

# 농촌지도공무원의 보수체계 개선에 관한 연구

조영철 · 송용섭

농촌진흥청

## A Study on the Improvement of the Salary System for Agricultural Extension Officials

Yeong-Cheol Cho and Yong-Sup Song

Rural Development Administration

### Summary

Despite salary is one of the important factors affecting the morale, most of agricultural extension officials are not satisfied with salary system for their roles in Korea. In these conditions, it is impossible to develop the extension services in Korea.

It is necessary to improve salary system by upgrading to the level of salary for research officials or converting to the salary system for education officials such as professor, high school teacher. The other alternative is to improve by reforming based on the tenure.

### I. 서 론

보수는 직업을 선택하는 가장 중요한 요인중의 하나이며 보수의 많고 적음은 승진의 기회와 직업의 안정성 못지 않게 중요한 요인이다. 그동안 공무원의 보수가 일반 기업체 등에 비하여 다소 적더라도 직업의 안정성 때문에 공무원을 희망하는 사람들이 많았다. 더구나 우리나라가 국제통화기금(IMF) 관리체제에 들어가면서 직업의 안정성으로 인하여 많은 사람들이 공무원을 희망하고 있고, 신규채용시 엄청난 경쟁률을 나타내는 것은 그 현상을 잘 반영하고 있다고 하겠다.

농촌지도사업을 수행하고 있는 농촌지도공무원은 우리나라의 농업 및 농촌발전에 결정적인 기여를 하였으면서도 사기가 다른 공무원에 비하여 상대적으로 저하되어 있었던 것 중의 한 요인은 국민에게 행사하는 권한이 거의

없다는 것이다. 농촌지도공무원은 그야말로 우리 나라에서 가장 청렴한 공무원으로서, 다른 공무원들이 이권, 청탁 등을 받을 수 있는 여러 가지 규제, 감독기능을 가지고 있지만, 지도공무원은 농촌사회에 거주하는 사람들을 대상으로 한 사회교육사업에 종사하기 때문에 이러한 부정부패와는 전혀 관계가 없는 직종인 것이다. 이러한 예로서는 지금까지 지도공무원의 대부분이 일반 교육공무원과 마찬가지로 영예로운 정년을 맞이한다는 사실이 이를 입증하고 있다.

한편 지도공무원의 보수체계는 일반직공무원과 같은 계급체계를 이루어 오다가 1986년 1월을 기하여 연구직공무원과 같은 계급 체계인 2계급(지도관, 지도사)로 변화되기에 이르렀다. 그러다가 1990년 모든 공무원의 호봉을 재확정할 때 지도공무원의 호봉 확정이 상대적으로 불합리하게 책정되어 여러 가지 문제점을 야기

하게 되었고, 수차례 부분적인 개선이 이루어져 왔다. 그러나 지금도 일부 계층은 일반직공무원과 비교할 때 합리적이지 못하고 2계급호봉제 이전과는 비교가 어렵다는 이유로 개선되지 않고 있는 실정이다.

본고에서는 이러한 문제점에 대한 개선방안은 물론 합리적인 지도공무원의 보수체계를 위한 발전방안을 모색하고자 한다.

## II. 농촌지도공무원 보수체계의 변화와 문제발생 배경

지도공무원의 보수체계는 1985년 12월 31일까지는 농림직군에 소속된 일반직공무원으로 농촌지도직렬은 최고의 계급이 농촌지도관(4급)까지이고, 그 이상 진급할 경우에는 농림직군으로 농림기감(2급), 농림부기감(3급)이었

