토론자료집

지속가능한
광주형 일자리!
무엇을 해야 하나?

□ 일시 : 2021년 10월 21일(목) 오후 2시
□ 장소 : 광주NGO센터 시민마루(전일빌딩 4층)
□ 주최 : 한국노총 광주지역본부 · 광주시민단체협의회
노동존중사회연대 광주형일자리 성공을 위한 시민모임

■ 프로그램

인사말	윤종해(한국노총 광주지역본부 의장)
발 표	박병규(前 광주광역시 경제부시장)
사 회	박재만(광주시민단체협의회 상임대표)
패 널	이정환(광주광역시의회 산업건설위원회 위원장) 송권춘(광주광역시 일자리정책관) 박명준(한국노동연구원 선임 연구위원) 김 설(광주청년유니온 위원장) 오주섭(광주경제정의실천시민연합 사무처장) 고창운(한국노총 빛그린산단 노동조합 위원장)

■ 목 차

1. 발 표 (1) 박병규 前 광주광역시 경제부시장---------- **05**

2. 패 널 (1) 송권춘 광주광역시 일자리정책관---------- **17**

3. 패 널 (2) 박명준 한국노동연구원 선임 연구위원---------- **23**

4. 패 널 (3) 김 설 광주청년유니온 위원장---------- **31**

5. 패 널 (4) 오주섭 광주경제정의실천시민연합 사무처장---------- **37**

6. 패 널 (5) 고창운 한국노총 빛그린산단 노동조합 위원장---------- **39**

발표문

지속 가능한 광주형 일자리,
무엇을 해야 하나?

박 병 규
(前 광주광역시 경제부시장)

지속 가능한 광주형 일자리, 무엇을 해야 하나?

박 병 규(前 광주광역시 경제부시장)

1. 최근 상황

1-1 광주글로벌모터스 캐스퍼 출시 성공평가

-광주형 일자리로 대변되는 광주글로벌모터스가 9월 15일 양산체제에 돌입하며 광주형 일자리에 대한 관심과 기대감 고조
-9월 14일 사전계약 첫날 1만8940대 계약하며 내연기관차 최다판매기록 갱신
-이 기록은 2019년 11월 출시한 6세대 그랜저 페이스리프트 모델(1만7294대)보다 높음
▲작년 2월 기아차 쏘렌토 MQ4 18,941대 판매
-대통령도 퇴임 후 타겠다고 온라인으로 구입하며 흥행 몰이
▲공식 출시일은 9월 29일/ 문재인대통령 10월6일 인수
-업계에 따르면 캐스퍼의 흥행비결을 MZ세대의 성향에 맞춘 100% 온라인 판매와 디자인·안전성·공간성을 두루 갖춘 높은 상품성으로 분석
-엔트리 SUV만의 젊고 역동적인 감성을 담은 외관과 최초로 전 트림에 지능형 안전기술을 담음
▲전방 충돌방지 보조(차량·보행자·자전거 탑승자) ▲차로 이탈방지 보조 ▲차로 유지 보조 ▲운전자 주의 경고 ▲하이빔 보조 ▲전방차량 출발 알림 등 적용 ▲세계 최초로 운전석 시트가 완전히 접히는 풀 폴딩(Full-folding) 시트 적용으로 실내 공간 활용성 확장
-완성차 기준, "경차는 팔릴수록 손해"라는 공식을 깬 첫 차종이라는 긍정적 전망조차 있음
▲현대차는 2002년 '아토즈' 단종 이후 19년 만에 1000cc 이하 경차를 출시

*캐스퍼(Casper) : 스케이트보드를 뒤집어 착지하는 기술처럼 새로운 차급과 상품성으로 자동차 시장의 판도를 바꾸겠다는 의미가 담긴 이름

1-2 국내 자동차산업

-2021년 7월 기준 국내에 등록된 전체 자동차는 2470만대로 전월보다 6만1000대(0.25%), 2020년 말(2만4366대)보다는 34만대(1.4%) 증가

▲2021년 7월 새로 등록된 자동차는 15만9000대로 전월보다 4.7% 감소

▲전남(△13%), 부산(△8.5%), 서울(△7.7%) 순으로 감소

-7월 신규등록 차량 중 국산차 13만3000대(83.5%), 수입차 2만6000대(16.5%)

▲수입차 누적점유율 2018년 9.4%, 2019년 10.2%, 7월 현재 11.5%로 매년 증가

-차량용 반도체 수급 차질과 개별소비세 인하율이 70%에서 30%로 조정된 이유 등으로 국산차 신규등록 수가 지난해 같은 기간보다 12.9% 감소

-기후변화에 대한 국민의 관심 증대와 정부의 탄소중립 정책 등으로 전기차, 수소차 등 친환경차량 2019년 말 9만대에서 1년 반 만에 누적 대수 18만1000대로 2배 증가

-21년 8월 기준, 국토교통부에 등록된 친환경 자동차(전기·수소·하이브리드차)의 신규등록이 전월 대비 3.1% 증가해 누적등록 대수 100만대 돌파(100만4000대).

▲하이브리드 80만6808대(80.4%)

▲전기차 18만966대(18.0%)

▲수소차 1만5765대(1.6%)

▲휘발유차는 0.3% 증가, 경유·LPG차는 0.04% 감소

-친환경 자동차는 국내 등록된 전체 자동차의 4.1%로 아직 비율이 높지 않지만 최근 빠른 속도로 증가세

-특히 전기차 등록 속도 가파르게 증가

▲2019년 말 8만9918대에서 1년 7개월 만에 2배 증가

▲현대차(44.6%), 기아(20.3%), 테슬라(14.8%)

2. 광주형 일자리 주요 일지

▲2014년 3월31일: 윤장현 광주시장 후보, 연봉 4천만원 1만개 일자리 창출 공약 발표

▲2014년 6월: 민선6기 광주시 정책으로 추진

▲2014년 9월1일: 광주형 일자리 추진할 전담부서인 사회통합추진단 신설

▲2015년 2~7월: 국책연구기관인 한국노동연구원에 연구용역

▲2015년 2월6일: 광주시-공공운수노동조합 사회협약 체결

▲2015년 2월7일: 광주시 사회통합지원센터 개소

▲2016년 7월8일: 자동차100만대 예비타당성심사 통과로 3030억원 예산 확정

▲2016년 7월18일: 사회적 대화기구인 '더 나은 일자리위원회' 설치・운영

▲2017년 2~5월: 광주형 일자리학교 개강

▲2017년 7월: 광주형 일자리 적용기업유치를 위한 일자리정책특별보좌관 임명

▲2017년 11월2일: 광주시-공공운수노동조합 협약체결(광주형 일자리 성공 추진, 노동이사제 도입, 공공기관 명예근로보호관신설 운영, 일터 민주화 상호협력 등)

▲2018년 5월31일: 현대자동차 투자의향서 접수 및 투자 협의

▲2018년 6월1일: 현대차, 광주시에 투자의향서 제출

•이후 법 위반과 광주형 일자리 가치와 정신 훼손 지적하며 노동계 불참 등 협상 난항

▲2018년 6월12일: 광주시, 투자협약식 개최 추진 및 무산

▲2018년 7월18일: 정부, 광주형 일자리 하반기 주요 정책에 포함

▲2018년 8월17일: 광주시 일자리위원회 출범

▲2018년 9월19일: 한국노총, 노·사·민·정 협의회 참여 중단 선언

▲2018년 10월23일: 현대차 투자유치 성공을 위한 원탁회의 출범

▲2018년 10월31일: 3차 원탁회의에서 광주시-노동계, 현대차 투자유치와 관련한 합의

•광주시와 노동계가 공동으로 투자유치 추진체계 구성해 투자 성공 노력

•원탁회의에서 수정된 투자협약서를 기초로 한 현대차와의 협상 방향, 향후 발전 방안 등

•투자유치 추진체계는 완성차를 비롯한 자동차 부품 제조사 투자유치 추진단 구성

•투자유치 추진단 내에 투자협상팀을 두어 진행

•투자협약서 수정·보완 및 향후 추진단과 협상팀에서의 모든 논의는 원탁회의에서 최종적으로 합의한 협약서가 기초

•2017년 6월 광주형 일자리 모델 실현을 위한 기초협약서의 원칙과 정신을 구체화해 나가고 원활한 투자유치를 위한 현실적 방안 마련

•해당 협약서의 내용에 미비한 부분을 보완하기 위한 경영수지 분석 등 필요한 다양한 개별적 조치들은 추진단에서 지속적 논의

•협상팀은 향후 현대차를 포함한 투자자들과의 협상을 진행할 때 이 협약서의 원칙과 정신에 위배 되지 않도록 한다는 데 합의

•협상 과정과 결과는 추진단과 공유

•원탁회의에서는 부품사 노사의 목소리를 각별히 경청해서 합리적 투자조건을 마련해 가기로 합의한 바, 추진단은 이를 성실히 이행

•향후 발전방안으로는 △신설법인 설립 등 투자유치 전반에 관한 사항을 책임 있게 성실히 수행해나가며, 제반 절차에 대한 진행과정과 결과를 추진단과 투명하고 성실하게 공유 △광주시는 '(가칭)자동차산업정책연구원'의 설립 추진을 위해 노력 △광주시는 '(가칭)노정협의회'의 필요성에 대해 노동계와 공감하며, 향후 이를 조속히 추진 합의

