

건축직 공무원 - 그들의 생각과 오늘날의 위치 Architecture Bureaucracy Its Current Stance and Status

윤혁경 / 서울시 주택국 건축사무관
by Youn Hyuk-Kyeong

글을 시작하면서

우리나라의 공무원은 대략 60만 명쯤 된다. 이는 군인과 경찰, 교육 공무원을 제외한 순수 행정공무원만을 말한다. 서울시 공무원은 55,161명이다. 그 중 건축직 공무원은 1.7%인 936명에 불과하다.

행정은 서비스 산업이다. 공무원의 수가 많아야 원활한 서비스가 이루어 진다고 주장하는 사람이 있는가 하면 많으면 많을수록 국민들에게는 불편만 가중시킨다는 여론도 있다.

1960년대를 거치면서 공무원들의 선도적인 노력이 없었다면 결코 오늘날의 경제 성장이 있었겠느냐는 주장과 함께 오늘날 성장의 걸림돌이 된 정경유착의 경제 구조를 만들어 냈다는 비난의 소리도 있다.

그만큼 공무원의 비중이 높았다는 이야기도 되겠는데 과연 오늘날에도 그 정도의 역할을 기대할 수 있느냐 또는 기대할 필요성 여부가 논란의 대상이 되고 있다. 경제적인 정부가 되기 위해서는 기구를 감축하고 공무원을 절반으로 줄이는 방법 밖에 없다고 한다. 민간 기구에 업무를 이양하여 시장경제에 맡겨야 한다는 것이다. 행정은 기획력만 갖고 집행은 민간 기구가 대행하는 것이 효율적이라는 것이다.

물론 공무원 내부에서는 이에 대한 반발도 만만치 않다. 국영 기업체의 80% 수준, 일반 기업체의 60% 수준의 급료를 받으면서도 국가의 봉사자라는 자부심으로 지금까지 견뎌왔는데 경제 논리로 매도할 수 있느냐는 것이다. 행정이 원활하지 못한 것은 절대적으로 부족한 인력을 탓한다. 친절한 대민 서비스를 할 수 없다는 것이다. 둘 다 타당성 있는 주장이다.

이런 문제는 논외로 하고 오늘날 건축직 공무원들 자신은 어떤 상태에 처해 있는지 그들이 무엇을 생각하고 있는지 알아 볼 필요가 있다. 왜냐하면 그들의 의식구조가 바로 일선 행정에 그대로 투영되어 밖으로 나타나기 때문이고 시민에게 직접적인 영향을 미치기 때문이다. 특히 건축 행정의 영향은 다른 무엇 보다도 크게 나타난다. 또 건축사와 시공자에게도 직접적인 영향을 끼친다. 그렇기 때문에 건축직 공무원의 성향을 알아볼 필요가 있는 것이다.

최근(1997. 7) 서울시 건축직 공무원 936명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 중 728명이 응답한 자료를 정리하여 '건축직 공무원 여론조사 결과 보고서'를 만들었다. 이 보고서를 기초하여 분석해 보기로 하였다. 서울시 건축직 공무원이 우리나라 건축직 공무원 전체를 대변한다고는 보지 않는다. 그러나 어느 정도의 지표로서의 가치는 있으리라 본다.

어떤 인력들로 구성되어 어떻게 배치되어 있는가?

936명의 서울시의 건축직 공무원은 서울시의 본청에 68명, 지하철이나 건설안전본부, 사업소 등 시공 분야에 110명, 25개 일선 구청과 동사무소에 758명이 근무하고 있다. 이중 직접 건축 민원을 담당하는 공무원은 본청, 구청, 동사무소에 근무하는 826명으로 전체의 88%에 해당한다.

직급별로는 2급이 1명, 3급이 2명, 4급이 22명, 5급이 45명, 6급이 172명, 7급이 231명, 8급이 227명, 9급이 236명으로서 실무를 전담하는 6급이하 공무원은 전체의 92.5%를 차지하고 있다(97. 9월 현재). 학력은 비교적 높은 편이다. 고졸이 전체의 12.3%, 전문대졸이 25.7%, 대졸이 56.8%, 대학원졸이 5.2%로 분포하고 있다. 그들이 소유한 자격은 건축사가 28명, 건축기사 1급이 284명, 건축기사 2급이 104명 이었으며, 기타 자격 소유자가 83명이다. 물론 이 중에는 중복 소지자가 포함

되어 있다.

