

| 사회적 대화 좌담 |

지역 사회적 대화를 말하다 활성화를 위한 과제와 전략

좌담 개요

- **일시** 2021년 5월 28일
- **장소** 경사노위 중회의실1
- **참석** **이찬규** 강원지역노사민정협의회 사무국장
김양수 경남경총 상무이사
김주일 한국기술교육대학교 교수
채준호 전북대학교 교수
- **사회** **손영우** 경사노위 전문위원
- **배석** **이세종** 경사노위 전문위원
- **정리** 〈참여와혁신〉 **박완순 · 이동희** 기자
- **사진** 〈참여와혁신〉 **강민석** 기자

지역 사회적 대화의 현위치

손영우 반갑습니다. 오늘 좌담에는 경남, 강원 노사민정협의회 활동을 하고 계신 분뿐만 아니라, 전북과 충청에 지역 활동에 참여하신 전문가 등 여러 지역에서 모여주셨습니



다. 그래서 풍부하게 이야기할 수 있을 것 같습니다. ‘지역 사회적 대화를 말하다’는 지역의 고용노동거버넌스 강화라는 취지에서 이야기를 하려고 합니다. 산업정책, 고용정책을 확대하다보니까 지역에 관심을 가지게 되고, 그동안 노사민정협의회를 강화시키려는 노력이 있었죠. 특히 현 정부 들어와서 지역 상생형 일자리 사업, 지역 뉴딜 정책 등으로 지역에 관심이 높아지게 됐습니다. 그래서 각종 정책을 실제로 실행할 수 있는 지자체 행정력이 갖춰져 있는가라는 문제에 관심을 가졌고, 지역마다 불균형한 행정력을 균형 있게 만들어내려는 노력이 있었죠. 특히나 지역의 고용노동 문제, 산업문제와 관련한 고용노동거버넌스에 대한 관심이 많이 축적이 됐고요. 20년 전부터 노사민정협의회가 성장해왔지만 이제는 질적인 도약 단계에 온 것 같습니다. 그래서 이것을 끌어올리기 위해서는 어떤 변화가 필요한가를 이야기하는 자리가 될 것입니다. 먼저 지역에서 고용이나 노동과 관련해서 어떻게 변화하고 있는지를 들어보면 좋을 것 같습니다.

김양수 안녕하세요. 저도 경남노사민정협의회 사무국장을 맡고 있어요. 경남은 노사민정협의회 조직 안에 지역 인적자원개발위원회(인자위)가 특별위원회로 편제돼 있고,

저희 사무국이 경남 인자위도 운영하는데 상당히 조직이 큼니다. 산업고용정책팀, 지역산업인력양성팀, 일학습병행팀이 있습니다. 여기에는 직원이 약 30명 가까이 됩니다. 지방자치단체 담당 공무원은 2년 임기 마치면 다른 부서로 가버리고, 진짜 고용과 관련된 헤드 역할은 경총 안에 있는 인자위에서 하고 있어요. 인자위 안에는 산업고용정책팀에서 혁신프로젝트사업과 고용선제대응 패키지사업을 하고, 인력양성팀에서 기업의 수요를 조사해서 기업이 원하는 현장중심의 인력을 양성하는 등 사업이 광범위합니다. 앞서 말씀 드렸지만 노사민정협의회 안에 특별위원회로 지역 인자위가 있는데, 노사민정협의회는 노사관계 발전에 관한 법률에 근거해서 설치 구성되어 있고, 인자위는 근로자 직업능력개발법에 의거해 구성 운영되다보니 노사민정협의회의 하부 구조지만, 노사민정협의회가 리드하고 주도하지 못하고 있는 부분이 있습니다. 특히 협의회의 위원장은 지방자치단체의 장입니다. 장의 의지와 인력, 예산과 관련한 부분이 강화된다면 지역의 고용노동거버넌스로서 역할을 충분히 하리라 봅니다.

채준호 공식적인 사회적 대화 틀인 노사민정협의회에서 뿐만 아니라 노사민정협의회 밖에서도 노동정책, 일자리정책 관련해서 사회적 대화가 이루어지고 있거든요. 이걸 구분해서 봐야할 필요가 있겠다 싶어요. 지금 많은 지역에서 상생형 지역일자리 사업을 워낙 중요하게 생각하다 보니까, 그래서 사실은 노사민정협의회 틀보다는 실질적인 예산 지원이 있는 그런 사업에 더 관심이 있다고 봅니다. 상생형 지역일자리 사업을 지원하기 위해서는 노사민정협의회 절차를 밟게 돼있거든요. 원래 제대로 작동이 되려면 노사민정협의회가 활성화되고 제도적으로 안착이 되고 그 안에서 상생형 일자리가 논의돼야 하는데, 지금은 일정 부분 상생형 일자리를 위해 형식적으로 운영되는 형태를 보이고 있다고 봅니다. 지역 노사민정협의회가 역사는 오래됐지만 지역의 공식적인 사회적 대화 협의틀로서 역할하기에는 아직도 갈 길이 멀어 보입니다.

그 이유는 여러 가지가 있겠지만 저는 가장 중요한 게 사회적 대화의 중요성에 대한 인식인 것 같아요. 지역의 사회적 대화가 중요하다고 하는데, 단적으로 고용노동부 노사민정협의회 활성화를 위한 예산이 1년에 16억 정도 됩니다. 16억 원으로 전국적인 사회적 대화를 지원하는 것을 보면 우리사회에서 지역 노사민정협의회를 어떻

게 생각하는지 여실히 보여준다고 생각합니다. 그럼에도 잘되는 데가 있는 것은 자치단체장의 의지나 인적 구성의 헌신도 있을 겁니다. 사회적 대화 얘기를 많이 하는데 실제로 시도해본 경험도, 성공한 경험도 많이 없어요. 왜냐하면 시도할 수 있는 물적 인프라가 존재하지 않거든요. 그냥 형식적인 회의만 하고 끝나는 경우가 많기 때문에 지역에 있는 다양한 주체들이 뭘 해야 할지 모르고요. 작년에 제가 노동부 노사민정협의회 실태분석하고 평가하는 연구과제를 수행했는데 현장에서 가장 고민하는 게 의제발굴이에요. 뭘 해야 하는지조차 모르고 있다는 것이지요. 결국은 주체들의 역량 문제가 가장 큰 것 같아요. 노동계나 경영계, 심지어 지자체조차도 주체들의 역량 부족으로 의제발굴을 못 하고 있어요. 지금 지역의 사회적 대화 위치가 이 정도에 있다고 판단됩니다.

지역 일자리대책은 장기적 관점으로 접근 필요

손영우 중요한 지적을 해주셨습니다. 현재 상생형 일자리, 뉴딜 정책으로 인해서 지역 사회적 대화의 중요성이 강조되면서 시도는 많이 되고 있는데, 실제 노사민정협의회는 이것을 따라가지 못하는 측면이 있는 거죠. 거버넌스가 노사민정협의회를 포함한 어떤 형태이든 간에 사회적 대화가 진행될 수 있도록 해야 한다는 말씀이지요.

