

경찰 주5일 근무제 도입 방안

《研究陣》

연구위원 : 김 준 모 (건국대학교 정치대학 행정학과 교수)

연구실장 : 김 윤 철 (총 경)

연구관 : 백 창 현 (경 감)

목 차

| | |
|-------------------------------------|-----|
| 제1장 서론 | 1 |
| 제2장 주5일 근무제에 대한 논의 | 4 |
| 제1절 주5일 근무제의 도입 필요성 | 4 |
| 제2절 주5일근무제 시행에 따른 경제·사회·문화적 여건변화 전망 | 10 |
| 제3절 국내외의 주5일 근무제 도입시기와 실시현황 | 13 |
| 제4절 주5일 근무제 실시국의 현황분석 | 37 |
| 제3장 한국과 각국 순찰경찰 및 경찰조직 실태분석 | 43 |
| 제1절 한국 경찰의 순찰조직, 근무방식 및 실태분석 | 43 |
| 제2절 독일의 순찰경찰 | 53 |
| 제3절 스위스의 순찰경찰 | 66 |
| 제4절 영국의 순찰경찰 | 75 |
| 제5절 일본의 순찰경찰 | 84 |
| 제6절 미국의 순찰경찰 | 90 |
| 제7절 외국 경찰의 최근 동향 | 96 |
| 제4장 경찰 주5일 근무제에 대한 정책대안 | 101 |
| 제1절 현 경찰조직의 문제점 | 101 |
| 제2절 경찰의 단계별 필요조치 | 102 |
| 제3절 경찰 인력 증원 3개년 계획과 보수 현실화 문제 | 111 |
| 제4절 경찰 인력 충원 및 예산증액에 대한 대안들 | 120 |
| 제5장 결론 | 122 |

I. 서 론

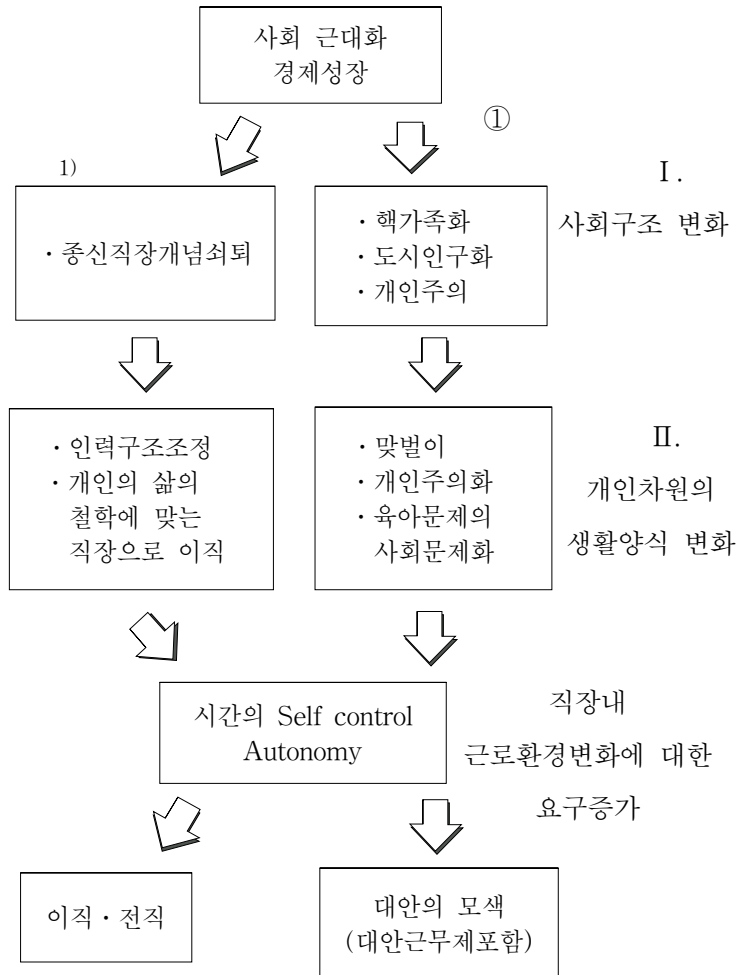
제1절 연구의 목적

우리 사회는 지난 1960년대 이래로 중단 없는 급격한 변화를 거듭해왔다. 경제·사회의 근대화과 성장으로 표현될 수 있는 이 변화에 따라 사회구조가 변화되어 왔고 이 속에 위치한 개인들의 삶의 양식과 문화 또한 심대히 영향을 받아오기 시작했다. 사회심리학, 사회학, 여성학 등은 이러한 변화에 보다 민감하게 대처해온 데 비하여 행정학 분야와 실무 부서 차원에서는 이러한 변화를 반영하는 데는 사실상 둔감했던 것이 사실이라 할 수 있다. 이러한 변화의 물결속에서 공직사회를 포함한 대규모 조직 사회에 살고 있는 개인들의 변화가능성에 대하여 준비해 줄 수 있으며, 사회구조 변화가 개인에 미치는 영향을 조직 사회에 반영해 줄 수 있는가는 중요한 연구과제라 할 수 있다(Hook, 1990; Hall, 1990; Argyris, 1999; Fernandez, 1986).

그런데 거의 예외없이 어느 나라에서나 관료제형의 조직에서는 개인들의 변화를 수용해 줄 수 있는 기제가 미흡한 것이 사실임을 인정할 수 있을 것이다. 본 보고서에서는 그간의 우리 사회가 사회·경제적 변화에 따라 사회구조의 변화가 발생하고, 이에 의해 개인 차원의 삶의 패턴과 가치관이 변화해가는(Fernandez, 1986; Rodgers & Rodgers, 1989) 전이기에 접근해가고 있다는 인식 하에서 우리 공직 사회에 이러한 변화를 대안 근무제도라는 제도화를 통하여 수용할 수 있는 길은 없는지의 실현가능성(feasibility)을 조사하고 연구하는 데에 그 목적이 두어진다.

그렇다면 그동안의 우리 사회에서 일어난 변화의 추이는 어떠했는지를 아래의 그림을 통해 살펴볼 수 있다. 1960년대 이래의 사회근대화과 경제성장은 ①로 표시된 사회 구조의 변화를 야기하였는데 이는 핵가족화, 도시인구화, 개인주의의 증가라 할 수 있다. 이러한 사회 구조의 변화는 개인 차원의 생활양식의 변화를 수반하게 되었는데 그 주요한 내용은 맞벌이 가구의 증대, 개인주의화, 그리고 육아문제의 사회문제화라 할 수 있다.

<그림 1-1> 사회변화의 추이



육아문제를 예를 들어보면 이 문제가 갖고 있는 잠재적 위력에 관심을 갖지 않을 수 없다. 스웨덴의 경우 1982년 선거에서 정권교체가 이루어지는 데 결정적 기여를 한 변수 중 하나가 국가 운영방식의 육아시설의 부족이었던 것이다. 즉, 이전 시기부터 국영 탁아소의 시설 능력이 수요에 미달하는 추세가 증가세에 있었고 야당은 민간 보육시설

1) 본 보고서에서는 90년대 이후 우리 사회에서 부각되기 시작한 종신직장 개념 쇠퇴의 요인보다 핵가족화, 도시인구화, 개인주의의 사회구조 변화에 더 초점을 맞추고 있다.

을 확대하여 국민들의 수요를 충족시키도록 요구한 반면 당시 집권당은 민간 보육시설이 국영시설보다 시설이 못할 수 있다며 민간 보육시설의 확대를 미루어 왔는데 이에 따라 비교적 경제적 여유가 있는 계층은 고비용의 민간 보육시설을 활용케 되었고 중산층 및 저소득층은 국영 탁아소의 대기 행렬에 이름을 올려놓았던 것이다. 그런데 중요한 점은 스웨덴은 개인 소득세율이 높아 맞벌이를 해야 가처분 소득면에서 중산층을 유지할 수 있는 환경에서 취업욕구가 높았던 중산층 및 그 이하 계층의 여성들은 정작 국영 보육시설의 탁아능력 부족으로 취업기회를 원천적으로 봉쇄받았던 것이다. 그 결과는 선거에서 정당교체로 표출되었다(Rothstein, 1992).

이러한 경우가 아니더라도 우리 사회에서도 전통적인 방식의 육아²⁾가 감소하고 탁아시설의 수요가 급증하고 있는데(한겨레21, 2001.2.8, 2001.5.17; 신동아, 2000.7.1; 조선일보, 2001.10.31), 이는 자동적으로 당사자인 부모가 육아와 가정사에 시간 투여를 증가시켜야 하는 것으로 귀결될 가능성이 높다고 할 수 있다(Cramer & Pearce, 1990; Hall, 1990). 이러한 상황에 비추어 우리의 조직관리 방식은 이를 수용할 태세 면에서는 미흡하다는 것이 본 보고서가 출발선 상에서 갖고 있는 인식이라 할 수 있다. 즉, 우리 사회에선 근무시간 중에 개인의 업무(예: 친지의 결혼)가 있으면 대개 비공식적인 양해 하에 외출하게 되거나 병원에 갈 경우에도 유사하게 시간을 소모케 되는데 이는 당연히 연장근무를 하면 된다는 인식이 바탕되기 때문으로 볼 수 있다.

그러나 앞서 언급한 것과 같은 사회분위기의 변화가 의미하는 결정적인 신호(signal)는 사회의 변화와 개인 생활의 변화가 지향하는 것이 궁극적으로 개인 차원에서의 시간 관리에 대한 자율통제(self control)를 원한다는 것으로(명영철, 1994) 해석될 수 있다는 것이다(Kiechell III, 1993; Olmsted, 1990; Mattis, 1990; Cramer & Pearce, 1990).

이러한 사회 분위기의 변화 속에서 본 보고서에서는 주 5일근무제의 경찰 조직 도입을 연구하고자 하는데 목적이 있다.

2) 대가족 형태의 주거 문화 속에서 조부모가 육아에 참여하는 형태

제2장 주5일 근무제에 대한 논의

제1절 주5일 근무제의 도입 필요성

1. “세계 최장시간 노동국가”

1) 세계 최장의 노동시간

최근 노동시간이 급증하면서 한국 노동자의 노동시간은 세계에서 손꼽을 정도로 길어 ‘최장 노동 시간국’이라는 부끄러운 이름을 얻고 있다.

국제노동기구(ILO)의 노동통계연감(Yearbook of Labour Statistics)에 따르면 우리나라 제조업의 노동시간은 1999년 현재 주 50.0시간으로 비교대상 69개국 중에서 5번째로 길다. 75개국 제조업 노동시간 평균인 41.5시간보다 주당 평균 8.5시간이 긴 수준으로 요르단, 이집트, 스리랑카, 태국 등에 이어 5번째로 노동시간이 긴 나라이다.

OECD국 가운데는 단연 1위이다. 취업자 기준으로 한국의 노동시간은 1999년 현재 연 2,628시간으로 1,300~1,700시간대인 독일, 프랑스 등 대부분의 유럽국이나, 1,800시간대의 일본, 호주는 물론이고, 1,900시간대인 미국이나 멕시코에 비해서 월등히 길다. OECD 2위국인 체코(2,088시간)에 비해서도 무려 540시간을 상회하여 압도적인 1위를 기록하고 있다. 피용자(임금노동자) 기준으로도 한국의 노동시간은 1999년 현재 2,497시간으로, 1,300~1,600시간대의 네덜란드, 독일, 프랑스 등 대부분의 유럽국이나, 일본(1,840시간)이나 미국(1,974시간)을 훨씬 상회하고 있고, 2위인 체코(2,014시간)보다 무려 480시간 이상 길다.

최근 미국의 시장조사 회사인 로퍼 스타치 월드와이드가 지난해 11월부터 올 2월 사이 세계 32개국 노동자 각각 1천명을 직접 면담해 조사한 결과 한국 노동자들의 주당 평균 노동시간이 55.1시간으로 세계최장 노동시간에 시달리고 있는 것으로 거듭 확인됐다.

2) 장시간 노동 → 산업재해 왕국

장시간 노동의 가장 심각한 피해는 노동자의 생명과 건강을 위협하는 것이다. 장시간 노동이 노동자의 육체적 피로와 정신적 스트레스를 늘여 산업재해를 늘린다는 것은 이미 여러 연구에서 증명되었다. 특히 마지막 노동시간에 산재율이 급증한다는 사실이 경험적 연구에서 실증되었다. 따라서 우리나라가 ‘장시간 노동국’과 함께 ‘산재왕국’이라는 오명을 얻고 있는 것은 결코 우연이 아니다.

한국의 산업재해에 따른 사망자의 비율(중대재해율; 만명당 사망자 비율)은 세계에서 가장 높은 수준이다. 1998년 현재 한국의 중대재해율은 2.92로서 미국의 58배, 영국·일본의 29배, 스웨덴의 13배, 프랑스의 6배, 독일의 4배에 이른다. 우리와 경제수준이 비슷한 홍콩보다는 3배 높고, 멕시코, 싱가포르, 태국 등보다도 2배 많다. 노동시간 단축으로 장시간 노동이 해소되지 않는다면 한국의 노동자들은 생명을 담보로 하는 전쟁 같은 노동을 계속해야만 한다.

<표 2-1> 주요국의 중대재해율(만인율)

| 한국 | 미국 | 독일 | 프랑스 | 일본 | 영국 | 스웨덴 | 멕시코 | 홍콩 | 태국 | 싱가포르 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| (‘98) | (‘97) | (‘93) | (‘96) | (‘94) | (‘97) | (‘97) | (‘97) | (‘97) | (‘97) | (‘97) |
| 2.92 | 0.05 | 0.80 | 0.53 | 0.10 | 0.10 | 0.23 | 1.20 | 0.98 | 1.71 | 1.42 |

주 : 중대재해율이란 재해로 인한 사망자의 비율로서 전체 노동자 1만명 당 산재사망자수의 비율임 = 사망자수 ÷ 노동자수 × 10,000

자료 : ILO, 노동통계연감(1999), 한국은 노동부, ‘98산업재해분석.

3) 장시간 노동국의 오명

무엇보다 한국 노동자의 노동시간은 지나치게 길다. 따라서 최장시간 노동국이라는 오명을 벗고, 노동자의 삶의 질을 개선하는 것이 절실하다. 이를 위해서는 법정노동시간을 현재의 주44시간에서 주40시간으로 줄여 주5일 근무제를 실시하는 것이 시급하다.

한국은행 발표에 따르면 99년 말 현재 우리나라는 경제규모(GDP)가 4백83조8천억원

으로 세계 13위를 기록하고 있고, 1인당 국민총소득(GNI)은 8천5백81달러로 세계 37위를 기록하고 있다. 이처럼 우리의 경제수준이 세계에서 상위에 속하는 것과는 반대로 노동시간은 세계 최하위 수준이다. 한국은 OECD국 가운데서 주5일 근무제를 실시하지 않는 유일한 나라이다. 전세계적으로도 중국이 1960년대에 주5일 근무제를 실시하고 있는 등 주5일 근무제를 실시하지 않는 나라는 얼마 되지 않는다. 노동시간을 줄여 경제수준에 어울리게 노동자의 삶의 질을 개선하는 것이 절실하다.

2. 노동시간 단축의 의미

1) 삶의 질 향상과 건강한 사회 만들기

주5일 근무를 통해 노동시간을 단축하면 육체적 피로와 정신적 스트레스가 완화되어 산업재해와 직업병이 줄어든다. 과로사와 일 중독증의 압력에서도 벗어난다. 이처럼 주5일 근무의 1차적 효과는 일하는 사람의 생명과 건강을 지켜주는 것이다.

주5일 근무가 실시되면 여가와 문화생활을 즐길 여유가 생겨 노동자의 삶이 풍요로워진다. 경제 성장의 목적은 숨돌릴 틈 없는 지속적인 성장이 아니라, 삶의 풍요로움이다. 가족이 함께 보내는 시간이 늘어 사회의 근간인 가정이 건강해진다. 가정 피폐화와 가족 문화의 해체 등에 따르는 이혼, 청소년 문제 등의 사회문제도 줄어 건강한 사회의 기반이 확대된다. 나아가 사회봉사나 환경보호, 인권활동 등 공동체 활동 등의 기회도 늘어나 공익적 활동이 활성화된다.

또한 재교육과 재충전의 기회도 늘어난다. 과중한 업무 때문에 부족했던 능력개발과 학습을 통해 자기개발의 시간을 가질 수 있다. 실제로 한길리서치의 조사 결과에 따르면 국민들은 주5일 근무제가 실시되면 가족과 함께 시간을 가지거나(30.0%), 여가를 즐기거나(28.6%), 능력개발에 투자하거나(15.4%), 휴식으로 피로를 풀거나(5.9%), 자원봉사 등 공익적 활동에 참여하고(3.1%) 싶어 하는 것으로 나타났다.

무엇보다 노동시간 단축은 우리 사회에 만연되어 있는 ‘속도전’식 성장 중심 패러다임을 뒤바꾸는 계기를 제공한다. 값싼 인건비와 장시간 노동을 바탕으로 한 저속 성장 위

주 전략이 우리나라의 경제 위기를 불러왔다는 것은 IMF 위기로 이미 확인되었다. 노동시간을 단축하여 노동의 질과 생산성을 높여, 건강하고 풍요로운 사회를 열어갈 길을 터야 한다.

2) 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기

IMF 이후 실업률은 다소 줄어드는 것처럼 보였으나 최근 경기침체가 지속됨에 따라 실업률이 다시 늘어날 것으로 예상되고 있다. 하지만 통계청이 발표하는 실업률에는 일 자리를 원하지만 구직활동을 포기한 ‘실망실업자’, 18시간 미만의 불완전취업층, 취업자로 분류되지만 실업상태와 다름없는 일용노동자 등이 제외되어 있어 실제실업자는 여전히 많다. 특히 학교를 졸업하고 막 사회로 진출하는 청년실업의 문제는 매우 심각하다.

따라서 단기적이고 임시방편 위주의 고용정책을 넘어 중기적 고용유지-창출 정책이 필요하다. 정부와 자본이 추진하고 있는 사람 자르기식 구조조정은 현재의 고용불안 상황을 더욱 부채질하여 실업의 구조화를 불러온다. 따라서 실업문제의 해결을 위해서는 노동시간 단축을 통해 일 자리를 나누는 것이 필요하다.

다른 조건이 일정하다면 개별 노동자의 노동시간을 줄이면 그만큼 신규 일자리 여유분이 생기는 것은 당연하다. 최소한 중기적으로 노동시간 단축이 일 자리를 창출한다는 사실은 의심할 여지가 없다. 이 같은 이유 때문에 대량 실업 문제를 겪고 있는 프랑스 등 대부분의 유럽국에서 노동시간 단축을 일자리 창출의 중요한 정책 수단으로 선택하고 있다.

3. 주5일 근무제의 도입의 불가피성

어떠한 정책이든지 시행하는데 있어서 긍정적인 효과와 부정적인 효과가 존재할 뿐만 아니라 정책시행 후에도 도덕적 해이(Moral Hazard)로 인하여 정책에 대한 부작용도 나타나게 마련이다. 그럼에도 불구하고 주5일 근무제의 실시에 대한 불가피성에 대한 이유를 말하면 다음과 같다.

첫째, 근로시간 단축이 경제발전과정에서 나타나는 흐름이라는 것이다. 즉 국민소득의 증가와 함께 근로시간이 감소하는 반면 여가의 증가가 이루어져 왔다는 사실이다. 특히 서유럽 선진국의 경우에는 대체로 1970년대에 주5일 근무(주40시간 노동)를 도입하였는데, 우리나라의 경우에도 이와 같은 맥락에서 국민소득의 향상과 함께 여가에 대한 필요성을 인식하면서 주5일 근무제에 대한 욕구가 증대되고 있는 것이다.

둘째, 국민들의 의식변화와 사회·경제적 여건의 변화이다. 즉 노동부가 한국갤럽조사 연구에 의뢰한 “주5일 근무제에 관한 여론조사”의 조사결과에 의하면 정부의 주5일 근무제의 입법안에 응답자의 72.5%가 찬성하는 결과로 나타났다.³⁾ 또한 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기로 실업문제를 해결하고, 삶의 질을 향상시킨다는 것으로 그 동안 장시간의 근로관행의 문제가 지속적으로 제기되었다.

셋째, 정부의 강력한 정책적 의지이다. 근로시간 단축이 대통령의 공약사항 중의 하나였고, 1998년 2월 노사정위원회의 꾸준한 노·사간 의견 절충과 외국의 사례분석을 통해 노사간 합의를 이끌어내려는 노력을 시도했다.

넷째, 그밖에 우리나라는 OECD 국가 중에서 주당 가장 많은 법정 근로시간을 채택하고 있다. 그 뿐만 아니라 국제노동기구(ILO)의 기준은 “생활수준의 저하를 초래하지 아니하는 방법으로 주 40시간제 채택”(ILO협약 제47호)하고 있으며, 대부분의 선진국은 물론 중국, 인도네시아, 세네갈, 카메룬 등 상당수 개발도상국가에서도 주40시간제를 시행하고 있는 실정이다.

3) 노동부, “주5일 근무제에 관한 여론조사”, 보도자료, 2002.10.

<표 2-2> 주요국의 주40시간제(주5일) 도입년도, 국민소득과 근로시간

(단위 : 연도, US\$, 시간)

| 국 가 명 | 법정 주40시간 시행연도 | 당시 1인당 국내총생산(GDP) | 당시 연간(주당)근로시간 |
|-------|---------------------|----------------------------|------------------|
| 노르웨이 | 1977 | 9,999 | 1,992(38.2) |
| 스웨덴 | 1982 | 11,556 | 1,965(37.7) |
| 스페인 | 1994 | 12,232 | 1,919(36.8) |
| 일본 | 1994 | 23,813 | 1,961(37.6) |
| 오스트리아 | 1994 | 24,400 | 1,891(36.3) |
| 핀란드 | 1996 | 24,407 | 1,908(36.6) |
| 중국 | 1997 | 738 | 1,890(36.3) |
| 룩셈부르크 | 1970 | 3,359 | 2,294(44.0) |
| 벨기에 | 1971 | 2,936 | 2,070(39.7) |
| 포르투갈 | 1997 | 10,569 | 2,013(38.6) |
| 이탈리아 | 1997 | 20,207 | 2,060(39.5) |
| 그리스 | 1997 | 11,442 | 2,138(41.0) |
| 미국 | 1938 | 6,429 (96년 화폐가치기준) | N. A. |
| 프랑스 | 1936 (1946부터 시행) | 12,984 (2000.6. 화폐가치기준) | N. A. |
| 한국 | 2001 | 9,674 | 2,447(47.0) |

주 : 1) N.A.는 not available

2) 한국, 일본 : 전산업, 오스트리아 : 광업·제조업, 기타 제조업

3) 환산방법 : 주당근로시간=월근로시간 \div 7 \div 30.4, 연근로시간=주당근로시간 \times 365 \div 7

4) 프랑스의 경우는 1인당 GNP, 프랑스 프랑 기준임(미국달러 환산은 2000.6.9의 환율을 기준으로 함)

자료 : 노동부(2002.11) 자료로부터 재작성.

제2절 주5일근무제 시행에 따른 경제·사회·문화적 여건변화 전망

주5일근무제는 경제·사회·문화·정보화 부문에 여러 가지 영향을 미칠 것으로 예상된다.

1. 경제구조의 서비스화와 산업변화

첫째, 산업구조의 변화로서 노동집약적 산업에서 자본집약적 산업 또는 기술집약적 산업으로 전환이 이루어질 것이고,

둘째, 서비스 산업의 비중이 증가할 것이다.

셋째, 기업의 구조개혁 과정에서 업무의 재편성이 이루어질 것으로 보인다. 즉 사무직을 중심으로 조직효율성을 향상시키는 방향으로 전환이 이루어질 것으로 보인다. 마지막으로 유연적인 노동시장제도의 확대가 이루어질 것으로 보인다. 예를 들면, 비정규직의 확산, 부분시간제(part-time) 직종의 확산 등이 있다.

2. 사회의 다양화와 개방화

주5일 근무제의 확산으로 인하여 사회의 다양화와 개방화가 이루어질 것으로 예상되고, 특히 개인주의적 지향과 post-modernism 문화현상의 확산 등이 나타날 것으로 보인다.

3. 국민소득 향상

주5일 근무제의 영향으로 인하여 국민소득의 향상이 이루어질 것으로 예상되는데, 우선 건강, 여가, 레저활동과 관심증대 등의 삶의 질을 추구할 것이고, 여성의 사회·경제 활동 참여가 점차 증가 추세를 나타낼 것으로 보인다. 또한 고령화 사회로의 진입으로 의료, 건강과 복지요구의 증대가 이루어질 것이고, 자동차 중심의 여가 문화가 정착을 할 것이다.

4. 정보화의 진행과 새로운 욕구

주5일 근무제의 영향으로 다양한 매체를 이용한 문화활동이 증가할 것이다. 또한, 정보중심 경제활동, 전자정부 서비스, IT 기반 네트워크 상에서 M-Commerce, e-Commerce 등 다양한 시도가 이루어짐으로써, 현재에도 발전을 해 나가고 있지만 점차 더 발달된 정보화 사회가 도래될 것이다.

5. 경제사회의 변화와 지역발전

주5일 근무제의 영향은 경제사회의 변화와 지역발전에도 상당한 영향을 줄 것으로 예상된다. 특히 경제 안정성장체제에서 지역적 이동이 감소되고, 지역적 인구의 정체현상이 나타날 것이다. 그리고 새로운 도시 거버넌스(governance)에 대한 관심이 증대되고, 현재에도 보여지고 있지만, 점차 더 지역발전에 있어서 도시공간구조의 재편성, 즉 재개발, 재건축, 도로망의 확장 등이 나타날 것이다.

<표 2-3> 주5일근무제 시행에 따른 경제·사회·문화적인 영향

| 구분 | 긍정적 영향 | 부정적 영향 |
|---------------|--|--|
| 노동현장 | <ul style="list-style-type: none"> · 실근로시간 단축효과 · 노동생산성 증대 · 삶의 질 향상 · 근무조건 유연화 · 고용기회 창출 | <ul style="list-style-type: none"> · 기업비용 증가 · 기업경쟁력 저하 · 비정규직 노동자의 확산, 근로조건의 악화 · 고용기회 감소(일부) |
| 가족생활 | <ul style="list-style-type: none"> · 남성가장의 가정복귀 · 남성의 가사노동 부담을 통해 기존의 여성분업구도에 긍정적 영향 · 양성 평등적 가족관계를 발전시키는 토대 | <ul style="list-style-type: none"> · 상대적 박탈감에 의한 계층별 차이 · 가사노동 부담에 따른 성별차이 · 자녀양육 부담에 따른 자녀 연령대별 차이 · 가족생활의 균형위험 |
| 소비문화 | <ul style="list-style-type: none"> · 합리적 소비가능 · 계획성 있는 구매행위 가능 · 적극적 정보수집 | <ul style="list-style-type: none"> · 충동적 소비와 과소비 증가우려 · 신세대의 과소비 증가 우려 |
| 사회참여시민운동 | <ul style="list-style-type: none"> · 사회참여 확대, 풀뿌리 시민운동으로 전환 · 글로벌 시민사회 형성에 기여 · 정부, 시장, 시민사회단체 관계의 긍정적 재정립 | <ul style="list-style-type: none"> · 집단이기주의, 님비의식 확산 · 기업 및 정부에 대한 재정적론 · 시민단체의 관료화, 정부와의 파트너십에 따른 고유한 비판기능 상실우려 |
| 시민교육 | <ul style="list-style-type: none"> · 학력위주 사회로부터 능력위주 사회로 전환 · 적극적 여가문화 형성가능 · 민주주의적 질적 발전 가능 | <ul style="list-style-type: none"> · 과잉교육열로 인한 구성원간 경쟁의 심화 · 교육의 부익부 빈익빈 현상 가속화 · 질 낮은 교육의 확산 |
| 종교생활 | <ul style="list-style-type: none"> · 자기계발의 한 차원로서의 종교 활동 증가 · 종교의 문화인프라 역할 증대 · 소외계층에 대한 종교단체의 지원증가 | <ul style="list-style-type: none"> · 종교인구의 감소우려 · 종교단체의 분화로 인한 세속화 근본주의화 · 사이비 종교단체의 출현빈도 증가 우려 |
| 의료 | <ul style="list-style-type: none"> · 개인, 가족 차원의 의료비 지출감소 · 국가적 차원의 합리적 의료체계형성 | <ul style="list-style-type: none"> · 토요일 외래진료 여부의 문제 · 의료인력의 비정규직화 · 임상영역과 비임상영역의 갈등 |
| 스포츠, 레저, 문화산업 | <ul style="list-style-type: none"> · 국민의 건강증진 · 주말 레저, 여행의 증가 · 문화적 소양의 배양 · 독서시간의 증가 · 문화산업 발전에 긍정적 영향 | <ul style="list-style-type: none"> · 음주 중심의 금요일밤 문화조성, 일탈행위 증가우려 · 레저의 계층화 · 환경에의 위협 · TV 시청의 장기화 |
| 주5일수업제와 청소년문화 | <ul style="list-style-type: none"> · 청소년의 육체적, 정신적 건강회복 · 아르바이트 가능성 증가 · 교사들의 효율적 수업가능 | <ul style="list-style-type: none"> · 사교육 증가의 위협 · 학습량의 감소에 따른 학습능력의 저하 · 청소년 비행의 증가 · TV 시청시간의 증가 |

자료 : 서울대학교 사회발전연구소, 『주5일근무제의 경제사회적 영향에 관한 연구·시민생활의 변화와 정책대안』, 2000, pp. 173~174.

제3절 국내외의 주5일 근무제 도입시기와 실시현황

1. 외국의 주5일 근무제 도입시기와 현황

선진국은 주5일 근무가 주류이지만, 일률적으로 적용되는 것은 아니다.

1963년 ILO 총회에서 『주휴 2일, 주 40시간 근로제』를 권고사항으로 채택한 이후 주휴 2일제가 빠르게 확산되고 있으며, 현재 대부분 OECD 국가를 포함하여 중국, 몽골, 인도 등에서 주5일 근무제를 실시하고 있다.

대부분 주40시간제를 채택하고 있으며, 법으로 토-일요일을 주휴일로 정하고 있는 나라는 거의 없다. 미국과 중국의 경우 국가공무원의 근무일을 규정한 법규에서 토·일요일을 주휴일로 정하고 있고, 민간기업에 대해 주휴2일제 시행을 정한 나라는 없으며, 주 40시간 근로제를 시행하는 과정에서 자연스럽게 『토-일 휴무』가 확산되어 일반화되고 있는 형편인데 국가별로 살펴보면 다음과 같다.

1) 미 국

(1) 미국의 주5일 근무제 도입시기와 배경

1870년대에는 약 53시간이었던 노동자의 주당 평균노동시간은 한세기 동안 약 13시간이 단축되어 1970년에는 평균근무시간이 40시간이 되었다.

미국에서 처음으로 주5일 근무제가 도입된 것은 1920년대 초기에 남자복 제조업에서였으며, 다음이 1925년에 Ford사의 공장 전부분에서 거의 동시에 이 제도가 적용되었다. Ford사가 이 제도를 도입한 이유는 “노동자는 바로 소비자이며, 그 노동자의 여가시간을 늘리는 것은 소비의 증대와 생산의 확대를 가져온다”고 하는 기본적 이념을 가지고 있었기 때문이다.

1925년 이후의 노동시간단축의 역사는 여가활용에 의한 소비증대의 측면에서 권장되고 또한 확대되었으나 대공황이후에 와서는 여가의 증대보다는 고용증대, 실업을 감소의 측면에서 주5일 근무제가 실시되었다.

1938년에 연방개정근로기준법에서 주40시간근무제가 공식입법화되었고 동시에 이 시간을 초과한 근무시간에 대해서는 1.5배의 초과근무수당의 지급이 의무화되었다.

이러한 입법조치로 주40시간근무, 즉 주휴2일제가 1930~1940년대에 급속히 미국내 기업에 도입되었고, 이러한 추세는 세계2차 세계대전으로 잠시 중단되었으나 1970년대 이후 공공부문에 주40시간제가 도입되면서 주5일 근무관행이 일반화되었다. 연방공무원 은 1974년, 주정부 및 지방 공무원은 1985년부터 공장근로기준법상 주40시간 규정의 적용을 받기 시작하였으며, 연방조직법 및 공무원법 제6101조에 주5일(월-금), 주40시간 근무를 규정하였다. 그리고 주정부, 지방정부 공무원은 자체규정에 의거 주5일 근무를 실시하고 있다.

1979년 이후 90%이상의 노동자가 이 제도의 적용을 받고 있다. 민간기업의 경우는 주40시간제를 채택하고 있으나, 주휴일은 업종특성, 근무형태나 교대방식 등에 따라 다양하게 부여하고 있다. 민간기업은 주5일제 근무에 대한 명시적 규정은 없어 노사간 단체협약이나 기업 내 규정에 의거 자율적으로 주5일 근무제를 실시하고 있고, 은행, 보험 회사 등 사무직원들은 대체로 주5일 근무방식을 채택하고 있다. 제조업의 경우 주40시간 근무제를 채택하고 있으나, 대부분의 경우 2주 단위 탄력적 근로가 널리 일반화되어 있다. 미국의 반도체회사들은 대부분 4조 2교대방식을 채택, 근로자가 1일 12시간씩 근무하되, 4근3휴-3근4휴 등으로 근무와 휴일을 반복하고 있다. 특히 24시간 공장가동업체, 주 6일 또는 7일 영업하는 회사의 근로자들은 휴무일이 일률적이지 않고 매우 다양하다.

(2) 미국의 주요 제도현황

① 연장근로한도 및 할증률

주당 연장근로한도에 대해서는 규정하지 않고, 연장근로할증 임금률은 50%이고, 휴일 근로에 대해서 50~100%의 할증임금률을 적용하고 있다. 특히 연방정부 등에 근무하는 공무원에 대해서는 할증임금 대신 초과시간의 1.5배에 해당하는 보상휴무(Compensatory time off)를 부여하고 있다.

② 연차휴가일수

연차 휴가일수는 법에 규정하지 않고 단체협약으로 정하고 있다.(1주~7주까지 다양하나 통상 4주로 하고 있음)

③ 생리휴가·월차휴가

생리휴가와 월차휴가에 대한 규정은 현재 없다.

④ 탄력적 근로시간제

6개월, 1년 단위 탄력적 근로시간제 실시하고 있다.(노사합의가 있는 경우 26주간에 1,040시간 이내에서, 52주간에 2,080시간 이내에서 탄력적으로 운영가능)

2) 영 국

(1) 영국의 주5일 근무제 도입시기와 배경

영국에서는 노동시간과 휴일에 관한 법률상의 규정은 성인남자를 제외한 여자와 연소자에 한하여 주당 최고 48시간으로 정하고 있는데 불과하다.

주중 2일제 등의 노동조건에 관하여는 직업별, 산업별로 노사간에 단체교섭에 의하여 단체협약으로 제정되었다. 산업별 조합이 협약을 체결할 경우 그것이 바로 그 산업별 각 기업의 노사를 구속하게 된다.

1940년대에는 제조업 중 유력한 조합이 주5일 근무제를 도입하게 되었고 뒤이어 제조업의 타업종, 그리고 이와 동일한 조직의 영향력이 큰 타산업의 노동자에게 전파되었다.

1956년에는 사무직 공무원에게도 주5일 근무제가 채용되어 이것이 민간인 사무직에 도입되었으며, 1960년대 중반에는 많은 산업부분에 이 제도가 보급되었고, 지금은 주40시간 근무제가 거의 확립되어 있다.

1887년 10월 1일에 영국의 근로시간규정(The Working Time Regulations)이 EU 근로시간 훈령의 직접적 압력에 따라 제정되었으며, 영국의 근로시간에 관한 기본 법적

들을 제시하고 있다.

그리고 영국 근로시간규정에 의한 근로자 또는 피고용인은 정규 고용계약(regular contract of employment)을 체결하고 정기적으로 보수 또는 임금을 지급 받으며, 단체나 기업 또는 개인을 위해 일하는 자를 말하고 있다. 그러나 이 규정은 다음의 분야에 대해서는 적용되지 않는다. 항공운송(air transport) - 철도운송, 도로운송 - 섬 수로 또는 호수운송, 어로작업 - 바다(연안과 같은)에서의 작업, 석유, 가스산업에서의 작업 등의 분야이다.

(2) 영국의 주요 제도현황

① 근로시간의 제한

근로자는 주당 평균 48시간 이상 일할 수 없도록 되어 있다. 특히 근로자는 48시간 한도 이상 일하는 것에 합의할 수 있으나, 동 예외적 합의(opt-out agreement)는 반드시 서면에 의한 것이어야 하며, 근로자가 서명한 것이어야 한다.

② 휴 일

근로자는 각 근로일 사이에 어떠한 방해도 없이 최소한 11시간의 휴식기간을 부여 받아야 한다고 하고 있다 또한 근로자는 1주일에 1일의 휴일을 부여 받고 있다.

③ 유급연차휴가

모든 근로자(정규 및 시간제 근로자 포함)는 4주간의 유급연차휴가를 부여 받고 있다.

3) 프랑스

(1) 프랑스의 주5일 근무제 도입(근로시간 단축) 시기와 배경

프랑스는 노동시간 단축을 정부가 주도하고 있는 대표적인 사례이다. 프랑스 노동시간 단축의 역사는 프랑스 정부의 노동시간 단축 정책의 역사라고도 할 수 있다.

지금으로부터 64년전인 1936년에 주5일 근무제와 함께 연2주의 유급휴가가 도입되었고, 1958년에는 유급휴가가 3주로 늘었다. 한국의 연월차가 22일이므로 한국이 주5일 근무제를 도입한다면 그제서야 1958년의 프랑스가 되는 셈이다. 1968년에는 유급휴가가 4주로 늘었고, 1982년에는 역시 정부에 의해 노동시간이 주 39시간으로 줄면서, 연간 유급휴가가 5주로 늘었다. 이 때 주당 최대노동시간을 48시간, 연간 최대 초과노동시간을 130시간 한도로 제한하는 조치도 포함되었다. 그러다가 마침내 1997년 6월 프랑스 사회당 집권당시 공약사항에 따라 근로시간 단축을 통한 고용창출을 목적으로(실업률 12.3%), 주당 35시간 법제 도입에 대해 중앙노사정 협의회에서 논의토록 하였으나, 노사간 합의에 이르지 못하자 그간의 논의내용을 기초로 정부안을 마련, 1998년 6월 주당 39시간에서 주당 35시간 법제로 개정하였다. 그리고 1998년과 1999년에 걸쳐 주 35시간 법(일명 오브리법)이 확정되어 2000년 2월 1일부터 주35시간제가 실시되고 있다.

이처럼 프랑스에서 정부의 역할이 큰 것은 프랑스의 사회적 조건과 오랜 평등주의적 전통 때문이다. 노동시간 단축을 노사간의 자율적인 협약에만 맡겨두면 그 효과가 제대로 나타나지 않을 가능성이 높다. 특히 노동조합 조직율이 10%이하이고, 중소기업, 비정규직 노동자들이 늘어나고 있는 상황에서는 노동조합으로 조직되어 있는 대기업, 정규직들에게만 효과를 나타낼 수 있다. 따라서 정부가 법률로 이를 일률적으로 규율함으로써 노동시간 단축의 효과가 모든 노동자들에게 평등하게 돌아가도록 하려는 것이다.

(2) 프랑스의 주요 제도현황

① 근로시간 및 연장근로

근로시간에 대해서 주당 35시간으로 하며 적용은 다음과 같다.

- 20인 초과 기업 : 2000. 2. 1부터 적용
- 20인 이하 기업 : 2002. 1. 1부터 적용

그리고 초과근로는 1주 35시간을 넘는 근로시간을 의미하며, 연간 최대 초과근로시간은 130시간으로, 최초 8시간까지는 25%, 그 후는 50%의 할증임금을 적용하도록 하고 있다.

오브리법 시행법률(2000.1)은 2000년부터 20인 초과 사업장에 대해 주당 근로시간이 39시간에서 35시간으로 단축됨에 따른 경과조치로서, 법시행 첫해인 2000년에 한하여 최초 4시간까지의 연장근로에 대해서는 할증임금률을 10%로 경감하여 운용하였다.(2001년부터는 이전과 같이 일률적으로 최초 8시간에 대해 25%를 할증하고 있다.)

20인 이하 사업장은 주당 35시간제 시행 첫해인 2002년에 한하여 최초 4시간까지의 연장근로에 대해서는 10%를 할증하고 있다(2003년부터는 이전과 같이 일률적으로 최초 8시간에 대해 25%를 할증하고 있다.) 즉, 초과근무에 대한 보상은 단체협약에 별도로 정하지 않는 한, 급여형태가 아닌 시간보상(compensatory time off)방식으로 하고 있다.

또한 여성의 야간근로를 금지하고 있는데, 유럽재판소는 여성 야간근로 금지 규정이 EU의 남녀평등규정에 위반된다고 판결하고 프랑스 노동법전 L213-1조를 삭제토록 압력을 행사하고 있다.

② 주 35시간제 시행에 따른 임금보전

일반 근로자에 대해서는 임금보전 규정 없으며, 최저임금(SMIC) 근로자에 대해서는 현행 월급여 수준 유지 및 향후의 구매력 상승을 보장하고 있다. 현재 최저임금은 시간당 42.02프랑(2000.7.1부터)이다.

③ 근로시간의 탄력화

연간단위 탄력적 근로시간제도를 실시하되, 연간1,600시간 범위내에서 운용하고 있다.

4) 독 일

(1) 독일의 주5일 근무제 도입시기와 배경

독일은 흔히 노사간의 협약을 통해 노동시간 단축을 하고 있는 대표적인 사례로 꼽힌다. 독일의 법률에는 1일 8시간 근로규정만 있을 뿐 1주당 법정 근로시간에 대한 규정은 없으며, 1938년 근로시간법 제정 이후 현재까지 1일 8시간제를 유지하고 있다(독일

의 법정노동시간(노동시간 상한선)은 아직까지 주 48시간이다). 독일의 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)에서는 주5일 근무제 또는 1주당 근로시간에 대해서 규정하지 않고 있고, 공무원의 경우 「연방공무원 근로시간규정」에 주당 근로시간을 평균 38.5시간으로 규정하고 있다. 그래서 법정노동시간을 줄여 주5일 근무제를 도입하자는 요구를 반대하는 논자들에 의해 자주 인용되고 있는 사례이다.

독일 정부는 전통적으로 노사관계에 직접 개입하는 방식보다는, 근로시간법 제정 등을 통해 노사관계의 기본틀을 마련하고, 그 범위내에서 노사가 자율적으로 결정하도록 유도하는 방식을 채택하고 있다.

독일에서는 1차대전후인 1918년 주당 48시간 노동제가 되었고, 2차대전후에는, 서독 경제의 고도성장 및 근로자 소득증대에 따라 주당 노동시간 단축에 대한 노사간 공감대 형성되어(주40시간 근로제 삶의 질 향상 차원), 주로 초과근로의 축소와 유급휴가의 증가 형태로 이루어졌다.

주 40시간 노동은 1967년에 되었고, 1962년에 연 18일(3주) 휴가가 보장되다. 그러나 1974년 석유파동으로 경제사정이 악화되고, 실업자가 240만으로 늘어나면서 노조들은 실업문제해결을 위해 주당 노동시간을 40시간에서 35시간으로 줄일 것을 요구하기 시작했다.

독일의 금속노조(IG Metall)는 주 35시간 노동을 통한 일자리 나누기를 주장하면서 1978-79년에 걸쳐 7주간에 걸친 대규모 파업을 하기도 했다. 독일의 금속산업부문은 1965년 단체교섭에서 주40시간에 합의(1966년 1월부터 시행)하였고, 80년대 들어 금속노조는 다시 35시간제를 주장하였고, 교섭이 결렬되자 1984년 격렬한 파업을 벌였으며, 결국 1984년 금속은 7주간, 인쇄는 9주간 노조파업을 계기로 주당 38.5시간제를 채택하게 되었고, 임금을 완전 보전하는 타협안이 체결되게 되었고, 1987년에는 주당 근로시간을 37.5시간으로 한 시간을 더 단축하였다. 금속산업은 1988년 주37시간제, 1993년 주36시간제, 1995년 주 35시간제를 채택하였다.

90년대 통일로 고용상황이 악화되자 노동시간 단축에 의한 일자리 나누기에 다시 관심이 모아졌고, 금속노조는 1990년 협약에서 '93년부터 주 36시간, '95년부터 주 35시간으로 줄였다.

최근 금속노조가 추가 근로시간 단축을 요구하고 파업을 했다가 실패로 끝남으로써,

60년대 이후 계속된 근로시간 단축에 제동이 걸렸는데, 2003년 6월 금속노조는 옛 동독 지역의 ‘주35시간 근무 확보’를 내걸고 총파업을 벌였으나 여론의 지지를 얻지 못해 실패 현재 독일 근로자의 연간 노동시간은 1,509시간으로 미국이나 일본에 비해 20% 이상 적은 상태이다.

<표 2-4> 독일의 주 40시간제 도입의 효과

| 연 도 | 실근로시간 (산업별) | | 고 용 (전산업) | 생산성 (전산업) | 주요산업 부가가치 비중 | | |
|---------------|----------------|------|--------------|--------------|-----------------|------|-------|
| | 연간시간 | 증가율 | 증가율 | 증가율 | 제조업 | 서비스업 | 전산업 |
| 1969 | 1,966 | -1.0 | 3.0 | 6.2 | 43.4 | 40.9 | 100.0 |
| 1970 | 1,949 | -0.9 | 2.2 | 3.4 | 43.5 | 40.7 | 100.0 |
| 1971 | 1,927 | -1.1 | 1.1 | 2.7 | 42.8 | 41.1 | 100.0 |
| 1972 | 1,901 | -1.3 | 0.2 | 5.4 | 42.4 | 41.6 | 100.0 |
| 1973 | 1,868 | -1.7 | 1.3 | 5.5 | 42.9 | 41.4 | 100.0 |
| 1974 | 1,835 | -1.8 | -1.5 | 3.3 | 42.5 | 42.2 | 100.0 |
| 1975 | 1,801 | -1.9 | -3.1 | 3.4 | 41.5 | 43.8 | 100.0 |
| 1976 | 1,835 | 1.9 | -0.3 | 4.4 | 42.1 | 43.5 | 100.0 |
| 1977 | 1,801 | -1.9 | 0.6 | 4.5 | 41.5 | 44.2 | 100.0 |
| 1978 | 1,785 | -0.9 | 0.9 | 3.1 | 41.0 | 44.8 | 100.0 |
| 1969~ 1973 | 1,922 | -1.2 | 1.6 | 4.6 | 43.0 | 41.2 | 100.0 |
| 1974~ 1978 | 1,811 | -0.8 | -0.8 | 3.7 | 41.7 | 43.7 | 100.0 |

자료 : 김승택 외(2003, 2004)

독일은 1974년 근로자의 92%가 주 40시간제를 적용 받게 되었기 때문에 1974년 전후 5년간의 데이터를 비교함으로써 근로시간 단축의 효과를 살펴보았다. 1974년 이후 독일은 근로조건 개선보다는 실업 감소의 목적으로 근로시간 단축을 추진해 왔다. 그러나 근로시간 단축에도 불구하고 1974년 이후 5년 동안의 고용은 증가한 것이 아니라

오히려 감소한 것으로 나타났다. 근로시간 단축을 통해 고용창출효과를 얻기 위해서는 생산성이 제고되어야 하는데, 독일의 경우 1974년 이후의 1인당 부가가치 생산성 증가율이 1974년 이전보다 둔화된 것으로 나타났다. 한편, 산업별 부가가치 비중은 근로시간 단축이 제조업의 비중을 감소시키고 서비스업의 비중을 증가시키는 효과를 가져왔다.

(2) 독일의 주요제도 현황

① 근로시간(주5일 근무제)

독일에서의 주5일 근무제는 56년부터 일부 분야에서 시행되었으며, 당시 금속산업의 근로시간은 주당 45시간이었다(출처 : Das neue Arbeitszeitgesetz(연방노동사회부)).

근로시간법(Arbeitszeitgesetz)에서는 주5일 근무제 또는 1주당 근로시간에 대해서는 규정하지 않고 있는데, 1일 10시간까지 근로가 가능하나, 6개월 또는 24주의 근로시간을 평균하여 1일 8시간을 초과할 수 없도록 규정하여 노사당사자의 자율적 결정여지와 근로시간의 탄력화를 대폭 확대(탄력적 근로시간제)하였고, 실근로시간은 노사간의 단체협약 및 경영협의회와 사업주간 협약으로 정하였다.

② 연장근로, 야간근로

연장근로와 야간 근로 등 초과근로에 대한 법적 규제는 없다.

③ 휴일·휴가제도 및 실제 사용일수

주휴일은 104일로서, 일요일 근로는 영업법(Gewerbegesetz)에 의해 원칙적으로 금지되어 있으며, 토요일 근로는 법상 제한사항이 아니지만 특수직종을 제외하고는 단체협약에 따라 토요일도 통상적으로 휴무하되 모두 무급이다.

④ 탄력적 근로시간제

독일에서는 6개월 또는 24주단위의 탄력적 근로시간제 도입을 하고 있다.

5) 일 본

(1) 일본의 주5일 근무제 도입시기와 현황

한국과 노사관계 및 노동 관행이 비슷한 일본은 1980년대 말부터 변화를 맞게 되는데, 바로 정부주도의 적극적인 노동시간 단축 정책을 펼치고 있다.

80년대 들어 일본이 막대한 무역수지 흑자를 기록하자 미국, 유럽 등 외국과 심각한 무역마찰을 일으켰는데, 일본 노동자들의 낮은 생활수준(좁은 주택, 사회보장제도의 미흡 등)과 장시간노동이 무역수지 흑자를 가져왔다는 비판이 해외에서 제기되었다. 그리고 많은 기업에서 심각한 노동력 부족을 겪으면서 노동자를 유인하기 위해 노동시간 단축을 적극적으로 실시하기 시작했다.

달리 말해서, 일본은 국제사회로부터 경제동물이라는 비판을 받게 되자, 정부가 근로자의 삶의 질을 개선하기 위해 근로시간 단축을 추진하였고, 중앙노동기준심의회가 법정 근로시간 단축에 대해 협의를 하였으나 합의도출에 실패하였고, 결국 공익위원의 중재안이 채택되었다. 이에 일본은 1988년부터 1999년 사이에 기업규모 및 업종에 따라 단계적으로 적용하여 46시간에서 44시간으로 다시 40시간으로, 결국 법정근로시간을 주48시간에서 주40시간으로 단축하였다.

