

▲ 반차 사용 부서 코드 생성 ▲ 온콜근무부서 출근수당 지급 2022년 4/4분기 노사협의회 보고



2023년 2월 20일(월) 오후 3시 메디사이언스파크 본부회의실에서 2022년 4/4분기 노사협의회가 개최됐다. 노사협의회는 회계연도(3.1~익년 2.28)를 기준으로 4분기까지 개최할 수 있다. 2022년 4/4분기는 노사 일정에 따라 2월 말경 진행하기로 했다. 사측은 김영훈 의무부총장, 김병조 의무기획처장, 김호용 사무국장 및 각부 담당자가 참석했으며 노측은 노재옥 지부장 및 전임간부들이 참석했다.

본 회의는 노사협의회 전 실무회의를 통해 논의된 사항을 추진하는 형식으로 진행됐다. 회의 종료 후 티타임을 진행하며 현장의 고충, 파트너십 노사관계, 의료원 발전 계획 등 다양한 의제를 주고받았다.

고대의료원이 새로운 미래로 나아갈 수 있도록 노사가 양보하고 노력하자.

김영훈 의무부총장은 “어려운 가운데서도 노사가 고대의료원의 평안과 미래를 같이 고민하고 직원들의 고충을 들었다. 100점을 받을 순 없지만 조금씩 개선해나가기 위해 노력했다. 고대의료원에 근무하는 모든분들이 자부심을 가지고 특히 보이지 않는 곳에서 일하시는 분들에게 희망을 주고 소외되지 않도록 해야 한다고 생각한다.”, “여러가지를 계획중인데 10년 이후의 미래 가치를 생각하면서 노사가 서로 양보하고 격려해가면서 이어졌으면 좋겠다.” 고 말했다.

파트너십 노사관계를 위해 노력해주셔서 감사하다.

노재옥 지부장은 “지난 4년간 의료원의 발전을 위해 노력하시고 파트너십 노사관계로 이끌어주시고 직원들의 애환을 귀담아들으시느라 진심으로 고생하셨다. 하시는 일마다 성공적으로 행복지가 가득하길 기원한다.” 고 말하며 2월 28일을 끝으로 임기가 마무리되는 김영훈 의무부총장에게 감사의 말을 건넸다.

이어 사측 위원으로 참석했던 김병조 기획처장도 “노사협의회 활동을 하며 많은 부분을 소통하면서 노력했던 것이 지금까지 많은 결과를 냈다고 생각한다. 앞으로도 노사 간 잦은 소통으로 오해 없는 노사문화가 기반이 되었으면 한다.” 고 말하며 노사관계의 발전을 기원했다.

파트너십 노사관계는 의료원 발전의 초석.

이번 노사협의회에서는 지난 교섭에서 조율되지 못한 간호조무사 및 일반업무직 슬리핑오프, 온콜 출근수당 등이 합의되었고, 현장의 고충을 논의하며 단계적 성과를 도출했다. 이는 노사가 화합과 신뢰를 최우선으로 생각하며 노사관계를 발전시킨 결과라 할 수 있다. 나아가 파트너십 노사관계를 만들 수 있던 원동력은 조합원들의 하나된 힘이 가장 크다고 할 것이다.

2022년 4/4분기 노사협의회 논의 안건 및 결과

1. 합의사항 미이행 논의 안건

노사기후위기 대응 공동선언	2022년 노사기후위기 공동선언을 시작으로 노사 캠페인, 공동행동에 대한 논의를 이어왔다. 그 결과 1회 용 컵, 종이타월 등의 대체용품 사용, 의료폐기물 분리에 대한 논의가 진행됐으나 실제 적용에 대한 노사 입장 차로 기후위기 포스터 제작 및 배포를 선 시행하고 이후 실무회의를 통해 실질적 방안을 점검하기로 함.
간호조무사 및 일반업무직 나이트 슬리핑 오프 부여	현장에서 일하는 직원들과의 형평성 문제가 제기되었고 논의 끝에 간호사 시행시기에 맞춰 간호간병통합서비스병동 및 특수파트를 포함하여 3월 11일부터 시행하기로 결정함.
반차코드 생성	현재 각 부서에서 이미 반차를 자체적으로 시행하고 있으며 이를 장부에 기록하는 등의 비효율적인 방법으로 운영하고 있어 반차 코드 신설로 효율적 운영이 될 수 있도록 논의했으며 최종 통상근무부서에 대해 반차를 적용하기로 함. 오후 반차는 12시 30분 퇴근, 오전 반차는 13시 30분 출근을 기준으로 한다.
온콜부서 콜 근무 시 근무인정시간 기준 마련	온콜을 받는 부서 간, 한 부서 내 직종 간 근무 인정 기준이 달라 혼란이 제기되었고 기준을 마련하여 직원들에게 동일한 보상이 제공되어야 함을 논의했으며 다음과 같이 수당으로 지급하기로 함. ○ 출근 시간 인정 : 수당 19,000원(정액) 지급. ○ 퇴근 시간 인정 : 업무를 마치고 실제 사무실을 나가는 시간.
영양팀 장기 미충원 인력 해결	영양팀 인력부족으로 1시간에서 1시간 반가량 조기 출근을 해오고 있으나 보상은 전혀 없고 공석 자리(현재 안암 14자리 공석)로 인해 업무 강도가 더욱 높아지고 있음을 전달했으며 이에 대한 방안으로 임금 보상 및 인력충원을 요구함. 이에 영양팀 미충원 인력을 전부 충원 후 안정화 상황을 보면서 추후 논의하기로 함.
안암, 구로 사내 명예산업안전감독관 선정 건	노동조합에서 명예산업안전감독관의 필요성을 각 병원 산안위와 노사협의회를 통해 전달했으며 전임자를 명예산업안전감독관으로 선임하여 선정하기로 함.

2. 추가 안건

통상근무부서에서 교대근무부서로 전환한 부서의 대체휴일 인정	통상근무부서는 3교대 근무 부서로 전환 시 즉시 적용하기로 함.
수간호사 연장근무 입력	수간호사 업무를 개선할 수 있도록 3개 병원 간호부에 내용을 전달 한 뒤 지속적으로 논의하기로 결정함.

3. 의료원 제출 안건

일반직 희망퇴직	일반 직원들의 명예퇴직이 어려운 상황임을 감안하고 처우를 확인하여 희망퇴직 제도를 적용하고자 함.	
중간관리자 인사제도 개편	인사관리 등의 업무를 수행하지 못하는 팀장, 부팀장에 대한 제한이 필요해 관리 업무를 맡지 않도록 규정을 변경코자 함. (직위는 해제하나 직급은 유지됨)	고대의료원 노사문화, 조직문화, 인력문제 연구용역의 한 파트인 조직문화 TFT에서 인사제도 개선 위원회를 통해 논의하기로 결정함.
퇴직 후 재입사 규정 개정	사람을 구하기 힘든 부서에서 경력자 채용의 요청이 지속되어 있어 현재의 규정이 불필요해 개정을 요청함.	