

| 사회적 대화 논단 |

# 지역 거버넌스 성과와 한계:

## 부천시지역노사민정협의회 사례

**고현주** 부천시지역노사민정협의회 사무국장

- 현 부천시평생학습협의회 운영위원
- 전 노사발전재단 촉진위원
- 전 부천노사공동훈련지원센터 센터장
- 전 부천시근로자종합복지관 사무국장



1999년 5월 설립해 20주년을 앞둔 부천시지역노사민정협의회가 가동되고 있는 부천지역은 지역 거버넌스의 가능성을 시사하는 대표적인 지역이기도 하다. ‘노동중중사회’, ‘포용적 사회’로의 안착화를 위한 사회적 대화의 필요성이 더욱더 강조되는 현재, 부천시지역노사민정협의회의 성과와 한계, 개선방안을 모색해보는 것은 지역 거버넌스 활성화 측면에서 유의미한 중요성을 갖고 있다고 본다.

이에 본고에서는 부천시지역노사민정협의회의 발전과정을 살펴보고, 그 시사점과 한계를 분석하여, 향후 지역노사민정협의회가 거버넌스로서의 제 기능을 발휘하도록 하기 위해서 요구되는 개선방안을 모색해보고자 한다.

부천시지역노사민정협의회는 정책협의를 공동프로젝트 수행의 양 측면에서 협력 파트너십을 형성하여 그 성과를 기반으로 ‘노사분쟁조정-노동복지-고용복지’로 진화하고 있는 협의구조로, 이행점검노력, 의제발굴노력 등이 충실히 운영되고 있다. 특히 지역노사가 공동으로 운영하는 훈련지원센터의 사례는 노사상생 일자리창출 모델로서 모범적인 사례라고 할 수 있다. 이러한 성과에도 불구하고 지역 거버넌스로서의 위상과 역할 제고, 전문가형에서 노사전문역량 강화 방안, 환경변화에 적합한 협의회의 유연화, 그리고 그간의 경험을 통한 중장기적 기본 계획의 수립 등의 개선방안이 요구된다.

향후 지역노사민정협의회가 지역 거버넌스로 작동하기 위해서는 지역 고용심의 기능의 회복, 노사주체의 정책역량과 리더십의 함양, 지원재원의 적극 활용, 지역 전문가의 촉진, 지역 조사연구 기능의 강화방안 등이 필요한 것으로 요약할 수 있다.

## 1. 지역 거버넌스 구축을 위하여

노동 및 고용영역에서 지역 거버넌스에 대한 높은 관심과 함께 다양한 구축방안이 제시되고 있으며, 더욱이 ‘노동존중사회’ 촉진을 위한 이해관계자 간 사회적 대화의 필요성이 부각되고 있지만, 그 성과는 아직 형식화되어 있음 또한 부정할 수 없는 현실이다.

지역 거버넌스(Governance)는 협치(協治)로서 ‘지역단위 주체들이 지역 현안이나 의제를 중심으로 공동 정책협이나 공동 프로젝트를 수행하는 기구’로 볼 수 있다. 지역에는 분야별로 다양한 협의체가 존재하는데 지역노사민정협의회는 주로 고용노동의제를 중심으로 협의하는 지역단위 협의체로 볼 수 있다. 1999년 광주 광산구와 부천시 등에서 자생적 협의체가 발족한 이후 2016년 현재 147개 지역(광역시 17개소, 기초지자체 130개소)에 설치·운영되고 있다. 지역노사민정협의회는 1999년 노사정위원회 설치 및 운영 등에 관한 법률에 그 근거를 두고 있지만 2010년 노사관계발전 지원에 관한 법률 및 시행령에 의해 설치 및 구성·운영, 예산 지원 및 정부포상 등의 근거를 마련했고, 2012년에는 고용정책기본법을 개정하여 노사관계뿐 아니라 고용의 총괄기능의 통합근거를 마련하였으며, 현재 17개 광역시도에서 지역노사민정협의회와 고용심의회를 통합 운영하고 있다.

