

| 기획취재 |

지역단위 사회적 대화, 내실을 갖추는 게 우선이다

이종화 충주시노사민정협의회 사무국장 인터뷰

박석모 <참여와혁신> 기획이사 이세종 전문위원



충주는 우리나라의 중심부에 위치해 예로부터 '중원'이라고 불렸던 지역이다. 삼국시대부터 고구려와 백제, 신라가 쟁탈전을 벌였던 지역이었던 만큼, 삼국의 문화가 서로 만나 어우러져 '중원문화권'이라는 독특한 문화권이 형성된 지역이다. 서로 다른 문화가 만나 배척하지 않고 포용하며 새로운 문화를 만들어냈던 전통이 오늘에 이어져, 충주지역 노사는 서로 대화를 통해 공동이익을 모색해 가는 상생의 노사문화를 만들어가고 있다. 그러한 상생의 노사문화를 형성하는 데에는 충주시노사민정협의회가 큰 역할을 담당했다. 이종화 사무국장으로부터 그동안의 과정과 나아갈 바를 들었다.

전국의 많은 지방자치단체들이 지역노사민정협의회 등 사회적 대화기구를 운영하고 있지만, 활성화된 지역은 그렇게 많지 않습니다. 충주의 대표적인 사업들을 소개해 주십시오.

“충주에서는 ‘3색 talk 사업’이나 ‘100 대 100 프로젝트’ 같은 브랜드 네이밍을 많이 했습니다. 충주에서는 취업 연령대가 되면 타 지역으로 나가는 비율이 높는데, 이런 mismatching에 대해서 사전에 이야기하고, 고용노동 관련 내용을 교육하는 게 3색 talk 사업으로, 특성화고 학생들을 대상으로 진행했습니다.

충주에 기업도시가 조성되면서 대기업들이 유치되고 지원이 집중되다 보니까 소외감을 느끼는 토착기업이 많았습니다. 또 충주지역 토착기업들은 상대적으로 저임금이었는데 새로 들어온 대기업이 임금을 많이 주다 보니까 중소기업 인력이 빠져나가기도 했죠. 100인 이하 중소기업은 인사노무만 전담하는 담당자를 두기 어려웠고, 그러다 보니 재정지원을 받을 수 있는 정보에도 어두웠죠. 그래서 그런 정보나 정부정책을 안내하고, 인사노무 상담을 진행한 게 100 대 100 프로젝트입니다.

그리고 경력단절 여성이 재취업한 이후에 근무환경에 어려운 점은 없는지 노사민정협의회가 충주YWCA와 공동으로 체크를 해드립니다. 소소하지만 이 분들과 현장에 계신 분들이 친해지도록 다과회를 준비해서 진행하기도 했고요. 작년에는 이런 것을 포함해 5가지 중점사업을 진행했습니다.”

충주시에서 노사민정협의회가 활발하게 활동하고 노사민정 협력이 원활히 이루어지는 원동력은 어디에 있다고 보시는지요?

“노사민정 각 구성원 간의 공감대 원동력인 것 같아요. 충주지역이 잘 돼야 한다는 공감대가 협의체를 통해서 나타나고 있다고 봅니다. 충주시노사민정협의회 본협의회에는 15개 기관 대표들이 들어와 있고, 그 분들은 올바른 결정을 할 수 있도록 실무협의회를 매월 1번 이상 진행합니다. 안건이 없어도 서로 만나 얼굴을 익히고 스킨십을 할 수 있게 진행합니다. 자연스럽게 만나서 소통하다 보니 어느 순간 의제 발굴도 되더군요. 실무협의회에서 교류하니까 서로를 이해할 수 있는 공감능력이 생기더라고요. 그런 과정을 거쳐 나름대로 소통이 되는 협의체가 되지 않았나 생각합니다.”

지난 2005년에는 당시 한국노총 충주음성지역지부 김태환 의장이 안타깝게 사망하여 노사관계가 극도로 악화된 적도 있습니다. 15년이 흐른 지금, 노사관계 좋아진 계기가 있는지요?

