

해양행정의 전문성 강화를 위한 인사행정체계 개선방안

최 성 두*

In Search of an Alternative of Government Personnel System to Enhance
Specialization in Maritime Administration

*Sung-Doo Choi**

Abstract	3. 공무원 채용제도의 특징과 개선방안
1. 서론	4. 결론
2. 해양관련 공직분류체계의 문제점과 개선방안	참고문헌

Abstract

This study seeks an alternative of government personnel system that may help maritime administration better enhance specialization of government administration. Discussions are focused on government job classification system and appointment system, which may be most effective as the means to enhance specialization of government officials. And the discussions are aimed at developing alternative systems that should be appropriate in coping with rapidly changing environments and the needs for marine expertise.

1. 서론

오늘날과 같은 지식정보사회에 있어서 어느 조직이든 경쟁력을 갖추기 위해서는 전문화되어야 한다. 해양수산분야에서도 “일 잘하고 경쟁력있는 정부”를 만들기 위해 해양수산부 및 일선행정기관, 지방자치단체의 해양수산부서에 근무하는 공무원들의

전문성이 더욱 강화될 필요가 있다. 그러나, 우리나라의 공직분류체계는 아직까지 계급제의 기초를 근본적으로 바꾸지 못하고 있다. 정책적으로는 직위분류제의 채택을 원칙적인 것으로 선언하고 있으나, 공직분류체계에 관한 우리 정부의 접근방법은 계급제와 직위분류제의 혼합적인 것이다. 전반적으로 우리나라의 인사행정체계는 전문가(specialists)

* 정회원 한국해양대 해양행정학과 조교수

를 육성하기 보다는 일반행정가(generalists)의 양성에 치중해 왔다. 오늘날과 같이 행정의 고도성과 전문성이 요구되는 시대에는 기존의 공직분류와 충원 방식이 공직에 가장 적합한 인력을 유입하는데 적합하지 않다. 전문지식이 결여된 일반행정가만 가지고는 어려운 정책문제의 해결이 쉽지 않기 때문이다.

해양수산행정의 경우, 근래 어업협상이나 해양관련 국제통상협상에 있어서 고도의 전문지식을 갖추지 않으면 성공적인 협상진행이 어렵다는 사실을 경험한 바 있다. 그래서, 해양환경오염관리, 해양안전관리, 해양자원개발, 항만관리, 국제해사관계 등의 해양행정 전문분야에서도 해기직과 같은 해양현장 경력자들이 공직에 들어올 수 있도록 문호를 더욱 확대할 필요성이 있다.

해양행정의 전문성을 강화하기 위해 우리나라 해양행정분야의 인사행정체계는 개선되어야 한다. 공직분류체계 설계모형은 옛날 단순했던 계급사회의 요청과 일반능력자주의적 인사행정에 적합했던 영국, 프랑스, 독일 등 유럽국가들과 한국, 중국, 일본 등 동양국가들의 계급(rank classification) 모형을 과감하게 축소하고, 객관적으로 직무 자체의 특성을 분석·평가하여 직위담당자의 자격을 설정하는 방식의 공직분류모형인 미국식 직위분류제(position classification)를 적극 수용해야 전문행정가주의적 인사행정으로 발전할 수 있다.

이 글은 정부의 해양행정 전문성과 경쟁력 강화를 위해 요구되는 인사행정체계의 실현가능한 개선방안들을, 해양수산관련 공직분류체제와 공무원 채용제도를 중심으로, 제안하려는 데 그 목적이 있다. 이러한 해양행정관련 인사행정체계의 개선방안이 실현된다면 그 동안 정부부문 진출에 소극적이

었던 해기직들이 향후 공직사회에 진출할 수 있는 발판이 될 것이고, 해기사교육과 선원정책의 새로운 추구방향이 될 수 있을 것으로 기대된다.

2. 해양관련 공직분류체계의 문제점과 개선방안

2.1 공직분류체계의 의미와 특징

행정의 효율적인 수행을 위해 공무원과 공직들을 어떤 기준에 따라서 분류, 관리할 필요성이 있는데, 공무원과 공직들을 일정한 기준에 따라 구분하여 정부조직내의 직업구조를 형성하는 과정 및 그 결과를 공직분류체제라 한다.

