

지방자치단체 개방형 직위제의 도입 및 정착방안

A study for the Feasibility of Introducing the Open
Structure in Local Civil Service of the Korean Local
Government

2000. 12.

연구진

김 병 국 (자치행정연구실 연구위원)

금 참 호 (자치행정연구실 수석연구원)

이 보고서의 내용은 본 연구진의 견해로서
한국지방행정연구원의 공식 견해와는 다를 수도 있습니다.

서 문

정보화사회 또는 지식사회의 도래는 인적 자원의 중요성을 그 어느 때보다도 크게 강조하고 있다. 창의적이고 경쟁력 있는 인적 자원의 보유여부가 해당국가의 국가경쟁력을 결정하는 관건이 되고 있는 것이다.

이에 따라 인적 자원의 개발노력뿐만 아니라 민관을 망라하여 인적 자원의 활용을 최적화하기 위한 시도들이 세계적 경향으로 자리잡아 오고 있다. 우리나라의 중앙정부에서 개방형 직위제를 도입·운영하고 있는 것도 이러한 맥락의 일환이다. 개방형 직위제는 종래의 폐쇄형 인사제도의 한계를 보완하는 동시에 유능한 인력의 공공부문 유입을 통하여 공직사회의 경쟁력을 제고하기 위한 것이다.

이러한 개방형 직위제가 중앙정부에 이어 지방자치단체에서도 조만간 도입·시행될 것이라는 전망에 따라 본 연구에서는 지방자치단체 개방형 직위제의 도입을 위한 적정대안을 모색하고 있다. 개방형 직위제의 도입시 핵심적 과제인 직위선정기준과 직위선정방법 그리고 이의 발전적 정착방안도 아울러 고찰하고 있다. 본 연구결과가 개방형 직위제를 도입하고자 하는 지방자치단체의 관계자들과 관련분야를 연구하는 학자들에게도 많은 도움이 되기를 바라며, 그동안 연구에 심혈을 기울인 집필진에게 감사를 드린다.

2000년 12월

한국지방행정연구원 원장 박우서

요 약

본 연구는 개방형 직위제가 지방자치단체에 확대·시행될 것에 대비하여 그 도입방안과 발전적 정착방안의 모색에 초점을 두고 있다. 이를 위하여 대전광역시와 경상남도를 사례 자치단체로 선정하여 해당 자치단체의 지방공무원들을 대상으로 한 설문조사를 통하여 개방형 직위제의 선정방안을 모색하고, 발전적 정착방안을 제시하고 있다.

우선 개방형 직위제의 도입방안을 제시하기 전에 개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 인식도를 조사하였는 바, 다음과 같이 요약되고 있다. 첫째, 개방형 직위제에 대한 지방공무원의 숙지도는 대체적으로 높고, 둘째, 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제에 대한 평가는 다소 유보적이며, 셋째, 개방형 직위제의 지방자치단체 도입 및 운영에 관해서는 다소 부정적이고, 넷째, 개방형 직위제가 지방자치단체에 성공적으로 도입되고, 나아가 정착되기 위해서는 적절한 직위선정과 합리적 평가시스템의 구축이 선결되어야 하는 것으로 판단하고 있다.

그리고 지방자치단체 개방형 직위제의 도입 및 정착방안은 크게 개방형 직위제의 선정기준, 개방형 직위의 선정, 개방형 직위제와 관련된 인사제도 및 정착을 위한 고려요인으로 구분하여 각각의 대안들을 제시하고 있다.

우선 개방형 직위제를 선정하기 위한 기준으로는 중앙정부의 개방형 직위선정 기준을 토대로 지방자치단체의 특성, 개방형 직위제의 도입목적 및 개방형 직위제의 특성의 세 가지 고려요인의 부합성을 분석하여 지방자치단체 개방형 직위의 선정기준을 도출하고 있다. 그 결과 특수성, 전문성 및 적용성의 세 가지 기준을 도출하였다. 각각의 기준들의 개념을 살펴보면, 특수

성 기준은 개방형 직위에 적합하지 않은 직위를 추출하는 배제기준이고, 전문성 기준은 개방형 직위에 적합한 직위를 추출하는 선정기준이며, 적용성 기준은 특수성과 전문성 기준을 적용하여 도출된 직위를 중심으로 우수한 인재의 충원이 현실적으로 가능한가를 판단하는 기준이라 할 수 있다. 그리고 이러한 세 가지 기준의 적용방법은 특수성 기준을 우선적으로 적용하여 개방형으로 부적합한 직위를 도출하여 배제하고, 나머지 직위를 대상으로 전문성 기준을 적용하여 개방형으로 적합한 직위들을 도출하며, 여기에서 도출된 직위들을 중심으로 현실적으로 실현가능한가를 적용성 기준으로 판단하는 것이다.

다음으로 개방형 직위의 선정은 광역자치단체의 5급 이상 직위들을 대상으로 하되, 16개 광역자치단체의 전수조사가 연구수행상 어려워 대전광역시와 경상남도를 대상으로 실증조사를 통하여 도출하고 있다. 조사결과 개방형으로 적합한 직위들이 도출되었는 바, 대전광역시와 경상남도로 구분하여 보면, 다음과 같다. 대전광역시의 경우 문화체육국장, 국제협력과장, 과학기술과장, 문화예술과장, 관광과장, 시립연정국악원장, 신경영, 투자유치, 유통관리, 벤처산업, 국제협력, 국제기구, 통상지원, 과학협력, 지식산업, 지역정보, 문화, 예술, 문화재, 체육지원, 청소년육성, 청소년보호, 관광진흥, 관광홍보, 문화관광, 의학, 건강증진, 공중위생, 건축, 주택, 재활용, 공원조성, 교육(공무원교육원), 환경연구(보건환경연구원), 보건연구(보건환경연구원), 사무장(시립연정국악원), 사서(한밭도서관) 등이고, 경상남도의 경우 공무원교육원장, 경제통상국장, 정보화담당관, 통상협력과장, 투자유치과장, 문화예술과장, 관광진흥과장, 미래산업과장, 여성회관장, 홍보, 투자분석, 법제, 송무, 비서요원, 민간협력, 금융지원담당, 벤처산업팀장, 통상협력, 시장개척, 국제협력팀장, 투자유치지원, 구미자본유치, 아주자본유치, 국내자본유치팀장, 문

화, 예술, 문화재단, 관광행정, 관광지도담당, 체육시설팀, 스포츠이벤트팀, 전자도정팀, 정보개발분석팀, 지역정보담당, 교관, 환경평가담당, 기술심의, 정보통신담당, 소비자보호담당, 공사관리담당, 비서(의회), 공보요원, 의약담당, 병원선, 기계산업팀장, 생물산업팀장, 건강증진담당, 관광개발팀장, 과학기술팀장 등이다. 그리고 이러한 개방형 적합 직위들을 대상으로 실제 개방형 직위로 지정하기 위해서는 두 가지 방법을 활용할 필요가 있다. 첫째, 본 연구에서 활용한 직위선정 방법을 통해 모든 지방자치단체에 공통적으로 적용할 수 있는 적합직위를 광범위하게 제시하고, 그 범위 내에서 지방자치단체별로 자율적으로 필요직위를 지정하게 하는 방법이다. 둘째, 전술한 범위에 포함되지 않더라도 해당자치단체의 특성상 반드시 개방형 직위로 지정할 필요가 있는 경우에 당해 자치단체장이 해당직위를 선정하여 행정자치부와 협의한 후 최종적으로 개방형 직위로 지정하는 방법이다.

관련인사제도의 검토는 쟁점사항 중 선발·임용방법, 신분부여방법 및 보수책정을 대상으로 합리성과 현실적용성의 두 가지 기본방향에 입각하여 모색하고 있다. 첫째, 선발·임용방법에서는 적격자의 선발과 민간인의 임용확대가 주요 쟁점사항이다. 우선 홍보의 강화를 위하여 기존의 중앙정부에서 규정한 방법을 활용하되, 해당지역의 일간지와 아울러 전국 일간지에 광고를 게재, 헤드헌터기관의 활용, 중앙인사위원회의 인력DB에서 적격자를 선정하여 직접 홍보문안을 송달하거나 응모를 권유하는 방법을 제시하고 있다. 다음으로 선발시험위원회의 기능정립을 위하여 인사전문가를 위원에 포함시키는 방법과 집단평가방법을 활용하는 방안을 제시하고 있다. 한편, 민간인 임용자의 확대를 위해서는 적극적인 홍보에 더하여 자격요건의 완화방안 및 직무수행계획서를 요구하지 않는 방안을 제시하고 있다. 둘째, 신분부여방법에서는 전면 계약직화와 계약직 공무원의 신분강화 두 가지가 쟁점사

항이다. 우선 전면 계약직화에 대해서는 초기에는 경력직과 계약직으로 이원화하되, 장기적으로는 경력직을 계약직으로 전환하는 방안을 제시하고 있다. 다음으로 계약직 공무원의 신분강화는 두 가지 대안을 고려하고 있는데, 근무실적 우수자에 대해서는 채용모라는 절차를 생략하고 임용기간의 연장을 보장하는 방법과 민간기업과의 협의하에 경력직 공무원과 마찬가지로 계약만료 후 원대복귀하는 방법을 제시하고 있다. 셋째, 보수책정에서는 계약직 공무원의 보수상한선을 설정할 것인가 하는 것이 쟁점사항이다. 이에 대해서는 중앙정부와 달리 상한선을 규정하지 말고 민간수준의 보수를 지급하되, 근무실적의 엄격한 평가를 통하여 보수삭감의 길을 열어 두자는 방안을 제시하고 있다.

마지막으로 정착을 위한 고려요인으로는 합리적 성과평가와 공무원의 수용태세 확립을 제기하고 있다. 우선 합리적 성과평가는 임용기간의 설정, 부적격자의 도출 및 연봉책정의 기초자료로서 그 필요성이 인정되고 있다. 합리적 평가를 도모하기 위해서는 목표관리제 또는 집단평가방법을 활용할 수 있다. 더불어 성과평가의 객관성, 공정성 및 정확성을 기하기 위해서는 평가체계 및 절차, 평가항목과 평가지표의 설정이 합리적이고 체계적으로 구성될 필요성을 역설하고 있다. 또한 공무원의 수용태세 확립은 민간인 임용자들에 대한 배태적 조직문화의 불식, 공무원들의 경쟁력 강화를 위한 계기의 마련 및 개방형 직위제의 확대를 위한 토대마련이라는 측면에서 그 필요성이 인정되고 있다. 그리고 이를 위한 방안으로는 적극적인 홍보, 지속적인 교육 및 조직 구성원의 일체감을 형성할 수 있는 조직관리기법의 활용을 제시하고 있다.

目 次

제1장 서론	1
제1절 연구목적	1
제2절 연구의 범위 및 방법	3
1. 연구의 범위	3
2. 연구의 방법	4
제2장 개방형 직위제에 대한 이론적 고찰	6
제1절 개방형 직위제의 의의	6
1. 개방형 직위제의 개념	6
2. 개방형 직위제의 특성	7
3. 유사제도와 차이점	10
제2절 개방형 직위제 도입의 이론적 함의	16
1. 구조적 제도주의	17
2. 신관리론과 신민주행정론	18
3. 지식정부론	19
제3절 지방자치단체의 개방형 직위제 도입 필요성과 전망	21
1. 도입 필요성	21
2. 도입전망	23

제3장 중앙정부의 개방형 직위제의 실태와 문제점 26

제1절 개방형 직위제의 실태	26
1. 추진경과	26
2. 제도적 실태	28
3. 운영적 실태	37
제2절 개방형 직위제의 문제점	47
1. 제도적 측면	48
2. 운영적 측면	50

제4장 개방형 직위제에 대한 지방공무원의 인식도 분석 53

제1절 조사설계	53
1. 조사목적	53
2. 조사방법	54
3. 분석방법	56
제2절 조사내용의 분석	56
1. 응답자의 특성	56
2. 조사분석 결과	58
제3절 시사점	70

제5장 지방자치단체 개방형 직위제의 도입 및 정착방안 72

제1절 기본방향	72
제2절 개방형 직위선정의 기준설정	73
1. 고려요인	73

2. 선정기준의 확정	76
3. 선정기준의 개념 조작화	83
4. 선정기준의 적용방법	87
제3절 개방형 직위의 선정	88
1. 대상직위의 선정방법	88
2. 선정기준의 적용	90
3. 개방형 직위의 선정	105
제4절 관련인사제도의 검토	110
1. 검토방향	110
2. 선발·임용방법	111
3. 신분부여방법	115
4. 보수의 책정	118
제5절 개방형 직위제의 정착을 위한 고려요인	122
1. 합리적 성과평가	122
2. 공무원의 수용태세 확립	124

제6장 요약 및 정책건의 127

제1절 요약	127
제2절 정책건의	132

【참고문헌】 134

【Abstract】 137

【부 록】 139

표 목 차

〈표 3-1〉 기획예산위원회의 개방형임용제 도입방안	27
〈표 3-2〉 능력요건별 하부요소	35
〈표 3-3〉 중앙행정기관의 개방형직위 목록	37
〈표 3-4〉 개방형 직위의 직급별 선정현황	40
〈표 3-5〉 개방형 직위의 본부와 소속기관 비율	40
〈표 3-6〉 개방형 직위의 총원현황	41
〈표 3-7〉 개방형 직위의 임용자 현황	42
〈표 3-8〉 채용자의 특성	46
〈표 3-9〉 개방형 직위제의 쟁점사항	48
〈표 4-1〉 설문서의 구성내용	55
〈표 4-2〉 응답자의 특성	57
〈표 4-3〉 개방형 직위제에 대한 속지도	59
〈표 4-4〉 중앙정부 개방형 직위제의 적절성	60
〈표 4-5〉 지방자치단체 개방형 직위제 도입여부	61
〈표 4-6〉 개방형 직위제의 속지도에 따른 도입여부	63
〈표 4-7〉 지방자치단체의 개방형 직위제 도입이유	64
〈표 4-8〉 지방자치단체의 개방형 직위제 도입불가 이유	65
〈표 4-9〉 개방형 직위제의 문제발생 가능성	67

〈표 4-10〉 개방형 직위제의 도입시 주요 문제점	68
〈표 4-11〉 개방형 직위제의 성공적 도입 및 정착요건	69
〈표 5-1〉 고려요인별 반영방향	75
〈표 5-2〉 각 기관별 선정기준의 비교	77
〈표 5-3〉 고려요인별 적합성	80
〈표 5-4〉 지방자치단체의 개방형 직위선정의 기준	83
〈표 5-5〉 특수성의 측정기준	84
〈표 5-6〉 전문성의 측정기준	86
〈표 5-7〉 적용성의 측정기준	86
〈표 5-8〉 대외적 보안지표의 적용결과	92
〈표 5-9〉 부서 또는 기관간 조정지표의 적용결과	93
〈표 5-10〉 특수성 기준의 적용결과	93
〈표 5-11〉 인력 대체성지표의 적용결과	95
〈표 5-12〉 업무 난이도지표의 적용결과	98
〈표 5-13〉 전문성 기준의 적용결과	99
〈표 5-14〉 민간시장의 형성도 지표의 적용결과	102
〈표 5-15〉 민간부문의 우위성 지표의 적용결과	103
〈표 5-16〉 적용성 기준의 적용결과	104
〈표 5-17〉 대전광역시의 개방형 직위선정	105
〈표 5-18〉 경상남도의 개방형 직위선정	106
〈표 5-19〉 개방형 직위의 지정방법	108



그림 목차

- 〈그림 3-1〉 개방형 대상직위의 선정과정 28
- 〈그림 3-2〉 개방형 직위의 총원과정 36
- 〈그림 5-1〉 개방형 직위선정의 기준적용 방법 87
- 〈그림 5-2〉 특수성 기준의 적용 91
- 〈그림 5-3〉 전문성 기준의 적용 94
- 〈그림 5-4〉 적용성 기준의 적용 101

제1장 서론

제1절 연구목적

2000년 5월 24일 국가공무원법의 개정으로 개방형 직위제가 중앙정부 수준에서 처음으로 실시되었다. 공무원의 경쟁력 강화와 전문성 제고라는 취지에서 도입된 개방형 직위제는 IMF관리체제라는 국가적 경제위기를 극복하기 위하여 추진된 일련의 공무원제도개혁¹⁾의 하나로 공직사회에 일대 변혁을 초래할 것으로 전망되고 있다.

특히, 개방형 직위제는 종래의 폐쇄적 임용제도를 근간으로 하는 우리나라의 전통적 인사제도와 달리 유동성과 경쟁성을 그 특징으로 하고 있어 그동안 공직사회를 규정해 왔던 신분보장이나 관료문화 등이 획기적으로 변화될 가능성이 크다. 뿐만 아니라 공직사회의 부정적 측면으로 조명되어 왔던 무사안일이나 복지부동 등도 현저하게 개선될 것으로 예상되고 있다.

물론 개방형 직위제가 우리나라 공직사회에 성공적으로 정착될 수 있을 것인가는 판단시점이 아직 이르고, 또한 중앙정부가 개방형 직위제의 시행 과정에서 나타나는 문제점들에 얼마나 효과적으로 대처해 나가느냐에 따라 달라질 것이다.

그러나 개방형 직위제의 성공적 정착여부를 떠나서 동 제도가 함축하고 있는 상기와 같은 기능적 효용성에 비추어 볼 때 중앙정부에 이어 지방자치단체에서도 조만간 개방형 직위제가 도입·시행될 가능성이 매우 높다. 특

1) 최근 공직사회의 생산성을 제고하기 위하여 추진된 공무원제도의 개혁으로는 연봉제의 실시, 성과상여금제의 도입, 목표관리제 등과 보다 근본적인 조치로는 인력감축을 들 수 있다.

히, 중앙정부에 비하여 우수한 인적자원에 대한 필요성이 보다 크다고 할 수 있는 지방자치단체의 현실적 여건을 고려하면, 도입시기의 완급에는 유동성이 있지만, 도입가능성은 매우 높은 것이 사실이다.

이러한 측면에서 여기서는 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제가 지방자치단체까지 확대·실시될 것을 대비하여 그 도입방안과 발전적 정착방안을 모색해보고자 한다.

이를 위하여 우선 개방형 직위제가 지방자치단체에도 도입되어야 할 필요성을 이론적으로 조명해보고, 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제가 노정하고 있는 문제점들을 고찰하여 지방자치단체가 개방형 직위제를 도입할 시에 적절히 시사 받아야 할 측면들을 분석한다. 또한 개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 인식도를 조사하여 개방형 직위제의 성공적 도입 및 정착에 필요한 사전적 요건을 도출한다. 이와 같은 분석결과에 근거하여 지방자치단체에 보다 적실성 있는 개방형 직위제의 도입방안을 강구하고, 나아가 개방형 직위제가 발전적으로 정착될 수 있는 보완적 조치들을 제시하고자 한다. 특히, 개방형 직위제의 도입에서 핵심적 사항의 하나인 개방형 직위의 선정은 사례자치단체 대상직위의 전수조사와 관련분야 전문가들을 대상으로 한 조사를 통하여 보다 적합한 직위를 도출하고자 한다.

제2절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위

본 연구의 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 연구의 범위는 다음과 같이 설정한다.

첫째, 연구대상기관의 범위는 광역자치단체로 국한한다. 장기적으로는 기초자치단체까지 개방형 직위제가 확대·적용되어야 하겠지만, 파급효과 또는 부작용의 최소화를 위해서는 단계적이고 점진적인 도입이 바람직하다. 따라서 일차적으로 광역자치단체를 대상으로 한 개방형 직위제의 도입방안을 고찰한다.

둘째, 연구대상직위의 범위는 5급 이상으로 한정한다. 외국의 경우 직위분류제를 채택하고 있는 국가들은 모든 직급을 대상으로 개방형 직위제를 적용하고 있으며,²⁾ 일부에서는 전 직급을 대상으로 개방형 직위제의 적용을 주장하고 있다.³⁾ 그러나 개방형 직위제의 전면적 적용으로 인한 부작용 또한 적지 않을 것이고, 이를 고려하여 중앙정부에서도 3급 이상의 고위직을 대상으로 개방형 직위제를 적용하고 있다. 따라서 지방자치단체의 개방형 직위제의 도입에서도 광역자치단체의 고위직에 해당하는 5급 이상을 대상으로 도입방안을 모색한다.

셋째, 연구내용의 범위는 개방형 직위제에 대한 지방공무원의 인식도, 개

2) 미국의 경우 직위분류제를 채택하고 있어서 고위직뿐만 아니라 계급여하를 막론하고 대부분의 직위에서 결원이 발생하면, 공직 내외의 공개경쟁을 통하여 충원된다.

3) 개방형 직위제가 성공적으로 정착되거나 또는 합리적으로 제도화되지 못하거나 어느 경우에도 적용범위의 확대가 요청될 것이라는 주장이다(황철중, "디지털 정부와 인력 관리," 『인사행정』, 제2호, 2000, p.26).

방형 직위제의 도입 및 정착의 세 가지 내용에 주안점을 둔다. 중앙정부에서와 마찬가지로 지방자치단체에서도 개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 인식여하가 개방형 직위제의 성공적인 도입 또는 정착의 관건이 될 수 있기 때문에 선결적 요건으로 이를 파악한다. 그리고 개방형 직위제의 도입은 이미 시행되고 있는 중앙정부의 개방형 직위제 도입경험을 준용하되, 지방자치단체의 특성을 고려하여 직위선정의 기준과 대상직위를 새로이 모색하는 동시에 관련인사제도를 강구한다. 또한 개방형 직위제의 정착은 중앙정부의 개방형 직위제의 운영과정에서 노정되고 있는 시행착오와 지방공무원의 인식도 조사결과를 토대로 제도적 및 운영적 보완책을 제시한다.

2. 연구의 방법

연구의 방법으로는 문헌조사와 설문조사 및 전문가회의를 병행하여 활용하고 있다.

우선 문헌조사를 통해서 국내의 관련문헌, 법률 및 통계자료를 토대로 개방형 직위제에 대한 이론적 고찰과 외국사례를 중심으로 최근의 개방형 직위제의 활용경향을 분석한다. 또한 중앙정부의 개방형 직위제에 대한 실태 및 문제점을 고찰하여 지방자치단체의 개방형 직위제 도입 및 정착을 위한 시사점을 도출한다.

다음으로 설문조사는 개방형 직위제에 대한 지방공무원의 인식도와 개방형 대상직위 선정의 두 가지 내용을 분석하기 위하여 활용한다. 지방공무원의 인식도 조사는 대전광역시와 경상남도를 대상지역으로 각각 300부와 350부를 배포하여, 회수율은 대전광역시가 80%(240부), 경상남도가 79%(279부)

이다. 개방형 대상직위 선정조사는 지방공무원의 인식도 조사와 마찬가지로 대전광역시와 경상남도를 대상지역으로 각각 261부와 240부를 배포하여, 회수율은 각 100%이다.

마지막으로 개방형 직위의 선정기준을 도출하기 위하여 전문가회의를 활용한다. 전문가회의는 일차적으로 2명의 관련전문가를 초청하여 본 연구진이 마련한 시안검토작업을 하고, 여기서 도출된 문제점을 중심으로 수정 및 보완작업을 거쳐 이차적으로 관련 학회(한국지방자치학회)의 발표를 통해 최종적인 개방형 직위의 선정기준을 확정하는 것이다.

제2장 개방형 직위제에 대한 이론적 고찰

제1절 개방형 직위제의 의의

1. 개방형 직위제의 개념

개방형 직위제의 개념을 규정하기 위해서는 이를 포괄하고 있는 개방형 임용제도에 관한 의미를 우선적으로 살펴 볼 필요가 있다. 일반적으로 개방형 임용제도는 폐쇄형 임용제도의 반대개념으로 규정되고 있다. 즉, 원칙적으로는 폐쇄형 임용제도⁴⁾가 최하위 계층에서만 신규채용이 허용되는 반면에 개방형 임용제도는 모든 직급 및 직위에 신규채용이 허용되는 제도이다.⁵⁾ 그러나 이러한 원칙적 개념과 달리 실제적으로는 폐쇄형 임용제도 하에서도 최하위계층이 아닌 일부 직급에 대해서 신규채용이 이루어지는 것이 보통이다.⁶⁾ 따라서 개방형 임용제도와 폐쇄형 임용제도간 개념적 구분이 모호해질 가능성이 있다. 이를 보다 엄밀히 구분하기 위해서는 충원대상과 충원직위의 범위를 기준으로 재분류할 필요가 있다. 즉, 충원대상에 있어서 폐쇄형 임용제도의 경우 일부 직급의 신규채용에서만 민간인까지 포함됨에 비하여 개방형 임용제도는 모든 직급의 채용에서 민간인까지 포함된다. 또한

4) 폐쇄형 임용제도는 계급제에 바탕을 두고 있기 때문에 일반행정이 중심의 인사체제를 갖으며, 해당직위가 없어지더라도 그 공무원은 배치전환을 통하여 계속 근무하게 된다.

5) 강성철 외, 「새인사행정론」, 대영문화사, 1996, p.141-142.

6) 우리나라의 경우 폐쇄형 임용제도를 채택하고 있는 것으로 간주되고 있으나, 9급, 7급 및 5급의 경우 신규채용이 허용되고 있다.

충원직위에 있어서는 폐쇄형 임용제도의 경우 최하위 직급 혹은 일부직급에서만 신규채용이 허용되나 개방형 임용제도의 경우 모든 직급에서 신규채용이 허용된다. 결국, 개방형 임용제도는 공직의 모든 직위가 폐쇄형 임용제도로 충원된 사람들뿐만 아니라 정부내의 다른 기관 공무원들과 민간인들까지 포함한 인력들간의 경쟁을 통하여 충원되는 제도를 의미하는 것으로 규정할 수 있다.⁷⁾

한편, 개방형 직위제는 전술한 개방형 임용제도의 한 형태⁸⁾로 충원직위의 범위를 사전에 지정한다는 특성을 함축하고 있다. 즉, 해당직위의 업무 특성상 개방형으로 지정하는 것이 타당하다고 판단되는 직위를 사전에 개방형으로 지정하고, 해당직위의 충원수요가 발생하는 경우 소속기관의 공무원, 다른 기관의 공무원 및 민간인 중에서 적격자를 선발토록 하는 제도를 의미한다.

2. 개방형 직위제의 특성

개방형 직위제는 개방형 임용제도의 일형태인 만큼 개방형 임용제도가 내포하고 있는 특성을 그대로 갖고 있다. 여기서는 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제를 중심으로 그 특성을 살펴보고자 한다.⁹⁾

첫째, 적용대상의 제한성이다. 이론적으로는 개방형 임용제도의 적용대상

7) 중앙인사위원회, 「개방형 임용제도의 발전방안」, 2000, p.8.

8) 우리나라에서 활용하고 있는 개방형 임용제도의 범주에 포함되는 충원제도로는 개방형 직위제 이외에도 특별채용제도, 별정직 제도, 계약직 제도 및 개방형 전문직위제 등이 있다.

9) 중앙인사위원회, 「상계서」, pp.9-12.

은 정부의 모든 직위가 해당된다. 그러나 개방형 직위제는 이 용어 그대로의 의미에 의하면, 개방형 임용제도에 비하여 제한적으로 일부 직위가 지정된다는 뜻을 함축하고 있다. 따라서 개방형 직위제는 개방형 임용제도의 이론적 토대 위에 근거하되, 일부 직위에 국한하여 개방한다는 특성을 내포하고 있다. 중앙정부의 개방형 직위제도 중앙행정기관에 설치되어 있는 1급 내지 3급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원을 계약직으로 보할 수 있는 직위 중 과장 또는 이에 상당하는 직위를 제외한 나머지 직위들 중 각 중앙행정기관 별로 전문성과 효율적인 정책수립을 위해 특별히 필요하다고 판단되어 선정된 20% 이내의 직위로 한정되고 있다.

둘째, 직무요건의 사전적 규정이다. 후술할 유사제도와 비교에서 구체적으로 언급할 것이지만, 개방형 임용제도 자체가 폐쇄형 임용제도와 달리 다소간 해당직위의 직무수행요건을 규정하는 것이 일반적이다¹⁰⁾ 그런데 개방형 직위제는 보다 엄격하고도 정밀한 직무요건을 사전에 설정하고, 응시자들 중에서 비교우위의 요건을 갖춘 자를 선발하게 된다. 중앙정부의 개방형 직위제에서도 ‘개방형 직위 운영지침’에 직무수행요건으로 임용자격요건, 능력요건 및 특별요건을 규정하고, 이러한 요건을 충족시킨 사람 가운데서 적격자를 선발·임용토록 하고 있다¹¹⁾

셋째, 신분보장의 제한성이다. 직업공무원제를 근간으로 하는 폐쇄형 임

10) 예를 들면, 우리나라에서 활용되고 있는 개방형 임용제도의 일형태들인 개방형 전문 직위제도나 계약직 공무원제도 등은 대체적으로 해당직위의 업무수행상 전문성이 요청되는 직위들로 이러한 직위에 적격자를 충원할 시에는 비록 포괄적이지만 자격요건을 제시하는 경우가 많다.

11) 중앙정부의 개방형 직위제에서 규정하고 있는 직무수행요건을 구체적으로 보면, 다음과 같다. 임용자격요건으로는 필수요건과 경력 또는 실적요건, 능력요건으로는 전문가적 능력·전략적 리더십·문제해결능력·조직관리능력·의사전달 및 협상능력, 특별요건으로는 자격증·외국어·정보화능력·기타 등을 제시하고 있다.

용제도 하에서는 위법·부당한 사실이 없는 한 정년까지 신분이 보장되는 것이 원칙이다. 그러나 개방형 직위제는 계약기간을 사전에 인사권자와 당사자가 협의하여 계약기간 동안만 공무원으로서의 신분을 보장받게 되는 것이다.¹²⁾ 중앙정부의 개방형 직위제에서는 3년의 범위 내에서 계약기간을 설정하고, 계약기간의 연장이 가능하되, 총 3년이 초과되지 못하도록 하고 있다.¹³⁾

넷째, 보수책정의 탄력성이다. 폐쇄형 임용제도 하에서는 동일직급의 동일보수 지급이 원칙이다. 이에 비하여 개방형 임용제도 하에서는 해당직위의 업무수행의 곤란도와 책임도에 따라 보수책정이 차별적이다. 따라서 개방형 직위제에서도 해당직위의 업무수행상의 어려움이나 책임도에 따라 보수책정을 달리 하고 있다. 개방형 직위제가 내포하고 있는 이러한 보수의 차별성은 미국에서 채택하고 있는 직위분류제적 인사제도에 기초하고 있다. 중앙정부의 개방형 직위제에서는 보수의 하한선은 해당직위가 포함되는 직급과 동일하나 상한선은 제한을 두지 않고, 다만, 130%를 초과할 시에는 중앙인사위원회와 협의토록 하고 있다.

다섯째, 전보의 제한이다. 폐쇄형 임용제도에 의하여 경력직 공무원으로 임용되는 자는 특별한 규정이 없는 한 전보에 제한을 받지 않는다. 그러나 개방형 임용제도에 의하여 임용된 자는 원칙적으로 해당조직 내외로의 전보가 허용되지 않는다.¹⁴⁾ 마찬가지로 개방형 직위제에 의하여 임용된 자도 다

12) 신분보장의 제한성이 개방형 임용제도의 성격을 갖는 모든 임용방식에 적용되는 것은 아니다. 예를 들면, 우리 나라에서 활용하고 있는 특별채용제도는 비록 개방형 임용제도의 일형태로 간주할 수 있지만, 특별채용제도에 의하여 임용된 자는 전년까지 신분을 보장받는 동시에 전보까지도 비교적 자유롭다.

13) 이러한 규정은 계약직 공무원으로 임용되는 자와 마찬가지로 경력직 공무원으로 임용되는 자에게도 적용된다.

14) 다만, 개방형 임용제도의 일형태인 특별채용제도에 의하여 임용된 자는 신분보장과

른 직위로의 전보가 제한된다. 중앙정부의 개방형 직위제에서도 전보제한 규정을 두고 있으며, 다만, 공무원이 해당직위에 경력직 신분으로 임용되어 다른 직위로 임용되는 때에는 전보제한 규정이 적용되지 않는 것으로 규정하고 있다.

3. 유사제도와 차이점

앞에서 언급한 바와 같이 개방형 직위제는 개방형 임용제도의 일형태이다. 현재 우리나라에서는 개방형 직위제 이외에도 개방형 임용제도에 포함되는 다수의 임용제도를 활용하고 있다. 즉, 특별채용제도, 별정직 제도, 계약직 제도, 개방형 전문직위제도 등이 개방형 직위제와 마찬가지로 넓게는 개방형 임용제도의 일형태로 분류될 수 있는 제도들이다. 이러한 유사제도와 개방형 직위제를 상호 비교하여 개방형 직위제의 특징을 살펴보면, 다음과 같다.¹⁵⁾ 다만, 지방자치단체에서는 개방형 직위제가 아직 시행되지 않고 있으므로 중앙정부에서 시행되고 있는 개방형 직위제를 중심으로 살펴보고자 한다.

마찬가지로 전보에서도 특별한 제한을 받지 않는다. 따라서 여타의 개방형 임용제도와 달리 조직의 필요에 의해 전보를 할 수 있다.

15) 이에 관해서는 중앙정부의 개방형 직위제를 중심으로 중앙인사위원회에서 용역발주한 보고서에 매우 구체적으로 논의되어 있다. 자세한 내용을 살펴보기 위해서는 다음을 참조하기 바람(중앙인사위원회, 「전게서」, pp.12-19).

가. 개방형 전문직위

개방형 전문직위¹⁶⁾는 전문성이 특히 요구되는 직위에 대하여 직무수행요건을 설정하고, 신규임용, 승진, 전보, 전직 등 다양한 방법을 통해 임용할 필요가 있는 직위로¹⁷⁾ 개방형 직위제와 매우 유사한 특성을 갖고 있다. 동 제도는 1995년 8월 30일 행정의 전문성과 공직사회의 경쟁력 강화를 목적으로 세계화추진위원회가 당시 김영삼 대통령에게 범부처 차원의 직무분석을 실시할 것을 건의함으로써 시작된 것으로¹⁸⁾ 지방자치단체에서는 1998년부터 실시되었다.

중앙정부의 경우 개방형 직위제가 도입되는 과정에서 1-3급 직위에 대한 개방형 직위제도가 정착되고 나면, 주로 4-5급에 적용된 개방형 전문직위제도를 개방형 직위제도에 흡수하여 4-5급 직위에까지 개방형 직위제도를 확대한다는 취지로 개방형 전문직위제도를 폐지하였다.¹⁹⁾ 그러나 지방자치단체의 경우 개방형 직위제가 아직까지 도입되지 않은 상태로 개방형 전문직위제가 4급 이하를 대상으로 현재도 실시되고 있다.

이러한 개방형 전문직위제는 개방형 직위제의 특성과 다음과 같은 측면에서 차이점을 갖고 있다. 첫째, 개방형 직위제는 전문성이 요구되나, 정책적 기능을 수행하는 직위를 중심으로 하고 있는 것에 비하여 개방형 전문직위제는 4급 이하의 직위를 대상으로 하고 있어 정책적 기능보다는 전문성에만 초점을 두고 있다는 점이다. 둘째, 개방형 전문직위제의 경우 계약, 특채,

16) 개방형 전문직위와 동일한 제도로 국제전문직위 제도가 있다. 이는 개방형 전문직위와 마찬가지로 전문성이 요구되나, 주로 대외적인 협상·교류·협력 또는 외국정부나 국제기구 관련업무 등을 담당하는 직위를 대상으로 하고 있다(지방공무원임용령 제7조의 3 참조).

17) 지방공무원임용령 제7조의 4 참조

18) 총무처 직무분석기획단, 「정부직무분석: 종합」, 1996.

19) 중앙인사위원회, 「전계서」, p.14.

파견 등 다양한 임용방법에 의하나 개방형 직위제의 경우 계약채용방식을 원칙으로 한다는 점이다. 이 밖에도 지방자치단체의 개방형 직위제 도입을 위한 운영지침이 어떻게 확정되느냐에 따라서 양 제도간에 여러 가지 차이 점이 노정될 수 있을 것이다.

나. 계약직 공무원제도

계약직 공무원제도는 특정업무를 수행하는 데 필요한 지식이나 기술 및 업무처리 능력을 갖춘 사람을 정부 내 기존 공무원들로부터 충원할 수 없는 경우에 적격자를 3년의 범위 내에서 계약에 의해 정부인력으로 충원하는 제도이다. 즉, 동 제도는 보수에 융통성을 두어 경력직으로는 사실상 충원할 수 없는 적격자를 충원하기 위한 데에 그 취지가 있다.

이러한 계약직 공무원제도는 정원의 계약제와 정원대체 계약제의 두 가지 방식으로 운영되고 있다. 정원의 계약제는 해당기관의 정원 외 인력으로 계약임용하는 것을 말하고, 정원대체 계약제²⁰⁾는 정원 중의 일부를 계약제로 배정하여 계약임용하는 것을 말한다²¹⁾ 따라서 정원의 계약에 의하여 임용된 사람은 계선 직위에 임용될 수 없는 반면에 정원대체 계약에 의하여 임용된 사람은 계선 직위에 임용될 수 있다.

이와 같은 계약직 공무원제는 해당직위의 적격자를 선발하기 위하여 계약에 의한 임용방식을 활용한다는 점에서는 개방형 직위제와 같으나, 다음과 같은 측면에서 차이점을 갖는다. 우선 정원의 계약방식은 해당 기관의 전체 정원으로 배정된 인력 외의 별도인력으로 임용되는 것에 비하여 개방형

20) 정원대체 계약제 방식이 적용된 것은 (구)기획예산위원회가 발족하면서 당시 전체 정원 99명중에서 10명을 계약제로 선발하여 임용한 것이 대표적인 사례이다.

21) 중앙인사위원회, 「전제서」, p.16.

직위제는 해당기관의 정원인력으로 임용된다는 점이다. 다음으로 정원대체 계약방식은 임용대상 직위를 사전에 지정하지 않는 것에 비하여 개방형 직위제는 사전에 임용대상 직위를 선정한다는 점에서 차이가 있다.

다. 특별채용제도

특별채용제도는 박사학위, 자격증 등 일정 요건을 갖춘 사람을 공채 시험보다 간단한 절차와 방법을 통해 임용하는 제도이다²²⁾ 동 제도는 특정업무의 수행을 위하여 필요한 적격자를 선발하기 위하여 활용된다는 점에서는 계약직 공무원제도나 개방형 직위제와 마찬가지로이다.

