

부천제조업 노동시장 및 지역협업체 분석과 정책과제*

정인수**

I. 서론

지역노동시장 연구 시리즈의 첫번째 연구인 『지역노동시장 연구』(정인수·전병유·임상훈, 2003)에서는 먼저 지역노동시장 연구의 범위 및 방법론을 제시했다. 또한 가장 중요한 주제로서 국토가 협소한 우리나라에서 지역 연구가 따로 필요한가라는 의문을 해소하기 위하여 전국을 지역으로 나누어 실업기간, 취업이탈 확률, 지역간 노동이동에 나타나는 특이성, 지역간 일자리 창출과 소멸 등의 분석을 통하여 지역간 차이와 그 차이의 원인은 무엇인가를 규명해 보았다.

『지역노동시장 연구(II)-부천제조업 노동시장 및 지역협업체 분석과 정책과제』에서는 시리즈 첫번째 연구에서와는 달리, 특정 지역을 중심으로 한 심도 있는 노동시장 분석을 통해 정책이슈를 발굴하고 이를 지역협업체에 제시함으로써 지역노동시장의 발전을 돕고자 하였다. 본 연구는 부천지역 제조업 노동시장에 대한 계량경제 분석, 통계분석, 실태조사와 함께 지역협업체 운영에 대한 면접조사를 통하여 부천지역 노동시장의 핵심 사안들을 찾고, 부천지역에 대한 정책 제시는 물론, 나아가 다른 지역의 연구에도 적용될 수 있는 지역노동시장 연구의 모델로서의 역할도 하고자 하는 목적이 있다.

본 연구는 『지역노동시장 연구(II)』를 요약한 것으로 그 내용 및 구성은 네 가지의 지역노동시장 분석 부분과 지역협업체 분석 부분 및 정책과제로 구성되어 있다. 지역노동시장 분석 부분을 구체적으로 보면 첫째, 부천 지역경제와 노동시장의 개관을 살펴보는 부분, 둘째, 부천제조업 일자리 창출과 소멸 분석 부분, 셋째, 부천제조업 재직자의

* 본고는 한국노동연구원의 지역노동시장 연구 시리즈의 두번째 연구인 지역노동시장연구(II)-부천 제조업 노동시장 및 지역협업체 분석과 정책과제(정인수, 2006)를 요약정리한 것이다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(insoojeong@kli.re.kr).

직업훈련 효과분석과 부천시역 실업자훈련 분석 부분, 넷째, 부천제조업 사업체, 재직자, 구직자에 대한 실태조사 부분으로 나뉜다. 부천시역 경제와 노동시장 개관 분석은 통계청 사업체실태조사 및 지역내 총생산 등 경제자료와 함께 지역노동시장 자료를 일반적 통계기법으로 분석하여 보고자 함에 초점을 맞추었고, 일자리 창출과 소멸 분석에서는 고용보험 DB상의 근로자 직업력을 사업장 자료와 연결시킨 데이터를 Davis, Haltiwanger & Schuh(1996)의 일자리 창출과 소멸 분석방법을 사용하여 여러 각도에서 분석하고 있다. 부천제조업 직업훈련 효과분석에서는 Hazard Model과 Cox 모형을 이용하여 실업탈출, 취업이탈의 직업훈련 효과분석을 하고 있으며, 부천제조업 재직자 설문조사상에 나타난 재직자의 회사에 대한 호의보답 수준¹⁾과 회사부담 직업훈련과의 관계를 로짓(logistic) 분석하고 있다.

다음으로 지역협의체 현황 부분은 그동안 부천시역의 협의체 회의참석, 강의 및 지역 관계자들 면접을 통하여 지역협의체가 가동되고 있는 구체적 업적과 내용을 보고하고 있다. 부천시역이 다른 지역과는 달리 금융위기를 잘 넘기고 지금도 그런대로 잘 운영되는 이유를 앞에서의 데이터 분석만이 아닌 사회적 요인들에서 파악하고자 한 것이다.

II. 부천제조업 노동시장 분석결과

부천제조업 노동시장 및 지역협의체 분석결과 나타난 주요 발견을 요약하면 다음과 같다.

