

2010년도 제1회 임시이사회 회의록

1. 회의개요

① 회의일시 : 2010. 1. 21(목) 07:30 ~ 19:00

② 회의장소 : 국민건강보험공단 지하 소식당

③ 출석임원

■ 이사장 정형근

■ 이사 김동만, 김영배, 김동환, 신현호, 박정희, 이지현, 최영현,
공형식, 배종성, 조국현, 안소영, 장기태

④ 상정안건

제1호 인사규정 일부개정규정안

제2호 일산병원 사무관리규정 일부개정규정안

제3호 일산병원 임상연구제도 운영규정 전부개정규정안

⑤ 소관부서 : 기획조정실, 인력관리실 등

2. 논의 결과(요지)

1 안전 제1호 인사규정 일부개정규정안

- ① 제1호 안전 주요내용 : 단체협약 및 직제규정 개정사항 반영
- 특별휴가 조정 : 본인 및 배우자 특별휴가(5일) 폐지 등
 - 금품·공금횡령 징계시효 연장(3년→5년)
 - 호봉승급기간 조정(분기→승급사유 발생 다음달 1일)
 - 수습기간 중 특별휴가, 휴직·정직·직위해제기간 불산입
 - 종교 등에 따른 차별 금지 및 개인정보 유출에 대한 직원의무 강화
 - 생활권외 지역 근무자 장거리 근무 인사가점 부여
 - 등록 중증환자(직원)의 병가신청 절차 간소화(진단서→처방전) 등
 - 기타 직제규정 개정 사항 반영 문구 정리

② 참석자 발언 요지

이사장 : 의안 1호 안전에 대해 의견이 있으시면 말씀해 주십시오.

○○○ 이사 : 대체적으로 특별휴가 일수가 하향조정 되었으나, 자녀 사망시에는 좀 확대된 것입니다. 어떤 배경으로 확대한 건지 궁금합니다.

이사장 : 예. 그 배경은 이렇습니다. 이번 노사간 단체협약에서 노조의 활동시간을 축소하고 전임자 수도 4명을 줄였습니다. 그런 과정에서 노조의 요구가 합리적이라고 생각하는 부분은 공단이 받아들였는데 그게 지금 지적하신대로 자녀가 사망했을 경우 종전 3일에서 5일로 조정한 것입니다. 사실 자녀가 사망하는 경우는 그리 흔치 않는 일이고 또

사망했을 때 그 부모들의 심정을 고려해서 5일의 특별 휴가를 주는것이 상당히 합리적이라고 생각하여 수용했습니다.

○○○ 이사 : 취지는 이해가 되겠구요. 혹시 공무원 규정이라든지 다른 공공기관 규정하고 문제의 소지가 되지는 않는지 우려 차원에서 말씀을 드립니다.

이사장 : 일부 규정은 같은 규정도 있고 줄인 규정도 있고 공공기관 또는 공기업에 따라서 다 일률적이지는 않습니다만 다른 공공기관의 경우를 벗어나 저희들이 많이 유일하게 혜택을 주는 이런 제도는 안 취하도록 유념을 했습니다.

○○○ 이사 : 규정 개정안에 대해서 다른 의견은 없고요. 한가지 앞으로 중요한 부분이 저희 ○○○○부도 공무원 인사제도를 반영하다 보니 가장 큰 문제 중의 하나가 저출산문제 때문에 대책을 세우는 건데 보건복지부도 얼마전에 보면 자녀가 셋이면 승진할 때 가점을 준다던가 이런 제도들을 아마 자체적으로 시행을 하고 있는 것 같은데요. 건강보험공단에서 나선다고 해서 그 문제가 해결될 사항은 아니지만 저출산 대책과 관련해서 인사가점을 부여 검토가 필요하다고 생각됩니다.

이사장 : 솔직히 말씀드리면 저출산으로 인해서 앞으로 국가의 큰 위기가 올 것이라는 것은, 어떻게 보면 제일 먼저 주장한 사람이 국회에서 저였습니다. 저는 단체를 조직을 해서 시민단체중에 가장 활발하게 활동하였습니다. 저출산으로 인해 유치원의 숫자가 줄고 일부 지방대학이

축소되는 이 문제가 보통 심각한 문제가 아니기 때문에 공단에 제가 이사장으로 와서 아마 공기업중에 제일 먼저 저출산 문제를 해결하기 위해서 “미래지킴이 프로젝트” 추진 등 나름대로 열심히 노력하고 있습니다. 이런 노력을 나중에 일괄해서 종합적으로 보고 드리도록 하겠습니다.

