

## 인적자원관리(HRM) 국가별 비교

- 영국, 프랑스, 독일 -

이 보고서는 OECD 국가 중앙정부에서의 전략적인 인적자원관리(Strategic Human Resource Management in Central/Federal Government of OECD Countries)에 대한 OECD 설문조사 결과를 기반으로 작성되었음. OECD 32개 회원국과 브라질, 러시아, 우크라이나가 참여하였으며 OECD 웹사이트에 국가별 자료를 제공하고 있음. 이 보고서는 영국, 프랑스, 독일 3개국을 선별하여 비교하고 있음

### 1

### 정부의 고용 개요

#### (1) 인력규모 및 여성참여율

	중앙정부		중앙정부의 여성참여	
	일반고용체계(GEF) 하의 인력규모	비상근 인력	여성공무원 참여율	중상위직의 여성참여율
영국	424,000(2012) <sup>1</sup>	111,000 <sup>2</sup> (2012)	53.0% (2012)	40.4% (2012)
프랑스	2,190,326(2010)	229,444 (2010)	51.3% (2010)	57.9% (2010)
독일	186,113(2010) <sup>1</sup>	27,879 <sup>3</sup> (2011)	35.7% (2011)	20.2% (2011)
OECD평균			49.5% (2009)	34.7% (2009)

1. 영국은 중앙정부 공무원의 10%만 GEF 규정을 따르며, 독일은 약 67%(2/3)에 이룸
2. 영국: 런던 외에서는 주당 37시간 이하, 런던 내에서는 주당 36시간 이하를 비상근으로 정의
3. 독일: 전일 근무시간의 95% 이하를 비상근으로 정의

## (2) 연령별 정부의 고용구성

연령	영국 (2012년)	프랑스 (2010년)	독일 (2011년)	OECD 평균 (2009년)
20대미만	0.2%	0.9%	0.1%	0.3%
20-29세	10.3%	16.7%	7.2%	11.4%
30-39세	21%	28.5%	15.1%	24%
40-49세	32.9%	26.8%	33.3%	30%
50-59세	28.1%	23.5%	34.6%	27.4%
60세 이상	7.4%	3.7%	9.6%	6.8%

연령	영국 (2012년)	프랑스 (2010년)	독일 (2011년)	OECD 평균 (2009년)
30대 미만	10.5%	17.5%	7.3%	11.7%
50세 이상	35.5%	27.2%	44.2%	34.3%

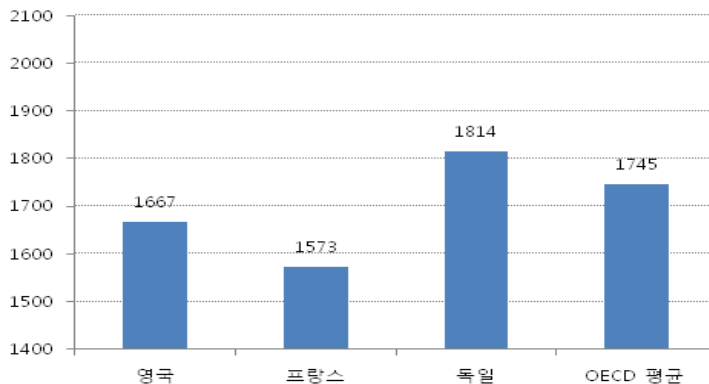
## (3) 일반정부 고용 및 보수

항목	영국	프랑스	독일	OECD 평균
전체 노동인구 대비 일반정부 인력 비율(%)	17.5% (2012)	19.5% (2010)	11.5% (2011)	<b>15.1%</b>
GDP 대비 정부고용 직원들의 보수 비율(%)	11.4% (2010)	13.4% (2010)	7.9% (2010)	<b>11.3%</b>

## (4) 근로조건

	영국	프랑스	독일
1주간 정규 근무시간	37시간	35시간	41시간
연간 평균 연가일수	25일	25일	29.5일
연간 평균 공휴일 수	8일	11일	10일

