

기초자치단체 기간제 노동자의 공무직(무기계약직) 전환은 신중하게 검토해야 한다

김기식 소장, 어유경 연구원

(재)더미래연구소

1. 문제제기

- 지난 7월 20일 문재인 정부는 공공 부문 비정규직 노동자들을 정규직으로 전환하는 가이드라인을 발표하였으며, 10월 25일에는 연차별 전환계획을 발표하였다. ‘향후 2년 이상’, ‘연중 9개월 이상’ 일할 것으로 예상되는 비정규직 노동자들이 전환 대상이다.
 - ‘과거 2년 이상, 향후 2년 이상, 연중 10~11개월 이상’ 등 정규직 전환 대상을 판단하는 기존 상시·지속적 업무의 기준이 ‘향후 2년 이상, 연중 9개월 이상’으로 완화되었다.
- 각 기관 특성에 따라 적합한 범위와 방식이 다르므로 기관에 따라 단계적으로 정규직 전환을 추진하고 있거나, 추진할 예정이다.
 - 10월 25일 기준으로, 1단계 대상기관인 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립 교육기관은 실태조사를 완료하고 전환 이행 중이다.
 - 2단계 대상기관은 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사이며, 2017년 12월 실태조사를 바탕으로 2018년에 전환 기준을 마련하여 추진할 계획이다.
 - 3단계 대상기관인 민간위탁기관에서는 2018년 상반기 실태조사를 바탕으로 전환기준을 마련하여 추진할 계획이다.
 - 중앙부처와 지방자치단체의 경우, 기간제 노동자를 무기계약직(공무직)으로 전환하는 방식을 기본으로 한다.¹⁾
- 가이드라인을 바탕으로 정규직 전환을 계획하고 추진하는 과정에서 전환의 구체적인 범위와 방식을 두고 논란이 발생하고 있다.
 - 근무기간, 직무 유형 등 구체적인 범위에 있어 어디까지를 전환 대상으로 포함시킬지에 관해 논란이 있다. 전환 방식의 경우, 직접 고용 또는 자회사를 통한 고용 중 어떤 방식을 적용할 지에 대해 사측과 노조간 갈등이 발생하고 있다.
 - 대표적인 사례로 인천공항공사는 지난 5월 “비정규직 1만 명을 연내 정규직 전환하겠다”고 약속하였으나, 실제로는 500-800명만 직접고용하고 나머지는 자회사를 통해 고용을 할 계획으로 알려져 논란을 빚었다.²⁾
- 정규직 전환이 예상보다 복잡한 문제임이 드러나고 추진 과정에서 많은 갈등을 일으키자 전환 완료 기한이 연장되었다.
 - 7월 20일 발표된 가이드라인은 2017년 내에 기간제를 정규직으로 전환하도록 하였으나, 10월 25일 고용노동부는 2018년 내 전환을 완료하는 것으로 일정을 연기한 계획을 발표하였다.

1) 무기계약직만 존재하는 일부 기관(우정사업본부)의 경우는 공무원으로 전환하는 형태로 추진한다.

2) 한겨레. (2017). 인천공항공사-비정규직 노조, 정규직 전환 놓고 ‘파열음’

- 이마저도 2018년 내에 추진될 수 있을지 미지수이다. 전환을 둘러싼 논쟁이 여전히 진행 중이기 때문이다.
- 비록 전환 과정에서 논쟁이 진행 중이지만, 공공 부문의 정규직 전환 조치는 분명 필요하다. 우리나라의 비정규직 문제가 심각한 상황에서, 공공 부문조차도 비정규직을 남용해온 것은 심각한 문제이기 때문이다. 정규직 전환 조치는 공공 부문이 선도적으로 정규직 전환을 단행하여 사회양극화를 완화하고, 고용안정성을 확보하여 소득주도 성장을 이끌 유용한 정책 수단임이 분명하다.
- 그러나 중앙정부 및 지방자치단체와 다른 공공 부문은 그 특성이 매우 달라, 다르게 접근해야 한다.
 - 재원에 있어, 다른 공공 부문은 자체 수입이 있지만 중앙정부와 지자체는 전적으로 국민 세금으로 운영된다.
 - 수요-공급 탄력성의 경우, 다른 공공 부문은 수요에 따라 어느 정도 탄력적 인력 운용이 가능하다. 그러나 중앙정부와 지자체는 인력 운용의 경직성이 훨씬 크다.
 - 다른 공공 부문은 자회사를 통한 고용 등 다양한 방식으로 정규직 전환을 추진할 수 있다. 이와 달리 중앙정부 혹은 지방자치단체는 정규직 전환 방식이 한정적이다.
 - 따라서 중앙정부와 지자체는 다른 공공 부문보다 더욱 신중하게 정규직 전환을 추진해야 한다.
- 특히, 지방자치단체는 중앙정부에 비해 비정규직 규모와 비중이 더욱 커 보다 신중한 접근이 필요하다.
 - 2016년 중앙부처의 비정규직은 20,888명으로 정규직 대비 7.2%였다. 지자체의 비정규직은 51,010명으로 정규직 대비 비중은 14.5%였으며, 중앙부처보다 규모와 비중 모두 2배 이상이었다.³⁾
- 문제는 이번 정규직 전환이 인구감소와 행정수요의 변동, 그에 따른 행정개편 등이 종합적으로 고려되지 않은 채 추진되고 있다는 점이다.
- 그동안 지방자치단체의 무기계약직 노동자 및 기간제 노동자는 지방자치단체의 행정수요에 유연하게 대응하기 위한 목적으로 도입되었으나, 지자체의 방만한 운영과 중앙정부(행안부)의 미비한 인력 관리로 인해 지속적으로 확대되어왔다.
 - 공공 부문인력으로 산정되지 않아 운영과 규모증가의 심각성을 체감하기 어려운 기간제 노동자는 2015년 기준 지자체 공무원 현원 대비 약 15.1%에 달한다.⁴⁾
- 현 상황에서 국가 차원에서 일률적으로 전환을 강행한다면 지자체의 정규직 인력규모가

3) 7월 20일 가이드라인에 수록된 실태조사(2016년 말 기준)의 수치를 바탕으로 함

4) 기간제 노동자 수의 경우, 청주시는 2015년 기간제 노동자 값이 없어 제외하였으며, 대구 중구는 2015년 공무원 정원 대비 기간제 노동자 비율이 119.1%에 달해 이상값으로 간주하여 제외함

더욱 비대해진다.

