

국내 교통전문직 공무원 체제의 문제점과 개선방향 (인사제도 및 TO)



김응철

1. 서론

지속적인 도시의 개발 및 광역도시권의 확대, 자동차의 공급 증대 및 인구의 도시지역 집중에 따라 서울시를 비롯한 우리나라의 대도시 교통은 만성적인 정체와 혼잡으로 인한 사회적 비용이 기하급수적으로 증가하였으며, 시민들의 교통서비스에 대한 불만족이 매우 높아지고 있는 것은 부인할 수 없는 현실이다.

이에 우리나라에서는 처음으로 서울시에서는 교통 분야의 전문성을 인식하고, 효율적인 업무추진을 위해 1994년부터 교통전문직제도를 시행중에 있으며, 현재는 서울시뿐만 아니라, 중앙부처를 포함한 전국 시·도 지자체에서 교통전문직제도를 활용하여, 각 교통 분야에서 교통전문직을 채용하고 있으며, 이들을 통해 각종 교통 현안사업들을 활발히 추진 중에 있다.

그러나, 사회·문화의 다각화 및 다양화로 인한 교통 분야의 전문성은 점점 더 부각되고 있는 반면, 그 속에서 업무를 추진하고 있는 교통전문직들의 조직 속에서의 위상은 점점 더 어려워지고 있는 것이 현실이다.

일례로 초기 교통전문직이라는 명칭으로 출발했던 이름 자체는 이미 실질적으로 유명무실한게 사실이고, 현재는 계약직이라는 명칭으로 통합되어

불러지고 있다.

의례 우리나라 사회에서의 계약직의 위상은 비정규직이라는 인식이 팽배하기 때문에 이로 인한 상대적인 박탈감뿐만 아니라, 향후 개인의 발전을 위한 진학이나 이직 시 받게 되는 불이익 또한 상당한 것으로 보인다.

이 뿐만 아니라, 일반 공무원 계약직 제도와 병행됨에 따라 일정기간의 근무 연수(5년)를 초과하면 재임용이 안 될 우려도 있기에 개인의 미래에 대한 불안은 더더욱 커질 수밖에 없는 상황이다. 여기에 전체 공무원 수 혹은 직급별 인원수 제한 조항에 교통전문직의 수와 직급을 해당하는 직급과 연동하는 제도적 문제점 때문에 교통전문직 개인의 의지와는 아무 상관없이 일반직 공무원들과 불필요한 갈등을 초래하게 되어, 업무 수행시 및 승급시 어려움을 겪게 되는 것도 현실이다.

이에 초창기 교통전문직제도의 설립취지와 향후 발전을 위한 끊임없는 노력이 배가 되어야 할 중요한 시점이며, 공무원 조직속에서 교통전문직으로서의 전문성을 높이면서 조직과 함께 발전할 수 있는 Win-Win 전략이 필요한 때이다.

본 글에서는 국내 교통 전문직 공무원 체계의 문제점과 개선방향을 인사 제도 및 TO측면에서 국내에서는 처음으로 제도를 시행한 서울특별시의 사례를 중심으로 전개해 나가고자 한다

II. 서울시 교통전문직 현황 및 주요 담당업무

서울시의 교통전문직 인원현황은 총 인원 42명이며 직급별로는 가급 4명, 나급 2명, 다급 17명, 라급 19명으로 구성되어 있다.

〈표 1〉 서울시 교통전문직 인원 현황

구분	합계	가급	나급	다급	라급
정원	42	4	3	26	9
현원	42	4	2	19	17
과부족			△1	△7	+8

가급의 경우는 정원과 현원이 동일하며, 나급과 다급의 경우는 각각 1명,

및 7명이 부족한 상태이며, 이 부족인원은 라급에서 초과하고 있다.

이는 서울시 교통문제의 현황과 업무량에 비교하여 볼 때 매우 적은 인원 임을 알 수 있다(〈표 2〉 참조). 총 42명이 배치되어 있으나, 서울지방 경찰청의 6명 인력은 경찰청의 업무를 수행하고 있어 실질적으로 서울의 교통문제 조사 분석 및 개선방안 수립업무에 투입되고 있다고 볼수 없다. 또한 주차 계획과와 도로 계획과에는 단지 1명(각각 다급) 만이 배치되어 대도시 교통문제의 주범 중 두 가지인 주차문제와 도로계획 및 건설의 복잡한 문제해결을 기대하기는 어불성설이다.