○○○ 이사 : 제가 한 말씀 드리겠습니다. 꼭 의안하고 관계된 부분은 아니지만 앞으로 우리가 같이 고민을 해야 될 부분들이 그런 겁니다. 최근에 와서 저출산 문제가 대두가 되고 있고. 또 건강보험 때문인지는 모르지만 우리나라 의료수준이 굉장히 높아지면서 이렇게 사람들이 수명도 길어지고 그렇다 보니까 생산적인 인구가 자꾸 줄어들고 이래 가지고 장기적으로 본다면 어쨌든 세금을 내는 인구는 굉장히 줄어들어서 우리 사회구조 자체가 자칫 잘못하면 한 명이 두세명을 먹여 살리는 이런 구조로 갈 수 있기 때문에 심각한 문제가 아닌가 싶습니다. 향후에 출산률이 더 떨어지면 인력공급도 굉장히 줄어들고 이렇게 됐을 때 결국은 극소수가 일을 해서 전체를 먹여 살리는 기형적인 구조로 갈 수 있기 때문에 정년을 연장해야 되지 않느냐. 예전 같으면 환갑만 지나면 전부 은퇴하는 것으로 되어 있었지만 지금 기업들도 정년이 생산직은 55세가 된 데가 있고 58세도 있고 그렇습니다만, 사람들이 건강해서 60대도 청년인데, 생산 현장에서 나가게 해서야 되겠느냐, 오히려 이 사람들을 생산 현장에 계속 붙들어 놓고 의료보험료도 계속 내고 산재보험료도 내고 국민

연금도 내고 세금도 내는 이런 구조로 가야 되지 않겠느냐라는 것 때문에 지금 정년 연장에 대한 논의라던지 이런 부분들이 국가 정책적인 측면에서 한 쪽에 있고 또 저출산 문제가 그런 것과 같이 연결돼서 한쪽으로 이렇게 논쟁이 계속되고 있습니다. 그러면 거꾸로 생각해 반대쪽에 있어서는 지금 청년 백수가 문제가 돼서 대학을 졸업해도 취직이 안 되고 이렇게 해서 이 사람들 일자리를 만들어줘야 되지 않느냐 하는 이야기가 나와서 이 두가지 논쟁을 이렇게 같이 갖다놓고 보게 되면 많은 사람들이 혼란스럽고 지금 어떻게 해야 될지... 우리 공단도 마찬가지로 기업들도 그렇습니다. 국가 정책적으로 정년을 연장해서 장기적으로 사람들이 생산현장에 더 묶어두는 것이 굉장히 보탬이 된다고 주장하지만 거꾸로 보게 되면 조직이라는 것이 매년 4~5%는 지속적으로 신입을 계속 뽑아줘서 세대교체가 자연스럽게 되도록 만들어줘야지 우리 공단도 마찬가지로 5년동안에 한 30-40%의 인력이 6년 동안에 다 빠져서 퇴직한다면 민간기업에 있어서는 굉장히 중요한 문제지요. 기술이라던지 이런 여러 가지 부분이 한꺼번에 유출이 되면서 세대교체가 안 이루어지는 이런 부분이 있어서. 그래서 제가 볼때는 국가 정책적으로도 이 두 부분은 상반되는 현상 때문에 상당히 혼란을 느끼는 과도기인 것 같아요. 어떤 때는 정년 연장 이야기도 막 나오다가도 어떤 때는 보면 청년실업 때문에 거꾸로 여기서는 돈을 쥐가지고 내보내야 되는 명퇴문제가 걸려