이들 중 설문에 응답한 728명(전체의 83%)의 구성비를 살펴보면 (표 1)과 같다.

연령별로 30대가 52.9%를 차지하여 가장 많았으며, 20대가 24.6%, 40대가 19.8%, 50대 이상이 2.7%를 차지하고 있다.

경력면에서는 6년에서 10년의 범위가 29.3%로서 가장 많다. 건축 신고 업무를 동사무소에 이양하면서부터 최근 9급 공무원이 많이 들어와 2년 이하의 근무자가 24%를 차지하고 있으며, 5년 이하의 경력자가 43.8%를 점유하고 있어 행정이 매끄럽지 못한 점이 지적되고 있다. 더구나 건축 관련 학과를 졸업하지 않은 비전공자도 1995년 초에는 약 9%였으나 현재는 더욱 증가하고 있다.

표 1. 설문 응답자 구성

구 분	사 례 수	백 분 율
• 직급별		
9급	172	23.6
8급	198	27.2
7급	187	25.7
6급	134	18.4
5급	37	5.1
• 연령별		
20~30세	179	24.6
31~40세	385	52.9
41~50세	144	19.8
50세 이상	20	2.7
• 근무 경력별		
2년 이하	175	24.0
2~5년	144	19.8
6~10년	213	29.3
11~15년	76	10.4
16년 이상	120	16.5
• 현 근무 부서별		
동 사무소	45	6.2
구청	560	77.1
사업소	22	3.0
건설본부	67	9.2
시청	32	4.4
• 학력별		
고졸	88	12.3
전문대졸	184	25.7
대졸	407	56.8
대학원 졸	37	5.2

자신의 업무에 얼마나 긍지를 가지고 있는가?

자신의 업무를 만족하기가 쉽지 않다. 특히 건축직도 그 중의 한 부류에 속하는 직종이다. 과연 그들은 자

신의 업무에 얼마나 만족하며 또 긍지를 갖고 있을까?

송파구청에 근무할 때의 일이다. 동사무소에 발령된 9급 공무원 한 사람이 자신은 건축을 전공하여 대학을 졸업하고 포부를 갖고 건축직으로 들어왔는데 건축 업무와 전혀 관계없는 업무만 시킨다면서 건축 관련 부서에 근무할 수 있도록 해 달라는 인사 고충 상담을 받았다. 자신의 처지를 생각할 때 결혼하기도 어렵다고 고백하면서 그는 정당한 대우를 받기를 원한다고 하였다.

건축직 공무원들에게 자신의 업무에 대한 만족 여부를 물었더니 52.9%가 보통이라고 답하였다. 매우 만족하거나 만족한다는 경우는 27.9%이며 반대로 불만족한 경우도 16.8%나 되었다. 9급과 5급의 만족도가 40%가 넘었으며, 불만족도는 9급, 8급, 7급, 5급, 6급의 순으로 나타났다.

부서별로 건설본부, 시청, 동사무소 순으로 만족도가 높았으며, 사업소와 구청은 상대적으로 불만족도가 높았다.

불만족에 대한 이유도 다양하다. 건축직 공무원에 대한 부정적인 인식이 공통적으로 많았으며 청탁, 민원 폭주, 진정과 시달림, 열악한 근무 환경, 인사 불공정, 법규의 복잡성, 불필요한 업무, 업무량 과다, 일의 성취도 미흡, 보수 문제 등이 불만족의 이유였다.