공직분류의 접근방법 또는 모형으로 지금까지 인사행정에서 확립된 것은 수직적 분류로서 계급제와 수평적 분류로서 직위분류제이다. 계급제(rank classification)는 공무원의 계급(rank)이라는 관념에 기초를 두고 사람들의 상대적인 지위, 자격 및 능력을 기준으로 계급을 분류하는 것이고, 직위분류제(job classification)는 직무라는 관념에 기초를 두어 직무의 종류, 곤란도 및 책임도 등을 기준으로 하여 직위(position)를 분류하는 것이다. 우리나라는 전통적으로 계급제를 채택하여 왔다. 그러나, 행정의 전문화를 위해 직위분류제 수립에 대해 부단한 노력을 해왔다. 근본적으로 직위분류제와 계급제는 서로 장단점을 지닌 상호보완적인 것으로 인식하고 있으며, 대부분의 나라에서도 상호접근해 가는 경향이 있다.¹⁾

우리나라 공직분류체계의 특징으로 일반적으로 지적되고 있는 것에는 과학적 직무분석을 통하지 않은 직렬세분화, 행정직렬의 과도화, 직렬별 직급

1) 예를 들면, 유럽국가중 영국의 경우, 계급제적 특성이 가장 잘 나타나는 대장성계급(Treasury Class)이 1921년이후 행정계급(Administrative Class), 집행계급(Executive Class), 서기계급(Clerical Class), 서기보계급(Clerical Class)의 4대계급으로 분류되었다. 그러나, 1960년대 '폴튼' 위원회의 보고서(Fulton Report)가 영국의 인사행정개혁방안의 하나로 직위분류제 도입을 주장한 이래 공직의 분류체계가 미국식제도의 영향이 확산되었다. 이러한 미국식제도는 계급제 공직분류국가인 프랑스의 A·B·C·D의 4대계급제도와, 독일의 고급직, 상급직, 중급직, 단순사무직의 4대계급과, 일본의 친입관, 칙입관, 주입관, 판입관의 계급제도 등에도 영향을 미쳤다. 이와 반대로 미국의 경우 1920년대 이래 연방정부에 직위분류제가 도입되면서 공직분류체계의 골간을 이루었지만, 1950년대 이후 유럽이나 동양의 계급제적 요소의 도입이 모색되었다. 대표적인 예가 1978년의 고급공무원단(SES)의 창설인데, GS16이상 GS18까지와 ES Level IV와 Level V을 고급공무원으로 구성하여 이들에게 계급제적 인사원리를 적용한 것이다.

배치의 불균형, 행정직우대 및 기술직 천시, 새로운 행정수요와 전문화에 둔감한 직렬체계 등이다. 행정전문성 강화와 관련하여 현행 공직분류체계의 문제점을 한마디로 정리하면 '행정직 우대, 전문기술직 천시'라 할 수 있다.

행정직렬이 지나치게 넓게 설정되어 있고, 더욱이 행정직렬의 비중은 직급이 높아질수록 증가하고 있다. 한국의 정부부문은 행정직공무원 중에서도 일반행정직렬에 속한 공무원들에 의하여 실질적으로 지배되고 있다고 볼 수 있다. 그러나, 이와 같은 행정직렬의 지배현상은 행정수요와 직무의 특성을 제대로 반영하지 못한 조치로서 행정의 전문화에 역행하고 있다는 비판을 받고 있다. 반면에, 기술직의 비율이 너무 작다. 국가과학기술자문회의 보고자료(1995)에 의하면, 민간기업 10대그룹의 임원 중 과학기술 전문인력이 차지하는 비율은 52.4%에 달하는 반면, 정부의 3급이상 공무원 중 과학기술 전문인력이 차지하는 비율은 15.4%에 불과하다고 한다. 우리나라의 고급공무원들은 대부분 인문사회계열의 전공자들이다. 특히 인문·법정·상경계 출신은 5급이상 고위직의 67.9%를 차지하고, 기타 전문기술계 출신은 32.1%를 점하는데 그치고 있으며, 고위직으로 올라갈수록 그 격차는 심해진다.

우리나라 공직분류체계의 문제점을 시정하고 행정전문성을 강화하기 위해 다음과 같은 개선방향이 요구되고 있다. 첫째, 일반행정이 우대와 전문·기술직 천대 관행을 시정하고 행정의 전문성을 향상시키기 위해 무엇보다도 먼저 행정직의 비율을 축소하고 기술직의 비율을 확대하도록 해야 한다. 그리고, 새로운 행정수요가 대두되고 있는 기술분야의 직렬을 신설하는 방안을 적극 검토할 필요가 있다. 둘째, 행정직의 고위직 독점현상을 타파하고 전문·기술직의 고위직 승진이 가능하도록 현재의 직렬별 직급상한을 합리적으로 재설정하여야 한다. 셋째, 지나치게 비대하게 설정되어 있는 행정직렬을 더욱 세분화하여야 한다.