있는 반면에 또 돈을 들여서 인턴까지 뽑아서 일자리를 만들어야 되는 이런 두 가지가 우리 사회에 과도기적으로 문제가 되고 있는 이런 상황이다보니까 저도 여기서 이렇게 얘기 할려다가 다른 쪽에서 다른 얘기 할려고 그러면 뒤에서 모순에 빠지는 이런 문제가 있습니다. 그래서 하여튼 이런 여러 가지 문제에 대해서 향후에 우리 공단에서 어떻게 할 것인지... 여기 지적된 대로 그 당시에 출발할 때 갑자기 많은 인원을 뽑아서 출발하다보니까 지금 향후에 2016년부터 이런 문제에 봉착하기 때문에 어떤 면에서는 인력의 순조로운 세대교체나 전환을 위해서 지금부터 뽑아야 되는 문제가 있다면 우리가 기재부하고 여러 가지 논의를 하셔서 예를 들면 기재부의 방침이라는 것이 한 군데 특별한 혜택을 주게 되면 그것이 다른데도 똑같이 적용하여야 되는 이런 원칙 때문에 고민하는 문제가 있다면 특별한 사정을 가지고 특별관리 대상으로 별도 분류를 해서 할 수 있는 그런 근거를 만들어서 장기적으로 할 수 있는 그런 여러 가지 고민들을 향후에 많이 할 것으로 그런 생각이 됩니다.

이사장 : 존경하는 ○○○ 이사님께서 말씀하신 부분에 대해서 저는 전적으로 공감하고 아주 정확하게 지적을 해 주셨다고 생각을 합니다. 잘 아시다시피 대통령께서 금년에 가장 중요한 것이 일자리다 해서 일자리 창출을 위해 매진하고 계시는데 여러 가지 분석이 있겠습니다만 저는 애를 안 낳는 큰 이유중에 하나가 애를 낳아서 대학을

보내봤자 취직을 할 수 없습니다. 공단에 대학졸업하고 들어오면 2,100여만원 정도 되는데 이번에 신규직원을 뽑아보니까 270대 1로 아주 우수한 대학 출신들이 많이 들어 왔는데, 제가 한 500명 넘는 사람을 일일이 면접을 다 봤습니다. 되도록 우수한 인력을 뽑으려 했는데 우수한 인력들이 합격통지를 받고 임명장을 쫓는데 24명 이상이 그만뒀습니다. 왜냐하면 상대적으로 다른 공공기관에 비해 임금 등 처우가 열악하기 때문입니다.

또 공단에 들어와서 57세가 되면 정년이 돼서 나가야 하는데, 한참 애들에게 돈이 많이 들어갈 시기고, 수명은 긴데 이사님 지적한대로 연금도 안나가서 힘든 그런 실정입니다.

저는 차제에 이사님들께 말씀드리고 싶은 것은 바로 그 점입니다. 지금 일반 제조업이나 일반 기업들은 고용 인원을 창출할 수 있는 그런데서 자꾸 멀어지고 있기 때문에 결국 사회적인 일자리라든지 이런 서비스업이라든지 이런데 일자리를 많이 찾아야 되는데 이게 제가 보니까 정부에서 기재부의 논리로 그런 일반제조업과 사회적 기업 등을 같은 잣대로 하기 때문에 모순이 많습니다. 예를 들어 노인장기요양 같은데서는 굉장히 대상이 늘어나고 수요가 많기 때문에 현장에 가보면 인정조사와 등급신청건 처리때문에 밤 11시 12시까지 일을 해야 하니까 이직률이 높습니다. 또 이사님 말씀대로 여기에는 고용을 창출할 수 있는 여지가 많은데 이것을 같은 잣대로 끊어

놓으니까 일은 일대로 못하고 있는 실정입니다. 그래서 사회적 일자리와 일반 기업체에서의 일자리는 구분해서 해야 되지 않겠느냐 하는 생각을 갖고 있습니다.

③ 논의 결론 : 원안의결

2 안전 제2호 일산병원 사무관리규정 일부개정규정안

안전 제3호 일산병원 임상연구제도 운영규정 전부개정규정안

① 제2호 안전 주요내용 : 직제규정 개정사항 반영 문구 정리

- 총무팀 · 경리팀 → 운영지원팀
- 기획예산팀 → 경영전략팀

② 제3호 안전 주요내용 : 임상연구제도 운영규정 개정

- 적용대상 확대 : 비정규직을 포함한 전 직원(비정규직 차별방지)
- 연구계획 변경건의 심의 간소화 : 주요 사항을 제외하고는 교육 연구위원회 심의 없이 병원장 승인으로 변경
- 임상연구비 재원 확대 : 예산 및 결산상 잉여금 → 예산 및 결산상 잉여금, 타기관의 연구지원금, 기부금 수입 추가
- 연구실적 우수자에 대한 포상 근거 조항 신설 등

③ 참석자 발언 요지

이사장 : 의안 2호와 3호 안전에 대해 의견이 있으시면

말씀해 주십시오.

