

노사상생형 지역일자리 컨설팅

2020년 지원사업 사례집

간행물 등록번호
B552146 - 노사협력팀 - 2020-0027 - 01

2020년 노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업 사례집



노사상생형 지역일자리 컨설팅

2020년 지원사업 사례집

노사상생형 지역일자리 컨설팅

2020년 지원사업 사례집



“노사민정의 아름다운 동행, 함께 만드는 상생형 일자리”

올해 2020년은 코로나 19로 예상치 못한 어려움이 많았던 해였습니다. 국·내외적으로 경기가 얼어붙고, 지역경제와 일자리 시장에도 큰 타격이 있었습니다. 이럴 때일수록 노사민정이 함께 지혜를 모아 위기를 헤쳐 나가야 하며, 노사상생형 사업이 빛을 발할 수 있는 좋은 계기가 되고 있다고 생각합니다.

작년에 이어 올해도 고용노동부와 노사발전재단은 지역의 노사와 지방자치단체, 민간단체가 협력하여 지역 일자리 모델을 구축하고자 하는 8개 광역·기초 자치단체를 대상으로 ‘노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업’을 통해 사업 예산과 컨설팅을 지원하였습니다. 지금까지의 경험을 바탕으로, 사업 추진 과정에서 더욱 효율화를 추구하였으며, 지역경제에 강하게 힘을 보탬 수 있는 방식을 진정성 있게 고민했습니다.

우리 노사발전재단뿐만 아니라, 노사민정 모든 참여주체의 고생과 노력이 뒷받침되면서, 올해 사업이 효과적으로 마무리 될 수 있었습니다. 지난 1년간 모두가 합심해 만들어낸 지역 맞춤형 일자리 모델은 부족한 일자리를 늘리고, 특히 미래세대를 위한 새로운 일자리를 만들어 갈 수 있을 것으로 믿습니다.

이번에 발간하는 ‘2020년 노사상생형 일자리 컨설팅 지원사업 우수 사례집’에는 지역 맞춤형 일자리 모델 개발과 투자유치 등을 통해 일자리를 확대하기 위한 지자체와 노사단체, 그리고 전문가의 노력과 주요 활동들이 상세하게 담겨 있습니다. 모든 주체의 공들인 노력이 행여나 과소평가 되지 않도록 하나하나 정성껏 담았습니다.

많은 지방자치단체들이 본 사례집을 활용하여 각 지역에서 구체적인 실행을 통한 좋은 일자리 기회 확대 및 일자리 질을 개선하여 지역 주민에게 그 결과가 골고루 돌아가고, 궁극적으로 각 지역의 자생력을 키울 수 있는 계기가 될 수 있기를 바랍니다.

앞으로 상생형 지역 일자리 개발 및 구축사업이 본격화하면서 지역의 장래는 더욱 밝아지고 지속해서 성장하리라 기대합니다. 지난 1년간 지역노사민정 활성화와 상생형 지역일자리 발전을 위해 애써주신 지방자치단체와 컨설팅 기관, 노사단체와 시민사회 관계자 여러분께 진심으로 격려와 감사의 말씀을 드립니다.

올해의 성과가 지속적인 일자리 창출과 지역의 발전으로 이어져, 자라나는 세대들, 무엇보다 청년과 중장년층까지 좋은 일자리로 열매 맺을 수 있기를 기대합니다. 고맙습니다.

2020년 12월

노사발전재단 사무총장 정형우



CONTENTS



지 역 마 다

상 생 일 자 리

노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업 소개

노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업 사례

- 02 발간사
- 08 노사발전재단 소개
- 10 노사상생형 지역일자리 컨설팅 사업 소개
- 11 2021년 사업추진 소개
- 16 울산시 일자리 모델
- 24 대전 대덕구 일자리 모델
- 32 울주군 일자리 모델
- 40 부천시 일자리 모델
- 48 원주시 일자리 모델
- 56 전주시 일자리 모델
- 64 군산시 일자리 모델
- 74 논산시 일자리 모델

노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업

소개

- 노사발전재단 소개
- 노사상생형 지역일자리 컨설팅 사업 소개
- 2021년 사업추진 소개



노사발전재단

노사관계의 새로운 지평을 열어갑니다.



미션

행복한 노사, 활기찬 일터

비전 및 핵심가치

NOSA Vison2020



New

새로운 상생의
노사관계지향



Open

노사를 포함한
이해관계자와의 소통



Specialized

고용노동분야
최고의 전문조직



Active

비전 달성을 위한
솔선수범



신뢰받는 고용노동전문기관

비전 및 핵심가치

노사상생협력지원 / 기업혁신·근로자일자리지원 / 청렴·효율경영

5대 전략과제

STEP 1

새로운 상생의
노사관계지향

STEP 2

국제협력
사업강화

STEP 3

일터혁신
사업확대

STEP 4

세대 간
일자리 지원확대

STEP 5

조직안정화로 지속
가능 경영체계확립

비전 및 핵심가치

- 1 노사주도의 사회적 대화 기능 활성화 노사상생협력 문화 확산 노사상생협력 정책기능 강화
- 2 노사관계기반 국제협력사업 다각화 외국인근로자 지원사업 활성화
- 3 컨설팅 성과향상 및 일터혁신 가치확산, 일생활균형 등 일문화혁신사업 확대 고용차별개선 지원을 위한 차별 없는일터지원단 역할 강화
- 4 신중년 인생3모작 지원 신중년 전직지원서비스 강화 신중년 고용지원 인프라 확대 청년고용 지원사업 추진
- 5 재단 예산운영 효율성 강화
구성원의 역할과 책임 강화를 통한 업무혁신 역량중심의 교육체계 구축 및 핵심인재 육성
- 6 성과평가시스템 재구축 및 보상연계 강화 용광로 조직문화 구축

주요 기능 및 역할

- 1 상생의 노사파트너십 발전을 위한 교육 및 지원
- 2 장시간 근로개선, 시간제 일자리 창출, 고용차별개선 등 일자리 창출과 행복한 일터 만들기
- 3 중 고령자 등 퇴직(예정자)에게 전문적인 재취업·창업 지원 서비스
- 4 임금직무체계 개선 등과 성과높은 일터 구축 컨설팅 및 지원
- 5 노사협력에 기반한 고용·인적자원개발 및 근로 복지증진 지원(법률 제6조)

주소 및 연락처

(04212) 서울시 마포구 마포대로 130 6,7,8,10층

Tel 02-6021-1000

노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업 소개



상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업은 노사민정이 협력하여 지역 적합 일자리 모델을 발굴하려는 자치단체에게 지역의 고용·노동 환경(산업구조, 임금수준, 근로시간 등)을 실태조사과 국내·외 사례연구를 통해 분석 및 파악하고 자치단체·연구기관·지역노사민정·일자리 전문가들이 함께 지역 특성에 맞는 일자리 모델을 만들고 이행방안을 마련하는 사업입니다.

2021년 사업추진 소개



추진방식

- 지원대상** 지역 노사민정의 합의를 거쳐 지역특성에 맞는 일자리 모델을 개발하고자 하는 수도권 포함 광역시·도 및 기초 자치단체
※ '17~'20년 고용노동부『노사상생형 지역일자리 컨설팅 수행 자치단체는 필요성과 타당성이 인정되는 경우 추가 지원을 검토하여 선정
- 지원범위** 지역 적합 일자리모델을 개발할 수 있도록 컨설팅 비용 및 일자리 전문가 연계
- 지원금** 총 12.8억원, 자치단체별 1억~2억원 이내
※ 선정된 자치단체와 공동수급협정을 맺은 컨소시엄 기관에 예산지원
- 사업기간** 선정 후 ~ 11월 말(약 8개월)
- 지원내용** 지역 고용 및 산업구조 등 실태조사와 현황분석, 노사민정 및 지역주민과 대화채널 마련, 모델 점검 및 확정, 이행방안 마련 지원

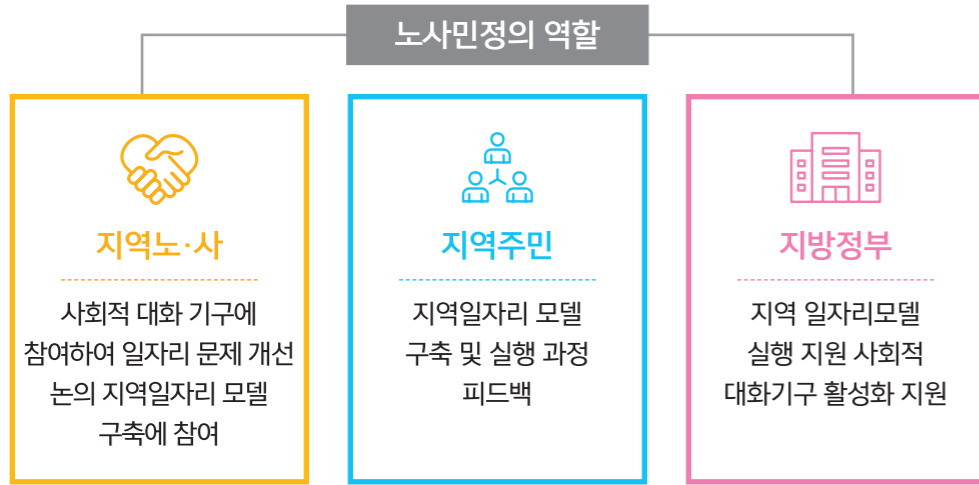


추진방식



- STEP 01** 매년 1~2월 공모
- STEP 02** 신청기간 내 공문접수
※ 제출서류 : 지원신청서, 사업계획서, 노사민정 추진협약서, 추진계획서
※ 연구기관 구성 : 자치단체에서는 지역현황을 고려한 지역 일자리 모델을 개발 할 수 있는 역량있는 컨설팅 연구기관을 구성하여 신청
- STEP 03** 내·외부 전문가를 심사위원으로 구성하여 심사

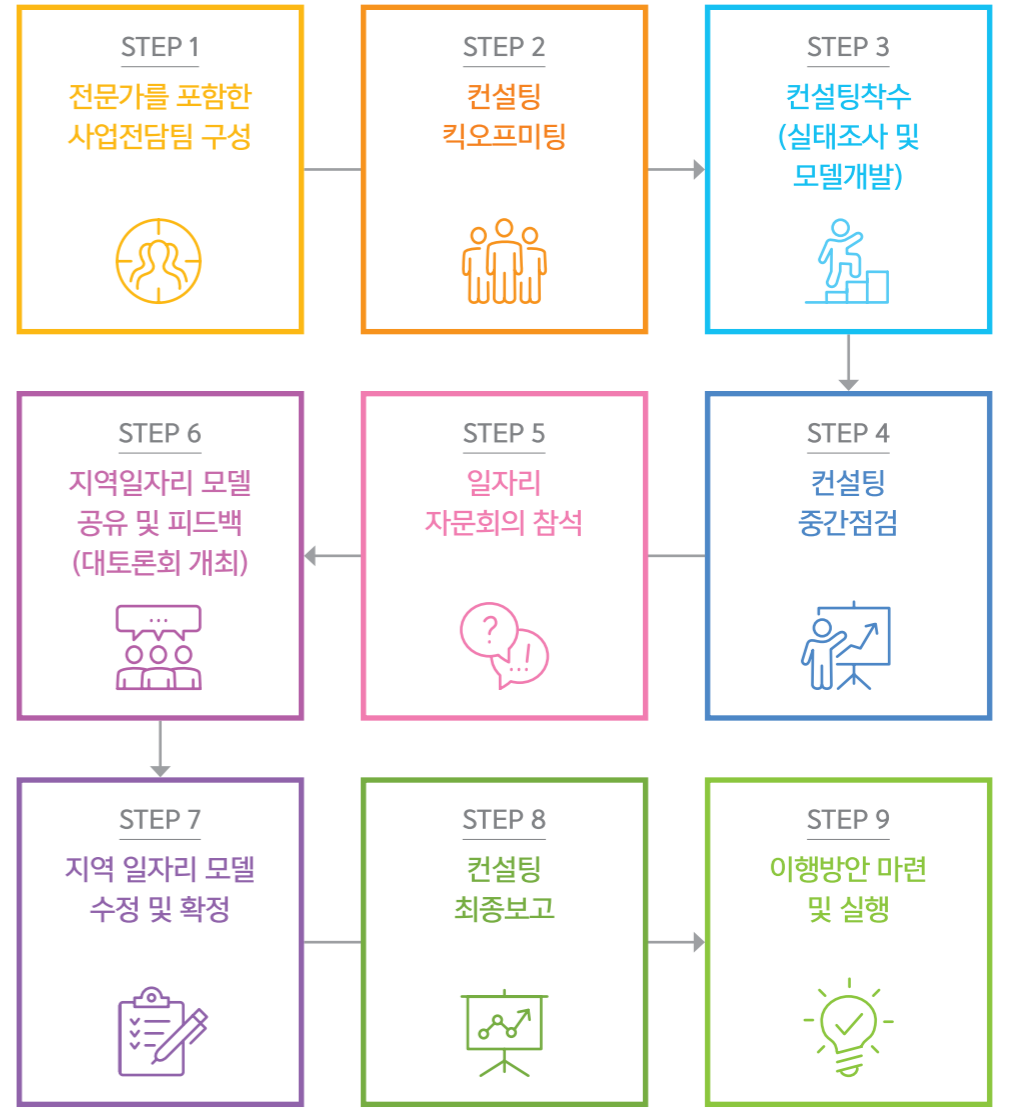
일자리 모델 방향



지역 일자리 모델 개발절차



사업수행 절차



담당자 및 문의처

노사발전재단 노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업 담당자
Tel 02-6021-1248, 1053, 1240



노사상생형 지역일자리
컨설팅 지원사업

사례

- 울산시 일자리 모델
- 대전 대덕구 일자리 모델
- 울주군 일자리 모델
- 부천시 일자리 모델
- 원주시 일자리 모델
- 전주시 일자리 모델
- 군산시 일자리 모델
- 논산시 일자리 모델



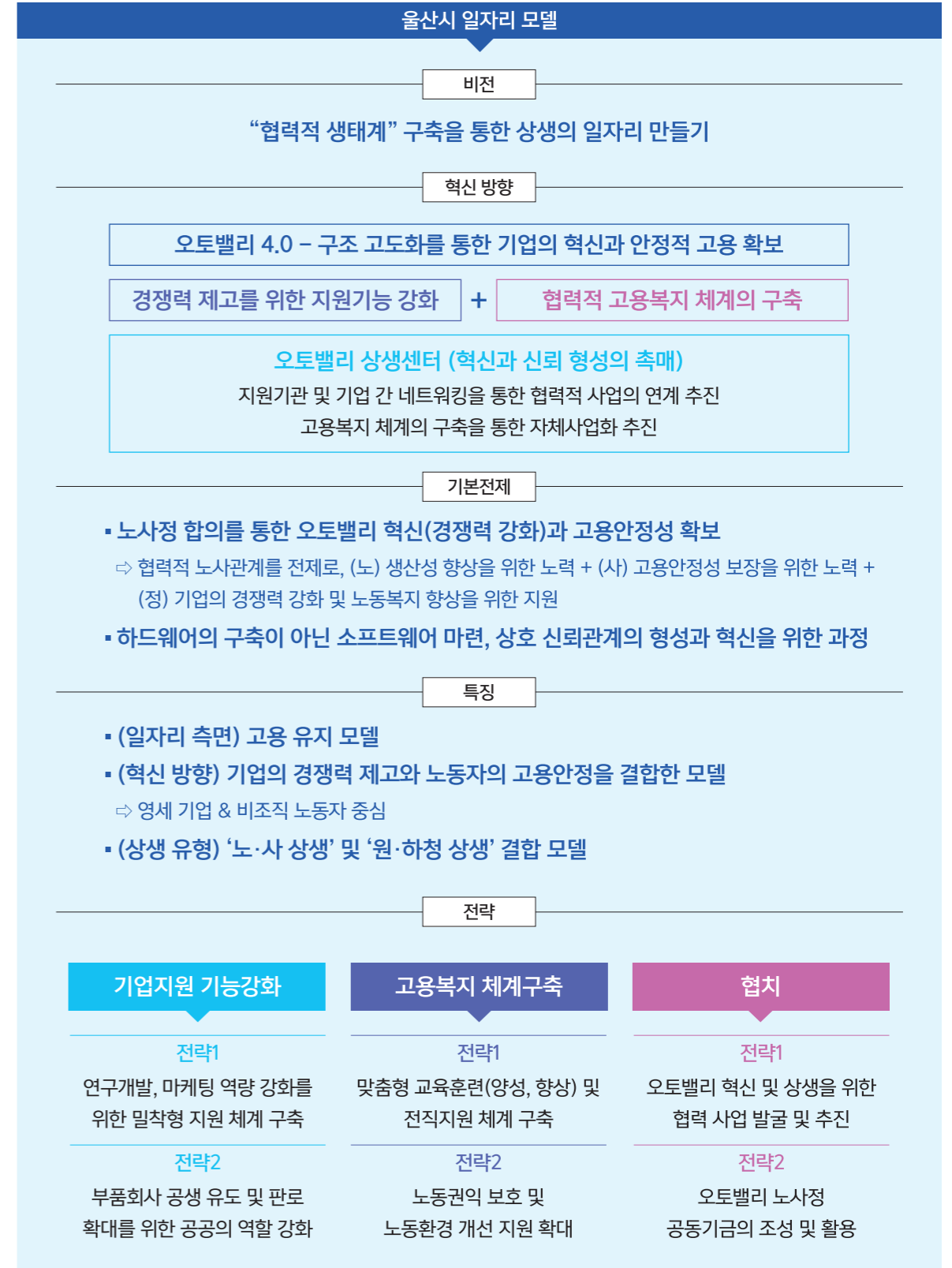


노사상생형
지역일자리

울산

울산복구 오토밸리4.0 협력적 생태계 조성으로 상생을 모색하는_울산

2019년 상생형 일자리를 모색해 온 울산의 노력은 1년의 과정을 거쳐 2020년 한 단계 더 진화하고 있다. 울산은 문제가 있는 곳에 해답이 있다는 원리를 충실히 따르고 있다. 가장 취약하고 불안정한 2, 3차 자동차부품 협력업체에서 상생과 혁신의 모티브를 찾고 있다. 그리고 자동차부품 협력업체가 모여 있는 울산 북구 오토밸리에서 실질적인 상생의 모델을 창출하고자 한다.



상생을 위한 가장 약한 고리는 어디인가?

내연기관차량에서 전기차, 수소차, 자율주행차 등 미래차 중심으로 자동차산업 패러다임의 전환이 빠르게 진행되고 있다. 유럽 등 선진국을 중심으로 친환경 미래차 수요가 급증할 것으로 전망되고 있다. 네덜란드·노르웨이는 2025년 이후, 독일은 2035년 이후, 프랑스는 2040년 이후부터는 내연기관차량의 운행을 금지하기로 조치한 상태이다.

박선후(2018)연구자료에 따르면 미래차로의 자동차산업 패러다임 전환이 이루어지면서 기존 내연기관용 엔진 부품업체의 100%, 동력전달장치 부품업체의 37%, 내연기관용 전기장치 부품업체의 70%가 감소되면서 전체 자동차 부품업체의 28%가 사라질 것으로 추정되고 있다. 자동차산업에서 일자리가 대폭 감소될 수도 있는 상황인 것이다. 한국노동총회 주최 「자동차산업 구조변화와 정책과제 토론회」(2020년 10월 29일)에서의 이문호 워크인 조직혁신연구소 소장 지적은 이러한 현실을 집약적으로 드러내고 있다.

“자동차산업은 시시각각 변하고 있어요. 국제연구기관들은 2035년을 기점으로 전기차 생산량이 내연기관차 생산량을 추월할 것으로 전망하는데, 코로나19 사태로 그 시기가 빨라질 가능성이 큼니다. 문제는 노동자의 미래예요. 공상과학 만화 같은 자동차산업 앞날에 노동자의 미래는 보이지 않습니다.” 자동차산업 구조변화 앞날에 가장 미래가 보이지 않는 노동자는 노동조건이 열악하고, 불안정한 2, 3차 자동차부품 협력업체 노동자들이다. 이들이 속한 회사들이 자동차산업 패러다임 변화에 능동적으로 대처할 능력을 확보하지 못하고 있기 때문에 더욱 그렇다.

협력적 생태계 모색, 불가피해진 방향 전환

자동차 산업 발전에 따른 선제적 대응이 절실히 요구되는 상황에서 2019년 울산광역시 ‘협력적 생태계 구축을 통한 상생의 일자리 만들기’를 목표로 정했다. 이를 뒷받침하기 위한 거버넌스 기구로 ‘경제사회노동 화백회의’(2020.4.22.)가 출범했다. 특히 올해는 민주노동 울산본부와 금속노조 울산지부 그리고 현대자동차지부(이하 현대자동차노조)가 참



여한 ‘울산자동차산업 노사정 미래 포럼’(2020.7.30.)도 출범했다. 현대자동차 노조 지도부가 제한적이지만 전향적인 모습을 보이기 시작한 것이다. 새로운 거버넌스를 바탕으로 각종 연구 조사 및 토론회 등 1년간의 노력을 거쳐 상생형 일자리 창출을 위한 새로운 방향 전환이 모색되었다.

2019년 협력적 생태계 모색에서는 울산광역시 전체 자동차산업이 대상이었고, 1차 협력업체 중심의 포괄적 로드맵이었다. 반면 2020년은 울산 북구 자동차부품업체 집산지인 오토밸리가 대상이고 2, 3차 협력업체가 중심인 특화된 로드맵이다. 울산시는 특화된 로드맵을 바탕으로 작은 성공 사례를 만드는 것에서부터 출발하기로 했다. 이렇게 상생형 일자리 창출 방향 전환을 모색하게 된 데에는 몇 가지 이유가 있었다.

완성차업체와 1차 협력업체는 신기술 개발, 인수합병 등을 통해 자동차산업 패러다임 변화에 대응할 여력이 있다. 여유가 있는 만큼 협력적 생태계 구축을 수궁하면서도 소극적으로 나올 가능성이 높다. 완성차업체인 현대자동차는 해외 기지를 중심으로 글로벌 생산 체제를 갖춘 상태이다. 국내에서의 새로운 모색에 이해관계를 크게 두지 않는다. 완성차업체와 1차 협력업체를 중심으로 협력적 생태계를 추진할 경우 동력을 얻기 어려운 조건이다. 반면 2, 3차 협력업체는 자동차산업 패러다임 전환에 떠밀려 고사할 가능성이 높다. 협력적 생태계 형성을 통한 선제적 대응이 절실한 처지인 것이다. 이런 2, 3차 협력업체가 공생할 수 있는 모델, 최소한 준비된 구조조정 모델을 만들지 않는다면 새롭게 일 자리를 창출하는 만큼, 일자리를 잃는 사람들이 나타날 가능성이 크다.

