

공공부문 비정규 대책 : 평가와 전망

은 수 미*

I. 머리말

지난 6월 26일 “10,714개 공공기관에 종사하는 71,861명의 비정규직 근로자의 무기계약으로의 전환”을 골자로 하는 「공공부문 비정규직 무기계약 전환 및 외주화 개선 계획」(이하 공공부문 비정규대책)이 발표되었다. 현 시기가 7월 1일 비정규법 시행 이후 기업의 지배적 대응추세, 즉 ‘정규직 전환’이냐 아니면 ‘외주화’냐를 결정하는 국면(critical juncture)이라는 점에서 공공부문 비정규대책의 의미는 매우 크다. 왜냐하면 “비정규직의 원칙없는 사용을 제한”하고 “공공부문이 모범적인 사용자로서 비정규직 문제 해결에서 민간부문을 선도”한다면 민간부문의 다수 관망 대기업과 중소기업에 끼치는 영향이 적지않을 것이기 때문이다.

하지만 발표된 대책에 관해 비판의 목소리도 없지 않고 여전히 남은 쟁점도 있다. 우선 공공부문 비정규직 대책의 대상 근로자 규모와 범위이다. 노동부는 전체 공공부문 비정규직을 20만 6,742명으로 추산한 반면, 노동계는 최소 50만 명 혹은 그 이상이라고 한다. 예를 들어 특정 공기업이나 지자체의 고유 업무를 민간업체에 외주한 경우 노동부는 공공부문으로 파악하지 않은 반면 노동계는 공공부문이라고 한다. 특히 시설이나 기자재, 경비는 모두 공기업이나 지자체의 소유인데 단지 인력만 위임한 경우를 공공부문에서 제외한 것에 대해 노동계는 매우 비판적이다. 그리고 KTX 사례처럼 1997년 이후 추진된 외주화의 상당 부분이 이번 대책의 대상에 포함되지 않으며 전반적으로 외주화 대책이 취약하다는 점도 지적한다. 또한 임금체계 정비에 대한 일관된 규정이 없이 해당 기관에 재량권을 준 것에 대해서도 부정적이며 무기계약으로의 전환이 차별받는

* 한국노동연구원 연구위원(esumi@kli.re.kr)

정규직을 낳는다는 비판도 제기된다.

이 글은 공공부문 비정규대책이 모범적 사용자로서 차별시정 및 고용안정의 본보기가 되려 하였다는 점은 정당하게 평가되어야 한다는 입장에 선다. 하지만 공공부문 비정규대책이 여전히 진행형이며 향후에도 중요한 ‘방향추’가 될 수밖에 없다는 점에서 주요 쟁점을 중심으로 이번 대책을 평가하고 보완책을 모색하는 것은 중요할 수밖에 없다. 또한 2004년에도 공공부문 비정규대책이 시행되었기 때문에 기존의 대책과의 비교 평가도 필요할 것이다. 더불어 공공부문 비정규대책의 시행과정 전반을 추적하고 정책 입안 및 집행의 보다 효과적인 방법을 모색하는 것 역시 이 글의 또 다른 목적이다.

II. 공공부문 비정규대책 평가

1. 공공부문 비정규 규모와 대상

공공부문 비정규직 규모는 그 정의에 따라 최소 20여만 명에서부터 최대 150여만 명으로 매우 큰 차이를 보인다. 이것은 ‘비정규’와 ‘공공부문’ 각각의 개념 및 규모 산정에 차이가 있어 ‘공공부문 비정규’로 합쳐 놓으면 그 차이가 더욱 커지기 때문이다.

우선 ‘공공부문’의 범위와 관련하여 ①소유의 공적형태만을 공공부문이라 할 것인지 아니면 서비스가 공공적일 경우도 공공부문이라고 할 것인지라는 매우 이론적인 쟁점에서부터 ②정부 및 공공기관의 업무를 민간업체에 위탁하였을 경우 그것을 공공부문으로 볼 것인지에 이르기까지 다양한 쟁점이 존재한다. 예를 들어 지자체의 고유업무인 환경미화 업무를 위탁하였을 경우 그 업무를 맡은 업체는 공공부문이냐, 또 동일업무를 민간업체에 위탁하는 경우와 공단에 위탁하는 경우가 있는데 후자만 공공부문이냐 등 매우 복잡한 문제가 있다.

