

사람생각!  
소통의 공간!  
행동하는 지성!

# 합말은 한다 5호

2022년 4월 5일 화요일 <http://korea.nodong.org> 발행/고대의료원지부 발행인/ 노재욱 전화/920-5159



## 구로병원 2022년 1/4분기 산업안전보건위원회 보고

## 상호 존중 문화 감정노동 책임지는 구로병원으로 거듭나

3월 30일(월) 오후 4시 구로병원 이음회의실에서 2022년 1/4분기 산업안전보건위원회(이하 산안위)가 진행됐다.

사측 위원으로 대표위원인 정희진 병원장과 김진태 경영관리실장 및 안전·보건관리자가 참석했고, 노측 위원으로 대표위원인 노재욱 지부장 및 간부들이 참석했다.

회의를 시작하기 전 3개 병원 안전·보건관리자 실무회의 논의내용을 검토하는 시간을 가졌다.

본회의는 지난 산안위 이행점검 건을 포함하여 약 5가지의 안전을 논의했으며 약 1시간 가량 진행된 뒤 폐회했다.

노재욱 지부장 “정부 방역지침 완화에 따른 직원 코로나19 감염 위험 및 업무 강도 높아 병원이 대책 마련해야, 또한 격리 기간 줄일 시 먼저 개인 동의 있어야 할 것”

노사 대표위원 인사말에서 정희진 병원장은 “시간이 빨리 가는 것 같다. 모쪼록 회의가 잘 정리되어서 좋은 결과가 많이 있었으면 좋겠다.” 고 말했다.

이어 노재욱 지부장은 “코로나19 관련해서 직원들이 굉장히 많이 확진됐는데 정부의 BCP 지침에 의해 자가 격리 기간이 줄어들어 충분한 휴식이 보장되지 못하고 있다. 더욱이 음압시설이 없는 일반 병동에서 코로나 환자를 보는 직원 확진이 많이 발생하고 있다. 현재의 의료 공백을 메꾸기 위해서 BCP를 시행했지만 실질적으로 5일로 단축하려면 당사자에게 동의를 구하거나 당사자 동의가 어렵다면 노동조합과 협의를 해야 되는데 그런 부분이 없었다는 게 아쉽다.” 고 말했으며 “현장업무가 과부하되는 문제, 코로나 환자를 일반 병동에서 치료하면서 기저질환이 있는 확진환자를 치료할 수밖에 없는 상황을 해결하기 위해서는 환자 수를 조절하거나 퇴원 등의 원칙을 마련하는 등의 보호 대책이 필요

하다.” 고 말했다.

이어 “간호사들의 이직률을 낮추기 위해서 정부에서 준비하고 있는 교대제 개선 시범사업이 잘 진행된다면 좋을 것 같다.” 고 말했다.

직원들의 감정노동을 책임지고 상호존중문화 만들기 위해, 노력하는 구로병원으로 거듭나!

▲감정노동 사후 프로그램 개선 건에서는 감정노동을 해결하기 위해 프로세스를 만들었다며 행복센터를 오픈하고 홍보를 할 예정이니 개소식에 초대한다는 답변을 들었으며 ▲상호존중문화 만들기 노사 공동 캠페인 진행 안건에 대해서는 4월 노사 선언식과 라운딩을 함께 하겠다는 적극적인 답변을 들었다.

정희진 병원장의 직원들의 마음의 상처까지 위하는 적극적인 노력이 돋보인다. 이러한 노력이 직원들에게 전달됐으면 한다.

직원존중 및 상호존중은 의료원 및 3개 병원 모두가 선언식과 캠페인을 진행하며 적극적으로 대처하고 있다. 우리지부도 2022년 핵심 사업으로 선언한 만큼 산안위에서 지속적으로 이 문제를 다룰 예정이다.

