

<정보공개센터 활동가 노동 인권 원칙>

2018.03.03 제정

2022.02.17 개정

정보공개센터의 모든 구성원은 공익적 가치를 실현하는 활동가로서, 단체의 사명을 위해 일하는 노동자로서, 평등하고 보편적인 권리를 가진 한 인간으로서 존중받아야 합니다. 정보공개센터는 노동하는 활동가의 인권을 위해 노동인권 관련 국내 법규와 ILO 협약을 비롯한 국제 규범의 취지를 적극 실천하며, 모든 활동가가 노동인권감수성을 가지고 서로 존중하며 일할 수 있는 업무환경을 추구합니다.

* 활동가에 대한 정의

어떤 형태로든 정보공개센터로부터 근로계약에 따라 보상을 받으며 일하는 활동가를 의미하며, 일부 내용은 자원에 의해 활동하는 자원활동가와 정보공개센터에 입사를 지원한 잠재활동가 및 퇴사자를 포함합니다.

원칙

[노동조건의 협의] 정보공개센터와 활동가는 동등한 지위에서 자유의사에 따라 상호 합의하여 근무시간, 근무형태, 임금, 복리후생 등의 노동조건을 정합니다.

- 활동가는 자신의 노동조건 및 정보공개센터(이하 센터)의 직원으로서 권리와 의무에 관한 정보를 정확하게 고지 받습니다.
- 정보공개센터 사무국은 노동조건을 정할 때 동등한 지위에서 자유의사에 기반한 협의 과정을 명시적으로 진행합니다.

[노동시간] 정보공개센터는 활동가가 각자의 삶에서 추구하는 가치를 존중하며, 활동가의 개인적 삶을 위한 시간을 보장합니다.

- 근무시간을 정확하게 산정하기 어려운 단체의 특성을 고려하여 시간 외 노동에 대한 보상의 의미를 갖는 명시적인 제도를 도입, 운영합니다. (ex. 금요일 자율근무제)
- 육아 등 가정에서의 역할과 그 밖에 개인 삶에서의 기본적인 책임을 다할 수 있도록 노동시간을 협의하고 조정합니다.
- 근무기간에 관계없이 활동가가 노동시간의 기준에 대해 적절하고 자유롭게 논의할 수 있는 여건을 보장합니다.

[공정한 보상] 정보공개센터는 모든 활동가에게 고용형태와 업무에 따른 공정한 보상체계를 유지합니다.

- 상근 활동가에 대해 생활임금 이상의 총보상을 제공하도록 노력합니다.
- 상근 활동가 뿐 아니라 인턴, 수습 등 모든 형태의 근로계약에 대해 공정하고 합리적인 보상의 기준을 보유하고 개선해나갑니다.
- 열정페이 사례는 어떤 경우에도 발생시키지 않습니다.
- 고용형태와 상관 없이 임금에 관한 정보는 계약 이전에 당사자에게 구체적으로 공유하고 확인받습니다.
- 재정 상황을 모든 구성원에게 주기적으로 투명하게 공유합니다.

- 임금에 관한 이슈가 발생할 경우 임금을 받는 활동가에게 정확하게 공유하고 대책을 함께 논의합니다.

[노동기본권] 정보공개센터 모든 활동가는 결사의 자유를 가지며 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동기본권을 보장받습니다.

- 모든 활동가는 결사의 자유를 가지며 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동기본권을 보장받습니다.

[다양성 존중] 정보공개센터는 어떤 이유로도 활동가를 부당하게 차별하지 않으며 각자의 다양성이 존중되는 업무환경을 조성합니다.

- 활동가는 성별, 신앙, 장애, 나이, 성적지향, 학력, 출신지역 및 국가, 사회적 신분 등을 이유로 부당한 차별을 받지 않아야 합니다.
- 모든 활동가가 다양성을 포용하는 관계와 조직문화를 위해 적극적으로 노력합니다.

[프라이버시] 정보공개센터는 활동가의 개인정보와 사생활을 보호해야 합니다.

- 채용, 고용유지 및 퇴사의 전 범위에 걸쳐 활동가의 개인정보를 보호할 수 있는 기준과 절차를 마련하여 운영합니다.
- 활동가 개인의 사생활을 침해할 수 있는 업무 또는 관계적 행위에 대해 기준을 마련하고 주기적으로 모니터링 합니다.

[보건안전] 정보공개센터는 활동가가 신체적, 정신적으로 건강하고 안전하게 업무할 수 있는 환경을 조성합니다.

- 단체 업무의 진행 과정으로 인해 발생하거나, 업무 과정과 연관이 있거나, 업무 과정에서 우연히 일어날 수 있는 잠재적 보건안전 위험을 정기적으로 파악하고 업데이트합니다.
- 활동가의 젠더 및 신체적 특수성에 따라 건강과 안전에 관한 위험요소를 파악하고 이를 제거하거나 경감시켜야 합니다.
- 활동가의 스트레스를 관리하고 정서적 건강을 유지할 수 있는 방안을 적극적으로 찾고 실행합니다.
- 활동가의 안전과 건강에 관한 책임을 맡는 조직 내 담당자를 두고 역할을 수행하도록 합니다.