그러나 특별채용제도는 다음과 같은 측면에서 개방형 직위제와 차별성을 갖는다. 우선 특별채용제도에 의하여 충원된 사람은 경력직 공무원의 신분이 부여되지만, 개방형 직위제에 의하여 충원된 사람은 원칙적으로 계약직으로서의 신분을 갖는다²³⁾ 다음으로 특별채용제도에 의하여 임용된 사람은 조직 내에서의 전보가 자유로운 반면에 개방형 직위제에 의하여 임용된 사람은 다른 직위로의 전보가 제한된다. 마지막으로 개방형 직위제는 사전에 해당직위의 직무요건을 규정함에 비하여 특별채용제도는 그렇지 않다는 점이다.

라. 별정직 공무원제도

별정직 공무원제도는 특정업무의 수행을 위해 일반직 공무원과는 상이한

22) 중앙인사위원회, 「전게서」, p.17.

23) 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제의 임용조건에 따르면, 개방형 임용시에도 경력직 공무원이 임용될 경우에는 경력직 공무원으로서의 신분을 부여받게 된다 (개방형직위의운영등에관한규정 제7조 참조).

방법으로 인력을 충원하는 제도이다. 지방자치단체에서 별정직 공무원제도에 의하여 충원되는 직위는 비서관·비서, 기타 다른 법령 또는 조례가 별정직으로 지정하는 직위이다.²⁴⁾

별정직 공무원제도는 특정직위를 대상으로 적용되고, 해당공무원에게 정년과 같은 신분을 보장하지 않으며, 민간인도 채용대상이라는 점에서 개방형 직위제와 유사하다. 그러나 별정직 공무원제도는 다음과 같은 측면에서 개방형 직위제와 차별성을 갖는다.²⁵⁾ 첫째, 개방형 직위제에 의한 임용은 보수, 근무기간 등을 임용권자와 당사자간 별도의 계약을 통해 확정하는데 비하여 별정직 공무원제도에 의한 임용은 일반직 공무원에게 적용되는 사항을 준용한다는 점이다. 둘째, 개방형 직위제는 해당직위의 직무요건을 사전에 규정하고 그에 따라 임용이 이루어지는 것에 비하여 별정직 공무원제도는 해당직위의 직무요건을 사전에 규정하지 않는다는 점이다. 셋째, 개방형 직위제는 직무요건의 충족도를 검증하기 위한 시험이 매우 중요한 절차임에 비하여 별정직 공무원제도는 그러한 시험이 전제되지 않는다는 점이다. 넷째, 개방형 직위제는 기존에 일반적으로 분류된 직위에도 적용됨에 비하여 별정직 공무원제도는 일반직 이외의 직위를 대상으로 적용된다는 점이다.

마. 책임운영기관 제도

책임운영기관제도는 해당기관으로부터 자율성을 가진 조직단위가 정책집행기구의 지위를 갖고 효율적인 행정서비스를 제공하되, 성과를 사후적으로

24) 국가공무원의 경우 별정직 공무원제도가 적용되는 직위로는 국회전문위원, 감사원 사무차장, 서울특별시·광역시·도선거관리위원회의 상임위원, 국가정보원 기획조정실장, 각급 노동위원회 상임위원, 해양안전심판원의 원장 및 심판관, 비서관·비서, 기타 다른 법령에 의하여 별정직으로 지정된 직위 등이 있다.

25) 중앙인사위원회, 「전제서」, p.18.

평가하여 기관장의 연임여부를 결정하는 제도이다²⁶⁾ 등 제도는 1999년 1월 29일 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률」이 제정되면서 중앙정부에 처음 도입된 제도이다²⁷⁾ 지방자치단체에는 2001년부터 광역자치단체를 대상으로 실시될 예정에 있다.

동 제도가 개방형 직위제도와 비교되는 것은 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 바에 의하면, 책임운영기관제도도 개방형 직위제와 마찬가지로 공공부문과 민간부문을 포괄하여 공개모집 절차를 통해 적격자를 계약직으로 채용할 수 있도록 규정하고 있다는 점이다. 그럼에도 불구하고, 개방형 직위제와는 다음과 같은 차이점을 갖고 있다²⁸⁾ 첫째, 법적 근거에서 개방형 직위제가 일반법적인 성격을 갖는 제도임에 비하여 책임운영기관제도는 특별법적 성격을 갖고 있다는 점이다. 둘째, 개방대상에서 개방형 직위제가 특정 직위²⁹⁾에 한정되는 반면에 책임운영기관제도는 기관의 장은 직급에 관계없이 그리고 소속직원은 직급별 일정범위³⁰⁾ 이내로 개방된다는 점이다. 셋째, 신분부여에서 개방형 직위제는 경력직 공무원이 임용될 경우 그 신분을 그

26) 한국지방행정연구원, 「지방자치단체 책임운영기관 도입에 관한 추진방향」, 2000년도 정책연구과제, 2000, p3.

27) 현재 국립극장, 국립중앙과학관, 국립영상물제작소 등 10개 기관이 책임운영기관으로 지정되어 기관장을 공모 중에 있다.

28) 중앙인사위원회, 「전제서」, pp.15-16. 여기서 책임운영기관과 개방형 직위제간 차이점은 주로 중앙정부에서 시행되고 있는 양 제도의 내용을 중심으로 살펴본다. 양 제도 모두가 지방자치단체에서는 아직 시행되고 있지 않으나, 2001년에는 시행될 것으로 예상되고 있으며, 더욱이 내용 역시 중앙정부와 크게 다르지 않을 것으로 전망되기 때문이다.

29) 개방대상이 중앙정부의 경우 1급에서 3급까지의 전체 직위 중 20% 범위 내로 규정되어 있으며, 그리고 지방자치단체의 경우 4급 이상의 직위 중 20% 범위 내로 개방할 것을 잠정적으로 결정하고 있다.

30) 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 책임운영기관제도에 의하면, 소속직원의 개방범위는 계급별 정원의 30% 이내(기능직의 경우에는 50% 이내)로 규정하고 있다.

대로 유지할 수 있으나, 책임운영기관제도는 동일한 경우에 경력직의 신분에서 순수계약직³¹⁾으로 전환된다는 점이다.

제2절 개방형 직위제 도입의 이론적 함의

전술한 바와 같이 개방형 직위제는 폐쇄형 임용제도에 비교되는 개방형 임용제도의 한 형태이다. 따라서 개방형 직위제는 폐쇄형 임용제도가 초래하는 다양한 문제점을 해소하기 위하여 활용되는 동시에 폐쇄형 임용제도와 마찬가지로 자체적인 문제점 역시 내포하고 있다. 예를 들면, 공무원의 신분조장의 약화, 승진기회의 감소, 정실인사, 행정의 중립성과 공정성의 약화 등이 야기될 가능성이 상존하고 있는 것이다.³²⁾

그럼에도 불구하고 현재의 시점에서 중앙정부뿐만 아니라 지방자치단체에서도 개방형 직위제의 도입과 활용을 도모하고 있는 것은 다음과 같은 이유에서이다. 즉, 21세기 행정환경은 지난 1980년대부터 태동하기 시작한 세계화, 정보화 및 지방화의 조류가 본격화되는 과정을 겪고 있고, 이에 따라 행정도 새로운 패러다임의 대두 및 전개라는 변화과정을 경험하고 있다. 이와 같은 행정의 새로운 패러다임의 형성과정은 행정을 구성하고 있는 하위부문의 전면적인 개혁을 통해 이루어지고 있다. 동일한 맥락에서 인사행정의 개혁은 공직사회의 경쟁력 제고를 통한 생산성의 향상을 도모하는데 초

31) 기획예산처에서 제시하고 있는 지방자치단체의 책임운영기관 운영규정에는 상기의 내용과 다소 상이한 바, 책임운영기관의 직원은 지방공무원의 신분을 그대로 유지하는 것으로 되어 있다. 물론 이러한 규정은 아직 잠정적인 것으로 2001년 시행안에서 어떻게 규정될 것인가 하는 점이 중요할 것이다.

32) 하태권, “개방형직위제도의 도입: 쟁점과 성공전략,” 『인사행정』, 창간호, 1999, p.21.

점이 있고, 이를 위한 수단 중 하나가 개방형 직위제를 통하여 직업공무원제를 근간으로 하는 기존의 폐쇄형 임용제도가 노정하는 문제들을 해소하거나 또는 최소화하는 것이다. 따라서 개방형 직위제의 도입은 다음과 같은 이론적 함의를 내포하고 있는 것으로 간주할 수 있다.³³⁾

1. 구조적 제도주의

개방형 직위제의 도입은 인사행정의 개혁에서 상황 결정론적 접근을 견지한 결과로 간주할 수 있다. 흔히 인간행동의 결정요인에 대해서는 두 가지 관점이 대립하고 있는 바, 하나는 인간의 개인적 특성, 즉 인간 개개인이 지니고 있는 지적 능력과 정서, 태도, 가치관, 과거의 경험 등이라고 보는 입장이며, 다른 하나는 개인이 처한 상황이라고 보는 입장이 그것이다.³⁴⁾ 이처럼 대립되는 두 가지 시각 가운데 개방형 직위제의 도입은 후자에 기초해 이루어진 것이다.

이는 결국 문제에 대한 인지의 차이에서 비롯된 것이라고 할 수 있는 바, 현재 노정되고 있는 공무원의 경쟁력 저하는 공무원 개개인에게 그 원인이 있다기보다는 공무원을 관리·운영하는 인사관리 시스템에 기인하는 것으로

33) 지방자치단체의 개방형 직위제 도입은 중앙정부에서와 마찬가지로의 목적에서 이루어지는 것이므로 그 이론적 함의 역시 동일한 맥락을 갖고 있다. 따라서 여기서는 중앙인사위원회에서 제시한 이론적 함의를 중심으로 구체적 내용을 간략히 살펴보고자 한다. 이하의 내용에 대하여 보다 구체적으로 살펴보기 위해서는 다음을 참조할 것(중앙인사위원회, 「전계서」, pp.25-29).

34) Milton, Rokeach, "Attitude Change and Behavioral Change," *Public Opinion Quarterly*, 30(4), 1996, pp.529-550.

로 간주한 것이다. 즉, 인간의 행동은 특정상황 즉, 제도가 구조화한다는 시각이³⁵⁾ 바탕에 깔려 있는 것이다.

따라서 공무원 개개인은 주어진 여건과 구조 속에서 최대한 적응할 수밖에 없다는 점에서 근본적으로 새로운 환경에 적응하도록 하는 구조 개편이 선행되고, 이에 따라 개개인이 합리적으로 적응하도록 유인하는 것이 보다 지속성 있는 개혁의 효과를 기할 수 있다. 개방형 직위제를 도입하는 것은 종래의 폐쇄형 임용제도 하에서 심화되었던 문제점들을 해소하고, 21세기 새로운 행정환경이 요구하는 역량을 갖출 수 있도록 인간행동을 결정하는 근본원인인 구조를 재설계하기 위함에 그 목적이 있는 것이다.

2. 신관리론과 신민주행정론

신관리론(neo-managerialism)은 신자유주의적 시각에서 정부를 이해하는 것으로 경쟁, 탈규제, 민영화, 벤치마킹, 고객만족, 기업적 정부운영 등을 통해 인력, 예산 등 정부자원의 효율적 활용으로 정부활동의 생산성을 제고하려는 것이다³⁶⁾ 이에 비하여 신민주행정론(neo-democratic public administration)은 신관리론에서 간과되고 있는 “정부에 대해 고객이 아니라 주인으로서의 시민”의 지위를 강조하고, 정부에 대한 시민의 참여를 강조하는 정치·행정·철학적 정향을 의미한다³⁷⁾

35) Patrick, Dunleavy, *Democracy, Bureaucracy, and Public Choice: Economic Explanations in Political Science*, New York, N.Y.: Harvester Wheatsheaf, 1991.

36) Spencer, Zifcak, *New Managerialism: Administrative Reform in Whitehall and Canberra*, Buckingham, Open University Press, 1994.

37) H. George, Frederickson, "The Repositioning American Public Administration," A paper

개방형 직위제의 도입에는 상기한 두 가지 이론적 정향이 동시에 복합적으로 반영되어 있는 것으로 볼 수 있다.³⁸⁾ 우선 신관리론적 맥락에서는 개방형 직위제가 경쟁에 입각한 인적 자원의 효율적 활용, 특히 정부 내외에 존재하는 우수인력의 총체적 활용³⁹⁾이라는 점에서 그 의의가 인정될 수 있다. 그리고 신민주행정론의 맥락에서는 개방형 직위제가 민간 전문가 내지 특정 영역에서의 국민적 이익을 대표할 수 있는 사람들이 공직에 원활히 유입되게 함으로써 행정의 대응성(responsiveness)과 책임성(responsibility)을 높이고, 행정의 시민참여적 운영을 확보할 수 있게 하는 제도로 간주될 수 있다.

3. 지식정부론

지식정부론은 정부의 문제해결능력이란 기본적으로 양질의 정책을 기획하고 추진하는 능력에 달려있고, 거기에 필요한 지식들이 정부 내외에서 얼마나 잘 생성되고, 유통·공유되며, 활용되고, 축적되는가에 따라 양질의 정책이 생산된다는 것이 핵심내용이다. 그런데 이러한 지식은 사람에 의하여 생산되고 유통되기 때문에 지식의 강조는 곧 인적자원의 강조로 연결된다.⁴⁰⁾ 이러한 맥락에서 개방형 직위제의 도입은 종래의 폐쇄형 임용제도와

prepared for the John Gaus Lecture, American Political Science Association, on September 3, 1999; Gary L. Wamsley and James F. Wolf, *Refounding Democratic Public Administration*, Thousand Oaks, CA: SAGE, 1996.

38) 중앙인사위원회, 「전제서」, pp.26-28.

39) 신관리론에 입각한 인력의 총체적 활용이란 부처간, 중앙과 지방간의 인력교류뿐만 아니라 공공부문과 민간부문간 인력교류까지를 포함한 광범위한 인력교류를 통해 적격자를 활용한다는 의미를 내포하고 있다.

40) Anthony F. Smith, and Tim Kelly, Human Capital in the Digital Economy." in Frances

달리 사회 전분야에서 다양한 사람들이 공직에 유입됨으로써 정책 및 업무와 관련된 지식들이 정부 내에서 다양하게 생성되고, 유통되며, 활용되고, 축적될 수 있도록 하는 데 기여할 가능성이 매우 높은 제도로 간주할 수 있다.

한편, 지식은 공유되어 활용될 때 시너지 효과를 창출하며,⁴¹⁾ 따라서 조직 발전을 도모하기 위하여 지식을 공유하는 방법으로 기관간 또는 부서간 벽을 허무는 조직설계가 제시되고 있다.⁴²⁾ 이러한 맥락에서 개방형 직위제는 부서간, 중앙과 지방간 그리고 공공부문과 민간부문간 등 우리 사회 전체에 존재하는 부가가치가 높은 지식들을 정부의 주요 정책결정 과정에 원활하게 활용하게 함으로써 장기적으로는 고도의 지식정부를 구현하는 유용한 수단이 되는 제도라고 할 수 있다.

Hesselbein, Marshall Goldsmith, and Richard Beckhard. eds., *The Organization of the Future*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997, pp.199-211.

41) Dale, Neef, ed., *The Knowledge Economy*, Boston, MA: Butterworth-Heinemann, 1998.

42) Laurence, Prusak, ed., *The Knowledge in Organizations*, Boston, MA: Butterworth-Heinemann, 1997; Karl E. Sveiby, *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-based Assets*, 1998. 정선종·김용구 역, 「지식 경영 성공을 위한 지식자산의 측정과 관리」, 미래경영개발연구원, 1999; Kunio, Kurose, "Knowledge Management to Produce Competitiveness: A Case of Fujitsu." A paper presented to the International Symposium held by the Korean Association for Public Administration on December 11, 1999 at Sookmyong Women's University, Seoul, Korea, 1999.

제3절 지방자치단체의 개방형 직위제 도입 필요성과 전망

1. 도입 필요성

앞에서도 언급한 바이지만, 중앙정부에서 개방형 직위제를 도입하게 된 목적은 폐쇄형 임용제도가 초래하는 여러 가지 문제점을 해소하는 동시에 공공부문의 경쟁력을 강화하기 위한 것이다. 이와 같은 개방형 직위제의 도입목적에 비추어 본다면, 중앙정부 못지 않게 지방자치단체에서도 개방형 직위제가 도입될 필요성이 있을뿐더러 오히려 더욱 절실하다 하겠다.

가. 행정환경의 변화

지방자치단체에 개방형 직위제가 도입되어야 할 필요성으로 가장 먼저 들 수 있는 것이 행정환경의 변화이다. 흔히 21세기의 주요변화들로 세계화, 정보화 및 지방화가 제시되고, 이들의 상호 연계성과 변화의 급격성이 그 특징으로 지적되고 있다.

이러한 환경변화들은 대체적으로 행정의 능률성이나 효율성을 강력히 요청하게 되고,⁴³⁾ 이에 대처할 수 있는 공무원들의 적절한 역량을 요구하고 있다.⁴⁴⁾ 이러한 요청들은 중앙정부나 지방자치단체에 공히 해당되는 것들이다.

43) 그 결과로 등장한 새로운 행정 패러다임이 신공공관리(New Public Management), 총체적 품질관리(Total Quality Management), 포스트 포디즘(Post-Fordism), 포스트 모더니즘(Post-Modernism), 지식관리(Knowledge-Based Management) 등과 같은 이론들에 기초하고 있다.

44) 21세기 행정환경변화에 대처하기 위하여 공무원들 특히, 고위직 공무원들이 갖춰야 할 역량으로는 국제사회에 대한 폭넓은 이해와 효과적인 국제협상 역량, 효율적인 행정지식정보의 처리 및 관리역량, 다양한 이해관계의 조정 및 설득역량, 고도의 전

상기한 요청들에 비추어 보면, 개방형 직위제는 사회 전체 인력풀에서 해당 직위의 적격자를 수혈한다는 차원뿐만 아니라 조직단위간 원활한 인력교류를 통해 새로운 분위기를 공직사회에 주입함으로써 공직사회의 경쟁력을 제고하고, 종국적으로는 공직사회의 총체적 역량을 제고시켜 행정환경변화에 적절히 대응할 수 있는 제도라는 것이다.

나. 우수인재의 확보

앞서와 같이 중앙정부에서 개방형 직위제를 도입한 목적은 급격한 행정환경변화에 대처할 수 있는 공무원의 적절한 역량을 갖추기 위함이다. 그러나 이에 못지 않게 단기적으로 유능한 인재를 확보하는 것도 개방형 직위제의 도입목적이라 할 수 있다.

그런데 전문성과 경쟁력을 갖춘 유능한 인재확보의 필요성은 중앙정부 못지 않게 지방자치단체에서도 요청되는 과제이다.⁴⁵⁾ 지방자치단체는 지방자치가 실시되기 이전 오랫동안 중앙정부의 시책을 지방적 차원에서 실행하는 집행적 기능만 담당하여 왔고, 따라서 적절한 전문성과 기획능력을 갖춘 인재의 확보 또는 양성을 소홀히 하여 왔다. 그러나 지방자치가 실시된 지금에는 중앙정부와 마찬가지로 전문성과 기획능력이 반드시 필요하고, 이를

문지식에 기초한 효율적인 정책개발 및 관리역량, 민간지향적 마인드(국민의 요구에 대한 반응성, 고객만족주의, 시민행정참여에 대한 적극적 수용), 변화에 대한 신속·유연한 대응능력·쇄신마인드 및 철저한 실험정신 등이 제시되고 있다(중앙인사위원회, 「전계서」, pp21-22 참조).

45) 그동안 전문대 이상의 고학력자들이 지방공무원시험에 응시하는 비율이 지속적으로 증가되어 왔음에도 불구하고 아직까지 전체 지방공무원에서 전문대 이상의 학력소지자들이 차지하는 비중은 과반수에 이르지 못하고 있다. 1998년말 통계에 의하면, 지방공무원 268,908명 중 전문대 이상은 122,231명으로 45.5%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다(행정자치부, 「행정자치부통계연보」, 1999).

위해서는 우수한 인재의 확보가 시급하다 하겠다. 이러한 필요성에 비추어 본다면, 우수한 인재의 확보를 단기간에 실현할 수 있는 개방형 직위제의 도입이 지방자치단체에 한층 더 요청되는 것이다.

다. 공직사회의 혁신

우리나라 관료조직이 경제성장에 대한 공헌에도 불구하고 그 역기능으로 인하여 불신의 대상이 되어온 지 오래이다. 이러한 현상은 주로 직업공무원제를 근간으로 하는 폐쇄형 임용제도에 기인하고 있다. 폐쇄형 임용제도 하에서는 실적에 따른 차별적 보상이 주어지지 않고, 정년까지 신분이 보장되는 까닭에 경쟁보다는 무사안일이 그리고 다양한 시각보다는 오랫동안 공유된 경험에 의한 단일의 시각이 지배적이다.

이와 같은 폐쇄형 임용제도가 초래하는 문제점을 시정하기 위해서는 공직사회 전반에 경쟁을 촉발시켜 공무원의 문제해결능력을 제고할 필요가 있는 바, 그 대안의 하나가 개방형 직위제라 할 수 있다. 그리고 이러한 필요성은 중앙정부와 마찬가지로 지방자치 단체에서도 요청되고 있다는 점이다.

2. 도입전망

앞에서 지방자치단체에 개방형 직위제를 도입해야할 필요성들을 간략히 살펴보았다. 상기의 요인들이 반드시 지방자치단체에서 개방형 직위제를 도입해야 하는 절대적 조건이라고 하기는 어렵지만, 충분한 필요성을 갖춘 것이라고 할 수는 있다. 물론 그 필요성이 인정된다고 해서 지방자치단체에서

개방형 직위제를 도입해야 하는 것은 아니며, 더욱이 조만간 도입될 것이라고 예단하기는 어렵다.

그러나 행정자치부를 비롯한 일부 중앙부처들의 움직임에서 개방형 직위제가 지방자치단체에도 조만간 확대·적용될 것이라는 사실을 전망하기란 어렵지 않다. 우선 1998년 (구)기획예산위원회가 실시한 경영진단에서 개방형 임용제도의 도입에 관한 검토작업이 이루어졌다. 이 작업에서 중앙부처 뿐만 아니라 지방자치단체까지 그 대상⁴⁶⁾에 포함시켜서 검토한 것은 우선적으로 중앙부처를 대상으로 개방형 임용제도를 도입하되, 단계적으로 지방자치단체까지 확대·적용한다는 논리가 바탕에 깔려 있는 것으로 간주할 수 있다. 또한 행정자치부에서도 지방자치단체에 개방형 직위제를 도입하기 위한 구체적인 검토작업을 추진 중에 있다. 즉, 국가공무원법을 준용하여 지방공무원법에 개방형 직위제의 관련 규정을 입법화하는 방안을 해당부서에서 검토하고 있는 것으로 알려졌다.⁴⁷⁾

상기의 사실을 감안할 때 지방자치단체에도 개방형 직위제가 확대·적용된다는 것은 분명하나, 다만, 그 시기가 확정된 것은 아닌 것 같다. 그렇지만, 주관부서의 의지나 자치환경을 고려할 때 개방형 직위제의 도입이 장기적 과제로 남겨질 가능성은 희박하다. 앞서 기술한 바와 같이 중앙정부에 비하여 공무원의 전문성이나 경쟁력에 대한 요청이 오히려 큰 지방자치단체로서는 그를 달성하기에 유효한 수단으로 제시된 개방형 직위제의 도입을 지

46) (구)기획예산위원회가 경영진단의 대상으로 포함시킨 지방자치단체는 충청남도, 천안시, 연기군 및 강남구 등이었으며, 상기 4개 지방자치단체를 대상으로 개방형 임용제도의 도입을 위한 사전 검토작업을 실시하였다.

47) 해당부서의 담당자와 인터뷰에서 행정자치부는 2000년 핵심과제의 하나로 지방자치단체에 개방형 직위제의 조기도입을 장관이 지시하였고, 이에 따라 준비작업의 일환으로 현재 개방형 직위제의 실시를 위한 입법화방안을 강구 중인 것으로 밝혀졌다.

연시킬 이유가 없기 때문이다. 또한 주관부서인 행정자치부 역시 지방자치 단체에 개방형 직위제를 조기에 도입하기 위한 준비작업을 서두르고 있기 때문이다.

제3장 중앙정부의 개방형 직위제의 실태와 문제점

제1절 개방형 직위제의 실태

1. 추진경과

개방형 직위제의 도입과정은 크게 세 단계로 구분하여 살펴볼 수 있다. 첫째 단계는 개방형 직위제의 도입을 위한 기초방안의 마련으로, 이는 주로 (구)기획예산위원회에서 담당하였다. 둘째 단계는 개방형 직위제의 선정과정으로, 이는 주로 중앙인사위원회에서 담당하였다. 그리고 셋째 단계는 개방형 직위제의 시행과정으로, 이는 중앙인사위원회 및 각 중앙부처가 담당하고 있다.

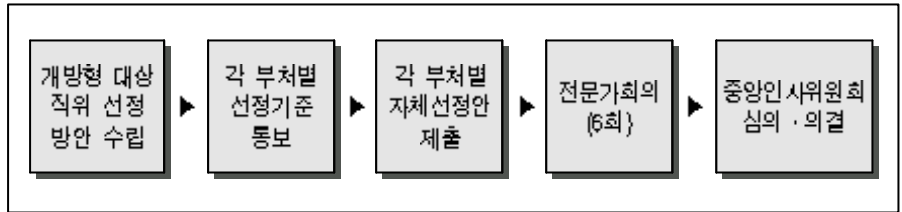
첫째 단계인 개방형 직위제의 도입을 위한 기초방안은 1998년 11월부터 1999년 3월까지 (구)기획예산위원회가 주관한 정부경영진 단에서부터 출발하였다. 정부경영진단은 정부의 기능 및 조직의 적정화를 통하여 정부의 생산성을 제고하고자 하는 목적에서 추진되었으며, 이러한 목적을 실현하기 위한 수단으로 개방형 직위제의 도입이 검토된 것이다. 정부경영진단을 통하여 (구)기획예산위원회가 최종적으로 확정된 개방형 직위제에 대한 내용을 보면, <표 3-1>과 같다. 대상직위는 실·국장 직위 총수의 30% 이내로 하고, 대상직위의 선정은 전문성·중요성·민주성 기준에 의하며, 계약기간은 1년 단위로 업무실적을 평가하되 3년을 원칙으로 하며, 신분 및 보수는 여러 가지 방안의 장단점을 고려하여 확정하는 것으로 제시하고 있다.

〈표 3-1〉 기획예산위원회의 개방형임용제 도입방안

구 분	내 용
대상직위	○ 실·국장 직위의 30% - 일반직 및 특정직
선정기준	○ 전문성, 중요성, 민주성
계약기간	○ 3년 단위 - 1년 단위로 업무실적의 평가
신 분	○ 계약직과 일반직의 장단점을 고려하여 결정
보 수	○ 상한액의 설정에 대한 고려

둘째 단계인 개방형 직위제의 대상직위선정은 중앙인사위원회가 (구)기획예산위원회로부터 개방형 직위제도의 기초안을 이관받은 시점부터 1999년 11월 15일 대상직위를 최종적으로 확정할 때까지이다(〈그림 3-1〉 참조). 중앙인사위원회는 1999년 5월 개방형 직위를 중앙행정기관별로 실·국장 직위 총수의 20% 범위내에서 지정토록 하고, 각 부처의 관계관회의를 통하여 개방형 직위의 선정기준을 확정할 후 동년 9월 17일 각 부처에 통보하였다. 그리고 각 부처는 동년 10월에 700여 개방형 대상직위에 대한 직무조사서와 자체 선정안을 중앙인사위원회에 제출하였다. 중앙인사위원회는 각 부처에서 제출된 선정안과 기획예산위원회의 경영진단결과를 토대로 학계·언론계·NGO·관계부처 공무원 등이 참여한 6차례의 전문가회의를 통하여 1999년 11월 15일 개방형 대상직위를 최종적으로 선정하였다.

〈그림 3-1〉 개방형 대상직위의 선정과정



셋째 단계인 개방형 직위제의 시행은 개방형 직위로 선정된 130개 직위를 중앙인사위원회가 행정자치부 및 해당부처에 통보하고, 이에 따라 각 부처가 개방형 직위에 결원이 발생할 때마다 충원하는 과정이다. 이 단계에서 중앙인사위원회와 행정자치부는 국가공무원법과 개방형 직위의 운영등에 관한 규정 및 계약직공무원규정 등을 제·개정하고, 각 부처는 개방형으로 선정된 직위에 결원이 발생할 시에 적절한 인력을 충원하게 된다.

2. 제도적 실태

가. 근거법령의 제·개정

개방형 직위제의 도입 및 운영과 관련된 근거법령의 제·개정으로는 「정부조직법」과 「국가공무원법」의 개정과 「개방형 직위의 운영등에 관한 규정」의 제정이 이루어졌다.

정부조직법에서는 제2조 제2항 8에 “그 소관업무의 성질상 전문성이 특히 필요하다고 인정되는 경우 중앙행정기관별로 100분의 20의 범위 안에서 대통령이 정하는 직위에 대하여는 계약직 공무원으로 보할 수 있다”는 내용을

신설하였다. 또한 국가공무원법에서는 제28조 4에 “임용권자 또는 임용제청권자는 당해 기관의 직위 중 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책수립을 위하여 필요하다고 판단되어 공직 내부 또는 외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위에 대하여는 이를 개방형 직위로 지정하여 운영할 수 있으며, 다만, 정부조직법 등 조직관련법령의 규정에 의하여 1급 내지 3급 공무원 또는 이에 상응하는 공무원으로 보할 수 있는 직위(과장 또는 이에 상당하는 직위는 제외한다) 중 계약직 공무원으로도 보할 수 있는 직위는 이를 개방형 직위로 본다”는 내용을 신설하였다. 이처럼 정부조직법과 국가공무원법의 개정을 통해서서는 주로 개방형 직위제의 도입을 위한 토대를 구축하였다.

한편, 개방형직위의운영등에관한규정에서는 개방형으로 선정된 130개 직위에 대한 충원시기, 선발 및 임용절차, 신분, 보수 등에 관련된 제반내용을 담고 있다. 정부조직법과 국가공무원법이 개방형 직위제의 도입을 위한 토대적 성격을 갖고 있다면, 동 규정은 개방형 직위제의 효율적 운영을 확보하기 위함에 그 목적이 있다고 하겠다.

나. 대상범위

중앙정부에서 개방형 직위제가 적용되는 범위는 대상직위, 지정비율, 대상기관, 대상직종 및 직무분야 등으로 구분하여 살펴 볼 수 있다. 「개방형직위 운영지침」에 의하면, 개방형 직위제가 적용되는 직위는 1급 내지 3급 공무원 및 이에 상당하는 공무원으로 보할 수 있는 직위⁴⁸⁾로 그리고 지정비율

48) 이에 관해서는 다른 견해도 있다. 서원석에 의하면, 현행의 국가공무원법 제28조 4에 규정된 “1급 내지 3급 공무원 또는 이에 상응하는 공무원으로 보할 수 있는 직위 중 계약직 공무원으로도 보할 수 있는 직위는 이를 개방형 직위로 본다”는 것은 1-3급

은 총수의 20% 범위내로 하되 구체적인 지정비율은 각 부처의 의견 등을 고려하여 설정하도록 규정하고 있다.⁴⁹⁾

또한 대상기관에 관해서는 관련법규에 특별한 규정이 없다. 그러나 기관의 성격상 직위를 공개적으로 밝힐 수 없는 기관, 임용권자와 관계가 중시되는 비서·경호업무가 주요 기능인 기관 및 “20% 범위내”라는 지정비율의 상한선에 의하여 개방형 직위를 지정할 수 없는 실국장급 직위 총수 5직위 미만의 소규모기관은 제외되는 것으로 간주되고 있다.⁵⁰⁾

그리고 대상직종은 실국장급 직위에 보할 수 있는 일반직, 특정직, 별정직, 계약직 공무원으로 보하는 직위가 적용대상이다. 따라서 실국장급 직위에 보할 수 없는 정무직, 기능직, 고용직 및 군무원으로 보하는 직위는 적용대상에서 제외된다.⁵¹⁾

한편, 직무분야는 법규상 특별한 규정이 없으나, 직무의 성격이나 관계규정 등을 고려하여 군사의 지휘·작전을 주요업무로 하는 분야, 직무수행상

직위와 직급에 한정한다는 의미보다는 제도의 도입초기에 초래될 수 있는 과급효과를 고려한 것이기 때문에 향후 과장급 직위에 대해서도 개방형 직위를 확대해나가는 것이 전제되어 있는 것으로 간주할 수 있다는 것이다(서원석, 「공무원의 계약임용에 관한 연구」, KIPA 연구보고 99-07, 2000, pp.30-31).

49) 당초 (구)기획예산위원회의 기초안에 의하면, 개방형 직위제의 대상범위는 실·국장급 직위의 30% 이내로 규정되어 있다. 따라서 현행의 대상범위는 (구)기획예산위원회의 안과 비교하여 직급범위는 같으나, 총수범위에서만 10% 축소된 것이다.

50) 제외대상 기관도 필요한 경우에는 중앙인사위원회와 협의를 거쳐 소속 실국장급 직위 중 특정직위를 개방형 직위로 지정·운영할 수 있다(중앙인사위원회, 「개방형직위 운영지침」, 2000, p.3).

51) 정무직은 정치적으로 선출되거나 임명되기 때문에 자체적으로 개방형의 성격을 내포하고 있고, 기능직은 단순반복적 업무를 수행하는 까닭에 개방형 직위로 지정할 필요성이 없다. 그러나 기능직의 경우에는 특정업무에 대한 전문성이 강조되는 직종으로 오히려 개방형 직위로 운영할 필요성이 높다는 견해도 없지 않다(서원석, 「전계서」, pp.31-32 참조).

중립성·공정성이 요구되어 법령에 의하여 자격과 임용기간이 정해진 각종 위원회 위원 등의 직위는 제외된다.

다. 직위의 지정

개방형의 대상직위의 선정기준을 전문성과 효율적 정책수립의 두 가지로 설정하고 이를 구체화할 수 있는 지정기준을 「개방형 직위 운영지침에서 규정하고 있다. 이에 관련된 내용은 지정기준, 적용방법 및 적용절차의 세 가지로 크게 구분하고 있다.

1) 지정기준

지정기준은 크게 직무의 내용과 성격에 의한 기준과 기타 기준으로 대별하고 있다.

우선 직무의 내용과 성격에 의한 기준은 전문성, 중요성, 민주성, 쇄신성 등 네 가지의 적극적 기준과 조정성의 소극적 기준으로 구분할 수 있다. 전문성은 직무수행에 요구되는 경험적 또는 학문적 전문지식이나 기술의 수준 정도를 말하며, 고도의 전문성이 요구되는 직위 중 업무에 최신 지식·기술 또는 고도의 전문적 지식·기술을 도입할 필요가 있거나 업무환경의 변화속도가 빠른 직위는 우선하여 지정하고, 오랜 경험에 의한 당해직무의 전문성이 높게 요구되는 직위는 후순위로 지정토록 하고 있다. 중요성은 직무내용이나 성격상 당해직위의 업무가 당해기관의 전체업무중에서 차지하는 비중 및 당해직위 업무수행 결과가 미치는 영향의 과급정도를 말하며, 부처내에서 중요성이 높은 직위 중 일부 직위는 개방형직위에 반드시 포함시키도록 하고 있다. 민주성은 정책결정 또는 집행에 객관성·공정성이 요구되어 다양한 국민시각의 반영이나 국민의 참여가 요구되는 정도를 말하며, 민주성

이 높게 요구되는 직위는 우선하여 지정토록 하고 있다. 쇄신성은 행정환경의 변화 등으로 인하여 제도나 행태의 신속한 개선 또는 개혁이 요구되는 정도를 말하며, 쇄신성이 높게 요구되는 직위도 우선적으로 지정토록 하고 있다. 한편, 조정성은 공직사회 내부의 이해를 바탕으로 한 부처간 또는 부서간의 이해관계를 조정해야할 필요성의 정도를 말하며, 비록 전문성, 민주성, 쇄신성 또는 중요성이 높게 요구되는 직위라 하더라도 조정성이 높게 요구되는 직위는 개방형 직위로 지정하지 않을 수 있도록 하고 있다.

다음으로 개방형 직위를 지정할 시에 고려해야될 여러 가지 조건들을 규정하여 기타기준으로 제시하고 있는 바, 다음과 같다. 첫째, 본부와 소속기관간 균형조건으로 개방형 직위를 지정할 시에 가급적 본부와 소속기관간에 개방형직위수가 균형을 이룰 수 있도록 개방형 직위수를 산정토록 하는 것이다. 즉, 부처별로 업무의 성격을 감안하여 본부와 소속기관간의 비율을 정하되, 본부의 개방형 직위수는 최소기준⁵²⁾ 이상이 되어야 한다는 점이다. 둘째, 개방형 직위지정의 배제조건으로 비상계획관은 현역에서 퇴역하는 군인을 대상으로 비상기획위원회에서 추천받아 임용하는 직위이므로 가급적 개방형직위로 지정하지 않아야 한다는 점이다. 셋째, 우선지정 조건으로 해당 부처의 특성상 투명하고 공정한 내부검사가 특히 요구되는 경우에는 감사관도 개방형직위로 지정할 수 있다는 것이다. 넷째, 직급간 균형조건으로 가급적 직급간 균형을 고려하여 개방형 직위를 지정토록 하라는 것이다. 다섯째, 해당장관의 재량성 조건으로 동일 또는 유사한 기능을 수행하는 다수의 소속기관 직위 중 일부를 개방형 직위로 지정하는 경우의 구체적 직위선정은 소속장관의 재량에 의하도록 하는 것이다.

52) 부처별로 개방형 직위를 지정할 시에 본부 대상직위 총수의 15%(소수점 이하 올림) 또는 본부 대상직위 총수의 20%(소수점 이하 내림)를 최소기준으로 설정하여야 한다.

2) 기준의 적용방법

상기의 지정기준을 적용하는 방법으로는 기타 기준으로 제시된 내용 중에서 본부와 소속기관간의 균형유지, 비상계획관의 제외 및 감사관 지정의 기준을 우선하여 적용한다. 그리고 개별직위에 대해서는 직무의 내용과 성격에 의한 개별기준에 의하여 판단하되, 개별기준에 의한 판단이 곤란한 경우에는 각 기준을 종합하여 판단한다.