서울시가 대중교통 특히, 버스중심의 대대적 도시교통수단체계 개혁을 시도하여 세계적으로도 주목받고 있는 대중교통과 관련하여서도 단지 20명만이 업무를 수행하고 있을 뿐이다.

〈표 2〉 서울시 교통 전문직 공무원의 부서별 인원

구분	교통국 (21)					교통개선기획단 (20)				건설기획국(1)
	교통 계획과	운수 물류과	주차 계획과	교통 운영 담당관	서울 지방 경찰청	대중 교통과	버스 지원반	정산 정보 센터	도심 교통 개선반	도 로 계획과
계 (42)	4	3	1	7	6	3	2	9	6	1
가급 (4)				1	1			1	1	
나급 (2)	2									
다급 (17)	2	1	1	3	3		1	3	2	1
라급 (19)		2		3	2	3	1	5	3	

한편, 교통전문직의 직책보임 현황은 과장급에 가급 2명이 보임되어 있으며(도심교통개선반장, 및 정산정보센터소장), 센터운영팀장(교통운영담당관) 및 교통개선기획실장(서울경찰청 파견)의 팀장급에도 가급 2명이 보임되어 있다.

1994년에 서울시에 교통전문직 제도가 처음 도입이 된 이후, 교통전문직 공무원들이 수행한 업무는 다양하고 중요한 도시교통문제의 전반이다. 주요한 내용들만 파악해 보면, 2000년에는 서울시 교통정비중기계획을 자체

수립하였으며, 2001년에는 ASEM 교통대책을 마련하였으며, 2002년에는 월드컵 개최에 대비한 교통대책을 수립하여 추진하였다.

또한 서울시의 대표적인 도시교통체계 개선 사업들로 일컬어지는 ‘시청앞 광장조성 및 도심교통체계개편 사업 추진’, ‘청계천 복원관련 교통대책 추진’, 및 2004년 7월 1일에 전면 추진된 ‘대중교통중심의 서울교통체계개편’을 일선에서 담당하였다.

특히, ‘대중교통중심의 서울교통체계개편’과 관련하여서는 버스노선 간·지선 개편, 버스준공영제, 신교통카드시스템 구축, 중앙버스전용차로제, 대중교통요금제 개편 등 주요업무를 수행하였으며, 이후 버스체계 2단계 개편에서도 버스운행관리, 업체경영개선, 중앙차로개선, 노선조정 보완 등의 막중한 업무를 수행하고 있다.

〈표 3〉은 서울시의 교통전문직의 주요 담당 업무를 보여주고 있는데, 실로 방대한 양의 교통 업무가 다수 망라되어 있다.

〈표 3〉 서울시 교통전문직의 주요 담당 업무

구분	인원	주요업무
교통계획과	4	<ul style="list-style-type: none"> • 광역교통계획 및 대규모개발사업 광역교통개선대책 • BRT 등 신교통수단 도입 추진 • 중장기 교통정비계획 수립 및 관리 • 청계천 복원관련 교통대책 • 교통수요예측, 교통지표 등 통계 관리 • 대중교통통합요금 분석 업무 • 교통영향평가 사전검토 및 관련 교통대책 수립 • 교통수요관리 및 혼잡통행료 관련 업무
운수물류과	3	<ul style="list-style-type: none"> • 도시물류기본계획, 화물터미널 및 차고지 확충계획 • 화물조업주차개선사업 건설 및 조정 • 유통단지, 화물터미널 등 물류시설 확충·개선사업 • 물류정보시스템 관리 • 화물자동차 통행규제 개선사업 • 노상 및 도심 물류혼잡지구 조업개선사업 - Time Window제, Pocket Loading zoon 등 • 법인택시 인·면허 및 운영 관련 업무총괄 • 택시 관련 운수사업 통합관리 시스템 • 법인 택시조합 지도감독, 법인택시운수종사자 교육
주차계획과	1	<ul style="list-style-type: none"> • Green parking 2006 • 주차정보시스템 구축 • 주차수요관리 업무

