

사람생각!
소통의 공간!
행동하는 지성!

함말은 한다 6호

2022년 4월 8일 금요일 <http://korea.nodong.org> 발행/고대의료원지부 발행인/ 노재욱 전화/920-5159

〈2021년 4-4분기 노사협의회 보고〉

기후위기 대응을 위한 노사 공동선언



기후위기 대응, 고대의료원 노사가 앞장선다!

2021년 4/4분기 노사협의회가 지난 3월 25일(금) 오후 3시 메디사이언스파크 정보관 본부회의실에서 진행됐다. 이번 노사협의회는 고대의료원 ESG¹⁾ 경영 실천의 방침으로 기후위기 대응 사업을 노사가 함께 하기 위한 공동선언식으로 대체했으며 본 안건은 실무회의를 통해 논의했다.

의료원은 김영훈 대표위원을 필두로 김병조 의무기획처장, 김호용 사무국장 이하 위원들이 참석했으며 노동조합은 노재욱 지부장 및 간부들이 참석했다.

선언식 후 티타임을 이어갔으며 자리에서는 기후위기 실천행동을 위한 아이디어를 건네며 실질적인 방안을 마련하는 한편, 코로나로 힘든 직원들을 위한 대책 모색과 의료원이 앞으로 나아가야 할 방향에 대한 주제로 대화를 주고받았다.

1) Environment(환경), Social(사회), Governance(지배구조) 경영환경의 변화로 기업들이 가져야 할 가치관 즉 지속가능 경영의 핵심요소를 뜻한다.

김영훈 의무부총장, 노사가 손을 맞잡아야 의미가 있는 것.

노재욱 지부장, 지역사회와 함께 실천하는 고대의료원 되었으면.

노사 대표 인사말을 통해 김영훈 의무부총장은 “기후위기 대응도 같이 손을 맞잡아야만 의미가 있는 것이다. 대한민국 병원 중에서 제일 먼저 ESG 센터를 설치했다. 그리고 상을 당했을 때 지급하는 물품 중 일회용을 없애는 등 작은 것부터 실천하고 관심을 갖는 चलना에 노조에서 탄소중립 실천을 위한 생활 수칙을 만들자고 제안을 해주셔서 감사드린다. 우리 생활 속의 조그만 행동, 내가 할 수 있는 것들을 현장에서 하는데 굉장히 중요한 선언을 할 수 있도록 아이디어를 주셔서 감사하다.”고 말했다. 이어 노재욱 지부장은 “기후위기 대응을 위해서 노사가 공동 선언하고 실천 행동을 같이 할 수 있다는 것에 감사드린다. 병원을 넘어 성북 시민사회단체들도 탄소 중립을 실천하고자 하는 단체들이 있다. 지역사회와 같

이 할 수 있는 기회가 마련 되면 좋겠다.”고 말했다.

의무부총장, ‘고대의료원, 코로나19 전환의 시대를 준비하는 병원, 사회적 역할과 책임을 다하는 병원 되어야 할 것’
지부장 ‘정부의 완화 지침에 현상이 어려워, 대책 마련 노사가 함께 했으면’



코로나19 역시 노사협의회의 주요 논의주제로 나왔으며 의료원 계획과 현장의 어려움을 나누는 시간을 가졌다.

김영훈 의무부총장은 “코로나가 끝이 보일 것 같은데도 현장에서 직원들이 많이 힘들어한다. 정부지침은 완화되는데 의료기관에 가해지는 부담이 점점 커지는 것 같아서 굉장히 고생이 많다. 코로나19가 이제는 계절 독감 수준으로 전환되지 않을까. 그 준비를 해야 하지 않을까 생각하고 있다.”, “우리나라 최초의 모듈병상²⁾

모델을 만들고, 코로나와 감염병이 아닌 환자들을 치료하는데 큰지장이 없는 체제로 갈 수 있도록 안암병원부터 시작하려고 한다.” 고 말하는 한편 우크라이나 난민 지원을 위한 직원 파견, 영·소아 및 오갈 데 없는 환자들을 위한 최후의 보루로 고대병원을 만들어야 한다고 고대의료원의 사회적 역할과 책임에 대해 힘있게 강조했다.