3) 지정절차

개방형 직위의 지정은 다음과 같은 절차에 따르도록 하고 있다. 우선 소속장관은 개방형직위의 지정비율과 지정기준에 따라 당해기관의 직위 중에서 개방형직위로 지정하고자 하는 직위를 선정하고, 그 이유를 명시하여 중앙인사위원회에 협의를 요청하여야 한다. 그리고 중앙인사위원회와 협의 결과에 따라 소속장관은 당해기관의 개방형 직위를 최종적으로 지정하도록 하고 있다.

라. 직무수행요건

전술한 바와 같이 개방형 직위제는 개방하고자 하는 직위에 대하여 사전에 직무요건을 설정하고, 이러한 요건을 충족하는 적격자를 선발하기 위한 제도이다. 따라서 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제에서도 당해 개방형 직위의 직무내용 및 특성 등을 고려하여 직무수행요건으로 임용자격요건, 능력요건 및 특별요건의 세 가지 요건을 규정하고 있다.

1) 임용자격요건

임용자격요건은 필수요건과 경력 또는 실적요건으로 이분하고, 전자는 당

해직위 임용대상자(선발시험 응시자)가 해당요건을 모두 구비하여야 하며, 후자는 경력 또는 실적요건 중 하나의 요건만 구비토록 규정하고 있다.

필수요건은 관계법령에 규정된 임용자격요건과 소속장관이 당해직위의 직무를 수행하기 위하여 반드시 필요하다고 인정하는 학력, 자격증, 기타 요건으로 규정하도록 하고 있다. 그리고 경력 또는 실적요건은 경력요건의 경우 직무를 수행하는데 필요한 최소한의 경력을 설정하고,⁵³⁾ 실적요건의 경우 경력요건에 상당하는 것으로 간주할 수 있는 특정실적을 설정하도록 하고 있다.

2) 능력요건

능력요건은 당해직위의 업무를 수행하는데 기본적으로 요구되는 능력으로서 모든 직위에 반드시 설정토록 하고 있다. 이러한 능력요건은 전문가적 능력, 전략적 리더십, 문제 해결능력, 조직관리능력, 의사전달 및 협상능력 등 5가지 요건으로 구분하여 설정하는 것을 원칙으로 하되, 직위의 특성을 고려하여 필요한 경우 달리 규정할 수 있다. 각 요건별 하부요소는 다음과 같다(<표 3-2> 참조).

53) 개방형직위 운영지침에서 제시하고 있는 경력요건 중 1급 상당직위를 사례로 들면, 다음과 같다. 첫째, 학력기준으로 석사학위 이하인 자는 공무원 또는 민간근무·연구경력 16년 이상인 자로서 관련분야의 근무·연구경력이 8년 이상인 자 그리고 박사학위 소지자는 공무원 또는 민간근무·연구경력 13년 이상인 자로서 관련분야의 근무·연구경력이 8년 이상인 자여야 한다. 둘째, 자격증 기준으로 공무원 또는 민간근무·연구경력 13년 이상인 자로서 5급 특채자격증을 소지후 관련분야 근무·연구경력이 8년 이상인 자여야 한다. 셋째, 공무원경력 기준으로 관련분야에서 4년 이상 근무한 자로서 1급 또는 이에 상당하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 자이거나 관련분야에서 6년 이상 근무한 자로서 2급 또는 이에 상당하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 자여야 한다. 넷째, 민간경력 기준으로 관련분야에서 5년 이상 근무·연구한 자로서 이사급으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자여야 한다.

〈표 3-2〉 능력요건별 하부요소

능력요건	하부요소
전문가적 능력	- 관련분야에 대한 전문지식 - 새로운 지식 및 정보의 수집·분석 능력 - 종합적 판단력 및 정책결정 능력
전략적 리더십	- 비전제시 및 혁신지향 능력 - 전략적 사고 및 전략수립 능력 - 유연하고 전향적인 자세를 견지하는 능력
문제해결능력	- 문제에 대한 사전예측과 예방조치 능력 - 문제 해결방안을 도출하는 능력 - 고객지향성 및 새로운 사고방식의 전파 능력
조직 관리능력	- 팀워크 형성 및 목표공유 능력 - 업무개선능력 - 자원활용능력
의사전달 및 협상능력	- 대국민 공감대 형성 능력 - 효과적인 커뮤니케이션 능력 - 효과적인 협상 및 설득 능력

3) 특별요건

특별요건은 당해직위의 직무를 수행하는 데 직접적인 도움이 되는 조건들로 자격증이나 외국어, 정보화능력, 기타 특별한 요건들로 규정되며, 외국어와 정보화능력은 가급적 모든 개방형직위에 적용토록 하고 있다.

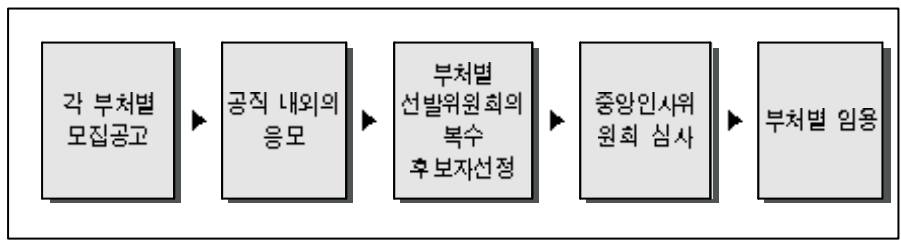
마. 관련인사제도

개방형 직위제와 관련된 인사제도는 충원, 신분 및 보수 등으로 구분하여 살펴 볼 수 있다.

우선 충원은 개방형 직위에 적격자를 선발 및 임명하는 과정으로 다음과

같은 절차를 거치게 되어 있다(<그림 3-2> 참조). 해당 직위에 결원이 발생하는 경우 각 부처별로 모집공고를 하고, 이에 따라 공직 내외에서 응모를 하면, 부처별로 구성되는 선발위원회에서 복수의 후보자를 선정하게 된다. 그리고 복수 후보자를 대상으로 한 중앙인사위원회의 심사를 거쳐 적격자가 선정되면, 최종적으로 각 부처별로 임용을 하게 된다.

<그림 3-2> 개방형 직위의 총원과정



다음으로 신분의 경우 개방형 직위에 임용되는 공무원은 원칙적으로 계약직 공무원의 신분을 갖되, 임용 당시에 경력직 공무원으로서 전보, 승진, 전직 또는 지방공무원의 동일직급 특별채용의 요건을 갖춘 자는 경력직 공무원의 신분으로 임용할 수 있는 예외적 규정을 두고 있다.⁵⁴⁾

마지막으로 보수의 경우 일반직의 130% 범위내에서 적정액을 책정하고,⁵⁵⁾ 수당의 보전은 1급 40만원, 2급 30만원, 3급 20만원으로 하고 있다.

54) 개방형 직위에 경력직 공무원으로 임용할 수 있는 경우는 다음과 같다. 즉, 전보의 요건을 갖춘 경우에는 전보임용에 의하여 동일직급의 경력직 공무원으로 임용할 수 있고, 개방형 직위에 보할 수 있는 직급의 직근하위직급 공무원으로 승진소요최저연수를 경과하고 승진제한사유에 해당하지 않는 경우 승진임용할 수 있으며, 인사관계 법령이 정하는 전직의 요건을 갖춘 경우에 전직임용할 수 있으며, 개방형 직위에 보할 수 있는 직급과 동일직급의 지방공무원인 경우에도 경력직 공무원으로 특별채용할 수 있다.

3. 운영적 실태

가. 대상직위

개방형 대상직위의 선정은 1999년 9월 17일 각 중앙행정기관에 개방형 직위의 선정기준이 통보되고, 동년 11월 15일 개방형 직위의 선정안에 대한 중앙인사위원회의 심의·의결이 확정된 후, 각 행정기관들이 제시된 선정기준에 입각하여 자체적으로 개방형 직위를 확정하는 절차를 거쳤다. 이에 따라 최종적으로 확정된 중앙정부의 개방형 직위는 국무조정실, 기획예산처 등 38개 기관에 걸쳐 한 기관당 1개 직위에서 7개 직위에 이르기까지 총 129개 직위가 선정되었다(<표 3-3> 참조).⁵⁶⁾

〈표 3-3〉 중앙행정기관의 개방형직위 목록

대상부처	대상직위
국무조정실(3)	경제조정관(1급), 규제개혁3심의관(2급), 심사평가2심의관(2급)
기획예산처(2)	정부개혁실장(1급), 예산총괄심의관(2급)
법제처(2)	사회문화법제국장(2급), 심판심의관(3급)
국정홍보처(1)	국립영상간행물제작소장(2급)
국가보훈처(2)	제대군인정책관(2급), 대전지방보훈청장(3급)
공정거래위(2)	정책국장(2급), 심판관리관(3급)
비상기획위(1)	상근위원(1급)

55) 130%를 초과할 시에는 중앙인사위원회와 협의를 거치도록 규정하고 있다.

56) 대상직위는 당초 129개 직위에서 국방부의 장관급 직위가 1개 추가되면서 130개로 확대되었다가 농촌진흥청 종자관리소장의 소속변경으로 개방형 직위가 해제됨으로써 다시 129개 직위가 개방형 직위로 최종 확정되었다.

대상부처	대상직위
재정경제부(3)	국민생활국장(2급), 정책조정심의관(3급), 국제금융심의관(3급)
국세청(5)	감사관(2급), 납세지원국장(2급), 국제공무원교육원장(2급), 서울청 납세지원국장(3급), 중부청 세원관리국장(3급)
관세청(2)	정보협력국장(2급), 광주세관장(3급)
조달청(1)	물자비축국장(2급)
통계청(1)	통계정보국장(2급)
통일부(3)	인도지원국장(2급), 정책심의관(2급), 통일교육원장(1급)
외교통상부(7)	문화외교국장(1급), 제외국민영사국장(1급), 감사관(2급), 정책기획관(2급), 국제경제국심의관(2급), 경제통상연구부장(1급), 안보통일연구부장(1급)
법무부(6)	교정심의관(3급), 교정연수부장(2급), 치료감호소장(2급), 서울소년분류심사원장(3급), 치료감호소의료부장(3급), 교도소장1개직위(3급)
검찰청(3)	사무국장 직위 중 3개 직위선정
국방부(3)	획득실장(1급), 국군총보관리소장(2급), 정보화기획관(장관급장교)
병무청(2)	동원소집국장(2급), 지방병무청장 1직위(3급)
행정자치부(5)	인사국장(2급), 복무감사관(2급), 행정정보화계획관(3급), 국립방재연구소장(3급), 국립과학수사연구소장(2급)
경찰청(1)	경찰병원장(2급)
교육부(6)	학교정책실장(1급), 국제교육협력관(2급), 국사편찬위원사부장(2급), 국립대학사무국장(2·3급)중 3개 직위
과학기술부(2)	원자력국장(2급), 국립중앙과학관장(1급)
기상청(2)	기상개발관(3급), 기상연구소장(2급)
문화관광부(7)	관광국장(2급), 청소년국장(2급), 국립중앙박물관장(1급), 국립국어연구원장(1급), 국립국악원장(2급), 국립현대미술관장(2급), 국립중앙극장장(2급)
농림부(3)	농산물유통국장(2급), 농업정보통계관(3급), 국립수의과학검역원 질병연구부장(3급)

대상부처	대상직위
농촌진흥청(3)	농업경영관(2급), 농촌생활연구소장(3급), 농업기계화연구소장(3급)
산림청(2)	임업정책국장(2급), 임업연구원장(1급)
산업자원부(4)	무역투자심의관(2급), 감사관(2급), 전략산업구조개혁단장(2급), 기술표준원 표준부장(2급)
중소기업청(2)	기술지원국장(2급), 대구지방청장(3급)
특허청(4)	관리국장(2급), 정보자료관(3급), 심사국장 중 1인(2급), 특허심판장 중 1인(2급)
정보통신부(5)	우정사업본부장(1급), 정보기반심의관(2급), 전략연구소장(3급), 지방제신청장(2급), 지방제신청장(3급)
보건복지부(7)	보건중진국장(2급), 장애인보조복지심의관(2급), 국립의료원장(1급), 국립의료원 제2진료부장(2급), 국립보건원장(2급), 국립소록도병원장(2급), 국립목포결핵원장(3급)
식품의약품안전처(4)	의약품안전국장(2급), 식품평가부장(3급), 국립독성연구소장(1급), 독성연구소 병리부장(3급)
환경부(4)	감사관(2급), 상하수도국장(2급), 낙동강환경관리청장(2급), 환경위해성연구부장(3급)
노동부(4)	능력개발심의관(2급), 근로여성정책국장(2급), 고용정보관리소장(3급), 지방노동청장(3급)
건설교통부(5)	토지구장(2급), 감사관(2급), 국제항공협력관(3급), 현장총수통계소장(3급), 항공교통관계소장(3급)
철도청(4)	영업본부장(2급), 사업개발본부장(3급), 철도경영연수원장(2급), 철도차량정비창장 중 1인(2급)
해양수산부(6)	해양정책국장(2급), 항만국장(2급), 국립수산진흥원장(1급), 국립수산물검사소장(2급), 수산진흥원 어장환경부장(3급), 해양안전심판원 수석조사관(2급)

한편, 개방형으로 선정된 직위의 직급별 분포를 보면, 총 직위 129개 중 국방부의 장관급 장교 1개 직위를 제외하면, 1급이 19개(15%), 2급이 71개(55%) 그리고 3급이 38개(30%)로 구성되어 있다(<표 3-4> 참조). 따라서 2급이 전체의 절반정도를 차지하고 있다.

<표 3-4> 개방형 직위의 직급별 선정현황

구분	합계	1급	2급	3급
선정직위 수	128개(100%)	19개(15%)	71개(55%)	38개(30%)

주 : 국방부의 장관급 직위로 선정된 1개 직위는 상기 표에서 제외하였음.

또한 개방형으로 선정된 직위의 각 부처별 본부와 소속기관의 점유율을 종합하여 보면, 아래의 <표 3-5>와 같다. 즉, 총 129개 직위 중 본부의 직위가 66개(51%) 그리고 소속기관의 직위가 63개(49%)로 양자간 점유율이 거의 유사하게 나타나고 있다.⁵⁷⁾

<표 3-5> 개방형 직위의 본부와 소속기관 비율

구분	합계	본부	소속기관
선정직위 수	129개(100%)	66개(51%)	63개(49%)

57) 개방형 직위의 본부와 소속기관간 비율이 유사한 것은 부처별로 양자간의 비율을 균형되게 한 결과이다. 이는 중앙인사위원회가 선정결과를 발표할 시에 본부와 소속기관의 균형도 감안하였다고 밝힌 점에서 알 수 있는 사실이다.

나. 총원

2000년 9월 1일 현재 개방형 직위의 총원현황을 보면, 총 직위 129개 중 임용이 완료된 직위가 48개 직위이고, 공고 및 총원 단계에 있는 직위가 9개 직위이며, 공고를 위한 준비단계에 있는 직위가 1개 직위이고, 71개 직위는 아직까지 진행이 이루어지지 않고 있다(<표 3-6> 참조).

<표 3-6> 개방형 직위의 총원현황(2000년 9월 1일 기준)

(단위 : 개, %)

구분	총 직위수	임용완료	공고·총원 단계	공고준비 단계	미진행
직위 수	129(100)	48(37.2)	9(7.0)	1(0.8)	71(55.0)

임용이 완료된 개방형 48개 직위의 임용자 현황을 보면, 아래의 <표 3-7>과 같다. 총 응시자는 178명으로 민간인이 97명이고, 공무원이 81명으로 민간인 응시자 수가 보다 많다. 또한 공무원을 주로 임용한 부처들은 비상기획위원회, 국세청, 외교통상부, 교육부, 기상청, 정보통신부, 보건복지부, 노동부, 해양수산부 등이고, 민간인을 주로 임용한 부처들은 국정홍보처, 보훈처, 국세청, 법무부, 국방부, 병무청, 문화관광부 등이다.

〈표 3-7〉 개방형 직위의 임용자 현황

개방형 임용직위	성명	직급	종전경력		응모 자수	비고
			직위	직급		
문화관광부 국립중앙박물관장	지권걸 (57)	전문가	프랑스대사관 문화홍보원장	2급상당	2/4	
산림청 임업정책국장	정광수 (46)	농림2	임업연구원 임업연수부장	농림3	4/3	
기상청 기상개발관	정순갑 (45)	물리3	기상개발관	물리3	1/0	
기상청 기상연구소장	정효상 (51)	기상 연구관	기상연구소장 직무대리	기상연구관 (2급상당)	2/0	
국방부 정보화기획관	신형강 (56)	일반2호	육군대령(95예편)	민간인	0/2	
특허청 특허심판원심판장	연무식 (46)	일반3호	특허심판원 심판장(직무대리)	공업4	2/3	
건설교통부 한강홍수통제소장	이재춘 (47)	시설3	한강홍수통제소장(직 무대리)	시설3	2/1	
교육부 군산대 사무국장	박희철 (58)	행정3	전북대 총무과장	행정3	2/2	
외교통상부 외교안보연구원 경제통상연구부장	조용균 (47)	부교수	외교안보연구원 경제통상연구부장(직 무대리)	부교수	-	응모자 없음
외교통상부 외보안교연구원 안보통일연구부장	윤덕민 (40)	부교수	외교안보연구원 안보통일연구부장(직 무대리)	부교수	-	응모자 없음
특허청 심사4국장	정용철 (51)	공업2	특허심판원 심판장	공업2	4/4	
관세청 광주세관장	박진현 (47)	행정3	관세청 총무과장	행정3	3/2	

개방형 임용직위	성명	직급	종전경력		응모 자수	비고
			직위	직급		
정보통신부 전파연구소장	신용섭 (41)	정보통신3	정보통신부 정보보호기획과장	정보통신 3	3/4	
정보통신부 우정사업본부장	이교용 (47)	일반1호	우정사업본부설치추 진단장	행정1	1/3	
국가보훈처 대전지방보훈청장	명재현 (55)	행정3	대전지방보훈청장	행정3	4/2	
국가보훈처 제대군인정책관	백남환 (53)	일반2호	사단장	민간인	3/4	
병무청 강원지방병무청장	이부균 (57)	일반3호	한미연합사 정보보안부처장 (군무원 2급)	군무2급	3/2	
노동부 근로여성정책국장	신명 (54)	행정3	노동부 근로여성정책국장 직무대리	행정3	1/3	女
노동부 경인지방노동청장	남석현 (51)	행정3	노동부 기획예산담당관	행정3	1/2	
외교통상부 재외국민영사국장	김경근 (48)	외무2	주태국공사	외무2	3/2	
외교통상부 감사관	최병효 (50)	외무2	주태국공사	외무2	2/4	
외교통상부 국제경제국심외관	신연성 (44)	외무3	주그리스공사 감사관	외무3	1/2	
법무부 서울소년분류 심사원장	채왕석 (58)	소년보호3	서울소년원장	소년보호 3	3/0	
국세청 납세지원국장	이용진 (52)	행정2	대전지방국세청장	행정2	1/1	
국세청 서울지방 국세청 납세지원국장	권병권 (49)	일반3호	서초세무서장	민간인	1/0	

개방형 임용직위	성명	직급	종전경력		응모 자수	비고
			직위	직급		
국세청 중부지방 국세청 세원관리국장	박길호 (53)	행정3	서울지방국세청 납세지원국장	행정3	1/0	
식품의약품안전청 의약품안전국장	최수영 (50)	약무2	식품의약품안전청 의약품안전국장	약무2	1/0	
행정자치부 행정정보화계획관	정국환 (45)	일반3호	정보통신정책연구원 정보사회연구실팀장	민간인	1/4	
환경부 국립환경연구원 환경위해성부장	나진균 (51)	공업연 (3급상당)	환경부 국립환경연구원 기획과장	공업연 (4급상당)	3/0	
해양수산부 항만국장	김영남 (56)	시설2	해양수산부 부산항권설시사무소장	시설3	2/2	
비상기획위원회 회 상근위원	박형우 (58)	일반1호	비상기획위원회 기획평가관	행정2	1/3	
병무청 동원소집국장	서종진 (54)	일반2호	35사단참모장 (예비역육군대령)	민간인	0/8	
교육부 안동대 사무국장	송수갑 (53)	행정3	교육부 행정관리담당관	행정4	3/0	
법무부 법무연수원 교정연수부장	이윤호 (45)	일반2호	경기대 교정학과 교수	민간인	0/2	
정보통신부 경북 체신청장	형태근 (43)	행정3	정보통신연구진흥원 파견	행정3	2/1	
국세청 감사관	김영목 (55)	행정2	국세청 전산정보관리관	행정2	1/1	
국세청 국세공무원교육원장	임지순 (53)	행정2	국세청 국세공무원 교육원장	행정2	1/4	
보건복지부 장애인 보건복지심의관	김성일 (50)	행정2	보건복지부 장애인 보건복지심의관	행정2	1/1	

개방형 임용직위	성명	직급	종전경력		응모 자수	비고
			직위	직급		
법무부 치료감호소 의료부장	홍성곤 (45)	일반3호	치료감호소 의료부장 직무대리	의무4	1/0	
문화관광부 국립현대미술관장	오광수 (61)	일반2호	국립현대미술관장	2급상당	1/2	
문화관광부 국립국악원장	윤미용 (54)	일반2호	국립국악원장	2급상당	1/1	
해양수산부 국립수산진흥원장	이장욱 (58)	일반1호	국립수산진흥원장	1급상당	1/4	
과기부 국립중앙과학관장	이승구 (53)	전임가	국립중앙과학관장	행정1	2/1	
보건복지부 국립의료원장	도종용 (57)	전임가	국립의료원 제3진료부장	의무2	4/0	
국방부 국방홍보원장	김종구 (44)	전임가	국민/중앙/문화일 보 기자	민간인	0/6	
문화관광부 국립중앙극장장	김명곤 (48)	전임가	극단아리랑 대표 예술종합학교 객원교수	민간인	0/12	
국정홍보처 국립 영상간행물제작소장	고석만 (51)	일반2호	대통령 비서실 공보수석비서관실	3급상당	2/1	
농촌진흥청 농업기계화연구소장	박원규 (58)	전임가	농업기계화 연구소장	공업3	1/1	

주 : 응모자수는 공무원/민간인을 표시함

자료 : 남궁근, "개방형 직위제의 임용실태와 개선방안," 「행정개혁시민연합 제17차 정책
토론회 발표논문」, 2000. 9, pp20-23.

또한 개방형 직위에 임용된 자들의 특성을 중심으로 총원실태를 살펴보면, 다음과 같다(<표 3-8> 참조). 우선 개방형 직위에 임용된 총 48명 중 순수개방형 직위에 임용된 자가 42명이고, 책임운영기관장에 임명된 자가 6명⁵⁸⁾으로 순수개방형 직위의 임용이 87%에 이르고 있다. 다음으로 임용전 경력을 기준으로 보면, 총 48명 중 공무원이 40명이고, 민간인이 8명으로 민간인의 비중이 비교적 낮은 편이다. 그리고 점직자와 동일인여부를 기준으로 살펴보면, 총 48명 중 동일인이 18명이고 비동일인이 30명으로, 특히 전직경력이 공무원인 40명에 비추어 보면 점직자의 비중이 비교적 높다고 할 수 있다.

〈표 3-8〉 채용자의 특성

직위구분	계	경력구분		점직자와 동일인 여부	
		공무원	민간인	동일인	비동일인
계	48	40	8	18	30
순수개방형직위	42	36	6	16	26
책임운영기관장	6	4	2	2	4

58) 개방형으로 임용된 책임운영기관장은 과기부 국립중앙과학관장, 보건복지부 국립의료원장, 국방부 국방홍보원장, 문화관광부 국립중앙극장장, 국정홍보처 국립영상간행물제작소장, 농촌진흥청 농업기계화연구소장 등 6개 직위이다.

제2절 개방형 직위제의 문제점

현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제에 대해서는 도입 및 운영과정에서 각계의 다양한 논의들이 제기되어 왔다. 근본적으로는 개방형 직위제의 도입에 대한 낙관론 또는 비관론이 일부에서 제기되었고, 또다른 측면에서는 개방형 직위제의 전과정을 세분화하여 부분별 쟁점들이 논의되기도 하였다(<표 3-9> 참조). 특히, 개방형 직위제에 대한 부분별 쟁점들은 동 제도의 효율적 운영을 위해서 반드시 요청되는 사안들로서, 이러한 쟁점들이 어떻게 확정되는가에 따라 개방형 직위제가 성공적으로 정착되거나 또는 문제점으로 나타나기도 한다.

그러나 중앙정부에서 개방형 직위제가 시행된 기간이 일천한 시점에서 쟁점별 공과를 판단하는 것은 쉽지 않다. 다만, 그동안 개방형 직위제의 제도성립과정이나 개방형 임용과정 및 결과에서 다소의 문제점들이 지적되고 있는 것은 사실이다. 따라서 여기서는 그동안 중앙정부의 개방형 직위제가 노정하고 있는 문제점을 크게 제도적 및 운영적 측면으로 구분하여 살펴보고자 한다.

〈표 3-9〉 개방형 직위제의 쟁점사항

구분	쟁점사항
선발전	<ul style="list-style-type: none"> - 임용범위 - 보수·수당·대우의 현실화
선발·임용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임용형태 <ul style="list-style-type: none"> - 전문성 강조의 문제 ○ 임용방식 <ul style="list-style-type: none"> - 중앙집권적 관리 - 능력검증의 타당성·신뢰성 확보 - 임용의 단순화·정실화 - 인재유치전략의 경직성
선발·임용후	<ul style="list-style-type: none"> - 교육훈련 - 성과관리 - 사기관리 - 신분보장 - 징계 - 권리보호

자료: 김관석·이선우·전진석, “개방형 임용제도의 실태 및 발전에 관한 연구,” 『한국행정학보』, 제33권 제4호, 1999, p.72의 <표 3>을 수정하였음.

1. 제도적 측면

가. 선정기준의 불명확

중앙인사위원회의 개방형 직위의 지정기준에 의하면, 직무의 내용과 성격을 고려하여 전문성, 중요성, 민주성, 왜신성의 4가지 적극적 기준과 조정성⁵⁹⁾의 소극적 기준을 제시하고 있다.

59) 조정성은 공직사회 내부의 이해를 바탕으로 한 부처간 또는 부서간 이해관계 조정의

상기한 적극적 기준에 해당되는 4가지 기준 중 전문성은 개인의 전문적 지식 또는 기술에 대한 의존성이 비교적 높은 직위를 의미함에 비하여 민주성은 국민 일반의 다양한 의견수렴이 요청되는 직위를 말하므로 두 가지 기준은 상호 독립적 성격을 내포하고 있는 것으로 간주할 수 있다. 이러한 경향은 나머지 2가지 기준을 포함하여 적극적 기준에 포함되는 모두에 해당된다. 따라서 4가지 기준을 동시에 적용하면, 3급 이상의 일부를 제외한 대부분의 직위가 개방형 직위제의 적용대상이 될 가능성이 높다. 이는 개방형 직위로 반드시 지정해야될 직위를 도출하기 어렵게 만드는 요인이 된다. 또한 해당부처의 3급 이상 직위의 20% 범위내로 국한할 때 기준간 경합이 발생하면, 어느 기준을 우선적으로 적용하여야 하는지를 판단하기 어렵다.

나. 민간인 및 여성인력의 유인장치 미흡

개방형 직위제는 해당직위에 가장 적합한 인력을 공직내외 특히, 민간부문으로부터 충원하고자 하는 취지를 내포하고 있다.⁶⁰⁾ 이러한 취지에도 불구하고 실제 운영성과 측면에서 보면, 2000년 9월 1일 현재 총 48명의 임용자 중에서 민간인은 전체의 16.7%에 해당되는 8명 그리고 여성인력은 1명에 불과하다.

민간인의 임용비율이 기대보다 낮은 것은 다양한 원인에서 비롯된 것으로 지적되고 있다. 직접적으로는 문화적 또는 현실적 이유로 인한 민간인 응시자의 과소,⁶¹⁾ 심사과정의 상대적 불리,⁶²⁾ 보수의 문제 등을 원인으로 들

필요성 정도를 말하며, 전문성, 민주성, 중요성, 쉐인성이 높게 요구되는 직위라도 조정성이 높게 요구되는 직위는 개방형 직위로 지정되지 않을 수 있도록 하고 있다.
 60) 남궁근, 「전계논문」, p.13; 대한매일, “개방형 임용제 실시 6개월 현황과 문제점,” 2000. 9. 7.
 61) 민간인 임용비율이 비교적 낮은 이유로 민간인 응시자의 과소를 지적하기에는 다소

수 있다.⁶³⁾ 그러나 보다 궁극적으로는 개방형 직위제를 통하여 민간부문의 유능한 인력을 유입하는 동시에 공공부문과 민간부문간 인적교류를 도모하는 취지와 달리 민간인 또는 여성인력에 대한 할당제와 같은 적극적인 조치를 취하지 않은데서 그 원인을 찾을 수 있다.

2. 운영적 측면

가. 선정기준적용의 모호성

개방형으로 지정된 직위들이 어느 기준에 입각하고 있는지를 판단하기 어렵다. 이는 제시된 지정기준의 적용방법이 명확하지 않을뿐더러 기준적용의 일차적 권한이 각 해당부처에 부여됨으로써 부처별 자의적 판단이 지나치게 개입되어 있다는 점이다. 예를 들면, 국가보훈처의 대전지방보훈청장이나 중소기업청의 대구지방청장 등과 같이 동일한 직급과 업무를 보유한 직위가 다수일 경우 그 중 어느 하나를 선정하는 것들이다. 이는 주로 국가공무원법에 규정한 두 가지 선정기준에 입각하여 각 부처가 독자적으로 직위

우리가 있다. 즉, 민간인 응시자의 절대 수가 많지 않다는 판단을 할 수 있으나, 이러한 판단도 그 기준이 모호하고, 더욱이 공무원과 상대적 비율에서는 오히려 민간인 응시자가 높게 나타나고 있다. 2000년 9월 1일 현재 48개 개방형 직위의 임용에서 총 183명이 응시하였으며, 이 중 공무원 응시자가 79명으로 43.5인데 비하여 민간인 응시자는 104명으로 56.8%를 차지하고 있다.

62) 민간인 응시자는 대상직위에 대한 업무내용을 구체적으로 파악하지 못하는 까닭에 해당부처의 선발위원회의 심사에서 공무원에 비하여 불리할뿐더러 공무원은 동일직급일 경우 전보로 인정되어 선발위원회에서 1위로 선정되면 중앙인사위원회의 심사가 생략되는 이점이 있다.

63) 박동서, "방향없는 개방형 임용제," 「조선일보」, 2000. 8. 23, 6면.

를 선정한 후 이를 중앙인사위원회와 협의하여 최종적으로 직위를 확정하는 현행의 절차에서 초래된 결과이다.

나. 대상직위선정의 비적정성

각 부처별로 선정된 대상직위 가운데서도 개방형 직위로 간주하기에는 부적합한 직위들이 일부 포함되어 있다. 예를 들면, 기획예산처의 예산총괄심의관이나 행정자치부의 인사국장 등은 직위의 성격상 개방형으로 지정하기에는 적합치 않다는 것이다.⁶⁴⁾

이러한 문제는 개방형 직위의 선정과정에서의 공정성이나 객관성이 결여된 것에서 비롯되고 있다. 현재의 개방형 직위의 선정과정은 중앙인사위원회에서 제시한 개방형 직위의 지정기준에 따라 각 해당부처가 독자적으로 개방형 직위를 선정한 후 이를 중앙인사위원회에 보고하도록 되어 있다. 이와 같은 개방형 직위의 선정절차는 개방형 직위의 선정에서 해당부처의 자의적 판단이 개입될 충분한 여지를 주게 되고, 따라서 객관성이 결여된 부적합한 개방형 직위를 선정하는 결과를 초래하게 된 것이다.

다. 홍보의 부족

유능한 민간인력이 많이 응모할 수 있는 적극적인 홍보가 부족하다는 점이다.

현행의 홍보방법은 최초 시험일 14일 전까지 1개 매체 이상의 일간지에 공고하고, 관보와 당해기관 및 중앙인사위원회의 인터넷 홈페이지에도 공고하도록 되어 있다. 이 밖에 보도자료의 배포나 관련 전문가단체에 추천의

64) 대한매일, "개방형 임용제 실시 6개월 현황과 문제점," 2000. 9. 7.

퇴를 할 수 있다. 그러나 이러한 홍보방법들은 대체적으로 응모자의 적극적인 노력 없이는 정보획득이 어렵다는 특성을 내포하고 있다. 따라서 해당직위와 직접적인 관련이 있는 전문가집단을 광범위하게 추출하여 이들을 목표집단으로 적극적인 홍보노력을 기울이는 전략적 방법의 채택이 필요할 것이다.

또한 공고내용에 있어서도 다소의 보완이 요청되고 있다. 현행의 공고내용에는 임용직위, 보직가능 직급, 주요 업무내용, 임용기간과 임용신분, 응시자격요건, 시험의 일시·장소 및 방법, 응시원서의 교부·접수장소 및 기간, 응시자 제출서류, 보수수준, 기타 시험시행과 관련된 사항 등이 포함되어 있다. 그러나 민간응모자들이 특히 관심을 기울이고 있는 계약연장에 관한 사항 등 보다 실질적이고 적실한 내용들을 공고내용에 포함시킬 필요가 있을 것이다.

제4장 개방형 직위제에 대한 지방공무원의 인식도 분석

제1절 조사설계

1. 조사목적

지방자치단체에 개방형 직위제를 도입 및 정착시키기 위해서는 실제로 적용대상이 될 지방공무원들을 대상으로 이에 대한 인식도를 조사해 보는 것이 매우 유용한 방법의 하나가 될 수 있다. 즉, 규범적 측면에서 지방공직사회의 경쟁력을 제고하기 위해 개방형 직위제의 도입이 반드시 필요하다고 하더라도, 이의 성공 가능성은 결국 적용대상인 지방공무원이 개방형 직위제에 대해 어떻게 인식하고 있는가하는 점이 관건이 될 수 있는 것이다.

이러한 맥락에서 지방공무원들을 대상으로 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제의 적절성과 지방자치단체의 도입여부, 도입시 필요한 조치와 발생가능한 문제점 등에 관한 인식도 조사를 실시하였다.

이와 같이 개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 인식도를 조사함으로써 개방형 직위제가 지방자치단체에 성공적으로 도입 및 정착할 수 있는 유용한 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

2. 조사방법

가. 조사대상

개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 인식도를 조사하기 위하여 조사대상기관으로는 특별시·광역시와 도로 구분하여 특별시·광역시의 조사대상기관으로 대전광역시를 그리고 도의 조사대상기관으로 경상남도를 선정하였다. 조사대상기관으로 대전광역시와 경상남도를 선정한 것은 7개 특별시·광역시간 그리고 9개 도간 개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 인식도에 특별한 차별성이 존재하지 않는다는 가정하에 조사의 편의성을 기준으로 선정한 것이다.

또한 조사대상 공무원들은 대전광역시 300명, 경상남도 350명 등 총 650명을 대상으로 선정하였다.

나. 조사기간

조사기간은 응답의 신뢰성을 높이기 위하여 조사목적에 대한 사전설명기간과 실제 설문서의 응답기간으로 분리 설정하였다.

우선 조사목적에 대한 사전설명기간은 대전광역시의 경우 2000년 8월 9일, 경상남도의 경우 2000년 8월 8일로 설정하고, 각각 정해진 일자에 해당기관을 방문하여 관계공무원들과 면담을 통하여 조사목적에 대한 충분한 설명의 기회를 가졌다.

또한 설문서의 응답기간은 대전광역시와 경상남도 모두 2000년 8월 21일부터 9월 2일까지로 설정하고, 해당기관 관계공무원과 협의하여 2000년 8월 21일 배포하고 9월 2일 회수하였다.

다. 조사기법

조사기법으로는 인식도 조사에서 가장 일반적으로 활용되는 설문조사를 활용하였다. 설문서의 구성은 개방형 직위제와 인적사항으로 크게 이대분하여 개방형 직위제에 대한 내용 8개 항목 그리고 인적사항에 관한 내용은 5개 항목으로 이루어져 있다(<표 4-1> 참조).

〈표 4-1〉 설문서의 구성내용

구 분	내 용
개방형 직위제	개방형 직위제에 대한 속지도
	중앙정부 개방형 직위제의 적절성
	지방자치단체 개방형 직위제 도입여부
	지방자치단체 개방형 직위제 도입 이유
	지방자치단체 개방형 직위제 도입불가 이유
	지방자치단체 개방형 직위제 도입시 문제점 발생가능성
	지방자치단체 개방형 직위제 도입시 문제점
	지방자치단체 개방형 직위제 성공요건
인적사항	응답자 연령
	응답자 학력
	응답자 직급
	응답자 재직년수
	응답자 소속

3. 분석방법

조사내용의 분석을 위해서는 크게 두 가지 방법을 활용하고 있다. 하나는 개방형 직위제에 대한 질문문항 전체를 대상으로 응답빈도를 기준으로 해석하는 것이고, 다른 하나는 개방형 직위제에 대한 숙지도 및 도입여부를 기준으로 응답의 차이를 교차분석하여 해석하는 것이다.

제2절 조사내용의 분석

1. 응답자의 특성

대전광역시와 경상남도를 통합한 조사대상 공무원의 특성을 살펴보면, 아래의 <표 4-2>와 같다.

첫째, 연령별 분포는 20대가 6명(1.2), 30대가 170명(32.8), 40대가 260명(50.1), 50대가 82명(15.8), 60대가 1명(0.2)이다. 둘째, 학력별 분포는 중졸 이하가 5명(1.0), 고졸이 196명(37.8), 대졸 이상이 318명(61.3)이다. 셋째, 직급별 분포는 9급이 41명(8.0), 8급이 70명(13.6), 7급이 124명(24.2), 6급이 197명(38.4), 5급이 65명(12.7), 4급이 16명(3.1), 3급 이상은 응답자가 없다. 넷째, 재직년수별 분포는 1-2년 근무자가 1명(0.2), 3-5년 근무자가 18명(3.6), 6-10년 근무자가 96명(19.0), 11-20년 근무자가 214명(42.4), 21년 이상 근무자가 176명(34.9)이다. 다섯째, 소속별 분포는 본청 근무자가 175명(34.7), 직속기관 근무자가 194명(38.4), 사업소 근무자가 136명(26.9)이다.

