

한국 자치경찰의 인력충원 방안

Policy of Personnel Recruiting in the Korean Municipal Police System

김종수*, 신승균**

경운대학교 경찰행정학부*, 영산대학교 경찰행정학과**

Jong-Soo Kim(2000cops@hanmail.net)*, Seung-Gyoon Shin(shinsegy@ysu.ac.kr)**

요약

본 연구는 자치경찰제 시행이념을 구현하고 주민친화적인 치안서비스를 제공하는데 적합한 인력을 충원하기 위한 현실적인 대안을 제시하는데 목적을 두고 있다. 자치경찰제의 실시가 가시화되고 있는 만큼 자치경찰의 인력충원을 위한 실증적 연구는 의미가 있을 것이다. 이에 따라 이에 대한 연구가 향후 자치경찰법안의 입법과정과 자치경찰제의 안정된 정착에 기여할 수 있을 것으로 보고, 이에 대한 세부적 방안을 모집 및 채용, 교육훈련, 신규배치로 구분하여 제시하였다. 먼저 모집 및 채용영역에서는 지역실정에 부합한 자치경찰 모집의 필요성과 지방행정의 집행력을 강화하기 위한 특사경 전문가의 확보방안을 제시하였으며, 주민친화적 경찰행정을 구현하기 위한 여성인력 확보방안을 제시하였다. 그리고 채용시험의 직무적합성 확보방안과 자치경찰사무 관련 자격증에 대한 가산점 부여방안, 개방형공모 제도를 통한 자치경찰대장 임용방안을 제시하였다.

교육훈련 영역에서는 지역 내 자치경찰 교육훈련 기관의 확보방안과 지역대학과의 연계교육을 통한 자치경찰 교육훈련의 실효성 확보방안을 제시하였으며, 자치경찰 전문직무교육 과정을 제시하였다. 끝으로 신규배치 영역에서는 지역출신자들에 대한 우선배치의 필요성과 자치경찰의 전문성 확보를 위한 제한적 배치방안을 제시하였으며, 국가경찰과의 정기적 인사교류의 필요성을 강조하였다.

■ 중심어 : | 자치경찰제 | 특별사법경찰 | 인력충원 | 신규채용 | 자치경찰 |

Abstract

This study seeks to intensively shed light on the municipal police system which is certain to be introduced to the nation, and verify the effect of the new appointment system presented herein from the viewpoint of police and experts in related areas, thus contributing to having the municipal police system in place stably. In particular, this study sets as the most core factors the recruiting, selection, education and training, and placement in the process of a new appointment, centered on Municipal Police Introduction (Plan) submitted to the National Assembly. First, in the area of recruiting and adoption, presented the head or manager of the municipal police implements open administrative job recruiting system, expanded recruiting of women and manpower in special recruitment to administer citizen-friendly police administration, and the exclusive employment rights of the head of the municipality. Second, in the area of the education and training of the municipal police as to the securing of independent education and training agencies, establishment of curricula fit for characteristics of the municipal police, and utilization of education facilities and professors of regional universities. Finally, in the case of the placement of the municipal police as to side effects caused by the placement of region-hailing personnel, implementation of interview system prior to a new placement, and priority placement of policewomen to the civil service section.

■ keyword : | Municipal Police System | Special Judicial Police | Personnel Recruiting | Appointment Municipal Police | Local Police |

I. 서론

급격한 산업사회의 발전을 거쳐 광역화사회, 정보화 사회, 그리고 전자정부의 시대로 도래하면서 지역사회는 국가발전의 한 축을 담당하였을 뿐만 아니라, 국가기틀을 다지는 초석으로 작용하여 왔다. 그러나 중앙정부와 국가발전이라는 명분아래 상대적으로 지역사회의 균형적인 발전은 더디게 이루어졌다. 최근에 작은 정부를 지향하는 거버넌스적 관점의 통치구조가 강조되면서 지방분권화의 움직임이 활발해지게 되었으며, 자치행정과 자치치안의 중요성이 어느 때 보다 강조되고 있는 상황이다.

이러한 최근의 시대적·이념적 추세를 반영하듯 우리 정부는 지방분권화를 정착시켜 지역사회의 균형적 발전을 꾀하고, 풀뿌리 민주주의를 완성하기 위한 제도적 장치로 자치경찰제의 시행을 추진하고 있다. 무엇보다 지방자치의 발전과 함께 자치행정과 치안행정의 조화요구가 더욱 확산되고 있는 이때, 주민접근성을 높여 주민친화적 경찰행정을 도모하기 위한 자치경찰제의 시행은 매우 고무적인 정책사안으로 평가할 수 있다.

1998년 김대중 정부를 시작으로 본격적인 자치경찰제의 논의가 시작되었고, 특히 참여정부는 대통령 후보 공약과 인수위원회의 정책과제로 자치경찰제 실시를 목표로 설정하는 등 강한 의욕을 보였다. 2004년 1월 16일 제정된 '지방분권특별법'과 국회에 제출된 '자치경찰법안'은 참여정부의 자치경찰제 도입의지를 잘 설명해주고 있다. 그러나 이러한 노력들은 정부출범 초기에 일시적인 논의에 그쳤고, 추진의지를 가진 유관기관과 국회의원, 대학교수 등의 끈질긴 노력에 힘입어 몇 번의 공청회와 토론회가 개최된 것이 전부이다. 2006년 2월 15일 행자위 법안심사소위원회에 상정되어 현재까지도 계류 중인 자치경찰법안 또한 입법화가 불투명한 상황이다. 무엇보다 자치경찰제의 도입을 국가의 의무로 규정하고 있는 법적근거인 '지방분권특별법'은 한시법인 관계로 2009년 1월 16일 그 효력이 소멸된다. 제17대 대통령이 취임하고 3개월 남짓 지난 현재 '지방분권특별법'의 시효는 7개월가량 남아있다. 만약 시효만료까지 자치경찰법안의 입법화가 이루어지지 않고 자치

경찰제 실시를 위한 법적근거가 사라지게 된다면, 도입을 위한 그간의 많은 노력과 성과들은 또다시 역사속으로 사라지게 될 수도 있을 것이다.

그 동안 자치경찰제의 필요성에 대한 폭넓은 인식과 정부의 추진의지에도 불구하고, 집약되지 않고 산발적인 논의에 그치고 있는 시점에서 자치경찰법안의 조속한 입법화와 더불어 시범실시가 이루어질 수 있도록 하기 위해서는 보다 현실적이고 세부적인 대안이 마련되어야 할 필요가 있다. 무엇보다 자치경찰제의 실시와 더불어 정착단계의 시행착오를 최소화하기 위해서는 많은 유능한 인재의 확보가 중요할 것이다.