주요 애로사항 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 건축 진정이다. 건축 진정은 구청 행정의 절반을 차지할 만큼 많다. 진정을 해결하는데 들이는 시간과 노력을 따진다면 아마 행정력의 70% 이상이 소모될 것이다. 응답자의 42.6%가 진정해결을 애로사항으로 꼽고 있다. 대부분의 건축직들은 진정 해결사 노릇을 한다. 진정인과 피진정인 사이에서 중재를 하면서 항상 갈등을 느낀다. 해결사로 전락한 자신의 모습에 비애감을 느끼는 사람도 적지 않다. 각종 감사나 검찰 등 자료 요구에 대한 불만도 25.3%나 된다. 감사원이나 서울시, 자체 감사기관은 물론이고 검찰, 경찰, 의회, 언론 등 보고해야 할 부서는 수없이 많다. 다른 부서의 감사나 조사시에도 건축과는 약방의 감초처럼 빠지는 법이 없다. 세무, 위생, 도로 관리, 형질 변경, 주차 관리 등 해당되지 않는 곳이 없다. 그러나 1년 내내 피감사기관으로 살 수밖에 없는 운명(?)이다.

그 외에도 위법 건축물의 단속(18.1%)이나 건축 인허가 업무(2.5%) 등의 애로 사항을 듣기도 하였다.

표 2. 건축 업무 수행 시의 애로사항 단위 : %

구 분	건축진정	자료 요구	위법건축물 단속	건축 인허가업무
계	42.6	25.3	18.1	2.5
동사무소	26.7	8.9	35.6	13.3
구 청	45.7	26.1	16.3	2.1
사 업 소	31.8	40.9	27.3	0
건설본부	35.8	25.4	17.9	0
시 청	31.3	25.0	18.8	0

근무 부서별로 보면 동사무소에서는 위법 건축물의 단속을, 구청과 시청의 경우는 건축 진정을, 사업소에 서는 각종 자료 요구에 대해 애로사항 1순위를 꼽고 있었다.

건축법은 정말 어려운 법이다.

일반인들이나 건축사에게 있어서도 건축법이 어렵다고들 하는데 건축직 공무원에게서도 어렵기는 마찬가지다. 응답자의 63.5%가 어렵다고 한 반면 30.4%만 보통이라고 하였다. 쉽다고 답한 사람은 겨우 6명에 불과했다.

구청의 실무 계장들과 근무 경력이 높을수록 어렵다고 답하고 있다. 15년 이상이 70.8%, 10년 이상이 64.5%, 5년 이상이 62.4%, 2년 이상이 61.8% 이지만 2년 이하의 경력자는 60.6%만 어렵다고 답하였다.

해석을 하기에 난해한 규정은 '대지와 도로 관계(28.0%)'를 가장 높게 꼽고 있으며, '건축물의 높이 제한(21.4%)' '건축물의 용도 분류(18.0%)' '용도 제한(17.7%)' 기타의 순으로 나타나고 있다.

대부분의 직원들이 건축 법규를 단순화할 필요성이 있음을 강조했다. 모호한 표현도 간결하게 표현되기를 원했다. 건축물의 용도를 건축법에서 다루어야 할 필요성이 있는지를 물었고 필요하다면 단순화를 요구하는 경우가 많았다. 건축물의 높이와 바닥 면적의 단서 규정을 삭제하고, 위법 건축물에 대한 이행 강제금 부과 제도를 고쳐서라도 사용 승인해야 한다고 주장한 사람도 많았다. 그 외에도 주거용 건축물의 외관을 고려하여 모임 지붕이나 박공 지붕으로 의무화하는 방안, 건축 허가권과 건축사 행정처분 권한의 건축사협회 이양, 일조권 기준의 남쪽 방향으로의 전환, 건축허가 도면의 전산화 허용, 소방관계 부분은 건축법과 분리하여 소방법으로 다루는 등 반짝이는 제안이 많았다.

표 3. 건축법 중 가장 난이한 조항 단위 : %

구 분	대지와 도로관계	건축물 높이제한	건축물 용도분류	피난시설 용도제한	기타
계	28.0	21.4	18.0	17.7	4.3
9급	29.7	16.9	16.3	20.3	2.9
8급	31.3	19.7	21.2	15.2	3.0
7급	25.7	24.1	16.0	18.2	6.4
6급	26.9	26.1	17.2	17.9	3.7
5급	18.9	21.6	21.6	16.2	8.1

건축사 업무 대행은 정말 잘되고 있는가?

