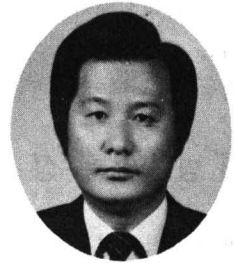


무엇이 문제인가—경영자측 입장

## 극한적 鬪爭方式 가능한한 피해야



李 宗 德

〈부천제일병원 총무과장〉

### 1 머리 말

병원계는 지금 홍역을 앓고 있다. 작년 하반기 이후 격렬하게 진행된 병원에서의 노사분규는 그렇지 않아도 불합리한 의료보험수가로 어려움을 겪고 있던 병원의 경영을 더욱 어렵게 하고 있다.

병원은 인간의 생명을 다루는 곳이고 그 어느 집단보다도 고급의 전문인력이 많이 모여 있는 곳이다. 그렇기 때문에 파행적인 노사관계는 곧바로 환자의 생명을 위협하고 그만큼 대사회적인 파급효과도 크다.

병원에서의 노동조합결성과 그에 따른 노사협의, 노동쟁의를 헌법에서 보장하는 노동자들의 당연한 권리이고 민주화운동과 발맞춘 시대의 대세라고 본다면 이를 백안시하거나 거부할 것이 아니라 오히려 적극적으로 수용하고 적절히 대처하기 위한 병원당국의 노력이 필요하다. 병원노사관계의 올바른 정립을 위해서는 노사문제의 본질에 대한 정확한 인식을 필요로 한다. 병원경영자는 노조를 어떻게 생각하고, 노조에게 무엇을 바라며, 지난해부터 발생한 노사분규로부터 무엇을 느끼고 배웠는가 등의 문제는 병원이 사회속에서 차지하는 위치와 역

할, 병원이 가지는 타사업장과의 차이 등 병원의 특수성과 연관지어 답해져야 하리라 본다.

이 글에서 필자는 올바르게 아는 것이 문제해결의 지름길이란 생각에서 가능한한 공정한 시각으로 병원 노사문제를 바라보고자 했다. 그 까닭은 그렇게 하는 것이 병원경영자가 노사문제를 합리적으로 정립하는데 도움이 되고 그것이 장기적으로 볼 때 경영자의 이익에 부합한다고 보았기 때문이다.

### 2 병원의 역할

주지하듯이 병원의 존립목적은 환자진료에 있다. 병원은 이러한 목적수행을 위해 다음의 4 가지 기능을 갖는다고 일반적으로 말해진다.

첫째 양적으로 충분하며 질적으로 훌륭하고 경제적으로 적합한 진료를 해야 한다.

둘째는 병원에 종사하는 모든 사람, 즉 인턴 레지던트를 비롯한 전공의 간호사 의료기사 행정직 종사자 등등에 대한 교육과 훈련을 실시한다.

셋째 병원의 인력 시설 장비를 이용하여 임상 및 기초의학에 대한 연구를 통해 의학발전에 기여해야 한다.

마지막으로 병원이 속해 있는 지역사회와의 관계 증진을 위하여 지역사회를 위한 공중보건 및 의료 기능을 수행하여야 한다.

병원이 갖는 이러한 기능과 역할 수행을 위해 병원은 특수한 조직형태를 취하게 되며 여러가지 다른 기업체나 사업장에서는 발견할 수 없는 특성을 갖게 된다.

따라서 병원에서의 노사관계는 노사관계 일반이 지니는 특성과 함께 이러한 병원의 특수성에 의해 규정될 수 밖에 없다.

### 3 병원의 특수성

병원의 특수성은 병원의 목적과 역할수행의 특수성이 발현된 것으로 다음과 같이 나타난다.

첫째로 병원은 비영리조직이다. 병원은 영리목적으로 하는 기업이 아니기 때문에 병원의 진료행위는 상업성을 띠지 않고 병원의 활동에는 여러가지 제약이 따르게 된다. 반면에 병원의 이러한 특성을 무시하고 병원의 활동이 상업성을 띠게 되면 사회로부터 지탄의 대상이 된다.

