



교섭속보

5호

2023년 6월 7일 수요일

<http://korea.nodong.org>

발행 / 고대의료원지부

발행인 / 노재옥

3차 산별현장교섭 보고 - 수당요구안 심의

한결같은 답답 답변, 변하지도 않아. “임금 총액 범위 내에서 결정”



2시간에 걸쳐 12가지 요구안 심의

3차 산별현장교섭이 지난 2일(금) 오후 3시, 정릉에 위치한 메디사이언스파크 본부회의실에서 진행됐다. 앞서 진행된 두 차례의 교섭은 교섭에 대한 전반적인 흐름과 내용을 준비하는 회의였다면 이번 교섭은 본격적인 노사 입장을 확인하고 요구안에 대한 타결 의지를 확인하는 자리였다.

노사 대표 인사말에서 윤을식 의무부총장은 “해외 일정으로 일본을 방문했는데 직원들이 초고령화 되어 있다. 우리나라도 걱정이 많이 된다.” 라며 “오늘 교섭이 노사 모두 윈윈이 되는 결과가 나오길 기대한다.” 라고 말했다. 이어 노재옥 지부장은 “대표위원님 말씀처럼 현장이 고령화되어가고 있어 신입직원을 투입하고 있지만 근속년수가 높지 않다. 간호직의 경우 근속년수가 많아야 7년 정도이다. 사직률이 20%를 밀돌고 있는 부분을 개선해야 한다. 개선의 핵심은 노사가 얼마나 단협을 잘 맺느냐에 따라 달려있는 것 같다.”, “근속년수가 높은 병원들이 보통 단협이 잘 되어 있고 대부분 1

년에 한 번씩 교섭을 진행한다. 우리도 격년이 아니라 임금과 단협을 병행해 소프트웨어를 안정적으로 운영한다면 병원과 직원발전이 동시에 이뤄지리라 본다.” 라고 말하며 단체협약을 교섭의 틀에 가두지 말고 매년 진행하자는 말을 건넸다.



왼 권기철 조합원, 오 이상인 조합원

은 구로병원 권기철 조합원과, 안산병원 이상인 조합원이 함께 했다. 이들은 ‘오늘 교섭에서 나눈 이야기들을 잘 듣고 현장에 돌아가 직원들에게 생생히 전달하겠다.’ 라고 인사말을 전했다.

한편 새로운 참관인으로 사측은 최성욱 미래전략경영개선 파트장이 참여했으며 노측

팽팽한 노사 입장 차 좁혀지지 않아.

직무가치 인정, 능률향상 VS 임금총액 범위 내

3차 산별현장교섭에서 심의된 내용들은 다양한 수당성

요구안들이 쏟아졌다.
요구안의 주요 취지는 직원들의 업무에 대한 인정과 고
대의료원을 대표할 수 있는 복지에 관한 수당들을 제정
하자는 것이었다.

▲자기계발 수당 심의 중 노측위원들은 자기계발로 업
무능률을 높이고 나아가 고대의료원의 인재로 많은 업
무에 투입될 수 있다는 점을 강조했다. 그러나 시측 위
원들은 위라벨에 대한 의미를 이해한다면서도 임금총액
안에서 해결하자는 입장을 밝혔다.

▲인수인계 수당과 관련해서는 업무의 중요성을 깨닫고
더욱더 높은 책임감으로 일할 수 있다고 주장했으나 시
간외 근무로 청구하라는 답변만 돌아왔다. 이밖에도 ▲
위험수당 ▲직무수당 인상등을 심의했으나 ‘통상임금성
수당’ 이므로 부담스럽다며 시종일관 ‘총액범위 안에
서 해결’ 하자는 입장만 내놨다.

직원만족 복지혜택 VS 다른 병원보다 낮은 편 아냐

한편 직원들이 가장 높은 요구를 차지했던 부분은 바로
복지분야였다. 현재 우리의료원의 복지관련 수당은 ▲
후생복지수당 ▲명절수당 ▲급식보조비가 전부다. 또한
병원별 다양한 복지 프로그램 존재하나 재원과 대상이
한정적이기 때문에 모든 직원에게 해당 되는 것은 아니
다.

우리지부는 모든 직원들이 형평성있게 제공되는 혜택으
로 ‘기존 수당들의 인상’ 과 ‘가족수당 신설’ 을 요구
했다. 그러나 돌아온 답변은 ‘임금총액 범위 내’ 였다.

**취지는 이해한다면서도 시원하게 결정을 내리지 않는
의료원 언제까지 직원들이 기다릴것이라 생각하는가!**

의료원은 우리지부가 발제한 모든 요구안에 한가지도
시원하게 타결 의지를 내비친 것이 없었다. ‘임금총액
범위 내에서’ , ‘검토해보겠다.’ 라는 말이 전부였다.

