

<긴급기자회견>

서울대병원 파업 장기화, 정부가 책임지고 해결하라

- 일시 / 장소 : 2015년 5월 6일(수) 11시 / 청운동사무소 앞
- 주최 : 민주노총, 의료민영화저지 범국민운동본부, 참여연대, 민주화를위한전국교수협의회, 보건의료단체연합, 천주교인권위원회, 한국여성단체연합, 민주사회를위한변호사모임, 노동인권실현을위한노무사모임, 인권운동사랑방, 한국여성노동자회, 전국여성노동조합, 한국여성민우회, 원불교인권위원회, KT새노조, 전북평화인권연대(무순)
- 주관 : 민주노총, 공공운수노조

※ 문의 : 민주노총 박은정 정책국장

공공운수노조 공성식 공공기관사업국장

■ 취지

- 서울대병원 노동조합이 성과급제 도입 저지를 위해 4.23일 파업에 돌입하였고 5.6일로 만 2주가 됨.
- 서울대병원은 방만경영 정상화 해결을 명분으로 성과급제 도입, 퇴출제 근거 규정이 포함된 취업규칙을 불법적으로 개별 동의를 받아 변경 시도를 하였고 단체협약을 해지. 단체협약이 해지되는 7월 1일부터 새로운 취업규칙을 적용하겠다고 하고 있음. 파업이 2주가 넘어 가고 있지만 여전히 취업규칙 강행을 고집하고 있

음.

- 이번 파업 사태의 책임은 박근혜 정부에게 있음. 서울대병원이 가장 먼저 2단계 공공기관 정상화 정책을 추진하며 발생한 문제이기 때문임. 또한 정부가 취업규칙의 변경 조건을 완화 할 경우 노동조건에 대한 노사대등결정 원칙이 무력화될 수밖에 없음을 증명하는 사례임.
- 민주노총과 시민사회단체, 보건의료단체는 박근혜 정부가 서울대병원 파업 장기화의 책임을 질 것을 요구. 노동시장 구조개악과 2단계 공공기관 정상화 정책의 심각성이 드러나고 있는 만큼 정책의 일방 강행을 즉각 중단해야 함.
- 이에, 정부가 서울대병원에 대한 관리 책임자로서 파업이 장기화되지 않도록 적극 나설 것을 촉구하며, 불법적 취업규칙 변경 문제의 진상을 조사하고 나아가 취업규칙 변경에 대한 집단적 동의권이 보장되도록 제도 개선 및 현장 관리 감독을 요구하는 기자회견을 갖고자 함.

■ 기자회견 순서

사회 :민주노총 박은정 정책국장

- 여는 발언 : 김경자 / 민주노총 부위원장
 - 현장 상황 보고 : 현정희 / 의료연대 서울지역지부장
 - 발언 1 : 안진걸 / 참여연대 협동사무처장
 - 발언 2 : 전진한 / 인도주의실천의사협의회 정책부장 (보건의료단체연합)
 - 발언 3 : 명숙 인권운동사랑방 상임활동가
 - 발언 4 : 오동석 / 민주화를위한전국교수협의회 정책위원장(아주대 교수)
- 기자회견문 낭독
(기자회견 참가 단체 대표)

<기자회견문>

성과급제 도입 중단! 불법적 취업규칙 변경·단체협약 해지 철회! 서울대병원 파업 장기화, 정부가 책임지고 해결하라

전국공공운수노조 의료연대본부 서울대병원분회(이하 노동조합)가 파업에 돌입한지 오늘로 14일이 된다. 노동조합은 병원이 의료공공성을 훼손하는 성과급제 도입을 중단하고 불법적인 취업규칙 변경과 단체협약 해지 통보를 철회할 것을 요구하며 파업을 이어가고 있다.