따라서 본 연구는 자치경찰제 시행이념을 구현하고 주민친화적인 치안서비스를 제공하는데 적합한 인력을 충원하기 위한 현실적인 대안을 제시하는데 목적을 두고 있다. 특히 자치경찰제의 실시가 가시화되고 있는 만큼 자치경찰의 인력충원을 위한 실증적 연구는 의미가 있을 것으로 사료되며, 향후 자치경찰법안의 입법과정과 자치경찰제의 안정된 정착에 기여할 수 있을 것으로 본다. 본 연구의 범위는 유능한 자치경찰 인력을 확보하기 위한 세부적 방안을 제시하는데 한정하고 있으므로 기존의 자치경찰 관련 이론들에 대한 소개는 제외하기로 한다. 연구방법으로는 경찰공무원들의 설문조사 자료를 근거로 한 통계분석과 문헌고찰 방법을 사용하였다.

II. 자치경찰 인력충원에 관한 이론적 논의

1. 인력충원의 의의와 중요성

오늘날 경찰은 사회질서를 유지하는 공식적인 통제 수단으로 사회해체와 커뮤니티의 붕괴로 인한 현대사회의 혼돈과 무질서를 바로잡고, 불법행위와 범죄를 방지하는 사회유지자로서 중추적인 기능을 담당하고 있다. 이러한 경찰의 역할에 대해서 Rush는 "경찰은 공공질서 및 치안안전을 유지하고, 그리고 범죄혐의자를 조사하고 체포하거나 혹은 공식적으로 법률위반을 고발하는 일에 종사하는 지방자치단체, 시, 혹은 주의 공무원들의 조직체"라고 정의하였다[1].

또한 Germann, Day 그리고 Gallati는 “경찰의 목적은 지역사회의 안전을 위한 범죄 및 무질서의 방지와 치안의 유지, 개인의 안전을 위한 생명·재산 및 자유의 보호”라고 하였다[2]. 경찰법 제3조에서는 “경찰은 국민의 생명·신체 및 재산의 보호와 범죄의 예방·진압 및 수사, 치안정보의 수집, 교통의 단속 기타 공공의 안녕과 질서유지를 그 임무로 한다”고 규정하고 있다. 이러한 경찰사무를 수행하는 경찰공무원의 확보는 경찰서비스의 성패를 좌우하는 요인이라 할 수 있다. 경찰조직의 관리와 운영에 있어서 가장 중요한 것은 적극적이고 과학적인 인사활동이라고 본다. 특히 유능한 인적자원의 확보는 조직의 미래를 결정하는 주요 요소이며, 조직이 지향하고자 하는 목적 달성을 위해서는 무엇보다 사람중심의 관리전략이 필요하다[3].

1997년 Drucker는 “미래의 조직”이라는 저서에서 조직의 궁극적 목적 달성을 위해 최고의 인재를 보유하는 것과 지속적인 인간개발을 보증하는 것이 가장 효과적인 수단이라고 하였다. 한편 최고의 인재를 유인할 경우에는, 최고의 재능이 여러 가지 형태·크기·색깔·나이로 존재할 수 있다는 것을 명심해야 한다고 한다. 만일 조직이 최고의 인재를 유인하려면, 다양성을 이해하고 포용해야만 한다고 하고, 최고의 재능을 고려할 때, 비록 정서적·사회적 지능(emotional and social intelligence: EQ)이, 지능지수(intelligence quotient: IQ)보다 더 좋은 기준은 될 수 없을지라도, 적절한 기준은 될 수 있을 것이라고 하였다. 왜냐하면 최고의 인재들은 자신들과 비슷한 사람들을 유인하기 때문에 처음부터 최고의 인재를 채용해야 한다고 지적하였다. 즉, 조직의 성패를 결정짓는 가장 중요한 요소는 훌륭한 인적자원의 확보이며, 이를 위해서는 전략적 충원기법이 마련되어야 함을 의미하는 것이다.

최근 지방정부의 역할증대와 지방행정의 기능강화가 요구되고 있는 이때에, 지역치안 확보 및 행정집행력을 강화하고 주민친화적 경찰행정을 구현하기 위한 자치경찰제의 시행은, 지방분권화를 위한 정책적 이념과도 부합하는 매우 시기적절한 치안정책으로 평가할 수 있다. 이러한 의미에서 지역내에서 지역교통, 경비 및 범죄예방, 특사경 등의 자치경찰 사무를 수행하게 될 경

찰관들은 문제해결자, 범죄예방자, 삶의 질 향상을 위한 조력자로서의 역할을 충분히 수행할 수 있는 유능하고 직무적합한 인재여야 한다. 따라서 많은 유능하고 자질있는 인재들이 자치경찰로 지원하도록 유도하고 가장 우수한 인력을 채용하는 것이 자치경찰제의 안정된 정착과 목적달성을 위한 선행조건이라고 할 수 있다.

2. 선행연구의 검토

Wilson과 McLaren은 부적격한 경찰관의 선발이 조직에 미치는 영향에 대해 설명함으로써 유능한 경찰관 선발의 중요성을 강조하였다[4]. “무능력하고, 제대로 교육을 받지 못하고, 규율이 잡히지 않은 경찰관들은 항상 불만족스러운 경찰서비스를 제공한다. 그들은 소속 경찰관서의 명성을 손상시키고, 전국적으로 나쁜 여론을 조성한다. 현대의 진보적인 경찰부서 내에는 어리석고, 무능하고, 거칠고, 게으르고, 부정직하고, 파산한 경찰관들을 위한 자리가 없다. 그리고 경찰부서에 그들이 존재하는 것은 인사관리업무에 주의를 기울여야 하는 그들의 행정책임자가 실패했다는 증거이기도 하다.”라고 함으로써 유능한 조직구성원 충원의 중요성을 깨닫게 하고 있다.

우리나라에서도 경찰공무원의 인력충원에 관한 연구는 많이 이루어져 왔다. 남궁구에 의하면 경찰직무의 질적 수준은 비록 부분적으로 경찰장비나 직무집행법상의 여러 가지 기술여하에 따라 달리 나타날 수 있지만 궁극적으로는 각 경찰관의 태도나 성실성, 직무에 대한 충성심 등에 따라 국민들로부터 존경받는 경찰상을 구축하게 되는 것이다. 하지만 우리나라 경찰공무원의 충원은 철저한 실적주의 원칙에 따라 임용하지 않고, 정실주의나 업관주의에 기인한 특별임용방법이나 소극적 모집방법으로 경찰관을 채용하여 왔다고 지적하고 있다[5].

서구하는 사회현상의 변모에 따라 경찰이 대응해야 할 필연적인 대응책으로써 일반행정에 비하여 특수한 요소가 강조되고 있는 오늘날 경찰행정의 능률성과 전문성의 향상과 국민들이 요구하는 민주화와 양질의 봉사에서 비롯되는 것이라고 보고 이에 대한 연구를 진행하였다[6]. 특히 경찰공무원의 자질향상은 다른 요소들

의 투입이 잘 이루어진다고 하더라도, 그 첫 단계로 인적자원을 흡수하는 채용과정에서 유능한 경찰공무원을 모집하고 그 중에서 적절한 자격을 갖춘 적격자를 채용하지 못한다면 진정한 의미에서의 자질향상은 기대할 수 없다고 하였다.

