



교섭속보

8호

2023년 6월 22일 목요일

<http://korea.nodong.org>

발행 / 고대의료원지부

발행인 / 노재욱

5차 산별현장교섭 보고

본교섭, 알맹이 없이 마무리 실무교섭 전환하기로



지난 20일, 5차 산별현장교섭을 끝으로 고대의료원지부의 본교섭이 마무리됐다.

5차 산별현장교섭은 메디사이언스파크 본부회의실에서 열렸으며 ▲단체협약 미이행 사항 ▲인력충원 요구안을 심의했다.

노측 참관인으로 장명철 조합원(안암), 장면 조합원(구로), 김유진 조합원(안산)이 참가했으며 이들은 ‘뜻깊은 자리에 참석할 수 있어 영광이다. 오늘 교섭이 잘 되어서 근무지에서 근무하는 조합원들에게 좋은 소식 전달 해주면 좋겠다.’ 고 말했다.

윤율식 의무부총장,

직원이 행복해야 현장이 잘 돌아가는 것 알지만 우선순위가 필요

사측 대표위원인 윤율식 의무부총장은 본 교섭의 시작과 마무리에서 “직원이 행복해야 현장이 잘 돌아 간다. 10년 전에 비해 많이 바뀌고 있고 더 좋아지고 있다. 해줄 수 있는 부분은 해주고 있다. 진정성을 알고 있을



왼쪽) 김유진 조합원, 중간) 장면 조합원, 오른쪽) 장명철 조합원

것이다. 의료원도 최선을 다하고 있지만 직원들의 요구를 다 들어줄 수 없어 우선순위를 두면서 하는 것이다. 의료원을 믿어달라. 직원들을 위해 세밀하게 검토해보고 할 수 있는 것은 하겠다.” 고 말하며 의료원의 입장을 다시 한번 전달했다.

노재욱 지부장,

직원이 행복한 병원, 환자에게 신뢰받는 병원 되려면

노사 큰 결단이 필요

노측 대표위원인 노재욱 지부장 또한 “현장에서의 요구도가 굉장히 높다. 특히 임금 요구가 높다. 임금 빼고 다 올랐다고 생각하는 분위기다. 얼마 전 세브란스 노

조를 만났는데 우리지부의 요구안과 비슷한 항목들이 많았다. 단협을 비교해보면 앞서기는 단협도 있지만 뒤처지는 단협도 있다. 세브란스를 능가하기 위해서는 노사관계가 중요하다고 생각한다. 지금처럼 협력적 노사관계가 잘 이어진다면 미래에는 세브란스를 앞지를 수 있지 않을까 싶다.” 라고 말하면서 “원만하게 교섭을 마무리하려면 의료원이 얼마나 답을 주느냐가 관건이다. 고대의료원 위상에 맞게 신뢰받는 병원으로 가려면 노사의 큰 결단이 필요한 시기가 왔다. 노조는 이미 보건 의료노조 산별총파업인 13일과 14일에 흐름을 맞춰가고 있다. 의료원의 결단에 따라 판단할 것이다.” 라고 말하며 의료원이 결단해 어려운 고비를 넘겨줄 것을 힘주어 말했다.

인력충원 및 단체협약 미이행 요구에 도돌이표 답변

‘교섭대상이 아니다.’, ‘임금총액 범위내’
고대의료원의 2조 클럽 진입이 얼마 남지 않은 시점, 고대병원 100년의 역사를 빛내기에는 아직 메워야 할 것들이 많다. 그 중 하나가 바로 인력이다.

우리지부는 병원별 부서별 인력 충원을 요청했다. 안암 병원은 병원증축과 새로운 장비 도입으로 늘어난 환자 케어 및 위한 인력충원(▲응급의학과 ▲83병동 ▲영상 의학과 ▲진단검사의학과), 구로병원은 환자보호자의 의 료서비스 질을 높이기 위한 비정규직 정규직화(▲스포 츠의학실 ▲응급의학과 ▲신경외과 ▲안전요원실), 안산 병원 역시 늘어난 환자수를 감당하고 의료의 질을 높이 기 위한 인력충원 및 비정규직 정규직화(▲건축실 ▲방 재센터 ▲영상의학과 ▲진단검사의학과 ▲재활의학과 ▲약제팀 ▲수술실)등을 요구했다.

