

# 치안정책리뷰

## POLICE SCIENCE INSTITUTE REVIEW

발행인 진교훈 편집인 김영수 전화 041-968-2691 FAX 041-968-2989

### 권 두 언

변화의 시대에 경찰의 미래를 생각하며

치안정책연구소 소장  
진교훈

신임경찰관(순경)의 입직동기 인식차이

치안정책연구소 연구관  
박재풍

### 연구특집

경찰서 경제팀의 운영성과 분석 및 수사체제 개선방안

치안정책연구소 연구관  
정웅

스마트치안지능센터 설립 기본구상

(주)빅스터  
이현중

### 해외경찰탐방

미국 라스베이거스와 로스앤젤레스 경찰 방문기

치안정책연구소 연구관  
권태형

### 현장의 소리

경찰공무원법 근속기간 단축 법안 상정에 따른 올바른 이해와 당위성 검토

영주경찰서 경위  
이충호

### 연구소 소식

연구소 소식 및 연구관 동정

## 변화의 시대에 경찰의 미래를 생각하며



치안정책연구소 소장 진교훈

**이** 히 10년이면 강산도 변한다고들 하는데, 어느덧 치안정책리뷰도 2008년 창간호가 발간된 이래 정확히 10년의 시간이 흘렀습니다.

그간 치안정책리뷰를 통해 치안정책에 관한 다양한 접근방향과 학문적 기틀을 제시해 주었던 많은 국내외 연구자들과 현장 전문가 여러분께 치안정책연구소를 대표하여 진심어린 감사의 말씀을 드립니다.

지난 시간동안 치안정책연구소가 치안관련 전문 연구기관으로서 발전을 거듭해 온 것처럼, 우리 경찰 또한 때론 위기와 시련의 순간도 있었지만 늘 국민 곁에서 주어진 책무를 묵묵히 수행하며 혁신과 성장을 거듭해 왔습니다. 그 결과 주요범죄 발생과 교통사고 사망자와 같은 치안관련 지표가 개선되고 있을 뿐 아니라, 고객만족도가 큰 폭으로 상승하는 등 경찰을 바라보는 국민의 시선도 몰라보게 변화하고 있습니다.

하지만, 경찰을 향한 국민의 높은 욕구와 기대를 잘 알고 있기에 만족하고 안주할 수는 없는 것이 우리 경찰의 숙명인 것 같습니다. 무엇보다 경찰을 둘러싼 치안환경이 과거와는 비교할 수 없을 정도로 빠르게 변화하고 있습니다.

아동학대·데이트폭력, 정신질환자 대처 등 경찰의 적극적인 역할과 책임을 요구하는 영역이 점차 증가하고 있으며, 가정·학교 등 우리 사회를 지탱하던 공동체의 위기가 사회안전망의 약화를 가중시키고 있습니다. 이념·세대·계층 등 구성원간의 증폭되는 갈등 또한 경찰의 치안부담을 높이고 있는 실정입니다.

아울러, 4차 산업혁명으로 대표되는 급격한 과학 기술 발전을 치안의 위협요인이 아닌 새로운 기회

로 활용하기 위한 지혜가 절실히 요구되는 시점입니다.

급격한 변화의 흐름 한 가운데서 '이전처럼, 하던 대로'라는 사고로는 답을 찾을 수 없습니다. 경찰이 가야할 길에 대한 치열한 고민이 함께 해야 합니다. 이에 최근 경찰은 치안 문제에 대한 해법으로 '공동체치안', '스마트치안'을 강조하고 있습니다.

경찰만의 치안에서 탈피하여 다양한 사회구성원의 참여를 통해 주민의 시점에서 불안요소를 제거함과 동시에(공동체치안), 정밀하고 과학적인 분석과 진단을 토대로 문제를 해결해 나가려는 노력(SMART치안-전략적 관리; Strategic Management, 분석·연구; Analysis & Research, 과학기술Technology)이 함께할 때, 복잡·다양한 치안문제를 해결하고 경찰의 발전을 앞당길 수 있으리라 확신합니다.

치안정책연구소는 대한민국 경찰의 싱크탱크로서 사회 각 분야의 다양한 시선을 기반으로 치안문제의 해결책을 모색하고, 치안과학화를 포함한 경찰의 중장기 발전을 견인하는 역할을 충실히 수행해 나가겠습니다.

지금까지의 10년보다 다가올 100년, 우리 모두가 함께 만들어 갈 치안의 희망찬 미래를 그려보며, 저와 연구관 모두가 늘 최선을 다할 것을 약속드립니다.

감사합니다. **PSI**

# 신임경찰관(순경)의 입직동기 인식차이



치안정책연구소 연구관 박재풍

## 들어가며

**최** 근 사회환경은 공공부문에 입직하려는 개인의 수요가 증가하는 것으로 나타나고 있다. 특히 경찰은 공공부문에서 개인이 선호하는 직종 중에 하나이다. 이런 사회의 변화에도 불구하고, 개인이 경찰이 되고자 하는 근본적인 이유와 조직 구성원에 대한 국내 연구는 미흡한 실정이다.

미국 등 외국의 주요 선진국들은 1980년대부터 개인이 경찰이 되고자 하는 이유에 대한 연구를 현재까지 활발하게 진행하고 있다. 이들 연구의 특징은 두 가지로 함축할 수 있다.

첫째, 조직의 목표달성과 조직의 효과성에 대한 연구는 전통적으로 업무현장(workplace)에서 나타나는 동기요인(업무와 자신과의 적합성, 외재적 보상 등)을 분석하였지만 최근에는 개인이 직업을 선택하는 동기 그 자체요인을 찾고 있다.

둘째, 기존 조직연구는 조직의 구성원의 다양성을 고려하지 않고 평준화 하려는 시각이었으나, 최근에는 조직구성원의 다양성을 인정하고 이를 활용하는 방안을 고려하고 있다. 즉 이들 연구의 방향은 입사 이전에 직업별 특성에 따라 이 직업을 선택하게 된 근본적인 이유와 조직을 구성하는 개인의 다양성에 초점을 두고 있다.

따라서 본 연구는 국내 신임경찰관을 대상으로 경찰이 되려는 근본적인 이유와 그 이유에 대한 인식차이에 따른 인구사회학적 특성의 다양성을 파악하고자 하였다. 본 연구는 입직동기에 대한 이론적 논의를 바탕으로 설계된 설문지를 중앙경찰학교 신임경찰관 248명을 대상으로 조사하였다. 그리고 본 연구는 신임경찰관을 대상으로 입직동기를 파악하였고,

인구사회학적 특성에 따라 인식차이를 분석하였다.

## 연구의 분석 및 결과

경찰관이 되려는 이유에 대한 이론적 논의는 입직동기와 밀접한 관련이 있다. 그 동안 개인의 입직동기는 경험적 연구에서 여러 가지 주제요소에 따라 일관되게 나타났다. 이를테면 개인이 적절한 절차에 따라 법을 집행 할 수 있는 권한에 대한 욕구, 도움이 필요한 누군가를 도울 수 있는 기회, 경찰업무와 같이 모험적인 삶을 원하는 사람, 연금수급과 같은 재정적으로 안정된 직업 등으로 나타나고 있다. 이와 같은 논의는 <표 1>과 같이 입직동기를 권력성, 대시민서비스, 직업적 안정성, 경찰에 대한 동경, 우연성 등으로 측정 가능한 개념으로 유형화할 수 있다.

<표 1> 입직동기의 개념의 유형화

구분	정의
권력성	· 개인의 전문적인 영역에서 권력 통제 등과 같은 권위주의 성향에 대한 매력
대시민서비스	· 남을 도울 수 있는 기회 등
직업적 안정성	· 공공조직의 직업적 특성에 대한 매력
경찰에 대한 동경	· 경찰제복, 경찰업무에 대한 동경 등
우연성	· 개인의 외적 환경, 사회 환경의 변화 등

본 연구에 참여한 신임경찰관 248명의 인구사회학적 특성은 <표 2>와 같다. 성별은 남자 209명, 여자 39명이며, 연령은 25세~30세가 147명, 19~24세가 72명 순으로 나타났다. 출신지는 경기 45명, 서울 40명, 경남 27명, 부산 21명, 대구 19명 순으로 나타났으며, 학력은 대학교 재학 및 졸업이 201명, 고교졸업 29명, 전문대 재학 및 졸업 11명 순으로 조사되었다.

<표 2> 인구사회학적 특성

구분	정의
성별	남성(209명), 여성(39명)
연령	19~24세(72명), 25~30세(147명), 31~36세(27명), 37세 이상(2명)
출신지	서울(40명), 부산(21명), 대구(19명), 인천(12명), 광주(10명), 대전(9명), 울산(8명), 경기(45명), 강원(8명), 충북(7명), 충남(8명), 전북(16명), 전남(5명), 경북(8명), 경남(27명), 제주(5명)
결혼유무	미혼(236명), 기혼(12명)
교육수준	고등학교 이하(29명), 전문대졸/중퇴(11명), 대학교졸/중퇴(201명), 대학원이상(7명)
전공	인문/사범계열(29명), 사회과학계열(113명), 자연과학계열(12명), 공학계열(41명), 예체능계열(12명), 기타계열(12명), 고졸출신(29명)
입직경로	일반공채(213명), 전의경경채(22명), 범죄분석요원(2명), 경찰행정특채(11명)
희망근무지	서울(88명), 부산(29명), 대구(16명), 인천(8명), 광주(10명), 대전(9명), 울산(6명), 경기(39명), 강원(8명), 충북(5명), 충남(4명), 전북(5명), 전남(3명), 경북(3명), 경남(14명), 제주(1명)
희망진급	경위(14명), 경감(66명), 경정(64명), 총경(80명), 경무관 이상(24명)
희망보직	경무(12명), 생활안전(57명), 수사(56명), 형사(47명), 경비(8명), 교통(4명), 정보(20명), 보안(6명), 홍보(9명), 외사(13명), 감사(5명), 정보통신(3명), 기타(8명)
희망근무형태	내근(80명), 외근(168명)

신임경찰관의 입직동기에 대한 요인분석결과는 <표 3>과 같이 나타났다. 입직동기의 측정문항(17) 중 14문항이 ‘대시민서비스’, ‘직업적 안정성’, ‘권력성’, ‘우연성’, ‘경찰동경’ 등으로 요인분석이 되었다.