**더욱 답답한 것은 우리지부의 요구안 중 어느 하나도
새로운 수당이 아닌 근년 간 지속 되어 온 요구라는 것
이다. 지금의 물가를 반영해 달라는 현실을 인정해 달
리는 요구였을 뿐이다.**

**그런데도 왜 검토를 해야 하며 재원이 한정되어 있다고
만 하는가! 의료원의 결단이 부족해서인가? 의지가 없어
서인가?**

매년 조합원들의 요구가 비슷한 만큼 의료원이 직원을
생각한다면 당연히 적용할 준비가 되어있어야 옳은 것
이다. 의료원이 견고 싶다는 직원 만족의 길은 내어줄
결단이 선 다음에나 가능할 것이다. 6월 13일 차기교섭
에서도 똑같은 답변이 아니길 바란다.

[2023년 고대의료원지부 3차 신별현장교섭 요구안 심의 결과]

● 위험수당 인상	
직원들은 상시적으로 예기치 못한 감염성 질환의 위험에 놓 여 있으며 뇌·심혈관계 및 근·골격계 질환의 노출도가 매 우 높아 이에 대한 보상이 필요하다.	통상임금에 포함되어 임금인상에 대한 부담이 있으며 인상 액 또한 통상임금으로 포함되어 이중 부담 있다. 임금인상 총액범위 내에서는 언제든지 검토가능하다.
● 자기계발 수당	
자기계발은 직원가치를 더욱 발전시켜 부정적으로 형성된 부분을 긍정적인 방향으로 다시 세우는 것이다. 의료원의 경 영가치에 준하는 의료서비스를 제공할 수 있다.	위라벨을 중시하는 시대를 고려해 자기계발이 중요하다고 생각한다. 그래서 타 병원을 조사해보니 지급하는 병원이 많 지는 않다. 임금총액 범위 내에서 협상 가능하다.
● 가족수당	
현대사회에서 가족의 역할이 더욱 중요해지고 있음에도 불 구하고, 일과 가정의 양립이 어렵기만 하다. 가족수당은 또 하나의 가족, 고대의료원을 위해 열정으로 헌신한 직원들의 가정까지 심려할 수 있는 수당이다.	타병원의 경우 배우자, 자녀, 부모 등의 지급 조건이 있으나 우리 요구안은 전 직원 공통 지급 요구라서 통상임금 기능 성이 크다. 임금인상 총액범위 내에서 검토 가능하다.
● 직무수당	
각자 담당하는 직무의 가치 및 특성, 노동강도, 작업환경 등 에 따라 부여되는 수당이다. 의료원 규모가 커지고 환자수가 증가해 업무량은 늘고 노동강도가 높아졌지만 수당은 2011	검토해보겠다.

년 이후로 인상되지 않았다.

● 인수인계 수당

간호사들은 업무 인수인계를 통하여 간호 방향에 대한 정보를 공유하고 의사의 의학적 치료 내용과 치료 방침, 환자의 신체적, 정신적 간호 내용과 환자의 경제적 상태, 가족 및 사회와의 관계, 건강 문제에 대한 인식 등 환자 개인에 대한 모든 상황을 인계하고 있지만 인정받지 못하고 있다.

다음 근무자와 근무시작 전 및 시작 후 30분씩 중복으로 겹치는 시간이 있다. 인수인계에 대한 시간이 필요하면 시간 외 근무를 청구하는 것이 맞다. 또한 3교대 하는 부서만 인수인계 수당을 주는 것은 부담이 있고 형평성에 맞지 않는다.

● 창립기념선물 인상

19년이 지난 지금 5만 원의 금액은 2023년 평균 일급 13만 원을 넘게 받는 직원들이 삶과 일의 균형이 중시되는 현대 사회 속에 굳이 휴일을 포기하며 받는 혜택이 될 수 없다.

재원이 한정적인데 특정 일부에게 가는 것보다 조직에서 보고 더 도움이 되는 쪽으로 주려고 할 수 밖에 없다.

● 상여금 및 정근수당 미포함 분 적용

상여금 1,080% 중 2015년~2017년까지 200%씩 단계별로 적용해 600%가 통상임금에 포함되고 있다. 나머지 상여금 480%와 정근수당 100%~225%를 통상임금에 포함해야 한다.

실무교섭에서 논의하자.

● 상여금 인상

전 조합원 간담회에서 상여금을 95%로 인상해 달라는 요구가 많았다. 이미 임금 인상률은 물가 상승률을 따라잡지 못하고 있다.

상여금과 정근수당이 타 사립대 평균보다 낮은 수준은 아니다. 부담스러운 점은 상여금도 통상임금이라 인상되면 통상임금 범위에 포함되는 상황이다.

● 명절수당

2023년 4월 소비자물가동향에 따르면 소비자물가지수는 전년동월대비 3.7% 상승했다. 서울시 농수산 식품 공사가 매년 발표하는 차례상차림 비용 또한 지속적으로 상승하고 있는 것에 반해 수당 인상은 제자리걸음이다.

매년 임금이 오르고 있어 명절수당도 계속 오르고 있다. 현재 상태까지는 기존과 동일하게 지급 하되 추가인상 부분에 대해서는 정액으로 고정 지급하는 것을 검토해봤으면 한다.

