

전북노동권리조례 직접발의 운동 워크숍

일시

2021년 4월 28일 수요일 14:00

장소

민주노총전북본부 중회의실

발제

노동권리조례 직접발의 운동의 의미와 추진 방향

조해진(민주노총전북본부)

전라북도 노동자 권리 보장 및 증진 조례(안)

강문식(전북노동정책연구원 연구위원)

토론

정광수 (전라북도비정규직노동자지원센터장)

송기춘 (전북평화와인권연대 공동대표, 전북대학교 법학전문대학원)

김민아 (전북민중행동 집행위원, 정의당전북도당 사무처장)

송경한 (민주사회를 위한 변호사모임 전북지부)

전라북도 노동자 권리 보장 및 증진 조례

주민발의 운동 워크숍

21.04.28 (수) 14:00

민주노총전북본부 중회의실



민주노총전북본부

목차

[발제1]	전라북도 노동행정 실태와 노동권리조례 발의운동의 의미	4
-------	-------------------------------	---

[발제2]	전라북도 노동자 권리 보장 및 증진에 관한 조례(안)	8
-------	-------------------------------	---

[토론1]	정광수(전라북도비정규직노동자지원센터장)	29
-------	-----------------------	----

[토론2]	송기춘(전북평화와인권연대 공동대표/전북대학교 법학전문대학원)	32
-------	-----------------------------------	----

[토론3]	김민아(전북민중행동 집행위원/정의당전북도당 사무처장)	35
-------	-------------------------------	----

[토론4]	송경한(변호사 / 민주사회를위한변호사모임전북지부)	37
-------	-----------------------------	----

전라북도 노동행정 실태와 노동권리조례 발의운동의 의미

조혜진(민주노총전북본부 사무처장)

전라북도 노동행정 실태

- 전북도청을 상대로 한 공공운수노조 전북평등지부의 투쟁이 3년 째 이어지고 있음. 그 과정에서 송하진 지사와 전북도청이 보여준 태도는 전라북도 노동자와 도민을 어떠한 인식으로 바라보고 있는지를 여실히 드러냈음.
- 경과 중 특히 문제인 것은, 노동조합의 교섭권을 불인정 하며 노동조합의 활동 자체를 문제 삼아 징계 및 고발조치한 것임. 이와 같은 조치의 이면에는 노동자와 도민을 권리 보장이 아닌 시혜의 대상으로 바라보는 전근대적 인식과 노동 행정의 중요성에 대한 맹목이 놓여 있음.
- 전라북도의 노동행정을 규율할 최소한의 규범도 부재한 상태로, 송하진 지사의 지난 지방선거 100대 공약집 안에는 ‘노동’이라는 단어가 단 한 번도 언급되지 않을 정도임.
- 모범적 사용자를 자임해야 할 전라북도가 노동탄압의 주도자로 나서는 형국은 전라북도 전체 노사관계에 분명한 영향을 미치고 있음. 또한 전라북도의 막가파식 행정을 제제하지 못하거나 방조하는 의회, 행정기관의 태도 역시 전라북도의 낙후된 노동행정 현실을 보여주고 있음.

노동관계 조례, 행정조직 및 노정협의 부재

- 일차적으로 전라북도에는 노동자 권리 보장 방안과 같은 노동정책의 시책 방향을 제시하는 총괄적 제도가 부재함. 2021년 4월 기준, 노동 관계 조례로는 「전라북도 비정규직 노동자 권리보호 및 지원에 관한 조례」, 「전라북도 감정노동자 보호 조례」, 「전라북도 산업재해 예방 및 노동안전 보건 지원 조례」 등이 제정되어 있지만, 각 조례별로 다루는 대상이 나누어져 있고 이를 포괄하여 노동정책의 총괄적 방향과 지자체의 책무를 제시하는 조례는 제정되어 있지 않음.

- 다른 지역의 경우, 서울특별시·경기도에는 「노동기본조례」가 제정되어 있고, 충남, 충북, 전남, 제주, 경남, 경북, 대구, 울산, 부산, 광주, 인천에는 「노동자(근로자) 권리(권익) 보호 및 (복리) 증진을 위한 조례」가 제정되어 있어 이들 조례에서 총괄적 방향을 제시하고 있음. 현재 조례가 제정되어 있지 않은 지자체는 전북, 대전, 강원 밖에 없음.
- 대다수 지자체의 노동 권리 조례에는 「노동정책기본계획」을 수립하도록 하여, 이미 수립되었거나(서울·광주·경기·충남·경남·부산), 수립을 준비 중(인천·울산·충북·전남·제주)임.
- 서울·부산·인천·광주·경기·충남 등지에는 노동 전담 행정조직이 구성되어 있음. 서울시는 노동민생정책관 산하 노동정책담당관(6개 팀)을 두고 있고, 경기도는 노동국 산하 3개과 13개 팀을 두고 있음.
- 반면 전라북도에서 노동관계 행정을 담당하는 곳은 일자리경제본부 기업지원과 산하 노사협력팀 한 곳에 불과함. 전라북도에서 노동정책, 노동행정은 기업지원의 하위범주이자, 노사관계 역시 노동기본권적 접근이 아닌 70-80년대 식 산업평화·노사협력 인식에 머물러 있는 것임.
- 현재 대다수 지자체에서 노-정 협의체계는 노사민정협의회로 대체되어 있음. 지금의 노사민정협의회는 이명박 대통령 시절 국정과제로 제시되었던 것으로, 그 방향은 ‘지역에서 노사분규가 없도록 하는 것’에 초점이 맞춰져 있었음(김철, 2012).
- 노사민정협의회가 노사 당사자성을 희석시켜 노총의 노동대표성을 약화시키고, 고용·일자리 의제 위주로 다루면서 및 초기업 교섭 구조와 같은 전체 노사관계의 정립과는 거리가 멀다는 비판이 제기되어 왔음. 이 때문에 여러 지자체에서는 노사민정협의회와 별도로 정례적 노-정 협의를 추진하는 흐름이 있었음. 대표적으로 서울·경기는 정례적 노정협의 기구가 운영되고 있음.
- 반면 전라북도는 노정협의는커녕 노총을 상대로 거짓말을 일삼고, 심지어 노총과의 현안 협의 과정에서 몰래 노동조합 고발 조치를 하는 파렴치함을 보이고 있음.
- 노정협의의 수준이 높은 지역일수록 각종 노동관계 제도, 행정조직, 시책 수립이 상대적으로 양호하다는 사실(민주노총정책연구원, 2019)은 전라북도 노동행정 낙후 이유를 설명해주고 있음.

노동권리조례 발의운동의 의미

도민과 노동자를 수동적, 시혜적 대상으로 바라보는 시각의 교정

- 노동3권을 비롯한 노동기본권이 헌법적 권리이며, 도민·노동자에게는 보장받을 권리가, 지방자치단체·행정기관에게는 보장할 의무가 있는 것임을 명확히 해야 함.

- 전라북도의 반노동자적 인식과 태도가 전북 도내 민간사업장에서 노사관계에 분명한 영향을 미치는 실정. 전라북도의 모범적 사용자 역할 주문은 그 범위가 단지 전북도청과 직접적 노사관계를 맺고 있는 노동조합과의 노사관계에 국한하는 것이 아님.

노동행정 제도·기본계획·행정조직·정책결정기구의 통일적 개선

- 조례, 기본계획, 전담 부서 설치, 노동협의기구 등 전라북도 노동자 권리 증진을 위한 복수의 구체적인 과제가 도출되어 있음.
- 우리는 이들 과제를 ①노동행정 시책 방향을 총괄적으로 제시하는 노동권리조례의 제정, ②노동권리조례에 근거한 노동정책기본계획의 수립, ③노동정책협의기구 운영 등의 순서로 실현시켜나가고자 함.
- 이와 같은 과정 속에서 지자체 노동정책의 중요도를 높여내고, 노동정책 전담부서 설치를 포함해 행정조직의 전면적 개편을 추진해야 할 것임.

노동권리조례 직접발의 운동

- 당면 과제로서는, 단체장, 지자체, 지방의회의 노동정책 수행 의지가 빈약한 상황에서 조례 제정을 아래로부터 추동하는 대중운동을 전개하고자 함.
- 「지방자치법」 제15조는 주민에 의한 조례 제정과 폐기청구할 수 있는 제도를 규정하고 있음. 지방자치행정에 대한 시민의 직접참여를 확대하려는 목표로 도입된 위한 제도임.
- 그러나 전태일3법 제개정 운동, 농어민공익수당 조례 제개정 운동의 과정에서 드러났듯이, 의회는 시민의 직접참여를 통한 입법 발의에 소극적이거나 그 취지를 왜곡시키는 역할을 해왔음. 2000년부터 2019년까지 269건의 주민 발의 조례가 청구되었으나 그 중 원안 의결은 40건에 불과함. 국민 발안권이 없는 상황에서 조례안의 취지가 그대로 입안된 조례 제정을 위해서는 최대한 많은 시민이 조례청구인으로 참여하여 조례안에 힘을 싣는 것이 중요함.
- 민주노총전북본부는 2021년 주요 사업계획으로 노동탄압 전라북도 심판과 노동자의 힘으로 노동사회구조 새판짜기에 나서기로 한 바 있음. 노동권리조례 직접발의와 노동정책기본계획 수립 추동은 그 구체사업계획의 일환임.
- 도민과 노동자의 기본권을 무시하고, 지자체의 책무를 외면하는 전라북도의 고인물 행정에 전환점이 필요함. 송하진 지사 퇴진운동과 더불어 노동권리조례 직접발의 운동을 그 전환점으로 삼고자 함. 10만 명의 청구인을 목표로 하고, 전라북도 민중시민사회단체와 협력하여 목표를 달성할 수 있

도록 적극적인 연대를 요청드립니다.

○ 조례 주민발의 청구 절차

대표자증명서 발급 신청 -> 대표자증명서 발급 및 공표 ->

서명 요청(기한 6개월) -> 청구인명부 제출 및 공표 ->

청구인명부 열람 및 이의신청 -> 청구의 수리 또는 각하 ->

지방의회 부의

○ 직접발의 운동 일정 개괄

2021년 5월 1주 : 대표자증명서 발급 및 공표

~2021년 7월 : 각계에서 조례 청구인 모집

*조례 청구인 참여 인증샷, 응원 영상 모집 등 홍보 진행

2021년 8월~ : 지방의회 대응 투쟁

*조례 원안 의결 촉구 선언운동 조직

*민주노총 11월 총파업 혹은 민주노총전북본부 지역총파업을 전라북도·의회를 향해 조직

*청구권자

19세 이상의 주민으로서 다음에 해당하는 사람(선거권 없는 자 제외)

- 해당 지방자치단체의 관할 구역에 주민등록이 되어 있는 사람(「지방자치법」 제15조제1항제1호)

- 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제6조제1항에 따라 해당 지방자치단체의 국내거소신고 인명부에 올라 있는 국민(「지방자치법」 제15조제1항제2호)

- 「출입국관리법」 제10조에 따른 영주의 체류자격 취득일 후 3년이 경과한 외국인으로서 같은 법 제34조에 따라 해당 지방자치단체의 외국인등록대장에 올라 있는 사람(「지방자치법」 제15조제1항제3호)

*연서주민수

「지방자치법 시행령」에 따라 지방자치단체의 장은 매년 1월 10일까지 조례의 제정이나 개폐청구를 위하여 연서할 수 있는 19세 이상의 주민 총수를 공표하게끔 되어 있음. 이에 따라 공표된 전라북도 19세 이상 주민 총수는 1,521,421명이고, 조례에 따라 연서 주민수는 15,215명(1/100)임.

「전라북도 노동자 권리 보장 및 증진을 위한 조례」 (안)

강문식(민주노총전북본부 부설 전북노동정책연구원 연구위원)

○ 조례의 이름

- ‘보호’라는 용어에는 어려운 사람을 도와준다는 시혜적 의미가 내포되어 있어 노동자 혹은 노동 권리를 수동적 위치에 두는 우려가 있음. 노동권이 헌법상의 ‘권리’라는 점을 부각하고, 지방자치단체의 의무를 강조하여 조례 명칭 및 본문에서 ‘보장’이라는 용어를 사용하도록 함.
- 보호와 보장의 용법에서 참고할 사례로 생활보호제도에서 기초생활보장제도로의 전환이 있음. 시혜적인 보호제도에서 최저생활에 대한 헌법상의 권리에 근거한 보장제도로 전환(양승일, 2014)하며 각종 용어가 보호에서 보장으로 정정된바 있음.

■ 타 지자체 비교

- 서울, 경기 - 노동기본조례
- 충남, 충북, 전남, 제주, 경남, 경북, 대구, 울산, 부산, 광주, 인천 - 노동자(근로자) 권리(권익) 보호 및 (복리)증진을 위한 조례
- 성남 - 일하는 시민을 위한 조례
- 미제정 - 강원, 대전(직접발의 운동 진행 중), 전북

○ 제2조 정의

- 현행 근로기준법 상 노동자성을 인정받지 못하는 특수고용·플랫폼 노동자를 포괄할 수 있도록 노동자 정의의 범위를 확대하고, 간접고용 노동자 등 원청 사용자성을 인정하도록 사용자 범위를 확대하였음. 이상은 ‘전태일 3법’ 법률안의 내용을 반영하는 것임.
- 일터의 범위를 구체적으로 명시하여, 노동권리 보장의 대상 혹은 각종 노동관계 사건의 범위를 사용자의 직접적 지휘·감독 아래 종속되어 있을 때로 협소하

게 규정하는 관행을 넘어서 범위를 확대하고자 함.