특히, ‘대시민서비스’, ‘직업적 안정성’, ‘권력성’의 개념은 분산의 설명력이 매우 높게 나타났지만, ‘경찰동경’, ‘우연성’은 분산의 설명력이 낮게 나타났다. 즉, 중앙경찰학교 신임경찰관의 입직동기는 ‘대시민서비스’, ‘직업적 안정성’, ‘권력성’ 등이 가장 큰 동기요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

<표 4>에서 알 수 있듯이 인구사회학적 특성과 입직동기 유형에 따른 인식차이는 연령, 입직경로에서 유의미한 결과가 나왔다.

<표 3> 입직동기의 요인분석 결과

측정문항	대시민서비스	직업적 안정성	권력성	경찰동경	우연성
공무원 신분보장(직업적 안정성7)	-.014	.848	.181	.065	-.022
좋은 직업이 될 것 같아서(직업적 안정성9)	.365	.567	-.027	-.072	.273
안정적 보수 및 연금(직업적 안정성10)	-.186	.847	.090	.108	-.011
시민 치안서비스 제공(서비스4)	.822	.085	-.020	-.053	.054
공익기여(서비스6)	.696	-.031	.065	-.020	.123
시민들을 도울 기회(서비스13)	.882	-.042	.004	-.109	.004
시민들의 권리보호(서비스16)	.859	-.072	.123	-.079	-.046
범인체포권리(권력성1)	.131	-.102	.748	.005	-.022
직업의 권위와 지위(권력성3)	-.170	.266	.674	-.017	.151
경찰은 공권력상징(권력성14)	.134	.173	.759	.070	.072
막연히 경찰되고 싶어서(경찰동경2)	-.075	.139	-.023	.050	.795
경찰업무가 흥미(경찰동경12)	.224	-.077	.216	-.095	.664
우연한 기회(우연성8)	-.073	.119	.020	.779	.008
다른 직업을 원하나 경찰만 붙어서(우연성7)	-.098	-.019	.029	.820	-.040
초기값	2.9	1.9	1.7	1.3	1.1
분산값	21.3	13.7	12.1	9.6	8.6
신뢰도	.848	.680	.604	.469	.235

<표 4> 인구사회학적 특성에 따른 입직동기의 인식차이

구분		평균값 (표준편차)	F
연령	권력성	19세~24세	3.25(.816)
		25세~30세	3.21(.828)
		31세~36세	2.83(1.014)
		37세 이상	2.00(1.414)
연령	직업적 안정성	19세~24세	4.01(.656)
		25세~30세	3.78(.767)
		31세~36세	3.70(.869)
		37세 이상	4.67(.471)
입직 경로	권력성	일반공채	3.23(.845)
		전·의경경채	2.95(.922)
		범죄분석요원	3.17(.236)
		경찰행정특채	2.45(.778)
입직 경로	대시민 서비스	일반공채	4.44(.486)
		전·의경경채	4.58(.542)
		범죄분석요원	3.38(.177)
		경찰행정특채	4.43(.389)

\*p<0.01

구체적으로 살펴보면, 연령에 따라 입직동기의 유형변수 중 하나인 권력성, 직업적 안정성에서 인식 차이가 유의미한 결과로 나타났다. 즉 19세~24세에 해당하는 신입경찰관이 권력성 평균값(3.25), 25세~30세(3.21), 31세~36세(2.83), 37세 이상(2.00)으로 나타난 것으로 보아, 나이가 젊을수록 경찰의 권력성을 더 선호하여 입직하였다는 것을 알 수 있다.

반면 직업적 안정성의 경우에는 37세 이상(4.67), 19세~24세(4.01), 25세~30세(3.78), 31세~36세(3.70) 순으로 나타나 직업적 안정성에 대한 연령별 차이를 알 수 있었다.

입직경로는 권력성, 대시민서비스에 따라 입직동기의 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 일반공채(3.23), 범죄분석요원(3.17), 전·의경 경채(2.95), 경찰행정특채(2.45) 순으로 권력성에 대한 점수가 높은 것으로 분석되었다. 이는 경찰행정특채와 전·의경 경채의 경우 경찰관련 실무와 학문을 선행하였기 때문에 권력성에 대한 기대감이 상대적으로 낮게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 다시 말해 경찰에 대하여 알고 있는 개인이라면 일반적으로 사회에 퍼져 있는 경찰의 힘에 대한 인식을 정확하게 이해하고 있기 때문으로 볼 수 있다.

대민서비스의 경우, 전·의경 경채(4.58), 일반공채(4.44), 경찰행정특채(4.43), 범죄분석요원(3.38) 순으로 나타났는데, 이는 범죄분석요원의 경우 본인의 직무가 대민서비스와 직결되지 않는다고 인식하여 이러한 결과가 나온 것으로 예측할 수 있다.

본 표본 집단의 분석결과를 종합하면 첫째, 우리나라 신입경찰관의 입직동기는 기존의 이론적 논의에 근거하여 유형별로 나타났다. 둘째, 연구에 참여한 대상집단의 입직동기 유형은 인구사회학적 특성에 따른 다양성을 내포하고 있음을 알 수 있었다.

## 맺음말

사회 환경이 다양화되고 복잡해짐에 따라 개인의 입직동기와 인식도 다양해지고 복잡해지고 있다. 한편 전통적인 시각에서 조직의 궁극적인 목적은

목표달성과 효율성 증진에 있다고 보았으며, 이를 위해 개인의 다양한 동기 및 인식을 평준화시키는 것이 중요하다고 생각하였다. 하지만 위와 같은 시각적 접근은 조직을 운영하고, 평가함에 있어 한계가 있음이 최근의 조직연구에서 나타나고 있다.

따라서 본 연구는 기존의 전통적 시각에서의 조직연구 한계를 극복함과 동시에 경찰조직의 목표달성을 위해 경찰이 되려는 가장 근본적인 이유 즉 입직동기와 개인의 다양성을 고려하고자 하였다.

본 연구는 다양성을 기반으로 경찰관이 되려는 동기에 대한 연구범위를 확대함과 동시에 향후 조직에서 개인의 다양성이 조직의 목표달성과 효과성에 어떤 영향을 미치는지에 대한 기초자료를 제공한다. 이를 통하여 국내조직의 인적관리차원에서 개인의 입직동기, 개인의 다양한 특성은 조직효과 및 조직의 목표달성을 위한 정책개발에 응용하여 적용될 수 있는 시발점으로 기대된다. [PSI](#)



## 경찰서 경제팀의 운영성과 분석 및 수사체제 개선방안



치안정책연구소 연구관 정웅

## 들어가며

한 국 경제의 성장과 금융시장의 발달에 따라 범죄수익을 노린 다양한 형태의 범죄 활동이 점증하는 추세 속에, 우리 경찰은 서민생활과 거래질서를 침해하는 경제범죄에 대응하고자 일선 경찰서 경제팀을 확대하여 왔으며, 최근에는 서울 송파경찰서를 시작으로(2014. 7), 2017. 2월 현재 전국 5개 경찰관서에서 독립된 경제범죄수사과를 시범 운영 중에 있다.

한편 2011년 형소법 개정으로 경찰이 수사주체로서 엄밀한 책임수사를 지향해야 한다는 점을 고려할 때, 위와 같은 경제팀의 인력 확대 또는 경제범죄수사과 증설에 외에도, 그간 운영되어 온 경제팀 그리고 시범 운영된 경제범죄수사과의 운영성과와 문제점을 검토해보고, 향후 수사책임성이 반영된 효율적인 경제팀 수사체제의 개편을 모색할 필요성이 있다.

그에 따라 본 연구는 경찰서 경제팀의 그간 운영성과를 분석하고, 팀 단위 수사와 팀장 역할 강화를 핵심으로 하는 책임수사의 대전제 아래, 팀 편제 구조, 적정 경제팀 규모 및 팀장 업무량, 업무분장 기준, 신설 경제범죄수사과의 적정 규모 등 향후 운용 가능한 경제팀 수사체제 개선방안을 도출하는데 의 목적을 두고 있다.

## 연구 방법

본 연구의 조사 설계에서는 경찰서 경제팀의 수사체제 개선안을 도출하기 위하여, 우선 조사 시점에서 일선 현장 수사관들이 실제 체감하는 경제팀 운영성과에 대한 분석을 통해 경제팀 확대의 방향

성을 가능해보고, 향후 경제팀의 팀 규모 및 업무분장, 분리·분과된 경제범죄수사과의 규모와 팀 배치 등 조직 및 운영모델을 중심으로 새로운 수사체제의 개편 내용을 모색하고자 하였다. 그 결과 조사 설계는 크게 Ⅰ. 성과제감도의 측정을 위한 운영성과 분석 부분, Ⅱ. 경제팀 조직 및 운영개선을 위한 수사체제 분석 부분의 두 범주로 설계되었다.