구분	인원	주요업무
교통운영 담당관	6	<ul style="list-style-type: none"> • 상습정체지점개선사업 • 보행환경개선사업 교통분석 및 협의 • 도로공사장 교통자문회의운영 및 자료검토 • 행사관련 교통통제 계획 검토 • 신신호 업무 총괄(교통분야) • 재해대비 교통대책 • 도로교통법 개정업무 총괄 • 가로변 전용차로 신설 및 관리에 관한 업무 • 도시고속도로 교통운영에 관한 분석, 개선에 관한 사항 • 교통관리시스템 설치 교통분야 업무
서울지방 경찰청	5	<ul style="list-style-type: none"> • 교통안전시설 규제 지원 업무 • 교통신호시스템에 관한 사항 기획 • 차선, 표지 설치에 관한 기획 및 연구 • 교통안전시설물 설치에 관한 중·장기 계획 수립 • 교통체계 개선사업 추진 • 교통량조사, 자료분석, 관리, 모니터링
대중교통과	3	<ul style="list-style-type: none"> • 요금조정 업무 • 버스개편 성과 분석 및 지표관리 • 중기 재정지원계획 수립 • 시내버스 표준운송원가 산정 • 시내버스 운송비 정산준칙 수립 및 운송수지 분석 • 광역버스 경영개선관련 종합계획 수립추진 • 버스운영개선 모형 개발 • 노선조정관련 모니터링 및 기대효과 분석
버리지원반	2	<ul style="list-style-type: none"> • BMS, 교통카드 자료 분석 및 활용계획 수립 • 시내버스 운행관리 관련 전산프로그램 개발 지원 • 6권역 출발 노선에 관련된 업무 • 예비차량 관리, 운휴차량 관리업무 총괄 • BMS자료 활용 운행지도 업무 총괄 • 2, 3권역 출발 노선에 관련된 업무
정산정보 센터	8	<ul style="list-style-type: none"> • 불법주정차 무인단속시스템 구축 • 도시지역 광역교통정보 시스템 구축 • 버스노선조정 및 배차관리 프로그램 개발 • 버스노선 수요분석 및 적정운행계획 수립 • BMS시스템 운영결과분석 및 자료분석 수행 • 광역 BIS, BMS연계시스템 관리 및 버스정보 제공 • BMS/카드 통합 DB구축 • 운송비 정산을 위한 자료분석 및 운행횟수 산정시스템 운영 • 교통카드 데이터웨어하우스 운영 • 버스업체 운송수지 분석지원

구분	인원	주요업무
도심교통개 선반	5	<ul style="list-style-type: none"> • 도심교통체계 개편사업 • 대중교통환승센터 및 서울역주변도심교통체계개선사업 • 청계천복원사업 관련 교통분야 협의업무 • 중앙버스전용차로 설계, 운영, 규제심의 업무 <ul style="list-style-type: none"> - 전호·하정로 등 7개노선 운영 관리 - 동작·신반포로 등 3개노선 설계중
도로계획과	1	<ul style="list-style-type: none"> • 수도권 광역교통계획 협의·조정 에 관한 업무 • 교통량 조사·분석 등 교통에 관한 업무 • 민간투자사업 시행에 관한 업무

※ 과장 및 팀장 제외

Ⅲ. 현행 교통전문직 제도의 문제점

서론에서도 제기한 바와 같이 서울시는 나날이 어려워지는 도시의 교통정체 및 혼잡의 심각성을 깨닫고, 1994년도부터 교통업무의 전문성 및 다양성을 극복하기 위해 교통전문직제도를 시행, 현재까지 운영중에 있다. 초기 교통전문직제도는 교통분야의 새로운 일자리 창출뿐만 아니라, 교통이라는 학문이 가질 수밖에 없는 공공성이라는 역할을 수행할 수 있는 가장 기초적인 단위의 업무 수행 주체였기 때문에, 교통전문직이라는 제도 자체에 대한 자긍심과 교통분야의 업무수행에 따른 개개인의 자부심은 컸다. 그러나, 현재의 교통전문직이 가지는 위상은 불만족스러운게 현실이다. 전문분야에서의 전문가가 아니라, 여타 다른 계약직들이 가지는 미래에 대한 불확실성과 자신의 전문성에 대한 회의를 가질 수 밖에 없는 것이 현실이다.

현재, 공무원 조직은 직렬을 통폐합하고, 시대적 흐름에 맞게 조직을 개편하고 있다. 그 중에 교통전문직도 예외는 아니다. 그러나, 교통전문직에 있어서는 발전적 방향의 통폐합이나 개편이 아니라, 부정적 방향으로 진행되고 있다는 생각이 꼬리를 문다. 업무의 주체가 아닌, 일반행정직 공무원을 보조하기 위한 계약직 공무원이라는 것이 현재의 위상이다.

