

이 연구결과는 2019년 부천시지역노사민정협의회
연구용역사업의 일환으로 연구되었음

부천시지역노사민정협의회 중장기 발전계획 연구

2019. 12.

연구수행 호인사노무법인
연구주관 부천시지역노사민정협의회

제 출 문

부천시지역노사민정협의회 위원장 귀하

귀 기관에서 의뢰한 『부천시지역노사민정협의회 중장기 발전계획 연구』 연구용역에 대한 최종보고서를 제출합니다.

2019년 12월
호인사노무법인
대표 김 윤 호

목 차

책을 펴내며

요 약 I

제1장 서 론 1

제1절 연구의 배경 1

제2절 연구의 내용 5

제3절 연구의 방법 6

제2장 중장기 발전전략 수립 11

제1절 부천시 지역 산업 및 고용노동환경 분석 11

1. 부천시 업종별 사업체수와 종사자수 11

2. 부천시 지역 산업, 고용노동환경 및 거버넌스 관련 인식 17

3. 부천시 지역 4차 산업혁명 대응수준과 타지역 사례 22

제2절 전략내용: 부천시 지역노사민정협의회 중장기 발전전략 수립 .27

1. 부천시 지역노사민정협의회의 현재 비전 체계 27

2. 국내외 유사조직 미션체계 사례 연구 30

3. 부천시 지역노사민정협의회 거버넌스 역할 수립 33

4. 부천시 지역노사민정협의회 전략사업 분야 수립 36

5. 부천시 지역노사민정협의회 고객 설정 43

제3장 전략 실행:협약이행점검 과정 개선	48
1. 공동선언/실천협약 설정기간	48
2. 실천협약의 구체성	54
3. 이행점검방식	57
4. 목표설정방식	61
5. 거버넌스 성격: 협력적 거버넌스 구축	65
6. 전략실행 소결: 협약이행점검 과정 개선	68

제4장 직업훈련과 고용 연계 전략 71

제1절 서론	71
1. 연구배경	71
2. 이론적 논의	72
3. 연구목적	73
제2절 부천시 현황	74
1. 부천시 산업 구조	74
2. 부천시 고용구조	78
3. 정부 및 지자체 고용 지원 사업 현황	81
제3절 기존 실태조사 결과	87
1. 고용 및 직업훈련 기관 실태조사 결과	87
2. 재직자 향상직업훈련 실태조사 결과	90
3. 취업지원 및 알선사업 실태조사 결과	98
4. 취약계층 노동자의 고용 및 직업훈련 실태조사	106
5. 소결	121
제4절 부천지역노사민정협의회 구성원 대상 실태조사 결과 ...	125
1. 부천지역노사민정협의회 실무협의회의 실태조사 결과	125
2. 부천지역노사민정협의회의 실태조사 결과	130
3. 직업훈련-고용 관계자 인터뷰 결과	140

4. 소결	152
제5절 직업훈련-고용 연계 전략 방향	155
1. 직업훈련-고용 연계 전략 방향	155
제5장 결론	172
제1절 연구결과 및 시사점	172
제2절 전략별 중장기 로드맵	174
제3절 연구의 한계 및 제언	185
참고문헌	186
[부록1] 부천시지역노사민정협의회 인식조사 설문조사지	188
[부록2] 텍사스 인력투자위원회 사례	198
[부록3] 20주년 기념 고용노동컨퍼런스 토론회 내용정리 ...	214
[부록4] 20주년 기념 고용노동컨퍼런스 토론문	224
[부록5] 제6차 부천 노사민정 공동협약문(2019.12.03.)	237

표 목차

<표 1-1> 인터뷰 대상자	8
<표 2-1> 부천시 사업체수 증감 현황(2017년)	14
<표 2-2> 부천시 업종별 사업체수 및 종사자수 증감 현황(2017년)	15
<표 2-3> 타 지역 노사민정협의회의 비전체계 유형 분류	28
<표 2-4> 타 거버넌스 역할별 부천지역의 대표적 활동	32
<표 2-5> 부천지역 노사민정의 사업영역별 대표사업과 제안사업 비교	42
<표 2-6> 취약계층과 관련된 선행연구	16
<표 2-7> 정부 부처별 취약계층 개념 비교	17
<표 2-8> 직업능력개발훈련 실시현황(2008~2017)	19
<표 2-9> 실업자 및 취약계층 훈련 실시현황	20
<표 2-10> 내일배움카드 발급자 수 현황(2017~2018)	20
<표 2-11> 훈련생 특성별 실업자 훈련실시현황(2017년)	21
<표 2-12> 직종(KECO) 중분류별 실업자 훈련 실시현황(2017년)	22
<표 3-1> 비전 실현을 위한 전략 실행방향 설정 의견조사 결과	49
<표 3-2> 부천지역노사민정협의회의 기존 비전 설정방식(2015~2018년)	51
<표 3-3> 미국 피닉스시 인력개발위원회 2017. 7.-2018.6 1년 단위 액션플랜사례 ..	53
<표 3-4> 부천지역노사민정협의회의 이행점검보고서 이행점검 예시(2018년)	57
<표 3-5> 피닉스시 인력개발위원회 성과지표 설정 사례 (2017~2020)	59
<표 3-6> 독일 인더스트리 4.0의 발전 사례	63
<표 3-7> 독일 플랫폼 인더스트리 4.0 행동지침	65
<표 3-8> 거버넌스 성격의 개념적 구분	66
<표 3-9> 부천지역노사민정협의회의 협약이행점검 과정개선 제안내용 요약	68
<표 4-1> 기업 규모별 사업체수 및 종사자수 현황(2017년)	74
<표 4-2> 산업별 취업자수 현황	76

<표 4-3> 부천시 경제활동인구 변화추이	78
<표 4-4> 부천시 취업자의 종사상 지위별 추이	81
<표 4-5> 고용노동부 일자리 지원 사업 내용	81
<표 4-6> 부천시 일자리 사업 내용 및 규모	85
<표 4-7> 운영기관의 성격에 따른 사업분야	88
<표 4-8> 5대 전략산업 직업훈련상황	90
<표 4-9> 재직자 직무능력 향상 직업훈련사업 운영기관	90
<표 4-10> 재직자 직무능력 향상 직업훈련사업 자원현황	92
<표 4-11> 사업담당자의 전문성 향상을 위한 프로그램	94
<표 4-12> 프로그램 개발방법	94
<표 4-13> 사업진행시 애로사항	95
<표 4-14> 네트워크 역할에 대한 바램	96
<표 4-15> bchrd.info 역할에 대한 기대	97
<표 4-16> 사업분야별 bchrd.info 역할에 대한 기대	98
<표 4-17> 취업지원 및 알선사업 운영기관	99
<표 4-18> 사업담당자의 전문성 향상을 위한 프로그램	101
<표 4-19> 구직자의 구직등록방법 변화추이	102
<표 4-20> 구인처의 구인등록 방법 변화추이	102
<표 4-21> 사업진행시 애로사항	103
<표 4-22> 네트워크 역할에 대한 바램	104
<표 4-23> 청년층 취업희망 상위 15순위(순위 가중치 적용)	108
<표 4-24> 청년층 취업 애로 요인 및 필요로 하는 지원	109
<표 4-25> 청년층 희망하는 직업훈련 운영방식	110
<표 4-26> 청년층 진출희망 신 직업	111
<표 4-27> 경력단절 여성 취업희망 상위 15순위(순위 가중치 적용)	112
<표 4-28> 경력단절 여성 취업 애로 요인 및 필요로 하는 지원	113
<표 4-29> 경력단절 여성 희망하는 직업훈련 운영방식	114
<표 4-30> 경력단절 여성 진출희망 신 직업	115
<표 4-31> 중고령층 취업희망 상위 15순위(순위 가중치 적용)	116
<표 4-32> 중고령층 취업 애로 요인 및 필요로 하는 지원	117
<표 4-33> 중고령층 희망하는 직업훈련 운영방식	118
<표 4-34> 중고령층 진출희망 신 직업	119
<표 4-35> 직업훈련직업별 취업 취약계층 매칭 Frame	120

<표 4-36> 응답자 특성	130
<표 4-37> 직업훈련-고용에 관한 전략 수립 주요 산업	131
<표 4-38> 직업훈련-고용에 관한 전략 수립 주요 제조업	132
<표 4-39> 직업훈련 주요 대상	133
<표 4-40> 직업훈련의 주도적 운영 주체	134
<표 4-41> 직업훈련 프로그램 내용	135
<표 4-42> 직업훈련의 취업 도움 정도	135
<표 4-43> 구인-구직이 어려운 이유	136
<표 4-44> 지역 고용 창출을 위한 주요 역할 주체	137
<표 4-45> 직업훈련-고용의 주도적인 역할 수행 기관	137
<표 4-46> 직업훈련-고용 전담부서 필요성	138
<표 4-47> 직업훈련-고용 컨트롤타워 존재 여부	139
<표 4-48> 직업훈련-고용 컨트롤타워 주도적 역할 수행 기관	139
<표 4-49> 주요 거버넌스 주체들의 역할	140
<표 4-50> 일드림센터의 사업추진 과제	142
<표 4-51> 부천시 노사관계 발전 및 노동자 복지증진사업 지원에 관한 조례 ...	151
<표 4-52> 광역 일자리 창출에 관한 강원도 사례	158
<표 4-53> 부천지역노사민정협의회의 조직 개편을 위한 조례 개정 내용(안) ..	160
<표 4-54> 경기일자리재단 사례	162
<표 4-55> 취업취약계층에 맞는 직업훈련-고용 추진 내용	164
<표 4-56> 부천시 청년 기본 조례 개정 내용(안)	165
<표 4-57> 서울시 청년보장 제도 사례	166
<표 4-58> 부천시 청년센터 설립(안)	166
<표 4-59> 각 자치단체 청년센터 설립 사례	167
<표 4-60> 부산시 청년내일채움공제 추진 사례	170
<표 4-61> 부천형 취업취약계층 내일채움공제 추진(안)	171
<표 5-1> 연도별 부천 노동 4.0 전략 중장기 로드맵	171
<표 5-2> 연도별 직업훈련-고용 중장기 로드맵	179
<표 5-3> 전략목표-전략과제별 연도별 계획	180

그림 목차

[그림 2-1] 업종별 사업체수 현황(2017년)	12
[그림 2-2] 업종별 종사자수 현황(2017년)	13
[그림 2-3] 부천시의 임금근로 피보험자 변동현황	16
[그림 2-4] 부천시의 신규구인인원 변동현황	16
[그림 2-5] 부천지역 노사민정 관계자의 산업 및 고용노동환경 인식(2019년)	17
[그림 2-6] 부천지역 노사민정 관계자의 산업 및 고용노동환경 인식(2014/2019년 비교)	18
[그림 2-7] 부천지역 노사민정 주체별 산업 및 고용노동환경 인식(2019년)	19
[그림 2-8] 부천지역 노사민정 거버넌스 환경 인식(2019년, 지자체 의지)	20
[그림 2-9] 부천지역 노사민정 거버넌스 환경 인식(2014/2019년 비교, 지자체 의지) ..	21
[그림 2-10] 부천지역의 4차 산업혁명 등 환경변화에 대한 대응수준(2019년) ..	22
[그림 2-11] 독일 노동4.0백서의 "좋은 노동" 의 다섯 가지 조건	23
[그림 2-12] 지자체 수준 4차 산업혁명 대응사례	24
[그림 2-13] 부천지역 산업 및 고용노동 환경분석과 전략 방향	25
[그림 2-14] 부천지역노사민정협의회의 현재 비전체계	27
[그림 2-15] 부천지역과 광주광역시 노사민정협의회 조례 비교	29
[그림 2-16] 한국사회복지협의회 미션과 비전	30
[그림 2-17] 미국 일리노이주 사우스쇼어 인력위원회의 비전과 미션 체계	31
[그림 2-18] 비전실현을 위한 거버넌스의 중점적 역할에 대한 의견조사 결과 ..	33
[그림 2-19] 노사민정 주체별 비전실현을 위한 거버넌스의 중점적 역할 의견조사 결과 ..	34
[그림 2-20] 비전실현을 위한 거버넌스 역할(파트너 참여증진 관련) 의견조사 결과 ..	36
[그림 2-21] 비전실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(시급성)	37
[그림 2-22] 노사민정 주체별 비전실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(시급성) ..	38
[그림 2-23] 비전실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(실행가능성)	39
[그림 2-24] 노사민정 주체별 비전실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(실행가능성) ..	39
[그림 2-25] 비전실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(시급성과 실행가능성 결합) ..	41
[그림 2-26] 비전실현을 위한 사업분야 설정 주관식 의견조사 결과	41
[그림 2-27] 비전실현을 위한 주요고객 설정 의견조사 결과	43

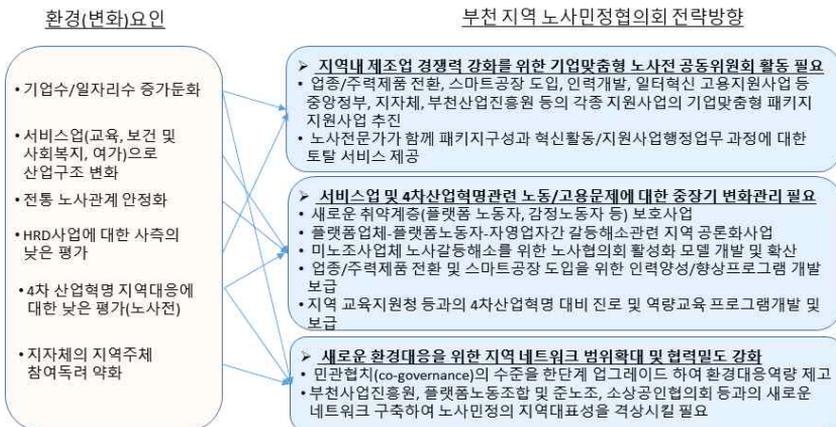
[그림 2-28] 노사민정 주체별 비전실현을 위한 주요고객 설정 의견조사 결과	41
[그림 2-29] 부천시지역노사민정협의회 미션/미션 체계도(안)	41
[그림 3-1] 사회적 대화의 일반적 순환과정 ILO모델	48
[그림 3-2] 부천시지역노사민정협의회 공동선언/실천협약 설정기간 제안	54
[그림 3-3] 천지역노사민정협의회 공동실천 선언문 예시(2018년)	45
[그림 3-4] 부천시지역노사민정협의회 이행점검보고서 이행절차 예시(2018년)	56
[그림 3-5] 부천시지역노사민정협의회 이행점검보고서 이행점검 작성원칙(2018년)	58
[그림 3-6] 부천시지역 노사민정 이행점검 프로세스 제안	60
[그림 3-7] 부천시지역 노사민정 협력적 목표설정분야 예시	61
[그림 3-8] 부천시지역 노사민정 협력적 목표설정분야 예시(변화관리 대상 예시)	62
[그림 3-9] 부천시지역노사민정협의회 조직도 제안	67
[그림 4-1] 2016년 경기도 10인 이상 제조업체 평균 부가가치	75
[그림 4-2] 2015년 경기도 사군단위 GRDP 구성비	75
[그림 4-3] 부천시 5대 전략산업 추진 지역	67
[그림 4-4] 부천시 5대 전략산업 추진 지역	67
[그림 4-5] 부천의 연령별 고용률의 변화	79
[그림 4-6] 부천의 산업별 취업자 비중(2018년 6월 기준)	79
[그림 4-7] 경기도 지역별 거주지외 타지역 통근 취업자(2018년 6월 기준)	80
[그림 4-8] 분야 및 직업훈련기관별 직업훈련과정 수 변화추이	89
[그림 4-9] 사업 담당 인원	93
[그림 4-10] 사업 담당자의 경력	93
[그림 4-11] 애로사항 대처방법	96
[그림 4-12] 사업 담당인원	100
[그림 4-13] 사업 담당자의 경력	101
[그림 4-14] 애로사항 대처방법	104
[그림 4-15] 부천시 실업자 직업훈련수요 및 공급 매칭	105
[그림 4-16] 직업훈련참여 애로요인	106
[그림 4-17] 취업준비 애로요인(다중응답)	107
[그림 4-18] 직업훈련 및 취업에 집중해야 할 산업	125
[그림 4-19] 제조업 중 직업훈련 및 취업에 집중해야 할 업종	126
[그림 4-20] 직업훈련 대상	126

[그림 4-21] 주도적인 직업훈련 실시 주체	127
[그림 4-22] 직업훈련 주요 내용	127
[그림 4-23] 고용에 대한 노사민정 주체 기여도	128
[그림 4-24] 취업지원서비스 지원 지역	128
[그림 4-25] 직업훈련과 취업 연계에 대한 주체의 기여 정도	129
[그림 4-26] 일자리 컨트롤타워 운영 주체	129
[그림 4-27] 일자리 컨트롤타워에 대한 주체의 기여 정도	130
[그림 4-28] 일드림센터의 추진전략	141
[그림 4-29] 일드림센터의 지역협력 체계	143
[그림 4-30] 부천훈련네트워크의 추진 목적	144
[그림 4-31] 부천훈련네트워크 추진도	145
[그림 4-32] 직업훈련과 고용의 개념	155
[그림 4-33] 산업에 따른 전략 방향	156
[그림 4-34] 노사정 주체의 직업훈련-고용에 대한 인식 변화	157
[그림 4-35] 광역 일자리 확대 방향	158
[그림 4-36] 부천지역노사민정협의회의 조직 개편 방향	160
[그림 4-37] 일드림센터 중심의 직업훈련-고용 정보망 형성	163
[그림 4-38] 정부의 청년내일채움공제 추진내용	169

요 약

- 본 연구의 목적은 부천시지역노사민정협의회가 현재 당면한 새로운 환경적 요인들을 고려하여 중장기적인 관점에서 부천노사민정의 비전체계, 이행점검개선안을 수립하는 것임 이에 더하여 부천시지역 노사민정협의회의 주요사업영역이며 최근 노사민정의 최대 이슈로 부각되고 있는 일자리창출분야인 직업훈련-고용 연계 전략을 수립하고자 하는 것으로 본 연구에서는 부천시지역 노사민정의 관계자 워크숍, 설문조사, 인터뷰, 세미나 등 연구방법을 통해 아래와 같은 연구결과를 도출하였음
- 부천시 산업 및 고용노동 환경분석을 실시한 결과, 지역내 기업수와 일자리수 증가의 둔화, 서비스업(교육, 보건, 사회복지 및 여가 관련 산업) 중심의 산업구조로 전환, 전통적인 노사관계의 안정화, 현재 HRD사업에 대한 사용자측의 낮은 평가, 4차 산업혁명에 대한 지역차원의 대응 필요성 인식, 지자체의 지역주체에 대한 참여도려 약화 인식 등이 주된 환경변화 요인으로 도출되었음

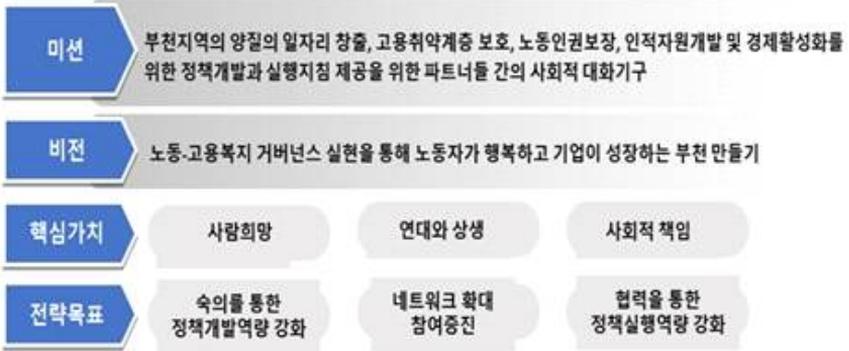
<부천시 훈련수요 도출과정 및 방법>



○ 위의 환경분석 결과를 바탕으로, 부천시지역노사민정협의회가 추진해야할 전략방향으로 1) 지역 내 제조업의 경쟁력 강화를 위한 기업 맞춤형 노사전자가 공동위원회 활동, 2) 서비스업 및 4차 산업혁명 관련 노동 및 고용문제에 대한 중장기 변화관리의 필요, 3) 새로운 환경대응을 위한 지역 네트워크 범위확대 및 협력밀도 강화를 제시하였음

○ 중장기 발전전략의 일환으로 비전체계를 제시하였음

<부천시지역노사민정협의회 미션/비전 체계도(안)>



노동자 안전하고 행복한 일자리와 일터 만들기 지원	기업 지역과 함께 성장할 수 있도록 고용노동 관련 기업맞춤형 지원패키지 제공
취약계층 고용노동관련 복지서비스 연계 및 지원	중앙정부 중앙정부 고용노동정책을 상호보완하는 창의적 전달체계로서 기능

- 우선 부천시지역노사민정협의회 존재이유인 미션은 ‘부천시지역 양질의 일자리 창출, 고용취약계층 보호, 노동인권 보장, 인적자원개발 및 경제의 활성화를 위한 정책개발과 실행지침 제공을 위한 파트너들 간의 사회적 대화기구’

- 비전은 ‘노동·고용·복지 거버넌스 실현을 기반한 노동자가 행복하고 기업이 성장하는 부천 만들기’ ,
 - 핵심가치는 ‘사람희망’ , ‘연대와 상생’ 그리고 ‘사회적 책임’ 으로 설정함
 - 또한, 전략목표로 ‘숙의를 통한 정책개발역량 강화’ , ‘네트워크 확대 및 참여증진’ , ‘협력을 통한 정책실행역량 강화’ 로 구성.
 - 주요 고객은 노동자(안전하고 행복한 일자리와 일터 만들기 지원), 기업(지역과 함께 성장할 수 있도록 고용노동 관련 기업맞춤형지원 패키지 제공), 취약계층(고용노동 관련 복지서비스 연계 및 지원) 및 중앙정부(중앙정부 고용노동정책을 상호보완하는 창의적 전달 체계로서 기능)로 설정함
- 협약 및 선언이행 점검과정 개선안으로 5가지 해당조직의 경계를 넘어 새로운 사회적 가치를 창출할 수 있도록 5가지를 제안함
- 1) **지역단위 사회협약(social pact)**은 중장기적인 전략사업영역에 대한 공동선언과 1년 단위 사업실행을 위한 실천협약의 투트랙 방식을 도입할 것,
 - 2) **공동선언 및 실천협약의 실질적 이행을 담보하고 노사민정협의회 사업이행의 효율성과 효과성 제고하는 차원에서** 협약체결과 함께 각 파트너들이 이행계획서를 제출하도록 이행점검 절차를 개선,
 - 3) **이행점검 방식**은 SMART 원칙에 부합하는 성과지표를 설정하고, 특히 사회적 대화의 지속가능성과 조직 학습역량을 제고하는 차원에서 이행 점검이 차기년도 사업을 위한 개선 의견을 제안하는 등 피드백 기능을 강화할 것,
 - 4) **이행목표 설정방식**은 최대한 파트너들 간의 협력을 장려하는 방식을 적용할 것,
 - 5) **협력적 거버넌스로서 성격을 강화**하기 위해서 각 파트너들이 해당 조직의 경계를 넘어 지역단위 새로운 사회적인 가치를 창출할 수 있도록 노력할 것을 제안하였음

<부천시지역노사민정협의회 협약이행점검 과정개선 제안내용 요약도>

전략실행방향 이슈	현행방식(As-is)	제안방식(To-be)	제안 예시
1. 공동선언/ 실천협약 설정 기간	· 1년 단위로 비 전과 목표를 설 정하는 방식	· 3-5년 단위 공동선언을 통해 중기 이행사업영역 을 설정 · 1년 단위 실천협약을 통 해 공동선언 이행 및 협 약당시 현안해결	· 공동선언은 연 단위 액션 플랜수립
2. 실천 협약의 구체성	· 사업영역만 설 정하고 구체적인 이행사항은 협약 체결 후 각 파트너별 이 행방식	·실천협약은 가능한 파트 너별 실천계획을 포함하 여 체결하도록 함	· 실천협약 직 후 파트너별 세부이행계획 서 제출
3. 이행점검 방 식	·구체적인 계획수 립없이 이행여부 만을 점검하는 방식	·SMART 원칙에 부합하는 이행계획수립과 계획대비 이행수준을 평가 ·차기 사업에 대한 피드백 이 가능한 이행평가 실시	· 균형성과표 등을 적용하여 연도별 측정가 능한 성과목표 설정 및 이행 점검
4. 협력적 목표 설정	·파트너별 독립적 사업이행이 대다 수를 차지함	·복수의 파트너들이 함께 달성할 수 있는 협력목표 를 개발하는 노력	·노사공동위원 회를 통한 스 마트공장 도입
5. 협력적 거버 넌스 구축	·단순한 정보교환 수준을 넘어서서 함께 의사결정하 는 조정수준의 거버넌스 성격	·파트너별 상호작용을 확 대하고, 기존의 조직경계 를 초월하여 새로운 공공 가치를 창출하는 협력모 델로 발전할 필요	·부천시 출연기 관을 실행협력 기구로 연계

- 직업훈련-고용연계 전략에서는 현재 부천시 직업훈련-고용에 관한 컨트롤타워 부재로 정책이 파편화되고 제대로 관리되지 못함 이에 부천시가 좋은 일자리를 창출하고, 취약계층 보호, 노동-고용복지 거버넌스를 구축하기 위해서는 부천지역노사민정협의회의 기능과 역할이 정립되어야 함
- 즉 부천지역노사민정협의회가 부천시 직업훈련-고용정책의 의결 기관이자 주요한 컨트롤타워가 되어야 함 또한 부천시의 주요산업 (5대 전략산업 포함)을 중심으로 청년, 여성, 중고령자 등 대상으로 다양한 훈련과 취업을 유도하여 고용률을 높여야 함 이를 위해서 직업훈련-고용의 노사민정 주체들의 인식제고와 조례 등 법/제도적 환경 개선이 이루어져야 함

<취업취약계층에 맞는 직업훈련-고용 추진 내용>

구분	청년	여성	중장년
대상	신규자	신규자, 재직자	신규자, 재직자
업종	- 금형, 로봇, 세라믹 등 => 고숙련 필요 업종	- 경영회계, 사무관련직, 미용 음식서비스, 사무자동화 등 => 서비스 업종	- 기계, 전기전자, 금형, 조명, 세라믹, 패키징 등 => 단순 생산노무직 업종
기관	- 일드림센터 - 특성화고 - 대학 (부천대, 폴리텍 등) - 제어로봇시스템학회	- 일드림센터 - 여성인력개발센터 - 민간직업훈련기관	- 일드림센터 - 인천인력개발원 부천센터 - 폴리텍 대학
운영 방식	- 계약학과 혹은 취업연계 학과 - 산학 공동 프로그램 개발	- 기업과 공동 프로그램 개발	- 기업과 공동 프로그램 개발

- 결론부문에서는 향후 수립할 사업영역별 액션플랜에 참고할 수 있도록, 대표적인 사업영역 두 가지, 즉 노동4.0전략 및 훈련-고용 연계전략에 대한 중장기 로드맵을 제공하였음.

<연도별 부천 노동 4.0 전략 중장기 로드맵>

연도	부천 노동 4.0전략	주요 내용
2020년	부천노동 4.0 의제개발 및 협력필요인식 공유	4차 산업혁명 부천지역 고용노동복지 대응 관련 의제 발굴을 위한 토론회, 조사연구사업, 구성원 교육 등 실시 (안) 부천일터 4.0: 노사 갈등해결/스마트공장 도입 지원 (안) 부천노동복지 4.0: 플랫폼 노동자 복지사업 (안) 부천HRD 4.0: 교육지원청, 지역대학 등 협력사업
2021년	추진 조직 및 네트워크 구축	부천지역 노사민정 협의회 분과위원회를 신설 또는 관련 의제 배정하여 의제별 액션플랜 및 파트너별 행동지침 마련. 관련 유관기관과 협력체계 구축(MOU체결 등) (안) 부천일터 4.0: 노사발전재단, 스마트제조혁신추진단 등 (안) 부천노동복지 4.0: 근로복지공단, 플랫폼노동조합 등 (안) 부천HRD 4.0: 대학, 중고등학교, 평생교육기관 등
2022년	관련조례개정 등 사업실시를 위한 행정적 기반마련	사업별 재정마련을 위한 행정적 절차 이행 (안) 부천일터 4.0: 노동친화형 스마트공장 시범사업 참여 (안) 부천노동복지 4.0: 플랫폼 노동자 산재보험료 지원 사업 등 관련 조례개정 추진 (안) 부천HRD 4.0: 4차 산업혁명 관련 교육 재정지원사업 근거 마련
2023년	시범사업 실시	재정여건이 마련된 사업부터 시범사업 실시
2024년	본 사업 실시	시범사업에서 도출된 보완필요사항을 반영하여 본사업 실시

<연도별 직업훈련-고용 증장기 로드맵>

연도	훈련-고용 전략	주요 내용																								
2020년	노사민정인식 개선	- 노사민정 주체들의 상호의존성 인식 제고 - 훈련-고용의 집단제 인식 제고																								
	광역 일자리 확대	- 부천시를 포함하여 서울, 김포, 인천, 수도권 등으로 일자리 확산																								
2021년	일드림센터 역할 확대	- 일드림센터에 훈련-고용 정보관리 역할 확대																								
	부천시 청년 기본 조례 개정	- 부천시 청년 기본 조례 제정 - 청년의 직업훈련 및 취업 지원, 고용확대 및 일자리 질 향상에 관한 내용 추가																								
	노사민정협의회 조례 개정	- 부천시지역노사민정협의회 구성 및 운영조례 개정 - 부천시지역노사민정협의회의 컨트롤타워의 역할과 기능 부여																								
2022년	청년센터 설립	- 대학 외 청년 활동공간과 청년정책의 통합적 관리 - 청년들에 대한 훈련 및 취업 지원 강화																								
	노사민정협의회 조직 개편	- 훈련-고용 관련 기관들간 연계성 강화 - 지자체 유희시설이나 폐교 활용																								
2023년	취약계층을 위한 노사민정 공동훈련-고용사업	- 청년: 계약학과 혹은 취업연계 학과 개설, 산학 공동훈련 프로그램 개발 - 여성 및 중고령자: 기업과 공동훈련 프로그램 개발																								
2024년	계층별 부천형 내일채움공제 실시	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>청년</th> <th>여성</th> <th>중고령자 (50대 이상)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>정부</td> <td>1,800</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>기업</td> <td>700</td> <td>700</td> <td>700</td> </tr> <tr> <td>노동자</td> <td>700</td> <td>700</td> <td>700</td> </tr> <tr> <td>부천시</td> <td>800(+1년 근무시)</td> <td>800 (+1년 근무시)</td> <td>800 (+1년 근무시)</td> </tr> <tr> <td>계</td> <td>4,000+ α(이자수익)</td> <td>2,200+ α(이자수익)</td> <td>2,200+ α(이자수익)</td> </tr> </tbody> </table>		청년	여성	중고령자 (50대 이상)	정부	1,800			기업	700	700	700	노동자	700	700	700	부천시	800(+1년 근무시)	800 (+1년 근무시)	800 (+1년 근무시)	계	4,000+ α(이자수익)	2,200+ α(이자수익)	2,200+ α(이자수익)
	청년	여성	중고령자 (50대 이상)																							
정부	1,800																									
기업	700	700	700																							
노동자	700	700	700																							
부천시	800(+1년 근무시)	800 (+1년 근무시)	800 (+1년 근무시)																							
계	4,000+ α(이자수익)	2,200+ α(이자수익)	2,200+ α(이자수익)																							

제 1 장

서 론

제1절 연구의 배경

- 본 연구의 목적은 부천시지역노사민정협의회 설립 후 20년간 발전 경로를 확인하고 새로운 환경적인 요인들을 고려하여 중장기적인 관점에서 부천노사민정의 비전 체계, 이행점검개선안을 수립하는 것임. 이에 더하여 부천시지역노사민정협의회의 주요사업 영역이며 최근 노사민정의 최대 이슈로 부각되고 있는 일자리 창출분야인 직업훈련-고용 연계 전략을 수립하고자 함
- 2018년 12월 발간된 부천 노사민정 20년사에서는 2014년에 도출한 ‘노동-고용복지 미래비전 2020’의 적합성을 평가하고, 기존의 조사 연구 결과물과 새로운 환경에 대한 분석을 바탕으로 부천 노사민정 5개년 기본계획과 액션플랜을 설정할 것을 주문하고 있음
- 현재 직업훈련분야에서는 수요자 맞춤형 직업훈련-고용연계 전략을 지역수준에서 추진하도록 분권화를 실시하고 있는 상황임 따라서 지자체의 직업훈련-고용연계에 대한 중장기적 전략을 함께 수립할 필요성이 대두됨
- 본 연구에서는 부천시지역노사민정협의회 중장기 발전계획 차원에서 아래와 같은 3가지 영역에서 연구를 진행하고자 하며 각 영역별 연구 필요성은 아래와 같음

- 부천 노사민정의 중장기적인 발전을 위해서는 협의회의 미션과 비전 및 전략목표를 수립하고 이에 필요한 사업영역별 추진방향을 마련할 필요
 - 현재 협의회는 당해 연도별 노동현안을 중심으로 비전과 목표를 설정하고 있어 향후 중장기적으로 변화하지 않고 일관성을 가지는 협의회의 명확한 정체성 수립과 미래상을 구체화하는 작업이 필요함
 - 단기적으로 지역에 필요한 목표를 설정하고 의제 발굴과 사업을 진행한 경험은 발현적(emergent) 지역고용거버넌스(이상민·고현주, 2018)로서 장점을 가지지만, 기존 방식은 현재 협의회를 구성하고 있는 핵심인물들에게 의존하고 있는 바가 크므로 협의회의 미션(존재이유)과 비전(이상적 상태)을 설정하여 조직의 지속가능성을 확보하는 것이 필요함
 - 최근 5년(2014-18)간의 연도별 핵심과제(20년사, p.289-299)를 보면, 중장기적 관점에서 사업을 개발하고 체계적으로 추진해온 사례로 택시업종 감정치유사업(2015년에는 노동실태 파악, 2016년에는 노사민정 협약체결 및 시범사업 실시- 2017년에는 감정노동치유사업 지속화의 사례) 및 부천시 생활임금 조례 제정 및 시행(제안에서 시행까지 약 5년 소요) 외에는 관찰이 어려움. 중장기적 관점에서 사업영역별 전략목표에 따른 핵심과제를 설정할 필요성이 있음
 - 현재 20년사(p.285)에서는 「노동-고용복지 미래비전 2025: ‘부천형 노동고용거버넌스’ 실현」을 비전으로 제시하고 있으나, 이에 대한 공감대 확대와 구체적인 전략과 추진과제 설정은 추후과제로 남겨 두고 있음
 - 본 연구를 통하여 구성원들이 협의회의 미션, 비전, 전략, 추진과제 등에 대하여 명확히 구분하고 중장기적으로 발전시켜야할 영역과 단기적으로 해결해야할 과제를 분명하게 구분하고 공감대를 형성할 수 있도록 하는 조치도 강구되어야 할 것임

- 수립된 미션과 비전을 실행하는데 적합한 조직 및 네트워크 구조의 개선방안을 마련할 필요
 - 조직구조는 필요다양성(requisite variety) 원리를 반영하여 조직이

처한 환경과 미션 및 비전에 적합한 분화와 통합기제를 보유할 필요가 있음

- 협의회는 현재 조직구조는 타 지자체에 비해 매우 확장되어 있어 형식화가 우려되기도 함(20년사 p.289), 더욱 체계적이고 효율적인 조직구조를 설계할 필요성이 제기되었음
- 노동고용거버넌스 기능을 핵심으로 하는 협의회는 경우 유관기관 간의 네트워크를 활성화하여, 네트워크 내에서 정보교류, 인력교류, 물자 및 자금의 교류, 취업희망자 등 서비스수혜자 교류, 시설 및 장비교류 등이 조직의 미션과 비전을 달성하는 방향으로 신속하고 정확하게 그리고 빈번하게 이루어져야 할 것임 따라서 현재 협의회 참여기관 외 추가로 네트워크를 구축해야할 파트너들을 모색하고 연계방안을 도출할 필요성이 제기됨

○ 이행목표를 구체화하고 협약주체 간 협력을 촉진하는 사회협약 이행점검 프로세스의 개선방안을 마련할 필요

- 부천 노사민정은 협약체결 및 이해, 실천선언 등 지역 특성에 맞게 아젠다가 제시되고 있고 2013년 이후 이행점검 결과를 매년 공개하고 있음
- 하지만 성과관리시스템 관점에서 보면 ① 매년 체결되는 실천선언 및 협약의 의미가 형식화되고 있다는 지적이 있으며, ② 당해 연도 이행목표 및 내용이 불명확하여 그 이행력에 의문이 제기될 수 있고, ③ 단기와 중장기 해결과제에 대한 단계적 이행이 관리되지 못하고 있는 문제점이 제기되었음(20년사, p.286)
- 위와 같은 문제점들을 개선하기 위해서는 성과관리시스템의 차원에서 협약체결의 형식, 이행과제 설정방식 및 이행점검방식의 개선이 필요함 특히 기관별로 이행과제를 독립적으로 설정하는 방식에서 탈피하여 가능한 기관 간 협력과제를 설정하는 방식으로 전환할 필요성이 있음

○ 부천지역 고유의 직업훈련-고용 연계 중장기 전략구축이 필요함

- 공급자(직업훈련기관) 중심의 직업훈련과정 개발 및 운영, 구인-구직

정보의 한계로 인해 고용으로 연결되지 못해 직업훈련의 비효율성이 증대되고 있음 또한 구직자가 선택할 수 있는 역량기반 직업훈련 실시가 미흡한 실정임 이로 인해 기업이 요구하는 인력의 역량과 구직자에게 직업훈련을 통한 역량제고, 취업연계에 대한 정보 제공 등 수요자 맞춤형 직업훈련-고용이 제대로 추진되지 않음(나영선 외, 2017)¹⁾

- 정부는 지역균등발전을 위해 지역 산업과 노동시장 특성을 반영하여 지역 고용을 제고하기 위해 지방 분권화를 지속적으로 실시하고 있음 이에 지자체는 기업들과 협력하여 인력수요를 바탕으로 직업 훈련과 고용을 연계시켜야 하는 역할 증대가 시급함

1) 나영선 외(2018), 미래 인재 양성을 위한 세 정부 인적자원개발 전략, 직업능력 개발원

제2절 연구의 내용

- 첫째, 제2장 중장기 발전전략 수립에서는 미션, 비전, 전략, 핵심 사업 영역(예: 거버넌스 구조, 노동, 고용, 훈련, 협의회 인프라)과 영역별 성과요인, 장기 성과목표, 액션플랜, 영역별 담당조직 등을 포함하는 중장기발전전략을 수립함.
- 둘째, 제3장 협약이행점검과정 개선에서는 해외사례 분석결과 및 수립된 전략체계 등을 바탕으로 기존의 이행점검 프로세스의 개선 방안을 도출함.
- 셋째, 제4장 직업훈련과 고용연계 전략에서는 산업기반 접근방식과 장소기반 접근방식을 결합하여 산업이 발달된 지역은 산업-직업훈련-고용 연계 방안, 산업이 발달되지 않은 지역은 복지-직업훈련-고용 연계하는 방안 등 두 트랙(two-track) 전략을 수립함
- 마지막으로 제5장 결론에서는 전체 연구결과를 요약하고 결론을 도출, 정책제안을 하고자 함

제3절 연구의 방법

1. 워크숍

○ 워크숍 개요

- 1999년 부천시지역노사민정협의회 설립 이후 20년을 맞이하는 시점에서 지난 20년 간의 발전 경로를 확인하고 새로운 환경적 요인을 고려하여, 중장기적 관점에서 부천시지역노사민정협의회의 정체성과 비전 및 액션플랜 수립과 관련한 의견을 교환함

- 일정 및 장소: 2019년 8월 28일(수) ~ 30일(금)/2박 3일, 호텔 에어 시티제주

- 인원: 노사민정 관계자 총 40명. 연구참여자 2명

○ 워크숍 강의 주요내용

- 미션 및 비전의 개념과 장단점
- 부천시지역노사민정협의회 구성 및 운영조례, 노사관계 발전 지원에 관한 법률 등 관련 법령
- 타 지역 노사민정협의회 미션과 비전 유형
- 국내외 유사조직의 미션과 비전 체계
- 부천시 훈련 및 고용정책의 현황과 문제점
- 부천시 훈련 및 고용정책의 개선방안

○ 워크숍 분임토론 주요내용

- 부천시지역노사민정협의회의 고객은 누구인가? 우선순위 정하기
- 부천시지역노사민정협의회의 사업 우선순위 정하기
- 부천시지역노사민정협의회의 새로운 사업영역 제안하기
- 부천시지역노사민정협의회의 참여하여야 할 새로운 파트너들은?
- 부천시지역노사민정협의회의 보완점 제안하기

2. 설문조사

○ 설문조사 개요

- 설문조사는 부천시지역노사민정협의회의 위원들을 대상으로 실시되었으며, 부천시지역 고용노동 및 거버넌스 환경에 대한 인식, 노사민정협의회의 중장기 노동고용거버넌스 전략에 대한 우선순위 등의 의견, 전략실행의 구체적인 방향성에 대한 의견조사를 목적으로 함
- 설문조사 기간: 2019년 11월 10일 ~ 11월 20일
- 설문조사 대상: 부천시지역노사민정협의회 관련자(44명 응답)
- 설문조사 방법: 온라인 설문조사 및 설문지 수거방식 병행

○ 설문조사항목

- 고용노동 및 거버넌스 환경
- 산업환경: 기업증가, 기반시설 확충, 서비스업 전환
- 고용환경: 일자리 증가, 양극화 수준, 일자리/HRD 사업 중복
- 노사관계: 안정성
- 지자체의 의지: 지자체자의 의지, 지자체의 참여 독려
- 지역의 4차 산업혁명 준비도
- 부천시지역노사민정협의회의 거버넌스 역할 우선순위
- 지역주체의 관심과 참여증진
- 파트너들의 토론과 숙의과정을 통한 지역 정책입안
- 중앙정부나 지자체로부터의 자원배분을 결정하는 의사결정
- 파트너들의 유기적인 연계를 통한 정책사업의 직접실행
- 파트너별 구체적인 사업목표설정과 이행관리로 주체들의 책임성 강화
- 본 협의회와 사무국의 위상을 강화하는 제도적인 노력

3. 인터뷰

○ 인터뷰 개요

- 인터뷰는 부천시지역에서 활동하고 있는 훈련 및 고용기관을 대상으로 실시함
- 무엇보다 부천시지역노사민정협의회의 추천을 받아 인터뷰 기관 및 대상자를 선정함으로써 현재 부천시지역 훈련 및 고용상황, 문제점, 개선방안 등을 파악하고 실효성 있는 전략을 수립하는데 유용함
- 각 기관을 직접 방문하여 사업에 참여하고 있는 훈련생들의 의견을 직/간접적으로 청취함

○ 인터뷰 대상자

- 부천시지역 노사민정을 대표하는 주요 5개 기관 담당자를 대상으로 인터뷰를 실시함
- 인터뷰 대상자들의 직책은 대부분 팀장급 이상으로 오랫동안 훈련/고용업무 등을 수행하여 관련 내용에 대한 높은 이해도와 경험을 보유함

<표 1-1> 인터뷰 대상자

기관	직책	기관 성격	사업 참여 주요 대상
○○훈련센터	센터장	훈련/취업기관	신규자/재직자
○○회의소	과장	사용자단체	신규자/재직자
○○대학	센터장	대학	대학생/청년
○○복지회관	부장	훈련/취업기관	취약계층
○○개발센터	총괄팀장	훈련/취업기관	여성(경단여성 포함)

○ 인터뷰 방식

- 인터뷰는 개별심층인터뷰 뿐 만 아니라 상황에 따라 표적집단심층 인터뷰(FGD)를 병행 실시함 예를 들면 여성을 주요 대상으로 삼는 기관경우 청년, 경단여성, 중고령자 등 다양한 계층에 따른 정책과 문제점을 파악하기 위해 관련 업무 담당자가 참여한 집단인터뷰가 이루어짐
- 인터뷰 내용은 사전에 질문지를 설계하고 현장상황에 따라 추가로 질문할 수 있는 반구조화 방식(semi-structure)을 채택함
- 인터뷰 시간은 1시간 내외로 실시하여 인터뷰 대상자들의 집중력이 떨어지지 않도록 함

○ 주요 인터뷰 내용

- 각 기관의 훈련/고용을 위한 조직구성, 예산, 정책, 애로사항 등
- 고용 및 직업훈련 거버넌스에서 노사민정의 역할과 기능, 문제점, 개선사항 등
- 부천시역 훈련/고용 활성화를 위한 제도, 정책 등

4. 세미나: 2019 부천시역 노사민정협의회 20주년 기념 고용노동컨퍼런스

○ 세미나 개요

- 일시: 2019년 12월 3일 (화) 오후 4:00
- 장소: 부천에스컨벤션웨딩홀
- 섹션 2: 부천 노사민정 중장기 발전계획 수립 (아트홀 1)

○ 세미나 참여자

- 좌장: 고현주 부천시역노사민정협의회 사무국장
- 개회사: 박종현 한국노총부천김포지역지부 의장
- 발제: 김윤호 호인사노무법인 대표
- 토론1: 박용철 한국노동사회연구소 연구위원(보완과 개선 의제)

- 토론2: 김제균 부천상공회의소 과장(노사현안과 쟁점)
- 토론3: 정근철 부천시노동복지회관 관장(노동복지)
- 토론4: 장해영 (사)부천지역노사발전협의회 일드림센터장(포용적 성장을 위한 ‘숙련’ , 그리고 노사)
- 토론문은 <부록 4>를 참조할 수 있음

제2장

중장기 발전전략 수립

○본 장에서는 부천시지역노사민정협의회를 둘러싼 지역 산업 및 고용 노동환경과 거버넌스와 관련한 환경을 분석, 비전과 미션 체계를 중심으로 중장기 발전전략을 수립함

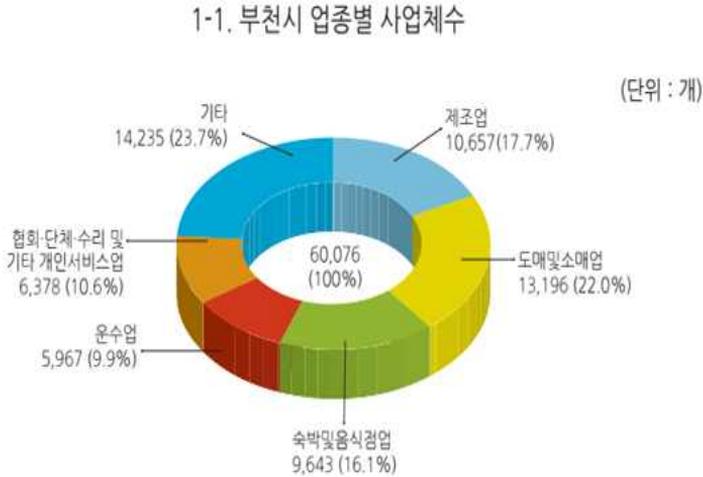
제1절 부천시지역 산업 및 고용노동환경 분석

1. 부천시 업종별 사업체수와 종사자수

○부천시의 업종별 사업체수

- 기타업종이 14,235개(23.7%)로 가장 많고, 도매 및 소매업이 13,196개(22.0%), 제조업이 10,657개(17.7%), 숙박 및 음식점업이 9,643개(16.1%)순으로 나타남. 그 다음으로는 협회·단체·수리 및 기타 개인 서비스업이 6,378(10.6%)로 나타남

[그림 2-1] 업종별 사업체수 현황(2017년)

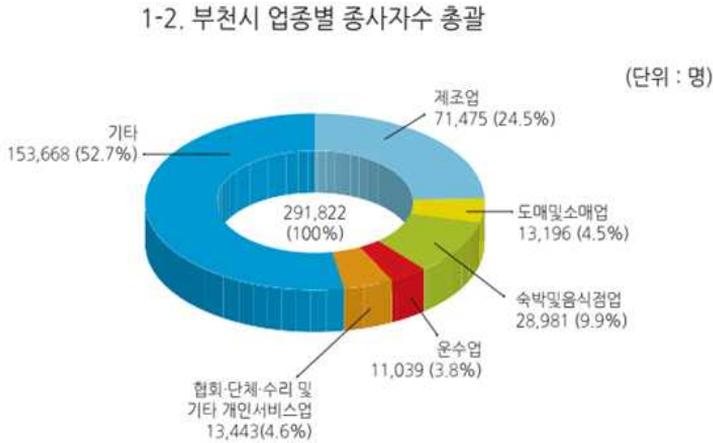


자료: 부천시, 2019. 2017년 기준 사업체 조사보고서

○ 부천시의 업종별 종사자수

- 제조업이 71,475명(24.5%)를 차지하여 업종 중에서는 종사자수가 가장 많으며, 그 다음으로는 숙박 및 음식점업이 28,981명(9.9%)로 나타나 제조업과 숙박 및 음식점업이 전체 종사자수의 1/3을 넘고 있음
- 제조업의 경우 사업체수는 17.7%를 차지하고 있지만, 종사자수는 24.5%로 약 1/4을 차지하고 있어, 아직까지는 고용 및 훈련사업의 주요 대상 업종으로 설정되는 것이 자연스러운 상황임

[그림 2-2] 업종별 종사자수 현황(2017년)



자료: 부천시, 2019. 2017년 기준 사업체 조사보고서

○ 부천시의 사업체수 증감현황

- 가장 최근 자료 2019년도 발표자료(2017년 기준)를 기준으로 보면 부천시 사업체수 증감현황을 살펴보면, 부천시 사업체수는 2016에 비하여 2017에 0.41% 증가하여 증가추세가 정체된 것으로 확인할 수 있음
- 경기도 전체가 2.58% 증가한 것에 비하여 사업체수의 증가속도가 낮은 편에 속하여, 경기도 사업체수에서 차지하는 구성비도 7.0%에서 6.8%로 감소하였음

<표 2-1> 부천시 사업체수 증감 현황(2017년)

4. 경기도 시·군별 사업체수 증감 현황

(단위 : 개, %)

구분	사업체수		증감		구성비	
	2016	2017	사업체수	증감률	2016	2017
경기도	856,163	878,275	22,112	2.58	100.0	100.0
수원시	70,004	71,898	1,894	2.71	8.2	8.2
성남시	63,969	64,188	219	0.34	7.5	7.3
부천시	59,833	60,076	243	0.41	7.0	6.8
안양시	44,767	44,814	47	0.10	5.2	5.1
광명시	18,679	19,114	435	2.33	2.2	2.2
평택시	34,000	34,730	730	2.15	4.0	4.0
안산시	53,134	53,403	269	0.51	6.2	6.1
과천시	3,740	3,628	-112	-2.99	0.4	0.4
오산시	11,665	12,356	691	5.92	1.4	1.4
시흥시	38,842	39,810	968	2.49	4.5	4.5
군포시	17,132	17,286	154	0.90	2.0	2.0
의왕시	8,498	8,602	104	1.22	1.0	1.0
하남시	13,154	13,848	694	5.28	1.5	1.6

자료: 부천시, 2019. 2017년 기준 사업체 조사보고서

○ 부천시 업종별 사업체수 및 종사자수 증감현황

- 2016년 및 2017년 기준 사업체 조사결과를 비교해보면, 제조업은 사업체수, 종사자수 모두에서 순감소가 나타나고 있으며 그 구성비도 줄고 있음
- 제조업 경우 2016년 사업체가 10,780개(18.0%)에서 2017년 10,657개(17.7%)로 123개의 제조업 사업체가 순감소된 것으로 나타났으며, 종사자수에서도 같은 기간내 72,470명에서 71,475명으로 995명이 순감소가 나타남. 부천시의 5대 전략산업이 금형산업, 조명산업, 세라믹산업, 로봇산업 등 주로 제조업 중심이라는 것을 고려하면 제조업체수와 종사자수의 감소는 대책이 요구되는 변화로 판단됨
- 반면, 서비스업종 중에서 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 그리고 예술스포츠여가관련서비스업이 전반적으로 구성비가 증가하고 있음

- 제조업의 종사자수가 감소하는 통계치는 본 연구의 설문조사 분석 결과와 일치하는 내용임 따라서, 제조업 중심의 노사민정 협의회 사업운용을 사회복지서비스업이나 예술스포츠여가관련 서비스업 등으로 확장할 필요성이 제기되고 있음

<표 2-2> 부천시 업종별 사업체수 및 종사자수 증감 현황(2017년)

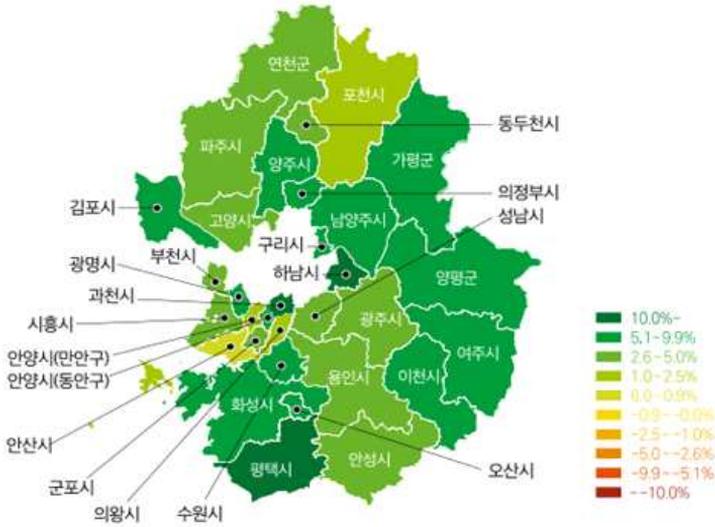
구 분	사업체 현황 2016년 종사자 현황				사업체 현황 2017년 종사자 현황			
	사업체수	구성비	종사자수	구성비	사업체수	구성비	종사자수	구성비
부 천 시	59,833	100.0	285,643	100.0	60,076	100.0	288,396	100.0
A. 농업,임업및어업	2	0.0	34	0.0	4	0.0	31	0.0
B. 광업	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0
C. 제조업	10,780	18.0	72,470	25.4	10,657	17.7	71,475	24.8
D. 전기,가스,수도	6	0.0	186	0.1	5	0.0	215	0.1
E. 하수,폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	58	0.1	1,459	0.5	56	0.1	1,490	0.5
F. 건설업	1,712	2.9	14,124	4.9	1,738	2.9	16,533	5.7
G. 도매 및 소매업	13,372	22.3	41,628	14.6	13,196	22.0	42,122	14.6
H. 운수업	5,847	9.8	11,106	3.9	5,967	9.9	11,039	3.8
I. 숙박 및 음식점업	9,541	15.9	28,770	10.1	9,643	16.1	28,981	10.0
J. 출판,영상,방송통신 및 경보서비스업	418	0.7	3,957	1.4	414	0.7	3,858	1.3
K. 금융 및 보험업	626	1.0	10,261	3.6	631	1.1	10,119	3.5
L. 부동산업 및 임대업	2,644	4.4	8,424	2.9	2,469	4.1	7,569	2.6
M. 전문,과학 및 기술서비스업	1,169	2.0	6,895	2.4	1,205	2.0	6,988	2.4
N. 사업시설관리 및 사업지원서비스업	588	1.0	14,219	5.0	804	1.3	14,219	4.9
O. 공공행정,국방 및 사회보장행정	82	0.1	4,797	1.7	82	0.1	4,977	1.7
P. 교육서비스업	2,537	4.2	20,923	7.3	2,615	4.4	21,596	7.5
Q. 보건업 및 사회복지서비스업	2,080	3.5	24,869	8.7	2,199	3.7	28,095	9.7
R. 예술,스포츠,여가관련서비스업	1,898	3.2	5,460	1.9	2,013	3.4	5,646	2.0
S. 협회 및 단체,수리 및 기타 개인서비스업	6,473	10.8	16,061	5.6	6,378	10.6	13,443	4.7

자료: 부천시, 2019. 2017년 기준 사업체 조사보고서

○ 부천시의 임금근로자 피보험자 변동현황

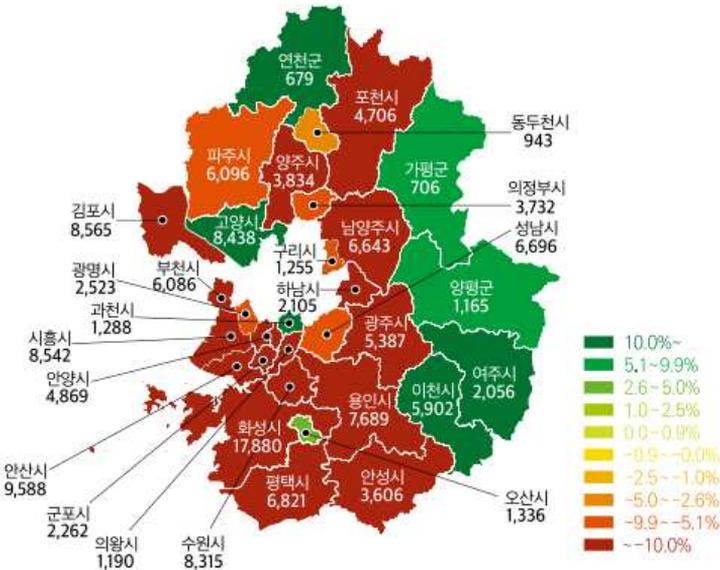
- 고용정보원의 2019년 2분기 고용보험 피보험자 변동현황을 살펴보면, 경기도 전년동기 대비 5.1% 증가한 것을 기준으로 보면 부천시는 경기도 평균을 약간 하회하는 2.5-5.0% 증가 구간에 위치하고 있음
- 주변지역인 광명시와 김포시는 5.1~9.9% 증가한 구간에 위치하고 있어, 부천시는 주변지역에 비하여 임금근로자 증가속도가 약한 것으로 평가됨

[그림 2-3] 부천시의 임금근로 피보험자 변동현황



자료: 한국고용정보원, 고용보험DB. 2019. 지역고용동향브리프 가을호

[그림 2-4] 부천시의 신규구인인원 변동현황



자료: 한국고용정보원, 고용보험DB. 2019. 지역고용동향브리프 가을호

- 부천시의 신규구인인원 변동현황(소재지 기준, 지역분류불능 제외)
 - 한국고용정보원의 2019년 2분기 신규구인인원을 살펴보면, 경기도는 전년 동기 대비 신규구인(-15.5%), 취업건수(-8.1%)는 감소, 신규구직(+5.9%)증가하여 일자리 환경이 악화된 트렌드를 볼 수 있음
 - 부천의 경우에도 대다수의 경기지역과 같이 신규구인인원이 전년 동기 대비 10%이상이 감소한 지역으로 분류되고 있어 노동수요의 감소가 뚜렷이 나타남

2. 부천지역 산업, 고용노동환경 및 거버넌스 관련 인식

[그림 2-5] 부천지역의 노사민정 관계자의 산업 및 고용노동환경 인식(2019년)



자료: 본 연구 설문조사 결과. 1-5점 리커트 척도 평균점수

- 부천지역 노사민정 관계자의 산업 및 고용노동환경 인식
 - 기업수와 일자리수의 증가 둔화에 대한 지역구성원의 위기의식이 존재함이 확인됨
 - 지역이 서비스업중심으로 변화하고 있어 산업구조적 측면에서의 대응이 필요함을 알 수 있음
 - 인적자원개발사업에 대해서는 중복이나 남용이 없어 적재적소에서 이루어지고 있다는 평가가 많음

- 지역노사관계는 매우 안정적인 편에 속하는 것으로 나타남. 지역 노사관계의 안정성이 매우 높은 것으로 나타나 전통적인 노사민정 협의회의 역할인 노동조합과 사용자간 평화적 노사관계구축 관련 사업의 수요는 매우 감소하고 있음을 알 수 있음

[그림 2-6] 부천시지역 노사민정 관계자의 산업 및 고용노동환경 인식(2014 / 2019년 비교)

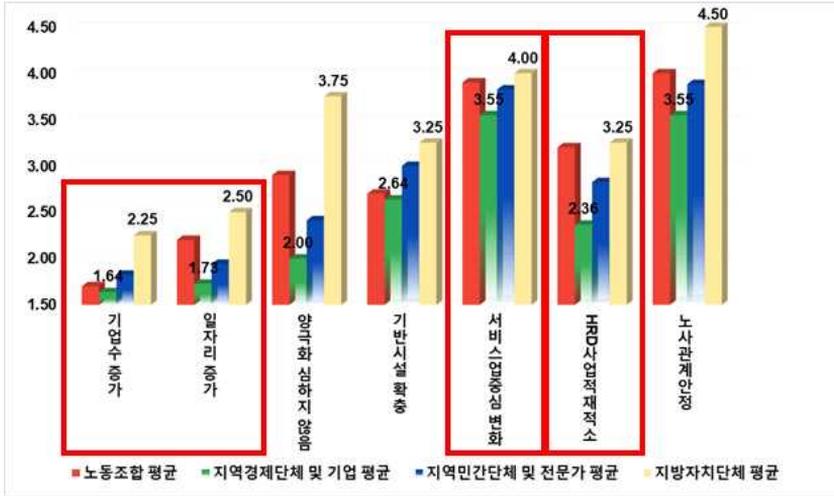


자료: 2014년 설문조사 및 본 연구 설문조사 결과. 1-5점 리커트 척도 평균점수

○ 부천시지역 노사민정 관계자의 산업 및 고용노동환경 인식(2014 / 2019년 비교)

- 동일한 설문항목을 사용한 2014년도 설문조사와 2019년 설문조사 결과를 비교하면, 기업수 증가와 서비스업 중심으로 변화와 관련한 구성원들의 인식변화가 가장 큰 것으로 나타났음
- 특히, 기업수 증가는 2014년 2.37에서 2019년 1.79로 매우 큰 폭으로 감소하여 지역에서 기업수의 정체 또는 감소가 진행되고 있는 것으로 평가하고 있음
- 또한, 지역산업이 서비스업으로 전환되고 있다는 평가는 2014년 3.24에서 2019년 3.79로 큰 폭으로 증가하였음

[그림 2-7] 부천시지역의 노사민정 주체별 산업 및 고용노동환경 인식(2019년)



자료: 본 연구 설문조사 결과, 1-5점 리커트 척도 평균점수

* 지방노동관서는 1명만 설문에 참여하여 집단비교시 불포함

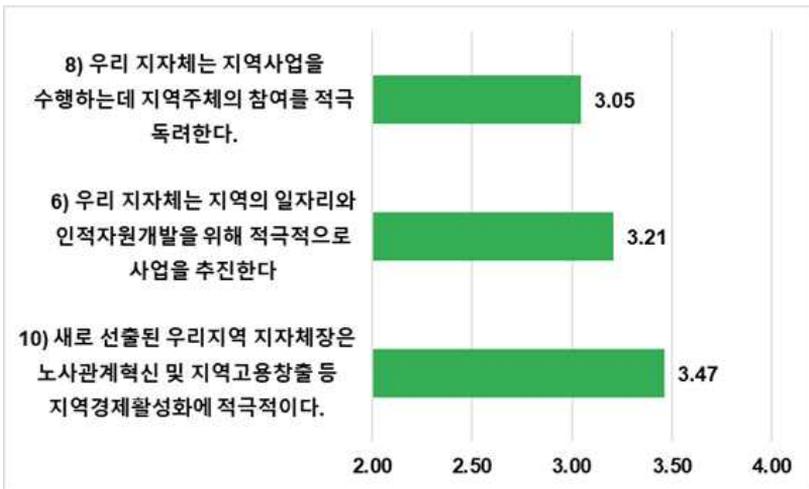
○ 부천시지역 노사민정 주체별 산업 및 고용노동환경 인식

- 기업수 증가와 관련하여 노사 모두 낮은 평가를 하고 있으며 지방자치단체는 상대적으로 높은 평가를 하고 있음
- 일자리 증가와 관련해서는 사측과 민간 전문가가 낮게 평가하고 있음
- 양극화 심화는 노사간 인식격차가 심하며, 노측이 사측에 비하여 긍정적 평가
- 서비스업종으로의 변화에 대해서는 노사민정의 의견이 일치하고 있음
- HRD사업의 적재적소성에 대해서 사측의 평가가 낮게 나타남. 훈련 수요자인 사측의 평가가 낮은 것을 보면, 훈련수요와 공급의 미스매치가 존재할 가능성에 대한 추가적인 조사가 요구되는 결과임
- 노사관계 안정은 노사민정 평가가 일치함

○ 부천시지역 노사민정 거버넌스 환경 인식(지자체 의지)

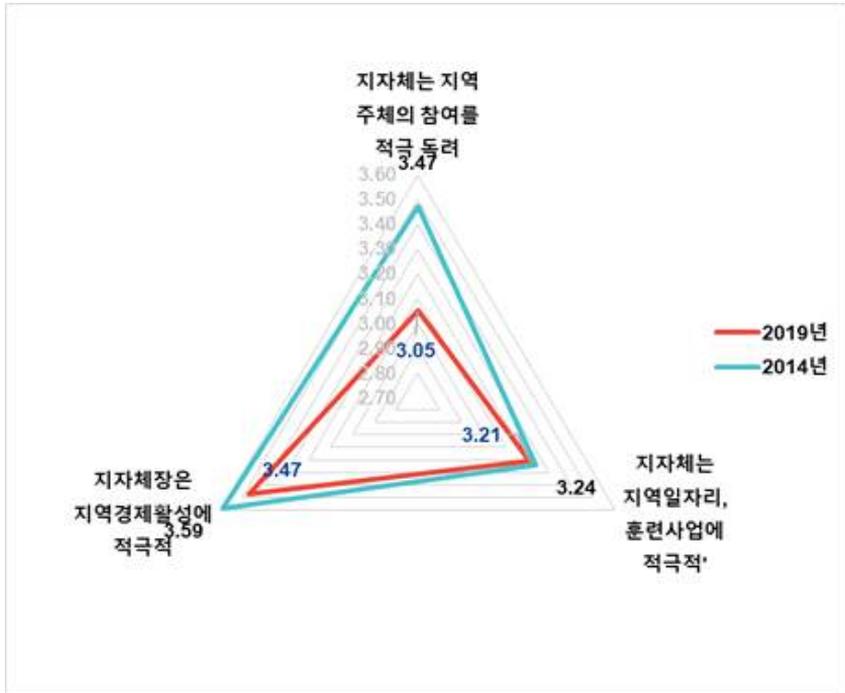
- 지자체는 지역 주체들의 참여를 적극 독려하고 있으며, 일자리와 인적자원개발을 위해 적극 사업을 추진하고 있는지를 설문한 결과 중간점수(3점) 이상의 평가를 득하고 있음
- 반면 지자체장의 적극성은 매우 높은 것으로 나타났음

[그림 2-8] 부천시지역의 노사민정 거버넌스 환경 인식(2019년, 지자체 의지)



자료: 본 연구 설문조사 결과, 1-5점 리커트 척도 평균점수

[그림 2-9] 부천시지역의 노사민정 거버넌스 환경 인식(2014/2019년 비교, 지자체 의지)



자료: 본 연구 설문조사 결과, 1-5점 리커트 척도 평균점수

- 부천시지역 노사민정 거버넌스 환경 인식(2014/2019년 비교, 지자체 의지)
 - 지자체의 의지와 관련하여 2014년 설문조사와 비교해보면 다른 문항은 유의미한 차이를 발견할 수 없었으나, 지자체의 지역주체의 참여 독려 문항이 3.47에서 3.05로 큰 폭으로 하락한 것을 확인할 수 있음
 - 이는 지역주체들의 추가적인 참여를 제고하는 동시에 민-관협치의 재활성화가 필요한 상황으로 판단됨

3. 부천시지역 4차 산업혁명 대응수준과 타지역 사례

○ 4차 산업혁명과 지역 노사민정협의회

- 최근 우리나라에서도 플랫폼 노동자들의 근로자성 인정 이슈, 노동조합 결성이슈 등 다양한 변화양상들이 관찰되고 있음
- 정부의 스마트공장 확산정책에도 불구하고 노동조합의 적극적인 대응은 찾아보기 어려우며, 무노조기업의 경우 근로자대표기구가 미활성화되어 변화관리의 주체가 필요함
- 지역 노동고용거버넌스 기구인 노사민정협의회에서 사회적 대화를 시작할 단계로 판단됨

[그림 2-10] 부천시지역의 4차 산업혁명 등 환경변화에 대한 대응수준(2019년)



자료: 본 연구 설문조사 결과, 1-5점 리커트 척도 평균점수

○ 부천시지역 4차 산업혁명 대응수준

- 4차 산업혁명 등 환경변화에 대한 지역의 대응수준을 질문한 결과 전반적으로는 중간수준(2.5점)의 평가가 있었음
- 지역경제단체 및 기업(사측)의 응답이 가장 낮은 수준으로 나타나 환경변화에 대한 노사민정 간 온도차가 확인됨

○ 독일의 노동 4.0 사례

- 독일은 「산업4.0」이란 정부의 제조업 경쟁력 강화정책에 대하여, 사회적 대화로 4차 산업혁명시대에 “좋은 노동”의 방향성을 제시하는 「노동4.0」 개념을 백서로 제시
- 독일의 연방노동사회부는 산업4.0을 추진하는 과정에서, 노동4.0을 사회적 대화의 주제로 제시하며 노사는 물론 전문가, 중소기업인, 학생, 견습생, 언론 등 관련 주체들이 참여하여 노동친화적인 변화 관리를 시도함
- 이 사회적 대화를 통해 발간된 노동4.0백서에서는 임금체계와 사회적 안정성, 좋은 노동 시스템(고용복지 확충 등)에 통합, 다양한 노동 형태를 ‘정상’으로 인정, 노동의 질 보장, 공동결정/노동자 참여/기업 문화의 동시고려라는 5가지 조건을 제시함

[그림 2-11] 독일 노동4.0백서의 "좋은 노동"의 다섯 가지 조건

① 임금 체계와 사회적 안정성 :

단체협약을 통한 세계적으로 경쟁력 있는 임금 체계의 구축 → 전문인력 확보 → 지속 가능한 경제 발전

플랫폼 경제의 개념 쌍인 프리랜서, (유사)자영업자가 직면하는 사회경제적 위험 대응책도 사회복지제도에 포함 제안

② 좋은 노동시스템에 통합 :

저숙련·미숙련 노동자의 최저생계 보장, 재교육 지원 등 고용·복지시스템의 강화 필요

③ 다양한 노동 형태를 '정상'으로 인정

다양한 형태의 새로운 노동을 '정상'으로 인정하고, 각종 격차 해소 및 노동자의 삶에서 개인의 자율적 결정을 보장할 필요

④ 노동의 질 보장

급속히 발전하는 기술을 활용하여 노동의 과정과 구조 개선 필요, 새로운 생산과정과 사업모델 구축, “산업안전 4.0” 발의

⑤ 공동 결정, 노동자 참여, 기업 문화의 동시 고려

개인인 사회동반자, 공공부문과 정부 사이에 공동결정제도를 기반으로 하는 새로운 협업 체계의 구축이 결정적인 기여

자료: 황기돈, 2017, 독일의 노동4.0 백서: 디지털시대의 '좋은 노동'에 대한 청사진, 경산논총, 35(4):85-105.

