

지방자치단체 무기계약직 노동조합 대응방안 연구*

A Study on the Countermeasures of the Local Government's Indefinite-term Contract Worker Labor Unions

김대욱**·손화정***

Kim, Dae-Wook·Sohn, Hwa-Jung

Ⅰ 목 차 Ⅰ

- I. 서론
- II. 선행연구검토 및 분석체계
- III. 무기계약직 개념과 특성 분석
- IV. 무기계약직 노동조합 및 노사분쟁 현황 분석
- V. 지방자치단체의 대응상황 분석
- VI. 결론: 대응방안

비정규직의 정규직화로 인해 지방자치단체 무기계약직 및 노동조합이 급속히 증가하고 있으며 그 결과 노사분쟁과 그로 인한 소요비용도 상당히 발생하고 있다. 따라서 이에 대한 대응이 지방자치단체의 중요한 이슈로 부각되고 있다. 이 문제에 대한 대응방안 마련을 위해 본 연구는 지방자치단체 무기계약직의 개념과 특성, 노동조합 및 노사분쟁의 현황을 조사하고 지방자치단체의 대응상황을 분석하였다. 분석결과 지방자치단체에는 상당수의 무기계약직 노동조합이 설치되어 있고 그로 인한 노사분쟁과 소요비용도 큰 것으로 나타났다. 그러나 이에 대한 지방자치단체의 대응상황을 분석해 보면 업무담당자들의 전문성 부족, 협약의 원만성 부족, 관련 정보의 제한적 공유 등의 문제점이 나타나고 있다. 이를 해결하기 위해 본 연구가 제안하는 단기적 대응방안은 담당자의 전문성 제고, 상위정부의 노조협상 지원이며, 중장기적 대응방안은 공무원직 정식직제화 방안이다.

* 이 논문은 한국지방행정연구원의 2018년 정책연구과제(지자체 무기계약직 노동조합 현황 및 단체교섭 사례에 관한 연구)의 일부를 수정·보완하여 발전시킨 것입니다.

** 제1저자, 한국지방행정연구원 부연구위원

*** 교신저자, 한국지방행정연구원 부연구위원

논문 접수일: 2019. 11. 18, 심사기간: 2019. 11. 18~2019. 12. 03, 게재확정일: 2019. 12. 03

□ 주제어: 지방자치단체, 무기계약직, 노동조합, 대응방안

As a result of the regularization of non-regular workers, the number of indefinite-term contract workers and labor unions in local governments is increasing rapidly, resulting in labor disputes and the expenses required. Therefore, the response to this problem is becoming an important issue for local governments. To prepare countermeasures against this problem, this study investigated the status of local governments' indefinite-term contract worker labor unions and labor disputes and analyzed the response status of local governments. The survey found that local governments have a considerable number of indefinite-term contract workers labor unions resulting in a significant amount of labor disputes and related costs. However, the analysis of the local governments' response to the situation reveals problems such as the lack of expertise of the officials in charge of affairs, the lack of seamless of the agreement, and the limited sharing of relevant information. The short-term countermeasures proposed by this study to resolve these problems are as follows. First, there is a need to develop the expertise of those in charge. Second, higher governments need to support the negotiation process with indefinite-term contract worker labor unions. The mid- to long-term countermeasure is to create official positions for indefinite-term contract workers.

□ Keywords: Local Government, Indefinite-term Contract Worker, Labor Union, Countermeasures

I. 서론

지방자치단체 무기계약직 인력은 2013년 4만7523명에서 2017년 5만6687명으로 증가하였으며, 2017년 7월 발표된 ‘공공부문 정규직 전환 가이드라인’에 따라 추가적으로 7%의 증원이 있었다(한국경제, 2019.7.4.). 무기계약직의 증가와 함께 무기계약직 노동조합 가입자의 수도 증가하여 노사관계 문제가 지방자치단체의 중요한 이슈로 대두되고 있다. 이와 관련하여 지방자치단체 현장에서는 이미 노사분쟁 및 무기계약직 관리의 어려움이 발생하고 있다(김대욱·사용진, 2018). 노동조합이 주도하는 고소와 고발, 소송 및 쟁의행위 등의 분쟁이 발생하고 있으며, 무기계약직 노조와 공무원 노조 간의 소위 노노갈등도 보고되고 있는 실정이다(뉴시스, 2019.6.17.). 또한 관리적 측면에서는 노동조합에 가입한 무기계약직에 대해 적절하게 통제할 수 있는 수단이 없기 때문에 관리의 어려움도 발생하고 있다.

이러한 환경변화에 대처하기 위해서는 자치단체 무기계약직 노동조합에 적절히 대응하는 방안의 마련이 요구된다. 여러 자치단체들은 노동조합 대응 및 단체교섭과 관련된 정보 제공을 필요로 하고 있다. 또한 노사분쟁으로 인한 행정력 낭비를 방지하고 그에 대한 적절한 대응을 위해서는 무기계약직 노동조합 및 대응현황의 파악이 필요하다. 하지만 실무적 시급성과 요청에도 불구하고 학계의 무기계약직 및 무기계약직 노동조합에 대한 연구는 매우 희박한 실정이다. 이러한 배경과 인식 하에 본 연구는 지방자치단체 무기계약직 노동조합을 연구 대상으로 하는 시론적 연구로서 우선적으로 노동조합 및 자치단체의 대응현황을 분석해 보고 효과적인 대응방안을 논의해 보고자 한다.

연구목적 달성을 위한 연구의 구성체계는 다음과 같다. 2장에서는 공공부문 노동조합 및 노사관계에 대한 선행연구를 검토하고 분석체계를 제시한다. 3장에서는 무기계약직에 대한 개념과 특성을 분석한다. 4장에서는 지방자치단체 전수조사를 통한 무기계약직 노동조합 및 노사분쟁 현황을 제시한다. 5장에서는 지방자치단체 노사관계 담당자들의 인식조사를 통해 대응현황을 분석한다. 6장에서는 지방자치단체 무기계약직 노동조합에 대한 대응방안을 논의한다.

II. 선행연구검토 및 분석체계

1. 공공부문 노동조합 및 노사관계에 대한 선행연구 검토

본 연구의 초점은 지방자치단체 무기계약직 노동조합 및 노사관계에 있지만, 지방자치단체 무기계약직 노동조합을 연구의 초점으로 분석한 연구는 찾아보기 어려운 실정이며 본 연구가 시론적 성격을 가지고 있다. 이에 여기에서는 우리나라 공공부문 노동조합 및 노사관계에 관한 기존의 연구로 범위를 넓혀 선행연구를 검토하고 본 연구의 의의를 논하고자 한다.