〈표 1〉 지도직공무원 보수체계의 변화와 개정사항

일 시	주요내용
1985. 12. 31.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일반직과 동일 (2~9급)</li> </ul>
1986. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지도직 단일(2계급)호봉제 실시로 계급체계 조정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2~5급 (각30호봉) → 지도관 (19호봉)</li> <li>- 6~9급 (각30호봉) → 지도사 (22호봉)</li> </ul> </li> </ul>
1987. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지도사의 호봉을 일부 조정 : 22호봉 → 21호봉</li> </ul>
1990. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전 공무원에 대한 호봉 재확정 (일반직, 지도직, 연구직)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지도관 : 19호봉 → 30호봉</li> <li>- 지도사 : 21호봉 → 35호봉</li> </ul> </li> </ul>
1991. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일부 불리계층 보완                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- '85. 12. 31일 당시 6급인 경우                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>· 최초임용계급이 7급 이상인 자 : 2호봉 가산</li> <li>· 최초임용계급이 8급 이하인 자 : 1호봉 가산</li> </ul> </li> <li>- '85. 12. 31일 당시 7급인 경우                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>· 최초임용계급이 7급인 자 : 1호봉 가산</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
1992. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지도관 호봉 조정 : 30호봉 → 31호봉</li> <li>• 일부 불리계층 보완                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- '85. 12. 31일 당시 8급인 경우 : 1호봉 가산</li> </ul> </li> </ul>
1993. 7. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일부 불리계층 보완                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- '85. 12. 31일 당시 9급 6, 7, 8호봉인 자 : 0.5~1호봉 가산</li> </ul> </li> </ul>
1995. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일부 불리계층 보완                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6, 7급 : 일부계층 1~3호봉 가산</li> <li>- 8, 9급 : 일부계층 0.5~1호봉 가산</li> </ul> </li> </ul>
1996. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지도관, 지도사 호봉 조정 (전 공무원에게 1호봉 가산)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지도관 : 31호봉 → 32호봉</li> <li>- 지도사 : 35호봉 → 36호봉</li> </ul> </li> </ul>

다. 이 직위는 농촌진흥청의 지도사업 관련 국장 및 각도 농업기술원장의 직위에 임명하고 있었다. 그러다가 1986년 1월 1일 이후부터 2급부터 5급까지를 통합하여 농촌지도관으로, 9급부터 6급까지를 통합하여 지도사로 하는 2계급으로 되면서 지도직공무원의 계급체계가 연구직공무원과 같은 체제인 2계급제로 전환되었다. 그후 2계급 호봉제의 문제점이 발생함에 따라 지도사의 호봉을 일부 조정하는 등의 관련 법령 개정으로 큰 문제가 없었다. 그 이유는 각 30호봉으로 되어 있던 호봉을 지도관은 19호봉, 지도사는 22호봉으로 조정하였기 때문에 당시의 보수표에서 보면 그 해에는 약간의 손해를 보더라도 몇 년이 지나면 모두 최고호봉에 도달할 수 있다는 기대가 있었기 때문이었다. 물론 이 당시의 문제점으로 지적되는 것은 3~5년 차이가 있었던 사람들이 같은 호봉을 받음으로 인하여 상대적인 불만을 나타내는 계층이 발생한 점은 있었다.

결국 이러한 불만은 지도직에만 내재되어 있는 것이 아니고, 일반직공무원 모두에게 있어서 정부에서는 1990년 1월 1일자로 모든 공무원에 대한 호봉을 재획정 하기에 이르렀다. 이에 따라 지도관은 19호봉에서 30호봉으로 늘어났고, 지도사는 21호봉에서 35호봉으로 크게 늘어났다. 즉, 지도사의 경우를 예로 들어보면 21년이 지나면 최고호봉에 도달할 수 있었으나, 개정된 보수표에는 35년이 경과되어야 최고호봉에 도달할 수 있다는 것이었기 때문에 불만이 클 수 밖에 없었다. 더구나 단일호봉제 이전(1985. 12. 31)에 지도직에 임용되었던 많은 공무원들은 우리와는 계급체계가 다른 일반행정직공무원과 비교하여 문제를 제기하는 사람들이 많았고 실제로 봉급에서 차이가 있었다. 따라서 봉급을 주관하는 당시의 총무처에 대하여 대통령령인 공무원보수규정의 개정을 요구하게 되었고, 2계급호봉제 실시이전에 계급이 있었던 사람들에게 1~2호봉 가산이라는 조치를 내리게 되었다. 그 후에도 <표 1>에서

보는 바와 같이 형평성 문제를 제기하는 다른 계층의 요구에 개선점을 찾아 관련법령을 개정하였으나, 승진의 가능성을 계속 주장하는 지도직 공무원이 다른 공무원과의 형평성 문제에 대하여 근본적인 치유책이 되지 못하고 현재에 이르고 있다.