○ 국내 지자체의 4차 산업혁명 대응사례

- 의정부시의 경우 지자체 행정혁신위원회의 4차 산업혁명 대응방안 모색을 기점으로 최근까지 각종 전문가 토론회, 4차 산업혁명 규제 개혁 교육실시, 지역 교육청 교직원 교육, 평생학습포럼 등을 통한 각종 지역 거버넌스 활동 전개

- 기존 인력의 융복합 인력화 전환, 의정부시 일자리 4.0 수립, 교육 훈련제도 전환, 임금/복지제도 도입, 신규일자리 창출전략 수립을 위한 연구조사, 지역거버넌스 구축 등은 부천시역노사민정협의회가 참고할 만한 영역임

[그림 2-12] 지자체 수준 4차 산업혁명 대응사례

지자체 수준 대응방향 모색 사례

VI. 의정부시의 향후 전략

1. 제4차 산업혁명 기술을 활용한 일자리 창출 전략 필요

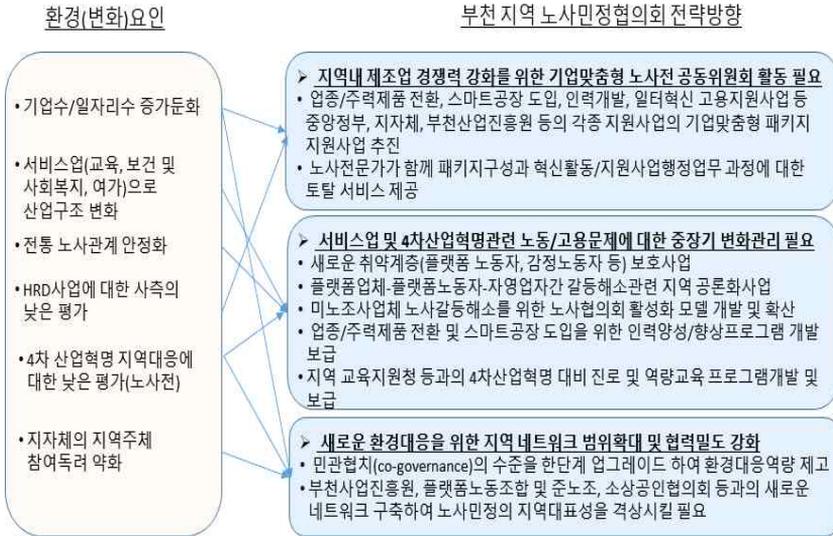
- 사이버물리 기술을 활용한 창업 지원과 신규 직종 개발을 위한 상급기관과의 상호작용을 고려한 지자체 고유한 차원의 전략 수립 필요
 - 교육서비스업(사업체수평균 5.9%, 종사자수 11.8%)이나 보건업 및 사회복지서비스업(사업체수 평균5%, 종사자수 10.2%) 등은 제조업과 유사한 사업체수이나 이에 대한 4차 혁명의 교육 및 서비스의 산업을 재고할 필요가 있음
 - 지역내 고부가가치 지식기반산업을 활용한 고용 흡수력이 높고 제조업(전환)과 밀접하게 연관된 산업 육성. 기존 인력의 융·복합 인력화 전환 지원전략 등 '의정부시 일자리 4.0' 수립 필요
 - 따라서 대상별, 연령대별 필요한 일자리에 대한 산업체계적 관점에서 이에 대한 조사와 연구가 필요함
 - 교육: 자기주도형 심화학습 모델 개발과 함께 수요 기반형 평생교육 체계 강화
 - 제4차 산업혁명 시대 노동시장 변화에 선제적으로 대응하기 위해서는 첫째, 교육제도를 창의성, 융복합인재 개발 중심의 학습체제로 전환하고, 둘째, 다양한 근로형태를 지지할 수 있는 임금 및 복지제도 도입, 셋째, 신기술을 활용한 신규 일자리 창출 전략을 마련해야 한다는 제4차 산업혁명 시대의 고용정책 전략수립이 요구됨
 - 한 부처가 아니라, 이러한 변화를 아우르고 책임질 단위를 만들어야 함. 예컨대 4차 산업혁명을 민관 등 거버넌스의 모든 영역에 빠르게 적용할 수 있도록 계획, 추진하는 단위로 '미래 4.0 기획원'과 같은 것을 생각할 수 있음.

자료: 김경우, 2017. 제4차 산업혁명과 지역사회 대응전략. 의정부시 제38차 행정혁신행위위원회(보건복지분과) 조찬포럼

4. 부결: 부천시역 산업 및 고용노동환경 분석

- 부천시역 산업 및 고용노동환경 분석의 결과 도출된 주요 환경요인
 - 기업수 및 일자리수 증가 둔화, 제조업에서 서비스업(교육, 보건 및 사회복지, 여가)으로 산업구조 변화, 전통적 노사관계의 안정화, HRD사업에 대한 사측의 낮은 평가, 4차 산업혁명 지역대응에 대한 낮은 평가(노사전), 지자체의 지역주체 참여 독려 약화 등임

[그림 2-13] 부천시 지역 산업 및 고용노동 환경분석과 전략방향



○ 환경분석 단계에서 고려해볼 수 있는 부천시지역노사민정협의회의 전략방향은 아래와 같음

○ 지역 내 제조업 경쟁력 강화를 위한 기업맞춤형 노사전문가 공동 위원회 활동 필요

- 업종 및 주력제품 전환, 스마트공장 도입, 인력개발, 일터혁신 고용 지원사업 등 중앙정부, 지자체, 부천산업진흥원 등 각종 지원사업의 기업맞춤형 패키지 지원사업 추진
- 노사전문가가 함께 패키지 구성과 혁신활동 및 지원사업 행정업무 과정에 대한 토탈 서비스 제공

○ 서비스업 및 4차 산업혁명관련 노동/고용문제에 대한 중장기 변화 관리 필요

- 새로운 취약계층(플랫폼 노동자, 감정노동자 등) 보호사업
- 플랫폼업체-플랫폼노동자-자영업자 간 갈등해소 관련 지역 공론화 사업

- 무노조사업체 노사갈등해소를 위한 노사협의회 활성화 모델 개발 및 확산
- 업종 및 주력제품 전환 및 스마트공장 도입을 위한 인력양성/향상 프로그램 개발 보급
- 지역 교육지원청 등과의 4차 산업혁명에 대비 진로 및 역량교육 프로그램개발 및 보급 등 지역 단위 평생학습체계 재구축

○ 새로운 환경대응을 위한 지역 네트워크 범위 확대 및 협력밀도 강화

- 민-관협치(co-governance)의 수준을 한 단계 업그레이드하여 환경 대응역량 제고
- 부천산업진흥원, 플랫폼노동조합 및 준노조, 소상공인협의회 등의 새로운 네트워크를 구축하여 노사민정의 지역 대표성을 격상시킬 필요

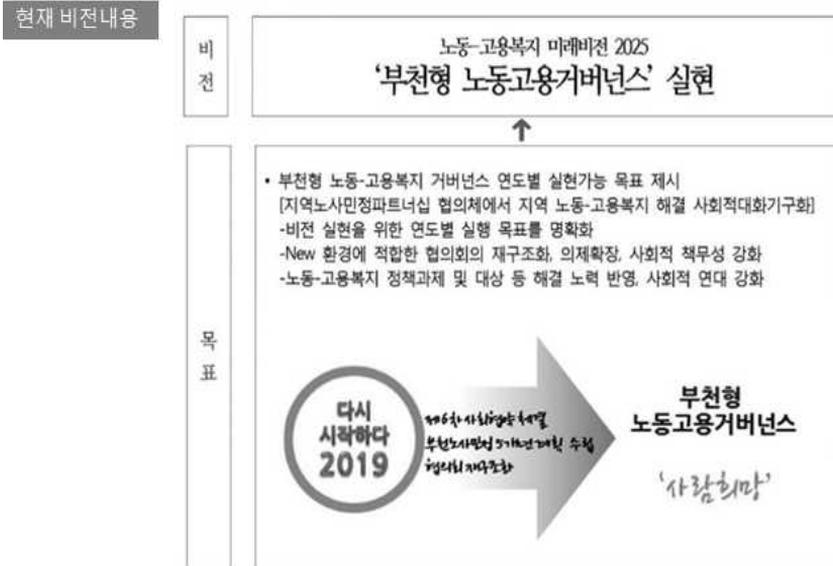
제2절 전략내용:부천시역 노사민정협의회 중장기 발전전략 수립

1. 부천시역노사민정협의회의 현재 비전 체계

○ 부천시역노사민정협의회의 현재 비전체계

- 현재 설정되어 있는 비전은 ‘부천형 노동고용거버넌스’ 실현임
- 비전 달성을 위한 목표로 연도별 실행목표 명확화, 협의회 재구조화, 의제확장, 책무성 강화, 사회적 연대강화 등이 설정되어 있음
- 문제는 노동고용거버넌스는 비전이라기보다는 협의회 존재이유를 표현하는 미션의 개념에 해당한다는 것임 따라서 협의회의 미션을 별도로 설정하고 향후 5년 동안 추구해야할 비전을 별도로 설정할 필요가 있음
- 현재 설정되어 있는 목표는 추상적인 성격이 강하여 좀더 한 단계 구체화된 목표설정이 필요한 상황으로 판단됨

[그림 2-14] 부천시역노사민정협의회의 현재 비전체계



자료: 부천시역노사민정협의회 20년사

<표 2-3> 타지역 노사민정협의회의 비전체계 유형분류

지역	미션/비전	유형구분
충청남도	충남지역 고용노동 통합 거버넌스 기구	거버넌스형
경기 용인시	용인시와 지역 노사 및 주민대표, 지방고용노동관서와 협력하여 지역 고용인적자원개발, 노사협력과 관련한 주요사항, 지역경제 활성화 등을 심의 협의하는 사회적 대화 기구로서 중앙정부의 고용, 노동 정책 방향과 흐름에 맞춰 취 정책연구/심의/의제개발/실천전략 및 실행력 제고를 위해 끈임 없이 모색하는 지역 거버넌스 협의체	거버넌스형
경기 화성시	화성지역 고용,노동,훈련 통합 거버넌스 기구	거버넌스형
부산광역시	노.사.민.정 화합실현	노사평화형
인천광역시	대화와 타협을 통한 지역사회 통합 구현	노사평화형
충청북도	노사가 화목한 충북, 일하기 좋은 충북, 기업하기 좋은 충북, 양질의 일자리가 넘쳐나는 충북	노사평화형
경북 포항시	노사민정이 함께 만드는 산업평화정착	노사평화형
전남 여수시	일자리 창출과 상생의 노사관계 정착	노사평화형(일자리강조)
강원 속초시	시민 한 사람이라도 더 행복해 하는 속초	지자체슬로건형
경남 창원시	근로자가 행복한 도시 창원	지자체슬로건형

자료: 각 지역 노사민정협의회 홈페이지 조사

○ 타 지역 노사민정협의회의 비전체계 유형 분류

- 타 지역 노사민정협의회들도 명확히 미션과 비전 개념을 구분하지 않고 활용하고 있었음 부천의 경우 협의회의 미션을 비전과 구분하여 별도로 설정할 필요성이 있음
- 비전/미션의 유형은 크게 거버넌스형, 노사평화형, 지자체슬로건형으로 구분할 수 있으며, 노사평화형이 가장 다수임
- 노사평화형 비전/미션이 많이 발견되는 것은 지역 노사민정협의회 설치의 근거법률인 “노사관계 발전 지원에 관한 법률”의 목적이 ‘협력과 상생의 노사관계 발전 도모’ 이기 때문인 것으로 해석할 수 있음

○ 타지역 노사민정협의회 조례와의 비교

- 목적: 부천시지역은 지역경제 활성화 - 노사협력증진 - 고용 및 인적자원개발을 설정. 광주광역시는 지역 일자리창출 - 산업평화 정착을 설정함

- 기능: 부천시역은 각 경제주체가 담당하여야 할 역할과 사명을 설정하는데 초점을 두어 지역 거버넌스 기구로서의 성격이 강하게 나타나고 있음 광주지역의 경우 일자리 창출을 우선순위에 두고 있으며, 기업친화적 환경조성을 위한 사회적 합의도출을 기능으로 설정하고 있는 특징을 보여줌.
- 부천은 경제위기 극복과 고용관련 주요시책에 관한 사항에 대하여 협의회가 필요하다고 인정한 사항을 협의 대상으로 추가하여 그 사업범위를 확대할 여지를 두고 있음

[그림 2-15] 부천지역과 광주광역시 노사민정협의회 조례비교

부천지역노사민정협의회 구성 및 운영 조례

[시행 2019.3.27.] [조례 제3391호, 2019.3.27., 일부개정]

부천시 (일자리정책과)3625-2681



제1조(목적) 이 조례는 노사관계 발전 지원에 관한 법률에 따라 당면한 지역경제의 활성화와 노사협력증진, 지역의 고용 및 인적자원개발 등을 위하여 부천시의 각 경제주체가 담당해야 할 역할을 정립하고 이를 위한 협의의 도출과 그 추진방안을 협의하기 위한 부천지역노사민정협의회 구성과 운영에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
< 개정 1999.12.10., 2009.08.03., 2015.08.03., 2019.3.27 >

제2조(기능) 부천지역노사민정협의회(이하 "협의회"라 한다)는 다음 각 호의 사항을 협의·의결한다.< 개정 2015.08.03 >

1. 지역경제 정책 및 노동시장 정책에 관한 사항
2. 고용안정 및 인적자원 개발에 관한 사항
3. 각 경제주체가 담당하여야 할 역할과 사명 등 사회적 협약에 관한 사항
4. 협의회 및 경제사회발전노사정위원회에서 합의한 사항의 이행방안
5. 그 밖에 경제위기 극복 및 고용관련 주요시책에 관한 사항에 대하여 협의회가 필요하다고 인정한 사항 < 개정 2019.3.27 > [전문개정 2009.08.03]

광주광역시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례

[시행 2019.7.1.] [조례 제5252호, 2019.7.1., 일부개정]

광주광역시



제1조(목적) 이 조례는 노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령 제2조 및 경제사회발전노사정위원회법 시행령 제16조의 규정에 따라 지역 일자리창출 및 산업명화 정착을 위한 범시민적 역량 결집과 사회적 합의 도출을 위하여 광주광역시 노사민정협의회 설치 및 운영 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

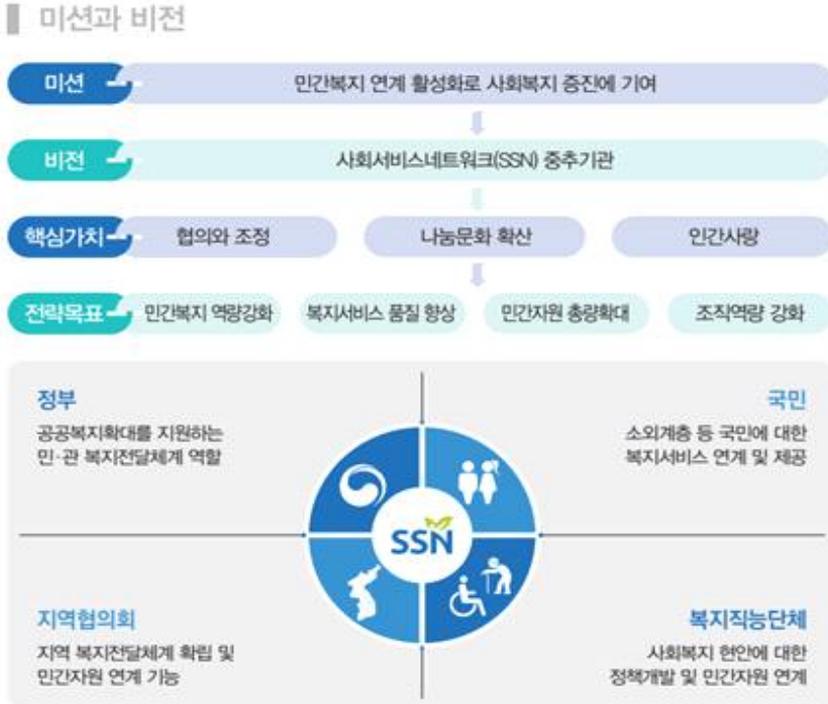
제2조(설치 및 기능) 다음 각호의 사항을 협의하기 위하여 광주광역시에 광주광역시 노사민정협의회(이하 "협의회"라 한다)를 둔다.

1. 일자리창출 사업 발굴을 위한 범시민적 역량 결집
2. 기업친화적 환경 조성을 위한 사회적 합의 도출
3. 실업 및 고용대책
4. 노·사·민·정 협력방안

자료: 국가법령정보센터 홈페이지 자치법규 검색

2. 국내외 유사조직 미션체계 사례 연구

[그림 2-16] 한국사회복지협의회 미션과 비전



자료: 한국사회복지협의회 브로셔

- 국내조직: 한국사회복지협의회 미션과 비전체계
 - 한국사회복지협의회는 사회복지 거버넌스 기구로서 매우 간단명료한 미션과 비전을 설정하여 조직의 목적과 지향점을 정확히 전달해주고 있는 것으로 평가됨
 - 미션과 비전에 연계된 핵심가치와 전략목표 및 고객을 설정하여 미션과 비전의 달성을 위한 실행방향도 제시하고 있음
 - 사회복지협의회에 비하여 지역노사민정협의회는 노동, 고용, HRD, 복지 등 다양한 분야를 담당하는 특징을 가지는 차이점이 있음
 - 미션 및 비전체계의 틀은 부천시역 비전체계 수립 시 벤치마킹이 가능할 것으로 판단됨

[그림 2-17] 미국 일리노이주 사우스쇼어 인력위원회의 비전과 미션체계

Vision, Mission and Objectives:

The MHSSWB will work in partnership with the MHSSCC and all Partners to ensure businesses, job seekers and youth can efficiently access and utilize career development services and resources across the region through comprehensive and affiliate facilities, enhanced communication and collaboration among all entities.

Five Primary Functions of the MHSSWB Role in the Region

Convening, Communicating, Policy Development, Oversight and Advocacy

Vision **비전:** 모든 연령과 숙련수준을 가진 다양한 인력들에게 지속가능한 경력기회를 제공하여 경제적으로 활력 넘치는 지역을 강화한다
An economically vibrant region strengthened by equitable access to a diverse workforce, providing sustainable career opportunities for all ages, abilities a skill levels.

Mission **미션:** 사우스쇼어 지역의 통합적, 수요기반, 접근가능한 인력개발시스템의 구축을 위한 전략적 정책개발과 지침을 제공하기 위한 파트너들간 협의체
Convene workforce partners to provide strategic policy development and oversight guidance in the establishment of a comprehensive, demand-driven, accessible workforce development system in the South Shore and greater region.

자료: Organization Strategic Plan 2019 - 2021, South Shore Workforce Board.

- 해외조직: 미국 일리노이주 사우스쇼어 인력위원회의 비전과 미션 체계
 - 사우스쇼어 인력위원회 뿐 만 아니라 대부분의 미국 주/시 등 행정 구역 인력위원회는 3-5년 단위로 전략계획을 발표, 지역 주체들간의 협력과 사업우선순위 결정을 진행하고 하고 있음
 - 사우스쇼어 인력위원회는 위원회의 5가지 기능으로 1)회합, 2)의사소통, 3)정책개발, 4)성과관리(감독), 5)지원을 설정하고 있음
 - 이 지역의 미션은 전략적 정책개발과 해당 정책들의 실행을 위해 파트너들이 준수해야할 지침제공을 조직의 존재이유로 설정하고 있는 것이 특징임 부천지역노사민정협의회가 정책입안중심의 기관이 될지 아니면 정책실행을 병행할 것인지에 대한 전략적 의사결정을 하는데 있어 참고할 만한 사례라고 판단됨

- 해외조직: 텍사스 인력투자위원회 사례 (※부록2 참조)

3. 부천시지역 노사민정협의회의 거버넌스 역할 수립

<표 2-4> 거버넌스 역할별 부천시지역의 대표적 활동

거버넌스 역할관련 항목	부천시지역의 대표적인 활동	대표적 활동의 특이 사항
1) 지역주체의 관심과 참여증진	노사화합 부백 체육대회 등	택시업종 7개 업체 노사참여 500명(한국노총/민주노총 전체참여), 이후 다른 논의에서도 논의 주체 및 대상의 확대를 이끌어 냄
2) 파트너들의 토론과 숙의과정을 통한 지역 정책입안	부천시 생활임금 조례 제정 및 시행	'11 한국노총 부천시지부 제안, '12-13 추진회 7차 회의, '14년 전국최초 생활임금조례 제정 및 시행(제안부터 시행까지 5년 소요)
3) 중앙정부나 지자체로부터의 자원배분을 결정하는 의사결정	영세사업장 사회보험료 지원(안)	'17 부천시 고용노동정책 기본과제 제안내용 중
4) 파트너들의 유기적인 연계를 통한 정책사업의 직접실행	노사공동훈련사업	'03 무분규지역화 이후 새로운 협력의제 모색중 지역일자리 HRD의제 확대'05 직업훈련사업 노사공동위원회 결성, '06 노사공동직업훈련센터 개소(노동부 지원) (모색단계 부터 센터개소까지 4년 소요), '11 부천시 지원 시작, '13 사단법인 부천시지역노사발전재협의회의 출범
5) 파트너별 구체적인 사업목표설정과 이행관리로 주체들의 책임성 강화	이행점검보고서 작성 및 공개	'13부터 이행점검보고서를 지속적으로 발표하고 있음
6) 본협회의와 사무국의 위상을 강화하는 제도적 노력	전담 사무국 설치	'03 부천시지역노사민정협의회의 집행기구로서 전담 사무국 설치 및 운영 개시

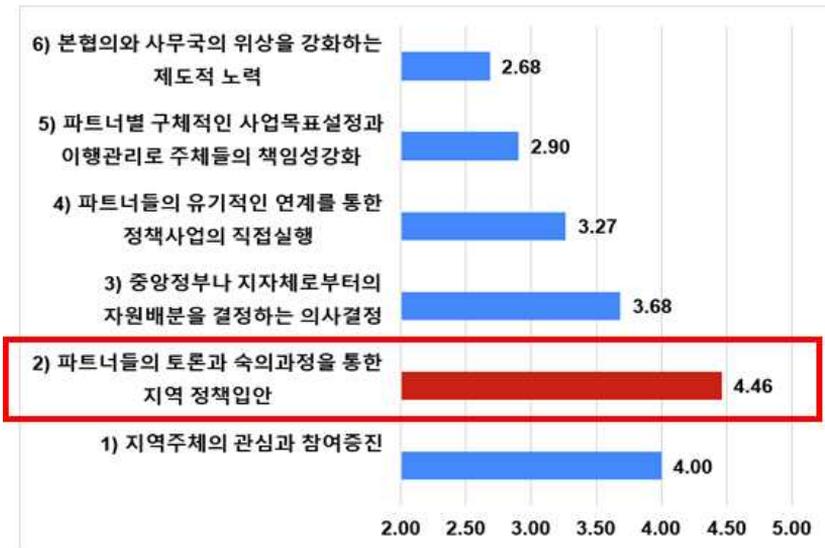
○ 거버넌스 역할별 부천시지역의 대표적 활동 특성

- 부천 노사민정의 경우 지역 거버넌스가 보유할 수 있는 다양한 역할을 이미 수행하고 있는 것으로 파악됨
- 다양한 활동 중에서 숙의과정을 통한 지역단위 정책입안은 3-5년의 시간이 소요되는 것으로 나타나 중장기 계획과 1년 단위 계획을

유기적으로 수립하는 방식을 추진할 필요가 있을 때, 1년 단위 계획은 중장기계획의 연도별 액션플랜을 포함하되 각 시기별 현안을 유연하게 결합하는 방식을 제안할 수 있음

- 숙의과정을 통한 정책입안 후 실제 정책사업 실행은 독립된 연계 조직(예: 생활임금위원회, 부천시지역노사발전협의회)에게 부여하는 방식은 매우 건설적인 사례로 판단됨

[그림 2-18] 비전실현을 위한 거버넌스의 중점적 역할에 대한 의견조사 결과



자료: 본 연구 설문조사 결과.

점수산출방법: 1순위->6점부여 ~ 6순위->1점부여하는 방식으로 순위를 점수로 역코딩한 값을 평균점으로 산출한 결과, 1순위에 가깝게 응답될수록 높은 점수가 산출됨

○ 비전 달성을 위한 거버넌스 역할의 우선순위 조사결과

- 비전 달성을 위한 거버넌스의 역할의 우선순위는 아래와 같음

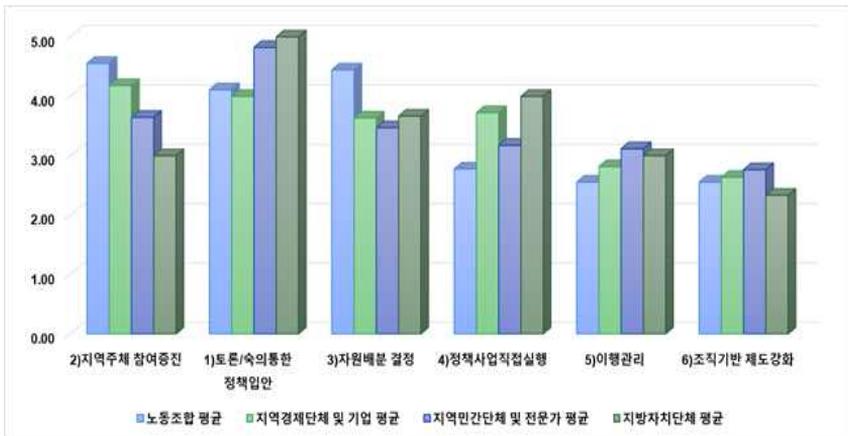
- 1) 토론/숙의과정을 통한 정책입안
- 2) 지역주체 참여증진
- 3) 자원배분 결정
- 4) 정책사업 직접실행

5) 이행관리

6) 조직기반 제도강화

- 우선순위가 높은 비전달성 거버넌스 역할 및 활동들을 활용하여 부천시역노사민정협의회의 미션/비전 체계를 수립할 수 있을 것임

[그림 2-19] 노사민정 주체별 비전 실현을 위한 거버넌스의 중점적 역할 의견조사 결과



자료: 본 연구 설문조사 결과.

점수산출방법: 1순위->6점부여 ~ 6순위->1점부여하는 방식으로 순위를 점수로 역코딩한 값을 평균점수로 산출한 결과, 1순위에 가깝게 응답될수록 높은 점수가 산출됨

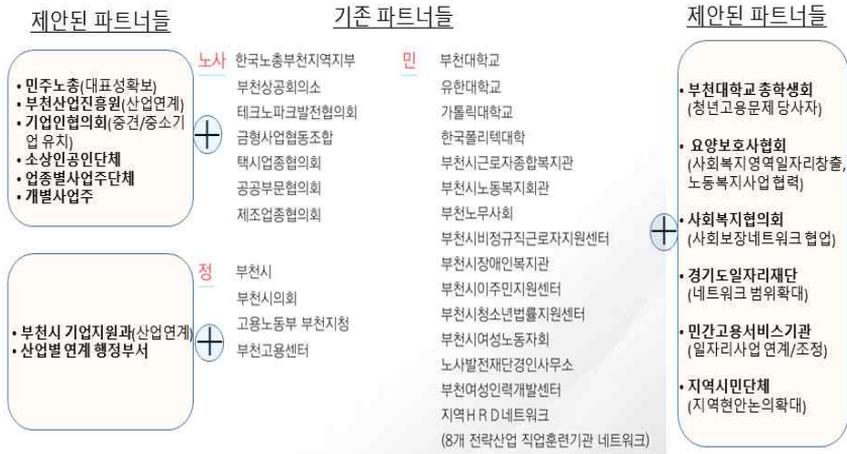
* 지방노동관서는 1명만 설문에 참여하여 집단비교시 불포함하였음

○ 노사민정 주체별 비전 달성을 위한 거버넌스 역할 우선순위 조사 결과

- 노사는 지역주체들의 참여증진을 거버넌스의 주요역할로 평가
- 민정은 토론/숙의를 통한 정책입안을 강조
- 노동조합은 자원배분 결정을 중시
- 사와 정은 정책사업의 직접실행 역할도 주문
- 이행관리와 조직기반 관련 제도화는 노사민정 모두가 가장 낮은 순위를 나타냄

- 비전 실현을 위해 새롭게 네트워크를 구축해야 할 신규 파트너 조사결과
- 노사민정 관계자들은 새로운 비전실현을 위해 [그림 2-20] 와 같이 파트너들과의 신규네트워크 구축이 필요하다는 의견을 제시하였음
 - 노동조합 중에서는 대표성 확보를 위하여 민주노총의 참여가 요구된다는 응답이 있었으며, 산업계 협력네트워크를 강화하기 위해서 부천산업진흥원의 참여가 필요하다는 의견이 개진 또한, 소상공인 단체, 업종별 사업주단체 및 개별사업체 등 사용자단체와 사용자들의 적극적인 참여가 필요하다는 의견이 있었음
 - 지자체와 관련해서는 부천시 기업지원과 및 산업별 연계 행정부서의 유기적 참여가 필요하다는 의견이 개진되었음 이러한 의견은 최근 고용노동복지 관련 정책집행시에 관련부처와 부서들의 유기적인 연계가 매우 중요한 역할을 한다는 목소리와 일맥상통하는 것임
 - 민간부문과 관련해서 청년고용문제 당사자들의 참여를 위해 지역 대학인 부천대학교 총학생회가 참여하는 것이 바람직하다는 의견이 있었음
 - 또한 최근 영역이 확대되고 있는 사회복지 관련 일자리 창출 및 노동복지사업 협력을 위해 요양보호사협회 등과의 연계, 사회보장 네트워크 협업을 위해 사회복지협의회와의 연계, 인근에 위치하고 있지만 협력이 이루어지지 못하고 있는 경기도일자리재단과 연계, 일자리사업의 협력과 조정을 위한 민간고용서비스기관들과의 연계,
 - 마지막으로 지역현안 논의확대를 위해 지역시민단체들과의 연계가 필요하다는 의견들이 있었음

[그림 2-20] 비전 실현을 위한 거버넌스 역할(파트너 참여증진 관련) 의견조사 결과

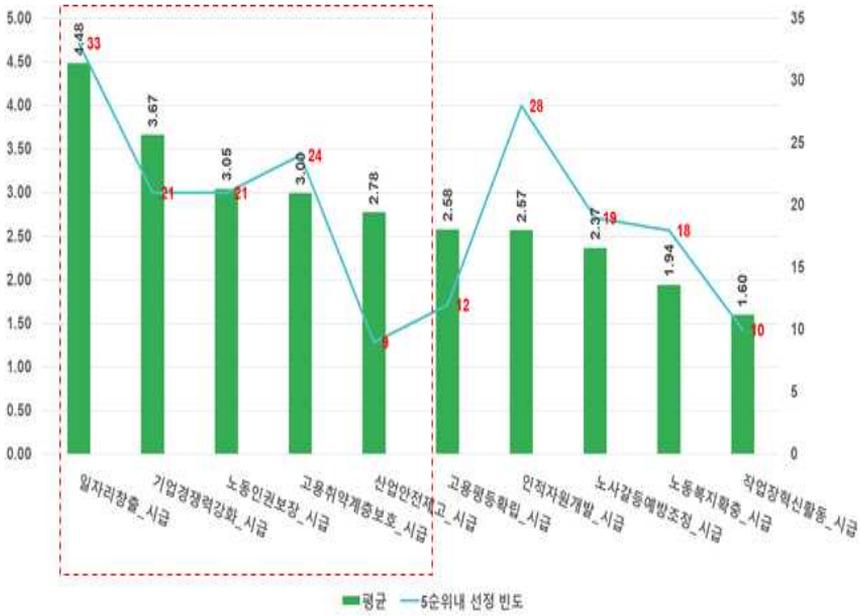


* ()안은 응답자들이 추가적인 네트워크가 필요한 사유로 언급한 내용임

4. 부천시지역노사민정협의회 전략사업 분야 수립

- 비전 실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(시급성)
 - 향후 5년간 시급하게 수행해야할 사업영역을 1-5순위까지 선정한 결과 아래와 같은 순위가 형성됨
- 1) 일자리창출
 - 2) 기업경쟁력 강화
 - 3) 노동인권 보장
 - 4) 고용취약계층 보호
 - 5) 산업안전 제고

[그림 2-21] 비전 실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(시급성)



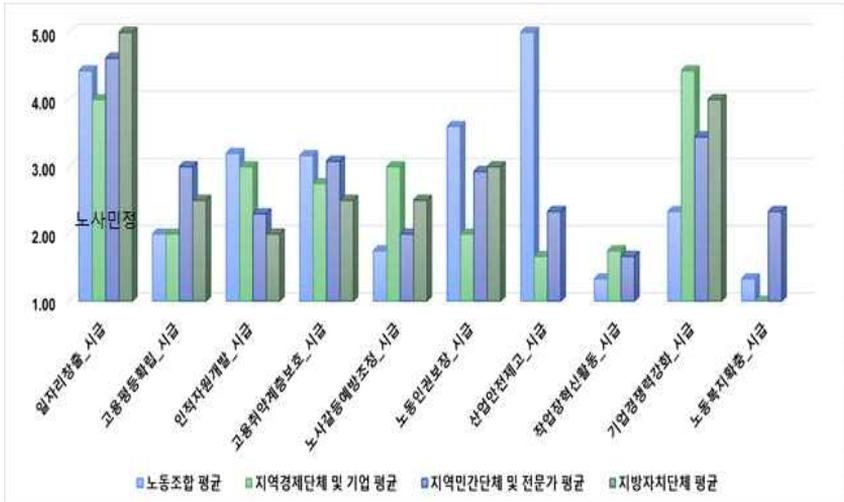
10개 항목에 대해 1순위->5점부여 ~ 5순위->1점부여하는 방식으로 순위를 점수로 역코딩한 값을 평균점으로 산출한 결과

* 1순위에 가장 많이 응답될수록 높은 점수가 산출됨

○ 노사민정 주체별 비전 실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과 (시급성)

- 소속을 노사민정을 구분하여 사업영역의 시급성 순위를 살펴보면,
- 일자리창출은 노사민정이 모두 가장 시급한 사업영역으로 선정
- 2순위인 기업경쟁력 강화는 사민정 주체들이 선정(노측도 중요성 인정)
- 3순위인 노동인권 보장과 5순위인 산업안전 제고는 노측이 주로 선정
- 특히, 산업안전 제고 분야는 노측의 시급성 인식이 매우 높음

[그림 2-22] 노사민정 주체별 비전 실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(시급성)



10개 항목에 대해 1순위->5점부여 ~ 5순위->1점부여하는 방식으로 순위를 점수로 역코딩한 값을 평균점으로 산출한 결과

* 1순위에 가깝게 응답될수록 높은 점수가 산출됨

* 지방노동관서는 1명만 설문에 참여하여 집단비교시 불포함 하였음

○ 비전 실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(실행가능성)

- 향후 5년간 기존역량을 고려 실행 가능한 사업영역을 1-5순위까지 선정한 결과 아래와 같은 순위가 형성됨

- 1) 일자리창출
- 2) 고용취약계층 보호
- 3) 노사갈등예방 조정
- 4) 인적자원개발
- 5) 고용평등 확립

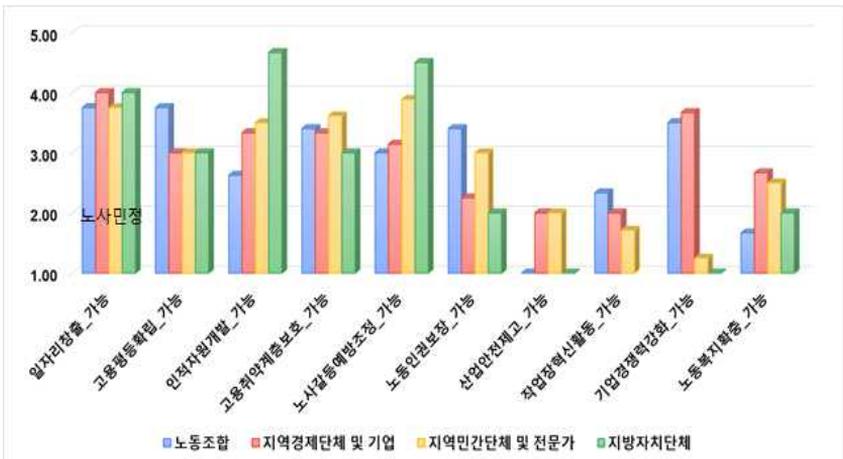
[그림 2-23] 비전 실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(실행가능성)



10개 항목에 대해 1순위->5점부여 ~ 5순위->1점부여하는 방식으로 순위를 점수로 역코딩한 값을 평균점으로 산출한 결과

* 1순위에 가깝게 응답될수록 높은 점수가 산출됨

[그림 2-24] 노사민정 주체별 비전 실현 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(실행가능성)



10개 항목에 대해 1순위->5점부여 ~ 5순위->1점부여하는 방식으로 순위를 점수로 역코딩한 값을 평균점으로 산출한 결과

* 1순위에 가깝게 응답될수록 높은 점수가 산출됨

* 지방노동관서는 1명만 설문에 참여하여 집단비교시 불포함 하였음

- 비전 실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(실행가능성)
 - 소속을 노사민정을 구분하여 사업영역별 실행가능성 순위를 보면,
 - 일자리창출은 노사민정이 모두 가장 실행가능한 사업영역으로 선정
 - 2순위인 고용취약계층 보호도 노사민정이 공통으로 선정
 - 3순위인 노사갈등예방 조정은 민정이 주로 선정
 - 4순위인 인적자원개발은 지자체에서 주로 선정
 - 기업경쟁력 강화는 낮은 순위지만 노사는 실행가능성을 높게 평가

 - 비전 실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(시급성+실행가능성)
 - 비전실현을 위한 사업분야 선정을 위해 부천 노사민정이 향후 5년간 반드시 실행해야할 ①시급성과 노사민정협의회의 역량수준을 고려한 ②실행가능성이 모두 높은 6개 영역 선정
- 1) 일자리창출
 - 2) 고용취약계층 보호
 - 3) 기업경쟁력 강화
 - 4) 노동인권 보장
 - 5) 인적자원개발
 - 6) 고용평등 확립

[그림 2-25] 비전 실현 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(시급성과 실행가능성 결합)



[그림 2-26] 비전 실현을 위한 사업분야 설정 주관식 의견조사 결과

- 근로시간단축제도 안착
- 사회적문제 공론화 및 협력연대
- 미래노동
- 고용노동 컨트롤타워
- 기술교육
- 중앙 정부가 포괄하지 못 하는 지역 특성을 반영한 인적자원개발 사업 필요.
- 하이로드 전략 전환으로 고속련, 저이직 경쟁력 강화 산업정책 필요
- 지역소상공인과 일용알바보호 관련사업
- 중소기업 우수인력유치 및 정주화
- 안정적 고용유지방안
- 기업의 노력 정부지원
- 양질의 일자리 창출
- 취약계층의 구체적 지원 및 지자체 적극적 지원
- 기업경쟁력강화 및 이전방지
- 지역역량전문화
- 협력네트워크확대



설문항목: 향후 5년간 반드시 수행해야할 사업의 제안내용을 현안문제를 포함하여 세부적으로 적어주시기 바랍니다.

- 비전 실현을 위한 사업분야 설정 의견조사 결과(주관식)
 - 응답자들이 향후 5년간 반드시 수행해야할 사업으로 제안한 내용은 아래와 같이 정리할 수 있음
 - 1) 양질의 일자리 창출로 중소기업의 우수인력유치와 이직방지 지원
 - 2) 미래노동환경에 적합한 지역맞춤형 고속련 HRD로 하이로드 산업/기업 경쟁력 강화
 - 3) 새로운 형태의 취약근로자 및 사회적 취약계층 보호
 - 4) 위 사업들을 위한 협력 네트워크 및 컨트롤타워 기능 확립

○ 부천시지역 노사민정의 사업영역별 대표사업과 제안사업 비교

<표 2-5> 부천시지역 노사민정의 사업영역별 대표사업과 제안사업 비교

사업영역	부천시지역의 대표적인 기존사업	향후 사업 제안내용
1) 일자리 창출	- 부천인재취업육성재단(진행중)	- 통합적 일자리사업 운영을 위한 재단설립을 시장 공약사항으로 이행 중, 노사민정 숙의를 통한 재단 사업모델 개발
2) 고용평등 확립	- 차별개선네트워크	- 업종별 노사전문가공동위원회를 통한 직장내 성별/비정규직 차별 이슈 개선 활동
3)인적자원개발	- 부천노사공동직업훈련지원센터	- 4차 산업혁명 대비 신직업, 직업기초역량, 취업교육프로그램 등
4)고용취약계층 보호 및 지원	- 고용취약계층종합지원시스템(EAP)	- 감정노동근로자 심리치유, 근무환경 개선 - 미조직근로자 고용안정, 및 노동권 보장(조례) - 지역내 산업단지/공공자산활용 고용복지 확충
5)노사갈등예방/조정	- 공공/지역 갈등 등 예방 공론화	- 2004년 이후 무분규 지역화되어 전통적인 노사분규는 거의 발생하지 않고 있으나, 4차 산업혁명관련 환경변화에 대한 노동친화적 변화관리 주체로서 노사민정 협의회의 역할을 모색할 필요성이 있음(예: 플랫폼노동자 노사민갈등조정 등)
6)노동인권보장	- 청소년 노동인권 보호교육	- 부천교육지원청과의 MOU체결 등 노동인권교육 체계화
7)산업안전제고	- 산업안전우수사례 전파(세미나, 견학 등)	- 직장내 괴롭힘 예방교육 등 새로운 제도변화 관리
8)작업장혁신활동		- 노사전문가공동위원회를 통한 스마트공장 도입 등 노동생산성 향상을 위한 공동대응
9)기업경쟁력 강화	- 브랜드콜 ‘환타지아 콜’ 도입	- 우수인력 유치를 위한 부천형 청년내일채움공제 등 활성화 사업
10) 노동복지 확충	- 행복일터지원센터 - 생활임금제도	- 지역 내 산업단지별 공동근로복지기금 사업을 고용노동부와 협력하여 추진

5. 부천시지역노사민정협의회 고객 설정

○ 비전 실현을 위한 주요고객 설정 의견조사 결과

- 비전실현을 위해 부천시지역노사민정협의회의 주요 고객을 누구로 설정할 것인지에 대하여 아래와 같은 우선순위가 형성되었음

- 1) 사업체 노사
- 2) 취약계층
- 3) 구직자
- 4) 중앙정부 및 지자체
- 5) 일반주민

[그림 2-27] 비전실현을 위한 주요고객 설정 의견조사 결과

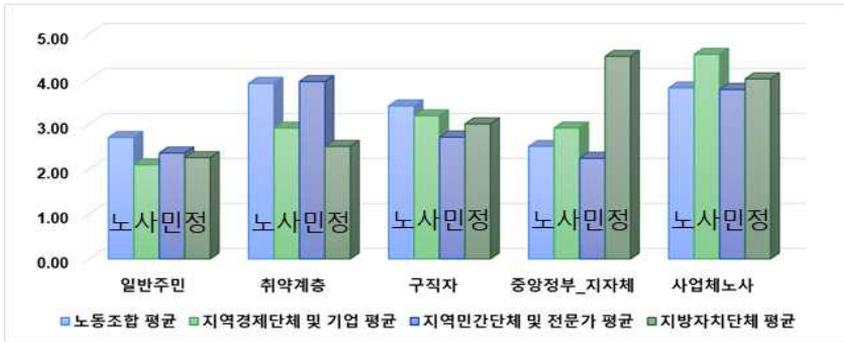


1순위->5점부여 ~ 5순위->1점부여하는 방식으로 순위를 점수로 역코딩한 값을 평균점으로 산출한 결과, 1순위에 가장게 응답될수록 높은 점수가 산출됨

○ 노사민정 주체별 비전 실현을 위한 주요고객 설정 의견조사 결과

- 응답자의 소속기준으로 주요 고객에 대한 의견을 살펴보면,
- 사업체 노사에 대해서는 노사민정 모두 가장 중요한 사업대상으로 선정하였음
- 취약계층에 대해서는 노와 민 그룹에서 높은 우선순위를 부여하였음
- 구직자에 대해서는 전반적으로 중간수준의 우선순위를 부여

[그림 2-28] 노사민정 주체별 비전 실현을 위한 주요고객 설정 의견조사 결과



1순위->5점부여 ~ 5순위->1점부여하는 방식으로 순위를 점수로 역코딩한 값을 평균 점수로 산출한 결과, 1순위에 가장게 응답될수록 높은 점수가 산출됨

* 지방노동관서는 1명만 설문에 참여하여 집단비교시 불포함 하였음

6. 전략내용 소결: 부천시지역노사민정협의회 중장기 발전전략 수립

○ 부천시지역노사민정협의회 거버넌스 역할, 전략 사업분야 및 주요고객 등에 대한 인식조사결과 도출된 결과를 바탕으로 미션/비전 체계를 제안하면 다음과 같음

○ 미션

- 부천시지역노사민정협의회는 부천이라는 지역적 범위의 고용 노동정책을 선도하는 사회적대화 기구로서 정체성을 분명히 하였음
- 협의회가 다루어야할 내용적 범위를 양질의 일자리 창출, 고용취약 계층 보호, 노동인권 보장, 인적자원개발 및 경제 활성화로 설정하였음 특히, 부천 노사민정 관계자들의 설문조사결과에 도출된 전략사업 분야의 우선순위와 ‘부천시지역노사민정협의회 구성 및 운영조례’ 내용을 포함하였음
- 또한, 거버넌스의 다양한 역할 중 참여 파트너들의 숙의과정을 통한 지역 정책입안이 가장 중요하다는 관계자들 의견반영, 정책개발과 개발 정책을 노사민정 파트너들이 협력하여 실행하도록 하는 실행 지침을 제공하는 것을 조직의 존재이유로 설정하였음

○ 비전

- 비전은 노동-고용복지 거버넌스 실현이라는 기존의 비전을 포함하되, 거버넌스를 통해 실질적으로 달성해야할 이상적 상태를 노동자의 행복과 기업성장으로 설정하였음 이는 노사민정협의회가 노사상생의 가치를 지속적으로 추구한다는 의지를 담고 있음

○ 핵심가치

- 핵심가치에는 부천시지역노사민정협의회가 20년 간 추구해온 주요 가치들을 포함하였음 사람의 인권과 성장에서 희망을 찾고자 하는 근본적인 가치, 파트너들의 연대와 상생의 윤리적 가치, 지역사회의 주체들이 사회적 책임을 준수하도록 노력하는 가치를 표현하였음 이 가치들을 협의회 모든 구성원들이 함께 공유할 수 있도록 하는 활동을 전개할 필요가 있음

○ 전략목표

- 전략목표는 미션과 비전을 달성하기 위하여 추진해야할 조직역량 차원에서 설정했으며, 거버넌스 실현을 위한 거버넌스 역할에 대한 노사민정 관계자 설문조사의 결과를 반영하였음
- 추후, 숙의과정을 통한 정책개발역량의 강화를 위해서는 본 연구를 통해 도출된 사업영역에 대한 세부적인 조사연구 및 파트너들 간의 토론과 정책수립을 위한 숙의절차가 진행되어야 할 것임
- 또한, 네트워크 확대와 참여증진을 위해서도 본 연구에서 도출된 네트워크 범위 확대와 파트너들과의 협력이 요구되며, 구성원들의 참여 활성화를 위한 워크숍 등 노력이 요구됨 마지막으로 협력을 통한 정책실행 역량 강화를 위해서는 이행점검 절차에서 협력적 성과지표 마련 등 구체적인 액션플랜을 수립해야할 것으로 판단됨

○ 고객

- 노사민정협의회를 일종의 사회서비스를 공급하는 조직으로 바라보면, 협의회가 제공하는 서비스의 수혜자 즉 고객이 누구인지를 명확히

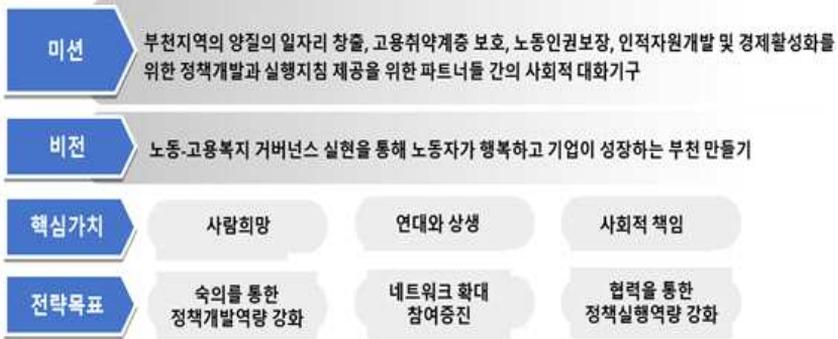
설정하는 것이 필요함 본 연구에서는 노사민정 관계자들의 설문조사 응답결과를 바탕으로 노동자, 기업, 취약계층 및 중앙정부를 주요 고객으로 설정하였음

- 따라서, 노사민정협의회는 노동자의 안전하고 행복한 일자리와 일터 만들기를 지원하고, 기업이 지역과 함께 성장할 수 있도록 고용노동 관련 기업 맞춤형 지원 패키지를 제공하며, 취약계층이 고용노동관련 복지서비스를 통합적으로 지원 받을 수 있도록 하고, 중앙정부의 고용노동정책을 상호 보완하는 창의적 전달체계로서 기능하도록 노력해야 할 것임

○ 부천시지역노사민정협의회 미션/비전 체계도(안)

- 부천시지역노사민정협의회의 인식조사결과 도출된 결과를 바탕으로 미션/비전 체계도를 제안하면 다음과 같음

[그림 2-29] 부천시지역노사민정협의회 미션/비전 체계도(안)

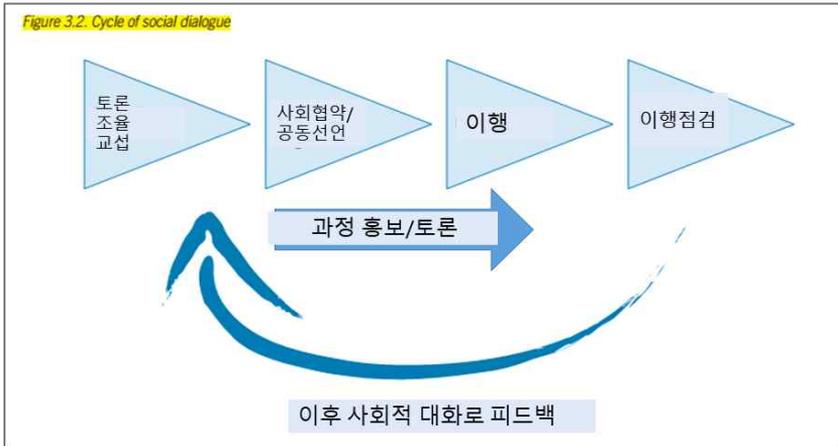


노동자 안전하고 행복한 일자리와 일터 만들기 지원	기업 지역과 함께 성장할 수 있도록 고용노동 관련 기업 맞춤형 지원패키지 제공
취약계층 고용노동관련 복지서비스 연계 및 지원	중앙정부 중앙정부 고용노동정책을 상호보완하는 창의적 전달체계로서 기능

제3장

전략실행: 협약이행점검과정 개선

1. 공동선언/실천협약 설정기간



[그림 3-1] 사회적 대화의 일반적 순환과정 ILO모델

자료: Ishikawa, J. 2003. Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book (Geneva, ILO).

○ 사회적 대화의 일반적 순환과정

- 국제노동기구(ILO, International Labor Organization)에서 발간한 자료를 기준으로 사회적 대화의 일반적 순환과정을 설명하면, 사회적 대화는 참여 파트너들 간의 사회협약 도출을 위한 상호작용(토론, 조율, 교섭 등)을 통해 협약을 체결, 파트너들 간의 약속인 협약을

이행하는 과정을 거친 후, 협약이행을 점검하는 과정을 거침.

- 이 전체 과정은 파트너들이 속하는 지역단위의 시민들에게 널리 알리는 것이 필요하며, 이 과정에서 일반 시민들의 의견도 수렴되는 것이 필요. 또한, 협약이행점검 과정에서 도출되는 개선사항이나 이슈들은 다음 회차의 사회적 대화를 위한 고려사항으로 활용되는 피드백 과정을 거침.
- 위와 같은 선순환 과정이 지속성을 가지는 것이 중요하며, 사회적 대화의 모든 과정에는 모든 파트너들의 참여가 뒷받침되어야 함
- 본 보고서에서는 협약이행점검과정을 중심으로 부천시지역노사민정협의회회의 사회적 대화과정의 개선방안을 제안하고자 함

○ 비전실현을 위한 전략실행방향 설정 의견조사 결과

<표 3-1> 비전실현을 위한 전략실행방향 설정 의견조사 결과

왼쪽문항	왼쪽 문항 매우 중요	왼쪽 문항 중요	양쪽 이 비슷	오른쪽 문항 중요	오른쪽 문항 매우 중요	오른쪽 문항
협의회의 비전은 현안을 해결하기 위해 매년 새롭게 설정하는 것이 좋다	(1)---	(2)---	(3)---	(4)---	(5)	협의회의 비전은 체계적인 사업을 위해 중장기적(예:5년마다)으로 설정하는 것이 좋다
공동선언 또는 실천협약은 가능한 세부적 활동과 성과들로 구성하는 것이 좋다	(1)---	(2)	(3)---	(4)---	(5)---	공동선언 또는 실천협약은 큰 틀의 노력방향을 설정하는 것이 좋다
공동선언의 파트너별 실천계획은 성과지표화하여 이행결과를 세부적으로 점검하는 것이 좋다	(1)---	(2)	(3)---	(4)---	(5)---	공동선언의 파트너별 실천계획은 큰틀의 이행결과를 점검하는 것이 좋다
공동선언의 실천계획은 파트너들간의 협력을 통해 달성할 수 있는 목표를 설정하는 것이 좋다	(1)---	(2)	(3)---	(4)---	(5)---	공동선언의 실천계획은 파트너별 개별적인 노력을 통해 달성할 수 있는 목표를 설정하는 것이 좋다
노사민정협의회는 지역의 고용노동 관련기관들에 대한 컨트롤 타워로서의 역할을 해야한다.	(1)	(2)---	(3)---	(4)---	(5)---	노사민정협의회는 지역의 고용노동 관련기관들 간의 단순한 정보교환 채널로 역할을 해야한다.