- 2015년 기준으로 전국 기초지자체에서 기간제 노동자를 모두 전환 시, 지방공무원 현원 대비 무기계약직의 비율은 약 36.7%에 달한다. 기간제 노동자의 50%만 전환해도 26.9%이다.
- 정규직 전환에 앞서, 인구변동과 행정 수요의 변화, 그에 따른 행정개편의 방향을 장기적 관점에서 검토해야 한다.
 - 행정수요를 가늠하는 가장 중요한 지표인 인구는 통계청 장기인구추계에 따르면 2034년경부터 감소할 전망이다. 이미 군 단위에서는 지자체를 유지하기 어려울 정도로 인구가 급격히 감소하고 있다.
 - 한편으로, 지방의 행정수요도 변화하고 있다. 고령화에 따라 노인복지와 같은 수요는 증가하고 있지만, 전자정부의 발전으로 일반적인 행정 수요는 감소하고 있다.
- 이와 같은 행정수요의 변동을 종합적으로 고려하여 정부는 행정개혁의 방향을 먼저 설정할 필요가 있다. 행정체계 개편, 행정구역 통폐합 등을 먼저 논의한 뒤 행정조직의 개편방향을 설정해야 한다. 인력규모, 정규직의 비율 등 상세한 계획은 행정체계 개혁안이 먼저 마련되어야 그에 따라 결정할 수 있는 문제들이다.
- 이러한 고려 없이, 비정규직 문제 해소라는 노동 측면의 관점에서만 정규직 전환을 단행하는 것은 이후 심각한 문제를 초래할 수 있다.
 - 현재와 같이 높은 기간제 노동자 비율을 유지하는 것이 바람직한 것은 아니다. 그러나 장기적인 계획 없이 무기계약직을 늘리게 되면, 향후 행정수요에 비해 과도한 정규직 공무원 및 무기계약직 인력을 유지하기 위해 재정 부담이 크게 늘어나고 행정구역과 체계 개편 시 비효율과 저항이 커질 것이다.
- 본 보고서에서는 현재 지방자치단체의 무기계약직 및 기간제 노동자의 비중이 행정수요에 비해 적절한 수준인지를 분석하고, 과도한 수준이라면 그 원인이 무엇인지 파악하고자 한다. 또한, 기간제 노동자를 전환 시 무기계약직 비중이 얼마나 증가하며 이로 인해 어떤 문제점이 발생할지 짚어보고자 한다.

2. 문제상황

1. 지속적으로 증가해 온 실질적 지방자치단체 규모

1) 지방 공무원의 규모 추세

- 국가공무원보다 지자체 공무원 규모는 더 빠르게 증가하고 있다. 소방 및 복지 공무원을 제외해도 높은 수준이었다. 군과 같은 농촌 지역은 인구감소 추세에도 불구하고 공무원 규모는 비슷하거나 오히려 증가하였다.
- 지자체 공무원의 증가 속도는 국가공무원의 증가 속도보다 빠르다.
 - 지방자치단체의 지방직 공무원 현원은 2016년 말 303,320명으로, 2009년에서 2016년까지 7년간 9.0% 증가하였다(〈표 1〉). 이는 국가공무원 현원이 2009년 615,490명에서 2016년 650,149명으로 5.6% 증가한 것보다 빠른 수준이다.

〈표 1〉 지방자치단체 현원 변동 (2009-2016년)

구 분		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
지방공무원 현원		278,229	279,557	280,958	284,273	287,220	289,837	296,193	303,320
일반직		236,393	235,296	235,289	238,606	241,136	243,299	248,052	252,937
행정직군	행정직군 (사회복지 외)	107,337	106,986	106,501	111,232	116,351	118,737	121,917	124,401
	사회복지	10,189	10,393	10,581	12,566	14,338	15,939	17,379	19,332
	행정직군 외	118,867	117,917	118,207	114,808	110,447	108,623	108,756	109,204
소 방		33,195	35,460	36,678	37,926	38,918	39,286	40,884	42,869
국가공무원 현원		615,490	622,737	621,313	622,424	621,823	634,051	637,654	650,149

*각 연도 연말 기준

*2013년부터 기능직이 일반직으로 통합됨. 따라서 2009-2012년 일반직 공무원 수는 당시 일반직 공무원 수에 기능직 수를 더하여 구함

*2013년 행정직군에 기업행정, 속기, 방호직렬이 신설되었으며 세 개 직렬이 행정직군에서 차지하는 비중은 약 0.8%임

*지방자치단체 현원은 지방직만 집계함(국가직 제외). 국가공무원 정원은 일반행정, 교육, 경찰을 포함함

출처: 행정안전부, 지방자치단체공무원인사통계; 행정안전부, 행정부 국가공무원 인사통계

- 수요에 따라 증가 중인 사회복지 직렬과 소방직을 제외하더라도, 행정직군은 빠르게 증가하였다.
 - 안전과 복지에 대한 수요가 증가함에 따라 사회복지, 소방 등 현장인력이 대폭 증가하고 있는 추세이다. 2009년부터 2016년까지 사회복지 공무원은 89.7%(9,143명), 특정직인 소방직

공무원은 29.1%(9,674명) 증가하였다.

- 사회복지직렬을 제외한 행정직군 공무원은 2009년 107,337명에서 2016년 124,401명으로 15.9% 증가하였다. 국가공무원의 증가율인 3.3%보다 5배 이상 높다.
- 행정직군의 비중도 커졌다. 2009년 사회복지 외 행정직군이 지방공무원 현원에서 차지하는 비중은 약 38.6%였으나, 2016년에는 41%로 약 2.4%p 증가하였다. 복지 등 새로운 행정수요의 증가에 의해서가 아니라, 자기 조직을 스스로 팽창시키는 관료사회의 논리에 의해 행정직군 공무원이 증가한 것이다. 특히, 무기계약직은 새로운 행정수요와 무관하게 증가해왔다.
- 공무원은 채용하면 적어도 30년 이상 근무하기 때문에 행정수요에 따라 공무원 조직의 규모를 탄력적으로 변화시키기 어렵다. 그럼에도 불구하고 지자체들은 감소하는 행정수요나 행정수요의 변화에 맞춰 공무원 조직 규모를 조정하지 않고 무분별하게 늘려왔다. 또한, 중앙정부도 급속한 지방공무원 확장을 통제하는데 실패하였다.

2) 지자체 무기계약직 및 기간제 노동자의 규모와 비중

- 실제 지자체의 공공 부문 인력은 상당 부분 드러나지 않은 채 관리되어왔다. 공무원인 무기계약직 노동자와 기간제 노동자를 포함하면, 지자체에 종사하는 총 공공 부문 인력은 알려진 것보다 더욱 크다.
 - 지방자치단체의 인력관리는 기준인건비⁵⁾ 산정을 통해 관리되고 있는데 산출대상에는 공무원과 무기계약직이 포함된다. 반면, 기간제 노동자는 기준인건비에 포함되지 않으므로 무기계약직에 비해 더 자유롭게 운용된다.
 - 2015년 전국 지방자치단체의 공무원 현원은 296,193명이었다. 같은 시기 무기계약직 현원은 42,258명, 기간제 노동자는 44,854명이었다(<표 2>).⁶⁾ 이들 모두를 지자체에 종사하는 공공노동자로 간주한다면 실제 지자체의 인력 규모는 383,305명으로 공무원 현원의 약 1.3배이다.