# 구로병원 2022년 1/4분기 산업안전보건위원회 논의 결과

안건	노동조합 질의	병원 답변
지난 실무회의 논의건	<b>【임산부 보호조치에 관한 건】</b> 미니등신대, 목걸이형 뱃지 지급을 위한 코드작업을 진행하겠다고 했는데 완료되었는가.	의료원 관리팀에서 구체적인 가격에 대해 문의하는 전화를 받았다. 코드는 나오지 않았지만 곧 진행될 예정이다.
	<b>【탄력스타킹 신청을 위한 진단서 발급에 관한 건】</b> 탄력스타킹 신청을 위한 진단서 발급 시 금액이 부과되므로 직원들에게 불이익이 발생되고 있다. 진단서 발급 없이도 탄력스타킹을 수령할 수 있도록 하자.	병원마다 결정하기 어려운 사안인 것 같다. 안암과 안산에서 논의를 진행하셨더니 얘기를 들어보고 논의를 진행하는 것이 맞을 것 같다.
지난 산안위 이행점검 건	<b>【의료기관 세탁물 관리 규칙 건】</b> 간호사 간편복 세탁 횟수를 2회로 늘리자. 오염된 유니폼을 일주일간 탈의실에 보관하는 것은 가정에서의 세탁으로 이어져 의료법 위반이 될 수 있고, 감염에 노출될 수 밖에 없다.	좋은 얘기고, 충분히 검토해볼 수 있는 문제라고 생각한다. 다만, 의료원 운영위원회에서 논의가 되게끔 하는 절차가 필요할 것 같다. 반대할 부분은 아니다. 긍정적으로 검토하겠다.
	<b>【명예산업안전감독관 선임 건】</b> 21년 4/4분기 산안위에서 사내 명예산업안전감독관 선임에 관에 논의한 바 있다. 명예산업안전감독관은 산업재해 예방활동 과 나아가 시민시설예방활동을 주로 관찰할 수 있고 사내 위험요소 발견 시 신속히 안전관리자, 또는 사업주에 신고함으로써 위험요인을 사전에 제거하고 노, 사 합동으로 산업재해를 예방하고 더불어 중대재해도 예방하고자함 이다.	필수가 아니라 권장사항이기 때문에 의료원차원에서 3개 병원이 다 시행하게 되면 할 수 있을 것 같다. 대신 노사가 내부적으로 함께 라운딩을 돌면서 표본을 만들어보고 그 다음에 논의해보자.
산업재해의 원인 조사 및 재발방지 대책 수립에 관한 건	<b>【위험성평가 대체 노동안전보건 체크리스트 작성 건】</b> 부서의 위험요인을 점검하고 직원들의 노동안전보건 문제를 향상하기 위해 노동안전보건 체크리스트를 작성하자.	좋다. 작년엔 시행한 바 있어 협조 가능하다.
	<b>【중대재해처벌법 전담팀 구성 건】</b> ① 1월 27일부터 중대재해처벌법(기업처벌법, 시민처벌법)이 시행되면서 원내 사고 발생 시 처벌 규정이 적용된다. 현재의 안전관리자는 환자와 간접고용 비정규직 노동자의 안전보건을 관리할 수 없기에 전담 인력이 필요하고, 중대재해시민처벌법 전담 인력도 필요하다. 중대재해전담팀장 1명, 안전관리자 1명, 중대재해시민처벌법 전담 1명으로 팀을 구성해야 한다. ② 산안법 64조에 따라 도급 및 위탁업체 협의체 회의록을 노조에 공유해달라.	① 논의가 필요한 것 같다. 의료원도 한 번에 진행 하기가 의료원도 어렵지 않을까 싶다. 이제 막 시작했으니까 업무량을 좀 보가면서 업무량이 과하면 늘리도록 할 예정이다. ② 회의록을 계속 만들어왔기 때문에 요청하시면 드릴 수 있다.
근로자의 유해·위험 예방조치에 관한 건	<b>【감정노동 사후 프로그램 홍보 건】</b> 신규 직원은 모르는 경우가 많아 홍보가 필요하다.	구로병원 행복센터라고 열 예정이다. 임상 심리 상담사도 뽑았고, 공간도 확보가 되어서 체계적으로 진행하려고 한다. 또한 플렉 컨시어 관리 프로세스도 만들었다. 개소식을 하려고 하니 노조도 방문을 꼭 부탁한다.
	<b>【상호존중문화 만들기 노사 공동 캠페인 진행 건】</b> 직장 내 폭언, 폭행, 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 조직문화 개선을 위한 상호존중 문화 만들기 캠페인을 노사 공동으로 진행하자.	4월 리더십 라운딩이 있는데 이 때 선언식을 하고 같이 순회하자.
	<b>【폭력방지 대책위원회 설치 건】</b> ① 예방 캠페인과 사례 발생 시 대처 가능 하도록 실무단위 협의체를 만들어 논의를 진행하자. ② 기존의 협의체가 있다면 노조 간부 2명을 위원으로 선임하자.	① 위원회가 너무 많아 대체 가능한지 확인하고 대체를 하든지 비슷한 위원회의 소위원회처럼 만들 던지 하자. ② 나쁘지 않다. 논의해보겠다.