이찬규 채준호 교수님이 협의체 운영의 핵심인 예산을 말씀해주셨는데, 제가 강원노사민정협의회 실무를 7년째 하고 그 전엔 속초에서 일자리사업과 속초시 노사민정 사업 업무지원을 하면서 10여년째 노사민정협의회 관련 일을 하고 있지만 양적인 성장에 비해 지역 노사민정협의회의 예산은 오히려 삭감되었습니다. 고용노동부 2020년 재정사업 자율



이찬규 강원지역노사민정협의회 사무국장

평가 72개 사업 중 2위를 했는데도 기재부에서는 예산을 삭감하려는 정확한 이유는 뭔지, 사실 그동안 살아남은 것만으로도 다행이라고 생각합니다. 2005년 71개 지역에서 2020년 158개 지역으로 확대되었지만 예산은 점점 감액되고 있는 현실입니다. 또한 지역 노사민정 사무국 설치가 늘어남에도 불구하고 사무국 운영 매뉴얼도 없어서 2017년 노사민정 사무국장, 실무자 중심으로 노사민정 사무국 협의체를 만들어 자발적인 활동으로 조금씩 문제점들을 해결하고자 고용노동부와 노사발전재단에 건의하고 있지만 아직 눈에 띄는 변화는 보이지 않네요.

가장먼저 풀어야할 문제는 노사민정 사무국에서 일하고 있는 직원들의 고용안정입니다. 지역 선거상황과 여건이 바뀔 때마다 계약조건이 정규직으로 고용된 몇몇 지역 외에 대다수 지역이 계약직, 촉탁직으로 고용상태가 불안정합니다. 담당 공무원도 일 년에 한두 번씩 바뀌는데 사무국 전임자까지 고용이 불안하면 사업 의제 발굴과 노사민정협의체 운영에 어려움이 많이 있거든요. 그래서 계속 제자리 돌다가 실무자가 그만 둔다고 하면 노사민정협의회가 처음부터 다시 시작해야 하는 현실입니다. 지금이라도 노사민정 사업 주체 기관에서 사무국 운영규정 기본 매뉴얼을 만들고, 실무전문가를 양성하고, 무엇을 어떻게 할 것인가를 고민해야 합니다.

정부의 일자리관련 사업에 과하게 투입된 예산에 비해 일자리가 크게 늘어나지 않고 있는 것은 단기간 컨설팅을 통해 너무 성급한 고용수치 결과만 만들어 보려고 하기 때문입니다. 이번에 상생형 일자리가 그런 케이스인데, 사실 일자리 만들어지는 게 만만치 않거든요. 6~7개월 동안 컨설팅 해서 거기서 사업주도 만들기 힘든 일자리 몇 천 개 만든다는 건 말이 안 됩니다. 지역 노사민정 실무자, 중앙, 지역 고용전문가가 중심으로 함께 충분한 협의를 통해 책임질 수 있는 양질의 일자리를 만들 수 있는 거죠. 저희도 상생형 일자리 컨설팅을 받았습시다만, 중앙과 지역은 엄청나게 격차가 큼니다. 특히 강원도는 수도권 등 산업기반이 잘 되어있는 도시하고는 경쟁이 될 수가 없어요. 왜냐하면 강원도에는 대부분 중소기업, 소상공인이니까 거기에서 고용정책, 노동정책이 체계적으로 나올 수가 없어요. 사회적 대화의 기초거버넌스를 위해서는 중앙과 지역의 핵심 인력들이 3년 계획, 5년 계획, 7년 중장기 계획을 세워서 가야 그 지역에 양질의 일자리를 만들 수 있다고 생각합니다.

제가 2010년 지역 맞춤형 일자리 사업으로 속초에서 캐디, 코스관리자 양성 과정을 했어요. 노사 발전재단에서 지원을 받았는데 그 당시엔 골프장 캐디 사업을 왜 국비를 들여서 해야 하느냐는 비판이 많았었습니다. 그때 저는 국비를 들여서라도 지역 맞춤형 일자리를 만들 수 있다면 해야 한다고 말했습니다. 왜냐하면 노동부가 경력단절 여성들을 대상으로 지역 맞춤형 일자리를 하는 것의 대부분이 최저임금 수준의 일자리인데 캐디는 수입 면에서 양질의 일자리였기 때문입니다. 10여 년 전에 캐디의 당시 연봉이 3천만 원 정도 됐거든요. 그런데 결과적으로 이 사업이 실패했어요. 관광관련 일자리 양성사업은 강원도나 제주도가 중심이 되어주고, IT관련 첨단산업은 경기도나 수도권, 지역 주요산업 중심의 지역 특화사업으로 선택과 집중이 되어야 하는데 취업률이 90% 이상 되고 성과가 나니까 여러 지역에서 서로 하겠다는 겁니다. 당초 계획은 국내 유일의 프로 캐디 양성 과정을 강원도에서 만들려고 했는데, 사업이 분산되면서 예산이 감소되어 더 이상 사업을 하기가 어렵게 됐습니다.

삼척의 경우 상생형 일자리 컨설팅 사업을 신청했다가 한번 탈락하고 노사민정 관계자 모두가 고민을 많이 하다 다시 한번 시도했으나 강원도에서 삼척과 원주 두 곳이 신청하다 보니 일자리창출 가시적 효과가 커 보이는 원주가 선정되어 많은 아쉬움을 남겼습니다. 2년 동안 열심히 준비해온 삼척시 노사민정 관계자들이 기대가 큰 만큼 실망도 커서 더 이상 상생형 일자리에 참여 않겠다고 해서 마음이 아팠습니다. 일자리를 빨리 많이 만들겠다는 식으로는 앞으로도 절대 일자리를 만들어낼 수 없어요. 우리가 직업 선택도 신중하게 하듯이 일자리 만드는 것도 더 더욱 신중하게 선택해서 만들어야 지역의 젊은 층도 떠나지 않고 지역에서 살아남을 수 있다고 봅니다. 특히 강원도처럼 열악한 환경에서는 더욱 그렇습니다.

강원도 노사민정에서는 작년에 고용분과 포럼과 강원도 노동정책 기본계획수립 연구용역을 통해 가칭 노동권익센터를 건립을 최우선 과제로 두고 춘천과, 영동권, 영서권에 건립계획을 준비하고 있습니다. 일단 춘천에 먼저 노동권익센터를 건립해서 컨트롤타워 역할을 하도록 할 계획입니다. 올해 하반기에 예산이 확보된다면 내년쯤 추진하려고 강원도와 계속 협의하고 있는 상황입니다.

또 작년에 감정노동자에 대한 연구조사를 하면서 올해 감정노동자 힐링 프로그램을 운영하고 있습니다. 오늘도 3회차 감정노동자 1박2일 힐링 프로그램을 하고 왔는데, 1박2일 동안 얼마나 효과가 있겠냐고 하지만 그분들은 현장을 벗어나서 동료와 이야기하는 것만으로도 힐링이 된다는 거예요. 8개 지역에서 콜센터, 캐디, 호텔서비스직군, 버스택시종사자, 환경미화원, 의료종사자 등 다양한 직군들이 참여했구요. 내년에는 더 많은 인원이 참여할 수 있도록 확대 운영 건의가 많았습니다. 또한 사·군 지역 노사민정의 공동사업으로 지역순회 길거리 감정노동자 심리치유상담과 노동법률상담을 진행할 예정입니다. 지역의 적극적인 참여와 협조가 필요한 사업이지만 지역거버넌스가 활성화되어 안정적으로 잘 진행하고 있습니다. 지난 2018년 강원도 노사민정 상반기협의회의 초청인사로 참석해주신 문성현 위원장님도 강원도가 이렇게 사회적 대화 거버넌스가 잘 되어 있는지 몰랐다면 깜짝 놀라시더라구요.