<표 2> 2015년 지방자치단체 무기계약직 및 기간제 노동자 현원

구분	총계	행정보조	단순노무	도로보수	환경미화
무기계약직	42,258	8,193	15,668	2,935	15,462
기간제 노동자	44,854	18,719	23,198	178	2,759

*원자료에서 누락된 청주시와 이상값인 대구 중구를 합계에서 제외함

5) 기준인건비제는 「지방자치단체의 행정기구 및 정원기준 등에 관한 규정」 제4조에 근거함. 소관부처인 행정안전부는 지방자치단체의 행정수요, 인건비 등을 고려하여 매년 기준인건비를 산정하고 전년도 12월 31일까지 각 지방자치단체의 장에게 통보하되, 재정여건 등을 고려하여 자율적으로 운영할 수 있는 인건비의 범위를 함께 통보함

6) 원자료에서 누락된 청주시와 이상값인 대구 중구를 합계에서 제외함. 분석의 통일성을 위해, 본 보고서의 분석 대상에서 청주시와 대구 중구를 일괄 제외하였음

- 2015년 말, 전체 인력 중 무기계약직 현원은 42,258명으로 지방자치단체 공무원 현원 대비 약 14.3%에 이른다.
 - 무기계약직 인력은 단순한 행정사무에서부터 도로보수, 환경미화, 경비 등 다양한 분야에서 운영 중이다. 상시적인 영역부터 상시적이라고 보기 어려운 영역까지, 주어지는 업무의 성격은 다양하며 임금수준 역시 다양하다.
 - 2015년 기준 단순노무원(37.1%)과 환경미화원(36.6%)이 가장 많고, 행정보조원(19.4%), 도로보수원(6.9%) 순으로 많다. 단순노무와 행정보조 인력의 비중이 50% 이상이다.
- 2015년 말 기간제 노동자는 44,854명으로 지자체 공무원 현원 대비 약 15.1%를 차지한다.
 - 2015년 단순노무가 총 기간제 인력의 51.7%, 행정보조가 41.7%로 가장 많았고 환경미화가 6.2%, 도로보수는 0.4%를 차지하였다. 단순노무와 행정보조의 비중이 90% 이상이었다.
- 전국 기초지자체에서 기간제 노동자를 모두 무기계약직으로 전환 시, 지방공무원 현원 대비 무기계약직의 비율은 19.5%에서 36.7%로, 약 2.1배 증가한다. 기간제 노동자의 50%만 전환 시에는 공무원 현원 대비 약 26.9%가 된다. 재정자립도가 낮은 지자체들에게는 이러한 전환이 재정부담을 더욱 키울 것으로 보인다.

3. 지자체의 공무원 외 노동자 고용 현황 - 행정수요 및 재정역량 분석

- 전국적으로 지방공무원뿐만 아니라 무기계약직과 기간제 노동자까지 늘어나 지방자치단체의 인력 규모가 비대해지고 있다. 이러한 상황에서 기간제 노동자를 무기계약직으로 전환 시, 행정수요 대비 과도하게 큰 인력을 장기간 유지하기 위해 지자체의 재정부담이 급증할 것으로 예상된다.
- 따라서, 지자체들의 행정수요와 재정역량의 추세를 고려하여 공무원 외 노동자 인력 규모의 적정성을 검토해볼 필요가 있다. 이에 무기계약직 혹은 기간제 노동자의 비중이 높은 기초지자체들을 중심으로, 행정수요의 지표인 인구와 재정역량의 지표인 재정자립도의 추세를 살폈다. 이를 바탕으로 공무원 외 노동자 비중이 높아진 원인과 그로 인해 발생할 수 있는 문제점을 분석하였다.

1) 무기계약직 비중 상위 15개 기초지자체 분석

- 2015년 말 기준 공무원 정원 대비 무기계약직 비율이 높은 15개 지자체는 주로 군이었으며, 호남 소재의 지자체가 많았다(〈표 3〉).
 - 무기계약직 비중이 높은 상위 15개 지자체의 무기계약직 비중은 30%이다. 전국기초지자체의 무기계약직 비중인 17.2%보다 약 12.8%p 높다.

- 해당 지자체들의 기간제 비율은 18.5%로, 전국 기초지자체의 기간제 비율인 19.5%와 유사한 수준이다.
- 15개 지자체 중에서 군 지역은 총 8개로, 절반 이상이다.
- 8개 지자체는 호남에 속하며, 광주 서구를 제외하면 모두 전남 소재의 기초지자체이다.

<표 3> 무기계약직 비율 상위 15개 지자체(2015년 말 기준)

지자체	무기 계약직	공무원 정원 대비 무기계약직 비율	공무원 정원 대비 기간제 비율	재정 자립도 (2015 당초)	인구변화율 (%)	재정자립도 변화율(%P)
전남 신안군	244	34.56%	17.7%	9.86	-7.2%	1.6
전남 장흥군	189	33.51%	9.6%	14.27	-6.4%	2
전남 구례군	154	31.11%	19.0%	12.23	-2.8%	-0.9
전남 목포시	354	31.03%	2.5%	24.9	-2.3%	-4.7
강원 삼척시	260	30.48%	11.7%	21.48	-1.7%	5.5
강원 태백시	178	30.48%	10.1%	30.12	-8.6%	4
경기 군포시	242	30.48%	13.7%	44.19	3.5%	-5.6
강원 동해시	178	29.08%	12.9%	22.8	-3.5%	-1.3
전남 화순군	198	28.95%	26.2%	23.78	-8.7%	-4.8
경기 안산시	545	28.85%	41.0%	46.04	-2.2%	-7.2
광주 서구	217	28.78%	5.4%	28.71	0.8%	0.8
전남 강진군	161	28.55%	20.0%	15.04	-8.7%	0.9
전남 진도군	151	28.17%	14.2%	15.04	-8.9%	-3.1
강원 화천군	131	28.11%	37.1%	16.85	14.5%	4.5
경북 울릉군	103	27.84%	7.3%	18.94	-1.2%	2.3
상위 15개(평균)	(220)	30.0%	18.5%	24.3	-1.7%	(-0.4%P)
전국 기초지자체	(157.8)	17.2%	19.5%	29.2		

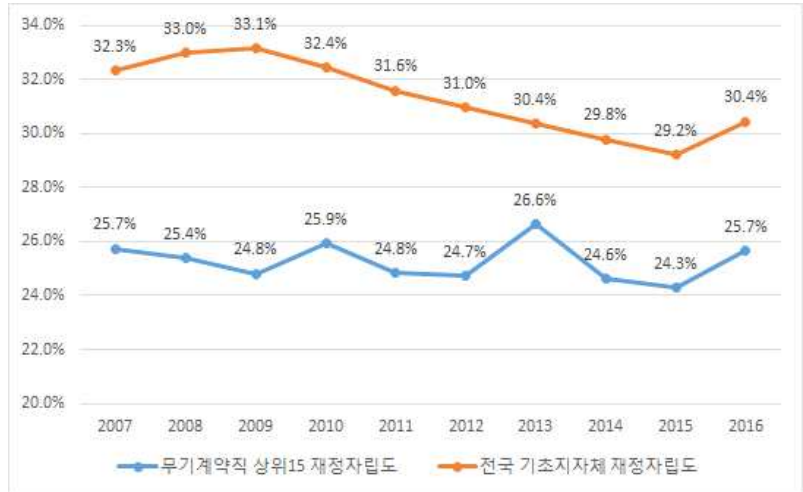
*인구변화율 및 재정자립도 변화율은 2007~2016년 10년간 변화율임

*괄호 안의 값은 산술평균 값임. 전국 값은 청주시와 대구 중구를 제외함.

출처: 행정안전부 조직인력자료 및 국가통계포털

- 무기계약직 비중이 높은 지자체들은 대체로 재정자립도가 낮은 편이다.
 - 2015년 무기계약직 비중이 높은 지자체들의 2007년부터 지난 10년간 재정자립도는 24.3~26.6% 수준이었다(<그림 1>). 10년간 무기계약직 비중이 높은 지자체들의 재정자립도는 전국 수준에 비해 항상 3.8~8.3%P 낮았다.