○ 제4조 노동자의 권리

- 노동자의 권리 목록을 마련하여 거시적 차원에서 전라북도 노동행정의 방향을 제시하고, 조례의 세부 항목 역시 이 권리 목록 아래에서 시행되도록 함.

○ 제5조 도지사의 책무

- 제4조의 노동자의 권리를 보장하고 증진시키는 것을 도지사의 책무로 명확히 규정함.

○ 제7조 노동정책기본계획

- 노동 및 산업, 경제 환경의 변화가 점차 가속화되는 추세이므로 노동정책기본계획의 수립 주기를 4년으로 정함.
- 노동실태조사를 의무사항으로 하고, 그 자료를 도민에게 공개하도록 하여 노동정책의 시행 결과를 도민 누구나 확인할 수 있도록 함.

○ 제10조 노동자의 권리 보장 및 증진 사업

- 제4조 노동자의 권리와 제5조 도지사의 책무에 따라 전라북도가 수행해야 할 포괄적 노동 시책 사업을 제11조~제13조의 사무와 중복되지 않는 한에서 제1항 각호에 명시

○ 제11조 노동권익센터

- 전라북도 전체 노동자를 포괄하여 권리 보장과 증진을 도모하기 위한 노동권익센터 설립 근거를 마련함.
- 시·군 지자체가 설립·운영하는 노동자 지원센터에 정책 지원 기능을 하도록 하여 각 센터의 역할과 기능을 심화시킬 수 있도록 함.

■ 타 지자체 현황

- 노동권익센터 : 전남, 경기, 서울, 충남, 충북, 부산, 대전, 경남(예정)
- 노동센터 : 광주

○ 제12조 노동 권리 교육

- 권리 교육의 대상은 권리 침해 사건 발생 시 가해자의 위치에 서게 될 가능성이 높은 집단에게 시행되는 것이 중요함. 이를 위해 단체장, 기관장이 교육대상임을 분명히 함.

○ 제13조 노동조사관

- 현재 근로감독·노동안전감독 업무는 국가사무로 규정되어 고용노동부 지방관서가 독점적으로 수행하고 있음. 그러나 고용노동부에 접수된 노동관계 신고 사건은 지속 증가해왔으나 이에 반해 근로감독 역량은 정체되어 있어 공백이 발생하고 있음. 특히 소규모 사업장일수록 법과 제도의 사각지대에 놓여 있는 실정임.
- 이에 본 조례안에서는 노동관계법 위반 사항 조사와 시정 권고 기능을 가진 노동조사관을 두어 그 공백을 보완할 수 있도록 함.

■ 타 지자체 사례

- 서울, 부산 : 노동조사관
- 충남 : 노동권익보호관

■ 비고

그간 근로감독·노동안전감독 사무를 지방으로 이양해야 한다는 주장이 꾸준히 제기되어 왔음. 그러나 감독 업무는 국가사무이기 때문에 지방자치단체가 지방사무로 수행할 수 없다는 의견과 지방자치단체가 위임사무로서 근로감독·노동안전감독 업무를 수행하는 것은 법률적 문제가 없다는 의견이 양립함. 본 조례안의 노동조사관 조항과 별개로, 감독 업무의 지방사무 이양 방안은 별도 토론이 필요한 주제임.

○ 제14조 노동정책협의회

- 노동정책 기본계획 수립 심의·자문 기능을 포함해 전라북도 노동자의 노동권리 보장 및 증진을 위한 노동정책 전반을 다루는 협의기구를 설치하도록 함.
- 노총을 비롯한 주요 노동단체와 전라북도 및 관계기관의 정례적 협의들이 구성됨으로써 지자체의 모범적 사용자로서 책무를 강화할 수 있음.

■ 타 지자체 사례

- 충남 : 노동정책협의회

[참고문헌]

김철. (2012). 노조의 지역노사민정협의회 참여의 쟁점.

양승일. (2014). 국민기초생활보장제도.

민주노총정책연구원. (2019). ‘노동존중시대’ 지방정부 노동정책 실태 비교.

전라북도 노동자 권리 보장 및 증진을 위한 조례(토론용 초안)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 노동자를 비롯하여 일하는 시민의 권리를 보장하고 증진함으로써 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "노동자"란 「근로기준법」 제2조에 따른 노동자를 비롯하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 사람

나. 그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 조례에 따른 보호의 필요성이 있다고 시행규칙으로 정하는 사람

2. "사용자"란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 비롯하여 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당자는 자를 말한다.

가. 노동자의 근로조건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자

나. 그 사업의 노동조합에 대하여 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있는 자

다. 사내하도급의 도급 사업주

라. 도급이 이루어지는 경우로서 하수급인 노동자의 수행업무에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인(원수급인을 포함한다)

3. "일터"란 다음 각 목의 장소를 포함한다.

가. 일하는 장소(일하는 장소로 이용되는 공적·사적 공간을 포함한다)

나. 일하는 사람이 보수를 받는 곳, 휴식을 취하는 곳, 식사를 하는 곳, 화장실이나 탈의실을 이용하는 곳

다. 일과 관련하여 이동하거나 교육을 받거나 관련 행사를 수행하는 곳

라. 일과 관련된 온·오프라인 통신공간

마. 사용자가 제공하는 숙소

바. 통근도상

제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 전라북도에 거주하는 노동자 또는 전라북도에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자 및 사용자이다.

제4조(노동자의 권리) ① 노동자는 자신의 일터에서 기본적 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다.

② 노동자는 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다.

③ 노동자는 고용상의 지위나 계약의 형태와 상관없이 인간다운 삶을 위한 적절한 임금·소득과 휴식을 보장받을 권리를 가진다.

④ 노동자는 폭언·폭행을 하거나 부당한 신체적·정신적 고통을 당하거나, 노동환경을 악화되는 일체의 행동과 위협을 받아서는 아니 된다.

⑤ 노동자는 일터 및 지역에서 노동조건과 노동환경 등을 결정하는 과정에 참여하고 의견을 개진할 권리를 가진다.

제5조(도지사의 책무) ① 전라북도지사(이하 "도지사"라 한다)는 제4조의 노동자의 권리를 보장하고 증진시키기 위하여 노력하여야 한다.

② 도지사는 노동자가 건강하고 문화적인 생활을 하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 필요한 적절한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 도지사는 노동자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 노동할 수 있도록 노력하여야 한다.

④ 도지사는 노동자가 고용상의 지위나 계약의 형태를 이유로 차별받는 관행을 해소하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

⑤ 도지사는 좋은 일자리와 좋은 일터를 만들기 위한 정책 방향을 수립하고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원 방안을 마련하여야 한다.

제6조(다른 조례와의 관계) ① 노동자의 권리 보장을 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.

② 노동자의 권리 보장 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이

조례에서 정하는 바에 따른다.

제2장 노동정책 수립 및 이행

제7조(노동정책 기본계획) ① 도지사는 노동자의 노동권리 보장 및 증진을 위하여 다음 각 호가 포함된 노동정책 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 4년마다 수립하여 시행하여야 한다.

1. 노동정책 기본 방향
 2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획
 3. 기본계획의 실행을 위한 행정지원에 관한 사항
 4. 기본계획의 실행을 위한 재원 조달
 5. 노동권 관련 조사·연구 및 노동교육 실시
 6. 그 밖에 노동자 권리 보장 및 증진을 위한 주요 사항
- ② 도지사는 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴하여야 한다.
- ③ 도지사는 기본계획 수립에 반영하기 위하여 노동실태조사를 실시하고, 노동실태조사 자료를 보관하여 도민들에게 제공하여야 한다.

제8조(연도별 시행계획) 도지사는 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

제9조(점검 및 평가) 도지사는 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 계획에 반영하여야 한다.

제3장 노동자의 권리 보장 및 증진

제10조(노동자의 권리 보장 및 증진 사업) ① 도지사는 다음 각 호에 관한 시책사업을 개발하여 추진하도록 노력하여야 한다.

1. 제6조의 기본계획에 따른 사업
2. 노동환경 개선 및 노동권 보장 사업

3. 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원

4. 노동안전보건 및 산업재해 예방 사업

5. 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축

6. 그 밖에 도지사가 노동자의 권리 증진 및 복지에 필요하다고 인정하는 사업

② 도지사는 제1항 각 호의 사업에 필요한 행정적·재정적 지원을 예산의 범위에서 할 수 있다.

③ 도지사는 「근로복지기본법」, 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」, 「산업안전보건법」 등 관련 법령에 따라 노동자의 노동권리 보장 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관·단체에 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.

④ 제2항 및 제3항의 재정적 지원은 「전라북도 지방보조금 관리 조례」에 따른다.

제11조(노동권익센터 설치·운영) ① 도지사는 노동자의 권리 보장 및 증진을 위하여 전라북도 노동권익센터(이하 “센터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 센터가 수행하는 사무는 다음 각 호와 같다.

1. 전라북도 내 노동자의 실태조사

2. 전라북도도 노동자 권리 보장 및 증진을 위한 정책 및 제도개선을 위한 연구조사

3. 노동자 권리보장을 위한 상담 및 교육프로그램 운영

4. 노동자 권리구제 활동지원

5. 시·군 노동자 지원센터에 대한 정책 지원

6. 그밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사업

③ 도지사는 센터를 효율적으로 운영하기 위하여 필요한 경우에는 노동관련 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있으며, 이 경우 공개경쟁으로 선정하는 것을 원칙으로 한다.

④ 도지사는 위탁 시 예산의 범위에서 센터의 운영에 필요한 비용을 지원할 수 있다.

제12조(노동자의 권리 보장 및 증진을 위한 교육) ① 도지사는 시민 및 노동자가 노동자의 권리 보장 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.

② 도지사는 노동 인지도적 행정문화 조성을 위해 단체장을 포함한 소속 공무원 및 직원이 노동자의 권리 보장 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 전라북도(이하 “도”라 한다)에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동 인지도적 행정문화 조성

을 위해 기관의 장을 포함한 소속 임·직원이 노동자의 권리 보장 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제13조(노동조사관) ① 도지사는 노동자 권리 보장 및 증진을 위하여 노동조사관(이하 "조사관"이라 한다)을 둘 수 있다.

② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 5명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.

1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람
2. 노동관련 국제기구, 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간기업의 노무부서, 노동조합 등 법인 및 단체에서 노동 관련 활동경력이 5년 이상인 사람으로 노동단체로부터 추천을 받은 사람

③ 조사관은 다음 각 호 기관의 노동관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다.

1. 도 및 그 소속 행정기관
2. 시·군(도의 위임사무와 도 소재 사군의 장이 조사를 의뢰한 사항에 한한다.)
3. 도가 출자 또는 출연하여 설립한 공기업 및 출자·출연기관
4. 도의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관
5. 도의 보조금을 지원받는 시설

④ 조사대상기관의 장은 제3항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다.

제4장 노동정책협의회

제14조(설치 및 기능) ① 도지사는 노동자의 권리 보장 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 전라북도 노동정책협의회(이하 "협의회"라 한다)를 설치한다.

② 협의회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 수립에 관한 심의·자문
2. 노동정책 기본계획의 연도별 시행계획에 관한 심의·자문
3. 노동정책 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부 점검·평가에 대한 자문
4. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 관한 자문
5. 노동자 노동권 보장 및 증진에 관한 시설의 설치 및 운영에 대한 자문

6. 지역사회 자원 활용 및 협력관계 구축 자문

7. 그 밖에 노동자 노동권 보장을 위해 필요하다고 인정되는 사항

제15조(구성) ① 협의회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함한 15명 이내로 구성한다.

② 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위촉직 위원은 도지사가 다음 각 호의 사람 중에서 성별균형을 고려하여 위촉하며, 도 노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.

1. 전라북도의회가 추천한 도의원

2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람

3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람

④ 협의회 사무를 처리하기 위하여 간사를 두되, 간사는 노동행정 및 노동자 권리에 관한 사항을 담당하는 과장이 된다.

⑤ 협의회는 필요시 소위원회를 구성할 수 있다.

⑥ 소위원회는 위원회의 심의를 거쳐 협의회 위원 중에서 위원장이 위촉한다.

제16조(임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있으며 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임 기간으로 한다. 다만, 위원의 위촉 해제에 따라 새로 위촉된 위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.

제17조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원 중 자문과 관련한 안전에 이해관계가 있는 위원은 해당 안전의 심의에 대하여는 위원의 자격이 없는 것으로 본다.

② 위원장은 위원에게 해당 안전의 공정한 자문과 조정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 해당 위원을 해당 안전의 자문 등에서 배제하여야 한다.