이영남은 경찰행정부문에 인적자원의 중요성이 조직의 목표달성에 견인차 역할을 한다는 점에서 시대적인 변화추세에 능동적으로 대처하고, 경찰인사관리의 합리성을 높이기 위해서 경찰임용시험을 개선해야 한다고 주장하였다[7]. 또한 경찰공무원 임용시험의 개선이 국정운영시스템적인 차원에서 개혁되어야 하며, 경찰공무원의 임용시험을 대학교육과 연계할 것을 요구하고 있다.

기존의 선행연구들을 보더라도 국가운영에 있어서 매우 중요한 부분을 차지하고 있는 경찰조직의 인적자원들은 유능하고 도덕적으로 높은 수준을 가지고 있어야 하며, 육체적·정신적으로도 완전해야 함을 강조하고 있다. 따라서 자치경찰제도의 조속한 실시와 영속적인 지방경찰조직으로 정착하기 위해서는 효율적인 인력충원 방안이 선행되어야 하며, 이를 위한 연구는 매우 의미 있을 것으로 생각된다.

3. 인력충원을 위한 구성요소

3.1 모집 및 채용

예로부터 유능한 인재의 등용은 국가발전을 위한 최대의 목표였으며, 기반을 마련하기 위한 가장 중요한 것이라고 하였다. 이러한 의미에서 경찰공무원의 모집은 경찰관이 되고자 하는 유능한 잠재적 인적자원을 찾아내어 공무원 채용시험에 지원하도록 유도하는 활동을 말한다. 모집의 의미는 공직희망자에게 단순히 시험 기회를 부여하는 데 있는 것이 아니라, 공무원으로 적격한 유능한 인재들이 공직에의 응시에 관심을 갖게 하는데 있다[8].

종래의 모집은 임용에 있어서, 정실적 요소를 없애는 것으로, 또는 보다 유능한 사람을 채용하는 것보다는 부적격자를 배제하는 것으로 생각해 왔으나, 오늘날에는 적극적으로 많은 사람들로 하여금 공직에의 응시에 흥미를 끌게 하는 것을 뜻한다[9]. 소극적 모집은 채용

계획을 일반 대중에게 알려 주고 단지 지원자가 찾아오도록 기다리는 것이지만, 적극적 모집은 젊고 유능한 인적 자원이 경찰직에 매력을 느끼고 지원하도록 유도하는 것을 의미한다. 생애적으로서 경찰직을 선택하는데 있어서 중요한 영향을 미치는 요소에는 다양성 및 책임성이 있는 중요한 업무, 국민에 대한 봉사, 모험, 안전, 그리고 보수에 있다[10].

우리나라는 역사적으로 공직에 대한 사회적 평가가 높을 뿐만 아니라, 최근에 경제 위기상황으로 인해 안정적인 직장을 얻고자 하는 지원자들이 대거 공직에의 입직을 희망하고 있어서 많은 지원자를 확보하는데 그다지 어려움이 없었다. 따라서 적극적인 모집활동을 통한 인적자원의 확보는 필요치 않았고, 다만 정기적인 모집공고를 통한 소극적 모집활동 만으로 결원을 충원하는데 국한되었다.

이러한 현상은 지원자의 양적 요소에만 치우쳐 질적 요소라는 중요성을 간과한 때문이다. 즉, 인적자원 확보를 위한 모집활동의 성공이라는 척도가 얼마나 많은 인원이 지원하였는가? 또는 얼마나 경쟁률이 높은가? 하는 양적 차원에만 맞추어져 있어서, 높은 교육수준과 훌륭한 품성, 적극적 자세, 공직 적격성 등의 자질을 갖춘 유능한 인재가 얼마나 지원하였나? 하는 질적 차원의 접근의식이 부족했던 것이다.

Alpert와 Dunham은 경찰공무원 모집의 중요성에 대해 “모집, 선발 및 훈련의 중요성을 충분히 강조한다는 것은 어렵다. 특히 경찰업무는 노동집약형의 서비스 산업이므로, 이 서비스 산업에서는 경찰청 예산의 약 85%가 이들의 인건비로 쓰이고 있다는 것을 감안할 때, 경찰청에서 행하고 있는 가장 의미있는 투자는 능력있는 요원들을 모집하고, 선발하여 훈련시키는데 있다”라고 하였다[11].

모집공고의 목표는 경찰업무를 바라는 유능한 지원자들의 총인원(pool)들 중에서 자격이 있고, 또 경찰관이 되는 것에 대단히 관심을 가지고 있는 사람들을 유치하는데 있다. 따라서 유능한 지원자를 더 많이 유치하여 그 중에서도 더욱 유능한 최고의 적격자를 가려내는 것이 경찰예산을 가장 효율적으로 운용하는 것이라 할 수 있다. 만약 유능한 인적자원을 유도하지 못한다

면, 선발인원 확보에 차질이 발생하여 직무수행능력을 갖추지 못한 후보자를 채용함으로써, 교육훈련이나 감독 등의 추가비용 발생으로 인한 부담을 줄 수 있게 된다.

한편 채용은 일반적으로 외부로부터의 임용을 의미하는 것으로서 공개경쟁채용과 특별채용이 있다. 현재, 우리나라에서 경찰공무원을 모집하는 계급은 순경·경장·경위·경정으로 나뉘어져 있다. 순경의 경우에는 공개경쟁채용과 특별채용이 있으며, 경장의 경우에 경찰행정학과와 법학과 졸업자로서 학사학위 이상 소지자를 대상으로 조사요원을 채용하는 특별채용이 있다. 경위의 경우에는, 간부후보생 채용제도와 경찰대학 졸업생에 한하여 경찰공무원임용령 제39조(연령 및 신체조건) 및 제40조(학력)에 정한 자격을 갖추고 공개경쟁시험에 의하여 선발된 자(경찰간부후보생)로서 교육훈련을 마치고 소정의 시험에 합격한 자 중에서 특별채용을 통하여 임용이 이루어지며, 경정의 경우에는 사법고등고시합격자에 한하여 특별채용이 이루어진다.

오늘날 실적주의를 채택하고 있는 인사제도 하에서는 경찰공무원의 채용은 원칙적으로 공개경쟁에 의하여 이루어져야 한다. 그러나 현대정부의 인적자원의 수요는 매우 복잡하고 현실적으로 모든 경찰공무원을 공개경쟁에 의하여 채용할 수는 없으므로 특별채용이라는 예외를 인정하지 않을 수 없다. 즉, 공개경쟁시험이 부적절하거나 불필요할 때 특별채용에 의해서 경찰공무원을 선발하게 되는데, 이러한 특별채용의 취지가 실적주의와 상치되는 것도 아니다. 왜냐하면, 특별채용은 공개경쟁 채용제도를 보완하고 필요한 인력의 확보를 용이하게 한다는 점에서 장점을 지니고 있어 이를 적절히 활용할 경우에는 특별채용이 능률적일 수 있기 때문이다. 하지만 특별채용의 남용은 실적주의를 침해할 수 있으므로 특별채용에 의하여 공무원을 충원하는 경우에는 그 요건과 절차를 엄격하게 규정하여야 한다[12].