우선 공공부문 중 공무원 노동조합 및 노사관계에 대한 연구가 있다(예, 김재훈, 2007; 서원석·황성원, 2009; 김판석·연원정, 2019). 이들 연구에서는 공무원 노동조합의 단체교섭 및 단체협약, 노사관계 안정화 등의 주제를 다루고 있다. 지방공무원 노동조합의 경우는 지방교육행정공무원 노사관계에 대한 인식 분석과 전문성 제고방안이 연구되기도 하였다(오세희 외, 2013). 이외의 공공부문 노동조합에 관한 연구로는 노광표·이정봉(2008)이 한국노총 전국공공노동조합연맹과 민주노총 전국공공운수노동조합연맹의 조직실태와 현황을 분석한 연구가 있고, 김혜진(2016)이 공공부문 비정규직 노동조합이 어떠한 임금체계 개편활동을 펼쳤는지와 직무급제에 대해 가지고 있는 인식을 조사한 연구가 있다.

또한 공공부문 노사관계와 민간부문 노사관계의 차별성 규명, 노사협상의 사례분석, 공공부문 단체교섭 구조 등의 연구도 진행되었다. 예를 들어, 하재룡(2000)은 공사부문간 노사관계 제도의 차이점과 공통점의 비교분석을 통해 공공부문 노사관계의 특이성을 고찰하였고, 윤영근·임도빈(2010)은 공공기관의 노사협상이 어려운 원인을 제도적, 전략적, 심리적 장애물로 설정하고 장애요인별 원인을 사례를 통해 심층분석 하였으며, 박준형(2014)은 공공운수노조를 중심으로 공공부문 산별노조의 단체교섭 구조의 결정요인을 분석하였다.

이처럼 기존 연구들을 통해 공공부문 노동조합 및 노사관계에 대한 다양한 측면의 연구가 이루어지고 있으나, 지방자치단체의 무기계약직 노동조합 및 노사관계에 관한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 그러나 지방자치단체 무기계약직 노동조합을 둘러싼 여러 가지 문제점들이 발생하고 있는 현재의 시점에서 이와 관련된 연구의 필요성은 매우 시급하다고 판단된다. 이와 관련하여 지방자치단체 무기계약직 노동조합 전반에 대한 연구는 기존에 수행되지 않았던 바, 본 연구의 자료들은 후속 연구에 있어서 소중한 참고자료로서 활용될 수 있을 것이다. 이상의 논의들을 감안하고 종합적인 실태파악 및 대응방안 마련을 위하여 본 연구에서는 지방자치단체의 무기계약직의 개념과 특성, 노동조합의 현황 및 담당 공무원의 인식을 통한 대응상황을 분석하고자 한다.

2. 분석체계

본 연구는 지방자치단체 무기계약직 노동조합 문제에 대한 대응방안을 논의하는 것을 목적으로 하므로 그러한 논의를 위한 분석의 체계를 구축할 필요가 있다.¹⁾ 본 연구의 분석은 크게 세 가지로 구분된다. 첫째, 지방자치단체 무기계약직의 개념과 특성을 분석한다. 둘째, 무기계약직 노동조합 및 노사분쟁의 현황을 분석한다. 셋째, 무기계약직 노동조합 대응업무를 담당하는 공무원들의 인식을 분석한다.

개념과 특성분석은 지방자치단체 무기계약직의 특성을 지방공무원과 기간제 근로자와의 비교를 통해 도출한다. 개념 및 특성의 분석은 지방자치단체 무기계약직에 대한 인사관리 방안을 연구한 선행연구(김대욱·사용진, 2018)의 분석내용을 활용하였다.

현황분석은 전국 지방자치단체를 대상으로 무기계약직 노동조합을 전수조사하였다. 행정안전부 공무원단체과의 협조를 얻어 2018년 6월부터 8월까지 조사표를 통한 조사를 진행하였으며, 조사의 기준은 2018년 5월 현재로 설정하였다. 조사의 주요내용은 근로유형별 인력규모, 노동조합 수, 조합원 수, 노동조합 조합원 인력 비율, 상급단체 유형, 협약유형, 교섭유형, 노동쟁의 및 부당노동행위, 노동쟁의 결과, 노사분쟁 소요비용 등이다. 분석내용의 구성은 공공부문 노동조합 조직현황 및 단체교섭을 연구한 노광표·이정봉(2008)의 연구내용을 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 선정한 것이다.²⁾

대응인식분석은 지방자치단체 노사관계에 대한 대응상황을 분석하였다. 분석을 위한 조사 대상은 전국 지방자치단체로 설정하고, 각 지방자치단체의 노사관계 담당자를 대상으로 설문 조사를 시행하였다. 조사기간은 2018년 6월부터 8월까지 조사하였으며 행정안전부 공무원단체과의 협조를 얻었다. 전국 243개 지방자치단체의 조사결과를 모두 취합하기 위하여 다각도의 노력을 기울였으나, 일부 문항의 경우 미응답이 발생하였다. 주요 조사내용은 업무담당자의 유형, 노사관계 외부자문 현황, 노사관련 교육의 필요성, 노동조합과의 원만성 인식, 협약 체결의 원만성 인식, 노사관련 정보공유의 현황, 사측대표적임자에 대한 인식 등이다. 문항의 구성에 있어서는 무기계약직 노사관계 인식에 대한 연구를 찾아보기 어려운 관계로, 지방공무원 노사관계에 대한 인식분석 연구(오세희 외, 2013)의 항목을 참고하여 연구의 목적에 맞게 재구성하였다. 이상의 논의를 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

1) 전술한 바와 같이 지방자치단체 무기계약직 노동조합 및 노사관계에 관한 연구는 매우 부족한 실정이므로 선행연구를 통한 엄밀한 분석틀의 설정은 현재의 수준에서는 어려운 실정이다. 다만, 본 연구는 이 주제에 관한 시론적 성격의 연구이며 후속 연구의 참고자료 및 기반으로의 기여점이 크다.

2) 현황조사의 구체적인 항목과 내용은 지방자치단체 노사관계의 주무부서인 행정안전부 공무원단체과 담당자와의 협의를 통해 선정하였다.