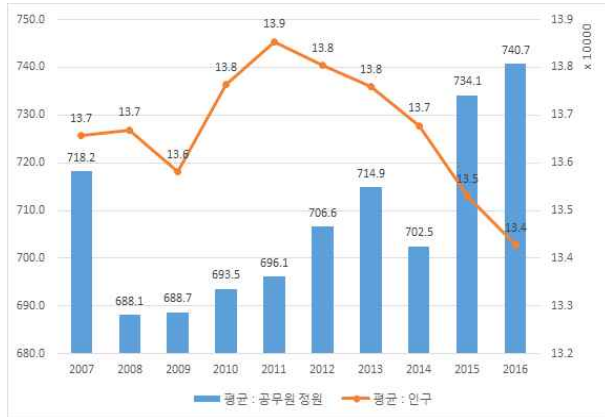
<그림 3> 무기계약직 비율 상위 15개 지자체와 전국 기초지자체 재정자립도 추이 비교



출처: 지방재정365

- 무기계약직 비중이 높은 지자체들은 재정자립도가 낮음에도 불구하고 인구 대비 공무원 수가 많다. 인구가 감소함에도 불구하고 공무원 수는 오히려 늘어나고 있다.
 - 전국적으로는 인구 증가율에 비해 공무원 수의 증가율이 더 높았다(<그림 3>). 전국 224개 기초지자체의 평균 인구는 2011년 약 22만 명에서 2016년 약 22만 3천명으로, 5년간 1.4% 증가해왔다. 공무원 수는 2011년 평균 868.3명에서 2016년 938.9명으로, 약 8.1% 증가하였다.
 - 무기계약직 비율이 높은 상위 15개 지자체에서는 2011년 이후 인구가 꾸준히 감소하고 있음에도 불구하고 공무원이 오히려 증가하고 있다(<그림 2>). 2011년 인구 평균은 13만 9천 명에서 2016년 13만 4천명으로, 5년간 3.1% 감소하였다. 이와 달리 공무원 수 평균은 2008년 688.1명에서 2016년 740.7명으로, 5년간 6.4% 증가하였다.
 - 인구 대비 공무원 수도 무기계약직 비중이 높은 지자체에서 더 많고 증가율도 높다. 무기계약직 상위 15개 지자체에서 인구 1만 명 대비 공무원 수는 2011년 평균 50.2명에서 2016년 평균 55.2명으로, 9.8% 증가하였다. 이는 전국 224개 기초지자체 평균이 39.6명에서 42명으로 6.1% 증가한 것보다 더 크게 증가한 것이다.

<그림 4> 10년간 인구 및 공무원 수 추이 (2015년 무기계약직 비율 상위 15개 기초지자체)



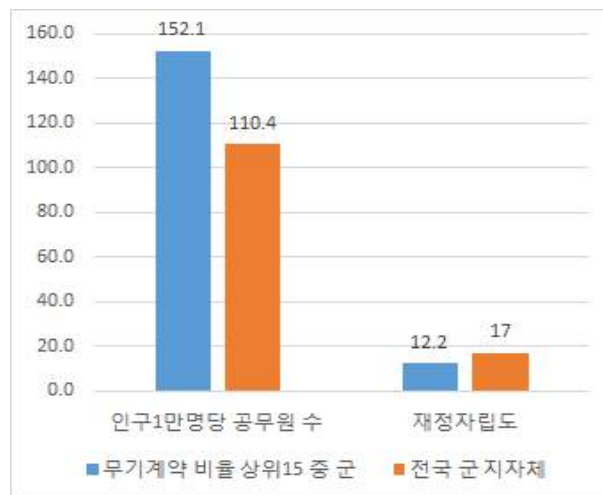
<그림 3> 10년간 인구 및 공무원 수 추이 (전국 기초지자체)



*전국 기초지자체는 청주시와 대구 중구를 제외한 224개임
출처: 내고장알리미

- 특히, 무기계약 비중이 높은 군 지자체는 전국 평균과 비교 시 재정자립도와 인구 대비 공무원 수 차이가 더 크다.
 - 2015년 전국 82개 군의 인구 1만 명당 공무원 수는 110.4명이었고 재정자립도는 17%이었다. 무기계약 비중이 높은 지자체 중 군의 경우, 인구 1만 명당 공무원 수는 152.1명으로 전국 수준보다 41.7명 많았고, 재정자립도는 12.2%로 전국 수준보다 4.8%p 낮았다(그림 4).

<그림 6> 2015년 전국 군 기초지자체와 무기계약 비율 상위 15개 중 군 지자체 비교



출처: 내고장알리미, 지방재정365

- 이와 같이, 무기계약 비율이 높은 지자체들은 이미 낮은 재정자립도에도 불구하고 인구 대비 많은 수의 공무원을 고용하고 있다. 이에 더하여 행정수요에 맞게 공무원을 조정하지 않고 기간제 노동자를 무기계약으로 전환한다면, 재정적으로 더욱 큰 어려움을 겪을 수밖에 없다.

- 무기계약직 비율이 높은 상위 15개 지자체에서 기간제 노동자를 모두 무기계약직으로 전환 시, 무기계약직 비율은 48.5%로 증가한다. 기간제 노동자의 50%만 전환해도 비율이 39.2%로 매우 높은 수준이 된다.

2) 기간제 노동자 비중 상위 15개 기초지자체 분석

- 2015년 말 기준 공무원 정원 대비 기간제 비중이 높은 15개 지자체는 영남에 다수 소재하고 있으며 시와 구가 많았다(<표 4>).
 - 2015년 기간제 노동자 비중이 높은 상위 15개 지자체의 기간제 비중은 공무원 정원의 약 46%이다. 전국 기초지자체의 기간제 비중인 19.5%보다 약 26.5%p 높다.
 - 해당 지자체들의 무기계약직 비율은 17.8%로, 전국 기초지자체의 무기계약직 비율인 17.2%와 유사한 수준이었다.
 - 지자체 유형으로 보면, 시가 8개, 구 1개, 군 6개이다.
 - 3개 지자체(경기 오산시, 경기 안산시, 충남 계룡시)를 제외하면 모두 영남 소재의 기초지자체이다.

<표 4> 기간제 비율 상위 15개 지자체 (2015년 말 기준)

지자체명	기간제	공무원 정원 대비 기간제 비율	공무원 정원 대비 무기계약직 비율	재정 자립도 (2015 당초)	인구변화율 (%)	재정자립도 변화율(%P)
부산 기장군	627	60.1%	11.0%	35.3	99.2%	3.1
경기 광명시	994	54.2%	14.1%	45.6	8.5%	1.2
경북 경주시	1,534	53.1%	17.7%	25.4	-4.7%	-2.2
울산 울주군	885	50.2%	16.2%	50.4	19.6%	-4.8
울산 남구	698	48.4%	25.5%	36.8	-0.6%	3.3
경남 창녕군	686	46.9%	10.8%	14	2.8%	-0.1
경남 김해시	1,580	46.3%	16.8%	39	13.9%	0.1
경남 양산시	1,054	42.6%	19.4%	40.3	36.7%	-5.5
경남 함양군	586	42.5%	14.3%	14.3	-1.0%	3.7
경기 오산시	597	42.0%	17.8%	42.5	43.1%	-7.9
경기 안산시	1,889	41.0%	28.9%	47.9	-2.2%	-7.2
경남 함안군	612	40.4%	9.2%	24.8	6.3%	4.2
경북 봉화군	578	40.0%	13.7%	9.7	-4.3%	2.2
경남 거제시	1,071	39.3%	14.9%	41.5	23.5%	3.4
충남 계룡시	340	39.1%	19.1%	23.4	12.9%	3.6
상위 15개(평균)	(915)	46.0%	17.8%	36.0%	12.0%	(-19.3%p)
전국 기초지자체	(179.4)	19.50%	17.2%	29.2%		