1. 부천시역 경제 및 노동시장 개관 분석결과

부천시역에 제조업 공동화 현상까지는 나타나고 있지 않는 것으로 판단된다. 비록 지역내 총생산액으로 볼 때 제조업 비중이 2002년 31%로서 최근 그 비중이 약간 낮아졌기

1) 설문조사 중 재직자의 지난 1년간 직업훈련 부분 문항을 통해 회사부담 재직자훈련에 대한 호의보답 수준을 물었다. ‘만약 어떤 사람이 귀하에게 이로운 어떤 일을 해줄 경우 귀하는 그럴 필요가 없다고 하더라도 그 호의를 갚으려는 마음의 준비를 합니까?’라는 질문을 던졌는데, 그 응답은 ‘전혀 그렇지 않다’가 0.2%, ‘그렇지 않다’가 0.7%, ‘아마도 그럴 것이다’가 40.7%, ‘그럴 것이다’가 45.9%, ‘확실히 그럴 것이다’가 12.5%로 나타났다. 이를 다시 ‘호의보답 수준 높음’(그럴 것이다+확실히 그럴 것이다=58.4%)과 ‘호의보답 수준 보통’(아마도 그럴 것이다=40.7%), ‘호의보답 수준 낮음’(전혀 그렇지 않다+그렇지 않다=0.9%)의 세 가지 수준으로 분류하였다.

는 하지만, 전국 평균에 비하여 8%포인트 높게 나타나고 있고, 근로자수로도 제조업 비중은 33%로서 근로자수도 최근 증가하고 있는 추세이며, 매출액과 영업이익 및 근로자수도 금융위기 이후 계속 증가하고 있을 뿐만 아니라 여타 지역으로 업체가 이전할 계획도 거의 없는 것으로 나타나기 때문이다.

실업계 고등학교 졸업자 비율이 낮다는 것은 생산직 기능인력 부족이라는 지역의 애로사항과 무관하지 않는 것으로 보이며, 지역내 대학 졸업률도 전국에 비하여 낮게 나타나 연구개발 기술전문인력 부족이라는 지역 애로사항에 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다.

부천지역의 주요 5대 업종은 기타 기계 및 장비제조업, 고무플라스틱제품제조업, 전자부품영상음향 및 통신장비, 조립금속제품제조업, 기타 전기기계 및 전기전환장치로 나타나며, 이들 5개 업종이 부천 전체 제조업의 72%를 차지한다. 부천지역은 금형 및 주형업종이 들어 있는 기타 기계 및 장비제조업과 고무플라스틱제품제조업이 특별히 인근 5개 지역보다 높게 나타나는 특징을 보인다. 금형 및 주형이 부천제조업 전체에서 차지하는 비중은 사업체수 면에서는 14%, 근로자수에서는 12%를 차지하여 단일업종으로서는 전국에서 가장 높은 비중을 보인다. 부천제조업에서 차지하는 금형 및 주형업종의 중요성뿐만 아니라, 사업조합이 가장 활성화되어 있는 업종으로서 정책수행 방안의 측면에서도 특별한 연구대상이 된다.

부천제조업 사업체 규모를 보면, 1~4인 규모가 56%, 5~9인 23%, 10~29인 14%로서 29인 이하 규모가 전체의 95%를 차지하는데, 기타 특수기계(금형 및 주형), 인쇄출판업, 섬유 의복제조업에서 특별히 1~4인 규모 비중이 높다.

2. 부천제조업 일자리 창출과 소멸 분석결과

부천제조업 일자리 창출과 소멸 분석에서의 주요 발견은 먼저, 부천지역 제조업은 국내 타지역이나 선진국보다 일자리 변동 자체가 극심하다. 경기불황시에 일자리 감소와 이에 따른 노동이동도 극심하여 선진국의 경기순행적(procyclical) 현상과는 정반대의 현상을 보여준다. 특히 중소기업, 주요 5대 업종 퇴직자일수록 새로운 일자리 찾기에 어려움을 보여준다는 사실과 일반기계와 섬유업종에서 순일자리 감소를 보이는 것은 비록 전체적으로는 부천제조업이 순일자리 창출에서 성장세를 보임에도 불구하고 업종별로는 사양성장산업의 명암이 엇갈리고 있어서 노동시장에 주는 충격이 크다는 것을 의미한다.