[경력 개발] 정보공개센터는 활동가의 전문성 향상을 위해 교육과 경험의 기회를 제공합니다.

- 활동가로서의 전문성과 경력 개발을 위한 교육 및 스터디, 세미나 등 학습의 기회를 적극 마련합니다.
- 모든 활동가가 직책 및 연차와 관계없이 경험과 전문성을 쌓을 수 있도록 정보공개센터 활동가로서 외부 강사 및 자문 등의 활동을 보장하고 장려합니다.

[노동 환경] 정보공개센터는 신뢰를 기반으로 활동가가 자기 역량을 충분히 발휘할 수 있는 업무환경을 지향합니다.

- 말은 업무의 완수를 위해 기본적으로 필요한 장비, 도구 및 정보 등을 적극적으로 지원합니다.
- 동료와 조직에 피해를 주지 않는다면 일하는 방식과 근무 여건에 관한 활동가의 선호와 자율적인 판단을 최대한 존중합니다.

[청소년 보호] 정보공개센터는 청소년의 노동에 대해서는 법적인 요건과 취지에 따라 특별한 주의를 기울입니다.

- 18세 미만의 청소년은 실습, 인턴, 아르바이트 등 모든 형태의 노동에 대해 근로기준법 요건 이상의 특별한 보호 노력을 취합니다.
- 18세 미만의 청소년이 자원활동이나 재능기부를 원하는 경우 청소년 인권보호 기준을 정하고 활동 이전에 당사자 및 내부 활동가에게 교육합니다.
- 18세 미만 청소년의 모든 활동은 해당 연소자의 학습과 성장에 최우선 순위를 둡니다.
- 15세 미만의 아동은 어떠한 형태로도 고용하지 않습니다.

[자원활동가 존중] 정보공개센터는 모든 형태의 자원활동에 대해 자원활동가의 역할을 명확히하고 그에 따른 권리를 보장합니다.

- 재능기부, 자원봉사, 실습, 무급인턴 등 전반적인 자원활동에 대해 취지와 범위, 운영 기준 등을 명확하게 수립하여 운영합니다.
- 자원활동가의 구체적인 역할과 정규 활동 시간, 그에 따른 권리와 직간접 지원 사항에 대해 자원활동 시작 이전에 충분히 협의합니다.
- 자원활동가를 존중하고 자원활동가가 부당한 대우를 받지 않도록 전체 활동가를 대상으로 주기적으로 교육합니다.
- 자원활동가의 가시적인 성과물에는 최대한 해당 활동가 본인의 노력이 드러날 수 있도록 합니다.
- 자원활동가는 회계, 회원관리 등 상시적인 운영업무와 그 외 상근활동가가 수행하는 직무는 맡지 않습니다.
- 자원활동가는 사전에 협의한 활동 범주를 벗어나는 단체의 요청에 대해 자유롭게 거부할 수 있고 이에 대해 어떤 형태로도 불이익을 받아서는 안됩니다.

실행을 위한 시스템

정보공개센터는 본 노동 인권 원칙의 효과적인 적용을 위해 아래와 같은 시스템적인 요소들을 실행합니다.

[적용 및 대상 범위] 이 원칙은 계약 및 자원에 의해 정보공개센터의 업무를 직간접적으로 맡아 수행하는 모든 활동가를 대상으로 하며, 상시 또는 비상시적으로 정보공개센터의 업무가 이뤄지는 모든 활동 영역에 적용됩니다.

[실행 및 모니터링] 정보공개센터는 이 원칙의 효과적인 실행을 위해 이행여부를 점검합니다.

- 센터는 본 원칙의 실행을 모니터링하는 '노동과인권위원회'를 설치하고 연 1회 원칙의 준수 현황을 점검합니다.
- 준수 현황과 발생한 이슈에 관한 대응 활동을 정리하여 총회에 보고합니다.

[문제 해결] 활동가가 언제든지 접근할 수 있는 문제해결 기구를 두어 문제제기가 있을 때에는 공정하고 신속하게 협의합니다.

- 문제 해결을 위한 기구는 노동과인권위원회로 합니다.

[교육 및 소통] 본 원칙에 대한 이해와 실행을 위해 원칙의 내용을 모든 활동가에게 주기적으로 교육하고 지속적으로 소통합니다.

- 정보공개센터의 활동가는 상반기 평가 및 하반기 평가회의시 본 원칙을 함께 읽습니다.

[검토 및 개정] 정보공개센터의 모든 구성원이 이해하고 함께 실행할 수 있는 원칙을 만들기 위해 주기적으로 검토하고 변경사유 발생시 개정합니다.

- 사유가 발생할 때에는 노동과인권위원회의 승인을 받아 개정합니다.