구체적으로 일본은 1987년부터 당시 주당 41.3시간(연 2192시간)의 노동시간을 주당 35시간(연 1,800시간대)로 단축할 것을 목표로 정하고, 이를 위해 ① 1987년 법정노동시간을 주당 48시간으로부터 40시간으로 단축하는 내용의 노동기준법을 개정하게 되었다. ② 1993년에는 노동시간 단축 촉진을 위한 임시조치법을 제정하고 노동시간단축위원회 등을 구성하였으며, ③ 시간외, 휴일노동의 법정할증률을 인상하고, ④ 초과근로 상한선을 월 45시간, 3개월간 120시간, 연 360시간으로 제한하여 초과근로를 규제하고, ⑤ 연차유급휴가를 전부 사용토록 하고, ⑥ 학교수업을 주5일제로 확대해 나가는 등의 방안을 적극 추진하였다. 그 결과 1994년에는 주 37.6시간(연 1960시간)으로 노동시간을 단축했다.

전 사업장에 주40시간제가 도입된 것은 법 개정 후 11년이 지난 1999년 4월 1일 이후였는데, 그 골자는 10인 미만 상업, 영화·연극업, 보건위생업,接客오락업 등 4개 특

레업종은 2001년 4월부터 44시간제를 실시였다.

주휴2일제를 법으로 규정하고 있지는 않지만, 일본정부는 1989년 1월 국가공무원의 격주 토요일휴무제를 실시한 데 이어 1992년 5월에 국가공무원의 『완전주휴2일제』가 도입되면서 토·일요일이 주휴일로 정착 완전 주5일 근무제를 실시하였다.

민간에서는 70년대 이후 월1회 이상 주휴2일제를 실시하는 기업이 급증하여 주중 어떤 요일을 휴무일로 할 것인지를 노사가 자율적으로 단체협약에서 정하기도 하였고, 현재는 서비스업, 제조업 생산라인 등을 제외한 대부분 직종에서 토·일요일에 휴무를 실시하고 있다.

<표 2-5> 일본의 월1회 이상 주휴2일제를 시행하는 기업의 비중(%)

| 연 도 | 1970 | 1975 | 1997 | 2001 |
|-----------|------|------|------|------|
| 기업수 비중(%) | 4.4 | 43.4 | 90.0 | 90.3 |

자료 : 일본 후생노동성통계일람, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/imdex.html>

80년대 까지만 해도 주5일 근무제를 채택한 기업이 10% 미만이었으나, 주40시간제가 도입된 1988년 이후 빠르게 증가하였고, 종업원 1,000명 이상 대기업의 경우 완전 주휴2일제를 도입하고 있는 기업의 비중이 70.6%로 매우 높으며, 규모가 작을수록 비중이 낮다. 또한 기업의 특성에 따라 주휴2일제 도입방식이 다른데 그 운영현황은 다음과 같다.

<표 2-6> 일본기업의 주휴제 운영현황

(단위 : %)

| 연 도 | 주휴1일 또는 1.5일 | 완전주휴 2일제 | 월 1~3회 주휴 2일제 | 기 타 |
|------|--------------|----------|---------------|-----|
| 1980 | 51.6 | 5.4 | 43.0 | - |
| 1990 | 33.1 | 11.5 | 55.4 | 0.0 |
| 1995 | 9.5 | 26.0 | 64.3 | 0.2 |
| 2001 | 9.0 | 33.7 | 56.6 | 0.8 |

자료 : 일본후생노동성, 2001년
일본노동성, 각 년도

일본에서는 법정근로시간 단축과 함께 그 비용을 최소화하기 위한 제도적 장치를 강구하고 있는데, 첫째, 근로자와의 서면협정에 의해 1년을 상한선으로 하는 탄력적 근로시간제를 실시할 수 있도록 하고 있으며(1993년 노동기준법 개정), 둘째 근로자가 미사용한 연차휴가에 대해 금전보상을 하지 않아도 되며, 셋째, 근로시간 단축에 따른 임금보전 문제는 법에 특별히 규정된 바가 없으며, 각 사업장에서 노사간 협약으로 정하여 해결한다.

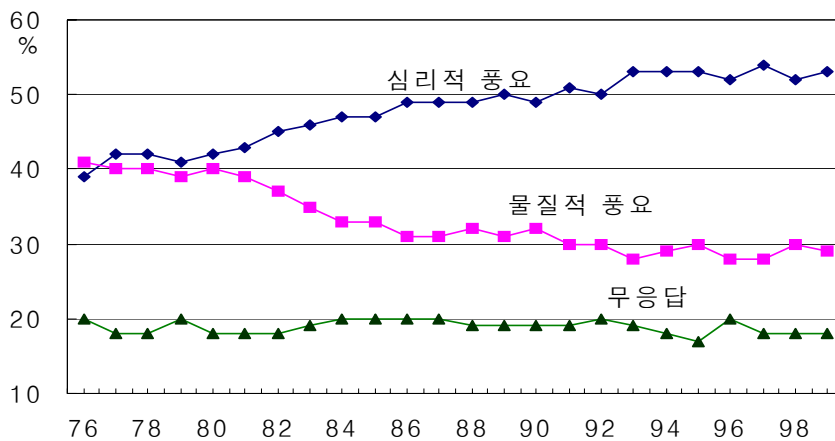
(2) 사회·경제적 변화

① 심리적 풍요와 여가를 중요시하는 생활태도 확산

근로시간을 단축하기 시작한 1988년부터 1991년을 전후하여 일본인들 사이에는 여가를 중요시하는 생활태도와 의식이 점차 확산되었다.

일본 정부의 조사결과에서도 일본인들이 삶에서 중시하는 항목으로 ‘심리적 풍요’를 선택하는 경향이 지속적으로 증가하는 추세이다.

<그 립 2-1> 일본인들이 삶에서 중요시하는 항목



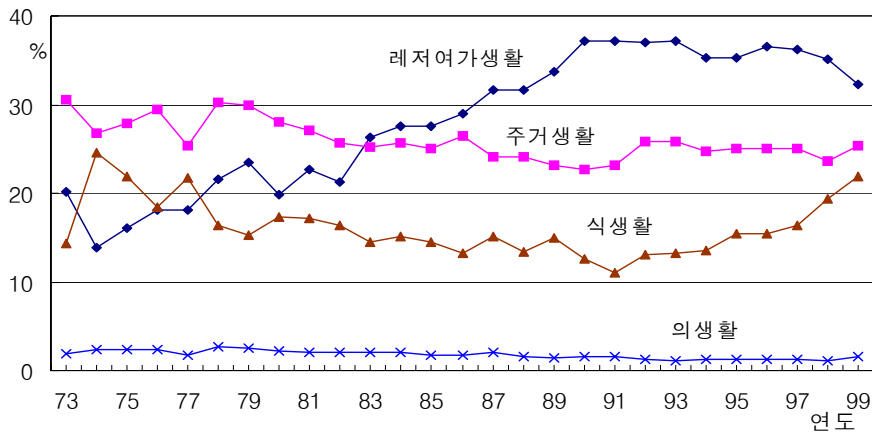
자료 : 일본 농림수산성. 2001. 『식료·농업·농촌백서』.

② 레저와 식생활에 대한 관심 증대

일본인들의 ‘생활에 있어서 주된 관심분야’도 1980년대까지 의식주에 대한 관심이 가장 큰 비중을 차지하였으나, 1980년대 후반 이후부터는 레저와 여가생활, 식생활 분야에 대한 관심이 뚜렷하게 강화되는 추세이다.

생활의식의 변화와 함께 식생활에 대한 관심도 변화되어 건강식품, 외식, 간편 조리식품 등에 대한 소비가 늘어나는 추세이다.

<그림 2-2> 일본인의 생활에서 주된 관심 분야



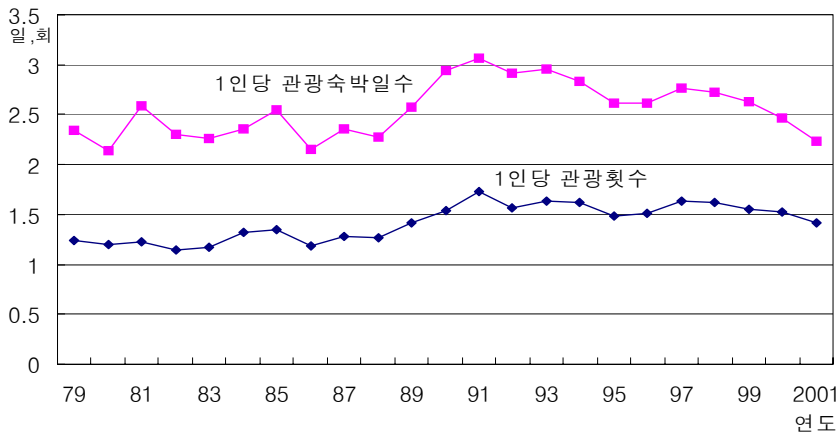
자료 : 일본 국토교통성, 2000. 『운수백서』.

③ 관광산업의 활성화

일본의 국민 1인당 관광 횟수와 관광 숙박수는 근로시간의 단축이 이루어진 초반기(1980년대 후반부터 1990년대 초반)에 큰 폭으로 증가하고 있다.

1990년대 중반부터는 아시아지역의 외환위기와 일본의 경기부진 등의 영향을 받아 관광산업의 성장이 정체하고 있다.

<그림 2-3> 일본인 1인당 관광횟수와 관광숙박일수



자료 : 일본 국토교통성. 2002. 『관광백서』.

2. 국내의 현황

1) 급속한 확산

입법 여부와 관계없이 주5일 근무제가 빠르게 확산되고 있다. 2002년 7월 은행권이 주5일 근무제를 도입했고 이후 증권 및 보험업계도 도입을 하는 등 근로시간을 단축하고 토요일 휴무제를 도입하는 기업수가 빠르게 증가하고 있다.

<표 2-7> 토요일 휴무제 도입현황

| | 2002년 2월 | 2002년 8월 | 2003년 1월 |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| 월1회 이상 토요일휴무 | 1,131개소(22.5%) | 1,379개소(29.6%) | 1,749개소(32.6%) |
| 전주 토요일휴무 | 191개소(3.8%) | 284개소(6.1%) | 406개소(7.6%) |

자료 : 노동부, 100인 이상 5,000여 개 사업장 대상

1990년대 이후 『월1회 토요일휴무제→토요일격주휴무제→토요일전주휴무제』로 빠르게 이행되고 있으며, 2003년 8월 삼성, LG 등 주요 대기업이 연월차 휴가를 활용한 토요일전주휴무제를 실시 중이다. 또한 관련 법안의 국회 통과 시 주5일 근무제가 더욱 확산될 전망이다.

<표 2-8> 국내기업에서의 토요일휴무제 확산 추이

| 연 도 | 월1회 이상 토요일휴무 | 토요일 격주휴무제 | 토요일 전주휴무제 |
|---------|------------------------|--------------|---|
| 1993년이전 | | LG그룹의 일부 계열사 | 대부분의 외자계 기업 |
| 1996년 | | 현대·대우·두산그룹 | |
| 2001년 | | 삼성그룹 | LG그룹 주요 계열사 (본사 및 연구소, 사무기술직) |
| 2002년 | 행정기관시범실시 (2002년 3월) | | 은행권 전체 서울시와 산하기관, 25개 자치구 시범 실시(2002년 7월) 증권업계(2002년 8월) |
| 2003년 | | | 삼성, 한화그룹(2003년 5월) 포스코, 손보업계(2003년 6월) 금속산업 주5일제 합의(2003년 7월) |

자료 : 각종 언론보도를 재정리

법안 처리가 지체되는 가운데 기업들은 현행 법규 내에서 연월차휴가나 변형근로제를 활용하는 등 다양한 주5일 근무제가 도입되고 있다.

<표 2-9> 주5일 근무제의 실시 형태

| 형 태 | 임금 삭감없이 주5일제 도입 | 연월차 휴가를 사용 | 주중 근로시간을 확대 |
|-----|-----------------|------------|------------------|
| 기업명 | 동성금속, 만도(주) 등 | 한화, 포스코 등 | 한독약품, 한국소니, 셀텍 등 |

하지만 법제화가 되더라도 주5일 근무제가 정착되기까지 시간이 걸릴 전망이다. 그 과정에서 상당한 부작용이 나타날 것으로 예상하고 있다. 즉 19세기 말에 시작된 『주 5.5일 근무 및 활동』의 뿌리 깊은 관습을 바꾸는 것이 쉽지 않고, 일부 근로자들이 근무기

강 해이, 연휴 후 피로 등 부작용이 나타나고 있고, 주5일 근무제 도입이 어려운 중소기업체의 인력난이 심화되고 있기 때문이다.

2) 공공부문의 공무원 주5일 근무 실시현황

정부는 공무원들의 주5일 근무제가 국민의 불편을 초래하지 않는 제한된 범위에서 시범적으로 실시를 하도록 하였다.

시험실시 기간인만큼 국민의 불편을 최소화하기 위해 사회안전과 국민 일상생활에 직접적인 관계가 있는 기관은 주5일 근무 시범대상에서 제외 됐지만 당분간 민원인들의 혼란과 불편이 따를 전망이다, 이에 민원해결을 위해 관공서를 찾을 때는 가급적 매월 넷째주 토요일은 피할 것을 권고하였다.

(1) 중앙행정기관 모두 실시

행자부 지침에 따르면, 공무원 주5일제 근무는 매월 넷째주 토요일마다 지방자치단체를 제외한 중앙행정기관에 모두 실시된다고 하였으며, 시급한 민원과 국민의 안전을 담당하는 일부 공무원을 제외하고 중앙 행정기관의 모든 공무원은 휴무를 하도록 하였다.

행자부 관계자는 “이번 주5일근무 시범실시에 행정기관 공무원 30% 가량이 참여하게 된다”고 말했다.

(2) 사법부도 같이 실시

법원과 법원행정처, 사법연수원, 법원공무원 교육원 등 사법부도 같이 주5일 근무제를 실시한다고 하였다. 이에 대법원은 매월 넷째 주 토요일을 휴무로 하는 '법원공무원 주5일근무제 시험실시 운영지침'을 마련했다.

단 민원 관련 부서인 영장업무와 가처분 등 민원신청 업무와 각종 접수, 등기,공탁,보관금,우편물분류,법원도서관 열람·경비업무 등은 휴무대상에서 제외하기로 했다.

(3) 경찰·철도 등은 제외

국민불편을 줄이기 위해 사회안전과 국민 일상 생활에 관계가 있는 기관은 주5일근무

대상에서 제외되었는데, 특히 경찰, 소방, 교도소 등 사회안전과 질서유지를 맡는 400개 기관과 철도, 항공관제, 기상관측, 의료기관, 상수도 등 24시간 교대근무기관 3700개, 우체국, 미술관, 박물관, 도서관, 공원, 체육시설기관 등 생활, 문화, 체육시설 4160개 등은 포함되지 않는다. 그러나 일부 경찰서에서는 주5일 근무제에 대한 시범실시를 하고 있다. 예를 들면, 고성경찰서, 가평경찰서, 안성경찰서 등이 있다.

(4) 교육·의료기관 정상 근무

토요일 학생들의 정상적인 수업이 이뤄진 것을 고려해 시도, 시군구 교육청 또한 토요일 휴무대상에서 제외되었으며, 교사와 초·중·고교생들의 생활에는 영향을 미치지 않도록 하였고, 국가가 운영하는 의료기관도 국민의 불편을 고려해 5일제 근무대상에서 제외하기로 하였다.

또한 정부대전청사, 서울시자치구, 인천, 광주, 전남도 등 토요일전일근무 시행기관 1280개도 정상 근무를 하도록 하였다.

(5) 토요일민원 상황실 운영

주5일 근무를 실시하는 기관도 토요일 휴무로 발생하는 국민불편을 최소화하기 위해 특별 근무조를 편성하고 '토요일 원상황실'을 설치해 운영하도록 하였고, 즉결민원, 상담민원, 등기, 고소고발 민원 등은 현재와 마찬가지로 토요일 관청을 방문해 처리할 수 있도록 하였다.

또한 당직실과 안내실을 확대 운영하도록 하여 시민들의 민원을 접수하는데 불편함이 없도록 하였다.

3) 주5일 근무제의 사회·경제적 영향

(1) 근로시간 및 소득의 변화

우리나라의 법정근로시간은 주당 44시간이다. 일본, 미국, 이탈리아, 스페인 등 대부분의 OECD 국가가 주당 40시간, 프랑스가 2000년 2월 1일부터 주당 35시간, 싱가포르가

주당 44시간이다. 우리나라의 법정근로시간은 OECD 국가에 비해서는 길고 아시아의 경쟁국들과 비슷한 수준이다. 중요한 것은 휴가를 사용하지 않는다는 것이다. 우리나라 근로자의 경우 휴일·휴가를 통상 101~111일을 부여받지만, 실제 사용일수는 1999년 기준으로 75.8일에 불과하다. 유급 연·월차 휴가일수는 평균 22일이지만 실제 사용일수는 8.8일에 불과하다. 이는 우리나라 근로자가 연간 2,497시간에 이르는 장시간 근로를 하는 원인이 되고 있다.

<표 2-10> 국가별 법정 근로 시간 비교

| 한 국 | 미 국 | 일 본 | 독 일 | 프랑스 | 이태리-스페인 | 대 만 | 싱가포르 |
|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| 1주44시간 | 1주44시간 | 1주40시간 | 1일38시간 | 1주35시간 | 1주40시간 | 2주84시간 | 1주44시간 |

자료 : 근로시간 단축특별위원회(노사정위원회, 2001)

이러한 주5일 근무제의 도입의 영향에는 국민들의 소득의 변화에도 상당한 영향을 받고 있다고 할 수 있다. 우리나라 1인당 국민소득은 1995년 1만 달러를 넘어섰으나 이후 1997년 IMF로 인하여 6,700달러로 떨어졌다. 경제회복과 함께 9,600달러 수준으로 회복하였고, 다시 1만 달러를 상회할 것으로 예상하고 있다. IMF 이후 경기침체에서 벗어나지 못하고 있으나 향후 구조조정 과정을 거쳐 안정적인 경제운용이 진행된다면 국민소득 또한 증대될 것으로 보인다. 향후 경기회복세에 따라 여가치루 수준도 꾸준히 증가할 것으로 예상된다.

<표 2-11> 국가별 근로시간 비교

| 국 가 | 한 국 | 미 국 | 일 본 | 독 일 | 프랑스 | 호 주 | 대 만 | 싱가포르 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 주당 노동시간 | 50.0 | 41.7 | 37.5 | 37.7 | 38.6 | 38.6 | 45.6 | 48.4 |

자료 : 근로시간 단축특별위원회(노사정 위원회, 2001)

(2) 주5일 근무제의 사회·경제적 영향

① 경기 불황시 소비 진작 효과 미미

경기가 불황일 때는 주2일 연휴가 되더라도 소비 증가의 효과가 미미할 것으로 예상된다. 즉 노동비용 상승→기업수익 악화→생산차질→고용악화→유효 수요 감소→경쟁력 약화로 이어져 경기 부양 효과를 기대하기 어렵다. 일본의 90년대 경험을 본다면, 근로시간이 단축되더라도 경기가 나쁘면 소비 진작 효과가 크지 않음을 알 수 있다. 그러나 주5일 근무제의 실시가 순기능의 역할을 한다면, 여가 관련 수요가 10% 증가한다고 볼 때, GDP 성장률은 0.57% 높아질 것으로 추정된다. 여가관련 산업 및 문화, 교육사업이 활성화되어 생산액과 부가가치가 각각 0.49%, 0.57% 증가할 것으로 전망할 수 있다.

② 산업현장에서 소폭의 고용창출

주5일 근무제의 고용창출 효과에 대해서 판단을 미리 내리기는 쉽지 않다. 고용창출 효과는 할증임금 조정여부 등 기업의 노동비용 상승, 생산성 제고, 정부의 지원여부 등에 따라 달라질 수 있기 때문이다. 고용확대는 생산성 향상과 일자리 공유(Job Sharing)가 전제되어야 가능해지고 노사정 합의에 따른 비용부담이 선행되어야 한다. 선진국의 경험도 근로시간 단축만으로는 고용효과가 크지 않을 것으로 나타났으며, 프랑스의 주39시간제 도입, 영국의 노동시간 1시간 단축 등은 당초 예상보다 일자리 창출 효과가 크지 않았다. 그러나 경기가 좋아지고 기업경쟁력이 높아지는 것이 전제될 경우, 주5일 근무제 도입으로 여가시간의 활용을 위한 여가산업이 활성화되면서 새로운 일자리가 증가하게 될 것으로 예상된다.

③ 삶의 질 향상과 계층 간 갈등

주5일 근무는 피로와 스트레스를 경감시켜 삶의 질을 향상시킨다. 가족과 즐기는 시간, 레저활동, 사회적 참여, 교육 기회가 증가하고 육아나 가사노동 부담이 큰 여성근로자들에게는 주5일 근무제가 생활의 균형 유지에 크게 기여할 것이다. 다른 한편으로는 금융, 공공, 의료기관 등 서비스 기관의 연휴는 생활의 불편을 초래할 가능성이 높고,

대기업들은 주2일 연휴가 가능하나 그럴 여유가 없는 중소기업, 개인기업, 농어민, 서비스 종사자들은 위화감을 느끼게 된다. 여가생활에서도 빈익빈 부익부 현상 즉, 빈곤층은 휴일에도 쉬지 못하는 반면 부유층은 여가시간의 확대로 여가문화의 고급화를 추구하는 등 사회적 위화감이 확산될 수도 있다. 놀이문화에 익숙하지 않은 기성세대의 경우 생활 환경 변화에 심리적 부적응, 가계지출 증가로 인한 갈등도 생겨날 수도 있다.

④ 연봉제 및 성과주의의 확산

근로시간 단축으로 인해 노동중심사회에서 여가중심사회로 변화하면서 일에 대한 가치관 및 여가에 대한 인식이 변화할 것이다. 연봉제, 성과주의 문화가 확산될 것으로 보인다. 직장에서 업무 집중도가 증가하고 일하는 시간이 아니라 결과(output)를 중시하는 성과주의 풍토가 정착될 것이다. 따라서 근로시간 단축에 따른 고용비용 상승과 함께 근로자에게 요구하는 노동의 질도 높아지면서 자기 계발형 여가활동이 각광받을 것이다. 근로자들의 자기계발 욕구 증대로 어학, 정보화, 자격증, 전문지식 등에 관한 교육산업이 활성화되고, 문화와 교육 분야에 엔터테인먼트적 요소가 결합하면서 새로운 시장을 형성할 것으로 예상된다. 한편 여가와 일의 구분이 모호해지면서 여가도 일의 연장선상에서 활용될 가능성도 있다.

⑤ 새로운 여가 라이프 스타일의 등장

㉠ 가족단위의 생활·행동·사고 방식 확산

종전에는 대부분의 직장인이 직장인 일 중심의 생활을 해 왔으나 주5일 근무제가 실시된 이후에는 가족과 함께 하는 시간이 늘어남에 따라 가족에 대한 배려, 공동의 취미 활동이나 가족단위의 쇼핑을 선호하는 경향이 확산되고 있다.

최근 경향신문과 여성부가 도시 근로자를 대상으로 ‘누구와 함께 주말을 보낼 것인가’를 조사한 결과, ‘가족과 함께 여가활동에 참여하겠다’는 의견이 전체 응답자의 57.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

㉠ 옥외활동에 대한 관심이 증대

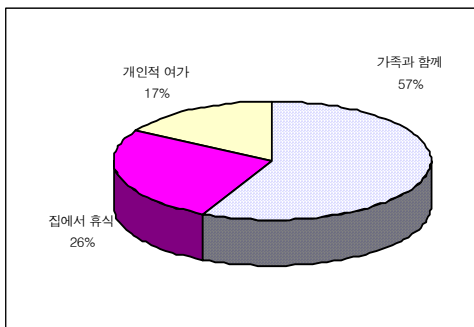
주6일 근무제 하에서는 직장인들이 주말에 비디오나 TV시청, 낮잠 등으로 옥내에 머무르는 시간이 많았으나, 주5일 근무제 시행 이후에는 여가시간이 증가함에 따라 다양한 야외활동을 모색하고 있다.

2002년 7월 국민은행이 직원 768명을 대상으로 『여가활용 계획에 대한 설문조사』를 실시한 결과, ‘여행 등 문화생활’에 여가시간을 활용할겠다고 답변한 응답자가 전체의 46%로 가장 높은 비중을 차지하였다.

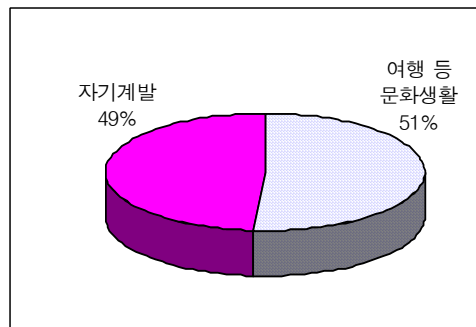
㉡ 개인의 취미와 기호, 자기계발에 대한 관심이 증대

평소에 관심은 있었으나 시간제약 때문에 미루어 두었던 취미활동과 업무관련 지식습득, 자격증 취득 등 자기계발에 대한 관심이 증대되었으며, 대부분의 설문조사에서 ‘자기계발을 위해 주말을 활용할겠다’는 응답자가 상대적으로 높은 비중을 차지(제일은행, 국민은행, 조흥은행)하였다.

<그림 2-4> 주5일 근무제 시행 이후 주말활용계획에 대한 주요 설문조사 결과



자료 : 경향신문·여성부(2002).



자료 : 국민은행(2002).

다시 말하면, 시간 여유가 늘어나면서 소수의 매니아 중심으로 영위되던 다양한 문화활동이 일상화·보편화되어 여가활동의 고급화, 다양화, 대중화, 광역화가 빠르게 진전될 것이다. 여행횟수가 증가함에 따라 단위 비용이 저렴한 저비용 여가시설이 각광받을 것

으로 전망된다. 민박, 자연휴양림, 펜션 등 저비용 여가시설 개발이 활성화되고 가족과 함께하면서 직접 참여하는 체험여행 상품이 각광받을 것으로 예상된다.

아웃도어(out-door) 여가활동에 관심이 높아지면서 자연친화적인 생태관광, 녹색관광 상품이 각광을 받는 새로운 트렌드가 형성될 것이고, 전통제조업, 1차 산업 등은 상당한 타격을 받는 반면 여가 및 레저산업 교육산업 특히 관광산업이 부상할 것으로 전망된다. 새로운 수요가 창출되는 산업, 이들 간의 여유를 즐길 수 있는 직종은 급속히 성장할 것이다.

(2) 산업부문의 변화

① 여가관련 산업의 활성화

주5일 근무제는 여가와 관련된 관광, 레저, 문화, 사회교육, 유통업 등 서비스 산업의 발전을 촉진할 것으로 예상되며, 이에 따라 여행업, 숙박업, 운송업, 외식업, 레저관련 제조·건설업 등이 활성화될 전망이다.

② 정보, 교육관련 산업의 활성화

기업은 늘어난 주말기간동안 소비자와의 접점을 지속적으로 유지하기 위하여 업무 프로세스를 전사적으로 통합하고 인터넷 홈페이지를 개선하는 등 다양한 정보기술을 채택할 전망이고, 여가시간이 늘고 성과주의 문화가 확산되면 자신의 경쟁력을 향상시키기 위한 학습수요도 증대될 것이다.

은행권의 주5일 근무제 실시이후 외국어 학원의 주말반 수강생이 학원에 따라서는 배 가까이 늘고 있는 것으로 나타나고 있으며, 퇴직 이후의 생활과 새로운 직업을 모색하는 근로자들이 늘면서 취미개발이나 자격증 취득 등과 관련된 학습시장의 성장이 전망되고 있다.

초·중등학교에서 주5일 수업제가 도입되면 주말을 이용한 학원강습, 특기교육 프로그램 등에 대한 관심도 높아질 것으로 예상되지만, 그에 비해서 섬유나 가전산업, 전통제조업과 건설업, 1차산업, 도심의 요식업은 상대적으로 위축될 전망이다.

(3) 소비·유통 패턴의 변화

① 소비자 행위 변화

소비자의 쇼핑시간 증대로 인해 소비자가 다양한 정보를 확보하고 독립적으로 소비행위를 하는 이른바 ‘신소비자’ 계층의 소비행태가 확산되고 있다.

<표 2-12> 구소비자와 신소비자 계층의 특징

| 구소비자 | 신소비자 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> · 편리함을 찾는다 · 다수와 함께 움직인다 · 참여하지 않는다 · 순응적이다 · 올바른 정보를 제대로 얻지 못한다 | <ul style="list-style-type: none"> · 진품을 찾는다 · 개인적이다 · 참여하고자 한다 · 독립적이다 · 올바른 정보를 잘 입수한다 |

자료 : David Lewis/Darren Bridger, 2001. 디지털시대의 신소비자 혁명, 대한상공회의소(2002.5)에서 재인용.

② 복합형 유통형태의 확산, 전문할인점의 성장, 테마형 관련물품 종합판매 증가

가족단위의 쇼핑문화가 확산됨에 따라 오락을 겸비한 복합(Fusion)형 유통업체가 확산될 전망으로, 퓨전형 유통업체는 대형 할인점이나 백화점 내에 식당가, 놀이시설, 문화·오락센터, 병원, 금융점포 등을 설치하여 원스톱(one-stop) 쇼핑에서 ‘원스톱 라이프 솔버(one-stop life solver)’ 서비스를 제공할 예정이다.

소비자의 취미활동, 쇼핑시간, 상품에 대한 지식 증가에 따라 일정한 상품군을 중심으로 전문할인점이 성장할 전망으로 미국에서는 완구, 아동용품, DIY 관련상품, 가정용품, 가전제품, 애완용품, 일본에서는 신사복업체, 스포츠용품 분야의 전문할인점이 성황을 이루고 있다.

제품 및 서비스를 단순·개별 품목별로 판매하는 방식에서 소비자의 활동분야나 테마에 따라 상품을 종합적으로 판매하는 유통업체가 진전되고 있으며, 이와 관련하여 식료품 매장은 식생활과 관련된 상품을 종합적으로 제공하는 식생활 코너로, 자동차용품 매

장은 여행관련 상품을 종합적으로 제공하는 코너로 변신하고 있다.

③ 전자금융거래와 전자상거래 확산

금융권의 토요일 휴무제 실시에 따라 자동화 기기 이용률이 확대되고 인터넷뱅킹 등 전자금융거래가 크게 확산되고 있는데, 인터넷 뱅킹 가입자는 지난해 말 1,131만명에서 올 6월에는 1,448만 명으로 28% 증가하였다.

쇼핑형태와 유통경로의 다양화에 따라 인터넷을 통한 통신판매 등 전자상거래도 확산 될 전망이다.

<표 2-13> 주5일 근무제로 인한 유통산업의 영역별 변화

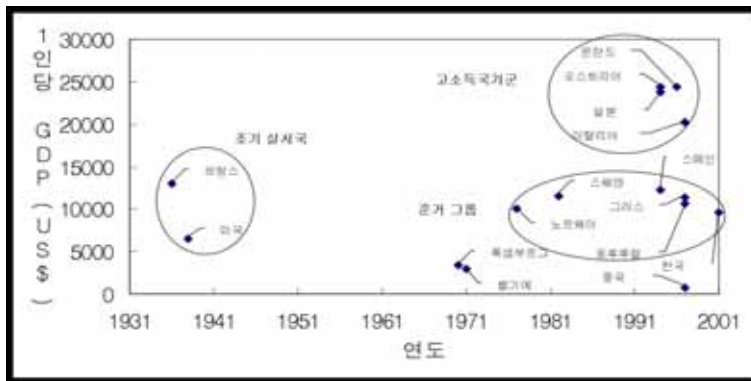
| 구 분 | 현 재 | 향 후 |
|------|---|---|
| 유통업체 | 백화점과 재래시장 위주 중소유통업체의 비중 우위 | 할인점, 전문점, 복합쇼핑몰 신업체 성장 대규모유통업체 비중 우위 |
| 판매방식 | 상품과 서비스의 개별 제공 주중과 주말의 판매방법 유사 모양이나 색상 중시 | 상품과 서비스의 복합·종합적 판매 주중과 주말 판매방법 차별화, 기능 중시 여 행·레저·스포츠·가정용품 수요 증대 |
| 입 지 | 도심형 거리나 교통이 선택의 주 요인 유통업체 단독 입지 | 교외형 판매방법 등 기타 요인의 중요성 증대 관광자원, 놀이시설 등 부대여건 선택 |
| 서비스 | 쇼핑기능을 주로 제공하는 장 소 | 쇼핑 외에 레저, 오락 등 다양한 기능을 제공 하는 복합쇼핑 공간 쇼핑+오락, 음식, 비즈니스, 부대서비스 |

자료 : 대한상공회의소(2002).

제4절 주5일 근무제 실시국의 현황분석

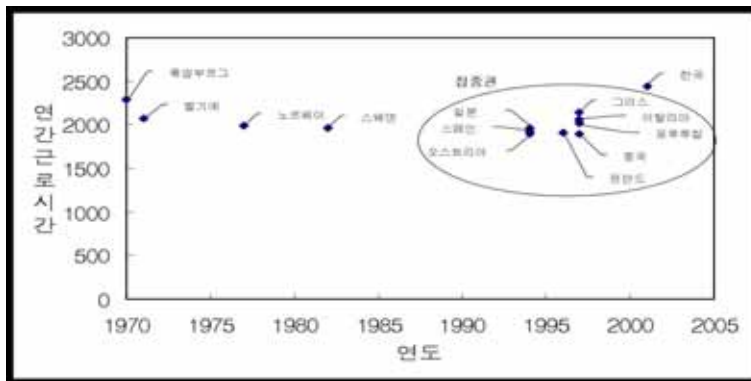
주5일 근무제 실시 국가는 크게 <그림 2-5>에서 보듯이 세 그룹으로 구분될 수 있다. 프랑스와 미국의 경우 주5일 근무제의 조기실시국으로, 핀란드, 오스트리아, 일본, 이탈리아의 경우 고소득국가군으로, 그리고 노르웨이, 스웨덴, 그리스, 스페인, 한국, 포르투갈 등은 준거 그룹으로 구분하여 세분화할 수 있다.

<그림 2-5> 각 국의 연도별 GDP



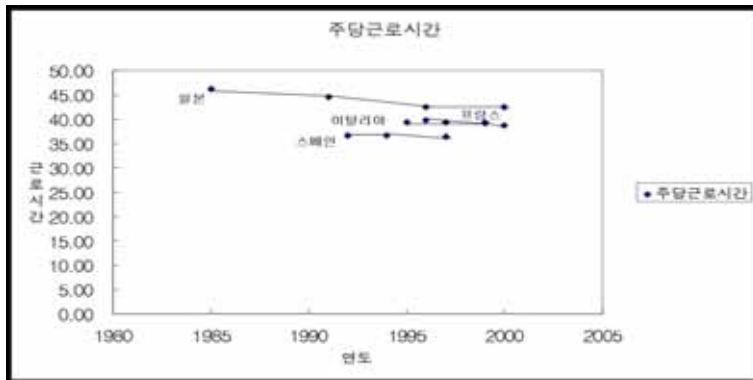
총 연간 근로시간은 1850~2300시간 사이에 여러 국가들이 90년대에 집중되어 있음을 다음의 <그림 2-6>을 통해서 살펴볼 수 있다.

<그림 2-6> 각 국의 연도별 연간근로시간



선진국의 경우에 주5일 근무제로 인하여 주당 근로시간은 완만하고 지속적인 하락세를 보여주고 있음을 <그림 2-7>에서 알 수 있다.

<그림 2-7> 각국의 연도별 주당 근로시간



또한 <표 2-14>를 통해서 보면 알 수 있듯이 근로시간의 단축이전, 단축기간, 단축 이후로 갈수록 연간근로시간이 점차 감소하고 있음을 알 수 있다.

<표 2-14> 근로시간 단축 전후의 연간 근로시간 평균

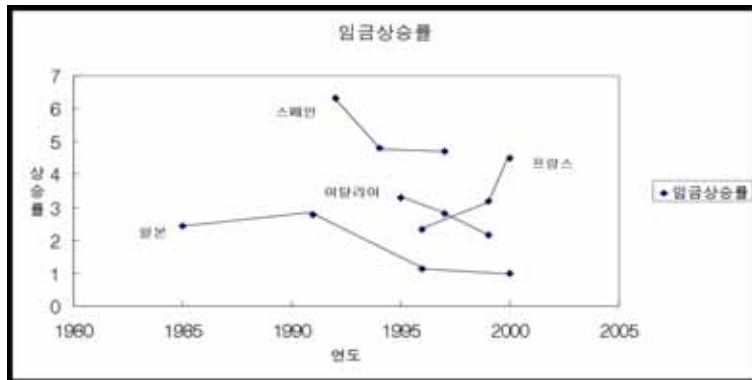
| | 근로시간 단축이전 | 근로시간 단축기간 | | 근로시간 단축 이후 |
|------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 프랑스 | 1995~1997 | 1998~2000 | | 2000~2001 |
| | 2075 | 2052 | | 2025 |
| 이탈리아 | 1994~1997 | 1997~1998 | | 1998~2001 |
| | 2054 | 2049 | | 2046 |
| 스페인 | 1991~1994 | 1994~1995 | | 1995~1999 |
| | 1916 | 1908 | | 1901 |
| 일본 | 1983~1988 | 1988~1994 | 1994~1999 | 1999~2001 |
| | 2408 | 2320 | 2221 | 2220 |

주 : 각 연도별 기간에 대한 평균치, 1995년 불변가격 기준

자료 : ILO, Year Book of Labour Statistics, 1993, 2001.

임금상승률도 프랑스의 경우를 제외하고 대체로 하향 안정세를 보이고 있다. 다시말하면 주5일 근무제 실시와 고임금상승률간의 연관은 없거나 그 관계가 미미하다고 볼 수 있다.(그림 2-8과 표 2-15를 참조)

<그림 2-8> 주요국의 연도별 임금상승률



<표 2-15> 근로시간 단축 전후의 연간 임금상승률 평균

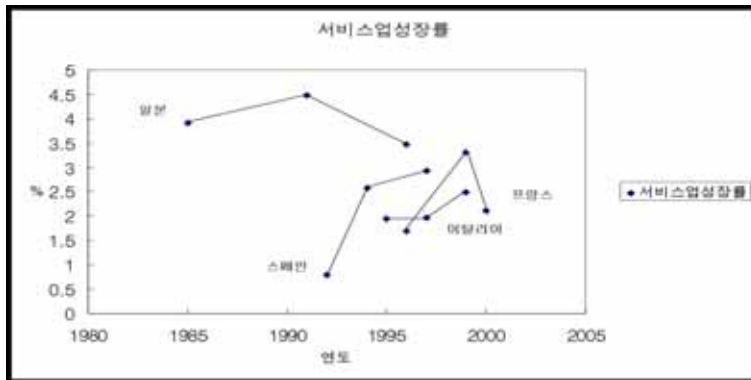
| | 근로시간 단축이전 | 근로시간 단축기간 | | 근로시간 단축 이후 |
|------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 프랑스 | 1995~1997 | 1998~2000 | | 2000~2001 |
| | 2.32 | 3.18 | | 4.50 |
| 이탈리아 | 1994~1997 | 1997~1998 | | 1998~2001 |
| | 3.29 | 2.81 | | 2.16 |
| 스페인 | 1991~1994 | 1994~1995 | | 1995~1999 |
| | 6.32 | 4.82 | | 4.69 |
| 일본 | 1983~1988 | 1988~1994 | 1994~1999 | 1999~2001 |
| | 2.42 | 2.79 | 1.14 | 1.0 |

주 : 각 연도별 기간에 대한 평균치, 1995년 불변가격 기준

자료 : IMF, International Financial Statistics Yearbook, 2001.

주5일 근무제 실시로 서비스업 상승은 예견될 수 있으나, 일본과 프랑스의 경우처럼 항상 정(+)의 성장을 하는 것은 아니라는 것은 <그림 2-9>를 통해서 알 수 있다.(표 2-16 참조)

<그림 2-9> 주요국의 연도별 서비스업 성장률



<표 2-16> 근로시간 단축 전후의 연간 서비스업성장률 평균

| | 근로시간 단축이전 | 근로시간 단축기간 | | 근로시간 단축 이후 |
|------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 포르투갈 | 1992~1996 | 1996~1997 | | 1997~2001 |
| | - | 2.8 | | 4.84 |
| 프랑스 | 1995~1997 | 1998~2000 | | 2000~2001 |
| | 1.70 | 3.30 | | 2.11 |
| 이탈리아 | 1994~1997 | 1997~1998 | | 1998~2001 |
| | 1.95 | 1.96 | | 2.49 |
| 스페인 | 1991~1994 | 1994~1995 | | 1995~1999 |
| | 0.79 | 2.58 | | 2.93 |
| 일본 | 1983~1988 | 1988~1994 | 1994~1999 | 1999~2001 |
| | 3.92 | 4.48 | 3.47 | |

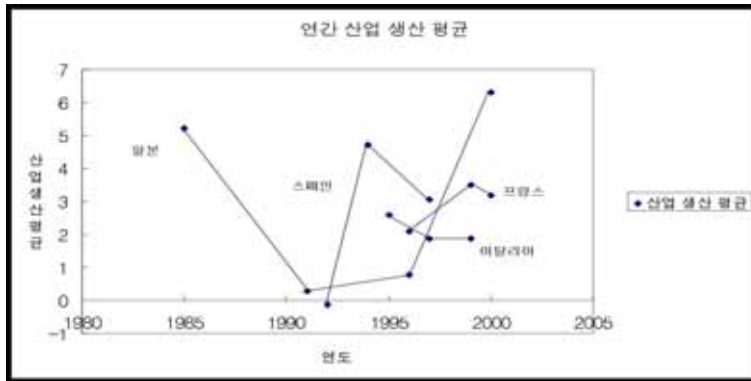
주 : 각 연도별 기간에 대한 평균치, 1995년 불변가격 기준

자료 : OECD, Quarterly National Accounts

「국민경제계산연보」, 2001.

산업생산증가율은 각국의 특성이 반영되어 주5일 근무제와 직접적인 인과관계로 일반화하기 어렵다고 볼 수 있다. 그리고 그 나라의 여타 경제적 요인에 의해 좌우되기도 한다.(그림 2-10과 표 2-17을 참조)

<그림 2-10> 주요국의 연도별 연간산업생산평균



<표 2-17> 근로시간 단축 전후의 연간 산업생산 평균

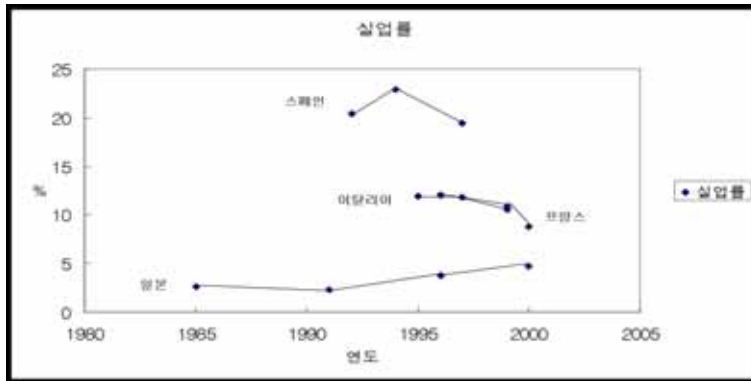
| | 근로시간 단축이전 | 근로시간 단축기간 | | 근로시간 단축 이후 |
|------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 포르투갈 | 1992~1996 | 1996~1997 | | 1997~2001 |
| | 2.09 | | | |
| 프랑스 | 1995~1997 | 1998~2000 | | 2000~2001 |
| | 2.09 | 3.50 | | 3.20 |
| 이탈리아 | 1994~1997 | 1997~1998 | | 1998~2001 |
| | 2.60 | 1.86 | | 1.87 |
| 스페인 | 1991~1994 | 1994~1995 | | 1995~1999 |
| | -0.11 | 4.71 | | 3.07 |
| 일본 | 1983~1988 | 1988~1994 | 1994~1999 | 1999~2001 |
| | 5.23 | 0.28 | 0.78 | 6.3 |

주 : 각 연도별 기간에 대한 평균치, 1995년 불변가격 기준

자료 : IMF, International Financial Statistics Yearbook, 2001.

<그림 2-11>을 통해서 살펴본 결과 주5일 근무제 실시가 높은 실업률을 필연적으로 수반하지 않음을 알 수 있고, 일본의 경우는 장기 불황시기의 요인이 있었다. 그리고 아래의 주요국들에서는 일본의 경우를 제외하고 실업률이 하락세를 보이고 있다.(표 2-18 참조)

<그림 2-11> 주요국의 연도별 실업률



<그림 2-18> 근로시간 단축 전후의 연간 실업률 평균

| | 근로시간 단축이전 | 근로시간 단축기간 | | 근로시간 단축 이후 |
|------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 포르투갈 | 1992~1996 | 1996~1997 | | 1997~2001 |
| | 6.24 | 6.8 | | 4.4 |
| 프랑스 | 1995~1997 | 1998~2000 | | 2000~2001 |
| | 12.00 | 10.90 | | 8.80 |
| 이탈리아 | 1994~1997 | 1997~1998 | | 1998~2001 |
| | 11.93 | 11.80 | | 10.60 |
| 스페인 | 1991~1994 | 1994~1995 | | 1995~1999 |
| | 20.43 | 22.90 | | 19.43 |
| 일본 | 1983~1988 | 1988~1994 | 1994~1999 | 1999~2001 |
| | 2.66 | 2.35 | 3.76 | 4.70 |

주 : 각 연도별 기간에 대한 평균치, 1995년 불변가격 기준

자료 : IMF, International Financial Statistics Yearbook, 2001

OECD, Oecd Employment Outlook

OECD, Main Economic Indicators

제3장 한국과 각국 순찰경찰 및 경찰조직 실태분석

제1절 한국 경찰의 순찰조직, 근무방식 및 실태분석

1. 서 설

한국 경찰은 중앙집권화된 국가경찰 체제로서, 경찰청은 행정자치부 소속 外廳이다. 1991년 8월 경찰청으로 승격되기 이전까지는 「치안본부」로서 내무부의 보조기관에 불과했다. 최상급 경찰청으로서 경찰청을 정점으로 지방경찰청, 경찰서, 파출소 順으로 피라미드식 구조를 이루고 있다. 방법순찰 업무를 주관하는 부서는 경찰청 생활안전국-지방청 생활안전부(서울)/생활안전과(기타 지방청)-경찰서 방범과-파출소 順으로 이루어져 있다. 경찰 최일선에서 범죄예방 순찰근무를 전담수행하고 있는 부서는 파출소이다. 1999년 4월부터 시범적으로 경찰서에 순찰 부서를 설치하여 직접 운영한 사례가 있었으나, 여러 가지 상황으로 더 이상 지속되지 못하고 종전대로 환원된 바 있었다. 그러나 이후 「중심파출소제」 시범운용을 거쳐, 최근에는 「순찰지구대 및 치안센터」로 개편하여 경찰서와 파출소 중간단계에 순찰 전담 부서를 설치하였다. 「순찰지구대」의 경우, 24시간-3교대제로 운영되며, 「치안센터」는 지역별 치안 수요에 따라 일근형과 3교대제 방식으로 운용되고 있다. 순찰경찰의 근무유형 및 방식은 대체로 비슷한 형태로 수행되고 있다.

2. 한국 경찰의 순찰조직-순찰지구대 및 치안센터

서울지방 경찰청 산하 강남경찰서의 경우를 예로 들면, 경찰서는 경찰서장을 정점으로 업무의 성질에 따라 청문감사관실, 경무과, 생활안전과, 수사과, 형사과, 경비과, 교통과, 정보·보안과로 나누어져 있다. 방법순찰업무와 경찰서 각과의 일반적인 기능을 小지역 별로 수행하기 위해 광역단위 및 洞단위에 순찰지구대(기존의 파출소를 3개씩 권역 단위로 묶어 순찰지구대로 재편, 東西南北中)와 치안센터를 운영하고 있는 바, 경찰서의

관할구역을 인구·면적·행정구역 및 범죄발생 등 치안 수요에 따라 적정하게 설치된다. 순찰지구대 및 치안센터는 지역치안을 위한 경찰의 최일선 조직으로서 외근경찰의 기본적인 활동 거점이다.

이와 같이 지역경찰 운영체계를 개선하여, 舊파출소 경찰관을 지구대 사무소에서 집중 관리 운영함으로써 각종 사건·사고 발생시 현장대응력을 강화하고, 기존 각 파출소운영에 투입된 경찰관이 순수 방범순찰활동에 더 많이 투입됨에 따라 범죄예방 효율성을 극대화할 수 있게 되었다.

3. 근무방식 및 실태분석

1) 3교대제하의 일반적 근무실태

경찰관의 기본 근무시간은 근로기준법에 의하면, 주당 44시간이 원칙이다. 그러나 실제로 근무시간은 그보다 훨씬 많다. 예를 들면, 3부제 근무를 실시하는 순찰지구대의 경우, 주당 평균 근무시간은 56시간이다. 물론 2000년 4월 이전까지는 全日制 및 2교대제 근무방식에 의한 파출소 근무가 있었지만, 『경찰대개혁』 과정을 통해 근무부담은 다소 해소되었다. 그러나 일반 공무원등 다른 근로자들과 비교해 볼 때 근무량은 여전히 매우 많은 편이다. 외근 경찰관의 열악한 근무여건 개선 없이 민생치안과 對民봉사를 강조하는 것은 다소 문제가 있다. 순찰지구대 및 치안 센터의 규모와 적정 근무인력을 산정하기 위한 기준들은 인구, 지역의 특성 (7대 도시, 인구30만 이상 도시, 기타 시, 읍·면소재지), 범죄발생, 112신고전화, 교통사고 발생건수 등이다.

순찰지구대의 경우 3개 근무부(혹은 팀, 甲, 乙, 丙部)로 구성되어 있으며, 2개 부가 10시간, 14시간씩 1일 2교대(09:00-19:00, 19:00-익일 09:00까지)하면서 근무하고 나머지 1개 부는 휴무하는 방식이다. 야간근무자(19:00-익일 09:00)들에게는 중간에 2시간씩 휴게할 수 있도록 하였다. 同근무방식에 따르면, 순찰경관들은 3일 동안(일근-야근-휴무) 24시간 근무함으로써 1일 평균 8시간, 주당 56시간을 근무하는 셈이다. 3부제 근무제도는 『파출소의 열악한 근무환경을 개선』하고자 1995년 12월 1일부터 서울의 602개

파출소 중에서 60개를 선정하여 시범적으로 실시한 후, 1996년 9월 1일 서울시내 50개 파출소가 추가 실시, 1997년 10월 15일 6대 도시 총 513개 파출소로 확대 실시하였다. (전체 파출소 3,422개소의 15%에 해당). 2000년 4월 1일부터 전국적으로 모든 순찰 부서(舊파출소) 근무방식을 3부제로 개선한 바 있다.