### 연간 총 노동시간(2010년 기준)



## (1) 인적자원관리 조직 및 기능

	영국	프랑스	독일
중앙기관 [부서]	총리실 산하 인적자원위원회 (HR Board) [고용연금부(Department for Work and Pensions) HR 국장이 위원회 의장]	공공고용부 (Ministry of Public Employment), [인사행정국장 (Directorate-General for Administration and Public Employment)]	중앙기관 없음
역할	전략적 조정	조정 기능	-
책임	<ul style="list-style-type: none"> <li>리더십과 지침 제공</li> <li>HR 전략 설계 및 감독</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>리더십과 지침 제공</li> <li>HR 전략 설계</li> <li>HR 정책/전략 조정 및 감독</li> <li>법제도에 대한 자문 제공</li> <li>공공서비스 가치 전파</li> <li>급여 수준과 수당 책정</li> <li>은퇴와 연금 계획 관리</li> </ul>	-
인사, 예산, 임금 위임	<ul style="list-style-type: none"> <li>예산 할당은 중앙에서 책정 및 감사</li> <li>급여제도, 상여금, 직위 분배는 정부부처에서 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>급여제도는 중앙 HRM 기관에서 관리</li> <li>예산 분배와 직위분배는 중앙 집권적으로 정해지나, 부처에 일부 위임됨</li> <li>상여금은 중앙에서 책정되나, 집행은 정부부처에 재량권이 주어짐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>급여제도와 예산 할당은 중앙에서 관리</li> <li>예산 할당 관련 일부 정부부처에 위임</li> <li>상여금은 중앙에서 책정되나, 집행은 정부부처에 재량권이 주어짐</li> <li>직위 분배는 부처에서 정함</li> </ul>
분류, 채용과 해임	직위 분류제도 관리, 채용, 계약기간, 경력관리와 해임은 부처에 위임	<ul style="list-style-type: none"> <li>직위 분류제도는 중앙에서 정해지나 부처에 약간의 재량이 허용됨</li> <li>계약기간, 부적절한 행동에 의한 해임은 해당 부처에서 관리</li> <li>채용, 해임, 경력관리는 부처에 위임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직위 분류제도, 계약기간, 경력 관리, 부적절한 행동에 의한 해임은 중앙에서 관리</li> <li>채용은 부처에 위임</li> </ul>
근로조건 위임	<ul style="list-style-type: none"> <li>행동강령, 기회균등정책은 중앙에서 결정되나, 기회균등 관련 부처에 제한적 재량 허용</li> <li>근로조건과 성과평가는 부처에서 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로조건과 행동강령, 기회균등정책에 대한 재량은 부처에 있으나, 중앙기관이 참여 가능</li> <li>성과평가와 근로조건 조정은 부처에서 관리(근로조건 조정은 팀/부서 참여 가능)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>행동강령, 기회균등정책은 중앙에서 관리</li> <li>근로조건 성과평가는 부처에서 관리</li> </ul>

## (2) 인적자원관리의 분권화

	보수제도 관리	인건비와 다른 지출항목 간 예산 할당	다양한 수당관리, 성과연계급여	조직내 직위의 수와 형태
영국	◎	●	◎	◎
프랑스	●	●◎	◎◎	●◎
독일	●	●◎	◎	◎

● 중앙인사조직 혹은 재정부, ◎ 중앙인사조직, 단 부처별 재량권 부여, ◎ 법과 예산범위 내에서 부처별 재량  
출처: 2010 OECD Survey on Strategic Human Resources Management in Central/Federal Government  
(question 25 and 28) 발췌