자료: 본 연구 설문조사 결과. 의미분별적으로 양쪽에 방향성을 제시하고 가까운 쪽에 응답하는 방식을 적용한 결과임 응답결과의 평균점수를 표시.

- 아래와 같은 운영방향이 바람직하다는 평가결과가 도출됨
- 협의회 비전은 매년 설정하는 것보다는 중장기적으로(예: 5년 주기) 설정하는 것이 바람직함
- 실천협약은 큰 틀의 노력방향을 설정하는 것보다는 가능한 세부적인 활동과 성과들로 구성하는 것이 바람직하다는 의견임
- 이행결과도 큰 틀의 결과를 점검하는 것보다는 구체적 실천계획을 성과지표화하여 세부적으로 점검하는 것이 바람직하다는 의견이 취합됨
- 파트너들 간의 개별적인 노력보다는 협력적 활동이 필요한 목표 설정이 제안되었음
- 또한 노사민정협의회는 단순한 정보교환 채널보다는 파트너들에 대한 컨트롤 타워의 역할이 필요하다는 의견이 제시됨
- 특히, 이러한 전략실행 방향에 대한 노사민정 관계자들의 의견은 노사민정 각 주체별 분석에서도 주체별로 큰 차별성을 보여주지 않고 수렴되는 결과가 도출되었음

○ 부천시역 노사민정협의회의 기존 비전설정방식

- 부천시역노사민정협의회는 매년마다 비전과 목표를 새롭게 설정하는 방식을 유지해 왔음
- 2016-2018년 비전과 목표를 살펴보면, 2016년에 노동고용복지 협업 강화와 노사민정 협업 시스템의 구축과 효율화 추진, 2017년에는 미래세대 고용희망과 노동인권 보호 실천선언 정신 계승 ‘일자리 창출과 노동권 보호 노사민정 협력, 공유체계 강화’, 2018년 다시 시작하다 부천 노사민정 2019년 ‘사람희망’ 등으로 연도별 중점 사업을 비전으로 설정하고 있음
- 이러한 비전 설정방식은 해마다 추진되는 고용노동부의 노사민정 협력 활성화 사업의 사업계획 제출과 사업평가를 염두해두고 있는 것으로 판단되나, 1년 단위 비전설정과 미션은 중장기적 사업계획을 통해서만 달성될 수 있는 사업목표달성을 어렵게 만드는 문제점이 발생할 수 있다는 단점을 지니고 있는 것으로 평가됨

<표 3-2> 부천시지역 노사민정협의회회의 기존 비전설정방식(2015-2018년)

연도	구분	주요방향 내용
2016	비전	<ul style="list-style-type: none"> • 노동-고용복지 협업 강화를 통한 노사민정 협업시스템 구축과 효율화 추진 -적극적 지역사회 개입 전략, 홍보를 통한 협의회 인지도 제고 및 위상 강화 -상시적 소통구조, 고용정책역량 배가를 통한 고용안정 및 창출 인프라 마련 -지역사회 분야별 협의회 간 연대 강화를 통한 지속가능한 지역사회 마련
	목표	<ul style="list-style-type: none"> -부천시형 고용복지플러스 모델 개발, 시범사업 추진 -부천시 관내 공공(준공공) 직업훈련기관 간 협업 등 의제 협의대안 마련 -노동-고용-복지 유관기관 간 종합지원시스템 단초 마련(가칭, NPO지원센터)
2017	비전	<ul style="list-style-type: none"> • 2015 미래세대 고용희망과 노동인권 보호 실천선언 정신 계승 '일자라 창출과 노동권 보호 노사민정 협업, 공유체계 강화' -취약계층 노동인권 보호 정책개발 및 제도화 -지역 특화형 고용복지 모델화 -지역 현안 의제중심의 협업 공유, 이행역속 계승
	목표	<ul style="list-style-type: none"> -민관 합동 일자라창출 전략회의 운영, 청년 고용촉진 계획 수립 착수 -노동인권보호조례 및 정책 검토, 제안 -사무국 전문화 전담인력 확대, 협의회 구조 재편
2018	비전	<ul style="list-style-type: none"> • 다시 시작하다 부천노사민정 20년 '사회희망' -부천시 일자리위원회 심의기능 강화 및 노사상생 일자리창출 실행력 제고 -고용취약계층 고용안정 및 노동권 보호 지속 강화 -지역 현안 및 이슈 중심의 주제별 '사회적대화 기구'로서 재정비
	목표	<ul style="list-style-type: none"> -노사상생 일자리창출 '일드림센터' 실행력 가속화, 로드맵 마련 -노동인권보호조례 및 정책 도입 노력 -핵심이제 핵심실천 주제별 협의로 재편, 현안 해결 사회적대화 기구로 전환

○ 해외사례: 미국 애리조나주 피닉스시 인력개발위원회 중장기 전략 액션플랜

- 피닉스시 인력개발위원회(PBWDB, The Phoenix Business and Workforce Development Board)는 애리조나주의 승인을 받고 연방/주/지역 인력개발 펀드 및 프로그램의 지침을 준수하는 지역단위 인력개발위원회임
- 이 위원회는 공공 및 민간파트너들의 네트워크를 감독하며 시 단위 인력개발을 위한 통합적인 전략을 조율하는 기능을 수행함
- 위원회에서는 3-4년 주기로 전략계획을 수립하고 다시 연 단위 액션 플랜을 수립하여 전략을 실행하고 있음. 2014년에는 3년 단위 전략 계획을 수립, 2017년에는 2020년까지 4년 단위 전략계획을 수립함

- 최근 전략계획은 미국 인력혁신기회법(WIOA, Workforce Innovation and Opportunity Act)의 도입 후 기존 법과의 변화내용을 반영하기 위한 것이었음 이 법에서는 소비자 중심 서비스 설계, 주요 고객인 기업의 수요기반 시스템 운영, 미국식 일학습병행제(earn and learn)제도 활성화, 지역단위 인력개발위원회의 주도적 역할강화가 주요한 변화내용임
- 피닉스시 인력개발위원회는 적극적이고 고품질의 고객중심 서비스, 지역단위 파트너들의 참여와 인력개발 관련 선도기관으로서 위상 확립, 전략실행 성공을 위한 조직력 강화의 3가지 전략축에 9개의 목표를 설정하고 목표별로 연도별(4개년) 액션플랜을 구축하고 있음
- 아래 그림은 이 위원회의 1년 단위 액션플랜의 일부인데, 전략목표 1(의미 있고 도움이 되는 서비스공급을 위한 기업체 참여의 증진)의 실행을 위하여 1) 위원회와 기업체의 협업 및 통합 서비스를 위한 파트너들 간의 협력, 그리고 2) 일학습병행제 기회를 신속하게 연계하기 위한 사용자들의 모집활동을 지원하기 위한 방안 모색을 위해 각 회합의 시행일자, 담당자별 미션, 그리고 진행사항을 파악하기 위한 척도를 포함하고 있음

<표 3-3> 미국 피닉스시 인력개발위원회 2017. 7.-2018.6 1년 단위 액션플랜시례

Appendix B: Annual Action Plans

Action Plan: Year 1 (July 1, 2017 – June 30, 2018)

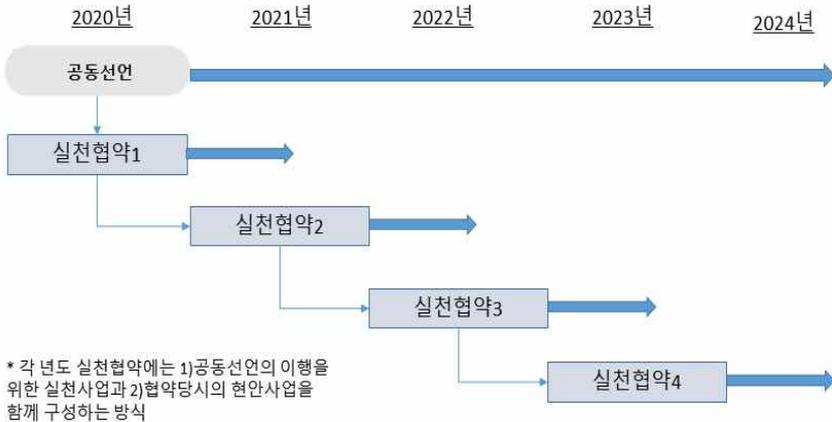
Pillar I: Proactive and High-Quality, Customer Centric Services

Action	Strategy, Job-Driven Element	By when	Responsible	Measure of Progress
Goal 1: Increase Employer Engagement to Provide Meaningful and Beneficial Services		Committee Responsible: Business Engagement		
1. Work with the existing Business Engagement Committee and The Workforce Collaborative to discuss a unified business services team across partners. <ol style="list-style-type: none"> a. Create a draft framework for a system wide business services design. b. Hold a follow-up meeting of the committee to refine the framework and gather buy-in. 	Strategy 1.1, 1.2, 1.3; Elements 1 and 7	a. March 31, 2018 b. June 30, 2018	Board staff, Business Services Manager and Representatives	a. Framework presented to and approved by PBWDB. b. Meeting held; next steps determined for implementation.
2. Create a quick-reference fact sheet of all available Earn and Learn opportunities to assist with outreach and recruitment of employers. <ol style="list-style-type: none"> a. Complete desktop research into the Earn and Learn opportunities among partners. b. Validate research results with partners. c. Create a reference guide including opportunity types available and where to go for further information. d. Share materials with businesses to recruit for opportunities. 	Strategy 1.4; Element 2	a. March 31, 2018 b. May 31, 2018 c. June 30, 2018 d. June 30, 2018	Board staff, Career Services staff, One-Stop Operator	a. Initial list identified. b. Partner feedback received; progress reported to PBWDB and reflected in meeting minutes. c. Reflected at Board meeting; reflected in meeting minutes. d. Document interested businesses.

자료: Phoenix Business and Workforce Development Board:Strategic Plan 2017-2020

- 부천시지역노사민정협의회 공동선언/실천협약 설정기간 제안
 - 위에서 살펴본 부천 노사민정 관계자들의 의견 조사결과, 그리고 미국 애리조나주 피닉스시의 인력개발위원회 전략계획 사례 등을 종합적으로 고려해보면, 아래 그림과 같이 부천시지역노사민정협의회에서는 공동선언을 통해 3-5년 단위 중기비전(전략체계)을 설정하고 실천협약을 통해 1년 단위 사업계획을 세부적으로 수립하는 방식을 제안할 수 있음
 - 각 년도 실천협약에서는 1) 부천 노사민정 공동선언의 이행을 위한 실천사업과 2) 협약당시 현안 해결을 위한 사업을 함께 구성하는 방식을 적용하는 것이 필요할 것으로 판단됨

[그림 3-2] 부천시지역 노사민정협의회 공동선언/실천협약 설정기간 제안

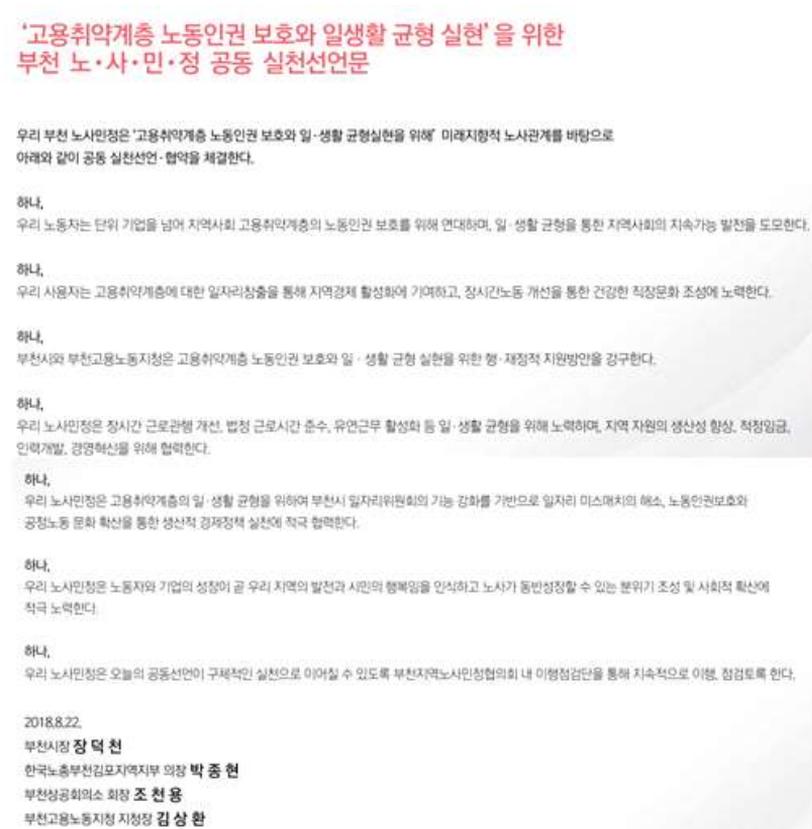


2. 실천협약의 구체성

- 부천시지역노사민정협의회 공동선언의 구체성
 - 부천시지역노사민정협의회는 실천협약 사례(아래 그림 참조)를 살펴보면, 노사정 각 주체들이 해당 연도의 비전과 목표를 달성하는데 필요한 노력 방향을 설정하는 방식을 적용해 왔음

- 2018년도 공동실천선언문을 보면, 고용취약계층 노동인권 보호와 일생활 균형 실현을 선언의 주제로 정하고 있고, 노사정 각 주체별로 실행해야 할 노력방향을 설정한 후 시무국을 중심으로 노사민정이 협력해야 할 내용을 나열하는 방식을 적용하고 있음

[그림 3-3] 부천시지역노사민정협의회 공동실천 선언문 예시(2018년)

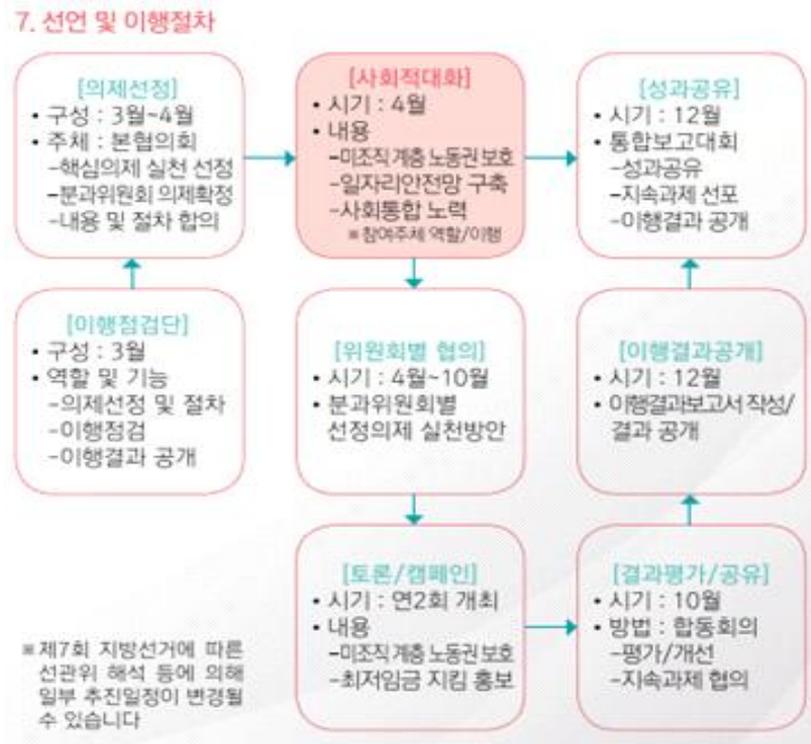


자료: 2018. 부천시지역 노사민정협의회 이행점검보고서

- 문제는 실천 및 협약의 실천내용에 부합하는 구체적인 실천계획이 공동선언 또는 실천협약 체결이후 분과위원회별로 강구하는 방식을 적용하고 있어(아래 표 이행절차 예시 참조), 실제 이행하는 실천 사업과 실천협약의 내용적 정합성이 떨어지는 것임

- 위와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 실천협약의 내용을 작성할 당시 선언적인 내용과 구체적인 실천적인 내용을 함께 작성하여 각 파트너별로 실천사항과 목표에 대한 이행점검이 이루어질 수 있도록 하는 것이 요구됨

[그림 3-4] 부천시역노사민정협의회 이행점검보고서 이행절차 예시(2018년)



자료: 부천시역 노사민정협의회 이행점검보고서

○ 실천협약과 이행점검내용의 적합성

- 2018년도 한국노총부천김포지역지부가 이행기관인 이행계획 대비 이행실적 내용을 살펴보면, 공동실천선언의 내용인 고용취약계층 노동인권보호 및 일생활균형 관련한 기존 사업들을 나열하고 이에 대한 사업실적을 표시하는 방식을 취하고 있음

- 하지만 일생활 균형과 직접적으로 관련된 사업은 동아리 지원사업 정도이고, 다른 취약계층 관련 사업들의 경우 노사민정 협약실천을 위한 별도 사업인지 아니면 해당기관의 기존사업인지가 불명확한 경우도 발견되고 있음
- 현재의 이행계획은 구체적인 목표설정대비 실적의 방식이 아니기 때문에, 사전에 파트너별로 구체적인 목표를 설정하고 이행수준을 파악할 필요
- 검토의견은 향후 사업계획에 반영될 수 있는 피드백 내용을 구체적으로 제시하여 사업의 효율성과 효과성을 높일 수 있도록 할 필요

<표 3-4> 부천지역노사민정협의회 이행점검보고서 이행점검 예시(2018년)

이행지표 [2018년 부천 노사민정 공동실천선언]

※ 실천선언 주체(기관)의 이행실천내용을 점검함을 원칙으로 한다.

실천선언	이행계획	이행실적	검토의견	이행기관
(목적) 고용취약계층 노동인권 보호와 일·생활 균형실현을 위해 미래지향적 노사관계로 바탕으로 아래와 같이 공동 실천선언 협약을 체결				
하나, 우리 노동자는 단위 기업을 넘어 지역사회 고용취약계층의 노동인권 보호를 위해 연·하·미·일·생활 균형을 통한 지역사회의 지속가능 발전을 도모한다.				
1-1	2단계 공공부문 비정규직 정규직화 진행	부천시성형소년재단 정규직 전환심의위(3차)	완료	한국노총 부천지역 지부
1-2	부천지역 근로자 자녀 장학금 지급	부천근로자장학재단 장학금 전달	완료	
1-3	부천시민 노동법 및 노동인권교육	노조간부 270명, 근로자 889명, 학생 1,042명	완료	
1-4	외국인노동자 및 취약노동자 지원	외국인노동자 합동결혼식 5쌍 지원(6.18.)	완료	
1-5	지역영세기업 노동상담을 통한 갈등 예방	인터넷 및 내방상담 2,827건(18.11. 현재)	진행	
1-6	노동전문 핫캐스트 '노발대발' 참여	미조직노동자 및 대시민 노동인권명송	완료	
1-7	길거리 상담 및 노동인권보호 캠페인	4.11./4.19./5.27./6.23./6.29./11.06.	완료	
1-8	취업취약계층 직업훈련교육	노사공동직업훈련지원센터 부천지역 하이로드형 전략산업(금형) 고용촉진 사업 및 소기업 밀집지역형 4in1 융합 회계사무인력 공급사업 진행	완료	
1-9	일·생활균형을 위한 동아리활동 지원사업	지역노동자 불링대회 실시(12.1.)	완료	
1-10	부천지역 노사대표 공동선언	노사관계 패러다임 전환과 지속가능한 지역발전을 위한 공동 노력 선언 (7.25.)	완료	
1-11	일자리창출 분야 대통령 표창 수상	부천노총 위탁운영 부천시근로자종합복지관의 일자리창출과 고용안전망 구축노력에 대한 정부포상(12.18.)	완료	

자료: 부천지역노사민정협의회 이행점검보고서

3. 이행점검방식

○ 부천시지역노사민정협의회 이행점검 작성 원칙

- 부천시지역노사민정협의회의 이행점검 보고서에서는 해당 보고서의 작성원칙을 천명하고 있음 주요 내용을 살펴보면, 1) 선정의제 및 실천사업의 핵심적인 내용을 기술, 2) 구체적인 원칙이나 기준을 제시, 3) 실적 및 성과 의미를 반영할 수 있도록 하여야 하며, 4) 이행력 제고를 위한 개선 프로세스 및 의견이 반영되어야 한다는 점 등임
- 위와 같은 이행점검 원칙이 설정되어 있음 그러나 2018년도 이행점검보고서의 내용을 살펴보면, 목표대비 이행실적의 구체적인 원칙이나 기준을 제시하고 있는지 의문이며, 실적 및 성과의 의미에 대한 설명이나 요소들을 찾아보기 어렵고, 또한 이행력 제고를 위한 개선 프로세스 및 의견도 생략되어 있는 상태임

[그림 3-5] 부천시지역 노사민정협의회 이행점검보고서 이행점검 작성원칙(2018년)

2018년도 이행점검 작성 원칙

새로운
희망

지역노사민정의 이행점검보고서는 조직의 가치와 의미를 구현할 수 있는 구체적인 기준과 원칙에 준하여 작성해야 한다.

부천시지역노사민정협의회는 가치를 구현하고자 제안, 선정된 당해년도 핵심의제와 실천활동을 중심으로 그 이행을 점검한다.

첫째, 선정의제 및 실천사업의 핵심적인 내용을 기술
둘째, 구체적인 기준이나 원칙을 제시
셋째, 실적 및 성과 의미를 반영할 수 있도록 하여야 하며
넷째, 이행력 제고를 위한 개선 프로세스 및 의견이 반영되어야 한다.

- 선정의제 및 실천의 핵심가치 및 내용
- 구체적인 원칙과 기준 제시
- 의미의 계량화 측정
- 이행력 제고 개선프로세스 도출

2018 부천 노·사·민·정 공동 실천선언

1. 의제명
 - 고용취약계층 노동인권 보호와 고용촉진 민간 협업 강화
2. 의제선정사유
 - 부천 노사민정 사회적 대화 "고용노동중증" 지속 이행
 - 노사상생 '섹터 특화형 일자리 창출 모델' 실행 지속화
 - 부천의 우선과제 미조치 취약계층 '노동인권 보호' 및 맞춤형 일자리창출로 고용복지 기반 조성
3. 선언주제 : 부천시장 등 부천 노사민정 주체로 합
 - ※ 합의 및 공동실천선언 방향 및 주제에 따른 주체선정
4. 협약 체결(연1회, 협약주체 노사민정 대표)
5. 이행점검단 구성, 운영(연3회)
6. 이행결과 공개원칙
 - 매년 12월 홈페이지에 결과 공개 (참여주체 및 기관의 이행활동 등 포함)

자료: 부천시지역노사민정협의회 이행점검보고서

○ 해외사례: 이행점검 성과지표 설정방식

- 피닉스시 인력개발위원회는 파트너별 계량화된 목표설정 및 연도별 이행수준 점검과 검토의견을 제시하도록 균형성과표(balanced scorecard)를 운용하고 있음
- 예를 들어, 세 가지 전략축 중에서 첫 번째인 적극적이고 고품질의 고객중심 서비스를 구성하고 있는 ‘실질적으로 도움이 되는 서비스 공급을 위한 사용자 참여의 확대’ 라는 목표1의 세 가지 성과척도는 다음과 같음
- 성과척도는 1)사업체 참여횟수와 반복참여의 비중, 2)새로운 사업체의 서비스 활동횟수, 3)일학습병행제의 사업체 참여횟수 세 가지이며, 목표(target)-연초대비 증감률(YTD, Year To Date)-상태(달성여부)-검토의견(comments)를 작성하도록 하고 있음
- 부천의 경우에도 이 사례를 참조하여 모든 지표를 계량화할 수는 없겠지만 가능한 사전적으로 세부목표를 설정, 이행점검을 실시할 필요

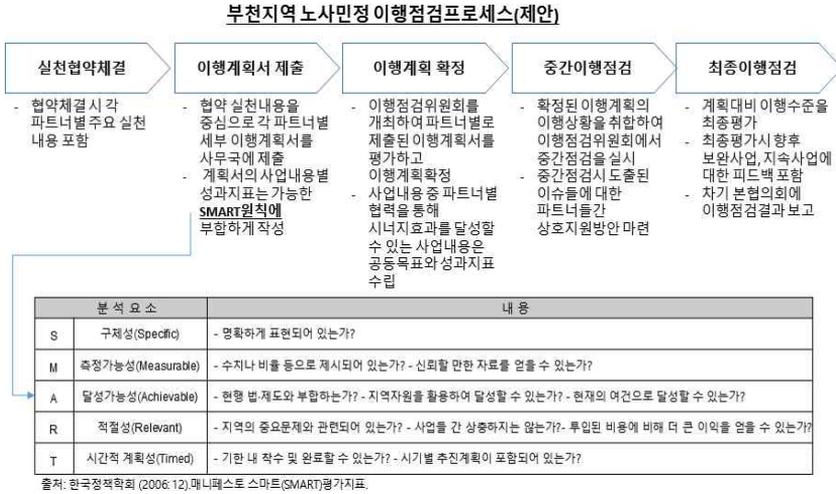
<표 3-5> 피닉스시 인력개발위원회 성과지표 설정 사례 (2017-2020)

Appendix C: Balanced Scorecard

2017-2018 Annual Action Plan		Performance Measures	Target	Current YTD	Status	Comments
Pillar I: Proactive and High Quality Customer-Centric Services	Goal 1: Increase Employer Engagement to Provide Meaningful and Beneficial Services	# and % of repeat businesses # of new businesses using services # of businesses engaging in Earn and Learn services				
	Goal 2: Develop an Inclusive Talent Pool	# of referrals to and from other organizations				
		# of individuals in WIOA Target Population Served % of training accounts aligned to priority sectors				
	Goal 3: Lead Strategic Collaboration Among Partners	Priorities identified and progress made on Collaborative priorities				
Pillar II: Community Connection & Engagement	Goal 4: Be the Authority on Talent Development in Phoenix	Attendance at Talent Development Summit (year 2) Attendance at employer seminars				
	Goal 5: Increase Board Participation Strategically Across the Talent Development Community	Board member attendance rate				
Pillar III: Organizational Excellence	Goal 6: Coordinate Consistent Internal and External Communication Strategies	# of Surveys completed by Staff				
	Goal 7: Diversify Resources to Innovate and Sustain Effective Practices	# of Surveys completed by Partners % of funding from new or non-traditional sources				
	Goal 8: Build Capacity to Support Implementation of the Board's Priorities and Strategic Plan	# of professional development opportunities completed by staff				
	Goal 9: Continually Evaluate Programs and Service for Effectiveness	% of action items in Y1 Action Plan completed on-schedule and subsequent years				

자료: Phoenix Business and Workforce Development Board:Strategic Plan 2017-2020

[그림 3-6] 부천시지역 노사민정 이행점검 프로세스 제안



○ 부천시지역노사민정협의회 이행점검 프로세스 제안

- 부천 노사민정의 경우 이행점검 절차와 성과지표 구성을 아래와 같이 설정할 것을 제안함
- 실천협약 체결단계: 실천협약 체결 이전에 노사민정 각 파트너별 주요 실천내용을 포함하여, 실천협약서와는 별도로 각 파트너들은 세부 이행계획서를 사무국에 제출하되 계획서에는 사업내용별로 성과목표를 SMART원칙(구체성, 측정가능성, 달성가능성, 적절성, 시간적 계획성)에 부합하게 작성하도록 함
- 단, 모든 성과목표에 대하여 SMART원칙을 적용해야하는 것은 아님. 실질적으로 이행점검이 이루어져야 할 내용에 대한 파트너들 간의 협의 및 합의가 이루어질 필요
- 이행계획 확정단계: 이행점검위원회를 개최하여 각 파트너별로 제출된 세부 이행계획서가 실천협약의 취지와 SMART원칙에 부합하는지를 평가, 평가결과를 각 파트너들에게 통보하여 세부 이행 계획서의 수정보완을 통해 이행계획을 확정함 이때 사업내용 중 파트너별 협력을 통해 시너지효과를 달성할 수 있는 사업내용은 공동목표와 성과지표를 재설정하는 과정을 거침

- 이행점검단계: 확정된 이행계획의 이행상황을 취합하여 이행점검 위원회에서 중간점검을 실시, 중간점검시에 도출된 이슈들에 대한 파트너들 간의 상호 지원방안 마련할 수 있도록 함 최종 이행점검에서는 계획대비 이행수준을 최종평가하고, 최종 평가시 향후 보완 사업, 지속사업 등에 대한 피드백 포함하여 차기 본 협의회에 이행 점검결과를 보고하도록 함

4. 목표설정방식

○ 부천시지역노사민정협의회 협력적 목표설정 방향

- 전략실행방향과 관련한 노사민정 관계자 설문조사결과 응답자들은 사업목표설정 과정에서 각 파트너들이 개별적인 노력을 통해 달성할 수 있는 목표보다는 파트너들 간의 협력을 통해 달성할 수 있는 목표를 설정하는 것이 바람직하다는 입장을 표명함 이와 관련하여 ‘협력적 목표설정을 어떻게 해야 하는지’ 사례를 제시하고자 함

[그림 3-7] 부천시지역 노사민정 협력적 목표설정분야 예시

한국의 노력?: 노동친화형 스마트 공장

3 **일터혁신 : 사람 중심의 일터 문화 조성**

II **노동자 친화형 일터 조성**

○ **고위험·고강도·유해 직업환경 개선을 통한 재조현상 안전 확보**

산업재해 예방성인 높은 업무량 대체하기 위한 일용직용 진화

○ (일용직용 진화) 근무시간, 기해, 퇴직제출 등 산업 위험성이 높은 일종* 대상으로 보복 도입을 지원하는 전용사업 신청 (19. 49억)

* 산업재해(대) : 1위 순위(4)를 2위 순위(1)로 3.9% ↓, 3위 순위(2)를 2위 순위(1)로 2.9% ↓

* **노동자 보호를 위한 일용직용 진화 사업**

○ (일용직용 진화) 근로시간 단축, 퇴직제출 등 산업 위험성이 높은 일종* 대상으로 보복 도입을 지원하는 전용사업 신청 (19. 49억)

* (대) : 산업재해 2.8% → 0%, 생산성 58% ↑, 품질률 2.7% → -0.1%



○ (위험환경 방지) 근로자의 위험을 최소화하기 위해 스마트공장 지원대상에 일진기 등 장비구매 도입 추가

* 스마트공장 구축 지원방안 : (현) K2 및 K1000 장비 → (향) 협동로봇 등 장비

○ 소규모 사업장에 대한 시설·환경 개선

○ (악일환경) 소규모 복합지원센터*를 설치하여 소규모의 안전한 작업환경 제공 (1년 2개소 신규, 50여개)

○ (안전시설) 50인 미만 사업장* 바닥공사, 안전등도 확보, 온·습도 조절장치 설치 등 안전보건 관리 시설 지원 확대

* 물론사업장 조성지원사업 (18) 685억 원 → (19) 747억 원

2 **노동자가 일게 만드는 스마트공장**

○ 스마트제조 시대에 적합한 노사가 일게하는 새로운 노동방식 마련

노동친화형 스마트공장 도입 (19. 6개, 15억)

○ (핵심 분석·개선) 스마트공장 도입으로 기존 노동자가 소외되지 않도록 직무 재개발과 배치 생생

○ (노동권과 삶의 질) 웨어러블 디바이스 (HM) (Human-Machine Interface) 등 노동자 대화가 아닌 노동자를 돕는 장비 우선 도입

○ (생물학적 확산) CEO, 노조대표 및 진부, 노사협의회 위원, 인사 노무 담당자 등이 참여하는 전략 프로그램 운영 및 보급

○ 노사 협력 기법 및 지원체계 강화

○ (협력기법) 노사간 협의사항 등을 조율할 수 있는 '제로네일 활동'을 계획하고, 구체적인 실행방안 마련을 위한 '전문 컨설팅' 제공

* 스마트공장 도입기업에 노사협력, 육공을 통한 스마트공장 프로그램 지원

* * 일용직용, 계약, 근태제출 등을 개선하는 일용직용 진화 지원

○ (노사협의 촉진) 노동자 참여 및 노사간 협력 강화를 위한 노사별 피피 등 관련 제도개선 추진

○ 근로형태 전환을 위한 스마트공장 직업·표준연계교육

○ (전문가능성) 근로자의 역할과 임하는 방식 변화에 따른 표준 작업일처리를 노동친화형 시험공장과 연계하여 개발·배포

○ (교육·홍보) CEO, 노동자 이해를 돕기 위한 프로그램 개발·운영

➢ 사업체 노사전문가 공동위원회를 통해 노동친화형 스마트공장 도입

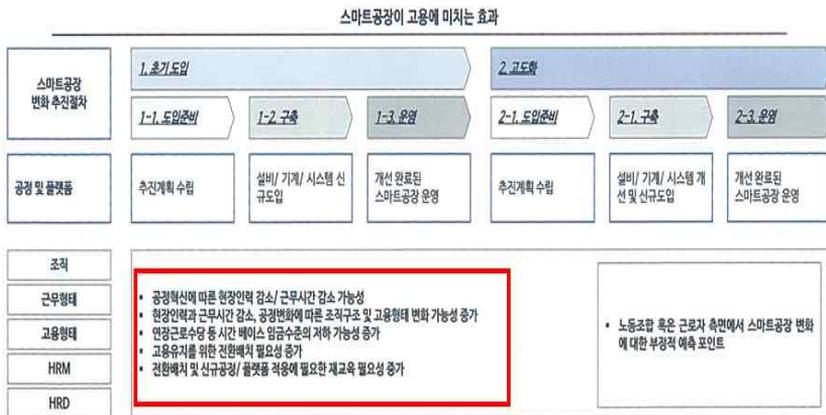
➢ 4차 산업혁명 파트너십기반 변화관리를 위해 노사협의회 활성화 모델개발 등

관계부처합동 2018. 중소기업 스마트 제조혁신 전략

자료: 관계부처합동, 2018. 중소기업 스마트 제조혁신 전략

- 최근 정부를 중심으로 국내 제조업 경쟁력을 제고하는 차원에서 노동친화형 스마트공장의 확산정책을 추진하고 있음 노동친화형 스마트 일터를 조성하기 위해서 산업재해 위험성이 높은 업무를 대체하기 위한 협동로봇 지원, 소규모사업장에 대한 시설 및 환경 개선, 그리고 노동자가 함께 만드는 스마트공장을 위해 직무 재개발과 배치전환 등을 포함하는 노동친화형 스마트 공장 도입, 노사가 함께 추진하는 스마트공장을 위해 노사 간의 협력강화 등을 추진하고 있음
- 부천시지역노사민정협의회는 스마트공장 도입을 추진하는 지역 내 사업체에 노사전문가 공동위원회를 구성하여 노동친화형 스마트공장 도입의 선도적 사례를 개발하거나, 4차 산업혁명에 대한 파트너십 기반 변화관리를 위한 노사협의회의 활성화 모델을 개발하는 등 사업을 추진할 수 있을 것으로 판단됨
- 노사전문가 공동위원회 또는 노사협의회가 협의할 수 있는 스마트 공장 도입관련 이슈들을 살펴보면, 공정혁신에 따른 현장인력 감소 또는 근무시간 감소 가능성, 현장인력과 공정변화에 따른 조직구조 및 고용형태 변화가능성, 연장근로수당 등 임금수준 저하 가능성, 고용유지를 위한 재교육 및 전환배치 가능성 등이 있음

[그림 3-8] 부천시지역 노사민정 협력적 목표설정분야 예시(변화관리 대상 예시)



자료: 노사발전재단. 2019. 사람중심 스마트공장 구축을 위한 일터혁신 컨설팅 매뉴얼.

- 해외사례: 독일의 플랫폼 인더스트리 4.0
- 협력적 목표설정 예시와 관련하여 독일의 플랫폼 인더스트리 4.0 사례를 살펴볼 필요가 있음
 - 아래 그림과 같이 초기 인더스트리 4.0의 경우 산업협회 등 중심으로 국가차원의 미래첨단기술전략 10개를 중심으로 전략을 수립하는 것에 초점을 두었다면, 플랫폼 인더스트리는 정부기관을 중심으로, 산업계, 노동조합 및 연구기관들이 함께 참여하는 정부 핵심추진과제도, ① 플랫폼 및 표준, ② 연구 및 혁신, ③ 사이버 보안, ④ 법/제도적 조건, ⑤ 인력양성 및 교육의 5개 핵심 분야별 적용가능한 결과물을 도출하고 변화관리를 수행하는 목적으로 하고 있음

<표 3-6> 독일 인더스트리 4.0의 발전 사례

<표 2-4> 기존의 인더스트리 4.0과 플랫폼 인더스트리 4.0

	초기 인더스트리 4.0	플랫폼 인더스트리 4.0
주체	산업협회(BITKOM, VDMA, ZVEI)	경제에너지부, 교육연구부
형태	연구 어젠다 중심. 국가 차원의 미래첨단기술전략 10개 핵심 주제에 포함	정부기관 책임하에 산업, 노조, 연구기관 이 함께 참여하는 정부 핵심추진과제
핵심 추진 과제	인더스트리 4.0 개발/발전 및 적용 전략 도출	5개 핵심 분야별 실제 적용 가능한 결과물 도출 목표 ① 플랫폼 및 표준, ② 연구 및 혁신, ③ 사이버 보안, ④ 법/제도적 조건, ⑤ 인력양성 및 교육

자료: 이상현 외, 2018. 독일 인더스트리 4.0 전략의 확산·발전 동향과 정책적 시사점. 산업연구원.

- 협력적 목표설정과 관련하여, 플랫폼 인더스트리 4.0의 인력양성 작업그룹에서 내놓은 행동지침을 참고할 만함 이 작업그룹은 4차 사업혁명시대를 맞이하여 기업 내 적용될 디지털화된 작업에 대한 행동지침과 우수사례를 제안하는 역할을 수행하는데, 노사의 동등한 참여를 통해 더욱 발전적인 결과물을 제시하기 위해 노력하고 있음

특히, 파트너들 간의 사회적 대화를 통해 아래와 같은 세 가지 행동지침을 제시하였음

- 첫째, 노동자 지향적인 노동정책과 자격부여정책의 관점에서 노동과 일자리에 대한 기회와 위험요소에 대한 시사점에 대하여 조사하고 문서화함 부천 노사민정에서도 앞서 제시했던 스마트공장 변화관리 대상예시와 같이, 공정혁신에 따른 인력감소, 근무시간 감소, 고용형태 변화, 임금수준 저하, 재교육/전환배치의 가능성 등에 대한 연구조사와 지역 노사간 또는 노사전문가간 협의를 촉진할 필요성이 제기됨
- 둘째, 직업교육훈련을 위한 안내와 지원, 그리고 사회-기술체계 관점과 이에 상응하는 시범적 프로젝트를 실행함 부천지역의 경우 기존에 작동하던 지역 내 직업훈련 시스템을 어떻게 4차 산업혁명 관련 변화관리와 연계하여 활용할지에 대한 논의가 필요하며, 사업장 내에서 이루어지는 스마트공장 도입과 관련해서는 공정혁신과 관련한 기술적 변화가 노동과정 등 사회적 관계에 미치는 영향을 노사 및 노사 전문가가 공동으로 조사 연구할 필요성이 제기됨
- 셋째, 노동자 참여적 직무설계와 생애주기형 자격부여 정책과 같은 혁신적인 접근방법을 장려한다. 이런 접근방법은 나이, 성별, 자격수준을 넘어 모든 노동자들을 고려해야 한다.

<표 3-7> 독일 플랫폼 인더스트리 4.0 행동지침

<참고 1> 플랫폼 인더스트리 4.0 행동지침
<p>플랫폼 인더스트리 4.0은 모든 분과학을 아우르는 전문가들의 모임인 작업그룹의 틀 내에서 인더스트리 4.0에서의 "인간과 노동"으로 발전했다. 이 작업그룹은 근본적으로 세 가지 목표를 추구한다.</p>
<p>① 노동자지향적인 노동정책과 자격부여정책의 관점에서 노동과 일자리(기회와 위험)의 시사점, 그리고 노동수요에 대해 조사하고 문서화한다.</p>
<p>② 직업교육훈련을 위한 안내와 지원, 그리고 사회-기술적인 설계관점과 이에 상응하는 참조프로젝트 또는 시험프로젝트를 실행한다.</p>
<p>③ 노동자의 참여적 직무설계와 생애주기형 자격부여정책과 같은 혁신적인 접근방법을 장려한다. 이런 접근방법은 나이, 성별, 자격수준을 넘어 모든 노동자들을 고려해야 한다.</p>
<p>플랫폼 인더스트리 4.0은 이해관계자 또는 파트너들과 정기적으로 대화해야 한다. 이런 대화를 통해 인더스트리 4.0의 실행에 있어 중요 진척상황, 문제영역, 해결가능성 등을 투명하게 하고 자문을 받아야 한다.</p>
<p>플랫폼은 비즈니스 대내외 참여자들과 국내외의 이해관계자들에게 현재 활용되고 있는 지식을 전수할 수 있도록 활용되어야 한다. 여기에는 혁신적인 지식경영 외에도 폭넓은 사회네트워크가 포함되어야 한다.</p>

자료: 최동석, 2016. 독일 인더스트리 4.0이 인사조직에 끼치는 영향: 한국ICT융합네트워크

5. 거버넌스 성격: 협력적 거버넌스 구축

- 조정(coordination)에서 진정한 협력(collaboration)으로
 - 전략실행방향과 관련하여 부천시지역노사민정협의회가 지역고용노동 관련 기관들의 컨트롤타워 또는 협력체의 의미를 가지기 위해서 어떤 노력이 필요한지를 검토해보면, 현재의 조정모형에서 진정한 의미의 협력모형으로 발전할 필요성이 제기됨

- 네트워크 또는 사회 파트너십의 모형은 파트너들 간 관계의 수준에 따라 협력(cooperation), 조정(coordination) 및 협동(collaboration)으로 구분할 수 있음(조성옥 외, 2015 참조)
- 공공고용서비스 제공을 위한 파트너십을 분류하는 개념을 기준으로 보면, 협력단계는 낮은 수준의 느슨한 네트워크로 볼 수 있으며, 주로 파트너들 간 정보교환, 현안에 대한 토론 및 교류를 목적으로 함
조정모형은 파트너들이 공동으로 정책영역을 개발하고, 문제를 해결하며, 파트너십 발전적 방향을 모색하는 단계임
현재 부천시지역노사민정협의회는 조정모형에 해당하는 것으로 판단할 수 있음
- 부천시지역노사민정협의회는 파트너들이 기존의 조직적 경계를 초월하여 새로운 공공가치를 창출하며, 공동으로 전략적 계획을 수립하고 함께 전략을 실행하는 협력관계를 구축하는 필요할 것으로 판단됨
이를 위해서는 노사민 주체들에게 직접적인 정책지원과 공공사업을 펼치고 있는 부천시 출연기관들을 실행 협력기구로 참여시키는 것이 필요할 것임
이를 통해 새로운 공공가치의 창출과 실행력 제고를 추구할 수 있을 것으로 기대됨

<표 3-8> 거버넌스 성격의 개념적 구분

구분	협동 (cooperation)	조정 (coordination)	협력 (collaboration)
거버넌스 성격	상호이익을 위하여 아이디어와 자원을 공유하는 것	참여자와 조직들 상호간의 집합적인 의사결정	자율적인 행위자와 조직들 사이의 상호작용을 통하여 기존의 조직적 경계와 정책을 초월하여 새로운 공공가치를 창조하는 것
파트너십 목적	정보교환 현안토론 인적교류	공동으로 정책영역 개발 공동으로 문제 해결 파트너십의 발전 모색	전략적 계획수립 및 정책실행 공동의 책임 하에 체계적 변화관리

- 부천산업진흥원은 부천 관내 강소기업, 중소기업과 벤처기업 등에 대한 종합적이고 체계적인 지원사업을 통하여 경영개선과 경쟁력 강화에 기여하는 것을 목적으로 하고 있으며, 산학연 협력네트워크 구축과 중소기업 인적자원개발 및 지능형 로봇 인력양성사업 등 고용인력양성사업을 포괄하고 있어 고용노동복지 통합거버넌스를 추구하는 부천지역노사민정협의회의의 주요 파트너로서의 역할이 기대됨

[그림 3-9] 부천지역노사민정협의회 조직도 제안



- 부천여성청소년재단은 부천을 여성과 청소년 친화도시로 구체적으로 실현하고자 하는 비전을 가지고 있으며, 성평등, 일가정양립 등을 주요사업으로 시민 참여형의 다양한 거버넌스를 구축하는 것을 중점 추진방향과 내용으로 설정하고 있어 그 내용과 과정에 부천지역 노사민정협의회의와 연계할 정합성을 보유하고 있음
- 한국만화영상진흥원은 만화영상콘텐츠 산업의 중심기지로서 한국 만화의 가치증대를 위해 다양한 사업을 추진하고 있음 특히, 사업중 인력양성 및 인프라 육성을 포함하고 있으며, 만화창조인력양성,

전문교육인력 양성 및 교재개발, 청년장애인 웹툰 직업교육, 웹툰 시니어 멘토링 등 고용노동복지 관련 다양한 사업을 추진하고 있다는 점에서 부천시지역노사민정협의회의 파트너로서 자격을 갖추고 있다고 평가됨

- 마지막으로, 부천문화재단은 부천시민들에게 즐거운 관심, 소통과 공유의 문화를 전달한다는 비전을 바탕으로 문화기본권 확대, 문화민주권 확대, 문화평등권 확대를 정책목표로 설정하고 있는 기관임 이 기관의 경우 최근 일생활양립 문화가 확산되면서 생활문화기반의 자생적 지역문화공동체 조성 및 다양화된 문화 공간 제공의 의미가 중요해지고 있어, 노동문화 형성 및 노동복지 실현 차원에서 부천 지역노사민정협의회의 연계사업을 충분히 구축할 수 있을 것으로 기대됨

6. 전략실행 소결: 협약이행점검 과정 개선

<표 3-9> 부천시지역노사민정협의회 협약이행점검 과정 개선 제안내용 요약

전략실행방향 이슈	현행방식(As-is)	제안방식 (To-be)	제안 예시
1. 공동선언/ 실천협약 설정기간	●1년 단위로 비전과 목표를 설정하는 방식	<ul style="list-style-type: none"> ●3-5년 단위 공동선언을 통해 중기 이행사업영역을 설정 ●1년 단위 실천협약 등 통해 공동선언 이행 및 협약당시 현안해결 	● 공동 선언은 연단위 액션플랜수립
2. 실천협약 구체성	●사업영역만 설정하고 구체적인 이행사항은 협약체결 후 각 파트너별 이행방식	●실천협약은 가능한 파트너별 실천계획을 포함하여 체결하도록 함	● 실천협약 직후 파트너별 세부 이행계획서 제출

전략실행방향 이슈	현행방식(As-is)	제안방식 (To-be)	제안 예시
3. 이행점검 방식	<ul style="list-style-type: none"> 구체적인 계획수립 없이 이행여부만을 점검하는 방식 	<ul style="list-style-type: none"> SMART 원칙에 부합하는 이행계획수립과 계획대비 이행수준을 평가 차기 사업에 대한 피드백이 가능한 이행평가 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 균형성과표 등을 적용하여 연도별 측정 가능한 성과목표 설정 및 이행점검
4. 협력적 목표설정	<ul style="list-style-type: none"> 파트너별 독립적 사업이행이 대다수를 차지함 	<ul style="list-style-type: none"> 복수의 파트너들이 함께 달성할 수 있는 협력목표를 개발하는 노력 	<ul style="list-style-type: none"> 노사전공동위원회를 통한 스마트공장 도입
5. 협력적 거버넌스 구축	<ul style="list-style-type: none"> 단순한 정보교환 수준을 넘어서서 함께 의사결정하는 조정수준의 거버넌스 성격 	<ul style="list-style-type: none"> 파트너별 상호작용을 확대하고, 기존의 조직경계를 초월하여 새로운 공공가치를 창출하는 협력모델로 발전할 필요 	<ul style="list-style-type: none"> 부천시 출연기관을 실행협력기구로 연계

○ 전략실행을 위한 협약이행점검 과정개선을 위한 요소들을 정리하면 <표 3-10>과 같음

- 우선, 지역단위 사회협약(social pact)은 중장기적 전략사업영역에 대한 공동선언과 1년 단위의 사업실행을 위한 실천협약의 투트랙 방식을 도입할 것을 제안하며 공동선언 내용은 선언 이행 기간의 구체적인 액션플랜을 설정하고 각 년도 액션플랜 내용을 1년 단위 실천협약 이행계획서에 포함하는 방식을 적용하는 것이 바람직할 것임
- 둘째, 공동선언 및 실천협약의 실질적 이행을 담보하고 부천시 지역 노사민정협의회 사업이행의 효율성과 효과성을 제고하는 차원에서 실천협약 체결과 동시에 각 파트너들이 이행계획서를 제출하도록 이행점검 절차를 개선하는 것을 제안하고자 함

- 셋째, 이행점검방식은 SMART원칙에 부합하는 성과지표를 설정하고, 특히 사회적 대화의 지속가능성과 조직학습역량을 제고하는 차원에서 이행점검이 차기 년도 사업을 위한 개선의견을 제안하는 등 피드백 기능을 강화할 필요가 있음
- 넷째, 이행목표 설정방식은 최대한 파트너들 간의 협력을 장려하는 방식을 적용할 필요가 있음 파트너들 간 시너지를 창출할 수 있는 사업진행방식과 성과목표를 수립하는 방식을 제안함 이러한 방식은 아래의 협력적 거버넌스 구축의 핵심요소가 됨
- 다섯째, 협력적 거버넌스로서 성격을 강화하기 위해서 각 파트너들이 해당 조직의 경계를 넘어 새로운 사회적 가치를 창출할 수 있도록 노력할 필요가 있으며, 이를 위한 노력 중 하나로 기존의 부천시 출연기관들과의 네트워크를 구축할 필요성이 있음

제4장

직업훈련과 고용 연계 전략

제1절 서론

1. 연구배경

○ 취업연계 직업훈련 필요

- 공급자(직업훈련기관) 중심의 직업훈련과정 개발 및 운영, 구인-구직 정보의 한계로 인해 고용으로 연결되지 못해 직업훈련의 비효율성이 증대되고 있음 또한 구직자가 선택할 수 있는 역량기반 직업훈련 실시가 미흡한 실정임 이로 인해 기업이 요구하는 인력의 역량 및 구직자에게 직업훈련을 통한 역량 제고, 취업연계에 대한 정보제공 등 수요자 맞춤형 직업훈련-고용이 제대로 추진되지 않음(나영선 외, 2017)¹⁾
- 정부는 지역균등발전을 위해 지역 산업과 노동시장 특성을 반영하여 지역 고용을 제고하기 위해 지방 분권화를 지속적으로 실시하고 있음 이에 지자체는 기업들과 협력하여 인력수요를 바탕으로 직업 훈련과 고용을 연계시켜야 하는 역할 증대가 시급함

1) 나영선 외(2018), 미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략, 직업능력 개발원

2. 이론적 논의

○ 산업-기반접근 방식(sector-based approach) 논의

- 신규자들을 고용할 산업 혹은 기업들의 요구를 반영하여 직업훈련을 실시하는 것으로 수요자 중심 방식임
- 특정산업을 타겟으로 삼고 설계되기 때문에 지역발전에 도움이 되는 산업을 선택하여 직업훈련 프로그램을 정교화시킬 수 있음
무엇보다 산업에 맞는 직업훈련 프로그램을 위해 노사가 파트너십을 구축하여 커리큘럼과 평가도구(tool) 개발이 가능함.
- 산업기반접근 방식의 대표적인 사례는 미국의 위스컨신주의 WIRED (Workforce Innovation Regional Economic Development)임
위스컨신주는 새로운 거버넌스(운영위원회)를 구축한 후 지역 노동 시장을 분석하여 가장 필요한 산업을 선정, 지역의 고용 주체들이 참여하여 연구사업 및 다양한 직업훈련을 실시하여 성공한 사례임
- 그러나 산업기반접근방식의 문제점은 첫째, 노동자들이 갖고 있는 숙련 수준과 산업에서 요구하는 숙련 수준 간에 차이가 클 경우 저숙련 집단을 직업훈련시키는데 어려움이 있고, 둘째 산업의 기술 변화가 클 경우 직업훈련 프로그램이 이를 따라잡기가 어려우며, 셋째 전반적인 훈련수준이 낮은 지역의 경우 고부가가치 산업의 기술직업훈련을 가르치기 힘든 상황이 발생할 수 있음
- 그럼에도 불구하고 산업기반접근 방식은 산업 혹은 기업의 요구를 반영하는 수요자 중심 직업훈련을 기반으로 고용을 연계하는 고용-산업 전략으로 평가할 수 있음

○ 장소-기반접근 방식(place-based approach) 논의

- 장소기반접근 방식은 직업훈련프로그램이 실시되는 지역의 노동력 특성을 반영하여 정부가 중심이 되어 추진하는 것으로 공급자 중심 방식임
- 따라서 실직자들이 노동시장에 진입하는데 필요한 숙련 수준의 제고 뿐 만 아니라 지역(community) 전반의 역량이나 고용 환경 등을 개선하는 프로그램도 포함시켜 운영할 수 있음

- 장소기반 접근방식은 지역 빈곤이나 실업문제를 해결하기 위해서 중요하게 선택될 수 있는 접근법이 될 수 있음
- 대표적인 사례는 현재 우리나라에서 실시되고 있는 지역산업맞춤형 일자리창출지원사업임. 이 사업은 지역별 특성과 여건을 반영하여 취업취약계층인 청년, 여성, 중/장년 등에게 기초수준의 직업훈련을 시켜 취업을 연계하고 있음
- 그러나 생계를 위해 청년, 경력단절여성, 중/고령자, 다문화가정, 장애인 등 저숙련 취약계층과 고용을 연계시키기 때문에 일자리 질의 문제가 발생할 수 있음
- 하지만 장소기반 접근방식은 지역 노동력 특성을 반영하는 공급자 중심의 직업훈련을 기반으로 고용을 연계하는 고용-복지 전략으로 볼 수 있음

3. 연구목적

- 지역 직업훈련과 고용 연계 전략 필요
 - 지역균형발전 및 일자리 창출을 위해서는 지역수준에서 직업훈련-고용이 연계된 발전 전략의 수립이 필요함
 - 또한 지역수준에서 지역 인재 양성과 고용 지원을 유기적으로 연계하여 수립할 수 있는 전략적 정책 방안이 모색되어야 함
 - 따라서 본 연구는 산업기반 접근방식과 장소기반 접근방식을 결합하여 산업이 발달된 지역은 산업-직업훈련-고용 연계 방안, 산업이 발달되지 않은 지역은 복지-직업훈련-고용 연계 방안 등 두 트랙(two-track) 전략을 수립함

제2절 부천시 현황

1. 부천시 산업구조

○ 기업규모별 사업체 수 및 종사자 수

- 부천시에 소재하는 총 사업체는 60,076개로 나타남. 구체적으로는 기업규모별 사업체 수를 보면 5인 미만 업체가 78.6%로 가장 많고 이어 5-9명 13.5%, 10-19명 4.7% 순으로 나타남. 20인 미만 사업체가 96.8%로 중소기업체들이 대부분을 차지함
- 이들 사업체에서 근무하는 종사자는 총 291,822명으로 사업체 규모별 종사자수를 보면 5인 미만 업체 종사자수가 86,175명(29.5%)으로 가장 많고 그 뒤를 이어 5-9명 업체 52,526명(18.0%), 20-49명 업체 39,367명(13.5%), 10-19명 업체 37,474명(12.8%) 순으로 많이 종사하는 것으로 나타남

<표 4-1> 기업규모별 사업체수 및 종사자수 현황(2017년)

(단위: 개소, 명, %)

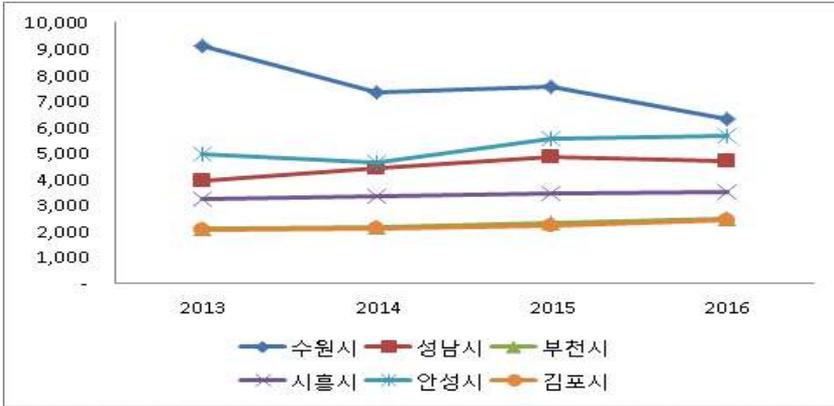
	사업체수	비율	종사자수	비율
계	60,076	100.0	291,822	100
1-4명	47,248	78.6	86,175	29.5
5-9명	8,105	13.5	52,526	18.0
10-19명	2,842	4.7	37,474	12.8
20-49명	1,325	2.2	39,367	13.5
50-99명	378	0.6	25,610	8.8
100-299명	146	0.2	21,584	7.4
300명 이상	32	0.1	29,086	10.0

자료: 자료: 부천시 통계 사이트(stat.bucheon.go.kr)

○ 부가가치

- 경기도에 소재한 10인 이상 제조업체들의 연 평균 부가가치를 보면 수원시가 가장 높았고, 그 다음으로 안성시, 부천시는 세 번째로 높은 것으로 나타남
- 부천시 경우 2016년 기준 2,474백만원으로 산업이 발달된 경기도의 주요 지역에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타남

[그림 4-1] 2016년 경기도 10인 이상 제조업체 평균 부가가치

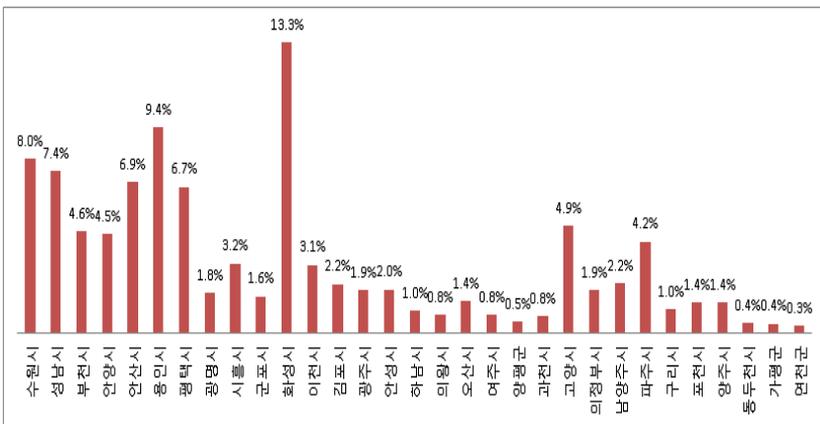


자료: 부천시 일자리공시제(2018)

○ 경기도 지역 내총생산(GRDP)

- 경기도 지역 내 총생산을 보면 부천의 경우 2015년 현재 경기도 지역 내 총생산의 4.6%의 비중을 차지하고 있음 그러나 2010년 5.3%, 2013년 5.0%, 2015년 4.6%로 점차 감소하는 추세임
- 반면 경기도에서 사업체 수가 많은 성남, 수원, 안산, 화성지역과 비교하였을 때 부천을 제외한 나머지 지역의 경우 경기도 지역 내 총생산의 비중은 점차 높아지고 있어 부천과 다른 모습을 보이고 있음

[그림 4-2] 2015년 경기도 사군단위 GRDP 구성비



자료: 부천시 일자리공시제(2018)

○ 산업별 취업자수 현황

- 부천시의 산업별 총 취업자 수는 2017년(하반기) 현재 418.6천명으로 2016년(하반기)에 비해 10.4천명 감소하였으나, 2015년(하반기)와 큰 차이가 없음
- 산업별 취업자 수를 살펴보면 2017년(하반기) 현재 사업/개인/공공 서비스 및 기타산업이 143.5천명(34.3%)로 가장 많고 그 뒤를 이어 제조업과 도소매/음식숙박업이 각각 94.4천명(22.6%), 92.1천명(22.0%)로 비슷한 규모를 보임

<표 4-2> 산업별 취업자수 현황

(단위: 천명, %)

	2015 하반기		2016 하반기		2017 하반기	
	취업자수	비율	취업자수	비율	취업자수	비율
소계	419.4	100.0	429.0	100.0	418.6	100.0
농림어업	0.7	0.2	1.5	0.3	0.7	0.2
광공업	93.3	22.2	84.7	19.7	94.4	22.6
건설업	30.7	7.3	27.7	6.5	35.3	8.4
도소매음식숙박업	89.1	21.2	93.1	21.7	92.1	22.0
전기.운수.통신.금융	58.0	13.8	62.2	14.5	52.6	12.6
사업.개인.공공서비스 및 기타	147.6	35.2	159.8	37.2	143.5	34.3

자료: 부천시 통계 사이트(stat.bucheon.go.kr)

○ 5대 전략산업

- 부천시는 지역 내 주요산업 중에서 금형, 조명, 로봇, 패키징, 만화영상산업을 5대 전략산업으로 선정하고 집중 육성하고 있음
- 이를 위해 부천의 최대 강점인 지역 거버넌스의 각 주체들과 5대 전략산업 발전을 위해 지속적으로 협력하고 있음
- 현재 5대 전략산업의 경우 집적도가 높으며 만화영상 산업의 경우 문화체육관광부가 추진 중인 문화산업 클러스터로 선정되어 만화 애니메이션산업을 발전시키고 있음

[그림 4-3] 부천시 5대 전략산업



ㄱ 첨단 고부가 5개 특화산업 전략적 지원으로 차세대 성장동력 산업 육성

ㄱ 금형산업 스마트 첨단화

- 한국금형센터 등 국가금형 인프라 구축
- 스마트형 금형기술 플랫폼 개발사업 등 첨단화

ㄱ 조명산업 신성장 동력화

- LED융합조명기술지원, 글로벌 시험인증 및 표준 인프라 구축 등

ㄱ 로봇산업 고도화

- 로봇융합부품 제품화 지원 및 연구장비 등 인프라 구축
- 로봇부품 성능 평가 및 신뢰성 검증, 로봇산업 전문인력 양성 추진

ㄱ 패키징산업 허브화

- 산학연 지식산업 네트워크 구축
- 패키징 신기술 정부포상·전시·국제 심포지움

ㄱ 세라믹 산업 육성 기반 구축

- 세라믹 인프라 구축 및 기술지원, 인력 양성 등
- 부천 기업성장지원센터 지원

[그림 4-4] 부천시 5대 전략산업 추진 지역(경제발전 기본구상)



자료: 부천시 통계 사이트(stat.bucheon.go.kr)

2. 부천시 고용구조

○ 부천시 경제활동 인구

- 2018년 6월 기준 부천의 15세 이상 생산가능인구는 733천명, 취업자는 428천명으로 부천시의 고용률은 58.5%로 경기도의 고용률 62.7%에 비해서 낮음
- 또한 성별로 살펴보면 남성과 여성 고용률 모두 경기도의 평균과 비교하면 다소 낮은 것으로 나타남
- 생산가능인구는 총 인구의 증가와 비슷하게 2016년을 최저점으로 다시 늘어나는 추세를 보이며 다른 지표들도 비슷한 양상을 보임
- 부천의 경제활동인구는 2014년을 기점으로 꾸준히 증가하고 있음

<표 4-3> 부천시 경제활동인구 변화추이

(단위: 천명, %)

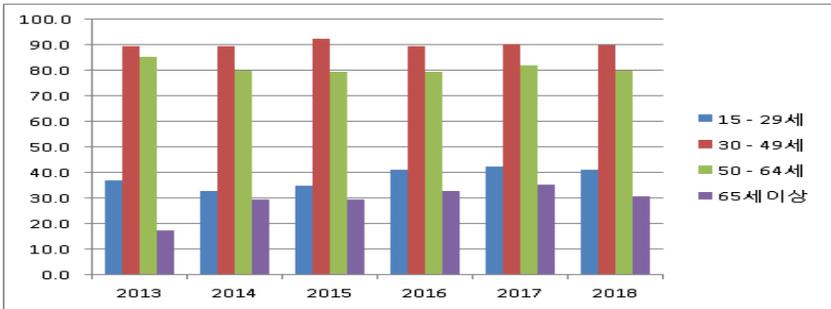
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15세이상 인구(천명)	724.9	725.4	724.4	724.3	729.0	733.0
경제활동인구(천명)	433.9	429.2	432.3	432.4	445.3	448.9
취업자(천명)	415.7	411.5	414.2	411.9	425.3	428.8
비경제활동인구(천명)	291.0	296.2	292.1	291.9	283.7	284.1
경제활동참가율(%)	59.9	59.2	59.7	59.7	61.1	61.2
고용률(%)	57.3	56.7	57.2	56.9	58.3	58.5
15세 ~ 64세 고용률(%)	62.2	61.2	62.1	61.3	63.2	64.0

자료: 부천시 일자리공시제(2018)

○ 연령별 취업자 수

- 연령별 취업자 수를 보면 15세~29세 청년층의 고용률이 가장 낮았던 2014년 32.7%에서 2018년 6월 기준 41.1%로 상승세를 보이고 있으나 전국 청년 고용률 42.7%에는 미치지 못함
- 반면 50세~64세 장년층의 경우 2013년 85.2%에서 2018년 6월 기준 80.1%로 고용률이 회복되지 못하고 있음

[그림 4-5] 부천의 연령별 고용률의 변화

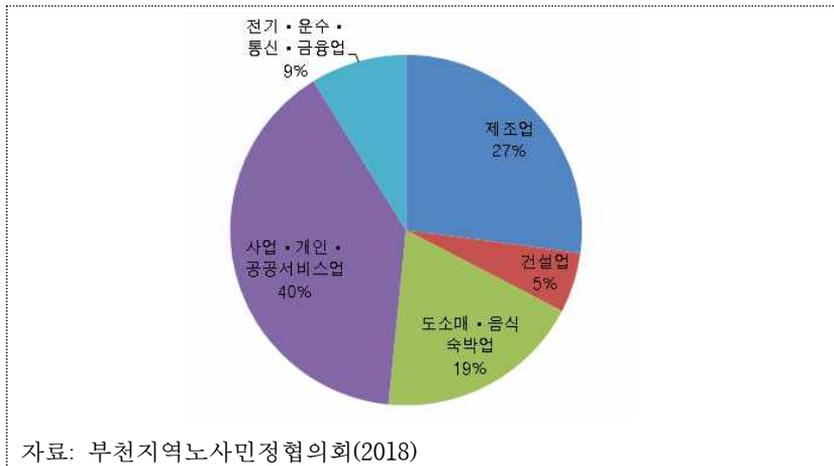


자료: 부천시 일자리공시제(2018).