<표 3-1> 한국 순찰경찰의 3부제(순찰지구대) 근무방식(2003년)

| | |
|------|----------------------|
| 근무시간 | 09:00-----19:00----- |
| 근무부 | |
| 甲部 | 09:00-19:00 |
| 乙部 | (19:00-익일 09:00) |
| 丙部 | -----휴무----- |

2) 근무계획서상 근무내역

경찰관 1인이 수행하는 12시간 근무 중, 소내 3시간, 112순찰 4시간, 도보순찰 4시간, 식사 1시간 등으로 이루어 졌다. 3부제 근무에 대해서는 대부분의 외근 순찰경찰관들(조사대상자의 90%정도)이 선호하고 있는 것으로 밝혀졌다. 그러나 다소간의 문제점이 지적되기도 하였다.

3) 실제근무 사례분석- 강남경찰서 학동파출소와 삼성파출소

강남경찰서 1998년 5월 학동파출소 근무일지 분석결과에 의하면, 전체 4,840근무시간(식사, 휴가, 병가, 교육시간 제외) 중, 내근근무에 29.5%, 자동차순찰 56%. 오토바이 순찰 4.5%, 도보순찰 1%였다. 그리고 당시 5월에는 시위 반발로 인한 파출소 경찰관들이 시위진압 업무에 동원되는 관계로 경찰작전·경비업무가 7.7%를 차지하였다. 도보순찰 근무의 36.7%, 오토바이순찰의 53.1%가 야간(21:00-익일 05:00)에 실시되었다(표 3-2참조).

강남경찰서 삼성파출소 1998년 6월 근무일지 분석에 의하면, 전체5,380 근무시간 중, 내근근무25.7%, 자동차순찰 55.1%, 오토바이순찰 4.8%, 도보순찰근무가 13.6%였다. 도

보순찰 근무의 41.9%, 오토바이 순찰의 36.2%가 야간에 실시되었다(표: 3-7 참조). 同 파출소 근무내역 분석에 따르면, 한국의 파출소 근무는 112순찰자(자동순찰) 위주로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 도보순찰 근무비중은 파출소의 사정에 따라 불규칙하게 차이가 심했다. 대체로 근무유형 및 근무지정이 통일적으로 이루어지고 있어 소내·대기 근무와 자동차 순찰 근무의 비중은 비슷하다.

<표 3-2> 강남경찰서 산하 3부제 파출소 근무내역(1999. 5, 6월)

| 근무유형 | 파출소 | | 학동파출소(1998. 5월) | | 삼성파출소(1998. 6월) | |
|--------------|-------------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|
| | | | 근무시간 및 비율 | | 근무시간 및 비율 | |
| 소내·대기 | 1,426시간 | 29.5% | 1,380시간 | 25.7% | 1,380시간 | 25.7% |
| 112 순찰 | 2,712시간 | 56% | 2,749시간 | 51.1% | 2,749시간 | 51.1% |
| 도보순찰 | 49(31/18) | 1% | 732(425/307)* | 13.6% | 732(425/307)* | 13.6% |
| 오토바이 순찰 | 216,5(101.5/115)* | 4.5% | 256(188/68) | 4.8% | 256(188/68) | 4.8% |
| 시위진압 동원등 | 374 | 7.7% | 110 | 2.0% | 110 | 2.0% |
| 기타 | 63 | 1.3% | 81 | 1.5% | 81 | 1.5% |
| | *주·야간 순찰구분 | | | | | |
| 총근무시간 | 4,840.5시간 | (100%) | 5,380시간 | (100%) | 5,380시간 | (100%) |
| 식사, 휴가, 병가 등 | 524.5시간 | | 381시간 | | 381시간 | |

4) 자동차순찰 근무실태 분석사례-순찰자 走行속도 및 순찰거리

노원경찰서 관내 파출소에서 운행 중이었던 순찰차 10대의 1주일(1991년 11.8. 09:00-11.15. 09:00간)간 운행실태 및 同경찰서 관내 파출소 순찰 차량 근무기록을 분석한 것에 의하면, 각 파출소에 배치된 순찰차는

- 일 평균 20시간 10분 동안 운행(주행 및 시동켜 상태)하면서 약 118.2Km 장도를 순찰근무 내지 走行하였으며,

- 24시간 중 평균 주행 시간은 8시간 36분, 주행 속도는 12.8 Km/h정차 내지 주차한 시간은 약 15시간 20분(시동켜 상태 11시간 42분, 시동 끈 상태 3시간 38분).
- 1-20Km속도로 순찰근무 내지는 주행한 시간은 약 6시간 34분 정도이며, 20-40Km속도로 주행 및 순찰 근무한 경우는 1시간 23분 정도이다. 이상과 같은 순찰차 운행상태를 미루어 보건대, 대부분의 자동차 순찰 근무는 시속 20Km 미만의 저속주행을 하면서 이루어지고 있음을 알 수 있다.

4. 한국 순찰경찰관의 특성 분석

1) 교육 및 인사행정

가급적 광범위한 경찰교육은 효과적인 경찰활동의 전제가 된다. 범죄문제를 최일선에서 접하는 파출소 경찰관들에 대한 특별한 범죄학 관련 교육은 효과적인 범죄예방 활동에 중요하며, 직무의 전문성과도 깊은 관련이 있다. 한국경찰의 경우, 경찰관으로 入職하기 위한 정규과정으로는 순경급 임용과 경위급 임용과정이 있는 바, 다양한 경력을 지닌 사람들을 대상으로 신규임용 교육을 실시하는 것은 “경찰직업 교육”의 특성을 갖고 있다.

① 순경급 기본교육과정

경찰공무원의 교육훈련은 일반교양과 지식, 公職자세 및 윤리관, 전문지식을 통한 개인의 능력발전을 위해 필요한 것이며, 직무 수행 및 인사관리상 중요한 참고 요소이기도 하다. (일반)순경급 기본교육은 6개월(912시간)간 中央警察학교에서 실시되며, 同교육 과정에는 범죄학강좌가 10시간 배정되어 있다. 그 외 형사정책 관련 교육은 거의 없으며, 사회학, 심리학, 및 지역교육은 사회관계분야 교육은 全無한 실정이다. 다만 범죄수사 관련분야 교육(수사서류작성 등)만이 112시간 동안 실시된다. 특히 한국의 신입순경 교육기간은 6개월인 바, 專門직업경찰관에 양성하는 데는 절대적으로 부족하다는 견해가 경찰내부에서 제기되고 있는 실정이다.

② 경위급 경찰관 임용 교육과정

警察綜合학교에서는 간부후보생에 대하여 12개월 간의 전문교육(1,976시간)을 실시한다. 同교육기간 소양과목으로서 형사정책강좌 5시간이 배정되어 있다. 범죄심리학 및 범죄학 관련 강의는 없다. 약 145시간 정도의 범죄수사(수사서류작성 등) 관련된 교육이 실시된다. 경찰대학에서는 고등학교 졸업자를 선발, 4년간의 교육과정(5,508시간)을 이수하도록 하고 있는 데, 112시간의 범죄학 강좌, 32시간의 범죄심리학, 32시간의 법의학, 약 334시간 정도의 범죄수사관련 강의 및 실습이 진행되고 있다.

③ 신입경찰관 배치원칙

순경급으로 신규 임용된 경찰관은 특별한 사정이 없으면, 순찰 부서인 파출소에 우선적으로 배치된다는 것이 원칙이다. 배치된 경찰관은 평균 1년 전후 근무 후에 가 다른 근무지로 이동할 수 있다. 그리고 개별 경찰관들의 능력과 적성에 따라 專門부서(수사-교통, 정보·보안)로 근무지를 옮길 수 있다.

2) 순찰 경찰관의 연령분석

방범 순찰 업무는 파출소 경찰관들에 의하여 24시간 교대근무 방식으로 수행되기 때문에 夜間근무와 12시간(3부제) 내지 24시간(2부제) 근무를 수행하는 경찰관들의 경우, 신체적·심리적·사회적 애로사항(Hazard)은 다른 부서나 직업에 비해 훨씬 열악한 조건임에 틀림없다. 따라서 순찰 경찰관의 신체적 조건은 효과적 순찰근무에 변수로 작용할 수 있다. 가급적 신체건강하고 젊은 경찰관을 배치하는 것이 세계적 추세이다. 기히 연구된 자료(1990, 1994, 1998년)를 비교 분석한 결과에 의하면, 1990년의 경우, 지·파출소에 근무하는 경찰관들의 경우, 35세 전후 연령층이 대부분을 차지하고 있다. 경찰관등 스스로도 파출소 근무에 적합한 연령층으로는 40세 이하가 바람직하다는 의견을 피력하고 있다.

〈표 3-3〉 한국 파출소 근무 경찰관의 연령별 현황

| 조사연도 | 1990년(전국) | | 1998년(서울) | | 1994년(전국) | | |
|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 비율 |
| 연령분포 | | | | | | | |
| 21-29세 | 75명 | 23.1% | 46명 | 15.5% | 21-30세 | 190명 | 35.3% |
| 30-39세 | 156 | 48.1% | 107명 | 36% | 31-40 | 203 | 37.7% |
| 40-49세 | 51 | 15.8% | 92명 | 30.1% | 41-50 | 99 | 18.4% |
| 50-57세 | 25 | 7.7% | 52명 | 17.5% | 51이상 | 47 | 8.7% |
| 무응답 | 17 | 5.2% | | | | | |
| 합 계 | 324명 | 100% | 297명 | 100% | 539명 | 100% | |
| 평균연령 | 35세 | | 39.4세 | | 35.4세 | | |

3) 파출소 경찰관의 現부서 근무연한 분석

파출소 경찰관이 범죄예방 활동을 효과적으로 수행하기 위해서는 관내사정, 지역의 특성과 범죄빈발지역 등을 정확히 파악하고 관내주민들과의 친밀한 관계를 유지할 필요가 있다. 특히 지역사회 경찰활동(Community Policing)이 강조 되고 있는 최근 경찰활동의 흐름에 비추어 보아도 民警친선강화 노력은 그 어느 때보다 중요하다. 경찰관이 지역사회에 정통하기 위해서는 순찰구역과 오랫동안 친숙해야 하며, 한 근무지에서 長期間 근무해야 그것이 가능해 진다. 순찰경찰관등의 現근무지(파출소) 근무기간의 長·短은 효과적인 순찰활동의 변수가 될 수 있다. 1990년 조사 시, 파출소 근무경찰관의 現근무지 평균 근무연한은 7.8개월이었으며, 1994년 자료에서는 약 12.6개월로 나타났다.

〈표 3-4〉 한국 순찰경찰의 現파출소 근무연한 현황

| | 1990년 | | | 1994년 | | |
|------------|-------------|-------------|--|-------------|-------------|------|
| | 빈도수 | 비율 | | 빈도수 | 비율 | |
| 근무연한 | | | | | | |
| 6개월이하 | 149명 | 46.0% | | 158명 | 29.4% | |
| 7개월-12개월 | 111명 | 34.3% | | 179명 | 33.3% | |
| 13개월-18개월 | 45명 | 13.9% | | 138명 | 25.7% | |
| 19개월-48개월 | 6명 | 1.9% | | 41명 | 7.6% | |
| 무응답 | 13명 | 4.0% | | 10명 | 1.9% | |
| | | | | 48개월 이상 | 12명 | 2.2% |
| 합 계 | 324명 | 100% | | 538명 | 100% | |
| 평균 근무연한 | 7.8개월 | | | 12.6개월 | | |

파출소에 근무하는 경찰관들의 現근무지 근무연한이 1년 미만인 경우가 적게는 62.7%에서 많게는 80.3%에 달하였는바, 대부분의 파출소 경찰관들이 한곳의 파출소에서 적어도 1년 정도 근무하다가 다른 부서로 옮긴다는 뜻이다. 이러한 한국경찰의 短期 인사이동 배경에는 다음 몇 가지 이유가 있다. 정기승진으로 인한 상위직급으로의 이동, 경비 부서 근무인력충원으로 인한 필수적 이동, 한 부서에서 오래 근무하면 부정부패의 소지가 높다는 인식 때문 등이다. 경찰실무에서는 종종 파견된 지역에서 전문성을 창조하기 위한 시도로서, 그리고 경찰 부패를 방지하기 위하여 구역에서 구역으로 끊임없이 근무지를 바꾼다고 한다. 신규 경찰관에게 조직 전체에 대한 이해력을 향상시키는 가장 좋은 방법 중의 하나는 보직순환(job lotation)을 통해서이다. 보직순환이 신규 경찰관에게 조직전체에 걸쳐 사람과 직무의 다양성을 소개할 수 있는 좋은 利點이 될 수 있다. 그러나 한국 경찰의 경우, 파출소근무 경찰관의 인사이동에 관한 특별한 원칙은 없지만, 경찰서장의 재량으로 실무상 1년-1년 6개월 범위 내에서 수시로 인사이동을 시킨다고 한다. 한편 일반 공무원의 경우, 지방행정공무원 268,908명(1998년 12월 31일)의 現職位 평균근무 年數가 2년 3개월 정도였으며, 일반직 9-7급에 해당하는 공무원의 경우는 약 2년 정도라고 하는 데, 일반 공무원과 비교해도 경찰의 短期 인사 관행은 문제가 아닐 수 없다. 더군다나 관내사정을 제대로 파악하고 효과적인 순찰근무를 하기 위해서는 충분히 長期間 한 부서에서 근무해야 함에도 불구하고 현실은 이와는 동떨어져 있다. 이는 후술할 선진국 경찰사례와 비교할 때, 향후 개선되어야 할 과제라고 사료된다. 한 사람의 유능한 경찰관으로 기능 하려면, 그에게는 폭넓은 지식과 경험이 요구되며, 이를 위해 오랜 숙련이 요구되는 것이 일반적이다. 미국 경찰학계의 한 지도자로서 오랜 경험을 기초로 경찰행정학 발전에 크게 기여한 바 있는 볼머(August Vollmer)는 일찌기 현대 시민이 요구하는 경찰관의 像에 관하여 다음과 같이 기술한 바 있다.

「시민들은 경찰관이 솔로몬의 지혜, 다윗의 용기, 삼손의 힘, 욥의 인내, 모세의 리더쉽, 사마리아인의 친절성, 알렉산더 대왕의 전략, 다니엘의 신앙(믿음), 링컨의 외교, 나사렛 목수의 관대성, 그리고 자연과학, 생물학, 사회과학 등 각 분야의 치밀한 지식을 모두 갖추 것을 기대한다. 그가 만약 이 모든 것을 갖춘다면 그는 훌륭한 경찰관이 될 것이다.」

5. 한국의 순찰경찰

1) 경찰인력 분포 및 배치기준

경찰인력은 2002년 말 현재 총 146,693명으로 이중 경찰관이 91,592명(62.4%), 전·의경이 50,609명(34.5%), 일반직 등이 4,492명(3.1%)으로 구성되어 있다. ‘경찰관1인당 담당인구’는 527명으로 선진외국과 비교해 보면 여전히 경찰 인력이 부족한 것으로 나타나고 있다. 경찰은 국가 공무원 중 특정직공무원으로 분류되며, 치안총감, 치안정감, 치안감, 경무관, 총경, 경정, 경감, 경위, 경사, 경장, 순경 등 모두 11계급 체계로 이루어져 있다. 그러나 경위이하 경찰관이 전체 인력의 약 96%를 차지하는 전형적인 에펠탑형 구조이며, 다른 행정부처에 비해 하위직 비율이 상대적으로 높은 실정이다. 승진적체가 심화되는 등 조직관리에 어려움을 안고 있다. 우리나라 경찰관서의 인력규모는 관할지역 유동인구, 총 범죄 발생건수, 교통사고 발생건수, 留置人數에 의해 가장 잘 설명된다.

2) 경찰 기능별 인원 편성 사례-파출소 및 방법경찰의 비율

1995년 2월말, 파출소 근무 경찰관은 34,920명으로서 전체 경찰관 90,356명의 38.6%를 차지하였다. 그러나 지속적인 경찰력의 조정과정-파출소인력 再조정 등을 거쳐, 방법순찰 경찰력이 대폭 증원되었다. 1998년 8월, 전체 경찰관 숫자는 90,555명이었다. 이를 경찰기능별 인원으로 세분하면 <표 3-5>와 같다. 방법업무를 전담하는 방법과 및 파출소경찰관은 전체경찰관의 50.8%를 차지하고 있다. 파출소는 경찰의 최일선 조직으로 인구, 면적, 행정구역 및 범죄발생률 등 여러 가지 치안수요를 고려하여 설치되며, 경찰서관할구역 내에서 일정지역의 치안을 담당하면서 외근경찰의 기본적인 활동 거점 역할을 하고 있다. 2002년 전국의 파출소(치안센터 및 순찰지구대 개편전)는 총 2,944개소(경찰서당 평균 12.7개소)이며, 전체 경찰관의 약 43.8%인 39,988명(파출소당 평균 13.6명)이 배치 되어 24시간 주민과 함께 호흡하며치안을 확보하고 있다. 그런데 이러한 경찰력 배치실태는 일본을 제외한 기타 선진국에 비해 방법경찰의 비율이 현저히 낮은 것이 특징이다. 이는 한국경찰이 범죄통제(방법, 수사) 뿐만 아니라 정보·보안기능과 같이 특수한 치안수요도 감당하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

<표 3-5> 경찰기능별 경찰관 배치비율(1998년)

| 부서 인원 | 경무 | 수사 | 교통 | 경비 | 정보 | 보안 | 외사 | 통신 | 방법 | 파출소 | 합 계 |
|----------|------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--------|
| | 인 원 | 4,409 | 14,795 | 6,951 | 7,545 | 3,992 | 4,200 | 896 | 1,278 | 4,786 | 41,222 |
| 비 율 | 4.9% | 16.3% | 7.7% | 8.3% | 4.4% | 4.6% | 0.9% | 1.4% | 5.3% | 45.5% | 100% |

3) 독일, 스위스 및 한국 경찰관서간 실증적 비교

<표 3-6> 한국과 각국 경찰관서의 경찰관 배치 비교

| 경찰서 근무부서 | Freiburg 경찰서(878명) | Offenburg 경찰서(593명) | Basel 경찰청(353명) | Bern경찰청 (1,187명) | 강남경찰서 (630명) | 방배경찰서 (524명) |
|--------------|-----------------------|------------------------|--------------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| 파출소 및 순찰과 | 51.3% | 58.2% | 59.2% | 66.5% | 47% | 49.2% |
| 범죄수사 | 20.3% | 17.7% | 13.3% | 15.8% | 24% | 21.4% |
| 교통부서 | 11% | 8.3% | 17% | 8.5% | 7% | 6.1% |
| 행정부서 | 1% | 0.8% | 7.9% | 6.7% | 4.4% | 4.4% |
| 경비작전,지원 | 4% | 1.3% | | | 2.2% | 3.2% |
| 범죄예방 | 5% | 6.9% | | | 6.5% | 6% |
| 기 타 | 7.4% | 6.7% | 2.6% | 2.5% | 8.7% | 9.7% |
| 기준시점 | 1997. 6월 | 1996. 6월 | 1998. 7월 | 1998. 5월 | 1998. 5월 | 1998. 5월 |

① 독일의 사례

- Freiburg경찰서의 경우 1997년 6월 현재, 전체 878명의 경찰관 중 파출소와 지구 경찰서 순찰과에 근무하는 경찰관의 비율은 51.3%, 수사 부서에는 20.3%이고,
- Offenburg경찰서의 경우 1996년 6월 현재, 방법 부서에 58.2%, 수사 부서에 17.7%이다.

② 스위스의 사례

- 바젤주 경찰청(Polizei-Baselland)의 경우, 1998년 7월 현재, 전체 경찰관 353명 중, 파출소와 지구경찰서 순찰 부서 근무자 비율이 59.2%, 수사부서는 13.3%이고,
- 베른주 경찰청(Kantonspolizei-Burn)의 경우는 66.5% 경찰관이 방법순찰 부서에, 범죄수사 부서에는 15.8%이다.

③ 한국의 경우

- 강남경찰서는 1998년 5월 현재, 파출소 근무자는 47%, 수사부서는 24%이고,
- 방배경찰서는 1998년 5월 현재, 파출소 근무자는 49.2%, 수사 부서 21.4%정도 각각 근무하고 있는 것으로 분석되었다. 선진 각국의 사례와 비교할 때, 한국 경찰은 정보·보안 등 특수 임무를 수행하고 있는 상황이며, 특히 수사 부서의 근무자의 비율이 다른 諸외국의 경우와는 달리 높다. 상대적으로 방법순찰 부서의 근무자의 비율이 낮은 것으로 나타났다. 스위스 경찰은 대용감방 업무, 수상구조 활동, 對테러업무도 개별 경찰관서별로 수행하고 있다.

제2절 독일의 순찰경찰

1. 서 설

제 2차 대전 後 동·서독으로 분리 되었던 독일이 1990년 10월 3일을 기점으로 독일 민주공화국(동독: Deutsche Demokratische Republik, DDR)이 독일연방공화국(서독: Bundesrepublik Deutschland, BRD)으로 흡수 통합됨으로써 수십 년간의 분단에서 再 통합되기에 이르렀다. 특히 경찰제도면에서 보면, 이러한 경험은 우리에게도 많은 시사점을 주고 있다. 동·서양을 막론하고 “경찰”이라는 조직의 기능과 목적은- 국민의 생명과 신체, 재산의 보호, 위험의 방지(Gefahrenabwehr)- 대체로 비슷하다고 할 수 있다. 그런데 현재까지의 한국 경찰의 모습이나 제도가 일본 경찰의 모델을 닮아 있다는 점은

부인할 수 없는 사실이다. 또한 일본경찰의 역사를 거슬러 올라가면 독일 경찰제도가 많이 이식되었음을 알 수 있다. 그간 독일이나 프랑스를 중심으로 한 대륙법계의 경찰 제도가 소개 되었지만 깊은 내용을 알기에는 다소 부족한 면이 있었다. 각주를 중심으로 지방분권화된 경찰체제를 유지하고 있는 독일 경찰의 경우, 州마다 각기 다른 경찰 체제를 운영하고 있다. 독일은 2차 대전 종전직후 강대국들(미국, 영국, 프랑스, 소련)의 점령기간 동안 점령당국의 경찰체제의 영향을 상당히 받았다. 舊동독지역에 속했던 5개주는 통일되면서 서독의 경찰 체도를 받아 들였다. 대체로 경찰조직의 형태는 『경찰의 본질』을 이해하는 방식에 따라 一元主義와 二元主義체제로 나뉘어지기도 한다. 지방분권화 되고, 통일과정을 거친 독일경찰의 면모는 한국 경찰의 발전과 제도개선에 많은 시사점이 있을 것으로 생각된다. 이에 독일의 경찰의 조직(연방 및 州경찰)과 실제 순찰근무가 이루어지는 地區경찰서(순찰과)와 파출소의 상황을 중심으로 소개한다.

2. 경찰조직

1) 연방경찰(Bundespolizei)

독일 基本法(Grundgesetz)에 따르면, 독일경찰의 事務는 각주의 사무이다. 각주 경찰 조직내에 유니폼(제복) 경찰 (혹은 집행경찰, Vollzugspolizei)이 있다.

경찰 사무가 각주의 입법권에 속한다 할지라도 독일 기본법(헌법)은 특별한 사무나 임무를 수행하기 위해 연방정부 차원에서 경찰조직을 설치할 수 있도록 규정하고 있다. 연방경찰조직으로는 연방수사국(Bundeskriminalamt: BKA), 연방국경수비대(Bundesgrenzschutz: BGS), 연방헌법보호청(Bundesamt fuer Verfassungsschutz: BGS), 연방철도경찰(Bundesbahnpolizei), 연방하위의 가택권 보호를 위한 집행경찰조직(질서 및 순찰경찰 Hausinspektion des Bundestags)있으며, 이 업무는 국경수비대 소속 경찰관이 맡고 있다. 그 외에도 연방내각에 소속된 연방정보국(Bundesnachrichtendienst: BND), 軍정보기관(Militaerisches Abschirmdienst: MAD)등도 직접강제 수단과 집행경찰 공무원은 없지만, 연방경찰기관이다. 事物에 따라 제한된 관할권을 행사하는 “특별경찰”이 존재하기도 한다.

① 독일연방수사국(Bundeskriminalamt: BKA)

연방수사국은 연방내무부산하 外廳이다. 국장은 내무부장관의 추천에 의해 연방내각에서 임명되는 정무직 공무원이다.(B 9). 연방과 州에 있어서 범죄수사 경찰간의 공동협력을 위한 1차적 기관이다. 연방수사국의 주요임무는 국제 범죄 대책이라 할 수 있다. 범죄정보 및 정보에 관한 중앙관서로서 범죄감식, 과학수사업무를 등을 수행하며, 1969년 이래 범죄수사 실행 권한이 규정되었다. 예방경찰적 임무도 수행하는 바, 헌법기관의 구성원이나 독일을 방문하는 외국 원수 등에 대한 신변안전 보호-근무지, 주거지와 숙소 등-와 같은 업무를 수행하기도 한다. 연방수사국설치 法 5 3항에 따르면, 연방에 걸친 범죄수사에 대해서 관할권이 있으며, 同법에 의하여 각 주의 내무부 산하에 州범죄수사국(Landeskriminalamt: LKA)이 설치되어 있다. 연방 검찰총장이나 州의 관청이 수사 요청한 사건들, 연방 내무부장관에게 관할권이 있는 사건들을 수사할 수 있다. 그 외에도 국제조직범죄, 무기·탄약밀매, 폭발물 및 마약거래, 화폐위조기도, 정치적 목적의 암살기도 그리고 그 밖의 몇몇 중요한 범죄수사 업무를 담당한다.

② 연방헌법보호청(Bundesamt fuer Verfassungsschutz)

연방헌법의 기본질서를 파괴하는 행위에 대한 정보수집업무를 담당하는 기관으로 집행기관은 갖지 않고 있으며, 反국가사범(Staatschutzdelikte)의 위법한 행위에 대한 정보를 수집하여 경찰 수사당국에 이첩하는 역할을 하며, 수사는 경찰이 행한다. 정보수집의 대상은 좌익테러, 군대내의 극좌테러분자, 연방헌법의 기본질서를 파괴할 위험성을 갖고 있는 이념단체, 정당, 이들과 연계된 국제조직, 극우세력, Neo-Nazi 추종세력 및 조직원, 이들과 연계된 단체 출판물, 내적 안전을 위협하는 극단적인 외국인 관련사항, 외국첩보기관의 침투에 대한 방첩업무(스파이 방지)등을 담당하고 있다. 각 주에는 州내무부산하에 州헌법보호청이 설치되어 있어 연방과 州정부간의 협력 체제를 유지하고 있다.

③ 연방국경수비대(Bundesgrenzschutz: BGS)

연방국경수비대는 연방내무성 소속의 局이며(Abteilung BGS: Bundesgrenzschutz), 연방법에 의해 규율된다. 연방 쏘지역에 걸쳐 국경경찰에 의한 보호임무 수행 및 연방기관을 보호하며, 州경찰을 지원하고, 연방수사국, 연방헌법보호청, 다른 외부관청, 연방하원의원장 가택권보호, 국가긴급사태(Notstand)와 국가방위사태(Verteidigungsfall), 기타 법률에서 규정한 임무를 수행한다. 항만, 공항, 국경통제소 등에서 출입국관리 업무와 경비업무를 맡고 있다. 대규모 시위사태 및 경비 수요(대규모의 자연재해 발생, 외국원수의 방무는 범죄자 수배 등) 발생시에는 각주를 지원하는 업무를 맡고 있다. 연방경찰 특공대(GSG-9)는 국경경비대 소속이다.

2) 州경찰(Laenderpolizei)

기본적으로 경찰권의 행사는 각주의 권한이다. 경찰개념을 조직법적으로 이해하는 경우, 경찰은 각주에서 근무방식(종류)별로 나뉘어진다. 경찰관청의 조직은 독일 내에서 아주 다양하다. 一元主義(Baden-Wuerttemberg, Bremen, Saarland, Sachsen)와 二元主義 체제간의 차이점에도 불구하고, 모든 州에서는 다음의 4가지 영역에 걸쳐 州경찰조직이 편성되어 있는 바, 일반예방(치안) 경찰(방법, 교통업무 allgemeine Polizeivollzugsdienst, uniformierte Schutzpolizei), 수사경찰(Kriminalpolizei), 기동경찰(경비업무 담당 Bereitschaftspolizei), 水上경찰(수자원 보호/수상안전업무 Wasserschutzpolizei) 등으로 나뉘어 진다.

3. 州경찰의 순찰조직(Baden-Wuerttemberg州를 중심으로)

1) 서 설

독일경찰의 기본적 임무인 범죄예방, 범죄수사활동 및 위험 방지활동은 주로 각주 내 무부 소속의 경찰관청에 의하여 수행된다. 따라서 각주의 최상급 경찰관청은 州내무부장관이다. 州내무부에는 警察擔當局이 설치되어 있으며, 道단위(Regierungsbezirk)에도 경

찰담당 부서가 설치되어 있다. 그러나 이들 경찰담당부서는 집행기관의 역할을 수행하지 않으며, 하급경찰관서에 대한 인사, 예산, 지원, 감독, 통제업무를 수행한다. 기본적인 경찰조직의 편제는 내무부직속의 상급관청조직, 지방경찰청, 경찰서, 지구경찰서, 파출소 順으로 피라미드식 구조로 편성 되어 있다.

州경찰청장, 州범죄수사국장, 지방경찰청장, 경찰대학장 등 고위직 경찰관서장은 직업경찰관(uniformierte Polizei)아니라 州정부의 집권정당의 정치적 성향에 의하여 임명되는 이른 바 정무직 공무원에 속한다. 그러나 집권당이 바뀐다고 해서 곧바로 바뀌는 예는 드물다. 경찰에 대한 정치적 영향력을 배제하려는 한국의 경우와 비교되는 부분이다.

2) 지방경찰청 등 상급경찰기관

州경찰청장, 州기동경찰국, 경찰학교, 경찰대학(Fachhochschule fuer Polizei) 등이 대부분 州내무부장관 직속으로 설치되어 있다. 지방경찰청마다 10여개의 경찰서가 설치되어 있다. 바덴-뷔르템베르크州의 경우, 各道別로 Stuttgart道(Re- gierungsbezirk) (I), Stuttgart특별시 (II), Karlsruhe道, Freiburg道, Tbingen道 지방경찰청이 있다.

3) 경찰서 조직

우리나라의 市·郡·區에 해당하는 행정구역마다 경찰서(Polizeidirektion)가 설치되어 있다. 푸라이부르크 지방경찰청 산하 Freiburg경찰서의 경우를 살펴보면, 경찰서 조직은 크게 3부분으로 나뉘어져 있다. 제1부(Abteilung I)는 일반 예비경찰부서(Schutzpolizei)로서 경비, 작전, 교통, 경찰견 관리, 경찰장비 업무를 담당한다.

제2부 (Abteilung II)는 수사경찰부서(Kriminalpolizei)로서 反국가사범수사반, 조직범죄수사반, 재산범죄(형사1반), 수배(2반), 사기 및 경제사범(3반), 강력범죄(살인, 강도 등 4반), 性범죄(5반), 청소년범죄(6반), 형사당직반(7반), 전산반(8반), 증거분석반(9반), 마약반(10반) 등으로 구성되어 있으며, 160여명의 수사경찰관이 근무한다. 제3부 (Abteilung III)는 행정지원부서(Verwaltung)로서 인사, 복리, 경리, 비품, 문서관리 등 우리나라의 경무과에 해당하는 업무를 담당한다. 同부서에서 근무하는 직원들의 상당수

는 경찰관이 아닌 일반직 공무원들이다.

4) 지구경찰서(Polzeidirektion)조직 및 파출소(Polizei-posten)

지구경찰서는 경찰서와 파출소 중간단계에 해당하는 경찰조직(Polizeirevier, Polizeiinspektion)이다. 지구경찰서의 주된 기능은 그야말로 범죄예방 순찰업무를 수행하는 것이다. 경찰서마다 2-3개에서 10여개 미만 정도로 설치되어 있으며, 푸라이부르크 경찰서에는 5개소가 있다. 邑·面·洞에 해당하는 행정구역(Gemeinde)에는 파출소(Polizei-posten)가 각각 설치되어 있으며, 파출소는 지구경찰서 소속이다. 현재 푸라이부르크 경찰서 관내에는 32개의 파출소가 있다. 지구경찰서 순찰과는 24시간 순찰업무를, 파출소에서는 월-금요일 까지만 晝間순찰근무를 수행한다.

4. 근무방식 및 근무실태분석

1) 서 설

경찰서에서 24시간 근무체제로 운영되는 부서는 교통외근 순찰부서, 교통사고조사반, 상황실, 형사당직반(KDD), 지구경찰서 순찰과 등이 있다. 그 중에서 교통외근 순찰부서와 지구경찰서 순찰과만 5부제이며, 나머지 근무부서는 4부제이다. 이들 부서 외의 경찰관들은 월-금요일 오후까지만 근무하는 晝間근무체제이다. 일반 내근 경찰관, 수사경찰과 파출소 경찰관들은 週 5일 평균 40시간 근무한다. 이러한 독일경찰의 근무방식의 배경에는 경찰관도 기본적으로 “근로자”라는 인식을 전제로, “삶의 質 문제”가 근무여건에 반영된 결과라 할 수 있다. 뿐만 아니라 경찰관들의 근로조건 및 복지후생 등의 문제를 단체적으로 해결하기 위해 경찰노동조합(Polizeigewerkschaft)도 결성되어 있다.

독일경찰의 근무방식과 근무실태를 분석하기 위해 푸라이부르크경찰서 산하 北部지구경찰서(Polizeirevier-Nord)의 소속 1개 순찰팀의 2개월간(1998년 1월, 4월) 근무내역과 파출소 2개소(Stuehlinger, Bi-schofslinde)의 2개월간(1998년 1월, 4월) 근무내역을 각각 분석하였는데, 그 결과는 다음의 내용과 같다.

2) 4부제하의 근무방식 및 근무시간

- 경찰서의 내근 『상황실근무』의 사례를 들면,
 - 제1일차 晝間 7시간 근무(12:30-19:30 Tagesdienst order Spaetdienst)
 - 제2일차 晝間 6시간 근무(06:30-12:30 근무타가 自家대기 Fruedienst) 夜間 · 심야근무(19:30-익일 06:30까지 근무, Nachtdienst)
 - 제3일차 休務(Dienstoffrei)
 - 제4일차 休務

4일 동안 24시간을 근무하는 관계로 주일당 평균 근무시간은 42시간이 되지만 초과 근무시간이 월별로 합산, 휴가일수에 반영되기 때문에 실근무시간은 이보다 적다. 내근 근무자들은 순찰과 직원들에 비해 근무시간이 길다. 교통사고조사반, 형사당직반도 같은 근무체제이다.

3) 지구경찰서 순찰과(5부제)의 근무방식, 근무유형 및 근무실태

지구경찰서의 순찰과는 5개의 순찰팀으로 구성되어 있으며, 5일 주기로 번갈아 교대 근무를 실시한다. 1개팀의 인원은 지구경찰서의 규모에 따라 다르지만, 푸라이부르크 경찰서의 경우 8-20여명에 이른다. 매일 2개 순찰팀씩 오전(06:00-12:30), 오후(12:30-19:30), 야간·심야근무(19:30-익일 06:30)를 번갈아 가면서 근무를 하고, 나머지 3개 순찰팀은 휴무이다. 토, 일요일, 공휴일에도 24시간 근무체제를 유지하고 있는 부서이다.

- 순찰근무 A팀(Dienstgruppe A)의 경우
 - 제1일차 晝間 7시간 근무(12:30-19:30간, Tagesdienst order Spaetdienst)
 - 제2일차 晝間 6시간 근무(06:30-12:30간 근무타가 自家대기 Fruedienst) 夜間 · 심야근무(19:30-익일 06:30까지 근무, Nachtdienst)
 - 제3일차 휴무(Dienstoffrei)

- 제4일차 휴무
- 제5일차 휴무

제1일차晝間근무는 한국의日勤에 해당하며, 제2일차 주·야간·심야근무는當番근무에 해당한다고 할 수 있다. 5일 동안 24시간을 근무하므로 1주일 당 평균 근무시간은 약 33.6시간이다. 교통외근순찰 부서도 같은 근무체제이다. 24시간 근무체제의 특성상 경찰관들에게 초래되는 신체적, 정신적, 사회적 여러 가지 장애요인을 감안하여 근무여건에 반영하고 있음을 알 수 있다.

<그림 3-1> 푸라이부르크 북부지구 경찰서 순찰과 근무체제

| | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| 근무시간 | 06:30-----12:30-----19:30-----06:30 |
| DG A | Spaetdienst 주간근무 |
| DG B | Fruehdienst u. Nachtdienst 당번근무 |
| DG C | -----휴무(Dienstfrei)----- |
| DG D | -----휴무----- |
| DG E | -----휴무----- |
| ※ DG: Dienstgruppe 순찰근무팀 | |

지구경찰서 순찰관에 있어서는 범죄예방 순찰임무가 가장 중요하다. 24시간 근무체제 하에서 각종사건·사고, 범죄, 경비상황 등에 1차적, 초동적으로 대처한다. 지구 경찰서의 규모가 파출소와 경찰서의 중간단계이기 때문에 순찰팀의 관할 구역도 이에 비례한다. 평일晝間에는 파출소경찰관과 동시에 근무하지만, 夜間에는巡察課 경찰관들만이 범죄예방 순찰근무를 수행한다. 순찰근무 지정은 매일 순찰팀장(고참 경위급)이 근무개시 20분전에 직접 지시를 통해서 이루어진다. 순찰과의 업무도 내근과 외근업무로 구분된다.

- 內勤근무로는 민원처리(Anzeigedienst: 출입관리·통제, 청사경비, 유치장 관리, 방문객 안내, 각종 사건·사고 접수, 경찰조치 안내 등), 무전지령업무(Funktisch: 경

찰작전·투입지시, 현장출동지령, 수배 하달, 긴급전화 접수, 문서처리(수사서류작성) 등이며,

- 外勤업무에서는 순찰근무가 대표적이다. 외근 근무시 수행하는 업무로는 위험방지, 순찰(자동차, 자전거, 도보, 사복순찰병행), 안전조치, 경미한 형사사건처리, 하명사건조사(수사임무수행), 체포·구속집행, 교통통제·단속·사고처리, 주취자·약물중독자 후송, 각종 사고 발생시 초동조치(현장보존), 질서교란자 처리, 신고접수 출동 등이다.

푸라이부르크 북부지구경찰서에는 88명의 순찰담당 경찰관들이 배치, 5개 순찰팀(A, B, C, D und E)으로 구성, 근무하고 있다. 88명의 순찰경찰관의 總근무시간은 98년 1월 9,313시간, 4월 8,771시간이었다.

<표 3-7> 푸라이부르크 지구경찰서 巡察課 순찰팀 근무내역

| 근무유형 | 근무기간 98.1.1-1.31 근무시간 비율 | 98.4.1-4.30 근무시간 비율 |
|-----------------|--------------------------------|------------------------|
| 소내·지령업무·신고접수 등 | 24.4% | 24% |
| 문서작성 등 | 18.0% | 19.3% |
| 수사 | 0.08% | |
| 하명사건·제조사 | 2.0% | 5% |
| 자동차 순찰: | | |
| 주간 | 22.9% | 21.7% |
| 야간(19:30-06:30) | 24.4% | 21% |
| 도보순찰 | 1.2% | 1.5% |
| 자전거순찰 | 0.2% | 0.1% |
| 기타 | 6.7% | 7.4% |
| 총근무시간 | 9,313시간 (100%) | 8,771시간(100%) |
| 휴가, 병가, 교육등 | 2,417시간 | 2,987시간 |

근무내역별로 살펴보면, 內勤勤務에 해당하는 소내·대기·지령·신고접수업무는 24.2%, 문서처리 등 18.7%였으며, 外勤勤務는 수사·하명사건조사 3.5%, 범죄예방순찰 46.6%였다.

순찰課의 순찰근무비율이 파출소보다 월등히 높다. 도보순찰은 1.4%로 여전히 차량순찰보다 적은 비율을 차지하고 있어서, 독일의 경우 2인 자동차 순찰보다 적은 비율을 차지하고 있어서, 독일의 경우 2인 자동차 순찰 근무가 일반적임을 알 수 있다.

4) 파출소 근무방식, 근무유형 및 근무실태

파출소 경찰관들은 범죄예방을 위한 순찰근무, 諸조사, 경미한 법규위반 단속 등을 수행하며, 일반적인 사항들이 처리된다. 예를 들면, 범죄현장에서 현행범 체포, 교통사고나 경미한 형사범 검거 등이 순찰경찰관에 의해서 1차적으로 처리되며, 증대한 사건·사고들은 本署의 전문분야 경찰관(수사, 교통 등)에 의하여 수행된다.

파출소는 지역사회 경찰활동 거점이기도 하다. 근무방식은 월-금요일(07:30-17:00) 까지 근무하는 晝間근무 체제이다. 정규 근무시간외에 평일에는 15:00-23:00까지 주 1회 정도 근무토록 하고 있다. 특별히 파출소 내 치안수요를 감안하여 경찰관의 개인의 의사에 따라 1개월에 1회 정도 금, 토, 일요일 18:00-02:00간 야간근무를 실시하고 있으며, 주당 평균 근무시간이 40시간을 넘지 않게 배려하고 있으며, 초과 근무시간은 합산되어 휴가일수에 반영된다.

- 파출소의 內勤勤務는 주로 소내·대기, 신고접수, 문서처리업무 등이다.
- 外勤勤務는 범죄예방순찰, 교통통제·단속, 하명사건조사(Auftragserledigung), 수사 업무(피의자·참고인조사, 현장보존, 증거확보, 수색 등), 警備업무(경호, 데모진압, 경기장 경비 등)
- 기타 근무로는 피의자 호송, 법원출두, (참고인자격, 각종서류 제출 등), 직무교육 차출, 체력단련, 사격훈련 등이 있다.

Stuehlinger 파출소는 북부지구경찰서 관내 파출소 중에서 범죄발생률이 가장 높은

지역으로서 1998년 1월에는 9명의 경찰관이, 4월에는 12명(1명 병가, 1명 교육)의 경찰관이 각각 근무하고 있었다. 1월 달 경찰관들의 총근무시간은 1,168.8시간 이었으며, 4월 달 총근무시간은 987.7시간이었다. 전체 근무 시간 중 소내·대기근무 23%, 문서처리와 관련된 업무 39%, 수사, 하명사건, 諸조사 등 23%, 자전거 순찰을 포함한 도보순찰, 자동차순찰, 근무시간은 겨우 6.7%에 불과하였다. 계절적으로 보면, 1월보다 4월에 도보순찰 근무의 비율이 높아진 것이 특징이다. 따라서 파출소 경찰관의 근무 중 內勤에 해당하는 근무 비율은 67%나 되었으며, 순수한 순찰근무에 투입된 시간은 6.7%에 불과했다.

Bischofslinde파출소 역시 범죄발생률이 비교적 높은 지역을 관할하고 있다. 9명의 경찰관이 근무하고 있으며, 1월 총근무시간은 1,164시간, 4월은 792.3시간이었다. 근무 내역별로 보면, 문서처리 등 서류업무에 46%, 소내·대기 근무에 15%, 수사업무3.2%, 하명사건·諸조사 등에 10%, 순찰근무에 약 7%가 투입되었다. 이 파출소에서도 내근업무를 61%를, 순수한 범죄예방순찰 근무에는 겨우 7%정도만 할애된 것으로 밝혀졌다.

5. 독일 순찰경찰관의 특성분석

1) 신입경찰관 기본교육과정

독일의 경우, 警察權(Polizeigewalt)과 내적안전(innere Sicherheit)에 대한 입법권은 원칙적으로 各州의 관할 사항이다. 各州에서는 독자적인 경찰법체계를 갖추고 있으며, 경찰조직과 교육, 인사문제는 독립적으로 운영되고 있다. 경찰관의 입직경로는 순경급 및 경위급 신규 임용과정으로 대별된다.

① 순경급 기본교육과정 및 교육기간

순경급 신규채용시 기본 교육기간의 경우, 각주별로 기간의 長短이 있으나 평균 약 36개월 정도이다.(브라덴부르크: 30개월, 헤센:30개월, 함부르크: 30개월, 맥클렌-포포머른: 30개월, 니더작센: 30개월, 노르트라인-베스트 팔렌: 30개월, 라인란트-팔츠: 24개월, 작센-안할트: 30개월, 튀링겐: 24개월, 연방경찰: 30개월)

한편, 바덴-뷔르템베르크(Baden-Wuerttemberg)州 경찰의 경우, 매년 州경찰의 상황을 고려, 年2회(6월말, 12월말)에 걸쳐 약 1200명 정도 선발한다. 선발된 예비 경찰교육생은 州기동경찰국 산하 5개 지역 경찰학교에서 수교육생들을 상대로 5개월간 교육을 실시한다. 순경급 기본교육기간은 총 30개월이다. 同기간 중, 6개월 간의 실습교육이 병행된다. 교육기간 중, 범죄수사학(Kriminalistik), 과학수사방법론(Kriminaltechnik), 범죄전략론(Kriminaltaktik), 범죄학(Kriminologie)관련 수업 및 실습은 약 308시간, 정치학(Politische Bildung) 및 사회학관련(Gesellschaftslehre) 193시간, 심리학이 약 100시간 정도 교육된다. 그리고 총기사격 훈련 228시간, 일반 체육훈련 214시간, 수영 및 인명구조 50시간, 호신술 60시간, 태도 및 행동훈련 90시간 정도 각각 실시된다.

그리고 바이에른(Bayern)州 경찰의 순경급 기본교육 기간은 30개월인 바, 1단계교육은 12개월로서 법률 및 교양, 경찰 실무분야를, 2단계 교육은 12개월(그 중 3개월간 실습)로서 실무, 교양 및 법률분야 강의, 3단계 교육은 6개월이며 전산교육, 이론과 실무의 조화를 위한 교육이 각각 실시될 예정이다.

② 경위급 신규 채용 시 기본교육내용-경찰대학과정

바덴-뷔르템베르크州 경찰대학의 사례를 들면, 인문계 고등학교(Gymnasium)를 졸업하고 경찰대학생으로 선발되면, 약 54개월간의 기본교육 과정을 이수한다. 州기동 경찰국, 경찰학교에서 24개월간의 기본교육을 마치고, 州경찰대학(Fachhochschule fuer Polizei)에서 30개월간 교육을 받게 되는바, 범죄학 관련 수업은 일반(예방)경찰 지원학생의 경우 313시간(수사 경찰 지원자의 경우 532시간), 정치학 관련 238시간, 사회학 63시간, 심리학 220시간 정도이다. 同교육기간 중 13개월간의 실습교육이 실시되는 바, 기본교육과정 중에는 4개월간 순찰부서에서 실시되며, 경찰대학과정에서는 9개월간 경찰관서의 다양한 부서(수사, 경비, 방법, 교통 등)에서 실습교육이 이루어진다. 총기사격 훈련은 196시간, 체육 249시간, 호신술 50시간의 수영 및 인명구조 30시간 정도 각각 실시된다.

2) 신입(방법) 경찰 인사행정 원칙

순경급 경찰관으로 신규임용이 되면, 반드시 24시간 근무체제인 지구경찰서 순찰과에서 근무하도록 하고 있다. 적어도 4년 동안 순찰 부서나 파출소에서 근무한 후에 자신의 적성, 능력, 희망에 따라 다른 專門부서-교통(사고조사, 순찰, 내근), 수사, 방법내근(청소년 담당부서 등), 행정, 파출소, 경비부서 등-에 지원할 수 있다. 대부분의 경찰관은 순찰부서로 보직을 바꾸기 위해서는 해당 전문분야 교육과정을 별도로 이수하게 된다.

3) 순찰 경찰관의 연령분석

푸라이부르크 경찰서 산하 지구경찰서 2곳에 근무하는 경찰관(순찰과 205명, 파출소 97명)과 에스링엔 경찰서 (Polzeidirektion-Esslingen) 산하의 지구경찰서 근무자 (순찰과 166명, 파출소 57명)에 대한 실증적 분석결과를 소개하면,

- 푸라이 부르크 경찰서의 순찰과 소속 경찰관들의 평균연령을 약 22.8세, 파출소 소속 경찰관은 39.8세 정도였으며,
- 에스링엔 경찰서의 순찰과 소속 경찰관들의 평균연령은 약 30.5세, 파출소 소속 경찰관들은 41.4세 정도였다. 순찰과는 24시간 교대근무제(5부 2교대제)로 운영되는 부서이기 때문에 젊은 경찰관들이 배치되는 경향이 있으며, 파출소는 월-금요일까지晝間근무만 하는 부서이기 때문에 평균 연령이 40세에 달해도 근무에 지장이 적은 것으로 판단된다. 한편, 수사, 교통, 행정, 등 전문 부서의 경우, 평균연령은 순찰과의 경우보다 다소 높아지는 경향이 있다.

4) 순찰경찰관의 現부서(파출소, 순찰과) 근무연한 분석

푸라이부르크 경찰서(Polzeidirektion-Freiburg) 순찰과 소속 경찰관들의 現부서 평균 근무연한은 약 6.4년, 現부서에서 근무한 지 7년 미만인 경우는 67.3%, 파출소 소속 경찰관들의 現부서 평균근무 연한은 약 7.5년, 이중 現부서에서 근무한 지 7년 미만인 경우는 64.9%였다. 그리고 에스링엔 경찰서(Polzeidirektion-Esslingen) 순찰과 소속 경찰관들의 現부서 평균근무 연한은 약 8.2년, 現부서에서 근무한 지 7년 미만인 경우는

55.4%, 파출소 소속 경찰관들의 現부서 평균근무연한은 약 12.9년, 이중 現부서에서 근무한지 7년 미만인 경우는 31.6% 정도였다. 독일경찰의 경우, 파출소나 巡察課에서 평균 근무하는 기간이 짧게는 6년, 길게는 13년 정도 된다. 심지어 한 부서에서 20-30년씩 근무한 경찰관들도 상당수 발견된다. 경찰관이 한 부서에서 이토록 장기간 근무하면, 지역사회(범죄취약지역 등)에 정통할 뿐만 아니라 지역주민들과의 심도 있는 접촉이 가능하여, 범죄예방과 지역사회 경찰활동에 효과적일 것이다.

