

지역사회적대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회

2022. 7. 19화 ~ 20수

세종시티오송호텔 2층 대회의실



주최



한국노동조합총연맹

공동
주관



한국노동조합총연맹



경제사회노동위원회

노사발전재단



| 프로그램 |

시간	7.19 (화)
13:00-13:30	등록
13:30-14:00	인사말씀 • 김동명 한국노총 위원장 • 이정식 고용노동부 장관 • 이준희 한국노총 울산지역본부 의장, 지역본부의장단협의회 회장 • 이찬규 전국지역노사민정사무국협의회 회장
14:00-14:20	휴식
14:20-15:20	북한대전환시대의 지역사회적 대화: 과제, 성찰, 모색 : 박명준 한국노동연구원 선임연구위원
15:20-15:50	지역노사민정협의회와 노조의 과제: 한국노총의 지역사회 개입력 제고를 중심으로 : 박현미 한국노총 중앙연구원 선임연구위원
15:50-16:00	휴식
16:00-16:30	지역주도 사회적 대화를 위한 중앙-광역-기초 협력 방안 모색 : 손영우 경제사회노동위원회 전문위원
16:30-17:00	지역노사민정협의회 활성화를 위한 정부정책방향 : 양성필 고용노동부 노사협력정책관
17:00-17:20	휴식
17:20-18:20	활동사례 발표(각 15분) • 경기사례 이순갑 한국노총 경기지역본부 교육국장 • 충남사례 강흥진 충남노사민정협의회 사무국장 • 청주사례 전병준 청주시노사민정협의회 사무국장
18:30-20:00	저녁식사
시간	7.20 (수)
08:00-09:30	아침식사
09:30-10:00	노동 중심 지역사회적대화 건설을 위한 전략 의제 : 정문주 한국노총 정책1본부장
10:00-11:00	지역 사회적대화 활성화를 위한 현장 제언 및 결의문 채택
11:00~	귀가

| 참가자 명단 |

한국노총 지역본부(14)			
경기지역본부	이순갑	교육국장	
	진준호	차장	
대전지역본부	황병근	의장	
	이정선	사무처장	
충남세종지역본부	고석희	의장	
	안상기	사무처장	
전북지역본부	조수용	총무국장	
	이대용	사무국장	
	송민정	지원담당	
경남지역본부	감규상	부의장	
	정갑주	부의장	
	공진명	조직본부장	
울산지역본부	이준희	의장	
제주지역본부	김형주	총무기획국장	
한국노총 지역지부(39)			
충부지역지부	최은식	정책부장	
부천김포지역지부	김준호	기획실장	
	박덕수	부천상담소장	
용인지역지부	이상원	의장	
	조만업	복지국장	
이천여주지역지부	정상영	의장	
	이수경	운영실장	
충북부지역지부	엄경용	사무국장	
원주지역지부	김재중	의장	
동해지역지부	김동각	의장	
	박준영	사무국장	
	김윤미	상담소장	
삼척지역지부	김화영	사무국장	
영평정지역지부	김창현	의장	
	장병철	부의장	
	김진학	감사	
	변정희	상담소장	
	김형진	노조간부	
	박상동	노조간부	
세종지역지부	정명식	의장	

논산지역지부	의장	최용웅	
	김민철	조직국장	
	박진만	회계감사	
	김용천	지도위원	
서부지역지부	정성진	사무국장	
익산지역지부	이주태	사무국장	
전주지역지부	임나윤	여성국장	
	박윤미	사무차장	
군산지부	문홍배	사무국장	
	박상준	대외협력부장	
목포지역지부	임승래	사무국장	
경주지역지부	최희정	의장	
	조영철	사무국장	
	김효식	노사지원국장	
	이영원	산업안전국장	
	권대우	문화체육국장	
	김진동	교육선전국장	
마산지역지부	장원혁	의장	
	차남경	사무국장	
지역노사민정협의회(18)			
이천시노사민정협의회	이현경	사무국장	
	이정미	사무차장	
강원도노사민정협의회	이찬규	사무국장	
원주시노사민정협의회	이동욱	사무국장	
동해시노사민정협의회	장명주	간사	
삼척시노사민정협의회	임해정	사무국장	
	김인미	간사	
영월군노사민정협의회	박슬기	간사	
제천시노사민정협의회	기경희	사무국장	
충주시노사민정협의회	이종화	사무국장	
세종특별자치시노사민정협의회	홍성희	사무국장	
논산시노사민정협의회	홍민기	사무국장	
	김예원	대리	
당진시노사민정협의회	고완진	사무국장	
창원시노사민정협의회	손지은	사무국장	
충남노사민정협의회	강홍진	사무국장	
	이효중	사무차장	
청주시노사민정협의회	전병준	사무국장	

| 목 차 |

■ 프로그램	3
■ 참가자 명단	4
■ 인사말씀	9
■ 발 제	21
• 복합대전환시대의 지역사회적 대화: 과제, 성찰, 모색..... 박명준 23 • 지역노사민정협의회와 노조의 과제 : 한국노총의 지역사회 개입력 제고를 중심으로..... 박현미 39 • 노동 중심 지역사회적대화 건설을 위한 전략 의제..... 정문주 65 • 지역 주도 사회적 대화를 위한 중앙-광역-기초 협력 방안 모색..... 손영우 75 • 지역노사민정협의회 활성화를 위한 정부정책방향..... 양성필 87	
■ 활동사례	101
• 경기도 노사민정협의회 이순갑 103 • 충 남 노사민정협의회 강흥진 121 • 청주시 노사민정협의회 전병준 137	
■ 지역 사회적대화 활성화를 위한 현장 제언 및 결의문 채택	157

지역 사회적 대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회

인사말씀

- 김동명 한국노총 위원장
- 이정식 고용노동부 장관
- 정형우 노사발전재단 사무총장
- 이준희 한국노총 울산지역본부 의장, 지역본부의장단협의회 회장
- 이찬규 전국지역노사민정사무국협의회 회장



인 사 말

김동명 한국노총 위원장



안녕하십니까. 한국노총 위원장 김동명입니다.

노사정간 협의 정신이 줄기인 사회적대화체제는 지난 20년 넘게 대립적인 노사관계와 굴곡의 정치환경을 거치면서 시행착오와 제도화를 통해 발전해 왔습니다. 우리 사회를 한 발짝씩 진보시키고 성숙한 사회적 대화가 성사되기까지는 이해당사자간에 대화와 신뢰관계가 얼마나 중요하게 작동되는지를 우리는 역사적 경험을 통해 너무나도 잘 알고 있습니다. 그러나

현실에서는 생각처럼 움직이지 않는 것이 사회적 대화이기도 합니다.

오늘날 전 지구적으로 맞닥뜨리고 있는 고령화와 인구위기, 기후환경 위기, 코로나가 촉발시킨 디지털과 자동화의 급속한 발전으로 인한 고용과 일자리 위기 등 대전환 시기에 겪는 복합적 위기와 도전 앞에 우리는 어떤 힘으로 극복해 나갈 수 있을까요. 대전환으로 겪게 될 미래의 노동은 정확히 가늠할 수조차 없는 엄청난 영향을 받게 될 것입니다. 더욱이 코로나의 충격이 완전히 해소되지 않는 상황에서 무섭게 치닫고 있는 고물가고급리로 노동자와 서민의 고통이 가중되는 현실입니다.

지역이 처한 현실 또한 만만치는 않을 것입니다. 이미 지방분권화시대로 접어들었지만 재정, 일자리, 교육, 복지 등 모든 면에서 수도권과 지역의 격차는 더 벌어지고 있는 현실에서 지역 스스로 해법을 찾기에는 한계가 따릅니다.

우리 사회가 직면하고 있는 양극화와 불평등 문제를 해결하고, 대전환에 따른 노동위기에 적극 대응하며, 경기침체의 늪에서 고용과 일자리를 지켜내기 위해서는 중앙이든 지역이든 사회적 대화는 필요가 아닌 필수입니다.

그러나 아쉽게도 새 정부의 국정 기조에는 사회적 대화에 대한 명확한 메시지가 없습니다. 오히려 재임급·장시간노동체제를 초래하는 노동시장 유연화 정책 추진으로 중앙과 지역의 노사관계와 노정관계를 악화시키고, 사회적 대화의 잠정휴업상태까지 치닫게 될까 참으로 우려스럽습니다.

7월부터 민선 8기 임기가 시작되었습니다. 지자체장의 관심과 의지에 따라 지역노동정책이 달라지는 현실에서 지역에 닥친 위기를 지혜롭게 돌파해 나가기 위해서는 지역노사민정협의회를 중심으로 사회적 대화를 활성화해야 합니다.

그러기 위해서는 정부와 지자체의 협력과 역할이 확대되어야 할 것입니다. 사회적 대화의 본거지라 할 수 있는 경제사회노동위원회는 지금의 논의수준보다 더 깊고 넓게 지역사회적대화에 대한 지원을 이행해 가야 합니다. 지역연구 수준에서 더 나아가 지역의 숙원과제를 해결하기 위한 논의에 착수해야 합니다. 고용노동부는 매년 정제되거나 축소되고 있는 예산 지원 수준을 과감히 늘려 지역노사민정협의회 사무국의 고용안정과 채용개선에 힘써야 합니다. 노사발전재단은 노사민정협의회 사업 활성화에 대한 평가와 지원방식에 변화가 필요합니다.

한국노총 또한 고민이 깊습니다. 지역조직의 한정된 예산과 인력으로는 한계가 극명하나, 지역위기와 노동위기는 서로 연결되어 있다는 점에서 중앙과 지역의 소통과 연대구축을 한층 강화해가겠습니다.

한국노총은 오늘 간담회가 일회성에 그치는 것이 아니라 지속적이고 정기적인 사업단위로 연계될 수 있도록 지역 현장의 목소리에 경청하고 수렴해 나가도록 노력하겠습니다.

끝으로 오늘 지역사회적대화 활성화를 위한 소중한 자리가 마련된 만큼 유의미한 시간이 되기를 바라며, 이번 간담회가 성사될 수 있도록 도움 주신 많은 분께 다시한번 감사드립니다.

감사합니다.

인 사 말

이정식 고용노동부 장관



안녕하십니까? 고용노동부 장관 이정식입니다.

새 정부 출범 이후 한국노동조합총연맹이 경제사회노동위원회, 노사발전재단과 함께 산업기술 전환과 포스트코로나 시대에 직면한 우리 사회의 재도약을 위해 지역의 사회적 대화를 활성화하고 중앙-지역 간 협력 방안을 모색하는 정책간담회를 개최한 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

1997년 경제위기 시 노사정위원회가 국가 전체의 사회적 대화의 문을 연 때에 경기도 부천시, 광주 광산구 등 지역 노사정이 자발적으로 시작한 지역 사회적 대화는 시기에 따라 다소간 부침이 있기도 했으나 지역노사민정협의회를 중심으로 역사를 만들어 나가고 있습니다.

특히 코로나19 위기 상황에서 지역 노사민정간 대화와 협력은 고용을 유지하고, 취약계층을 보호하며, 지역 경제를 활성화하여 위기를 조기에 회복할 수 있게 하는 원동력이 되었습니다. 지역의 노사민정 각 주체들은 추상적인 선언을 넘어 구체적인 실천적인 노력과 역할을 다하며 위기 극복을 위해 합심하는 모습을 보였습니다.

최근에는 지역 일자리 거버넌스의 중심이 되어 상생형 지역일자리 등 신뢰와 연대의 소중한 사회적 가치를 만들어내고 있습니다.

저탄소·디지털 전환, 국내외 경제상황 악화, 일자리 창출력 저하 등에 직면하여 양질의 일자리 창출, 취약계층 보호, 지역의 지속가능성 제고를 위해 다시 한번 지역 주체들이 힘과 지혜를 모아야 합니다. 정부도 지역 주체들의 유연하고 개방적인 대화를 적극 뒷받침하겠습니다.

지역의 지도자 여러분들이 신뢰와 소통의 중심 역할을 해주실 것을 당부드립니다.
감사합니다.

인 사 말

정형우 노사발전재단 사무총장



안녕하십니까? 노사발전재단 사무총장 정형우입니다.

대전환, 복합위기의 시대를 맞아, 지역 균형 발전과 지역경제의 위기 극복을 위해 지역 노사민정의 역할과 지역 차원의 통합적 고용노동 거버넌스를 모색해 보기 위한 정책간담회 개최를 진심으로 축하드립니다.

바쁘신 와중에도 귀한 걸음으로 행사를 빛내 주신 고용노동부 이정식 장관님, 한국노총 김동명 위원장님, 한국노총 울산지역본부 이준희 의장님, 전국지역노사민정사무국협의회 이찬규 회장님을 비롯한 지역 노사민정 관계자, 전문가 여러분께 깊은 감사의 말씀을 올립니다.

오늘 이 자리는 경제위기는 물론 급속한 산업전환에 대응하여, 새 정부의 고용노동 국정과제 이행과 지방선거 이후 지역노사민정협의회 역할과 과제를 논의함으로써 지역사회 발전과 지역 사회적 대화 활성화 방안을 마련하고, 이에 대한 공감과 소통을 위해 마련된 매우 뜻깊은 자리입니다.

지역노사민정협의회는 1997년 경제위기시 지역 경제 및 고용위기 극복을 위해 광주 광산구, 경기도 부천시 등 지역 노사정이 자발적으로 구성 운영한 것이 시발점이 되었습니다. 2022년 현재 총 243개 지방자치단체 중 164개(광역시 17, 기초 147개) 지방자치단체가 설치·운영 중인데, 지역의 노사는 물론 각 분야의 이해관계자들이 함께 참여하여 지역의 경제 및 노동 이슈로부터 발생하는 다양한 문제들을 각 주체들 간 협력을 통해 해결하는데 중추적인 역할을 담당하여 왔습니다.

고용노동부 및 노사발전재단은 이 같은 자발적 노력을 적극 지원하기 위해 지역 거버넌스 구축과 지방 균형발전을 위한 지역노사민정협의회 기반 확충과 질적 성장을 위한 다양한 지원사업을 수행하고 있습니다. 또한 지역 특성에 맞는 사회적 대화 체계를 구축하고 그 발전방안을 마련하기 위한 연구 등 다양한 노력을 기울여 오고 있습니다.

하지만, 이러한 노력에도 불구하고 중앙정부의 지원예산 감소와 지방자치단체의 재정자립도 편차로 인해 재정부담 비율 및 성과에 차이가 있는 것도 사실입니다. 아울러 중앙과 지방자치단체 간 소통과 연계 부족으로 인해 사회적으로 합의된 노동의제를 도출하고 해결하는데 한계점이 나타나고 있기도 합니다.

모쪼록 오늘의 자리가 지역노사민정협의회 의 문제점 해소와 지속적인 발전 방향 마련을 위한 실질적 논의의 장이 될 것으로 기대하며, 모이신 모든 분들의 공감과 협력을 바탕으로 중앙과 지역 간 사회적 대화 연계협력 체계 구축과 관련 정보교류, 그리고 소통이 활성화되는, 새로운 도약의 계기가 되기를 희망합니다.

다시 한 번 참석해 주신 모든 분들께 감사의 인사를 올리며, 앞으로 지역노사민정협의회가 성공적인 운영과 발전을 이룰 수 있도록 전폭적인 관심과 성원을 부탁드립니다.

감사합니다.

인 사 말

이준희 한국노총 울산지역본부 의장, 지역본부의장단협의회 대표



반갑습니다.

한국노총 지역본부의장단협의회 회장을 맡고 있는 울산노총 의장 이준희입니다.

먼저 ‘지역단위 사회적대위 활성화 및 중앙-지역 협력구축을 위한 정책간담회’ 개최를 시도지역본부를 대신해 축하드립니다. 아울러 대등한 노정관계 정립과 사회적대위 활성화에 애쓰시고 계시는 김동명 한국노총 위원장님과 이정식 고용노동부 장관님께도 감사의 말씀을 전합니다.

무엇보다도 오늘 정책간담회가 민선 8기 지방정부가 출범한 시점에 이찬규 전국지역노사민정사무국협의회 회장님을 비롯한 지역단위 노사민정 관계자들이 한자리에 모여 지방분권화 시대에 걸맞는 노동과 고용문제를 함께 고민할 수 있다는 것에 큰 의미를 두고 싶습니다.

지금 우리 사회는 지방분권과 균형발전만이 수도권 집중현상에서 벗어나고 우리 사회가 당면한 난제들을 해결하는 국가운영의 핵심 과제가 되고 있습니다.

특히 코로나19라는 위기상황에서 노동권으로 부터 제대로 보호받지 못하고, 사회안전망으로부터 소외되어 온 노동자와 서민들의 생존권을 위해서는 중앙정부는 물론 지방정부가 상호 증진적으로 보완해 나가는 제도와 정책들을 만들어 나가야 합니다. 더 큰 문제는 산업전환 과정에서 고용위기를 노사는 물론 지역사회에서 어떻게 대응해야 하는지에 대한 고민들과 의제들을 발 빠르게 생산해 내야 합니다.

그만큼 지역단위 노사민정 주체들의 사회적대화와 합의는 중요한 시대적 과제이며 노동조직도 지역의 다양한 이슈와 현안에 대한 적극적인 개입과 이슈를 만들어 내기 위한 학습과 전략 마련이 필요한 때입니다.

울산의 경우 2018년 민선 7기 출범과 함께 기존 형식화 된 ‘울산시노사민정협의회’를 ‘울산경제

사회노동화백회의'로 조례를 변경하고, 노사민정 참여단위 확대와 업종별 분과위원회 및 원하청개선 특별위원회 등을 운영하면서 새로운 사회적대화 모델 구축을 시도하고 있습니다. 아울러 2022년 3월에는 울산공업센터 지정 60년만에 양대노총이 함께 '울산광역시 노동정책 기본계획'을 만들어 내고 1천8백여억원의 예산을 투입하기로 했습니다.

이러한 변화에는 노동계가 사회적대화 기구에 주도적으로 참여하고 운영에도 적극 개입했기에 가능했다 생각합니다. 결국 지역단위 노사민정 거버넌스를 주도하고 산업-노동-고용 의제를 만들고 추진하는 책임있는 주체 또한 노동단체라는 사실을 잘 입증하고 있다고 생각합니다.

아무쪼록 오늘 정책간담회가 지방분권이라는 큰 변화속에 지역단위 노사민정 사회적대화가 제도화 될 수 있도록 노동단체와 지역본부의 다양한 경험과 사례들을 공유하고 중앙과 지방이 협력하는 중층적 거버넌스 모델을 구축해 내는 다양한 정책 제안들이 도출되었으면 합니다. 고맙습니다.

인 사 말

이찬규 전국지역노사민정사무국협의회 회장



안녕하십니까

전국 지역노사민정 사무국협의회 회장을 맡고 있는 이찬규입니다.

먼저 한국노총에서 주최하는 지역사회적대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회에 초청해 주신 김동명 위원장님께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다

아울러 바쁘신 일정에도 불구하고 이 행사를 더욱 빛내 주시기 위해 참석해 주신 이정식 고용노동부 장관님, 이준희 지역본부의장단협의회 대표님께도 깊은 감사의 말씀을 드립니다

그리고 오늘 이 뜻깊은 사회적대화 활성화를 위한 정책간담회가 있기까지는 지금도 중앙과 지역에서 열악한 근무환경에도 불구하고 열심히 일하고 계신 한국노총 실무관계자 여러분과 노사민정 실무관계자 여러분 덕분이 아닌가 생각합니다.

동지여러분

새로운 정부가 이제 막 출발하고 있는 시점에 그야말로 미증유의 퍼펙트 스톰이 밀려올 것이라는 언론 보도가 총체적인 난국에 직면해 있다는 현실을 말해주고 있습니다. 이러한 위기극복을 슬기롭게 해결할 수 있는 유일한 해법은 이해 당사자간의 사회적 대화를 통하여 상생방안을 모색하고 행동으로 실천하는 것이 최선의 선택이라 생각합니다.

그러기 위해서는 노사관계 발전 지원에 관한 법률에 따라 제도화된 지역노사민정협의회를 활성화 화시켜야 함에도 불구하고 노사민정의 역할에 대한 정부의 사회적 대화의 인식은 20년이 지난 지금에도 노사 대표자가 만나 막걸리만 마시고 있다는 과소평가만 할 뿐 인식 변화가 전혀 없는 현실이 안타까울 따름입니다

그럼에도 불구하고 정부는 사회적 대화를 활성화 하자고 하며 노사상생형, 지역상생형 일자리 창출사업에 한국노총 지역지부와 지역노사민정 협의회를 적극적으로 활용하고 있지만 실질적인

지원과 문제점 해결에는 전혀 대안 제시가 없다 보니 여러분들이 잘 알고 계시는 광주형 노사상생형 일자리 외에는 더 이상의 특별한 사회적 대화의 성공사례가 나오지 않고 있습니다. 이것은 지역 사회적 대화의 뿌리도 약한데 성급하게 성과만 내려고 하기 때문입니다.

이를 개선하기 위해 그동안 한국노총, 경사노위, 고용노동부와 회의를 통해 지속적으로 건의드렸던 사항 중 몇가지만 간략하게 말씀드리고자 합니다.

첫 번째는,

한국노총 지역지부에서 위탁사업으로 하고 있는 지역노사민정사업을 안정적으로 수행할 수 있도록 튼튼한 기반구축이 우선 되어야 합니다. 그러기 위해서는 노사민정사무국 담당인력의 고용안정 보장과 특히 5인 미만 사업장 부당해고에 따른 법적 제도 보완과 노동환경 개선으로 업무 역량을 강화하여 사회적 대화의 실무전문가를 육성해야 합니다.

두 번째는, 사회적대화 활성화를 위하여 노사관계발전지원예관한법률과 지방 조례 등을 제·개정하여 인적·물적 정부 지원을 명문화하고 특히 재정이 열악한 지역을 위해 최소한의 실질적 의무지원 규정과 함께 예산증액이 필요하다고 생각합니다

세 번째는, 중앙전담기구를 설치하여 책임있는 전달체계 정립이 필요하다고 생각합니다. 고용노동부, 경사노위 등 기존 중앙기구내 지역사회적대화 관련 부서나 상설위원회 신설 방안 또는 총리실이나 고용노동부 산하 가칭 「지역사회적대화 상생위원회」 신설 방안 등 중앙과 지역을 연결하는 중심축의 역할 강화와 사업의 책임감도 함께 따라야 하기 때문입니다

지금부터라도 우리의 힘과 목소리를 키워 그동안 해결하지 못한 문제점들을 하나하나 해결할 수 있도록 여기 참석 해주신 모든 관계자분들의 아낌없는 지원과 협조를 부탁드립니다.

아울러 지역사회적대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회를 통하여 한국노총과 지역노사민정협의회가 더욱 성숙된 사회적 대화의 중심축으로 발전할 수 있는 계기가 되기를 기대하면서 인사말을 대신 하고자 합니다.

모쪼록 이 뜻깊은 정책간담회 행사에 참석해 주신 모든 분들께 다시 한번 감사 말씀 올리며 건강과 행복이 함께 하시길 기원하겠습니다.

대단히 감사합니다.

지역 사회적 대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회

발 제

- 복합대전환시대의 지역사회적 대화: 과제, 성찰, 모색
박명준 한국노동연구원 선임연구위원
- 지역노사민정협의회와 노조의 과제 : 한국노총의 지역사회 개입력 제고를 중심으로
박현미 한국노총 중앙연구원 선임연구위원
- 노동 중심 지역사회적대화 건설을 위한 전략 의제
정문주 한국노총 정책1본부장
- 지역 주도 사회적 대화를 위한 중앙-광역-기초 협력 방안 모색
손영우 경제사회노동위원회 전문위원
- 지역노사민정협의회 활성화를 위한 정부정책방향
양성필 고용노동부 노사협력정책관



발제

1

○○○

복합대전환시대의 지역사회적 대화:
과제, 성찰, 모색

박명준 한국노동연구원 선임연구위원

복합대전환시대의 지역사회적 대화: 과제, 성찰, 모색

박명준 한국노동연구원 선임연구위원

1. 도입

바야흐로 '복합대전환시대'를 맞이하고 있음. 양극화 해소를 위한 사회통합전략의 발본적 필요성, 디지털화, 탄소중립, 그리고 코로나19 위기를 겪으며 형성된 새로운 경제적, 사회적, 일상적 조건들에 부합하는 정책수단의 개발 등 매우 복잡한 환경적 도전들이 우리에게 다가 와 있음. 이른바 복합대전환이라고 칭할 수 있을 근본적이고 복잡한 변화들이 현실에서 동시에 벌어지고 있음에 대부분의 사람들이 이의를 달지 않으리라 봄. 그에 대한 타당한 응전의 기회를 마련하지 못하면 우리의 일터와 삶터 모두에서 최적화된 미래를 만들어 가는 데에 실패할 수 있음.

이러한 가운데 우리가 염두에 두어야 할 중요한 전략적 과제는 첫째도 일자리, 둘째도 일자리, 셋째도 일자리라고 생각됨. 일자리아말로 전환의 압력 혹은 타격을 고스란히 받는 영역으로 새로운 경제의 문법을 설계할 때에나 사회구성원들의 지속가능한 미래를 구상하는 데에 있어서나 중요하게 사고해야 할 핵심지대임. 일자리 내지 일터는 개인들의 사회적 삶과 경제적 삶의 연결지대이며, 보다 구조화된 우리 사회 및 경제 전체의 공공적 가치 실현을 위한 정책전개에 있어서 핵심적인 사고단위일 수 있음.

다만 어떤 일자리냐, 그리고 그 일자리를 어떠한 식으로 형성시켜 내느냐가 관건임. 어떤 일자리냐라는 질문에 우리는 양질의 일자리(decent work)를 다시 한번 강조할 수 밖에 없음. 양질의 일자리가 무엇인지에 대한 답론은 우리 사회에서 여전히 정교하게 발전되어 있지 못하지만, 그것이 보편적으로 가치 있고 정파를 초월해 지향해야 할 과제라는 점은 부인할 수 없을 것임. 한국적 맥락에서 본 발표자는 양질의 일자리아 말로 다른 아닌 '정규고용관계'를 취하는 일자리라고 봄. 왜 그러한 지에 대해서는 이후에 논의하기로 하고, 일단 복합대전환 시대를 맞이함에 있어, 정규고용관계를 최대한 지향하는 양질의 일자리를 형성해 내겠다는 의지를 갖고 응전해 나아가야 함을 강조하고자 함.

원론적으로 일자리를 어떻게 구현하는 가는 노사정간의 경합과 갈등을 동반하는 주제임과 동시에, 하나의 사회적 계약과 사회적 합의의 산물을 내재하면서 사회경제적 질서구현에 있어 핵심적으로 작용한다고 하겠음. 이러한 의미에서 복합대전환시대는 다양한 구성원을 다수가 동의할 수 있는 새로운 일자리 여건과 일자리 모델을 구축하여 구현해 가는 과제를 불러일으킨다고 하겠음. 그러려면 정부의 공공정책적 전략과 더불어 노동조합과 기업 등 일자리를 둘러싼 이해관계자들의 관점과 대응이 주요함. 특히 그들 간의 상호작용, 즉 '사회적 대화'가 활성화되어야 함. 그 중에서도 지역차원의 사회적 대화는

현재와 같은 복합대전환 시대를 헤쳐 나감에 있어 더욱 더 효능감이 있을 수 있고, 향후 보다 전략적으로 그것을 강화하려는 노력을 전개할 필요가 있다고 하겠음.

오늘의 발제에서는 먼저 (i) 우리를 둘러싼 복합대전환의 도전과 그 속에서 왜 일자리가 전략적 중요성을 갖는 것인지 먼저 간략하게 살펴 보도록 하겠음. 이어서 (ii) 우리가 지향해야 할 일자리 내지 일자리 질서는 무엇이며, 그것을 어떠한 식으로 형성시켜 낼 지를 고민해 보고자 함. 그러면서 (iii) 그것을 구현해 나가기 위한 수단 중의 하나로서 ‘지역 사회적 대화’의 의미를 강조해 보고자 함. 다음으로 (iv) 지역사회적 대화를 둘러싸고 형성된 기존의 사회적 인프라에 대해서 진단해 보고, 끝으로 (v) 향후 어떻게 그것을 더욱 더 발전시켜 나갈 것인지에 대한 나름의 제언을 전달하겠음.

2. 복합대전환의 도전과 응전의 핵심지대로서 일자리

복합대전환의 도전을 크게 디지털 전환, 기후위기와 탄소중립의 실현과제, 양극화 해소의 과제, 그리고 포스트 코로나 시대에서의 적응과 치유의 과제 등으로 나누어서 각각의 도전의 의미, 그리고 그것과 일자리와의 관련성을 간략히 환기시켜 보도록 하겠음.

1) 디지털 전환과 일자리

디지털 기술의 발전은 대표적으로 소위 인공지능(AI)과 디지털기반 플랫폼의 확산으로 표상하고 있음. 생산의 영역과 소비의 영역 모두에 걸쳐 기존에 인간이 수행하던 사고적 기능을 대체하거나, 상황에 유연하고 자율적으로 반응하며 시스템을 최적화하는 등의 과거에는 상상하기 어려운 기능들이 디지털 기술에 의해 로봇과 디지털 기술에 기반한 새로운 매체 등을 통해 구현되고 있음.

이러한 가운데 디지털 전환으로 인해 기존의 일자리 질서는 크게 변화해 가고 있는 것으로 보여짐.¹⁾ 신기술의 도입이 일자리를 없애는 측면이 가장 선정적으로 눈에 들어옴. 기존의 일자리가 유지된다 해도 직무의 변화는 일터에서의 사회적 관계들의 변화를 불러일으키고, 이는 새로운 갈등의 여지를 남음. 디지털 기술에 기반한 새로운 일자리가 만들어 진다고 해도 그것이 과연 기존의 일자리 수준으로 ‘양질성’을 충분히 담지할 수 있을지 의문임.

예컨대, 소비의 영역에서 디지털 플랫폼의 도입이 활성화됨에 맞추어 크라우드 소싱(crowd sourcing)에 원리를 둔 다양한 ‘일의 기회(chances of work)’가 마련되지만, 그 일자리는 대부분 사용자가 누군지도 모르며, 노동자가 자신의 권의 증진을 위해 명시적인 목소리(voices)를 누구를 향해 내야 할 지도 모르는, ‘강요된 자기책임’에 기반한 영세자영업의 한 형태이거나 특수고용의 모습을

1) 기술발전이 일자리를 없애는 현상은 자본주의 탄생 이후 내내 이루어져 왔고, 설비가 노동을 대체하는 상황에서 늘 노동정착적 긴장이 존재해 왔음.

떤 일자리들임.

2) 탄소중립과 일자리

점차 심각해 지고 있는 기후위기는 글로벌 수준의 대응을 촉발시키고 있음. 그 핵심은 탄소배출의 과다함이 지구온난화의 핵심 원인이라는 진단 하에, 그것의 배출량을 절감하려는 데에 있음. 글로벌 산업 및 무역질서는 특정 상품의 생산과정에서 배출되는 탄소배출량에 대한 엄격한 규제를 전제하는 것으로 바뀌어지고 있음. 모든 국가와 기업들은 그러한 국제규범 하에서 자국과 자기기업에서의 경제활동 및 생산활동을 도모해야 함. 이에 탄소배출량 제로(zero)상태, 즉 이른바 '탄소중립'을 향하여 많은 나라들이 적극적으로 움직여 가고 있으며, 한국도 그 중에 하나임.

이러한 도전은 일자적으로 기존의 석탄화력발전의 대폭적인 감축 혹은 폐쇄를 요구하며, 자연스럽게 그것은 해당 분야에 존재하는 일자리들의 축소 내지 상실을 초래할 전망이다. 나아가 보통의 제조업들에게서도 생산과정과 생산방식의 변화가 불가피하며, 이 역시 해당 일자리들을 기존과 다른 모습을 지니도록 움직여 갈 것임. 탄소중립에 부합하는 소재나 부품 등의 개발이 이루어지도록 하기 위해서는 기술력의 새로운 신장이 불가피하며, 그 결과 여러 기업들에서 엔지니어들의 역할이 중요해지고 있음. 나아가 생산직들 역시 그러한 변화로 인해 동반되어질 신기술의 도입에 직간접적인 영향을 받을 수 밖에 없으며, 이는 그들의 일자리 여건상에 적지 않은 변화를 일으킬 것을 암시함.