서울대병원 파업에 대한 시민들의 지지가 확대되고 있다. 많은 전문가들이 병원 성과급이 도입되면 과잉진료가 유발되고 수익 중심 운영이 강화되어 의료의 질이 떨어지고 환자의 진료비 부담이 증가할 수 있다는 우려를 제기하고 있다. 지난 1일 국회 교육문화상임위원회의에서는 여야가 한 목소리로 병원 성과급 도입을 질타하기도 했다.

이렇게 노조, 국민, 국회, 전문가 모두가 반대하는데 서울대병원 경영진은 여전히 성과급을 포기하지 않고 있다.

서울대병원 파업 장기화의 책임은 박근혜 정부에게 있다.

첫째, 병원이 성과급제를 고집하는 이유는 정부의 2단계 공공기관 정상화 정책 때문이다. 박근혜 정부는 복지삭감, 단협 개악 등 1단계 공공기관 정상화에 이어 성과주의 임금체계, 저성과자 해고제, 임금피크제 등 2단계 공공기관 정상화 정책을 강행 추진하고 있다. 여기에 서울대병원이 가장 먼저 앞장서고 있다.

병원에서 성과주의 임금체계의 도입은 환자에게나 병원 노동자에 모두 재앙이다. 병원 노동자의 성과는 환자의 건강 증진 말고 없다. 그런데 이를 어떻게 평가할 것인가? 지금처럼 국립대병원마저 영리 추구가 경영의 핵심 목표가 되는 상황에서 비용절감이나 매출 실적이 목표가 될 가능성이 높다. 이는 과잉진료와 저질진료로 이어진다. 더구나 평가만을 잘 받기 위한 경쟁이 중심이 되어 의료가 왜곡되고 협업이 파괴되어 의료서비스의 질은 오히려 후퇴한다.

지금도 한국의 공공의료는 수적으로나 질적으로 턱없이 부족하다. 국립대병원의 정상화의 방향은 공공의료를 강화하는 방향이어야 한다. 그런데 정부는 공공의료를 파괴하는 방향으로 거꾸로 가고 있다. 국립대병원을 '비정상'으로 만들고 있다.

둘째, 서울대병원 파업이 장기화되고 있는 또 다른 이유는 병원이 이미 취업규칙 변경 신고가 끝나 7월 1일이 되면 새로운 규칙이 적용된다고 주장하며 교섭에 성의를 다하고 있지 않기 때문이다.

서울대병원이 새로운 취업규칙의 내용에 대한 설명도 제대로 하지 않은 채 갖은 괴롭힘과 강압적 수단을 동원하여 동의 서명을 강요하는 등 불법적 행위가 있었다는 증거가 이미 솥하게 드러났다. 하지만 노동부는 취업규칙 변경 과정에 위법한 사항이 있는지조차 제대로 확인하지 않고 변경 신고를 접수했다.

더구나 정부는 작년부터 노동조합의 단체교섭권을 공격해왔다. 복지후퇴와 단체협약 개약에 대한 일방적 가이드라인을 제시하고 이를 따르지 않을 경우 임금 동결까지 명령했다. 서울대병원의 취업규칙 변경과 단체협약 해지를 정상화 이행의 방식으로 정당성을 부여해 주기까지 했다. 이제는 사용자가 취업규칙을 더 쉽게 마음대로 바꾸도록 가이드라인을 제시한다고 한다.

정부가 노동조건에 대한 노사 대등 결정이라는 노동법의 근간을 흔들며 노동기본권을 꺾데기로 만들고 있는데 어떤 사용자가 노동조합을 대등한 상대로 인정하고 교섭에 진지하게 나서겠는가?

셋째, 서울대학교병원의 원장은 대통령이 임명한다. 오병희 원장은 서울대학교설치법을 위반하여 공공보건의료기관의 의무를 저버리고 있다. 법을 위반하고 있는 병원장은 마땅히 해임되어야 한다. 임명권자인 대통령이 책임져야 한다.

