

의료기관 노사분규 사례분석연구

신강욱* , 유승흠** , 김영훈*** , 김태웅*

* 연세의료원 · ** 연세대학교 보건대학원·*** 을지대학교 의료경영학과

<Abstract>

A Study on the Recent Labor-Management Dispute Cases at Medical Institutions

Shin Gang-Wook*, Yu Seung-Hum**, Kim Young-Hoon***,
Kim Tae-Woong*

* *Yonsei Medical Center,*

** *Graduate School of Public Health, Yonsei University.*

*** *Dept. of Healthcare management, Eulji University*

Recently, a long strike by hospital labor union emerged as a serious social issue. During the Worldcup Games in June, 2002, labor strikes broke up at 'C', 'K' and other hospitals, and in 2007, 'Y' hospital suffered much from a strike. Such series of extreme labor disputes have awakened people of importance of a more stable labor-management relationship for the medical institutions responsible for people's health than any other business organization.

The purpose of this study was to examine the labor-management disputes at 'Y' hospital in 2007 and 'C' and 'K' hospitals in 2002. The results of this study can be summarized as follows:

First, requests of the labor union such as pay raise, reemployment of the irregular workers as regular employees and participation of the labor union in

* 투고일자 : 2008년 8월 8일, 수정일자 : 2009년 1월 29일, 게재확정일자 : 2009년 2월 6일

† 교신저자 : 김영훈, 을지대학교 의료경영학과(031-740-7217, kyh224@eulji.ac.kr)

personnel affairs are the long-held or core issues suffered by the medical institutions.

Such issues are not independent from each other but complicated with each other surrounding the pay raise. Accordingly, it is not easy to determine the genuine bone of issue for labor-management disputes.

Second, the model type of disputes between labor and management at medical institutions may be strike. However, it is conceived that the type of disputes would be subject to change as the essential medical service area system began to be operated since 2008.

Third, the common characteristic of the labor strike among the 3 sample hospitals was occupation of the hospital lobby for a sit-in strike to maximize the negative effects of strike. Article 42 (Prohibition of Violence) of Labor Union and Labor Relation Coordination Act prohibits occupation of production or other important business facilities. In addition, since Ministry of Labor interprets that the hospital lobby belongs to the important business facilities enumerated by Article 42 of the above act, occupation of the hospital lobby for a sit-in strike may be too controversial to be admitted as a fair act of labor dispute when its legitimacy should be judged.

Fourth, the counter-measures taken by the hospitals against the strike were observance of the principle 'no labor no pay,' closure, legal action, accusation, claim for recovery of damage, provisional seizure, disciplinary punishment, etc., but the principle of 'no labor, no pay' was not applied in a fair manner by 'C' and 'K' hospitals. However, 'Y' hospital applied this principle thoroughly to the strike; the hospital conducted to correction of the wrong labor-management relationship by refusing inclusion in the labor collective agreement of a provision about payment of wage during the period of strike or labor union's request to that effect during a strike. In addition, 'Y' hospital took an effective measure to end the strike earlier by notifying the labor union of cancellation of the collective agreement and banning the unionists from entering the hospital.

Key Word : hospital labor union, labor-management relationship

I. 서 론

1. 연구배경 및 목적

우리나라 노사관계의 특징을 거론할 때 대립적 노사관계와 잦은 파업을 가장 큰 특징으로 지적하는 하는 경우가 많다. 1987년 6.29민주화 선언이후 한국의 노사관계의 중심에는 파업이 자리잡고 있다는 점은 분명하다. 파업은 ILO의 핵심적 노동기본권에 속하는 근로자들의 기본권리이며 헌법적으로 보장되어 있는 권리이기 때문에 파업자체가 도덕적으로 비난받을 수는 없을 것이다.

그러나 파업은 노사 양 당사자는 물론 사회 일반에까지 그 파급효과가 크다. 특히 의료기관에서의 파업은 환자의 진료에 미치는 영향이 크다. 파업은 병원경영측면에서 보면 직접적으로는 진료수입의 격감, 비파업근로자에 대한 시간외 수당의 지급, 비용의 증가 등으로 심각한 경영난을 불러오며, 간접적으로는 대외적 신뢰성을 상실함으로써 그 비용이 크다(Brody and Stamm, 1978). 근로자 또한 파업 중의 불안정한 상태는 결코 바라는 바가 아닐 것이다. 게다가 환자의 입장에서 보면 파업기간중 진료를 제대로 받지 못함으로써 당사자가 아닌데도 불구하고 그 고통이 크며, 이에 따라 사회일반의 다수 불특정 국민 모두의 건강에 큰 영향을 미치게 되는 것이다(Kramer and Ellert, 1981).

최근 병원노조의 장기파업이 사회적 이슈로 등장한 바 있다. 2002년 6월 월드컵 개최기간을 전후하여 C의료원, K의료원 등에서 발생한 파업과 2007년 Y의료원에서 발생한 파업으로 인해 병원 노사는 큰 피해를 입었을 뿐만 아니라 국민의 건강을 책임지는 의료기관으로서 어느 기업체 보다도 더 안정적인 노사관계가 필요하다는 것을 인식하게 되었다.

이러한 상황에서 본 연구는 쟁의행위의 정당성에 관한 이론적 고찰과 2002년 발생하였던 C의료원과 K의료원 노사분규와 중앙노동위원회(이하 '중노위' 라 함) 최초의 사후조정을 노사양측이 수락함으로써 28일간의 파업을 마무리 지을 수 있었던 2007년도 Y의료원노사분규를 조사분석하여 그 결과 및 특징을 알아보고자 하였다. 즉, 3개 의료원의 노사분규를 비교 분석해 봄으로써 협력적 병원노사관계를 구축을 위한 참고자료로 활용할 수 있는 실증정보를 제공하고자 하였다.

2. 연구의 방법

2002년 C의료원, K의료원에서 발생한 파업과 2007년 Y의료원에서 발생한 파업에 대한 관련 신문, 잡지, 인터넷 자료, 기타 자료 등을 조사하였다. 구체적으로는 각 사례병원의 노동조

합 현황, 파업기간 및 타결 유형, 주요쟁점, 노동조합의 투쟁양태, 사측의 대응, 시사점 등을 조사 비교분석 하였다.

II. 의료기관 노사분규 발생사례

최근 의료기관내 노사분규 발생 사례중 장기간 파업으로 병원노사관계에 큰 영향을 미친 전국민주노동조합총연맹(이하 '민주노총' 이라함) 산하의 보건의료산업노조 관련 파업중 2002년 C의료원노사분규와 K의료원 노사분규, 그리고 한국노동조합총연맹(이하 '한국노총' 이라 함) 산하의 전국보건의료산업노동조합 소속인 2007년 Y의료원 노사분규에 대해서 살펴보고자 한다.