3) 신자유주의 이후 사회통합의 위기와 일자리

지난 30여년간 한 세대에 걸쳐 전 세계적으로 확산되어 온 신자유주의의 핵심은 자본의 자유로운 이동과 그를 통한 비즈니스 기회의 확대에 있었다고 할 수 있음. 이는 자연스럽게 비용절감과 경쟁력 증진을 위한 효율적인 조건을 마련한다는 취지에서 다양한 규제와 보호에 대한 완화로 이어졌음.

그 결과 노동시장에서는 수 많은 일자리들이 기존의 정규고용관계를 회피할 수 있도록 됨. 다양한 형태의 기간제, 파견, 아웃소싱(사내하청) 등의 형태를 취하는 비정규고용들이 늘어났음. 이른바 특수고용이라는 이름으로 고용과 자영의 경계의 지대에 위치한 다양한 저임금 서비스직들이 양산되어짐. 한마디로 노동시장의 계층화(stratification)가 두드러졌다고 볼 수 있고, 이는 정규고용을 중심에 놓고 보았을 때, 노동의 사회적 시민권(social citizenship of labor)의 다양한 방식의 저하(degrade)를 초래한 것이라고 할 수 있음.

노동시장의 이러한 변화는 노동하는 이들간의 사회통합의 위기를 초래함. 종래의 자본과 노동간의 사회적 균열구조에 더해서 노동과 노동간, 나아가 자본과 자본간의 균열을 심화시킴. 노조할 권리나 복지 등의 측면에서 실질적으로 사회적 시민권이 약화된 일자리들과 기존의 정규직 일자리들은 시간이

갈수록 점차 노동자들의 근로조건과 삶의 여건 모두에서 격차가 심해짐.

나이가 심각한 문제는 취약한 일자리들이 세대를 중심으로 차별적으로 배분되어진다는 것임. 특히 노동시장에 처음 진입하는 청년세대들에게 양질의 정규고용기회가 충분히 보장되어지지 않는 경향은 이미 불가피한 상태로 간주되고 있음. 그것은 오늘날 저출산 문제와 세대갈등 문제의 중요한 배경으로 작용하고 있기도 함. 나이가 고령의 은퇴자들의 경우도 사회보장의 미흡함 속에서 취약고용을 연장해 가는 방식으로 내몰리고 있음. 이러한 모든 상황은 우리 사회의 사회통합력을 저하시키는 쪽으로 귀결되어 왔고 선진국이자 경제강국인 한국이 지닌 어두운 모습임. 지난 정부에서 이를 극복하기 위한 다양한 자구책들은 일정하게 성공과 실패를 동시에 보였으며, 여전히 균열을 극복해 가는 노력들이 요구되고 있음.

4) 코로나19 위기 이후 사회통합의 도전과 일자리

2년여 동안 지속되고 있는 코로나19 위기는 근래에 잠시 잠잠해졌으나, 아직까지 완전히 극복되지 못하고 있음. 감염병에 대한 대처 차원에서 사회적 거리두기 등의 시행은 보편적으로 여러 일터에 큰 변화를 불러일으킴.

무엇보다 우리 사회의 수 많은 대면접촉기회를 매개로 한 서비스업들의 종사자들에게 큰 타격을 가함. 특히 도시의 중소자영업자들에게 심각한 영업위기와 삶의 위기를 불러일으켰음. 항공업, 관광업, 숙박업 등의 경우는 대기업이라고 하더라도 상당한 규모의 영업축소가 불가피했고, 해당 기업의 일자리 축소나 종사자들의 직무변화, 노동시간의 변화가 불가피했음.

비대면 채택근로 실험이 나뉘 발전한 온라인 소통기술을 매개로 해서 확산되어졌음. 그 결과 근무방식에 대한 새로운 적응의 압력이 생겼을 뿐 아니라, 그러한 경험에 기반한 일자리와 직무의 변화가 뒤이어 이어지고 있음.

사회적 거리두기에도 불구하고 역할을 수행할 것을 요구받는 이른바 필수노동자에 속하는 이들의 경우, 방역위기를 몸으로 겪어 내며 헌신을 강요받았음. 대유행성 감염의 위험이 미래에 산존하게 되어질 때, 필수서비스 자체가 확대되어짐과 동시에 해당 서비스 종사자들에 대한 적절한 처우와 보호 방안의 마련이 향후 시스템적으로 이루어져야 할 것이 요구됨.

3. 대안적 일자리 질서의 지향성

1) 정규고용관계의 의미와 중요성

우리에게 닥친 복합대전환의 도전에 효과적으로 응전하기 위한 대안적인 일자리 질서는 어떠한 지향을 담지하며 모색되어야 할까? 그 핵심은 최대한 '일자리'의 양질성¹⁾을 지향해야 한다는 것임. 한국적 맥락에서 그것은 한마디로 정규고용관계에 대한 존중과 추구에 있다고 하겠음. 즉, 현실의 일자리에서 가급적 특수고용이나 비정규고용이 아니라 정규고용을 장려하는 방식으로 정부정책이나 노사관계적 행위선택이 이루어져야 한다는 것임.²⁾

정규고용관계는 그 안에 안정성, 통합성, 예측가능성, 노사파트너십 등 중요한 사회적 가치들이 내재해 있음. 정규고용관계는 노사 모두가 상호간에 상생의 소통을 대등하게 전개하면서 일자리와 노동을 매개로 경제적 가치와 사회적 가치의 적극적 결합을 가능토록 함. 그것은 역지사지(易地思之)의 행위공간을 형성시켜서, 노동자들은 기업과 경제의 생산성과 경쟁력 증진에, 사용자들은 노동자들의 근로조건 향상과 삶의 질 보장에 관심과 책임을 지니게 만들.

2) 정규고용관계의 문제점

오늘날 정규고용관계가 안겨주는 경제적 부담과 사회적 부담이 크다고 느끼면서 자본은 그것을 회피하려는 경향이 강함. 이미 신자유주의의 사조를 겪으면서 그러한 경향을 정당화해 주는 제도적 기제들이 득세했음. 또한 코로나19 위기, 디지털화 및 탄소중립 등의 도전 등을 겪으면서 여러 영역들에서 새로운 일자리들이 정규고용관계를 중시하지 않는 쪽으로 형성되는 흐름이 관찰됨.³⁾

원론적으로 정규고용관계는 경직성의 문제를 내포할 수 있어서, 만일 노사관계가 불신이 만연한 일종의 경화상태에 빠지게 되면, 궁극에 해당 일자리를 품고 있는 기업 자체가 지속가능하기 어려워질 수도 있음. 이는 이미 우리 사회 일각에서 지속적으로 경험해 오고 있는 바이기도 하며, 기업들이 비정규고용이나 탈고용직(비임금) 노동력 활용에 기대려하는 이유이기도 함. 그러나 조금 더 깊게 들여다 본다면, 문제의 원인이 불신의 노사관계와 경직된 내부노동시장 체계의 비대화에 있지, 정규고용관계 그 자체가 문제인 것은 아니라고 보여짐.

다각도로 변화하는 시장환경 속에서 정규고용관계를 전제로 다양한 유연성의 요소들이 그 안에 적극적으로 내재해 들어갈 필요도 있음. 정규고용관계를 중심으로 한다는 것은 적어도 비정규직의 남용,

2) 문재인 정부가 정규지고용을 장려하며 정책을 폈던 것은 정교함의 부족이나 형평성 및 효율성 등의 문제를 초래하기도 했지만, 전반적으로 그러한 방향성은 적박한 현실을 타개해 가기 위한 수단으로 타당한 것이었다고 하겠음.

3) 한국노동연구원에서의 분석에 따르면, 최근 코로나19 위기 이후 새로 만들어지는 일자리의 경우 겉으로는 상용직이 많다고 하더라도 한발 더 들어가 보면 그 안에 정규직의 비중은 그다지 높지 않음.

즉 수량적 유연성을 지양한다는 것임. 대신에 노동시간과 임금에 있어서의 유연성, 노동자들의 직무와 기능의 유연성도 노사합의의 방식, 즉 노동자들의 주권적 참여를 전제로 해서 확산되어질 필요가 있음. 그것을 통해 일자리가 경도되지 않도록 노사정 모두 노력을 기울여야 할 것임.

4. 왜 지역 사회적 대화인가?

1) 사회적 대화의 필요성

정규고용관계를 최대한 지향하는 방식으로 일자리를 어떻게 새롭게 재구조화시키고, 또 만들어 낼 것인가라는 과제는 복합대전환시대를 맞이한 우리에게 요구되는 핵심 주제이며, 이는 일자리를 둘러싼 이해당사자들이 참여하는 사회적 대화의 활성화를 부름. 사회적 대화를 광의로 해석한다면 집단적 노사교섭 즉 '컬렉티브 바기닝(collective bargaining)'도 여기에 들어가며, 기업단위에서 노사간의 사회적 협의, 즉 노사협의회 등의 활동도 여기에 들어감. 업종 나아가 전국수준에서의 노사정의 합동행동(concerted action)을 도모하려는 노력도 사회적 대화에 속함.

복합대전환의 도전이 일자리를 없애거나, 그나마 정규고용관계가 아닌 일자리들의 형성에 감지덕지 하며 안주하게 만드는 쪽으로 간다면, 그것은 도전에 대한 타당한 응전이라고 볼 수 없을 것임. 다만, 자연상태에서 자유방임적 태도로는 그러한 적절치 못한 응전이 확산되는 것은 불가피할 것임. 이에 적극적인 정책적 및 노사관계적 노력이 목적의식적으로 있어야 함.

수량적 유연성을 제한한다는 것을 전제로 다양한 유연적 요소들을 활성화시키는 것을 전제로 한 정규고용관계를 지닌 일자리를 새롭게 만들어 내기 위한 사회적 대화가 절실함. 이는 디지털화나 탄소배출절감의 과정에서 일자리를 잃는 이들에게 새로운 기회를 주는 측면에서도 필요하며, 양극화된 노동시장의 여건 하에서 새로운 세대들에게 양질의 일자리 기회를 최대한 제공해 줘야 하는 과제의 측면에서도 그러한. 코로나 위기 하에서 일종의 초과착취, 부불추가노동을 사회적으로 강요받고 고통을 겪어졌던 필수노동자들의 존엄을 증진시키고 그들의 사회적 기능과 서비스의 질 향상을 도모하기 위해서도 필요함.

2) 지역사회적 대화의 의미와 가능성

복합대전환 시대의 도전 속에서 우리는 특히 지역사회적 대화의 필요성에 주목하게 됨. 그 이유는 현재 요구되는 대응의 방식이 단순히 보다 포괄적이고 정교해야 하기 때문이어서 그러한. 즉, '포괄성'과 '정교성'의 가치를 극대화시키기 위해서는 기업과 중앙정부 사이에서, 즉 이른바 중위수준에서 새로운 행위공간(action space)을 개척하고 활성화시켜 내는 것이 요구됨. 사회적 대화를 지역수준에서 활성화시키는 것은 그것을 구현하는 중요한 방법이 될 수 있음.⁴⁾

현재 요구되는 대응이 포괄적이어야 하는 이유는 문제를 복합대전환의 도전에 대한 응전을 단지 개별기업 안에서 해결하려 하는 것이 한계를 지니기 때문이다. 또한 그것이 정교해야 하는 이유는 단지 정부가 주도하여 개별기업들에게 물질적 인센티브를 제공하는 등의 간접적인 행정행위만으로는 효과적이고 효율적인 대응이 되기 어렵기 때문이다. 동시에 그것은 새로운 정치적, 사회적 정당성의 문제, 나아가 현장의 경제주체들의 자생성을 떨어뜨리는 부작용을 초래할 수 있음. 오히려 노와 사를 중심으로 한 현장의 경제주체들이 주체가 되어 능동적으로 새로운 여건에 적응해 나가려는 자구책을 장려하는 쪽으로 답이 찾아져야 보다 정교한 적응(elaborate adaptation)이 실현될 수 있음.

일자리의 문제를 단지 개별기업 단위에서 바라보지 않고 지역전반의 시각에서 바라보며 접근할 경우, 기존의 일자리를 재구조화한 새로운 일자리를 만들든 최대한 “정규고용관계를”, 필요하다면 “유연하게” 실현시킨다는 이상에 한발 효과적으로 다가가게 할 수 있음. 이제 경제위기가 엄습해 오고 있는 현재의 조건은 일자리 문제에 대해서 보다 적극적이고 창의적인 해법, 그리고 포괄적이고 정교한 해법을 요구하고 있음. 이는 지역사회적 대화의 필요성을 더욱 더 키워낸다고 하겠음.

특히 노동자들의 입장에서 일터와 살터는 하나의 지역 내에서 분리되어 있지 않음. 따라서 노동을 매개로 그들이 향유하는 사회적 시민권을 행여 일터의 이동이 이루어진다 해도, 지역단위 내에서 최대한 유지시켜 낼 수 있는 기반을 조성할 수 있음. 지역사회적 대화는 그러한 조건을 마련하기 위한 정보와 소통의 인프라, 그리고 역지사지하는 태도의 제도화를 통해 창의적인 대안을 마련하는 기회를 촉진시킬 수 있음.

5. 사회적 대화의 지역적 인프라에 대한 현황 진단

1) 한국의 사회적 대화체제와 지역

한국은 아시아에서 가장 발전된 사회적 대화 체제를 형성하고 있는 나라라고 판단됨. 여러 한계에도 불구하고 우리가 그 동안 가꾸어 온 사회적 대화체제와 그 실체에 대해 한부로 폄하해서는 안 될 것임. 다만 어디까지나 아시아에서 그렇다는 것이지 세계적인 수준, 특히 서유럽에서의 그것에 비하면 아직도 일천하고 미흡한 상황임. 한국이 이룬 시간의 성과와 긍정성을 전제로 현재 사회적 대화에 대해 생산적 비판의 시각에서 진단해 볼 필요가 있음.

한국의 사회적 대화체제는 주로 중앙사회적 대화기구(경사노위나 최임위)를 중심으로 사회적 대화를

4) 중위수준은 지역수준 뿐 아니라 업종수준도 해당되어지며, 본고에서 자세히 강조하지는 않을 것이나 업종수준에서의 새로운 행위공간을 활성화시키는 것도 지역수준에서의 그것 못지 않게 복합대전환시대를 타개해 감에 있어 의미있고 중요한 과제임.

고려해 왔음. 따라서 노동시장의 제도변화나 법정최저임금이라고 하는 특정 아젠다를 중심으로 해서 주로 역할이 활성화되어 왔음. 기업수준에서는 노사협의회가 있지만, 노동조합이 활성화되고 기업별 교섭의 공간에 힘이 들어가면서 그 역할은 주변화되어 있다고 보여짐.⁵⁾ 상대적으로 업종과 지역 등 중위수준(meso-level)에서의 노사간의 조율기제와 협력적 행위공간은 여전히 미흡한 상태임.

그간 지역노사민정협의회는 우리사회의 공식적인 사회적 대화기구로서 일정하게 역할을 해 왔음. 이명박 정부 초기에 제도적 기반이 확충되면서 설치되었지만, 이후 그 역할은 그다지 활성화되지 못한. 부천, 수원 등 경기도 일원, 충남이나 서울 서울 등 일부 광역시도에서 그 역할이 장려되어진 측면이 있지만, 그것이 하나의 시스템으로서 기능적 활성화를 이루었다고 보기는 어려움.

고용노동부의 정책소관으로 존재하지만, 그것을 위해 책정된 예산도 크지 않고, 지역별 사무국 체계도 제대로 정비되어 있지 않음. 보편적으로 여전히 지방정부들은 물적, 행정적 자원의 부족 속에 있으면서, 중앙정부의 지원과 지도에 목을 매고 있음. 노동조합들도 초기업적, 지역적 연합과 지역단위의 활동을 전개하는 것에 그다지 힘을 많이 쏟지 않았음. 소수의 예외를 제외하고, 많은 경우 민주노총은 지역사회적 대화에의 참여를 꺼리고 있음. 개별 기업들이 그러한 활동을 주도적으로 전개하는 것은 애당초 어려움.⁶⁾

지역에서의 사회적 대화를 고민할 때, 우리 사회가 수도권과 지방간의 격차가 심한 상황임에 주목해야 함. 기업들은 생존을 위해 수도권에 투자하고 임지를 두려는 노력에 기울여 왔고, 이는 우리 사회의 지역적 격차를 더욱 더 벌리는 쪽으로 귀결되어 옴. 지방의 좌절과 박탈감이 심화되어진 상태가 지속되는 가운데, 역력이 되는 젊은 인력들은 최대한 수도권으로 이주를 해 기회를 찾으려는 노력을 할 수 밖에 없었고, 이 역시 결과적으로 지역적 양극화를 더욱 더 심화시키는 결과를 초래함. 한마디로 현재는 양극화가 지역화된 상태라고 볼 수 있으며, 이는 지방들에서 지역사회적 대화의 역량을 더욱 더 제하시키고 있음.

2) 새로운 자구책들과 그 한계

자원이 상대적으로 풍부한 서울과 경기 등의 수도권 지역에서는 상대적으로 많은 인구를 내부에서의 양극화 문제를 풀어나가 하지만, 취약노동층의 '대자화', 즉 적극적인 이해대변 주체의 활성화가 미흡한 상태에서 사회적 대화보다는 지방정부의 독자적인 자구책을 발원하는 방식으로 균형을 찾으려는 노력이 주를 이루고 있음. 코로나 위기 시대에 노동자들을 보호하기 위해 전주시가 해고없는 도시를 선언하고 나서기도 했고, 서울 성동구나 논산시 등에서 필수노동자를 지원하기 위한 별도의 노력을 전개해

5) 최근 들어 대공장들에서 기업내 세대간, 직종간 균열이나 노동조합의 복수조합 등이 전개되면서, 사측의 주도로 노사협의회의 재활성화를 도모하려는 노력이 발견되기도 함.

6) 기업들의 경우 대략 ESG 활동의 필요성 하에서 일정하게 지역사회에의 기여를 추구할 여지는 있음. 실제로 작년 연말 LG전자가 구미에 투자하면서 ESG 컨셉을 활용한 바 있음.

나가기도 했으나, 그 수준과 지속력에 있어서 한계가 컸음. 무엇보다 그것이 지역사회적 대화의 새로운 계기를 마련한 면이 있으나, 그것이 활성화되는 쪽으로 충분히 제도화되지는 못하였음.

지역 사회적 대화 활성화의 새로운 모멘텀은 이른바 상생형 지역일자리 정책의 실현에서 찾을 수 있음. 근래에 우리 사회에서 지방자치가 활성화되면서 지방정부의 역할에 대한 기대수준이 매우 높아져 있는 상황이기도 하지만, 문제인 정부하에서 전개된 광우형 일자리 및 상생형 지역일자리 정책의 활성화는 신규투자를 유치하면서 새로운 일자리 모델을 디자인하는 가운데 상생의 사회적 대화와 지역노사민정협의회의 기능적 활성화를 일정하게 가져왔음. 그렇지만 상생협약은 일종의 구색맞추기에 급급한 측면이 있고, 지역노사민정협의회의 역시 질적으로 체질개선이 이루어졌다고 보기 어려움. 게다가 신정부에서는 상생의 가치에 상대적으로 주안점이 덜하고, 상생형 지역일자리를 어떠한 식으로 끌고 갈 지에 대해 여전히 상이 명확치 않음.⁷⁾

노동 양극화 해소나 탄소중립의 도전에 대한 응전으로 중층적 사회적 대화를 강조하는 흐름, 특히 지역사회적 대화의 활성화를 강조하는 목소리는 우리 사회 일각에 이미 존재함. 사회적 대화를 강조한 문제인 정부 하에서 그러한 기조들이 추진된 바 없지 않고, 특히 한국판 뉴딜 등의 정책을 추진하는 과정에서도 그러한 원리가 일정하게 강조되어진 바 있음. 그러나 그러한 주장들은 여전히 마치 '손가락으로 달을 가리키듯' 지역사회적 대화의 원론적 방향성만을 강조해 온 경향이 있음. 구체적으로 어떠한 조치들이 동반되어 현재의 도전에 대해 효과적으로 응전하는 방식의 지역사회적 대화의 쇄신을 도모할 수 있을 것인지 그 전략과 구체적인 프로그램이 미흡함. 실제로 석탄화력발전 폐쇄 과정에서 충분한 지역 사회적 대화가 전개되었는지 의문임.⁸⁾ 디지털화로 인한 일자리 변동에 있어서도 지역사회적 대화는 아무런 역할을 하지 못하고 있음.⁹⁾

6. 향후 지역사회적 대화 발전방안과 노동조합의 전략

복합대전환시대를 맞이하여, 현재까지 미흡하나마 형성되어 왔으나 한계를 노정하고 있는, 그렇지만 이러저러하게 새로운 시도들로 도약의 모멘텀을 맞이하고 있는 지역 사회적 대화의 활성화를 어떻게 도모해야 할 것인가? 구체적으로 어떠한 방안들을 정립하고 추구해야 할 것인가? 특히 노동조합은 그것을 위해 어떠한 식으로 역할을 하고 기여해 나가야 할 것인가? 끝으로 이에 대해 논하면서 발제를 마치도록 하겠음.

7) 신정부 하에서 상생형지역일자리는 산업부 주도로 지역들에 투자유치를 통해 일자리를 만든다는 원론적 수준에 머물 가능성이 크지 않을까 봄.

8) 이에 대해서는 박명준 외 (2022)를 참조.

9) 자동차 부품산업이 미래자로 전환하면서 겪는 일자리 변동에 있어서 지역사회적 대화의 필요성과 역할설정이 있을 수 있으나 현실에서는 전혀 그렇지 못함. 이에 대해서는 이문호 외(2021)를 참조.

1) 지역사회적 대화 발전 방안

전체 맥락상 복합대전환 시대가 던지는 일자리 질서의 재구조화의 과제를 지역사회적 대화가 감당하기 위해서는 전략적 사고가 필요함. 지금까지의 성과가 무엇인지 명확히 짚고 그러면서도 여전히 한계가 무엇인지를 잘 정돈해서 점진적으로 의제적 과제와 형식적 역량의 결합력을 증진시키려 노력해 가야 할 것임.

사회적 대화는 참여주체와 형식적 틀거리도 중요하지만 무엇보다 그 내용성과 아젠다가 중요함. 사회적 대화는 그 자체가 목표라기보다 어떤 목표를 달성하기 위한 수단과 도구의 성격이 우선임. 그러한 역할을 잘 수행하다보면 사회적 대화도 제도화되고 발전해 가게 되는 식임. MB정부에서 형식적 팽창만 했다가 기능적 역할처를 찾지 못했던 지역노사민정협의회의 한계는 중요한 교훈이라고 하겠음. 특히 당시 쌍용차 사태와 같은 중요한 지역사회적 대화의 의제가 대두된 평택, 경기도 지역은 전혀 사회적 대화의 방식을 동원하지 못했음.

복합대전환의 도전이 초래하는 일자리 질서의 위협은 새로운 기회이기도 함. 그 과정에서 사회적 합의를 통해 새로운 원칙을 만들고 그 결과를 받아 안아 공동으로 실현해 가려는 노력이 전개된다면, 새로운 균형을 향해 움직일 수 있다고 봄. 이를 위해서는 일단 중앙과 전국수준에서의 타협이 중요할 수도 있겠지만, 한국에서 거시적 사회적 대타협은 제대로 실현된 적이 없고 앞으로도 여의치 않을 것으로 보여짐. 게다가 보수정부 하에서 노동조합이 동의할 조치들을 정부가 도모할 여지가 있을지 의문임. 그러하기 때문에, 더욱 더 지역차원의 사회적 대화의 활성화에 노력을 기울일 여지가 있음. 광주형 일자리도 박근혜 정부 하에서 중앙정부와 무관하게 지역에서 사회적 대화를 통해 방안을 마련하고 실행책을 키워낸 결과물이라고 볼 수 있음.

디지털화나 탄소중립 등의 조치로 기업들을 새롭게 유치하기도 하고 또 기존의 산업을 정리하기도 하는 등 산업과 일자리의 기반상의 변화가 실제로 일어나는 시대는 바로 지역임. 일단 지자체는 ‘들어오고’ ‘생기는’ 일자리와 ‘나가고’ ‘빠지는’ 일자리 전체에 대해 주체적으로 관리해 가려는 의지를 지녀야 함. 그러면서 ‘묻지마식 투자’가 아니라 지역에서 동의가능한, 정규고용관계를 중시하는 양질의 일자리가 만들어지도록 노력해야 할 것임. 작년에 본 발표자가 조사한 바에 기초하면, 최근 충주지역을 중심으로 자동차부품업체들이 미래차 부품생산기지를 만드는데, 거기에서의 일자리가 최대한 노동력 도급의 방식을 취하는 쪽으로 움직여 가고 있어 보임. 과연 반드시 그래야만 하는지, 그렇게 하지 않기 위해서 지역사회적 대화가 역할을 할 여지는 없는지 지역의 이해관계자들은 고민을 해야 할 필요가 있지 않을까 생각해 보게 됨.

올해 발생한 CJ대한통운 택배기사 파업은 디지털 시대에 양질의 일자리를 갈구하는 노동자들의 요구가 분출해 가는 가운데 나타난 것임. 파업의 적법성이나 효과성, 또 적절성 등에 대한 평가는 차치하고,

현행 택배산업의 구조 하에서 그것의 지역성에 천착해 볼 필요가 있음. 여러 대리점들은 지역에 위치하고 있으며, 물류센터가 작업장으로서 기능하고, 노동자들은 해당 지역 전체를 누비며 운반노동을 전개하고 있음. 이러한 노동자들의 일자리를 양질화 시키기 위한 노력을 지역사회적 대화 차원에서 도모할 여지는 충분히 있음. 처우가 만족스럽지 못한 택배기사들은 난폭운전을 할 여지가 크며 이는 해당 지역 주민들에게 새로운 위협이 됨. 최근 사무금융 우분투 재단에서 배달라이더들을 위하여 보온통 같은 것을 제공하면서 음식이 식지 않게 하고 그래서 조금 더 차분하게 배달할 수 있는 조건을 마련하게 해 준 것 같은 실천은 소소해 보이지만 노사 그리고 소비자 모두가 윈윈할 수 있는 창의적인 지원책임. 이러한 류의 조치들은 지역사회적 대화를 통해 충분히 심화, 확산시킬 수 있음.

정의로운 전환을 이야기하지만, 근래에 이루어진 석탄화력 발전 폐쇄 과정에서 과연 노동자들의 입장이나 의견이 충분히 반영되고 있는 것인지, 나아가 그들을 전환의 루저(trantion loser)로 만들지 않기 위한 배려들이 얼마나 도모되고 있는 것인지 의문임.¹⁰⁾ 더 나아가 탄소중립위원회 등이 활동을 하지만 그것과 현장에서의 포괄적이면서도 정교한 전환정책의 실현이 결합되지 못한다면 결국 갈등의 증폭을 불러올 여지가 큼. 유럽연합의 경우 탄소중립 전환에 지역차원의 모니터링과 소통의 장치들을 활성화시키고 있는 점 등을 염두에 두면, 우리도 충분히 지역사회적 대화의 방식으로 전환을 모색하고, 동시에 그 과정에서 발생하는 일자리 구조변동의 과제를 어떻게 담아낼 것인지 논의할 수 있으리라 보여짐.

코로나19 위기 이후 그 가치가 주목되고 그들의 헌신성에 기대어 사회 전체가 위기극복에 힘을 입은 필수노동자들의 경우, 단지 재난의 상황에서 일회적으로 단발마작 보호조치를 해 주는 것에 그치는 것이 아니라, 그들의 노동이 갖는 중요한 사회적 가치를 인정해 주고, 그 처우를 개선하면서 우리 사회에서 필수서비스의 질이 양적, 질적으로 고양될 수 있는 계기를 마련하는 것이 필요한. 이를 위해서는 그들이 구체적으로 활동을 하는 지역을 중심으로 필수서비스 자체를 관리하고 그들의 일자리와 근로조건의 문제를 소통을 통해 해결해 나가려는 노력을 꾸준히 모색할 필요가 있음. 적지 않은 소비자들은 보다 많은 비용을 부담하더라도 보다 양질의 서비스 - 예컨대 돌봄 영역 -를 제공받고 싶어 함. 서비스의 질 개선과 일자리의 질 개선이 같이 가는 바, 이를 위한 조건을 마련하기 위한 정부와 업주 그리고 노동자 및 소비자들의 공동의 소통이 필요하다고 보여짐. 이 역시 지역사회적 대화의 의미있는 주제가 될 수 있음.¹¹⁾

상생형 지역일자리는 현재 지정된 6개 지역(광주, 구미, 군산, 부산, 횡성, 밀양)에 대해서 약속된 바의 지원이 착실히 이루어져야 하지만, 그 핵심 관건은 기업의 경쟁력 확보를 통한 일자리의 지속성 보장과 함께, 열거설기 형성시킨 상생의 틀, 특히 상생형 지역일자리를 매개로 맺은 상생협약과 지역 노사민정협의회와 활성화 등 지역사회적 대화의 요소들을 더욱 더 발전시켜 가는 것임. 지역사회적

10) 이에 대해서는 박명준 외(2022)를 참조.

11) 필자는 일종의 '필소노동자회의소'와 같은 방식으로 노동회의소의 형식을 발전시켜 이러한 시도의 활성화를 도모할 수 있다면 좋다고 생각함. 이에 대해서는 김소연 외(2021)을 참조.

대화의 질적인 발전은 결코 정부 혼자 할 수 없음. 광주의 경우 광주상생일자리 재단 등 가장 앞선 모습의 거버넌스 기제를 형성해 냈지만, 그 역시 GGM과 광주시 사이에서 아직까지 제대로된 역할을 찾지 못하고 있어 보임. 무엇을 왜 사회적 대화를 통해서 논의해야 하는지에 대해 해당 거버넌스 기구의 스태프들과 함께 해당 일자리의 힘 있는 당사자들이 함께 합의하고 생산적인 논의를 만들어 가도록 해야 할 것임.

나아가 지역노마인정협의회를 단지 간헐적으로 열리는 형식적인 의결기구가 아니라 대전환기 요구되는 일자리 변동을 주도해 가는 실질적인 숙의(deleberation)와 협의(concertation)의 중심에서 기능케 하도록 그 기능성 강화에 역점을 두는 것도 필요함. 광주에서의 상생일자리 재단이 그러한 역할을 담당하도록 디자인되어지긴 했으나, 여전히 여러 가지 한계 속에 놓여 있음. 사회적 대화는 지역의 일터와 삶터 전반을 아우르는 현장과의 점점을 넓히면서 현실의 문제를 제대로 포착하고 그것을 대화의 아젠다로 삼아 문제를 해결하려는 주체들의 노력도 필요함. 그러기 위해서는 현장 전문성과 열정을 겸비한 지역 사회적 대화의 현장 전문인력들을 양성하고 그들의 역량을 키워주려는 노력이 있어야 할 것임.

2) 노동조합의 전략과 노력

지역사회적 대화를 활성화 시키려면, 노동조합의 역할이 커져야 함. 어쩌면 현재까지 지역사회적 대화가 활성화되지 못한 중요한 이유 중 하나는 노동조합이 그에 대해 그다지 관심을 갖지 않았고 역량을 투여하지 않았기 때문임. 노동조합도 대체로 기업단위의 활동이 주를 이루고 있고, 그 외에는 총연맹에서의 정치적, 정책적 행위와 중앙사회적 대화에의 참여에 머무는 수준에 있기 때문에, 충분히 지역을 위한 역량을 가꾸고 투입하지 못한 구조적 한계 속에 처해 있는 것임.