### Ⅲ. 농촌지도공무원의 보수체계 및 개선방안

#### 1. 다른 공무원과 보수 비교

공무원의 보수는 봉급과 수당, 복리후생비로 구성되어 있다. 봉급은 정무직, 일반직, 교원, 군인 등 직종별로 되어 있으며, 수당은 상여수당, 특수수당, 초과근무수당 등으로 되어 있으며, 복리후생비에는 정액급식비, 가계보조비, 효도휴가비, 연가보상비 등으로 구성되어 있다. 여기에서는 다른 보수를 제외하고 기본급 혹은 봉급이라고 불리우는 것에 대한 것만을 논의하고자 한다.

지도직공무원의 봉급은 공무원보수규정 별표6에 나타나 있는데 계급은 일반직이 1급부터 9급까지 9개의 계급인데 비하여 지도직공무원은 지도관과 지도사로 구분되는 2계급제로 봉급도 여기에 의해 지급되고 있다.

일반직공무원과 지도직공무원의 보수를 비교하면 지도관의 경우 <표 2>와 같이 1호봉은 5급 1호봉과 동일하나 최고호봉은 32호봉으로 일반직 2급 최고호봉에 비하여 2,600원이 적다. 일반직의 각 계급과 비교하여 보면 지도관 19호봉은 5급 최고호봉과 봉급이 비슷하며, 지도관 22호봉은 일반직 4급 최고호봉과, 지도관 27호봉은 일반직 3급 최고호봉과 거의 비슷하다. 적어도 지도관의 경우 일반직과 비교하여 보수의 불리함은 없다고 보아야 할 것이다.

지도사의 경우는 <표 3>과 같이 6급 최고호봉에 비하여 15,900원이 많으며, 1호봉은 8급 1호봉과 동일하여 일반직공무원과는 거의 비슷

<표 2> 지도관과 일반직 5급이상과의 보수 비교

지 도 직		일 반 직							
지 도 관		5 급		4 급		3 급		2 급	
1호봉	32호봉	1호봉	30호봉	1호봉	28호봉	1호봉	26호봉	1호봉	24호봉
654,100	1,759,800	654,100	1,352,800	745,800	1,476,300	855,600	1,621,900	957,100	1,762,400

- 지도관의 1호봉은 5급의 1호봉과 같음
- 지도관의 최고호봉은 32호봉으로 일반직 2급 최고호봉(24호봉)에 비하여 2,600원 적음

\* 일반직의 호봉은 각 계급별 최고호봉임

<표 3> 지도사와 일반직 6급이하와 보수 비교

지 도 직		일 반 직							
지 도 사		6 급		7 급		8 급		9 급	
1호봉	36호봉	1호봉	32호봉	1호봉	31호봉	1호봉	31호봉	1호봉	31호봉
421,000	1,211,600	534,000	1,195,700	473,900	1,078,400	421,000	976,800	369,100	890,700

- 지도사의 1호봉은 8급의 1호봉과 421,000원으로 같음
- 지도사의 최고호봉은 36호봉으로 일반직 6급 최고호봉(32호봉)에 비하여 15,900원 많음

\* 일반직의 호봉은 각 계급별 최고호봉임

하게 되어 있다.

연구직과 지도직의 보수비교는 매우 간단하게 비교가 가능하다. 호봉체계가 동일하게 되어 있고, 최고호봉이 같기 때문에 <표 4>에서 보는 바와 같이 지도사의 경우 1호봉은 8급 1호봉인데 비하여 연구사의 1호봉은 7급 1호봉으로 52,900원의 차이가 있으나, 35호봉은 31,900원으로 좁아져 있다. 지도관의 경우를 보면 연구관 및 지도관 모두 1호봉은 5급 1호봉과 동일하나 최고호봉(32호봉)의 경우 연구관이 지도관에 비하여 122,300원이 많다. 그 이유는 연구관의 경우 1981. 12. 17에 이루어진 2계급(연구관, 연구사) 호봉제 전환 당시 1급 공무원이 있었기 때문에 최고호봉의 금액이 1급 최고호봉에 가깝게 되어 있는 반면, 지도관의 경우 최고의 계급이 2급이었기 때문에 책정되었

다고 할 수 있다.