하지만 돌아온 대답은 뻔했다. ‘교섭대상이 아니다.’ 라는 말이 되풀이됐다.
더욱이 비정규직 정규직화와 일부 직종에 비정규직이 편중되어 있는 상황에 대해서는 ‘경영여건 상’ 이라는 표현을 쓰면서도 다양한 노력을 하고 있다며 지켜봐 달 라고 말했다. 결국엔 돈이라는 것이다. 이에 노측 교섭 위원들은 ‘단체협약 26조에 명시되어 있는데도 교섭대 상이 아니라는 것을 문제가 있다.’ 고 지적하면서 즉시 이행할 것을 강력하게 주장했다.

오늘부터 실무교섭으로 전환

의료원이 직원들에게 바라는 것이 있다면 의료원의 진정성을 먼저 보여줘야 한다.

안타깝다. 우리지부의 요구안에 돌아온 답변이 너무 똑같아 지겨울 지경이었다. 의료원의 진정성과 전향적 결단을 바라왔던 노동조합의 일말의 기대는 기대로 끝났다. ‘환자를 케어하고 직접 대면하는 부서에 투자하겠다. 그렇지 않 은 직종과 부서에는 투자하지 않겠다.’ 라고 들렸다. 사측 교섭위원들은 아무런 결단도 내리지 않았다. 실무교섭에서 논의하지는 말뿐이었다.

의료업계의 경쟁력을 키우고 세계적인 병원으로 뻗어나가기 위해 노력해야 하는 것은 모두가 아는 사실이다. 그러나 개인의 행복이 조직의 행복을 위해 희생되어서는 안된다. 윤율식 의무부총장의 발언처럼 직원이 행복해야 한다는 것 이다. 의료원이 실무교섭에서 논의하자고 한 만큼 직원들의 요구와 고충을 세밀하게 검토하고 환영할만한 결론을 내 와야 한다.

오늘의 실무교섭을 시작으로 파업의 카운트다운이 시작됐다. 5차 본교섭에서 환하게 웃었던 노사대표위원의 모습처럼 의료원의 결단으로 산별현장교섭의 마무리도 웃음꽃으로 마무리하길 바란다.

[2023년 고대의료원지부 5차 산별현장교섭 요구안 심의 결과]

● 정·명퇴 사직자리 충원	
의료원이 정·명퇴 자리를 비정규직으로 대체하거나 공석으 로 유지하고 있는 형태는 구조조정이라고 볼 수 밖에 없다. 정되는 이미 예고된 공석, 명퇴는 의료원이 심의를 통해 인 원을 확정 진행하는 만큼 예측되기 때문에 정원을 채우지 않는다는 것 자체가 의도적 구조조정이라는 것이다.	경영여건에 맞춰 정책적으로 진행되어야 볼 수 밖에 없는 상황이다. 그런 상황에 맞게 탄력적으로 투입하고 운영되는 여건이 갖춰져야 한다. 3개병원이다 보니 타 대학보다 정규직이 많고 그렇다보면 비정규직 비율도 높다. 타 대학 단일병원과 단순비교해서

더욱이 정·명퇴사직자리 공석은 일반업무직 43%로 특정 직종에 편중되어 있다.

1700명 넘는 비정규직이 있다고 하면 병원별로 4-500명밖에 없다. 그 부분은 경영의 판단하에 운영을 하고 있는 방향이다.

● 비정규직 정규직화

고대의료원의 비정규직은 2023년 3월 기준 약 1,770명(22.4%)이 일하고 있다.

22년 4-4분기 노사협의회 실무회의에서 ‘시간제를 계약직으로 바꾸고 있다.’고 했고, 지난 22년 교섭에서 ‘차별 금지법에 따라 정규직에 준하는 일을 하고 있다면 그에 맞춰줘야 한다.’고 언급한 바 있다. 의료원은 전환계획을 공유하고 조속히 진행해야 한다.