2.2 해양관련 공직분류체계의 현황 및 문제점

1) 해양관련 일반직공무원

우리나라 해양관련 일반직공무원의 공직현황에는 ①행정직군-행정직렬-일반행정직렬에 속하는 일반행정계통 공직, ②농림수산직군-수산직렬에 속하는 농림수산분야기술계통 공직, 그리고 ③교통직군의 '선박직렬'과 '수로직렬'에 속하는 해사분야관련 공직이 있다(표 1).

<표 1> 현행 해양관련 일반직공무원의 공직분류체계 현황

직군	직렬	직류	계급 및 직급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
행정	행정	일반행정	관리관	이사관	부이사관	서기관	행정 사무관	행정 주사	행정 주사보	행정 서기	행정 서기보
농림수산	수산	일반수산		수산 이사관	수산 부이사관	수산 서기관	수산 사무관	수산 주사	수산 주사보	수산 서기	수산 서기보
		수산제조									
		수산증식									
		어 로									
		수산물검사									
교통	선박	일반선박		선박 이사관	선박 부이사관	선박 서기관	선박 사무관	선박 주사	선박 주사보	선박 서기	선박 서기보
		선박항해									
		선박기관									
	수로	수로		수로 이사관	수로 부이사관	수로 서기관	수로 사무관	수로 주사	수로 주사보	수로 서기	수로 서기보
		표 지									

*자료 : 공무원 임용령 별표1에서 정리

그러나, 이러한 공직분류체계는 다음과 같은 문제점을 가지고 있어서 개선이 요구된다.

첫째, 해양수산 행정분야의 공직을 담당하는 공무원들의 채용분야가 행정직군-행정직렬-일반행정직류이기 때문에 과연 이들이 해양수산부의 해양수산 행정을 전문적으로 수행할 수 있을까하는 의문이 있고, 따라서 '해양수산행정직렬'을 신설하여 전문인력을 이 분야의 행정고시를 통해 충원할 필요가 있다.

둘째, 현행 공직분류체계에서는 해양수산업을 1차산업으로 분류하고 있어서, 1,2,3차의 혼합산업적 성격을 가진 오늘날 해양수산업의 추세에 적합하지 않다. 따라서, 기술분야 공직분류체계에서 해양수산의 혼합산업적 성격을 반영한 기술분야 '해양수산직군'의 분리·독립이 필요하다.

셋째, 해양수산행정은 교통, 건설, 자원개발, 과학기술, 환경, 안전, 경찰, 노동, 교육, 문화, 외교, 기상 등이 복합적으로 포함된 행정이다. 그러나 현행 공직분류체계에는 이러한 공직내용들이 결여되어 있거나 혹은 파편화되어 있어서 '해양수산직군' 신설시 이들 공직들을 통합해야 할 필요성이 있다. 해양자원개발, 해양과학기술, 해양안전, 해양오염, 국제해사기구업무 등 현재 공직분류체계에서 결여된 분야에 대한 '해사기술직렬'의 신설이 필요하다.

그리고, 통합된 해양수산직군에 대한 기술계통 전문인력의 충원의 제도화방식으로 '해양기술직 기술평등고시'가 요구된다.

2) 해양관련 연구직 및 지도직 공무원

우리나라 해양관련 연구직 및 지도직공무원의 공직에는 ①연구직공무원으로 수산연구 분야 공직이 있고, ②지도직공무원으로 어촌지도분야 공직이 있다(표 2). 그러나, 연구직 및 지도직공무원의 공직분류체계는 최근 변화된 해양수산분야의 추세를 반영하지 못하는 문제점이 있다.

첫째, 우선 연구직공무원 분야에서 오늘날 전세계적으로 해양자원개발 경쟁시대를 맞이하여 이를 전문적으로 연구할 '해양자원 연구직공무원'이 전혀 없는 실정이다. 해양과학기술분야와 해양자원개발을 전문적으로 연구하고 국가적으로 해양자원개발

〈표 2〉 현행 해양관련 연구직 및 지도직 공무원의 공직분류체계 현황

구분	직군	직렬	직류	계급 및 직급	
				연구관	연구사
연구직 공무원	농림 수산	수산 연구	해양환경	수산 연구관	수산 연구사
			수산자원		
			수산양식		
			수산공학		
			수산가공		
			수산경제		
지도직 공무원	농림 수산	어촌 지도	어촌	어촌 지도관	어촌 지도사

*자료 : 연구직 및 지도직공무원 임용에 관한 규정 별표1에서 정리

발력과 해양과학기술력을 체계화해 나갈 전문성있는 공무원의 충원이 필요하다.