본 연구의 설문조사는 경찰청 수사과의 협조를 받아, 약 8일간(2016. 6. 13~20)에 걸쳐 실시되었다. 설문 대상은 먼저 각 지방청 및 그 하위 경찰서를 추출단위로 하고, 추출된 각 경찰관서에 소속된 경제팀 및 지능팀 수사관을 응답 대상으로 정하였다. 응답방식은 해당 수사관에 대해 설계된 설문지 항목에 따라 자기기입식으로 응답하도록 하였으며, 수사관들로부터 회수된 설문답지 중, 불성실 응답지 등을 제외하고 최종적으로 268부를 분석에 사용하였다.

## 주요 결과

- 본 연구에서 분석된 경제팀 운영성과의 시사점은
- ① 책임 수사 중 팀 단위 수사 및 팀장 수사지휘 역할 지표, 적극 수사 중 추적 수사 활성화 지표, 수사 역량 중 전문 상담제 운영 지표, 수사 만족도 중 국민 만족도 지표 등이 보통 이상 긍정적으로 평가되어 경제팀의 지속적 운영에 대한 타당성을 보였으며(이하 5점 척도로 측정, 3=보통),
  - ② 적극 수사 중 인지 수사 성과는 보통 이하 부정적으로 나타나, 경제팀이 인지 수사 역할을 담당하는 부서로 발전하는 데 한계를 나타냈다.
  - ③ 수사 역량 중 1인당 사건보유는 다소 많다고 평가되어 보유건수의 감축을 통한 개선 필요성을 보였고,
  - ④ 경제과 경제팀이 수사과 경제팀에 비하여 팀

단위 수사 및 팀장 수사지휘 역할, 전문상담제 운영, 경제팀의 수사업무 만족도가 높은 것으로 나타나, 경제팀의 분과에 대한 타당성을 시사하였다.

⑤ 단, 경제팀은 지능팀이 자신들 보다 높은 업무 만족도를 가질 것으로 평가하고, 지능팀 역시 경제팀 수사관들이 자신들 보다 높은 만족도를 가질 것으로 평가하고 있어 팀 간 갈등의 소지가 있으나, 분과서 소속 경제팀 및 지능팀 업무만족도가 미분과된 수사과 경제팀 및 지능팀의 업무 불만 수준을 극복하고 있다는 점을 고려할 때, 분과 운영 과정에서 팀 내 불만과 부서 간 갈등이 증폭될 가능성은 높지 않을 것으로 예상된다.

한편, 본 연구에서 도출된 경제팀 조직 및 운영개선의 착안점은

① 팀 편제에서, 수사 기능 내 경제팀·지능팀 구분 및 경제팀 내 최종별 편제를 유지하고,

② 경제팀 규모에서, 4~6명의 소팀제를 지향하되,

③ 경제팀 업무 분장은 경제팀·지능팀 간 단서별 업무 분장 원칙 도입하고, 단서별 분장 원칙의 도입시 탄력적인 운용을 반드시 병행할 것이 바람직할 것으로 보인다.

④ 분과되는 신설 경제과 규모는 40명 내외가 적정한 것으로 보이며,

⑤ 경제과 신설 후 각종 팀 배치의 경우, 민원상담팀은 분과 시에 반드시 설치하고, 수사지원팀은 반드시 정식 직제화하며, 추적수사팀은 기초중지자 검거 전담을 위해 강화하도록 한다. 다만, 현 단계에서 인지수사팀 신설은 지능과와 관계 등 고려할 때 시기상조로 판단된다.

⑥ 수사 인프라에서, 개선 우선순위는 조사시설 -> 수사장비의 순서로 추진되도록 하고,

⑦ 불가피한 교육·연가 등 정상적 업무손실의 경우, 경제팀 1인당 연간 15.2일로서 이를 향후 적정 업무량 산정에 반영할 필요가 있는 것으로 나타났다.

책임수사의 핵심인 경제팀장 적정(수사지휘) 업무량 및 팀 규모 추정의 경우는 ① 기본모형에서부터 시작하여, ② 수사관들의 업무손실이 고려된 표준모형이 구축되고, ③ 여기에 반려사건 업무량까지 고려한 확장모형을 구축함으로써 보다 현실에 가까운 모형을 모색하였다. 더 나아가 모형의 실무적 운용을 위하여 ④ 근사 적정 인원의 선 배치 및 그에

필요한 초과근무를 고려한 확장모형이 개발됨으로 모형의 정책적 이행가능성을 제고하였다.

<표 1> 경제팀장 적정 업무량 및 팀 규모의 추정 결과

모형	경제팀장 적정 업무량	경제팀 적정 규모
① 기본모형	-팀원 1인당 연간 적정 업무량( $W_{nj}$ )= 91.7건. -팀장 1인당 연간 적정 업무량( $W_{na}$ )= 243.6건 (이상 정식접수 사건 기준).	-경제팀 적정 팀원=경제팀장의 적정 통솔 인원( $T_n$ ) = 2.66명. -팀장을 포함한 팀장 적정 인원 규모는 3.66명 (팀장 1명 + 팀원 2.66명).
② 표준모형 · 업무손실 고려	-팀원 1인당 연간 적정 업무량( $W_{nj}^s$ )= 86.2건 (업무손실 고려). -팀장 1인당 연간 적정 업무량( $W_{na}^s$ )= 연 228.8건. -업무손실이 반영되어 팀원 1인 $W_{nj}$ 은 91.7건에서 86.2건으로 감소하고, 팀장 1인당 업무량 $W_{na}$ 은 243.6건에서 228.8건으로 감소(정식접수 사건 기준).	-경제팀 적정 팀원=경제팀장의 적정 통솔 인원( $T_n^s$ )= 2.66명. -최종적으로 팀장을 포함한 경제팀장 적정 규모는 3.66명 (팀장 1명 + 팀원 2.66명). -위 값은 기본 모형과 같다. 팀원 업무손실(7270.6분)과 팀장의 업무손실(7287.9분)이 거의 같고, 또한 손실 값들이 팀원과 팀장에 동시에 반영
③ 확장모형 1 · 반려사건 고려	-정식접수 외에 팀당 상담반려 사건( $W_{ni}$ )= 64.1건까지 포함하여 확장 -팀장 1인당 연간 적정 업무량( $W_{na}^c$ )= 292.9건 = $W_{na}^s$ (228.8건)+ $W_{nt}$ (64.1건). 단, $W_{na}^s$ 는 정식접수 사건 수, $W_{nt}$ 는 반려사건 수.	-반려사건 64.1건을 처리할 적정 인원( $T_{na}$ )는 팀장 기준 0.047명. -경제팀 적정 팀원( $T_n^c$ )= 2.707명= $T_n^s$ (2.66명) + $T_{na}$ (0.047명) -최종적으로 팀장을 포함한 경제팀장 적정 규모는 3.707명 (팀장 1명 + 팀원 2.66명 + 반려사건 처리 인원 0.047명). - 단, 0.047명은, 연간 가용 시간을 넘어선 부분이기 때문에, 초과근무를 통해서 해소되어야 함.
④ 확장모형 2 · 초과근무 고려	-수사관을 整数 단위로 배치하는 현실에서 근사 적정인원(3명 또는 4명) 및 그에 필요한 팀장의 초과근무 시간을 고려. -팀원 4명일 경우, 팀장 1인당 연간 적정 업무량( $W_{na}^{t(4)}$ )= 441.3건 = $W_{na}^{t(4)}$ (344.8건) + $W_{nt(4)}$ (96.5건). 단, $W_{na}^{t(4)}$ 는 정식접수 사건 수, $W_{nt(4)}$ 는 반려사건 수.	-수사관 4명 배치 시, 팀장의 연간 필요 근무시간= $L_{yc(a)+t(4)}$ 은 169882.8분(=4명× 42470.7분). -그 결과, 팀장은 표준모형에서 근무시간= $L_{yc(a)}$ (112712.1분) 외에, 연간 57170.7분(952.85시간) 초과근무 필요. -경제팀장의 연 평균 업무손실일 15일을 차감하면(연 235일 근무), 1일 평균 필요초과근무 시간은 4.05시간(243.3분).

궁극적으로, 확장모형2(반려사건 및 초과근무 고려)와 같이 팀원 4명이 배치된 경제팀의 경우 팀장의 (수사지휘) -업무량에는, 초과근무 후 늘어난 상담반려 사건 96.5건도 포함하는 것으로 확장되며, 그에 따라 경제팀장의 적정 업무량은( $W_{na}^{e+t(4)}$ )은 441.3건으로 추정된다.

신설은 기존 지능부서와의 관계를 고려할 때, 아직 시기상조로 보인다.

⑦ 수사 인프라는, 그 개선 필요성이 현재 상당히 높은 단계에 있는 것으로 평가되며, 개선 우선순위는 조사시설 -> 수사장비의 순서가 되어야 한다(정웅, 2017). [PSI](#)

**맺음말**

본 연구에서 분석된 경제팀 수사체제의 개선방안을 전체적으로 다시 요약해 보면,

① 개선기조는, 그간 경제팀의 긍정적 운영성과를 반영하여 향후에도 지속적인 팀 운영 확대 및 경제과 분과로 방향성을 잡고,

② 팀 편제는, 수사 전문성 등을 고려하여 현재와 같이 경제팀·지능팀 간 구분 및 경제팀 내에서 일부 죄종별 편제를 유지하며,

③ 경제팀 규모는, 팀장의 수사지휘 역할과 팀 단위 책임수사가 강화되는 소팀제(4~6명)를 지향하되 구체적으로는 팀장의 초과근무(1일 평균 4시간)를 전제로, 팀장 포함 5명(팀장 1명+ 팀원 4명)인 팀 편제를 기본 체제로 운영한다(5명 팀제에서 팀장 업무량은 연 441.3건=정식 344.8건 + 반려 96.5건).

