

2009-01 연구보고서

경찰 보수 현실화 방안 연구

치안정책연구소
POLICE SCIENCE INSTITUTE



경찰 보수 현실화 방안 연구

《 研究陣 》

연구 위원 : 권 경 득 (선문대 행정학부 교수)

목 차

제1장 서론	9
제1절 연구의 목적	9
제2절 연구의 범위	10
제3절 연구의 방법	10
제2장 보수에 대한 이론적 고찰	13
제1절 보수에 관한 일반 이론	13
1. 공무원 보수의 의의	13
2. 보수 이론	15
제2절 공무원 보수제도	19
1. 우리나라 공무원 보수제도	19
2. 공무원 보수결정의 원칙	26
3. 공무원 보수개선 실적	29
제3장 경찰공무원 보수체계의 현황과 문제점 분석	31
제1절 경찰공무원 보수체계의 현황	31
1. 봉급(기본급)	31
2. 수당	36
3. 업무활동비	38
제2절 외국 경찰공무원의 사례	39
1. 미국	39
2. 일본	43
3. 프랑스	48
제3절 경찰공무원 보수체계의 문제점	54
1. 봉급(기본급)에 경찰직무의 특수성 미반영	54
2. 수당체계의 문제점	59
3. 치안활동비의 문제점	61

제4장 설문조사 분석	62
제1절 설문조사의 개요	62
제2절 설문응답자의 특성	62
제3절 설문조사의 분석결과	64
1. 경찰공무원의 보수수준	64
2. 경찰보수제도의 문제점	65
3. 경찰보수제도의 개선방안	67
제5장 정책대안	80
제1절 개선방향	80
제2절 정책대안	81
1. 독립된 경찰공무원 보수체계의 확립	81
2. 기본급 인상 : 보수의 현실화	82
3. 수당체계의 정비	83
4. 시간외 근무수당의 인상	83
5. 대우공무원 수당제도의 확대	85
6. 명예퇴직수당 산정방법 변경	88
7. 경찰공무원 계급별 인력구조의 개선	89
8. 경찰공무원 보수에 관한 협의단체 설치	90
제6장 요약 및 결론	91
참 고 문 헌	94
부록 1) 설문조사지(경찰공무원용)	96
부록 2) 설문조사지(전문가용)	101
부록 3) 일반직공무원과 일반직에 준하는 특정직 및 별정직공무원 등의 봉급표	105
부록 4)公安업무 등에 종사하는 공무원의 봉급표	106
부록 5) 경찰공무원·소방공무원 및 전투경찰순경 등의 봉급표	107
부록 6) 군인의 봉급표	108

표 목 차

〈표 2-1〉 공무원 보수체계의 현황	22
〈표 2-2〉 성과상여금의 지급기준	23
〈표 2-3〉 연봉제 적용 보수체계	24
〈표 2-4〉 공무원의 종류	27
〈표 2-5〉 민간과의 보수수준 비교 조사 개요	28
〈표 2-6〉 연도별 공무원보수 관련지료 변동추이	29
〈표 2-7〉 공무원 보수개선 실적	30
〈표 3-1〉 경찰공무원 봉급 연혁	31
〈표 3-2〉 직종별 월 보수 수준	32
〈표 3-3〉 근속연한에 따른 봉급수준의 비교	34
〈표 3-4〉 경찰공무원의 보수와 군인보수와의 비교	35
〈표 3-5〉 공무원보수 민간 임금 접근율 (단위: %)	36
〈표 3-6〉 경찰공무원 수당체계(I)	37
〈표 3-7〉 경찰공무원 수당체계(II)	37
〈표 3-8〉 경찰공무원 활동비의 주요 현황(2008년)	39
〈표 3-9〉 미국 경찰관의 보수 책정	40
〈표 3-10〉 일본 경찰관 초봉 비교(제 수당 제외)	44
〈표 3-11〉 월평균 급여액의 비교	45
〈표 3-12〉 일본 공안직 봉급표 표준직무표	45
〈표 3-13〉 프랑스 국립경찰과 일반 공무원간 기본급 비교	49
〈표 3-14〉 프랑스 경찰공무원과 일반 행정직 공무원의 근무년수별 보수비교	50
〈표 3-15〉 프랑스 경찰관의 수당	51
〈표 3-16〉 프랑스 경찰의 연도별 순직현황	52
〈표 3-17〉 프랑스 경찰공무원의 연금수혜 조건	53
〈표 3-18〉 사회손실비용의 비교	55
〈표 3-19〉 최근 5년간 순직·공상경찰관 현황 (단위: 명)	56
〈표 3-20〉 공무상 사망자 현황	56

〈표 3-21〉 경찰공무원의 건강검진 분석	57
〈표 3-22〉 주·야간 치안수요 비교 (단위: 건수, %)	57
〈표 3-23〉 1일 평균 발생건수 비교	58
〈표 3-24〉 야간 및 공휴일 근무일수	58
〈표 3-25〉 5대 범죄 발생현황(범죄시계)	58
〈표 3-26〉 명예퇴직수당 산정의 사례	59
〈표 3-27〉 위험근무수당 지급 현황 비교	60
〈표 3-28〉 봉급액에 따라 지급액이 달라지는 경찰수당(9종)	61
〈표 3-29〉 직종별 퇴직연금액 비교(2006년) (단위: 월액, 천원)	61
〈표 4-1〉 설문응답자의 특성	63
〈표 4-2〉 경찰공무원의 보수수준	64
〈표 4-3〉 전문가와 경찰실무자간의 보수에 대한 인식 비교(5점 척도)	64
〈표 4-4〉 경찰공무원 보수의 문제점에 대한 인식 (빈도, %)	65
〈표 4-5〉 보수제도의 문제점에 대한 인식 비교 (5점 척도)	67
〈표 4-6〉 경찰공무원의 독자적인 보수규정의 도입에 대한 인식	68
〈표 4-7〉 경찰공무원의 독자적인 보수규정의 도입에 대한 인식 비교(5점 척도)	68
〈표 4-8〉 경찰보수조정심의위원회의 기능과 역할에 대한 인식	69
〈표 4-9〉 경찰보수조정심의위원회의 활성화에 대한 인식 비교(5점 척도)	69
〈표 4-10〉 경찰공무원의 보수 중 기본급 인상에 대한 인식	70
〈표 4-11〉 경찰공무원의 기본급 인상에 대한 인식 비교(5점 척도)	70
〈표 4-12〉 경찰공무원 보수인상의 형태에 대한 인식	71
〈표 4-13〉 경찰공무원 기본급의 인상율에 대한 인식	71
〈표 4-14〉 경찰공무원 연봉제에 대한 인식	72
〈표 4-15〉 경찰공무원 연봉제의 도입에 대한 인식 비교(5점 척도)	72
〈표 4-16〉 수당체계의 정비에 대한 인식	73
〈표 4-17〉 수당체계의 정비에 대한 인식 비교(5점 척도)	73
〈표 4-18〉 시간외 근무수당의 인상에 대한 인식	74
〈표 4-19〉 시간외 근무수당의 인상에 대한 인식 비교(5점 척도)	74
〈표 4-20〉 명예퇴직수당 산정방법의 개선에 대한 인식	75

〈표 4-21〉 명예퇴직수당 산정방법의 개선에 대한 인식 비교(5점 척도)	75
〈표 4-22〉 대우공무원제의 도입에 대한 인식	76
〈표 4-23〉 대우공무원제의 도입에 대한 인식 비교(5점 척도)	76
〈표 4-24〉 성과급제의 도입에 대한 인식	77
〈표 4-25〉 성과급제의 도입에 대한 인식 비교(5점 척도)	77
〈표 4-26〉 성과급제의 도입에 찬성하는 이유	78
〈표 4-27〉 성과급제의 도입에 반대하는 이유	78
〈표 4-28〉 성과급제의 도입시 적용대상에 대한 인식	79
〈표 5-1〉 경찰공무원 시간외 근무수당 단가	84
〈표 5-2〉 대우공무원제의 현황(일반직 공무원)	86
〈표 5-3〉 경찰공무원 현원 (총경이하, 2008. 3. 31. 현재)	86
〈표 5-4〉 경찰공무원 승진임용 현황	87
〈표 5-5〉 연도별 대우공무원 적용 예상인원	87

그림 목 차

〔그림 1-1〕 연구의 접근방법	11
〔그림 1-2〕 연구의 추진체계	12
〔그림 2-1〕 성과연봉의 결정절차	25
〔그림 2-2〕 성과연봉의 운영체계	25
〔그림 3-1〕 경찰직 및 공안직 공무원의 봉급 우대율 비교(2008년)	33
〔그림 3-2〕 일본경찰 보수 책정 절차표	46



제1장 서론

제1절 연구의 목적

복잡하고 다양화되고 있는 현대 사회의 거대한 변화의 물결속에 '안전한 삶'에 대한 국민들의 기대수준은 한층 고조되어 그 어느 때보다 견고하고 안정된 치안서비스를 요구하고 있다(경찰청, 2007). 이러한 변화에 능동적으로 대처하기 위해서는 경찰의 운영체계의 개선과 조직역량의 강화가 필요하다. 특히 생산성 높은 경찰조직 및 인력관리와 수요자와 성과중심의 운영체계 구축이 절실히 요구되고 있다. 또한 효율적인 경찰지원 기반의 구축과 국민에게 신뢰받는 새로운 경찰상의 정립이 요청되고 있다. 이를 위해서는 경찰공무원의 전문화와 능력발전, 경찰의 국제적 활동능력의 배양 및 엄격한 공직관이 절실히 요청된다.

이러한 맥락에서 우수한 자질을 갖춘 인재를 경찰에 유치하고, 교육훈련, 보직관리 및 장기근속 등을 통해 경찰공무원의 지속적인 역량개발을 도모하고 공직자로서의 자긍심을 배양시키는 일이 경찰의 핵심과제로 부상하고 있다. 우수한 인재를 유치하고 장기근속과 전문화를 도모하기 위해서는 무엇보다도 보수수준이 적정 수준을 유지하여야 한다. 그러나 우리나라 경찰공무원의 보수수준은 경찰업무의 특수성에 비추어 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있으며, 호봉간의 보수편차도 작고, 수당제도가 비체계적인 것으로 나타나고 있다. 이러한 경찰공무원 보수 및 수당의 문제는 우수한 인재의 경찰내 유입을 저해하고, 장기근속자의 근무의욕과 능력발전 및 사기를 저해하여 경찰공무원의 이직 또는 전직을 촉진시키고 경찰서비스의 질을 저해하는 요인으로 작용하고 있다(최종원, 1997: 11).

국민의 요구에 부응하는 치안정책을 구현하고 치안서비스의 질적 수준을 제고하기 위해서는 우수한 역량을 갖춘 경찰공무원의 육성관리 및 사기진작이 필요하며, 경찰공무원 보수체계의 정비도 절실히 요구되고 있다. 이러한 맥락에서 경찰공무원의 보수 및 수당 현실화 문제는 경찰행정의 주요 과제 중의 하나인 경찰공무원의 역량강화 및 사기진작 방안의 모색에 있어 주요 쟁점으로 대두되고 있다.

본 연구는 우리나라 경찰공무원의 보수 및 수당체계의 현황과 문제점을 진단하고 타 직종의 공무원 및 외국 경찰보수체계와의 비교분석을 통해 적정한 경찰공무원의 보수 및 수당체계를 마련하는데 그 목적이 있다. 이를 위하여 본 연구에서는 첫째, 경찰보수 및 수당 현실화와 관련된 기존 문헌, 외국 현황 및 사례 등을 분석하여 연구의 토대를 마련하고 둘째, 경찰보수 및 수당 현실화에 대한 타당성 분석 등을 통해 향후 관련 법 제정 또는 개정 등 입법화 추진을 위한 정책적 대안을 모색하고자 한다.

제2절 연구의 범위

본 연구는 먼저, 연구목적과 관련하여 보수에 관한 일반이론, 공무원 보수제도, 각종 통계자료 및 외국의 사례(외국 경찰공무원의 보수체계)를 살펴보았다. 이를 토대로 우리나라 경찰공무원 보수 및 수당체계의 실태와 문제점을 분석하였으며, 경찰공무원과 전문가를 대상으로 「경찰공무원의 보수 및 수당체계의 문제점과 개선방안」에 대한 설문조사를 실시하고 그 결과를 분석하였다. 이와 같이 본 연구는 경찰보수와 관련된 각종 선행 연구, 각종 문헌 및 통계자료, 설문조사결과의 분석을 토대로 경찰공무원 보수 및 수당체계의 개선방안에 대한 정책대안을 도출하고 관계법령의 개정방안을 모색하였다.

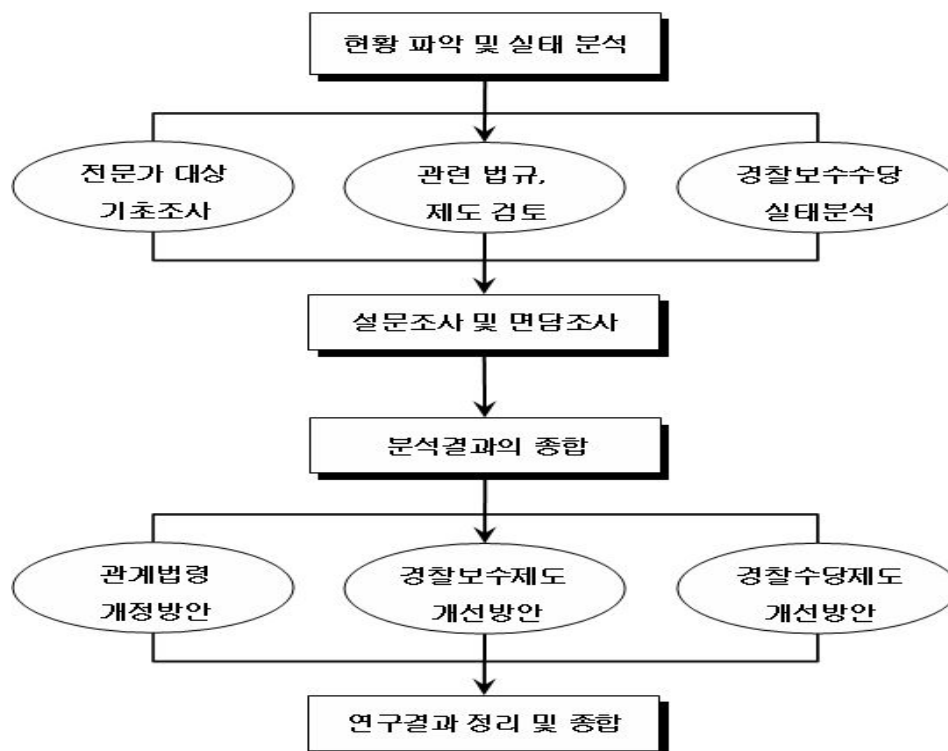
제3절 연구의 방법

본 연구는 이론적인 고찰과 실증적 조사연구를 중심으로 진행되었다. 본 연구의 수행을 위해서 먼저 공무원의 보수·수당에 관한 각종 문헌 및 통계자료의 분석 등을 통하여 본 연구의 기초적인 분석의 틀을 마련하였다. 공무원의 보수·수당에 대한 이론적 분석을 토대로 '경찰공무원의 보수·수당'에 대한 각종 문헌을 조사·분석하였다. 이를 구체적으로 살펴보면 경찰공무원의 보수 및 수당체계의 실태 및 문제점 등에 관한 관련제도를 검토하고, 경찰공무원의 보수 및 수당에 대한 각종 통계자료 및 문헌 검토 등 기초조사를 실시하였다.

실증적 조사연구를 위하여 본 연구는 경찰공무원(실무자)과 전문가(경찰행정전문가와 인사행정전문가)를 대상으로 경찰공무원의 보수 및 수당의 실태, 문제점 및 개선의 필요성과 효과적인 개선방안, 기대 효과 등에 대한 면담조사 및 설문조사를 실시하여 경찰공무원의 보수 및 수당제도의 효과적인 개선방안의 모색에 반영하였다. 설문조사는 경찰공무원과 관련분야 전문가집단(경찰행정전공자)을 대상으로 현행 경찰공무원 보수 및 수당체계의 문제점, 개선의 필요성, 효율적인 개선방안 및 보수 및 수당의 인상에 따른 기대 효과 등에 대한 설문조사를 실시하여 그 결과를 분석하였다. 아울러 인사행정전문가를 대상으로 경찰공무원 보수 및 수당제도의 효율적인 개선방안에 대한 설문조사를 실시하여 그 결과를 분석하였다.

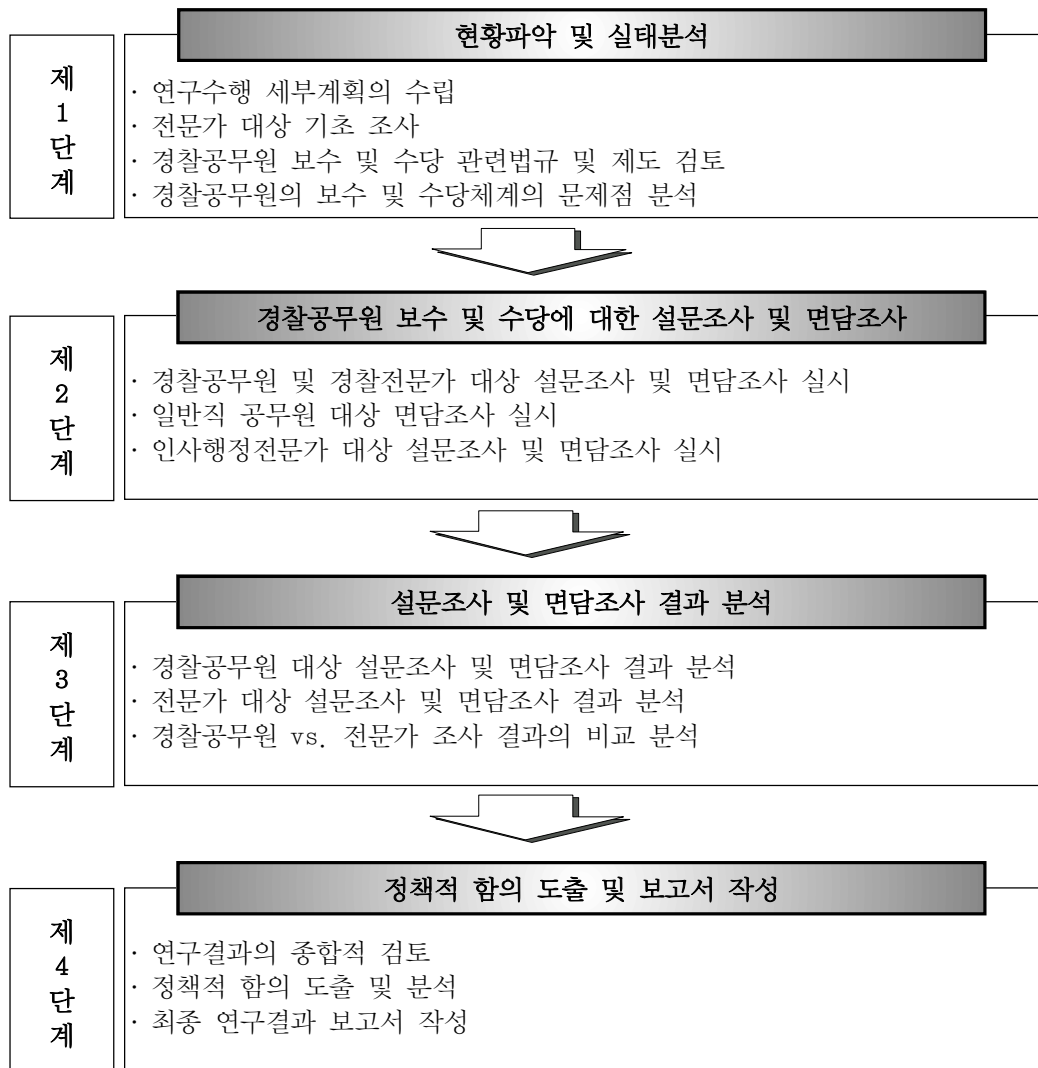
본 연구의 접근방법은 [그림 1-1]과 같다.

[그림 1-1] 연구의 접근방법



본 연구의 추진체계는 [그림 1-2]와 같이 4단계로 구분된다. <제1단계>에서는 현황 파악 및 실태분석을 실시하였고, <제2단계>에서는 경찰공무원의 보수 및 수당체계의 문제점 및 효율적인 개선방안에 대한 설문조사 및 면담조사를 실시하였다. <제3단계>에서는 설문조사 및 면담조사의 결과를 분석하였고, <제4단계>에서는 본 연구의 정책적 함의를 도출하였다.

[그림 1-2] 연구의 추진체계



제2장 보수에 대한 이론적 고찰

제1절 보수에 관한 일반 이론

1. 공무원 보수의 의의

1) 보수의 개념 및 의의

보수는 근로자의 노동력 제공의 대가로 지급되는 금전적 보상으로 직무의 가치와 직무 수행의 성과를 반영하고 있다. 보수를 제공하는 이유는 조직구성원이 안심하고 일할 수 있도록 생활을 보장하는 것과 조직을 위해 수행한 일에 대한 대가를 준다는 의미가 있다(이선우 외, 2009: 164). 따라서 공무원의 보수는 공무원의 직무수행에 대한 반대급부의 성격을 가지고 있으며, 동시에 기본적인 생활을 보장하는 생활보장적 성격을 가지고 있다(김중양, 1999). 즉 공무원의 보수는 실적급과 생활보장급의 개념을 함께 지니고 있다.

공무원의 보수문제는 매우 복잡한 요인들로 구성되어 있다. 국민들은 공무원으로부터 양질의 행정서비스를 요구하면서 최소한의 보수를 지급해야 한다는 이중적인 심리를 가지고 있다(박천오 외, 2007). 또한 공무원 보수는 그 재원이 국민의 세금으로 이루어지고 있다는 점에서 현실적인 제약을 받고 있다. 그럼에도 불구하고 공무원은 자신이 제공한 노동력의 대가인 보수문제에 대하여 지속적인 관심을 표명하고 있으며, 고용주인 정부는 인적자원의 동원과 배분을 고려한 합리적인 보수정책을 모색하고 있다.

2) 공무원 보수의 특성

민간부문의 보수와 비교할 때 공무원의 보수는 다음과 같은 차이를 보이고 있다(박천오 외, 2007: 386). 첫째, 공무원에게 지급되는 보수의 재원은 국민의 납세에 의한 정

부재정이다. 따라서 공무원 보수의 재정은 민간부문과 달리 서비스나 재원의 생산과 직접적인 관계가 없다. 또한 서비스산업의 성격을 갖는 정부는 노동집중적 생산체제를 지니고 있기 때문에 인건비는 정부재정에 가장 큰 부분을 차지하고 있다(일반회계 예산의 약 4 점유).

둘째, 공무원 보수에 대해서는 법적·정치적 통제가 가해진다. 공무원 보수의 재원이 국민의 납세에 의존하고 있기 때문에 법적으로 공무원 보수체계에 대해 통제가 이루어지고 있으며, 국민들은 정부재정을 최소화하기 위해 정치권을 통해 공무원의 보수수준을 최대한 낮추도록 압력을 가한다. 이에 따라 공무원 보수의 경직도는 상대적으로 높은 편이다.

셋째, 정부에 의한 서비스나 재화의 생산은 대부분 시장적 성격을 가지지 않기 때문에 직접적인 거래의 대상이 되지 않는다. 따라서 공무원의 직무수행의 결과인 서비스의 생산에 대한 평가기준이 모호하며, 민간부문과의 비교를 통해 공무원 보수의 적정 수준을 결정하기 어렵다. 또한 공무원간에도 직무의 종류가 다양하고, 근무조건이 상이하여 실적의 비교가 용이하지 않다. 따라서 공무원의 보수는 내외적으로 갈등과 오해의 소지가 많다.

넷째, 민간부문에 있어서는 노동 3권이 보장되어 있어 임금수준이 노사간의 협의를 통해 이루어지지만 공무원 보수는 노동권의 제약으로 인해 정부의 일반적인 결정에 의해 정해진다. 이러한 상황은 국가마다 다소 차이가 있으며, 우리나라와 같이 공무원 노조가 활성화되지 않은 국가에 해당되는 특성이라고 할 수 있다.

이와 같이 공무원 보수는 합리적으로 결정되지 않고 정치적 영향을 많이 받는다. 이에 따라 대부분의 국가에서 공무원의 보수는 상대적으로 민간부문보다 낮게 책정되고 있다.

3) 공무원 보수의 중요성

공무원 보수의 중요성은 우선 보수의 동기부여 기능에 있다. 보수가 적정수준이 되면 공무원의 물질적 만족과 자긍심을 제고시켜 공직의 생산성을 높게 하며, 우수한 인재들을 공직에 흡수할 수 있게 된다. 또한 이직률도 낮아져서 전문성과 능력이 뛰어난 직업공무원제의 확립에 기여할 수 있다. 특히 경제적 가치의 비중이 높은 사회적 환경에서는 보수가 갖는 사회적 지위의 상징성은 매우 크다.

전통적 사회에서는 국가가 지니는 권력과 명예로 인해 공무원의 보수가 민간부문보다 낮게 유지되어도 우수한 인재들을 확보할 수 있었다. 그러나 시장자본주의가 발전하면서 국가의 권력이 축소되고 공무원이라는 직업의 매력도 감소하기 시작하였다. 이에 따라 우수한 인재를 민간부문에 빼앗기게 되어 공무원의 보수는 정부의 생산성 제고에 있어서 중요한 요인이 되었다. 민간의 우수전문가를 유치하기 위해 개방형 인사제도를 도입 운영하고 있는 우리나라의 경우 현재의 보수수준으로는 우수한 전문가를 유치할 수 없는 반면 상대적으로 높은 보수를 제시하는 것은 예산상의 문제와 더불어 외부적 형평성을 저해할 수 있는 문제점을 지니고 있다. 이와 같이 공무원의 보수는 그 중요성이 점차 높아지고 있다.

2. 보수 이론

보수는 일반적으로 업무수행에 대한 보상으로 인식되어 있다. 보수가 업무수행의 보상적 성격이 강하기는 하지만 그 이상의 인사관리적 측면을 지니고 있다. 따라서 보수이론들은 보수수준의 결정에 있어 단순히 능력이나 실적만이 아닌 공정성과 형평성 등에 대한 다양한 관점을 제시하고 있다. 보수가 내·외부적으로 형평성을 유지하면서 능력과 실적에 대한 보상이 이루어질 때 비로소 가장 효율적인 보상체계를 갖추었다고 할 수 있다(Elliott & Vocino, 1995: 359). 보수결정의 원칙과 보수결정이론을 살펴보면 다음과 같다(박천오 외, 2007: 388-392).

1) 보수결정의 원칙

(1) 내부적 공평성

내부적 공정성(internal equity)이란 동일한 업무에 대한 동일한 수준의 보수를 의미한다. 모든 직위는 합당한 정도의 기술, 책임감, 능력 및 지식 등이 요구된다. 또한 직위마다 나름대로 요구되는 개인적 적성이 다르다. 따라서 보수를 정하는데 있어서 직무분석, 직무평가 등의 기법들을 사용하여 각 직위에 요구되는 요소들(책임도, 곤란도, 난이도 등)의 수준을 평가하고, 이에 적합한 보수수준을 결정하여야 한다. 내부적 공평성이

성립되기 위해서는 직위분석을 통한 조직설계가 합리적이어야 한다. 그러나 계급제의 전통이 강해 '동일계급에 대한 동일보수 지급의 원칙'을 표명하는 우리나라의 경우에서처럼 동일한 수준의 보수를 받으면서도 업무가 '과중한 직위'와 소위 '한직'이라고 불리는 직위가 병존하는 조직체계 내에서는 내부적 공평성을 추구하기가 어렵다고 할 수 있다.

(2) 외부적 공평성

외부적 공평성(external equity)이란 보수가 유사한 업무를 수행하는 다른 조직들과 공평성을 지녀야 하는 것을 의미한다. 외부적 공평성은 우수한 인력을 유치하는데 있어서 필수적인 요소이다. 특히 정부의 업무와 같이 시장가격을 객관적으로 정하기 어려운 경우에는 유사한 산업에 종사하는 민간기업들의 평균치를 구하여 보수를 결정하는 것이 합리적일 수 있다. 한국정부도 민간기업에 대한 보수조사를 정기적으로 실시하고 있으며 일반적으로 민간기업보다 낮은 수준의 보수를 지급하고 있는 것으로 나타나고 있다.¹⁾ 한국사회에서 공무원은 보수이외에 사회적 존경과 권력 등을 누리고 있기 때문에 외부적 형평성이 심각한 문제가 되지 않는다는 지적도 있다. 그러나 개방형 인사제도의 도입 등 최근의 인사개혁은 외부적 형평성의 중요성을 부각시키고 있다.