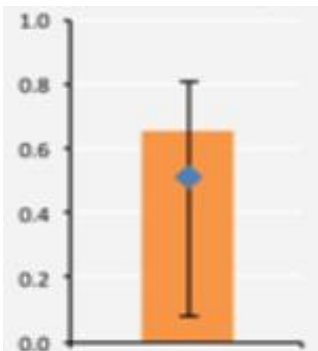
### 3

## 인적자원관리 제도

### (1) 채용

#### □ 영국

직위분류제(Position-based)  
2010년

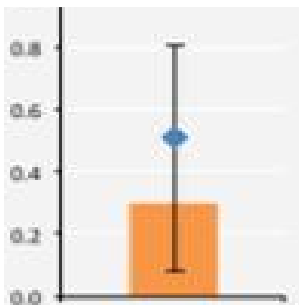


계급제(career-based)

- 영국은 OECD 회원국 중 가장 직위기반의 채용시스템을 사용하는 국가 중 하나임
- 공개경쟁 채용시험에 의해 공무원 채용
- 결원이 발생한 경우, 다른 정부부처에 공개하기 전에 내부 인력으로 보충하고 있으며, 현재 고용동결로 인해 외부 채용은 엄격하게 제한되고 있음
- 공직에서의 다양성 추구: 고위관리자급에서의 여성참여(34%), 고위공무원단에서의 여성참여(39%), 소수민족의 고위공무원단 참여(5%), 장애인의 고위공무원단 참여(5%) 등 목표(2013년 4월까지)

#### □ 프랑스

직위분류제(Position-based)  
2010년

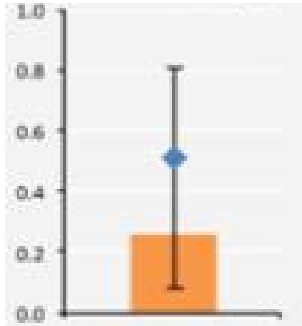


계급제(career-based)

- 프랑스는 OECD 회원국 중 가장 경력기반의 채용시스템을 사용하는 국가임
- 중앙에서 실시하는 공개경쟁 채용시험을 통해 채용 (중앙에서 관리)
- 대부분의 직위는 내외부의 공개채용으로 이루어짐
- 최근 고위관리자급에서의 외부채용을 늘리고, 비서와 기술직의 외부채용은 제한하는 경향이 있음
- 다양성 증진을 위해 여성과 장애인 우대정책 시행

## □ 독일

직위분류제(Position-based)  
2010년



계급제(career-based)

- 독일은 주로 경력기반의 채용시스템 사용
- 신규채용에 대한 권한은 부처에 위임
- 특정직급에 대한 경쟁시험을 통해서만 공무원 채용
- 외부채용은 일부 교수들을 제외하고 극히 제한되어 있음
- 장애인은 면접과 선발과정에서 우대됨
- 여성 또한 선발과정에서 우대됨: 고위관리자(12.2%), 중간 관리자(14.1%), 전문직(26%), 비서직(23.3%) 등 여성참여 비율 목표

## (2) 보수수준 결정

### □ 영국

- 기본급과 상여금은 분권화된 단체교섭에 의해 결정되며, 고위공무원단의 급여는 독립적인 심사기구에 의해 중앙집권적으로 결정됨
- 기본급은 1년 단위로 결정되며, 모든 직급에게 특정 부처 소속과 적절한 경험이 가장 중요한 결정요소로 작용함
- 연공급(seniority)이 여전히 존재함

기본급 결정에 중요한 요소	고위관리자	중간관리자	전문직(교수)	비서직	기술지원
학력수준	●	●	●	●	●
업무내용	●	●	●	●	●
부처	●	●	●	●	●
성과	●	●	●	●	●
연령	○	○	○	○	○
연공서열	●	●	●	●	●
적절한 경험	●	●	●	●	●

● 매우 중요, ● 약간 중요, ○ 전혀 중요하지 않음

□ 프랑스

- 기본급은 전체 중앙정부에 대한 단일의 단체교섭협정에 의해 설정되며, 상여금은 분권적 혹은 개인적으로 협의되어 결정됨
- 특히, 관리자급과 전문직의 경우 학력수준이 봉급에 영향을 미침
- 연공급(seniority)이 사용되고 있으나, 적용되는 증가분은 감소하는 추세임

