

한 국 공 무 원 인 사 제 도 와 참 여 정 부 의 인 사 개 혁

2003. 9. .



중 앙 인 사 위 원 회

인 사 제 도 소 개 >

- I. 개 설
- II. 공 무 원 임 용 제 도
- III. 공 무 원 의 의 무 와 책 임
- IV. 신 분 보 장 제 도
- V. 보 수 제 도

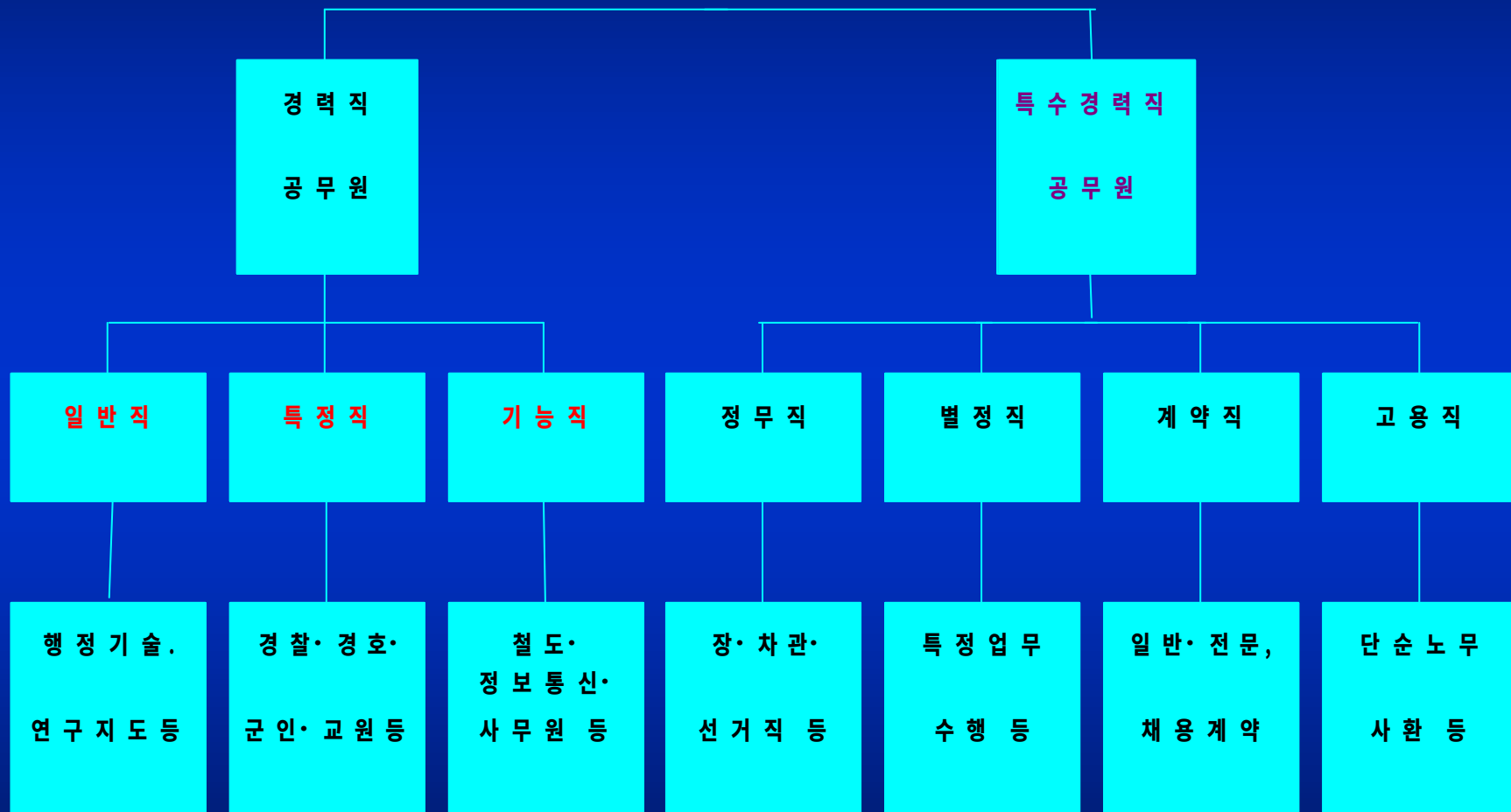
< 참 여 정 부 의 인 사 개 혁 >

- I. 참 여 정 부 인 사 개 혁 의 배 경 과 방 향
- II. 참 여 정 부 국 가 인 사 개 혁 Agenda
 - 1. 투 명 공 정 한 선 발 시 스템 구 축
 - 2. 차 별 없 는 균 형 적 인 재 등 용
 - 3. 전 문 성 강 화 를 위 한 경 력 개 발 체 계 구 축
 - 4. 공 공 인 적 자 원 핵 심 역 량 강 화
 - 5. 다 양 한 평 가 시 스템 의 개 발 및 활 용
 - 6. 보 수 합 리 화 와 성 과 주 의 보 상 기 반 조 성
 - 7. 상 생 적 공 무 원 노 사 관 계 구 축
 - 8. 탄 력 적 인 인 력 관 리 체 제 구 축
 - 9. 국 가 인 사 기 능 통 합 과 자 율·분 권 화
- III. 참 여 정 부 인 사 개 혁 의 특 징

< 인 사 제 도 소 개 >

I. 개 설

가. 공무원의 종류



나. 인사제도 운영의 일반원칙

□ 민주적 공무원 제도

- 국민에 대한 봉사자, 국민에 대한 책임
- 임용의 민주성, 공무담임 기회 보장

□ 직업공무원 제도

- 공무원의 신분과 정치적 중립 보장(헌법)

* 사회적 평가, 젊은 인재 등용, 능력발전, 적정 보수 및 연금

□ 실적주의(Merit System)

- 임명시 당파성과 정실배제, 자격·능력 임용
- 성적주의, 인센티브 제도

다. 공무원의 계급구분

□ 일반직

- 행정 · 공안 · 기술직 : 9개 (1급 ~ 9급)
- 연구 · 지도직 : 2개 (○○관, ○○사)

□ 특정직

- 경찰 : 11개 (치안총감 ~ 순경)
- 군인 : 16개 (원수 ~ 하사)
- 검사 : 4개 (검찰총장 ~ 검사)
- 군무원, 국정원직원 : 9개 (1급 ~ 9급)
- * 외무공무원 : 계급제 폐지, 직무등급제 도입

□ 기능직 : 기능 1급 ~ 기능 10급

라. 중앙인사관장기관

□ 정부 인사행정을 전문적·집중적으로 담당

- 인사행정 기본정책 수립, 공무원법령 시행운영
- 각 기관의 균형적 인사도모 : 협의, 심사 등

□ 행정부의 중앙인사관장기관

중앙인사위원회

- 인사행정 기본정책 수립 및 인사개혁 추진
- 1-3급 공무원 인사심사
- 공무원 보수 등 처우개선
- 개방형직위제도 운영
- 인사감사

행정자치부

- 인사법령의 관리 및 운용
- 5급 이상 임용제청 및 협의
- 시험·교육훈련·복무·연금
- 후생복지정책 수립·집행
- 징계 및 소청심사
- 공직윤리

II. 공무원 임용제도

가. 임 용 의 의 의 및 종 류

□ 공 무 원 임 용

- 공 무 원 신 분 을 부 여 하 여 근 무 케 하 는 모 든 인 사 활 동

* 임 용 장 이 나 임 용 통 지 서 에 기 재 된 날 의 00:00 부 터 효 력

□ 임 용 의 종 류 (14 가 지)

① 공 무 원 관 계 의 발 생	신 규 채 용
② 공 무 원 관 계 의 변 경	
수 직 적 변 경	승 진 · 강 임
수 평 적 변 경	전 보 · 전 직 · 전 입 · 겸 임 · 파 견
무 보 직 변 경	휴 직 · 직 위 해 제 · 정 직
③ 공 무 원 관 계 의 소 멸	면 직 · 해 임 · 파 면

나. 임 용 권 자

5급 이상 (연구관·지도관) : 소속 장관 (제청) →
행자부장관 (협의) → 국무총리 (경유) → 대통령 (임면)
※ 1~3급 채용 → 승진 심사 : 중앙인사위원회

6급 이하 : 소속 장관

임용권 위임 (1급 기관장)

- 4·5급 공무원 전보권
- 6급 이하 및 기능직 임용권

다. 공무원 관계의 발생

임용요건

임용결격사유 미해당 + 각종 자격기준(자격증, 연령, 학력 등) + 임용시험

* 학력 : (연구사) 전문대졸이상, (지도직) 고졸이상

임용결격사유

민법상 행위능력제한자 : 금치산자 · 한정치산자 · 파산자

유죄판결 : 금고이상의 실형(5년) + 집행유예(2년)
+ 선고유예, 자격상실자

공무원법상 면직 : 파면(5년), 해임(3년)

※ 한국국적 미소지자 : 경호, 외무, 군, 군무원, 경찰, 국정원

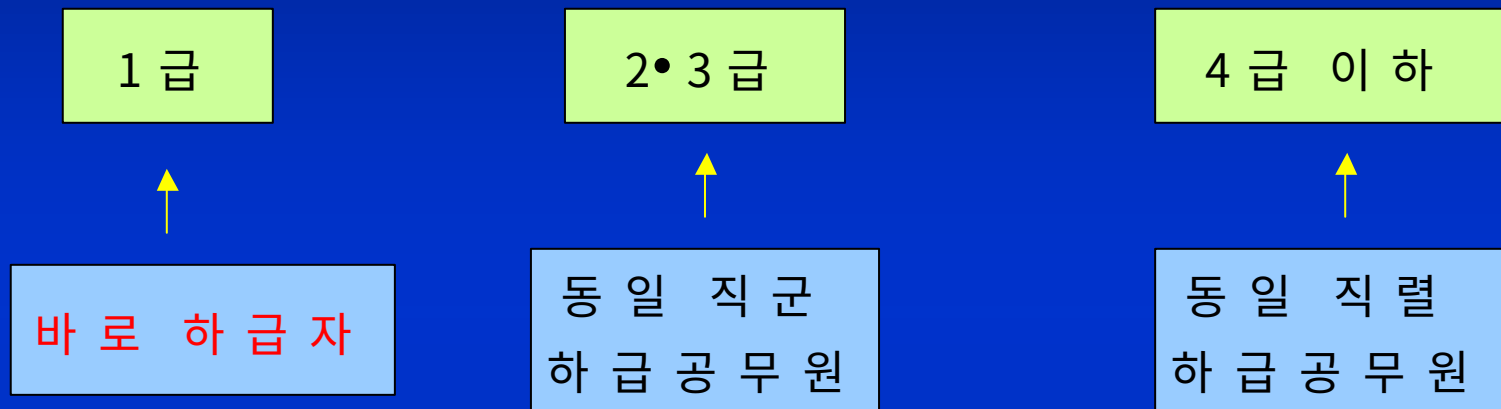
신규채용

공개경쟁시험이 원칙(5급, 7급, 9급 공채)