④ 업무 분장은, 경제팀·지능팀 간에는 단서별 업무 분장 기준을 도입하되, 예외적 운용 등 탄력적인 운용을 반드시 병행하고, 신종 (수법)범죄의 경우는 본청에서 기준을 정하도록 한다.

⑤ 경제팀의 분리·분과 시, 신설되는 경제과 적정 규모는 40명 내외로 한다. 분과 후 과원이 80명 초과하는 경우에는 경제과만의 단순 재분과 보다는 지능 외에도 형사를 포함한 전체 수사조직의 재설계를 고려해야 할 것이다. 그 이유는 수사1, 2과 형태의 단순 분과는 각 분과 내 지원팀(서무) 중복 등 낭비를 초래할 수 있는 바, 그보다는 경제·지능·사이버·과학수사·유치관리·강력·형사·추적수사·수지지원 등 각종 수사기능들이 “수사” 고유 업무 및 “수사 지원” 업무의 큰 틀 속에서 재설계되는 것이 바람직하다.

⑥ 경제과 내 각종 팀 배치는, 민원상담팀 및 수사지원팀은 반드시 설치하고, 추적수사팀은 기초중지자 검거 전담을 위해 강화토록 하되, 유치관리팀은 기존처럼 지능과에 배치토록 한다. 인지수사팀의



## 스마트치안지능센터 설립 기본구상



(주) 빅스터 이현중

### 지능정보기술의 발전에 따른 치안 패러다임 변화

작년 한 해는 아주 뜻깊은 사업을 통해 큰 인사이트를 얻었던 시기로 기억되고 있다. 그 이유는 바로 치안빅데이터센터의 설립을 위한 전략설계 컨설팅을 진행하면서 국내 치안의 최선봉에서 계시는 수많은 현직 경찰 분들을 만나고 생각을 공유했었기 때문이다.

‘마이내리티 리포트’ 등 SF영화에서 자주 등장하는 범죄 예측분석, 실시간 CCTV 분석 및 도주로 예측분석 등은 과학의 발전을 통해서 더 이상 허구가 아닌 현실 속에 실현 가능한 이야기가 되었다.



빅데이터의 축적, 분석 기술, 인공지능 등 지능정보기술의 발전에 따라 치안 업무 패러다임의 전환이 야기되고 있다. 경찰의 치안업무는 매우 다양한 형태들을 포함하고 있지만, 기본적으로 의사결정과 이에 기반한 행위적 서비스로 구분할 수 있다.

따라서 의사결정의 효율화가 매우 중요하며, 스마트치안지능센터 도입을 통해서 제한적인 경찰의 인

력과 자원을 효율적으로 배치하고, 복잡한 치안문제를 선제적으로 해결하는 것이 가능하다.

미국의 경우 온라인 정보 및 실시간성 센싱데이터 등을 빅데이터 기술과 접목하여 범죄 예방·예측 및 범죄정보공개 등 다양한 영역에서의 정보 활용은 물론, 인간을 대신하는 의사결정 지원 시스템의 활용 단계로까지 발전하였다.

향후 10년 내지 20년 사이에는 기술적, 환경적 생태계가 더욱 많이 변화할 것이므로 이에 대응하기 위해 첨단 지능정보기술을 적용한 스마트치안지능센터의 운용이 요구되고 있는 것이다.

### 스마트치안지능센터 도입을 위한 준비

최근 국내에서는 지자체 및 일부 지역에서 범죄정보를 바탕으로 현황 정보를 구축함에 따라 경찰청, 지자체 및 유관기관에서 치안과 관련된 다양한 빅데이터 사업 및 범죄 관련 예측 시스템 개발 사업을 진행하고 있다. 하지만, 궁극적으로 전국 단위 스마트치안지능시스템 구축을 위해서는 다음과 같은 문제가 선결되어야 할 것이다.

첫째, 경찰청 데이터 표준화 및 통합화가 필요하다. 경찰의 치안 관련 데이터는 약 600 테라바이트(TB)로 크기가 엄청나며, 향후 영상정보 및 실시간 정보를 포함하면 그 규모는 계속 증가될 것으로 판단된다. 그러나 단위 시스템 형태의 개발로 인하여 데이터 표준화 및 통합이 되어 있지 않아 활용을 위해서는 많은 노력이 필요하다.

둘째, 부서간 정보 연계가 필요하다. 수사의 공정성 및 독립성 등의 이유로 부서간 독립적으로 관리

되고 있는 사건정보에 대하여 시스템적 연계를 통하여 사건에 대한 전사적 관리가 필요하다.

셋째, 법·제도적 문제의 개선이 필요하다. 국내는 개인정보보호법을 통하여 개인에 대한 고유 정보를 보호하는데, 이는 활용도를 고려하지 않고 보수적으로 규정하여 데이터 활용에 많은 제약이 따른다. 최근 정부에서는 ‘개인정보 비식별조치 가이드라인’을 제공함으로써 개인정보를 포함한 빅데이터의 활용 방안을 제시하였고, 앞으로 제도적 개선을 통하여 그 가능성은 더욱 확대될 것으로 판단된다.

넷째, 내부 분석 전문가 역량 강화가 필요하다. 방대한 데이터가 존재하더라도 그 데이터에 대한 이해 및 활용을 할 수 없다면, 데이터의 가치는 소멸하게 된다. 이에 치안정책연구소를 중심으로 범죄데이터의 이해 및 활용방안에 대한 내부 역량 강화가 필요하고, 더불어 빅데이터 기술을 위한 전담팀을 구성하여 전문성을 강화해야 한다.

### 스마트치안지능센터의 향후 역할

본 과제를 수행하면서, 경찰 내부의 수요조사 및 인터뷰를 바탕으로 스마트치안지능센터의 필요성을 인식하게 되었고 방대한 데이터 및 독립적인 시스템 연계에 대한 문제점을 도출하게 되었다. 스마트치안지능센터는 치안 데이터 허브의 역할과 동시에 치안 관련 예측 분석, 더 나아가 치안업무에 대한 의사결정 지원 역할을 하게 된다. 융합 데이터 기반의 다양한 분석을 통하여 범죄 현상 및 패턴의 새로운 접근 및 도출이 예상되며, 이를 현장에 제공하는 정보제공 및 공유의 중요한 역할을 담당할 것으로 기대한다. 또한, 범죄예측 및 고급 분석을 위한 인력 양성 역할도 담당하게 되며, 이론적 교육이 아닌 현장 중심의 실증적 교육이 제공될 것이다.



스마트치안지능센터는 새로운 데이터 유형 및 처리에 대한 빠른 처리를 수행할 수 있어야 하며, 기존 정형/비정형 데이터 뿐만 아니라 영상정보, 음성정보, 로그데이터, SNS 등 다양한 데이터를 신속하게 처리해야 한다. 이를 위해 우선순위 전략 기반 하에 확장성을 고려한 단계별 인프라 도입이 필요하다.

### 범죄 없는 대한민국을 위하여

빅데이터 기술 및 장비의 발전은 인간의 의사결정 지원에 있어 많은 도움을 주고 있다. 하지만 변하지 않는 것 하나는 그 결정과 책임은 사람에게 있다는 점이다. 스마트치안지능센터는 사람의 일을 대신 해주는 것이 아니라 치안 업무의 효율화를 위한 의사결정 지원을 위함이고, 내부 역량 강화 없이는 실현될 수 없음을 다시 한 번 강조한다. [PSI](#)

# 미국 라스베이거스와 로스앤젤레스 경찰 방문기



치안정책연구소 과학기술연구실 연구관 권태형

**경**찰청 기획조정관(연구발전담당관) 소속 경찰관과 치안정책연구소 연구관은 2016년 12월 10~13일 미국 라스베이거스 경찰활동을 살펴보고, 로스앤젤레스(LA) 경찰국을 방문하였다.

## 라스베이거스 경찰활동 시찰 주요내용

### □ 라스베이거스 지역정보

- **지리와 역사** 네바다주 남동부 사막에 위치한 인구 200만 명의 광역도시로 네바다주에서 가장 크며 미국 최고의 엔터테인먼트 도시이다. 19세기 말까지는 작은 마을이었으나 1905년에 캘리포니아와 솔트레이크시티를 잇는 철도가 완성되면서 현대적인 도시로 건설되기 시작하였다. 1936년 당시 세계 최대의 후버댐이 건설되고 네바다주의 자본이 몰리면서 최고의 관광도시로 급성장하였다.
- **컨벤션** CES<sup>1)</sup> 등 세계적으로 유명한 대형 박람회로부터 크고 작은 세미나, 학술회의 등 다양한 형태의 컨벤션 행사가 연간 4000개 이상으로 개최된다.
- **치안** 관광도시인 만큼 스트립(Strip: 도로를 따라 형성된 상업지구)은 늦은 밤에도 환하고 사람들이 많아 안전하지만, 늦은 밤 다운타운 뒤는 위험한 편이다.