1. C의료원(2002년)¹⁾

가. 사업장 및 노동조합 현황

C의료원은 C1, C2, C3의 3개 병원으로 구성된 의료기관이며 노동조합은 민주노총 산하 전국병원노동조합연맹의 산별노조인 전국보건의료산업노동조합 소속으로 2002년 파업당시 전체직원 3,079명중 2,417명(78.5%)의 조합원으로 조직되어 있다.

나. 파업기간 및 타결유형

파업은 C2병원 1층 로비에 조합원이 집결하면서 파업에 돌입한 2002년5월23일부터 노조지부총회와 노조지부에서 장기파업 해산식을 거행하여 자체종결 하기 전까지 즉 12월24일 까지 장기간 파업이 진행되었다(파업기간: 2002. 5.23~12.24, 타결유형: 자체종결).

다. 파업의 배경 및 경과

C의료원 노사는 2002년 임·단협 교섭에서 임금인상률과 단체교섭안중사학연금 개인부담 금지급, 인사위원회 노조 참여 문제 등 쟁점을 놓고 4월10일 ~ 5월22일까지 총 12차례의 교섭에도 불구하고 의견 차이를 좁히지 못하고 5월23일 중노위에 중재회부 되었다. 의료기관은 필수공익사업으로 지정되어 중재회부 후 15일간은 법적으로 파업 등의 정의행위를 금하고 있음에도 불구하고 중재회부 당일 C2병원 1층 로비에서 약 780여명의 노조원이 파업

1) 이하의 사례는 대한병원협회에서 발행하는 「'02의료기관노사분규백서」와 신문, 인터넷자료, 보건의료노조홈페이지 등을 참조하였다.

에 돌입하였다.

그 이후 중노위의 중재제정이 내려진 이후에 노조는 노사간 협상을 통한 쟁점해결을 요구했고, 의료원은 중노위의 중재제정이 단체협약과 동등한 효력을 갖기 때문에 더 이상의 교섭의 의미가 없다는 소극적 태도의 유지와 노측의 불법파업이 진행되면서 파업이 장기화 되었다. 이 과정에서 병원측은 불법파업 참가자의 징계에 나섰고, 손해배상청구와 함께 임금 및 조합비에 대한 가압류에 들어갔다. 이로 인하여 기존 쟁점에 징계문제와 손해배상 문제 등 불법파업에 따른 책임까지 겹치면서 더 극단적인 대치전의 양상을 띠었다.

노동부의 중재시도 실패이후 9월11일 공권력을 투입해 파업농성중인 조합원들을 강제 해산시켰지만, 노동조합은 명동성당으로 농성장소를 옮겨서 계속 파업을 진행하였다. C의료원 노사는 이러한 무한대치 끝에 12월24일 노조가 업무복귀 결정을 내리면서 대단원의 막을 내렸으나 대화와 타협을 통한 문제해결능력의 부재 등 많은 문제점들을 드러내었다.

라. 주요쟁점

C의료원의 2002년도 임단협에서 주요협상대상은 임금인상과 사학연금기관부담금 증가, 인사위원회에 노조 참여 등 이었으며 파업시에는 무노동무임금철폐, 징계방침철폐 등으로 주요쟁점 및 중노위 중재제정은 다음 <표 1>과 같다.

마. 노동조합의 투쟁양태

5월23일 파업에 돌입한 이후 파업기간중 병원본관 로비점거 농성, 불법계시물의 부착과 낙서, 직원들에 대한 폭력과 협박행위 등이 있었으며, 징계위원회 개최를 힘으로 저지시켰고, 병원내에 텐트 등 시설물을 설치와 직권중재 회부에도 불구하고 지속적인 파업강행을 통한 병원운영저해와 중환자실, 수술실, 응급실 등의 안전보호시설의 운영이 방해받고 영양과 직원의 파업참가로 환자치료식의 식사제공에 어려움을 겪었다.

바. 사측의 대응

1) 노조의 파업준비 완료에 따른 조직 전환 운영

노조의 불법파업 장기화에 따른 기관운영 효율성을 향상시키기 위하여 조직을 일시적 비상시 운영체제로 운영하였으며, 비상대책반을 운영하여 상황전파 및 동향보고의 원활화를 도모하고 지시창구를 일원화 하였다.

〈표 1〉 C의료원 주요쟁점 및 중노위 중재재정

노조 요구사항 및 주요쟁점	중노위 중재재정
<ul style="list-style-type: none"> ○ 최초 노조 요구 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 기본급 11.3% 인상 - 주5일제 - 산전·후 휴가90일 유급 - 비정규직 정규직화 - 인사승진제도에 노조참여 ○ 미합의사항 <ul style="list-style-type: none"> - 총액대비 8.2% 인상 - 노조의 인사권 참여 - 사학연금 기관부담금 증가 ○ 파업시 요구사항 <ul style="list-style-type: none"> - 무노동무임금 철폐 - 징계 방침 철회 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2002. 6. 5 중노위 중재재정 <ul style="list-style-type: none"> - 임금 총액대비 7.4% 인상 - 단체협약 노사합의 사항 21개 항목을 합의 안으로 결정 - 인사간담회, 사학연금의 사용자부담증가는 신설하지 아니함.

자료 : 대한병원협회(2003),02의료기관노사분규백서

2) 복귀자 선처

불법파업이 지속됐지만 사측은 복귀자들은 최대한 선처한다는 방침아래 복귀요망 공문을 발송하고 <표 2>와 같이 복귀자에 대해서는 선처하였다.

〈표 2〉 복귀자 선처현황

구분	1차복귀	2차, 3차복귀	4차 복귀
복귀기간	6.10 까지	6.10 ~ 8.8	8.9 ~ 9.25
생계비 지급		120만원	80만원
복무처리	참여일의 50%는 휴가, 50%는 정상근무로 처리	차기년도 법정휴가 산정에 영향을 미치지 않음. 단, 파업가담 해당월의 휴가처리는 제외함.	좌동
민,형사 사건처리		출입금지가처분 고시삭제(간접강제제외)	좌동

자료 : 대한병원협회(2003),02의료기관노사분규백서.

3) 법과 원칙에 의한 대응

불법파업의 장기화로 인해 발생한 손실에 대해서 불법 행위자에 대해 채권가압류, 출입방해금지등가처분 및 강제신청 등의 민사상 조치를 취하였다. 또한 노조의 폭력·과파행위, 시설물 점거에 대해 형사고소고발조치와 공권력투입 요청, 시설물 보호요청 등을 하였다.

한편, 병원사업장의 불법파업을 주동하거나 폭력, 과파행위를 한 직원에 대해서는 사규에 의해서 3개 병원 912명에 대하여 해고(24명), 감봉(39명), 강임(17명), 견책(184명), 경고(648명) 등의 징계처리를 하였다.