○ ○ ○ 이사 : 예, 3호 안전에 대해서 제가 한 말씀드리겠습니다. 이 임상연구제도 운영규정 전부개정규정안은 제가 결론적으로 말씀드리면 이것은 오늘 통과 안 시키고 다시 만들었으면 하는 생각입니다. 기본적으로 각 병원이 가지고 있는 임상연구제도는 교육연구위원회에서 할 부분이 아닙니다. 실제로 각 의료기관에서 운영되는 위원회들로 제일 많은 게 의료분쟁위원회들이 있구요. 그 다음에 뇌사판정위원회나 장기이식위원회와 같은 생명윤리를 다루는 위원회가 있고요. 그 다음에 임상실험윤리위원회가 있습니다. 그런데 실제적으로 가장 큰 문제가 되고 있는 것이 임상윤리위원회들입니다. 이 부분은 국제규격규정도 있습니다. 국제규정은 거의 우리 법전 비슷하게 양도 굉장히 많이 만들어져 있습니다. 여기를 보시면 여기에 여러 가지 진료방법이나 치료방법, 의약품, 의료기기 이런 임상연구 부분들이 있는데 각 병원들이 가지고 있는 이런 임상실험윤리위원회의 거의 대부분은 각 제약회사나 의료기기회사에서 소위 피엠에서 이미 시판으로 10년~20년 된 약들도 다시 영향평가 해달라고 오는 것들이 거의 대부분이기 때문에 이게 자칫 잘못 운영이 되면 랜딩비나 리베이트 하고도 연결이 될 가능성이 굉장히 크구요. 의료기기와 같은 경우는 어느 병원에서 어떤 실험을 했다고 해서 이게 굉장히 심한 마케팅용으로 쓰고 있습니다. 그래서 원래 이것을 만들 때는 예를 들어 임무부터 시작해서 구성도 외부에

환자가족 대표, 또 종교학자, 윤리학자, 법조인들을 몇% 이상 몇 명씩 구성하게 되어 있고 또 이런 윤리 시험을 할 때는 위원중에서 일부가 들어오는 경우도 있는데 그럴 경우에는 제척이나 기피같은게 들어서 사실 지금 우리나라에서도 황우석 교수 사퇴 이후에 굉장히 엄격하게 지금 각 병원이 운영을 하고 있습니다. 그런데 우리 공단이 병원을 직접 경영하지 않아서 아마 이렇게 간단하게 하시는 것 같은데요. 이 부분은 굉장히 중요한 부분 중에 하나고 어떻게 보면 우리 이사장님이 이 부분에 대해서는 직접 관리를 하실 정도까지 관심을 두셔야 되는 부분들입니다. 그래서 오늘 안전을 미리 봐야 되는데 오늘 보고 제가 깜짝 놀랄 정도로 부실한 것 같구요. 실제로 저희 다음 이사회에 2008년도 2009년도에 일산병원에서 임상연구운영 또는 교육계획위원회에서 어떤 종류의 안전이 올라와서 어떻게 심의했고 하는 부분에 대한 자료를 주셨으면 합니다. 또 하나 여기서 중간에 연구제도가 변경이 된다고 그랬을 때에 병원장이 임의로 바꾸게 해서는 안 됩니다. 이것은 오히려 이런 임상실험연구 심의위원회에서 다시 심사해서 왜 바꿨는지 또 중간에 어떤 문제가 있었는지 계속 심의해서 오히려 병원장에 대한 하나의 체크기능을 가질 수 있도록 해야지요. 그리고 심의가 끝난 다음 제일 큰 부분이 경비부분입니다. 경비가 대개는 저희들이 검토해 보면 제약회사에서 돈들이 나옵니다. 그리고 제약회사에서 나오는 돈의 거의 대부분은