제3절 스위스의 순찰경찰

1. 서 설

정치체제는 연방공화국이며, 영세중립국가이다. 면적은 41,290평방 킬로미터(sq km)이고, 인구(2003년 7월 기준)는 7,318,638명이다. 스위스에는 26개의 Kanton이 있다. 민족/언어별 및 종교별 인구 구성비가 매우 다양하다. 경찰체제는 지방 분권화 되어 있다. 각 Kanton마다 각각의 경찰조직을 유지하고 있으며, 경찰조직마다 유니폼도 다르며, 경찰법의 내용도 조금씩 상이하다. 순찰근무 방식 역시 판이하게 다른 실정이다. 연방경찰을 중심으로 각 Kanton 간의 공동협력이 요구되고 있다. 스위스 경찰도 “삶의 질 문제”를 고려하여 이를 근무여건에 반영하고 있다. 바젤경찰청(Polizei Basel-Land)과 베른경찰청(Kantonspolizei-Bern)의 사례를 통하여 다양한 순찰근무방식을 소개하고, 경찰관서의 근무일지 및 공문서를 통해 순찰근무의 실태를 분석하였다.

2. 경찰조직

1) 연방경찰

스위스 연방경찰의 최상급 관청은 연방의 法務·警察部(Eidgenössisches Justizund Polizeidepartment: EJPD)이다. 이 부서는 연방의 입법, 법집행, 각주의 행정법 실무,

경찰사무, 난민과 외국인과 관련된 이슈들 그리고 입법지원 사항을 관장한다. 특히 경찰사무(police matters)는 주로 각주의 범죄 및 테러대책과 국가 안전사무에 관하여 각주를 지원하는 임무를 맡고 있다. 형사사법기관과의 관련성이 많은 11개의廳이 있는데, 그중 연방 사법청(Bundesamt fuer Justiz), 연방검찰청(Bundesanwaltschaft), 연방경찰청(Bundesamt fuer Polizeiwesen), 연방외사청(Bundesamt fuer Auslaenderfragen)등이 同부서에 속한다. 연방경찰청(Bundesamt fuer Polizeiwesen: BAP)은 범죄대책에 있어서 연방주의 구조하의 스위스경찰을 지원한다. 형사 및 공안관계의 범죄수사와 정보수집을 행하며, 연방경찰청에는 400명의 직원들이 근무한다.

2) 州경찰(Kantonspolizei)

헌법 기타 법률에 연방경찰의 권한으로 명시되어 있는 것 외에는 모두 州경찰의 관할 사항이다. 州경찰이 일반적인 경찰사무를 집행한다. 공공의 안녕·질서유지, 교통경찰이나 일반범죄의 수사 등은 대부분 州경찰이 수행한다. 경찰의 구체적 직무는 각주의 경찰법(Polizeigesetz)을 통하여 규정하고 있다.

3. 州경찰의 순찰조직, 근무방식 및 실태분석

1) 바젤州 경찰(Polizei Basel-Land)

(1) 바젤경찰청의 조직

바젤경찰청은 바젤 州 정부의 경찰-법무-국방담당장관 소속하에 조직되어 있다. 따라서 최상급 경찰관청은 Polizei-Justiz-Militaerdirektion 장관이다. 바젤 경찰청은 그 규모가 한국의 경찰서 규모와 비슷하다. 경찰청조직은 크게 5부분으로 나뉘어진다.

- 방범업무, 지구경찰서, 파출소를 담당하고 있는 Hauptabteilung Sicherheit,
- 행정지원부서(교육, 행정, 기술, 장비) Hauptabteilung Logistik,
- 전산·컴퓨터 지원부서 Informationsabteilung,
- 수사경찰부서 Kriminalabteilung,

- 교통경찰부서 Verkehrsabteilung 등으로 편성되어 있다.

(2) 순찰조직- 지구경찰서(Polizeistuetzpunkt: PS) 및 파출소(Polizeiposten)

바젤 州경찰 관할지역을 3개 지역으로 나누고, 각 지역별로 Sicherheitsabteilung 1, 2, 3으로 하여금 관할하도록 규정하였다. 각 지구별로 지구경찰서를 2개씩 설치하고 있다. 지구경찰서 산하에 파출소가 설치되어 있다. Sicherheitsabteilung 2 의 경우, 총 경찰관이 근무하며, 지구경찰서가 2개소 (PS-Binningen, PS-Muttenz)가 있으며, 파출소는 5개소이다. 각 지역별로 2-4명의 私服경찰관을 배치하고 있다.

(3) 순찰근무방식 및 근무시간

방법순찰 업무는 Sicherheitsabteilung(防犯部)에서 관장한다. 지구경찰서(PS)나 파출소 경찰관들의 주임무는 범죄예방 순찰이며, 각종 사건, 사고 및 안전조치(위험방지)는 순찰담당 경찰관들에 의하여 1차적으로 처리된다.

파출소는 월-금요일까지 晝間근무(06:45-16:30) 방식이며, 야간에 파출소는 문을 닫는다. 1개월에 평균 8일정도 休務이며, 3-4회 정도 야간 및 심야근무(Nachtdienst), 3-4회 정도 자동차순찰 근무가 지정된다. 파출소 경찰관이 자동차 순찰근무와 야간 및 심야근무를 지정 받으면, 지구경찰서 직원들과 함께 근무를 한다. 파출소에 근무하는 “A” 경찰관의 근무사례(1998.1.5.-12)는 <표3-8>과 같다.

<표 3-8> 바젤州경찰 파출소 근무자 “A”의 근무사례

| |
|---|
| 제1일: 1.5일 월요일, 07:30-12:00 pratteln 파출소로 출근, 일반근무 12:00-19:00 자가대기 19:00-익일 07:00간 지구경찰서(PS)에서 DIRKS 및 심야근무 |
| 제2일: 1.6일 휴무(Dienstfrei) |
| 제3일: 1.7일 08:45-12:30, 14:30-19:00파출소에서 일반근무 |
| 제4일: 1.8일 06:45-11:00, 12:30-16:00파출소에서 일반근무 |
| 제5일: 1.9일 금요일 08:45-12:30, 14:30-19:00 지구경찰서(PS)에서 자동차 순찰근무 |
| 제6일: 1.10일 토요일 휴무 |
| 제7일: 1.11일 일요일 휴무 |
| 제8일: 1.12일 월요일 08:45-12:30, 14:30-19:00 지구경찰서(PS)에서 자동차 순찰근무 |

지구경찰서(Polizeistuetzpunkt)는 24시간 근무체제로서 同부서 소속 경찰관들은 1개월에 3-4번 정도 야간근무(19:00-07:00)를한다. 독일이나 한국경찰처럼 순찰근무팀별로 일정하게 근무가 바뀌는 “교대제” 근무가 아니라 각 경찰관별로 일정한 주기로 근무상황이 변동 되는 약간 복잡한 방식을 채택하고 있다. 지구경찰서에서 근무하는 순찰경찰관 ”B“의 실제근무(1998년 1.5-1.14) 사례는 <표3-9>과 같다. 야간에는 6개 지구경찰서별로 방법경찰 3명, 사복경찰 1명, 대기근무 1명 등 6명이 근무함으로써 1일 평균 36명이 근무하는 셈이다. 야간에는 전체 바젤 경찰관들의 6.8%-8.5%정도가 夜間방법순찰 근무에 투입되는 셈이다.

<표 3-9> 바젤주 경찰 지구경찰서 순찰경찰관 “B”의 근무사례

| | | | |
|-------|-------|---|---|
| 제1일: | 1.5일 | 월요일, 08:45-12:30 14:30-19:00 | 지구경찰서에서 정복순찰, 일반근무, 19:00-익일07:00 자가대기근무 지정(Pikketdienst) |
| 제2일: | 1.6일 | 07:30-12:00 오전근무, 12:00-19:00 자가대기, 19:00-익일 07:00 야간근무 및 심야근무(Nachtdienst) | |
| 제3일: | 1.7일 | 휴 무(Dienstfrei) | |
| 제4일: | 1.8일 | 06:45-11:00, 12:30-16:30 | 지구경찰서에서 정복순찰 일반근무 |
| 제5일: | 1.9일 | 08:45-12:30, 14:30-19:00 | 지구경찰서에서 정복순찰 일반근무 |
| 제6일: | 1.10일 | 토요일, 휴무 | |
| 제7일: | 1.11일 | 일요일, 휴무 | |
| 제8일: | 1.12일 | 월요일, 06:45-11:00, 12:30-16:30 | 지구경찰서에서 정복순찰, 일반근무 |
| 제9일: | 1.13일 | 화요일, 08:00-12:00, 14:00-18:15, | 교통지원근무 |
| 제10일: | 1.14일 | 수요일, 08:45-12:30, 14:30-19:00, | 지구경찰서에서 자동차 순찰근무 |

경찰관들의 근무는 週 5일제, 주당 근무시간은 41시간 15분이다. 하루평균 8시간 15분을 기준으로 초과근무 시간을 산정한다. 초과근무시간은 15분 단위까지 정확하게 계산한다.

(4) 특징적 근무 유형들

바젤 주경찰에 있어서 특징적인 것은 수사경찰 부서를 별도로 유지하면서도 범죄수사를 담당하는 私服경찰(Fahndung)을 방법순찰 부서에 배치하고 있다는 점이다. 평소에

는 사복을 착용한 채 정복 경찰관과 함께 순찰근무를 하다가 범죄가 발생하면, 현장보존, 피의자 체포, 및 신문, 증거수집 등 초동수사 활동을 행한다. 이때 정복경찰관은 사복경찰에게 사건을 인계하고 계속 순찰근무를 수행한다. 물론 중대하거나 특수한 전문지식이 필요한 형사사건이 발생하면, 본서 수사경찰에게 인계한다.

또 하나의 특징적인 것은 「대기근무(Pikketdienst)」제도 인데, 평상시 지구경찰서나 파출소 소속 경찰관들을 대상으로 “퇴근 후 自家대기”를 지정하는 것이다. 이는 부족한 경찰력을 메우기 위한 것으로 야간 혹은 토·공휴일에 관내에서 중요한 사건이 발생하여 경찰력의 지원이 필요할 시, 自家에서 쉬고 있는 경찰관을 현장(Tatort) 혹은 근무지 관서로 긴급 출동 시키는 것이다. 모든 경찰관이 관내에 거주하기 때문에 대기근무의 실효성이 보장된다고 한다. 보통 1주일에 1회 정도 지정된다. 경찰관들에게 야간근무는 어느 나라든지 근무여건상 중요한 문제가 아닐 수 없다. 경찰업무의 특성상 야간근무의 불가피성과 경찰관들의 근무여건을 적절히 조화시키고, 치안 수요에 따라 경찰력을 적절하게 활용하기 위해 운영되는 제도이다. 바젤 경찰역시 “삶의 質문제”를 고려하여 야간근무를 줄이고 있다.

지역사회 경찰활동(community policing)을 외근 순찰경찰관들의 기본근무 유형으로 정착시키고 있다. 미국에서 발달한 지역사회 경찰활동 개념을 적극적으로 도입하여 실제 외근근무에서 활용하고 있다. 지역주민, 다른 관공서 관계자들과의 접촉 및 대화, 문제 해결, 지역사회 행사에 참여하기, 공공관계 활동을 근무유형으로 제시하고 있다.

근무지정 방식상의 특이사항은 보통 1개월 前에 개별경찰관들의 근무계획을 지역별 책임 간부가 직접수립하며, “자동차순찰근무(Fahrzeugst-reifen)”로 지정이 되면 보통 8시간 정도 자동차 순찰근무만 수행토록 하고 있다. 이러한 근무지정이 없으면 개별경찰관들은 지구경찰서나 파출소 근무자를 불문하고 도보, 자동차 순찰 등 관내사정과 치안여건에 따라 자율적으로 근무할 수 있다.

(5) 근무실태 분석

지구경찰서나 파출소 경찰관들이 수행하는 내·외근 근무유형은 대체로 독일경찰과 유사하다. 바젤주 경찰에서는 지구경찰서 내에 대응감방제도를 운영하고 있는데, 行刑업무(在所者 산책 및 보살피기, 在所者 호송 등)를 병행하고 있다.

바젤주의 市街地(Stadtteil)를 관찰하는 Sicherheitsabteilung² 산하 지구경찰서 및 파출소에 근무하는 80여명의 경찰관(1998년 2월-5월까지)의 근무일지를 분석하였다. 전체 근무시간 중 내근근무의 비율은 약 53.4%, 외근근무는 46.6% 정도였다. 그런데 순찰근무에 투입된 시간은 14.3%에 불과했으며, 이중 자동차순찰은 12.6%, 도보순찰 근무시간은 겨우 1.6%에 그쳤다. Community Policing 은 바젤주 경찰의 일상적 외근근무 유형으로 정착되고 있는데 전체 근무시간의 3.2%를 차지했다.

2) 베른주 경찰(Kantonspolizei-Bern)

(1) 베른경찰청의 조직

베른주 경찰(Kantonspolizei-Bern)은 경찰 및 국방담당부(Polizei und Militaerdirektion) 소속이다. 베른주 경찰의 관할권은 베른주(Kantons Bern)의 행정구역에 따라 3개의 관할 구역으로 나뉘어져 있으며, 관할구역이 다른 Kanton들 보다 넓고 인구와 산악지형이 많은 것이 특징이다. 각 지역별로 지역경찰부(regionalpolizeiabteilung)가 설치되어 있다. 경찰청의 조직은 3개 지역경찰부, 수사부, 교통 및 환경부, 행정지원부(인사, 장비등), 경비·작전부로 편성되어 있다. 지역경찰부는 1개 지역마다 1개씩 설치되어 있으며, 규모나 역할 면에 있어서 지구경찰서와 유사하다.

(2) 순찰조직-지구경찰서 및 파출소

일반적 범죄예방업무는 정복순찰 경찰관들에 의하여 수행되는데, 이 정복순찰 경찰관들은 지역경찰부(Regionalpolizeiabteilung)소속이다. 각 지역경찰부마다 자동차순찰팀(Mobile Polizei)이 5개씩, 파출소(Polizeiposten)들이 각각 소속되어 있다. 대표적으로 경찰관이 가장 많이 배치되어 있는 Mittelland-Emmental-Oberaargau(MEO) 지역경찰부(338명 근무)를 중심으로 소개한다. 지역경찰부에는 파출소 담당부서, 순찰부서, 사복경찰부서가 있다.

(3) 순찰근무 방식, 근무유형 및 실태분석

파출소 소속 경찰관들은 월-금요일까지晝間근무(08:00-18:00간)하고, 특이하게도 토

요일에는 오전근무(08:00-12:00)만 한다. 야간근무를 하지 않는다. 일반적인 内·外勤업무-소내·대기, 방법순찰, 신고 및 문서처리, 현장출동, 초동조치, 하명사건 및 諸조사, 犯罪防止업무, 지역사회 경찰활동-를 수행한다. 뿐만 아니라 파출소에 설치된 대응감방 업무와 관련한 在所者 관리업무도 수행한다. 순찰전종 경찰관들은 “Mobile Polizei”라고 부른다. MEO지역경찰부에는 5개의 순찰팀(Streifendienstgruppe, A, B, C, D, E)이 편성되어 있으며, 순찰경찰은 5개팀이 번갈아 가며 교대근무를 하는 5부제(Schicht) 근무방식이다. 각 순찰팀은 평균 22명의 경찰관으로 구성되어 있다. 1개 순찰팀은 4개의 소그룹 근무조(Gruppe)로 이루어져 있는데, 소그룹 근무조는 보통 4-5명으로 구성되어 있다.

MEO 지역경찰부 관내는 4개 소순찰구역으로 나뉘어져 있는 바(Bern1, Bern2, Bern3, Burgdorf), 4개의 소그룹 순찰근무조가 이 4개의 순찰구역을 담당하고 있다.

Mobile Polizei는 전원이 2인 1조 자동차순찰 근무를 수행한다. 이 순찰팀은 24시간 晝·夜間 순찰근무를 하면서, 지역사회 경찰활동, 범죄예방 활동과 각종 사건사고-경미한 교통사고, 현행범인 체포-에 초동적 조치를 취하며, 수형자 호송업무도 수행한다. 자동차 순찰근무를 수행하는 Mobile Polizei의 근무 방식은 5부제이며, 근무방식은 <그림 3-2>와 같다.

<그림: 3-2> 베른州 순찰경찰(Mobile Polizei)의 순찰팀“A”의 근무사례

| | |
|-----------|--|
| 근무시간 | 05:45-06--07-----11--12--13---16--17--18--19-----06 |
| 근무일자 및 유형 | |
| 제1일 | 11:45-19:00 순찰근무------(7시간 15분) |
| 제2일 | 내근근무----- --07:15-11:45, 12:30-16:15(8시간 15분) |
| 제3일 | ----- 05:45-12:15, 18:30-익일 06:00 주·야, 심야순찰근무(18시간) |
| 제4일 | -----휴무----- |
| 제5일 | -----휴무----- |

각 순찰팀은 순찰근무-내근-주·야간 및 심야근무-휴무-휴무-順으로 번갈아 가면서 교대근무를한다(그림 3-3). 5일중 晝間순찰 1일, 야간 및 심야 순찰 1일, 내근근무(B

rodienst) 1일, 휴무 이틀이다.

<그림 3-3> 베른州 순찰경찰의 5부제 근무방식

| | |
|-----------|---|
| 근무시간 | 05:45-06--07----11--12--13---16--17--18--19-----06 |
| 순찰팀 | |
| Schicht A | 11:45-19:00 순찰근무----- |
| Schicht B | -----휴무----- |
| Schicht C | -----휴무----- |
| Schicht D | 05:45-12:15(자가 대기) 18:30-익일06:30 주·야, 심야순찰근무 |
| Schicht E | 내근근무----- ----- 07:15-11:45, 12:30-16:15 |

지역경찰部 순찰팀에서 근무하는 경찰관들의 5일동안 근무일지상의 근무시간은 33시간 30분으로 주당 평균 근무시간 (5:33=7:46.9)은 약 47시간이다(그림 3-3). 스위스경찰관 평균근무시간이 42시간이므로, 초과 근무시간은 휴가기간에 산입된다. 순찰팀의 근무시간 중 외근근무는 전체의 75%이며, 내근근무(Buerodienst)는 24.6%를 차지하고 있다. 베른州경찰은 내근근무를 별도로 엄격하게 지정(5일중 1일)함으로써 외근순찰활동시에 야기될 수 있는 문서작성 등 내근업무를 최소화 하고 있다. 이는 외근 순찰경찰관들의 내근근무 비율이 40%에 육박하고 있는 독일경찰과 바젤경찰과도 대비되는 부분이다.

4. 스위스 순찰경찰관의 특성분석

스위스의 경우, 民族구성뿐 아니라 언어(독일어, 프랑스어, 이탈리아어 등)까지도 심하게 차이가 나기 때문에 各州의 경찰제도 역시 차이가 많다. 뿐만 아니라 경찰제복(Uniform)에서 교육, 순찰제도에 이르기까지 매우 다양하다.

1) 교육 및 인사행정

경찰직 입직경로는 대체로 순경급 신규 임용과정과 고급간부(경정급)로의 입직과정으

로 나눌 수 있다. 고급간부 입직은 주로 司法시험을 합격한 법률가 출신들이 입문하기 때문에 순경급 임용과정이 일반적이다. 그리고 이들은 내부 승진과 보수 교육을 통하여 상위직급으로 승진한다고 한다. 바젤주 경찰(Polizei-Baselland)의 순경후보생(Polizeiaspirant)들은 경찰학교에서 15개월(1,494시간 이론 교육, 19주의 실습교육)간의 교육을 받는다. 교육기간 중에는 이론과 실무교육이 실시되는데, 범죄수사전략론 74시간, 범죄수사학 37시간과 10시간의 범죄학 수업이 이루어진다. 특히 지역사회 경찰활동 강화 차원에서 바젤주경찰청관내의 치안여건 등 제반정황에 대한 특별강좌로 47시간의 “Regio Basiliensis”이 개설되어 있다. 자격훈련은 70시간이며, 임용 후에도 1년에 4번씩(권총사격 2회 400800발, 자동소총 2회 60-100발)지속적인 훈련이 이어진다. 교육수료後 순경으로 임용되면 의무적으로 4년간 正服순찰부서(파출소 혹은 지구경찰서:Polizeistuetz-punkt)에서 근무를 해야 한다. 베른주 경찰(Kantonspolizei-Bern)역시 신규임용 교육기간은 15개월(2,535시간)이다. 교육기간 중 26시간의 범죄수사전략론, 76시간의 범죄수사학, 12시간의 과학수사론 교육이 실시된다고 한다. 한편, 스위스의 8개 市 및 州경찰(Lauzern Stadt, Lauzern Kanton, Zug Kanton등)의 경찰관 양성을 위한 연합 경찰교육기관인 스위스 중앙경찰학교(Zentralschweizerische Polizeischule)에서의 교육기간은 12개월(1,026시간)정도이다. 교육기간 중 방법, 치안, 교통 및 수사경찰분야 등 80여 개 교과목에 대한 기본이론, 실습(9주, 그 중 2주는 Lauzern州 경찰청 수사부서)과 각 지역경찰별 특수분야 교육이 실시된다. 범죄수사전략론 및 범죄수사기법론이 160시간 정도 교육된다.

2) 순찰경찰관의 연령분석

바젤주경찰청의 파출소 및 지구경찰서 소속 경찰관 190명에 대하여 분석하였다. 바젤주경찰의 경우, 파출소와 지구경찰서 소속 경찰관간의 근무방식은 별다른 차이가 없었으며, 근무지에 따라 연령별 차이도 거의 없었다. 파출소 경찰관들의 평균 연령은 37세, 지구경찰서 경찰관들은 38세였다. 26-35세 정도의 경찰관들이 49.5%를 차지했다. 독일이나 한국과는 달리 40세 이상의 경찰관들이 상당수 순찰부서에 근무한다는 점이다. 한편, 다른 부서인 교통, 수사, 행정부서에 근무하는 143명의 경찰관들의 경우, 평균연령은 44세였는바, 내근 경찰관들의 연령은 순찰부서 경찰관들보다 훨씬 높았다.

3) 순찰 경찰관의 現부서 근무연한 분석

地區경찰서에 근무하는 경찰관들의 現부서 평균 근무연한은 6년이었고, 파출소에 근무하는 경찰관들의 경우는 약 7년이였다. 한 부서에서 근무한지 5년 이상된 경찰관의 비율이 46.8%에 달했는데, 지역사회 경찰활동의 중추적 기능을 수행하는 파출소와 지구경찰서의 위상과 실제 인사배치 상황 및 근무 여건이 부합된다고 볼 수 있다.

제4절 영국의 순찰경찰

1. 서 설

1829년 Robert Peel卿에 의해 런던 경찰청이 창설된 이래, 정규경찰관에 의한 주·야간 巡察이 정착되었다. 관할구역은 순찰구역으로 분할되었으며, 각 경찰관들은 자신들의 관심을 구역순찰에 전념할 수 있게 되었다. 이후 영국의 근대경찰은 쏘세계 경찰의 모델이 되고 있으며, 선진경찰로 평가받고 있는 영국경찰은 형사사법체계에 있어서 거의 중추적인 역할을 수행하고 있는 바, 犯罪搜查 뿐만 아니라 起訴까지 담당하고 있다. 영국은(United Kingdom) 역사적으로 England, Wales, Scotland, Nothern-Ireland로 일찍이 지방분권화 되었으며, 현재도 지방자치적 경향이 강한 경찰제도를 유지하고 있다. 범죄문제에 대한 효율적인 대처, 법집행의 일관성 유지 등을 위해 지역경찰간의 협력이 한층 강조되기도 한다. 범죄예방 순찰임무를 담당하고 있는 교대근무제, 순찰경찰관들이 수행한 근무의 일반적인 내용을 알아보고자 한다. 특히 영국경찰은 교대제 근무의 애로사항을 해소하기 위해 다양한 근무방법을 연구하고 있다.

2. 순찰조직

시민들과 1차적 접촉을 맺으면서 범죄예방과 진압업무를 직접 수행하는 (런던) 수도경찰청(Metropolitan Police Forces)산하 경찰서를 사례로 설명한다. 경찰서의 조직은

방법순찰전담부서, 범죄수사 부서, 행정지원부서로 나뉘어 진다. 경찰서는 파출소 제도가 없는 영국경찰조직에서 경찰사무의 중추기관이면서, 직접 경찰사무를 집행하는 단위로서 가장 중요하다. 외근 경찰관의 본거점이 되며, 범죄예방 업무는 경찰서 순찰부서 소속 경찰관들에 의하여 수행되고 있다. 순찰근무팀은 4개조(4부 3교대제)로 나뉘어져 있음을 알 수 있다. 경찰서의 조직은 서장을 중심으로 運營課(경비, 교통, 방법), 管理課(경무, 행정담당) 및 犯罪搜查課로 조직되어 있다. 경찰서와 分의 규모에 따라 각 계급별 인원에 차이가 있다.

1) 운영과 (Operation)

경찰서 근무의 중점은 외근근무로서 조직, 시설 등은 외근순찰 중심으로 이루어져 있다. 외근근무에는 巡察근무, 입초 근무와 기타 특별근무가 있다. 순찰근무는 외근근무의 본체이며, 경찰근무 전체를 통하여 대부분을 차지하고 있다. 오늘날 순찰근무의 중심은 徒步순찰근무이다. 도보순찰근무 외에도 자동차 및 자전거를 순찰에 활용하고 있다. 경찰서는 24시간 계속 운영되므로 運營課(Operation)에는 A, B, C, D의 4개 순찰 근무 교대조가 편성되어 있다. 1일 8시간씩 근무하는 방식을 취하고 있다. (전통적) 근무교대 시간은 06:00-14:00, 14:00-22:00, 22:00-06:00이다.

2) 수사과(Crime Operation)

경찰서 수사과는 경감급을 최고감독자로 하면서, 경위, 수명의 경사, 순경급 직원으로 조직되어 있다. 搜查隊가 별도로 편성되어 활동 중에 있으며, 그들은 搜查 外勤業務, 犯罪의 調査, 訴追業務를 취급하며, 晝間 및 日課근무만 행하고 인원은 약 20여 명 정도이다. 이 숫자는 운영과 경찰직원의 10%에 해당 되는 적은 인원이다.

3) 전통적·규칙적 24시간 교대근무제(Regulation Shift System)

경찰활동(Police Service)은 전통적으로 끊임없이 “24시간” 시민들의 요구를 커버하기 위해 제공해 왔다. 이러한 경찰활동을 가능하게 하기 위해서 소위 “교대근무패턴”으로

알려진 근무방식이 채용되었다. 교대근무방식은 경찰관들에게 非사회적 근무시간들이 똑같이 배분되었다는 것을 확신하면서, 경찰활동의 요구사항(operational requirements)을 충족시키는 데 가장 적절한 방법으로 인식 되어 왔다. 규칙적 근무체제하에서 4개의 근무조가 8시간씩 근무·교대하면서 24시간을 커버하는 것이다. 이 근무시스템은 야간근무(Night, 22:00-06:00) 7일, 오후근무(Late, 14:00-22:00) 7일, 오전근무(Early, 06:00-14:00) 7일, 그리고 1주일 쉬는(Rest) 근무방식이다(표 3-10). 이론적으로 28일동안 4개의 근무조가 번갈아 가면서 근무와 휴식을 할 수 있지만, 1개월이 보통 30일 내지 31일이기 때문에 2-3일간의 불규칙이 생긴다. 同근무체제하에서 순찰경찰관 1주당 근무시간은 (8×21:28=X:7) 42시간이다.

<표 3-10> 영국의 전통적인 교대근무제 패턴(The Regulation shift pattern)

※ E:06:00-14:00, L:14:00-22:00, N: 22:00-06:00, -: Rest Day

| 요일 | M | T | W | T | F | S | S | M | T | W | T | F | S | S | M | T | W | T | F | S | S | M | T | W | T | F | S | S | M |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1조 | N* | N | N | N | N | N | N | - | - | L | L | L | L | L | L | L | - | - | E | E | E | E | E | E | E | - | - | - | N |
| 2조 | L | L | L | L | L | L | L | L | L | - | - | E | E | E | E | E | E | E | - | - | | N | N | N | N | N | N | N | N |
| 3조 | L* | L | - | - | E | E | E | E | E | E | E | - | - | - | N | N | N | N | N | N | N | N | - | - | L | L | L | L | L |
| 4조 | E* | E | E | E | - | - | - | N | N | N | N | N | N | N | - | - | L | L | L | L | L | L | L | L | - | - | E | E | E |
| | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 | 일 | 월 |

3. 전통적·규칙적 교대근무제에 대한 否定的평가

이 근무방식에 대해서는 오랫동안에 걸쳐 조금씩 변화가 생겼다. 예를 들어 어떤 경찰관들은 夜間·심야근무(N)와 오후근무(L)간에 非番(Rest)이 들어 있는 경우, 수면과 起床패턴에 있어서 어려움이 초래된다고 호소하기도 했으며, 야간근무 다음에 오후근무

를 지정해 줄 것을 요구하기도 하였다. ‘보다 더 자연스럽게’ 생체 리듬에 맞춰 수면과 기상 가능성이 가능하도록 근무교대 방식이 수정되었지만(표 3-11), 이러한 갑작스런 변화는 달 감지 않은 것으로 남게 되었다. 그럼에도 불구하고 전통적인 근무교대 방식은 경찰 관리자들 간에는 광범위하게 채택되었고, 대부분의 경찰관서에서 오늘날까지 유지되고 있는 근무방식이다. 경찰규정(Police Regulation)에 있어서 신성시 되고 있는 것-경찰관에게 하루 최대한 8시간 근무하는 것을 허용한다.-은 경찰관들의 壽命(장수, 건강)에 기여해왔다.

<표 3-11> 영국 Essex Police의 Continental Shift System

E: 06:00-14:00, L: 14:00-22:00, N: 종전과 달리 변형된 근무
N: 22:00-06:00, -:Rest Day

| Monday | Tuesday | Wednesday | Thursday | Friday | Saturday | Sunday | Week |
|--------|---------|-----------|----------|--------|----------|--------|------|
| - | E | E | N | N | L | L | 1주차 |
| L | - | - | E | E | N | N | 2주차 |
| N | L | L | - | - | E | E | 3주차 |
| E | N | N | L | L | - | - | 4주차 |

해를 거듭할수록 몇몇 경찰관리자들은 전통적·규칙적 근무방식의 효과성과 변화하고 점증하고 있는 경찰서비스 요구를 충족시킬 능력이 있는 지에 대해서 의문을 제시하기 시작했다. 다음의 4가지 관점에서 제기되었는바, 경찰관의 수당(봉급), 경찰자원의 효율적 활용, 컴퓨터와 첨단 테크닉의 발전, 교대제 근무로 인한 경찰관의 육체적, 심리적 문제에 대한 연구결과 등에 기인하였다. 당시의 연구결과에 의하면, 이 규칙적 교대근무 패턴이 순찰 경찰관들의 건강, 근무의욕, 직무성과, 사회적 생활에 否定的영향을 미치는 것으로 판명되었다. 아침 6시부터 근무를 시작하고, 밤늦게 근무가 끝나는 이 방식이야말로 정상적인 사회생활과 거리가 먼 것이었다는 평가였다.

4. 변화, 개선된 교대 근무제의 등장-Ottawa shift system-

① 변형된 근무방식의 도입

규칙적 교대근무제에 대한 문제점-효과성에 대한 의문-이 발견됨에 따라 수많은 경찰관들은 대안을 찾기 시작했다. 예를 들면 Leicestershire Constabulary에서는 다양한 교대조로 편성된 8시간 교대근무제를 (표 3-12), West yorkshire Police도 Five Block Pattern(표 3-13)을 도입하였다.

<표 3-12> 영국 경찰에 있어서 수정된 규칙적 교대근무제

L, E : 새롭게 변화된 근무방식을 의미함.

| Monday | Tuesday | Wednesday | Thursday | Friday | Saturday | Sunday | Week |
|--------|---------|-----------|----------|--------|----------|--------|------|
| N | N | N | N | N | N | N | 1주차 |
| L | L | - | - | E | E | E | 2주차 |
| - | - | L | L | L | L | L | 3주차 |
| E | E | E | E | - | - | - | 4주차 |

<표 3-13> 영국 West Yorkshire Police의 Five-Block Shift Pattern

E: 06:00-14:00, M: 10:00-18:00, L: 14:00-22:00
V: 18:00-02:00, N: 22:00-06:00 - : REST DAY

| Monday | Tuesday | Wednesday | Thursday | Friday | Saturday | Sunday | Week |
|--------|---------|-----------|----------|--------|----------|--------|------|
| M | M | E | E | - | - | - | 1주차 |
| L | L | L | M | E | E | - | 2주차 |
| - | N | N | N | N | N | N | 3주차 |
| N | - | - | L | M | M | E | 4주차 |
| E | - | - | - | V | V | L | 5주차 |
| M | M | E | E | - | - | - | 6주차 |
| L | L | L | M | E | - | - | 7주차 |
| - | N | N | N | N | N | N | 8주차 |
| N | - | - | L | M | M | E | 9주차 |
| E | E | - | - | L | L | L | 10주차 |

② 개선된 근무방식- Ottawa shift system의 도입

1989년 3월, Portsmouth Central Sub-Division of Hampshire Constabulary에서 일반적으로 “Ottawa shift system”으로 알려진 “Ottawa compressed working week system(오타와 교대근무시스템)”을 도입하기 시작했다. 이름이 말해 주듯이 캐나다의 Ottawa라는 도시에서 처음 채용된 근무시스템이다. 同근무시스템의 도입으로 전통적인 4교대 24시간 근무방식(非番, 아침, 오후, 야간근무)이 5개의 근무교대조가 35일(5주간)을 주기로 한 근무패턴으로 바뀌었다. 근무조에 따라서는 晝間근무조(Daytime: 07:00-17:00)와 오후근무조(Afternoon: 14:00-24:00, 17:00-03:00)는 10시간, 야간·심야 근무조(Night)는 8시간 내지(23:00-07:00) 8시간 30분(22:30-07:00) 등으로 약간씩 차이가 있다. 이 Ottawa 교대근무체계(7일간 야간근무한 후 6일간 비번임)는 <표 3-14>과 같다. 이 근무체제하에서 순찰경찰관들의 1주당 평균근무 시간은 약 40시간이다(35일:199시간=7일: 39.8 시간).

<표 3-14> Ottawa 교대근무 시스템(The Ottawa shift system)

D: 07:00-17:00, A: 14:00-24:00 or 17:00-03:00(Thursday, Friday, Saturday)

N: 22:30-07:00 (Saturday to Thursday) or 23:00-07:00(friday) -:Rest Day

| | M | T | W | T | F | S | S | M | T | W | T | F | S | S | M | T | W | T | F | S | S | M | T | W | T | F | S | S | | | | | | | | |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1조 | - | - | D | D | D | - | - | A | A | A | - | - | D | D | D | D | - | - | N | N | N | N | N | N | N | - | - | - | - | - | - | - | A | A | A | A |
| 2조 A | A | A | - | - | D | D | D | D | - | - | N | N | N | N | N | N | N | - | - | - | - | - | - | - | A | A | A | A | - | - | D | D | D | - | - | |
| 3조 D | D | - | N | N | N | N | N | N | N | N | - | - | - | - | - | - | A | A | A | A | - | - | D | D | D | - | D | A | A | A | - | - | D | D | | |
| 4조 N | N | N | N | - | - | - | - | - | - | A | A | A | A | - | - | D | D | D | - | - | A | A | A | - | - | D | - | D | D | - | - | N | N | N | | |
| 5조 | - | - | A | A | A | A | - | - | D | D | D | - | - | A | A | A | - | - | D | D | D | D | - | - | N | N | N | N | N | N | N | - | - | - | | |

③ 개선된 근무방식에 대한 평가

새로운 교대근무제에서 근무하는 Portsmouth subdivision 순찰경찰관들과 경찰관리자들은 이 근무방식을 매우 반겼다. Ottawa시스템은 전통적·규칙적 근무 방식의 많은 단점을 해결하는 것으로 받아들여졌다.晝間근무시에 2시간 더 근무함으로써 추가 42일간의 非番을 확보할 수 있으며, 06시에 근무를 시작하는 것보다 더 좋은 점이 있었다. 경찰 간부들은 근무교대시(07:00-17:00, 14:00-24:00, 22:30-07:00)에 두 개의 근무조가 짧게는 30분 길게는 3시간 정도의 겹치는 시간이 있음으로 해서 더 많은 경찰관을 활용할 수 있다- 거리에 더 많은 경찰관을 배치할 수 있다-고 해서 이 근무방식을 채택하였다. 새로운 근무방식을 채택한 20여개의 경찰관서와 전통적·규칙적 교대근무제를 채택하고 있는 경찰관서(Essex, Metropolitan, Norfolk North Wales, West Yorkshire)들 간의 근무효과성(시민에 대한 서비스, 근무여건, 생활리듬, 비용, 직무만족도 등)에 대한 비교연구가 실시되었다.

a. 비용과 성과면(Cost and Performance)

- Ottawa시스템과 전통적 근무방식 간에 비용의 증가는 거의 같은 수준이었다.
- Ottawa시스템에서는 중첩되는 근무방식을 채택함으로써, 치안수요가 정점에 달하는 시점에 이 요구를 커버할 수 있었고, 일상적인 초과근무시간(over-time claims)에 따른 비용지출을 줄일 수 있었으며, 어떤 관서에서는 50%이상을 절감했다고 한다. 추가로 42일간의 非番을 더 확보할 수 있었다.
- 범죄발생, 체포, 사건해결 면에서 두 근무 시스템간의 확연한 차이는 발견되지 않았다. Ottawa시스템에서는 경찰력 활용이 용이하기 때문에 범죄예방에 더 효과적일 것이라는 믿음이 깔려 있었지만 결과는 달랐다.
- 전통적인 경찰활동의 충족도면에서 Ottawa시스템에서 근무하는 경찰관들은 치안수요와 경찰활동을 더 잘 충족시킨다고 평가했으며, 업무부담과 근무시간의 압박감이 많이 해소 되었다고 평가했다. 그러나 Ottawa시스템이 치안수요를 더 잘 충족시켰다는 특별한 증거는 발견되지 않았다.
- 警察서비스 質 측면에서 Ottawa시스템이 좀 더 나은 것으로 평가되었다.

b. 순찰경찰관들에 대한 효과(Effects upon Officers)

- 직무만족과 士氣面에서 Ottawa시스템에서 근무하는 경찰관들이 훨씬 더 긍정적이었다. 행복감(feeling of well-being)이 증진되었으며, 팀웍과 협동정신에 있어서도 앞섰다. 직무에 대한 태도나 접근방식에 있어서 보다 더 유연했다.
- 육체적 만족 내지 복지측면에서, Ottawa시스템하의 경찰관들은 질병 발병율이 다소 낮았다. 그리고 전통적·규칙적 근무방식에서 근무하는 경찰관들보다 음주와 흡연도 현저히 줄었다. 睡眠패턴과 관련된 문제도 현저히 감소했다.
- 사회적 복지(Social well-being)측면과 개인의 생활 스타일-여행시간, 재정적 충족, 가족관계, 사회적 관계, 여가선용, 연구시간 등-에 있어서 현격한 개선이 있었다. 반면에 규칙적 교대근무제에서 근무하는 경찰관들의 personal lifestyle은 악화되거나 변하지 않은 채로 있었다. Ottawa시스템하의 순찰경찰관들은 가족들과 더 많은 시간을 갖게 되었다고 이 근무 제도를 환영하였다.

5. 근무실태분석

1) 전국적인 규모의 조사자료

영국에서는 전국적으로 광범위하게 조사 분석된 순찰경찰관들의 직무분석 자료에 의하면, 근무시간의 22%를 순찰근무에, 11.7%를 각종 사건발생에 대한 대응조치에, 56.8%를 경찰관서의 내부문제에 할애하고 있는 것으로 분석되었다. 내부문제의 절반은 行政的 業務라고 한다. 이러한 연구결과는 규모가 작은 연구에서도 거의 비슷한 결과가 나타났다고 한다. 同연구보다 훨씬 이전에 영국 內務省에서 1975년에 수행한 연구결과에 따르면, 각 근무 교대조별로 약 58분 정도의 시간이 사건처리에 소요되었다고 한다.

2) 웨스트 요오크셔 경찰서(West Yorkshire Police Station)사례

전형적인 8시간(06:00-14:00) 단위로 교대제(typical-8-shift)순찰근무를 수행하고 있는 West Yorkshire Police Station의 사례를 소개하면, 同경찰관서는 4개의 순찰근무

조가 규칙적으로 번갈아 가면서 교대근무를 수행하는 (Regulation Shift Pattern)바, 4부 3교대제로 운영되는 곳이다.

<표 3-15> 영국 West Yorkshire Police Station 의 교대제 근무내역

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|--|--|--|-----------------------------------|---------------|-------|
| Dealing with False Alarm Call | Dispute Preven- -tive Patrol | Dea- ling with Domes- -tic | Dea- ling with theft | En- qui- ries- Theft | Refresh- -ments | Preven- -tive Patrol | Dea- ling with theft | Obser- vation- Theft | Inter- vie- wing Detai- ness- Theft | Dea- ling with Detai- ness | nter- vie- wing De- tai- ness | Dealing with Detai- ness | Paper Work | |
| 6:15 | 7:15 | 8:00 | 8:45 | 9:00 | 9:15 | 10:00 | 10:30 | 10:45 | 11:30 | 11:45 | 12:15 | 12:30 | 13:15 | 14:00 |
| Reporting for Deputy | | | | | | | | | | | End of Shift | | | |

순찰근무에 배치된 경찰관의 8시간 근무동안 外勤근무 시간은 65.6%, 內勤근무 시간은 34.4%였다. 그런데 순수한 예방순찰 (preventive Patrol)에 투입된 시간은 약 12.5%에 불과했다.(표 3-15).

6. 영국의 경찰관 신규임용 교육

경찰관으로 입직하기 위해서는 모두 순경급으로 신규 임용되며, 처음부터 간부급으로 임용되는 경우는 없다. 순경으로 입직한 後 개인의 역량(학력 등)에 따라 간부급으로 승진하는 것이 일반적이다. 고졸이상의 학력소지자를 원칙으로 한다. 학사학위소지자 및 대학졸업 예정자에 대해서 특별모집과정이 있는데 이들도 순경으로 출발하며, 1년간 교육을 받고나면 경위까지 승진이 보장된다. 순경은 임명된 후 2년간 見習으로서 근무하여야 한다. 먼저 경찰청 및 각지방경찰청 훈련센터에서 인간성 및 대인관계에 중점을 둔

경찰기본교육을 이수한다. 신입 조건부 修習순경 교육을 위하여 전국의 12개의 신입순경 교육 학교가 있으며, 2년간에 걸쳐 기본교육으로부터 최종교육까지 7단계 교육수습을 실시한다. 모든 경찰관은 채용 후 순경 발령까지 2년간 수습과정을 거쳐야 하는데, 수습의 첫 5-6개월은 경찰학교(수도경찰청은 Peel Centre와 Hendon Training Establishment, 지방경찰청은 자체 경찰학교 또는 몇몇 인접경찰관서와 공동운영 경찰학교)에서 기숙하며, 교관들로부터 실습위주의 기본교육을 이수하고, 이 기본교육 후에는 경찰서에 배치되어 기존 경찰관들과 합동 근무하는 실무훈련과 단기 경찰학교 입소교육을 병행한다. 2년간의 수습기간을 무사히 종료하는 자만 순경으로 채용된다. 견습근무 중 단기간 훈련 센터에 입교하여 형사, 감식, 교통, 운전 등 제반 경찰업무를 교육받으며, 이때 각자의 특기나 적성이 면밀히 파악되어 試補 종료 후에 補職결정에 기초 자료로 활용된다고 한다.

제5절 일본의 순찰경찰

1. 서 설

일본의 경찰제도는 국가경찰인 警察廳과 지방자치경찰 또는 都道府縣 경찰인 東京都 경시청 및 都府縣경찰부로 이루어진 2중 체제이다. 국가경찰인 경찰청은 내각총리대신의 형식적 감독하에 국가공안위원회가 관리하고, 경찰청장관과 각 관구경찰국장은 都道府縣 경찰을 관할 사무에 한하여 지휘감독한다. 자치체경찰인 도도부현경찰은 지사의 감독 하에 도도부현 공안위원회가 있어 경시청과 도부현 경찰본부를 관리한다. 일본 근대경찰제도의 효시인 東京『警視廳』이 창설된 1874년 당시에는 외근활동에 중점을 두어 3부 2교 대제를 채택 운영하였다.

그 후 수십년 동안 순찰제도는 많은 변화를 거쳤으며, 주로 순찰경찰관의 근무여건을 개선하는 차원에서 『근무교대제』가 많은 비중을 차지했다. 특히 1992년 5월부터 국가공무원에 대하여 주당 40시간 근무제가 도입됨으로써, 순찰근무자의 교대방식에 새로운 변화가 초래되었다. 해방이후 현재까지 일본 경찰제도는 한국 경찰의 제도적, 법률적 기반

에 많은 영향을 미친바 있다. 이에 본 항에서는 주로 일본경찰의 순찰근무 방식(경찰서 단위의 자동차순찰, 교변에서의 도보순찰 근무)과 최근 실시되고 4부 2교대제를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

2. 순찰조직

1) 경찰서의 순찰조직과 순찰근무

일본의 외근 경찰활동은 경찰서의 地域課(방법과에 해당)가 담당한다. 지역과는 지역총무계와 3-4개의 지역계로 구성되어 있으며, 지역총무계는 지역과 전체의 사무업무를 처리하며, 경찰서 관할구역을 다시 양분하여 지역계에서 한 Block씩 담당하는 체제를 가지고 있다. 수석계장은 지역계 전체의 활동을 조정하는 역할을 맡고 있다. Block담당 계장은 자신의 Block내에 있는 파출소를 순회하고, 근무상황을 감독하며, 사전처리를 지휘한다. 교변(파출소)은 각 지역계마다 약 10명의 순찰차(Patrol Car)근무자를 따로 두고 순찰근무를 운영하였는데, 1992년 “地域警察運營規則”을 개정하면서 이를 통합하여 경찰서 또는 경찰본부의 自動車警邏班(또는 自動車警邏隊)에서 전체 순찰자를 통합적으로 운영하고 있다. 한편 경찰서별 관할구역의 치안수요와 지역경찰의 체제를 감안하여 교변·주재소 및 자동차 경라반의 지역경찰관만으로는 지역경찰의 임무를 충분히 수행하기 어려운 경우에 경찰서에 “직할 경라대”를 설치하기도 한다. 경찰서를 거점으로 순찰차를 위주로 한 순찰 근무가 이루어진다. 2인 순찰근무방식이며, 일단 경찰서를 출발하면 2시간 근무가 원칙이다. 심야에는 교대로 취침을 취하므로 3시간 연속 근무한다. 근무중에는 1시간마다 교변에 들려 휴식을 취하며, 이때 교변근무자와 접촉하여 교변의 사건처리 상황을 파악하기도 한다. 자동차 순찰근무자와 교변근무자들은 순찰 및 불심검문 등에 근무시간을 할애하고 있다.

2) 교변 및 주재소의 순찰활동

일본경찰의 최하위 조직으로는 도시지역의 파출소인 交番과 농·어촌지역의 駐在所가

있다. 派出所와 駐在所는 일본경찰의 근간으로서 지역사회 경찰활동의 토대를 이루고 있다. 파출소 경찰을 종래 외근경찰이라고 명명해왔으나 1992년 4월 경찰청 “조직령 및 경찰법시행령”의 개정에 의하여 종래의 외근경찰에서 지역경찰로 그 조직과 명칭이 변경되었다. 1994년에는 파출소를 交番(KOBAN)이라는 명칭으로 바꾸었다. 도시지역에 약 15,000여 개의 교번이 인구 약 8,000여 명당 1개소의 비율로 설치되어 있다. 1일 3인 이상 4개조 2-3교대제로 운영되고 있다. 파출소는 주민의 접촉점으로서, 범죄의 신고, 경찰지원요청, 범죄문제에 대한 협조 등을 요청하는 주민에게 서비스를 제공하는 住民雁接 정신에 의거하여 경찰에 대한 신뢰감을 향상시키고 지역사회 지향적인 경찰활동을 추진해 가고 있다. 파출소 근무자들은 담당구역내의 가정이나 사무소 등을 방문하여 실제로 주민과 접촉하면서 巡廻連絡활동(방범심방)을 통하여 방범지도를 실시하고 있다. 일본경찰은 개정된 「지역경찰운영규칙」에서 交番경찰의 경우, 도보순찰과 자전거 순찰근무를 원칙으로 하고 있다. 일본경찰이 도보순찰근무를 강조하는 이유는 ① 경찰관이 도보순찰 근무 수행시, 시민과 접촉하면서 말을 건네고 인사하는 등의 근무 패턴이 지역주민의 불안감을 해소하고 안도감을 주는데 효과적이라는 사실이 증명되었으며, ②범죄예방활동 근무효과성을 둘러싼 자동차중심의 순찰근무에 대한 한계인식, ③실제로 일본의 도로사정에는 자동차 순찰보다 도보순찰 근무방식이 더 적합하다는 인식이 작용했다고 한다.

한편, 농·어촌 지역에 숙박시설이 갖추어져 경찰관이 가족과 함께 생활하며 근무하는 駐在所는 도시지역의 파출소의 기능을 그대로 수행하고 있다. 이러한 派出所와 駐在所는 일본의 모든 지역을 순찰하고 관할 통제하고 있으며, 지역주민과 경찰조직을 연결하는 접점으로서 일본경찰의 지역사회 활동의 핵이 되고 있다.