③ 위원이 해당 안전과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안전의 심의에 참여하지 아니하여야 한다.

제18조(위원의 해촉) 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉하여야 한다.

1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우
3. 위원이 위원회의 회의에 자주 불참한 경우
4. 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 등 위원의 직무를 수행하는데 부적당하다고 판단되는 경우

제19조(위원장 등의 책무) ① 위원장은 협의회를 대표하고, 협의회 업무를 통할한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우 그 직무를 대행한다.

제20조(회의) ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 경우 지체 없이 개최한다.

③ 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 협의회는 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 협의회는 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.

제21조(의견청취 등) 협의회 운영에 관하여 필요하다고 인정한 때에는 관계공무원, 이해관계인, 그 밖에 참고인을 회의에 출석하게 하여 그 의견을 들을 수 있으며, 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제22조(수당 등) 협의회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 관련 조례에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.

부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

[지자체별 조례 비교]

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
목적	이 조례는 서울시민의 노동권익을 보호 및 증진함으로써 노동하는 모든 시민이 인간으로서 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.	이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 등 관계법령에 근거하여 경기도 노동자의 권리 보호를 도모함으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.	이 조례는 충청남도 노동자의 권리 보호 및 증진에 필요한 사항을 규정함으로써 노동자들이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.	이 조례는 일하는 시민의 노동권익을 보호하고 증진함으로써 일하는 시민 누구나 자신의 일터에서 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.
정의	1."노동"이란 「근로기준법」 제2조에 따른 "근로"를 말한다. 2."노동자"란 근로관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 모든 사람을 말한다.	1. “노동”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로를 말한다. 2. “노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.	1. “노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 및 「산업 재해보상보험법」 제125조에 따른 특수형태근로종사자와 노동자와 유사하게 노무를 제공함에 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자를 말한다.<개정 2020.4.1.> 2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.	1. “일하는 시민”이란 노동관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 상관없이 일터에서 일하는 모든 사람을 말한다. 2. “일터”란 다음 각 목의 장소를 포함한다. 가. 일하는 장소(일하는 장소로 이용되는 공적·사적 공간을 포함한다) 나. 일하는 사람이 보수를 받는 곳, 휴식을 취하는 곳, 식사를 하는 곳, 화장실이나 탈의실을 이용하는 곳 다. 일과 관련하여 이동하거나 교육을 받거나 관련 행사를 수행하는 곳 라. 일과 관련된 온·오프라인 통신공간 마. 사용자가 제공하는 숙소 바. 통근도상
적용대상	1. 서울특별시(이하 "시"라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자 2. 시에 거주하는 노동자	이 조례의 적용대상은 경기도에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자이다.	이 조례의 적용대상은 충청남도(이하 “도”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자 및 사용자와 도에 주소를 둔 노동자로 한다.	이 조례는 다음 각 호에 대해서 적용한다. 1. 성남시 관내 일터 및 사업주, 거래처 2. 성남시에 거주하는 자로서 성남시 관내 일터에서 일하는 자 3. 성남시 밖에 거주하는 자로서 성남시 관내 일터에서 일하는 자 4. 성남시에 거주하는 자로서 성남시 밖의 일터에서 일하는 자
다른 조례와의 관계	① 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.	① 노동자의 권리 보호를 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다. ② 노동자의 권리 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.		일하는 시민의 노동권익 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
권리	① 노동자는 생명과 건강을 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다. ② 노동자는 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 적절한 임금과 휴식을 보장받을 권리를 가진다. ③ 노동자는 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다.			① 일하는 시민은 자신의 일터에서 기본적인 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다. ② 일하는 시민은 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다. ③ 일하는 시민은 고용상의 지위나 계약의 형태와 상관없이 인간다운 삶을 위한 적절한 임금·소득과 휴식을 보장받을 권리를 가진다. ④ 일하는 시민은 폭언·폭행을 하거나 부당한 신체적·정신적 고통을 당하거나, 노동환경을 악화되는 일체의 행동과 위협을 받아서는 아니 된다. ⑤ 일하는 시민은 일터 및 지역에서 노동조건과 노동환경 등을 결정하는 과정에 참여하고 의견을 개진할 권리를 가진다.
단체장의 책무	① 서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)은 노동자의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 노력하여야 한다. ② 시장은 노동자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 노동하며 적절한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다. ③ 시장은 노동자가 직업의 종류, 고용상의 지위 또는 계약의 형태를 이유로 차별받는 관행을 해소하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 노력하여야 한다.	① 경기도지사(이하 "도지사"라 한다)는 노동자의 권리 보호를 위하여 노력하여야 한다. ② 도지사는 노동자가 쾌적하고 안전한 환경에서 노동하고, 적절한 임금을 받을 수 있도록 하여, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있도록 한다. ③ 도지사는 노동자와 사용자에게 행정적·재정적 지원을 하며, 노동자의 권리 보호를 할 수 있도록 노력하여야 한다. ④ 도지사는 노동자 간 차별 철폐와 해소를 위하여 노력하여야 한다. ⑤ 도지사는 노동자의 권리보호를 위해 노사민정 협력체계를 구축하도록 노력하여야 한다.	① 도지사는 노동자의 권익을 보호하고 그 복지를 증진하고 그 지원을 위한 시책을 적극적으로 추진하여야 한다. ② 도지사는 노동자가 자신의 권익을 효과적으로 보호할 수 있도록 하는데 필요한 노동법 교육체계를 마련하기 위하여 노력하여야 한다. ③ 도지사 및 충청남도 출자·출연기관의 장은 소속 직원의 노동관련법령 교육기회 확대를 위하여 노력하여야 한다.	① 성남시장(이하 "시장"이라 한다)은 제4조에서 규정하는 일하는 시민의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 노력하여야 한다. ② 시장은 산업재해를 예방하고 취약계층 및 일하는 시민의 질병과 감염 예방 등을 포함한 안전보건을 위하여 노력하여야 한다. ③ 시장은 일하는 시민이 부당하고 불공정한 계약의 피해를 입지 않도록 노력하여야 한다. ④ 시장은 일하는 시민이 고용상의 지위나 계약의 형태를 이유로 차별받는 관행을 해소하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 노력하여야 한다. ⑤ 시장은 좋은 일자리와 좋은 일터를 만들기 위한 정책 방향을 수립하고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원 방안을 마련하여야 한다.

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
기본계획	① 시장은 노동권익 보호 및 증진을 위한 서울특별시 노동 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다. ② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 노동정책 기본방향 및 목표 2. 분야별 핵심과제의 발굴 및 추진계획 3. 기본계획의 실행을 위한 재원 조달 4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육·상담 5. 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항 ③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴할 수 있다.	① 도지사는 비정규직, 저임금 노동자, 외국인 노동자, 노동 청소년 등 취약노동자를 비롯한 일반 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본 계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다. ② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 노동정책 기본 방향 및 목표 2. 분야별 핵심 정책과제의 실행계획 3. 기본계획의 실행을 위한 재원 조달 4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시 5. 노사민정 협력체계 구축 6. 그 밖에 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항 ③ 도지사는 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 경기도민(이하 "도민"이라 한다) 등의 의견을 수렴할 수 있다.	① 도지사는 비정규직 및 저임금 노동자를 비롯한 일반 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다. ② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 노동정책 기본 방향 2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획 3. 기본계획의 실행을 위한 재원 조달 4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시 5. 그 밖에 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항 ③ 도지사는 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 도민 등의 의견을 수렴할 수 있다.	① 시장은 일하는 시민의 노동권익 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호가 포함된 기본계획을 수립하여야 한다. 1. 기본방향 및 목표 2. 분야별 핵심과제의 추진 및 시행계획 3. 기본계획의 실행을 위한 재원 조달 4. 노동권 관련 조사·연구 및 노동교육·상담 5. 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위한 주요 사항 ② 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴할 수 있다.
실태조사	시장은 노동 현황과 기본계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하기 위하여 필요한 경우 실태조사를 실시할 수 있다.	④ 도지사는 기본계획 수립에 반영하기 위하여 노동실태조사를 실시할 수 있고, 노동실태조사 자료를 보관하고 도민들에게 제공하여야 한다.	④ 도지사는 기본계획 수립에 반영하기 위하여 도내의 노동 실태조사를 실시할 수 있다.	
연도별 시행계획	시장은 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.	도지사는 제6조에 따른 기본계획에 따라 매년 시행계획을 수립하여 시행하고, 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 계획에 반영하여야 한다.	도지사는 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.	
점검 평가	④ 시장은 기본계획의 이행 여부를 정기적으로 점검·평가하여야 한다.		도지사는 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 시행계획에 반영하여야 한다.	③ 시장은 기본계획의 이행 여부를 정기적으로 점검·평가하여 시행계획에 반영하여야 한다.

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
노동권 사업	① 시장은 노동권의 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. 제7조의 기본계획에 따른 사업 2. 노동환경 개선 사업 3. 노동 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원 4. 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자 권익 보호 및 증진 사업 5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업 6. 노동권의 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업 7. 그 밖에 노동권의 보호 및 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업 ② 시장은 제1항에 따른 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따라 관련 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다. ③ 시장은 제1항에 따른 노동권의 보호 및 증진 업무를 수행하는 법인 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.	제8조 도지사는 노동자의 권리 침해에 대한 구제절차 및 노동관계법령 안내 등 노동자 권익보호를 위한 제도개발과 운영에 노력하여야 한다 제10조 도지사는 「경기도 근로자 복지증진과 복지시설지원에 관한 조례」에 따라 노동자를 위한 복지 및 지원시설을 설치·운영 할 수 있으며, 시장·군수가 설치하는 복지시설에 대하여 예산의 범위에서 지원할 수 있다..	① 도지사는 노동복지시설 (「근로복지기본법」 제28조에 따른 근로복지시설을 말한다. 이하 같다)을 설치·운영할 수 있다. ② 도지사는 「근로복지기본법」 등 관련 법령에 따라 근로자 권리 보호 및 증진과 관련된 사업을 추진하는 기관이나 단체에 대하여 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.	① 시장은 제6조의 기본계획에 따라 다음 각 호에 관한 시책사업을 개발하여 추진하도록 노력하여야 한다. 1. 노동정책 기본계획에 따른 사업 2. 노동 관련 실태조사 및 연구 3. 노동권의 교육 및 홍보 4. 노동권 관련 법률 상담 및 지원 5. 좋은 일자리 만들기 사업 6. 체불임금 상담 및 구제 사업 7. 취약 일터 노동환경 개선 및 노동권 보호 사업 8. 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원 9. 특수고용직·플랫폼노동 및 프리랜서 노동권 보호 사업 10. 노동안전보건 및 산업재해 예방 사업 11. 노동권의 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 12. 그 밖에 시장이 일하는 시민의 노동권의 증진 및 복지에 필요하다고 인정하는 사업 ② 시장은 제1항 각 호의 사업에 필요한 행정적·재정적 지원을 예산의 범위에서 할 수 있다. ③ 시장은 「근로복지기본법」, 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」, 「산업안전보건법」 등 관련 법령에 따라 일하는 시민의 노동권의 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관·단체에 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다. ④ 시장은 제1항 각 호의 사업을 추진하기 위한 시설을 설치하여 운영할 수 있으며, 시설 운영을 위하여 필요한 행정적·재정적 지원을 예산의 범위에서 할 수 있다. ⑤ 시장은 지원시설을 효율적으로 운영하기 위하여 필요한 경우에는 지원시설 운영업무의 전부 또는 일부를 관련 기관 또는 단체 등에 위탁할 수 있다. ⑥ 제2항·제3항 및 제4항의 재정적 지원은 「성남시 지방보조금 관리 조례」에 따른다.

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
교육	① 시장은 노동자가 노동권익 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다. ② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다. ③ 시에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진에 관한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.	도지사는 「경기도 근로권 보장 교육 지원 등에 관한 조례」에 따라 도민의 기본적인 노동권 보장 확대를 위해 교육 프로그램을 마련하도록 노력하고, 노동자 권리보호 교육에 필요한 실태조사 및 연구용역을 실시할 수 있다.	① 도지사는 노동자의 권리보호 및 증진을 위하여 노동관련 법령에 대한 교육을 실시할 수 있다. ② 도지사는 제1항에 따른 교육을 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 1. 교재, 영상자료 등 학습자료 개발 2. 노동교육 강사의 양성 및 지원 3. 각종 교육 기관, 시설, 단체 등과의 협조체계 구축 4. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항	① 시장은 일하는 시민이 노동권익 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다. ② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 일하는 시민의 노동권익 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다. ③ 성남시에서 출자하거나 출연하는 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 일하는 시민의 노동권익과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.
지원	시장은 노동자의 세무상담, 노무상담 또는 계약상 분쟁 등 권리보호와 관련된 법률상담서비스를 제공할 수 있다.		① 도지사는 「재난 및 안전관리기본법」 제3조 제1호에 따른 재난 및 「감염병 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 감염병의 발생으로 휴업·휴직·실업 등으로 심각한 경제적 피해를 입은 노동자에 대하여 생계비 등 피해복구를 위한 지원을 할 수 있다. ② 제1항에 따른 지원기준과 지원금액 등은 피해상황, 재정여건 등을 고려하여 도지사가 정한다.	① 시장은 일하는 시민의 고용기회, 소득불평등 해소, 적정 노동시간, 고용안정, 고용평등, 직업교육훈련, 산업안전, 일과 삶의 균형, 사회보장, 참여발언이 충족되는 좋은 일자리를 만들기 위해 정책적 노력을 기울여야 한다. ② 시장은 취약계층의 직업능력개발 향상과 좋은 일자리의 구직활동 등 노동시장 개선을 위해 노력하여야 한다.