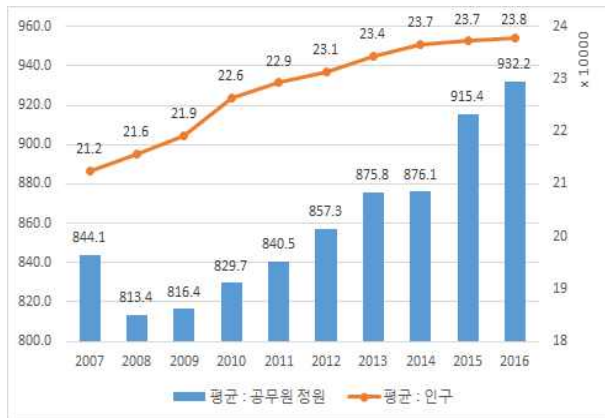
*괄호 안 값은 산술평균 값임. 전국 값은 청주시와 대구 중구를 제외함

*인구변화율 및 재정자립도 변화율은 2007~2016년 10년간 변화율임

출처: 행정안전부 조직인력자료 및 국가통계포털

- 기간제 비중이 높은 지자체의 경우, 전국 평균에 비해 인구 증가율과 공무원 증가율이 모두 높다(<그림 5>).
- 2008년부터 2016년까지 전국 기초지자체의 인구증가율은 평균 4.5%, 공무원 정원 증가율은 평균 9.6%였다(<그림 6>).
- 같은 기간 기간제 노동자 비중이 높은 지자체의 경우, 인구 평균은 10.3% 증가하여 전국 평균보다 5.8%p 높았다. 공무원 수는 14.6% 증가하였고 전국 평균보다 5%p 높다.

<그림 7> 10년간 인구 및 공무원 수 추이 (2015년 기간제 비율 상위 15개 기초지자체)



<그림 6> 10년간 인구 및 공무원 수 추이 (전국 기초지자체)

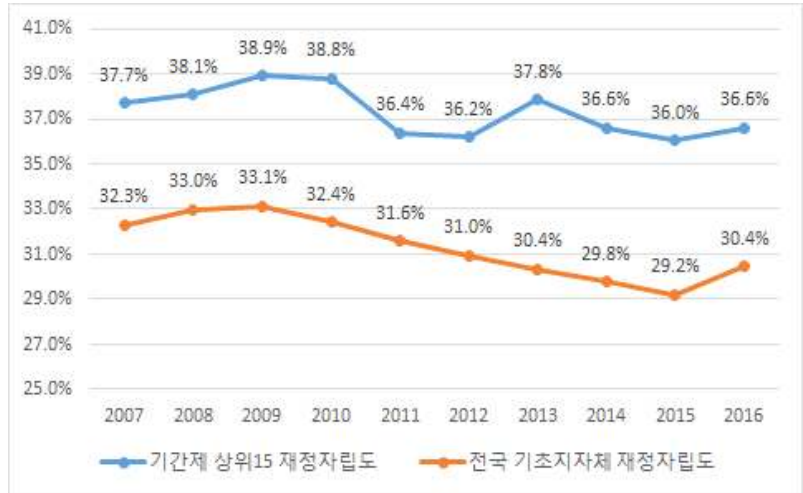


*전국 기초지자체는 청주시와 대구 중구를 제외한 224개임
출처: 내고장알리미

- 그러나 인구 만 명당 공무원 수는 전국 평균보다 적다.
 - 2016년 전국 지자체의 인구 1만 명 대비 공무원 수는 42명이다. 기간제 비중 상위 15개 지자체의 인구 1만 명 대비 공무원 수는 2016년 39.2명으로, 전국 대비 2.8명 적다.
- 반면, 기간제 노동자 비중은 무려 26.5%p나 높게 나타난다.
 - 전국 기초지자체의 기간제 비중은 공무원 정원 대비 약 19.5%이다. 기간제 비중이 높은 상위 15개 지자체의 기간제 비중은 46%로, 전국 대비 26.5%p 높다.
- 이는 기간제 비중이 높은 지자체들이 행안부의 기준인건비 통제가 적용되는 공무원 정원을 늘리기보다 사업비에서 인건비 지출이 가능한 기간제 노동자를 늘리는 손쉬운 방법을 취해왔음을 의미한다.
- 기간제 노동자 비중을 크게 높일 수 있었던 것은 상대적으로 재정자립도가 높았기 때문에 가능했다.
 - 2007년부터 2016년까지 전국 기초지자체의 재정자립도는 29.2~33.1%였다. 같은 시기, 2015년 기간제 비중이 높은 지자체들의 재정자립도는 36~38.9%로, 항상 전국 수준보다 높았다

(〈그림 7〉).

〈그림 9〉 기간제 노동자 비율 상위 15개 지자체와 전국 기초지자체 재정자립도 추이 비교



출처: 지방재정365

- 문제는 기간제 비중을 늘리는 손쉬운 방법으로 인력을 확충한 결과 무기계약직 비중이 높은 곳들의 무기계약 비중(30%)보다 기간제 비중이 높은 지자체들의 기간제 비중(46%)이 훨씬 높아졌다는 점이다.
- 따라서 무기계약 전환 정책은 현재 기간제 비중이 큰 지자체에 더 큰 영향을 미칠 것이다.
 - 기간제 비율이 높은 상위 15개 지자체에서 기간제 노동자를 모두 무기계약직으로 전환 시, 무기계약직 비율은 63.8%에 달한다.
 - 무기계약 비중 상위 15개 지자체는 모두 전환 시 무기계약 비중이 48.5%가 된다. 실제 기간제 노동자를 100% 전환하지 않더라도, 무기계약 비중이 높은 지자체보다 기간제 비중이 높은 지자체에서 인건비 부담이 더욱 커질 것으로 예측된다.

3) 공무원 외 노동자 비중(무기계약직 + 기간제 노동자) 상위 15개 기초지자체 분석

- 그렇다면 전국적으로 기간제 노동자의 무기계약직 전환 시 무기계약직 비중이 얼마나 증가하며, 특히 어떤 지자체가 전환의 영향을 크게 받을 것인가?
- 현 기간제 노동자를 무기계약직으로 모두 전환 시, 무기계약직 비중이 60% 이상이 되는 지자체는 10개, 40% 이상 60% 미만이 되는 지자체는 75개에 달할 전망이다(〈표 5〉).
 - 224개 지자체 중 85개의 지자체가 공무원 정원의 40% 이상에 해당하는 무기계약직을 고용하는 부담을 져야한다.

<표 5> 공무원 정원 대비 무기계약직 및 기간제 비율별 지자체 수 (2015년 말)

무기계약직 및 기간제 비율	60% 이상	40% 이상 60% 미만	25% 이상 40% 미만	25% 미만
개수	10	75	110	29

*청주시와 대구 중구를 제외한 224개 기초지자체를 분석함

- 특히, 모두 전환 시 무기계약직 비율이 가장 높아지는 상위 15개 지자체를 분석해보면, 현재 기간제 비중이 45.1%로 매우 높다. 따라서 이들을 전환하면 무기계약직 비중이 65.3%로 크게 증가한다(<표 6>).
- 해당 지자체들의 현재 무기계약직 비중은 20.2%이나, 모두 전환 시 3.2배 증가한다.
- 모두 전환 시 전국 기초지자체 무기계약직 비중은 36.7%가 된다. 모두 전환 시 무기계약직 상위 15개의 무기계약직 비중은 전국 수준의 약 1.8배가 된다.

