서울대병원노동조합의 경영분석활동

최은영
서울대병원노동조합 교육선전부장

서울대병원에도 IMF한파가

97년 11월. 거품공화국이던 대한민국에 IMF라는 한파가 밀어닥쳤다. 그러더니 드디어 그 파장은 서울대병원에도 미치기 시작했다. 11월부터 노사협의회가 진행되고 있었는데 노사협의회 도중에도 병원 측은 IMF분위기에 편승해 10년동안 해보지 못했던 꿈을 이루려고 하였다.

"병원경영이 어려운데 무언가 노동조합도 좋은 안을 냈으면 한다. 이를테면 1시간 일 더하기 운동이라든지 뭔가 있을 것 아니냐"

"지금은 간호부 휴게시간과 관련하여 도장을 찍지만 앞으로는 어떻게 될지 모르겠다."

이런 식이었다. 물론 그전부터 재경원, 보사부 압력 등을 노동조합에 간간이 흘린 건 사실이었다.(참고로 서울대병원 이사회는 서울대총장, 재경원 차관, 교육부차관, 보건복지부 차관, 치과병원장, 서울대병원장으로 구성되어 있다)

그리고 97년 12월 31일 한 장의 공문이 노동조합으로 날아왔다. 문제의 공문은 'IMF를 맞아 국민모두가 고통을 분담하고 경제위기를 극복해야 하는 시기에 병원에 미칠 영향을 최소화하고 효율적인 병원경영을 하기 위해 병원비상경영대책을 수립하여 통보하니 지원과 협조를 하라'는 내용이었다.

IMF가 다는 아닌 것 같은데

병원에서는 IMF와 관련하여 환율상승으로 인한 환차손이 300억이니 400억이니 얘기하며 병원경영이 어렵다고 했다. 노동조합은 가슴을 쓸어 내리며 '정말이면 어쩌나' 하는 불안감과 '그것이 전부는 아닌 텐데' 하는 의아함이 교차하며 무언가 서울대병원의 현실을 구체적으로 알아야겠다는 필요성을 절감하게 되었다. 그리고 이제는 주먹구구의 반대를 위한 반대는 더 이상 조합원들에게 다가가기 어렵다는 사실을 알게 되었다.

잘 나갈 때는 경영진의 업적, 부실하면 노동자의 책임?

노동조합은 병원이 일방적으로 비상경영대책위원회라는 임의기구를 만들어 내놓은 대책이라는 것에 분노를 금할 수 없었다. 경영상태가 그런 대로 좋을 때는 경영진의 업적으로 치부되고 그렇지 못할 때는

일심히 일했던 노동자에게 책임전가 되며 그 대안조차 노동자의 희생을 주로 하는 대책을 받아들일 수가 없었다. 경영이 어렵다면 그 원인이 어디에 있으며 대안은 어떻게 마련할 것인지 노동조합하고 얘기해야 하는 것이 아닌가? 물자절약도 마찬가지다. 병원에서 일방적으로 '10% 절약해라' 한다고 해서 절약할 수 있는 성질의 것이 아닌 것이다. 조명제 10% 절약도 현장에서 근무하는 직원들에게 정말 타당한 일인지 확인조차 하지 않은 채 가능하지 않은 일을 시키니 설득력을 잃을 수밖에 없는 것이다. 이런 근시안적인 경영방식이 더 이상 통용돼서는 안된다. 병원경영에 대한 올바른 원인규명없이 사태를 호도하여 직원의 생계와 근로조건을 저하시키고 서울대병원의 발전을 가로막는 병원의 작태를 이제는 바꿔야 하는 것이다.

이제는 준비하고 싸우자

노동조합은 소식지로 경제파탄의 원인과 대책을 기획물로 내고 대자보 등의 선전활동을 하면서, 한편으로는 IMF에 대한 이데올로기 공세로부터 조합원들이 위축되어 가는 것을 막고자 과모임을 진행했다. 노동조합이 대안을 마련해야 한다는 생각으로 12월 초부터 서울대병원 경영분석을 전문가에게 의뢰하고 노동조합의 올바른 활동방향 모색과 구체적인 대안과 투쟁방안을 마련하기 위해 모임을 준비하기 시작했다. 낯선 경제용어들의 뜻을 어렴풋이 이해하고 분석하기 시작하면서 노동조합은 자신감을 갖게 되었고, 그 결과는 바로 조합원들에게 전해지기 시작했다.

