



# 교섭속보

## 4호

2023년 5월 31일 수요일

<http://korea.nodong.org>

발행 / 고대의료원지부

발행인 / 노재옥

산별현장교섭 요구안 시리즈. 수당편

## 시설투자는 이제 그만, 직원에게 투자하라!

갈수록 심해지는 의료계의 치열한 경쟁에서 살아남기 위한 투자의 핵심 “의료의 질 → 직원 가치 상승”

현대사회의 의료의 질은 단순 의료가 아닌 환자보호자들이 병원에 들어섰을 때부터 나갈 때까지 완벽한 케어가 진행됐을 때의 만족감, 즉 의료 서비스까지도 포함되어 수준을 매기는 방향으로 변모했다. 이제 병원은 의료의 수준을 높여내면서도 치료 기간에는 환자들에게 안정감을 느끼게 해주고 건강을 되찾아 병원을 나설 수 있도록 하는 의료 서비스까지도 고민해야 한다는 것이다.

그렇다면 ‘의료 서비스’의 수준과 질은 어디서 나올까? 바로 ‘사람’ 으로부터 나온다는 것이다.

규모의 성장, 의료장비의 최첨단화 단계는 이미 모든 메이저급 병원에서 구축을 완료했다. 우리 고대의료원이 앞서갈 수 있는 가장 빠른 길은 바로 ‘인적 자원’에 대한 투자이다.

### 자기계발 수당

의료원은 조합원의 자기계발을 위하여 월 50,000원의 자기계발 수당을 지급한다.

### 직무 수당

의료원은 조합원에게 직무수당 월 50,000원을 지급한다.

### 인수인계 수당

3교대 근무자 중 인수인계를 하는 근무자에게 법정수당과 별도로 인수인계수당 월 10만 원을 지급한다.

### 이제 직장 선택의 기준은 일과 삶의 밸런스 ‘워라벨’

최근 몇 년 사이 공무원 시험 경쟁률이 눈에 띄게 줄었다. 철밥통이라 여겨지며 99:1의 경쟁률을 기록했던 것과 달리 2022년에는 29.2:1(9급 공무원 기준)로 급감했다. 또한 젊은 공무원의 퇴사도 증가하고 있다. 2020년 기준 5년 이하 18세~35세 재직 중 퇴직자는 9,968명으로 전체 퇴직 공무원의 21%를 차지했다고 한다. 왜일까.

인터뷰에 따르면 ‘과도한 업무량’, ‘업무 대비 미미한 보상 수준’ 등을 꼽았다고 한다.

이는 남의 일이 아니다. 고대의료원 또한 외형적 규모의 성

직장생활 만족도 조사(업무량, 노동강도)

사업장	응답	2021년	2022년	2023년
고대의료원	조금만족	23%	16.3%	21.8%
	조금불만	41.9%	38.4%	43.8%
	매우만족	1.5%	1.1%	4.5%
	매우불만	33.6%	44.1%	31.8%
	합계	75.5%	82.5%	75.6%
보건의료노조 사업장 평균	조금만족	24.8%	33.6%	35.7%
	조금불만	40.4%	39.7%	39.2%
	매우만족	4%	4.2%	4.5%
	매우불만	20.9%	22.5%	20.6%
	합계	61.3%	62.2%	59.8%
격차		▲14.2%	▲20.3%	▲15.8%

장과 상급종합병원으로써의 역할이 강조됨에 따라 직원 개인에게 주어지는 노동강도와 업무량이 계속해서 증가하고 있다. 그러나 이를 뒷받침해주는 보상체계나 만족할 만한 복지가 없다.

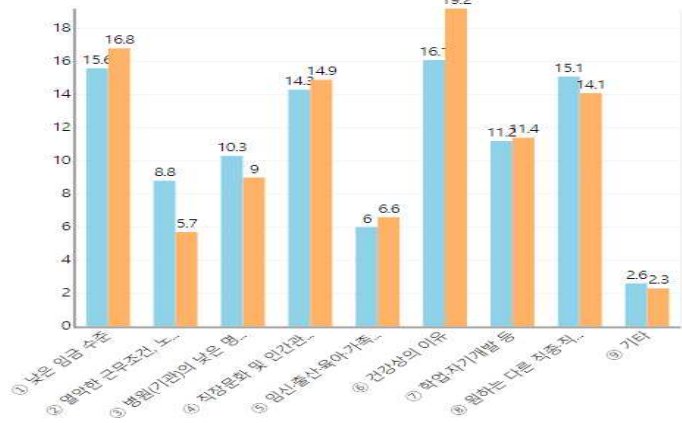
물론 의료원에서 진행되는 다양한 자기계발 프로그램들이 있어 직원들이 활용하고 있다. 하지만 이는 대상과 인원의 범위가 정해져 있고 한시적인 프로그램들이 대부분이다.