그러나 역사에 비해 그 구조의 취약성이나 참여정도는 아직까지는 형식적 운영에 그치는 경우가 많다. 2010년 노사관계발전지원에 관한 법률 개정으로 지역 노사민정협의회가 급속히 설치되고 지원 역량인 사무국 또한 현재 30개소 정도 설치·운영되고 있다. 중앙단위 사회적 대화나 정책협약이 원활하지 않고, 지역의 고용노동의제마저 중앙집권화된 제도적 한계로 인해 지역단위 사회적 대화가 낙관적이지는 않지만, 지역 특성에 맞게 다양한 정책협약과 공동 프로젝트 등을 수행함으로써 그 기능을 점차 강화하고 있다고 볼 수 있다. 본고에서는 제도적, 정책적 한계에도 불구하고 지역 거버넌스의 가능성을 상대적으로 높게 평가받고 있는 부

천지역노사민정협의회의 성과와 그 요인들을 살펴보고 시사점을 얻고자 하며, 지역 주체의 자발적 노력에도 불구하고 지역 거버넌스로 도약하는 데 있어 한계점과 개선방안은 무엇인지를 살펴보고자 하였다.

## 2. 부천지역노사민정협의회 사례 분석

### 1) 지역 특성 분석

부천지역은 1962년 제1차 경제개발 5개년 계획으로 제조업 기반이 형성되었으며, 1970년 서울의 제조업 분산정책으로 부천으로 대거 이전되었다. 1994년 수도권 정비 계획법에 의해 과밀억제권역으로 지정되어 공업용지 조성이 제한되고 대기업의 지방이전으로 중소기업 지역으로 정착되면서 점차 제조업 비중이 감소하고 서비스업이 발달되는 지역적 산업구조를 갖는다. 저임금 장시간 노동에 기반하는 노동집약적 산업과 사양산업의 경쟁력 약화를 초래하였으며, 이러한 경제환경의 변화 속에 급격한 노동조합 조직률 약화와 산업공동화라는 지역 노사의 위기의식이 지역단위 노사정으로 하여금 지역 거버넌스라는 새로운 제도화된 협의 구조를 모색하게 하였다. 1990년대에 지방분권화 부활과 함께 부천지역의 다양한 사회단체들 간에 활발한 정책연대를 통해서 근로복지시설 설치·운영과 사회복지시설의 설치 등 생활권 단위 운동을 진행하였다. 정책연대 성과는 정책협의기구의 필요성을 높이게 되었다. 부천지역 노동진영의 주도적이고 적극적인 정책연합을 통해 노동과 고용복지 이슈에 관한 사회적 대화기구로서 부천지역노사(민)정협의회를 설립하였고, 협의회는 이후 지속적인 지역고용 거버넌스의 가이드라인과 경계를 설정하는 핵심적 역할을 담당하게 되었다.

이런 특징 변화에 근거하여 부천지역노사민정협의회의 발전과정은 노사정 이해조정단계(1999~2002), 의제모색단계(2003~2005), 의제실행단계(2006~2011), 의제확장단계(2012~현재)로 구분할 수 있다. 노사정 이해조정단계는 1999~2002년의 시기에 해당된다. 1999년 5월 1차 본협의회를 개최하면서 출범한 협의회의 주된 활동은 지역단위 노사정 이해관계(18개항 합의, 협약 체결)와 사업장 단위 노사, 노정 이해관계를 조정하는 것으로 볼 수 있다. 근로자 장학재단설립, 청소년무종사자 고용안정 대책, 대장동산업단지 조성 대정부 탄원 제기 등

범시민참여 지역 현안 해결노력의 성과를 통해 노사정 간 협력 파트너십이 형성되었던 시기로 볼 수 있다. 당시 노사정협약은 전국 최초의 지역 단위 사회협약(Territorial Pact)라 할 수 있다(김중욱, 2010)

의제모색단계(2003~2005)는 2004년 일자리 만들기 부천지역 노사정 2차 협약 체결로 노사분쟁조정과 노동복지 의제에서 새로운 노사협력의제를 모색하는 시기다. 그 활용재원은 중앙노사정위원회 등 중앙 재정지원사업을 중심으로 새로운 발전모델을 위한 조사연구, 포럼 등을 통해 지역 노사정 공동목표와 새로운 의제로서 '지역고용-협력네트워크'를 모색할 수 있었으며, 2006년 지역 노사가 지역고용 및 인적자원개발사업에 참여하게 되는 계기를 제공하게 되었다.