•합의문의 내용이 지켜지지 않을 경우, 노동계는 더이상 이와 관련한 일체의 논의에 참여하지 않을 것 명시

▲2018년 10월31일: 여당 예산 지원 계획 수립

▲2018년 11월6일: 현대차 노조, '광주형 일자리' 반대, 협약 시 총력 투쟁 선언

▲2018년 11월8일: 광주시-현대차, 임금 문제 등으로 협상 합의문 도출 실패

▲2018년 11월10일: 현대차 노조, 확대운영위에서 '광주형 일자리' 협약 시 파업 결의

▲2018년 11월13일: 이낙연 총리 "광주형 일자리 반드시 성사 해야" 노사에

협조 요청
▲2018년 11월14일: 광주시-현대차, 재협상
▲2018년 11월15일: '완성차공장 합작법인 설립' 최종협상 타결 불발
▲2018년 11월27일: 투자유치협상단, 현대차 투자유치 협상 전권 광주시에 위임
▲2018년 11월28일: 광주시의회, 광주형 일자리 대승적 결단 촉구 성명 발표
▲2018년 11월30일: 이용섭 시장, 현대자동차 울산공장 방문해 울산공장 노조와 면담
▲2018년 12월3일: 시 협상단, 현대차와 광주완성차 공장 투자 여부 최종협상 진행
▲2018년 12월4일: 시 협상단, 현대차 완성차 공장 합작법인 설립 잠정 합의
▲2018년 12월5일: 한국노총, '5년간 임단협 유예'조항 반발 3개안 수정 의결
▲2018년 12월5일: 현대차, 노사민정 협의회 수정결의안 거부
▲2018년 12월6일: 광주시, 2018년 내 타결 목표로 광주형 일자리 재협상 추진
▲2018년 12월15일: 이낙연 총리 "광주형 일자리는 광주에 새로운 기회" 대승적 판단 요청
▲2019년 1월14일: 광주시장, ‘노사상생도시 광주’ 선언
▲2019월 1월 15일: 박병규 전 광주시경제부시장, 사회연대일자리특별보좌관 임명
▲2019월 1월 30일: 광주시·현대차, 노사민정협의회에서 협상 최종안 의결
▲2019월 1월 31일: 광주시·현대차 완성투자협약식
▲2019월 2월 11일: 완성차공장 설립사업 참여 투자자 시민 주주 공모
▲2019월 6월 28일: 광주형일자리 자동차공장 설립 투자협약식
▲2019월 8월 20일: '주식회사 광주글로벌모터스'(Gwangju Global Motors Co. Ltd) 출범 및 박광태 전 광주시장 초대 대표 선임
▲2019월 8월 21일: 박광태 대표 선임에 노동계·시민사회 반발
▲2019월 11월 4일: 광주글로벌모터스·현대차, 위탁생산·공급 위한 업무지원 계약 체결
▲2019월 11월 8일: 광주 광산구 빛그린산업단지 내 자동차공장 착공 절차

돌입
▲2019월 12월 26일: 광주글로벌모터스 자동차 공장 기공식
▲2019월 12월 30일: 광주글로벌모터스 팀장·과장급 경력사원 공개채용
▲2020월 1월 9일: 광주형일자리법(국가균형발전특벌볍 일부개정안) 국회 통과
▲2020월 4월 2일: 노동계, 광주형일자리 1년3개월 만에 협약파기선언
▲2020월 4월 8일: GGM주주들, 노동계 복귀 요청
▲2020월 4월 29일: 노동계, 한 달 만에 복귀...사업 정상화 반열
▲2020월 6월 15일: 광주형일자리 자동차공장, 제1호 '상생형 지역 일자리사업' 선정
▲2021월 6월 20일: 광주글로벌모터스 생산직 신입사원 공개채용...경쟁률 67대1
▲2021월 4월 5일: 다품종 소량 생산 목표...시험생산 돌입
▲2021월 4일 15일: 광주글로벌모터스 면접 과정에서 노조탄압 사상검증 논란
▲2021월 9월 15일: 첫 경형 스포츠유틸리티 차량 '캐스퍼' 첫 출시
*언론 참조 재구성

3. 현재 상황

-광주형 일자리라는 정책적 방향과 철학보다 광주글로벌모터스에 대한 관심 집중
-광주글로벌모터스는 초기 판매 흥행에도 여전히 반복되는 작은 기대와 큰 우려 공존
▲시민사회의 과도한 개입인가, 광주시와 광주글로벌모터스의 지나친 경계인가
-제2, 3의 광주형 일자리는 가능한가

3-1 기대

-광주형 일자리 추진 7년, 국내 자동차 공장건설과 신차 생산 23년 만에 성과
-사전계약 첫날 1만8940대 계약되며 내연기관차 최다 판매 기록 갱신으로 기대감 상승
-전원 정규직 채용으로 좋은 일자리 창출과 지역 경제 활성화에 기여
▲기술직 186명 채용에 12000명 지원
▲주변 건축 및 지가 상승
-사회적 대화를 통한 일자리 창출이라는 새로운 패러다임 비전 제시
-새로운 노사문화정착을 위한 디딤돌이 될 것이라는 희망적 기대

3-2 우려

-상대적으로 높은 가격과 수익성이 결여된 경차의 한계
-포화상태에 이른 자동차시장과 내연기관자동차의 감소
-적정임금·노동시간과 장시간 노동을 부추겨 온 임금체계 개선책 미흡
-노동시간계좌제와 같은 선진 제도 미도입
-참여적 노사 관계 및 일터 혁신을 위한 학습·훈련 실종
-동반자로서의 노조 인정 여부와 새로운 협약체결 과정에서의 갈등
▲신차 협상과 투입비율 결정 등에 대한 노사합의 지연
▲적기 생산 및 판매 타이밍 실종
▲생산성 및 품질 저하, 비용증가, 경쟁력 상실
-결국 갈등은 돈으로 거래되고 한국자동차산업 노사관계의 악순환은 되풀이
-우려가 현실화되면 GGM(광주글로벌모터스)은 몰락

4. 광주형 일자리로서의 광주글로벌모터스

-광주글로벌모터스는 광주형 일자리의 가치가 들어 있으나 내용적·형식적으

로 미흡
-지역 노동계가 과제를 미루고 우선 설립에 합한 것은 지역 일자리가 턱없이 부족한 상태에서 현실을 외면하고 이상적인 내용만 고수할 수 없었기 때문임
-향후 노동계 참여와 협력 등 일터혁신 실행 여부가 쟁점
-노동계의 참여와 동의 없이는 사업진척이 불가능하다는 것을 경험했기 때문에 양측이 적절한 타협점을 찾을 것으로 예상
-4대 방향 : ▲재해 없는 안전한 일자리 ▲자연과 조화로운 친환경적인 일자리 ▲참여와 협력으로 이윤이 지속되는 경쟁력 있는 일자리 ▲노노, 노사, 원하청, 지역사회와의 상생이 가능한 일자리
-3대 과제: ▲좋은 품질과 적기 생산 ▲특수한 지배구조를 활용한 판로개척과 다양한 위수탁 계약 체결 ▲친환경미래형자동차 생산을 위한 준비
-SUV가 국내는 물론 세계 시장에서도 인기 있으나 2020년 12월 기준 경차 판매량은 10만대 미만
▲3종에 불과한 경차 피로감
▲인센티브가 친환경차에 몰리면서 상대적인 박탈감으로 경차 시장 축소
-제작사와 시장, 소비자 모두 경차를 외면하면서 한때 20%에 달했던 경차 시장 점유율이 최근 7%대로 하락
▲제작사도 마진이 높지 않은 경차에 별 관심을 두지 않음
▲자동차 수요도 대형 고급차로 이동
-반면 일본 경차는 종류만 40개가 넘고 점유율이 약 37%에 이름
-유럽 전체 경차 점유율은 약 40% 정도이지만 이탈리아는 약 60%에 달할 정도로 경제 규모가 우리보다 큰 해외 선진국에서의 수요는 여전
-이는 자동차를 실용적으로 보는 시각이 우선하고 있기 때문
-인구밀도, 주차난, 에너지 97%를 수입에 의존하는 우리는 1인당 에너지 소비증가율이 세계 최고를 기록하고 있어 경차가 갖는 의미는 더 크다고 할 수 있음
-우려로 제기되는 산업과 시장의 문제는 이전과 동일
▲현대/기아차 등 국내 자동차 완성차 전부 해당
▲동일조건에서 가장 경쟁력 있음