3. 순찰근무 방식

1) 외근순찰 경찰의 근무제도 변천

일본 외근경찰의 근무제도는 警視廳창설이래 교대제 근무로 출발하였다. 근대 경찰창설기(1874년)의 외근 순찰경찰의 근무방식은 3부 2교대제였다. 그 후 헌병제도 창설(2

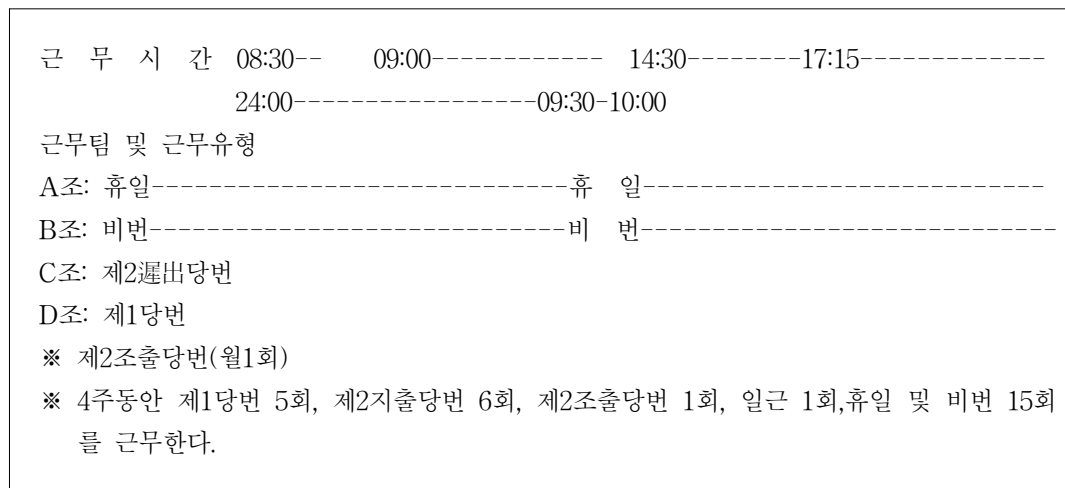
부제), 1,2세계대전(3부 2교대), 미군점령기(4부 3교대), 新警察法の 시행기(1995년, 3부 2교대), 1970년대 (4부 2교대)를 거치면서 치안수요, 근로시간 단축, 경찰관의 삶의 質문 제에 민감하게 반영하면서 꾸준히 근무여건을 개선해왔다. 다양한 근무제도의 변천이 있었지만, 대체로 3부제와 4부제간의 전환, 복귀의 연속과정이라고 할 수 있다. 1947년부터 8월부터 4부제가 도입되었다는 것은 일본경찰의 선진적 면모를 보여주는 단면이라 할 수 있다. 1992년 12월 이후 경찰공무원에게 『주당 40시간 근무제』가 도입되었으며, 실제 근무편성시에도 40시간 근무언칙이 지켜지고 있다.

2) 동경 警視廳의 4부 2교대제 방식

1992년 7월부터 동경 경시청 산하 경찰서에서는 4부 2교대제를 실시하고 있는 바, 4개의 각 근무조는 제1당번-제2당번-非番-休日 순으로 근무한다.(그림 3-4, 3-5)

- 제1당번: 08:30-17:15(주간근무)
- 제2당번: 日出당번: 08:30-익일 09:30 (주,야, 심야근무)
 遲出당번: 14:30- 익일 10:00 (주, 야, 심야근무)
- 非番 혹은 휴일

<그림: 3-4> 東京 경시청의 4부제 근무방식



<그림: 3-5> 東京 경시청 4부제 근무방식하의 순찰근무“A”조 근무사례

| | | | | | | | | |
|-------------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 근 무 시 간 | 08:30 | --- | 09:00 | ----- | 14:30 | ----- | 17:15 | ----- |
| | | | 24:00 | ----- | 09:30 | -- | 10:00 | |
| 근무유형 | | | | | | | | |
| 제1일차:일근 | | | | | | | | |
| 제2일차:휴일) | ----- | | | 휴 일 | ----- | | | |
| 제3일차:제2조출당번 | | | | | | | | |
| 제4일차:비번 | ----- | | | 비 번 | ----- | | | |
| 제5일차:휴일 | ----- | | | 비 번 | ----- | | | |
| 제6일차:제1당번 | | | | | | | | |
| 제7일차:제2지출 | | | | | | | | |
| 제8일차:비번 | ----- | | | 비 번 | ----- | | | |
| 제9일차:휴일 | ----- | | | 비 번 | ----- | | | |
| 제10일차:제1당번 | | | | | | | | |
| 제11일차:제2지출 | | | | | | | | |
| 제13일차:휴일 | ----- | | | 비 번 | ----- | | | |
| 제14일차:휴일 | ----- | | | 비 번 | ----- | | | |

同 근무방식에서의 주당 평균 근무시간은 40시간이다. 외근 경찰관이 희망했던 4부제의 채용은 정신적인 면에서 근무의욕을 증대시켰다고 한다. 경시청을 제외한 다른 지방경찰관서에서는 관내의 특수사정 등을 고려하여 3부제(당번-비번-휴일, 당번-비번-일근)나 4부제 근무방식을 응용하고 있다. 일본경찰 근무교대제의 특징은 한국의 경우처럼 단순한 2-3부제가 아닌 당번근무를 여러 가지로 세분하여 치안수요가 많은 시간대에 경찰력을 집중운용하고, 그 외의 시간대에는 과감히 휴무함으로써 근무부담을 줄이고 있다는 점이다.

4. 일본의 경찰관 신규임용 교육

일본 경찰조직은 국가경찰인 警察廳과 지방경찰인 都道府縣경찰로 나뉘어진다.

경찰관 교육은 경찰청이 운영하는 경찰대학교와 도도부현 경찰학교에서 각각 실시되고 있다. 경찰교육은 學校教育, 一般教育 및 術科教育으로 구분되고 있다. 학교교육은新任직원들과 現任경찰직원에 대하여 경찰학교 기타 교육기관에서 행해지는 일반교육을 말한다. 일반교육이란 現任경찰직원에 대해서 학교교육 이외의 방법으로 교육·훈련하는 것을 말한다. 술과 교육이란 경찰직무의 특성상 건강한 체력과 왕성한 기력을 필요로 하는데 이와 같은 능력을 배양하는 교육을 말한다. 일본의 경찰관 신규채용은 공개채용 방법을 채택하고 있어 입직경로가 비교적 단순하다. 신규채용-초임교육이란 새로이 채용된 巡查(순경급)에 대하여 행하는 기초적인 교육훈련을 말한다. 순경급으로 채용되는 경우, 지원자의 학력에 따라 신규임용 교육기간이 다른 것이 특징이다. 즉 고등학교를 졸업하는 者는 21개월간, 대학졸업者는 15개월간의 교육과정을 이수토록하고 있다. (표 3-16참조). 공개채용시 大卒者와 高卒者를 엄격히 구분하여 채용하고 있다. 교육과정은 都道府縣 경찰학교에서 실시되는 初任科(학교교육), 각급경찰서에서 실시되는 실습교육, 도도부현 경찰학교에서의 初任總合科(학교교육)로 이루어져 있다. 신규 채용된 순경급 경찰관은 도도부현 경찰학교의 초임과에 입교하여 초임교양을 받는다. 초임교양은 전원 기숙사 생활을 하며, 단체생활을 한다. 외근 경찰활동에 필요한 기초적 지식과 기능을 습득하게 된다. 同과정을 마치면 경찰서에 배치되어 파출소 등지에서 직장실습을 체험한다. 그리고 나서 초임총합과에 입교하여 초임총합교양을 받는다. 이 신규 임용교육과정을 마치면 일선경찰관서로 배치된다.

1987년 자료에 의하면, 초임과는 12개월, 경찰서 실습 3개월, 초임총합과 6개월 등 도합 21개월간이었다. 한편 1954년 이전에는 신입경찰관 교육기간이 6개월에 불과하였으나 경찰관 신규교육에 최소한 12개월은 필요하다는 주장이 제기되어 이후 12개월로 연장되었으며, 오늘날에는 약 15개월-21개월간으로 확대되었다(표 3-16).

일본경찰이 他부처 공무원과는 비교가 되지 않을 정도로 신규 임용자에 대해서 이처럼 철저하게 교육을 실시하는 이유는 경찰관이 법집행에 있어서 권력을 행사하고, 때로는 국민의 자유와 권리를 제한하는 직책을 담당하는데서 오는 필연적 요청일뿐더러 경찰의 훌륭한 직무수행을 도모하기 위한 것이라고 한다.

<표 3-16>일본 순경급 신입 경찰관의 교육과정

| 교육과정 | 고졸지원자 | 대졸지원자 |
|-----------------|-------------|-------------|
| 초임과(도도부현 경찰학교) | 10개월 | 6개월 |
| 경찰서실습 | | |
| 외근실습 | 2개월 | 2개월 |
| 수사실습 | 2개월 | 2개월 |
| 교통실습 | 1개월 | 1개월 |
| 외근실무실습 | 3개월 | 2개월 |
| 초임총합과(도도부현경찰학교) | 3개월 | 2개월 |
| 교육기간 합계 | 21개월 | 15개월 |

제6절 미국의 순찰경찰

1. 서 설

미국경찰은 크게 연방(Federal), 州(State), 지방(local, municipal) 경찰로 나뉘어진다. 지방경찰에는 도시경찰(City), 郡(County), 邑·面(village, township) 경찰로 세분될 수 있다. 대표적인 연방법집행기관으로는 연방수사국(FBI), 마약청(DEA), 알콜담배 무기국, 해안경비대, 관세청, 교통국 등이다. 특히 규모, 체제면에서 천차만별이다. 심지어 대학(university or college)마다 별도의 Campus경찰을 운영하기도 한다. 법집행관청의 세 가지 중요한 조직적 부서(Operation, administrative services, and technical services) 가운데 作戰(運營)부서야 말로 경찰관서의 크기에도 불구하고 가장 관심이 집중된다. 다른 모든 단위 부서들은 이 작전부서의 목적을 지원하기 위해 만들어진 것이다. 작전부서 내에는 순찰, 범죄수사 그리고 특별한 범죄문제와 관련이 있는 전문화된 특별팀들과 같은 구성요소들이 있다. 순찰경찰관은 제 1차적으로 경찰관청을 대표한다. 일반공중과 경찰간의 수많은 접촉들이 시민들과 순찰경찰관 사이에서 일어난다.

가장 우선적이고 중요한 요소는 순찰이다. 다른 모든 부서들은 이러한 기능을 중개시키고 지원하기 위해 존재한다. 미국의 외근경찰활동은 순찰과(Patrol Bureau or Operation Bureau)에서 담당하고 있다. 순찰근무는 경찰관서의 규모에 따라 몇 개의 팀으로 구성된 순찰팀에 의하여 관할 구역별로 실시된다. 순찰부서는 관할구역 안 어디에서나 신속한 경찰서비스를 제공하기 위해서 강구된 것으로 지역별로 배치된 유일한 경찰 구성요소이다. 순찰은 경찰존재를 필요로 하는 거의 모든 사건에 주도적인 대응조치를 제공하며 법 집행 관리자들이 마음대로 해산(제대)시킬 수 없는 유일한 요소이다. 순찰부서가 다른 경찰구성요소의 임무를 맡을 수는 있지만, 순찰 부서가 아닌 그 어떤 부서도 순찰임무를 맡을 수는 없다. 순찰조직과 관련, 워싱턴주 타코마 경찰서와 로스-엔젤레스 경찰청사례를 들기로 한다.

2. 순찰조직

1) 워싱턴주의 Tacoma경찰서 (Police Department) 순찰조직

일반적인 방법순찰근무는 Operation Bureau(작전부서, 방법, 교통)에서 이루어지고 있으며, 南部지역(Operations south)과 北部지역(Operations North)을 담당하는 부서로 나뉘어져 있다. 搜查부서(마약, 폭력, 범죄정보, 대인범죄, 대물범죄, 범죄분석, 청소년범죄 자동차 관련범죄 등), 행정지원부서(교육, 훈련, 기획, 연구, 재정, 감사, 공보 등)가 편성되어 있다.

2) Los Angeles경찰청(Los Angeles Police Department)의 순찰조직

LA경찰청은 인구 3,400,000명, 관내면적 467평방 마일을 관할하고 있으며, 8개의 局(Bureau), 50개가 넘는 Division, groups, units 또는 sections들이 설치되어 있다. 경찰위원회(Police Commission)산하에 경찰청이 설치되어 있으며, 경찰청장 밑에 행정지원부서(Office of Administrative Services, 인사, 교육, 기획, 연구, 재정, 장비지원), 작전 부서(Office detective services-부서 등), 특별지원부서(Office of Operations, 本

部, 中部, 南部, 西部지역, 山岳지역, 교통, 경비, 수사-detective services-부서 등), 특별지원부서(Office of Special Services 특별조사부-행정적 비위사건조사, 마약담당, 노무관계, 홍보-, 내부감사반, 조직범죄수사팀, 공공질서대책 정보팀) 등이 각각 설치되어 있다. 일반적인 순찰근무 및 교통, 경비근무는 작전부서에서 담당하고 있다.

3. 근무방식 및 근무실태

전통적으로 순찰경찰 자원(Resource)은 3개의 근무교대조에 8시간씩 24시간에 걸쳐 비슷하게 할당되어 왔다. 예를 들면, 晝間근무(Day shift 08:00-16:00), 夜間근무 혹은 “Swing 날개근무”(16:00-24:00), 심야·이른 아침근무 혹은 “基地근무 Graveyard”(24:00-08:00)라고도 불리워진다.

1) 전형적인 8시간 교대근무제

미국에서는 하루 8시간 일하고, 주 5일간 근무(경찰내근 부서 근무자의 경우, 월-금요일, 하루 8시간)하면서, 이틀 간 연달아 쉬는 것은 아주 일반적인 현상이다. 그런데 법집행 서비스는 1주일 7일간 제공되어야 하면서, 각 순찰경찰관들에게는 이 이틀간의 휴식도 충족되어야 한다. 미국의 전형적인 순찰근무방식은「4부 3교대제」이다. 이는 4개의 근무조(Unit)가 번갈아 가면서 24시간을 근무한다. 각 근무조의 근무시간은 每 8시간이다.(그림 3-6). 1일 근무방식은 다음과 같다.

- Unit A: Day Shift 08:00-16:00
- Unit B: Evening Shift 16:00
- Unit C: Night Shift 24:00-08:00
- Unit D: Relief Shift (Rest)

<그림 3-6> 미국의 전형적 교대근무제 방식

| | |
|--------|-------------------------------------|
| 근무시간 | 08:00-----16:00-----24:00-----08:00 |
| 근무팀 | |
| Unit A | |
| Unit B | |
| Unit C | |
| Unit D | -----Rest----- |

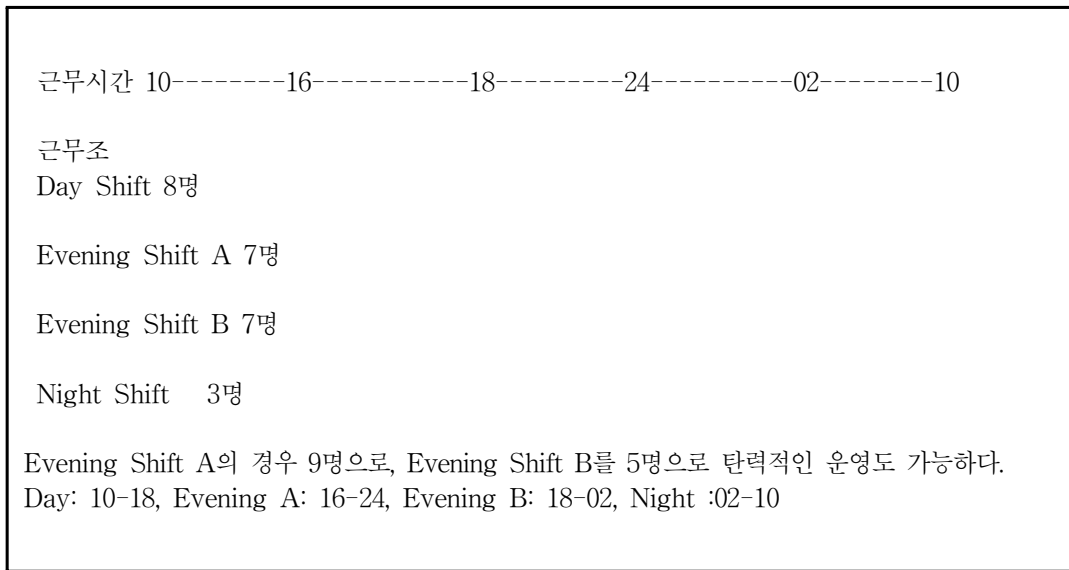
2) 교대근무제의 개선방안

전형적인 고정된 8시간씩 근무체제와 24시, 08시, 16시에 교대하는 방식에 대해서 치안상황에 맞지 않는다는 비판이 제기되고 있다.

하루 8시간 근무제가 일반적인 경우지만, 경찰관서의 상황에 따라 10, 12시간 근무방식도 활용되고 있으며, 실제로 1970년대 후반에서 1980년대까지만 해도 10시간 교대근무제가 매우 빈번한 근무방식이었다. 특히 이 근무방식은 4일 근무제(4일×10시간=40시간)와 관련하여 가장 빈번하게 활용된다. 이 방식은 교대근무자간의 중첩시간이 있음으로 추가적인 경찰력 활용가능성이라는 장점과 정기적인 훈련, 법원출두, 초과근무시간 감소, 3일간 휴식하고 4일간 근무하는데서 오는 경찰관들의 사기개선이라는 장점이 각각 있었다. 그러나 이 방식을 운용한 경찰위원회(California Commission of Peace Officer Standards and Training)의 경험에 따르면, 다소간의 부작용이 발견되기도 했다.

각 근무조를 세분하여 치안수요에 따라 차등적(1/6, 2/6, 3/6)으로 중첩되게 배치하는 방법도 가능하다. 예를 들어 25명의 순찰경찰관이 있다면, 각 근무교대조를 종일 8시간씩, 8명-8명-9명으로 배치할 것이 아니라, 8명은 주간근무(Day Shift)에, 14명은 야간근무(Evening Shift A 7명, Evening Shift B 7명씩)에, 3명은 심야근무조(Night Shift)에 배치하고 교대시간이 중첩되도록 하는 방안(그림 3-7참조)이다.

<그림 3-7> 미국의 변형된 교대근무제 모형



근무시작과 종료시간을 치안수요에 맞게 정하는 것도 바람직하다. 예를 들면, 심야근무를 7시간, 야간근무시간을 9시간으로 조정하는 방법도 가능하다. 사건발생량의 평균치에 따라서 어떤 지역에서는 근무교대시간을 02시, 10시, 18시에 하는 것도 가능할 것이다.

야간근무에 있어서 사건발생률이 높은 시간대가 두 군데로 나눌 수 있는 바, rushhour 시간대와 시민들이 일상적인 사회생활을 종료하는 시점인 22:00-02:00간이다. 따라서 순찰팀은 16:00-02:00까지 연속적으로 근무하는 방안으로서, 가능하다면 모든 오후 근무를 14:00-22:00까지로 하는 것이 좋다고 한다(주간근무(Day Shift)는 10:00-18:00, 야간근무(Evening Shift)의 반은 16:00-24:00, 그리고 나머지 반은 18:00-02:00까지).

평일은 16:00-22:00에 치안수요가 많고, 금요일과 토요일에는 17:00-23:00, 그리고 일요일에는 15:00-21:00에 각각 치안수요가 많이 발생함으로 이러한 지역의 변수를 고려, 경찰력배치 및 교대근무를 실시하는 것이 바람직하다고 한다.

경찰서비스는 24시간 동안 제공되어지기를 기대하고 있다. 그런데 경찰관들을 포함하여 모든 사람들은晝間에 근무하는 것보다 야간이나 심야에 근무하기를 덜 좋아한다. 주간근무를 선호하기 때문에 야간·심야근무를 제대로 수행하기 위해서는 실무상 각 근

무조별로 똑같은 시간동안 규칙적으로 근무를 하도록 하고 있다. 다시 말하면, 매 6개월마다 주간근무를 마치면, 야간근무로, 야간근무 다음에는 심야근무조로, 심야근무조는 주간근무조로 再편성한다. 특히 주간 근무시에는 종종 치안수요가 빈발할 수 있으며, 경협이 풍부하고 훌륭한 판단을 할 수 있는 경찰관이 배치되어야 할 경우가 있을 수 있다. 이런 경우, 신참직원을 배치하는 것은 경찰관서의 효과성과 생산성을 현저히 떨어뜨릴 위험이 있다. 이러한 교대 근무방식에서 완벽한 해결책은 없다.

3) 순찰부서 근무실태

① Stone/DeLuca의 분석

미국의 전형적인 市단위 경찰서(City Police Department)의 사례를 들면서, 순찰경찰관의 8시간 근무동안의 각종 사건·사고처리와 예방적 순찰활동, 기타 행정적 업무에 할당된 시간을 분석한 바 있다. City Police Department에서 8명의 주간순찰 근무조(Day Shift 08:00-16:00)가 火曜日마다 처리한 각종 사건·사고와 관련하여 투입된 근무시간을 분석하였다. 이 근무시간대에 발생한 평균 사건 數는 56건이었으며, 그 중에서 8건은 重범죄(felony 살인, 방화, 강도 등), 24건은 輕범죄(misdemeanor 못된 짓, 非行 등), 나머지 24건은 非범죄적 사건들이었다. City Police Department의 기록에 의하면, 순찰경찰관들은 重범죄1건 처리에 평균 45분을, 輕微범죄 각 1건에 30분을, 非범죄적 사건 1건에 20분을 각각 소요하고 있는 것으로 판명되었다. 전형적인 화요일 晝間순찰 근무조는 평균적으로 1건의 重범죄 처리에 45분을, 3건의 경미 범죄 처리에 90분을, 3건의 非범죄적 사건 처리에 90분을 각각 소모하였다. 이것이 바로 순찰경찰관들의 직무분석(Workload Analysis)의 사례이다. 게다가 경찰관서 기록에 의하면, 약 2시간 정도가 非생산적 직무(non-productive tasks) 예를 들면, 식사, 행정업무처리 등에 소모되었다고 한다. 그리고 8시간 중에 약 2시간 15분 정도가 예방적 순찰활동에 투입되었다. 이러한 분석은 평균적인 분석이지 지역적·지리적 여건이 모두 고려될 수는 없다. 예를 들면, 重범죄가 빈발하는 지역에서는 예방적 순찰활동에 투입될 시간은 거의 없어진다. 또 특별한 날 非범죄적 사건이 평소보다 2배, 절반 혹은 평균적으로 발생할 때에는 예방적

순찰활동의 시간도 그만큼 변동이 있을 수 있다.

② Gay/Schell/schack의 직무분석

1970년대 미국의 각급 경찰관서에서 수행된 직무분석에 의하면, 순찰 경찰관들이 수행하는 기본적인 경찰활동은 다음의 4가지 범주로 나뉘어 지는 바, 긴급전화 조치(Calls for service)에 23%, 예방적 순찰활동에 40%, officer-initiated activities에 14%, 그리고 행정적 업무에 23% 정도라고 한다.

서비스 요구에 따른 전형적인 경찰직무 분석자료에 의하면, 12:00-20:00간 오후 근무조에는 약 22%의 경찰서비스가, 08:00-16:00간晝間근무조에는 33%, 16:00-24:00간 夜間근무조에는 45%정도 각각 요청되고 있다고 한다.

③ David Bayley의 연구

1980년대 이전에 경찰관서보다는 학자들에 의해 수행된 연구결과에 의하면, 순찰경찰관들은 그들의 근무시간의 1/3은 사건처리에, 나머지 2/3는 순찰 근무에 할애하였던 것으로 나타나고 있다. 최근에는 뉴욕시경 뿐만 아니라 다른 많은 미국의 경찰관서에서 근무시간의 40%이상을 순찰근무에 투입할 수 있도록 권고하고 있으며, 심지어 Seattle의 경우에는 이러한 권고 사항이 규범화 되었으며, Los Angels 경찰의 경우에는 중요한 전략적 목표중의 하나가 되었다. 한편, 호주 경찰의 경우에도 이와 유사한 계획을 갖고 있는바, 사건처리에 40%, 순찰근무에 30%그리고 행정업무에 30%씩 각각 투입하고 있다고 한다.

제7절 외국 경찰의 최근 동향

최근의 외국 경찰의 흐름과 동향을 보여주는 The Working Time Regulations, 1998(노동시간 규제 1998)이 있는데 이것에 대해서 보면 다음과 같다.

1. The Working Time Regulations, 1998(노동시간 규제 1998)

The Working Time Regulations, 1998(노동시간 규제 1998)은 오랫동안 지속되어 왔던 노동시간을 1998년 10월 1일부로 규제를 한다는 내용이다. 이 규제는 지나친 노동시간에 대한 압박으로부터 노동자들을 보호하기 위한 것이다. 또한 연간 지급에 관한 규정을 의무적으로 두고 있도록 하고 있고 휴식을 취할 수 있는 권리와 휴식기간 동안에는 방해받지 않을 권리를 포함하고 있다. 본 문헌에서는 이러한 규제에 대한 중심내용을 제공하고 있다.

1) 규제 진술내용

(1) 근로(노동)시간(working hours)

노동자의 근로시간은 일주일 기준을 기준으로 평균 48시간을 넘어서는 안 된다. 만약 노동자들이 원하는 경우에 있어서는 노동자들이 1주일에 48시간 이상의 노동에 동의를 할 수 있다. 그러나 이 동의는 고용주와 함께 서면으로 작성되어야만 한다. 또한 고용주는 시간에 따른 노동기록을 유지하도록 할 의무를 지고 있다.

(2) 야간근무(night work)

야간 노동자들을 위해서 평균노동시간은 24시간 중 평균 8시간을 넘어서는 안 된다. 만약 야간 노동자가 특별한 위험 혹은 힘든 육체적·정신적 스트레스를 받는다면, 이 규제는 24시간 중 8시간의 노동시간에 대하여 줄일 수 있다.

(3) 일일 휴식시간(daily rest periods)

성인노동자들은 각 24시간 중에 11시간 지속적으로 노동하는 만큼 휴식시간을 취할 권리가 있다. 이것은 젊은 노동자들에게 있어서 12시간으로 증가될 수 있다. 이 휴식시간은 활동들이 연속적이지 않고 단절적인 노동형태에 대하여 중단될 수도 있다. 성인노동자의 일일 노동시간이 6시간 이상인 곳에서 적어도 20분의 휴식시간을 취할 권리가 있

다. 젊은 노동자들에게 있어서 이것은 4.5시간의 노동시간에 대하여 30분으로 확장된다.

(4) 주 휴식시간(weekly rest periods)

성인노동자들은 각 7일의 노동시간 중에 적어도 24시간의 방해받지 않은 휴식시간의 권리가 있다. 고용주는 14일의 노동시간 중에 24시간씩 2번의 휴식시간을 혹은 한번의 48시간의 휴식시간을 주는 대안 중에 하나를 선택할 수 있다. 젊은 노동자들은 7일의 노동시간에 있어서 48시간의 휴식시간을 취할 권리가 있다.

(5) 연간 휴가(Annual Leave)

노동자들은 연간 적어도 3주간의 휴가를 취할 권리가 있다(1998년 11월 23일로부터는 4주로 확대 - 1998년과 1999년 사이의 변화기간에 대한 상세한 진술들이 있음). 노동자들은 각각의 휴가의 주에 대하여 일정비율의 지급을 받을 수 있다.

2. Police Negotiating Board

PNB(Police Negotiating Board)는 노동시간규제의 활용을 고려해왔고, 경찰서비스를 통해서 이 입법의 지속적인 적용을 촉진해왔으며, 결국 아래의 내용과 같은 의견의 일치에 도달하게 되었다. 이 의견일치는 경찰규제에 대하여 수정을 요구한다. 이러한 의견일치는 2000년 10월 19일부로 효력을 발생한다. 이에 대한 상세한 내용은 다음과 같다.

1) 노동시간에 대한 정의

The Working Time Regulations는 Regulations의 목적에 맞는 노동시간으로서 다루기 위한 추가 기간에 대하여 Regulation 2(1)에서 노동시간의 해석을 포함하고 있다.

정상적으로 등록된 의무시간과 통상적으로 Police Regulation 32에 의해서 보호될 수 있는 것 이외의 움직임, 정상적인 입장에서의 의무보다는 다른 입장에서의 이런저런 의무의 움직임으로 예를 들면, 훈련과정, 법원 등이 있다. 이러한 것은 경찰 관료 노동시

간의 국가적 개념에 포함되어야만 한다.

2) 야간근무자에 대한 정의

The Working Time Regulations는 야간 근무자들을 표준적이고 정규적인 과정의 사람들인 노동자, 적어도 야간시간동안에 적어도 일일노동시간의 3시간을 일하는 노동자로 개념정의하고 있다.

PNB(Police Negotiating Board)는 경찰서비스의 목적을 위하여 다음과 같은 야간근무자의 개념정의를 채택하고 있다. “실제로 근무하는 패턴과는 상관없이 규칙 바르게 근무하는 경찰 관료가 노동시간규제의 목적에 맞는 야간근로자임에 틀림없다.”

야간근로자로 분류된 노동자는 야간 근무에 앞서 무료건강평가를 받아야 하며, 의사가 충고한 야간근로로부터 이동할 수 있다. 그러나 PNB(Police Negotiating Board)는 또한 야간 근로자들임에도 자유건강평가의 기회를 받을 수 있다는 것은 모든 경찰 관료들에게 좋은 것이라는 것에 동의하고 있다.

3) 일일 휴식에 대한 권리

Regulation 10은 각 24시간 중에 적어도 7시간의 휴식시간에 대한 권리를 제공하고 있다. 이것은 경찰규제에 의해서 언급된 8시간과 일치하지 않는다. PNB(Police Negotiating Board)는 규제가 수정되어야 한다는 것에 동의하고 있다.

Regulation 24 - (a) 8시간을 대신하여 11시간으로 결국 조항 1에 대해 수정, (4)후에 합의가 안 된다면, 보상적인 휴식과 같은 기간을 가정하여 적어 넣다.

4) 연간 휴가의 권리에 대한 보상

The Working Time Regulation의 Regulation 14는 “노동자들에 의해서 취해진 휴가의 비율이 만기가 되는 휴가연수의 비율보다 적은 곳에서 고용주는 노동자들에게 휴가를 대신해서 돈으로 보상할 수 있다”는 것을 제안하고 있다. 그러므로 경찰 관료는 The Working Time Regulations하에서 휴가일수를 대신해서 돈으로 보상을 받을 권리가 있다.

PNB(Police Negotiating Board)는 추가로 만약 서비스가 종료된 관료가 휴가를 취할 수 없다면, Regulation 14의 조항은 모든 관료의 남아있는 연간 휴가권리에 적용할 수 있어야 한다는 것과 the Working Time Regulations하에서 연간 휴가 권리를 제한할 수 없다는 것에 동의하고 있다.

The Working Time Regulations 14에 있는 formula는 수치상으로 사용될 수 있는데 이 공식은 다음과 같다.

$$(A \times B) - C$$

A : 노동자들이 권리를 주장할 수 있는 휴가기간

B : 만기 일 전에 만료된 노동자의 휴가 연수의 비율

C : 휴가연수 시작과 만료시기 사이에 노동자에 의해서 취할 수 있는 휴가기간

제4장 경찰 주5일 근무제에 대한 정책대안

앞 장에서는 한국과 각국의 순찰경찰과 경찰 조직에 대하여 살펴보고 최근의 외국 경찰의 동향을 살펴보았다. 현재 우리나라 경찰조직이 처해 있는 문제점들을 몇 가지로 요약해 볼 수 있으며, 이와 관련 경찰 주5일 근무제에 관한 정책적 제안들을 제시하도록 하겠다. 우선 경찰조직에서는 다음과 같은 경찰 주5일 근무제에 관한 단계적 도입 조치를 제시하고 있다.

제1절 현 경찰조직의 문제점

현재 우리나라 공공조직에서 많이 지적이 되고 있고, 선진국의 경찰조직과 비교해서 현재 우리나라 경찰조직이 가지고 있는, 그리고 지적을 받고 있는 핵심적 문제점을 다음과 같이 몇 가지로 정리해 볼 수 있다.

1. 근무방식 실태파악 및 개선방안 마련 시급

경찰의 「주 5일 근무제」시행은 시행에 앞서 법정 주간 근로시간(주 44시간)보다 많은 3교대시 56시간 · 2교대시 84시간을 근무하는 열악한 근무여건 개선이 우선으로 형사 · 교통사고부서의 경우는, 각 경찰서별 근무교대방식이 정형화 되어 있지 않아 계량화된 개선방안의 제시가 곤란하므로 경찰청 주무부서에서 경찰서 등급 또는 근무인원에 따른 「근무교대방식 실태파악 및 개선방안」의 마련이 시급하다.

2. 과도한 업무량으로 인한 인원부족 및 휴식시간 부족

현재 업무량과다와 인원부족으로, 내근부서만 월 1회 휴무가 실시되고, 교대부서는 일 부지역의 순찰지구대에 한해 월 1회 휴무가 실시되고 있다. 현장근무실태 확인 결과(2.

4~2.6간), 형사·교통사고조사반은 주90시간 이상을 근무하고 있는 실정으로 우선은 비번시간(휴식시간)만이라도 제대로 보장해 달라고 요망하고 있는 실정이다.

3. 주5일제에 따른 근무전환 시 비번보장

주 5일제에 따른 근무전환 또는 비번 보장을 위해 3조 2교대 근무인원으로 최소 15,909명(약 3,806억원), 4조 3교대 근무인원으로 최소15,445명(약 3,695억원) 그리고 주 5일제 혜택을 받지 못하는 직원들의 보상액은 최소 2,296억원으로 추산되고 있다.

4. 주5일근무제의 필요조치 외의 조치 부재

주 5일근무제 실시에 따른 필요조치와는 별도로 교대부서의 실제 초과근무시간의 30% 수준에서 지급하고 있는 관련수당(시간외, 근무수당, 야간수당, 휴일수당)의 현실화 노력 및 과다에 따른 순수 인력증원의 추진이 부족한 것이 현실이기 때문에 이에 대한 절실한 대책이 필요하다.

제2절 경찰의 단계별 필요조치

본 절에서는 현재 공공기관에서 추진하고 있는 주5일 근무제 도입의 추세와 관련하여 선진국의 검토를 통해서 경찰조직의 근무시간에 있어서 변화가 요구되고 있는 실정이고, 다음에서 경찰조직에서는 다음과 같은 경찰의 주5일근무제를 위한 단계별 필요조치를 제시할 수 있다.

1. 시기별 필요조치

1) 1 단계 (2004년 1월 ~ 6월, 매월 1회 시범운영 기간)

각 부서별로 근무방법 개선으로 현행 56시간~90시간이상인 근무시간의 단축 노력과

『인력증강 3개년 계획』에 따라 총 32,000여 명의 증원계획을 수립하도록 한다.

2) 2 단계 (2004년 7월 ~ 2005년 6월, 매월 2회로 확대)

순찰지구대 및 상황실 등 교대부서·형사 등 외근인력 증원(세부내역: 총 15,852명, 인건비 3,792 억원 소요)과 『주 5일제』제외에 따른 초과근무수당(약 2,296억원)이 지급 되도록 한다.

3) 3 단계 (2005년 7월 ~ 2006년 6월 이후, 주5일근무제 시행)

3조 3교대에서 4조 3교대 전환을 위한 추가 인력증원(소요내역: 총 15,238여명, 인건비 3,645억원 소요)과 『주 5일제』 시행에 맞춰 주 40시간 근무체제를 확립하도록 한다.

2. 경찰근무 부서별 세부 실시계획

앞 절에서 지적한 문제점과 관련해서 각 경찰 근무부서는 세부 실시계획은 다음과 같이 제시될 수 있다.

1) 현행 시범실시 부서 : 일반 행정부서와 같이 주 5일제 실시

업무공백을 최소화하는 범위 내에서 당직근무체제를 유지하고 당직에서 처리할 수 없는 중요사건 발생시 One Call system⁴⁾가동하도록 한다. 단, 각 사무실별로 당번을 정하여 각자 사무실에 근무토록 하는 분직방식을 지양하고, 『통합 토요일원 상황실』을 운영하며, 토요일원상황실 근무자는 다음주 토요일에 휴무(대체휴무)토록 조치한다.⁵⁾ 그리고 휴무 토요일 근무자(토요일원상황실요원 포함)의 초과근무시간 계산 시에는 종전대로

4) One Call system : 주요사건이나 상황발생시 각 부서담당자들이 순번을 정해 1시간이내 출동하는 비상 연락제도

5) 부득이한 사유로 다음주 토요일에 휴무하지 않을 경우, 다음날 휴무 토요일 이전의 토요일중 1일을 대체 휴무를 인정하되 토요일원상황실요원이 아닌 휴무 토요일 근무자는 대체휴무가 불가하다.

4시간을 공제⁶⁾하고 『토요일휴무제』가 전면 실시되는 05년 7월 이후는 초과근무수당을 반영한다. 이의 근거 마련을 위해 『토요일원상환실 운영계획』을 수립한다.

2) 순찰지구대 · 특수파출소 · 분소 · 낙도초소 등 대민접점부서

근무시간 단축을 통한 『주 5일 근무제』실시효과를 거양하고 근무특성을 감안, 단계적으로 법적·제도적 보완책을 강구하고 있는데, 아래에서 세부 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

현행 근무체제하에서 근무방식에 변동 없이 초과근무수당으로 보상 시, 79,600명의 초과근무수당으로 2,296억원 이상 소요⁷⁾되며, 근무시간 단축을 통한 삶의 질 향상이라는 『주 5일제』도입 취지에도 배치되므로 근무시간 단축방안을 우선 추진한다.

※ 부서별 세부 추진계획(案)

(1) 30인 이상 순찰지구대

추가인력 및 예산투입 없이 근무개선을 통해 현행 주 56시간 근무에서 주 40시간을 목표로 단계적으로 근무시간 단축을 추진하고, 우선 2004년 1월부터 『주 5일제』보충근무가 폐지되는 점을 감안하여 대체휴무 차원에서 현행 월 1회 휴무를 2회로 확대하도록 한다. 그리고 『주 5일제』가 월 2회로 확대되는 2004년 7월부터는 월 2회 휴무를 3회로 확대하여 2005년 7월부터는 월 4회 휴무를 추진할 계획이다.

< 현 행 >

| 구 분 | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| 甲조 | 당 | 비 | 일 | 당 | 비 | 일 | 당 |
| 乙조 | 일 | 당 | 비 | 일 | 당 | 비 | 일 |
| 丙조 | 비 | 일 | 당 | 비 | 일 | 당 | 비 |

주 : 일근(09:-21:00) · 당번(21:00-익일 09:00), 월 1회 주중 휴무실시

6) 2003.12.11, 행정자치부『04년도 토요일휴무 시행지침』참조

7) 경장기준 월 240,470원(휴일수당 189,230 + 야간수당 51,240원)

< 개선례 : 일본 사이타마 縣警 >

| 구분 | 제 1 주 | | | | | | | 제 2 주 | | | | | | |
|----|-------|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|---|
| | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 |
| 甲조 | 비 | 휴 | 당 | 비 | 당 | 비 | 휴 | 휴 | 당 | 비 | 휴 | 당 | 비 | 휴 |
| 乙조 | 당 | 비 | 휴 | 당 | 비 | 휴 | 당 | 비 | 휴 | 당 | 비 | 휴 | 당 | 비 |
| 丙조 | 휴 | 당 | 비 | 휴 | 휴 | 당 | 비 | 당 | 비 | 휴 | 당 | 비 | 휴 | 당 |

주 : 당번(08:30- 익일 08:30, 휴식시간제외 16시간 근무)×주 2회 = 32시간

일근(08:30- 17:15, 휴식시간 제외 8시간 근무)×주 1회 ⇒ 총 40시간 근무

그리고 단계적으로, 2005년 7월부터 인력충원을 통한 4조 3교대 시행으로 완전한 「주 40시간 근무제」를 추진하고, 특수 파출소의 근무체제 개선방안 자체를 검토하도록 한다.

< 例示 : 일본 경시청의 교대근무자 >

| 구분 | 제 1 주 | | | | | | | 제 2 주 | | | | | | |
|----|-------|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|---|
| | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 |
| 甲조 | ① | 휴 | ② | 비 | 휴 | ① | ③ | 비 | 휴 | ① | ③ | 비 | 휴 | 휴 |
| 乙조 | 비 | ① | 휴 | ② | 비 | 휴 | ① | ③ | 비 | 휴 | ① | ③ | 비 | 휴 |
| 丙조 | ② | 비 | ① | 휴 | ② | 비 | 휴 | ① | ③ | 비 | 휴 | ① | ③ | 비 |
| 丁조 | ① | ② | 비 | ① | 휴 | ② | 비 | 휴 | ① | ③ | 비 | 휴 | ① | ③ |

주 : ① 일근 (08:30-17:15, 휴식시간 제외 8시간 근무)×월 6회

② 早出당번(08:30-익일 09:30, 휴식시간 제외 19시간 근무)×월 1회

③ 遲出당번(14:30-익일 10:00, 휴식시간 제외 15시간 근무)×월 6회

(2) 30인 미만 순찰지구대 및 10인 미만 특수파출소

30인 미만 순찰지구대는 대장(1), 관리요원(1), 민원 담당관(2)을 제외하면 조별 인원이 8명 미만이며, 10인 미만 파출소의 경우도 조별근무 인원이 3명 미만으로 순찰차 운행 이외에 여타업무를 수행하는데 곤란하다. 이에 현재 전·의경 1,270명이 보충근무중이나, 국방부의 전·의경 감축계획에 인력보강이 시급한 실정이다.

(3) 분소 및 낙도초소

분소 및 낙도 초소는 「1인 상주근무」체제이고, 여건상 교대근무가 사실상 불가하므로

기존의 근무형태를 유지하면서 해당분소 및 과출소의 인원증원을 통하여 원활한 적정휴무시간 보장 및 법정 근로시간 준수가 필요하겠다.

3) 112신고센터 · 상황실 · 유치장 · 통신부서 등 24시간 상근부서

2부제 근무부서에 대하여 인력보강을 하여 3부제근무로 전환하고, 근무여건을 감안하여 교대휴무가 가능한 부서부터 보상휴무를 실시할 계획이다. 세부내용으로 들어가서 살펴보면 다음과 같다.

<표 4-1> 대상 부서 및 인원 현황

| 구 분 | 근 무 인 원 | | | 필요인력 | 인건비(억) |
|-----------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|---------------|
| | 계 | 3부제 | 2부제 | | |
| 112신고센터 | 742 | 497 | 245 | 491 | 117.46 |
| 산악구조대 | 4 | - | 4 | 4 | 0.95 |
| 경찰순찰정 | 18 | - | 18 | 9 | 2.15 |
| 지하철수사대 | 74 | - | 74 | 37 | 8.85 |
| 유치장 | 947 | 192 | 761 | 824 | 197.13 |
| 과학수사반 | 327 | 161 | 321 | 163 | 38.99 |
| 무인영상단속실 | 38 | 27 | 28 | 37 | 8.85 |
| 교통정보센터 | 48 | 27 | 21 | 20 | 4.78 |
| 112타격대 | 140 | - | 140 | 144 | 34.45 |
| 치안상황실 | 566 | 18 | 548 | 554 | 132.53 |
| 특공대 | 289 | 289 | - | 97 | 23.20 |
| 검문소 | 369 | 21 | 348 | 181 | 43.30 |
| 전산통신부서 | 528(417) | 482(406) | 46(11) | 349(147) | 83.49 |
| 소계 | 4,090(417) | 1,526(406) | 2,564(11) | 2,910(147) | 696.13 |

주 : * 전산통신부서 ()내의 인원은 일반적·기능직임.

최우선적으로 인력증원을 통해 현행 2교대 근무에서 3교대 근무제로 전환하되, 1인 맞교대 부서는 보충인력을 추가 확보한다.⁸⁾ 그리고 상근부서 중, 3부제 근무부서는 근무

8) 순경 3호봉 채용시, 연간 23,924,000원의 보수 기준

방식 변경으로 근무자에 대한 보상휴무 실시를 원칙으로 하되, 3부 근무자라 하더라도 1인 3교대로 보상휴무 실시가 곤란한 경우에는 1차적으로 보충인력 확보를 추진하고, 인력확보 전까지는 「초과근무수당」지급을 원칙으로 예산반영을 조치한다.

상근부서 중, 주 5일제에 참여하지 못하는 일근 근무자에게는 인력증원을 통한 휴무 보장(1안) 또는 초과근무수당을 지급(2안)하도록 한다.⁹⁾

<표 4-2> 부서별 근무인원 및 시간외 근무수당

| 구 분 | 근 무 인 원 | | | 시간외근무수당(억) |
|-----------|-------------------|-------------------|------------------|---------------------|
| | 계 | 3부제 | 2부제 | |
| 112신고센터 | 742 | 497 | 245 | 117.46 |
| 산악구조대 | 4 | - | 4 | 0.95 |
| 경찰순찰정 | 18 | - | 18 | 2.15 |
| 지하철출장소 | 74 | - | 74 | 8.85 |
| 유치장 | 947 | 186 | 761 | 197.13 |
| 과학수사반 | 327 | 6 | 321 | 38.99 |
| 무인영상단속실 | 38 | - | 38 | 8.85 |
| 교통정보센터 | 48 | 27 | 21 | 4.78 |
| 112타격대 | 140 | - | 140 | 34.45 |
| 치안상황실 | 566 | 18 | 548 | 132.53 |
| 특공대 | 289 | 289 | - | 23.20 |
| 검문소 | 369 | 21 | 348 | 43.30 |
| 전산통신부서 | 528(417) | 482(406) | 46(11) | 83.49 |
| 소계 | 4,090(417) | 1,526(406) | 2,564(11) | 696.13(0.42) |

4) 방법순찰대 · 전경대 · 기동대 등 상설중대

전·의경 감축방침에 따라 상설중대 운영에 대한 근본적인 재검토가 요망되므로 인력증원보다는 적정휴무 보장 또는 초과근무수당 지급을 통한 「주 5일근무제」보상방안을 강구하여야 할 것이다. 세부내용으로 들어가면 다음과 같다.

9) 줄어드는 월 17.3시간 = 103,090원(1인당, 경장기준)

<표 4-3> 대상 부서 및 인원 현황

| 구 분 | 인 원 | 근 무 형 태 | 필 요 조 치 |
|------------------|-------|------------------|------------------------|
| 형사당직반 | 3,964 | 지역별 정원 및 근무형태 다양 | 2개조 증원 |
| 강력반 | 2,349 | " | 1개조 증원 |
| 기동수사대 | 488 | " | 일부 초과수당지급 |
| 과학수사반 | 765 | " | 일부 초과수당지급 |
| 조사요원 | 3,464 | " | 인력증원 |
| 기타 수사요원 | 3,907 | 대체로 일근 형태 | 인력증원(사이버) 일부 초과수당지급 |
| 교통사고조사 (내근제외) | 2,158 | 지역별 정원 및 근무형태 다양 | 2개반 증원 |
| 교통외근 | 3,022 | " | 3교대 전환 초과수당지급 |
| 고속도로순찰대 | 543 | " | 3교대 전환 초과수당지급 |

위 대상 부서 중, 既 주 5일제 시범운영에 참여중인 조사·기타 수사요원의 경우는 주 5일제 확대시행에 따라 2004년 7월부터는 월 2회, 2005년 7월부터는 전면 토요일무제를 실시하도록 한다. 단, 조사·수사상 토요일근무가 불가피한 인원은 『토요일원상상황실 운영계획』에 포함시켜 대체휴무 및 초과근무수당을 지급한다.¹⁰⁾ 그리고 업무량 과중에 따른 인력보강은 『경찰력 증강 3개년 계획』에 반영하여 별도로 추진한다.

형사당직·강력반·기동수사대 등 형사외근의 경우, 사건수사의 연속성 등 근무특성상 주당 근무시간이 90시간이상으로 법정근로시간의 2배 이상인 현실을 감안하여, 내년 7월 이전까진 주 40시간 기준으로 인력증원을 최우선으로 추진한다.

<표 4-4> 인력증원 내역

| 구 분 | 증 원 내 용 | 소요인력(명) | 인건비(억원) |
|-------|----------------------------|---------|---------|
| 형사당직반 | 등급별 2개반씩 증원 → 휴무반 · 교육반 | 2,666 | 637 |
| 강력반 | 등급별 1개반씩 증원→ 휴무반 | 1,263 | 302 |
| 총 계 | | 3,929 | 939 |

주 : 14개 지방청, 233개 경찰서에 형사 2개반, 강력 1개반 증원(편성기준 ⇒ 1급서: 7명, 2급서: 5명, 3급서: 3명)

10) 해당인원에 대한 초과근무수당, 2005년도 예산안에 반영

소요인력에 대해서는 2004년 5월 이전까지 관서별·기능별 인력재배치를 통해 수사부서에 우선 증원하고, 잔여 소요인력은 05년도 예산안에 반영하여 인력증원을 추진(서울 시내 경찰서 강력계 신설시 소요인력 최대 반영)하고, 인력증원 전까지 근무방법(순번제 등) 개선을 통한 휴무보장으로 2004년 7월~12월 일근시간 2시간 단축, 2005년 1월~6월 월 1회 휴무, 2005년 7월 이후에는 인원 증원에 따라 휴무를 월 2회로 하고 인력 증원시, 완전한 주 40시간 근무제로 월 4회의 휴무를 보장한다. 그리고 사건수사 등으로 비상근무가 잦은 형사외근근무의 특성을 감안, 적정수준의 『초과근무수당』예산에의 반영이 필요하다.

교통사고처리 및 교통외근, 고속도로순찰대의 경우, 교차사고조사반은 별도의 휴무 없이 현행 교대 근무체제에서 2개 반 4명씩 인력을 증원하여 교대로 개인휴무를 보장(교통외근·고순대는 해당 기능에서 자료 산정 중으로, 추후 소요인력을 추산하여 본 계획에 포함)하고, 세부 인력소요 내역은 경찰서 등급이 아닌 교통사고 발생 및 처리건수와 교통상황 등을 종합하여 재조정이 필요하다. 그리고 인력정원 전까지는 형사부서와 마찬가지로 근무방법개선을 통한 보상휴무 조치 및 1인 근무 등 현실여건상 보상휴무가 불가능하고 초과근무수당 지급이 불가피한 경우는 2005년도 예산에 반영한다.

<표 4-5> 인력증원 내역

| 구 분 | 증 원 내 용 | 소요인력(명) | 인건비(억원) |
|---------|--------------------------|---------|---------|
| 교통사고조사반 | 등급별 2개 반씩 증원 → 휴무반 · 교육반 | 1,178명 | 282 |
| 교통외근 | 2교대 근무→3교대로 전환 | 235 | 56 |
| 총 계 | | 1,413 | 338 |

주 : 산정기준 : 233개 경찰서(1급서: 3인 2개반 6명, 2,3급서 : 2인 2개반 4명씩), 총 1,178명

5) 공 · 해항 외사 분실

자체 근무방법의 개선 및 근무반별 인력조정과 적정 휴무를 보장하고 인력부족으로 적정 휴무보장이 곤란한 부서에 있어서 인력증원이 필요하다. 즉 입 · 출항의 특성상 전면적 주말휴무의 실시가 곤란하므로 우선, 자체 근무방법을 개선하고 적정 휴무를 보장하면서 부족한 인력증원을 추진해야 한다.