1983년 강동구청에서 처음 실시한 설계 감리 구분 업무가 그 해 10월 서울시 전역으로 확대 되고 11월에는 우리나라 전역으로 확대 실시하였다. 처음과 달리 의도가 퇴색

하는 바람에 많은 건축사들의 불만을 사게 되었다. 그러다가 10년이 지난 1994년 1월 행정쇄신위원회의 결정에 따라 동 제도를 폐지하게 된 것이다.

설계자가 감리함이 원칙이다. 그러나 소규모 건축물의 대부분이 시공자가 건축주로부터 일괄도금을 맡아 건축사를 선정하는 현실 여건에서 과연 당당하게 감리권을 행사할 수가 있다고 보는가? 고객인 시공자의 눈치를 보지 않고 지도감독할 수 있겠는가 하는 논란이 지금도 일어나고 있다. 감리가 단순히 위법 여부만을 확인하는 것이라면 감리의 필요 성마저 검토해야 할 단계가 아니겠는가? 어찌 되었던 설계 감리 구분 제도가 폐지된 지금 건축법 제 23조 규정에 의한 건축사 업무 대행이 소기의 성과가 있느냐는 질문에 이외로 부정적인 평가가 나타나고 있다. 오히려 민원이 증가(23.8%)한다던가 위법사항이 늘었다(21.3%)는 부정적인 평가가 우세한 반면 잘 되고 있다는 답을 한 경우는 26.9%, 민원이 줄었다고 답한 경우는 9.3%에 불과했다.

6급과 5급 공무원들의 약 50%가 부정적으로 평가하고 있음에 유의해야 한다.

구체적인 의견을 들어보면 설계자와 감리자가 동일하기 때문에 위법이 늘어나니 분리해야 한다는 의견이 있는가 하면 강력한 제재 방안을 강구해야 한다는 의견도 있었다. 설계 감리 업무의 구분 폐지 후 감리비를 제대로 받는 건축사가 없다고 한다. 감리는 실제 인력이 배치되어야 하는데 실질 경비인 감리비를 받지 않는 것은 결국 감리를 하지 않는다는 말로 귀결된다. 충분한 직원을 확보해서 성실한 감리를 하기 위해서는 반드시 정당한 감리비를 받아야 한다.

1996년도에는 1,238명의 건축사가 위법 건축사로서 행정처분을 받았다. 3명의 등록 취소와 600명의 업무 정지에 이어 635명이 경고 처분을 받았다. 1997년 2/4분기 현재 595명의 건축사가 처분을 받았는데 4명의 등록 취소와 283명의 업무 정지, 308명의 경고 처분이 있었다.

18개월 동안 징계 받은 건축사가 등록된 2500여 서울 건축사의 73%에 해당함은 심각한 문제가 아닐 수 없다. 물론 이 경우 한 건축사가 여러 번의 징계를 중복 받은 사례를 감안 한다 하더라도 결코 적은 숫자가 아님은 분명하다.

그 외에도 현장 조사 보고서를 구체적으로 작성 기록할 수 있도록 양식을 보완하고 상설 점검 시기를 착공 즉시 하여 위법을 사전에 차단하자는 의견도 있었다.

감리단의 구성, 공무원의 사용 승인 점검 제도 부활, 현장 관리인에 대한 제재 강화, 위법 시정 비용의 감리자 부담 방안 등 여러 가지 의견을 제시하고 있다.

상설 점검은 제대로 운영되고 있는가?

1996년 건축사 대행분의 상설 점검 대상이 30,474건이었다. 그 중 30%인 11,149건을 점검하여 위법은 11.7%인 1,310건이 적출되었다. 1997년 1/4분기 통계를 보면 2,376건을 점검하여 12.4%인 295동의 위법이 적출되었다. 구청에서 실제 점검 업무를 담당하는 공무원을 300명이라 할 때 1인 당 년 37건을 점검해야 한다. 뿐만 아니라 중형 건축물과 대형 건축물까지 합한다면 50~60건에 이른다. 물론 진정이나 인허가시 또는 다른 사유로의 조사는 이보다 몇 십 배는 더 많다.