“그 당시 정부부처에서 기업도시 실사를 하러 왔는데 노동계가 시청 앞에서 집회를 하고 있으니 실사단 분위기가 매우 안 좋았죠. 그 와중에 충주지역 사회단체들이 ‘한국노총 사태 해결을 위한 시민토론회’를 개최했어요. 아마도 이게 공식적인 노사민정협의회의 시초가 아닐까 생각합니다.

김태환 열사 사고 이후에 극단적인 상황이었기 때문에 오히려 노사가 서로 조심스럽게 접근했습니다. 그러다가 서로를 이해하는 창구가 필요하다는 점을 공감하게 되었고요, 그런 창구의 개념으로 노사민정협의회를 통한 교류가 활성화된 거죠. 그 전까지만 해도 노동단체 대표와 상공회의소 회장이 만나서 차 한 잔 나누는 건 꿈도 못 꿰죠. 그런데 노사민정협의회를 플랫폼으로 교류하고, 서로 이해의 폭이 넓어지고, 상대방의 주장을 귀담아 듣게 된 거죠. 이게 학습효과가 됐고, 노사민정협의회 사업을 통해서 노사민정이 함께 공동의 이익을 얻을 수 있는 사업을 진행하면서 활성화된 겁니다.”

충주에는 100인 전후의 중소기업이 많아 인사노무 담당자를 따로 둘 수 없고 정보를 얻는 데 어려움을 겪고 있다고 말씀하셨습니다. 이런 어려움을 어떻게 극복하셨습니까?

“일단 찾아가서 얼굴을 보고 대화한 게 통했다고 생각합니다. 문서 하나 보내서 세미나 혹은 워크숍이 있으니 참여해 주세요, 하면 오실 분들이 거의 없거든요. 취지 설명을 위해 현장에서 뛰는 사람이 필요한 거죠. 저는 직접 부딪치면서 설득했습니다. 처음에는 요령이 없어서 일방적으로 찾아가서 부딪쳤는데, 나중에 알고 보니 중간관리자협회가 있더라고요. 그래서 협회장님을 만나 뵙고 이런 취지로 노사민정 협력을 활성화하는 세미나나 워크숍을 진행하는데 참여해 주십시오, 이렇게 부탁말씀을 드렸습니다. 노사민정협의회 실무협의회에도 중간관리자협회장님이 실무위원으로 위촉돼 있습니다.”



충주시노사민정협의회는 조직구성은 어떻게 되어 있는지 소개해 주십시오.

“충주시노사민정협의회는 2009년에 사업을 시작했는데 처음에는 13개 기관이 참여했습니다. 현재는 15개 기관이 참여하고 있고, 본협의회에는 시장님을 비롯한 기관 대표자 15명이 참여합니다. 실무협의회는 15개 기관 중간관리자급이 진행하고 있습니다. 실무협의회는 4개 분과로 나뉘어 있는데, 일자리 창출 분과, 노사평화위원회 분과, 업종별 협의회 분과, 기업협력지원단 분과가 있습니다.

일자리 창출 분과는 노사민정협의회에 참여하고 있는 일자리 관련 기관들과의 협력사업을 진행하고 있습니다. 지역에서 일어나고 있는 일자리 관련 현안에 대해 논의하고, 함께 문제를 풀어나가는 거죠. 또 일자리 박람회에도 참여해 노사민정 사업을 진행하고 있습니다.

노사평화위원회는 임단협 기간에 노측과 사측 사이에서 완충지대 역할을 하는 거예요. 양쪽의 이야기를 다 들어보고 서로 전달사항도 전해 드리고 충돌을 방지하는 역할을 노사평화위원회가 하고 있습니다. 작년에는 8개 기업에 들어가서 활동을 진행했습니다.

최근에 문제가 됐던 카풀 앱이 문제가 됐잖아요. 충주에도 7개 택시회사가 있는데, 노조

대표자들을 만나 현안 문제를 논의하는 등 업종별로 당면한 현안 문제를 풀어나가는 방식으로 업종별 위원회를 진행했습니다.

한편 각 지자체별로 시장들이 기업을 방문할 텐데, 그 때 단순히 방문만 하는 게 아니라 상담이나 기업이 필요로 하는 부분을 연계해서 진행하는 협의체가 기업활력지원단입니다.

