

공동채용제도 적용 사례 사업장

김영미(한국전력공사 부산화력발전소 보건관리자)

공동채용제도 적용 사례사업장

1. 법적근거

97. 3. 17 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법 개정안」 국회통과, 97. 5. 1부터 시행.
“동일 산업단지 내에서 3개이하 사업장의 사업주가 1명의 안전(보건)관리자를 공동으로 채용가능 (이 경우 당해 사업주들이 상시 사용하는 근로자의 전체합계는 300인 이내 이어야 함.)“
단, 공동채용된 안전(보건)관리자는 당해 분야의 직무만을 수행할 수 있고 다른 안전(보건)관리

분야의 직무는 겸임할 수 없으며 사업장별 근로시간 등을 준수하여야 함.

※시행령 제15조(공동채용자의 근무시간 등)

사업장별 근무시간은 사업자가 관계법령에서 규정하고 있는 공동으로 채용된 자의 준수사항과

사업장의 규모 및 사업장간의 거리 등을 감안하여 사업자간의 협의에 의하여 정하여야 한다.
근무시간 등을 확인할 수 있는 근무일지를 작성 비치하여야 한다.

2. 당 사업장에 적용하게된 동기

97년 6월 23일부터 7월 5일까지 특별안전점검을 받았다(통상산업부 주관). 안전점검결과 산업 안전. 보건관리자(간호사) 선임 및 활동에 대한 지적사항이 다음과 같이 있었다.

- 지적내용 : 산업안전. 보건관리자(간호사)가 동일사업장내에서 발전소, 건설처, 자회사가 각각 별도의 보건관리자를 선임하여 운영하고 있어 사업장별 운영으로 인한 비효율적이라 함.
- 조치할 내용 : 자체 검토후 개선방안 수립하여 시행하기로 함

3. 경과

통상부감사 지적 - 분사통보 - 사업소별 통보 - 부산지방노동청 질의 및 방문 - 노동청 회시 - 노동청 회시받음 - 2개 사업장 협의 - 98. 3. 14일부로 노동청 선임신고

1)질의내용(당사→부산지방노동청)

- 동일지역내 법인체가 다른 기업인데도 공동채용제도가 적용되는지(자회사와의 관계)?
- 같은 회사이지만 주소지가 다르고(인접지역), 운영규정이 독립관리되고 있는 사업장에도 공동채용제도가 적용되는지(건설과의 관계)?

2)질의회시(부산지방노동청→당사)

기업활동규제완화에 관한 특별조치법 제32조 제1항의 각호의 1(아래에 열거한 사항)에 해당하는 지역 또는 건물에서 사업을 영위하는 3이하의 사업장의 사업주는 주소지 또는 법인체가 다름과 운영규정의 독립관리 여부에 관계없이 공동으로 1인의 보건관리자를 둘 수 있음. 단, 당해 사업주들이 상시 사용하는 근로자수의 합계는 300인이내 이어야 하고, 공동채용된 보건관리자는 당해 분야의 직무만을 수행하여야 하며 또한 사업장별 근로시간 등을 준수하여야 함.

- ①산업입지 및 개발에 관한 법률 제2조 제5호의 규정에 의한 산업단지
- ②공업배치 및 공장설립에 관한 법률 제23조의 규정에 의한 유치지역 및 동법 제29조의 규정에 의하여 아파트공장이 설치된 건물
- ③중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률 제20조 및 기업활동규제완화에 관한 특별조치법 제11조 제1항의 규정에 의하여 단지조성 사업의 실시계획 승인을 얻은 협동화 단지
- ④대기환경보전법 제13조 또는 수질환경보전법 제13조의 규정에 의한 공동방지 시설이 설치된 지역

⑤기타 통상산업부령이 정하는 집단화 지역

4. 사업장 현황

사업장명	상시인원	주소	울타리 경계	보건관리자 선임여부	당 사업장과의 관계
000발전처	180명	동일	경계내	선임(간호사 1인)	
000건설처	63명	동일	경계외	보건관리대행	본사관할독립 1차사업소
000자회사	45명	동일	경계내	선임(간호사 1인)	당사임. 보수전담

※자회사 : 법인체가 다름

5. 협의내용 및 보건활동

- 보건관리자 통합운영에 관한 규정 : 주2회 파견근무 : 화, 목 14: 00 ~ 16: 00
- 보건관리 업무전담 - 건강진단
- ※일지배치-그림참고

6. 통합운영의 문제점 및 이점

○문제점

- ①일차적인 직원의 요구가 충족되지 못하고 있다. -사업장이 떨어져 있다.
- ②수당이나 파견근무에 대해 적용할 정확한 규정이 없다. -8시간내에 파견
- ③노동부에서 이 제도에 대한 구체적인 시행방안에 대해 관심을 가져야 한다.
- ④건강관리실 없음 - 2시간 근무를 위한 이동에 불편감

○이점

- ①관리적인 측면에서 접근이 쉬웠다. -기존에 근무했던 직원이 사업소 이동
- ②사업소의 특성이해 - 조직운영 동일 보건관리 업무에 어려움 없다.

○제안

노동부는 이제도에 대하여 구체적인 시행방안에 대한 법적인 근거를 마련하고, 홍보하여 실제로 운용되는 사업장이 많도록 하여주고 이미 시행되고있는 사업장에대한 지도 감독의 역할이 있어야 한다고 제안합니다.

7. 전망

현재 당 사업장에 적용되고 있는 공동채용제도는 한시적이라 할 수 있다. 기존의 공장설비가 없어지고(현재1/2이 없어진 상태) 다른 설비가 세워질 때 까지 일시적으로 3개의 사업장이 가동되는 현상이 일어나는 것이다. 현재의 상황으로는 어떤 방향으로 나아갈지 불확실하지만, 건설이 계획대로 진행되어 완료되면 건설처는 해체되고 발전소가 운영되는데 남는 인원은 현재의 인원보다 더 줄어들게 된다. 또한 당 회사의 변화로 간호사의 이동이 예측되고 현재 같은 공간내에 사업소 추가로 세워지고 있는데 여기서 대행을 하지 않으면 3개의 사업장이 같은 공간에서 운영되는 환경이 가열 조성되므로 상근자 활용방안으로 공동사용을 유지할 것이 예측된다.

◆보건관리 일지

년월일	업무수행자		업무수행내용	점검결과	확인일
	자격	성명			
19 . . . <input type="checkbox"/> 오전 <input type="checkbox"/> 오후	간호사	김영미	○일반현황 ○건강관리 ○상담 ○종합검진 ○보건교육		
시간	14:00 - 16:00				