〈표 1〉 분석체계

구분	분석대상	분석내용	근거
개념과 특성분석	지방자치단체 무기계약직 개념과 특성	무기계약직의 특성, 관련제도	김대욱·사용진 (2018)
현황분석	전국 지방자치단체 노동조합 및 노사분쟁 현황	근로유형별 인력규모, 노동조합 수, 조합원 수, 노동조합 조합원 인력 비율, 상급단체 유형, 협약 유형, 교섭유형, 노동쟁의 및 부당노동행위, 노동쟁의 결과, 노사분쟁 소요비용	노광표·이정봉 (2008)
인식분석	전국 지방자치단체 노동조합 담당자 인식	업무담당자의 유형, 노사관계 외부자문 현황, 노사관련 교육의 필요성, 노동조합과의 원만성 인식, 협약체결의 원만성 인식, 노사관련 정보공유의 현황, 사측대표적임자에 대한 인식	오세희 외(2013)

III. 무기계약직 개념과 특성 분석

본 장에서는 무기계약직이 어떤 개념과 특성을 가지고 있기 때문에 인사관리 및 노동조합에 대한 대응의 어려움이 발생하고 있는지를 살펴보고자 한다. 우선 개념을 살펴보면, 무기계약직의 개념은 주로 실무적인 차원에서 규정되고 있다. 대표적으로 행정안전부 무기계약 및 기간제 근로자 등의 운영규정(행정안전부 훈령 제106호)에 따르면, 무기계약근로자란 “상시적·지속적으로 공무원의 사무를 보조하기 위하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자로서 공무원이 아닌 자”로 규정하고 있다. 지방자치단체의 경우도 유사하게 “기간제·단시간 노동자(비정규직)로 근무한 기간이 2년을 초과하는 사람 중에서 지방자치단체와 근무기간이 정해지지 않은 근로계약을 체결한 정규직 노동자이며 지방공무원이 아닌 자”로 규정하고 있는 경우가 대부분이다(김병국·김필두, 2013). 특히 지방자치단체의 경우는 2007년 공공부문 비정규직에 관한 법률(공공부문 비정규직 대책 법률)이 제정된 이후에 기간제근로자가 무기계약직으로 전환된 경우가 상당수를 차지하고 있다.

무기계약직의 특성은 공무원과 기간제근로자와 비교해 보면 구체적으로 알 수 있다. 무기계약직이 기본적으로 공공부문에서 근무하는 민간인의 개념이기 때문이다. 공무원은 정규직으로서 공무원법과 지방공무원법의 적용을 받는다. 이에 따라 신분이 보장되며 근로조건이 법령에 구체적으로 규정되어 있다. 정년과 퇴직금 및 4대 보험도 관련법령에 따라 보장된다. 반면 기간제 근로자는 근로기준법 등 노동관계 법령의 적용을 받는다. 기간제 근로자의 근로

조건은 각 기관별 자체규정에 따르고 있으며 정년이 보장되지는 않고 계약기간 종료와 동시에 퇴직된다. 다만 1년 이상 근무했을 경우에는 근로자퇴직급여보장법에 의거하여 퇴직금을 지급받을 수 있다. 연금은 1개월 이상 근무했을 경우에 국민연금법, 건강보험은 상근에 의한 국민건강보험법, 고용은 1개월간 소정근로시간이 60시간 이상인 경우에 고용보험법, 산재는 산업재해보상보험법의 적용을 받는다. 무기계약직은 공무원과 기간제근로자의 중간위치에 존재하고 있으며 특성상 준정규직의 지위를 가지고 있는 것으로 판단된다(김대욱·사용진, 2018). 즉 무기계약직 근로자는 근로기준법 및 노동관계 법령을 따르며, 예고 없는 해고가 불가능하다. 근로조건은 기간제 근로자와 유사하게 각 기관별 자체 규정에 따르지만, 각 기관별 자체규정에 의해 정년을 보장받는다. 또한 관련 법령에 따라 4대 보험이 적용된다. 이상의 내용을 표로 정리하면 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 공무원·무기계약직·기간제 근로자의 비교

구분	공무원 (정규직)	무기계약 근로자 (준정규직)	기간제 근로자 (비정규직)
정의	공무원법상 공무원	근무기간이 정해져 있지 않은 근로자	근무기간이 정해진 근로자
적용규정	지방공무원법	근로기준법 등 노동관계 법령	근로기준법 등 노동관계 법령
근로조건	법령에 구체적 규정 (공무원복 규정, 보수규정, 수당규정 등)	기관별 자체 규정 (차별금지규정 적용) (기간제및단시간근로자보호법)	기관별 자체 규정 (차별금지규정 적용) (기간제및단시간근로자보호법)
정년	정년보장 (지방공무원법)	정년보장 (기관별 자체규정)	정년 미보장
퇴직금	적용 (공무원 연금법)	적용 (근로자퇴직급여보장법)	적용(1년 미만 제외) (근로자퇴직급여보장법)
4대 보험	연금	적용 (공무원연금법)	적용 (일용직 또는 1개월 미만 제외) (국민연금법)
	건강	적용 (국민건강보험법)	적용(비상근 제외) (국민건강보험법)
	고용	미적용	적용(1개월간 60시간 미만 제외) (고용보험법)
	산재	공무상 재해 (공무원 연금법)	적용 (산업재해보상보험법)

자료: 장흥근(2012)에서 일부수정

이처럼 무기계약직은 기본적으로 민간인 근로자의 지위를 가지고 있기 때문에, 지방공무원법에

의거한 일반적인 공무원 관리의 방식을 적용하기 어렵다. 무기계약직 노동조합도 기본적으로 민간 노동조합의 성격을 가지고 있기 때문에 이에 대한 대응도 지방공무원 노동조합에 대한 대응방식과 차별적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 그러나 현재로서는 지방자치단체의 대응역량 부족과 법적 규정의 미비 등으로 인해 적절한 관리 및 대응이 이루어지지 않고 있는 상황이다.

IV. 무기계약직 노동조합 및 노사분쟁 현황 분석

구체적인 대응방안의 논의에 앞서 이루어져야 할 분석은 지방자치단체 무기계약직 노동조합 및 노사분쟁이 어느 정도 규모로 어떻게 이루어지고 있는지에 대한 검토이다. 이를 위해 본 장에서는 대응방안 논의를 위한 기초자료로서 지방자치단체 무기계약직 노동조합 및 노사분쟁의 현황을 분석한다.