보건의료노조가 최근 3년간 실시한 정기실태조사에 따르면 우리병원의 업무량과 노동강도가 타 병원에 비해 높다는 응답이 도출됐다. 만족도 또한 타 병원의 1/3에 겨우 미치는 수준이었다.

결국 대다수의 직원들이 자신의 업무역량을 강화 시킬 수 있는 업무 향상 목적의 프로그램이나 삶의 만족도를 높이기 위

한 자기계발 목적의 프로그램은 현실적으로 없다고 할 수 있다.

이직 고려 사유 우선순위  
(왼쪽 그래프: 타병원 / 오른쪽 그래프 : 고대)



자기계발 할 수 없어 떠나고 싶어

이 같은 환경은 이직 고려의 순위에도 포함되고 있다. 2022년 보건의료노조 실태조사에 따르면 이직 고려 사유 순위에 학업 및 자기계발의 이유가 11.4%를 차지해 이직률의 주요 원인으로 꼽히고 있다. 실제로 많은 직원들이 업무능력과 자신의 가치를 높이기 위해 개인적인 시간과 돈을 투자해 교육기관을 다니고 자기계발을 하고 있다. 그리고 이를 이용해 더 수준 높은 의료서비스를 제공해 환자보호자의 만족도를 높이고 있다.

하지만 의료원의 지원이 없다 보니 결국 더 좋은 스펙을 쌓아 타 병원으로 이직을 고민할 수 밖에 없다. ‘여기가 내 평생직장이다’ 라는 말은 옛말이다. 자신의 능력을 키워 자신에게 더 좋은 대우를 해주는 직장으로 미련 없이 떠나고 있다.

90년의 정통을 이어 온 고대의료원의 역사를 이어 100년의 역사를 향해 가기 위해서는 어떻게든 소중한 인적 자원들을 안으로 끌어들이야 한다. 지금 고대의료원을 이끌어가고 있는 1만여 명의 직원들을 위한 과감한 투자와 자기계발 프로그램이 필요하다.

하드웨어는 이미 준비가 되었다. 그 속을 채워야 할 일만 남은 이때 인적 자원에 대한 투자를 소극적으로 한다면 결국 내부적인 인력문제로 인한 고충은 무한 굴레를 반복할 수 밖에 없다.

6월 2일(금) 3차 산별현장교섭이 예고되어 있다. 3차 산별현장교섭에서는 요구안 심의가 본격적으로 이루어질 예정이다. 교섭이 교섭으로만 끝날 것이 아니라 현장을 살피고 직원들을 어루만질 수 있는 현실적인 교섭이 되어야 한다.

3차 산별중앙교섭... 임금 등 노사 의견 차 커

의협 앞 ‘모든 보건의료노동자 노동기본권 교섭 촉구’ 기자회견 진행



▲ (왼쪽에서부터) 24일에 열린 보건의료산업 3차 산별중앙교섭과 23일에 열린 노동기본권 교섭 촉구 기자회견

24일 오후 3시 보건의료노조 생명홀에서 보건의료산업 3차 중앙교섭이 개최됐다. 보건의료산업 최저임금, 임금인상, 간호간병통합서비스 확대, 적정인력 확충 등을 집중적으로 다뤘지만 노사 간 큰 의견 차이가 확인됐다. 향후 교섭에서 임금인상에 대해 추가 논의를 이어가기로 했다. 앞서 이날 보건의료노조 건물에서는 11시와 13시 30분에 지방의료원 중앙교섭과 민간중소병원 특성교섭이 연이어 열렸으며 두 교섭도 요구안 집중 심사를 진행했다. 차기

회의는 6월 1일 지방의료원연합회 회의실에서 지방의료원 중앙교섭이, 6월 7일 보건의료노조 건물에서 산별중앙교섭과 민간중소병원 특성교섭이 열릴 예정이다. 한편, 보건의료노조는 대한의사협회 등을 상대로 중소병원·의원 노동자의 임금과 노동조건 등 노동기본권을 보장하기 위한 교섭을 요구했다. 보건의료노조는 23일 의협 앞에서 기자회견을 열어 “의협·치협·한의협·병협에 노동기본권 교섭 요청 공문을 발송하였으나 네 단체 모두 의사를 밝히지

않았다”고 규탄하며 ▲기본임금 보장 ▲유급휴일 보장 ▲연차유급휴가 보장 ▲보수교육 보장 ▲임산부 보호 ▲폭언, 폭행, 성희롱, 성폭력 근절 등을 주요 요구로 제시했다. 참가자들은 “모든 보건의료노동자에게 노동기본권을 보장하는 것은 국민건강 증진을 위한 의료기관의 사회적 책무이자, 근로기준법 사각지대 해소와 노동 존중 등 정의로운 사회 대전환을 위한 우리 사회의 핵심 과제”라고 강조했다.