-그 외 핵심적 이슈도 이전과 같아 노동 존중, 다시 말해 노동의 참여와 권한 공유가 경쟁력을 가름하게 됨
-광주글로벌모터스, 즉 광주형 일자리 사업에서 가장 중요한 것은 노동의 참여 확장
▲노동비용 감소로 경쟁력 강화
▲새로운 일자리 창출 모델 확산
▲일자리 간 불평등 완화로 격차 해소
▲좋은 공동체 구현
-시민사회의 적극적인 참여와 중재자로서의 위치 중요
▲산업단지 노사관계 및 원하청 상생 관계 지원
▲지역 사회적 대화 활성화

5. 필요한 토론

-지역사회적 대화 준비위원회 구성(경사노위/상생일자리재단 협의)
-'광주형일자리 성공을 위한 사회적 대화 지원단' 구성(상생일자리재단)
▲광주시-GGM과 긴밀한 협력
•가격과 마켓팅, 수출을 위한 차량개발과 시장개척은 현대차의 의사결정이 중요
-캐스퍼 판매전략과 대표이사 선임 등 지역사회 공유・협력
▲'함께 살 차, 캐스퍼' 판매 운동본부 발족
•특소세 연장 등 지원방안 요청(정부 및 국회)
▲전문 경영인 추천위원회 구성
-산업단지 노동조합과 시민사회의 일상적이고 정례적인 협의 채널과 공간 확보
-제2,3의 광주형일자리 추진 전략 수립

패 널 토 론 문

지속가능한 광주형일자리 추진현황

송 권 춘(광주광역시 일자리정책관)

2021. 10.

- 상생형지역일자리 전국 제 1호 -

지속가능한 「광주형일자리」 추진현황

광주광역시
GWANGJU CITY

- 상생형지역일자리 전국 제 1호 -

지속가능한 「광주형일자리」 추진현황

Ⅰ 개 념

○ (광주형일자리) 지역 자동차 업계의 고임금, 대립적 노사관계, 임금 격차 심화 등 문제를 해결하고자 노사민정 타협을 기반으로 기존의 대립적 노사관계를 탈피하여 협력적 노사관계를 구현하는 새로운 노·사 상생의 사회통합형 일자리 모델

○ (상생형지역일자리) 근로자, 기업, 지역주민, 지자체 등 지역의 경제주체들이 근로여건, 투자계획, 생산성 향상 등에 대한 각자의 역할과 책임을 담은 사회적 합의를 도출하여 상생협약을 체결하고, 상생협력을 통해 발굴한 새로운 경제력 요소에 기초한 비즈니스 모델을 만들어 신규투자와 일자리를 창출하는 사업

Ⅱ 그동안 추진과정

○ 광주시-현대차 투자협약 체결 : '19. 1.

○ 합작법인 (주)광주글로벌모터스 설립 완료 : '19. 9.

○ ㈜광주글로벌모터스 공장 기공식 : '19. 12.

○ 노사상생의 자동차공장 성공을 위한 합의 : '20. 4.

- 상생일자리재단 설립 및 운영(광주시), 상생위원회 설치(GGM), 노사상생발전협정서 및 투자협약서 이행(한국노총 광주지역본부)

○ 광주광역시 제1차 노사민정협의회 개최(GGM) : '20. 4.

- 노사민정 공동 결의문, 상생발전 협정서 및 투자협약서 공개

○ 광주상생일자리재단 설립추진단 개소 : '20. 5.

○ 정부 제1호 상생형광주일자리 선정(산업부) : '20. 6.

○ (주)광주글로벌모터스 공장 준공 : ’21. 4.
○ 설비 시운전 및 양산 : ’21. 9.~

Ⅲ 상생형지역일자리 선정과정(20.6.15.)

○ 17.7. 문재인 대통령은 대통령 후보 시절부터 광주형 일자리를 일자리 나눔과 사회통합 모델로 평가해 공약으로 채택 및 정부 100대 국정과제에 포함

○ 19. 2. 관계부처 합동으로 ‘상생형 지역 일자리 모델 확산’방안 발표, 「국가균형발전특별법」 개정을 통해 법적 근거 마련하고 상생형 지역일자리 개념 및 평가 기준(상생요소, 사업의 지속가능성, 고용 창출효과) 확정

○ 상생협약 등 상생형 지역 일자리 요건을 갖춘 지자체가 사업계획서 제출, 전문가로 구성된 민관합동 지원단과 관계부처에서 신청서 평가 및 현장실사, 심의위원회 등을 거쳐 상생형지역일자리 선정

Ⅳ 광주형일자리 주요 추진사항

1 광주형일자리 협업팀 운영

❍ 운영기간 : 2021. 1. ~ 지속

❍ 구　　성 : 14명(시 10, 유관기관 4)

❍ 운　　영 : 문화경제부시장 총괄, 일자리경제실장·인공지능산업국장

공동책임, 업무와 예산을 공유 공동업무 추진

❍ 추진사항 : 16회(문화경제부시장 주재 4, 일자리정책관 주재 12)

광주형일자리 협업팀 주요성과

· 공공임대주택 입주물량 확보
· 공동직장어린이집 GGM 컨소시엄 구성, 운영비 전액 시비* 지원
· 선운101번 GGM 운행('21.7월말부터)
· 빛그린산학융합지구 산단캠퍼스 및 기업부설연구소 착공('21.3.), 빛그린산단 개방형체육관 착공('21.6.), 노사동반성장지원센터 착공('21.8.)
· 상생일자리재단설립 출연기관설립 심의위원회 심의('21.5.), 발기인 대회('21.9.)
· 자동차 공장 준공, 시운전('21.4.) 및 완성차 '캐스퍼' 차량양산('21.9.)

2 공동복지 프로그램 구축

❍ 사업기간 : 2021. 1. ~ 지속

❍ 사업내용 : 빛그린산단 내 주거·교육·교통 등 공동복지 서비스 구축

❍ 총사업비 : 8개사업 1,744억원(국비 1,155, 시비 430, 민자 159)

(단위 : 억원)

구분	사 업 내 역	사 업 비				비 고
		계	국 비	시 비	민 자	
계		1,744	1,155	430	159	
보육	① 거점형 공공직장어린이집	67	54	13	–	
	② 공동직장어린이집	27	21	6	–	
체육	③ 빛그린산단 개방형 체육관	100	50	50	–	
교통	④ 산단진입도로 개설	696	696	–	–	
	⑤ GGM 시내버스 운행	–	–	–	–	
노사상생	⑥ 노사동반성장지원센터	450	216	234	–	
교육	⑦ 빛그린 산학융합지구 조성	399	118	122	159	
주거	⑧ 광주형일자리 주거비 지원	5		5	–	
	(중장기) 빛그린산단 배후 주거단지 조성('20.~ '29.)					

3 광주상생일자리재단 설립 추진

❍ 법적근거 : 민법, 지방출자출연법

❍ 설립형태 : 재단법인

○ 재원조달 : 21억원(시비출연)

○ 조직규모 : 3팀 21명(대표, 팀장, 직원)

○ 주요기능 : 노사상생문화 선도, 노동·상생일자리 정책연구 등

○ 주요역할 : 노사민정협의회 역할수행 뒷받침, 노동정책 및 광주형일자리 연구·실행, 노사갈등예방·노사상생문화 선도사업, 노동 관련 시설의 효율적 관리운영 등

V 향후 계획

○ 22.1월 개원 예정인 '광주상생일자리재단'을 통해 우리지역 주력산업과 연계하여 제2, 3의 광주형일자리 발굴 추진

광주형 일자리, 더 나은 발전을 향한 과제

박 명 준(한국노동연구원 선임연구위원)

□ 도입

- 바야흐로 광주글로벌 모터스(GGM)의 활기찬 출발이 사회적인 희망이 되고 있음.
- 그를 통해 새로운 일자리모델을 만들어 (i) 제조업 부활, (ii) 지역소멸 극복, (iii) 청년고용난 해소, (iv) 격차축소, (v) 노사관계 개혁 등 한국 사회의 굵직한 5대 시대적 과제를 풀어간다는 시도가 '이런 식으로 가능할 수 있다'는 자신감을 한국 사회에 던지고 있음.
- GGM 모델의 성과와 한계를 잘 헤아리면서 향후 이 모델을 어떻게 끌고 나가 보다 효능감 있고 파급력 있는 개혁의 실천을 그 안에 담아낼 지 모두 지혜를 모아 나가야 하는 상황에서 이번 토론회가 적절하게 기여하길 기대함.