현재 자치구에서 실시 중인 건축사 업무 대행분에 대한 상설 점검은 건축사 조사분은 분기 1회, 중형 건축물과 대형 건축물은 년 1회, 안전 점검은 분기 1회, 미준공 건축물의 점검을 위해 년 1회 등 중복 점검이 이루어지고 있는 바 상설 점검의 회수를 줄여야 한다는 의견이 26.4%나 되었다. 물론 현행대로 운영하는 것이 바람직하다는 의견도 비슷한 수준으로 나타났다. 다른 의견으로 주거용은 현행대로 하되 비주거용은 전수 조사하자는 안도 16.3%나 되었다.

과장(5급)은 전수 조사를(27.0%), 계장급인 6급은 현행대로 하되 비주거용은 전수 조사해야 한다는 의견이 많았다. 그러나 상설 점검을 직접 수행하는 담당자들은 줄여야 한다는 의견이 많아(9급 22.1%, 8급 30.8%, 7급 34.2%) 직급별로 상당한 차이를 보이고 있다.

표 4. 상설 점검에 대한 의견

단위 : %

의견 직급	줄여야 한다	현행대로	주거용 현행 나머지 전수	전수 조사
9급	22.1	26.7	16.3	13.4
8급	30.8	24.7	16.2	15.2
7급	34.2	27.8	11.2	13.4
6급	16.4	26.1	25.4	20.9
5급 이상	18.9	24.3	10.8	27.0

위법 건축물은 경제적 이익을 환수하고 사용 승인하자

건축직 공무원들은 위법 건축물을 단속하고 처리하는 일에 큰 부담감을 갖고 있다.

위법 건축물을 적발하는 일과 시정 지시와 촉구 지시 등 계속적인 현장확인 해야 하는 일과 이 강제금의 부과 징수, 위반 건축주의 고발과 이에 따른 경찰 검찰의 출두, 위반 건축사의 행정 조치 등에 많은 시간을 할애해야 하기 때문에 기피하고 싶은 업무 중에 속한다.

더구나 위법은 시정이 용이하지가 않기 때문에 책임을 완수하지 못한 담당자로서의 부담이 더 클 수밖에

없다.

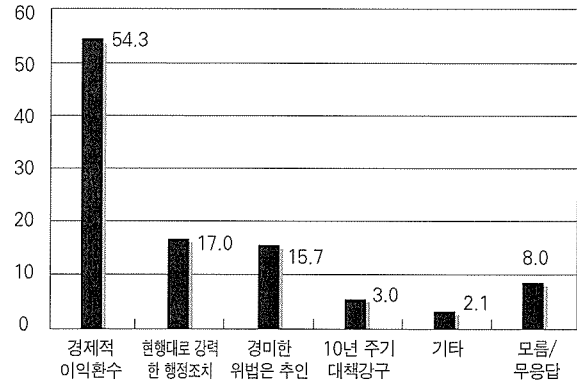
시정이 제대로 이루어지지 않는 이유는 벌금이 약하기 때문에(34.1%) 설령 고발하더라도 처벌이 경미하게(33.5%) 되어 시정이 되지 않는다는 것이다. 시정 효과에 대한 비판적인 시각은 5급 (75.6%), 50세 이상의 고 연령층(85.0%), 사업소(90.9%)와 시청 근무자(75.0%) 층에서 특히 높게 나타났다.

위법 건축물은 사실상 철거가 불가능하다. 그렇기 때문에 그대로 방치하면서 행정력을 낭비할 바에야 경제적 이익을 환수하고 사용 승인하자는 의견이 54.3%로 가장 높게 나타났다. 그 외에 현행대로 강력한 행정 조치를 하자는 의견(17.0%)이 있는가 하면 공공의 이익에 반하지 않는 경미한 위법 사항은 추인하자는 의견(15.7%)도 적지 않게 있었다. 10년 주기로 위법 건축물을 사용 승인하는 특별법의 제정을 주장한 사람도 있었으나 이는 건축법의 존립 자체에 중대한 영향을 끼치는 일이므로 신중히 판단해야 할 문제이다.

그동안 두 번에 걸친 '특정 건축물 정리에 관한 특별법'이 제정되어 미준공 건축물을 정리한 바가 있는데 일부 사람들은 정치권에서 선거공약으로 다시 위법 건축물을 처리해 주리라 기대하는 경우도 있다.