기본급 결정에 중요한 요소	고위관리자	중간관리자	전문직(교수)	비서직	기술지원
학력수준	●	●	●	◐	◐
업무내용	●	◐	◐	◐	◐
부처	○	◐	◐	◐	◐
성과	◐	◐	◐	◐	◐
연령	◐	◐	○	○	○
연공서열	◐	◐	◐	◐	◐
적절한 경험	◐	◐	◐	◐	◐

● 매우 중요, ◐ 약간 중요, ○ 전혀 중요하지 않음

□ 독일

- 기본급과 상여금은 단체교섭 제도를 통해 전체 연방정부에 대한 단일의 보편적인 협정에서 결정됨
- 성과와 적절한 경험이 모든 직급에서의 급여결정에 가장 중요함
- 연공급(seniority)이 전혀 존재하지 않음

기본급 결정에 중요한 요소	고위관리자	중간관리자	전문직(교수)	비서직	기술지원
학력수준	●	●	●	◐	◐
업무내용	◐	◐	◐	◐	◐
부처	○	○	○	○	○
성과	●	●	●	●	●
연령	○	○	○	○	○
연공서열	○	○	◐	◐	◐
적절한 경험	●	●	●	●	●

● 매우 중요, ◐ 약간 중요, ○ 전혀 중요하지 않음

### (3) 성과평가(Performance Assessment)

- 영국, 프랑스, 독일은 상당부분 성과평가에 기반하여 개인의 승진과 보수 등에 대한 인사 결정을 하며, 영국과 프랑스는 OECD 평균(약0.68) 보다 높은 편이며, 독일은 OECD 평균과 비슷한 수준임
  - \* OECD는 성과평가 사용과 관련하여, 0(전혀 사용하지 않음)에서 1(높은 빈도 사용)의 척도로 측정
- 평가는 직속 상사와의 회의 혹은 직속 상사의 서면평가 등의 형식으로 이루어짐
  - 영국과 프랑스는 연간, 독일은 2년에 한번 평가를 실시하며, 영국의 일부 정부기관은 다면평가를 실시하기도 함
- 평가항목은 업무내용, 적시성, 결과물, 능력향상, 업무의 비용효과성, 대인관계기술 등을 포함함
  - **영국:** 평가는 승진과 보수에 매우 중요한 요소임
  - **프랑스:** 평가는 승진과 보수에 매우 중요하며, 재계약에도 어느 정도 영향을 미침
  - **독일:** 평가는 승진과 재계약에 매우 중요한 요소인 반면, 보수에는 큰 영향을 미치지 않음

▶ 성과평가에 대한 명시적인 기준

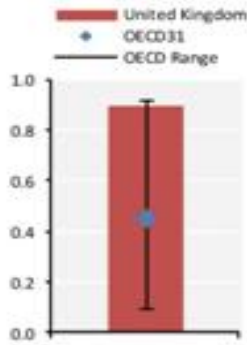
	업무 내용	업무의 적시성	결과물 목표달성	마감 기한	비용 효과성	결과물 수준	능력 향상	가치, 훈련 등	대인관계 관리능력
영국	●	●	●	●	●	●	●	●	●
프랑스	●	●	●	●	-	●	●	●	-
독일	●	●	●	●	-	●	●	-	-

출처: 2010 Survey on Strategic Human Resources Management in Central/Federal Governments of OECD Countries (question 64).

