



# 교섭속보

# 4호

2022년 7월 19일 화요일

<http://korea.nodong.org>

발행/고대의료원지부

발행인/노재욱

## 조합원이 만족할만한 답변이 없다면

## 우리의 선택은 투쟁뿐!!



오른쪽위)은평성모병원 이영배지부장, 강동경희대병원 배나영지부장 오른쪽아래)강지훈 조합원(안산), 최윤제 조합원(안암), 장면 조합원(구로)

7월 18일(월) 오전 10시, 4차 산별현장교섭이 진행됐다. 교섭은 정릉에 위치한 본부회의실에서 진행됐으며, 교섭 참관인으로 노측에서 최윤제 조합원(안암), 장면 조합원(구로), 강지훈(안산)이 참석했다. 또한 은평성모병원 이영배 지부장과 강동경희병원 배나영 지부장이 고대의료원지부의 교섭을 위해 참관했다. 배나영 지부장은 “고대의료원이 노사관계를 선도한다고 해 배우러왔다.” 고 말했다. 4차 교섭 역시 요구안의 양이 많아 약 2시간 반 가량 진행됐다.

**김영훈 의무부총장, 노사관계의 선제적 역할을 하기 위한 고대의료원이 되자.**

김영훈 대표위원은 앞서 강동경희대병원 배나영 지부장의 발언을 두고 다른 대학병원들은 어떻게 하는지 궁금해하며, “좋은 노사관계를 유지하기 위해 선제적으로 할 수 있는 것이 있다면

고대의료원이 그 역할을 하겠다.” 고 말했다. 또한 “교섭이 지금 중반에 와 있으니 속도를 내고 새로운 변화를 만들어가자.” 고 말했다.

**노재욱 지부장, 고대의료원만의 교섭 하자.**

노재욱 대표위원은 “은평성모 지부장님과 강동경희 지부장님이 오셔서 긴장이 된다. 교섭 시기 노사관계가 좋은 지부도 있고 대립적인 지부도 있는데 특성이 있는 것 같다. 저희 고대의료원만의 교섭이 있는 것 같다. 오늘도 요구안 심의를 잘 진행해서 좋은 결과가 나왔으면 좋겠다.” 고 말했다.

**요구안 심의, 흑시나? 역시나!**

**조합원의 고충을 전달하니 돌아오는 대답은 ‘검토, 검토’**

4차 교섭의 주요 요구안은 ▲3교대 근무자의 번표위원회 개선 ▲경조사, 출산휴가, 건강검진 및 안식년 휴가, 육아휴직 기간

확대 등 복지제도 개선 ▲폭언·폭행 등의 인권보호 ▲창립기념선물, 보수교육비, 생리휴가의 현실물가 반영등 조합원들이 평소에 느꼈던 불편과 불만을 전달하는 시간이었다.

그러나, 의료원의 대답은 역시 실망을 불러올 수밖에 없었다. 3교대 근무의 개선을 요구하자 현재 의료원 차원에서 진행 중인 사업들이 있다며, ‘간호부개선 TF’에서 다루자는 입장을 밝혔다.

특별휴가 확대 요구안과 관련해 노동조합이 특별휴가를 부여받지 못해 가족의 장례를 치루지 못한 조합원의 사례를 전달했음에도 불구하고 ‘다른 경조휴가를 조율하면 가능하다.’는 답변을 내놓자 노재옥 대표위원은 “단체협약은 낮출 수 없다.”고 단호하게 받아쳤다.

노동조합이 발제한 요구안의 답변의 대부분이 “실무에서 논의하자.”, “검토해보겠다.”였다. 이에 노재옥 대표위원은 “요구안을 발제할 때마다 다른 병원은 다 있는데 우리병원만 없는 것이 많다고 느껴진다. 도대체 우리병원이 다른 병원보다 좋은

것이 무엇인가.” 하고 한숨 섞인 발언을 토해냈다.

**본교섭에서 의지가 아닌 직원들을 위한 대답을 내놔야 할 것! 만족할 만한 답변이 없다면 결국 우리가 선택할 길은 하나다.**

노동조합의 모든 요구안은 조합원의 고충과 불만이 담겨있는 현실적인 요구다. 무리한 요구가 아니다. 조합원들은 항상 “다른 병원은 해준다는데 왜 우리병원은 그런 게 없어요?”라고 말한다. 의료원이 건물만 생각하며 복지에 인색할 때, 인재들은 복지와 노동환경이 좋은 다른 병원을 찾아 떠나고 있다. 과연 으리으리하게 지어진 건물에 남게 될 것은 무엇일까.