### □ 라스베이거스 경찰국(Las Vegas Metropolitan Police Department; LVMPD, Metro) 개요

- **Vision** To be the safest community in America (미국에서 가장 안전한 지역 사회가 되는 것)
- **Mission** Serve people, strengthen relationship and improve the quality of life(사람들에게 봉사하고 관계를 강화하며 삶의 질을 향상)
- **관할권** 라스베이거스 경찰은 라스베이거스는 물론이며, 클락 카운티 치안까지 관할하기 때문에

1) Consumer Electronics Show; 매년 1월 초순 라스베이거스 컨벤션 센터에서 열리는 전자제품 박람회로서, 세계 각국에서 15만 명이 넘는 많은 사람들이 참관

City Police가 아닌 Metropolitan Police로 분류한다.  
 • **직원 수** 경찰관 2794명(주민 1000명당 경찰관 수 1.83명), 일반직(Civilians) 1238명(회계년도 2015/2016 기준)

### □ 라스베이거스 경찰의 자전거 순찰

자전거 순찰은 기후가 따뜻한 도시지역에서 제한된 영역을 커버하기 위해 사용되는데, 인구밀도가 높은 도시지역에서 효과적인 범죄대처 도구이다. 자전거 순찰은 순찰차나 경찰 오토바이에 비해 같은 시간에 더 많은 사람들과 접촉 가능한 장점이 있다. 라스베이거스 경찰의 자전거 순찰의 특징을 보면, 'METRO POLICE'가 등에 썬진 노란 점퍼와 자전거 헬멧을 착용하고 산악자전거 스타일의 자전거를 이용하는데, 사람들이 많이 다니는 곳에서 2~4명으로 이루어진 자전거 순찰대가 지속적인 순찰을 실시하고 있었다. 자전거는 SUV 경찰차 뒤에 자전거 거치대를 장착하여 운반한다.

<그림 1> 라스베이거스 경찰의 자전거 순찰모습



<그림 2> 차량 거치대에 실려 이동하는 순찰자전거(좌)와 라스베이거스 경찰의 SUV 순찰차(우)



**로스앤젤레스 경찰국(LAPD) 방문 주요내용**

□ 로스앤젤레스(Los Angeles) 지역정보

• **지리** 캘리포니아 주 남부에 있다. 뉴욕시에 이어 미국에서 두 번째로 큰 도시이며 세계 10대 경제도시 중 하나로서 광역시까지 합하면 1000만 명이 넘는 인구가 살고 있다. 히스패닉은 물론 아시아인도 상당수 거주하고 있어 흑인의 비율이 다른 대도시에 비해 상대적으로 낮은 편이다. 다양한 인종이 혼재되어 있어 ‘인종의 용광로(Melting Pot)’로 불리며 인종차별이 적은 도시이다. 미국 서부 여행의 주요 거점지로 항공과 도로, 철도에 이르기까지 다양한 교통의 중심지인데, 일 년 내내 강렬한 햇살이 쏟아지고 습기가 없는 것이 특징이다.

• **역사** 1781년 9월 4일 스페인 총독 펠리페 데 네베에 의해 설립되었다. 1821년 멕시코 독립 전쟁이 일어나면서 멕시코에 편입되었다가 이후 1848년 멕시코-미국 전쟁의 결과로 과달루페 이달고 조약을 맺으면서 로스앤젤레스를 비롯한 캘리포니아 지역이 미국에게 양도되었다. 로스앤젤레스는 1850년 4월 4일 지방자치제를 시작했고, 5개월 후 캘리포니아 연방 자격을 획득했다.

• **치안** 2014년 발생한 강력범죄 건수는 1만 8000여 건으로, 폭행이 가장 많았고 강도는 7845건으로 전체의 42%를 차지하였다. 성폭행은 1000건에 육박했고, 살인사건은 254건에 달했다. 이는 월 평균 1500여 건의 강력범죄가 발생한 것으로 전년에 비해 12% 급증한 것이다. 잉글우드, 컴튼 등의 낙후 지역의 치안을 관리하고, 수많은 이민자 출신의 갱단들에게 매년 표적이 될 정도로 경찰관들이 사망과 부상에 항상 노출되어 있다.

□ 로스앤젤레스 경찰국(Los Angeles Police Department; LAPD) 개요

LAPD는 “To Protect and to Serve”를 모토(Motto)로 하며, 약 1만 명의 경찰관과 산하 21개의 경찰서가 있다. SWAT팀이 처음 결성된 곳이며 아직도 전미(全美)의 수많은 대테러부대들이 교육을 받으러 오는 것으로 유명하다.

미국에서 한인이 가장 많이 사는 도시답게 경찰 내에 한인을 포함한 아시아계의 비율이 높다. 코리아타운 내에 있는 올림픽 경찰서는 한인 비율이 높

아 형사반장들의 상당수가 한인이라고 한다.

현재의 LAPD 건물은 2009년에 신축한 것으로, 방문단은 LAPD의 협조로 시설을 견학했다. 1층 로비는 좁은 편인데, 외부인이 출입하려면 공항과 같이 X-Ray 검색대로 가방을 검사하고 금속탐지기를 통과한 후 방문증 스티커를 몸에 부착해야 한다.

환복을 위한 전용 탈의실이 매우 컸으며, 실내 체력단련장은 작은편인데 엄청나게 무거운 아령이 많아 LAPD의 체력을 느낄 수 있었다. 사무실은 밝고 책상 간격은 넓은 편이며 책상 파티션은 낮은 환경이다.

<그림 3> LAPD 전경(좌), LAPD 경찰관과 방문단(우)



<그림 4> LAPD 사무실 모습(좌), 복도에 걸린 LAPD의 역사적인 사진에 대해 설명하는 모습(우)

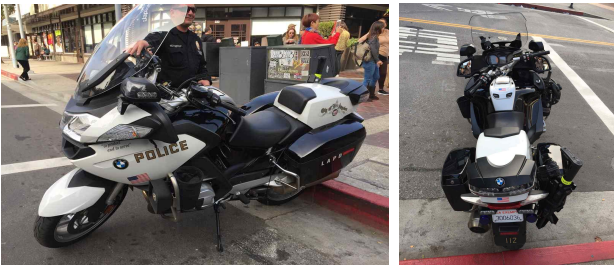


조직폭력단에 대한 정보는 LAPD에서 관리(경찰서에서는 관리하지 않는다고 함)하는데, FBI에서 파견 나온 직원이 같은 공간에서 근무하고 있었다. 조직폭력단 전담경찰들은 대부분 외근(surveillance)으로 사무실이 많이 비어 있었다.

□ LAPD Motorcycle

미국경찰은 미국산인 할리데이비슨만 운용할 것이라고 생각했으나, LAPD는 <그림 5>와 같이 독일산 BMW도 운용 중이다. 모터사이클 오른쪽 앞에 경찰봉과 오른쪽 뒤에 shotgun을 장착하고 있는데, 경찰관이 shotgun을 그대로 둔 채(물론 잠금되어 있으나) 다른 곳으로 가는 모습이 인상적이었다.

<그림 5> LAPD Motorcycle과 경찰관



□ LAPD 경찰위원회(Board of Police Commissioners) 참관

방문단은 LAPD 경찰위원회를 참관하였다. 1920년에 설립된 위원회는 LAPD 조직의 최상위에 있는데, 시장이 임명하고 시의회가 승인한 5명의 위원으로 구성되며, 각 위원은 5년 임기로 최대 두 번 중임 가능하다. 위원회는 LAPD 국장(Chief of Police)이 LAPD의 일상업무와 위원회의 정책·목표를 관리하는 동안 전반적인 정책을 수립한다.

위원회는 매주 화요일에 LAPD 1층에 있는 위원회실에서 열리며, 시민은 위원회에게 직접 의견을 발언할 수 있다.

<그림 6> LAPD 경찰위원회 개최현장



<그림 7> 경찰위원회에서 시민발언을 위한 카드

CITY OF LOS ANGELES SPEAKER CARD

Date: \_\_\_\_\_ Council File No., Agenda Item, or Case No. \_\_\_\_\_

**THE CITY COUNCIL'S RULES OF DECORUM WILL BE ENFORCED.**

I wish to speak before the \_\_\_\_\_ Name of City Agency, Department, Committee or Council

Do you wish to provide general public comment, or to speak for or against a proposal on the agenda? ( ) For proposal ( ) Against proposal ( ) General comments

Name: \_\_\_\_\_

Business or Organization Affiliation: \_\_\_\_\_

Address: \_\_\_\_\_ Street \_\_\_\_\_ City \_\_\_\_\_ State \_\_\_\_\_ Zip \_\_\_\_\_

Business phone: \_\_\_\_\_ Representing: \_\_\_\_\_

CHECK HERE IF YOU ARE A PAID SPEAKER AND PROVIDE CLIENT INFORMATION BELOW:

Client Name: \_\_\_\_\_ Phone #: \_\_\_\_\_

Client Address: \_\_\_\_\_ Street \_\_\_\_\_ City \_\_\_\_\_ State \_\_\_\_\_ Zip \_\_\_\_\_

Please see reverse of card for important information and submit this entire card to the presiding officer or chairperson.  
NOTE: THIS IS A PUBLIC DOCUMENT.

시민이 직접 또는 대리인을 통해 위원회에서 발언을 하려면 앞의 <그림 7>과 같은 SPEAKER CARD에 인적사항과 말하고자 하는 분야(제안, 제안반대, 일반적인 발언)를 작성해야 한다. 위원회는 엄숙한 분위기였다. 시민 발언시간은 2분 정도로 제한시간이 끝나면 바로 발언을 마치는 모습이였다.