한국의 기업별 노조는 여전히 개별 사용자를 대상으로 임금교섭을 하고 해당 기업의 조합원들의 처우증진을 위한 노력을 경주하는 것을 핵심적인 역할로 삼고 있음. 노동조합 스스로 기업의 테두리에 갇히지 않고 지역의 일자리 질서의 하나로서 자신들이 존재하고 있으며, 자신들의 발전과 지역의 발전이 조화를 이루도록 하는 것이 노조운동의 사명임을 제대로 인식할 필요가 있음. 노동조합 스스로 새로운 산업질서와 일자리 질서에 대한 포괄적이고 정교한 시각을 지녔을 때, 지역사회적 대화를 이끄는 주체로서 노조의 위상이 강화되어질 것임. 더불어 노동조합이 먼저 일자리 변동에 대해서 포괄적이고 정교한 접근을 하지 않는다면, 지역사회적 대화의 실질화는 이루기 어렵다고 봄.

노동조합 스스로 복합대전환의 주체로 스스로를 명확히 인지하고, 향후 전개되어질 일자리 질서의 지각변화에 능동적으로 개입하려는 의지를 지녀야 함. 그것을 통해 기존 정규직 조합원의 일자리들을 어떻게 지키느냐라 하는 문제에 천착하는 것을 넘어 새로 만들어지는 일자리, 일자리의 이동, 일자리 내부에서의 직무변화, 일자리의 양질화 등의 아젠다를 적극 발굴하고 그것을 지역사회적 대화의 테이블로 이끌어 내 일정한 성과를 내려는 노력을 기울일 필요가 있음.

지역노사민정협의회는 사회적 대화를 위한 의미있는 제도적 틀거리에 분명하나 그 한계도 명확한 상태임. 노동조합은 해당 제도적 틀거리를 강화하는 노력을 해야겠으나, 그것은 적절한 아젠다를 발굴하고 사회적 대화의 모멘텀을 형성시켰을 때 실질적인 의미가 있음. (내용없는 형식은 공허하고, 형식 없는 내용은 맹목일 것임) 그것을 위해 지역노사민정협의회의 틀이든 별도의 지자체를 통한 제도적 공간이든 일정하게 노동조합이 지역 내 일자리 변동의 아젠다를 발굴하는 노력을 펼칠 수 있는 공적인 교두보를 마련하려는 노력을 기울일 필요가 있음. 광주에서 끊임없이 노정교섭 등의 요구를 하다가 광주형 일자리 실현을 매개로 출범시킨 광주상생일자리재단 등과 같은 기제도 결국 노동조합이 그것에 대한 활용법을 적극 개척해 가려 할 때, 실질적인 기능을 발휘할 수 있을 것이라고 보여지고, 다른 지역들에서 형성시킨 소프트한 거버넌스 기재로서의 상생협약들의 진화도 노동조합의 의지에 달려 있다고 판단됨.

〈참고문헌〉

- 김소연 외(2021), 논산시 필수노동자 실태조사 연구, 2021. 8, 논산시 학술연구용역 보고서
- 박명준, 조규준(2022), “대전환기 노사관계의 새로운 틀짓기? : ‘전환적 노사관계’의 이상과 현실”, 〈노동리뷰〉 2022년 5월호, 한국노동연구원, 51-75쪽
- 이문호 외(2021), 미래전환기 자동차 부품산업 정망과 정책과제: 사례분석을 중심으로, 2021. 12 자동차 노사정 포럼 연구사업 보고서

발제
2

○○○

**지역노사민정협의회와 노조의 과제 :
한국노총의 지역사회 개입력 제고를 중심으로**

박현미 한국노총 중앙연구원 선임연구위원

지역노사민정협의회와 노조의 과제

: 한국노총의 지역사회 개입력 제고를 중심으로¹⁾

박현미 한국노총 중앙연구원 선임연구위원

제1절 들어가며

지역노사민정협의회는 대표적인 지역 거버넌스로서 지역 차원에서 고용 및 인적자원 개발 정책 등을 논의할 수 있는 기구이다. 2020년 11월 기준으로 지역노사민정협의회는 총 158개(광역 17개, 기초 141개)가 설치되어 있다.

지역노사민정협의회 대다수에는 한국노총의 지역본부와 지역지부가 참여하고 있다. 적지 않은 지역 조직에서는 지역노사민정협의회 사업을 중점적으로 추진하고 있다. 인적, 물적 자원이 취약한 지역조직에서 지역노사민정협의회 등의 지자체 협력사업을 조직 확대나 지역조직 활성화 차원에서 적극 활용하려는 움직임도 나타나고 있다.

사회적 대화와 참여 전략을 운동기조로 하고 있는 한국노총 지역조직들의 최근 이같은 움직임은 세계화와 지방화의 흐름 속에서 예상 가능한 일이다. 세계화와 지방화의 이중적 흐름은 지역에 대한 새로운 의미 부여와 사회관계의 형성을 요구하고 있다. 그동안 노사정 관계에 대한 관심은 중앙 수준에 집중되어 왔지만 최근에는 지역이 생산과 재생산의 공간으로 인식되면서 지역 수준의 이해관계 및 갈등조절 메커니즘에 대한 필요성이 증대되고 있다(백두주, 2016). 또한 1990년대 세계화가 진전됨에 따라 지역노동경제의 글로벌화에 따른 산업구조의 변화가 지역별 산업특성에 따라 지역노동시장에 미치는 영향이 다를 뿐만 아니라 경제발전에 따라 노동이동, 인력수급 및 직업훈련 등에 있어서도 그 파급효과가 달라진다. 이 때문에 지역노동시장의 중요성이 부각되고 있다. OECD 국가들은 중앙 정부 주도의 정책보다는 그 지역의 실정에 맞는 탈중앙화된 노동시장정책에 대한 관심을 점차 가져왔다(정인수·전병유·임상훈, 2003:7-8). 이와 함께 한국에서 지방자치제도가 1991년과 1995년에 제도입법 후 지방분권화는 강조되고 확산되어 왔다. 최근 지방자치단체에서 지역 차원의 고용 및 노동과 노사관계 등에 관심을 갖고 대응하려 하는 것은 세계화와 지방화에 따른 환경변화에 대한 지역의 대응이라 할 수 있다.

특히 고용과 실업 등 노동시장 문제가 최대 핵심과제로 부상하면서 지방정부에서도 일자리 창출과 고용문제 해결을 위한 상생형 지역 일자리 모델을 구상하고 있다. 이것은 지역 경제주체들의 참여와 협조 등을 전제로 하는 만큼 지역노사민정협의회 주체들의 합의를 요구하고 있다. 일부 지역에서는 이미 상생형 일자리 협약을 맺고 사업을 추진하거나 준비하고 있다. 상생협약의 주체는 바로 지역노사민정협의회 참여 주체들이다. 향후 지역의 노사민정협의회 역할이 더욱 강조되고 중요해질 것으로 전망된

1) 이 원고는 2020년도에 진행한 한국노총 정책연구과제 『한국노총 지역조직의 지자체 협력사업 실태와 과제-지역노사민정협의회를 중심으로』(박현미·유병홍·고원주)를 요약, 정리한 것이다.

다. 한국노총 지역조직들이 지역경제 핵심 주체로서 지역노사민정협의회에서 제 역할을 수행하는 것은 매우 중요하다.

이후 글의 구성은 다음과 같다. 먼저 한국노총 지역조직(16개 지역본부와 52개 지역지부)의 지역노사민정협의회 참여 실태를 설문조사 결과에 근거해 살펴본다²⁾. 이것은 한국노총이 지역사회 개입 전략 차원에서 지역조직들이 지역노사민정협의회를 적극 활용할 수 있는 기반을 조성해야 할 필요성이 있기 때문이다. 둘째, 노동조합으로서 한국노총 조직이 지역사회 개입 전략 차원에서 지역노사민정협의회를 적극 활용하기 위한 개선과제를 찾아보고자 한다. 이는 한국노총이 지역사회에 대한 개입력과 의사결정 과정에서의 영향력 확대를 통해 한국노총 지역조직들을 활성화시키려는 조직적 요구가 있기 때문이다.

제2절 지역노사민정협의회 참여 실태 설문조사 결과

1. 한국노총 지역조직의 특성

한국노총 15개 지역본부 전체에 소속된 조합원 수는 67만5천351명, 전체 노조 수는 3,424개이다. 지역본부 전체 평균 조합원 수는 4만5천23.4명, 평균 노조 수는 228.3개이다. 노조 수는 최대 640개에서 최소 100개로 편차가 크다. 지역본부 소속 조합원 규모의 편차도 대단히 큰데 최대 145,650명에서 최소 7,000명에 이른다.

38개 지역지부 전체에 소속된 조합원 수는 22만1천73명이며 노조 수는 1,316개이다. 이들 지역지부의 평균 노조 수는 34.6개이고 평균 조합원 수는 5천817.7명이다. 조직당 평균 조합원 수는 168.1명이다. 지부 간 노조 수는 최대 82개에서 최소 8개, 조합원 수는 최대 3만 명에서 최소 1,091명으로 그 편차가 매우 크다. 특히 한국노총 지역지부 설치 기준에 부합하는 응답조직은 38개 중 22개(57.9%)이다. 두 가지 기준은 지부 최소 가입 20개 이상 조직, 조합원 수 3천 명 이상이다.

1) 인력현황

한국노총 15개 지역본부 전체 상근자는 총 115명으로 평균 상근자는 7.7인이다. 15개 지역본부 중 상근자가 6명 이상인 조직이 6개, 2~3명인 조직이 5개이다. 지역본부 상근자는 최대 28명에서 최소 1명으로 편차가 매우 크다. 38개 지역지부 상근자는 전체 65명이며 평균 1.7인이다. 2~3명인 조직이 38개 중 20개로 가장 비중이 높다. 지역지부 상근자의 경우 최대 4명인데 한 명도 없는 조직도 있어 편차가 크다.

2) 재정현황

지역조직 대다수는 재정 부족을 호소하고 있다. 응답 지역조직 53개 중 51개 조직(96.2%)에서 부족

2) 설문조사 대상은 한국노총 지역조직 68개(지역본부 16개, 지역지부 52개)이다. 설문조사는 2020년 8월 27일부터 9월 21일까지 진행하였다. 설문에 응답한 조직은 지역본부 15개, 지역지부 38개이다.

하다고 답했다. 지자체에서 재정을 지원받는 지역조직도 42개(79.2%)에 이른다. 지역본부는 15개 중 14개 조직, 지부는 38개 응답조직 중 28개(73.7%) 조직에서 지자체로부터 재정을 지원받고 있다.

부족한 재정을 충당하는 대표적인 방법의 경우 지역본부는 △지방자치단체로부터의 재정지원 △산하 조직 의무금 확대 및 특별회비 등의 순으로 많았다. 지역지부도 부족한 재정은 지방자치단체로부터의 지원으로 충당하고 있다. 이외 △산하 조직 의무금 확대 및 특별회비, △사업비 및 경비지출 절감 및 축소, △인건비 절감 및 축소 등의 방법으로 재정문제를 해결하고 있다.

조합 재정이 충분치 않음은 연간 총 수입액 중 조합비 비중이 평균 50% 정도에 불과하다는 데서 예상할 수 있다. 총 수입액 중 조합비 비중이 절반도 안되는 조직이 응답조직 49개 중 27개(55%)로 과반수가 넘는다. 지역본부 14개 중 9개, 지역지부 35개 중 18개 조직에서 조합비 수입이 총 수입액의 절반도 안된다. 대다수 지역조직들이 재정 부족 문제를 지자체 지원에 의존해 해결하고 있다.

2. 노동조합 지역조직 역할과 활동

1) 향후 노동운동 영역에서 지역조직의 역할 전망

응답한 53개 한국노총 지역조직 중 절반 이상(27개, 50.9%)이 향후 노동운동 영역에서 지역조직의 역할이 커질 것으로 기대하였다. 그러나 현재보다 약화된다는 지역조직도 10개(18.9%)에 이른다. 지역지부가 본부에 비해 지역조직의 역할이 강화될 것으로 답하였다(본부 3.20점, 지부 3.45점).

2) 지역조직의 역할

지역조직들이 기존 지역조직의 역할로 가장 많이 선택한 것은 '지역 소재 노조들 간의 협의체' 역할이다(62.3%). 이어 '지역노사민정협의회 참여' (43.4%), '지역 취약사업장 투쟁 지원'(30.2%), '지역 미조직 노동자의 조직화'(26.4%) 등을 지역조직 역할로 꼽았다. 반면 향후 지역조직 역할로는 '지역 미조직 노동자의 조직화'(58.5%)를 지역조직들이 가장 많이 지목했다. 이어 '지역 단위 고용·노동정책 개발 및 시행'(43.4%), '지역 취약사업장 투쟁 지원'(32.1%) 등을 향후 지역조직이 해야 할 역할로 인식했다. 그동안 지역조직이 가장 많이 해온 '지역 소재 노조들 간의 협의체'라는 지역조직 역할은 62.3%에서 9.4%로 53%포인트 크게 낮아졌다. 향후 '지역 미조직 노동자의 조직화'를 지역조직이 해야 할 주 역할로 답한 반면 그동안 지역조직이 비중을 두어왔던 '지역노사민정협의회 참여'는 43.4%에서 9.4%로 크게 떨어졌다.

3) 지역조직 발전과 노동자 권익 향상을 위한 지역 사업

한국노총 지역조직들은 현재 지역조직이 안정적으로 운영될 수 있는 체제를 갖추는 노력이 필요하다는 데 공감하고 있다. 지역조직들은 '⑦ 노동자 권익 향상 활동을 위한 지역본부(지부)의 운영 안정화 사업 및 프로그램'(52.8%)을 지역조직의 발전과 노동자 권익 향상을 위해 지역사회에서 필요한 사업으로 꼽았다. 특히 지역지부에서 조직 운영의 안정화 사업 및 프로그램을 더 많이 지적했다. 이것은 자원문제에서 지역지부가 지역본부에 비해 더 취약한 상황을 반영한 것으로 해석된다.

3. 노동조합의 지역사회 개입 전략과 도구 인식

1) 지역사회 참여의 주요 전략 내용

한국노총 지역조직들이 생각하는 지역사회 참여의 주요 전략 내용은 '지역노동시장(고용, 직업훈련, 일자리 창출, 임금 문제 등)에 대한 개입'(73.6%)이 압도적으로 많다. 이어 '지역사회 의사결정 구조(지방의회, 자치단체 등)에 대한 개입과 활용'(41.5%)을 지역사회 참여의 가장 주요한 전략 내용으로 인식하고 있다.

2) 지역사회 참여를 위한 주요 전략의 실현 도구와 방법

지역사회 참여와 관련한 주요 전략 실현의 도구와 방법으로는 지역조직들이 '지역노사민정협의회 참여'를 가장 많이 고려하고 있었다. 지역노사민정협의회 참여는 지역본부나 지부에 관계 없이 응답조직 과반수 이상이 지역사회 참여와 관련한 주요 전략의 실현 도구와 방법 1순위로 선택하였다. 이외에 지역본부는 '지자체(또는 고용노동부)와의 통상적 협력체계 개입'(3개, 17.0%)을, 지역지부는 '지역조직(본부/지부) 그 자체 또는 지역조직(본부/지부)이 운영 중인 기관'(9개, 23.7%)을 지역사회의 참여 도구와 방법으로 많이 선택했다.

3) 지역노사민정협의회 참여 이유

한국노총 지역조직들이 지역노사민정협의회에 참여하는 이유로는 '지역조직의 위상 강화에 도움이 됨'(3.83점)이 가장 높은 점수를 받았다. 이어 '가맹조직과 조합원의 권익보호에 도움이 됨'(3.72점), '지역의 고용문제 해결에 도움이 됨'(3.51점)/'지역조직의 유지·운영에 도움이 됨'(3.51점)으로 나타났다. 지역노사민정협의회 참여가 지역조직의 위상 강화 및 유지는 물론 소속 조합원의 권익에 도움이 된다고 보는 것이다. 나아가 지역조직들은 지역노사민정협의회가 지역의 고용문제 해결(A)이나 비정규직 등 취약계층 노동자의 문제 해결(B)에도 긍정적이라 평가하고 있다(A:3.51점, B:3.49점). 그러나 지역노사민정협의회 참여가 지역조직들의 미조직 노동자 조직화 사업에는 도움이 된다고 인식하지 않았다(2.70점). 지역본부보다 지역지부에서 지역노사민정협의회 참여를 좀 더 긍정적으로 평가하고 있다.

4) 지역노사민정협의회 참여 만족도와 불만족한 이유

지역조직들의 지역노사민정협의회 사업 참여 만족도는 높지 않았다. 53개 응답 지역조직 중 절반 이상(30개, 56.6%)이 사업 참여에 만족하지 않는다고 답했다. 지부에서 본부보다 불만족하다는 의견이 상대적으로 많다.

한국노총 지역조직들이 지역노사민정협의회 사업의 참여 시 불만족한 이유로는 '인력과 예산이 부족해 효과적인 사업수행이 어려움'(3.87점)을 들고 있다. 이외 '관련기구가 유명무실해 참여 의미가 없음'(3.65점), '노조의견이 제대로 반영되지 않음'(3.55점) 항목이 지역조직들이 지역노사민정협의회

사업에 참여할 때 만족하지 못하는 이유로 나타났다. 주목할 것은 지역노사민정협의회 사업 참여 시 불만족한 요인으로 제시된 사항 중 '논의내용이 노동조합과 괴리되어 있음'(본부 3.33점, 지부 3.27점) 이외 항목들에 대한 불만족도가 지역본부보다 지역지부에서 높다는 점이다. 특히 지역본부에 비해 지역지부에서 '인력과 예산이 부족해 효과적인 사업수행이 어려움'(본부 3.56점, 지부 4.00점)을 지역노사민정협의회 사업의 참여 시 불만족한 이유로 더 많이 답하고 있다.

5) 지역노사민정협의회 활동의 제약요인

지역조직들이 지역노사민정협의회 활동 제약요인으로 제일 많이 지각한 것은 '지자체의 관심과 지원 부족'(3.49점)이다. 이어 '정책자문기구로서의 한계'(3.43점), '지역노사민정협의회회의의 낮은 위상'(3.40점), '형식적인 운영'(3.32점) 등의 순으로 지역노사민정협의회회의의 활동 제약요인을 지각하고 있다. 이들 네 항목 중 '형식적인 운영'(본부 3.40점, 지부 3.29점)을 제외하면 지역지부에서 지역본부보다 이들 항목에 더 많이 동의한다. 이외 '구체적인 의제 설정 미비'(본부 3.27점, 지부 3.08점)도 지역노사민정협의회회의의 활동 제약요인으로 나타났다. 노사 주체의 문제로 제시한 '노사 대표성과 리더십 문제'(2.58점), '노사(민정) 당사자의 갈등'(2.26점), '노조 역량 부족'(2.21점) 항목들의 경우 한국노총 지역조직들은 지역노사민정협의회회의의 활동을 제약하는 요인으로 생각하지 않았다.

6) 지역노사민정협의회 역할 평가

지역조직들은 지역노사민정협의회 역할로 '지역노사민정 파트너십 강화'(4.25점), '지역사회 취약계층을 위한 사회적 책임 실천'(4.06점)과 '지역 내 노사갈등 및 분쟁 해결'(4.06점)을 중요하다고 평가했다. 이외 지역노사민정협의회회의가 '지역 고용안정 유지'(3.77점), '지역 내 기업과 노동자 경쟁력 강화'(3.64점)를 위해서도 중요하다고 인식하고 있다. 모든 항목에서 지역지부가 지역본부에 비해 지역노사민정협의회회의 역할을 긍정적으로 평가하고 있다³⁾.

7) 지역노사민정협의회회의 회의안건 제기

현재 지역노사민정협의회회의에서 논의 안건은 주로 지자체(42.3%)와 지역노사민정협의회 사무국(30.8%)에서 제기하는 것으로 나타났다. 지역본부 즉 광역단위에서 기초지자체인 지역지부보다 지자체나 사무국의 안건 제기 비율이 상대적으로 높았다.

3) 이와 관련, 본 연구과제 토론회에서는 다음과 같은 의견이 제기되었다. 지역본부가 소극적으로 평가하는 것은 지역노사민정협의회 관련에 그나마 경험을 해서 별 기대를 하지 않거나 상당히 비판적인 입장을 갖고 있다는 것이다. 반면 지역지부는 재정적으로나 인적으로 열악한 상태에 있기 때문에 일부 지역을 제외하고는 참여 기회 자체에 상당한 의미를 부여하고 있는 게 아닌가 추정된다는 것이다. 이런 지적은 지역노사민정협의회 등 지역 거버넌스 참여 효과성을 제고하기 위해 향후 추가 조사를 통해 확인할 필요가 있다.

4. 지역노사민정협의회 역할과 운영에 대한 의견

1) 지역노사민정협의회 관심 정도 및 역할과 기능 평가

한국노총 지역조직 대다수는 지역노사민정협의회에 관심을 많이 갖고 있다(4.15점). 특히 지역지부(4.26점)가 지역본부(3.87점)에 비해 지역노사민정협의회에 관심이 많다.

지역조직들은 지역노사민정협의회가 '지역 노사관계 및 경제·노동시장정책의 자문 및 심의, 현안 해결 및 실행기구'라 여기고 있다(67.9%). 지역조직의 4분의 1 정도는 지역노사민정협의회가 '지역 노사관계 및 경제·노동시장정책의 현안 해결 및 실행 기구'라 인식하고 있다.

2) 회의체 운영 평가

한국노총 지역조직들이 참여하고 있는 지역노사민정협의회에서 운영하는 각종 회의체는 내실 있게 운영된다고 평가하기 힘든 것으로 나타났다. 한국노총 지역조직들을 대상으로 본협의회, 실무협의회, 본과위원회로 구분해 참여한 경험이 있는 협의체를 몇 가지 항목으로 평가해 보았다. 평가항목은 ① 회의자료는 참여주체들 간에 최종 조율한 뒤 만든다 ② 회의자료는 미리 배포해 검토할 시간이 충분하다 ③ 회의 결과는 자세하게 정리해서 빠른 시일에 공유한다 ④ 회의 결과 이행점검이 잘 이루어진다 등 4가지이다. 그 결과 다수 문항에서 평균 점수(5점 만점)가 3점대 초반에 머물렀다. 본협의회와 실무협의회의 경우 3점 미만으로 부정적인 평가도 있었다. 본협의회와 실무협의회의 경우 평가항목 3개가 3.04~3.28점, 실무협의회의 경우 평가항목 4개가 3.13~3.26점, 하부협의회와 하부협의회의 경우 평가항목 4개 평균이 3.00~3.08점이다.

5. 지역노사민정협의회 활용을 위한 노조 과제

1) 한국노총 지원체제 구축

한국노총 차원의 지원체제 마련을 위해 그 방안을 5개항으로 질문하였다. 이들 모든 항목에 대한 지역조직의 응답 평균은 4.15~4.42점으로 매우 긍정적이다. 지역본부보다 지역지부에서 한국노총의 지원체제에 대한 반응이 더 긍정적이다. 5개항 평균점수를 보면 지역본부의 평균이 4.00~4.13점인 반면 지역지부의 평균은 4.15~4.53점이다.

한국노총 지원체제 방안으로 제시한 항목들 중 가장 높은 응답을 보인 것은 '⑤한국노총에서 합의한 사회적 대화를 관련 지역에서도 실행하고 점검할 수 있는 체제와 지침을 마련해야 한다'(4.42점)는 것이다. 이어 '②한국노총은 중앙에 전담인력을 두고 매뉴얼을 만들어 지역조직의 지자체 협력사업을 지원해야 한다,' ①지역노사민정협의회를 적극 활용하기 위해 전국 단위 소통체제를 만들어 지역 담당자 간 정기적 교류를 지원해야 한다'(본부 4.07점, 지부 4.39점), '④ 한국노총은 중앙에서 주요한 지역 사안에 대한 대응지침과 전략을 제시해야 한다'(본부 4.00점, 지부 4.26점)는 방안들에 대해서도 지역 조직들은 그 필요성을 적극 인정하고 있다. 이들 문항 또한 지역본부보다 지역지부에서 동의 정도가 더욱 적극적이다.

2) 지역조직 역량 강화

한국노총 차원에서 지역조직의 역량을 강화하기 위해 방안으로 4개항을 제시하면서 그 동의 정도를 물어보았다. 모든 항목에 대한 지역조직의 응답 평균은 3.73~4.36점으로 동의 정도가 높은 편이다. 지역본부보다 지역지부에서 지역조직의 역량강화에 대한 요구가 더 크다. 4개항 평균점수를 보면 지역 본부의 평균이 3.73~4.33점인 반면 지역지부의 평균은 4.21~4.39점이다.

한국노총의 지역조직 역량을 강화하기 위해 내놓은 방안 중 동의 정도가 가장 높은 것은 '① 한국노총은 지역노사민정협의회에 참여하는 노동계 위원의 역량 강화를 위해 교육훈련을 실시해야 한다'(4.36점)와 '③ 한국노총은 지역조직이 지역노사민정협의회에 모범적으로 참여했을 경우 인센티브를 제공하고 모범사례를 전파해야 한다'(4.36점)이다. 각 항목에 대한 동의 정도에서 지부가 더 적극적이다. 특히 '① 한국노총은 지역노사민정협의회에 참여하는 노동계 위원의 역량 강화를 위해 교육훈련을 실시해야 한다' (본부 4.13점, 지부 4.45점)는 항목에 대한 지부의 긍정 반응이 높다.

3) 지역조직의 회의 안건 처리 방법

지역조직들이 지역노사민정협의회에 참여할 때 공식 주요회의의 기구 예컨대 임원회의, 월례회의 등에서 회의 안건을 처리하는 방식을 알아본 결과 '토론 후 최종적으로 결정한 안을 제출한다'는 응답이 25%에 불과했다. '회의안건을 제대로 공유하지 못한다'는 조직은 소수였다. 그러나 '회의안건을 공유하는 정도다'(34.6%)거나 '회의안건 중 주요 논의사항만 선정하여 의견을 정한다'(34.6)는 의견이 다수였다. '회의안건을 공유하는 정도다'(34.6%)거나 '회의안건 중 주요 논의사항만 선정하여 의견을 정한다'(34.6)는 의견이 다수였다.

지역조직들이 지역노사민정협의회 참여 이후 주요 논의 기구에서 의제 등을 어떻게 처리하고 있는지 알아본 결과 '규약에 있는 논의체계(예:임원회의나 월례회의 등)에서 모든 내용을 공유하고 토론한다'는 응답이 32.7%에 불과했다. '주요 의제나 행사에 대해서만 모든 논의 체계에서 공유한다'는 응답은 34.6%였다. 지역노사민정협의회 회의의 진행 경과나 회의 결과를 '담당자와 임원 정도만 모든 내용을 공유한다'(15.4%)거나 '주요 의제나 행사에 대해서만 담당자 및 임원이 공유한다'(11.5%)는 응답도 적지 않았다.

제3절 설문조사 결과 요약 및 시사점

1. 설문조사 결과 요약

설문조사는 한국노총 지역조직(16개 지역본부와 52개 지역지부)의 지역노사민정협의회 참여 실태를 파악하기 위해 이루어졌다. 이를 통해 노동조합으로서 한국노총 조직이 지역사회 개입 전략 차원에서 지역노사민정협의회를 적극 활용하기 위한 개선과제를 찾아보고자 하였다. 조사는 2020년 8월 27일부

터 9월 21일까지 진행했고 53개 조직(15개 지역본부와 38개 지역지부)에서 조사에 참여하였다. 결과 요약은 다음과 같다.

첫째, 이번 조사에서 지역조직 간 편차가 크긴 하지만 다수 지역조직의 취약성이 그대로 나타났다. 상근자가 없는 지역조직도 있었다. 지역조직의 총 수입액 중 조합비 비중이 절반도 안되는 조직이 과반수 이상이다. 지역조직 간 조합원 수의 편차도 매우 컸다. 다수 조직이 재정 부족 상황을 호소하며 지자체로부터 재정을 지원받고 있다. 한국노총 지역조직이 내부적으로 갖고 있는 자원이 매우 취약하다고 볼 수 있다.

둘째, 노동조합 지역조직의 역할 및 활동과 관련해 한국노총 지역조직 중 절반 이상은 향후 노동운동에서 지역조직의 역할이 커질 것으로 기대했다. 향후 지역조직이 해야 할 역할로 '미조직 노동자의 조직화'(58.5%)를 가장 많이 선택했고 이어 '지역 단위 고용·노동정책 개발 및 시행'(43.4%), '지역 취약사업장 투쟁 지원'(32.1%) 등을 지목했다.

셋째, 한국노총 지역조직 대다수가 지역사회 개입과 그 도구로서 지역노사민정협의회에 참여를 고려하고 있다. 지역조직들이 지역사회 참여의 주요 전략 내용으로는 '지역노동시장(고용, 직업훈련, 일자리 창출, 임금 문제 등)에 대한 개입'(73.6%)을 압도적으로 많이 선택했다.

넷째, 지역노사민정협의회 참여 이유나 만족도, 불만족 이유 및 활동의 제약요인 등과 관련된 결과를 보면, 우선 참여이유로 '지역조직의 위상 강화에 도움이 됨'(3.83점)이 가장 높은 점수를 받았다. 이어 '가맹조직과 조합원의 권익보호에 도움이 됨'(3.72점), '지역조직의 유지·운영에 도움이 됨'(3.51점), 지역의 고용문제 해결(A)이나 비정규직 등 취약계층 노동자의 문제 해결(B)에도 긍정적이라 평가하고 있다(A:3.51점, B:3.49점). 그러나 지역조직들의 지역노사민정협의회 사업 참여 만족도는 높지 않았다. 53개 응답 지역조직 중 절반 이상(30개, 56.6%)이 사업 참여에 만족하지 않는다고 답했다. 불만족한 이유로는 '인력과 예산이 부족해 효과적인 사업수행이 어려움'(3.87점) 이외에 '관련기구가 유명무실해 참여 의미가 없음'(3.65점), '노조 의견이 제대로 반영되지 않음'(3.55점) 등이 선택되었다. 지역노사민정협의회 활동의 제약 요인으로는 '지자체의 관심과 지원 부족'(3.49점), '정책자문기구로서의 한계'(3.43점), '지역노사민정협의회에 낮은 위상'(3.40점), '형식적인 운영'(3.32점) 등의 순으로 지적됐다.

다섯째, 지역노사민정협의회에 역할에 대해서는 '지역노사민정 파트너십 강화'(4.25점), '지역사회 취약계층을 위한 사회적 책임 실천'(4.06점)과 '지역 내 노사갈등 및 분쟁 해결'(4.06점) 등과 관련해 지역노사민정협의회가 중요하다고 평가했다. 이외 지역노사민정협의회가 '지역 고용안정 유지'(3.77점), '지역 내 기업과 노동자 경쟁력 강화'(3.64점)를 위해서도 중요하다고 인식하고 있다. 현재 지역노사민정협의회에서 논의의 안건은 주로 지자체(42.3%)와 지역노사민정협의회 사무국(30.8%)에서 제기하는 것으로 나타났다.

여섯째, 지역노사민정협의회 역할과 운영에 대한 의견과 관련해서 우선 한국노총 지역조직 대다수는 지역노사민정협의회에 많은 관심을 갖고 있다(4.15점). 특히 지역지부(4.26점)가 지역본부(3.87점)에 비해 지역노사민정협의회에 대한 관심이 높다. 그러나 한국노총 지역조직들이 참여하고 있는 지역노사민정협의회에서 운영하는 각종 회의체는 내실 있게 운영된다고 보기 힘든 것으로 나타났다.

일곱째, 한국노총이 지역노사민정협의회를 적극 활용하기 위한 과제와 관련해 우선 한국노총의 지원 체계 구축이 필요하다는 목소리가 컸다. 이와 관련, '한국노총에서 합의한 사회적 대화를 관련 지역에서도 실행하고 점검할 수 있는 체제와 지침 마련'(4.42점)이 가장 높은 동의를 받았다. 이외 지역조직의 지자체 협력사업을 지원하기 위해 총연맹 차원에서 전담인력을 배치하고 매뉴얼을 제작해 줄 것을 요구했다. 전국 단위 소통체제도 만들어 지역 담당자 간의 정기적 교류를 지원하면서 지역노사민정협의회를 적극 활용해야 한다고 보았다. 또한 한국노총 중앙에서 주요한 지역 사안에 대한 대응지침과 전략도 제시해야 한다고 요구했다. 지역조직의 역량 강화를 위해 노동계 위원에 대한 교육훈련을 요구했고 매년 지역활동과 관련한 필수 의무교육도 받도록 해야 한다는 의견에도 동의가 높았다.