- 영국, 프랑스, 독일 모두 성과연계 급여(PRP)를 상당부분 활용하고 있음
  - **영국:** PRP는 임금인상, 일회성 보너스, 승진 등 3가지 방법으로 보상되며, 기본급의 11~40% 범위에서 제공
  - **프랑스:** PRP는 임금인상, 승진 등의 형태로 지급되며 기본급의 11~20% 범위에서 제공
  - **독일:** PRP는 일회성 보너스의 형태로 기본급의 6~10% 범위에서 제공

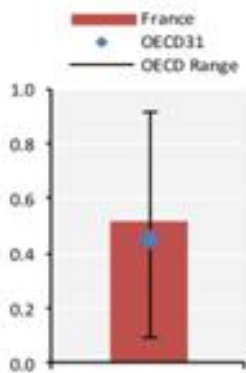
#### (4) 고위공무원 인사

##### □ 영국



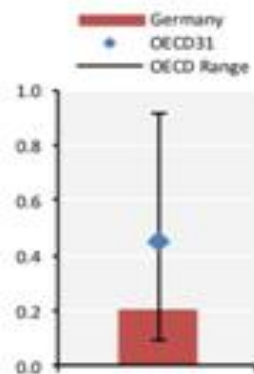
- 영국은 고위공무원단에 대한 별도의 인사관리규정을 활용하고 있으며, (고위공무원단에 대한 제도화 정도<sup>1)</sup>)는 OECD 평균 보다 높은 수준임
- 고위공무원단은 별도의 그룹으로, 중앙에서 자격조건을 정의하고 있으며, 잠재적인 리더십은 성과평가를 통해 확인함
- 고위공무원의 보수는 수당과 성과연계급여(PRP)가 다소 높은 비율을 차지함

##### □ 프랑스



- 프랑스는 고위공무원단에 대한 별도의 인사관리규정을 활용하고 있으며, (고위공무원단에 대한 제도화 정도는) OECD 평균을 약간 상회하는 정도임
- 대부분 고위공무원의 직위는 외부에 공개채용으로 이루어짐
- 고위공무원 관련, 중앙에서 정의된 자격조건은 없지만, 그들의 경력관리, 성과와 이해충돌의 가능성에 대해서는 주의를 기울임
- 고위공무원의 보수는 일반 직원과 비교하여 성과연계급여(PRP)의 비율이 더 높음

##### □ 독일



- 독일은 고위공무원단에 대한 별도의 인사관리규정을 활용하고 있으나, (고위공무원단에 대한 제도화 정도는) OECD 평균에 비해 현저히 낮은 수준임
- 고위공무원단은 별도의 그룹으로 구분되지 않으며, 일부 기관에서만 중앙에서 정의된 자격기준을 적용함
- 고위관리자는 경쟁시험을 통해 선별되며, 경력을 통해 관리됨

1) 고위공무원에 대한 상기의 OECD 인덱스는 고위공무원단 조직, 고위공무원에 대한 정책, 고위공무원에 적합한 기술에 대한 정의, 고위공무원 별도의 채용, 성과관리와 성과연계급여 유무 등을 고려하여, '0' (별도의 고위공무원 제도 없음)에서 '1' (일반인사제도와 고위공무원 제도 분리)의 범위에서 측정

참고: 2011년 한눈에 보는 정부지표, 부록E, [www.oecd.org/gov/indicators/govataglance](http://www.oecd.org/gov/indicators/govataglance).



**3****인사관리 개혁**

- 설문조사에 응답한 33개 국가 중에서 28개 국가들은 조기퇴직제도(독일, 영국, 미국 등) 및 공로연수제도(프랑스, 영국, 미국 등) 등 자발적 퇴직을 장려함으로써 공무원 인력감축을 계획하고 있음
  - open-term 계약직의 경우, 독일, 아일랜드 스페인 등 일부 국가를 제외하고 모든 국가들이 정부부처의 구조조정 과정에서 이들을 해고할 수 있다고 규정

인력감축 계획국가 (28개국)	호주	오스트리아	벨기에	체코	덴마크	에스토니아	핀란드
	아이슬란드	아일랜드	이탈리아	일본	네덜란드	뉴질랜드	폴란드
	프랑스	독일	헝가리	포르투갈	슬로바키아	슬로베니아	그리스
	스페인	스웨덴	스위스	영국	미국	러시아	우크라이나
인력변화 없는 국가 (5개국)	브라질	이스라엘	한국	노르웨이	터키		