그냥 연구자의 실험비용으로 쓰지, 여기에 보듯 공단재정에 도움이 된다고 그러는데 이렇게 운영되는데는 제가 거의 못 봤습니다. 그래서 이것은 앞으로 일산병원이 하나의 모델병원으로 될 수 있는데 이것에 대해서 지금 각 우리나라 공공의료기관들이 서울대학병원도 그렇고 세브란스병원 등 메이저 병원 말고라도 서울의료원이라든지 각 의료원들이 가지고 있는 이 규정들이 저희도 받아 봤지만 거의 책자로 나와 있고 또 여기 심의위원회들도 계속 보수교육을 시켜서 자격을 취득하게 하고들 있습니다. 위원회들이 국제적으로 하는데가 있는데. 그래서 이 부분에 대해서는 조금 더 다시 논의를 해줬으면 하는 말씀을 드립니다.

○ ○ ○ 이사 : 제가 질문이 하나 있는데요. 말씀하신대로 전문가께서 말씀을 하셨으니까 여기에 전부개정규정안에 나와 있는 5조를 보게 되면 연구비를 받고자 하는 경우에는 연구계획서를 작성해서 병원장에게 신청해야 된다 하니까 일반적으로 위원회 심의를 안 거치고 원안은 병원장의 허가를 받아야 되고 병원장에게 신청을 해야 되고, 그 다음에 연구제목을 바꾸거나 연구비가 증액이 되거나 연구기간을 연장하는 이런 사소한 것은 위원회의 심의를 받아야 된다고 논리가 이렇게 되어있다 보니까 내가 조금 이게... 가장 중요한 것이 심의위원회를 거쳐야 되어야 되고, 그 밖에 것은 거꾸로 되어야 되는데 이렇게 되어 있으니까 저도 조금 이상하다 그런 생각입니다.

이사장 : 이에 대해 일산병원 기조실장 나오셨으면 의견을 말해보시지요. 다 일리가 있는 말씀이라고 생각을 하는데요.

일산병원 기획조정실장 : ○○○ 이사님께서 말씀하신 그 부분에 대해서 간략히 말씀드리겠습니다. 저희 임상실험운영 관련 규정은 우리가 작년에 한 143건 정도 연구 실적을 올렸습니다. 그것은 외부수탁 연구부분들과 국가에서 국책연구를 해 가지고 오는 EHR부분들 또 내부연구자 부분 등 세 가지 유형들이 있습니다. 그래서 이 부분을 통해서 저희가 전체적으로 나중에 심사를 해 가지고 국내 학술대회나 내부의 학술대회이런 것을 통해서 연구활동을 하고 있습니다. 그런데 지금 말씀하신 내용 중에서 저희가 이것과 관련된 규정이 몇 가지가 있습니다. 그래서 가장 주된 부분들이 임상연구제도에 운영되는 규정들이 있고, 또 이 부분에 대해서 여러 가지 연구들이 우리한테 요청이 들어 왔을 때 이 부분을 해 주어야 되느냐 안 되느냐 하는 부분은 지금 임상실험위원회가 별도로 있습니다. 그래서 거기에는 아까 말씀드린 바와 같이 외부에 위원들이라던가 또 정부의 위원들이라던가 제척사유라던가 이런 내용들이 포함 되어서 운영을 하고 있습니다. 그래서 거기에서 이것을 해야 될 건가 안 해야 될 건가. 아까 피엠 말씀하시는데 이런 내용들은 실질적으로 중요한 부분들이기 때문에 IRB위원회에서 한번 거칩니다. 거쳐 가지고 그게 되면 저희가 임상교육위원회에서 이 내용에 각 소위원회

에서 했던 내용들을 종합해서 이것을 연구비를 얼마로 해야될건가 여러 가지 요건이 타당한가를 결정을 하게 됩니다. 그래서 저희는 교육부분하고 연구부분들을 교육 연구부에서 같이 수행을 하고 있습니다. 그래서 성격이 교육은 아닙니다만 두 가지 기능을 같이 가지고 있기 때문에 이것을 거기서 심의를 또 해 가지고 병원장의 승인을 득하고 있는데, 이 건수가 많다 보니까 중요한 내용을 바꾸는 부분들, 연구제목을 바꾸면 전체적인 내용이 틀어지고 또 이게 기간이 1년으로 했는데 하다보니까 1년 6개월 되는 그런 중요한 부분만 다시 병원장님의 승인을 맡아서 하고, 또 일반적으로 아주 간단한 부분들이 있습니다. 그런 것은 여기 교육위원회에 다시 심의는 할 필요가 없지 않겠는가 이런 뜻에서 저희가 그렇게 했던 부분입니다.