둘째, 최근 급증하는 연안 선박안전사고와 유류오염 등을 지도할 '선박안전지도지도관/지도사'가 현행 공직분류에는 전혀 없다. 오늘날 환경, 안전, 복지 등 사회적 규제행정이 강화되는 추세에 맞추어 해양안전분야의 선박안전사고 지도직공무원의 신설이 필요하다.

3) 해양관련 기능직공무원

우리나라 해양관련 기능직공무원의 공직에는 선박, 선박기관, 등대분야의 해사분야관련공직이 있다(표3). 그러나, 기능직공무원의 공직분류에는 수산분야가 빠져 있어서 향후 제도 보완이 요구된다. 즉, 수산직군의 신설이 필요하다.

2.3 해양행정의 전문성 강화를 위한 공직분류체계 개선방향

해기직의 공직진출을 확대하고 해양행정의 전문성을 강화하기 위해 실현가능한 공직분류체계의 개선방안으로 크게 다음과 같은 세 가지를 제안할 수 있다.

<표 3> 현행 해양관련 기능직공무원의 공직분류체계 현황

직군	직렬	직류	계 급										
			기능 1급	기능 2급	기능 3급	기능 4급	기능 5급	기능6급	기능7급	기능8급	기능9급	기능10급	
선박	선 박	선 박							선장	선장	선장 선원	선원	선원
	선박기관	선박기관							기관장	기관장	기관장 기관원	기관원	기관원
	등 대	등 대							등대장	등대장 등대원	등대장 등대원 표지원	등대원 표지원	등대원

*자료 : 공무원 임용령 별표2에서 정리

1) 행정직군내 '해양수산행정' 직렬의 신설
 우리나라 공직분류체계상 행정직군-행정직렬의 독립적 폐해를 줄이고 해양수산행정의 전문성을 강화하기 위해, 그리고 1996년 신설된 해양수산부의 해운항만청과 수산청의 통합정신을 반영하기 위해 <표 4>와 같이 '해양수산행정' 직렬의 신설이 요구된다.

다시 말하면, 해양수산부, 지방해양수산청, 해양수산 일선기관, 지방자치단체 등의 해양관련 공직의 행정직군-행정직렬의 범위를 축소하고, 행정직군내 '해양수산행정' 직렬을 신설함으로써 해양수산행정의 전문성을 도모할 수 있는 공직분류체계의 개선이 필요하다.

이렇게 될 때, 행정고시에서 해양수산행정 분야의 고급 전문인력을 매년 선발할 수 있는 제도적 기반이 만들어지게 된다.

2) 기술계통 해양수산 직렬들을 '해양수산직군'으로 통합·운영

현행 공직분류체계상 기술계통의 해양수산 직군

<표 4> 행정계통 '해양수산행정직렬'의 신설(안)

현 행		개 편 (안)	
직 군	직 령	직 군	직 령
행 정 직 군	행정직렬 외 11개 직렬 (총 12개)	행정직군	'해양수산행정 직렬'의 신설 (총 13개)

· 직렬들은 농림수산직군, 교통직군 등에 흩어져 있고, 해양자원개발 및 해양과학기술, 해양환경, 해사안전관리 등 새로운 해양수산기술의 변화에 대응할 공직이 결여된 상태이다. 따라서, 이러한 문제점을 보완하여 기술계통 해양수산 직렬들을 '해양수산직군'으로 통합하고 새로운 직렬을 보완하는 <표 5>의 공직분류 개선안이 요구되고 있다. 해양수산직군 내에 '해사기술직렬'을 신설하여 특히 선박운항 이외의 각종 해사관련 문제(해양자원개발 및 해양과학기술, 해양안전, 해양오염, 국제해사기구관련 업무)에 대한 전문가 채용의 제도적 기반을 만들어야 한다.

이렇게 될 때, 기술고시에서 해양수산직군의 고급 기술인력을 매년 선발할 수 있는 제도적 기반이 만들어지게 된다.