2. K의료원(2002년)

가. 사업장 및 노동조합 현황

K의료원은 동서의학을 같이 제공하는 대표적 의료기관이며 노동조합은 민주노총 산하 전국병원노동조합연맹의 산별노조인 전국보건의료산업노동조합 소속으로 2002년 파업당시 전체직원 2,485명중 1,480명(59.6%)의 조합원으로 조직되어 있었다.

나. 파업기간 및 타결유형

K의료원지부는 보건의료노조의 시기 집중파업 일정에 따라 2002년5월23일 파업에 돌입 후 파업 119일차인 2002년9월18일 재단과 학교의 적극적인 중재로 노사간에 극적인 타결을 하였다(파업기간: 2002. 5.23~9.18, 타결유형 : 노사합의).

다. 파업의 배경 및 주요경과

K의료원 파업은 산별교섭참여 여부와 사학연금 개인부담금 지급문제가 가장 큰 쟁점이었으며, K의료원은 산별교섭 참여 여부에 대해서는 사용자 단체가 구성되지 않았다는 점과 사학연금 개인부담금 지급문제에 대해서는 사학연금법의 문제이지 교섭대상이 아니라는 원칙을 고수하였고, 반면에 노동조합은 이들을 산별교섭 핵심요구사항으로 설정함으로써 즉, 노사양측이 실리적 관점보다는 지나친 명분싸움으로 일관함으로써 파업이 장기화되고 피해가 확대된 측면이 있었다.

라. 주요쟁점

K의료원 파업은 산별노조(보건의료노조)의 전략과 방침에 따라 진행된 파업으로서 K의료원의 2002년도 임단협에 노조요구 사항 및 주요쟁점은 2002년 보건의료노조의 4대 핵심요구사항을 반영한 것으로 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 K의료원 주요쟁점 및 주요합의내용

노조 요구사항 및 주요쟁점	주요합의내용
<p>○ 대정부4대 요구안</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근로조건 없는 주5일제 시행 및 인력 확보 - 비정규직 정규직화 - 의료 공공성 강화 - 산별교섭 제도화 및 필수공익사업장 직권중재제도 폐지 <p>○ 기타요구사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기본급 14% 인상 - 배치전환 인사고과 용역 사용 등 노사 합의 - 무보직 3단계 자동 승급 - 사학연금제도 개선(사측 부담금 인상) - 인사제도 개선 및 이사회 참여 등 경영참여 보장 - 파업기간 중 임금지급, 징계 및 민형사상 면책 	<ul style="list-style-type: none"> - 임금 9% 인상 - 산별교섭 참여 - 의료의 공공성 강화 노력 - 비정규직 처우 개선, 정규직화 및 정규직 인력 26명 충원 - 무보직 3단계 승급 및 10급 폐지, 의료기사학제 인정 - 정년 퇴직 3년전 연금 1직급 승진 - 임산부 야간근무 금지 - 경조금 지급 확대 - 임금인상분 중 0.43%를 전반기에는 복지수당으로 지급하고, 후반기부터는 교원공제 장기급여 가입원으로 지급하며, 합의후 노사동수의 공동위원회를 설치하여 사학연금과 고용 산재보험 미가입에 따른 불이익, 사학연금 T/O 문제 등을 논의한 후 결정하여 시행함. - 파업으로 인해 발생한 모든 민형사상 손해, 가압류, 고소고발 등을 동시에 취하하고, 파업참가 조합원에 대해 인사상 불이익을 주지 않으며, 형사상 불이익이 최소화 되도록 적극 노력함. - 파업기간중 임금의 45%를 업무복귀 즉시 생 활보조금으로 지급하며, 무노동무임 적용에 따른 차기년도 연월차휴가에 불이익을 주지 않음. - 노사화합 차원에서 징계처분을 받은자 중 지부장 수석부지부장은 해임에 처하고 나머지 10명은 경징계 처분함.

마. 노사합의에 대한 반발

파업시 K의료원의 기본입장은 노조발전기금, 사학연금, 창의행위 기간중 임금지급 등에 대해서는 수용불가하고 임금인상에 대해서는 정액 정률 배분. 단, 정률 기준 8.2% 인상한다는 기본 입장을 세웠으나 위의 <표 3>과 같이 노사가 합의하자 대다수 파업 불참 직원들은 무노동무임금원칙을 훼손했다며 합의서 체결에 반대하였고, 노사 합의 이후 심각한 노노 갈등, 노사갈등이 발생하였다.

또한 의료원장과 보직교수 5명은 노사 합의서 체결에 대한 책임을 지고 보직사퇴서를 제출하

였으며 임상교수 협의회는 '노사 합의'에 대한 찬반투표 결과 70.3%가 반대하였다며, "의료원장 복귀, 노조의 사과 등"을 요구하며 합의서 체결에 반대하였다.

바. 노동조합의 투쟁양태

K의료원의 파업은 앞에서 살펴본 C의료원 파업과 같이 상급단체인 민주노총 산하 보건의료노조의 지침에 따라 이루어진 파업으로 구체적 투쟁양태는 위의 단체교섭 및 파업진행경과에서 나타나듯이 병원 로비 점거농성, 대학 본관 난입 및 본관 2층 점거농성, 총장 비서실앞 복도 점거농성, 대학본관 및 정문 침묵시위, 의료원장 자택앞 시위, 병원장 및 의료원장에 대한 인신공격 등 네거티브 투쟁 등의 양태를 보였다.

사. 사측의 대응

K의료원은 노조의 파업에 대응하여 의료원장, 노무과 중심의 중앙상황실을 운영하면서 종합상황 점검과 타 병원 타결 현황 점검, 유관기관 연락, 홍보, 동향 파악, 파업일지 및 소식지를 발행 하였다. 또한 파업주동자에 대한 고소와 시설물보호요청, 조합간부에 대한 민형사상 책임과 가압류, 지부장, 부지부장 등 파업주동자 징계하고 조치를 취하였다. 그러나 노사간 파업 최종 타결시 노조가 복귀해 업무가 정상화 된 후 30일 이내에 노사화합차원에서 동조치를 취하기로 합의하였다.

3. Y의료원(2007년)

가. 사업장 및 노동조합 현황

Y의료원은 2007년 3월 기준으로 상시근로자 4,602명을 고용하여 Y의료원 산하에 A병원(치과대학병원 포함), B병원, C병원, D병원을 운영하고 있다. Y의료원노동조합은 한국노동조합총연맹 산하 전국의료산업조합연맹 소속으로 1963년 2월 29일 창립되어 약 45년의 역사를 가진 우리나라 병원계 노동조합의 효시로서, 직원수대비 조합원 가입율은 82.5%였다.

나. 노동조합과 Y의료원의 요구사항

Y의료원 노동조합은 2007년도 임금인상 및 단체협약을 앞두고 전 조합원을 대상으로 10일에 걸쳐 설문조사를 실시한 후 이에 기초하여 최초 다양한 요구안을 마련하였으나, 중앙노동위원회의 조정회의 제시안으로 노조가 최종적으로 요구한 임금안(총액대비 8.88% 인상)과 단체협약안은 다음과 같다.