**직원들은 본교섭에서 직원들을 위해 조그만 요구안이라도 ‘하겠다.’는 의료원의 답변이 듣고 싶은 것이다.**

**교섭에서의 보여준 의료원 노력과 의지만으로 조합원들을 설득하기에는 너무 늦었다! 실질적인 답변과 수용하겠다는 입장을 가져와야 한다. 교섭이 중반을 넘어서고 있는 지금 의료원이 자율타결의 의지를 보이지 않는다면 노동조합에 남은 여지는 없다.**

## [2022년 고대의료원지부 4차 신별현장교섭 요구안 심의 결과]

### 1-1) 야간근로 개선 및 번표위원회 개선 - N근무 월 6일이상 금지, 5개 당 1일의 유급 Sleeping Off를 누적하여 부여

나이트 근무로 인한 스트레스 및 기피현상으로 인해 이직률이 높다. 또한 나이트 근무는 암유 발물질로 신체에도 위험하다. 이를 위한 나이트 근무일수 축소와 실질적으로 사용이 가능한 슬리핑 오프 개선이 필요하다.

현재 교대제 개선 시범사업에 선정돼서 운영 하고 있는 단계다. 야간근무, 나이트 전 담제, 플로팅 간호사 제도가 포괄적으로 포함되어 있어 현재 답변 드리기 어렵다. 간호부 TF에서 심도 있는 논의하자.

### 1-2) 야간근로 개선 및 번표위원회 개선- N번 OFF Hb, N번 OFF Ha, N번 OFF E번, N번 연속 3일 근무 금지

3교대근무자들은 N-O-E, N-O-Hb, N-O-Ha로 근무 후 충분한 휴식을 보장받지 못하고 있다. 충분한 휴식 없는 연속근무는 업무강도가 높아지고 집중력 저하와 건강 악화로 의료사고가 발생할 수 있다.

파행번표가 가급적이면 생기지 않도록 노력하고 있다. 파행번표가 루틴으로 나오는 것은 아니다. 간혹 응급시에 나오는 상황이라, 이런 예외상황을 단협에 못 박는 것은 부담이다. 간호부 개선 TF에서 논의하면 좋겠다.

### 1-3) 야간근로 개선 및 번표위원회 개선 - N 근무 후 연속 2일 OFF 보장

보건복지부는 간호사 야간근무 가이드라인에 ‘야간노동을 2일이상 연속해서 한 경우 48시간의 휴식보장’을 정립했다. 이에 발맞춰 야간 근무 개선을 선도해야 한다.

현재도 운영하고 있는 사안이다. 단협으로 적용하는 것은 부담이다. 교대제 시범사업의 일환으로 진행하고 있으니 검토가 필요하다.

### 1-4) 야간근로 개선 및 번표위원회 개선 - 45세 이상 교대근무자의 N번 근무 금지

45세 이상 야간 근무 금지는 남아있는 고숙련 경력자에게 일과 삶 양립이 가능하다는 희망을 심어주며, 중간연차의 장기 근속을 유도할 수 있다.

특정부서에서 시행하게 되면 일반부서와의 형평성 문제가 있다. 충분히 이해하나 문구를 명문화했을 때 어떤 것은 좋을 수 있으나 어떤 것은 문제가 생길 수 있다. 실무차원으로 간호부와 논의해서 맞춰보는 시간이 필요하다. 더욱이 나이트 근무를 제외하게 되면 야간근무 횟수와 맞물려 인력이 많이 필요하다.

### 1-5) 야간근로 개선 및 번표위원회 개선 - 번표담당자 1일의 유급휴일 부여

번표위원회는 근무자들이 신청한 연차, 생리휴가, 경조사, 고연차와 저연차의 배치까지 다양한 요구에 맞춰 효율적인 근무표를 작성해야 한다. 오로지 수기로 작성하고 있어 보통은 근무가 끝난 뒤 번표를 짜는데 연장근무로 인정되지 않는

2008년 합의한 사항으로 직원 본인의 근무를 결정할 수 있고 중간관리자가 좌지우지 하지 않을 수 있도록 해야 한다고 합의해서 만든 부분이다. 번표 작성 관련해 시스케줄링 시스템을 전산팀에서 개발하고 있어 9월이면 마무리 될 예정이다. 또한 안암병원이 병원협회에서 진행 중인 근무환경 개선 컨설팅 사업에 선정되어 1년 치 근무표를 제공한 상황이고 근무표를 잘 운영할 수 있도록 컨설팅 해주기로 했

다. 번표위원회를 업무로 인정해야 한다.

다.

## 2) 창립기념선물 인상(5만 원 -> 10만 원)

2022년이 된 지금까지 노조창립기념일 선물 금액은 여전히 5만 원이다. 현재 평균 일당을 환산하면 126,536원이다. 유급휴일임에도 18년째 물가와 임금인상분이 반영되지 않았다. 조합원들의 눈높이에 맞춰야 한다.