<표 5> 기술계통 '해양수산직군'의 신설(안)

현 행		개 편 (안)	
직 군	직 령	직 군	직 령
농 립 수산직군	수 산 직 령	'행정수산직군'의 신설	수산직렬
교 통 직 군	선 박 직 령		선박직렬
	수 로 직 령		'해사기술직렬'의 신설
			수로직렬

3) '해양수산연구' 직렬 및 '선박안전지도' 직렬의 신설

현행 해양관련 연구직 및 지도직 공무원의 공직분류체계에서 결여된 분야 가운데 오늘날 해양행정에서 시급하게 요구되고 있는 '해양자원개발 및 해양과학기술연구' 분야, '해양운송에 의한 국제물류 분야' 및 '선박관련 해사기술 연구분야'를 다룬 연구직 공직을 신설하여야 한다. 그리고, 안전항행과 환경오염방지를 위한 '선박안전지도' 분야의 지도직 공직의 신설이 요구된다. 이와 더불어 해양산업을 수산업중심의 1차산업으로 분류하여 사용하던 용어를 시대추세에 맞추어 정확하게 변경하여야 한다. 즉, 농림수산업은 농림해양수산업으로, 수산연구직렬은 해양수산연구직렬로 용어를 변경해야 한다.

<표2>의 현행 연구직 및 지도직공무원의 공직분류체계는 다음 <표6>과 같이 개선되어야 한다.

<표 6> 연구직 및 지도직 공무원의 공직분류 개편(안)

구분	직군	직렬	직류	계급 및 직급	
				연구관	연구사
연구직 공무원	농림 해양 수산	해양 수산 연구	해양환경	해양 수산 연구관	해양 수산 연구사
			'해양자원' 신설		
			'해양물류' 신설		
			'해사기술'신설		
			수산자원		
			수산양식		
			수산공학		
수산가공					
수산경제					
지도직 공무원	농림 해양 수산	어촌 지도	어촌	어촌 지도관	어촌 지도사
		선박 안전 지도	선박	선박안전 지도관	선박안전 지도사

3. 공무원채용제도의 특징과 개선방안

3.1 행정전문성 강화 추세

행정의 전문성을 제고하기 위한 방식으로 공무원 채용방식의 변화가 나타나고 있다.

전반적인 추세는 전문직을 우대하는 방향으로 공무원 임용체계가 개선되어 가고 있다. 구체적으로 말하면, 첫째, 각 분야 전문인력의 입직을 촉진할 수 있도록 폐쇄형 충원구조에서 개방형 충원구조로 전환되고 있다. 그리고, 임용체계와 공직분류체계 간의 상호연계성도 강화되고 있다. 둘째, 민간부문의 급속한 과학기술 발전에 따른 제반문제를 행정이 지원,조정하기 위해 기술정책담당인력인 5급, 7급 기술직의 채용인원이 확대되고 있다. 셋째, 분야별 행정전문성의 확보를 위해 응시직렬과 밀접한 관련이 있는 전공자에게 가산점이 부여되고 있다.

3.2 우리나라 공무원채용제도의 형태

우리나라 인사제도상 공무원을 선발·임용하는 개방형 제도형태에는 ①공개경쟁시험을 통한 5급, 7급, 9급 공무원의 임용, ②자격증 소지자 등에 대한 특별채용(특채)에 의한 임용, ③고위 공직(1~3급)을 대상으로 고위공직자 개방형 전문직위 임명, ④국가와의 채용계약에 의하여 일정기간 근무하는 계약직(전문직) 공무원 임용 등이 있다. 그밖에 국가기능중 업무특성상 경력직공무원으로서는 직무수행이나 임용이 곤란한 경우에 채용과 면직 등에 신축성을 부여하기 위해 경력직과는 별도로 설치한 '별정직' 충원이 있다.

공개경쟁 채용제도는 공무원 결원보충의 일환으로서 불특정 다수인을 대상으로 경쟁시험을 실시하여 공무원으로 채용하는 제도로서, 공무원채용의 균등한 기회보장과 보다 우수한 인력의 공무원 채용에 목적이 있다. 공무원 특별채용제도는 공개경쟁채용시험에 의하여 충원이 곤란한 분야에 대하여 예외적으로 채용하는 제도로서, 관련직위의 우수 전문인력 및 유경험자를 채용 활용하는데 그 제도목적이 있다. 고위공직 개방형 직위제도는 김대중정부의 공공개혁의 일환으로 공직사회의 전문성을 제고하고 경쟁력을 강화하기 위하여 도입된 제도로서, 소속 장관별로 1급~3급 실국장급 직위 총수의 20% 범위내에서 중앙인사위원회와 협의하여 정하도록 하고 있다. 계약직 공무원제도는 공직의 내부 또는 외부에서 적격자를 임용하는 개방형직

위에 계약직공무원을 임용하거나 정원중 일부를 계약직공무원으로 대체하여 활용하는 공무원 인사 제도이다.