□ 광주형, 상생형이냐 연대형이냐?

- 광주형 일자리는 애초에 '사회연대적 일자리 창출 방안'이라는 닉네임(nick-name)을 지니고 있었음.
- 일자리 창출 자체에 사회연대적 의미를 지니게 하고, 이를 매개로 광주지역을 일종의 '연대사회'로 기획해 전환시켜 신규 일자리의 창출이 양극화 해소를 위한 '지역사회혁신'의 매개체로 역할을 하도록 하자는 취지였음.
- 그 핵심방안으로 정립한 것이 바로 우리가 잘 알고 발제자도 언급한 이른바 4대 의제였음.

- 지금의 광주형 일자리, 내지 광주지역 상생형 일자리는 종래의 광주형 일자리로부터 한 단계 톤 다운(tone-down)시킨 일종의 타협책으로 존재한다고 하겠음.
- 그것은 명칭의 차이에서 드러나듯이 말하자면 '연대'와 '상생'의 차이로 이해해도 무방할 수 있음.

- 연대는 보다 적극적으로 융합하고 소통해 일체성을 이루려는 것이고, 상생은 일단 서로 다름을 인정하면서도 싸우지 않고 공통분모를 키워나가며 균형을 만들어 내려는 것이라고 해석해 봄.
- 연대와 상생의 차이가 사전적으로 어떠어떠하다해도 결국 실천적인 측면에서 판가름이 날 것임.
- 광주형 일자리를 놓고 연대를 지향한 것과 상생을 지향한 것에 있어서 내용과 목표상 일정한 차이가 없지 않다고 하겠으며, 필자는 애초의 광주형 일자리는 현재의 상생형 일자리보다 더욱 더 적극적인 격차해소의 전략을 담은 연대형 일자리였다고 해석하고자 함.
- 실제 상생형 일자리냐, 연대적 일자리냐의 구체적인 차이는 광주형 일자리의 당초 버전(version)과 현재의 실현되어진 버전의 차이를 어떻게 인지하면서, 향후 실천적 과제를 무엇으로 삼느냐에 따라 달라질 것임.
- 적어도 4대 의제가 담고 있는 미션에 대한 해석방식에 있어서 양자는 어느 정도 감지가능할 정도로 갈림.

- 상생형 일자리라고 하는, 상대적으로 덜 근본적인 개혁의 의미를 담는 실천이라 하더라도, 이미 광주형 상생일자리는 한국 사회에 큰 파장을 불러일으키고 있고, 그것도 상당히 성공적인 의미를 담지하고 있기에, 그 성과를 함부로 폄하해서는 안 됨.
- 오히려 지금의 상생형이 있기에 그걸 징검다리로 연대형을 상상할 수 있는 기회가 되었다고도 여겨짐. 즉, 연대형으로 가기 위해서라도 상생형이라고 하는 정거장에의 정차는 한국사회에서 현실적으로 불가피한 단계일 수 있다고 생각함.
- 또 애초에 기획한 연대형 실천에 대한 상기는 상생형의 성공이 상당히 다가온 상황에서 그것의 완수를 위해서라도 실용적인 의미가 있다고 판단함. 말하자면, 상생형은 연대형으로 나아가기 위해 불가피한 교두보일 수 있을 것임.

- 다만, 애초에 개혁의 목표를 연대형에 두었던 실천가들이라면, 또 현재 상생형 일자리가 가지고 있는 개혁의 한계적 측면에 눈을 감지 않겠다면, 지금의 GGM 일자리 모델을 어떻게 가져가 개혁의 완성을 도모할 지, 만일 제2, 제3의 광주형 일자리를 한다면 거기에는 어떠한 모델을 담아갈 건지 고민하지 않을 수 없음.
- 이번 토론회 자리는 상생형의 완성을 위한 과제와 연대형으로의 보다 강한

개혁과제를 담아 내기 위한 과제를 논하는 것이라고 생각하며, 둘 모두 사실 만만치 않은 것들임.

□ 연대형에서 상생형으로의 톤다운 = 현실적 타협

- 애초에 2015년에 한국노동연구원에서 수행한 연구보고서를 토대로 구축한 광주형 일자리 창출방안은 앞서 언급한 대로 '연대형'을 지향했다고 할 수 있음.
- 4대 의제를 설정하면서 염두에 둔 실천내용도 훗날 노사상생발전협정서에 담겨진 '상생형'에서의 그것과는 사뭇 색깔과 톤이 달랐음.

- 그렇지만 그러한 방안은 지역 노동시장과 지역사회의 시각에서의 개혁성에 방점을 둔 것이지 새로운 투자와 이후 판매까지 이끌어 가면서 위탁공장을 운영할 현대자동차의 입장을 고려한 것은 아니었음.
- 아마도 적정임금, 적정노동시간, 노사책임경영, 그리고 원하청 관계 개선 모두 현대차의 시각에서는 광주지역의 노동계, 시민사회, 전문가가 의도한 바 그대로라면 수용하기 어려운 점들이 있었다고 판단됨.
- 그러한 인식의 격차를 조율하고자 했던 것이 2018년 가을의 격렬했던 협상이었음(원탁회의+투자유치추진단).
- 그 결과로 만들어진 '노사상생발전협정서'는 현대차가 수용가능한 '내용'에 광주형의 원론적인 '옷'을 입힌, 말하자면 '내용과 형식을 교환'한 방식의 '정치적 교환(political exchange)'을 수행한 것이었다 해도 과언이 아님.
- 애초에 광주형 일자리의 원론을 추구했던 노동계와 전문가가 그 안에 참여하며 광주시를 일정하게 설득해 갔지만, 결국 현대차는 핵심적인 내용을 바꾸기 힘들어 했고, 그 과정에서 세 차례나 대통령 행사가 무산되는 등 우여곡절을 겪었음.

- 이 프로젝트가 가지고 있는 생산물 시장(products markets)에서의 성공과제의 책임은 전적으로 현대차가 지고 있기에, 아무리 타당한 일자리 개혁모델이라고 하더라도 결국 시장의 책임주체의 입장을 고려하지 않고선 이상적인 것에 머물 수밖에 없음.
- 현대차가 다양한 이유에서 스스로 실행하기 곤란하다고 판단하는 것을 억지로 관철시켜 낼 힘은 사실상 부재하며, 그렇게 할 경우 이후 다양한 부작

용들과 도덕적 헤이에 직면해 결국에 프로젝트의 실패로 빠지게 될 우려가 존재함.
- 결국 2019년 1월 31일의 투자협약서 체결은 추진 주체들의 유연한 양보에 의해 이루어진 셈이며, 원론을 고집하면서 현대자동차가 참여하는 기회를 없애기보다 개혁을 톤다운시키더라도 현대자동차까지 참여하는 실현가능한 방안을 인정하고 시작하자는 결론을 공유한 것이라고 할 수 있음.