또한 산업분류에 따라 규모를 통계적으로 산출할 경우 차이가 크다. 국가인권위원회(2003)의 「공공부문 비정규직 인권실태조사」에 따르면 공공부문은 전기·가스수도사업, 운수업, 통신업, 금융보험업, 공공행정·국방·사회보장행정, 교육서비스업, 보건사회복지사업, 국제 및 외국기관 등 8개 산업에 걸쳐 있다. 반면 한국노동연구원(2003) 「공공부문 비정규직 실태 및 개선방향」에 따르면 전기·가스수도사업, 공공행정·국방·사회보장행정, 교육서비스업, 보건사회복지사업 등 4개 산업을 공공부문으로 본다. 이것을 더욱 좁혀 공공행정·국방·사회보장행정만을 공공부문으로 정의하는 경우도 있다. 이

렇게 어떤 산업분류에 따르느냐에 따라 많게는 100만 명 이상의 차이가 난다.

다음으로 비정규직 개념에도 차이가 있는 것은 이미 알려진 사실인데 문제는 정부 정의를 따른다 하더라도 실제 조사에 포함시키는 범위에 따라 그 수가 달라질 수 있다는 사실이다. 특히 파견이나 용역 등 간접고용 근로자의 경우 문제가 될 수 있으며 이미 민간위탁한 경우도 논쟁의 소지가 있다. 쉽게 말하여 공공도서관의 사서나 지자체가 위탁한 어린이집 보육교사 혹은 국공립병원의 간호인력은 공공부문인가 혹은 이번 대책의 대상인가 아닌가?라는 질문이 제기될 수 있다.

정부는 이번 대책 적용대상기관을 중앙행정기관 57개, 지자체 및 지방공기업 346개, 학교·교육행정기관 10,041개, 공기업·산하기관 270개 등 총 10,714개로 발표하였으며 비정규직 근로자의 경우 기관 소속 인력현황으로 가정내 근로자, 일일근로자, 시간제 및 단기간근로자, 기간제 근로자, 기간제가 아닌 한시적 근로자를, 또한 기관 소속 외의 인력현황으로 타업체 소속이면서 조사대상 사업장에 근무하는 파견 및 용역근로자(청소용역, 경비용역) 등으로 한정하였다. 따라서 협의의 공공부문 비정규직을 대상으로 이번 대책을 시행하였다는 것을 확인할 수 있으며, 그 결과 모집단을 지나치게 적게 산정하였다는 문제 제기가 나올 수밖에 없는 것이다.

결국 정부 기준의 경우 ① 최근 공공부문 민간위탁이 확대되고 있음에도 이들 사업체의 비정규 근로를 확인할 수 없는 등 외주화 규모 및 실태를 파악할 수 없고, ② 정부 규정에서는 비정규직이 아니지만 정규직으로 볼 수 없는 ‘취약계층’을 포착하기 어렵다는 문제가 존재한다. ③ 또한 이번 ‘대책의 대상’과 지속적인 ‘조사대상’을 분리할 필요가 있지 않은가라는 지적도 가능하다. 특히 외주화 혹은 민간위탁하였다 하더라도 실질적인 책임이 해당 기관에 있는 경우가 많고 공공서비스의 질 저하를 방지하기 위해서라도 인력현황에 대한 파악이 이루어져야 하기 때문이다. 그리고 향후 공공부문 비정규대책의 범위 내로 넣을 수 있다는 점을 고려하여 조사대상의 범위를 넓힐 필요가 있다.

2. 무기계약 전환

무기계약 전환은 이번 대책의 최대 효과일 것인데, 발표에 따르면 상시·지속업무, 즉 연중 항상 필요한 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고 향후에도 계속될 것으로 예측되는 업무에 종사하여 근속기간이 2007년 5월 31일 현재 2년 이상인 자는 무기계약으로 전환하게 된다. 또한 2년 이상 근무한 경우에도 기간제법 제4조 등의 예외사유가 있는 경우 전환에서 제외하며, 근속기간이 2년 미만이어서 전환대상에서 제외된 기간제 근로자에 대해서는 2008년 6월 2차 대책을 시행하여 추진한다.