이 점은 정책적으로도 부천지역에서의 고용안정서비스는 업종별 직업훈련과 연계된 보다 정밀하고 적극적인 고용안정서비스라야만 효과가 있을 것임을 시사하며, 사업조합

주도의 업종별 훈련시설이나 프로그램에 대한 투자, 중소기업-대기업 직업훈련 컨소시엄 노력이 필요함을 시사한다. 업종별 노동시장 명암이 엇갈린다는 사실과 함께 규모가 작을수록 경기불황시에 노동이동이 크게 일어나고 있다는 사실을 다음에 설명할 설문조사 분석결과에서 나타난 2년 이상 장기실업 구직자가 많다는 사실과 연계하여 판단할 때 장기실업자 대책 또한 부천 고용안정센터에서의 주요 정책과제임을 시사한다.

3 부천제조업 직업훈련 효과와 재직자의 회사에 대한 호의보답 수준과의 관계분석 결과

재직자 중 훈련을 받은 자의 실업될 확률이 훈련을 받지 않은 자에 비해 73% 낮게 나타났다. 이는 재직자훈련이-기능인력이 부족한 부천제조업체를 위한 주요 해결방안으로서의 역할뿐만 아니라 재직자의 고용안정에도 도움을 주는 윈윈(win-win) 게임이라는 점에서-업종별 및 중소기업-대기업 연계에 의한 지역 내 직업훈련 활성화에 효과적인 정책방안임을 시사한다. 실업자의 경우 훈련의 실업탈출효과는 거의 없는 것으로 나타나는데 이는 구직자 설문분석 결과에서 보이는 것처럼 실업자훈련 자체가 잘 이루어지지 않고, 훈련을 하더라도 부천지역이 필요로 하는 직종에서의 훈련이 이루어지지 않고 있다는 사실에서 그 원인을 찾을 수 있다.

한편, 재직자에 대한 호의보답 수준과 동종업종에 적용가능한 직업훈련에 대한 관계 분석 결과를 보면, 재직자 직업훈련은 근로자의 회사에 대한 호의보답 정도에 따라 양(+)의 방향으로 일어나고 있다. 특히 회사가 부담하는 재직자훈련은 호의보답 정도가 높을수록 직업훈련이 더 강하게 일어난다. 호의보답 정도를 낮음, 보통, 높음으로 분류하여 훈련참가율을 구분해 보았을 때도 그 차이는 유의도 0.0057로서 아주 유의하며, 직업훈련 참가여부에 대한 호의보답 수준을 로짓분석을 해보았을 때도 호의보답 수준에 따른 회사부담 직업훈련 참가도 추정계수가 양(+)의 방향을 보이고 있다. 이 점은 비록 동종업종에 적용가능한 직업훈련이라 할지라도 회사로서는 회피할 일이 아니라 중요한 투자대상이 된다는 점을 시사한다. 특히 부천제조업이 직업훈련과 기능직 인력부족에 심각한 애로를 겪기 때문에 이 점은 더욱 중요하다. 사업조합이 주도한 업종별 훈련센터의 설립과 중소기업-대기업 컨소시엄 훈련은 영세 중소기업이 많은 부천제조업에서 동종업종 직업훈련 투자의 현실적 방안이 될 것이다.

4. 부천제조업 사업체, 재직자, 구직자 설문조사 결과

설문조사에서 나타난 주요 발견은 제조업 생산기능직 및 연구개발기술직 부족이 부천지역 제조업이 당면한 가장 주요 애로사항이며, 특히 생산기능직 세부직종별 부족한

원의 실태와 필요 훈련직종의 우선순위가 무엇인가가 밝혀졌다는 점이다. 부천제조업의 인력부족 직종은 금속기계 및 관련기능, 조립, 기계조작원 및 관련기능, 고정기계장치 및 시스템조작 기능이며, 이 4개 직종이 채용희망 인원의 86%를 차지할 정도로 중요하다. 필요 훈련직종은 기계가공조립, 설계제도, 조립제조, 가공조립수리, 금속가공, 기타 금속, 화학제품제조로 나타났다.