3.3 해양행정 전문성 강화를 위한 공무원채용제도 개선방안

해양행정의 전문성 강화 및 해기직 등 해양전문 인력의 공직진출 확대를 위해, 현행 공무원채용제도는 다음과 같은 몇 가지 방향에서 개선되어야 할 것이다. 첫째, 해양수산관련 공직분류체계의 개편을 통한 5급공무원 고등고시제도의 개선, 둘째, 7, 9급 공무원 공개경쟁시험제도에 해기사 자격증의 가산점 특전제도 도입, 셋째, 해양수산관련 6급이하 하위직 공무원 임용에서 해기사 자격자의 특별 채용 확대, 넷째, 해양수산 행정고위직 개방형 전문직위 임명에서 '고급 해기사 자격증'을 지정요건으로 설정, 다섯째, 해기사 자격자의 계약직공무원 및 기능직공무원으로의 진출확대 등이 실현가능한 개선방안에 해당된다.

그런데, 이러한 개선방안들이 실제로 인사행정 체계에 반영되기 위해서는 해당 이해당사자들을 중심으로 우선순위를 정해서 중앙인사기관인 행정자치부와 중앙인사위원회 등과 협의해 나가는 전략적·단계적으로 접근방안이 모색되어야 할 것이다.

1) 행정고등고시 및 기술고등고시 제도의 문제점과 개선방안

현행 고등고시 제도에서 기술고등고시는 11개 직렬, 외무고시는 1개 직종, 행정고시는 행정직군의 4개직렬,公安직군의 5개직렬로 나누어 선발하고 있다. 그러나, 기술직 계통의 경우에는 선발인원이 지나치게 적고 시험주기가 매우 불규칙적인 문제점이 있다. 기술고시의 합격자수는 행정고시에 비해 15% 정도에 그친다. 기술분야의 총 직군, 직렬이 8직군 37직렬이나 되는데 비해, 기술고시에서는 기계, 전기, 화공, 농업, 환경, 토목, 건축, 전산, 통신 등의 11개 직렬에 대해서만 시험을 실시하고 있다(진재구, 1995). 따라서 선박, 수산 등과 같은 해양수산직렬에 대한 유능한 전문인력 선발제도인 기술고등고시가 현재 매우 미흡하고 침체되어 있

는 실정이다.

누구나 공직진출을 원하지만, 실제 공직에 임용되기 위해서는 정부의 공직분류체계상 해당되는 전문분야의 공직이 존재해야 그것이 실현가능하다. 현행 공직분류체계상 해기사 자격증소지자가 진출할 수 있는 전문분야는 기술계통 교통직군의 선박직렬 밖에 없어 매우 협소하다. 더구나 선박직렬에 대한 기술고등고시는 거의 실시되지 않을 뿐 아니라, 실시된다해도 결원보충을 위한 소극적 채용방식이며 매우 불규칙적이어서 그 실시시기를 예측하기 어렵다.

따라서, 해양전문가들과 해기사 자격증소지자들이 고등고시를 통해 고급공무원으로 많이 진출하기 위해서는 선결작업으로 현행 공직분류체계의 개편이 이루어져야 한다. 그릭, 개선된 공직분류 체계에 따른 정기적이고 적극적인 채용이 실시되어야 한다. 개선의 방향은 다음과 같다.

- ① “해양수산직군”의 신설을 통한 선박직(해사기술직) 기술고등고시의 실시
현재 농림수산, 교통 등으로 흩어져 있는 해양수산분야의 직렬들을 통합하여 “해양수산직군”을 신설해야 한다. 그리고 해양수산직군의 선박직(해사기술직)의 기술고등고시를 매년 실시하도록 해야 한다.
- ② 행정직렬에서 “해양수산행정직렬”의 분리·신설을 통한
해양수산행정직렬 분야의 행정고등고시 실시
현재 행정직군 행정직렬에서 “해양수산행정직렬”을 분리·신설해야 한다. 그리고 행정고등고시에서 해양수산행정직렬에 대한 시험을 별도로 실시하도록 해야 한다. 그리고, 해양수산행정직렬의 행정고등고시 시험과목은 해양관련 전공과목들이 포함되어야 할 것이다.
- ③ 해양수산 정부부처에 대한 과학적 직무분석의 실시를 토대로 기술 및 행정고등고시로 진출할 공직범위의 확충
공직분류체계의 전문성 강화를 위한 근본적인 작업으로서 해양수산부와 일선기관, 지방자치단체의 해양수산관련 조직을 대상으로

과학적인 직무분석을 실시해야 한다. 직무분석의 결과를 토대로 해기사와 같은 전문직이 진출할 수 있는 공직의 범위를 설정함으로써, 기술고등고시나 행정고등고시를 통해 안정적으로 해기사 자격자들이 공직에 진출할 수 있도록 해야 한다.