대부분의 공무원들은 특별법의 제정 보다는 위법에 대한 불이익을 주면서 사용승인 처리를 하자는 절충안을 제시한 것이다. 직급별, 연령별, 근무 경력별, 근무 부서별로 공히 50%를 상회하고 있어 건축법 개정 등의 경우에 신중히 검토해 보아야 할 문제이다.

표 5. 위법 건축물 조치에 대한 의견



건축허가 관련 제출서류를 간소화하고 통일할 수 없을까?

건축허가시 제출하는 서류가 각 구청별로 달라서 건축사의 불만이 의외로 크다. 많은 공무원들도 (33.4%) 간소화 되어야 한다고 주장하였지만 과반수가 넘는 59.6%는 현행대로 하더라도 큰 문제가 없다고 답하고 있어

건축사와 공무원의 시각이 다소 다름을 알 수 있다.

현행대로 하지는 주장은 6급(70.9%)과 5급(62.2%), 10년 이상 경력자(65.8%)에서 가장 높게 나타나고 있다. 간소화를 주장하는 사람들의 의견을 들어보면 대부분이 건축 착공시 제출되는 실시 도면과 감리 중간보고서의 제출 제도의 폐지를 원했다. 착공시 제출되는 도서를 보관할 공간도 용이하지 않을 뿐더러 감리 중간 보고도 형식적으로 이루어지기 때문이다.

그 이외에도 설비 도면 첨부를 폐지하고, 도면의 크기를 A4 크기로 축소하지는 안과 허가 및 사용 승인은 건축사의 검토 의견서만을 제출하는 방안 등이 제시되었다.

그러나 각 자치구별로 상이한 첨부 서류의 통일에 대해서는 2/3이상(69.9%)이 필요성을 인정하고 있다. 6급(74.9%), 50세 이상의 고연령층(90.0%), 15년 이상의 경력직(74.2%)에서 특히 절실하게 느끼고 있었다.

공동주택의 사업 승인시 제출하는 서류가 각 구마다 달라 특히 통일할 필요가 있으며, 토지대장, 주변 현황 사진, 정확조 사진, 상수도 공사비 영수증, 건축선 후퇴시의 인감증명, 사용 승인 관련 사진 등을 아직도 징구하는 사례가 있음을 보여주고 있다.

교육은 언제나 필요한 것이다

초임 공무원을 일선 행정기관에 배치하기 전에 최소한의 전문교육을 거친 후에 배치할 것을 제안한다.

아무것도 모르는 상태에서 일선 민원 담당부서에 배치함은 사막에 홀로 버려두는 것과 같다. 살아 남기 위해서는 피나는 노력이 있어야만 한다. 그러나 그가 충분한 경험을 쌓기까지는 숲한 시행착오를 겪을 것인데 결국 그 시험 대상은 일반 민원인이 아니겠는가? 현실이 그렇다. 더구나 비전공자들이 건축적으로 들어오는 경우가 늘어남에도 사전교육 없이 그냥 배치하는 것은 심각히 고려해 보아야 한다.

설문에 응한 9급 공무원의 17.9%만이 건축 관련 전문교육을 이수하였으며 83.1%가 교육을 받지 않은 것으로 답하고 있어 심각한 문제로 대두되고 있다. 특히 동사무소 근무자(대개 9급 공무원으로 45명 응답)의 66.7%와 일선 구청 공무원(560명 응답)의 38%가 전문교육을 받지 못했으며, 공무원의 86.1%가 스스로 초임발령 전의 전문교육이 필요하다고 인정하고 있음에 유의해야 한다.