1. 노동조합 현황

1) 근로유형별 인력규모(무기계약직 현황)

지방자치단체 근로유형별 인력현황을 전체적으로 살펴보면, 전체 근로자 426,830명 중 공무원 298,428명, 무기계약직 59,759명, 기간제 61,675명, 청원경찰 6,968명으로 구성되어 있음을 알 수 있다. 따라서 2018년 5월 현재 무기계약직은 전체 근로자의 14.0%인 것으로 나타났다. 참고로 공무원은 69.9%, 기간제는 14.4%, 청원경찰은 1.6%의 비율을 나타내고 있다. 이처럼 지방자치단체 내에서 무기계약직의 규모는 적지 않은 실정이며 기간제의 정규직 전환 등을 통해 점차 커질 것으로 전망된다.

〈표 3〉 근로유형별 인력규모

구분	빈도	비율(%)
공무원	298,428	69.9
무기계약직	59,759	14.0
기간제	61,675	14.4
청원경찰	6,968	1.6
합계	426,830	100

2) 노동조합 현황

전국 지방자치단체에는 노동조합이 총 428개 설치되어 있는 것으로 나타났다. 노동조합이 가장 많은 자치단체는 7개의 노동조합이 설치되어 있는 광주광역시인 것으로 나타났으며, 노동조합이 설치되어 있지 않는 자치단체도 14곳인 것으로 나타났다. 지방자치단체의 총 노동조합 조합원은 합계 38,920명인 것으로 나타났다. 또한 무기계약 인력대비 노동조합 조합원 비율은 67.3%로 나타났다. 이처럼 지방자치단체에는 많은 수의 노동조합이 설치되어 있으며 조합원 수와 조합원 비율도 상당한 것으로 나타나 이들에 대한 대응 문제가 중요한 문제로 부각되고 있음을 짐작할 수 있다.

〈표 4〉 무기계약직 노동조합 현황

(단위: 개, 명, %)

구분	조사결과
노동조합 수	428
조합원 수	38,920
노동조합 조합원 인력 비율	67.3

2. 무기계약직 노동조합 유형 및 노사분쟁 현황

1) 상급단체 유형

지방자치단체 노동조합 상급단체 유형 현황은 다음과 같다. 지방자치단체에 설치된 총 노동조합 428개중 개별노조 39개(9.1%), 민주노총 237개(55.3%), 한국노총 152개(35.6%)로 나타났다. 즉 상당수 노동조합이 민주노총이나 한국노총을 상급단체로 보유하고 있어 단체활동의 전문성과 교섭력이 상당할 것으로 전망된다.

〈표 5〉 노동조합 상급단체 유형

구분	빈도	비율(%)
개별	39	9.1
민주노총	237	55.3
한국노총	152	35.6
합계	428	100

2) 협약유형

지방자치단체 노동조합 협약유형 현황은 다음과 같이 나타났다. 즉 총 협약 수 597건 중 단일협약(단체협약+임금협약) 49건(8.2%), 별도협약(단체협약) 276건(46.2%), 별도협약(임금협약) 272건(45.6%)으로 나타난 것이다. 이를 통해 협약은 대부분 단체협약과 임금협약이 별도로 이루어지고 있음을 알 수 있으며, 단체협약과 임금협약이 동시에 이루어지는 경우는 소수임을 알 수 있다. 즉 자치단체 입장에서는 단체협약과 임금협약이라는 별도의 협약을 이중적으로 수행해야하는 상황에 처해있는 것이다.

〈표 6〉 노동조합 협약유형

구분	빈도	비율(%)
단일협약(단체협약+임금협약)	49	8.2
별도협약(단체협약)	276	46.2
별도협약(임금협약)	272	45.6
합계	597	100

3) 교섭유형

지방자치단체 노동조합 교섭유형 현황을 살펴보면, 총 협약 수 597건 중 단위사업장별 교섭 289건(48.4%), 대각선 교섭 37건(6.2%), 공동교섭 60건(10.1%), 연합교섭 14건(2.3%), 통일교섭 45건(7.5%), 대각선 및 연합교섭 152건(25.4%)으로 나타났다. 이를 통해 대략 절반 가량이 단위사업 교섭, 즉 해당노조와 소속지자체가 직접적으로 교섭하는 유형의 교섭을 진행하고 있음을 알 수 있다.

〈표 7〉 교섭유형

구분	빈도	비율(%)
단위사업	289	48.4
대각선	37	6.2
공동교섭	60	10.1
연합교섭	14	2.3
통일교섭	45	7.5
대각선 및 연합	152	25.4
합계	597	100

4) 노사분쟁 현황

지방자치단체 노사분쟁 현황을 살펴보면, 총 노사분쟁 98건 중 노동쟁의 90건(91.8%), 부당노동행위 8건(8.2%)으로 나타났다. 따라서 지방자치단체의 대부분 노사분쟁은 노동쟁의인 것을 알 수 있다.

〈표 8〉 노사분쟁 현황

(단위: 명)

구분	빈도	비율(%)
노동쟁의	90	91.8
부당노동행위	8	8.2
합계	98	100

5) 노동쟁의 결과

지방자치단체 노동쟁의 결과는 다음과 같다. 총 노동쟁의 90건 중 노동위원회 조정중재 52건(57.8%), 민형사 소송진수 1건(1.1%), 행정 소송진수 5건(5.6%), 기타(지자체와 협의, 기각, 혹은 소송 진행 중) 32건(35.6%)으로 나타났다. 즉 노동위원회의 조정중재가 절반이상을 차지하며 기타 협의, 기각, 진행 중의 경우도 상당한 것으로 나타났다. 이를 통해 노동쟁의에 대한 적절한 타결이 쉽지 않기 때문에 조정중재 및 소송 등에 이르는 경우가 많아 이에 대한 대책마련의 필요성이 큰 상황임을 알 수 있다.

〈표 9〉 노동쟁의 결과

(단위: 수, %)

구분	빈도	비율(%)
노동위원회 조정중재	52	57.8
민·형사 소송	1	1.1
행정 소송	5	5.6
기타 (협의, 기각, 진행 중)	32	35.6
합계	90	100

6) 노사분쟁 소요비용

노사분쟁으로 인한 소요비용은 총 3,281,024,777원이 발생하였다. 구체적으로는 자문료 1,231,402,000원(37.5%), 소송비용 2,049,622,777원(62.5%)임을 알 수 있다. 즉 지방자치단체에서 노사분쟁의 해결을 위한 비용이 상당히 소요되고 있음을 알 수 있다.