노사민정협의회 무용론과 강화론

손영우 중앙과 지방의 편차가 있기 때문에 중앙에서 정책을 계획할 때부터 지역의 상황을 고려하고 지역의 의견이 들어가는 중장기적 계획을 세워야 한다는 것은 중요한 지적입니다. 지금 노사민정협의회와 관련해서는 무용론도 있고요, 강화해야 한다는 의견도 있어요. 그런 면에서 보자면 노사민정협의회가 지역 고용거버넌스처럼 운용되는 조짐이 보이는 모범적인 곳이 경남과 강원인 것 같습니다. 지역에서 요구되는 사회적 대화와 노사민정협의회의 괴리를 말씀해주셨는데, 실제로 어떤 어려움이 있는지 애길 들어봤으면 합니다.

김주일 충남은 200년대 중반 이후 대기업과 그에 따른 하청업체들이 이전하면서 GRDP나 고용률이 성장추세에 있다가 지금은 성장이 멈추면서 여기도 다른 지역과 마찬가지로 일자리 문제가 화두가 되고 있습니다. 거기에 더해서 정의로운 노동의 전환, 디지털 노동으로의 전환, 즉 산업구조의 전환에 따라서 어떻게 노동을 재배치하는가의 문제가 현안 이슈가 되고 있습니다. 충남의 경우 지역 사회적 대화가 굉장히 다원화되어 있는 차원이라고 볼 수 있습니다. 각 협의회가 나름대로의 목적이 있겠지

만 그 구성에 있어서 노사민정협의회에는 민주 노총이 안 들어오고, 노동정책협의회는 민주 노총이 들어오고, 일자리 이슈에 대해서는 별도로 일자리위원회를 만들었습니다. 각 위원회가 세부적인 현안으로 들어가서 논의하다 보면 의제가 중복될 수밖에 없습니다. 여기에 직업 훈련 등을 다루는 인적자원개발위원회도 충남도 산하 일자리진흥원에서 운영되고 있습니다.



김양수 경남경총 상무이사

즉, 전반적인 고용과 노동을 다루는 노동 및 고용의 거버넌스 혹은 컨트롤타워가 필요하다고 봅니다. 전체를 포괄한다는 차원에서는 다양한 거버넌스가 의미 있지만 효과적인 사업의 추진을 위해서는 전체를 아우르는 컨트롤타워가 필요한 것입니다. 각각은 지역에서는 그런대로 운영된다고 생각하는데 이걸 총괄할 수 있는 무언가가 없습니다.

노사민정협의회가 형식적으로 운영되고 회의 몇 번 하고 끝나지 않도록 하기 위해서는 대표성과 참여의 문제가 중요하다고 봅니다. 참여주체들이 실질적으로 대표성을 가지느냐, 의견수렴을 제대로 해서 참여하느냐는 문제입니다. 이걸 제대로 하기 위해서 지난 10년간 연구자의 도움을 받으며 실무위원회가 주도가 되어서 진행하였는데 쉽지 않은 것 같습니다. 결국은 노사 주도로 주체가 바로 서는 것이 중요합니다. 경남은 사측이 주도가 되고, 강원은 노측이 주도해서 하고 있습니다. 그런데 지역의 노사단체가 모두 자립성의 차원에서 형편이 좋지 않습니다. 이런 상황에서 지역 내 역량을 개발하기 위하여 노사담당자들을 교육시키는 것은 일정한 한계가 있습니다. 중앙의 노사가 관심을 가지고 지역의 이슈를 테이블에 올리고 정부와 협의해야 시스템이 구축되고 예산도 지원이 됩니다. 지금은 질적으로 변화해야 하고 생각의 프레임 바꿔야 할 때가 아닌가 생각합니다.

손영우 정부에서 진행하는 일자리 사업이 제대로 되기 위해서는 지역 거버넌스 주체가 필요

하다고 이야기하는데, 실제 노사민정협의회는 따라가지 못하고 있다는 비판이 있는데요. 실제로 지역에서는 어떻게 진행하고 있는지 이야기를 들어봤으면 합니다. 또 지역주체가 바로 서고 대표성을 강화하기 위해서 무엇이 필요한지에 대해서도 이야기를 해보죠.

김양수 경상남도 노동정책과가 3년 전에 만들어졌습니다. 현재의 경남은 현 정부와 정책적 흐름을 같이 하잖아요. 노동정책과가 만들어지면서 민주노총의 요구안을 정책으로 반영하려는 노력을 많이 하고 있고요. 그리고 이 정부 탄생에 일조를 했음에도 민주노총이 사회적 대화에 참여하지 않고 있지요. 그렇지만 경남고용포럼에는 민주노총이 참여합니다. 경남은 고용포럼이 상당히 활성화되어 있는데 민주노총, 한국노총, 경총이 모두 참여합니다. 2018년도 고용포럼이 주도하는 지역의 사회적 대화에 처음으로 경총 2명, 한국노총 2명, 상공회의소 2명, 민주노총 2명과 고용포럼교수님, 간사 등이 각 주체들 사무실을 방문, 그 자리에서는 서로 가감 없이 할 얘기를 다 해왔고, 2019년 6월에는 노사민정협의회와 고용포럼이 함께 ‘사회적 대화의 올바른 방향과 과제’를 주제로 토론회를 하면서 각 주체들 사무실 4회 방문과 호텔에서의 만남 1회가 있었습니다. 이 자리에 경남도도 참여하고 상공회의소, 경총, 한국노총, 민주노총이 모두 함께 토론했습니다. 이런 것을 기반으로 2020년 8월에 민주노총이 참여하는 코로나19 경제위기 극복 및 고용유지를 위한 경남지역 노사정 상생협력 공동 선언을 하게 됩니다. 광역 지자체에서는 처음일 거예요. 문구조정 과정에서 이견이 있었지만 서로가 양보도 하면서 사회적 합의를 이뤄낸 적이 있어요.

지역 상생형 일자리 1호가 광주형 일자리이고, 그 다음으로 강원형과 밀양형 일자리가 만들어졌습니다. 우리 지역에서는 노사민정협의회에서 심의 절차를 거쳐서 만들었습니다. 다른 지역의 경우 전기차 등의 미래 산업 중심인데, 밀양형 일자리는 중소기업들이 모여서 만든 협동조합 중심의 상생형 일자리사업입니다. 우리의 뿌리산업이며 주물업체입니다. 환경과 연관되어 있기 때문에 상당히 예민합니다. 여기는 중소기업들이 공단 부지 조성하는데 15년이 걸렸습니다. 지역주민과의 마찰도 해결하면서 같이 상생형 모델로 만들었어요. 친환경적인 스마트 최첨단 공장을 조성하겠다고 해서 투자 금액의 30%를 환경에 투자합니다. 그랬는

데 기재부에서 지원이 이루어지지 않아 사업이 지연되고 있어요. 여기에서 나오는 제품에 대해 대기업들이 물가 연동제를 적용, 구입하도록 물량 확보까지 약속돼 있는 상황이라 꼭 성공시켜야 합니다. 그리고 우리 노사민정이 협력한 사업이기 때문에 노사민정협의회에서도 꾸준히 지켜보고 있고 참여를 하고 있습니다. 우리 지역에서 이 사업을 성공시킬 수 있도록 관심을 가져주시기를 부탁드립니다.

그리고 지역 노사민정이 함께 한 대표적인 사례 중 하나가 2018년 후반에 만들어진 작업복 세탁소입니다. 화학약품이나 기름에 찌든 옷은 일반 세탁소에서 세탁을 해주지 않습니다. 이런 작업복을 세탁해 주는 사업입니다. 여름옷은 한 벌에 500원 받습니다. 이 사업을 시작할 때 민주노총 출신 전 조직국장이 경충에 여러 번 와서 같이 하자고 했습니다. 그래서 같이 참여하고 김해에 유치를 했는데 지금은 노동부에서도 성공사례로 얘기합니다. 광역과 기초 지자체 15곳에서 변치마킹도하고 거제, 고성, 함안 지역까지 확대해서 2호점, 3호점, 4호점으로 오픈 예정입니다. 민주노총 금속노조에서 자신들의 기금으로 작업복 세탁물을 수거하는 차량까지 지원해줄 정도로 좋은 성공사례이자 모범사례라고 할 수 있습니다.