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
중간조직	① 시장은 노동정책 시행과 노동자 권익보호 및 증진을 위하여 서울특별시 노동권익센터(이하 "센터"라 한다)를 설치할 수 있다. ② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다. 1. 노동실태조사 및 정책연구 개발 2. 노동자 권익을 위한 법률 및 교육지원 3. 노동 인식개선 및 홍보활동 4. 비정규직 및 저임금 노동자 등 취약 노동자의 노동조건 개선 지원 5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업 6. 권역별·자치구 노동자 종합지원센터에 대한 정책 지원 7. 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업 8. 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업	① 도지사는 노동정책 시행계획과 노동자 권리 및 인권 보호를 위하여 "경기도 노동자 권익보호전담기관" (이하 "전담기관" 라 한다)을 설치하거나 위탁하여 운영할 수 있다. <개정 2019. 08. 06.> ② 도지사는 전담기관에 노동전문 변호사, 공인노무사 등 노동관련 전문 인력을 배치할 수 있다. ③ 도지사는 필요하다고 인정할 경우 지역을 구분하여 권역별 전담기관을 설치·운영할 수 있다. ④ 도지사는 예산의 범위에서 전담기관의 운영에 사업비 등을 지원할 수 있다.	① 도지사는 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 충청남도 노동권익보호센터(이하 "센터"라 한다)를 설치·운영할 수 있다. ② 센터가 수행하는 사무는 다음 각 호와 같다. 1. 충청남도 내 노동자의 실태조사 2. 충청남도 노동자 권익보호 및 증진을 위한 정책 및 제도 개선을 위한 연구조사 3. 노동자 권익보호를 위한 상담 및 교육프로그램 운영 4. 노동자 권리구제 활동지원 5. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사업 ③ 도지사는 센터를 효율적으로 운영하기 위하여 필요한 경우에는 노동관련 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있으며, 이 경우 공개경쟁으로 선정하는 것을 원칙으로 한다. ④ 도지사는 위탁 시 예산의 범위에서 센터의 운영에 필요한 비용을 지원할 수 있다.	
공정거래	① 시장은 시민의 노동권익 보호와 지위 향상 및 계약상 권리를 보장하기 위하여 업종별 표준계약서를 포함하여 노동자를 위한 공정거래 지침(이하 "공정거래 지침 등"이라 한다)을 개발하여 보급할 수 있다. ② 시장은 시와 시의 공사·공단 및 출자·출연기관(이하 "산하기관"이라 한다)에 제1항에 따른 공정거래 지침 등을 따르도록 하고, 민간기업·기관·협회 등의 장에게 공정거래 지침 등의 적용을 권장할 수 있다. ③ 시장은 시 및 산하기관과 용역계약을 체결하거나 보조금 등을 받는 민간기업·기관·협회 등에 공정거래 지침 등을 따르도록 요청할 수 있다.			① 시장은 일하는 시민의 노동권익 보호와 지위 향상 및 계약상 권리를 보장하기 위하여 업종별 표준계약서를 포함하여 일하는 시민을 위한 공정거래 지침(이하 "공정거래 지침 등"이라 한다)을 개발하여 보급·적용할 수 있다. ② 시장은 성남시 및 그 산하기관으로 하여금 공정거래 지침 등을 따르도록 하고, 성남시 구청장 또는 민간기업·기관·협회 등의 장에게 공정거래 지침 등의 준수·적용을 권장할 수 있다. ③ 시장은 성남시 및 그 산하기관과 용역계약을 체결하거나 보조금 등을 받는 민간기업·기관·협회 등에 공정거래 지침 등을 따르도록 요청할 수 있다. ④ 공정거래 지침 등을 개발·보급·적용하기 위하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
조사	① 시장은 노동자 권익 보호 및 증진을 위하여 노동조사관(이하 "조사관"이라 한다)을 둘 수 있다. ② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 5명 이내의 임기제공무원으로 채용한다. 1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람 2. 노동 관련 국제기구나 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간기업의 노무부서, 노동조합 등 법인 및 단체에서 노동 관련 활동경력이 5년 이상인 사람으로 노동단체로부터 추천을 받은 사람 ③ 조사관은 다음 각 호 기관의 노동관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다. 1. 시 및 그 소속 행정기관 2. 자치구(시의 위임사무와 서울 소재 자치구의 구청장이 해당 자치단체의 조례에 근거하여 조사를 의뢰한 사항에 한한다.) 3. 시 산하기관 4. 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관 ④ 조사대상기관의 장은 제3항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다.		① 도지사는 취약노동자의 권익을 보호하고 침해된 권리를 구제하기 위하여 노동권익보호관을 성별균형을 고려하여 15명 이내로 위촉·운영할 수 있다. ② 노동권익보호관은 공인노무사 자격을 소지한 자 중에서 도지사가 위촉하며, 임기는 위촉된 날로부터 2년으로 한다. ③ 노동권익보호관이 수행하는 업무는 다음 각 호와 같다. 1. 노동자 노동권익 침해 상담 2. 영세사업장 노동자를 위한 인사노무 컨설팅 3. 그 밖에 도지사가 노동자의 권익보호를 위해 필요하다고 인정하는 업무 ④ 도지사는 노동권익보호관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해촉할 수 있다. 1. 사퇴의사를 표명한 때 2. 공인노무사 자격을 상실한 때 3. 업무를 불성실하게 수행하거나 부정한 행위를 한 때 4. 사망, 질병, 그 밖의 사유로 업무를 수행하기 곤란할 때 ⑤ 노동권익보호관 활동 및 회의 참석 시에는 「충청남도 위원회 위원 수당 및 여비지급 조례」 및 예산에 따라 수당을 지급할 수 있다.	

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
국제협력	① 시장은 노동자 권리존중 및 증진을 위한 국제적 협력에 노력하여야 한다. ② 시장은 노동자 권리존중 및 증진과 관련된 국제협력을 추진하기 위하여 다음 각 호의 업무를 할 수 있으며, 관련 사업비를 지원할 수 있다. 1. 선도적인 노동정책을 추진 및 계획하기 위하여 세계 각국의 도시정부가 참여하는 좋은 일자리 도시협의체(이하 "협의체"라 한다)의 구축 2. 국제노동기구(ILO)의 좋은 일자리 요건에 기반을 둔 도시노동모델(이하 "좋은 일자리 도시노동모델"이라 한다)의 개발 및 확산 3. 좋은 일자리 도시노동모델 구축을 위한 공동 연구 및 사업의 추진 4. 도시정부의 노동정책 분야 역량 강화를 위한 프로그램 개발 및 인적교류 프로그램 기획·운영 5. 노동자 권리존중 및 증진을 위하여 활동하는 국제기구(「서울특별시 국제교류협력 증진에 관한 조례」 제2조제2호에 따른 국제기구를 말한다)의 유치 및 지원 6. 좋은 일자리 도시 국제포럼 및 노동정책 분야 국제세미나의 개최 및 지원 7. 그밖에 노동자 권리존중 및 증진을 위한 국제협력과 관련하여 시장이 필요하다고 정한 사항 ③ 시장은 협의체의 원활한 운영과 활동을 위하여 협의체 사무국 운영에 필요한 경비와 인력을 지원할 수 있다.			

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
거버넌스	제16조 시장은 효율적이고 체계적인 노동자의 권리 보호 및 증진을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다. 제18조 ① 시장은 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 노동자권익보호위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다. ② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. 1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문 2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문 3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문 4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문	① 도지사는 다음 각 호의 사항을 심의 또는 자문하기 위하여 경기도 노동자권익보호위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다. 1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문 2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문 3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문 4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문 ② 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다. ③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 도지사가 위촉하며, 담당국장은 당연직 위원이 된다. 1. 경기도의회 의원 2. “노동분야에 대한 학식과 경험이 풍부한 사람 3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에 속한 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람 ④ 위촉위원의 임기는 2년으로 하고, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 위원의 사임 등의 이유로 새로이 위촉된 위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.	① 도지사는 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 노동정책을 심의·자문하기 위하여 충청남도 노동정책협의회(이하 “협의회”라 한다)를 설치한다. ② 협의회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. 1. 기본계획 수립에 관한 심의·자문 2. 노동정책 기본계획의 연도별 시행계획에 관한 심의·자문 3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 관한 자문 4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 시책 개발 및 운영에 관한 자문	① 시장은 일하는 시민의 노동권익 보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 노동권익위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치할 수 있다. ② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. 1. 기본계획 및 시행계획 수립에 대한 자문 2. 노동권익 보호 및 증진에 영향을 미치는 법규·정책에 대한 자문 3. 노동권익 지원시설 운영에 관한 사항 4. 생활임금의 결정, 성평등 노동정책 수립, 다양한 노동형태에 대한 보호 및 정책수립 자문 5. 좋은 일자리 정책의 평가 및 자문 6. 「일하는 시민 지원 기금」 운영에 대한 자문 7. 그 밖의 노동정책 개발 및 운영에 대한 자문

	서울특별시 노동 기본 조례	경기도 노동 기본 조례	충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	일하는 시민을 위한 성남시 조례
기금				① 시장은 제7조 제1항 각 호의 사업을 위해 ‘일하는 시민 지원기금’ (이하 ‘기금’ 이라 한다)을 설치·운영할 수 있다. ② 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다. 1. 시의 출연금 2. 이자 수익금 3. 그 밖의 수입금 ③ 시장은 회계연도마다 다음 각 호의 사항이 포함된 기금운용계획을 수립하여야 한다. 1. 기금의 수입 및 지출에 관한 사항 2. 해당연도 사업계획 및 자금계획에 관한 사항 3. 기금재산에 관한 사항 4. 그 밖에 기금운용상 필요하다고 인정되는 사항 ④ 기금의 존속기한은 2025년 12월 31일까지로 하고 필요 시 연장할 수 있다. ⑤ 그 밖의 기금 세부 운영은 규칙으로 정한다.

가)전라북도 노동자 권리보장 및 증진에 관한 조례의 필요성

정광수(전라북도비정규직노동자지원센터)

1. 전라북도의 노동자 관련 조례 현황

- 전라북도 중장년 일자리 창출 촉진 조례 [시행 2020.11.13.]
- 전라북도 고등학교졸업자 고용촉진 조례 [시행 2015.05.01.]
- 전라북도 직업교육훈련협의회 설치 및 운영 조례 [시행 2019.12.31.]
- 전라북도 감정노동자 보호 조례 [시행 2020.07.13.]
- 전라북도 노사관계 발전 및 근로자 복지증진 지원에 관한 조례 [시행 2020.11.13.]
- 전라북도 노사민정협의회 설치 및 운영 조례 [시행 2020.07.13.]
- 전라북도 노사화합 촉진 조례 [시행 2020.07.13.]
- 전라북도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례 [시행 2021.02.19.]
- 전라북도 비정규직 노동자 권리보호 및 지원에 관한 조례 [시행 2020.07.13.]
- 전라북도 생활임금 조례 [시행 2020.07.13.]
- 전라북도 노사민정협의회 실무협의회 설치 및 운영규칙 [시행 2020.10.12.]
- 전라북도 필수노동자 보호 조례 [5월 제정 예정]

– 전라북도의 노동 또는 노자가 들어가는 조례를 살펴보면 위와 같고 도의 노동정책이 없이 도의원이
나 이해당사자들의 요구로 그때 그때 제·개정되어 왔음.

