



교섭속보

6호

2023년 6월 12일 월요일

<http://korea.nodong.org>

발행/고대의료원지부

발행인/노재옥

한결같은 우리의 투쟁도 변하지 않아! 2차 임시대의원회서 ‘총파업결의’

고대의료원지부 산별현장교섭 승리의 다짐과 결의를 위한 2차 임시대의원회가 지난 8일 광화문 상연재에서 진행됐다. 한편, 같은 날 오후 2시부터 보건의료노조 총력 투쟁 결의대회가 예정되어 있어 간부대의원들은 대의원 회를 마친 뒤 광화문으로 이동해 전국에서 모인 조합원 들과 함께 결의대회에 참여했다.

노재옥 지부장, 7월 13일 총파업 결의

산별현장교섭 승리위해 간부대의원이 앞장서야

2차 임시대의원회를 시작하기 전 노재옥 지부장은 대회 시를 통해 “병원 내 인력 정책에 대한 변화가 많다. 52 시간 노사 TFT를 통해 해당 부서의 인력이 들어가고 그 에 맞는 근무형태로 돌아가고 있다. 또한 의료원에서 진행 중인 ‘간행추(간호사행복추진위원회)’를 통해 수술 실, 응급실 이송인력, 간호간병통합서비스병동 팀차지 인 력이 투입되었다고 하여 해당 인원을 파악했다. 그리고 수술실 보조인력 및 청소인력도 외주를 통해 늘릴 예정 이라고 한다. 하지만 의료원은 인력투입에 있어서 적극 적으로 움직이지 않는다. 그래서 노동조합이 의료원의 인사팀, 미래전략팀과 논의 하고 있다.” 라고 말했다.

이어 “제4병원, 제5병원 건립등으로 규모가 커지고 있 는데 비해 소프트웨어는 약하다. 장기근속 직원들이 많 이 없기 때문이다. 장기근속자를 만들기 위해 투자를 해 야한다. 투자에는 임금도 있겠지만 인력이 가장 중요하 다. 올해 임금 교섭이지만 단체협약과 인력도 같이 다룰 생각이다.”

라고 말하며 “민주노총과 보건의료노조가 7월 13일, 14





일 파업을 진행할 예정이다. 더욱이 2021년 보건복지부와의 노정합의가 실행되지 않는다면 우리도 파업을 진행할 것이다. 고대의료원지부가 전국에서 조합원 숫자가 1등인 만큼 핵심이라고 할 수 있다. 파업에서 간부, 대의원들이 큰 역할을 해주어야 한다.” 라고 말했다.

이어 본대회를 시작했으며 보고사항으로 ▲지부활동 ▲1월~4월 회계감사 ▲산별현장교섭 진행보고를 노재욱 지부장이 발제했으며 논의안건으로 ▲고대의료원지부 산별현장교섭 승리를 위한 실천 방안 건을 논의해 ‘요구안 챌린지’, ‘1인 1요구안 인증샷’ 등의 조합원이 참여할 수 있는 투쟁방침을 내리기로 결의했다.

간부대의원 ‘각양각색 투쟁 챌린지 참가’

본대회가 마무리 된 뒤 간부대의원들은 논의안건에서 결

정된 산별현장교섭 투쟁 실천 방안 중 하나인 투쟁챌린지를 직접 참여하는 시간을 가졌다. 병원별로 조를 나누어 다양한 곳에서 다양한 소재로 약 20초~30초 분량의 촬영을 진행했다.

간부대의원이 촬영한 투쟁 챌린지는 고대의료원지부 유튜브 및 쇼츠에서 확인할 수 있다.

“간병비 문제 해결! 간호사대 환자 1:5! 직종별 인력기준 마련! 의사인력 확충!

불법의료 근절! 공공의료 확충! 노동개악 저지! 9.2 노정합의 이행!”

오후 2시부터 시작된 보건의료노조 총력투쟁 결의대회는 전국의 조합원 약 5,000여 명이 참여해 투쟁 열기를 더했다.

