

2022년 6월 7일 고대의료원지부 산별현장교섭 상견례 개최 예정

올 해는 근로조건을 개선할 수 있는 단체협약의 해이다.

직원들의 교섭에 대한 기대와 요구가 높아지고 있다.

고대의료원의 단체교섭은 임금의 경우 매년 협약을 체결하고 있으나 근로조건 개선 및 단체협약의 개정을 위한 협약은 2년에 한 번 진행하고 있다.

2021년은 열악한 근로조건을 개선할 수 있는 직원들의 마음이 파업으로 분출됐지만 임금협약의 해이기 때문에 제약이 있었다.

이 같은 열망이 올해 교섭으로 집중되고 있다. 조합원 간담회 진행 시 요구안을 제출하고 논의하는 안건들이 상당히 많아지고 있으며 병동 간호사들은 “파업은 언제하냐”는 질문들이 이어지고 있는 상황이다.

2022년 고대의료원지부 요구안은 지난 2월 실시한 보건 의료 노동자 실태조사와 4월과 5월 진행한 하루교육 및 전 부서 간담회를 통해 요구안을 취합하고 있는 중이며 6월 2일 상무집행위원회, 6월 23일 1차 임시대의원대회를 통해 확정지를 예정이다. 요구안이 확정되면 6월 말부터는 본격적인 교섭에 돌입하게 된다.

6월 7일 있을 상견례는 노사 교섭에 임하는 입장을 듣고 앞으로의 교섭을 진행하는 방향을 결정짓는 교섭원칙 합의 등 본격적인 교섭에 앞선 위밍업이라고 생각하면 된다.

직원들의 불만을 확인한 2021년 파업

직원들의 마음을 채워줄 2022년 교섭

작년 한 해는 코로나19가 병원의 모든 시스템과 근로조건을 잠식해 직원들은 아무것도 할 수 없었다. 더욱 열악해진 노동현장을 감당할 수 없어 파업에 돌입할 수 밖에 없었던 것이다.

하지만 올해는 달라지고 있다. 정부의 거리두기 완화 지침에 이어 격리병상 최소화 등 한숨 돌릴 수 있는 여지가 형성되고 있다. 또한 주 52시간, 영양팀 주5일제, 상호존중·기후위기 노사공동선언 등 노사 노력을 통해 병원의 많은 부분들이 개선되고 있다.

의료원 대내외적으로 병원 발전을 위한 발판이 조성되고 있다.

올 해 교섭은 직원이 존중받는 교섭, 병원이 발전하는 교섭으로 이끌어야 할 것이다. 직원들의 누적된 피로를 씻어낼 수 있도록 환영받는 교섭을 만들어가자.

▲주 52시간 합의 ▲중대재해처벌법 매뉴얼 논의 ▲폭언폭행 예방관리등 논의

2022년 1/4분기 노사협의회



2022년 근로조건 개선의 획기적인 변화가 일어난다.

주 52시간 근로시간 준수를 위한 노사 합의 진행

지난 5월 31일 정릉동에 위치한 의료원 본부회의실에서 2022년 1/4분기 노사협의회가 개최됐다.

이번 노사협의회는 주당 52시간 개선을 위한 TFT를 진행하면서 대상 부서에 대한 인력충원과 부서 운영 방법을 노사 합의하여 이를 공식화하기 위한 협약식을 함께 진행했다.

의회진행 전 노사 대표위원의 인사말을 듣는 시간을 가졌으며 본회의는 약 1시간 30분가량 진행됐다.

김영훈 의무부총장은 “기후위기 대응, ESG 실천을 위한 캠페인, 상호존중 문화 캠페인등 지난 6개월 동안 고대의료원 노사가 같이 손 잡고 노력해서 변화를 만들어가자는 약속과 구체적인 노력이 하나둘씩 결실을 맺을 수 있도록 노력하고 저도 의료원장으로서 실질적인 성과가 날 수 있도록 최대한 후원과 동력을 만들기 위해서 노력하겠다.”, “주52시간을 합의하는 과정도 상당히 오랜기간동안 머리를 맞대고 합의를 내주셨는데 귀중한 기회가 될 것이라 생각한다.”고 말했다.

이어 노재옥 지부장은 “52시간과 관련한 회의를 10차례 넘게 진행한 것 같다. 아직 소규모 인력으로 운영되는 부서나 전체적인 부분이 해결되진 않았지만 가장 큰 규모의 부서에 대해 합의할 수 있는 여건이 만들어져서 다행이다.”, “연구용역 TFT를 통해 노사 한쪽의 주장으로만 가능한 게 아니라 서로의 신뢰와 믿음을 바탕으로 이루어지는 데 그동안 보여주지 못했다면 앞으로는 대립적 노사관계에서 협력적 노사관

계로 갈 수 있도록 노력하자.”고 말했다.