더욱이, 울산지역 전체를 아우르는 자동차 산업의 상생 모델을 만들기 어려운 현실에서 협력적 생태계로 나아가기 위해서는 작은 성공사례부터 만드는 것이 중요하다고 판단했다. 울산 북구 오토밸리 클러스터에 집중하여 2, 3차 협력업체가 상생할 수 있는 혁신 모델을 만들어 파급효과를 내는 것이 더 효율적이라고 판단한 것이다.

2019년 사업과의 차별점

구 분	2019년	2020년
사업범위	울산 자동차산업 일반	오토밸리 산업단지
사업구성	울산 자동차부품산업 노사상생 비전 전략 제시	2019년 사업 전략의 구체화 실행
사업방법	연구조사 및 집담회 중심	현장방문 및 소통 중심
지리적 범위	울산광역시 전역	북구 중심의 자동차부품산업 집적지
도급관계	1차 협력업체 중심	2~3차 협력업체 중심
참여범위	기업, 노조	기업, 노조, 개별노동자
로드맵 제시	일반적, 포괄적 로드맵	특화된 로드맵

| 2020년 울산형 일자리 추진경과 |

2020. 3. 27
거버넌스 구성 합의

2020. 4. 22
1차 화백회의 개최

2020. 6. 23
킥오프 회의

2020. 9. 1 ~ 9. 2
교류회(총 2회)

2020. 9. 24, 10. 27
워크숍(총 2회)

2020. 11. 19
노사정 미래 협약 '자동차부품사
일자리지킴이 노사정 공동 협약'

2020. 12. 10
최종 토론회

**취약한 2, 3차 협력업체,
절실해진 공공 지원과
상생 모색**

2002년 이후 전국 최초 지방정부 주도 아래 울산시 북구 일대에 자동차 부품업체가 집결한 오토밸리가 조성되었다. 2020년을 기준으로 179개 업체가 입주해 있다. 애초에는 R&D 핵심 거점을 중심으로 다양한 기관이 유기적으로 협력하는 세계 4대 자동차 클러스터로 도약한다는 목적을 갖고 있었다. 하지만 결과는 단순 제조 부품업체들이 동일 공간에 집적된 수준을 크게 넘어서지 못했다.

오토밸리의 한계는 입주해 있는 2, 3차 협력업체들의 한계로 고스란히 드러났다. 이들 업체들은 대부분 단순 제조 기능에 치중해 있으면서 독자적인 기술개발 역량을 제대로 갖추고 있지 못하다. 아울러 완성차업체와의 전속적 거래에 의존하면서 시장 다변화 역량이 매우 취약하다. 완성차업체를 정점으로 하는 수직적 위계질서 속에서 가까스로 생존 공간을 확보하고 있는 형태이다. 배병찬 동남리서치 소장의 말은 이러한 현실을 뒷받침해 준다. “다수의 부품업체들은 미래차 시대로 가는데 어려움이 있습니다. 단순생산, 단순제조만 하는 업체들이 많습니다. 몇 시간 정도 교육받으면 일 할 수 있다고 말할 정도로 단순조립이나 제조를 중심으로 하는 업체도 많습니다. 그러다보니 노동자의 기술력, 숙련도에 대한 기업의 기대가 매우 낮습니다.”



1 배병찬 동남리서치 소장

울산시가 2, 3차 협력업체에 주목하는 또 하나의 이유가 있다. 조형제 울산대 교수의 이야기이다. “완성차 업체나 1차 협력업체 기술개발연구소는 대부분 서울 등 수도권에 있습니다. 거기서 연구해 시제품까지 만들어 오는 식이죠. 지방정부나 중앙정부가 지원을 하면 수도권에 있는 연구소를 지원하는 것이 됩니다. 울산에서 주도적으로 할 수가 없습니다. 울산에서 할 수 있는 2, 3차 협력업체의 기술력 향상, 교육 훈련, 전직 지원 등을 지원할 수 있는 생태계를 갖춰야 중소기업의 경쟁력 향상과 고용유지와 같은 실효성을 거둘 수 있습니다.”

**오토밸리 4.0 일자리
모델, 상생센터 추진**

이러한 배경과 평가를 바탕으로 울산시는 2, 3차 협력업체의 활로 모색을 위해 ‘오토밸리 4.0 일자리 모델’을 제시했다. 공공의 역할 강화를 바탕으로 해당 업체의 연구개발과 마케팅 역량 강화를 지원하고, 맞춤형 교육 훈련을 실시하며, 상생을 위한 협력 사업을 발굴 추진하기로 했다.

울산시의 입장은 경쟁력을 잃은 업체는 과감하게 도태시켜야 시장의 건강성을 유지할 수 있다는 일각의 논리와 정면 배치될 수 있다. 이에 대해 문상식 울산일자리재단 선임연구위원은 이렇게 답한다. “산업의 고도화, 변화 과정에서 소외된 부품업체를 살리고, 그 공장의 노동자를 살리는 일은 매력적이지도, 혁신적이지도 않은 일일 수 있습니다. 그러나 현실에서는 그런 업체들이 도산할 가능성이 높고, 노동자들이 일자리를 잃을 가능성이 많습니다. 그 결과는 다시 사회적 부담으로 돌아옵니다. 과도기에 2, 3차 부품업체의 경쟁력을 높이고 교육훈련과 전직 지원을 통해 노동자들이 일자리 감소와 변화에 대비할 수 있도록 하는 것은 새로운 일자리를 창출하는 것만큼 중요합니다.”

문제는 2, 3차 협력업체들 대부분 서둘러 R&D 역량과 시장 다변화를 위한 마케팅 역량을 갖추라고 아무리 강조해도 스스로 해결할 능력이 취약하다는 데 있다. 공공 지원이 필수적인 것이다. 이에 대한 해답으로 현장밀착형 자동차부품산업 전문중간지원기관으로

2 문상식 울산일자리재단 연구평가팀장

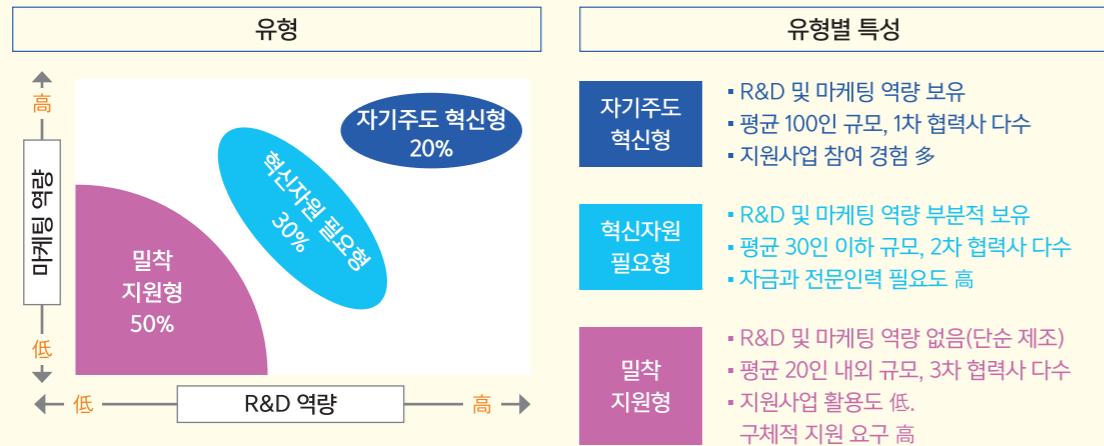


2

| 오토밸리 혁신지도 |

R&D 및 마케팅 역량의 정도를 기준으로 오토밸리 내 기업을 3개 유형으로 세분화

스스로 혁신할 최소한의 역량을 갖춘 기업은 20% 내외, 절반 정도는 지원 없이는 변화 불가능



* 오토밸리 소재 109개 자동차부품업체 조사(2020년)

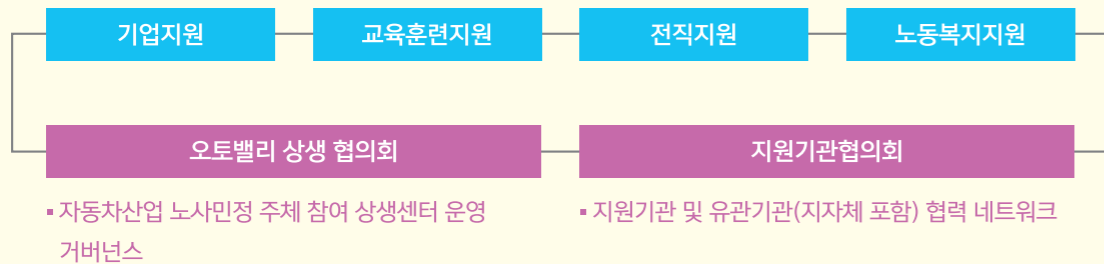
| 오토밸리 상생센터(가칭)의 역할 |

오토밸리 상생센터

현대자동차 노사와 울산시가 지역 자동차부품협력사와의 상생협력을 추진하는 중간지원 기관으로서, 지역 내 사업별로 산재해 있는 기능과 서비스를 종합해 부품협력사의 혁신을 현장 밀착형으로 지원하는 것을 목적으로 함

특징

- 자동차부품산업 특화(전문) 서비스
- 지역 기반 토틸 서비스(기능, 조직별 지원은 밀착 서비스 제공이 어려움)
- 하드웨어(건물)가 아닌 서비스(기능) 중심으로 구성
- 공공과 민간의 장점을 결합한 제3섹터 방식의 전문중간지원기관



- 1 조형제 울산대 교수
- 2 서예정 울산일자리재단 연구원



서 오토밸리 상생센터(가칭) 설립 방안이 제시되었다. 상생센터는 지역에 산재해 있는 기능별 조직별 지원을 종합함으로써 토틸 서비스 제공을 통한 밀착 지원을 목표로 삼았다. 더불어 상생센터는 공공과 민간의 장점을 결합한 제3섹터 방식의 전문중간지원기관을 지향하고 있다.

조형제 교수에 따르면 상생센터라고 이름을 지은 것도 상당한 고민의 결과였다. “2, 3차 부품업체들도 지원 사업의 수혜자 입장이 아니라 함께 상생을 도모하는 주체적 입장이 되어야하고, 노동조합도 그런 마음을 동참해야 합니다.” 상생을 위한 협력업체와 노조의 체질 개선이 필수적임을 지적한 것이다.

새로운 실험, 산적해 있는 과제들

울산시의 모색은 다른 지역에서 추진되고 있는 투자유치형 상생의 일자리 모델과 사뭇 다르다. 기존의 2, 3차 협력업체의 혁신을 통한 상생의 일자리를 모색한다. 아무도 경험해 보지 못한 새로운 실험이다. 그런 만큼 해결해야 할 과제가 산적해 있다. 협력업체, 노조, 공공기관, 시민사회의 거버넌스가 한층 고도화되어야 한다. 다행히 민주노총 현대차 지부가 울산자동차산업 노사정 미래 포럼에 함께 참여하고 있어 가능성을 더해주고 있다. 현장밀착 지원이 현실화하려면 전문 역량을 갖춘 지원인력과 조직도 필요하다. 중앙정부와 완성차업체 등의 참여를 바탕으로 보다 높은 수준에서 자동차산업의 원활한 구조 전환 방안도 나와야 한다.

과연 이 모든 시도가 충분한 성공을 거둘까? 회의적인 시각이 얼마든지 있을 수 있다. 현실 또한 녹록치 않다. 그렇기 때문에 울산시는 2, 3차 부품업체 노동자들이 무엇을 하는지 더 듣고자 한다. 문상식 연구평가팀장과 함께 이 프로젝트에 참여한 서예정 울산일자리재단 연구원의 말은 이 모든 것에 대한 실천적 결론일 수도 있다. “당장 보이는 성과가 나타나지 않을지라도 2,3차 협력업체 노동자를 보호하기 위한 장치를 마련하는 일은 누군가는 해야 하는 일이라고 생각합니다.”



노사상생형
지역일자리

**대전
대덕구**

전통 산업단지의 첨단화를 통해 상생형 지역 일자리 창출과 도약을 준비하는 대전 대덕구

대전광역시 대덕구에서는 중요한 산업 거점인 대전산업단지를 대상으로 기술 발전과 토지 활용, 고용 확대의 길을 모색하는 움직임이 전개되고 있다. 대전시 '노·사·민·정·연'은 협업 체계를 통해 일자리 창출 모형을 개발하고, 실행하기 위한 상생 협약 체결을 앞두고 있다. 관계자들은 지역 사회 문제 해결 방안을 현장에서 찾으며 미래의 변화 가능성을 모색하고 있다.

대전 대덕구 일자리 모델

모델 1

대전산업단지 기술고도화를 통한 지역상생형 일자리 모델

기술고도화 모델의 주요 내용

- ① 연구기관을 활용한 신뢰도 및 브랜드 강화
 - 공동마케팅, 패밀리기업, 연구소기업, 조인트벤처를 통한 브랜드 가치창출
 - 성능테스트, 품질인증을 통한 신뢰성 강화
- ② 첨단기술융합 및 업종전환/업종추가
 - 문제해결팀 중심의 R&BD 정부사업 연계, 제품양산, 시장연계, 조직전환 등의 개별기업 지원
- ③ 스마트팩토리 구축
 - 전문가 매칭을 통한 수요발굴, 구축, 운영 및 유지관리 지원
- ④ 기술고도화를 위한 노사민정연 역할 정립
- ⑤ 기술고도화를 위한 실행로드맵 구축

모델 2

대전산업단지 토지효율화를 통한 지역상생형 일자리 모델

토지효율화 모델의 주요 내용

- ① 다부지·저고용 기업의 이전을 통한 친환경 산업단지 구축
 - 환경, 이전용이성, 주민갈등을 고려한 이전 최적 대안 마련
 - 기업 이전 실행을 위한 프로세스 구축
- ② 첨단기업 유치를 통한 혁신산업단지 구축
 - 5G 융합산업, 3D프린팅 소재산업 관련 기업의 유치
 - 대전시 출자를 통한 생산전문서비스 기업 설립
 - 첨단산업과 대전 주력산업과의 연계
- ③ 토지효율화를 위한 노사민정연 역할 정립
- ④ 토지효율화를 위한 실행로드맵 구축

더는 외면할 수 없는 대전산업단지의 개선 필요성

대덕구는 1980년대 말까지 대전 산업의 약 80%를 차지했지만 유성 도시첨단산업단지 등이 생기면서 지금은 약 50%를 책임지고 있는 지역이다. 대덕구에는 대전산업단지와 대덕산업단지, 그리고 테크노밸리 일부가 들어서 있는데, 대덕구 전체 구민의 절반가량이 대전산업단지와 대덕산업단지에서 일자리를 얻고 있다. 그만큼 산업단지의 경쟁력 강화와 노동 환경 개선이 중요하게 지적되는 상황에서, 조금 더 오래된 대전산업단지부터 바꿔보자는 이들의 뜻이 모여 의기투합했다.

대전산업단지는 대한민국 산업단지 1기로, 경제 기반 강화와 공업 재배치를 목적으로 1969년부터 1979년까지 조성됐다. 제1단지(대덕구 대화동, 읍내동)와 제2단지(대덕구 대화동)로 운영되고 있으며, 1989년에 조성된 제3단지와 제4단지는 2008년에 대덕산업단지로 개편되었다. 전국에 있는 산업단지 중에서 가장 도시 중심부에 있다는 것이 대전 산업단지의 지리적 특성이다.

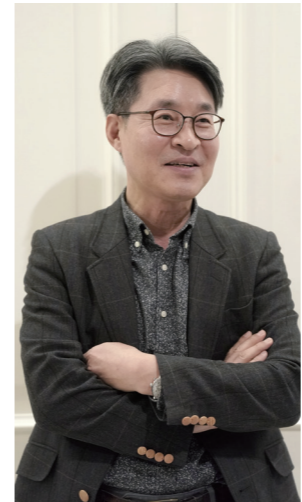
또한 준공 50년이 넘는 노후산단으로 인프라 부족 및 혁신생태계의 발전 미흡, 청년층 기피, 입주기업 혁신역량 저하 등 다양한 문제를 발생하고 있다. 특히 산업단지 내 기업당 평균 근로자 수가 2016년 14.8명, 2017년 14.4명, 2018년 13.9명으로 지속적으로 감소하고 있으며 최근 코로나 등 부정적 환경의 영향으로 1,100여명의 실업자 발생가능성이 예측되고 있는 고용 위기에 직면하고 있다.

이런 조건에서 진행된 대전시 대덕구 노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업의 핵심은 오래된 전통 산업단지를 개선하여 기존의 일자리를 더 좋게 만들고, 기술 경쟁력을 갖춘 새로운 일자리를 창출하는 것이다. 지역에 대기업을 유치해서 고용 인력을 증가시키는 방식이 아니라, 지역 자원을 활용하여 산업단지, 나아가 지역의 차별성을 살리고 더욱 단단히 하겠다는 취지이다. 지금까지 노후 산단을 대상으로 한 정부 지원사업은 대부분 건물, 조명, 도로 등 하드웨어에 집중되는 추세였지만 그보다는 산단 내 기업들의 기술 역량 강화 등 소프트웨어에 더 많은 투자가 필요하다고 보고 있다.

“앞으로 산업단지는 더 노후될 텐데, 각 기업체의 기술과 생산 제품에 경쟁력이 없다면 장래가 매우 불안하다고 판단했어요. 그래서 저희는 산업단지에 입주한 회사들의 질적인 업그레이드를 이끄는 게 중요하다고 생각해요.”



노사민정연이 지역 산업 환경 변화와 고용 인력 문제 해결에 주체로 나서



한남대학교 사회적경제기업학과 허찬영 교수

대덕구에서는 지난 10년 동안 노사민정협의회가 운영되고 있었다. 노사민정협의회는 오랜 시간 동안 대전의 지역 문제와 일자리에 대해서 고민했고, 어떻게 하면 공단을 재생하고 강화할 수 있을지 의견을 나눠왔다. 그 시간을 바탕으로 2020년에 대전 노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업에 신청하여 선정됐다. 그리고 지속적인 사업 수행을 진행하기 위해서는 대전에 위치한 출연(연) 인력도 함께해야 한다는 의견이 공유되면서 ‘노·사·민·정’에 출연(연)이 합쳐진 의미로 노사민정연협의회가 꾸러졌다.

대전 대덕구 에너지경제과 이선규 노사상생팀장은 상생형 일자리 컨설팅 사업을 통해 힘을 모어나갈 신뢰와 네트워크가 생겼으며 이렇게 평가했다.

“산업단지가 노후화되니 기업을 운영하거나 일하시는 노동자 모두 “이대로는 위험하다”는 공감대가 있었어요. 다만 기업은 불확실성에 투자하기 겁나고, 정체된 분위기가 이어지니 노동자들은 역할을 찾기 어려운 상황이 계속됐죠. 이 사업을 진행하면서 서로의 신뢰를 기반으로 한 네트워크가 형성되고, 변화의 가능성을 함께 확인한 것 자체가 하나의 값진 성과예요”

대전 지역의 고용 정책 관련 연구진들은 이 사업을 계기로 힘을 모았고, 대덕구 관내 24개 기업을 중심으로 인더스포럼이라는 공동체가 조직됐다. 사업을 시작하기 전에는 노사정 합의를 기반으로 일자리 창출 모형을 개발해보자는 뜻을 모았다면, 지금은 일자리 창출 모형 실행을 앞두고 있다.

이번 컨설팅 사업을 이끈 한남대학교 사회적경제기업학과 허찬영 교수는 기업인 대표 단체가 생기면서 이번 사업이 탄력을 받을 수 있었다고 말했다.

| 2020년 대전 대덕구 일자리 추진경과 |



2020. 7. 27
노사민정협의회 및 관계자 간담회



2020. 8월 ~ 10월
관계자 심층 인터뷰



2020. 7. 14
전문가 자문



2020. 11. 23
노사 상생컨퍼런스



2020. 11. 27
지역 일자리 정책토론회



2020. 12. 1
성과공유회

“대전 대덕구에는 자수성가한 기업이 꽤 많아요. 이 지역에서 회사가 커졌으니 그만큼 이 지역에서 할 수 있는 일, 혹은 해야 하는 일에 동참해야겠다고 생각하는 기업가들도 많이 계시죠. 그동안에는 행정기관하고 소통할 수 있는 기업인 대표 단체가 따로 없었어요. 지금은 인더스포럼이 생겼고 협력 체계를 통해 기술 고도화, 네트워크 등을 함께 마련할 방법을 구축하고 있죠”

전통 산업단지의 2차 도약 가능성을 찾은 현장과 지역 문제 해결 방안

대전시 대덕구 상생형 지역일자리는 두 가지 모델로 분류된다. 하나는 기술 고도화이고(모델 1), 다른 하나는 토지 효율화이다(모델 2). 전자는 대전산업단지 내 전반적인 기술을 질적으로 향상하는 것을 말하고, 후자는 고용 인력 창출을 더 많이 할 수 있게 산단 부지를 재정비한다는 것이 주요 골자다. 다시 말해 산단 자체의 경쟁력 강화와 부지 활용도 증대를 통해 탄탄한 일자리 체계를 형성한다는 내용이다. 우선 기술 고도화와 관련해 주목한 것은 50여 개의 연구소가 있는 대전의 지역 자원을 활용하는 것이다. 그동안 대전에 있는 연구소들에서 개발된 기술이 활용되지 않았던 것에 착안해서 이제는 연계와 협업을 통한 기술 향상을 도모하고 있다. 산단 기업 실태 조사와 관계자 심층 인터뷰를 진행함으로써 기업들이 필요로 하는 수요를 아래와 같이 세 가지로 유형화했고, 그 세 가지 유형 중 상생형 일자리 사업에 참여하고자 하는 기업 10곳을 선정해 우선 시범적으로 경쟁력 강화 & 상생형 일자리 창출 방안을 모색했다.