**□ 영국**

- 공공부문 개혁정책에 의해, 모든 정부부처의 관리예산(administrative budget)이 2014-15년 까지 33%에서 42%까지 감축될 예정이며, 2016-17년까지 740,000개의 일자리가 없어질 것으로 보고
- 2013년까지 임금을 동결시키고, 추후 2년 동안 임금을 제한할 예정
- 위원회 등 독립기관 통폐합, 지원업무 기능 통합, 정부자산 매각, 고위공무원단 개혁, 관리비용 절감 등 다양한 개혁정책 시행

**□ 프랑스**

- 은퇴직원에 대한 인력충원비율을 50%로 감축하고, 2013년까지 150,000개의 일자리 감소 예정
- 공무원 임금동결 시행, 공공부문 개혁과정에서 Open-term 계약직 해임 허용, 자발적 퇴직 장려 등

**□ 독일**

- 재정건전화 계획에 의해, 2014년까지 연방정부에서 10,000개의 일자리를 감소할 예정이었으나, 2012년에 이미 달성됨
- 공공부문 개혁과정에서 공무원 해임은 금지되어 있음

▶ 2000년 이후 시행된 정책변화(50%이상의 정부기관에 영향을 미침)

	자유재량에 의한 고용 및 해임	고용동결 및 은퇴 직원에 대한 인력보충 폐지	정년 연령의 변화	지방정부에 대한 권한 위임 (분권화)	외부계약	공공기관/준공기업에 권한 위임	정부조직 개편 및 구조조정
영국	●	●	●	●	●	●	●
프랑스	-	●	●	●	●	●	●
독일	●	-	-	-	●	-	●

▶ 인력감축 및 개혁정책에 따른 해임 가능성

	부처가 인력감축 및 개혁정책을 추진할 때, open term 계약직 해임 가능		인력재배치 시 자발적 퇴직을 장려하는 정책 존재	
	수당 제공	사전 재배치 가능성 제안 의무화	공로연수	조기퇴직수당
영국	●	●	●	●
프랑스	○	●	●	○
독일	○	○	○	●

● Yes ○ No

출처: 2010 OECD Survey on Strategic Human Resources Management in Central/Federal Government (questions 101 and 103)에서 발췌

4

법적 권리와 책임

(1) 공무원 노동기본권

	영국		프랑스		독일	
	공공부문	민간부문	공공부문	민간부문	공공부문	민간부문
공무원 단결권	Y	Y	Y	Y	Y	Y
공무원 파업권	Y	Y	Y	Y	Y	Y

\* Y: Yes, N: No, -: 데이터 없음

1. OECD회원국 33개국 중에서 31개국이 단결권을, 26개국이 파업권을 허용하고 있음

## (2) 공무원 사회보장제도 보장범위

	영국		프랑스		독일	
	공공부문	민간부문	공공부문	민간부문	공공부문	민간부문
사회보장제도	N	N	-	-	N	-
부분적 사회보장제도	Y	Y	-	-	Y	Y
부분적 연금제공	Y	-	-	-	-	Y

\* Y: Yes, N: No, -: 데이터 없음

## (3) 공무원 해임규정

	영국		프랑스		독일	
	공공부문	민간부문	공공부문	민간부문	공공부문	민간부문
직업보호와 해임에 대한 다른 보장제도	Y	Y	Y	Y	N	N
종신고용제도	N	N	Y	N	Y	-