상시·지속업무를 기준으로 한 것은 2004년 대책과 비교하여 볼 때 매우 큰 진전이며

〈표 1〉 공공부문별 전환인원

대상기관	기간제수(A)	전환 요청(B)	전 환(C)	전환율(C/A)
중앙부처 (57)	21,912	14,474	6,879	31.4
지자체 · 지방공기업 (346)	59,923	11,093	6,303	10.5
학교 · 교육행정기관 (10,041)	89,757	73,675	51,205	57.0
공기업 · 산하기관 (270)	35,150	13,340	7,474	21.3
전 체 (10,714)	206,742	112,582	71,861	34.8

자료: 공공기관 비정규직대책추진위원회(2007), 「공공부문 비정규직 종합대책」.

이 결과 대상 기간제 근로자 206,742명 중 112,582명이 전환 요청되었고 이 중 34.8%에 해당하는 71,861명이 전환되었다. 주요 전환대상 직종은 학교식당종사자(44.4%), 행정사 무부조원(10.3%), 교무 · 과학실험보조원(9.2%) 등이다.

하지만 무기계약 전환과 관련하여 몇 가지 쟁점이 제기되고 있다. 첫째, 최근 임시직 및 일용직이 확산되고 있으며 이들 업무 중 연중 10개월만 사용되면서 매년 반복되는 업무들도 확인되는데 이 경우 무기계약으로의 전환에서 제외되었을 가능성이 높다는 점이다.

둘째, 이것은 상시 · 지속업무에 대한 규정이 불분명하기 때문에 발생하는 것인데 향후 사업이 확장되거나 새로운 사업이 만들어질 경우 그 업무가 상시 · 지속업무인지 여부를 판단할 수 있는 기준이 만들어지지 않음으로써 향후에 임시 · 일용직화의 가능성은 여전히 존재한다.

셋째, 결국 업무분석 및 직무평가에 기초하지 않고 있다는 사실이 제기될 수밖에 없는데, 처우개선에서도 유사한 문제가 나타난다. 대책에 따르면 유사 동종 정규직의 임금 수준으로 처우를 개선하는데 유사 동종 정규직 수준으로의 개선이 ‘예를 들어 교육부문 기능직 10등급 1호봉 적용’ 등과 같이 직무분석 및 평가가 아닌 해당 기관의 관행적인 규정에 의해 이루어져 실질적인 처우개선 여부에 대한 의문이 증폭될 수 있다. 사실 이와 같은 무기계약 전환은 이미 2004년에도 이루어졌으나 2006년 5월의 심층조사에 따르면 무기계약으로 전환된 경우에도 임금 및 근로조건이 천차만별이며 심지어 1년차의 임금과 10년차의 임금이 실질적으로 차이가 없는 경우도 발견되었다. 따라서 업무분석 및 직무평가에 기초하지 않고 해당 기관의 자율적 판단 및 예산 확보 정도에 의해 처우개선 수준이 좌우되는 문제점을 이번 대책 역시 그대로 안고 있는 것이다.

넷째, 무기전환의 경우 행정기관은 무기계약 근로자 관리지침에 따라, 공기업 및 산하 기관은 해당 기관 정원에 반영하고 직렬 · 직급 · 임금체계를 정비한다는 것에 대해 노동계는 또다른 차별의 고착화라고 한다.

마지막으로 노동계는 무기계약 전환 배제의 합리적 사유로서 사업의 폐지나 업무수행방식 변경이 포함됨으로써 6천여 명이 외주화, 민간위탁의 대상이 됐다고 분석한다.

여전히 민간위탁의 가능성이 있다는 것이며, 향후 사업이 확대될 경우 외주화나 민간위탁이 늘어날 수도 있다는 평가이다.

3. 외주화 개선

이번 공공부문 비정규대책에서 가장 취약하다는 평가를 받는 것이 외주화 개선이라는 사실은 조금 아니러니 하다. 왜냐하면 2004년 대책과 비교할 때 가장 큰 차이점이 외주화 개선에 대한 정부의 의지였기 때문이다.

정부는 합리적인 외주화 원칙을 정리하여 우선 고유(핵심)업무에 대해서는 공공기관이 직접수행하되 합리적 이유가 있는 경우는 외주화를 인정하며 지원업무에 대해서는 외주를 허용하되 업무수행에 독립성 확보가 곤란하거나 외주가 불합리·비효율적일 경우 직접수행으로 전환한다고 밝혔다. 또한 청소, 경비 등 외주업무에 대하여 입찰제도 운영 및 개선을 통해 외주근로자의 임금이 시장임금보다 불합리하게 낮지 않도록 규율하고 있다. 그 주요한 방법으로는 시중노임단가 및 적격심사제를 적용하는 것인데, 특히 단순노무 외주근로자에게 적용될 근로조건 보호조항을 신설하고 국가계약법(시행령)을 개정하여 근로조건 보호조항을 위반한 업체에 대하여 일정기간 입찰자격을 제한한다는 내용이 핵심이다.