2. 전라북도비정규직노동자지원센터의 개소

- 『전라북도 비정규직 노동자 권리보호 및 지원에 관한 조례』에 의거 전라북도비정규직노동자지원센
터가 2020년 7월 개소
- 2020년 주요사업으로 특수고용노동자 규모 추정 및 노동실태조사를 통하여 전북지역의 특수고용 노

- 동자의 수가 8만5천명에서 10만에 이르고 있음을 발표하였고 7개 직군에 대한 노동실태조사 발표.
- 공공부문 정규직화에 따른 노동실태조사(군산시)를 통하여 공무원으로 전환 되었지만 여전히 단시간 노동을 하는 경우가 많고 특별히 노동조건이 나아지지 않은 현실을 파악
- 노동자들에게 무료 노동상담 및 법률지원을 진행하면서 각종 노동법교육과 노동인권교육을 진행하고 있음.
- 그 외에 노동자의 권리찾기를 위한 홍보사업과 지역의 노동단체와의 연대활동을 확대해가고 있음

3. 전라북도비정규직노동자지원센터의 정체성

- 2021년에는 직장괴롭힘을 호소하는 노동자를 옹호하면서 그 억울함을 언론에 보도자료를 배포하고 보도가 되는 등의 역할을 하였으나 전북도청의 노동권에 대한 인식의 무지로 전북비정규센터가 도의 예산으로 운영되는 기관이니 전체 도민을 위해서 공정성을 유지하라는 문책이 있었음.
- 전북비정규센터는 전북내에 비정규노동자를 비롯한 여성, 장애인, 소규모사업장 노동자들의 노동권익을 옹호하는 기관이고 이러한 활동을 도의 예산으로 집행하는 것은 당연한 것임. 전북비정규센터의 정체성을 확보해가는 과정으로 보고 있음.
- 전라북도의회에서 아파트경비 노동자들의 실태조사를 하였고 그 결과가 2월에 나왔으며 결과에 대한 대책으로 전라북도에 요구한 사항이 몇 가지 있는데 도지사의 답변 사항은 아래와 같았음.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) 전북비정규노동자지원센터에서 갑질신고센터를 운영하겠다. 2) 전북비정규노동자지원센터와 함께 공동주택(아파트)에서 일을 하는 노동자들의 실태를 전수조사 하겠다. 3) 전북비정규노동자지원센터에서 노동인권이 보장되고 살기 좋은 아파트 만들기 상생협약을 체결해 나가겠다. |
|---|

- 이렇게 도의회에서 노동자들의 노동권 보장을 위한 요구를 했는데도, 전북도청의 대책은 임시방편으로 전북비정규센터에 사업을 넘기는 방식임. 그 과정에서 전북비정규센터에는 예산의 배정과 사업요청도 없었음. 노동정책을 총괄하는 부서가 없다 보니 도지사가 의회에 답변한 이행사항을 두고 주택과와 기업지원과가 서로 떠넘기는 중임. 그때만 지나면 된다는 식으로 일처리를 하는 전북도청의 태도에서 도민들의 노동권 보장에 대한 거시적 계획이 없을 때 발생하는 문제를 실제로 확인할 수 있었음.

4. 전라북도 노동자 권리 보장 및 증진에 관한 조례의 필요

- 노동기본조례가 도민(노동자)들의 주민 발의 운동을 통하여 제정되게 하는 것은 의미가 있고, 이렇게 제정된 조례는 실제 힘을 갖고 이행 될 수 있을 것임.

- 노동환경 개선 및 노동권 보장사업 - 작은 사업장 또는 플랫폼 노동자들의 노조할 권리 홍보 및 지원이 이루어질 수 있도록 노조하기 지원센터(?)를 고민해봐야 함.
- 4차 산업혁명이라고 불리는 산업구조의 변화 속에서 점점 사적공간으로 숨어드는 노동의 양상, AI, 보이지 않는 노동 등 새로운 노동형태에 어떻게 노동권이 지켜지게 할 것인가도 필요한 고민.
- 자칭 혁신가들이라고 하는 자들에 의해 기존의 노동형태를 변형시켜 새로운 노동착취의 구조를 만드는데, 활동가들은 발만 동동거리고 정부와 지자체는 오히려 기업지원(디지털 뉴딜)에만 나서고 있음.

‘전북노동권리조례(안)’ 발의에 대한 토론

송기춘(전북평화와인권연대 공동대표 / 전북대학교 법학전문대학원)

1. 지방자치와 노동권의 보장

지역 주민이 자신들의 문제를 스스로 판단하여 결정하고 시행하는 지방자치는 그 자치의 영역이 확대되어야 하고 자치를 뒷받침하는 재정이 확보되어야 한다고 한다. 그러나 무엇보다도 중요한 것은 지역의 문제를 제대로 인식하고 진정으로 지향하여야 할 목표를 설정하며 문제가 무엇인지를 정확히 파악하고 이에 진심으로 대처하려는 의지가 중요하다. 그저 있는 그대로가 좋고 이 지역의 지배집단의 이익에만 봉사하려는 행태는 지역 주민의 삶을 조금씩 갉아먹는 것이고 지방자치를 헌법이 보장하는 취지에도 위반된다.

사람의 행복하고 풍요로운 삶은 노동을 통해 실현된다. 사회적으로 축적되는 부는 대체로 노동의 대가인 임금의 형식으로 배분되므로 좋고 안정적인 일자리를 얻는 것은 복지의 밑바탕이 된다. 또한 노동자의 권리가 잘 보장되는 노동관계의 형성과 유지는 일과 삶의 균형 또는 삶의 행복을 보장하는 노동을 가능하게 한다. 일할 권리와 노동에서의 노동3권이 제대로 보장되지 않고는 자유권도 제대로 실현되기 어렵다.

전북 지역에서 노동기본권이 더 적절하게 보장되고 있는지는 확인하기 어렵다. 그러나 전라북도과 관련하여 공공운수노조 전북평등지부의 투쟁이 오래 지속되고 있는 것은 현실의 노동관계를 여실히 보여주고 있다고 생각한다. 지방자치가 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 이유는 주민과 더 가까이 있는 지방정부가 더 적극적으로 노동환경을 개선하고 권리를 더욱 보장하려는 의지를 가지고 이를 실천할 수 있는 가능성이 높기 때문이다.

2. 노동기본권은 지방자치단체를 구속한다.

헌법 제33조는 노동자의 “단결권·단체교섭권 및 단체행동권”을 보장하고 있다(제1항). 그리고 이러한 노동3권은 사용자뿐 아니라 국가와 지방자치단체를 구속한다. 국가와 지방자치단체는 이러한 노동권의 보장을 위하여 입법권·집행권과 사법권 등을 행사하여야 한다. 인력과 예산을 마련하고 노동권 보장을 위한 조직을 갖추어야 한다. 권리의 행사는 그것이 헌법적 한계 안에 있는 한 그 권리행사로 인

하여 법적 비난이나 피해를 입어서는 안 된다. 권리는 시혜가 아니다.

지방자치단체는 그 직무의 수행과 관련하여 기본권을 보장하여야 하며, 기본권을 최대한 보장하기 위하여 입법·행정권을 행사하여야 한다. 노동권의 보장에 관하여 많은 부분이 국가사무에 해당하긴 하지만, 지방자치단체는 적어도 지방자치단체의 사무에 관하여 노동권을 침해해서는 안 되며, 지방자치단체나 그 관련 사업자에 관하여 노동권이 보장될 수 있도록 하여야 한다. 지방자치단체와 계약을 체결하는 업체나 사람에 대해 차별하거나 기본권을 침해해서는 안 된다. 지방자치단체는 노동권을 포함하여 인권이 사업체에서 적절하게 보장되는 수준을 반영하여 계약을 체결하는 방식으로 인권보장의무를 이행할 수도 있다.

3. 노동권 조례의 필요성

그 동안 전라북도는 개별적인 노동권 조례를 만든 적이 있다. 비정규직 노동자보호조례, 감정노동자 보호조례, 산재예방조례 등이 그것이다. 그러나 이제 제한적인 영역에서 제한적으로만 규정된 노동권조례를 일반적으로 그리고 광범위하게 적용되는 내용으로 전개해 나길 시점이다. 이미 대부분의 시·도에서 노동권조례를 만든 형편이다.

노동권조례에는 지방자치단체의 노동권보장의무, 노동권보장을 위한 인력과 조직, 예산 편성에 관한 근거규정이 규정될 필요가 있다. 전라북도가 권한을 가지는 영역에서 활동할 노동인권보장을 위한 충분한 인력과 예산 및 조직이 어느 정도일지는 노동 관련 사건의 수와 성질, 다른 해결수단의 존재 여부 및 이용가능성 등에 따라 결정될 문제일 것이다.

4. 전라북도 노동자 권리 보장 및 증진을 위한 조례(안)에 대한 의견

가. 조례의 적용범위

지방자치가 시행되고 있긴 하지만 지방자치단체의 권한과 활동의 범위는 제한적이다. 따라서 이 조례의 적용범위에 대해서도 어느 정도의 경계 설정이 필요하다고 생각된다. 특수고용노동자나 플랫폼 노동자까지 포함하는 노동자 정의는, 그것이 가지는 중요함의 의미에도 불구하고 전라북도라는 지방자치단체가 그 권한을 행사하는 데에서 큰 의미를 가지지 못할 수 있기 때문이다. 전라북도가 일반적인 플랫폼 노동자들의 권리 보장을 위해 행사할 수 있는 권한이 어느 정도일지 모르겠다.

조례가 전라북도(도청과 교육청) 지사와 교육감의 권한이 미치는 범위에 적용되는 것이라면 이 조례는 주로 1) 전라북도와 전라북도내 시·군 공무원, 계약직 공무원이나 도나 시·군과 계약을 체결하여 노동권 보장에 관한 구속을 받게 되는 업체 등에 한정하여 적용될 가능성이 크다. 조례를 통하여 일반적인 노동자들의 노동환경을 전반적으로 개선하려 하는 데에는 분명한 한계가 있다고 생각된다.

조례안 제3조에서 “전라북도에 거주하는 노동자 또는 전라북도에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는

노동자 및 사용자”를 적용 대상으로 하고 있으나 조례의 적용범위를 지나치게 확장하고 있다는 비판을 받을 수 있으나 국가의 사무와 충돌하거나 법령에 저촉되지 않는 한 최대한의 적용범위를 추구하는 방식으로서는 긍정적인 접근이라고 할 수 있을 것이다.

나. 도지사의 책무(제5조)

조례안 제5조는 도지사의 책무를 규정하고 있다. 도지사는 전라북도를 대표하는 자이지만, 전라북도라는 지방자치단체의 대표는 지사와 교육감 둘이다. 따라서 별도로 교육청에 관련되는 조례를 만들기보다는 도지사와 교육감의 의무를 함께 규정하는 것이 더욱 바람직하다고 생각된다.

다. 노동권익센터

이 조례의 핵심은 노동권 보장을 위한 기구의 구성이며 그것은 노동권익센터라고 생각된다. 그리고 센터의 사무를 제11조 제2항에서 규정하고 있으나, 대부분은 지원업무의 성격을 가진다. 그러나 전라북도(도청과 교육청) 내의 노동자나 관련 업체의 노동자의 권리구제에 대해서는 기존 법령에서의 구제제도에 추가하여 별도의 구제제도를 마련하는 것도 가능하다고 본다. 예를 들어, 이 센터의 책임자에게 조사권과 도지사나 교육감에 대한 권리구제 권고권을 부여하는 것과 같은 것이다. 이렇게 하면 노동위원회나 법원에 의한 권리구제에 앞서 노동권 침해 문제를 해결할 수 있어서 권리보장에 유용할 것이다. 노동조사관에 대해서는 그 수를 시행규칙으로 정하도록 하되, 어느 정도의 수를 예상하여 “3명에서이 상 5명 이하의 조사관을 둔다”는 식으로 명시하는 것이 적절할 것으로 본다. 그리고 센터의 장을 두어 장에게 권고권까지 부여하는 방식도 취할 수 있을 것이다. 또는 제4장의 노동정책협의회에 주요 사안에 대한 심의권을 부여하여 위원회에 도지사나 교육감에 대한 권고권을 인정하는 것도 가능할 것이다.

라. 국가와의 협의 등

노동권 보장에 관한 사무의 상당 부분은 국가기관(노동청)의 사무일 가능성이 높기 때문에 지방자치단체와 국가와의 의사소통이나 협의가 필수적일 것으로 본다. 따라서 국가와 협의하여 필요한 사무처리를 할 수 있도록 하거나 의견을 제시할 수 있도록 하는 것도 좋을 것으로 본다. 특히 노동권보장을 위해 국가의 노동경찰(근로감독관) 기능을 강화하여야 하는데 이를 위해서는 국가에 대한 정책 수립과 관련 법령의 개정 등을 요구하여야 할 필요가 있다.

지방자치와 전북노동권리조례 직접 발의 운동의 의의

김민아(정의당전북도당 사무처장)

지방자치제도는 지역 공동체의 주민이 자치단체에 참가하여 지역 공공 사무를 자기 책임 하에 스스로 또는 대표자를 통하여 처리하는 행위이다. 주민을 대표하고 그 주민에게 책임을 지며 주민을 위하여 최대한으로 서비스를 제공하고자 구성되고자 하는 목적으로 지방자치제도가 생겨났다

지역 주민의 직접선거를 통해 단체장과 지방의회 의원을 선출하는 지자체 선거가 부활된 지도 벌써 30년 가까이 되고 있다. 국민들은 지방자치제도가 본격적으로 실시되면서 중앙집권적 권력에 대한 관심뿐 아니라 지방권력에 대한 관심도 계속해서 높아졌다. 국민으로서의 권리뿐 아니라 도민으로서, 시민으로서의 권리와 참여 의식이 높아졌으며 이는 지방자치단체의 역할이 그만큼 주민들의 생존권 실현과 밀접하게 연관되어 있기 때문일 것이다. 예를 들면 무상급식을 위한 조례제정 운동 등이 전국적으로 진행되면서 교육, 복지 분야의 정책들이 지방자치단체 선거 시기에 핵심 이슈가 되었고 단체장들의 공약으로서 정책화가 실현되었다.