(3) 개인적 공평성

내부적 공평성에 의해 동일한 수준의 직위에 동일한 수준의 보수가 보장된다고 하더라도 근무연한, 성과, 직책 등에 따라 보수의 차이가 나지 않을 수 없다. 즉 동일한 수준의 업무라도 호봉에 따라 보수의 차이가 나며, 직무평가에서 동등한 평가결과가 나오더라도 직책에 따라서 보수의 수준이 달라질 수밖에 없다. 최근 정부의 보수에 있어서도 실적에 따른 성과주의가 강조되고 있어 개인적 공평성의 문제가 강조되고 있다.

1) 행정안전부는 민간기업과 공무원의 보수를 매년 비교하는데 2007년도 공무원의 보수는 100인 이상 민간중견기업 보수의 약 91.8% 수준으로 나타나고 있다.

2) 보수결정이론

보수는 인력관리체제의 한 부분으로서 조직성과와 직결되어 있다. 따라서 적절한 보수는 개인의 동기를 자극하고 선의의 경쟁을 유발시켜 조직을 활성화시킨다. 적절한 보수를 결정하기 위하여 다양한 보수이론들이 활용되고 있다. 대표적인 보수결정이론을 살펴보면 다음과 같다(Gerhart et al., 1995; Gomez-Mejia et al., 1995).

(1) 강화 및 기대이론

강화 및 기대이론(reinforcement and expectancy theory)은 행태과학에 토대를 둔 동기이론으로 보상과 성과와의 관계를 강조하고 있다. 강화이론은 성과에 대한 보상이 이루어지지 않는다면 성과를 올리고자 하는 노력이 줄어들게 된다는 가정에 기초하고 있다. 기대이론은 성과를 올리기 위한 행위는 보상에 대한 기대심리와 연결되어 있다고 주장한다. 최근 한국 정부의 공무원에 대한 성과급의 강화는 동기이론에 기초를 두고 있다고 할 수 있다.

(2) 공평성 이론

공평성 이론(equity theory)은 조직구성원이 자신들의 능력, 성취도 등에 대한 인식이 조직으로부터 제공된 보상에 대해 공평하다고 인지되지 않을 때 이를 수정하기 위해 조직에 이롭지 않은 행위를 할 수 있다는 것을 보여주고 있다. 불공평성을 수정하기 위한 행동은 저항, 사보타지 등이 있으며 이는 조직의 성과에 도움이 되지 않는다. 조직구성원들의 공평성에 대한 인식은 내적·외적 공평성과 개인적 공평성이 포함된다. 한국 공무원들이 민간기업에 비해 상대적으로 낮은 보수와 업무량과 관계없이 동일한 보수를 지급받는 것에 대해 불만을 표현하는 것 등이 공평성이론과 연관을 지을 수 있다.

(3) 구조이론

구조이론(structural theory)은 성과나 공평성 등의 이론과 달리 조직 내 각 계층의 사회적 표준(social standards)에 기초한다. 현대적 조직관리에서 팀제도가 강조된다고

하더라도 일정 규모 이상의 조직에는 계층이 존재하지 않을 수 없다. 각 계층은 전통적인 규범에 의해 보수의 차별화를 두게 된다. 구조이론은 관리자와 부하직원간의 보수의 차별화를 합리화시키는 역할을 한다. 구조이론에 의하면 계층의 수가 많을수록 보수의 차별화가 커지며, 계층의 수가 적을수록 차별화의 수준이 줄어든다. 정부와 같은 전통적 관료조직에 있어서는 구조이론이 계층간의 보수 차별화를 합리화시켜줄 수 있다. 특히 정부의 업무는 그 특성상 성과와 자질에 대한 측정과 예측이 상대적으로 어렵고, 계층간의 적정한 보수의 차이를 결정하기 어렵기 때문에 전통적인 사회적 표준에 따르는 경우가 많다.

(4) 상징이론

상징이론(symbolism theory)은 경제적 성과보다는 조직 내에서의 권력관계에 관심을 두고 있다. 즉 조직의 상위계층에 있을수록 조직의 희소한 자원을 동원할 능력이 커지고, 이에 따라 성공적으로 업무를 수행할 수 있는 가능성도 높아진다. 따라서 실질적인 성과를 측정하기보다는 계층간의 성공확률이 다르다는 가정 아래 계층간의 보수를 차별화하는 것이다. 상징이론에 의하면 상위계층에 오르기 위해서는 개인들의 능력이 최대한 발휘되어야 하며, 결국 상위계층에 진급이 된다는 것은 그 만큼 남보다 뛰어난 능력이 있다는 것을 의미한다. 조직 외부와의 관계에 있어서도 이해관계자들에게 높은 신뢰감을 주는 능력을 발휘할 수 있는 사람이 진급하기 때문에 당연히 높은 보수를 받아야 한다는 것이다.

(5) 성과주의 이론

경제적 성과에 따른 보수의 차별화를 뒷받침하는 이론으로는 대리인이론(agency theory), 한계생산성이론(marginal productivity theory) 등이 있다. 대리인이론에 의하면 기업의 직원들은 주주들의 이익을 극대화시켜 주어야 하는 책임이 있다. 따라서 주주들은 대리인인 직원들과 계약에서 기업의 이익과 병행하는 보수수준을 결정한다. 이와 같은 논리로 정부와 국민간의 관계에 있어서도 대리인이론을 적용시키려는 노력이 많이 시도되고 있다. 그러나 정부가 국민들에게 제공하는 이익이 객관적으로 평가될 수 없다는 점에서 보수결정에까지는 적용되고 있지는 않다.

한계생산성이론은 조직의 계약직 직원의 보수결정에 적용되는 이론이다. 기업에 있어서 계약직은 많은 경우 고위관리층을 의미한다. 고위관리층은 개개인의 의사결정에 의해 기업의 이익에 많은 영향을 줄 수 있다. 따라서 고위관리층의 한계생산성은 일반 직원이나 중간관리층에 비해 명확히 드러난다. 그러나 고위관리층의 성과가 명확히 드러난다고 해도 그 성과의 정도가 정확히 측정되는 사례는 많지 않다. 정부의 보수제도에 있어서 경제적 성과주의 이론들을 도입해야 한다는 주장이 제기되고 있지만 실용적인 적용기법의 개발은 이루어지지 않고 있다.

3) 공무원 보수결정에 있어서 보수이론의 한계

보수이론들은 크게 행태주의적 이론, 정치과정적 이론, 경제적 성과이론으로 구분된다. 최근에 성과주의가 강조되고 있지만 대개는 행태주의 이론에 기초하고 있다. 경제적 성과이론은 기업의 보수결정에 적용하는데도 아직도 많은 한계가 있다. 이는 단순 생산직을 제외하고는 성과를 경제적으로 측정하기 어렵기 때문이다. 따라서 성과의 유무조차 정확히 측정하기 어려운 정부의 보수결정에 성과이론이 적용되기는 아직 시기상조이다.

정부의 보수결정은 형평성을 기초로 하여 정치과정적 이론을 반영하고 있다고 할 수 있다. 외부적 형평성에 의해 유사업무를 수행하고 있는 민간기업을 벤치마킹하여 보수결정의 기초자료로 사용하고, 직급간의 보수차이는 조직내외적인 권력관계를 반영하고 있다고 할 수 있다. 우리나라와 달리 직위분류제가 정착되어 있는 미국의 경우에도 직무평가에 있어서 각 요소에 대한 가중치에 의해 보수의 차별화를 두었다고 하지만 실무담당자들 역시 가중치의 결정에 대해서 객관적인 기준을 사용하기 보다는 상징적인 기준을 사용하여 상위직급과 하위직급간의 보수차별화를 두고 있다.

제2절 공무원 보수제도

1. 우리나라 공무원 보수제도

공무원의 보수체계는 호봉제와 연봉제로 구분할 수 있다. 먼저 호봉제 적용 공무원의

보수체계는 기본급인 봉급과 각종 수당을 합산한 금액으로 구성되어 있으며, 공무원 보수 규정 및 공무원 수당 규정에서 종류, 지급대상 및 금액 등을 규정하고 있다. 봉급은 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간에 따라 계급별, 호봉별로 지급되는 기본급여, 대우공무원 수당 등 각종 수당 및 퇴직연금의 산출 기초가 되고 있다.²⁾ 반면에 연봉제는 고정급적연봉제, 성과급적연봉제 및 직무성과급연봉제 등으로 구분되고 있다.

1) 호봉제 적용 보수제도

(1) 봉급 및 수당

호봉제는 호봉에 따라 봉급(기본급)이 지급되는 제도로서, 공무원의 경우 매년 정기승급을 통하여 호봉이 올라가도록 되어있는 연공급적 성격의 보수체계로 되어있다. 호봉체계에 따른 봉급표는 12개의 직종별로 다르게 설정되어 있으며, 봉급 외에 약 43종의 각종 수당 및 직급보조비, 교통보조비 등 각종 복리후생비가 지급되고 있다(〈표 2-1〉 참조). 한국 정부는 공직사회의 '경쟁력을 높이고, 일하는 분위기를 조성하여 열심히 일하는 자를 우대하기 위한 취지에서 근무성적 기타 업무실적 등에 따라 차등 지급되는 성과급(실적급)인 성과상여금을 지급하고 있다.

공무원 수당 등에 관한 규정은 상위법령으로서의 지위를 갖는 국가공무원법과 보수지급에 관한 통칙적 규정이라는 지위를 갖는 공무원 보수규정에 근거하고 있다. 공무원 수당은 1949년 11월 21일 최초 제정된 공무원 보수규정에 규정되었으나, 점차 행정이 보다 광범위한 영역의 기능을 수행하면서 그에 따른 수당의 종류가 복잡·다기화됨에 따라 1962년 3월 10일 파생적으로 제정되었다.

공무원 수당 규정은 총7장으로서 제1장 총칙, 제2장 상여수당, 제3장 가계보전수당, 제4장 특수지근무수당, 제5장 특수근무수당, 제6장 초과근무수당 등, 제6장의2 실비변상 등, 제7장 보칙 등으로 나누어져 있다. 동 규정의 적용대상자는 '각급기관에서 재직하고 있는 국가공무원'으로, 입법기관과 사법기관 및 행정기관에 근무하는 공무원 중 현재

2) 봉급액이 산출기초가 되는 수당(11종)은 대우공무원수당, 정근수당, 군법무관수당, 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당, 관리업무수당, 가계지원비, 명절휴가비, 연가보상비, 명예퇴직수당 등이 있다.

채직하고 있는 공무원에게만 적용되고, 시보임용전 교육훈련중인 자와 퇴직자는 적용대상에서 제외된다. 수당은 직무여건 및 생활여건에 따라 지급되는 부가급여로서 수당(43종) 및 실비변상(6종) 등 총 49종으로 구성되어 있다. 각각의 수당에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(〈표 2-1〉 참조).

첫째, 상여수당(3종)은 매월 지급되는 봉급과는 별도로 공무원의 업적·공헌도를 감안하여 지급하는 것으로서 민간회사 등의 상여금(보너스)에 해당된다고 볼 수 있으며, 그 종류로는 대우공무원수당, 정근수당(정근수당가산금), 성과상여금 등이 있다.

둘째, 가계보전수당(4종)은 부양가족이 있는 공무원의 생계를 지원하거나, 자녀교육비로 인한 생계부담을 덜어주기 위한 취지로 지급하는 수당으로서 그 종류로는 가족수당, 자녀학비수당, 주택수당, 육아휴직수당 등이 있다.

셋째, 특수근무수당은 교통이 불편하고 문화·교육시설이 거의 없는 벽지·도서·접적지역 등 특수지역 및 근무환경이 특수한 기관에 근무하는 공무원의 생활상의 불편이나 근무여건상의 열악성 등을 보상해 주고 인원배치상의 유인을 제공하여 인사운영을 원활히 하기 위한 취지의 수당이다.

넷째, 특수근무수당(31종)은 위험한 직무에 종사하는 공무원에게 업무수행에 따르는 위험성을 보상해 주기 위한 취지에서 지급되는 위험근무수당과, 특수한 업무에 종사하는 공무원에게 업무의 특수성에 대한 보상과 원활한 인력확보를 위한 취지에서 지급되는 특수업무수당(29종)으로 이루어져 있다.

다섯째, 초과근무수당 등(4종)은 정규 근무시간외에 근무를 한 공무원에게 초과근무에 대한 보상으로 지급하는 수당으로서 일종의 실적급이라 할 수 있고, 그 종류로는 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당 및 관리업무수당이 있다. 관리업무수당은 4급(상당)이상의 공무원에게 초과근무실적과 관계없이 지급되는 수당으로서 엄밀히 말해서는 초과근무수당은 아니지만, 관리업무수당이 지급되는 자에게는 시간외근무수당, 야간근무수당 및 휴일근무수당을 지급하지 아니하도록 규정되어 있다.³⁾

여섯째, 실비변상 등(6종)은 가계지원비, 정액급식비, 직급보조비, 교통보조비, 명절휴가비, 연가보상비로 이루어져 있다.⁴⁾

3) 관리업무수당은 초과근무수당의 장에 포함시켜 운영하고 있다.

4) 실비변상 등은 공무원보수구조의 투명성을 제고하기 위하여 2001년 1월에 세출예산집행지침에서

〈표 2-1〉 공무원 보수체계의 현황

보 수		
수당(43종)	봉급(기본급)	〈직종별 12개 봉급표〉 일반직, 공안직, 연구직, 헌법연구관, 지도직, 기능직, 고용직, 1종2종 고용직, 경찰소방관, 초중교 교원, 대학교원, 군인
수당(43종) 및 실비변상 등(6종)		
수당(43종)		실비변상 등(6종)
<p>상여수당(3종) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 대우공무원 수당(월봉급액의 4.8%) <input type="checkbox"/> 정근수당(월봉급액의 0-50%, 연2회) <input type="checkbox"/> 정근수당가산금(월 5-13만원, 추가가산금포함) <input type="checkbox"/> 성과상여금(과장급제외이하, 지급기준액의 0%-230%) 		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 가계지원비(월봉급액의 16.7%) <input type="checkbox"/> 정액급식비(월13만원) <input type="checkbox"/> 직급보조비(월7-75만원) <input type="checkbox"/> 교통보조비(월12-20만원) <input type="checkbox"/> 명절휴가비(월봉급액의 60%, 연 2회) <input type="checkbox"/> 연가보상금(1급이하. 연가보상일 수는 20일이내)
<p>가계보존수당(4종) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 가족수당(배우자 월 4만원, 기타 가족 월 2만원, 4인까지)(자녀 중 셋째부터 3만원 가산금 지급) <input type="checkbox"/> 자녀학비보조수당(중고생자녀의 학비, 분기별) <input type="checkbox"/> 주택수당(하사이상 중령이하, 8만원) <input type="checkbox"/> 육아휴직수당(월50만원) 		
<p>특수지 근무수당 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 도서, 벽지, 접적지 근무자(월 3-6만원), 국외 		
<p>특수근무수당(32종) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 위험근무수당(월 4-5만원) <input type="checkbox"/> 특수업무수당(28종) <input type="checkbox"/> 업무대행수당(월 5만원) <input type="checkbox"/> 군법무관수당(월봉급액의 40%이하) 		
<p>초과근무수당 등(4종) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당, 관리업무수당(4급이상 공무원) 		

공무원 수당 등에 관한 규정으로 이관되었다.

(2) 성과상여금

성과상여금의 지급방법은 개인별로 차등, 부서별로 차등, 개인별 차등 지급방법과 부서별 차등 지급방법을 병용, 부서별로 차등하여 지급한 후 부서내에서 다시 개인별로 차등하여 지급하는 방법 등을 자율적으로 선택할 수 있도록 하고 있다. 개인별 차등 지급 시 지급기준은 다음과 같다. 개인별 지급등급은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제4조에 의한 근무성적평정결과와 다면평가결과에 의하여 결정하되, 소속장관은 특별한 사정이 있는 경우에는 다면평가결과의 반영을 생략할 수 있다. 그리고 근무성적평정결과와 다면평가결과의 반영비율은 소속장관이 정하되, 다면평가의 실제 반영비율이 근무성적평정결과의 실제 반영비율보다 크게 하여서는 아니된다고 규정하고 있다. 소속장관은 필요한 경우 근무성적평정결과와 다면평가결과 이외에 개인 또는 소속부서의 업무혁신성과결과 등 별도의 평가방법을 추가할 수 있다. 추가되는 업무혁신성과결과 등 별도의 평가방법에 의한 결과의 반영비율은 30% 범위 내에서 소속장관이 정할 수 있다.

〈표 2-2〉 성과상여금의 지급기준

평가등급	S등급	A등급	B등급	C등급
인원비율(%)	상위20%	20%초과 50%이내	50%초과 90%이내	하위10%
지급률(%)	230%	160%	90%	0

2) 연봉제 적용 보수제도

(1) 연봉제의 종류

과거 연공급을 근간으로 한 보수제도는 보상의 '공정성'보다는 '균등성'을 지향함으로써 개인의 능력과 실적, 공헌도 및 조직의 성과를 제대로 반영할 수 없으며 조직의 동기부여를 위한 인센티브 기능이 미흡하다는 문제점이 제기되었다. 이에 한국 정부는 1999년 연봉제를 도입하여 공무원의 보수체계를 연공급 보수체계에서 능력(실적)주의 보수체계

로 전환하였다. 연봉제는 공직사회의 경쟁력과 생산성을 제고하고, 창의적이고 열심히 일하는 공직분위기를 조성하며, 탄력적인 보수체제로의 전환으로 민간부문의 우수 전문인력의 공직유치에 기여하고, 복잡한 보수체계의 단순화로 보수제도의 투명성을 확보하고자 하는 목적으로 도입되었다.

우리나라 공무원연봉제는 고정급적 연봉제, 성과급적 연봉제, 직무성과급적 연봉제로 구분된다. 직위별로 연봉이 고정되는 고정급적 연봉제는 차관급이상 정무직공무원 등을 대상으로 하고 있다. 정무직 공무원은 일반직 공무원과 달리 성과측정이 매우 어렵기 때문에 개별 직위마다 고정된 연봉을 책정하고 있다. 고정급적 연봉대상자는 공무원보수규정에서 정한 연봉외에 가족수당, 자녀학비보조수당, 직급보조비, 정액급식비, 봉급조정수당 등을 보수관련법령에 따라 지급받고 있다(〈표 2-3〉참조).

성과급적 연봉제는 일반직, 별정직 등의 복수직 4급 과장급 이상 공무원과 계약직 공무원을 대상으로 하며, 호봉제를 폐지하는 대신 계급별 기본연봉과 업무실적에 따른 평가결과에 따라 차등 지급되는 성과연봉으로 구성된다. 연봉은 계급별로 설정된 연봉한계액 범위내에서 정해진다. 연봉외의 급여로는 가족수당, 시간외근무수당, 자녀학비보조수당, 연가보상비, 직급보조비, 정액급식비, 봉급조정수당, 특수근무수당, 특수지근무수당 등이 지급된다(〈표 2-3〉 참조).

직무성과급적 연봉제는 고위공무원단에 적용되며, 기본 골격은 성과급적 연봉제와 같다. 다만, 기본연봉이 기준급과 직무급으로 구분되며 성과급 비중이 더 높다는 점에서 성과급적 연봉제와 구분된다.

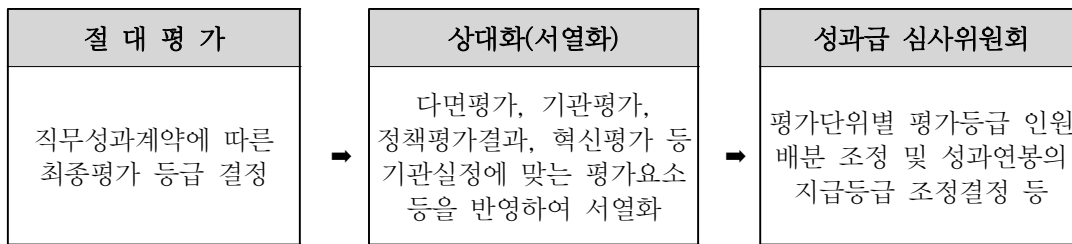
〈표 2-3〉 연봉제 적용 보수체계

구분		종류
연봉	기본연봉	봉급, 기말수당, 정근수당, 장기근속수당, 관리업무수당, 명절휴가비, 교통보조비 등
	성과연봉	연봉 전년도 업무성과의 평가결과에 따라 차등지급
연봉외 급여	가족수당	
	자녀학비보조수당	
	정액급식비	
	직급보조비 등	

(2) 직무성과급적 연봉제

정부는 매년 12월 31일을 기준으로 직무성과계약에 의한 평가결과 등에 따라 성과급을 지급하고 있다([그림 2-1] 참조). 전년도 업무성과의 평가결과에 따라 지급되는 당해 연도 성과연봉은 당해 연도 연봉액에 합산하는 누적방식을 적용한다([그림 2-2] 참조). 다만, 당해연도 기본연봉과 성과연봉을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과하더라도 당해 연도에는 성과연봉을 전액 지급할 수 있으나, 다음 연도에 기본연봉에 산입하는 때에는 당해 연도의 연봉상한액을 초과하지 아니하는 금액만 산입한다. 그리고 책임운영기관의 장과 책임운영기관에 임용되는 일반계약직공무원에 대하여는 소속 장관 또는 책임운영기관의 장이 따로 정하는 성과연봉 운영기준에 따라 성과연봉을 지급할 수 있다.

[그림 2-1] 성과연봉의 결정절차



자료: 행정안전부(2007).

[그림 2-2] 성과연봉의 운영체계



자료: 행정안전부(2007).

2. 공무원 보수결정의 원칙

1) 보수결정의 일반원칙

공무원의 보수수준을 결정하는 데 고려되는 원칙에는 생활보장의 원칙과 노동에 대한 대가의 원칙이 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 생활보장의 원칙

생활보장의 원칙은 생계비를 보장하는 의미를 가지고 있다. 생계비 보장은 공무원의 근무연수에 따라 차등적으로 적용되며, 이를 연공급이라고도 한다.

(2) 노동에 대한 대가의 원칙

노동에 대한 적절한 대가를 지급한다는 원칙으로 공무원의 보수를 결정한다. 노동의 대가는 업무수행에 대해 지급하는 직무급, 업무수행능력에 따라 지급하는 직능급, 그리고 업적에 따라 부여하는 성과급으로 구성된다. 일반적으로 연공급, 직무급, 직능급이 기본급을 정하는 방식으로 활용되며, 성과급은 상여금 형식으로 지급된다.

2) 국가공무원법의 규정

우리나라 공무원의 보수는 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 상응하도록 책정되어야 한다고 규정하고 있다(국가공무원법 제45조 제1항). 그리고 공무원의 보수는 일반의 표준 생계비, 물가수준 등 기타 사정을 고려하되, 민간부문의 임금수준과 균형을 유지하도록 노력해야 한다고 규정하고 있다(국가공무원법 제46조 제2항). 아울러 공무원의 보수는 경력직 공무원 상호간, 경력직 공무원과 특수경력직 공무원 상호간 상대적 균형을 도모해야 한다고 규정하고 있다(국가공무원법 제45조 제3항)(〈표 2-4〉 참조).

〈표 2-4〉 공무원의 종류

구분	종류	예시
경력직 공무원	일반직	▷ 공안, 행정, 광공업, 농림수산, 물리, 보건 의무, 환경, 교통, 시설, 정보통신 직군에 속하는 공무원
	특정직	▷ 법관, 검사, 외무공무원, 경찰공무원, 소방공무원, 교육공무원, 군인 및 군무원, 국가정보원 직원 ▷ 기타 다른 법률이 특정직 공무원으로 정하는 공무원
	기능직	▷ 철도현업, 체신현업, 토목, 건축, 통신, 전화수리, 교환, 전기, 기계, 난방, 운전, 화공, 선박, 선박기관, 등대, 농림, 산림보호, 보건, 간호조무, 위생, 사무보조, 방호업무
특수경력직 공무원	정무직	▷ 중앙정부의 차관급 이상의 공무원, 특별시의 행정부시장, 정무부시장 등 고급공무원 ▷ 감사원장, 감사위원, 사무총장 ▷ 국회의 사무총장, 차장, 도서관장 및 의정연수원장, 헌법재판소의 재판관 및 사무처장, 선거관리위원회의 상임위원, 사무총장 및 차장 ▷ 국무총리, 국무위원, 처의 처장, 각부의 차관, 청장(통계청장, 기상청장, 경찰청장 및 해양경찰청장과 중앙행정기관이 아닌 청의 장을 제외함), 국무조정실장, 차관급상당 이상의 보수를 받는 비서관 ▷ 국가정보원의 원장 및 차장, 국가과학기술자문회의 위원장 ▷ 기타 다른 법령이 정무직으로 지정하는 공무원(도지사)
	별정직	▷ 국회수석전문위원 ▷ 감사원사무차장 및 서울특별시·광역시·도 선거관리위원회의 상임위원 ▷ 국가정보원 기획조정실장, 각급 노동위원회 상임위원, 해난심판원의 원장 및 심판관 ▷ 비서관, 비서 ▷ 중앙행정기관의 차관보, 담당관, 실·국장과 부장 ▷ 광역시의 정무부시장과 도의 정무부시장
	계약직	▷ 과학자, 기술직, 특수분야의 전문가
	고용직	▷ 보선원, 건축보조원, 통신보조원, 정비원, 화공보조원, 조리원, 경비원, 건널목안내원, 사환 등

3) 민간수준과의 비교

공무원의 보수는 100인 이상 민간중견기업의 91.8% 수준에 이르고 있다(〈표 2-5〉 참조). 연도별 공무원의 보수 변동추이를 살펴보면 〈표 2-6〉과 같다. 민간임금접근율은 공

무원 보수와 상용근로자 100인 이상 사업체의 사무, 관리직 임금을 매년 6월을 기준으로 비교한 것이며, 민간임금상승율은 상용근로자 100인 이상 사업체를 기준으로 하였다.

〈표 2-5〉 민간과의 보수수준 비교 조사 개요

□ 조사개요

- 2007년 민간임금실태조사
 - 조사·분석기간 : 2006. 6월 ~ 10월
 - 모집단 : 100인 이상 민간 기업체(중견기업)의 사무·관리직
- 2007년 공무원보수자료
 - 공무원연금관리공단 DB(직종, 직급, 호봉, 재직년수 등), 공무원센서스(학력정보), 공무원보수·수당규정 등을 통한 2006년도 개인별 공무원 보수자료
- 민·관간 보수비교 방법
 - 비교보수 : 초과근로시간에 연동된 변동적 초과급여를 제외한 임금총액
 - * 공무원의 경우 고정초과급여를 임금총액에 포함시킴
 - 비교방식 : 공무원과 민간과의 학력수준과 연령 등 근로자 구성의 차이를 통제하고 격차지수를 산출하는 「피셔(Fisher) 방식」
 - ※ 참고 : 피셔(Fisher) 격차지수 = $\sqrt{L \cdot P}$
 - * (L) 라스파이레스(Laspeyres) 격차지수 = $(\sum \text{공무원의 학력} \cdot \text{연령별보수수준} \times \text{학력} \cdot \text{연령별 공무원수}) \div (\sum \text{민간근로자의 학력} \cdot \text{연령별임금수준} \times \text{학력} \cdot \text{연령별 공무원수}) * 100$
 - * (P) 파쎈(Passe) 격차지수 = $(\sum \text{공무원의 학력} \cdot \text{연령별보수수준} \times \text{학력} \cdot \text{연령별 근로자수}) \div (\sum \text{민간근로자의 학력} \cdot \text{연령별임금수준} \times \text{학력} \cdot \text{연령별 근로자수}) * 100$

자료: 행정안전부(2007).