구분		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
사업	노사분쟁조정	택시 8개사	마을버스 청소3개사	삼양중기 삼정유리	유한대학	장애인 복지관	-	-
	소통문제	-	-	노사정 워크숍				
	지역현안	중소기업 지원사업	대장동 공단조성	근로자 장학사업	-	외국인노동자 지원	-	중층화사업
	고용의제	노동복지/중소영세기업 보호지원				노사협의회 네트워크	부천지역 발전모델	경제활성화 역할제고
조직	형태	본협의회+실무협의회						택시업종
지자체 역할	내용	행정지원				사무 업무대행		
정부의 역할	프로그램	-	-	-	-	노사협력프로그램 재정지원사업	지역노사정 지원시범사업	
	지원조직	-				한국노동교육원		중앙노사정위원회

의제실행단계(2006~2011)는 중앙 지역고용 재원을 활용하여 노사민정 프로젝트와 노사 공동 프로젝트를 수행하던 시기로 볼 수 있다. 지자체 중심형 지역고용인적자원개발사업과 노사중심형 노사공동훈련사업 추진, 지역노사의 적극적인 참여로 지역고용파트너십이 형성되어 모범사례 축적과 성과공유를 통해 협력네트워크를 확대할 수 있었다. 2009년 3차 협약으로 지역노사민정협의회는 그 의제를 훈련으로 확대하게 되었다. 그러나 중앙의 지역고용 흐름이

구분		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
사업	노사분쟁	-	-	-	-	-	-	-
	지역현안	지역고용인적자원개발사업 실행				지역고용거버넌스		
	고용의제	-지역고용서비스 통합 전달체계 구축 -지역 노사공동 직업훈련 시스템 구축				사회 취약계층 보호지원		
조직	형태	3개 업종+3개 의제별 포럼			4개 업종+4개 의제별 포럼			
					실무간사제 도입		사무국 운영(2)	
예산(천원)					73,330	107,500	129,000	222,080
지자체 역할	내용	사무 업무대행				예산지원+행정지원		
정부의 역할	프로그램	지역맞춤형일자리창출지원사업 + 지역 노사민정 협력 활성화사업				지역맞춤형일자리창출지원사업 + 지역 노사민정 협력활성화사업 + 기업맞춤형훈련사업		
	지원조직	부천시+고용노동부						

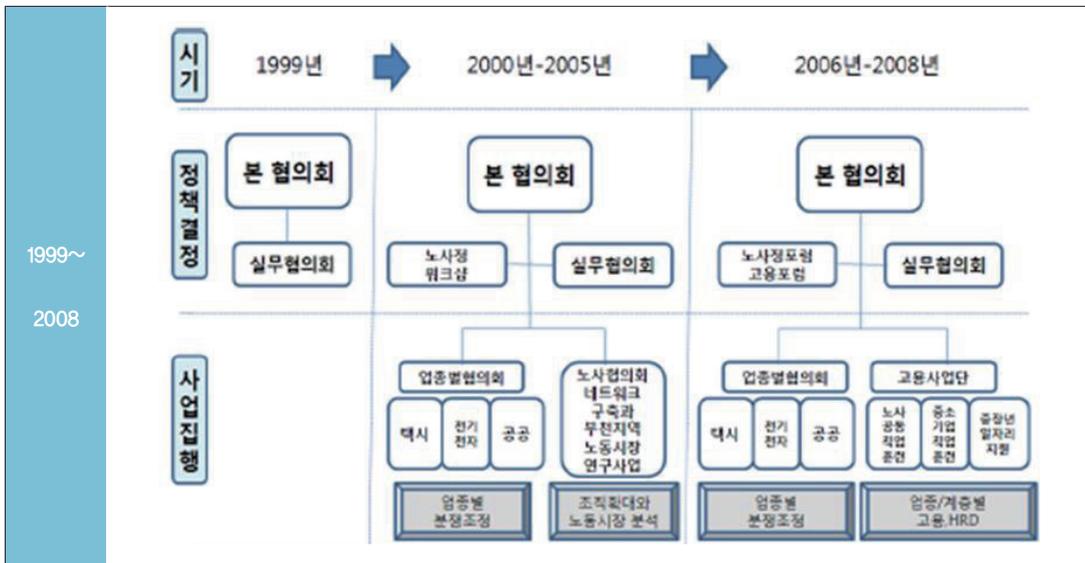
개별기관 제안형으로 전환됨으로써 ‘지자체형 지역공동 프로젝트’의 수행 사업단은 취업지원 네트워크와 고용HRD네트워크로 구조화되며, 노사공동훈련은 지자체 재원확보로 지속하게 되는 과정을 거친다. 당시 고용사업단은 부천고용센터와 연계하여 2007~2008년 취업지원 원스톱센터를 운영해 성과를 거두기도 했던 시기이다. 전담조직인 사무국이 설치되어 지속성을 담보할 수 있었다.