이찬규 지역의 현장에 있는 실무자들은 협의체 기구인 지역 노사민정협의회에 어떤 정량적 성과를 기대하는 건지 알 수도 없지만, 중앙에서 도대체 어떤 걸 지역 사회적 대화로 평가하는 건지 의구심을 가지고 있어요. 사실 지역에서는 소소하게나마 성과를 내고 있거든요. 예를 들어 광주형 일자리, 강원형 일자리가 여기까지 오기 위해 지역 노사민정협의회에서 오랜 시간 동안 기초를 다져왔어요. 그냥 갑자기 의제가 던져지면 고용포럼이나 실무협의회를 거쳐서 진행되는 게 아니거든요. 노사가 만나서 막걸리 마시고 산에 다닌다고 기재부에서는 구체적인 정량적 성과 명분이 없어 예산 삭감해야 한다고 하는데, 노사민정협의회 현장에 와서 본 사람들은 절대로 그런 이야기를 못합니다. 어떤 협의체 기구도 처음에는 스킨십부터 시작합니다. 그런 식으로 오랜 시간이 지나면서 머리를 모아 협의하다 보면 지역 일자리 창출을 통해 지역경제가 활성화 되겠지요. 다른 지역보다 열악한 재정에도 불구하고 속초, 원주에 사무국이 설치되었고 강릉이 올해 설치하려고 준비하고 있습니다. 또한 삼척, 동해, 춘천은 전담 실무자를 채용해서 도 노사민정협의회와 함께 열심히 하고 있어요.

속초는 지역 노사민정협의회 사업 관련해서 10여 년 동안 계속 대통령상, 대상 등을 받았습니다. 속초가 특별한 것은 노사민정협의회가 일자리 사업을 병행했다는 점입니다. 그런데 그게 참 안타까운 거예요. 일자리 사업을 하고 싶어서 한 게 아니라, 부족한 예산으로 사무국 운영을 해야 하니까 그 예산이라도 받아서 그나마 사무국 운영비 일부라도 충당할 수 있는 거죠. 그래서 하는 수 없이 일자리와 묶어서 노사민정협의회 사업을 했는데 그게 특화가 된 거죠. 어쨌든 나름대로 지역의 열세를 극복하고 기반을 닦았거든요. 이런 기반이 있기 때문에 속초는 시장님이 바뀌어도 노사민정협의회 사업은 안정적으로 잘 운영 하고 있습니다. 제가 보기엔 속초는 벌써 보이지 않는 사회적 대화가 바닥에서부터 어느 정도 올라왔기 때문에 노사민정 관계자들이 지역을 위해 어떻게 사회적 대화를 통해 발전시킬 것인가를 고민하고 있습니다. 노사가 주축이 됐지만 실제로는 속초시민들이 뭘 먹고 살 것이냐, 어떻게 일자리를 만들고 어떻게 지역경제를 활성화시킬 것인지 노사민정협의회에서 고민하고 있습니다. 예전에 노사민정협의회 사업비로 속초지역 택시업계 종사자들에게 와이셔츠 두 벌씩을 지원했어요. 관광이 주 수입원인 속초의 이미지를 외부 관광객들에게 좋게 만들기 위해서였어요. 또 미시령 통제게이트에 속초관광 홍보 플랜카드를 걸고 가이드북을 만들어서 배포했는데 이것도 노사민정협의회에서 했어요. 보이지 않게 지역발전을 위해 일을 하고 있는데 중앙에서는 보이는 일자리만 생각하는 거죠. 보이는 일자리를 위해 사업을 하라는 건 안 그래도 사무국 운영자체가 어려운 상태에서 일거리만 가중시키는 겁니다.

가시적인 성과에 매달리지 않고 지역에 맞게 탄력적으로 운영할 수 있다면 노사민정협의회가 발전할 수 있지 않을까 합니다. 삼척에 근덕 산업단지라고 있는데 그 곳에 입주한 기업들의 애로사항 해결과 지원방법을 고민하던 중 회장이 실무위원으로 노사민정실무협약에 참여 해보니 지역 사람들이 노사민정협의회를 통해서 여러 가지 정보를 공유하고 협업하여 문제 해결에 많은 도움이 되었다고 합니다. 또 한 가지는 강원도가 교육 여건이 상당히 열악하기 때문에 실무, 분과위원 대상 교육을 많이 해요. 갈등조정전문가, 고용전문가 양성과정을 진행하고 있는데 수도권은 이런 교육을 접할 기회가 많이 있지만 강원도는 없어요. 그래서 노사민정협의회 사업으로 지역 전문가들을 키우고 있어요. 향후 지역 사회적 대화 전문가들이 지역발전에 큰 역

할을 하겠지요. 그런데 뭘 했냐고 하면 딱히 말할 수는 없지만 노사민정 사업의 성과가 수치나, 계량화 할 수 있는 게 아니거든요. 지역 노사민정협의회는 지역 발전을 위해서 꼭 필요합니다. 특히 열악하고 낙후된 지역에서는 노사민정협의회가 조직되지 않은 노동자 90%를 대변할 수 있는 기구가 돼야 하지 않을까 생각합니다.



김주일 한국기술교육대학교 교수

김주일 좀 전에 논의한 상생형 일자리에서 강원형과 밀양형 일자리 사업이 당초 제안한 계획대로 하는 것이 아니라 사업변경을 하려고 한다면서 처리 방법을 놓고 고민하고 있었습니다. 애초에 상생형 일자리가 노사민정협의회의 상생협약을 통해서 진행된 거잖아요? 상생협약 주체들의 이행점점 노력도 필요한 부분이라고 봅니다.

김양수 일단 노사민정협의회에서는 관심을 가지고 지켜보면서 경남도와의 협조를 하기로 했습니다.

지역 사회적 대화 틀은 다층적 접근 필요

손영우 강원형 일자리 얘기 중에 중앙에서 바라보는 사회적 대화, 그리고 지역에서 실제 진행하는 실리적이고 실천적인 사회적 대화의 괴리에 대해서 말씀해주셨어요. 그런데 노사민정협의회가 노사관계발전지원에 관한 법률에 따라서 실제 지역의 고용노동과 관련된 주요 사항을 심의하는 명실상부한 기구가 돼야 하는데, 그런 걸 제대로 하지 못한 채 실무적인 지역 사업, 단편적인 사업에 매몰돼 있다는 비판에 대해서는 어떻게 생각하시는지요?

이찬규 중앙에서 보는 사회적 대화는 정치적으로 큰 틀의 의제가 합의되면 지역은 상황에 맞춰 실행할 수 있는 방안을 모색하고 정치적 이슈보다는 우리 지역현안 해결을 위해 무엇이 가장 필요하고, 중요한가를 찾아 가는 게 역할이라고 봅니다. 그래서 제가 판단하기에는 노도 사도 아닌 중립적 기관이 주체가 되어야 한다고 봐요. 중립적 주체가 컨트롤타워 역할을 하면서 조정할 수 있는 기구가 되어야 한다는 겁니다. 시간이 걸리겠지만 그렇게 노력 해야겠지요.