그런데 현행 경찰입직체제는 많은 문제점을 가지고 있다. 특히 채용시험에 있어서 유능한 인재를 선발하기 위한 합리적 평가기준이 모호하며, 면접과 필기시험, 그리고 체력검정, 신원조사, 심리검사 등의 절차도 과학적 검증력이 약하다. 예를 들어 면접시험이 아직까지도 형

식적인 절차로 인식되는 경우가 많으며, 필기시험의 경우에도 경찰직무와 필기시험간의 연관성 및 효용성을 검증하는 데에는 많은 문제점이 지적되고 있다.

이에 대해, 임창호는 필기시험 과목은 경찰의 임무가 무엇이고, 시대가 요청하는 바람직한 경찰상이 어떠한가에 관한 것이 과목선정의 기준이 되어야 하며, 직무수행과 관련 없는 지식 등은 경찰공무원으로 임용되더라도 경찰활동에 도움이 되지 않을 것이라고 지적하고 있다[13]. 이처럼 유능한 자치경찰관의 충원을 위해서는 모집활동의 개선과 더불어 효용성 있는 채용절차가 마련되어야 하며, 주민생활 중심의 자치경찰 사무를 효과적으로 수행할 수 있는 인력확보 방안이 필요할 것이다.

3.2 교육훈련

조직의 발전은 조직 구성원의 능력수준과 그 효과적 인 활용에 크게 의존한다. 따라서 조직과 조직구성원은 의식적인 노력을 통하여 잠재력을 충분히 개발(啓發)하고, 이것이 조직체의 목표달성 과정에서 충분히 발휘될 수 있도록 많은 노력을 기울여야 한다. 이러한 의미에서 교육훈련은 직무수행에 필요한 지식 및 기술을 주입하거나 직무수행에 적합한 태도 및 가치관을 가지도록 개인을 발전시키는 기능을 수행하는 것이다.

이에 대해, 박동서는 교육이란 “개인의 잠재적 능력을 종합적으로 개발하는 것을 뜻하며, 훈련이란 이러한 일반적·종합적인 것이 아니고 어떠한 직원이 자기가 맡은 바 직책을 수행하는 데 그 직책이 요구하는 자격을 구비하고 있지 못한 경우 그 부족한 능력이 무엇인가를 파악하고 보충하는 것을 의미하고 있지만, 현대행정국가에서는 공무원에 대한 것을 훈련이라는 용어에만 한정해서 사용할 필요는 없으며 널리 교육훈련이라고 할 수 있다”고 정의하고 있다[14].

경찰공무원의 교육훈련은 현대사회에서 경찰공무원이 직무수행에 필요한 지식과 기술, 그리고 직무태도 등을 개발하고 촉진시키려는 체계적이고 지속적인 과정을 의미한다. 이러한 교육훈련은 신규채용자의 적응, 능력향상, 상위직 진출을 위한 대비, 그리고 업무변동 등에 대한 수요를 충족시켜 준다. 현재 시행중인 경찰

교육훈련의 종류는 신규채용자 훈련, 일반재직자 보수 교육, 감독자나 관리자훈련 등이 있으며, 교육훈련의 방법은 전통적 강의식, 패널·심포지엄·포럼과 같은 토론식, 사례연구, 역할연기, 현장훈련(on-the-job training: OJT), 감수성 훈련 등 다양한 방법으로 실시되고 있다.

이러한 경찰공무원 교육훈련의 목적은 경찰관 개개인으로 하여금 경찰조직의 목표달성에 기여할 수 있는 능력을 향상시켜 조직의 성과를 높이는 것뿐만 아니라 개인의 발전기회를 제공하려는 데 있다. 이러한 교육훈련의 목적달성을 위한 보다 구체적인 하위목표들은 다음과 같다.

첫째, 경찰교육훈련은 직무수행에 필요한 지식과 기술의 습득, 경찰관 개인의 태도와 인식의 변화를 통해 경찰행정의 능률성 향상과 경찰서비스 질의 향상을 도모하기 위한 것이다. 둘째, 경찰교육훈련은 장래 경찰조직의 인력수요와 요구를 충족시키는데 기여할 뿐만 아니라 내부인력의 신축적 활용을 가능하게 하여 원활한 인사관리에 긍정적 영향을 준다. 셋째, 경찰교육훈련은 조직 내에 만연해 있는 형식주의와 무사안일, 그리고 창조정신의 결여 등 관료제의 병폐를 시정할 수 있어서 상관의 통제업무를 줄일 수 있고, 동료들 간의 업무협조를 용이하게 한다. 넷째, 경찰교육훈련은 경찰관 자신의 발전을 도모할 수 있는 계기로 작용한다. 특히 자기 실현욕구와 성장욕구를 충족시키고 인간적인 발전을 촉진시킬 수 있다. 다섯째, 사회구조의 대규모화와 전문화, 그리고 행정환경의 급속한 변화에 대응하기 위함이다. 여섯째, 경찰공무원의 직무수행능력과 변화대처능력, 공직사회에서의 적응능력의 요청으로 경찰교육훈련은 일반 행정공무원이나 타 부처 구성원들보다 사회 변화에 뛰어난 적응력을 필요로 한다. 일곱째, 경찰업무는 경제적 여건과 사회환경의 복잡다양화로 인한 기술적이고 전문적 영역에 대한 지식의 습득이 필요하다. 여덟째, 경찰교육훈련을 통한 개인의 직무능력향상은 근무의욕을 높이고, 위탁교육 등을 통한 학위취득은 동기유발을 가져올 수 있으며, 장래의 경력발전을 위해 준비할 수 있는 기회를 제공하여 준다[15].

경찰공무원의 교육훈련은 이러한 목적과 필요성에

의해 신규채용시부터 재직기간동안 지속적으로 이루어지는 것이며, 경찰인력의 효율적 활용과 경찰조직의 목적달성을 위해 요구되는 가장 중요한 요소라고 할 수 있다.

3.3 신규배치

경찰공무원의 인력충원을 위한 마지막 단계를 초임 보직부여 또는 신규배치라고 하는데 여기서는 신규배치라는 용어로 통일하기로 한다. 이러한 신규배치는 모집과 채용, 교육훈련의 과정을 마치고 경찰공무원으로서의 일생을 시작하는 출발점으로써 매우 중요한 의미를 지닌다. 특히 신규배치는 경찰관으로서 개인적으로 다양한 경험의 축적을 통해 자신의 적성을 개발함으로써, 구성원 개개인의 자아발전이 가능하고 직위에 상응한 임무를 효율적으로 달성할 수 있도록 인력을 적재적소에 배치하는 매우 중요한 과정이라고 할 수 있다[16].

이때 순경으로 임용되어 신규배치된 자는 최하급 경찰기관에 배치하되 수사 및 정보업무를 제외한 외근부서에 배치하여야 한다. 이는 초임 경찰공무원의 업무적 미숙과 적응기간의 필요성을 고려하여 전문성이 요구되는 특정부서로의 신규배치를 배제하고 있는 것이다. 단, 특수기술요원(운전자나 통신)과 특별채용 대상자와 같이 임용예정 직위가 결정되어 있는 경우에는 경찰공무원임용령 제23조(초임 경찰공무원의 보직)의 규정에도 불구하고 예외로 하고 있다.