< 표 4-6 > 각 외사 분실별 검토

| 구 분 | 대상 인원 | 근 무 형 태 | 검 토 의 견 | |
|-----|-------|---------|----------------------|--------------------|
| 공항 | 인천 | 15 | 일근(2일)→당직(1일)→비번(1일) | 근무변경으로 월 5회 휴무일 보장 |
| | 양양 | 5 | 일근(4일)→휴무(1일) | " 월4회 휴무일(1명 증원) |
| | 청주 | 5 | 일근(3일)→당직(1일)→비번(1일) | " |
| | 제주 | 6 | 일근(3일)→휴무(1) | " |
| 해항 | 부산 | 8 | 일근(6)일→당직(1일)→비번(1일) | " 월 5회 휴무일 보장 |
| | 인천 | 16 | 일근(7일)→휴무(1일) | " 월 5회 휴무일 보장 |
| | 속초 | 5 | 일근(6일)→휴무(1일) | " 월 4회 휴무(1명 증원) |
| | 평택 | 8 | 일근(6일)→휴무(1일) | " 월 5회 휴무일 보장 |

주 : 4명 증원 비용 : 9천5백만원 (23,924,000원 × 4명)

6) 정보 · 보안 · 외사 · 감사 · 공보 등 기타부서

토요일 근무자에 대해서는 초과근무수당을 지급한다. 세부내용으로 보면 아래와 같다.

정보·보안·외사(외근)의 경우 주말 상황대비 등으로 동원근무가 많은 근무특성을 감안, 토요일근무자에 대해 보상휴무 부여를 원칙으로 하되, 05년도 예산안에 적정 근무인원에 대한 「초과근무수당」반영을 조치하여 이를 「토요민원상황실 운영계획」에 포함하고 지급 근거마련 및 예산 소요내역을 추가 산출한다.

감사·공보·총무의 경우 진상조사 및 주말 감찰활동, 주말 홍보활동 및 언론대응 필요성에 따라 필수근무자에 대해 평일 보상휴무를 보장, 이를 「토요민원상황실 운영계획」에 포함하고 지급근거를 마련하고, 경찰청 방재실 근무(5명)를 현행 2교대에서 3교대로 전환하기 위한 인력증원(2명)을 추진한다(2명 증원비용 : 4천7백만원(23,924,000원 × 2명)).

제3절 경찰 인력 증원 3개년 계획과 보수 현실화 문제

주5일 근무제 도입 등 치안환경 변화에도 불구하고 이와 연계하여 경찰에서는 사건 및 업무에 대하여 적극적·능동적으로 대처하고 일선 현장부서의 열악한 근무여건을 개선하기 위해 앞서 제시한 바 있는 대안-I 과 같이 3개년에 걸쳐 3만여명 증원을 추진할 계획을 가지고 있다.

1. 인력 증원 문제

1) 경찰인력 현황

<표 4-7> 경찰인력현황

2004년 2월 현재

| 계 | 경찰관 | 전 경 | 의 경 | 일반직 등 |
|---------|--------|---------------|--------|-------|
| 147,705 | 92,165 | 18,174 | 32,435 | 3,931 |
| 100% | 62.8% | 34.5%(50,609) | | 2.7% |

참고적으로 우리나라 경찰 1인당 담당인구는 523명으로 선진국으로 분류되는 영국(472명), 독일(416), 프랑스(279명)보다 훨씬 많다.

2) 실태 및 문제점

첫째, 국방부의 의경 감축계획에 따라 집회·시위관리 및 교통·수사 등 민생치안부서에 대한 의경지원 불가로 치안공백이 초래될 것을 우려하고 있다.

둘째, 주5일 근무제가 제도화 되었으나 112신고센터·상황실·고순대 등 2교대 근무부서는 법정 근로시간의 2배(주 84시간)로 격무되었다.

셋째, 국민생활과 직접적으로 관련이 있는 조사·교통사고조사 등의 수사부서는 인력 부족으로 양질의 치안서비스 제공에 한계를 느끼고 있다. 특히 최근 사이버·마약·외사

범죄의 양적·질적 증가에도 불구하고 전문인력은 이에 미치지 못하여 효과적인 대응이 미흡하다.11)

셋째, 순찰지구대와 파출소는 2003년 10월 제도개선에도 불구하고 여전히 절대인력분으로 사기가 저하되고 있다.

3) 추진계획의 제시

(1) 기본방침

첫째, 국방부의 의무경찰 감축에 따른 경찰관 대체 인력을 증원하도록 한다.

둘째, 주5일 근무제 도입에 따라 2교대 근무부서를 3~4교대로 전환하도록 한다.

셋째, 조사·교통사고조사·사이버범죄·마약·외사 수사 등 국민생활과 밀접한 수사부서의 근무여건 개선 및 양질의 치안서비스를 제공하도록 한다.

넷째, 대민접점부서인 순찰지구대, 파출소의 적정인력을 보강하도록 한다.

이상의 4가지 기본방침을 바탕으로 주5일 근무제에 따른 계획과 연계하여 총 31,829명을 3개년에 걸쳐 연차적으로 증원할 계획을 추진하도록 한다.

<표 4-8> 연차별 증원계획¹²⁾

| 구 분 | | 계 | 2004 | 2005 | 2006 |
|--------|--------------|--------|--------|--------|-------|
| 합 계 | | 31,829 | 10,814 | 11,126 | 9,889 |
| | 의무경찰 대체 | 3,609 | 6,609 | - | - |
| | 3~4교대 전환 | 3,533 | 2,720 | 813 | - |
| 수사인력보강 | 소 계 | 8,447 | 2,868 | 3,002 | 2,577 |
| | 조 사 | 3,051 | 1,017 | 1,017 | 1,017 |
| | 사고조사 | 3,359 | 1,119 | 1,120 | 1,120 |
| | 사 이 버 | 586 | 586 | - | - |
| | 마 약 | 938 | 103 | 615 | 220 |
| | 외 사 | 513 | 43 | 250 | 220 |
| | 순찰지구대·파출소 보강 | 16,240 | 1,617 | 7,311 | 7,312 |

11) 사이버 범죄의 경우 2000년 대비 2003년 2,700% 증가 ↔ 사이버수사인력 31% 증가.

(2) 추진일정

매년 상반기 소요정원으로 행정자치부 및 기획예산처의 협의를 거쳐 협의된 증원인력을 다음 연도 직제개정을 통하여 증원할 계획을 가지고 있다.

2. 경찰보수의 문제점과 보수 현실화 대안 및 추진 계획

이런 증원계획과 관련해서 인력문제뿐 아니라 이와 관련된 보수의 문제점도 심각하게 제기될 수 있다. 이는 결국 경찰보수의 문제점으로 연결이 될 수 있으며, 현실적인 경찰 보수화가 이루어져야 함을 지적할 수 있다. 경찰공무원의 보수체계는 일반 공무원과 동일하게 ‘국가공무원법’, ‘공무원보수규정’, ‘공무원 수당규정’ 등을 근거로 중앙인사위원회가 ‘공무원 보수 등 업무처리지침’을 통해 세부적인 사항을 규정하고, 기획예산처는 이 지침을 근거로 당해 회계연도의 ‘예산편성안 지침 및 기준’을 만들고 예산의 범위 안에서 인건비예산을 배정하고 있다.

1) 경찰보수의 현황과 문제점

경찰보수의 문제점으로 지적되고 있는 것으로 크게 4가지로 구분하여 살펴볼 수 있다. 4가지로 지적되고 있는 것에는 봉급, 기본급의 문제점이 있으며, 초과근무수당에 관한 문제점, 그리고 업무활동비에 대한 문제점, 대우공무원수당에 대한 문제점 등이 있다.

(1) 봉급(기본급)의 문제점

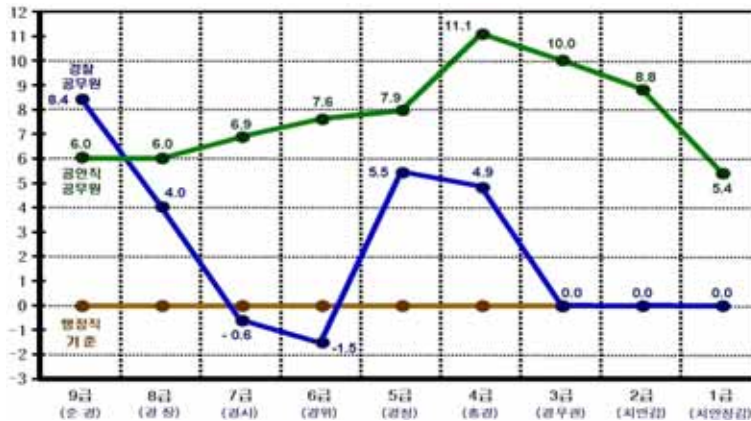
봉급(기본급)의 문제점은 크게 3가지로 구분하여 살펴볼 수 있다

첫째, 특정직의 업무특수성을 봉급결정요인에 전혀 반영하지 못하고 있다는 점이다(그림 4-1 참조). 업무특성상 특정직으로 분류되었음에도 불구하고 다른 특정직이 일반직에 비하여 평균 30% 이상의 높은 봉급우대를 받는데 비하여, 경찰과 소방은 겨우 2.9%만을 우대하고 있으며, 현재 경찰의 기본급은 철도공안이나 교도관보다 평균 -5.5%나

12) 인력증원 관련 세부내용과 자료는 부록을 참고하도록 한다.

낮게 책정하여 우리나라 공무원보수정책의 문제점을 심화시키고 있다.

<그림 4-1> 행정직 대비 공안직 및 경찰의 봉급우대율 비교



둘째, 일반직 대비하여 2.9% 우대이지만, 공안직 대비하여 -5.5% 홀대를 받고 있다는 점이다. 순경초임은 일반직(9급)보다 8.4%, 공안직보다 2.6%를 우대하였으나 경장은 일반직(8급)보다 4.0%로 크게 감소하고, 공안직(8급)에 비해서는 오히려 -2.1% 홀대로 바뀌고, 경사는 일반직(7급)보다 -0.6%, 경위 또한 일반직(6급)보다 -1.5%로 책정하여 홀대하였고, 상위직(경무관~치안정감)은 행정직의 상위직(1~3급) 대비 동일하고 공안직의 상위직에 비하면 무려 -24.2%나 낮게 책정되었다.

경찰의 직급간 봉급인상률은 일반직 대비 평균 2.9% 우대를 받으나 평생봉급액은 -3.2%의 홀대를 받고, 공안직 대비 평균 -5.5%로 홀대받고 있다.

<표 4-9> 2004년 봉급표 기준. 일반직·공안직 대비 경찰과의 봉급비교

| 직급 | 1급 | 2급 | 3급 | 4급 | 5급 | 6급 | | 7급 | 8급 | 9급 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 치안정감 | 치안감 | 경무관 | 총경 | 경정 | 경감 | 경위 | 경사 | 경장 | 순경 |
| 일반직 | 1,750.5 | 1,563.0 | 1,397.5 | 1,218.0 | 1,068.2 | 872.0 | | 773.9 | 687.4 | 602.8 |
| 경찰직 | 1,750.5 | 1,563.0 | 1,397.5 | 1,280.3 | 1,130.9 | 971.0 | 858.7 | 769.4 | 716.3 | 693.9 |
| 우대율 | 0 | 0 | 0 | 4.9 | 5.5 | 10.2 | -1.5 | -0.6 | 4.0 | 8.4 |
| | | | | | | 4.3 | | | | |
| 공안직 | 1,851.1 | 1,713.1 | 1,553.3 | 1,370.6 | 1,159.9 | 943.4 | | 831.1 | 731.1 | 641.2 |
| 경찰직 | 1,750.5 | 1,563.0 | 1,397.5 | 1,280.3 | 1,130.9 | 971.0 | 858.7 | 769.4 | 716.3 | 693.9 |
| 우대율 | -5.7 | -9.6 | -11.1 | -7.0 | -2.6 | 2.8 | -9.9 | -8.0 | -2.1 | 2.6 |
| | | | | | | -3.5 | | | | |

셋째, 외국경찰에 비하여 일반직 대비 봉급 우대율이 지나치게 낮게 책정되어 있다는 점을 지적할 수 있다(표 4-11 참조).

<표 4-10> 각 나라별 경찰과 일반직 공무원의 봉급우대율 비교

| 기관 | 미 국 | 프랑스 | 일 본 | 영 국 | 대한민국 |
|-----|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 월평균 | | | | | |
| 평 균 | 75% | 25% | 20% | 90% | 3% |
| 상위직 | 17.5~78.3 | 23.0~33.9 | 1.7~7.6 | 19.1~66.4 | 0~5.1 |
| 중간직 | 59.0~79.5 | 23.9~27.4 | 5.3~14.6 | 66~123.5 | -1.5~11.4 |
| 하위직 | 100.8~118.6 | 4.7~26.7 | 17.6~46.5 | 112~131.5 | -0.6~9.2 |

국가간 경찰보수에 대한 객관적인 비교분석은 어렵지만 한 가지 공통점은 세계 모든 나라에서 경찰의 근무시간은 일반과 현업을 불문하고 각국의 법정근로시간을 준수하고 있고, 또한 같은 조건에서 업무특수성이나 위험성 등을 감안하여 경찰보수는 다른 행정 공무원에 비하여 상당히 높게 우대하고 있으나, 한국경찰은 일반직 대비 전체 평균 2.9%로 최저지만 세계에서 유일하게 동일직급 대비 일반직보다도 낮은 홀대를 받고 있다(경사 -0.6%, 경위 -1.5%).

(2) 초과근무수당에 대한 문제점

초과근무수당에 대한 문제점에는 크게 3가지의 문제점을 지적하고 있는데 그것을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, '시간외 근무수당'의 문제점이다. 현재 「공무원수당등업무처리지침」에 의해 현업 공무원은 정규근무시간에서 월192시간을 공제하고 있으나 2003년도 국가공무원복무규정상 실제근무시간은 182시간, 결국 실제근무시간보다 10시간을 높게 산정하여 상대적으로 모든 현업대상 공무원은 잘못된 산정방식으로 인하여 매월 10시간에 대한 시간외근무수당(2003년 경사 기준, 61,140원)을 받지 못했다. 이로 인한 손실액은 584억원(=79,600명*6,114원*10시간*12월)에 이르고 있다.

<표 4-11> 타 기관과의 근무시간 및 초과근무수당 비교

| 기관 월평균 | 기상청 | 소방본부 | 교도소 | 경찰청 | | |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------|
| | | | | 파출소 | 경비·교통 | 형사 |
| 근무체계 | 4조3교대 | 2조2교대 | 3조2교대 | 3조2교대 | 2조2교대 | 5반4유형 |
| 근무시간 | 182 | 308 | 286 | 243 | 334 | 352 |
| 휴일근무수당 | 2일 | 2일 | 2일 | 2일 | 미지급 | 미지급 |
| 별도휴무일 | 2일 | 1일 | 3일 | 없음 | 없음 | 없음 |
| 야간근무수당 | 실제야간근무 시간 | 실제야간근 무시간 | 실제야간근 무시간 | 실제야간근 무시간 | 실제야간근 무시간 | 미지급 |
| 시간외근무 | 거의 없음 | 121 | 36 | 21 | 142 | 172 |
| 수당지급시간 | 실제초과근무 시간 | 75 | 56 | 12 | 30(-15) | 73(-135) |
| 지급비율(%) | 100 | 62 | 155 | 57 | 10.6 | 0 |

둘째, '야간근무수당'의 문제점이다. 야간근무수당은 야간(22:00~06:00)에 초과근무한 사람에게 실제근무일수를 전부 지급하도록 규정하고 있으나, 정보, 보안외근은 월5-6회 정도 자신의 업무를 연관된 야간근무를 수행하지만 야간근무수당이나 당직수당을 지급하지 않고 있으며, 수사외근이나 조사관은 현업대상이지만 단지 예산부담을 이유로 야간근무수당의 지급대상에서 제외하고 있다.

휴일근무수당은 휴무일 주간(09:00~18:00)에 근무한 자에게 지급하고 그 외의 시간(나머지 시간: 00:00~09:00, 18:00~24:00 총15시간)은 시간외근무수당으로 지급하도록 ‘공무원수당등업무처리지침’에 규정하고 있으나, 현재 이러한 공휴일의 야간근무시간(월 72=12시간×6일)에 대한 보상은 일체 지급하지 않고 있다.

셋째, ‘휴일근무수당’의 문제점이다. 현재 OECD회원국은 물론, 우리나라보다 경제력이 약한 태국이나 이집트, 브라질과 같은 나라에서도 그 나라의 일반 공무원과 동일한 근무시간과 법정휴일을 보장하고 있으나 세계에서 유일하게 한국경찰만이 일년 내내 휴무일 없이 근무하고 있다.

<표 4-12> 한국경찰과 외국경찰의 근무시간 및 휴일 비교

| 기관 월평균 | 영 국 | 프랑스 | 덴마크 | 일 본 | 대한민국 | |
|-----------|------|------|------|-------|-------|-------|
| | 근무체제 | 5개유형 | 5개유형 | 4조3교대 | 4조3교대 | 2조2교대 |
| 근무시간 | 158 | 152 | 160 | 168 | 334 | 243 |
| 별도휴일 | 10 | 11 | 10 | 8 | 없음 | 없음 |

(3) 업무활동비의 문제점

업무활동비는 경찰의 업무특수성을 감안해 업무수행과정에서 지출된 개인의 사비용을 보전해주기 위한 예산임에도, 경찰청에서 봉급현실화를 요구할 때마다 예산부처가 이러한 관서운영비 명목의 업무활동비를 소액 인상해주고 변칙적으로나마 수용했다고 생색 내는데, 국세청이나 검찰청, 국정원 등의 공무원들에게도 엄연히 업무특정상 활동비를 지급하는 현실에서 업무성격이 전혀 다른 일반직 공무원과 경찰을 비교하며 경찰만 특별히 업무활동비를 지급하는 것처럼 주장하며 경찰의 보수현실화 요구를 외면하고 있다.

(4) 대우공무원수당에 대한 문제점

경찰과 업무성격이 비슷한 공안직은 행정직과 같은 일반직으로 분류되어 같은 일반직

보다 7.7%의 봉급우대를 받고 동시에 '대우공무원수당'도 지급받고 있으나, 경찰·소방은 특정직으로 분류되었음에도 행정직 대비 2.9%를 우대받았다고 하여 대우공무원수당(월6%.연72%)을 지급하지 않아 결국 우리나라만이 유일하게 경찰만 홀대를 받고 있다.

2) 경찰보수의 개선방안

현재 행정직대비 전체 2.9%의 봉급우대율을公安직의 7.7% 수준으로 개선하여 실질적인 경찰우대가 될 수 있도록 재조정하도록 하는 것이다.

<표 4-13> 일반직 대비 경찰의 직종간 우대비율 개선안

| 직종 | 직급 평균 | 1급 | 2급 | 3급 | 4급 | 5급 | 6급 | | 7급 | 8급 | 9급 |
|------------|----------|------|-----|-----|-----|-----|--------|------|------|-----|-----|
| | | 치안정감 | 치안감 | 경무관 | 총경 | 경정 | 경감 | 경위 | 경사 | 경장 | 순경 |
| 현재율 (%) | 2.9 | 0 | 0 | 0 | 4.9 | 5.5 | 평균 4.3 | | -0.6 | 4.0 | 8.4 |
| | | | | | | | 10.2 | -1.5 | | | |
| 개선율 (%) | 7.7 | 5 | 5 | 7 | 7 | 8 | 평균 11 | | 9 | 9 | 9 |
| | | | | | | | 13 | 9 | | | |

순경초임에 적용된 8.4%의 '직종간 우대비율'을 모든 계급에 고르게 특히, 그 동안 상대적으로 홀대받은 경사 이하의 하위직급에 대한 보상차원에서 조정해야하지만, 국가의 재정부담을 감안하여 우선은 행정직군 대비公安직군의 우대율로 개선하도록 한다.

또한 개선되더라도 조직구조가 향아리형인 행정기관과 피라미드형인 경찰조직은 전체의 86.4%가 경사 이하로 구성된 경찰은 퇴직 계급이 상대적으로 낮아 퇴직 후 연금을 수령할 때도 여전히 손해를 감수하겠지만 위와 같은 수준으로 개선한다면 적어도 피해액의 상당 부분이 크게 감소될 것으로 예상된다.

이후에는 OECD회원국의 경찰에게 적용되는 평균 20%의 봉급우대를 목표로, 우리와 경제규모나 임금여건이 비슷한 국가의 평균 15% 수준으로 개선한 후에 다시 선진국 수

준으로 점진적, 단계적 개선 추진하도록 한다.

<표 4-14> 일반직·공안직 대비 경찰의 호봉간 인상률 개선 방안

| 직종 \ 직급 | 평균 | 6호←5호봉 | 5호←4호봉 | 4호←3호봉 | 3호←2호봉 | 2호←1호봉 |
|---------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 현재 | 5.4 | 5.1 | 5.3 | 5.5 | 5.5 | 5.4 |
| 개선 | 5.7 | 5.5 | 5.7 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |

3) 단계적 추진계획

보수개선에 들어가는 총비용은 10,035억원으로 다음의 3단계로 나누어 예산을 반영할 계획이다.

(1) 1단계: 2004. 3. 26~10. 31(2005년도 예산 반영)

- 중앙인사위원회·기획예산처(총3,247억원)
 - 기본급 상향 조정 ⇒ +4.9%(공안직의 7.7% 수준으로 개선)
 - ※ 소요예산 : 720억원
 - 대우공무원수당 지급 ⇒ 월6%
 - ※ 소요예산 : 397억원
 - 시간외근무수당 ⇒ 소방직 65% 지급수준으로 인상
 - ※ 소요예산 : 2,130억원(=3,822-現지급액 1,692)

(2) 2단계: 2005. 2월~10. 31(2006년도 예산 반영)

- 기획예산처(총3,456억원)
 - 야간근무수당 지급 ⇒ 336억원(야간근무수당의 65% 지급시)
 - 휴일근무수당 ⇒ 824억원(휴일근무수당의 50% 지급시)

- ※ 현재 휴일근무수당 449억원(17.6%) 지급
- 주5일근무제에 따른 초과근무의 보상 ⇒ 2,296억원

(3) 3단계: 2006. 2월 ~ 10. 31(2007년도 예산 반영)

- 중앙인사위원회 · 기획예산처(총3,332억원)
- 시간외근무수당 100% 지급 ⇒ 2,059억원
- 휴일근무수당의 100% 지급 ⇒ 1,273억원

제4절 경찰 인력 충원 및 예산증액에 대한 대안들

앞 절에서 종합적으로 검토한 바와 같이 다양한 의견이 제시될 수 있으며, 이에 따른 대안들을 다음과 같이 4가지의 유형에 따른 대안들로 정리할 수 있다.

<표 4-15> 경찰 인력 증원 및 예산 증액에 관한 대안

| 대안 | 인력증원 관련 | 수당 등 예산증액 | 부서별 실시방안 |
|-----|---------------------|----------------------------------|---|
| I | 3개년 동안 3만 명 증원 시 | 10,035억원 (3단계로 나누어 예산을 반영) | ① 전부서 동일실시 ② 내근 부서 먼저 실시 ③ 내근부서실시+(형사/교통부서 수당 강화) |
| II | 5개년 동안 3만 명 증원 시 | (①÷5)+(적은 인원으로 근무에 대한 초과수당) | ① 전부서 동일실시 ② 내근 부서 먼저 실시 ③ 내근부서실시+(형사/교통부서 수당 강화) |
| III | 7개년 동안 3만 명 증원 시 | (①÷7)+(적은 인원으로 근무에 대한 초과수당) | ① 전부서 동일실시 ② 내근 부서 먼저 실시 ③ 내근부서실시+(형사/교통부서 수당 강화) |
| IV | 3개년 동안 4만 명 증원 시 | ①+1만명 추가분 | ① 전부서 동일실시 ② 내근 부서 먼저 실시 ③ 내근부서실시+(형사/교통부서 수당 강화) |

※ 보완조치 증원예정인 3만 명의 부서·기능별 배치방안 및 기존 인력배치에 대한 직무분석과 재배치

1. 대안 I

3개년 동안 3만명 인력 증원이 요구되는 대안으로서, 소요되는 예산증액은 약 10,035억원이 요구된다. 이것을 위한 부서별 실시방안으로 크게 세가지가 있다. 그것은 대안 I-①로서, 전부서의 동일실시가 있으며, 대안 I-②로서, 내근부서부터 우선적으로 실시하는 것이며, 대안 I-③으로서, 내근부서 우선실시와 형사 및 교통부서 수당 강화와 같은 실시방안이 있다.

2. 대안 II

5개년 동안 3만명의 인력증원이 요구되는 대안으로서, 소요되는 예산증액은 약 [(10,035÷5)+(적은 인원으로 근무에 대한 초과수당)]이 요구된다. 이것을 위한 부서별

실시방안으로 크게 세가지가 있다. 그것은 대안 II-①로서, 전부서의 동일실시가 있으며, 대안 II-②로서, 내근부서부터 우선적으로 실시하는 것이며, 대안 II-③으로서, 내근부서 우선실시와 형사 및 교통부서 수당 강화와 같은 실시방안이 있다.

3. 대안 III

7개년 동안 3만명의 인력을 증원하는 대안으로, 소요되는 예산증액은 약 $[(10,035 \div 7) + (\text{적은 인원} \text{으로 근무에 대한 초과수당})]$ 이 요구된다. 이것을 위한 부서별 실시방안으로 크게 세가지가 있다. 그것은 대안 III-①로서, 전부서의 동일실시가 있으며, 대안 III-②로서, 내근부서부터 우선적으로 실시하는 것이며, 대안 III-③으로서, 내근부서 우선실시와 형사 및 교통부서 수당 강화와 같은 실시방안이 있다.

4. 대안 IV

3개년 동안 4만명의 인력 충원이 요구되는 대안으로서, 이 대안에 소요되는 예산증액은 약 $(10,035 \text{억원} + 1 \text{만명 추가분})$ 이 요구된다. 이것을 위한 부서별 실시방안으로 크게 세가지가 있다. 그것은 대안 IV-①로서, 전부서의 동일실시가 있으며, 대안 IV-②로서, 내근부서부터 우선적으로 실시하는 것이며, 대안 IV-③으로서, 내근부서 우선실시와 형사 및 교통부서 수당 강화와 같은 실시방안이 있다.

이상과 같이 4가지 유형의 대안들이 제시되어 있는데 우선적으로 강조되고 있으며, 가장 이상적인 대안으로 제시하고 있는 것이 바로 대안-I로서 3개년 동안 3만명의 인력을 증원하도록 하는 것이며, 이에 대한 예산 증액 또한 위에서 제시한 것과 같은 10,035억원이 요구된다. 이러한 대안-I에 대한 실시방안을 크게 세가지로서 전부서 동일실시, 내근부서 우선 실시, 내근부서 우선 실시와 형사 및 교통부서 수당강화 등이 그것이다.

제5장 결 론

근로시간의 단축은 초과근로제한, 시간분할제, 파트타임, 직무분할제 등 고용형태의 변화를 가져왔으며, 이로 인하여 어떠한 형태이건 여가시간의 증가를 가져왔으며, 또한 고용의 증가를 가져올 것으로 예상된다. 특히 여가시간의 증가는 외식·오락·스포츠 등 소비성 산업, 관광·항공산업, 영화·오락·게임산업에 상당한 영향을 미치고 있어 우리나라의 사회·경제적 측면에 상당한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한 운수·자동차 산업 등 기타 사회전반의 여러 분야에도 영향을 미치고 있다.

우리나라는 최근 OECD 가입에 따른 선진국 반열에 오름으로써 주5일 근무제의 도입이 확실해 지고 있으며, 현재에도 이러한 주5일근무제를 위한 시범실시를 하는 곳도 있다. 이러한 주5일근무제 도입은 주당 근무시간을 40시간으로 단축시키는 것은 물론 토요일·일요일의 휴무가 발생하여 우리의 생활·문화패턴에 커다란 영향을 미치고 있으며, 특히 공공기관에 있어서도 시범실시를 통한 주5일 근무제를 하고 있으며, 일부 기관에 있어서 주5일 근무를 하고 있다.

앞의 장들에서 살펴본 바와 같이 여러 가지 주변의 환경여건과 각 국가들의 세계적인 추세, 그리고 최근의 경찰관련 동향을 보여주는 The Working Time Regulations, 1998(노동시간 규제 1998) 등은 주5일 근무제의 도입의 필요성을 뒷받침하고 있으며, 공공기관에 있어서도 상당한 고려사항 및 긴급한 사안으로 대두되고 있다.

선진국의 경찰제도와 한국의 경찰제도의 실태를 분석한 결과 우리나라의 경찰제도의 환경이 상당히 낙후되어 있음을 알 수 있다. 아직까지 우리나라는 경찰의 근무방식에 대한 실태파악이 제대로 이루어지고 있지 않고 있고, 이에 대한 개선방안 마련이 시급하다. 그리고 과도한 업무량으로 인하여 인원이 부족할 뿐만 아니라 휴식시간도 부족한 실정이다. 현재 업무량과다와 인원부족으로, 내근부서만 월 2회 휴무가 실시되고, 교대부서는 일부지역의 순찰지구대에 한해 월 2회 휴무가 실시되고 있다. 현장근무실태 확인 결과(2.4~2.6간), 형사·교통사고조사반은 주90시간 이상을 근무하고 있는 실정으로 우선은 비번시간(휴식시간)만이라도 제대로 보장해 달라고 요망하고 있는 실정이다. 또한 보수문제와 인력증원의 문제 등도 표면화되고 있다.

이상과 같이 경찰의 주5일 근무제 도입에 따른 많은 문제들이 제기되고 있다. 이에 대한 방안으로 경찰에서는 문제점들에 대한 종합적인 검토를 통하여 4가지의 다양한 대안들을 제시하고 있으며, 이 중에서 대안- I 을 우선적으로 강조하고 있다. 대안- I 은 3

개년 동안 3만 명의 인력을 증원하고, 이에 대한 예산으로 10,035억원의 증액이 요구된다. 이에 대한 실시방안으로 전부서 동일실시, 내근부서 우선 실시, 내근부서 우선 실시와 형사 및 교통부서 수당강화 등을 제시하고 있다. 이상과 같은 인력증원의 문제와 동시에 경찰보수의 현실화에 대한 방안 등을 제시하였다.

이상과 같은 문제점에 대한 방안 등을 통해서 경찰의 주5일 근무제가 올바르게 확립되어야 할 것이지만, 주의해야 할 것은 주5일 근무제의 확립을 위한 각각의 방안의 실행에 있어서 페이스를 적절히 조절해야 한다. 즉 공공기관의 주5일 근무제 도입과 관련하여 경찰에 있어서도 3단계의 단계별 조치(적절한 페이스)를 통해서 앞으로의 주5일 근무제 확립을 유도하고, 경찰근무의 세부 실시계획을 단계적으로 시행함으로써, 부작용이 발생하지 않도록 하고, 경찰의 기강을 확립하는 것과 동시에 경찰의 본연의 의무를 충실히 이행할 수 있도록 해야 할 것이다.

【부록 1】 인력 증원 관련 자료

1. 의무경찰 경찰관 대체 : 3,609명

2004년 감축이 확정된 3,609명에 대하여 경찰관 대체 인력 증원을 추진하도록 하고, 2005년 이후의 감축은 국방부와의 협의 결과에 따라 연차별 대체 인력을 증원하도록 계획을 추진한다.

2. 112신고센터 등 2·3교대 근무부서의 3·4교대 전환 : 3,533명

| 구분 | 3교대 전환인력 | 4교대 전환인력 |
|-----------------|---|--|
| 계 | 2,720명 | 3,533명 |
| 112 신고 센터 | 491명 | 567명 |
| | · 지방청은 현 인력으로 3교대 실시 | · 지방청의 4교대 실시를 위해서는 현 인력의 1/3인 76명이 추가적으로 소요 ※ 76명(추가소요인력)=227(현정원)×1/3 |
| | · 경찰서(233개)는 3교대 및 보상휴무 실시를 위해 1개서당 4명씩 932명이 필요→현정원보다 491명이 추가로 소요 ※ 491명(추가소요인력)=932(총소요인력)-441(현정원) | · 경찰서는 3교대 및 보상휴무를 실시하기 위한 인력 491명으로 4교대 전환 |
| 치안 상황 실 | 445명 | 532명 |
| | · 지방청은 현 인력으로 3교대 실시 | · 지방청의 4교대 실시를 위해서는 현 인력의 1/3인 29명이 추가로 소요 ※ 29명(추가소요인력)=87(현정원)×1/3 |
| | · 경찰서(233개)는 3교대 및 보상휴무 실시를 위해서 1개서당 4명씩 932명이 필요→현정원보다 445명 추가 소요 | · 경찰서는 3교대 및 보상휴무를 실시하기 위한 인력 445명으로 4교대 전환 |
| 유치 장 | 825명 | 1,127명 |
| | · 서울 산하 경찰서(31개)는 현 인력으로 3교대 실시 | · 서울청 산하 경찰서의 4교대 실시를 위해서는 현 인력의 1/3인 100명 추가소요 ※ 100명(추가소요인력) = 229명(현정원)×1/3 |
| | · 기타 지방청 산하 경찰서(202개)는 3교대 및 보상휴무 실시를 위해 1개서당 7명씩 1,414명이 필요→현정원보다 825명 추가 소요 ※825명(추가소요인력)=1,414(총소요인력)-589명(현정원) | · 기타 지방청 산하 경찰서의 4교대 실시를 위해서는 1개소당 8명씩 1,616명이 필요→현정원보다 1,027명 추가소요 ※ 1,027명(추가소요인력)=1,616(총소요인력)-589명(현정원) |

| 구분 | 3교대 전환인력 | 4교대 전환인력 |
|---------|---|--|
| 고속도로순찰대 | 449명 · 국제도로안전지침에 따라 순찰차 1대당 담당거리를 16km로 단축하기 위해서는 174대의 순찰차 운영인력이 필요 ※ 2,787.07km(고속도로총연장)÷16km =174대 | 797명 · 174대 순찰차의 4교대 운영을 위해서는 1,392명이 필요 →현 정원보다 797명 추가 소요 ※ 797명(추가소요인력) =1,392(총소요인력)-595(현정원) |
| | · 174대 순찰차의 3교대 운영을 위해서는 1,044명이 필요 →현정원보다 449명 추가소요 ※ 449명(추가소요인력) =1,044(총소요인력)-595(현정원) | |
| 검문소 | 354명 · 검문소(177개)의 3교대 및 보상휴무실시를 위해서 1개소당 4명씩 708명이 필요→현정원보다 354명 추가소요 ※ 354명(추가소요인력) =708(총소요인력)-354(현정원) | 354명 · 3교대 및 보상휴무 실시를 위한 인력 354명으로 4교대 전환 |
| | | |
| 지하철출장소 | 156명 · 출장소(38개)의 3교대 실시를 위해서 1개소당 6명씩 228명이 필요→현정원보다 156명 추가 소요 ※ 156명(추사소요인력) =228(총소요인력)-72(현정원) | 156명 · 지하철운행공백시간(01:00~05:30)을 고려, 3교대 유지(실질적 4교대) |
| | | |

3. 수사인력 보강

1) 조사인력

현재 조사요원 1인당 월 처리건수는 평균 30건으로 나타났으며, KDI연구보서에 의하면 조사요원 1인당 월 적정 처리건수는 8건으로 9,589명이 추가 소요된다¹³⁾.

1인당 월 처리건수를 적정 처리건수의 2배인 16건으로 우선 조정하기 위해서는 3,051명(서울679, 경기664, 인천174, 기타1,534) 증원¹⁴⁾이 필요하다.

13) 9,579(추가소요인력)=13,076명(총소요인력)-3,487명(현정원).

14) 3,051명(추가소요인력)=6,538명(총소요인력)-3,487명(현정원).

<조사요원 및 처리건수>

2003년 기준

| 구 분 | 조사요원(명) | 접수건수(건) | 월 처리건수(건) |
|---------|---------|-----------|-----------|
| 계 · 평 균 | 3,487 | 1,255,263 | 30.0 |
| 서 울 | 989 | 320,268 | 27.0 |
| 경 기 | 552 | 233,516 | 35.2 |
| 인 천 | 154 | 62,934 | 34.1 |
| 기 타 | 1,792 | 638,545 | 29.7 |

2) 교통사고조사 인력

현재 교통사고조사요원 1인당 월 처리건수는 평균 32.4건으로 나타났으며, KDI 연구 보고서의 조사요원 적정인력 산정방식에 따를 경우, 1인당 월 적정 처리건수는 7.3건으로 9,477명이 추가 소요인력이 필요하다.¹⁵⁾

1인당 월 처리건수를 적정 처리건수의 2배인 14.6건으로 우선 조정하기 위해서는 3,359명(서울338, 경기708, 인천195, 기타2,118) 인력증원¹⁶⁾이 필요하다.

< 조사요원 및 처리건수 >

2003년 기준

| 구 분 | 조사요원(명) | 접수건수(건) | 월 처리건수(건) |
|---------|---------|-----------|-----------|
| 계 · 평 균 | 2,759 | 1,071,836 | 32.4 |
| 서 울 | 526 | 151,341 | 24.0 |
| 경 기 | 499 | 211,488 | 35.3 |
| 인 천 | 151 | 60,604 | 33.5 |
| 기 타 | 1,583 | 648,403 | 34.1 |

3) 사이버수사 인력

현재 사이버범죄수상요원 1인당 월 처리 건수는 평균 34.6건으로 나타났다. KDI연구 보고서의 조사요원 적정인력 산정방식에 따를 경우 월 적정 처리건수는 3.8건으로 1,336

15) 9,477명(추가소요인력)=12,236명(총소요인력)-2,759명(현정원).

16) 3,359명(추가소요인력)=6,118명(총소요인력)-2,759명(현정원).

명의 추가 소요인력¹⁷⁾이 필요하다.

1인당 월 처리건수를 적정 처리건수의 2배인 7.6건으로 우선 조정하기 위해서는 586명의 인력증원¹⁸⁾이 필요하다.

< 수사요원 및 처리건수 >

2003년 기준

| 사이버 수사요원(명) | 접수건수(건) | 월처리건수(건) |
|-------------|---------|----------|
| 165 | 68,445 | 34.6 |

4) 마약수사 인력

마약류 범죄는 2002년 5,088건이 발생하였으며, 2000년의 4,558건 대비 11.6%나 증가하였다. 이러한 마약류 범죄의 증가추세에 적극적·효율적으로 대처해야 할 것이며, 지방청과 경찰서는 다음과 같은 인력증원을 계획하고 있다.

① 지방청

서울·부산·대구·인천·경기청 마약계를 확대, 개편하기 위해서 103명의 인력증원이 필요하다.

| 구분 | 계 | 서울 | 부산 | 대구 | 인천 | 경기 |
|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 현행 | 60 | 16 | 12 | 10 | 10 | 12 |
| 증원 | +103 | +23 | +19 | +21 | +21 | +19 |
| 증원후 | 163 | 39 | 31 | 31 | 31 | 31 |

주 : 서울청(39명) : 수사대장(1), 관리반(3), 5개수사반(35)

부산 등 4개청(31명) : 각 수사대장(1), 관리반(2), 4개수사반(28)

② 경찰서

1급지 123개 경찰서에 마약수사인력을 각 5명씩 615여명의 인력을 증원하도록 하고, 2·3급지 110개 경찰서에 마약수사인력 각 2명씩 220명의 인력증원이 필요하다.

17) 1,336명(추가소요인력)=1,501명(총소요인력)-165명(현정원).

18) 586명(추가소요인력)=751명(총소요인력)-165명(현정원).

5) 외사수사 인력

외국인 범죄는 2003년 5,598건이 발생했으며, 2000년의 3,438건 대비 62.8%나 증가하였다. 국경없는 범죄의 증가추세로 이에 대한 적극적·효율적인 대처가 요구된다. 이에 지방청과 경찰서 등은 다음과 같은 계획을 가지고 있다.

① 지방청

인천·경기·제주청 외사과 신설을 위해 43명씩 인력증원이 필요하다.

| 구 분 | 계 | 인천 | 경기 | 제주 |
|-----|-----|----|----|----|
| 현 행 | 63 | 27 | 24 | 12 |
| 증 원 | 43 | 13 | 16 | 14 |
| 증원후 | 106 | 40 | 40 | 26 |

주 : 인천·경기청(40명) : 과정(1), 계장(1), 외근(21), 내근(15)
 제주청(26명) : 과정(1), 계장(2), 외근(15), 내근(8)

② 경찰서

1급지 123개 경찰서 중 외사계가 없는 50개 경찰서에 외사계를 신설하고 각 5명씩 250여명의 인력을 증원하도록 하며, 2·3급지 110개 경찰서에 외사수사인력 각 2명씩 220여명의 인력증원을 하도록 한다.

4. 순찰지구대 및 파출소 인력 보강

30인 미만 순찰지구대(총 866개소중 211개소) 및 10인 미만 파출소(총 213개소중 95개소)의 원활한 3교대 실시를 위해서는 1,617명의 인력이 추가로 소요되어야하며 순찰지구대 및 파출소 4교대 전환을 위해서는 14,623명의 인력이 추가로 소요¹⁹⁾되어야 한다.

| 구 분 | 계 | 30인미만 순찰지구대(211개소) | 10인미만 파출소(95개소) |
|------|-------|--------------------|-----------------|
| 필요인력 | 1,617 | 1,310 | 307 |

19) 14,623명(소요인력)= 43,870명(42,253(현정원)+1,617(3교대 증원))×1/3.

『경찰청 현업부서별 현원 및 증원 현황』

| 부서별 인원 | 현인원 | 전일제 | 2조 2교대 | | 3조 2교대 | | 증원계획 | |
|-----------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | 현원 | 증원(3부제) | 현원 | 증원(4부제) | 1단계 | 2단계 |
| 총계 | 68,350 | 23,358 | 5,974 | 2,989 | 39,018 | 13,921 | 15,909 | 15,455 |
| 방법 소계 | 42,777 | 5,984 | 1,193 | 597 | 35,600 | 12,779 | 6,946 | 12,080 |
| 지구대·파출소 | 40,485 | 5,397 | | | 35,088 | 11,696 | 5,397 | 11,696 |
| 미아찾기센터 | 15 | | | | 15 | 5 | 5 | 5 |
| 112신고센터 | 755 | 13 | 245 | 123 | 497 | 167 | 162 | 329 |
| 산악구조대 | 4 | | 4 | 2 | | 2 | 4 | 4 |
| 경찰순찰정 | 20 | 2 | 18 | 9 | | | 9 | 9 |
| 지하철수사대 | 133 | 59 | 74 | 27 | | | 37 | 37 |
| 분소,나도초소 | 303 | 303 | | | | 909 | 909 | |
| 방순대 | 1,062 | 210 | 852 | 426 | | | 426 | |
| 수사소계 | 11,980 | 10,706 | 1,082 | 542 | 192 | 64 | 5,790 | 455 |
| 유치장 | 947 | | 761 | 381 | 186 | 62 | 381 | 443 |
| 당직반 | 3,964 | 3,964 | | | | | 2,666 | |
| 강력반 | 2,349 | 2,349 | | | | | 1,263 | |
| 과학수사반 | 765 | 438 | 321 | 161 | 6 | 2 | 161 | 2 |
| 기타 | 3,955 | 3,955 | | | | | 1,319 | |
| 경비소계 | 8,842 | 2,632 | 2,790 | 1,395 | 964 | 322 | 1,397 | 1,719 |
| 치안상황실 | 566 | | 548 | 274 | 18 | 6 | 274 | 280 |
| 기동대 | 2,288 | 1,168 | 1,060 | 530 | 60 | 20 | 530 | 550 |
| 전경대 | 2,190 | 1,464 | 600 | 300 | 126 | 42 | 300 | 342 |
| 112타격대 | 140 | | 140 | 70 | | | 72 | 72 |
| 특공대 | 289 | | | | 289 | 97 | | 97 |
| 검문소 | 369 | | 348 | 174 | 21 | 9 | 174 | 181 |
| 101경비단 | 544 | | 94 | 47 | 450 | 150 | 47 | 197 |
| 교통 소계 | 6,494 | 3,888 | 841 | 421 | 1,765 | 589 | 1,599 | 1,010 |
| 사고조사 | 2,816 | 2,816 | | | | | 1,178 | |
| 교통외근 | 3,022 | 1,030 | 463 | 232 | 1,529 | 510 | 232 | 742 |
| 고속도로순찰대 | 543 | | 334 | 167 | 209 | 70 | 167 | 237 |
| 영상단속센터 | 97 | 42 | 28 | 14 | 27 | 9 | 14 | 23 |
| 기타 | 16 | | 16 | 8 | | | 8 | 8 |
| 정보통신소계 | 528(417) | | 46(11) | 23 | 482(406) | 162 | 154 | 191 |
| 실험실 | 34 | | 16 | 8 | 18 | 6 | 8 | 14 |
| 교환실 | 393 | | | | 393 | 131 | 131 | 131 |
| 전산·컴퓨터실 | 18 | | 8 | 4 | 10 | 4 | 4 | 11 |
| 운용실·중계소 | 18 | | 2 | 1 | 16 | 6 | 1 | 10 |
| 기계실(통신) | 65 | | 20 | 10 | 45 | 15 | 10 | 25 |
| 보안수신소 | 15 | | | | 15 | 5 | 5 | |
| 외사 소계 | 148 | 148 | | | | | 4 | |
| 공항분실 | 106 | 106 | | | | | 3 | |
| 해행분실 | 42 | 42 | | | | | 1 | |
| 총무소계 | 22 | | 22 | 11 | | | 11 | |
| 의경소대 | 18 | | 18 | 9 | | | 9 | |
| 방제실 | 4 | | 4 | 2 | | | 2 | |

『표 설명』

- ◎ 경찰 총정원 : 96,787명
- ◎ 순수 경찰관 : 92,165명
 - ▷ 일반대상자(내근부서) : 12,515명(14.6%)
 - ▷ 현업대상자(교대부서) : 79,600명(86.4%)

1. 현인원 : 현재인원(정원 아님)
2. 전일제 : 매일 24시간 근무 또는 일근(09:00~23:00), 당직(09:00-익일 09:00)근무, (09:00-12:00)근무 등 지역별 치안여건에 따라 최소인원으로 다양하게 운용하는 근무형태.
3. 2조2교대 : 2개조가 맞교대하는 근무. 2개조가 24시간씩 근무하고 24시간 비번으로 쉬는 근무형태. 일체 휴무일 없음.
4. 3조 2교대 : 현재 우리나라 대부분의 파출소 근무형태. 2003년 6월부터 시행중이고 3개조가 12시간씩 근무하고 24시간 비번으로 쉬는 근무형태. 일체 휴무 없음.
5. 증원계획 : 단계별 증원계획
 - ▷ 1 단계 : 15,909명 증원. (신규채용 : 3,806억원 소요)
전일근무제 또는 2조 2교대를 3조 2교대로 전산화거나 형사 2개조, 강력1개조, 교통사고 조사반 2개만 기피부서 우선 증원.
※ 증원시까지 초과근무수당으로 보상 : 2,296억원
⇒ 현업대상자(79,600)×12월×초과근무수당(240,470)=2,296억9천만원.
 - ▷ 2 단계 : 15,445명 증원.(신규채용: 3,695억원 소요)
3조2교대형을 4조3교대형으로 전환하면 월180시간으로 법정근로시간에 근접하게 단축됨.
※ 증원시까지 초과근무수당으로 보상: 2,296억원
⇒ 현업대상자(79,600)×12월×초과근무수당(240,470)=2,296억9천만원.
☞ 전부서가 4조3교대가 이루어질 때까지 근무시간 단축은 사실상 불가능하기 때문에 토요일휴무일에 대한 보상은 1.2단계에 관계없이 보상해야하기 때문에 동일액수 산정.

【부록 2】 경찰보수의 현황

1. 현행 경찰보수체계

경찰공무원의 보수체계는 일반공무원과 동일하게 ‘국가공무원법’, ‘공무원보수규정’, ‘공무원수당규정’ 등을 근거로 중앙인사위원회가 ‘공무원보수등업무처리지침’을 통해 세부적인 사항을 규정하고, 기획예산처는 이 지침을 근거로 당해 회계년도의 ‘예산편성안지침 및 기준’을 만들고 예산의 범위 안에서 인건비예산을 배정하고 있다.

공무원봉급체계의 특징은 생계비를 기준으로 결정하는 생활급, 직위 및 직무에 상응하는 직무급, 그리고 계급별이나 근속년수에 의해 지급되는 근속급이 결합된 ‘계급별 근속급여체제’이다.

공무원보수규정에 ‘보수란 봉급과 각종 수당을 포함한다’고 명시한대로 공무원의 보수체계는 ‘기본급’, ‘수당’, ‘부가급’으로 구성되어 있다.

‘봉급’은 보수체계의 근간으로써 정근수당, 가계지원비, 초과수당 등 각종 수당의 산정 기초가 될 뿐만 아니라 퇴직금, 연금 등을 산출하기 위한 기초자료이며 성실하게 근무한 공무원은 승급하면 그 만큼의 봉급이 많아지므로 이는 ‘조직에 대한 자부심과 자존심’이 기도 하다.

2. 보수에 관한 용어(공무원보수규정제4조)

보수는 봉급과 기타 각종 수당을 합산한 금액을 말하는 것으로, 다만 연봉제 적용대상공무원은 연봉과 기타 각종 수당을 합산한 금액을 말한다.

봉급은 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본급여 또는 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간 등에 따라 계급(직무등급 또는 직위를 포함)별·호봉별로 지급되는 기본급을 말한다.

수당은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 지칭한다.

3. 공무원 보수결정의 원칙

1) 공무원 보수를 결정하는 일반원칙

- ① 대외적 균형의 원칙 : 직종, 연령, 직급에 관계없이 공무원 보수의 전반적인 수준을 결정할 때 기초로 삼아야할 원칙을 말한다.
- ② 지불능력 고려의 원칙 : 정부의 지불능력과 국민의 담세능력을 고려해야할 원칙을 말한다.
- ③ 생계비 보장의 원칙 : 국민일반의 표준생계비 등을 고려해야할 원칙을 말한다.

2) 각 공무원 집단을 차별화(직종,연령,직급)할 때 사용해야할 원칙

직종 및 담당업무, 연령, 직급, 근무성적, 근무환경 등의 차이를 보수 수준에 적절히 반영해야할 원칙.