나순자 위원장은 “K-방역의 주역이었던 코로나19 전담 병원들은 일상회복에 들어서자 의사 부족과 재정난으로 공공병원 붕괴에 내몰리고 있지만 누구 하나 거들떠보지도 않는다”면서 “의사인력 확충과 공공병원 강화가 시급한 상황”이라고 강조했다. 이어 “보건복지부 장관은 얼마 전까지만 해도 간호사 처우 개선 등 인력문제를 책임지겠다고 발표해놓고 간호법 국면이 끝나자 오히려 후퇴한 안을 내놓고 있다”고 비판했다.

7가지 투쟁요구를 내걸고 총파업 결의

서울역까지 행진으로 시민들에게 우리요구 알려

결의대회에서 ▲간병비 해결 위한 간호간병통합서비스 병동 전면 확대 ▲근무조별 간호사대 환자수 1:5로 환자 안전 보장 ▲직종별 적정인력기준 마련, 업무 범위 명확화 ▲의사인력 확충, 불법의료 근절 ▲공공의료 확충, 의료민영화 중단, 공익적자 및 회복기 지원 확대 ▲코로나19 영웅들에게 정당한 보상과 9.2 노정합의 이행 ▲노동개악 중단, 노동시간 특례업종 폐기 등 7가지 요구를 내걸고 투쟁할 것을 결의했다. 이후 서울역까지의 행진을 통해 시민들을 만나며 의료공공성의 중요성을 알려냈다.

지금은 챌린지 시대! 참여해~~

★1인 1인증샷 - 순회 시 피켓 들고 사진 한 장 찰칵!
★투쟁챌린지 - 교섭 및 투쟁승리를 위한 영상(1분 이내)을 찍어서 kumclu@hanmail.net 로 보내주시면 1만원 상품권 드립니다! (출연자 1명당 1만 원)

고려대의료원은 대한민국 대표 의료 기관이며 세계 최고 수준의 의료기관으로 위상을 공고히 하며, 인류가 건강한 삶을 영위할 수 있도록 새로운 미래 100년의 역사를 열어가겠다는 포부를 밝혔다.

그것은 과거부터 현재, 미래까지 우리 조합원들의 한결같은 열정 그리고 모두의 역량과 힘이 발휘되어야만 가능하다.

그러나 의료원은 조합원들에게 ‘최선을 다할 것’을 끊임없이 요구하면서 ‘그에 걸맞은 근무 여건 조성’에 대해서는 한없이 신중한 태도만 취하고 있을 뿐이다.

직종별 적정인력 확충

의료원은 직종별 적정인력 기준을 준수하고 조합원이 원하는 시기에 자유롭게 사용할 수 있도록 인력을 산정한다.

9.2 노정합의문 직종별 인력기준

- ① 보건의료인력 등의 실태조사와 적정인력 연구를 통해 보건의료인력에 대해 간호사, 의료기사 등 우선순위를 정하여 2022년부터 단계적으로 인력기준 등을 마련한다.
- ② 의료기관 종사자에 대해서는 실태조사 결과를 바탕으로 인력기준 마련에 대해 추가 논의한다.
- ③ 이를 위한 보건의료인력 통합정보 시스템을 2022년 내 구축한다.

2021년 우리가 쏘아 올린 작은 꿈

보건복지부-보건의료노조 노정합의

2021년 9월 고대의료원의 가열찬 투쟁을 기억하는가. 어느 부서 어느 직종 할 것 없이 인력에 허덕이며 사직서를 내동댕이치는 꿈을 꾸던 그때. 더 이상 참을 수 없었고 인력문제 해결을 위해 12일간의 파업 끝에 ‘9.2

노정합의’의 소중한 승리를 쟁취했다. 합의의 주요 내용 중 하나가 직종별 인력기준을 마련하는 것이다. 합의문에는 <보건의료인력 등>으로

1,771명(22.4%)으로 약 7% 이상 늘었다. 과연 이 많은 비정규직은 어디에서 근무하는 것일까.

의료원은 정·명퇴 사직자리에 비정

산별현장교섭 요구안 시리즈 3. 사람편

고대의료원 100년의 역사, 새로운 미래 우리는 그 중심에 있었고 앞으로도 있을 것이다.