충주시노사민정협의회는 지난 2015년에 충주와 비슷한 구조를 가지고 있는 음성군과 제천시로 노사민정 사업을 확대하면서 대통령상을 받았습니다. 수상 후에 시장님의 지시로 독립사무국을 만들었고, 시가 사무국 운영을 전폭적으로 지원하고 있습니다. 지금까지 진행했던 사업에서 어느 정도 성과를 냈고, 시는 이를 높게 평가해 전폭적으로 지원하고 있는 것이죠.”



충북 북부지역의 시군과 함께하는 협력사업을 소개해 주십시오.

“충북 북부권의 음성군이나 제천시는 충주시와 유사한 구조를 가지고 있습니다. 청소년들이 경기도권으로 취업을 하는 경우가 많은데, 원인을 분석하니까 저임금 문제뿐만 아니라 아르바이트를 하면서도 최저임금도 못 받는다든지 노동자로서 대우를 못 받고 부당노동행위를 당하는 등 불합리한 부분이 많이 발생하고 있었던 거죠. 이런 부분에 대한 교육을 하면서 노사민정협의회를 확산하는 사업을 병행하는 게 좋겠다고 생각한 겁니다.

그래서 먼저 한 게 담당 공무원 간담회였어요. 공무원들이 움직여야 일이 되겠더라고요. 담당 공무원들을 초청해서 노사민정 사업과 그 효과를 설명했죠. 그렇게 제천시에서 노사민정협의회 사무국이 생겼고, 음성군에서는 노사민정협의회 본협의회가 구성돼 정기적으로 회

의를 하고 있습니다. 2017년에는 충북지역 전체로 확산하기 위해 충청북도, 충주시, 청주시, 제천시, 음성군까지 5개 도시·군 노사민정 협력 활성화 공동선언을 했습니다. 그것을 바탕으로 지역 간 경쟁이 아니라 서로의 사업을 공유하고 있습니다.”

지역단위 사회적 대화가 협의에 머물지 않고 지역의 일자리와 격차해소를 위해 기능할 수 있도록 경제사회노동위원회에서는 지역과 협력하고자 합니다.

“저도 그런 움직임을 들어서 알고 있습니다. 서울과 울산에서 명칭도 바꾸고 개편하려고 하는 것 같습니다. 그런데 명칭을 바꾸는 것도 중요하지만 문제는 내실을 얼마나 바꿀 수 있느냐가 중요한 것 같습니다. 만약 그런 내용을 충주에 적용하려고 할 때, 인구 22만 명의 작은 도시인 충주시는 서울이나 울산 같은 대도시와는 상황이 다릅니다. 대도시는 인프라가 그만큼 갖춰져 있고 새로운 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 기반이 되어 있는데, 충주는 새롭게 변경하려 해도 동일한 사람이 다시 모인다는 거죠. 그렇기 때문에 내실의 문제가 생기는 겁니다.

현재 충주지역에는 현대 수소차 부품업체가 8곳이 들어와 있습니다. 광주지역 일자리 모델처럼 충주지역도 현장의 일자리 모델로 발전하기 위한 기반을 찾는다면 수소차 부품단지과 같은 것을 상정해 볼 수 있지만, 그보다 먼저 생각해야 할 것은 지역노사정과의 대화와 공감대 형성이라고 생각합니다.

내실을 키우기 위해서는 지역단위 노사에 대한 교육이 중요하다고 봅니다. 특히 사회적으로 인지능력을 높이기 위한 교육이 더 필요한 것 같아요. 지역단위에서 사회적 대화를 왜 해야 하고 왜 변화해야 하는지 교육이 더 필요합니다. 변화가 안 되는 지역도 있을 텐데, 교육을 통해서 변화할 수 있게 역량을 끌어올리는 부분이 뒷받침되어야 하지 않을까 생각합니다. 교육대상은 일차적으로 노사민정 구성원이겠죠. 그렇게 진행되는 게 현장에서 뛰는 입장에서는 좀 더 현실성이 있지 않을까 생각합니다. 간판 바꾸고 옷 갈아입는 것도 중요하지만 실질적으로 움직일 수 없는 지역을 감안해서 중앙단위에서 고민하는 게 필요하지 않을까 생각합니다.”