< 노조의 최종 임금요구안 >

- 기 본 급 : 총액대비 4.0% 인상
- 상 여 금 : 50%
- 장기근속수당 : 25%인상
- 일 시 금 : 50만원
- 일반직 보직수당을 100% 인상(총액에 미포함)
- 현재 의료원에 재직중인 비정규직중 1년이상 근무중인 자에 한해 정규직으로 전환
- 암센터 및 신규병원 개원시 기준병상을 확대하여 운영
- 간호등급을 1등급으로 상향하여 운영
- 노사공익기금을 1억원씩 출연

< 노조의 최종 단체협약 요구안 >

- 조합원의 자격과 가입(신설)
- 명예퇴직(제26조)
- 퇴직자의 처우(신설)
- 교대근무자 보호(신설)
- 자녀학비지급(제80조)
- 명절선물(신설)
- 근무시간중의 조합활동(제10조)
- 동일임금(제62조)
- 표창(제38조)
- 산전후 휴가(제51조)
- 복지기금(제87조)

2) Y의료원의 최종 요구안

① 의료원 임금제시율 : 총액대비 1.5% 인상

의료원은 2007년 임금조정의 기본원칙으로 전년도 경영성과를 반영하고, 비정규직 차별 해소를 위한 개선비용(56억원-총액대비 3% 인상효과가 나타남), 임금수준이 병원계 전체 1위인 점, 3년간 주요 대학병원보다 2배가 넘는 임금인상을 해온 점등 전반적인 상황을 고려하여 총액대비 1.5% 임금안을 제시하였다.

② Y의료원 단체협약 제시안

Y의료원 단체협약 제시안은 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 Y의료원 단체협약 제시안

구 분	내 용
복지후생시설	- 콘도 50구좌 증좌(점진적)
정기건강관리	- 45세 이상에 대해 격년제 초음파 실시
표창	- 부상금을 상향조정 10년(금 3돈→5돈), 20년(금 7돈→10돈), 30년(금 15돈→20돈)
가족수당	- 가족수당 지급에 대해 가족수를 4명으로 제한하되, 자녀수는 제한을 두지 않음
특별휴가	- 처의 분만일 1일 → 3일
명절선물	- 의료원에서 연2회 지급하는 것을 원칙으로, 품목 등은 의료원에서 결정
산전후휴가	- 산전후 휴가시 법률에서 지급하는 135만원을 일부인상 검토
퇴직자(정년, 명예)의 처우	- 퇴직후 계약직으로 채용 긍정검토

자료 : Y의료원 내부자료

다. 쟁점사항

1) 임금관련 사항

임금인상요구안의 경우 쟁의조정 신청 전까지 노조측에서는 총액대비 12.22%(최초요구안 총액 14.15%에서 수정함)인상을 요구한 반면 의료원측은 장기근속수당의 인상과 일시금 30만원 인상안을 주장했다. 이렇게 노사의 임금인상률 차이에 대해 의료원측은 지난 3년간 평균 임금인상률이 8.61%로 주요 대학병원보다 2배가 넘는 임금인상을 해왔으며 Y의료원의 임금수준이 대학병원 전체 1위를 유지하고 있음과 2007년 7월부터 시행되는 비정규직 차별 처우개선과 관련하여 많은 비용이 소요되는 점과 Y의료원내 B병원의 인건비는 의료수익대비 50%를 상회하고, C병원과 D병원도 약 66~67%가 인건비로 지출됨에 따라 A병원에서 발생된 이익으로 타병원의 손실을 보전하고 있다는 점 등을 고려할 때 재정상의 어려움으로 2007년도 높은 임금인상은 어렵다고 설명했다.

2) 단체협약 관련 사항

Y의료원의 노사 단체교섭에서 단체협약 갱신요구안도 재원이 240억원 이상으로 소요되는 것으로 추계됨에 따라 쟁점사항이 되었다. 노동조합은 총 133조(부칙 5조 포함)의 기존 단

체협약 중 56개 조항의 개정요구와 24개 조항의 신설을 요구(총 80개 조항 요구)했으며 주요 요구사항으로는 △조합원 자격과 가입(유니온 쉘, 탈퇴시 자동해고), △근무시간중 조합 교육시간, △명예퇴직금의 인상, △퇴직자의 진료비 감면혜택 인상, △자녀학비지급 △복지관 건립 등이었다.

3) 비교섭사항의 단체교섭 쟁점화

Y의료원 노사 단체교섭에서 인사평가제도인 '다면평가'가 주요쟁점의 하나였다. 처음으로 다면평가결과를 공개함에 따라 평가결과를 접한 직원들이 노동조합을 통해 평가구조와 평가방법, 평가점수에 대해 불만을 제기하자 노조는 2006년 다면평가의 원천 무효와 인사평가 책임자의 퇴진을 요구하면서 원내에 대자보와 플랭카드를 부착하였다.

의료원은 다면평가를 재구축하는 과정에서 인사권에 관한 사항임에도 불구하고 새로운 평가제도의 평가지표 선정시 각 부서별 근로자를 참가시켰고, 새로운 다면평가를 시행하기 전에 성실하게 노동조합과 협의를 진행하였으며, 2007. 1. 다면평가제도의 시행에 대해 노동조합과 합의를 한 후 다면평가를 실시하였음을 밝혔다.

4) 비정규직의 정규직화, 간호1등급상향조정, 다인병실확대

파업돌입이후에는 1년이상 비정규직의 정규직화, 간호1등급 상향조정, 다인병실확대 등이 쟁점사항으로 대두되었다.

라. 노사분규 진행과정

1) 단체교섭 및 중노위의 노동쟁의 조정 진행경과

Y의료원 노사의 자율적인 교섭과 11차에 걸친 단체교섭이 결렬된 이후 노동조합이 중노위에 노동쟁의조정신청을 신청하게 됨에 따라 중노위는 4차례의 조정회의 즉, 예비조정회의, 1차~3차 조정회의 끝에 Y의료원 노사간의 주장의 현격한 차이로 조정안을 제시하지 아니하고 조정을 종료하였다. 그러나 노동조합이 당분간 쟁의행위를 하지 않고 자율교섭을 통해 해결하겠다고 입장을 밝힘에 따라 중재회부 보류결정을 내렸다. 그러나 노동조합의 쟁의행위시 응급의료업무, 중환자치료업무, 분만업무, 수술업무, 혈액투석업무, 신생아실업무 등 환자의 생명과 안전에 관련된 업무에 근무하는 조합원이 쟁의행위에 참가하거나, 쟁의행위로 인하여 급식업무, 병실의 온도와 습도 유지업무, 산소공급업무, 입원실 환자 진료업무 등이 정상적으로 운영되지 못하여 환자들이 제때에 정상적인 진료를 받지 못함으로써 그 질병이 악화되

거나 생명을 위해할 우려가 있다고 판단되는 경우 중재에 회부하겠다는 조건을 단 결정이었다.