사업체 설문조사에서 직종별 이직률을 보면 생산기능직에 업체의 71.6%가 응답하여 생산기능직 이직률이 압도적으로 높은 것으로 나타나며 단순노무직도 16.4%로서 두번째로 높게 나타난다. 이는 재직자 만족도 조사에서 나타나는 근로조건 열악과 일자리 창출소멸 분석에서 나타난 영세업체의 일자리 변동이 극심한 것과 관련이 있으며, 구직자 조사결과에서 나타나는 구조조정 및 해고에 의한 실업비율이 높은 것과도 일맥상통한다.

이러한 높은 이직률과 함께 실업기간별 양극화 현상(구직자 설문조사에 나타난 구직자의 실업기간이 3개월 이하와 2년 이상에 몰려있는 현상), 구직자 직업훈련 경험 미약(5%) 등은 실업자에 대한 정밀한 직업훈련과 고용안정서비스가 필요함을 보여준다.

한편 재직자에 대한 만족도 조사결과에서 나타난 바는 부천지역의 근로환경 열악으로 인한 높은 이직률이 인력부족으로 연결되고 있는 것으로 파악된다. 재직자에 대한 만족도 조사에서는 임금수준에 대한 불만은 상대적으로 작게 나타나지만, 직업훈련의 기회, 종업원 복지수준 제고, 자기개발 가능성이 보다 더 중요한 요구사안으로 나타났다. 정책적 시사점은 업종별 훈련센터의 설립이나 직업전문학교 훈련원의 분소 설치 등의 훈련시설과 프로그램 개발을 위한 투자가 필요하고, 부천산업단지 집중지역에 소규모 공원 건설, 편의시설 확충을 통하여 근무환경 수준을 높이는 것이 필요한 것으로 판단된다.

사업체의 주요 구인경로를 보면, 주위의 아는 사람을 통해가 33.6%, 생활정보지가(벼룩시장, 가로수 등) 27.8%로 나타나 부천제조업 업체의 60% 이상이 연고나 간단한 정보수집 정도에 그치고 있음을 알 수 있으며, 고용안정센터의 work-net(15%)이나 지자체 취업정보센터(12.5%) 등 공공고용안정서비스를 통한 구인 노력은 아직도 30%를 밀돌고 있는 현실에서 고용안정 인프라의 취약과 공공 고용안정서비스에 대한 신뢰가 부족함을 보여준다.

III. 부천시지역 협의체 분석결과

부천시지역 협의체 활동은 크게 부천시지역 노사정위원회와 제조업 협의체들 중 가장 활발한 활동을 하고 있는 부천금형사업조합이 있다. 이들 협의체들이 부천제조업의 애로사항들을 어떻게 해결해 나가고 있는가의 관점에서 살펴봄으로써 OECD에서 강조하고 있는 지역경제 및 노동시장 활성화를 위한 지역협의체의 중요성이 우리나라에서도 작동되고 있는지, 만약 그 역할이 중요하다고 판단될 때, 앞의 부천제조업 노동시장 분석에서 제기된 정책적 시사점들을 수행함에 있어서 지역협의체가 담당할 수 있는 역할들이 어떤 것들인지 가늠해 보고자 하는 것이 지역협의체 분석의 목적이다.

부천시지역 노사정협의회와 특히 부천금형사업조합의 역할이 부천시지역의 문제를 스스로 해결해 나가고 있다는 사실을 보여주고, 특히 금형사업조합의 역할은 정책과제 수행방안의 하나로서 중요한 해결점을 제시해 주고 있으며, 다른 지역 및 업종에 대한 모범 사례로서의 역할을 하기에 충분하다.

1. 부천시지역 노사정협의회 활동 평가

먼저, 부천시지역 노사정협의회 활동과 업적을 평가하면 전체적으로 볼 때 형식적이지 않고 구체적인 문제에 대하여 지역 네트워크를 가동하여 해결해 나가는 방식을 취하고 있어 선진국 모범사례에 나타나는 지역발전위원회와 비슷한 면모를 보이고 있다. 그러나 지역노동시장의 이슈가 아직 확실히 제기되지 않고 네트워크 구축이 부진하며 업무 내실도 낮다. 결론적으로 부천시지역 노사정협의회는 선진국 사례에 가장 근접한 형태이기는 하지만 아직 초보수준이며, 성숙된 협의체라기보다는 성공의 가능성이 높은 협의체 정도로 판단된다.