표현하여 보건의료기관에 종사하는 전체 인력을 대상에 포함할 수 있는 여지를 열어놓았고, 한꺼번에 모든 인력의 기준을 동시에 마련하여 시행하는 것이 어렵다는 점을 감안하더라도 <간호사, 의료기사 등 우선순위를 정하여>라고 합의함으로써 전체 인력이 포함될 수 있는 여지를 마련했다. 이에 따라 정부에서는 법안 마련을 위한 보건의료노조와의 지속적인 간담회를 진행하고 있다.

보건의료노조 또한 각 직종별 직무 실태조사를 진행해 현실적인 직종별 인력 기준이 마련될 수 있도록 자료를 수집 중에 있다.

비정규직 문제 해결

의료원은 상시·지속 업무에 기간제 둘러막기 계약을 금지하고, 정규직으로 전환 한다.

규직을 투입하거나 인력을 증원하는 과정에서 정규직이 아닌 비정규직을 우선 채용하는 방식으로 인력정책을 운영하고 있다.

현장은 한 부서 내에 동일업무를 하고 있지만 얼마안되어 그만두는 비정규직을 매년 트레이닝 시켜야 하는 고충과 정규직으로서의 책임감을 대신 짊어져야 하는 이중고를 겪고 있다. 한편 비정규직으로 입사한 직원들의 입장에서는 같은 업무임에도 불구하고 고용불안과 근로조건의 차별로 인해 지금의 직장을 다른 직장을 준비하기 위한 전 단계로 생각하니 부서와 직장애정이 없을 수밖에 없다.

결국 의료원의 비정규직 정책은 일석 이조(一石二鳥)가 아니라 일석 마이너스 이조일뿐이다.

인력이 있었는데 없습니다?

인력 부족에 허덕이는 현장

현재 고대의료원에 근무하는 비정규직 인원은 최고치를 갱신 중이다.

지부가 조사한 바에 따르면 2013년 659명(15.8%)이던 인원이 10년 사이

정부의 상시지속 업무 정규직화 정책

단체협약 위반 사항 지켜야 할 것

한편, 정부는 2017년 7월 상시·지속 업무와 생명·안전업무는 정규직으로 전환해야 한다는 공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인을 발표 한

바 있다.

보건의료기관의 거의 모든 업무는 상시·지속업무이고, 70여개 직종이 국민의 건강과 생명을 위해 협업하는 생명·안전업무이다. 또한 고대의료원 단체협약에 따라 비정규직 정규직화는 반드시 이행이 필요하다.

한편, 미화, 세탁, 주차등에서 파견·용역 등 간접고용 비정규직의 고용 또한 병원사업장의 한 부분인 만큼 운영 안정을 위해 파견·용역업체 재계약·변경시 고용승계와 단체협약 승계를 보장해야 한다.

의료원의 비정규직 개선 단계적 계획

‘시간제 줄이고 계약직 늘려가.’

박수받을 일이나 완성된 것 아냐

고대의료원 역시 사회적 역할에서 벗어날 수 없는 사회공익기관임을 알고 있기에 우크라이나 진료 지원, ESG 경영 참가 등 다양한 부분에서 사회적 역할을 선도하고 있다.

하지만 비정규직 문제만큼은 아직 타 병원을 따라가지 못하고 있다. 이미 타 병원에서는 ‘동일노동 동일임금’ 정책으로 인력자원 관리를 소홀히 하지 않고 있다. 의료원은 비정규직 문제 또한 선도적이고 적극적으로 개선해 나가야 할 것이다.

고대의료원 비정규직 인원	
2013년 3월	690명 (15.87%)
2014년 3월	759명 (16.92%)
2015년 3월	793명 (16.78%)
2016년 3월	868명 (17.53%)
2017년 3월	990명 (18.87%)
2018년 3월	1,013명 (18.79%)
2019년 3월	1,131명 (19.91%)
2020년 3월	1,328명 (21.28%)
2021년 3월	1,673명 (24.08%)
2022년 3월	1,672명 (22.73%)
2023년 3월	1,771명 (22.46%)

**환자안전을 위한
근무조별 간호사 1인당
환자수 기준 마련**

일반병동 1:5, 중환자실 1:2의 기준을 마련하고 환자감소를 이유로 확정 근무표 변경을 금지한다.