구분		2013	2014	2015	2016	2017	2018
사업	노사분쟁	-	-	-	-	-	-
	지역현안	사회취약계층 보호(노동권 보호+고용촉진)					
	고용의제	고용노동 통합 거버넌스(고용복지)					
조직	형태	4개 업종+4개 의제별 포럼			3개 업종+2개 의제별 포럼		의제별 위원회로 개편 (조례개정)
		특별위원회(노사발전협의회+부천시생활임금위원회) 기구화함					
		사무국 운영(2)				사무국 운영 (3)	
예산(천원)		166,099	212,502	208,202	171,802	226,883	283,564
지자체 역할	내용	예산지원+행정지원					
정부의 역할	프로그램	지역맞춤형일자리창출지원사업+지역 노사민정 협력 활성화사업 +기업맞춤형훈련사업					
	지원조직	부천시+고용노동부					

의제확장단계(2012~현재)는 2013년 그간의 제1차~3차 협약 이행점검 결과를 통해 고용, 노사관계, 교육훈련, 사회적 대화 등 주요 4대 핵심의제의 이행촉구를 결의하는 ISO26000 핵심주제 실천과 지역사회의 지속가능발전을 위한 제4차 협약을 체결함으로써 그 의제를 사회취약계층을 보호 지원으로 확대하게 되었다.

## 2) 참여구조 및 주체

부천시지역노사민정협의회는 정책협의 기능과 공동 협력프로젝트를 중심으로 성장·발전하였다. 2004년 노사협력 의제로 노사문제에서 지역고용인적자원개발로의 구조적 진화를 하게 되는데, 초기의 본협의회와 실무협의회의 단층구조에서의 노사정 협력과 정책심의·결정 중심구조에서 업종별 분쟁조정 및 지역고용 인적자원개발사업 등 공동프로젝트를 수행하는 협력네트워크로 구조화되고 있음을 볼 수 있다.



2016년 현재 특별위원회로 노사공동 프로젝트 실행기구를 법인화함으로써 지역단위 수요형 훈련을 실행할 수 있는 전국 최초의 노사공동훈련법인으로 모범사례를 축적하고 있고, 부천시생활임금의 결정구조를 가지고 있으며, 협력의제를 포괄하는 조직구조로 진화하고 있음



을 알 수 있다. 2018년은 의제중심의 협의회 운영으로 진화절차를 준비하고 있다.