부천금형사업협동조합의 활동과 업적을 평가하면 기능인력 부족, 직업훈련 부족 해결에 가시적 성과를 보여주고 있어 지역노동시장 애로사항 해결의 주체로서 사업조합이 앞으로 중요한 역할을 담당할 수 있을 것으로 예측된다. 특히 사업조합이 주도하여 자체 훈련뿐만 아니라 산학연계에 의한 현장밀착형 기능훈련에도 직접 나서고 있는 것은 지역·업종별 직업훈련의 성공 가능성을 확인시키고 있다.

2005년도 부천시지역 노사정협의회 활동 업적평가는 한마디로 적극적 업무수행 및 업무영역의 지역 경제개발 및 노동시장 활성화로의 확대에 긍정적이다. 이와 같은 긍정적 활동에는 중앙 노사정위원회에서 시범사업대상으로서 부천시지역 협의체가 선정된 사

실도 하나의 요인으로 작용하고 있을 것이다.

부천지역 노사정협의회의 업적을 세부적으로 살펴보면, 2005년 3월 22일의 시범사업 추진방안 토의를 위한 노사정 실무협의회 개최를 시작으로 4월 8일의 추진방안 및 사업 계획 토의를 위한 노사정협의회 개최와 자문간담회(5월 4일), 실무세미나(5월 25~26일) 등 지역노사정 사업을 성공적으로 수행하기 위한 과정이 순조롭게 진행되고 있다고 본다. 특히 7월 13일의 자문위원 및 실무위원회 위원 위촉은 보다 적극적 업무전개를 위한 기반확충 측면에서 중요한 진보라고 평가된다. 특히 중요하게 언급해야 할 부분은 지역 산업이 요구하는 인력수급과 직업훈련의 주요 주제를 발견하기 위한 노력의 일환으로서 개최된 부천지역 인력수급 및 교육훈련 활성화를 위한 실무위원회의 개최(8월 24일)와 2005년 8월 이후 계획되어 있는 부천지역 노동시장 조사연구는 부천지역 노사정협의회의 성격을 지역 노사관계 개선이라는 좁은 의미의 주제로부터 지역 경제발전 및 지역노동시장 활성화를 위한 주제로의 확대를 의미하는 시작이라는 점에서 의의가 있다. 그러나 2005년 이전의 부천지역 노사정협의회의 활동을 한마디로 평가하면 노사관계에 치중하고 있다고 판단된다.

2. 부천금형사업협동조합 활동 평가

부천금형사업협동조합의 금형 기능인력 부족을 해소하기 위한 노력은 업종별 협의체의 성공가능성을 보여주는 모범적인 사례이다. 부천지역 금형사업체수는 전국의 20% 정도로 부천에 집중되어 있는데, 부천시의 금형관련 기업은 총 1,280개로 부천제조업 전체 업체수의 14%를 차지하며, 근로자수에서는 9,234명으로 전체의 11.9%를 차지한다. 부천금형산업협동조합은 2001년에 설립되어 현재 회원사 238개사로 구성되어 있다. 설립 이후 월 1회의 협의회 활동을 계속하고 있으며, 주요 활동업무는 업계의 가장 애로사항인 기능인력 부족을 해소하기 위한 노력이며, 기술정보 및 세계동향 공유, 업계의 공동 수주 및 마케팅, 해외시장 개척, 사업자금 지원 및 확보 등이다.

부천금형사업협동조합의 활동 성과를 예시하면 다음과 같다.

첫째, 부천금형집적화단지(몰드밸리 : Mold Valley) 조성에 주요 역할을 하였고, 둘째, 인천인력개발원 부천교육훈련센터의 설립으로 금형업종 기술교육훈련에 도움을 주고 있으며, 셋째, 지역 내 전문대학과 산학 협력에 의한 맞춤형훈련에 의해 기능인력 양성에 주력하고 있고, 부천금형사업협동조합의 자체 교육훈련으로 부천 산업2단지 내 지하에 150명 수용 정도의 시설을 마련하여 2개월 교육후 실업자를 업종 내 취업으로 유도하고 있다. 넷째, 부천금형사업협동조합 주관으로 조합원 대상 선진국 금형기술자 강의와 훈련을 하고 있으며, 다섯째, 부천공고 금형과의 협력관계를 증진하고 있다. 한 예로, 금

형과 학부형과 선생님들의 업체 및 연구소 방문을 주선하여 금형산업의 가능성을 확인 시키는 등의 결과로 부천공고 금형과의 경쟁률을 3:1로 높였다.