2) 파업돌입

노동조합은 3일간 총파업 찬반투표를 실시하였고 찬반투표 결과 3,758명의 조합원 중 3,357명이 투표에 참가(89.3%)하였으며, 2,864명(투표참가자 기준 85%, 재적조합원 기준 76%)의 찬성으로 총파업이 가결되었다. 일단 노동조합은 병원이 필수공익사업장이기에 이처럼 쟁의행위 이전에 행해야할 중노위 조정전치, 조합원찬반투표를 거침으로써 합법적 절차는 준수하게 되었다. 이후 파업전야제를 갖고 의료원내 A병원 로비에서 음향시설을 틀어 놓고, 노래와 구호를 제창하고 로비를 전면 점거하면서 총파업에 돌입했다. 총파업은 총 28일간 지속되었으며 이 기간동안의 파업의 유형을 살펴 보면 원내파업(B병원 1일 포함) 13일, 원외파업(청송대 농성) 3일, 재택파업 3일, 휴일 9일로 분류할 수 있다.

3) 중노위 사후조정

노동조합이 총파업에 돌입한 이후 중노위는 Y의료원 노사에 노동조합 및 노동관계조정법 제61조의2(조정종료 결정 후의 조정)에 의거 사후조정을 권고하였고 이를 노사가 수락함으로써 Y의료원이 처음으로 중노위 사후조정을 받는 사업장으로 기록되게 되었다.

중노위는 사후조정회의를 개최하였고, 무려 26시간 동안 본조정회의를 진행하여 사후조정 권고안을 노사양측에 제시하였다. Y의료원은 권고안을 수락하였고, 노동조합은 사후조정 권고안을 찬반투표에 부치기로 하였으나 중노위의 권고안에 대해 노동조합의 대의원 등으로 구성된 파업대책본부회의에서 강한 거부 의사가 표출되자 파업15일차에 권고안을 투표에 부치지 않은 채 거부한다고 밝혔다. 이후 집행부 전임자들의 삭발식을 거행하면서 장기파업과 총력투쟁을 선언하였으며, 입원환자 143명이 서명을 받아 노동조합에 항의편지를 보냈고, 노동조합은 3일간 자신의 집에서 쉬거나 여행을 하는 등 재택파업에 돌입하였다.

중노위의 사후조정 권고안이 무산된 채 파업 22일차에 의료원장이 참석하는 본교섭이 개최되었으나, 별다른 진전 없이 서로의 입장차만 확인하게 되었다. 이 후 중앙노동위원회의 적극적인 노력으로 파업28일차에 2차 사후조정이 열렸고 노사양측이 사후조정안을 수락함으로써 28일간의 파업이 종료되었다. 중노위 사후조정안은 다음과 같다.

[임금협약]

- 총액임금 대비 3%를 인상 (비정규직 처우 개선을 위하여 총액임금 대비 1.7% 내외

의 소요재원은 별도)

- 일시금 30만원 지급
- 노사공익기금은 각 5,000만원씩 출연

[단체협약]

- 자녀학비지급 : 타 정규대학(전문대 포함)은 현행 160만원에서 200만원으로 상향 조정
- 미취학 아동의 경우 만 36개월 부터 취학시까지 매월 3만원을 육아교육비로 지급

[기타]

- 콘도 50구좌 구입
- 가족수당은 4인을 기준으로 하되, 자녀의 수 무제한
(가족수당의 순서는 배우자, 부모, 자녀 순)
- 처 분만시 배우자의 휴가를 1일에서 3일로 변경
- 정기건강관리중 45세 이상에 대해 복부초음파검사 격년제 실시

[권고사항]

- 간호등급 상향조정 사안에 대하여는 노사가 협의하여 정함.

마. 노동조합의 투쟁양태²⁾

노동조합의 파업이전 투쟁양태는 불법게시물 부착, 의료원장실 점거, 의료원 시설관리권 침해, 불법 석식집회 개최, 주차장 무단통제 등으로 다양하게 표출되었으며, 파업이후에는 병원로비점거 및 소음유발, 시설관리권 침해, 안전보호시설 근무자의 쟁의행위 참가 기획 및 주동 등의 양태로 나타났다.

바. 사측의 대응

Y의료원은 노동조합의 파업선언 이후부터 정당한 쟁의행위 대해서는 인정하겠지만 그렇지 아니한 쟁의행위에 대해서는 '법과 원칙'에 따라 처리한다는 입장을 견지하였다.

2) 이하의 불법, 명예훼손, 침해 등의 용어사용은 서울지방노동위원회의 「Y의료원 부당징계 및 부당노동행위 구제신청사건」의 심판결과(판정서)를 참조하였다.

1) 비상대책위원회 운영

Y의료원은 노조의 파업이 결의된 상태에서 의료원장을 위원장으로 하는 Y의료원비상대책위원회를 조직하여 파업에 대비하였고 하부조직으로 종합상황실을 운영하였다. 비상대책위원회의 주요기능은 종합상황실로부터 파업상황을 보고 받아, 이에 따른 제반 대책을 논의 확정하는 것이었다.

2) 단체협약해지 통보

Y의료원은 노동조합이 파업에 돌입하자, 파업이후 성실한 교섭태도를 촉구하고 노동쟁의의 조속한 해결을 위해 불가피하게 현행 단체협약의 해지를 통보하였다. 단체협약 해지통보는 단체협약 유효기간이 종료되었음에도 불구하고 단체협약이 갱신체결되지 아니하였을 경우, 해지통보 6개월 후에 단체협약의 해지효력을 발생시키는 것이다. 즉, 유효기간 중이라도 단체협약이 갱신체결 되면 단체협약의 해지효력은 발생하지 않으나 해지 통보일로부터 6개월 이내에 단체협약이 체결되지 않으면 현행 단체협약은 효력이 상실되는 것이다. 하지만 단체협약이 해지되더라도 현행 단체협약상 규범적 부분인 임금, 근로시간 기타 근로조건에 관한 사항은 근로조건으로 체화되어 그 효력이 유지된다.

3) 파업참가자에 대한 Y의료원 출입금지 조치

전면 총파업에 돌입하면서 Y의료원 A병원 로비를 지속적으로 무단점거하여 농성함으로써 환자들의 안정가료와 의료원의 업무를 저해하는 행위로 인하여 환자 및 내원객들의 고통이 가중됨에 따라, 환자 및 보호자들의 불만이 커지자 파업참가자에 대하여 의료원 출입금지조치를 취하였다.

4) 무노동무임금 원칙적용

Y 의료원은 법과 원칙에 따라 파업기간동안에 대한 임금지급과 관련하여 무노동무임금 원칙을 적용하였다.