〈표 2-6〉 연도별 공무원보수 관련지료 변동추이

(단위: %)

년도	처우개선율	(기본급) 민간임금접근율	민간임금상승율	소비자물가상승률	경제성장율
1996	9.0(5)	-	-	4.9	7.0
1997	5.7(5)	-	-	4.4	4.7
1998	-4.1(0)	-	-	7.5	-6.9
1999	-4.5(0)	-	-	0.8	9.5
2000	9.7(3)	88.4	4.7	2.3	8.5
2001	7.9(5.5)	93.1	8.6	4.1	3.8
2002	7.8(8.5)	94.8	15.6	2.8	7.0
2003	6.5(3)	95.5	9.7	3.5	3.1
2004	3.9(3)	95.9	8.1	3.6	4.7
2005	1.3(0)	93.1	6.0	2.8	4.0
2006	2.0(1.8)	91.8	4.7	2.2	5.0
2007	2.5(1.6)	89.7	4.8	2.5	4.9

3. 공무원 보수개선 실적

한국 정부는 공무원 보수 개선을 위하여 2000년부터 ‘공무원 보수 현실화 5개년 계획’을 적극적으로 추진하고 있다. 그 결과 상시근로 100인이상 민간중견기업의 사무·관리직 근로자와 비교한 공무원 보수의 민간보수 접근율은 2000년 6월 기준으로 88.4%에서 2004년말 97.7%로 크게 향상되었다. 그러나 최근 어려운 국가재정여건과 경제상황으로 인해 2005년에는 기본급이 동결되었고, 2006년에는 보수 개선율이 2%로 낮게 결정되어 민간과의 보수격차가 다시 벌어지고 있는 실정이다.

2006년도의 경우에는 신규 보수개선율을 2%로 결정되었다. 당시 정부의 예산안은 보수개선율을 3%로 인상하여 재원을 편성하였다. 그러나 국회의 정부예산안 심의·의결시에 2%수준으로 낮추어서 결정되었다. 신규 보수개선율을 위한 2%의 재원으로 1.4%는 기본급 인상에 사용하고, 나머지 0.6%는 성과상여금을 확대하는데 사용하였다. 정부는 2000년부터 민간과의 보수격차를 줄이기 위해 매년 11월에 봉급조정수당을 지급하였으나 2006년에는 봉급조정수당 지급을 위한 예비비가 별도로 편성되지 않아 2% 신규보수개선 이외의 별도의 추가 인상은 없었다(중앙인사위원회, 2006). 2000년 이후 공무원 보수개선 실적의 주요 내용을 요약하면 〈표 2-7〉과 같다.

〈표 2-7〉 공무원 보수개선 실적

년도	인 상 율		주 요 내 역
	기본급	전체보수	
2000	3%	9.7%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 6.7% 인상 - 기본급 3% 인상, 가계지원비 지원 확대(기본급의 125%→250%) - 가족수당 인상 : 월15천원→30천원(배우자), 20천원(기타가족) ○ 연도중 : 3% 인상 - 보수예비비(4,800억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급 (기본급의 42.5%를 8, 10월에 지급)
2001	5.5%	7.9%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 6.7% - 기본급 5.5% 인상, 기말수당 200% 기본급 산입 * 고위직 봉급 2000년 수준으로 동결(봉급조정수당분 지급분(7.5%)포함) ○ 정기승급 회수 확대 : 연 2회→ 4회 ○ 장기근속수당 정근수당에 통합, 정근수당 가산금으로 명칭 변경지급 ○ 복리후생비 지급근거 수당규정상 신설 ○ 육아휴직수당 신설(월 20만, 휴직일로부터 최초 1년이내) ○ 연도중 : 1.2% - 보수예비비(2,000억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급 (기본급의 30%를 11월에 지급)
2002	8.5%	7.8%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 6.7% - 기본급 8.5% 인상 ○ 연도중 : 1.1% - 보수예비비(2,000억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급(기본급의 25%를 11월에 지급)
2003	3%	6.5%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 5.5% - 기본급 3% 인상, 복리후생비 등 인상<명절휴가비(연100%→150%), 교통보조비(직급별 2~5만원), 직급보조비(직급별 평균 20%), 정액급식비(8~9만원) > - 부모에 대한 가족수당 지급요건 완화, 전문계약직 직급보조비 현실화, 육아휴직수당인상(월20만원→30만원) 및 일부 특수업무수당 조정 ○ 연도중 : 1.0% - 보수예비비(2,000억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급(기본급의 25%를 11월에 지급)
2004	3%	3.9%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 3.0% - 기본급 3% 인상, 정액급식비(9→12만원) - 기술업무수당 100%인상(1~2.5만원→2~5만원), 전문직위수당 50%인상 및 지급시기 조정, 국장급교류수당신설, 특수지근무수당인상(2~5만원→3~6만원) - 시간외근무 상한시간 조정(75시간→67시간) ○ 연도중 : 0.9% - 보수예비비(2,000억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급(기본급의 25%를 11월에 지급) - 육아휴직수당 인상(월30만원→40만원, 휴직일로부터 최초 1년이내) - 고속철도수당신설(기관사 48만원, 승무원 15만원)
2005	동결	1.3%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연도초 : 0.5% - 정액급식비(12→13만원), 관리업무수당 1% 인상(10%→11%) - 위험근무수당 인상(월2~3만원 →3~4만원) ○ 연도중 : 0.8% - 보수예비비(1,500억원)를 재원으로 봉급조정수당 지급(기본급의 21%를 11월에 지급)
2006	1.8%	2.0%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본급 1.8%인상(처우개선비의 1.4%) ○ 성과급 지급비율을 57% → 80%로 확대(처우개선비의 0.6%)
2007	1.6%	2.5%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본급 1.6%인상(처우개선비의 1.3%) ○ 성과급 지급비율을 80% → 100%로 확대(처우개선비의 1.2%)
2008	1.8%	2.5%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본급 1.8%인상 ○ 성과급 지급비율을 100% → 130%로 확대

자료: 행정안전부(2007).

제3장 경찰공무원 보수체계의 현황과 문제점 분석

제1절 경찰공무원 보수체계의 현황

경찰공무원의 보수는 봉급(기본급), 수당 및 업무활동비로 구성되어 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1. 봉급(기본급)

1) 경찰공무원의 보수규정

경찰공무원의 봉급은 일반공무원과 같이 공무원보수규정에서 규정하고 있다.⁵⁾ 경찰공무원의 봉급 연혁을 살펴보면 아래 <표 3-1>과 같다. 1949년부터 1969년까지는 경찰을 포함한 모든 공무원에게 단일 봉급표를 적용하였다. 이후 1970년부터 1982년까지는 경찰의 독자적인 보수규정을 적용하였다. 그러나 1983년 이후 통합 공무원 보수규정을 적용하였다. 즉, 법관과 검사를 제외한 전체 공무원이 공무원 보수규정으로 통합되었다. 2000년에는 국회에서 경찰공무원 보수법안이 발의되었으나 위원회 미상정으로 법안이 폐기되었다.⁶⁾

<표 3-1> 경찰공무원 봉급 연혁

연 도	주요 내용
1949년 - 1969년	경찰포함 모든 공무원에게 단일 봉급표 적용
1970년 - 1982년	독자적 경찰보수 규정 적용
1983년 이후	통합 공무원 보수규정 적용
2000년	경찰공무원 보수법안 발의하였으나 위원회 미상정으로 법안 폐기

5) 반면에 군인, 법관, 검사 등은 독자적인 보수규정을 제정하여 운영하고 있다(군인의 경우 군인보수법, 법관의 경우 법관의 보수에 관한 법률, 검사의 경우 검사의 보수에 관한 법률 등).

6) 당시 민주당 전갑길 의원이 대표 발의하였으나 여야 간사들의 미합의로 인해 위원회에 상정되지 않았다(미상정).

2) 일반직 및 공안직 공무원 보수와의 비교

경찰직, 일반직 및 공안직 공무원의 보수수준을 비교하면 <표 3-2>와 같다. 경찰공무원은 업무의 책임도와 곤란도가 높다는 점을 고려하여 일반직 공무원에 비하여 한 직급이 상향 조정된 봉급을 받고 있다. 그러나 이와 같은 상황은 단기근속자에게만 적용될 뿐 승진속도와 근속연한 등을 고려할 때 일반직 공무원의 보수수준에는 미치지 못하고 있는 실정이다. 그리고 승진속도와 근속연한 등을 고려하지 않은 절대적인 보수수준을 비교할 때 경찰공무원은 공안직 공무원보다 낮은 수준을 보이고 있다(경찰청, 2008; 최종원, 1997). <표 3-2>는 경찰직, 일반직 및 공안직 공무원의 보수를 비교한 것이다. 직급 또는 계급의 차이를 고려하여 6급 공무원의 경우에는 경감과 경위 봉급의 평균을 비교하였다.

<표 3-2> 직종별 월 보수 수준

(2008년 기준, 단위: 천원)

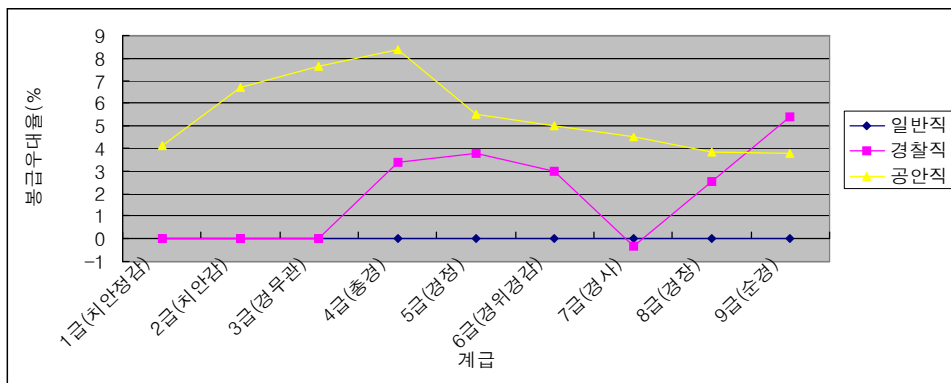
구분/호봉	계급									
	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	
경찰직	1	2,381	2,126	1,901	1,742	1,538	1,245	1,047	974	895
	10	3,281	2,950	2,657	2,453	2,194	1,846	1,599	1,477	1,365
	23	4,260	3,840	3,465	3,180	2,865	2,451	2,159	1,988	1,847
일반직	1	2,381	2,126	1,901	1,657	1,453	1,186	1,053	935	820
	10	3,281	2,950	2,657	2,368	2,108	1,789	1,605	1,438	1,290
	23	4,260	3,840	3,465	3,096	2,779	2,396	2,165	1,949	1,772
공안직	1	2,518	2,330	2,113	1,864	1,578	1,283	1,131	994	872
	10	3,418	3,154	2,869	2,576	2,233	1,886	1,683	1,498	1,342
	23	4,397	4,044	3,678	3,303	2,904	2,494	2,242	2,008	1,824

자료: 공무원 봉급표(2008)에서 발췌 작성.

〈표 3-2〉에서처럼 경찰공무원은 공안직 공무원보다 직급이나 호봉에 관계없이 낮은 봉급을 받고 있다. 일반직 공무원과 비교를 하면, 낮은 직급에서는 경찰공무원이 약간 높은 봉급을 받고 있지만 상위직급으로 올라가면 봉급수준이 유사하다. 즉 총경(4급 상당) 이하 직급에서는 경찰공무원이 약간 높은 봉급을 받고 있지만 경무관(3급 상당)부터는 호봉에 관계없이 동일한 봉급을 받고 있다. 전반적으로 경찰공무원의 봉급 수준은 일반직과 유사하거나 조금 높은 봉급을 받고 있다. 그러나 공안직 공무원보다는 낮은 봉급수준을 보이고 있다.

전반적으로 일반직 공무원을 기준으로 경찰공무원과 공안직 공무원의 우대율을 살펴보면 [그림 3-1]과 같다. 경찰공무원은 일반직 공무원보다 평균 3.0% 우대하고 있으나, 공안직 공무원은 일반직 공무원보다 평균 5.5% 우대를 하고 있는 것으로 나타나고 있다(교정, 보호, 검찰사무, 마약수사, 감사원, 경호실, 국회 경위 등). 전 직급 평균급여를 비교할 때, 경찰공무원은 공안직 공무원에 비해 평균 3.3% 적은 것으로 나타나고 있다(경찰청, 2008).

[그림 3-1] 경찰직 및 공안직 공무원의 봉급 우대율 비교(2008년)



그러나 근속연환을 고려하여 봉급수준을 비교하면 경찰공무원의 봉급은 일반직 공무원 또는 공안직 공무원의 봉급수준보다 낮은 것을 알 수 있다(〈표 3-3〉 참조). 순경 초임시 대체로 근경력을 포함하여 3호봉을 받게 되며, 일반직 9급 3호봉과 비교할 수 있다. 〈표 3-3〉에서 근속연환이 1년차인 경우, 경찰직은 순경 3호봉, 일반직은 9급 3호봉, 공안직

은 9급 3호봉을 의미한다. 5년차인 경우는 경찰직 경장 7호봉, 일반직은 8급 7호봉, 공안직은 8급 7호봉을 의미한다. 또한 10년차인 경우는 경찰직은 경장 12호봉, 일반직은 7급 10호봉, 공안직은 7급 10호봉을 의미하고, 15년차인 경우에는 경찰직은 경사 14호봉, 일반직은 7급 15호봉, 공안직은 7급 15호봉을 의미한다. 그리고 20년차인 경우에는 경찰직은 경위 17호봉, 일반직은 6급 18호봉, 공안직은 6급 18호봉을 의미한다.

〈표 3-3〉은 1996년도와 2008년도에 있어 경찰직, 일반직 및 공안직 공무원 봉급수준의 비슷한 경향을 보여주고 있다. 1996년도의 경우 순경초임은 427천원으로 일반직 9급 3호봉의 395천원, 공안직 9급 3호봉의 417천원보다 높게 나타나고 있다. 그러나 근속연한이 5년이 되면 공안직 공무원의 봉급이 가장 높게 나타나고 근속연한이 10년이 상이 되면 경찰공무원의 봉급은 일반직 공무원보다도 낮게 나타나고 있다. 2008년도의 경우에도 비슷한 경향을 보이고 있다. 순경초임은 995천원으로 일반직 9급 3호봉의 920천원과 공안직 9급 3호봉은 972천원보다 높게 나타나고 있으나 근속연한이 높아질수록 공안직 공무원과 일반직 공무원보다 낮게 나타나고 있다. 이러한 경향은 경찰공무원의 승진적체에 기인한 것으로 해석된다.

근속연한을 고려할 때 경찰공무원의 급여수준은 오히려 일반직 공무원보다도 낮아지고 있으며, 이러한 차이는 공안직 공무원과 비교할 때 현저하게 나타나고 있다.

〈표 3-3〉 근속연한에 따른 봉급수준의 비교

(단위: 천원)

구분/연도		근속연한				
		1년차	5년차	10년차	15년차	20년차
경찰직	1996	427	564	678	780	918
	2008	995	1,313	1,576	1,810	2,126
일반직	1996	395	547	691	803	954
	2008	920	1,274	1,605	1,863	2,211
공안직	1996	417	573	724	836	995
	2008	972	1,333	1,683	1,945	2,308

자료: 공무원 봉급표(1996, 2008)에서 발췌 작성.

3) 군인 보수와의 비교

경찰공무원과 군인은 계급구조 및 보수체계가 다르기 때문에 단편적인 보수의 비교만으로는 의미있는 결과를 얻을 수 없다. 본 연구에서는 공무원 평정규칙에 의거하여 비교의 준거틀을 마련하였다. 「공무원 평정규칙」에 의하면 순경과 하사, 경장과 원사·중사·상사, 경사와 소위·준위, 경위·경감과 중위·대위가 상응하는 계급으로 분류하고 있다. <표 3-4>는 경찰공무원의 보수와 군인보수를 비교한 것이다. <표 3-4>에서 순경은 하사, 경장은 상사, 경사는 준위, 경위는 중위, 경감은 대위, 경정은 중령, 총경은 대령, 경무관은 준장, 치안감은 소장, 치안정감은 중장과 각각 비교하였다.

위에서 언급한 것처럼 군(軍)업무의 특수성에 기인한 계급구조의 차이로 인하여 경찰공무원의 보수와 군인보수를 직접 비교하는 것은 일정한 한계가 있다. 그러나 <표 3-4>에서처럼 전반적으로 군인의 보수가 경찰공무원의 보수보다 높다는 것을 알 수 있다. 보다 구체적으로 순경(하사)과 경위(중위)직급을 제외하고는 전 직급(계급)에 있어서 전 직급의 모든 호봉에서 군인의 보수가 경찰공무원보다 높다는 것을 알 수 있다(<표 3-4> 참조).

<표 3-4> 경찰공무원의 보수와 군인보수와의 비교

(2008년 기준, 단위: 천원)

계급 \ 구분	1호봉	5호봉	10호봉	계급 \ 구분	1호봉	5호봉	10호봉
치안정감	2,381	2,764	3,281	중 장	5,841	-	-
치안감	2,126	2,484	2,950	소 장	3,184	3,510	3,917
경무관	1,901	2,227	2,657	준 장	2,998	3,316	3,714
총 경	1,742	2,048	2,453	대 령	2,414	2,753	3,176
경 정	1,538	1,814	2,194	중 령	2,139	2,478	2,901
경 감	1,321	1,582	1,935	대 위	1,380	1,692	2,082
경 위	1,168	1,423	1,756	중 위	1,061	1,321	-
경 사	1,047	1,282	1,599	준 위	1,270	1,531	1,793
경 장	974	1,193	1,477	상 사	1,238	1,474	1,768
순 경	895	1,104	1,365	하 사	826	959	1,125

자료: 공무원 봉급표(1996, 2008)에서 발췌 작성.

4) 민간부문 보수와의 비교

일반직 공무원 및 경찰공무원의 민간임금 접근율을 살펴보면 <표 3-5>와 같다. 상용근로자 100인 이상 민간기업 대비 공무원의 보수수준은 2003년도의 경우, 일반직 공무원은 90.4%, 경찰공무원은 101.5%, 2004년도의 경우 각각 90.6%, 101.5%, 2005년도의 경우에는 각각 87.4%, 97.8%, 2006년도의 경우에는 각각 86.3%, 98.7%, 2007년도의 경우에는 일반직 공무원 83.4%, 경찰공무원 96.3%로 나타나고 있다. 지난 5년간 공무원(일반직, 경찰공무원)의 민간임금 접근율은 지속적으로 하락하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 3-5> 공무원보수 민간 임금 접근율 (단위: %)

연 도	민간임금 접근율			비 고	
	전 체	일 반 직	경 찰	공 무 원 처우개선율	민간임금 상승률
'03년	95.5	90.4	101.5	6.5	9.4
'04년	95.9	90.6	101.5	3.9	6.5
'05년	93.1	87.4	97.8	1.3	6.4
'06년	91.8	86.3	98.7	2.0	5.6
'07년	89.7	83.4	96.3	2.5	5.9

자료: 한국노동연구원(2007).

2. 수당

경찰공무원의 수당은 공무원 지급수당(43종) 중 23종(대우공무원, 주택, 군법무관, 특수업무 등 20종 제외)과 실비변상 등 6종이 지급되고 있다. 구체적으로 살펴보면, 상여수당(2종), 가계보존수당(3종), 특수지근무수당(13종), 초과근무수당(4종), 실비변상수당(6종) 등 총 29종이 지급되고 있다. 특수업무수당에는 기술업무수당, 연구업무수당, 안전관리수당, 선박·함정 등 근무수당, 경찰특수전술업무수당, 자동차 운전·정비업무수

당, 민원업무수당, 전산업무수당, 범죄수사수당, 재외근무수당 등 총 11종이 있다(〈표 3-6〉, 〈표 3-7〉 참조).

〈표 3-6〉 경찰공무원 수당체계(I)

구 분		종 류
수당 (23종)	상여수당	정근수당, 성과상여금
	가계보존수당	가족수당, 자녀학비보조수당, 육아휴직수당
	특수지근무수당	특수지근무수당
	특수근무수당	위험근무수당, 특수업무수당 11종, 업무대행수당
	초과근무수당 등	시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당, 관리업무수당(총경이상)
실비변상 등(총 6종)		가계지원비, 정액급식비, 직급보조비, 교통보조비, 명절휴가비, 연가보상비
합 계		총 29종

〈표 3-7〉 경찰공무원 수당체계(II)

(2008년 기준/ 단위 : 천원)

수 당 명	지 급 대 상	월 지 급 액
위험근무수당	(갑종) 경찰무기창에서 무기의 정비 수리 등에 종사하는 경찰공무원, 경찰기마대 소속 경찰공무원	50
	(을종) 수상안전요원으로서 직접 인명구조업무에 종사하는 경찰공무원, 수사외근, 교통외근, 집화시위 등 현장에서 정보채증 업무에 종사하거나 전투경찰대·기동대·방법순찰대·파출소·검문소 소속의 경찰공무원, 경찰기마대소속으로 마필을 관리하는 기능직공무원	40
선박 및 함정 등 근무수당 (경비함정 근무자)	서울특별시 한강순찰대 소속 경찰공무원으로 월 10일 이상 선박에 근무하는 공무원	경감 : 32, 경위 : 25 경사이하 : 20
	함정에서 근무하는 경찰공무원	경정 : 172, 경감 : 141 경위 : 133, 경사 : 122 경장 : 112, 순경 : 92 전투경찰순경 : 20
선박 및 함정 등 근무수당	함정에서 근무하는 경찰공무원	경정 : 123, 경감 : 101 경위 : 95.1, 경사 : 87.8

(특수합정 근무자)		경장 : 80.5, 순경 : 65.8 전투경찰순경 : 20
항공수당	항공기 조종사인 경찰공무원	경정이상 : 631.7 경감 : 505.3, 경위 : 404.2 경사 : 323.4, 경장 : 258.6 순경 : 205.9
	항공기의 정비사인 경찰공무원	경정이상 : 313.4 경감 : 279.1, 경위 : 217.8 경사 : 196.0, 경장 : 184.2 순경 : 174.2
경찰특수전술 업무수당	대테러특수전술업무를 주된 임무로 하여 조직된 경찰특공 대 소속 경찰공무원	경정 : 65, 경감 : 60 경위 : 55, 경사 : 50 경장 : 45, 순경 : 40
	간첩의 침투봉쇄 및 작전에 종사하는 경찰공무원	20
	집회·시위 관리를 직접 담당하는 경찰관 부대 소속의 경찰 공무원	80
자동차운전· 정비업무수당	자동차(중기 포함)운전 또는 정비 업무에 종사하는 경찰공 무원	20
범죄수사 업무수당	감식업무 종사자, 고소·고발 등 민원사건 전담 조사처리 수사경찰공무원	40

자료: 행정안전부(2008).

3. 업무활동비

업무활동비는 직무수행에 지출되는 실비변상적인 경비, 치안활동비(경정이하, 월 17만 원)와 각종 활동비(총 41종, 1인당 평균 월 20만원)로 구성되어 있다.⁷⁾ 경찰공무원 활동비의 주요 현황을 살펴보면 <표 3-8>과 같다.

7) 경찰공무원은 교육기관 근무자를 제외한 대부분 경찰관에게 활동비를 지급하고 있으나 여타 기관은 지급대상이 특정인에게 한정되어 있다.

〈표 3-8〉 경찰공무원 활동비의 주요 현황(2008년)

구 분	지급 대상	월액(천원)	구 분	지급 대상	월액(천원)
치안활동비	경정이하	170	경비요원	경비부서 근무자	50-80
생활안전요원	생활안전요원	100	중소대장	중소대장	100-150
대민활동비	지구대 근무요원	200	회계직	회계요원	100
수사요원	수사외근 형사	250-300	홍보	홍보부서 근무자	80
감사감찰	감사감찰요원	150-300	교통요원	교통외근요원	200

제2절 외국 경찰공무원의 사례

외국 정부의 경찰보수 사례 및 복지관련 실태를 살펴보면 다음과 같다.⁸⁾

1. 미국

미국의 경우 경찰공무원의 보수는 각 주(州)마다 상이하다. 기본적으로 보수는 경찰노조와 주(州)정부 당국이 매 3년마다 합의하여 결정하고 있다. 미국의 경우 경찰관의 순직 및 공상에 따른 복지제도가 매우 발달되어 있다(자치경찰의 특성상 각 지역 경찰마다 약간의 차이가 있다). 뉴욕 경찰과 LA경찰의 경찰관 보수, 특별한 수당 및 복지제도를 살펴보면 다음과 같다.

1) 뉴욕 경찰

(1) 보수제도

뉴욕 경찰의 경우, 경찰관 보수체계나 책정절차에 대한 별도의 법·규정은 없으나 계

8) 외국 경찰공무원의 보수 및 수당과 관련된 실태분석은 경찰청 외사관리관실(2005)에서 주요 국가의 주재관을 통해 수집한 자료('주요 국가의 경찰보수 및 복지관련 실태')를 토대로 분석되었다.

급별(Patrol Officer ~ Captain까지)로 구성되어 있는 자체 노조가 2~3년에 한번 정도 시 당국과 협상을 통해 결정하고 있다. 보통 Patrol Officer(순찰경찰) 노조가 가장 먼저 협상을 갖고 그 결과에 따라 직급의 노조가 시와 협상을 시작한다.

뉴욕시 경찰관의 초봉은 \$32,000 수준으로 다른 인접 카운티에 비해 상대적으로 적은 수준이며(롱아일랜드의 경우 5만불 수준), 업무량도 많은 편이어서 보수만족도는 높지 않은 편이다. 다만 시간외 수당 등을 포함할 경우 근무부서에 따라 상당한 차이가 있으며, 입직 후 5년 정도가 되는 Patrol Officer의 경우 \$57,000수준으로 상승된다. 일반 여론도 경찰관의 보수가 그리 높지 않은 것으로 보고 있으나 시간외 수당이 포함된 경찰의 실제 보수가 공개될 때에는 예상보다 많은 액수에 언론의 관심을 받기도 한다.

〈표 3-9〉 미국 경찰관의 보수 책정

구 분	뉴욕 경찰	LA 경찰
보수 책정	계급별로 구성되어 있는 노조가 2-3년 마다 시 당국과 협상하여 결정	경찰노조에서 3년마다 시의회와 협상하여 인상안 결정
보수 만족도	초봉이 32,000달러 수준으로 인접 카운티에 비해 적음. 보수만족도는 높지 않음 시간외 수당을 포함할 경우 근무부서에 따라 차이가 있음	시간외 수당 시간당 정규봉급의 1.5배를 지급 초과근무는 상사의 사전보고 후에 엄격한 기준에 따라 인정
특별 수당제도	시간외 수당으로 통일되어 있음	위험에 노출 또는 특별기술을 요하는 경찰관에 대해 별도의 위험수당이나 특별수당을 지급함
복지 제도	경찰관 대상 할인제도와 기부문화가 정착되어 있음	의료보험, 치과보험, 안경보험, 심리학자 면담기회 제공 등 일반공무원과 차별화된 복지제도. 공공시설 이용시 할인혜택 제공

(2) 특별한 수당제도

뉴욕 경찰의 경우 경찰관 복장 구입비 등 특별수당이 있기는 하나 기본적으로 시간외

수당으로 통일되어 있다. 정해진 근무시간(1일 8시간 30분)외 모든 근무시간에 대해 시간외 수당이 지급되며, 각종 행사 등으로 인력이 소요되는 경우 행사비용외 시간외 수당 지급을 위한 별도의 예산을 책정하고 있다.

(3) 각종 복지제도

경찰노조에 협조하는 여러 단체, 기업들이 실시하는 할인제도 등은 있지만 경찰이 직접 운영하는 복지시설은 없다. 경찰기관이 지역주민으로부터 여러 가지 형태의 기부를 받는 문화가 정착되어 있으며, 경우에 따라서는 기부를 촉구하는 편지를 보내기도 한다. 이러한 기부문화에 대해 지역주민들의 거부감은 거의 없으며, 많은 사람들이 개별적 또는 단체별로 기부에 참여하고 있다. 또한 다양한 경찰지원 민간단체들이 활동을 하고 있다.⁹⁾

2) LA 경찰

(1) 보수제도

LA 경찰의 경우, 경찰노조인 LAPP(LA Police Protective League)에서 3년마다 보수 인상안을 마련 시(市) 의회와 협상을 통해 봉급인상안을 결정하고 있다. 경찰노동조합에서 봉급인상안을 요청을 하면 시(市) 의회에서는 특별한 사유가 없는 한 봉급 인상안을 받아들이고 있다. 봉급 인상은 LA소방국과 LA카운티 보안관의 봉급 인상안을 고려하여 합리적인 범위내에서 책정되고 있다. LA 경찰관의 1주일 40시간 근무제도도 노동조합의 교섭력에 의해 이루어진 것이다.