채준호 아까 노사민정협의회 무용론과 강화론 두 입장이 있다고 말씀해주셨는데, 저는 당연히 강화해야 한다고 봅니다. 오히려 코로나19 상황에서 그런 걸 더 확인했다고 봐요. 위기라는 게 현장에서 벌어지거든요. 현장은 지역의 일이기 때문에 지역에 있는 주체들이 같이 해결하는 게 중요하다는 생각입니다. 경남과 강원도를 말하면서 저희 입장에서는 조금 부러운 마음도 들어요. 지역에 따라 격차가 너무 커요. 가장 중요한 건 자치단체장이 가지고 있는 노동 감수성, 혹은 일자리 감수성에 따라 굉장히 달라진다고 봅니다. 그리고 지금은 자치단체 1인이 노사민정협의회 위원장을 맡고 있는데 그것도 민간대표와 공동 체제로 가야 한다고 봐요. 그렇지 않을 경우 자치단체장이 관심이 없으면 노사민정협의회가 멈춰버리는 거죠. 일전에 어느 지역의 핵심 사업장이 문을 닫는다고 해서, 그 문제를 논의하기 위해 노사민정협의회에 참석해 발언할 기회를 달라고 한 적이 있어요. 그랬는데 그 회의에서 자치단체장 표창 줄 사업장에 대한 논의만 계속 하더니, 정작 제가 제기한 문제는 논의할 시간이 없다면서 회의를 끝내 버렸어요. 이런 식이면 더 이상 회의에 참석할 이유가 없는 거죠.

전주에서는 통신사 콜센터에서 실습하던 고등학생이 업적 압박으로 극단적 선택을 하는 일이 있었잖아요. 그때부터 감정노동에 대해 고민을 하기 시작했습니다. 지역 시민단체에서 시장과의 면담을 통해 연구용역이 발주됐고, 시에서는 실태조사를 하고 조례를 만들었어요. 그리고 노사민정협의회의 내에 감정노동지원분과를 만들고 감정노동자 지원 프로그램, 힐링캠프 등을 운영하고 있습니다. 최근에는 플랫폼노동이 중요시 되면서 전주시가 전국에서 두 번째로 노동정책과에 플랫폼노동 지원팀을 만들었습니다. 관련해서 노사민정협의회 분과위원회도 만들 예정입니다. 또 작년

에 전주시가 ‘해고 없는 도시’를 선언했어요. 논의 초기 시에서 선물 주듯 하는 시혜적인 정책이 되어서는 안 되고 반드시 현장의 목소리를 담아내는 게 중요하다는 의견을 드린 적이 있습니다. 그래서 한국노총, 민주노총, 소상공인, 여성 기업인 대표, 청년 대표까지 참여해서 자연스럽게 현장의 문제들을 확인했어요. 코로나19 위기에 어떻게 대응할 건지, 해고를 예방할 수 있는 정책이 뭔지 등에 대한 의견이 나오고 그걸 현실적으로 정책화시켰고, 특히 500억 규모의 기금을 만들어서 소상공인 지원도 했습니다. 사실 노사민정협의회 틀 안으로 들어와서 이야기 하나, 아니면 밖에서 이야기 하나는 중요하지 않다고 보거든요. 실질적으로 주체들이 같이 모여서 지역 차원의 대안을 고민하고 그걸 현실화 시키는 과정이 중요한데 그런 걸 하고 있어요.

저희 지역에서 문제가 됐던 것 중 하나가 생활폐기물 수집 운반하는 청소 업무였는데, 공무원 형태의 직영이 있고 민간 위탁을 하는 경우가 있어요. 여기 예산이 1년에 약 450억 원 정도 들어갑니다. 이걸 직영을 할 것인지, 민간위탁을 유지할 것인지가 논란이 됐어요. 이 논의를 시작하면서 별도의 거버넌스를 만들자고 해서 생활폐기물 수집 운반에 대한 범시민연석회의라는 걸 만들었어요. 그 회의에서 제가 좌장을 맡아서 2년째 논의를 진행하고 있는데, 거기에는 민주노총이 중요한 주체로 참여합니다. 그런 논의들도 노사민정협의회로 가져오고 싶었는데 민주노총 참여 문제 때문에 어려움이 있는 거죠. 그래서 밖으로 빼서 따로 만든 거거든요. 사실 광주형 일자리도 비슷해요. 광주형 일자리도 노사민정협의회 절차를 밟았지만, 민주노총을 끌어들이기 위해서 ‘더 나은 일자리위원회’를 별도로 만들어서 진행했어요. 상생형 지역일자리 준비하는 측면에서 전주형 일자리는 탄소산업을 중심으로 모델을 그리고 있어요. 어쨌든 지역 단위 사회적 대화가 촉발될 수 있는 틀들이 생겼다고 보거든요. 일자리 정책이 주도한다고 비판할 건 아니고 이걸 계기로 해서 지역 사회적 대화가 촉발될 수 있는 기회가 됐으면 좋겠어요.

한국형 뉴딜 사업이 그렇게 됐으면 좋겠다는 생각이 들어요. 지역에서도 뉴딜 사업과 관련한 첫 회의를 할 때 가 보니까 30명이 넘는 인원들로 구성이 됐는데, 노동자 대표가 하나도 없는 거예요. 지역에서 사회적 대화에 대한 인식이 없는 거죠. 그런 자리에서 산업정책이나 기업인들의 민원성 제기를 듣는 것도 할 수 있겠

지만, 노동의 관점에서 질 좋은 노동정책에 관한 이야기도 같이 했으면 좋겠다는 거죠. 큰 국책사업을 할 때 지역의 숙원사업을 해결하는 정도로만 접근해서는 안 된다고 봅니다.

그리고 대표성도 말씀하셨는데, 어느 지역 노사민정협의회 본회의 구성을 보니까 대학 총장님이 4명이 들어있어요, 이분들이 회의 참석도 힘들 거고 노사관계나 노동에 대한 전문성도 없잖아요. 실질적으로 논의할 수 있는 사람들이 주도권을 가지게 하는 것이 필요하지 않을까 생각합니다. 그리고 역량개발을 위해 강원도에서 노사민정 교육 프로그램을 진행하는 것은

굉장히 훌륭한 일이지만, 이런 일을 지역에만 맡기지 말고 중앙에서 예산을 책정해서 지역에서 그걸 운영할 수 있도록 하는 게 좋겠다는 생각입니다. 지금 광역 단위에는 8개 지역에서 노사관계 전문가과정을 운영하고 있는데, 이것처럼 사회적 대화 아카데미 같은 것을 운영해 볼 수도 있겠죠.



채준호 전북대학교 교수

김주일 지역 사회적 대화는 다양한 방식이 있을 수 있다고 봅니다. 노사민정협의회라는 이름에 연연할 필요는 없습니다, 노사가 참여하여 일자리와 노동의 문제를 심의하고 협의할 수 있다면 어떤 위원회든 그 역할을 할 수 있다고 봅니다. 부산과 경남 같은 경우는 인자위가 잘 되기 때문에 인자위 중심으로 가면 됩니다. 강원도는 노사민정협의회가 잘 되니까 노사민정협의회로 가는 거고, 서울·경기·인천은 일자리위원회가 잘 되니까 일자리위원회로 가는 겁니다. 이름을 꼭 노사민정협의회로 할 필요는 없는 것입니다. 노사가 거기에 참여하고 실질적으로 사회적 대화가 구성된다면 굳이 노사민정협의회 형식으로 할 필요는 없다고 봅니다. 지역 현실에 맞게 운영하면 되는 것입니다. 다만 대표성이나 참여의 문제와 관련해서 지역에만 맡겨놓을 것이 아니라 중앙 정부나 중앙의 노사가 개입하여 최소한의 룰을 만드는 것은 필요합니다.

