

의안 번호	5944
----------	------

‘대구광역시 공공기관 노동자이사제 운영 조례’ 제정 청원

대구광역시의회 청원심사 규칙 제2조의 규정에 따라 ‘대구광역시 공공기관 노동자이사제 운영 조례’ 제정 청원을 붙임과 같이 제출합니다.

붙임)

- 1) 청원서
- 2) 청원 소개의전서

청원자 : 민주노총대구지역본부장 이길우

주 소 :

서명날인 : 이길우

청원자 : 대구경북민주공공노동조합협의회 의장 박경욱

주 소 :

서명날인 : 박경욱

청원자 : 전국공공연구노동조합 경북테크노파크 지부장 이명수

주 소 :

청원자 : 전국공공연구노동조합 대구테크노파크 지부장 차재민

주 소 :

청원자 : 전국공공연구노동조합 대구기계부품연구원 지부장 이재동

주 소 :

청원자 : 전국공공연구노동조합 엑스코 지부장 류경진

주 소 :

청원자 : 대구환경관리노동조합 위원장 김상호

주 소 :

청원자 : 전국공공전문노동조합 한국로봇산업진흥원 지부장 이태희

주 소 :

청원자 : 전국공공운수노조 대구지역지부 대구섬유박물관노동조합 이미지


주 소 :

청원자 : 대구문화재단노동조합 위원장 박명현

주 소 :

청원자 : 경북경제진흥원 지부장 박세환

주 소 :

 민주노총 공공운수연맹
전국공공연구노동조합
Korean Union of Public sector Research and
Professional workers (KUJPP)

한국패션산업연구원 지부 박 경 욱
지 부 장



청원서

청원취지

대구광역시 산하 공사·공단 및 출자·출연기관, 소관 공직유관단체에 노동자이사제 도입을 위한 제도적 기반을 마련하기 위하여 노동이사제 운영에 필요한 사항을 규정한 '대구광역시 공공기관 노동자이사제 운영 조례'를 제정해 주실 것을 청원합니다.

청원이유

노동자 대표가 이사회에 구성원이 되어 기관의 의사결정에 참여하는 노동자이사제는 노동자를 기업 경영 주체로 인정하고, 경영 참여 권한을 주는 것으로 유럽에서는 보편적으로 시행되고 있고, 우리나라에서는 2016년 9월, 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례를 제정한 서울특별시가 서울연구원에 노동이사를 처음으로 임명한 이후 전국의 지방자치단체로 확산되고 있는 제도입니다. 서울특별시 등 지방자치단체들이 공공기관 노동자이사제를 도입, 운영하는 이유는 노동자이사제는 경영의 투명성·책임성 및 공익성 제고, 지배구조 개선, 노사간의 협력과 상생 촉진, 대시민서비스 품질 향상 등의 장점이 있기 때문입니다.

지방자치단체 산하 공공기관에 노동자이사제를 도입하는 전국적 흐름은 대구에도 이어져 김동식·강민구·김성태·김원규·김지만·서호영·송영현 의원 등 7명의 대구광역시의회 의원은 2018년 9월 21일, 대구광역시가 설립한 공공기관에서의 '노동자와 사용자간의 상생과 협치 강화, 경영의 투명성·책임성 및 민주성 확보, 대민서비스 품질 향상'을 위해 '대구광역시 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례'를 발의한 바 있습니다. 그러나 이 조례안은 집행부 등의 반대, '사회적 논의와 합의가 필요하다'는 등의 이유로 의결이 유보되어 아직도 계류 중에 있습니다. 뿐만 아니라 대구광역시는 노동이사제 도입을 법령 제정, 여타지역에서의 성과 가시화 이후로 미루고, 사회적 합의를 위한 논의조차 회피하고 있습니다.