국립대병원의 진짜 주인 국민이 요구한다! 파업이 더 길어지기 전에 정부가 책임지고 해결에 나서라. 국립대병원을 ‘비정상’으로 만드는 일체의 정책 추진을 중단하고 국민이 반대하는 서울대병원의 성과급제 도입을 철회시켜라. 만약 정부가 국민의 뜻을 무시하고 책임을 다하지 않는다면 정부의 진짜 주인, 국민의 준엄한 심판을 받을 것이다.

정부는 서울대병원에 대한 특별근로감독을 실시하고 불법행위를 엄중 처벌하라!

정부는 공공성 파괴하는 2단계 공공기관 정상화 정책 추진 중단하라!

정부는 의료 민영화영리화 정책 중단하고 공공의료 강화하라!

서울대병원 파업 장기화, 정부가 책임지고 해결하라!

2015년 5월 6일

서울대병원 파업 장기화 사태 해결 촉구 긴급 기자회견 참가자 일동

<붙임자료2>

I. 서울대학교병원 파업 관련 경과

- 2014.3.26. 서울대병원분회 2014년 임금교섭 요청(→ 사측 교섭 거부)
- 2014.5.20. 서울대병원 노사 임금교섭 시작
- 2014.6.27. 서울대병원분회 의료공공성 확대, 가짜 정상화 저지'1차 파업
- 2014.7.22. 서울대병원분회 의료공공성 확대, 가짜 정상화 저지'2차 파업
- 2014.8.27. 서울대병원분회'의료공공성 확대, 가짜 정상화 저지'3차 파업(~9/1)
- 2014.9.1. 서울대병원 '의료공공성 강화 및 임금인상'노사 합의
- 2014.12.15. 서울대병원 취업규칙 불이익 변경 직원 개별 동의 서명 받기 시작 (무기한)
- 2014.12.29. 근로기준법 제94조(취업규칙 불이익변경 절차) 위반으로 노동청 진정
- 2014.12.30. 서울대병원 단체협약 해지 공문 발송
- 2015.1.6. 근로기준법 제94조(취업규칙 불이익변경 절차) 위반으로 오병희 병원장 고소
- 2015.1.12. 근로기준법 제94조(취업규칙 불이익변경 절차) 위반으로 김영미 간효과장, 노재요병리과기사장 추가 고소
- 2015.2.24. 서울대병원 노사 2015년 임단협 교섭 시작
- 2015.2.28. 서울대병원분회 단협해지 통고 효력 정지 가처분 신청
- 2015.4.2. 서울대병원분회 단체협약 해지 통고 무효 확인 소장 접수
- 2015.4.6. 서울대병원분회 쟁의조정신청
- 2015.4.9.~13. 쟁의행위찬반투표(89.3% 투표 91.2% 찬성으로 가결)
- 2015.4.20. 조정 중지 결정
- 2015.4.23. 무기한 전면 파업 돌입
- 2015.5.6. 파업 14일차

II. 취업규칙 불이익 변경 주요 내용

가. 성과주의 승진·임금 체계 확대(공공기관 2단계 정상화 방안 주요 내용)

1) 직급 세분화, 성과중심 승진제도 강화

- 승진을 5단계에서 9단계 체계로 세분화, 저성과자 자동승격/승진 배제. 호봉차액 보다 승진차액을 높게 임금 테이블 변경.
- 이를 통해 승진을 위한 내부 경쟁 강화, 전직원(비정규직도 포함) 성과연봉급 도입 시도

2) 임금체계 단순화 및 능력가급 도입

- 의사성과급 도입 이후 과잉진료와 수익 중심의 운영으로 의료의질이 문제가 되고 있는 상황에서 전 세계에서 유례를 찾기 힘든 '공공의료기관 전 직원 성과급제 도입'을 강행.