□ LAPD 911 콜센터(LAPD Metropolitan Communications Dispatch Center) 견학

방문단은 LAPD 건물에서 한 블록 떨어진 곳에 위치(도보로 5분)한 LAPD 911 콜센터를 견학하였다.

• 개요 2015년 911 콜 수는 450만 건으로, 이 중에서 30%가 긴급(생명보호, 범죄 진행 중, 범죄예방)에 해당한다. 센터 직원은 LA 시청 소속으로서 600명이 근무 중(1일 200명 근무)인데, 센터 직원에 대한 LAPD의 교육훈련 프로그램은 없다고 하였다.

비영어권 전화에 대한 모든 언어 통역을 24시간 제공하며, 통화내용은 다른 기관·변호사에 제공 가능하다.

LAPD의 非 비상번호(Non-Emergency)는 877-ASK-LAPD로 홍보하는데, 모든 전화기 숫자버튼 1~9번에 각각 알파벳이 인쇄되어 있기 때문에 전화번호를 기억할 필요 없이 ASK LAPD에 해당하는 숫자버튼(2755273)을 누르면 된다.

• 시설 규모 8.3의 지진을 포함하여 큰 재해 전, 도중 및 후에도 성능을 보장하기 위해 다양한 건물 기능이 설계되었다고 한다. 구조 설계에는 지진으로 인한 지면 운동으로부터 건물과 그 내용물을 보호하기 위한 “기본 격리(base isolation)” 시스템이 포함되었고, 중요한 빌딩 시스템(물, 전력, 기계, 통신)은 모두 백업 시스템에 의해 지원되며, 건물은 72시간 동안 독립적으로 기능 할 수 있다고 한다.

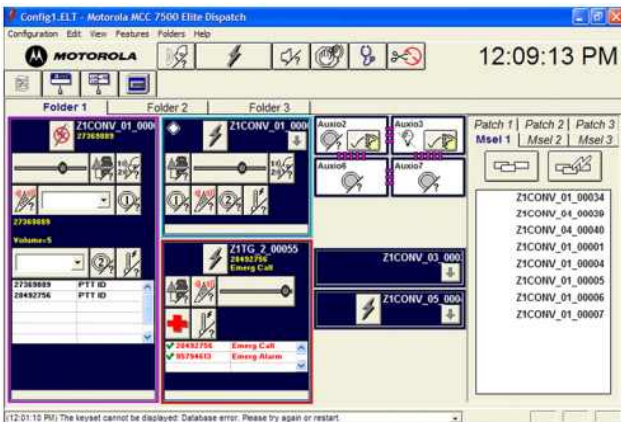
<그림 8> LAPD 911 센터 모습



오른쪽 그림 출처: [blogdowntown.com/2010/04/5278-inside-lapds-metropolitan-communications](http://blogdowntown.com/2010/04/5278-inside-lapds-metropolitan-communications)

- **친근무환경 설계** 센터는 쾌적하고 스트레스를 줄이는 작업환경 구현을 목표로 설계되었다. 스트레스를 줄이는 작업 환경을 위해 소음 제어, 자연 채광, 넓은 작업 공간 및 높은 아치형 천장으로 지어졌다.
- **개별 근무시스템** 6개 모니터가 한 세트 구성되어 있으며, 전동으로 높이와 각도(Tilt) 조절이 가능하고, 바닥에는 발로 누르는 마이크 스위치가 있다. 각 모니터 용도는 타 기관이관, 내부정보 검색, 모든 전화정보 입력, 통계 데이터, 지령, 인터넷 검색 등이다.
- **지령 SW** Motorola MCC 7500 Elite Dispatch 솔루션을 사용 중인데, 직관적인 사용자 인터페이스(User Interface: UI)로 보이지 않았다.

<그림 9> LAPD 911 콜센터에서 사용 중인 지령 프로그램



출처: Motorola MCC 7500 Elite Dispatch Operator Flipbook

센터 시스템에서 경찰관 위치를 알 수 있는지 질문하였는데, 경찰관 노조의 반대로 파악할 수 없다고 하였다. 한편, 함께 센터를 견학한 방글라데시 방문단 중 한 명은 ‘한국 112 지령센터를 방문한 경험이 있었는데, 한국의 112 지령센터가 훨씬 좋다’고 말했다.

### 결 어(정책제언)

- **자전거 순찰** 우리 경찰도 지방청·경찰서 단위로 자전거 순찰을 시행한 적이 있었으나 인력부족·지리적 여건 등으로 지속되지 못한 실정이다. 자전거 순찰은 범죄예방 및 대민접촉 향상이라는 측면에서 긍정적인 부분이 있는 만큼 라스베이거스 경찰 사례와 같이 지리적여건(평지가 많은 관내)이 적절한

관내에서 시행을 검토하는 것을 제언한다.

- **방법간담회 활성화** 우리 경찰은 민·경 협력치안 활성화를 위해 지역 주민과 함께하는 ‘방법간담회’를 지방경찰청, 경찰서별로 개최 중인데, 간담회 형식·참여대상·내용은 시행하는 경찰관서별로 다르다. LAPD의 경찰위원회와 같이 정기적으로 방법간담회를 개최하고 경찰협력단체 뿐만 아니라 지역주민 개인도 자유롭게 참여하여 의견을 제시할 수 있는 소통의 장이 제공되기를 바란다.
- **112 지령센터 환경 개선** LAPD가 911 콜센터 근무자의 쾌적하고 스트레스를 줄이는 작업환경 구현을 목표로 건물을 설계한 것처럼, 우리 경찰도 112 지령센터 직원의 건강과 긴급상황 대응역량이 향상될 수 있도록 112 지령센터의 작업·근무환경 개선이 추진되기를 기대한다. [PSI](#)



# 경찰공무원법 근속기간단축 법안 상정에 따른 올바른 이해와 당위성 검토



영주경찰서 경위 이 충 호

## 들어가는 말

**박** 남춘의원이 대표 발의한 「경찰공무원법 일부개정법률안(2017.1.2.)」에 의하면, 경찰은 법정 근속승진 기간이 일반직 공무원에 비해 5년 가량 길어 승진과 연금 등에서 불리하므로, 일반직 공무원의 근속승진 기간 단축에 맞춰 경찰공무원의 근속승진 기간 단축과 승진 적체를 해소함으로써 사기를 진작시키는 한편, 공무원 직종 전체에 균형 있는 근속승진 체계마련이 필요함을 지적하였다. 이에 경찰공무원의 근속기간 단축에 관한 올바른 이해와 당위성에 대해서 검토해 보고자 한다.

앞의 도표에서 보는 바와 같이 일반직공무원은 9급에서 6급까지 평균근속 승진에 걸리는 기간은 18.7년에 달하고 있다.

## 일반직공무원 근속단축법안과 경찰 근속기간 단축추진법안 비교

일반직공무원 근속기간 단축법은 입법예고를 거쳐 2017. 1. 31일자로 시행되었는바, 단축기간을 보면 9급→8급(5년6월), 8급→7급(7년), 7급→6급(11년)으로 9급에서 6급까지 총 23년 6월이 소요되고, 박남춘의원이 발의한 순경에서 경감까지 근속기간 단축안을 살펴보면 순경→경장(2년), 경장→경사(5년), 경사→경위(6.6년), 경위→경감(10년)으로 총 23년 6개월로 일반직과의 균형을 맞추고 있다.<sup>1)</sup>

## 2015년 지역별공무원 승진에 걸리는 기간

	1-2급	2-3급	3-4급	4-5급	5-6급	6-7급	7-8급	8-9급
평균	3.5	5.4	6.0	9.2	11.8	10.8	5.0	2.9
서울	3.0	4.7	8.8	8.7	9.7	10.7	5.1	3.8
부산		5.7	5.5	9.3	11.0	10.2	5.5	2.1
대구			6.7	7.6	11.9	11.7	5.1	2.8
인천		7.0	6.9	11.2	13.0	9.9	4.8	2.6
광주			6.3	9.8	10.4	9.5	5.0	2.6
대전		8.0	4.8	9.2	11.2	10.6	5.5	3.1
울산			7.0	13.0	13.3	10.6	5.7	2.9
세종				6.6	7.9	8.3	3.8	5.0
경기	4.0	6.3	7.9	10.5	12.9	10.7	5.0	2.7
강원		2.5	4.5	9.6	13.2	11.9	4.9	2.5
충북			4.7	8.0	11.8	10.7	4.5	3.0
충남		6.5	4.9	8.4	13.2	11.0	4.2	2.6
전북			6.8	7.7	11.2	12.1	5.3	3.1
전남			6.0	9.6	12.7	11.9	5.3	3.4
경북		7.5	8.3	8.3	11.5	11.6	4.4	2.9
경남		3.0	4.8	9.7	12.6	11.5	5.3	2.7
제주		3.5	5.8	8.3	13.8	9.8	5.0	2.9

\*평균 이상은 짙은색으로 표기 (자료:인전행정부)

근속단축기간 법안을 단순비교 하면 일반직공무원과 경찰직 모두 23년 6월로 동일하나, '2015년 지역별공무원' 승진에 걸리는 실제기간을 검토할 경우, 일반직 공무원이 9급에서 6급까지 승진에 걸리는 평균기간은 18년 7개월로 6급 근속기간 23년 6월을 채우기 전에 이미 95% 이상 승진하고 있다. 그러나, 우리 경찰은 10% 정도만 23년 6개월 기간 내 경감으로 승진하여 일반직과 비교된다.