예외적 특별채용 : 공개경쟁시험 부적당 · 곤란한 경우

라. 공무원 관계의 변경 : 승진

□ 승진 임용의 기준



□ 승진 소요 최저연수

- 행정 · 공안 · 기술직 : (6급)4년, (4 · 5급)5년, (3급 이상)3년 등
- 연구직(연구사) : 5년원칙, 석사 3년, 박사 제한 無
- 지도직 : 9년원칙, 석사 3년, 대졸 5년, 전문대 7년

라. 공무원 관계의 변경 : 승진

□ 승진임용의 종류 및 방법

● 일반승진 : 보통승진심사위원회 심사

- 4급 이상 : MBO, 능력, 경력, 인품 등 고려 2-3배수

* 3급 이상은 중앙인사위원회 심사 대상

- 5급 및 7급 이하 : 승진후보자명부의 2-7배수 해당자

- 6급 → 5급 : 시험, 심사, 시험 및 심사 병행

● 5급 공개경쟁승진시험 : 6급 4년 경과자 대상 시험

(연구사, 지도사는 제외)

● 특별승진 : 청백리, 직무능력 탁월, 제안, 명퇴자, 추서

● 근속승진 : 9급 → 8급(7년), 8급 → 7급(8년)

라. 공무원 관계의 변경 : 승진

※ 연구관 · 지도관에의 승진

- 5급에의 승진방법에 의함
- 연구사의 연구실적 심사
 - 승진소요최저연수를 경과한 연구사
 - 매년 말까지 연구실적 결과논문 제출
 - 연구실적평가위원회 심사 : 절대평가(可/否)

□ 승진후보자명부

- 작성대상자 : 5급이하, 연구사 · 지도사, 기능직 중

승진요건을 갖춘 자

* 승진후보자를 사전에 확정시킨다는 데 의의

- 요소별 배점 : 근무성적 50점, 경력 30점, 훈련성적 20점,
가점(상한 7.25점)

라. 공무원 관계의 변경 : 승진

□ 승진 임용의 제한

- 징계의결요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 또는 시보임용기간중인 자
- 징계처분종료후 일정기간 미경과자
 - 정직 : 18월, 감봉 : 13월, 견책 6월

□ 대우 공무원

- 승진적체에 대한 보상 목적
- 5급 이상 : 7년 이상, 6급 이하 : 5년
- 연구사 : 10년, 지도사 : 15년
- * 월 봉급의 6%를 대우 공무원 수당으로 지급

마. 공무원 관계의 변경 : 전보

1) 보직 관리의 원칙

- 1인 1직위 원칙

- 예외적 무보직 인정

- 휴직자 복직, 파견자 복귀, 파면•해임•면직자 복귀
- 장기국외훈련, 직제 신설개폐 등 경우 2개월 이내

2) 전보 제한

- 1년 원칙

- 연구직 및 감사업무를 담당하는 공무원은 2년

- 특별채용 공무원 : 3년 5년

III. 공무원의 의무와 책임

가. 공무원의 의무 : 신분상의 의무

□ 선서의무

- 공무원으로서의 사명과 의무를 자각
- 신규임용시 기관장 앞에서

선서문

본인은 공직자로서 긍지와 보람을 가지고 국가와 국민을 위하여 신명을 바칠 것을 다짐하면서 다음과 같이 선서합니다.

1. 본인은 법령을 준수하고 상사의 직무상 명령에 복종한다.
1. 본인은 국민의 편에서 정직과 성실로 직무에 전념한다.
1. 본인은 창의적인 노력과 능동적인 자세로 소임을 완수한다.
1. 본인은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 기밀을 절대로 누설하지 아니한다.
1. 본인은 정의의 실천자로서 부정의 발본에 앞장선다.

가. 공무원의 의무 : 신분상 의무

□ 외국 정부 영예 허가 의무

- 영예 · 증여 시 대통령 사전 허가
- 국익 보호
- 외국 공사법인, 개인 또는 기업 선물 등 제외

□ 품위 유지 의무

- 직무 내외 불문 체면, 위신 손상 행위 금지
- 음주, 이성, 폭력, 부채 등 사회적 지탄 행위

➤ 사례

- 예비군 훈련장 이탈 후 구멍 가게 에서 음주
- 당직 근무 중 점수 따기 화투 놀이
- 길거리에서 브천과계 여인과 싸우고 상해를 입히

가. 공무원의 의무 : 신분상 의무

】 정치운동 금지

- 정당 가입 또는 선거에 있어 특정인 지지 금지
 ➔ 직업공무원제도, 행정의 안정성, 계속성 유지
- 정치운동(not 선거운동 및 선거영향 행위) 및 정당
 당원 가능 공무원 : 대통령, 국무총리, 국무위원
- 선거 입후보를 위해 60일 전까지 공직 사퇴

】 집단행위 금지

- 노동운동 기타 공무이외의 집단적 행위 금지
- 사실상 노무종사 공무원(정통부•철도청 현업기관,
 국립의료원 기능직 및 고용직) 제외
- '99.1.1 부터 6급이하의 직장협의회 설립 가능
- 공무원조합설립 및 운영 등에 관한 법률 제정

가. 공무원의 의무 : 신분상 의무

영리업무 금지

- 직무전념 장애요인 배제
- 영리업무 범위(사례)
 - 영리추구 현저행위, 직무능률저해, 공무부당한 영향 등
 - 지나친 부동산임대료 직무지장초래 또는 부당이득취득시
 - 근무시간중 사설학원 출강
 - 공무원이 관할 기업주식 취득

겸직 금지

- 비영리적인 私務 + 기관장 허가시 겸직 가능
- 사례
 - 공동주택 입주자회의 대표직 : 소속기관장 허가 필요
 - 공무원의 대학교수 겸직 : 소속기관장 허가 필요
 - 국립대 교수 사외이사 또는 벤처기업 겸직(07년까지) 가능

나. 공무원의 의무 : 직무상 의무

□ 성실의무

- 직무상 의무 중 가장 기본적인 의무
- 법령 준수 + 성실한 “직무” 수행
- 사례
 - 세무공무원의 타인 고용 업무처리에 대한 파면은 정당

□ 복종의 의무

- 소속상관의 직무상 명령에 복종
 - 요건 : 직무지휘권을 가진 상관 + 부하 직무범위 내
+ 내용이 법령과 공익에 부합
 - 부하는 상관 명령에 의견 진술 가능(지방공무원법),
위법한 직무명령에 복종의무 없음
- ※ 공무원의 청렴유지등을 위한 행동강령(03.5.19 시행예정)

나. 공무원의 의무 : 직무상 의무

1] 직장이탈금지

- 소속상관 허가 또는 정당한 이유 없이 직장이탈 금지
- 사례
 - 연가신청후 허가전 근무지 이탈행위
 - 근무시간중 일반대학 출강은 담당직무에 지장이 없고
소속기관장의 허가를 얻으면 가능

2] 친절공정의 의무

- 국민전체의 봉사자, 친절•공정하고 신속•정확한 일처리
- ※ 불친절로 민원 야기시 징계사유

나. 공무원의 의무 : 직무상 의무

비밀엄수의무

재직중 + 퇴직후

직무수행과정에서 직·간접으로 알게된 모든 비밀

※ 공무상 기밀누설죄(형법 제127조)

청렴의 의무

직무관련 직·간접 불문하고 사례·증여·향응 수수금지

직무관련 금품수수시 징계시효 : 3년(통상은 2년)

사례

- 영득의사로 수수한 뇌물을 반납하여도 뇌물죄 성립
- 금품대가로 직무와 관련된 이익 제공 약속

※ 수뢰죄 등(형법 제129 제131조), 특가법 가중처벌

다. 공무원의 의무 : 기타 의무

❑ 재산등록의무

- 정무직, 4급(상당) 이상, 법관 및 검사 등

❑ 취업제한

- 퇴직전 3년간 담당한 업무, 퇴직후 2년간 취업금지

* 기업체 규모 : 자산총액 100억, 외형거래액 300억

❑ 선물신고의무

- 직무관련, 외국 또는 외국인(단체포함), \$100 이상

❑ 병역신고의무

- 정무직, 1급(상당) 이상 등

라. 공무원의 책임 : 징계 책임

□ 징계 사유

- 법령 위반, 직무태만, 품위손상

□ 징계 종류 (5가지)

- 파면, 해임 : 공무원 관계로부터 배제
- 정직 : 1 3개월 직무종사 못함, 보수 2/3 감액
- 감봉 : 1 3개월 동안 보수 1/3 감액
- 견책 : 잘못 훈계 및 회계

※ 정직, 감봉, 견책 시 일정기간 승진 또는 승급 제한

마. 공무원의 책임 : 여타 책임

▣ 변상 책임

- 국가 재산 상 손 해 배 상

* 국 가 배 상 법 및 회 계 관 계 직 원 등 의 책 임 에 관 한 법 률

▣ 형사 책임

- 공 무 원 행 위 가 공 무 원 내 부 질 서 외 에 사 회 법 의 도 침 해 한 경 우

* 비 밀 누 설, 직 무 유 기, 불 법 체 포 감 금 등

- 징 계 벌 을 과 하 는 이 외 에 형 벌 도 병 과

▣ 민사 책임

- 고 의 나 중 과 실 의 공 무 원 위 법 행 위, 민 법 기 초

IV. 신분보장제도

가. 신분보장 원칙

□ 신분보장 원칙

- 법률에 의해서만 의사에 반한 신분조치 가능

* 국가공무원법 제68조 (의사에 반한 신분조치)

□ 불이익 처분 사유의 법정화

- 휴직, 직위해제, 당연퇴직, 직권면직 등

□ 불이익 처분시 구제절차 마련 : 소청심사

- 처분사유서를 받은 날부터 30일 이내, 처분이 있는 것을 안 날로부터 30일 이내

나. 면 직 제 도

□ 당 연 퇴 직

- 공 무 원 임 용 결 격 사 유, 국 적 상 실, 사 망, 임 기 만 료, 정 년 도 달 등
- 법 정 사 유 발 생 시 공 무 원 관 계 가 자 동 적 으 로 소 멸