<표 6> 무기계약직 및 기간제 비율 상위 15개 지자체 (2015년 말)

지자체명	공무원 외 노동자 비율 (①+②)	무기계약직 비율 ①	기간제 비율 ②	인구1만 명당 공무원 수	재정자립도 (당초)
울산 남구	73.9%	25.5%	48.4%	20.3	36.8
부산 기장군	71.1%	11.0%	60.1%	41.0	35.3
경북 경주시	70.8%	17.7%	53.1%	59.1	25.4
경기 안산시	69.8%	28.9%	41.0%	27.1	47.9
경기 광명시	68.3%	14.1%	54.2%	28.8	45.6
울산 울주군	66.3%	16.2%	50.2%	40.3	50.4
강원 화천군	65.2%	28.1%	37.1%	172.5	12.1
경남 김해시	63.2%	16.8%	46.3%	29.9	39
경북 포항시	62.9%	24.3%	38.6%	39.3	36.1
경남 양산시	62.0%	19.4%	42.6%	35.0	40.3
경기 오산시	59.8%	17.8%	42.0%	28.9	42.5
경남 사천시	59.7%	21.1%	38.6%	75.4	21
울산 북구	58.6%	20.4%	38.1%	28.4	34.9
충남 계룡시	58.2%	19.1%	39.1%	81.5	23.4
경남 창녕군	57.7%	10.8%	46.9%	107.5	14
상위 15개	65.3%	20.2%	45.1%	36.9	36.3%
전국	36.7%	17.2%	19.5%	41.4	29.2%

*전국 값은 청주시와 대구 중구를 제외함

출처: 행정안전부 조직인력자료 및 국가통계포털

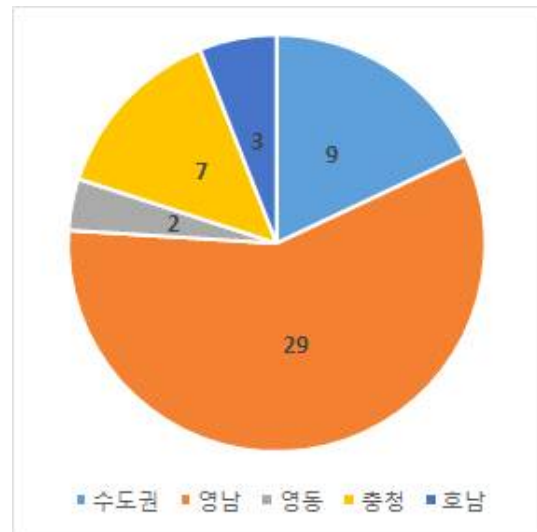
4) 지역간 현황 무기계약직 및 기간제 노동자 비교 - 호남, 영남을 중심으로

- 무기계약직 비중이 높은 지자체와 기간제 비중이 높은 지자체의 차이는 지역간 차이에서도 나타난다. 무기계약직 비중이 높은 지자체는 주로 호남에, 기간제 비중이 높은 지자체는 주로 영남에 위치한다.
 - 무기계약직 비중이 높은 상위 50개 지자체 중 호남이 23개로 가장 많다(그림 8).
 - 기간제 비중이 높은 상위 50개 지자체에서는 영남이 29개로 가장 큰 비중을 차지한다(그림 9).

<그림 10> 2015년 무기계약직 비율 상위 50개 지자체 중 권역별 지자체 수

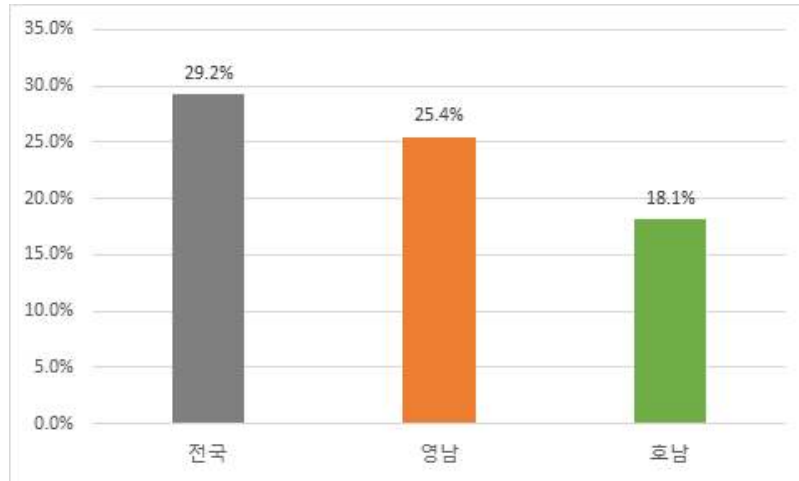


<그림 11> 2015년 기간제 비율 상위 50개 지자체 중 권역별 지자체 수



- 무기계약직 비중과 기간제 비중이 호남, 영남간 다르게 나타나는 이유는 위에서 분석한 바와 같이 재정자립도 차이 때문으로 보인다.
 - 전국 기초지자체의 재정자립도는 29.2%이며, 영남은 25.4%로 전국 수준보다 3.8%p 낮다. 수도권 기초지자체의 재정자립도가 42%임을 감안한다면 영남 기초지자체의 재정자립도도 매우 낮은 편은 아니다. 반면, 호남 기초지자체의 재정자립도는 18.1%로 전국 수준보다 11.1%p 낮다(그림 10).

<그림 12> 2015년 전국, 호남, 영남 재정자립도 비교



출처: 지방재정365

- 이러한 차이로 인해, 재정자립도가 낮아 사업비 여유가 없는 호남은 기준인건비에 속하는 무기계약직 비중을 늘리고, 재정자립도가 높은 영남은 사업비로 기간제 노동자를 늘려온 것으로 보인다.

2. 지자체 무기계약직 및 기간제 노동자 증가의 원인

- 앞서 살펴본 바와 같이, 지방자치단체들의 총 인력규모는 증가 추세이다. 무기계약직 및 기간제 노동자도 증가하였을 뿐만 아니라 공무원 수도 빠르게 증가해왔다. 심지어 인구가 감소 중임에도 공무원이 증가하고 있는 지역도 있다.
- 이에 대해 지자체들은 경직된 기준인건비제, 소방 및 복지 수요의 증가 등으로 인해 무기계약직 및 기간제 노동자를 늘릴 수밖에 없었다며 항변하기도 한다. 그러나 위 주장들은 설득력이 낮다.
- 첫째, 소방 및 복지수요만으로 인력을 늘렸다고 보기 어렵다. 소방공무원과 사회복지직렬 공무원이 증가한 것은 사실이다. 그러나 사회복지직렬을 제외한 행정직군 또한 규모가 커졌고 비중은 오히려 더 커졌다.
- 둘째, 복지수요에 따라 무기계약직과 기간제 노동자를 늘렸다는 주장도 설득력이 낮다. 무기계약직과 기간제 노동자의 직무는 행정보조, 단순노무, 도로보수, 환경미화로 복지와 직접적인 관련이 없다.
- 셋째, 고령화라는 인구구조 변화로 인해 노인복지 수요가 급증하여 사회복지 공무원으로는 공급이 불충분했다는 주장도 설득력이 낮다. 고령화율은 무기계약직 혹은 기간제 노동자 비중 증가의 주요 원인이 아니었다.
 - 고령화율이 높은 지자체에서 무기계약직 비중과 기간제 비중은 전국 수준과 비슷하였다.