2) 공무원 7, 9급 공개경쟁시험에 해기사 자격증의 가산점 특전제도 도입

공무원채용시험의 가산점 특전제도란 국가유공자와 그 유족 및 가족에 대한 예우 또는 국가기술자격증등 각종 자격증소지자를 우대함으로써 행정의 전문성과 능률성 확보를 목적으로 만들어진 인사제도이다. 해기사 자격증의 경우 국가기술자격법에 의한 자격증에 해당된다. 그러나, 현행 법령(공무원임용 및 시험시행규칙 12조3항)은 기술사, 기사, 기능사로만 분류되어 있어서, 해기사 자격인 항해사, 기관사, 통신사, 운항사, 소형선박조정사의 자격등급체계가 법령상의 기술사-기사-기능사 체계에서 어디에 해당하는지에 대해 분명한 법적 근거가 없는 실정이다. 따라서, 기존 국가기술자격법 또는 기타 법령에서 정한 기술사-기사-기능사의 가산점제도를 해기사 자격증에 적용해서 7급과 9급공무원 시험에서 가산점 비율을 특전받을 수 있도록 법령개정을 요구해야 할 것이다.

해양대학 졸업자인 대졸학력자가 해기사 자격증 3급을 받을 것을 기준으로 할 때, 타 국가자격증과의 법형평성을 감안하면 다음 <표7>과 같은 가산점 특전제도의 개선방안을 제시할 수 있다. 첫째, 7급 공무원시험의 경우에 항해사 1~2급과 기관사 1~2급은 5%를 가산하고, 항해사 3~4급과 기관사 3~4급은 3%의 가산점을 특전받도록 한다. 둘째, 9급 공무원시험의 경우에 항해사 1~4급과 기관사 1~4급은 5%를 가산하고, 항해사 5~6급과 기관사 5~6급은 3%의 가산점을 특전받도록 한다.

3) 해양수산관련 6급이하 하위직 공무원 임용에서, 해기사 자격자의 특별채용 확대

공무원 임용방법중 공개경쟁시험이 아니라 자격증을 통해 임용되는 특별채용제도가 있으므로, 이를 활용하여 해기사 자격증소지자들이 해양관련 공

<표 7> 해기사 자격의 공무원시험 가점비율표

\	해기사 자격등급	가점비율
7급 공무원시험	항해사 1~2 급 기관사 1~2 급	5 %
	항해사 3~4 급 기관사 3~4 급	3 %
9급 공무원시험	항해사 1~4 급 기관사 1~4 급	5 %
	항해사 5~6 급 기관사 5~6 급	3 %

직에 많이 진출하는 것이 좋은 방법일 수 있다. 현행 우리나라 인사행정에서 특별채용제도의 경우 5급이상 고위직 공무원의 경우는 거의 해당사항이 없고, 6급이하 하위직 공무원의 채용방식으로 주로 활용되고 있다. 실제 고등고시를 통한 5급이상의 공직진출은 매우 제한되어 있는 것을 감안한다면, 6급 이하의 특별채용제도를 통해 공직에 진출한 다음 점진적·단계적으로 승진하는 것도 좋은 전략이 될 수 있다.

따라서, 차제에 공직의 전문화 추세에 맞추어 6급이하 해양수산관련 공직(해양경찰 포함)에 해기사자격자의 특별채용이 확대되도록 정부에 건의하는 것이 필요하다.

4) 해양수산 행정고위직 개방형 전문직위 임명에서, '고급 해기사 자격증'을 지정요건으로 설정

현재 해양수산부의 개방형 직위에는 1~3급에 해당하는 해양정책국장, 항만국장, 국립수산물진흥원장, 국립수산물검사소장, 수산진흥원 어장환경부장, 해양안전심판원 수석조사관 등 6자리에 불과하다. 향후 개방형 전문직위를 현재보다 더욱 확대하여 해양수산부와 일선기관, 지방자치단체의 1~3급 해양관련 직위(예: 부산시 농림수산해양국장)의 대다수가 이에 해당되도록 해야 할 것이다.