□ 의 원 면 직

- 반 드 시 자 필 사 직 원 제 출

□ 직 권 면 직

- 일 정 사 유 해 당 시 임 용 권 자 가 일 방 적 으 로 면 직 처 분
* 정 계 위 원 회 의 건 청 취 또 는 동 의 필 요

□ 정 계 면 직

- 파 면, 해 임

다. 휴직 및 직위해제제도

㉠ 휴직

- 직권휴직 : 장기요양, 생사불명, 병역의무이행 등
- 청원휴직 : 국제기구 등 임시채용, 해외유학,
자녀(3세미만) 양육 등
- 휴직기간중 휴직사유 소멸시 30일 이내 신고,
휴직기간만료시 30일 이내 신고

㉡ 직위해제제도

- 일정사유 해당시 일시적으로 직위 미부여
- 직무수행능력 부족 또는 근무성적 불량, 중징계
의결요구중, 형사사건 기소

다. 정년 제도

□ 정년 제도의 기능

- 조직 신진대사 촉진 및 능력 향상
- 공무원 신분보장

□ 일반직 공무원의 정년

- 5급 이상, 연구관•지도관 : 60세
- 6급 이하, 연구사•지도사 : 57세

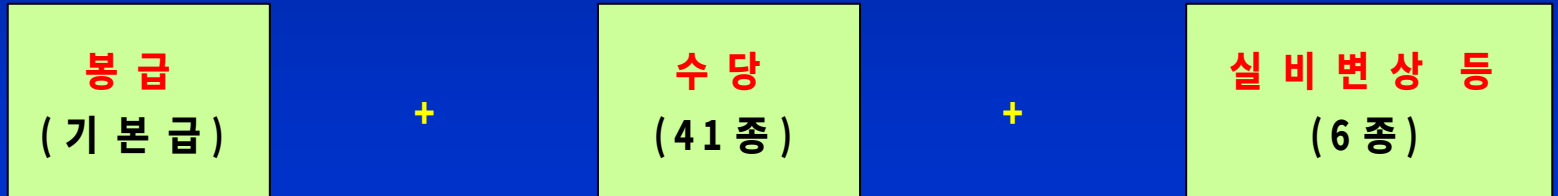
□ 정년 퇴직일

- 생년월일을 기준으로 6.30 또는 12.31 당 연 퇴직

V. 보수제도

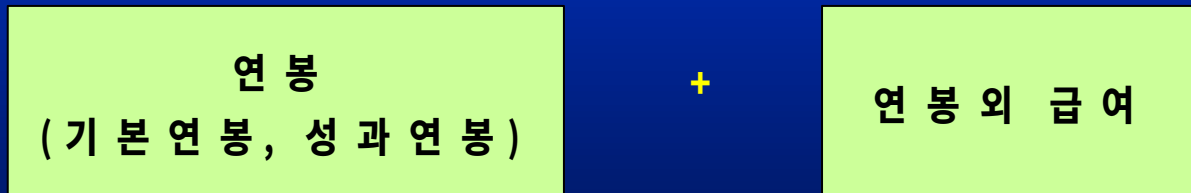
가. 공무원 보수 체계

□ 호봉제 적용대상자



□ 연봉제 적용대상자 : 국장급 이상 (일반직•별정직), 계약직

※ 일반직 중 연구직과 지도직은 연봉제 미적용



나. 성과급제

□ 성과급의 종류

- 성과상여금 : 3급(과장급) 이하 공무원에게 적용
- 성과연봉 : 3급(국장급) 이상 1급 공무원까지 적용

□ 지급기준

평가등급 (지급인원)	S 등급 (상위 10%)	A 등급 (10% 초과 40% 이내)	B 등급 (40% 초과 90% 이내)	C 등급 (하위 10%)
지급률 (지급기준액)	110% 연봉의 8%	80% 5%	40% 3%	없음 없음

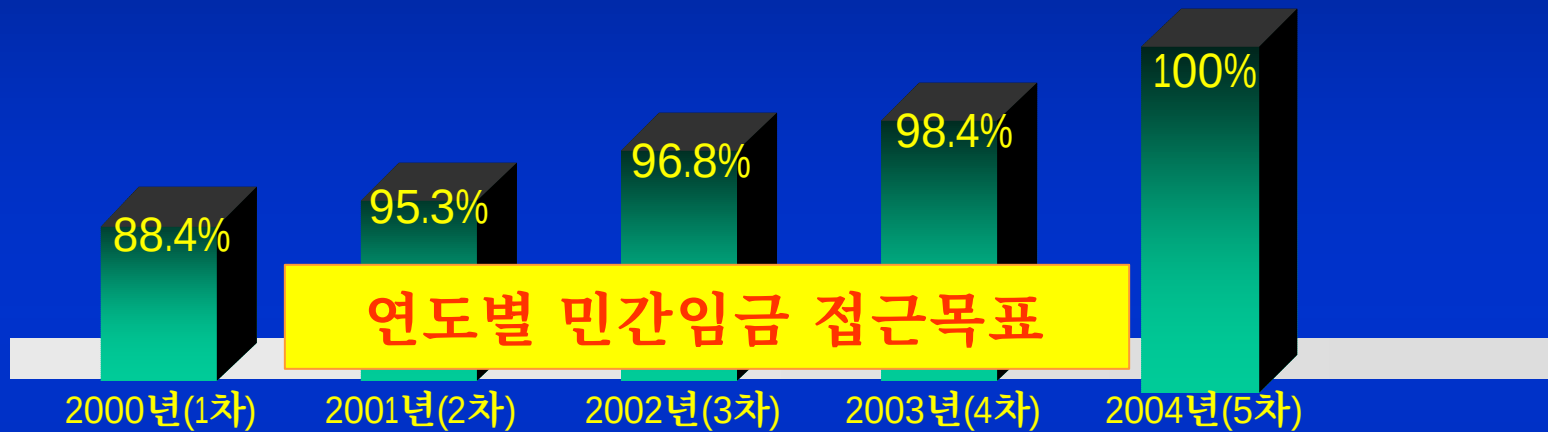
□ 지급시기

- 1년간 업추진 실적 평가 후, 익년도 2월 말까지 지급

다. 보수 현실화 5개년 계획

□ 추진 목표

- 보수를 2004년까지 민간중견기업 수준으로 현실화



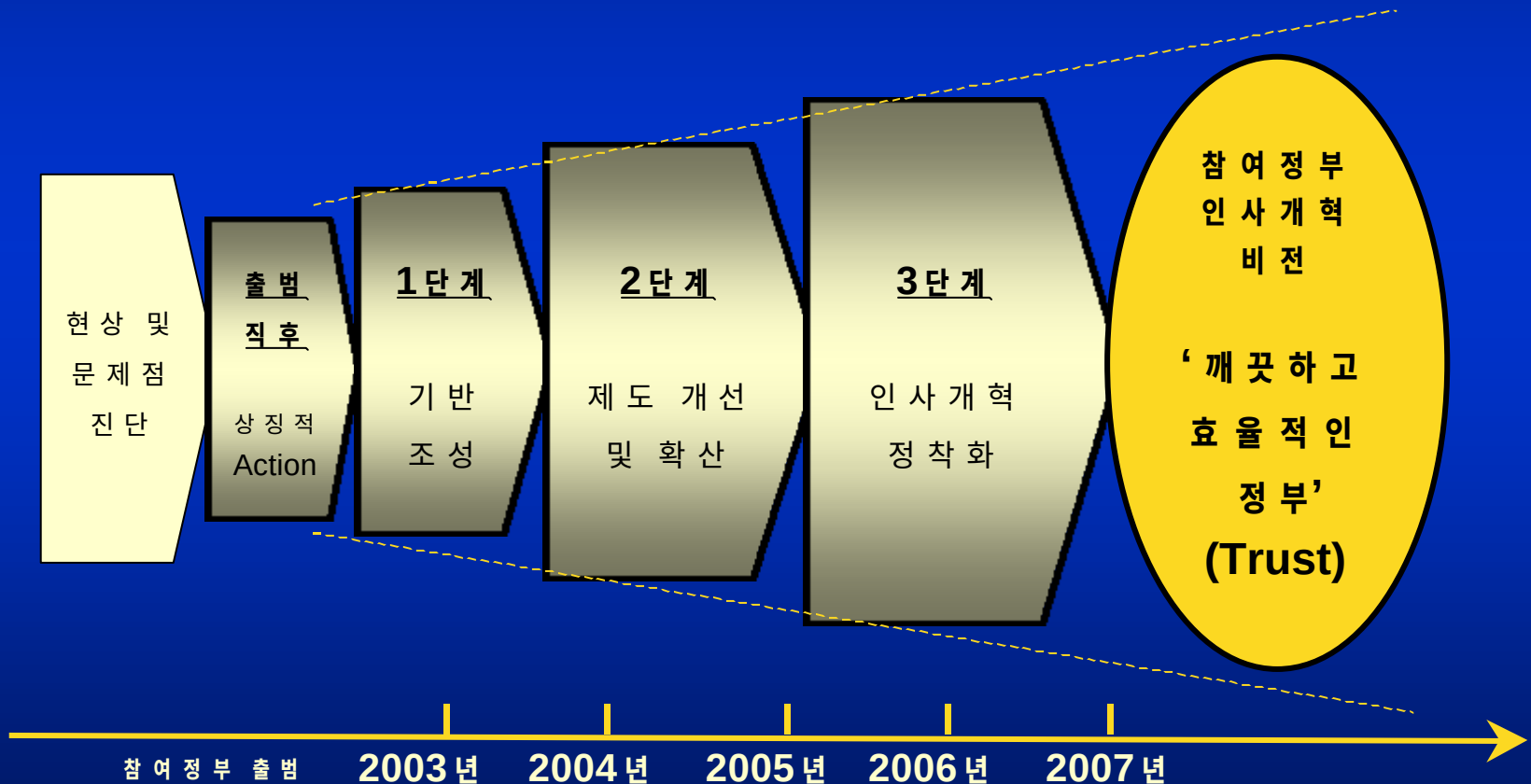
□ 공무원보수결정방식의 변경

- 연도중 치우개선
- 봉급조정수당제도 및 보수예비비
- 민·관보수 실태조사

< 참여정부의 인사개혁 >

I. 참여정부 인사개혁의 배경과 방향

국가 인사 시스템은 국가 목표 달성을 위한 적극적 수단이며, 핵심 정책 자원
➔ 인사개혁 과제들간의 상호 연관성과 우선순위를 고려한 전략적 로드맵 필요