3) 통상임금 줄이기

- 통상임금소송의 쟁점인 '상여금'을 대폭(5분의 1 이하) 삭감하여 통상임금 축소

나. 공공기관 1단계 정상화 계획 강행 : 복리후생 등 개악

- 정부 방만경영 55개 체크리스트 해당 사항 취업규칙 불이익 변경
- 시급기준 개악(184시간→209시간), 자녀학자금 지원 축소, 조합설립일 휴무 폐지, 정기휴가 6일 폐지, 청원휴가 축소, 경조금 축소, 보선수당 폐지 등

III. 초법적 단체협약해지 통고

- 노동조합은 병원과 2013년 11월 8일 단체협약을 체결하였음
- 2013년 11월 8일 체결된 단체협약은 유효기간이 1년이고, 병원 측에서 유효기간 만료 30일 전에 갱신안을 제출하지 않았음.
- 이에 노동조합은 2013년 11월 8일 체결된 단체협약이 자동갱신 되었음을 알렸으나 병원 측은 이를 무시하고 일방적으로 단체협약 해지 통고를 하였음.

(※ 관련조항: 단체협약 제10장 제90조(갱신))

제90조(갱신) 병원과 조합 중 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때는 유효기간 만료 30일전에 갱신안을 제출하고 단체교섭을 요구하여야 한다. 요구가 없을 때는 본 협약은 자동 갱신된 것으로 본다.

IV. 단체협약 위반하고 취업규칙 불이익 변경 진행

- 병원에서는 2014년 12월부터 단체협약 갱신을 위한 단체교섭을 요청한 노동조합을 배제하고 일방적으로 취업규칙 불이익변경 절차를 진행. 이는 단체협약 31조(취업규칙) 위반임

제31조(취업규칙)

- (1) 병원은 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 조합의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 조합원에게 불이익하게 변경할 경우에는 조합의 동의를 얻어야 한다.
- (2) 병원은 취업규칙을 신고할 때 제1항의 의견을 기입한 서면을 첨부하여야 한다.

V. 취업규칙 불이익 변경 절차 위반 및 불법·부당행위 사례

비정규직에게 “연장 계약이 저절로 되는 줄 아느냐?”며 취업규칙 불이익변경 서명강요

단시간 근로자 재계약 계약서에 취업규칙 불이익변경을 동의하는 내용을 포함 휴일에도, 퇴근 후에도 혹은 퇴근도 안 시키고 개별 면담을 통한 서명 강요

- 1) 교대근무자 중 야간근무자를 아침에 붙잡아두며(아침 퇴근시간 7시30분임에도 9시 30분까지 퇴근 시키지 않고 동의서 꺼내 놓고 서명강요) 퇴근도 시키지 않고 동의서를 쓰라고 함. 이미 퇴근한 직원들도 다시 병원 회의실로 불러들여 서명을 강요함.

2) 자율적·집단적 의사결정에 의한 회의를 해야 하는데, 관리자가 미리 회의록에 “회의내용: 설명회·회의 종료 후 자유의사에 따라 취업규칙 변경 동의서에 서명하였습니다.”라는 내용을 작성하여 음. 그리고는 참석자에게 이 내용이 들어있는 회의록에 참석 표시를 하게 함.

회의참석자가 “회의 내용이 실제와 다르므로 수정해 달라.”라고 요청하였지만 “병원에서 이렇게 미리 회의록 작성하는 것 문제없다고 하더라” 라며 수정하지 않음.

동의서명 또한 “책(취업규칙 변경 설명문)에 있는 내용을 읽어보고 동의서에 서명해라” 라며 집단적 의사결정 방식 없이 자료회람 후 서명하도록 지시 함.

회의가 아닌 일방 설명 후에도 “그럼 설명 들었다고 너 이름 올릴게” 라며 회의록에 참석자로 기재함.

3) 휴일에도 관리자들이 취업규칙 변경 동의를 받기 위하여 출근하여(평상시 거의 없던 일) 일하고 있는 간호사 옆에서, 사복 차림의 관리자가 한 시간을 앉아 기다리며 서명을 권유함.

4) 고용이 보장되지 않는 비정규직만을 별도로 불러 서명을 종용하기도 함. 비정규직들이 집단 설명회 후 동의서명을 하지 않자, 다시 1명씩 관리자 개인 사무실로 불러 동의서명을 강요함. 이 과정에서 “연장 계약이 저절로 되는 줄 아느냐?”라는 말을 하며 동의서명을 하지 않으면 인사 상 불이익을 주겠다는 암시를 함.