둘째 병원조직은 다양한 전문인력으로 구성돼 있다. 이것은 병원이 배타적이고 독선적으로 운영되기 쉽다는 것을 의미한다. 한 전문가집단과 다른 전문가 집단 사이에 마찰의 소지도 많이 있으며 이 경우 갈등을 해소하기 위해서는 고도의 노련함이 요구된다. 다른 한편 전문성을 띠지 못하는 단순직 종사자들에게는 소외의식을 발생시킬 가능성도 상당히 큰 데 그 까닭은 전문가 집단이 특권화할 가능성이 있기 때문이다.

세째 병원의 특성상 진료를 직접 담당하는 의료직의 중요성이 강조되고 의료직에 대한 우대현상이 두드러지고 있는데 이것이 도를 넘어 지나칠 경우 의료직종사자의 권위의식과 비의료직 종사자의 소외감이라는 양극화현상을 나타내기 쉽다.

### 4 병원노사분규의 문제점

병원노사분규에서 무엇이 문제인가를 살펴보기 전에 노사분규를 바라보는 시각정리부터 하도록 하

겠다.

이제 노조를 불순세력 보듯 하는 선입견은 버려야 한다는데는 이견이 없는 듯하다. 양당정치가 가장 발달된 영국같은 나라의 안정된 정치를 뒷받침하고 있는 한 축은 바로 노조에 의해 뒷받침되고 있는 노동당이다. 이러한 현상은 서구 선진자본주의사회의 보편적인 모습이다.

우리나라의 경제규모는 87년도 수출액이 450억 달러, 1인당 GNP 2,800달러에 이를 정도로 성장했으며 올해의 수출목표는 520억달러 1인당 GNP는 3,300달러이다. 우리나라 경제규모가 이 정도로 커졌다는 것은 우리사회도 보다 안정된 사회로 가기 위해서 노조의 건전한 육성이 필요한 단계에 와 있음을 의미한다.

지난해 다소 격렬한 양상을 띠었던 노사분규는 그동안 노조의 설립과 건전한 발전이 지나치게 억압되었었고 노동자들이 성장의 그늘에서 자기 몫을 제대로 분배받지 못했던데서 기인한 반작용으로 보아 무리가 없을 것이다.

병원에서의 노조설립도 이러한 관점에서 바라본다면 지극히 자연스런 현상으로 받아들일 수 있다. 그동안 발생된 병원노사분규도 사용자측에 일방적으로 기울어져 있던 그동안의 노사관계를 평형적인 노사관계로 정립시키고자 하는 노조의 노력이 다소 격렬하고 급속하게 표현됨에 따라 나타난 일시적인 현상으로 볼 수 있다.

어쨌든 지난해말부터 올해 상반기까지 진행된 병원에서의 노사분규는 병원 노무관리에서의 문제점들을 여러 측면에서 노정시켰고 노사협회의 경험이 노사양측다 전무한 상황이었으므로 문제의 심각성은 더 컸으며 이 과정속에서 앞으로 병원노사관계가 자리잡음하는데 도움이 될 몇가지 소중한 경험들이 축적됐다고 보여진다.

#### 1. 진료업무의 계속

선집단행동, 후협상이라는 양태로 나타났던 지난해 말의 초기 병원 노사분규는 병원의 존립 그 자체를 위협하는 파행적인 방식으로 전개됐다.

많은 병원에서 파업으로 진료가 중단되는 사태가 발생했으며 S대병원 같은 대표적인 대학병원의 파

업은 사회에 큰 물의를 빚기도 했다.

병원의 파업을 바라보는 시민들의 반응은 『있을 수 없는 일이다』라는 부정적 시각으로부터 『오죽 했으면 병원에서 파업을 하겠느냐』는 동정적인 시각에 이르기까지 다양했지만 대체로 부정적인 모습으로 나타났다.