김양수 앞서 언급했듯이 법체계가 이원화되어 있고 노사관계뿐만 아니라 고용까지 총괄할 수 있도록 고용정책기본법까지 개정하여 지역 노사민정협의회와 고용심의회를 통합 운영하고 지역 인자위를 노사민정협의회 특별위원회에 편제하도록 했음에도 지역마다 인자위 운영주체가 다르고 노사민정협의 운영주체가 다른 곳도 있어서 그런 것 같습니다. 앞으로 쉽지는 않겠지만 역할과 구성, 운영의 주체를 통합하고 지원되는 근거법체제도 정리가 되어야 한다고 생각합니다.

지역 사회적 대화의 무게감을 높이기 위한 과제

손영우 지금까지 총론에 대한 이야기를 했는데, 각론으로는 3가지 정도만 얘기를 하죠. 하나는 위상 관련 문제인데요. 노사민정협의회이건 어떤 형태이건 간에, 지역에서 사회적 대화가 제대로 되는 곳도 있고 그렇지 않은 곳도 있잖아요. 지역에서 다양한 불균형이 존재하는데 상향평준화가 필요하죠. 형태가 어찌됐건 간에, 노동이나 고용, 사회, 경제 관련한 정책형성 및 결정과정에 이해관계자들이 모여서 논의하도록 하기 위해서는 어떤 노력이 필요한지 얘기해 봤으면 합니다. 정리해서 얘기하면 지역의 사회적 대화 활성화 방안이 되겠죠. 두 번째는 사회적 지원의 문제인데, 재정 문제와 더불어 사회적 지원에 대해 이야기를 한 번 해보죠. 지역의 사회적 대화 주체를 발전시키기 위해서 이 문제가 어떤 방향으로 가야 하는지 논의해 봤으면 합니다. 세 번째는 주체 역량 강화에 대한 얘기를 해보겠습니다. 지역의 사회적 대화를 활성화를 위해서는 주체들이 제대로 잡혀 있어야 그들에게 고용과 노동문제를 논의하라고 맡길 수 있을 겁니다. 여기에는 대표성의 문제도 포함되는 거라고 할 수 있을 겁니다. 그래서 첫 번째는 위상의 문제인데. 지역에서는 여지껏 고용노동문제를 다루지 않는 경우도 있었고 다루더라도 관료들이 하는 경우가 많았죠. 그래서 지역에서 사회적 대화라는 게 낯설었는데. 어떤 지역에서는 노동, 고용 정책이나 인적자원 관리할 때 이해당사자의 의견을 존중하는 데도 있고 그렇지 않는 데도 있단 말입니다. 고용과 노동문제 관련한 사회적 대화가 더욱 무게 있게 진행되려면 어떤 과제가 필요한지 논의해 봤으면 합니다.

이찬규 지역 사회적 대화에서 어디가 주체가 되느냐가 사실 중요한 문제죠. 일반적으로 지역 전문가들이 주축이 되는데 그렇다고 지역에 있는 사람만 가지고 고용이나 노동 문제를 풀 수가 없어요. 지역 전문가들만 있으면 편협적일 수 있어요. 그래서 중앙 전문가들이 일부는 참여를 해야 한다고 봅니다. 제3자의 관점에서 지역의 고용, 노동 문제를 조언할 수 있는 거죠. 지역 전문가와 외부 전문가들이 합쳐져서 이들을 주축으로 한 사회적 대화 협의체가 전반적인 지역의 문제점을 고민해야할 필요가 있습니다.

채준호 제가 작년에 지역 사회적 대화 활성화 방안을 정리한 게 있습니다. 우선은 노사민정 협의회 운영에 있어 지방자치단체장이 1인 위원장 형태로 운영되는 부분을 지적해야 할 것 같아요. 민간위원과 공동위원장 제도를 도입해서 헌신하고 적극적으로 할 수 있는 분들이 같이 결합하면 지금보다는 훨씬 낫지 않을까 생각합니다. 단체장들이 이걸 다 챙기기는 어렵기 때문이죠. 또 지역 노사의 주도성과 참여성이 부족한 부분도 있습니다. 지금 노사민정협의회는 어느 지역이나 비슷할 것 같은데 노동조합도 마찬가지로 큰 조직이 들어와서 주도권을 갖거든요. 사실 이런 공간과 정책이 더 필요한 분들은 플랫폼노동, 여성노동, 비정규직, 청년 같은 취약한 노동이거든요. 이런 부분이 골고루 대변되지 못하는 측면이 있어요. 그다음에 중앙과 지방 간 연계, 광역과 기초의 연계가 필요할 것 같아요. 광역과 기초가 같이 할 수 있는 공동의 프로그램을 개발하고 예산을 지원하는 게 필요하지 않을까 하는 생각이 들고요. 또한 가지는 노사민정협의회가 홍보를 적극적으로 했으면 좋겠어요. 시의회조차 노사민정협의회가 뭘 하는지 잘 몰라요. 그러니 예산 지원이 잘 안 돼요. 시민들은 말할 것도 없죠. 적극적으로 홍보해서 여기가 중요한 논의체라는 공감대가 형성이 돼야 힘을 받을 수 있는 거죠.

김양수 지역의 사회적 대화 활성화 방안에 대해서 중앙과 광역까지는 인지를 하고 있고 협조도 잘 되고 있는 것 같아요. 문제는 광역과 기초 지자체 사이입니다. 경남도 18개 시·군 중 지원 조례가 만들어진 데가 8곳 밖에 안 되거든요. 그 원인을 보니 지역 산업이 열악한데다 기초 지자체들은 관심이 많이 없어요. 저희가 사회적 대화 활성화를 위해서 주니어보드 회의를 개최합니다. 지역의 기초 지자체 과장급 이하 노사

민정협의회 담당자와 도청 담당자가 참석합니다. 그렇게 하면서 기초 지자체 컨설팅도 진행하고 있어요. 그럼에도 불구하고 광역에서 제시하는 인센티브가 있어야 시·군에서 활성화를 시킬 수 있겠다는 생각입니다. 예산이라도 많이 지원을 해주면 광역에 힘을 실어서 기초까지 활발하게 할 수 있을 겁니다.

손영우 지금은 광역이나 기초나 별도로 관리되는 경우가 많잖아요. 광역에서 주니어보드를 뒀서, 광역이 기초를 관할하고 총괄할 수 있도록 하자, 그렇게 할 수 있는 인센티브 제도를 두자는 것은 고민해볼 만한 아이디어인 것 같아요.

김주일 좋은 아이디어입니다. 권한의 문제, 참여의 문제, 대표성의 문제로 논의할 수 있을 것 같습니다. 먼저 지역 사회적 대화의 권한은 광역보다 기초가 더 핵심이 되어야 하고 기초가 더 많은 역할을 해야 한다고 생각합니다. 중앙정부 일자리 사업이 광역으로 가면서 기초 지자체들의 자발성, 자율성이 떨어지는 경향이 나타났습니다. 그래서 광역은 기초를 포괄하는 우산 내지는 지원 역할로 축소하고, 현장에 답이 있다는 차원에서 기초에 집중하는 것이 바람직하지 않을까 합니다. 두 번째로 참여의 문제는 일자리를 직접 만드는 주체와 직접 거기에서 일을 하는 노사가 참여해야 합니다. 일자리 관련한 사업들은 노사가 반드시 참여하여야 탁상공론으로 가지 않습니다. 세 번째는 대표성 문제입니다. 노조가 노동자의 대표이기는 하지만 취약계층이나 청년 등을 모두 대변한다고 보기 어렵습니다. 그래서 다양한 계층이 참여하는 플랫폼을 만들 필요가 있습니다. 성남에 일하는 시민의 조례가 있고, 서울에서는 작년에 시범사업으로 일하는 사람들의 참여 플랫폼을 시도한 바가 있습니다. 일하는 사람들의 타깃은 주로 취약계층입니다. 양대 노총이 대변하지 못하는 소규모 사업장을 대표하는 사람들, 배달 등 플랫폼 노동자 프리랜서, 1인 독립사업자, 청년, 비정규직, 이주노동자 등이 지역 사회적 대화에 참여할 수 있는 통로를 만드는 것이 활성화에 굉장히 중요하다고 생각합니다. 경남 노동정책의 경우 지역의 취약계층이 누구인지 찾는 데 초점을 맞추고 분석하는 모습이 바람직한 첫 단추라고 생각했습니다.