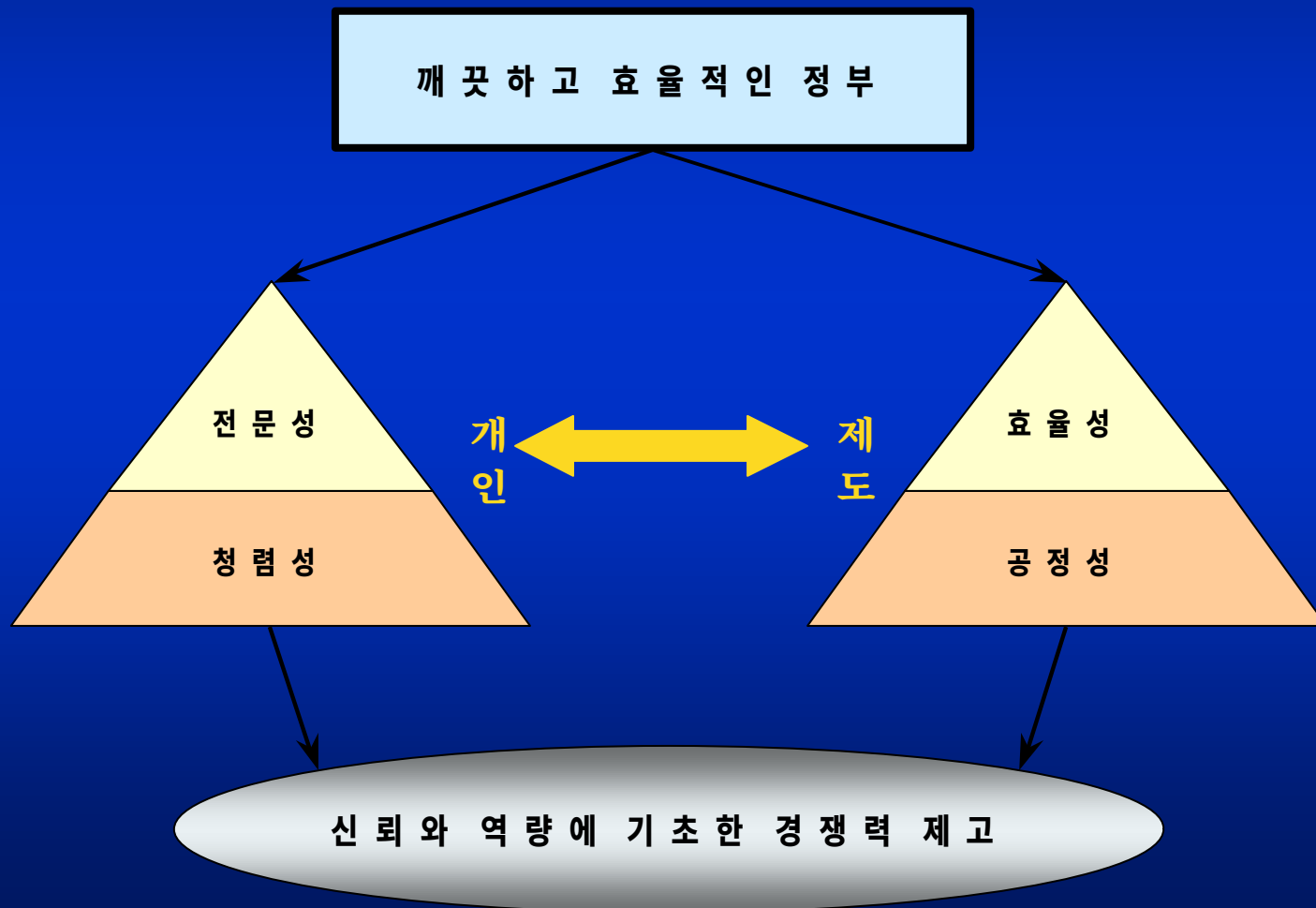


. 참여정부 인사개혁의 비전과 원칙

능력을 갖춘 공무원이 소신을 갖고 일하는 깨끗하고 효율적인 정부 구현
➡ 청렴성과 전문성을 갖춘 공무원 + 공정성과 효율성을 갖춘 인사제도

인사개혁
비전

인사개혁
원칙



2. 인사 개혁의 방향 설정

IMF 이후
정부 부문의
구조 조정
필요성

- 폐쇄형 공직구조를 개방형 구조로 전환
- 전문성에 입각한 보직관리 기반 조성
- 보수 현실화와 성과급제 시도
- 중앙인사위원회를 통한 인사개혁 추진

종합 평가

새로운 제도를 도입하려고
다양한 시도는 했지만
제도적 정착은 전반적으로 미흡

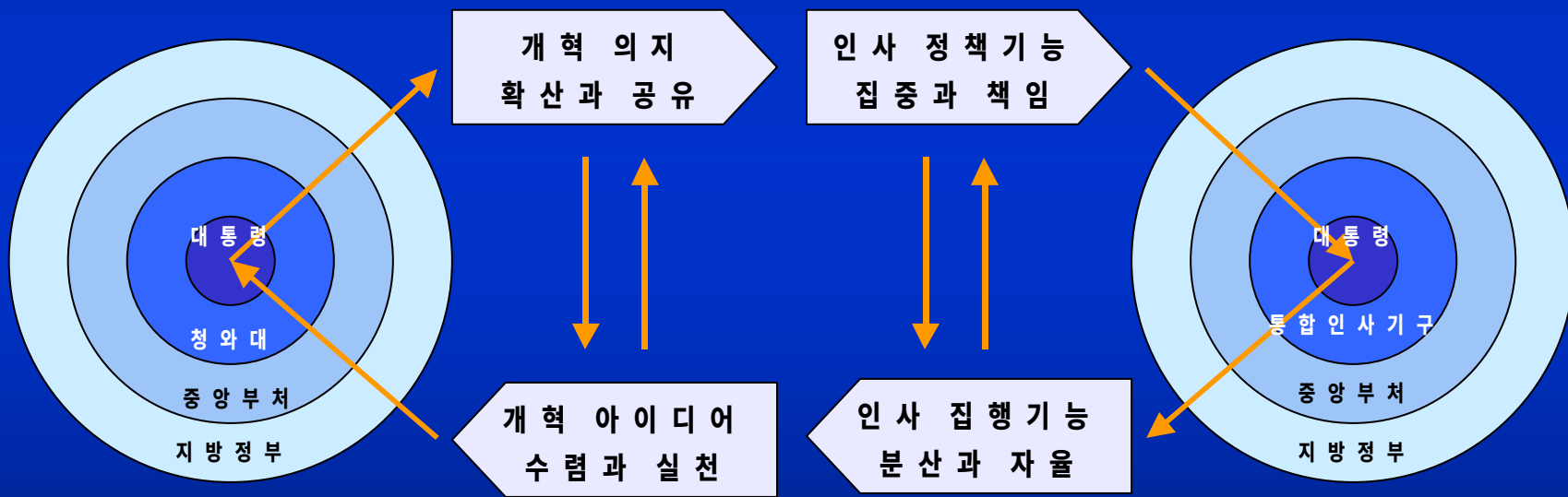
- ▣ 개혁의 전체 청사진 제시 : Roadmap
- ▣ 공무원 참여 : 개혁대상 → 개혁파트너
- ▣ 개혁추진체계 재정립 : 인사기능 통합

변화
전략

- (1) 개혁의지의 확산과 수렴, 인사기능의 집중과 분산 전략
- (2) 계층별 인사개혁 차별화 전략
- (3) 인사대상별 특성에 따른 단계적 추진 전략

1) 개혁의지의 확산과 수렴, 인사기능의 집중과 분산 전략

- 개혁의지 확산과 아래로부터의 개혁 아이디어 수렴, 인사기능의 집중과 분산 동시 추구
- 확산과 수렴, 집중과 분산 사이클의 상호 연계를 통한 개혁의 가속화



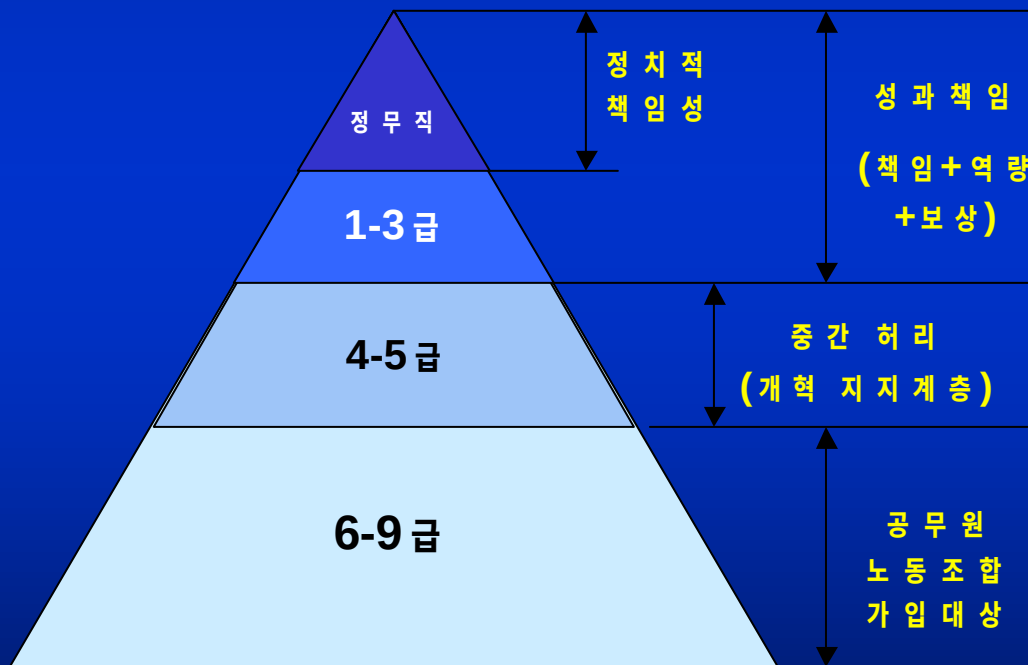
[개혁의지의 확산과 수렴 사이클]

[인사기능의 집중과 분산 사이클]