○ 산업별 취업자 수

- 부천시의 산업별 취업자 비중을 보면 사업·개인·공공서비스업이 40%, 제조업이 27%로 두 산업이 큰 비중을 차지하며 이 산업들의 경우 2014년 대비 비중이 증가하였고, 전기·운수·통신·금융업의 경우 큰 폭으로 감소함
- 2014년 6월 기준 사업·개인·공공서비스업 36%, 제조업 23%, 도소매·음식숙박업 20%, 전기·운수·통신·금융업 14%, 건설업 6.64% 순으로 나타남

[그림 4-6] 부천의 산업별 취업자 비중(2018년 6월 기준)



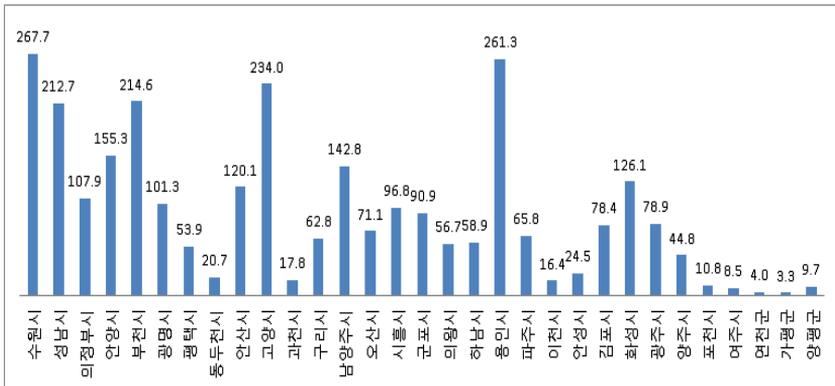
자료: 부천시지역노사민정협의회(2018)

○ 타 지역 통근 취업자 수

- 부천시에 거주하면서 타 지역으로 통근하고 있는 취업자는 전체 취업자의 50.0%로 증가추세를 보이고 있음
- 지역별로 보면 수원시가 267천명으로 가장 많고, 용인시 261천명, 고양시 234천명으로 많은 것으로 나타남

[그림 4-7] 경기도 지역별 거주지 외 타지역 통근 취업자(2018년 6월 기준)

(단위: 천명)



자료: 부천노사민정협의회(2018)

○ 취업자 고용형태

- 취업자의 종사상 지위를 보면 2018년 6월 기준 임금노동자의 수는 340,400명으로 취업자의 79.4%를 차지하고 있으며 자영업자 등의 비임금 노동자 비중은 20.6%로 임금노동자 비율이 비임금 노동자보다 3배 정도 높음
- 임시·일용노동자 등 비정규직들은 96,100명으로 전체 취업자의 22.4%로 나타남
- 전체적으로 부천시의 상용직은 57.0%는 경기도 평균 54.7%에 비해 약간 높지만 임시·일용노동자 및 자영업자 등 비임금 노동자 비중은 낮음

<표 4-4-1> 부천시 취업자의 종사상 지위별 추이(임시일용노동자)

(단위: 천명, %)

	2015		2016		2017		2018	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
취업자	414.2	100.0	411.9	100.0	425.3	100.0	428.8	100.0
임금노동자	322.5	77.9	328.8	79.8	334.3	78.6	340.4	79.4
상용노동자	231.0	55.8	232.0	56.3	226.2	53.2	244.3	57.0
임시·일용 노동자	91.5	22.1	96.9	23.5	108.0	⑬일자 리 안정자 금	<p>■ 노동자 1인당 월 13만 원 지원(5인 미 사업장은 15만 원)</p> <p>- 입·퇴사자, 단시간노동 등은 근로일수(시간)에 비례해 지급</p> <p>■ 노동자 30명 미만이고 평균 월보수액이 210만 원 이하인 노동자를 고용하고 있는 사업주 등 - 공동주택·경비·청소·사회적기업 규모와 관련 - 만 55세 이상 고령자를 고용한 300인 미 사업주 지원</p>	

자료: 부천시지역노사민정협의회(2018)

<표 4-4-2> 부천시 취업자의 종사상 지위별 추이(두루누리사회보험지원사업)
(단위: 천명, %)

	2015		2016		2017		2018	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
취업자	414.2	100.0	411.9	100.0	425.3	100.0	428.8	100.0
임금노동자	322.5	77.9	328.8	79.8	334.3	78.6	340.4	79.4
상용노동자	231.0	55.8	232.0	56.3	226.2	53.2	244.3	57.0
⑭ 두루누리사회보험지원사업	■ 노동자수가 10명 미만인 사업에 고용된 노동자 중 월 평균 보수액이 210만 원 미만인 노동자와 그 사업주	■ 사회보험료(고용보험·국민연금)를 최대 90% 지원 - 신규가입자: (5인 미만) 90% (5인~10인 미만) 80% - 기존가입자: (10인 미만) 40%	83.0	20.2	91.1	21.4	88.5	20.6

자료: 부천시지역노사민정협의회(2018)

3. 정부 및 지자체 고용 지원 사업 현황

○ 고용노동부(부천시청) 일자리 지원 사업 현황

- 현재 고용노동부(부천시청)의 고용관련 지원사업을 보면 청년추가 고용장려금, 고용촉진장려금, 시간선택제 신규고용 지원, 신중년

적합직무 고용지원, 시간선택제 전환지원, 일가정양립 환경개선 지원, 대체인력 채용지원, 청년 내일채움공제 등 다양한 형태로 취약계층 노동자들의 취업을 지원함

<표 4-5> 고용노동부 일자리 지원사업 내용

사업	지원대상	지원내용												
① 청년고용려 청추고장금	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용보험 피보험자수 5인 이상 중소기업 - 단, 성장유망업종, 벤처기업 등은 1인 이상 가능 ■ 청년을 정규직으로 신규(추가) 채용 <table border="1"> <thead> <tr> <th>기업규모 별 청년 취재고용 요건</th> <th>기업 규모</th> <th>청년 신규채용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>30인 미만</td> <td>1명 이상</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30인~99인</td> <td>2명 이상</td> </tr> <tr> <td></td> <td>100인 이상</td> <td>3명 이상</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ■ 기업전체 노동자(피보험자)수 증가 	기업규모 별 청년 취재고용 요건	기업 규모	청년 신규채용		30인 미만	1명 이상		30인~99인	2명 이상		100인 이상	3명 이상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 청년 신규 채용 1인당 연 900만원 한도로 3년간 지원
기업규모 별 청년 취재고용 요건	기업 규모	청년 신규채용												
	30인 미만	1명 이상												
	30인~99인	2명 이상												
	100인 이상	3명 이상												
② 일 자리 함께 하기 지원 대 · 개 편 (일부 공 모 승인)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 주근로시간단축, ■ 실근로시간단축, ■ 교대제 도입 · 확대하고 실업자를 정규직으로 고용함으로써 노동자 수 증가한 경우 지원 - 제도 도입 다음달부터 3개월마다 제도 도입 직전 3개월의 월평균 노동자수보다 증가해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [300인 미만 기업] - (인건비) 월 40~100만원, 1~3년 - (임금감소액보전) 월 10~40만원, 1~3년 ■ [300인 이상 기업] - (인건비) 월 40~80만원, 1~2년 - (임금감소액보전) 월 10~40만원, 1~2년 												
③ 고 촉 장 금 지 원	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용노동부장관이 지정하는 취업지원프로그램(취업성공패키지 등)을 이수하고 구직등록(직업안정기관 등)이 유효한 실업자를 근로계약기간의 정함이 없는 노동자로 고용하여 6개월 이상 고용유지 ■ 지원 제외: 근로계약기간의 정함이 있는자, 최저임금액 미만자, 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척, 관련사업주 등 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [인건비] 신규고용 1인당 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th> <th>6개월 단위</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원</td> <td>360만원</td> <td>720만원</td> </tr> <tr> <td>대규모</td> <td>180만원</td> <td>360만원</td> </tr> </tbody> </table>	구 분	6개월 단위	연간총액	우선지원	360만원	720만원	대규모	180만원	360만원			
구 분	6개월 단위	연간총액												
우선지원	360만원	720만원												
대규모	180만원	360만원												
④ 시 간 선 택 제 신 규 고 용 지 원 (공 모 승 인 사 업)	<p>아래 요건을 만족하는 시간선택제 노동자 신규 채용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 실업자를 근로계약기간의 정함이 없는 시간선택제 노동자로 신규고용하여 3개월간 고용유지 ■ 최저임금액 이상 임금 지급 ■ 주 15시간 이상 30시간 이내 근로 ■ 4대 사회보험 가입 ■ 전일제 노동자와 균등대우(근로시간비례원칙) ■ 전자기계적 방법에 의한 출퇴근 관리 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [인건비] 신규고용 1인당 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th> <th>3개월 단위</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>모든 기업</td> <td>180만원</td> <td>720만원</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ■ [간접노부비] 우선지원대상 · 중견기업 신규고용 1인당 월 10만원(1년간) ■ 초과근로 20시간 이상 실시한 달, 출퇴근기록 월5일 이상 누락된 달은 장려금 지급 제외 	구 분	3개월 단위	연간총액	모든 기업	180만원	720만원						
구 분	3개월 단위	연간총액												
모든 기업	180만원	720만원												

사업	지원대상	지원내용												
⑤ 신년합무용 중적고지원(공모인사)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실업자를 신중년적합직무에 고용한 경우 지원 ■ 만 50세 이상 실업자를 근로계약기간의 정함이 없는 노동자로 신규 고용하여 3개월간 고용유지 ■ 최저임금액 이상 임금 지급 ■ 4대 사회보험 가입 등 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [인건비] 신규고용 1인당 <table border="1"> <thead> <tr> <th>유형</th> <th>3개월 단위</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원</td> <td>240만원</td> <td>960만원</td> </tr> <tr> <td>중견기업</td> <td>120만원</td> <td>480만원</td> </tr> </tbody> </table> 	유형	3개월 단위	연간총액	우선지원	240만원	960만원	중견기업	120만원	480만원			
유형	3개월 단위	연간총액												
우선지원	240만원	960만원												
중견기업	120만원	480만원												
⑥ 입감보·간노비 간선제전지	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전환제도 도입 ■ 노동자 청구에 따라 주 15시간 이상 30시간 이하로 단축 근로 ■ 전환기간 최소 2주 이상 ■ 전자·기계적 방법에 의한 출퇴근관리 ■ 노동자 전환일로부터 6개월 이내에 지원금 신청 등 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [임금감소 보전금] <table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th> <th>1개월 단위</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>모든 기업</td> <td>최대 40만원</td> <td>480만원</td> </tr> </tbody> </table> ■ [간접노부비] 우선지원대상기업·중견기업 1인당 월 20만원(1년간) ■ 초과근로 20시간 이상 실시한 달, 출퇴근기록 월 5일 이상 누락된 달은 장려금지급 제외 	구 분	1개월 단위	연간총액	모든 기업	최대 40만원	480만원						
	구 분	1개월 단위	연간총액											
모든 기업	최대 40만원	480만원												
대인인비	<ul style="list-style-type: none"> 위 요건을 만족하는 시간선택제 전환 노동자의 전환근로 시작일 전 60일이 되는 날부터 대체인력을 고용하고 1개월간 고용 유지 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th> <th>1개월 단위</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원</td> <td>60만원</td> <td>720만원</td> </tr> <tr> <td>대규모</td> <td>30만원</td> <td>360만원</td> </tr> </tbody> </table>	구 분	1개월 단위	연간총액	우선지원	60만원	720만원	대규모	30만원	360만원			
구 분	1개월 단위	연간총액												
우선지원	60만원	720만원												
대규모	30만원	360만원												
⑦ 일가정양립 경개선지원(공모인사)	<ul style="list-style-type: none"> 우선지원대상·중견기업의 사업주가 시차출퇴근제, 선택근무제 등을 도입하여 소속 노동자가 필요에 따라 활용하는 것으로 ■ 근로계약서, 취업규칙에 제도도입 명문화, ■ 주 소정근로시간이 35시간 이상 40시간 이하일 것, ■ 활용기간 중 연장근로 금지 등 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [간접노부비] 주 3회 활용시 1주 10만원, 주 1~2회 활용시 1주 5만원 지원(1년간) ■ [재택·원격근무 인프라 구축비 지원] 시스템 구축비의 1/2 이내 2,000만원 한도 												
⑧ 정규직 전환지원(공모인사)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6개월 이상 고용되고, 계속근로한 총 기간이 2년 이내인 비정규직 노동자를 정규직으로 전환하고, 1개월 이상 고용을 유지 ■ 정규직전환 후 최저임금액 이상 지급, ■ 4대 사회보험 가입, ■ 기존 동종·유사 업무 정규직과 비교하여 임금 등에 있어 불합리한 차별이 없을 것 등 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [임금증가 보전금] 전환노동자 1인당 최대 월 60만원 내에서 임금상승분의 80% 지원(1년간) ■ [간접노부비] 전환노동자 1명당 월 30만원 지원(1년간) 												
⑨ 출육기 고안장급지	출육기 노부비	<ul style="list-style-type: none"> 노동자에게 30일 이상 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 부여하고 해당 노동자 업무 복귀 후 6개월 이상 계속 고용 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [간접노부비] <table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th> <th>지원대상</th> <th>1개월 단위</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">육아기 근로시간 단축</td> <td>우선지원</td> <td>30만원</td> </tr> <tr> <td>대규모</td> <td>10만원</td> </tr> <tr> <td>육아휴직</td> <td>우선지원</td> <td>30만원</td> </tr> </tbody> </table> 	구 분	지원대상	1개월 단위	육아기 근로시간 단축	우선지원	30만원	대규모	10만원	육아휴직	우선지원	30만원
	구 분	지원대상	1개월 단위											
육아기 근로시간 단축	우선지원	30만원												
	대규모	10만원												
육아휴직	우선지원	30만원												
대인인비	<ul style="list-style-type: none"> ■ 출산전후휴가, 육아휴직 등을 30일 이상 부여, ■ 출산전후휴가 또는 육아휴직 시작일 전 60일이 되는 날 이후부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용, ■ 동 휴가·휴직이후 당해 노동자를 30일 이상 계속 고용 등 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>1개월 단위</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원</td> <td>60만원</td> <td>720만원</td> </tr> <tr> <td>대규모</td> <td>30만원</td> <td>360만원</td> </tr> </tbody> </table>	구분	1개월 단위	연간총액	우선지원	60만원	720만원	대규모	30만원	360만원			
구분	1개월 단위	연간총액												
우선지원	60만원	720만원												
대규모	30만원	360만원												

사업	지원대상	지원내용						
⑩ 대인 용 채 지 원	<ul style="list-style-type: none"> 출산휴가, 육아휴직 등으로 업무공백시 대체인력 취업 및 기업지원 	<ul style="list-style-type: none"> 대체인력 인건비 지원 (월 최대 60만원 한도) 						
⑪ 고용 지 원	<ul style="list-style-type: none"> 생산량 감소, 매출액 감소 등으로 고용조정이 불가피 함에도 사전에 계획을 고용센터에 제출한 후 휴업, 휴직 등과 같은 고용유지조치를 실시하고 그 기간동안 임금(수당)을 지급하고 고용유지조치 기간과 그 이후 1개월까지 소속 노동자를 고용조정으로 이직시키지 않은 사업주 	<ul style="list-style-type: none"> 고용유지지원 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>지원수준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>휴업</td> <td>휴업수당의 2/3(대규모 1/2)</td> </tr> <tr> <td>휴직</td> <td>휴직수당의 2/3(대규모 1/2)</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 1일 한도 6.6만원</p>	구분	지원수준	휴업	휴업수당의 2/3(대규모 1/2)	휴직	휴직수당의 2/3(대규모 1/2)
구분	지원수준							
휴업	휴업수당의 2/3(대규모 1/2)							
휴직	휴직수당의 2/3(대규모 1/2)							
⑫ 청년 일 채 공 제	<ul style="list-style-type: none"> [청년] 만15세~34세(고용보험 생애최초 취득자 및 최종학교 졸업 후 고용보험 중 가입기간 12개월 이하)이하의 미취업 청년으로 중소·중견기업에 정규직으로 취업한 청년 [기업] 고용보험 피보험자 5인 이상 중소·중견 기업으로 상기 청년을 정규직으로 채용한 기업 <ul style="list-style-type: none"> - 벤처기업, 청년 창업기업 등 일부는 1~5인 미만 기업도 가능 	<p><2년형 청년내일채움공제></p> <ul style="list-style-type: none"> [청년] 2년간 300만원(월 12.5만원) 적립 [정부] 취업지원금 900만원 지원 [기업] 채용유지지원금(정부지원) 500만원 중 400만원 청년에 기여, 100만원 순지원금 혜택 -> 2년 근속시 청년 1,600만원 자산 형성 <p><3년형 청년내일채움공제></p> <ul style="list-style-type: none"> [청년] 3년간 600만원(월 16.5만원) 적립 [정부] 취업지원금 1,800만원 지원 [기업] 채용유지지원금(정부지원) 750만원 중 600만원 청년에 기여, 150만원 순지원금 혜택 -> 3년 근속시 청년 3,000만원 자산 형성 						

자료: 부천시청(2019)

○ 부천시 고용(일자리) 핵심사업

- 2019년 현재 부천시가 중심이 되어 다양한 고용 창출 사업을 추진하고 있고 이런 일자리 지원사업을 통해 총 37,224명 고용을 창출하기 위해 60,139백만원을 투자할 계획임

<표 4-6> 부천시 일자리 사업 내용 및 규모

(단위: 명, 백만원)

사업명	사업내용	고용 목표	예산 목표
부천시재취업재단 설립	•일자리 총괄 거버넌스 구축으로 통합적 일자리 사업 운영	-	83
노사민정 거버넌스 효과적 운영	•부천시 고용정책 연구 및 고용·복지 거버넌스 마련	-	284
섹터 특화형 노사 공동 일자리 창출 모델 일드림센터 운영	•1거점: 청년 및 취업 취약계층 취창업 직업훈련 지원 •2거점: 지역산업 지원 및 공동 창업공간 제공	60	635
부천 일자리센터 운영	•전 계층 대상 구직자 발굴 및 취업상담 추진	20,000	1,003
만화콘텐츠 창작기 반 조성	•연재만화 제작, 만화 기획개발 지원	200	2,490
노동이 존중받는 공정노동 문화 확 산	•노동인권 교육 및 청소년 안심알바센터 운영 •비정규직노동자 지원센터 운영	4	198
외국인노동자 및 외국인주민 직업훈 련	•사법통역사 및 이민 행정 양성과정 교육 및 취 업연계	20	84
청년활동공간 원미 청정구역 운영	•청년의 진로 취/창업을 지원 및 메이커프로그 램 운영	-	250
지역산업맞춤형 일 자리창출 지원사업	•지역 특화산업 수요인력 사전조사를 토대로 한 기능인력 양성 및 취업지원	70	377
산학일체형 도제학 교 지원사업	•부천공고 내 도제센터 구축, 2-3학년 대상 도제 교육 실시	93	1,120
부천단비기업 창업 지원사업	•사업성 있는 사회적 목적 실현 아이디어 공모, 기업으로 육성, 일자리창출	10팀	104
부천시 청년소셜벤 처 육성 프로젝트 '청년마루'	•청년들의 참신한 아이디어 발굴, 입문부터 창업 이후까지 전단계 맞춤지원을 통해 기업육성 및 청년일자리 창출	10팀	200
부천형 공공일자리 단비일자리 사업	•부천형 공공일자리 사업을 통해 지속 가능한 일자리를 창출하여 취업 취약계층 삶의질 향상	6,900	35,137

사업명	사업내용	고용 목표	예산 목표
지역공동체일자리 사업	•취약계층에게 직접일자리제공(우산수리사업 등) 생계 및 고용안정 도모	90	207
공공근로사업	•저소득층, 실업자, 청년 미취업자에게 한시적 일자리(불법유동광고물 정비 등) 제공	329	1,258
2019년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업	•어르신 다양한 일자리, 사회활동을 지원하여 노 인복지 향상에 기여	4,737	13,553
지역자율형사회서 비스 투자사업	•지역사회서비스 투자사업 이용자에게 맞춤형 서비스 제공	4,700	3,156
계		37,223	60,139

자료: 부천시청(2019)

제3절 기존 실태조사 결과

1. 고용 및 직업훈련 기관 실태조사 결과

○ 실태조사 개요

- 2018년 부천시지역노사발전협의회에서 부천시역 고용 및 직업훈련 기관의 현황을 살펴보기 위해 관련 사업을 수행하고 있는 104개 기관(최종 응답 71개 기관)을 대상으로 설문조사 실시

○ 직업훈련 기관 수

- 유료 민간학원이 57.7%(41개소), 공공기관 22.5%(16개소), 직업전문학교 11.3%(8개소) 순으로 유료 민간학원이 가장 많은 비중을 차지함
- 2009년과 비교해 볼 때 부천에서 운영되고 있는 전체 기관수가 120개에서 104개소로 13.3%(16개소) 감소함 특히 2009년과 비교하면 공공기관의 비중은 줄어들었고 유료 민간학원과 직업전문학교의 비중은 늘어남

○ 취업지원 및 알선 기관

- 취업지원 및 알선사업을 하는 기관은 총 19개 기관이며 이 중 12개 기관이 공공기관임
- 구직자 및 창업 희망자 대상 취업직업훈련 사업을 하는 기관은 60개 기관 중 38개가 유료 민간학원, 12개 공공기관이 관련 사업을 운영함
- 재직자 직무능력향상 직업훈련사업의 경우 45개 기관이 운영하고 있으며 유료 민간학원이 28개 기관, 10개의 공공기관이 수행하고 있음
- 공공기관의 경우 취업지원 및 알선사업, 구직자 및 창업 희망자를 대상으로 취업직업훈련 사업, 재직자 직무능력향상 직업훈련사업 등 다양하게 운영 중임
- 민간학원의 경우 취업지원 및 알선사업을 제외한 구직자 및 창업

희망자 대상 취업직업훈련 사업과 재직자 직무능력향상 직업훈련 사업 중심으로 운영됨

○ 취업지원 알선사업

- 공공기관에서 관련 사업을 운영하는 비중이 63.1%이며 구직자 및 창업 희망자 대상 취업직업훈련 사업과 재직자 직무능력향상 직업훈련사업의 경우 민간학원의 비중이 각각 63.3%, 62.2%를 차지함
- 특히 부천시역 취업 알선사업은 비영리기관을 포함한 공공기관에서 많은 역할을 하고 있었으며 구직자 및 창업희망자, 재직노동자를 대상으로 하는 직업훈련사업의 경우에는 유료 민간학원에서 직업훈련의 주요 공급자 역할을 수행하고 있음

<표 4-7> 운영기관의 성격에 따른 사업분야

구분	사업분야		
	취업지원 및 알선사업	구직자 및 창업 희망자 취업직업훈련사업	재직자 직무능력향상 직업훈련사업
공공기관	13	12	10
직업전문학교	0	8	6
민간학원(유료)	3	38	28
취업지원(유료)	3	0	0
기타	0	2	1
합계	19	60	45

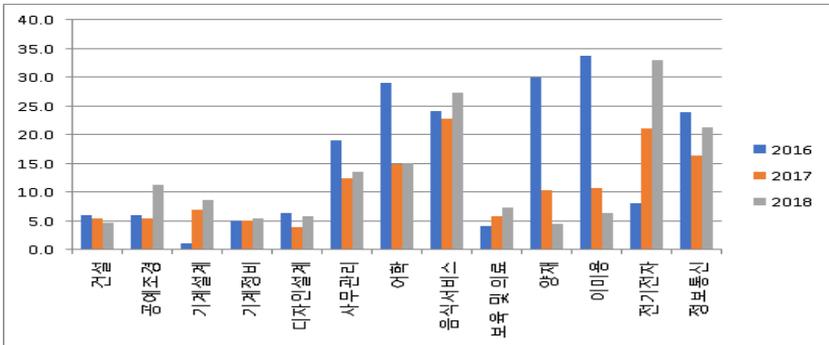
○ 사업분야별 운영분포

- 구직자 및 창업 희망자 대상 취업직업훈련사업(60개소) > 재직자 직무능력향상 직업훈련사업(45개소) > 취업지원 및 알선사업(19개소) 순으로 수행하고 있음
- 2009년 조사결과 재직자 직무능력향상 직업훈련사업(64개소) > 구직자 및 창업희망자 취업직업훈련사업(58개소) > 취업지원 및 알선사업(31개소)과 비교하면 재직자 관련 사업은 감소하고 구직자 및 창업희망자 사업은 증가함

○ 분야 및 직업훈련기관 별 직업훈련과정 수

- 전기전자, 공예조경, 기계설계, 보육 및 의료 분야 직업훈련기관별 직업훈련과정이 증가하였고, 이/미용, 양재, 어학, 사무관리, 정보통신 분야 및 직업훈련기관별 직업훈련과정이 감소함
- 전기/전자 분야의 직업훈련기관은 2016년 3개소, 2017년 2개소, 2017년 1개소로 나타나 직업훈련기관별 직업훈련과정 수의 증가폭이 상대적으로 큰 것으로 나타남
- 이/미용 및 양재, 어학 분야의 직업훈련기관은 2016년을 기준으로 소폭 증가하였으나 직업훈련기관별 직업훈련과정 수는 대폭 감소함

[그림 4-8] 분야 및 직업훈련기관 별 직업훈련과정 수 변화추이



○ 5대 전략산업

- 부천시청의 실태조사에 따르면 응답자의 63.1%는 부천/김포지역 내 패키징, 금형, 세라믹, 로봇, 조명 등 전략업종 중소기업을 모른다고 응답하였고 21.0%는 3개 미만의 전략업종 중소기업을 알고 있다고 응답함
- 또한 응답자의 31.1%가 1~4개 부천/김포지역 전략업종 중소기업을 알고 있다고 응답하였고, 5개 이상 전략업종 중소기업을 알고 있는 응답자는 5.9%인 것으로 나타남
- 5대 특화산업인 금형, 조명, 로봇, 패키징, 세라믹산업에 대한 직업훈련 현황을 보면 실태조사의 경우 금형에 한해 이루어짐

- 또한 직업훈련의 경우 재직자 향상직업훈련은 5개 전략산업 모두에서 실시되고 있지만 신규자 양성직업훈련은 금형과 조명산업에 한정되어 추진되고 있음

<표 4-8> 5대 전략산업 직업훈련상황

구분	실태조사	양성직업훈련(신규)	향상직업훈련(재직자)
금형	○	○	○
조명	X	○	○
세라믹	X	X	○
로봇	X	X	○
패키징	X	X	○

자료: 부천시청(2019)

2. 재직자 향상직업훈련 실태조사 결과

○ 실태조사 개요

- 재직자 직무능력 향상직업훈련 사업을 운영하고 있는 45개 기관을 대상으로 재원, 운영인력, 운영인력 전문성 향상교육 필요여부 및 교육내용, 사업내용, 애로사항 등 조사(부천시역발전협의회, 2018)

○ 사업운영 기관 수

- 재직자 직무능력 향상직업훈련 사업을 운영하고 있는 기관은 총 45개 기관으로 민간학원이 28개를 차지하고 있어 가장 많이 운영됨

<표 4-9> 재직자 직무능력향상 직업훈련사업 운영기관

(단위: 개소)

구분	기관	
공 공 기 관	출자기관 및 중앙정부 지방관서 등	부천고용복지플러스센터 부천산업진흥재단
	교육직업훈련기관	부천노사공동직업훈련지원센터
	복지관	부천시노동자종합복지관
		부천시노동복지회관
		부천시장애인종합복지관
	자활센터 및 사업 전문기관	경기부천나눔지역자활센터
		경기부천원미지역자활센터
		부천여성인력개발센터

구분	기관
민간학원(유료)	가원조경기술학원
	품질기술교육원
	중앙직업전문학교
	서울장식도배학원
	경인특수용접학원
	산재요양보호사교육원
	뚜레본요리제과제빵바리스타학원
	경인요양보호사교육원
	온누리요양보호사교육원
	MBC아카데미뷰티스쿨 부천시점
	나레스트뷰티아카데미
	경인디지털컴퓨터학원
	더좋은컴퓨터아카데미
	부천인테리어기술학원
	부천조리제과제빵직업전문학교
	한국바리스타요리학원
	녹영화훼장식학원
	한주요리제과커피직업전문학교
	부천용접직업전문학교
	119안전플러스교육센터
	그린컴퓨터아카데미 부천
	한국교원직업전문학교
	주석직업전문학교
	이노직업전문학교
	성빈센트보육교사교육원
	에이팩스정보처리융합학원
	양지요리제과제빵전문학원
	송내간호학원
	보보뷰티아카데미 피부미용학원
	디앤디직업전문학교
	부천우리직업전문학교
	부천직업전문학교
	정상컴퓨터전산회계학원
부천컴퓨터학원	
기타	한국조명연구원
	한국기계산업진흥회 한국금형센터
계	45

○ 운영기관 현황

- 2009년 조사결과(출자출연 및 중앙정부, 지방관서 등 1개소, 직업능력 직업훈련기관 9개소, 유료학원 49개소, 대학 1개소, 복지관 3개소, 사업주단체 직업훈련기관 1개소)와 비교해보면 공공기관 운영기관 수는 늘어났고 영리 민간학원운영기관 수는 2009년 76.6%에서 2018년 62.2%로 약 14%p 정도 감소한 것으로 나타남
- 또한 운영기관의 수는 2009년 64개에서 45개로 줄어들었음

○ 재정

- 재직자 직무능력향상 직업훈련사업의 재원을 살펴보면 고용노동부 내일배움카드제(노동자)과정이 전체 사업의 61.8%의 비중을 차지함

<표 4-10> 재직자 직무능력향상 직업훈련사업 재원현황

(단위: 개소)

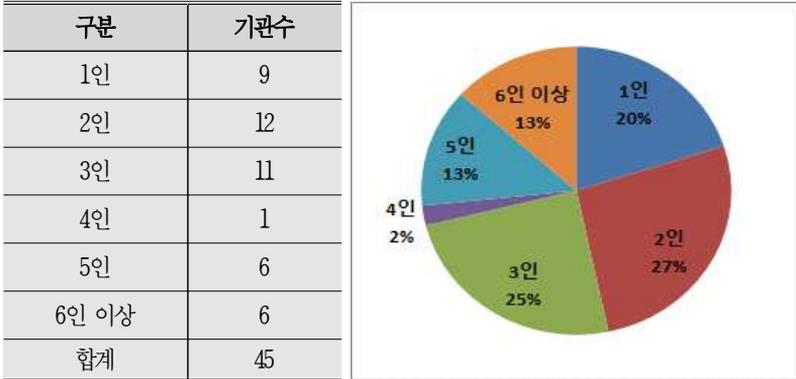
사업 명	수행기관 수	비고
1. 고용노동부/ 3개 사업	41	
- 사업주 직업능력개발 지원	4	
- 국가인적자원개발컨소시엄	3	
- 내일배움카드제(노동자)	34	
2. 보건복지부/ 1개 사업	4	
- 기타(자활사업 참여자 대상 사업)	4	
3. 경기도/ 2개 사업	2	
- 중소기업 재직자 직무교육지원	1	
- 기타	1	
4. 부천시/ 1개 사업	4	
- 기타	4	
5. 수강생 자비	4	

○ 직업훈련기관 운영방식

- 재직자 직무능력향상 직업훈련사업 담당인원을 조사한 결과 2인이 담당하고 있는 기관이 12개소로 26.7%, 3인은 24.4%를 차지하고 있어 취업지원 및 알선사업을 수행하는 기관보다는 규모가 작고 구직자 및 창업 희망자 대상으로 취업직업훈련 사업을 실시하는 기관에 비해서는 규모가 컸음

[그림 4-9] 사업 담당 인원

(단위: 개소,%)



○ 사업담당자 경력

- 5년 이상이 73.3%로 가장 높게 그 다음으로는 6개월에서 1년 미만이 11.1%를 차지하고 있는 것으로 나타남
- 취업지원 및 알선사업 수행기관이 구직자 및 창업 희망자 대상으로 취업직업훈련 사업 수행기관에 비해 상대적으로 높은 근속연수를 보임

[그림 4-10] 사업 담당자의 경력

(단위: 개소,%)



○ 사업 담당자 교육

- 사업담당자 전문능력 향상을 위한 교육의 필요성에 대한 질문에 55.6%가 필요하다고 응답함
- 가장 필요한 교육으로는 기업과 지역 맞춤형 재직자의 직업훈련 프로그램 개발기법 교육이 26.1%로 가장 높게 나타남

<표 4-11> 사업담당자의 전문성 향상을 위한 프로그램

(단위: 개, %)

사업담당자 전문성 향상 프로그램 요구	순위	응답기관	
		빈도	비율
상당기술 및 대인 관계향상을 위한 기법과 실무 교육	2	12	17.4
기업과 지역 맞춤형 재직자 직업훈련 개발기법	1	18	26.1
교육설계 및 운용, 평가방법에 대한 교육	2	12	17.4
교육직업훈련 프로그램 개발을 위한 수요조사 방법 교육	2	12	17.4
정부 고용 및 인적자원개발지원 제도에 대한 교육	5	6	8.7
사업에 대한 행정 처리기법 및 기본적인 실무교육	7	3	4.3
사업담당자 자기관리/자기발전을 위한 다양한 프로그램	6	5	7.2
기타	8	1	1.4
합 계		69	100

○ 직업훈련 프로그램 개발방법

- 자체적으로 직업훈련수요 조사를 실시하는 비중은 2009년 54.4%에서 2018년 44.4%, 교육생의 요구에 따라 개발하는 비중은 2009년 27.9%에서 2018년 6.7%로 감소함
- 그러나 같은 기간 재정지원 기관의 요구에 따라 개발하는 비중은 2.9%에서 35.6%로 큰 폭으로 증가함

<표 4-12> 프로그램 개발방법

(단위: %)

프로그램 개발방법	비율	
	2009	2018
자체적으로 직업훈련수요 조사를 실시	54.4	44.4
재정지원 기관의 요구	2.9	35.6
교육생의 요구	27.9	6.7
직업훈련수요 조사를 하고 싶으나 하지 못함	7.4	2.2
기타	7.4	11.1
합 계		100

- 교육내용에 NCS 반영 비율 70% 상향 조정 의무화로 인해 프로그램 내용의 기관 간에 차별화가 거의 없으며 일반화된 교육과정으로 변화된 것을 알 수 있음
- 결국, 점차 국가 정책으로 인한 교육내용의 평준화가 증가할수록 지역의 특성에 따른 특화된 직업훈련 추진이 어려울 수 있음

○ 직업훈련 참여자의 사후관리 방법

- 다른 프로그램 안내(71.1%)>사후관리를 하고 있지 않음(17.8%)>장기적인 직무적응도 체크(6.7%) 순으로 조사됨 이는 2009년의 조사결과와 비교해 보면 사후관리의 비중은 늘어났지만 사후관리 수준은 다른 프로그램 안내정도로 평범하다고 평가할 수 있음
- 2009년 결과는 다른 프로그램 안내(46.8%)>사후관리를 하고 있지 않음(24.2%)>장기적인 직무적응도 체크(11.3%)순으로 나타남.

○ 재직자 직무능력향상 직업훈련사업 운영 시 애로사항

- 직업훈련생 모집을 위한 홍보의 어려움이 32.8%로 가장 높게 그 다음으로 원활한 사업진행을 위한 재원확보가 24.1%로 나타남
- 2009년과 비교하면 직업훈련생 모집을 위한 홍보의 어려움의 경우 30.0%-->32.8%, 원활한 사업 진행을 위한 재원확보의 어려움은 13.3%-->24.1%로 재원확보의 어려움이 크게 증가한 것으로 나타남

<표 4-13> 사업진행시 애로사항

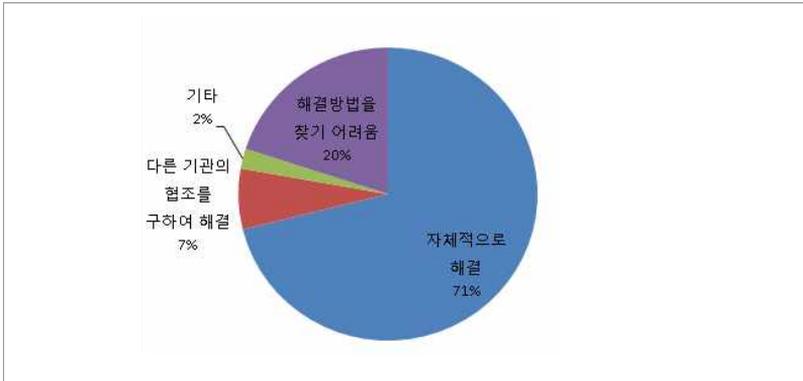
(단위: 개, %)

애로사항	중복응답		순위
	빈도	비율	
사업에 대한 홍보의 어려움	38	32.8	1
상담원수의 부족	3	2.6	7
원활한 사업진행을 위한 재원확보의 어려움	28	24.1	2
상담원의 전문성 부족	1	0.9	9
직업훈련수요 파악의 어려움	22	19.0	3
교육 기자재 및 교육실 부족	6	5.2	6
질 좋은 강사정보의 부족	8	6.9	4
행정기관과의 업무협조 과정에서의 문제점	7	6.0	5
기타	3	2.6	7
합계		100	

○ 애로사항 대처방법

- 자체적으로 해결하는 경우가 71.1%로 가장 많았으며 그 뒤로 해결 방법을 찾기 어렵다고 답변한 기관이 20%를 차지하는 것으로 나타남
- 애로사항들이 직업훈련기관 자체적으로 해결하기 어렵다고 생각하고 있는 기관의 수가 타 사업에 비하여 높은 편임

[그림 4-11] 애로사항 대처방법



○ 네트워크 형성

- 재직자 대상 직무능력향상 직업훈련사업 네트워크가 어떤 역할을 했으면 좋겠는지에 관한 질문에서 프로그램 및 기관 공동홍보 (31.6%)>직업훈련프로그램 개발교육(19.7%)>기업 직업훈련수요조사 (18.4%)>정보공유(15.8%) 순으로 나타남
- 재직자 직업훈련의 가장 큰 애로사항인 직업훈련생 모집의 문제를 공동으로 대처하고 해결방안 모색이 필요함

<표 4-14 > 네트워크 역할에 대한 바람

(단위: 개소, %)

네트워크 역할 바람	빈도	비율	순위
참여자 모집 및 기관을 위한 공동홍보	24	31.6	1
기업의 직업훈련 수요조사	14	18.4	3
강사진 정보공유	8	10.5	5
직업훈련프로그램 개발교육	15	19.7	2
기관 간 정보공유	12	15.8	4
기타	3	3.9	6
합 계	76	100	

- ‘부천고용·직업훈련정보망(이하 bchrd.info)’의 역할
 - 향후 정보망의 역할에 대해 기관 및 사업에 대한 홍보가 49.3%로 가장 높게 나타났고 현재 교육하고 있는 프로그램 검색이 19.7%, 지역에서 직업훈련 관련해서 이루어지는 사업이나 행사 안내가 19.7% 순으로 나타남
 - 많은 기관이 직업훈련생 모집과 홍보, 정보동향에 대한 욕구가 높게 나타남

<표 4-15> bchrd.info 역할에 대한 기대

(단위: 개, %)

부천직업훈련망 역할 기대	2009		2018	
	빈도	비율	빈도	비율
기관 및 사업에 대한 홍보	33	28.2	35	49.3
현재 교육하고 있는 프로그램 검색	63	53.8	14	19.7
직업훈련 관련한 중앙정부 정책이나 동향 등 정보제공	4	3.4	7	9.9
지역 내 직업훈련 관련해서 이루어지는 사업/행사안내	13	11.1	14	19.7
기타	4	3.4	1	1.4
합계	117	100.0	71	100.0

- 사업 분야별 bchrd.info 역할에 대한 기대
 - 취업지원 및 알선사업을 운영하는 기관의 경우 지역에서 직업훈련과 관련해서 이루어지는 사업이나 행사 안내가 가장 많이 나왔지만 전반적으로 다른 항목과 큰 차이를 보이지는 않음
 - 반면 구직자 및 창업희망자 대상 취업직업훈련사업과 재직자 직무능력향상 직업훈련사업을 운영하는 기관의 경우 기관 및 사업에 대한 홍보가 각각 56.7%, 57.8%로 가장 높게 나타남

3. 취업지원 및 알선사업 실태조사 결과

<표 4-16> 사업분야별 bchrd.info 역할에 대한 기대

(단위: 개)

사업분야별 훈련정보망 역할 기대	취업지원 및 알선사업	구직자 및창업 희망자취업직업 훈련사업	재직자 직무능력향상 직업훈련사업
기관 및 사업에 대한 홍보	5	34	26
현재 교육하고 있는 프로그램 검색	2	12	9
직업훈련 관련한 중앙정부 정책이나 동향 등의 정보제공	5	2	3
지역에서 직업훈련 관련해서 이루어지는 사업이나 행사안내	7	10	6
기타	0	2	1
합계	19	60	45

○ 실태조사 개요

- 부천시에서 취업지원 및 알선사업을 추진하고 있는 19개 기관을 대상으로 채용, 운영인력, 운영인력 전문성 향상교육 필요 여부, 필요한 교육내용, 사업내용, 애로사항 등 조사 등에 대한 실태조사 실시(부천시지역노사발전협의회, 2018)

○ 취업지원 및 알선사업 기관 수

- 사업을 운영하고 있는 기관은 총 19개이며 이중 13개가 공공기관이며 취업지원(유료), 민간학원(유료) 각각 3개인 것으로 나타남
- 특히 공공기관의 큰 비중을 차지하고 있는 복지관의 경우 2009년 9개소, 2013년 10개소에서 2018년 4개소로 큰 폭으로 감소함

○ 채용

- 취업지원 및 알선사업의 채용과 관련해서는 고용노동부 취업성공 패키지사업에 참여기관이 7개소로 가장 많고 지역자활센터 3개소 경우 기관 이용 대상자 특성에 따라 보건복지부 자활대상자 관련 취업지원 및 알선사업을 5개 운영하고 있으며 취업지원(유료) 기관 3개소 모두 고용노동부의 취업성공패키지사업을 운영하고 있음

- 부처별로 나누어 볼 때 고용노동부 사업에 참여하는 비중이 55.2%로 가장 높게 나타났으며 보건복지부 18.4%, 부천시 13.1%로 나타나 사업의 개수만을 볼 때 중앙정부에서 실시하는 공모사업 등을 통해 취업지원 및 알선사업을 진행하는 비중이 경기도나 부천시에서 실시하는 사업에 참여하는 비중보다 높게 나타남

<표 4-17> 취업지원 및 알선사업 운영기관

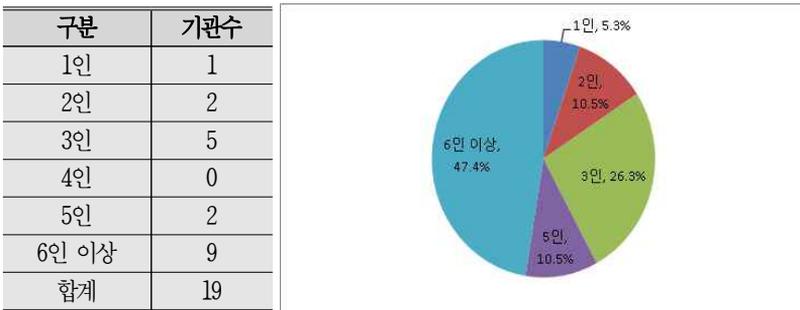
운영기관		
공공 기관	출자기관 및 중앙정부 지방관서 등	부천고용복지플러스센터
		부천산업진흥재단
		부천시일자리센터
	교육직업훈련기관	유한대학교 지역공유 취창업 지원처
	복지관	부천시노동자종합복지관
		부천시노동복지회관
		부천시장애인종합복지관
		부천덕유사회복지관/경기서부하나센터
	자활센터 및 사업 전문기관	경기부천소사지역자활센터
		경기부천나눔지역자활센터
		경기부천원미지역자활센터
		부천시니어클럽
		부천여성인력개발센터
	취업지원(유료)	(주)커리어넷 부천지점
		잡모아 부천지점
(주)인텍스루트코리아 부천지점		
민간학원(유료)	경인특수용접학원	
	뚜레본요리제과제빵바리스타학원	
	MBC아카데미뷰티스쿨 부천캠퍼스	
총합계	19개소	

○ 운영

- 취업지원 및 알선사업의 담당인원을 조사한 결과 6인 이상 기관이 9개소로 47.4%를 차지하고 있고 그 다음은 3인으로 26.3%를 차지하고 있는 것으로 나타남
- 2009년 해당 사업의 담당자 수에 대한 조사결과는 2인 > 1인 > 4인 순으로 나타났으며 담당자가 없는 기관경우 6.5%로 조사된 것과 비교하면 취업지원 및 알선사업의 담당인원은 2009년에 비해 크게 늘어남
- 고용노동부 취업성공패키지사업 경우 상담원수에 따라 위탁인원이 결정되어지는 사업의 특성상 사업운영을 위한 예산 확보를 위해 최소 사업의 담당인원을 5인 이상으로 배치할 수밖에 없는 것도 담당인원 수의 증가에 영향을 미쳤을 것으로 판단 됨 따라서 사업 담당인원 규모는 지역의 특성 또는 주 대상자의 특성에 따라 결정되어지기 보다는 중앙정부 및 지원부처의 각 사업의 매뉴얼 등에 따라 결정되어지고 있는 경향이 있음

[그림 4-9] 사업 담당 인원

(단위: 개소, %)



○ 사업 담당자 경력

- 1년 ~ 2년 사이가 36.8% 가장 높게 나타났으나 다른 사업에 비하여 상대적으로 담당자 경력간의 차이가 많이 나지 않는 것으로 나타남
- 반면 4년 이상 근무하는 비중은 다른 사업에 비하여 매우 낮음

[그림 4-13] 사업 담당자의 경력

(단위: 개수, %)



○ 사업 담당자를 위한 교육

- 사업 담당자 전문성 향상을 위한 교육의 필요성에 대한 질문에는 94.7%가 필요하다고 조사되었으며 필요한 교육내용은 사람을 상대로 고용서비스 제공기관의 취업지원 및 알선사업에서 겪는 어려움을 해소해줄 수 있는 기술직업훈련이 가장 필요한 것으로 나타남
- 필요한 교육내용은 적극적인 취업 알선기법 교육(33.3%)>상담기술 및 대인관계 향상을 위한 기법과 실무교육(28.6%)>대상별 특성에 맞는 취업지원을 위한 사례관리교육(26.2%) 순으로 응답함

<표 4-18> 사업담당자의 전문성 향상을 위한 프로그램

(단위: 개, %)

전문성 향상 프로그램	순위	응답기관	
		빈도	비율
상담기술 및 대인 관계향상을 위한 기법과 실무교육	2	12	28.6
대상별 특성에 맞는 취업지원을 위한 사례관리 교육	3	11	26.2
적극적 취업 알선을 위한 기법전수	1	14	33.3
사업에 대한 행정처리 기법 및 기본적인 실무교육	4	2	4.8
사업담당자 자기관리 및 자기발전을 위한 다양한 프로그램	6	1	2.4
기타	4	2	4.8
합 계		42	100

○ 구직자 구직등록 방법

- 2009년에는 방문접수(40.6%)>전화(24.6%)>인터넷(15.9%)>팩스(11.6%) 순인 반면 2018년에는 방문접수(28.1%)=전화(28.1%)>인터넷(25%)로 나타나 방문접수는 감소하고 대신 전화는 소폭, 인터넷 방식은 큰 폭으로 증가함
- 이는 구직자와 직접 대면하는 취업 알선 방식이 감소하고 있음을 보여줌

<표 4-19> 구직자의 구직등록방법 변화추이

(단위: %)

구직등록 방법	2009		2018	
	비율	순위	비율	순위
방문접수	40.6	1	28.1	1
전 화	24.6	2	28.1	1
팩 스	11.6	4	6.3	5
인터넷	15.9	3	25.0	3
기업방문	4.3	5	9.4	4
기 타	2.9	6	3.1	6
합 계	100		100	

○ 구인처의 구인등록 방법

- 구인등록의 경우도 전화(30.0%)=인터넷(30.0%)>팩스(23.3%) 순으로 나타남. 구직등록 방법의 변화추이와 동일하게 2009년과 비교하면 2018년에 인터넷을 이용한 구인등록이 큰 폭으로 증가함

<표 4-20> 구인처의 구인등록 방법 변화추이

(단위: %)

구인등록 방법	2009		2018	
	비율	순위	비율	순위
방문접수	26.9	2	13.3	4
전 화	28.2	1	30.0	1
팩 스	21.8	3	23.3	3
인터넷	17.9	4	30.0	1
기 타	5.1	5	3.3	5
합 계	100		100	

- 취업지원 및 알선사업 수행 시 애로사항
 - 구인구직 매칭의 어려움(25.0%)>구인처의 개발 어려움(21.4%)>홍보 어려움(16.1%) 순으로 나타남
 - 2009년의 조사결과 구인구직 매칭의 어려움(23.5%)=구인처 개발의 어려움(23.5%)>홍보의 어려움(12.3%)과 비교하면 홍보의 어려움이 약간 더 증가한 것으로 나타남
 - 그러나 2009년과 2018년을 비교해보면 모두 구인구직의 매칭 및 구인처 개발은 취업지원 및 알선사업의 주요한 애로사항인 것으로 분명함

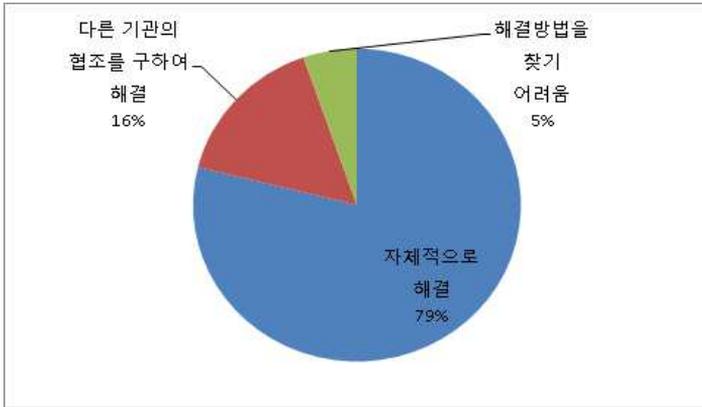
<표 4-21> 사업진행시 애로사항

(단위: 개, %)

사업진행애로사항	중복응답		순위
	빈도	비율	
사업에 대한 홍보의 어려움	9	16.1	3
상담원수의 부족	2	3.6	6
원활한 사업진행을 위한 재원확보가의 어려움	7	12.5	5
상담원의 전문성 부족	2	3.6	6
구인처 개발의 어려움	12	21.4	2
구인구직 매칭의 어려움	14	25.0	1
기관에서 해결하기 힘든 내담자들의 방문	8	14.3	4
행정기관과의 업무협조 과정서의 문제점	1	1.8	8
기타	1	1.8	8
합계	56	100	

- 애로사항 대처 방법
 - 애로사항이 발생할 경우 대처방법은 자체적으로 해결하는 경우가 78.9%로 2009년(69.0%)에 비해 자체적으로 해결하는 비율이 크게 늘어난 것으로 나타남
 - 따라서 기관 간 협력 뿐 만 아니라 자치단체-정부(지청) 등과 연계 하여 취업지원 및 알선사업을 극복할 필요가 있음

[그림 4-14] 애로사항 대처방법



○ 취업지원 네트워크의 역할

- 취업지원 네트워크가 어떤 역할을 했으면 좋겠는지에 관한 질문에 대해서는 구인처 개발(25.0%)=참여자 모집 및 기관의 공동홍보 (25.0%)>정보공유(22.7%) 순으로 나타남
- 이는 취업지원 및 알선사업 운영기관 간 긴밀하고 실질적인 정보 교류와 협력이 이루어지기 위해서는 구인처 개발과 참여자 모집을 위한 기관홍보가 중요함을 보여줌

<표 4-22> 네트워크 역할에 대한 바람

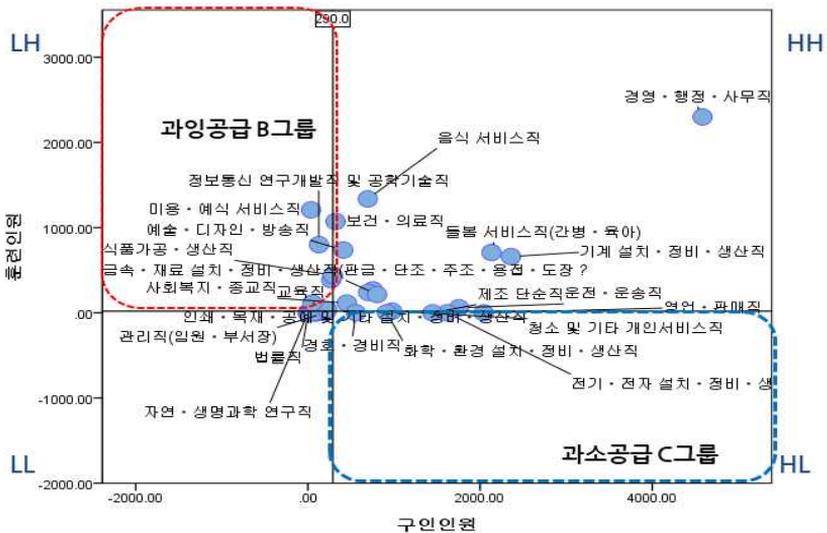
(단위: 개소, %)

네트워크 역할바람	빈도	비율	순위
공동 구인처 개발	11	25.0	1
심층상담 및 자원연계	7	15.9	4
사후관리	4	9.1	5
정보공유	10	22.7	3
참여자 모집 및 기관을 위한 공동홍보	11	25.0	1
합 계	44	100	

○ 부천시 지역 직업훈련-구인 간 관계

- 부천시 지역 직종별 직업훈련-구인 간 관계를 HRD-net와 고용보험 DB를 활용하여 관계를 분석함
- 직업훈련의 수요와 공급이 모두 부족한 D그룹의 평균 취업률 32.8%로 가장 낮으며, 구인은 많으나 직업훈련이 적은 C그룹 취업률이 47.9%로 가장 높았음 반면 구인은 적으나 직업훈련은 많은 B그룹의 고용률은 D그룹 다음으로 낮은 39.4%로 나타남
- 직업훈련이 과잉공급되고 있는 B그룹의 세부 직종으로는 정보통신 연구개발직 및 공학기술직, 건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직, 미용·예식 서비스직, 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직, 농림어업 등으로 직업훈련 공급 축소가 필요하며, 직업훈련이 과소공급되고 있는 C그룹의 세부직종으로는 경호·경비직, 청소 및 기타 개인서비스직, 영업판매직, 전기·전자설치·정비·생산직, 화학·환경 설치·정비·생산직 등으로 해당 직종에서는 직업훈련 확대 정책이 필요한 것으로 조사됨

[그림 4-15] 부천시 실업자 직업훈련수요 및 공급 매칭



집단분류	직업 훈련 인원	구인 인원	구직 건수	취업 건수	구인 대응	구직 대응	취업률
A_group(H,H)	8,156	15,257	35,109	14,698	91.2%	28.4%	43.6%
B_group(L,H)	2,548	710	3,880	1,359	873.8%	67.1%	39.4%
C_group(H,L)	20	6,115	11,563	5,341	0.4%	0.1%	47.9%
D_group(L,L)	40	472	3,424	1,156	16.5%	1.4%	32.8%
합계	10,764	22,554	53,976	22,554	192.4%	23.7%	41.0%

4. 취약계층 노동자의 고용 및 직업훈련 실태조사²⁾

(1) 청년

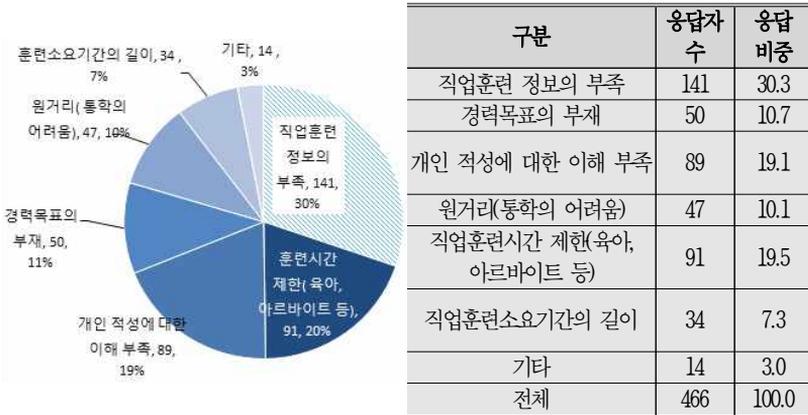
○ 취업 및 직업훈련 애로 요인과 필요 지원

- 직업훈련에 참여시 문제가 되는 요인으로는 ‘직업훈련 정보부족’ 이 30.3%로 가장 큰 비중을 차지하였고, 그다음으로 ‘육아, 아르바이트 등으로 인한 직업훈련시간 제한’ 19.5%, ‘개인 적성에 대한 이해 부족’ 이 19.1% 순으로 나타남
- 개인의 적성 맞춤형 직업훈련 체계와 명확한 직업정보제공 체계의 구축과 더불어 취업 취약계층의 인적 특성을 고려한 직업훈련시간 마련을 위한 지원 등 직업훈련 인프라 지원 범위의 확대가 필요할 것으로 보임