2015년 고령화율이 가장 높았던 상위 15개 지자체에서 공무원 대비 무기계약직 비중은 19%로 전국 17.2%와 유사한 수준이었다. 기간제 비중은 20.2%였으며, 이 또한 전국 지자체의 19.5%와 유사한 수준이다(<표 7>).

- 이는 고령화율이 주요한 행정수요로서 기준인건비에 반영되기 때문에, 낮은 재정자립도에도 불구하고 공무원 수를 충분하게 확보할 수 있었기 때문으로 보인다. 고령화율 상위 15개 지자체의 재정자립도는 12.4%에 불과하였으나 인구 1만 명당 공무원 수는 151.7명으로 전국 수준인 41.4명의 3.7배였다.

<표 7> 2015년 고령화율 상위 15개 지자체의 인력 현황

지자체명	고령화율	공무원 정원 대비 무기계약직 비율	공무원 정원 대비 기간제 비율	인구 1만 명당 공무원 수	재정자립도 (당초)
경남 남해군	34.0	26.6%	17.3%	123.6	15.3
경남 산청군	32.0	12.6%	12.0%	158.9	12.8
경남 의령군	33.1	15.9%	29.1%	202.1	15.9
경남 합천군	34.4	18.1%	21.6%	151.8	13.4
경북 군위군	35.3	12.4%	35.9%	201.0	11.7
경북 영덕군	32.5	18.4%	26.7%	144.2	13.1
경북 영양군	32.6	14.3%	16.9%	261.5	10.8
경북 예천군	33.1	17.5%	28.0%	140.6	11.3
경북 의성군	36.1	15.2%	14.1%	146.3	14.8
경북 청도군	31.8	18.3%	15.5%	131.3	12.5
경북 청송군	32.0	17.0%	33.6%	189.5	11.6
전남 고흥군	36.6	25.7%	13.3%	112.0	11.6
전남 곡성군	32.2	21.3%	8.8%	182.3	10.5
전남 보성군	33.5	27.0%	17.8%	132.3	10
전남 함평군	32.3	21.7%	19.1%	153.4	9.9
상위15위	33.7	19.0%	20.2%	151.7	12.4
전국	13.2	17.2%	19.5%	41.4	29.2

*전국 값은 청주시와 대구 중구를 제외함

출처: 행정안전부 조직인력자료 및 국가통계포털

- 넷째, 인구변동이 있었다 하더라도 인구 증가율보다 공무원 증가율이 더 빨랐던 점은 조직 규모가 수요보다 과도하게 커져왔음을 보여준다. 여기에 무기계약, 기간제를 포함하면 인력의 증가율은 더욱 커진다.
 - 예를 들어, 군 지역은 인구가 감소 중이거나 매우 낮은 수준을 유지하고 있음에도 공무원 수는 꾸준히 증가해왔다.
- 지자체들은 행정수요가 줄어드는 분야의 인력을 재배치하여 내부 인력을 효율적으로 활용하려는 노력을 취하기보다, 무기계약직 혹은 기간제 노동자를 고용하여 인력 규모를 늘려 나가는 편법을 택했다.
 - 복지 수요는 증가했지만 동시에 감소한 행정수요도 존재한다. 예를 들어, 전자정부의 도입

을 통해 사람에 의존하는 일반행정수요는 크게 감소해왔다.

- 따라서 사회복지 공무원을 증원해야 한다면 같은 행정직 내에서 직렬 전환을 통해 확충하려는 노력을 취할 수 있었다. 그러나 2016년 지자체 행정직 내에서 타직렬로 전환한 사례는 전국에서 16명에 불과하였다.
- 요약하자면, 지자체 인력 증가는 인구증가, 새로운 행정수요의 결과로 보기 어렵다. 그보다는 방만한 인력 운영의 결과로 볼 수밖에 없다.
- 한편으로, 지자체의 무기계약직과 기간제 노동자 증가를 방치해온 행정안전부에도 잘못이 있다.
 - 기준인건비제도 자체가 지자체의 방만한 인력운용을 통제하려는 취지에서 도입된 것이므로, 특히 증액에 있어 어느 정도 경직성을 지니는 것은 필요하다.
 - 그러나 중앙정부는 기준인건비 제도의 취지를 살리면서 동시에 공무원 외 노동자 비중이 과도하게 늘어나지 않도록 통제했어야 했지만 이에 실패하였다.

3. 기간제 노동자의 무기계약직 전환이 가져올 주요 이슈

- 무기계약직 문제에서 지금까지 진행된 논의들은 주로 지자체간 정규직과 무기계약직 간 임금격차, 차별적 인사관리 등이었으나, 새 정부의 무기계약직 일괄전환기조는 새로운 문제를 야기할 가능성이 크다.
- 첫째, 상당한 규모의 전환비용이 발생하여 재정부담을 가중시킬 것이다.
 - 비정규직의 무기계약직 전면전환은 지자체 내 무기계약직 비율의 급격한 증가와 이에 따른 인건비 상승을 가져올 것이다. 만약 지자체 내 모든 기간제 노동자를 무기계약직으로 전환한다면, 무기계약직이 공무원 정원의 40% 이상인 기초지자체가 85개에 달한다.
 - 2016년 말 기준, 전국 기초지자체의 인건비 비중은 13.8%였다. 2016년 당초 재정자립도가 30.4%였으므로, 지방 자체재정으로 인건비를 어느 정도 충당하고 있었다고 볼 수 있다. 그러나 무기계약직 전환으로 인건비 비중이 크게 늘어나면 국가의 보조도 증가할 수밖에 없다. 지자체 인건비를 국가재정으로 보조하는 것이 바람직하지 않다는 점에서, 현재 지방재정을 구조적으로 변화시키지 않은 채 정규직 전환을 단행하는 것은 재정이 열악한 지자체에 추가적인 부담을 안기게 된다.
- 둘째, 행정운영의 경직성을 초래하여 행정수요 대비 행정조직의 효율성이 낮아진다.
 - 한번 늘어난 무기계약직을 행정수요, 지자체의 여건에 맞춰 탄력적으로 조정하기는 매우 어렵다.
 - 지자체의 행정조직을 효율화시키기 위해서는 행정수요에 따라 직렬간 전환을 하는 등 기존 인력을 최대한 활용하는 방안을 먼저 검토해야 한다. 예를 들어, 최근 행정수요가 급격하게 증가한 사회복지직도 일반직 내 직렬간 전환을 통해 먼저 확충한 후 신규채용을 하는 것이 효율적이다.
 - 그러나 그동안 행정조직은 효율화보다는 규모를 늘리는 공급자 중심의 전략을 취해왔다. 이에 더하여, 기준인건비 제도로 인해 공무원 정원을 늘리기엔 한계가 있었으므로 지자체 특성에 따라 무기계약직 혹은 기간제 노동자의 비중을 늘리는 일종의 편법을 활용하였다. 그 결과, 조직 규모는 커졌으나 행정수요에 따른 유연성과 효율성은 낮아졌다.
 - 이러한 상태에서 기간제 노동자를 대거 무기계약직으로 전환하는 것은 지자체 조직의 효율성을 더욱 떨어뜨릴 것이다. 행정조직은 더욱 경직되어, 수요 변동에 대응하여 전환과 재배치를 통해 탄력적으로 조직을 변화시키기 힘들어질 것이다.
- 셋째, 행정구역 개편 시 막대한 조정비용이 발생할 수 있다.
 - 인구구조 변화 등으로 인해 행정구역 통폐합, 행정체계 개편 등 행정구역 개편의 필요성이 커지고 있다. 특히 인구감소로 인해 지방소멸이 예상되는 지자체들은 다른 지자체와 통폐

합 및 구조조정을 거쳐야한다. 이 과정에서 공공 부문의 인력규모가 행정수요보다 과도하게 크고 경직성도 높다면 막대한 조정비용이 발생할 것이다.