〈표 4-2〉 응답자의 특성

구분		내용
연령	20대	6(1.2)
	30대	170(32.8)
	40대	260(50.1)
	50대	82(15.8)
	60대 이상	1(0.2)
학력	중졸 이하	5(1.0)
	고졸	196(37.8)
	대졸 이상	318(61.3)
직급	9급	41(8.0)
	8급	70(13.6)
	7급	124(24.2)
	6급	197(38.4)
	5급	65(12.7)
	4급	16(3.1)
	3급 이상	-
재직년수	1-2년	1(0.2)
	3-5년	18(3.6)
	6-10년	96(19.0)
	11-20년	214(42.4)
	21년 이상	176(34.9)
소속	본청	175(34.7)
	직속기관	194(38.4)
	사업소	136(26.9)

2. 조사분석 결과

가. 일반적 인식도

1) 개방형 직위제에 대한 속지도

일반적으로 새로운 제도를 도입할 경우 해당제도에 대한 공무원들의 정확한 이해는 제도시행의 성공을 확보하는 주요 요인이 되고 있다. 따라서 개방형 직위제가 지방자치 단체에 성공적으로 도입되기 위해서는 이에 대한 지방공무원들의 적절한 이해가 수반될 필요가 있다.

이러한 측면에서 본 연구에서 조사한 바에 따르면, 개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 일반적인 인식도는 대체적으로 높은 것으로 파악되고 있다. 아래의 <표 4-3>에서 제시된 바와 같이 개방형 직위제에 대해 “매우 잘 알고 있다”고 응답한 공무원이 전체의 7.3%(38명), “잘 알고 있다”가 37.6%(195명), “보통”이 40.3%(209명), “잘 알지 못한다”가 13.5% (70명), “매우 잘 알지 못한다”가 1.3%(7명)으로 나타나고 있다.

따라서 “보통”에 응답한 공무원들도 개방형 직위제에 대한 평균적 인식을 하고 있는 것으로 간주할 경우 조사대상 지방공무원들의 85.5%가 개방형 직위제를 알고 있는 것으로 볼 수 있다. 또한 대전광역시와 경상남도 공무원들 간에 개방형 직위제에 대한 인식도 차이는 거의 없다. 대전광역시의 경우 84.1%, 경상남도의 경우 86%의 지방공무원들이 개방형 직위제를 알고 있는 것으로 나타나고 있기 때문이다.

〈표 4-3〉 개방형 직위제에 대한 속지도

(단위 : 명, %)

구분	합계	매우 속지	속지	보통	비속지	매우 비속지
합계	519(100)	38(7.3)	195(37.6)	209(40.3)	70(13.5)	7(1.3)
대전	240(100)	14(5.8)	92(38.3)	96(40.0)	36(15.0)	2(0.8)
경남	279(100)	24(8.6)	103(36.9)	113(40.5)	34(12.2)	5(1.8)

2) 중앙정부 개방형 직위제의 적절성

한편, 지방자치 단체에 개방형 직위제를 도입하기 위해서는 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제에 대하여 지방공무원들이 어떻게 평가하고 있는가 하는 점도 매우 중요하다. 물론 지방자치단체에 개방형 직위제를 도입하는 것은 정책적 차원에서 결정될 문제이기도 하지만, 실제 개방형 직위제의 적용대상이 될 지방공무원들이 중앙정부에서 시행되고 있는 개방형 직위제를 긍정적으로 평가할 경우 도입과정이나 도입 이후 정착과정이 보다 순조롭게 진행될 수 있을 것이다.

이러한 측면에서 본다면, 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제에 대한 조사대상 지방공무원들의 평가는 다소 유보적이다. 아래의 <표 4-4>에서 제시된 바와 같이 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제가 “매우 적절하다”고 응답한 지방공무원이 전체의 3.9%(20명), “적절하다”가 26.4%(137명), “보통”이 33.6(174명), “부적절하다”가 30.3%(157명), “매우 부적절하다”가 5.8%(30명)로 나타나고 있다.

결국 전반적으로 적절하다는 평가를 내린 지방공무원들이 전체의 30.3%임에 비하여 부적절하다는 평가를 내린 지방공무원들도 36.1%에 이르러 중앙정부의 개방형 직위제에 대한 평가는 다소 엇갈리고 있다. 더욱이 그저 그

렇다는 의견을 제시한 적극적 의사표시를 유보한 그룹이 전체 중 174명인 33.6%로 나타나고 있다.

다만, 지방자치단체간에는 중앙정부의 개방형 직위제에 대한 평가가 다소 상이하게 나타나는데, 대전광역시의 경우 긍정적 평가가 37.1%로 부정적 평가 29.6%에 비하여 높은 반면에 경상남도는 긍정적 평가가 24.5%로 부정적 평가 41.7%에 크게 못 미치고 있다. 결론적으로 중앙정부의 개방형 직위제에 대한 정확한 평가는 시행기간이 좀 더 경과한 이후에 가능할 것으로 판단된다.

〈표 4-4〉 중앙정부 개방형 직위제의 적절성

(단위 : 명, %)

구분	합계	매우 적절	적절	보통	부적절	매우 부적절
합계	518(100)	20(3.9)	137(26.4)	174(33.6)	157(30.3)	30(5.8)
대전	240(100)	12(5.0)	77(32.1)	80(33.3)	63(26.3)	8(3.3)
경남	278(100)	8(2.9)	60(21.6)	94(33.8)	94(33.8)	22(7.9)

나. 개방형 직위제의 도입에 관한 인식도

1) 지방자치단체 개방형 직위제 도입여부

중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제에 대하여 유보적 평가를 내린 지방공무원들이 지방자치단체의 개방형 직위제 도입에 관해서는 어떠한 시각을 견지하고 있을 것인가. 일반적으로는 개방형 직위제의 장점에도 불구하고 지방자치단체의 개방형 직위제 도입에 관한 지방공무원들의 시각은 부정적일 가능성이 높다. 이는 개방형 직위제의 특성이 유동성과 경쟁성으로 규정되고, 따라서 종래의 폐쇄적 임용제도에 획기적 변화를 수반할 가능

성이 높은 까닭에 관료제의 보편적 역기능인 변화저항성에 비추어 긍정적 시각을 보일 수 없을 것인란 판단 때문이다.

본 연구의 조사에서도 지방자치단체의 개방형 직위제 도입여부에 관한 지방공무원들의 응답에서는 부정적 견해가 우세한 것으로 나타나고 있다. 아래의 <표 4-5>에 제시된 바와 같이 개방형 직위제가 지방자치단체에도 “적극 도입”되어야 한다는 의견이 전체 응답자 중 4.3%(22명), “도입”되어야 한다가 28.0%(144명), “보통”이 25.2%(130명), “도입되지 않아야”한다가 35.0%(180명), “절대 도입되지 않아야”한다가 7.6%(39명)이다. 여기서 유보적 의견표명인 “보통”을 제외하면, 지방자치단체에도 개방형 직위제가 도입되어야 한다는 의견이 32.3%, 도입되지 말아야 한다는 의견이 42.6%로 후자에 대한 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 4-5〉 지방자치단체 개방형 직위제 도입여부

(단위 : 명, %)

구분	합계	적극 도입	도입	보통	불도입	적극 불도입
합계	515(100)	22(4.3)	144(28.0)	130(25.2)	180(35.0)	39(7.6)
대전	238(100)	13(5.5)	74(31.1)	62(26.1)	77(32.4)	12(5.0)
경남	277(100)	9(3.2)	70(25.3)	68(24.5)	103(37.2)	27(9.7)

또한 지방자치단체의 개방형 직위제 도입여부에 관한 의견은 지방자치단체간에도 다소의 상이성이 나타나고 있다. 즉, 대전광역시의 경우 대체적으로 도입되어야 한다는 의견이 36.6%로 도입되지 않아야 한다는 의견 37.4%와 거의 유사한 비율을 차지하고 있다. 그러나 경상남도의 경우 도입되지 않아야 한다는 의견이 46.9%로 도입되어야 한다는 의견 28.5%의 거의

2배에 가까운 비율을 보이고 있다. 따라서 경상남도가 대전광역시에 비하여 보다 적극적으로 개방형 직위제의 도입에 대하여 반대의견을 제시하고 있는 것이다.

한편, 개방형 직위제의 숙지도에 따른 도입여부에 대한 판단은 대체적으로 숙지의 정도와 관계없이 부정적인 것으로 나타나고 있다(<표 4-6> 참조). 개방형 직위제를 “매우 잘 알고 있다”고 응답한 지방공무원들 중 38.4%(15명)가 개방형 직위제의 도입의견을 제시한 반면에 56.5% (22명)는 도입불가로 응답하고 있다. 또한 “잘 알고 있다”고 응답한 경우에는 개방형 직위제의 도입찬성이 37.1%(72명), 도입반대가 41.3%(82명)이며, “보통”이라고 응답한 경우 개방형 직위제의 도입유 대하여 30.8% (64명)가 찬성을, 38.4%(80명)가 반대를 하고 있다. 그리고 개방형 직위제 대하여 “잘 알지 못한다”고 응답한 경우 전체의 20.6%(24명)가 개방형 직위제의 도입을, 47.1%(32명)가 도입불가를 제시하고 있으며, “매우 잘 알지 못한다”고 응답한 지방공무원의 16.6%(1명)가 개방형 직위제의 도입을, 83.4%(5명)가 도입불가를 나타내고 있다. 특히, 개방형 직위제에 대한 숙지의 정도가 낮을수록 개방형 직위제의 도입을 보다 적극적으로 반대하는 경향을 보이고 있음을 주목할 필요가 있다. 이는 개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 숙지도를 높이고, 필요성에 대한 이해를 증진시킬 경우 보다 긍정적 시각으로 전환될 가능성이 높다는 것을 말해 주는 것 같다.

〈표 4-6〉 개방형 직위제의 숙지도에 따른 도입여부

(단위 : 명, %)

구분	합계	적극 도입	도입	보통	불도입	적극 불도입
매우 숙지	39 (100)	7 (17.9)	8 (20.5)	2 (5.1)	14 (36)	8 (20.5)
숙지	194 (100)	9 (4.6)	63 (32.5)	42 (21.6)	66 (34)	14 (7.3)
보통	208 (100)	5 (2.4)	59 (28.4)	64 (30.8)	72 (34.6)	8 (3.8)
비숙지	68 (100)	1 (1.5)	13 (19.1)	22 (32.3)	27 (39.7)	5 (7.4)
매우 비숙지	6 (100)	-	1 (16.6)	-	1 (16.6)	4 (66.8)

2) 지방자치단체의 개방형 직위제 도입이유

지방자치단체에 개방형 직위제가 도입되어야 한다고 판단하는 지방공무원들이 도입논거로 제시하는 이유들은 다음과 같다. 아래의 <표 4-7>에 제시된 바와 같이 개방형 직위제의 도입이 가장 필요한 이유로는 전체 응답자 239명⁶⁵⁾ 중 43.1%(103명)가 들고 있는 “전문가를 필요로 하는 직위의 존재”이다. 다음으로 “위계적 구조의 타파와 공직사회의 활력주입”이 25.9%(62명), “공직사회의 경쟁력 제고”가 23.4%(56명), “공직사회의 무사안일 극복”이 7.1%(17명)의 순으로 나타나고 있다. 또한 지방자치단체간에는 개방형 직위제의 도입이유의 중요성 순위에서 거의 상이성이 나타나지 않고 있다.

65) 전술한 지방자치단체 개방형 직위제 도입여부에서 “도입해야 한다(적극 도입과 도입 항목)”는 의견을 제시한 지방공무원의 수는 166명으로 여기의 239명보다 73명이 적다. 따라서 본 항목의 응답자는 도입에 찬성하지 않은 일부의 지방공무원들도 응답한 결과로 볼 수 있다.

이와 같은 응답결과는 지방자치단체에 개방형 직위제가 도입되어야 한다면, 종래 공직사회의 부정적 측면들을 개선하기보다는 전문성이 필요로 되는 기능 또는 직무의 수행을 보다 원활화하기 위한 것에 목적을 두는 것이 바람직하다는 지방공무원들의 의견을 보여주는 것이다.

〈표 4-7〉 지방자치단체의 개방형 직위제 도입이유

구분	합계	대전광역시	경상남도
합계	239(100)	125(100)	114(100)
공직사회의 경쟁력 제고	56(23.4)	29(23.2)	27(23.7)
전문가를 필요로 하는 직위의 존재	103(43.1)	56(44.8)	47(41.2)
위계적 구조의 타파와 공직사회의 활력주입	62(25.9)	30(24.0)	32(28.1)
공직사회의 무사안일 극복	17(7.1)	10(8.0)	7(6.1)
기타	1(0.4)	-	1(0.9)

3) 지방자치단체의 개방형 직위제 도입불가 이유

지방자치단체에 개방형 직위제가 도입되지 않아야 한다고 판단하는 지방공무원들이 도입불가의 논거로 제시하는 이유들은 다음과 같다. 아래의 <표 4-8>에 제시된 바와 같이 전체 응답자 273명⁶⁶⁾ 중 174명(63.8%)이 지방자치단체에 개방형 직위제가 도입되지 않아야 할 가장 중요한 이유로 “행정문화 풍토의 부적합”과 “개방형 직위제 자체의 문제점”을 제시하고 있다. 다음으

66) 전술한 지방자치단체 개방형 직위제 도입여부에서 “도입하지 않아야 한다(불도입과 적극 불도입 항목)”는 의견을 제시한 지방공무원의 수는 219명으로 여기의 273명보다 54명이 적다. 따라서 본 항목의 응답자는 도입에 반대하지 않은 일부의 지방공무원들도 응답한 결과로 볼 수 있다.

로 45명(16.5%)이 “사전준비의 불충분”을 그리고 38명(13.9%)이 “대안적 제도의 충분성”을 도입불가 이유로 지적하고 있다. 한편, 지방자치단체 간에는 도입불가 이유에서 다소의 차별성을 보이고 있다. 가장 중요한 이유로 지적한 “행정문화풍토의 부적합”과 “개방형 직위제 자체의 문제점”에서는 견해 차이가 없으나, “사전준비의 불충분”과 “대안적 제도의 충분성”에서는 대전광역시의 경우 전자와 후자의 순으로 그리고 경상남도의 경우 후자와 전자의 순으로 불가이유를 들고 있다.

이러한 응답결과는 개방형 직위제가 전문적 업무의 수행이나 공직사회의 경쟁력 제고에 상당한 기여를 함에도 불구하고, 우리나라 행정문화에 적합한 제도는 아니라고 지방공무원들이 인식하고 있음을 보여 주는 것이다.

〈표 4-8〉 지방자치단체의 개방형 직위제 도입불가 이유

구분	합계	대전광역시	경상남도
합계	273(100)	119(100)	154(100)
사전준비의 불충분	45(16.5)	25(21.0)	20(13.0)
행정문화풍토의 부적합	87(31.9)	35(29.4)	52(33.8)
개방형 직위제 자체의 문제점	87(31.9)	35(29.4)	52(33.8)
대안적 제도의 충분성	38(13.9)	17(14.3)	21(13.6)
기타	16(5.9)	7(5.9)	9(5.8)

다. 개방형 직위제의 운영에 관한 인식도

1) 개방형 직위제의 문제발생 가능성

지방자치단체에 개방형 직위제가 도입될 경우 문제점이 발생할 가능성이 매우 높을 것인가를 파악하는 것은 개방형 직위제의 효율적 추진여부를 사전에 판단해 볼 수 있다는 점에서 매우 의의가 크다.

지방공무원들은 대체 적으로 개방형 직위제가 지방자치단체에 도입될 경우 많은 문제들을 유발할 것으로 판단하고 있다. 아래의 <표 4-9>에 제시한 바와 같이 조사대상 지방공무원 510명 중 318명(62.4%)이 개방형 직위제가 지방자치단체에 도입되면, 여러 가지 문제들을 유발할 가능성이 “많은” 것으로 응답하고 있다. 또한 “매우 많다”고 응답한 지방공무원들도 10.2%(52명)에 이르고 있어, 결국 전체의 72% 가량이 우려의 시각을 보이고 있는 것으로 간주할 수 있다. 반면에 개방형 직위제가 지방자치단체에 도입되어도 특별한 문제들이 발생되지 않을 것으로 판단하는 지방공무원들은 전체의 7.7%(39명)에 불과하다.

이와 같은 시각은 지방자치단체간에도 별다른 차이가 없는 것으로 나타나는데, 지방자치단체에 개방형 직위제가 도입될 경우 문제점이 발생할 것이라는 견해가 대전광역시는 69.9%, 경상남도는 75%로 문제가 발생되지 않을 것이라는 응답인 8.1%와 7.2%보다 현저히 높게 나타나고 있다.

이상에서와 같이 조사대상 지방공무원들의 대부분은 지방자치단체에 개방형 직위제가 도입되면, 상당한 문제점들이 발생될 가능성이 높은 것으로 보고 있다. 그러나 이러한 시각의 바탕에는 개방형 직위제의 도입으로 인해 기존의 공직사회 구조가 대폭 변화될 것에 대한 우려의 시각도 없지 않다.

〈표 4-9〉 개방형 직위제의 문제발생 가능성

(단위 : 명, %)

구분	합계	매우 많다	많다	보통	적다	거의 없다
합계	510(100)	52(10.2)	318(62.4)	101(19.8)	33(6.5)	6(1.2)
대전	235(100)	26(11.1)	138(58.7)	52(22.1)	15(6.4)	4(1.7)
경남	275(100)	26(9.5)	180(65.5)	49(17.8)	18(6.5)	2(0.7)

2) 개방형 직위제의 도입시 주요 문제점

지방자치단체에 개방형 직위제가 도입되면, 많은 문제점들이 발생할 가능성이 높다는 것은 앞에서 살펴본 바와 같다. 그러면, 어떠한 문제점들이 주로 발생할 것인가 하는 점이다. 이에 관한 구체적 내용은 다음과 같다.

〈표 4-10〉에 제시된 바와 같이 조사대상 지방공무원 427명⁶⁷⁾ 중 161명(37.7%)은 지방자치단체에 개방형 직위제가 도입될 경우 가장 큰 문제점으로 “승진기회의 축소로 공무원의 사기저하”가 초래될 것으로 보고 있다. 다음으로 136명(31.9%)은 “민간인 유입으로 행정공백과 혼란의 초래”가 발생할 것으로 보고 있으며, “공직사회의 사조직화”와 “승진을 위한 구성원간 갈등초래”는 각각 동일한 12%(55명)가 문제점으로 지적하고 있다.

한편, 지방자치단체간에는 주요 문제점에 대한 전반적인 견해는 상기와 같지만, 항목간의 비중도에서는 다소의 차이를 보이고 있다. 대전광역시에서는 “승진기회의 축소로 공무원의 사기저하(36.3%)”와 “민간인 유입으로 행정공백과 혼란의 초래(35.3%)”를 주요 문제점으로 지적하고 있음에도 양자를 거

67) 전술한 지방자치단체 개방형 직위제 도입될 경우 “문제가 발생할 가능성이 많다(매우 많고와 많다 항목)”는 의견을 제시한 지방공무원의 수는 370명으로 여기의 427명보다 57명이 적다. 따라서 본 항목의 응답자는 문제가 발생되지 않을 것이라고 응답한 일부의 지방공무원들도 포함된 것으로 간주할 수 있다.

의 유사한 정도의 문제점으로 간주하고 있다. 또한 “공직사회의 사조직화(13.7%)”를 “승진을 위한 구성원간 갈등초래(10.5%)”보다 다소 심각한 문제점으로 보고 있다. 이에 비하여 경상남도는 “승진기회의 축소로 공무원의 사기저하(38.8%)”를 가장 심각한 문제로 보고 있으며, 그 밖에 “민간인 유입으로 행정공백과 혼란의 초래(29.1%)”, “승진을 위한 구성원간 갈등초래(14.8%)”, “공직사회의 사조직화(12.2%)” 순으로 문제시하고 있다.

이러한 응답결과는 지방자치단체에 개방형 직위제가 도입될 경우 여러 가지 측면에서 적지 않은 문제점을 유발하게 되겠지만, 가장 중요한 것은 결국 승진적체를 보다 심화시킬 가능성이 높은 것으로 지방공무원들이 인식하고 있다는 점이다.

〈표 4-10〉 개방형 직위제의 도입시 주요 문제점

구분	합계	대전광역시	경상남도
합계	427(100)	190(100)	237(100)
민간인 유입으로 행정공백과 혼란의 초래	136(31.9)	67(35.3)	69(29.1)
승진기회의 축소로 공무원의 사기저하	161(37.7)	69(36.3)	92(38.8)
공직사회의 사조직화	55(12.9)	26(13.7)	29(12.2)
승진을 위한 구성원간 갈등초래	55(12.9)	20(10.5)	35(14.8)
기타	20(4.7)	8(4.2)	12(5.1)

라. 개방형 직위제의 성공적 도입 및 정착에 관한 인식도

개방형 직위제에 관한 일반적 인식이나, 지방자치단체의 도입여부 또는 운영과정상 발생될 문제점 등에서 조사대상 지방공무원들의 인식이 전반적

으로 부정적인 가운데서도 지방자치 단체에 개방형 직위제를 성공적으로 도입하고, 나아가 정착시키기 위해서 필요한 요건들이 무엇인가를 파악하는 것은 중요하다. 이에 대한 구체적 내용은 다음과 같다.

<표 4-11>에 제시된 바와 같이 조사대상 지방공무원 474명 중 267명(56.3%)이 지방자치단체에 개방형 직위제가 성공적으로 도입 및 정착되기 위해서는 “합리적 평가시스템의 구축”이 이루어져야 할 것으로 보고 있다. 이 외에도 개방형 직위제의 도입 및 정착의 성공요건으로 “적정한 직위선정(29.7%)”, “적정한 보수의 책정(8.4%)”, “선발요건의 완화(2.7%)” 등이 충분하게 고려되어야 하는 것으로 지적하고 있다. 이러한 시각은 지방자치단체 간에도 거의 일치하는 것으로 볼 수 있다.

따라서 개방형 직위제가 지방자치 단체에 성공적으로 도입되기 위해서는 무엇보다 일차적으로 “적정한 직위선정”에 관한 노력이 있어야 할 것이고, 나아가 발전적으로 정착되기 위해서는 “합리적 평가시스템의 구축”을 위한 방안들이 수반되어야 할 것이다.

〈표 4-11〉 개방형 직위제의 성공적 도입 및 정착요건

구분	합계	대전광역시	경상남도
합계	474(100)	222(100)	252(100)
적정한 직위선정	141(29.7)	55(24.8)	86(34.1)
선발요건의 완화	13(2.7)	3(1.4)	10(4.0)
적정한 보수의 책정	40(8.4)	22(9.9)	18(7.1)
합리적 평가시스템의 구축	267(56.3)	136(61.3)	131(52.0)
기타	13(2.7)	6(2.7)	7(2.8)

제3절 시사점

상기한 바와 같이 개방형 직위제에 대한 지방공무원의 인식도 조사결과는 크게 네가지로 요약할 수 있다. 첫째, 개방형 직위제에 대한 지방공무원의 숙지도는 대체적으로 높은 편이다. 둘째, 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제에 대한 평가는 다소 유보적이다. 셋째, 개방형 직위제의 지방자치단체 도입 및 운영에 관해서는 다소 부정적이다. 넷째, 개방형 직위제가 지방자치단체에 성공적으로 도입되고, 나아가 정착되기 위해서는 선결요건들이 존재한다는 것이다.

이러한 사실들은 지방자치단체에 개방형 직위제를 도입하고, 정착시키기 위해서는 어떠한 노력들이 필요할 것인가 하는 점들을 시사하고 있다. 지방자치단체가 개방형 직위제의 성공적 도입 및 정착을 위해서는 두 가지 요건에 대한 철저한 사전준비가 이루어져야 할 것이다.

첫째, 개방형 직위제의 도입 및 운영에 관한 지방공무원들의 부정적 시각을 해소하는 것이다. 개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 부정적 시각은 중앙정부에서 시행되고 있는 개방형 직위제에 대한 평가나 개방형 직위제 자체의 문제점에 기인하기보다는 개방형 직위제의 도입으로 인하여 현재의 승진적체가 보다 심화될 것이라는 우려에서 비롯되고 있다. 따라서 지방자치단체가 개방형 직위제를 도입하기 위해서는 현재의 인사적체를 해소할 수 있는 인사제도 전반에 관한 광범위한 연구가 선행되어야 할 것이다.

둘째, 개방형 직위제의 성공적 도입 및 정착을 위한 주요 선결요건들이 차별적으로 강구되어야 한다. 물론 개방형 직위제의 도입 및 정착을 위해서는 여러 가지 과제들이 사전에 충분히 검토되어야 하겠지만, 가장 중요하게 고려되어야 할 것이 “합리적 평가시스템의 구축”과 “적정한 직위선정”의 문

제라 하겠다. 여기서 개방형 직위제의 도입과정에서의 고려요건은 “적정한 직위선정”이고, 정착과정에서의 고려요건은 “합리적 평가시스템의 구축”이라 할 수 있다. 그리고 “적정한 직위선정”은 앞서의 조사내용에서 보듯이 “전문성 필요로 하는 직위”처럼 가급적 직위선정의 범위를 축소할 필요가 있을 것이다. 또한 “합리적 평가시스템의 구축”은 결국 공정하고, 객관적인 성과평가 시스템을 마련하는 것인데, 기존의 목표관리제 또는 Agency에 적용되는 평가시스템과 연계하여 보다 체계적인 평가시스템을 구축하여야 할 것이다.

제5장 지방자치단체 개방형 직위제의 도입 및 정착방안

제1절 기본방향

개방형 직위제는 인적자원의 중요성이 보다 강조되고 있는 시점에서 공직사회의 경쟁력을 제고하기 위한 유용한 수단으로서 그 필요성이 인정되고 있다. 따라서 중앙정부에 이어 지방자치단체에서도 조만간 개방형 직위제의 도입이 가시화될 전망이다.

그러나 개방형 직위제를 지방자치 단체에 도입하기 위해서는 현재 중앙정부의 시행과정에서 노정되고 있는 여러 가지 문제점들이 충분히 고려되어 도입방안이 마련되어야 한다. 이러한 맥락에서 지방자치 단체에 개방형 직위제를 도입하기 위한 방안은 다음과 같은 기본방향 하에서 강구되어야 할 것이다.

첫째, 개방형 직위제가 내포하고 있는 기본이념에 대한 적합성이다. 개방형 직위제는 개방적 인사체제의 특성인 교류성과 경쟁성을 그 토대로 하고 있다. 즉, 개방형 직위제는 민간부문과 공공부문간 또는 공공부문내의 인적 교류를 가능하게 하며, 그러한 인적교류는 경쟁을 통한 비교우위의 인재충원을 가능케 하는 것이다. 따라서 지방자치단체의 개방형 직위제 도입방안도 개방형 직위제의 이러한 특성이 충분히 구현될 수 있는 방향으로 모색되어야 할 것이다.

둘째, 개방형 직위제가 적용될 지방자치단체의 여건을 고려한 현실 적용성이다. 그 동안의 폐쇄적 인사체제에 비추어 보면, 개방형 직위제는 파격적

인 인사체제라 할 수 있다. 따라서 개방형 직위제의 도입에는 여러 가지 부작용이 수반될 가능성이 매우 높다. 이러한 부작용들은 전면적이고 획기적인 개방형 직위제의 도입을 어렵게 할 가능성이 많으므로 보다 적실성 있는 제도적 방안들이 모색되어야 할 것이다.

그러나 상기의 두 가지 기준들, 즉 이념적 적합성과 현실 적용성은 상충되는 방향성을 내포하고 있다. 이념적 적합성이 최대화되면 현실 적용성은 낮아지고, 반대로 현실 적용성이 최대화되면 이념적 적합성은 저하될 가능성이 많다. 따라서 지방자치단체에 개방형 직위제를 도입하기 위한 방안은 양 기준이 적정하게 조화될 수 있는 수준에서 강구되어야 할 것이다.

제2절 개방형 직위선정의 기준설정⁶⁸⁾

1. 고려요인

개방형 직위제를 중앙정부에 이어 지방자치단체까지 확대·시행할 경우 지방자치단체의 개방형 직위제의 선정기준도 기본적으로는 중앙정부에서 활용되었던 선정기준을 그대로 적용할 수 있을 것이다. 개방형 직위제에 대한 필요성이 중앙정부와 마찬가지로 지방자치단체에서도 공무원의 전문성 강화와 경쟁력 제고에 있을 것이고, 또한 지방자치단체를 대상으로 모색된 선정기준이 중앙정부에서도 그대로 활용된 사례를 통해 보면,⁶⁹⁾ 중앙정부의

68) 개방형 직위의 기준선정에 관한 내용은 다음의 연구내용을 상당히 많이 참조하고 있음(김병국·김창호, “지방자치단체의 개방형 직위선정에 관한 연구,” 「한국지방자치학회 2000년도 하계학술세미나 논문집」, 2000, pp.).

선정기준이 지방자치단체에서도 활용되는데 커다란 어려움이 없을 것으로 판단된다.

그러나 현재 중앙정부의 개방형 직위선정시 적용되고 있는 기준 중 “정책 수립의 효율성”의 개념이 매우 모호할뿐더러 지방자치단체는 중앙정부와 차별성을 갖는 법인체라는 점을 고려할 경우 지방자치단체의 개방형 직위의 선정기준은 중앙정부와 달리 독자적으로 설정될 필요가 있다. 다만, 지방자치단체의 개방형 직위의 선정기준을 독자적으로 설정하더라도 중앙정부에서 적용되었던 선정기준이 완전히 배제되기는 어려우며, 중앙정부의 선정기준을 토대로 지방자치단체에 적합한 기준을 추출해나가는 작업이 타당할 것이다.

이러한 맥락에서 지방자치단체의 개방형 직위의 선정기준을 설정할 시에는 개방형 직위제의 목적, 지방자치 단체라는 도입대상 및 여타 유사제도와 차별성 등이 충분히 고려되어야 할 것이다. 우선 개방형 직위제의 도입목적은 지방자치단체에서도 중앙정부와 크게 다르지 않을 것이다. 개방형 직위제의 도입목적은 여러 가지 측면에서 검토해 볼 수 있지만, 가장 핵심적인 측면은 결국 개방적 인사제도의 구축을 통해 공직의 전문성과 경쟁력을 제고하고, 종국적으로는 공직사회의 문제해결능력을 배양하는 것에 있을 것이다.⁶⁹⁾ 다음으로 지방자치단체라는 도입대상에 초점을 둘 경우 이는 중앙정부와의 차별성에 주목하는 것이다. 지방자치단체는 중앙정부와 다수의 공통적 속성을 내포하고 있으나, 기능을 중심으로 양자를 준별하면, 중앙정부는

69) 기획예산위원회에서 제시한 개방형 직위의 선정기준은 지방자치단체를 대상으로 한국지방행정연구원과 한국능률협회가 모색한 선정기준이 커다란 수정 없이 채택된 것이다.

70) 이정민, “개방형 직위제도의 의의와 주요방향,” 『인사행정』, 창간호, 1999. p9; 하태권 「전계논문」, p.20.

부처별 기능의 차별성과 기획성의 비중이 높음에 비하여 지방자치단체는 기능의 종합성과 집행성의 비중이 상대적으로 높다. 마지막으로 유사제도와 개방형 직위제의 차별성을 보면, 개방형 직위제는 기존의 특별채용제도, 별정직제도, 계약직제도, 개방형 전문직위제도 등과 유사하나, 개방직위를 사전에 지정하고, 신분을 계약직으로 유지하며, 임용대상이 해당부처, 여타부처 및 민간인으로 매우 포괄적이라는 데에 핵심적 차별성이 존재한다.⁷¹⁾

〈표 5-1〉 고려요인별 반영방향

고려요인	반영방향
개방형 직위제의 목적	○ 공직사회의 문제해결능력을 저하시킨 원인을 치유하는 방향 - 빈번한 순환보직이 타당하지 않은 직위를 선정할 수 있는 기준 모색
지방자치단체의 특성	○ 중앙정부에 비하면 정책의 과급영향이 국지적이고, 기획기능에 비하여 집행기능이 높은 특성이 반영될 수 있는 방향 - 집행력 전문성이 높은 직위를 선정할 수 있는 기준모색
개방형 직위제의 특성	○ 민간부문의 인력시장이 형성되어 있는 정도를 반영할 수 있는 방향 - 해당분야에서 비교우위의 민간인을 유입할 수 있는 기준모색

상기의 3가지 고려요인은 개방형 직위의 선정기준 설정시 다음과 같은 방향으로 반영되어야 한다. 즉, 개방형 직위제의 목적에서는 공직사회의 문제해결능력의 향상을, 지방자치단체의 특성에서는 집행적 전문성의 확보를 그리고 개방형 직위제의 특성에서는 비교우위의 민간인 유입을 가능토록 하는 방향으로 반영되어야 한다(<표 5-1> 참조).

71) 이에 대한 보다 자세한 내용은 다음을 참조하기 바람(중앙인사위원회, 「전계서」, pp.12-19).

2. 선정기준의 확정

가. 기존논의

개방형 직위를 선정하기 위한 기준은 1998년 11월 (구)기획예산위원회가 실시한 경영진단에서 개방형 임용제도의 도입을 검토한 이래 다수의 논자들에게 의하여 다양하게 제시되어 왔다. 그러나 「한국지방행정연구원·한국능률협회」가 제시한 선정기준을 제외하면, 대부분 대상기관에서 중앙정부를 그리고 대상직위에서 3급 이상을 중심으로 하여 모색되고 있다(<표 5-2> 참조).

우선 한국지방행정연구원과 한국능률협회는 1998년과 1999년에 걸쳐 추진된 지방자치단체 경영진단작업에서 자체적인 개방형 직위의 선정기준을 제시하고 있다. 동 작업에서 한국지방행정연구원과 한국능률협회는 직무수행과정에서 구조기능상 전문가의 역할을 요구하는 정도를 고려하여 전문성, 중요성 및 민주성의 세 가지 선정기준을 제시하고, 이러한 선정기준에 근거하여 경영진단 대상인 충청남도, 천안시, 연기군 및 강남구의 개방형 직위⁷²⁾를 도출하고 있다.⁷³⁾

72) 한국지방행정연구원과 한국능률협회가 제시한 지방자치단체의 개방형 직위는 도의 경우 정책기획정보실장, 경제통상국장, 건설교통국장, 보건복지여성환경국장, 농림수산국장 등이, 일반시의 경우 건설교통국장, 기획정보실장, 기획담당관, 자치행정국장, 도시계획국장 등이, 일반군의 경우 경영개발사업소장, 도시개발과장, 수도사업소장, 보건소장, 급수과장 등이 그리고 특별시 구의 경우 건설교통국장, 교통행정과장, 기획감사담당관, 도시관리국장, 생활복지국장 등이 적합한 것으로 나타나고 있다.

73) 한국지방행정연구원·한국능률협회, 「충청남도·천안시·연기군·강남구 경영진단 별책」, 1999.

〈표 5-2〉 각 기관별 선정기준의 비교

기관	기준	하위항목
국가공무원법 (2000)	전문성	전문성, 중요성, 민주성, 세신성, 조정성, 본부와 소속기관간 균형성
	정책수립의 효율성	
중앙인사위원회 (2000)	전문성	업무내용의 전문성
	효율적 정책수립	계획수립성, 대응성, 세신성
	특수성	업무의 특수성
기획예산위원회 (1999)	전문성	업무의 다양성, 업무의 독창성, 업무의 난이도, 업 무특성 자체의 변화정도, 기획업무의 비중, 업무에 대한 기대수준의 변화도
	민주성	업무의 공정성, 관점의 객관성
	중요성	직원의 영향력 정도, 성과측정 용이성, 업무수행결 과의 파급효과, 변화화산정도
한국지방행정연구원 한국능률협회 (1999)	전문성	요구되는 지식, 업무의 조직내 지식요구정도
	민주성	전략적 중요도, 직무수행의 책임 및 독립성
	중요성	객관성과 공정성의 요구정도

또한 (구)기획예산위원회는 중앙행정기관 및 일부 지방자치단체를 대상으로 수행된 경영진단에서 도출된 개방형 직위의 선정기준을 종합하여 최종적인 기준으로 전문성, 중요성 및 민주성을 제시하고 있다.⁷⁴⁾ (구)기획예산위원회에서 제시한 선정기준은 한국지방행정연구원·한국능률협회 등의 그것과 동일하나 세부적인 측정항목에서 조정 또는 세분화를 도모하고 있다.⁷⁵⁾

74) 기획예산위원회, “개방형 임용제도 도입방안,” 「기획예산위원회 보도자료, 1999, p.4.

75) 예를 들면, 전문성의 측정항목으로 한국지방행정연구원·한국능률협회가 업무의 다

그리고 중앙인사위원회는 연구용역⁷⁶⁾을 통하여 개방형 직위의 선정기준으로 전문성, 효율적 정책수립 및 기타의 세 가지 기준을 제시하고 있다.⁷⁷⁾ 등 기준들은 (구)기획예산위원회에서 제시한 선정기준에 대한 비판적 검토⁷⁸⁾와 더불어 국가공무원법의 관련규정을 참고로 하여 선정된 것이다.

한편, 국가공무원법에서도 중앙정부 3급 이상의 공무원을 대상으로 한 개방형 직위의 선정기준을 규정하고 있는데, 국가공무원법 제28조 제4항에서는 전문성과 정책수립의 효율성을 개방형 직위의 지정기준으로 규정하고 있다.

기존에 제시된 상기와 같은 개방형 직위의 선정기준들은 각각이 함축하고 있는 논리적 타당성에도 불구하고 다음과 같은 문제점을 내포하고 있다. 첫째, 한국지방행정연구원·한국능률협회에서 제시한 전문성과 중요성 그리고 (구)기획예산위원회에서 제시한 전문성과 민주성은 상호 대응되는 개념⁷⁹⁾으로 양자를 동시에 충족시키는 직위를 선정하기는 매우 어렵다. 따라

양성, 난이도, 독창성, 복잡성 정도, 정책수립업무의 정도, 조직내부에 대한 이해도 및 조정기능 등을 제시함에 비하여 기획예산위원회는 업무의 다양성, 업무의 독창성, 업무의 난이도, 업무특성 자체의 변화정도, 기획업무의 비중, 업무에 대한 기대 수준의 변화도 등을 들고 있다.

76) 중앙인사위원회는 중앙정부의 개방형 직위제의 본격적 실시를 앞두고 “개방형 임용제도의 발전방안”이라는 연구용역을 실시하였는데, 여기에서 개방형 직위의 선정기준뿐만 아니라 효율적 운영을 도모하기 위한 전반적인 인사제도의 개선방안까지 다루고 있다.

77) 중앙인사위원회, 「전계서」, pp.37-38.

78) 중앙인사위원회에 의하면, 기획예산위원회가 제시한 선정기준 중 특히, 전문성의 개념적 미비가 지적될 필요가 있는데, 전문성을 특정영역에서 업무내용에 대한 숙련도, 전문지식 및 기술을 의미하는 것으로 볼 때 “업무의 조직내 지식요구정도를 하위요소로 간주하기는 어렵다는 것이다.