2004년 주 5일제 도입으로 임시휴일로 바뀌고 선물을 주기로 결정됐다. 단체교섭은 어느 한 특정 직원에게 국한되어 있지 않은 전체 직원이 적용될 수 있는 교섭이 되었으면 좋겠다.

## 3) 휴일에 근무자 휴일근무수당 150% 지급, 대체휴일 부여 시 통상임금의 50% 추가지급

2021년 단체교섭에서 “관공서의 공휴일에 관한 규정이 정한 공휴일에 근무하는 교대근무자 대체휴일 부여 및 통상임금의 50%를 지급한다”는 합의 사항을 전 직원으로 확대해 형평성을 맞추고자 한다.

작년에 합의한 사항이고 이에 따른 인력투입이 금년 3월에 시작됐다. 시간을 두고 실무에서 논의하자.

## 4) 보전수당 현재가치화

2001년 입사한 직원의 경우 2004년의 합의로 인해 4호봉 기준 31,670원, 5호봉 기준 33,800원을 수령 받지만 2021년 입사자는 51,200원을 받고 있어 격차가 벌어지고 있으므로 현재가치화로의 조정이 필요하다.

2004년도 노사 합의당시 7월 1일 입사자와 이전 입사자에 대한 구분을 하기로 했는데 중노위에서 직권중재로 입사 당시의 기본급 30분의 1을 수당으로 책정해서 주라는 문구가 있었고, 그런 문구때문에 현재까지 준용하고 있는 것이다. 실무에서 논의하자.

## 5) 육아휴직 확대(3년)

고대의료원은 여성 노동자의 비율이 압도적으로 높으며, 대부분이 3교대 간호사이다. 교대근무는 상근부서에 비해 육아와 직장생활을 병행하기에 훨씬 더 어렵다. 실제 간호사들이 의료현장을 떠나는 이유로 74%가 ‘임신과 출산, 육아문제’라고 답했다.

법 보다 상회한 무리한 요구다. 정부에서 1년 반으로 입법 추진하고 있는 과정이다.

## 6-1) 특별 유급휴가 부여시 주휴일 제외

주휴일이란 근로의무가 없는 날이며, 특별유급휴가는 노사합의하에 근로시간을 면제받은 날이다. 따라서 주휴일, 무급휴일, 국경일은 근로자의 소정 근로일이 아니므로 특별휴가에서 제외하여 부여해야 한다.

지금까지 적용해왔던 것은 노사관행이다. 현재 토요일 휴일에 관해 관련소송 중이라 지금 결정하기 어렵다. 실무교섭에서 답변드리겠다.

## 6-2) 출산 시 배우자 휴일 15일로 확대

여성과 아이의 신체적, 정신적 건강을 지킬 뿐만 아니라 남편의 육아 참여 활성화와 여성 근로자의 양육부담을 줄여 맞돌봄 문화 조성으로 일과 가정의 양립이 가능하도록 해야한다.

한 달 기준으로 노측에서 요구하신 15일을 부여하면 토·일 빠지고 하면 한 달 10일밖에 안 돼서 소정근로일수가 부족하다. 취지는 충분히 이해하지만 법 보다 상회하는 기준이기 때문에 힘들다.

## 6-3) 외조부모상 2일에서 4일로 확대

국가인권위원회법 제2조 3호 차별행위에 해당한다고 판단, 차별시정 결정문을 발표 한 바 있다. 고대의료원은 이에 해당 되어 개선해야 한다.

다른 경조휴가를 조율하면 가능하다고 생각한다.

## 6-4) 본인과 배우자의 부모의 자매(고모, 이모) 3일

부모님이 일찍 돌아가셔서 고모가 부모님의 역할을 대신했으나 고모상이 없어 특별휴가를 부여 받지 못한 사례가 있었다. 신설하자.

실무교섭에서 다루겠다.

## 6-5) 건강검진 휴가 1일 부여

산업안전보건법상 노동자의 건강을 보호·유지하기 위한 사용자의 의무사항으로 규정하고 있다.

건강검진은 사업자의 의무이기도 하나 근로자의 의무이기도 하다. 현재 많은 직원들이 근무시간 중에 검진을 받고 있다. 교대근무자들의 경우 노동부에서 퇴근 후

건강검진에 필요한 기간 및 시간 제공은 사업주의 의무이다.

검진하는 것에 대한 수당을 주는 것이 맞는지 등을 놓고 해석을 하고 있어 의료원에서도 해석을 기다리는 중이다.

### 6-6) 현혈 시 4시간의 휴게시간 부여

현혈은 국민의 생명을 구하기 위한 가장 적극적인 실천의 하나이자, ESG와도 부합한다. 사회적 책임을 다하는데 앞장설 수 있다,

현혈은 봉사라고 생각하기 때문에 4시간의 요구를 공가로 부여하기 어렵다.