2. 시사점

1) 지역조직의 특성 관련

한국노총 지역조직의 특성 분석으로부터 한국노총이 집행기구로서 지역조직에 대한 관심과 지원 대책이 절실하게 필요하다는 점을 강조할 수 있다.

이번 조사에서 지역조직 간 편차가 크긴 하지만 다수 지역조직의 취약성이 그대로 나타났다. 상근자가 0명인 조직도 있었다. 지역조직의 총 수입액 중 조합비 비중이 절반에도 미치지 못하는 조직이 과반 이상이다. 지역조직 간 조합원 수의 편차도 매우 컸다. 다수 조직이 재정 부족 상황을 호소하며 지자체로부터 재정을 지원받고 있다. 한국노총 지역조직이 내부적으로 갖고 있는 자원이 매우 취약하다고 볼 수 있다. 4)

노동조합에서 항상 강조하는 현장과 가장 가까이 있는 조직이 지역조직이다. 노동자들의 삶의 터전이자 공간도 지역이고 노조가 보호해야 할 노동자가 있는 곳도 지역이다. 조직화를 한국노총이 강조하고 있는데, 노동자들이 노조를 만들기 위해 처음 방문하는 곳도 지역조직이다.

지방자치제도가 발전하면서 지방자치와 분권화가 더욱 확산될 것이다. 이를 고려한다면 한국노총에서 이전과는 다른, 변화된 환경에 맞춘 지역조직의 정책과 대책을 수립해야 한다. 이를 위해 먼저 한국노총에서 노동조합 지역조직의 상황과 활동을 정확하게 분석할 필요가 있다. 이를 토대로 각 조직의 자원이나 상황을 고려한 지역조직의 정책과 전략을 제시해야 한다. 물론 지역조직 자체에서 자생력을 키우기 위한 특별한 노력이 병행되어야 함은 재론의 여지가 없다.

2) 노동조합 지역조직의 역할과 활동 관련

한국노총의 운동방침이나 전략은 지역조직의 활성화와 지원을 통해 실현 가능성이 커진다는 점을 이번 조사는 보여주고 있다.

4) 한국노총 조직이 눈에 보이는, 내부적으로 갖고 있는 인적, 물적 자원은 취약하다. 그러나 한국노총 지역조직이 갖고 있는 지역의 자산은 이것만이 아니다. 근로자종합복지관, 상담소 등 활용가능한 자원이 전국에 있다. 역사가 오랜 만큼 그동안 지역사회에서 쌓아온 인적 네트워크도 적지 않다. 한국노총이 합리적이라는 평가도 무시할 수 없는 자산이다. 이를 적극 활용할 수 있는 방안을 모색해야 한다. ...

한국노총 지역조직 중 절반 이상은 향후 노동운동에서 지역조직의 역할이 커질 것으로 기대했다. 특히 조직의 실패율인 지부에서 지역조직의 역할이 강화될 것으로 보았다. 60%에 가까운 지역조직들이 한국노총이 28대 집행부 출범 시 제기한 '미조직 노동자의 조직화'를 향후 지역조직이 해야 할 역할로 규정하고 있었다. 이외 '지역 단위 고용-노동정책 개발 및 시행'(43.4%), 지역 취약사업장 투쟁 지원'(32.1%) 등을 향후 지역조직이 해야 할 역할로 인식했다. 다수 지역조직들이 그동안 주로 수행해 왔던 '지역 소재 노조들 간의 협의체'라는 지역조직 역할도 벗어나야 한다고 답하고 있다(62.3%→5%). 그동안 내부 조직관리에 치중했던 지역조직들이 한국노총 등 노동계의 핵심의제로 대두한 조직화나 고용문제 등을 지역조직의 주요 과제로 받아들이고 있다고 할 수 있다.

3) 노동조합의 지역사회 개입 전략과 도구 인식 관련

한국노총 지역조직 대다수가 지역사회 개입과 그 도구로서 지역노사민정협의회 참여를 고려하고 있다는 사실은 총연맹 차원에서 지역조직의 지역노사민정협의회 참여 전략에 대한 조직적인 원칙과 방식 등을 제시해야 함을 보여준다. 이유는 지역조직이 한국노총의 산하 집행기구로서 한국노총의 사업 수행기구라는 점에 있다.

지역 일자리 등 고용 관련 의제가 주목되고 있는 가운데 지역조직들이 지역사회 참여의 주요 전략 내용으로 '지역노동시장(고용, 직업훈련, 일자리 창출, 임금 문제 등)에 대한 개입'(73.6%)을 압도적으로 많이 선택했다는 점은 매우 고무적인 일이다. 지역노사민정협의회는 지역사회의 대표적인 사회적 대화 기구로서 △지역 일자리 창출 및 인적 자원 개발 등 지역 노동시장 활성화 △지역 노사관계 안정 △지역경제 발전 등을 심의할 수 있다. 일자리 등 고용 문제가 노동자 개인은 물론 지역사회 나아가 국가 차원에서 최대 관심사라는 점을 고려한다면 이들 사안에 대한 적극적 개입과 영향력 행사를 위해 제도를 적극 활용하는 것이 요구된다. 이때 지역노사민정사업을 비롯한 지자체 협력사업을 하는 원칙과 방향성과 관련해 '한국노총의 지역사회 개입력 제고와 주요 의사결정에서의 영향력 확대'라는 전제가 있어야 한다'는 지적에 주목해야 한다.

향후 한국노총에서 지역노사민정협의회 등 지자체 협력사업 참여와 관련한 원칙과 방향성을 고민할 때 2008년 한국노총의 지침을 참고해 업그레이드할 필요가 있다. 한국노총은 2008년 9월 1일자로 다음과 같은 지침을 제시했다⁵⁾.

- 지역노사정협의회를 활성화하거나 노동부, 지식경제부, 교육기술과학부 등 각 부처에 산재해 있는 지역 협의체를 묶어서 지역파트너십 협의체로 재구성한 뒤 가칭 00지역노동시장노동위원회로 통일하여 제시할 것
- 구성인원은 노사민정 각 4-5명씩으로 하고 전원합의제 방식을 운영할 것
- 반노조적 성향의 관련단체나 출신인물 배제

5) 2008년 이명박 정부 들어서 시도된 노사정협의회는 노사민정협의회로의 개편과 관련, 지역조직들의 지역노사정협의회 불참 지침 이후의 활동체계 지침(2008년 9월 1일자)이다. 지역파트너십협의체 참여와 관련된 몇 가지 의미있는 방침들을 제시하고 있다('지역파트너십협의체' 참여관련 한국노총 지침 2008.9.1).

- 지역파트너십 협의체 개최는 최소한 분기별로 하되 필요시 수시 개최
- 하부회의체(분과협의회 또는 실무협의회)의 설치 및 지자체에 사무국 신설 요구
- 의제로서 지역일자리 창출/지역 인적자원개발 활성화 방안, 지역 내 기업의 작업장 혁신 및 노사 대화와 협력체계 구축방안, 각종 지역협의회 통합방안을 포함한 지역파트너십 협의기구의 활성화 방안, 구인구직 정보망/직업소개와 직업훈련의 연계망 등 지역노동시장 인프라 구축방안 등을 선정할 것 등

이같은 지침이 내려간 후에도 지역협의회 활동에 대한 노총의 지침이 현장에서 어떻게 운용되고 있는지에 대한 점검은 노총 차원에서 전혀 이루어지지 않았다. 지역협의회에서의 지역조직들의 활동 방식이나 내용은 거의 파악하고 있지 못하다(박현미·심영보, 2009:95). 이후에는 이러한 지침도 제시되지 않았다. 지역조직에서 사회적 대화 관련해서 중앙의 지침으로 기억하는 것은 '경사노위 협의가 중단된 경우 지침, 명령을 통해 지역에서도 지역노사민정협의회 참여를 중단하라'는 일방적인 지침이었다(2020.10.8. 초점집단면접). 이러한 상황 때문에 총연맹 차원에서 지역의 사회적 대화를 담당하는 간부를 배치해야 하고 부서를 신설해야 한다는 주장이 설득력을 얻는다.

4) 지역노사민정협의회 역할과 운영에 대한 의견

한국노총에서 지역의 대표적 사회적 대화 기구로서 자리 잡고 있는 지역노사민정협의회가 내실 있게 운영될 수 있도록 제도 개선에 힘써야 하는 과제가 있음을 이번 조사는 보여준다.

한국노총 지역조직 다수는 현재 참여하고 있는 지역노사민정협의회에 관심이 많다. 그 역할도 단순한 '심의기구'로 인식하지 않는다. 지역의 노사관계, 경제 및 노동시장정책을 자문 및 심의하며 현안을 해결하고 실행하는 기구로 매우 폭넓게 인식하고 있다. 그러나 지역의 주요 의제나 정책 등이 지역노사민정협의회 of 각종 회의체에서 제대로 논의되고 공유된다고 보기는 어려운 것으로 나타났다. 지역의 주요 정책을 현실화시키기 위해서는 이해당사자들을 대상으로 여론을 수렴하고 공감대를 형성하면서 폭넓게 때로는 심도 있게 논의해야 한다. 그러나 이번 조사에서 회의체 운영 방식을 알아본 결과 의제 선정 및 검토, 이행 점검 등에서 매우 미진하였다.

5) 지역노사민정협의회 활용을 위한 노조의 과제

한국노총의 사회적 대화 전략의 성공이나 지역조직의 활성화를 위해서는 지역노사민정협의회를 비롯한 지자체 협력사업에 대한 총연맹 차원에서의 관심과 대책, 지원이 필요하다는 사실이 이번 조사에서 확인되었다.

한국노총 지원체계 구축방안으로 가장 높은 동의를 받은 것은 '한국노총에서 합의한 사회적 대화를 관련 지역에서도 실행하고 점검할 수 있는 체제와 지침 마련'(4.42점)이다. 이외 지역조직의 지자체 협력사업을 지원하기 위해 총연맹 차원에서 전담 인력을 배치하고 매뉴얼을 제작하도록 요구했다. 전국 단위 소통체계도 만들어 지역 담당자 간의 정기적 교류를 지원하면서 지역노사민정협의회를 적극 활용해야 한다고 보았다. 또한 한국노총 중앙에서 주요한 지역 사안에 대한 대응지침과 전략도 제시해야

한다고 요구했다.

지역조직의 역량 강화를 위해 노동계 위원에 대한 교육훈련을 요구했고 매년 지역활동과 관련한 필수 의무교육도 받도록 해야 한다는 의견에도 동의가 높았다. 다만 교육훈련 요구에 비해 필수 의무교육에 대한 동의가 상대적으로 낮다는 점을 고려하면서 교육수요에 대한 정확한 조사와 분석이 필요하다.

각종 회의체에 참여하는 노동계 위원들의 직책을 보면 실무협의회에 실무진이 참여하고 있음을 알 수 있다. 실무협의회에서 핵심 안전에 대한 논의나 방향 등이 크게 결정되고 주체들 간의 소통이 이루어 지는 만큼 지역의 사회적 대화에서 핵심 역할을 한다고 할 수 있다. 어느 주체보다도 이들에 대한 교육훈련이 강조되고 프로그램이 제공될 필요가 있다.

제4절 나가며: 지역사회 개입력·영향력 제고를 위한 한국노총 과제

김동명 위원장 집행부 공약 사항 하나가 지역 단위 노사민정 활성화 지원이다. 최근 200만 한국노총 시대를 위한 조직혁신 방안의 하나로 제시된 것도 ‘지역노사민정협의회 점검·지원체계 구축’이다. 이런 사업 방향의 전제는 한국노총의 지역사회 개입 전략 차원에서 접근되어야 한다. 구체적으로는 지역사회에서 한국노총 지역조직의 개입력 제고와 의사결정과정에서의 영향력 확대라는 원칙을 견지해야 한다는 것이다. 한국노총이 갖고 있는 자원들을 적극 활용하면서 지역사회 개입력을 제고할 필요가 있다. 이런 문제의식 아래 한국노총의 지역사회 개입 전략 차원에서 지역노사민정협의회를 비롯한 지자체 협력사업의 적극 활용을 위한 한국노총의 과제를 제시하면 다음과 같다.

1. 지역 사회적 대화 활성화와 한국노총 과제

〈표 1〉 지역 사회적 대화 활성화를 위한 한국노총의 과제

주요 내용	핵심 사항
1. 한국노총의 사회적 대화 전략의 점검과 개선	
기존 사회적 대화의 성과와 한계 평가 및 개선과제 도출	지자체 협력사업 참여현황 파악 및 성과와 한계, 개선과제 검토, 사회적 대화에 대한 내부토론과 공론화 필요
사회적 대화기구 관련 방침과 현장 점검	사회적 대화에 대한 총연맹의 방침을 지역조직들과의 토론 속에서 모색
사회적 대화의 필요성과 중요성 인식 제고	사회적 대화기구 참여 내용이나 적극성 등에서 지역조직 간 편차 축소 노력
2. 한국노총의 지역전략의 점검과 개선	
지역사회 개입 전략 구상	지방자치제도 발전과 지방 분권화 확산에 따른 한국노총의 지역조직 지원 전략 마련, 고용, 일자리 창출, 직업훈련 등 노동조합의 개입력 제고 통해 사회연대전략 실현(취약노동자 권익 보호)
지역 전담부서(혹은 기구) 신설	상생협력 지역 일자리사업 등 지자체 협력사업 지원, 지역조직 담당자 간의 / 지역노사민정협의회 사무국과의 상설화된 네트워크 구성 통해 정보와 경험 공유 등 지원
3. 지역조직의 위상과 역할 정립	
지역조직 위상 강화 방안의 마련 및 실천	주요 의사결정기구 참여 보장, 총연맹과의 원활한 소통구조나 체계 마련

주요 내용	핵심 사항
지역지부 위상 강화	지역지부의 조직 내 위상 제고방안 마련, 예: 한국노총 지역지부의장단협의회 의장의 중앙위원회/대의원 등 당연직 배정
지역조직의 자원 파악과 활용 방안 모색	‘(가칭)사회연대 및 지역전략위원회’를 구성해 지자체 지원 상담소나 노동자 센터, 근로자종합복지관 현황 등을 파악하고 한국노총 중앙의 자원과 함께 이들 자원을 종합적으로 활용할 방안 모색, 소통과 경험의 공유 통한 시너지 창출 기도
지역본부와 지부의 긴밀한 협조 체계 구축	지역본부에서 본부와 지역지부 관계 활성화 방안 제시 및 이행, 한국노총 중앙의 지역담당부서에서 지역본부와 지부 관리 및 이행점검 체계 마련

1) 한국노총의 사회적 대화 전략의 점검과 개선

한국노총이 지금까지의 사회적 대화 전략을 점검, 평가하고 향후 기본 방침과 통일된 지침을 조직적 공론화를 통해 마련하고 이를 각급 조직이 실천하도록 해야 한다. 관련해서 몇 가지 작업이 요구된다.

가. 기존 사회적 대화의 성과와 한계 평가 및 개선과제 도출

한국노총이 중앙이나 지역 단위에서 그동안 해왔던 사회적 대화의 성과와 한계를 평가하고 개선과제를 찾아야 한다. 동시에 지역노사민정협의회를 비롯한 지자체 협력사업에의 지역조직 참여 현황과 실태를 파악하고 그 성과와 한계, 개선과제도 검토해야 한다. 조직 내에 사회적 대화에 대한 불신이 사실상 존재하며 실제 조직감등을 야기하는 등 부정적 영향이 존재했던 것도 사실이다. 한국노총 중앙이나 지역에서 다수는 사회적 대화에 원칙적으로 공감해왔다고 할 수 있다. 다만 사회적 대화를 진행하는 과정에서 조직 내부에서 충분한 토론과 공론화가 적절하게 진행되지 않았던 데에 대한 조직적 불만은 적지 않았다. 향후 한국노총 중앙과 지역에서 조직의 목적에 부합하도록 사회적 대화 참여 전략의 재설계가 필요하다. 이때 한국노총의 개입력 확대와 주요 의사결정과정에서의 영향력 확대라는 기본 원칙과 방향성을 견지해야 한다.

아울러 본 연구과제 토론회에서 제기된 사항 즉 한국노총이 지자체 협력사업과 조직화/지역조직 활성화의 관계가 상시적으로 역동적인 관계에 있음을 염두에 둔 사회적 대화 전략을 구상해야 한다는 의견을 경청해야 한다. 이날 한국노총이 사회적 대화 전략 차원에서 접근하려는 지역노사민정협의회 등 지자체 협력사업과 이를 통한 조직화와 지역조직 활성화에 대한 과도한 기대는 경계해야 한다고 지적되었다. 오히려 조직화가 잘되고 지역조직이 활성화되어야 지역 차원에서 지자체 협력사업이 잘 될 수 있다는 지적은 매우 공감된다. 한국노총의 지역조직 전략 수립이 시급한 이유이기도 하다.

나. 사회적 대화기구 관련 방침과 현장 점검

한국노총은 조직적 논의를 거쳐 결정된 사회적 대화 기구 참여와 관련된 통일된 방침이 노총 중앙이나 지역조직에서 준수되고 있는지 점검하고 평가하는 체계를 갖춰야 한다. 조직적 논의를 거친 방침은 총론은 물론 각급 조직별 가이드라인을 담고 있어야 한다. 노동조합은 때로 일사불란한 행동으로 조직력을 보여줘야 하는 특성을 갖고 있다. 그러나 총연맹의 입장에 따라 지역을 고려하지 않는 일방적이고 획일적인 지침에 대해 지역조직이 갖는 ‘이유 있는’ 불만은 적지 않다. 이에 본 연구과제 토론회에서는 중앙에서 지역조직들의 상대적인 독립성을 중요하게 생각하고 접근해야 한다는 의견이 제기되었다.

중앙조직의 문제가 지역으로 바로 전달되는 것은 자칫 발목잡기식으로 사업의 질적 발전에도 도움이 되지 않는다는 의견이 제시되었다. 향후 중앙조직의 지침에서 지역조직들이 어느 정도 자율성과 유연성을 발휘할 수 있을지는 총연맹과 지역 조직 간의 토론과 실천 속에서 다듬어져야 할 것이다. 다만 총연맹의 통일된 방침은 지방정부의 성격, 지역의 정서, 지역주체들 간의 상호소통 및 사업 경험, 그리고 경쟁조직과의 관계 등등 몇 가지 기준을 고려해 작성되어야 한다. 사회적 대화기구가 운영된 지 길게는 20여 년이 되어 가고 있는 시점에서 총연맹의 지침이 일반적인 내용만 담고 있다면 지역조직에서 유용하게 활용할 수 없기 때문이다.

다. 사회적 대화의 필요성과 중요성 인식 제고

한국노총은 지역조직들이 지역의 사회적 대화에 대한 이해를 기반으로 그 필요성과 중요성에 대한 인식을 높여 가도록 해야 한다. 한국노총 다수가 지역에서 사회적 대화기구에 참여하고 있지만 그 참여 내용이나 적극성에서는 편차가 큰 것으로 알려졌다. 대표적 사회적 대화기구인 지역노사민정협의회 경우 정례화된 회의에 노동계 대표로 참여만 하는 데 의의를 두는 사례에서부터 적극적으로 의제를 고민하고 제기해서 지역현안을 해결한 사례까지 있다. 연구과제 토론회에서 지역마다 지역노사민정협의회를 형식적이거나 좀 근시안적인 사업으로 접근하는 경우가 있는 것으로 지적되었다. 그 차이는 사회적 대화기구에 대한 참여자의 인식과 태도에서 발생할 가능성이 적지 않다. 사회적 대화기구 활성화를 위한 핵심 요인 하나로 참여 주체를 꼽는 것은 바로 이 때문이다.

2) 한국노총의 지역 전략의 점검과 개선

한국노총은 세계화나 지방화 등으로 지역의 중요성이 부각되는 환경변화를 반영하는 노동조합 지역 전략을 고민하고 수립해야 한다. 관련해서 몇 가지 작업이 요구된다.

가. 지역사회 개입 전략 구상

한국노총은 총연맹 차원에서 한국노총의 근간인 지역사회에 대한 개입 전략을 수립해야 한다. 지방자치제도 발달에 따라 중앙집중적으로 이루어졌던 각종 노동 및 고용정책 등이 지역에서도 실시되고 있다. 사업 대상도 사업장 중심의 정규직 노동자들에서 지역의 불안정 노동층으로 이동하고 있다. 지역정치나 노동운동에서 지역의 중요성이 커지고 있고 활동 영역은 확대되고 있다. 한국노총은 산별조직 중심으로 운영되면서 최근 변화된 환경에 놓인 지역조직들의 문제를 고민하거나 지원 대책을 마련하지 못했다. 한국노총에서 지방자치제도의 발전과 지방 분권화의 확산에 따라 지역의 중요성이 커지고 있는 만큼 한국노총의 지역전략에 대한 전면 재검토가 필요하다. 특히 한국노총 지역조직들은 지역노동시장에 대한 개입이나 지역사회 의사결정구조에 대한 개입 등을 전략적으로 고려하고 있음이 이번 조사에서 확인되었다. 고용과 실업 등 노동시장 문제가 최대 핵심과제로 부상하고 있는 상황에서 지역조직들이 고용, 직업훈련, 일자리 창출, 임금문제 등에 대한 노동조합의 개입력을 제고하고자 한다. 이는 노동조합이 사회연대 전략 차원에서 취약계층 노동자 문제 해결에 적극 나서는 계기로도 발전시킬 수 있다. 그런 점에서 지역조직들을 지원할 수 있는 한국노총의 지역조직 전략이 필요하다.

이번 조사결과에서도 나타났듯이 한국노총 지역조직 다수는 취약한 인적·물적 자원으로 지자체 재정 지원에 기대 운영되고 있다. 지자체 지원이 없이는 운영 자체가 힘든 지역조직도 있다. 다수 지역조직에서 지역노사민정협의회 참여나 지자체 협력사업이 지역조직을 유지, 운영하는 데 필요하다고 보고 있다. 한국노총이 총연맹 차원에서 지역조직의 지역노사민정협의회 등 지자체 협력사업에 관심을 갖고 적극 대응할 필요성이 강하게 제기되고 있다. 한국노총이 지역사회 개입이나 사회연대 전략 차원에서 지역조직들이 지역노사민정협의회 참여 등 지자체 협력사업을 적극 활용하면서 지역사회 개입력을 강화시킬 수 있는 방안을 마련하고 지원해야 한다.

나. 지역 전담부서(혹은 기구) 신설

한국노총은 중앙에 '지역' 명칭을 담은 전담기구(특정 부서 혹은 지역활성화특별위원회 등)를 신설하고 인력을 배치함으로써 지역조직들이 지역사회 개입 전략을 적극 추진하도록 지원해야 한다. 이 지역담당부서는 최근 지역에서 진행 중이거나 혹은 주목받는 상생형 지역 일자리 사업, 지역노사민정협력사업 등 지자체 협력사업을 적극 지원할 수 있다. 이들 사업에 적극 개입하고 의사결정과정에서 영향력을 발휘하기 위해서는 각 지역조직들이 다양한 정보와 지식, 경험을 공유하고 소통할 수 있는 상설화된 소통구조가 필요하다. 총연맹 차원에서 전 지역을 묶는 네트워크는 지역조직에게 이러한 기능을 제공할 수 있다. 초점집단면접 결과에서도 지역조직들은 한국노총 지역조직 담당자 간의 회의는 물론 지역노사민정협의회 사무국과의 연석회의도 진행해 줄 것을 강하게 주문하였다. 이들 지역조직의 요구에 대한 한국노총의 수용은 한국노총 지역조직들이 상호소통 속에서 지역노동운동을 책임 있게 수행하는 계기를 제공할 수 있다. 한국노총 중앙에서의 지역을 고려한 정책적 노력은 그동안 정체되어 있던 지역조직들이 타 지역의 경험 등을 접하면서 환경변화에 따른 조직의 위상과 역할을 본격적으로 고민하는 기회를 제공할 수 있다.

3) 지역조직의 위상과 역할 정립

가. 지역조직 위상 강화 방안의 마련 및 실천

한국노총은 지역조직의 위상 강화 방안을 마련하고 실천해야 한다. 한국노총에서 지역조직의 주요 의사결정기구 참여를 보장하고 총연맹과 원활하게 소통할 수 있는 구조나 체계를 마련하는 것은 그 시작이 될 수 있다.

이번 조사에서 한국노총의 운동방침이나 전략은 지역조직의 활성화와 지원을 통해 실현 가능성이 커짐을 확인하였다. 한국노총은 사회적 대화 참여 전략을 강조해왔으며 최근 미조직 노동자의 조직화를 핵심과제로 제시하였다. 한국노총 중앙의 이러한 방침을 현재 지역조직들은 향후 지역조직의 역할로 삼고 있다. 특히 노동운동에서 지역조직의 역할이 커지리라는 전망 속에서 향후 조직화나 고용문제 등을 주요 과제로 규정하고 있다. 지역조직들이 지역에서 제 역할을 할 수 있도록 한국노총의 관심과 지원이 필요하다.

그러나 한국노총 지역조직들은 소외감을 표하고 있다. 지역분부는 본부대로 지역지부는 지부대로

의무와 권한 간 괴리를 지적한다. 특히 지역지부에서 총연맹과 소통할 공식적 채널은 사실상 보장되어 있지 않다. 지역지부 위상 강화 문제는 지역조직의 위상 강화 문제의 핵심사항이다.

나. 지역지부 위상 강화

한국노총은 지역조직 위상 강화와 관련해 지역지부 위상 강화문제에 특히 관심을 기울여야 한다. 한국노총에서 지역지부의 소외 문제를 해결해야 하는 근거는 1999년 경기도본부에서 제출했던 중앙위원회 개편안에서 찾을 수 있다⁶⁾. 한국노총 지역조직을 가장 말단에서 책임지고 있는 지부의장은 지역에서는 '시장과 맞짱 뜨는 위상'을 갖고 있다. 그러나 지부의장은 한국노총과 소통할 공식 채널조차 갖고 있지 않다. 노동운동, 노동조합을 둘러싼 환경변화에 맞춰 지역조직의 역할과 위상을 규정해야 했지만 한국노총에서 지역조직 정책은 정체되어 있다. 한국노총 조직에서 지역조직 위상은 제대로 공문화되고 있지 못하다. 2020년 현재 1999년 경기도본부에서 '지역지부가 노동운동에서 중요한 위치에 있고 지부의장을 잘 활용해야 한다'는 문제제기는 현재도 여전히 유효하다. 한국노총 지역조직 위상 문제가 전조직 차원에서 심도 있게 논의되어야 할 것이다.

2020년 한국노총이 200만 시대를 위한 조직혁신 방향 및 과제의 하나로 제시한 것은 지역본부 및 지부의 역량 강화이다. 이를 위해 △'지역본부 혁신강화사업' 시험 지역 선정 및 지원 △한국노총 지역활동 모범 모델 마련 및 확산 △지역노사민정협의회 점검·지원체계 구축 등을 제시했다(한국노총, 2020). 이런 작업에 앞서 한국노총은 지역지부를 비롯한 지역조직들이 피부로 느낄 수 있도록 지역조직에 특별히 관심을 갖고 대책을 마련해야 할 것이다.

다. 지역조직의 자원 파악

한국노총은 지역조직들이 가용할 수 있는 자원을 파악해 적극 활용하도록 해야 한다. 이번 조사에서 지역조직 간 편차가 크긴 하지만 재정이나 인력 면에서 다수 지역조직이 취약하다는 점을 확인하였다. 다수 조직이 재정 부족으로 지사체에서 지원받고 있다.

한국노총 지역조직의 자원이 취약하다는 주장에 대해 일부에서는 다른 측면에서 의문을 제기하기도 한다. 한국노총 지역조직의 인력이나 재정이 어렵다는 사실에는 다수가 동의한다. 그러나 그 이외 한국노총의 유·무형 자원이 적지 않다고 말한다. 한국노총 지역조직의 자산이 상근자나 조합비만이 아니라는 것이다. 근로자종합복지관, 상담소, 센터 등 지역조직이 활용할 수 있는 자원이 다양하다는

6) 개편안의 핵심은 '지역지부 의장의 당연직 위원 참여'였다. 당시 경기도본부는 본격적인 경쟁시대를 맞아 조직의 경쟁력을 강화하기 위해 조직운영상 단위조직과 가장 밀접한 관계를 유지하면서 상부단체와의 연결고리를 이어오고 있는 지역지부 의장의 중앙위원회 당연직 위원 참여를 제안했다. 지역지부의장은 노동운동의 중간간부로서 단위조직의 현안 사항을 가장 잘 파악하고 있으므로 이들을 활용해 노동운동의 활성화를 앞당기자는 취지였다(한국노총, 2000:321). 그러나 이 안을 수용하면 중앙위원 중 당연직이 선출직보다 많게 된다는 이유로 선출직 배경기준을 확대하는 방향에서 규약이 개정되었다. 중앙위원 규모가 확대되었지만 지역지부가 의사결정과정에 소외되어 있는 것은 여전하다. 이와 관련 일부에서는 한국노총 당연직 중앙위원으로 적어도 지역지부의장단 협의회 의장은 참여할 수 있어야 지역지부도 열심히 일할 수 있는 유인이 된다고 주장한다. 당연직 대의원 배경문제도 이와 같은 맥락에서 추후 전향적으로 고려할 필요가 있다. 중앙위원 확대와 관련해 2003년 한국노총 개혁특별위원회에서 제시된 안도 참고할 수 있다. 당시 개혁위원회는 의사결정 구조의 개선과 관련해 조합원 8,000명 이상인 지역지부 대표자에게 당연직 중앙위원을 배정함으로써 중앙위원회 결정사항에 대한 현장 집행력을 높여 나갈 것을 제안한 바 있다(한국노총 개혁특별위원회, 2003:27).

지역적이다. 지역조직의 상담소도 한국노총 중앙에서 전국 19개 지역에 설치한 노동교육상담소만이 아니다. 지자체 지원의 상담소나 노동자 센터 등을 운영하는 지역조직도 적지 않다. 근로자종합복지관도 노동조합에서 적극 가용할 수 있는 자원이다. 그러나 이들 자원에 대한 정확한 실태나 기능, 역할 등이 제대로 파악되지 않고 있다. 향후 지역에서 운영하는 상담소나 센터, 근로자종합복지관 등의 실태와 그곳에 근무하는 인력 등 자원을 파악해야 한다. 한국노총 조직들이 가용할 수 있는 자원을 적극 발굴하고 이를 활용해 지역조직의 활성화로 연결될 수 있도록 해야 한다. 한국노총 지역조직들의 역사가 오랜 만큼 그동안 지역사회에서 쌓아온 인적 네트워크도 적지 않다. 한국노총이 합리적이라는 평가나 지역의 사회적 대화 참여 경험 축적 등도 무시할 수 없는 자산이다. 이를 적극 활용할 방안을 모색해야 한다.

이들 지역 자원은 한국노총 중앙의 자원과 함께 종합적으로 활용할 수 있는 방안을 장기적으로 수립해야 한다. 급하게는 지역이나 중앙 단위에서 한국노총이 갖고 있는 다양한 자원들을 사회연대 전략이나 지역사회 개입 전략의 차원에서 하나의 기구(예: 사회연대 및 지역전략 위원회)로 느슨하게라도 묶어 네트워크를 구성해 활용하는 것도 고려할 만하다. 이를 통해 각종 자원을 종합적으로 활용, 시너지를 낼 수 있는 방안을 고민해 나가야 한다. 이때 전제는 자원의 적극적 활용을 위한 중앙 단위 기구로의 네트워크 구축 혹은 편제가 통제나 관리가 아닌 조직 간의 소통과 경험의 공유 등을 통한 시너지 효과 창출이 목적임을 명확하게 해야 한다는 점이다.