얼마전까지 공무원 조직속에서 전문직이 아닌 통상적 개념의 계약직이 가졌던 의미는 온갖 특혜와 비리의 온상이다. 정규적인 임용절차를 거치지 않고, 무사안일로 공무원과 똑같이 평생 안정적 생활이 보장되는 자리였기

때문이다. 이러한 시선은 공무원 조직내에서 계약직에 대한 불만과 불신을 확산시켰으며, 그 부정적 견해는 아직도 일부 공무원들이 계약직에 대한 편견을 가질 수밖에 없게 만드는 것이다. 이러한 현실속에서 계약직으로의 직렬 통폐합은 그 속에서 열심히 일하고 있는 다수 전문직의 열의와 희망을 꺾는 일이다.

또한, 교통전문직 공무원이 미래에 대한 기대를 할 수 있는 가를 분석해 보자. 열심히 일하면, 그만큼의 성과가 있어야 하는 것이 모든 사람들이 당연히 생각하고 있는 보편적 진리임에도 불구하고, 현재 교통전문직은 그에 상응하는 적절한 대우를 받고 있지 못하다는 것이 필자의 의견이다. 실상, 조직속에서 열심히 일하면, 일정기간이 지나게 되면 승진이나 그에 상응하는 대우를 받아야 함에도 불구하고, 계약직이라는 굴레하에 무시되고 있는 것이 현실이다.

또한, 교통전문직의 계약직화는 연봉조정을 통한 성과급에 대한 기대가 있게 마련이나, 현실적으로 연봉협상이라는 것이 하나 마나할 뿐이며, 이를 위한 구체적인 표준자대가 없는 것이 현실이다. 일부, 윗사람들이 추구하는 업무를 맡고 있는 사람들은 업무성과와 상관없이 좋은 결과를 받는 반면, 그들과 무관한 업무를 하고 있는 사람들은 제대로 업무성과가 반영되지 못하는 것이다. 이는 업무의 선택권이 없는 현재 상황속에서는 해당 교통전문직 들에게는 더더욱 암담할 뿐이다.

열심히 일하고도 자신의 성과를 제대로 평가받지 못한다면, 이는 일에 대한 의욕 상실감을 초래할 뿐만 아니라, 조직 속에서의 존재 불확실성으로 인해 개인의 미래에 대한 불안감을 조성시키는 일이다. 이러한 현실속에서는 열정과 열의를 끌어내기 힘든 게 세상 이치일 것이다.

또한, 업무의 성공 결과에 대한 지원과 보상에 대한 수혜대상이 아닌 점을 지적하지 않을 수 없다. 공무원조직은 서열과 직위에 따라서 업무의 강도가 판이하게 다르다. 이는 승진을 목적으로 하는 사람들에게는 일의 성과를 돋보이게 하기 위해 개인이 할 수 있는 최대한의 수단과 방법을 모두 동원하여 일하겠지만, 그 범주에 들지 않는 사람들에게는 강건너 불구경에 불과할 뿐이다.

그러기에 승진을 목전에 두지 않은 대다수의 공무원들은 그저 편한 자리,

편한 업무를 맡으려 하고, 민원이 많고 업무가 많은 부서는 기피부서 1순위가 되기 마련이다. 이러한 현실속에서 승진을 하고자 하는 대다수의 간부들은 교통전문직을 상생의 존재가 아닌 승진을 위한 발판으로 이용하고 떠나는 일이 상존하고, 남아 있는 교통전문직은 또 다른 승진 대상자를 위해 맡없이 일을 해야만 하는 강요된 상황에 있다. 그렇지 않다면, 당장 연말쯤 계약약과 관련하여 입방아에 오르내리게 되는 것이 현실이다.

이쯤에서 교통전문직의 업무가 과연 무엇인지 재조명해보자. 교통관련 업무의 경우, 민원이 상대적으로 많기 때문에 일반공무원들이 기피하는 부서가 대부분이다. 이로 인해 갓 발령받은 공무원들도 인사고충으로 타부서로 옮겨가는 문제가 생김에 따라 업무 공백을 최소화하기 위해 교통전문직을 배치하여 업무를 수행하는 경우가 있다. 업무에 대한 선택권 없이 단지 그들이 꺼려하는 업무를 하기에 지금 당장은 넘어갈 수 있겠지만, 연말 계약철이 다가오면 불안해지기 마련이다.