5) 전략적 홍보활동

유관기관 및 환자보호자들에게 의료원의 입장을 적극적으로 설명하고 이해를 구하기 위하여 전략적으로 홍보활동을 강화하였다. 전략적 홍보활동은 소식지, 성명서, 담화문 등 공식적인 방법에 의한 것 뿐만 아니라 비정형적인 개인적 홍보활동도 포함하는 것이었다. 경영진의 노사관계 정책에 대한 올바른 전달 필요성 때문에 소식지인 ‘참소식 ‘(24회), 담화문, 경영서

신(4회), 가정통신문 발송(4회), 병원장서신(5회), 단위기관장 서신등을 발행하였으며 기자회견을 2회 실시하였다.

6) 사규에 의한 징계조치

Y의료원의 명예와 신용 훼손, Y의료원 업무에 대한 불복운동 주동, 의료원장실 점거, 쟁의행위개시 이후 병원로비 점거 및 업무방해, Y의료원 시설물 무단이용 기획·주동, 병원로비 점거 및 업무방해 적극 가담 및 주동, 주차장 무단통제·점거, 안전보호시설 근무자 쟁의행위 참가 기획·주동 등의 비위행위에 대하여 노조간부 19명에 대하여 각각 정직 3월 ~ 출근정지 10일의 징계조치를 실시하였다.

III. 의료원별 노사분규 사례비교분석

1. 노사분규의 원인이 된 주요쟁점(요구)사항

2002년 C, K의료원과 2007년 Y의료원 노사분규시 노사분규의 원인이 되는 주요 쟁점은 <표 5>와 같다. 즉, 임금인상과 비정규직 정규직화, 노조의 인사권 참여, 의료의 공공성 강화는 대형 분규를 거친 3곳의 의료기관에서 공통적으로 쟁점이 되는 사항³⁾이었다.

C의료원, K의료원의 파업발생시점과 Y의료원 파업발생시점에는 5년이라는 기간차이가 있음에도 불구하고 각 사업장별로 공통적으로 임금인상과, 비정규직 정규직화, 노조의 인사권 참여, 의료공공성강화가 노사분규의 쟁점사항이었다. 또한 보건의료노조 등의 임단협요구안에 위 사항들이 2002년 이후 거의 매년 포함되는 것으로 판단컨대 임금인상과, 비정규직 정규직화, 노조의 인사권 참여, 의료공공성강화가 최근 의료기관내에서 핵심쟁점 사항이었다.

또한 주5일제 등 근로시간 단축, 사학연금 기관부담금증가, 파업기간중 임금지급요구, 징계완화, 산별교섭 등 교섭방식과 직권중재제도 폐지, 산전·후 90일 유급은 산별노조의 공동요구안으로서 C의료원과 K의료원 2곳 의료기관에서 공통적 쟁점사항 이었다. 그 외에는 각 사업장의 특수성을 반영한 주요쟁점으로 간호등급 1등급 상향운영, 자녀학비지급, 유니온숍 제도, 무보직 3단계 자동승급 등으로 나타났다.

이와 관련하여 2002년도 C의료원과 K의료원에서 주요쟁점이 되었던 주5일제 등 근로시

3) C의료원과 K의료원 노동조합은 보건의료노조지부로 2002년 당시 보건의료노조의 공동요구안으로 임단협을 진행하였기 때문에 요구사항이 겹치는 부분이 있다.

간단축과 사학연금 기관부담금증가 그리고 산전·후 휴가 90일유급 사항은 2007년 Y의료원 파업에서는 거론되지 않았는데 이는 이미 Y의료원에서 2002년(산전후휴가 90일 유급), 2004년(주5일제 등 근로시간 단축) 2005년(사학연금기관부담금 증가) 임단협을 통해 노사가 합의한 사항이기 때문이다.

또한, 산별교섭 등 교섭방식 관련 사항은 소속된 상급단체의 차이로 인해 발생한 요구사항이었고 나머지 쟁점사항 등은 각 의료기관의 특수성을 반영하는 쟁점들로 다양하였다.

그러나 이들 쟁점은 어느 하나만이 아니라 임금인상을 중심으로 여러 쟁점이 복합적인 양상을 띠는 경향으로, 노사분규의 진정한 쟁점을 특정하는 것은 쉽지 않다고 본다.

이와 관련하여 2002년도 C의료원과 K의료원에서 주요 쟁점이 되었던 주5일제 등 근로시간단축과 사학연금 기관부담금증가 그리고 산전·후 휴가 90일유급 사항은 2007년 Y의료원 파업에서는 거론되지 않았는데 이는 이미 Y의료원에서 2002년(산전후휴가 90일 유급), 2004년(주5일제 등 근로시간 단축) 2005년(사학연금기관부담금 증가) 임단협을 통해 노사가 합의한 사항이기 때문이다.

또한, 산별교섭 등 교섭방식 관련 사항은 소속된 상급단체의 차이로 인해 발생한 요구사항이었고 나머지 쟁점사항 등은 각 의료기관의 특수성을 반영하는 쟁점들로 다양하였다.

〈표 5〉 C, K, Y의료원의 주요 쟁점 비교

주요 요구사항	C의료원	K의료원	Y의료원
임금인상	0	0	0
비정규직 정규직화	0	0	0
노조의 인사권 참여	0	0	0
주5일제 등 근로시간단축	0	0	
사학연금 기관부담금 증가	0	0	
파업기간중 임금지급 요구	0	0	
징계완화	0	0	
의료공공성 강화	0	0	0
산별교섭 등 교섭방식	0	0	
직권중재제도 폐지	0	0	
산전·후 휴가 90일 유급	0	0	
간호등급 1등급 상향 운영			0
유니온 쉐 제도			0
자녀학비지급 관련사항			0
무보직 3단계 자동승급		0	

2. 쟁의행위의 유형

노조법 제2조 제6호는 '이 법에서 쟁의행위라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 해당하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것을 말한다' 라고 규정하고 있다. 따라서 노동조합이 쟁의행위시 요구하는 주장을 관철시키기 위해서는 태업, 준법투쟁 등도 고려해 볼 수 있음에도 비교대상 세 의료기관의 노사분규시 쟁의유형은 바로 파업의 형태로 표출되었다. 이와 관련하여 보건의료노조 등은 병원사용자측에서 직권중재를 이용해 불성실교섭으로 파업을 유도하여 불법파업으로 내몰고 있기 때문이라고 주장했다.

직권중재란 병원을 비롯한 철도, 통신 등 필수공익사업장의 경우 노사간 교섭이 결렬돼 노동쟁의 조정기간이 끝나더라도 중재에 회부될 경우 향후 15일 동안은 쟁의행위를 할 수 없도록 한 제도다. 직권중재 기간중 노조가 파업에 들어가면 무조건 불법파업으로 규정된다. 때문에 매년 실시되는 병원노사간 임단협 협상은 쟁의조정기간인 15일 동안 교섭타결이 이뤄지지 않으면, 곧바로 직권중재에 회부돼 불법파업으로 간주되며 장기파업으로 치닫는 악순환이 되풀이 되고 있는 실정이다(테일리메디, 2002.6.10).