〈표 10〉 노사분쟁 소요비용

(단위: 원)

구분	빈도	비율(%)
자문료	1,231,402,000	37.5
소송비용	2,049,622,777	62.5
합계	3,281,024,777	100

3. 소결

종합적으로 볼 때 지방자치단체의 무기계약직 인원과 노동조합의 수가 많으며 노동조합 조직률도 높기 때문에 지방자치단체 노사관계는 중요한 이슈로 떠오르고 있다. 또한 지방자치단체 무기계약직 노동조합이 지방자치단체에 상당히 큰 영향력을 행사 할 수 있을 것이라 짐작할 수 있다. 그 결과 노사분쟁과 그로 인한 소요비용도 상당히 발생하고 있으나 분쟁발생 시 적절한 해결이 어려운 상황에 직면해 있음을 알 수 있다. 따라서 이에 대한 대응은 지방자치단체의 중요한 이슈로 부각되고 있다.

V. 지방자치단체의 대응상황 분석

앞선 현황 분석을 통해 지방자치단체 무기계약직 노동조합 및 노사분쟁의 규모가 상당함을 파악하였다. 다음으로는 그러한 현황에 대응한 지방자치단체의 대응상황을 분석할 필요가 있다. 이를 위해 이 장에서는 무기계약직 노동조합 및 노사관계를 담당하는 담당공무원들의 인식을 통해 지방자치단체의 대응상황을 분석하고자 한다.

1. 분석결과

1) 업무담당자유형

업무담당자의 유형을 살펴보면, 응답한 전체 240개 지자체중 노무업무의 경험이 거의 없는 일반공무원 124명(51.7%), 노무업무 경력이 1년 이상 되는 일반공무원 87명(36.2%), 관련 민간경력이나 노무사 자격이 있는 일반공무원 2명(0.8%), 관련 민간경력이나 노무사 자격이 있는 전문임기제 공무원 27명(11.2%)으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 대부분의 자치단체에서 노무업무 경험이 없는 일반공무원이 보임되어 노사업무를 담당하는 경우가 절반이상을 차지하고 있어 노사관리 업무에 대한 전문성이 부족한 문제가 발생하고 있음을 알 수 있다. 그나마도 순환보직으로 인해 1년 이상 자리를 유지하는 경우가 부족한 실정이다. 관련 자격이나 경력이 있는 담당자가 보임해 있는 경우는 매우 소수에 불과하여 노사관계에 대한 전문성 있는 인력확보는 거의 이루어지지 않고 있는 실정인 것이다.

〈표 11〉 노동조합 업무담당자 현황

(단위: 수, %)

구분	빈도	비율(%)
노무업무를 거의 한 적이 없는 (대략 1년 미만) 일반공무원	124	51.7
노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원	87	36.2
노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원	2	0.8
노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원	27	11.2
합계	240	100

주: 전체 지방자치단체 243곳 중 3곳이 무응답

2) 노사관계관리 외부자문

노사관계관리 외부자문 빈도 현황 조사결과를 살펴보면, 전혀 없음 47개(19.6%), 상황에 따라 약간 68개(23.8%), 상황발생별 103개(42.9%), 거의 상시적으로 21개(8.8%), 전적으로 의존 1개(0.4%)로 나타났다. 상황발생별 또는 상황에 따라 약간에 대한 응답비율이 많은 것으로 미루어 볼 때, 지방자치단체의 내부적인 전문성 부족으로 인해 외부자문을 많이 활용하고 있음을 알 수 있다.

〈표 12〉 노사관계관리 외부자문

(단위: 수, %)

구분	빈도	비율(%)
전혀없음	47	19.6
상황에 따라 약간	68	28.3
상황발생별	103	42.9
거의상시적	21	8.8
전적의존	1	0.4
합계	240	100

주: 전체 지방자치단체 243곳 중 3곳이 무응답

3) 노사관련 교육필요성

노사관련 교육의 필요성은 그렇지 않다 1개(0.4%), 보통 34개(14.2%), 그렇다 112개(46.9%), 매우 그렇다 92개(38.5%)로 나타났다. 이를 통해 대부분의 담당자들이 노사관련 교육의 필요성을 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 13〉 노사관련 교육의 필요성

(단위: 수, %)

구분	빈도	비율(%)
전혀 그렇지 않다	0	0
그렇지 않다	1	0.4
보통	34	14.2
그렇다	112	46.9
매우 그렇다	92	38.5
합계	239	100

주: 전체 지방자치단체 243곳 중 4곳이 무응답

4) 노동조합과의 원만성

노동조합과의 원만성 정도 인식조사결과를 살펴보면, 전혀 그렇지 않다 2개(0.8%), 그렇지 않다 11개(4.6%), 보통 96개(40.0%), 그렇다 114개(47.5%), 매우 그렇다 17개(7.1%)로 나타났다. 이를 통해 평상시에 전반적인 노동조합과의 관계는 그리 나쁘지 않음을 알 수 있다.

〈표 14〉 노동조합과의 원만성

(단위: 수, %)

구분	빈도	비율(%)
전혀 그렇지 않다	2	0.8
그렇지 않다	11	4.6
보통	96	40.0
그렇다	114	47.5
매우 그렇다	17	7.1
합계	240	100

주: 전체 지방자치단체 243곳 중 3곳이 무응답

5) 협약체결의 원만성

협약체결의 원만성 인식조사결과를 살펴보면, 전혀 그렇지 않다 8개(3.4%), 그렇지 않다 38개(16.3%), 보통 85개(36.5%), 그렇다 92개(39.5%), 매우 그렇다 10개(4.3%)로 나타났다. 이를 통해 협약체결도 보통이상 수준의 원만성을 확보하고 있음을 알 수 있다. 그러나 전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다는 응답한 비율이 노동조합과의 원만성 항목에 비해 크고 보통과 그렇다의 비율이 적음으로 미루어 보아, 협약체결에 돌입할 경우 자치단체와 노동조합 간의 갈등이 평상시보다 커지고 있음을 짐작할 수 있다.