□ 상생형 일자리의 성취

- 2019년 사회적 타협의 성공과 이후 GGM의 성공적인 발족과 캐스퍼 양산의 성공적 시작, 그 과정에서 2020년 봄에 불거진 갈등을 겪고 합의된 바 상생위원회의 설치 및 가동과 광주 상생일자리 재단 건립안의 실현(최근 발기인 대회 완수) 등은 상생형 지역일자리 최선두 모델로서 광주형 일자리의 저력을 유감없이 발휘하고 있는 굵직한 개혁의 행보들임.
- 도입에서 언급했듯이 그 안에는 (i) 제조업 부활, (ii) 지역소멸 극복, (iii) 청년고용난 해소, (iv) 노사관계 개혁, (v) 격차축소 등 한국 사회의 굵직한 5대 시대적 과제의 해법이 복합적으로 담겨져 있음.
- 광주에서 시작된 상생형 지역일자리들은 대체로 지방에서 미래차 공장을 건립해 나아가 쪽으로 자리를 잡아 갔음. (횡성의 디피코, 군산의 명신과 대창, 부산의 코렌스 및 베터리 양극재 생산을 내용으로 하는 구미의 LG화학 모델도 미래차와 연계성이 큼)
- 이 안에는 지역소멸을 극복하고 미래를 향한 한국 제조업 활성화에 상생형 지역일자리가 마중물과 같은 역할을 해 가게 될 것을 기대하게 함.
- GGM도 그렇지만 모든 새로운 일자리들은 전부 정규직 고용을 원칙으로 하며, 대체로 해당지역 청년 인재들에게 고용기회가 돌아갈 것으로 기대됨.
- 상생형 지역일자리의 창출 과정에 사회협약의 체결과 새로운 거버넌스 기제 (다양한 명칭과 수준에서의 상생협의체의 구축) 및 한국 제조업의 고질적인 한계였던 바, 비수량적 유연성(직무와 기능의 유연화, 배치의 유연화 등)이 가능토록 한 것들은 한국 노사관계의 관행상의 변화를 암시하는 모습들임.
- 특히 그 과정에서 지방정부의 역할강화와 산업단지 등을 비롯한 초기업수준 노사관계 기제의 활성화 등이 어떻게 진화해 갈지 귀추가 주목됨.
- 그러한 노사관계적 장치들은 해당 일자리가 양극화를 부추기지 않고 적정

한 보상과 지원이 이루어져 경쟁력과 지속성 및 안정성을 함께 담지해 갈 수 있도록 일정한 '조정기제'로서 역할을 할 것으로 기대됨.

□ 상생형의 완수를 위한 과제

- 상생형 일자리 기획에 들어 있는 방안들만 잘 성취를 거두어도 이미 한국의 경제와 사회의 미래를 위해 굉장히 큰 개혁의 길이 닦여진 것이라고 생각하기에 일단 그 방안들의 완성이 잘 이루어져야 함.
- 상생형에 기획된 방안들을 충실히 구현하는 것만도 향후 큰 노력이 필요하다고 보여짐.

○ 판매시장에서의 성공

- 광주만 놓고 보았을 때, 일단 현대차가 공을 들여 디자인과 마케팅에 컨셉을 잘 잡아 캐스퍼가 시장에서 성공의 기운을 보이고 있는 것은 매우 호조건임.
- 계속해서 품질과 마케팅에 공을 들여 판매시장에서의 성공을 일차적으로 잘 담지해 가야 할 것임.
- 다른 지역들의 경우 현대처럼 이러한 판매시장의 성공과 안정적인 수요의 확보를 신속히 이루어낼 수 있을지 사실 의문임.
- 그러한 의미에서 광주가 현대를 파트너로 잡은 건 일단 광주로서는 긍정적인 기회라고 하겠음.

○ 적정복지의 문제

- 생산물시장에서의 성공과 노동시장의 성공은 서로 일정하게 연동되어 있지만, 양자가 상호배치될 여지도 있음.
- GGM은 현재 '저임금 협의'를 일정하게 받고 있음. 주44시간 평균연봉 3500만원을 기준으로 짜여진 현재의 일자리 원리는 미숙련 초임자들에게는 훨씬 더 낮은 보상을 허용함.
- 광주시에서 주거와 관련한 일정한 지원을 해 주고 있지만, 턱없이 모자란 것이 현실이며, 이미 다양한 이유에서 퇴사자들이 나오고 있다는 소식이 들림.
- 인건비를 대폭 낮춤과 동시에 약 4-5년간 해당 비용의 가파른 상승 억제를 협약을 통해 약하게 제도화시켜 놓은 현재의 상태는 한편으로는 투자와 비

즈니스를 가능케 하고 일자리를 창출케 하는 측면에서 불가피한 요소라고 할 수 있으나, 다른 한편으로는 이 일자리가 한국의 사회경제적 현실 속에서 지속가능하지 못하게 제약하는 측면도 함께 지니고 있음.
- 요는 시장에서의 이른 성공을 거두어서 노동자들에게 보상의 기회를 높혀야 하고, 동시에 광주시와 중앙정부가 합리적으로 수용가능한 복지기제를 고안해 이 모델에 대한 지원책을 실효성 있게 마련해 주어야 함.

○ 상생협의회 모델의 작동

- 노사책임경영을 광주의 노동계가 노동이사제로 이해했다면, 현재의 상생협의회는 그와는 다른 채널의 경영참여를 실현하려는 것임.
- 현행 근참법상의 노사협의회를 보다 강화시킨 상생협의회가 어떻게 일터민주주의의 필요충분조건을 창출해 내며 노사의 윈윈을 이끌어 내는 기적적인 소통을 만들어 낼 수 있을지 귀추가 주목됨.
- 여기에 산단노조가 출범해 있는 상황에서 어떻게 노동조합과 상생협의회가 함께 유기적으로 시너지를 내며 작동하고 각자의 역할을 찾아 낼 수 있을지가 관건임.
- 이는 단지 갈등의 표출이 있냐 없냐만의 문제가 아니라 한국의 제조업 노사관계의 새로운 지형과 관행을 만들어 내고 새로운 제도적 요소들간의 분업관계를 정립해 내는 중차대한 의미를 품고 있음.
- 상생위원회 위원으로서 필자는 지난 2020년 하반기에 상생협의회의 원만한 구성과 운영을 위한 논의에 참여했고 그것이 지금의 상생협의회 구성에 있어 미약하나마 기여를 한 것으로 보고 있음.
- 기존의 노사협의회와 기업별 노조와의 관계는 사실 유기적이지 못했고 서로 겉돌거나 배치되거나 하는 식으로 현실에서 작동해 왔기에, 현재의 GGM 노사관계 모델이 대안이 되길 기대함.
- 다만, 35만대까지 갈등이 없고 이 협약을 준수하는 것만으로 – 마치 곰과 호랑이가 동굴에서 49일간 마늘과 쑥을 먹고 견디게 명을 받은 단군신화에서와 같이 – 그냥 능사는 아닐 것임.
- 노사간의 집단심리적 상호태도에 있어서 일정하게 신뢰자산을 쌓고 상호의 불만을 역지사지하면서 헤아리되 성과를 내고 공정하고 투명하게 분배해 가는 민주적 노사관계의 ABC를 관행과 문화로 제대로 정립해 내는 것이 중요하며, 그랬을 때, 상생형 일자리 노사관계의 모범이 창출되어진다고 하겠음.

○ 상생일자리 재단을 통한 협정서의 충실한 실행과 새로운 노동정책 거버넌스 활성화

- 광주상생일자리 재단이 하나의 지역사회의 헤드쿼터로 자리매김하며 이러한 복합적인 임무를 완성해 가기 위한 소통과 자원공급을 창출해 낼 수 있어야 할 것임.
- 지난 2020년 봄 노동계의 참여채널의 부족에 대한 비판여론의 대두 속에서 노사상생발전협정서의 충실한 이행과 광주시 노동정책의 충실한 실행을 염두에 두고 출범을 모색하기 시작한 재단은 최근 발기인 대회를 통해 공식 출범을 목전에 두고 있음.
- 국내 다양한 지자체들에 일자리 재단들이 존재하지만, 광주지역에서 GGM 일자리를 위해 합의된 협정서의 이행을 위해 이러한 새로운 노동시장 거버넌스 실행체가 작동하게 되는 것은 매우 뜻 깊은 일임.
- 재단이 실질적으로 그러한 역할을 잘 수행해 갈 수 있도록 적절한 인물들이 참여하여 역량과 신뢰를 쌓아 가면서 이끌어 가야 할 것임.

□ 상생형을 넘어 연대형으로?

- 상생형 일자리를 연대형 일자리로 발전시켜 간다면 거기에는 주체들의 수준과 인식, 이해(intererst), 그리고 그것들간 조율과 합의의 과제가 존재함.
- 그것이 과연 가능할 수 있을지 가름해야 하지만, 일단 이 프로젝트의 미래에 애정과 관심을 가지고 참여하려는 이들이라면 그에 대해서 염두에 두어야 할 것임.
- 연대형과 상생형의 핵심적인 차이를 4대 의제의 해석방식에만 둘 필요는 없을 것이나, 일단 그것을 놓고 고민할 수 있음.