여기서 제기되는 몇 가지 비판은 첫째, 외주화 타당성을 검토하여 직접수행으로 전환한 업무가 총 277개 기관 1,371개 외주업무 중 14개 기관의 18개 업무에 불과하며, 특히 이미 외주화된 고유업무의 경우 대부분 그 사실을 인정함으로써 기존의 외주화 전략을 그대로 유지하고 있다는 것이다. 외주화의 상당부분이 실태조사에 포함되지 않았다는 점까지를 고려한다면 애초의 목적과 달리 외주화는 이번 대책에서도 제대로 다루어지지 않았을 가능성이 높다.

둘째, 외주화 여부의 기준인 ‘고유(핵심)/지원(주변)’업무 성격에 대한 판단은 해당 업무에 대한 직무분석을 통해 직무값을 전국적 공통적으로 부여함으로써 객관성을 띠는 것인데 이에 대한 대책이 없음으로써 해당 기관의 자체적인 판단 혹은 관행에 의존하게 된다. 또한 핵심업무의 경우 직접수행을 원칙으로 한다고 하나 예외조항이 광범위하다. 때문에 해당 기관에서 고유업무라 해도 합리적이라고 판단할 경우 그대로 시행될 가능성이 크고 외주화 타당성 일제점검의 효과도 떨어지며 사실상 외주화 추세를 역전하기 힘들다. 특히 이번 대책을 통해 무기계약으로 전환된 고유, 상시업무의 근로자라도 이후 외주화가 결정되면 신분의 변화를 막을 수 있는 조치가 없다.

셋째, 외주화 여부 결정에서 공공성의 훼손을 판단할 기준이나 지표가 없으며, 이를 위한 관계자들의 의견수렴절차가 제도화되어 있지 않은 것 역시 취약한 부분이다. 공공

부문은 담합의 위험성을 안고 있기 때문에 세금과 공공요금을 부담하는 국민들의 감시를 받을 필요가 있다. 그러한 점에서 외주화에 관한 다양한 각도의 의견을 수렴하는 것이 필요한데 이번 대책에서는 거의 다루어지지 않았다.

넷째, 업체에 대한 패널티가 약하여 외주 혹은 민간위탁된 근로자의 임금 및 근로조건 개선이 실질적으로 가능하지 않을 수 있다는 점이다. 왜냐하면 근로조건 보호조항을 위반한 업체에 대하여 일정기간 입찰자격을 제한하고 있으나 공공부문 업무상 경쟁입찰이 어려운 경우가 많아 입찰제한이 유효하지 않기 때문이다. 예를 들어 A시의 음식물쓰레기 수거업무는 11개 지역으로 나뉘어 11개 업체가 관장하고 있는데, 이들 업체 중 하나가 근로조건 보호조항을 위반했다 해도 다른 업체가 들어올 수가 없어 결국 담합구조로 유지될 수밖에 없다는 지적이다.

다섯째, 외주화 이후의 사후점검이 미흡하다는 사실이다. 외주화 이후 공공서비스의 질이 떨어지지 않았는지, 안정적 서비스 공급이 이루어지고 있는지, 또한 근로조건 악화와 그로 인한 서비스 악화가 없는지 등을 점검해야 한다. 특히 노동조건과 관련하여 중간착취가 없는지, 예가 산정시 책정된 임금을 제대로 지급하고 있는지, 적정인원을 투입하지 않아 노동강도가 강화되지는 않았는지 등을 주기적으로 점검할 필요가 있다. 기타 근로시간·휴일휴가제도, 임금지급 방법, 고충처리절차 등의 보고를 의무화할 필요가 있다는 것이다. 아울러 노조가 결성되었을 때 노조 파괴공작 등 부당노동행위 여부, 성실교섭 여부 등 노동권이 보호되고 있는지도 검토해야 한다는 지적이다.¹⁾