연도	구분	주제	이행결과
1999.05.31	제1차 협약	지역노사안정을 위한 산업평화 유지 및 고용안정을 통한 실업극복과 기업 경쟁력 강화와 지역경제 활성화 협약	노사정 협력 18개항 합의, 이행
2004.04.06	제2차 협약	‘일자리 만들기 사회협약’의 충실한 이행과 지역경제 발전을 위한 부천시 지역 노사정 협력 강화 사회협약	노사민정 2050프로젝트와 노사공동 훈련사업 실행
2009.04.30	제3차 협약	부천시 경제위기 극복과 고용안정, 미래 도약을 위한 부천시 지역노사정 협약으로 일자리 나누기와 경영 개선, 지역 단위 고용 유지와 적극적 노동시장 정책 추진으로 이루어짐	노사공동훈련 지자체 지원 확정, 고용HRD협력네트워크
2013.04.27	제4차 협약	3차 협약까지 이행한 점검 결과를 중심으로 고용, 노사관계, 교육훈련, 사회적 대화 등 노동분야 4대 핵심의제를 이행할 것을 약속하는 내용. 향후 ISO26000 핵심주제의 다양화와 부천시 지속가능발전을 위해서 맺는 지역노사민정 사회적 실천 협약	협약 이행점검 결과 공개, 취약계층 보호지원 확대 비정규직보호지원조례, 생활임금 조례 제정, 시행

### 3) 참여내용

#### 가) 사회협약 및 이행

부천시지역노사민정협의회는 1999년 부천시지역노사정협의회 공동협약(18개항 합의)을 출발로 새로운 의제 확대 및 실행을 위한 4차에 걸친 공동협약을 체결하였는데, 이는 노사민정 간의 새로운 협력의제를 지역 내에 선포하여 그 이행력을 수반하고 있다.

2013년에는 그간의 노사정 협약(1차~3차) 이행 점검을 통해 결과를 공개하고, 이행추구 및 새로운 노사민정 의제 확장을 위한 2014년 제4차 노사민정 사회협약을 체결함으로써 지속 가능 사회발전을 위한 ‘노동-고용복지 거버넌스’를 선언하였다. 이러한 지역적 합의과정을 통해 실행사업 파트너십은 정책파트너십으로 더욱 공고히 함으로써 좋은 정책과 제도, 주요 의제로 지역적 공유가 이루어지고 있다. 부천노사민정의 공동협약은 단지 선언적 의미로 그치는 것이 아니라 지역 현안에 관한 가이드라인을 제시하고 협력의제의 실행력을 수반하는 사회적 합의 성격을 지니고 있다는 점에서 매우 중요한 시사점을 갖는다고 볼 수 있다.

#### 나) 정책 중심의 사회적 합의

부천지역의 가장 큰 특징은 지속가능한 제도, 정책 협의 중심의 협의구조라는 점이다. 설립초기 노사정 18개항 합의, 공동협약 체결 등 부천의 사회협약은 이해관계자의 조정과 상호 협조를 통해 지역관련사항에 대한 사회적 협의를 실행하는 지역수준의 제도화된 규약으로 볼 수 있다. 사회적 합의의 지속성은 자치단체의 운영조례로서 그 법적 근거를 획득하게 된다. 지역사회 취약계층의 보호와 안정을 위한 대표적인 사례로 2010년 비정규직 근로자 보호지원 조례와 2012년 부천시 생활임금조례 제정 논의를 볼 수 있다. 2010년 노동계에서 제안한 부천시장 민주개혁진보진영 단일후보 공동정책 합의문을 기반으로 논의를 본격화하게 되었다. 2010년 비정규직 근로자 보호지원조례 논의의 쟁점은 비정규직 정책협의기구의 필요성, 지원센터 설립의 효율성 문제, 지역 내 포괄적 사회적 합의로서 협의채널의 다양화 등에 대해 이해관계자 간의 참여한 의견 대립으로 1년이 넘는 논의과정을 통해 2011년 10월 조례 제정에 이르게 되었다. 부천시 생활임금조례는 고용취약계층 보호를 위한 사회적 합의 임금 제도 도

입이라는 전략 하에 부천시 지역 노사민정은 2011년부터 본격 논의를 거쳐 2013년 12월 지역 노사민정의 합의에 의한 전국 최초의 조례를 제정하는 성과를 낳게 되었다.