어쨌든 대화로써 문제를 해결하지 못하고 환자의 생명을 가장 소중히 여겨야 할 병원에서 파업으로 진료중단이란 사태까지 초래케한 노사양측의 신중치 못한 자세는 비난을 면키 어려웠다고 본다.

병원은 환자진료를 목적으로 하는 조직이다. 병원에서의 진료는 공장에서 물품을 생산하는 과정과 비교될 수 없다. 공장에서 파업으로 생산정지된 물품의 양은 노동자를 더 고용한다든가 근무시간을 연장하든가 하여 파업한 기간만큼 공장을 더 가동하면 회복이 가능하다. 그러나 병원에서 파업으로 진료가 정지돼 환자의 병이 악화되거나 그 결과 생명을 잃게 된다면 이것은 돌이킬 수 없는 손실이 된다.

그러므로 노사 모두 병원이 인간의 생명을 다루는 곳임을 명심하고 성실히 노사협약에 임하여 병원에서 진료의 중단이라는 최악의 사태가 발생하는 것을 최대한 막아야 한다.

경영주는 어떠한 일이 있어도 노조가 파업을 해 진료가 중단되는 사태까지 이르게 해서는 안된다는 각오로 성실하게 협의에 임해야 하고 노조도 무작정 파업에 돌입하기보다는 진료는 계속하면서 집단적인 의사표시를 단계적으로 해나가 파업은 최후의 카드로 사용하는 병원노동쟁의의 합리적 관행을 수립해야 한다.

## 2. 대화의 부족과 신뢰의 상실

현재 많은 병원의 경영주측과 노조측 사이에는 심한 불신의 늪이 가로 놓여 있다. 경영자는 노조를 믿지 못하고 노조는 경영주, 중간관리자를 믿지 못하는 사태가 발생했다. 환자진료라는 축을 중심으로 병원의 모든 부서가 유기적으로 연결돼 있는 병원구조의 특수성을 감안한다면 이러한 현상은 병원존립자체를 위협하는 것이라 아니 할 수 없을 것이다. 이러한 불신의 원인은 여러가지가 있을 수

있겠지만 다음의 두가지만 지적하겠다.

노조측이 병원측에 가지는 불신의 원인은 노조가 생기기 이전까지의 가부장적 사조직관리방식에 의존한 병원운영이 빚은 결과라 본다. 병원 의료인력수급의 특수성으로 인해 경영주는 과행적인 자금지출과 이에 드는 자금확보를 위해 병원운영을 일방적이고 폐쇄적으로 하는 경우가 많았는데 노조가 결성되자 더 이상 이런 방식으로 병원을 운영할 수는 없게 된 것이다. 노조의 병원 능력을 벗어난 지나친 요구에 대해 경영주가 경영수지상태를 공개해도 오랫동안 이어져온 대화의 단절로 인해 노조가 제시된 수치 그대로를 사실로 믿지 못하는 사태가 발생한 것이다.

경영주측의 노조에 대한 불신의 원인은 집단의 힘에 의존한 노조의 과격한 행동에 있다. 사용자의 입장을 대변하는 중간관리자들의 경우 얼굴을 맞대고 같이 근무하던 하급직원으로부터 노조가 생긴 이후 하루 아침에 적대시되는 경우가 있는데 이런 식으로 발생하는 배반감은 대화를 더욱 불가능하게 하여 노사협의 전과정에 영향을 미칠 정도로 큰 것이다.

이제 병원노사관계는 상실된 신뢰를 회복하는 것이 무엇보다 중요한 단계에 와 있다. 신뢰회복은 솔직한 대화로부터 출발해야 한다. 대화는 서로가 서로를 대등하고 공정한 파트너로 인정할 때 가능하다. 노가 사를, 그리고 사가 노를 서로 공정한 자기 몫을 가진 파트너로 인정해 주고 자기몫을 주장해야지 일방적으로 자기몫만 주장하고 경영주의 몫을 인정하지 않거나 근로자의 몫을 인정하지 않는다면 이러한 주장은 이제 설득력이 없음을 알아야 한다.