기술고도화 모델의 세부내용

유형	주요 콘텐츠	노사민정연 역할
<p>유형1 (연구기관을 통한 제품신뢰성 및 브랜드 창출/강화)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 산업단지 명칭변경 - (가칭)대덕특구혁신산업단지 수요발굴 네이밍 공동브랜드 창출 - 공동마케팅, 패밀리기업(연구소기업), 조인트 벤처(신제품) 연구기관 인증(신뢰성확보) - 성능테스트, 품질 검증 등 지원방안 - 자금, 인력, 조직 등 	<ul style="list-style-type: none"> 노 : 교육훈련 사 : 자금, 인력, 홍보 민 : 기술지원 정 : 자금, 정책 연 : 기술, 전문인력, 홍보
<p>유형2 (첨단기술 융합 및 업종 추가(기술고도화))</p>	<ul style="list-style-type: none"> CEO 인식전환 수요발굴 매칭(연구자-기업) - 코디네이팅, 기술패키징 R&BD 제품생산 시장연계 조직형태 - 사내벤처, 소셜벤처 등 지원방안 - 자금, 인력, 조직 등 	<ul style="list-style-type: none"> 노 : 교육훈련 사 : 자금, 시설, 인식전환노력 민 : 기술지원 정 : 자금, 정책 연 : 기술, 전문인력
<p>유형3 (스마트팩토리 구축)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 스마트팩토리에 대한 인식전환 - 기존 공장자동화 관점 탈피 수요발굴 - 진단, 유형분류 (ERP, MES, PLM, CPS 등) 기술 및 전문가 매칭 운영·유지 관리 지원방안 - 자금, 인력, 조직 등 	<ul style="list-style-type: none"> 노 : 교육훈련 사 : 자금, 시설, 인식전환노력 민 : 기술지원 정 : 자금, 정책 연 : 기술, 전문인력



1 허찬영 교수 연구실에서
2 사업실무회의

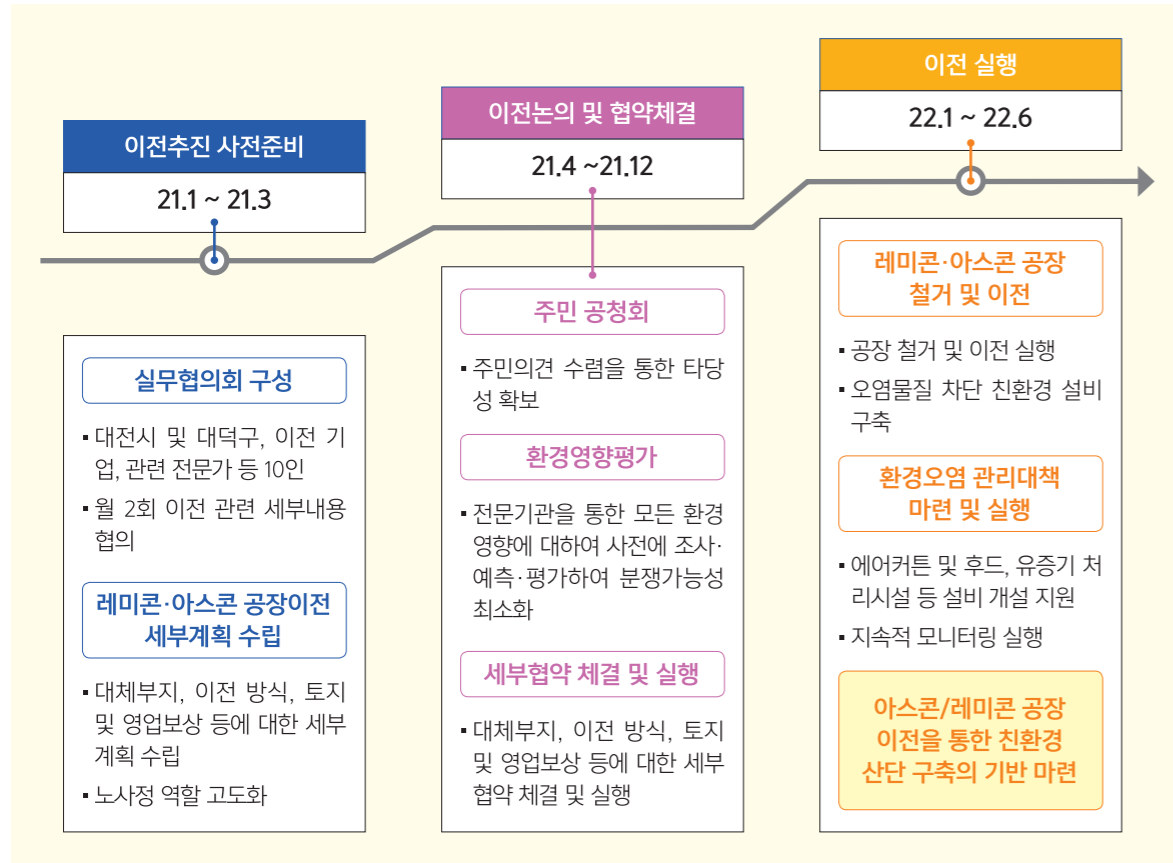
대전시 대덕구는 기술고도화를 통한 지역상생형 일자리 모델을 모색함과 동시에 대전산업단지의 부지를 재정비 하여 지역 상생형 일자리를 창출할 수 있는 방안을 고심했다.

대전산업단지 부지에는 땅을 많이 차지하지만 고용 인력은 적은 레미콘, 아스콘 관련 기업 7개가 있다. 구체적으로 살펴보면 산업단지 편입지역 내 아스콘 및 레미콘 공장 부지가 83,089㎡(대전산단의 3.6%)임에도 불구하고 고용인원은 총 85명으로 토지이용의 비효율 구조(고용 측면)를 갖고 있었다. 이는 기업 당 0.98명/1,000㎡, 으로 대전시 제조업 평균 2.80명 보다 낮은 수준의 고용율이다. 게다가 이 기업들이 ‘친환경적이지 않다’는 점이 지적되어왔다. 대전 대덕구는 이 7개 기업을 다른 곳에 이전하는 대신에 ‘저(低)부지 고(高)인력’, 즉, 고용률이 높은 다른 분야 기업을 유치하는 방안을 모색 중이다.

대전시 대덕구는 이전가능한 대체 후보지를 검토하고 선정하기 위해 도시개발 및 부동산 전문가와 함께 대전 관내에 이전할 만한 대상지의 입지 타당성 분석을 진행하고 있다. 문헌조사, 기업 의견 수렴, 전문가 자문의 단계를 거쳐 대체 후보지 선정원칙을 수립했다. ①공해 영향 최소화 ②이전 추진 용이성 ③기반시설 연계·활용성 ④민원발생가능성 이렇게 4가지 원칙을 수립한 대전시 대덕구는 대체 후보지를 적극적으로 검토해 준다는 전제하에 친환경 산단 구축을 위한 아스콘 및 레미콘 공장 이전 협약을 체결할 예정이다.

대전시 대덕구는 상생형 일자리 창출을 위한 2가지 모델의 구체적인 내용과 실현 방안을 마련하기 위해 총 49회의 각종 간담회와 전문가 자문을 진행했다. 또한 산단 기업 실태 조사와 관계자 심층 인터뷰를 수행함으로써 기술 고도화와 토지 효율화 방향을 검토하고 실행 가능한 계획으로 다듬어갔다. 코로나19 바이러스 확산의 장기화로 사업을 진행하는데 어려움이 있었지만 대규모 인원이 모이는 대신에 사회적 거리를 지키며 소규모로 자주 모이는 방식으로 노사상생 컨퍼런스(일자리 모델 고도화)는 총 19회를 열었다. 또한 유튜브 등을 이용해 안전한 참여를 독려한 결과, 공론화를 위한 일자리 모델 정책 토론회에 337명이 함께했다.

| 기업 이전 프로세스 |



함께 꿈꾸는 지역 상생 일자리 모델

대전시 대덕구 컨설팅 사업이 의미 있는 것은 대전산업단지에만 국한되는 것이 아닌, 전국의 노후 된 산업단지에 적용할 수 있는 범용적인 일자리 창출 모형을 개발하려 했다는 점이다. 대전시 대덕구에서는 문제해결 팀과 워크아웃 팀 등이 구축돼서 정부 출연연구소 관계자뿐만 아니라 경영 컨설턴트, 마케팅 전문가 등도 함께 하고 있다. 관련 전문가들의 협력을 토대로 일자리 창출 모형을 개발했고, 이제는 실행할 수 있도록 상생 협약 체결을 준비하고 있다.

1 이전대상 기업 간담회
2 이전대상 기업 인터뷰



| 노사민정연 역할 정립 |

- 노**
 - 교육훈련, 성실한 근로를 통한 처우 개선
- 사**
 - 적극적 투자, 고용, 생산을 통한 기업경쟁력 강화
- 민**
 - 기획, 감찰, 제안을 통한 재능기부 및 보람 창출
- 정**
 - 자금, 정책지원을 통한 정책 효율화 및 지역발전
- 연**
 - 기술, 전문인력, 홍보지원을 통한 연구비 확보

대전시 대덕구는 이 모델을 통해 2029년까지 대전산단 2,000명 고용창출을 목표로 하고 있다. 첨단화 및 업종전환을 통한 1,000명 직접 고용, 다부지점유·저고용업체의 이전 및 첨단기업 유치를 통해 500명 직접 고용을 예상하고 있으며, 관련 협력업체 등을 통해 500명의 간접고용을 목표로 하고 있다.

컨설팅 연구사업에 참여한 충남대학교 경영학부 강재열 교수는 상생 협약 체결을 앞둔 소감을 밝혔다. “이 사업을 시작할 때 변화 가능성에 대해 회의적인 분들의 반응도 많았어요. 하지만 꾸준히 접촉하고 대화하며, 원하는 수요에 맞춘 전문가들을 초빙해 실행 가능성을 찾아가다 보니 확신을 가지는 기업과 관계자가 많아졌어요. 변화의 가능성을 제고하고 신뢰감을 실어주게 된 것이 정말 중요한 결과죠”

사업을 하기 이전과 이후가 확연히 다르다는 이들은 올해 일자리 모형을 개발했다면 내년엔 일자리 모형을 실행하고 정교화해서 전국 산업단지에 보급하는 것을 새로운 목표로 삼고 있다. 다른 지역에서 필요로 한다면 상생형 일자리 모형 보급뿐만 아니라 관련 교육도 준비해서 추진할 계획이다. 대전시 대덕구는 올해의 성과로 만족하는 것이 아니라 이후에도 지속 가능한 지역 상생 일자리 모델을 정교화할 수 있도록 만들기 위해 여전히 구슬땀 흘리고 있다.

마지막으로 컨설팅 사업을 이끈 한남대 경영학과 허찬영 교수는 컨설팅과 별도로 중소기업을 위한 투자지원이 더 많아지면 좋겠다는 바람을 내비쳤다.

“컨설팅을 받아도 투자할 수 있는 여건이 갖춰진 소기업은 많지 않아요. 우리가 개발한 모형이 최종적으로 생산적인 결과를 가져올 수 있도록 이 사업과 별도의 재정 지원 경로가 있다면 좋겠어요.” 일자리 모델이 모델로 그치지 않고 실현 가능한 정책사업이 되기 위해서는 다각적인 지원과 노력이 수반되어야함을 강조한 바람이었다.



노사상생형
지역일자리
울 주

생태산업·사회적경제 기반 상생형 그린뉴딜 일자리 만들기에 도전하는_ 울주

울산시가 미래차시대를 대비하는 상생형 일자리를 준비하고 있다면 울주군은 기후위기시대를 맞아 생태산업으로 상생형 일자리를 창출하고자 한다. 두 지역 모두 시대의 변화에 조응하면서도 지역의 물적, 인적자원을 적극적으로 활용하는 모델이다. 울주군은 이번 컨설팅 사업을 통해 ‘숲이 일자리를 창출할 수 있다’는 것에 물음표를 던지는 사람들에게 과감하게 그 가능성을 제시했다. 동시에 숲에는 일자리만 있는 것이 아니라, 인류의 미래가치가 담겨있다는 화두도 던졌다.



저성장, 코로나19시대, 지속가능한 일자리와 지속가능한 지구살이를 위해서

울주군 총 생산의 60% 넘게 차지하는 제조업 중심 산업 구조의 변화가 진행 중이다. 울산의 주력산업(조선, 자동차, 석유화학 등)의 침체로 관련 부품을 제조하는 울주군 제조업에도 위기가 도래하고 있다. 2019년 울주군을 포함한 울산지역 중소기업체의 평균 가동률은 70.0%에 그쳤으며, 건강도지수도 60.0%대이다. 게다가 올해는 코로나19 확산으로 인해 중소기업, 영세한 자영업자, 프리랜서 등 불안정노동자들의 삶은 더욱 위태로워졌다. 지속적인 경기침체로 인해 현재 울주군 내 추진 중인 산업단지의 경우 낮은 분양률을 보이고 있다.

이런 상황에서 울주군은 과감한 도전을 시작했다. 기술 집약적인 산업이 아닌, 생태산업으로 일자리를 창출하기로 한 것이다. 생태계 훼손으로 인한 기후위기와 신종 전염병 확산은 생태적 가치의 소중함을 일깨웠고, 관광산업 확대, 자연과 함께 하고자 하는 새로운 라이프스타일의 등장은 생태산업의 지속가능성을 높이고 있다고 판단했다.

울주군이 상생형 그린뉴딜 일자리 만들기에도 도전할 수 있었던 조건

울주군이 상생형 그린뉴딜 일자리 만들기에도 도전할 수 있었던 조건에 대해 울주군 일자리 정책과 김성호 팀장은 먼저 울주군의 산림자원에 대해 설명했다.

“울주군의 산림은 5만2314헥타르로 군 전체 면적의 68.5%에 이릅니다. 임목축적량은 헥타르당 175m³로 전국 평균 154m³보다 21m³가 많고요. 특히, 울주군에는 1974년 한독산림협력사업 일환으로 조성된 울창한 참나무 숲이 있습니다. 수령 40~50년 된 나무가 86%나 차지합니다.” 이 밖에도 울주군에는 산악관광지로 유명한 영남알프스가 자리 잡고 있다. 영남알프스는 해발 1000미터가 넘는 7개 봉우리가 낙동 정맥을 따라 솟아 올라 있는 산들을 일컫는다. 이처럼 울주군은 숲을 이용하여 일자리를 창출할 수 있는 조건을 충분히 갖추고 있다.

여기에, 숲의 가치를 잘 알고, 숲 경영을 오랫동안 연구하고 실천해 온 사람들이 있다. 이들은 이윤과 효율성만을 추구하는 자본의 논리가 아닌, 숲을 사랑하고, 숲과 더불어 지속가능한 공동체를 만들고자 하는 사람들이다. 1974년 한독산림협력사업에 참여한 김중관 농학박사를 중심으로 숲 경영 관련된 전문가와 활동가들은 울주의 숲을 100년을 바라보고 지속가능한 숲으로 가꾸고자 작년 가을 ‘백년숲사회적협동조합’을 설립하였다. 그리고, 이들은 울주군 ‘백년숲프로젝트’를 추진하고 있다.

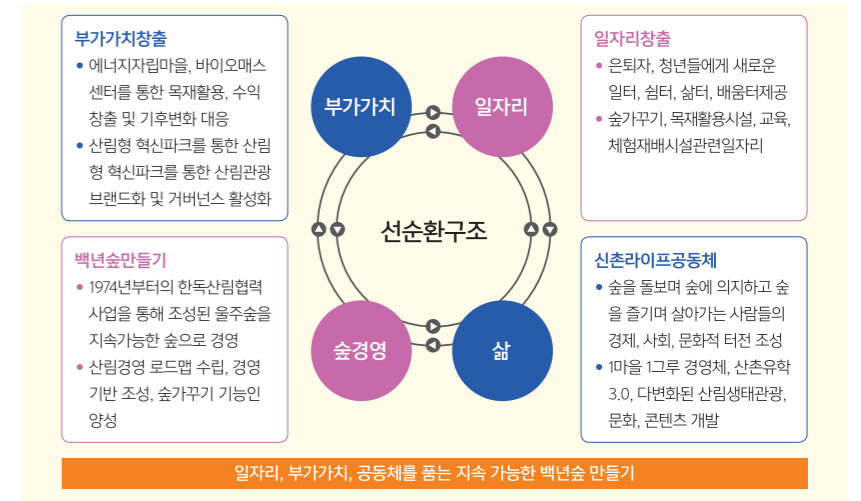
‘백년숲프로젝트’와 울주형 일자리 사업과 같은 전례가 있느냐는 질문에 백년숲사회적협동조합 한새롬 사무국장은 울주가 선두사례라고 답했다.

“산림사업 일자리 창출에 대한 사례는 없지는 않아요. 그러나, 산림을 가꾸고, 부산물로 목재 상품을 만들고, 숲과 생태에 대한 교육과 체험, 관광을 포함하는 전반적인 순환경제 체계를 지역에서 직접 만드는 것은 우리가 처음일 듯 합니다. 다른 지역은 수목원을 조성하거나, 숲 가꾸기 사업을 하거나 산림마을을 조성한다거나 하는 파편화된 방식인데 우리는 종합적인 생태계 형성을 통해 통합적인 생태산업을 만드는 방식입니다. 산림순환경제를 바탕으로한 일자리 창출은, 중앙이나 계획단계에서는 방향성에 대해 고민이 깊어왔지만 이것을 지역거버넌스를 통해 시작하는 것은 울주가 선두사례일 것 같습니다.”



백년숲사회적협동조합 한새롬 사무국장

| 백년숲프로젝트의 추진 방안 |



| 백년숲프로젝트의 협력과 파트너십 |








실태조사와 포럼을 통해 공동의 목표를 세우니까

상생형 일자리사업 컨설팅 운영기관인 백년숲사회적협동조합은 울주군의 도움을 받아 제조업체 설문조사를 진행했다. 조사에 응한 208개사 중 80%에 달하는 업체들이 경제 침체 현상이 지속될 것으로 내다봤다. 23%에 달하는 업체는 직원 감소를 예상했고, 지역 내 신산업 육성 및 일자리 연계사업의 필요성에 대체적으로 공감했다. 산림일자리 사업이 추진될 경우 참여 의향이 있는 업체는 66%에 달했다. 목재업체 20개사로 한정된 조사에서도 목재산업 클러스터화를 통한 시너지 효과를 기대한다는 조사결과가 나왔다. 산림청과 함께 한 목재산업 전망과 간벌재 활용 방안 토론회에서는 목재산업에 대한 예산 확충이 필요하다는 의견과 함께 순환식 수야베기로 고품질 목재를 생산해야하며, 간

벌된 목재의 분류·가공을 위한 목재유통센터 클러스터화가 필요하다는 의견이 나왔다. 청년들과 함께 한 제3회 거버넌스 살롱 '청년산촌살이'에서는 지역에서 산촌살이를 시작한 청년들이 지역살이를 위해 필요한 것이 무엇인지에 대해 다양한 경험과 생각을 나눴다. 울주를 삶의 전환, 숲 라이프스타일 도시로 브랜드화 하자는 제안부터, 공공과 협업하는 청년들에게 선택권과 실험할 수 있는 시간과 기회비용을 줘야한다는 의견 등이 참가자의 공감을 얻었다. 목재산업 클러스터 조성과 관련해서는 지역 목재소 대표들과 토론을 진행했고, 마을 공정여행과 사회적 경제로 엮는 울주 숲 생태관광과 관련된 집담회는 관광 전문가와 사회적 경제 조직 주체들과 진행했다. 뿐만 아니라, 퇴직자의 산림 일자리 사업연계는 울산의 노동조합과 논의를 진행했다. 울주군은 이런 토론회와 집담회를 통해 울주형일자리 모델을 구체화 하였고, 이해 당사자들의 요구를 확인하였다. 그리고, 참여자들의 의지를 이끌어내어 사업의 주체로 나설 수 있도록 조직하였다.

| 거버넌스 및 살롱 |

				
2020. 6. 18 산림과 사회적경제를 활용한 일자리 창출	2020. 7. 16 목재산업 전망과 간벌재 활용 전략	2020. 8. 13 청년들의 산촌 살이	2020. 8. 27 미이용 바이오매스 활용 방안	2020. 11. 25 울주형 그린뉴딜 일자리 추진전략

| 집담회(공론화) |

				
2020. 10. 8 울주형 이케아 및 목재산업단지 조성	2020. 10. 15 퇴직자 산림일자리 연계	2020. 10. 21 포스트 코로나시대 사회적경제 기반 관광	2020. 10. 29 자원순환 사회적경제	2020. 11. 12 목재산업클러스터 조성

지역 공동체 지원 및 협력 성과

	공동체	유형	내용
육성 및 지원	울산산촌임업협망단	사험/예비사회적기업	은퇴자 일자리, 산림작업단
	배내골숲사람들	사회적협동조합	돌배 특화, 국유림보호
	영남알프스숲길	사회적협동조합	영남알프스관광, 역사와 문화
	내와리산림경영협업체	산주협업체	한독산림경영, 산림역사체험
	조선업태양열교육협동조합	협동조합	적정기술, 체험교육
	울산장작협동조합	협동조합	장작, 부산물활용, 영림단
협력네트워크	영남알프스 천화	사단법인	마을조사, 생태문화 교육
	소호리 고현산	체험마을	농산촌 체험 휴양
	생태문화교육협동조합	협동조합/예비사회적기업	귀산촌교육, 치유명상

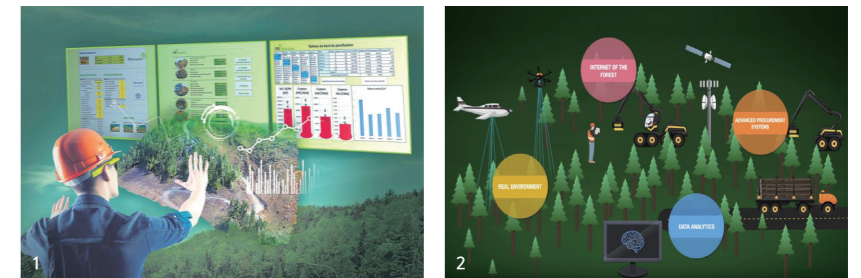
숲 경영과 일자리 창출이라는 두 마리 토끼를 잡기 위해

세부 사업과 참여주체를 확정된 울주군은 아래와 같이 4가지 카테고리로 집중할 사업을 분류하고, 구체적인 집행 계획과 예산 계획을 수립하고 있다.

① 기후위기 대응을 위한 지속가능 산림경영

울주군은 가장 우선적으로 백년숲을 가꾸기 위해 울주형 산림경영 모델 개발에 착수할 예정이며, 백년숲산림경영단지를 운영하여 조림지역의 체계적인 관리 및 지속 경영을 지원할 예정이다. 그리고 임도(간벌된 목재를 나르는 길)개설을 확대하고, IT산림조사단을 운영하여 첨단기술을 활용하여 효율적이고, 체계적으로 산림을 경영하고 관리할 시스템을 갖출 예정이다.

- 1 벤치마킹 사례: 캐나다의 Forestry 4.0
- 2 벤치마킹 사례: 캐나다의 Forestry 4.0



② 자원 순환 경제를 위한 목재순환 클러스터

지역목재산업 협업 클러스터 조성을 통해 목재산업 생태계 기반을 다질 계획이다. 그리고 가구산업클러스터조성을 위해 울주형 가구산업협동조합, 가구유통단지 유치할 예정이며, 이를 통해 숲 경영과 목재산업의 중심지로의 성장을 꿈꾸고 있다.

