

연구요약

본 연구는 경기도와 서울특별시의 행정수요를 정량적으로 비교분석하는 것을 목적으로 하고 있다. 행정안전부에서 정한 기준인건비 제도에서 사용하는 행정수요 외에도 문헌검토를 통해 추가 발굴한 행정수요를 더해, 각 기능별로 행정수요와 대응하는 공무원 정원의 규모, 증감률을 비교하였다. 연구의 범위는 경기도와 서울특별시로 한정하였으며, 증감률을 확인하기 위해 통계 검토가 가능한 2019년까지의 5개년도를 확인하였다.

분석한 결과 전반적인 행정수요의 규모는 경기도가 서울특별시에 비해 큰 것으로 나타났다. 동시에 행정수요의 증감률 역시 경기도가 서울특별시에 비해 대부분 높게 나타났다. 이에 비해 각 행정수요에 대응하는 공무원 수는 산업경제 분야를 제외하면 서울특별시가 경기도에 비하여 많은 것으로 확인되었다. 다만, 경기도의 공무원 수가 서울특별시에 비해 크게 증가하고 있어 그 격차는 점차 상쇄되고 있는 것으로 보인다. 단, 문화체육관광 분야, 보건복지 분야의 행정수요는 경기도가 더 크어도 공무원 수는 서울특별시에서 더 빠르게 증가하고 있으나, 이는 해당 분야의 사무는 대부분 기초지방자치단체 단위에서 수행하고 있음에 기인하는 것으로 볼 수 있다.

본 연구에서 지방자치단체에서 발생하는 모든 행정수요를 비교할 수 없었다는 점, 기초지방자치단체 단위까지의 공무원 정원을 기능별로 분류하여 비교분석할 수 없었다는 점, 따라서 비교분석에 광역과 기초 간 사무배분 등의 요인은 검토되지 못했다는 점은 연구의 한계로 남는다.

현재 공무원의 정원은 행정안전부가 정한 기준인건비제도에 준하여 정해지고 있다. 공무원 정원을 관리하는 제도를 흐름에 따라 살펴보면 공무원 1인까지도 내무부(현재 행정안전부)의 승인이 필요하던 개별승인제, 지자체별 총정원을 정해서 하달했던 총정원제나 여기에 약간의 자율성을 부여한 표준정원제보다는 지방자치단체의 자율성을 인정해주는 것으로 보인다. 또한 인원의 제한에서 나아가 전체 인건비에만 제한을 두는 총액인건비제도보다는 재정여건에 따라 1-3%의 자율성을 부여한다는 점에서 기준인건비제는 기존의 정원관리제도에 비해 지자체의 권한을

인정해주는 방향으로 나아왔다고 볼 수 있을 것이다. 다만 정원관리제도는 제도의 변화 이전부터 운영해온 기존 인력을 전제로 조정해나가고 있다는 점, 서울특별시와 경기도는 다른 유형으로 분류되어 동일한 선상에서 행정수요를 비교하고 있지 않다는 점, 기준인건비제가 사용하는 회귀모형이 유형별 평균추정치를 기준으로 제시되므로 특히 행정수요가 많은 지자체에는 불리하게 작용할 수 밖에 없다는 점 등의 한계를 가지고 있다.

본 연구는 주어진 기준인건비제 하에서 추가적으로 검토될 수 있을 행정수요를 지표화하여 비교분석하였으나, 이는 공무원 정원관리의 단기적인 개선방향이 다. 중장기적으로는 산정방식 자체의 수정 등을 통해 지방자치단체의 자율성을 더욱 강화하는 방향으로 나아가야 할 것으로 보인다.

키워드 행정수요, 공무원 정원, 지방자치단체 규모