경영자는 과감하고 솔직하게 병원의 수지상태를 공개해 노조의 협조를 구하고 노조는 집단의 힘에 의존한 강변적이고 일방적인 주장을 중지해야 한다.

## 3. 권위의식과 소외감

지난해부터 발생한 병원노사분규의 중요 원인중 하나는 절대적 빈곤감보다는 상대적 빈곤감으로부터 발생됐다고 일반적으로 인정되고 있다. 이런 현상은 대학병원의 노사분규에서 두드러지게 나타나

고 있다. 또 많은 수의 병원노조가 인격적 처우의 개선을 요구조건중의 하나로 내세웠다.

이러한 상대적 빈곤감의 원인은 주지하듯이 비의사직종사자들이 의사직종사자들에 비해 너무 적은 임금을 받으며 인격적으로도 차별적인 대우를 받는다는 데 기인한다. 의사직과 비의사직간의 이러한 차별적 처우는 의사직종사자에게는 권위의식을, 비의사직종사자들에게는 소외감을 가져다 주었고 이것이 병원에서의 노사분규를 폭력적이고 폭발적으로 발생시키는 한 원인이 되었다. 비의사직종사자들은 자기들에게 돌아올 몫이 부당하게 의사직 종사자들에게 갔다고 느끼는 것이다.

이같은 현상은 현재의 우리나라 의사인력수급 구조상 어느 정도는 불가피한 것이 현실이라는 것을 인정하는 데서부터 문제의 해결을 모색해야 한다.

비의사직종사자에 대한 비인격적 대우는 마땅히 개선되어야 하며 특권의식과 자긍심은 다른 것이란 것을 인식하고 경영자나 의사직종사자가 혹시 특권 의식을 가지고 있다면 이의 불식을 위해 서로 노력해야 한다.

#### 4. 정보와 지식

초기 병원노사분규의 특색중의 하나는 사용자측이나 노조측이 모두 노사문제에 대한 예비지식이나 관리능력이 부족했던 것으로 나타났다는 것이다.

지금은 그동안 축적된 정보와 지식이 어느 정도 있기 때문에 그때보다는 덜 하지만 아직도 일부 병원의 경영자중에는 노조측을 잘 이해하지 못할 뿐 아니라 노조에 관한 정보를 제대로 수집하지 못하

여 불리한 처지에 빠지는 경우가 있다고 한다.

병원경영자는 근로기준법을 비롯한 노동조합법등 노동관계법규를 사전에 숙지하여 노사분규에 올바르게 합법적으로 대처해야 하며 근로자도 마찬가지로 정확한 정보와 타당한 논리에 근거해 자기주장을 명확히 해야 한다고 본다.

#### 5. 맺 음 말

노사문제는 이제 병원경영자가 해결해야 할 회피할 수 없는 과제인 하나가 되었다. 그것도 일시적이거나 왜도난마식으로 해결할 수 있는 문제가 아니라 지속적이고 주기적으로 재연돼 경영주와 관리자들을 괴롭힐 것이다.

병원노사문제의 해결은 이러한 현실을 회피할 수 없는 현실로 받아들이는 데서부터 시작된다. 그리고 그것은 문제를 있는 그대로 근본적으로 이해해야만 풀릴 수 있다. 문제에 대한 본질적 인식없는 미봉적 대처방식으로는 문제가 해결되지 않는다는 것도 명심해야 한다.

근로자들의 쟁의가 그들의 정당한 몫을 찾기 위해 발생한 것이라면 그 몫을 돌려주기 위해 최선의 노력을 기울여야 하며 상대적 빈곤감이나 소외감 때문이라면 가능한한 그것들을 해소시켜 주는 방안이 마련돼야 한다.

노조는 병원종사자들의 조직으로서 환자의 생명은 유일회적이라는 것을 명심하고 반드시 적절한 절차를 거쳐 자기주장을 전개해야 하며 파업과 같은 극한적 투쟁방식은 가능한한 피해야 한다. \*