상호 연계를 통한 개혁의 가속화

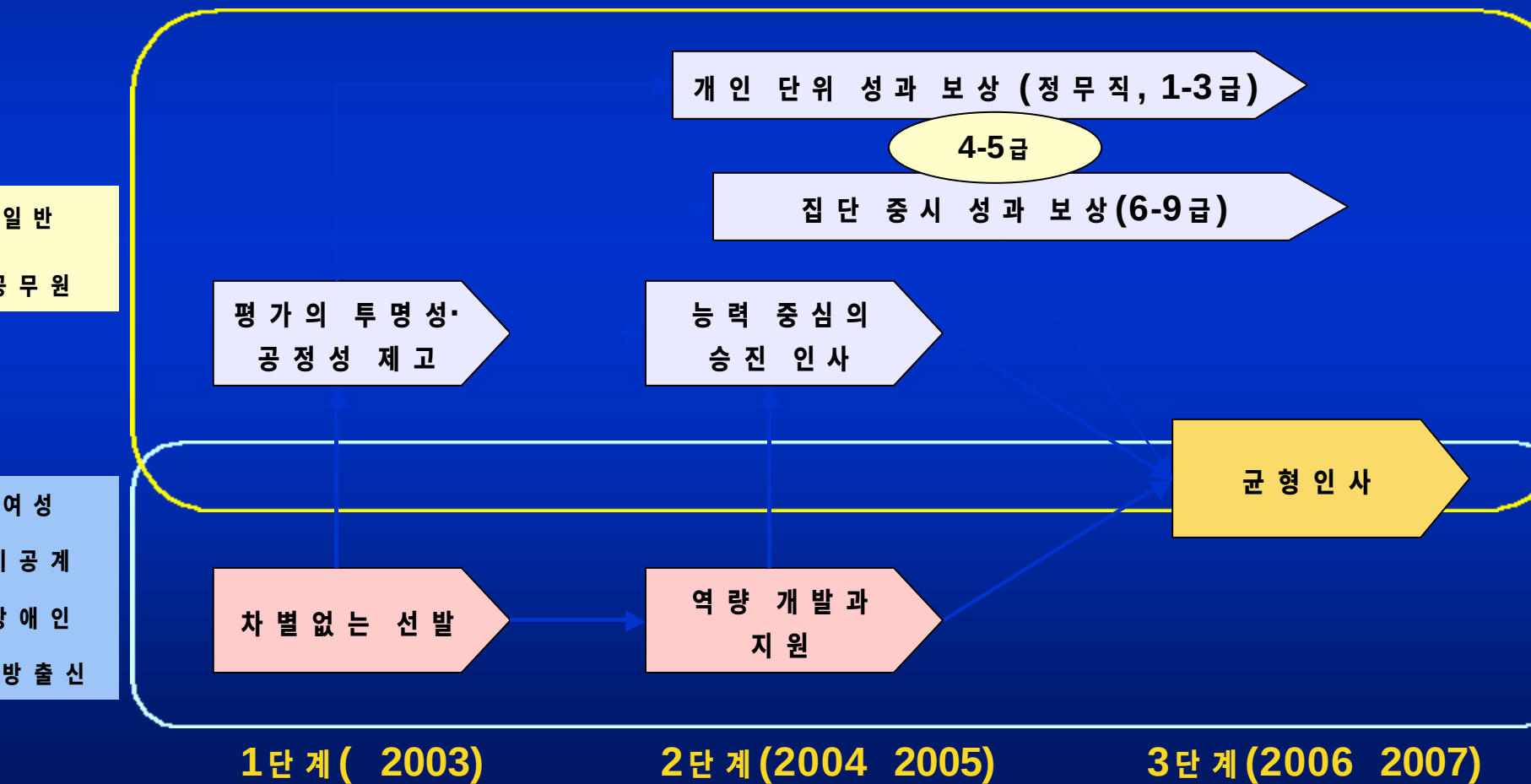
2) 계층별 인사개혁 차별화 전략

- 정무직과 1-3급의 Change Agent화를 통한 인사개혁의 확산
- 6-9급 공무원 계층과의 동반자 관계 구축, 개혁 지지계층으로 4-5급의 적극적 참여 유도

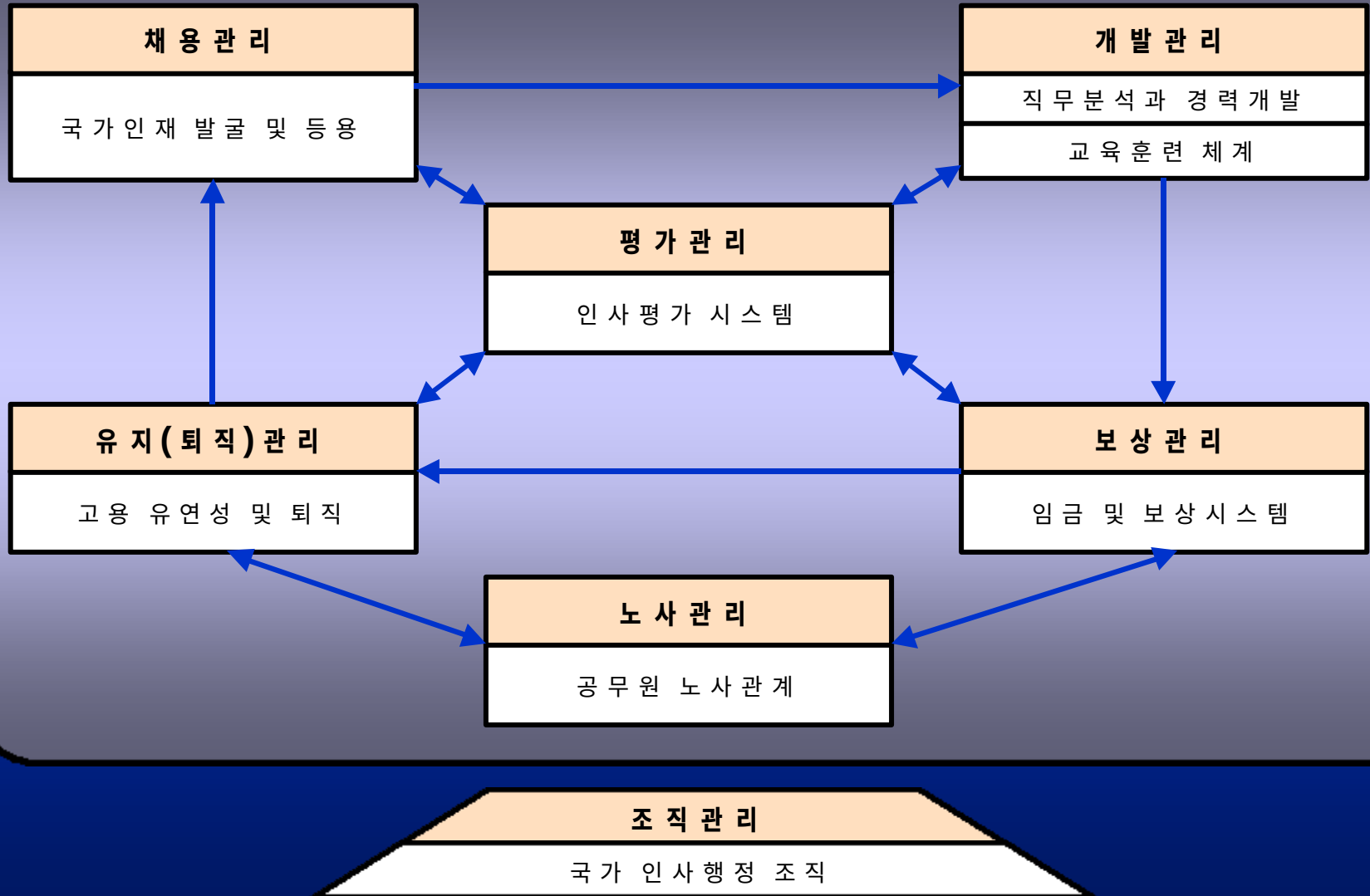


5) 인사대상별 특성에 따른 단계적 추진 전략

- 평가의 투명성과 공정성을 기반으로 한 능력중심 승진인사와 성과기반 보상체계 정착 유도
- 사회적 소외계층을 고려한 차별없는 선발과 역량 개발을 기반으로 한 균형인사 실현



II. 참여정부 국가 인사개혁 Agenda



1. 투명 공정한 선발 시스템 구축

현 황 및 문 제 점 (As-Is)

- 폐쇄적 인사에 따른 불투명성 시비
- 인맥에 기초한 정무직, 산하단체장 선발관행 (인사청탁과 줄 대기 폐해)
- Negative 중심의 일방적 인사검증
- 빈약한 국가인재 DB
- 고시에만 의존한 공무원 채용



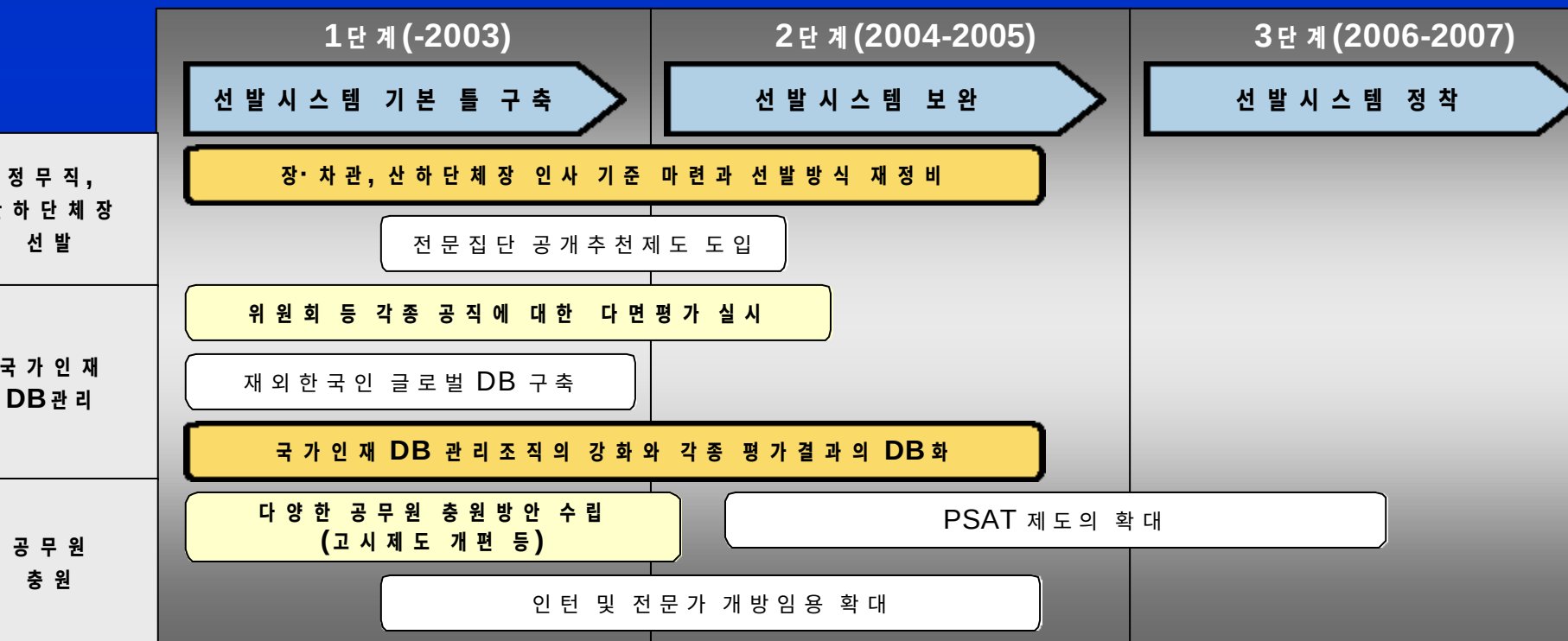
향 후 의 방 향 (To-Be)