79) 기획예산위원회에서 제시한 선정기준에서 전문성은 하위요소로 업무의 독창성, 업무의 난이도 등을 그리고 민주성은 관점의 객관성(다양한 국민시각의 반영정도) 등

서 두 가지 기준이 동시에 제시되는 것은 현실적 타당성을 결여하고 있는 것으로 간주할 수 있다. 둘째, (구)기획예산위원회에서 제시한 전문성은 측정요소 및 측정항목의 설정이 부적절하다.⁸⁰⁾ 즉, 전문성의 측정요소 중 하나로 “업무의 조직 내 지식요구 정도”를 그리고 이를 측정하기 위한 항목으로 “조직내부업무에 대한 이해도 및 조정기능”을 제시하고 있다. 이는 일반행정가에 요청되는 내용으로 개방형 직위에서 요구하는 전문성과는 현저한 괴리가 있는 것으로 간주할 수 있다.

나. 선정기준의 확정

지방자치단체의 개방형 직위의 선정기준은 중앙정부의 선정기준과 별도로 선정하거나 중앙정부의 선정기준을 토대로 하되 지방자치단체의 특성을 고려하여 적정안을 도출하는 등 여러 가지 방안을 생각해 볼 수 있다. 그러나 여기서는 고려요인에서 제시한 3가지 요인을 토대로 하되, 기존 중앙정부의 개방형 직위의 선정기준을 개별적으로 검토하여 그 적합성을 중심으로 적정기준을 추출하는 방법을 채택하고자 한다. 이는 결국 중앙정부의 선정기준을 준용하되, 지방자치단체의 특성상 수용할 수 없는 기준은 배제하는 방법이라 하겠다.

국가공무원법에서 규정한 전문성과 정책수립의 효율성, 중앙인사위원회에서 제시한 전문성과 정책수립의 효율성 및 특수성, (구)기획예산위원회에서 제시한 전문성과 민주성 및 중요성, 한국지방행정연구원·한국능률협회를

을 제시하고 있다. 이 경우 전자의 효율적 수행에는 고도의 전문적 지식이 또한 후자에는 다양한 의견의 수렴이 요청되는 것으로 볼 수 있다. 따라서 양자간에는 상호 경합성이 존재하는 것으로 판단된다.

80) 중앙인사위원회, 「전제서」, p.37.

에서 제시한 전문성과 민주성 및 중요성의 각 기준을 본 연구에서 설정한 지방자치단체의 기능적 특성, 개방형 직위제의 목적 및 개방형 직위제의 특성의 세 가지 요인에 비추어 그 적합성을 검토하는 것이다(〈표 5-3〉 참조).

〈표 5-3〉 고려요인별 적합성

구분		지방자치단체 기능적 특성	개방형 직위제 목적	개방형 직위제 특성
국가공무원법	전문성	○	○	○
	정책수립의 효율성	△	○	×
중앙인사위원회	전문성	○	○	○
	정책수립의 효율성	△	○	×
	특수성	△	△	△
(구)기획예산 위원회	전문성	○	○	○
	민주성	×	×	×
	중요성	△	○	×
한국지방행정연구원 · 한국능률협회	전문성	○	○	○
	민주성	×	○	△
	중요성	×	×	×

주 : ○ : 정의 적합도, △ : 보통수준의 적합도, × : 부의 적합도

각 기준들을 앞에서 제시한 개방형 직위선정기준의 고려요인을 토대로 그 적합성을 검토하면, 다음과 같다.

전문성 기준은 네 기관 공통적으로 제시한 기준이고, 세 가지 고려요인 공히 정의 적합성을 갖는다. 정책수립의 효율성은 국가공무원법과 중앙인사

위원회에서 제시한 기준이나, 여타 2개 기관의 중요성의 기준과 개념적 유사성을 갖고 있으며, 3가지 고려요인 중 개방형 직위제의 목적과는 정의 적합성을 갖는데 비하여 나머지 2가지 고려요인과는 보통수준의 적합성을 갖는 것으로 판단된다. 특수성은 중앙인사위원회에서 제시한 기준이나, 세 가지 고려요인과 반드시 정의 적합성을 갖는 것으로 판단하기 어렵다. 민주성은 (구)기획예산위원회와 한국지방행정연구원·한국능률협회에서 제시한 기준이나, 한국지방행정연구원·한국능률협회의 민주성은 다소의 개념적 차이를 갖고 있고, 오히려 중요성이 (구)기획예산위원회의 민주성과 개념적 일치성을 보이고 있다. 따라서 (구)기획예산위원회의 민주성과 한국지방행정연구원·한국능률협회의 중요성을 중심으로 판단할 경우 3가지 고려요인과 부의 적합성을 갖는다. 그리고 한국지방행정연구원·한국능률협회가 제시한 민주성 기준은 개방형 직위제의 목적과는 정의 적합성을 갖는 반면 지방자치단체의 특성과는 부의 적합성을 갖는 것으로 판단된다. 마지막으로 (구)기획예산위원회에서 제시한 중요성 기준은 중앙인사위원회의 정책수립의 효율성과 유사한 개념으로 3가지 고려요인 중 개방형 직위제의 목적과 정의 적합성을 갖는 것으로 판단된다.

이상의 결과에 따르면, 1가지 고려요인에서라도 정의 적합성을 갖는 기준은 전문성, 정책수립의 효율성, 중요성⁸¹⁾, 민주성⁸²⁾의 네 가지이다. 그러나 여기서의 정책수립의 효율성, 중요성 및 민주성은 매우 포괄적 개념으로 분명한 경계를 설정하기가 어려울뿐더러 공공부문에서는 업무의 능률성이나 수익성에 비하여 사회적 형평성이나 공익성이 우선시 된다는 측면에서 공직경험이 없는 민간인의 유입에 따른 위험부담을 고려한다면, 개방형 직위제

81) (구)기획예산위원회에서 제시한 중요성을 말한다.

82) 한국지방행정연구원·한국능률협회에서 제시한 민주성을 말한다.

의 특성요인과 배치되는 기준임으로 선정기준에서 제외하는 것이 타당하다.

따라서 개방형 직위선정을 위한 기준으로는 단일의 전문성을 제시하여 직위지정의 범위가 확정되면, 전문성의 정도에 따라 해당 직위를 선정하는 방법을 채택하는 것이 바람직하다. 다만, 상기의 세 가지 고려요인과 정의 적합성을 나타내지는 않았지만, 선정작업의 효율적 추진을 위해서는 개방형 직위의 배제기준으로 특수성을 채택하여 전문성의 기준을 적용하지 않는 직위의 범위를 1차적으로 추출하는 방법을 채택하는 것도 바람직한 방법의 하나라 하겠다.

결국 개방형 직위선정의 기준으로는 적극적 선정기준인 전문성과 소극적 선정기준인 특수성의 두 가지 기준을 제시할 수 있다. 즉, 특수성의 기준은 개방형 직위에 적합하지 않은 직위를 추출하는 배제기준으로 활용하고, 전문성의 기준은 개방형 직위에 적합한 직위를 추출하는 선정기준으로 활용되는 것이다. 그러나 개방형 직위제의 성립조건이 공공부문내 또는 공공부문과 민간부문간 인적교류의 원활화를 가능케 하는 인적자원의 축적에 있는 만큼 특히 해당직위와 관련된 민간부문의 인적자원의 형성정도를 고려하여야 한다. 이는 특수성과 전문성 기준을 적용하여 도출된 직위를 중심으로 우수한 인재의 충원이 현실적으로 가능한가를 판단하는 것으로 적용성 기준이라 할 수 있다.⁸³⁾

따라서 지방자치단체의 개방형 직위를 선정하기 위한 최종적인 선정기준

83) 적용성의 기준은 개방형 직위제의 성공적인 도입 및 정착을 가능케 하는 주요 요인의 하나다. 예를 들면, 민간위탁의 경우 업무성격상 민간위탁이 적합하더라도 이를 수용할 수 있는 민간부문의 역량이 충분치 못할 경우 대체적으로 실패로 끝나는 경우가 많다. 또한 중앙정부에서 시행한 개방형 직위제에서 민간인 임용자가 기대이하로 나타난 원인 중의 하나도 개방형으로 선정된 직위 중 우수한 민간인력이 충분히 축적되지 못한 직위가 다수 포함되어 있었다는 점이다.

으로는 업무의 특성상 개방형으로 지정하기 어려운 직위를 도출하는 특수성 기준, 개방형으로 반드시 지정되어야 할 직위를 도출하는 전문성 기준, 개방형 직위로 지정할 수 있는 현실적 여건이 충분한가를 판단하는 적용성 기준 등 세 가지 기준을 제시할 수 있다(<표 5-4> 참조).

〈표 5-4〉 지방자치단체의 개방형 직위선정의 기준

선정기준	내용
특수성	해당직위의 업무성격상 개방형으로 지정하기 어려운 직위를 판단하는 기준
전문성	해당직위의 업무성격상 반드시 개방형으로 지정하여야 할 직위를 판단하는 기준
적용성	전문성 기준에 의하여 개방형으로 지정된 직위 중 민간부문의 우수인재 충원이 가능한 직위인가를 판단하는 기준

3. 선정기준의 개념 조작화

가. 특수성

특수성은 일반성의 반대개념으로 보편적 원칙이 적용되지 못하는 상황으로 규정할 수 있다. 이러한 의미의 특수성은 이 용어가 사용되는 맥락에 따라 매우 다양하게 해석될 수도 있다.

그러나 여기서의 특수성은 전문성의 여부와 상관없이 개방형 직위의 대상에 포함시키기 어려운 업무를 관장하는 직위를 판단하는 준거로 해석하고자 한다. 따라서 개방형 직위에 충원될 수도 있는 민간인을 기준으로 보안 및 기밀취급업무, 기관간 협력 및 조정업무 등과 같이 계약직 민간인이 관장

하기 곤란한 직위를 의미하는 것으로 특수성을 규정하고자 한다(<표 5-5> 참조).

〈표 5-5〉 특수성의 측정기준

선정기준	개념	측정요소
특수성	계약직 민간인이 수행하기에 부적절한 업무내용	- 업무의 보안정도 - 업무의 조정정도

나. 전문성

전문성은 사람 또는 일과 연계되어 규정되는 것으로 매우 특정한 범위에 관련된 지식 또는 기술을 보유하고 있는 사람을 전문가로 그리고 해당 일을 수행하기 위해서 특정한 지식 또는 기술이 요청되는 일을 전문적인 일로 규정하는 것이 일반적이다.

그러나 여기서 논의되는 개방형 직위의 선정기준으로서의 전문성은 해당 직위를 수행하기 위해서는 특정한 지식 또는 기술이 요청되는가를 판단하는 기준이라 하겠다. 따라서 직위를 중심으로 전문성에 대한 개념을 조작화할 필요가 있다.

우선 기존의 논의를 중심으로 전문성에 대한 개념을 살펴보면, 다음과 같다. 중앙인사위원회는 전문성을 직위에 포함된 업무내용의 전문성으로 규정하여 업무수행에 필요한 전문지식과 기술이 높을수록, 그리고 업무환경의 변화속도가 빠를수록 전문성이 높은 것으로 판단하고 있다⁸⁴⁾ 또한 (구)기획예산위원회는 직위를 중심으로 요구되는 지식수준과 정책수립 업무의 비중

84) 중앙인사위원회, 「전제서」, P.38.

이 높을수록 전문성이 높은 직위로 규정하고, 여기에는 업무의 다양성, 업무의 독창성, 업무의 난이도, 업무특성 자체의 변화정도, 기획업무의 비중, 업무에 대한 기대수준과 변화도 등의 요소들이 포함되는 것으로 간주하고 있다.⁸⁵⁾

이상의 논의들에 따르면, 업무의 내용을 중심으로 하되, 지방자치단체의 개방형 직위제의 도입이 특정계급의 범위에 국한하여 실시된다는 점과 비록 지식과 기술의 내용은 상이하더라도 해당직위의 효율적 수행을 위해서는 특정의 지식과 기술 즉, 매우 제한적 범위의 전문적 지식과 기술이 요청되는가를 우선적 판단준거로 삼아야 한다는 점에서 모든 직위에 공통적으로 적용될 수 있는 전문성의 개념이 필요하다.

따라서 전문성의 개념은 해당직위를 효율적으로 수행하기 위해서 매우 제한적 범위의 그리고 고도의 지식과 기술이 요청되는 정도로 규정하되, 중앙인사위원회에서 규정하고 있는 업무수행환경의 급격한 변화는 제외한다. 업무수행환경의 급격한 변화정도는 새로운 지식 또는 기술의 요청조건으로 간주될 뿐 앞에서 규정한 바와 같이 제한적 범위의 그리고 고도의 지식과 기술의 요청을 위한 충분조건은 되지 못하기 때문이다. 그리고 전문성의 측정기준으로는 인력의 대체성과 업무의 난이도의 두 가지 요건을 활용하고자 한다(<표 5-6> 참조). 여기서 인력의 대체성은 해당직위의 소관업무를 소속 부서 이외의 직원도 수행할 수 있는 정도를 그리고 업무의 난이도는 해당직위의 소관업무를 수행하기 위한 어려움의 정도를 의미한다.

85) 기획예산위원회, 「보도자료」, 1999, p4.

〈표 5-6〉 전문성의 측정기준

선정기준	측정기준	개념	측정요소
전문성	인력의 대체성	소속부서 이외의 직원이 해당 업무를 수행할 수 있는 정도	- 업무의 호환성 - 보직순환의 빈도
	업무의 난이도	업무수행의 어려움의 정도	- 해당부문 자격증 획득의 난이도

다. 적용성

적용성은 현실적인 실현가능성과 관련되어 논의되는 것이 일반적이다. 예를 들면, 공공부문의 특정기능이 그 성격상 민간위탁 또는 민영화의 대상으로 적합하더라도 이를 수용할 수 있는 민간부분의 여건이 적합하지 않을 경우 민간위탁 또는 민영화는 현실적으로 추진하기 어렵다. 이와 같이 적용성은 특정시책 또는 제도의 현실적인 실현가능성의 정도를 의미하는 것으로 간주할 수 있다.

따라서 여기서는 적용성을 해당직위의 업무와 관련된 민간부분의 인력시장이 형성되어 있는 정도로 규정하고, 이를 측정하는 요소로는 민간시장의 형성정도와 민간부분의 우위성을 활용하고자 한다(〈표 5-7〉 참조).

〈표 5-7〉 적용성의 측정기준

선정기준	측정기준	개념	측정요소
적용성	민간시장의 형성도	해당업무와 관련된 민간시장이 비교우위적으로 형성되어 있는 정도	- 민간시장의 형성정도 - 민간부분의 우위성

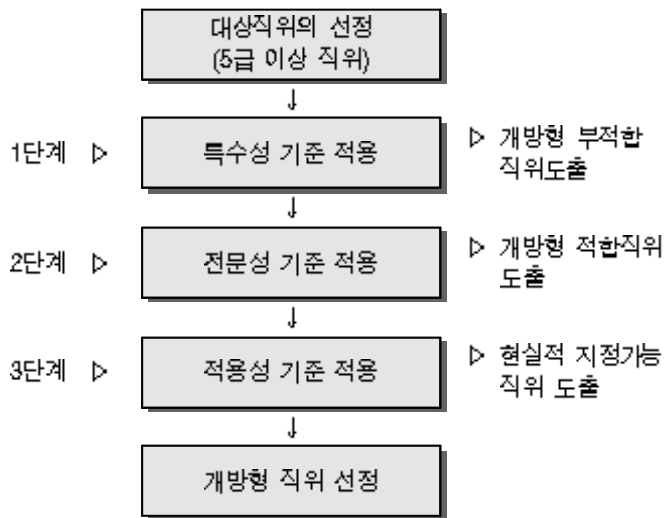
4. 선정기준의 적용방법

지방자치단체의 개방형 직위선정을 위하여 앞서 제시된 특수성, 전문성 및 적용성의 기준은 순차적이고 단계적으로 적용한다.

우선 대상직급의 전 직위에 특수성의 기준을 적용하여 개방형으로 지정하기 곤란한 직위를 도출하여 이를 개방형 직위의 대상에서 제외한다. 다음으로 특수성 기준적용에서 배제되지 않은 직위들을 대상으로 전문성 기준을 적용하여 개방형에 적합한 직위들을 선정한다. 마지막으로 전문성 기준적용에서 선정된 직위들을 대상으로 적용성 기준을 적용하여 최종적인 개방형 직위를 확정한다.

이러한 개방형 직위의 선정기준의 순차적이고 단계적인 적용방법을 구체화하면, 아래의 <그림 5-1>와 같다.

<그림 5-1> 개방형 직위선정의 기준적용 방법



제3절 개방형 직위의 선정

1. 대상직위의 선정방법

가. 선정대상

지방자치단체의 개방형 직위의 도입을 위하여 우선적으로 고려해야 할 것은 선정대상을 확정하는 것이다. 선정대상의 확정을 위해서는 크게 대상기관, 대상직종 및 대상직급 등이 고려되어야 한다.

대상기관의 선정을 위한 조합은 광역자치단체, 기초자치단체, 광역 및 기초자치단체를 대상으로 하는 세 가지 방법이 있다. 세 가지 방법 중 원칙적으로는 광역 및 기초자치단체를 포괄하여 그 대상으로 하는 것이 타당하다. 이는 광역 및 기초자치단체 공히 공직사회의 경쟁력 강화가 현실적으로 요청되고 있기 때문이다. 그러나 기초자치단체를 대상기관으로 선정할 경우 개방형 직위의 도입이 대체적으로 고위직에 한정되고 있는 현실에서 그 대상직위가 매우 협소하고, 해당직위의 민간시장이 취약하며, 더욱이 개방형 직위제의 단계적이고 점진적 실시를 고려하고 있는 관련부처의 입장⁸⁶⁾에서 보아 무리가 수반된다. 따라서 단기적으로는 대상기관을 광역자치단체에 한정하는 것이 바람직하다.⁸⁷⁾

그리고 대상직종은 일반직, 특정직, 기능직, 정무직, 별정직, 계약직, 고용직 중에서 일반직과 계약직만을 대상으로 하는 것이 타당하다. 기능직과 고

86) 행정자치부의 담당자 인터뷰에서 행정자치부의 입장은 광역자치단체부터 단계적으로 개방형 직위제를 도입하는 방안을 고려하고 있는 것으로 나타났다.

87) 중앙정부의 경우 국가공무원법에서 정부의 직위 중 전문직, 효율적 정책수립을 위해 필요하다고 판단될 경우 개방형 직위로 선정할 수 있도록 함으로써 대상기관에 대하여 특별한 제한을 두고 있지 않다.

용직은 책임성과 전문성이 비교적 낮은 직종이고, 정무직은 전문성에 비하여 단체장의 정치적 고려가 우선시 되어야 한다는 점에서 제외하는 것이 바람직하다. 또한 특정직과 별정직은 설치목적에 비추어 개방형 직위제를 적용하기에 타당하지 않다. 그러나 중앙정부의 경우에는 국가공무원법에서 특정직종의 배제를 규정하고 있지 않다.

한편, 대상직급은 5급 이상을 그 대상으로 하는 것이 타당하다. 광역자치단체에서 5급 이상이 업무집행의 실질적 책임자라는 점과 하위직의 경우 비록 전문성이 요청되더라도 민간인을 대상으로 유입매력이 상실된다는 점이 고려될 필요가 있는 것이다. 중앙정부의 경우에는 3급 이상의 고위직을 개방형 직위의 대상직급으로 규정하고 있다.

나. 선정방법

지방자치단체의 개방형 직위를 선정하기 위한 방법으로는 규범적 차원에서 개방형에 적합한 직위를 직접 추출하는 방법과 지방공무원 또는 전문가 집단을 대상으로 한 설문조사를 통하여 선정하는 방법 등 여러 가지가 있다. 여기서는 지방공무원을 대상으로 한 설문조사를 통하여 개방형 직위를 선정하는 방법을 활용하고 있다.

설문조사는 대전광역시와 경상남도의 5급 이상 공무원 각 261명과 240명을 대상으로 실시하였으며, 회수율은 대전광역시와 경상남도가 각각 94.2%(246부), 100%(240부)를 기록하였다. 설문내용은 앞에서 설정한 개방형 직위의 선정기준인 특수성과 전문성 및 적용성을 해당 자치단체 5급 이상의 전 직위에 적용하는 내용과 응답자의 인적사항에 관한 질문내용으로 크게 구분되어 있다. 그리고 설문내용의 분석은 빈도분석방법을 토대로 전술한 개방형 직위의 선정기준을 적용하는 방법에 따라 최종적인 직위를 추출하나

가는 방법을 활용하고 있다. 즉, 해당 자치단체의 응답빈도를 중심으로 특수성, 전문성 및 적용성을 적용하여 최종적인 직위를 확정하는 것이다.

2. 선정기준의 적용

가. 특수성 기준의 적용결과

1) 기준의 적용방법

앞에서 기술한 바와 같이 특수성 기준은 개방형 직위를 선정하기 위한 소극적 기준이다. 지방자치단체의 직위 중 개방형 직위로 선정되어서는 아니 될 직위를 1차적으로 추출하기 위한 것이다. 이러한 특수성의 기준은 업무의 보안정도와 업무의 조정정도의 두 가지 측정지표를 통해서 측정된다. 즉, 해당직위의 업무가 대외적 보안의 필요성이 크거나, 부서간 또는 기관간 조정의 필요성이 크다고 판단되는 경우에는 개방형 직위의 대상에서 제외하는 것이다.

따라서 특수성의 기준을 적용하는 방법은 해당직위가 두 가지 측정지표 중 어느 하나를 충족시키고 있는가를 판단하는 것이다. 다시 말하면, 해당직위가 업무의 보안정도가 높거나 또는 업무의 조정정도가 높을 경우 개방형의 대상직위에서 제외되는 것이다(<그림 5-2> 참조). 결국 개방형의 대상직위는 업무의 보안정도도 낮고, 동시에 업무의 조정정도도 낮아야 하는 것이다. 여기서 업무의 보안정도 또는 조정정도가 높고 낮음을 판단하는 기준은 해당직위에 대한 보안 또는 조정의 필요성이 높다고 응답한 비율이 50%를 상회하는가 또는 아닌가로 한다.

〈그림 5-2〉 특수성 기준의 적용

구분		업무의 보안정도	
		저	고
업무의 조정정도	저	I	II
	고	III	IV

2) 대외적 보원의 필요성

특수성 기준의 측정지표의 하나인 대외적 보원의 필요성은 해당직위의 업무성격상 대외적 특히, 민간인에게 공개되어서는 아니므로 개방형 지정이 곤란한 직위를 판단하기 위한 것이다.

조사대상기관인 대전광역시와 경상남도의 5급 이상 각 261개 직위와 240개 직위를 대상으로 대외적 보원의 필요성 높은 직위를 조사한 결과는 <표 5-8>과 같다. 대전광역시의 경우 기획관리실장을 비롯한 총 15개 직위가 개방형으로 지정하기 어려운 대외적 보안이 필요한 직위로 제시되고 있다. 또한 경상남도의 경우 기획관리실장을 비롯한 총 11개 직위가 개방형으로 지정하기 곤란한 직위로 나타났다. 이상의 설문결과에 따르면, 기획관리실장을 비롯하여 도시, 감사 및 인사 관련 직위들이 대체적으로 보안적 업무를 담당하고 있어 개방형으로 지정하기 어려운 것으로 나타나고 있다. 다만, 대전광역시의 경우 정보화담당관⁸⁸⁾과 시립연정국악원 사무장이 대외적 보원의 필요성 때문에 개방형으로 지정하기 곤란한 것으로 나타난 것은 이해하기 어려운 부분이다.

88) 서울특별시를 비롯한 일부 지방자치단체의 경우 정보화담당관을 전문직 계약직으로 채용하고 있어서 정보화담당관은 개방형으로 지정하기에 보다 높은 특성을 지니고 있는 것으로 볼 수 있기 때문이다.

〈표 5-8〉 대외적 보안지표의 적용결과

적용지표		대상직위
대외적 보안	대전광역시 (15개)	기획관리실장, 도시주택국장, 감사관, 정보화담당관, 기획관, 예산담당관, 도시계획과장, 도시개발과장, 총괄감사, 회계감사, 기술감사, 직무감찰, 인사, 도시계획, 시립연정국악원 사무장
	경상남도 (11개)	기획관리실장, 자치행정국장, 권설도시국장, 감사관, 예산담당관, 총무과장, 도시계획과장, 감사, 회계감사, 조사담당, 인사

3) 부서 또는 기관간 조정의 필요성

특수성 기준의 또다른 측정지표인 부서 또는 기관간 조정의 필요성은 해당직위의 업무성격이 여러 부서 또는 기관간 협력 및 조정을 도출하는 것으로 개방형 지정이 곤란한 직위를 판단하기 위한 것이다.

대전광역시와 경상남도의 5급 이상 각 261개 직위와 240개 직위 중 부서 또는 기관간 조정의 필요성이 높은 직위는 <표 5-9>와 같다. 대전광역시의 경우 기획관리실장을 포함한 총 7개 직위가 그리고 경상남도의 경우 기획관리실장을 포함한 총 5개 직위가 부서 또는 기관간 조정의 필요성이 높은 직위로 제시되고 있다. 조정의 필요성이 높은 직위는 양 기관 모두 기획, 예산 및 자치 행정의 업무를 담당하는 부서들인 동시에 비교적 고위 직이라는 공통점을 보이고 있다. 다만, 대전광역시의 경우 대외적 보안의 필요성이 높은 동시에 기관간 조정의 필요성이 높은 직위로 정보화담당관을 지적한 것이 뚜렷한 특징의 하나이다.

〈표 5-9〉 부서 또는 기관간 조정지표의 적용결과

적용지표		대상직위
부서 또는 기관간 조정	대전광역시 (7개)	기획관리실장, 경제과학국장, 자치행정국장, 권설교통국장, 정보화담당관, 기획관, 예산담당관
	경상남도 (5개)	기획관리실장, 자치행정국장, 기획관, 예산담당관, 행정과장

4) 적용결과

이상에서와 같이 개방형 직위를 선정하기 위한 소극적 기준인 특수성을 적용한 결과는 아래의 <표 5-10>과 같다. 대전광역시의 경우 기획관리실장을 포함한 총 18개 직위가 그리고 경상남도의 경우 기획관리실장을 포함한 총 13개 직위가 특수성 기준을 적용한 결과 개방형으로 지정하기 곤란한 직위로 나타났다. 따라서 특수성 기준의 적용에서 개방형 이 부적합한 것으로 판정된 직위를 제외하면, 대전광역시의 경우 5급 이상 총 261개 직위 중 243개 직위가 그리고 경상남도의 경우 5급 이상 총 240개 직위 중 227개 직위가 개방형 직위로의 지정 가능성을 갖게 된다.

〈표 5-10〉 특수성 기준의 적용결과

적용기준		대상직위
특수성	대전광역시 (18개)	기획관리실장, 경제과학국장, 자치행정국장, 권설교통국장, 도시주택국장, 감사관, 정보화담당관, 기획관, 예산담당관, 도시계획과장, 도시개발과장, 총괄감사, 회계감사, 기술감사, 직무감찰, 인사, 도시계획, 시립연정국악원 사무장
	경상남도 (13개)	기획관리실장, 자치행정국장, 권설도시국장, 감사관, 기획관, 예산담당관, 행정과장, 총무과장, 도시계획과장, 감사, 회계감사, 조사담당, 인사

나. 전문성 기준의 적용결과

1) 기준의 적용방법

전문성은 개방형 직위를 선정하기 위한 적극적 기준이다. 다시 말하여 전문성은 특수성 기준과 달리 지방자치단체의 직위 중 개방형으로 반드시 지정될 필요가 있는 직위를 도출하기 위한 선정기준이다. 이러한 전문성 기준은 인력의 대체성과 업무의 난이도의 두 가지 측정기준을 통하여 측정된다. 즉, 해당직위의 업무수행에서 인력의 대체성이 낮거나 또는 업무의 난이도가 높은 것으로 판단되는 경우에는 개방형 대상직위로 선정하는 것이다.

따라서 전문성의 기준을 적용하는 방법은 해당직위가 두 가지 측정기준 중 어느 하나를 충족하고 있는가를 판단하는 것이다. 다시 말하면, 해당직위가 인력의 대체성이 낮거나 또는 업무의 난이도가 높을 경우 개방형의 대상직위로 선정되는 것이다(<그림 5-3> 참조). 여기서 인력의 대체성 또는 업무의 난이도가 높고 낮음을 판단하는 기준은 해당직위에 대한 응답자의 응답비율이 50%를 상회하는가 또는 아닌가로 한다.

다만, 전문성 기준의 적용대상직위는 앞서 특수성 기준의 적용에서 개방형이 부적합한 것으로 판단되어 배제된 직위를 제외한 나머지 직위들이다.

〈그림 5-3〉 전문성 기준의 적용

구분		인력의 대체성	
		저	고
업무의 난이도	저	I	II
	고	III	IV

2) 인력의 대체성

전문성 기준의 측정기준인 인력의 대체성은 해당직위의 업무를 여타 부서 공무원들이 수행할 수 있는 정도를 파악하기 위한 것이다. 이러한 인력의 대체성은 업무의 호환성과 보직순환의 빈도라는 두 가지 측정지표를 적용하여 판단한다. 즉, 업무의 호환성이 낮거나 또는 보직순환이 적을수록 인력의 대체성은 낮게 되고, 따라서 해당직위는 개방형으로 지정될 필요성이 높게 되는 것이다.

대전광역시와 경상남도의 5급이상 각 261개 직위와 240개 직위를 대상으로 인력의 대체성이 낮은 직위를 조사한 결과는 <표 5-11>과 같다. 대전광역시의 경우 소방본부장을 포함한 총 59개 직위가 그리고 경상남도의 경우 농수산국장을 포함한 총 61개 직위가 인력의 대체성이 비교적 낮은 직위로 제시되고 있다. 인력의 대체성 기준적용에서 나타난 양 기관간의 공통적 특징들은 상위 직급보다는 하위직급에서 그리고 사업소를 비롯한 집행부서의 직위들이 상대적으로 인력의 대체성이 낮은 것으로 지적되고 있는 점이다.

<표 5-11> 인력 대체성지표의 적용결과

적용지표		대상직위
인력의 대체성	대전광역시 (59개)	소방본부장, 도로과장, 권축과장, 지적과장, 소방행정과장, 방호구조과장, 보건환경연구원장, 소방서장, 기술부장(수도사업본부), 수질검사소장(수도사업본부), 권설부장(권설관리본부), 시설관리부장(권설관리본부), 지하철권설본부장(지하철권설본부), 시설부장(지하철권설본부), 기전부장(지하철권설본부), 통신, 의약, 녹지, 공원조성, 교통안전, 시설, 도시고속도로권설, 시설계획, 택지개발, 구획정리, 권축행정, 권축, 주택, 도시경관, 토지관리, 지적, 소방행정, 장비, 방호, 예방, 구조, 구급,

적용지표		대상직위
인력의 대체성	대전광역시 (59개)	보건연구(보건환경연구원), 환경연구(보건환경연구원), 건축위생연구(보건환경연구원), 소방(소방서), 방호(소방서), 급수(수도사업본부), 수원(수도사업본부), 시설(수도사업본부), 하수(수도사업본부), 연구분석(수도사업본부), 건설1(건설관리본부), 건설2(건설관리본부), 기전(건설관리본부), 시설관리(건설관리본부), 안전관리(건설관리본부), 조사설계(지하철건설본부), 건설1(지하철건설본부), 건설2(지하철건설본부), 건축(지하철건설본부), 전기(지하철건설본부), 차량정비(지하철건설본부), 신호통신(지하철건설본부)
	경상남도 (61개)	농수산국장, 법무담당관, 정보화담당관, 통상협력과장, 투자유치과장, 산림복지과장, 어업생산과장, 치수재난관리과장, 도로과장, 주택과장, 지적과장, 남강댐 및 밀양댐건설지원사업소장, 농산물원종장장, 산림환경연구원장, 축산과장, 수산종묘배양장장, 환경관리과장, 수질개선과장, 축산진흥연구소장, 보건위생과장, 전자도정팀, 정보개발분석팀, 산림토목담당, 건축위생담당, 해양환경보전담당, 양식, 어업지도, 환경평가담당, 어업시설담당, 도시토목담당, 방재담당, 도로계획, 도로시설담당, 기술심의, 기술담당관, 건축지도담당, 지적정보담당, 항측담당, 정보통신담당, 산림담당, 축산담당, 어업진흥담당, 상수도담당, 도시계획, 공단조성담당, 관광시설담당, 공사관리담당, 지적담당, 대기보전담당, 하수도담당, 의약담당, 방역담당, 수질개선담당, 병원선, 기술감사담당, 안전점검반장, 기계산업팀장, 연안관리담당, 중부지소장(소방서), 북부지소장(소방서), 남부지소장(소방서)

3) 업무의 난이도

전문성 기준의 또다른 측정기준인 업무의 난이도는 해당직위의 소관업무를 수행하는데 있어서 요구되는 어려움의 정도를 파악하기 위한 것이다. 이러한 업무의 난이도는 해당부문의 자격증 획득의 곤란성 정도를 가지고 측정한다.

대전광역시와 경상남도의 5급이상 각 261개 직위와 240개 직위를 대상으로 업무의 난이도가 높은 직위를 조사한 결과는 <표 5-12>와 같다. 대전광역시의 경우 보건환경연구원장을 포함한 총 52개 직위가 그리고 경상남도의 경우 공무원교육원장을 포함한 39개 직위가 업무의 난이도가 비교적 높은 것으로 제시되고 있다. 업무의 난이도 적용에서는 앞서 살펴본 인력의 대체성에 비하여 양 기관간에 뚜렷한 차이가 나타나고 있는데, 대전광역시의 경우 비교적 다수의 직위가 업무수행에 어려움이 요구되는 직위로 지적된 것에 비하여 경상남도의 경우 상대적으로 해당직위의 수가 적은 것으로 나타나고 있다. 이러한 응답결과는 양 기관간 조직편성의 차이가 응답에 그대로 반영된 것에 기인한 것으로 판단된다.

〈표 5-12〉 업무 난이도지표의 적용결과

적용기준		대상직위
업무 난이도	대전광역시 (52개)	문화체육국장, 보건환경연구원장, 국제협력과장, 과학기술과장, 문화예술과장, 관광과장, 시립연정국악원장, 신경영, 투자유치, 유통관리, 벤처산업, 국제협력, 국제기구, 통상지원, 과학협력, 지식산업, 지역정보, 문화, 예술, 문화재, 청소년육성, 청소년보호, 관광진흥, 관광홍보, 문화관광, 수질검사소장(수도사업본부), 통신, 의약, 건강증진, 공중위생, 대기보전, 수질보전, 시설계획, 택지개발, 구획정리, 권축, 주택, 도시경관, 지적, 재활용, 환경연구(보건환경연구원), 가족위생연구(보건환경연구원), 보건연구(보건환경연구원), 기전(건설관리본부), 조사설계(지하철건설본부), 권설1(지하철건설본부), 권설2(지하철건설본부), 권축(지하철건설본부), 전기(지하철건설본부), 차량설비(지하철건설본부), 신호통신(지하철건설본부), 사서(한밭도서관)
	경상남도 (39개)	공무원교육원장, 경제통상국장, 문화예술과장, 관광진흥과장, 미래산업과장, 여성희관장, 홍보, 투자분석, 법제, 송무, 비서요원, 민간협력, 금융지원담당, 벤처산업팀장, 통상협력, 시장개척, 국제협력팀장, 투자유치지원, 구미자본유치, 이주자본유치, 국내자본유치팀장, 문화, 예술, 문화재단담당, 관광행정, 관광지도담당, 체육시설팀, 스포츠이벤트팀, 지역정보담당, 교관, 환경평가담당, 기술심의, 소비자보호담당, 비서, 공보요원, 생물산업팀장, 건강증진담당, 관광개발팀장, 과학기술팀장

4) 적용결과

상기한 바와 같이 개방형 직위를 선정하기 위한 적극적 기준인 전문성을 적용한 결과는 아래의 <표 5-13>과 같다. 대전광역시의 경우 문화체육국장을 포함한 총 90개 직위가 그리고 경상남도의 경우 경제통상국장을 포함한 총 99개 직위가 전문성 기준을 적용한 결과 개방형에 적합한 직위로 나타났

다. 이러한 결과에 의하면, 개방형에 적합한 직위로는 대체적으로 행정직렬의 일부직위와 시설, 보건외무, 농림수산 등의 직렬에 포함된 직위들이 그 대상인 것으로 나타나고 있다.