3. 노조의 파업양태

파업시 노조의 구체적 행동양태를 살펴보면, C의료원 노조는 파업돌입 이후 사업장내 집회와 병원로비 점거, 불법게시물 부착, 스프레이 낙서, 사측에 대한 폭력과 협박, 기물파손, 시설물점거가 있었고 공권력투입 이후에는 사업장외 집회와 텐트농성 등을 하였다. 뿐만 아니라 직권중재회부에도 불구하고 불법파업 강행을 통하여 병원운영을 저해하고 파업당일 통보도 없이 중환자실, 수술실, 응급실 인력을 거의 전부 철수, 영양과 치료식 조리요원의 파업 참여 등 안전보호시설의 운영을 방해하였다. 한편 K의료원 노조도 병원로비점거농성, 총장 비서실 앞 복도 점거농성, 의료원장 자택 앞 시위, 병원장 및 의료원장에 대한 인신공격 등 네커티브 투쟁과 재단 및 이사장, 병원장 개인에 대한 타격투쟁에 맞춰져 있어 K의료원은 진료차질 이외에도 대외적 이미지 손실이 현저하였다.

Y의료원 노조는 파업이후 병원로비를 점거한 채 확성기, 앰프 등을 이용하여 노동가요와 구호를 제창함으로써 80dB(80dB이상의 소음은 도로에서 주행하는 자동차의 소음과 맞먹는 규모로 정상적인 대화가 불가능할 뿐만 아니라 오래 노출될 경우 청력장애와 혈관수축까지 일으킬 수 있는 수준임) 이상의 소음을 유발하였으며, 의료원 시설물의 무단이용, 스프레이

낙서, 불법게시물 부착으로 인한 명예훼손 등의 양태⁴⁾를 보였으나 폭력이나 기물파손 등은 없었다.

4. 사용자의 대응조치

사용자의 대응조치와 관련하여 C의료원(2002년)은 불법파업을 주동하거나 폭력·파괴 행위를 한 직원에 대해서는 사규에 의해 징계처리 하였으며 불법행위자에 대하여 손해보전을 위한 가압류, 출입금지가처분신청 등 민사상 조치를 취하였다. 또한 노조의 폭력, 파괴, 시설물 점거가 상당기간 지속됨에 따라 이들의 해산을 위해 공권력투입을 요청하였으며, 최소한의 인원에 한해서 형사고소·고발조치하였으며 시설물에 대한 보호요청을 하였다. 그러나 무노동무임금 적용과 관련하여서는 복귀자들에 대해서는 선처한다는 기관의 방침아래 각 복귀차수에 따라 파업참여일을 휴가나 정상근무로 처리하여 급여에 대하여 선처를 하거나 생계비를 지급함으로써 노조법 제44조(쟁의행위 기간 중의 임금지급요구의 금지) “쟁의행위 기간 중의 임금을 요구할 수 없다”는 무노동무임금 원칙은 지켜지지 않았다.

한편, K의료원도 파업주동자와 불법행위자 등에 대하여 민사상 가압류와 손해배상 책임을 추궁하고 형사상 고소, 고발조치를 하였으며 경찰에 대한 시설물 보호요청과 사규에 의한 해고 등 징계조치를 행하였다. 그러나 최종 합의시 파업으로 인해 발생한 모든 민형사상 손해, 가압류, 고소고발 등을 동시에 취하하고 파업참가 조합원에 대해 인사상 불이익을 주지 않으며, 형사상 불이익이 최소화 되도록 적극 노력하며 파업기간중 임금의 45%를 업무복귀 즉시 생활보조금으로 지급한다고 노사가 합의하였다. 이에 파업불참 직원의 약 70%가 ‘법과 원칙을 어긴 노사합의’라며 재단과 노조측을 비난하며 합의서 체결이후 심각한 노노갈등, 노사갈등이 발생하였다.

이와는 달리 Y의료원은 노동조합의 파업선언 이후부터 정당한 쟁의행위에 대해서는 인정하겠지만 그렇지 아니한 쟁의행위에 대해서는 ‘법과 원칙’에 따라 처리한다는 입장을 견지하였다. 노조가 파업에 돌입하자 Y의료원은 파업이전부터 조직된 비상대책위원회를 운영하며 노조의 파업양태에 발 빠르게 대처하였다. 즉, 노조의 파업돌입과 동시에 단체협약해지를 통보하였고 조합원과 환자들을 대상으로 소식지인 ‘참소식’을 배포함으로써 의료원의 입장을 적극적으로 설명하고 이해를 구하려 노력하였다. 또한 C,K의료원 처럼 파업주동자 및 불법행위자에 대해서 사규에 의한 징계처리와 불법행위자에 대한 고소,고발과 민,형사상

4) 이 부분은 서울지방법노동위원회 「Y의료원 부당징계 및 부당노동행위 구제신청사건」의 심판결과(판정서)를 인용하였다.

법적조치를 취하였다.

그러나 위의 두 의료기관과 달리 Y의료원의 대응조치중 특이할 만한 사항은 노동조합이 총파업 이후 Y의료원 A병원로비를 지속적으로 무단점거하여 농성함으로써 환자들의 안정치료와 의료원의 업무를 저해하는 행위로 인하여 환자 및 내원객들의 고통이 가중됨과 동시에 불만이 커지자 파업참가자에 대하여 의료원 출입금지조치를 취하였다. Y의료원의 동(同)조치는 파업을 조속히 마무리하는데 있어 아주 실효성 있는 조치로 평가할 수 있었다. 그리고 우리나라의 경우 파업 후 단체협약을 체결할 때 파업기간에 대한 임금지급을 전제조건으로 내걸거나 파업기간에 대한 임금지급을 요구하는 쟁의행위를 하는 등 잘못된 노사관행이 있었는데 무노동무임금원칙을 철저히 적용함으로써 이러한 관행을 개선하는데 기여하였다.

IV. 요약 및 제언

의료기관에서 발생한 노사분규중 2002년도 C의료원과 K의료원 그리고 2007년도 Y의료원에서 발생한 노사분규의 특징을 파악해 본 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 임금인상과 비정규직 정규직화, 노조의 인사권 참여, 의료공공성 강화 등은 의료기관내에서 주로 요구되어지는 핵심 쟁점사항이라는 것을 알 수 있었다. 또한 주5일제 등 근로시간 단축, 사학연금 기관부담금증가, 파업기간중 임금지급요구, 징계완화, 산별교섭 등 교섭방식과 직권중재제도 폐지, 산전·후 90일 유급은 산별노조의 공동요구안으로서 C의료원과 K의료원 2곳 의료기관에서 공통적 쟁점사항 이었다. 그 외에는 각 사업장의 특수성을 반영한 주요쟁점으로 간호등급 1등급 상향운영, 자녀학비지급, 유니온숍 제도, 무보직 3단계 자동승급 등으로 나타났다. 그러나 이들 쟁점은 어느 하나만이 아니라 임금인상을 중심으로 여러 쟁점이 복합적인 양상을 띠는 경향이 있었다.