- 무기계약직 전환을 통해 정규직 인력 규모가 커질수록 기득권도 커지므로, 필요한 행정구역 개편 시에도 구조조정에 대한 저항이 더 커지고 이를 조정하기 위한 비용도 증가할 수밖에 없다.
- 특히, 인구감소로 인해 지방소멸 위기에 처한 군 단위에서 기간제 노동자의 무기계약직 전환은 더욱 큰 파장을 가져올 것으로 보인다. 군 인구는 빠른 속도로 감소 중이다. 한국고용정보원은 향후 30년 내에 전국 시·군 중 약 3분의 1에 해당하는 84곳이 거주인구가 한 명도 없는 인구 소멸지역이 될 것으로 전망했다.⁷⁾ 이와 같이 행정수요가 감소하는 군 지역에서 무기계약직 전환은 군에 막대한 재정부담을 가져올 가능성이 크다.
- 이와 같이 상당수의 지자체가 소멸할 것으로 예측되는 상황에 정년이 보장되는 인력을 크게 늘리게 되면 수요의 가장 기본인 인구변동에도 탄력적으로 대처하기가 어려워진다.
- 요약하자면, 각 지방자치단체에서 현재의 공무원 수를 행정수요에 맞게 조정하는 과정 없이 기간제 노동자들을 무기계약으로 전환하는 경우 재정부담이 가중되고, 행정의 비효율은 더욱 커져 이후 행정개혁의 걸림돌이 될 수 있다.

7) 연합뉴스. (2017). [지방소멸 보고서] ① "30년 내 84개 시군 사라져"…인구감소 공포 확산

4. 결론 및 제언

- 문재인 정부의 공공 부문 일자리 정책은 전반적으로 볼 때 바람직한 방향으로 향하고 있다. 공공 부문에서 과도한 비정규직 문제를 선도적으로 시정하는 이번 조치는 한국 사회에 만연한 비정규직 문제를 해소하기 위한 신호탄이 될 것으로 보인다. 또한, 사회복지와 소방 등 민생 인력을 확충하는 정책도 수요가 증가하고 있으므로 적절한 조치이다.
- 다만, 지방자치단체의 정규직 전환은 더욱 신중하게 추진해야 한다. 전환 과정에서 민생수요가 아닌 관료사회의 팽창 논리에 의해 인력규모가 비대해질 가능성이 크다. 수요와 괴리된 조직 팽창은 재정부담과 지방행정조직의 비효율성을 증가시켜 향후 행정구역 개혁 시 막대한 비용을 초래할 수 있다.
- 중앙정부와 각 지자체는 인구감소, 행정수요의 변동을 고려하여 행정개편의 큰 방향을 먼저 세워야 한다. 행정체계 개편과 통폐합 등 행정구역 개편에 대한 중장기 개편안을 먼저 마련한 후, 그 조건 아래에서 적정 인력규모를 결정해야 한다. 그 후, 현재의 기간제 노동자 중 누구를 대상으로, 얼마나 전환할 것이고 이를 통해 정규직 비율을 어느 정도로 유지할 것인지, 행정수요에 따라서 필요한 부문별 인력규모는 어느 정도이며 고용형태는 어떤 형태로 할 것인지 등 세부 사항을 결정하는 것이 바람직한 순서이다.
- 동시에, 지방의 재정자립도를 높이기 위한 대안도 필요하다. 기간제 노동자의 정규직 전환은 결국 지방재정으로 추진되어야 하므로, 안정적인 자체수입으로 필요한 인력을 유지할 수 있도록 지방재정 확충을 위한 세계개편 등의 정책을 마련해야 한다.
- 이러한 점들을 결정한 후에, 적절한 정규직 전환 규모, 범주, 업무 성격 등을 상세하게 설정해야 한다. 현 가이드라인은 지자체의 여건이 충분히 반영되지 못한 부분들이 여전히 존재한다. 이를 충분히 고려하지 못한 가이드라인은 자칫 각 지역에서 갈등을 조장할 위험이 크다.
 - 예를 들어, ‘2년 이상 연중 9개월’이라는 전환기준은 지자체가 프로젝트 베이스로 인력을 운용하기 어렵게 한다. 평창올림픽 등의 대규모 이벤트들은 대부분 준비기간이 3-4년에 달하므로, 해당 기간 동안만 기간제 노동자를 운용할 수 있어야 지자체 인력의 탄력성을 유지할 수 있다.
- 현재 대부분의 지자체는 2018년에 실시할 전환 계획을 제출하였을 뿐 아직 전환을 실시한 곳은 거의 없다. 이제라도 중앙정부는 정규직 전환 시기를 재촉하지 말고, 단계적으로 신중하게 추진하는 방식으로 일정을 조정해야 한다. 지자체 정규직 전환을 행정개편의 관점에서 전면적으로 재검토하고 신중하게 다시 접근해야 한다.
- 가능하다면 내년 지방선거 전에 지방행정개편을 논의하고, 이를 바탕으로 지자체 정규직 전환 문제에 접근하는 것이 바람직할 것이다.

참고문헌

고용노동부. (2017). 공공 부문 비정규직 20.5만 명 정규직 전환 - ‘공공 부문 비정규직 특별실태조사 결과 및 연차별 전환계획’ 발표 - (보도자료). (2017.10.25.)

관계부처 합동. (2017). 공공 부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획 (국정현안점검조정회의 자료).

국가통계포털 (kosis.kr)

내고장알리미 (www.laiis.go.kr)

연합뉴스. (2017). [지방소멸 보고서] ① “30년 내 84개 시군 사라져“…인구감소 공포 확산 (2017.07.11.)

지방재정365 (lofin.mois.go.kr)

한겨레. (2017). 인천공항공사-비정규직 노조, 정규직 전환 놓고 ‘파열음’ (2017.11.01.)

행정안전부. 지방자치단체공무원인사통계.

행정안전부. 행정부 국가공무원 인사통계.

더미래연구소 IF REPORT 2017-06

기초자치단체 기간제 노동자의 공무원직(무기계약직) 전환은 신중하게 검토해야 한다

발행일 2017. 12. 22

발행처 (재)더미래연구소(이사장: 정세현)

Copyright ©더미래연구소, 2017 ※본 자료는 더미래연구소 웹사이트에서 다시 볼 수 있습니다.



더미래연구소는 대한민국의 '더 좋은 미래' 를 만들어 가는 '독립 민간 싱크탱크' 입니다.
더미래연구소의 성장은 '후원회원' 의 힘과 꿈으로 가능합니다.

07237 서울특별시 영등포구 국회대로68길 23, 903호(여의도동, 정원빌딩)

T: 02-785-2030, F: 02-786-2017, E: themirae2030@gmail.com

웹사이트: themirae.org

페이스북: www.facebook.com/themirae

블로그: blog.daum.net/themirae2030