또한 “오늘의 자리가 올 해 임단협을 잘 해결할 수 있는 전 단계로 보고 있다. 오늘 노사협의회 그리고 임단협 그리고 이후에 여러 가지 노사가 함께 할 수 있는 것들을 확인하고 진행하면 좋을 것 같다.”고 말했다.

노사는 주 52시간 근로시간 준수를 위해 인력을 충원하기로 했으며 주당 40시간의 소정근로시간 미달이 발생했을 경우에도 손해가 발생하지 않도록 임금을 보전하도록 했다. 그리고 52시간 적용을 받는 부서 중 소규모 인력으로 운영하는 부서에 대해서는 추후 논의하기로 했다.

이 합의를 통해 사람의 생명을 살리는 사업장이라는 이유만으로 직원의 생명을 값어치하면서도 노동시간의 제한이 없어 어쩔 수 없이 일해야만 했던 근로환경이 개선된다. 앞으로는 주당 40시간 이외에 연장근무 12시간 이상 근무하게 되면 명백한 위법이다.

한편, 중대재해처벌법이 발효되면서 앞으로의 병원사업장 내 사망 및 사고 사건의 원인에 따라 사용자에게 1년의 징역 및 10억 원의 벌금을 부과하게 된다. 의료원은 앞으로 직원들의 노동환경과 근로조건에 지대한 관심을 쏟지 않으면 안 된다는 것이다.

우리지부는 이를 바탕으로 더욱 더 많은 노동조건이 개선되고 환경이 변화되도록 조합원과의 소통을 통해 관리점검을 해 갈 예정이다.

2022년 1/4분기 노사협의회 논의 안건 및 결과

안 건	노동조합	의료원
1. 지난 노사협의회 논의 사항 점검		
인턴업무 원상복귀	<p>① 인턴업무 원상복귀가 얼마나 진행되었는가?</p> <p>② PA 업무와 관련한 타당성 조사를 시행하겠다고 했는데 진행상황이 어떠한가?</p>	<p>① 안암병원에는 정맥전담 간호사 3명, 인턴대체 PA 간호사 4명을 충원했으며 정맥 전담 간호사는 정원을 증원했다. 구로병원은 미래관 오픈등으로 인력변동이 예정되어 있어 추후시행할 예정이며 안산은 이관된 사항이 없다.</p> <p>② 5월 16일 보건복지부로부터 업무 타당성 검증기관 사업장으로 선정되어 1년 동안 운영계획서에 따라 운영하도록 안내를 받았고 자세한 상황은 고시를 기다리고 있다.</p>
생리휴가 사용자 증대를 위한 대책 마련	인사팀에서 독려하도록 하겠다고 했는데 이후 상황은 어떤가?	<p>4월에 의료원 부서장 회의를 통해 2021년도 의료원과 3개 병원 행정직 생휴 사용현황을 공개했다. 공개한 후 부서별 병원별 사용현황을 부서장들에게 전달했다.</p> <p>생리휴가는 강제사항이 아니라 청원휴가이기 때문에 일단 의료원에서는 지속적으로 사용할 수 있도록 적극 독려하고 계속 부서장 회의를 통해서 사용현황을 알리도록 할 계획에 있다.</p>
코로나19 야간 간호로 지급		현재 미래전략팀에서 구체적인 사안이 정해지지 않아 추후 정해지는 대로 말씀드리겠다.
야간간호로 지급 간호직 나이트전담 수당 생명안전수당	지난 실무회의에서 지급 시기를 5월에서 6월 경 지급이라고 했는데 진행되었는가?	7월 경 지급쪽으로 계획을 잡고 검토중이다. 금액도 정해지지 않았다. 계획이 최종 확정되면 또 다른 실무회의를 통해서 말씀드리겠다.
간호사 간편복 세탁	<p>① 병원 단위에서 어떤 입장인지 파악한 후 얘기 하겠다고 했는데 어떤가?</p> <p>② 계약이 끝나는 즉시 적용할 수 있도록 미리 조치를 취해야 한다.</p>	<p>① 노조의 요구부분은 이해했으나 확정적인 사안은 없다. 세탁의 경우 주 1회로 계약을 해서 도입이 어려운 상황이다.</p> <p>② 단위별로 진행하고 있고 여러 가지 사항들이 있어 시간을 주시면 3개병원 경영관리실장님들과 구체적으로 어떻게 접근해야 할지 검토하고 말씀드리도록 하겠다.</p>
연장근무 입력 시스템 개선	<p>① 연장근무 발생 시 1시간 이후는 적용할 수 없는 부분을 지적했다.</p> <p>② 1시간 이후 발생하는 응급상황을 자유롭게 인정받을 수 있는 시스템이 만들어져야 한다.</p>	<p>① 시스템 로그인과 상관없이 HRM에 입력하면 수간호사가 처리할 수 있다. 또한 교육과 홍보를 진행했으며 근무조별 인수인계 지침을 마련해서 공지했다.</p> <p>② 1시간 이내로 일을 끝내지는 취지의 시스템이기 때문에 부서별 간담회와 공식적 회의를 통해 잘 하도록 하겠다.</p>