LA 경찰관의 보수는 일반 공무원에 비해 상대적으로 높은 편이다. 이러한 경향은 서부개척시대 보안관의 보수에 연혁을 두고 있다. 보안관은 언제 죽을지 모르는 생명을 담보로 할 뿐만 아니라, 마을의 존경과 신망을 받았던 사회적 공감대 위에서 보수가 형성

9) 워싱턴 D.C.에서는 1964년 순직경찰관 및 소방관 유가족 후원 비영리재단으로 「HEROES, INC」를 설립하여 유가족의 생활보조금 및 의료비 지원, 유자녀 장학금 지급, 취업상담 등 다양한 후원사업을 추진하고 있다. 또한 연례 골프대회를 통한 모금 및 기업체, 자선단체 등을 통한 기금을 조성하고 있다.

되었기 때문이다. 현실적으로는 경찰관 임용자체가 다른 공무원에 비해 월등히 어렵고 훈련과정도 혹독하기 때문이다.¹⁰⁾ 따라서 시민들의 공감대가 형성되고, 시(市) 의회에서도 재정이 고갈된 상태가 아니면 경찰관의 봉급인상에 인색하지 않은 편이다.

보수는 계급과 근무년한에 따라 지급되므로 별다른 불만은 없으나 시간외수당은 경찰관을 포함한 모든 공무원에게 시간당 정규봉급의 1.5배를 시(市)에서 지급하고 있으며, 경우에 따라서는 시간외수당이 정규 봉급액을 초과하는 경우도 많아 다수 직원들이 시간외 근무를 선호하는 경향이 있다. 보통 초과근무는 순번에 따라 상사에 사전보고 후 허락을 받아 이루어지는데, 비상근무, 범인 체포 등 필요한 경우에만 인정해 주고 있다.

(2) 특별한 수당제도

LA 경찰의 경우 연방노동법에 의거 주 40시간의 근무시 초과근무수당을 보수액의 1.5배를 시(市) 정부가 지급하고 있다. LA 경찰국의 경우 1주에 40시간을 기준으로 3일 근무, 4일 근무, 5일 근무를 선택하여 근무할 수 있으며(형사는 4일 근무와 5일 근무 중에서 선택), 점심시간은 근무시간에서 제외하고 있다. 위험수당 등은 높은 봉급체계에 이미 반영된 것으로 인식하고 있다. 다만, 경찰관 직종 중에서도 헬기조종사, 오토바이 경찰, 경찰견을 다루는 경찰, SWAT 팀, 폭발물 제거반 등 직접 위험에 직면하고 있거나 또는 특별 기술을 요하는 분야에 근무하는 경찰관에 대해서는 별도의 위험수당이나 특별수당을 지급하고 있다.

(3) 각종 복지제도

일반 공무원과 차별화된 경찰관 및 가족을 위한 복지제도를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 의료보험의 경우 경찰관은 LA시(市) 공무원으로서 경찰관 개인에 대한 의료보험료는 전액 시(市)에서 납부하고, 경찰관 가족은 해당 경찰관과 LA시(市)가 50%씩 부담하고 있다. 초과보험도 의료보험과 같은 방식으로 운영되고 있으며, 안경보험의 경우에도 경찰

10) 경찰관의 채용시험에 있어 필기시험의 경우, 어휘력과 가벼운 문장해석 능력만 있으면 모든 지원자가 거의 통과가 가능하지만, 신원조사과정과 체력검사에서 많은 탈락자가 생기고 있다. 특히 직업관, 인성, 능력 등을 체크하는 인터뷰 시험에서 많은 탈락자가 생기고 있다. 경쟁률은 보통 10대 1을 넘으며, 합격 후 교육 중의 탈락율도 10%선을 상회하고 있다.

관이 안경이 필요한 경우 신청을 하면 시(市)에서 1년에 \$140까지 현금으로 지급받아 안경점에서 개인이 구입할 수 있다. 또한 경찰관은 근무 중 필요한 경우 심리학자와 언제든지 상담할 수 있으며, 이에 소요되는 비용은 시(市)에서 부담하고 있다. 이밖에 공공 시설 이용시 할인혜택 등이 있다.

LA 경찰관 순직 및 공상에 따른 보상제도를 살펴보면 다음과 같다. 보상에 관한 통일된 법규는 없지만 경찰관 전원을 의무적으로 보험에 가입시키고 있는데 이는 다른 공무원과의 형평성 문제가 되고 있지 않다. 다만 보험보상외에 근무 중 공·사상(公·私傷) 시 보상문제에 대해서는 경찰노조에서 전반적인 사항을 매년 의결한 후에 시행하고 있다. 경찰관 사망시에는 보험금으로 해결하고 있으며, 시(市)는 계약된 보험회사에 매달 \$16.00씩 보험료를 지급하고 그 이상은 개인이 자유로이 선택하고 보험료 부담도 개인이 하고 있다.¹¹⁾ 경찰노조에 가입하면 자동적으로 단체보험에 가입하게 되고 보험료는 가장 유리한 조건으로 각자 부담하고 있다(매월 \$11.00정도). 따라서 경찰관 사망시 보험금은 시(市)에서 계약한 보험회사(보통 17만불)와 경찰노조에서 계약한 회사(보통 11만불)로부터 지급받고 있다.¹²⁾

2. 일본

일본 경찰은 수당제도가 잘 발달되어 있으며 복리후생시책도 다양하게 추진되고 있다. 특히 퇴직자의 지원도 잘 이루어지고 있다.

11) 워싱턴 D.C. 경찰의 경우에는 경찰관 배명시 단체생명보험의 가입이 의무화 되어 있고, 순직시에는 보험료 불입액에 따라 15만불에서 120만불까지 보험료를 받고 있다. 보험료는 경찰관 개인이 1/3을 부담하고, 2/3는 시(市)에서 지원하고 있다. 경찰관 1인당 매월 10불에서 50불을 부담하고 있다.

12) LA 경찰국의 순직 및 공상경찰관에 대한 유형별 보상절차를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 경찰관 순직시에는 보험회사와의 계약내용에 따라 보험금을 받을 수 있으며, 시(市)로부터 별도 장례비조로 1만 5천불까지 지급받을 수 있다. 순직의 경우 계약내용에 따라 상이하지만 보통 일반사망 보험금의 2배 정도를 받을 수 있다. 순직경찰관의 부인은 본인 사망시까지 순직경찰관 연금을 전액 지급받으며, 재혼의 경우에도 지급받을 수 있다. 경찰관 공상시에는 완치시까지 치료비와 월급 전액이 지급되고, 근무불가능 정도의 중상일 경우에는 의사의 소견에 따라 월급의 100%까지 지급하고 있다. LA경찰국의 경우 매년 순직 5명, 공상 15명 정도가 발생하고 있다.

1) 보수제도

일본 인사원(人事院)은 매년 국가공무원 및 민간의 급여실태 조사결과를 토대로 국가공무원의 급여수준을 민간기업의 급여수준과 균형이 되도록 내각에 권고하고 있다. 내각은 이를 급여법상 봉급표 및 수당관련 규정의 개정안에 포함시켜 의회에 제출하고 있다. 경찰청 근무자 등 국가공무원인 경찰관의 보수는 「일반직직원의급여에관한법률」(이하 급여법) 제6조에 따른 공안직 봉급표가 기준이 된다. 공안직 봉급표는 경찰관, 항공 호위관, 입국 경비관, 형무소 근무자에게 적용하고 있다.

일본의 경우 자치경찰제의 일종인 「도도부현(都道府縣) 경찰제」를 실시하고 있으며 각 지방의 재정사정에 따라 보수의 차이가 있으며 초임자의 경우 학력에 따라서도 차이가 있다. 국가경찰에 대해서는 「국가공무원법」에 근거하여 인사원에서 행정직, 공안직, 재정직, 세무직 등 분야 및 계급별 직무표와 그에 따른 급여표의 적용범위 등에 상세히 규정하고 있다.

일본의 경우 대학졸업자가 민간기업에 취업을 할 경우 평균초봉은 약 25만엔이나 경찰초임자로 대졸인 경우에는 제 수당을 합치면 민간기업의 대졸자 초봉보다 많은 편이다. 지역에 따른 경찰관 초봉을 살펴보면 <표 3-10>과 같다.

<표 3-10> 일본 경찰관 초봉 비교(제 수당 제외)

(단위: 엔)

구 분		동경경시청	오사카부 경찰본부	구마모토현 경찰본부
초임급여	대 졸	238,100	224,400	196,500
	단대졸	218,500	205,480	178,300
	고 졸	200,300	188,320	164,100

2004년도 일본 국가공무원 급여실태를 살펴보면(<표 3-11> 참조), 공안직이 일반직보다 월평균 급여액에서 5,464엔을 더 많이 받고 있는 것으로 나타나고 있으며, 일반직 국가공무원이 민간기업 직원보다 39엔 적게 받고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-11〉 월평균 급여액의 비교

(단위: 엔)

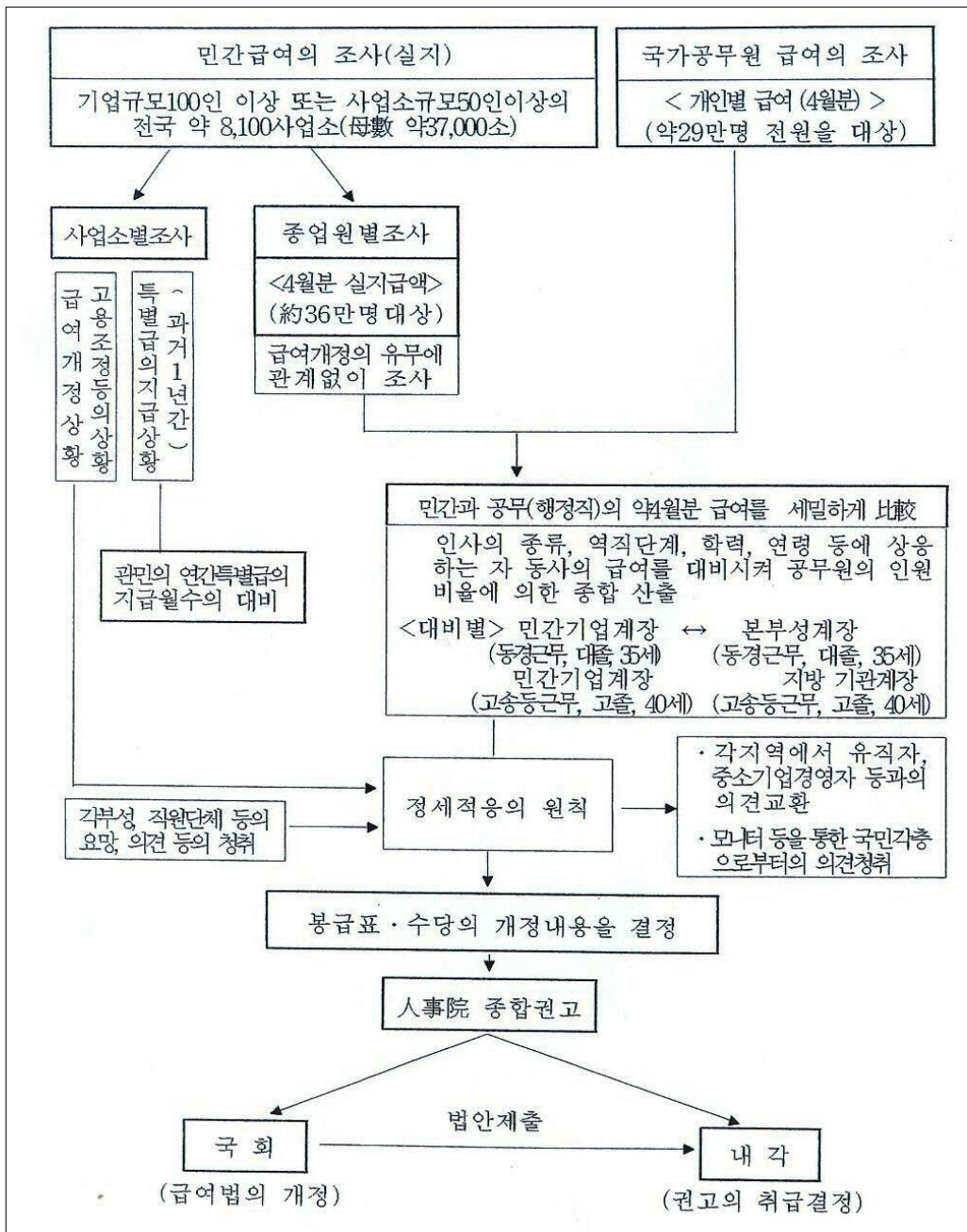
구 분	급여원액	봉급	부양수당	조정수당	주거수당	통근수당	기 타
공안직	386,577	342,872	16,142	17,141	1,826	5,081	3,515
일반직	381,113	327,555	12,232	21,962	3,312	12,520	3,532

〈표 3-12〉 일본 공안직 봉급표 표준직무표

직무의 급	표준적인 직무
1급	항공경찰본부의 항공순사의 직무
2급	항공경찰본부의 항공순사부장의 직무
특2급	항공경찰본부의 상당 곤란한 업무를 처리하는 항공순사부장의 직무
3급	항공경찰본부 또는 관구경찰국의 계장의 직무
4급	경찰청의 내무부국(이하 경찰청의 본청이라고 함)의 계장의 직무 항공경찰본부 또는 관구경찰국의 상당히 곤란한 업무를 분장하는 계의 장의 직무
5급	경찰청의 본청의 상당히 곤란한 업무를 분장하는 係의 長의 직무 항공경찰본부 또는 관구경찰국의 곤란한 업무를 분장하는 係의 長의 직무
6급	경찰청의 본청의 특히 곤란한 업무를 분장하는 係의 長의 직무 항공경찰본부 또는 관구경찰국의 상당히 곤란한 업무를 처리하는 과장보좌의 직무
7급	경찰청 본청의 과정보좌의 직무 항공경찰본부 또는 관구경찰국의 곤란한 업무를 처리하는 과장보좌의 직무
8급	경찰청의 본청의 곤란한 업무를 분장하는 과장보좌의 직무 항공경찰본부 또는 관구경찰국의 상당히 곤란한 업무를 소장하는 課의 長의 직무, 항공호위서의 長의 직무
9급	경찰청 본청의 실장의 직무 항공경찰본부 또는 관구경찰국의 특히 곤란한 업무를 소장하는 課의 長의 직무 도부현(道府縣) 경찰본부의 상당히 곤란한 업무를 소장하는 部の 長의 직무 규모가 큰 항공호위서 또는 경찰서의 長의 직무
10급	경찰청의 본청의 곤란한 업무를 소장하는 실의 장의 직무 항공경찰본부 또는 관구경찰국의 부장의 직무 특히 都道府縣경찰본부의 곤란한 업무를 소장하는 部の 長의 직무 市警察部 또는 특히 규모가 큰 警察署의 長의 직무
11급	특히 관구경찰국의 중요한 업무를 소장하는 部の 長의 직무 道府縣경찰본부장의 직무 극히 규모가 큰 警察署의 長의 직무

자료: 인사원 규칙 9-8 초임급 등의 기준

[그림 3-2] 일본경찰 보수 책정 절차표



자료: 경찰청(2008).

2) 특별한 수당제도

경찰공무원 수당의 종류에는 부양수당, 조정수당, 주거수당, 통근수당 등이 있으며 이외에도 단신부임수당, 특수근무수당, 특수지근무수당, 초과근무수당, 휴일수당, 야근수당, 숙·일직 수당, 근면수당 등이 있다. 초과근무수당은 시간당 급여액에 25%를 추가한 금액을 근무시간을 곱한 액수에 지급하고 있다(단, 근무시간이 22:00~05:00인 경우에는 35%를 추가하고 있음). 야근수당은 근무명령을 받아 22:00~05:00까지 근무한 경우에 해당되며, 시간당 급여에 25%를 추가한 금액에 근무시간을 곱한 액수를 지급한다. 휴일수당은 시간당 급여에 35%를 추가한 금액에 근무시간을 곱한 액수를 지급한다(단, 근무시간이 22:00~05:00인 경우에는 60%를 추가하고 있음).

또한 현저하게 위험 또는 불쾌하거나 곤란한 근무에 종사하는 경찰공무원에게는 특수근무수당을 지급하고 있다(급여급 제13조). 경시청의 경우에는 조직범죄·총기약물대책담당(1일 640엔), 강력·지능·절도·감식담당(1일 560엔), 통역담당(1일 500엔), 수사본부요원(1일 410엔), 사체처리(일반사체 검시, 1,310엔; 부패한 사체는 2배인 2,620엔), 야간긴급소집(1회 1,300엔) 등으로 구분하여 지급하고 있다. 또한 기말수당, 근면수당은 6월과 12월에 지급되며 근면수당의 경우 우리나라의 성과급과 같이 근무성적에 따라 지급하고 있다.

일본 경찰관의 순직·공상제도를 살펴보면, 경찰관이 특수업무 중 공·사상을 당했을 경우 통상의 보상금액의 1/2까지 가산 지급하도록 규정하고 있다.¹³⁾ 경찰공무원에 대한 가산보상 규정은 1979년대 초반 일본 적군파에 의한 인질납치사건 현장에서 경찰관이 여러 명 순직한 이른바 '아사미 산장사건' 이후 경찰관 및 특수직에 대한 충분한 사후보상이 필요하다는 여론과 함께 뜻있는 국회의원들에 의해 입법이 추진되었다. 특수직은 경찰·소방관뿐만 아니라 황궁호위관, 교정직, 입국경비관, 북해도 개발청 및 오키나와 개발청 직원, 마약단속원 등 위험한 직무를 다루는 직종에 폭넓게 인정하고 있다. 다만 법조문상 '생명 또는 신체에 대한 고도의 위험이 예측되는 상황에서' 라는 상황적 전제조건이 엄격하게 적용되어 일반적인 순직의 경우에는 연금이 가산 지급되지 않고 있다.¹⁴⁾ 국가직 경찰관의 경우에는 경찰청에서 지방직 경찰관의 경우에는 「지방공무원재해보상기금」에서 심사를 하여 지급하고 있다.

13) 근거 법규는 「국가공무원재해보상법」 제20조, 「인사원규칙」 제32조, 「지방공무원재해보상법」 제46조 및 동법 시행령 등이 있다.

14) 2003년 한해동안 경찰관이 위 조항에 근거하여 가산보상을 받은 경우는 2건으로 나타나고 있다.

3) 각종 복지제도

일본은 1995년 4월 경찰청 장관의 명의로 각 도도부현(都道府縣) 경찰의 장에게 「경찰직원 등의 생애 생활충실을 위한 종합적인 복리 후생시책 추진계획」을 책정하도록 통지하였다. 동 계획은 도도부현(都道府縣) 경찰의 장이 공제조합, 경찰직원 생활협동조합, 직원호조회(職員互助會) 등 복리후생 관련단체와 재휴 직원들의 복리후생을 위한 3~5년 단위의 중장기적인 기본방향을 책정하도록 하고 있다. 동 계획에는 ① 생애 생활설계 관련 사항, ② 건강관리지원, ③ 지역사회활동 참가촉진, ④ 스포츠, 레크레이션 활동, 자격취득 등 촉진, ⑤ 직장 후생시설 등 확충, ⑥ 퇴직자 지원 등으로 구성되어 있다.

생애 생활관련사항의 내용은 30~40대 직원 및 퇴직예정자를 대상으로 의식개혁, 능력개발, 지역사회활동, 건강관리, 평생학습, 자산형성 등에 관한 연수를 실시하고 있다. 건강관리지원의 내용은 건강관리위원회를 설치하여 건강유지 증진체제를 정비하고, 건강진단, 운동지도, 영양지도, 헬스 지도, 건강관리에 필요한 인재 확보, 시설정비 등을 지원하고 있다. 지역사회활동 참가를 촉진하기 위해 관련 정보, 지식, 기술습득 기회제공, 상담체제 정비 등을 시행하고 있다. 아울러 스포츠 시설 정비, 민간스포츠 시설 등과 법인회원 계약체결, 스포츠·레크레이션 대회개최, 서클활동, 문화활동, 자격취득 지원을 시행하고 있다. 또한 경찰공무원 숙박시설, 식당, 이발소 등을 정비하고 재산형성관련 편의를 제공하고 생명보험에 단체로 가입하고 있다. 특히 퇴직자 지원을 위해 지역사회 참가활동, 생애학습, 취미, 해외여행 기회부여 및 정보제공을 하고 있다.

3. 프랑스

프랑스 경찰의 보수체계는 격무수당, 지뢰제거 수당 등 수당제도가 매우 세분화 되어 있는 것이 특징이다. 공무로 사망한 경찰관의 유가족에게는 미망인 연금·광연금 등을 지급하고 있다.

1) 보수제도

프랑스 경찰은 「공무원의권리및의무에관한법」(1983.7.13)에 따라 본봉, 주거수당, 가

족수당 및 법에 규정된 기타 수당을 지급하고 있다. 기본급의 경우, 공무원담당부가 재경부 등과 협의하여 전체 공무원에게 적용되는 기본급을 결정한다. 각종 수당은 당해 부서가 재경부, 공무원담당부서와 협의하여 수당을 신설하고 액수를 결정한다. 담당부서간에 의견 합일점을 찾지 못할 경우에는 수상실에서 최종적으로 결정한다. 주거수당은 주거하는 지역에 따라 지급액이 상이하며 최대 본봉의 3%정도이다. 가족수당은 1인 이상의 자녀를 둔 공무원에게 지급되고 있다. 기타 수당으로는 시간외 수당, 야간근무수당, 외국어 수당, 배치특별수당, 출장비, 컴퓨터정보처리수당, 이전비 등이 있다.

〈표 3-13〉 프랑스 국립경찰과 일반 공무원간 기본급 비교

직종 구분	국립경찰		일반 공무원		
	계급	기본급	계급	기본급	
하위직	순경	159(270)	행정담당 2급	155(262)	
		253(428)	행정담당 3급	191(323)	
	경장	224(379)	부행정관 4급	155(263)	
		270(457)		199(337)	
	경사	276(467)	책임부행정관 1등급	157(266)	
		294(498)		207(351)	
	중간직	경위	217(367)	행정서기	160(271)
			290(533)		226(378)
경감		288(488)	책임부행정관 2등급	212(359)	
		334(566)		232(393)	
경정		307(520)	행정서기(상)	171(290)	
		380(643)		273(462)	
상위직		총경(C)	252(426)	행정서기(특)	207(351)
			376(636)		288(488)
	총경(C.P)	365(618)	담당관	222(376)	
		462(782)		303(513)	
	총경(C.D)	432(733)	책임담당관	205(348)	
		568(962)		378(641)	
	경무관	432(733)	도 과장	281(476)	
		624(1,057)		397(672)	
		도 국장	389(657)		
			-		

참고 : 기본급 할증지수(괄호안)×4.37 유로×1,350원=원화 봉급액

C: Commissaire, C.P: Commissaire Principal, C.D: Commissaire Divisionnaire

〈표 3-14〉 프랑스 경찰공무원과 일반 행정직 공무원의 근무년수별 보수비교

구분 \ 직종	경찰(파리경찰청)	일반행정직
초임(1호봉) 행정2등급	-기본급: 159 -주택: 5.3 -특별계약: 40 -하위직 수당: 30 -기타 제수당: 16 -가족수당	-기본급: 155 -주택: 5.3 -월평균 제수당: 37 -가족수당 (월평균 제수당은 연간예산서에서 인원수를 나눈 것임)
	총계: 250.3 +가족수당	총계: 197.3 +가족수당
경사(1호봉) 책임부행정	-기본급: 276 -주택: 8.3 -특별계약: 66 -하위직 수당: 30 -기타 제수당: 16 -가족수당	-기본급: 186 -주택: 8.3 -월평균 제수당: 37 -가족수당
	총계: 396.3 +가족수당	총계: 231.3 +가족수당
경정(1호봉) 행정서기(특)	-기본급: 307 -주택: 9.2 -특별계약: 58 -하위직 수당: 43 -기타 제수당: 8 -가족수당	-기본급: 155 -주택: 5.3 -월평균 제수당: 37 -가족수당
	총계: 452.3 +가족수당	총계: 268.2 +가족수당
	-가족수당: 1명(본봉 0% + 2.29유로), 2명(본봉 3% + 10.67유로) 3명(본봉 8% +15.24유로), 4명(본봉 6% + 4.57유로) -실수령액: 기본급에서 연금(10.055), 연대기금(1%), 의료비(CSG)7.5% 사회부채상환기금(0.5%), 총 19.05% 공제	

2) 특별한 수당제도

프랑스 경찰관의 보수는 본봉체계에서 일반 행정부보다 높은 편이며 경찰관에게는 일반 공무원과의 공통 수당 외에 특수계약수당, 근속수당, 초급간부지휘수당, 격무수당, 고위간부 지휘수당 등 각종 특수 수당을 지급하고 있다.

〈표 3-15〉 프랑스 경찰관의 수당

구분	수당종류	수당내용
공통수당	주거수당	1지역 본봉 3%, 2지역 본봉 2%, 3지역 본봉 0%
	가족수당	자녀 1명(본봉0%+2.29유로), 자녀 2명(본봉3%+10.67유로), 자녀 3명(본봉 8%+15.24유로), 자녀 4명(본봉6%+4.57유로)
	시간외수당	하위직(C급), 중앙행정부처 중간직 이상(A, B급), 경찰은 기동대에만 지급
	야간근무수당	시간당 0.97유로, 경찰은 하위직에만 지급
	외국어 수당	구사능력에 따라 차등지급(9~43유로)
	배치특별수당	파리 및 위험지역에 초임 배치(C급 공무원)될 경우 지급
	기타	컴퓨터 등 정보처리수당, 출장비, 이전비 등
특수수당	특별제약수당	전경찰관 대상 월별지급 하위직(순경~경사): 본봉의 20~21% 중간직~상위직(경위~경무관): 17% 국장(치안감): 10%
	근속수당	하위직 대상 지역별 차등지급(월별지급) 파리지역: 52유로, 베르사이유 지역: 62유로 기타지역: 53유로, 코르시카 지역: 60유로
	치안보조요원 관리수당	하위직 대상 지급
	초급간부 지휘수당	중간직 대상 계급별 차등지급(월별지급) 경위: 230유로, 경감: 257유로, 경정: 284~384유로
	어려운 보직수당	파리 및 주변지역 근무자 대상 월별 지급 하위직: 31유로, 중간직 및 상위직: 14~31유로
	고급간부 지휘수당	상위직(총경이상) 대상 계급별, 월별 지급(59~132유로)
	지퇴제거수당	전계급 대상
	사법경찰 자격수당	분기지급(4개월), 하위직 대상 108유로
	사법경찰 임명수당	분기지급(4개월) 지검장으로부터 근무명령 받은 자 대상 135유로
	일요일 및 휴일근무수당	분기지급(4개월), 하위직 대상 시간당 0.76유로
	예외적 제약하 근무수당	반기별 지급, 파리 및 베르사이유지역 근무자 대상 519유로
	치안취약지역 근무수당	반기별 지급, 하위직 338유로, 중간직 406유로, 상위직 498유로
	주거비용 수당	연별 지급, 파리지역 하위직 대상 154유로
	기타	상금: 필요시 77~230유로, 명예메달 수상자 수당: 필요시 85유로, 항공업무근무자 수당, 잠수수당: 세느강 치안종사자, 격리수당 등

자료: 경찰청(2005).

3) 각종 복지제도

프랑스 경찰의 연도별 순직현황은 <표 3-16>과 같다. 국립경찰 11만 7천명을 기준으로 1993년 16명, 1998년 20명, 2001년에는 3명으로 급격히 줄어들고 있다. 연 평균 공상경찰관은 3,500~4,00여명 정도 발생하고 있다.

<표 3-16> 프랑스 경찰의 연도별 순직현황

연도	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
순직	16	20	17	16	17	20	10	6	3

프랑스 경찰의 경찰관 순직·공상에 따른 보상제도는 「민간및퇴직군인연금법」과 「사회보장 행정명령」에 근거하고 있다. 보상제도를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 일반 사망시

일반 사망시 보상제도는 「민간및퇴직군인연금법」 L 38조, L 40조 및 「사회보장 행정명령」 D 712-19 및 21조에 근거하고 있다. L 38조(미망인 연금) 규정은 경찰공무원의 배우자가 당해 공무원 사망 당시 연금의 50%를 미망인 연금으로 받을 수 있는 권리를 규정하고 있다. 또한 당해 공무원이 상이연금 기존 수혜자 또는 수혜대상이 될 경우에는 미망인이 동 연금의 50%, 3명 이상 자녀 양육시에는 양육지원금의 50%를 받을 수 있다. 미망인 연금총액은 「노후연대기금」으로부터 지급되는 수당과 고령 임금노동자에게 지급되는 수당을 합제한 금액이상이 된다. 2004년 1월 1일 기준으로 연간 최소 7,052.95유로 이상 받고 있으며, 최대액은 사망공무원 연금의 50% 이하이다.