○ ○ ○ 이사 : 제가 지금 말씀드리는 것은, 또 거기 편제가 잘못된 것 같은데 지금 IRB는 어느 병원이든지 병원장과 독립해서 운영되는 것을 원칙으로 하고 있고요. 그렇지 않은 곳은 병원장 직속으로 두고 있습니다. 일종의 감사원 기능 비슷한 것들인데, 이것을 교육연구위원회에 두는 직제는 제가 지금까지 다른 병원에서 못 본 것 같고요. 아까 143건을 외부에서 받으셨고, 전체를 작년에 심의 하셨다고 하는데 혹시 구체적으로 제약회사나 의료기구 회사에서 받은 게 몇 건이고 EHR 사업단에서 받은 게 몇 건이고 내부자로 받은 게 몇 건 정도 됩니까?

일산병원 기획조정실장 : 예산은 정부에서 받은 게 18억정도

됩니다. 기본 연구는 내부의 연구비로 한 게 63건에 한 3억 정도 되고요. 피엠에쓰 대금 관련해서 수탁 연구를 받은 부분들이 약 82건에 한 9억 정도 됩니다. 그 다음에 국책연구를 해서 건강증진기금이나 EHR 사업단은 2건이 있었습니다. 그게 한 6억 정도 됩니다.

○○○ 이사 : 제가 다른 병원 IRB위원회에 참석해서 보면 일산병원도 같이 공동연구 수행 자료들 만들어 올라와요. 지금 말씀하시는 것 보면 143건에 82건이면 굉장히 많은 거구요. 전체 예산의 9억 정도를 외부 용역을 받아서 쓴다는데 이게 실제로 저희들이 검토해 보면 9억이라는 돈이 과연 그 약효를 보거나 뭐 용법용량을 보는데 쓰는 거 같지가 않다는 의구심이 상당히 많이 듭니다. 그래서 저희들도 IRB위원회에 가면서 굳이 이렇게까지 해 가면서 할 필요가 있겠는가 하는 부분들에 대한 얘기를 많이 하고들 있는데. 그래서 운영규정을 교육 위원회에서 IRB규정을 독립시키는 쪽으로 바꾸시거나 최소한 이렇게 하시는 게 어떤가 하는 뜻에서 말씀드립니다.

일산병원 기획조정실장 : 그것 위원회 자체는 현재 독립으로 되어 있습니다.

○○○ 이사 : 제가 한 말씀드리겠습니다. 병원측 입장에서는 굉장히 중요한 운영규정인데, 일산병원으로서는 운영 위원회라는 게 있는 것으로 알고 있습니다. 저도 그 멤버이기도 합니다만 그런데 여기 이사회에 올라오기

전에 특히나 전부개정이고 중요사항이면 1차적으로
운영위원회에서 걸러주어야 된다고 생각합니다.

이사장 : 그 다음 ○○○ 이사님 말씀에는 대답하셨나요.

○○○ 이사 : 제가 조금 오해를 좀 한 것 같습니다. 4조에
보니까 나와있네요.

이사장 : ○ 이사님께서 원칙적인 문제를 제기 했는데 일산병원은
모든 면에서 모델이 되어야 된다고 생각을 합니다. 그러기
때문에 이 문제는 ○○○ 이사님의 지적도 계셨고 해서
이번 문제는 다시 ○ 이사님 말씀을 듣고 규정을 심층
검토해서 다음 이사회에서 다시 심의 하도록 하는게 좋을 것
같습니다. 좋은 의견을 주셔서 감사합니다. 또 다른 의견
없으십니까?

이사일동 : 없습니다.

이사장 : 그럼, 오늘 상정된 의안 의안1호 인사규정 일부개정
규정안과 의안2호 일산병원 사무관리규정 일부개정규정안은
원안대로 의결되었으며, 의안3호 일산병원 임상연구제도
운영규정 전부개정규정안은 차기 이사회에서 보완하여
재심의하는 것으로 의결 되었음을 선포합니다. (의사봉3타)

④ 논의 결론 :

제2호 안건 원안의결

제3호 안건 재논의