이에 노재욱 지부장은 “정부의 BCP(의료기관 업무연속성)지침에 따라 병원의 격리기간이 7일이 아닌 5일로 시행 중이다. 5일 안에 증상이 낫는 사람도 있지만 치료와 격리기간이 더 필요한 사람도 있다. 그래서 단서조항으로 5일 격리 시 본인의 동의를 필요하고 그게 어렵다면 노동조합과 협의를 통해서 격리기간을 조정해야 한다고 되어있다. 노사가 잘 정리했으면 좋겠다.” 고 말했다. 또한 “정부가 확진자를 음압시설이 없는 일반병동에서도 돌볼 수 있도록 하면서 병원에서 직원의 보호조치가 없이 무리하게 시행하다 보니 직원 중에 확진자가 부서마다 발생하고 많은 곳은 50%가 넘어 인력 누수가 많이 되고 있다.” 며 이에 대한 대책 마련이 필요하다는 이야기도 전했다.

2)모듈병상은 에어텐트 안에 음압장치가 설치된 이동식 병상으로 이동과 보관이 편리하고, 설치에 걸리는 기간도 짧아 비교적 단기간에 병상을 마련할 수 있다. 현재 서울시와 함께 화정체육관에 샘플을 설치했다.

탄소중립 실천을 위한 교직원 생활수칙 마련
실천 위한 노사 공동 캠페인 진행하기로.

고대의료원은 선언식을 통해 ▲재활용을 위해 쓰레기를 올바르게 배출하기 ▲대중교통을 이용하고 가까운 거리는 걷거나 자전거 이용하기 ▲디지털 탄소 발자국 줄이기(메일 삭제, 화면 절전모드) ▲난방온도 2도 낮추고, 냉방온도 2도 높이기 ▲종이타월 대신 개인 손수건, 비닐봉지 대신 장바구니 사용하기 등의 생활수칙을 발표했으며 이를 위한 노사 공동 캠페인을 추후 협의하여 진행하기로 했다.

우리지부는 이와는 별도로 산별 12대 집행부 조직부 사업계획으로 확정된 기후위기 대응을 위한 전 직원 10대 생활수칙을 발표하고, 이를 지킨 직원들에게 선물을 증정하는 제로웨이스트 인증샷 사업을 준비중에 있다.

기후위기 대응을 위한 노사 공동 선언

노사는 기후위기 문제의 심각성에 공감하며 사회적 책임과 지속가능한 발전을 위해 다음과 같이 공동으로 노력할 것을 선언한다.

- 의료원 내 각종 설비장치의 에너지 효율화
- 교직원 대상으로 기후위기 교육 시행
- 교직원 대상으로 기후위기 극복을 위한 캠페인 활동

탄소중립 실천을 위한 교직원 생활수칙

1. 재활용을 위해 쓰레기를 올바르게 배출하기
2. 대중교통을 이용하고 가까운 거리는 걷거나 자전거 이용하기
3. 디지털 탄소 발자국 줄이기(메일 삭제, 화면 절전모드 등)
4. 난방온도는 2도 낮추고, 냉방온도는 2도 높이기
5. 종이타월 대신 개인손수건, 비닐봉지 대신 장바구니 사용하기

2022년 3월 25일

고려대학교 의료원
의료원장 김영훈 (인)



전국보건의료산업노동조합
고려대학교의료원 지부
지부장 노재욱 (인)



새로운 세상을 만나는 단 하루!
조합원 하루교육

일시 : 4월 12일(화)~15일(금) / 4월 19일(화)~22일(금)
5월 10일(화)~13일(금) / 5월 17일(화)~20일(금)