L 30조(고아연금) 규정은 사망 공무원의 자녀는 만 21세가 될 때까지 당해 공무원 연금의 10%에 해당하는 고아연금을 받을 수 있으며, 당해 공무원이 상이연금 수혜자인 경우 동 상이연금의 10%를 추가하여 받는다. 고아연금의 최대 수혜가능 액수는 사망 공무원 연금의 50%이다. D 712-19(사망보험금) 규정은 60세이하 경찰공무원 순직시 12개월 봉급액(각종 수당포함)에 해당하는 사망보험금 유가족에게 지급한다. 사망보험금은

미망인에게 1/3, 21세이하 자녀에게 2/3를 각각 지급한다.

(2) 공무수행 중 사망시

공무수행 중 사망시 보상제도는 「민간및퇴직군인연금법」L 50조 I, II, III 및 「사회보장 행정명령」 D 712-24조에 근거하고 있다. L 50조 I 규정은 경찰공무원 또는 군인이 테러행위, 공무수행 과정에서 공격 또는 공익, 타인의 생명을 구하기 위한 헌신적 행위 중에 사망한 경우, 미망인 연금 등을 지급한다고 규정하고 있다. 만약 사망공무원이 상이연금 기존 수혜자 및 수혜대상이 될 경우 동 상이연금의 50%를 추가로 더 지급받을 수 있다. L 50조 II 규정은 경찰관, 소방관 등은 아래 <표 3-17>에 해당되는 경우 미망인 및 자녀에게 지급되는 연금총액에 「미망인 연금」도 수혜가 가능하다.

<표 3-17> 프랑스 경찰공무원의 연금수혜 조건

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 국립경찰이 경찰작전 또는 근무 중 사망하고 훈장이 추서된 경우 ② 감시업무를 수행하는 세관원이 근무 중 사망한 경우 ③ 군인경찰이 작전수행 또는 근무 중 사망하고 훈장이 추서된 경우 ④ 교정직 공무원이 업무수행과정에서 폭력행위로 사망한 경우 ⑤ 파리소방대원 및 마르세이유 해양소방대원이 업무수행 중 사망하고 훈장이 추서된 경우 ⑥ 국가의 공익 건설공사장에서 관계자가 사망한 경우 ⑦ 지상수송통제관이 도로상에서 업무수행 중 사망한 경우 ⑧ 해양감시 및 통제관이 감시업무 수행 중 사망한 경우 |
|--|

L 50 III 규정은 공무원 및 군인이 국내, 국외에서 업무수행 중 테러행위 또는 해외에서의 군사작전 수행 중 테러행위로 인하여 사망시 미망인과 자녀에게 지급되는 각종 연금의 총액은 사망 당시 급여액과 동일하게 지급하고 있다. 고아연금은 일반 사망 시와 동일하게 지급하고 있다. D 712-24(사망 보험금) 규정은 경찰공무원이 테러행위 및 공무수행 과정에서 타인의 생명을 구하기 위해 헌신적인 행위를 하다 사망한 경우 36개월 봉급액(각종 수당포함)에 해당하는 사망보험금을 지급하고 있다. 특히 12개월분은 사망 후 즉시 지급하고 있다. 기타 사항으로 사망 경찰관 부인에게는 본인 희망시 내무부 소속 공무원으로 채용도 가능하다.

(3) 공상시 보상제도

공상시 보상제도는 「국가공무원의법적지위에관한법」과 「국립경찰관에게 적용되는 명령」 36조 등에 근거하고 있다. 공상시 보상제도로는 중상의 경우 1계급 특진이 가능하고, 회복시까지 본봉 포함 수당 및 상이경찰관 수당을 지급하고 있다(공상정도에 따라 차등 지급함). 만약 회복시 신체적 조건이 경찰관 근무에 부적절하게 변형되었을 경우에는 타 직종(동일 계급 또는 하위등급)으로 전직이 가능하다. 경찰관의 직무와 관련하여 경찰관의 부인과 자녀들이 협박, 폭력, 난폭행위로 인한 신체, 재산상 피해를 입었을 경우에도 동일하게 규정을 적용하고 있다.

제3절 경찰공무원 보수체계의 문제점

경찰공무원의 보수체계의 문제점을 봉급(기본급), 수당 및 업무활동비로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

1. 봉급(기본급)에 경찰직무의 특수성 미반영

국가공무원법(제46조)은 '직무곤란도 및 책임의 정도'에 따라 공무원의 봉급을 책정하도록 규정하고 있다. 그러나 경찰공무원의 봉급에는 이 규정의 반영이 다소 미흡한 편이다. 일반적으로 특정직 공무원은 직무강도를 고려하여 일반직 공무원에 비해 봉급을 크게 우대하고 있으나 경찰공무원과 직무성격이 유사한 공안직 공무원보다 오히려 우대율이 평균 3.3%정도 낮은 편이다. 참고로 일반직 대비 법관·검사는 27.3%(일반직 5급 1호봉: 법관·검사 1호봉), 교사는 11.3%(일반직 7급 1호봉: 교사 1호봉)¹⁵⁾, 공안업무 종사 공무원은 5.5% 우대하고 있다(전체 직급 평균 급여 비교). 경찰공무원의 봉급(기본급)에 반영되어야 할 경찰직무의 특수성을 살펴보면 다음과 같다.

15) 교직수당 25만원 포함.

1) 경찰직무의 책임성

(1) 경찰업무의 중요성(국가사회의 존립기반)

경찰업무는 국가, 사회, 개인의 모든 생활영역에 걸쳐 광범위하게 작용하는 국가와 사회의 존립 기반이다. 경찰은 법질서 확립, 범죄예방, 교통질서 유지 등을 통해 안정된 경제·산업활동을 보장하는 무형의 사회간접자본(SOC)의 역할을 수행하고 있다. 우리나라 법질서 준수도(4.3점)가 OECD 국가의 평균치(5.4점)를 유지했을 경우, 경제성장률이 약 1% 추가 상승한다는 연구결과와 같이 법질서 확립 등의 경찰활동은 국가경제발전에 큰 기여를 한다(KDI, 2007년 1월). 특히 치안이 불안하고 불법폭력시위, 무질서 등이 발생할 경우, 막대한 사회·경제적 비용이 유발되어 성장잠재력을 크게 훼손하고 있다(〈표 3-18〉 참조).

〈표 3-18〉 사회손실비용의 비교

구분	집회시위	교통혼잡	교통사고
손실비용	모든 집회가 불법일 경우: 12조 3,190억원 (GDP의 1.53%)	23조 7천억원 (GDP의 3%)	9조 6,500억원 (GDP의 1.1%)
출처	KDI(2005년)	한국교통연구원 (2005년)	도로교통공단(2006년)

(2) 법집행기관으로서의 엄격한 책임

경찰은 일반 부처의 공급 행정업무와 달리 질서행정 업무를 주로 수행하고 있으며, 특히 국민의 인권과 권익에 직접적인 영향을 미치는 법집행 업무가 다수이다. 따라서 위법·부당한 행위에 대해서는 일반 공무원보다 더욱 엄격한 책임이 부과되어 있다. 또한 형법상 불법체포·감금죄(제124조), 폭행·가혹행위죄(제125조), 피의사실공표죄(제126조), 선거방해죄(제128조)는 검찰·경찰 등만 행위주체로 규정하고 있다.

2) 경찰직무의 곤란성

(1) 업무의 위험성

경찰은 일상적으로 범죄자·주취자 등 문제가 있거나 범죄피해 등 최악의 상황에 처한 사람을 상대하므로 항상 위험에 노출되어 있다. 통계를 살펴보면, 지구대·교통외근·형사부서 근무자 중 93.1%가 공무집행방해 사례를 경험하였다고 한다(월드리서치, 2007). 또한 흉악범 검거, 폭력시위 진압, 대테러·대간첩작전 수행, 교통단속 등 생명과 신체의 위험성이 높은 상황에서 직무를 수행하고 있다. 최근 5년간 범인 피격에 의한 순직·공상 경찰공무원은 1,405명(순직 6명)이며, 불법·폭력 집회시위로 인해 경찰공무원 260여명이 부상을 당하였다(〈표 3-19〉 참조). 또한 경찰공무원의 사망자는 전체 공무원에 비해 약 2배 정도 높은 수준을 유지하고 있다(〈표 3-20〉 참조).

〈표 3-19〉 최근 5년간 순직·공상경찰관 현황 (단위: 명)

구 분	2003	2004	2005	2006	2007
순직(범인피격)	27(1)	25(3)	23	17(1)	16(1)
공상(범인피격)	896(166)	1,088(231)	1,187(266)	1,399(354)	1,413(382)

자료: 경찰청(2008). 내부자료.

〈표 3-20〉 공무상 사망자 현황

구 분	공무상 사망자	공무상 사망율	비중	합계
공무원 전체	111명	0.01%	100.0%	1,009,145명
공안업무	3명	0.01%	2.71%	30,391명
경찰공무원	17명	0.02%	15.3%	95,388명

자료: 공무원연금관리공단(2007).

(2) 업무의 불규칙성

경찰은 범죄의 예방과 진압, 교통지도·단속, 각종 사건·사고의 처리 등을 위해 24시

간 근무체제의 유지가 불가피하며, 잦은 야간근무 등으로 타 직군에 비하여 건강상 유질환의 비율이 높은 편이다(〈표 3-21〉 참조). 특히 야간근무교대로 인해 신체리듬과 환경이 어긋남으로써 일시적으로 멍해지고 피로감을 느끼는 증상인 교대지체증후군(shift-lag syndrome)이 발생하고 있다. 주야간 치안수요를 살펴보면 112신고·범죄발생사고 등의 주요 사건사고는 주간보다는 오히려 야간에 많이 발생하고 있다(〈표 3-22〉 참조). 공휴일에도 평일과 비슷한 수준의 치안수요가 발생함으로써 평일·공휴일 구분없는 365일 근무체제를 유지하고 있다(〈표 3-23〉 참조). 실제로 지구대·형사·교통 등 전체 경찰공무원(96,427명)의 약 72.5%(69,913명)가 야간·휴일 구분없이 근무하고 있다(2008년 2월 기준)(〈표 3-24〉 참조)

〈표 3-21〉 경찰공무원의 건강검진 분석

구 분	수검인원	정상 A (%)	정상 B (%)	건강주의 (%)	유질환 (%)	미수검 (%)
일반직	289,494	83,692 (28.9)	121,262 (41.9)	13,497 (4.6)	11,199 (3.9)	59,844 (20.7)
공안업무	23,174	5,815 (25.0)	10,566 (45.6)	1,174 (5.1)	784 (3.4)	4,835 (20.9)
경찰소방	109,213	20,806 (19.0)	53,507 (49.0)	6,227 (5.7)	4,557 (4.2)	24,116 (22.1)

자료: 국민건강보험공단(2007).

〈표 3-22〉 주야간 치안수요 비교 (단위: 건수, %)

구 분	112신고(2007년)	5대 범죄발생(2007년)	교통사고(2006년)
주간(06:00-18:00) *5대 범죄 (07:00-18:00)	2,310,159(37%)	159,050(30.5%)	106,215(49.7%)
야간(18:00-06:00) *5대 범죄 (18:00-07:00)	3,917,505(63%)	362,892(69.5%)	107,530(50.3%)

* 5대 범죄: 살인, 강도, 강간, 절도, 폭력.

자료: 경찰청(2008).

〈표 3-23〉 1일 평균 발생건수 비교

구 분	112신고(2007년)*	5대 범죄발생(2007년)	교통사고(2006년)
평 일	5,756건	1,404건	581건
토·일	5,3380건	1,496건	595건

*112신고는 서울지역의 통계치임.

자료: 경찰청(2008).

〈표 3-24〉 야간 및 공휴일 근무일수

구 분	야간근무일수	공휴일 근무일수
3교대 근무시	121일/365일	38일/116일
4교대 근무시	91일/265일	29일/116일

자료: 경찰청(2008).

(3) 직무의 긴급성 및 돌발성

경찰공무원은 업무의 예측가능성이 희박하고 긴장된 근무여건으로 일반직 공무원에 비하여 직무스트레스가 현저히 높은 것으로 나타나고 있다(김병섭, 1996). 사건발생시 즉시 현장에서 이해관계가 얽힌 분쟁상황을 해결해야 하거나 범인의 추격 등 긴급상황이 상존하고 있다. 2007년도의 경우를 살펴보면, 5대 범죄의 경우 1.01분당 사건이 1건 발생하였다(〈표 3-25〉 참조).

〈표 3-25〉 5대 범죄 발생현황(범죄시계)

구 분	살인	강도	강간	절도	폭력	합계
발생건수	1,111	4,431	8,733	212,581	295,228	522,084
범죄시계	7.9시간	2.0시간	1.0시간	2.5분	1.8분	1.01분

자료: 경찰청(2008).

이와 같은 경찰직무의 특수성을 고려할 때, 경찰의 독립적인 보수체계의 확립이 절실히 요청되고 있다. 경찰보수조정심의위원회의 역할과 기능을 활성화 하여 경찰공무원의

보수 인상과 수당 신설시 경찰직무의 특수성을 적극적으로 반영할 필요가 있다.¹⁶⁾

2. 수당체계의 문제점

1) 불합리한 수당체계

(1) 타 직종 공무원과의 형평성 결여

경찰공무원의 불합리한 수당체계는 대우공무원 수당의 문제, 명예퇴직수당의 산정 문제, 위험근무수당 지급대상의 제외 문제 등이 있다. 첫째, 대우공무원 수당에 관해 살펴보면, 일반직 공무원 및 군무원은 1990년 대우공무원제 도입, 대우공무원 수당(봉급액의 4.8%)을 지급하고 있으나, 경찰은 현재까지 미도입하고 있는 실정이다. 2004년 12월 경찰청은 중앙인사위원회(現 행정안전부)에 대우공무원제 도입을 위한 경찰공무원 승진임용규정 개정안을 심사 의뢰하였으나 예산 증액 부담 등을 이유로 의견표명이 지연되면서 심의계류 중인 상태이다.¹⁷⁾

둘째, 일반공무원은 연령정년을 기준으로 명예퇴직수당을 산정하나 경찰공무원은 연령정년보다 계급정년이 먼저 도래할 경우 계급정년을 기준으로 산정하고 있다. 따라서 경찰공무원에게는 계급정년에 따른 신분상의 불이익에 경제적 불이익까지 가중되고 있다. 명예퇴직수당 산정의 사례를 살펴보면 <표 3-26>과 같다.

<표 3-26> 명예퇴직수당 산정의 사례

<사례> 계급정년 1년, 연령정년 10년이 남은 50세 경정(20호봉, 월봉급 2,753,100원)의 경우

- ㉠ 계급정년 적용시: $(2,753,100 \text{원} \div 2) \times 12 \text{월} \times 0.81 = 13,380,066 \text{원}$
- ㉡ 연령정년 적용시: $(2,753,100 \text{원} \div 2) \times 90 \text{월} \times 0.81 = 100,350,495 \text{원}$ 으로
- ☞ 약 8천7백만원 이상 불리함

16) 최근 행정안전부 담당자와의 면담결과에 의하면 경찰보수조정심의위원회는 이명박 정부의 각종 위원회의 통폐합 차원에서 폐지대상 위원회로 결정되었다고 한다.

17) 행정안전부 담당자와의 면담(2008년 5월)을 통하여 2009년부터 경찰에 대우공무원 수당제도를 도입하기로 결정하고, 향후 기획재정부와 협의하여 2009년도 예산에 반영 및 보수관련 법령을 개정할 계획에 있다는 사실을 확인하였다.

셋째, 군인 및 소방 등에서 위험근무수당을 지급받는 대상이 경찰에서는 제외되어 있으며, 지급액도 군인 등에 비해 현저히 낮은 실정이다(〈표 3-25〉 참조).

〈표 3-27〉 위험근무수당 지급 현황 비교

구분	종류	지급대상
경찰관 중 위험근무수당 지급대상	갑종(5만원)	기마대·무기창 근무자, 폭발물안전관리업무 담당자
	을종(4만원)	수사외근, 교통외근, 집회시위 채증요원, 전경대·기동대·방순대·파출소·검문소 근무자
경찰에서는 제외된 지급대상	갑종(5만원)	대테러·특수전술임무수행 군인, 소방차 운전원 및 소방작업 종사자, 정신질환인 피치료감호자의 교도·의료·검사 또는 감호업무 종사자 등

*군인의 위험근무수당은 갑종(212,875원), 을종(67,500원), 병종(27,250원)이다.

(2) 수당 지급방법의 불합리

경찰공무원의 수당지급 기준 등 산정방식에 있어 불합리성이 존재하고 있다. 현재 수당지급단가 산출기준인 봉급기준액 산정시 봉급액의 70%만 인정하고 있다. 민간 일반근로자의 경우에는 통상 임금액의 100%를 인정하고 있다. 또한 평일 1만원, 휴일 2만원으로 책정되어 있는 비현실적인 당직비로 인해 시간외수강보다 당직비가 더 적은 결과를 초래하고 있다. 예를 들면 경사의 경우, 휴일 4시간 시간외근무는 29,716원임에 비해서 휴일 24시간 당직근무는 20,000원으로 불합리하게 되어 있다.

2) 직무특수성의 미반영으로 인한 문제점

경찰공무원의 봉급에 직무의 특수성이 반영되지 않아 정근수당 등 각종 수당 및 퇴직연금 등의 지급액에 있어 상대적으로 불리한 실정이다(〈표 3-28〉 참조). 또한 봉급수준별로 국내·외 여비, 국외항공운임 등을 차등 지급하고 있기 때문에 경찰공무원은 군인 등에 비해 낮은 처우를 받고 있는 실정이다. 공무원여비규정에 의하면 여비지급수준이 치안감·경무관은 대령·중령, 총경·경정은 소령·대위·중위·소위·준위와 같다.

〈표 3-28〉 봉급액에 따라 지급액이 달라지는 경찰수당(9종)

구 분		종 류
수당 (5종)	상여수당	정근수당
	초과근무수당 등	시간외 수당·야간수당·휴일근무·관리업무수당
실비변상 등(3종)		가계지원비, 명절휴가비, 연가보상비
기 타(2종)		명예퇴직수당

〈표 3-29〉 직종별 퇴직연금액 비교(2006년) (단위: 월액, 천원)

구 분	일 반 직		경 찰	교 육 직	공안업무
	국가직	지방직			
평균퇴직연금액	1,743	1,702	1,626	2,137	1,850

자료: 경찰청(2008).

또한 다양한 형태의 수당이 계속 신설되고 있어 기본급보다 수당위주의 보수체계가 되어 기본급이 본래의 기능을 상실하고 있는 실정이다.

3. 치안활동비의 문제점

치안활동비는 1989년 부산동의대 사태이후 경감이하 경찰공무원에게 월 7만원씩 지급하고 있다. 2003년 이후 경정이하로 지급대상을 확대하고 지급액을 17만원으로 인상하였다. 현재 치안활동비를 특정업무경비¹⁸⁾에 편성·집행하고 있으나 특정 업무 수행자가 아닌 경정이하 전 경찰관을 대상으로 지급하는 점으로 볼 때, 실비변상적인 경비라기보다는 보수의 성격이 많다고 볼 수 있다. 또한 실비변상적인 성격인 특정업무경비는 비과세 항목이나 1993년 감사원에서 치안활동비를 보수개념으로 판단하여 과세하도록 지적한 점으로 보아 특정업무경비의 성격으로 보기에 많은 문제점이 있다.

18) 특정업무경비는 수사·감사·예산 등 특정업무수행에 소요되는 실경비에 충당하기 위해 지급하는 경비이다.

제4장 설문조사 분석

제1절 설문조사의 개요

본 연구를 위하여 2008년 7월부터 8월말까지 경찰실무자 및 전문가를 대상으로 설문 및 면담조사를 실시하였다. 설문대상은 경찰청본부, 서울지방경찰청, 천안경찰서(1급지), 아산경찰서(2급지)에 근무하는 경찰공무원과 경찰행정전문가 및 인사행정전문가를 대상으로 실시하였다. 전문가를 대상으로 80부가 배포되었으며 이 중 66부가 회수되었다. 반면에 경찰공무원을 대상으로 80부가 배포되었으며 이 중 71부가 회수되었다. 총 160부가 배포되었으며 이중 137부가 회수되어 회수율은 85.6%로 나타나고 있다. 설문조사의 내용은 크게 ① 경찰공무원의 보수수준, ② 경찰공무원 보수제도의 문제점, ③ 경찰공무원 보수제도의 개선방안, ④ 경찰공무원 보수제도 개선시 고려해야 할 점 등을 중심으로 구성하였다.

제2절 설문응답자의 특성

설문응답자는 전문가(경찰행정전문가, 인사행정전문가) 66명, 경찰공무원 71명으로 구성되어 있다. 경찰공무원 설문응답자의 특성을 살펴보면 <표 4-1>과 같다. 성별을 살펴보면 남성이 91.5%, 여성이 8.5%로 나타나고 있다. 학력은 '고졸이하' 13.0%, '전문대졸 또는 대학재학' 17.4%, '대학졸업' 58.0%, '대학원졸업' 11.6%로 나타나고 있다. 연령은 '29세이하' 4.2%, '30-39세이하' 46.5%, '40-49세이하' 39.4%, '50세이상' 9.9%로 나타나고 있다. 근무연한은 '5년미만' 7.0%, '5-10년미만' 16.9%, '10-15년미만' 36.6%, '15-20년미만' 23.9%, '20년이상' 15.5%로 나타나고 있다.

설문응답자의 경과를 살펴보면 '일반경과' 85.5%, 특수 및 보안경과를 포함한 '기타

경과' 14.5%로 나타나고 있다. 계급은 '경장이하' 19.7%, '경사' 18.3%, '경위' 15.5%, '경감' 35.2%, '경정이상' 11.3%로 나타나고 있다. 설문응답자의 입직경로는 '순경공채' 56.3%로 가장 많으며, '간부후보생' 14.1%, '경찰대학' 26.8%, '기타' 2.8%로 나타나고 있다. 설문응답자의 근무지별 분포는 일선경찰서(지구대/파출소)가 50.7%, 지방경찰청 23.9%, 경찰청 본부 22.5%, 기타 2.8%로 나타나고 있다.

〈표 4-1〉 설문응답자의 특성

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
성별	남성	65	91.5	경과	일반경과	59	85.5
	여성	6	8.5		기타경과	10	14.5
학력	고졸이하	9	13.0	계급	경장이하	14	19.7
	전문대졸	12	17.4		경사	13	18.3
	대졸	40	58.0		경위	11	15.5
	대학원졸	8	11.6		경감	25	35.2
연령	29세이하	3	4.2	입직경로	경정이상	8	11.3
	30-39세	33	46.5		순경공채	40	56.3
	40-49세	28	39.4		간부후보생	10	14.1
	50세이상	7	9.9		경찰대학	19	26.8
근무연한	5년미만	5	7.0	근무지	기타	2	2.8
	5-10년미만	12	16.9		일선경찰	36	50.7
	10-15년미만	26	36.6		지방경찰청	17	23.9
	15-20년미만	17	23.9		경찰청본부	16	22.5
	20년이상	11	15.5		기타	2	2.8

제3절 설문조사의 분석결과

설문조사의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 경찰공무원의 보수수준

현재 경찰공무원의 보수수준에 대해서 설문응답자의 78.1%는 낮은 수준으로 인식하고 있으며, 설문응답자의 2.9%는 높은 수준으로 인식하고 있다. 반면에 설문응답자의 19.0%는 적절하다고 인식하고 있다(〈표 4-2〉 참조). 설문응답자들은 경찰공무원의 보수수준에 대해 대체로 낮은 수준으로 인식하고 있다. 전문가와 경찰실무자간의 경찰공무원 보수수준에 대한 인식차이를 살펴보면 〈표 4-3〉과 같다. 5점 척도를 기준으로 경찰공무원 보수수준에 대한 인식을 측정하였을 때, 전문가는 평균 2.379점으로 나타나고 있으며, 경찰실무자는 1.859점으로 나타나고 있다($t=4.713$, $p=.000$).

〈표 4-2〉 경찰공무원의 보수수준

구분	빈도	비율(%)
매우 낮은 편이다	20	14.6
낮은 편이다	87	63.8
적절하다	26	19.0
높은 편이다	3	2.2
매우 높은 편이다	1	0.7
합계	137	100.0

〈표 4-3〉 전문가와 경찰실무자간의 보수에 대한 인식 비교(5점 척도)

집단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전문가	66	2.379	.7799	4.713 (135)	.000
경찰실무자	71	1.859	.4847		

2. 경찰보수제도의 문제점

경찰공무원 보수제도의 문제점에 대한 설문응답자의 인식을 살펴보면 <표 4-4>와 같다. ① ‘경찰공무원의 보수에는 경찰직무의 특수성(경찰업무의 중요성, 범집행기관으로서의 엄격한 책임 등)이 잘 반영되어 있지 않다’는 질문에 설문응답자의 68.9%가 ‘그렇다’고 응답하고 있으며, 설문응답자의 21.2%는 ‘보통이다’라고 응답하고 있다. 반면에 설문응답자의 13.8%만이 ‘그렇지 않다’라고 응답하고 있다. ② ‘경찰공무원의 보수에는 경찰직무의 곤란성(업무의 위험성, 업무의 불규칙성, 직무의 긴급성 및 돌발성 등)이 잘 반영되어 있지 않다’라는 질문에 대하여서는 설문응답자의 70.8%는 ‘그렇다’라고 응답하고 있으며, 설문응답자의 14.6%는 ‘보통이다’라고 응답하고 있다. 반면에 설문응답자의 14.6%는 ‘그렇지 않다’라고 응답하고 있다. 경찰공무원 수당의 형평성과 관련된 ③ ‘경찰공무원의 수당은 타 직종의 공무원에 비해 형평성이 결여되어 있다’라는 질문에 대하여 설문응답자의 71.8%는 ‘그렇다’라고 응답하고 있으며, 설문응답자의 17.8%는 ‘보통이다’라고 응답하고 있다. 그리고 설문응답자의 10.4%는 ‘그렇지 않다’라고 응답하고 있다.

<표 4-4> 경찰공무원 보수의 문제점에 대한 인식(빈도, %)

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 경찰직무의 특수성 미반영	1 (0.7)	18 (13.1)	29 (21.2)	55 (40.1)	34 (24.8)
2) 경찰직무의 곤란성 미반영	4 (2.9)	16 (11.7)	20 (14.6)	52 (38.0)	45 (32.8)
3) 타 직종 공무원과의 형평성 결여	-	14 (10.4)	24 (17.8)	57 (42.2)	40 (29.6)
4) 위험근무수당의 대상이 제한적이며, 낮은 수준의 지급액	4 (2.9)	13 (9.6)	19 (14.0)	58 (42.6)	42 (30.9)
5) 수당의 지급기준과 산정의 불합리성 존재	1 (0.7)	10 (7.4)	23 (16.9)	58 (42.6)	44 (32.1)
6) 치안활동비는 보수의 성격이 강하다 는 인식	-	6 (4.5)	19 (14.2)	71 (53.0)	38 (28.4)

④ ‘경찰공무원은 군인 및 소방공무원에 비해 위험근무수당의 대상이 제한적이며, 지급액이 낮은 수준이다’라는 질문에 대하여 설문응답자의 73.5%는 ‘그렇다’라고 응답하고 있으며, 설문응답자의 14.0%는 ‘보통이다’라고 응답하고 있다. 반면에 설문응답자의 8.1%는 ‘그렇지 않다’라고 응답하고 있다. 경찰공무원 수당의 지급기준과 산정방식과 관련된 ⑤ ‘경찰공무원 수당은 지급기준과 산정방식에 있어 불합리성이 존재하고 있다(예를 들면, 시간외 근무수당 및 초과근무 수당 등)’라는 질문에 대하여 설문응답자의 74.7%는 ‘그렇다’라고 응답하고 있으며, 설문응답자의 16.9%는 ‘보통이다’라고 응답하고 있다. 그러나 설문응답자의 8.1%는 ‘그렇지 않다’라고 응답하고 있다. 경찰공무원의 치안활동비와 관련된 질문인 ⑥ ‘경정이하 전 경찰관을 대상으로 지급되고 있는 치안활동비는 과세의 대상이 되고 있어, 실비변상적 경비라기보다는 보수의 성격이 강하다고 볼 수 있다’에 대하여 설문응답자의 81.4%는 ‘그렇다’라고 응답하고 있으며, 설문응답자의 14.2%는 ‘보통이다’라고 응답하고 있다. 반면에 설문응답자의 4.5%만이 ‘그렇지 않다’라고 응답하고 있다.