IV. 정책과제

부천제조업 기능인력 수급 및 직업능력개발 원활화를 위한 개선방향을 살펴보면 다음과 같다.

부천지역 제조업의 문제는 생산기능인력과 직업훈련의 부족, 열악한 근로조건에 의한 높은 이직률, 경제환경 변화에 따른 소규모 업종에서의 일자리 변동 극심, 고용안정서비스 인프라의 부족 등에 의한 복합적 문제이다. 부천지역 중소기업체의 시장 성장성은 상당한 것으로 나타나지만, 이러한 근본적 애로사항들이 부천제조업 성장에 중요한 걸림돌로 작용하고 있다. 이러한 애로사항들은 궁극적으로 부천지역 내 기능인력의 확보를 위해서 종합적으로 해결해야 할 문제들인 것이다.

부천지역 내 기능인력의 확보는 세 가지 점에서 고려되어야 한다. 첫째, 현재 재직중인 근로자에 대한 근무의 자긍심을 올려줄 수 있는 방안이 있어야 한다. 현재의 높은 이직률을 낮추려는 노력 없이는 인력부족이 계속될 것이기 때문이다. 이에는 복지시설이나 공간주위의 공원 건설, 편의시설 확보 등 작업환경에 대한 수준 제고가 필요하다. 둘째, 재직중인 근로자의 직업훈련을 통한 기능능력의 향상이다. 부천지역 중소기업체들은 정규교육과정을 신뢰하지 않는 경향을 보이고 있으므로 정규교육과정 이수와 병행하여 생산현장에서의 산학연관 현장밀착형 교육 및 인력수급체제만이 기능인력 부족을 해결해 낼 수 있는 방안이 될 것이다. 이를 해결하기 위해 부천금형사업조합이 보여준 현장밀착형 훈련의 가능성은 모범적 성공사례로서 벤치마킹의 대상이 된다. 셋째, 지역 내 새로운 기능인력을 공급하기 위한 훈련시설 및 훈련프로그램을 확보하기 위해서 지역협의체가 주체가 되어 지역소재 공고, 전문대, 대한상의인력개발원 등과 협력해야 한다. 이 점은 사업조합이나 지역노사정위원회와 같은 지역협의체의 역할이 중요한 대목이다.

부천제조업 정책과제는 생산기능인력 부족, 직업훈련 확대, 근로조건 개선으로 요약된다. 정책과제는 부천제조업 인력수급 및 직업능력개발 원활화를 이루기 위한 기반 조성에 초점이 맞추어져야 한다. 이를 해결하는 책임 주체로서 노동부 부천고용안정센터 및 훈련기관의 역할제고 방안과 지역 사업조합 및 상공회의소 및 지자체를 중심으로 부천지역 스스로 해결해 나가야 할 정책방안과 함께 지역노동시장 활성화의 주체로서의 부천지역 노사정협의회의 중요성을 감안한 종합적 정책과제를 제시한다.

첫째, 지역 고용안정센터에서의 인력수급과 직업훈련 동시 관장과 함께 지역차원의 권한강화가 필요하다. 부천고용안정센터는 부천지역 내 일자리 변동에 대한 정보의 기초 위에 직업훈련과 연계한 고용안정서비스가 보다 세밀하면서도 적극적으로 이루어져야만 한다. 이를 위해서는 아일랜드의 경우처럼 지역 고용안정센터 또는 지역 노동사무소에서의 인력수급 업무뿐만 아니라 직업훈련의 업무관장도 필요하다. 지역 고용안정센터장의 예산집행 권한도 아일랜드와 같이 지역예산의 50%까지 늘림으로써 지역에 적합한 노동력 수급과 직업훈련이 유연하게 진행될 수 있다.