장소 : 영등포 보건의료노조 총 회당터

2021년 4/4분기 노사협의회 논의 안건 및 결과

안 건	노동조합	의료원
1. 합의사항 미이행 사항 점검에 관한 건		
인력충원 건	① 비정규직 정규직 전환(20명) 및 정·명퇴 사직자리 충원(15명)을 합의한 바 있으나 T/O가 골고루 분배되지 않고 배제된 직종이 있어 개선이 필요하다. ② 정·명퇴 사직자리 중 10년이 넘게 채워지지 않는 부분들에 대해서는 노조도 조사의 한계가 있다. 시설팀, 영양팀은 비정규직으로 채워지고 순서가 뒤죽박죽이다보니 부서별 사직자리와 충원 내역등의 현황에 대한 자료를 제공해달라.	① 인사경영권이 사용지속에 있으므로 직종과 부서는 노조에서 관여할 수 없다. ② 시책에서도 오랜시간 전에 있던 통계를 꺼내서 나간 자리에 대한 채용을 하는데 오래전 데이터라 파악하기가 굉장히 어렵다.
대체휴일 부여(Ho)에 관한 건	① 관공서 공휴일에 따른 대체휴일 부여를 위한 인력충원 현황을 알려달라. ② 대체휴일을 부여하기에는 현저히 모자른 인력이다. 이에 대한 대책이 있는가? ③ 현장에서는 불만이 많다. 문제점이 생기면 다시 얘기하고 제외된 부서가 없도록 점검해달라. 또한 나이트 전담 후 일반 근무로 돌아온 직원에게 ho가 부여될 수 있도록 확인해야 한다.	① 간호사 72명, 간호조무사 28명, 업무원8명(▲안암 : 간호사 25명, 간호조무사 10명, 업무원 3명 ▲구로 : 간호사 26명, 간호조무사 11명, 업무원 3명 ▲안산 : 간호사 21명, 간호조무사 7명, 업무원 2명)이 충원됐다. ② 일반병동 중심으로 인력이 충원된 상태다. 그리고 가동률에 따라서 수시로 조정을 할 예정이다.
듀티당 인원 축소 및 근무표 조정금지	① 듀티당 인원 축소를 금지시키기 위해 적정인력에 대한 기준을 세울 것을 요구한 바 있다. 진행 상황 알려달라. ② 시범사업 대상 병동을 제외한 간호간병통합서비스 병동 및 특수병동은 인력 기준을 정할 수 있다. 그곳부터 먼저 기준을 먼저 정하자.	① 교대제 시범 사업을 신청한 상황이다. 만약 선정이 되면 평가하는 기준 자체가 허가병상수와 운영병상수 대비 인력 산정에 차이가 있어 듀티당 기준을 마련하기가 어렵다. 3개 병원 공통으로 기준을 정한 초안이 있지만 4월 말 선정 결과를 보고 명확하게 결정해야 할 것 같다. ② 가동률이 계속 변한다. 가동률에 따라 인력이 계속 투입되어야 해서 고정을 할 수가 없다. 몇 개월 치의 가동률을 가지고 인력과 듀티를 조정하는 형태로 가야 한다.
인턴업무 원상복귀	① 합의사항에 대한 진전사항이 있는가? ② 인턴업무를 간호사나 PA가 하는 것은 근본적으로 의료법 위반이다. 업무를 줄여야 하는 것이 맞다.	① 인턴 충원이 쉽지 않은 상황이다. 코로나병동 신설로 인해 인턴이 그쪽으로 편입되어 있어 인력이 안정되면 개선할 수 있도록 투입 예정이다. ② PA 관련해서 진료지원인력 운영 체계에 대한 타당성 조사 검증사업을 신청했다. 실제 진료과에서 운영하고 있는 PA들의 업무범위를 명확하게 결정하는 것이다. 운영위원회를 두고 각 진료과에서 하고있는 행위에 대해 의사, 간호사, 같이 할 수 있는 업무를 정하는 사업을 1년 동안 하려고 한다.
생리휴가 사용률	지난 노사협의회에서 '부서장 회의 시 생휴사용률 데이	각 병원 관리실장님들을 통해 전달한 뒤 인사팀에서 코

<p>증대를 위한 대책 마련</p>	<p>터를 공개하여 행정직의 생리휴가 사용을 독려할 수 있게 하겠다. 그 후에도 개선되지 않을 시 노동조합의 요구안대로 부서 지정하여 생리휴가 사용률 목표치를 정하여 달성하도록 노력하겠다.’고 답변했다. 결과가 어떠한가?</p>	<p>로나 확진등 현안으로 인해 점검하지 못했다.</p>
----------------------------	---	---------------------------------