## 2. 농촌지도직공무원 보수체계

지도직공무원의 보수체계의 특징은 지도관과 지도사로 대별하여 살펴 볼 수 있다. 먼저 지도관의 경우를 살펴보면 지도관은 1985년 12월 31일 계급을 2급에서 5급까지 묶어서 지도관으로 정하였기 때문에 어떻게 변하여도 보수의 점점 높게 나타날 수밖에 없다. 물론 연구관에 비하여는 앞서의 <표 4>와 같이 차이가 나지만 적어도 9계급으로 구분되어지는 일반직과 비교하면 높아질 수밖에 없는 보수체계이다. 그러나 지도사의 경우는 당시의 6~9계급을 통합하여 계급을 지도사로 조정하면서 지도사의 1호봉을 8급 1호봉으로 정하였기 때문에

<표 4>

연구직과 지도직의 보수 비교

계급 호봉	연구관과 지도관의 봉급 비교			연구사와 지도사의 봉급 비교		
	연구관(A)	지도관(B)	차액(A-B)	연구사	지도사	차액(A-B)
1	654,100	654,100	0	473,900	421,000	52,900
2	689,600	689,100	500	507,700	455,200	52,500
3	725,300	724,200	1,100	541,500	489,400	52,100
4	760,900	759,300	1,600	575,300	523,700	51,600
5	796,500	794,300	2,200	609,200	558,100	51,100
6	847,600	840,400	7,200	642,400	587,900	54,500
7	898,600	886,400	12,200	675,700	617,800	57,900
8	949,600	932,500	17,100	708,900	647,600	61,300
9	1,000,500	978,500	22,000	741,900	677,400	64,500
10	1,051,500	1,024,400	27,100	775,000	707,100	67,900
11	1,096,800	1,065,900	30,900	800,200	732,800	67,400
12	1,142,100	1,107,200	34,900	825,300	758,400	66,900
13	1,187,100	1,148,500	38,600	850,300	783,900	66,400
14	1,232,200	1,189,700	42,500	875,000	809,200	65,800
15	1,277,000	1,230,600	46,400	899,700	834,500	65,200
16	1,320,500	1,266,800	53,700	919,600	857,100	62,500
17	1,363,800	1,303,100	60,700	939,300	879,700	59,600
18	1,407,300	1,339,400	67,900	959,100	902,200	56,900
19	1,450,700	1,375,600	75,100	978,800	924,700	54,100
20	1,494,000	1,411,700	82,300	998,600	947,200	51,400
21	1,530,300	1,444,100	86,200	1,017,800	968,100	49,700
22	1,566,400	1,476,400	90,000	1,037,000	989,000	48,000
23	1,602,600	1,508,700	93,900	1,056,200	1,009,800	46,400
24	1,638,700	1,541,000	97,700	1,075,400	1,030,700	44,700
25	1,674,900	1,573,300	101,600	1,094,500	1,051,500	43,000
26	1,705,400	1,601,700	103,700	1,108,200	1,067,300	40,900
27	1,736,100	1,630,100	106,000	1,121,800	1,083,200	38,600
28	1,766,600	1,658,500	108,100	1,135,500	1,099,000	36,500
29	1,797,200	1,686,800	110,400	1,149,100	1,115,000	34,100
30	1,827,700	1,715,300	112,400	1,162,800	1,130,700	32,100
31	1,854,900	1,737,500	117,400	1,176,400	1,144,400	32,000
32	1,882,100	1,759,800	122,300	1,190,100	1,158,000	32,100
33				1,203,700	1,171,700	32,000
34				1,217,400	1,185,300	32,100
35				1,230,900	1,199,000	31,900
36				1,243,500	1,211,600	31,900

당시 9급에 대한 충분한 검토가 없어 문제를 제기하는 주된 계층을 이루게 되었다. 단순히 6~9급 일반직공무원과 비교한 지도사의 보수 수준을 살펴보면 최고호봉에 도달하는 연수가 지도사는 34년, 일반직 6급의 경우 최고호봉이 32호봉이므로 9급으로 입직한 공무원의 경우 34년으로 동일하다. 왜냐하면 각 계급에서 상위 계급으로 승진할 경우에는 1호봉씩 줄이게 되어 있기 때문이다. 그런데 더 자세히 살펴보면 지도사의 34호봉이 1,199,000원으로 일반직 6급의 최고호봉인 32호봉 1,195,700원 보다 오히려 3,300원이 높게 책정되어 있기 때문에 최고호봉에 도달하는 연수는 오히려 일반직공무원보다 1년이 빠르며 보수도 1호봉 정도 많다고 보아야 할 것이다.