둘째, 고용안정 인프라 확충과 선진국형 장기실업대책에 대한 구체적 방안이 필요하다. 부천지역은 특히 경기불황시 중소기업 퇴직자의 일자리를 찾기 어렵다는 사실과 부천지역 구직자 중에는 2년 이상 장기실업자가 많다는 사실은 고용안정센터에서 구인·구직 고용정보를 확충할 필요가 있으며, 선진국형의 장기실업대책도 필요함을 보여준다. 고용안정 인프라 구축을 위해서는 먼저, 고용안정센터의 인력확충이 필요하다. 직원 1인당 경제활동인구수를 최소한 일본수준이 되도록 인력확충하여 취약계층 취업촉진을 위한 심층상담서비스가 제공되어야 할 필요가 있으며 직원에 대한 교육훈련을 강화하여 전문성이 제고되어야 한다.

셋째, 부천지역 노사정협의회에서의 구체적 노동시장 이슈를 중심으로 한 정책개발이 필요하다. 앞에서 논의한 바와 같이 부천지역 노사정협의회는 아직 노동시장에 대한 구체적 이슈를 개발하고, 이 이슈에 대한 현실적 대안제시 노력은 부족한 실정이다. 예를 들어, 본 연구에서 나타난 바와 같이 기계가공조립, 설계제도, 조립제조, 가공조립수리, 금속가공, 기타금속, 화학제품제조 등 부천제조업 인력부족 핵심 직종에 대한 직업훈련과 인력수급 원활화를 부천지역 노사정협의회 핵심 주제로 설정하여 지역 내 관련 사업조합, 훈련기관, 노동조합, NGO들과 토의를 한다면 지역협의회가 지역에 실질적 도움을 주는 역할을 할 수 있을 것이다.

넷째, 업종별 훈련센터의 설립이나 직업훈련원의 분소 설치 등 훈련시설과 프로그램 개발을 위한 투자가 필요하다. 부천지역 내에는 공고와 전문대학이 두개 있을 뿐 직업훈련이 가능한 훈련센터는 부재한 현실이다. 훈련의 기회비용이 되도록 적게 들게 하기 위해서는 지역 내 업종별 훈련센터의 설립이나 직업훈련 분소 설치를 위한 노력이 지자체와 지역 노사정위원회 및 업종별 사업조합을 중심으로 경주되어야 할 것이다. 업종별 훈련센터의 설립은 공적자금 투자에 의한 방안과 중소기업-대기업 연계에 의한 훈련 컨소시엄 방안도 함께 검토될 수 있다.

다섯째, 직업훈련에 대한 업체들의 투자 강화와 업종별 사업조합의 활성화 및 이를 위한 행정 지원이 시급하다. 현장밀착형 훈련 활성화를 위한 현실적 방안의 하나로써 부천금형사업조합의 사례는 중요한 모델이 된다. 부천 상공회의소가 중심이 되어 부

천제조업 5대 업종에 속하는 고무플라스틱, 일반기계, 전가전자, 영상음향 등의 업종에도 사업조합 형성을 유도하고 이들 조합을 지역노사정위원회에 당연회원으로 받아들이는 방안도 고려해 볼 만하다. 이들 사업조합에 대하여는 금형사업조합처럼 산자부에서 지역특수 업종으로 분류하여 행·재정 지원을 받는 방안도 검토되어야 할 필요가 있다.

여섯째, 사업조합에 대한 재정 지원을 위하여 중앙정부 예산의 지역노사정위원회 배정 강화가 중요하다. 지역 내 업체들간의 네트워크 구축, 경영이나 시장 정보, 인력수급 인프라 등을 공유할 수 있도록 중앙정부 예산의 지역노사정위원회 배정이 대폭 강화되어야 한다.

일곱째, 부천 노동사무소와 부천시가 부천지역 사업조합, 생산기술연구원, 부천산업진흥재단 및 지역 내 대학들과 협력적 네트워크에 동참하는 제도적 연계가 필요하다. 아일랜드 Cork 시티의 지역개발협의회(CDB: City Development Board)의 경우 지역 고용안정센터가 지역에 필요한 직업훈련과 인력수급 협의를 항상 지역개발회의에 중요멤버로서 참여하고 있는 것은 시사하는 바가 크다. 부천지역의 금형산업이 산업자원부의 지역혁신특성화 시범사업으로 선정되어 산업자원부의 지원을 받고 있는 정도의 제도적 지원은 있지만, 아직은 부천노동사무소나 부천시 차원의 부천지역 사업협동조합, 생산기술연구원, 부천산업진흥재단, 지역 내 대학 등과의 제도적 연계나 지원은 이루어지고 있지 않다.