이는 업무에 대한 성과여부에 따라 개개인의 업무능력을 평가하는 현 체계 속에서 업무성과에 대한 구체적인 잣대가 없기에 불안할 뿐만 아니라, 업무에 대한 선택권이 없는 상황속에서 100%로 자신의 능력을 다 발휘할 수 없는 현실이기에 오는 불안감 때문일 것이다.

경우에 따라서, 교통이라는 학문의 전문야, 예를 들어, 교통계획, 교통공학, 교통경제, 교통안전 등등의 분야에서 탁월하게 일을 하는 사람도 있겠지만, 이는 전문가에게 요구할 사항이 아니다. 대다수의 사람들은 자신이 수학한 분야, 혹은 자신있는 분야가 있게 마련이다. 교통계획을 전공한 사람에게 교통공학을 하라고 한다면, 할 수는 있겠지만, 100%의 능력을 다 발휘하리라고 생각하는 사람은 없을 것이다. 하물며, 일반 행정부서에서 행정업무가 대부분인 업무를 맡게 된다면 더더욱 개인의 전문성을 발휘하기는 어렵다.

또한, 전문가로서의 전문성에 대한 지속성 여부를 숙고해 볼 필요가 있다. 전문가로서의 자질과 실력은 시간이 지나면 자연이 습득되는 부산물인가? 대부분의 사람들은 '아니요' 라고 답할 것이다. 시대는 빠르게 변해가고 있는데, 그 속에서 과거의 지식과 경험을 가지고 현재의 시대를 대처한다는 것은 모순인 것이다. 현재 교통전문직이 그러한 모순 속에 있다. 대다수의

교통전문직들은 조직속에서 그들의 젊음과 열정을 다해 열심히 일해 왔지만, 그들에게도 시간의 흐름이라는 것은 피해갈 수 없는 부분인 것이다. 재교육 없이 전문가가 될 수는 없는 상황인 것이다. 물론 공무원조직속에서의 한자리를 차지하고는 있겠지만, 공무원을 떠나 교통이라는 학문 혹은 비즈니스 속에서의 전문성이라고 한다면 '글썩요'이다.

따라서, 시대의 흐름과 학문의 발전에 맞추어 교통전문직도 그에 알맞은 소양을 쌓아야만 하는 것이 답임에도 불구하고, 그 모든 부분에 대한 책임은 개인적인 문제로 받아들여지는 것이 현실이다. 교통전문직으로 들어왔기에 전문성에 대한 부분은 스스로 배양시켜나가야 할 것이라는 편견을 가지고 있다. 진학을 하던지, 기술사 공부를 하던지, 책을 보던지, 모든 것은 업무 외 시간에 다 이루어져야만 하는 것이다. 그것이 전문가인 것으로, 그것 때문에 교통전문직을 채용했다고 생각하고 있기에 별도의 교육을 받는다면 하는 것은 개인의 몫일 수 밖에 없는 것이 현실이다. 일반 행정직들이 통상적으로 가지는 승진시험 준비 배려기간, 해외연수 기회, 각종 교육 등을 통해서 개인의 능력을 키우는데 반해, 너무나도 대조적인 상황속에서, 모든 재교육의 책임을 개인의 부담으로만 묻기에는 야박한게 현실이다.

IV. 향후 교통전문직 발전방안

어느 조직이나 제도는 대소를 떠나 문제를 내포하기 마련이고, 완벽한 제도와 조직의 구현은 어쩌면 신의 영역인지도 모른다. 다만, 지금까지 서울시의 사례를 중심으로 살펴 본 국내 교통전문직 제도의 문제점은 우리 사회에서 국가 전체적으로 논의되고 있는 학력 인플레이, 행정인력의 과다, 이공계 홀대 및 그로 인한 기피, 개방형 인력 선발 문제, 정규직/비정규직 문제 등을 논하지 않더라도 제도의 변화를 통해 개선해야 할 소지가 많은 것은 부인할 수 없는 사실이다.