2) 노사민정협의회(2018) 부천시 취업취약계층 훈련수요 및 욕구조사

[그림 4-16] 직업훈련참여 애로요인

(단위: 명, %)

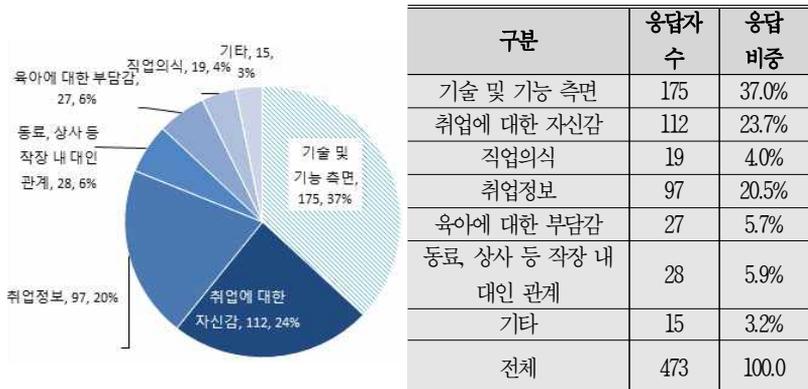


○ 취업준비의 애로사항

- 취업준비의 애로사항은 ‘기술 및 기능 측면’의 문제가 37.0%로 가장 높았고, ‘취업에 대한 자신감’이 23.7%, ‘취업 정보’가 5.7% 순으로 나타남을 볼 때 취약계층의 취업을 위해서 기술 및 기능에 대한 체계적인 교육직업훈련과 정보의 제공 뿐 만 아니라 나아가 취약계층의 취업 자신감 고취를 위한 프로그램의 구축이 필요함을 보여줌

[그림 4-17] 취업준비 애로요인(다중응답)

(단위: 명, %)



○ 청년층 직업훈련수요와 이슈

- 30세 미만 청년층 대상으로 취업 및 창업을 희망하는 직업 순위를 도출한 결과 1순위는 ‘회계/경리/경영지원 및 행정관련 사무직’ 이 153명(11.6%)이며, 다음으로 광고·홍보·조사·행사, 기획 관련 전문직 (7.7%) 순으로 나타남

<표 4-23> 청년층 취업희망 상위 15순위(순위 가중치 적용)

(단위: 명, %)

청년층 취업희망 상위 15순위	반응		순위
	응답자 수 (다중응답)	유효 비중	
회계/경리/경영지원 및 행정관련 사무직	153	11.6	1순위
광고·홍보·조사·행사, 기획 관련 전문직	101	7.7	2순위
사회복지사	65	4.9	3순위
설계관련직(금형설계, 건축도면설계사, 소방설계사)	64	4.9	4순위
바리스타	50	3.8	5순위
전기전자자동제어	50	3.8	5순위
상담전문가/직업상담사 및 취업 알선직	48	3.6	7순위
기계 가공, 제작 등 조작원	44	3.3	8순위
기계 설치 및 정비직	38	2.9	9순위
이·미용 관련직	36	2.7	9순위
건설 및 전기 관련직	35	2.7	11순위
안내접수 고객응대, 통계조사 관련 사무직	34	2.6	12순위
기타 IT관련 종사직	33	2.5	13순위
기타	33	2.5	13순위
단순 제조 생산직	33	2.5	13순위

○ 청년 취업의 애로사항

- 30대 미만 청년층 구직자의 경우 가장 큰 취업준비 애로 요인으로 ‘기술 및 기능 측면의 문제(35.1%)’, ‘취업에 대한 자신감(24.6%)’, ‘취업정보(21%)’가 주된 요인으로 직무를 수행하는 기능습득의 차원과 취업에 대한 자신감 고취시켜줄 수 있는 프로그램 마련이 필요한 것으로 조사됨
- 직업훈련 참여시 가장 큰 애로요인으로 ‘직업훈련 정보 부족’이 35.5%로 가장 높았으며 그 다음으로 ‘개인 적성에 대한 이해부족’이 19.2%로 나타남
- 필요로 하는 지원사항에 있어서는 ‘직업훈련비 지원’이 37.8%로 가장 큰 비중을 차지하였으며 ‘취업정보 제공 및 알선기능 강화(22.4%)’가 그 다음으로 많아 실질적 지원 니즈가 강하게 나타남

<표 4-24> 청년층 취업 애로 요인 및 필요로 하는 지원

(단위: 명, %)

청년층 취업애로요인, 지원		응답수	비중
취업준비 애로요인	기술 및 기능 측면	87	35.1
	취업에 대한 자신감	61	24.6
	직업의식	11	4.4
	취업정보	52	21.0
	육아에 대한 부담감	8	3.2
	동료, 상사 등 직장 내 대인 관계	18	7.3
	기타	11	4.4
직업훈련 참여시 애로요인	직업훈련 정보의 부족	83	35.5
	경력목표의 부재	23	9.8
	개인 적성에 대한 이해 부족	45	19.2
	원거리(통학의 어려움)	30	12.8
	직업훈련시간 제한(육아, 아르바이트 등)	43	18.4
	직업훈련소요기간의 길이	10	4.3
	기타	6	5.8
필요 지원사항	직업훈련비 지원	91	37.8
	직업훈련 시간 및 기간의 다양화	26	10.8
	직업훈련 과정의 다양화	54	22.4
	보육지원	2	0.8
	취업정보 제공 및 알선기능 강화	54	22.4
	취업 후 업무관련 보수교육 또는 재교육	14	5.8

○ 직업훈련기간

- 청년층 구직자 중 과반수 정도(48.9%)가 ‘3개월’ 직업훈련 기간을 희망하고 있었으며, ‘6개월’ 이라고 응답한 구직자도 21.7% 정도를 차지함
- 직업훈련 주기 니즈는 주 1회에서~5회까지 다양하게 조사되었으며 희망하는 시간대는 ‘평일 주간’ 이 74.2%로 높게 나타남

<표 4-25> 청년층 희망하는 직업훈련 운영방식

(단위: 명)

청년층 희망 직업훈련 운영방식		응답자 수	응답비중
직업훈련 기간	1개월 미만	53	24.0%
	3개월	108	48.9%
	6개월	48	21.7%
	1년 이상	12	5.4%
직업훈련 주기	매일	17	7.8%
	주 1회	43	19.6%
	주 2회	49	22.4%
	주 3회	50	22.8%
	주 4회	14	6.4%
	주 5회	46	21.0%
직업훈련 시간	평일 주간	161	74.2%
	평일 야간	37	17.1%
	주말	18	8.3%
	1박 이상	1	0.5%
일 교육시간	3시간 미만	95	43.6%
	4시간	59	27.1%
	5시간	23	10.6%
	6시간	18	8.3%
	6시간 이상	23	10.6%
희망 근로시간	주 20시간 미만	12	5.4%
	주 20-30시간	39	17.6%
	주 30-40시간	120	54.3%
	주 40시간 이상	50	22.6%
총계		221	100.0%

○ 4차산업 구직 희망직종

- 청년층의 경우 4차 산업혁명 대비 진출 희망하는 신직업 1순위로 ‘SNS 전문가’가 전체 응답자의 13.6%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 다음은 ‘빅데이터 전문가(11.9%)’, ‘3D프린팅 모델러(8.3%)’, ‘개인 여가 컨설턴트(6.5%)’, ‘드론촬영 조정사(6.4%)’ 등의 순으로 조사됨
- 이는 청년층을 대상으로 하는 4차 산업혁명 대응을 위한 직업훈련은 기존보다 기술변화에 능동적으로 대응하고 학문간 융합할 수 있는 기술 중심 융합 프로그램 마련이 필요한 것으로 보임

<표 4-26> 청년층 진출희망 신 직업

(단위: 명)

청년층 진출희망 신직업	전체		순위
	응답자 수	응답비중	
합계	733	100.0%	
SNS 전문가	100	13.6%	1순위
빅데이터 분석가	87	11.9%	2순위
3D 프린팅 모델러	61	8.3%	3순위
개인여가컨설턴트	48	6.5%	4순위
드론 촬영 조종사	47	6.4%	5순위
데이터브로커	41	5.6%	6순위
에원동물행동상담원	38	5.2%	7순위
디지털장의사	36	4.9%	8순위
이혼 상담사	36	4.9%	9순위
스마트공장 코디네이터	32	4.4%	10순위
원격진료 코디네이터	31	4.2%	11순위
산림치유 지도사	29	4.0%	12순위
호텔 컨시어지	28	3.8%	13순위
민간조사원	28	3.8%	14순위
노년 플래너 및 노인발벗 도우미	28	3.8%	15순위
보육교사 및 베이비시터	23	3.1%	16순위
영유아 안전장치 설치원	21	2.9%	17순위
협동조합코디네이터	19	2.6%	18순위
기타	-	0.0%	19순위

(2) 경력단절여성

○ 경력단절 여성 직업훈련수요와 이슈

- 경력단절 여성(응답자 중 직장근무 경력이 있는 여성 구직자) 대상으로 취업 및 창업을 희망하는 직업을 도출한 결과 ‘회계/경리 및 경영지원 및 행정관련사무직’이 172명(13.2%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘사회복지사(8.3%)’, ‘상담전문가/직업상담사 및 취업 알선직(7.1%)’, ‘광고·홍보·조사·행사, 기획 관련 전문직(6.4%)’, ‘바리스타(5.1%)’ 순으로 나타남

<표 4-27> 경력단절 여성 취업희망 상위 15순위(순위 가중치 적용)

(단위: 명, %)

경력단절 여성 희망 취업순위	반응		순위
	응답자수 (다중응답)	응답 비중	
회계/경리/경영지원 및 행정관련 사무직	172	13.2%	1순위
사회복지사	108	8.3%	2순위
상담전문가/직업상담사 및 취업 알선직	92	7.1%	3순위
광고·홍보·조사·행사, 기획 관련 전문직	83	6.4%	4순위
바리스타	66	5.1%	5순위
안내접수 고객응대, 통계조사 관련 사무직	66	5.1%	5순위
보육사 및 생활 지도직(육아 도우미, 산후 조리사 등)	56	4.3%	7순위
기술 및 기능계 강사 및 기타 교육 강사직	43	3.3%	8순위
판매직	36	2.8%	9순위
디자이너 및 기타 디자인 관련직	34	2.6%	10순위
제과제빵원 및 떡 제조 관련직	31	2.4%	11순위
간호조무사	29	2.2%	12순위
이·미용 관련직	28	2.2%	13순위
기타	27	2.1%	14순위
작가 및 출판 관련직	27	2.1%	14순위

○ 취업준비의 애로사항

- 경력단절 여성의 경우 취업준비의 주된 애로 요인으로 ‘기술 및 기능 측면(38.2%)’, ‘취업에 대한 자신감(26.7%)’, ‘취업정보(24.9%)’, ‘육아에 대한 부담감(10.6%)’ 등 청년층보다 육아 등의 문제로 복합적 이슈에 애로사항이 있는 것으로 나타남
- 직업훈련 참여시 애로사항으로도 직업훈련시간 제한(육아, 아르바이트 등)에 대한 문제가 26.1%로 높게 조사된 경력단절 여성으로 한 교육은 직업훈련시간의 세밀한 설계가 필요하고 지원에 대해서 직업훈련 시간 및 기간의 다양화가 15.3%로 높은 비중을 차지함

<표 4-28> 경력단절 여성 취업 애로 요인 및 필요로 하는 지원

(단위: 명, %)

경력단절 여성 취업애로, 지원		응답자 수	응답비중
취업준비 애로요인	기술 및 기능 측면	83	33.5
	취업에 대한 자신감	58	23.4
	직업의식	6	2.4
	취업정보	54	21.8
	육아에 대한 부담감	23	9.3
	동료, 상사 등 직장 내 대인 관계	19	7.7
	기타	5	2.0
직업훈련 참여시 애로요인	직업훈련 정보의 부족	70	29.0
	경력목표의 부재	25	10.4
	개인 적성에 대한 이해 부족	41	17.0
	원거리(통학의 어려움)	20	8.3
	직업훈련시간 제한(육아, 아르바이트 등)	57	23.7
	직업훈련 소요기간의 길이	22	9.1
	기타	6	2.5
필요 지원사항	직업훈련비 지원	82	34.7
	직업훈련 시간 및 기간의 다양화	36	15.3
	직업훈련 과정의 다양화	61	25.8
	보육지원	6	2.5
	취업정보 제공 및 알선기능 강화	41	17.4
	취업 후 업무 관련 보수교육 또는 재교육	10	4.2

○ 직업훈련 기간

- 경력단절 여성 구직자 중 과반수 정도(47.2%)가 ‘3개월’ 직업훈련 기간을 희망하고 있어 청년층과 유사하게 조사되었으며, ‘1개월의 미만’이라는 응답도 29.8%로 단기간 교육직업훈련 니즈가 청년층 보다는 상대적으로 높은 것으로 나타남
- ‘6개월’ 이라고 응답한 구직자도 17%로 청년층(21.7%)보다 4%가 적게 응답하였다. 직업훈련 주기의 니즈는 주 1~5회까지 다양하게 조사, 희망하는 시간대는 ‘평일 주간’ 68.5%로 가장 높게 조사됨
- 희망하는 근로시간은 주 40시간 미만이 전체 응답자 87%(청년층은 77.4%)로 일생활을 양립할 수 있는 수준의 상대적으로 짧은 근무 시간을 희망하고 있는 것으로 나타남

<표 4-29> 경력단절 여성 희망하는 직업훈련 운영방식

경력단절 여성 희망 직업훈련 운영방식		응답자 수(명)	응답비중
직업훈련 기간	1개월 미만	65	29.8%
	3개월	103	47.2%
	6개월	37	17.0%
	1년 이상	13	6.0%
직업훈련 주기	매일	22	10.2%
	주 1회	48	22.2%
	주 2회	59	27.3%
	주 3회	48	22.2%
	주 4회	14	6.5%
	주 5회	25	11.6%
직업훈련 시간	평일 주간	148	68.5%
	평일 야간	44	20.4%
	주말	23	10.6%
	1박 이상	1	0.5%
일 교육시간	3시간 미만	110	51.2%
	4시간	70	32.6%
	5시간	18	8.4%
	6시간 이상	17	7.9%
희망 근로시간	주 20시간 미만	17	7.9%
	주 20-30시간	44	20.5%
	주 30-40시간	126	58.6%
	주 40시간 이상	28	13.0%
총계		215	100.0%

○ 4차산업 구직 희망 직종

- 경력단절 여성 경우 4차 산업혁명 대비 진출희망 신직업 1순위로 ‘SNS 전문가’가 전체 응답자의 12.0%로 가장 높은 비중을 차지, 그 다음으로 ‘빅데이터 전문가(9.8%)’, 개인여가 컨설턴트(8.3%)’, ‘노년 플래너 및 노인말벗 도우미(7.9%)’, ‘산림치유 지도사(7.4%)’ 등의 순으로 조사됨
- 이는 4차 산업혁명 대비 청년층 경우 기술변화에 능동적으로 대응하고 학문 간 융합할 수 있는 기술중심 융합 프로그램의 직업훈련이 필요로 하는 데 반면 경력단절 여성의 경우에는 일과 삶의 균형을 추구하는 라이프 스타일을 지원하여 타인의 삶의 질 향상을 위한 서비스 중심의 직업훈련 콘텐츠를 필요한 것으로 판단됨

<표 4-30> 경력단절 여성 진출희망 신 직업

(단위: 명)

경력단절 여성 진출희망 신직업	전체		순위
	응답자 수	응답비중	
합계	758	100.0%	
SNS 전문가	91	12.0%	1순위
빅데이터 분석가	74	9.8%	2순위
개인 여가 컨설턴트	63	8.3%	3순위
노년 플래너 및 노인 말벗 도우미	60	7.9%	4순위
산림치유 지도사	56	7.4%	5순위
3D 프린팅 모델러	46	6.1%	6순위
보육교사 및 베이비시터	44	5.8%	7순위
이혼 상담사	36	4.7%	8순위
호텔 컨시어지	36	4.7%	9순위
민간조사원	33	4.4%	10순위
애완동물행동상담원	32	4.2%	11순위
영유아 안전장치 설치원	30	4.0%	12순위
원격진료 코디네이터	29	3.8%	13순위
협동조합코디네이터	29	3.8%	14순위
디지털 장의사	27	3.6%	15순위
드론 촬영 조종사	25	3.3%	16순위
데이터브로커	24	3.2%	17순위
스마트공장 코디네이터	22	2.9%	18순위
기타	1	0.1%	19순위

(3) 중/고령자

○ 중고령층 직업훈련수요와 이슈

- 50대 이상 중고령층 대상으로 취·창업 진출 희망순위에 가중치를 적용하여 도출한 결과 1순위는 ‘사회복지사(11.8%)’로 나타났으며, 그 다음으로 ‘안내접수 고객응대, 통계조사 관련 사무직(10.1%), ‘전기전자자동제어(9.5%)’, ‘바리스타(7.7%)’, ‘판매직(7.7%)’ 순으로 나타남

<표 4-31> 중·고령층 취업희망 상위 15순위(순위 가중치 적용)

(단위: 명)

중고령층 희망취업 상위 15순위	반응		순위
	응답자 수 (다중응답)	응답 비중	
사회복지사	20	11.8%	1순위
안내접수 고객응대, 통계조사 관련 사무직	17	10.1%	2순위
전기전자자동제어	16	9.5%	3순위
바리스타	13	7.7%	4순위
판매직	13	7.7%	4순위
상담전문가/직업상담사 및 취업 알선직	11	6.5%	6순위
보육사 및 생활 지도직 (육아도우미, 산후 조리사 등)	11	6.5%	6순위
광고·홍보·조사·행사, 기획 관련 전문직	10	5.9%	8순위
기술 및 기능계 강사 및 기타 교육 강사직	9	5.3%	9순위
기타의료복지 서비스직 (병원 코디네이트)	9	5.3%	9순위
작물재배(조경원 등) 및 화훼 기능 관련직 (플로리스트 등)	8	4.7%	11순위
부동산 중개직	7	4.1%	12순위
보험관련 영업직, 영업 및 상품 중개직, 기술 영업직	7	4.1%	12순위
의료복지 관련 단순 종사직 (간병인, 요양 보호사)	6	3.6%	14순위
기타 음식 서비스 종사원(푸드매니저 등)	6	3.6%	14순위
여행 운송 및 숙박 관련 서비스직	6	3.6%	14순위

○ 취업준비 애로사항

- 중고령층 구직자의 경우 취업준비의 주된 애로 요인으로 ‘기술 및 기능 측면(43.2%)’, ‘취업정보(29.7%)’, ‘취업에 대한 자신감(24.3%)’ 로 직장이동에 따른 새로운 직무경험에 애로사항이 있는 것으로 나타남
- 직업훈련 참여시 애로사항으로도 ‘직업훈련 정보의 부족(27%)’ 과 더불어 ‘경력목표의 부재(24.3%)’ 가 직업훈련참여시 가장 큰 애로 요인으로 직무중심 교육보다는 개인적성과 경력을 고려한 제2의 직업 선택과 경력개발체계를 구축하는 교육지원이 필요한 것으로 보임
- 또한 필요로 하는 지원에 대해서도 ‘취업정보의 제공 및 알선기능 강화’ 가 22.2%로 높은 비중을 차지함

<표 4-32> 중·고령층 취업 애로 요인 및 필요로 하는 지원

(단위: 명, %)

중고령층 취업애로, 지원		응답자 수	응답비중
취업준비 애로요인	기술 및 기능 측면	16	43.2%
	취업에 대한 자신감	9	24.3%
	직업의식	0	0.0%
	취업정보	11	29.7%
	동료, 상사 등 직장 내 대인 관계	1	2.7%
	기타	2	5.4%
직업훈련 참여시 애로요인	직업훈련 정보의 부족	10	27.0%
	경력목표의 부재	9	24.3%
	개인 적성에 대한 이해 부족	7	18.9%
	원거리(통학의 어려움)	2	5.4%
	직업훈련시간 제한(육아, 아르바이트 등)	2	5.4%
	직업훈련소요기간의 길이	5	13.5%
	기타	5	13.5%
필요 지원사항	직업훈련비 지원	14	38.9%
	직업훈련 시간 및 기간의 다양화	7	19.4%
	직업훈련 과정의 다양화	8	22.2%
	보육지원	0	0.0%
	취업정보 제공 및 알선기능 강화	8	22.2%
	취업 후 업무 관련 보수교육/재교육	2	5.6%
총계		36	100.0%

○ 직업훈련기간

- 중고령자 구직자 중 45.9%가 ‘3개월’의 직업훈련 기간을 희망하고 있었으며, ‘6개월’이라고 응답한 구직자도 24.2%로 경력단절 여성(17%) 및 청년층(21.7%)보다 상대적으로 장기간 직업훈련을 희망함
- 직업훈련 주기의 ‘주 2회’가 37.8%로 큰 비중을 차지하고 있으며 희망하는 시간대는 ‘평일 주간’이 70.3%로 높게 나타남
- 희망하는 1일 교육시간은 ‘3시간 미만’이 전체 응답자의 54.1%로 과반수 이상이 단시간 교육시간을 바라는 것으로 나타남

<표 4-33> 중·고령층 희망하는 직업훈련 운영방식

(단위: 명, %)

중고령층 희망 훈련운영 방식		응답자 수	응답비중
직업훈련 기간	1개월 미만	7	18.9%
	3개월	17	45.9%
	6개월	9	24.3%
	1년 이상	4	10.8%
직업훈련 주기	매일	3	8.1%
	주 1회	6	16.2%
	주 2회	14	37.8%
	주 3회	7	18.9%
	주 4회	2	5.4%
	주 5회	5	13.5%
직업훈련 시간	평일 주간	26	70.3%
	평일 야간	7	18.9%
	주말	4	10.8%
	1박 이상	0	-
일 교육시간	3시간 미만	20	54.1%
	4시간	10	27.0%
	5시간	3	8.1%
	6시간	1	2.7%
	6시간 이상	3	8.1%
희망 근로시간	주 20시간 미만	7	19.4%
	주 20-30시간	7	19.4%
	주 30-40시간	16	44.4%
	주 40시간 이상	6	16.7%
총계		36	100.0%

○ 4차산업 구직 희망직종

- 중고령자 경우 4차 산업혁명 대비 진출희망하는 신직업 1순위로 ‘노년 플래너 및 노인 말벗 도우미(12.9%)가 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그다음으로 ‘살림치유 전도사(9.7%)’, ‘SNS 전문가(8.1%)’, ‘빅데이터 분석가(8.1%)’, ‘민간조사원(8.1%)’ 등의 순으로 조사됨
- 이는 경력단절 여성과 마찬가지로 일·생활 균형을 추구하는 라이프 스타일을 지원하여 삶의 질 향상을 위한 서비스 중심의 직업훈련 콘텐츠 개발과 지원이 필요한 것으로 판단됨

<표 4-34> 중고령층 진출희망 신 직업

(단위: 명)

구분	전체		순위
	응답자 수	응답비중	
총계	124	100.0%	
노년 플래너 및 노인말벗 도우미	16	12.9%	1순위
살림치유 지도사	12	9.7%	2순위
SNS 전문가	10	8.1%	3순위
빅데이터 분석가	10	8.1%	4순위
민간조사원	10	8.1%	5순위
이혼 상담사	8	6.5%	6순위
개인여가컨설턴트	7	5.6%	7순위
보육교사 및 베이비시터	7	5.6%	8순위
데이터브로커	7	5.6%	9순위
호텔 컨시어지	6	4.8%	10순위
영유아 안전장치 설치원	5	4.0%	11순위
협동조합코디네이터	5	4.0%	12순위
드론 촬영 조종사	5	4.0%	13순위
디지털장의사	4	3.2%	14순위
애완동물행동상담원	3	2.4%	15순위
원격진료 코디네이터	3	2.4%	16순위
스마트공장 코디네이터	3	2.4%	17순위
3D 프린팅 모델러	2	1.6%	18순위
기타	1	0.8%	19순위

(4) 요약

○ 직업훈련수요 분야

- 직업훈련직종별로 취업취약계층 대상별 직업훈련 희망요구(비중)가 3.0% 이하 직종은 리스트에서 제외한 후 각 대상자별 요구비중에 따라 10순위 직업을 매칭하여 보면 취업 취약계층을 위한 14개의 맞춤형 직업훈련 직업군이 도출됨

<표 4-35> 직업훈련직업별 취업 취약계층 매칭 Frame

구 분	청년층	경력단절 여성	고령자
광고·홍보·조사·행사, 기획 관련 전문직	●	●	●
사회복지사	●	●	●
바리스타	●	●	●
상담전문개/직업상담사 및 취업 알선직	●	●	●
회계/경리/경영지원 및 행정관련 사무직	●	●	
설계 관련직(금형설계, 건축도면 설계사, 소방 설계사)	●		
전기전자자동제어	●		●
기계 가공, 제작 등 조작용	●		
기계 설치 및 정비직	●		
안내접수 고객응대, 통계조사 관련 사무직		●	●
보육사 및 생활지도직(육아도우미, 산후 조리사 등)		●	●
기술 및 기능계 강사 및 기타 교육 강사직		●	●
판매직			●
기타의료복지 서비스직(병원코디네이터)			●

5. 소결

○ 산업 및 고용 현황

- 부천시 소재 총 사업체는 60,076개이며 기업규모별 사업체 수를 보면 5인 미만 업체가 78.6%로 가장 많고, 5-9명 13.5%, 10-19명 4.7% 순으로 나타남. 20인 미만 사업체가 96.8%로 중소기업체들이 대부분 차지함
- 이들 사업체에서 근무하는 종사자는 총 291,822명이며 기업규모별 종사자 수를 살펴보면 5인 미만 업체 종사자 수가 86,175명(29.5%)으로 가장 많고, 5-9명 업체 52,526명(18.0%), 20-49명 업체 39,367명(13.5%), 10-19명 업체 37,474명(12.8%)순으로 종사하는 것으로 나타남
- 부천시 소재 산업에서 일하는 총 취업자 수는 2017년(하반기) 현재 418.6천명임 구체적으로 산업별 취업자 수를 보면 2017년(하반기) 현재 사업/개인/공공서비스 및 기타 산업이 143.5천명(34.3%)으로 가장 많고, 제조업과 도소매/음식숙박업이 각각 94.4천명(22.6%), 92.1천명(22.0%)로 비슷한 규모를 보임
- 연령별 취업자 수를 보면 15세~29세 청년층 고용률은 2018년 6월 기준 41.1%로 전국 청년 고용률 42.7%보다 약간 낮음
- 부천시에 거주하면서 타 지역으로 통근하고 있는 취업자는 전체 취업자의 50.0%로 절반 정도를 차지함
- 취업자들의 고용형태를 보면 임시일용노동자 등 비정규직들은 96,100명으로 전체 취업자의 22.4%로 나타남

○ 정부 및 지자체 고용지원 현황

- 고용노동부의 고용지원 사업을 보면 청년추가고용장려금, 고용촉진 장려금, 시간선택제 신규고용 지원, 신중년 적합직무 고용 지원, 청년내일채움공제 등 다양한 정책적 지원이 이루어지고 있음
- 또한 부천시도 다양한 고용지원 사업을 추진하고 있는데 사업에 60,139백만원을 투자하여 총 37,224명의 고용창출을 시도하고 있음

○ 고용 및 직업훈련기관 실태조사

- 부천시에서 활동하고 있는 분야별 직업훈련기관은 정보통신, 사무관리, 음식서비스, 보육 및 의료 분야의 직업훈련기관 수가 많은 비중을 차지하고 있음
- 직업훈련기관 중 유료 민간학원이 57.7%(41개소)로 가장 많고 그 다음으로 공공기관 22.5%(16개소), 직업전문학교 11.3%(8개소) 순으로 나타남
- 취업지원 및 알선사업을 하는 기관은 총 19개 기관이며 이 중 12개 기관이 공공기관으로 나타남
- 노동자들의 63.1%는 부천지역 내 패키징, 금형, 세라믹, 로봇, 조명 등 부천시의 전략 업종을 모르는 것으로 나타남

○ 재직자 향상직업훈련 실태조사

- 재직자 직무능력 향상 직업훈련사업을 운영하는 단체 및 기관은 총 45개소로 유료 민간학원이 28개로 가장 많이 운영되고 있음
- 직업훈련기관에 종사하는 담당자의 경우 전담인력 2인 기관이 12개소로 26.7%, 3인은 24.4%를 차지하고 있어 3명 이내 근무인원이 절반 정도를 차지함
- 담당자들의 경력은 5년 이상이 73.3%로 가장 높게 그 다음으로는 6개월에서 1년 미만이 11.1%를 차지하고 있어 많은 경력을 보유한 것으로 나타남
- 그럼에도 불구하고 사업 담당자들은 전문성 향상을 위한 교육의 필요성에 대해 55.6%가 필요하다고 응답함
- 직업훈련기관 운영에 어려운 점에 대해 직업훈련생 모집을 위한 홍보의 어려움이 32.8%로 가장 높게 그 다음으로 원활한 사업진행을 위한 재원확보의 어려움이 24.1%로 나타남

○ 취업지원 및 알선 실태조사

- 부천시에서 취업지원 및 알선사업을 운영하는 기관은 총 19개이며 이 중 13개가 공공기관이며 취업지원(유료), 민간학원(유료) 각각 3개로 조사되었고 절반이 넘는 55.2%가 고용노동부사업을 수행하는

것으로 나타남

- 취업지원 및 알선방식은 방문접수(28.1%)=전화(28.1%)>인터넷(25%) 순으로 나타남
- 취업지원 및 알선사업 수행 시 애로사항은 구인구직 매칭 어려움(25.0%)>구인처 개발의 어려움(21.4%)>홍보의 어려움(16.1%) 순으로 나타남

○ 청년의 고용-직업훈련 실태조사

- 직업훈련에 참여시에 문제가 되는 요인으로는 ‘직업훈련 정보의 부족’ 이 30.3%고 가장 높았음
- 30대 미만 청년층 구직자의 경우 가장 큰 취업준비 애로요인으로 ‘기술 및 기능 측면의 문제(35.1%)’, ‘취업에 대한 자신감(24.6%)’, ‘취업정보(21%)’ 순으로 나타남
- 청년층 구직자 중 과반수 정도(48.9%)가 ‘3개월’ 직업훈련 기간을 희망하고 있었으며, 6개월’ 직업훈련 기간을 희망하는 구직자도 21.7%로 조사됨

○ 경력단절여성의 고용-직업훈련 실태조사

- 취업준비의 주된 애로 요인으로 ‘기술 및 기능 측면(38.2%)’, ‘취업에 대한 자신감(26.7%)’, ‘취업정보(24.9%)’, ‘육아에 대한 부담감(10.6%)’ 등으로 나타남
- 직업훈련 참여시 애로사항으로는 직업훈련시간의 제한(육아, 아르바이트 등)에 대한 문제가 26.1%로 높게 조사됨
- 경력단절 여성 구직자 중 과반수 정도(47.2%)가 ‘3개월’ 직업훈련 기간을 희망하는 것으로 나타남

○ 중고령층의 고용-직업훈련 실태조사

- 중고령층 구직자의 경우 취업준비의 주된 애로 요인으로 ‘기술 및 기능 측면(43.2%)’, ‘취업정보(29.7%)’, ‘취업에 대한 자신감(24.3%)’ 순으로 나타남

- 중고령자 구직자 중 45.9%가 ‘3개월’의 직업훈련 기간을 희망하고 있었으며, ‘6개월’이라고 응답한 구직자도 24.2%로 조사됨

○ 평가

- 부천시 소재 기업 규모를 보면 30인 미만의 사업체가 약 97.6%로 대부분을 차지하고 있으며 이들 업체에 근무하는 비율은 부천시 전체 노동자의 약 50%에 해당됨
- 구인-구직 미스매칭의 발생으로 부천시에 거주하면서 타 지역에 근무하는 비율이 50% 이상 차지, 절반 정도로 높은 편임
- 이를 해결하기 위해 정부 및 지자체의 다양한 정책을 추진, 특히 청년, 여성, 중/고령자 등 취업취약계층에 대한 훈련 및 고용지원 등에 관한 정책 배려가 이루어지고 있음

제4절 노사민정협의회 구성원 대상 실태조사 결과

1. 노사민정 실무협의회의 실태조사 결과

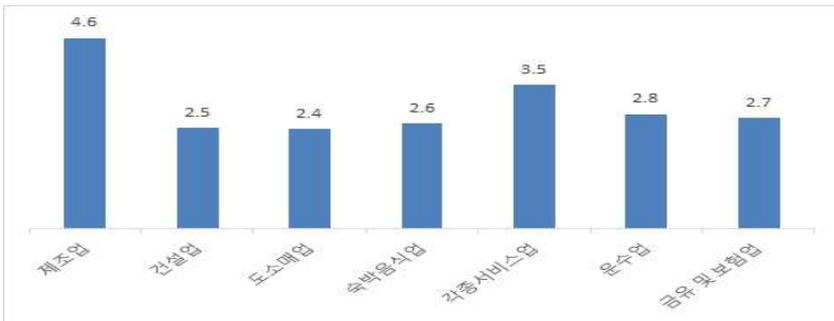
○ 실태조사 개요

- 2019년 8월 부천 노사민정 실무협의회 위원 30명를 대상으로 실태조사 실시

○ 산업

- 부천시는 소재 산업 중에서 직업훈련과 취업 연계를 집중적으로 실시해야 할 산업은 무엇인가에 대한 질문(5점 만점)에 제조업이 4.6점으로 가장 높았고 이어 서비스업(3.5점), 금융 및 보험업(2.7점) 등으로 높게 나타남
- 제조업에 맞는 직업훈련과 고용에 대한 요구가 많은 것으로 볼 때 아직 부천지역은 전통적인 산업이 큰 영향을 미치는 것으로 보임

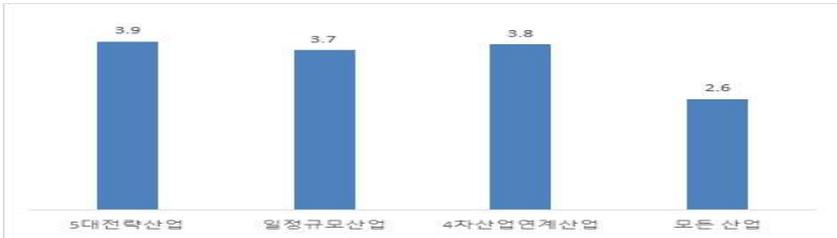
[그림 4-18] 직업훈련 및 취업에 집중해야 할 산업



- 제조업 중에서 어떤 업종을 중심으로 직업훈련과 취업을 연계해야 하는지에 대한 질문(5점 만점)에 부천시 5대 전략산업(금형, 조명, 로봇, 패키징, 만화영상업)이 3.9점으로 가장 높게 나왔으며, 이어 4차산업 연계산업(3.8점), 규모가 되는 산업(3.8점), 모든 산업(2.6점) 순으로 나타남

- 실무협의회 위원들은 부천의 산업발전은 위해서는 모든 산업보다 제조업 중심, 그리고 제조업 중에서 모든 업종이 아닌 부천시 5대 전략업종에 타킷팅을 설정하여 그 산업에 맞는 직업훈련을 시키고 일자리를 창출해야 한다는 인식을 갖고 있음

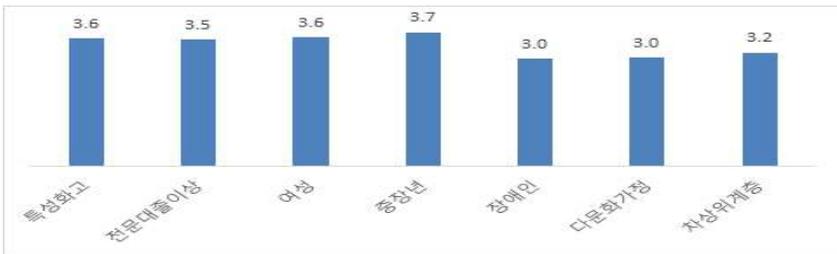
[그림 4-19] 제조업 중 직업훈련 및 취업에 집중해야 할 업종



○ 직업훈련에 관한 내용

- 부천시가 전략적으로 직업훈련 대상을 누구로 설정해야 하는지에 대한 질문(5점 만점)에 중장년이 3.7점으로 가장 높고, 그 뒤를 이어 특성화고(3.6점), 여성(3.6점), 전문대졸 이상(3.5점) 순으로 나타남
- 취업취약 계층으로 분류되는 청년, 경단여성, 중장년을 중심으로 직업훈련이 이루어져야 한다는 인식이 큰 것으로 나타남

[그림 4-20] 직업훈련 대상



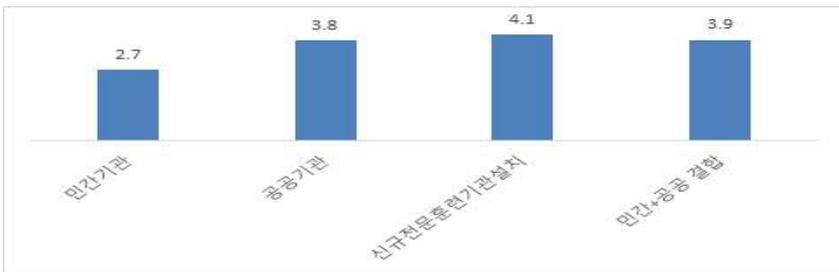
○ 직업훈련 수행 주체

- 직업훈련을 주도적으로 실행해야 하는 기관에 대한 질문(5점 만점)에 산업별 특성에 맞는 직업훈련을 시킬 수 있도록 새로운 직업훈련 기관의 설치가 필요하다는 응답이 4.1점으로 가장 높게 나타남.

그 뒤를 이어 민간+공공 결합 3.9점, 공공기관 3.8점, 민간기관 2.7점으로 나타남

- 일반적으로 시장의 직업훈련 수요에 빠르게 적응할 수 있기 때문에 민간직업훈련기관에 대한 요구가 많은 것에 비해 실무협의회 위원들은 상대적으로 민간 직업훈련에 대한 기대가 많지 않은 것으로 파악됨

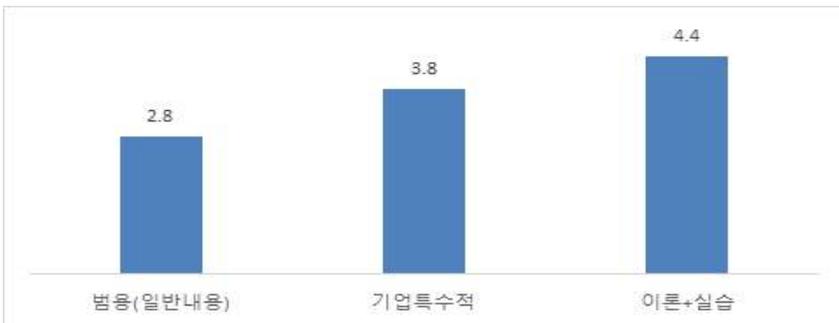
[그림 4-21] 주도적인 직업훈련 실시 주체



○ 직업훈련 내용

- 직업훈련의 주요 내용은 모든 기업에서 사용할 수 있는 일반적인 직업훈련보다는 기업의 특수성을 반영한 직업훈련에 대한 수요가 높은 것으로 나타남
- 또한 이론과 실습을 적절하게 결합한 직업훈련 방식을 선호하는 것으로 나타남

[그림 4-22] 직업훈련 주요 내용



○ 고용에 관한 내용

- 현재 노사민정 주체 중 누가 부천시역 일자리창출에 기여하는가에 대한 질문(5점 만점)에 사용자가 4.3점으로 가장 높고, 이어 지자체 4.0점, 노조(3.5점), 민간(3.5점), 정부(3.3점)으로 나타남
- 실무협의회 위원들은 부천시에 주요한 고용창출 역할은 사용자와 지자체가 큰 역할을 한다고 인식하는 것으로 조사됨

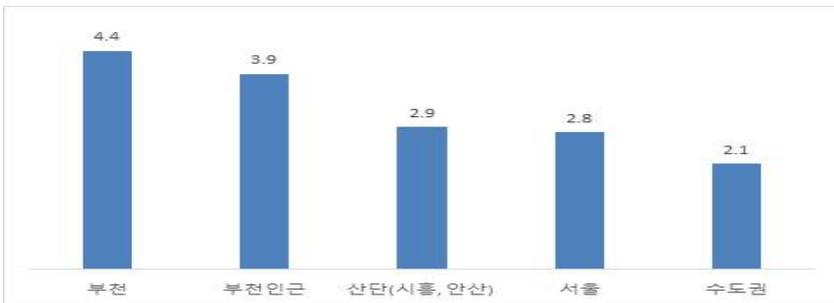
[그림 4-23] 고용에 대한 노사민정 주체 기여도



○ 취업지원 서비스 지역

- 취업지원 서비스를 지원해야 하는 지역 범위(5점 만점)에 대하여 부천시에 한정해서 취업을 지원해야 한다는 응답이 4.4점으로 가장 높았고 이어 부천인근(3.9점), 시흥/안산 산단(2.9점) 등으로 나타남
- 부천 관내 고용을 높일 수 있는 고용전략을 수립해야 함을 보여줌

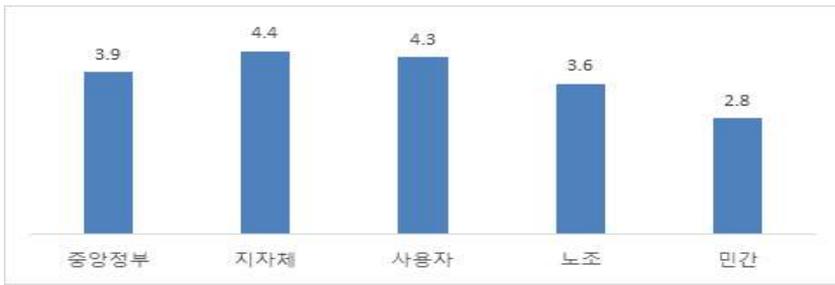
[그림 4-24] 취업지원서비스 지원 지역



○ 직업훈련과 고용 주체

- 직업훈련과 취업을 위한 고용 주체 역할의 중요도에 대한 질문(5점 만점)에 지자체가 4.4점으로 가장 높고, 이어 사용자 4.3점, 정부 3.9점으로 높게 나타남
- 고용 창출 주체에 대해 사용자가 가장 높게 나온 것과 대조적으로 직업훈련과 취업을 연계할 경우 지자체 역할이 중요할 수 있음을 알 수 있음

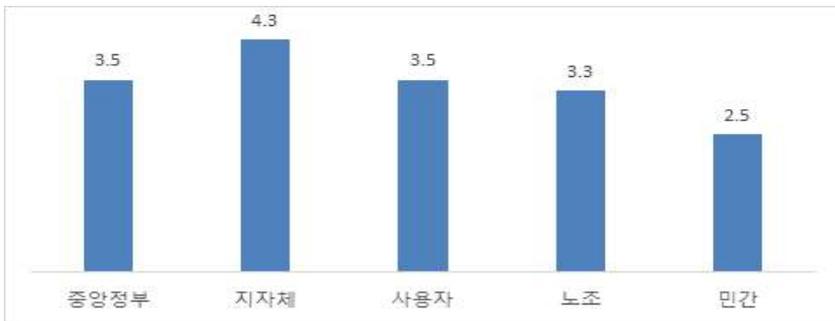
[그림 4-25] 직업훈련과 취업 연계에 대한 주체의 기여 정도



○ 일자리 컨트롤 존재 여부

- 일자리 컨트롤타워 운영의 주체에 대해 지자체가 운영해야 한다는 점수가 4.3점으로 가장 높았으며, 이어 중앙정부(3.5점)와 사용자(3.5점)이 동일하게 높게 조사됨
- 실무협의회 위원들은 현재 부천시 일자리 컨트롤타워가 부재하며 이에 대한 대책 마련이 필요함을 인식하고 있음

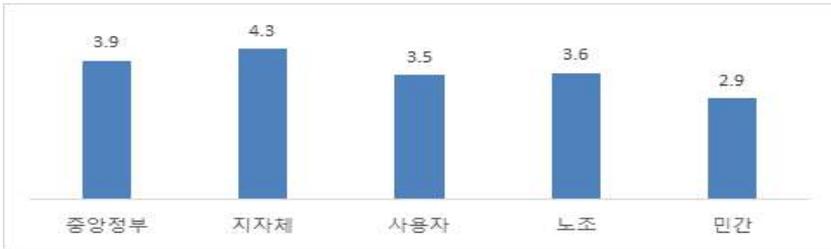
[그림 4-26] 일자리 컨트롤타워 운영 주체



○ 일자리컨트롤 주체

- 향후 일자리 컨트롤 타워를 수행하는데 주요한 역할을 할 주체에 대한 질문(5점 만점)에 대해 지자체가 4.3점으로 가장 높게 나왔고 그 뒤를 이어 중앙정부(3.9점), 사용자(3.5점) 순으로 나타남
- 일자리 컨트롤타워는 지자체 주도로 추진되어야 함을 보여줌

[그림 4-27] 일자리 컨트롤타워에 대한 주체의 기여 정도



2. 노사민정협의회의 실태조사 결과

○ 실태조사 개요

- 총 43명의 노사민정 주체들을 대상으로 설문조사 실시
- 43명 중에서 민이 39.5%로 가장 많고, 그 뒤를 이어 사용자 25.6%, 노조 23.3% 등이 많이 응답한 것으로 나타남. 이밖에 부천시 관계자는 9.3%, 중앙정부(지방노동관서)는 2.3% 응답 인원은 적음

<표 4-36> 응답자 특성

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
노조	10	23.3
사용자	11	25.6
시민	17	39.5
부천시	4	9.3
중앙정부	1	2.3
합계	43	100.0

(1) 직업훈련-고용 전략 산업

○ 주력 산업

- 부천시 직업훈련-고용을 연계하여 전략을 수립하는데 가장 적합한 산업은 무엇인지에 대한 질문에 제조업이라고 응답한 비율이 가장 높게 조사됨
- 사용자의 81.8%, 노조의 70.0%, 시민들의 64.7%가 제조업을 선택함
- 조사에서 독특한 점은 지자체와 중앙정부 관계자의 응답 내용으로 서로 대조를 이룸. 지자체 관계자 경우 모두 제조업을 선택한 반면, 중앙정부 관계자는 보건 및 사회서비스업을 선택함 이런 차이의 원인은 직업훈련 실시결과 발생할 수 있는 고용창출 여력을 어느 산업이 더 클 것인지에 대한 정책 지향점이 서로 다르기 때문으로 보임
- 전체적으로 부천시 노사민정 주체들은 여전히 부천시 주력 산업은 제조업이며 향후 직업훈련-고용전략도 제조업에 적합하게 설정할 필요가 있다고 판단하는 것으로 보임 이런 결과는 노사민정 실무 협의회 위원들을 대상으로 조사했을 때도 제조업에 대한 수요가 가장 높았던 결과와 일치함

<표 4-37> 직업훈련-고용에 관한 전략 수립 주요 산업

(단위: %)

구분	제조업	전기/가시/수도업	도/소매업	음식/숙박업	사업서비스업	보건/사회복지서비스업	기타	계
노조	70.0	10.0	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0	100
사용자	81.8	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	100
시민	64.7	5.9	5.9	0.0	5.9	11.8	5.9	100
부천시	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
지방관서	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100

○ 제조업 중 주요 추진 업종

- 부천시에 소재하는 제조업 중에서 구체적으로 어떤 업종을 목표로 설정해야 하는지에 대한 질문에 부천시 5대 전략산업(금형, 조명, 세라믹, 로봇, 패키징)과 30인 이상 업종에 대한 응답이 가장 높게 나타남
- 주체별로 살펴보면 노조는 5대 전략산업(40.0%)과 30인 이상 업종(20.0%) 순이고, 사용자는 5대 전략산업(54.4%), 4차산업 관련 업종(18.2%)이 높았으며, 시민은 30인 이상 업종(52.9%), 4차산업 관련 업종(23.5%)에 대한 요구가 높게 조사됨 부천시와 중앙정부 관계자도 5대 전략산업을 가장 많이 선택했고 비율은 각각 50.0%, 100.0%로 조사됨
- 주목할 점은 노조의 경우 부천시 소재 모든 업종을 대상으로 실시해야 한다는 응답이 20.0%로 다른 주체들에 비해 비교적 높게 나옴 이는 조합원이 모든 업종에 존재하기 때문에 형평성을 제고해야 한다는 요구 때문으로 판단됨 또한 기타 의견으로 항공산업이나 사회서비스업에 요구도 조사됨
- 이런 결과는 실무협의회 위원들을 대상으로 조사를 실시할 때 5대 전략산업, 30인 이상 업종, 4차산업 관련 업종이 유사 결과를 보인 것과는 차이가 있는 것으로 조사됨

<표 4-38> 직업훈련-고용에 관한 전략 수립 주요 제조업

(단위: %)

구분	5대 전략산업	30인 이상 업종	4차산업 관련업종	모든 업종	기타	계
노조	40.0	20.0	10.0	20.0	10.0	100
사용자	54.5	9.1	18.2	9.1	9.1	100
시민	17.6	52.9	23.5	5.9	0.0	100
부천시	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100
중앙정부	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100

(2) 직업훈련에 관한 내용

○ 직업훈련 대상

- 직업훈련을 집중적으로 실시해야 할 대상에 대한 질문에 특성화고, 대졸청년, 중장년이라고 응답 비율이 대체적으로 높게 나타남
- 참여주체별로 응답률이 높았던 대상을 보면, 노조는 여성(40.0%), 사용자는 특성화고(36.4%), 시민은 중장년(41.2%), 중앙정부 관계자는 특성화고(100.0%), 부천시 관계자는 특성화고, 대졸청년, 중장년 등 순으로 나타남
- 이런 결과는 특성화고, 대졸 여성, 중장년의 응답률이 높았던 실무 위원을 대상으로 한 조사와 비슷한 결과를 보임

<표 4-39> 직업훈련 주요 대상

(단위: %)

구분	특성 화고	대졸 (2년 제 포함)	여성 (경단 여성 포함)	중장 년	장애 인	외국 인이 민자	차상 위 계층	기타	계
노조	10.0	20.0	40.0	10.0	0.0	0.0	20.0	0.0	100
사용자	36.4	18.2	0.0	18.2	0.0	18.2	0.0	9.1	100
시민	17.6	23.5	5.9	41.2	0.0	5.9	5.9	0.0	100
부천시	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	100
중앙정부	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100

○ 직업훈련 운영 주체

- 직업훈련을 주도적으로 실시하고 운영해야 할 기관에 대한 질문에 사용자와 지자체에 대한 응답률이 높게 나옴
- 주체별로 살펴보면 노조는 노조가 직접 운영해야 한다는 비율이 40.0%로 가장 높았고 이어 사용자(30.0%), 지자체(20.0%)로 조사됨

- 사용자는 부천시(45.5%), 사용자(36.4%) 순이었으며, 시민은 부천시(41.1%), 노조(23.5%)로 높게 나타남. 부천시 관계자는 사용자(50.0%), 부천시와 중앙정부가 각각 25.0%씩으로 나타남, 반면 중앙정부 관계자는 중앙정부가 주도적으로 운영해야 한다는 입장을 보임
- 특이한 점은 직업훈련과 가장 직접적으로 연계되어 있는 노조에 대한 노사민정 주체들의 반응임 사용자, 부천시, 중앙정부 관계자는 노조 운영에 대해 거부감을 가진 것으로 보인 반면 시민은 노조가 운영해야 한다는 반응이 상대적으로 높게 나타났으며, 노조에 대한 시민들의 우호적인 시각을 엿볼 수 있음

<표 4-40> 직업훈련의 주도적 운영 주체

(단위: %)

구분	노조	사용자	부천시	중앙정부	대학	기타	계
노조	40.0	30.0	20.0	0.0	0.0	10.0	100
사용자	0.0	36.4	45.5	18.2	0.0	0.0	100
시민	23.5	11.8	41.2	5.9	0.0	17.6	100
부천시	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100
중앙정부	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100

○ 직업훈련 프로그램 내용

- 직업훈련을 통해 습득할 주요내용에 대해 노사민정 주체별로 약간 차이가 있지만 대체적으로 이론(70%)+실습(30%)의 응답률이 가장 높았고 이어 이론(50%)+실습(50%) 응답률이 높게 조사됨
- 특히 시민과 중앙정부 관계자는 이론(70%)+실습(30%)으로 직업훈련을 운영해야 한다는 응답률이 각각 76.5%, 100%로 아주 높은 것으로 나타난 반면 부천시 관계자는 이론(50%)+실습(50%)으로 운영되어야 한다는 응답이 50.0%로 가장 높았음
- 일반적으로 이론을 적게 하고 가급적 실습을 많이 하려는 경향이 있는데 본 조사에서는 실습보다는 이론에 중점을 두고 직업훈련 프로그램을 운영해야 한다는 비율이 높게 나타남

<표 4-41> 직업훈련 프로그램 내용

(단위: %)

구분	이론 (100%)	실습 (100%)	이론(50%)+ 실습(50%)	이론(70%)+ 실습(30%)	이론(30%)+ 실습(70%)	계
노조	0.0	20.0	30.0	50.0	0.0	100
사용자	0.0	27.3	27.3	45.5	0.0	100
시민	0.0	5.9	17.6	76.5	0.0	100
부천시	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	100
중앙정부	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100

○ 직업훈련의 취업 도움 정도

- 노조의 경우 다른 주체들과 다르게 긍정적인 답변(매우 도움된다+도움된다)이 20%를 보여 대조를 이루고 있음 이는 노동조합 내외부 직업훈련이 조합원들의 숙련을 제고하여 향후 이직 등에 도움이 된다고 인식하고 있기 때문으로 보임

<표 4-42> 직업훈련의 취업 도움 정도

(단위: %)

구분	매우 도움된다	도움된다	보통이다	도움되지 않는다	매우 도움되지 않는다	계
노조	10.0	10.0	20.0	40.0	20.0	100
사용자	9.1	0.0	18.2	63.6	9.1	100
시민	0.0	0.0	29.4	47.1	23.5	100
부천시	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	100
중앙정부	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100

(3) 고용에 관한 내용

○ 구인-구직 애로 발생 원인

- 구인-구직의 어려움이 발생하는 가장 큰 원인에 대한 질문에 노사 민정 주체들은 열악한 노동조건이라는 답변이 높게 조사됨

- 주체별로 구체적으로 살펴보면 노조와 사용자는 각각 60.0%, 54.4%로 임금보다는 열악한 노동조건을 뽑은 반면 시민들은 저임금과 열악한 노동조건을 모두 선택함 저임금과 열악한 노동조건은 전통적으로 구인-구직 간 미스매칭을 발생시키는 가장 큰 요인이 됨을 다시 확인할 수 있음
- 그러나 관심 있게 살펴봐야 할 응답 중에서 미래 불투명의 답변도 상당수 존재했다는 점을 주목해야 함 거꾸로 말하면 기업의 미래 비전이 확실하다면 지원자들이 몰릴 수 있다는 것을 알 수 있음

<표 4-43> 구인-구직이 어려운 이유

(단위: %)

구분	낮은 임금	열악한 노동 조건	통근 불편	미래 불투명	나쁜 기업 문화	열악한 작업 시설	기타	계
노조	0.0	60.0	0.0	20.0	0.0	10.0	10.0	100
사용자	0.0	54.5	9.1	9.1	0.0	0.0	27.3	100
시민	35.3	35.3	0.0	23.5	0.0	0.0	5.9	100
부천시	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100
중앙정부	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100

○ 고용창출 주요 역할 수행 주체

- 부천시지역의 일자리 창출의 주요한 역할의 수행주체는 누구인가에 대한 질문에 상당수가 사용자라고 응답함
- 사용자 관계자는 사용자의 주도적으로 역할한다는 비율이 90.9%로 높게 나타남. 반면 노조는 사용자 역할에 이어 노조도 크게 기여하고 있다는 응답이 30%로 낮지 않게 조사됨
- 특이한 것은 시민들은 사용자의 역할 뿐 만 아니라 정부(부천시와 중앙정부)의 역할도 중요하다고 인식하고 있음 또한 중앙정부의 관계자는 민간직업훈련기관이 고용창출에 크게 기여하고 있다고 판단하고 있음

- 노사민정 실무협의회 위원들을 대상으로 조사한 결과 사용자라는 응답이 가장 높게 나온 것과 비슷한 조사결과를 보여줌

<표 4-44> 지역 고용 창출을 위한 주요 역할 주체

(단위: %)

구분	노조	사용자	부천시	중앙정부	대학	민간직업훈련기관	기타	계
노조	30.0	40.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0	100
사용자	0.0	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100
시민	6.3	43.8	25.0	18.8	0.0	6.3	0.0	100
부천시	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
중앙정부	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100

(4) 직업훈련-고용 연계성

○ 직업훈련-고용 주요 역할 수행 주체

- 직업훈련과 연계하여 고용을 창출하는데 주요한 역할을 하는 주체가 누구인지에 대한 질문에 사용자와 부천시라는 응답률이 다른 기관들에 비해 높게 나타남. 앞에서 조사된 고용창출에 주도적인 역할을 하는 주체가 누구인가에 대한 질문에 사용자라고 응답한 결과와 다소 차이를 보임
- 노조와 시민은 각각 40.0%, 52.9%로 부천시의 역할을 주목한 반면, 사용자와 부천시는 오히려 사용자가 주요한 역할을 수행하고 있다고 인식함

<표 4-45> 직업훈련-고용의 주도적인 역할 수행 기관

(단위: %)

구분	노조	사용자	부천시	중앙정부	대학	민간직업훈련기관	기타	계
노조	30.0	20.0	40.0	0.0	0.0	10.0	0.0	100.0
사용자	0.0	63.6	27.3	9.1	0.0	0.0	0.0	100.0
시민	11.8	23.5	52.9	5.9	0.0	0.0	5.9	100.0
부천시	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
중앙정부	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0

○ 직업훈련-고용 전담 부서

- 현재 부천 지역에 직업훈련-고용을 전담하는 부서가 필요한가에 대한 질문에 긍정적인 답변(매우 필요하다+필요하다)이 부정적인 답변(필요치 않다+매우 필요치 않다)보다 높게 조사됨
- 그러나 부천시를 제외한 노조, 사용자, 중앙정부 관계는 전담부서가 필요하다고 인식한 반면 부천시 관계자의 부정적인 응답률이 높은 것은 직업훈련 및 고용을 연계한 정책 개발이 쉽지 않고 업무증가에 따른 우려 때문으로 보임

<표 4-46> 직업훈련-고용 전담부서 필요성

(단위: %)

구분	매우 필요하다	필요하다	보통이다	필요치 않다	매우 필요치 않다	계
노조	30.0	30.0	0.0	10.0	30.0	100.0
사용자	27.3	27.3	18.2	0.0	27.3	100.0
시민	11.8	41.2	5.9	29.4	11.8	100.0
부천시	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	100.0
중앙정부	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0

○ 직업훈련-고용 컨트롤타워 존재

- 부천시역 노사민정 주체들은 현재 부천 지역에서는 직업훈련-고용 컨트롤타워가 전혀 존재하지 않는 것으로 인식하고 있음
- 이런 컨트롤타워 부재는 조속히 부천 지역의 직업훈련-고용 전담 부서가 필요함을 보여줌

<표 4-47> 직업훈련-고용 컨트롤타워 존재 여부

(단위: %)

구분	있다	없다	계
노조	0.0	100.0	100.0
사용자	0.0	100.0	100.0
시민	0.0	100.0	100.0
부천시	0.0	100.0	100.0
중앙정부	0.0	100.0	100.0

○ 컨트롤타워 주요 역할 수행 주체

- 직업훈련-고용 컨트롤타워를 누가 운영하는 것이 좋을지에 대한 질문에 대체적으로 부천시라고 응답한 비율이 가장 높았고, 이어 노사민정협의회와 사용자 조직이라는 답변이 비슷하게 조사됨
- 각 주체별 응답률을 보면 노조는 부천시(70.0%)와 노사민정협의회(20.0%), 사용자는 부천시(45.5%)와 노사민정협의회(27.3%), 시민은 노사민정협의회(47.1%)와 부천시(23.5%), 부천시는 사용자(50.0%), 노조와 부천시(각 25.0%), 중앙정부는 부천시(100.0%)로 나타남
- 주목해야 할 점은 시민은 지역 노사민정 주체들이 모두 들어가서 활동하는 노사민정협의회에 대해 역할을 기대하고 있으며 신뢰를 보내고 있음을 알 수 있음

<표 4-48> 직업훈련-고용 컨트롤타워 주도적 역할 수행 기관

(단위: %)

구분	노조	사용자	부천시	중앙정부	대학	노사민정협의회	기타	계
노조	10.0	0.0	70.0	0.0	0.0	20.0	0.0	100
사용자	0.0	27.3	45.5	0.0	0.0	27.3	0.0	100
시민	11.8	11.8	23.5	0.0	0.0	47.1	5.9	100
부천시	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
중앙정부	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100

3. 직업훈련-고용 관계자 인터뷰 결과

(1) 고용 및 직업훈련 거버넌스 운영

○ 노사민정의 역할 및 지원

- 여성인력개발센터는 고용복지플러스센터에 3명의 직원을 파견하여 여성들에 대한 취업을 지원하고 있음 특히 경력단절여성에 취업 지원에 관심을 가짐

- 부천시에서 활동하고 있는 지역 노사민정 주체의 역할이 분명하게 드러나지는 않지만 약간은 구분되어 있음 노조는 직업훈련 실시, 사용자는 직업훈련 수요생에 대해 취업처 제공, 지자체 및 정부는 예산 지원과 노동상담을 추진하고 있음