특히 경위이상의 간부를 신규임용 하는 경우 순환보직의 기간은 통상 2년으로 하며, 1차 보직으로 방범·교통·경비 중의 1개 부서에서 6개월을 복무하고, 2차 보직으로 수사·형사·정보·보안 중의 1개 부서에서 6개월, 3차 보직으로 순찰지구대(특수파출소)에서 1년의 기간동안 복무하도록 하고 있다[17].

미국의 경우 신규임용된 자치경찰관은 일반적으로 순찰부서(patrol unit, field work)에서 경찰직을 시작하게 되며, 모든 신입경찰관들은 순찰부서에 배치된다[18]. 순찰경찰관들이 우수한 경찰관으로 판명되면, 경사, 경위, 경감급으로의 승진과 수사요원, 상담전문가, 범죄예방 전문가 등으로 발탁된다. LA시 경찰국의 경우, 경찰학교를 졸업하고 신규 임용된 경찰관들은 경찰

학교의 성적에 따라 경찰국 산하의 경찰서로 배치된다. 대개 3~4년 정도의 순찰경찰관으로 근무한 후에, 수사, 교통, 행정 등의 전문부서로 보직이동 할 수 있다[19].

III. 조사연구 설계

1. 조사설계

이 연구의 실증적 분석을 위한 자료는 국내의 연구결과가 전무한 이유로 외국의 선행 연구를 번역하여 우리 실정에 부합하도록 수정해 질문지를 구성하였으며, 도 구화한 질문지는 대구·경북지역 경찰공무원들을 대상으로 응답을 의뢰하는 방법으로 조사를 실시하였다. 이 연구에서는 대구·경북지역 경찰공무원 400명을 표본 집단으로 선정하여 조사를 실시하였고, 주로 대구·경북지역의 경찰서 및 순찰지구대에 근무하는 경찰공무원들에게 응답을 의뢰하여 이들의 인식정도를 검정하였다. 자료수집 방법은 각 경찰관서를 방문하여 연구의 목적을 직접 설명하고 회수하는 방법을 채택하였다.

질문지는 총 400부를 배부하였으나 한 항목에 두개 이상으로 응답한 경우 및 인구사회학적 특성을 기입한 내용이 서로 모순을 나타내는 경우 등 무성의한 응답자 27명을 제외한 373부가 분석에 사용되었다. 질문의 총 문항수는 15개이며, 질문의 순서는 조사대상자들의 일반적 특성을 알아보기 위한 인구사회학적 질문 및 연구의 목적과 밀접하게 관련된 주요항목들의 4가지 차원과 부수적 질문으로 구성되어 있다. 질문지법을 통해 입수된 자료를 통계적으로 분석하기 위하여 SPSS 12.0 윈도우용을 사용하였으며, 기본적으로 표본의 인구사회학적 특성 분석과, 자치경찰의 인력충원을 위한 전반적인 인식도를 분석하기 위하여 기술통계 분석을 실시하였다.

2. 표본의 인구사회학적 특성

응답 대상 경찰관들의 인구사회학적 분포는 성, 연령, 거주지, 교육수준, 근무년수, 계급, 입직경로, 근무기관, 근무부서의 9가지 항목으로 나누어 살펴보았다. 분석에 사용된 경찰관들은 남성이 330명으로 88.5%, 여성이 43

명으로 11.5%를 차지하였다. 남성에 비하여 여성의 비율이 적다고 볼 수 있으나, 현재 경찰조직에서의 여성의 비율이 4%에 불과하다는 것을 감안한다면 적절히 분포되었다고 할 것이다.

연령별 분포는 20대가 9.1%, 30대가 42.5%, 40대가 30.2%, 50대가 18.2%로 30대와 40대의 비율이 높은 것으로 조사되었다. 초임순경에 경우에 입직시 연령이 20대 후반에서 30대 초반인 경우가 대부분을 차지한다.

거주지에 있어서는 설문조사가 비록 대구·경북지역 경찰관서를 중심으로 행하여졌지만, 대부분의 경찰관들의 거주지는 대구지역이 93.0%인 것으로 나타나, 근무지는 경북지역 경찰관이더라도 교통 및 지리적 조건이 나은 대구에서 거주하고 있는 사람이 많은 것으로 나타났다.

교육수준에 있어서는 대졸(전문대제외)이 46.0%로 가장 많은 것으로 나타났으나 고졸도 30.7%로 나타나 상당수의 비중을 차지하고 있었다. 최근 5년 이내에 입직한 경찰관들은 대부분이 전문대졸 이상의 학력을 소지하고 있다. 이는 경제위기로 인한 취업난으로 경찰직에 고학력자들이 대거 몰리게 되면서 상대적으로 경찰공무원의 교육수준이 상당히 높아져 가고 있음을 반증하는 결과이다.

근무년수에 있어서는 6-10년의 근무경력을 가진 경찰관들이 28.5%로 가장 많았으며, 20년 이상의 경력을 가진 경찰관들도 25.9%로 많은 비율을 차지하고 있었다. 계급의 구성은 경사가 39.5%, 경장이 32.5%, 순경이 13.4% 순으로 나타났다. 순찰지구대를 포함한 일선 경찰기관에 근무하고 있는 경찰공무원의 계급별 분포는 본 연구의 통계결과와 같이 경장, 경사계급이 전체 구성원의 70% 정도를 차지하고 있음을 알 수 있다.

입직경로에 있어서는 순경임용 및 경장, 경사 임용의 경우가 94.1%로 가장 많은 것으로 나타났다. 근무기관은 경찰서가 60.2%, 지구대 29.9%, 파출소 5.1% 순으로 나타났다. 비록 도시의 경우 대다수의 파출소가 지구대 체제로 바뀌었으나, 아직까지 경북지역에서는 파출소 체제로 운영되고 있는 곳이 남아 있는 것으로 파악된다. 이는 다음의 [표 1]과 같다.

표 1. 표본의 인구사회학적 특성

변인	구분	빈도	비율	
성별	남	330	88.5	
	여	43	11.5	
연령	20대	34	9.1	
	30대	159	42.5	
	40대	113	30.2	
	50대	68	18.2	
거주지	대구	343	93.0	
	경북	25	6.8	
	기타	1	0.3	
학력	고졸이하	3	0.8	
	고졸	115	30.7	
	전문대졸	74	19.8	
	대졸	172	46.0	
대학원졸	대학원졸	10	2.7	
	5년 이하	50	13.3	
	6-10년	107	28.5	
	11년-15년	71	18.9	
근무년수	16-20년	50	13.3	
	20년 이상	97	25.9	
	계급	순경	50	13.4
		경장	121	32.5
경사		147	39.5	
경위		46	12.4	
경감		6	1.6	
경정이상		2	0.5	
입직경로		순경(경장, 경사)입용	350	94.1
		간부후보	6	1.6
		경찰대학	5	1.3
전문과정특채		전문과정특채	10	2.7
	기타	1	0.3	
	근무기간	경찰청	1	0.3
지방경찰청		17	4.5	
경찰서		225	60.2	
지구대		112	29.9	
근무부서	파출소	19	5.1	
	수사, 형사	106	29.0	
	생활안전	146	39.9	
경비교통	경비교통	27	7.4	
	정보보안	38	10.4	
	경무인사	35	9.6	
	기타	14	3.8	
	합계	376	100.0	

3. 질문지의 구성 및 내용

자치경찰의 인력충원을 위한 경찰공무원들의 인식 정도를 알아보기 위한 질문지의 구성은 크게 4가지의 영역으로 나뉘어진다. 먼저 모집의 영역에서는 치안수요에 적합한 모집, 전문인력 확보를 위한 특별채용의 범위, 청원경찰 인력의 특별채용 허용 여부, 자치경찰의 봉사적 기능강화를 위한 여성인력의 채용비율 확대를 위한 질문들로 구성하였고, 채용의 영역에서는 시험과

목의 직무적합성, 특정자격증에 대한 가산점 부여, 자치경찰대장의 개방형공모를 위한 질문들로 구성하였다.