### 6-7) 안식년 부여(10년 이상 근속 시 1개월, 20년 이상 근속 시 2개월 부여)

타 병원은 경력자를 잡기 위한 복지제도와 경력을 인정하는 시스템을 갖추고 있다. 의료서비스의 질을 높이기 위해 조합원들의 장기근속을 유도하고 보상을 제공해야 한다.

1개월 2개월등 짧은 기간의 대체인력은 뽑지도 못한다. 단기간의 인수인계도 잘 이루어질지 의문스럽다. 인건비도 부담해야 한다. 보건의료노조는 주 4일제 준비하고 있는데 이런 특별 제도까지 확대하는 것은 상당히 부담스럽다.

### 7) 사학연금 사용자 부담금 인상

사학연금 부담금으로 인해 실제 받는 임금이 적다. 개인 부담금을 의료원에서 납부한다면 조합원의 가치분소득이 늘어나 임금 만족도는 높아질 것이다.

부담하는 것은 각종 급여의 권리를 갖기 위해서 납부하는 것이다. 수용하기 어렵다.

### 8) 대학등록금 학비 동시 지원

사학기관으로써 교육에 대한 투자, 대학등록금 동시 지원을 통해 연년생, 쌍둥이자녀, 또는 터울 짧은 자녀를 가진 직원들의 불편을 해소할 수 있다.

2018년 노사 합의 부분인데 다시 예전으로 돌아가는 것이 좀 그럽다. 만약 검토한다고 하면 현재 중고등학교 무상교육인데 이 부분을 같이 검토해서 논의하는게 좋겠다.

### 9) 건강검진 항목 추가

현재 산업안전보건법에 의거 연 1회 이상 경추 및 요추 방사선 검사를 하고 있지만, 개정된 중대재해처벌법에서 사업주가 강화된 안전보건 확보의무를 이행했다고 보기 어렵다.

건강진단 중대재해처벌법과 약간 차이가 있다. 중대재해처벌법은 사고의 예방을 목적으로 한다. A, B, C형 검사의 경우 저희가 실시하는 간검사에서 충분히 체크가 되고 수치가 높다는게 발견되면 추가적으로 본인이 검사를 할 수 있는 부분이 있다. 내시경검사, 갑상선초음파는 검진 포인트를 활용하면 될 것 같다. 또한 한꺼번에 다 할 순 없다. 사측도 중장기 계획이 있고 우선적으로 해야 할 사안들이 있으니 노조와 심도있게 논의하면 좋겠다.

### 10) 탄력스타킹 지급 시 처방전 대신 신청서로 대체

단지 스타킹 지급을 위해 외래를 예약하고 진료를 보는 것은 조합원과 해당 진료부서의 업무를 가중시킨다. 또한 진료비에 있어서도 개인소득세 부과 문제도 발생 된다.

절차나 간소화 부분, 범위 등이 예전에 정해진 사항이니만큼 이번에 실무에서 심도 있게 얘기하자.

### 11) 의료원내 성희롱 폭언 폭행 금지 - 인권 보호

안암과 구로에서 폭언 사례가 있었으나 고쳐지지 않고 제자리다. 단협에 문구를 구체적으로 명문화하면 조심하니 빈도가 줄어들 것이다.

산별중앙교섭 요구안과 동일하다. 진료거부권의 경우 환자의 생명과 직결되는 부분이라 예민하다. 단협으로 적용하기 어렵다. 또한 지난 3/4분기 노사협의회 때 노사 공동 캠페인을 합의했기 때문에 각 병원에서 계속 캠페인을 하고 알리는 상황으로 가야한다. 요구안에 대한 문구를 좀 다듬고 명확하게 만드는 노력이 필요하다.

### 12) 보수교육비 지급

보수교육은 교육자의 전문성과 가치를 향상시키는 기본적인면서도 전문적인 교육 수단이다. 그러나 이수 점수인 8학점을 위해 내는 금액이 10만 원이 넘어서고 있다.

보수교육의 유지가 근로자 본인의 고용안정이다. 그 라이선스가 있어야 고용안전을 받는 부분이라 실비 지급은 부담스럽다.

### 13) 미사용연차휴가 수당 지급을 인상

사직으로 인한 인력부족, 의료원의 상황등 쉽게 연차를 낼 수 없는 것이 현실이다. 일부 부서는 휴가를 내려면 두 달 전에 미리 요청을 해야 한다고 한다. 행정직은 70%밖에 쓰지 못하는 등 이에 대한 대책을 마련해야 한다.

한해 두해 나온 얘기가 아니다. 사측에서 지켜야 할 것 맞다. 못쓰는 부서의 명단 주시면 바로 시정조치 하겠다. 당장 해결할 수 있는 문제는 아니다. 계획을 세워 점차적으로 100%에 맞출 수 있도록 해야 한다. 실무에서 사측안을 제시해서 100%가 될 수 있게 노력하겠다.