노동부문에 있어서도 과거 중앙정부의 힘이 절대적인 상황에서 노동운동이 당면 과제의 해결을 위해 중앙정부를 상대하는 것은 당연한 것이었다. 노동운동의 공간 속에서 노동조합의 대응은 중앙정부와 국회를 상대로 한 노동기본권 쟁취 투쟁에 집중되었다. 그러나 노동시장의 문제든 복지시스템의 문제든, 각 지역은 경제, 산업, 인구 구성 등에 따라 특수성이 있고 접근방식과 해결 방법은 다양할 수 밖에 없다.

노동조합 출신들의 지방정치 진출에도 불구하고 노동에 대한 지자체의 역할은 한계가 분명하다. 노동조합의 지방정부에 대한 참여는 선거공간에서의 투표 참여운동을 넘어 노동조합운동의 대중적 역량에 기초해 지방자치에 적극적인 참여로 확장시켜 나가야 한다

신자유주의 이후 비정규직에 관련된 문제들이 심각해지자, 정부와 지방자치단체들의 모범사용자로서의 역할과 필요성이 강조되었다. 이에 따라 주요 지자체들은 노동상담 및 홍보, 노동교육, 비정규직 정책, 생활임금제, 감정노동 등 다양한 노동정책을 시행하고 있다. 이미 서울특별시를 포함한 몇몇 지방자치단체들은 노동 관련 조례 제정과 이에 따른 사업들을 시행하고 있는데 서울특별시를 예로 살펴보면 조례(근로자권익, 생활임금, 감정노동, 일자리 등), 행정조직(노동민생정책관, 노동정책담당관, 노동정책자문관, 노동정책팀, 노동권익팀, 필수노동지원팀, 노동복지팀, 노사협력팀, 노동안전팀), 정책사업(노동정책 기본계획, 종합계획, 노동혁신 수립), 지원노동센터(서울노동권익센터)라는 시스템을 구축했기 때문에 다른 지자체의 노동정책에 일정한 기준이 된다고 한다. 전북에서도 시급히 수립되고 진행되어야 한다.

노동의 핵심 과제와 내용을 담은 조례제정과 함께 중요한 것은 행정조직, 즉 담당부서가 핵심이다. 담당부서와 담당자가 배치 되어야 실제로 사업이 진행되는 것이다. 규모는 당연히 서울특별시와 차이가 있겠지만 최소한 노동정책자문관을 선임하여 담당 부서의 노동관련 사업이 노동인지적 관점에서 진행될 수 있도록 해야 한다.

전북에서도 「전라북도 노동자 권리 보장 및 증진에 관한 조례」가 다른 지자체에 비해 뒤늦게 제정되더라도 주민 직접 발의 형태로 진행된다는 것에 큰 의미가 있겠다. 이를 계기로 전라북도 행정과 정치권은 노동기본권에 대한 인식을 높이고 노동인지적 행정 및 노·정협약이 이루어 질 수 있기를 바란다.

[토론4]

송경한(변호사/민주사회를위한변호사모임 전북지부)

먼저, 전북지역의 노동현실을 고민하고 해결방안을 고민하는 자리에 초대해 주셔서 감사합니다.

발제문 5페이지에도 적시되어 있듯, 전국 지자체들은 노동기본조례 내지는 노동자 권리보호 조례가 제정되어 있고, 위 조례에 따라 노동정책 기본계획을 수립했거나 수립 준비 중인데 전북지역은 아직 기본조례마저 지정하려는 움직임을 보이지 않고 있어 시민사회에서 나설 수밖에 없는 상황이라니 안타까운 마음이 듭니다.

이 토론회를 시작으로 전북지역에도 노동자 권리보장 및 증진을 위한 조례가 조속히 제정되어 올해가 전북지역의 노동혁신의 원년으로 거듭나기를 희망합니다.

금일 토론 주제와 관련하여서 두 가지 제안을 드리고자 합니다.

토론 대상 조례 가안을 살펴보면, 도지사의 책무들과 관련하여 주로 ‘노력을 해야한다’ 라고 표현하고 있어 선언적 특성은 지니고 있지만 강제성을 부여하고 있지 아니합니다. 물론 이러한 가안을 만들게 된 것은 다른 시·도, 특히 최초 노동기본조례를 제정한 서울특별시의 조례가 참조되었을 것이라고 생각하는데, 서울특별시의 노동기본조례 제정은 지금으로부터 7년 전이고 견해는 다를 수 있지만 재직하던 자치단체장도 노동인권에 대해서 꾸준히 관심을 가지고 있었다고 평가하고 싶고, 특별시 의회에서도 노동자들의 권리보장에 대한 문제의식을 꾸준히 가지고 고민하며 수차례 개정을 거쳐 왔습니다.

그러나 전북지역 자치단체장 및 도 의회의원들은 큰 틀에서 진보와 보수를 구분할 때 대체적으로 진보 세력을 대변하는 정당이 계속하여 집권해왔음에도 노동현실에 대한 문제의식의 결여로 시민사회에서 경종을 울리기 위해 「전북노동권리조례」를 직접 발의하려는 움직임을 보이고 있는바, 자발적으로 고민하는 자치단체와 그 결이 다르다고 생각합니다.

지방정부의 노동행정에 대한 역할이 본격화되고 있고, 특히 취약근로자의 권익보호와 복지향상을 위한 지방정부의 책임과 역할이 요구되는 상황에서 추후 도 의회에서 수정이 있더라도 직접 발의를 제안하는데 있어서는 도지사의 책무 및 시책사업 개발 등의 조항에 있어 ‘노력 하여야 한다’ 가 아닌 ‘하여야 한다’ 는 방식으로 강제성을 부여할 필요가 있다고 생각합니다.

두 번째는 전라북도 노동정책협의회 구성 및 운영에 있어 제안을 드리고자 합니다.

먼저 운영에 관하여 말씀을 드리자면 조례에 따른 위원회는 기본계획 수립이나 각종 사업추진에 대한 자문기구의 역할을 할 것으로 보이는데 이 과정에서 ‘노사민정협의회’ 와의 관계가 문제 될 수 있다고 생각합니다.

현재 ‘전라북도 노사민정협의회’ 를 비롯하여, 전주, 군산, 익산 등 각 시에도 조례에 따라 노사민정협의회가 구성되어 있지만, ‘노’ 측은 전체를 대변하는 것이 아닌 일부만 포함되어 운영되고 있는 것으로 보여 ‘노’ 가 빠진 ‘사’ ‘정’ 협의회와 다름없어 제 구실을 다하지 못하고 있는 바, 노동정책협의회가 중심이 되어서 형식적으로 행해져 왔던 노사민정협의회의 역할을 완벽하게 대체할 수 있는 방향으로 운영되어야 할 것입니다.

한편 협의회 구성에 있어, 급변하는 노동환경에 따라 ‘비임금 노동자’ 라고 지칭되는 필수노동자, 플랫폼노동자, 특수형태근로종사자 등의 취약계층은 코로나 시대를 맞이하여 사회적 거리두기로부터 직접적 영향을 받는 계층이며 고용 안전망의 사각지대에 있습니다. 더불어서 청년, 여성 근로자들 또한 고용 안전망의 사각지대에 있는 것은 마찬가지입니다. 특히 전북지역 내 청년일자리 부족으로 인하여 지속적으로 인구가 감소되고 있는 실정으로, 이에 관한 충분한 논의가 있어야 할 것이라고 생각합니다.

거버넌스 확대를 위해서라도 협회구성에 있어 고용 안전망에 사각지대에 있는 ‘비임금 노동자’ , ‘청년, 여성 노동자’ 를 대표하는 인원은 반드시 포함되어야 한다고 생각하며, 제15조 구성의 방법에 있어 이를 반드시 명문화하여야 한다고 생각합니다.

제안 들어주셔서 감사합니다.

[참고자료]

서울특별시 노동 기본 조례

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 서울시민의 노동권익을 보호 및 증진함으로써 노동하는 모든 시민이 인간으로서 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- 1."노동"이란 「근로기준법」 제2조에 따른 "근로"를 말한다.
- 2."노동자"란 근로관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 모든 사람을 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례는 다음 각 호 중 어느 하나에 대하여 적용한다.

1. 서울특별시(이하 "시"라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자
2. 시에 거주하는 노동자

제4조(노동자의 권리) ① 노동자는 생명과 건강을 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다.

② 노동자는 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 적절한 임금과 휴식을 보장받을 권리를 가진다.

③ 노동자는 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다.

제5조(시장의 책무) ① 서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)은 노동자의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 노력하여야 한다.

② 시장은 노동자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 노동하며 적절한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 시장은 노동자가 직업의 종류, 고용상의 지위 또는 계약의 형태를 이유로 차별받는 관행을 해소하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제6조(다른 조례와의 관계) ① 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.

제2장 노동정책 수립 및 이행

제7조(노동기본계획 등의 수립) ① 시장은 노동권익 보호 및 증진을 위한 서울특별시 노동기본계획(이하 "기본계획

"이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 노동정책 기본방향 및 목표
2. 분야별 핵심과제의 발굴 및 추진계획
3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육·상담
5. 그 밖에 노동권의 보호 및 증진을 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴할 수 있다.

④ 시장은 기본계획의 이행 여부를 정기적으로 점검·평가하여야 한다.

제8조(연도별 시행계획) 시장은 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

제9조(실태조사) 시장은 노동 현황과 기본계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하기 위하여 필요한 경우 실태 조사를 실시할 수 있다.

제10조(노동권의 보호 및 증진 사업) ① 시장은 노동권의 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 제7조의 기본계획에 따른 사업
2. 노동환경 개선 사업
3. 노동 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원
4. 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자 권익 보호 및 증진 사업
5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업
6. 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업
7. 그 밖에 노동권의 보호 및 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업

② 시장은 제1항에 따른 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따라 관련 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.

③ 시장은 제1항에 따른 노동권익 보호 및 증진 업무를 수행하는 법인 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제11조(노동권익 보호 및 증진 교육) ① 시장은 노동자가 노동권익 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.

② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 시에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진에 관한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제12조(법률 지원 등) 시장은 노동자의 세무상담, 노무상담 또는 계약상 분쟁 등 권리보호와 관련된 법률상담서비스를 제공할 수 있다.

제13조(노동권익센터의 설치 및 기능) ① 시장은 노동정책 시행과 노동자 권익보호 및 증진을 위하여 서울특별시 노동권익센터(이하 "센터"라 한다.)를 설치할 수 있다.

② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 노동실태조사 및 정책연구 개발
2. 노동자 권익을 위한 법률 및 교육지원
3. 노동 인식개선 및 홍보활동
4. 비정규직 및 저임금 노동자 등 취약 노동자의 노동조건 개선 지원
5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업
6. 권역별·자치구 노동자 종합지원센터에 대한 정책 지원
7. 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업
8. 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제14조(공정거래 지침 등) ① 시장은 시민의 노동권익 보호와 지위 향상 및 계약상 권리를 보장하기 위하여 업종별 표준계약서를 포함하여 노동자를 위한 공정거래 지침(이하 "공정거래 지침 등"이라 한다.)을 개발하여 보급할 수 있다.

② 시장은 시와 시의 공사·공단 및 출자·출연기관(이하 "산하기관"이라 한다.)에 제1항에 따른 공정거래 지침 등을 따르도록 하고, 민간기업·기관·협회 등의 장에게 공정거래 지침 등의 적용을 권장할 수 있다.

③ 시장은 시 및 산하기관과 용역계약을 체결하거나 보조금 등을 받는 민간기업·기관·협회 등에 공정거래 지침 등을 따르도록 요청할 수 있다.

제15조(노동조사관) ① 시장은 노동자 권익 보호 및 증진을 위하여 노동조사관(이하 "조사관"이라 한다.)을 둘 수 있다.

② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 5명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.

1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람
2. 노동 관련 국제기구나 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간기업의 노무부서, 노동조합 등 법인 및 단체에서 노동 관련 활동경력이 5년 이상인 사람으로 노동단체로부터 추천을 받은 사람

③ 조사관은 다음 각 호 기관의 노동관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다.

1. 시 및 그 소속 행정기관
2. 자치구(시의 위임사무와 서울 소재 자치구의 구청장이 해당 자치단체의 조례에 근거하여 조사를 의뢰한 사항에 한한다.)
3. 시 산하기관

4. 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관

④ 조사대상기관의 장은 제3항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다.

제16조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 노동자의 권리 보호 및 증진을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제17조(노동자 권리존중 및 도시노동모델 정립을 위한 국제협력) ① 시장은 노동자 권리존중 및 증진을 위한 국제적 협력에 노력하여야 한다.

② 시장은 노동자 권리존중 및 증진과 관련된 국제협력을 추진하기 위하여 다음 각 호의 업무를 할 수 있으며, 관련 사업비를 지원할 수 있다.