현재의 근속승진 규정에는 근속승진 대상자 중 30%만 근속승진을 시켜주고, 나머지 70%의 대상자는 다음해 근속기간이 도래하는 대상자들과 30%를 경쟁을 전개해야 한다. 반면 일반직은 5% 미만의 대상자들이 경쟁을 하고, 또한 6급 자리가 생기면 언제든지 승진을 하고 있으므로 경찰과는 확연히 비교되고 있다.

1) 일반직은 9단계 계급구조이고, 경찰은 10단계(경찰청장 제외) 계급구조여서 경감까지 1계급이 더 많아 순경2년, 경장5년, 경사6.6년, 경위10년 임.

경찰은 대상자의 90%가 근속승진 기간인 23년 6월에서 3-5년이 지나도 근속승진<sup>2)</sup>을 할 수 없는 구조이므로 근속승진은 또 다른 심사승진으로 자리하고 있는 것이다.

**인사혁신처 근속기간 단축 추진의 이해**

일반직 공무원 95%가 9급에서 6급까지 승진에 소요되는 평균 기간이 18년 7월에 불과함에도, 왜 23년 6개월로 근속기간 단축을 추진하였을까?. 그것은 23년 6월이 되어도 6급 근속승진을 하지 못한 5%의 공무원들을 배려하기 위한 조치로 이해할 수 있다.

인사혁신처 보도자료 내용 중(2016. 11. 29) “7급이하 공무원의 근속기간 단축 등을 담은 이번 임용령 개정은 공직사회의 경쟁력을 확보하는 동시에 실무직 공무원의 인사상 애로사항을 해소하는데 도움이 될 것”이라 언급하고 있음을 주목해야 한다.

그런데 이와 같은 인사혁신처의 근속기간 단축 추진의 좋은 뜻이 불행하게도 일반직 공무원에게만 적용되고 경찰에게는 동등하게 적용되지 않고 있다. 박남춘의원이 대표 발의한 「경찰공무원 근속기간단축안」에 대한 인사혁신처의 입장은 “성과지향적 공직문화의 지속, 현장업무 위주의 조직 특성, 일반직과의 형평성을 고려하여 과도한 근속승진 기간 단축은 신중한 접근이 필요 하다”는 의견을 제시하였다.

인사혁신처의 입장은 일선 경찰의 입장을 전혀 반영하고 있지 못하다. 일반적 공무원은 5%이하를 위해 인사상 애로 사항을 해소시켜 주고 있는 반면, 창경이래 70년이 넘도록 계급과 보수면에서 차별을 받아온 90%의 하위직 경찰관에게는 매우 실망스러운 의견이 아닐 수 없다.

**예산이 없다는 논리에 대한 반론**

2) 근속승진제도는 동일 직급에 일정기간 근무 후 결격 사유가 없으면 상위직급에 정원이 없더라도 승진을 허용하는 것임.

2015년 기준 공무원 정원 현황은 1,021,347명이다. 국가직 공무원 625,835명, 지방공무원 370,245명, 기타 25,267명으로 구성돼 있다. 국가직 공무원 중에서 경찰·소방직이 164,004명을 차지하고 있다.

일반직 공무원은 9급에서 6급 평균 근속소요 기간이 18년 7월이고, 그 인원은 경찰·소방의 두 배가 넘는 370,245명에 달한다. 또한 국가직 공무원 중에서 교원(교사,국립대학교수등)은 347,000명이다.

교사의 2017년 호봉 및 봉급을 예로 들면 교사 임용시 9호봉(초봉)을 주며 1,902,200원, 20년간 근속을 할 경우 4,373,300원, 30년(40호봉) 근속이면 총경말 호봉과 같은 5,019,000원(총경5,024,700)의 급여를 지급받는다. 여기서 끝이 아니고 40호봉이 넘어선 다음해부터 근가호봉은 퇴직시까지 매년 봉급인상률과 동일하게 인상된다. 2017년 기준 근가1호봉이 65500원이다.公安직군 등 기타 공무원도 일반직 공무원의 근속기간과 동등하거나 우대한다.

우리나라 100만 공무원 중에서 84만명이 계급과 보수면에서 정당한 권리와 대우를 받고 있는데, 왜 경찰·소방직 16만 공무원만 차별을 받아야 하는 것인지 이해할 수가 없다.

**경찰공무원 근속기간단축의 추진방향**

경찰지휘부는 일선 경찰의 오랜 숙원을 감안하여 순경에서 경감까지 일반직 공무원과 동일한 23년 6월 확보 및 경위에서 경감 근속대상자 중 30%만 승진하는 규정을 폐지하고, 실질적 근속기간 단축 효과가 나타날 수 있도록 실효적 방안을 강구해야 할 것이다.

또한 일반직 등 타부처 공무원의 6급 근속에 걸리는 평균 소요기간이 18년 7월임을 고려하여, 23년 7월 이상 장기근속 경찰관에 대한 조건 없는 「경감근속특례법안」도 함께 검토되어야 한다.

**맺는말**

창경 이래 70년간 경찰은 국민의 생명과 재산권

을 보호하기 위해 맡은바 직무를 충실하게 수행해 왔다. 그러나 공직자로서 타부처 공무원과 비교할 때, 일방적 희생만을 요구받았다. 따라서 경찰지휘부에서는 하위직 경찰공무원의 사기진작을 위해서도 계급과 보수체계의 차별을 개선하기 위한 적극적인 노력을 경주해야 할 것이다.

**참고자료(2017년 공무원봉급표)**

- 경찰·소방공무원의 봉급표 (경위25호봉)  
25호봉기본급 : 3,719,600원

23	6,471,200	5,858,100	5,311,900	4,820,200	4,401,700	3,925,600	3,629,700	3,388,400	3,083,500	2,877,300
24		5,905,400	5,364,200	4,870,100	4,449,800	3,972,400	3,675,700	3,433,000	3,125,600	2,917,400
25		5,950,600	5,407,400	4,916,000	4,495,400	4,016,400	3,719,600	3,475,000	3,165,500	2,955,500
26			5,448,400	4,954,700	4,538,200	4,058,100	3,759,800	3,515,300	3,204,400	2,990,100
27			5,486,600	4,990,500	4,573,700	4,097,200	3,794,100	3,549,500	3,236,600	3,019,800
28				5,024,700	4,607,900	4,130,600	3,827,400	3,581,300	3,267,800	3,048,500
29					4,639,300	4,161,600	3,858,500	3,612,100	3,297,200	3,076,200
30					4,669,800	4,192,100	3,888,100	3,641,400	3,325,800	3,103,100
31						4,220,200	3,916,100	3,669,000	3,353,500	3,129,400
32						4,246,900				

- 公安직공무원(25호봉)  
25호봉 기본급 : 3,932,000

23	6,672,700	6,159,000	5,624,200	5,001,000	4,460,700	3,841,900	3,471,800	3,113,800	2,843,000
24		6,206,300	5,676,500	5,050,900	4,508,800	3,888,100	3,516,400	3,155,900	2,883,200
25		6,251,500	5,719,700	5,096,800	4,554,400	3,932,100	3,558,400	3,195,800	2,921,300
26			5,760,700	5,135,500	4,597,200	3,973,500	3,598,700	3,234,700	2,955,800
27			5,798,900	5,171,300	4,632,700	4,013,000	3,632,900	3,266,900	2,985,600
28				5,205,500	4,666,900	4,046,000	3,664,700	3,298,100	3,014,300
29					4,698,300	4,077,000	3,695,500	3,327,500	3,042,000
30					4,728,800	4,107,600	3,724,800	3,356,100	3,068,800
31						4,135,800	3,752,400	3,383,800	3,095,200
32						4,162,500			

- 일반직공무원(25호봉)

25호봉 기본급 : 3,787,400

23	6,471,200	5,858,100	5,311,900	4,820,200	4,401,700	3,925,600	3,629,700	3,388,400	3,083,500	2,877,300
24		5,905,400	5,364,200	4,870,100	4,449,800	3,972,400	3,675,700	3,433,000	3,125,600	2,917,400
25		5,950,600	5,407,400	4,916,000	4,495,400	4,016,400	3,719,600	3,475,000	3,165,500	2,955,500
26			5,448,400	4,954,700	4,538,200	4,058,100	3,759,800	3,515,300	3,204,400	2,990,100
27			5,486,600	4,990,500	4,573,700	4,097,200	3,794,100	3,549,500	3,236,600	3,019,800
28				5,024,700	4,607,900	4,130,600	3,827,400	3,581,300	3,267,800	3,048,500
29					4,639,300	4,161,600	3,858,500	3,612,100	3,297,200	3,076,200
30					4,669,800	4,192,100	3,888,100	3,641,400	3,325,800	3,103,100
31						4,220,200	3,916,100	3,669,000	3,353,500	3,129,400
32						4,246,900				

- 교사 초봉(9호봉) 1,902,200, 20년근속(30호봉) 4,373,300, 30년근속(40호봉) 5,019,000  
40호봉 이상 10년 동안 근가호봉 65500원 (2017년 기준)

9	1,902,200	29	3,786,900
10	1,953,700	30	3,903,900
11	2,004,100	31	4,020,600
12	2,055,600	32	4,137,000
13	2,149,300	33	4,255,300
14	2,243,300	34	4,373,300
15	2,337,100	35	4,491,500
16	2,431,200	36	4,609,200
17	2,524,300	37	4,711,600
18	2,621,600	38	4,814,200
19	2,718,500	39	4,917,000
20	2,815,300	40	5,019,000

- 5급 이상 퇴직 비율

일반직공무원 31.8% 소방직공무원 19%미만  
경찰공무원 6.7%(박남춘의원 근속법안 발의 자료중)

※ 「치안정책리뷰」에 수록된 내용은 치안정책연구소의 공식견해가 아니며, 집필자의 개인 의견을 밝혀드립니다. [PSI](#)



◆ 2016년 한 해 동안 치안정책연구소는 책임연구과제 14건, 외부정책용역과제 10건, 현안과제 17건, 정책제언 25건 등의 연구과제를 수행하였다.