〈표 15〉 협약체결의 원만성

(단위: 수, %)

구분	빈도	비율(%)
전혀 그렇지 않다	8	3.4
그렇지 않다	38	16.3
보통	85	36.5
그렇다	92	39.5
매우 그렇다	10	4.3
합계	233	100

주: 전체 지방자치단체 243곳 중 10곳이 무응답

6) 노동조합 정보공유

노동조합 정보공유 현황 조사결과를 살펴보면, 전혀 공유하고 있지 않음 22개(9.3%), 기초 지자체하고만 공유함 120개(50.8%), 광역지자체하고만 공유함 8개(3.4%), 기초지자체 및 광

역지사체 모두와 공유함 86개(36.4%)로 나타났다. 이를 통해 자치단체들은 노사관련 정보를 대부분 공유하고 있으나, 그 범위가 기초에 그치는 경우가 절반이상이며 전혀 공유하지 않는 경우도 발견되고 있어 공유범위의 확대가 필요함을 알 수 있다.

〈표 16〉 노사관련 정보공유

(단위: 수, %)

구분	빈도	비율(%)
전혀 공유하고 있지 않음	22	9.3
기초 자치단체와만 공유	120	50.8
광역 자치단체와만 공유	8	3.4
기초 및 광역 모두와 공유	86	36.4
합계	236	100

주: 전체 지방자치단체 243곳 중 7곳이 무응답

7) 노동조합 대응책임자

노동조합 대응책임자 인식조사결과를 살펴보면, 해당 지자체 72개(30.1%), 광역 지자체 40개(16.7%), 지자체 협의체 형성을 통해 53개(22.2%), 중앙정부 74개(31.0%)로 나타났다. 이를 통해 중앙정부의 비율이 가장 크고 다음이 해당 자치단체임을 알 수 있다. 주로 자체역량이 부족한 자치단체가 중앙정부, 광역, 협의체에 응답하고, 역량이 확보된 자치단체의 경우 해당 자치단체에 응답한 경우가 많은 것으로 판단되므로 특히 노사관계 역량이 부족한 자치단체에 대한 상위정부의 추가적인 지원필요성을 추론할 수 있을 것이다.

〈표 17〉 노동조합 대응 사측대표 책임자

(단위: 수, %)

구분	빈도	비율(%)
해당 자치단체	72	30.1
광역 자치단체	40	16.7
지방자치단체 협의체	53	22.2
중앙정부	74	31.0
합계	239	100

주: 전체 지방자치단체 243곳 중 4곳이 무응답

2. 소결

기본적으로 지방자치단체 노사관계 업무담당자들은 대부분 관련 업무 경험이 부족한 일반 공무원들로 보임되어 있어 전문성 부족의 문제가 야기된다. 전문성과 역량부족으로 인해 외부자문을 많이 활용하고 있으며, 노사관계 교육의 필요성도 큰 것으로 조사되었다. 즉 노무관리 담당자가 일반 공무원으로 보임되어 있기 때문에 노사관계 문제에 대한 적절한 대응이 부족한 실정인 것이다. 이에 노동조합에 대한 대응교육의 필요성이 제기된다. 한편 무기계약직 노동조합 관련 인식조사 결과를 보면, 노조의 원만성 질문에 '보통'과 '그렇다'의 응답률이 각각 40.0%, 47.5%임에 반해, 협약의 원만성 질문에 대한 각각의 응답률은 36.5%, 39.5%로 더 낮은 응답률을 나타내고 있다. 이러한 결과는 지방자치단체와 무기계약직 노동조합간의 관계가 평상시에는 대체적으로 원만하지만, 협약체결에 돌입하면 이해관계의 문제가 대두됨에 따라 원만성이 저하됨을 알려준다. 따라서 협약체결에 있어 추가적인 원만성 확보가 요구된다. 노사관계와 관련된 정보의 공유 현황에 대한 조사결과를 통해서도 관련사항에 대한 공유가 좁은 범위에서 이루어지고 있으며, 관련 정보를 기초자치단체부터 광역자치단체 범위까지 공유할 수 있는 시스템은 구비되지 못한 실정임을 알 수 있다. 또한 무기계약직 노동조합의 대응적임자로는 상위자치단체가 선호되는 것으로 나타났다. 따라서 노사관계 담당자의 전문성 확보, 상위정부의 노조협상 지원 등에 대한 필요성이 도출된다. 이하에서는 이러한 상황을 개선시키기 위한 대응방안을 논의해 보고자 한다.

VI. 결론: 대응방안

1. 연구의 요약

정부방침에 따라 지방자치단체의 기간제 근로자들이 상당수 무기계약직으로 전환되었으며, 그 결과 지방자치단체의 무기계약직 노동조합과 노조원이 급증하여 노사관계 문제가 지방자치단체의 중요한 이슈로 대두되고 있다. 이미 지방자치단체 현장에서는 무기계약직 노동조합 주도의 고소와 고발, 정의행위, 소송 등의 분쟁사건이 많이 발생하고 있다. 하지만 이에 대한 적절한 통제수단과 합리적인 관리방안이 부재하기 때문에 각 지방자치단체 노사관계 담당 공무원의 어려움이 커지고 있는 실정이다. 이에 따라 본 연구는 대응방안 마련을 위하여 전국

무기계약직 노동조합 현황과 대응상황을 여러 측면에서 파악하고 관련 인식을 조사하고 분석하였다.

분석의 결과를 통해 도출된 쟁점과 그에 대한 대응방안을 요약적으로 정리하면 다음 <표 18>과 같이 정리할 수 있다. 우선 제도분석에서 나타난 바와 같이 지방자치단체 무기계약직은 기본적으로 민간인 근로자 신분이기 때문에 지방공무원 및 공무원 노동조합과는 상이한 성격을 가지고 있다. 따라서 현재로서는 지방공무원 수준의 관리가 어려운 실정이다. 이에 대한 대응방안은 무기계약직을 별도의 공무직으로 정식직제화하여 기존 지방공무원과 유사한 방식으로 관리하는 것이다. 그러나 이는 단기적으로 해결하기 어려운 과제인 만큼 중장기적으로 논의되어야 할 것이다. 다음으로 인식분석을 통해서 담당자의 전문성 부족, 협약시 원만성 악화, 자치단체간 정보공유의 미흡 등의 쟁점이 도출되었다. 이의 해결을 위해서는 노사관계 담당자의 전문성 강화, 상위정부의 노조협상 지원이 필요하다. 이는 상대적으로 짧은 기간에 도입이 가능하기에 단기간으로 설정될 수 있다. 현황분석에서는 무기계약직 노동조합 및 노사분쟁의 발생이 증가함을 확인하였다. 이를 통해 노동조합 대응의 문제가 심각하며 대응의 필요성이 크다는 사실을 알 수 있다. 또한 그러한 문제에 대한 대응방안이 단기적 측면과 중장기적 측면에서 필요함을 알 수 있다.