정 무 직, 산 하 단 체 장 선 발 의 공 정 성 강 화

- 인사기준 재정비
- 추천 및 선발과정 재정비
- 글로벌 국가인재 DB구축
- 인사검증 방식의 다양화

다 양 한 공 무 원 충 원 방 안 개 발

- 인턴 및 전문가 개방임용
- 고시제도 개편



2. 차별없는 균형적 인재 등용

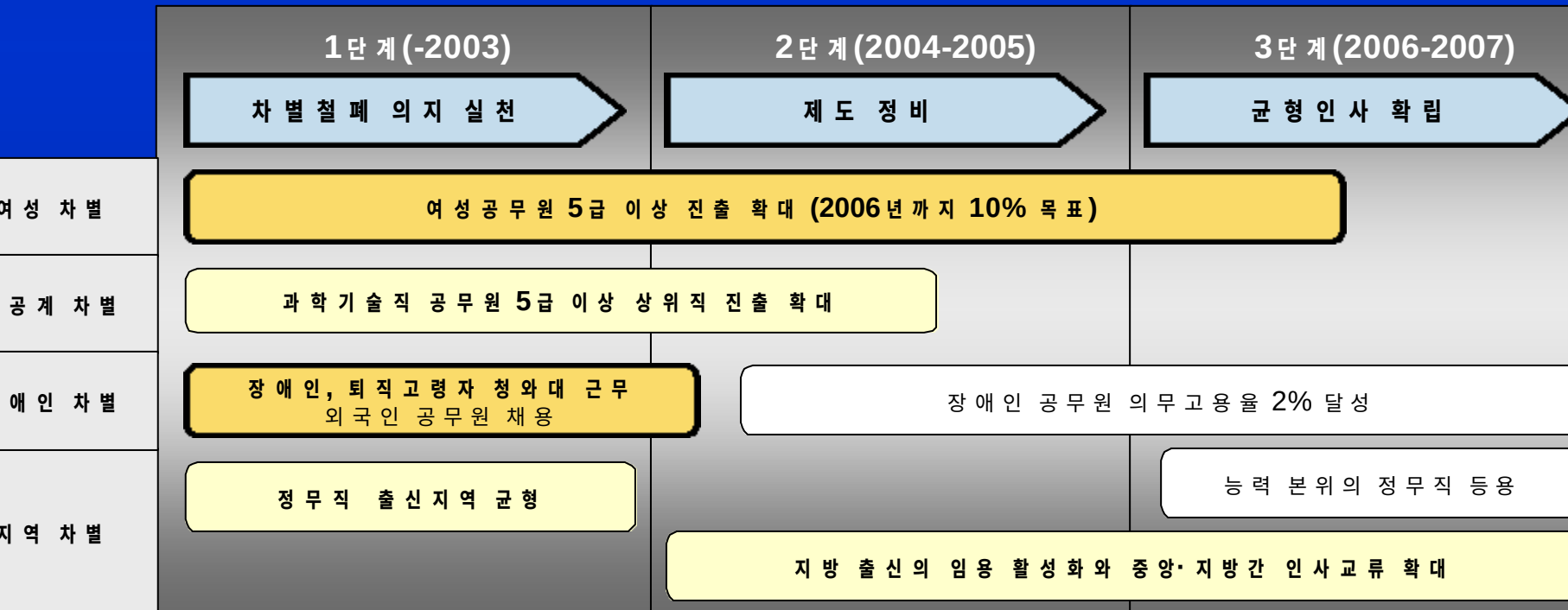
현황 및 문제점 (As-Is)

- 5급 이상 여성공무원 비율 5% 내외
- 과학기술직의 5급 이상 상위직 소외
- 장애인 의무고용 미준수 (현재 1.4%)
- 지역 불균형 및 지방출신 소외



향후의 방향 (To-Be)

- 여성공무원 5급 이상 진출 확대
- 과학기술직 공무원 우대
- 장애인 고용 확대
- 정무직 지역 균형 → 능력 중시
- 지방출신의 임용 활성화



3. 전문성 강화를 위한 경력개발 체계 구축

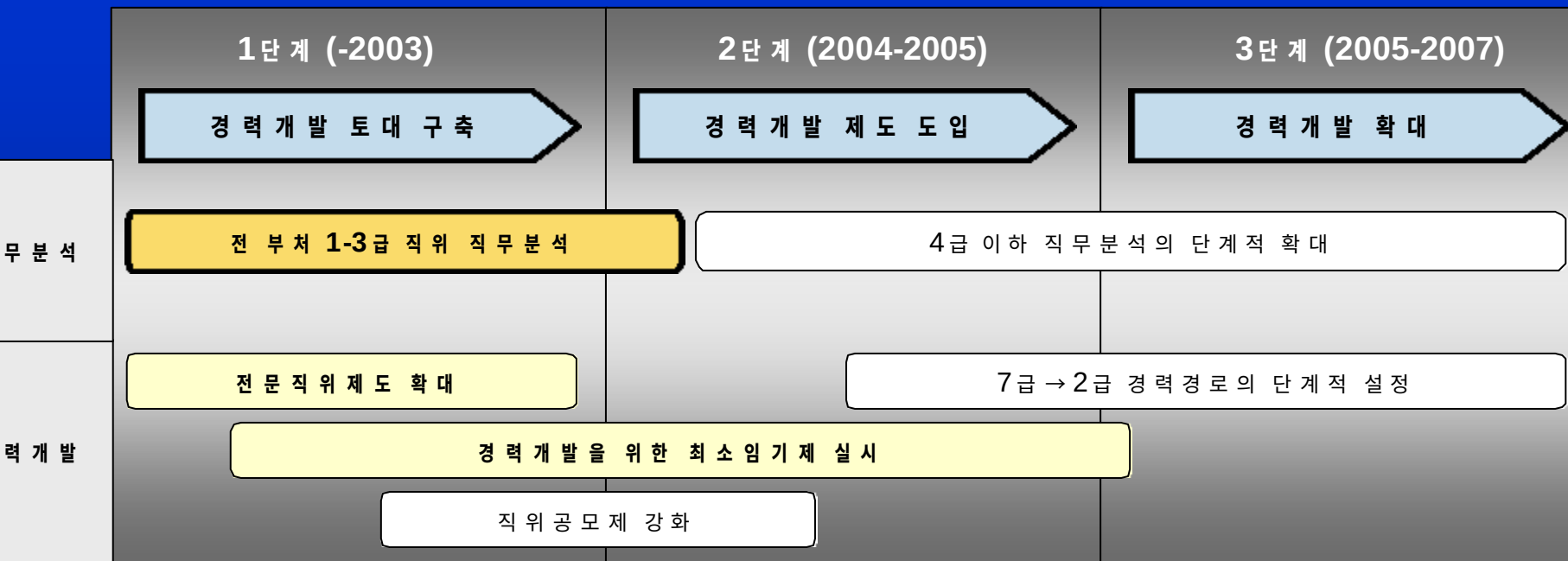
현황 및 문제점 (As-Is)

- 직무분석 지연으로 제도혁신 미정착
- 개인역량 및 적성이 무시된 배치
- 순환보직으로 인한 전문성 결여
- 승진하기 좋은 자리 경쟁
- 장기적 경력 설계 불가능



향후의 방향 (To-Be)

- 1-3급 직위 대상 전부처 직무분석 실시 및 4급 이하의 직무분석 단계적 확대
- 직무역량 중심의 전문성과 효율성 제고
- 장기 경력개발을 위한 승진 및 보직관리
- 자발성의 촉진과 적성 중시



4. 공공 인적 자원 핵심역량 강화

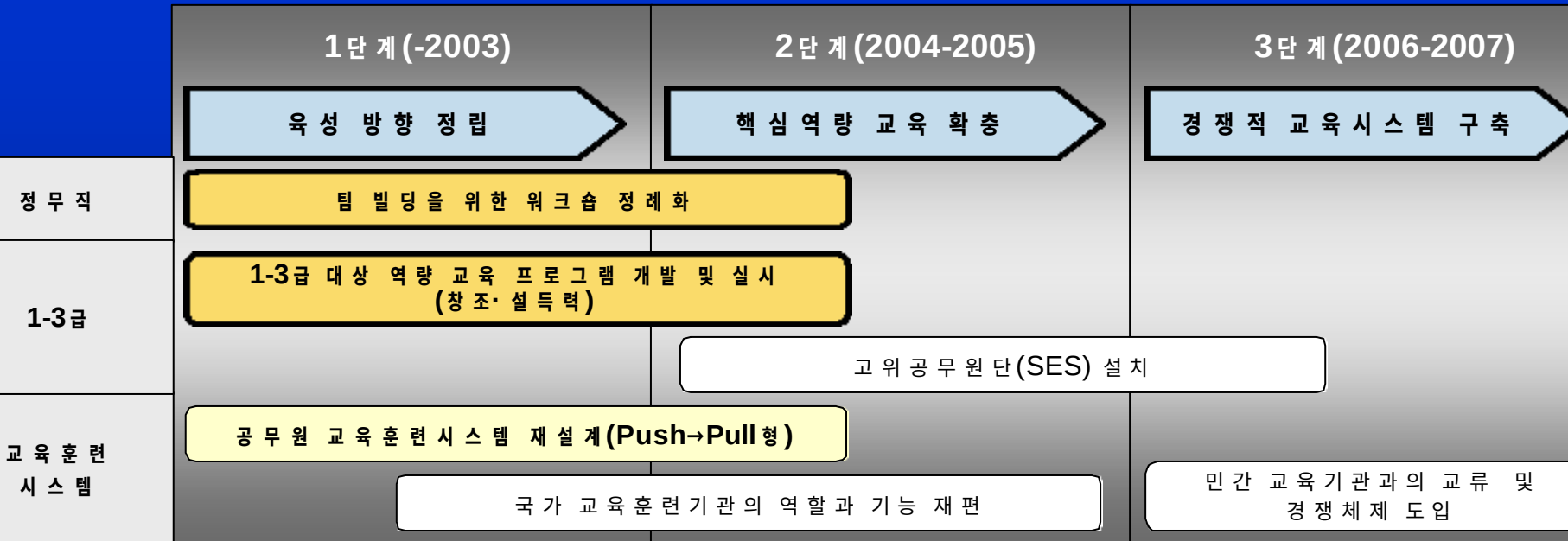
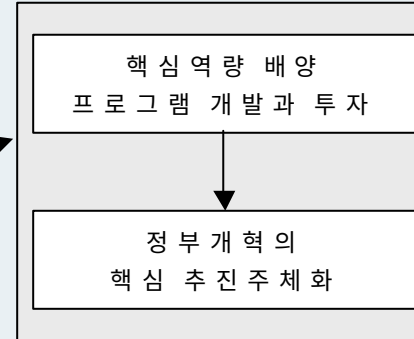
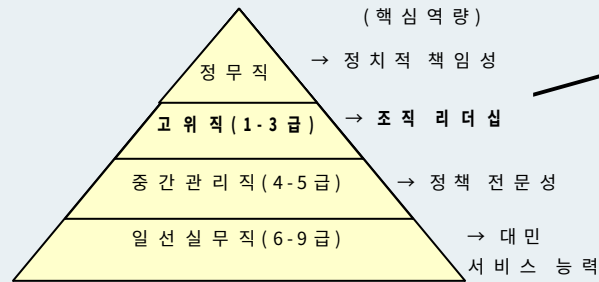
현황 및 문제점 (As-Is)