본 장에서 필자는 몇가지 발전방안을 제시하고자 한다. 우선 첫째로는 교통전문직 제도의 도입 취지에 충실한 운영이다. 교통전문직 제도는 날로 심각해져가는 교통문제의 해결을 위해 전문가를 공무원 체제에 속하게 하였음을 인정하자는 것이다. 일반 행정직이 수행하지 못하는 전문성에 대한 보완

과 협력을 통하여 대국민 서비스의 질을 제고함이 본연의 의도임을 재인식 하자는 것이다. 당장 급하게 필요한 인력이니 예산확보하여 고용한 정도의 인식으로는 이 제도의 성공을 보장하지 못한다. 따라서 전문성을 고려한 업무부여가 반드시 필요하며, 승진 등 고용보장제도가 병행하여야 한다.

두 번째로는 국내 또는 외국 기관으로의 단기연수를 활성화할 필요성이 시급하다. 현행 규정상 전문직의 경우도 6개월 이내의 단기연수가 가능하나 현재까지 시행된 사례가 없는 것으로 파악된다. 전문성이 요구되는 전문직의 경우에도 자기개발이 꾸준히 요구되므로 단기연수를 통해 새로운 기술 습득이 가능하고, 장기근무자의 재충전 기회도 되므로 업무수행에 도움을 줄 것임은 명약관화하다. 국내외 대부분의 연구기관에서 이런 제도를 시행하고 있는 이유 또한 되새겨볼만 하다.

세 번째로는 교통관련 부서간 전·출입 활성화 및 일정비율 순환근무제를 도입하는 방안이다. 그동안 전문직의 부서간 이동은 업무이전에 따라서만 제한적으로 이루어져, 동일 부서에서 5년이상 등 다년간 근무하고 있는 경우가 발생하여 전문성은 향상되나 창의성이 떨어지고, 교통업무 전반에 대한 이해도가 떨어지는 단점이 내재하고 있다. 따라서 매년 일정비율과 기준을 정하여 부서간 순환근무제를 도입한다면 개인의 업무능력이 보다 향상되고 근무의욕을 고취시킬 것으로 기대 된다.

네 번째로는 직급별 정원배분의 상향조정 및 상위 팀장급 직책 확대가 필요하다. 현재 수행중인 업무의 수준이나 전문직의 경력수준을 고려할 때 현행 정원의 직급별 배분인원을 상향 조정할 필요가 있다. 현 상태에서는 정원배분이 하향조정되어 있어 전문직의 경우 기술사자격 취득 후 사기업으로 이직하는 경우가 다반사여서 중견기술자의 확보가 어려운 실정으므로, 이에 상응하는 팀장급 직책을 확대하여 능력에 상응하는 직무를 부여한다면, 유능한 전문인력 확보가 가능하고 업무의 전문성도 향상될 것으로 기대 된다.

다섯 번째로는 기안권과 예산권에 대한 확대가 필요하다. 교통전문직의 경우는 주어진 틀과 행정관례 속에서 만의 업무수행은 능력을 제대로 발휘하기 힘들다. 교통관련하여 다양한 이론과 기술을 실험하고 조사 수집 분석하기 위한 예산의 확보가 필요하며 이에 대한 예산권과 기안권이 주어져야

한다. 또한 일반 행정 결재 체계상에서도 그에 상응하는 기안권을 부여하여 권한을 강화하여야 한다. 이는 책임도 강화하는 형태임으로 보다 유용한 정책 및 집행방안의 개발에 주도적 역할을 할 수 있을 것으로 판단된다.

마지막으로, 그러나 매우 핵심적으로 일반직 교통직렬 공무원 채용 및 인력의 교류가 필요하다. 교통전문직의 경우 계약직이라는 한계로 인해 신분보장이 불안정한 것이 사실이다. 현재 관련규정상 교통직렬이 있음에도 불구하고 채용하지 않고 있으나, 무엇보다도 시급하게 교통직 공무원의 채용이 필요하며, 이를 위해 교통직의 정원을 지속적으로 확보해 나갈 필요성이 있다. 대도시의 교통문제가 도시민의 삶을 질을 결정짓는 중요한 잣대이기 때문이다. 서울시의 경우 현재 일반직 교통직렬 정원 현황은 총 42명으로 5급(행정 또는 교통) 5명, 6급(행정 또는 교통) 8명, 7급(교통 7, 행정 또는 교통 13) 20명, 8급(교통) 9명으로 구성되어 있다. 또한 교통직 채용시 특별시 및 광역시의 경우 본청과 자치구간, 도의 경우 도와 도내 각 시간 교류가 가능하며, 전반적으로 각 광역자치단체에서 추진하고 있는 교통시책추진의 효율성을 향상시킬 필요가 있다.