건축직 공무원들 스스로 평가한 자신의 업무 처리 능력은 과반수가 넘는 56.7%가 보통이라 평가하고 20.1%는 우수, 1.6%는 매우 우수하다고 한 반면 13.7%가 미흡하다고 답하였다. 직급과 연령이 높을수록 우수하다고 평

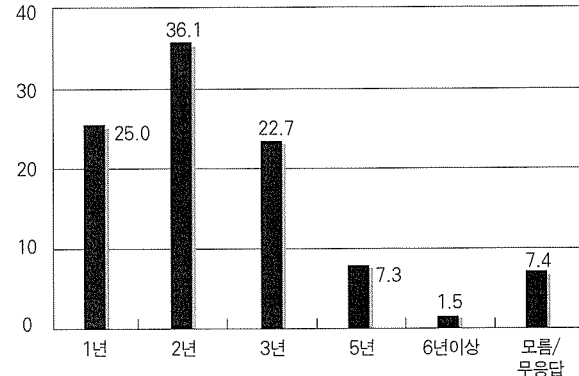
가하였으며, 시청(34.4%), 사업소(31.8%), 건설본부(28.4%) 순으로 높았다.

그러나 9급 공무원의 경우 36%가 미흡하다고 평가하고 있다.

자질 향상을 위해서는 연구기관과 협력을 통한 기술도입이 필요하다는 사람(39.7%)과 체계적인 교육이 필요하다고 답한 사람(50.5%)이 90.2%였다. 연수교육의 주기는 평균3.88년이 적합하다고 했는데, 8급 이하는 2내지 3년마다, 7급 이상은 4년마다 교육이 필요하다고 하였다.

교육내용은 건축법규와 건축관련 법령(59.2%), 건축 일반 행정(32.7%), 건축 시공(11.0%), 영선 업무(6.2%), 품질관리(5.3%), 건축구조(4.5%), 전산 CAD(3.7%), 민원처리 요령,인허가 업무, 공문서 작성, 건축 설계, 건축 계획, 도면 해석 등 여러 분야의 교육이 필요하다고 인식하고 있다. 교육전문기관으로는 건설교통부(40.3%), 서울시(22.1%), 대한건축사협회(1.3%) 순으로 나타났다.

표 6. 적정 교육 주기



인사(人事)는 만사(萬事)라고 했던가?

구 소련의 그로미코 외상은 대통령이 몇 번 바뀌어도 외상직을 계속했다. 북경시의 외교담당과장은 20년을 그 직에 있었다. 일본의 공무원도 한 곳에 오래 몸담고 있는 것이 보통이다. 반면 우리나라의 장관은 파리 목숨이다. 평균 1년을 넘지 못한다. 일반 직원들도 한 곳에 오래 근무하는 경우는 극히 예외적이다. 보다 나은 조건의 부서를 선호하는 개인의 문제도 있지만 한 곳에 오래 두면 부조리의 개연성이 있기 때문에 순환 보직을 할 수밖에 없다는 인사 정책이 그렇게 만든 것이다.

생각해 보자. 보통 사람이 보사행정도 다루고 청소행정도 다루고 교통행정을 다룬다면 과연 가능한 일인가? 얼마나 유능한 사람인지는 몰라도 불가사의한 일이 아닐 수 없다. 한 분야의 행정을 파악하는 데에만 최소 3년 이상이 소요되고 익숙해져서 전문가가 되기 위해서는 10년은 넘게 근무해

야 한다. 현실은 그렇지 않다. 업무에 익숙해질 때 쯤이면 다른 부서로 옮겨 가버린다. 두루 넓게는 알지 모르지만 깊이가 없다. 현재의 인사제도로서는 결국 전문가를 양성할 수 없다는 결론이다.

건축직 공무원은 그래도 나은 편이다. 한가지 직종이므로 꾸준히 노력하면 어느 정도의 수준은 도달할 수 있으리라 본다. 그동안 부조리 해소 차원에서 2년 주기로 인사 이동이 있었다. 그러다가 지방자치제의 도입으로 순환인사가 불가능해졌다. 주기적인 순환인사에 익숙해 있던 상황이 변화에 따라 많은 직원들이 불만을 가지고 있다.

현부서 근무년수를 조사해 보면 1년 이하가 40.1%, 1~2년이 21.4%, 2~3년이 29.3%이며 3년 이상인 경우도 9%나 되었다. 그러나 최근에 신규 발령된 9급을 제외하면 11.7%(65명)가 3년 이상 근무하고 있으며 그 중 건설본부가 장기 근무자(3년 이상 37.3%)를 가장 많이 보유하고 있다.