2011	2013	2014	2015
비정규직근로자지원 센터 설립조례	부천시생활임금 지원조례	부천시브랜드콜도입 노사정 정책합의	부천 노사관계 발전 지원조례

#### 다) 프로젝트 중심의 사회적 합의

설립 초기 이해관계자들 간의 파트너십은 공동목표 설정과 높은 단계의 파트너십 모색을 목표로 형성되었다. 그 결과 2004년 일자리 만들기 노사정 협약을 체결하고 노사협력의제로서 고용 및 인적자원개발을 설정하였으며, 본격적으로 추진하는 데에 합의하였다. 그리고 그 실행사업으로 2006년에 한편으로는 일자리창출과 취업지원, 다른 한편으로는 재직자향상훈련이라는 두 가지 축을 설정하고 현재까지 진행하고 있다. 2004년 일자리 만들기 노사정 사회협약 체결과 2006년 실행사업 성과로서 2009년에는 고용 및 인적자원개발에 관한 노사정 협약을 체결하였다. 이러한 과정을 통하여 지역고용거버넌스에 참여하는 주체들 간에 체결한 사회협약은 정책파트너십에 기초한 합의 전략의 결과라고 할 수 있다. 현재 부천고용거버넌스는 중앙부처의 고용정책 방향에 맞는 합리적 선택(재원 확보)을 통해 실행사업을 다양하게 추진하고, 협력네트워크화함으로써 그 목표를 공유하고, 그 가능성을 지속적으로 확장해가고 있는 진행형 구조로 볼 수 있다. 주체의 적극적 참여와 협력만으로는 충분하지 않다. 중앙의 제도적 조직적 지원과 재원 확보가 되지 않으면, 쉽게 해체될 수밖에 없는 그 한계를 갖고 있다. 그러나 지역 노사공동훈련사업은 지역 노사의 고용 역량을 강화하는 데 일조하고 있으며, 근로빈곤층이라는 직업훈련의 취약지점에 대해 노사 참여형 인적자원개발 방식을 시도하고 있는 대표적인 사업이라고 할 수 있다(전명숙, 2011). 노사공동훈련사업을 통해 노사 간 신뢰를 구축, 2010년 부천시 재원 확보, 2013년 전국 최초 노사공동훈련법인 설립, 2016년 고용노동부 브랜드 일자리 경진대회 최우수상 수상, 2017년 지역노사민정 협력 활성화 경진대회 노사상생일자리창출 대상 수상 등 모범적인 사례로 주목받고 있다. 이에 2017년 7월, 노사민정협의회는 노사상생 일자리창출 모델 확대를 선언, 2018년 지역단위 섹터 특화형 훈련센터(취약계층 맞춤형)로 진화하고 있다.

구분		2006~2009	2010~2012	2013~2017	2018
고용인적 자원개발 지원사업	주체	노사민정 고용사업단	-고용서비스기관네트워크(지역고용네트워크) -직업훈련 협력 네트워크(고용HRD네트워크)		
	추진사업	취약계층 일자리창출	조사연구+훈련정보네트워크+고용HRD포럼		
	예산지원	고용노동부	-	-	-
노사공동 훈련사업	주체	노사공동훈련위원회			
	추진사업	재직자향상훈련	재직자향상훈련+지역산업맞춤형일자리	취약계층훈련사업 추가확대 1섹터(재직자향상훈련) 2섹터(취약계층 훈련)	
			직업훈련+고용복지 정보망 운영		
예산지원	고용노동부	고용노동부+부천시			

### 3. 결론

부천시지역노사민정협의회는 몇 가지 특징을 갖는다.

첫째, 일찍이 노동운동이 민주화과정을 통해 지역사회 연대의식을 기반으로 제도화된 지역단위 협의기구를 필요로 하고 추동되었다. 그 중심에 지역 노동진영의 적극적인 지역사회 개입전략과 리더십이 주요하게 작용하고 있다.

둘째, 지역경제위기 의식의 공유를 통한 노사민정 협력의제의 확장은 이해관계자 간의 공동 협약으로 이어지고, 그 이행을 위한 협력을 하고 있다는 점이다. 지속적인 발전을 모색하는 운영전략 하에 환경변화에 적극적으로 대응하여 협의·실행하는 조직구조를 가지고 있다.