5) 서울대병원은 2013년 노사합의로 ‘비정규직 100명을 2014년 내에 정규직으로 전환’하기로 하였으나 병원 측은 11월 23일 정규직 전환 대상자들의 최종 면접을 마친 후 12월 31일까지 당락여부를 발표하지 않음. 이는 전환 대상자들(당시 비정규직)에게 동의서명을 강요하는 수단으로 사용됨. 실제로 전환 대상자를 별도로 불러서 동의서를 들이미는 일이 발생함.

그리고 12월 31일 정규직 전환 대상자가 발표되자 부서장이 전환자들을 따로 불러 축하한다고 이야기하며 취업규칙 동의서를 내밌. 전환자들은 부서장의 압박에 못 이겨 동의되지 않는 서명을 해야 함.

- 6) 관리자가 직원을 개인사무실이나, 사업장이 아닌 외부 식당으로 불러 취업규칙 변경 안을 설명하고 동의서에 서명하게 함. 대학교 후배 직원들을 불러서 “선배로서 이야기 하는 것이다. 서명해라” 등 학연을 이용하여 서명을 강요하거나, 신규 입사자들에게 지위를 이용해 “내가 이렇게 까지 해야겠니? 서명해” 라는 강요를 함.
- 7) 병동 티룸(tea room)에서 관리자가 1:1로 개별면담을 하며 서명 강요 함. 노동 조합 간부들이 순회를 하자, 불법행위를 들키지 않으려고 티룸(tea room)의 문을 잠그고 서명을 받으려 함. 서명 한 직원에게 “이제 너는 과장님 면담 따로 안 해도 되겠다. 내가 얘기할게” 라고 말하며 그 자리에서 과장에게 전화하여 “xxx랑은 면담 안하셔도 되요” 라고 함.
- 8) 수간호사의 수차례 요구에도 간호사들이 동의서에 서명을 하지 않자 해당 과장이 직접 나서서 동의서에 서명한 순서대로 인사 상 이익을 주겠다고 함. 서명 거부한 직원에게 과장이 “이 병동은 충성심이 없나?”며 눈치를 줌.
- 9) 서명 하지 않은 사람에게 인사 상 불이익이 있을 수 있다는 것을 암시하거나 서명 하지 않는 부서에 불이익 있거나 또는 부서장이 물러나야 한다는 이야기로 서명을 강요 함. “니가 서명 안 해서 과장님이 잘리면 양심상 병원 다닐 수 있겠냐” 라고 수간호사가 이야기 함
- 10) 개인 사물함에 취업규칙 동의서를 넣어 두거나, 직원 개개인에게 편지 봉투에 동의서를 담아 줌. 사실상 개별 동의를 받으려는 것.
- 11) 서명을 거부한 직원에게 관리자가 업무 이야기를 하는 것처럼 따로 불러내어 취업규칙 서명을 강요함.
- 12) 서명 안 한 사람에게 “이거(취업규칙 변경 내용) 안 좋은 거 나도 안다. 그렇지만 나도 했다”라며 서명지 내밀고 강요함.
- 13) 휴일에 수간호사가 병원 외부 커피숍에서 보자고 한 뒤 우는 간호사를 2시간 동안 붙잡아 놓고 동의서명을 강요함.