\* Y: Yes, N: No, -: 데이터 없음

## (4) 노사관계

<b>영국</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 공무원노조는 노사관계협상에 종종 참여함</li> <li>● 법에 의해 노조는 부처 단위에서 협상되는 보수와 근로조건에 대해 협의해야 함</li> <li>● 행동강령과 관련된 노조협회는 자발적임</li> <li>● 모든 공무원은 노동조합을 결성할 권리가 인정되며 대부분은 제한없이 파업할 권리가 보장됨</li> </ul>
<b>프랑스</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 프랑스 공무원노조는 노사관계에 긴밀하게 참여하며 부분적으로 공적 자금을 받음</li> <li>● 프랑스 노조는 "협의(concertation)"로 특징지어짐(예: 공무원노조와의 협의 의무화 등)</li> <li>● 단체교섭은 국가적인 차원으로 중앙집권화 되어있음</li> <li>● 임금인상에 관한 협상은 재무부에 의해 결정된 예산범위 내에서 중앙정부 차원에서 이루어짐</li> <li>● 상여금, 근로조건, 행동강령, 정부구조조정 등은 분권화되어 있음</li> <li>● 대부분의 공무원들은 노조를 결성하고 파업을 할 권리가 보장됨</li> </ul>
<b>독일</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 공무원 노조는 공무원 법률 개정 참여할 수는 있지만, 공무원들의 단체교섭을 위한 법적 권리는 보장되지 않음</li> <li>● 사회적 대화에서 내무부(Ministry of the Interior)가 고용주의 입장을 대표하며, 독일노동조합연방(German Trade Union Federation)과 독일 공무원연방(German Civil Servant's Federation)이 고용자의 입장을 대표함</li> <li>● 공무원 보수결정과 관련하여 노조와 협의는 법적으로 의무화되어 있음</li> <li>● 공공부문에 종사하는 모든 직원은 노조를 결성할 수 있는 권리를 보장받지만, 공무원(civil servants)의 파업권은 허용되지 않음</li> </ul>

## 5

## 개혁 및 도전과제

영국	<ul style="list-style-type: none"> <li>● “공무원인사개혁안(Civil Service Reform Plan)”을 2012년 6월에 발표함</li> <li>● 개혁은 정부 규모와 형태, 역량강화, 조직성과 개선 등을 목표로 함</li> <li>● 모든 부처가 이미 변화를 위한 프로그램을 이행하고 있으며, 개혁과정에서의 취약점들을 개선하고자 노력함</li> <li>● 영국 공무원조직은 웨스트민스터에 있는 중앙정부, 스코틀랜드정부, 웨일즈정부 등 세 개의 정부로 구성되어 있으며, 공무원은 각 정부의 요구를 충족해야 함</li> <li>● 2015년에는 스코틀랜드의 독립에 대한 국민총선거를 계획하고 있음</li> </ul>
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2012년 7월, Ministry of State Reform, Decentralisation and the Civil Service 장관이 다음 세 가지 우선과제를 발표함             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 사회적 대화: 노조와 직원들과 함께 개혁 추진, 양성평등과 근로조건 개선,</li> <li>② 모범적인 고용주: 직장과 삶의 균형, ③ 유동성, 경력과 보수 등</li> </ul> </li> </ul>
독일	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 향후 10년 동안 백만 명 이상의 연방과 주정부 공무원들이 정년퇴임함에 따라, 조직의 인구변화에 대비하여 채용, 연수, 연령별 직무훈련 등이 중요한 과제임</li> </ul>

## 참고자료

OECD (2012), "Human Resources Management Country Profiles: France", OECD Publishing, Paris, [www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20France.pdf](http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20France.pdf).

OECD (2012), "Human Resources Management Country Profiles: Germany", OECD Publishing, Paris, [www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Germany.pdf](http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Germany.pdf).

OECD (2012), "Human Resources Management Country Profiles: United Kingdom", OECD Publishing, Paris, [www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20United%20Kingdom.pdf](http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20United%20Kingdom.pdf).

OECD (2013), "Trends in Strategic Human Resource Management in Government: Findings from the 2010 Survey on Strategic Human Resources Management in Central/Federal Governments of OECD Countries" (upcoming)

OECD 한국센터 공공관리정책본부는 OECD 회원국과 아시아 태평양 국가의 공공거버넌스에 관한 정보를 제공하고 있습니다.

웹사이트: [www.oecdkorea.org](http://www.oecdkorea.org) 문의: 김현정 연구원 | 02-3702-7133