1. 선도적인 노동정책을 추진 및 계획하기 위하여 세계 각국의 도시정부가 참여하는 좋은 일자리 도시협의체(이하 "협의체"라 한다)의 구축
2. 국제노동기구(ILO)의 좋은 일자리 요건에 기반을 둔 도시노동모델(이하 "좋은 일자리 도시노동모델"이라 한다)의 개발 및 확산
3. 좋은 일자리 도시노동모델 구축을 위한 공동 연구 및 사업의 추진
4. 도시정부의 노동정책 분야 역량 강화를 위한 프로그램 개발 및 인적교류 프로그램 기획·운영
5. 노동자 권리존중 및 증진을 위하여 활동하는 국제기구(「서울특별시 국제교류협력 증진에 관한 조례」 제2조제2호에 따른 국제기구를 말한다)의 유치 및 지원
6. 좋은 일자리 도시 국제포럼 및 노동정책 분야 국제세미나의 개최 및 지원
7. 그 밖에 노동자 권리존중 및 증진을 위한 국제협력과 관련하여 시장이 필요하다고 정한 사항

③ 시장은 협의체의 원활한 운영과 활동을 위하여 협의체 사무국 운영에 필요한 경비와 인력을 지원할 수 있다.

제3장 노동자권익보호위원회

제18조(설치 및 기능) ① 시장은 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 노동자권익보호위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.

② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문
2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문
3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문
4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문

제19조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 시장이 위촉하며, 시 노동업무 소관국장은 당연직 위원

이 된다.

1. 서울특별시의회 의원
 2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 자
 3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 자
- ③ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동행정 및 노동자 보호에 관한 사항을 담당하는 과장이 된다.

제20조(임기) ① 위원회의 임기는 2년으로 하고 1회에 한하여 연임할 수 있다.

② 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

제21조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원 중 자문과 관련한 안전에 이해관계가 있는 위원은 해당 안전의 심의에 대하여는위원의 자격이 없는 것으로 본다.

② 위원장은 위원에게 해당 안전의 공정한 자문과 조정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 해당 위원을 해당 안전의 자문 등에서 배제하여야 한다.

③ 위원이 해당 안전과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안전의 심의에 참여하지 아니하여야 한다.

제22조(위원의 해촉사유) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉하여야 한다.

1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우
3. 위원이 위원회의 회의에 자주 불참한 경우
4. 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 등 위원의 직무를 수행하는데 부적당하다고 판단되는 경우

제23조(위원장 등의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

제24조(회의) ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.

③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.

제25조(소위원회) ① 위원회에는 필요시 소위원회를 둘 수 있다.

② 소위원회의 위원은 위원회의 위원 중 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.

제26조(수당 등) 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 「서울특별시 위원회 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.

제27조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

경기도 노동기본 조례

제1조(목적) 이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 등 관계법령에 근거하여 경기도 노동자의 권리 보호를 도모함으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다. <개정 2019. 08. 06.>

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노동”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로를 말한다.
2. “노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 경기도에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자이다.

제4조(도지사의 책무) ① 경기도지사(이하 "도지사"라 한다)는 노동자의 권리 보호를 위하여 노력하여야 한다. <개정 2019. 08. 06.>

- ② 도지사는 노동자가 쾌적하고 안전한 환경에서 노동하고, 적절한 임금을 받을 수 있도록 하여, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있도록 한다. <개정 2019. 08. 06.>
- ③ 도지사는 노동자와 사용자에게 행정적·재정적 지원을 하며, 노동자의 권리 보호를 할 수 있도록 노력하여야 한다. <개정 2019. 08. 06.>
- ④ 도지사는 노동자 간 차별 철폐와 해소를 위하여 노력하여야 한다. <개정 2019. 08. 06.>
- ⑤ 도지사는 노동자의 권리보호를 위해 노사민정 협력체계를 구축하도록 노력하여야 한다. <개정 2019. 08. 06.>

제5조(다른 조례와의 관계) ① 노동자의 권리 보호를 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다. <개정 2019. 08. 06.>

- ② 노동자의 권리 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다. <개정 2019. 08. 06.>

제6조(노동정책 기본계획 <개정 2019. 08. 06.>) ① 도지사는 비정규직, 저임금 노동자, 외국인 노동자, 노동청소년 등 취약노동자를 비롯한 일반 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다. <개정 2019. 08. 06.>

- ② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.
 1. 노동정책 기본 방향 및 목표 <개정 2019. 08. 06.>
 2. 분야별 핵심 정책과제의 실행계획
 3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
 4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시 <개정 2019. 08. 06.>
 5. 노사민정 협력체계 구축

6. 그 밖에 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항 <개정 2019. 08. 06.>

③ 도지사는 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 경기도민(이하 “도민”이라 한다) 등의 의견을 수렴할 수 있다.

④ 도지사는 기본계획 수립에 반영하기 위하여 노동실태조사를 실시할 수 있고, 노동실태조사 자료를 보관하고 도민들에게 제공하여야 한다. <개정 2019. 08. 06.>

제7조(노동정책 시행계획 및 평가 <개정 2019. 08. 06.>) 도지사는 제6조에 따른 기본계획에 따라 매년 시행계획을 수립하여 시행하고, 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 계획에 반영하여야 한다.

제8조(권익보호를 위한 제도 개발 및 운영) 도지사는 노동자의 권리 침해에 대한 구제절차 및 노동관계법령 안내 등 노동자 권익보호를 위한 제도개발과 운영에 노력하여야 한다. <개정 2019. 08. 06.>

제9조(노동자의 권리 보호 증진을 위한 교육 <개정 2019. 08. 06.>) 도지사는 「경기도 근로권 보장 교육 지원 등에 관한 조례」에 따라 도민의 기본적인 노동권 보장 확대를 위해 교육프로그램을 마련하도록 노력하고, 노동자 권리보호 교육에 필요한 실태조사 및 연구용역을 실시할 수 있다. <개정 2019. 08. 06.>

제10조(노동자 권리 보호 및 증진 활동 지원 <개정 2019. 08. 06.>) 도지사는 「경기도 근로자 복지증진과 복지 시설지원에 관한 조례」에 따라 노동자를 위한 복지 및 지원시설을 설치·운영 할 수 있으며, 시장·군수가 설치하는 복지시설에 대하여 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2019. 08. 06.>

제11조(노동자권익보호위원회의 구성 및 운영 등 <개정 2019. 08. 06.>) ① 도지사는 다음 각 호의 사항을 심의 또는 자문하기 위하여 경기도 노동자권익보호위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다. <개정 2019. 08. 06.>

1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문

2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문

3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문 <개정 2019. 08. 06.>

4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문 <개정 2019. 08. 06.>

② 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 도지사가 위촉하며, 담당국장은 당연직 위원이 된다.

1. 경기도의회 의원

2. “노동분야에 대한 학식과 경험이 풍부한 사람 <개정 2019. 08. 06.>

3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람 <개정 2019. 08. 06.>

④ 위촉위원의 임기는 2년으로 하고, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 위원의 사임 등의 이유로 새로이 위촉된 위원

의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다. [신설 2019. 08. 06.]

제12조(노동자권익보호전담기관 설치 <개정 2019. 08. 06.>) ① 도지사는 노동정책 시행계획과 노동자 권리 및 인권 보호를 위하여 “경기도 노동자권익보호전담기관” (이하 “전담기관” 라 한다)을 설치하거나 위탁하여 운영할 수 있다. <개정 2019. 08. 06.>

- ② 도지사는 전담기관에 노동 전문 변호사, 공인노무사 등 노동관련 전문 인력을 배치할 수 있다.
- ③ 도지사는 필요하다고 인정할 경우 지역을 구분하여 권역별 전담기관을 설치·운영할 수 있다.
- ④ 도지사는 예산의 범위에서 전담기관의 운영에 사업비 등을 지원할 수 있다.

제13조(시행규칙) 이 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 충청남도 노동자의 권리 보호 및 증진에 필요한 사항을 규정함으로써 노동자들이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.<개정 2020.4.1.>

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 및 「산업 재해보상보험법」 제125조에 따른 특수형태근로종사자와 노동자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자를 말한다.<개정 2020.4.1.>
2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 충청남도(이하 “도”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자 및 사용자와 도에 주소를 둔 노동자로 한다.<개정 2020.4.1.>

제4조(책무) ① 도지사는 노동자의 권익을 보호하고 그 복지를 증진하고 그 지원을 위한 시책을 적극적으로 추진하여야 한다.

<개정 2020.4.1.>

② 도지사는 노동자가 자신의 권익을 효과적으로 보호할 수 있도록 하는데 필요한 노동법 교육체계를 마련하기 위하여 노력하여야 한다.<개정 2020.4.1.>

③ 도지사 및 충청남도 출자·출연기관의 장은 소속 직원의 노동관련법령 교육기회 확대를 위하여 노력하여야 한다.

제2장 노동정책 수립 및 이행

제5조(노동정책 기본계획) ① 도지사는 비정규직 및 저임금 노동자를 비롯한 일반 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 노동정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다. <개정 2020.4.1.>

② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 노동정책 기본 방향
2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획
3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
4. 노동 관련 조사·연구 및 노동교육 실시
5. 그 밖에 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항<개정 2020.4.1.>

③ 도지사는 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 도민 등의 의견을 수렴할 수 있다.

④ 도지사는 기본계획 수립에 반영하기 위하여 도내의 노동실태조사를 실시할 수 있다.<개정 2020.4.1.>

제6조(연도별 시행계획) 도지사는 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

제7조(점검 및 평가) 도지사는 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 시행계획에 반영하여야 한다.

제3장 노동자의 권리 보호 및 증진<개정 2020.4.1.>

제8조(노동권익센터 설치·운영) ① 도지사는 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 충청남도 노동권익보호센터 (이하 “센터” 라 한다)를 설치·운영할 수 있다.<개정 2020.4.1.>

② 센터가 수행하는 사무는 다음 각 호와 같다.

1. 충청남도 내 노동자의 실태조사<개정 2020.4.1.>
2. 충청남도 노동자 권익보호 및 증진을 위한 정책 및 제도개선을 위한 연구조사<개정 2020.4.1.>
3. 노동자 권익보호를 위한 상담 및 교육프로그램 운영<개정 2020.4.1.>
4. 노동자 권리구제 활동지원<개정 2020.4.1.>
5. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사업

③ 도지사는 센터를 효율적으로 운영하기 위하여 필요한 경우에는 노동관련 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있으며, 이 경우 공개경쟁으로 선정하는 것을 원칙으로 한다.

④ 도지사는 위탁 시 예산의 범위에서 센터의 운영에 필요한 비용을 지원할 수 있다.

제9조(노동권익보호관의 위촉 등) ① 도지사는 취약노동자의 권익을 보호하고 침해된 권리를 구제하기 위하여 노동권익보호관을 성별균형을 고려하여 15명 이내로 위촉·운영할 수 있다.<개정 2020.4.1.>

② 노동권익보호관은 공인노무사 자격을 소지한 자 중에서 도지사가 위촉하며, 임기는 위촉된 날로부터 2년으로 한다.

③ 노동권익보호관이 수행하는 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 노동자 노동권익 침해 상담<개정 2020.4.1.>
2. 영세사업장 노동자를 위한 인사노무 컨설팅<개정 2020.4.1.>
3. 그 밖에 도지사가 노동자의 권익보호를 위해 필요하다고 인정하는 업무<개정 2020.4.1.>

④ 도지사는 노동권익보호관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해촉할 수 있다.

1. 사퇴의사를 표명한 때
2. 공인노무사 자격을 상실한 때
3. 업무를 불성실하게 수행하거나 부정한 행위를 한 때
4. 사망, 질병, 그 밖의 사유로 업무를 수행하기 곤란할 때

⑤ 노동권익보호관 활동 및 회의 참석 시에는 「충청남도 위원회 위원 수당 및 여비지급 조례」 및 예산에 따라 수당을 지급할 수 있다.

제10조(노동복지시설의 설치·운영 등)<개정 2020.4.1.> ① 도지사는 노동복지시설(「근로복지기본법」 제28조에 따른 근로복지시설을 말한다. 이하 같다)을 설치·운영할 수 있다.<개정 2020.4.1.>

② 도지사는 「근로복지기본법」 등 관련 법령에 따라 근로자 권리 보호 및 증진과 관련된 사업을 추진하는 기관이나 단체에 대하여 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.

제11조(노동법령의 교육) ① 도지사는 노동자의 권리보호 및 증진을 위하여 노동관련 법령에 대한 교육을 실시할 수 있다.<개정 2020.4.1.>

② 도지사는 제1항에 따른 교육을 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 교재, 영상자료 등 학습자료 개발
2. 노동교육 강사의 양성 및 지원
3. 각종 교육 기관, 시설, 단체 등과의 협조체계 구축
4. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

제11조의 2(재난 및 감염병 피해 노동자에 대한 지원) <신설 2020.4.1.> ① 도지사는 「재난 및 안전 관리기본법」 제3조 제1호에 따른 재난 및 「감염병 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 감염병의 발생으로 휴업·휴직·실업 등으로 심각한 경제적 피해를 입은 노동자에 대하여 생계비 등 피해 복구를 위한 지원을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원기준과 지원금액 등은 피해상황, 재정여건 등을 고려하여 도지사가 정한다.