셋째, 정부재원의 적극 활용을 통한 정책협약과 공동프로젝트 수행이 가능했다는 점이다. 설립 초부터 정부의 지원사업을 적극 활용하여 지역에 맞는 사업을 수행하고 그 성과를 협력 파트너십으로 내재화하고, 높은 단계의 의제 탐색, 정책 제안 등 정책협약의 파트너십으로 진화하였다.

넷째, 다른 지역과 비해 부천은 새로운 환경에 대응하는 적극적인 의제 발굴노력을 하고

있다. 2002년부터 매년 조사연구 작업을 통해 지역 특성과 변화환경을 진단하여, 협력의제 '노사관계-일자리창출-훈련-고용복지'로 확장하고, 사회협약을 통해 공유하기 위해 노력하고 있다.

이와 같이 지역주체의 자발적인 노력에도 불구하고 여전히 지역 거버넌스로서의 한계점을 지니고 있다. 첫째, 고용노동 협의기구로서의 심의기능의 회복이다. 이는 중앙정부-지자체로의 전달체계에서 지역 협의회의 역할 축소와 무관하지 않다. 중장기적인 고용노동에의 기본계획 수립 등을 통해 지역 특성에 맞는 비전과 전략이 요구된다.

둘째, 내부적으로 의회의 고착화의 문제로 운영의 형식화를 들 수 있다. 내부 시행규칙(운영규정) 등의 개선을 통해 하부협의회의 역할과 기능, 목적, 임기 등 세부적인 운영규정이 명시되어 지역 현안을 중심으로 한 유연한 정책협의 기능이 보완되어야 한다.

셋째, 고용노동의 현안과 이슈에 적합한 의제의 발굴에 한계를 지닌다. 지역, 특히 기초자치단체는 고용역량 전문화의 한계를 가지고 있다. 이는 중앙-지역이 연계되는 의제와 실행력이 필요하다고 본다. 중앙의 고용노동 이슈에 대한 방향과 가이드라인의 제시, 지역차원에서의 그 협의와 실행력 담보로 나아가야할 필요성이 높다.

넷째, 활동가(사무국) 중심의 협의회 운영방식에서 노사민정 주체의 전문역량을 강화시킬 필요가 있다.

향후 지역노사민정협의회가 지역 거버넌스로서의 위상과 기능이 작동되기 위해서는 몇 가지가 개선되어야 한다. 2010년 지역노사민정협의회와 고용심의회 기능의 통합으로 그 법적 기능을 지니고 있지만, 현재 지역노사민정협의회 밖에서 인적자원개발위원회 등 지역 거버넌스 관련 논의가 진행되고 있다. 유사중복기능의 효율화 측면에서 매우 긍정적이나 지역노사민정협의회의 규모나 예산 면에서 법적 기능 부여에도 불구하고 그 정체성에 대한 위기의식이 깊어지며, 아직 지역별 수준이나 활동이 초기단계에 머물러 있다.

지역노사민정협의회가 제 기능을 하기 위해서는 첫째, 협의회의 기본적 기능인 고용 및 노

동의 심의기능의 회복이 필요하다. 중앙정부 차원의 고용노동 방향 및 내용의 주도로 인해 지역단위에서의 권한이 매우 협소하며 그 심의기능이 거의 없다. 매년 실천선언, 홍보 캠페인 및 교육 워크숍 등 일회성 사업에 머무르고 있다. 일자리공시제, 지역맞춤형일자리지원사업 등 고용심의 권한 부여가 필요하다.

둘째, 지역거버넌스 구조의 중복성의 효율화 문제가 있다. 지자체마다 다양한 협의기구들이 존재한다. 최근에 지역노사민정협의회, 인적자원개발위원회, 지역고용혁신추진단 등을 중심으로 광역단위에서 유사기구 간의 효율화 방안이 쟁점이 되고 있지만 지역노사민정 제 주체들은 정확히 인식하고 있지 못한 상황에서 중앙 연구자 중심의 논의는 지역 특성 및 여건을 충분히 고려하지 못한 결과를 낳을 것으로 예측된다.