<표 18> 연구의 요약: 쟁점 및 대응방안

구분	쟁점	대응방안	비고
개념과 특성 분석	무기계약직 노동조합의 차별적 성격	• 무기계약직의 공무직화	중장기안
현황 분석	무기계약직 및 노동조합의 증가 / 노사분쟁 발생	• 노사관계 담당자의 전문성 강화 • 상위정부의 노조협상 지원 • 무기계약직의 공무직화	단기안/중장기안
인식 분석	담당자의 전문성 부족, 협약시 원만성 악화, 자치단체간 정보공유 미흡	• 노사관계 담당자의 전문성 강화(노사전담팀 신설과 전문 경력관 수준의 노무담당인력 배치) • 상위정부의 노조협상 지원	단기안

2. 대응방안

이하에서는 앞서 대략적으로 제시한 대응방안을 좀 더 구체적으로 서술하고자 한다. 첫째, 노사관계 담당자들의 전문성 강화가 필요하다. 현재 대부분의 지방자치단체에서는 순환보직

이 적용되는 일반직 행정공무원이 노무관계 업무를 담당하거나 사용부서에서 무기계약직 근로자 노동조합 활동에 개별적으로 대응하고 있다. 따라서 전문적으로 이루어지는 무기계약직 노동조합의 활동 및 단체교섭에 대한 대응능력이 부족하여 실무에서의 어려움이 발생하고 있는 것이 확인되었다. 반면 노동조합의 경우 임금 및 단체협약 등 노사협약 시 업무담당자가 지속적으로 유지되고 있으며, 민주노총 등 상급단체에서 업무지시, 협조와 개입을 받는다. 그 결과 자치단체와의 협상에 있어 지속적이고 전문적인 대응능력을 갖추고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 사측 노사관계 담당자인 일반공무원은 노동조합에 대응하기 위한 기본사항인 노사관련 법령 등에 대한 기초 지식조차 부족한 경우가 많다. 또한 지방자치단체의 노사관계 담당공무원은 순환보직제가 적용되어 약 1년마다 인사이동이 이루어진다. 따라서 노사관계 업무가 후임자에게 제대로 연계되지 않고, 문제가 발생할 경우에 책임소재가 불분명하며, 노동조합에 대한 교섭대응의 일관성이 부족한 현상이 발생하게 된다. 그 결과 노동조합과 지속적으로 진행되는 노사협약 등에 대해 전문성을 가지고 대응하는 능력에 있어서 부족한 문제를 노출하고 있다. 따라서 보다 원활한 노사협상 관리를 위해서는 노동조합 및 무기계약직 근로자에 대한 전문성을 가진 노사 전담팀을 마련하고 노무사 자격증을 가진 전문가를 적극적으로 활용하는 등의 전략마련이 필요하다. 이와 관련하여 현재 일부 지방자치단체에서는 무기계약직 노동조합과의 노사협상에 있어 어려움을 겪고 있는 경우, 자문형식을 통해 노무사를 활용하거나 임기제 노무사를 채용하여 무기계약직 노동조합에 대응하고 있기도 하다. 그러나 무기계약직 근로자가 계속적으로 증원되고 있다는 추세를 감안할 때, 노동조합 협상의 전문성을 확보하기 위해서는 각 지방자치단체별로 노사전담팀 신설 또는 전문경력관 수준의 노무 담당인력의 정식 채용이 필요하다고 생각된다.

둘째, 상위정부의 노동조합협상 지원이 필요하다. 지방자치단체 무기계약직 노동조합과의 임금 및 단체 협상 현황을 보면 개별 지방자치단체와 해당 노동조합이 직접 1:1로 교섭하는 단위사업장 유형이 가장 많은 것으로 나타나고 있다. 협상에 있어 각 개별 지방자치단체의 노동조합은 지부·지회와 상급단체의 지시와 지원을 받아 조직적으로 활동하고 비슷한 협약조건을 요구한다. 반면 시군구 기초지방자치단체는 노무담당 전문인력의 확보가 어려우며 잦은 인사이동으로 인해 노동조합에 대한 대응활동에 전략적으로 임하기 어렵다. 또한 개별 지방자치단체가 수행하는 노동조합 대응활동, 협상진행 사항 등에 대한 동향과 정보를 다른 시도 및 시군구와 공유할 수 있는 시스템이 마련되어 있지 않기 때문에 동일하거나 유사한 노동조합활동에 대해 지방자치단체별로 대응방식이 다르다. 따라서 개별 자치단체가 해당 자치단체 내의 산업별 노동조합 등과 교섭할 경우, 유사한 협약내용에 대해서도 상이한 방식으로 대처를 하게 되는 비효율이 발생한다. 이의 방지를 위해서는 광역자치단체와 기초자치단체가 연계된 노조활동 대응체계 및 정보공유 시스템을 구축할 필요가 있으며, 특히 보다 전문적인 인

력의 확보가 용이하고 정보의 공유와 취합에 상대적 강점이 있는 광역자치단체가 기초자치단체를 지원하는 통합적 단체교섭과 노동조합협상이 이루어져야 할 것이다. 이를 위해서는 시도 및 시군구 노동조합 담당자 협의체의 구성이 선행되어야 한다. 협의체에서 각 지방자치단체별로 노동조합의 요구사항, 협약의 진행여부 등에 대한 동향에 대한 정보를 주기적으로 공유하고, 이를 바탕으로 광역자치단체에서는 공통된 대응지침과 협상안을 마련할 필요가 있다. 이후 시군구에서는 마련된 대응지침과 협상안에 준거하여 무기계약직 노동조합과의 대응에 임하면 노동조합에 대한 대응력이 보다 강화될 것으로 판단된다.³⁾ 한편, 중앙정부차원에서는 행정안전부의 무기계약직 노동조합 담당부서를 통한 종합적 조정 및 지원이 요구된다.