이러한 사항을 배경으로 하여 지도직 공무원의 보수체계의 특징을 살펴보면 첫째, 계급은 지도관과 지도사의 2계급으로 되어 있어 승진에 대한 부담이 비교적 적다. 지도사의 경우는 6급의 최고호봉까지, 지도관의 경우는 2급의 최고호봉까지 승급이 가능하므로 업무에 전념할 수 있는 장점이 있다. 둘째, 이러한 2계급 체제는 외부의 유능한 인력의 확보가 용이하다. 셋째, 반면에 농촌지도사업을 수행하는 일선의 지도직공무원은 시군청 등의 행정직공무원과 업무를 협력하여 수행하는 경우가 대부분인 관계로 계급의 비교가 곤란하고, 계급내에서 상하의 구분이 명확하지 않아 지휘통솔에 지장을 초래하는 단점이 있는 것으로 요약할 수 있다.

### 3. 농촌지도직공무원의 보수에 대한 주요 불만 내용

지난 1986. 1. 1일자로 지도직공무원은 지도관과 지도사로 구분되는 2계급호봉제 실시 당시 대부분 환영하였으나 1990. 1. 1. 전 공무원에 대한 호봉 재획정시 지도사들의 불만이 표출되기 시작하였다. 즉, 지도사는 21호봉에서 35호봉으로 확대되어 최고호봉 도달연수가 길

어졌으며, 1985년 당시의 계급기준에 의하여 호봉을 산정함으로써 불리계층이 발생하여 계속 보완하였으나 아직도 개선이 되지 않았다고 느끼는 계층이 많다는 것이다. 즉 1985년 당시 8, 9급 지도사들은 지도관으로 승진되지 않았더라도 그동안 15여년이 지난 지금 2~3계급까지 승진이 가능하므로 만약 2계급 호봉제를 채택하지 않고 그대로 있었다면 최소한 6, 7급은 되었을 것이므로 지금까지도 승진을 고려하지 않은 2계급 호봉제 실시 이전계급에 의한 봉급액 산정은 불합리할 수 밖에 없다는 것이다.

더구나 일반직공무원의 경우 1994. 1. 17일 대통령령인 “행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙”이 개정됨에 따라 9급에서 8급은 8년이 경과하면 자동승진하고, 8급에서 7급은 9년이 되면 자동 승진됨을 감안할 때, 단일호봉제 실시 당시의 8, 9급 지도공무원들의 주요 불만요인이 되고 있음은 당연한 일이라고 할 수 있다. 또한 1990년 전체공무원의 호봉 재획정시에도 일반직의 경우 차하급 이하의 실제근무경력을 현재 계급의 차하급 경력으로 간주하여 개선한 바 있으며, 1994년부터는 대통령령인 공무원보수규정의 별표 28을 개정하여 11호봉부터 1호봉 가산효과가 있도록 승진시 호봉 획정표를 개선하였으므로 지도직공무원은 상대적으로 불만이 높아질 수 밖에 없었다.

### 4. 농촌지도직공무원 보수 개선방안에 대한 논의

지도직공무원의 보수체계를 개선하는 방안으로는 첫째, 2계급 호봉제 체제 이전의 계급 체계 즉 일반직과 같이 1~9급 체계로 환원하는 방안과 둘째, 연구직공무원과 같은 보수를 받을 수 있도록 하는 방안, 셋째, 교원과 같이 단일호봉제로 개선하는 방안, 넷째 현 제도내에서 개선하는 방안 등을 논의할 수 있다.

먼저 일반직과 같이 완전히 2계급 체제로 개

선하는 방안에 대하여는 여러 가지 문제점이 나타나는데 그것은 (1) 현재의 지도공무원을 단일호봉제 실시 이전의 계급비율로 구분되어야 하나, 15년이 경과한 지금 시군별·계급별로 구분이 사실상 불가능하며, 만약 전 지도공무원을 당시의 계급비율로 구분되었다고 하더라도 계급별 정원에 의한 시군간 전보가 불가피하고, 전보를 원하지 않을 경우 보수의 불이익을 감수하여야 할 것이다. (2) 시군단위로 계급비율을 적용할 경우에는 대도시 근처에 경력이 있는 지도사가 몰려있기 때문에 무더기 강등이 불가피하고, 오지지역에 근무하는 지도사의 경우에는 승진이 가능할 것이다. (3) 지도관의 경우 직위에 의한 계급제로 환원할 경우에는 보수의 불이익을 감수하여야 할 것이다. 즉 지도관 25호봉이 되더라도 직위가 5급 직위이면 5급의 보수를 받아야 하기 때문이다. 따라서 다시 일반직과 같은 계급제로 환원하기에는 이와 같은 많은 문제점들이 있다.