이에 함께, 개방형 전문직위의 응시자격 지정요건에 고급 해기사 자격증이 포함되도록 함으로써 고급 해기사 자격자들의 해양수산 행정고위직 개방형 전문직위에의 진출을 용이하도록 해야 할 것으로 본다.

5) 해기사 자격자의 계약직공무원 및 기능직공무원으로의 진출 확대

공무원 종류 가운데 법적 신분보장(tenure)이 보장되지 않지만 일정기간 국가와 계약을 통해 채용되는 계약직 공무원제도가 있다. 우리나라 정부 업무중 해양행정관련(해운, 항만, 선원, 해양오염, 수산, 해상교통, 해양안전, 해양자원개발, 연안관리 등) 업무는 해기사 자격자들의 전문지식이 요구되는 자리들이 많다. 이들 공직에 대해 해기사 자격자들이 계약직 공무원으로 일정기간 국가와 계약으로 임용되도록 하는 것도 공직진출의 또하나의 전략이 될 수 있다.

이밖에 공무원 종류 가운데 법적 신분보장이 있지만 행정업무중 기능적 수준의 하급업무를 담당하는 기능직공무원제도가 있다. 해기사 자격자중 하급자격자들에 대해서는 선박, 선박기관, 수로, 표지, 수산 등 행정업무중 기능적인 업무를 수행하는 직위(position)에 충원될 수 있도록 하는 것이 해기사 자격자들이 보다 많이 공직에 진출할 수 있는 실현가능한 방법이 된다.

4. 결 론

21세기 해양경쟁시대에는 해양기술자와 해양전문가들이 해양행정 현장에서 얼마나 활약하고 있는가에 따라 국가경쟁력과 국력이 좌우되는 시대로서, 해양행정의 전문성 강화와 해양전문인력의 확보는 시급한 국가적 과제이다.

우리나라의 다른 행정부서도 비슷한 실정이지만 해양수산부서 역시 해양문제를 전문적으로 다룰 전문가가 필요하지만 오히려 이들이 홀대받고 일반행정가들이 득세하는 분위기이다. 이 글에서 제안된 인사행정체계 개선방안들은 주로 제도적 측면에서 논의된 것으로 일반행정가 위주의 우리나라 행정문화를 어떻게 극복할 것인가에 대한 또다른 과제를 남기고 있다.

이 글에서 제안된 인사행정체계의 개선방안들은 주로 공무원임용령, 공무원임용 및 시험시행규칙, 연구직 및 지도직 공무원 임용규정 등 행정규칙 수

준을 개정하는 것으로 법률안의 개정처럼 까다로운 것이 아니다. 관련이해당사자들이 중앙인사기관(행정자치부인사국, 중앙인사위원회)에 접근하여 논리적으로 설득하면 실현가능성이 있는 방안들이다.

향후 해양행정의 전문성 강화와 전문인력 양성을 위해 정부는 해양계 대학의 교육프로그램과 연계성을 강화하여야 한다. 해양계 대학들의 전공 교육과목이나 학부(과)체계는 해양전문행정인력들을 체계적·전문적으로 양성할 수 있도록 전면적인 재검토와 보완이 필요하다. 뿐만 아니라, 해양계 대학의 교육체계와 교과과정은 향후 예상되는 해양관련 공무원시험의 과목들과도 연계되어야 한다. 가령 해양관련 고등고시의 시험과목에 해양행정학, 해양법, 해양행정법, 해양경제학, 해사관련국제기구론 등 해양행정의 주요 전공과목들이 포함되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 1) 김중양 (1996), 「한국인사행정론」, 서울: 법문사.
- 2) 진재구 (1995), "고급공무원 임용 및 육성체계의 세계화", 「고급공무원 임용 및 육성의 세계화 방안」, 세계화추진위원회.
- 3) 김진현·홍승용 (1998), 「해양 21세기」, 서울: 나남출판.
- 4) 오석홍 (1998), 인사행정론, 서울: 박영사.
- 5) 한국해양대학교 해사산업연구소 (2001), 「해기직의 공공부문 진출 확대 및 해기면허의 국가기술자격으로의 전환·신설에 관한 연구」.
- 6) 한국행정연구원 (1992), 「직업공무원제 확립을 위한 인사행정기관 및 공직분류체계 개편방안」, 한국행정연구원 연구보고서.
- 7) Jay M. Shafritz et al (1992), *Personnel Management in Government*, New York: Marcel Dekker, Inc.
- 8) O. Glenn Stahl (1983), *Public Personnel Administration*, Harper & Row.
- 9) Frank J. Thompson (1991), *Classics of Public Personnel Policy*, Brooks & Cole Pub.