교육훈련의 영역에서는 자치경찰의 신규임용 교육을 위한 지역내 자치경찰학교 설치, 지방행정연수원에 자치경찰 위탁교육, 자치경찰 전문직무교육과정 개설 여부에 관한 질문들로 구성하였다. 끝으로, 신규배치의 영역에서는 지역대표성을 확보하기 위한 지역출신자의 배치, 특사경사무 수행을 위한 전문가 배치, 지역 토착 세력과의 유착방지를 위한 정기적 이동배치, 각종 민원 부서 및 대민부서에 여경을 우선배치 등을 질문으로 구성하였다. 자치경찰의 모집, 채용, 교육훈련, 배치의 4가지 차원별 질문지 항목은 [표 2]와 같다.

표 2. 질문지의 구성

구분	항 목	항목수	척 도	자 료 원
모 집	치안수요에 적합한 자치경찰 모집	4	Likert 5점	J. S. Dempsey, A n Introduction to Policing(1999)
	특별채용의 모집범위를 전문가로 제한			
	청원경찰의 특별채용 허용 여부			
	여성인력의 채용비율 확대 여부			
	필기시험 과목의 직무적합성 확보			
채 용	특정자격증에 대한 가산점 부여	3	Likert 5점	R. Langworthy, & L. F. Travis, Policing in America(1994)
	자치경찰대장의 개방형직위 공모			
	지역내 자치경찰학교의 설치 운영			
	지방행정연수원에 위탁 교육 훈련 실시			
교 육	자치경찰 전문직무교육과정 개설	3	Likert 5점	W. P. McCamey, G. L. Scaramella, & S. M. Cox, Contemporary Municipal Policing(2003)
	지역출신자들에 대한 우선 배치			
	특채대상자는 임용 예정분야에 제한 배치			
배 치	국가경찰과 정기적 인사교류	4	Likert 5점	K. J. Peak, L. K. Gaines, & R. W. Glensor, Police Supervision and Management: In An Era of Community Policing, 2nd ed.(2004)
	대민부서에는 여경으로 우선 배치			
	대민부서에는 여경으로 우선 배치			

IV. 조사결과 분석

1. 모집영역

모집영역에서는 지역민에게 양질의 치안서비스를 제공하고 지역실정에 부합한 경찰력을 확보하기 위해서는 지역특성과 치안수요를 고려하여 자치경찰을 모집하여야 하는데 61.2%의 응답자들이 긍정적인 태도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 반면에 부정적인 태도를 보인 경찰관들도 29%에 달하고 있는데, 이는 기존의 국가경찰 모집시스템과 비교하여 상대적으로 생소하고 지역적 치안불균형을 초래할 수 있다는 우려가 반영된 것으로 보인다.

또한 특별채용 대상자들에 대한 모집범위에 있어서도 대부분 부정적인 태도를 보이는 것으로 나타났는데, 이는 경찰직무의 특성상 다양한 업무를 두루 수행하여야 하고 특정 직무만을 오랫동안 수행하는 데에는 많은 어려움이 있을 것으로 보기 때문인 것으로 생각된다.

청원경찰 인력에 대한 특별채용 여부의 문항에 대해서는 62.1%의 응답자들이 강한 부정을 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 엄격한 훈련과정과 교육을 통해 전문적 자질을 갖추고 있는 경찰공무원과 비교하여 청원경찰은 경찰관으로서 업무수행을 위한 자격을 갖추지 못하고 있다고 생각하고 있기 때문인 것으로 사료된다.

또한 여경의 채용비율을 늘이는 것과 관련하여서도 68.6%의 응답자들이 부정적인 태도를 보이고 있었다. 이러한 결과는 다소 남성위주의 폐쇄적인 경찰조직문화에서 연유된 것으로 보인다. 특히 자치경찰 조직이 소규모이며 업무영역이 그다지 광범위하지 않고, 여성 인력을 필요로 하는 업무요소가 많지 않음으로 현행 여성채용 비율보다 확대하는 것은 바람직하지 못하다고 생각하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 자치경찰의 업무특성상 민원업무, 서비스 업무, 청소년 업무 등에서는 남성에 비해 섬세하고 부드러운 이미지의 여성경찰이 적합할 수 있으므로, 여성인력 채용비율의 확대는 고려해 볼 필요가 있을 것이다.

표 3. 자치경찰 모집영역에 대한 응답결과

문항	응답태도					N (%)	평균 (5점 척도)	표준 편차
	매우 부정	부정	모름	긍정	매우 긍정			
치안수요에 적합한 모집	26 (7.0%)	82 (22.0%)	37 (9.9%)	186 (49.9%)	42 (11.3%)	373 (100.0%)	3.3646	.05945
특별채용은 전문가에 한정	52 (13.9%)	163 (43.7%)	31 (8.3%)	107 (28.7%)	20 (5.4%)	373 (100.0%)	2.6783	.06118
청원경찰의 특별채용 허용	70 (18.9%)	160 (43.2%)	40 (10.8%)	89 (24.1%)	11 (3.0%)	370 (100.0%)	2.4892	.05907
여성 채용비율의 확대 여부	102 (27.3%)	154 (41.3%)	46 (12.3%)	66 (17.7%)	5 (1.3%)	373 (100.0%)	2.2440	.05598

2. 채용영역

자치경찰 채용시 직무적합한 시험과목으로 편성해야 한다는 문항에 대해서는 응답자들 중 71.9%가 긍정적인 태도를 보이고 있었다. 이는 자치경찰사무의 특성상 국가경찰과는 달리 지역경비, 교통, 청소년보호, 범죄예방, 17종의 특별사법경찰사무 등을 주된 업무로 하고 범죄수사 등의 사법경찰사무는 국가경찰이 전담하게 된다. 따라서 현행 국가경찰 필기시험 과목은 자치경찰의 직무수행에 도움이 되지 않을 것으로 생각하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

특정 자격증에 대한 가산점 부여의 문항에 대해서도 대부분의 응답자들이 긍정적인 태도를 보이고 있었다. 이는 현행 자격증 가산제도의 실효성이 떨어질 뿐만 아니라, 자치경찰사무를 수행하기 위한 특정 자격증에 대한 세부적 기준이 마련되어 있지 않으므로 이에 대한 보완과 세부적 기준이 필요함을 암시하고 있는 것으로 보인다.