- 1 <사례> 제천시 목재산업단지: 제재소, 원목생산업체 등 5개 업체가 모여 협동조합 구성 목재생산단지 추진중
- 2 <사례> 괴산군 풍림공장: 침엽수로 가정용연료 펠릿생산+활엽수로 펄프용 칩생산+농업용 친환경퇴비 생산



③ 주민복지 증진을 위한 생태교육 및 공정관광

지역목재를 활용한 친환경 나무교실 조성을 추진 중이며, 친환경 목재 인테리어, 목공교실, 사회적경제 기반 친환경 교구제작등으로 목재소비를 촉진 시키고자 한다. 청소년, 중

장년이 일상에서 즐길 수 있는 테마 숲을 조성하여 보다 많은 사람들이 숲을 체험할 수 있도록 준비하고 있다. 나아가 공정하고 생태적인 관광을 즐길 수 있는 코스와 프로그램을 개발하여 공정여행관련 사회적경제 조직이 주체가 되어 운영할 수 있도록 협의 중이다. 이를 통해 지역내 사회적경제 기반 관광 활성화 및 생태관광 조직간 네트워크를 강화할 예정이다.

- 1 숲케어교육
<사례> 서울시 용산구 이태원
용암초등학교 목공실
- 2 공정관광루트 개발
<사례> 영암밤하늘·반딧불이생태마을,
환경부지정 국가생태문화 탐방로



④ 그린뉴딜 일자리 창출 생태계 조성

그린뉴딜 일자리 창출 사업들이 원활히 진행되기 위해서는 생태계가 조성되어야하고, 관련법규가 정비되어야한다. 울주군은 의회의 협조를 얻어 관련 조례 제정에 나설 예정이며, 지역산림경영일자리지원센터를 마련하여 중간지원기관으로써 기능을 할 수 있도록 체계를 갖출 예정이다. 더불어 울산대학교와 함께 나무연구소와 나무기술대학을 설립해서 공동연구를 추진하고자 한다.

- 1 관련법규 정비
<사례> 울산대학교 김범관 교수가
설계한 울산최초 중목건축물
- 2 나무연구소와 나무기술대학
<사례> Hooke Park는 영국왕립건축
협회 건축학교의 목재건축특화 분교임



지속가능한 생태산업의
모델을 만드는 울주군의
도전은 계속돼야

생태산업 · 사회적경제에 기반한 상생형 그린뉴딜 일자리를 만들기 위해 숨 가쁘게 달려 온 울주군은 21년 1월 중 상생협약식을 진행할 예정이다
컨설팅 운영을 책임져 온 백년숲사회적협동조합 한새롬 사무국장은 숲이 일자리를 창출할 수 있다는 것에 물음표를 던지는 사람들에게 이렇게 말하고 싶다고 전했다. “물음표만으로는 아무것도 되지 않아요. 약 50여년 전 민둥산이었던 울주에 미래세대를 위해 나무를 심은 사람들처럼, 무너지는 지역경제와 신음하는 지구를 살리는 마음으로 울주형 그린뉴딜 일자리라는 나무 하나를 심고자합니다.”

울주형일자리 컨설팅 사업의 울주군 담당자 역할을 온 김성호 울주군 일자리정책과 팀장은 이번 사업의 의미와 성과를 이렇게 얘기했다. “숲은 보호하고, 아끼는 것이라는 기존 관념을 넘어 숲을 숲과 인간 모두에게 이롭게 경영해보자는 관점이 이번 컨설팅 사업을 통해 지역사회와 공무원 조직, 사회적경제 조직 등에 확산되었습니다. 숲의 가치에 대해 새롭게 이해하고 일자리 모델을 개발하고 연구하게 된 점과 숲을 함께 경영하고자 하는 울산-울주의 다양한 주체들이 발굴되고 네트워킹 된 것은 이번 사업의 큰 성과라 할 수 있죠. 이제 첫 발을 뒀어요. 숲 경영의 발원지인 울주의 도전인 만큼 많은 관심과 지속적인 지원을 부탁드립니다.”

이인호 울주군 일자리 정책과 주무관은 2021년 과제를 제시했다.
“사회적경제 영역이 커지고, 고용이 늘면 사회적경제조직 내에서도 노사관계 문제가 발생할 가능성이 커집니다. 사회적경제 조직내 노사문제 협약 기준도 만들어야합니다. 공동기금을 마련해서 사회적경제 조직내 노동자들의 복지를 향상시키는 아이디어도 고려해 볼만하죠.
나아가 상생협의회를 구성한 주체들의 팀웍과 사회적경제 조직 네트워크를 더욱 강화해야합니다. 그리고, 이 조직들을 바탕으로 현실적인 모델로 사례를 만들어내는 것이 가장 중요할 것 같습니다. 예를 들면 목재 가공업체들을 모아서 산림청 목재산업단지 지원사업 신청해서 국산목재 활용을 방안을 구체적으로 마련한다든지, 공동 기계 이용 방안 마련, 울산대와 함께 목재 상품 디자인 개발 등을 해 봐야합니다. 특정 숲을 정해서 주민들이 가꾸고, 체험 할 수 있도록 하고 거기서 발생하는 부산물을 이용해서 교구재와 목가공품을 만드는 것도 좋은 아이디어고요”
지속가능한 생태산업의 모델을 만드는 울주군의 도전은 계속돼야한다. 이 사업은 1차적으로 지역상생형 일자리를 만드는 사업이기도 하지만, 기후위기시대, 숲을 이용한 지속가능한 지구 살이를 할 수 있는가에 대한 의미 있는 첫 도전이기 때문이다. 나아가 미래세대에게 물려줄 수 있는 산림자원을 보다 가치 있게 활용하기 위한 비용은 미래를 위한 가장 현명한 투자가기 때문이다.

- 1 백년숲사회적협동조합
한새롬 사무국장
- 2 김성호 울주군
일자리정책과 팀장
- 3 이인호 울주군 일자리
정책과 주무관





노사상생형
지역일자리

부 천

대장동 도시첨단산업단지와 연계해 청년 일자리 모델을 창출하려는_ 부천

오래된 영세 제조업의 도시이자 서울의 배후 도시로 인식되던 부천이 첨단산업단지 조성을 통해 젊은이들이 머물고, 일하는 도시로 거듭나기 위해 움직이기 시작했다. 부천이 조성하고자 하는 도시첨단산업단지는 청년들이 거주할 수 있는 청년주택단지와 첨단산업단지를 결합, 일자리와 주거는 물론 문화적 요소도 겸비한 첨단신도시이다. 3기 신도시 개발 예정지인 부천 대장동에 그려질 부천의 꿈을 위해 부천시 노사민정이 계획단계부터 힘을 더하고 있다.

부천시 일자리 모델

기본방향

- 일자리에 대한 중앙/지방정부의 다양한 접근 이외에 부천시의 특성을 고려
- 대장신도시 계획 및 건설 단계에서부터 일자리 확충을 위한 방안 제시

목표

일하고 싶은
기업의 유치

산업단지
조성

청년이 머무르고
싶은 공간 조성

주거·문화공간
확보

추진전략

- 일자리 지원 컨트롤타워(“(가칭)원스톱 일자리 지원센터”)의 구성 및 공간 마련
- (가칭) 원스톱 일자리 지원센터와 연계한 산업단지 조성
- 청년 등 근로자를 위한 주거·문화공간 확보

협력내용과 역할(안)

노

대장산업단지에서 시행될 직업훈련과 교육프로그램에 참여

사

시설확충과 개선을 통하여 근로자의 근무환경을 개선 :
근로자가 일하고 싶은 양질의 일자리를 창출

민

부천시 경제재도약을 위한 대장산업단지 조성을 위해 지역여론 조성

정

대장산업단지의 활성화 및 일자리 창출 주도,
기업활동 향상을 위한 지원정책 마련 등

청년들의 정류장이 아닌 정착지가 되기 위하여

부천시는 베드 타운(Bed Town)의 이미지가 강하다. 서울특별시와 인천광역시 사이에 위치하여 주거비용이 상대적으로 저렴하고 교통이 편리하여 출퇴근 인구가 많다. 청년들 대다수는 주로 대학이나 전철역 주변의 원룸에 살면서 잠만 자거나 취업, 이직, 결혼 등을 이유로 이주한다. 청년들에게 부천은 정착하는 곳이 아니라 잠시 머무는 곳이다. 정착하기 어려운 것은 부천에서 지속 가능성을 찾기 어렵기 때문인데, 그 중에 핵심적인 요인이 먹고 살만한 일자리를 찾기 어렵다는 것이다. 부천은 과거 구로공단으로 불린 현재의 가산디지털단지과 기아차공장이 있는 광명시, 반월·시화공단, 인천 한국GM과 남동공단과 연계한 기계, 자동차, 부품산업 등 제조업 중심 사업체가 많다. 그런 제조업 사업체가 40여 년 가까이 된 공업지역에 밀집해 있으며 그 수는 10,501개, 종사자 수 70,185명(2018년)으로 평균 6.7명이 일하는 오래된 영세 제조업 일자리 중심으로 매우 열악하다. 주거환경도 공업지역 일부가 공동주택단지로 재개발되었으나 노후 공업시설과 주거시설이 혼재되어 오히려 생산성마저 저하되는 실정이다. 청년 창업을 위한 초기 자본 지원이나 아이디어를 체계화시키는 고부가가치 창업에 대한 지식과 전망을 제시할 멘토링 등도 제한적이다. 청년들의 상황은 이러하데, 청년 일자리와 창업, 주거에 대한 지원정책은 한계가 분명하다. 이런 현실을 극복하고 청년 정책의 한계를 보완하여 청년들이 정착하는 부천을 위해 제시된 부천시 상생형 일자리 사업은 대장동 도시첨단산업단지*와 연계한 청년 일자리 모델이다. 부천시 상생형 일자리 사업을 연구한 대진대 산학협력단 백인길 교수는 청년 일자리 모델로 선정한 이유에 대해서 “한국 사회는 물론 부천시의 지속 가능한 성장을 위해서는 고령화 사회로 진입한 현재 저출산 문제를 해결해야 하는데 결국은 좋은 일자리가 있어야 한다”며 “기성세대의 주택분양 위주의 신도시가 아니라 제대로 된 청년 일자리 창출과 산업단지 조성에 대한 계획을 결합한 대장동 첨단신도시로 발전시켜야 부천시의 지속 가능한 발전도 가능하다”고 힘주어 말했다.

* 지식 산업, 문화 산업, 정보 통신 산업, 그 밖의 첨단 산업의 육성과 개발을 촉진하기 위하여 '국토의 계획 및 이용에 관한 법률'에 따라 지정된 산업 단지.

| 청년정책 제도의 한계 |

관련법규	지원제도	한계
「청년기본법」 (2020.2~) 「청년고용촉진특별법」 (2004.6~)	기본소득, 국민연금, 보험료, 면접수당, 장학금, 학자금 대출이자, 청년통장 임대주택 · 행복주택 공급 기술교육, 인턴십, 산 · 학 네트워크 신진 예술가 지원, 대학창업지원, 오피스 지원 청년공간, 청년허브	직접 자금지원 중심 주거복지 지원의 한계 단편적 취업 지원 위주 창업관련 정책의 다양성 부족 생활 · 문화 관련 정책 부족

- 청년정책 기본계획 수립
- 청년의 권익증진을 위한 시책 수립
- 청년 미취업자 고용확대

부천 노사민정이 신도시 계획단계부터 개입하다

1999년 5월 설립 이후 노사주도 지역 단위 사회적 대화 파트너십을 구축해온 부천지역 노사민정의 저력은 부천형 일자리 사업에서도 여실히 드러났다. 대장동 도시첨단산업단지와 연계한 청년 일자리 모델 창출을 위해서는 계획단계에서부터 개입하여 한국토지주택공사(LH공사) 및 중앙정부와 협의해야 할 것이 많았는데, 부천시 노사민정의 단결이 큰 힘이 되었다. 그러나 대진대 산학협력단 백인길 교수는 LH공사와의 논의 과정이 쉽지 않았음을 내비쳤다. “주택단지와 첨단산업단지, 청년 일자리에 더하여 문화적 요소를 갖춘 신도시로 개발되면 상당히 올바른 모델을 만들 수 있다고 봤어요. 그런데 LH공사 입장은 우리와 달랐습니다. LH공사입장에서는 분양가를 높게 책정하여 수익을 올리려고 자족용지를 줄이고자 했어요. LH공사입장에서는 충분히 그럴 수 있죠. 우리는 그런 LH공사를 상대로 첨단산업단지와 주거가 조화롭게 조성되어 있는 판교처럼 신도시를 조성해야 한다며 설득했어요. 특히, 청년을 위한 주택과 문화공간 만드는 것도 노사민정이 한마음으로 단결하여 LH공사에 호소했지요.” 덕분에 LH공사도 상당히 열린 입장에서 논의를 진행하고 있다고 한다. 신도시 조성 계획단계부터 이렇게 노사민정이 개입하는 사례는 보기 드물다. 토지개발과 도시개발에 있어 노사민정이 단결하여 지역 발전에 꼭 필요한 모델을 제시한 새로운 전례가 만들어질 가능성이 높다.



부천시 노사민정은 젊은 도시, 지속 가능한 부천을 위한 고민 속에서 끊임없이 전문가 토론과 이해당사자 토론을 개최했다. 부천시, 노사민정 협의회, 산업진흥원, 부천시상공회의소, 건설링연구진 등 관계자들이 모인 워킹그룹 회의를 통해 건설링 사업에 대한 이해를 넓히고 세부적인 추진 방안을 도출했다. 그리고, 한국노총김포지역지부, 부천지역노사

1 대진대학교 산학협력단 백인길 교수

부천 대장 공공주택지구 토지이용계획(안)

구분	토지이용계획		계획도(안)
	면적(m ²)	비율(%)	
합계	3,434,660	100.0	
주택건설용지	914,000	26.6	
상업시설용지	80,000	2.3	
도시지원시설용지	589,000	17.2	
기반시설용지	1,851,660	53.9	
공원·녹지·하천	1,008,000	29.3	
기타	843,660	24.6	

자료 : 한국토지주택공사(2019.10.), 부천 대장 공공주택지구 전략환경영향평가서 초안 요약문

| 2020년 부천형 일자리 추진경과 |



2020. 6. 12
전문가 워킹그룹 회의
(1차, 사업관계자 최초 미팅)



2020. 7. 7
전문가 워킹그룹 회의(2차)



2020. 8. 4
전문가 워킹그룹 회의(3차)



2020. 9. 18
미래 산업·일노동 4.0
위원회 회의(1차)



2020. 10. 13 ~ 10. 15
청년 일자리 정책 조사·면담
(광주광역시, 구미시, 밀양시)



2020. 10. 26
전문가 워킹그룹 회의(4차)



2020. 10. 30
미래 산업·일노동 4.0
위원회 회의(2차)



2020. 11. 20
청년 원탁 토론회

민정협의회, 부천시의회 국회의원실, 부천시가 참여한 미래산업·일노동 4.0 위원회는 주요 이해 당사자간 사업방향에 대한 논의 및 소통 창구 역할을 하였다.

이 위원회에서는 부천시 노사민정의 합의를 통하여 사업시행자인 NH공사와 도시첨단산업단지 구상에 대해 협의할 부천시의 기본 요구안이 마련되었다.

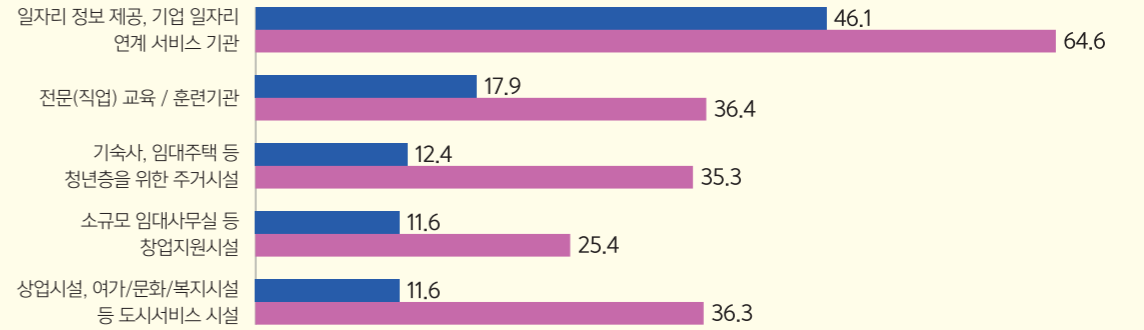
청년일자리 정책 조사 및 면담 또한 3차례나 진행되었다. 부천시와 유사한 여건 또는 목표를 가지고 추진된 지역 사례를 중심으로 방문하여 면담을 진행한 것이다. 광주광역시, 구미시, 밀양시를 방문하여 청년일자리 창출에 대한 노하우와 시사점을 얻었다.

그리고, 최종적으로 부천시민을 대상으로 설문조사를 진행했다. 10월 16일부터 2주 간 부천시에 거주하거나 부천시 내의 회사에 재직 중인 남녀 1천 명을 대상으로 진행한 설문조사에서 “부천시가 자족도시로 도약하기 위하여 대장신도시에 필요한 시설”과 “대장신도시의 성공을 위하여 필요한 사항”이란 질문에 시민들은 일자리 확대와 주거환경 개선을 꼽았다. 이 두 마리 토끼를 모두 잡을 수 있는 요소가 들어가야 부천형 일자리가 지역민들에게 더 큰 지지를 얻을 수 있다는 의미다.

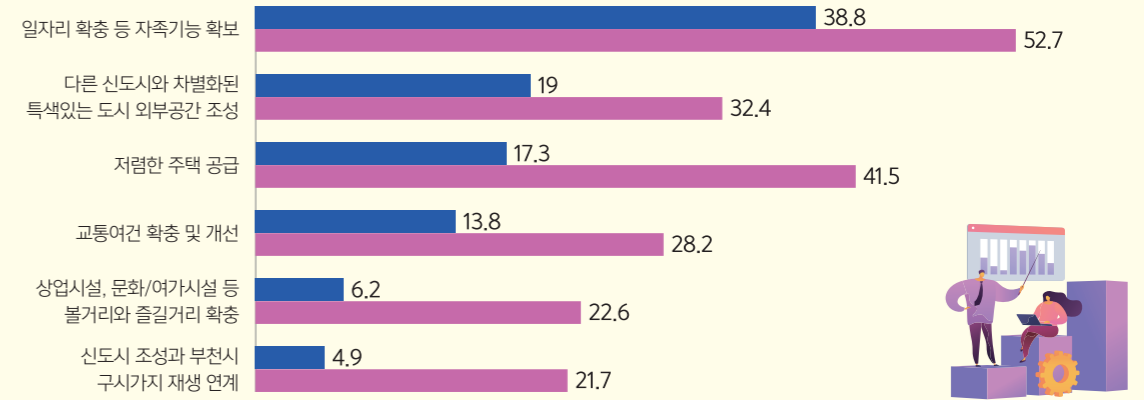
뒤이어 진행된 부천시 상생형 일자리 공문화 원탁토론회에서는 ‘부천형 청년 일자리 모델(안)’, ‘지역상생형 일자리 사회협약’ 토대 마련을 위한 지역사회 공감대를 형성하고, 실제 당사자인 청년들로부터 대장동 도시첨단 산업단지의 미래상, 일자리 지원기능 및 콘텐츠 등에 대한 의견을 수렴하였다.

| 설문조사 주요 결과 |

부천시가 자족도시로 도약하기 위하여 대장신도시에 필요한 시설



대장신도시의 성공적 조성을 위하여 필요한 사항



| 대장신도시의 성공요건 |



부천형 일자리 모델을 구체화하다.

다양한 설문조사와 토론을 바탕으로 부천시는 부천형 일자리의 기본 방향을 설정했다. 일자리에 대한 중앙 및 지방정부의 다양한 접근 이외에 부천시의 특성을 고려하여 대장도시첨단산업단지 계획 및 건설 단계에서부터 일자리 확충을 위한 방안으로 제시하기로 한 것이다.

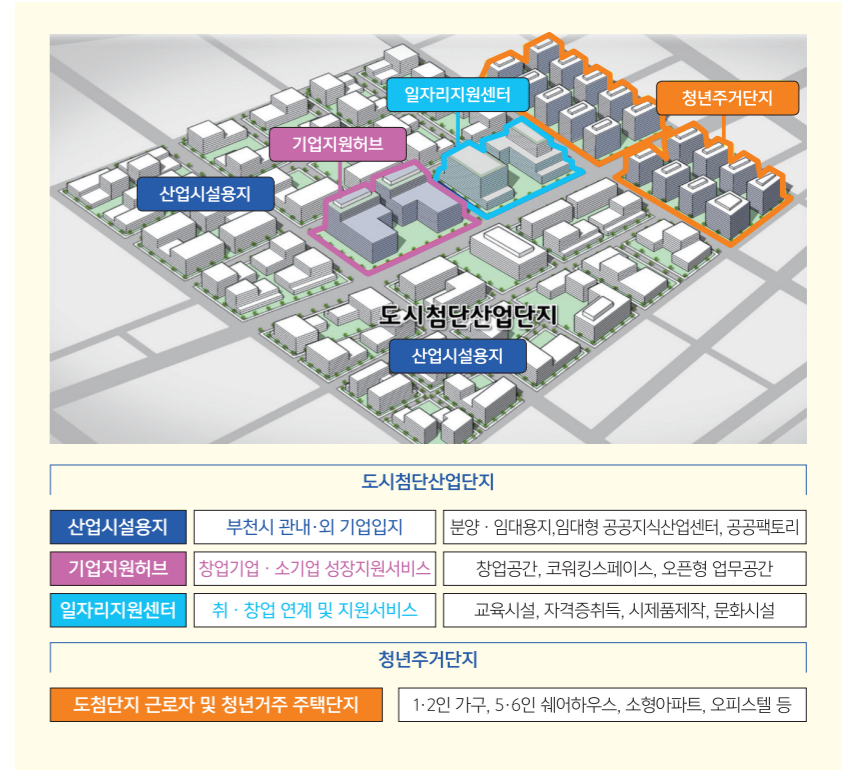
그리고, 청년들이 머무를 수 있도록 주거공간과 문화공간 확보를 위해 노력하기로 했다. 특히, 청년층의 취업희망 분야가 IT 관련 지식산업, 미디어(방송, 엔터테인먼트)·게임산업인 만큼 대장동 첨단산업단지에 해당 분야 기업유치를 통한 일자리 창출과 부천시 산업생태계의 변화가 동시에 이루어질 수 있도록 계획할 예정이다.