둘째, 의료기관내 노사분규발생시 대표적 쟁의유형은 파업이라 할 수 있다.

이와 관련하여 보건의료노조 등은 병원사용자측에서 필수공익사업에 적용되는 직권중재를 이용해 불성실교섭으로 파업을 유도하여 불법파업으로 내몰고 있기 때문이라고 주장했다. 직권중재 기간중 노조가 파업에 들어가면 무조건 불법파업으로 규정된다. 때문에 매년 실시되는 병원노사간 임단협 협상은 쟁의조정기간인 15일 동안 교섭타결이 이뤄지지 않으면, 곧바로 직권중재에 회부돼 불법파업으로 간주되며 장기파업으로 치닫는 악순환이 되풀이 되고 있는 실정이다.

셋째, 세 의료기관 노조의 파업양태의 공통점은 파업의 실효성을 제고하기 위하여 병원로

비를 점거하여 연좌농성을 한다는 것이다. 노동조합 및 노동관계조정법 제42조(폭력행위 등의 금지) 제1항은 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설의 점거를 금지하고 있다. 또한 노동부 행정해석은 병원로비를 노조법 제42조의 주요업무시설에 해당된다고 보고 있기 때문에 병원로비를 점거하고 연좌농성하는 것은 쟁의행위의 정당성 유무를 판별시 정당한 쟁의행위로 평가받기에는 논란의 소지가 있을 수 있다.

넷째, 파업과 관련한 의료원측의 대응조치는 무노동무임금, 직장폐쇄, 고소, 고발, 손해배상 및 가압류, 징계조치 등이 있었으나 무노동무임금은 C의료원과 K의료원에서는 원칙에 맞게 적용되지 않았다. 그러나 Y의료원은 무노동무임금원칙을 철저하게 적용함으로써 파업 후 단체협약을 체결할 때 파업기간에 대한 임금지급을 전제조건으로 내걸거나 파업기간에 대한 임금지급을 요구하는 쟁의행위를 하는 등 잘못된 노사관행을 바로잡는데 기여하였다. 또한 단체협약해지통보와 Y의료원출입금지조치는 파업을 조속히 마무리 하는데 있어 실효성 있는 조치였다.

이상의 결과를 종합해 보면 의료기관 노사분규과정에서의 쟁점은 어느 하나만이 아니라 임금인상을 중심으로 여러 쟁점이 복합적인 양상을 띠는 경향이 있었다. 또한 파업진행과정에서 노조법상의 주요 업무시설에 해당하는 병원로비를 점거함으로써 쟁의행위 정당성 유무를 판단시 논란의 여지가 있을 수 있으며 노사분규를 조기에 해결하기 위해서는 노사 모두 법과 원칙을 존중하여야 한다는 것이다.

이와 같은 사실을 바탕으로 노사분규를 예방하거나 조기에 해결하기 위하여 다음과 같이 몇 가지를 제언하고자 한다.

첫째, 파업이 일단 발발하면 어떠한 형태로든지 환자와 의료기관에 피해를 주게끔 되어 있어 파업발생시점에서 대책을 강구하는 것은 사후약방문 격이 될 수도 있어 평상시 예방적 노무관리시스템이 적극 가동되어야 한다. 즉, 병원직원들로 하여금 병원의 한 구성원이라는 인식을 제고시키고 욕구를 분출시킬 수 있는 다양한 방안(동호회 지원, 제안제도활성화와 적절한 포상제도 구비, 가족친화적 프로그램을 적극적으로 도입 등)을 강구함으로써 동반자적 노사관계를 유도해 나가야 한다.

둘째, 노사관계에 대한 병원직원들의 근본적인 인식변화를 도모할 수 있도록 노사관계와 관련한 사전적, 평시적 교육프로그램을 강화하고, 병원정책에 대한 적극적인 내부홍보 등을 통해 건전하고 올바른 노사관계관이 형성되도록 해야 한다.

셋째, 중간관리자는 노사관계에 있어 현장의 사용자라는 인식을 바탕으로 적극적인 사전적 해결노력을 전개해 나가야 한다. 즉, 직원들의 평소 관심사, 다수의 의견, 불만사항 등을 경영진에 여과 없이 전달함으로써 경영진의 노사관계에 대한 예측을 높이고, 적절한 정책이 이

루어 질 수 있도록 하는 역할을 담당해 주어야 한다. 뿐만 아니라 부서별 미팅이나 친목활동, 면담, 각종 모임 등을 통해 직원들과 친밀감과 유대감을 형성하여 인간적인 신뢰관계를 바탕으로 노사문제해결에 많은 노력을 기울여야 한다.

넷째, 아무리 파업 종결이 시급하다고 하여 "병원과 전체 근로자 관점"이라는 파업 타결원칙에서 벗어난 임시방편적인 사태해결은 노사분규를 관행화시켜 중장기적으로 노사관계를 악화 시킬 수 있음을 명심하여야 할 것이다.

마지막으로 사용자와 노동조합의 관계가 대립적인 측면이 있기는 하지만, 결국은 함께 가야 하는 공동운명체임을 인식하고 공식적이든 비공식적이든 다양한 경로를 통하여 노사간의 지속적인 커뮤니케이션을 통해 협력적 노사관계로 나아가야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김형배. 노동법. 박영사, 1998
- 대한병원협회. 02의료기간 노사분규 백서, 2003
- 박형철. 병원사업 필수유지업무별 대상직무 및 필요최소한의 유지운영 수준. 2007
- 이상윤. 노동법. 법문사, 2007
- 이선구. 노동자의 파업성향에 관한 실증적 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문, 1990
- 천병현. 의료기관내 협력적 노사관계 구축을 위한 방안 연구. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문, 2006
- 노동부 홈페이지(<http://www.molab.go.kr>)
- 보건의료노조 홈페이지(<http://bogun.nodong.org>)
- 연세의료원 노동조합 홈페이지(<http://www.yumctu.or.kr>)
- Mill,D.Q. Labor-Management Relations. N.Y:McGraw-hill Book Co, 1986
- Hyman, R. ,Strikes. London:Fontana Paperbacks, 1984
- Brody, P.E. and J.B. stamm, "strike Two: Hostpitals Down but Not out", Health care Management Review : 3(3), summer 1978
- Kramer, S.G. and W.L.Ellert,"Strikes, Solicitation, and Bargaining : The Nationall Labor Relations Board Applies the Act to the Health Care Industry", Handbook of Health Care Human Resources Management(ed. by Metzger. N), Aspen Systems Coporation, 1981