라. 지역본부와 지부의 긴밀한 협조체계 구축

한국노총은 지역지부를 설치한 지역본부와 지역지부 관계를 스스로 점검하게 하고 활성화 방안도 제시하도록 해야 한다. 지역본부는 지역지부가 한국노총 중앙과의 직접 소통을 원하지 않고 지역본부를 거치도록 요구한다. 지역지부의 한국노총과의 소통이 지역본부에 의해 '제한'을 받고 있다. 예컨대 지역지부 대표자 회의 때 한국노총 위원장이 갈 수 있고 조직본부가 결합할 수 있는 구조가 다 깨졌다. 연 1회 지역지부 대표자 워크숍 때 노총에서 시간이 되면 가는 정도로 지역지부와의 소통구조가 깨졌다.는 지적이 내부에서 나오고 있다. 이런 상황을 고려한다면, 지역본부는 지역지부의 활성화를 위해 노력해야 한다. 현장과 가장 가까운 지역지부의 한국노총과의 소통은 지역본부 회의체를 통해서이다. 지역본부의 활성화 정도, 지역지부와의 관계 정도 등에 따라 한국노총과 지역지부의 소통이 좌우될 수 있다. 한국노총은 현장의 밀바다 정서가 극히 제한적으로 전달되는 구조를 갖고 있다고 할 수 있다.

향후 한국노총은 지역의 조직과 정책 담당 기구를 설치하고 이 기구 주도로 지역본부와 지역지부 현황을 조사해야 한다. 이를 근거로 총연맹과 지역본부가 총연맹과 지역본부, 지역본부와 지역지부 등 조직 간 긴밀한 협조체계 구축 방안을 제시해야 한다. 특히 지역본부는 지역지부 활성화 방안을 제시하고 중앙에서는 그 이행 점검체계를 마련하고 지역조직이 실천토록 해야 한다.

2. 지자체 협력사업 활성화와 한국노총의 과제

〈표 2〉 지자체 협력사업 활성화를 위한 한국노총의 과제

주요 내용	핵심 사항
1. 지자체 협력사업의 적극 활용 방안 마련	
지자체 협력사업 현황 파악	지역조직의 지자체 협력사업에 대한 전반적인 파악과 점검
한국노총의 지원체제 구축	지역조직 담당자 간의 네트워크 구성, 전담인력 배치, 지자체 협력사업에 대한 전략과 방침 제시, 담당자 교육훈련 프로그램 제공, 의제 개발 지원 및 모범 사례 공유
회의체 노동계 위원 역량 강화	교육대상 분석 및 교육 프로그램 마련, 회의체 참여자의 의무교육제도 실시
회의체의 적극 활용 전략 강구	회의 참석자 관리 방안(참석자 자격규정, 의무교육 이수, 조직 내 보고 등), 조직 내 회의 내용 점검/공유 시스템 구비, 산하 조직들과 지역논의 사항의 공유 및 공감대 형성 등
지자체 협력사업에서의 민주노총 조직과의 관계 검토	지자체사에 대한 노동계의 개입 및 영향력 확대라는 원칙과 대의에서 동의될 경우 유연한 사고도 요구
2. 지자체 협력사업과 조직 사업 연계	
지역사회연대 전략 차원에서의 지자체 협력사업 접근	비정규직 및 산업안전문제, 고용 일자리 문제 등 특히 취약계층 권익보호 사업으로 지역사회에서 노조에 대한 긍정적 이미지 제고, 장기적으로 조직확대에 도 긍정적
지자체 협력사업에 대한 조직의 관심과 참여 유도	지자체 협력사업과 지역조직 주요 사안의 산하 조직들과의 공유 시스템 구축 및 관심 제고 방안 마련, 기업별 울타리에 갇힌 조합원들에게 노조 역할에 대한 확고한 인식의 계기 제공

1) 지자체 협력사업 적극 활용 방안 마련

가. 지자체 협력사업 현황 파악

한국노총은 지역조직들이 참여하고 있는 지역노사민정 협력사업을 비롯한 지자체 협력사업을 전반적으로 파악해야 한다. 한국노총 지역조직들이 참여하고 있는 지자체 협력사업은 지역노사민정협력 사업의 참여 외에도 지방정부보조금에 의한 위탁사업이나 민간경상비 보조사업 등으로 다양하다. 한국노총 지역 조직 다수는 지역사회 개입과 그 도구로서 지역노사민정협의회 참여를 고려하고 있다. 향후 주력사업으로 기존의 지역노사민정협의회 참여보다는 지방자치단체와의 협력사업을 더 많이 선택하였다. 설문조사 결과 지역조직들 다수가 지역사회에서 개입력과 영향력을 갖기 위해 지역노사민정협의회를 적극 활용하려 하고 주요 사업으로 지자체 협력사업을 꼽고 있다. 이러한 사실은 한국노총 중앙에서 지역조직의 지자체 협력사업 현황 등을 사들여 파악해 대책을 세워야 함을 시사한다.

나. 한국노총의 지원체제 구축

한국노총은 지자체 협력사업 활성화를 통한 노동조합의 지역사회 개입력과 영향력 제고 방안을 제시해야 한다. 예컨대 한국노총 지역조직 담당자 간의 네트워크 구성, 전담인력 배치, 지역노사민정협의회 참여를 비롯한 지자체 협력사업에 대한 전략과 방침 제시, 담당자 교육훈련 프로그램 제공, 의제 개발 지원, 모범 사례 공유 등 다양한 방안들이 있다.

총연맹에서 네트워크 구성은 중층적으로 구성할 필요가 있다. 전체를 묶는 회의체는 기본으로 하되

권역별 혹은 의제별 등으로 지역의 담당자들이 정기적으로 소통할 수 있도록 지원해야 한다⁷⁾. 이를 위해 앞서 말한 전담인력 배치나 부서 신설은 반드시 먼저 이루어져야 한다.

지역에서 의제개발 지원에 대한 요구도 적지 않다. 이번 조사에서 지역노사민정협의회에서 논의 의제 선정이 자치단체나 사무국에 의해 이루어지는 것으로 나타났다. 지역조직들 다수가 지역노사민정협의회에 참여하면서도 그 만족도가 높지 않았다. 이는 논의 의제나 사업 진행에서 노동조합의 개입력이나 영향력이 적어서 혹은 전문성이 부족해서일 가능성을 배제할 수 없다. 지역노사민정협의회에서 향후 노동조합이 회의안건을 적극 제기하고 논의할 수 있도록 개선해야 한다. 지역조직이 지역사회에서 영향력과 개입력을 제고하기 위해 지역노사민정협의회에서 노동조합이 논의 의제나 과정에서 주도성을 발휘하도록 노력해야 한다. 의료, 교육, 주택, 환경, 교통 등 지역사회의 생활공간에서 노동자이자 지역시민으로서 관심을 가질 수밖에 없는, 사회공공성을 확대하는 의제를 찾아야 한다. 나아가 회의체에서 의제 선정 시 영향력을 행사하기 위해서는 지역 상황에 대한 이해와 지역담당자들 간의 교류와 다양한 정보의 소통 기회 등이 도움이 될 수 있다.

3) 회의체 노동계 위원 역량 강화

한국노총은 각종 지역협의회에 참석하는 노동계 위원의 역량 강화 방안을 마련해야 한다. 지역노사민정협의회는 크게 본협의회, 실무협의회, 하부협의회 등 3가지 회의가 있다. 이 회의체에는 한국노총 지역본부나 지부 등 지역조직과 회원조직에서 간부들이 참석한다. 본협의회에는 주로 지역조직의 의장을 위시한 임원급과 지역조직 간부들이 참여한다. 회원조직에서는 산별조직의 대표자가 주로 참여한다. 실무협의회에는 노동계 위원으로 지역조직에서 부의장이나 사무처(국), 운영위원이 참석하며 회원조직에서는 각 산별에서 추천한 간부나 소속 조직 대표자가 참여한다. 하부협의회에는 임원급보다는 실무진이 참여하고 있다.

각 회의체에 참여하고 있는 간부들이 직책에서 다소 차이는 있으나 지역의 상황에 따라 특정 간부들이 수준이 다른 회의체에 참여하고 있다. 노동계 위원의 역량 강화 프로그램 마련은 정기적으로 실시되도 이러한 상황을 고려해야 한다. 이를 위해 교육 프로그램 설계에 앞서 교육 대상을 분석해야 한다. 지역노사민정협의회 등 사회적 대화나 협의를 위한 일반적인 교육 이외에 각급 조직이나 간부에게 필요한 프로그램을 설계하고 의무교육화해 나가야 한다.

일부 지역의 하부협의회(의 명칭⁸⁾)를 보면, 하부협의회는 경우 포괄적인 노사상생보다는 지역 일자리나 고용·노동, 갈등조정 등과 같이 지역사회의 구체적인 사안을 중심으로 논의하고 있음을 알 수 있다. 회의 참가자의 전문성이 필요할 것으로 보인다. 물론 각 하부협의회에서 관련 내용들이 어느 정도 심도 있게 논의되는지는 따로 분석해야 할 문제이다. 그러나 주체들의 의지에 따라 지역노사민정협의회 하부협의회가 지역의 주요 현안을 협의하는 논의틀로서 기능할 수 있도록 만들 수는 있다.

7) 지역노사민정협의회 활성화를 위한 전국단위 소통체계 필요성에 대해서는 박현미·유병홍·신현경(2019:59-61) 참조.

8) 지역고용노동분과위원회, 노사상생형 신관망 일자리 특별위원회, 좋은 일자리지원 분과위원회, 노사갈등조정 특별위원회, 노사소통상생 분과위원회, 갈등조정분과포럼 위원회, 노사평화위원회, 소상공인지원분과위원회, 다(多)업종협의회, 특별위원회, 하부협의체 등이다.

그런 점에서 지역조직들이 지역사회의 주요 현안 등에 개입하기 위해서는 한국노총이 조직을 대표해서 협의체에 참여하는 위원들의 역량 강화를 위한 프로그램을 마련하고 그 실효성을 거두기 위한 총연맹의 방침과 지원방안을 제시해야 한다.

4) 회의체의 적극 활용 전략 강구

지역조직들이 지역노사민정협의회 등 지역협의체 활용 전략을 적극 강구해야 한다.

우선 지역조직들은 회의체에 준비된 간부들이 참여할 수 있도록 회의 참석자를 관리하는 방안을 마련해야 한다. 이를 위해 지역조직은 지역협의체 참여와 관련한 내부 규정을 만들어 지역에서 활용할 수 있도록 해야 한다. 내부 규정에는 참석자 자격규정은 물론 의무교육 이수, 조직 내 보고 등의 내용이 포함될 수 있다. 현재 한국노총 대표로 각종 지역협의체에 참석하는 간부들은 조직에서 추천받아 참석한 다. 해당 협의체에서 특정인을 지목하거나 자격을 요청하지 않는 한 임의로 선발된다고 할 수 있다. 회의체에 참석하는 이들의 전문성 등에서 적지 않은 편차가 예상된다. 앞서 언급한 회의체 노동계 위원의 역량 강화 방안 마련이 필요한 이유이다.

둘째, 지역조직은 조직 차원에서 회의 내용을 점검하고 공유할 수 있는 시스템을 만들어야 한다. 정보는 공동의 문제를 해결하기 위한 토대로서 파트너십에 있어서 정보자원은 중요하다(원구환·신원부·이세중, 2004:723). 이에 파트너십을 전제로 구성된 지역협의체 회의에서 회의 참석자들이 회의 시작 전에 회의자료를 받아 보고 회의에 참석하는 것은 회의체를 제대로 가동시키기 위한 필수요소이다. 그러나 이같은 기본적인 사항이 무시되는 경우가 적지 않다(박현미·심영보, 2009:86-87). 2009년 12월 한국노총 지역조직과의 간담회⁹⁾에서 제기된 위와 같은 문제가 2020년에도 여전히 지속되고 있다. 이와 관련, 회의체 참여와 참여 이후 논의의 진행 및 회의 결과 처리 방식에서 개선이 필요하다. 지역조직들은 사회적 대화기구로서 지역노사민정협의회를 조직 차원에서 참여하면서도 산하 조직들과 충분한 논의나 공감대 형성을 위한 노력에는 소홀한 것으로 나타났다. 한국노총 조직들이 지역노사민정협의회 논의의 결과에 대한 이행을 점검하면서 조직적인 사업과 성과로 연결시키기 위해서는 회의체 참여 과정과 그 결과에 대한 공유와 공문화 작업을 적극 시도해야 할 것이다.

5) 지자체 협력사업에서의 민주노총 조직과의 관계 검토

한국노총 조직들은 향후 지역의 사회적 대화기구 참여나 지자체 협력사업 진행 시 민주노총과의 관계를 어떻게 할 것인지에 대한 조직적 방침 등을 공문화 과정을 거쳐 결정해야 한다. 이러한 문제는 지역협의체에서 노동계의 대표성 문제와 맞물리기도 한다. 따라서 그 방향은 특정 노동단체가 아니라 전체 노동계의 개입력을 높이기 위한 방향에서 고민되어야 한다.

지방자치제도의 발달과 분권화 추세 등에 힘입어 지역 노동운동의 중요성이 커지고 있다. 노동조합의 지역조직의 역할도 함께 증가하고 있다. 한국노총 지역조직 다수도 향후 지역조직의 역할이 커질 것으로 전망하고 있다. 한국노총 지역조직들은 오랫동안 지역에서 노동계를 대표하는 조직으로서 위상을 지켜

9) 관련 내용은 박현미·심영보(2009) 참조.

왔고 '대우'를 받아 왔다. 그러나 최근 한국노총 지역조직들은 환경변화에 따른 위기의식을 강하게 느끼고 있다. 친노동 성향의 자치단체장 당선으로 지방정권이 교체되고 제1노총으로 부상한 경쟁조직 민주노총 지역조직들이 별도로 지역의 사회적 대화나 노정협의를 시도하고 위탁사업 등에 적극 참여하면서 목소리를 내고 있다. 민주노총 친화적인 단체나 인사들이 지방정부나 위원회 등에 진출하면서 한국노총 지역조직들과 지방정부 관계가 예전과 같지 않거나 한국노총 조직들에 대한 지방정부의 예산 지원이 중단되기도 하였다.

사회적 대화기구와 관련한 민주노총과의 관계 문제는 한국노총 중앙에서 마찬가지로 적용된다. 이미 한국노총은 경제사회노동위원회에 불참하는 민주노총이 코로나 19 위기 극복을 위한 별도의 논의 기구로 제안했던 원 포인트 사회적 대화에 참여한 바 있다¹⁰⁾.

현재 지역에서도 민주노총 조직들은 중앙의 방침에 따라 지역노사민정협의회에 거의 참여하지 않고 노정협의체를 통한 사회적 대화를 추진하고 있다. 주요 지역에서 지자체와 민주노총 간 노정협회의가 진행되고 있다. 향후 지역의 사회적 대화, 지자체 협력사업 등을 둘러싼 민주노총 지역조직과의 관계는 논란이 될 수 있다. 그러나 한국노총이 참여하고 있는 지역노사민정협의회가 민주노총의 노정협회의와는 분명한 차별성이 있다는 지역 간부의 말을 기억할 필요가 있다. 그는 노정교섭이 단기적으로는 성과가 좋을 수 있다고 지적한다. 그러나 지역경제, 지역노동시장 전반에의 개입을 통한 노조의 개입력 확대나 협치의 관점에서 노정교섭의 한계가 뚜렷하다고 지적한다. 노정교섭의 경우 사용자, 대학, 지원기관 등과 협업하지 않는다면 정치력을 통한 현안 해결 외의 효과를 거두기 어려울 것이기 때문이다. 따라서 노정교섭과 노사민정협의회는 별개라 말한다. 노정교섭은 조직현안이나 노동현안을 중심으로 가져가되 노사민정협의회는 지역노동시장 정책, 지역경제 차원에서 주도하는 전략이 필요하다고 지역의 간부는 조언한다.

지역 현안은 공공부문에만 국한되지 않기 때문에 모든 문제를 지방정부와의 대화로 해결할 수 없다. 지역노사민정협의회는 공공부문을 넘어서 민간영역의 일과 노동의 미래를 위한 노사민정의 사회적 대화기구로서 작동한다는 지적도 귀담아들어야 한다. 또한 주력 사업장이나 산업이 어느 상급단체에 속해 있느냐에 따라 해당 지역의 협의체에서의 주도세력은 뒤바뀔 수 있는 것이다. 이에 한국노총 지역조직들은 현재 지역의 상황을 공유하고 지역에 적합한 의제를 발굴, 제안하는 한편 다양한 형태의 지역연대 추구를 통해 최선의 방향을 잡아야 한다. 한국노총 지역조직들이 지역노사민정협의회는 물론 예컨대 원포인트 사회적 대화기구 참여 등도 노동계의 개입력 제고 및 영향력 확대라는 원칙과 대의에서 동의된다면 함께 할 수 있다는 유연한 사고도 요구된다.

10) 원포인트 대화는 기존에 운영돼 온 대통령 직속 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 밖에서 이뤄지는 노사정 대화다. 원포인트 사회적 대화는 경사노위에 참여하지 않고 있는 전국민주노동조합총연맹이 4월달 처음 제안한 것으로, 정부는 이를 받아들여 조속히 사회적 대화를 실시하자는 입장이었다. 당초 한국노총은 경사노위 외곽에서 구성되는 사회적 대화에 부정적인 입장을 피력한 데 이어 4월 29일 열린 중앙집행위원회 회의에서도 원포인트 사회적 참여 여부에 대해 결론을 내리지 못한 채 집행부에 위임한 바 있다. 한국노총은 "당면한 코로나19 위기 극복을 위해 모든 의제와 형식을 열어놓고 대화에 참여하기로 했다"고 밝혔다(매일경제, 2020.05.11.).

2. 지자체 협력사업과 조직사업 연계

1) 지역사회연대 전략 차원에서의 지자체 협력사업 접근

한국노총 조직은 지자체 협력사업을 조직사업과 연계할 수 있는 방안을 지속적으로 고민해야 한다. 지역노사민정 협력사업을 비롯한 지자체 협력사업은 노총 지역조직의 유지, 운영에 도움을 주고 있다. 그러나 이들 사업은 노동조합 지역조직으로서의 역할과 기능을 약화시킬 수 있다는 우려를 낳고 있다. 설문조사에서도 확인되었듯이 현재 지역조직들은 재정과 인력 부족 등을 호소하고 있으며 지역조직의 역할 수행에 어려움을 겪고 있다. 다수 지역조직들은 지자체 협력사업은 물론 일상사업을 진행할 때 지자체로부터 재정을 지원받고 있다. 일부 지역조직들은 지자체와의 사업을 굴리기 위해 존재하는 조직이라는 비판까지 받는다. 지역조직이 지자체 위탁사업으로 중심이 쏠릴 경우 지자체 사업 대행기관으로 전락할 수 있다는 우려 섞인 소리가 나오는 배경이다.

한국노총 중앙에서는 이러한 상황을 극복하기 위해 지자체 협력사업을 노동조합의 지역사회연대 전략 차원에서 적극 활용하는 방안을 찾아보는 것이 필요하다. 예컨대 한 지역에서 지역노사민정 협력사업은 대부분 비정규 및 취약계층을 위한 사업이다¹¹⁾(박현미·유병홍·신현경, 2019:56). 이는 지역노사민정 협력사업을 지역의 사회연대 전략 차원에서 충분히 활용할 공간이 있음을 보여준다. 이 사업들을 통해 한국노총 지역조직이 '조합원의 대표'에 '노동자 대표'로 자리매김하는 것이 중요하다고 말하고 있다. 이외 지역 단위의 비정규직 문제, 산업안전문제, 고용 일자리 문제 등 특히 취약계층 권익보호에 도움이 될 수 있는 사업은 지역민들의 호응을 얻을 수 있다고 부천지역의 한 간부는 말한다. 미조직 사업장에 대한 노동인권교육 등 현장 노동자들을 대상으로 노사민정 사업의제를 확대할 경우 조직화 사업으로 연계할 수 있다고도 전한다. 주체의 의지와 목적에 따라 조직화와 연결될 수 있다는 지적에 주목해야 한다(박현미·유병홍·신현경, 2019:51-54). 다만 전체 노동자를 대상으로 하는 각종 사업들이 한국노총의 지역조직에 단기적인 또는 직접적인 조직화 성과로 바로 이어지리라 기대하기는 이번 조사에서도 확인된 바 쉽지 않다.

그런 점에서 한국노총은 지자체 협력사업을 지역의 사회연대 전략 차원에서 적극 활용할 필요가 있다. 예컨대 한국노총 지역조직들이 지역사회에서 시민사회단체들과 연대하면서 진행하는 취약계층 노동자 권익보호 사업들은 노동조합들이 지역사회에서 개입력을 높이고 영향력을 확대하는 방안이 될 것이다. 나아가 장기적으로는 이러한 노동조합 활동이 조직화대나 노조 이미지 제고에 도움이 될 것이다. 특히 지역의 미조직, 취약계층을 대상으로 하는 지역노사민정협의회 사업은 지역조직들이 그들과 대화 창구를 갖게 된다는 점에서 혹은 시민(또는 시민단체)과의 접촉 기회를 확대시킨다는 점에서(박현미·유병홍·신현경, 2019:53) 의미가 크다. 한국노총 조직들이 정규직 조합원 중심, 실리주의적 운동방식에서 벗어나 사회 공공성이나 취약계층을 위한 노동운동에 관심을 갖게 하는 계기로 적극적으로 활용할 수도 있다. 위와 같은 내용들은 한국노총 조직의 실력, 즉 지역노사민정협의회 사업에 참여하는

11) 취약계층 대상사업으로는 생활임금, 브랜드콜(택시업체 및 택시노동자 수입증대), 잡프로그노(단기사업인력, 찾아가는 기업민원해결), 경비노동자 고용안정사업, 섹터 특화형 일자리 창출(청년계층 주력), 영세기업 직업훈련 지원, 공단 내 행복일터 지원센터 운영, 찾아가는 노동인권교육 등이다. 이외 타 지역의 취약계층 관련 사업은 박현미·유병홍·신현경(2019)의 56- 58쪽을 참조할 수 있다.

지역조직의 올바른 방침과 정책, 역량과 의지 등이 뒷받침될 때 실현될 수 있다. 향후 한국노총 조직들이 기존의 지역노사민정협의회 사업과 정책을 지역의 사회연대전략 차원에서 전반적으로 점검하고 발전 방향을 모색해야 할 과제가 제기되고 있다.

2) 지자체 협력사업에 대한 조직의 관심과 참여 유도

한국노총 중앙과 지역조직들은 지역노사민정 협력사업 등 지자체 협력사업에 대한 조직의 관심과 참여를 유도해야 한다. 기업별 노조를 기반으로 하고 타임오프제 도입으로 전임자들이 줄어드는 상황에서 지자체 관련 활동이 지역조직의 상층간부 등 소수 간부들이 참여하고 소통하며 내용을 공유하는 사업이 될 가능성이 적지 않다. 이를 방지하기 위해 지자체 협력사업을 비롯한 지역조직의 주요 사안을 산하 노동조합과 공유하는 시스템을 만들고 관심을 갖도록 유도해야 한다. 이러한 작업은 조직 차원에서는 노동조합이 그동안 조합원 즉 조직 노동자의 임금 등 노동조건에 치중했던 사업 관행을 탈피하는 데 긍정적으로 작용할 수 있다고 판단된다.

노동조합이 제도로서 사회적으로 존재 가치를 인정받는 것은 전체 노동자의 삶과 권익 개선을 위한 조직으로 자리 잡을 때이다. 현재 조직노동이 집단이기주의 집단으로 국민의 따가운 비판을 받는 것은 노동조합이 그러한 역할을 제대로 하지 못했기 때문이다. 지역노사민정협의회 사업은 노동조합이 조직 이기주의 세력이라는 비판적 인식을 불식시키고 전체 노동자의 권익향상을 위한 사회적 역할과 책임을 다할 수 있는 기회로 활용해야 한다. 이와 관련해 지역협의체에서 논의되는 지역사회발전이나 취약계층 문제를 산하 노조와 조합원에게 지속적으로 적극 홍보하고 관심을 갖게 만들어야 한다. 사업장에 주기적으로 소식지를 보내고 수렴된 의견이나 반응 등을 조직 차원에서 종합해 회의체에 반영해 나가는 방안을 생각해볼 수 있다. 이것은 두 가지 효과를 기대할 수 있다. 하나는 기업별 노조 울타리에 갇혀 있는 한국노총 조합원들이 노동조합 역할에 대해 좀 더 확장된 생각을 갖도록 할 수 있다는 점이다. 다른 하나는 지역협의체에서 논의되고 결의된 내용들이 추진될 때 힘을 받을 수 있다는 점이다. 이러한 기획의 활용은 한국노총이 미조직 노동자를 조직하려는 노력만큼이나 중요하다고 할 수 있다.

《참고문헌》

- 박현미·심용보(2009), 『노조 지역조직 운영사례 연구-한국노총 경기도 본부 사례를 중심으로』, 한국노총 중앙연구원.
- 박현미·유병홍·신현경(2019), 『노조 지역조직 활성화 과제 연구-한국노총을 중심으로』, 한국노총 중앙연구원.
- 백두주(2016), 『진보적 지역산업발전을 위한 노사정의 역할과 정책과제-경남창원지역 사례를 중심으로-』, 민주노동당 진보정치연구소.
- 원구환·신원부·이세종(2004), 『지역노사정협의회의 합리적 운영방안』, 『한국행정학회』, 2004년도 하계학술대회 발표논문집(2004. 6.).
- 정인수·전병유·임상훈(2003), 『지역노동시장 연구』, 한국노동연구원.
- 한국노총(2000), 『1999 사업보고』.

발제
3

○○○

노동 중심 지역사회적대화 건설을 위한
전략 의제

정문주 한국노총 정책1본부장

노동중심 정의로운 지역사회 건설

 한국노총

Contents

1

중대되고 있는 지역 역할
지역간 격차 확대
현실로 나타나고 있는 지역위기

2

노동중심 정의로운 지역공동체 만들기

- 참여와 통합의 노사관계
- 차별없는 평등한 노동시장
- 나를 책임지는 지역 사회안전망

1 배경_증대되고 있는 지역 역할



- ✓ 2010년초 지방선거 계기로 노동, 복지 이슈(노동존중특별시, 무상급식) 급부상
- ✓ 서울, 광주 등 지방노동전담행정기구, 비정규직의 정규직화, 생활임금제, 노동이사제 등 노동정책을 펼쳤고, 전국적으로 확산
- ✓ 지역사회가 발휘한 노동, 민주주의 가치는 촛불시민혁명의 전진 기지 역할, 중앙정부의 노동사회정책 토대로 작용

- ✓ 생활임금 도입 지자체 101곳, 2022년 적용 평균 1만703원으로 최저임금보다 높음

- ✓ 광주를 시발로 부산, 대구, 구미, 밀양, 군산, 전주, 익산, 논산, 횡성, 신안 등 노사민정 사회적 합의로 상생형일지리를 만드는 중

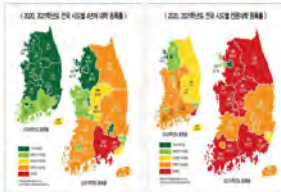
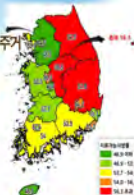


- ✓ 코로나19 재난시기에 전주시 필두로 하고 있는 도시 상생 선언에 울산, 창원, 광명, 양산 등 전국 50여 곳 고용위기 극복 실천
- ✓ 경기도 등 광역 10곳, 기초자치단체 121곳이 재난지원금을 직접 지급하여 소비 진작, 지역 상권에 온기를 불어넣었음
- ✓ 전국 230여 지자체에서 약 20조 원의 지역화폐 발행하여 지역경제공동체 형성 노력

1 배경_지역간 격차 확대

- ◆, 사람의 수도권 집중은 일자리, 소득의 지역간 불평등을 심화시키고, 의료, 교육, 주거 등 보편적 사회인프라의 수도권 쏠림과 지역 공동화를 불러 지방소멸을 부추김

- ✓ 응급의료기관, 산부인과 등 기본 의료자원이 결핍된 지역이 사망률이 높고, 건강수준이 낮아 지역간 불평등이 건강 불평등으로 나타남
- ✓ 치료할 수 있었는데 살리지 못한 환자 수가 경북 영암군이 서울 강남구의 3.6배로 필수의료 분야의 지역 격차는 매우 심각



* 출처: 건강보험심사평가원, 질병관리청, 통계청, 보건복지부

- ✓ 자사고 입학성 중 수도권 출신 53.9%(외대부고 90.3%)
- ✓ [전문대 등록률] 20년 93.5% → 21년 84.4%, 대전, 충북, 충남, 부산, 제주 소재 전문대 평균 등록률 70%대
- ✓ [4년제 대학 등록률] 모든 지역이 90%이상에서 21년 강원, 경남, 경북, 전북이 90% 미만. 강원, 경남은 전년 대비 10%p 감소
- ✓ 21년 총원율은 91.4%, 미충원 4만586명으로 이 중 비수도권 대학이 3만458명(75%)

1 배경_현실로 나타나고 있는 지역위기

- ✓ 수도권 인구(2,596만 명)가 비수도권 인구(2,582만 명)를 역전
- ✓ 행안부, 시군구 89곳을 인구감소 지역으로 지정·고시(2021)

부산 (3)	동구 서구 영도구
대구 (2)	남구 서구
인천 (2)	강화 용인
경기 (2)	가평 연천
강원 (1)	고성 삼척 양구 영양 영월 정선 철원 태백 평강 통천 화천 횡성
충북 (8)	괴산 단양 보은 영동 옥천 제천
충남 (5)	공주 금산 논산 보령 부여 서천 예산 청양 태안
전북 (1)	고창 김제 남원 무주 부안 순창 임실 장수 장흥 진안
전남 (6)	강진 고흥 곡성 구례 담양 보성 신안 영광 완도 장성 장흥 진도 함평 해남 화순
경북 (6)	고령 군위 문경 철원 상주 상주 안동 영덕 영양 영주 영천 울릉 울진 의성 청도 청송
경남 (1)	거창 고성 남해 밀양 산청 의령 창녕 하동 함안 함양



- ✓ 30년 후 전국 시군구 절반이 사라질 수 있다?

총 229개 지자체 중 지방소멸위험지수 0.5미만이 107곳(46.7%)으로 30년 뒤, 이들 지역은 인구가 아예 없어질 수 있음.