- 14) 집단 설명회에서 동의서명을 하지 않자 관리자가 다른 사람이 모르게 문자로 동의 여부를 보내라고 함.
- 15) 수간호사가 밤 12시에 동의서를 받으러 오겠다고 하고 퇴근함.
- 16) 암간호과장이 부동의자 명단(출신학교와 배치전환 이력까지 표시된)을 만들어 들고 다니면서 부동의자에게 강요함.
- 17) 동의서에 성과급제 내용이 들어가 있지 않고 부서장도 이야기 하지 않아 성과급 도입 내용을 모르고 서명함.
- 18) 같은 사람에게 동의서 권유를 4번 이상 함. (설문 결과 다수)
- 19) 비정규직 퇴사자에게 해약서를 쓰게 하는 자리에서 취업규칙 변경관련 해서 전혀 설명하지 않고, “나가는 김에 이것도 쓰고 가라.”라고 해서 이게 뭐냐고 물었더니 “아 그냥 이름만 바뀌는 것이다” 라고 하면서 취업규칙 동의서를 쓰게 함. 취업규칙 변경에 관해서는 한 차례도 설명 들은 적이 없음.
- 20) 병원이 취업규칙을 적용하겠다고 한 2015.07.01.전에 퇴사하는 비정규직에게도 동의서를 강요하고 서명을 받음.
- 21) 전공의는 변경 전과 변경 후 취업규칙이 모두 정규직과 다름에도 불구하고 과반수 산정에 전공의까지 포함 함.
- 22) 부동의자가 동의할 때까지 반복 권유하기 위해 기간을 정하지 않고 ‘될 때까지’ 동의서를 받겠다고 함.
- 23) 단시간 근로자 재계약 계약서에 취업규칙 불이익변경을 동의하는 내용을 포함하여, 동의서명을 하지 않으면 재계약 조건으로 압박(자료 첨부)

VI. 국회에서도 제기된 서울대병원의 불법적 취업규칙 불이익변경 문제

- 새정치민주연합 우원식 의원은 4월 30일 병원장과의 면담에서 ‘백번을 생각해도 이것(취업규칙 변경)은 위법이다. 근로기준법 제94조(규칙의 작성변경 절차)를 위반했고, 단체협약을 위반했기 때문에 특별근로감독 대상이다. 국회에서 환노위 뿐만 아니라 교문위 등 관련단위들이 이 문제를 심각하게 다루지 않을 수 없다’고 지적하며 병원장이 ‘빨리 해결할 것’을 요구했고 병원장은 ‘알겠다. 빨리 해결하겠다’고 답변.
- 관련해 지난 4월 21일 국회 환노위에서 이기권 노동부 장관은 위법 사항 확인 없이 취업규칙 변경 신고를 접수했음을 시인했고, 위법 사항은 진정을 통해 조사 하도록 하겠다고 약속.
- 5월 1일 국회 교문위에서도 새정치민주연합 유기홍, 배재정 의원, 새누리당 안홍준 의원이 성과급제의 문제점을 지적. 또한 교육부가 서울대병원에 성과급제 도입을 요구했는지 질의하였습니다. 교육부는 ‘(성과급제 도입을)요구한 적 없다’, ‘병원의 공공성이나 과잉진료의 문제점이 나타나지 않도록 관리감독 방안을 세우겠다’고 답변.
- 유기홍 의원은 ‘정말 걱정되는 것은 성과급제 도입되면 과잉진료와 수익 중심 운영으로 의료의 질이 떨어지고 진료의 부담이 증가할 것이라는 점이다. 노조에 따르면 서울대병원이 성과급은 교육부 방침이라 따를 수밖에 없다고 하는데. 차관 답변은 다르다. 사실 확인이 필요하다.’라며 진상조사를 촉구.
- 배재정 의원은 아픈 무릎을 수술하면서 멀쩡한 무릎까지 같이 수술한 사례를 직접 확인했다면서 ‘국립대병원에서 이런 일이 벌어지지 않는 보장이 있는가? 수술 2건을 하면 그만큼 인센티브를 받을 것이다. 성과급제의 정말 위험한 문제점이다. 성과급제를 도입하려고 하면 그런 문제점을 어떻게 불식할 것인지 명확한 근거자료를 내놓아야 한다고 지적.

- 의사인 새누리당 안홍준 의원도 성과급제가 과잉진료, 과잉수술로 이어질 것을 우려하면서 ‘성과급제를 의료인에 적용하는 것은 역작용이 분명히 있다’고 지적.