구체적인 전략으로 일자리 지원의 컨트롤타워인 (가칭)'원스톱 일자리 지원센터'를 구성하고 산업단지 내 공간을 마련하여 이와 연계한 산업단지를 조성하고자 한다. 일자리 지원센터는 정책의 단순한 전달기구를 넘어서, 부천시 청년정책에 대한 청년층의 의견이 교환되는 컨트롤 타워 기능을 수행할 수 있도록 공간과 사업내용을 고려하고자 한다. 취업은 물론 창업 지원을 기본으로 하여 정책 관련 기능과 청년층 요구 수렴 및 장년층과 연계 강화 및 생활 지원까지 일자리와 주거 문제를 종합적으로 해결할 수 있는 다목적 기능을 갖춘 지원기관으로써 역할을 할 것이다.

| 일자리 지원센터 주요기능 |

정책관련 기능	중앙정부, 지방정부의 관련정책을 종합적으로 소개하고 지원 부천시 청년 실태 조사 및 자료 통합관리, 다양한 청년 네트워크(내부 및 외부)의 교류 지원
취업지원 기능	부천시 기업의 구인·구직 정보 통합 운영을 통한 수요자와 공급자의 매개기능 고교(대학) 취업기관과의 연계를 통한 브릿지 기능(대학의 취업교육과 기업의 요구조건 사이의 간극을 메우는 교육지원, 분야별 인턴십 프로그램의 운용)
청년층 요구 수렴 기능	청년네트워크 지원, 문화공동체 활동 지원, 정책제안/신문고 기능
장년층과의 연계성 강화	취업시장에서 소외될 수 있는 장년층의 재취업, 청년층 파트너로 활동 퇴직자, 이직자, 기업운영 경험자 등이 노하우를 공유할 수 있도록 데이터베이스를 구축 및 관리, 재취업이나 (재)창업의 청년층 파트너(멘토)로 활동
생활기능 지원	청년 주거공간, 행복주택 등 주거공간 입주 안내 및 연계

| 공간계획 |



노사민정 상생협약은 “대장동 도시첨단산업단지 와 연계한 청년 일자리 모델 창출”의 신호탄

부천시 노사민정은 2021년 상반기 ‘대장도시첨단산업단지 및 (가칭)원스톱 일자리 지원센터 구축을 위한 노사민정 상생협약’을 준비 중이다. 협약내용과 역할은 아래와 같다. 신도시 조성 계획 단계부터 보여준 부천 노사민정의 상생협약은 다음 단계로 올라가기 위한 초석이 될 것이다. 그리고, 대장동 신도시가 청년들의 일자리와 주거 및 문화공간을 품은 도시첨단산업단지로 개발된다면 토지이용계획 수립 및 도시개발의 새로운 전형을 세울 것으로 예상된다. 부천시는 2025년 이후 신도시 조성이 완료되면, 500개의 기업유치를 통해 약 6만명의 신규 일자리 창출을 기대하고 있다. 장기적 사업추진 일정으로 불확실성이 있긴 하지만, 부천형 일자리가 기대되는 이유다.

노	- 직업훈련, 교육프로그램 참여, 기술 숙련 향상, 생산성 향상을 위해 노력 - 부천시에서 지원받는 취업 및 창업 기회를 부천시에서 실현하여 부천시 일자리 생태계 구축
사	- 시설확충 및 개선, 양질의 일자리 창출, 고용안정 보장위해 노력 - 신규 채용시 부천 거주자 및 지원센터에서 훈련받은 숙련자 우선채용 - 근로자들의 업무역량 개발 위해 지속적으로 교육 및 훈련 지원
민	- 지역여론 조성, 산업단지와 근로자의 주거여건 조성에 있어서 청년층 우선 배려 협조
정	- 기업 이전 및 유치를 위한 지원정책 마련, 지원센터 및 주거단지 조성 및 관리 운영

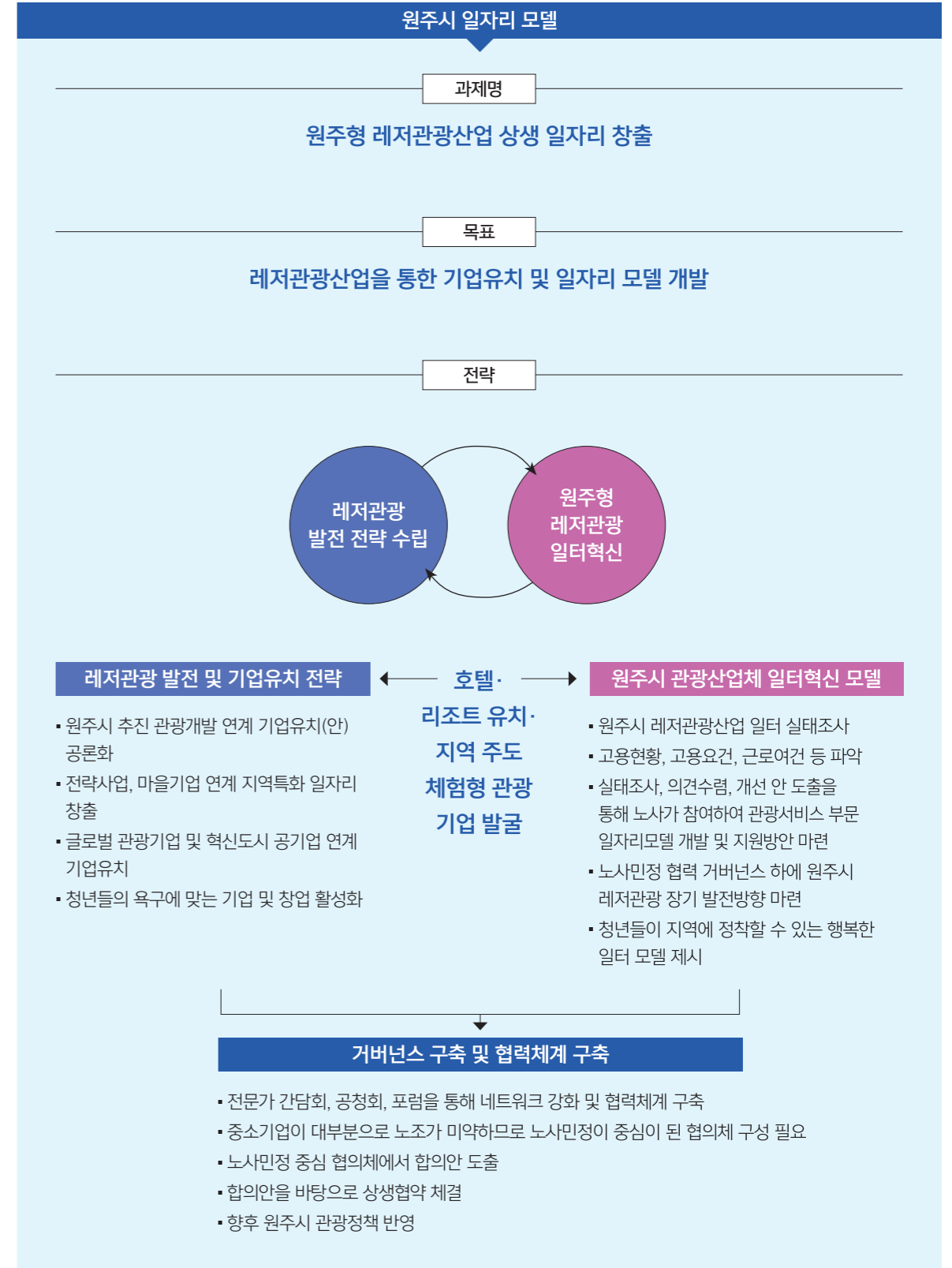


노사상생형
지역일자리

원 주

레저관광산업으로 함께 잘 사는 도시를 꿈꾸는_ 원주

원주시는 풍부한 관광자원 잠재력을 바탕으로 레저관광산업을 앞세워 지역 경제 도약을 꾀하고 있다. 기존 자원과 새로운 콘텐츠 개발, 고부가가치 레저관광산업으로써 'MICE산업' 육성까지 관광원주라는 새로운 타이틀을 꿈꾸고 있다. 원주시는 새로운 산업육성 과정에서 노동조건 개선과 복지 확충을 함께 시도함으로써 양질의 지역 일자리 창출 또한 목표로 삼고 있다. 레저관광 산업으로 청년과 중장년이 함께 잘사는 도시를 꿈꾸는 원주가 꿈을 향해 뛰기 시작했다.



원주시의 새로운 지역전략사업 레저관광산업

원주는 비수도권 지방 도시 중에서 보기 드물게 풍부한 성장 잠재력을 지니고 있는 곳이다. 대부분의 지방 도시들이 인구 감소를 겪고 있는 것과 달리 원주는 인구가 꾸준히 증가하면서 2020년 35만 명을 넘어섰다. 신규 취업자 수 또한 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 전국에서 유일하게 혁신도시와 기업도시를 함께 유치한 효과이기도 했다. 지역 전략산업으로서 위치를 확보한 첨단의료기기 분야가 모든 산업을 통틀어 가장 빠른 성장세를 보이고 있는 건강 관련 산업이라는 점도 크게 주효했다. 수도권과 지리적으로 가까우면서 철도와 수도권 전철, 3개 고속도로 등이 통과하는 교통 중심지라는 이점도 효과적으로 작용했다.

원주시는 현실에 안주하지 않고 새로운 성장 동력을 발굴하기 위해 고심해 왔다. 원주시는 '2026년 장기발전 연동계획'을 수립하면서 '건강하고 푸른 레저관광 · 경제도시 원주'를 비전으로 제시했다. 그 한 축으로 '관광이 활력화된 원주'가 설정되어 있다. 레저관광 산업을 지역 경제 발전을 이끄는 선도 산업으로 삼고자 하는 의지가 반영된 것이었다.

잠재력과 현실의 괴리, 풍부한 레저관광산업의 발전 가능성

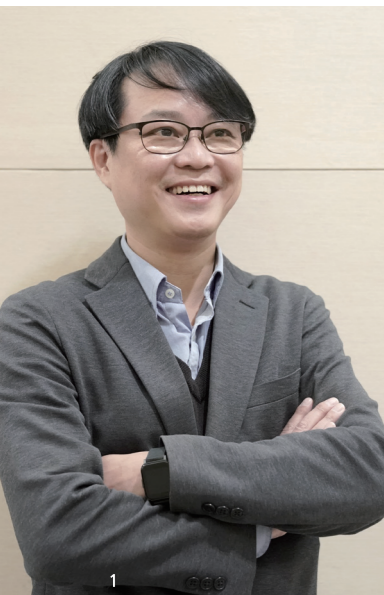
원주시가 레저관광산업을 선도 산업으로 삼은 것은 일차적으로 시대의 흐름을 반영한 것이었다. 선진국을 중심으로 소득 수준이 향상되고 보다 높은 삶의 질을 추구하면서 시간과 비용 지출에서 여행의 비중이 빠르게 증가하고 있다. 그에 따라 관광산업은 산업 평균보다 높은 수준에서 발전하고 있다.

세계무역기구(WTO)에 따르면 2017년 국제관광객은 전년 대비 6.8% 증가한 13억 2,300만 명에 이르렀으며, 국제관광 수입은 4.8% 증가한 1조 3,320억 달러를 기록했다. 관련 산업의 세계 GDP 및 일자리에 대한 직접 기여도는 전년 대비 4.6% 상승한 2.6조 달러에 이르렀으며, 일자리 수는 전년 대비 8.2% 상승한 1억 1,845만 개에 이르렀다.

원주는 잠재력 측면에서 관광산업이 발전할 수 있는 풍부한 조건을 갖추고 있다. 원주는 산과 계곡, 강 등 자연자원이 수려하고, 문화유적이 풍부하며, 레저 및 체험 관광 자원을 개발할 수 있는 여지가 매우 많다. 상지대 관광학부 이재형 교수는 원주의 잠재력을 압축적으로 정리해 주었다.

“원주시도 관광지로서 좋은 조건을 갖추고 있습니다. 자연 환경만이 아니라, 스토리도 좋습니다. 원주시는 역사와 문화적으로 강원도에서 가장 중심 도시입니다. 서울도 자연 환경을 보러오는 관광객이 많기보다 문화, 역사, 쇼핑 비즈니스 관광객이 많지 않습니까? 원주도 자연환경만이 아니라, 역사와 문화, 비즈니스 관광지로서 잠재성이 매우 풍부하다고 볼 수 있습니다.”

풍부한 잠재력과 달리 방문객 수는 강릉, 속초, 춘천 등 강원도 내 다른 도시에 비해 한참 못 미친다. 원주시가 주목한 것은 바로 이 잠재력과 현실 사이의 커다란 괴리이다. 이 괴리를 해소할 수 있는 조치가 취해진다면 지역 관광산업이 폭발적으로 성장할 수 있기 때문이다.



1

기존 자원과 콘텐츠 개발의 결합, 새로운 관광가치의 창조

돌파구를 마련해 준 것은 원주의 대표적인 관광 콘텐츠로 부상한 소금산 출렁다리였다. 소금산 출렁다리는 길이 200m, 높이 100m, 폭 1.5m로 산악 보도교 중 국내 최장·최대 규모에 해당한다. 출렁다리는 한국인이 꼭 가봐야 할 관광 100선에 선정되었고, 박물관인 뮤지엄 산과 함께 한국관광의 별 후보에 올랐다. 출렁다리는 기존 자원 보존과 콘텐츠 개발이 결합되면 관광 가치가 극대화될 수 있음을 입증했다.

원주는 서울에서 40~50분밖에 걸리지 않는 곳이다. 이는 장점일 수 있지만 동시에 단점이 될 수도 있다. 방문객들이 원주를 잠시 들렀다 가는 곳으로 삼을 가능성이 크기 때문이다. 이 점을 감안해 원주시의 관광 콘텐츠 개발은 방문객들이 오래 머물도록 하면서 동시에 자주 들릴 수 있도록 하는데 초점을 맞추었다. 조은희 원주시 관광정책과 팀장은 이렇게 설명했다.

“우리 잔도, 쉴 수 있는 카페 등을 만들고 아간용 콘텐츠로 미디어파사드를 오픈할 예정입니다. 그리고, 철도가 지나가던 토아리 굴을 개발하여 색다른 체험을 할 수 있도록 개발할 예정입니다. 숙박을 하며 원주에 오래 머물도록 하자는 것이지요. 자고 가는 관광을 목적으로 하면서 동시에 다양한 계층 선호에 맞는 상품을 개발해서 자주 올 수 있게끔 기본 전략을 세웠습니다.”

원주시의 관광자원은 소금산 출렁다리 외에도 다양하다. 원주 다이내믹 댄싱 카니발, 한지문화축제, 섬강축제 등 각종 축제와, 농촌체험마을, 레이바이크, 캠핑 명소, 전통 문화재를 풍부하게 갖추고 있다. 소설 '토지'를 마지막으로 완성한 곳인 박경리 문학공원도 원주시 안에 있다. 최근에는 국립과학전전문관도 유치했다. 교육과 체험, 관광이 어우러질 수 있는 상당한 자원을 확보하고 있는 것이다. 원주시는 이런 자원을 유기적으로 연계하여 다양한 관광코스를 개발하고 있다. 더 나아가 원주시는 관광객 유치를 크게 증폭시킬 방안으로 고부가가치 레저관광산업으로써 'MICE산업' 육성에 심혈을 기울이고 있다.



2

- 1 상지대 관광학부 이재형 교수
2 조은희 원주시 관광정책과 팀장
3 강원감영
4 다이내믹 댄싱 카니발
5 박경리 문학공원



3



4



5



1

MICE는 회의(Meeting), 포상관광(Incentives), 컨벤션(Convention), 이벤트와 전시(Events & Exhibition)의 머리글자를 딴 것이다. 국제회의를 뜻하는 '컨벤션'이 회의나 포상 관광, 각종 전시·박람회 등 복합적인 산업의 의미로 해석되면서 생겨난 개념이다. '비즈니스 관광(BT)'이라고도 한다. 원주시는 이를 위해 1700석 규모의 다목적 공연 기능을 갖춘 컨벤션센터 유치를 추진하고 있다.

이러한 자원을 활용하여 레저관광산업을 육성하고자 하는 원주시의 꿈은 아무지다. 원주시는 레저관광산업 육성을 바탕으로 1000만 명 관광객 유치를 목표로 삼고 있다. 이를 통해 지역을 넘어 국가경제 발전의 모델이 만들어지기를 희망하고 있다.

**레저산업발전과 새로운
일자리 창출을 위해
노사민정이 협력의 틀
마련해**

원주시가 레저관광산업 육성을 통해 지역경제를 도약시키고자 애쓰는 것은 이를 바탕으로 양질의 일자리를 대거 창출하고자 하는 숨은 목표가 있다. 문제는 관련 산업 일자리 상황이 녹록치 않다는 데 있다. 관광산업의 특성상 고객 서비스를 위해 365일 24시간 지속적 업무가 필수적인 경우가 많다. 교대 업무가 실시되지만 연장 초과 업무 발생이 빈번하다. 불규칙한 노동시간 등 근로 여건이 열악하며, 낮은 임금과 함께 감정노동으로 인한 스트레스가 상당한 수준에 이르고 있다. 3D업종으로 기피 대상이 되어가고 있는 실정이다. 비전이 불투명한 상태에서 정규직과 저연령층에서 이직 의사가 높게 나타나고 있다. 현장과 밀착된 문제 해결을 시도하자면 무엇보다 노동 조건을 둘러싼 실태 파악이 우선이었다. 원주시와 노사민정협의회는 이를 위해 상당한 노력을 기울였으나 난관이 만만치 않았다. 코로나19 확산이 상황을 더욱 어렵게 만들었다. 이동욱 노사민정협의회 사무국장의 말을 들어 보자.

“코로나19로 휴업중인 업체들이 많아 설문조사 자체가 쉽지 않았습니다. 문을 연 기업들

- 1 2020' 노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업 산하관 일자리 간담회
- 2 이동욱 노사민정협의회 사무국장

조차 직원들의 근로조건을 공개하는 것을 꺼려 해서 설문에 응하지 않는 모습이었습니다. 심지어는 노사라는 말만 꺼내도 노사 왜요? 라고 되묻는 실정이었습니다.”

그럴 때 마다 원주시가 구원투수로 나섰다. 원주시는 관광산업이 활성화되기 위해서는 우선 원주시와 지역 관광업종 기업, 그리고 원주민이 함께 협력해야함을 강조했다. 조은희 팀장은 한발 더 나아가 “관광산업이 활성화되면 일자리가 늘게 되고, 근로조건을 두고 이해당사자인 노동자와 경영자의 갈등이 드러날 수 밖에 없어요. 미리 이런 것을 예상하고 가이드를 준비하는 것도 관광산업 활성화를 위해 도로를 내고, 인프라를 확장하는 것만큼 중요하다”고 강조하며 설득했다.



원주시와 노사민정의 조율과 노력 끝에 원주시는 레저관광산업 육성을 통해 새로운 일자리 창출의 모델을 설정함과 동시에 노동 조건 개선과 복지 확충을 기업과 함께 모색하고 있다. 원주시에 등록된 휴양콘도미니엄 6개 업체 중 휴업한 한 개 업체를 제외하고 5개 업체 중 3개 업체가 이 논의에 참여하기로 결정했다. 노사민정협의회가 중심적인 역할을 하기로 했고, 산하에 관광특별분과위원회가 구성되었다. 그리고, 전문기구로서 마이스관광협의회가 출범함으로써 한층 힘을 보탤다.

| 2020년 원주형 일자리 추진경과 |



2020. 5. 28
1차 컨설팅 간담회



2020. 8. 14 ~ 11. 06
레저관광기업체 관리자 면담 (FGI)



10월 ~ 11월 초
공론화 (공론화 분과회의)



2020. 10. 8
레저관광발전 일자리 토론회



2020. 11. 14
2020 원주시 관광산업 지역 상생 학술포럼



2020. 11. 14
2020 원주시 레저관광 노사상생 공론화



원주시가 먼저 모범을 보여줘야

원주시는 지역 민주노총이 참여하지 않고, 대표성 있는 노동자 조직이 없는 어려운 조건에도 불구하고, 노사간 분쟁을 억제하고 분쟁 시 노사민정 협의를 통해 해결한다는 취지를 포함한 노사 상생협약을 맺는데 성공했다. 포괄적 수준에서의 협약이지만 매우 의미 있는 진전이었다. 코로나19로 매우 위축되어 있는 관광산업의 어려움을 감안해서 노사민정은 기업체에 노동조건 개선안을 성급하게 요구하기 보다 원주시와 원주시 시설관리공단이 주도하여 새롭게 관광분야 일자리를 창출하는 곳부터 상생의 내용을 적용하는 방안을 검토 중이다. 지자체가 직영하는 사업장부터 구체적인 기준을 마련하는 것이 노사상생형 모델을 선도하는 것이기 때문이다.

이러한 방향에 대해 이동욱 노사민정협의회 사무국장은 절대적으로 동의한다며 “최근에 원주시 시설관리공단이 생겼고, 문화·관광 해설사 4명을 채용할 예정으로 알고 있다. 노사민정에서 시설관리공단에 이러한 기준을 마련하자고 제안하겠다.”고 의견을 내 놓았다.

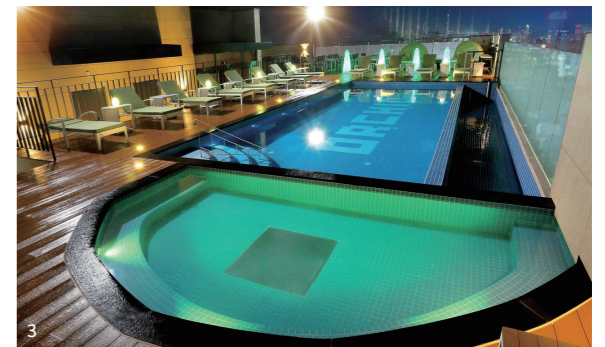
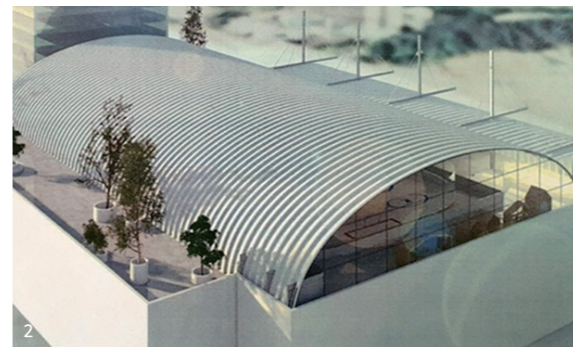
레저관광산업으로 함께 잘 사는 도시를 꿈꾸는 _ 원주

원주시는 2010년부터 원창목 시장의 행정 철학을 바탕으로 잘 사는 원주를 위해 노력해 왔다고 한다.