2. 생산성 향상 및 근로자 복지증진에 관한 사항

<p>코로나19 야간 간호료 지급</p>	<p>2021년 1월 11일 적용된 코로나19 야간간호료는 코로나19 환자를 치료하기 위해 수고하는 간호사 보상 강화를 위해 산정하는 수가로, 코로나19 환자를 치료한 간호사에게 해당 비용이 지급되도록 해야 한다.</p>	<p>정부에서 지급한 재원이 크지 않아서 의료원에서 또 다른 재원을 합쳐서라도 지급할 계획이다.</p>
<p>야간간호료 지급</p>	<p>2022년 1월 1일부터 시행되는 야간간호료 수익금 전액을 야간근무를 시행 간호사에게 분기별로 지급해야 한다. 정부의 지침이 70%를 인건비로 지급하기로 했으나 노고를 위해 100%를 지급했으면 한다.</p>	<p>금액이 아직 확정되지 않았으나 야간근무를 하는 3교대 근무자들을 대상으로 5월에서 6월경 지급 예정이다.</p>
<p>간호직 나이트전담 수당 지급</p>	<p>① 나이트 근무에 대한 업무적 스트레스와 신체적 피로감을 덜어줄 수 있고, 희생에 대한 보상이 필요하다. ② 금액은 얼마인가? 나이트 전담 모집 시 금액을 알면 메리트가 있으니 지원에 도움이 될 것이다.</p>	<p>① 고충을 반영해서 다른 간호사들과 차별되는 수당을 지급할 계획이며 5월에서 6월 달에 한꺼번에 지급하려고 한다. ② 정부지침이나 가이드라인을 준수할 것이다. 일단 시범 사업이 선정되고 수가가 확보된 뒤 책정을 해도 된다.</p>

3. 노사분규 예방에 관한 사항

<p>52시간제도 정착을 위한 TF</p>	<p>① 현재 8차까지 진행했고, 2022년 2월 말 회계연도 기준으로 정리하기로 노사가 노력하였으나 아직 합의를 이루지 못하고 있는 상태이다. 소정근로시간 미달과 나이트 투오프 중 8시간 인정이 된다면 원만한 합의가 될 것 같다. ② 근무형태 변경은 불이익 변경이다. 노사가 다시 안을 준비해서 논의하도록 하자.</p>	<p>① 근무형태를 교대근무로 바꾸면 소정근로시간 미달과 연장근무시간이 해결된다. 그러나 조합측에서 현 근무형태 유지를 조건으로 하셨기 때문에 이 문제는 조합에서 방안을 만들어와야 한다. ② 알겠다.</p>
--------------------------------	---	---

4. 근로자의 고충처리에 관한 사항

<p>간호사 간편복 세탁</p>	<p>간호사 간편복 세탁을 기존 주 당 1회에서 2회로 늘려 시행하자. 각 병원별 산안위에서는 긍정적인 입장으로 답변했다. 횡수를 추가하자.</p>	<p>병원 단위에서 어떤 입장인지 파악한 후 얘기하겠다.</p>
--------------------------	--	-------------------------------------

5. 인사노무관리의 합리적 운영을 위한 제도 개선에 관한 사항

<p>연장근무 입력 시스템 개선</p>	<p>① 연장근무 입력 방식 불편과 연장근무를 인정받는 불편이 있어 이를 개선해야 한다. ② 시스템으로 인해 연장근무를 인정받지 못하는 사례가 있어 이에 대한 개선이 필요하다.</p>	<p>① 연장근무가 발생하면 다음 인계자를 통해 본인 이름을 쓰거나 수간호사에게 말하면 연장근로로 인정해준다. ② 장시간 근무를 없애기 위해 막아놓은 것이다. 응급상황이나 연장근무 발생 시 다 인정해주고 있다.</p>
<p>교대제 개선 시범사업</p>	<p>정부에서 간호사 교대제 개선 및 교육 전담간호사 시범사업을 시작해 3개 병원이 신청했는데 의료원의 지속적인 관심과 협조를 해줬으면 좋겠다.</p>	<p>조합 측에서 동의해 주시면 가산점이 있었던 것으로 알고 있는데 노조에서 동의 해주시고 도와주신 부분 감사 드린다.</p>