현재 고대의료원의 일반병동 및 중환자실의 간호관리 등급은 1등급이다. 그러나 등급기준이 의료현장의 현실과 동떨어져 있다.

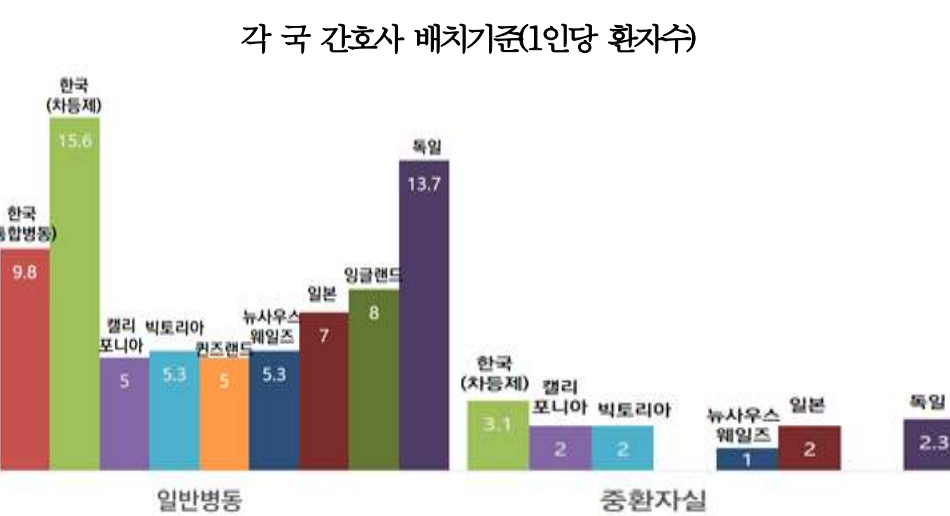
일반병동의 간호사 1명이 환자가 많을 때는 10명 이상을 본다고 말했다. 중환자실도 등급과는 무관하게 기준

만인 의료기관의 환자사망률이 일관되게 낮았다고 한다.

또한 ‘캘리포니아 간호법’ 통과 이후 환자사망률이 감소하는 것으로 나타나(Aiken et al., 2010), 간호사 배치기준의 법제화가 환자안전 향상에 영향을 미치는 것을 확인했다.

이를 반영하듯 외국의 일반병동 간호사 1인당 환자수를 보면 미국의 경우 1:5이며, 일본 1:7, 잉글랜드 1:8등으로 10명을 넘지 않고 있다.

한편, 간호사 1인당 환자 수 기준으로 간호등급차등제를 상향 개편하기



보다 더 많은 환자를 봐야한다.

간호사 확보수준이 환자의 사망에 미치는 영향

을지대 간호대학 김윤미·가천대 간호대학 이정아·전주대 간호학과 김현영 교수는 최근 ‘간호사 확보수준이 입원 환자의 병원사망과 입원 30일 이내 사망에 미치는 영향’이라는 연구결과를 발표했다.

논문에 따르면 입원 30일 이내에 사망할 위험이 간호사 1인당 병상수가 2.0 미만인 의료기관에서 가장 많이 감소했다고 발표했다. 또한, 일반병동 간호사 1인당 병상수가 6.0병상 이상인 의료기관과 비교하여 3.5병상 미

로 한 9.2 노정합의가 있는 만큼 앞으로 간호사 인력 기준이 개편될 것 이기에 의료원 자체적인 기준을 마련하고 이에 따른 인력수급을 진행해야 한다.

고대의료원 100년의 역사를 지켜온 것도 우리 직원들이었고 미래를 위해 개인을 희생한 것도 직원들이다.

과거와 미래 그리고 현재까지 직원들이 병원의 중심이었다.

더이상 인력문제는 어떠한 핑계를 대는 것으로도 해결할 수 없는 반드시 풀어야 할 숙제다.