손영우 기초 지자체에 더 집중해야 한다는 의견에 대해서는 어떻게 생각하시는지요.

김양수 제가 광역에 인센티브를 줘서 지역을 견인할 수 있어야 한다는 말씀을 드렸는데, 기초는 마인드가 아직 안 돼 있는 데가 많더라고요. 주니어보드 회의를 통해서도 필요성을 인식시키고 있지만 아직까지 그 지역에 왜 노사민정협의회를 만들어야 하는지를 모르는 경우가 많아요. 또 기초 지자체 단위에 노사를 대표할 수 있는 조직이 없는 경우도 많아요. 조직률이 10% 정도 밖에 안 되는 상황에서 지역에 한국노총이나 민주노총이 없는 곳도 있는 거죠. 지역 상공회의소가 없는 경우도 있어요. 그럴 경우는 공단 입주업체 협의회 회장 등을 모시기도 하는데 주체가 없다는 게 힘들죠.

이찬규 저는 확일적으로 가는 것보다는 자율에 맡기자는 생각입니다. 예를 들어 경기도의 경우 수원·부천이 앞서서 잘하고 있으니까 특성을 잘 살려서 함께 공감대를 만들다 보면 갈 수 있는 방법을 찾을 수 있겠죠. 그런데 강원도 같은 경우는 너무 열악하기 때문에 광역을 중심으로 해서 지원 방안을 찾을 필요성이 있거든요. 지금 지역의 사업비가 2~3천만 원 밖에 안 되는데 사무국 인건비도 안 나옵니다. 여기에 사업비, 운영비가 있어야 하는데, 시의회에서 그걸 통과 시키겠냐는 거죠. 그러면 광역을 강화시켜서 광역사무국을 활성화하면서 기초지역 사업의제 발굴과 업무지원 등 적극적인 협력관계가 필요하다고 생각합니다.

중앙정부의 예산 지원 더 확대해야

손영우 그러면 이번에는 예산 문제를 살펴보죠. 중앙정부 입장은 노사민정협의회가 어느 정도 자리가 잡혔고 지자체에서 관리하는 거니까 중장기적으로는 중앙의 예산 지원을 최소화하고 지역의 예산을 늘려가야 한다는 입장인 거죠. 하지만 말씀하신 것처럼 고용노동부에서 지자체 노사민정협의회에 1년에 16억 정도 지원하면서 한 단위에 2천 정도 되는데, 턱없이 부족하다는 입장인 거죠?



손영우 경사노위 전문위원

채준호 저는 중앙정부의 그런 판단이 잘못됐다고 봅니다. 어느 정도 성숙했으니까 자체적으로 하라는 건데 현실은 전혀 그렇지 않다는 거죠. 아직도 걸음마 단계인 데가 너무나 많고 지금도 많은 예산 지원이 필요한 상황입니다. 여전히 인큐베이팅 하고 지원해야 한다는 거죠. 고용노동부의 다양한 사업 중에 이렇게 가성비 좋은 사업이 없을 겁니다. 이 중요한 주제인 사회적 대화를 전국 16억에 해결한다? 고용노동부에서 자체적으로 0을 하나 더 붙이자는 의견이 있었지만 결국 안 된 걸로 알고 있어요. 이걸 기재부, 더 크게 이야기하면 이런 가치에 대해서 범정부적으로 동의가 안 된 거거든요. 지금 상생형 지역일자리 사업에 엄청난 지원금이 들어가잖아요. 한 지역에 2천억, 3천억 씩 지원되기도 하는데, 오히려 노사민정협의회 활성화를 위해서는 사무국을 지원하는 것도 중요하다고 봐요. 예를 들면 노사민정이 합의한 모델, 그러니까 상생형 지역일자리 모델 같은 게 아니라 합의한 노동정책들이 있어요. 작년에 저희 지역에서 해고 없는 도시를 선언했는데 여기에 돈이 드는 거예요. 지역에서 연 대기금을 만들려고 해도 쉽지가 않은 거예요. 이렇게 지역의 노사민정 여러 주체들이 합의한 노동정책에 대해서는 중앙에서 플러스 알파로 지원해주는 방식을 고민해보는 게 어떨까 싶어요. 지금 사무국에 지원하는 16억 원은 당연히 확대해야 하는 거고, 플러스 알파에 대해서도 적극적 고민이 필요하다는 생각입니다.

이찬규 저는 노사민정협의회라는 명칭을 바꾸는 문제도 고민해 봐야 한다고 생각합니다. 예를 들어서 지역 사회적대화협의체 같은 식으로요. 그래야 노사가 흐지부지 쓰는 예산이라는 기재부의 현재 인식을 바꿀 수 있을 겁니다. 저희 입장에서는 엄청 억울한 거죠. 나름대로 지역에서 열심히 일 하고 있는데 노사만의 문제이고 예산이라는 고정관념이 있는 거죠. 인자위의 경우 인건비만 해도 2억 정도 나가잖아요. 노사민정협의회도 지역거버넌스구축과 사회적 대화를 통한 상생형 일자리 확대를 하여 지역 일자리 창출에 여러 가지 일을 하고 있음에도 불구하고 예산증액엔 반영이 안 되는 거죠. 현장에서 느끼는 고민은 사무국 운영 안정화입니다. 지금 광역까지는 사무국 인건비 1,500만 원이 지원되는데 기초는 안 됩니다. 지역에 있는 사람들의 요구조건은 우리도 조금이라도 지원을 해달라는 겁니다. 그렇게 돼야 지자체장이 바뀌더라도 안정성을 가지고 일을 할 수 있는 겁니다. 만약에 예산이 증액 된다면 기초 지자체 사무국 운영비 일부라도 지원해 줘야 합니다. 그래야 노사민정협의회

존립 근거를 명확히 할 수 있다고 생각합니다. 또한 서울에서 노사민정협의회가 활발히 진행된다면 자연스럽게 홍보도 되고 노사민정 사업이 더욱 활성화 되지 않을까요.

김주일 사실 재정 문제는 정치적으로 풀어야 할 문제입니다. 박근혜 정부 시절 지원금이 30억 원대였습니다. 그런데 당시 대통령이 국가보조금이 줄줄 새고 있다고 발언하면서 즉시 폐지 사업이 되었다가 살아나면서 예산 50% 감액이 결정된 것입니다. 당시 폐지 여부 판정을 위한 심사를 할 때에 노사민정협의회를 통해서 몇 개의 일자리가 만들어졌는지 숫자를 가지고 오라고 합니다. 노사민정협의회의 역할이나 활동을 아무리 얘기해도 일자리 숫자만 계속 이야기하는데 답이 없었습니다. 결국 50% 예산삭감으로 판정이 되었는데, 문제인 정부 들어와서 그게 원상회복 되지 않은 것은 문제입니다.