대구시 산하 공사·공단 및 출자·출연기관, 소관 공직유관단체에 노동이사제를 도입하는 것은 해당 기관뿐만 아니라 지역사회 전반에도 긍정적인 영향을 미칠 것입니다. 비록 대구시 산하 공공기관에 한정되는 것이지만 노동자에게 경영 참여 권한을 주는 노동이사제 도입은 노동자, 노동조합에 대한 사용자 등의 왜곡된 인식을 바로

잡는 중요한 계기가 되고, 열악한 근로조건에 시달리면서도 노동조합이라는 기본적인 권리조차 행사하지 못하지 못하는 절대 다수의 노동자에게 희망이 될 수도 있기 때문입니다. 공공기관 노동이사제를 도입, 운영하고 있는 지방자치단체들보다 대상 범위를 넓히는 것은 대구광역시, 대구에 대한 이미지를 개선하는 요인이 될 수도 있습니다.

이에 대구광역시 산하 공사·공단, 출자·출연기관 및 소관 공직유관단체에 노동이사제 도입을 위한 제도적 기반을 마련하기 위하여 노동이사제 운영에 필요한 사항을 규정한 '대구광역시 공공기관 노동자이사제 운영 조례'를 제정해 주실 것을 청원합니다.

대구광역시 공공기관 노동자이사제 운영 조례(안)

제1조(목적) 이 조례는 「지방자치법」 제9조, 「지방공기업법」 제49조, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제4조, 공직유관단체 정관 등에 따라 대구광역시 산하 공사, 공단, 출연기관 및 유관기관에 노동이사제를 운영하는데 필요한 사항을 규정함으로써 노동자의 경영참가를 통하여 노동자와 사용자간 협력과 상생을 촉진하고 경영의 투명성과 공익성을 확보하며, 대시민서비스를 증진시키는데 기여함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "노동자"란 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제1호에 따른 사람을 말한다.
2. "사용자"란 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호에 따른 사람을 말한다.
3. "공사 등"이란 대구광역시가 「지방공기업법」에 따라 설립한 공기업과 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」에 따라 설립한 출연기관, 유관기관을 말한다.
4. "노동이사"란 공사 등의 소속 노동자 중에서 법령이 정하는 바에 따라 대구광역시장(이하 "시장"이라 한다) 또는 기관장이 임명하는 비상임이사를 말한다.
5. "기관장"이란 공사 등의 장으로서 「지방공기업법」 제58조의2 및 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제11조에 따라 시장과 성과계약을 체결하거나, 공직유관단체 정관에 따라 이사회와 성과계약을 체결하는 사람을 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 공사 등에 적용한다.

제3조의2(시장의 책무) ① 시장은 노동이사제가 올바르게 정착·발전할 수 있도록 노력하여야 한다.

- ② 시장은 노동이사제를 도입한 공사 등에 대하여 노동이사의 운영 실태와 경영참여 실적을 점검하여 자체 기관평가 등에 반영할 수 있도록 노력하여야 한다.

제3조의3(기관장의 책무) ① 기관장은 노동이사가 이 조례의 목적 달성과 정당한 직 무수행을 할 수 있도록 보장하여야 한다.

- ② 기관장은 노동이사가 전문성과 독립성이 보장된 환경에서 노동이사로서의 직무를 원활히 수행할 수 있도록 지원하여야 한다.
- ③ 기관장은 소속 노동자가 노동이사로 활동한 시간을 노동계약(「근로기준법」 제2 조제1항제4호의 근로계약을 말한다. 이하 같다)에 따라 노동한 시간으로 보아야 하며, 노동자이사로 활동하거나 활동하였다는 이유로 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

제4조(대상기관) 공사 등은 노동이사를 포함하여 이사회를 구성하여야 한다.

제5조(임명) ① 노동이사는 지방공기업법령 및 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법령과 공사 등의 정관에서 정하는 공개모집과 임원추천위원회 추천, 노사자 율로 임명한다.

- ② 노동이사의 임명과 관련하여 법령에서 정한 것을 제외하고는 정관 또는 내부규정 으로 정한다.