- 적정임금은 단지 GGM의 지속가능성만이 아니라 사회임금을 내용으로 하는 적정복지와 결합하여 지역사회 일자리 모델의 새로운 표준을 형성하는 쪽으로 설계해 갈 수 있을 것임.
- 적정임금을 연대임금으로 설계하려면 초기업적 노사관계를 작동시켜 포괄적 노동시장을 만들어 내려는 노력이 동시에 있어야 하며, 그것을 통해 대중소기업이나 원하청간의 연대임금적 성격의 요소들을 가미해 가야 할 것임.
- 이 부분은 현재의 GGM의 진화과정에서 사고할 수도 있고, 그렇지 않다면, 새로운 제2의 광주형 일자리를 설계하면서 추지할 수도 있다고 봄. 현재

GGM은 일단 직접적인 원하청 관계를 취하고 있지 않은 상황임.
- 노사책임경영의 경우 상생협의회 모델을 성공적으로 가동시켜 가면서, 노동이사제내지는 노동자추천 이사제까지 염두에 두고 생각할 수 있을 것임.
- 다만 임단협, 노사협의회, 이사회 참여라고 하는 한국식 경영참여의 3가지 채널을 어떻게 유기적으로 구성하고, 거기에서 어떠한 식으로 주체를 구성해 필요한 미션을 감당하며 기능해 가도록 할 수 있을지 많은 고민이 필요함.
- 코로나19의 대두와 디지털 전환의 시대를 맞이하여 노동시간에 대한 새로운 접근이 전사회적으로 요구되고 있는 바, 광주형 일자리에서도 다양한 노동시간 모델을 모색하면서, 일-생활의 균형, 노동중독으로부터의 해방, 그리고 그것이 가능토록 하는 적정복지 모델의 실행을 겸비하면서 추구해 가야 할 것임.

□ 결어

- 광주형 일자리가 현재와 같이 상생형 일자리로 사회적 타협의 결과로 현현하게 된 것은 매우 뜻 깊은 일로 비단 한국적 의미를 넘어 세계적인 의미를 갖는다고 생각됨.
- 이는 시장의 실패를 사회적 이해조율과 정치적 결단을 통해 이루어낸 것으로 과거 신자유주의가 부과한 시장만능주의의 신화로부터 벗어나 사회적 활력과 일자리의 균형을 시장 안팍의 행위자들 모두가 협심하여 주체적으로 만들어 낼 수 있다는 것을 증명해 낸 것임.
- 현재의 좋은 무드(mood)를 계속 지속해 가야 하며, 이제 본격적으로 재단의 역할수행, 산단노조의 작동, 상생협의회의 활성화, 적정복지의 실현 등의 과제들을 잘 구현해 경쟁력 고양과 새로운 양질의 일자리 모델 가꾸기의 두 마리 토끼를 잘 잡을 수 있도록 계속해서 지혜를 모으고 소통해 가야 함.
- 무엇보다 상생일자리 재단이 그러한 후속 사회적 대화의 활성화를 위해 책임 있는 역량을 발휘해 주어야 할 것이며, 그 모든 것들이 잘 되기 위한 핵심적인 지양분은 지방정부와 기존의 노동조합 그리고 GGM 사측이 파트너쉽을 굳건히 해 가는 것에서 찾아야 할 것임.

‘광주형일자리, 무엇을 할 것인가’

김 설(광주청년유니온 위원장)

‘사회연대 일자리’라는 이름으로 출발한 광주형 일자리 정책은 단순히 재벌 대기업이 투자하여 “주44시간 연 3500만원”의 정규직 일자리 1천개를 만드는 일자리 정책이 아니라 ‘일자리’을 만드는 주체가 기업만이 아니라 지방정부, 시민, 노동조합, 정당 등 다양한 이해당사자의 참여와 고민 속에 만들어지는 ‘사회연대 일자리’를 지향했다.

한편 이 과정속에서 ‘기본급’을 중심으로 지방의 현실에 맞는 임금수준, 안정적인 노동조건을 보장하고 기업 역시 이에 대한 양보를 바탕으로 안정적인 투자환경을 보장받는 것. 중앙정부와 지방정부는 시장임금만이 아니라 주거/복지 등의 지원을 통해 사회임금을 보장함으로서 현재 노동소득에서 나타나는 불평등을 완화하고자 하는 정책이었다. 그리고 제기되고 있는 산업구조의 문제를 극복하기 위한 새로운 일자리 모델을 만들고 공공의 투자를 통해 일자리를 만들어내는 ‘일자리’는 온전히 시장에 맡겨두어야 한다는 기존의 일자리 창출 패러다임의 전환적 정책이라고 할 수 있다.

광주형일자리 1호인 광주글로벌모터스의 공장 완성 및 신차 양산이 이루어졌다. 먼저 가장 축하 받아야 할 분들은 광주글로벌모터스에 취업하여 일을 하고 있는 청년노동자들이어야 하지 않을까 생각한다. 공장이 완공된 이후 처음나오는 완성물을 지켜보았을 벅참의 순간과 신차가 예약 첫날 예약사이트가 먹통이 될만큼 성공적인 판매 실적을 내고 있다는 점은 온전히 광주글로벌모터스에서 일하고 있는 노동자들에게 돌아가야 한다고 생각한다.

이렇게 기쁜일이지만 우리가 고민해야 할 지점은 적지 않다. 광주형일자리, 지역상생형일자리 1호이자 문재인 대통령의 주요국정과제로서 과거 지자체가 대기업을 유치하여 일자리를 창출하는 방식이 아닌, 지역의 주체들이 사회적 대화를 통해 지역의 특색에 맞추어 일자리를 만들겠다는 것이었다. 사회적 대화, 바로 이것이 핵심적 가치라고 할 수 있다. 이는 통해 노동시장의 이중구조와 불평등 그리고 청년일자리 문제에 대한 대안을 찾아가고자 하는 노력이라고 나는 여전히 판단한다.

□ **광주형일자리를 향하는 물음들**

그런데, 일련의 과정 가운데 사회적 대화의 가치가 상생형 지역일자리 사업 추진과정에서 잘 지켜지고 있지 않다는 점이다. 광주형 일자리에서 사회적 대화를 통해 그간 수없이 강조해 온 적정임금, 적정노동시간, 원하청 관계 개선, 노사책임경영 등 4대 의제의 가치는 과연 지금도 유지되고 있는가 묻지 않을 수 없다.

적정 임금과 적정 노동시간에 대해서 사회적 합의를 이끌었다고 평가할 수 있을까? 많은 어려움이 있었을 지라도 제조업 산업의 임금하향화와 노동권의 후퇴, 중규직 양산이라는 우려의 목소리를 내고 노사민정협의회에 참여하지 않은 민주노총에 대해 설득의 과정을 과연 가졌는가. 진정한 의미의 사회통합과 상생을 위해서 반대편에 서있는 이들이라 할 지라도 지난하게 설득하고 함께 합의 할 수 있도록 해야하지 않았는가. 그리고 노사민정과 광주형일자리 논의에 참여하지 않겠다는 총연맹의 결정에 매우 아쉽다는 말을 남긴다. 개인적으로 앞으로 일자리, 노동정책에 더 적극적인 개입과 더 나아진 방향으로의 진전을 만들어가는데 함께 하였으면 한다.

그리고 적정임금과 적정노동시간에 대해서는 일정정도 사회적 합의를 만들어 시행을 하고 있다고 하더라도, 원하청 상생이나 경영 참여 가치는 찾아보기 어려운 것이 현실이다. 심지어 신입사원 채용면접 과정에서 노동조합에 대한 견해를 묻는 등 사상검증이라는 오해를 받을 수 있는 도저히 묵과할 수 없는 일이 벌어지기도 했다.

그리고 여전히 적정인금에 대한 질문을 하지 않을 수 없다. 최근 시정질의를 통해 GGM 기술직 노동자의 임금수준이 당초 목쵸로 내건 초봉 3천 5백만 원에 훨씬 못 미친다는 지적이 나왔다. 장연주 의원은 시정질문을 통해 광주글로벌모터스 기술직 근로자들이 현재 받고있는 연봉이 시급 만 500원 수준으로 3천만 원이 채 되지 않으며, 지금까지 퇴사자가 30명 넘게 발생한 것은 이같은 처우와 무관하지 않다고 주장하였다. 사회적 합의라는 것이 무색하게 현장에서 이것들이 제대로 작동하고 있는 것인지 점검이 필요하다.