전체적으로 설문응답자의 대다수는 경찰공무원 보수의 경우, 경찰직무의 특수성과 곤란성이 잘 반영되어 있지 않으며, 수당의 경우에도 타 직종의 공무원에 비해 형평성이 결여되어 있다고 인식하고 있다. 또한 경찰공무원은 군인, 소방공무원 등에 비해 위험근무수당의 대상이 제한적이며, 지급액이 낮다고 인식하고 있다. 특히 시간외 근무수당과 초과근무수당의 경우에는 수당의 지급기준과 산정방식이 불합리하다고 인식하고 있다. 아울러 경정이하 전 경찰관을 대상으로 지급되고 있는 치안활동비가 과세의 대상이 되고 있어 설문응답자의 대부분이 실비변상적 경비라기보다는 보수의 성격이 강하다고 인식하고 있다.

경찰공무원의 보수제도의 문제점에 대하여 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차이를 살펴보면 <표 4-5>와 같다. 경찰공무원의 보수제도에 있어서 경찰직무의 특수성 미반영 ($t=-3.113$, $p=.002$), 경찰직무의 곤란성 미반영 ($t=-4.107$, $p=.000$), 타 직종 공무원과의 형평성 결여 ($t=-6.000$, $p=.000$), 위험근무수당의 대상이 제한적이며, 낮은 수준의 지급액 ($t=-4.747$, $p=.000$), 수당의 지급기준과 산정의 불합리성 존재 ($t=-5.040$, $p=.000$), 치안활동비는 보수의 성격이 강하다는 인식 ($t=-5.181$, $p=.000$) 등에 있어 전문가와 경찰실무자간에 인식의 차이가 있는 것으로 나타나고 있

으며(5점 척도를 기준으로 할 때, 경찰실무자들의 인식이 전반적으로 높은 수준을 보여 주고 있음), 이러한 인식의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다.

〈표 4-5〉 보수제도의 문제점에 대한 인식 비교 (5점 척도)

항 목	집 단	사례수 (n)	평균값	표준편차	t-value (df)	p
1) 경찰직무의 특수성 미반영	전문가	66	3.485	.9646	-3.113 (134.4)	.002
	경찰실무자	71	4.000	.9710		
2) 경찰직무의 곤란성 미반영	전문가	66	3.485	1.0413	-4.107 (134.0)	.000
	경찰실무자	71	4.211	1.0270		
3) 타 직종 공무원과의 형평성 결여	전문가	65	3.462	.9367	-6.000 (133)	.000
	경찰실무자	70	4.329	.7367		
4) 위험근무수당의 대상이 제한적이며, 낮은 수준의 지급액	전문가	65	3.477	1.1334	-4.747 (134)	.000
	경찰실무자	71	4.268	.7921		
5) 수당의 지급기준과 산정의 불합리성 존재	전문가	65	3.600	1.0277	-5.040	.000
	경찰실무자	71	4.338	.6534		
6) 치안활동비는 보수의 성격이 강하다는 인식	전문가	64	3.719	.7862	-5.133 (121.5)	.000
	경찰실무자	70	4.357	.6378		

3. 경찰보수제도의 개선방안

1) 경찰공무원의 독자적인 보수규정의 도입

우리나라의 경우 1972년부터 1982년까지 독자적인 경찰공무원의 보수규정이 있었으나 1983년부터 통합공무원 보수규정을 적용하고 있다. 외국의 경우처럼 경찰공무원의

독자적인 보수규정을 도입하는 방안을 적극적으로 모색할 필요가 있다. 경찰공무원의 독자적인 보수규정의 도입에 대하여 설문응답자의 79.66%가 도입에 찬성하고 있으며, 설문응답자의 10.2%는 보통을 생각하고 있다. 반면에 설문응답자의 10.2%만이 도입에 반대하고 있다(〈표 4-6〉 참조). 5점 척도를 기준으로 전문가와 경찰실무자간의 '독자적인 경찰공무원 보수규정의 도입'에 대한 인식의 차이를 살펴보면 경찰실무자가 전문가보다 적극적으로 도입에 찬성하고 있는 것으로 나타나고 있다($t=-6.217, p=.000$)(〈표 4-7〉 참조).

〈표 4-6〉 경찰공무원의 독자적인 보수규정의 도입에 대한 인식

구 분	빈 도	비 율(%)
매우 반대	3	2.2
반대	11	8.0
보통이다	14	10.2
찬성	60	43.8
매우 찬성	49	35.8
합계	137	100.0

〈표 4-7〉 경찰공무원의 독자적인 보수규정의 도입에 대한 인식 비교(5점 척도)

집 단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전문가	66	3.546	1.070	-6.217 (135)	.000
경찰실무자	71	4.479	.652		

2) 경찰보수조정심의위원회의 기능과 역할

경찰공무원의 보수제도 개선과 관련하여 경찰공무원의 업무특성을 반영한 보수 및 수당체계의 개선을 위해서는 경찰보수조정심의위원회의 기능과 역할을 활성화시켜야 한다는 주장이 제기되고 있다. 경찰보수조정심의위원회의 기능과 역할의 활성화에 대한 설문응답자의 인식을 살펴보면 〈표 4-8〉과 같다. 설문응답자의 76.7%는 경찰보수조정심의

위원회의 기능과 역할의 활성화에 대하여 긍정적인 인식을 보이고 있다. 설문응답자의 15.3%는 '보통이다'라고 응답하고 있으며, 설문응답자의 8.0%는 경찰보수조정심의위원회의 기능과 역할의 활성화에 대하여 부정적인 인식을 보이고 있다. 경찰보수조정심의위원회의 기능과 역할의 활성화와 관련하여 5점 척도를 기준으로 전문가와 경찰실무자의 인식비교를 살펴보면 <표 4-9>와 같다. 전문가는 5점 척도를 기준으로 3.712점을 보이고 있으나 경찰실무자는 4.254점으로 높게 나타나고 있다. 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타나고 있다($t=-3.626$, $p=.000$).

<표 4-8> 경찰보수조정심의위원회의 기능과 역할에 대한 인식

구 분	빈 도	비율(%)
매우 반대	1	0.7
반대	10	7.3
보통이다	21	15.3
찬성	62	45.3
매우 찬성	43	31.4
합계	137	100.0

<표 4-9> 경찰보수조정심의위원회의 활성화에 대한 인식 비교(5점 척도)

집 단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전문가	66	3.712	.837	-3.626 (135)	.000
경찰실무자	71	4.254	.906		

3) 보수(기본급) 인상

경찰공무원의 보수 중 기본급 인상에 대한 설문응답자의 응답분포를 살펴보면 <표 4-10>과 같다. 설문응답자의 78.8%는 기본급의 인상에 찬성하고 있으며 설문응답자의 24.6%는 보통으로 인식하고 있다. 반면에 설문응답자의 6.6%만이 경찰공무원 기본급

의 인상을 반대하고 있다. 경찰공무원 기본급 인상과 관련하여 5점 척도를 기준으로 전문가와 경찰실무자의 인식을 비교하면 <표 4-11>과 같다. 전문가는 기본급 인상에 대하여 5점 척도를 기준으로 3.667을 보이고 있으나, 경찰실무자는 4.521점으로 높게 나타나고 있다. 그리고 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타나고 있다($t=-6.397$, $p=.000$).

<표 4-10> 경찰공무원의 보수 중 기본급 인상에 대한 인식

구 분	빈 도	비율(%)
반 대	9	6.6
보통이다	20	14.6
찬 성	55	40.1
매우 찬성	53	38.7
합 계	137	100.0

<표 4-11> 경찰공무원의 기본급 인상에 대한 인식 비교(5점 척도)

집 단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전문가	66	3.667	.950	-6.397 (135)	.000
경찰실무자	71	4.521	.582		

보수인상의 형태와 관련하여 경찰공무원의 보수가 인상된다면 어떤 형태가 바람직한가에 대한 질문에 대하여 설문응답자의 65.9%는 기본급과 수당이 동시에 인상되어야 한다고 응답하고 있다. 그리고 설문응답자의 17.0%는 기본급이 인상되어야 한다고 응답하고 있으며, 설문응답자의 13.3%는 수당이 인상되어야 한다고 응답하고 있다(<표 4-12> 참조).

〈표 4-12〉 경찰공무원 보수인상의 형태에 대한 인식

구 분	빈 도	비율(%)
기본급 인상	23	17.0
수당 인상	18	13.3
기본급+수당 인상	89	65.9
기 타	1	0.7
모르겠다	4	3.0
합 계	135	100.0

경찰공무원 기본급의 인상율과 관련하여 설문응답자의 34.4%는 현행 수준보다 10-12%의 인상이 필요하다고 인식하고 있으며, 설문응답자의 28.1%는 13%이상의 인상이 필요하다고 인식하고 있다. 반면에 설문응답자의 17.2%는 7-9%의 인상이 필요하며, 설문응답자의 14.8%는 4-6%의 인상이 필요하다고 인식하고 있다. 그리고 설문응답자의 5.5%만이 1-3%정도의 인상이 필요하다고 인식하고 있다. 설문응답자들의 다수는 기본급의 10-12%정도의 기본급의 인상이 필요하다고 인식하고 있다(〈표 4-13〉 참조).

〈표 4-13〉 경찰공무원 기본급의 인상율에 대한 인식

구 분	빈 도	비 율(%)
1-3%	7	5.5
4-6%	19	14.8
7-9%	22	17.2
10-12%	44	34.4
13% 이상	36	28.1
합 계	128	100.0

현행 경찰공무원의 보수체계를 단순화하여 연봉제로 전환하는 질문에 대한 설문응답자의 인식은 〈표 4-14〉와 같다. 설문응답자의 23.3%만이 연봉제의 도입에 대하여 찬성하고 있으며, 설문응답자의 32.8%는 연봉제의 도입에 대하여 보통으로 인식하고 있다. 반

면에 설문응답자의 43.8%는 경찰공무원에 연봉제의 도입에 대하여 반대하고 있는 것으로 나타나고 있다. 연봉제의 도입에 대하여 5점 척도를 기준으로 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차이를 살펴보면 <표 4-15>와 같다. 전문가와 경찰실무자 모두 경찰직에 연봉제를 도입하는 방안에 대하여 3점(보통)이하의 응답점수를 보여주고 있다(반대 성향). 그리고 연봉제 도입에 대한 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타나고 있다($t=1.040$, $p=3.000$).

<표 4-14> 경찰공무원 연봉제에 대한 인식

구 분	빈 도	비율(%)
매우 반대	14	10.2
반대	46	33.6
보통이다	45	32.8
찬성	24	17.5
매우 찬성	8	5.8
합 계	137	100.0

<표 4-15> 경찰공무원 연봉제의 도입에 대한 인식 비교(5점 척도)

집 단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전문가	66	2.849	1.041	1.040 (135)	3.000
경찰실무자	71	2.662	1.055		

4) 수당체계의 정비

수당체계 정비와 관련하여 경찰공무원 수당 체계의 정비가 필요하다는 질문에 대하여 설문응답자의 92.0%는 찬성하는 것으로 나타나고 있으며, 설문응답자의 6.6%는 보통으로 응답하고 있다. 반면에 설문응답자의 1.4%는 현행 경찰공무원의 수당체계의 정비에 반대하고 있는 것으로 나타나고 있다(<표 4-16> 참조). 설문응답자의 대다수는 경찰

공무원 수당체계의 정비가 필요하다고 인식하고 있다. 경찰공무원 수당체계의 정비에 대한 전문가와 경찰실무자간의 인식 비교를 5점 척도를 기준으로 살펴보면 <표 4-17>과 같다. 전문가는 5점 척도를 기준으로 4.030점으로 나타나고 있으며, 경찰실무자는 5점 척도를 기준으로 4.563점으로 나타나고 있다. 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차는 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다($t=-4.867$, $p=.000$). 수당체계의 정비에 대하여 경찰실무자가 전문가보다 더 강한 찬성을 보여주고 있다.

<표 4-16> 수당체계의 정비에 대한 인식

구 분	빈 도	비율(%)
매우 반대	1	0.7
반 대	1	0.7
보통이다	9	6.6
찬 성	70	51.1
매우 찬성	56	40.9
합 계	137	100.0

<표 4-17> 수당체계의 정비에 대한 인식 비교(5점 척도)

집 단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전문가	66	4.030	.744	-4.867 (135)	.000
경찰실무자	71	4.563	.527		

경찰공무원 시간외 근무수당의 인상에 대한 질문에 대하여 설문응답자의 83.2%는 찬성하는 것으로 나타나고 있다. 설문응답자의 13.1%는 보통으로 응답하고 있으며 설문응답자의 3.6%는 반대하는 것을 나타나고 있다. 설문응답자의 대다수는 경찰공무원의 시간외 근무수당의 인상에 대하여 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다(<표 4-18> 참조). 경찰공무원 시간외 근무수당의 인상에 대하여 전문가와 경찰실무자간의 인

식의 차이를 5점 척도를 기준으로 비교해 보면 <표 4-19>와 같다. 전문가는 경찰공무원의 시간외 근무수당의 인상에 대하여 5점 척도를 기준으로 3.849점으로 나타나고 있으며, 경찰실무자는 전문가보다 더 높은 4.535점으로 나타나고 있다. 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다($t=-5.279$, $t=.000$).

<표 4-18> 시간외 근무수당의 인상에 대한 인식

구 분	빈 도	비율(%)
매우 반대	1	0.7
반 대	4	2.9
보통이다	18	13.1
찬 성	57	41.6
매우 찬성	57	41.6
합 계	137	100.0

<표 4-19> 시간외 근무수당의 인상에 대한 인식 비교(5점 척도)

집 단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전문가	66	3.849	.932	-5.279 (135)	.000
경찰실무자	71	4.535	.556		

경찰공무원의 경우, 계급정년이 연령정년보다 빠른 경우 계급정년을 사용하고 있는 현행 경찰공무원의 명예퇴직수당 산정방법을 개선하여 연령정년을 사용할 필요가 있다는 주장이 제기되고 있다. 이와 같은 경찰공무원 명예퇴직수당의 산정방법의 개선에 대한 설문응답자의 인식을 살펴보면 <표 4-20>과 같다. 설문응답자의 72.2%는 경찰공무원 명예퇴직수당의 산정방법의 개선에 대하여 긍정적인 입장을 취하고 있는 것으로 나타나고 있다. 설문응답자의 21.9%는 보통으로 응답하고 있으며 설문응답자의 5.9%만이 명예퇴직수당의 산정방법의 개선(연령정년의 사용)에 대해 부정적인 입장을 보여주고 있다. 경찰공무원 명예퇴직수당의 산정방법의 개선에 대한 전문가와 경찰실무자간의 인식

의 차이를 5점 척도를 기준으로 살펴보면 <표 4-21>과 같다. 전문가의 경우 명예퇴직수당의 산정방법의 개선에 대하여 5점 척도를 기준으로 3.591점으로 나타나고 있으며, 경찰실무자의 경우 4.239점을 높게 나타나고 있다. 이와 같은 인식의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다($t=-4.524$, $p=.000$). 경찰실무자가 전문가보다 더 강하게 명예퇴직수당의 산정방법의 개선을 원하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 4-20> 명예퇴직수당 산정방법의 개선에 대한 인식

구 분	빈 도	비율(%)
매우 반대	2	1.5
반 대	6	4.4
보통이다	30	21.9
찬 성	61	44.5
매우 찬성	38	27.7
합 계	137	100.0

<표 4-21> 명예퇴직수당 산정방법의 개선에 대한 인식 비교(5점 척도)

집 단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전 문 가	66	3.591	.859	-4.524 (135)	.000
경찰실무자	71	4.239	.819		

5) 대우공무원제도 도입

경찰직에 대우공무원제의 도입에 대한 설문응답자의 인식을 살펴보면 <표 4-22>와 같다. 설문응답자의 72.3%는 대우공무원제의 도입에 대해 찬성의 입장을 보이고 있다. 설문응답자의 17.5%는 보통이라고 응답하고 있다. 반면에 설문응답자의 10.3%는 대우공무원제의 도입에 대해 반대의 입장을 보이고 있다. 전체적으로 설문응답자의 대다수는 경찰직에 대우공무원제의 도입에 대해 찬성의 입장을 보이고 있다. 대우공무원제의 도입에 대해 5점 척도를 기준으로 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차이를 살펴보면 <표

4-23)과 같다. 전문가의 경우 5점 척도를 기준으로 3.455점으로 나타나고 있으며, 경찰실무자는 4.578점으로 나타나고 있다. 경찰실무자가 전문가보다 대우공무원제의 도입에 보다 적극적인 것으로 나타나고 있다. 대우공무원제의 도입에 대한 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다($t=-7.422$, $p=.000$).

〈표 4-22〉 대우공무원제의 도입에 대한 인식

구 분	빈 도	비율(%)
매우 반대	2	1.5
반 대	12	8.8
보통이다	24	17.5
찬 성	40	29.2
매우 찬성	59	43.1
합 계	137	100.0

〈표 4-23〉 대우공무원제의 도입에 대한 인식 비교(5점 척도)

집 단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전문가	66	3.455	1.098	-7.422 (135)	.000
경찰실무자	71	4.578	.625		

6) 성과급제의 도입 및 운영

경찰공무원에 성과급제의 도입에 대한 설문응답자의 인식을 살펴보면 〈표 4-24〉와 같다. 설문응답자의 35.0%는 성과급제의 도입·운영에 대해 긍정적인 인식을 보여주고 있다. 설문응답자의 32.8%는 보통으로 인식하고 있으며, 설문응답자의 32.1%는 성과급제의 도입·운영에 대해 부정적으로 인식하고 있다. 설문응답자의 대다수는 성과급제의 도입 및 운영에 대해 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다. 성과급제의 도입 및 운영에 대한 전문가와 경찰실무자간의 인식의 차이를 살펴보면 〈표 4-25〉와 같다. 성

과급제의 도입에 대하여 5점 척도를 기준으로 전문가는 3.106점을 보여주고 있으며, 경찰실무자는 2.803점을 보여주고 있다. 경찰실무자가 전문가보다 성과급제의 도입에 대해 부정적인 것으로 나타나고 있다. 전문가와 경찰실무자간의 인식차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타나고 있다($t=1.708$, $p=.090$).

〈표 4-24〉 성과급제의 도입에 대한 인식

구 분	빈 도	비 율(%)
매우 반대	15	10.9
반 대	29	21.2
보통이다	45	32.8
찬 성	44	32.1
매우 찬성	4	2.9
합 계	137	100.0

〈표 4-25〉 성과급제의 도입에 대한 인식 비교(5점 척도)

집 단	사례수(n)	평균값	표준편차	t value(df)	p
전문가	66	3.106	.930	1.708 (135)	.090
경찰실무자	71	2.803	1.129		

경찰공무원 성과급제의 도입 및 운영에 찬성하는 이유를 살펴보면 〈표 4-26〉과 같다. 설문응답자의 37.9%는 ‘경찰공무원의 역량 강화’를 위해 성과급제의 도입이 필요하다고 인식하고 있다. 설문응답자의 31.0%는 ‘조직의 경쟁력 강화’를 위해 성과급제의 도입이 필요하다고 인식하고 있다. 또한 설문응답자의 29.3%는 ‘업무의 효율성 제고’를 위해, 설문응답자의 1.7%는 ‘승진적체의 해소’를 위해 성과급제의 도입이 필요하다고 인식하고 있다.

〈표 4-26〉 성과급제의 도입에 찬성하는 이유

구 분	빈 도	비 율(%)
업무의 효율성 제고	17	29.3
조직의 경쟁력 강화	18	31.0
승진체계의 문제의 해소	1	1.7
경찰공무원의 역량 강화	22	37.9
합 계	58	100.0

성과급제의 도입에 반대하는 이유를 살펴보면 〈표 4-27〉과 같다. 설문응답자의 52.1%는 '경찰공무원의 직무 특성' 때문에 성과급제의 도입에 반대하고 있으며, 설문응답자의 33.3%는 '지나친 경쟁으로 조직의 효율성 저하'가 우려되어 성과급제의 도입에 반대하고 있는 것으로 나타나고 있다. 또한 설문응답자의 4.2%는 각각 '경찰공무원의 계급적 특성 때문에', '지휘체계의 혼란이 우려되어'라고 응답하고 있다. 그리고 설문응답자의 6.3%는 '기타 사유'로 성과급제의 도입 및 운영을 반대하고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 4-27〉 성과급제의 도입에 반대하는 이유

구 분	빈 도	비 율(%)
경찰공무원의 계급적 특성 때문	2	4.2
지나친 경쟁으로 조직의 효율성 저하	16	33.3
경찰공무원의 직무 특성 때문	25	52.1
지휘체계의 혼란 우려	2	4.2
기 타	3	6.3
합 계	48	100.0

경찰공무원에 성과급제의 도입시 그 적용대상에 대한 설문응답자의 인식은 〈표 4-28〉과 같다. 설문응답자의 49.6%는 전체 계급에 적용되어야 한다고 인식하고 있다. 반면에 설문응답자의 24.0%는 '총경이상', 설문응답자의 12.4%는 '경정이상', 설문응답자의

9.3%는 '경감이상'에 적용해야 한다고 인식하고 있다. 기타의 범주에 속하는 응답은 4.7%로 나타나고 있다.

〈표 4-28〉 성과급제의 도입시 적용대상에 대한 인식

구 분	빈 도	비 율(%)
총경이상	31	24.0
경정이상	16	12.4
경감이상	12	9.3
전체 계급	64	49.6
기 타	6	4.7
합 계	129	100.0

제5장 정책대안

제1절 개선방향

우리나라 경찰공무원의 보수 및 수당체계 개선의 기본방향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 독립된 경찰공무원 보수체계의 확립이 필요하다. 경찰공무원 보수체계와 관련하여 가장 큰 문제점은 외국의 사례와 달리 경찰이 독립적인 보수체계를 가지고 있지 못하다는 점이다. 따라서 경찰공무원의 보수인상이나 수당신설시 경찰직무의 특수성을 반영하기 어려운 실정이다. 또한 보수조정심의위원회의 역할과 기능을 강화하여 경찰공무원의 업무특성을 반영한 보수 및 수당 수준과 보수 및 수당체계의 확립을 도모할 필요가 있다.

둘째, 타 직종에 비해 상대적으로 낮은 보수 수준의 개선이 필요하다. 경찰공무원의 보수수준은 보수표상으로는 일반직 공무원보다 높게 책정되어 있으나 승진적체 등으로 인한 승진소요년수의 연장으로 말미암아 실질적으로 타 직종의 공무원보다 낮은 수준을 보이고 있다.

셋째, 수당위주의 보수체계에 대한 개선이 필요하다. 다양한 형태의 수당이 계속 신설되고 있어 기본급보다 수당위주의 보수체계가 되어 기본급이 본래의 기능을 상실하고 있다. 따라서 수당위주의 보수체계에 대한 개선이 요청되고 있다.

넷째, 각종 수당에 대한 현실화가 요청되고 있다. 현재 경찰공무원의 수당과 관련된 문제 중 가장 문제가 되는 것은 대우공무원 수당제도의 개선문제와 시간외 근무수당의 상한이 설정되어 있다는 것이다. 경찰공무원 수당에 대한 형평성을 고려한 개선방안의 마련이 요청되고 있다.

다섯째, 경찰공무원 인력구조의 개편이 필요하다. 직급별 보수체계에 있어서 경찰공무원의 경우, 입직 초에는 차이가 나지 않는다 하더라도 장기적으로 보면 경찰공무원의 승진적체로 인해 근속연수가 증가함에 따라 보수수준이 상대적으로 낮아지고 있다. 이는 침탐형의 경찰공무원 인력구조에 기인하는 것으로 경찰공무원의 승진연한 및 평균보수수

준에 큰 영향을 주고 있다. 따라서 경찰공무원의 인력구조를 침탑형에서 일반직 공무원의 인력구조인 종형으로 개선할 필요가 있다.

제2절 정책대안

우리나라 경찰공무원의 보수 및 수당체계의 개선방안을 모색하면 다음과 같다.

1. 독립된 경찰공무원 보수체계의 확립

1) 제도 현황

경찰공무원의 보수문제에 있어서 가장 큰 핵심은 독자적인 보수체계를 확립하는 것이다. 현행 경찰공무원의 보수에 관한 사항은 일반공무원의 보수규정의 적용을 받고 있으며, 보수체계는 소방직과 통합되어 있다. 따라서 경찰직무의 특수성을 반영한 보수수준의 결정이 어렵고 보수수준의 인상시 기획재정부와의 협의를 어렵게 하고 있다.

2) 개선방안

향후 공무원의 인사관리를 담당하는 행정안전부 인사실(중앙인사기관)에서 매년 독자적인 경찰공무원의 보수조정안을 작성하여 보수조정액을 결정하고, 실무자와 전문가들로 구성된 경찰공무원 보수조정심의위원회의 심의를 거치도록 한다. 설문조사의 결과, 설문응답자의 79.6%는 경찰공무원의 독자적인 보수규정의 도입에 대하여 찬성하고 있는 것으로 나타나고 있다. 또한 설문응답자의 76.7%는 경찰공무원 보수조정심의위원회의 기능과 역할을 강화할 필요가 있다고 인식하고 있다.

3) 고려사항

경찰직무의 책임성, 경찰직무의 곤란성 등 경찰직무의 특수성을 반영하여 독자적인 경

찰공무원의 보수규정을 마련한다. 현행 경찰공무원 보수체계는 소방직과 통합되어 있다. 따라서 경찰공무원의 독자적인 보수체계의 마련시 소방직의 독자적인 보수체계의 마련을 유도한다.

2. 기본급 인상 : 보수의 현실화

1) 제도 현황

경찰공무원의 기본급 및 보수(기본급·수당 등 포함)는 전반적으로 일반직보다 높으나 공안업무 공무원보다 낮은 실정이다. 기본급은 공안직 대비 평균 97% 수준이며, 보수는 공안직 대비 평균 97.5% 수준으로 나타나고 있다. 다만, 경정이하 전 직원에게 별도로 지급되는 치안활동비(월 17만원)를 포함할 시에는 전반적인 경찰보수는 공안업무 공무원과 비슷한 수준을 유지하게 된다. 치안활동비를 포함할 시에는 공안직 대비 101.2%수준을 유지하게 된다.

2) 개선방안

경찰공무원의 낮은 처우수준으로 직원의 사기가 저하되고 있어 직무성격이 유사한 공안직 공무원 수준으로 기본급을 인상할 필요가 있다. 설문조사의 결과, 설문응답자의 78.4%가 현행 경찰공무원의 보수수준이 낮다고 인식하고 있는 실정이다. 경찰공무원의 보수인상과 관련하여 설문응답자의 65.9%는 기본급과 수당을 함께 인상하는 것이 바람직하다고 인식하고 있다. 경찰공무원의 기본급 인상율에 대해서는 설문응답자의 34.4%가 10-12%의 인상율이 적절하다고 응답하고 있다.

3) 소요예산

경찰공무원의 기본급을 직무성격이 유사한 공안직 공무원의 보수수준으로 인상할 경우, 경찰공무원이 봉급인상에 따른 소요예산은 연간 약 875억원으로 추정하고 있다(행정안전부, 2008).

4) 고려사항

직무의 성격이 유사한 공안직 공무원과 동일한 수준으로 경찰공무원의 기본급을 인상할 필요가 있다. 그러나 재정여건과 군인 등 타 직종으로의 파급문제, 공직 내·외의 여론을 고려하여 신중하게 접근할 필요가 있다. 아울러 재정부담을 분산시켜 단계적으로 조정하는 방안을 적극적으로 모색할 필요가 있다. 경찰공무원의 보수제도의 개선과 관련하여 경찰보수조정심의위원회의 기능과 역할의 활성화가 필요하다. 현재 정부는 각종 위원회의 통폐합시 경찰보수조정심의위원회를 폐지대상에 포함하고 있다. 향후 경찰공무원의 업무특성을 반영한 보수 및 수당체계의 개선을 위해서는 경찰보수조정심의위원회를 존속시켜 그 기능과 역할을 강화하여야 한다.