※ 지방소멸위험지수: 지역내 20~39세 여성 인구를 65세 이상 인구로 나눈 값, 0.5 미만이면 30년뒤 해당 지역이 없어질 가능성이 높음

2 노동중심 정의로운 지역공동체 만들기

- 인구감소, 기후변화와 일과 산업의 디지털 전환 등 급격한 환경 변화로 복합위기 진행, 수도권 집중화와 겹치며 지역간 불평등 심화와 지방소멸까지 제기되는 절체절명 위기



- 대선 전후로 보수정권이 신자유주의 망령을 불려와 계층, 세대간 갈등 양산, 3고 경제위기 직면하고 있어 적기에 대응할 기회를 살리지 못하고 있음.
- 2022년, 지속가능한 균형발전과 풀뿌리 민주주의 실현, 지역사회가 일과 삶의 공동체로 나아가기 위한 비전 제시, 중앙정부와 지자체 역할과 과제를 노동이 중심적으로 제기하고 추동

지역 노조활동 목표 노동중심 정의로운 지역사회 건설

- 한국노총은 노동중심의 지역재생전략과 지역공동체 상 제시, 이를 달성하기 위한 '노동이 만드는 정의로운 지역사회 건설에 박차를 가하고자 함

메인타이틀			
노동중심 정의로운 지역사회 건설			
3대 영역목표	참여와 통합의 노사관계	차별없는 평등한 노동시장	나의 삶을 책임지는 지역 사회안전망
	■ 지자체 노동행정체계 구축·확대 ■ 노동중심 지역사회지대화 - 노사민정협의회 중심으로 RC, 기후 산업전환 등 지역 산업고용정책까지 총괄	■ 임금불평등 해소, 생활임금 확산 및 대상 확대, 임금공시제 도입 ■ 고용공단 위업과 훈련 원스톱 서비스, 일자리 개선 ■ 공무직 신분보장 조례 확대 및 민간위탁 직고 전환 ■ 노동중심 상생형일자리와 지역공동 복지연대기금 조성운영 ■ 주4일제 시범 도입운영 ■ 청년 거버넌스 개선 및 수당 ■ 성평등 정책전담조직 강화 ■ 고령자 고용개선 지원	■ 공공 사회서비스인프라 확충 및 지역사회 통합돌봄 확대 ■ 공공의료확충 및 보건의료공단, 보건 의료일자리 개선 ■ 지역 유급병가 확대 ■ 지자체 중대재해처벌법 준수와 산재 예방 강화 ■ 노동자 휴게시설 확대 ■ 안전보건교육 실효성 확보 ■ 폭고·물렛통노동자 산재·고교 지원, 맞춤형 안전보험 실시
16대 과제	■ 취약노동자권리보장을 위한 노동회의소 기반 조성 ■ 노동이사제 도입 확대를 통한 노동자 경영참가 기반 구축 및 노동인권교육 확대·활성화		
60개 요구	20개	27개	13개
Process 노동 지역조직 역할: 노동 정책 요구 → 지역자원의 노동협의체 구성 요구 → 지자체 수용 → 정책협약 체결 노동협의체 정책운영			



지자체 노동행정 제도화 현황 (2021.3월)

구분	소재지	담당부서	담당자	연도	연도	연도	구분	소재지	담당부서	담당자	연도	연도	연도
구분	소재지	담당부서	담당자	연도	연도	연도	구분	소재지	담당부서	담당자	연도	연도	연도
서울	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	서울	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
부산	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	부산	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
대구	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	대구	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
인천	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	인천	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
광주	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	광주	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
대전	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	대전	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
세종	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	세종	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
충청	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	충청	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
전남	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	전남	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
전북	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	전북	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
경남	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	경남	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
경북	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	경북	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
충북	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	충북	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
충남	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	충남	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
전라	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	전라	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년
제주	노동이사제	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년	제주	○	노동이사제 전담부서	노동이사제 전담부서	19년	20년	21년

차별없는 평등한 노동시장

임금불평등 해소를 위한 생활임금 도입확산 및 대상 확대, 임금정보공개제도 도입	지자체 생활임금 조례 확대 생활임금 적용 범위 확대 및 민간 도입 기업 인센티브제 도입 생활임금 결정기준 및 산입범위 지침 마련 생활임금위원회 노동자위원 의무배정 지방공기업 및 출자·출연기관 의무 공시 및 민간위탁 계약시 공개 의무화, 공공조달 참여시 가점 부여 고용형태공시제 연계 상벌, 직종, 근속, 역할 등 분류한 임금정보 공시 지방 민간기업과의 연계 정보제공을 통한 임금불평등 해소
양질의 일자리 창출을 위한 공공고용공단 설립	취업과 훈련서비스를 서비스 제공 저임금·단기고용 취약계층 노동자의 일자리 질 개선, 공공부문부터 우선 시행
공무직 노동자 신분보장 및 차별개선	공무직 법제화(신분보장) 조례 제정 상시직업업무 정규직 전환 및 동일가치노동 동일임금 원칙 적용 차별사 전한 간접고용 개선 민간위탁 노동자 직접고용 전환
노동중심 상생형 일자리와 지역 공동복지연대기금 조성·운영	노사상생형 일자리 창출 지원 조례 제정 노동계(이해당사자)참여 중심 거버넌스 구축 리점 임금·노동시간, 경영참가, 공정거래, 공동복지 지원 등 좋은일자리 기반 지원 지역공동복지기금 설치 및 운영 활성화
주4일제, 시범 도입·시행	공공부문 '주4일제' 또는 '주4.5일제' 단계적 도입·시행 민간 시행기업에 대한 인센티브 제공, '노동시간단축 우수기업 인증제도' 실시 1주 50시간 상한제의 현장 연착륙을 위한 행정지원제도 및 근로감독 확대 (가)노동시간위원회 설치·운영

나의 삶을 책임지는 지역사회안전망

공공사회서비스인프라 확충 및 지역사회통합돌봄 확대	- 공공사회서비스 인프라 확충 - 지역사회 통합돌봄 확대
공공보건의료공단 설립 및 공공의료인프라 확충	- 공공보건의료공단 설립을 통한 표준의료모델 확립 - 보건의료기관의 인력 직접고용을 통한 보건의료 일자리 개선 - 공공의료기관 신설증축 및 공공의사 양성을 위한 공공의대 설립
지역별 유급병가 제도화	지역 유급병가 시범사업 확대
중대재해 예방을 위한 산재예방 활동 강화	- 자체 조례에 종사자의 안전 청구 및 정부의 지원 조문 신설 및 이행 - 산업재해 예방을 위한 매뉴얼 및 안전대책 마련과 사업장 교육홍보 강화 - 지자체별 노동조합, 시민이 참여하는 감시단 및 활성화
노동자 휴게시설 설치·개선지원	- 노동자 휴게시설 설치개선을 위한 지원 확대 및 활성화 - 노동자의 휴식 및 건강권 확보를 위한 산업재해 예방관련 조례 개정
플랫폼·특고 노동자의 산재/고용보험 지원 및 맞춤형 안전보험 실시	- 플랫폼노동자 및 특고노동자의 산재고용보험료 지원 확대 - 플랫폼·특고 등 취약노동자 맞춤형 지자체 보험 실시

2022. 7

수고하셨습니다

 한국노총

발제
4

○○○

지역 주도 사회적 대화를 위한
중앙-광역-기초 협력 방안 모색

손영우 경제사회노동위원회 전문위원

“지역 사회적 대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한
정책간담회” 2022. 7. 19-20.

“지역주도 사회적 대화를 위한 중앙-광역-기초 협력방안 모색”

손영우 (경제사회노동위원회)

지방정부와 노동정책

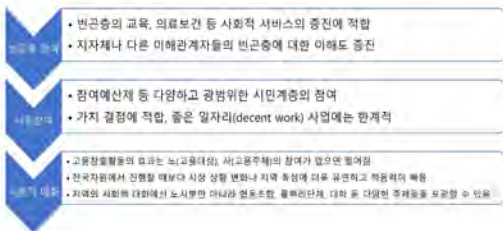
지방정부의 역할 변화

- ▶ 글로벌리제이션(globalization) : 지역에 대한 관심이 높아짐, 중앙정부 통치의 한계
- ▶ 정부의 역할 변화 : 개발, 경쟁, 효율 => 복지, 연대, 공동체
- ▶ 지역정책 없는 중앙집권화 : 조정과 관리 비용 증가, 사각지대 만연으로 효율성 저하

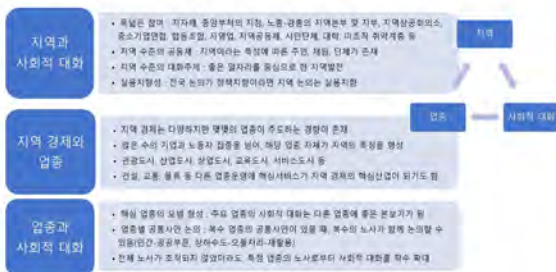
지방정부의 권한과 한계

- ▶ 취약한 재정, 중앙집권적 제도와 관행
- ▶ 지방자치법 제9조 2항 “주민의 복지증진에 관한 사무”, 제11조 5항 “근로기준은 국가사무”
- ▶ 노조법 제10조 “노조 설립신고 수리”, 제49조(국가등의 책무) “노동쟁의 예방과 신속공정해결 노력”
- ▶ 노사관계발전지원법 제3조 “노사민정 협력 활성화 노력 책무”
- ▶ 고용정책기본법 제6조 국가사명과 지역 노동시장의 활성을 고려하여 지역주도의 고용촉진, 직업소개, 직업 훈련 등에 관한 정책 수립 시행, 제9조 고용촉진과 고용안정 등에 관한 지역고용정책기본계획 (지역고용계획) 수립 시행

지역시민참여, 왜 사회적 대화 인가?



지역 일자리, 업종, 사회적 대화



지역산업정책과 국가균형발전 : 지역주도 자립 성장

· 지역산업정책

- 지역 산업을 유지, 발전시키기 위한 정부 및 공공부분의 노력
- 중앙정부가 지역을 대상으로 지역산업의 경쟁력 제고와 지역간 발전격차를 완화하기 위해 추진하는 지역정책
- 지역산업정책 = 지역정책(균형발전) + 산업정책(경쟁력강화)



· 국가균형발전

- 최근까지 중앙주도 지방정부는 matching fund 방식으로 간접지원, top-down => bottom up 전환 요구가 높음
- 지난 정부의 국가균형발전(특별법과 위원회), 지역주도 자립 성장
- 지역산업은 일자리, 인구, 지역경제, 지방재정 등과 직결
- 학생인구감소, 지방대학위기, 청년일자리, 저출산고령화, 지방소멸위기에 영향
- 군산 조선산업 - 현대중공업 조선소 가동 중단(2017) -> 일자리 감소(6천명 => 50명) -> 인구유출 -> 상가 등 지역경제 위축 -> 지방세수 감소
- 지역산업은 성장-쇠퇴의 주기를 갖는데, 산업구조조정기에 특히 지역산업정책의 중요성과 역할이 커짐

새로운 산업 전환과 지역 사회적 대화

전기차 전환 자동차 부품 산업

- ① 자동차산업의 패러다임 변화 - 내연 기관 자동차 => 전기동력 자동차
- ② 부품사 전환 - 총 9,000여 개 기업 중 4,200개사(10.8만명) 약 47%가 사업재편 필요
- ③ 사회적 대화를 통해 자동차 부품 산업의 산업전환 및 고용전환의 대안을 논의
- ④ 자동차 부품 기업 밀집 지역에 대한 차액 대책 필요

저탄소중립 석탄화력발전 산업

- ① 탄소중립 정책에 따른 석탄화력발전사 폐쇄 및 LNG 전환은 영토 잃어 일자리에 영향
- ② 석탄화력발전 부문 2만여 명에 대한 영향 예측
- ③ 탄소중립위원회와 연계한 노동계 및 이해당사자 논의 필요
- ④ 석탄화력발전소 폐쇄에 관한 지역, 연세 사회적 대화 필요

지역 사회적 대화의 3대 요소

- ▶ **지역고용노동거버넌스** : 고용노동정책 입안, 결정, 집행을 위한 이해관계자들의 참여
- ▶ **노동행정** : 사회적 대화를 지원, 보장하는 행정체계
- ▶ **분권화** : 정책효과 상승 위한 권력 공유와 분산, 중앙과 지역 관계

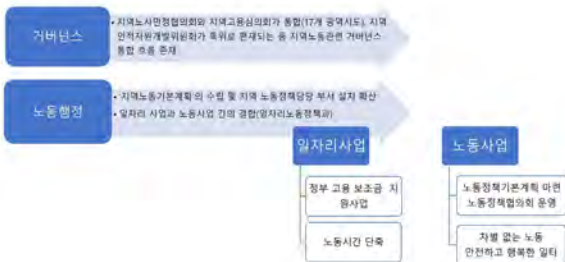
지역 사회적 대화의 필요성

기초 정책 결정과 정책 실행
사회 안전과 사회안정성 제고
지역 노동환경 조성 등 중요

지역 사회적 대화 논의 경과

- '97년 경제위기 시 광주·광산구, 경기 부천시 등에서 자발적 협의체 구성
- '99년 5월 '노사정위원회의 설치 및 운영 등에 관한 법률'에서 설치 근거 마련.
- 제19조에서 지방자치단체의 같은 지역노사정협의회를 둘 수 있도록, 시행령에서 위원장 1인을 포함한 15인 이내의 위원들 구성토록 규정, 조례를 통해 협의회 구성 및 운영에 필요한 사항 정함
- '05년 노사정위원회, 지역노사정협의회에 예산 지원 시작
- '06년 4월 '노사정위원회 및 노동위원회 개편에 관한 노사정합의문' 구성에 30인 확대, 기능으로 노사관계발전에 관한 사항 협의 추가, 2007년 4월 경제사회발전노사정위원회법 제정시, 제19조에 위원회에 '지역노사정협의회의 설치 및 운영에 필요한 지원' 내용 추가, 시행령에 지역노사정협의회의 설치, 운영에 대한 지원 규정
- '08년 고용부로 지원사업 이관, '만'을 추가하여 지역노사민정협의회로 개편
- '10년 '노사관계발전지원법' 시행령에 지역노사민정협의회 구성, 역할, 재정지원 및 포상 근거 마련
- '11년 '고용정책 기본법' 개정, **지역고용심의회 통합**
- '16년 근로자직업능력개발법 개정으로 **지역인적자원개발위원회를 협의회의 특별위원회로** 편제
- '18년 지역 활동가 전문가 간담회, '19년 정책연구 '지역일자리와 사회적 대화 연구', '20년 '**지역사회적대화연구회**' 운영하여 의제를 개발한 바 있음

지역 사회적 대화 상황



지역 노사민정협의회 운영 현황

- 지역노사민정협의회는 '05년 71개소 => '21년 말 164개소(광역 17, 기초 147)로 확대됨. 본회의가 정례화되고, 하부협의회 운영이 활성화되는 추세임
- '21년 말 사무국 설치는 47개소(광역 15, 기초 32), 평균인력은 2.13명(전담 1.46명, 겸직 0.65명)에 불과. 국고지원예산은 '09년 32억6천 => '21년 14억7천으로 축소됨(국고보조율은 광역 45~55%, 기초 75~85% 수준)
- 사무국은 위탁, 독립, 지자체 내 설치 방식으로 운영
 - 광역(15)은 **경총7**, 노총4, 독립2, 지자체2, (인자위 운영과 연관)
 - 기초(32)는 상의1, 노총8, **독립19**, 지자체4
- 울산(화백회의), 서울(21년 추진)

지역의 제도적 한계와 과제

분권화 과제

- 노동기준은 중앙정부 관할 사항 => 지역의 자율성과 자발성 확대
- 정부 일자리 사업 중심으로 진행, 예산의 부족 => 지속 가능한 재원 공급구조 마련
- 분권화 요구와 함께 지방정부 활동의 내실화 필요, 노동행정 중앙-지역 협치 구현(성남시 청년담당, 서울시 청년수당, 밀자리노동정책관(국), 생활임금 조례제정, 노동조사관 등)

노사민정협의회의 참여 과제

- 광역 및 기초 노사민정협의회의 새로운 방향과 과제 설정 필요
- 지역 산업 밀자리 사업과 결합 강화
- 지역산업정책-지역밀자리사업의 컨트롤 타워가 되어야

지역 사회적 대화의 안정화 방향

노사민정협의회



- ☐ 노사 참여와 자발성 증대
- ☐ 민간영역, 취약계층까지 확장
- ☐ 사무국의 안정화

노동행정



- ☐ 별도 전문 부서로서 인력 확보
- ☐ 지역노동기본계획의 정례화
- ☐ 기본계획 수립을 위한 네트워크

경사노위 운영 '지역사회적대화연구회'('20.6~'21.5)

회의 주요 내용(1-12)

- (목적) 지역 일자리 정책 활성화 및 지역 기반 산업정책 흐름에 따른 지역 사회적 대화 활성화를 위한 의제 개발

- (구성 및 운영) 전문가, 노, 사, 정, 지역 대표자로 연구회 구성

—회의 주제가 대외 양성, 고용, 노동관련 연구원, 관련 정부 부처, 기업주 사계, 시도적사회의원, 석정연구구경위원회, 지방의회, 지방정부 노동당, 노사단체 지역본부 참여

- (결과) 지역고용노동거버넌스 정비, 중앙-광역-기초 협력 체계, 역량 강화 및 취약계층 포용에 관한 의제 논의를 위한 의제별위원회 설립에 사측을 제외한 노, 정, 전문가 협의

1	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구	5	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구	9	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구
2	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구	6	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구	10	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구
3	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구	7	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구	11	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구
4	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구	8	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구	12	지역사회적 대화 연구회 운영 방안 연구



지역 고용노동거버넌스 정비

- 통합적 지역고용노동거버넌스 구축 : 형식적 통합 => 실질적 연계

- 지역노사합의회의가 노사관계발전지원법 시행령과 조례 근거로 설치 및 운영, 지역고용협의회의와 기능적 통합, 인적자원개발위원회의 통합 관제 등 통합의 흐름이 존재함
- 노사관계발전지원에 관한 법률·시행령·협약의 역할을 "지역의 근로자, 사용자 및 주민주권과 체제 간 협력의 필요성"을 주요 사명"으로 규정, 형식상부인 지역 협의체의 법적 기능이 부여됨
- 고용성이나 인적자원관리 뿐만 아니라, 직업능력개발, 일자리 창출 등 지역의 노동력 수요와 공급을 거버넌스 하에 지역 노동시장의 미스매치를 최소화하고 지속적인 일자리 창출을 위한 통합적 노동시장정책이 요구됨

- 지속가능한 인적 물적 기반을 어떻게 마련할 것인가?

- 협회지 및 의회의 범위는 폭넓지만, 인적 물적 기반 및 예산지원에 취약한 편. 위원회로는 협의회와 통합되었지만, 실질적 연계와 협력은 미흡
- 중장기적으로 지역인적자원의 실질적 연계 중간 및 지방정부 내 노동전문성을 갖춘 상근조직 설립 및 정착을 통한 지역 내 주도성 강화

중앙-광역-기초 협력 체계

• 중앙지원 체계를 어떻게 구성할 것인가?

- 한국노총, 경시노위 내 지원부서 설치
- 노동부-지역 사회적 대화와 지역노사민정협의회와 운영 활성화를 지원할 수 있는 중앙-지역 간 정책 협의체 **노사민정협력지원위원회** 구성 운영(노사관계발전법 법률 및 시행령 개정 필요)
- 지역 사회적 대화 사업 진행 교육 및 조성, 정부와 지역사이에 **지역노동선(정책과 예산의 자율성)**, 재고와 **사회적 대화 진화 제도**(가령, 삼성형 지역일자리 사업에서 사회적 협의 요건) 개발 및 도입

• 지역 협의회 간 연계 : '전국지역노사민정사무국협의회'의 공식화

• 광역-기초 협력체계 모색 : 광역-기초 전문가 및 협력 사업 개발 및 지원

- 광역은 일자리와 결함력 증진, 인력관리, 일자리, 지역직업훈련 방향으로 전문화 모색
- 기초는 주민 민생 협의 강화, 내 고질 반소준원, 우리 지역과 대학 위기, 지역 경제생활과 불신, 우리 지역 청년 인력과 일자리, 우리 마을 머르신 돌봄 등

역량 강화와 취약계층 포용

• 지역 노사 주제 역량 강화 및 안정화

- 지자체 및 정부 측 담당자의 상호 인사 이동, 업무의 연속성 보장 필요. 노사 주체의 안정화를 위한 방안 필요(전담인력부족, 낮은 직무 고충불만등)
- 지역 노사관계는 형성 및 운영 자체가 합리적 과정인 만큼 지방정부 내 노사관계에 대한 전문성을 갖춘 폭넓은 것을 담은 조직이 설립되어 역량을 축적시킬 주체를 확보하는 것이 중요하다
- 협의회 이월성파에 지역에 대한 컨설팅 진행
- 고용노동정책실별, 광역별 워크숍, 광역지 교육 등 진행, 노사파트너십 프로그램 및 노사신생협력교육 개편(노사발전재단), 노사관계 전문가 육성 과정(한국고용노동교육원)을 활용하여 강화

• 취약계층 참여 활성화 방안

- 8개 지방고용노동관서에서 '미조직 취약노동자 광역협의체' 운영
- 위원회 참여 (본위원회 참여) 부산노동연구원, 경기도노동재단, 경남청년노동자, 청년여성실업, 민생여성단체협의회 등 (본과위원회) 광주여성노동자회, 대구청년노동자, 광주청년노동자, 용인간병요양보호사협회, 광주공산여성노동자협의회 등
- 부산노위 계층별위원회와 연계 모색

경사노위 사업 방향

지역 사회적 대화 의제위원회 설립

- 지역 사회적 대화 연구회를 통해 사회적 의제 개발
- 지역 사회적 대화 활성화를 위한 법 제도 정비 방향에 대한 논의
- 노·사 의견 수렴을 통한 설립 시기 조정

지역밀착형 업종별 위원회 운영

- 지역 활동가 육성 발굴 지원
- 현장 문제 해결을 위한 지역 밀착 사회적 의제 개발 및 논의
- 지역 사회적 대화 교육 내용 개발

지역 사회적 대화 지원팀

- 자문단 구성(상담, 배상임)
- 지역 사회적 대화 전문가와 실무자 링크 및 네트워크 마련
- 지역 노사면접협의회 사무국 연계회의 지원, 사회적 대화 교육 내용 개발

지역사회적대화 의제별위원회 신설

- 연구회 제안 의제에 관련 지역 현황 및 전문가 의견, 노·사, 정부 의견 수렴
- 중앙-지역거버넌스 정비나 지원의 경우, 개별 논의로는 한계적임. 쟁점 사항에 대한 노사정의 종합적이고 중장기적인 프로그램 필요
- 성과를 얻기 위해서는 각 의제에 대해 어느 정도 대안 방향이 마련되어야 함. 설치 시기에 대한 대화 주체들의 전략적인 판단 필요
- 거버넌스 정비와 중앙-광역-기초 협력체계의 구성을 위해 중앙 노사정 이외 시도지사협의회의, 시장·군수·구청장협의회를 포함한 지역 주체들의 적극적인 참여 필요

지역 연계형 업종별위원회 운영

- 지역 밀착형 업종별위원회 운영(가칭, 미래차 전환에 따른 자동차 부품 업종 집단화력발전 고용전환대책위원회)
- 업종 관련 주요 지역에 분과위원회를 지정정부와 중앙정부 대표의 공동 참여
- 업종별위원회에서 분과위원회 구성에 있어 지역의 주체발굴, 지역에 의해 개발 지원
- 지역 협의 모델 사례를 개발하여 전국으로 확산



지역사회적대화 지원팀

- 네트워크 형성 및 협력 지원
 - 중앙-광역-기초 협력 지원
 - 전국지역노사민정협의회 연석회의 연계 강화
 - 광역-기초 협력연석회의 운영 활성화 지원
 - 경사노위 분과협의체와 지역 분과협의체 연계 모색(지역-업종위원회, '계층별위원회'와 '미조직 취약노동자 광역협의체' 연계)
- 지역 의제 개발 지원
 - 전문가 자문 지원, 해외 및 타지역 성과 공유 소식지 및 정기 on-off 발표회 및 강좌 개설
 - 지역 사회적 대화 진화 제도 및 지역주도성 제고 방안 개발
 - 지역 도출 합의안 및 이행, 미완 의제 관리

- 끝 -

발제
5

000

지역노사민정협의회 활성화를 위한
정부정책방향

양성필 고용노동부 노사협력정책관

지역노사민정협의회 활성화 방안



목차

- 1 지역노사민정협의회 현황
- 2 평가
- 3 활성화 방안



01 지역노사민정협의회 현황

- 지역노사민정협의회 개요
- 지역노사민정협의회 설치현황
- 지역노사민정 협력활성화 지원사업 개요



지역노사민정협의회 개요

1. 지역노사민정협의회 현황

개념

지자체가 지역 노사 및 주민 등과 협력하여 지역경제 발전을 위해 일자리창출 및 인적자원 개발, 노사관계 안정 등 지역 고용·노동정책과 관련된 사항을 발굴하고 협의·심의하는 회의체

경과

- '97년 ○ 경제위기 시 광주 광산구, 경기도 부천시 등에서 자발적 협의체로 구성
- '10년 ○ 「노사관계발전 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령 제정, 지역노사민정협의회 구성, 역할, 재정지원 및 포상 등 근거 마련
- '11년 ○ 「고용정책 기본법」 개정, 지역고용심의회 통합근거 마련
- '16년 ○ 인적자원개발위원회 운영규정 제정, 인자위를 노사민정협의회하의 하부위원회로 편제 가능한 근거 마련
- '20년 ○ 「국가균형발전 특별법」 및 같은 법 시행령 개정, 상생형 지역일자리 선정 신청 기준에 노사민정협의회를 통한 상생 협약 의결을 필수요건으로 포함(산업부 고시 제2020-44호)

→ 지역 단위 자발적 협의체로 시작해서 법적 협의체로 위상 확보



지역노사민정협의회 설치현황('21년 말 기준)

1. 지역노사민정협의회 현황

총 164개소 설치 광역 17개소 (총 17개 중 100%) 기초 147개 (총 226개 중 65%)

농·어촌 등 산업기반이 취약한 지역 외 대부분의 지자체에 설치, 설치 지자체 수 양적 확대

구분	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21
설치 지자체 수	71	75	90	87	90	101	106	116	121	130	146	147	150	152	155	158	164

노사민정협의회 사무국 설치현황 총 47개소 광역 15개소 (총 17개 중 88%) 기초 32개소 (총 147개 중 22%)

운영형태

광역 노사단체 위탁운영이 다수
기초 독립 운영이 좀 더 많은 수를 차지
독립 21개소 노사단체 위탁 20개소 기타 6개소

인력구성

광역 전담 1.46명, 겸직 0.87명
기초 전담 1.48명, 겸직 0.56명



사무국 설치 및 전담인력 확보 등 협의회의 실질적 운영을 위한 인프라 확충은 부족한 상황

지역노사민정 협력활성화 지원사업 개요

1. 지역노사민정협의회 현황

내 용

지역노사민정협의회의 원활한 운영과 지역 노사민정 간 협력 활성화를 지원하기 위해
필요한 비용의 일부를 지자체에 지원, 지역 노사관계 안정 및 일자리 창출 등 지역경제 활성화 도모

지원대상 및 방법

협의회가 설치되어 있는 지자체 중 공모를 거쳐 사업선정심사위원회에서
지원대상 지자체와 사업을 선정

경 과

'05년 노사정위원회에서 지역노사정협의회에 예산지원 시작
'09년 고용노동부로부터 지원사업 이관, 민 추가하여 지역노사민정협의회로 개편



지 원 예 산

· '22년 63개 지자체 약 14억원 지원
· '09년 금융위기 때 추경편성 했으나 '13년부터 예산 감소추세

(단위: 백만원)

'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22
300	430	477	920	3,260	1,760	1,760	2,210	2,411	2,158	2,158	2,000	1,990	1,630	1,830	1,586	1,478	1,402

지역노사민정 협력활성화 지원사업 개요

1. 지역노사민정협의회 현황

- ✓ 예산 감소 추세로 현재는 1개 지자체당 22백만원 수준 소액 지원 **광역** 100%(17개/17개) **기초** 31%(46개/147개)

구분	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22
설치 지자체 수	71	75	80	87	90	101	108	116	121	130	140	147	150	152	155	158	164	164
지원예산	300	430	477	920	3,290	1,700	1,700	2,210	2,411	2,152	2,159	2,159	1,894	1,820	1,820	1,820	1,470	1,400
노조 지자체 수	4	7	9	15	42	39	39	42	56	66	77	79	80	80	85	85	83	83
영건 지자체 수	75	81	83	81	75	45	45	53	44	33	28	25	24	20	25	24	23	22

- ✓ 지원 예산액 감소에 대해 광역지자체 지원단가 축소로 대응함에 따라 광역 자치단체의 국비보조 확대 의견 다수 존재

구분	19년	17년	18년	19년	20년	21년	22년
광역지자체 (백만원)	26	21	24	15	20	13	25
기초	40	42	40	44	44	42	46

- ✓ 기초지자체가 광역지자체보다
최소 지방비 배정비율 이상으로 지방비를 투입 중



국내의 지역 노사민정 파트너십 사례

1. 지역노사민정협의회 현황



미국 워싱턴주

- 80년대 후발 경쟁국과의 경쟁으로 제조업 침체, 지역경제 위기 직면 및 노사관계 악화
- 워싱턴주 노사 및 주립대학연구소 중심 지역경제 위기 극복 제언
- 워싱턴주지역노사민정파트너십(WRTP) 구성 합의 체결
- * 논의내용
 - 전달 수요에 적합한 교육훈련 프로그램 개발
 - 구직자 상담 지원
 - 실업률 측정기준 마련
 - 정부 공공단체, 학계 중소기업과의 협력체계 형성 등



'해고없는 도시 전주' 상생선언 ('20.4.21.)

- 코로나19 상황에서 양대노총을 포함, 지역노사민정 간 사회적 대화
- 경영자금, 고용유지 지원 등을 내용으로 하는 상생선언 실시



인천 TOC 구조조정 제외 합의 ('17.9.1.)

- 인천항만 물동량 감소로 경영적자 해소를 위한 인천내항 TOC (Terminal Operation Company) 통합 추진
- 항만하역사 10개사를 1개사로 통합하면서 관련 종사자의 대규모 구조조정 발생
- 각 분과협의체* 간 의제를 연계, 지역노동현안 공유 및 해결방안 모색
- * 노사정책조정, 항만물대안조사위원회, 지역고용심장단
- 인천내항 TOC 통합을 위한 노사정 기본합의 체결
- * 총괄조정관 그룹 및 근로조건 보장, 자립적 고임대비를 제외한 연차적 구조조정 합의서 등



02 평가

- 성과
- 한계



성과

2. 평가

1 인프라 양적 확대

설치 지자체 '06년 71개소 → '21년 164개소
(+93개소, +130%)

사무국 설치 '10년 이전 4개소 → '21년 47개소
(+43개소, +1,075%)

2 법적 협의체 위상 확보

지역고용정책심의회 기능 통합 및 인자위를 노사민정협의회의
하부위원회로 편제할 수 있는 근거 마련

3 논의 이슈 확장

균형법 및 시행령, 고시 제 개정으로 상생형 일자리 등
지역단위 일자리 문제로 이슈 확장, 고용창출 등 성과

- 상생협력 체결 12개 지역에서 직전고용 1.1만명, 투자 51.6조원 기대
- 6개 지역 상생형 지역일자리로 선정

상생형 지역일자리 협력체결(12건) 및 선정지역(6건)



한 계

2. 평가

1 인프라 문제로 내설있는 운영에 한계

- 사무국 없는 곳 다수, 사무국 설치된 곳도 전담인력 부족 상황 다수
- * 사무국 운영비를 공역인 지원(1,500만원 한도)

2 다양한 주체의 참여 부족

- 참여주체 다양화 노력에도 불구하고, 비정규직 특고 청년 여성 등을 대변할 단체 대표 등 참여부족

3 지역별 협의 의제 발굴 어려움

- 재도적 권한 미비 등으로 의제발굴 어려움 호소하는 지자체 다수
- * '21년 협의회 운영상 역로시장 조사 결과, 논의 의제 및 사업발굴 어려움 호소

광역
제로
사항

지역단위 노사단체 주권	-
지역노사단체의 노문 관심도	9.8%
자치단체장의 노문 관심도	4.9%
노사관청 업무 담당자의 전문성 부족(담당공무원의 전문 인사이동)	22.0%
노사관청 논의 의제 및 사업 발굴 어려움	34.1%
노사관청협의체 전문가(사무국) 주권	7.3%
자치단체 예산 부족	22.0%
기타	-

기초
제로
사항

지역단위 노사단체 주권	6.7%
지역노사단체의 노문 관심도	11.9%
자치단체장의 노문 관심도	3.1%
노사관청 업무 담당자의 전문성 부족(담당공무원의 전문 인사이동)	21.8%
노사관청 논의 의제 및 사업 발굴 어려움	28.5%
노사관청협의체 전문가(사무국) 주권	14.5%
자치단체 예산 부족	9.8%
기타	3.6%

03 활성화 방안



논의 의제 확장 지원 : 산업·노동전환 대응

3. 활성화 방안

배경

관계부처 합동「산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안」(‘21.7월) 발표

정책방향 산업전환 과정에서 발생하는 기업, 노동자, 지역 피해 최소화

훈련 산업전환 공동훈련센터 신설

공동훈련센터 사례

영신 군산형일자리 참여기업, 수도권 대비 교육인프라가 부족한 군산지역에 직무전환훈련 등 제공
한국노동 & 대학상의 산업전환 과정에서 발생할 수 있는 노사문제 예방

고용 지역산업잠재위기 대응 프로젝트 사업 신설 & 고용안정 선제대응 패키지 지원

인프라 노동전환 분석센터 설치하여 국내외 사례분석, 실태조사, 포럼 운영

사회적대화 지역노사민정협의회 중심 대안 논의 및 갈등 관리



논의 의제 확장 지원 : 산업·노동전환 대응

3. 활성화 방안

✓ 지역단위 산업·노동전환 대응 등 사례 발굴 확산 강화

산업·노동전환 지역 사회적 대화 사례

충남 노사민정

노동전환 특별위원회 구성(‘22.5)

→ 충남도, 대전고용노동청, 자동차 부품회사 노사, 테크노파크 자동차센터, 교수 등(16명)



콜로라도 JTAC

정의로운 전환 자문위원회(Just Transition Advisory Committee, JTAC)

구성(‘19년) 및 실행계획 수립

→ 주정부, 주의회 대표, 석탄전환 노동자 대표, 지역사회 대표, 석탄발전소 운영 전력회사 대표, 경제개발 또는 재교육에 전문적인 경력이 있는 자 등(19명)



논의 의제 확장 지원 : 산업안전

3. 활성화 방안

✓ 산업재해 예방 등 산업안전 분야로 논의 확장 지원

배경

산업안전보건법 개정(21.5.18.)으로 산재예방 위한 지자체의 책무 부여

→ **다수 지자체가 산재예방에 필요한 사항을 조례로 제정**

산업안전보건법 개정 주요내용

제4조의2(지방자치단체의 책무) 지방자치단체는 제4조제1항에 따른 정부의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.