〈표 5-13〉 전문성 기준의 적용결과

적용기준		대상직위
전문성	대전광역시 (90개)	문화체육국장, 소방본부장, 국제협력과장, 과학기술과장, 문화예술과장, 관광과장, 시립연정국악원장, 도로과장, 권속과장, 지적과장, 소방행정과장, 방호구조과장, 보건환경연구원장, 소방서장, 기술부장(수도사업본부), 수질검사소장(수도사업본부), 건설부장(건설관리본부), 시설관리부장(건설관리본부), 지하철건설본부장(지하철건설본부), 시설부장(지하철건설본부), 기전부장(지하철건설본부), 신경영, 투자유치, 유통관리, 벤처산업, 국제협력, 국제기구, 통상지원, 과학협력, 지식산업, 지역정보, 문화, 예술, 문화재, 청소년육성, 청소년보호, 관광진흥, 관광홍보, 문화관광, 통신, 의학, 건강증진, 공중위생, 대기보전, 수질보전, 녹지, 공원조성, 교통안전, 시설, 도시고속도로건설, 시설계획, 택지개발, 구획정리, 권속행정, 권속, 주택, 도시경관, 토지관리, 지적, 재활용, 소방행정, 장비, 방호, 예방, 구조, 구급, 교육(공무원교육원), 보건연구(보건환경연구원), 환경연구(보건환경연구원), 가축위생연구(보건환경연구원), 소방(소방서), 방호(소방서), 급수(수도사업본부), 수원(수도사업본부), 시설(수도사업본부), 하수(수도사업본부), 연구분석(수도사업본부), 건설1(건설관리본부), 건설2(건설관리본부), 기전(건설관리본부), 시설관리(건설관리본부), 안전관리(건설관리본부), 조사설계(지하철건설본부), 건설1(지하철건설본부), 건설2(지하철건설본부), 권속(지하철건설본부), 전기(지하철건설본부), 차량정비(지하철건설본부), 신호통신(지하철건설본부), 사서(한밭도서관)

적용기준		대상직위
전문성	경상남도 (99개)	경제통상국장, 농수산국장, 공무원교육원장, 법무담당관, 정보화담당관, 동상협력과장, 투자유치과장, 문화예술과장, 관광진흥과장, 미래산업과장, 산림녹지과장, 어업생산과장, 치수재난관리과장, 도로과장, 주택과장, 지적과장, 여성회관장, 남강댐 및 밀양댐권설지원사업소장, 농산물원종장장, 산림환경연구원장, 축산과장, 수산종묘배양장장, 환경관리과장, 수질개선과장, 축산진흥연구소장, 보건위생과장, 전자도정팀, 정보개발분석팀, 산림토목담당, 가족위생담당, 해양환경보전담당, 홍보, 투자분석, 법제, 총무, 비서요원, 민간협력, 금융지원담당, 벤처산업팀장, 동상협력, 시장개척, 국제협력팀장, 투자유치지원, 구미자본유치, 이주자본유치, 국내자본유치팀장, 문화, 예술, 문화재담당, 관광행정, 관광지도담당, 체육시설팀, 스포츠이벤트팀, 양식, 어업지도, 환경평가담당, 어업시설담당, 도시토목담당, 방재담당, 도로계획, 도로시설담당, 기술심의, 기술담당관, 건축지도담당, 지적정보담당, 지역정보담당, 교관, 환경평가담당, 항축담당, 정보통신담당, 산림담당, 축산담당, 어업진흥담당, 상수도담당, 도시계획, 공단조성담당, 관광시설담당, 공사관리담당, 지적담당, 소비자보호담당, 대기보전담당, 하수도담당, 의약담당, 방역담당, 수질개선담당, 비서, 공보요원, 병원선, 기술감사담당, 안전점검반장, 기계산업팀장, 생물산업팀장, 건강증진담당, 관광개발팀장, 과학기술팀장, 연안관리담당, 중부지소장(소방서), 북부지소장(소방서), 남부지소장(소방서)

다. 적용성 기준의 적용결과

1) 기준의 적용방법

적용성은 개방형 직위를 선정하기 위한 필요적 기준이다. 즉, 지방자치단체의 직위 중 개방형으로 지정하는 것이 현실적으로 가능한가를 판단하기

위한 기준이다. 따라서 적용성의 기준은 전문성 기준에 의하여 개방형으로 지정될 필요성이 있는 것으로 판단된 직위만을 대상으로 적용한다. 이와 같은 적용성의 기준은 해당직위와 관련된 민간시장의 형성정도와 민간부문의 우위성이라는 두 가지 측정요소를 통하여 측정된다. 즉, 해당직위와 관련된 민간시장의 형성정도가 높거나 또는 민간부문이 우위성을 갖는 것으로 판단되면 개방형 직위로 확정하는 것이다(<그림 5-4> 참조). 여기서 민간시장의 형성정도 또는 민간부문의 우위성을 판단하는 기준은 해당직위에 대한 응답 비율이 50%를 상회하는가 또는 아님가로 한다.

〈그림 5-4〉 적용성 기준의 적용

구분		민간시장의 형성도	
		저	고
민간부문의 우위성	저	I	II
	고	III	IV

2) 민간시장의 형성도

적용성 기준의 측정요소의 하나인 민간시장의 형성도는 해당직위와 관련된 민간부문의 인력축적이 충분히 이루어져 있는가를 판단하기 위한 것이다. 이는 개방형 직위제의 도입 또는 활용목적이 공공부문과 민간부문의 인적교류를 통해 유능한 인력의 효율적 활용을 도모하고자 하는데 있으므로, 이를 위해서는 개방형으로 지정된 직위와 관련된 민간부문의 인력축적이 충분한가의 여부가 개방형 직위제의 성공을 확보하는 전제요건이 되기 때문이다.

조사대상기관인 대전광역시와 경상남도의 5급 이상 각 261개 직위와 240

개 직위를 대상으로 관련된 민간시장의 형성도가 높은 직위를 조사한 결과는 <표 5-14>와 같다. 대전광역시의 경우 국제협력과장을 포함한 총 19개 직위가 그리고 경상남도의 경우 정보화담당관을 포함한 총 12개 직위가 관련된 민간시장의 형성도가 비교적 높은 것으로 제시되고 있다. 양 지자체 모두 경제활동과 관련된 부문에서 민간시장의 형성도가 높은 것으로 응답하고 있는 점이 특징이라 할 수 있다.

<표 5-14> 민간시장의 형성도 지표의 적용결과

적용지표		대상직위
민간시장의 형성도	대전광역시 (19개)	국제협력과장, 시립연정국악원장, 지역정보, 벤처산업, 국제협력, 국제기구, 통상지원, 지식산업, 예술, 문화재, 관광진흥, 관광홍보, 문화관광, 의학, 건축, 주택, 보건연구, 사무장(시립연정국악원), 사서(한밭도서관)
	경상남도 (12개)	정보화담당관, 통상협력과장, 투자유치과장, 문화예술과장, 벤처산업팀장, 통상협력, 시장개척, 국제협력팀장, 투자유치지원, 구미자본유치, 아주자본유치, 국내자본유치팀장,

3) 민간부문의 우위성

적용성 기준의 또다른 측정요소인 민간부문의 우위성은 해당직위와 관련된 인력수준이 공공부문에 비하여 민간부문이 더 높은가를 판단하기 위한 것이다. 해당직위와 관련하여 공공부문보다 민간부문의 인력수준이 상대적으로 우수할 경우 개방형 직위를 통하여 민간부문의 인력을 공공부문에 유입할 필요성은 한층 커지게 될 것이기 때문이다.

대전광역시와 경상남도의 5급 이상 각 261개 직위와 240개 직위를 대상으

로 민간부문 인적자원의 수준이 상대적으로 높은 직위를 조사한 결과는 <표 5-15>와 같다. 대전광역시의 경우 문화체육국장을 포함한 총 32개 직위가 그리고 경상남도의 경우 공무원교육원장을 포함한 총 49개 직위가 민간부문의 우위성이 있는 직위로 제시되고 있다. 제시된 직위들의 직무내용을 보면, 대전광역시의 경우 경제 및 보건·복지부문이 그리고 경상남도의 경우 경제, 보건·복지 및 정보관련 부문이 주종을 이루고 있다.

<표 5-15> 민간부문의 우위성 지표의 적용결과

적용지표		대상직위
민간부문의 우위성	대전광역시 (32개)	문화체육국장, 국제협력과장, 과학기술과장, 문화예술과장, 관광과장, 시립연정국악원장, 신경영, 투자유치, 유통관리, 벤처산업, 국제협력, 국제기구, 통상지원, 과학협력, 지식산업, 문화, 예술, 문화재, 청소년육성, 청소년보호, 관광진흥, 관광홍보, 문화관광, 의학, 건강증진, 공중위생, 재활용, 공원조성, 교육(공무원교육원), 환경연구(보건환경연구원), 사무장(시립연정국악원), 사서(한밭도서관)
	경상남도 (49개)	공무원교육원장, 경제통상국장, 정보화담당관, 통상협력과장, 투자유치과장, 문화예술과장, 관광진흥과장, 미래산업과장, 여성회관장, 홍보, 투자분석, 법제, 송무, 비서요원, 민간협력, 금융지원담당, 벤처산업팀장, 통상협력, 시장개척, 국제협력팀장, 투자유치지원, 구미자본유치, 이주자본유치, 국내자본유치팀장, 문화, 예술, 문화재담당, 관광행정, 관광지도담당, 체육시설팀, 스포츠이벤트팀, 전자도정팀, 정보개발분석팀, 지역정보담당, 교관, 환경평가담당, 기술심의, 정보통신담당, 소비자보호담당, 공사관리담당, 비서(의회), 공보요원, 의약담당, 병원선, 기계산업팀장, 생물산업팀장, 건강증진담당, 관광개발팀장, 과학기술팀장,

4) 적용결과

상기와 같이 개방형 직위를 선정하기 위한 적용성 기준의 적용결과는 아래의 <표 5-16>과 같다. 대전광역시의 경우 문화체육국장을 포함한 총 37개 직위가 그리고 경상남도의 경우 공무원교육원장을 포함한 총 49개 직위가 개방형에 적합한 직위로 제시되고 있다.

<표 5-16> 적용성 기준의 적용결과

적용기준		대상직위
적용성	대전광역시 (37개)	문화체육국장, 국제협력과장, 과학기술과장, 문화예술과장, 관광과장, 시립연정국악원장, 신경영, 투자유치, 유통관리, 벤처산업, 국제협력, 국제기구, 통상지원, 과학협력, 지식산업, 지역정보, 문화, 예술, 문화재, 체육지원, 청소년육성, 청소년보호, 관광진흥, 관광홍보, 문화관광, 의약, 건강증진, 공중위생, 건축, 주택, 재활용, 공원조성, 교육(공무원교육원), 환경연구(보건환경연구원), 보건연구(보건환경연구원), 사무장(시립연정국악원), 사서(한밭도서관)
	경상남도 (49개)	공무원교육원장, 경제통상국장, 정보화담당관, 통상협력과장, 투자유치과장, 문화예술과장, 관광진흥과장, 미래산업과장, 여성회관장, 홍보, 투자분석, 법제, 송무, 비서요원, 민간협력, 금융지원담당, 벤처산업팀장, 통상협력, 시장개척, 국제협력팀장, 투자유치지원, 구미자본유치, 아주자본유치, 국내자본유치팀장, 문화, 예술, 문화재담당, 관광행정, 관광지도담당, 체육시설팀, 스포츠이벤트팀, 전자도정팀, 정보개발분석팀, 지역정보담당, 교관, 환경평가담당, 기술심의, 정보통신담당, 소비자보호담당, 공서관리담당, 비서(의회), 공보요원, 의약담당, 병원선, 기계산업팀장, 생물산업팀장, 건강증진담당, 관광개발팀장, 과학기술팀장,

3. 개방형 직위의 선정

가. 적합직위의 선정

개방형에 적합한 직위를 조사대상기관인 대전광역시와 경상남도로 구분하여 살펴보면, 다음과 같다.

대전광역시는 5급 이상 261개 직위 가운데 1차적으로 특수성 기준을 적용하여 개방형이 부적합한 직위로 기획관리실장을 포함한 총 18개 직위가 추출되어 대상에서 배제되었고, 이후 나머지 243개 직위를 대상으로 전문성 기준을 적용하여 개방형에 적합한 직위로 90개 직위를 선정하였다. 그리고 개방형에 적합한 직위 90개를 대상으로 최종적으로 적용성 기준을 적용하여 개방형 직위의 지정이 현실적으로 가능한 직위 37개를 확정하였다. 37개 직위를 직급별로 구분하여 살펴보면, 3급이 문화체육국장 1개 직위이고, 4급이 국제협력과장을 포함한 5개 직위이며, 5급이 신경영을 포함한 31개 직위이다.

〈표 5-17〉 대전광역시의 개방형 직위선정

구분	대상직위
3급 (1개 직위)	문화체육국장
4급 (5개 직위)	국제협력과장, 과학기술과장, 문화예술과장, 관광과장, 시립연정국악원장,
5급 (31개 직위)	신경영, 투자유치, 유통관리, 벤처산업, 국제협력, 국제기구, 통상지원, 과학협력, 지식산업, 지역정보, 문화, 예술, 문화재, 체육지원, 청소년육성, 청소년보호, 관광진흥, 관광홍보, 문화관광, 의학, 건강증진, 공중위생, 권속, 주택, 재활용, 공원조성, 교육(공무원교육원), 환경연구(보전환경연구원), 보건연구(보전환경연구원), 사무장(시립연정국악원), 사서(한밭도서관)

한편, 경상남도는 5급 이상 240개 직위 가운데 1차적으로 특수성 기준을 적용하여 개방형이 부적합한 직위로 기획관리실장을 포함한 총 13개 직위가 추출되어 대상에서 배제되었고, 이후 나머지 227개 직위를 대상으로 전문성 기준을 적용하여 개방형에 적합한 직위로 99개 직위를 선정하였다. 그리고 개방형에 적합한 직위 99개를 대상으로 최종적으로 적용성 기준을 적용하여 개방형 직위의 지정이 현실적으로 가능한 직위 49개를 확정하였다. 49개 직위를 직급별로 구분하여 살펴보면, 3급이 공무원교육원장과 경제통상국장의 2개 직위이고, 4급이 정보화담당관을 포함한 7개 직위이며, 5급이 홍보를 포함한 40개 직위이다.

〈표 5-18〉 경상남도의 개방형 직위선정

구분	대상직위
3급 (2개 직위)	공무원교육원장, 경제통상국장
4급 (7개 직위)	정보화담당관, 통상협력과장, 투자유치과장, 문화예술과장, 관광진흥과장, 미래산업과장, 여성희관장
5급 (40개 직위)	홍보, 투자분석, 법제, 송무, 비서요원, 민간협력, 금융지원담당, 벤처산업팀장, 통상협력, 시장개척, 국제협력팀장, 투자유치지원, 구미자본유치, 아주자본유치, 국내자본유치팀장, 문화, 예술, 문화제담당, 관광행정, 관광지도담당, 체육시설팀, 스포츠이벤트팀, 전자도정팀, 정보개발분석팀, 지역정보담당, 교관, 환경평가담당, 기술심의, 정보통신담당, 소비자보호담당, 공사관리담당, 비서(의회), 공보요원, 의약담당, 병원선, 기계산업팀장, 생물산업팀장, 건강증진담당, 관광개발팀장, 과학기술팀장

나. 대상직위 확정방법

사례자치단체인 대전광역시와 경상남도의 개방형 적합직위는 상기와 같

이 제시되었다. 이러한 개방형 적합직위 중 실제 개방형 직위로 지정하기 위해서는 지정주체를 어떻게 할 것인가 하는 문제가 중요하다. 중앙정부의 경우에는 소관부처의 장관이 해당직위를 지정한 후 중앙인사위원회와 협의하여 최종적으로 직위지정을 확정짓는다.

지방자치단체의 경우 지방공무원의 임용은 지방자치단체 장의 권한에 속한다. 따라서 원칙적으로는 개방형 직위의 지정도 임용권자인 자치단체장의 소관사항으로 간주할 수 있다. 그러나 개방형 직위지정을 현행의 지방공무원법의 관련규정에 의거하여 자치단체장의 전권사항으로 규정할 경우 부적합 직위의 지정이나 정실인사에 이용될 수 있다. 이와 같은 문제점을 방지하기 위해서는 개방형 직위지정에 관한 보다 객관적이고, 공정한 절차를 사전에 규정할 필요가 있다.

상기와 같은 맥락에서 지방자치단체의 개방형 직위지정 방법으로 다음과 같은 두 가지를 고려할 수 있다. 첫째는 본 연구에서 활용한 직위선정 방법을 통해 모든 지방자치단체에 공통적으로 적용할 수 있는 적합직위를 광범위하게 제시하고, 그 범위 내에서 지방자치단체별로 자율적으로 필요직위를 지정하게 하는 것이다. 이 방법을 적용할 시에는 행정자치부나 여타의 외부기관과 협의 없이 자치단체장의 전권으로 가능하도록 하는 것이다. 둘째는 전술한 범위에 포함되지 않더라도 해당자치단체의 특성상 반드시 개방형 직위로 지정할 필요가 있는 경우에 당해 자치단체장이 해당직위를 선정하여 행정자치부와 협의한 후 최종적으로 개방형 직위로 지정하는 방법이다. 이처럼 지방자치단체별 특정직위를 지정할 경우 행정자치부와 협의과정을 거쳐 함으로써 정실인사나 부적합 직위의 지정을 사전에 방지할 수 있을 것이다.

〈표 5-19〉 개방형 직위의 지정방법

구분	내용
공통직위	- 공통직위의 사전 제시 후 해당범위 내에서 지방자치단체별 자율적 지정
특수직위	- 해당직위의 선정 후 행정자치부와 협의하여 최종 지정

다. 대상직위선정의 한계

상기한 바와 같이 대전광역시와 경상남도를 대상으로 실증적 분석을 통하여 개방형에 적합한 직위를 각각 도출하였다. 도출된 개방형 직위들은 직무내용상 효과적 수행을 위해서는 전문적 지식이 필요한 동시에 실제 관련 부문의 민간인력시장이 비교적 축적되어 있어서 유능한 인재의 충원이 가능한 것으로 판단되고 있다.

그럼에도 불구하고, 상기의 개방형 직위들을 추출하는 방법상 그리고 응답자의 응답신뢰도에 다소의 문제점을 내포하고 있어서 제시된 개방형 직위들이 반드시 적합한 것으로 간주하기에는 무리가 따른다.

첫째, 상기의 개방형 직위들을 광역자치단체의 일반적 모형으로 상정하기는 어렵다. 광역자치단체를 특별시·광역시와 도로 유형화하여 각각의 대표 사례로 대전광역시와 경상남도를 조사대상으로 선정하였지만, 앞서서도 보듯이 16개 광역자치단체들은 개별적 특성에 기초하여 조직을 편성하고 있어서 각 광역자치단체의 개방형 직위를 추출하기 위해서는 개별적 조사과정을 거쳐야 합리적 대안을 확보할 수 있을 것이다.

둘째, 보다 타당성 있는 대안을 도출하기 위해서는 실증적 조사와 규범적 판단을 병행하여 활용할 필요가 있을 것이다. 본 연구에서는 광역자치단체

공무원들을 대상으로 한 실증적 연구방법을 활용하고 있는 바, 개방형 직위의 적용대상인 지방공무원들의 판단에 전적으로 의존하게 됨으로써 객관적 판단을 상실하게 될 가능성이 농후하다.

셋째, 응답의 신뢰도가 완전하지 않다는 문제를 내포하고 있다. 본 연구에서는 조사대상 공무원들로 하여금 대전광역시와 경상남도의 경우 261개 직위 그리고 경상남도의 경우 240개 직위 모두를 대상으로 각각의 항목에 대하여 응답토록 하고 있다. 이는 소속부서의 직위에 대하여만 응답하게 하였을 경우 개방형 직위제의 적용에 대한 거부감으로 나타날 수 있는 오류를 최소화하자는 것이지만, 반면에 각 직위에 대한 정확한 이해가 수반되지 않은 상태에서 응답함으로써 응답의 신뢰성이 상실될 위험이 있다는 것이다.

중앙정부의 개방형 직위제의 시행경험에서 보듯이 적정하고 타당성 있는 개방형 대상직위를 선정하는 것이 개방형 직위제의 성공적 정착을 위한 첫 걸음이기도 하다. 따라서 지방자치단체에 개방형 직위제를 도입하기 위해서는 보다 적실한 개방형 대상직위를 도출하기 위한 노력이 우선되어야 할 것이다. 이를 위해서는 앞에서 언급한 문제점들이 보완된 보다 타당한 개방형 직위의 선정방법이 강구될 필요가 있다.

제4절 관련인사제도의 검토

1. 검토방향

지방자치단체에 개방형 직위를 도입하기 위해서는 개방형 대상직위를 적절하게 선정하는 것 못지 않게 효과적 시행을 위한 제반인사제도를 확충하는 것이 중요하다.

개방형 직위제의 운영과 관련하여 고려할 필요가 있는 인사제도로는 선발과 임용, 보수, 교육훈련, 신분, 성과평가 등을 제시할 수 있다. 여기에서 교육훈련과 성과평가는 개방형의 임용 후 인사관리에 필요한 제도들로 개방형 직위의 성격에 따라 구체적 내용이 달라질 수 있다. 따라서 개방형 직위의 도입과 관련하여 검토할 인사제도들은 선발과 임용, 보수 및 신분에 관련된 내용들만 그 대상으로 선정하고자 한다.

또한 선발과 임용, 보수 및 신분에 관련된 내용을 검토하는 방향은 합리성과 현실성에 입각하고자 한다. 즉, 우선적으로 합리성에 입각하여 규범적 대안을 모색하되, 시행을 염두에 둘 경우 현실적합성을 상실한 대안은 대안으로서의 기능을 갖지 못하므로 현실성에 입각하여 그 수준이 조정될 필요가 있을 것이다. 따라서 관련인사제도들은 개방형 직위제의 도입취지를 충분히 구현할 수 있도록 합리적이되 현실적으로도 적용 가능한 대안들을 모색하고자 한다.

2. 선발·임용방법

가. 쟁점사항

선발 및 임용에는 충원시기, 공개모집, 선발시험, 임용시험, 임용절차 등의 제반과정이 포함된다. 지방자치단체에 개방형 직위제를 도입하기 위해서는 전술한 제반과정이 모두 중요한 것은 사실이나, 중앙정부의 개방형 직위제 시행과정에 비추어 보면, 선발 및 임용과정에서 특히 고려되어야 할 것이 적격자의 선발과 민간인의 임용확대⁸⁹⁾이다. 즉, 지방자치단체의 경우에도 선발 및 임용에 관련된 여타의 사항들은 중앙정부의 관련규정들을 준용하여도 무방하나, 적격자의 선발과 민간인의 임용확대는 중앙정부에서도 문제점으로 지적되고 있으므로 이에 대한 충분한 고려가 필요할 것이다.

나. 기존논의

중앙정부의 개방형 직위 운영지침에 의하면, 개방형 직위의 임용자를 선발하기 위해서는 임용직위별로 5인 이상으로 구성되는 선발시험위원회⁹⁰⁾를 구성하고, 동 위원회로 하여금 형식요건심사⁹¹⁾와 적격성심사⁹²⁾를 거쳐 임용

89) 민간인의 임용확대와 더불어 여성들의 임용확대 문제도 쟁점사항으로 제기되어 있지만, 기실 여성의 임용확대는 개방형 직위제가 대체적으로 고위직을 대상으로 하고 있다는 점에서 고급 여성인력의 기반이 확충되지 않는 한 여성임용의 할당제와 같은 시책들이 커다란 효과를 거두기 어려우므로 여기서는 논의의 대상에서 제외하고자 한다.

90) 선발시험위원회의 위원은 관련분야의 전문지식이나 경험이 풍부한 자 중에서 임명 또는 위촉하되, 대학의 교원(교수·부교수·조교수·전임강사) 또는 공무원이 아닌 민간위원을 50% 이상 포함되도록 하여야 한다.

91) 형식요건심사는 제출서류를 기초로 심사하되, 합격 및 불합격만을 결정하며, 임용자격요건과 제출서류를 갖춘 자는 모두 합격처리하도록 하고 있다.

후보자를 선정토록 하고 있다. 또한 앞서 중앙정부의 개방형 임용실태에서 살펴본 바와 같이 9월 1일 현재 민간인 임용자의 비율은 전체 임용자 중 16.7%를 차지하고 있다.

이에 대하여 그동안 각계에서 다양한 의견들을 제시하여 왔다. 우선 하태권⁹²⁾은 선발 및 인용에서 가장 큰 문제로 전형방법과 정실인사의 우려를 지적하고 있다. 즉, 현행의 서류심사 중심의 전형방법은 타당도가 낮을 뿐만 아니라 형식적인 심사에 그치거나 정실인사가 개입할 가능성이 크다는 것이다. 따라서 가급적 전형위원회나 평가위원회와 같은 평가단을 구성하여 집단평가방법⁹⁴⁾을 활용하는 방안을 제시하고 있다. 하상목⁹⁵⁾은 총점제 및 복수추천제의 폐단을 지적하고 있다. 즉, 심사에서 총점제를 채택할 경우 핵심 자질을 갖춘 자를 선발할 가능성이 매우 낮고, 복수추천제를 활용할 경우 선발의 책임소재 불분명과 심사과정에서 바람직하지 않은 변수들이 작용할 여지를 주게 된다는 것이다. 그리고 남궁근⁹⁶⁾은 민간인 임용자의 비율이 기대보다 낮은 것을 문제점으로 지적하고 있으며, 이를 개선하기 위하여 매우 다양한 대안들을 제시하고 있다. 즉, 모집 단계에서는 홍보를 강화하고, 헤드헌터기관을 활용하며, 재공고를 의무화하고, 민간인에 대한 개방여건을 개선하

92) 적격성심사는 형식요건심사를 통과한 자를 대상으로 서류심사와 면접시험을 통해 능력요건과 특별요건에 해당하는 적격성을 심사하는 것으로 필요한 경우 필기시험이나 실기시험을 부과할 수 있도록 하고 있다.

93) 하태권, 「전계논문」, p.27.

94) 집단평가방법(Assessment Center)은 서류심사, 심층면접, 모의실습, 집단토의 등 다양한 방법을 혼합하여 종합적인 평가를 하는 것으로 특히 관리능력의 평가에 유용한 방법으로 간주되고 있다. 이 평가방법은 타당성과 신뢰성이 매우 높은 반면에 시간과 비용이 많이 소요된다는 문제가 있다(Randall S. Schuler, Personnel and Human Resource Management, New York, NY: West Publishing Co., 1984, pp.254-255).

95) 하상목, “무엇이 개방형 임용제 성공 가져오나,” 「지방자치」, 2000. 2, p.29.

96) 남궁근, 「전계논문」, pp.12-17.

기 위해서는 정보의 비대칭문제를 해소하고, 선발평가시 단기적인 업무중심의 평가를 지양하며, 보수의 탄력적 적용이 요청되며, 이외에도 타부처 공무원을 포함한 공무원의 지원 활성화 방안과 선발과정의 객관성과 공정성의 제고 방안이 필요한 것으로 지적하고 있다. 한편, 김관석 외⁹⁷⁾는 서류중심의 심사가 실제 업무수행능력과는 괴리가 있는 인력의 선발가능성을 내포하고 있고, 개별 행정조직단위에서 대상자를 선발·임용하는 것은 임용의 공정성을 훼손할 가능성이 있기 때문에 선발방식의 다양화와 중앙인사위원회에 (가칭)임용자격심사위원회를 설치하여 적격자의 선발과 선발과정의 공정성을 확보할 필요가 있음을 지적하고 있다.

다. 선발·임용방안

상기의 논의들에 비추어 지방자치단체에서 개방형 직위제를 통해 해당직위의 적격자를 선발하기 위해서는 다음과 같은 선발·임용상의 대안이 모색될 필요가 있다.

우선 응시자의 확대를 위한 홍보의 문제와 적격자를 심사하기 위한 선발시험위원회의 기능 정립이다. 홍보의 경우 기존의 중앙정부에서 규정한 방법을 활용하되, 이에 더하여 다음과 같은 방법들이 추가될 필요가 있다. 즉, 해당지역의 일간지와 아울러 전국 일간지에 광고를 게재하여 전국적 차원에서 유능한 인력들이 응시할 수 있도록 하고, 예산이 허용하는 범위 내에서 헤드헌터기관을 활용하는 방안이다. 그리고 보다 적극적인 방법으로는 중앙인사위원회의 인력DB에서 적격자를 선정하여 직접 홍보문안을 송달하거나 응모를 권유하는 방법을 활용하는 것이다. 다음으로 선발시험위원회의 기능

97) 김관석·이선우·전진석, 「전계논문」, p.66.

정립인 바, 이에 관해서는 위원의 구성과 심사방법 두 가지에 대한 대안이 모색될 필요가 있다. 첫째, 위원의 구성은 중앙정부처럼 임용예정직위와 관련한 전문가에 국한하지 말고, 인사전문가를 위원에 포함시킴으로써 보다 장기적 측면에서 응시자의 역량을 판단할 수 있도록 하는 것이다. 둘째, 심사방법은 서류중심의 심사보다는 보다 정밀하고 객관적인 심사가 가능하도록 역량평가모형을 개발하여 평가하거나 장기적으로는 집단평가방법을 활용하는 방안을 강구하여야 할 것이다.

한편, 민간인 임용자의 확대는 반드시 선발·임용단계에 국한된 것이 아니라 후술할 신분부여나 보수책정과도 밀접히 연계된 문제이다. 따라서 여기서는 선발·임용에 관련된 문제에 국한하여 적정 대안을 모색하기로 한다. 민간인 임용자를 확대하기 위해서는 민간인 응시율의 확대와 민간인 임용율의 확대로 구분하여 살펴볼 수 있다. 첫째, 민간인 응시율의 확대는 앞서 제시한 홍보의 강화방안에서 제시한 바와 같이 일간지의 광고계제 또는 중앙인사위원회의 인력DB에서 적격자를 선정하여 직접 홍보하는 방법을 통하여 해소될 수 있을 것으로 판단된다. 둘째, 민간인 임용율의 확대는 자격요건의 완화와 정보의 비대칭 문제를 해소하는데 주안점이 두어져야 할 것이다. 자격요건은 중앙정부의 사례에 비추어 보면, 관료출신에게 유리하도록 설정된 부문이 많다⁹⁸⁾ 따라서 개방형 직위제가 근본적으로 능력위주의 적격자를 충원하고자 하는데 있으므로 자격요건을 다소 완화하여 보다 많은 응시자를 대상으로 능력을 정밀하게 측정할 수 있는 방법을 강구하여 적격자를 선정하는 것이 오히려 바람직할 것이다. 또한 정보의 비대칭 문제는 관료에 비하여 민간인이 해당직위에 대한 사전지식의 부족으로 계획서 작성이

98) 중앙정부의 개방형 직위제의 운영과정에서 노정된 중요한 문제의 하나가 자격요건을 너무 까다롭게 규정하고 있으며, 더욱이 그러한 자격요건이 관료출신에게 유리하게 작용할 수 있는 여지가 있다는 점이다(문화일보, 2000년 7월 4일).

나 면접시 불리함을 겪게 되는 데서 발생하고 있다. 중앙정부의 사례에서 노정된 이러한 문제점이 지방자치단체에서 발생되지 않도록 하기 위해서는 민간인 응시자를 대상으로 사전에 해당직위의 직무내용에 대한 간략한 설명을 제공하거나 또는 직무수행계획서를 제출하지 않도록 하는 방법을 고려할 필요가 있다.

3. 신분부여방법

가. 쟁점사항

개방형 직위계의 신분부여와 관련된 쟁점사항은 두 가지로 압축된다. 즉, 중앙정부의 사례에 의하면, 개방형 직위에 임용되는 자는 원칙적으로 계약직 공무원의 신분을 부여하되, 임용당시 경력직 공무원으로 전보·승진·전직 또는 지방공무원의 동일직급 특별채용의 요건을 갖춘 자는 경력직 공무원의 신분을 부여할 수 있도록 하고 있다. 여기에서 쟁점사항으로 대두된 것이 임용당시 경력직 공무원도 계약직으로 할 것인가의 문제와 계약직으로 임용된 자의 임용기간 3년의 범위를 그대로 유지할 것인가의 문제이다. 특히, 후자의 문제는 민간인의 응시 또는 임용의 비율을 낮게 하는 직접적인 원인이 되고 있다는 것이다.

나. 기존논의

개방형 임용자의 신분부여에 대한 기존논의는 대체적으로 다음과 같다. 우선 하태권⁹⁾은 경력직 공무원의 경우 신분보장을 약화시키지 않고 있으

며, 계약직 공무원의 경우 계약기간이 3년 이내로 규정되어 있어 평생근무를 전제로 하는 직업공무원보다 신분보장이 다소 취약하나, 개방형 직위의 도입취지가 폐쇄적 임용과 평생근무를 전제로 하는 직업공무원제의 폐단을 완화시키려는데 있는 만큼 당연하다는 것이다. 김관석 외¹⁰⁰⁾는 경력직 공무원의 경우 계약해지 시에 원직급으로 복귀함에 따라 특별한 문제가 없으나, 계약직 공무원의 경우 국가공무원들처럼 법적으로 신분이 강하게 보장되지 않는 만큼 신분불안에서 오는 동기부여의 저하를 막기 위하여 경쟁력 있는 보수의 지급을 제안하고 있다. 서원석¹⁰¹⁾은 경력직의 경우에도 개방형 직위제의 취지를 살리기 위해서는 근무실적에 따라 신분상의 차이를 두는 것이 바람직하며, 계약직의 경우에는 단기적으로는 신분보장을 강화하고 장기적으로는 직위분류제적 의미로 전환될 필요성을 역설하고 있다.

다. 신분부여방법

상기의 논의에 비추어 보면, 지방자치단체에 개방형 직위제를 도입할 경우 개방형 직위제의 신분부여방법은 다음과 같은 방향으로 정립되어야 할 것이다.

우선 경력직과 계약직의 이원화 문제이다. 이는 결국 임용당시 경력직 공무원의 계약직화 방법을 채택할 것인가 하는 문제이다. 기실 개방형 직위제의 근본취지의 하나가 신분보장에 안주하는 공직의 폐쇄성을 극복하기 위한 것이므로 임용당시 경력직 공무원도 계약직의 신분을 부여하는 것이 논리적으로 타당하다. 그러나 전면 계약직화할 경우에는 근무실적의 평가를 염두

99) 하태권, 「전계논문」, p.25.

100) 김관석·이선우·전진석, 「전계논문」, pp.71-72.

101) 서원석, 「전계서」, pp.35-41.

에 두게 되어 단기적·가시적 성과에 집착하게 되고, 인사권자의 부당한 간섭에 소신껏 저항하기가 힘들게 되어 전문가적 직업윤리나 정치적 독립성이 약화될 우려가 있다.¹⁰²⁾ 따라서 임용당시 경력직 공무원의 경력직 신분의 부여는 중앙정부에 서처럼 그대로 인정하는 것이 타당하다. 개방형 직위제의 도입에 따른 공무원들의 사기저하나 전면 계약직으로 전환할 경우 신분불안에 따른 공무원들의 응시저조를 해소하기 위해서는 임용당시 경력직 공무원의 신분을 경력직으로 부여하여 개방형 직위제의 성공을 높일 수 있는 길이 되기 때문이다. 다만, 장기적으로는 개방형 직위제의 도입취지를 살릴 수 있도록 임용당시 경력직 공무원들도 계약직으로 임용하는 방안이 고려되어야 할 것이다.

다음으로 계약직 공무원의 신분부여에 관한 방안이다. 전술한 기존논의에서 보듯이 개방형 직위제의 취지에 비추어 임용당시 민간이거나 경력직 공무원이라도 계약직을 원했을 경우 계약직 신분을 부여하는 것이 당연하다는 것이 일반적인 견해이다. 다만, 계약직으로 인한 신분불안을 보완할 수 있는 보수 등의 고려가 필요하다는 것이다. 문제는 현행의 중앙정부 규정처럼 3년 범위 내에서의 계약직 신분을 부여할 경우 유능한 민간인의 공직유입 동기가 충분치 못하다는데 있다. 더욱이 개방형 직위제의 근본취지의 하나가 해당직위의 적격자를 선발하기 위함에 있다면, 반드시 총 임용기간을 3년을 넘지 않도록 규정할 필요가 있느냐 하는 점이다. 이에 대한 대안으로는 두 가지 방안을 제시할 수 있다. 하나는 임용기간 동안의 근무실적을 평가하여 우수한 평가를 받은 경우에는 채용모라는 절차를 거치지 않고 계약기간을 연장할 수 있는 규정을 마련함으로써 신분불안에 대한 여지를 다소 완화시키는 것이다.¹⁰³⁾ 다른 하나는 임용당시 경력직 공무원이 계약만료 또는 해지

102) 하태권, 「전계논문」, p24.

시에 원래의 직급으로 복귀하는 것처럼 계약직 공무원으로 임용된 민간인들도 계약기간이 만료되면, 원래의 직장으로 복귀할 수 있는 길을 열어 주는 것이다. 물론 이러한 방법은 해당 지방자치단체의 적극적인 지원노력과 더불어 민간기업들의 협조가 있어야 가능하다. 다만, 대학교수 및 관련 연구기관의 경우에는 해당직위에 계약직 공무원으로 임용된 자를 파견 또는 휴직 등의 방법을 통하여 민간기업보다 용이하게 인정해 줄 수 있을 것이다.

4. 보수의 책정

가. 쟁점사항

중앙정부의 사례에 의하면, 개방형 직위제의 도입에서 보수와 관련된 쟁점사항은 한가지로 요약된다. 즉, 계약직으로 임용되는 공무원들의 보수를 책정할 시에 상한선을 둘 것인가 하는 문제이다. 현행의 민간부문과 공공부문의 보수액 비율에 비추어 계약직으로 임용되는 공무원들의 보수에 상한선을 둘 경우 유능한 민간인의 공직유입을 원활히 도모하기 어렵다는 것이다. 그러나 이러한 보수의 문제는 전술한 신분부여와 밀접히 연계되어 있다. 즉, 계약직으로 임용되는 공무원들의 신분이 경력직으로 임용되는 공무원들과 같이 확실하게 보장될 경우에는 보수에 관련된 문제가 다소 완화될 가능성이 높다.

103) 이러한 방법은 직위분류제에서의 신분부여방법과 유사한 바, 직위분류제에서는 제한된 임기가 있는 것이 아니라 공직 내외의 경쟁자와 경쟁하면서 계속 승진하거나 경력을 쌓아갈 수 있다(서원석, 「전제서」, p39).

나. 기존논의

개방형 직위에 계약직으로 임용되는 공무원들의 보수를 어떻게 책정할 것인가에 관한 기존논의는 다음과 같다. 이러한 논의는 현행 중앙정부의 개방형 직위제서 규정하고 있는 보수규정 즉, 계약직 임용자들에게 적용되는 동일직무를 수행하는 경력직 공무원과 같은 수준의 성과급적 연봉을 지급하되, 130%를 초과할 시에 중앙인사위원회와 협의토록 한 규정에 대한 것이다. 하태권¹⁰⁴⁾은 일반적으로 능력과 업무성과에 따른 개인별 보수격차가 크면 클수록 동기부여 효과가 크기 때문에 개방형 직위제를 효과적으로 정착시키기 위해서는 개방형 직위 임용자의 연봉은 유사한 경력을 지닌 공무원의 연봉수준에 준하여 결정하되 요구되는 전문성의 수준이나 임용상의 예외 등 특별한 사유가 없는 한 민간수준에 상응하도록 상향조정할 필요가 있는 것으로 지적하고 있다. 더불어 계약직과 연봉제의 본질인 동기부여 효과를 강화하기 위해서는 성과급적 연봉제의 비중을 확대하여 개인별 보수격차를 크게 할 필요가 있다고 한다. 남궁근¹⁰⁵⁾은 현행 중앙정부의 보수지급은 시장가치 중심의 보수를 지급토록 되어 있으나, 구체적인 지침과 기준이 작성되지 않아 중앙인사위원회와 협의 없이 지급할 수 있는 상한선인 130%에 맞추고 있는 실정으로 탄력적이지 않다는 것이다. 하상목¹⁰⁶⁾은 보수의 경우 일반적으로 많을수록 좋은 것이 사실이지만, 고위 공무원직에 뜻을 두는 사람들에게는 부차적인 문제일수가 있으며, 또한 보수를 일차적 조건으로 하는 사람의 경우 민간부문에서 일하는 것이 사회적으로도 바람직하므로 현행의 보수규정이 타당하다는 것이다. 한편, 서원석¹⁰⁷⁾은 경제적인 인센티브는 중요

104) 하태권, 「전계논문」, p.26.