3. 논의 안건

<p>휴게실 및 체력단련실 점검</p>	<p>① 안암병원이 직원휴게실과 체력단련실을 개방하지 않고 있는데 언제 개방되는가?</p> <p>② 구로안산은 사용중으로 알고 있는데 홍보가 많이 되었는지? 또한 만족도는 어떠한가?</p>	<p>① 공간은 확보되어 있으나 주차장 공사로 인해 부서위치가 바뀌게 되면서 늦어지는 것 같다. 대략 7월에서 8월에 가능할 것으로 생각하고 있다.</p> <p>② 개방한지 얼마 안되서 운영하면서 직원 이용현황이 나와야 얘기드릴 수 있을 것 같다.</p>
<p>폭언, 폭행 예방관리</p>	<p>① 노사공동 선언 이후에도 호칭 개선이 되지 않고 있으며 안암병원은 병동 간호사에게 폭언을 한 의사를 신고한 사건이 신고함으로 접수되었다. 지속적인 관리가 필요하다. 노사 캠페인을 진행하자.</p> <p>② 중대재해처벌법이 발효되면서 의료원내 사망 사고가 발생했다. 이에 대한 진상조사위원회가 꾸려져야 한다.</p>	<p>① 예방등을 병원별로 진행하고 있는데 발전되고 정착되려면 시간도 걸리지만 내용 공유가 필요하다. 그런 사안들을 말씀해 주시면 해당부서와 협의해서 해결방안을 찾도록 노력하겠다.</p> <p>② 그 부분은 신중을 기해야 하는 부분이다. 논의해보겠다.</p>
<p>기후위기 공동대응 선언 점검</p>	<p>기후위기 노사 공동선언에 따라 의료원내 각종 설비장치의 에너지효율화, 교직원 교육 방안과 교직원 실천을 위한 공동캠페인을 추진하자.</p>	<p>의료원에서는 장례용품을 1회용에서 다른 물품으로 변경했다. 안암은 대중교통 캠페인, 구로는 ESG TF 구성, 안산은 적정 실내온도 맞추기를 준비하고 있다.</p> <p>운영위원회에서도 각 병원에서 하고 있는 것에 대해서 자율성을 주되 좋은 성과가 나오거나 상징적으로 공유할 것이 있으면 공유하도록 하고 의료원차원에서도 장례용품 등 구체적인 방법을 고민해보겠다.</p>
<p>중대재해처벌법 도입에 따른 매뉴얼 점검</p>	<p>사용자는 중대재해처벌법 도입에 따라 11가지 법 조항에 따라 자료를 준비해야 하는데 자료 중 6가지 항목에 노조의견을 반영하여 수정하자.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 안전보건목표와 경영방침 설정 자료 2) 안전·보건 업무를 총괄·관리하는 전담조직도 자료 3) 재해예방을 위해 필요한 안전·보건에 관한 인력·시설·장비의 구비와 유해·위험요인의 개선 등에 필요한 예산 4) 중대산업재해 발생 등에 대비한 매뉴얼 5) 추가 피해방지를 위한 조치에 관한 매뉴얼 6) 도급,용역,위탁 등을 받은 자의 산업재해 예방을 위한 조치 능력과 기술에 관한 평가기준, 절차 및 관리비용에 관한 기준 	<p>지금 3개 병원이 공사를 진행하고 있어서 그것으로 인한 재해가 생기지 않도록 여러 가지 다양한 말씀을 주신 것 보완해야 할 것은 첨가하겠다. 결핵이나 이런 근무 중 생기는 감염병에 대한 대책도 현장에서 잘 점검이 될 수 있도록하겠다.</p>