- 교육수요를 무시한 획일적 교육
- 피교육자의 선택권 제한
- 창조적 문제해결능력, 대국민 설득력 및 협상력 부족
- 정책관리능력 향상 교육 미흡
- 교육훈련기관의 기능 및 역할 취약



향후의 방향 (To-Be)

- 고객중심의 교육선택권 확대
- 민간교육기관과의 경쟁체제 도입



5. 다양한 평가 시스템의 개발 및 활용

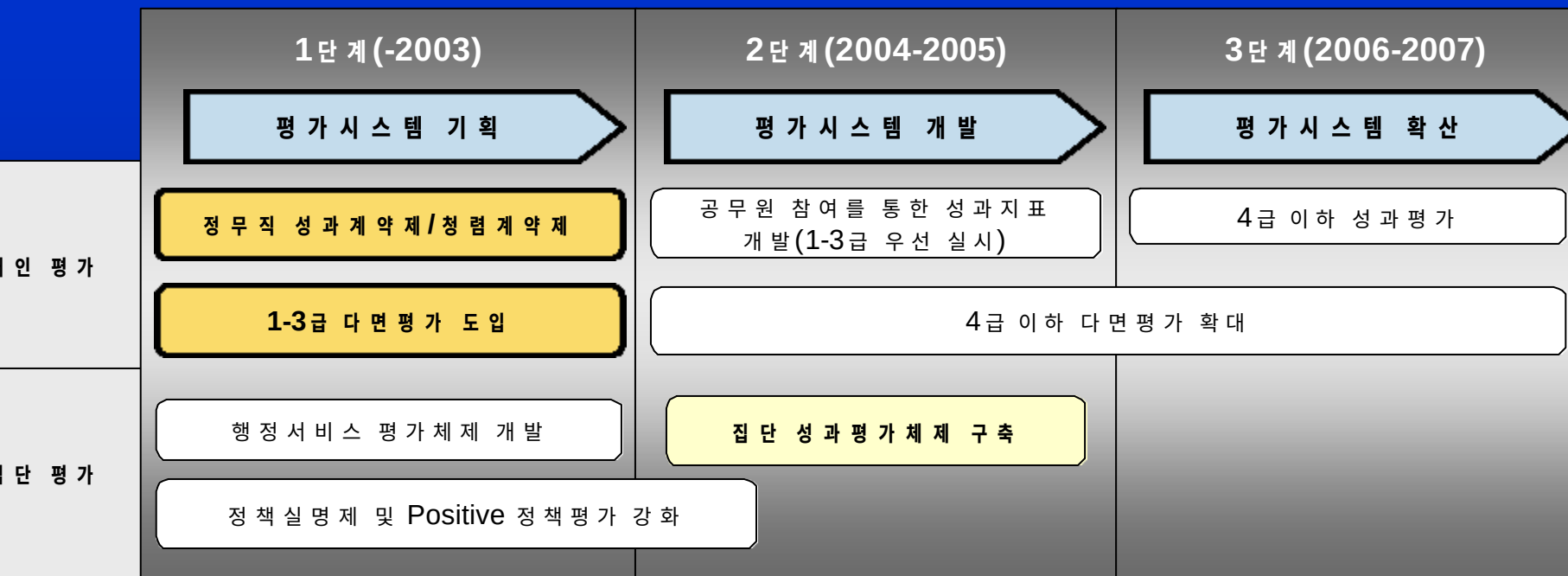
현황 및 문제점 (As-Is)

- 상사 단일 평가로 인한 공정성 시비
- 정량적 평가자료 부족으로 객관성 미흡
- 결점 위주의 감사 및 평가
- 평가에 대한 심리적 거부
- 인사평가와 정책평가의 연계 결여



향후의 방향 (To-Be)

- 다면평가 및 집단평가제 도입
- 공무원 참여를 통한 성과지표 개발
- 과정 및 결과에 대한 균형 있는 평가
- 정무직 성과계약제와 청렴계약제 실시
- 1-3급, 중앙부처 우선적용



6. 보수 합리화와 성과주의 보상 기반 조성

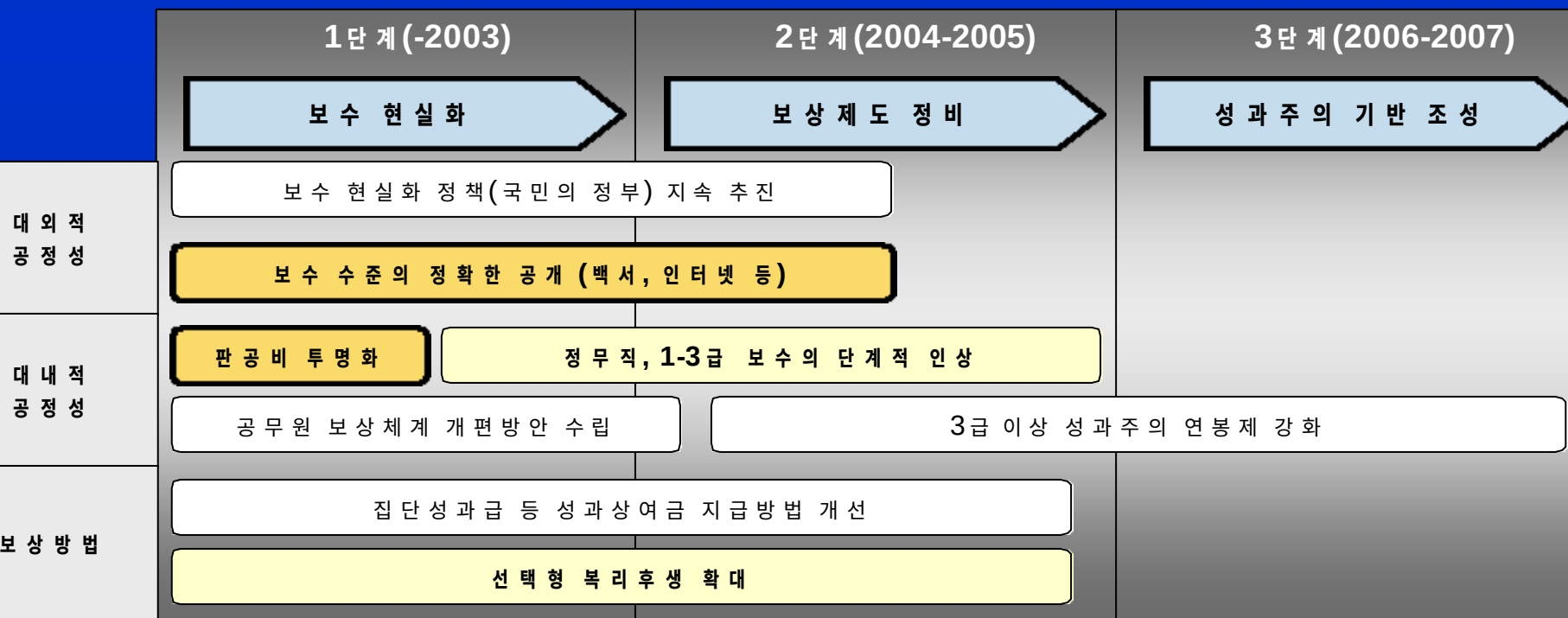
현황 및 문제점 (As-Is)

- 기본급 수준과 실제임금 수준간의 착시현상
- 2000년 이후 보수 현실화 추진
 - 중하위직 중견기업 대비 96.8% 수준
 - 3급 이상 민간기업 대비 70% 수준
- 평가결과와 보상과의 연계 미흡
- 성과상여금 지급에 대한 거부감 및 형식화
- 획일적 보상체계



향후의 방향 (To-Be)

- 연봉에 입각한 공무원 보수의 공개
- 판공비 투명화
- 3급 이상 성과주의 연봉제 강화
- 집단성과급제 활성화
- 선택형(Cafeteria) 복리후생 확대



7. 상생적 공무원 노사관계 구축

현황 및 문제점 (As-Is)