● 소정근로시간 209시간으로 적용

2003년 개정된 주 40시간제에서 정한 법정 소정근로시간 209시간보다 미달 되므로 강행기준인 근로기준법을 따라야 한다.

소송중이므로 답변거부.

● 복리후생수당 인상

2022년 임단협 교섭 당시 의료원은 복리후생수당 7만 원 안에 교통비 3만 원, 효행장려수당 2만원이 포함되어 있다고 공식화했다. 2023년 서울시 대중교통 요금조정 계획안에 의하면 하반기부터 지하철은 150원, 버스는 300원, 광역버스는 700원까지 기본요금을 인상할 예정이다. 또한 국민 야식인 배달 치킨이 3만 원에 육박한 시대가 왔다.

임금인상 총액 범위안에서 검토가능한 부분이다. 또한 복리후생수당 내에 가족수당이 있어 이 부분도 같이 논의해야 할 것 같다.

● 급식보조비 인상

2023년부터 비과세가 20만 원으로 인상돼 혜택이 늘어 남에 따라 공무원 및 병원 사업장도 금액인상 논의가 되고 있다.

실무교섭에서 논의하자.

의료원은 조합원에게 가족수당 월 50,000원을 지급한다.

기본급의 100%(설 50%, 추석 50%)로 인상한다.

의료원은 조합원의 후생복리를 위하여 월 10만 원의 복리후생수당을 지급한다.

산별현장교섭 요구안 시리즈 2. 수당편

우리의 노동이
행복으로
바뀌는 기준

노동을 행복이라 말할 수 있다면,
우리는 무엇으로 행복을 기준을 따져야 할까?

제2의 가정? 평생직장? 다 옛말!

우리가 직장에서 보내는 시간은 짐보다 더 길고 직장동료를 만나는 시간은 가족보다 더 많다. 그래서 직장은 언제나 그렇듯 제2의 가정이라는 명제가 따라붙는다. 그만큼 개인에게 ‘직장’은 내 인생을 걸어야 하는 평생의 선택이기에 모든 면에서 신중해지기 마련이다.

그런데 점점 직장 선택의 기준이 변

하고 있다. 예전이야 좋은 직장은 이름만 들어도 알 정도면 된다고 했다. 하지만 지금은 ‘위라벨’을 중시하고 자기 인생이 중심인, ‘파이어족’, ‘MZ세대’에게는 씨알도 안 먹힌다. 그 직장의 임금 구성은 어떠하며, 복지혜택은 어떠하며, 심지어는 노동조합의 유무까지 하나하나 따지고 재며 직장을 선택한다. 그럼에도 자신과의 가치관이 맞지 않거나 업무

가 어렵다고 판단하면 뒤도 돌아보지 않고 떠나기 일쑤다.

준수한 인력자원을 모으려는 노력이 필요하다!

이미 앞선 기업들이 제2의 가정으로
선택받기 위해 다양한 복지혜택과 수
당을 제공하고 있다.

고대의료원이 항상 외치는 ‘직원 만족’ 이 곧 ‘직장의 발전’ 이라는 이치를 일찌감치 터득했기 때문이다.

■ 타 병원 가족수당 지급 기준

서울아산병원	1. 기본 : 20,000원 2. 배우자 20,000원 3. 자녀(1인당) : 20,000원
백병원	1. 배우자, 직계존속(1인당) : 20,000원 2. 자녀(1인당) : 20,000원
경희대병원	1. 배우자 : 20,000원 2. 자녀(1인당) : 10,000원 3. 만 65세 이상의 친부모 : 10,000원
중앙대병원	1. 배우자 : 20,000원 2. 자녀(1인당) : 10,000원
이화의료원	부(60세이상), 모(55세 이상), 배우자 및 자녀(만 20세미만), 만20세 이상의 자녀 중 장애 1·2 등급의 자녀 1인당 20,000원
원주연세 의료원	1. 20,000원(단, 배우자는 3만 원)을 지급한다. 부양가족수 4인 기준(자녀 수 제한 없음. 단, 셋째 자녀부터 1만 원, 장애자녀 3만원 추가 지급) 2. 만 40세 이상 조합원 중 가족수당 지급 미대상자에 한하여 기본 가족수당 3만원 지급.

■ **이제는 물가 반영 좀 해줘! 물가 올라, 교통비 올라, 명절 준비 빠듯해!**



최근 3년 간 명절(설, 추석) 차례상 차림 비용			
구입처	2020년	2021년	2022년
전통시장	213,428원	224,181원	243,273원
대형마트	267,888원	283,616원	307,430원
가락몰	188,276원	208,632원	228,630원

서울시 지하철 및 버스 등 대중교통 인상금액			
23년 4월	현재 기본요금	300원 인상	400원 인상
지하철	1,250원	1,550원	1,650원
시내버스	1,200원	1,500원	1,600원
마을버스	900원	1,200원	1,300원