일자리를 창출하기 위해 혁신도시와 기업도시를 유치하고, 시민들의 주거공간, 휴식공간을 마련하여 삶의 질을 높이기 위해 숲과 공원을 가꾸고 다양한 인프라 조성사업을 진행해왔다. 원주시는 이제 레저관광산업으로 모두가 함께 잘 사는 도시를 꿈꾸고 있다. 특히 관광산업은 세대 분업과 협력이 잘 이루어질 수 있는 산업이라는 점에 착안하여 청년층과 중장년층의 일자리를 모두 창출하겠다는 목표를 가지고 있다. 다. 콘텐츠 개발 등 창의력이 요구되는 분야는 청년 세대가 잠재력을 발휘할 수 있고, 숙박업, 해설사 등 서비

스 분야는 중장년도 충분히 종사할 수 있는 일이기 때문이다. 원주시는 이런 특성을 감안해 청년 고용 확대에 각별히 신경을 쓰고 있다. 원주시 소재 6개 대학 관광 관련 학과에서 배출되는 학생 수는 한해 700명에 이른다. 원주시는 이들 청년들이 지역 안에 머물면서 마음껏 꿈을 펼칠 수 있는 환경을 만들고자 한다. 장중년이 오래 일 할 수 있고, 청년이 떠나지 않는 도시, 원주의 꿈은 노사상생형 지역일자리 사업과 함께 커지고 있다. 참여기업들의 투자유치가 점점 늘고 있는 것이 청신호다. 원주 인터불고 호텔이 호텔내 옥상에 아이스링크를 유치하기로 했다. 800석 규모로 국제대회 규모이며, 내년 중반기 완공되면 국제대회 유치 및 스포츠�관광으로 200명 일자리 창출을 예상하고 있다. HDC 오코밸리리조트도 퍼블릭 18홀, 회원제 9홀 확장 공사 및 뷰티크 호텔, 포레스트 어드벤처를 조성하여 복합레저리조트로 성장 전략을 갖추고 있다. (주)오키드호텔은 루프탑 수영장 및 대학-기업 호텔카페 창업 협업을 준비하고 있다. 2021년 원주시가 더 기대되는 이유다.

- 1 원주시 관광자원 소금산 출렁다리
- 2 원주 인터불고 호텔내 아이스링크
- 3 (주)오키드호텔 루프탑 수영장
- 4 HDC오코밸리리조트 복합레저리조트





노사상생형
지역일자리
전 주

탄소협동조합 운영으로 대기업·중소기업 상생일 자리를 창출하는_ 전주

전주시는 15년간의 노력을 통해 관심 대상 밖에 있었던 탄소산업을 개척했고 이를 국가 차원의 산업으로 발전시키는데 성공했다. 이 하나만으로도 높은 평가를 받기에 충분하다. 전주시는 여기에 만족하지 않고 탄소산업 발전을 노사 상생 일자리 만들기 와 긴밀하게 결부시키고 있다. 전주시 특유의 새로운 모델이 만들어질 가능성이 커지고 있다



제조업 기반이 약한 지방중소도시의 현실

유서 깊은 도시 전주의 산업구조와 고용 상황은 매우 열악하다. 2019년 하반기 전주시 고용률은 58.3%로 동년 전국 평균 60.9%에 비해 2.6% 뒤처지고 있으며, 광역시 제외 전국 77개 시 중 59로 하위에 속해 있다. 문제의 근원은 제조업 기반의 취약에 있었다. 전주시 산업별 취업자에서 광·제조업 비중은 10.4%에 불과하다. 전국 제조업 사업체 중 전주시가 차지하는 비중 또한 0.3%로 인구 대비 매우 낮은 수준에 머물러 있다.

고용 조건도 열악한 편이다. 2018년 제조업 종사자 1인당 급여액은 전국 4,467만 원인데 반해 전주는 3,887만 원으로 약 600만 원 정도 낮다. 그 결과 최근 5년간 연평균 1,926명에 이르는 청년층 인구 유출이 지속적으로 발생했다. 청년층에게 전주는 희망을 갖기 어려운 도시로 비쳐졌던 것이다.

전주시는 제조업 기반을 확충하고 고용 환경을 개선하기 위해 오랫동안 절치부심해 왔다. 그 해답으로 탄소산업 육성을 제시했다.

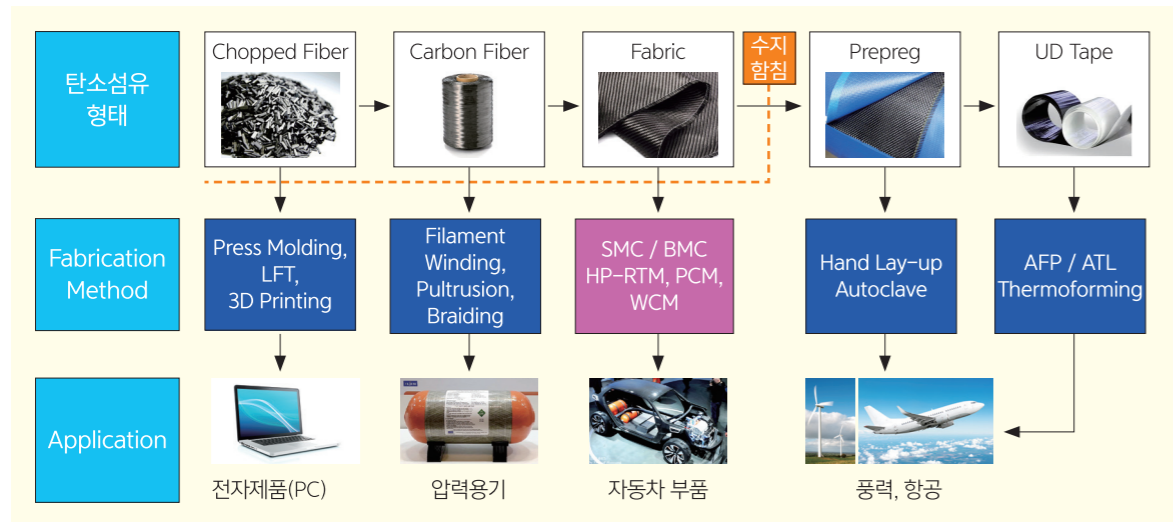
무에서 유의 창조, 지자체 주도의 미래형 국가산업 육성

일반적으로 지자체는 산업 발전과 관련하여 중앙 정부 하위 파트너로서 기능하면서 발전 궤도에 있는 산업을 유치하는데 중점을 둔다. 이런 점에서 전주시의 탄소산업 육성은 매우 각별한 의미를 갖고 있다.

15년 전인 2006년 탄소산업 육성에 처음 도전장을 내민 인물은 당시 전주시장이었던 현송하진 전북지사였다. 그 무렵 국내에는 탄소산업 기반이 전무하다시피 했으며 정부나 기업 모두 관심조차 보이지 않았다. 탄소산업이라는 용어조차도 이전에 없던 것을 전주시에서 새로 고안한 것이었다.

탄소산업이란 석유, 천연가스 원료로부터 탄소섬유 등 탄소소재를 생산해 제품에 활용하는 것을 말하며, 탄소섬유는 탄소함유율이 90% 이상인 탄소계 섬유 소재이다. 활용 분야는 생활용품에서부터 항공 산업에 이르기까지 무궁무진하다. 발전가능성이 매우 풍부한 산업인 것이다. 전 세계 시장 수요도 연평균 10% 이상 성장하고 있는 추세이다.

| 탄소섬유 가치사슬 : 소재-공정-부품 |



전북대 채준호 교수

중소기업 중심의 생태계 구축, 공동의 문제 해결 모색

전주시는 탄소산업의 가능성에 일찌감치 눈을 땀다. 무모한 도전이라는 주변의 따가운 시선에 아랑곳없이 지자체가 탄소섬유 연구개발 및 시험용 설비 구축에 직접 나섰다. 송하진 전북도지사는 <서울신문>(2020.12.1.)과의 인터뷰에서 당시 상황을 이렇게 회고했다. “부품소재산업은 오랜 연구와 막대한 자본 투자가 필요하다. 수익을 우선시하는 기업에서는 원천소재 개발에 투자할 만한 이점이 없다. 정부도 탄소소재산업의 중요성에 주목하지 않았다. 국가 차원의 장기적인 투자와 연구개발을 기대하기 어려웠다. 그러나 탄소산업의 성장 잠재력과 가능성을 보고 지자체에서라도 과감하게 투자하기로 결단을 내렸다. 전북에서 먼저 연구개발을 진행하고 시험생산설비를 갖춰 산업기반을 마련하면 산업화라는 결실로 이어지리라는 기대가 있었다.”

전주시는 전국 최초로 탄소섬유 전담 부서를 설치하고 관련 기업 유치에 나섰다. 첫 결실이 맺어졌다. 2008년 효성과 탄소섬유 공동 개발에 착수했으며, 공동연구 2년 만에 국내 최초로 T-700급 탄소섬유 개발에 성공했다. 2013년에는 한국탄소융합기술원이 설립됨으로써 한층 힘을 보탤다.

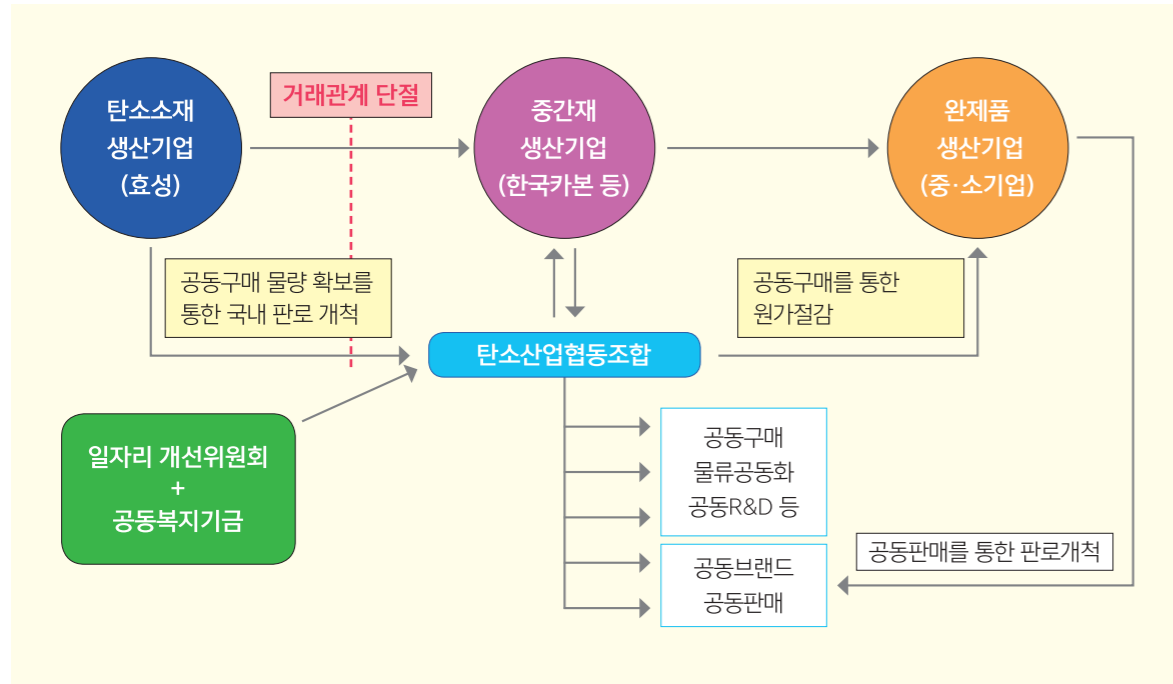
전주시의 끈질긴 노력은 탄소산업을 국가 차원의 산업으로 끌어올리는데 성공했다. 관련 법이 제·개정되었고, 2017년 66만 평방미터 규모의 전주시 국가탄소산업단지 조성 계획이 확정되었다. 이곳에는 70여개 기업과, 10여 개의 R&D시설, 20여 개의 지원 시설이 자리 잡을 예정이다. 2020년에는 국가 예산이 투입되는 한국탄소산업진흥원을 전주시 안에 설립하기로 지정되었다. 전주시는 이러한 결과로서 1,900여 개의 새로운 일자리가 창출될 것으로 기대하고 있다.

전주시는 국가탄소산업단지 안에 소재, 중간재, 완제품 관련 기업을 함께 입주시켜 탄소산업 생태계를 완성시킨다는 목표를 갖고 있다. 전주시는 공생 가능한 생태계가 형성하려면 대기업 의존에서 벗어나 중견·중소기업이 앞장서고 대기업이 협력하는 형태가 되어야 한다고 판단하고 있다. 여기에는 탄소산업 특성이 함께 작용하고 있다. 전북대 채준호 교수의 설명이다.

“자동차의 경우, 부품사, 협력업체 기술력에 따라 완성차의 품질도 달라질 수 있기 때문에 대기업인 완성차가 부품사의 기술력, 생산력에 관심을 갖습니다. 탄소산업은 거꾸로입니다. 대기업인 효성은 탄소 소재만 판매합니다. 중견기업이 중간재를 생산하면, 중소기업이 완제품을 생산하는 구조이지요. 탄소 소재를 판매하는 효성 입장에서는 중간재 혹은 완제품 생산 기업의 상품에 큰 관심을 두기 어려운 구조입니다. 기업 간 이해관계가 자동차산업처럼 크지 않습니다.”

이러한 환경에서 그동안 효성은 국내 공급보다는 수출에 주력해 왔다. 여러 특성상 중간재 생산업체가 소재 생산업체인 대기업 효성과 개별적으로 구매 협상을 하면 단가 결정에서 불리할 수밖에 없는 조건이다. 이는 원가 상승으로 완제품 업체에까지 영향을 미친다. 반대로 효성 입장에서는 소량구매, 불안정한 국내 수요에 의지해 생산 라인 확대에 적극 나서기도 어려운 처지이다.전주시는 문제 해결책으로 중간재 생산업체들이 참여하

| 전주 탄소산업단지 중심 산업 생태계 구축 |



는 탄소산업협동조합 모델을 적극 모색하고 있다. 전주시는 협동조합 모델을 통해 참여 업체들이 공동 구매, 공동 브랜드 개발, 시설 공동 이용 등을 통한 원가 절감으로 경쟁력을 크게 강화시킬 수 있을 것으로 기대하고 있다.

나아가 탄소산업협동조합 산하에 탄소국가산업단지 비즈니스 지원센터(ONE-STOP 비즈니스센터)를 구축하고자 한다. 비즈니스센터는 협동조합 모델이 안정적으로 정착할 수 있도록 탄소산업 비즈니스 자문단을 두어 기술지도 및 마케팅 컨설팅 등을 도움 예정이며, 엔젤 투자자를 모집하여 자금조달 및 미래 기술 확보에 도움을 줄 예정이다.

이러한 흐름에 발맞추어 효성도 국내 공급 물량을 크게 확대시키기 위해 생산라인을 10개까지 증설하고 800명의 일자리를 새로이 창출하는 것을 계획하기에 이르렀다. 중간재 생산업체와 대기업 효성이 함께 이익을 보는 공생 모델이 추진되고 있는 것이다. 이를 바탕으로 일자리 창출 가능성을 더욱 키워가고 있다.

전주시의 새로운 도전, 사회통합형 일자리 모델

전주시는 탄소산업 육성을 바탕으로 노사 상생을 추구하는 사회통합형 일자리 모델을 추구하고 있다. 문제를 제대로 해결하자면 현실 조건에 대한 냉철한 진단이 우선되어야 했다. 채준호 교수는 전북 지역 탄소산업 일자리 상황을 이렇게 진단하고 있다.

“탄소산업은 다양합니다. 소재만 같을 뿐 너무나도 다양한 제품이 있습니다. 제품의 원가, 부가가치 등이 다 달라서 일괄적인 임금 조건을 설정하기 어렵습니다. 기업 규모별로



도 차이가 큼니다. 전북 지역 탄소산업 노동자 평균 연봉은 2920만 원 정도로 낮은 편에 속합니다. 비정규직도 많은 편이죠.”

넘어야 할 산은 많다. 채준호 교수에 따르면 영세 기업체 대표들 사이에는 노동조합에 대한 우려로 노사 상생형이라는 말에 대해서조차 상당한 거부감이 존재하고 있는 실정이다. 채준호 교수는 가장 큰 어려움으로 노동자 대표성을 확보하기 어려운 점을 꼽고 있다. 대부분의 업체들에서 노동조합이 만들어져 있지 않고 노사협의회조차 없는 곳이 많다. 어렵게 인터뷰에 참여한 노사협의회 대표들은 아래와 같은 노동조건 개선을 요구하였다.

상황을 타개하기 위해서는 노사 양측에게 실질적 도움이 될 수 있는 방안이 마련되어야 했다. 그 일환으로 일자리개선위원회 구성과 공동복지기금 조성이 모색되고 있다. 일자리개선위원회는 상대적으로 약한 노동자의 권리를 보호하는 역할과 갈등을 조율하는 역할을 맡기로 했다. 공동복지기금은 노동자의 복지와 건강 증진을 도모할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 효과적인 뒷받침을 위해 산단 차원의 공동노사협의회 구성을 추진할 계획이다. 이를 통해 공동복지기금 조성 과정에 노동자의 적극적인 참여를 이끌어 내고자 한다.

실질적 진전을 위해서는 무엇보다도 거버넌스 강화가 필수적이었다. 전주시는 그동안 진행되어 온 노사민정협의회 활동을 더욱 더 강화해 나갈 계획이다. 여기에 덧붙여 탄소산업이 환경을 오염시킬 가능성이 큰 점을 감안해 지역 환경단체와의 협력도 함께 강화해 가기로 했다.

노동조건 개선 요구사항(노사협의회 대표 인터뷰)

항목	현황	개선 필요사항
노동시간	- 교대제, 불교칙한 장시간 노동, 청년 : 임금보다는 여가 선호	교대제 전환, 노동시간 축소
임금	- 상여금 기본급 포함으로 최저임금인상 효과 낮음 - 장기근속자, 중장년층, 사무직 임금인상 요구 높음	- 임금인상 - 장기근속자 우대
복지	- 기업 경영여건에 따라 복지 격차 큼	- 저임금 보존 위해 복지향상 요구
구성원 소통	- 청년·중·장년층과의 문화 차이로 소통 어려움 - 노동자 요구사항 반영·개선 한계 -> 갈등 확대, 애사심 저하	- 작업장 소통 개선 - 투명경영 및 책임경영
노동자 건강	- 탄소소재 성형과정에서 많은 분진 발생 -> 건강불안증 증대 - 독일안전자협회, 탄소섬유조직 폐렴, 암, 중앙 유발 경고	- 정밀건강검진비 지원, 안전교육 - 작업환경측정 신뢰도 제고 방안
일터·지역 환경개선	- 원소재 2,000도의 고열에서 고압처리, 폐수 폐가스 발생 - 기업과 지역의 공존 위해 환경문제 적극 대처	- 작업환경측정 신뢰도 제고 방안 - 노사민정 거버넌스 공동 대응

| 2020년 전주형 일자리 추진경과 |



2020. 3. 23
전주형 일자리 구축을 위한 전주시장 보고



2020. 3. 27
전주시 노사민정 협의회 참여 및 설명회



2020. 5. 20
TECH-DAY 기술컨퍼런스 설명회



2020. 6. 8
노사상생형 일자리 협약식



2020. 6. 8
전주형 일자리모델 구축을 위한 노사민정 1차 간담회(40여명 참석)



2020. 7. 2
노사상생형 지역일자리 지원사업 워크숍



2020. 7. 8
노사민정 2차간담회 집중간담회



2020. 9. 16
노사상생형 일자리 모델 구축을 위한 노사민정 워크숍



2020. 11. 4
노사상생형 일자리모델 구축을 위한 공론화 속의 토론회

상생을 통해 일자리를 마련하겠다는 원대한 목표를 향한 첫걸음

전주시는 지자체 주도로 미래형 국가산업을 개척하는 선구적 역할을 했다. 전주시는 이를 바탕으로 노사 상생 일자리 모델 만들기에서도 새로운 기원을 열기 위해 아낌없는 노력을 기울이고 있다. 원대한 꿈이 이루어지는 첫걸음은 문서가 아닌 사람들의 지혜가 모아지는 자리에서 이루어진다. 이런 점에서 2020년 11월 4일 노사민정협의회와 시민단체, 전공학생 포함 70명이 진행한 공론화 속의 과정은 매우 의미가 컸다. 신선한 아이디어와 함께 다양한 요구들이 나왔다. 일자리라는 단일 주제를 가지고 다양한 주체들이 지혜를 모은다는 것은 매우 좋은 시도임을 거듭 확인해준 자리였다. 수 많은 포럼과 토론회 공론화 과정에서 논의된 것들을 종합해 보면 3가지 상생으로 나눌 수 있다.

첫째는 대기업·중소기업간 기업상생이다.

- (탄소소재·중간재 공동구매) 탄소산업 협동조합을 통해 탄소소재·중간재를 공동구매함으로써 수요기업은 비용절감 및 안정적 공급망을 확보하고, 공급기업은 국내시장 판로를 확대함으로써 대·중·소 기업 간 상생
- (공동 R&D 구축) 우리지역에 위치한 탄소산업진흥원과 탄소 연구기관, 탄소학과 설치 지역 대학과의 협업을 통해 R&D 역량을 강화함으로써 상용화 신제품 개발, 기술 고도화, 전문인력 양성
- (협동화 공장·장비·시설 구축) 아파트형 협동화 공장 건립 및 월세임대, 고도화 생산 장비·시설 공동활용으로 중소기업의 입주공간·시설 비용 부담을 완화하고 전·후방 기업 간 기술협업 확대

- (공동 교육훈련) 신규인력의 기술습득 및 재직자의 숙련향상을 위한 공동 교육훈련 및 기업 맞춤형 교육으로 기업의 교육훈련비용을 최소화하고 기술노하우 공유
- (비즈니스 업무 공동대응) '비즈니스 센터' 공동 구축·운영을 통해 법무·회계·노무·기술·생산관리·디자인·마케팅·경영전략 등 비즈니스 업무를 One-Stop 맞춤형지원함으로써 행정적 손실을 최소화하고 기업애로 신속 해결

둘째는 노사상생이다.

- (노동복지 확대) 탄소기업 및 지자체 공동출연으로 '공동근로복지기금' 조성하여 노동복지 확대. 실질소득 및 노동자 만족 증대로 이직율 저하
 - 탄소산단 내 기숙사와 공동휴게소, 공동식당, 어린이집 운영
- (노동환경 개선) 노사민정으로 구성된 '탄소산업 일자리개선위원회'에서 적정노동시간과 적정임금, 경영참여, 고용안정, 작업환경, 고용문화 개선방안 등을 논의하고 도출된 개선안을 상생협약 참여기업에 공통적용
- (노동존중 문화) 노동자 의견 수렴 및 노동존중 문화 정착을 통해 합리적 노사문화가 정착될 수 있도록 상호 노력. 갈등 발생 시 지속적 대화와 소통으로 자율해결하기 위해 노력
- (투명·책임경영) 노사 참여 및 경영정보 공개를 통해 투명·책임경영이 이루어질 수 있도록 제도화 노력
- (생산성 향상) 교육훈련을 통한 숙련향상으로 생산성 향상 및 지역경제 활성화 기여

셋째는 지역상생이다.