거버넌스		주요 의제와 기능
지역노사민정협의회	의제/기능	일자리 창출, 인력 양성, 노사관계와 경제발전 등
	전달체계	고용노동부 ⇨ 자치단체
	지원내역	20억 규모(13백만 원 인건비 지원)
	법적근거	노사관계 발전 지원에 관한 법률
	설치운영	광역 17개소(기초 128개소)
지역고용혁신추진단	의제/기능	일자리 창출과 인력양성 등 고용관련 종합계획 수립 등
	전달체계	자치단체 경상보조
	지원내역	사업비 200~300억원(인건비 2~4명, 0.6~1.2억원)
	법적근거	
	설치운영	11개 광역시도(7개 인자위 통합 운영)
지역인적자원개발위원회	의제/기능	인력양성 등 인적자원 개발 활성화에 관한 사항
	전달체계	고용노동부 ⇨ 인력공단 ⇨ 인자위(민간경상보조와 컨소시엄사업예산)
	지원내역	사업비 557억원(훈련비 제외), 인건비(전담 5명 2억원, 겸임 1명)
	법적근거	근로자직업능력개발법 개정(2016)
	설치운영	17개 광역시도

자료: 강원도 노사민정 사업의제 발굴 연구

셋째, 지역 노사가 참여하여 실행할 수 있는 중앙 재원의 확보가 필요하다. 부천지역의 경우 중앙의 재원을 적극 활용함으로써 지역노사의 고용 역량을 높이고, 신뢰를 기반으로 더 높은 정책역량들을 발휘할 수 있었다. 이는 부천뿐만 아니라 수원, 성남, 광양, 속초, 평택 등 노사공동훈련사업을 경험한 지역의 노사민정 파트너십이 발달해 비교적 지역노사민정협의회가 활성화되고 있는 지역도 마찬가지다. 2010년 이후 지원역량으로 사무국 설치가 빠르게 진행되고 있지만, 고용노동부의 지원예산은 오히려 감소되고 있는 상황에서 효과적인 지역단위 노동정책 개발 및 협의는 거의 불가능하다.

넷째, 중앙과 지역과 연계가 확산될 수 있는 고용노동의제를 발굴, 확장하려는 노력이 필요하다. 예를 들어 중앙노사정위원회는 고용노동의 방향과 가이드라인을 제시하고, 지역노사민정협의회는 지역 특성에 맞게 정책협약과 공동실천활동을 통해 그 역할을 다해야 한다고 보인다.

다섯째, 지역노사민정협의회 제도의 미비점을 보완 그 근거를 명확히 해야 한다. 두 가지 측면에서 개선되어야 하는데, 하나는 법적 근거의 조율로 경제사회발전노사정위원회법과 노사관계 발전 지원에 관한 법률 및 그 시행령의 개정을 통해 법적 근거를 일원화할 필요가 있다. 또 하나는 ① 사회복지사업법처럼 지역 노사민정협의회의 필요규정이 명확하게 명시될 필요가 있다. ‘~~운영조례로 정한다’와 같이 애매한 규정조항에서 하부협의회 설치나 최소한 사무국 설치조항, 지역노사민정협의회 지원기구(지역사회복지협의체의 경우 전국 및 광역단위 지원기구, 간사제도 등이 구체적으로 명시되어 제도화 되어 있음) 등이 신설될 필요가 있다. ② 또한 사무국 설치 및 운영, 협의회 운영 전반에 관한 전국적인 표준화된 가이드라인이 제시되어야 한다. 마지막으로 ③ 지역노사민정협의회 전담인력에 대한 전문화 노력이 수반되어야 한다. 전담인력은 사무 행정지원역량에서 지역고용노동거버넌스의 중추적 역할과 소임을 다할 수 있는 지속가능한 시스템의 기본요소이다. 그러므로 중앙단위의 경제사회노동위원회나 노사발전재단 등의 지원으로 조사연구개발 기능과 전문화 교육을 통해 지속적으로 전문성이 담보되어야 한다.