자치경찰대장의 개방형 공모를 통한 채용에 대해서는 65.4%의 응답자들이 긍정적인 태도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 이는 응답자들이 자치경찰대장은 기존의 경찰관료가 할 수 없었던 민주적 경찰상을 정립하고, 시민의 공복으로써 봉사할 수 있는 전문적 지식인을 개방형으로 모집하여야 할 필요성을 인식하고 있기 때문인 것으로 보인다. 무엇보다 자치경찰제는 지방자치 민주주의를 완결짓는 요소이므로, 이를 위해서는 관

료적 타성에 젖은 기존의 현직 경찰공무원 보다는 민주적 의식이 투철하고 혁신적·개방적 사고를 할 수 있는 적격자가 임용되어야 할 필요가 있다는 점에서 주목할 만하다.

표 4. 자치경찰 채용영역에 대한 응답결과

문항	응답태도					N (%)	평균 (5점 척도)	표준 편차
	매우 부정	부정	모름	긍정	매우 긍정			
수행사무와 시험과의 직무적합성	16 (4.4%)	64 (17.4%)	23 (6.3%)	229 (62.4%)	35 (9.5%)	367 (100.0%)	3.5	.053
특정자격증 소지자의 가산점부여	13 (3.6%)	53 (14.5%)	27 (7.4%)	246 (67.4%)	26 (7.1%)	365 (100.0%)	3.6	.054
자치경찰대장의 개방형 공모 채용	22 (6.0%)	65 (17.8%)	40 (11.0%)	214 (58.3%)	26 (7.1%)	367 (100.0%)	3.4	.054

3. 교육훈련 영역

교육훈련 영역에서 지역내 자치경찰학교 설치 및 운영의 필요성에 대해서는 69.5%의 응답자들이 긍정적인 태도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 이는 자치경찰사무의 특성상 국가경찰과는 차별화된 교육을 실시할 필요성에 대부분 인식을 같이 하고 있는 것으로 사료되며, 기존 국가경찰 교육훈련에 대한 회의적 시각에서 기인한 것으로 생각된다. 현행 국가경찰 신입교육훈련은 협소한 시설에 많은 인원을 수용함으로써 효과적인 교육훈련이 이루어지지 않고 있고, 민주경찰 양성을 위한 교육이 되지 못하고 시간 때우기 식의 교육으로 인해 교육훈련의 부실화가 지적되고 있다. 따라서 자치경찰 교육훈련의 실효성을 확보하고 본연의 목적을 달성하기 위해서는 자치경찰 교육훈련을 위한 적절한 환경이 조성되어야 할 것으로 보인다.

신규임용된 자치경찰관들을 지방행정연수원에 위탁하여 교육훈련을 실시하는 문항에 대해서도 84.4%의 응답자들이 매우 긍정적인 태도를 보이고 있었다. 이는 자치경찰관들은 보다 체계적이고 전문화된 교육훈련을 바탕으로 지역민들에게 양질의 치안서비스를 제공할 수 있어야 한다는 인식들이 바탕이 된 것으로 보인다. 특히 현실적으로 채용과 인력이 부족한 자치단체에서 독자적으로 교육훈련을 담당하기에는 무리가 있고, 교

육훈련의 전문성과 질의 차원에서 지방행정연수원에 위탁하여 실시하는 것이 효율적이라는 생각을 가지고 있는 것으로 보인다.

자치경찰 전문직무교육의 필요성에 대해서는 90.5%에 달하는 대부분의 응답자들이 매우 긍정적인 태도를 보이고 있었다. 이는 응답자 대부분이 자치경찰제의 시행의도에 대해 이해하고 있고, 자치경찰사무의 특성상 국가경찰과는 차별화된 전문직무 교육이 필요함을 잘 반영하고 있는 결과라고 할 수 있다. 이는 지방자치 시대에 부합하는 높은 수준의 자치이념과 대민서비스와 관련된 소양의 필요성을 응답자들이 인식하였기 때문인 것으로 보인다. 특히 이러한 결과는 최근의 높아진 경찰관의 인권의식을 반영하고 있는 것이며, 자치경찰의 업무수행을 위해서는 시민을 대하는 태도 및 방법이 기존의 국가경찰과는 다르게 이루어져야 함을 인식하고 있는 것으로 평가할 수 있다.

표 5. 자치경찰 교육훈련 영역에 대한 응답결과

문항	응답태도					N (%)	평균 (5점 척도)	표준 편차
	매우 부정	부정	모름	긍정	매우 긍정			
지역 내 자치경찰 학교의 설치	19 (5.1%)	60 (16.2%)	34 (9.2%)	219 (59.2%)	38 (10.3%)	370 (100.0%)	3.5	.05
지방행정연수원에 위탁교육	7 (1.9%)	25 (6.7%)	26 (7.0%)	276 (74.4%)	37 (10.0%)	371 (100.0%)	3.8	.03
자치경찰 전문직무 교육 실시	4 (1.1%)	17 (4.6%)	14 (3.8%)	281 (75.7%)	55 (14.8%)	371 (100.0%)	3.9	.03

4. 신규배치 영역

신규배치에 있어서 지역출신자들에 대한 우선배치에 관련된 문항의 응답결과를 보면 긍정 41.8%, 부정 42.6%의 태도를 보이고 있어서 이에 대한 인식의 차이가 거의 없는 것으로 나타나고 있다. 이는 지역출신자들을 우선 배치할 경우 지역대표성의 확보, 지역사회 전문가 양성이라는 긍정적 측면과, 지역적 특색이 강한 자치경찰이 지역세력과의 유착 등으로 인한 비리과 부패의 우려라는 부정적인 측면으로 인해 이 문항에 대해서는 신중한 입장을 보이고 있는 것으로 보인다.

한편 특별사법경찰사무를 수행하게 되는 자치경찰관

들은 특정사무에만 배치하여야 한다는 응답이 67.1%를 차지하고 있다. 특사경 제도는 자치단체의 행정집행력을 강화하고 지방행정과 치안행정을 연계하기 위한 제도적 장치이므로, 해당 업무를 수행하게 되는 자치경찰관은 특사경사무의 전문성을 확보할 필요성이 있다는 데 인식을 같이 하고 있기 때문인 것으로 사료된다.

국가경찰과의 정기적인 인사교류에 대한 응답결과는 69.4%의 응답자들이 긍정적인 태도를 보이고 있다. 이는 자치경찰로의 전직에 대해 긍정적인 태도를 보이고 있는 응답자들이 국가경찰과 자치경찰간의 정기적인 인사교류가 필요하다고 생각하기 때문인 것으로 보인다. 또한 이들은 상호교류를 통해 지역세력과의 유착을 방지하고 업무상 괴리를 좁히며 자기발전의 가능성을 중요하게 생각하고 있기 때문인 것으로 사료된다.