기간제법은 2년 이하의 사용기간이나 사용사유를 확인해 전환하게 되어있다. 비정규직 즉시 전환요구는 상회하는 요구 사항이다.

정규직 전환은 경영 여건상 어려운 상황이고 시간제부터라도 해결하자고 해서 계약직으로 전환하고 있는 상황이다. 시간제 부분도 100여명 정도밖에 안 남았다. 그래서 마무리를 어떻게 할지 미래전략팀과 회의해서 방향성을 잡아야 한다. 또한 2021년도 보건의료노조와 노정합의 하면서 상급종합병원 평가에 비정규직 비율을 반영하겠다는 합의도 있기에 고민을 하고 있다. 인사제도개선위원회에서 얘기하자.

● 휴게실 설치(건물별 휴게실 설치)

현재의 휴게실은 법에 저촉되지 않는 범위 내에서 최소한의 규모로 설치되어 있다. 고대의료원이 확장과 증축을 지속하면서 직원 수도 1만 명에 달하고 반면 휴게공간은 협소해 편의성이나 사용빈도는 현저히 떨어진다.

공간이 없는 상태다보니 병원 밖에서 근무하고 있는 부서들이 있다. 그 부서들부터 원내로 들어올 수 있도록 해야 한다. 건물마다 휴게실을 설치하는 것은 힘들다.

● 체력단련실 설치

안암병원 체력단련실이 설치되지 않았다.

11월 내 설치예정이다.

● 주 52시간 40시간 준수 인력충원

2023년 5월 9일 노사 합의한 52시간제도의 안정적인 근무 형태를 유지하기 위해 52시간제도 적용 관련 부서의 적절한 인력충원이 필요하며, 노사 합의한 부서 영상의학과, 진단검사의학과, 시설팀, 보호요원실, 안전요원실의 근무표를 노조에 제공하여 점검할 수 있도록 해야 한다.

52시간 TF를 계속 진행할 예정이니 거기서 얘기하면 좋겠다. 근무표 제공은 논의를 통해 제공할 것이다.

● 병원별 부서별 인력충원

병원별 부서별 인력충원 총 46명 비정규직 정규직화 42명

실무교섭에서 논의하자.

알맹이 채우러 파업 가즈아!
쟁의행위 찬반투표 6월 28일~7월 3일

‘투쟁없이 쟁취없다’, 믿을 것은 바로 우리의 투쟁임을 다시 한번 자각하는 교섭이었다. 파업을 결심하고 투쟁을 준비하는 결의만이 좋은결과를 가져올 것이라 믿는다. 조합원들의 높은 파업 찬성률이 의료원에 가 닿을 것이다.

청소노조 조합원들의 부당징계, 해고철회 투쟁에 사진 채증, 자해공갈 하는 태가BM

오전 8시 안암병원 로비서는 태가 비엠 소속 청소노동자들이 만든 노동조합인 새봄지부의 조기출근 선전전이 진행된다. 그리고 중간관리자로 보이는 태가BM 현장소장을 포함한 남성 4명이 조합원들의 얼굴을 찍고 동영상을 촬영하기 시작했다. 중간관리자인가 자해공갈단인가!

등에 손바닥 없었을 뿐인데 넘어지는 태가BM 관리소장

노재욱 지부장은 “당신들은 누구냐, 어디 소속 직원이나, 왜 조합원의 얼굴을 촬영하냐 초상권 침해다”라며 영상촬영을 제지했다. 그러나 지부의 제지에도 아랑곳하지 않고 채증을 지속했다.

채증을 제지하려는 노동조합과 태가 현장소장 간의 대치가 몸싸움으로 번졌다. 노재욱 지부장은 밖으로 나갈 것을 요구하며 등에 손을 댄 동시에 관리소장이 로비 바닥에 쓰러졌다. 지부장 또한 밀려 함께 넘어졌다. 이런 아비규환 속에서도 남성들은 오히려 지부 간부들의 얼굴 바로 앞에 카메라를 들이밀며 ‘건드리지 말라’고 말하고 채증을 지속했다.