건축직 공무원들의 인사에 대한 희망사항은 일정한 원칙에 따라 순환 보직할 것과 전문성을 고려한 인사를 바라고 있다. 순환기간은 2~3년이 적당하다고 대답한 사람이 88.8%로 가장 많으며, 희망사항을 반영하고 발령 대상을 사전에 공개하기를 원하는 경우(39.7%)와 주거지 주변으로 발령되기를 원하는 경우(28.8%)의 순으로 나타나고 있다.

같은 건축직이라 하더라도 건축행정에 능한 사람이 있는가 하면 설계나 시공 분야에 능한 사람이 있다. 건축사와 시공 기술사가 다 같이 건축을 전공했지만 접근하는 방향은 전혀 다르다. 이를 무시한 교체 발령으로 행정의 혼란을 가중시킨 우(遇)를 저지르고 말았다.

행정분야의 공무원이 시공분야에서 겪은 혼란이라던가 시공분야의 공무원들이 행정분야에서 겪은 혼란은 서울시의 건축행정과 시공기술을 한참 후퇴시킨 결과를 초래하고 말았다.

노하우(Know how)는 하루 아침에 이루어지는 것이 아니다. 특히 기술분야의 노하우는 더욱 그렇다.

표 7. 인사 발령시 희망 사항 단위 : %

구 분	희망부서반영 / 발령대상 선 공개	주거지 주변 발령	전문성 고려 발령
계	39.7	29	25.0
동 사무소	28.9	11.1	53.3
구 청	39.6	31.6	22.7
사 업 소	50.0	18.2	22.7
건설본부	38.8	29.9	25.4
시 청	53.1	9.4	28.1

사족(蛇足)을 단다면

건축직 공무원은 고달프다.

건축사들에게는 경원의 대상이고 건축주들에게는 기피의 대상이고 수사나 감사기관에서는 감시의 대상인 게 오늘날의 건축직 공무원들이다.

더구나 일반인들에게는 부조리의 대표적인 사람들로 낙인 찍혀 있는 상태에서 자존심도 긍지도 지킬 수도 없는 게 솔직한 오늘의 현실이다.

그들 스스로 만든 문제가 많았음을 부인할 수는 없을 것이다. 그러나 과연 그들만이 책임질 문제이던가? 건축주는 책임이 없었는가? 시공자는 책임이 없었는가? 설계자는 책임이 없었는가? 감리자는 책임이 없었는가?

이를 탈피하는 길은 스스로 변하는 수밖에 없다. 개인은 결심 여하에 따라 변할 수는 있으리라 본다. 그러나 조직 전체가 변한다는 것은 굉장한 노력이 없이는 불가능하다. 또한 법률과 제도, 관행이라는 굴레에서도 과감히 벗어나야 한다. 여간해서 쉽지가 않을 것이다. 어쩌면 오늘날의 상황에 비추어 보면 불가능에 가까울지도 모른다.

언젠가 한 번 돈키호테 같은 짓(?)을 해본 적이 있었다. 관행적으로 주고 받는 행태를 벗어버리기로 하였다. 안 받고 안 주기 운동을 펼친 것이다. 결과는 너무나 빨리 다가왔다. 조직 내부에서부터의 조직적인 반란이 일어난 것이다. 인사 부서에서는 불시 출석 점검을 하고, 감사 부서에서는 자잘한 진정까지 직접 조사를 하여 경미한 잘못을 들추어 책임을 물기도 하였다. 문서 처리 부서에서는 그동안 눈감아 주던 부분까지 밝혀서 지연 처리했다고 경고장을 발부했다. 금단 현상이 여기 저기에서 나타나기 시작한 것이었다. 그 바람에 직원들이 겪은 수모는 말로 다할 수가 없었다.

다른 곳에서는 건축민원실을 만들면서 건축행정용 구청장 직인을 만들려 했다가 관련 공무원들에게 못들을 말도 들었다. 그것이 자신들의 권위에 도전하는 것인 양 불쾌하게 받아들인 것이었다.

법률과 제도, 관행을 벗어나기가 얼마나 어려운지를 경험 했던 사건들이었다.

한 번에 모든 것이 변하지는 않을지도 모른다. 그러나 변하고자 하는 의지만 있다면 변하고 말 것이다.