셋째, 중장기적으로는 무기계약직을 정식직제화(예, 공무원)할 필요가 있다. 이는 현재 무기계약직의 신분이 민간인 근로자이기 때문에 발생하는 문제를 보다 근본적으로 해결하기 위한 것이다. 정식직제화를 통해 지방자치단체 입장에서는 무기계약직의 현재 신분이 민간인 근로자이기 때문에 발생하는 노무관리의 근본적인 어려움을 줄이고 효율성을 제고할 수 있으며, 무기계약직의 입장에서는 상대적으로 열악한 처우의 개선을 도모할 수 있을 것이다. 즉 현재는 지방자치단체 무기계약직이 민간인이기 때문에 이에 대한 인사관리 규정 등이 체계적으로 마련되어 있지 않다. 따라서 공무원에 비해 상대적으로 처우가 열악한 무기계약직은 승급체계, 후생복지 등에 불만이 있을 경우 노동조합을 결성하고 쟁의행위를 수행할 가능성이 크다. 따라서 정식직제화를 통해 이들의 처우가 개선되고 신분이 정립된다면 그로 인한 불만으로 발생하는 노동조합의 활동을 상당부분 미연에 방지할 수 있으며, 분쟁 발생 시에도 공무원 노동조합에 대응하는 방식의 적용 등 보다 효과적인 대응이 가능할 것이다. 하지만 공무원 등 정식직제화를 위한 방안은 여러 가지 대안이 있을 수 있으며 정원관리와 예산문제 등이 복잡하게 얽혀 있기 때문에 논의와 합의에 있어 많은 시간이 요구될 것이다. 따라서 본 연구에서는 이를 중장기적 과제로 남기고자 한다.

지방자치단체 무기계약직 노동조합 대응문제는 계속적으로 지방자치단체의 당면 이슈로 부각될 것으로 전망된다. 이 문제에 대한 적절한 대응방안 마련은 학계와 실무계의 중요한 과제가 될 것이다. 본 연구는 지방자치단체 무기계약직 노동조합에 관해 시초적으로 수행된 연구인 만큼, 추후 관련 문제 해결을 위한 후속연구의 귀중한 기초자료로서 활용되기를 기대한다.⁴⁾

3) 보다 극단적인 방법으로는 노동조합과의 협약진행 시 해당 기초자치단체가 광역자치단체에 교섭권을 위임하여 광역자치단체가 관할 기초자치단체의 대표로서 무기계약직 노동조합과의 집단교섭에 임하게 하는 방법도 고려해 볼 수 있다.

4) 다만 이 연구는 무기계약직 노동조합 측의 인식조사 자료 등을 균형적으로 다루지 못하였다는 측면에서의 한계가 존재하므로 후속 연구에서의 보완이 필요할 것이다.

【참고문헌】

- 김대욱·사용진. (2018). 지방자치단체 무기계약직 인사관리의 실태 및 개선방안 연구: 인사담당자의 인식을 중심으로. 「한국인사행정학보」, 17(3): 59-87.
- 김병국·김필두. (2013). 「지방자치단체 무기계약근로자 인사관리 방안」. 한국지방행정연구원.
- 김재훈. (2007). 공무원 노동조합의 단체교섭 및 단체협약에 관한 연구. 「노동법연구」, 23: 241-279.
- 김판석·연원정. (2019). 정부와 공무원노동조합의 단체교섭 사례 연구: 정부교섭을 중심으로. 「한국인사행정학보」, 18(2): 115-145.
- 김혜진. (2016). 공공부문 비정규직 노동조합의 임금체계 개편활동과 직무급제에 대한 인식: 무기계약직을 둘러싸고. 「산업노동연구」, 22(3): 1-46.
- 노광표·이정봉. (2008). 「공공부문 노동조합 조직현황과 단체교섭 사례연구」. 한국노동연구원.
- 뉴스스. (2019.6.17.). 서울시의회 조례 제정 놓고 서울시 공무원-무기계약직 정면충돌.
- 박준형. (2014). 공공부문 산별노조의 단체교섭 구조 결정요인: 공공운수노조(연맹)를 중심으로. 「노동연구」, 27: 185-236.
- 서원석·황성원. (2009). 공무원 노사관계 안정화를 위한 실증적 연구. 「한국행정논집」, 21(4): 1449-1475.
- 오세희·주현준·김민희·류춘근·이상돈. (2013). 시·도교육청 지방교육행정공무원 노사관계에 대한 인식 분석 및 전문성 제고 방안. 「한국인사행정학회보」, 12(2): 55-79.
- 윤영근·임도빈. (2010). 공공기관의 노사협상 사례연구: 협상 장애요인을 중심으로. 「한국행정논집」, 22(3): 911-937.
- 장홍근. (2012). 「중앙행정기관 무기계약 및 기간제 근로자 관리방안」. 한국노동연구원.
- 하재룡. (2000). 공공부문과 민간부문의 노사관계 비교. 「한국정책과학학회보」, 4(2): 177-205.
- 한국경제. (2019.7.4.). 지자체 무기계약직 4년새 20% 급증...노·정 갈등 새 '뇌관'으로.

김 대 욱: 서울대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고(논문: 지방행정구역 규모가 민주성과 효율성에 미치는 영향, 2012), 현재 한국지방행정연구원 부연구위원으로 재직 중이다. 관심분야는 지방자치 및 지방행정, 지방정부관리, 도시정책 등이다. 최근 논문으로는 “지방자치단체 무보직 6급 공무원에 대한 탐색적 연구”(2020), “뉴질랜드 지방정부 고령자 임대주택정책 사례분석”(2019), “커뮤니티 자산 접근 모형의 행정학적 유용성”(2019), “한국 지방자치의 발전방향”(2019), “평화시대 지방자치단체 남북한 교류의 방향”(2019), “읍면동 법적지위 전환문제의 개선방안 연구”(2019) 등이 있다(kdw@krila.re.kr).

손 화 정: 한양대학교에서 행정학 박사학위(논문: 한국지방정부 공공서비스의 효율성 측정 및 영향요인분석)를 취득한 후, 현재 한국지방행정연구원 부연구위원으로 재직 중에 있다. 관심분야는 주민자치회, 마을공동체, 주민참여예산제, 조직 및 인사, 정책분석 및 평가 등이며, 논문으로는 “지방공무원 공직가치 영향요인분석”(2019), “평화시대 지방자치단체 남북한 교류의 방향”(2019), “육아휴직 대체인력뱅크 제도 개선방안”(2019), “지방자치단체 신규공무원 교육훈련 전이효과 영향요인 분석”(2016) 등이 있다(hsohn70@krila.re.kr).