제6조(자격) ① 노동이사는 공사 등 소속 노동자 중에서 1년 이상 재직한 사람으로 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 설립 이후 1년이 경과하지 아니한 공사 등은 정관 또는 내부 규정으로 재직기간을 다르게 정할 수 있다.
- ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 노동이사가 될 수 없다. 임명시 또는 임명후에도 그에 해당하였음이 밝혀졌을 경우에는 당연히 그 직을 상실한다.
1. 「지방공기업법」 제60조제1항
 2. 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한법률」 제10조제1항
 3. 「근로기준법」 제2조제1항제2호 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호

제7조(정수) 공사 등에 두는 노동이사의 수는 정관 또는 내부규정에 따른 이사 정원을 기준으로 다음 각 호의 범위 안에서 해당기관의 정관으로 정한다. 이 경우 노동 이사의 정수가 비상임이사 정수의 3분의 1을 초과할 수 없다.

1. 공사 등 : 각각 노동 이사수는 1명 이상으로 하되, 비상임 이사 정원의 10%이상 3분의 1 범위내에서 선임(소수점 이하는 절상)

제8조(임기) 노동이사의 임기는 관련 법령이나 조례, 정관으로 정하는 바에 따른다.

다만, 노동이사의 노동계약(「근로기준법」 제2조제4호의 근로계약을 말한다)이 종료되는 경우에는 노동이사의 임기와 관계없이 노동이사의 임기도 당연히 종료된다.

- 제9조(권한) ① 노동이사는 관계법령 및 조례 또는 정관으로 정하는 일반 비상임이사
와 동일한 권한을 가진다.
② 제1항에 따른 권한의 행사는 시민복지 증진 및 공익성이 우선될 수 있도록 노력하
여야 한다.

제10조(책임 등) 노동이사는 「지방공기업법」, 「지방자치단체 출자·출연기관 운영에
관한 법률, 공직유관단체 등의 정관에 따라 비상임이사에게 부과되는 책임과 의무
를 다하여야 한다.

- 제11조(제척·회피) ① 노동이사는 자기 또는 자기의 친족과 직접 이해관계가 있는
의안의 심의·의결에 참여할 수 없다.
② 노동이사가 제1항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·의결을 회피하여야
한다.

- 제12조(노동이사의 불이익 금지 등) ① 기관장은 임금 및 복지후생, 교육·배치, 승진·
전보 등 노동조건에 있어 노동이사를 부당하게 차별해서는 안되며, 노동이사의 직
무수행과 관련하여 합리적 이유 없이 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.
이 경우 노동이사가 그 직을 상실한 이후에도 또한 같다.
② 기관장은 노동이사가 이사로서의 직무수행을 원활히 하기 위해 필요한 정보제공
및 편의제공을 하여야 한다.
③ 시장 또는 기관장은 노동이사가 이사로서의 직무를 충실히 수행할 수 있도록 학습
기회·훈련 등 각종 편의를 제공할 수 있다. 이 경우 학습기회·훈련 등에 필요한 사
항은 공사 등의 정관 또는 내부규정으로 정한다.
④ 노동이사의 이사회 출석 시간과 그 밖에 노동이사로서의 활동을 위해 필요한 시간
등은 노동계약에 따라 노동한 시간으로 본다.
⑤ 기관장은 노동이사가 임기 종료 등의 사유로 직무가 종료된 이후에는 본인의 의사
를 반영하여 적합한 부서에 배치하여야 한다.

- 제13조(수당 등) ① 노동이사로서의 직무수행에 따른 보수는 무보수를 원칙으로 한다.
② 노동이사가 이사회 회의에 참석하는 경우에는 예산의 범위에서 안건 및 자료검토
등에 소요되는 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다.
③ 제2항에 따른 수당 등 지급 기준은 관련 법령 등에 따른다.

제14조(다른 조례와의 관계) 노동이사제의 운영과 관련하여 제14조(다른 조례와의

관계) 노동이사제의 운영과 관련하여 다른 조례에서 특별히 정하는 경우를 제외하고는 이 조례가 정하는 바에 따른다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.