마지막으로 공공부문 외주화의 경우 원사업자의 책임성을 강화할 필요가 있는데 이 역시 전혀 다루어지지 않은 부분이다. 시장원리가 가장 잘 작동한다는 미국에서도 하도급 업체의 성차별이나 인종차별에 대한 원사업자의 책임을 규정하고 있으며, 조달 참여시 하도급 업체 명단을 함께 제출하도록 하고 있다. 아울러 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility) 차원에서 하도급 기업의 근로조건에 대한 감독과 지원이 잇따르고 있는데, 이것이 제3세계 취약계층에까지 미치고 있다. 예를 들어 나이키는 파키스탄에서 아동노동을 착취한 것으로 시민단체의 공격을 받아오다가 유력 잡지에 이것이 상세히 소개되면서 30% 이상의 매출 감소를 경험한 이후로 노동과 관련한 CSR에 대해 매우 적극적이다. 이 기업의 경우 자체 종업원수는 2만 4천 명이나, 전세계 830개 하도급 기업 62만 5천 명의 노동조건에 대한 자체 모니터링시스템을 구축하고 있다. 나이키는 M-Audit이라고 하는 자체 감사시스템(21개국, 24개 사무소에서 90명 이상의 전문

1) 현실에서는 간접고용과 관련한 원청의 사용자성 인정 여부를 둘러싸고 몇몇 사업장에서 갈등이 매우 심각하게 전개되고 있는 것으로 보이며, 노조 기피전략의 일환으로 외주업체에 압력을 가하거나, 계약을 해지하는 것, 그리고 조직률이 하락하면 포상하는 등의 행태도 벌어지고 있는 것으로 보인다(조성재, 2006).

가가 활동)을 가동하고 있는데, 매년 25~33%의 기업이 문제를 지적받고 개선활동에 나서고 있다. 그러나 개선 노력에도 불구하고 나이가 설정한 기준을 충족시키지 못할 경우 하청기업은 납품기회를 상실하게 된다. 이렇듯 최근 민간부문에서도 CSR 논의와 행동이 활발한데, 공공부문은 그 자체로 사회적 책임을 전면에 내세울 필요가 있을 것이다(조성재, 2006).

4. 차별시정대책과 소요예산

차별시정대책과 관련해서는 9월 말까지 차별시정계획을 수립하여 시행하며 그 소요예산은 자체 예산을 활용하되 부족분은 예산당국과 협의해 예비비를 요청한다는 것이다.

사실 무기계약 전환이나 외주화 대책에서도 가장 문제가 되는 것이 소요예산 확보가 가능하겠느냐라는 지적이다. 2004년 대책에서도 주요 직종 비정규직(139천명)에 대해 정규직제 반영 및 무기계약 또는 계약자동갱신 등으로 고용안정을 추진하였으나 학교 회계직, 정부부처 사무보조원 및 지자체 환경미화원·도로보수원 일부(1,429명)는 여전히 1년 단위 기간제로 사용하고, 처우개선 역시 학교 회계직과 같이 일부직종에 한해 추진되는 등 여타 비정규직의 차별개선대책이 미흡하였다. 그런데 그 주요한 이유 중의 하나가 소요예산이 제대로 확보되지 않았기 때문이다. 이번 무기전환이나 차별시정의 경우도 만약 소요예산이 확보되지 않는다면 효과를 보기 어렵다. 물론 이번 대책에서 정부는 예산제도를 개편할 것을 밝혔기 때문에 향후 시행과정을 살펴보아야 할 것이다.

다음으로 차별시정과 관련하여 우선적으로 ‘범위설정’ 문제가 제기될 수밖에 없다. 지자체에 근무하는 근로자들은 해당 지자체에서만 유사동종 근로자로 그 비교범위를 설정해야 하는지 아니면 전국적으로 지자체의 업무는 거의 유사하다는 점에서 그 범위를 넓힐 수 있는지가 관심사항이 아닐 수 없다. 또한 유사동종에 대한 평가 역시 다시 한번 문제가 된다.

Ⅲ. 전망 및 대응방향

지금까지 공공부문 비정규대책의 성과와 한계에 대해서 간략하게 검토하였다. 앞에서도 밝혔듯이 이번 공공부문 비정규대책은 그 성과에도 불구하고 워낙 관심이 높았던 사안이었던 탓에 비판의 목소리가 크다. 그런데 향후에도 지속적인 점검이 필요할 뿐만 아니라 보완책도 마련되어야 한다는 점에서 비판에도 귀기울이지 않을 수 없다.