105) 남궁근, 「전계논문」, p.14.

106) 하상목, 「전계논문」, p.29.

107) 서원석, 「전계서」, pp.447.

한 동기부여의 수단이며, 과거와 달리 공직의 매력이 점차 사라지는 추세에 비추어보면, 신분보장이 되지 않는 계약직의 보수가 높지 않을 경우 개방형 직위제가 제대로 정착되기 어려울 것으로 판단하고 있다.

다. 보수의 책정방안

상기의 논의들에 따르면, 다수의 의견이 계약직 공무원에 대해서는 보수의 상한선을 규정하지 말고, 아울러 성과급의 취지에 맞추어 개인별 보수의 격차를 크게 둘 것을 제시하고 있다. 이러한 주장의 논거로는 우리나라 노동시장의 경직성¹⁰⁸⁾과 신분불안을 감안하더라도 보수의 제약성이 민간인의 개방직 유입을 저해하는 주요한 요인의 하나로 판단하기 때문이다.

그러면, 지방자치단체에서 개방형 직위제를 도입할 경우 계약직 공무원의 보수지급을 어느 수준으로 할 것인가이다. 만일 지방자치단체에서 중앙정부의 관련규정을 준용할 시에는 중앙정부보다 오히려 문제가 심각할 가능성이 많다. 왜냐하면, 개인적 입장에서 공직수행을 경제적 이유가 아닌 명예에 비중을 두는 경우에도 중앙정부보다 지방자치단체가 비교열위인 것이 현실이기 때문이다. 따라서 중앙정부와 마찬가지로 유능한 민간인의 유치는 어려울 가능성이 많다. 설사 여타의 매력요인으로 유능한 인력을 유치하더라도 이직율이 높게 나타나 개방형 직위제의 성공적 정착을 어렵게 만들 가능성이 있다.¹⁰⁹⁾

108) 유능한 민간인이 개방형 직위에 임용되는 비율이 낮은 것은 보수 때문이 아니라 권력에 대한 편향적 시각과 신분보장을 중시여기는 한국노동시장의 상황에 기인한다는 것이다(박기준, "개방형 직위제의 임용실태와 개선에 관한 토론," 「행정개혁시민연합 제17차 정책토론회 자료집」, 2000, p.31).

109) 고위공무원에 대한 개방형 직위제를 실시하고 있는 호주와 뉴질랜드에서도 예산부족으로 보수를 낮게 책정하고 성과급도 충분히 지급하지 않음으로써 계약임용제의

이와 같은 점들을 고려한다면, 지방자치단체에서는 계약직으로 임용하는 공무원들의 보수를 책정할 시에 중앙정부와 달리 특정한 상한선을 규정하지 않는 방안을 도입할 필요가 있다.¹¹⁰⁾ 이러한 토대 위에서 해당인이 민간부문에서 받았던 보수의 수준에 근접하도록 연봉을 책정하는 것이 고려되어야 할 것이다. 이를 위해서는 연봉을 기본연봉과 성과연봉으로 구분하고, 기본연봉은 동일직무를 수행하는 경력직 공무원과 유사한 수준으로 하되, 성과연봉을 통해 보수의 상향조정을 도모하는 것이다. 그리고 이러한 성과연봉은 해당인의 근무실적을 엄격하게 평가하여 근무실적이 낮을 경우에는 임용권자와 당사자가 협의를 통하여 삭감이 가능토록 규정할 필요가 있다. 이와 같이 성과에 근거하여 보수를 책정함으로써 계약직의 취지를 충분히 살리는 동시에 적절한 동기부여를 통해 개방형 직위제의 성공적 정착을 도모해 나갈 수 있을 것이다.

효과를 제대로 살리지 못하고 있다(서울대학교 행정대학원·대우경제연구소, 「개방형 임용제의 도입과 성과관리 방안」, 1999, pp.24-26).

110) 중앙인사위원회에서는 130%를 초과할 시에 중앙인사위원회와 협의토록 한 규정이 보수의 상한선은 아니라고 하였으나, 각 부처가 협의절차를 회피하기 위하여 130% 범위 내에서 보수를 결정함으로써 실제적인 상한선으로 작용하고 있다.

제5절 개방형 직위제의 정착을 위한 고려요인

1. 합리적 성과평가

가. 필요성

지방자치단체에 개방형 직위제가 도입된 후 이의 성공적 정착을 도모하기 위해서 가장 먼저 고려해야할 요인의 하나로 들 수 있는 것이 합리적 성과평가를 위한 평가체계를 구축하는 것이다. 개방형 직위제에서 성과평가의 중요성이 부각되는 이유로는 여러 가지를 제시할 수 있지만, 역시 가장 핵심적인 사항은 다음과 같다.

첫째, 개방형 직위에 임용되는 공무원은 계약에 기초하여 임용기간이 정해진다는 점이다. 중앙정부의 개방형 직위에서도 3년의 범위 내에서 계약에 의해 임용기간을 정하도록 하고 있다. 이처럼 처음 임용시에는 자격요건에 의하여 임용여부를 판단하겠지만, 임용기간의 연장을 위해서는 근무성적에 대한 성과평가를 통하여 판단하는 것이 가장 타당하는 점에서 합리적 성과평가의 필요성이 대두되는 것이다.

둘째, 전술한 임용기간의 설정과도 연관된 것이지만, 부적격자의 정확한 판별을 위해서도 성과평가의 필요성은 요청되고 있다. 선발시에 자격요건을 매우 구체화하고, 심사과정을 엄밀하게 하더라도 해당직위에 부적합한 인력을 임용할 가능성은 언제나 있게 마련이다. 따라서 합리적 평가체계를 구축하고, 이를 통하여 근무실적을 정기적으로 평가함으로써 부적격자를 용이하게 판별할 수 있다는 것이다.

셋째, 계약직 임용자의 정확한 연봉객정을 위해서도 성과평가의 필요성은 요청되고 있다. 상기한 바와 같이 지방자치단체에서 개방형 직위제를 도입

할 경우 계약직 공무원의 연봉은 중앙정부에서와 달리 탄력적으로 적용할 필요성이 있다는 점을 제시하였다. 이는 처음 임용시에 적용되는 것이기도 하지만, 임용기간 중에 근무실적을 평가하여 개인별 성과에 적합하도록 연봉을 재조정하는 데에도 적용할 수 있는 것이다. 성과평가는 이와 같은 작업에 필요한 기초자료를 제공하게 될 것이다.

나. 성과평가 방안

현재 중앙정부의 경우 성과평가는 공무원인사관계법령이 정하는 바에 의하되,¹¹¹⁾ 소속장관은 필요한 경우에 평가방법을 따로 정하여 운영할 수 있도록 하고 있다. 이는 원칙적으로는 기존의 인사관계법령에 따라 평가하되, 개방형 직위제의 적극적 운영을 위해서 성과계획서 등에 의한 별도의 평가방법이 필요하다는 의미이다. 따라서 지방자치단체에서 개방형 직위제를 도입할 시에도 중앙정부와 마찬가지로의 필요성이 제기된다. 즉, 개방형 직위에 임용된 공무원들의 성과를 별도로 평가할 수 있는 평가방법의 마련이 필요할 것이라는 점이다.

평가방법으로는 기존의 근무성적평가 방법을 대체하여 성과평가를 위한 새로운 방법으로 활용되고 있는 목표관리제를 활용할 수도 있다. 그러나 목표관리제에 의한 성과평가의 효용성도 의문이 제기되고 있어,¹¹²⁾ 이를 활용할 경우에는 추가적인 보완작업이 수반되어야 할 것이다. 또다른 방법으로는 앞서 선발·임용방법에서 제시한 집단평가방법을 통하여 선발심사뿐만

111) 즉, 일반직 공무원은 공무원임용령, 공무원평정규칙이 정하는 바에 의하여, 특정직 공무원은 당해 특정직 공무원의 인사관계법령이 정하는 바에 의하여 그리고 계약직 공무원은 계약직 공무원규정이 정하는 바에 의하여 평가한다.

112) 하태권, 「전계논문」, p27.

아니라 근무실적에 대한 평가까지 포괄적으로 담당토록 하는 것이다.

한편, 성과평가의 시스템은 일반적으로 평가체제 및 절차, 평가항목과 평가지표의 설정 그리고 평가결과의 활용이라는 세 가지 측면으로 구성된다.¹¹³⁾ 이러한 각 측면들 특히, 평가체제 및 절차와 평가항목과 평가지표의 설정이 합리적이고 체계적으로 설정되어야 성과평가의 객관성, 공정성 및 정확성이 확보될 수 있다.

2. 공무원의 수용태세 확립

가. 필요성

전술한 바와 같이 개방형 직위제는 폐쇄적 공직사회를 극복하기 위한 개혁의 일환으로 중앙정부에서 도입된 것이다. 이러한 취지는 지방자치단체에서도 그대로 적용될 것이다. 따라서 개방형 직위제가 도입됨으로 인해 그동안의 직업공무원제가 초래한 여러 가지 병폐들이 시정되는 효과가 있겠지만, 동시에 이로 인해 야기되는 문제점 역시 적지 않을 것이다. 특히, 그러한 문제점들 가운데는 개방형 직위제가 직접 적용되는 공직사회로부터의 저항들이 포함될 것이다. 예를 들면, 직접적으로는 승진기회의 축소에 따른 사기 저하 등 그리고 간접적으로는 개방형 직위제의 확대시행을 우려한 심리적 불안 등의 이유로 개방형 직위제의 성공적 시행을 가로막을 가능성이 없지 않다.

이러한 점들로 미루어 보면, 개방형 직위제가 지방자치단체에 도입되고

113) 이광현·표정호, 「팀평가 및 연봉제 시행을 위한 전략적 업적평가 시스템」, 21세기 북스, 1996, p.90

그리고 성공적으로 정착되기 위해서는 무엇보다 지방공무원들의 수용태세의 확립이 중요할 것이다. 보다 구체적으로 지방공무원들의 개방형 직위제에 대한 수용태세의 확립 필요성을 제시하면, 다음과 같다.

첫째, 민간인 임용자들에 대한 배태적 조직문화의 불식이다. 지방공무원들이 개방형 직위제에 대하여 거부감을 지니고 있으면 개방형 직위에 임용되는 민간인들에 대하여 일종의 영역침입으로 간주할 가능성이 높고, 따라서 민간인 임용자들을 집단적으로 소외시키는 결과를 가져 올 것이다. 이러한 현상은 민간인 임용자들로 하여금 공직에 대한 낮은 소속감과 기대감을 갖게 하여 사기차원에서 심각한 문제를 발생하게 할 것이다.

둘째, 공무원들의 경쟁력 강화를 위한 계기의 마련이다. 폐쇄적 임용제도 하에서의 신분보장은 행정환경 변화에 따른 공직사회의 경쟁력 강화가 결실한 요청임에도 불구하고 이를 위한 적극적 노력을 유인하기에 어려움이 많았다. 그러나 개방형 직위제가 기존 공무원들에게 심각한 이익침해를 가져오지 않고, 오히려 자신의 능력개발을 위한 적절한 기회가 될 수 있다는 인식전환이 가능하다면, 경쟁력 강화를 위한 유용한 계기가 될 수 있다는 점이다.

셋째, 개방형 직위제의 확대를 위한 토대마련이다. 초기의 제한적인 개방형 직위제 도입에 대하여 지방공무원들이 적극적인 수용태세를 갖추게 되면, 개방형 직위제의 성공적 운용뿐만 아니라 점진적으로 이를 확대해 나가는데도 매우 큰 도움이 될 것이다.

나. 수용태세 확립방안

전술한 바와 같이 개방형 직위제에 대한 지방공무원들의 적극적인 수용태세는 도입초기뿐만 아니라 단계적인 확대와 성공적 정착에 있어서도 매우

중요한 관건이라 할 수 있다. 이를 위해서는 몇 가지의 효과적 조치들이 장단기적으로 수반되어야 할 것이다.

우선 적극적인 홍보가 이루어져야 할 것이다. 홍보전략은 대상과 매체의 종류에 따라 차별화되어야 하겠지만, 홍보내용에는 개방형 직위제가 직업공무원제와 전면적으로 상충하는 제도가 아니고, 개방형 직위제의 도입으로 기존 공무원이 퇴출되는 경우가 발생되지 않을 것이라는 점이 반드시 포함되어야 할 것이다.

다음으로 지속적인 교육이 수반되어야 할 것이다. 교육은 기존의 시·도 공무원교육원의 교과과정에 개방형 직위제의 도입취지와 내용 그리고 직업공무원제도와의 관계 등을 추가하여 실시하는 방법이나 새로이 교과과정을 신설하여 개방형 직위제 적용대상 직급들을 중심으로 집중교육하는 방법 등을 고려할 수 있을 것이다.

마지막으로 전체 조직구성원들의 일체감을 형성할 수 있는 조직관리기법의 적용을 통하여 개방형 직위제에 대한 거부감을 불식시키는 방법도 활용할 수 있을 것이다. 예를 들면, 총체적 품질관리(Total Quality Management), 업무절차재공정(Business Process Re-engineering), 사업지원기획(Enterprise Resource Planning) 등의 조직관리기법을 활용하여 조직 구성원 상호간의 일체감을 형성함으로써 개방형 직위제에 대한 저항을 완화시켜나가는 것이다.

제6장 요약 및 정책건의

제1절 요약

국가경쟁력이라는 21세기의 현안적 문제를 달성하기 위해서는 공직사회의 전문성 제고와 경쟁력 강화는 회피할 수 없는 과제이다. 그리고 중앙정부에 이어 지방자치단체에서 개방형 직위제를 도입 및 시행하는 것도 오히려 능동적이고 효과적인 대처자세라 할 수 있다.

그러나 공무원의 전문성 제고나 경쟁력 강화에 효과적인 수단이라 하여 개방형 직위제를 지방자치단체에 무조건적으로 도입하는 것도 위험한 일이다. 아직 시작단계에 불과한 중앙정부의 개방형 직위제가 노정하고 있는 문제점이나 이에 대한 비판적 견해가 적지 않다는 사실에 주목할 필요가 있는 것이다.

이러한 점에 유의하여 여기서는 개방형 직위제가 지방자치단체에 확대·시행될 것에 대비하여 그 도입방안과 발전적 정착방안을 모색하고 있다. 우선 2장에서는 개방형 직위제의 개념과 도입의 이론적 함의 및 도입 필요성과 전망 등에 관하여 개괄적으로 살펴보고 있다.

그리고 3장에서는 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제에 대하여 그 현황과 문제점을 분석하여 지방자치단체에 동 제도가 도입될 시에 고려하거나 보완해야 할 측면들을 도출하고 있다. 중앙정부의 개방형 직위제의 운영과정에서 노정된 문제점들을 크게 제도적 측면과 운영적 측면으로 구분하여 보면, 다음과 같다. 우선 제도적 측면에서는 첫째, 선정기준이 불명확하다는 문제가 있다. 중앙인사위원회의 개방형 직위의 지정기준에 의하면,

직무의 내용과 성격을 고려하여 전문성, 중요성, 민주성, 쇄신성의 4가지 적극적 기준과 조정성의 소극적 기준을 제시하고 있다. 여기서 적극적 기준들은 상호 독립적 개념을 갖고 있어 이들을 동시에 적용하면, 3급 이상의 일부를 제외한 대부분의 직위가 개방형 직위제의 적용대상이 될 가능성이 높다. 또한 해당부처의 3급 이상 직위의 20% 범위내로 국한할 때 기준간 경합이 발생하면, 어느 기준을 우선적으로 적용하여야 하는지를 판단하기 곤란하다. 둘째, 민간인 및 여성인력의 유인장치가 미흡하다는 것이다. 2000년 9월 1일 현재 총 48명의 임용자 중에서 민간인은 전체의 16.7%에 해당되는 8명 그리고 여성인력은 1명에 불과하다. 이의 원인은 문화적 또는 현실적 이유로 인한 민간인 응시자의 과소, 심사과정의 상대적 불리, 보수의 문제 등이 지적되고 있으나, 궁극적으로 민간인 또는 여성인력에 대한 할당제와 같은 적극적인 조치가 미흡한 것에 기인하는 것으로 판단된다. 한편, 운영적 측면에서의 문제점으로는 첫째, 선정기준적용이 모호하다는 점이다. 지정기준의 적용방법이 불명확하고, 기준적용의 일차적 권한이 해당부처에 부여됨으로써 개방형으로 지정된 직위들이 어느 기준에 입각하고 있는지를 판단하기 곤란하다. 둘째, 대상직위선정의 비적정성이다. 각 부처별로 선정된 대상직위 가운데 개방형 직위로 간주하기에는 부적합한 직위들이 일부 포함되어 있다는 것이다.

이어 제4장에서는 개방형 직위제의 직접적인 적용대상이 될 지방공무원들을 중심으로 개방형 직위제에 대한 인식도를 조사하여 개방형 직위제의 도입 및 정착을 위한 시사점을 얻고 있다. 인식도 조사에서 얻은 중요한 시사점을 살펴보면, 다음과 같다. 첫째, 개방형 직위제에 대한 지방공무원의 숙지도는 대체적으로 높고, 둘째, 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제에 대한 평가는 다소 유보적이며, 셋째, 개방형 직위제의 지방자치단

체 도입 및 운영에 관해서는 다소 부정적이고, 넷째, 개방형 직위제가 지방자치단체에 성공적으로 도입되고, 나아가 정착되기 위해서는 적절한 직위선정과 합리적 평가시스템의 구축이 선결되어야 한다는 점이다.

마지막으로 상기와 같은 분석 및 조사결과를 바탕으로 지방자치단체 개방형 직위제의 도입 및 정착방안을 제시하고 있다. 여기서는 크게 개방형 직위제의 선정기준, 개방형 직위의 선정, 개방형 직위제와 관련된 인사제도 및 정착을 위한 고려요인으로 구분하여 각각의 대안들을 제시하고 있다.

우선 개방형 직위제를 선정하기 위한 기준으로는 중앙정부의 개방형 직위선정 기준을 토대로 지방자치단체의 특성, 개방형 직위제의 도입목적 및 개방형 직위제의 특성의 세 가지 고려요인의 부합성을 분석하여 지방자치단체 개방형 직위의 선정기준을 도출하고 있다. 그 결과 특수성, 전문성 및 적용성의 세 가지 기준을 도출하였다. 각각의 기준들의 개념을 살펴보면, 특수성 기준은 개방형 직위에 적합하지 않은 직위를 추출하는 배제기준이고, 전문성 기준은 개방형 직위에 적합한 직위를 추출하는 선정기준이며, 적용성 기준은 특수성과 전문성 기준을 적용하여 도출된 직위를 중심으로 우수한 인재의 충원이 현실적으로 가능한가를 판단하는 기준이라 할 수 있다. 그리고 이러한 세 가지 기준의 적용방법은 특수성 기준을 우선적으로 적용하여 개방형으로 부적합한 직위를 도출하여 배제하고, 나머지 직위를 대상으로 전문성 기준을 적용하여 개방형으로 적합한 직위들을 도출하며, 여기에서 도출된 직위들을 중심으로 현실적으로 실현가능한가를 적용성 기준으로 판단하는 것이다.

다음으로 개방형 직위의 선정은 광역자치단체의 5급 이상 직위들을 대상으로 하되, 16개 광역자치단체의 전수조사가 연구수행상 어려워 대전광역시와 경상남도를 대상으로 실증조사를 통하여 도출하고 있다. 조사결과 개방

형으로 적합한 직위들이 도출되었는 바, 대전광역시와 경상남도로 구분하여 보면, 다음과 같다. 대전광역시의 경우 문화체육국장, 국제협력과장, 과학기술과장, 문화예술과장, 관광과장, 시립연정국악원장, 신경영, 투자유치, 유통관리, 벤처산업, 국제협력, 국제기구, 통상지원, 과학협력, 지식산업, 지역정보, 문화, 예술, 문화재, 체육지원, 청소년육성, 청소년보호, 관광진흥, 관광홍보, 문화관광, 의약, 건강증진, 공중위생, 건축, 주택, 재활용, 공원조성, 교육(공무원교육원), 환경연구(보건환경연구원), 보건연구(보건환경연구원), 사무장(시립연정국악원), 사서(한밭도서관) 등이고, 경상남도의 경우 공무원교육원장, 경제통상국장, 정보화담당관, 통상협력과장, 투자유치과장, 문화예술과장, 관광진흥과장, 미래산업과장, 여성회관장, 홍보, 투자분석, 법제, 총무, 비서요원, 민간협력, 금융지원담당, 벤처산업팀장, 통상협력, 시장개척, 국제협력팀장, 투자유치지원, 구미자본유치, 아주자본유치, 국내자본유치팀장, 문화, 예술, 문화재담당, 관광행정, 관광지도담당, 체육시설팀, 스포츠이벤트팀, 전자도정팀, 정보개발분석팀, 지역정보담당, 교관, 환경평가담당, 기술심의, 정보통신담당, 소비자보호담당, 공사관리담당, 비서(의회), 공보요원, 의약담당, 병원선, 기계산업팀장, 생물산업팀장, 건강증진담당, 관광개발팀장, 과학기술팀장 등이다. 그리고 이러한 개방형 적합 직위들을 대상으로 실제 개방형 직위로 지정하기 위해서는 두 가지 방법을 활용할 필요가 있다. 첫째, 본 연구에서 활용한 직위선정 방법을 통해 모든 지방자치단체에 공통적으로 적용할 수 있는 적합직위를 광범위하게 제시하고, 그 범위 내에서 지방자치단체별로 자율적으로 필요직위를 지정하게 하는 방법이다. 둘째, 전술한 범위에 포함되지 않더라도 해당자치단체의 특성상 반드시 개방형 직위로 지정할 필요가 있는 경우에 당해 자치단체장이 해당직위를 선정하여 행정자치부와 협의한 후 최종적으로 개방형 직위로 지정하는 방법이다.

관련인사제도의 검토는 쟁점사항 중 선발·임용방법, 신분부여방법 및 보수책정을 대상으로 합리성과 현실적용성의 두 가지 기본방향에 입각하여 모색하고 있다. 첫째, 선발·임용방법에서는 적격자의 선발과 민간인의 임용확대가 주요 쟁점사항이다. 우선 홍보의 강화를 위하여 기존의 중앙정부에서 규정한 방법을 활용하되, 해당지역의 일간지와 아울러 전국 일간지에 광고를 게재, 헤드헌터기관의 활용, 중앙인사위원회의 인력DB에서 적격자를 선정하여 직접 홍보문안을 송달하거나 응모를 권유하는 방법을 제시하고 있다. 다음으로 선발시험위원회의 기능정립을 위하여 인사전문가를 위원에 포함시키는 방법과 집단평가방법을 활용하는 방안을 제시하고 있다. 한편, 민간인 임용자의 확대를 위해서는 적극적인 홍보에 더하여 자격요건의 완화방안 및 직무수행계획서를 요구하지 않는 방안을 제시하고 있다. 둘째, 신분부여방법에서는 전면 계약직화와 계약직 공무원의 신분강화 두 가지가 쟁점사항이다. 우선 전면 계약직화에 대해서는 초기에는 경력직과 계약직으로 이원화하되, 장기적으로는 경력직을 계약직으로 전환하는 방안을 제시하고 있다. 다음으로 계약직 공무원의 신분강화는 두 가지 대안을 고려하고 있는데, 근무실적 우수자에 대해서는 채용모라는 절차를 생략하고 임용기간의 연장을 보장하는 방법과 민간기업과의 협의하에 경력직 공무원과 마찬가지로 계약만료 후 원대복귀하는 방법을 제시하고 있다. 셋째, 보수책정에서는 계약직 공무원의 보수상한선을 설정할 것인가 하는 것이 쟁점사항이다. 이에 대해서는 중앙정부와 달리 상한선을 규정하지 말고 민간수준의 보수를 지급하되, 근무실적의 엄격한 평가를 통하여 보수삭감의 길을 열어 두자는 방안을 제시하고 있다.

마지막으로 정착을 위한 고려요인으로는 합리적 성과평가와 공무원의 수용태세 확립을 제기하고 있다. 우선 합리적 성과평가는 임용기간의 설정, 부

적격자의 도출 및 연봉책정의 기초자료로서 그 필요성이 인정되고 있다. 합리적 평가를 도모하기 위해서는 목표관리제 또는 집단평가방법을 활용할 수 있다. 더불어 성과평가의 객관성, 공정성 및 정확성을 기하기 위해서는 평가체제 및 절차, 평가항목과 평가지표의 설정이 합리적이고 체계적으로 구성될 필요성을 역설하고 있다. 또한 공무원의 수용태세 확립은 민간인 임용자들에게 대한 배태적 조직문화의 불식, 공무원들의 경쟁력 강화를 위한 계기의 마련 및 개방형 직위제의 확대를 위한 토대마련이라는 측면에서 그 필요성이 인정되고 있다. 그리고 이를 위한 방안으로는 적극적인 홍보, 지속적인 교육 및 조직 구성원의 일체감을 형성할 수 있는 조직관리기법의 활용을 제시하고 있다.

제2절 정책건의

상기와 같은 대안들을 실제 지방자치단체에서 정책적으로 활용하기 위해서는 여러 가지 요인들을 신중하게 고려할 필요가 있다.

첫째, 상기의 대안에서는 정착을 위한 고려요인을 제시하였지만, 공무원의 수용태세를 위한 노력이 개방형 직위제의 도입 이전에 실시되어야 한다는 점이다. 도입에 따른 저항을 해소하거나 성공적 정착을 위해서도 지방공무원들의 개방형 직위제에 대한 적극적 이해와 수용은 중요한 관건이 될 것이기 때문이다.

둘째, 적정 직위를 도출하는 노력이 단기적으로는 가장 중요한 요인의 하나라는 점을 고려하여야 한다. 중앙정부에서도 문제점으로 노정되었지만, 부적합한 직위를 개방형 직위로 선정할 경우 개방형의 취지를 제대로 살리기

어려울 것이다. 따라서 명확한 선정기준의 정립 및 적절한 선정방법의 선택을 통하여 반드시 개방형 직위로 선정될 필요성이 있는 직위들을 선정하려는 노력이 수반되어야 할 것이다.

셋째, 개방형 직위의 도입 이후에는 효과적 운영이 가능하도록 제반노력을 기울여야 할 것이다. 개방형 직위제의 효과적 운영을 담보하는 관련 인사제도들을 합리적이고 체계적으로 정비하고, 공정한 성과평가가 이루어질 수 있도록 평가체제를 구축하여야 할 것이다. 물론 이러한 제반 제도들의 정비 및 구축은 개방형 직위제의 도입 이후보다는 사전에 충분한 검토를 통하여 준비될 필요가 있다.

【참고문헌】

- 강성철 외, 「새인사행정론」, 대영문화사, 1996.
- 기획예산위원회, 「내부자료」, 1999.
- 김병국·금창호, “지방자치 단체의 개방형 직위선정에 관한 연구,” 「한국지방자치학회 2000년도 하계학술세미나 논문집」, 2000.
- 김관석·이선우·전진석, “개방형 임용제도의 실태 및 발전에 관한 연구,” 「한국행정학보」, 제 33권 제4호, 1999.
- 남궁근, “개방형 직위제의 임용실태와 개선방안,” 「행정개혁시민연합 제17차 정책토론회발표논문」, 2000.
- 서원석, 「공무원의 계약임용에 관한 연구」, KIPA 연구보고 99-07, 2000.
- 이광현·표정호, 「팀평가 및 연봉제 시행을 위한 전략적 업적평가 시스템」, 21세기북스, 1996.
- 이정민, “개방형 직위제도의 의의와 주요방향,” 「인사행정」, 창간호, 1999.
- 중앙인사위원회, 「개방형 임용제도의 발전방안」, 2000.
- 중앙인사위원회, 「개방형직위 운영지침」, 2000.
- 총무처 직무분석기획단, 「정부직무분석: 종합」, 1996.
- 하상목, “무엇이 개방형 임용제 성공 가져오나,” 「지방자치」, 2000. 2.
- 하태권, “개방형직위제도의 도입: 쟁점과 성공전략”, 「인사행정」, 창간호, 1999.
- 한국지방행정연구원, 「지방자치 단체 책임운영기관 도입에 관한 추진방향」, 2000년도 정책연구과제, 2000.
- 한국지방행정연구원·한국능률협회, 「충청남도·천안시·연기군·강남구 경영진 단별책」, 1999.

한국지방행정연구원 · 한국능률협회(1999), 「충청남도 경영진 단보고서」.

황철중, “디지털 정부와 인력 관리,” 「인사행정」, 제2호, 2000.

행정자치부, 「행정자치부 통계연보」, 1999.

Dunleavy, Patrick, *Democracy, Bureaucracy, and Public Choice: Economic Explanations in Political Science*, New York, N.Y.: Harvester Wheatsheaf, 1991.

Frederickson, H. George, “The Repositioning American Public Administration,” A paper prepared for the John Gaus Lecture, American Political Science Association, on September 3., 1999.

Kurose, Kunio, “Knowledge Management to Produce Competitiveness: A Case of Fujitsu” A paper presented to the International Symposium held by the Korean Association for Public Administration on December 11, 1999 at Sookmyong Women’s University, Seoul, Korea, 1999.


Neef, Dale, ed., *The Knowledge Economy*, Boston, MA: Butterworth-Heinemann, 1998.

Prusak, Laurence, ed., *The Knowledge in Organizations*, Boston, MA: Butterworth-Heinemann, 1997.

Rokeach, Milton, “Attitude Change and Behavioral Change,” *Public Opinion Quarterly*, 30(4), 1996.

Schuler, Randall S., *Personnel and Human Resource Management*, New York, NY: West Publishing Co., 1984.

Smith, Anthony F. and Tim Kelly, “Human Capital in the Digital Economy.” in Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith, and Richard Beckhard. eds., *The Organization of the Future* San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.

- 
- Sveiby, Karl E., *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-based Assets*, 1998. 정선종·김용구 역, 「지식경영성공을 위한 지식자산의 측정과 관리」, 미래경영개발연구원, 1999
- Wamsley, Gary L. and James F. Wolf, *Refounding Democratic Public Administration*, Thousand Oaks, CA: SAGE, 1996.
- Zifcak, Spencer, *New Managerialism: Administrative Reform in Whitehall and Canberra*, Buckingham, Open University Press, 1994.




【Abstract】

A Study for the feasibility of introducing the open structure in local civil service of the Korean local government

In preparation for introducing the Open position classification system into the local governments in Korea, this study aims to focus on suggesting the alternative solutions of how the Korean local authorities can adopt the new open structure in the local career civil service

For the purpose of this study, we have chosen the two upper-level local authorities, Daejeon Metropolitan city government and KyongSangNamDo provincial government as the exemplar of practical research objects, through the in-dept questionnaire method targeted for those who are working in the local authorities mentioned. As the possible alternatives policies for personnel management in local government issued from the research, we offer some essential elements of personnel management system related to the open structure.

From the results of our empirical research, we have suggested some elements of considerations in adopting the partial open structure as follows : selection criteria of the post for the outsiders, related modification of



personnel management

first, we have suggested exclusivity specificity, speciality expertise, and practicability to the outsiders.

secondly, from the empirical research by using the questionnaire method for the mentioned two local authorities officials, we have found (concluded) that adopt 37 positions from the DaeJeon Metropolitan city government and 49 positions from KyongSangNamDo provincial government.

Thirdly, we suggested the alternatives over the problematic issues in case of adopting the open structure, which concern the recruitment, terms and conditions of the contractualisation, and pay scale.

Fourthly, for development of the Open position classification system, we have suggested performance evaluation system and accepting attitude of local officials.



【부 록】

- 1. 지방공무원의 개방형 직위에 대한 인식조사설문서**
- 2. 개방형 직위선정에 관한 설문서(대전광역시)**
- 3. 개방형 직위선정에 관한 설문서(경상남도)**

【부록 1】 : 지방공무원의 개방형 직위에 대한 인식조사 설문서

안녕 하십니까.

한국지방행정연구원에서는 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제가 지방자치 단체에 확대·시행될 것을 대비하여 「지방자치 단체의 개방형 직위제의 도입 및 정착방안」에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 이러한 사전적 연구를 통하여 실제 지방자치단체에서 개방형 직위제가 시행될 때의 시행착오를 가급적 줄이는데 그 취지가 있습니다.

그리고 이 조사서는 지방자치단체의 개방형 직위를 선정하는데 활용될 기초자료를 수집하기 위한 것입니다. 따라서 선생님의 성실한 답변이 연구성과를 결정하는데 주요한 관건이 될 것입니다.

선생님께서 응답한 결과는 통계프로그램을 통해 처리되며, 통계법에 의하여 절대 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

감사합니다.

2000. 7

한국지방 행정연구원

「설문응답요령」

개방형 직위제는 정부기관의 특정직위를 담당하게 될 사람을 임용함에 있어 당해기관에 소속된 내부직원뿐만 아니라 정부내 다른 기관소속의 공무원과 민간인들까지 포괄하여 적격자를 선발하는 제도를 의미하는 것입니다.

1. 이에 대한 지방공무원의 인식을 조사하고자 하는 것이 본 설문 의 취지입니다.
2. 따라서 아래의 설문항목을 자세히 검토하시고, 응답자의 생각과 일치하는 번호에 “V”의 표기를 하여주시면 됩니다.
3. 또한 “⇒”의 경우에는 설명에 제시된 바와 같이 해당자만 지정된 항목을 검토하여 “V”의 표기를 하여주시면 됩니다.

5. 귀하는 지방자치단체에 개방형 직위제가 도입되지 않아야 할 가장 중요한 이유가 무엇이라 생각하십니까?

- (1) 사전준비의 불충분
- (2) 행정문화풍토의 부적합
- (3) 개방형 직위제 자체의 문제점
- (4) 대안적 제도의 충분성
- (5) 기타()

6. 귀하는 지방자치단체에 개방형 직위제가 도입될 경우 문제점이 발생되리라 생각하십니까?

- (1) 매우 그렇다 (2) 그렇다 (3) 보통이다
- (4) 아니다 (5) 매우 아니다

⇒ (1)과 (2)에 답하신 분은 7번 항목을 검토하고 응답하여 주십시오

7. 귀하는 지방자치단체에 개방형 직위제가 도입될 경우 발생될 가장 큰 문제점은 무엇이라 생각하십니까?

- (1) 민간인의 유입으로 행정공백과 혼란의 초래
- (2) 승진기회의 축소로 공무원의 사기저하
- (3) 공직사회의 사조직화
- (4) 승진을 위한 구성원간 갈등
- (5) 기타()

8. 귀하는 지방자치단체에서 개방형 직위제를 성공적으로 도입 및 정착시키기 위하여 가장 중점을 두어야 할 사항은 무엇이라 생각하십니까?

- (1) 적절한 직위선정

- (2) 선발요건의 완화
- (3) 적절한 보수의 책정
- (4) 합리적 평가시스템의 구축
- (5) 기타()

◆ 인적사항에 관한 질문입니다.

9. 귀하의 연령은?

- (1) 20대 (2) 30대 (3) 40대
- (4) 50대 (5) 60대 이상

10. 귀하의 학력은?

- (1) 중졸 이하 (2) 고졸 (3) 대졸 이상

11. 귀하의 직급은?

- (1) 9급 (2) 8급 (3) 7급 (4) 6급
- (5) 5급 (6) 4급 (7) 3급 이상

12. 귀하의 재직년수는?

- (1) 1-2년 (2) 3-5년 (3) 6-10년
- (4) 11-20년 (5) 21년 이상

13. 귀하의 소속은?

- (1) 본청 (2) 직속기관 (3) 사업소

【부록 2】 : 개방형 직위선정에 관한 설문서 (대전광역시 설문서)

안녕하십니까.

한국지방행정연구원에서는 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제가 지방자치 단체에 확대·시행될 것을 대비하여 「지방자치 단체의 개방형 직위제의 도입 및 정착방안」에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 이러한 사전적 연구를 통하여 실제 지방자치단체에서 개방형 직위제가 시행될 때의 시행착오를 가급적 줄이는데 그 취지가 있습니다.

그리고 이 설문서는 지방자치단체의 개방형 직위를 선정하는데 활용될 기초자료를 수집하기 위한 것입니다. 따라서 선생님의 성실한 답변이 연구성과를 결정하는데 주요한 관건이 될 것입니다.

선생님께서 응답한 결과는 통계프로그램을 통해 처리되며, 통계법에 의하여 절대 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

감사합니다.

2000. 7

한국지방 행정연구원

「설문응답요령」

1. 이 설문서는 개방형 직위를 선정하기 위하여 특수성, 전문성, 적용성의 세 가지 기준이 적용되고 있습니다.
 - 특수성의 기준은 개방형 직위로 선정하기 곤란한 직위를 도출하기 위한 것입니다. 따라서 해당직위가 전문성이 반드시 요청되는가와 상관 없이 응답하여 주시기 바랍니다.
 - 전문성의 기준은 개방형 직위로 선정하기에 적합한 직위를 도출하기 위한 것입니다. 따라서 해당 직위의 효율적 수행을 위해서는 무엇보다 전문성이 우선적으로 요청되는가를 판단하여 응답해 주시기 바랍니다.
 - 적용성의 기준은 개방형 직위로 선정하기가 현실적으로 가능한가를 판단하기 위한 것입니다. 따라서 해당 직위와 관련된 민간전문인력이 충분히 형성되어 있는가를 판단하여 응답해 주시기 바랍니다.
2. 조사대상직위는 해당 지방자치단체의 본청, 사업소 및 직속기관의 5급 이상의 모든 직위를 대상으로 하고 있으므로 응답자께서는 조사대상 직위 모두에 대하여 빠짐없이 응답하여 주시기 바랍니다.
3. 응답대상자로 지정되신 분은 반드시 본인이 직접 작성하여 주시기 바랍니다.



◆ 특수성의 기준적용에 관한 질문입니다.