제4장 노동정책협의회

제12조(설치 및 기능) ① 도지사는 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 노동정책을 심의·자문하기 위하여 충청남도 노동정책협의회(이하 “협의회”라 한다)를 설치한다.<개정 2020.4.1.>

② 협의회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 수립에 관한 심의·자문
2. 노동정책 기본계획의 연도별 시행계획에 관한 심의·자문
3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 관한 자문<개정 2020.4.1.>
4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 시책 개발 및 운영에 관한 자문<개정 2020.4.1.>

제13조(구성) ① 협의회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함한 15명 이내로 구성한다.

② 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위촉직 위원은 도지사가 다음 각 호의 사람 중에서 성별균형을 고려하여 위촉하며, 당연직 위원은 경제실장이 된다.

1. 충청남도의회가 추천한 도의원

2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람
3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 사용자단체 등에 소속되어 전문적 경험과 식견을 가진 사람
- ④ 협의회 사무를 처리하기 위하여 간사를 두되, 간사는 일자리노동정책과장이 된다.
- ⑤ 협의회는 필요시 소위원회를 구성할 수 있다.
- ⑥ 소위원회는 위원회의 심의를 거쳐 협의회 위원 중에서 위원장이 위촉하되 소위원회는 성별을 고려하여 구성한다.

제14조(임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있으며 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임 기간으로 한다. 다만, 위원의 위촉 해제에 따라 새로 위촉된 위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.

제15조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 안건의 당사자가 되거나 그 안건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 안건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 안건에 대하여 증언, 진술, 자문, 연구, 용역 또는 감정을 한 경우
4. 위원이나 위원이 속한 법인이 해당 안건의 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우
- ② 당사자는 제1항에 따른 제척사유가 있거나 위원에게 공정한 심의를 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.
- ③ 위원이 해당 안건과 이해관계가 있음을 알게 되었을 때에는 스스로 그 안건의 심의에서 회피하여야 한다.

제16조(위원의 해촉) 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
2. 직무태만, 품위손상, 그 밖의 사유 등으로 위원의 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우

제17조(위원장 등의 책무) ① 위원장은 협의회를 대표하고, 협의회 업무를 통할한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우 그 직무를 대행한다.

제18조(회의) ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

- ② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 경우 지체 없이 개최한다.
- ③ 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 협의회는 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 협의회 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.

제19조(수당 등) 협의회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 「충청남도 위원회 위원 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.

제20조(시행규칙) <신설 2020.4.1.> 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

일하는 시민을 위한 성남시 조례

제1조(목적) 이 조례는 일하는 시민의 노동권익을 보호하고 증진함으로써 일하는 시민 누구나 자신의 일터에서 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “일하는 시민”이란 노동관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 상관없이 일터에서 일하는 모든 사람을 말한다.
2. “일터”란 다음 각 목의 장소를 포함한다.
 - 가. 일하는 장소(일하는 장소로 이용되는 공적·사적 공간을 포함한다)
 - 나. 일하는 사람이 보수를 받는 곳, 휴식을 취하는 곳, 식사를 하는 곳, 화장실이나 탈의실을 이용하는 곳
 - 다. 일과 관련하여 이동하거나 교육을 받거나 관련 행사를 수행하는 곳
 - 라. 일과 관련된 온·오프라인 통신공간
 - 마. 사용자가 제공하는 숙소
 - 바. 통근도상

제3조(적용범위) 이 조례는 다음 각 호에 대해서 적용한다.

1. 성남시 관내 일터 및 사업주, 거래처
2. 성남시에 거주하는 자로서 성남시 관내 일터에서 일하는 자
3. 성남시 밖에 거주하는 자로서 성남시 관내 일터에서 일하는 자
4. 성남시에 거주하는 자로서 성남시 밖의 일터에서 일하는 자

제4조(일하는 시민의 권리) ① 일하는 시민은 자신의 일터에서 기본적 인권과 노동권을 존중받으며 차별 없이 일할 권리를 가진다.

② 일하는 시민은 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리를 가진다.

③ 일하는 시민은 고용상의 지위나 계약의 형태와 상관없이 인간다운 삶을 위한 적절한 임금·소득과 휴식을 보장 받을 권리를 가진다.

④ 일하는 시민은 폭언·폭행을 하거나 부당한 신체적·정신적 고통을 당하거나, 노동환경을 악화되는 일체의 행동과 위협을 받아서는 아니 된다.

⑤ 일하는 시민은 일터 및 지역에서 노동조건과 노동환경 등을 결정하는 과정에 참여하고 의견을 개진할 권리를 가진다.

제5조(시장의 책무) ① 성남시장(이하 “시장”이라 한다)은 제4조에서 규정하는 일하는 시민의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 노력하여야 한다.

② 시장은 산업재해를 예방하고 취약계층 및 일하는 시민의 질병과 감염 예방 등을 포함한 안전보건을 위하여 노력

하여야 한다.

- ③ 시장은 일하는 시민이 부당하고 불공정한 계약의 피해를 입지 않도록 노력하여야 한다.
- ④ 시장은 일하는 시민이 고용상의 지위나 계약의 형태를 이유로 차별받는 관행을 해소하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 노력하여야 한다.
- ⑤ 시장은 좋은 일자리와 좋은 일터를 만들기 위한 정책 방향을 수립하고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원 방안을 마련하여야 한다.

제6조(노동권익 보호 및 증진 기본계획) ① 시장은 일하는 시민의 노동권익 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호가 포함된 기본계획을 수립하여야 한다.

- 1. 기본방향 및 목표
 - 2. 분야별 핵심과제의 추진 및 시행계획
 - 3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
 - 4. 노동권 관련 조사·연구 및 노동교육·상담
 - 5. 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위한 주요 사항
- ② 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴할 수 있다.
- ③ 시장은 기본계획의 이행 여부를 정기적으로 점검·평가하여 시행계획에 반영하여야 한다.

제7조(노동권익 보호 및 증진 사업) ① 시장은 제6조의 기본계획에 따라 다음 각 호에 관한 시책사업을 개발하여 추진하도록 노력하여야 한다.

- 1. 노동정책 기본계획에 따른 사업
 - 2. 노동 관련 실태조사 및 연구
 - 3. 노동권익 교육 및 홍보
 - 4. 노동권 관련 법률 상담 및 지원
 - 5. 좋은 일자리 만들기 사업
 - 6. 체불임금 상담 및 구제 사업
 - 7. 취약 일터 노동환경 개선 및 노동권 보호 사업
 - 8. 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원
 - 9. 특수고용직·플랫폼노동 및 프리랜서 노동권 보호 사업
 - 10. 노동안전보건 및 산업재해 예방 사업
 - 11. 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축
 - 12. 그 밖에 시장이 일하는 시민의 노동권익 증진 및 복지에 필요하다고 인정하는 사업
- ② 시장은 제1항 각 호의 사업에 필요한 행정적·재정적 지원을 예산의 범위에서 할 수 있다.
- ③ 시장은 「근로복지기본법」, 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」, 「산업안전보건법」 등 관련 법령에 따라 일하는 시민의 노동권익 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관·단체에 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.

- ④ 시장은 제1항 각 호의 사업을 추진하기 위한 시설을 설치하여 운영할 수 있으며, 시설 운영을 위하여 필요한 행정적·재정적 지원을 예산의 범위에서 할 수 있다.
- ⑤ 시장은 지원시설을 효율적으로 운영하기 위하여 필요한 경우에는 지원시설 운영업무의 전부 또는 일부를 관련 기관 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.
- ⑥ 제2항·제3항 및 제4항의 재정적 지원은 「성남시 지방보조금 관리 조례」에 따른다.

제8조(일하는 시민 지원기금의 설치) ① 시장은 제7조 제1항 각 호의 사업을 위해 ‘일하는 시민 지원기금’ (이하 ‘기금’이라 한다)을 설치·운영할 수 있다.

- ② 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다.
 - 1. 시의 출연금
 - 2. 이자 수익금
 - 3. 그 밖의 수입금
- ③ 시장은 회계연도마다 다음 각 호의 사항이 포함된 기금운용계획을 수립하여야 한다.
 - 1. 기금의 수입 및 지출에 관한 사항
 - 2. 해당연도 사업계획 및 자금계획에 관한 사항
 - 3. 기금재산에 관한 사항
 - 4. 그 밖에 기금운용상 필요하다고 인정되는 사항
- ④ 기금의 존속기한은 2025년 12월 31일까지로 하고 필요 시 연장할 수 있다.
- ⑤ 그 밖의 기금 세부 운영은 규칙으로 정한다.

제9조(일하는 시민 지원기금 운영심의위원회 설치) ① 기금의 운용에 관한 사항을 심의하기 위하여 성남시 일하는 시민 지원기금 운용심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

- ② 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함한 10명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 시장이 되고, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ④ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 시장이 위촉하고, 노동관련 부서장은 당연직 위원이 된다. 다만, 기금운용 또는 기금 관련 분야에 관한 전문지식을 갖춘 민간전문가가 3분의 1 이상 참여하도록 하여야 한다.
 - 1. 성남시의회 의원
 - 2. 노동 또는 고용관련 단체의 대표자
 - 3. 노동·고용·기금관련 분야에 관한 학식과 전문성을 갖춘 사람
 - 4. 그 밖에 시장이 위촉하는 사람
- ⑤ 위촉직 위원은 특정 성별이 위촉직 위원 수의 100분의 60을 넘지 않도록 하여야 한다.
- ⑥ 그 밖의 위원회 세부 운영은 규칙으로 정한다.

제10조(좋은 일자리 만들기 사업) ① 시장은 일하는 시민의 고용기회, 소득불평등 해소, 적정 노동시간, 고용안정,

고용평등, 직업교육훈련, 산업안전, 일과 삶의 균형, 사회보장, 참여발언이 충족되는 좋은 일자리를 만들기 위해 정책적 노력을 기울여야 한다.

② 시장은 취약계층의 직업능력개발 향상과 좋은 일자리의 구직활동 등 노동시장 개선을 위해 노력하여야 한다.

제11조(공정거래 지침 등) ① 시장은 일하는 시민의 노동권익 보호와 지위 향상 및 계약상 권리를 보장하기 위하여 업종별 표준계약서를 포함하여 일하는 시민을 위한 공정거래 지침(이하 “공정거래 지침 등”이라 한다)을 개발하여 보급·적용할 수 있다.

② 시장은 성남시 및 그 산하기관으로 하여금 공정거래 지침 등을 따르도록 하고, 성남시 구청장 또는 민간기업·기관·협회 등의 장에게 공정거래 지침 등의 준수·적용을 권장할 수 있다.

③ 시장은 성남시 및 그 산하기관과 용역계약을 체결하거나 보조금 등을 받는 민간기업·기관·협회 등에 공정거래 지침 등을 따르도록 요청할 수 있다.

④ 공정거래 지침 등을 개발·보급·적용하기 위하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제12조(노동권익 보호 및 증진을 위한 교육) ① 시장은 일하는 시민이 노동권익 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.

② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 일하는 시민의 노동권익 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 성남시에서 출자하거나 출연하는 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 일하는 시민의 노동권익과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제13조(노동권익위원회의 설치) ① 시장은 일하는 시민의 노동권익 보호 및 증진을 위한 주요 시책을 심의·자문하기 위하여 노동권익위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치할 수 있다.

② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 및 시행계획 수립에 대한 자문
2. 노동권익 보호 및 증진에 영향을 미치는 법규·정책에 대한 자문
3. 노동권익 지원시설 운영에 관한 사항
4. 생활임금의 결정, 성평등노동정책 수립, 다양한 노동형태에 대한 보호 및 정책수립 자문
5. 좋은 일자리 정책의 평가 및 자문
6. 「일하는 시민 지원 기금」 운영에 대한 자문
7. 그 밖의 노동정책 개발 및 운영에 대한 자문

제14조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 15명 이내로 구성하며, 위원장과 부위원장은 위원 중에서 선출한다.

② 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 시장이 위촉하며, 노동정책업무 담당 국장은 당연직 위원이 된다.

1. 성남시의회 의원 2명

2. 노동 관련 분야의 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람

3. 노동 관련 분야 정부기관, 비영리 민간단체·법인, 노동단체, 국내외 기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 갖춘 사람

③ 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하여야 하며, 위원회 구성에서 세대별 형평성을 고려하여야 한다.

④ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동정책업무 담당 팀장이 된다.

⑤ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 위원의 사임 등의 이유로 새로 위촉된 위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

제15조(위원회 운영) ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 연도별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적 위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있는 경우에 위원장이 소집한다.

③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 시작하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회는 생활임금 분과, 성평등노동정책 분과, 플랫폼노동보호 분과 등 위원회가 필요하다고 판단되는 분과위원회를 산하에 설치·운영할 수 있다

④ 그 밖에 위원회 운영과 관련된 사항은 「성남시 각종 위원회 설치 및 운영에 관한 조례」에 따른다.

제16조(다른 조례와의 관계) 일하는 시민의 노동권익 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제17조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

민주노총전북본부

전북 전주시 덕진구 벚꽃로 57 우성상가 3층
TEL. 063.256.5000 | FAX. 063.256.5004
<http://www.jbnodong.org>