4. 경찰보수의 결정요인

- 1) 경찰업무의 특수성 : 경찰업무의 중요성, 위험성, 돌발성, 공휴일 및 야간 근무, 비상근무 등과 같이 개인시간의 부족으로 인한 가정생활의 불안정성 등이 있다.
- 2) 일반적인 고려요인 : 생계비, 정부의 지불능력, 정부의 경제정책, 민간의 임금수준, 편익과 특혜, 노동시장의 조건, 사기양양효과 등이 있다.
- 3) 추가적인 고려요인 : 직무의 특수성, 과도한 근무시간과 업무부담, 잦은 야간근무에 따른 건강악화 및 생명단축, 업무의 위험성, 부패의 가능성, 엄격한 계급정년제와 퇴직 후의 낮은 재취업률 등이 있다.

5. 경찰 보수의 유형과 특징

1) 봉급(기본급)

(1) 봉급의 종류 : 직종별로 10개의 봉급표 운용

- ① 일반직 ② 공안직 ③ 경찰직·소방직 ④ 연구직 ⑤ 지도직 ⑥ 기능직
⑦ 고용직 ⑧ 초·중·고교 교원 ⑨ 전문대·대학교 교원 ⑩ 군인

(2) 경찰봉급의 특징

순경초임은 일반직 초임대비 8.4%, 전체 평균 2.9%를 우대하고 공안직 초임 대비 2.6%로 우대한 후, 전체 평균 -5.5% 홀대

2) 수 당

○ 공통수당

- 기말수당 : 기본급의 50%씩 년 4회(3,6,9,12월)
- 정근수당 : 기본급의 50~100%씩 년 2회(1,7월)
- 가족수당 : 가족1인당 2~3만원(4인까지)
- 관리업무수당 : 4급 이상, 기본급의 10%
- 정근수당가산금 : 5년 ↑ 5만원, 11년 ↑ 6만원, 15년 ↑ 8만원, 20년 ↑ 10만원

○ 특수수당

- 특수지근무수당 : 도서벽지, 접적지역, 국외
- 위험근무수당 : 20,000원~30,000원

○ 초과근무수당

- 시간외근무수당 : 공무원복무규정상(192)의 정규근무시간을 초과한 경우, 예

산의 범위에서 지급

- 야간근무수당 : 22:00~06:00에 초과근무한 경우, 실제근무일수
- 휴일근무수당 : 휴일주간(09:00~18:00)에 근무한 경우

○ 기타 수당

- 성과상여수당 : 기본급의 50~200% 년1회
- 자녀학비보조수당 : 중.고 자녀의 학비
- ※ 대우공무원수당 : 기본급의 6%(경찰·소방, 교원은 제외)

3) 복리후생비

- 정액급식비 : 월 12만원
- 교통보조비 : 1급 이하, 월10~15만원
- 직급보조비 : 월 105천원~125만원(8,9급 105,000원 7급 140,000원 6급 155,000원)
- 명절휴가비 : 기본급의 150%, 설날과 추석 2회(75%씩) 지급
- 가계지원비 : 연 250%(4, 5, 8, 10, 11월. 각각 50%씩)

4) 업무활동비(인건비가 아닌 관서운영비 명목)

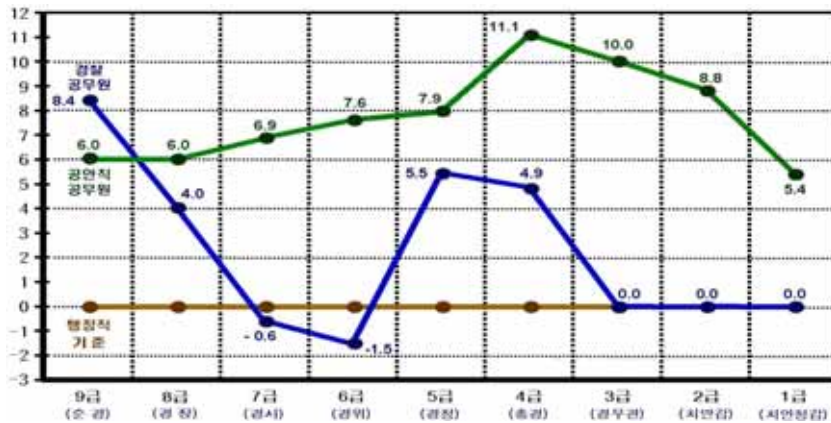
- 통신 및 유무선 활동비 : 정보통신계 15만원
- 치안활동비 : 경정 이하 전직원 17만원
- 방법활동비 : 방법과 방법지도계, 112지령실 10만원
- 수사활동비 : 형사계 30만원, 조사계 23만원, 수사1계 27만원, 뺑소니전담반 27만원, 여성청소년계 13만원
- 대민활동비 : 과출소 20만원
- 경호경비수당 : 경비중대(+정훈과 교육수당) 13만원

- 교통활동비 : 교통지도계, 교통사고조사반 20만원
- 사고조사활동비 : 교통사고조사반(건당5,000원) 월4~5만원
- 정보활동비 : 정보1, 2계 24만원
- 외근활동비 : 보안계 24만원
- 청문활동비 : 청문감사관 20만원, 부청문감사관 15만원

II. 문제점

1. 봉급(기본급)의 문제점

1) 특정직의 업무특수성을 봉급결정요인에 전혀 반영하지 못함.



< 행정직 대비 공안직 및 경찰의 봉급우대율 비교>#표1

국가공무원법상 공무원의 분류는 크게 경력직과 특수경력직으로 나누고, 다시 경력직은 일반직·특정직·기능직으로 분류되며 경찰과 소방은 법관·검사·교사·군인·외무공무원과 함께 업무특수성을 인정받아 특정직에 포함된다.

업무특성상 특정직으로 분류되었음에도 불구하고 다른 특정직이 일반직에 비하여 평균 30% 이상의 높은 봉급우대를 받는데 비하여, 경찰과 소방은 겨우 2.9%만을 우대하고 있다.

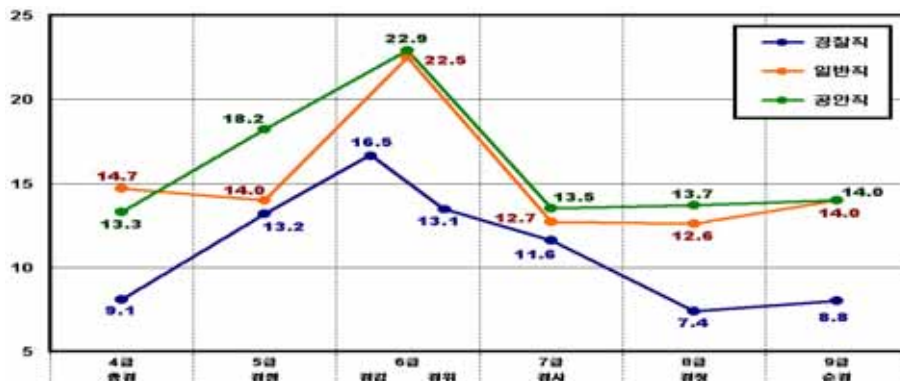
순경초임은 특정직의 봉급결정요인을 감안하여 일반직(9급)보다 8.4%, 공안직보다 2.6%를 우대하였으나 경장은 일반직(8급)보다 4.0%로 크게 감소하고, 공안직(8급)에 비해 오히려 -2.1% 홀대로 바뀌고, 경사는 일반직(7급)보다 -0.6%, 경위도 일반직(6급)보다 -1.5% 홀대(#표1 참조)하고 있다.

현재 경찰의 기본급은 철도공안이나 교도관보다 평균 -5.5%나 낮게 책정하여 우리나라 공무원보수정책의 문제점을 심화시키고 있다.

결국 이상의 결과를 볼 때 공무원의 봉급을 결정하는 일반원칙과 지중간의 차별원칙을 외면하고 있다고 볼 수 있다.

2) 일반직 대비 2.9% 우대, 공안직 대비 -5.5% 홀대

< 일반직·공안직 대비 경찰의 직급인상률 비교>#표2



하위직(9-7급)의 봉급인상률에서 일반직 26.6%, 공안직 26.0% 인상하는데 비하여 경찰직 16.2% 인상에 그치고 있으며, 조직형태가 에펠탑형인 경찰은 전체의 86.4%가 경사 이하로 구성, 이중에 77.3%가 경사 이하('03 공무원센서스)로 퇴직하는 상황에서 위와 같은 하위직(순경~경사)의 낮은 인상률은 경찰봉급체계의 가장 큰 문제점으로 지적

되고 있다.

직급간 총인상률도 9급에서 3급(1~3급은 동일, 비교 생략)까지 일반행정직은 90.5%, 공안직은 93.9%를 인상하였으나 경찰은 겨우 79.7%를 인상하여 다른 직종에 비하여 상대적으로 홀대(위 #표2 참조)되고 있다.

일반직 6급은 5급으로 22.5%, 공안 6급은 22.9%를 인상하고 경찰은 경위에서 경정까지 29.6%로 7% 우대를 받았으나 경감·경정의 2계급을 승진해야하는 승진소요연수를 감안하면 6급 대비도 결국 -7.7%로 홀대하고 있으며, 직급간 평균 봉급인상률도 일반직·공안직은 -12.7%인데 비하여 경찰은 10%로 낮게 책정, 오래 근무할수록 경찰보수가 적어지는 큰 원인이 되고 있다.

< 2004년 봉급표 기준. 일반직·공안직 대비 경찰과의 봉급비교 > #표3

| 직급 | 1급 | 2급 | 3급 | 4급 | 5급 | 6급 | | 7급 | 8급 | 9급 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 치안정감 | 치안감 | 경무관 | 총경 | 경정 | 경감 | 경위 | 경사 | 경장 | 순경 |
| 일반직 | 1,750.5 | 1,563.0 | 1,397.5 | 1,218.0 | 1,068.2 | 872.0 | | 773.9 | 687.4 | 602.8 |
| 경찰직 | 1,750.5 | 1,563.0 | 1,397.5 | 1,280.3 | 1,130.9 | 971.0 | 858.7 | 769.4 | 716.3 | 693.9 |
| 우대율 | 0 | 0 | 0 | 4.9 | 5.5 | 10.2 | -1.5 | -0.6 | 4.0 | 8.4 |
| | | | | | | 4.3 | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 공안직 | 1,851.1 | 1,713.1 | 1,553.3 | 1,370.6 | 1,159.9 | 943.4 | | 831.1 | 731.1 | 641.2 |
| 경찰직 | 1,750.5 | 1,563.0 | 1,397.5 | 1,280.3 | 1,130.9 | 971.0 | 858.7 | 769.4 | 716.3 | 693.9 |
| 우대율 | -5.7 | -9.6 | -11.1 | -7.0 | -2.6 | 2.8 | -9.9 | -8.0 | -2.1 | 2.6 |
| | | | | | | -3.5 | | | | |

순경초임은 일반직(9급)보다 8.4%, 공안직보다 2.6%를 우대하였으나 경장은 일반직(8급)보다 4.0%로 크게 감소하고, 공안직(8급)에 비해서는 오히려 -2.1% 홀대로 바뀌고, 경사는 일반직(7급)보다 -0.6%, 경위 또한 일반직(6급)보다 -1.5%로 책정하여 홀대하고 있으며, 상위직(경무관~치안정감)은 행정직의 상위직(1~3급) 대비 동일하고 공안직의 상위직에 비하면 무려 -24.2%나 낮게 책정되어 있고, 경찰의 직급간 봉급인상률은 일반직 대비 평균 2.9% 우대를 받으나 평생봉급액은 -3.2%의 홀대를 받고, 공안직 대비 평균 -5.5%로 홀대를 받고 있다.

< 일반직 행정직군과 공안직군의 직급간 봉급인상률 비교 >

| | | | | | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|
| 일반직 | 1,750.5 | 1,563.0 | 1,397.5 | 1,218.0 | 1,068.2 | 872.0 | 773.9 | 687.4 | 602.8 |
| 공안직 | 1,851.1 | 1,713.1 | 1,553.3 | 1,370.6 | 1,159.9 | 943.4 | 831.1 | 731.0 | 641.2 |
| 우대율 | 5.4 | 8.8 | 10.0 | 11.1 | 7.9 | 7.6 | 6.9 | 6.0 | 6.0 |

공안직은 모든 직급에서 행정직에 비하여 평균 7.7%, 경찰직에 비하여는 평균 5.5%로 고르게 우대, 결국 철도공안보다 못한 기본급을 경찰이 받고 있다. 공안직은 일반직군으로 분류되면서도 오히려 특정직 경찰보다 훨씬 더 우대받는 우리나라만의 기이한 보수체계이다(일본은 공안직군을 I·II로 분류, 공안I(경찰)은 공안II(검사)보다도 5%정도 봉급 우대).

< 2003년 지급한 봉급 기준. 일반직 공무원과의 기본급 비교 > #표4

| 근속년 | 일반공무원 | 해당직급 | 경찰공무원 | 해당직급 | 봉급격차 | 대 비 |
|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-------------|
| 1 | 571,400 | 9급 1호봉 | 623,800 | 순경 1호봉 | 52,400 | 8.4 |
| 2 | 605,300 | 9급 2호봉 | 657,700 | 순경 2호봉 | 52,400 | 8.0 |
| 3 | 641,300 | 9급 3호봉 | 693,700 | 순경 3호봉 | 52,400 | 7.6 |
| 4 | 679,300 | 9급 4호봉 | 731,700 | 순경 4호봉 | 52,400 | 7.2 |
| 5 | 764,700 | 8급 4호봉 | 770,400 | 순경 5호봉 | 5,700 | 0.7 |
| 6 | 805,600 | 8급 5호봉 | 810,000 | 순경 6호봉 | 4,400 | 0.5 |
| 7 | 847,200 | 8급 6호봉 | 848,100 | 순경 7호봉 | 900 | 0.1 |
| 8 | 889,500 | 8급 7호봉 | 916,700 | 경장 7호봉 | 27,200 | 3.0 |
| 9 | 929,900 | 8급 8호봉 | 957,100 | 경장 8호봉 | 27,200 | 2.8 |
| 10 | 968,700 | 8급 9호봉 | 995,900 | 경장 9호봉 | 27,200 | 2.7 |
| 11 | 1,005,700 | 8급10호봉 | 1,032,900 | 경장10호봉 | 27,200 | 2.6 |
| 12 | 1,041,400 | 8급11호봉 | 1,068,600 | 경장11호봉 | 27,200 | 2.5 |
| 13 | 1,162,300 | 7급11호봉 | 1,102,700 | 경장12호봉 | -59,600 | -5.4 |
| 14 | 1,200,600 | 7급12호봉 | 1,135,400 | 경장13호봉 | -65,200 | -5.7 |
| 15 | 1,237,000 | 7급13호봉 | 1,166,800 | 경장14호봉 | -70,200 | -6.0 |
| 16 | 1,271,800 | 7급14호봉 | 1,267,500 | 경사14호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 17 | 1,305,000 | 7급15호봉 | 1,300,700 | 경사15호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 18 | 1,336,700 | 7급16호봉 | 1,332,400 | 경사16호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 19 | 1,366,900 | 7급17호봉 | 1,362,600 | 경사17호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 20 | 1,396,000 | 7급18호봉 | 1,391,700 | 경사18호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 21 | 1,423,300 | 7급19호봉 | 1,419,000 | 경사19호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 22 | 1,449,500 | 7급20호봉 | 1,445,200 | 경사20호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 23 | 1,474,500 | 7급21호봉 | 1,470,200 | 경사21호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 24 | 1,498,200 | 7급22호봉 | 1,493,900 | 경사22호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 25 | 1,521,000 | 7급23호봉 | 1,516,700 | 경사23호봉 | -4,300 | -0.3 |
| 26 | 1,683,100 | 6급23호봉 | 1,538,500 | 경사24호봉 | -144,600 | -0.3 |
| 27 | 1,705,900 | 6급24호봉 | 1,559,200 | 경사25호봉 | -167,400 | -9.4 |
| 28 | 1,727,600 | 6급25호봉 | 1,579,000 | 경사26호봉 | -148,600 | -9.4 |
| 29 | 1,748,000 | 6급26호봉 | 1,598,100 | 경사27호봉 | -149,900 | -9.4 |
| 30 | 1,767,400 | 6급27호봉 | 1,615,900 | 경사28호봉 | -151,500 | -9.4 |
| 31 | 1,785,900 | 6급28호봉 | 1,633,000 | 경사29호봉 | -152,900 | -9.4 |
| 32 | 1,803,100 | 6급29호봉 | 1,649,400 | 경사30호봉 | -153,700 | -9.3 |
| 33 | 1,820,000 | 6급30호봉 | 1,665,100 | 경사31호봉 | -154,900 | -9.3 |
| 34 | 1,835,900 | 6급31호봉 | 1,665,100 | 경사32호봉 | -170,800 | -10.3 |
| 35 | 1,851,000 | 6급32호봉 | 1,665,100 | 경사33호봉 | -185,900 | -11.2 |
| 총계 | 45,120,700 | 총계 | 43,679,800 | 합계 | -1,440,900 | -3.3 |

<2003년 지급한 봉급 기준. 교원과의 봉급 비교> #표5

| 근속년 | 교육공무원 | 해당직급 | 경찰공무원 | 해당직급 | 봉급격차 | 대비 |
|-----------|-------------------|-----------|-------------------|------------|--------------------|--------------|
| 1 | 819,200 | 기본 9호 | 623,800 | 순경 1호봉 | -195,400 | -31.3 |
| 2 | 843,700 | 기본 10호 | 657,700 | 순경 2호봉 | -186,000 | -28.3 |
| 3 | 867,800 | 기본 11호 | 693,700 | 순경 3호봉 | -174,100 | -25.1 |
| 4 | 892,400 | 기본 12호 | 731,700 | 순경 4호봉 | -160,700 | -22.0 |
| 5 | 937,100 | 기본 13호 | 770,400 | 순경 5호봉 | -166,700 | -21.6 |
| 6 | 981,700 | 기본 14호 | 810,000 | 순경 6호봉 | -171,700 | -21.2 |
| 7 | 1,026,400 | 기본 15호 | 848,100 | 순경 7호봉 | -178,300 | -21.0 |
| 8 | 1,071,400 | 기본 16호 | 916,700 | 경장 7호봉 | -154,700 | -16.9 |
| 9 | 1,115,700 | 기본 17호 | 957,100 | 경장 8호봉 | -158,600 | -16.6 |
| 10 | 1,162,300 | 기본 18호 | 995,900 | 경장 9호봉 | -166,400 | -16.7 |
| 11 | 1,208,500 | 기본 19호 | 1,032,900 | 경장10호봉 | -175,600 | -17.0 |
| 12 | 1,254,700 | 기본 20호 | 1,068,600 | 경장11호봉 | -186,600 | -17.4 |
| 13 | 1,301,000 | 기본 21호 | 1,102,700 | 경장12호봉 | -198,300 | -18.0 |
| 14 | 1,352,400 | 기본 22호 | 1,135,400 | 경장13호봉 | -217,000 | -19.1 |
| 15 | 1,403,600 | 기본 23호 | 1,166,800 | 경장14호봉 | -236,800 | -20.3 |
| 16 | 1,454,800 | 기본 24호 | 1,197,100 | 경사14호봉 | -187,300 | -14.8 |
| 17 | 1,505,900 | 기본 25호 | 1,300,700 | 경사15호봉 | -205,200 | -15.8 |
| 18 | 1,557,200 | 기본 26호 | 1,332,400 | 경사16호봉 | -224,800 | -16.9 |
| 19 | 1,610,800 | 기본 27호 | 1,362,600 | 경사17호봉 | -248,200 | -18.2 |
| 20 | 1,664,500 | 기본 28호 | 1,391,700 | 경사18호봉 | -272,800 | -19.6 |
| 21 | 1,720,300 | 기본 29호 | 1,419,000 | 경사19호봉 | -301,300 | -21.2 |
| 22 | 1,776,500 | 기본 30호 | 1,445,200 | 경사20호봉 | -331,300 | -23.0 |
| 23 | 1,832,600 | 기본 31호 | 1,470,200 | 경사21호봉 | -362,400 | -24.6 |
| 24 | 1,888,700 | 기본 32호 | 1,493,900 | 경사22호봉 | -394,800 | -26.4 |
| 25 | 1,945,600 | 기본 33호 | 1,516,700 | 경사23호봉 | -428,900 | -28.3 |
| 26 | 2,002,500 | 기본 34호 | 1,538,500 | 경사24호봉 | -464,000 | -30.2 |
| 27 | 2,059,500 | 기본 35호 | 1,559,200 | 경사25호봉 | -500,300 | -32.1 |
| 28 | 2,116,200 | 기본 36호 | 1,579,000 | 경사26호봉 | -537,200 | -34.0 |
| 29 | 2,165,800 | 기본 37호 | 1,598,100 | 경사27호봉 | -567,700 | -35.5 |
| 30 | 2,215,400 | 기본 38호 | 1,615,900 | 경사28호봉 | -599,500 | -37.1 |
| 31 | 2,265,000 | 기본 39호 | 1,633,000 | 경사29호봉 | -632,000 | -38.7 |
| 32 | 2,314,600 | 기본 40호 | 1,649,400 | 경사30호봉 | -665,200 | -40.3 |
| 33 | 2,352,100 | 근속 1호 | 1,665,100 | 경사31호봉 | -687,000 | -41.3 |
| 34 | 2,389,600 | 근속 2호 | 1,665,100 | 경사32호봉 | -724,500 | -43.5 |
| 35 | 2,427,100 | 근속 3호 | 1,665,100 | 경사33호봉 | -762,000 | -45.8 |
| 총계 | 55,502,600 | 총계 | 43,577,500 | 월평균 | -337,808.57 | -27.1 |

☞ 경찰의 봉급에 대한 문제점은 2003년도 중앙인사위원회에서 책정한 <2003년도 봉급기준표>를 기준으로 행정직,公安직과의 비교분석한 결과이며『#표4』과『#표5』는 이를 근거로 산출한 봉급비교표이다.

순경초임은 행정직 대비 8.4% 봉급우대를 받은 후 상대적으로 낮은 직급간, 호봉간 인상률로 인해 점점 격차가 줄고 행정직이 7급으로 승진하면 경장12호봉은 -5.1% 年-715,200원, 경사33호봉은 최고-11.2%인 年-2,230,800원이나 적게 수령하고 평생봉급지급률은 -3.3%로 되레 홀대로 역전되었다.

이에 비하여 교원의 초임봉급은 순경초임 대비 23.8% 우대를 받은 후에 큰 변화 없이 꾸준히 유지되고 경사14호봉에서 최저 14.8%까지 격차가 줄었다가 경사 15호봉부터 다시 격차가 점점 벌어져 경사33호봉에서 최고 45.8% 결국 교원의 봉급은 경찰대비 전체 평균 27.1%의 우대율을 유지하고 있다.

☞ 결국 특정직인 교원은 단일호봉제를 채택하고 국민정서상 교사우대를 인정해왔지만 현재 교사들 스스로 노동자로 자임하고 교사임용시험제도를 도입, 교대나 사범대의 우대마저 폐지되는 상황임에서도 봉급우대를 지속하고 있다.

공안직의 초임봉급은 행정직 초임대비 6.0% 우대를 받은 이후 계속해서 격차가 커져 평균 7.7% 우대하고 있고, 8.4%로 시작된 봉급의 우대는 직급간, 호봉간의 불합리한 인상률 책정으로 점점 줄어 결국 행정직 대비 세계에서 가장 낮은 평균 2.9%의 우대에 그치고, 이는 다시 각 해당기관의 승진소요연수 등 현실요소를 반영하면 경찰의 실질적인 봉급우대는 전체 평균 -3.3%로 오히려 홀대받고 있으며, 이는 35년 근무자의 경우, 봉급에서만 17,290,800원(=1,440,900원×12월) 차이(#표4)가 나고 있다.

이렇게 불공평하게 책정된 봉급은 각종 수당의 단가를 산정하는 가장 중요한 결정요소로써 ‘35년 근무자의 총보수액’을 행정직과 비교해보면, 경찰은 전체적으로 -4.0%의 홀대를 받아 경찰관 1인당 손해액은 최소 5,000만원에서 최대 6,000만원에 이르고(#표5 참조) 퇴직 후 퇴직연금을 산출할 때 『최종 3년 평균 월보수액의 10% + (근무연수 × 2%)』現산정방식에 절대적인 영향을 미쳐 35년 근무하고 퇴직한 경찰관은 퇴직 후에, 행정직 공무원보다 연금수령액에서 每年 1,639,000원 적게 수령하고 있다.

<35년 근무경력자에 대한 일반직과 경찰의 보수비교> 표#6

| 근속 | 보수(연봉) 비교 | | | | | |
|-----------|-----------|----------------------|--------|----------------------|--------------------|--------------|
| | 직급 | 일반공무원 | 직급 | 경찰공무원 | 보수격차 | 대비 |
| 1 | 9급 1호봉 | 20,249,160 | 순경 1호봉 | 21,659,800 | 1,412,640 | 6.52 |
| 2 | 9급 2호봉 | 21,019,590 | 순경 2호봉 | 22,437,470 | 1,417,880 | 6.32 |
| 3 | 9급 3호봉 | 21,843,320 | 순경 3호봉 | 23,266,440 | 1,423,120 | 6.12 |
| 4 | 9급 4호봉 | 22,716,850 | 순경 4호봉 | 24,145,210 | 1,428,360 | 5.92 |
| 5 | 8급 4호봉 | 24,714,580 | 순경 5호봉 | 25,046,560 | 331,980 | 1.33 |
| 6 | 8급 5호봉 | 25,670,400 | 순경 6호봉 | 25,975,000 | 304,600 | 1.17 |
| 7 | 8급 6호봉 | 26,649,520 | 순경 7호봉 | 26,878,960 | 229,440 | 0.85 |
| 8 | 8급 7호봉 | 27,652,150 | 경장 7호봉 | 28,452,390 | 800,240 | 2.81 |
| 9 | 8급 8호봉 | 29,291,350 | 경장 8호봉 | 29,424,780 | 133,430 | 0.45 |
| 10 | 8급 9호봉 | 30,282,000 | 경장 9호봉 | 30,390,210 | 108,210 | 0.36 |
| 11 | 8급10호봉 | 31,219,510 | 경장10호봉 | 31,303,800 | 84,290 | 0.27 |
| 12 | 8급11호봉 | 32,030,610 | 경장11호봉 | 32,089,200 | 58,590 | 0.18 |
| 13 | 7급11호봉 | 35,132,300 | 경장12호봉 | 32,839,400 | -2,292,900 | -6.98 |
| 14 | 7급12호봉 | 35,138,040 | 경장13호봉 | 33,558,800 | -1,579,240 | -4.71 |
| 15 | 7급13호봉 | 35,978,840 | 경장14호봉 | 34,289,600 | -1,689,240 | -4.93 |
| 16 | 7급14호봉 | 36,744,440 | 경사14호봉 | 36,505,000 | -239,440 | -0.66 |
| 17 | 7급15호봉 | 37,894,840 | 경사15호봉 | 37,895,400 | 560 | 0.00 |
| 18 | 7급16호봉 | 39,554,670 | 경사16호봉 | 38,592,800 | -961,870 | -2.49 |
| 19 | 7급17호봉 | 40,240,810 | 경사17호봉 | 39,257,200 | -983,610 | -2.51 |
| 20 | 7급18호봉 | 40,941,960 | 경사18호봉 | 40,538,000 | -1,004,560 | -2.52 |
| 21 | 7급19호봉 | 41,562,220 | 경사19호봉 | 40,538,000 | -1,024,220 | -2.53 |
| 22 | 7급20호봉 | 42,157,480 | 경사20호봉 | 41,114,400 | -1,043,080 | -2.54 |
| 23 | 7급21호봉 | 42,725,480 | 경사21호봉 | 41,664,400 | -1,061,080 | -2.55 |
| 24 | 7급22호봉 | 43,263,950 | 경사22호봉 | 42,185,800 | -1,078,150 | -2.56 |
| 25 | 7급23호봉 | 43,781,960 | 경사23호봉 | 42,687,400 | -1,094,560 | -2.56 |
| 26 | 6급23호봉 | 46,559,400 | 경사24호봉 | 43,167,000 | -3,392,400 | -2.56 |
| 27 | 6급24호봉 | 47,061,000 | 경사25호봉 | 43,622,400 | -3,438,600 | -7.86 |
| 28 | 6급25호봉 | 47,538,400 | 경사26호봉 | 44,058,000 | -3,480,400 | -7.89 |
| 29 | 6급26호봉 | 47,987,200 | 경사27호봉 | 44,478,200 | -3,509,000 | -10.7 |
| 30 | 6급27호봉 | 49,686,530 | 경사28호봉 | 44,869,800 | -4,816,730 | -10.7 |
| 31 | 6급28호봉 | 50,106,850 | 경사29호봉 | 45,246,000 | -4,860,850 | -10.7 |
| 32 | 6급29호봉 | 50,497,640 | 경사30호봉 | 45,606,800 | -4,890,840 | -10.7 |
| 33 | 6급30호봉 | 50,881,600 | 경사31호봉 | 45,952,200 | -4,929,400 | -10.7 |
| 34 | 6급31호봉 | 51,242,850 | 경사32호봉 | 45,952,200 | -5,290,650 | -11.5 |
| 35 | 6급32호봉 | 51,585,920 | 경사33호봉 | 45,952,200 | -5,633,720 | -12.3 |
| 총계 | | 1,321,601,370 | | 1,271,040,220 | -50,561,150 | -3.98 |

◆ 위 연간 보수(#표6)에 대한 산정방식 설명

중앙인사위원회의 ‘2003년도 공무원 봉급표’와 직급·근속연수에 따른 각종 수당과 가산금의 총계를 ‘연간보수액’으로 산출하는데, 그 예를 보면 다음과 같다.

“예” ☞ 경찰(파출소)의 각 호봉에 대한 해당연봉의 산출방법

- 봉급*12월+상여수당(기말수당+정근수당+정근수당가산금)+실비변상(정액급식비+교통보조비+명절휴가비+가계지원비+대민활동비)+기타(치안활동비+위협수당)

☞ 일반직(동사무소)의 각 호봉에 대한 해당연봉의 산출방법

- 봉급*12월+상여수당(기말수당+대우공무원수당+정근수당+정근수당가산금)+실비변상(정액급식비+교통보조비+명절휴가비+가계지원비)+기타(사회복지업무수당+동근무수당+여비+민원수당)

기본급은 ‘공무원수당등업무처리지침’상의 「2003년 봉급표」에 근거하고 있으며, 직급에 있어서 일반공무원은 징계 등의 특별한 사유가 없으면 최장기 5년차(평균3년차)에는 8급으로, 8급에서 다시 최장 9년차(평균7년차)안에는 7급으로, 7급에서 다시 최장 17년차(평균15년차)안에는 6급으로 승급한 후 퇴직하는 현재의 ‘승진소요연수’를 반영한다.

경찰은 8년차에 경장(8급), 16년차에 경사(7급)로 근속승진한 후 절대다수가 경사계급으로 퇴직하는 현재의 ‘승진현실’을 반영한다

제수당은 초과근무수당은 제외했으나 비근무 15시간의 시간외수당은 포함한다.

※ 일반대상자와 현업대상자의 좀 더 객관적인 비교를 위하여 초과근무수당은 초과시간에 따라 지급 받는 수당이므로 제수당에서 제외, 일반대상자에게만 비근무시간 15시간을 시간외근무로 인정하기 때문에 이를 제수당에 포함, 파출소와 단위가 같은 동사무소의 직원중에서 경찰처럼 업무의 특수성을 인정받아 관련 수당을 지급 받는 ‘사회복지업무 담당자’와 비교한 것이다.

< 2003년도 직종별 직급·호봉간 봉급인상률 비교 > #표7

□ 경찰직 공무원

| 직급 호봉 | 총경 (4급) | 경정 (5급) | 경감 | | 경사 (7급) | 경장 (8급) | 순경 (9급) | 호봉간 인상률 |
|------------|------------|------------|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| | | | (6급) | | | | | |
| 5호봉 | 1,429,400 | 1,265,800 | 1,104,100 | 992,900 | 894,500 | 832,800 | 770,400 | ↑5.1% |
| 4호봉 | 1,373,900 | 1,214,800 | 1,056,600 | 946,300 | 850,400 | 791,900 | 731,700 | ↑5.3% |
| 3호봉 | 1,319,200 | 1,165,300 | 1,010,000 | 901,100 | 807,700 | 753,100 | 693,700 | ↑5.5% |
| 2호봉 | 1,265,900 | 1,117,700 | 964,600 | 857,100 | 767,500 | 715,000 | 657,700 | ↑5.5% |
| 1호봉 | 1,213,600 | 1,071,900 | 920,400 | 813,900 | 729,300 | 678,800 | 623,800 | ↑5.4% |
| 직급간 인상률 | ←9.1% | ←13.2% | ←16.5% | ←13.1% | ←11.6% | ←7.4% | ←8.8% | |

□ 일반직 공무원

| 직급 호봉 | 3급 | 4급 | 5급 | 6급 | 7급 | 8급 | 9급 | 호봉간 인상률 |
|------------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|---------|---------|------------|
| | | | | | | | | |
| 4호봉 | 1,495,300 | 1,314,800 | 1,155,400 | 960,500 | 854,700 | 764,700 | 679,300 | ↑5.7% |
| 3호봉 | 1,437,400 | 1,260,100 | 1,105,900 | 914,400 | 812,000 | 725,900 | 641,300 | ↑5.9% |
| 2호봉 | 1,380,200 | 1,206,800 | 1,058,300 | 869,700 | 771,800 | 687,800 | 605,300 | ↑5.9% |
| 1호봉 | 1,324,600 | 1,154,500 | 1,012,500 | 826,500 | 733,600 | 651,600 | 571,400 | ↑5.9% |
| 직급간 인상률 | ←11.8% | ←14.7% | ←14.0% | ←22.5% | ←12.7% | ←12.6% | ←14.0% | |

□公安직 공무원

| 직급 호봉 | 3급 | 4급 | 5급 | 6급 | 7급 | 8급 | 9급 | 호봉간 인상률 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|---------|------------|
| | | | | | | | | |
| 4호봉 | 1,585,100 | 1,459,400 | 1,242,300 | 1,028,200 | 908,900 | 806,000 | 715,700 | ↑5.4% |
| 3호봉 | 1,585,100 | 1,404,700 | 1,192,800 | 982,100 | 866,200 | 767,200 | 677,700 | ↑5.6% |
| 2호봉 | 1,527,900 | 1,351,400 | 1,145,200 | 937,400 | 826,000 | 729,100 | 641,700 | ↑5.6% |
| 1호봉 | 1,472,300 | 1,299,100 | 1,099,400 | 894,200 | 787,800 | 692,900 | 607,800 | ↑5.6% |
| 직급간 인상률 | ←10.3% | ←13.3% | ←18.2% | ←22.9% | ←13.5% | ←13.7% | ←14.0% | |

호봉간 인상률도(표#7) 일반직·공안직에 비해 상대적으로 낮게 책정되어 있고, 순경(1호봉)은 일반직 5.7%, 공안직 5.5%, 경찰 5.4% 인상하고 계속 줄어 순경(31호봉)은 3.7%, 경장 1.7%로 결국 오래 근무할수록 손해의 결과를 보여주고 있다.

< 2004년 일반직 대비 군인의 봉급표 비교>#표8

| 직급 직종 | 평균 | 1급 준장 | 2급 대령 | 3급 중령 | 4급 소령 | 5급 대위 | 6급 원사 | 7급 상사 | 8급 중위 | 9급 중사 |
|----------|------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 일반직 | | 1,750,5 | 1,563,0 | 1,397,5 | 1,218,0 | 1,068,2 | 872,0 | 773,9 | 687,4 | 602,8 |
| 군인 | | 2,220,0 | 1,787,7 | 1,593,8 | 1,219,1 | 1,018,7 | 1,358,5 | 917,0 | 780,6 | 727,1 |
| 우비율 | 13.5 | 21.1 | 12.6 | 12.3 | 0.1 | -4.8 | 35.8 | 15.6 | 11.9 | 17.1 |

군인사의 특성상 부사관과 장교를 각각 운용하여 일반직 대비 우대율 평균은 큰 의미가 없기 때문에 하위직과 상위직을 따로 구분하여 비교하면, 상위직(준장~중령)은 15.3%, 하위직(중사~원사)은 20.1% 우대를 하고 있다(단, 중위직(소령:4급, 대위:5급)은 근속기간 격차가 너무 커서 비교 제외).

3년 이상 근무한 쏘부사관에게 군인장려수당 200,000원 매월 지급하고 있는데, 군인장려수당을 반영할 경우, 실제 봉급우대는 24.8%이다(봉급우대 13.5% + 장려수당 지급 효과 11.3% = 24.8%).

3) 외국경찰에 비하여 일반직 대비 봉급우대율이 지나치게 낮게 책정

< 각 나라별 경찰과 일반직 공무원의 봉급우대율 비교 >#표9

| 기관 월평균 | 미 국 | 프랑스 | 일 본 | 영 국 | 대한민국 |
|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 평 균 | 75% | 25% | 20% | 90% | 3% |
| 상위직 | 17.5~78.3 | 23.0~33.9 | 1.7~7.6 | 19.1~66.4 | 0~5.1 |
| 중간직 | 59.0~79.5 | 23.9~27.4 | 5.3~14.6 | 66~123.5 | -1.5~11.4 |
| 하위직 | 100.8~118.6 | 4.7~26.7 | 17.6~46.5 | 112~131.5 | -0.6~9.2 |

국가간 경찰보수에 대한 객관적인 비교분석은 어렵지만 한가지 공통점은 세계 모든 나라에서 경찰의 근무시간은 일반과 현업을 불문하고 각국의 법정근로시간을 준수하고 있고 또한 같은 조건에서 업무특수성이나 위험성 등을 감안하여 경찰보수는 다른 행정 공무원에 비하여 상당히 높게 우대하고 있다.

그러나 한국경찰은 일반직 대비 전체 평균 2.9%로 최저지만 세계에서 유일하게 동일 직급 대비 일반직보다도 낮은 홀대(경사 -0.6%, 경위 -1.5%)를 받고 있다.

2. 초과근무수당에 대한 문제점

기획예산처는 지난 55년 동안 지급하지 않았던 ‘휴일근무수당’과 ‘야간근무수당’을 2003년부터 신설하여 지급하고 있으나 현업대상자중 파출소근무자로 한정하여 휴일수당을 그나마 6일중 2일만을 일부지급하고도 휴일근무시간을 다시 시간외근무시간에서 제외하여 결국 과거보다 겨우 31,620원을 인상하여 경찰의 반발을 사고 있는데, 이는 경찰의 열악한 근무현실을 전혀 반영하지 못하고 불합리하게 작성한 중앙인사위의 ‘공무원수당등의업무처리지침’의 지급기준과 직종간 보수균등정책을 무리하게 추진하는 기획예산처의 비합리적인 ‘예산편성안 지침 및 기준’에서 기인하고 있다.

1) ‘시간외 근무수당’의 문제점

현재 「공무원수당등업무처리지침」에 의해 현업공무원은 정규근무시간에서 월192시간을 공제하고 있으나 2003년도 국가공무원복무규정상 실제근무시간은 182시간, 결국 실제근무시간보다 10시간을 높게 산정하여 상대적으로 모든 현업대상 공무원은 잘못된 산정방식으로 인하여 매월 10시간에 대한 시간외근무수당(2003년 경사 기준, 61,140원)을 받지 못하고 있다(이로 인한 손실액 : 584억원(=79,600명*6,114원*10시간*12월)).

경찰(현업)은 휴무일도 없이 월10일 이상 야간근무로 일반직(동사무소)에 비하여 연간 736시간(월평균 61.3시간)을 초과근무하고, 월평균 15시간 정도의 비상동원 등 유동적인 초과근무를 하면서도 현재 초과근무수당은 겨우 234,640원(=326,710 - 92,070)밖에 더

받지 못하는 왜곡된 초과근무수당 지급체계의 피해를 당하고 있다(시간외수당 단가가치 : 6,114원이 아닌 3,830원(=234,640/61.3)).

< 2002년과 2003년의 파출소 초과근무수당 비교 > #표10

| 구 분 | 2002년 | 2003년 |
|------|---|--|
| 지급기준 | <ul style="list-style-type: none"> · 시간외근무수당 : 월48시간 · 야간근무수당 : 불인정 · 휴일근무수당 : 불인정 | <ul style="list-style-type: none"> · 시간외근무수당 : 월 12시간 · 야간근무수당 : 월 10일 · 휴일근무수당 : 월 2일 |
| 지급금액 | <p style="text-align: center;">- 총279,260원 -</p> <ul style="list-style-type: none"> · 시간외 : 48×5,818원=279,260원 · 야 간: 15,514원(단가) 미지급 · 휴 일: 42,961원(단가) 미지급 | <p style="text-align: center;">- 총 326,710원 -</p> <ul style="list-style-type: none"> · 시간외: 12×6,114 = 73,370원 · 야 간: 10×16,304 =163,040원 · 휴 일: 2×45,150 = 90,300원 |
| 비 고 | 단가 인상분(=15,830원)을 감안하면 실제인상은 31,620원 ↑ | |

정부는 지난 54년 동안 경찰의 야간근무수당과 휴일근무수당을 지급하지 않았지만 2003년부터는 야간근무수당(163,040원)과 휴일근무수당(90,300원)을 신설하여 초과근무수당(253,280원)을 추가로 지급하였으나 일선 경찰관이 수령한 실제 초과근무수당은 전년도에 비하여 겨우 31,620원 인상에 불과하다 (<표 10>).

시간외근무수당의 산정방식도 통상임금이나 봉급의 100%가 아닌 봉급의 7할만을 기준으로 산출함으로써 24시간 교대근무체제를 유지하는 일반기업(10년 근무. 포항제철 15,000원, 한국수력원 17,000원, 울산화학 15,000원) 근로자가 받는 초과근무수당 단가의 1/3 수준에 불과하고, 일반직 공무원의 단가에 비하여 순경은 5.5%, 경장은 2.6%로 거의 차이가 없고, 경사(-0.4%)와 경위(-1.9%)는 오히려 그들보다 낮게 책정되어 있다.

경찰공무원은 현재 86.4%가 현업대상자이고 이중 95%가 경위 이하로 구성, 이들의 초과근무가 월평균 104.4시간을 초과근무하는데도 이중 26.2%만 시간외근무로 인정하고 있다.

현행 근로기준법상 근로자가 휴무일에 출근하여 근무를 했을 때, 일반회사는 주간 통상임금의 300%, 야간 350%를 보상하지만 경찰(현업)은 파출소 근무자에 한하여 휴무일

주간근무자에게만 ‘기본급 7할의 150%’로 산정한 휴일근무수당의 1/3을 지급하지만 시간외근무수당은 ‘병급 금지’ 조항을 이유로 제외시키고, 휴일 야간근무시간은 시간외근무수당으로 지급한다는 ‘공무원수당등규정’ 조항에도 불구하고 미지급을 하고 있다.

< 2004년 기준. 일반직·경찰의 시간외근무시간과 수당지급비율 > #표11

| 구 분 | 일반공무원 | | 경찰공무원 | | | |
|----------|------------------------------------|-----|-------|---------------------------------|---------|-------|
| | 일 반 | 현 업 | 일 반 | 현 업 | | |
| 非근무 근무인정 | 15시간 | 0 | 15시간 | 0 | | |
| 실제초과 | 정례화 되지 않은 관계로 산출 불가능 (월평균 28-30시간) | 기상청 | 20 | 정례화 되지 않은 관계로 산출 불가능 (월평균 32시간) | 전체평균 | 104.6 |
| | | 소방서 | 121 | | 과 출 소 | 21 |
| | | 교도소 | 56 | | 수사외근 | 172 |
| | | 우체국 | 20 | | 교통외근 | 142 |
| 초과인정 (%) | 80% ~90% | 기상청 | 100 | 50% ~60% | 정보·보안외근 | 126 |
| | | 소방서 | 62 | | 경비(기동대) | 143 |
| | | 교도소 | 100 | | 認定平均 | 25 |
| | | 우체국 | 100 | | 과 출 소 | 57 |
| | | | | | 수사외근 | 0 |
| | | | | | 교통외근 | 11 |
| | | | | | 정보·보안외근 | 36 |
| | | | | | 경비(기동대) | 21 |

일반대상자는 매월 25시간(실제근무시간이 평균182시간으로 192시간보다 10시간이 부족함에도 매월 15시간을 초과근무로 인정)의 수혜를 받지만 경찰(현업)은 경비·비상동원 등 유동적인 초과근무가 훨씬 더 많음에도 불구하고 오히려 이러한 혜택에서 제외되었다.

경찰은 인원부족 및 업무특성상 같은 부서라도 여러 개의 근무형태로 운영되고 있으나 수당지급은 각각의 근무형태나 근무시간에 따라 세분하여 편성하지 않고 예산부처의 편의에 따라 하나의 형태로 간주하여 마땅히 지급해야할 시간외근무수당 미지급하고 있다.

현재 경찰의 시간외근무수당과 관련한 가장 큰 문제점은 정원부족으로 인해 근무형태

가 바뀌거나 비번시간에 동원되어 초과근무를 하더라도 매월 고정된 수당을 그대로 지급함으로써 불규칙적인 초과근무에 대한 일체의 보상이 없다.

- ☞ 동료직원의 교육이나 병가로 인하여 결원이 발생할 경우,
10인 이하의 3조2교대는 2조2교대로, 7인 이하의 2조2교대는 전일근무제로 전환되어 부득이 평소보다 2배 가까이 초과근무.

< 타 기관과의 근무시간 및 초과근무수당 비교 > #표12

| 월평균 | 기관 | 기상청 | 소방본부 | 교도소 | 경찰청 | | |
|---------|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| | | | | | 파출소 | 경비·교통 | 형사 |
| 근무체제 | | 4조3교대 | 2조2교대 | 3조2교대 | 3조2교대 | 2조2교대 | 5반4유형 |
| 근무시간 | | 182 | 308 | 286 | 243 | 334 | 352 |
| 휴일근무수당 | | 2일 | 2일 | 2일 | 2일 | 미지급 | 미지급 |
| 별도휴무일 | | 2일 | 1일 | 3일 | 없음 | 없음 | 없음 |
| 야간근무수당 | | 실제야간 근무시간 | 실제야간 근무시간 | 실제야간 근무시간 | 실제야간 근무시간 | 실제야간 근무시간 | 미지급 |
| 시간외근무 | | 거의 없음 | 121 | 36 | 21 | 142 | 172 |
| 수당지급시간 | | 실제초과근 무시간 | 75 | 56 | 12 | 30(-15) | 73(-135) |
| 지급비율(%) | | 100 | 62 | 155 | 57 | 10.6 | 0 |

초과근무수당은 같은 현업(교대) 공무원끼리도 직종별, 기관별, 부서별로 차등 적용하는데 기상청·정통부(우체국)·교도소 100%, 소방서 62%, 경찰청 22.5%를 지급하여 특 정직인 경찰의 업무특수성이나 위험성 등 열악한 근로여건을 반영하기는커녕 예산부담 을 이유로 소외하고 있다.

- ☞ 형사의 시간외수당지급률(42.4%)이 파출소나 교통부서보다 높은 이유는 잦은 사건 발생으로 거의 귀가하지 못하고 잠복근무 등 형사업무의 현실을 반영해서가 아니 고 휴일근무수당과 야간근무수당을 지급하지 않기 때문으로 형사의 시간외수당 지

급률은 42.4%가 아닌 제로이며 이를 전체평균에 적용해 다시 산출하면 경찰 전체의 실질적인 시간외수당지급률은 평균 22.4%에 불과하다.

경찰관(현업)의 시간외근무수당 지급률이 22.4%에 불과한 불공평도 문제지만 파출소 3조2교대 근무자를 제외한 나머지 부서의 현업대상자들은 별도의 휴일 없이 일년 내내 근무만 하지만 야간근무수당과 휴일근무수당을 일체 지급받지 못하고 있다.

< 민간기업 교대근무자의 시간외근무와 비교 >#표13

| 기관 월평균 | 포항제철 | 한국수력 | 울산화학 | 경찰청 | | |
|-----------|--------------|--------------|-------|-------|-------|----------|
| | | | | 파출소 | 경비·교통 | 형사 |
| 근무체제 | 4조3교대 | 6조3교대 | 4조3교대 | 3조2교대 | 2조2교대 | 5반4유형 |
| 근무시간 | 180 | 180 | 176 | 243 | 334 | 352 |
| 휴일근무수당 | 휴일근무일 | 휴일근무일 | 휴일근무일 | 2일 | 미지급 | 미지급 |
| 별도휴무일 | 7.5일 | 7.5일 | 8일 | 없음 | 없음 | 없음 |
| 초과근무 | 거의 없음 | 거의 없음 | 8 | 21 | 142 | 172 |
| 인정시간 | 실제초과 근무시간 | 실제초과 근무시간 | 8 | 12 | 15 | 73(-135) |
| 지급비율 | 100% | 100% | 100% | 57 | 10.6 | 0 |

24시간 교대근무체제를 유지하는 민간기업과 초과근무수당을 비교할 때 민간기업은 충분한 정원과 휴식시간을 보장받고 근로기준법에 따라 시간외근무를 최소한으로 제한하여 운영하는데 비하여 부족한 정원으로 별도휴무일도 전혀 없이 만성적인 초과근무에 시달리는 경찰의 열악한 근로여건과 단순하게 비교하는 것은 적잖은 문제가 있다.

민간기업 교대근무자의 실제근무시간은 月법정근로시간(#표13)보다 부족하더라도 일반직 공무원처럼 정규근무시간으로 인정하고 봉급과 수당을 지급하지만 경찰은 유동적인 초과근무는 일체의 보상이 없고, 정규적인 초과근무는 평균 22.4%만 지급하고 있다.

기상청·교도소의 현업대상자는 근무장소가 한정되어 있고 업무자체가 규칙적이기 때문에 식사시간이나 휴식시간을 보장받지만, 경찰은 식사 중에도 신고출동하거나 업무를

처리하는 등 거의 모든 업무가 현장에서 이루어지고 1회 12~24시간 근무 중 휴게시간이 없고 별도의 휴일이 일체 없는 최악의 근무여건에서 초과근무를 수행에도 불구하고 수당지급률은 다른 공공기관의 절반에도 미치지 못한다(수당 지급률: 다른 기관 대비 1/3, 지급단가: 일반기업 대비 1/5 수준).