<표 4-49> 주요 거버넌스 주체들의 역할

주체	역할
노동조합	직업훈련
사용자단체	취업처 제공
정부	노동상담(노무사 중심)

○ 일드림센터

- 부천지역노사민정협의회가 추진하는 직업훈련은 2006년 처음 실시 대부분 고용노동부 사업을 통해 운영함 그러나 고용노동부 사업이 감소하면서 직업훈련 축소를 고려했지만 지속적으로 성과가 발생하면서 지자체와 중앙정부의 매칭펀드를 통하여 운영해볼 필요성이 있다고 판단했고 그런 정책은 현재까지 이어지고 있음 현재 고용노동부 사업 뿐 만 아니라 행안부 등의 사업도 추진하고 있음
- 부천시에는 부천지역노사발전협의회(이하 발전협의회)가 존재하며 이는 노사민정 주체들과 하부협의체들이 모여서 각종 의제 예컨대 일자리, 훈련, 노사관계 등을 논의하는 거버넌스 조직임
- 발전협의회가 사단법인으로 추진한 배경에는 중앙정부 지원사업을 통해 직업훈련을 추진하기 위한 것임 2009년 이후 정부 지원사업 요건이 법인이거나 등록된 단체여야 가능한 것으로 변화됨에 따라 노사민정협의회 산하 이런 조직이 없었기 때문에 부천노총이 한국노총 중앙법인을 활용해서 5년 정도 정부 예산을 획득함
- 그간의 성과를 기반으로 지역의 훈련의 수요와 공급을 주도할 수 있는 실행기구의 필요성에 절감, 2013년에 노사공동훈련법인으로 발전협의회를 설립했고 2019년에 미조직노동자 및 취업취약계층의 훈련 미스매치 해소를 위한 일드림센터를 조직함

- 따라서 일드림센터는 부천시, 부천상공회의소, 한국노총이 협약을 체결하여 부천에 맞는 인력양성기관을 만들기 위해 새롭게 설립된 조직임 일드림센터의 주요 목적은 취업 취약계층과 지역일자리를 있는 산업특화형 훈련 및 일자리 허브를 구축하는데 있음
- 조직 구성은 센터장, 팀장, 실무자 3명으로 구성되어 있고 지자체 지원은 1년 단위로 계약이 이루어짐
- 주요 추진 전략은 첫째 사람 중심의 포용적인 평생직업훈련체계, 둘째 산업수요에 맞는 인력양성, 셋째 노사의 지속적 성장이 가능한 직무역량 개발, 마지막으로 미래형 혁신 인재양성을 위한 직업훈련 고도화 등으로 설정함

[그림 4-28] 일드림센터의 추진전략



- 일드림센터의 추진과제는 6가지로 구분할 수 있음 ①일자리혁신은 청년 및 취업취약계층을 위한 직업훈련, 산업 및 창업공간 제공, 일자리혁신 공감대 형성을 주요하게 추진하고 있음 또한 ②민-관 뿐 만 아니라 민-민간 훈련과 고용을 연계하여 일자리창출을 시도 함 ③재직자를 위한 직무 향상훈련과 신규자를 위한 양성훈련을 추진함으로써 산업 수요를 충족시킴

<표 4-50> 일드림센터의 사업추진 과제

추진 과제	주요 내용
일자리혁신 I (청년,취업 취약계층)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역 산업 취업 연계 브릿지 훈련 - 지역산업(금형·기계, 물류·생산, 전기·정보통신) - 중소기업다기능(설계·회계 사무원, 웹마케팅·사무관리) ○ 청년 대상 예비 창업자 훈련 - 온라인 MD·글로벌셀러 창업훈련 - 창조 크리에이터 훈련 - 창업A부터 Z까지(베이직과정)
일자리혁신 II (산업 및 창업공간)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역 산업 인력공급: 지역 산업 특화 인력뱅크 - 금형·기계, 전기·정보통신, 물류 특화 고용서비스 - 중소기업다기능 사무인력 취업지원 - 업종별, 직종별 구인처발굴 및 우수 구인처 관리 ○ 취·창업 준비 공간 및 사업화 컨설팅 제공 - 아이디어 구체화를 위한 전문가 컨설팅 - 취·창업 준비 활동 공간 지원
일자리혁신 III (일자리혁신 공감대조성)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 함께 해결하기 + 혁신공감대 - 창업공모전을 통한 창조 붐 조성 - 청년 등 취업 취약계층 일자리 정책 공론장 마련 - 공부하고 성장하는 취·창업 준비 동아리 운영 - 청년 취·창업 아이디어 발굴 및 우수사례-하루교실 운영
민-관 및 민-민 협업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 하이드로형 고용 서비스 연계 협력 - 훈련→취업→고용안정을 위해 정부지원제도 운영기관과의 협업으로 보완된 노동조건 추진 ○ 공동의 문제를 공동으로 해결 - 기업상사관리(프로보노) - 구인처 공유, 훈련기관 동등 홍보
실직자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용 취약계층 맞춤형 교육훈련-복지-고용 통합지원 ○ 신뢰성 높은 고용 정보 생성/관리로 산업 수요 연계 강화
재직자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이직·전직 수요 대응 훈련 ○ 비정규직, 영세사업자 맞춤형 훈련 ○ 고용보험 미적용자 훈련 지원 확대

- 일드림센터는 훈련 및 고용사업을 연계, 부천시 지역 산업 활성화와 일자리를 창출하기 위한 기능도 수행하는데 부천시노사민정협의회의 주요한 조직체계인 실행기구로서 노사발전협의회가 일드림센터를 운영하는 거버넌스 조직 중에 하나임 또한 사업의 효율성을 제고하기 위해 부천시 산업집적단지 3개 테크노파크 내 분산되어 운영, 접근성, 편의성, 효과성이 고려되고 있음

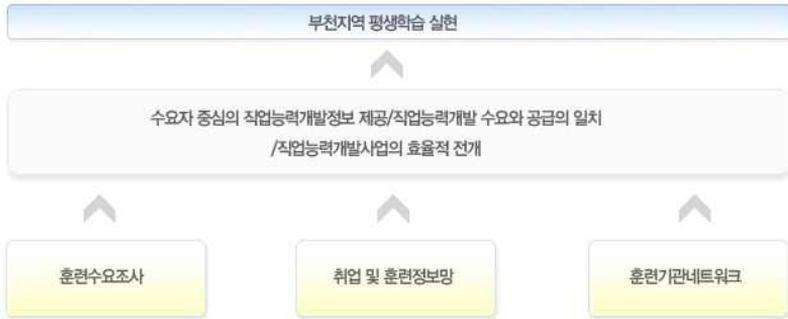
[그림 4-29] 일드림센터의 지역협력 체계



○ 부천훈련네트워크(HRD 네트워크)

- 부천시 내 130여개 직업능력개발기관이 상호간의 신뢰를 기반으로 고용-훈련에의 적극적인 사업 전개를 위한 훈련네트워크의 목적은 첫째 직업능력개발 수요조사 및 업그레이드를 통한 통합적인 DATA BASE 구축과 훈련수요자에게 일원화된 훈련정보제공. 둘째 직업능력개발시설 및 단체의 자발적인 훈련기관 네트워크를 통해 상호존중, 협력 연계하여 직업능력개발의 수요 공급일치 및 효율적 사업전개에 기여. 셋째 기업 및 근로자, 훈련 희망계층에게 적극적 훈련을 통한 평생학습 실현에 기여하는 것임

[그림 4-30] 부천훈련네트워크의 추진 목적



자료: 부천훈련네트워크(www.bchrd.info)

- 부천훈련네트워크(이하 훈련네트워크)는 보다 적극적으로 부천시역 내 교육훈련 프로그램 정보를 훈련수요자에게 제공하기 위한 통합 훈련정보망의 역할을 수행함
- 훈련네트워크의 주요 기능은 직업능력개발 정책 정보 및 직업능력개발시설, 교육훈련 프로그램 정보 등 다양한 정보제공과 관련하여 기관 간의 협력연계를 통한 평생학습 실현을 목표로 향후 민-관 상호 유기적으로 결합하여 지역 내 통합 훈련정보 관리 및 제공, 자발적 협력연계 네트워크 구축 및 종합상담, 사후관리 등을 지향
- 훈련네트워크는 부천시 평생학습 전달체계에 기반하여 직업능력개발 전문가 및 협력자로서 부천시역의 고용-훈련을 제고시키고 있음
- 그러나 훈련네트워크(bchrd.info)는 고용노동부의 hrd-net의 정보와 다소 중복되는 문제가 발생함 즉 두 정보망 모두 기업의 직업훈련 정보를 모두 제공하기 때문임
- 그럼에도 불구하고 hrd-net은 고용노동부 사업 중심으로 직업훈련 정보만 제공하는 반면 부천시 관내 훈련네트워크는 영리 및 비영리 사업과 직업훈련 정보 모두를 제공 예를 들면 지역 노인복지관에서 하는 직업훈련사업까지 수집하여 정보를 제공하고 있음
- 따라서 훈련네트워크는 노사민정 주체들이 지역수준 고용-훈련을 제고하기 위한 비영리협의체이며 노사민정협의회 하부 조직으로서 활발하게 활동하고 있음

[그림 4-31] 부천훈련네트워크 추진도



자료: 부천훈련네트워크(www.bchrd.info)

○ 거버넌스 운영의 문제점

- 첫째 부천시의 고용과 직업훈련을 one-stop으로 지원할 수 있는 조직체계가 아직은 미흡함 현재 관련정보와 자료들이 다양한 곳에 파편적으로 흩어져 있는 상황으로 직업훈련과 고용 관련기관들이 상호 정보를 공유하고 사업을 함께 추진할 수 있는 조직과 장소가 필요함 지자체가 최소한의 상시적인 협의가 가능하고 기존사업의 효과적 배치, 조율 등이 가능한 직업훈련 및 고용기관들이 한곳에 입주할 수 있는 장소를 마련할 필요 있음
- 둘째 부천시의 부처간 칸막이가 형성되어 있어 정보공유가 적고 있으며 부처 간 이기주의가 존재함 예컨대 노사민정협의회는 노사 협력팀, 직업훈련은 일자리정책팀이 맡고 있음 특히 일자리정책팀은

노사민정협의회 내 합의에 의한 직업훈련사업 추진하는 것에 대한 인식을 달리하고 있음 현재 노사민정협의회에서 노조의 주요역할 수행과 직업훈련을 주도하고 있음에도 불구하고 일자리정책팀의 부정적 인식은 사라지지 않고 있음

- 셋째 거버넌스 조직기능이 불분명하게 설정되어 있음 형식적으로 노사민정협의회 산하에 발전협의회가 존재하지만 실제적으로 중복 추진사업도 존재함 이에 노사민정협의회는 심의의결기구, (사)노사발전협의회는 실행기구로서 기능을 명확히 설정할 필요 있음 이를 통해 노사민정협의회--> 노사발전협의--> 일드림센터로 직업훈련 사업이 추진되도록 해야 함
- 마지막으로 일자리정보망이 산재되어 있음 부천훈련네트워크는 각 업체들, 공공기관들의 직업훈련내용을 하나로 모아 게시하는 직업훈련정보망임에도 업체들의 이용률이 낮아 실효성이 떨어지고 있음 또한 일드림센터도 직업훈련 및 일자리정보를 제공하고 있음 정보 분산으로 인해 혼란을 가중시킴. 따라서 일드림센터로 직업훈련 및 고용정보를 일원화하여 구직자와 구인자에게 관련정보를 제공해야 함 최근 일드림센터로 모든 정보를 모으고 있으며 40-50개 기업이 참여의사를 보인 것으로 조사됨

(2) 직업훈련에 관한 내용

○ 직업훈련 모집과 취업

- 훈련생 모집은 부천/경기도 내 주민을 대상으로 한정되어 있지만 대부분 부천거주 시민들이 이용하고 있음
- 수료생들에 대한 취업은 가급적 부천에 시키려고 노력하고 있지만 취업처가 없거나 수료생들과 기업간 미스매칭이 클 경우 경기도 및 수도권까지 확대하여 취업 알선을 지원하고 있음
- 따라서 부천에서 직업훈련을 실시, 수료 후 서울 인천 등 수도권에 취업시키고 있다고 보임

○ 직업훈련 운영의 애로사항

- 지자체 담당자의 빈번한 이동으로 사업의 연계성이 떨어지고 부처 간 칸막이 형성으로 종합적인 직업훈련 정책이 수립되는데 한계가 있음 이처럼 유관 기관간 정보 교류의 단절은 직업훈련의 산발적이고 중복투자를 야기하여 실효성을 감소시킴
- 고용서비스에 대한 체계적인 지원이 이루어지지 않고 관련 정보가 제대로 제공되지 못하고 있음 예를 들면 취업성공패키지사업 및 내일채움공제, 일학습병행제 등을 연계하여 구인자 및 구직자들에게 안내하고 정보를 제공하여 일자리 기회를 제고해야 하는데 그렇지 못하는 실정임
- 구인자와 구직자간의 임금 및 근로조건에 대한 미스매칭이 심하여 구직자의 서울을 비롯한 수도권으로의 이탈이 심화되고 있음 이는 제조업체의 경우 중소기업체들이 많기 때문임 임금의 경우 최저임금보다 약간 높은 수준이며 야근 및 주말 근무 등 열악한 근로조건이 주요 요인으로 파악됨

○ 운영 예산

- 일드림센터의 재정은 센터 설립 초기(2006-2007)에는 100% 고용노동부 사업을 수행하여 충당했고, 다소 안정기에 돌입 2008-2011년에는 부천시와 고용노동부의 매칭펀드(5:5)로 재정을 마련함
- 최근에는 사업의 다각화가 이루어지면서 부천시, 고용노동부 뿐 만 아니라 행안부로부터 지원받고 있음 특히 행안부 지원사업의 경우 청년들 창업/창직 관련 훈련과 공간 등을 지원받아 운영하고 있음

○ 직업훈련 효율성 제고를 위한 핵심가치

- 여성인력개발센터는 정부 및 지자체가 경력단절여성에 정책적인 배려를 해야한다는 인식을 가짐. 그에 따르면 경력단절여성에 대한 직업훈련으로 취업을 시키는 것도 중요하지만 그 전에 경단여성이 발생하지 않도록 선제적으로 정책을 추진하는 것이 더 중요하다고 인식함 즉 정책방향이 경단여성을 위한 사후관리가 아니라 사전적 예방에 초점을 맞추는 것이 더 효율적임

- 취업취약계층 대상별로 차별화된 직업훈련을 통해 고용을 창출할 수 있는 프로그램 개발이 이루어져야 함 예를 들면 청년의 경우 IT 관련 훈련을 시키거나 창업/창직을 시키는 직업훈련이 추진되는 것이 바람직함
- 부천시는 직업훈련에 관한 장기적 전략을 가지고 정책을 추진해야 부천지역 특성을 반영한 직업훈련 체계가 형성될 것으로 판단됨 이를 위해 ‘직업훈련 기본계획’을 5년마다 수립, 지속적으로 추진하는 것이 필요함
- 취업취약계층을 비롯하여 취업자에게 비전을 심어주어야 함 특히 청년을 대상으로 하는 직업훈련의 경우 단기 일자리보다는 향후 청년들이 평생직업을 찾을 수 있도록 직무적성 및 인성교육을 함께 실시해야 함

○ 직업훈련 대상

- 여성인력개발센터의 주요 모집대상은 신규자와 재직자 모두 해당되며 신규자의 경우 30-40대 경단여성이 큰 비중을 차지함 30대 이하 여성층은 사무직을 선호하는 반면 30-40대는 전일제보다는 시간제 일자리를 선호함 이는 자녀 양육과 관련되어 있다고 보여짐. 50대 이상의 여성은 창업/창직 할 수 있는 직업훈련을 선호하는 것으로 나타남
- 일드림센터의 주요 직업훈련 모집 대상은 40대 이후 중/고령자들임 이는 업체들이 경력자를 원하거나 단순 생산직을 원하는 경우가 많기 때문임 올해 처음으로 행안부 지원사업을 추진하면서 청년 일자리 촉진을 위해 훈련과 취창업공간을 마련하여 실시하고 있음 참여하고 있는 청년들은 특성화고보다는 전문대졸 이상의 학력을 가지고 있으며 남성보다는 여성이 취업에 대한 의지가 큰 것으로 나타남. 일드림센터는 계층별로 구분하여 1섹터는 취업취약계층들 대상으로 훈련시키고, 2섹터는 기업지원에 초점을 맞춰 추진하고 있으며 그럼에도 불구하고 두 섹터 모두 “노사상생 섹터 특화형 일자리 창출 모델”을 구체화하고 실효성 있게 추진함

(3) 고용에 관한 내용

○ 구인-구직 간 미스매치

- 부천 내 대학 관계자에 따르면 청년 대상 구인-구직간 미스매치는 매우 심한 것으로 나타남. 청년들의 취업 희망 기업은 절반 이상이 대기업을 선호하는 것으로 나타남. 부천지청이 조사한 청년 선호 기업결과 ‘대기업(33.5%)’, ‘중소(강소)기업(21.7%)’, ‘중견기업(16.6%)’ 와 일치함 그러나 부천시는 수도권의 대표적인 중소기업체 밀집지역인 것을 감안하면 청년들 대부분은 서울 등 수도권으로 이탈하고 있음
- 취업희망업종의 경우 대학생은 ‘전문, 과학기술’ 업종, 고등학생은 ‘숙박 및 음식점업’ 에 취업을 희망함 학력별로 희망업종도 다름
- 임금과 근로조건은 구인-구직간 미스매치의 가장 큰 요인이며 이와 관련된 정보 불일치가 심한 것으로 나타남. 임금은 최저임금 수준, 근로조건도 매우 열악함 예를 들면 사무직으로 취업했어도 기계가 돌아가는 공장과 사무실 공간이 분리되지 않는 경우도 있음

○ 청년들의 이탈

- 부천 소재 대학에 재학중인 학생들 경우 자신이 서울권 대학교에 다닌다는 생각이 강함 따라서 서울로 취업하는 것이 당연하다고 생각함
- 부천지청이 부천시 내 청(소)년(특목고, 대학생)을 대상으로 조사한 실태조사에 따르면 취업을 희망하는 지역으로 서울시가 38.7%로 가장 높고 그 다음으로 ‘부천시(20.0%)’, 지역 무관(14.0%)’, ‘인천시(11.8%)’ 등의 순으로 나타남
- 그러나 서울 취업에 대한 청년들의 인식은 부천시 소재 기업들이 청년들이 선호할만한 기업들이 없는 것도 한 가지 이유가 됨 현재 부천시에는 청년들이 선호할만한 업종은 만화나 로봇산업 정도에 한정되어 있고 직업훈련도 이에 집중되어 있음 그러나 직업훈련을 수료했을지라도 이들을 고용할 수 있는 기업이 한정되어 있기에 자연스럽게 서울 등 타지역으로 이탈할 수 밖에 없음

○ 인적네트워크를 통한 취업

- 중고령자들의 경우 여전히 인적네트워크를 통해 취업하는 경우도 상당수 존재함
- 40대 이상 구직자는 청년들과 달리 기대수준이 한 단계 낮으며, 사무직이나 기술직보다 대부분 단순생산직에 취업하는 경우가 많음

○ 경력자 선호

- 신입과 경력의 임금차이가 크지 않는 상황에서 기업들은 경력자 선호가 높은 것으로 나타남
- 특히, 신입직원을 고용하여 숙련이 높아지면 좋은 조건을 제시하는 기업으로 이직하는 경우가 빈번하기 때문에 기업들은 신규자 채용보다는 경력자 채용에 관심을 가질 수 밖에 없음

○ 부천시의 좋은 일자리 가능성

- 자기가 원하는 시간에 일을 할 수 있는 것이 가장 좋은 일자리로 인식됨 특히 경단여성 경우 자녀 양육과 일을 함께 고려해야 하기 때문에 전일제보다는 시간제를 선호하게 됨

(4) 정책 및 제도에 관한 내용

○ 정부 및 지자체 기관과 연계

- 여성인력개발센터는 고용노동부의 고용복지플러스센터와 지자체의 일자리센터에 담당자를 파견하여 정보를 상호교류하고 방문하는 여성들에게 직업훈련을 연계, 취업시키는 전략을 추진하고 있음
- 또한 정부 및 지자체 일자리 기관이 운영하는 각종 위원회에 참여하여 여성들에 대한 정책 개발을 제고하도록 적극적으로 의견을 제시함
- 무엇보다 직업훈련 수료생들에 대한 취업을 위해 채용박람회 등을 공동으로 운영함으로써 취업 취약계층의 일자리 창출에 기여하며 기업을 대상으로 최저임금제, 시간단축제 등의 설명회를 개최함

(5) 향후 과제

○ 조례를 통한 제도화

- 현재 직업훈련에 관한 지원 근거는 ‘부천시 노사관계 발전 및 노동자 복지증진사업 지원에 관한 조례’에서 명시하고 있지만 고용에 관한 내용은 없음
- 조례 제개정을 통해 노사민정 주체들이 직업훈련과 고용에 관심을 가지도록 규정하는 것도 고려해야 함
- 조례에 노사민정협의회는 심의의결기관, 일드림센터는 실행기관으로 조례에서 명시하여 역할과 기능을 분명히 구분할 필요가 있음
- 직업훈련에 대한 중장기적인 전략과 정책 수립이 미흡하여 조례에 이를 명시하는 것이 필요함 특히 직업훈련 지원내용이 추가되어야 함

<표 4-51> 부천시 노사관계 발전 및 노동자 복지증진사업 지원에 관한 조례

제3조(예산의 지원 등) 시장은 노동자의 삶의 질 향상과 노사 협력 활성화 사업을 위하여 다음 각 호에서 정한 사업비의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 노·사관련 고충처리, 노동 법률상담 및 훈련사업
2. 노조간부 및 조합원의 훈련사업
3. 노동조합 간 교류사업
4. 노사공동 직업훈련지원 사업 (중소·영세기업 훈련지원 사업)
5. 그 밖에 노사관계 발전, 노동자의 권익보호, 노동조합의 역량 향상, 상생의 노사문화 확산 및 고용유지·창출을 위하여 지원이 필요하다고 인정되는 사업

○ 지자체 주도

- 지자체가 주도하여 직업훈련과 일자리 정책을 적극적으로 수행할 필요 있음
- 특히 일자리 부서 경우 업무량이 많기 때문에 비선호 부서로 분류되고 담당자들의 이동이 잦음
- 지속적이고 안정적인 일자리 정책을 추진하기 위해서 담당자들에 대한 근무 기간을 장기화할 필요가 있음 이를 통해 관련 기관과 정보를 공유하고 담당자의 전문성을 제고시킬 수 있음

○ 깔때기 방식의 예산 집행

- 현재 중앙정부의 각 부처, 지자체 등의 예산은 다양한 채널을 통해 직업훈련 및 고용 관련 기관에 지원하는 방식을 취하고 있음
- 이들의 예산을 하나의 조직으로 일원화하여 관련 기관에 분배하는 방식이 이루어져야 함 과거에 노사민정협의회가 정부 지원사업을 추진하기 위해 한국노총 조직을 이용할 때 이 방식을 논의했지만 예산 규모가 커서 한국노총이 부담스러워 해서 추진되지 않음
- 현재 사단법인 노사발전협의회가 설립되었음에도 불구하고 여전히 예산 창구 일원화가 이루어지지 않고 있음
- 따라서 효율적인 예산 분배와 집행뿐만 아니라 중복지원 문제를 해결하기 위해 깔때기 방식의 예산 운영 방안 마련이 필요함

4. 소결

○ 노사민정실무협의회 실태조사 결과

- 부천시는 소재하는 산업 중에서 직업훈련과 취업연계를 집중적으로 실시해야 할 산업은 제조업(4.6점/5점 만점)으로 나타났고, 제조업 중에서 5대 전략산업(금형, 조명, 로봇, 패키징, 만화영상산업)에 대한 직업훈련 투자를 실시해야 한다고 나타남
- 직업훈련 대상은 중장년 3.7점으로 가장 높고, 이어 특성화고(3.6점), 여성(3.6점), 전문대졸 이상(3.5점) 순으로 나타남
- 직업훈련의 주요 내용은 모든 기업에서 사용할 수 있는 일반적인 직업훈련보다는 기업의 특수성을 반영한 직업훈련에 대한 수요가 높은 것으로 나타남
- 현재 노사민정 주체 중 일자리 창출의 기여도는 사용자 4.3점으로 가장 높고, 이어 지자체 4.0점, 노조 3.5점, 민간 3.5점, 정부 3.3점 순으로 나타남
- 취업지원서비스 지원해야 하는 지역은 부천시에 한정해서 취업을 지원해야 한다는 응답이 4.4점으로 가장 높았고 부천 인근(3.9점), 시흥 및 안산산단(2.9점) 등으로 나타남

- 직업훈련과 취업 연계를 주도해야 할 주체는 지자체가 4.4점으로 가장 높고 이어 사용자 4.3점, 정부 3.9점으로 높게 나타남
- 일자리 컨트롤타워 운영 주체에 대해 지자체가 운영해야 한다는 점수가 4.3점으로 가장 높고 이어 중앙정부(3.5점), 사용자(3.5점)가 동일하게 높게 조사됨
- 향후 일자리 컨트롤 타워의 주요 역할 주체는 지자체가 4.3점으로 가장 높게 나왔고 그 뒤를 이어 중앙정부(3.9점), 사용자(3.5점) 순으로 나타남

○ 노사민정협의회 실태조사 결과

- 부천시 직업훈련-고용을 연계하여 전략을 수립하는데 가장 적합한 산업은 제조업이며 제조업 중에서 부천시 5대 전략산업(금형, 조명, 세라믹, 로봇, 패키징)에 집중해야 한다고 응답함 이는 노사민정 실무협의회 실태조사와 비슷한 결과를 보임
- 직업훈련을 집중적으로 실시해야 할 대상은 특성화고, 대졸청년, 중장년이며 직업훈련을 주도적으로 실시하고 운영해야 할 기관은 사용자와 지자체인 것으로 조사됨 이는 노사민정 실무협의회 실태 조사와 비슷한 결과를 나타남
- 구인-구직의 어려움이 발생하는 가장 큰 원인에 대하여 노사민정 주체들은 열악한 노동조건이라는 답변이 높게 조사됨
- 부천 지역의 일자리를 만드는데 주요한 역할을 수행하는 주체는 사용자라고 응답했으며, 직업훈련과 연계하여 고용을 창출 주체는 사용자와 지자체라는 응답이 높았음
- 부천시 직업훈련-고용을 전담하는 부서의 필요성에 대한 답변은 긍정적인 답변(매우 필요하다+필요하다)이 부정적인 답변(필요치 않다+매우 필요치 않다)보다 높게 조사됨
- 노사민정 주체들은 현재 부천지역의 직업훈련-고용 컨트롤타워가 전혀 존재하지 않는 것으로 인식하고 있으며 향후 컨트롤타워가 조직된다면 주도적인 역할을 수행하는 주체로 노사민정협의회와 사용자가 비슷하게 조사됨 특히 시민들은 노사민정협의회가 주도해야 한다는 인식이 컸음

○ 인터뷰 실태조사 결과

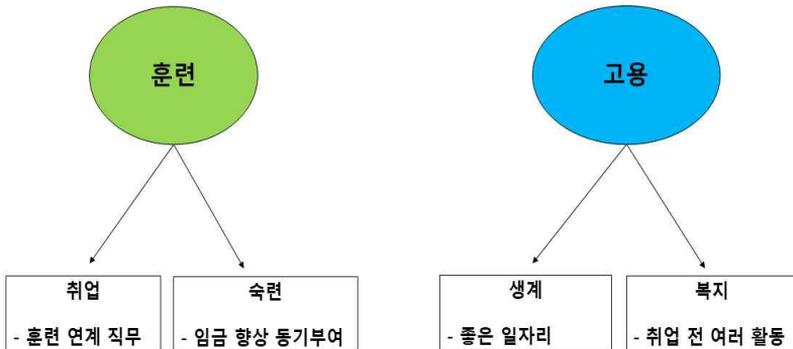
- 부천시 지역 직업훈련 및 고용의 주요 거버넌스는 노사민정협의회를 중심으로 한 일드림센터와 부천훈련네트워크임 먼저 일드림센터는 부천시, 부천상공회의소 한국노총이 협약을 체결하여 부천에 맞는 인력양성기관을 만들기 위해 새롭게 설립된 것으로 취업 취약계층과 지역일자리를 잇는 산업특화형 훈련 및 일자리 허브를 구축하는 것임 반면 부천훈련네트워크는 약 130여개의 직업능력개발기관이 상호간의 신뢰에 기반해 고용-훈련에의 적극적인 사업을 전개하기 위해 구축됨
- 부천시 직업훈련 및 고용을 활성화하기 위해서는 먼저 조례를 통해 노사민정 주체들이 직업훈련과 고용에 관심을 가지도록 규정하는 것도 고려해야 함 둘째 조례에 노사민정협의회는 의결기관, 일드림센터는 실행기관으로 조례에서 명시, 고유한 역할과 기능을 분명히 구분해야 함 셋째 통합적인 직업훈련에 대한 중장기적인 전략과 계획, 정책 수립이 미흡하여 조례에 이를 명시해야 함 넷째 지자체 주도의 직업훈련과 일자리 정책을 적극적으로 수행해야 함, 마지막으로 효율적인 예산분배와 집행 뿐 만 아니라 중복지원 등 문제를 해결하기 위해 깔때기 방식의 예산 운영 방안이 마련되어야 함

제5절 직업훈련-고용 연계 전략

1. 직업훈련-고용 연계 전략 방향

- 직업훈련과 고용의 연계 필요
 - 직업훈련과 고용은 동전의 양면과 같이 분리되어 생각할 수 없는 개념임
 - 직업훈련의 주요한 목적은 숙련을 향상시켜 신규로 취업 하거나 재직자의 경우 현재 보다 더 좋은 임금 및 근로조건을 제시하는 기업으로 이직하기 위한 것이기 때문임 직업훈련은 취업-숙련과 연관되어 있다면, 훈련-고용은 생계수단이며 주요한 복지가 됨
 - 따라서 직업훈련과 고용을 별개의 개념이 아니라 하나의 개념으로 인식하고 전략을 수립하는 것이 필요함

[그림 4-32] 직업훈련과 고용의 개념



- 산업-직업훈련-고용의 연계 전략
 - 부천시의 5대 전략산업은 금형, 조명, 로봇, 패키징, 만화/영상산업 이지만 노동자 뿐 만 아니라 시민들의 63.1%가 전략산업을 모르고 있는 것으로 조사됨

- 부천시청의 실태조사에 따르면 현재 5대 전략산업 중에서 금형에 한정되어 실태조사, 신규자 훈련, 재직자 훈련만 이루어지고 있고 나머지 4개 산업에 대해서는 실태조사 조차 이루어지지 않았으며 로봇, 패키징, 만화/영상업에 대한 신규자 대상 직업훈련조사 역시 실시되고 있지 않음
- 또한 노사민정협의회 및 실무협의회 위원들을 대상으로 설문조사에서도 5대 전략산업에 초점을 맞춰 직업훈련과 취업을 연계하는 것이 바람직하다는 조사 결과가 있었음
- 따라서 5대 전략산업을 중심으로 하여 직업훈련-고용을 연계시켜 신규자를 중심으로 인력을 양성하여 해당 산업에 취업시키는 산업-직업훈련-고용을 연계하는 전략이 필요함

○ 복지-직업훈련-고용의 연계 전략

- 부천시의 산업별 사업체 수를 보면 제조업이 25.3%로 가장 높고, 이어 각종 도소매업(22.5%), 서비스업(21.2%) 등으로 나타났으며, 산업별 종사자 수를 보면 각종 서비스업에 53천명(36.9%)로 가장 많고 그 뒤를 이어 제조업에 47천명(32.1%), 도소매업 17천명(12.0%)로 조사됨 따라서 부천시 내 서비스업체는 세번째로 많지만 종사자 수는 가장 많은 것으로 나타남.
- 또한 노사민정협의회 위원들을 대상으로 한 실태조사에서도 직업 훈련과 취업 연계를 집중적으로 실시해야 할 산업으로 제조업에 이어 서비스업이 두 번째로 높은 응답률을 보임
- 이런 결과는 관련자들에 대한 인터뷰에서도 확인할 수 있음 특히 경단여성을 서비스업과 연계시켜 인력을 양성하여 전일제로 취업 시키거나 30-40대 여성은 시간제로 취업 알선이 바람직 한 것으로 나타남
- 결국, 산업이 발달되지 않은 지역의 경우 취업취약계층을 대상으로 복지 정책이 필요하며 따라서 복지-직업훈련-고용을 연계시키는 전략이 필요함

[그림 4-33] 산업에 따른 전략 방향

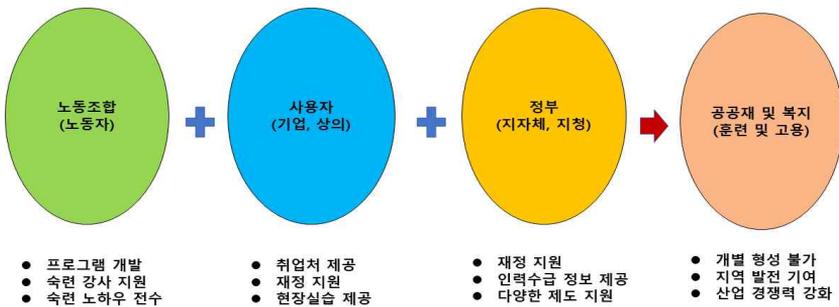


(1) 산업-직업훈련-고용 연계 전략

○ 노사정 주체의 인식변화

- 인력을 양성하여 취업을 시키는 것은 노사정 주체 어느 한 주체가 일방적으로 추진할 수 있는 것이 아니라 상호 의존성에 기반하여 협력해야 형성할 수 있는 주요한 집단재(collective goods)라고 할 수 있음
- 따라서 직업훈련-고용이란 집단재 성과를 달성하기 위해 소극적 방관자에서 적극적 행위자로 인식 전환이 이루어져야 함

[그림 4-34] 노사정 주체의 직업훈련-고용에 대한 인식 변화

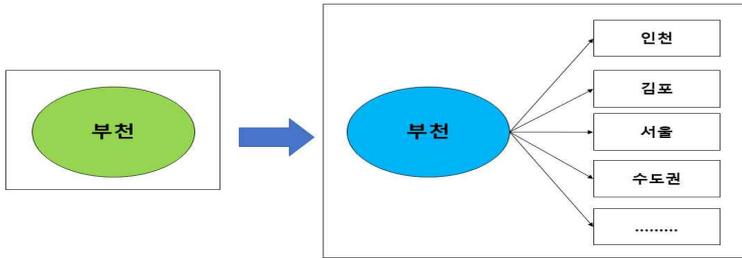


- 노동조합은 숙련 조합원을 활용하여 현장 맞춤형 훈련 프로그램을 만들고 기술 노하우를 훈련생에게 전수 반면 사용자는 훈련생에게 실습처를 제공하고 우수한 훈련생을 고용하는 주요한 취업처 역할을 수행하며 필요한 경우에 훈련비용을 제공할 수 있음 정부(지자체 포함)은 노사에 인력수급 정보를 제공하고 인력 부족이 예상되는 업종에 집중 훈련시킬 수 있도록 재정을 지원하고 운영에 어려움이 없도록 제도적 지원을 해야 함
- 이렇게 노사정 주체에 의해 형성된 집단채(혹은 공공채)는 산업의 경쟁력을 제고하고 지역 발전에 기여할 수 있음

○ 광역 일자리 확대

- 노사민정협의회의 실태조사에 따르면 부천시 거주자중 타 지역으로 통근하고 있는 취업자는 전체 취업자의 50.0%이며 지역별로 보면 서울을 제외하고 경기도를 살펴보면 수원시가 267천명으로 가장 많고, 이어 용인시 261천명, 고양시 234천명 순으로 많은 것으로 나타남
- 부천시지역만으로 한정하여 취업처 발굴에 집중한다면 구인-구직간 미스매칭 해결 가능성이 없음 따라서 부천시를 넘어 서울, 김포, 인천, 수도권 등으로 취업처를 확대할 필요가 있음
- 물론, 이 경우 정부(부천시청)과 부천시의 입장에서 고용률 성과로 인정되지 않는 단점이지만 국가 전체로 보면 훈련-고용의 연계성이 높고 고용이 제고되어 산업 및 국가 경쟁력이 강화되고 실업률이 하락이 발생함
- 지역을 넘어 훈련-고용을 연계하는 일이 증가하고 있음 예를 들면 강원도의 숙박 및 관광산업의 경우 인력부족해소책으로 서울 등과 연계하여 직무교육 실시 이후 강원도 취업을 알선하는 경우 또한 서울시 강북구의 경우 보건의료 시설이 많지만 인력이 부족하여 강남구의 공공/민간 훈련기관 수료생을 강북구에 취업시키는 사례 등임

[그림 4-35] 광역일자리 확대 방향



<표 4-52> 광역일자리 창출에 관한 강원도 사례

○ 배경

- 관내 주요 대형리조트업계는 성수기등 대규모 단기근로자 채용(연간 4,000여명)이 이루어지고 있으나 우리 지역에서 필요인력 채용에 부족함이 있어 수도권과 연계한 양질의 청년 인력 채용 도모하는 경우임

- 주요 업체는 강원랜드(주), (주)용평리조트, (주)알펜시아, 휘닉스 등

○ 상반기

- (주)용평리조트등 4개소에 대한 사업장 방문

- 강원랜드 하계 일자리 채용행사 실시(지자체, 충청권 대학 32개소 참여)

○ 하반기

- 강원랜드 동계 일자리채용행사 실시(지자체, 전국 대학 68개소 참여)

○ 성과

- (주)강원랜드 하계시즌 근로자 채용 행사 및 구인구직만남의날 개최: 면접 624명 중 321명 취업

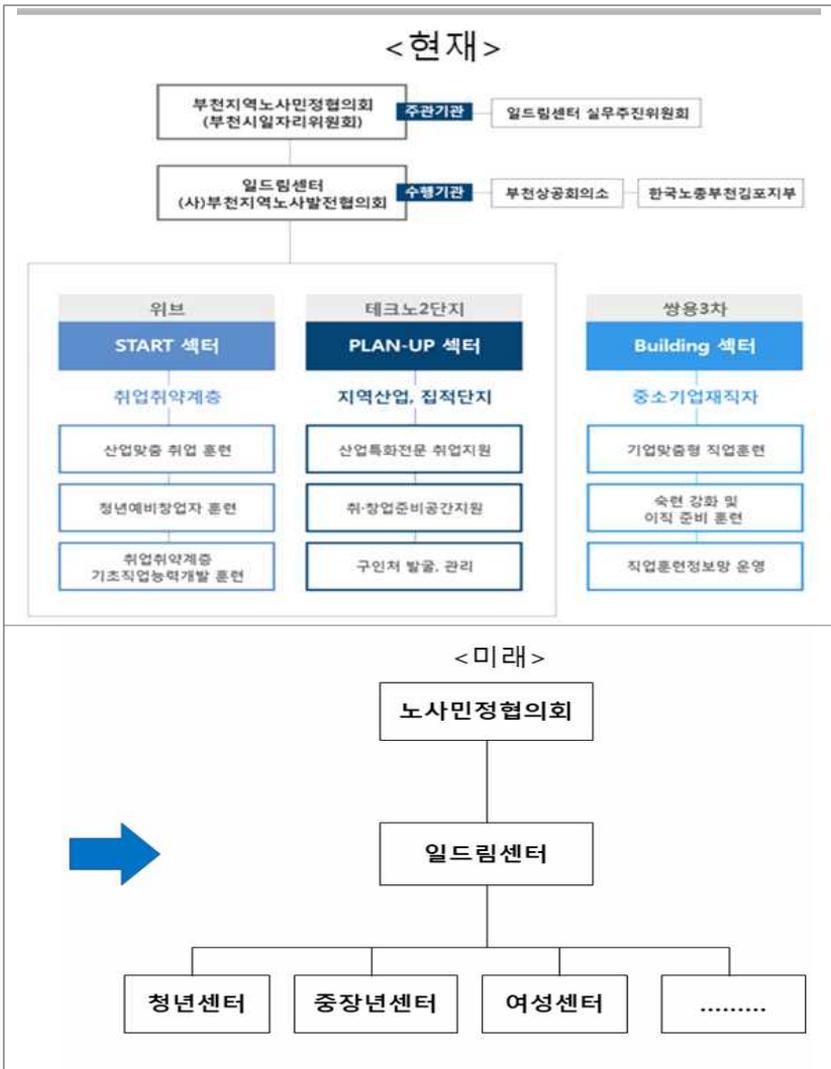
○ 허브조직으로써 컨트롤타워

- 지방정부 산하에 허브기구를 설립함으로써 중앙정부 부처 중심으로 진행되고 있는 산업과 훈련, 고용정책 수행을 통합하여 실질적인 효과를 기대할 수 있음 또한 지방정부는 컨트롤타워 조직을 중심으로 ‘산업육성 --> 인재양성 --> 고용지원’ 의 순환구조를 구축하여 지역발전에 기여할 수 있음(나영선 외, 2017)

- 일드림센터는 노사민정협의회의 산하조직(실행기구)으로서 실질적인 직업훈련-고용정책을 수행하고 있고 현재 3개의 테크노파크단지에 산재되어 운영되고 있고 인력은 센터장을 포함하여 3명으로 구성(정규인력)되어 있음

- 부천시의 직업훈련과 고용에 관한 컨트롤타위는 노사민정협의회가 되어야 하며 그 아래 일드림센터가 노사민정협의회의 다양한 정책을 실제적으로 작동시키는 수행기관의 역할을 추진해야 한다고 봄 또한 일드림센터 아래에 다양한 계층별, 업종별로 분과 위원회를 운영해 정책 수행의 실효성을 제고시켜야 함

[그림 4-36] 노사민정협의회의 조직 개편 방향



- 결국, 노사민정협의회는 의결기관이며, 일드림센터는 의결된 정책을 수행하는 실행기관의 역할수행을 위해서는 ‘부천시지역노사민정협의회 구성 및 운영 조례’를 일부 개정할 필요 있음

<표 4-53> 노사민정협의회의 조직 개편을 위한 조례 개정 내용(안)

현재 조례	개정 및 신설 조례(안)
<p>제2조 기능 부천시지역노사민정협의회(이하 “협의회”라 한다)는 다음 각 호의 사항을 협의·의결한다.[개정 2015.08.03.]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지역경제 정책 및 노동시장 정책에 관한 사항 2. 고용안정 및 인적자원개발에 관한 사항 3. 각 경제주체가 담당해야 할 역할과 사명 등 사회적 협약에 관한 사항 4. 협의회 및 경제사회발전노사정위원회에서 합의한 사항의 이행방안 5. 그 밖에 경제위기 극복 및 고용관련 주요시책에 관한 사항에 대하여 협의회가 필요하다고 인정한 사항 [개정 2019.3.27.] 	<p>제2조 기능</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 부천시지역노사민정협의회(이하 “협의회”라 한다)는 의결기관으로서 다음 각 호의 사항을 협의·의결 통제 한다. 1. 지역경제 정책 및 노동시장 정책에 관한 사항 2. 고용안정 및 인적자원개발에 관한 사항 3. 각 경제주체가 담당해야 할 역할과 사명 등 사회적 협약에 관한 사항 4. 협의회 및 경제사회발전노사정위원회에서 합의한 사항의 이행방안 5. 그 밖에 경제위기 극복 및 고용, 직업훈련 관련 주요시책에 관한 사항에 대하여 협의회가 필요하다고 인정한 사항 <p>② 부천시지역노사민정협의회(이하 “협의회”라 한다)는 부천시에 소재한 다음 기관들과 긴밀하게 협조한다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동조합 2. 상공회의소 3. 교육단체 및 그 기관 4. 여성단체 및 그 기관 5. 복지단체 및 그 기관 6. 기타 고용과 직업훈련과 연관된 기관들 <p>③ 시장은 부천시지역노사민정협의회(이하 “협의회”라 한다)로 하여금 다음 각 호의 사항들에 대해 5년마다 기본전략을 수립하도록 지시해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지역경제 정책 및 노동시장 정책에 관한 사항 2. 고용안정 및 인적자원개발에 관한 사항 3. 그 밖에 경제위기 극복 및 고용, 직업훈련 관련 주요시책에 관한 사항에 대하여 협의회가 필요하다고 인정한 사항

- 또한 훈련 및 고용에 관한 정책을 원활하게 수행하기 위해 관련 단체들을 한 장소에 집적시킬 필요가 있음 현재 원미구청 건물에 경기 일자리 컨트롤타워인 경기일자리재단을 중심으로 일자리센터, 청년일자리 지원센터 등 일부 일자리 관련 단체와 입주하여 운영하고 있음
- 서울의 NPO센터 사례처럼 부천도 지자체 유희시설이나 폐교 등을 활용하여 노동-고용 컨트롤타워 역할을 수행할 노사민정협의회를 중심으로 일드림센터, 청년센터, 각종 협의회 및 위원회 등 입주시켜 상호 정보 공유와 협력체계를 강화시켜야 함

<표 4-54> 경기일자리 재단 사례

남경필 경기지사의 70만개 일자리 창출 컨트롤타워 역할을 할 '경기도일자리재단'이 1일 부천시 옛 원미구청 청사에 문을 열었다.

경기일자리재단은 경기도의 일자리 관련 공공 서비스를 한데 모아 윈스톱으로 제공하는 전국 최초의 일자리 총괄 거버넌스다. 경기도가 총 120억원을 출연한 비영리법인으로 운영된다.

재단은 옛 원미구청사에 주사무소를 둔다. 조직은 ▲기획연구조사본부 ▲고용성장본부 ▲북부일자리본부 ▲경기도기술학교 등 3본부 1학교로 운영된다.

경기도는 이를 위해 오는 10월까지 일자리센터, 여성능력개발센터, 북부여성비전센터, 기술학교 등 4개 기관에 대한 조직폐지, 예산·공유재산 및 업무이관 등의 통합 절차를 마무리할 계획이다.

(아시아경제, 2016.9.1.)

○ 일드림센터 중심의 정보망 형성

- 노사민정협의회-일드림센터로 부천시 훈련-고용 정책이 일원화된다면 훈련-고용에 관한 모든 정보는 일드림센터로 집중되어야 함 예를 들면 구인-구직 수요와 민간/공공 훈련기관이 운영하는 직업 훈련 과정에 대한 정보는 일드림센터로 취합되어야 함

<표 4-55> 취업취약계층에 맞는 직업훈련-고용 추진 내용

	청년	여성	중장년
대상	신규자	신규자, 재직자	신규자, 재직자
업종	-금형, 로봇, 세라믹 등 => 고숙련 필요 업종	-경영회계, 사무관련직, 미용 -음식서비스, 사무자동화 등 => 서비스 업종	-계, 전기전자, 금형, 조명, 세라믹, 패키징 등 => 단순생산·노무직 업종
기관	-일드림센터 -특성화고 -대학 (부천대, 폴리텍 등) -제어로봇시스템학회	-일드림센터 -여성인력개발센터 -민간직업훈련기관	-일드림센터 -인천인력개발원 부천센터 -폴리텍 대학
운영 방식	-계약학과/취업연계 학과 -산학 공동 프로그램 개발	-기업 공동 프로그램 개발	-기업 공동 프로그램 개발

○ 청년층 조례 설립

- 부천시는 2019년 2월 ‘부천시 청년 기본 조례’ 를 제정하여 시행하고 있음
- 제6조(청년정책에 관한 기본계획)에서는 청년 관련 다양한 사항에 대해 ‘시장은 청년정책에 관한 기본계획(이하 “기본계획”)을 5년마다 수립하여야 한다’ 고 규정하고 있음
- 그러나 그 내용 중에서 ‘청년의 고용 확대 및 일자리 질 향상’ 에 대해 언급하고 있지만 직업훈련으로 청년을 양성하여 취업을 지원해야 한다는 내용이 없음 청년을 위한 직업훈련과 취업지원내용을 추가하여 ‘청년의 직업훈련 및 취업 지원, 고용확대 및 일자리 질 향상’ 을 포함시켜 조례를 개정할 필요 있음
- 또한 청년층의 고용 및 실업과 연동하여 생활이 절박한 청년들의 복지 향상을 위해 ‘부천시 청년수당’ 에 대한 내용을 추가해야 함 또한 부천시 청년수당은 고용 활동을 위한 수단으로 사용하도록 한정해야 함
- 그리고 이런 청년 정책을 원활하게 수행하기 위해 청년센터를 둘 수 있음 (구체적인 내용은 다음 청년센터 참조)

<표 4-56> 부천시 청년 기본 조례 개정 내용(안)

현재 조례	개정 및 신설 조례(안)
<p>제6조(청년정책에 관한 기본계획)</p> <p>② 제1항의 기본계획은 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <p>1. 청년정책의 기본방향 및 추진목표</p> <p>2. 청년정책에 관한 다음 각 목의 주요사항</p> <p>가. 청년의 정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에서의 참여 확대</p> <p>나. 청년의 진로탐색 및 역량 등의 개발지원</p> <p>다. 청년의 고용 확대 및 일자리 질 향상</p>	<p>제6조(청년정책에 관한 기본계획)</p> <p>② 제1항의 기본계획은 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <p>1. 청년정책의 기본방향 및 추진목표</p> <p>2. 청년정책에 관한 다음 각 목의 주요사항</p> <p>가.</p> <p>나.</p> <p>다. 청년의 <u>직업훈련 및 취업 지원</u>, 고용확대 및 일자리 질 향상</p>
<p>제19조(청년의 고용확대 등) ① 시장은 법에 따라 청년고용을 확대하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 시장은 청년고용의 확대를 위해 구직자의 직업역량 강화 및 취업 지원 방안을 강구하여야 한다.</p> <p>③ 시장은 청년창업을 육성하기 위해 어려운 창업환경 개선과 안정적인 기반 조성을 위한 지원 대책을 강구하여야 한다.</p> <p>④ 시장은 청년 비정규직에 대한 고용차별을 개선하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 방법을 강구하여야 하며 「근로기준법」에서 정한 기준에 미달하는 근로조건에 있는 청년근로자의 권리 구제를 위해 노력하여야 한다</p>	<p>제19조(청년의 고용확대 등)</p> <p>①</p> <p>②</p> <p>③</p> <p>④</p> <p>⑤ 시장은 청년의 능동적인 취업 지원과 사회참여 기회를 보장하기 위해 고용 활동을 촉진하고 활성화하는 지원·육성 방안을 강구하여야 하며, 예산의 범위내에서 활동비(이하 청년수당) 등을 지급할 수 있다. 다만 청년수당은 취업과 관련된 활동에만 사용해야 한다.</p> <p>⑥ 시장은 청년 정책 정보의 통합적 제공 상담을 수행하고 청년들의 훈련 및 취업을 지원하기 위해 청년 공간(이하 청년센터)를 마련하여야 한다.</p>

<표 4-57> 서울시 청년보장 제도 사례

분 야	설 자리	일 자리	살 자리	놀 자리
핵심사업 (5개)	청년활동 지원	뉴딜일자리	청년인 가구주거 희망두배 청년통장	활동 공간 조성
일반사업 (15개)	대학생 학자금 대출이자 지원 등 3개 사업	챌린지 1000프 로젝트 등 8개 사업	금융생활 지원 등 2개 사업	청년허브지원 등 2개 사업
5년간 총 예산 (7,136억 원)	716억 원 (10.0%)	3,185억 원 (44.6%)	2,890억 원 (40.5%)	344억 원 (4.8%)

자료: 박용철 외(2017)

○ 청년센터 설립

- 자치단체·노사단체·전문기관·대학·특성화고가 지역 청년 일자리 문제에 대한 공동 인식 및 대응을 통한 청년센터 설립도 고려할 수 있음 청년센터는 대학 외 청년 활동공간과 청년정책 및 정보의 통합적 제공상담을 원하는 청년층의 수요를 반영하여 청년 훈련 및 취업 지원 강화하는데 유리할 것임
- 장소는 별도 장소를 마련하고 청년공간은 ① 청년층의 자유로운 이용(스터디, 소모임 등), ② 고용센터 등 청년 취업지원 프로그램 제공, ③ 정부지자체의 청년정책에 대한 정보제공홍보 목적으로 활용함
- 청년센터의 설립은 부천시와 부천고용센터가 협업하여 설립하되 노사민정협의회를 통해 운영하도록 함
- 인력은 센터장 포함 5명 내외이며 예산은 3억만원 정도면 가능함

<표 4-58> 부천시 청년센터 설립(안)

- 배경: 대학 외 청년 활동공간과 청년정책 정보의 통합적 제공·상담을 원하는 청년층의 수요를 반영, 「청년센터」 구축 통해 청년들의 훈련 및 취업 지원
- 공간구성
 - 부천시청 이외에 별도 장소를 마련하여 청년 친화적인 자율 활동공간을 조성하고, 청년들이 자유롭게 이용할 수 있도록 공간을 개방(부천 대학로/ 북부 청년의 기리로 특화)
 - 청년공간은 ① 청년층의 자유로운 이용(스터디, 소모임 등), ② 청년 훈련 및 취업지원 프로그램 제공, ③ 정부·지자체의 청년정책에 대한 정보제공·홍보 목적으로 활용
- 설립 및 운영 주체: 부천시와 부천 고용센터가 협업하여 설립하고 운영은 노사민정협의회가 하도록 규정
- 조직구성: 센터장 포함 5명 내외
- 예산: 인건비, 시설비 등 총 3억원 내외

자료: 부천시청(2019) 자료를 활용하여 재작성

<표 4-59> 각 자치단체 청년센터 설립 사례

[인천시 청년센터 사례]

- 개요
 - 인천시는 ‘유유지기’를 비롯 총 4개(고용센터 청년센터* 1개소 포함)소를 운영하고 있으며 민선 7기 임기까지 총 5개 이상 오프라인 청년센터를 추가·확대할 예정
- 운영현황
 - 인천고용센터는 지하2층에 청년센터 공간이 별도 배치되어 있고 진로지도팀은 센터 5층에 위치하여 분리 운영됨

<인천지역 청년센터 현황>

 <p>유유지기(인천경제혁신센터 제물포) 인천 미추홀구 (월·금) 10:00-21:00 (토) 10:00-11:00</p>	 <p>인천 고용복지플러스센터 인천청년센터 인천 남동구 월·금 09:00-18:00(공휴일 제외)</p>	 <p>인천창조경제혁신센터(송도본원) 인천 연수구 월·금 09:00-18:00</p>	 <p>잡스(job's)인천 인천 남동구 월·금 10:00-21:00, 토 10:00-17:00</p>
---	---	--	--

[전주시 청년센터 사례]

○ 개요

- 고용노동부 전주지청 「청년친화형 청년센터」 개소 (‘19.1월)
- 전주 고용복지플러스센터 8층에 710㎡(215평) 규모의 청년센터 구축, 청년들에게 취업 활동 공간과 통합 취업지원서비스 제공

○ 운영

- 전주고용센터는 ‘청년드림팀’ 으로 청년센터 동일 공간 내에 업무부서 배치·운영
- 청년(만18~34세)/평일·주말(09시~22시)/시설(무료)/사전예약제

○ 구비시설

- 스터디룸 6개(8석), 세미나실(30석), 북 카페 30석(취업전문도서 게시대, 카페식 책걸상), 정보탐색대 10석(pc, 프린터), 휴게 공간 등(음료, 쇼파, 휴식 공간)

〈전주고용센터 청년센터 전경〉



자료: 부천시청(2019)

○ 계층별 부친형 내일채움공제 실시

- 정부가 운영하는 청년내일채움공제는 중소·중견기업에 정규직으로 취업한 청년들의 장기근속을 위하여 고용노동부와 중소벤처기업부가 공동으로 운영하는 사업으로 청년·기업·정부가 공동으로 공제금을 적립하여 2년 또는 3년간 근속한 청년에게 성과보상금 형태로 만기공제금을 지급함
- 2년형은 정부 지원금, 기업 기여금, 노동자 적립금이 각각 900만원,

400만원, 300만원으로 2년 만기에 총 1,600만원+ α (이자수익)을 찾는 방식이고 3년형은 1,800만원, 600만원, 600만원으로 3년 만기에 3,000만원+ α (이자수익) 목돈을 마련하게 됨

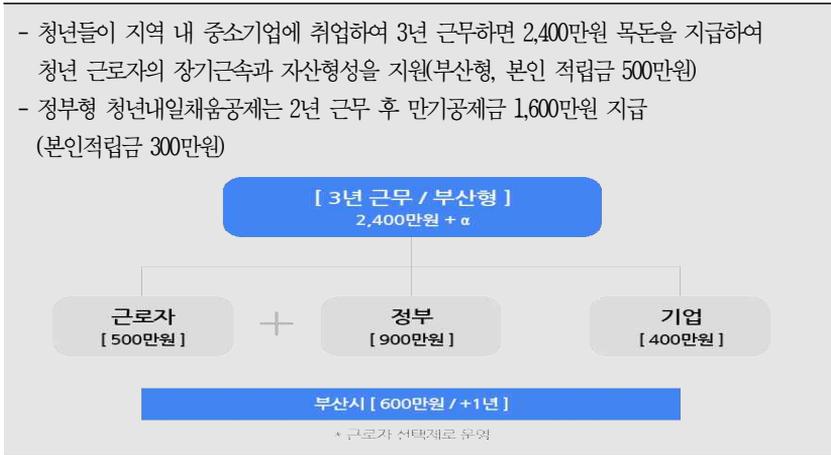
- 지원자격의 경우 청년은 만 15세~34세 이하 청년으로서 근로자의 경우 복무기간에 비례하여 참여 제한 연령을 연동하여 적용하되 최고 만 39세로 한정됨 기업은 고용보험 피보험자수 5인 이상의 중소·중견기업(소비 향락업종 등 일부 업종 제외)이며 벤처기업, 청년 창업기업 등 일부 1인 이상 ~ 5인 미만 기업도 참여 가능함

[그림 4-38] 정부의 청년내일채움공제 추진내용



- 그러나 일부 지자체의 경우 정부의 청년내일채움공제를 확대 운영하고 있으며 ‘부산형 청년내일채움공제’가 대표적임 기존 2년형 청년내일채움공제의 경우 정부+기업+노동자가 적립하면 2년 만기에 1,600만원+ α (이자수익)을 찾는 구조지만 여기에 노동자가 추가로 200만원을 적립하고 1년 더 근무하면 부산시가 600만원을 추가 지원하여 3년 만기에 2,400만원을 수령하는 방식임 즉 정부+기업+노동자+지자체가 결합된 새로운 형태의 청년내일채움공제임

<표 4-60> 부산시 청년내일채움공제 추진 사례



- 따라서 부천의 경우 계층별로 내일채움공제를 운영할 필요 있음 즉 기존 내일채움공제가 청년에 한정되어 있는 것을 벗어나 여성, 중고령자까지 확대하는 방안임 따라서 기존 제도에 1년 더 근무하면 부천시가 추가로 적립하여 4년 만기시 노동자들이 목돈을 마련할 수 있는 제도로 중소기업에 장기근무를 유도하고 목돈을 마련하게 하는 복지향상 효과를 높일 수 있음
- 청년은 정부, 기업, 노동자, 부천시가 각각 1,800만원, 700만원, 700만원, 800만원을 적립하여 4년 후에 4,000만원+α(이자수익)을 수령하게 하고, 여성과 중고령자는 기업, 노동자, 부천시가 각각 700만원, 700만원, 800만원을 적립하면 4년 후에 2,200+α(이자수익)을 찾는 구조임

<표 4-61> 부천형 취업취약계층 내일채움공제 추진(안)

구분	청년	여성	중고령자(50대 이상)
정부	1,800		
기업	700	700	700
노동자	700	700	700
부천시	800(+1년 근무시)	800(+1년 근무시)	800(+1년 근무시)
계	4,000+α(이자수익)	2,200+α(이자수익)	2,200+α(이자수익)

주: 3년형을 기본으로 설계

제5장

결 론

제1절 연구결과 및 시사점

- 본 연구의 목적은 부천시지역노사민정협의회가 당면한 새로운 환경적 요인들을 고려하여 중장기적 관점에서 부천 노사민정의 비전 체계, 이행점검개선안을 수립하는 것 나아가 부천시지역노사민정협의회의 주요 사업영역이며 최근 노사민정의 최대 이슈로 부각되고 있는 일자리 창출분야, 직업훈련-고용 연계 전략을 수립하고자 하는 것으로 본 연구에서는 부천시지역 노사민정 관계자 워크숍, 설문조사, 인터뷰, 세미나 등의 연구방법을 통하여 아래와 같은 연구결과를 도출하였음
- 부천시지역 산업 및 고용-노동 환경 분석을 실시한 결과, 지역 내 기업수와 일자리수 증가의 둔화, 서비스업(교육, 보건, 사회복지 및 여가 관련 산업) 중심 산업구조로 전환, 전통적인 노사관계 안정화, 현재 부천시지역 고용HRD사업에 대한 사용자 측의 낮은 평가, 4차 산업혁명에 대한 지역차원 대응 필요성 인식, 지자체의 지역주체에 대한 참여독려 약화 인식 등이 주된 환경변화 요인으로 도출되었음