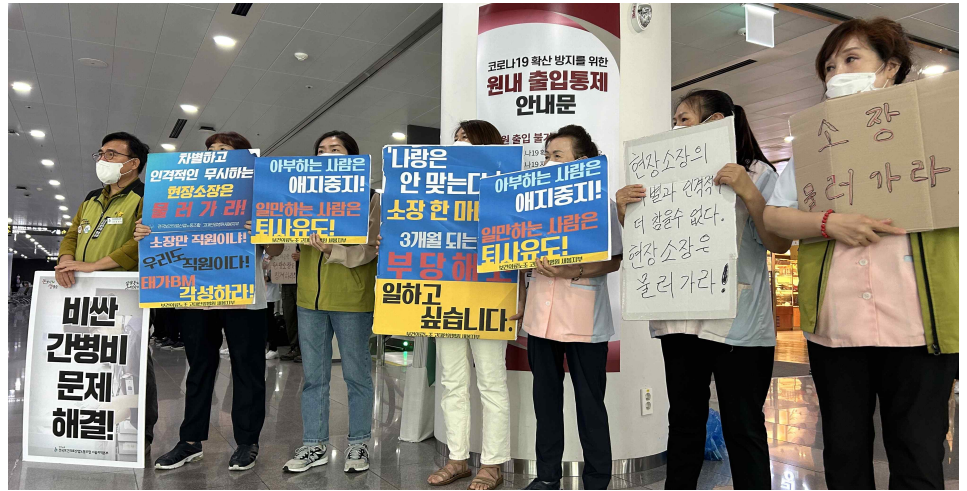
태가비엠의 부당노동행위 도 넘어.

노조 조합원이란 이유만으로

▲가장 힘든 부서만 골라서 배치

▲업무시간에 핸드폰 봤다고 경위서

최근 설립한 고대안암병원새봄지부의 조합원 숫자가 증가하자 현장관리자는 탄압을 시작했다. 조합원만 골라



청소가 힘든 부서에 배치했으며 중간 관리자의 입맛에 맞지 않은 행동을 한 직원을 해고시키는 등의 악행을 저지르고 있다.

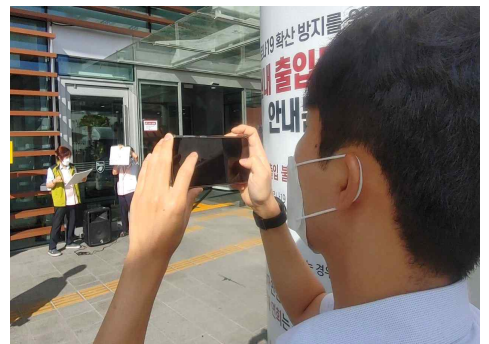
새봄지부의 지부장은 현장소장과 말다툼 후 욕설을 내뱉었으나 현장소장에게 욕을 한 것으로 간주해 징계를 받기까지 했다.

6월 22일 오늘도 환자들의 불만이 쏟아지고 있다. 오늘도 태가 비엠에서는 어떤 조합원이 나왔는지 채증을 하고 있다.

70-80년대의 구시대적 노동탄압을 하는 관리소장도 문제지만 이를 방관하고 있는 운영진이 문제이다. 더이상 태가비엠이 고대의료원 협력업체로 있어서는 안되며 퇴출되어야 마땅하다.

이로 인해 병원이미지가 실추되고 있다. 하청 문제라고 책임을 회피하는 순간, 환자보호자 불만은 하청이 아니라 원청인 병원으로 돌아오게 된다.

조속한 해결을 통해 더 이상 문제를



조합원의 항의에도 불구하고 채증을 지속하고 있다.

크게 만들지 말아야 한다.

우리 모두 같은 노동자다. 한술밥을 먹는 직장동료다.

내 일이 아니라고 손 놓는다면 조합원에 대한 부당징계와 해고, 노동탄압은 머지않아 우리까지 돌아올 것이다.

새봄지부를 지키기 위한 싸움에 우리 직원들의 응원과 연대가 필요하다