정 부 안 과 노 동 계 안 국 회 제 출

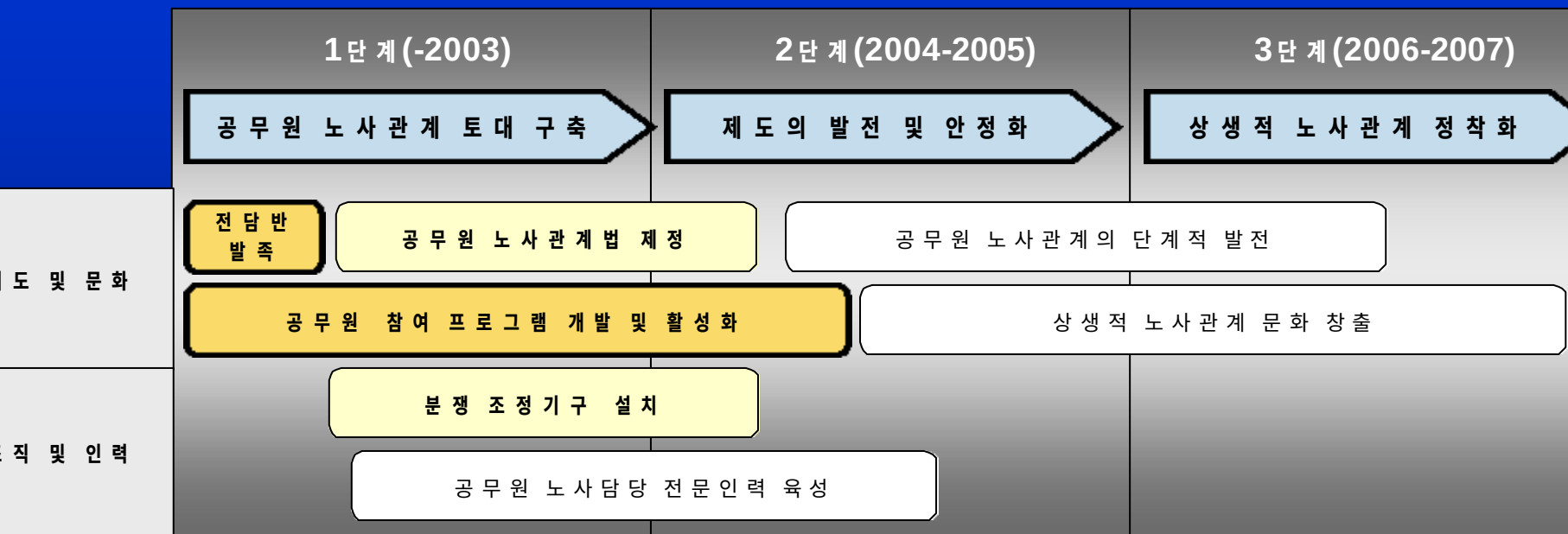
정 부 안

노동계안

정	공무원 조합	:	공무원노동조합
용 범위	6급 이하 일반직	:	5급 이하 또는
	기능직·고용직		全 공무원 허용
제 교섭권	단체협의를권만 인정	:	단체협약체결권 인정
제 행동권	불허	:	공익사업에 준하여 허용
행 시 기	2006년 1월	:	2003년 7월

향 후 의 방 향 (To-Be)

- 상생적 노사관계 구축
 - 공무원을 인사개혁의 파트너로 인정하고 참여 유도
- 공무원 노사관계 전담반(TFT) 구성
- 2004년 공무원 노동운동 허용
 - 공무원 노동조합 명칭 허용
 - 6급이하 공무원 허용
 - 교원노조 수준의 단체교섭권 인정(점진적 확대)
- 노사간 분쟁해결 조직 설치방안 검토
- 공무원 노사담당 전문인력 육성(노사 공통)



8. 탄력적 인력관리 체제 구축

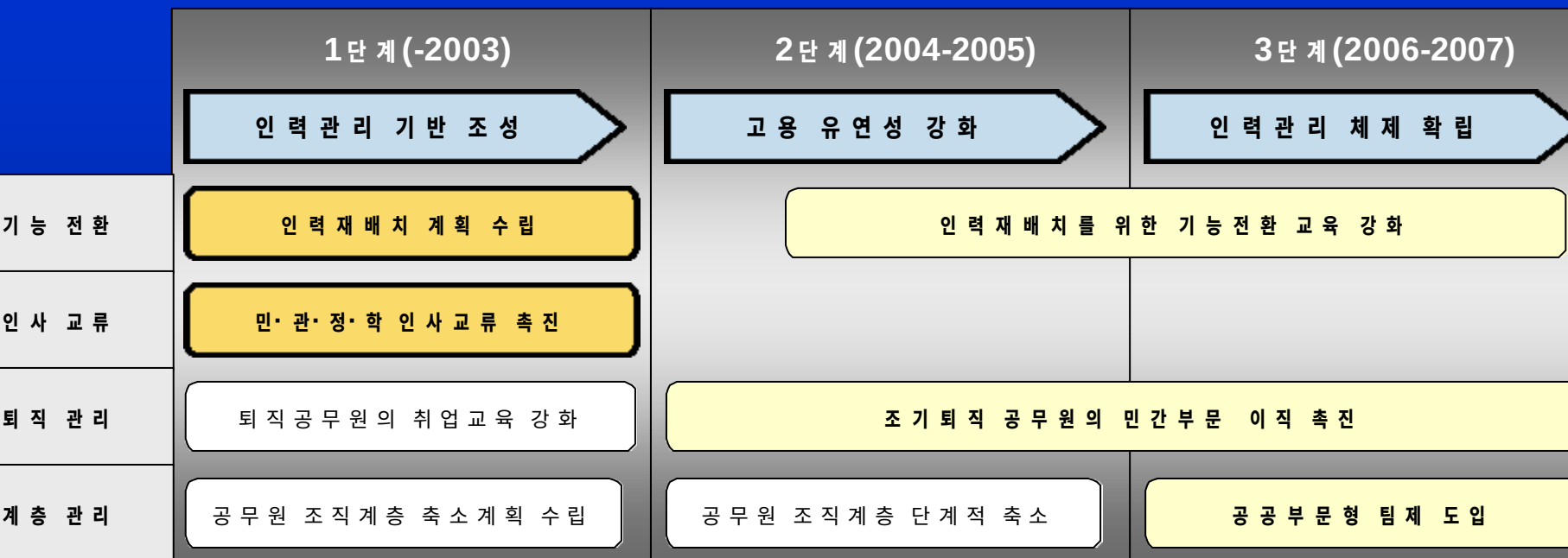
현황 및 문제점 (As-Is)

- 인력감축 위주의 구조조정
- 민·관·정·학 간의 이동성 부족
- 전자정부화 등에 따른 기능전환 요구
- 경직된 다단계 행정조직 계층
- 공공부문 유출요인과 유입요구 간의 불균형 (Entry > Exit)



향후의 방향 (To-Be)

- 행정수요 변화에 따른 일 중심의 개혁
 - 기능전환에 따른 인력 재배치
- 민·관·정·학 인사교류 촉진
- 단계적인 공무원 조직계층 축소
 - 행정개혁 일환으로 공공형 팀제 도입
- 공무원 퇴직관리와 퇴직자 활용



9. 국가 인사기능 통합과 자율·분권화

현황 및 문제점 (As-Is)

정부 인사행정 조직의 이원화로 인한 개혁
작업 지연

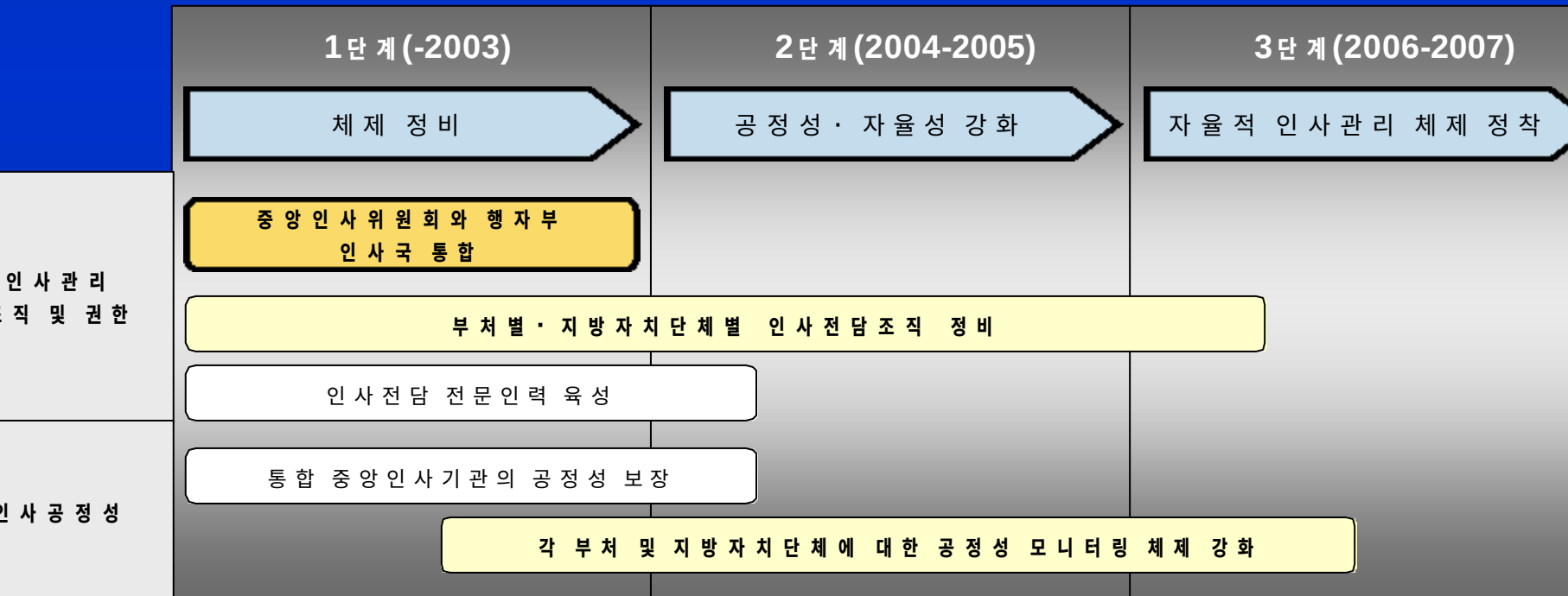
- 인사정책기능 : 중앙인사위원회
- 인사집행기능 : 행자부 인사국

인사권의 중앙집중화 → 분권화 필요성 증대



향후의 방향 (To-Be)

- 정부 인사행정 조직의 통합
- 통합 중앙인사기관의 공정성 확보
- 각 부처와 자치단체의 인사 자율성 확대
- 모니터링을 통한 공정한 인사체제 보장



참여정부 인사개혁의 특징

1 체계적 접근

각 개혁 과제 간의 유기적 / 시기적 / 부처 간
상호 연관성 하의 전체 청사진 제시

2 인사권

과거 1인 ➡ 우리 (We), 시스템

다면평가

인재발굴 (인사보좌관) ⇔ 검증 (민정)

인사위원회 설치

과 정 중 심, 지 속 적 평 가

청 와 대 내 프 로 세 스 개 선 비 서 실

정 무 직 성 과 계 약 제, 청 렬 계 약 제

Positive 평 가 : 일 안 하 면 감 사 도 없 다
➡ 한 만 큼 평 가 받 는 다

강 령 한 집 중 과 분 산

인 사 정 책 기 능 통 합



인 사 집 행 기 능 분 권 과 자 율

인 재 Pool 확 대

고 시 제 도 이 외 의 다 양 한 공 무 원 충 원 방 안 도 입

민· 관· 학· 정 간 의 인 사 교 류 확 대

과 학 기 술 직, 여 성 공 무 원 5 급 이 상 진 출 확 대

참여정부의 인사개혁, 5년 후 ...