- 위의 환경분석 결과를 바탕으로, 부천시지역 노사민정협의회가 추진해야할 전략방향으로 1) 지역 내 제조업 경쟁력 강화를 위한 기업 맞춤형 노사전문가 공동위원회 활동, 2) 서비스업 및 4차 산업혁명 관련 노동/고용문제에 대한 중장기 변화관리 필요, 3) 새로운 환경 대응을 위한 네트워크 범위확대 및 협력밀도 강화를 제시하였음
- 중장기적 발전전략의 일환으로 비전체계를 제시하였음 우선 부천시지역노사민정협의회의 미션은 ‘부천시지역 양질의 일자리 창출, 고용 취약계층 보호, 노동인권 보장, 인적자원개발 및 경제 활성화를 위한 정책개발과 실행지침 제공을 위한 파트너들 간의 사회적 대화기구’, 비전은 ‘노동-고용복지 거버넌스 실현을 통해 노동자가 행복하고 기업이 성장하는 부천 만들기’, 핵심가치는 ‘사람희망’, ‘연대와 상생’, 그리고 ‘사회적 책임’으로 설정함 또한, 전략적 목표로 ‘숙의를 통한 정책개발역량 강화’, ‘네트워크 확대 및 참여증진’, ‘협력을 통한 정책실행 역량 강화’로 구성. 주요고객은 노동자(안전하고 행복한 일자리와 일터 만들기 지원), 기업(지역과 함께 성장할 수 있도록 고용노동관련 기업 맞춤형 지원 패키지 제공), 취약계층(고용노동 관련 복지서비스 연계/지원) 및 중앙정부(중앙정부 고용노동정책을 상호 보완하는 창의적 전달체계로서 기능)로 설정함
- 협약이행점검 과정 개선안으로는 1)지역단위 사회협약(social pact)은 중장기적 전략사업영역에 대한 공동선언과 1년 단위 사업실행을 위한 실천협약의 투트랙 방식을 도입, 2)공동선언 및 실천협약의 실질적 이행을 담보하고 사업이행의 효율성과 효과성을 제고하는 차원에서 실천협약 체결과 함께 각 파트너들이 이행계획서를 제출하도록 이행점검 절차를 개선, 3)이행점검 방식은 SMART 원칙에 부합하는 성과지표를 설정하고, 특히 사회적 대화의 지속가능성과 조직 학습역량을 제고하는 차원에서 이행점검이 차기년도 사업을 위한 개선의견을 제안하는 등 피드백 기능, 절차를 강화할 것, 4) 이행목표 설정방식은 최대한 파트너들 간 협력을 장려하는 방식을

적용할 것, 5)협력적 거버넌스로서의 성격을 강화하기 위해서 각 파트너들이 해당 조직의 경계를 넘어 새로운 사회적 가치를 창출할 수 있도록 노력할 것을 제안하였음

- 직업훈련-고용 연계 전략에서는 현재 부천시의 직업훈련-고용에 관한 컨트롤타워 부재로 정책이 파편화되고 제대로 관리되지 않고 있음을 지적함 부천시가 좋은 일자리를 창출하고, 취약계층을 보호하며, 노동-고용복지 거버넌스를 구축하기 위해서는 실질적인 노사민정협의회의 기능과 역할이 정립되어야 함 즉 노사민정협의회가 부천시 직업훈련-고용 정책의 의결기관이자 주요한 컨트롤타워가 되어야 함 또한 부천시의 주요산업(5대 전략산업 포함)을 중심으로 청년, 여성, 중고령자 등 대상으로 다양한 훈련과 취업을 유도하여 고용률을 높여야 함 이를 위해 직업훈련-고용의 노사민정 주체들이 인식을 제고하고 조례 등 법/제도적 환경 개선이 이루어져야 함

제2절 전략별 중장기 로드맵

- 로드맵(5개년 계획)의 방향
 - 본 보고서에서는 향후 수립할 사업영역별로 액션플랜에 참고할 수 있도록, 대표적인 사업영역 두 가지, 즉 부천 노동4.0전략 및 훈련-고용 연계전략에 대한 중장기 로드맵(〈표 5-1〉 및 〈표 5-2〉 참조)을 제공함. 또한 전략목표별 전략과제들의 연도별 계획(〈표 5-3〉 참조)도 제시함.
 - 각 전략별 5개년 실천 방향은 노사민정 주체들의 인식 전환, 개선 → 법/제도적 환경 개선 → 실질적이고 실효성 있는 전략의 추진으로 이루어짐
 - 특히 부천시는 훈련, 노동복지, 고용 관련 조례 등 이미 다양하게 제도적 인프라가 구축되어 있어서 전략에 맞게 제도를 추가/보완하면 될 것으로 판단됨

1. 부천 노동 4.0 전략 중장기 로드맵(안)

○ 2020년 추진내용

- 5개년 계획의 첫 번째 연도에는 협의회 파트너와 관계자들이 참여하는 전문가 토론회, 교육 프로그램이 포함된 워크숍 등 주체들이 협력을 통한 4차 산업혁명 대응의 필요성에 대한 인식을 제고할 필요성이 있음
- 또한, 조사연구사업을 통해 스마트공장, 플랫폼 노동자 등 4차산업 혁명관련 실태조사와 관련의제를 발굴할 필요가 있음
- 토론회, 워크숍, 조사연구사업등을 통해 부천 일노동4.0의 의제를 발굴하며, 본 보고서에서는 사업장 노사를 대상으로 하는 부천일터 4.0, 새로운 고용형태를 가지는 노동자를 위한 부천노동복지 4.0, 그리고 노동시장 신규진입자와 구직자 등을 위한 부천HRD 4.0의 가제를 붙여 대안적인 의제설정을 가정하여 로드맵을 구성함

○ 2021년 추진내용

- 2021년에는 2020년에 발굴한 의제들을 사업화하여 추진할 조직과 네트워크를 구축하는 것이 필요함 의제별 사업추진할 분과위원회를 노사민정협의회 하위기구로 신설하거나 기존 분과위원회에 의제를 배정할 수 있을 것으로 판단됨
- 네트워크를 구성하는 경우에는 중앙정부의 관련 기구, 경기도 관련 기구, 그리고 부천시 관련기구를 종합적으로 고려하여 의제사업화에 필요한 조직과의 네트워크를 구성할 필요가 있음
- 각 담당 분과위원회는 의제별 액션플랜을 수립하도록 하며, 사업체 참여하는 모든 파트너들이 지켜야할 행동지침도 마련, 실시하도록 함

○ 2022년 추진내용

- 이 해에는 주로 관련 조례 개정 등 사업실시를 위한 행정적 기반을 마련하는데 노력을 기울여야 할 것임
- 부천일터 4.0을 가정할 경우, 지역 내 기업들이 노사전문가협의체

를 통해 스마트공장 구축 모델을 개발한 후, 중소벤처기업부 산하 스마트제조혁신추진단에 시행하는 노동친화형 스마트 시범공장 사업에 참여하는 방안을 검토할 수 있음

- 플랫폼 노동자 산재보험 지원사업의 경우 직접적인 지원금 지급을 위해서는 조례개정 등의 행정적 절차가 수반되어야 할 것임

○ 2023년 추진내용

- 2023년에는 분과위원회별로 마련된 액션플랜을 시범사업 성격으로 실시함 예를 들어 노동친화형 스마트공장 도입의 우수사례를 발굴하여 본 사업실시를 위한 초석으로 삼는 방안도 고려할 수 있음

○ 2024년 추진내용

- 시범사업에서 도출된 결과를 바탕으로, 보완사항들을 본 사업에 반영하여 분과별로 설정한 액션플랜의 성과목표 달성을 위해 모든 자원을 결집하도록 함

<표 5-1> 연도별 부천 노동 4.0 전략 중장기 로드맵

연도	부천 노동 4.0 전략	주요 내용
2020년	부천노동 4.0 의 제개발 및 협력 필요인식 공유	4차 산업혁명 부천시역 고용노동복지 대응 관련 의제 발 굴을 위한 토론회, 조사연구사업, 구성원 교육 등 실시 (안) 부천일터 4.0: 노사 갈등해결/스마트공장 도입 지원 (안) 부천노동복지 4.0: 플랫폼 노동자 복지사업 (안) 부천HRD 4.0: 교육지원청, 지역대학과 협력사업
2021년	추진 조직 및 네트워크 구축	부천시역 노사민정 협의회 분과위원회를 신설 또는 관련 의제 배정하여 의제별 액션플랜 및 파트너별 행동지침 마련. 관련 유관기관과 협력체계 구축(MOU체결 등) (안) 부천일터 4.0: 노사발전재단, 스마트제조혁신추진단 등 (안) 부천노동복지 4.0: 근로복지공단, 플랫폼노동조합 등 (안) 부천HRD 4.0: 대학, 중고등학교, 평생교육기관 등
2022년	관련 조례개정 등 사업실시를 위한 행정적 기 반마련	사업별 재정마련을 위한 행정적 절차 이행 (안) 부천일터 4.0: 노동친화형 스마트공장 시범사업 참 여 (안) 부천노동복지 4.0: 플랫폼 노동자 산재보험료 지원 사업 등 관련 조례개정 추진 (안) 부천HRD 4.0: 4차 산업혁명 관련 교육 재정지원사 업 근거 마련
2023년	시범사업 실시	재정여건이 마련된 사업부터 시범사업 실시
2024년	본 사업 실시	시범사업에서 도출된 보완필요사항을 반영하여 본사업 실시

2. 훈련-고용 연계전략 중장기 로드맵

○ 2020년 추진내용

- 5개년 계획의 처음 년도인 2020년에는 훈련-고용에 대한 노사민정 인식 제고가 필요함 무엇보다 훈련-고용의 문제는 정(중앙정부 및 부천시)이 아니라 지역 노사민정 주체가 함께 상호의존성을 가지고 해결해야 할 집단재라는 인식이 필요함
- 부천시에 한정하지 않고 인근 지역까지 취업처를 확대하는 광역일자리 창출에 대한 인식 제고도 시급함

○ 2021년 추진내용

- 부천형 훈련-고용 전략 실천을 위한 제도적 환경을 개선해야 함 무엇보다 노사민정협의회 관련 조례를 개정하여 노사민정협의회가 부천시의 훈련-고용에 관한 주요 의결기관이 되도록 역할과 기능을 부여해야 함 노사민정협의회가 부천시 훈련-고용의 컨트롤타워가 되도록 제도적 기반이 형성되어야 함
- 노사민정협의회와 긴밀하게 협력하고 있는 일드림센터가 훈련-고용 정보를 관리할 필요가 있음 이는 노사민정협의회 의결기관, 일드림센터 실행기관의 역할 분담이 가능할 것임
- 또한 청년 기본 조례를 개정하여 최근 문제가 되는 젊은층 취업에 노사민정이 적극적으로 대응해야 함 청년들의 훈련, 취업, 일자리 질 개선이 이루어지도록 조례가 개정되어야 함

○ 2022년 추진내용

- 훈련-고용 전략이 원활하고 실효성 있게 추진되기 위해서는 이를 위한 조직체계가 정비되어야 함
- 무엇보다 가장 중요한 조직은 현재 부천시에 부재한 훈련-고용 컨트롤타워가 필요하며 노사민정협의회가 그 역할을 수행하도록 조직 개편이 이루어져야 함 노사민정협의회 아래 일드림센터를 두고 취약계층(여성, 중고령자 등)을 위한 분과를 설치해야 함
- 또한 유희시설 및 폐교 등을 활용하여 부천시 훈련-고용 관련 기

관들을 한 곳에 입주시킴으로써 이들 기관간 상호 연계성을 제고시켜 시너지 효과를 높여야 함

- 청년센터는 부천시의 미래세대를 위한 조직으로 청년들에 대한 취업 관련 다양한 활동을 지원할 것. 센터는 센터장 포함 5명 내외로 하고 예산은 3억만원 정도면 가능할 것임

○ 2023년 추진내용

- 취업취약계층을 대상으로 한 사업을 본격적으로 추진함 먼저 청년은 부천시 소재 대학 및 특성화고와 기업이 연계하여 금형, 세라믹, 로봇업종에 대해 계약학과 혹은 취업 연계 학과를 개설하고 산학 공동훈련 프로그램을 개발함
- 또한 여성 및 중고령자는 각각 서비스업종(경영회계, 사무 등)과 제조업(금형, 전기/전자업종)에 대해 기업과 공동훈련 프로그램을 개발함

○ 2024년 실천내용

- 훈련-고용 전략 추진의 마지막 해로 계층별 부천형 내일채움공제를 실시하여 부천시 고용률을 제고시킴
- 노사민정 주체가 함께 인력과 재정을 투입하여 부천시 소재 중소기업에 근무하는 노동자들의 장기 근무를 유도하고 목돈 마련 기회를 제공하여 복지효과를 높임

<표 5-2> 연도별 직업훈련-고용 증장기 로드맵

연도	훈련-고용 전략	주요 내용																								
2020년	노사민정 인식 개선	- 노사민정 주체들의 상호의존성 인식 제고 - 훈련-고용의 집단재 인식 제고																								
	광역 일자리 확대	- 부천시를 포함하여 서울, 김포, 인천, 수도권 등으로 일자리 확산																								
2021년	일드림센터 역할 확대	- 일드림센터에 훈련-고용 정보관리 역할 확대																								
	부천시 청년 기본 조례 개정	- 부천시 청년 기본 조례 제정 - 청년의 직업훈련 및 취업 지원, 고용확대 및 일자리 질 향상에 관한 내용 추가																								
	노사민정 협의회 조례 개정	- 부천지역노사민정협의회 구성 및 운영 조례 개정 - 노사민정협의회의 컨트롤타워 역할과 기능 부여																								
2022년	청년 센터 설립	- 대학 외 청년 활동공간과 청년정책의 통합적 관리 - 청년들에 대한 훈련 및 취업 지원 강화																								
	노사민정 협의회 조직 개편	- 훈련-고용 관련 기관들간 연계성 강화 - 지자체 유휴시설이나 폐교 활용																								
2023년	취약계층을 위한 노사민정 공동 훈련-고용 사업	- 청년: 계약학과 혹은 취업 연계 학과 개설, 산학 공동훈련 프로그램 개발 - 여성 및 중고령자: 기업과 공동훈련 프로그램 개발																								
2024년	계층별 부천형 내일재움공제 실시	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>청년</th> <th>여성</th> <th>중고령자 (50대 이상)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>정부</td> <td>1,800</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>기업</td> <td>700</td> <td>700</td> <td>700</td> </tr> <tr> <td>노동자</td> <td>700</td> <td>700</td> <td>700</td> </tr> <tr> <td>부천시</td> <td>800(+1년 근무시)</td> <td>800(+1년 근무시)</td> <td>800(+1년 근무시)</td> </tr> <tr> <td>계</td> <td>4,000+a(이자 수익)</td> <td>2,200+a(이자수익)</td> <td>2,200+a(이자수익)</td> </tr> </tbody> </table>		청년	여성	중고령자 (50대 이상)	정부	1,800			기업	700	700	700	노동자	700	700	700	부천시	800(+1년 근무시)	800(+1년 근무시)	800(+1년 근무시)	계	4,000+a(이자 수익)	2,200+a(이자수익)	2,200+a(이자수익)
	청년	여성	중고령자 (50대 이상)																							
정부	1,800																									
기업	700	700	700																							
노동자	700	700	700																							
부천시	800(+1년 근무시)	800(+1년 근무시)	800(+1년 근무시)																							
계	4,000+a(이자 수익)	2,200+a(이자수익)	2,200+a(이자수익)																							

<표 5-3> 전략목표-전략과제별 연도별 계획

전략목표	전략과제	연도별 계획	
1 속의를 통한 정책개발 역량강화 (4차산업 혁명대응 차원)	1-1 부천일터 40	2020년	조사연구사업: 부천시 지역 사업장 중 스마트공장 도입사업 현황, 스마트공장 도입관련 노사갈등 예방 수요 발굴 등을 위한 조사연구사업을 실시하여, 지역차원의 스마트공장 통합지원방안 마련. 조사연구 단계부터 사업장노사의 이해관계를 조사하고 중앙정부지원사업들을 파악하여 지역단위 지원사업수요 발굴. 산업공학, 인사 조직 등 관련전문가의 학제적 조사연구가 실시될 수 있도록 조치필요. 부천산업진흥원 스마트공장 컨설팅 지원사업은 공정혁신에만 초점을 맞추고 있어 인사노사관계 관련의 갈등예방 및 솔루션마련관점 도입필요
		2021년	네트워크 구축 및 이해관계자 공론화 추진: 노사발전재단의 스마트공장 일터혁신컨설팅사업 연계방안구축, 스마트제조혁신추진단의 각종 지원사업연계방안 구축, 부천산업진흥원 지원사업과의 연계방안 구축, 2020년도 조사연구사업의 결과물을 바탕으로 지역 스마트공장 지원방안도출을 위한 공론화 절차 이행 (공론화 절차를 통해 각종 지원사업의 사업체 선정 기준마련, 고용노동복지 관련 지원사업 수요 발굴 등을 추진)
		2022년	사업예산 마련을 위한 행정절차 및 스마트공장노사전문가협의회 운영: 중소벤처기업부 또는 스마트제조혁신추진단의 지원사업에 참여하거나, 참여사업장을 대상으로 지역단위 지원사업을 위한 추가예산확보 및 노사전문가협의회를 운영. 노사전문가협의회는 부천산업진흥원의 부천시 스마트공장지원사업과 노사민정협의회 활성화지원사업의 예산을 활용함. 노사전문가협의회는 직접 스마트공장 도입이나 고도화를 추진하는 공장에 대한 지원모델을 공동으로 개발함
		2023년	시범사업실시: 노사전문가협의회에서 개발한 지원모델을 활용하여 1-2개 사업체를 대상으로 노동친화형 스마트공장 지원사업 시범사업 실시. 시범사업을 통해 본 사업에 적용하여야 할 시사점 도출. 본사업 수혜기업 선정 기준 및 우수사례 기준마련

		2024년	본사업실시: 조사연구사업에서 조사된 지역내 스마트 공장 전환수요 현황을 바탕으로 3-5개 정도의 수혜기업을 선정하여 노동친화형 스마트공장 지원사업 본사업 실시. 생산성 증대분야, 고용안정 분야, 산업안전 분야 등으로 분야를 세분화하여 우수사례 발굴. 우수 사례를 전국에 확산시키는 사업을 중앙정부 사업과 연계하여 추진
1-2 부천노동 복지 40		2020년	조사연구사업: 부천지역내 플랫폼 노동자(예: 배달 노동자 등) 노동실태, 노동복지수요 등 조사연구를 통해 새로운 형태의 노동자들을 위한 노동복지 수요를 발굴하도록 함. 이때, 배달업 업체들과의 협의를 통해 지역단위 노사민정 협력방안(플랫폼 노동자 고충처리 시스템, 사회보험 지자체/업체 공동지원방안 등)도 발굴할 필요
		2021년	네트워크 구축 및 이해관계자 공론화 추진: 플랫폼 노동자 및 노동자단체, 지역 고객 및 주민, 플랫폼 업체 대표자 및 사용자단체, 지자체 담당자, 중앙정부 담당자, 노사민정 관계자, 전문가 등이 참여하여 플랫폼 노동자 노동복지 정책 관련한 공론화 진행. 공론화를 통해 노동복지40사업 추진을 위한 노사전문가협의회 구조 결성 및 구성단체와 업무협약 추진
		2022년	사업예산 마련을 위한 행정절차 및 노동복지40 노사전문가협의회 가동: 기존 관련 조례를 근거로 근로기준법상 근로자가 아닌 플랫폼노동자에 대한 복지지원 사업이 가능한지 여부를 검토하고 필요할 경우 사업진행을 위한 조례개정 또는 제정절차 진행. 공론화를 통해 결정된 노동복지40 노사전문가협의회를 가동하여 사업추진대상, 전략, 및 사업목표 설정
		2023년	시범사업실시: 부천지역 노동복지관련 단체 또는 지자체 부속기관과의 협업 등을 통해 사업추진체계 구축, 업무협약을 체결한 플랫폼업체의 플랫폼 노동자들을 대상으로 시범사업(예: 사회보험료 또는 집단보험 등 지원사업) 실시
		2024년	본사업실시: 시범사업을 통해 도출된 개선필요사항을 반영하고 다양한 플랫폼업체들과의 업무협약을 통해 지원대상 확대. 중앙정부와의 협력을 통해 부천 노동

			복지 4.0모형을 전국적으로 확산 등 추진
	1-3 부천 HRD 4.0(훈련- 고용연계)	2020년	노사민정인식 개선을 위한 토론회 개최:노사민정 주체들의 상호의존성 인식 제고, 훈련-고용의 집단제 인식 제고, 부천시를 포함하여 서울, 김포, 인천, 수도권 등으로 일자리 확산하는 인식 전환의 필요성 확산
		2021년	일드림센터역할확대: 일드림센터에훈련-고용정보관리 역할 확대 부천시청년기본조례개정: 부천시청년기본조례제정, 청년의 직업훈련 및 취업지원, 고용 확대 및 일자리 질 향상에 관한 내용 추가 노사민정협의회조례개정: 부천시지역노사민정협의회 구성 및 운영 조례 개정, 노사민정협의회의 컨트롤 타워 역할과 기능 부여
		2022년	노사민정협의회조직 개편: 훈련-고용 관련 기관들 간 연계성 강화, 지자체 유희시설이나 폐교 활용하여 훈련-고용기관을 한 곳에 입주시켜 시너지 효과 창출
		2023년	취업취약계층을 대상 노사민정 공동 훈련-고용사업: 먼저 청년은 부천시 소재 대학 및 특성화고와 기업이 연계하여 금형, 세라믹, 로봇업종에 대해 계약학과 혹은 취업 연계 학과를 개설하고 산학 공동훈련 프로그램을 개발함. 또한, 여성 및 중고령자는 각각 서비스업종(경영회계, 사무 등)과 제조업(금형, 전기/전자업종)에 대해 기업과 공동훈련 프로그램을 개발함
		2024년	부천형 내일채움공제 실시: 훈련-고용 전략 추진의 마지막 해로 계층별 부천형 내일채움공제를 실시하여 부천시 고용률을 제고시킴. 노사민정 주체가 함께 인력과 재정을 투입하여 부천시 소재 중소기업에 근무하는 노동자들의 장기 근무를 유도하고 목돈 마련 기회를 제공하여 복지효과를 높임
2 네트워크 확대 및 참여증진	2-1 네트워크 미션/비전 공유사업	2020년	미션/비전 체계의 확정 및 교육자료 제작: 이번 연구를 통해 수립된 미션/비전체계에 대한 의견수렴 절차를 거쳐 최종 확정. 향후 네트워크 참여자가 상당수 참석하는 워크숍 등에서 활용할 수 있는 1-2시간 강의 및 워크숍을 진행할 수 있는 교육자료 제작(2년에 한번 최신 사례 업데이트)
		2021년	네트워크 신규 참여자 교육 및 기존 참여자 워크숍 실시: 협의회 신규참여자에 대해서는 문서 및 영상자료

		등을 통해 협의회의 미션/비전체계를 습득할 수 있도록 하며(이때, 20년사 등 자료를 활용 가능), 기존 참여자들에게는 워크숍을 통해 협의회의 존재의의와 나아갈 방향을 공유하는 기회를 제공할 필요가 있음
	2022년	교육자료 업데이트 미션/비전 공유를 지속하기 위해서는 협의회의 최근 활용을 중심으로 자료를 업데이트 하고 홈페이지 등을 통해 업데이트된 자료를 게시함. 자료 업데이트시 핵심가치와 전략목표 달성을 위한 행동지표와 우수사례 공유를 통해 구성원들의 공감대 형성노력 필요
	2023년	미션/비전 우수실천자 표창: 협의회 참여자들 중 핵심가치와 전략목표 달성에 공헌한 우수실천자를 선정하여 협의회위원장명의로 표창을 시행하여 참여자들의 협의회 활동에 대한 의욕을 고취함
	2024년	교육자료 업데이트: 교육자료 업데이트는 2년에 한 번 씩 실시하여 최근 우수사례를 반영하도록 함
2-2 부천시 출연기관 공동사업	2020년	부천시 출연기관 협의회구성: 부천시 4개 출연기관 대표자와 노사민정 대표로 구성되는 협의회를 구성하여, 업무협약을 체결하고 출연기관들과의 연계사업을 모색 함. 협의회는 연2회 실시
	2021년	각 출연기관 기존사업의 협업수행 개사: 각 출연기관에서 수행중인 고용 및 인력양성사업, 일가정양립, 거버넌스 구축 등 관련 사업을 노사민정의 틀 속에서 협업을 통해 시너지 효과 발굴
	2022년	노사민정협의회 허부 소위원회로 출연기관 노사민정협의회 구성: 노사민정협의회가 출연기관 고용노동복지 관련 사업에 대한 컨트롤타워로서 역할하기 위해 소위원회를 설치하고 고용노동복지관련 사업의 심의 실시
	2023년	노사민정협의회 실행전담기관으로서의 출연기관역할 정립: 출연기관 노사민정협의회 설치, 그리고 출연기관들의 고용노동복지 관련 사업과 관련해서는 노사민정협의회의 심의의결을 거치도록 하는 조례개정 등 규정 확립
	2024년	출연기관 노사민정 협의회 자체 사업실시: 출연기관 노동자 경영참가, 출연기관 감정노동문제 등 산업안전 사업 등 자체사업 실시

3. 협력을 통한 정책실행 역량강화	3-1 이행점검 프로세스 개선	2020년	2019 일·노동40협약 이행점검 프로세스 개선 협약참여 파트너별 세부 이행계획서(SMART원칙 적용) 취합 및 이행점검위원회의 평가 및 계획조정 실시. 파트너 간 공동사업목표 설정. 이행점검위원회의 중간점검과 파트너 간 상호지원방안 제안 최종점검 실시 등 개선안 적용. 2020 실천협약 체결 시 사전에 이행계획서 제출로 개선안 완전적용
		2021년	이행점검위원회 이행절차 개정: 현재 이행점검위원회의 이행절차와 관련하여 이행계획수립방식개선안을 적용한 절차개정을 실시함. 이행점검과 관련하여 사무국의 연도별 액션플랜과 성과목표를 별도로 설정하여 공개함
		2022년	이행점검 절차 개선과 관련한 전국 노사민정협의회 사무국장 토론회개최: 지역단위 노사민정협의회 위상을 제고하고 우수사례를 전파하는 차원에서 부천시역 이행점검절차의 개선 사례를 공유하고 의견을 교환하는 토론회를 개최함
		2023년	파트너별 공동이행목표 설정 확대: 복수의 파트너들이 공동으로 실현할 수 있는 협력 목표를 설정하고 함께 이행하는 사업을 확대함
		2024년	계속 개선
	3-2 팀빌딩/ 역량강화 워크숍	2020년	협력역량강화를 위한 팀빌딩 워크숍 개최: 다양한 형태의 팀빌딩 기법을 도입한 워크숍을 매년 1회(연도별 기법 차별화) 실시하여 파트너들 간 협력역량을 강화함
		2021년	계속
		2022년	계속
		2023년	계속
		2024년	계속

제3절 연구의 한계 및 제언

○ 국내외 사례의 추가적인 조사연구 필요

- 본 연구에서는 미국 지자체의 인적자원개발전략 사례를 통해 벤치마킹 포인트를 발굴하고 있음 그러나 최근 전 세계적으로 확산되고 있는 지역 수준의 일자리 및 고용복지 파트너십, 그리고 직업훈련과 고용 연계 전략에 대한 다양한 해외 사례를 검토하지 못함 특히 지역 수준의 사회적 대화를 바탕으로 추진하는 훈련-고용 전략(정책)의 주요 선진국 사례를 살펴보지 못한 한계가 있음
- 따라서 향후 주요 선진국의 고용-노동-복지-훈련 거버넌스 구조를 살펴보고 부천시에 주는 시사점을 도출하는 추가적인 연구가 이루어져야 함

○ 다양한 주체 참여 및 의견수렴 필요

- 본 연구에서는 노사민정 관계자 워크숍, 관계자 인터뷰, 설문조사 및 컨퍼런스 토론 등을 시행하였지만, 지역에서 활동하는 고용-노동-복지-훈련 관련자들에 대한 인터뷰와 실태조사가 충분히 이루어지지 못한 한계가 있음 무엇보다 의회 관계자를 대상으로 고용-훈련 관련 조례 개정의 필요성을 적극적으로 전달하지 못함
- 따라서 향후에는 해당기관 및 다양한 노사민정 주체들을 대상으로 충분히 취합하여 구체적 추진계획 수립에 반영해야 함

참고문헌

- 강병구 외 (2005). 「지역밀착 고용서비스 제공을 위한 지역단위에서의 네트워크 강화방안」, 노동부.
- 고현주. (2018). 「지역노사민정 현안과 개선방향」, 2018 국회입법조사처 환경노동팀 지역현안감담회 결과보고서.
- 김경우(2017). 「제4차 산업혁명과 지역사회 대응전략」, 의정부시 제38차 행정혁신위원회(보건복지분과) 조찬포럼.
- 김복태·황현숙. (2015). 「지역고용거버넌스 발전 과정에 관한 연구: 부천시 노사민정협의회 사례를 중심으로」, 한국거버넌스학회보, 22(2), 283-308.
- 나영선 외(2018), 「미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략」, 직업능력개발원.
- 노사발전재단(2019). 「사람중심 스마트공장 구축을 위한 일터혁신 컨설팅 매뉴얼」.
- 박용철 외(2017), 「안산시 노동인권정책 기본계획 수립 연구」, 안산시.
- 부천노사민정협의회(2018). 「부천시 취업취약계층 훈련수요 및 욕구조사」.
- 부천노사민정협의회. (2019). 「2018 부천지역 노사민정 협약/실천선언: 이행점검보고서」.
- 부천시 일자리공시제(2018).
- 부천시 통계 사이트(stat.bucheon.go.kr).
- 부천지역노사발전협의회(2018). 「부천지역 고용 및 직업능력개발 유관기관 사업현황 조사」.
- 부천지청 내부 자료(2019) .
- 서울복지재단. (2008). 「미션과 비전세우기. 성공하는 사회복지시설의 경영실무도움서 시리즈」.
- 소셜이노베이션그룹. (2016). 「조직의 비전.미션.전략수립에 대한 사례소개」, SIG보고서.
- 이상민, 고현주. (2018). 「발현적 지역고용거버넌스: 부천노사민정협의회 사례」, 지역고용노동연구, 8(1), 107-131.

- 이상현 외(2018). 「독일 인더스트리 4.0 전략의 확산·발전 동향과 정책 시사점」, 산업연구원.
- 장홍근 외(2016). 「사회적 합의 이행평가 개선방안 연구」, 경제사회발전노사정위원회.
- 최동석(2016). 「독일 인더스트리 4.0이 인사조직에 끼치는 영향」, 한국ICT융합 네트워크.
- 황기돈(2017), 「독일의 노동4.0 백서: 디지털시대의 '좋은 노동'에 대한 청사진」, 경상논총. 35(4):85-105.
- Ishikawa, J(2003). 「Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book」, Geneva, ILO.
- Organization Strategic Plan 2019 - 2021, South Shore Workforce Board.
- Phoenix Business and Workforce Development Board:Strategic Plan 2017-2020.

<부록1: 설문조사지>

『부천시지역 노사민정협의회 인식조사』

이 설문은 부천시지역 노사민정협의회의 이해관계자 분들을 대상으로 의견조사를 하여 향후 협의회의 발전방향을 모색하기 위하여 진행하는 것입니다. 설문에 소요되는 시간은 약 10-15분입니다.

응답하신 내용은 통계법 33·34조에 따라 비밀이 보장됩니다.
진심어린 답변을 부탁드립니다. 감사합니다.

설문기간: 2019년 11월 11일 - 11월 15일

*연구책임자 김윤호 (010-9036-4094)

□ 다음은 부천시역의 환경적 요소들에 대한 질문입니다. 귀하의 견해는 어떻습니까?

세부 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 타 지역과 비교하여 우리지역의 기업은 늘어나고 있다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2) 타 지역과 비교하여 우리지역의 일자리는 늘어나고 있다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3) 타 지역과 비교하여 우리지역의 양극화는 심하지 않다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4) 우리 지역은 산업단지 및 도로등 산업기반시설이 확충되고 있다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5) 우리지역의 산업은 서비스업 중심으로 변화하고 있다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6) 우리 지자체는 지역의 일자리와 인적자원개발을 위해 적극적으로 사업을 추진한다	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7) 우리지역의 일자리와 인적자원개발사업은 적재적소에서 잘 이루어지고 있어 중복이나 남용이 없는 편이다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8) 우리 지자체는 지역사업을 수행하는데 지역주체의 참여를 적극 독려한다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9) 우리 지역의 노사관계는 안정적이다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10) 새로 선출된 우리지역 지자체장은 노사관계혁신 및 지역고용창출 등 지역경제활성화에 적극적이다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11) 타 지역과 비교하여 우리 지역은 4차 산업혁명 등 최근 산업환경변화에 대해 잘 대응하고 있다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

□ 올해는 부천시지역노사민정 20주년으로 협의회는 “노동-고용복지 미래비전 2025: 부천형 노동고용거버넌스 실현”을 비전으로 정하고 있습니다. 협의회의 거버넌스 역할 활성화를 위한 노력들 중 가장 중요한 것부터 우선순위(1-6순위)를 기재하여 주세요.

거버넌스 역할관련 항목	우선순위
1) 지역주체의 관심과 참여증진	
2) 파트너들의 토론과 숙의과정을 통한 지역 정책입안	
3) 중앙정부나 지자체로부터의 자원배분을 결정하는 의사결정	
4) 파트너들의 유기적인 연계를 통한 정책사업의 직접실행	
5) 파트너별 구체적인 사업목표설정과 이행관리로 주체들의 책임성강화	
6) 본 협의와 사무국의 위상을 강화하는 제도적 노력	

고객관련 항목	우선순위
1) 일반주민	
2) 취약계층	
3) 구직자	
4) 중앙정부와 지자체	
5) 사업체 노사	

□ 노동고용거버넌스라는 비전을 실현하기 위해 부천시지역노사민정은 어떤 대상을 주요한 고객으로 설정하는 것이 좋을지 상대적 우선순위(1-5순위)를 기재하여 주십시오.

□ 부천시역의 노동문제를 고려할 때 향후 5년간(2020-2024년) **시급하게 수행해야할 세부 사업**의 우선순위를 **1순위부터 5순위**까지만 기재하여 주십시오.

사업우선순위 항목 (시급성)	우선순위
1) 일자리 창출	
2) 고용평등 확립	
3) 인적자원개발	
4) 고용취약계층 보호 및 지원	
5) 노사갈등예방/조정	
6) 노동인권보장	
7) 산업안전제고	
8) 작업장혁신활동	
9) 기업경쟁력 강화	
10) 노동복지 확충	

사업우선순위 항목 (실행가능성)	우선 순위
1) 일자리 창출	
2) 고용평등 확립	
3) 인적자원개발	
4) 고용취약계층 보호 및 지원	
5) 노사갈등예방/조정	
6) 노동인권보장	
7) 산업안전제고	
8) 작업장혁신활동	
9) 기업경쟁력 강화	
10) 노동복지 확충	

□ 부천시역 노사민정협의회의 파트너 또는 구성원으로 함께하면 좋겠다고 생각하시는 단체 및 개인을 추천사유와 함께 추천해주시기 바랍니다.

인쪽문항	인쪽문항 매우중요	인쪽문항 중요	양쪽이 비슷	오른쪽문항 중요	오른쪽문항 매우중요	오른쪽 문항
협의회의 비전은 현안을 해결하기 위해 매년 새롭게 설정하는 것이 좋다	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	협의회의 비전은 체계적인 사업을 위해 중장기적(예:5년마다)으로 설정하는 것이 좋다
공동선언 또는 실천협약은 가능한 세부적 활동과 성과들로 구성하는 것이 좋다	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	공동선언 또는 실천협약은 큰틀의 노력방향을 설정하는 것이 좋다
공동선언의 파트너별 실천계획은 성과지표화하여 이행결과를 세부적으로 점검하는 것이 좋다	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	공동선언의 파트너별 실천계획은 큰틀의 이행결과를 점검하는 것이 좋다
공동선언의 실천계획은 파트너들 간의 협력을 통해 달성할 수 있는 목표를 설정하는 것이 좋다	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	공동선언의 실천계획은 파트너별 개별적인 노력을 통해 달성할 수 있는 목표를 설정하는 것이 좋다
노사민정협의회는 지역의 고용노동 관련기관들에 대한 컨트롤타워로서의 역할을 해야한다.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	노사민정협의회는 지역의 고용노동 관련기관들 간의 단순한 정보교환 채널로 역할을 해야한다.

- ⑦ 차상위 이하 저소득계층
- ⑧ 기타()

4. 부천시가 직업훈련을 시킨다면 어느 기관에서 운영하는 것이 좋다고 생각하나요?

- ① 노동단체(노동조합)
- ② 기업(사용자단체)
- ③ 지자체(부천시)
- ④ 중앙정부(고용노동부)
- ⑤ 대학
- ⑥ 기타()

5. 부천시가 직업훈련을 시킨다면 어떤 방식으로 하는 것이 좋다고 생각하나요?

- ① 이론(100%) 중심
- ② 실습(100%) 중심
- ③ 이론(50%)+실습(50%) 중심
- ④ 이론(70%)+실습(30%) 중심
- ⑤ 이론(30%)+실습(70%) 중심

6. 귀하는 부천시의 일자리를 창출하는데 주요한 역할을 수행하는 기관은 어디라고 생각하나요?

- ① 노동단체(노동조합)
- ② 기업(사용자단체)
- ③ 지자체(부천시)
- ④ 중앙정부(고용노동부)
- ⑤ 대학
- ⑥ 민간직업훈련 학원

⑦ 기타()

7. 부천시에 나타나는 구인-구직 어려움의 주요 원인이 무엇이라고 생각하나요?

- ① 급여가 낮다
- ② 근로조건이 열악하다
- ③ 교통이 좋지 않다
- ④ 미래 비전이 없다
- ⑤ 기업 문화가 좋지 않다
- ⑥ 작업시설이 열악하다
- ⑦ 기타 ()

8. 귀하는 직업훈련 참여가 취업에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까

- ① 전혀 도움이 되지 않는다
- ② 도움이 되지 않는다
- ③ 보통이다
- ④ 도움이 된다
- ⑤ 매우 도움이 된다

9. 귀하는 직업훈련과 고용에 어느 기관이 주도적인 역할을 수행해야 한다고 생각하나요?

- ① 노동단체(노동조합)
- ② 기업(사용자단체)
- ③ 지자체(부천시)
- ④ 중앙정부(고용노동부)
- ⑤ 대학
- ⑥ 기타()

10. 현재 부천시에 직업훈련과 고용에 관한 컨트롤타워가 있다고 생각하나요?

- ① 있다
- ② 없다

11. 부천시가 직업훈련과 고용에 관한 컨트롤타워가 설립된다면 어느 기관이 운영하는 좋다고 생각하나요?

- ① 노동단체(노동조합)
- ② 기업(사용자단체)
- ③ 지자체(부천시)
- ④ 중앙정부(고용노동부)
- ⑤ 대학
- ⑥ 노사민정협의회
- ⑦ 기타()

12. 귀하는 부천시의 직업훈련과 고용을 담당할 전담부서가 필요하다고 생각하나요

- ① 매우 필요하다
- ② 필요하다
- ③ 보통이다
- ④ 필요치 않다
- ⑤ 매우 필요치 않다

13. 귀하의 소속 기관을 어디에 해당하십니까?

- ① 노동조합
- ② 지역경제단체 및 기업
- ③ 지역민간단체 및 전문가
- ④ 지방자치단체
- ⑤ 지방노동관서/지역고용센터

<부록 2> 텍사스 인력투자위원회 사례

텍사스 인력투자위원회 사례

1. 인력개발 시스템 설립 배경

○ 텍사스의 인구와 노동인력

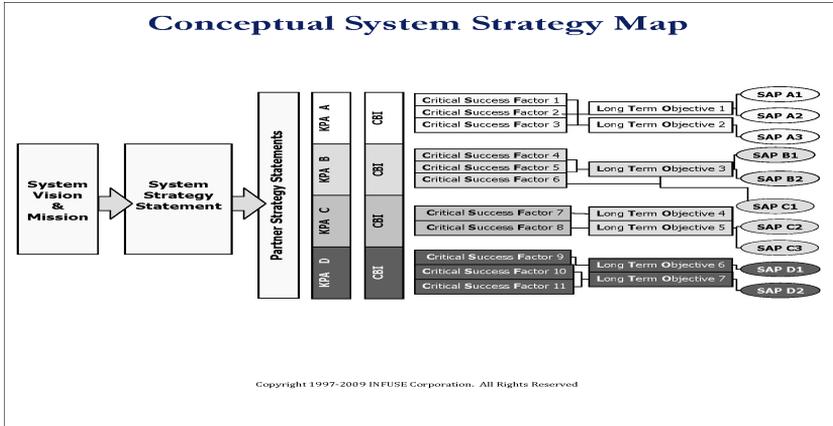
- 2009년 1월 텍사스의 노동 인력은 2,330만 명으로 미국에서 두 번째로 많고 일자리가 풍부하여 다른 주에 취업을 위해 텍사스로 이주하는 상황에서 향후에도 증가할 것으로 예상됨 이는 2002년에는 2,170만 명에 비해 약 200만명 정도 증가한 수치임
- 그러나 고령화에 따른 유연한 훈련이 필요한 시기임 특히 히스패닉을 중심으로 한 다민족 노동자들에게 훈련과 새로운 기술의 습득기회를 제공하며 영어를 사용할 수 있는 인력이 필요함 예컨대 25세 이상 성인의 78.6%가 고등학교를 졸업하지만 다른 주에 비해 다소 낮은 수치이며 텍사스 인력의 상당부분을 차지하는 히스패닉 고교 졸업생은 54.2%로 매우 낮은 상황
- 또한 반숙련(middle-skilled) 직무(job)에 대한 수요가 증가하면서 이주 노동자들을 위한 영어 교육에 집중시켜 사용자가 필요한 인력을 고용할 수 있도록 취약계층(장애인, 문맹인, 퇴역군인 등) 인력풀(pool)을 만들려고 함

○ 텍사스 인력 투자 위원회(Texas Workforce Investment Council: CWIC)

- 이처럼 고숙련 인적자원개발을 위해 텍사스가 1993년에 조직한 위원회로 주립법과 연방법 아래 두고 있음 그러나 CWIC는 프로그램을 직접 운영하지 않고 파트너와 프로그램들 전반에 대한 평가와 계획하는 역할만 수행함
- 2009년 9월, 지역 인력 개발 위원회(local workforce development board)는 주 인력시스템(state's workforce system)을 위해 일명

Advancing TEXAS라는 전략계획을 수립하여 추진하였고 주 조례를 통해 최종 확정했으며 CWIC와 파트너들 간의 유기적인 협력과 성과 향상을 위한 노력을 제고하도록 요구함

- 시스템 비전, 미션 목표, 행동계획, 활동을 논리적으로 성과영역을 보여줌



2. 프로그램 내용들

○ 숙련 향상을 위한 다양한 프로그램들

- 경력 기술 교육(career technical education: CTE) 프로그램: 현재와 미래 직무를 수행할 수 있고 사용자의 요구를 충족시킬 수 있는 프로그램으로 최대한 중도 탈락자를 줄이기 위한 노력함

- 성인교육: 성인교육에 참여하는 16세 이상 인구의 비율이 1995년(40%)부터 2001년(46%)까지 오르다가 2005년(44%)에 떨어짐. 이에 텍사스는 성인교육을 위해 연방기금을 활용하여 언어능력과 숙련 또는 기술 기반(skill based)의 훈련이 결합된 프로그램을 제공함

- 대학준비(college readiness)와 작업준비(work readiness): 고교 중퇴자를 줄이면서 고교 졸업생들은 대학의 초급 수준(entry-level)의 과정을 이수할 수 있도록 프로그램을 제공함

- 반숙련 직무(middle-skills jobs): 4년제 대학 교육 정도의 기술이 아니라 고등학교 졸업 이상의 기술을 요구하는 것으로 통계청에 따르면

(BLS) 향후 10년 동안 미국의 Job opening의 약 45%가 반숙련 직무(middle-skills jobs)일 것이라고 추정할 정도로 확대되고 있는 상황임 따라서 텍사스의 주요 산업들이 전통적인 헬스케어, 에너지, 기술 집약 관련 직무(job)나, 풍력, 바이오 연료 산업 등에 반숙련 노동자 수요가 증가할 것임

- 도제(apprenticeship): 도제 훈련은 반숙련 직무(middle-skills) 뿐만 아니라 고숙련까지 향상시키수 있는 방법임
- 수요 주도의 프로그램과 서비스(demand driven programs and services): 텍사스의 경제를 성장시키고 지속가능하게 하기 위해서는 사용자에게 잘 훈련된 노동자를 제공하는 것으로 정부 주도의 공급자 중심이 아니라 산업 현장의 수요자 중심의 교육 프로그램을 운영하여 기술자를 양성함

○ 프로그램 개선 위원회 구성

- 인력시스템을 지속적으로 개선하기 위해 위원회(The System Integration Technical Advisory Committee: SITAC)를 조직하여 시스템의 관리/감독을 추진하고 애로사항을 파악함 이 위원회 구성은 프로그램에 참여하는 파트너 대표단과 텍사스 노동위 위원들로 이루어짐

3. 비전과 미션

○ Vision

- 세계적인 수준의 인력 시스템을 구축하여 텍사스가 글로벌 시장에서 경쟁력을 확보함

○ Mission

- 시스템간 유기적인 연계를 통해 국제적인 경쟁력을 갖춘 인력을 양성하고 배출함

4. Strategy Statement(전략 천명)

- 텍사스 인력 시스템의 전략 천명은 비전, 미션, 장기목표의 달성을

위한 의사결정과 행동에 대한 가이드라인을 제공함

- Texas Workforce System Strategy Statement: 텍사스 인력 시스템의 전략 의도는 세계적인 수준의 인력을 만들어내는 것으로 노사가 만족할 수 있는 현재와 미래 인력시스템을 만드는 것임

1) 파트너 소개 및 이들의 전략 천명(Partner Strategy Statement)

○ Economic Development and Tourism Office

- 조직의 주요 목표는 비즈니스 장소와 여행의 목적지로 텍사스를 마케팅해서 경제성장과 고용을 촉진시키는 것으로 다음과 같은 전략을 수행함
 - 첫째 경제 및 인력 수요를 조사하여 기업에 정보 제공
 - 둘째 산업별 비즈니스의 역할을 명시하고 텍사스가 제공하는 인력 서비스를 광고함
 - 셋째 사용자들과 연대하여 신규 산업을 확장함
 - 넷째 텍사스 인력 위원회(Texas Workforce Commission)와 함께 발전된 인력 과정을 수행하고 이를 위해 작업 인력 데이터 수집을 실행, 평가, 해석하며, 텍사스를 인력 전진 지역으로 홍보함
 - 다섯 번째 사용자의 미래 인력에 대한 니즈를 충족시키기 위해 각 부서 기능을 활용함
 - 여섯 번째 부가가치 데이터, 정보 분석하여 TWC, 파트너, 주민들에게 정보를 제공함
 - 마지막으로 관광 사업 마케팅 노력을 통해 텍사스 우수 인력을 홍보하고 이들을 통한 생활의 질 향상의 유용성을 홍보함

○ Texas Association of Workforce Boards

- 조직의 주요목표는 (1) 인력의 질(quality)에 대해 목소리를 내기 위해 텍사스 지역 인력 위원회(local workforce board)에 참석 (2) 공공 인력 정책 논의를 위한 포럼 추진 (3)주(state) 및 지역 인력 시스템의 이득이 되는 활동에 참여
 - TAWB가 멤버 위원회들의 개별적이면서 집단적인 시도 방법은 아래

와 같음

- 첫째 인력 서비스에서 사용자 주도의 네트워크를 유지하기 위해 명확한 전략을 개발함
- 둘째 인력 시스템이 텍사스 주의 정책과 일치하도록 포럼을 개최
- 셋째 지역 작업 시스템에 관여하여 사용자 참여를 유도함
- 넷째 위원회간 의사소통을 통해 네트워크 역량(network capability)를 향상시킴
- 다섯째 주와 지역 내 다양한 자원들을 활용하여 인력 프로그램의 수용성을 향상시킴
- 여섯째 Best practice의 수집, 교환, 전달하여 시스템 개선을 지속적으로 추진함
- 일곱번째 지역 인력 시스템과 해결책의 주도적인 관리를 촉진시킴
- 여덟 번째 혁신적인 리더십 포럼 개최
- 마지막으로 지역 파트너와 연계해서 교육, 경제, 커뮤니티를 발전시킴

○ Texas Department of Criminal Justice and the Windham School District

- 조직의 주요 목표는 전과자를 훈련시켜 사회에 적응하도록 하는 것이며 그 방법 중 주요한 것이 일자리를 창출하는 것임 이를 위한 전략은 아래와 같음
- 첫째 교도소에서의 직무 준비를 위한 기술훈련과 서비스를 제공함
- 둘째 에이전시와 Texas Workforce Commission, Texas Education Agency, 지역 인력 위원회, 가석방 서비스, 다른 인력 시스템 파트너간 협력을 통해 고용 관련 정보와 자료를 분석하고 공유함
- 셋째 전과자 프로그램에 대한 긍정적인 관계를 촉진하기 위해, 에이전시, 비즈니스, 산업들의 파트너십을 촉진시킴
- 넷째 고용창출을 위해 프로그램을 제도화하는 전략을 수립함

○ Texas Education Agency

- 조직의 미션은 리더십, 지도, 자원을 제공하여 학생들이 글로벌 경제

에서의 성공하도록 준비시키는 것으로 주요 전략 분야는 다음과 같음

- 첫째 고교 이후의 과정을 보장하는 커리큘럼과 프로그램 시행지역에 가이드라인을 제시함
- 둘째 고교 이후 교육에 관한 주 전체 교육 프로그램들을 관리함 이를 위해 학업적으로 엄격한경력 기술 교육 프로그램과 영어 학습자를 위한 프로그램도 추진함
- 셋째 고교 졸업 이후 학생들을 지원하는 연방과 주 기금(state funding)을 관리함
- 넷째 데이터, 정보, 분석, 평가 등에 대해 인력 시스템 파트너들과 정보를 공유함

○ Texas Health and Human Services Commission and the Department of Assistive and Rehabilitative Services

- 텍사스 장애인들의 고용 관련 사항(고용 알선)을 지원하는 것으로 결과(outcome)를 달성하기 위해 각 개인의 구체적인 니즈를 파악하여 충족시킴
- 또한 인력 파트너와 지역, 주, 연방과 협력하여 시스템의 수용력을 높이고 장애인을 위한 고용을 안정시키고 임금 및 근로조건을 개선함
- 사용자에 대한 설문조사를 통해 장애인에 대한 사용자 니즈를 파악함

○ Texas Higher Education Coordinating Board

- 조직의 주요목표는 경력과 훈련 성과를 위해 대학, 보건의료 기관들, 커뮤니티, 주, 기술 대학, 개인간 네트워크를 형성하고 이를 지원함
- 다른 직업 인력 시스템 파트너와 함께 데이터, 정보 분석을 조정함
- 2년이나 4년의 공공 기관(2+2, Lumina Foundation)과 함께 경력 기술 경로(career technical paths)를 향상시키고 통합하려고 시도함

○ Texas Workforce Commission

- 조직의 주요목표는 시장주도의 인력시스템을 촉진하고 지원하며 이러한 인력시스템은 사용자, 개인, 커뮤니티가 경제적 번영을 지속하도록

록 지원함

- 5가지 핵심 전략은 첫째 경제 성장, 둘째 시장 주도과 고객 대응 환경 형성, 셋째 숙련 인력 보장, 넷째 지역 유연성 지원, 다섯째 강한 책임감 형성 등임

○ Texas Veterans Commission

- 조직의 주요목표는 서비스의 연속성을 제공함으로써 퇴역군인의 니즈에 대응하는 기관으로 텍사스의 인력 시스템의 파트너이며, 퇴역군인에게 적절한 직업을 매칭해 줌

- 이를 위해 노동시장 정보, 직업 검색, 직업 준비 워크숍, 지원 서비스, 이력서 작성, 취업 알선, 교육 및 훈련을 소개하고 있음

- 적절한 취업처를 찾도록 빈곤한 퇴역 군인에 대한 광범위한 서비스를 제공함

○ Texas Youth Commission

- 교도소에 있는 청년(incarcerated youth)이 적절한 직업 기술(occupational skills)을 습득하여 취업하도록 지원하는 것임

- 데이터, 정보, 관련 인력 시스템 파트너를 이용한 분석 등을 분석하고 성과를 내기 위해(건설적인 활동비율, 고용률, 고용 유지, 훈련 등록) 내부 역량을 향상시킴

○ Texas Workforce Investment Council Strategy Statement

- 조직은 텍사스 인력 시스템 전략적인 계획과 평가를 하는 독립 기구로서 시스템 파트너 간의 협동, 협조, 통합을 촉진함

- 위원회는 텍사스의 인력시스템의 미션과 전략의 성취를 촉진하기 위해 아래와 같이 추진함

- 첫째 시스템의 방향과 성공을 위한 전략계획을 수립하고 파트너, 지역 인력 위원회 등 지역 주체들에게 전체 로드맵을 제공함

- 둘째 지역 주체들에게 의사결정과 정책발전을 위한 정책을 개발하고 연구할 수 있는 정보를 제공함

2) 주요 프로그램

○ Career Readiness

- 이중학점 제도를 실행해서 기술 교육 프로그램이 학업적으로 우수함을 보여주고, 중학교 이후 기술학점을 대학 등에 들어갔을 때 학점으로 전환(transfer) 해주도록 추진함

○ Adult Basic Education

- 고교 이후 교육 및 고용을 준비하도록 하고 이는 단기간 기술, 기술 교육, 고용 목표를 주요하게 다루고 있음

○ College and Career Readiness Standards

- 고등교육과 대학 간 경력을 준비할 수 있도록 지원하고 특히 교사 훈련 프로그램을 통해 대학 커리큘럼이 직업에 유용할 수 있도록 연계 시킴

5. 핵심성과(Key Performance Areas: KPA)

○ 3가지 핵심성과 내용

- 시스템, 작동, 역량과 통합(competencies and Integration)
- 고객 결과(outcomes)
- 프로그램, 상품과 서비스

6. 주요한 사업 이슈(Critical Business Issue: CBI)

○ 미션을 성취하기 위한 시스템 역량에 초점

- 중복 내용을 통합하고, 프로그램들간 차이를 발견함 또한 시스템과 시스템 파트너가 현실적으로 다룰 수 없는 주제를 제거하여 현장성을 제고함

○ 주요 이슈들

- 학생들을 졸업시키며 중퇴자를 최소화 시키는 일

- 중등과 중등이후 교육정책과 교육규정이 명확히 규정하여 교육성과의 효율성과 효과성을 높임
- 인력풀(pool)을 만들어 사용자들과 연계시킴
- 기술격차와 미래의 인력이 은퇴/퇴직하면서 발생하는 적당한 중급기술을 가진 노동자가 부족함
- 글로벌 인력시장에서 경쟁력을 갖기 위해 데이터분석이 필요함
- 사용자의 니즈와 고객 만족간의 차이를 최소화 시키려는 시도

7. 주요한 성공 요인(Critical Success Factors: CSF)

- CSFs는 상당한 오랜 시간을 두고 발생함
- CSFs는 최우선의 중대한 비즈니스 이슈를 다루는 시스템의 성공에 필수적인 행동과 성과임

8. 장기목표(Long Term Objectives: LTO)

- 두 가지 유형의 LTOs
- System과 파트너로 구성됨

- 장기목표와 근거(Long Term Objective and Rationale)
- 장기목표 1: 중등교육 이후의 교육과 훈련 자격증의 유형과 수에 대한 평가함
- 장기목표 2: 텍사스는 고등학교 중퇴자비율을 감소시켜 경력 기술 교육을 실시함 특히 경력 기술 교육(Career technology education: CTE)이 실제로 고등학교 중퇴자를 줄이는 효과가 있다는 것을 증명하고 있어 고등학생들의 학교 졸업에 도움을 줌
- 장기목표 3: 훈련 파트너들은 고등학교에서 전문대나 4년제 대학에 입학해 학업과 기술의 이중 학점과정을 이수하도록 촉진함
- 장기목표 4: 경력 기술 교육 프로그램을 설계하고 시행하여 이 프로그램이 제공하는 직업선택의 유용성을 홍보함 20년 이후 고숙련, 고임금 직업(occupation)은 4년제 학위 미만자가 대부분을 차지할 것이기 때문에 이들에 대한 교육 프로그램 운영이 필요함
- 장기목표 5: 장애 인구는 추가적인 고용성과를 높일 것임 2007년 현

재 80,000명이 넘는 장애인들이 보조 서비스(assistive services)를 받고 있고 이중 21,000이 취업하고 있음

- 장기목표 6: 퇴역군인들에 대한 고용성과를 높일 것임 2007년 텍사스에서 105,000이 넘는 퇴역군인들이 훈련을 받고 고용됨

- 장기목표 7: 영어 능력이 낮은 노동자는 좋은 직장을 얻기 어렵기 때문에 직업-특수적(Occupational - specific)인 기술훈련을 통해 고용기회를 제고해야 함

- 장기목표 8: 2013년까지 성인 기초 교육 프로그램을 설계하고 시행하는 것으로 이 프로그램은 작업장 언어능력이 현장 고용을 높일 것임 2013년 현재 16세 이상 텍사스인의 19%가 기초적인 언어능력을 가진 것으로 추정되고 있음

- 장기목표 9: 전문대학과 기술학교는 중급 기술을 주 전체(statewide)의 노동자에게 제공함으로써 사용자가 원하는 기술을 보유한 노동자들의 고용을 증대시킬 수 있음

- 장기목표 10: ‘배우는 동안 돈을 벌어라’ 모델과 전통적인 도제 프로그램들의 유연성을 증명하는 파일럿 프로그램을 설계, 개발, 시행함

- 장기목표 11: 1년에 한번 협의회는 데이터를 구축할 것임

- 장기목표 12: 지역 위원회는 인력 시스템 전략 계획을 조정하고 지원함

- 장기목표 13: 파트너는 사용자로부터 데이터를 수집하여 사용자의 니즈와 만족도를 파악하여 사용자의 니즈에 부합하는 프로그램을 계획함

- 장기목표 14: 파트너들은 프로그램의 개선점을 찾아 시기적절한 효과적인 서비스를 전달하고 best practices를 개발함

9. Measuring Success

○ 성과측정 목표

- 목표가 제대로 달성되었는지 확인함

○ 성과측정의 세 가지 범주

- 시스템: 공식적
- 전략: 비평적이면서 덜 공식적
- 능력배양(capacity-building): 구체적인 행동계획

○ 측정방식

- 구체적이고 측정이 가능하며, 설명할 수 있어야 함
- 성과 지향적이면서 시간의 한계를 극복할 수 있어야 함

○ 성과 측정(Performance Measures)

- 성과 지향적인 시스템 측정(성과 지향성): 공식적인 측정은 프로그램 간의 일관성을 나타내며 승인된 4가지 공식적인 측정지표는 ① 교육성취도, ② 고용유무, ③ 고용유지율, ④ 고객 만족 등임
- 전략적이며 비평적인 측정(성과 지향적): 덜 공식적인 측정들은 ① 직업 관련 (vocational) ESL 졸업자의 수, ② 직업 관련(vocational) ESL 졸업자의 취업률, ③ 문자독해력(literacy)을 가진 졸업자의 수, ④ 문자독해력을 가진(literacy) 졸업자의 취업률, ⑤ CTE 집중 수료자(concetrators)의 비율
- 역량 수립 측정(과정 지향적): 중간 점검의 의미로서 각 단계별 과정을 평가함

10. 액션플랜(Action Plan)

○ 액션플랜은 로드맵 계획(roadmap plans)으로 장기 목표, 중대한 성공 요인들, 전략 천명과 미션에 영향을 받음

○ 액션플랜의 두가지 유형

- System action plan: 시스템 전반에 영향을 주며 시스템의 장기목표에 직접적으로 연계되어 있음
- Partner action plan: 구체적인 파트너에 영향을 주고 파트너들의 장기목표에 직접적으로 관련됨

- 액션플랜에 포함되는 내용들
 - 액션플랜을 실행하는 파트너의 책임
 - 주요 과업 및 이정표
 - 시작 날짜
 - 과업 지속 기간(task duration timeframes)
 - 의존성
 - 핵심성과의 측정

비전/미션	전략 천명 (Strategy statement)	핵심성과 분야 (KPA)	중대한 비즈니스 이슈(CBD)	중대한 성공 요인들(CSF)	장기 목표들(LTO)	시행 계획 ID #
<p>비전</p> <p>○ 우리의 세계적인 수준의 인력 시스템은 텍사스가 글로벌 시장에서 성공적으로 경쟁하는 것을 보장한다.</p>	<p>○ 텍사스의 인력 시스템의 전략 의도는 세계적인 수준의 인력을 만들어 내는 것이다. 우리는 사용자에게 현재와 미래의 노동 인력을 위한 시스템을 제공한다. 이 서비스는 경력계획, 준비, 개발과 향상의 연속성을 포괄한다.</p>	<p>시스템 (system),</p> <p>운영 (operation),</p> <p>역량 (competency),</p> <p>통합 (Integration)</p>	<p>중등 및 중등 이후의 수준에서 향상되고 효과적인 학습 및 직업 기술 교육 옵션의 필요성. 이는 학생이 졸업하고 추가교육을 제공하며 중퇴자를 감소시키는 것</p>	<p>파트너들 간 조정(coordination)과 제휴((alignment)를 통해 사업계획정신(planning initiative)을 통합하는 것</p>	<p>2010-2012년 동안 중등교육 이후의 교육과 훈련 자격증의 유형과 수를 평가를 보고서에 수록</p> <p>평가는 중등교육과 훈련을 통해 직무에 필요한 자격증 취득도 포함</p>	S1
<p>미션</p> <p>○ 텍사스 인력 시스템은 프로그램간 상호 통합적이고 유기적인 관계들을 통해 국제적인 경쟁력을 갖춘 인력을 창출한다.</p>	<p>○ 텍사스 인력 시스템은 교육, 훈련, 서비스를 포괄하고, 프로그램들은 지원한다. 텍사스 인력 시스템은 통합되고 응집력 있는 주 에이전시와의 네트워크, 교육기관, 그들의 고객을 책임질 수 있는 서비스를 창출한다. 이 파트너들은 시스템 비전과 미션을 성취할 것이다.</p>		<p>중등교육에서 중등 이후 교육이행(transition)에 대한 교육정책과 규정의 일치 및 불명확성은 전체 교육성과의 효율성과 효과성을 제한함</p>	<p>학생이 경력을 준비할 수 있도록 학습과정과 엄격한 직업 기술 과정을 제공하고 성취할 수 있도록 지원(2년 또는 4년 학위, 도제 및 군대)</p>	<p>2013년까지 텍사스는 고등학교 중퇴자 비율을 감소시킬 것임</p> <p>추천된 고등학교 졸업프로그램의 한 부분으로써 엄격한 커리어 기술 교육을 실시하도록 지원함</p>	S2
<p>시스템파트너들</p> <p>1. Economic Development and Tourism Office</p> <p>2. Texas Association of Workforce Boards</p> <p>3. Texas Department of Criminal Justice and the Windham School District</p>	<p>○ 비전과 미션을 성취하기 위해 하는 것</p> <ul style="list-style-type: none"> - 시스템의 궁극적인 고객의 니즈에 대응하는 프로그램과 서비스를 제공하는 것 - 시스템 수준과 에이전시 수준 성과 목표들을 일치된 계획과 책임질 수 있는 결과를 만드는 계획에 따른 집행 수행하는 것 - 텍사스인들이 참여할 수 있는 통합된 프로그램과 서비스를 배치하는 것 - 텍사스 미래의 인력이 커리어를 성취하 		<p>프로그램과 본 사업의 근본 취지를 연계시켜 좋은 교육과 커리어 전환(transition)에 도움을 주도록 함</p>	<p>프로젝트와 본 사업의 근본 취지를 연계시켜 좋은 교육과 커리어 전환(transition)에 도움을 주도록 함</p>	<p>2013년까지 교육과 훈련 파트너들은 필요한 공공기반시설(infrastructure)을 지원함이 공공기반시설(정책, 절차, 데이터 프로세스, 규칙, 능력)은 고등학교에서 전문대학 및 4년제 기관으로 가는데 필요한 효과적인 학습과 기술의 이중학점제도 코스(dual credit course)을 촉진시킬 것임</p>	S3
			<p>직업과 기술 교육이 중요치 않은 커리어로 인식됨</p>	<p>고등학교 문화를 만들어 줄 상담사를 증가시켜 모든 학생 및 부모가 신속한 직업을 포함한 교육선택의 범위를 넓히는 문화를 조성함</p>	<p>2013년까지, 커리어 기술 교육 프로그램을 설계하고 시행하고 인식을 개선시킬 것임</p>	S4

