인도네시아 행정개혁 사례분석[1)]

1. 배경

(1) 헌법개정

o 1998년 수하르토 정권(1969~1998년) 이후 국민들의 민주화에 대한 기대 급증

o 1998년부터 현재까지는 개혁시기(Reform Era)로 불리며, 1999-2002년간 네 차례에 걸쳐 "1945년 헌법" 개정

- 민주화, 분권화, 부패·결탁·족벌주의(CCN: Corruption, Collusion, Nepotism) 척결 및 권력간 견제와 균형의 원리를 골자로 함

주요 개정내용

① 대통령 임기 및 권력 제한 ② 입법 및 사법기능 강화
③ 대통령, 부통령 및 하원의원 직접 선출제도 도입
④ 분권화 추진 ⑤ 인권보호 인정
⑥ 국가기관 폐지(최고자문위원회) 및 신설(상원, 헌법재판소, 사법위원회)

(2) 정부체계

o 중앙정부는 총 52개의 기관으로, ① 조정부처(Coordinating Ministry), ② 국무부처(State Ministry), ③ 일반부처(Ministry), ④ 부처가 아닌 정부기관(Non-Ministry Government Institution)으로 분류됨

※ 조정부처는 경제부(Ministry of Economy), 국민복지부(Ministry of People's Welfare) 및 정치부(Ministry of Politics)로 구성됨

o 지방정부는 일부 중앙정부 업무를 제외하고 헌법에 따라 자치적인 권한을 부여받음

- 지방분권화를 위한 법제정비('99년 및 '04년)를 통해 지방정부 증가

1) Akhyar Effendi. 2007. *"Country Paper: A Brief Analysis of Civil Service Reform in Indonesia"* presented at the "Multi-country Study Mission on Public Governance for Asian Public Servants", organized by OECD Asian Centre for Public Governance

2. 행정개혁 (Civil Service Reform)

(1) 현황

o 보다 분권적이고 독립적이며 성과중심제도를 강화하고자 법령 개정

- 이에 따라, 지방정부는 채용, 인사, 승진, 교육 및 연금 등 지방의 행정 정책에 대한 권한을 이양 받음

o 지방분권화 및 신규 지방정부 창설에 따라 지방공무원뿐만 아니라 전체 공무원 수가 매년 증가하고 있는 추세임

- 이에 반해, 공무원들의 학문적인 배경은 여전히 낮은 편임

※ 고졸(36.1%), 대졸(26.6%), 석사학위(2.5%), 박사학위(0.2%) [2007년 6월 기준]

번호	구분	2003년		2005년		2007년*	
		인원수	%	인원수	%	인원수	%
1	중앙정부	840,007	23.1	896,211	24.0	876,537	23.2
2	지방정부(프로방스)	311,047	8.5	303,724	8.1	289,680	7.7
3	자치도시	2,496,951	68.4	2,541,560	67.9	2,614,148	69.1
총계		3,648,005	100	3,741,495	100	3,780,365	100

* 2007년 6월 기준

<출처 : National Civil Service Agency(BKN), 자카르타>

o 행정개혁 관련기관 및 담당기능

번호	정부기관	기능
1	대통령실(Office of the President)	전반적인 정부정책
2	재정부(Ministry of Finance)	급여 및 연금
3	행정개혁부(Ministry of Administration Reform)	모든 시민서비스 관련 조정, 감사, 모니터링 및 평가 등
4	국가시민서비스청(National Agency for Civil Service)	임명, 승진 및 이직
5	국가공공행정원(National Institution of Public Administration)	교육, 훈련 및 조직설계
6	내무부(Department of Home Affairs)	국가차원의 지방서비스 개발, 감시, 운영
7	지방시민서비스청(Local Civil Service Agency)	지방시민서비스 규정마련, 기획, 연금, 급여, 복지 등 마련
8	PT. Taspen	연금자금
9	PT. Askes	건강보험
10	Taperum	주택 보조

《문제점》

o 행정조직 관련 규정이 여전히 현 실정과 맞지 않음

- 총 41개 조항 중 23개 조항만 개정됨

- 성과기반제도에 대한 명확한 규정이 없음

o 행정개혁 관련기관 간 서비스 운영이 중복적이며, 일관된 조정이 어려움

o 공무원들의 자질과 능력이 상대적으로 제한되어 있고, 정책결정자들의 정치적 의지가 약한 편임

o 성과평가에 대한 기준이 불명확하고 행정위원회(Civil Service Commission)가 부재함

리아우(Riau)섬 지방정부 혁신

o 중앙정부는 재정상황과 목표 등을 고려하여 지방정부가 유연하게 인센티브를 제공토록 유도
o 리아우섬 지방정부는 직원 업무성과를 기반으로 인센티브를 제공하여 성과가 크게 향상됨
- 모든 공무원들이 자신의 등급 및 성적에 따라 인센티브를 부여 받음 ('07년)
(인센티브가 매달 139.9~1,304.3 달러에 이르기까지 다양함)

(2) 목적 및 주요 내용

《목적》

o **전문적이고 성과가 높은 공무원 배양**을 위해 합리적이고 효과적인 행정체제 개발

- 포괄적인 개혁범위, 측정 가능한 평가 및 체계적인 개혁 시도

《주요내용》

① 행정개혁 관련 법제도 정비

- 기본법과 실행규칙 간 일치성, 내용의 부적절성 및 중복성, 개정의 필요성 등 검토

② 조직간 재조정

- 관련기관 간 중복적인 정책을 피하고 업무내용 및 책임소재 등을 명확히 함

- 공무원들의 주요업무, 권한 및 기능 등을 명확히 구분

※ 행정개혁부(State Ministry of Administrative Reform), 국가시민서비스청(National Civil Service Agency) 및 내무부(Ministry of Home Affairs) 등

③ 공무원 역량개발

- 업무분량 및 개인역량간 연계, 업무분류 등에 대한 객관적이고 합리적인 분석
- 성과평가제, 채용·퇴직제도, 보수, 교육·훈련제도 및 정보시스템에 대한 명확한 기준 설계

3. 시사점

o 보다 투명하고 효율적인 정부구현을 위해 관련 법·규정 개정을 통해 제도적인 기반 마련

o 성과제도, 합리적인 보수체계 및 공무원행동강령 제정 등을 통해 조직제도 개선을 시도하는 한편, 공무원들의 전문성 향상을 위한 노력 강화

o 정책과정에의 시민참여 확대, 정책평가·환류 등 행정 책임성 확보 등을 통해 보다 대응성 있는 행정체제 구축 필요