노사민정협의회가 적극적으로 의제를 발굴하는 것이 필요합니다. 모든 지역이 상생형 일자리를 할 수는 없습니다. 지역 상황에 따라서 노사공동훈련, 사회적 경제, 공동근로복지기금, 정의로운 노동전환 등 다양한 의제를 발굴할 필요가 있는 겁니다. 이 의제에 따라 노사민정협의회의 참여기관들이 자연스럽게 사업에 참여하면서 재정도 안정화 될 수 있지 않을까 합니다.

김양수 지금 인자위 사업들이 엄청나게 크고 직원들도 많습니다. 그래서 우선 지역 인자위와 노사민정협의회 역할들을 효과적으로 운영 정리할 필요가 있겠다는 생각이 듭니다. 노사민정협의회는 사무국예산지원도 제대로 안 되지 않습니까. 명색이 그래도 지역 고용거버넌스로 최고의 의결기구이고 법률적 근거도 마련됐다고 하면서도 너무 예산이 빈약하거든요. 물론 예산을 주는 만큼 일을 해야겠죠. 어쨌든 예산을 늘려서 제대로 일을 할 수 있게 만들어줬으면 좋겠다는 생각입니다.

주체 역량 강화를 위해서는 경사노위 역할도 중요

손영우 마지막으로 주체 역량 강화인데 이게 가장 중요하죠. 사회적 대화도 주체가 제대로



서고 활동을 해야 가능한 거겠죠. 이 문제를 해결할 방안에 대해서 말씀을 해주시면 좋겠습니다. 주체 역량 강화를 위해 노조와 사용자단체에 요청하는 것들을 얘기해 주시죠. 아울러 제도 개선이 필요한 부분에 대한 얘기도 나왔으면 합니다.

김주일 제도 개선에서 중요한 부분 중 하나는 경사노위와 지역 노사민정협의회의 관계입니다. 경사노위가 그동안 많은 노력을 하면서 20년 이상 관심을 가져왔는데, 이제 법적으로는 사실 아무런 관계는 없지 않습니까? 이 부분을 어떤 식으로든 정리하는 것이 제도 개선의 첫 번째인 것 같습니다. 주체 역량 강화는 경사노위가 중심이 되든지 고용노동부, 지역 노사민정협의회, 경사노위 삼자가 역할분담하든지 그 중심을 명확하게 해야 할 것 같습니다. 그냥 가서 교육 듣는다고 문제가 해결되는 것은 아

니고 방향성을 가지고 토론하고 참여해야 역량이 강화됩니다. 방향성과 위상을 위해서는 경사노위가 역할을 할 필요가 있다고 생각합니다. 워크숍을 통하여 해당 지역의 의제와 고민 등을 논의하고 토론하면서 역량이 강화되는 부분이 있습니다.

손영우 이번에 프랑스 경제사회환경위원회가 개편이 됐는데, 중앙기구 분과위원회에서 논의할 때 관련된 지역기구에 있는 사람들이 의결권은 없지만 와서 견해를 표명하고 참여할 수 있는 권한을 주더라고요. 우리도 관련된 위원회에 지역 분들이 와서 지역 이야기를 개진할 수 있도록 하는 것이 필요하지 않을까 싶어요.

이찬규 예전 노사정위원회 시절에 지역 노사민정 포럼을 했었잖아요. 2018년 중앙 노사정 대표자 회의에서 산업별, 업종별, 지역별 대화체제 강화에 합의하고 발전방안을 모색하자고 했는데 그런 부분이 구체적으로 안 됐다는 것이죠. 지역 노사민정 관계자들이 경사노위에 들어와서 예산 부분이나 활성화 방안에 대해서 논의했으면 합니다. 그리고 고용노동부에서는 노사민정 협력사업에 대한 홍보 역할을 해줬으면 합니다. 그래야 전국적 파급 효과가 있고, 열의가 없는 지자체에서도 해야겠다는 생각이 드는 거거든요. 정부 차원의 획기적 예산 지원이 안 된다면, 그런 부분에서부터 방법을 찾아가야지 않겠나 생각합니다.

채준호 주체들의 역량 강화를 위해서는 대학 등에서 하는 노사관계 전문가과정에 결합해서 하는 방법이 있을 거고, 사회적 대화 아카데미를 운영하는 것도 방법이겠죠. 지금 노사관계 전문가과정에서 중소기업이나 무노조 사업장은 등록금을 면제해줘요. 지역 노사민정협의회 관련된 분들도 혜택을 열어줘서 쉽게 접근할 수 있도록 하자는 제안도 해봐야죠.

김양수 경남은 노사민정 주체 역량 강화 사업으로 올해 고용노동교육원에서 사업을 가져와 5월부터 10월까지 매주1회 ‘노사관계전문가 과정’을 운영합니다. 이 과정 참석자들은 노동조합 간부들과 사측 부서장 중심으로 25명이 참여합니다. 지역에서 인맥 형성과정으로도 역할을 합니다. 그렇기 때문에 행정관청인 노동부에서도 같이 참여하면 좋을 것 같습니다. 그리고 지역 사회적 대화 활

성화 사례를 경노사위에서 적극 발굴, 사업을 지원할 수 있는 방안도 마련되었으면 합니다. 경남 고용포럼의 사회적 대화 사례가 그 예가 될 수 있겠죠.

사회적 대화의 역할과 목표는 우리 지역의 노사민정 참여와 체계 구축, 산업평화 정착, 지역 경제 발전 기여라고 생각합니다. 지역 고용현황을 파악해서 정책에 반영하고 일자리 문제를 해결하는 것이 쉬운 일은 아닙니다. 경남은 인자위가 포함돼 있기 때문에 이 부분에서 역할을 할 수 있다고 봅니다. 우리사회의 가장 큰 문제 중 하나가 양극화잖아요. 그래서 작년부터 공동복지기금 조성 사업을 시작했습니다. 작년에 한국항공우주산업, 대우조선해양 삼성중공업이 참여했습니다. 한국항공우주산업이 금액이 32억 원, 대우조선해양이 19.2억 원, 삼성중공업이 28억 원이 조성에 참여하고 각 원청과 협력사, 지자체, 정부가 출연했습니다. 올해도 우리 지역 기업들을 모아놓고 상생기금 조성 설명회를 했고, 원하청 상생기금 조성에 기여하고 있습니다. 선순환 구조로 갈 수 있도록 그런 부분들을 협력해 나갈 예정입니다.

채준호 중앙단위 사회적 대화는 정치적 부담이 있기 때문에 민주노총이 들어오는 것을 주저하게 되는데, 오히려 지역단위 사회적 대화는 현안 문제들이기 때문에 적극적인 수 있다고 봐요. 그렇기 때문에 경사노위와 연결고리 찾아서 지원할 수 있는 것들도 만들고, 그걸 위해서 의제협의회를 만드는 것도 꼭 필요하지 않나 생각이 들어요.

손영우 경사노위 안에서도 지역사회적대화연구회 논의가 종결을 앞두고 있습니다. 향후 지역 사회적 대화 활성화 의제별위원회를 만들어서 거버넌스 정비 문제, 중앙과 광역-기초 협력 체계, 주체 역량 강화를 위한 지원 방안, 취약계층 포용 방안 등의 문제에 대해서 지속적으로 논의하자는 의견이 강합니다. 경사노위에서도 관심을 놓지 않으려 합니다. 이런 논의가 계속 진행이 되면 더 많은 방법들을 찾을 수 있을 거라고 생각합니다. 감사합니다.