제4조의3(지방자치단체의 산업재해 예방활동 등) ① 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있다.

② 정부는 제1항에 따른 지방자치단체의 산업재해 예방 활동에 필요한 행정적, 재정적 지원을 할 수 있다.

③ 제1항에 따른 산업재해 예방활동에 필요한 사항은 지방자치단체가 조례로 정할 수 있다.

→ 산재예방 관련 정책 및 활동을 노시민정협의회에서 심의 가능



논의 의제 확장 지원 : 산업안전

3. 활성화 방안

(지자체별) 산재예방에 필요한 사항을 재정한 조례 예시

대전	경기	전남
대전광역시 산업재해 예방 활동 조례	경기도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	전라남도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례
제7조(산업재해 예방 위원회) ① 시장은 산업재해 예방과 산업 안전 보건에 관한 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 심의하는 대전광역시 산업재해 예방 위원회를 둔다. 1. 산업재해 예방 실행계획 수립 사항 2. 산업재해 예방과 산업 안전 등 보건 지원 사업 추진 3. 그 밖에 산업재해 예방과 산업 안전 및 보건에 필요한 사항 ② 제1항에 따른 (대중요역)시 산업재해 예방 위원회의 기능은 「대전광역시 노시민정협의회 조례」에 따른 대전광역시 노시민정협의회에서 대행한다.	제10조(노시민정협의회 심의) 도지사는 산업재해 예방 및 노동안전 보건사업을 효율적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 「경기도 노사민정 협의회 설치 및 운영에 관한 조례」에 따른 경기도 노시민정협의회에서 심의하게 할 수 있다. 1. 실행계획 수립 2. 노동안전보건 지원 사업 추진 3. 노동안전보건센터의 설립과 운영 4. 그 밖에 산업재해 예방 및 노동안전 보건에 관한 사항	제10조(노시민정협의회 심의) 도지사는 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원을 효율적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 「전라남도 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」에 따른 전라남도 노시민정협의회에서 심의하게 할 수 있다. 1. 실행계획 수립 2. 노동안전보건 지원 사업 추진 3. 산업재해안전보건센터의 설립과 운영 4. 그 밖에 산업재해 예방 및 노동안전보건에 관한 사항

상생형 일자리 중심 지역의 일자리 문제 대응 지원 지식

3. 활성화 방안

1 상생형 지역일자리란?

■ 국가균형발전 특별법 제11조의2제1항 지역을 투자로 촉진하고 지역일 자리를 창출하기 위해 지자체, 기업, 근로자, 주민 등 다양한 경제주체 간 근로여건, 투자계획, 복리후생 또는 생산성 향상 등에 대한 합의를 바탕으로 이루어지는 사업



상생형 일자리 중심 지역의 일자리 문제 대응 지원 지식

3. 활성화 방안

2 추진 경과

대책 관계부처 합동 “상생형 지역일자리 모델 확산방안” 발표(’19.2)
* 상생형 지역일자리 정의, 지원요건, 기업 근로자 인센티브 등 포함

법령 상생형 지역일자리 선정절차, 정부의 행정적·재정적 지원근거 등 담은
국가균형발전특별법 개정(’20.4 시행)

* 상생형 지역일자리 개념 명확화, 상생형 지역일자리 심의위원회 구성,
선정 및 평가절차 등 제도적 기반 마련



조직 일자리위원회 내에 범정부 전담 지원조직인 「상생형 지역일자리 지원센터」 설치
→ ’19.9.3 개소 → ’22.5.15 폐지 → 산업부 중심으로 기능 이관

상생형 일자리 중심 지역의 일자리 문제 대응 지원 지식

3. 활성화 방안

3 상생형 일자리 지원 활성화

노사상생형 지역컨설팅 지원 확대 (지원예산, 지원 지자체 수 증가 추세)

구분	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
예산	2억원	8억원	74억원	109억원	14.8억원	18.2억원
지원 지자체 수	4개소	8개소	9개소	8개소	9개소	10개소

34개소 지원, 협약체결 9개소, 상생형 지역일자리 5개소 선정

연도	지자체명	협약지역명	협약	지원
'18년	광주광역시	· 일곡산업단지 내 유동로 상생형 근무 및 일자리 창출을 위해 · 우철(이) 상생형 산업단지 조성과 함께 고용 지원	'19.1.31.	'20.8.15.
	경상남도	· 마곡산업단지 상생형 고용 지원과 일자리 창출 지원	'19.6.24.	'20.10.20.
'19년	강원도	· 마곡산업단지 상생형 고용 지원과 일자리 창출 지원	'19.8.13.	'20.10.20.
	경산시	· 마곡산업단지 상생형 고용 지원과 일자리 창출 지원	'22.1.27.	
	구미시	· 신산면 일곡산업단지 상생형 고용 지원과 일자리 창출 지원	'19.7.25.	'21.12.29.
'20년	군산시	· 마곡산업단지 상생형 고용 지원과 일자리 창출 지원	'19.10.24.	
	군산시	· 마곡산업단지 상생형 고용 지원과 일자리 창출 지원	'21.2.25.	
'21년	전라남도	· 마곡산업단지 상생형 고용 지원과 일자리 창출 지원	'21.2.5.	
	전주시	· 마곡산업단지 상생형 고용 지원과 일자리 창출 지원	'22.1.27.	
'22년	전주시	· 마곡산업단지 상생형 고용 지원과 일자리 창출 지원	'22.1.27.	

4 지역고용활성화법에 따른 지역고용심의회 역할 가능

고용정책의 유연화와 지자체의 일자리 창출 역량 증진 등 지역고용 활성화 정책 추진을 위한
지역고용 활성화에 관한 법률안 제정안 발의('22.6월) → 지역고용심의회 역할 가능

중앙-지역, 지역 간 유기적 협업 지원

3. 활성화 방안

중앙-지역

중앙-지방 간 정책협의체인 '노사민정협업추진위원회' 구성을 끝자로 하는 '노사관계발전지원에 관한 법률' 제정안 발의('22.3월)
→ 지역 노사민정 협의 추진 위한 중앙-지방 협력사항, 지역 고용노동정책 관련 유사거버넌스 간 효율적 운영 방안 등 논의

지역-지방관서

지자체-지방관서 간 정보공유, 고용노동현안의 공동 해결방안 모색, 정책 전달 및 홍보 등 연계 강화 지원

지역-지방관서 협업 사례

여수 관내 기업 집단하고 발생 → 고용노동 협의 도출(지방관서 협업)

이천 물류창고 화재사고 → 물류환경 노사민정 TF 구성(협의회 위원 + 지역주인 + 물류기업 + 자원위원 간 사회적 대화)
→ 공동선언 실시, TF를 협의회 본과위로 편제(지방관서 적극 협조)

원주 원주형 감소기업 발굴 → 지방관서, 고용노동-산업안전 등 선정 기준 등 심의 → 최종 선정
→ 지방관서 홈페이지 게시(지방관서 협업)

기타 '현장예방점검의 날' 운영

- 지역노사민정 중심으로 운영 **충청남도-영남** **부산광역시** **대구광역시** **충청북도** **대전광역시**

- 소규모 영세사업장의 4대 기초노동절* 준수 캠페인 진행

* 시정근로계약제, 임금결정서 교부, 최저임금 준수, 임금체불 예방



중랑-지역, 지역 간 유기적 협업 지원

3. 활성화 방안

광역-기초 의제 및 사업연계 강화를 지원, 상대적으로 재정기반이 열악한 기초자치단체 협의회 운영 활성화 도모

광역-기초 의제 및 사업 연계 사례


충남노사민정협의회

협의회

광역-기초 협력 본과위원회 구성·운영

구성 시군 노사민정 사무국 및 담당 공무원, 언론인 등 18명

활동 2개월 단위 정기회의 실시, 공동 의제발굴, 합동워크숍 등



공동사업

다행복한 충남 공동근로복지기금 조성

- 지역공동근로복지기금 설립 운영으로 노동 복지 격차 완화 및 지역 고용위기 극복

충남도 & 시군 산업안전보건 수협 발간 및 배포

- 충남지역(천안, 아산, 당진, 서산 등)의 제조업 건설물건에서 인발하는 중대재해 예방 및 도내 산업안전보건문화 확산

착한일터 플러스 인증사업

- 4대 기초노동절서 준수문의 확립을 위해 기준을 충족하는 사업장에 착한일터 인증 부여


부산광역시노사민정협의회

- 광역-기초 노사민정 네트워크 활성화 세미나
- 공동역량 강화 워크숍
- 간담회 진행



협의회 인프라 및 운영 내실화 지원

3. 활성화 방안

■ 협의회 사무국 설치 지원

■ 협의회 지원예산 및 사업 확대

☑ **노사파트너십 프로그램** 지역노사민정협의회 대상 간담회, 워크숍 등 노사관계 향상 및 문제해결 능력 배양 지원

사례 **연천서** 협의회 구성원 대상 일드조성 전문가 양성교육 실시 / 물류창고 산재 문제 해결 위해 물류물관련법인 TF 구성

☑ **노사성형력 교육** 지역노사민정협의회 맞춤형 교육 지원

■ 협의회 성과 향상 지원

구분	현황	개선
고용노동부장관 발령지	2023년 신설 • 고용노동부 주요 정책 사업 이해 제고 • 사전조사 후 선호도 높은 사업 등을 협의 주제로 선정	개선 • 정책방향이 미흡 만족도조사 등을 통해 협의 일 시기 잘 재조정
지역별 맞춤형 워크숍	2023년 1회 • 워크숍 주제 내실화 → 지역별특성, 사회적 대화 등 주제 선정 및 의견 공유	개선 • 참여도 저조
2024년 노사민정 협의회 교육	2023년 1회 • 운영지침, 우수사례 중심 교육에서 기초급 실무형인 등 실습교육* 추가 * 문제해결능력 향상	개선 • 운영지침, 우수사례, 실무지 교육 주요 항목 반영하여 설계 → 교육 횟수 추가(2회 → 3회)
지역별 광역-기초 노사민정 협회		신설 • 광역별 광역-기초 간 지역 연대 및 협치로 운영을 원조 교육(4회)
이동일터 사례 보급	2023년 1회 • 이동일터 지원에 전문가 포럼(FAIR)과 협동조합, 전문가 • 사전에 전문가 초청 워크숍, 지자체 상계 연동 등 지원	개선 • 사용권역 확대 • 전문가 포럼 후 해당 지역 및 광역 지자체 대상 집중 간담회 신설 → 광역-기초, 제2차년도 중순 이동일터사업 공유 등 성과향상 지원

1

감사합니다

지역 사회적 대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회

활동사례

- 경기도 노사민정협의회
이순갑 한국노총 경기지역본부 교육국장
- 충 남 노사민정협의회
강홍진 충남노사민정협의회 사무국장
- 경기도 노사민정협의회
전병준 청주시노사민정협의회 사무국장



활동사례

1

○○○

경기도 노사민정협의회

이순갑 한국노총 경기지역본부 교육국장

“경기지역 대표 협력 거버넌스”

경기도 노사민정협의회

더불어 하나되는 경기도를 위한
광역·기초 네트워크 구축

2022. 7. 19
한국노총 경기지역본부 이순갑

경기도 노사민정협의회

대표단체	 한국노총 경기지역본부 F.L.U. Gyeonggi Regional Office	 경기경영자총협회 GYEONGGI ENTERPRENEUR FEDERATION
	 경기도	 고용노동부

차 례

I. 경기도 노사민정협의회 개요	1
II. 경기도 노사민정협의회 구성 및 운영	5
III. 22년 경기도 노사민정협의회 주요사업	7
IV. 광역·기초 노사민정 하나로사업	11
V. 별첨 : 노사민정협의회 위원 및 네트워크 위원	14

I 경기도 노사민정협의회 개요

□ 경기도 노사민정협의회 구성

- ◆ 광역·지역 중심 경영계, 노동계, 자치단체, 고용노동지청, 중소기업청, 교육청 등이 참여하는 노(勞)·사(使)·민(民)·정(政) 협의회 구성
 - 본협의회 및 하부협의회, 31개 시·군 네트워크 회의 운영
 - 경기지역 설치기관 : 경기경영자총협회 (2000년 02월)
- ◆ 지역 경제 활성화 및 노사상생, 일터혁신 분야 협의 체계 구축·운영

○ 설립목적

- 지역 노사민정 협력 증진 필요사항 수행
- 경기지역 대표 협력 거버넌스의 역할 수행
- 지역 내 경제위기 극복, 고용·노동시장 활성화 역할 수행
- 도내 유관기관 네트워크협력 강화를 통한 현안 공동 발굴
- 지역 노사관계 안정에 관한 사항 심의
- 광역·지역의 고용·노동 연계 상생 맞춤형 일자리 모델 구축

○ 설치근거 : 경기도 노사민정협의회 설치 및 운영에 관한 조례

(제정일 : 1999. 12. 31., 개정일 : 2020. 12. 31.)

○ 경기도 노사민정 협력 관련 수상 실적

연도	수상내역	연도	수상내역
2009	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 대통령상	2015	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 국무총리상
2010	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 국무총리상	2016	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 대상
2011	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 국무총리상	2017	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 대상
2012	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 국무총리상	2018	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 최우수상
2013	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 대통령상	2019	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 대상
2014	지역노사민정 협력 활성화 우수지자체 국무총리상	2020	

○ 노사민정협의회 협의체 현황



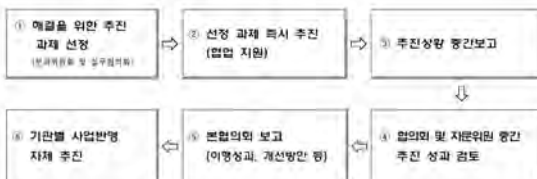
○ 사무국 운영 형태

- 노사단체 위탁운영(위탁단체 : 경기경영자총협회)
- 사무국 인력운용 : 상주 근무 2명(전담 1명, 겸직 1명)

○ 경기도 노사민정협의회 구성

- 본협의회 위원 25명(노:6명, 사:6명, 민:6명, 정:7명)
- 실무협의회 위원 17명(노:1명, 사:1명, 민: 2명, 정: 9명, 자문위원 4명)

○ 경기도 노사민정협의회 운영 계획



II 경기도 노사민정협의회 구성 및 운영

○ 경기도 노사민정협의회 구성

구 분	주요 역할	구 성	
노사민정협의회 (사무국)	- 지역 내 노사민정협의회 구성 및 운영 - 지역 내 경제 활성화 및 노사상생, 일터혁신 - 지역 노사관계 안정에 관한 사항 심의 - 지역 노사민정 협력 증진에 필요한 사항 논의	경기도 경연계·노동계 민간자문위원 고용노동지청 연구기관 정부기관	
노 사 민 정 협 의 회	본협의회	- 고용·노동 관련 발굴 및 해결방안 제시를 위한 경기도형 사회적 대화 모델 구축·활성화 - 노사상생·협력과 일터혁신을 통한 기업 경쟁력 강화와 고용 유지·안정 및 일자리 질 향상으로 지역 산업 현상 변화를 촉진하고 노사상생과 합리적인 노사관계 구축을 통한 협력과 상생의 노동시장 구현 추진 - 지역의 고용·노동 현안 공동 발굴 및 해결 방안 모색·제시를 통한 일자리 질 향상 및 지속가능한 일자리 창출과 사회적 대화 모델 구축·활성화	경기도 경연계·노동계 민간자문위원 연구기관 정부기관
	실무협의회	- 일자리 및 필수노동자 사각지대 해소 대책 마련 - 노사상생 및 일터혁신 컨설팅 지원단 구성·운영 및 경기도 노사민정협의회 인식 제고와 관련사업 안내·홍보를 통한 고용·노동 현안의 플랫폼 역할 및 경기도 유관기관 네트워크 협력 강화를 통한 통합 거버넌스 구축	경기도 경연계·노동계 민간자문위원 고용노동지청 정부기관
	분과위원회	- 광역·지역 연계 분과위원회 개최와 인적자원개발 위원회 연계를 통한 지역 맞춤형 상생형 일자리 모델을 구축·추진하고 지원사업 수렴 논의 - 특수고용·맞춤노동 등 다양한 취업계층 근로자 대표 단체의 참여를 유도하여 관련 현안을 논의 - 영세사업장 고용안정과 코로나19로 인하여 변화하는 인사노무체계의 적응 지원을 통해 고용·노동시장 활성화 및 노사상생 모델 구축하고 지원사업 발굴을 통한 업종별 상생모델 구축	경기도 경연계·노동계 민간자문위원 고용노동지청 연구기관 정부기관
	네트워크 회의	- 광역·지역 네트워크 구축과 분과위원회의 개최 연계 등을 통해 광역·지역이 공동으로 맞춤 상생형 일자리 모델 구축을 논의하고 이를 위한 협의회 추진 - 사업연계와 협력 강화를 통한 사업 활성화 및 효과 극대화 방안 및 노사민정의 역할 활성화 방안 논의 - 경기도-31개 시·군-노사민정협의회-인적자원개발 위원회의 네트워크 및 거버넌스 구축 및 협력 강화를 통한 지역 맞춤 상생형 일자리 논의 및 권역별 협의회 추진	경기도 한국노총 경기지역본부 경기도노사민정협의회 지역노사민정협의회

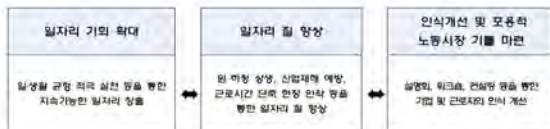
○ 경기도 노사민정협의회 운영

노사상생 및 일터혁신을 통한
지역 산업 현장 변화와 노사상생과 협력의 문화 경기도 전역 확산

노사상생과 협력을 통한 기업경쟁력 강화

일터혁신을 통한 고용 유자안정과 일자리 질 향상

지역 산업 현장의 변화로 기업 생산성 증대



III 22년 경기도 노사민정협의회 주요사업

□ 경기지역 광역·기초 노사민정 하나로 사업

구 분	추진 내용
개요	• 광역(경기도)·기초(31개 시·군)간 인프라를 통합 네트워크(거버넌스 구축) • 노사관계 안정화를 통한 노동환경 공유 및 상호 발전 방향 도모 • 교육, 토론·분임토의, 워크숍 실시를 통한 지역 노사민정협의회 운영 및 활성화 상황 평준화 실현 • 경기도 내 사무국 미설치 21개 자치단체에 사무국 설치 독려
추진 목표	• 교육추진단 운영위원회 개최(3회) • 광역·기초 통합 노사협력증진 노동시장 활성화 교육 및 노사민정 사회적 책임 실현 확산 교육(2회) • 광역·기초 노사민정 사무국장 및 지자체 담당자 대상 워크숍(1회)
기대 효과	• 경기도 광역·기초 통합 네트워크 구축을 통한 사회적 대화 분위기 조성 • 경기도(광역), 31개 시·군(기초)간 교육·노동·복지 등 공유의 장 마련 • 지역 노사관계 안정과 파트너십 기반 형성 • 하나되는 경기도형 노사 파트너십 개발 및 우수 사례공유

□ 지역사회와 함께하는 노사상생 일터 만들기 노사민정 더불어 사업

구 분	추진 내용
개요	• 노사갈등 해결/조정 컨설팅 실시로 사회적 대화 활성화 및 확산을 통한 사회적 비용 절감과 상생 문화 정착 • 사회적 대화가 필요한 각종 노동관련(최저임금, 근로시간단축, 중대해제방법 등) 정부 지원사업의 홍보 • 안전한 일터 조성 및 동반 상생 일터 만들기 확산을 위한 캠페인을 통해 사회적 책임 실현
추진 목표	• 노사갈등해결 및 조정 지원단 구성 및 운영(25개 사업장 진행 예정) • 노·사 관계자 각1인, 경기도 1인, 고용노동부 1인, 학계/공인노무사 1인 등 5인 내외 구성 • 동반 상생 일터 만들기 캠페인(5대권역, 총 3회 실시)
기대 효과	• 지역 단위 사회적 대화 활성화 및 안전한 일터 조성 및 지역 내 노사갈등 해결 • 경기지역 노·사·민·정이 함께하는 교육 및 컨설팅, 캠페인 등 통하여 취약계층 권익보호 및 임금체불 없는 사업장 만들기 위한 공감대 형성

□ 지역고용·노동시장 활성화 및 노사관계 안정을 위한 협의체 운영

구 분	추진 내용
개요	• 도내 고용·노동 안정을 위한 지원 사업을 발굴 및 논의 • 취약 계층 근로자 관련 현안·지원 사업 발굴 및 유관기관 연계율 • 통린 문제 해결 • 지역 산업 현장의 변화와 지속 가능한 일자리 창출 및 일자리 질 향상
추진 목표	• 본협의회 2회, 실무협의회 3회, 분과위원회 6회, 특별위원회 10회 개최 예정 • 지역 내 고용·노동 현안의 해결 방안 도출·확산 방안 제시
기대 효과	• 경기도형 모델 구축과 확산 및 실천력 비전 재시를 통해 노사의 사회적 책임 실천 및 지역 경제 활성화 기여 • 고용·노동 시장 안정과 지역경제 활성화를 위한 현안 발굴 및 해결방안 모색 • 지자체·유관기관·기업·근로자 간 네트워크 강화로 상생형 일자리 모델 발굴·구축

□ 노사상생 및 좋은 일터 만들기 확산을 위한 우수기업 발굴 및 선정

구 분	추진 내용
개요	• 노사상생 및 좋은 일터 만들기를 주제로 노사상생과 협력의 문화를 실천 • 인편적 일터 조성 및 동반상생 일터 만들기 확산 캠페인을 통해 사회적 책임 실천 • 3대 기초 고용질서 준수, 안전수칙 준수, 취약계층 권익 보호, 임금채권 없는 사업장 만들기 계도
추진 목표	• 노사상생 및 사회적 책임 실천으로 노사협력 문화 확산중인 도내 우수 기업(5개소) 선정 • 선정된 기업 도지사 인증패 수여, 기업 홍보 및 다과차 제공
기대 효과	• 일·생활 균형 등 일터혁신 우수기업 및 우수사례 공유 등으로 노동자 복지증진 및 노사상생 문화 확산 추진 • 지역 사회·경제에 기여한 사업장과 지역 내 소통·외합을 통해 사회적 책임을 실천하고 있는 사업장을 선정하여 노사상생과 양질의 일터조성 사례 확산 및 노동운동 사회분위기 조성

□ 광역·기초 노사민정 네트워크 구축 및 일터혁신 기반 조성 자원사업 운영

구 분	추진 내용
개요	• 도내 고용·노동 활성화를 위한 원안 발굴 지원 • 필수 노동자 및 영세사업장 보호를 위한 해결방안 모색·검토하고 사업 효율성을 위한 기업·유관기관 연계수행 • 사업 협업·지원을 통한 31개 시·군 노사민정협의회 네트워크 강화
추진 목표	• 광역·기초 노사민정협의회와의 네트워크 구축을 통한 도내 원안 공유·공동사업 추진 • 협업 활성화 및 통합 거버넌스 형성을 통한 지역 원안과 사업 공유 및 사업 계획 지원·확산 방안 점검
기대 효과	• 각 노사민정 협의회 사업 조정·참여 유도를 통한 사업 효과 극대화 및 지역 거버넌스의 실질적인 강화·활성화 • 광역·지역 현민에 적합한 맞춤형 상생형 일자리 모델 구축으로 맞춤형 고용·노사제도 확립 추진

IV 경기지역 광역·기초 노사민정 하나로 사업

○ 사업목적

- 경기도는 인구 약 1천3백5십만의 인구와 700만 여명의 경제인구(2022년 1월 행안부 주민등록기준)가 역동성을 가지고 활동하는 지자체이며 서울특별시를 둘러싼 광범위한 31개 기초 지자체(전국의 모든 부문에 있어 25%정도를 차지)이다. 또한 중앙정부(고용노동부)에서 권장하는 노사민정협력과 관련한 각종 사업에서도 가장 선도적이며 우수한 성과를 내고 있는 지자체이다.
- 경기도는 전국단위 최초로 (광역) 1곳과 (기초) 31개 시·군 모두가 협의회를 구성하게 되었다. 또한 노사민정협의회를 운영하는 독립 및 위탁 사무국은 (광역) 1개소와 (기초) 10개소가 운영되어지고 있다.
- 이에 경기도 노사민정협의회는 광역·기초간 인프라를 통한 광역(경기도)·기초(31개 시·군) 간 통합 네트워크 (거버넌스) 구축
- 네트워크를 강화를 통한 코로나19의 팬데믹 상황에서 노사관계 안정화를 통한 지역 맞춤형 노사협력 증진, 지역 특화 일자리창출 등 노동현안 공유 및 상호 발전 방향 도모
- 경기도내 우수 노사민정협의회 활동을 공유, 지역 노사민정 사업의 취지에 맞게 31개 기초단위 시·군 참여로 밀어주고 당겨주는 교육, 토론, 분임토의, 워크숍을 실시를 통한 빠른 업무이해로 지역노사민정협의회의 운영 및 활성화 상황 평준화 실현
- 경기도내 사무국 미설치 21개 자치단체에 대하여 사무국 설치 독려로 지역노사민정협력 활성화

－ 경기도내 노사민정협의회 구성 현황(2021. 12 기준)

구분	자치단체		비고
	협의회 구성	사무국 운영	
설치	경기(광역1), 시·군(기초31) 구성 완료	경기도, 수원, 성남, 시흥, 부천, 만원, 안산, 용인, 아산, 평택, 화성	독립사무국(8개) 위탁(2개) 전담인력 전담-24명, 겸직-3명
미설치		경기 외 21개 시·군	

* 자료 - 고용노동부, 노사발전재단, 경기도

○ 추진목표 및 기대효과

- － 경기도 광역·기초 통합 네트워크 구축을 통한 노사정 주요의제 도출과 지역사회 공동발전을 위한 사회적 대화 분위기 조성
- － 경기도 31개 시·군 관계자(노사담당 공무원), 고용노동부(중부고용노동청, 경기지청 포함 8개 지청), 노사민정협의회 사무국을 대상으로 노사민정의 이해와 빠른 업무 적응으로 노사민정 활성화
- － 경기도(광역), 31개 시·군(기초)간 노사민정 현안 및 상생적 노·사관계 구축을 포함한 고용·노동·복지 등 공유의 장 마련
- － 노사갈등 해소, 협력적 노사관계 분위기 조성, 고용·인적 자원 개발사업 등을 추진하여 지역 노사관계 안정과 파트너십 기반 형성
- － 전체워크숍 진행시 각 지역별 노사민정사업 발표회를 통한 하나되는 경기도형 노사파트너십 개발 및 우수 사례 공유

○ 주요내용

- － 사업주체: 한국노총 경기지역본부
- － 추진단 : 총괄1인, 노사관계자 각1인, 고용노동부1인, 경기도1인, 학계1인, 간사1인
- － 추진방법: 도·시·군 실무자 및 노사 관계자 집체 교육/워크숍
 - * 코로나19로 집체 교육 어려울 경우 비대면 온라인 교육 실시
- － 교육대상: 경기도내 기초단위 노사민정협의회 업무담당자, 노·사 단

채 간부, 기타 노사관계 업무종사자, 각 시·군 노동 행정업무 담당 공무원 등 관계자 30여명/회

— 권역별 구분

- ① 북부: 의정부, 양주, 동두천, 남양주, 구리, 이천, 여주, 연천, 포천, 고양, 파주, 용인, 광주, 하남, 성남, 양평, 가평
- ② 남부: 광명, 안산, 시흥, 부천, 평택, 오산, 수원, 안성, 김포, 안양, 군포, 화성, 의왕, 과천
- ③ 광역 및 31개 시·군 노사민정 담당 공무원, 노동단체, 사용자단체, 고용노동부, 노사민정협의회 관계자 대상

단계	구분	추진내용	비고
1		운영위원회 구성(3월)	한국노총, 경기경총, 경기도, 고용노동부
2		교육과정 총보 및 교육생 모집(년중)	한국노총, 경기경총, 경기도, 고용노동부
3	일정	1차 : 2022. 5~6월중 2차 : 2022. 7~8월중 ※ 세부일정은 운영위원회 협의 후 진행	- 대상: 광역·기초 노사민정협의회 사무국 및 공무원(30명/위)
	교육	- 노사민정협의회의 역할 - 노사민정협의회 활성화를 위한 일자리 창출과 노사 파트너십 교육 - 광역·기초 통합 노사협력증진 노동시장 활성화 교육 - 노사민정 사회적 책임 실현 확산 교육(3대 기초고령절서 등) ※ 감사인 - 운영위원회 협의 후 진행	
4	일정	2022. 11월 중 ※ 세부일정은 운영위원회 협의 후 진행	- 대상: 광역·기초 노사민정협의회 사무국 및 공무원(30명)
	워크숍	- 전체 대상 워크숍(노사민정사업 발표회) - 광역·기초 협의회 사업 공유(발표) - 노사민정협의회의 역할 - 노사민정협의회 활성화 - 일자리 창출과 노사 파트너십 교육 ※ 감사, 일정은 운영위원회 협의 후 진행	

[별첨1]

경기도 노사민정협의회 본협의회 위원 현황

(2022.07. 기준)

□ 위원현황 (총25명)

연번	구분	성명	소속	직위	비고
1	위원장	김동현	경기도	경기도지사	당연직
2	위원	김종구	경기도	노동국장	당연직
3	위원	김연룡	한국노총 경기지역본부	의장	노
4	위원	이하은	경기청년유니온	위원장	노
5	위원	정가봉	한국노총 수원지역본부	의장	노
6	위원	이상원	한국노총 비정규직연대회의	의장	노
7	위원	모유진	한국노총 경기지역본부 서북부지부	의장	노
8	위원	최미리	한국노총 경기지역본부	부의장	노
9	위원	조용이	경기경영자총협회	회장	사
10	위원	최명옥	한국여성경제인연합회	경기지회장	사
11	위원	김미경	㈜명성에프앤씨	대표이사	사
12	위원	서석홍	경기상공회의소연합회	회장	사
13	위원	이정환	㈜비와이인더스트리	대표이사	사
14	위원	최광문	SK하이닉스 EPR담당	상무	사
15	위원	김영미	법무법인 송민	변호사	민
16	위원	송수연	노무법인 디폴러스	대표노무사	민
17	위원	이정희	경기여성연대	사무국장	민
18	위원	민찬영	경기인주연혼시민연합	처장	민
19	위원	이한주	경기연구원	원장	민
20	위원	최종태	한국산업단지공단	경기지역본부장	민
21	위원	임승훈	경기지방노동위원회	위원장	정
22	위원	김한식	경기지방중소벤처기업청	지청장	정
23	위원	조도연	경기도교육청	제2부교육감	정
24	위원	이영로	충부지방고용노동청	청장	정
25	위원	김금식	충부지방고용노동청	경기지청장	정