마침내 1차 경영분석을 끝내고 1월 9일 조합원들과 함께 「서울대병원 재정 분석 및 병원경영 문제 설명회」를 갖게 되었다. 그리고 이젠 그 누구도 노동조합을 만만한 종이호랑이로만 여기지는 않게 되었다. 현

장은 변하기 시작했다. "병원이 어렵다는데 임금인상 포기해야 하지 않겠어요?" 하던 조합원들이 이제는 "경영도 당당한 우리 몫으로 되찾아야 되겠네요" 라고 주장하고 있는 것이다.

서울대병원의 경영분석과 경영참가의 몇을 고민하며

"환자가 갈수록 늘어, 심지어는 저녁 9시에나 끝나기도 해요"

외래에서 근무하는 조합원의 말이다. 현장순회를 돌아도 아는 척하기 어려운 상황이고 '말시키지 않는 게 오히려 도와주는 거구나' 하는 느낌마저 들 정도다. 그러니 환자나 보호자들이야 오죽하랴! 외래환자가 많으니 병실환자 또한 빽빽이 들어차기 일쑤다. 일하는 사람은 푹 절은 배추처럼 세 한몸 가누기조차 힘겨워한다. 그런데 병원은 앵무새 마냥 힘들어 죽겠다고 만 한다. 왜 그럴까?

서울대병원의 경영을 안다는 것은 많은 것을 의미한다. 이미 병원은 국민의 건강권을 책임지는 공공기관으로서의 역할을 다하지 못하고 있다. 내노라하는 굴지의 재벌은 아니라도 의료라는 상품을 판매하는 또다른 기업으로 전락한지 이미 오래다. 국가중앙병원인 서울대병원도 이런 올가미를 둘러쓰고 벗어나지 못하고 있다. 병원경영문제를 해결하기 위한 중장기적인 대책이 필요하다.

노동조합이 경영분석을 하며 그 내용을 조합원과 공유하고 대안을 마련하자 병원은 현장조합원과 직원들을 공격하기 시작했다. 월차휴가를 인원의 보충 없이 강제적으로 사용하게 하는가 하면 3급이상의 관리자들에게는 생리휴가, 정기휴가 따위를 반납하게 했다. 출처 없는 괴문서를 돌려 '1시간 일 더하기 운동(무보수)' 이라는 서명을 하게 하고 일부 비조합원에게는 생리휴가를 월차로 바꾸라는 강요를 하기도 했다. 그러더니 결국 직원의 임금삭감안을 정기 이사회에 상정했다. 병원에서 질 짐을 이사회로 떠넘긴 것이다. 그러나 이사회는 병원의 책임전가에 호응하지 않았다.

병원의 끝없는 강수. 이것은 시작에 불과할지도 모른다. 경영문제를 노사협의회에서 다루고자 했지만 병원은 노사협의회조차 열지 않고 있다. 노동조합이 아무리 훌륭하고 뛰어난 대안을 낸다고 해도 반영될 수 있는 기회가 그다지 많지 않다. 그 대안이 아무리 올바르고 바람직하다해도 제도적으로 이런 성과물들을 다룰 수 있는 창구가 없다. 인사와 경영은 오로지 경영진의 고유권한이라는 구시대적 발상으로 노동조합의 의사가 반영될 수 있는 통로가 없는 것이다.

금년 임단투는 경영참가가 주요 요구가 될 것이다. 서울대병원의 경영분석과 대안마련, 그리고 병원경영의 올바른 방향모색은 아직도 미흡한 수준이다. 그러나 모자라지만 작은 출발이고 시작이기를 바란다. 그리고 이런 노력들은 계속되리라 믿는다.❖