3. 수당체계의 정비

현재 경찰공무원에게 지급되고 있는 수당체계의 전반적인 검토가 필요하다. 경직성 수당을 기본급으로 통합하여 경찰공무원의 보수체계를 단순화할 필요가 있다. 또한 지나치게 난립되어 있는 수당을 정리하고 비현실적인 수당을 통폐합하여야 한다. 예를 들면, 현재 지급되고 있는 직무수당, 기말수당 등과 같이 개인에 따라 차이가 없는 경직성 수당은 기본급으로 통합하여 보수구조를 단순화 할 필요가 있다. 이와 같은 경찰공무원 수당(보수)체계의 정비에 대하여 설문응답자의 92.0%가 '필요하다고' 인식하고 있다. 아울러 경찰공무원은 타 직종의 공무원에 비해 상대적으로 위험에 노출될 가능성이 높기 때문에 경찰직무의 위험성을 보수에 반영할 수 있는 새로운 차원의 위험수당을 신설할 필요가 있다.

4. 시간외 근무수당의 인상

1) 제도 현황

시간외근무수당은 「국가공무원복무규정상」의 정규근무 시간외에 근무를 한 공무원에 대하여 보상차원에서 지급하는 수당이다. 단가는 직급에 따라 전 공무원에게 동일하게

적용되고 있으나 상당 직급 대비 시 경찰공무원의 단가가 일반직 공무원보다 다소 높은 편이다(〈표 5-1〉 참조). 그러나 시간외근무수당을 일반직 공무원을 기준으로 제한하고 있는 행정안전부의 「공무원수당등업무처리지침」의 불합리한 조항과 기획재정부의 「예산안편성지침 및 기준」 등에 의해 경찰공무원의 경우 근무실태와 직무특성을 적절히 반영하기가 어려운 실정이다.

〈표 5-1〉 경찰공무원 시간외 근무수당 단가

구분(일반직)	시간당 단가(일반직)	월 지급액		
		경찰(A)	일반직(B)	차액(A-B)
경정(5급)	10,192원(9,796원)	682,860원	656,330원	26,530원
경위(7급)	8,165원(7,457원)	547,050원	499,610원	47,440원
순경(9급)	6,342원(5,993원)	424,910원	401,530원	23,380원

주) 단가기준: 봉급액(각 직급별 10호봉 수준) 7할 × 226분의 1 × 1.5

()안은 상당하는 일반직 공무원 직급 및 지급단가

이와 같이 경찰공무원의 보수문제에 있어서 가장 시급한 문제 중의 하나가 시간외근무수당의 개선에 관한 문제이다. 현행 시간외근무수당의 상한을 폐지하고, 모든 초과 근무자에 대해 수당을 지급해야 한다. 초과근무수당의 상한을 없앨 경우 발생할 수 있는 문제점으로 예산상의 부담을 들 수 있다. 이를 해결하기 위해 경찰공무원의 근무실적과 업적에 대한 공정하고 객관적인 평가자료가 확보될 수 있도록 경찰인사제도의 개선이 필요하다. 아울러 관행처럼 되어온 타 부처와의 협조업무와 지원업무 등에 대한 조사 및 분석을 통해 최소한 필요한 수준으로 대폭 축소할 필요가 있다.

2) 개선방안

시간외근무수당 지급기준을 민간근로자와 같은 수준으로 상향 조정의 필요성이 제기되고 있다. 즉 현행 지급단가를 봉급액의 7할에서 봉급액의 10할로 인상 조정할 필요가 있다. 설문조사의 결과, 경찰공무원 시간외 근무수당의 인상에 대하여 83.2%가 찬성하고

있는 것으로 나타나고 있다.

3) 소요 예산

시간외 근무수당의 지급을 봉급액의 10할 수준으로 인상 조정할 경우 매년 추가되는 소요예산은 전체 공무원에게 적용할 경우 6,450억원으로 추정되며, 경찰공무원에만 적용할 경우에는 2,444억원으로 추정되고 있다(행정안전부, 2008).

4) 고려사항

시간외근무수당 단가기준은 경찰공무원뿐만 아니라 전 공무원에게 동일하게 적용되는 것으로써 특정 직종에 대해서만 단가기준을 상향 조정하는 경우 다른 공무원과의 형평성 논란이 제기될 수 있다. 현재 일반 공무원 노동조합에서도 지속적으로 시간외수당 단가 인상을 요구하고 있는 상황을 고려하여 해결방안을 모색할 필요가 있다. 시간외근무수당을 인상할 경우에는 소요되는 예산이 많기 때문에 공무원 전체의 처우개선에 부정적인 영향을 미칠 가능성도 배제할 수 없다.

5. 대우공무원 수당제도의 확대

1) 제도현황

대우공무원제도는 승진적체 등에 따른 사기저하를 방지하기 위하여 일정기간 이상 근무한 우수공무원에 대하여 상위직급에 상응하는 수당을 지급하는 것으로 현행 대우공무원제도의 현황을 살펴보면 <표 5-2>와 같다. 경호처 및 국정원 직원도 이를 준용하여 적용하고 있으며, 군복무원에는 대우군무원제도가 운영되고 있다. 총 대우공무원의 수는 약 5만 1천명이며(총원대비 약 30%), 총 수당액은 593억원으로 나타나고 있다(2008년 일반회계 합계).

〈표 5-2〉 대우공무원제의 현황(일반직 공무원)

적용직종	대상계급	근무기간	수당지급
일반직	4급-5급	7년 이상	월봉급액의 4.8%
	5급-7급	5년 이상	
	연구사·지도사	10년이상	
기능직	기능2급-기능10급	5년 이상	

경찰청은 경찰공무원 승진임용 규정의 일부를 개정하여 2009년부터 매년 6년차가 되는 순경, 경장, 경사, 경위 직급의 모든 경찰공무원에 대해 심사를 통해 대우공무원 제도를 적용할 계획이다.

2) 개선방안

경찰공무원의 승진 적체를 해소하고 근무의욕을 고취하기 위하여 총경직급(계급)까지 대우공무원 제도를 확대하여 수당을 지급할 수 있도록 대우공무원 제도를 개선할 필요가 있다. 경찰공무원의 현원 및 대우공무원 적용인원을 살펴보면 다음과 같다. 총경이하 경찰공무원 현원의 살펴보면, 총경은 463명, 경정은 1,530명, 경감은 3,463명, 경위는 24,060명, 경사는 37,028명, 경장은 20,608명, 순경은 9,349명으로 나타나고 있다(〈표 5-3〉참조). 이 중 총경과 경정은 7년 이상, 경감이하는 6년 이하를 기준으로 할 때 대우공무원의 예상인원은 2009년도 16,266명, 2010년 22,494명, 2011년 40,468명, 2012년 45,753명, 2013년 46,246명으로 나타나고 있다. 경위 근속승진자의 증가로 2011년부터는 연 4만명이상 발생할 것으로 예상된다(〈표 5-4〉, 〈표 5-5〉 참조).

〈표 5-3〉 경찰공무원 현원 (총경이하, 2008. 3. 31. 현재)

계급	계	총경	경정	경감	경위	경사	경장	순경
인원(명)	96,501	463	1,530	3,463	24,060	37,028	20,608	9,349

자료: 행정안전부(2008).

〈표 5-4〉 경찰공무원 승진임용 현황

구 분	2006년 승진현황				2007년 승진현황				일반직 공무원	
	평균승진 연수(년)	승진자 (명)	근 속	일 반	평균승진 연수(년)	승진자 (명)	근 속	일 반	계급	승진 연수
평 균	7.00	27,583	18,933 (69%)	8,650 (31%)	6.05	13,262	7,191 (54%)	6,071 (46%)		
경무관 ↑ 총경	6.11	27		27	7.02	10		10	3급 ↑ 4급	8.11
총경 ↑ 경정	8.08	81		84	8.04	93		93	4급 ↑ 5급	8.09
경정 ↑ 경감	7.04	256		256	7.04	267		267	5급 ↑	9.0
경감 ↑ 경위	8.02	574		574	7.11	504		504	6급	
경위 ↑ 경사	9.11	6,033	4,728	1,305	7.08	5,487	4,138	1,349	6급 ↑ 7급	7.01
경사 ↑ 경장	6.10	13,646	11,336	2,310	6.00	4,556	2,828	1,728	7급 ↑ 8급	5.08
경장 ↑ 순경	4.08	6,966	2,869	4,097	3.06	2,345	225	2,120	8급 ↑ 9급	3.04

자료: 행정안전부(2008).

〈표 5-5〉 연도별 대우공무원 적용 예상인원

연 도	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년
인원(명)	16,266	22,494	40,468	45,753	46,246

자료: 행정안전부(2008).

3) 소요예산

소요 예산은 총경이하 도입시 약 40,000명에 대해 연간 410억원 정도 소요될 것으로 추정되고 있다(행정안전부, 2008).

4) 고려사항

승진적체를 고려한 제도운영의 취지와 특정직의 운영현황을 고려할 때, 경찰공무원에 대하여도 대우공무원 제도를 총경이하까지 적극적으로 확대·운영할 필요가 있다. 대우공무원 제도의 도입은 경찰공무원 인사의 형평성 및 사기진작에 긍정적인 기여를 할 수 있을 것을 기대된다.

6. 명예퇴직수당 산정방법 변경

1) 제도 현황

경찰공무원의 명예퇴직수당 산정시 정년잔여기간은 계급정년과 연령정년 중 먼저 도해하는 정년을 기준으로 계산하고 있다(명예퇴직수당 제3조 제4항)($\text{명예퇴직수당} = \text{정년잔여월수} \times \text{퇴직당시 월봉금액} \times 0.405$). 현재 연령정년은 경정이상 60세, 경감이하 50세이다. 계급정년은 치안감 4년, 경무관 6년, 총경 11년, 경정 14년이다. 현재 계급정년 적용직종은 군인, 경찰, 소방, 국정원 직원, 경호실 직원 등이다.

현행 명예퇴직수당 산정방법은 계급정년에 따른 신분상의 불이익과 더불어 경제적 불이익까지 가중하고 있어 일반직 공무원 등과 같이 연령정년을 기준으로 정년잔여기간을 산정할 필요가 있다는 주장이 제기되고 있다.

명예퇴직수당은 근무할 수 있는 정년을 전제로 정년 전에 자진해서 퇴직하는 데 대한 보상이기 때문에 정년잔여기간은 연령정년 또는 계급정년을 불문하고 실제 근무가 예정되는 시점을 기준으로 산정하는 것이 타당하다. 또한 경찰공무원의 경우 경찰공무원법에 따라 연령정년과 계급정년 중 먼저 도래하는 정년에 당연 퇴직하게 되어 있어 명예퇴직수당 산정을 위한 정년잔여기간도 먼저 도래하는 정년, 즉 실제 퇴직시점을 적용해야 한다.

2) 개선방안

현행 명예퇴직수당 산정방법을 그대로 유지하는 방안과 경찰공무원의 특성을 반영한 명예퇴직수당 산정방법을 도입·운영하는 방안이 고려될 수 있다. 설문조사의 결과, 설문응답자의 72.2%가 경찰공무원의 명예퇴직수당 산정방법의 개선이 필요하다고 인식하고 있다.

3) 고려사항

명예퇴직수당의 계산에서만 연령정년을 적용하는 경우, 실제 근무시의 보수보다 명예퇴직수당이 많아지는 불합리가 발생한다. 예를 들면, 계급정년 1년 연령정년 10년 남은 경찰공무원의 경우 계속 근무시 1년간 근무하고 1년 보수 수령, 명예퇴직시는 근무하지 않고 10년간 명예퇴직수당(약 3년 상당 보수)을 수령하게 되는 문제가 발생하게 된다. 또한 일반직 공무원의 경우에도 승진 가능여부와 관계없이 6급 이하는 57세, 5급 이상은 60세를 적용하고 있다.¹⁹⁾

7. 경찰공무원 계급별 인력구조의 개선

1) 제도현황

경찰공무원의 보수수준의 적정화를 위해서는 경찰공무원 계급별 인력구조의 개선이 선행되어야 한다. 조직구조와 인력활용의 특성을 비교하여 볼 때 경찰조직은 다른 성격의 업무수행 조직보다 전통적인 피라미드형 구조를 갖게 될 가능성이 크다. 한국 경찰조직의 경우 중상위 직급 조직구조에서 첨탑형 피라미드 구조가 지나치게 가파르다. 특히 총경이상 상위직은 가파른 첨탑형 구조를 보이고 있다.

2) 개선방안

경찰공무원 인력구조의 개선은 계급과 직책의 재조정을 통해 이루어질 수 있다. 최근

19) 최근 행정안전부는 6급 이하 공무원의 정년을 매 2년마다 1년씩 늘여서 2013년부터는 모든 공무원의 정년을 60세로 할 것이라고 발표하였다.

논의되고 있는 경찰공무원의 복수직급제와 경무관 서장제의 도입을 통해 경찰공무원의 승진적체현상을 해소하고 보수 증가의 효과를 거둘 수 있다.

3) 고려사항

경찰공무원의 복수직급제는 일반 행정기관과 같이 경찰청 본청의 정책기획능력의 강화를 주요 목적으로 하고 있다. 따라서 경찰청 본청의 주요 기능을 정책기획 기능을 중시하는 조직으로 과감히 전환하여 본청의 경찰인력을 축소할 필요가 있다. 또한 복수직급제는 경찰 상위직의 승진적체의 해소를 주요 목적으로 하고 있기 때문에 전반적인 경찰의 승진적체의 해소에는 도움이 되지만 상대적으로 승진적체 문제가 심각한 하위직 경찰공무원의 사기를 오히려 저하시키는 역효과를 초래할 가능성이 있다. 따라서 이에 대한 충분한 검토가 선행되어야 한다.

아울러 경무관 서장제의 도입 운영시 계급중복으로 인한 지휘체계의 혼선문제를 사전에 철저히 점검하는 것이 필요하다. 또한 경무관 서장보임 경찰서를 대상으로 총경 부서장제를 도입할 경우 경찰서장과 부경찰서장간에 명확한 역할분담이 이루어져야 한다. 경찰서장과 부경찰서장간의 명백한 역할분담을 통해 상시 책임치안체제를 구축할 수 있다.

8. 경찰공무원 보수에 관한 협의단체 설치

앞에서 살펴본 것처럼 미국과 프랑스의 경우 경찰노조가 있으며, 영국에는 경감이하 경찰공무원의 직능단체인 경찰공무원 협의회(Police Federation)가 있어 경찰공무원의 보수와 근무조건 및 복지문제 등에 대해 정부와 협의하는 등 경찰공무원의 기본권을 보장하고 있다. 우리나라의 경우 국민대다수가 공무원 노조를 부정적인 시각으로 바라보는 것이 현실이고, 경찰공무원은 노조의 허용대상에서 제외되고 있다. 그러나 경찰공무원의 보수, 근무여건, 복지 및 기본권 보장에 있어서 노조의 성격이 아니더라도 정부의 승인을 얻어 활동할 수 있는 합법적인 (가칭)경찰공무원 협의회를 구성 및 운영하여 경찰공무원의 보수결정에 대한 의견을 수렴할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다.

제6장 요약 및 결론

본 연구에서는 경찰공무원의 보수 및 수당체계의 현황, 문제점 및 개선방안을 중심으로 살펴보았다. 연구의 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

먼저 경찰공무원의 보수 및 수당체계의 주요 문제점을 살펴보면, 첫째, 경찰직무의 책임성(경찰업무의 중요성과 법집행기관으로서의 엄격한 책임)과 경찰직무의 곤란성(업무의 위험성, 업무의 불규칙성, 직무의 긴급성 및 돌발성) 등 경찰직무의 특수성이 봉급(기본급)에 미반영되어 있다는 점이다.

둘째, 경찰공무원의 불합리한 수당체계로 대우공무원 수당제도의 확대, 명예퇴직수당의 산정문제 및 위험근무수당 지급대상의 제외 문제 등이 지적되고 있다.

셋째, 수당지급방법의 불합리로 수당지급단가 산출기준인 봉급기준액 산정시 봉급액의 70%만 인정하고 있다.

넷째, 직무특수성 미반영으로 인한 문제점으로 경찰공무원의 봉급에 직무의 특수성이 반영되지 않아 정근수당 등 각종 수당 및 퇴직연금 등의 지급에 있어 상대적으로 불이익을 받고 있다.

다섯째, 치안활동비의 문제로 현재 특정업무경비에 편성되어 집행하고 있으나 경정이 하 전 경찰관을 대상으로 지급하고 있어, 실비변상적인 경비라기보다는 보수의 성격이 강하다고 할 수 있다.

종합적으로 살펴볼 때, 경찰직 공무원은 일반직 또는 공안직 공무원과 비교할 때 보수 수준은 큰 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 봉급이외에 상여금, 제 수당, 시간외수당 등을 합한 총 월급여를 비교해도 큰 차이를 보이지는 않는다. 그러나 근속연한을 고려할 때 경찰공무원의 보수는 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 특히 경찰업무의 특수성을 고려할 때에는 경찰공무원의 보수는 상대적으로 매우 낮은 수준이라고 할 수 있다.

각종 문헌조사와 설문조사를 토대로 본 연구에서 제시하고 있는 경찰공무원 보수 및 수당체계의 개선방향과 개선방안은 다음과 같다. 먼저 경찰공무원 보수 및 수당체계 개

선의 기본방향으로 독립된 경찰공무원 보수체계의 확립, 낮은 보수수준의 개선, 수당위주의 보수체계의 개선, 각종 수당의 현실화 및 승진적체가 만연되고 있는 경찰공무원 인력구조의 개편을 제시하였다. 이를 토대로 본 연구에서는 경찰공무원 보수 및 수당체계 개선의 정책대안으로 첫째, 독립된 경찰공무원 보수체계의 확립, 둘째, 기본급의 인상, 셋째, 수당체계의 정비, 넷째, 시간외 근무수당의 인상, 다섯째, 대우공무원 수당제도의 개선, 여섯째, 명예퇴직수당 산정방법의 개선, 일곱째, 경찰공무원 계급별 인력구조의 개선, 여덟째, 경찰공무원 보수에 관한 협의단체의 설치 등을 제시하였다. 또한 보수 및 수당체계의 개선 및 수당 인상과 관련된 적용대상 및 소요예산을 제시하였다.

우리나라 공무원(경찰공무원 포함)의 보수결정과정에서 가장 큰 문제가 되는 것은 실질적인 보수결정기관이 국가예산안을 편성하는 기획재정부에 달려있다는 것이다. 중앙인사기관인 행정안전부의 의견이 전혀 반영되지 않는 것은 아니지만 중앙인사기관이 정부조직상 내각의 일부로 되어 있어 그 기능이 상대적으로 미약할 수 밖에 없다. 즉 현재의 중앙인사기관은 비독립 단독제의 조직형태를 가지고 있기 때문에 공무원의 처우개선을 위해 강력한 주장을 전개하지 못하고 정부의 국정운영(경제정책 및 국가시책)의 방향에 종속될 수밖에 없는 실정이다. 따라서 공무원의 보수결정에 주도적 역할을 할 수 있도록 중앙인사기관의 조직형태를 과거 미국의 연방인사위원회나 일본의 인사원과 같이 독립합의형의 조직형태로 전환할 필요가 있다.

우리나라는 지난 1999년 대통령직속의 인사전담기관인 중앙인사위원회를 설치하여 공무원 인사의 독립성, 공정성 및 전문성을 제도하였으나 이명박 정부출범 이후 중앙인사위원회가 행정안전부로 흡수 통합되어 독립적이고 전문적인 인사기능이 축소되고 있는 실정이다. 따라서 향후 독립적인 조직형태의 중앙인사기관을 설립하여 공무원 인사와 관련된 모든 사항을 전담하게 하고, 공무원 보수결정에 있어서도 전권을 행사할 수 있도록 하여야만 공무원의 처우개선에 능동적인 역할을 수행할 수 있을 것으로 판단된다.

아울러 공무원 특히 경찰공무원의 보수결정에 있어 국회의 영향력이 미약하고 대통령 및 고위정책결정자들의 정치적 결정에 좌우되는 현실을 고려할 때 경찰공무원 보수법과 같은 법률의 제정이 매우 시급하다고 할 수 있다. 아울러 합리적인 경찰공무원의 보수결정을 위해 「경찰공무원 보수조정심의위원회」의 역할과 기능이 활성화 되어 경찰공무원의 보수결정과정에서 주도적인 역할을 할 필요가 있다. 특히 외국과 같이 (가칭)경찰공무원

보수에 관한 협의단체의 설치를 통해 경찰직무의 특수성을 보수설정에 반영하고 경찰공무원의 복지개선에 기여할 수 있다.

참 고 문 헌

- 경찰청, (2006). 「경찰백서」. 서울: 경찰청
- _____, (2007). 「경찰백서」. 서울: 경찰청
- _____, (2007). 내부자료. 서울: 경찰청
- 경찰혁신기획단 자치경찰추진팀, (2003). 「선진외국의 경찰제도」.
- 국민건강보험공단, (2007). 「건강검진 결과분석 2006」.
- 공무원연금관리공단, (2007). 「공무원연금 통계 2006」.
- 김병섭, (1996). 경찰공무원의 직무스트레스와 그 영향.
- 김상호 외, (2004). 「경찰학 개론」, 서울: 법문사.
- 김형만 외, (2003). 「비교경찰제도론」, 서울: 법문사.
- 박천오·권경득 외, (2007). 「현대인사행정론」. 서울: 법문사.
- 오성호·이선우, (1998). 「외국의 공무원 보수제도」. KIPA 연구보고서 98-03. 서울: 한국행정연구원.
- 월드리서치, (2007). 「공무집행방해 사례 및 경미범죄 처리에 관한 조사」.
- 이선우·오성호, (2009). 「인적자원관리론」, 서울: 한국방송통신대학출판부.
- 이수철, (1992). 「공무원 보수체계 합리화 방안에 관한 연구」. KIPA 연구보고서 92-10. 서울: 한국행정연구원.
- 신현기·이영남, (2003). 「경찰인사관리론」, 서울: 법문사.
- 중앙인사위원회, (2005). 「공무원 인사개혁 백서」.
- _____, (2006). 「공무원 인사개혁 백서」.
- 진재구, (2004). 「민·관 보수 비교」. KIPA 연구보고서 2004-50. 서울: 한국행정연구원.
- _____, (1994). 공무원 보수결정 원칙 및 기준설계. KIPA 연구보고서 94-06. 서울: 한국행정연구원.
- 한국노동연구원, (2007). 「민·관 보수수준 실태조사 보고서」. 서울: 한국노동연구원.
- 황성원, (2004). 「공무원 인센티브에 관한 연구」. KIPA 연구보고서 2004-08. 서울: 한국행정연구원.
- 행정안전부, (2008). 내부자료.

행정자치부, (2007). 「2007년도 중앙 총액인건비 운영지침」.

「경찰공무원법」

「경찰공무원 승진임용 규정」

「경찰공무원 승진임용 규정 시행규칙」

「경찰공무원 임용령」

「경찰공무원 임용령 시행규칙」

「경찰법」

「경찰청과 그 소속기관의 직제 시행규칙」

「경찰청과 그 소속기관의 직제」

경찰청홈페이지(<http://www.police.go.kr>).

Elliott, Robert H and Thomas Vocin. (1995). Compensation Administration and the Human Resource Management Function. In Hack Rabin et al. (eds.), Handbook of Public Personnel Administration. New York: Marcel Dekker, Inc.

Gerhart, Barry et al. (1995). Employee Compensation: Theory, Practice, and Evidence. In Handbook of Human Resource Management. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

Gomez-Mejia, Luis R. et al. (1995). Executive Compensation: Research and Practical Implication. In Handbook of Human Resource Management. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

『경찰공무원의 보수에 관한 설문조사』 (경찰공무원용)

안녕하십니까?

선문대부설 정부간관계(IGR)연구소는 경찰공무원의 보수제도에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 이번 조사에서는 경찰공무원 보수제도의 문제점 및 개선방안과 관련된 경찰행정전문가 및 인사행정전문가의 인식을 파악하고자 합니다.

국가공무원법(제46조)은 '직무곤란도 및 책임의 정도'에 따라 공무원의 봉급을 책정하도록 규정하고 있습니다. 그러나 경찰공무원의 봉급에는 '이 규정의 반영이 다소 미흡한 편이다'라는 지적이 제기되고 있습니다.

일반적으로 특정직 공무원은 직무강도를 고려하여 일반직 공무원에 비해 봉급을 크게 우대하고 있으나 경찰공무원은 그 직무성격이 유사한 공안직 공무원보다 오히려 우대율이 평균 3.3%정도로 낮은 편입니다. 전체 직급 평균 급여를 비교하면, 일반직 대비 공안업무 종사 공무원은 5.5% 우대하고 있습니다.

본 설문조사에 대한 응답내용은 『통계법』 제13조의 규정에 의거하여 통계적 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않으며, 응답내용과 관련된 개인의 견해가 외부에 알려질 우려가 전혀 없습니다.

본 조사를 통하여 설문응답자들께서 경찰공무원 보수제도의 개선에 직접 참여하신다는 생각으로 모든 문항에 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시기를 진심으로 부탁드립니다.

2008년 9월

선문대부설 정부간관계(IGR)연구소

◎연락처 : 권경득(소장) ☎ 016-9811-2524, E-mail: smigr@hanmail.net

※ 본 설문지의 표지에 있는 설문조사의 목적과 배경을 잘 읽으시고, 각 질문에 대하여 귀하의 의견과 일치하거나, 가장 잘 대변해 주는 응답범주에 체크(✓) 표시를 하여 주십시오. 그리고 “기타” 응답의 경우, 그 이유를()란에 구체적으로 기술하여 주시면 감사하겠습니다.

1. 귀하께서는 현재 경찰공무원의 보수 수준에 대하여 어떻게 생각하고 계십니까?

- ① 매우 낮은 편이다() ② 낮은 편이다() ③ 적절하다()
 ④ 높은 편이다() ⑤ 매우 높은 편이다()

2. 귀하께서는 경찰공무원 보수제도의 문제점에 대한 다음의 진술에 대해 어떻게 생각하십니까?

설문 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 경찰공무원의 보수에는 경찰직무 특수성(경찰업무의 중요성, 법집행기관으로서의 엄격한 책임 등)이 잘 반영되어 있지 않다.	①	②	③	④	⑤
2) 경찰공무원의 보수에는 경찰직무의 곤란성(업무의 위험성, 업무의 불규칙성, 직무의 긴급성 및 돌발성 등)이 잘 반영되어 있지 않다.	①	②	③	④	⑤
3) 경찰공무원의 수당은 타 직종의 공무원에 비해 형평성이 결여되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 경찰공무원은 군인 및 소방공무원에 비해 위험근무수당의 대상이 제한적이며, 지급액이 낮은 수준이다.	①	②	③	④	⑤
5) 경찰공무원의 수당은 지급 기준과 산정방식에 있어 불합리성이 존재하고 있다(예: 시간외 근무수당 및 초과근무수당 등).	①	②	③	④	⑤
6) 경정이하 전 경찰관을 대상으로 지급되고 있는 치안활동비는 과세의 대상이 되고 있어, 실비변상적 경비라기보다는 보수의 성격이 강하다고 볼 수 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 우리나라의 경우 1972년부터 1982년까지 독자적인 경찰공무원의 보수규정이 있었으나 1983년부터 통합공무원 보수규정을 적용하고 있습니다. 외국의 경우처럼 <경찰공무원의 독자적인 보수규정>을 도입하는 방안에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 반대() ② 반대() ③ 보통이다() ④ 찬성() ⑤ 매우 찬성()

4. 귀하께서는 경찰공무원의 업무특성을 반영한 보수 및 수당체계의 개선을 위해서는 <경찰 보수조정심의위원회의 기능과 역할>을 활성화시켜야 한다는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 반대() ② 반대() ③ 보통이다() ④ 찬성() ⑤ 매우 찬성()

5. 귀하께서는 다음과 같은 경찰공무원 보수제도의 개선방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

설문 문항	매우 반대한다	반대한다	보통이다	찬성한다	매우 찬성한다
1) 경찰공무원의 기본급의 인상이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
2) 경찰공무원의 수당체계의 정비가 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3) 경찰공무원 시간외 근무수당의 인상이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
4) 경찰에도 대우공무원제도의 도입이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
5) 현재 계급정년이 연령정년보다 빠른 경우 계급정년을 사용하고 있는 경찰공무원의 명예퇴직수당 산정방법을 개선하여 연령정년을 사용하여야 한다.	①	②	③	④	⑤

6. 경찰공무원의 보수수준이 인상되어야 한다면 다음 중 어떤 형태가 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 기본급 인상 () ② 수당 인상 () ③ 기본급 + 수당 인상 ()
 ④ 기타 (구체적으로) ⑤ 모르겠다 ()

7. 귀하께서는 경찰공무원의 기본급이 인상되어야 한다면 어느 정도 인상이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 1-3% () ② 4-6% () ③ 7-9% ()
 ④ 10-12% () ⑤ 13%이상 ()

8. 현행 경찰공무원의 보수체계를 단순화하여 연봉제로 전환하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 반대() ② 반대() ③ 보통이다() ④ 찬성() ⑤ 매우 찬성()

9. 귀하께서는 경찰에 성과급 제도의 도입 및 운영 확대에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 반대() ② 반대() ③ 보통이다() ④ 찬성() ⑤ 매우 찬성()

☞(9-1) 위의 1번 질문에 '④ 찬성' 또는 '⑤ 매우 찬성'하신 경우, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 업무의 효율성 제고() ② 조직의 경쟁력 강화() ③ 승진적체 문제의 해소()
④ 경찰공무원의 역량 강화() ⑤ 기타()

☞(9-2) 위의 1번 질문에 '① 매우 반대' 또는 '② 반대'하신 경우, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 경찰공무원의 계급적 특성 때문() ② 지나친 경쟁으로 조직의 효율성 저하()
③ 경찰공무원의 직무 특성 때문() ④ 지휘체계의 혼란 우려()
⑤ 기타()

10. 만약 경찰에 성과급 제도의 도입 및 운영 확대가 이루어진다면 적용대상 계급은 어떻게 하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 총경 이상() ② 경정 이상() ③ 경감 이상() ④ 전체 계급()
⑤ 기타 (구체적으로 기입:)

11. 귀하께서는 경찰공무원의 보수제도의 개선 시에 중요하게 고려되어야 할 점이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

※ 다음은 설문응답자의 개인적 특성에 관한 질문입니다. 해당번호에 체크(✓) 표시를 하거나, “기타” 응답의 경우, 그 이유를()란에 구체적으로 기술하여 주시면 감사하겠습니다.