1. 해당직위의 직무수행과 관련하여 대외적 보안의 필요성은 어느 정도라고 생각하십니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “V”로 표기하여 주십시오

2. 해당직위의 직무수행과 관련하여 부서간 또는 기관간 업무조정 필요성은 어느 정도라고 생각하십니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “○”로 표기하여 주십시오

직위명	매우 높다		보통		매우 낮다
1. 기획관리실장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. 경제과학국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. 자치행정국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. 문화체육국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. 복지국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. 환경국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. 건설교통국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. 도시주택국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. 소방본부장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. 의회사무처장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. 공보관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. 감사관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. 총무과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. 기획관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. 예산담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. 정보화담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. 투자재정담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. 법무담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 높다		보통		매우 낮다
19. 경제정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. 기업지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. 국제협력과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. 과학기술과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. 공업과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. 농정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. 자치행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. 세정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. 회계과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. 민방위비상대책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. 실업대책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. 문화예술과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. 체육청소년과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. 관광과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. 월드컵총괄기획단장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. 복지정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. 여성정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36. 보건위생과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. 환경정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. 물관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. 공원녹지과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. 청소행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. 건설관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42. 교통정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43. 도로과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44. 교통관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45. 도시계획과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46. 도시개발과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47. 건축과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48. 지적과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
49. 소방행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50. 방호구조과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51. 총무담당관(외회사무처)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52. 의사담당관(외회사무처)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53. 전문위원(외회사무처)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54. 공무원교육원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55. 관리과장(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56. 교학과장(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57. 보건환경연구원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58. 소방서장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
59. 수도사업본부장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
60. 업무부장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
61. 기술부장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
62. 수질검사소장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
63. 건설관리본부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
64. 건설부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
65. 시설관리부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
66. 월드컵경기장건설부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
67. 지하철건설본부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
68. 관리부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
69. 시설부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
70. 기전부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
71. 시립연정국악원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
72. 공원관리사무소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
73. 한밭도서관장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
74. 공보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
75. 보도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76. 총괄감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
77. 회계감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
78. 기술감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
79. 직무감찰	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
80. 총무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
81. 인사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
82. 교육고시	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
83. 문서	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
84. 기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
85. 의회협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
86. 조직관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
89. 신경영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
90. 평가분석	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
91. 통계	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
92. 예산1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
93. 예산2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
94. 공기업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
95. 정보기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
96. 지역정보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
97. 개발지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
98. 시스템운영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
99. 재정관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
100. 통신	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
101. 재정관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
102. 투자유치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
103. 기술관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
104. 법제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
105. 송무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
106. 제도개선	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
107. 경제정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
108. 유통관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
109. 소비자보호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
110. 기업지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
111. 벤처산업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
112. 노사협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
113. 국제협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
114. 국제기구	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
115. 통상지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
116. 과학협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
117. 지식산업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
118. 공업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
119. 연료	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
120. 공업기술	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
121. 농정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
122. 농산물유통	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
123. 축정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
124. 자치행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
125. 시민협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
126. 자원봉사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
127. 주민생활	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
128. 시민봉사실	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
129. 세정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
130. 세무지도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
131. 심사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
132. 세외수입	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
123. 경리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
134. 용도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
135. 청사관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
136. 청사운영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
137. 민방위	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
138. 비상계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
139. 경보통제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
140. 총괄기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
141. 재정평가	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
142. 문화	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
143. 예술	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
144. 문화재	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
145. 체육지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
146. 청소년육성	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
147. 청소년보호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
148. 관광진흥	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
149. 관광홍보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
150. 총괄	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
151. 문화관광	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
152. 위생	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
153. 환경교통	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
154. 시설운영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
155. 복지기회	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
156. 노인복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
157. 장애인복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
158. 여성정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
159. 여성복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
160. 가정복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
161. 아동복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
162. 보건	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
163. 의학	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
164. 건강증진	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
165. 공중위생	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
166. 식품위생	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
167. 환경정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
168. 대기보전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
169. 환경협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
170. 수질보전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
171. 상하수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
172. 지하수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
173. 녹지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
174. 공원조성	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
175. 공원관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
176. 산림	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
177. 청소관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
178. 청소시설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
179. 재활용	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
180. 건설행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
181. 하천	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
182. 재난방제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
183. 안전지도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
184. 교통정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
185. 대중교통	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
186. 교통안전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
188. 도로계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
189. 도로관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
190. 시설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
191. 도시고속도로건설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
192. 운수행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
193. 교통관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
194. 차량관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
195. 도시행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
196. 도시계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
197. 시설계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
198. 도심활성화	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
199. 택지개발	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
200. 구획정리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
201. 건축행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
202. 건축	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
203. 주택	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
204. 도시경관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
205. 토지관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
206. 지적	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
207. 재산관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
208. 소방행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
209. 장비	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
210. 방호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
211. 예방	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
212. 구조	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
213. 구급	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
214. 총무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
215. 경리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
216. 공보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
217. 의사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
218. 외안	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
219. 의사(전문위원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
220. 외안(전문위원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
221. 서무(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
222. 관리(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
223. 교육(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
224. 운영(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
225. 관리(보건환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
226. 보건연구(보건 환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
227. 환경연구(보건 환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
228. 가축위생연구(보건환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
229. 소방(소방서)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
230. 방호(소방서)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
231. 관리(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
232. 기획예산(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
233. 요금(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
234. 회계(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
235. 급수(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
236. 수원(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
237. 시설(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
238. 하수(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
239. 연구분석(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
240. 관리(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
241. 보상(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
242. 건설1(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
243. 건설2(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
244. 기전(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
245. 시설관리(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
246. 안전관리(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
247. 월드컵경기장건설(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
248. 관리(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
249. 재무(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
250. 조사설계(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
251. 건설1(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
252. 건설2(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
253. 건축(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
254. 전기(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
255. 차량설비(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
256. 신호통신(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
257. 사무장(시립연정국악원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
258. 관리(한밭도서관)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
259. 사서(한밭도서관)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
260. 열람(한밭도서관)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
261. 가양공원지소(공원관리사무소)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

◆ 전문성의 기준적용에 관한 질문입니다.

3. 해당직위의 직무는 다른 부서의 직원도 충분히 수행할 수 있다고 생각하십니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “V”로 표기하여 주십시오

4. 해당직위의 보직순환은 어느 정도입니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “○”로 표기하여 주십시오

5. 해당직위의 직무와 관련된 자격증획득의 어려움은 어느 정도입니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “X”로 표기하여 주십시오

직위명	매우 낮다	보통	매우 높다
1. 기획관리실장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
2. 경제과학국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
3. 자치행정국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
4. 문화체육국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
5. 복지국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
6. 환경국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
7. 건설교통국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
8. 도시주택국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
9. 소방본부장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
10. 외회사무처장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
11. 공보관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
12. 감사관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
13. 총무과장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
14. 기획관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
15. 예산담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
16. 정보화담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
17. 투자재정담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
18. 법무담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
19. 경제정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. 기업지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. 국제협력과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. 과학기술과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. 공업과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. 농정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. 자치행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. 세정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. 회계과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. 민방위비상대책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. 실업대책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. 문화예술과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. 체육청소년과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. 관광과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. 월드컵총괄기획단장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. 복지정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. 여성정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36. 보건위생과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. 환경정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. 물관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. 공원녹지과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. 청소행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. 건설관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42. 교통정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43. 도로과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44. 교통관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45. 도시계획과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46. 도시개발과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47. 건축과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48. 지적과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
49. 소방행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50. 방호구조과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51. 총무담당관(외회사무처)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52. 의사담당관(외회사무처)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53. 전문위원(외회사무처)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54. 공무원교육원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55. 관리과장(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56. 교학과장(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57. 보건환경연구원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58. 소방서장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
59. 수도사업본부장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
60. 업무부장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
61. 기술부장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
62. 수질검사소장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
63. 건설관리본부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
64. 건설부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
65. 시설관리부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
66. 월드컵경기장건설부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
67. 지하철건설본부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
68. 관리부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
69. 시설부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
70. 기전부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
71. 시립연정국악원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
72. 공원관리사무소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
73. 한밭도서관장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
74. 공보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
75. 보도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76. 총괄감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
77. 회계감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
78. 기술감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
79. 직무감찰	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
80. 총무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
81. 인사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
82. 교육고시	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
83. 문서	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
84. 기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
85. 의회협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
86. 조직관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
89. 신경영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
90. 평가분석	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
91. 통계	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
92. 예산1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
93. 예산2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
94. 공기업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
95. 정보기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
96. 지역정보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
97. 개발지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
98. 시스템운영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
99. 재정관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
100. 통신	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
101. 재정관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
102. 투자유치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
103. 기술관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
104. 법제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
105. 송무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
106. 제도개선	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
107. 경제정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
108. 유통관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
109. 소비자보호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
110. 기업지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
111. 벤처산업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
112. 노사협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
113. 국제협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
114. 국제기구	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
115. 통상지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
116. 과학협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
117. 지식산업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
118. 공업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
119. 연료	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
120. 공업기술	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
121. 농정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
122. 농산물유통	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
123. 축정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
124. 자치행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
125. 시민협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
126. 자원봉사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
127. 주민생활	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
128. 시민봉사실	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
129. 세정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
130. 세무지도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
131. 심사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
132. 세외수입	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
123. 경리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
134. 용도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
135. 청사관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
136. 청사운영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
137. 민방위	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
138. 비상계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
139. 경보통제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
140. 총괄기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
141. 재정평가	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
142. 문화	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
143. 예술	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
144. 문화재	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
145. 체육지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
146. 청소년육성	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
147. 청소년보호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
148. 관광진흥	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
149. 관광홍보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
150. 총괄	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
151. 문화관광	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
152. 위생	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
153. 환경교통	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
154. 시설운영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
155. 복지기회	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
156. 노인복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
157. 장애인복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
158. 여성정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
159. 여성복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
160. 가정복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
161. 아동복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
162. 보건	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
163. 외약	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
164. 건강증진	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
165. 공중위생	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
166. 식품위생	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
167. 환경정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
168. 대기보전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
169. 환경협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
170. 수질보전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
171. 상하수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
172. 지하수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
173. 녹지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
174. 공원조성	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
175. 공원관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
176. 산림	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
177. 청소관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
178. 청소시설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
179. 재활용	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
180. 건설행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
181. 하천	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
182. 재난방제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
183. 안전지도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
184. 교통정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
185. 대중교통	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
186. 교통안전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
188. 도로계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
189. 도로관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
190. 시설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
191. 도시고속도로건설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
192. 운수행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
193. 교통관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
194. 차량관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
195. 도시행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
196. 도시계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
197. 시설계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
198. 도심활성화	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
199. 택지개발	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
200. 구획정리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
201. 건축행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
202. 건축	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
203. 주택	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
204. 도시경관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
205. 토지관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
206. 지적	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
207. 재산관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
208. 소방행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
209. 장비	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
210. 방호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
211. 예방	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
212. 구조	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
213. 구급	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
214. 총무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
215. 경리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
216. 공보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
217. 의사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
218. 외안	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
219. 의사(전문위원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
220. 외안(전문위원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
221. 서무(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
222. 관리(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
223. 교육(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
224. 운영(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
225. 관리(보건환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
226. 보건연구(보건 환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
227. 환경연구(보건 환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
228. 가축위생연구(보건환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
229. 소방(소방서)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
230. 방호(소방서)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
231. 관리(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
232. 기획예산(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
233. 요금(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
234. 회계(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
235. 급수(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
236. 수원(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
237. 시설(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
238. 하수(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
239. 연구분석(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
240. 관리(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
241. 보상(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
242. 건설1(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
243. 건설2(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
244. 기전(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
245. 시설관리(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
246. 안전관리(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
247. 월드컵경기장건설(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
248. 관리(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
249. 재무(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
250. 조사설계(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
251. 건설1(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
252. 건설2(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
253. 건축(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
254. 전기(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
255. 차량설비(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
256. 신호통신(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
257. 사무장(시립연정국약원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
258. 관리(한밭도서관)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
259. 사서(한밭도서관)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
260. 열람(한밭도서관)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
261. 가양공원 지소(공원관리사무소)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



◆ 적응성의 기준적용에 관한 질문입니다.

6. 해당직위의 직무와 관련된 민간분야의 형성은 어느 정도입니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “V”로 표기하여 주십시오

7. 해당직위의 직무와 관련된 민간부문의 인력수준이 상대적으로 높다고 생각하십니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “○”로 표기하여 주십시오

직위명	매우 낮다	보통	매우 높다
1. 기획관리실장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
2. 경제과학국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
3. 자치행정국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
4. 문화체육국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
5. 복지국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
6. 환경국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
7. 건설교통국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
8. 도시주택국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
9. 소방본부장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
10. 외회사무처장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
11. 공보관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
12. 감사관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
13. 총무과장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
14. 기획관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
15. 예산담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
16. 정보회담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
17. 투자재정담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
18. 법무담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
19. 경제정책과장	(1)	(2) (3)	(4) (5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
20. 기업지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. 국제협력과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. 과학기술과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. 공업과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. 농정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. 자치행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. 세정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. 회계과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. 민방위비상대책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. 실업대책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. 문화예술과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. 체육청소년과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. 관광과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. 월드컵총괄기획단장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. 복지정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. 여성정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36. 보건위생과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. 환경정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. 물관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. 공원녹지과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. 청소행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. 건설관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42. 교통정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43. 도로과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44. 교통관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45. 도시계획과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46. 도시개발과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47. 건축과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48. 지적과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49. 소방행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
50. 방호구조과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51. 총무담당관(외회사무처)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52. 의사담당관(외회사무처)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53. 전문위원(외회사무처)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54. 공무원교육원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55. 관리과장(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56. 교학과장(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57. 보건환경연구원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58. 소방서장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
59. 수도사업본부장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
60. 업무부장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
61. 기술부장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
62. 수질검사소장(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
63. 건설관리본부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
64. 건설부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
65. 시설관리부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
66. 월드컵경기장건설부장(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
67. 지하철건설본부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
68. 관리부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
69. 시설부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
70. 기전부장(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
71. 시립연정국악원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
72. 공원관리사무소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
73. 한밭도서관장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
74. 공보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
75. 보도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76. 총괄감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
77. 회계감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
78. 기술감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
79. 직무감찰	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
80. 총무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
81. 인사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
82. 교육고시	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
83. 문서	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
84. 기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
85. 의회협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
86. 조직관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
89. 신경영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
90. 평가분석	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
91. 통계	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
92. 예산1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
93. 예산2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
94. 공기업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
95. 정보기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
96. 지역정보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
97. 개발지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
98. 시스템운영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
99. 재정관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
100. 통신	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
101. 재정관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
102. 투자유치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
103. 기술관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
104. 법제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
105. 송무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
106. 제도개선	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
107. 경제정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
108. 유통관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
109. 소비자보호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
110. 기업지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
111. 벤처산업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
112. 노사협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
113. 국제협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
114. 국제기구	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
115. 통상지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
116. 과학협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
117. 지식산업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
118. 공업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
119. 연료	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
120. 공업기술	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
121. 농정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
122. 농산물유통	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
123. 축정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
124. 자치행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
125. 시민협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
126. 자원봉사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
127. 주민생활	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
128. 시민봉사실	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
129. 세정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
130. 세무지도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
131. 심사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
132. 세외수입	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
123. 경리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
134. 용도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
135. 청사관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
136. 청사운영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
137. 민방위	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
138. 비상계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
139. 경보통제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
140. 총괄기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
141. 재정평가	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
142. 문화	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
143. 예술	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
144. 문화재	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
145. 체육지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
146. 청소년육성	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
147. 청소년보호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
148. 관광진흥	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
149. 관광홍보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
150. 총괄	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
151. 문화관광	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
152. 위생	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
153. 환경교통	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
154. 시설운영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
155. 복지기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
156. 노인복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
157. 장애인복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
158. 여성정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
159. 여성복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
160. 가정복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
161. 아동복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
162. 보건	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
163. 의학	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
164. 건강증진	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
165. 공중위생	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
166. 식품위생	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
167. 환경정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
168. 대기보전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
169. 환경협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
170. 수질보전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
171. 상하수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
172. 지하수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
173. 녹지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
174. 공원조성	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
175. 공원관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
176. 산림	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
177. 청소관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
178. 청소시설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
179. 재철용	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
180. 건설행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
181. 하천	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
182. 재난방제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
183. 안전지도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
184. 교통정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
185. 대중교통	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
186. 교통안전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
188. 도로계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
189. 도로관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
190. 시설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
191. 도시고속도로건설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
192. 운수행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
193. 교통관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
194. 차량관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
195. 도시행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
196. 도시계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
197. 시설계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
198. 도심활성화	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
199. 택지개발	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
200. 구획정리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
201. 건축행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
202. 건축	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
203. 주택	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
204. 도시경관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
205. 토지관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
206. 지적	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
207. 재산관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
208. 소방행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
209. 장비	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
210. 방호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
211. 예방	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
212. 구조	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
213. 구급	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
214. 총무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
215. 경리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
216. 공보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
217. 의사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
218. 외안	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
219. 의사(전문위원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
220. 외안(전문위원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
221. 서무(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
222. 관리(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
223. 교육(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
224. 운영(공무원 교육원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
225. 관리(보건환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
226. 보건연구(보건 환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
227. 환경연구(보건 환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
228. 가축위생연구(보건환경연구원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
229. 소방(소방서)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
230. 방호(소방서)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
231. 관리(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
232. 기획예산(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
233. 요금(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
234. 회계(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
235. 급수(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
236. 수원(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
237. 시설(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
238. 하수(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
239. 연구분석(수도사업본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
240. 관리(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
241. 보상(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
242. 건설1(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
243. 건설2(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
244. 기전(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
245. 시설관리(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
246. 안전관리(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
247. 월드컵경기장건설(건설관리본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
248. 관리(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
249. 재무(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
250. 조사설계(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
251. 건설1(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
252. 건설2(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
253. 건축(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
254. 전기(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
255. 차량설비(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
256. 신호통신(지하철건설본부)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
257. 사무장(시립연정국악원)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
258. 관리(한밭도서관)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
259. 사서(한밭도서관)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
260. 열람(한밭도서관)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
261. 가양공원지소(공원관리사무소)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

【부록 3】 : 개방형 직위선정에 관한 설문서 (경상남도 설문서)

안녕하십니까.

한국지방행정연구원에서는 중앙정부에서 시행하고 있는 개방형 직위제가 지방자치 단체에 확대·시행될 것을 대비하여 「지방자치 단체의 개방형 직위제의 도입 및 정착방안」에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 이러한 사전적 연구를 통하여 실제 지방자치단체에서 개방형 직위제가 시행될 때의 시행착오를 가급적 줄이는데 그 취지가 있습니다.

그리고 이 설문서는 지방자치단체의 개방형 직위를 선정하는데 활용될 기초자료를 수집하기 위한 것입니다. 따라서 선생님의 성실한 답변이 연구성과를 결정하는데 주요한 관건이 될 것입니다.

선생님께서 응답한 결과는 통계프로그램을 통해 처리되며, 통계법에 의하여 절대 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

감사합니다.

2000. 7

한국지방 행정연구원

「설문응답요령」

1. 이 설문서는 개방형 직위를 선정하기 위하여 특수성, 전문성, 적용성의 세 가지 기준이 적용되고 있습니다.
 - 특수성의 기준은 개방형 직위로 선정하기 곤란한 직위를 도출하기 위한 것입니다. 따라서 해당직위가 전문성이 반드시 요청되는가와 상관 없이 응답하여 주시기 바랍니다.
 - 전문성의 기준은 개방형 직위로 선정하기에 적합한 직위를 도출하기 위한 것입니다. 따라서 해당 직위의 효율적 수행을 위해서는 무엇보다 전문성이 우선적으로 요청되는가를 판단하여 응답해 주시기 바랍니다.
 - 적용성의 기준은 개방형 직위로 선정하기가 현실적으로 가능한가를 판단하기 위한 것입니다. 따라서 해당 직위와 관련된 민간전문인력이 충분히 형성되어 있는가를 판단하여 응답해 주시기 바랍니다.
2. 조사대상직위는 해당 지방자치단체의 본청, 사업소 및 직속기관의 5급 이상의 모든 직위를 대상으로 하고 있으므로 응답자께서는 조사대상 직위 모두에 대하여 빠짐없이 응답하여 주시기 바랍니다.
3. 응답대상자로 지정되신 분은 반드시 본인이 직접 작성하여 주시기 바랍니다.



◆ 특수성의 기준적용에 관한 질문입니다.

1. 해당직위의 직무수행과 관련하여 대외적 보안의 필요성은 어느 정도라고 생각하십니까?
⇒ 본 질문에 대한 응답은 “V”로 표기하여 주십시오
2. 해당직위의 직무수행과 관련하여 부서간 또는 기관간 업무조정 필요성은 어느 정도라고 생각하십니까?
⇒ 본 질문에 대한 응답은 “○”로 표기하여 주십시오

직위명	매우 낮다	보통	매우 높다
1. 기획관리실장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
2. 자치행정국장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
3. 의회사무처장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
4. 공무원교육원장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
5. 건설도시국장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
6. 경제통상국장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
7. 문화관광국장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
8. 농수산국장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
9. 보건복지여성국장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
10. 환경복지국장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
11. 기획관	(1)	(2) (3) (4)	(5)
12. 감사관	(1)	(2) (3) (4)	(5)
13. 예산담당관	(1)	(2) (3) (4)	(5)
14. 법무담당관	(1)	(2) (3) (4)	(5)
15. 정보회담당관	(1)	(2) (3) (4)	(5)
16. 총무과장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
17. 행정과장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
18. 세정과장	(1)	(2) (3) (4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
19. 회계과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. 민방위비상대책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. 지역경제과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. 통상협력과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. 투자유치과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. 실업대책반장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. 문화예술과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. 관광진흥과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. 사회복지과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. 체육청소년과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. 외회총무담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. 교육지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. 교육운영과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. 총무과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. 독립직업전문학교원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. 산림복지과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. 어업생산과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36. 치수재난관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. 도로과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. 주택과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. 지적과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. 남강댐 및 밀양댐건설지원사업소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. 기업지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42. 미래산업과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43. 농업정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44. 수산행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45. 도시계획과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46. 서울사무소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47. 공보관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48. 여성아동과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
49. 의사담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50. 전문위원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51. 여성회관장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52. 도로관리소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53. 농산물원종장장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54. 산림환경연구원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55. 축산과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56. 수산종묘배양장장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57. 지역계획교통과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58. 농수산물유통과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
59. 농업지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
60. 환경관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
61. 수질개선과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
62. 축산진흥연구소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
63. 보건위생과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
64. 공보행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
65. 홍보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
66. 기록보존담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
67. 감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
68. 회계감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
69. 조사담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
70. 기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
71. 외회협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
72. 확인평가	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
73. 통계담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
74. 예산	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
75. 투자분석	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76. 공기업담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
77. 법제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
78. 송무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
79. 행정심판담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
80. 서무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
81. 인사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
82. 고시	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
83. 후생담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
84. 비서요원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
85. 행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
86. 조직관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
87. 행정능률	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
88. 민간협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
89. 민원담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
90. 세정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
91. 세입총괄	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
92. 지방세심사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
93. 지방세조사담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
94. 경리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
95. 계약	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
96. 재산관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
97. 민방위	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
98. 비상대책담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
99. 경제기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
100. 노사안정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
101. 기업지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
102. 금융지원 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
103. 벤처산업팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
104. 통상협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
105. 시장개척	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
106. 국제협력팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
107. 투자유치지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
108. 구미자본유치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
109. 아주자본유치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
110. 국내자본유치팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
111. 실업대책팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
112. 농지관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
113. 푸른경남가꾸기팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
114. 지역계획담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
115. 수자원관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
116. 상황실장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
117. 도로행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
118. 주택행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
119. 토지관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
120. 문화	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
121. 예술	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
122. 문화재담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
123. 관광행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
124. 관광지도담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
125. 사회복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
126. 노인복지담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
127. 보건행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
128. 체육행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
129. 체육시설팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
130. 스포츠이벤트팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
131. 청소년담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
132. 서무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
133. 자료담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
134. 의사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
135. 기록담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
136. 총무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
137. 관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
138. 교무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
139. 운영담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
140. 총무과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
141. 행정지원 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
142. 행정지원 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
143. 전자도정팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
144. 정보개발분석팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
145. 지역정보담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
146. 교관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
147. 농업자재담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
148. 원예잠특 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
149. 교관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
150. 산림보호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
151. 산림경영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
152. 산림토목 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
153. 산지관리 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
154. 축산물유통담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
155. 가축위생담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
156. 해양환경보전담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
157. 양식	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
158. 어업지도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
159. 자원조성담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
160. 위생담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
161. 환경평가담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
162. 용수관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
163. 어업시설 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
164. 도시토목 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
165. 유통단지 재개발팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
166. 하천	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
167. 방재담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
168. 도로계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
169. 도로시설 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
170. 기술심의	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
171. 교관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
172. 도로보수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
173. 도로 안전 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
174. 기술담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
175. 청사관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
176. 건축지도 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
177. 지적정보담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
178. 항축담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
179. 정보통신 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
180. 장애인복지담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
181. 아동담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
182. 정보기획담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
183. 교통기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
184. 교통관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
185. 관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
186. 소비자보호담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
187. 농정기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
188. 인력육성	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
189. 양정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
190. 농산	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
191. 유통시설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
192. 농산물수출담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
193. 교육훈련 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
194. 산림담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
195. 축산담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
196. 수산물수출담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
197. 어촌진흥 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
198. 어업진흥담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
199. 환경정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
200. 자연보전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
201. 폐기물재 활용담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
202. 농업기반담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
203. 상수도담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
204. 도시계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
205. 공단조성담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
206. 관광시설 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
207. 공사관리 팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
208. 지적담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
209. 여성정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
210. 여성복지 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
211. 비서	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
212. 공보요원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
213. 경보통제소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
214. 진주시소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
215. 대기보전 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
216. 하수도담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
217. 농산물원 종장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
218. 종축과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
219. 가축위생 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
220. 중부지소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
221. 북부지소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
222. 남부지소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
223. 연안관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
224. 기술담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
225. 외약담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
226. 방역담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
227. 수질개선 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
228. 병원선	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
229. 기술감사담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
230. 안전점검반장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
231. 기계산업팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
232. 생물산업팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
233. 지역개발담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
234. 건강증진 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
235. 재난관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
236. 관광개발팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
237. 과학기술팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
238. 폐기물관담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
239. 교학과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
240. 자원 관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

◆ 전문성의 기준적용에 관한 질문입니다.

3. 해당직위의 직무는 다른 부서의 직원도 충분히 수행할 수 있다고 생각하십니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “V”로 표기하여 주십시오

4. 해당직위의 보직순환은 어느 정도입니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “○”로 표기하여 주십시오

5. 해당직위의 직무와 관련된 자격증획득의 어려움은 어느 정도입니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “X”로 표기하여 주십시오

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
1. 기획관리실장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. 자치행정국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. 의회사무처장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. 공무원교육원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. 건설도시국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. 경제통상국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. 문화관광국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. 농수산국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. 보건복지여성국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. 환경복지국장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. 기획관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. 감사관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. 예산담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. 법무담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. 정보회담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. 총무과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. 행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
18. 세정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. 회계과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. 민방위비상대책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. 지역경제과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. 통상협력과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. 투자유치과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. 실업대책반장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. 문화예술과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. 관광진흥과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. 사회복지과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. 체육청소년과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. 외회총무담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. 교육지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. 교육운영과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. 총무과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. 독립직업전문학교원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. 산림복지과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. 어업생산과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36. 치수재난관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. 도로과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. 주택과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. 지적과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. 남강댐 및 밀양댐건설지원사업소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. 기업지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42. 미래산업과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43. 농업정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44. 수산행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45. 도시계획과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46. 서울사무소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47. 공보관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
48. 여성아동과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49. 의사담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50. 전문위원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51. 여성회관장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52. 도로관리소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53. 농산물원종장장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54. 산림환경연구원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55. 축산과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56. 수산종묘배양장장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57. 지역계획교통과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58. 농수산물유통과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
59. 농업지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
60. 환경관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
61. 수질개선과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
62. 축산진흥연구소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
63. 보건위생과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
64. 공보행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
65. 홍보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
66. 기록보존담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
67. 감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
68. 회계감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
69. 조사담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
70. 기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
71. 의회협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
72. 확인평가	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
73. 통계담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
74. 예산	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
75. 투자분석	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76. 공기업담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
77. 법제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
78. 송무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
79. 행정심판담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
80. 서무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
81. 인사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
82. 고시	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
83. 후생담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
84. 비서요원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
85. 행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
86. 조직관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
87. 행정능률	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
88. 민간협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
89. 민원담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
90. 세징	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
91. 세입총괄	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
92. 지방세심사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
93. 지방세조사담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
94. 경리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
95. 계약	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
96. 재산관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
97. 민방위	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
98. 비상대책담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
99. 경제기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
100. 노사안정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
101. 기업지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
102. 금융지원 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
103. 벤처산업팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
104. 통상협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
105. 시장개척	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
106. 국제협력팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
107. 투자유치 지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
108. 구미자본유치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
109. 아주자본유치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
110. 국내자본유치팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
111. 실업대책팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
112. 농지관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
113. 푸른경남가꾸기팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
114. 지역계획담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
115. 수자원관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
116. 상황실장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
117. 도로행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
118. 주택행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
119. 토지관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
120. 문화	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
121. 예술	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
122. 문화재담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
123. 관광행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
124. 관광지도담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
125. 사회복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
126. 노인복지담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
127. 보건행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
128. 체육행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
129. 체육시설팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
130. 스포츠이벤트팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
131. 청소년담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
132. 서무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
133. 자료담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
134. 의사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
135. 기록담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
136. 총무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
137. 관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
138. 교무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
139. 운영담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
140. 총무과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
141. 행정지원 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
142. 행정지원 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
143. 전자도정팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
144. 정보개발 분석팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
145. 지역정보담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
146. 교관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
147. 농업자재담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
148. 원예장특 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
149. 교관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
150. 산림보호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
151. 산림경영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
152. 산림토목 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
153. 산지관리 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
154. 축산물유 통담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
155. 가축위생담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
156. 해양환경 보전담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
157. 양식	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
158. 어업지도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
159. 자원조성담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
160. 위생담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
161. 환경평가담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
162. 용수관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
163. 어업시설 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
164. 도시토목 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
165. 유통단지 재개발팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
166. 하천	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
167. 방재담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
168. 도로계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
169. 도로시설 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
170. 기술심의	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
171. 교관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
172. 도로보수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
173. 도로 안전 과정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
174. 기술담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
175. 청사관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
176. 건축지도 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
177. 지적정보 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
178. 항측 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
179. 정보통신 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
180. 장애인복지 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
181. 아동 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
182. 정보기획 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
183. 교통기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
184. 교통관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
185. 관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
186. 소비자보호 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
187. 농정기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
188. 인력육성	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
189. 양정 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
190. 농산	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
191. 유통시설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
192. 농산물수출 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
193. 교육훈련 과정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
194. 산림 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
195. 축산 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
196. 수산물수출 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
197. 어촌진흥 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
198. 어업진흥담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
199. 환경정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
200. 자연보전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
201. 폐기물재활용담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
202. 농업기반담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
203. 상수도담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
204. 도시계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
205. 공단조성담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
206. 관광시설 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
207. 공사관리 팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
208. 지적담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
209. 여성정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
210. 여성복지 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
211. 비서	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
212. 공보요원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
213. 경보통제소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
214. 진주시소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
215. 대기보전 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
216. 하수도담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
217. 농산물원 종장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
218. 종축과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
219. 가축위생 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
220. 중부지소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
221. 북부지소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
222. 남부지소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
223. 연안관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
224. 기술담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
225. 외약담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
226. 방역담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
227. 수질개선 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
228. 병원선	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
229. 기술감사담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
230. 안전점검 반장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
231. 기계산업 팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
232. 생물산업 팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
233. 지역개발 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
234. 건강증진 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
235. 재난관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
236. 관광개발 팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
237. 과학기술 팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
238. 폐기물관 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
239. 교학과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
240. 자원 관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



◆ 적응성의 기준적용에 관한 질문입니다.

6. 해당직위의 직무와 관련된 민간분야의 형성은 어느 정도입니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “V”로 표기하여 주십시오

7. 해당직위의 직무와 관련된 민간부문의 인력수준이 상대적으로 높다고 생각하십니까?

⇒ 본 질문에 대한 응답은 “○”로 표기하여 주십시오

직위명	매우 낮다	보통	매우 높다
1. 기획관리실장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
2. 자치행정국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
3. 의회사무처장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
4. 공무원교육원장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
5. 건설도시국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
6. 경제통상국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
7. 문화관광국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
8. 농수산국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
9. 보건복지여성국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
10. 환경복지국장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
11. 기획관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
12. 감사관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
13. 예산담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
14. 법무담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
15. 정보회담당관	(1)	(2) (3)	(4) (5)
16. 총무과장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
17. 행정과장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
18. 세정과장	(1)	(2) (3)	(4) (5)
19. 회계과장	(1)	(2) (3)	(4) (5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
20. 민방위비상대책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. 지역경제과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. 통상협력과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. 투자유치과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. 실업대책반장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. 문화예술과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. 관광진흥과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. 사회복지과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. 체육청소년과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. 외회총무담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. 교육지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. 교육운영과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. 총무과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. 독립직업전문학교원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. 산림복지과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. 어업생산과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36. 치수재난관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. 도로과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. 주택과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. 지적과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. 남강댐 및 밀양댐건설지원 사업소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. 기업지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42. 미래산업과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43. 농업정책과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44. 수산행정과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45. 도시계획과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46. 서울사무소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47. 공보관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48. 여성아동과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49. 의사담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
50. 전문위원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51. 여성회관장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52. 도로관리소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53. 농산물원종장장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54. 산림환경연구원장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55. 축산과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56. 수산종묘배양장장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57. 지역계획교통과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58. 농수산물유통과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
59. 농업지원과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
60. 환경관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
61. 수질개선과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
62. 축산진흥연구소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
63. 보건위생과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
64. 공보행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
65. 홍보	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
66. 기록보존담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
67. 감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
68. 회계감사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
69. 조사담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
70. 기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
71. 의회협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
72. 확인평가	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
73. 통계담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
74. 예산	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
75. 투자분석	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
76. 공기업담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
77. 법제	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
78. 송무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
79. 행정심판담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
80. 서무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
81. 인사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
82. 고시	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
83. 후생담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
84. 비서요원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
85. 행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
86. 조직관리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
87. 행정능률	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
88. 민간협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
89. 민원담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
90. 세정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
91. 세입총괄	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
92. 지방세심사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
93. 지방세조사담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
94. 경리	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
95. 계약	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
96. 재산관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
97. 민방위	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
98. 비상대책담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
99. 경제기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
100. 노사안정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
101. 기업지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
102. 금융지원 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
103. 벤처산업팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
104. 통상협력	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
105. 시장개척	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
106. 국제협력팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
107. 투자유치 지원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
108. 구미자본유치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
109. 아주자본유치	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
110. 국내자본유치팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
111. 실업대책팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
112. 농지관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
113. 푸른경남가꾸기팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
114. 지역계획담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
115. 수자원관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
116. 상황실장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
117. 도로행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
118. 주택행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
119. 토지관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
120. 문화	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
121. 예술	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
122. 문화재담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
123. 관광행정	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
124. 관광지도담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
125. 사회복지	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
126. 노인복지담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
127. 보건행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
128. 체육행정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
129. 체육시설팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
130. 스포츠이벤트팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
131. 청소년담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
132. 서무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
133. 자료담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
134. 의사	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
135. 기록담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
136. 총무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
137. 관리담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
138. 교무	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
139. 운영담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
140. 총무과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
141. 행정지원 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
142. 행정지원 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
143. 전자도정팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
144. 정보개발 분석팀	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
145. 지역정보담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
146. 교관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
147. 농업자재담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
148. 원예장특 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
149. 교관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
150. 산림보호	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
151. 산림경영	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
152. 산림토목 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
153. 산지관리 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
154. 축산물유 통담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
155. 가축위생담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
156. 해양환경 보전담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
157. 양식	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
158. 어업지도	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
159. 자원조성담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
160. 위생담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
161. 환경평가담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
162. 용수관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
163. 어업시설 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
164. 도시토목 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
165. 유통단지 재개발팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
166. 하천	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
167. 방재담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
168. 도로계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
169. 도로시설 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
170. 기술심의	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
171. 교관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
172. 도로보수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
173. 도로 안전 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
174. 기술담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
175. 청사관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
176. 건축지도 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
177. 지적정보담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
178. 항측담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
179. 정보통신 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
180. 장애인복지담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
181. 아동담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
182. 정보기획담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
183. 교통기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
184. 교통관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
185. 관리과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
186. 소비자보호담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
187. 농정기획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
188. 인력육성	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
189. 양정담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
190. 농산	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
191. 유통시설	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
192. 농산물수출담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
193. 교육훈련 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
194. 산림담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
195. 축산담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
196. 수산물수출담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
197. 어촌진흥 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
198. 어업진흥담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
199. 환경정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다		보통		매우 높다
200. 자연보전	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
201. 폐기물재 활용담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
202. 농업기반담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
203. 상수도담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
204. 도시계획	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
205. 공단조성담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
206. 관광시설 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
207. 공사관리 팀장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
208. 지적담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
209. 여성정책	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
210. 여성복지 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
211. 비서	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
212. 공보요원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
213. 경보통제소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
214. 진주시소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
215. 대기보전 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
216. 하수도담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
217. 농산물원 종장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
218. 종축과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
219. 가축위생 과장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
220. 중부지소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
221. 북부지소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
222. 남부지소장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
223. 연안관리 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
224. 기술담당관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
225. 외 악담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
226. 방역담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
227. 수질개선 담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
228. 병원선	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
229. 기술감사담당	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

직위명	매우 낮다	보통	매우 높다
230. 안전점검 반장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
231. 기계산업팀장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
232. 생물산업팀장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
233. 지역개발담당	(1)	(2) (3) (4)	(5)
234. 건강증진 담당	(1)	(2) (3) (4)	(5)
235. 재난관리 담당	(1)	(2) (3) (4)	(5)
236. 관광개발팀장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
237. 과비솔팀장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
238. 폐기물관담당	(1)	(2) (3) (4)	(5)
239. 교학과장	(1)	(2) (3) (4)	(5)
240. 자원관리 담당	(1)	(2) (3) (4)	(5)

◆ 인적사항에 관한 질문입니다.

8. 귀하의 신분은?

- (1) 공무원
- (2) 민간전문가(자문위원)

◆ 공무원만 응답하십시오

9. 귀하의 직급은?

- 직급 ()

10. 귀하의 직위는?

- 직위 ()

11. 귀하의 소속은?

- (1) 본청
- (2) 직속기관
- (3) 사업소

지방자치단체 개방형 직위제의 도입 및 정착방안

발행일 : 2000년 12월 29일

발행인 : 박 우 서

발행처 : **한국지방행정연구원**

서울특별시 서초구 서초동 1552-13

Tel. 02)3488-7300

판매처 : 한국행정DB센터

Tel. 02)725-0641

<http://www.admindb.co.kr>

인쇄처 : 현대인쇄문화사

Tel. 02)2272-8125

E-mail : hprint@unitel.co.kr

* 출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수는 있으나 무단전재나 복제는 금합니다.

ISBN 89-7865-227-1 93350