**2016 책임연구 과제 목록**

연구실	연구 제목	연구자
법·정책 연구실	범죄예방 전문화를 위한 조직운영 실효성에 관한 연구	강용길 박재풍
	한국경찰의 개인 및 조직특성에 관한 패널 연구 -입직동기 및 교육훈련 태도-	박재풍 강용길 김기현 박원규
	경찰업무 기능별 전문자격증제도 도입을 통한 전직 활성화 방안 연구	이춘삼
	경찰의 물리력 행사 기준에 관한 연구	박원규
사회안정·안보 연구실	폭력적 극단주의에 대한 대응방안 연구	최경환
	경찰의 대테러 역량강화 방안연구	최경환 김윤영 권오국
생활안전 연구실	아동학대 전담경찰관의 역할과 임무설정 연구	유지웅
	웨어러블 폴리스 캠(Wearable Police Cam) 실태분석 및 법적 쟁점에 관한 연구	김학신
	경찰활동에 대한 국민의 인식결정요인 비교연구	임형진
범죄수사 연구실	치안과 경제·복지의 상관관계	정웅
	경찰서 경제팀의 운영성과 분석 및 수사체제 개선방안	정웅
	고소·고발사건 입건절차 개선방안 연구	김기현

**2016 정책용역 과제 목록**

연번	연구 제목	연구자
1	스마트치안지능센터 설립 기본구상	이현종
2	한국범죄분류 개발 기초 연구	최대현
3	범죄피해자 보호예산의 효율적 편성·운영방안 연구	김두열
4	경찰활동에 대한 국민의 인식 결정요인 비교 연구	김정림
5	테러대응을 위한 경찰 SOP 체계화 연구	윤민우

6	경찰활동에서의 드론 활용방안과 그 법적 문제연구	이상원
7	범죄정보 운영체제에 대한 연구	서하연
8	상황에 맞는 물리력 사용을 위한 휴대 무기 체계 개선운영에 관한 연구	이훈
9	UN경찰활동 경향과 국내 경찰의 참여 방안 연구	최현철
10	인공지능 기반 범죄·테러 신속대응 시스템 상세기획 연구	황영배

◆ 연구소는 「중장기발전계획」에 따라 ‘치안과학원’ 설립 기반 마련을 위해 지난 한 해 동안 과학치안 연구역량 확충에 집중하였다. 그 결과 R&D 9개 과제를 중앙부처에 신규 제안하고, 이중 4개 과제가 미래부, 산업부, 국민안전처, 환경부 등에서 채택되어 연구개발이 추진 중이다.

**2016 R&D 추진현황**

(단위: 백만원)

구분	'16년	'17년
치안과학기술연구개발 * 서울대 사업단 R&D 수행	5,106	8,299
국민안전 감시 및 대응 무인항공기 융합시스템 구축 * 국민안전처 주관, 경찰청·미래부·산업부 참여	-	491
국민위해인자에 대응한 기체분자 식별 분석기수루 개발 * 경찰청 주관, 미래부·산업부·환경부 참여	-	825
자율주행차 핵심기술 개발 * 국가전략 프로젝트 추진	-	100
<b>합계</b>	<b>5,106</b>	<b>9,715</b>

**연구소 소식**

**◆ 치안전망 2017 발간**



2017년의 치안환경 변화를 예측하고, 이에 따른 경찰의 분야별 정책수립 방향을 제안하는 「치안전망 2017」을 발간하였다. 「치안전망」은 경찰을 둘러싼 환경의 변화와 이에 따른 경찰의 유기적 대응방안을 적극적으로 모색하고자 2012년 이후 매년 발간되고 있다.

**◆ 경찰대 학장님과 ‘소통 간담회’ 개최**

치안정책연구소는 1월 17일 청람회의실에서 경찰대 서범수 학장님을 모시고, 각 연구관별로 진행 중인 연구업무 및 애로사항에 대해 소통하는 간담회를 개최하였다.

**◆ 2016 책임연구과제 발표회 개최**

치안정책연구소는 1월 25일(수) ~ 2월 13일(월) 까지 각 연구관들의 책임과제에 대해 경찰청 국·관을 대상으로 발표회를 개최하여 연구의 실효성 확보 및 소통을 통한 이해도 증진을 모색하였다.

**◆ 대전세종연구원과의 업무협약 체결**

치안정책연구소(소장 진교훈)와 대전세종연구원(원장 유재일)은 치안정책 및 과학기술연구의 발전을 위해 2월 9일 치안정책연구소 세미나실에서 MOU를 체결하였다.



**◆ 치안정책연구소 상반기 워크숍**

치안정책연구소는 2월 23일(목) 실용연구과제 발

굴 및 연구결과물 현장 만족도 제고를 위한 워크숍을 개최하였다.



**◆ 2017년 연구공모 주제 선정 실무위원회 개최**

치안정책연구소는 2016년 11월 15일부터 2차례에 걸쳐 2017년 연구주제를 공모하였다. △대학·학계 9건, △산업협회 2건, △경찰관 59건(본청 27건, 교육기관 14건, 지방청 단위 11건, 경찰서 6건) 등 총 69건의 연구주제가 제안되었으며, 3월 중 10건 내외의 과제를 선정하여 연구를 수행할 계획이다.

**치안정책연구소 전문경력관 나군 채용일정**

채용예정 직급 및 인원

근무부서	직급	분야	인원
경찰대학 치안정책연구소	전문경력관 나군	인공지능·영상분석	1명
		정보시스템	1명
		장비	1명
		분석화학	1명
		데이터분석	2명

향후 세부일정

- 응시원서접수 : 2017. 3. 7 ~ 3. 10
- 서류전형 시험 : 2017. 3. 13 ~ 4. 3
- 서류전형 합격자 : 2017. 4. 5
- 면접시험 : 2017. 4. 12 ~ 5. 2
- 최종합격자 발표 : 2017. 5. 17

**연구관 동정**

- ◆ **윤상연 연구관**은 1월 4일(수) 경찰대 치안정책 연구소 전문경력관 가군에 정규 임용되었다.
- ◆ **박원규 경찰연구관(법정책연구실)**은 1월 20일(금) 연세대 법학전문대학원에서 경찰법학회와 연세대 법학연구원이 공동주최하는 “국민의 생명보호와 안전을 위한 주요 법제 현안” 주제에 토론자로 참석하였다.
- ◆ **김남선 연구관(과학기술연구실)**은 2월 16일(목) 가천대학교 비전타워에서 제76회 대한교통학회가 주관하는 “고속도로 터널 및 교량 차선운용 개선방안” 주제에 토론자로 참석하였다.
- ◆ **강용길 연구관(법정책연구실)**은 2월 17일(금) 서울경찰청 CPO(범죄예방진단팀) 워크숍에 참석 “CPTED 기초, 범죄예방진단의 나아갈 방향”을 주제로 특강을 실시하였다. [PSI](#)

**「치안정책연구」 제31권 제1호 논문모집 공고**

□ **학술등재지 논문모집 공고**

- 모집기간: 2017. 1. 16 ~ 4. 9
- 2017년 5월말 발간예정

□ **응모자격**

- 국내·외 대학강사 이상, 연구소 연구원, 대학원생 경찰 실무경찰 경력자
- 논문분야: 치안정책, 범죄수사, 치안행정, 생활안전, 사회안정, 교통, 안보보대책, 치안과학 등 경찰관련 분야
- 논문분량: A4 기준 20매 또는 200자 원고지 120매 내외(글자크기 바탕 11포인트, 각주 9포인트)
- ※ 투고논문은 다른 매체 또는 지면에 발표되지 않은 논문이어야 함

본지에 실린 내용은 집필자 개인의 견해로서 치안정책연구소의 공식입장과 다를 수 있습니다. 치안정책리뷰는 치안정책연구소 홈페이지([www.psi.go.kr](http://www.psi.go.kr))에서 다운로드 받으실 수 있습니다.

□ **원고모집 안내**

치안정책리뷰에서는 다양한 치안관련 원고를 모집합니다. 게재된 원고에 대해서는 소정의 원고료, 기념품을 드립니다. 많은 참여 부탁드립니다.

□ **보내실 내용**

- 치안관련 논문 요약본
- 치안정책관련 칼럼
- 일선 현장의 이야기
- 해외 경찰관련 자료 및 경찰활동 사례
- 기타 치안정책관련 동향 및 의결

□ **보내실곳**

- e-mail : [fivenation@police.go.kr](mailto:fivenation@police.go.kr)
- 메신저 : 경찰대학 치안정책연구소 권오국

□ **치안정책연구리뷰 편집팀**

- 편집팀장 : 권오국 연구관
- 편집위원 : 이동국 행정관



**깊은 경찰의 길이며  
정국무그대를 만나**