여덟째, 부천산업단지 집중지역에 소규모 공원 건설, 편의시설 확충을 통하여 근무환경 수준을 높이는 것이 필요하다. 근로자의 삶의 질을 높이는 것이 중소기업에 나타나는 공통적 애로사항인 열악한 환경을 개선할 수 있고 계속 고용도 유도할 수 있다. 산업단지 내에 식당, 오락시설, 여가시설 등 부대시설 등을 조성하여 삶의 질을 제고할 수 있는 모든 활동들이 해결가능할 수 있게 한다면 근무에 대한 자긍심을 높일 수 있다. 부천시 몰드벨라테크노벨트 내 복합 문화시설 및 의료시설 유치와 근로자종합복지관, 노동복지회관 등을 단지 내에 유치하는 것도 하나의 방안으로 고려될 수 있다.

아홉째, 테크노파크, 오정산업단지 입주 분양가의 현실화 및 임대료의 전환이 부천지역 제조업 활성화 기반 강화를 위한 현실적인 문제이다. 현실적으로 부천제조업체들의 재무적 능력이 취약하다는 점에서 입주 분양가의 현실화와 임대도 고려되어야 한다. 부천제조업체들과 면접조사를 해본 결과, 비록 재무구조가 양호하고 수출 실적이 좋은 우량업체조차도 단지입주에 대한 어려움을 호소하고 있다.

열번째, 부천시청 기업지원과의 정보수집 및 지원역량 보강 노력이 필요하다. 부천시청 기업지원과의 역량을 강화하여 부천 내 주요 업종에 대한 정보수집뿐만 아니라 자문까지도 가능할 수 있도록 해야 할 것이다. 기업지원과에 대한 투자와 전문인력 보강이

시급하다.

열한번째, 노동부의 고용유지지원금 중소기업 수혜강화 노력이 필요하다. 고용유지 지원금은 현재 대기업이 주로 그 수혜대상이다. 일자리 창출과 소멸 분석에 나타난 상황은 소규모 업체일수록 경기불황시 사업체의 일자리 변동과 근로자 퇴직이 크게 일어난다. 부천제조업은 29인 이하 규모가 95%를 차지할 정도로 중소기업으로 구성되어 있으므로 노동부는 고용유지지원금의 중소기업 수혜 확대를 위한 제도적 유연성을 강구해야 할 것이며, 지역노사정협의회와 사업조합은 이 부분에 대한 적극적 협의에 의한 현실적 대책 건의가 필요하다.

열두번째, 부천지역 노사정위원회의 역할을 강화하는 방안으로 지역 고용·훈련 실무소위원회의 설립을 제안한다. 현재 부천지역 노사정위원회의 가장 주요 현안은 지역 기능인력의 부족과 직업훈련이므로 이 부분을 전담할 실무위원회 설립은 중요하다. 이는 선진국의 지역개발협의체에서도 실무소위원회 활동이 활발하며, 특히 고용·직업훈련 실무위원회 활동은 많은 편이다.

열세번째, 지역노사정협의회 구성원도 Cork의 지역개발협의체(CDB)처럼 다양하게 되어야 할 것이다. Cork의 지역개발협의체는 26명의 위원들로 구성되어 있는데, Cork 시청의 시장과 국장들을 포함한 7명, Cork시 내 자치구(Community) 지도자 포함 4명, Cork 기업대표(상의대표) 2명, 중앙정부 지방사무소 8명(보건, 고용안정센터, 교육, 관광부 등), 사회적 파트너(노동조합, 기업가, 지역 NGO) 3명으로 구성되어 있다.

열네번째, 부천지역 노사정협의회를 담당하는 사무국이 상설되어야 할 것이다. 사무국장 직급의 상향조정(현재는 지역경제과 내 계장이 팀장으로 운영)과 함께 상근직원수도 늘려서 현실적으로 업무처리가 원활히 되어야 할 것이다. 만약 상근직원을 늘리기 어려울 경우, NGO, 노동복지회관, 노총, 대한상의 등 현재 활동을 적극적으로 하고 있는 분들을 초빙하여 월급을 주는 방식으로 계약직이나 파트타임 또는 비상근 담당자들을 늘리는 방법도 대안이 될 수 있다. **KLI**