두 번째 방안인 연구직공무원과 보수를 일치시키는 것은 연구직과 지도직의 통합 운영 등의 전 단계 조치로서 바람직한 방안이라고 생각되나 예산이 많이 소요되어 예산 당국의 지원이 필요하며, 연구직의 상대적인 불만이 나타날 수 있다. 또한 지도직의 상호간에 현재 나타나고 있는 상대적인 불만은 그대로 내재되어 있다고 보아야 할 것이다.

세 번째 방안인 교원과 같이 완전한 단일호봉제를 실시하는 것은 농촌지도사업의 교육적 특성에 비추어 볼 때 가장 바람직한 방안이라고 생각된다. 그러나 현실적으로 농촌지도공무원이 교원과 같은 수준의 전문직으로 인정받기 위하여 논리적으로 상당한 설득력을 가져야 가능할 것으로 보인다. 또한 일반행정 조직체계 내에서 생활하는 현실을 고려할 때 직급 비교가 안되는 체계로 전환하는 것이 유리한 것인지에 대한 검토가 있어야 할 것이다.

네 번째는 현 제도내에서 개선하는 방안의 하나로서 추진되었던 모든 지도직공무원의 호

봉을 “근무년수 +1”로 조정하는 방안을 검토할 수 있다. 이럴 경우 1985년 12월 31일 당시 8급, 9급이었던 지도직공무원의 근원적인 문제는 해결될 수 있다. 즉, 단일호봉제 이전의 직급을 고려하지 않고 근무년수에 따라 호봉을 재확정함으로써 이전 직급 적용에 따른 가장 큰 불만이 해소될 수 있다. 단지 근무년수를 기준으로 조정할 경우 불이익을 보는 계층이 발생하지 않도록 법령에서 보완하는 작업은 병행되어야 할 것이다. 결론적으로 현 상황에서 이 방안이 단기적인 측면에서 가장 현실적인 대안으로 제시될 수 있을 것이다.

#### IV. 결론 및 제언

1986년 1월 1일을 기하여 실시하였던 지도직공무원의 2계급 호봉제는 실시 초기에 기대하였던 전문화와 우수인력의 확보 등으로 발전하지 못하였다. 또한 지도직공무원의 지방직전환 이후 행정기관의 동료직원과 비교가 불가능하고, 계급제에 비하여 인센티브가 없다는 유능한 계장급 및 기관장들의 불만이 표출되고 있다. 일반직공무원은 7급까지 자동승진할 수 있는 점을 감안할 때 지도직의 상대적인 불만은 높아질 수 밖에 없는 실정이다. 이러한 상황에서 지도직공무원의 보수체계 개선을 위하여 논의할 수 있는 방안은 (1) 일반직공무원과 같은 체계로 전환, (2) 연구직공무원과 같이 보수체제를 일치하는 방안, (3) 교원과 같은 단일호봉제로 개편하는 방안, (4) 현 체도를「근무경력+1」로 개선하는 방안 등을 고려해 볼 수 있다.

이와 같은 여러 방안중 농촌지도사업에 적합한 지도직공무원의 보수체계는 교원과 같은 단일호봉제나 연구직공무원과 같은 보수체계로 전환하는 방안이 혁신적인 방안이 될 것이다. 그러나 현실적으로 일반직공무원과 같은 계급체제로 환원하는 방안은 불가능하다고 판단된다. 따라서 이러한 근본적인 방안들이 검토되기 이전에 현 제도의 범위내에서 가능한 대안

인 지도사의 호봉을 2계급호봉제 이후에 임용한 지도사들과 마찬가지로 “근무경력 + 1”로 개선하는 방안을 적극적으로 추진해야 할 것이다.

〈관련법령 : 대통령령〉

1. 공무원보수규정.
2. 연구직및지도직공무원의임용등에관한규정.

## V. 참 고 문 헌

1. 김성렬, 1998, 영국공무원제도.
2. 유 훈, 1998, 행정학원론.
3. 한국산업개발연구원, 1989, 공무원 보수체계 개편을 위한 연구.
4. 한국행정연구원, 1992, 공무원 보수체계 합리화 방안에 관한 연구.