[별첨2]

경기도 노사민정협의회 네트워크회의 위원 현황

〈2022.07. 기준〉

□ 위원현황 (총14명)

연번	구분	성명	소속	직위	비고
1	위원	박해진	경기도 노동정책과	노사협력팀장	
2	위원	김영수	노사발전재단	노사협력팀장	
3	위원	이순갑	한국노총-경기지역본부	교육국장	
4	위원	김진우	경기도 노사민정협의회	사무국장	
5	위원	고현주	부천시 노사민정협의회	사무국장	
6	위원	원은정	성남시 노사민정협의회	사무국장	
7	위원		수원시 노사민정협의회	사무국장	
8	위원	선병철	시흥시 노사민정협의회	사무국장	
9	위원	이학봉	안양시 노사민정협의회	사무국장	
10	위원	박상록	안산시 노사민정협의회	사무국장	
11	위원	이주영	용인시 노사민정협의회	사무국장	
12	위원	이현경	미천시 노사민정협의회	사무국장	
13	위원	권두열	평택시 노사민정협의회	사무국장	
14	위원	최광범	화성시 노사민정협의회	사무국장	

활동사례

2

○○○

충남 노사민정협의회

강흥진 충남 노사민정협의회 사무국장

지역 사회적 대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회

충남노사민정협의회 활동사례

2022. 7. 19.(화)

충청남도

CONTENTS

지역 사회적 대화 활성화 및 중앙-지역
협력 구축을 위한 정책간담회

Ⅰ 충청남도 노사민정협의회 운영 개요

Ⅱ 광역-기초 협력 및 지역 특화 의제발굴

Ⅲ 노동전환 기반 마련 사업

I

충청남도 노사민정협의회 운영 개요

지역사회적대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회



2

I 충청남도 노사민정협의회 운영 개요

☑ 설치근거

1 노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령 제2조

2 충청남도 노사관계 발전지원 조례 제3조

☑ 연혁



I 충청남도노사민정협의회 운영 개요

☑ 목적

충남의 특성을 반영 "안전" 과 "산업전환" 대응 체계 구축
지역사회의 중심적 거버넌스로 위상 강화

☑ 추진방향

기후위기 산업전환, 디지털경제 전환 등
노동환경 변화에 적극 대응

- 온라인 참여플랫폼 활성화
- 유사노동자 지원방안 마련

노사민정 협력 강화를 위한
계속사업의 고도화로 거버넌스 강화

- 의제별 계속사업의 안정
- 계속사업의 고도화



중대산업재해 예방과
안전보건관리 지원협력 확대

- 작은 사업장 안전일터 지원
- 혹서기·혹한기 건강관리 지원

시군 노사민정 협력 활성화 지원 및 공
통사업 추진

- 시군 노사민정협의회 확대
- 도8시군 공동사업발굴·지원

I 충청남도노사민정협의회 운영 개요

☑ 충청남도노사민정협의회 조직도



I 충청남도노사민정협의회 운영 개요

☑ 충남노사민정협의회 구성

		구성위원	주요기능
본 협의회		26명 도지사 등 지역 노·사·민·정 관계자	✓ 지역 일자리·노사관계 안전 심의·의결 ※ 노동시장 활성화, 노사관계 안정, 지역경제 발전 등
	실무위원회	13명 노사정 대표기구, 분과위원장, 사무국장	✓ 노사민정 사업추진 및 분과사업 공유 등 ※ 월례회의 운영
분과 위원회	구분	구성위원	주요기능
	노사관계 분과	14명 노사관계자, 도의원, 노무사, 언론인	✓ 충남노사포럼 추진 및 노사파트너십 강화
	안전한 일터 분과	13명 사업안전 관계자, 전문가, 언론인	✓ 중대재해예방(안전컨설팅) 및 사업안전문화 조성
	일자리 분과	15명 일자리 관계자, 노무사, 언론인	✓ 지역일자리토론회 및 집(OB)담 콘서트
	노동권익 분과	11명 취약노동자 지원단체, 노무사, 언론인	✓ 취약노동자 및 필수노동자 보호사업추진
	노사공동훈련 분과	11명 훈련기관, 노사관계자, 노무사	✓ 노사공동 훈련 수요분석 및 HRD이슈 분석
	공역·기초협력 분과	19명 시군 관계자, 컨설턴트, 언론인	✓ 공역·기초 연계 의제개발 및 공동사업 추진
특별 위원회	인적자원개발위원회	24명 노동부&도, 사용자, 노동계, HRD기관	✓ 일자리 및 직업훈련 정책 수립
	노사분쟁 조정·중재단	17명 공익, 노동계, 사용자, 민간	✓ 동향분석 및 분쟁사업장 조정·중재

I 충청남도노사민정협의회 운영 개요

☑ 사회적 책임 실천(공동선언)



I 충청남도 노사민정협의회 운영 개요



☑ 충청노사민정강점

① 중앙정부의 전폭적인 지원

- 중앙-광역 의제 연계 및 협업체계 구축
 - 일상생활교형, 산업안전, 원아정상생, 정의로운 노동전환
- 인적-물적 인프라 지원
 - 협력활성화 사업비 지원
 - 지역노사민정협의회 활성화 지원(교육, 컨설팅, 간담회 등)

② 자치단체장의 관심과 참여

- 본회의 의결 및 운영
 - (구성) 노사민정 관계자 26명 / (운영) 연중 2-3회
- 공동선언 및 실행사업 참여
 - 당국회 해소와 동반성장 기반마련(21. 12. 15.)
 - 산업구조 변화에 대응한 경제 및 노동전환 지원(22. 4. 1.)

③ 노사민정 인프라 구축

- 하부협의체 운영(실무위원회, 분과위원회, 특별위원회)
 - 실무위원회, 의제별 6개 분과위원회, 협동형 4개 분과위원회
- 광역-기초 협업체계 마련
 - 광역-기초 협력분과위원회(4-5회)
 - 충청노사민정 간담회(4회)
 - 광역 의제 개발 및 공동사업

④ 다년간 축적된 노하우

- 사회적 합의- 실행사업 연계
 - 공동선언&세부 실행사업의 연계로 사업추진 동력 확보
- 계속 사업의 고도화
 - 충남 잡(JOB)당 콘서트(2016-현재)
 - 충남노사포럼 및 착한일터 인증(2017-현재)
 - 지역별 일자리토론회(2018-현재)

II

광역-기초 협력 및 지역 특화 의제발굴

지역사회적대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회



II 광역·기초 협력 및 지역 특화의 제발굴



☑ 협의체 운영

① 광역·기초 협력 분과위원회

1

구성

- 구성: 총 18명
- 시군 추천: 15명 / 사무국 추천: 3명
- 시군 노사민정 사무국 및 담당 공무원, 언론인 등

2

역할

- 도&시·군 노사민정 사업공유 및 공동의제 발굴 및 사업 추진
- 도·시·군 간 사회적 대화 의제 발굴 및 협력사업 추진(토론회, 캠페인 등)
- 시·군 노사민정 협력 활성화 컨설팅 지원 / 합동워크숍

3

운영

- 2개월 단위 정기회의 / 사업공유 및 시군 사업지원
- 시군 노사민정 구성 및 운영지원 - 시군의 사업추진 역량강화

11

II 광역·기초 협력 및 지역 특화의 제발굴



② 광역·기초지자체 노사민정 사무국 간담회

- 참여: 충남도&시군 노사민정 사무국 관계자(충청남도&천안·아산·당진·논산)
- 역할: 충남도&시군 의제발굴 및 공동사업의 고도화 및 사무국 간 네트워크 강화
- 운영: 정기회의의(2개월 단위), 임시회의의(필요시)

* 운영 모습



광역·기초 협력
분과위원회



광역·기초지자체
노사민정 사무국 간담회

12

II 광역-기초 협력 및 지역 특화 의제 발굴



☑ 기초지자체 활성화 컨설팅

컨설팅은?

- 컨설턴트 : 충남도&충남노사민정장 사무국
- 컨설팅 내용 : 시군 노사민정협의회 구성 및 활성화 방안

* 컨설팅 모습



공주



논산



서천

33

II 광역-기초 협력 및 지역 특화 의제 발굴



☑ 공동사업

① 더 행복한 충남 공동근로복지기금 조성

- 배경 및 목적

- ✓ 경기침체와 경쟁심화로 기업규모별, 고용형태별 임금·복지 수준의 차이가 두드러지는 '노동시장 양극화 현상' 지속
- ✓ 충남 주력산업인 에너지·자동차부품산업이 구조전환, 탈석탄 기초 강화 등으로 지역 고용위기 대두

지역공동근로복지기금 설립·운영을 통해 노동복지 격차 완화 및 지역 고용위기 극복

- 사업 개요

- ✓ 사업기간 : 2022년 1월 1일 ~ 12월 31일
- ✓ 사업대상 : 도내 중소기업(하청업체) 지역공동근로복지기금 법인
- ✓ 운영방법 : 도·대기업(원청)·중소기업(하청)이 공동 출연하고 정부(근로복지공단) 지원금을 지원받아 중소기업 노동자 고용유지 및 복지사업에 활용

34

II 광역·기초 협력 및 지역 특화의 제발굴



☑ 공동사업

① 더행복한 충남 공동근로복지기금 조성

- 추진실적

- ✓ 명 칭 : 더행복한 충남공동근로복지기금
- ✓ 현 황 : 7개 시군, 87개 기업, 수혜노동자 1,369명
 - 1호 : (예산) 8기업 183명, (공주) 3기업 106명, (보령) 6기업 108명
 - 2호 : (아산) 25기업 282명, (보령) 8기업 136명
 - 3호 : (태안) 15기업 123명, (서천) 15기업, 213명, (공주) 7기업 218명
- ✓ 목표금액 : 총 20억

계(목표)	중소기업	도비	시·군비	정부지원
20억	4억	2억	4억	10억

- ✓ 지원혜택 : 근로자 1인당 출연금의 2배 지급(연 800,000)
 - 복지포인트 + 명절상품권(설, 추석)

II 광역·기초 협력 및 지역 특화의 제발굴



☑ 공동사업

② 충남도&시군 산업안전보건수첩 발간 및 배포

- 배경 및 목적

- ✓ 충남은 중대재해 발생 빈도가 높은 제조업과 건설업의 비중이 높아 사망안전율이 다른 지역에 비해 높게 나타남
 - * 2019년 기준 충남의 사망안전율은 1.68로 전국 평균 1.06보다 59%나 높음
- ✓ 천안·아산과 당진, 서산 등의 제조업 및 건설플랜트 현장에서 중대재해가 빈발하면서 이에 대한 대책 마련이 요구



“ **충남도&시군 산업안전보건수첩 발행으로 도내 산업안전보건 문화의 확산과 중대재해의 예방** ”

- 추진실적

- ✓ 발행시기 : 2021년 11~12월
- ✓ 배포대상 : 충남 도내 제조업·건설업 노사관계자 대상 760부
 - * 천안 200, 아산 150, 보령 150, 홍성 100, 당진 50, 공주 40, 서천 40, 논산 30
- ✓ 발행형태 : 작업복 포켓 내 수납할 수 있는 수첩형(가로 15cm·세로 9cm)
- ✓ 주요내용 : 산업재해 발생시 처리방법, 산업재해 발생 사례 및 안전대책, 산업안전 법·제도

II 광역·기초 협력 및 지역 특화 의제발굴



☑ 공동사업

③ 착한일터 플러스 인증 사업

- 배경 및 목적

- ✓ 경기 침체로 인해 영세사업장 및 소상공인의 어려움을 가중 및 4대 기초노동절서 위반 사례 증가
- ✓ 코로나19의 장기화로 지역 고용위기 대응

“ 착한일터 플러스 인증을 통해 4대 기초노동절서 준수 문화를 확립하고 지역 고용위기 극복 ”

- 사업 개요

- ✓ 사업기간 : 2022년 1월 1일 ~ 12월 31일
- ✓ 사업대상 : 도내 소상공인 및 영세사업장(20인 미만)
- ✓ 사업목표 : 착한일터 플러스 인증(20개소)
- ✓ 운영방법 : 현장점검을 통해 인증기준을 충족하는 사업장을 대상으로 착한일터 인증을 부여하고 사후관리 추진

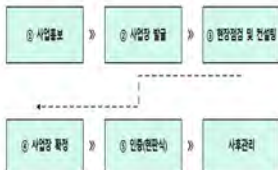
II 광역·기초 협력 및 지역 특화 의제발굴



☑ 공동사업

③ 착한일터 플러스 인증 사업

- 프로세스



- 도·시군 연계

- ✓ 사업장 추천(시군별 1개소), 합동점검 및 인증, 사후관리



착한일터 플러스
인증 현판

II 광역-기초 협력 및 지역 특화 의제 발굴



☑ 공동사업

④ 사회적 대화(토론회, 포럼)



중대재해처벌법 설명회
(천안·아산·당진 연계)



자동차산업 대응방안 모색 포럼
(아산 연계)



지역별 일자리 정책개발 토론회
(보령 연계)

⑤ 캠페인 사업



코로나19 위기극복 캠페인
(천안·아산·당진·서산·공주·홍성 연계)



산업단지 노동환경 개선 캠페인
(천안 연계)

19

III

노동전환 기반 마련 사업

지역사회적대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회



20

추진 배경

① 충남 산업구조는 '석탄화력발전' 과 '자동차부품산업' 이주도

✓ 컨소시엄 지역 내 석탄화력발전 및 자동차부품산업 비중 높고, 밀집리에 미치는 영향력 상당



충남과 자동차부품산업 밀집지

- ✓ 자동차부품업체 611개사 충남 소재면적 12.9%
- ✓ 자동차부품 총출액 22조원(전국 11.9%)
- ✓ 주요 완성차 업체
 - 현대자동차 아산공장 30만대
 - KIA 동북오션 28만대
 - DONGHYE

당진 화력발전소 현황

- ✓ 제1화력발전소 10기소
- ✓ 고압연통 총 2,217명
 - 차입고용 911명
 - 간접고용 1,307명
- ✓ 폐쇄 예정: 25년 1~2분기, 30년 1~4분기

보령 화력발전소 현황

- ✓ 제1화력발전소 8기소
- ✓ 고압연통 총 3,001명
 - 차입고용 1,589명
 - 간접고용 1,402명
- ✓ 폐쇄 연도: 2025년 1~2분기, 폐쇄 예정: 25년 5~6분기

추진 배경

② '친환경 산업구조 전환' 으로 발생하는 '일자리 위기'

✓ 에너지산업 ▶ 보령 12호기 등 노후 석탄화력발전소 폐쇄 20년 12월 2기 폐쇄 및 '34년까지 12기 추가 폐쇄 계획

*: 20년 2기 폐쇄(보령) -> '34년까지 14기 중 8기 폐쇄(보령 4, 당진 4, 태안 4) 전파수급 기반계획

✓ 자동차부품산업 ▶ 친환경차 전환 가속화로 내연기관 부품업체 위기 직면

*: 국내의 내연기관 신차 판매량지 분포(30%), 내연기관차 부품 수 37% 감소



☑ 노사민정 공동선언 및 추진체계

산업구조 변화에 대응한 경제 및 노동전환 지원 기반마련 공동선언



☑ 노동전환 특별위원회 운영

① 특별위원회 개요

- ✓ 기능 : 산업구조 변화에 대응한 경제전환 및 노동전환 지원
- ✓ 임 기 : '22. 5. 31. ~ '24. 5. 30.(2년)
- ✓ 운 영 : 정기회의(연중 5~6회) 및 수시회의(필요시)
- ✓ 구 성 : 16명(고용노동부 및 충남도, 지역 노사관계자, 전문가 등)

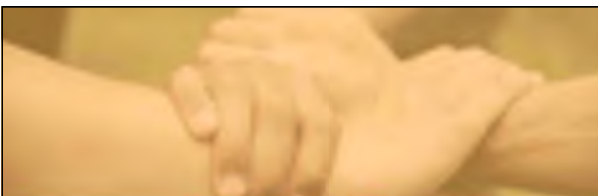
② 특별위원회 역할



☑ 노사민정 공동선언



25



감사합니다

지역사회적대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회

활동사례

3

○○○

청주시 노사민정협의회

전병준 청주시 노사민정협의회 사무국장

청주시민의 행복



희망찬 100만 도시, 든든한 100년 미래



CONTENTS

- 01 청주시 현황
- 02 플랫폼노동자 보호
- 03 진행사업



01 청주시현황

1

일반현황



인구 / 857,073명 (전국 229개 시군구중 7번째)

※ 인구 규모 : 광역시제외 비수도권 전국 2위의 대도시!



면적 / 940.3km² (서울시의 1.6배)



학교 / 345개교 (학생수 189,295명)



기업체 4,678개 업체 제조업종사자 68,842명

※ 수출 규모 : 충북 전체의 76% 차지 (2020. 9월 기준)

청주시청 1층 100호

<http://www.cheongju.go.kr>



2

통계로 보는 으뜸 청주(통합 이후 변화)



3

지역의 여건과 전망



지역의 여건과 전망

산업단지연계 자족적 중추도시생활권 형성

· 오송 생명과학단지 등
10개 산업단지 내
734개 업체 입주

· 전체 제조업체 중 행사자 수
50인 미만 중소 제조업체가
92% 차지
(전체 2,697개 중 2,483개)

· 대전, 천안, 세종간 밀접한
연계로 광부권 거점도시
역할수행

- 다양한 산업단지와 중소 제조업체를 맞춤형 노사민정 활성화 사업 발굴
- 광부권 거점도시로서 고용노동연한 해결의 구심적 역할 기대



1

노사상생협력지원단 운영

추진성과

정주시
Seoul City Government

목적

- 지역 내 우수 노사관계 사업장을 선정하여 노·사 상생 협력협약을 체결함으로써 지역의 안정된 노사평화 지대 구축, 기업의 신 노사 문화 정착, 노·사간 신 노사문화 정착을 위한 청주시의 행정자원을 목적으로 설립.

상생협약 체결 및 진행현황

2016년 ~ 2018년 20개 사업장 상생협약 체결
 2019년 체결 사업장 노사 협력 워크숍 개최
 2021년 까지 노사상생협력지원단 운영
 현재 노사상생 의제발굴단으로 변경 운영 중

2

정책 창출을 위한 사업

추진 성과

10

100% 100% 100% 100%

정주시
Jungju-si

청년 고용 확대를 위한 콘서트 개최

◆ 진행 현황

- 노사민정 패널 구성 토론회 형식
- 2016 ~ 2018 년 3년 연속 개최
- 2019년 개최 결과 토대로 노사민정 공동선언 안으로 체결
- 2022년 청년고용 활성화를 위한 With청년 팀 구성 노력



3

취약계층 고용 안정화사업

추진 성과

10

100% 100% 100% 100%

정주시
Jungju-si

경비직 근로자 고용유지 홍보

- 기 간 : 2017년, 2018년
- 대 상 : 관내 대규모 아파트 단지
- 수 행 : 실무위원회
- 추후 진행계획 : 경비업법 개정에 따른 홍보(공동주택 경비원 근무환경 개선대책)

◆ 활동사진



지역 건설 및 건설근로자 고용안정화사업

- 기 간 : 2016. ~ 현재까지
- 방 법 : 지역 건설근로자 고용확대
- 참 여 : 한국노총, 민주노총 건설 조합원
- 수 행 : 건설 및 건설기계 활성화 분과
- 실 적 : 지역 건설근로자 고용확대 및 건설노동자 쉼터 마련
- 현 재 : 특수고용 노동자 및 취약계층 노동자 건강상담



플랫폼노동자의 고용안정과 산재예방

플랫폼노동자 주제를 삼다



코로나19및 산업구조변화로 인한



노동형태의 변화 = 건설현장 마저 배달산업으로



사장님! 빨리빨리요?

배달노동자의 사회문제화



배달노동자 산재
사고 4년 새
8배증가

배달노동자 문제점! 접수되다!

모두가치분과 지역노동형태변화에 따른
“배달플랫폼 노동자들의 **노동자성 확보 및 산재사고 예방**
행정체계 개선”

1 . 배달노동자 포함, 플랫폼노동자 **실태조사 필요**

2 . 노사민정 공동으로 보호대책 필요(**공동선언**)

3 . **산입재해 예방을 위한** 안전교육

4 . 플랫폼노동자 건강권 **확보**를 위한 건강검진

안전교육

일환경건강센터 ↔ 플랫폼노동자



진행결과

요 구 사 항	검 토 결 과
1. 노사민정 적극지원	공동선언 체결
2. 플랫폼노동자 산업재해 해소	플랫폼노동자 대상 안전교육 4회 실시
3. 플랫폼노동자 건강권 확보	일 환경 단체를 통한 건강권 확보
4. 배달노동자 노동자성 확보	고용노동부를 통한 정부 정책 홍보
5. 플랫폼 노동자 및 필수노동자를 위한 조례제정	조례 제정 준비 중
6. 행정지원	단체 확보 후 지원방안 논의
7. 지속적인 관심 필요	실태조사 내용 파악 후 관심사항 집중논의

쉽지 않았던 여정

배달노동자 같은 자리에 서기가 힘들다



여정을 지나

사회적 노동현안 해결을 위한 공동선언 돌출

의견
조율



대기업 투자 건강센터와 회의체 구성



2020년 sk하이닉스 “하청업체 노동자 및 지역 영세노동자”
산업재해 예방을 위한 일환경건강센터 운영



일 환경 건강센터와의 회의



공동선언



2022 노사민정협의회 현황

청주시
Cheongju City



본협의회

- 구 성 일 : 2014.10.1.
- 위 원 : 22명(위원장 : 시장)



실무협의회

- 구 성 일 : 2015. 2. 1.
- 위 원 : 14명
- 회의 개최 : 년 6회



분과위원회

- 4개 분과, 분과 별 4~5명 구성
- **모두가치참여분과, 건설활성화분과, 지역경제활성화분과, 노동과건강분과**
- 회 의 : 필요 시 자율적 운영



1

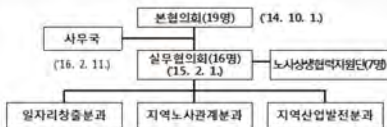
노사민정협의회 운영목표 및 구성

01

운영목표

- 노사민정 사회적 책임실천을 통한 합리적 노사문화 구축
- 지역맞춤형 일자리 창출과 지역경제 활성화로 함께 웃는 청주 건설
- 노사민정협의회 역량 강화 및 네트워크 구성

조직도(사무국 최초 조직현황)



2

노사민정협의회 운영

01

본협의회 진행현황

/1차

일시 : 2022. 7월 중
 참여 : 15명 (노사민정협의회 위원)
 안건 : 2022년 사업 안 보고 및 노사공동선언문 채택

/2차

일시 : 2022. 10월 중
 안건 : 2022 노사민정 협력 활성화 사업 진행보고 및
 2023 노사민정 사업 안 논의 및 노사공동선언문 채택



2

노사민정협의회 운영

02

실무협의회 : 년 6회 이상

1차

일 시 : 2022. 4. 9. 11:00
참 석 : 11명(실무위원)
안 건 : 2022 노사민정 협력 활성화 사업계획, 공동선언문

2차

일 시 : 2022. 6. 24. 11:00
참 석 : 13명(실무위원)
안 건 : 4대 기초노동절서 확립을 위한 캠페인

6차

일 시 : 2022. 10. 15. 11:00
참 석 : 12명(실무위원)
안 건 : 23년 사업(안) 및 공동선언(안) 논의

2

노사민정 협의회 운영

03

분과위원회 : 4개 분과

지역경제활성화 분과

- 지역 소상공인 살리기 캠페인, 구인, 구직 미스매칭 해결을 위한 논의

노동과 건강분과

- 특수고용노동자 및 취약 노동자를 위한 건강문제 해결방안 논의

모두가치 참여분과

- 지역의 노사민정 전문가 구성, 노동현안 문제발굴 및 공동선언(안) 작성

04

사무국

-인 원 : 2명(사무국장, '16.2.11. 임명)
(사무처장, '17.5.20.임명)
-장 소 : 근로복지회관 2층
-2016. 3. 3. 사무국 개소식



3 노사민정협의회 역량 강화

01 분과활동을 통한 현안 해결

- 사업배경: 낸 초 사업 선정 후 분과 활동을 통하여 문제해결
- 추진현황
 - 소상공인 마을 치유사업
 - 구인 구직 미스매칭 해결을 위한 실태조사
 - 중 장년 생애2모작 사업 홍보

02 노사민정홍보 및 사업진행을 위한 지역 일자리 박람회 참여

- 추진목표: 노사민정 홍보 및 일자리 박람회 참여업체와의 파트너십 구축
- 추진계획
 - 일 시: 매년2회 실시
 - 주 최: 중 장년 일자리 지원센터, 청주시 일자리 지원센터
 - 참석자: 노사민정 실무위원
 - 내 용: 노사민정 홍보 및 취업 업체 및 구인, 구직 현황 분석

4 노사상생협력 · 합리적 노사문화 구축

01 노사상생 의제발굴단 운영

- 추진배경: 노사관계 우수사례 선정 및 홍보,
노사 갈등 사전 예방 및 사업장 방문 애로사항 해결
- 추진현황
 - 지원단 구성: 7명(노조대표2, 사용자단체, 노무전문가, 근로감독관, 사무국장, 시당당자)
 - 회의개최: 4회 실시
 - 추진목표: 노사갈등 사전조정 및 우수사례 홍보

노사갈등 조정회의 및 상생협력지원단 회의모습



4

노사상생협력·합리적 노사문화 구축

02 노사민정 공동선언

- 일시: 매년 2회 이상 실시(본 협의 시 채택)
- 선언문 도출: 모두가치 분과 선언문 초안 작성 후 실무협의회에서 선언문(안) 도출
본 협의회 회의를 통한 노사민정 공동선언문 채택
- 선언문 내용
 - 지역의 노동현안
 - 노사민정 협력으로 사회적 이슈 해결방안
 - 청년고용절벽 해소를 위한 방안마련
 - 좋은 일자리 창출과 투자환경 조성

본회의의 공동선언 체결 사진



4

노사상생 협력·합리적 노사문화 구축

05 노사민정 협력 파트너 십 구축(행사)주최:한국노총 청주시지역지부

노사민정등반대회

- 매년 실시
- 청주 상당산성
- 노사민정 관계자 300명 참석
- 노사민정 파트너십 구축



노사민정 상생결의문 채택

청주시 노사민정 공동선언문

- 노사민정등반대회시
- 노사민정 대표 10명 이내
- 공동결의문 서명
- 상생의 노사 안정 및
- 지역 일자리창출 각개노력

노사민정 한마음 체육대회

- 매년 실시
- 청주내수공업운동장
- 근로자, 노사민정 1,000명
- 노사민정 화합, 소통의 장



근로자산업연수

- 매년 실시
- 대상: 근로자 70명
- 공장견학, 제주문화탐방
- 건전노사문화 정착



5

노사민정과 함께 일하는 청주

01 지역 노사민정 홍보 콘텐츠 제작 및 방영

- 사업기간 : 2019. 3. ~ 현재
- 방 법 : **동영상 제작 후 각종단체 회차시 방영**
- 추진내용
 - 지역 노사민정 역할
 - 청주 노사민정의 지나온 길
 - 사회적 대화의 필요성
 - 노사민정과 함께하는 청주 만들기



02 지역 노동현안 해결을 위한 분과위원회 구성 운영

- 추진배경 : 지역 노동현안을 사회적 대화 기구를 통한 해결방안 모색
- 추진계획
- 일 시 : 2022년 중
- 방 법 : 지역의 각 계층의 인원구성 분과위원회 활동
- 진행 현황 : **지역 관계자 8명으로 구성 '모두가치 분과활동 시작'**
- 토론주제 : 지역에 당면한 노동현안 해결점

변화에서 가장 힘든 것은 새로운 것을 생각해 내는 것이 아니라
이전에 갖고 있던 틀에서 벗어나는 것이다.

- 존 메이너트 케인즈-



감사합니다

지역 사회적 대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한 정책간담회

지역 사회적 대화 활성화를 위한 현장 제언 및 결의문 채택



MEMO

MEMO

지역사회적대화 활성화를 위한 정책요구 및 결의문

4차 산업혁명과 인구감소, 저출생·고령화, 기후변화 등 거스를 수 없는 거대한 전환은 지역경제와 지역공동체의 위기로 덮칠 것이다. 코로나 팬데믹 재유행과 경제위기 확산까지 더해져 지역의 긴장감은 더욱 고조되는 상황이다.

이 같은 변화의 흐름은 노동의 위기와 직결돼 있다. 고용과 일자리가 사라지고, 새로운 노동형태의 출현과 저임금·불안정 노동 확산, 불평등·양극화를 심화시켜 이에 대응하는 긴밀한 노동운동전략과 도전이 요구되고 있다.

새 정부의 출범과 지방선거 후 지역거버넌스에 대한 기대가 실망으로 바뀌어서는 안 될 것이다. 자본만을 대변하는 친기업정책을 전면화하고 저임금·장시간 노동을 고착화하는 현 정부의 노동유연화정책이 중단되지 않는다면 단결된 노동자의 거센 저항에 직면할 것이다.

지역과 노동이 처한 위기와 난제를 극복하고 지역발전과 지역노동운동이 지속발전하기 위해서는 지역구성원의 협력은 곧 생존이다. 이에 노사민정 간의 소통과 협치의 중요성을 실감하고 힘을 모아내야 할 때다.

우리는 지역 공동운명체의 일원으로서 지역사회경제 문제 해결과 전체 노동자를 이해 대변하는 핵심 주체세력임을 인식하고, 대전환과 경제위기에 따른 위기 극복과 노동 중심의 지방시대에 맞춰 140만 조직의 단결된 힘으로 다음과 같이 결의하고 정부에 요구한다.

하나, 우리는 대전환기에 노동 중심의 정의로운 전환을 위해 노동조합의 정책역량과 조직적 힘을 최대한 발휘하여 노동위기를 극복해나갈 것을 결의한다.

하나, 우리는 지역노사민정협의회를 중심으로 지역사회적대화에 참여하여 정의로운 노동정책 실현에 노력하고, 중앙-지역간 지역사회적대화의 경험을 토대로 본부와 지부 간 유기적 결합력을 높이고, 조직 강화를 위해 매진할 것을 결의한다.

하나, 중앙정부와 지방정부는 지역사회적대화의 활성화를 위해 노사민정협의회의 안정적인 운영과 종사자의 처우개선을 위해 사무국 설치와 예산·인력을 대폭 확충하라.

하나, 민선 8기에 임하는 지방정부는 노동 중심의 노동정책을 수립하고 이를 이행할 전담부서 설치와 분산된 지역고용노동거버넌스를 노사민정협의회로 통합하여 실질적 협의기구가 되도록 개선하라.

하나, 경제사회노동위원회는 사회적대화의 허브 역할과 사업을 지원하고, 노사발전재단은 중앙과 지역의 사회적합의를 중심으로 집행과 운영을 지원하는 등 법적 의무와 실질적 지원을 이행·확대하라. 아울러 중앙과 지역의 협력체계 구축과 사회적대화 주체의 역량 강화 방안을 조속히 마련하고 실행하라.

하나, 정부는 대전환기와 경제위기에 대응하여 노동자의 고용안정과 고용 창출, 직업훈련을 강화하기 위한 지역인적자원위원회와 같은 고용노동거버넌스를 재정비하고 대등한 노사참여를 보장하라.

2022. 7. 20.

지역사회적대화 활성화 및 중앙-지역 협력 구축을 위한
정책간담회 참가자 일동