우선 공공부문 비정규직에 대한 지속적이고 정기적인 실태파악이 중요하다. 특히 실태파악이 어려운 외주화 근로지들에 대한 조사가 가능해야 한다. 또한 실태파악은 공공부문 비정규직 대책의 효과를 살펴보고 보완책을 마련하는 근거자료일 수 있다는 점에서 중요하다.

다음으로 공공부문의 특정 직종을 대상으로 한 직무분석 및 직무평가를 시도해 보는 것도 바람직할 것이다. 공공부문의 경우 규모나 지역을 불문하고 유사직종을 찾기 쉬우며 이미 이들 유사직종에 대해서는 동일한 시중노임단가가 적용되고 있고 관행적으로 비교대상도 존재한다. 따라서 공공부문 특정 직종에 대한 직무평가를 통해 모범적인 사례를 만들고 이것을 민간부문의 유사직종으로까지 넓혀나가서 합리적인 임금체계를 확립할 수 있다면 향후 비정규 문제해결에 매우 긍정적일 것으로 판단된다. 왜냐하면 연공급에 기초한 임금체계가 비정규직 및 간접고용을 확산시키는 요인 중의 하나라는 점에서 직무급으로의 임금체계 전환을 적극적으로 검토해야 하나 아직 노사 모두의 수용성이 매우 낮고 직종이나 업종별로 임금체계 전환의 효과성이 다르기 때문에 공공부문에서의 모범사례 개발은 매우 유효하다. 더군다나 공공부문의 무기계약 전환이나 민간부문의 분리직군은 또 다른 차별이 아니냐는 의혹을 낳고 있다. 이것은 기존의 정규직 임금체계는 그대로 둔 채 비정규근로자를 무기계약으로 전환하면서 다른 임금 및 승급체계를 적용하면서 발생하는 문제이다. 따라서 사실상 정규직까지를 포함한 노동시장 전체의 문제점을 개선하지 않고는 해결하기 어렵고 공공부문에서의 시범사례 개발을 통해 조심스럽게 임금체계 변화 가능성을 검토하는 것도 필요할 것이다.

또한 외주화 문제에 대한 보완책이 필요하다. 외환위기 이후 공공부문은 외주화 혹은 민간위탁을 매우 광범위하게 실시하였으며 이번 대책에서 밝힌 것처럼 고유업무의 경우도 상당부분 그 대상이 되었다. 따라서 외주화된 공기업의 경우에도 재평가를 통하여 직접고용으로 전환하거나 고용안정의 새로운 방법을 모색할 필요가 있다. 그리고 ‘작지만 효율적인 정부’를 지향하는 공공부문 구조조정과 관련해 다양한 지침이 사실상 외주화 등 간접고용을 확대시켰다는 점에서 폐지 혹은 재개정하는 것을 검토해야 하며, 재검토가 요구되는 관련 지침은 기획예산처 공기업 산하기관 경영혁신추진계획 및 관련 지침, 행자부지자체비정규상근인력관리보완지침 및 민간위탁촉진 및 관리조례 등이다.

2004년과 2006년에 걸쳐 공공부문 비정규직대책이 마련되고 시행되었다. 외국의 경우도 공공부문은 민간부문에 비해 임금 및 고용에서 질 좋은 일자리를 만들어내는 영역이다. 민간부문이 세계화의 파고에 휩쓸려 질 좋은 일자리 창출이 어렵다는 점에서 공공부문이 그와 같은 역할을 할 수 있다면 노동시장 개선에 효과적일 수 있다. 현재 한국사회의 가장 큰 문제인 이중노동시장 문제를 해결해 나가는데 공공부문의 기여를 기대한다. **KLI**

<참고문헌>

- 권혜자(2006), 「공공부문 여성 비정규직의 규모와 노동조건 개선을 위한 과제」, 전국여성노동조합, 공공부문 여성 비정규직의 노동실태와 차별개선 과제 토론회자료집.
- 국가인권위원회(2003), 「공공부문 비정규직 인권실태조사」
- 안주엽(2006), 「공공부문 비정규근로 정책방향」, 『노동리뷰』 21.
- 은수미(2006), 「공공부문 비정규실태와 정책방향- 지자체 사례를 중심으로」, 『노동리뷰』 21.
- 조성재(2006), 「공공부문의 간접고용 실태와 외주화에 대한 정책방향」, 『노동리뷰』 21.