광주시는 광주글로벌모토스의 노동자들에게 주거공급을 위한다는 목적으로 광주의 산정지구를 개발하고 있다. 산정지구는 공장으로부터 서쪽으로 16km 떨어져 있는 광주 외곽으로 대중교통의 이용이 불가능한 지역이다. 기존의

완성차 공장에 대비하여 절반수준의 낮은 임금을 책정하였다면 이를 명확히 지켜야 할 것이며, 이에 대한 그야말로 적정한 보완체계가 있어야 한다. 광주시가 말하는 사회적 임금은 얼마인가? 임금은 결코 추상적으로 표현될 수 없다는 것을 유념해야한다.

노사 상생을 목표로 했던 광주형 일자리 가치는 왜 이리 퇴색했을까? 지역 내 다양한 주체들이 함께했던 사회적 대화의 틀이 흔들리면서 애초에 광주형 일자리가 품었던 가치마저 놓쳐 버리고 있는 것이 아닌지 심히 우려스럽다. 광주형 일자리 사례는 우리 사회에서 추진되는 사회적 대화가 얼마나 취약한 구조 속에 놓여 있는지를 보여주는 사례가 되었다고 생각한다.

또한 광주형일자리 공장을 만드는 과정 가운데 중대재해 산재사망 사고가로 인하여 두 명의 노동자가 생을 달리 하였다. 이 때 공장 건설의 원청인 광주시와 현대는 유가족에게 금액을 보상하는 것으로 때웠으며, 직접적인 책임은 하청 업체에게 모두 떠넘겼다. 공식적인 사과는 없었다. 노사민정 협의회를 통해 공사과정중에 사고가 발생하지 않도록 안전원칙을 철저히 지켜가며 그 책임을 다해달라 몇번이고 당부 했다. 하지만 천명을 고용하겠다는 공장은 두명의 하청노동자의 죽음으로 완성되었다.

□ 광주형일자리, 이런 고민이 필요합니다.

첫 째, 광주형일자리 사업 1호 GGM의 차별화된 경쟁력은 공동체 정신(사회적 대타협 가치)'이라고 단언한다. GGM 주주들이 강조하는 상법을 앞세운 사기업 논리로 노동계와 시민사회를 대상화하고 배제하는 폐쇄성으로는 지역상생형일자리 혁신은 불가능하다. 또 노사민정협의회의 실질적 권한과 역할 강화로 '거수기' 논란이 더는 나오지 않게 해야 한다. 특히 GGM 내부 견제시스템 가동 외에 외부(시의회, 시민사회, 노동계 등)에서 관리 감독 및 견제 가능한 시스템이 동시에 공동으로 작동해야 한다. 공적자금 지원을 받는 GGM의 투명성 확보를 위해서도 관리 감독 사각지대가 되어서는 절대로 안 된다는 점을 거듭 강조한다.

둘 째, 광주형일자리가 성공한다는 것은 사회적 대화 그리고 상생이라고 하는 협력과 연대의 가치가 실제 일터의 현장에서도 계속해서 지켜져 나가는 것을 의미한다. 노동을 존중하고 사회가 함께 연대할 수 있는 일자리의 성공이 필요한 것이다. 광주형일자리 사업이 성공적으로 안착하기 위해서

는 새로운 일자리 창출만이 아닌, 기존 지역 소재 일자리에도 4대 의제(적정임금, 적정노동시간, 원·하청 상생협력, 노사 책임경영)가 실현되기 위한 사회적 대타협 노력을 지속적으로 기울여야 한다. 일자리 정책에서 노사민정을 넘나들며 균형감 있게 역할을 할 수 있는 광주시의 책임과 임무가 그 어느 때보다 막중하다. 정부지원이 큰 것도 광주형 일자리사업이 사회대통합 가치 실현을 향한 사회혁신 정책이자 모델이기 때문이다.

셋 째, 광주형일자리의 4대 원칙 중 하나인 노사책임경영을 위한 노동이사제의 도입이 필수적이다. 노동이사제의 도입은 일자리의 새로운 질서를 만들겠다는 광주형일자리의 선언에 매우 의미있는 진전이 될 것이다. 노동이사제의 도입은 단순히 노사가 자본가와 노동자라는 이중구도를 넘어서 기업을 함께 운영하는 공동주체로서의 관계를 설정 할 수 있다 생각한다.

넷 째, 직접일자리 천개 그리고 간접고용 1만개를 만들겠다는 것이 광주형일자리의 고용목표라고 할 수 있다. 하지만 현재 생산되는 캐스퍼의 부품들은 기존의 현대차에 납품하는 현대 모비스 등 자동차 부품사로부터 생산되고 있다. 이로 인하여 현재 GGM이 위치해있는 빛그린산단은 산업단지가 아닌 광주글로벌모터스 공장 하나만 덩그러니 놓여져 있는 상황이다. 간접고용 1만개의 로드맵을 어떻게 만들 것인지 노사민정의 지혜가 필요한 시점이다.

다섯 째, 광주글로벌모터스의 임원진 선임에도 심각한 문제가 있었다. 시민모임은 비리온상으로 전과까지 있는 박광태 전 광주시장이 대표이사 선임과 관련하여 퇴진을 촉구하며 구성되었다. 박광태의 도덕성에 대한 논쟁을 깊이하지 않는다고 하더라도, 완성차 공장이라는 매우 기술집약적이고 전문적인 경영이 필요한 공장에 전혀 전문성도 없고 경험도 없는 박광태를 광주시의 추천을 통해 선임했다는것은 이용섭시장의 재선을 위한 보은인사라고 밖에 보여지지 않는다. 또한 대표이사를 포함하여 현재 GGM은 다른 완성차 공장에 비해 많은 임원이 배치되어있는데 광주시가 추천한 인물들의 면면을 보면 퇴직공무원등 낙하산인사가 아니라고 할 수 없는 상황이다. 다행히 박광태 대표가 양산시기에 맞추어 임기를 그만두고 새로운 사장을 선임하는 것을 준비중에 있다. 새롭게 선임되는 사장은 정부예산이 투여되는 일자리인 만큼 명확한 공공성의 관점과 특히 4대원칙을 어떻게 실현할 것인가에 대한 비젼을 가진 인물이 되어야 한다. 또한 이는 사회적 대화와 공론을 통해 어

떤 인물이 적합할 것인가에 대한 토론이 있어야 할것이다.

여섯 째, 정부는 탄소중립위원회를 2050년까지 탄소배출 제로를 달성하겠다는 시나리오를 발표하였다. 전 세계적으로 화석연료를 사용하는 자동차를 퇴출하고 전기차, 수소차 등 대안에너지를 활용한 차로의 전환을 준비하고 있다. 지금 생산된 차는 가솔린 차량으로 그 지속가능성에 대한 물음을 하지 않을 수 없다. 자동차 산업에 대한 진단 및 산업 전반에 대한 재편이 요구되는 시기이다. 광주형일자리는 녹색전환의 가능성을 담보해야하며. 우리는 광주형일자리의 정의로운 전환을 계획해야 한다. 광주형일자리는 자원관리를 통한 에너지의 절약과 향후 산단 전력을 100% 재생에너지로의 전환하는 것, 기후변화 대응에 따른 탄소 배출 저감 등 각 영역에 목표를 설정하고 그에 따른 로드맵을 만들어야 할 것이다. 광주형일자리의 정체성은 지속가능성이다. 광주형일자리에 있어 공장의 지속가능성은 지속가능한 지구를 위한 환경 보전과 에너지 절감의 노력을 통한 녹색전환의 공장이 되는 플랜을 필수로 담보해야 할 것이다.

일곱 째, 성평등 일자리로의 전환이 가능하겠는가에 대한 질문 또한 있다. 현재 채용되어있는 500여명의 노동자 가운데 여성은 손가락으로 셀 수 있을만큼 적은 것이 현실이다. 전통적으로 제조업은 남성의 일자리라는 고정관념이 지배하고 있다. 하지만 당장 같은 현대차 공장이 있는 미국의 앨라배마와 조지아 공장만 보더라도 여성 기능공을 흔히 볼 수 있다. 지역상생을 위해서는 성평등을 관점으로 한 채용을 필요로 한다.

이를 위해 사회적대화의 채널을 상시적 그리고 정상적으로 운영해야하며 소외된 계층의 목소리를 담기위한 노력을 해야한다. 광주형일자리는 사회적대화의 산실이라고 할 수 있다. 하지만 최근 광주시의 노사민정협의회는 광주시의 거수기 역할과 다름이 없다라는 비판에 자유로울 수 없다. 일년에 단 두 번, 겨우 한 시간 남짓한 회의를 통해 사회적 대화가 이루어진다. 실질적으로 사회적 대화 채널을 어떻게 운영할 것인지 고민해야한다. 그리고 경사노위에서 계층별위원회를 운영하듯 광주시에서는 특정한 계층의 목소리를 듣기 위한 노력을 어떻게 할 것인지에 대한 고민 또한 필요하다.