1. 귀하의 성별은? ① 남성 ② 여성
2. 귀하의 학력은?
① 고졸 이하 ② 대학중퇴 또는 전문대 졸업 ③ 대학교 졸업 ④ 대학원 졸업(석사 이상)
3. 귀하의 연령은?
① 29세 이하 ② 30세~39세 ③ 40세~49세 ④ 50세 이상
4. 귀하의 총 근무년수는?
① 5년 미만 ② 5~10년 미만 ③ 10~15년 미만
④ 15~20년 미만 ⑤ 20년 이상
5. 귀하의 경과는?
① 일반경과 ② 보안경과 ③ 특수경과 ④ 기타
6. 귀하의 계급은?
① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감 ⑥ 경정 ⑦ 총경 ⑧ 경무관 이상
7. 귀하의 입직경로는?
① 순경 공채 ② 경장 특채 ③ 간부후보생 ④ 경찰대학 ⑤ 고등고시 ⑥ 기타
8. 귀하의 근무지는?
① 일선경찰서(지구대/파출소) ② 지방경찰청 ③ 경찰청 본부 ④ 기타

설문지에 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다.

부록 2) 설문조사지(전문가용)

『경찰공무원의 보수에 관한 설문조사』 (전문가용)

안녕하십니까?

선문대부설 정부간관계(IGR)연구소는 경찰공무원의 보수제도에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 이번 조사에서는 경찰공무원 보수제도의 문제점 및 개선방안과 관련된 경찰행정 전문가 및 인사행정전문가의 인식을 파악하고자 합니다.

국가공무원법(제46조)은 '직무곤란도 및 책임의 정도'에 따라 공무원의 봉급을 책정하도록 규정하고 있습니다. 그러나 경찰공무원의 봉급에는 '이 규정의 반영이 다소 미흡한 편이다'라는 지적이 제기되고 있습니다.

일반적으로 특정직 공무원은 직무강도를 고려하여 일반직 공무원에 비해 봉급을 크게 우대하고 있으나 경찰공무원은 그 직무성격이 유사한 공안직 공무원보다 오히려 우대율이 평균 3.3%정도로 낮은 편입니다. 전체 직급 평균 급여를 비교하면, 일반직 대비 공안업무 종사 공무원은 5.5% 우대하고 있습니다.

본 설문조사에 대한 응답내용은 『통계법』 제13조의 규정에 의거하여 통계적 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않으며, 응답내용과 관련된 개인의 견해가 외부에 알려질 우려가 전혀 없습니다.

본 조사를 통하여 설문응답자들께서 경찰공무원 보수제도의 개선에 직접 참여하신다는 생각으로 모든 문항에 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시기를 진심으로 부탁드립니다.

2008년 9월

선문대부설 정부간관계(IGR)연구소

© 연락처 : 권경득(소장) ☎ 016-9811-2524, E-mail: smigr@hanmail.net

※ 본 설문지의 표지에 있는 설문조사의 목적과 배경을 잘 읽으시고, 각 질문에 대하여 귀하의 의견과 일치하거나, 가장 잘 답변해 주는 응답범주에 체크(✓) 표시를 하여 주십시오. 그리고 “기타” 응답의 경우, 그 이유를()란에 구체적으로 기술하여 주시면 감사하겠습니다.

1. 귀하께서는 현재 경찰공무원의 보수 수준에 대하여 어떻게 생각하고 계십니까?

- ① 매우 낮은 편이다() ② 낮은 편이다() ③ 적절하다()
 ④ 높은 편이다() ⑤ 매우 높은 편이다()

2. 귀하께서는 경찰공무원 보수제도의 문제점에 대한 다음의 진술에 대해 어떻게 생각하십니까?

설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 경찰공무원의 보수에는 경찰직무 특수성(경찰업무의 중요성, 법집행기관으로서의 엄격한 책임 등)이 잘 반영되어 있지 않다.	①	②	③	④	⑤
2) 경찰공무원의 보수에는 경찰직무의 곤란성(업무의 위험성, 업무의 불규칙성, 직무의 긴급성 및 돌발성 등)이 잘 반영되어 있지 않다.	①	②	③	④	⑤
3) 경찰공무원의 수당은 타 직종의 공무원에 비해 형평성이 결여되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 경찰공무원은 군인 및 소방공무원에 비해 위험근무수당의 대상이 제한적이며, 지급액이 낮은 수준이다.	①	②	③	④	⑤
5) 경찰공무원의 수당은 지급 기준과 산정방식에 있어 불합리성이 존재하고 있다(예: 시간외 근무수당 및 초과근무수당 등).	①	②	③	④	⑤
6) 경정이하 전 경찰관을 대상으로 지급되고 있는 치안활동비는 과세의 대상이 되고 있어, 실비변상적 경비라기보다는 보수의 성격이 강하다고 볼 수 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 우리나라의 경우 1972년부터 1982년까지 독자적인 경찰공무원의 보수규정이 있었으나 1983년부터 통합공무원 보수규정을 적용하고 있습니다. 외국의 경우처럼 <경찰공무원의 독자적인 보수규정>을 도입하는 방안에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 반대() ② 반대() ③ 보통이다() ④ 찬성() ⑤ 매우 찬성()

4. 귀하께서는 경찰공무원의 업무특성을 반영한 보수 및 수당체계의 개선을 위해서는 <경찰 보수조정심의위원회의 기능과 역할>을 활성화시켜야 한다는 주장에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 반대() ② 반대() ③ 보통이다() ④ 찬성() ⑤ 매우 찬성()

5. 귀하께서는 다음과 같은 경찰공무원 보수제도의 개선방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

설 문 문 항	매우 반대한다	반대한다	보통이다	찬성한다	매우 찬성한다
1) 경찰공무원의 기본급의 인상이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
2) 경찰공무원의 수당체계의 정비가 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3) 경찰공무원 시간외 근무수당의 인상이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
4) 경찰에도 대우공무원제도의 도입이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
5) 현재 계급정년이 연령정년보다 빠른 경우 계급정년을 사용하고 있는 경찰공무원의 명예퇴직수당 산정방법을 개선하여 연령정년을 사용하여야 한다.	①	②	③	④	⑤

6. 경찰공무원의 보수수준이 인상되어야 한다면 다음 중 어떤 형태가 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 기본급 인상 () ② 수당 인상 () ③ 기본급 + 수당 인상 ()
 ④ 기타 (구체적으로) ⑤ 모르겠다 ()

7. 귀하께서는 경찰공무원의 기본급이 인상되어야 한다면 어느 정도 인상이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 1-3% () ② 4-6% () ③ 7-9% ()
 ④ 10-12% () ⑤ 13%이상 ()

8. 현행 경찰공무원의 보수체계를 단순화하여 연봉제로 전환하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 반대() ② 반대() ③ 보통이다() ④ 찬성() ⑤ 매우 찬성()

9. 귀하께서는 경찰에 성과급 제도의 도입 및 운영 확대에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 반대() ② 반대() ③ 보통이다() ④ 찬성() ⑤ 매우 찬성()

☞(9-1) 위의 1번 질문에 '④ 찬성' 또는 '⑤ 매우 찬성'하신 경우, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 업무의 효율성 제고() ② 조직의 경쟁력 강화() ③ 승진적체 문제의 해소()

- ④ 경찰공무원의 역량 강화() ⑤ 기타()

☞(9-2) 위의 1번 질문에 '① 매우 반대' 또는 '② 반대'하신 경우, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 경찰공무원의 계급적 특성 때문() ② 지나친 경쟁으로 조직의 효율성 저하()
 ③ 경찰공무원의 직무 특성 때문() ④ 지휘체계의 혼란 우려()
 ⑤ 기타()

10. 만약 경찰에 성과급 제도의 도입 및 운영 확대가 이루어진다면 적용대상 계급은 어떻게 하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 총경 이상() ② 경정 이상() ③ 경감 이상() ④ 전체 계급()
 ⑤ 기타 (구체적으로 기입)

11. 귀하께서는 경찰공무원의 보수제도의 개선 시에 중요하게 고려되어야 할 점이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

12. 귀하께서는?

- ① 경찰행정전문가 () ② 인사행정전문가 () ③ 경찰공무원 ()
 ④ 기타(구체적으로)

설문지에 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다.

부록 3)

일반직공무원과 일반직에 준하는 특정직 및 별정직공무원 등의 봉급표

(월지급액, 단위: 원)

계급· 직무등급 호봉	1급	2급	3급	4급· 6등급	5급· 5등급	6급· 4등급	7급· 3등급	8급· 2등급	9급· 1등급
1	2,381,100	2,126,200	1,901,000	1,656,800	1,453,000	1,186,100	1,052,700	935,100	820,100
2	2,473,200	2,213,800	1,979,900	1,731,300	1,518,200	1,247,700	1,107,100	986,600	868,400
3	2,567,900	2,302,600	2,061,100	1,807,000	1,585,800	1,311,500	1,164,600	1,041,000	919,600
4	2,664,700	2,392,800	2,143,300	1,884,700	1,656,200	1,376,800	1,225,200	1,096,400	973,900
5	2,764,000	2,484,000	2,226,700	1,963,500	1,728,700	1,444,000	1,287,900	1,154,400	1,028,900
6	2,864,700	2,575,700	2,311,300	2,043,200	1,802,700	1,513,300	1,352,300	1,213,700	1,085,200
7	2,967,000	2,668,600	2,396,900	2,123,800	1,878,000	1,582,700	1,417,400	1,273,500	1,139,200
8	3,070,500	2,761,800	2,482,800	2,205,000	1,954,400	1,652,600	1,482,800	1,330,900	1,191,400
9	3,175,300	2,855,500	2,569,600	2,286,400	2,031,000	1,722,900	1,545,200	1,385,900	1,241,600
10	3,281,000	2,949,600	2,656,600	2,368,100	2,108,400	1,789,000	1,605,000	1,438,200	1,289,900
11	3,386,800	3,044,100	2,743,800	2,450,500	2,180,800	1,851,900	1,661,600	1,488,800	1,336,200
12	3,492,700	3,138,800	2,831,500	2,525,900	2,248,700	1,912,000	1,715,600	1,537,000	1,380,900
13	3,599,200	3,234,100	2,913,000	2,596,400	2,313,200	1,968,600	1,766,900	1,583,300	1,423,600
14	3,706,000	3,320,200	2,988,600	2,662,200	2,373,300	2,022,100	1,816,000	1,627,400	1,465,200
15	3,799,200	3,399,900	3,058,200	2,724,100	2,430,100	2,073,400	1,862,700	1,669,800	1,505,000
16	3,882,100	3,472,800	3,123,300	2,782,400	2,483,600	2,121,500	1,907,100	1,710,700	1,543,600
17	3,955,500	3,539,900	3,183,600	2,836,600	2,533,800	2,167,400	1,949,700	1,749,000	1,581,100
18	4,021,000	3,601,200	3,239,700	2,887,400	2,581,400	2,210,900	1,990,300	1,786,100	1,616,200
19	4,079,500	3,657,800	3,291,800	2,934,700	2,626,000	2,252,000	2,028,500	1,821,700	1,650,500
20	4,132,200	3,709,600	3,340,200	2,978,900	2,667,800	2,290,800	2,065,000	1,855,600	1,683,400
21	4,180,500	3,756,700	3,385,200	3,020,300	2,707,300	2,328,000	2,099,800	1,888,100	1,714,300
22	4,223,700	3,800,200	3,426,900	3,059,000	2,744,400	2,363,000	2,132,700	1,919,200	1,744,100
23	4,260,000	3,839,900	3,465,400	3,095,500	2,779,400	2,395,900	2,164,500	1,948,900	1,772,300
24		3,872,200	3,501,300	3,129,600	2,812,000	2,427,400	2,194,700	1,977,500	1,799,600
25		3,903,200	3,531,000	3,161,000	2,842,800	2,457,200	2,223,100	2,004,500	1,825,400
26			3,558,900	3,187,700	2,871,900	2,485,400	2,250,500	2,030,800	1,848,900
27			3,585,200	3,212,200	2,896,100	2,512,100	2,273,700	2,052,800	1,869,100
28				3,235,600	2,919,300	2,534,500	2,295,300	2,073,900	1,888,500
29					2,940,600	2,555,600	2,316,200	2,093,900	1,907,400
30					2,961,300	2,576,200	2,336,000	2,113,300	1,925,500
31						2,595,300	2,354,800	2,132,000	1,943,500
32						2,613,600			

비고

- 국가정보원 기획조정실장의 봉급월액은 5,840,800원으로 한다.
- 다음 각 목의 공무원의 봉급월액은 해당 계급 및 호봉 상당액으로 한다. 다만, 제8조부터 제11조까지(제61조에 따라 제8조부터 제11조까지를 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 획정한 호봉이 높은 경우에는 유리한 호봉을 적용한다.
 - 지방해양안전심판원심판관: 4급 19호봉
 - 교섭단체정책연구위원 중 4급상당: 4급 21호봉
 - 국회의원보좌관: 4급 21호봉, 국회의원비서관: 5급 24호봉, 국회의원비서 중 6급상당: 6급 11호봉, 7급상당: 7급 9호봉, 9급상당: 9급 7호봉

부록 4)

공안업무 등에 종사하는 공무원의 봉급표

(월지급액, 단위 : 원)

계급 호봉	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
1	2,518,000	2,330,300	2,113,100	1,864,400	1,577,800	1,283,300	1,130,500	994,400	872,200
2	2,610,100	2,417,900	2,192,000	1,938,900	1,643,000	1,344,900	1,184,900	1,045,900	920,500
3	2,704,800	2,506,700	2,273,200	2,014,600	1,710,600	1,408,700	1,242,400	1,100,300	971,700
4	2,801,600	2,596,900	2,355,400	2,092,300	1,781,000	1,474,000	1,303,000	1,155,700	1,026,000
5	2,900,900	2,688,100	2,438,800	2,171,100	1,853,500	1,541,200	1,365,700	1,213,700	1,081,000
6	3,001,600	2,779,800	2,523,400	2,250,800	1,927,500	1,610,500	1,430,100	1,273,000	1,137,300
7	3,103,900	2,872,700	2,609,000	2,331,400	2,002,800	1,679,900	1,495,200	1,332,800	1,191,300
8	3,207,400	2,965,900	2,694,900	2,412,600	2,079,200	1,749,800	1,560,600	1,390,200	1,243,500
9	3,312,200	3,059,600	2,781,700	2,494,000	2,155,800	1,820,100	1,623,000	1,445,200	1,293,700
10	3,417,900	3,153,700	2,868,700	2,575,700	2,233,200	1,886,200	1,682,800	1,497,500	1,342,000
11	3,523,700	3,248,200	2,955,900	2,658,100	2,305,600	1,949,100	1,739,400	1,548,100	1,388,300
12	3,629,600	3,342,900	3,043,600	2,733,500	2,373,500	2,009,200	1,793,400	1,596,300	1,433,000
13	3,736,100	3,438,200	3,125,100	2,804,000	2,438,000	2,065,800	1,844,700	1,642,600	1,475,700
14	3,842,900	3,524,300	3,200,700	2,869,800	2,498,100	2,119,300	1,893,800	1,686,700	1,517,300
15	3,936,100	3,604,000	3,270,300	2,931,700	2,554,900	2,170,600	1,940,500	1,729,100	1,557,100
16	4,019,000	3,676,900	3,335,400	2,990,000	2,608,400	2,218,700	1,984,900	1,770,000	1,595,700
17	4,092,400	3,744,000	3,395,700	3,044,200	2,658,600	2,264,600	2,027,500	1,808,300	1,633,200
18	4,157,900	3,805,300	3,451,800	3,095,000	2,706,200	2,308,100	2,068,100	1,845,400	1,668,300
19	4,216,400	3,861,900	3,503,900	3,142,300	2,750,800	2,349,200	2,106,300	1,881,000	1,702,600
20	4,269,100	3,913,700	3,552,300	3,186,500	2,792,600	2,388,000	2,142,800	1,914,900	1,735,500
21	4,317,400	3,960,800	3,597,300	3,227,900	2,832,100	2,425,200	2,177,600	1,947,400	1,766,400
22	4,360,600	4,004,300	3,639,000	3,266,600	2,869,200	2,460,200	2,210,500	1,978,500	1,796,200
23	4,396,900	4,044,000	3,677,500	3,303,100	2,904,200	2,493,100	2,242,300	2,008,200	1,824,400
24		4,076,300	3,713,400	3,337,200	2,936,800	2,524,600	2,272,500	2,036,800	1,851,700
25		4,107,300	3,743,100	3,368,600	2,967,600	2,554,400	2,300,900	2,063,800	1,877,500
26			3,771,000	3,395,300	2,996,700	2,582,600	2,328,300	2,090,100	1,901,000
27			3,797,300	3,419,800	3,020,900	2,609,300	2,351,500	2,112,100	1,921,200
28				3,443,200	3,044,100	2,631,700	2,373,100	2,133,200	1,940,600
29					3,065,400	2,652,800	2,394,000	2,153,200	1,959,500
30					3,086,100	2,673,400	2,413,800	2,172,600	1,977,600
31						2,692,500	2,432,600	2,191,300	1,995,600
32						2,710,800			

비고 : 경비교도 중 특교는 지원에 의하지 아니하고 임용된 하사봉급 상당액, 수교는 병장봉급 상당액, 상교는 상등 병봉급 상당액, 일교는 일등병봉급 상당액, 이교는 이등병봉급 상당액

부록 5)

경찰공무원·소방공무원 및 전투경찰순경 등의 봉급표

(월지금액, 단위: 원)

계급 호봉	치안정감 소방정감	치안감 소방감	경무관 소방준감	총경 소방정	경정 소방령	경감 소방경	경위 소방위	경사 소방장	경장 소방교	순경 소방사
1	2,381,100	2,126,200	1,901,000	1,741,600	1,538,300	1,320,900	1,168,100	1,046,700	974,100	895,200
2	2,473,200	2,213,800	1,979,900	1,816,100	1,603,500	1,383,900	1,229,700	1,101,100	1,025,600	943,500
3	2,567,900	2,302,600	2,061,100	1,891,800	1,671,100	1,448,500	1,292,200	1,158,600	1,080,000	994,700
4	2,664,700	2,392,800	2,143,300	1,969,500	1,741,500	1,514,800	1,356,500	1,219,200	1,135,400	1,049,000
5	2,764,000	2,484,000	2,226,700	2,048,300	1,814,000	1,582,300	1,422,600	1,281,900	1,193,400	1,104,000
6	2,864,700	2,575,700	2,311,300	2,128,000	1,888,000	1,651,700	1,489,500	1,346,300	1,252,700	1,160,300
7	2,967,000	2,668,600	2,396,900	2,208,600	1,963,300	1,722,600	1,557,000	1,411,400	1,312,500	1,214,300
8	3,070,500	2,761,800	2,482,800	2,289,800	2,039,700	1,794,300	1,624,700	1,476,800	1,369,900	1,266,500
9	3,175,300	2,855,500	2,569,600	2,371,200	2,116,300	1,866,600	1,692,900	1,539,200	1,424,900	1,316,700
10	3,281,000	2,949,600	2,656,600	2,452,900	2,193,700	1,934,600	1,757,500	1,599,000	1,477,200	1,365,000
11	3,386,800	3,044,100	2,743,800	2,535,300	2,266,100	1,999,100	1,818,500	1,655,600	1,527,800	1,411,300
12	3,492,700	3,138,800	2,831,500	2,610,700	2,334,000	2,060,000	1,876,600	1,709,600	1,576,000	1,456,000
13	3,599,200	3,234,100	2,913,000	2,681,200	2,398,500	2,117,800	1,931,900	1,760,900	1,622,300	1,498,700
14	3,706,000	3,320,200	2,988,600	2,747,000	2,458,600	2,172,700	1,984,000	1,810,000	1,666,400	1,540,300
15	3,799,200	3,399,900	3,058,200	2,808,900	2,515,400	2,224,300	2,033,900	1,856,700	1,708,800	1,580,100
16	3,882,100	3,472,800	3,123,300	2,867,200	2,568,900	2,273,800	2,080,800	1,901,100	1,749,700	1,618,700
17	3,955,500	3,539,900	3,183,600	2,921,400	2,619,100	2,319,800	2,125,800	1,943,700	1,788,000	1,656,200
18	4,021,000	3,601,200	3,239,700	2,972,200	2,666,700	2,364,200	2,168,200	1,984,300	1,825,100	1,691,300
19	4,079,500	3,657,800	3,291,800	3,019,500	2,711,300	2,405,600	2,208,400	2,022,500	1,860,700	1,725,600
20	4,132,200	3,709,600	3,340,200	3,063,700	2,753,100	2,445,100	2,246,600	2,059,000	1,894,600	1,758,500
21	4,180,500	3,756,700	3,385,200	3,105,100	2,792,600	2,482,300	2,283,100	2,093,800	1,927,100	1,789,400
22	4,223,700	3,800,200	3,426,900	3,143,800	2,829,700	2,518,000	2,317,600	2,126,700	1,958,200	1,819,200
23	4,260,000	3,839,900	3,465,400	3,180,300	2,864,700	2,551,000	2,350,100	2,158,500	1,987,900	1,847,400
24		3,872,200	3,501,300	3,214,400	2,897,300	2,582,700	2,381,200	2,188,700	2,016,500	1,874,700
25		3,903,200	3,531,000	3,245,800	2,928,100	2,612,600	2,411,000	2,217,100	2,043,500	1,900,500
26			3,558,900	3,272,500	2,957,200	2,640,900	2,438,300	2,244,500	2,069,800	1,924,000
27			3,585,200	3,297,000	2,981,400	2,667,400	2,461,600	2,267,700	2,091,800	1,944,200
28				3,320,400	3,004,600	2,690,100	2,484,100	2,289,300	2,112,900	1,963,600
29					3,025,900	2,711,100	2,505,200	2,310,200	2,132,900	1,982,500
30					3,046,600	2,731,700	2,525,400	2,330,000	2,152,300	2,000,600
31						2,750,900	2,544,400	2,348,800	2,171,000	2,018,600
32						2,769,200				

치안총감 및 소방총감: 5,840,800원

경찰대학생: 1학년 219,500원, 2학년 246,800원, 3학년 273,300원, 4학년 343,400원

경찰간부후보생 및 소방간부후보생: 273,300원

전투경찰순경: 특경은 지원에 의하지 아니하고 임용된 하사봉급 상당액, 수경은 병장봉급 상당액, 상경은 상등병 봉급 상당액, 일경은 일등병봉급 상당액, 이경은 이등병봉급 상당액

부록 6)

군인의 봉급표

(월지금액, 단위 : 원)

계급 호봉	소장	준장	대령	중령	소령	대위	중위	소위	준위	원사	상사	중사	하사
1	3,184,200	2,997,900	2,414,000	2,138,700	1,743,500	1,379,800	1,060,700	961,600	1,270,100	1,834,500	1,238,300	985,600	825,700
2	3,265,600	3,077,500	2,498,700	2,223,400	1,826,500	1,457,800	1,126,300	1,023,900	1,335,400	1,895,500	1,297,100	1,040,800	858,900
3	3,347,000	3,157,100	2,583,400	2,308,100	1,909,500	1,535,800	1,191,900	1,086,200	1,400,700	1,956,500	1,355,900	1,096,000	892,100
4	3,428,400	3,236,700	2,668,100	2,392,800	1,992,500	1,613,800	1,257,500		1,466,000	2,017,500	1,414,700	1,151,200	925,300
5	3,509,800	3,316,300	2,752,800	2,477,500	2,075,500	1,691,800	1,323,100		1,531,300	2,078,500	1,473,500	1,206,400	958,500
6	3,591,200	3,395,900	2,837,500	2,562,200	2,158,500	1,769,800	1,388,700		1,596,600	2,139,500	1,532,300	1,261,600	991,700
7	3,672,600	3,475,500	2,922,200	2,646,900	2,241,500	1,847,800	1,454,300		1,661,900	2,200,500	1,591,100	1,316,800	1,024,900
8	3,754,000	3,555,100	3,006,900	2,731,600	2,324,500	1,925,800			1,727,200	2,261,500	1,649,900	1,372,000	1,058,100
9	3,835,400	3,634,700	3,091,600	2,816,300	2,407,500	2,003,800			1,792,500	2,322,500	1,708,700	1,427,200	1,091,300
10	3,916,800	3,714,300	3,176,300	2,901,000	2,490,500	2,081,800			1,857,800	2,383,500	1,767,500	1,482,400	1,124,500
11	3,998,200	3,793,900	3,261,000	2,985,700	2,573,500	2,159,800			1,923,100	2,444,500	1,826,300	1,537,600	
12	4,079,600	3,873,500	3,345,700	3,070,400	2,656,500	2,237,800			1,988,400	2,505,500	1,885,100	1,592,800	
13	4,161,000	3,953,100	3,430,400	3,155,100	2,739,500				2,053,700	2,566,500	1,943,900	1,648,000	
14			3,515,100	3,239,800	2,822,500				2,119,000	2,627,500	2,002,700	1,703,200	
15			3,599,800	3,324,500					2,184,300	2,688,500	2,061,500	1,758,400	
16									2,249,600		2,120,300	1,813,600	
17									2,314,900		2,179,100	1,868,800	
18									2,380,200		2,237,900	1,924,000	
19									2,445,500		2,296,700	1,979,200	
20									2,510,800			2,034,400	
21									2,576,100			2,089,600	
22									2,641,400			2,144,800	
23									2,706,700				
24									2,772,000				
25									2,837,300				
26									2,902,600				
27									2,967,900				

대장: 5,946,800원, 준장: 5,840,800원

사관생도: 1학년 219,500원, 2학년 246,800원, 3학년 273,300원, 4학년 343,400원

사관후보생: 273,300원, 부사관후보생: 113,100원

본인의 지원에 의하지 아니하고 임용된 하사: 171,200원

항공과학교등학교학생: 1학년 71,400원, 2학년 89,800원, 3학년 113,100원

병: 이등병 73,500원, 일등병 79,500원, 상등병 88,000원, 병장 97,500원

연구보고서 2009-01

경찰 보수 현실화 방안 연구

2009년 10월 발행

2009년 10월 인쇄

발행인 : 김 길 배

발행처 : 치안정책연구소
경기도 용인시 기흥구 언동1길 29

인쇄처 : 제이케이컴퍼니

이 책의 무단 복제를 금합니다.

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



Police Science Institute