< 한국경찰과 외국경찰의 근무여건 및 초과수당 지급실태 비교 >#표14

| 구분 \ 기관 | 독일 | 프랑스 | 일본 | 영국 | 덴마크 | 대한민국 (평균) |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 근무체제 | 4조2교대 | 5유형순환 | 4조3교대 | 5유형순환 | 4조3교대 | 부서평균 |
| 법정근로시간 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 192 |
| 월실제근무 | 150 | 152 | 168 | 158 | 160 | 304 |
| 1회평균근무 | 12 | 8 | 8 | 7.9 | 8 | 10 |
| 1회비번시간 | 36 | 16 | 16 | 16.1 | 16 | 14 |
| 별도휴무(월) | 2.5 | 11 | 8 | 10 | 10 | 1 |
| 인정비율(%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 22 |

정치, 사회, 경제가 안정되어 시민의식이 성숙한 OECD국가들은 법과 양심을 존중하고 동시에 경찰관을 존경과 신뢰로써 대우하고, 경찰관 1인당 담당인구도 평균 400명이하로 적정유지하고 행정직에 비해 보수를 월등하게 우대함으로써 치안서비스의 질을 높이고 있지만 한국경찰은 과도한 담당인구도 문제지만 범무시풍조가 만연된 사회의 시국치안과 보안업무에 별도 경찰력을 투입하는 어려움을 겪고 거대한 조직은 매년 복지정책에서 소외되어 오랫동안 공무원인건비의 평균상승률을 낮추는 희생양이 되고 있다.

위 『#표14』에서 확인하였듯, 외국경찰은 교대근무자도 적정한 근무시간과 충분한 비번시간의 보장, 야간근무의 최소화 그리고 월평균 8일~11일 정도 별도휴무일을 보장, 법정근로시간을 준수하기 때문에 개인의 취미활동이나 자기계발·가족여행 등으로 윤택하고 인간다운 삶을 영위하고 있다.

교대근무형태는 나라별로 다르지만 대부분 인원을 충분하게 확보하여 다양한 교대방법으로 경력을 운용하기 때문에 덴마크의 경우처럼 3조2교대 형태로 운용하지만 그들의

근무시간은 비번시간외에도 월10일 정도의 별도 휴일을 보장하기 때문에 한국과 엄청난 차이가 있고 한국경찰(3조2교대)보다 월80시간 이상을 적게 근무하고 있다.

프랑스·영국은 다른 나라와는 다른 근무교대형태를 취하고 있으며 그들은 교대인원을 단순히 교대근무시간으로 구분하지 않고 근무조별 5~8개 정도의 근무유형으로 다양하게 경력을 운용하고 있다.

2) '야간근무수당'의 문제점

야간근무수당은 야간(22:00~06:00)에 초과근무한 사람에게 실제근무일수를 전부 지급하도록 규정하고 있으나, 정보, 보안외근은 월5-6회 정도 자신의 업무를 연관된 야간근무를 수행하지만 야간근무수당이나 당직수당을 지급하지 않고 있고, 수사외근이나 조사관은 앞에서 기술했듯이 현업대상이지만 단지 예산부담을 이유로 야간근무수당의 지급대상에서 제외하고 있다.

휴일근무수당은 휴무일 주간(09:00~18:00)에 근무한 자에게 지급하고 그 외의 시간(나머지 시간: 00:00~09:00, 18:00~24:00 총15시간)은 시간외근무수당으로 지급하도록 '공무원수당등업무처리지침'에 규정하고 있으나 현재 이러한 공휴일의 야간근무시간(월 72=12시간×6일)에 대한 보상은 일체 지급하지 않고 있다.

< 공휴일(24시간)의 근무조 및 근무시간 > #표15

| 공휴일 09:00~18:00은 휴일근무수당, 이외시간은 야간근무수당으로 지급 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 시 간 | 00 ~ 01 | 01 ~ 02 | 02 ~ 03 | 03 ~ 04 | 04 ~ 05 | 05 ~ 06 | 06 ~ 07 | 07 ~ 08 | 08 ~ 09 | 09 ~ 10 | 10 ~ 11 | 11 ~ 12 | 12 ~ 13 | 13 ~ 14 | 14 ~ 15 | 15 ~ 16 | 16 ~ 17 | 17 ~ 18 | 18 ~ 19 | 19 ~ 20 | 20 ~ 21 | 21 ~ 22 | 22 ~ 23 | 23 ~ 24 |
| 근 무 | 야간(전일 21:00~익일 09:00) | | | | | | | | | 주간(당일 09:00~21:00) | | | | | | | | | | | | 야간 | | |
| 근무조 | 甲반 | | | | | | | | | 乙반 | | | | | | | | | | | | 丙반 | | |

☞ 경찰의 3조2교대근무 : 3개 근무조가 각각 12시간씩 주·야로 교대근무하고 24시간 휴식하는 순환근무. 일년 내내 일체의 휴일 없이 일일 맞교대로 오직 근무만

반복하는 최악의 근무형태(민간기업⇒현재 3조2교대 근무형태는 거의 없지만 있다 해도 일일 8시간씩 3교대. 월8회 휴무 보장. 대부분 4조3교대).

야간수당의 단가도 통상임금이나 봉급의 100%가 아닌 봉급의 70%만 적용하여 산출, 야간근무가 아예 없고 숙직만 있는 일반직의 야간수당 단가를 책정하는 이유도 모호하지만 범죄자를 제압하거나 주취자들에게 시달리는 등 뜬 눈으로, 온 몸으로 밤을 새운 경찰관이 일반직에 비하여 경사는 -0.4%, 경위는 -1.9%로 오히려 단가가 낮게 책정되어 있다.

3) ‘휴일근무수당’의 문제점

현재 OECD회원국은 물론, 우리나라보다 경제력이 약한 태국이나 이집트, 브라질과 같은 나라에서도 그 나라의 일반공무원과 동일한 근무시간과 법정휴일을 보장하고 있으나 세계에서 유일하게 한국경찰만이 일년 내내 휴무일 없이 근무하고 있다.

< 한국경찰과 외국경찰의 근무시간 및 휴일 비교 > #표16

| 기관 월평균 | 영 국 | 프랑스 | 덴마크 | 일 본 | 대한민국 | |
|-----------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| 근무체계 | 5개유형 | 5개유형 | 4조3교대 | 4조3교대 | 2조2교대 | 3조2교대 |
| 근무시간 | 158 | 152 | 160 | 168 | 334 | 243 |
| 별도휴일 | 10 | 11 | 10 | 8 | 없음 | 없음 |

한국과 OECD회원국의 가장 큰 차이점은 한국만이 경제규모에 맞지 않게 경찰관의 정원을 지나치게 적게 유지하고, 이로 인하여 법정근로시간과 법정공휴일을 무시하고 근무시킬 수밖에 없는 상황 속에서 근로보상도 전혀 보장받지 못하는 비민주적이고 비인간적인 최악의 근로여건에서 법집행을 하고 있다.

만성적인 초과근무시간을 줄이고 국민들이 만족스러운 치안서비스를 받기 위해서는

경찰관 1인당 담당인구를 450명 정도로 유지해야하며 이를 위해서는 대폭적인 인력증원 외에는 다른 대안이 없어 경찰 스스로 이를 해결하기란 사실상 불가능한 추진과제이다.

휴일근무수당은 ‘휴일을 정규근무일로 하고 평일을 대체휴일로 하는 자가 휴일근무를 하는 경우에는 휴일근무수당을 지급할 수 없다’고 규정하고 있지만, 현재 경찰은 심각한 인원부족으로 인하여 일반과 현업을 불문하고 휴일근무에 대한 대체휴일지정은 없다.

- ☞ 예산부처의 대다수 공무원들은 현업인 교대근무자의 ‘非番’을 ‘休務’로 잘못 이해하여 대부분의 현업대상자에게 휴일근무수당을 지급하지 않거나 휴일 야간근무한 사람은 휴일수당·야간수당·시간외근무수당 일체를 지급대상에서 제외되었다.

< 휴일근무수당과 시간외근무수당의 관계(지급하기 전과 후) >#표17

| 시기별 \ 수당별 | 휴일근무수당 | 시간외근무수당 | 최종수령금액 |
|---------------|---------|----------|---------|
| 2002년 (미지급) | 0 | 279,260 | 279,260 |
| 2003년(2일 지급) | 90,300 | -110,050 | -19,750 |
| 가정 (6일 전부 지급) | 270,900 | -330,160 | -59,260 |

현업부서 중 파출소만 해당되지만 그나마 정부 수립 55년만에 처음으로 휴일근무수당을 지급 받았으나 휴일근무시간(18시간= 110,050원)을 정규근무시간에서 제외하여 분명히 휴일근무수당을 지급 받았음에도 불구하고, 휴일근무수당을 받기는커녕 지급받지 못했던 이전보다 오히려 경찰관이 정부에 돈을 주고 휴일근무를 해주는 상황으로 세계에서 그 유례를 찾아볼 수 없는 기이한 산정방식으로 경찰관들에게 초과근무수당을 지급하지 않고 있다.

앞으로, 법정공휴일 67일(월6일)을 전부 인정하더라도 기획예산처나 중앙인사위원회가 지금과 같이 병급금지 조항을 그대로 적용한다면 휴일 6일(270,900원)에 대한 근무시간 54시간(330,160)을 시간외근무시간에서 제외할 것이므로, 해당 경찰관은 휴무일 6일을 무임금으로 근무해주고도 정부에 별도로 매월 59,260원을 납부하는 셈이 된다.(위 #표17

참조)

‘관공서공휴일관한규정’에는 규정된 67일(월6일)에 대한 휴일수당을 지급하지 않는 상황에서 주5일근무제도를 시행한다면 중앙인사위원회나 기획예산처는 토요일 휴무일 연52일(월4.3일)도 결코 휴일로 인정하지 않고 줄어든 근무시간(연208시간, 월17.3시간)을 시간외수당으로 지급하거나 지금처럼 휴일수당(4.3일)을 지급한 후, 휴일근무시간을 시간외수당에서 제외시켜 막대한 수입 예상된다.

야간근무와 업무스트레스가 인체에 미치는 악영향은 심각할 정도로 우려된다는 의학 적 판단과 우려 때문에, 세계 모든 국가에서 야간근무가 정례화된 현업대상자의 야간근무를 줄이기 위한 방안을 강구하고 현업대상자의 근무시간은 일반대상자와 차이가 없고 비번과 휴무일을 충분히 보장하며 봉급도 국제적으로 행정직 대비 평균 20% 정도, 영국은 최고 90%까지 우대하고 있다.

3. 업무활동비의 문제점

업무활동비는 경찰의 업무특수성을 감안해 업무수행과정에서 지출된 개인의 사비용을 보전해주기 위한 예산임에도, 경찰청에서 봉급현실화를 요구할 때마다 예산부처가 이러한 관서운영비 명목의 업무활동비를 소액 인상해주고 변칙적으로나마 수용했다고 생색 내는데 국세청이나 검찰청, 안기부 등의 공무원들에게도 엄연히 업무특성상 활동비를 지급하는 현실에서 업무성격이 전혀 다른 일반직 공무원과 경찰을 비교하며 경찰만 특별로 업무활동비를 지급하는 것처럼 주장하며 경찰의 보수현실화 요구를 외면하고 있다.

예를 들면, 현재 수사외근(형사)은 수사활동비로 월30만원을 수령하고 있으나 이는 수사하는 과정에서 대략 형사1인당 월40~50만원 정도 자신의 사비용을 지출할 수밖에 없고 이를 보전해주기 위한 업무추진비이기 때문에 인건비(수당)와는 전혀 별개이며 사실상 개인의 실비변상에도 부족한 금액이고, 또한 정보외근형사는 정보활동비로 월24만원을 수령하고 있으나 이는 정보형사가 자신의 업무수행을 위하여 정보원관리 등 필연적

으로 사비를 지출하게 되는데, 이에 대한 사비용 지출은 대략 월30~40만원 정도이고 매월 정보활동비로 지급되는 24만원은 해당 경찰관의 실비변상도 제대로 보전해주지도 못하는 현실임에도 불구하고, 이러한 업무활동비는 경찰에게만 지급한다며 이를 보수총액으로 산정, 세금을 부과하고 일반직과의 보수균등을 맞춰야한다는 기획예산처의 논리는 소방방재본부, 국세청, 검찰청, 국방부 등의 다른 기관에도 지급하는 각종 업무활동비와 비교해볼 때, 형평성에도 위배되고 설득력도 부족하다.

중앙인사위원회는 ‘공무원의 삶의 질 향상’을 위해 ‘공무원 보수 현실화 5개년 계획’을 수립하고 지속적으로 노력하고 있으나 현업대상자 특히, 경찰현업대상자에 대한 보수체계의 합리적인 재정비나 근로여건 개선계획은 아직 구체화 되지 못하고, 이로 인해 지난 55년 동안의 박봉과 격무는 앞으로도 계속해서 대물림하는 최악의 상황에서 경찰의 인내는 한계에 도달했다.

< 2003년 기관별 수당 및 활동비의 비교. 7급12호봉 기준 > #표18

| 지급별 | 기관별 | 파출소 | 교통외근 | 소방파출소 | 동사무소 |
|----------|-----|---------|---------|---------|---------|
| 합 계 | | 390,000 | 520,000 | 315,000 | 449,410 |
| 고정여비 | | *미지급 | *미지급 | 35,000 | 100,000 |
| 민원수당 | | *미지급 | *미지급 | *미지급 | 30,000 |
| 동근무수당 | | *미지급 | *미지급 | *미지급 | 70,000 |
| 대우공무원수당 | | *미지급 | *미지급 | *미지급 | 67,340 |
| 사회복지업무수당 | | 해당무 | 해당무 | 해당무 | 90,000 |
| 비근무시간외수당 | | 해당무 | 해당무 | 해당무 | 92,070 |
| 치안활동비 | | 170,000 | 170,000 | 해당무 | 해당무 |
| 대민활동비 | | 200,000 | *미지급 | *미지급 | 해당무 |
| 위험수당 | | 20,000 | *미지급 | 30,000 | 해당무 |
| 화재진화수당 | | 해당무 | 해당무 | 80,000 | 해당무 |
| 방호활동비 | | 해당무 | 해당무 | 170,000 | 해당무 |
| 특근매식비 | | 해당무 | 150,000 | 해당무 | 해당무 |
| 교통활동비 | | 해당무 | 200,000 | 해당무 | 해당무 |

기관별로 공정하고 객관적인 비교를 위해 해당 기관에만 지급하는 수당과 부가급의 합계를 산출하고, 동사무소도 업무특수성을 인정받아 현재 사회복지업무수당을 지급 받는 사회복지업무 담당자와 비교(표#18)하였다.

동사무소 사회복지업무 담당자는 매월449,410원을 지급받는데 비해 파출소의 경찰은 390,000원(민원실은 매월 200,000원)을 지급받는다.

경찰에게 지급하는 수당과 활동비는 업무수행의 시간, 장소, 대상 등에 따른 경찰만의 어려움과 사비용 지출을 보전해주려는 지급목적이 분명하지만, 내근근무가 절대적인 동사무소의 수당은 출장에 따른 실비변상이 이루어고 있음에도 고정적으로 ‘여비’(100,000원)와 ‘동근무수당’ (70,000원)을 지급하는 것은 목적도 모호하며 기관별 종합적인 비교가 아닌 단순하게 월평균 총보수액만 비교하여 직종간 보수균등화정책을 무리하게 강행하고 있다.

위 『#표17』에서 소방파출소의 소방관(소방사 기준)은 매월315,000원을 수령하는데 비하여 똑같은 2조2교대 근무형태에서 22시간을 더 근무하는 교통경찰이 520,000원을 수령하는 이유는 다음과 같다.

<’03년 경찰과 소방 공무원의 초과근무수당 비교. 7급기준>#표19

| 직종별 수당별 | 교통경찰(2부제) | | 소방관(2부제) | |
|------------|-----------------|---------|---------------------------|---------|
| | 실제근무(인정) | 현재 지급액 | 실제근무(인정) | 현재 지급액 |
| 시간외근무수당 | 134(27) | 165,080 | 138(75) | 458,550 |
| 야간근무수당 | 15(0)일 | 미지급 | 15(15) | 244,560 |
| 휴일근무수당 | 6(0)일 | 미지급 | 6(2) | 90,300 |
| 초과근무수당計 | 시간외수당 지급율20% | 165,080 | 휴무(1일) 및 휴일 수당 (2일) 보상 | 793,410 |

교통경찰은 식사시간이 불규칙하고 식당을 지정해서 식사할 장소도 없으며 업무가 현장에서 이루어지기 때문에 특근매식비(월150,000원)를 지급하고 단속과정에서 부패가능성이 크고 자동차 매연흡입 등에 따른 보상차원에서 교통활동비(월200,000원)를 지급하

는데도 이를 지급한다는 이유로 야간근무수당(15일)과 휴일근무수당(6일)을 일체 지급하지 않고 시간외근무수당도 월142시간중 27시간(20%)에 대한 165,080원만 지급하고 있다.

소방관은 화재출동(일평균0.8건)이 없으면, 주간에는 소방점검업무를 병행하지만 야간에는 출동대기시간을 수면으로 야간근무시간을 보내기 때문에 화재진압수당, 위험수당, 여비 외에 다른 수당이 없는데도 이를 이유로 소방관의 시간외수당은 최대 75시간을 인정하고 야간근무수당과 휴일수당도 지급, 월1회 별도의 휴무일까지 보장받고 초과근무수당으로 월793,410원을 수령, 같은 2조2교대 근무체제에서 22시간을 더 근무하고도 초과근무수당으로 월165,080원을 수령하는 교통경찰에 비하여 매월 628,330원을 더 수령하고 있다.

교통경찰관은 교통외근의 업무특수성으로 인하여 교통활동비를 지급하기 때문에 소방관보다 205,000원을 더 수령하였으나, 이를 이유로 기관별 보수균등을 유지하겠다고며 초과근무수당에서 교통경찰보다 소방관에게 월628,330원을 더 지급, 설사 교통활동비 등을 인건비로 인정하더라도 보수총액에서 소방관은 월458,330원을 더 수령하여 교통 경찰의 '교통활동비'나 '특근매식비'는 전혀 지급목적을 실현하지 못하고 있다.

4. 대우공무원수당에 대한 문제점

과거 총무처에서 대우공무원수당을 신설하면서 지급대상을 일반직·기능직으로 한정 한 가장 큰 이유는 특정직의 지나치게 높은 봉급우대에 따른 임금격차를 줄이기 위함이었으나 이후 특정직 외무공무원·군무원·국가정보원·군인(부사관)은 장려수당이나 대우공무원수당을 지급하였고, 나머지 검사·법관·교원은 독자보수법률을 갖고 있어 일반직 대비 30% 이상의 봉급우대를 감안한다면 사실상, 경찰과 소방공무원만 지급대상에서 제외된 것이다.

대우공무원수당은 ‘공무원임용령 제35조의 3 및 군무원인사법시행령 제44조의 규정 에 의하여 대우공무원으로 선발된 자’를 대상으로 당해 공무원 월봉급(기본급)의 6%를

매월 지급하고 6급 대우공무원중 필수실무요원으로 지정된 자에 대하여는 별도로 월10만원의 가산급을 지급하도록 규정되었으나, 현실은 정계처분중인 자를 제외하고는 모든 공무원들이 해당직급 5, 7년차에 각각 전원 대우공무원으로 선발되고 있다.

1990년 당시 ‘대우공무원수당’의 신설 취지는 승진적체로 인한 임금보상 및 일반직·기능직과 특정직의 기본급 격차에 따른 임금보전이었으나 이는 특정직의 업무 특성 등 봉급결정요인을 무시하고 단순히 보수총액을 산정하여 이를 균등하게 유지하려는 불합리한 공무원보수정책에서 기인하여 상대적으로 봉급우대율이 높은 검사, 법관, 교사에게는 다소 효과가 있었고 나머지 특정직중 외무공무원은 ‘외무공무원장려수당’으로 본봉의 6%를 지급, 국가정보원 직원은 공안직군에 포함시켜 대우공무원수당을 지급하기 때문에 결국 경찰·소방 공무원만 대우공무원수당의 지급대상에서 제외되었다.

경찰과 업무성격이 비슷한 공안직은 행정직과 같은 일반직으로 분류되어 같은 일반직보다 7.7%의 봉급우대를 받고 동시에 ‘대우공무원수당’도 지급받고 있으나 경찰·소방은 특정직으로 분류되었음에도 행정직 대비 2.9%를 우대받았다고 대우공무원수당(월6%.연72%)을 지급하지 않아 결국 우리나라만이 유일하게 경찰을 홀대하고 있다.

- ☞ 일본경찰은 ‘공안직 I’로 분류되어 ‘공안직 II’로 분류되어 있는 검찰초임보다 순경초임이 5% 정도 우대를 받고 있고, 이는 미국에서도 비슷한 현상이다.

Ⅲ. 개선 방안

첫째, 현재 행정직대비 전체 2.9%의 봉급우대율을 공안직의 7.7% 수준으로 개선하여 실질적인 경찰우대가 될 수 있도록 재조정하여야 한다.

< 일반직 대비 경찰의 직종간 우대비율 개선안 >#표20

| 직종 \ 직급 | 평균 | 1급 | 2급 | 3급 | 4급 | 5급 | 6급 | | 7급 | 8급 | 9급 |
|---------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----------------------|----|------|-----|-----|
| | | 치안정감 | 치안감 | 경무관 | 총경 | 경정 | 경감 | 경위 | 경사 | 경장 | 순경 |
| 현재율 (%) | 2.9 | 0 | 0 | 0 | 4.9 | 5.5 | 평균 4.3 10.2 -1.5 | | -0.6 | 4.0 | 8.4 |
| 개선률 (%) | 7.7 | 5 | 5 | 7 | 7 | 8 | 평균 11 13 9 | | 9 | 9 | 9 |

순경초임에 적용된 8.4%의 '직종간 우대비율'을 모든 계급에 고르게 특히, 그 동안 상대적으로 홀대받은 경사 이하의 하위직급에 대한 보상차원에서 조정해야하지만, 국가의 재정부담을 감안하여 우선은 행정직군 대비 공안직군의 우대율로 개선하고, 또한 개선되더라도 조직구조가 항아리형인 행정기관과 피라미드형인 경찰조직은 전체의 86.4%가 경사 이하로 구성된 경찰은 퇴직 계급이 상대적으로 낮아 퇴직 후 연금을 수령할 때도 여전히 손해를 감수하겠지만 위와 같은 수준으로 개선한다면 적어도 피해액의 상당 부분이 크게 감소될 것으로 예상된다.

☞ 위 개선방안은 국가재정을 감안한 일반직 공안직군에 적용되고 있는 우대율을 적용한 개선안이다.

둘째, 이후에는 OECD회원국의 경찰에게 적용되는 평균 20%의 봉급우대를 목표로, 우리와 경제규모나 임금여건이 비슷한 국가의 평균 15% 수준으로 개선한 후에 다시 선진국 수준으로 점진적, 단계적 개선 추진하여야 한다.

< 일반직 대비 경찰의 직급간 봉급인상률 개선 방안 >#표21

| 직종 \ 직급 | 평균 | 1급 ↑2급 | 2급 ↑3급 | 3급 ↑4급 | 4급 ↑5급 | 5급 ↑6급 | 6급 ↑7급 | 7급 ↑8급 | 8급 ↑9급 |
|---------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 현재 | 10.0 | 12.0 | 11.8 | 9.1 | 13.2 | 14.8 | 11.6 | 7.4 | 8.8 |
| 개선 | 12.7 | 12.0 | 11.8 | 14.7 | 14.0 | 22.5 | 12.7 | 12.6 | 14.0 |

일반직(9급→1급)은 직급간 평균 12.7%를 인상하는데 비하여 경찰직은 순경부터 치안정감까지 평균 10.0%를 인상하여 2.7%의 인상률 편차가 벌어져 경찰의 봉급우대가 홀대로 역전되는 원인중 하나로 이를 일반직·공안직과 같은 수준인 12.7%로 개선하여야 한다.

< 일반직·공안직 대비 경찰의 호봉간 인상률 개선 방안 >#표22

| 직종 \ 직급 | 평균 | 6호←5호봉 | 5호←4호봉 | 4호←3호봉 | 3호←2호봉 | 2호←1호봉 |
|---------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 현재 | 5.4 | 5.1 | 5.3 | 5.5 | 5.5 | 5.4 |
| 개선 | 5.7 | 5.5 | 5.7 | 5.9 | 5.9 | 5.9 |

현재 모든 공무원은 9급(순경) 35,800원; 8급(경장) 38,000원; 7급(경사) 40,300원; 6급(경위) 45,500원으로 호봉간 동일 액수를 적용하고 있으나 이를 동일 인상률로 재조정할 필요가 있다.(현재 한국경찰은 철도공안보다도 -5.5% 적은 봉급을 받고 있음.)

셋째, 초법적이고 불합리한 초과근무수당 산정방식을 합리적으로 개선하여야 한다.

現시간외근무수당의 산정방식은 사실상 아르바이트 학생보다 못한 단가를 산출하고 있고, 이를 현실화하기 위해 산정방식을 근로기준법 기준에 근접한 『기본급 × 1/182 × 1.5』로 개선하여야 한다(공무원복무규정상의 실제근무시간: '03년 월182시간, '04년 월182시간). 구체적으로,

☞ 현재 시간외근무수당의 산정방식(봉급의 7할×1/192×1.5)

$$\Rightarrow 6,450\text{원} = 1,179,500 \times 0.7 \div 192 \times 1.5$$

☞ 개선할 시간외근무수당의 산정방식(봉급×1/182×1.5)

$$\Rightarrow 9,720\text{원} = 1,179,500 \div 182 \times 1.5$$

휴일수당의 산정방식도 현실에 맞게 『기본급 × 1/24 × 1.5』로 개선하여야 한다.('관공서공휴일에관한규정'의 공휴일: '03년 월24.4일, '04년 월23.7일)

☞ 현재 휴일근무수당의 산정방식(봉급의 7할×1/24×1.5),

$$\Rightarrow 47,634\text{원} = 1,179,500 \times 0.7 \div 26 \times 1.5$$

☞ 개정할 시간외근무수당의 산정방식(봉급×1/24×1.5),

$$\Rightarrow 9,720\text{원} = 1,179,500 \div 182 \times 1.5$$

현재 경찰관(20년 근무. 경사)에게 지급하는 시간외근무수당의 단가는 6,114원이지만 근무시간 대비 실질적인 단가가치는 1,430원(=73,370/51.2)에 불과, 최소 요즘 아르바이트 학생들의 시간당 평균단가 2,500원 수준으로 단가가치를 인상하였다.

$$(6,114 : 1,430 = x : 2,500) \quad x = \frac{6,114 \times 2,500}{1,430} \quad x = 10,690$$

☞ 시간외수당의 단가 6,114원 \Rightarrow 10,690원 이상으로 현실화

넷째, 경찰(교대근무자)에 대한 최악의 근로여건을 국제평균으로 개선하고 법정공휴일을 전부 휴무하거나 휴일초과근무시 근로기준법에 따라 시간외근무수당과 휴일근무수당을 병급해서 보상할 수 있도록 ‘공무원수당업무처리지침’을 개정하도록 한다.

일반대상자의 근무조건에 맞추어 지금까지 오로지 공휴일의 주간근무여부만으로 판단했던 ‘공무원수당업무처리지침’은 ‘공휴일 근무시간은 시간외근무에서 제외한다’을 ‘다만, 현업대상자의 경우에는 이를 예외로 인정한다’로 개정하고, 현업대상자의 ‘휴일근무’에 대한 개념을 근로기준법상의 최저 수준으로 해석하여 법정공휴일 연67일을 전부 휴무일로 보장하고 휴일근무수당과 시간외근무수당의 병급, 휴일야간근무시간도 보상하고, 현재 현업대상자중 파출소 근무자에게만 휴일근무수당(일부)를 지급하고 있으나 근로기준법 및 부서간의 형평성을 고려하여 모든 현업대상자에게 야간수당과 휴일수당의 지급을 확대하도록 한다.

다섯째, 근무시간에 따라 기능별로 근무시간을 세분하여 통계를 산출하도록 한다.

부서별·기능별 최소단위로 세분화하고 근무시간을 정확하게 산출하는 예산편성과정(공무원보수체계)의 전면적 개혁을 요구하고 있으며, 지급대상자를 최소단위 부서별로 세분, 실제 근무시간과 근무보상이 일치되도록 내부 규정이나 근무수칙 등 재정비하고 있다.

일반대상자에게만 지급하는 非근무시간 월15시간의 시간외근무인정에 대한 특혜를 폐지하거나 현업대상자도 이를 동등하게 적용하도록 개선 요구를 하고 있다.(’04년 소요예산 : 924억원(2004년 경사 단가 기준)⇒15시간×12월×6,450원×79,600명)

IV. 예상 소요예산

< 2004년도 경찰보수현실화에 따른 소요예산 산정표 > #표23

| 항 목 | | 개선소요예산 | 現지급액 | 비 고 |
|----------------|-----|-----------------|----------------|-----------------|
| 총 계 | | 11,607억원 | 3,145억원 | 공무원수당규정 |
| 봉 급 | | 720억원 | - | 공안직 7.7% 수준 |
| 대우공무원수당 | | 397억원 | 미지급 | 2004년도 지급 기준 |
| 소 계 | | 10,490억원 | 3,145억원 | 29.9% 지급 |
| 초과 근무 수당 | 시간외 | 5,881억원 | 1,692억원 | 28.7% 지급 |
| | 야간 | 2,063억원 | 1,004억원 | 48.6% 지급 |
| | 휴일 | 2,546억원 | 449억원 | 17.6% 지급 |

주 : 초과근무수당은 경사 기준

주5일근무제 실제에 따른 추가 비용 2,296억원은 별도

위 소요예산은 ‘근로기준법’상 법정된 산출방식이 아닌 ‘공무원보수규정’상의 산출방식으로 또한 다른 현업기관과 동등한 지급수준과 경찰의 근로현실 등을 고려한 최소의 비용을 산출하고 있고, 경찰은 특정직 공무원으로 분류되어 있음에도 불구하고 일반직 공안직군의 봉급보다 적은 현실을 반영하여 행정직 대비 공안직의 7.7% 수준으로 봉급조정 소요예산을 산출하고 있다.

그리고 대우공무원수당은 2004년을 기준으로 총경·경정은 7년, 경감 이하 5년 이상 장기근무자 43,815명의 본봉 6% 산출하고 있다.(대우공무원수당의 도입(90.7월))

☞ 정부가 경찰공무원에게 지급하지 않는 예산 : 연 8,500억원 상당

V. 단계적 추진 계획

보수개선에 들어가는 총비용은 10,035억원으로 다음의 3단계로 나누어 예산을 반영할 계획이다.

1. 1단계: 2004. 3. 26~10. 31(2005년도 예산 반영)

- 중앙인사위원회·기획예산처(총3,247억원)
 - 기본급 상향 조정 ⇒ +4.9%(공안직의 7.7% 수준으로 개선)
 - ※ 소요예산 : 720억원
 - 대우공무원수당 지급 ⇒ 월6%
 - ※ 소요예산 : 397억원
 - 시간외근무수당 ⇒ 소방직 65% 지급수준으로 인상
 - ※ 소요예산 : 2,130억원(=3,822-現지급액 1,692)

2. 2단계: 2005. 2월~10. 31(2006년도 예산 반영)

- 기획예산처(총3,456억원)
 - 야간근무수당 지급 ⇒ 336억원(야간근무수당의 65% 지급시)
 - 휴일근무수당 ⇒ 824억원(휴일근무수당의 50% 지급시)
 - ※ 현재 휴일근무수당 449억원(17.6%) 지급
 - 주5일근무제에 따른 초과근무의 보상 ⇒ 2,296억원

3. 3단계: 2006. 2월~10. 31(2007년도 예산 반영)

- 중앙인사위원회·기획예산처(총3,332억원)
 - 시간외근무수당 100% 지급 ⇒ 2,059억원
 - 휴일근무수당의 100% 지급 ⇒ 1,273억원
- ☞ 경찰인력증원 및 자체근무여건을 개선하기 위해 휴게시간 및 휴무일을 지정하여 초과근무시간을 단축하고자 최선을 다하고 있다.

VI. 기대 효과

이러한 계획으로 인한 기대효과는 다음에서 보듯이 크게 3가지로 살펴볼 수 있다.

우선 경찰공무원의 사기를 저하시키는 가장 큰 요인은 ‘근무시간을 초과하여 근무해도 전혀 보상을 못 받는다’는 초과근무수당에 대한 불만인데, 이를 현실화하면 억울함의 해소 및 사기진작을 꾀할 수 있다.

다음으로 경찰이란 특수한 신분으로 인하여 신분상의 제약은 물론, 경제적인 불이익까지 받아왔으나 이제 참여정부에서만큼은 근로기준법을 무시하던 초법적인 예산편성지침을 개선하여 최소한의 노동원칙이 통용되는 합리적인 공무원보수제도의 정착을 할 수 있다.

마지막으로, 예산 관련 부처에서 이러한 보수문제를 합리적으로 개선한다면 현재 추진 중인 경찰개혁도 탄력을 받아 성공적으로 매듭을 지어 가장 능동적이고, 가장 효율적인 자율근무가 조직문화로 정착되고 이러한 경찰의 내부만족은 곧장 국민에 대한 치안서비스의 향상으로 나타나 투명하고 깨끗한 윤리사회를 구현하고 우수한 인재들이 신입경찰로 대거 유입, 다양하고 수준 높은 치안서비스를 제공할 것으로 판단된다.

【부록 3】

『각 기관별 현업부서의 근무시간 및 초과근무수당 지급실태 비교』

| 구 분 | 영등포소방서 | 영등포경찰서 | | 영등포교도소 |
|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| | 2조2교대 | 2조2교대 | 3조2교대 | 3조2교대 |
| 근무 순환 방식 | 당번→비번 (당번:22시간) | 당번→비번 (당번:22시간) | 주간→야간→비번 (주간10·야간12시간) | 일근→당번→비번 (일근: 8, 당번: 17) |
| 월평균근무시간 | 313시간 (週72) | 335시간 (週77) | 213시간 (週49) | 228시간 (週53) |
| 연평균근무시간 | 3,751시간 | 4,015시간 | 2,555시간 | 2,740시간 |
| 월평균휴무보장 (법정공휴일:월6일) | 1일 | 없음 | 1일 | 3일 |
| 초과수당 소계 | 837,020원 | 451,500원 | 344,670원 | 661,420원 |
| 시간외근무수당 (지급시간/초과근무) | 483,750원 (75/121시간) | 193,500원 (30/143시간) | 77,400원 (12/21시간) | 380,130원 (56/56시간) |
| 야간근무수당 (지급시간/실제근무) | 258,000원 (120/120) | 258,000원 (120/120) | 172,000원 (80/80시간) | 181,040원 (80/80시간) |
| 휴일근무수당 (지급일수) | 95,270원 (2일) | 미지급 | 95,270원 (2일) | 100,250원 (2일) |

『각 기관별 현업부서의 근무시간 산출자료 설명』

| 구분 | 영등포소방서 | 영등포경찰서 | | 영등포교도소 |
|----------------|---|---|--|---|
| | 2조2교대 | 2조2교대 | 3조2교대 | 3조2교대 |
| 근무 순환 방식 | 당번→비번 | 당번→비번 | 주간→야간→비번 | 일근→당번→비번 |
| 설명☞ | 당번:09:00~익일09:00 식사시간 제외: 2시간 순수 근무시간: 22시간 | 당번:09:00~익일09:00 식사시간 제외: 2시간 순수 근무시간: 22시간 | 주간: 09:00~21:00 야간: 21:00~익일09:00 (주간:10, 야간:12 시간) | 일근:09:00~18:00(8시간) 당번: 09:00~익일09:00 (식사:2, 취침:5시간제외) |
| 월평균근 무시간 | 313 | 335 | 213 | 228 |
| 설명☞ | 연3,751÷12월 | 연4,015÷12월 | 연2,555÷12월 | 연2,740÷12월 |
| 연평균근 무시간 | 3,751 | 4,015 | 2,555 | 2,740 |
| 설명☞ | 22시간×182.5일 =4,015-264=3,751 (264:22×휴무12일) | 22시간×182.5일=4,015 | 주간:10×121.6=1,216 야간:12×121.6=1,459.2 1,216+1,459=2,675-120 =2,555(120:휴무12일) | 주간:8×121.6=972.8 야간:17×121.6=2067.2 3040-300=2740÷12=228 ※휴일 및 토요일 제외 공:67+26=93/3=31*8=248 토·반:26/2=13*4=52 |
| 월평균휴 무보장 | 1일 | 없음 | 1일 | 3일 |
| 설명☞ | 개인별 월1회 휴무 | 일체 휴무, 휴게 없음 | 개인별 월1회(일근) 휴무 | 공휴일: 일근자 전원 휴무 토요일: 일근자 1/2 휴무 나머지의 1/2 : 13시 퇴근 |

『각 기관별 현업부서의 초과근무수당 산출자료 설명』

| 구분 | 영등포소방서 | 영등포경찰서 | | 영등포교도소 |
|-------------|--|---|---|---|
| | 2조2교대 | 2조2교대 | 3조2교대 | 3조2교대 |
| 초과수당 총계 | 837,020원 | 451,500원 | 344,670원 | 661,420원 |
| 설명☞ | 시간외+야간+휴일 수당 | 시간외+야간수당 | 시간외+야간+휴일수 당 | 시간외+야간+휴일수당 |
| 시간외근 무수당 | 75시간 | 30시간 | 12시간 | 56시간 |
| 설명☞ | 월121시간 초과근무 75시간 시간외 보상 | 월143시간 초과근무 30시간 시간외 보상 | 월21시간 초과근무중 12시간 시간외 보상 | 월56시간 초과근무중 56시간 시간외 보상 |
| 야간근무 수당 | 120시간 | 120시간 | 80시간 | 80시간 |
| 설명☞ | 월14일 야간근무 월15일 근무보상 | 월15일 야간근무 월15일 근무보상 | 월10일 야간근무 월10일 근무보상 | 월10일 야간근무 월10일 근무보상 |
| 휴일근무 수당 | 2일 | 미지급 | 2일 | 2일 |
| 설명☞ | 법정공휴일 월6일중 개인별 월1회 휴무 휴일수당 2일 지급 | 법정공휴일 월6일중 일체 휴무, 휴게 없고 휴일근무보상도 전무 | 법정공휴일 월6일중 개인별 월1회 휴무 휴일수당 2일 지급 | 공휴일: 일근자 전원 휴무 토요일: 일근자 1/2 휴무 법정공휴일6일중 3일 휴무 2일 휴일수당 보상 |

▣ 경찰청 각 부서(현업)별 초과근무 및 초과근무수당 지급실태 비교

| 구분 | 전일제 | 2조2교대 | 3조2교대 | 일근형 현업 | 반별순환형 | |
|-------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--|-----------------------------|
| | 출장소, 검문소, 낙도초소 일부 | 경비중대, 교통, 특수과 출소 일부 | 순찰지구대, 교통, 유치장, 상황실 일부 | 정보, 보안, 조사계 | 교통사고조사, 당직반 | 강력반(5-6개 반) |
| 근무 순환 방식 | 일근→일근→당번→비번(일근:12, 당번:22시간) | 당번→비번(당번:22시간) | 주간→야간→비번(주10·야간10시간) | 일근(월-금) 일근 : 12시간 (09:00-23:00) | 당직→일근→비번(당22·일근8시간) | 당직→간무→형가→비번(당22, 잔4, 형22시간) |
| 월평균근무시간 | 288 | 334 | 213 | 318 | 304 | 364 |
| 연평균근무시간 | 3,458 | 4,015 | 2,555 | 3,344 | 3,648 | 4,368 |
| 월평균휴무보장 (법정공휴일:월 6일) | 없음 | 없음 | 지구대만 월1일 | 없음 | 없음 | 없음 |
| 초과수당 소계 | 483,750원 | 451,500원 | 344,670원 | 294,300원 | 344,670원 | 470,850원 |
| 시간외근무수당 (지급시간/초과근무) | 225,750 (35/96시간) | 193,500 (30/143시간) | 77,400 (12/21시간) | 294,300 (45/126시간) | 77,400 (12/112시간) | 470,850 (73/172시간) |
| 야간근무수당 (지급시간/실제근무) | 258,000 (120/120) | 258,000 (120/120) | 172,000 (80/80시간) | 미지급 | 172,000 (80/80시간) | 미지급 |
| 휴일근무수당 (지급일수) | 미지급 | 미지급 | 95,270(2일) 교통,지구대(3조2교대)만 2일 지급 | 해당무 | 95,270(2일) ※ 단, 당직반은 시간외수당만 73시간 지급 | 미지급 |

【부록 3】 보수관련 용어설명

I. 박 봉

1. 薄 俸

박봉을 사전에서 찾아보면 ‘많지 않은 봉급(a small salary)’이라고 정의되어 있다.

2. 보수와 관련된 용어 해설

○ 보수(報酬)

봉급과 기타 각종 수당을 모두 합산한 총액을 의미한다.

○ 봉급(俸給)

직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본급여 또는 재직기간 등에 따라 계급별·호봉별로 지급되는 기본급을 의미한다.(일반적으로 ‘본봉’이나 ‘기본급’이란 용어로 사용)

○ 임금(賃金)

노동이라는 생산요소가 제공하는 서비스에 대한 가격을 말하는 것으로 통상임금과 평균임금이 있다.

- 통상임금 : 정기적, 일률적인 급여
- 평균임금 : 통상임금에 비정기적 급여 합산총액

○ 수 당

직무여건·생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 의미한다.

○ 연 봉

매년 지급되는 기본연봉과 성과연봉을 합산한 금액을 말한다.

○ 일할계산

그 달의 해당 금액을 月の 대소를 불문하고 1/30로 나누어 계산하는 것을 일컫는다.

Ⅱ. 격 무

1. 激務

격무를 사전에서 찾아보면 ‘매우 바쁘고 고된 업무(hard work)’라고 정의되어 있다.

2. 근무와 관련된 용어 해설

○ 근로자 개념(勤勞者 a laborer)

업무내용, 수행과정이 사용자에 의해 정해지고 시업과 종업시각이 정해지고 근로시간 등이 구체적으로 정해져 있다면 근로기준법상 근로자(1997.04.08, 근기 68207-452)

○ 근무시간(勤務時間 on duty)

근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간(대판 -91-다-14406)

○ 휴식시간(休憩 a recess)

근로자가 근로시간 도중 사용자의 지휘·명령으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간. 휴게시간은 반드시 근무시간의 도중에 주어야하며 시업 전 또는 종업 후에 주는 것은 휴게라고 할 수 없다.(근무시간에서 제외됨)

○ 휴일(公休日 holiday)

근로자가 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 벗어나서 휴식을 취하는 날. 휴일에는 다음 3가지의 의미가 있다.

- ① 국가가 직무·업무의 집행을 쉬기로 특별히 정한 날. ‘공휴일’이 이에 해당(관공서의 공휴일에 관한 규정)

- ② 특정 사회에서 일반적으로 쉬는 날. 각종 법률에서 ‘일반의 휴일’이 이에 해당 (민사소송법 153·157조 2항·175조, 형사소송법 66조, 어음법 72·81조, 수표법 60·66조). 이 날은 일정한 행위를 못하며 기간의 만료일은 다음날로 연장된다. 민법상 기간의 말일이 휴일일 때는 그 다음날로 연장하는 것(민법 161조).
- ③ 노동법상 사용자가 근로자의 쉬는 날로 정한 날(근로기준법 45~49조).

○ 교대근무(交代勤務 shiftsystem)

24시간 상시근무체제하에서 1일 근로를 2개조 이상의 근로자들이 일정한 시간마다 각조를 교대로 작업하는 근로형태로, 현재 교대근무에 대해서는 노동법상 아무런 명문규정이 없으므로 사업장에서 교대근로제도를 채택·운영하고 있는 경우에 근기법상의 일반규정을 그대로 적용하고 있다.

따라서 교대조의 편성방법·휴일·야간근무·연장근로의 채택여부 및 시간·휴게시간 부여방법 등에 관한 근기법상의 요건을 충족해야 하고, 근로기준법의 1일 8시간의 근로원칙을 준수하기 위해서는 4조로 1일 3교대제를 채택해야 한다.

○ 당번(當番 on duty)

‘순번에 당함’ 교대근무 부서에만 쓰이는 용어로서, 이는 2조2교대, 3조2교대, 4조2교대, 3조3교대... 교대조에 상관없이 근무에 당한 사람을 기준으로 하여 순번에 이루어지는 근무시간을 지칭한다.

- ① 2조2교대 : 2개조 편성. 당번(24)-비번(24)
⇒연4,380시간. 월365시간. 주84시간.
- ② 3조2교대 : 3개조 편성. 주간(12)-야간(12)-비번(24)
⇒연2,920시간. 월243시간. 주56시간.
- ③ 3조3교대 : 3개조 편성. 전반(8)-오후(8)-심야(8)
⇒연2,920시간. 월243시간. 주56시간.
- ④ 4조2교대 : 4개조 편성. 주간(12)-야간(12)-비번(24)-휴무(24)
⇒연2,190시간. 월182시간. 주42시간.
- ⑤ 4조3교대 : 4개조 편성. 전반(8)-오후(8)-심야(8)-비번(24)

⇒연2,190시간. 월182시간. 주42시간.

⑥ 5조2교대 : 5개조 편성. 주간(12)-야간(12)-비번(24)-휴무(24)-교육(4)

⇒연2,044시간. 월170시간. 주39시간.

⑦ 6조3교대 : 6개조 편성. 전반(8)-오후(8)-심야(8)-비번(24)-일근(8)-교육(4)

⇒연2,112시간. 월176시간. 주40시간.

○ 비번(非番 off duty)

노동법에는 별도로 ‘非番’이란 용어의 정의가 없음에도 불구하고 교대근무제에서 가장 많이 사용하는 언어중의 하나로써 ‘當番’에 상대되는 개념이며 자세하게 정의하면 ‘당번근무를 마친 후에 다음 근무에 들어가기 직전까지의 휴식시간’을 지칭하는 것으로, 현재의 근로기준법과 기타 각종 규정이나 규칙을 보면 휴무와 비번을 구분하지 않고 함께 사용하고 있다.

물론, 2조2교대 근무제에 가장 적합한 용어이나 3조2교대나 4조3교대 등의 근무체제에서도 ‘근무에 따른 휴식시간’ 개념으로 같이 사용하고 있다.

3. 경찰의 교대근무 형태

○ 3조2교대 : 순찰지구대, 상황실, 지령실, 유치장 등

가장 많은 인원에게 적용되는 일반적인 근무형태로써 3개조가 일일 12시간씩 맞교대로 근무하는 교대형태로, 근무주기는 주간(12시간) ⇒ 비번 ⇒ 야간(12시간) ⇒ 비번으로 순환(1년 365일 동안 8시간씩 매일 근무)한다.

○ 2조2교대 : 특수파출소, 상황실, 지령실, 유치장 등

'99년 이전까지 경찰에서 가장 오랫동안 유지해온 전통적인 근무형태로써 현재도 상당수가 이러한 근무형태를 지속하고 있다. 근무주기는 당번(24시간) ⇒ 비번으로 순환(1년 365일 동안 12시간씩 매일 근무)한다.

○ 전일제 : 낙도 출장소 및 초소 등

'80대 이전에 가장 일반적인 경찰근무로써 매일 출근을 원칙으로 월4-5회 비번을 취하는 근무형태로서, 근무주기는 일정치 않고 일근(14시간)과 당번(24근무)근무를 정원에 따라 순환하는 최악의 근무형태이다.

○ 반별 교대제 : 형사, 교통사고조사 등

시간에 따른 조별 책임근무가 아닌 근무종류에 따른 반별 교대근무형태로, 근무주기는 경찰서별로 다양각색이지만 가장 일반적인 형태는 당직(24시간) ⇒ 잔무(4시간) ⇒ 형기(24시간) ⇒ 비번 등이 있다.

【 부 록 4 】

The working Time Regulations,1998 EU

Clearly many employers will be concerned about implementing these Regulation correctly, and the effect they will have on work-organisation. Likewise, many employees will be uncertain about their rights in this area. Below, we present the main provisions of the Working Time Regulations and explain how these apply to most workers. (The Regulations are quite detailed, so this is a summary.)

The Regulations apply to "school age), and some of the detailed provisions are slightly different for each of these two groups. There are exceptions to the some of the Regulations, primarily for employees working in transport (air, road, rail, sea etc.), sea-fishing, work at sea, doctors in training, certain activities of the armed forces, police and civil protection workers.

The Regulations state that'

Working hours

A worker's working time, including overtime, must not exceed an average of 48 hours in each 7 days. If the worker claims this right not to exceed the 48 hours, then he must not suffer any detriment because of it (such as reduced chance of promotion, for instance). A worker can agree, if he or she wishes, to work longer than 48 hours per week, but this agreement should be made in writing with the employer. Employers are obliged to keep records of the hours worked.

Night work

Normal hours of work, for night workers, shall not exceed an average of 8 hours for each 24 hours. (The average is measured over a reference period of 17 weeks). If the night work involves "special hazards" or heavy physical or mental strain, then this limit is reduced to 8 hours worked in any 24 hour period.

Daily rest periods

Adult workers are entitled to a rest period of not less than 11 consecutive hours in each 24 hour period worked. This is increased to 12 consecutive hours for young workers.

This rest period may be interrupted for certain types of work where the activities are split up over the day (or are of short duration) Where an adult worker's daily working time is more than 6 hours, he or she is entitled to a rest break (of at least 20minutes) For young workers this is extended to 30minutes for 4.5 hours working time.

Weekly rest periods

Adult workers are entitled to at least 24 hours uninterrupted rest in each 7 day working period. As an alternative the employer may choose to provide either Two rest periods of 24 hours in each 14 day period worked, or One 48 hour rest period in each 14 day period Young workers are entitled to a 48 hour rest period in each 7 day working period.

Annual Leave

Workers are entitled to at least 3 weeks leave per year (extended to 4 weeks

from the 23rd November 1998- there are detailed provisions for the transition period between 1998 and 1999).

They shall be paid at the rate of a week's pay for each week of leave.

Teleworking allows individuals to work in pleasant home surroundings and avoid the stresses and discomforts of commuting. The Working Time Directive aims to protect individuals from the stress of excessive working hours.

연구보고서 2005-02

경찰 주5일 근무제 도입 방안

2005년 8월 발행

2005년 8월 인쇄

발행인 : 김 길 배
발행처 : 치안정책연구소
경기도 용인시 구성읍 언남리 88번지
인쇄처 : (주) 대한피앤디
(TEL : (02)2268-0458)

이 책의 무단 복제를 금합니다.

이 책자에 게재된 내용은 연구자 개인의 의견이며
치안정책연구소 공식 견해가 아님을 밝혀둡니다.