마지막으로 광주형일자리 1호의 성공을 넘어서 청년일자리에 대한 대책이 무엇인가 토론하지 않을 수 없다. 지역주도형일자리 사업으로 칭해지는 각

디지털뉴딜일자리, 일경험일자리 등은 단기간 통계상의 고용지표를 위한 사업에 지나지 않으며 안정적인 일자리와 지역사회에 기여하기를 마다하지 않는 청년들을 위한 일자리 사업을 어떻게 함께 만들어갈 것인가 토론을 시작해야한다.

지속가능한 광주형일자리의 조건

오 주 섭(광주경제정의실천시민연합 사무처장)

1. 광주형일자리 제1호 사업 '광주글로벌모터스(이하 GGM)'

-광주형일자리 제1호 사업인 GGM의 순항에 언론, 정치권, 지역사회 고무적
-캐스퍼 양산을 계기로 GGM이 조기에 안정화되고 정착할 수 있도록 지역사회의 적극적인 관심 필요
-다만, GGM이 성공해야 한다는 마음이 앞서 건전한 비판에 대한 수용성 떨어질까 우려

2. GGM이 성공하기 위해선?

- 노사간 상생 문화의 확실한 정착 필요, 이를 위해선 노동계의 노력도 필요하나 특히 사용자의 노동에 대한 인식의 전환이 절대적으로 필요
-양산 1호차 캐스퍼에 대한 대외적 품질 인정
-적절한 시기에 친환경자동차로 생산 체제 전환

3. 광주형일자리의 4대 핵심 의제인 적정임금, 적정노동시간, 노사책임경영, 원하청관계 개선에 대해 계획을 수립하고, 지켜지고 있는지 점검 필요

- 당초 적정임금, 적정노동시간, 노사책임경영, 원하청관계 개선이 언제부터인가 적정임금, 적정노동시간, 소통.투명경영, 동반성장과 상생협력으로 용어가 바뀜
-노사책임경영에 대해 노동계와 시민단체가 노동이사제 도입을 주장하자 이후 소통.투명경영으로 바뀐 듯
-원하청 관계 개선이라는 직접적인 표현에서 동반성장과 상생협력으로 용어

변경
-노사책임경영을 위해 노동이사제는 반드시 도입되어야 하고, 동반성장과 상생협력을 위해 원하청 관계가 반드시 개선되어야 함

4. 정부와 지자체의 주거, 보육 등의 복지혜택 제공은 계획대로 진행되고 있는가?

-특히 주거의 경우 산정공공주택지구에 아파트를 건설하여 마련하겠다고 하나 주민들이 결사 반대하고 있고, 최근 성남 대장동 사건의 여파로 계획대로 토지 강제 수용 후 개발이 어려울 것으로 예상됨
-이에 대한 대안 필요

5. 제2기 노사민정협의회 출범

-제1기 노사민정협의회의 형식적인 운영으로 노동계와 시민사회가 문제제기, 광주시에서 개선안 마련하고 2기 출범
-노사민정협의회가 당초 취지대로 운영되기 위해서는 노사민정협의회 본회의 안건 발굴 등을 논의하는 노사민정협의회 실무위원회의 실질적인 운영이 중요함

6. 광주상생일자리 재단 출범(2022년1월)

-광주상생일자리 재단은 지역노사민정협의회 역할 수행 뒷받침, 노동 및 상생형일자리 연구.실행 역할, 노사갈등 예방사업 등 지역 내 노사 갈등 조정 .중재,노동관련 시설의 호율적 관리 운영 등 역할 수행
-재단이 설립된 후 재단과 광주시와의 역할 관계 정립 중요

7. 제2, 제3의 광주형일자리에 대한 관심 필요

지속 가능한 상생 일자리 3가지 과제

고 창 운(한국노총 빛그린산단 노동조합 위원장)

광주글로벌모터스는 광주형일자리 1호, 노사 상생형 일자리 등 여러 이름으로 전국에 알려졌습니다. 최근 문재인 대통령이 청와대 내에서 인수식을 가지며 캐스퍼를 홍보하여 좋은 효과도 예상됩니다. 이렇게 전국적으로 주목받고 기대 되는 공장에서 노사가 상생하여 오래가는 일터를 만들어 보고 싶은 것이 이 토론회를 나오게 된 이유입니다.

□ 노사 상생 일자리 3가지 과제

1. 광주형 일자리 근로조건 개선

주 44시간 기준 평균연봉 3,500만원으로 알려진 임금은 지역에서 임금노동을 하며 생활하기에 적정하다고 판단된 금액이다. 적정임금으로 청년 인구를 유입하며 청년들이 스펙 경쟁에서 밀리거나 일자리를 찾아 지역을 떠나지 않고 자신의 삶을 그려볼 수 있는 좋은 일자리는 분명하다. 또한 정부나 지자체의 복지 지원 정책으로 주거,의료,교육 등 혜택이 있다. 임금 체계는 호봉제가 아닌 직무급이다. 평균연령이 20대 후반(mz세대)인 정서로 볼때 합리적으로 생각하는 임금체계도 가지고 있다. 대대적인 홍보와 장밋빛 미래를 이야기 하지만 근로조건이 아주 좋다고는 할 수 없다. 3,500만원인 평균연봉은 직책에 따라 달라지는 금액이며 공장 내에서도 일 강도는 다르기 때문에 측정할 수 있기 어려운 문제다. 이에 근로조건 개선과 합리적인 임금 체계에서 나타나는 크고 작은 소음을 해결하고자 현장 소통을 강화하는 것이 노동조합의 단기적 목표이다.

2. 노사 상생 가치 실현

노사가 서로 이익을 조금씩 양보하여 탄생한 광주글로벌모터스는 주식회사이다. 민간 영역에서 일자리를 책임지고 가치를 만들어 가는 주식회사 광주글로벌모터스는 주주의 이익을 대변하기 위해 만들어진 것도 있지만 지역과

상생을 위해 만들어졌다는 사실 또한 말하고 싶다.

21.06.07에 대통령 직속 사회적 대화 기구인 경제사화노동위원회는 본 위원회를 개최했다. 안건은 공공기관 임금 체계 개선 방안과 공공부문 노동 이사제 도입 확산 의제였다. 노동이사제는 노동조합이 선임한 노동이사(대표) 기업 이사회에 참여하여 의결을 할 수 있는 제도로서 노동자의 경영 참여를 보장을 강화 시킨다. 문재인 대통령 대선 주요 공약 중 하나이며 광주형일자리 또한 대선 공약이었다. 이 법안은 지난 17대 국회를 시작으로 20대 국회에서까지 연속 발의됐으나 안팎의 반대 의견에 부딪힌 끝에 결국 폐기된 바 있다.

폐기된 법안을 광주형일자리에서 선도적인 모습을 보여 민간부문 노동이사를 채택하면 진정한 노사 상생 가치를 실현 할 수 있다.

3. 광주 주먹밥 정신 일자리 나눔 정신

국내 자동차 공장이 23년 만에 광주에서 신설되고 가장 좋아했던 주체는 청년들과 그 부모님들이 아닐까 싶습니다. 평균연령 29세인 이 공장이 오랫동안 멈추지 않고 한명 한명이 미래를 그리며 다음 세대 까지도 전달되는 공장이 되기를 바래 봅니다.

광주글로벌모터스는 많은 걱정과 불안에도 공장이 설립되고 시장 가치도 인정 받게 된 회사입니다. 단순히 주주의 이익만을 대변하는 기업이 아닌 광주 시민들의 염원이 담긴 공장이기도 합니다. 그래서 빛그린산단 노동조합은 더 신뢰 있는 단체가 되어야 하고 지역사회와 연결점이 깊어져야 한다고 생각합니다.

받은 만큼 되돌려주고 나누는 것이 광주정신이라고 이야기 하지만 경쟁이 심화 되는 현대사회에서는 그 가치를 실현하는 일은 갈수록 어렵습니다. 어려울 때 힘듬을 같이 하는 것이야 말로 진정한 나눔이라고 생각합니다. 공장이 성공적으로 확장 되어 산업 규모가 커지면 나눔과 상생으로, 어려운 상황에서도 이익과 욕심보다 함께 가는 빛그린 산업단지 모습을 보여드리겠습니다.