- (환경안전 공동대응) 환경안전문제에 대한 지역주민들의 적극적 참여로노동자 및 주민들의 건강·안전 도모. 이를 통해 기업 신뢰 제고 및 산업민주주의 확대
- (지역인재 우선채용) 지역경제 활성화 및 지역인재 우선채용으로 고용안정 도모 및 인력유출 방지
- (복합문화센터) 청년친화형 산업단지 지정(2018.12)으로 2022년까지 전주산단 근교에 복합 미디어존과 복합문화센터, 건강센터, 도서관, 음악관, 녹지정원, 예술거리, 공연장, 북카페, 체육시설, 공연장 등 건립 예정. 연계를 통해 주민들의 삶의 질 개선 및 시민이 행복한 도시 건설

전주시는 향후 지역 내 노사민정 주체들이 참여하는 거버넌스를 통해 위 3가지 상생요소를 반영하여 구체적인 실행계획을 수립할 예정이다. 상생을 통해 일자리를 마련하겠다는 원대한 목표를 향한 전주시와 노사민정의 첫걸음이 시작됐다. 향후 다양한 거버넌스 주체들이 보다 높은 수준의 협력을 바탕으로 전주시의 새로운 미래를 열어나가길 기대한다.



노사상생형
지역일자리

군 산

더 단단하고 지속가능한 모델을 준비하고 있는_군산

2019년 군산시와 군산시 노사민정은 ‘실패하면 안된다’는 절박한 마음으로 상생형 일자리 사업을 추진했다. ‘뭉치지 않으면 공멸한다’는 공동의 위기의식은 상생형 일자리 추진의 강력한 동기가 되었고, 양보와 타협, 공생과 상생이라는 창조적 협력을 만들어냈다. 그 결과 2019년 10월 24일 문재인 대통령까지 참석한 가운데 전북 군산형일자리 상생협약식을 진행할 수 있었다. 문재인 대통령은 협약식 자리에서 “군산형일자리 모델은 상생형 일자리 요소의 좋은 것은 다 담고 있다”며 격려했었다. 그 만큼 군산형일자리 모델은 세간의 주목을 받았다. 그로부터 1년여 시간이 지난 현재(2020년 12월), 군산형일자리 모델은 어떻게 진화했을까?

군산시 일자리 모델

배경

현대중 조선소 가동중단 및 군산 GM대우 공장 폐쇄로
지역산업 기반 약화 및 인구·일자리 감소

모델

(구)GM 군산공장을 비롯하여 공동화된 군산·새만금 산단 내 유휴공장 등을 활용하여,
노사민정이 힘을 합쳐 내연 기관차에서 전기차로의 산업 재생을 통한 일자리 창출

- (중견·벤처기업 모델) 중견·벤처기업 중심 밸류체인 형성
- (투자촉진형 모델) 생산성 저조, 입지 확보 등에 애로를 겪는 기업의 투자·일자리 창출 시, 금융·R&D 등 패키지 지원
- (공정경제 모델) 대기업 중심의 불공정한 원·하청관계를 개선할 수 있는 중견·벤처기업 간 수평계열화·상생협력 모델

목표

상생형일자리 창출을 통한 산업 재생 및 지역경제 활성화

상생협약(안)

<p>노(노동조합)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 적정 근로조건 합의 ▪ 개별기업 분쟁시 클러스터 상생협의회 조정안 수용(5년간) ▪ 교육훈련·일터혁신 참여 등 생산성 및 작업환경 향상 노력 	<p>민(시민사회 및 대학)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 상생협의회를 참여를 통한 상생협약 지속가능성 강화 ▪ 지역 금융기관 상생협약에 따른 근로자 임대보증금 융자 ▪ 사업의 성공적 추진을 위한 서명운동 추진
<p>사(기업)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 고용투자 확대(5,171억원, 1,704명) ▪ 투명경영 (우리사주제, 노동이사제 또는 이사회참관제 도입) ▪ 원·하청 상생 ▪ 클러스터 지역 외 전향배치시 노조 및 상생협의회와 합의 ▪ 전기차클러스터 상생협의회 구성·운영 ▪ 중소기업지원기금 조성, 지역인재 채용등 지역사회와 상생 ▪ 고용안정 보장(정규직 채용) 	<p>정(정부 및 지자체)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 지방투자촉진보조금 등 각종 보조금·세제혜택 지원 ▪ 어린이집, 문화시설, 임대보증금 대출이자 등 근로자 복지 지원 ▪ 원·하청 공동 복지물 구축 지원, 공동복지기금 출자(전국 최초) ▪ 군산시 사회연대일자리 특별보좌관 채용 ▪ 도내 R&D기관을 통한 기술개발 시 협약기업 지재권 무상 사용 ▪ 새만금산단 적정 부지공급 및 인프라 확충(새만금개발청)

노사민정 모두가
절박해질 수밖에 없는
무너진 군산경제

GM 군산공장 · 군산조선소가 군산시 경제에서 차지한 비중은 매우 컸다. 두 기업은 군산시 총생산의 26%, 수출의 42.8% 점유했다. 주력산업인 GM 군산공장 폐쇄('18.5.31)로 2천여 노동자가 일자리를 잃었다. 164개 협력업체 또한 생계곤란 및 폐업에 직면했고 10,028명이 일자리를 잃었다. GM 군산공장이 문을 닫으며 12,072개의 일자리가 사라진 것이다.

현대중공업 군산조선소 가동 중단('17.7.1)의 결과도 참혹했다 가동중단 및 폐업한 협력업체가 64개소에 달했고, 매각 공고를 낸 협력업체 공장이 증가하고 있다. 일자리는 4,859개(직영 760, 협력 4,099명)가 감소했다. 두 기업의 폐업으로 인해 실직자가 16,931명이나 생겼다. 4인 가족 기준으로 볼 때 67,724명이 생계위기 봉착한 것이다. 이는 군산 인구의 25%에 달한다.

몽치지 않으면 공멸한다는
마음으로 단결해서
만들어낸 상생협약

지역경제의 파탄에 절망한 군산시민들은 군산시에 새로운 돌파구를 마련할 것을 요구했다. 이에 군산시는 (구)GM 군산공장을 비롯하여 공동화된 군산·새만금 산단 내 유희공장 등을 활용하여, 중견·벤처기업을 중심으로 전기차클러스터를 조성하기로 결정했다. 그리고, 군산형일자리리를 구체화하기 위해 노사민정 실무협의회 및 유관기관 TF를 구성하여 노사민정 실무협의회 9회, 전북도와 군산시를 비롯한 유관기관 실무 TF회의 11회, 중앙부처, 유관기관, 투자기업과의 간담회 등을 추진하였고 사업투자설명회, 지역노조 기업사업장 방문, 노사민정 컨퍼런스, 2일간 13시간 진행된 공론화 프로그램을 운영하였다. 그 결과, 상생협의회에서 최종 상생협약을 의결하였고('19.9.17), 문재인 대통령이 참석한 가운데 상생협약식을 성황리 진행 할 수 있었다.

| 2019년 군산형 일자리 추진경과 |



2019. 1. 23
군산형 일자리 노사민정협의회 공동선언문 채택



2019. 6. 19
(주)명신 - 전라북도 - 군산시투자협약 체결



2019. 6. 19
상생형 일자리 공론화를 위한 노사민정 컨퍼런스



2019. 7. 24 ~ 7. 25
상생협약안 공론화프로그램 운영



2019. 9. 17
군산시 노사민정협의회 상생협약안 상정·의결




2019. 10. 24
상생협약식

‘상생형 일자리 요소의
좋은 것은 다 담고 있다’는
군산형 일자리의 핵심
상생요소 5가지

중견·벤처기업 중심의 수평계열화·상생협력 모델

군산형일자리리에 참여하는 핵심 기업은 중견·벤처기업들이다. 완성차 중심의 대기업의 투자유치 보다 기존의 대기업 중심의 불공정 원·하청 관계를 개선할 수 있는 중소·중견 기업이 힘을 합친 수평계열화 및 공정경제 모델을 기본 방향으로 설정했다. 대기업은 아니지만, 각각 장점을 지닌 중견·벤처기업들이 협력만 하면 충분히 지속가능한 전기차클러스터를 형성할 수 있다고 판단했다. 전기차분야에 적극적인 투자를 하고자 하는 명신, 에디슨모터스, 대창모터스, MPS코리아 등의 기업들이 서로 시너지를 내며 상생협력 모델을 만들어 낼 것으로 기대하고 있다.

부품협력업체(800여개) : 타다대우, 두산인프라코어, 세아스틸, 광전자 등
 새만금산단 신규투자(5개) : 나노스, 에디슨모터스, 대창모터스, MPS코리아, 코스텍
 군산산단 신규투자(13) : 명신, SNL모터스, 삼화이앤피, 이룸에피티, 피엠그로우, 포밍, 경일, 이삭특장차, 에스테크, 디유이엔지, 미도, 태령개발, 코엔시스 등



지역 공동교섭

지역 공동교섭은 군산시에서 전국 최초로 시도해 보고자 하는 내용이다. 클러스터 내 모든 기업의 노조와 사용자가 모여 동시에 교섭하는 방식으로 기업별 교섭과 산업별 교섭의 절충형태를 띤다. 1단계에서 공동교섭을 통해 원·하청 상생방안과 기준임금 방안을 합의하고, 2단계 사업장(개별기업)별 교섭을 통해 결정하는 방식이다. 지역 공동교섭은 ① 갈등조정특별위원회, 임금관리위원회 설치(협약안 제6·7조), ② 5년간 위원회의 조정안 수용(협약안 제20조), ③ 협약안 불이행시 제재규정(협약안 제39조)을 두어 구속력을 갖출 수 있도록 하고 있다. 이를 통해 원·하청 임금격차 해소, 기업 규모별 평균 수준 임금에 대한 사회적 합의를 도출하여 원·하청 갈등과 노사 간 갈등을 줄이고자 한다.



원·하청 상생방안

군산형일자리는 원·하청 상생방안으로 공동교섭에 더해 원·하청 공동복지기금(76억원 규모) 조성하고, 지역화폐와 연계하여 지역경제 활성화에도 도움을 주고자 한다. 공동복지기금은 참여기업 간 상생 협력, 노사 간 공동체 의식 고취, 원·하청 간 복지 격차 해소, 근로자 실질소득 증대에 기여할 것으로 기대된다. 나아가 하청기업의 노력으로 납품 단가 인하 시, 인하분의 50%를 하청업체 이익으로 귀속하는 수익공유 방안도 마련했다.

투명경영 및 노동자 경영참가 제도

노사가 상생하기 위해서는 노사의 신뢰가 필수적이다. 기업에서 노사 간의 신뢰는 경영의 투명성이 보장될 때 시작된다. 군산형일자리 참여 기업은 투명경영을 보장하기 위해 상장 전에는 노동자 이사회 참관제 또는 법이 개정된다면 노동이사제 도입할 예정이다. 그리고, 상장 후에는 우리 사주제 도입을 적극적으로 검토하고 있다.

이태규 엠에스오토텍 사장은 '노동이사제' 도입을 검토해 상생형 일자리의 좋은 사례를 만들겠다. 실질적인 주식을 직원들이 갖고, 직접 일하는 직원들이 의사결정에 참여하는 등 권리를 주고 싶다" 고 밝혔다. (출처: 전라일보 2019.11.5.)

전국 유일하게 양대노총이 참여하는 노사상생형 모델

지역의 한국노총 뿐만 아니라 민주노총이 거버넌스 구축 단계('19.4.15)에서부터 함께 의제를 논의하고, 결정해왔다는 점은 매우 상징적이다. 노사가 상생하는 지역 일자리를 창출하기 위해서는 대표성을 갖는 노사가 함께 참여해야 절차적 정당성과 실질적 힘을 가질 수 있기 때문이다.



1 군산대 김현철 교수

2020년, 일자리 추진 2년차, 더 단단하고, 지속가능한 시스템 구축에 집중

군산시는 군산형일자리가 안정적으로 안착하는데 가장 집중할 과제로 아래 3가지를 선정하고, 이에 대한 연구와 조직체계를 갖추는데 집중했다.

- 전기차클러스터 상생협의회의 시스템구축과 조직화
- 참여기업의 선진임금제도 도입, 수평적 계열화 방안을 통한 규모의 경제 달성 마련
- 완성차업체 자체 플랫폼 구축·부품업체 경쟁력 강화를 위한 연구개발 지원 등

구체적인 과제로 아래 8가지를 설정하고, 각 과제를 해결하기 위한 적극적인 논의를 진행했다.

- ① 전국최초의 공동교섭의 시스템 안착을 위한 클러스터상생협의회의 조직화 및 시스템 구축,
- ② 참여기업의 선진임금제도의 연구와 도입
- ③ 전문인력 양성시스템 구축,
- ④ R&D 기관의 구축 및 가동,
- ⑤ 시장임금의 부족한 부분의 보전을 위한 사회적임금의 현실적 가동,
- ⑥ 규제자유특구 지정 등 전복의 규제혁신 노력,
- ⑦ 군산/새만금지역에 전기자동차 업체들을 집적화하고 위기에 빠진 협력사들을 전기자동차 부품업체로 전환시켜 결합시키는 일,
- ⑧ 수평적 계열화(피라미드형 다층구조)로 다수의 완성차기업들이 서로 부품업체를 공유함으로써 부품업체가 규모의 경제를 달성방안 마련.

가장 먼저, 상생협의회 시스템 구축과 조직화를 위해 공동교섭, 임금관리위원회, 갈등조정중재특별위원회 운영규정(안) 도출을 위한 전문가 토론회를 개최하여 전문가들의 의견을 모으는 작업을 진행했다. 그리고, 중소·중견 기업의 경쟁력 확보를 위한 연구도 동시에 진행했다. 참여기업 전체가 하나의 대기업처럼 서로 다른 차종에 주력하면서도 유기적으로 생산요소의 기능(연구개발, 생산공정, 판매 등을 공동이용)하여 범위의 경제를 달성하기 위한 방안을 마련하고자 하였다. 이 연구 결과를 바탕으로 군산 상생형 일자리 창출을 위한 Value Chain 연계 협약을 체결하였다.

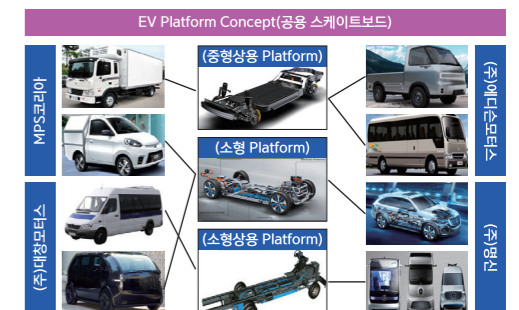
참여기업 공동 참여를 통한 상생형 Value Chain 연계사업이란? 참여기업 전체가 하나의 대기업처럼 서로 다른 차종에 주력하면서 유기적으로 생산요소의 기능을 협력(연구개발, 공정, 판매 등을 공동이용)하여 범위의 경제를 달성하고자 하는 사업을 말한다.

공용 스케이트보드

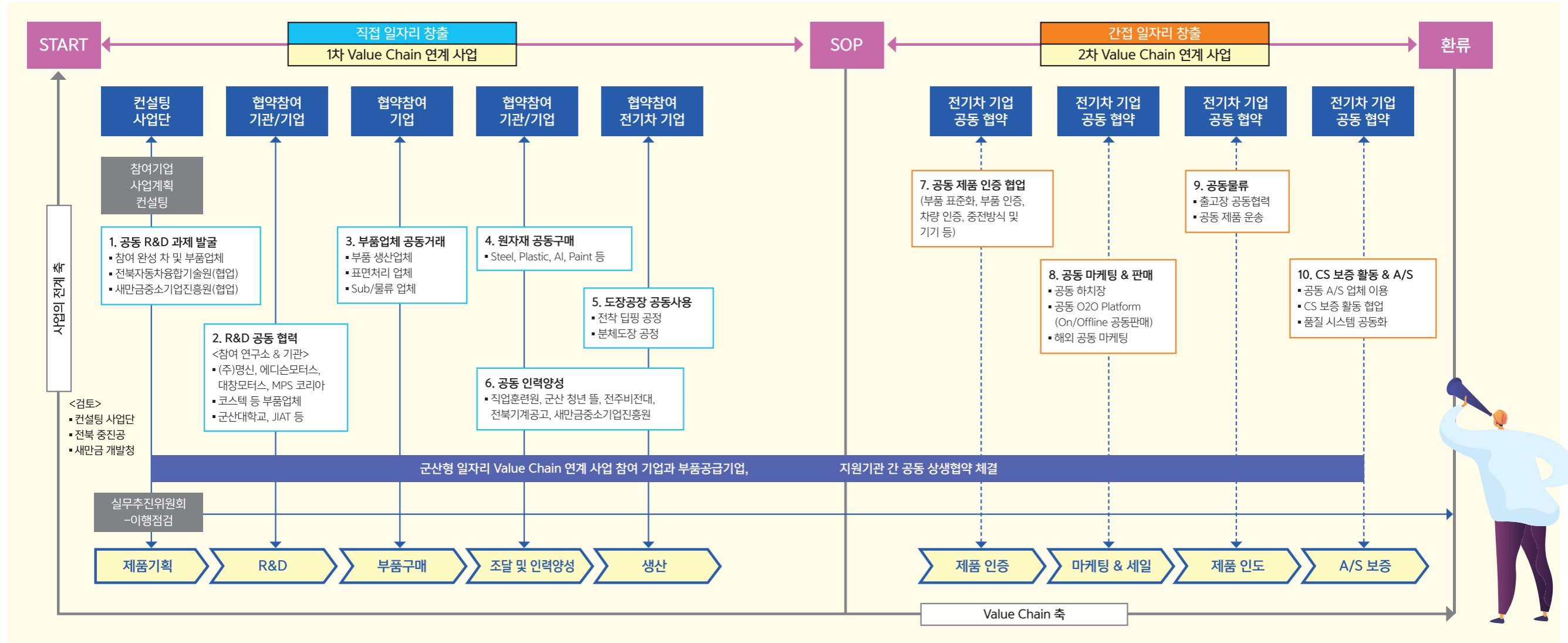
스케이트보드 플랫폼은 전기차 핵심 부품인 배터리와 구동 모터 등을 표준화된 모듈 형태로 구성하고 스케이트보드 형태의 플랫폼에 탑재하는 방식이다. 배터리와 구동계를 하나로 묶어 여러 차종에 공유함으로써 원가 절감 효과를 누릴 수 있으며, 다양한 형태의 차종 제작이 가능해 신차 개발 기간을 획기적으로 단축할 수 있다.

공용 스케이트보드* 플랫폼 개발에 따른 참여기업의 생산차종 확장

생산품목	기업	명신	에디슨모터스	대창모터스	MPS코리아
승용	확장				
SUV	주력		확장		
BUS			주력		
트럭	확장		확장	확장	확장
초소형 차				주력	
카트 등 기타					주력



| 군산형 일자리 밸류체인 연계사업_10개 공동사업 모델 |

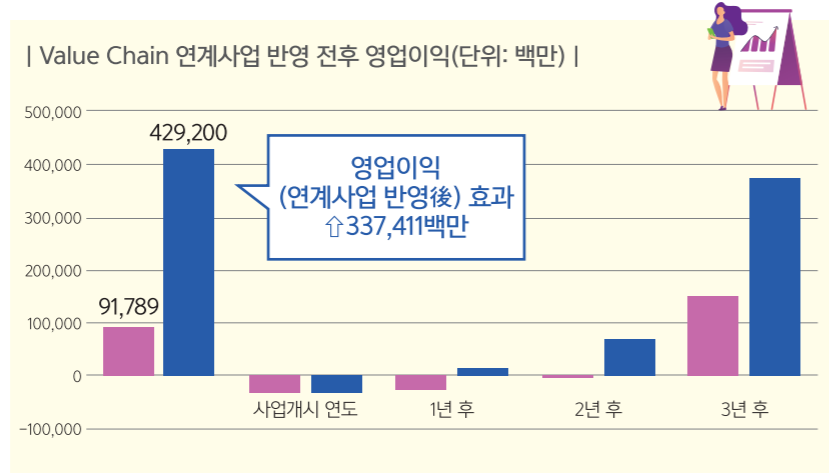


연구진들은 가치사슬 구축을 위한 Value Chain 연계 협약 체결을 통해 (규모)범위의 경제를 달성할 수 있고, 불확실성에 따른 리스크를 최소화 할 수 있는 시스템을 구축할 수 있게 되었다고 평가했다. 나아가 사업개시 3차 년도까지 3,374억원 비용절감, 기업 영업이익 98% 증가를 예상했다. 뿐만 아니라 우수인력 확보를 위해서 군산대학교에 미래차 연구센터를 설립했다. 그리고, 미래차연구센터에서 운영하는 미래차 인재 양성과정을 이수한 인재를 우선 채용한다는 협약도 체결하였다.

결과적으로 올해 군산형 일자리사업 컨설팅은 ① 전북군산형 일자리 상생협의회 조직 구성 및 운영시스템 구축, ② 전북군산형 일자리 사업 실무추진단 구성 및 활동, ③ 원·하청 수평 계열화 방안 사업 계획수립(Value Chain 연계) 및 승인, ④ 상생협약 참여기

관 및 기업 간 Value Chain 연계사업 협약 완료, ⑤ 전북 군산 상생형 일자리 가치사슬 연계사업을 발굴하는 성과를 남겼다.





군산형일자리에
거는 기대

군산형일자리 사업을 추진한 지 2년이 지났다. 지난 2년이 방향을 설정하고, 체계를 잡고, 세부 가이드 마련에 집중했었다면 2021년부터는 성과가 하나씩 세상에 드러날 것이다. 전기차클러스터 내 상생협의회는 내년부터 지역공동교섭을 진행하기 위해 임금 체계 및 세부적인 가이드를 준비하고 있다. 공동복지기금 마련을 위한 법인 설립도 진행 예정이다. 입주기업인 (주)명신을 비롯한 여러 기업들이 신규 채용을 진행할 예정이고, 건축이 완공된 입주기업은 생산을 개시할 것이다.