<p>4. Texas Education Agency</p>		<p>고객 결과 (customer outcomes)</p>	<p>모두가 텍사스 사용자들이 찾는 잠재적 사용자의 증대한 인력풀에 포함되어야 함</p>	<p>시스템 역량 (capabilities)은 장애 노동자에 대한 고용 결과를 보장할</p>	<p>2013년까지 장애 인력의 고용성과를 높일 것임</p>	<p>C1</p>
<p>5. Texas Health and Human Services Commission and the Department of Assistive and Rehabilitative Services</p>				<p>참전군인이 필요한 상품과 서비스를 갖을 수 있는 것을 보장해야 함</p>	<p>2013년까지 퇴역군인 인력의 고용성과를 높일 것임</p>	<p>C2</p>
<p>6. Texas Higher Education Coordinating Board</p>	<p>도록 협동하는 것 - 시스템 프로그램과 서비스 안에서의 가치, 인식, 참여를 위해 교육, 훈련, 커리어 기회를 제공 하는 것.</p>		<p>인력풀: 장애인, 참전 군인, 영어 학습자(외국인), 문맹자 (영어를 읽고 쓰는 데 어려움을 겪는 사람)</p>	<p>프로그램을 위한 새로운 기법이나 기존의 기법과 프로세스를 발전시킴. 프로그램은 17세 이상의 영어학습자를 대상으로 하고 언어와 기술 습득을 주로 다루게 됨</p>	<p>2013년까지 영어학습 인력을 위한 성인 교육과 인력 기술을 설계하고 시행함</p>	<p>C3</p>
<p>7. Texas Workforce Commission</p>	<p>- 시스템의 효율성과 효과성을 극대화하기 위해, 자원을 활용하고 조정하는 기회를 발견하는 것</p>	<p>프로그램(program), 상품(products), 서비스(service)</p>		<p>프로그램을 위한 새로운 기법이나 기존의 기법과 프로세스를 발전시켜야 하는 것. 프로그램은 17세 이상의 인력을 대상으로 하고 언어능력 (literacy) 습득에 중점을 둠</p>	<p>2013년까지 성인 기초 교육 프로그램을 설계하고 시행하는 것. 이 프로그램은 작업장 언어능력 이 필요한 인구에 대한 고용성과를 제고함</p>	<p>C4</p>
<p>8. Texas Veterans Commission</p>						
<p>9. Texas Youth Commission</p>			<p>적절한 반숙련 노동자 부족이 증가함 이러한 부족은 광범위한 산업과 직종에서 나타남. 이는 숙련격차(skill gap)와</p>	<p>미래 사용자의 니즈에 맞추는 반숙련 훈련을 확장하고 통합할 것</p>	<p>지역 공동체와 기술 대학은 지역 인력의 기술격차를 다룰 교육과 훈련 프로그램을 계획하고 실행함 이러한 기술격차는 지역 니즈 평가 또는 2년의 수요와 공급 보고서를 통해 확인할 것임</p>	<p>P1</p>

			미래 은퇴자가 주요 원인임	“배우는 동안 돈을 벌어야” 모델을 확대할 것.	2012년까지, ‘배우는 동안 벌어야’ 모델과 전통적인 도제 프로그램들의 유연성을 보여주는 파일럿 프로그램을 설계, 개발, 시행 할 것	P2
			시스템 initiative가 발전되고 집행되는 것을 보장하는 데이터가 필요함	데이터는 다른 주나 국가의 전략적인 교육 인력과 시장성과/결과(outcome)를 벤치마킹할 수 있어야 함	매년 협의회는 데이터 세트(set)을 만들 것임 데이터 세트는 시스템의 이해관계자들이 텍사스의 상대적 경쟁지표를 확인시킬 것임	P3
			지역 인력 위원회(boards)는 지역 커뮤니티의 니즈를 이해하고 충족시킬 수 있어야 함 지역 커뮤니티는 관련 프로그램과 서비스를 제공하는 파트너로서 중요함	인력 시스템의 사용자와 커뮤니티의 니즈를 충족시켜줄 수 있도록 계획과의 연계성을 재고해야 함	지역 위원회는 인력 시스템 전략 계획을 조정하고 지원 할 것임	P4
			사용자의 니즈와 고객 만족도에 대한 데이터 차이가 존재함 기존 프로그램과 서비스가 고객의 요구 조건을 충족시켜주는지 판단하기는 쉽지 않음	프로그램과 서비스는 사용자의 니즈와 일치되어야 함	파트너 에이전시는 사용자의 고객으로부터 적절한 간격을 두고 데이터를 수집할 것임 이는 사용자의 니즈와 만족을 알 수 있게 해줌	P5
					파트너 에이전시는 그들의 프로그램의 데이터와 결과를 사용하고 이는 프로그램의 개선점을 도출함	P6

○ 비전(Vision)

- 멤버, 고객, 고용인, 이해당사자의 눈에 보이는 것(이상적으로 보이는 것)과 같은 미래를 보여줘야 하는 것

○ 미션(Mission)

- 시스템의 개념을 묘사하는 것으로 시스템이 개입된 비즈니스의 본질을 설명하고, 시스템이 왜 존재하는지 등에 대한 설명

○ 전략천명(Strategy Statement)

- 시스템의 미션과 목표를 성취하는데 추진력을 제공함

○ 핵심 성과 분야(Key Performance Areas: KPA)

- 시스템이 집단적인 관심을 가질 전략적인 분야

○ 중대한 이슈 분석(Critical Issues Analysis)

- 미션과 전략천명이 어떻게 수행되고 있는지 영향을 주는 요인들에 대한 평가

○ 중대한 비즈니스 이슈(Critical Business Issues: CBI)

- 미션과 전략을 성취하게 하는 시스템 능력의 중심이 되는 이슈들

○ 중대한 성공 요인(Critical Success Factors: CSF)

- 최우선의 중대한 비즈니스 이슈를 다루는 것으로 시스템의 성공에 필수적인 변수, 실행, 결과들을 의미함

○ 장기목표(Long Term Objectives: LTO)

- 시스템이 의도한대로 성취된 바람직한 결과임

○ 액션플랜(Action Plan: AP)

- 높은 수준의 액션플랜은 장기목표로 나아갈 수 있게 하는 주요 단계, 완성, 시간, 성과 측정, 책임 등을 확인시켜 줌

<부록 3: 20주년 기념 고용노동컨퍼런스 토론회 내용정리>

섹션 (2) 주제 : 부천노사민정 중장기 발전계획 수립

□ 개요

- 일시 : 2019년 12월 3일 16:00
- 장소 : 에스퀼베이션 7층 아트홀1
- 참여명단 : 총 ()명 / 발표 등 ()명, 플로어 ()명

구분	성명	소속	직책	비고
좌장	고현주	부천시지역노사민정협의회	사무국장	
발표	김윤호	호인사노무법인	대표	
토론	박용철	한국노동사회연구소	연구위원	
	김제균	부천시상공회의소	과장	
	정근철	부천시노동복지회관	관장	
	장해영	(사)부천시지역노사발전협의회 일드림	센터장	
인사말	박종현	한국노총부천김포지역지부	의장	

■ 진행순서

시간	소요 시간	내용	성명	비고
16:00 ~ 16:05	5	개회(부천지역노사민정협의회 사무국장)	고현주	
16:05 ~ 16:10	5	인사말(한국노총부천김포지역지부 의장)	박종현	
16:10 ~ 17:00	50	기조발제(호인사노무법인 대표) 부천지역노사민정협의회 중장기발전계획	김윤희	
17:00 ~ 17:40	40	토론1. 한국노동사회연구소 연구위원 중장기발전계획 수립, 보완과 개선 의제 토론2. 부천시상공회의소 과장 노사현안과 쟁점 토론3. 부천시노동복지회관 관장 중장기발전계획 수립과 노동복지 토론4. (사)부천지역노사발전협의회 일드림센터장 포용적 정장을 위한 ‘숙련’ 그리고 ‘노사’	박용철 김제균 정근철 장해영	
17:40 ~ 17:50	10	질의&응답	박순희 김수정	
17:50 ~ 17:55	5	폐회 및 사진촬영		

□ 결과 요약

■ 주제발표 요약

- 설문위주의 발표

- 지역 내 제조업 경쟁력 강화를 위한 기업맞춤형 노사정 공동위원회 활동 필요

업종/주력제품 전환, 스마트공장 도입, 인력개발, 일터혁신 고용지원사업 등 중앙정부, 지자체, 부천산업진흥원 등의 각종 지원사업의 기업맞춤형 패키지 지원사업 추진

노사전문가가 함께 패키지구성과 혁신활동/지원사업행정업무 과정에 대한 토탈 서비스 제공

- 서비스업 및 4차 산업혁명 관련 노동/고용문제에 대한 중장기 변화 관리 필요

새로운 취약계층(플랫폼 노동자, 감정노동자 등) 보호사업

플랫폼업체-플랫폼노동자-자영업자간 갈등해소관련 지역 공론화사업

미노조사업체 노사갈등해소를 위한 노사협의회 활성화 모델 개발 및 확산

업종/주력제품 전환 및 스마트공장 도입을 위한 인력양성/향상프로그램 개발 보급

지역 내 교육지원청 등과의 4차 산업혁명 대비 진로 및 역량교육 프로그램개발 및 보급

- 새로운 환경대응을 위한 지역 네트워크 범위확대 및 협력밀도 강화

민관협치(co-governance)의 수준을 한단계 업그레이드 하여 환경대응역량 제고

부천사업진흥원, 플랫폼노동조합 및 준노조, 소상공인협의회 등과의 새로운 네트워크 구축하여 노사민정의 지역대표성을 격상시킬 필요

- 응답자들이 향후 5년간 반드시 수행해야할 사업으로 제안한 내용

양질의 일자리 창출로 중소기업의 우수인력유치와 이직방지 지원

미래노동환경에 적합한 지역맞춤형 고속련 HRD로 하이로드 산업/기업 경쟁력 강화

새로운 형태의 취약계층 보호

협력네트워크 및 컨트롤타워 기능 확립

-공동선언을 통해 3~5년 단위의 중장기비전(전략체계)을 설정하고 실천협약을 통해 1년 단위 사업계획을 세부적으로 수립하는 방식

-사업계획에 반영될 수 있는 피드백 내용을 구체적으로 제시하여 사업의 효율성과 효과성을 높일 수 있도록 할 이행 계획 필요

박용철 - 노사민정의 사업이라는 것이 지역의 일자리창출 및 활성화인데 노사관계는 부친의 경우 여러 주체들로 인해 잘 굴러가는데 일자리는 모든 분야가 복합적으로 되어 있고 여러 이해관계자들이 모여 있음 일자리창출의 문제를 해결해나가야 하는데 조직론 내용의 교과서의 간단한 이야기인데 최고의 정점에 와 있다고 생각합니다.

새로운 활력 및 방향성이 필요하고 아이템이 필요한데 단순하게 외부 환경, 내부로 압축이 된다고 보여집니다.

부친의 경우는 전형적인 방식으로 기존의 방식도 영향력이 있지만 정책을 결정하는데 있어서 노사민정의 ‘정’ 속에 지자체가 있지만 조금 더 근접하게 접근하여 부친사와 이해관계자가 논의하고 결정하고 그것들을 확장하여 논의하는 장으로 강화시켜서 그것들을 발전적으로 해나가야 하지 않을까? 그리고 충분한 자격이 있고 노사민정협의회 지평이 제시 되지 않을까? 보여집니다

그것을 위해서 여러가지 대외적인 사업들, 제정사업이 줄어들지만 정부에서도 노사민정협의회를 유일한 지역의 거버넌스로 보고 있고 이를 확대할 수 있는 여지가 있을 수 있습니다

김제균 - 현재의 경제 현황을 보면 우리나라의 부채가 740조라고 합니다 한사람당 1,400만원씩 빚을 지고 있다는 내용이 있습니다. 수출을 많이 하는데 10년만에 10.4%로 다운이 되는데 부친의 경우 비교해보면 17억 불로 경제 현황이 좋지 않습니다.

부친의 사업 입지를 위협하는 일들이 많이 있습니다. 부친지역 인근의 서운산업단지로 이전하는 부친의 중견기업이 총 입주업체 71개에서 23개에

이를 정도로 기업체도 줄어 들고 종업원도 줄어 듭니다.

마지막 남은 것은 도시 첨단산업 ‘대장동만 남아 있는데 상공회의소 치원에서 30년 동안 입지를 마련해야 한다고 제안을 하고 있습니다, 국토교통부 단위에서는 일자리가 있어야 하고 땅이 있어야 하고 기업도 있어야 합니다. 부천은 수도권에서 영세쪽에 있습니다,

노사민정 차원에서 모색하고 산업입지를 조성하는 데 같이 한번 힘을 합쳐서 지역 사회를 위한 활동의 폭을 넓혀야 한다고 생각합니다.

정근철- 어려운 여건 가운데서도 사무국에서 노사민정협의회를 이끌어 온 고현주 사무국장님을 비롯한 직원 여러분들에게 깊은 감사를 드립니다. 부천시역노사민정협의회는 지난 20년을 뒤로 하고 이제 새로운 시대를 준비하고 있습니다. 지역파트너십을 기반으로 한 사회적 기구인 노사민정협의회 특성상 지역사회 발전을 위해 지역의 노사민정, 시민사회 등 다양한 이해당사자들이 동반자로서 상호 협력 할 수 있도록 지역 내 여러 경제사회적 현안들(고용, 노사갈등, 지속발전, 일삶 균형, 공정한 노동문화 등)을 협의하고 관련 사업을 추진하기 위해 기존 실무협의회를 보다 확대 재편하여 실제적 지역거버넌스 역할을 확대해야 한다고 생각합니다.

최근 사회적으로 감정노동자 등에 대한 지원에 대한 필요성이 많이 대두되고 있고 일자리 없는 성장에 대하여 노사민정이 공동으로 일자리를 만드는 방법과 우리 부천에 특화된 일자리 창출(부천형 일자리 모델)을 위한 장기적인 고민을 시작하고 실천해 나가야 할 때라고 생각합니다.

장해영 - 사업구조의 열악함으로 일자리 사업을 꾸준히 해오면서 변화하는 미래의 두려움이 있었지만 오늘 발표를 보니 해답을 찾는 것이 그리 어렵지만은 않겠다는 생각이 들었습니다

우리 부천시의 기업들이 누리지 못한 복지를 노사가 공동사업으로 추진하였을 때 부천노총의 위원장님들이 계셨습니다. 부천에 계신 위원장님들이 전국의 노동조합의 간부들 중에 훈련사업 담당자로 최고가 부천노동조합 간부들이라고 자신있게 말씀드릴 수 있을 것입니다.

기업맞춤형 노사전문가공동위원회가 기업의 훈련을 중심으로 어떻게 훈

련을 활성화 하고 조직 개편을 노사전문가 공동위원회로 발전할 수 있을까 라는 생각이 들고 이것을 잘 만들어서 시스템화하면 좋겠다는 생각도 하나 들구요. 지역의 당면한 일자리 및 노동을 노사가 직접 해보자고 시작한 것이 훈련사업인데 이러한 미래를 꿈꾸기에는 현실이 녹녹치 않는 것 같습니다. 왜냐하면 지금 실행기구로 노사발전협의회라는 법인을 만들어 놓고 진행을 하고 있는데 사업비의 재원이 주로 중앙 정부에서 나오는 1년단위의 훈련사업 일자리 사업입니다.

그러다 보니 실적 평가는 늘 1년 단위의 평가로 차기 사업들이 이어갈수 있느냐? 마느냐 라는 것으로 이어집니다. 다행히도 실적들은 잘나오고 있으나 중장기적인 훈련사업의 계획, 4차 산업혁명을 대비하기 위한 미래 교육들에 대한 수요를 충분히 수용하고 있지는 못합니다.

이러한 것을 개선할 필요가 있겠다는 생각이 들었구요, 노사가 중심의 지역 거버넌스가 노사민정협의회의 지역거버넌스 안의 체계로 구축되고 있는데 노사민정협의회는 일자리위원회가 있습니다. 이 일자리위원회가 앞에 발표자 및 토론회주신 분들의 말씀처럼 컨트롤타워 역할을 강화해서 일자리위원회가 지역의 다양하게 산적해 있는 훈련이나 일자리 및 고용 관련 사업들이 정리 되고 효율적으로 운영 될 수 있도록 그래서 취약계층이나 정부의 서비스를 받는 분들이 사업이 단절 되지 않고 실적 상태에서 고용 서비스를 받는 분들이 재직하면 고용 안정 서비스를 받을 수 있는 다시 전환되어서 윈스톱으로 서비스를 받을 수 있도록 하는 체계가 마련이 되어야 하겠다 라는 생각을 해봤습니다.

■ 토론 요약

현재까지 잘해왔던 것들을 앞으로 미래의 어떻게 같것인가의 문제를 가지고 전향적인 고민을 해나갈수 있도록 하면 좋을 것 같다.

노사공동의 잘하고 있는 훈련의 성과들을 현재에 머무는 것이 아닌 노사민정협의회가 일자리위원회로서 다양한 분야로 확장시켜내는 역할을 하는 것이 필요할 것 같다.

일노동 4.0 협약 체결을 하는데 그 이유는 앞으로 많은 기업들이 1인 자영업이고 플랫폼 노동이고 거기에 많은 사람들이 청년들이고 청년의 문제를 어떻게 고민하고 같것인가?

협의회가 고착화되는 부분에 대한 고민들이 있음, 그 부분에 대한 욕구는 사무국에서도 고민하고 있으며 오늘 협약하는 주체들중에 산업진흥재단도 포함되어 있어 향후 함께 협의하고 조율해나가도록 할 것임

■ 전체토론 요약

□ 평가/의견

- 노사민정협의회가 거버넌스 역할 및 컨트롤 타워 역할에 충실할 필요 있음
- 올해 청년 기업들의 창업 및 우수기업을 지원했다면 내년 청년기업가 함께 할 수 있는 사업들의 고민
- 다양한 분야 등의 네트워크 활성화 필요(분야별 컨퍼런스 고민 필요)

□ 사진자료 (jpg. 파일 별도)

□ 주요 발언록

- (성명/소속) : 박순희/부천교육사회적협동조합 이사장

감회가 새롭습니다. 처음 시작할 때 노사민정실무협의회로 시작해서 오랜 시간 함께 해왔는데 내용이 많이 탄탄해서 그동안 많이 애쓰셨다는 말씀을 드리고 싶고 노사민정협의회에 활동에 관심이 많았던 1인인데 오늘 말씀하신 것이 핵심을 많이 집었습니다. 그런데 이것을 어떻게 할것이나? 하는 곳이 고민인데 특히, 급변하는 현장에 우리가 쫓아가기 바쁘는데 지역단위에서 그러한 방식이 아닌 주도적으로 준비해서 갈수 있는 시간이 없는 것 같습니다. 쫓길 수 밖에는 없기는 한데 그럼에도 불구하고 그러한 것들을 준비하려면 어떻게 하지? 그것이 우리의 노력이 많이 되어야 하지 않을까? 그리고 아쉬운 것이 여기 참여하지는 않았지만 산업진흥재단이 기업의 전반적인 지원, 일자리창출, 산업의 변화에 대응해가고 거기에 전문인력도 있고 예산도 있는데 이것이 정말 제대로 잘 쓰이는지? 하고 우리는 거기에 필요한 인력에 대한 뒤치다꺼리하고만 있는데 그부분을 빼놓고 지역의 일자리창출 문제라던가 노사민전 거버넌스를 이야기하는 것이 절름발이다. 라는 생각이 듭니다, 우리가 생각하는 거버넌스는 글한 것들을 다 포함하고 사회 변화에 맞는 특히, 청년들의 소셜벤처라던가 사회적경제 라던가 이러한 사회 변화들까지 담아 둘수 있어야 한다. 그래야 진정한 노사민정이고 우리가 기대하는 사회변화에 적극적으로 대응해가는 그러한 노사민정협의회가 되지 않을까 하는 생각이 들어서 그러한 부분이 계속 아쉬움으로 남습니다.

그리고 또 하나는 상공회의소나 이번에 통계에서도 나오는데 제조업이 많이 떠나고 개별 기업들도 많이 어려운 환경인데 그러한 생각이 드는 거죠? 실제 산업진흥재단에서 기업을 지원하는 방식이 개별단위로 사업을 벌리는 방식이 아니라 현장에 밀착해서 필요한 것을 지원하는 방식, 그리고 부분별로 밀착해서 전문가를 지원해주고 팔로우를 개척해주고 새로운 4차 사업의 기술을 보급해주고 그러한 통로가 없이 개별기업들이 맨땅에 헤딩해야하고 산업진흥재단이나 그러한 곳이 별도의 자기 사업을 하는 방식은 지역의 산업을 특히 열악한 부천의 산업을 개

선시킬수 있을까 하는 의문이 듭니다. 저는 노사민정이 계속 잘해오고 있지만 이 힘만 가지고는 어렵고 부천의 경제적 정책, 일자리 정책, 일자리 개발정책 이러한 것까지 전체적인 것을 살펴보고 새롭게 디자인 하고 비전을 마련하고 전략을 세워서 가야하지 않을까 생각을 해보았습니다.

- (성명/소속) : 이수정 /평생학습센터 소장

노사민정 관련해서는 초보자라 제가 말씀을 드리는 것이 맞는것인지 모르겠지만 겁 없이 말씀을 드리도록 하겠습니다.

전체적인 발제 내용에서 문화도시로 연계되어지는 전략화라던가 하는 것은 찾아볼수 없었다는 라는 말씀을 드립니다, 부천하면 문화도시라서 그것과 관련된 산업이라던가 하는 그 부분이 빠져 있다라는 말씀을 드리고 또 하나는 노사민정이라는 이야기를 들었을 때 우리가 20세기 같은 느낌이 들더라고요, 여기에 4차산업이라던가 하는 말씀을 하셨는데 저는 노사민정을 수립할 때 일자리, 사람, 변화 등의 키워드가 들어가는 미래지향적인 것으로 수립이 되어야 한다고 생각을 합니다. 그리고 또 하나는 제가 평생학습센터에서 일하고 있는데 평생학습센터의 6대 영역중에 하나가 직업교육입니다, 저희가 아직 HRD와의 관계를 통해서 직업교육을 잘 추진하고 있지는 못하는데 국가평생학습진흥원에서 직업교육과 관련하여 매치업 사업이라던가 하는 것을 추진하고 있습니다, 그래서 저희 센터가 사업을 구체적으로 진행이 되고 있지는 않는데 네트워크의 참여하는 ppt자료에 보면 부천시평생학습센터가 어디에도 들어가 있지 않더라고요 아직까지 저희가 얼마나 해낼수 있을지 모르겠지만 향후 고민을 해주시고 경력개발지원 그리고 자기 주도형 학습 개발이라는 이러한 것들을 고민하고 있습니다, 그러한 것들을 저희 센터에서 어떠한 것들을 감당해내서 일자리와 사람과 변화에 맞추어 나갈 수 있을 것 같습니다.

- (성명/소속) :

잘몰랐던 부분을 알수 있는 뜻깊은 시간이였구요, 지금이 아닌 질문인데 이러한 상황에서 청년들은 어떠한 역할을 할 수 있는지? 여쭙고 싶습니다.

- (성명/소속) : 김운호 / 고려대학교 노동대학원 겸임교수

자발적 참여가 가장 중요하고 지금 여기서 말씀을 해주시는 것이 자발적 참여입니다. 그리고 우리기관이 어떠한 역할을 할 수 있는지에 대한 제안도 해주신 점에 매우 감동을 했고 청년의 질문중에 우리가 무엇을 해야하나? 라는 것에 이러한 생각을 해보았습니다. 우리 부천에서 노사 민정에서 가장 많이 쓰는 가치중에 하나가 ‘사람 희망’ 입니다. 거기에는 여러 가지 뜻이 담겨 있습니다. 지역에 있는 사람의 성장을 통해서 발전하는데 어찌보면 우리나라가 사람관계의 연계가 약해지고 있습니다, 어디서에 누구와? 그러면

젊은 사람들이 없어져가는 사회속에서 어떻게 만들어낼것인가? 거기에 가치를 마련하는 것 제안해줄 수 있는 것은 소셜벤처라던가? 우리가 흔히

소셜이노베이터라는 어떠한 사람들을 모으고 새로운 사회적 가치를 만드는 이러한 이야기들을 하는데 그러한 분야에 관심을 가지는 것도 의미가 있을수 있겠다는 생각을 합니다.

<부록 4: 20주년 기념 고용노동컨퍼런스 토론문>

토론 1: 중장기 발전계획 수립, 보완과 개선 의제

박용철 한국노동사회연구소 연구위원

1. 발제 내용

○ 구체적 내용 분석

- 세부적인 내용에 대한 설문조사 및 분석
- 사회협약, 공동선언 중심 전략(?)

○ 노사민정협의회 발전계획

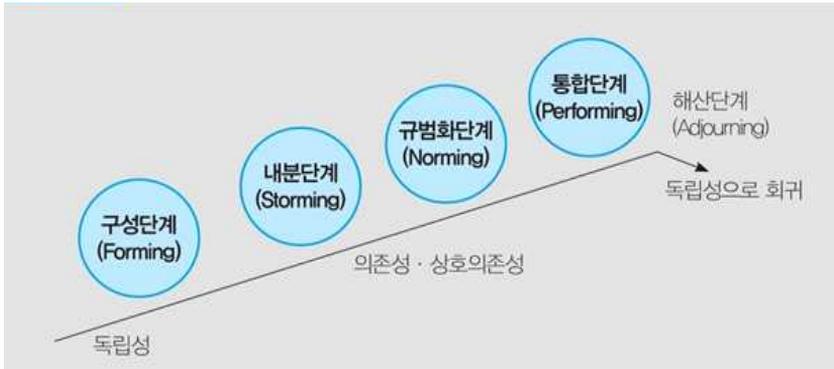
- 발제 내용의 틀을 따르면서 다양한 영역의 사업 추진 필요
- 노사민정협의회 사업에 대한 전반적인 제고와 재구성 필요

2. 관련 이슈

○ 조직발전의 전환점: 새로운 활력 필요

- 부천시 노사민정협의회는 조직 발전 단계상 통합(정교화)단계라고 할 수 있음 이 시기는 이 전 단계와는 조직 내외부의 혁신을 통해 새로운 활로를 모색해야 하는 시기임
- 외부적으로는 노사민정협의회 활동에 걸림돌이 되는 제반 환경을 능동적으로 개선할 필요가 있으며, 내부적으로는 혁신과 내부합리화를 통해 조직의 재활을 추구해야 함

[표 1] 조직 발전의 단계



○ 중앙조직과 지원 필요성

- 지역거버넌스의 구조를 결정짓는 전달체계 측면에서 볼 때, 노사민정협의회는 중앙조직이 없는 상태로 법적 위상에도 불구하고 체계적 역할 수행에 한계가 있음
- 법적으로는 최고의 지역고용노동거버넌스로 규정되어 있지만, 지원 규정은 모두 임의규정으로 되어 있어 매우 취약한 상황임 이로 인해 지자체장의 관심도나 재정 상황에 따라 지역별로 협의회의 활동영역이나 활성화 수준의 격차가 큼.
- 노사민정협의회에 대한 예산 지원 역시 고정적인 운영비 지원이 아니라 노사민정 협력 활성화사업을 통해 일부 우수한 지자체에 간접적으로 소액의 사업비가 지원되고 있는 현실임 기재부의 입장 역시 정부 지원이 아닌 지자체예산으로 운영해야 한다는 입장을 고수하고 있음
- 이러한 태도는 노사관계발전법상의 국가의 책무와 배치되는 것임 지역노사민정협의회의 역할이 중요하고, 법령에도 근거가 있는 만큼 사업 운영에 필요한 조직과 인력, 사업비를 지원해야 하며, 최소한 설립 후 일정기간은 지원을 해야 한다고 판단됨
- 정부 차원에서 지역노사민정협의회 업무를 관장할 중앙조직을 전향적으로 검토할 필요가 있음 아울러 중앙 정부 차원에서 지역에 대한 물적, 인적 조건을 의무화 하여 지원할 필요가 있음 아울러 이러한 내용을 뒷받침 할 법적 근거를 보다 포괄적, 구체적으로 규율하여 시행할 필요가 있음

○ 협의회 기능의 확대

- 기초 지자체(부천시) 차원에서도 전체적인 고용노동정책에 대한 논의와 실행 역할을 노사민정협의회를 강화하여 수행할 필요가 있음 이를 위해 인력과 재정 역시 대폭 확대할 필요가 있음
- 심의 기능 외에 일정 분야에 대한 의결 기능까지 점진적으로 확대하는 방안을 모색할 필요가 있음

○ 지속적인 연구사업과 역량 강화

- 최근 각종 정부 차원 일자리 정책이나 사업에서 연구사업 자체를 폐지함에 따라 양질의 연구가 이루어지지 않고, 실무 차원의 정책 실행에만 집중되어 있는 상황임
- 고용노동정책의 체계적 수립과 실행이 무엇보다 중요한 상황에서 이에 대한 지속적인 투자와 결과 도출, 역량 강화가 필수적임

3. 노사민정협의회 전체 차원 이슈

○ 거버넌스 일원화

- 지역고용심의회 기능에 대한 노사민정협의회의 역할 필요
- 인자위 기능을 실질적으로 통합하기 위한 조직체계 일원화, 예산과 인력 통합 활용 등을 통해 지역거버넌스로서의 역할을 수행할 수 있도록 해야 함
- 지방자치시대에 걸맞는 조세제도 개혁도 필요함 점진적인 지방세 확대가 중요함

○ 광역지자체와 기초지자체의 역할 조정

- 광역지자체의 노사민정협의회는 기본적으로 자체사업뿐만 아니라 기초지자체 지원 활동과 보다 탁월한 전략개발 활동이 필요함 특히, 최근 광역 협의회의 역할 재편에 대하여 논의하고 있는 상황임
- 광역지자체에서는 광역 차원에서 반드시 추진해야 할 자체사업을 제외하고는 기초지자체에 대한 자문, 사업아이템 제공 등의 역할을 하는

방향으로 전환을 고려하거나 두 가지 모두를 비중있게 할 필요가 있으며, 이를 수행할 수 있는 인력 등의 배치와 지원이 필요함

토론 2: 노사 현안과 쟁점

김제균 부천상공회의소 과장

우리 부천시는 도시 면적은 작지만, 경기도에서도 비교적 많은 중소기업이 소재하고 있습니다. 이처럼 많은 중소기업이 있는 이유는 부천시가 서울과 인천 등 대도시와 인접해 있어 시장 접근이 용이하고, 공항과 항만이 가까이 있어 물류비가 상대적으로 적게 들며, 우수한 인적자원을 구하기가 쉬운 장점이 있기 때문이라고 할 수 있을 것입니다.

하지만 이처럼 좁은 면적에도 불구하고 약 만여 개에 이르는 많은 중소기업이 밀집해 있는데 부천시가 수도권에 속해 있어서 수도권정비계획법의 적용을 받고 있고 특히 과밀억제권역에 속해서 신설 및 증설한 공장을 취득할 시에는 취득세 서울의 2배가 적용되는 등 기업들이 겪어야 하는 규제나 어려움이 매우 많습니다.

또한 현재 우리 부천 기업들이 지방으로 많이 이전하고 테크노파크의 공실률도 증가하면서 기업이 줄어들고 이에 대한 영향으로 일자리도 없어지면서 경제여건이 매우 어려운 상황입니다.

특히 우리 부천지역 인근의 서운산업단지로 이전하는 부천의 중견기업이 총 입주업체 71개중에 23개에 이를 정도로 지역을 벗어나는 기업이 늘고 있고 계양테크노밸리, 마곡산업단지가 인근에 들어서면서 우리 부천지역 산업계의 입지가 상대적으로 줄어들고 있는 형국입니다.

이처럼 지역에서 기업이 사라지게 되면 지역경제의 활력이 떨어지고 노사할 것 없이 큰 문제가 될 것으로 생각합니다. 일자리 창출과 지역경제 활성화라는 목표를 달성하기 위해서 무엇보다도 중요한 것은 노사가 합심해서 고용을 창출해내는 기업의 활성화가 중요합니다.

이와 같은 상황을 슬기롭게 극복하기 위해서는 최근 조성되고 있는 부천대장 도시첨단산업단지가 부천의 경제적인 최후보루로 여겨지고 있습니다. 특히 부천시 노후 공업지역 재생과 우수기업 유치에 대한 대안임을 인식하고 활성화될 수 있도록 노사민정 차원에서 협업하여 국토교통부와 부천도시공사, LH공사와의 유대와 협력을 보다 강화해야 할 것입니다.

장기적으로는 우리 노사민정협의회가 노사민정간의 갈등을 중재하고 조정해서 화합하는 역할을 넘어서 일자리를 창출하고 지역경제 활성화를 위한 방안을 제시하며 지역사회를 위한 활동의 폭을 넓혀야 한다고 생각합니다.

그래서 기업과 관련된 정부기관 및 기업관련 협의체와의 유기적인 협력 관계를 통해 부천관내 기업들이 급속도로 변화하는 경제 환경에 적절하게 대응할 수 있도록 기업에 꼭 필요한 맞춤형 정보를 제공하는 것은 물론이고, 기업인과 여러 유관기관과의 소통의 창구로서의 역할을 다해야겠습니다.

결론적으로 노사민정이 뭉쳐서 대내외적으로 원자재가 상승과 환율불안, 내수침체 등으로 여느 때보다 지치고 힘든 우리 기업들이 활력을 되찾을 수 있도록 기업하기 좋은 환경을 조성하는데 앞장서서 기업 활동에 불필요한 규제를 완화하거나 폐지하고 신규 산업단지를 창출함으로써 보다 밝은 부천의 경제적 미래를 그려볼 수 있도록 노력할 때라고 생각합니다.

토론 3: 중장기 발전계획 수립과 노동복지

정근철 부천시노동복지회관 관장

1999년 5월 설립해 올해 20년을 맞이한 부천시노사민정협의회와 지금까지 협의회에서 함께 활동해주신 모든 관계자 분들 그리고 어려운 여건 가운데서도 사무국에서 노사민정협의회를 이끌어 온 고현주 사무국장님을 비롯한 직원 여러분들에게 깊은 감사를 드린다.

부천시노사민정협의회는 지난 20년을 뒤로 하고 이제 새로운 시대를 준비하고 있다. 그간 우리사회도 급격하게 변화하며 노사관계 주체들 간의 대화도 과거 중앙단위의 사회적 대화와 그에 따른 고용과 실업, 노사관계, 복지 등 노동문제를 다루었다면 최근에는 지역발전에 있어서 지역의 특수성을 고려하여 지역단위의 사회적 대화를 통한 노동 및 경제 관련 문제 해결 등 다양한 영역에 확장하여 그 필요성과 의미가 더욱 커지고 있다. 관련하여 자연스럽게 지역단위의 사회적 대화기구인 지역노사민정협의회를 통한 지역의 핵심 주체들과 함께 지역의 노동현안과 실질적 문제 등을 해결 할 수 있는 지역거버넌스 구축과 이를 통한 문제해결 노력 등이 더욱 주목받고 있으며 이러한 부분에 있어 그동안 선진적인 우리 부천의 노사민정협의회의 역할은 더욱 의미가 있다 하겠다.

앞서 기초발제 해주신 김윤희 교수님의 “부천시노사민정협의회 중장기 발전계획” 과 관련한 연구는 그간 지역노사민정협의회의 전국 모범사례로서 지역 안에서 다양한 이해관계자들과 더불어 지난 20년간 끊임없는 노력과 변화를 통해 발전을 거듭했던 우리 부천시노사민정에 대한 현시점의 객관적 평가를 통하여 변화하고 있는 미래 협의회의 정체성과 비전 및 구체적인 실천계획을 마련하고 이를 통하여 지역의 노사민정 주체간의 공감대를 형성하고 자율적이며 능동적인 참여를 촉진하는 부분으로 더욱 의미가 있다 생각한다.

특히, 연구결과에서도 나타난 부분과 같이 안정적인 지역노사관계에도 불구하고 갈수록 어려워지는 지역의 산업과 고용환경을 고려 할 때 직면한 4차 산업혁명 시대를 맞이함에 있어 미래노동 환경변화에 선제적 대응을 위해 우리가 자랑하는 지역거버넌스 역량을 보다 강화 할 필요성이 있는데 이를 위하여 연구에서도 제안되었던 지역의 다양한 주체들의 적극적 참여와 숙의과정이 무엇보다 중요하다 생각한다. 현재 부천은 지역 단위의 다양화되고 복합되는 문제들이 파생하고 있으니 이러한 부분에 효과적으로 대응하기에는 중앙이나 대도시에 비하여 인력이나 예산 부분에 많은 한계점이 있다. 때문에 사업 영역별 전문기관들과 결합, 협업 과정이 중요한데 상호 이해관계가 분명한 당사자로서는 이러한 부분에 한계가 있는 것도 현실이다. 이에 이러한 부분에 있어 노사민정협의회가 조정자로서 기능강화와 역할이 요구되며 이를 통해 다양한 지역단위 전문기관들은 실질적인 서비스를 제공하고 노사민정협의회는 큰 틀안에서 지방정부에는 정책적 제언을 그리고 각각 지역단위 전문기관에는 각기 고유한 사업 영역에 있어 실제적인 역할을 담당해 낼 수 있는 구조적 사회적 대화기구로서의 역할이 필요하다 하겠다. 또한, 금번 연구에도 나타났듯이 중앙정부나 지자체가 노사민정협의체의 주요고객이 아닌 사업체 노사와 취약계층이 핵심대상자로서 실제로 이들을 지원 할 수 있는 구체적 연차별 실행계획이 필요하다는데 전적으로 동의한다. 실행방향에서 제시된 파트너들 간의 협력 목표 설정은 구체적인 성과 도출에 유리하다는데 의미가 있다 하겠다. 하지만 이러한 부분을 실제 수행하는 과정에서 각 이해당사자들이 실제 상호이해 관계를 넘어서 협업이 가능할지 의문도 사실이며 이에 이러한 이해관계를 조정, 지역 안에서 각 파트너들이 각자 고유의 역할을 다 할 수 있도록 환경을 만들어 나가는 부분이 아마도 노사민정협의회 의 가장 중요한 목표 중 하나가 아닐까 생각된다.

보다 구체적으로 제안을 하자면 지역파트너십을 기반으로 한 사회적 기구인 노사민정협의회 특성상 지역사회 발전을 위해 지역의 노사민정, 시민사회 등 다양한 이해당사자들이 동반자로서 상호 협력 할 수 있도록 지역 내 여러 경제사회적 현안들(고용, 노사갈등, 지속발전, 일삶 균

형, 공정한 노동문화 등)을 협의하고 관련 사업을 추진하기 위해 기존 실무협의회를 보다 확대 재편하여 실제적 지역거버넌스 역할을 확대해야 한다고 생각한다. 또한, 미래 플랫폼사업과 일자리 없는 성장에 대하여 노사민정이 공동으로 일자리를 만드는 방법과 우리 부천에 특화된 일자리 창출(부천형 일자리 모델)을 위한 장기적인 고민을 시작하고 실천해 나가야 할 때라고 생각한다. 이러한 노력들이 쌓일 때 사업내용 역시 중앙정부의 정책 추진계획에 따른 확실적인 사업에 머무는 것이 아닌 보다 지역밀착적인 실용적 사업들이 발굴될 것이라 생각되며, 이를 위해서 부천시 차원에서는 적절한 예산을 확보함도 매우 중요한 요소라 생각된다.

마지막으로 무엇보다 지자체장의 지역파트너십에 대한 인식과 지역파트너십 발전을 위한 노력이 강화 되어야 한다고 생각한다. 그리고 이에 더하여 지역노사 관계자, 특히 지역주민과의 원활한 소통 및 정책홍보 노력도 강화할 필요가 있다. 지역파트너십의 성패는 결국 지역주체의 자발적 참여와 협력이 필수적이고 이를 위해 우리 부천시지역노사민정협의체의 인지도를 높여야 한다는 점을 감안 할 때 파트너십 협의체에 대한 홍보의 중요성은 매우 크다 하겠으며 이러한 노력을 통하여 지역의 노동현안에 대한 관심을 갖게 하고 참여하게 하는 매개체가 될 수 있을 것이다.

새로운 시작을 선언하는 우리의 도시 부천, “창의”, “혁신”, “포용” 어느 한 가지도 소홀히 할 수 없는 미래가치로 금번 부천시지역노사민정협의회 중장기 발전계획 수립을 통하여 작지만 큰 도시 부천, 사람이 희망이 되는 미래 도시 부천을 기대해 본다.

토론 4 포용적 성장을 위한 ‘숙련’, 그리고 노사

장해영 (사)부천시역노사발전협의회와 일드림센터 센터장

신자유주의 흐름 속에 노동시장 유연화가 가속되면서 고용과 훈련이 본격적 이슈로 떠오르던 2000년대 중반부터 부천상공회의소와 한국노총부천시부는 고용과 훈련을 개별 기업이 아닌 ‘지역이라는 사회적 차원’에서 책임있게 논의해 보자는데 공감하고, 노사공동훈련센터라는 실행기구를 만들어 부천형 일자리·훈련 모델을 실현시키고 있다.

부천의 고용 거버넌스에 기반한 숙련 정책은 크게 네 가지 필요에 의해 추진되었다. 첫째, 국가 차원의 인적자원개발 서비스가 닿지 않는 사각지대에 접근하기 위한 것이다. 부천지역 노동시장은 기업의 영세성, 장시간근로, 저임금 등 열악한 노동환경으로 인해 중앙 정부가 내놓는 각종 고용·훈련 정책이 미치는데 어려움이 있었다.¹⁾ 국가의 공급자 중심의 훈련은 지역의 인력 수요를 반영하지 못하고, 중소기업의 사업체까지 고용·훈련서비스가 전달되는데 한계가 있었다.(김성희, 2005) 이를 개선하기 위해 노사단체가 공동으로 운영하는 노사공동훈련센터를 중심으로 아파트형 공장단지에 ‘찾아가는 중소기업 맞춤형 훈련’ 공간을 조성하고, 영세기업 재직자를 대상으로 향상훈련을 지원하면서 기업과 근로자들의 훈련에 대한 인식개선을 추진해 나갔다. 둘째, 국가의 일자리 정책 효율성을 높이는 방향으로 지역 유관기관이 협력하는 지역 HRD 전달체계 개선해 나갔다. 취업 알선이나 양성훈련 등 실직 단계에서 적용되는 고용서비스(고용센터 중심의 고용서비스, 취업성공패키지, 훈련 등)와 취업 이후에서 내일채움공제, 일학습병행제, 각종 고용장려금 등으로 이어지는 고용유지 지원 정책들이 개별 운영기

1) 부천지역 제조업 중 ‘직업훈련에 참여하고 있다’라고 응답한 기업은 6.4%, 도소매 기타 업종은 1.5%에 불과하여 기업 단위 직업훈련에 매우 취약하였다(부천시경제지표조사, 2010)

관에 따라 또는 대상에 따라 단절적으로 적용되어 사업의 효율성이 높지 않다는 지적이 많았다.²⁾ 이를 개선하기 위해 노사를 중심으로 지역 고용·HRD기관이 협업하는 네트워크를 구성하고, 기관별 서비스 연계, 고용 취약계층 공동관리 등의 협력을 시도하였다. 셋째, 지역 산업 발전과 연계한 인력 양성 전략을 추진하고 있다. 부천시의 다섯 가지 전략산업 중 가장 집적도가 높은 금형, 기계 산업을 고용촉진 시범사업으로 정하고 고용 취약계층을 대상으로 기초 기능훈련을 실시하여 기업이 신입 인력을 원활히 확보하게 하였다. 고용 이후에는 기업 적용에 대한 상담과 기술인력으로 성장시키는 향상 훈련을 연계하였다. 이 사례는 2012년 지역산업맞춤형 훈련 지원을 통해 시작하여 이 사업은 현재 8년 연속사업으로 진행하고 있고, 5년 연속 고용노동부 평가 S를 받으며 우수 사례로 꼽히고 있다. 넷째, 고용 취약계층을 지역 산업으로 잇는 숙련 기반 인력공급을 통해 지역 경제 발전을 도모하고자 하였다. 부천지역 70여 개의 훈련기관이 공급하는 훈련은 지역 산업 인력을 기반하기 보다는 참여자 중심으로 훈련과정이 운영되고 있어서 훈련공급과 지역 인력수요의 미스매치가 크다.³⁾ 부천지역 노사는 노사공동훈련의 성과를 지역에 확대 강화하기 위해 2017년 지역노사민정협의회에서 선정된 ‘섹터 특화형 노사상생 일자리 창출 모델’을 책임 있게 실현하기 위해, 2019년 5월 일드림센터를 개소하고 첫 단계로 고용 취약 청년들을 만나고 있다. 13개 훈련과정을 수료한 청년들이 목표 대비 107.18%의 취, 창업 성과를 보이며 직업인으로서의 생활에 나서고 있다. 올해 사업에 대한 평가를 통해 2020년 고용 취약 청년 일자리를 보장하고, 2022년까지 중고령자, 저소득층 등 취업에 애로를 겪고 있는 고용 취약계층을 확대하여 숙련 형성을 기반으로 지역 산업에 인력을 연계하는 포용적 성장 전략을 추진해 나갈 것이다. 또한 중소기업과의 접촉면을 최대한 넓히고 인적자원개발에 있어 밀착 지원하는 노사공동수요자능력개발 역시 숙련과 작업장 혁신을 통해 노사 모두의

2) 부천지역노사정협의회 10년사, 노사정협의체에서 고용거버넌스로(고현주외, 2009)

3) 고용 및 직업능력개발 유관기관 사업현황조사(사)부천지역노사발전협의회, 2018)

경쟁력을 확보하는 핵심 의제이다.

지난 노사공동 훈련의 과정에는 예기치 못한 미담들이 있었다. 단위 사업장 중에는 파업은 해도 직업훈련을 논의하는 대화 창구는 절대 닫지 말자고 약속을 하면서 생산적 노사관계로의 이행을 보여준 사례, 평균 나이 55세의 조경관리 노동자들이 야간 훈련을 통해 조경기능사 자격을 취득하고, 자격수당으로 노동조건을 향상시킨 사례, 그리고 비정규직을 정규직으로 전환하는 조건으로 회사가 2개월 이내에 컴퓨터 관련 자격 취득을 요구하자, 노사공동훈련센터에서 커리큘럼을 만들고 훈련을 지원하여 정규직 전환의 성과를 달성한 사례까지 노사 중심의 훈련 인프라가 빛을 발한 사례는 셀 수 없이 많다. 이것은 협력적 노사관계의 정착이라는 효과 외에도 지역 고용에 대한 노사의 전문성과 정책역량을 강화시켰고, 노동시장 당사자인 노사단체가 직접 사업을 수행한다는 점에서 사업집행의 실효성도 확보할 수 있다는 평가를 받고 있다. 지역 사회에는 다양한 이슈가 존재한다. 고용, 훈련 이슈만 보더라도 대상별, 산업별 해결해야 할 과제들이 많다. 특히 4차 산업혁명으로 인해 닥쳐 올 미래(이미 와 있는지도 모를)에 적극적으로 대응해 나가야 한다. 노사가 공동으로 선결과제를 이슈로 선정하고, 함께 목표를 설정해서 실행해 온 우리의 경험은 지역 노동시장에 직접 당사자인 노사의 책임성을 높이고, 자연스럽게 노사관계의 신뢰를 쌓아가는 과정은 우리에게 자신감을 주었다. 4차 산업혁명이라는 단어가 얽힌 실타래처럼 어디부터 손을 대야 할지 때로는 두렵기도 하지만 지금까지 그래 왔던 것처럼 모두의 힘으로 부딪혀 나간다면 모두가 행복한 내일을 만들어 낼 수 있을 것이다.

부천의 경험은 기초 자치단체의 작은 움직임일 수 있다. 그러나 이 같은 경험을 지속 가능하게 살려나가기 위해서는 중앙 정부의 관심이 필요하다. 현재 광역 단위로 사업을 수행하는 지역인적자원개발위원회는 대규모 교육훈련기관 중심으로 기초지자체의 노사의 참여는 제한적이다. 넓은 경기도, 크고 작게 있는 31개 행정구역을 포괄하는명도 현실적 어려움이 있다. 지역 고용문제를 이해당사자인 주체들이 직접 참여하여 풀어가는 고용거버넌스라고 하기에는 아쉽지만 한계가 있어 보인다. 기초 자치단체 마다 산업의 특성, 대상 등 인구구성 특성, 노사의

적극성이나 파트너십 정도 등이 다양하다. 중앙 정부는 전국적 탑다운 방식의 정책을 지양하고 지역의 수요를 반영한 지역 특화형 고용, 훈련 사업을 추진하는 방향으로 흐름이 전환하겠다는 의지가 강하다. 그 의지를 광역외에 기초에도 쏟아내 주시라. 부천은 열악한 산업 환경 속에서 신뢰를 바탕으로 노사간, 노정간, 사정간, 노사정간 대화 채널을 다양하게 활용하여 주체들의 헌신과 열정으로 부천형 훈련, 일자리 모델을 만들어 왔다. 하지만 자치단체와 지역 주체들의 대응할 수 있는 제도적 장치가 많이 부족한 것이 사실이다. 노사가 참여하는 일자리사업이 지역산업 맞춤형 일자리창출사업, 지역주도형 청년일자리 사업 등 중앙 정부가 매년 공모 형태로 추진하는 사업으로 노사단체는 1년 단위로 참여하여 단기 실적 중심의 평가를 받아 오고 있다. 수요자 기반으로 지역의 특유한 산업 생태계 안에서 지역 정책 수요를 반영하고, 기술혁신에 따른 미래의 노동환경에 대비하는 중장기적 인적자원개발 계획을 수립하고 미래에 대응하기에는 한계가 있다.

이를 극복하기 위해 지역에서는 노사민정협의회의 일자리위원회의 위상을 강화하고, 이해관계자를 조정하면서 정부와 자치단체, 그리고 민간의 훈련사업이 효율적으로 운영될 수 있도록 컨크롤 타워 역할을 해야 한다. 자치단체는 일자리위원회가 일자리 의제에 대한 사회적 대화 채널 역할을 할 수 있도록 전폭적 지원과 지지를 보내 주어야 한다. 노사는 보다 책임있는 자세로 새로운 도전 과제를 적극적으로 발굴해 나가야 한다. 또한 중앙 정부는 노사 참여형 중장기 일자리 계획이 수립될 수 있도록 정부 차원의 제도적 지원 장치를 마련되어야 할 것이다.

<부록 5: 20주년 기념 고용노동컨퍼런스 토론문>

창의·혁신·포용적 미래 「사람희망」을 위한 2019 부천 노사민정 일·노동 4.0 공동협약

산업 4.0은 2016년 다보스 경제포럼에서 제시된 4차 산업혁명 개념으로, 디지털 기술과 함께 모든 산업, 사회, 문화, 정치적 영역 등 일어나는 총체적인 변화를 지칭. 일·노동 4.0은 산업 4.0에 대한 고용·노동정책적 개념으로 새로운 디지털 시대에 좋은 일자리, 좋은 노동을 만들기 위한 노사민정이 참여하는 플랫폼을 제시. 2019.12.3. 부천노사민정 제6차 협약은 산업 4.0과 관련한 일·노동 4.0의 미래 준비를 위한 지역 사회적대화와 사회동반자적 거버넌스를 촉구, 협력연대를 선언하는 사회적 약속임.

4차 산업혁명과 기술혁신, 세계화와 기후변화 등 급격한 환경변화, 대격변 시기에 2019 ILO 총회는 계속적이고 단결된 노사정 활동이 사회 정의와 민주주의, 보편성 촉진, 평화 유지를 달성하는데 필수적이라 확신하며, 보다 인간적인 노동조건 확립으로 경제·사회 발전을 약속하는 ‘일의 미래를 위한 100주년 선언’ 하였다.

IMF 외환위기 이후 부천시는 매우 엄중한 상황에 직면해 있다. 경기 침체와 불황, 산업 공동화와 기업경영 악화, 일자리 부족으로 고용불안과 사회적 약자 증가 등 노동시장에 대한 근본적인 혁신과 상생하는 지역경제, 누구나 일할 수 있는 권리, 개개인의 역량이 발휘되는 지역 사회를 위해 헌신과 실천을 요구하고 있다.

부천 노·사·민·정은 1999년 경제위기 극복을 위한 사회적 대화기구 출범선언 후 2002년 노사관계혁신 협약, 2004년 고용일자리 협약, 2009년 고용HRD 협약, 2013년 사회적책임실천 협약, 2015년 고용복지 의제 협약에 내재된 목표와 방향을 상기하며 노사민정을 필두로 한 사회적 대화가 사회적 동반자로서 부천지역을 통합하는 한편, 경제를 올바르게 기능하게 만든다고 재확인한다.

지역주체의 경제, 일·노동에 대한 전환적 인식과 협력, 연대가 미래의 도전 과제에 대응할 수 있는 단초가 됨을 재인식하며, 설립 20주년을 맞이하여 2019년 12월 3일 부천 노·사·민·정은 5차에 걸친 협약 정신과 [일의 미래를 위한 ILO 100주년 선언]을 반영하여 ‘부천 일·노동 4.0 미래를 위한 공동 협약문’을 아래와 같이 채택한다.

1. 디지털 플랫폼 노동시장 확산 등 일·노동의 미래 ‘대안경제’의 단초 마련을 위한 제도적 대응방안 모색을 위한 사회적대화를 시작한다.

1-1. 정보통신 기술에 기반한 플랫폼 노동, 1인 자영업자 등 새로운 노동에 대한 민주적 참여를 보장하며, 합의의 문화를 정착

1-2. 지역 내 새로운 생산형태와 작업환경 현황 및 개선 등 선진사례 조사연구 및 모니터링, 자율적 규범 및 기준 마련

1-3. 협동조합, 사회적기업 및 그와 유사한 형태의 1인 자영업 등 대안경제 모델과창조적 일자리 창출을 위한 취·창업의 중장기적 발전 방안 모색

1-4. 디지털 플랫폼 경제로의 전환, 일자리 감소에 따른 제도적 지원과 고용 안전망, 산업안전, 미래교육 등에 대한 지속적인 연구, 대안 마련

2. 지역 주체의 공동책임하에 모든 노동자의 생애 전반에 걸친 숙련과 전문화, 역량 강화를 위한 지역사회 전체의 협력 연대를 추구한다.

2-1. 미래 산업에서 요구되는 신기술과 숙련, 창조적인 일자리 등 노동수요에 맞는 종합적인 훈련·복지지원을 위한 민-관 협력 연대 확대

2-2. 노동시장의 수요에 맞는 평생학습과 양질의 직업교육 등의 기회를 보장하고 교육의 성과를 높이기 위하여 지역 사회보장제도와 연계 실현

2-3. 탄력근무제 등 유연한 노동환경 변화에 따른 신직업군 발굴과 노동자의 여가, 문화 및 다양한 활동을 지원하는 새로운 방향 및 대책을 모색

2-4. 합리적인 임금, 생산성 제고 및 고용으로 이어지는 선순환 경제 성장을 지향, 부천형 양질의 일자리 기준과 우수기업 관리 등을 위한 산업별 협력체계 구축

3. 미래산업에서 요구되는 신직업과 창조적인 일자리 제공에서 취업취약계층이 배제되지 않고, 동등한 기회 보장을 위한 종합적인 취·창업 생태계 조성

3-1. 부천시 일자리위원회(본협의회의)의 위상 강화와 부천노사공동 ‘섹터특화형 일자리 모델’의 안착화를 통한 기초직업훈련과 미래직업교육 등 제공 확대

3-2. 청년이 효과적으로 노동시장에 통합될 수 있도록 교육훈련에서 취업촉진까지 목표로 하는 정책 개발과 지원

3-3. 고령 노동자들이 양질의 일자리에서 은퇴할 때까지 건강하게 일할 수 있도록 보장하고, 은퇴 이후 선택권을 넓힐 수 있도록 지원방안 모색

3-4. 여성에 대한 동등한 기회 제공과 참여, 지역노사가 일·가정 양립의 중요성을 인식 제고, 지방정부의 정책적 지원 및 협조 강화

4. 중앙은 지역 노사민정의 상생 일자리창출을 주목한다. 성장가능한 산업의 육성 등 ‘부천형 일자리 모델’ 조성을 위한 지역 내 의견 수렴과 대화 촉진, 지역주도 경제성장과 고용창출을 유도한다.

4-1. 대장동 도시 첨단산업단지 조성에 있어 ‘부천시 특화형 산업단지 조성으로의 지역적 의견을 수렴·반영하여 경제 재활성화의 거점이 되도록 노력

4-2. 부천시 양질의 일자리의 기준과 기업관리, 생산적인 고용을 위한 산업 장려와 기업 육성책 등 모색

4-3. 기업의 투명경영, 윤리경영 실천으로 노사간 신뢰를 제고, 기업 간, 산업 간, 산학 간 유기적 관계 형성과 혁신 공유로 기업 경쟁력을 강화

5. 기업과 노동자를 적절하게 보호하고, 미래 도전과제에 대한 선제적 대응을 위하여 그 간 5차에 걸친 협약정신을 재인식, 관련 제도 개선과 지원을 강화한다.

5-1. 노사 간 신뢰를 기반으로 노동자의 기본권리 준수하고 합리적

임금 수준 결정 문화 조성을 위해 생활임금의 민간 확산 노력

5-2. 일 삶 균형을 위한 장시간 노동을 근절, 감정노동 작업환경 개선과 산업안전 보건 강화 등 작업장 일터 혁신 강화

5-3. 지역노사의 건전한 시장경제 기업운리를 실천과 차별금지 등 공정한 노동문화 확산 노력

5-4. 구도심 생산단지 및 산업단지 내 행복일터지원센터 확충으로 상시적인 기업의지원과 노동자 쉼터, 건강 활동 증진 등 지역단위 고용복지, 고용안전망 확충

6. 지역의 현재, 미래를 위한 공동협약의 효과적 실행을 위한 부천 노·사·민·정의 역량 강화와 사업체계를 정비, 민·관 협치를 통한 최상의 거버넌스를 구축한다.

6-1. 부천시는 노사민정이 사회적 대화와 상생기구로 발전하기 위하여 적극 지원하고 협조하여 고용안정과 일자리창출, 노동인권 개선을 위한 제도 확립에 노력

6-2. 부천시지역노사민정협의회는 ‘일자리위원회’ 으로서의 본연의 기능에 충실히 하여 일자리위원회가 일·노동 4.0 거버넌스가 실질적으로 작동하도록 추동함

6-3. 부천시지역노사민정협의회는 그 간의 노사상생 훈련의 성과를 반영하여 권한과 대표성있는 사회적 파트너십 기관과의 협력, 정책의 개발을 장려

6-4. 부천시지역노사민정협의회는 일터 및 현장, 지역에서 발생하는 사회적인 문제를 청취, 공론화하여 다룰 수 있도록 조직체계를 재정비, 사회적 책무성을 강화

협약 주체는 상호 합의된 목표와 우선 순위, 이행활동의 원칙을 준수하며, 협약 이행에 대한 정보 공유와 지원, 협력을 통하여 효과적이고 실효성있는 이행실천에 합의한다.

부천시지역노사민정협의회는 부천시 일자리위원회로서 2019 「일·노동 4.0 공동협약」을 충실히 이행·점검하며, 작지만 큰 도시, 새로운 부천 ‘사람이 희망’이 되는 미래 부천을 만들기 위한 지역적 협력·연대 기반 조성과 사회적 책무성을 다한다.



부 천 시 시 장 장 덕 천 (서명)



한국노총
부천김포지역지부 의 장 박 종 현 (서명)



부천상공회의소 회 장 조 천 용 (서명)



고용노동부
부천시청 지청장 유 재 식 (서명)



유한대학교 총 장 김 현 중 (서명)



부천대학교 총 장 한 정 석 (서명)



부천산업진흥원 원 장 이 학 주 (서명)

2019. 12. 3.

지은이

김윤희 대표(호인사노무법인)

우상범 객원연구위원(한국노동사회연구소)

부천시역 노사민정협의회 중장기 발전계획 연구

인쇄일 2019년 12월 28일

펴낸일 2019년 12월 31일

펴낸이

지은이 김윤희·우상범

펴낸곳 부천시역노사민정협의회

주 소 경기 부천시 부천로 136번길 27 (우 14566)

전 화 032-322-3814

편집·제작 주식회사 대유기획인쇄 (02-2675-8528)

ISBN 979-11-956195-***-

<비매품>