군산형일자리는 직접효과로 투자유치, 생산성 제고, 일자리 창출에 기여할 것으로 기대된다.

| 2020년 군산형 일자리 추진경과 |



2020. 1. 19
실무추진단 회의



2020. 2. 27
대표자협의회 간담회



2020. 3. 12
실무추진위원회 제4차 회의



2020. 6. 18
상생협의회 개최



2020. 10. 8
전문가 토론회



2020. 11. 5
전문가 토론회 3차



2020. 11. 26
미래차
(연구센터 출범식, 인력양성 및 우선채용 협약식, 기술연구 컨퍼런스)



- 1 미래차(연구센터 출범식, 인력양성 및 우선채용 협약식, 기술연구 컨퍼런스)
- 2 전북대학교 안성은 겸임교수

투자규모는 총 5,171억원이다. 자기자본 1,523억원, 금융권 융자 등 3,077억원, 중진공 자금지원 등 572억원이 투자유치 될 예정이다. 이를 바탕으로 전기 승용·SUV, 전기 버스, 초소형 전기차 등이 '21년 연 9천만대, '23년 연 6.8만대, '24년 연 13.5만대로 증산해 나갈 예정이다. 가장 중요한 일자리 직접 고용은 23년까지 연구개발 179명, 사무영업 258명, 생산 856명 포함하여 1,704명이 될 것으로 예상하고 있다.

간접효과로는 사회 통합적 노사관계 구축과 미래차를 중심으로 하는 투자 유치, 일자리 창출을 위한 선도 모델을 제시함으로써 지역 경제 및 고용 활성화를 위한 논의에 모범 사례가 될 것이다.

그러나, 이러한 기대효과는 설정한 일자리 모델이 제대로 안착 되었을 때 가능하다. 누구나 알다시피 군산형일자리 모델은 상생형 일자리 요소의 좋은 것은 다 담고 있다. 그만큼 고차원의 방정식을 풀어야하는 과제가 군산시, 노사민정, 연구진들에게 주어졌다는 말이다. 급하게 성과를 내기 위해 문제를 선부르게 풀기보다, 고차방정식을 풀기 위한 인내와 기본에 충실한 과정을 잘 밟아나가길 기대한다.



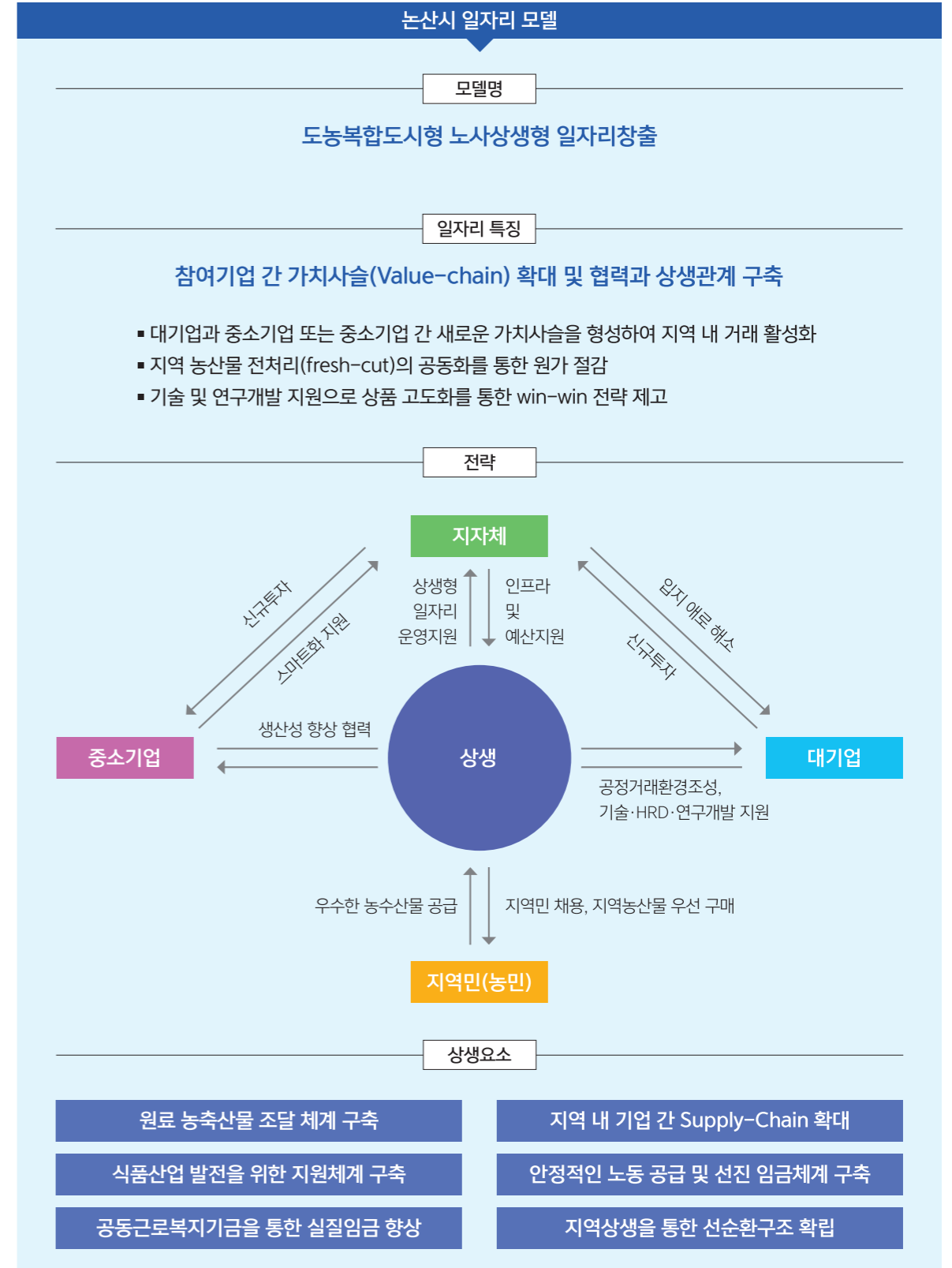


노사상생형
지역일자리

논산

식품산업 클러스터화를 통해 도농복합도시에 적합한 상생형 일자리 모델을 만드는 **논산**

한국사회에서 고용창출전략이란 주로 대도시 중심, 대규모 자본과 공장 유치에 중점을 논의해 왔다. 그렇다면 지역 중소도시들에 그 전략들은 얼마나 유효할까? 대규모 개발·투자에만 의존하지 않고 지역이 보유한 자원과 역량을 활용해 고용을 창출할 방법은 없을까? 그 질문에 대한 답을 논산시가 내놓았다. 도농복합도시라는 특성과 식품산업이라는 지역 대표산업의 특성에 기반해 설계한 '논산형 상생 일자리' 모델을 통해서다.



**지속가능한 양질의
일자리, 지역산업
고도화에서 답을 찾다**

논산은 농어업과 식품제조업이 발달한 도농복합도시다. 전체 취업자의 31%가 농림어업에, 제조업 취업자 중 36%가 식품산업에 종사한다. 수도권·호남·경부지역과 고속도로로 연결되는 전국 교통의 요충지이자, 대전·익산 등 소비지로 기능할 수 있는 대도시와 인접해 있기도 하다. 로컬푸드를 기반으로 한 식품산업을 육성하기에 좋은 조건을 갖춘 것이다.

논산시는 이 같은 특성을 활용해 산업·농공단지 조성에 주력했다. 강경농공단지, 노성특화농공단지 등에 식품제조기업들이 유치되면서 지역에 식품산업 중심 산업구조가 형성됐다. 지역고용률도 꾸준히 개선되었다.

그러나 일자리의 질과 지속가능성이 문제였다. 최근 고용지표를 분석한 결과 주로 늘어난 것은 농림어업에 종사하는 비임금근로자였고, 임금근로자는 오히려 감소세를 보이기까지 했다. 특히 청년층의 이탈이 계속되고 있었다. 최근 5년간 5,151명(15.1%)의 청년인구가 감소했다. 2019년 논산시 전출자 전출사유 조사결과에 따르면 일자리가 25.8%를 차지했다.

<표 1> 논산의 청년층 인구 추이

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
청년층(명) (15세~35세)	34,156	33,015	31,645	30,225	29,005

* 자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 각 년도

지역에서 양질의 일자리가 부족하다는 말이었다. 식품산업 일자리는 주로 저숙련·저임금 일자리였고, 기업 규모도 대부분 중소·영세한 기업규모를 감안하면 향후 양질의 일자리를 확대해 갈 가능성은 높지 않았다.

<표 2> 논산의 고용률 및 취업자 추이

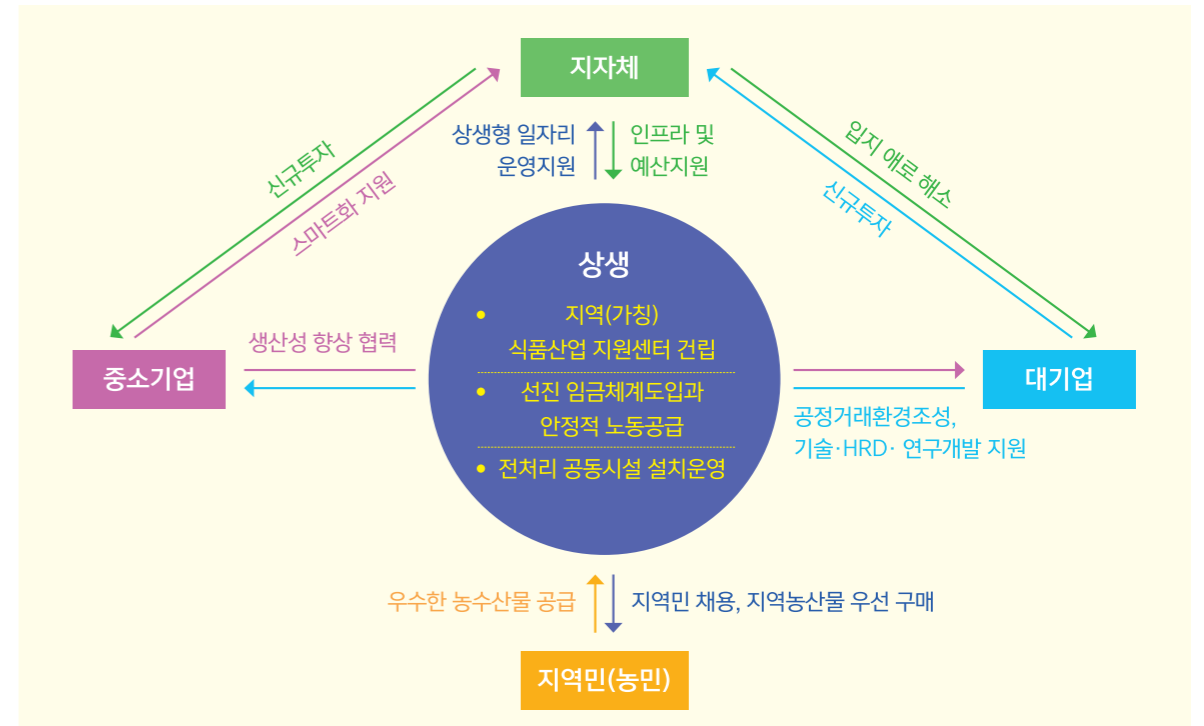
구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	
전체 고용률(%)	60.9	62.8	61.1	65.0	64.3	
취업자수 (천명)	임금근로자	35.5	36.9	35.8	35.1	34.5
	비임금근로자	29.9	30.8	29.9	34.1	33.7

* 자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 각 년도

결국 지역일자리 문제를 해결하려면 식품산업 전반의 수준이 높아질 필요가 있었다. 영세한 생산방식을 개선하고 기업들이 어려움을 호소하는 원재료 조달과 인력확보, 정보 등의 문제를 해소하기 위해, 논산시는 '집적(Clustering)' 전략을 선택했다. CJ 등 대규모 식품기업들을 중심으로 다수의 일자리가 창출되고 있었고, 농공단지들을 중심으로 산업 클러스터화할 수 있는 여건도 충분했다. 지역 내 거래관계를 확대시키고 상호 교류와 협력을 강화한다면, 동반성장은 충분히 가능성이 있는 이야기였다.

**'각자도생' 그만,
뭉쳐야 산다
지역생산물-중소기업-
대기업의 '식품산업의
클러스터화'**

위와 같은 전략에 기반해 논산시는 식품산업 클러스터화를 핵심으로 한 논산형 상생일자리 모델을 제시했다. 지자체와 지역주민, 중소기업과 대기업이 상생협력체계를 구축해 지역농산물을 유통하는 식품산업의 클러스터화 하고, 이를 토대로 지역 식품산업의 고도화와 생산성 향상, 양질의 일자리 창출, 로컬푸드 판로 확대를 추진한다는 내용이다.



식품산업클러스터화를 위한 사업들 중 중점사업은 '논산시 식품산업지원센터(가칭)' 건립이다. 지역 내 식품산업 네트워킹과 상호 협력체계를 구축·지원하는 플랫폼이다. 상생요소를 연결해 중소기업 역량 강화 등 식품산업의 고도화와 상생협력 이행을 지원하는 핵심기관의 역할을 수행한다. 더불어 지역 내 신선편의식품 공동연구개발 및 공동브랜드·공동마케팅 전략 지원, 관련 법제도, 행정적 지원 등을 제공한다.

신선편의식품(Fresh-cut)을 중심으로 식품산업의 클러스터화를 추구한다는 전략도 세웠다. 논산 관내에서 생산되는 양질의 원료를 경쟁력 있는 가격에 안정적으로 거래될 수 있도록 조달체계를 구축해 지역농업과 식품산업의 연계 강화, 지역 식품산업 생산방식 고도화, 지속가능한 양질의 일자리 창출을 도모한다는 구상이다. 가정식 간편식과 유기식품 등 고급식재료 수요가 늘어나고 신선편의 과일, 채소시장이 성장하고 있는 최근의 식품산업 동향을 반영한 것이다. 신선편의식품 가공은 전통적인 식품제조공정보다 많은 인력을 요구하는 만큼 지역 일자리 창출효과를 기대할 수 있다고 논산시는 분석했다. 또 다양한

채소와 과일을 생산하고 있고, 대도시와 산업단지, 논산훈련소와의 접근성이 높다는 지역적 강점을 활용해 대응하면 장기적으로는 고품질의 신선편의(가공)식품(Fresh Cut)을 선도하는 지역으로 자리매김해 지역경제를 활성화시킬 수 있을 것으로 내다보고 있다.

모두에게 이익이 되는 '가치사슬' 지속 가능한 상생의 지역경제를 그린다

논산시는 식품산업지원센터(가) 건립을 포함해 식품클러스터 조성을 위한 각종 인프라를 지원하며, 식품산업 고도화와 기업 지원, 근로환경 개선을 위한 사업들을 추진할 계획이다. 지역농산물 집하와 유통 및 전처리를 위한 공동시설 설치·운영, 스마트 공장 설립 지원, 노후시설 개선과 집적화, 지방투자촉진보조금 지원, 공동복지기금 조성, 근로환경 개선 컨설팅과 선진임금체계도입, 산단 내 편의시설 확충 지원, 인력양성·공급 지원, 대기업 협력사 교육 및 채용사업 등이다.

기업은 지역상생을 위한 지역농산물 우선구매, 지역농산물 품질 향상을 위한 지원체계 확립, 지역인재 우선채용, 고용·투자 확대, 양질의 일자리와 근로환경개선을 위한 공동근로복지기금 조성, 원-하청 상생을 위한 생산·마케팅 협력체계 구축과 공정거래질서 확립에 나선다, 노동자는 합리적인 노사관계·임금체계 구축에 협력하고 직업교육에 능동적으로 참여해 노사상생과 안정적인 경영환경 조성에 협력한다. 지역사회는 지역자원 선순환 구조 확립과 상생협약의 지속가능성을 강화하는 역할을 맡는다. 양질의 농축수산물 우선 공급과 지역 내 우수인력 양성 및 공급에 적극 협력하고, 상생협약 이행에 대한 감시와 모니터링을 수행하는 일이다.

컨설팅 운영기관인 (사)지역경제와고용 윤석천 대표는 “노사민정의 상생방안들이 실현된다면, 논산이 가진 지역자원들이 결합해 상호이익을 극대화할 수 있는 '가치사슬'을 형성할 것으로 기대된다”고 전망했다. 기업은 양질의 농산물을 경쟁력 있는 가격에 공급받을 수 있고, 지역농민은 안정적인 판로를 확보함과 동시에 농산물 품질 향상을 위한 기업의 지원을 받을 수 있다. 대기업은 중소기업에 기술과 HRD, 연구개발 역량을 지원할 수 있고, 중소기업은 생산성 향상을 통해 신규투자 및 일자리 확대에 나설 수 있다. 논산시는 사회적 기업이나 영농조합의 참여도 고려한 협동조합 등 가치사슬 형성을 지원할 수 있는 여러 방식을 고민하고 있다.



1 윤석천대표

서두르기보다는 천천히 소통과 협력의 첫발을 내딛다

상생일자리모델 논의를 계기로, 논산 노사민정은 처음으로 한 자리에 모여 지역산업 발전방안을 논의하기 시작했다. 노사민정은 3월 1차 노사민정협의회를 시작으로 합동워크숍, 전문가 자문회의를 진행했다. 이어 상생일자리 추진위원회와 실무협의회를 구성해 일자리모델 발전방안 논의와 추진현황을 공유하고 관련 조사 등을 진행했다. 12월부터는 상생일자리모델을 공론화하고 구체적인 상생협약 의제를 도출하기 위한 논의를 진행 중이다.

논의과정이 쉽지는 않다. 논의주체들 중 근로자 측의 역할과 대표성이 상대적으로 불분명한 부분도 있다. 선례가 없던 일하기에 지역 내 공론화에도 시간을 더 들여야 할 것으로 보인다. 광주형 일자리 등 주요 상생일자리모델도 수년간의 논의를 거쳐서 만들어졌던 만큼, 논산형 일자리도 긴 호흡으로 추진해야 하는 사업이라고 논산시는 보고 있다. 서둘러 상생모델을 도출하고 협약을 맺으려 하기보다는 충분한 협의과정을 거쳐 관련 약정부터 체결하는 등 낮은 단계부터 차근차근 밟아 가야 한다는 것이다.

노사민정 각 주체들의 소통과 공론화 과정에 심혈을 기울였던 논산시 사회경제과 국진아 주무관은 네트워크를 마련해가는 과정에서 느낀 소회를 이렇게 밝혔다.

“논산시 상생 일자리와 관련하여 18개 기업의 대표 및 임직원이 모여 논산시 식품산업 발전에 관한 논의의 장을 만든 건 이번이 거의 처음이예요. 원탁토론회 및 상생형 일자리를 계기로 식품산업 기업들이 정기적으로 모여 논의할 수 있는 거버넌스가 필요가 필요하다는 것을 절실하게 느꼈어요. 논산시는 기존에 형성되어 있는 논산시 기업인협의회 식품분과를 적극 활용하여 기업인들이 정보를 공유하고, 상호 협력 및 거래관계를 형성해 나갈 수 있도록 지속적으로 지원할 방안을 고민하고 있어요.”

| 2020년 논산형 일자리 추진경과 |



2020. 3. 31
제1회 논산 노사민정협의회 개최



2020. 6. 10
노사민정협의회



2020. 6. 23
논산 상생형 일자리 자문단 회의 개최



2020. 7. 17
논산시 노사상생형 일자리발굴 TF팀 회의 개최



2020. 8. 18, 9. 8
논산시 지역 상생형 일자리 실무협의회 개최(1~3차)



2020. 10. 21
논산시 식품기업 관계자 FGI 실시



2020. 11. 3
논산형 상생일자리 추진위원회



2020. 11. 12
논산형 상생형 일자리 원탁토론회 개최

| 논산시 경제 주체들의 핵심적 역할 |



논산시는 노사민정 논의 체계를 갖추기 위해 노력함과 동시에 논산 상생형 일자리 모델을 실현하기 위한 구체적인 사업을 10가지로 구분하였다. 크게는 기존에 정부 지원제도를 활용한 사업 5개와 논산시의 재정소요가 필요한 사업 5개로 구분할 수 있다.

기존 정부 지원제도에 기반한 사업으로 ① 지방투자촉진보조금 사업 ② 스마트공장설립 지원 ③ 공동근로복지기금 조성 ④ 산단 근로자 정주여건 개선 지원 ⑤ 산단내 편의 시설 확충 지원을 꼽았다.

논산시의 재정소요가 필요한 사업으로 ① 식품산업지원센터 건립 ② 식품산업 인력양성 및 공급 지원 ③ 대기업의 협력사 교육 및 채용사업 지원 ④ 지역농산물 집하, 유통 및 전처리 공동시설 설치 운영 ⑤ 노후시설의 개선과 집적화를 선정했다.

논산시는 각 사업별로 구체적인 추진 계획을 수립하고자 적극적으로 검토 중이다. 중앙과 지자체가 할 수 있는 일을 구분하여 집행 프로세스를 정확하게 세워야 구체적인 집행 대책을 세울 수 있기 때문이다.

‘사람이 떠나는 도시’에서 ‘사람이 돌아오는 도시’로

참여기업의 일자리 창출과 투자계획

순번	기업명	신규일자리 창출(명)	투자규모(백만원)	비고
1	(주) CJ제일제당	100명	400억	대기업
2	(주) 한미식품	65명	130억	중소기업
3	(주) 감동란	25명	60억	중소기업
4	(주) 상경에프앤비	10명	10억	중소기업
합계	신규고용 200명, 신규투자 600억			

논산시의 이러한 노력에 발맞춰 참여기업들이 일자리 창출과 투자계획을 세우고 있다. 이러한 일자리 창출과 투자계획이 논산형 상생일자리 사업의 실질적인 성과가 될지는 아직 확정하기 이르다. 다만 분명한 것은 수도권·대도시 과밀화와 지역 간 불균형, 대형제조업의 침체와 산업지형의 변화 등을 겪고 있는 한국사회에는 기존의 모델을 넘어서는 모델이 더욱 필요해졌다는 점이다. 논산형 일자리모델은 지역 중소도시에서 실현 가능한 모델, 외부 요인보다 자체 역량을 최대한 활용하고 강점을 극대화 할 수 있는 모델이라는 점에서 큰 의의와 파급력을 가질 것으로 기대를 모으고 있다. 중소도시가 상생일자리를 통해 이제는 ‘사람이 떠나는 곳’에서 ‘사람이 돌아오는 곳’이 될 수 있을까. 논산은 도전을 시작했다.

윤석천대표, 국진아주무원





발행인 정형우

발행처 노사발전재단

홈페이지 www.nosa.or.kr

주소 (04212) 서울시 마포구 마포대로 130 6,7,8,10층

대표번호 (Tel) 02-6021-1000 (Fax) 02-6021-1474

취재·디자인·인쇄 디자인그룹SNP 02-2274-0329

발행 2020년 12월

이 책의 저작권은 노사발전재단에 있습니다. 무단 게재와 복제를 금하며
이 책 내용을 사용할 시 노사발전재단의 동의를 받아야 합니다.