대민업무에 대한 여성인력의 전담에 있어서는 51.4%가 긍정, 36.3%가 부정적인 태도를 보이고 있었다. 경찰업무의 특성상 외근업무 보다는 각종 민원처리를 위한 내근업무가 여성에게 보다 적합하다는 생각을 하고 있는 응답자들이 많기 때문인 것으로 사료된다. 부정적인 태도를 보이고 있는 응답자들은 최근 경찰조직에서 여성의 담당직무가 과거와는 달리 다양한 분야에 배치되고 있다는 점과 여성 차별적 소지가 있다는 점에서 부정적인 경향을 보이고 있는 것으로 생각된다.

표 6. 자치경찰 신규배치 영역에 대한 응답결과

문항	응답태도					N (%)	평균 (5점 척도)	표준 편차
	매우 부정	부정	모름	긍정	매우 긍정			
지역출신자를 우선적으로 배치	21 (5.7%)	135 (36.9%)	57 (15.6%)	127 (34.7%)	26 (7.1%)	366 (100.0%)	3.0055	.05804
특채자들은 특정사무에만 배치	8 (2.2%)	84 (23.0%)	28 (7.7%)	222 (60.8%)	23 (6.3%)	365 (100.0%)	3.4603	.05152
국가경찰과의 정기적 인사교류	10 (2.7%)	62 (16.9%)	40 (10.9%)	212 (57.9%)	42 (11.5%)	366 (100.0%)	3.5847	.05169
대민업무에 여성을 전담배치	18 (4.9%)	115 (31.4%)	45 (12.3%)	169 (46.2%)	19 (5.2%)	366 (100.0%)	3.1530	.05630

V. 결론 및 제언

지역사회의 균형적 발전과 주민생활과 밀접한 치안행정을 구현하기 위한 자치경찰제의 실시는 시대적 요구이며 충분한 당위성을 가지고 있다. 따라서 이 연구에서는 자치경찰제의 정착을 위한 중핵적 요소로서 자치경찰의 인력충원이 가장 중요할 것으로 보고, 이에 대한 효율적인 인력충원 방안을 제시하고 있다. 먼저 모집방안으로는 첫째, 치안수요에 적합한 모집이 이루어져야 한다. 지역민에게 양질의 치안서비스를 제공하고 지역실정에 부합한 경찰력을 확보하기 위해서는 지역특성과 치안수요를 고려한 자치경찰의 모집이 필요하다. 이를 위해서는 기계적 산정방식을 활용한 정확한 측량과 공식적 통계자료에 근거한 치안수요 파악, 지역주민들의 의사 등을 종합적으로 고려하여 적정 인원을 산정할 필요가 있다.

둘째, 지방행정의 집행력을 강화하기 위한 특사경 전문가를 확보하여야 한다. 이를 위해서는 기존에 특사경 사무를 담당해오던 지방공무원의 입직을 유도할 필요가 있다. 이들의 축적된 경험과 전문적 지식을 바탕으로, 그 동안의 단속과 수사의 이원화된 운영으로 많은 차질을 빚어왔던 특사경 사무의 효과적 집행이 가능할 것이다. 따라서 이들에 대한 특별채용 방안을 마련해야 할 필요가 있다. 셋째, 여성채용의 확대를 위한 당위성을 마련한다. 자치경찰의 도입 취지가 지역적 특성에 맞는 치안서비스의 제공에 있는 만큼 대민 친화적이고 섬세한 치안서비스를 제공하기 위해 유능한 여성이 많이 필요하다. 이를 위해서는 조례의 제정 등을 통한 법제화로 여성 채용비율을 확대할 수 있는 기반을 마련할 필요가 있다.

채용방안으로는 첫째, 시험과목의 직무적합성을 확보할 필요가 있다. 기존 국가경찰의 신규임용 방법은 지나치게 지식위주의 필기시험에 의존하고 있다. 특히, 이러한 채용시험의 구조는 정확한 평가를 확보할 수는 있지만 채용시험의 효용성을 확보할 수는 없다. 따라서 채용시험의 과목을 지역사회 및 지방분권화의 이념, 그리고 자치경찰의 직무와 부합하는 도로교통법, 지역사회경찰활동, 자치경찰론 등으로 구성하여 필

기시험의 현실성을 고려할 필요가 있다.

둘째, 자치경찰 수행사무와 밀접한 특정 자격증에 대해 가산점을 부여할 필요가 있다. 현행 국가경찰 자격증 가산제도는 실효성이 떨어질 뿐만 아니라 자치경찰 사무와 관련이 없는 경우가 많다. 따라서 청소년 상담, 교통사고조사, 특사경 사무 관련 자격증에 대한 가산제도를 도입할 필요가 있다. 셋째, 개방형공모 제도를 통한 자치경찰대장의 임용을 고려할 필요가 있다. 자치경찰제 하에서는 기존의 경찰관료가 할 수 없었던 민주적 경찰상을 정립하고, 시민의 공복으로써 봉사할 수 있는 전문적 지식인이 요구된다. 그 대상으로는 전직 경찰공무원으로서 자치행정 또는 자치경찰 관련 업무를 수행한 경험이 있는 박사학위 소지자나 지역 4년제 대학의 경찰행정학과에서 자치경찰 관련 연구를 수행한 경험이 있는 부교수 이상의 직위에 있는 자 등을 들 수 있다.

교육훈련 방안으로는 첫째, 지역 내 전문성을 갖춘 자치경찰 교육훈련 기관이 필요하다. 그러나 소수의 자치경찰 인력양성을 위한 독자적인 교육훈련 기관의 설치는 여건상 많은 어려움이 예상된다. 그러므로 광역자치단체별 자치경찰 교육기관의 설치를 고려해 볼 필요가 있다. 신입교육훈련은 국가경찰에 위탁하되 특별시와 광역시별로 자치경찰 수습교육기관을 설치·운영하여 각 자치단체의 지역적 특성과 전문성을 함양할 수 있도록 하는 방안을 마련하여야 할 것이다.

둘째, 자치경찰의 교육훈련 체제를 경찰교육기관, 자치경찰 교육기관으로 지정된 지역대학, 일반공무원 교육기관의 3원체제로 운영하는 방안을 고려해 볼 필요가 있다. 즉 신입 자치경찰 교육훈련기간 중에서 실무교육은 국가경찰에서 실시하고, 소양과목과 전문과목은 지역대학의 경찰관련학과에 위탁하여 이수하며, 공직윤리 및 봉사교육은 일반공무원 교육기관에서 이수토록 하는 방안을 제시할 수 있다. 또한 학사학위가 없는 경찰공무원들에게는 신입교육훈련기간 종료후에도 연계과정을 통해 학사학위를 취득할 수 있게 하는 프로그램도 고려해 보자.

셋째, 자치경찰 전문직무교육 과정을 마련하여야 할 필요가 있다. 지역사회 중심의 경찰사무 수행에 적합한

신임 자치경찰의 교육훈련을 위해서는 먼저, 기본교육을 위한 소양과목으로 공직윤리 및 시민정신, 경찰서비스 및 봉사교육, 인권보호 및 양성평등 의식교육, 주민대응요령 등의 교과목을 편성할 필요가 있다. 전문교육을 위한 법률과목으로는 헌법, 형법 및 형사소송법, 경찰행정법, 청소년 보호 관련법, 도로교통법, 특별사법경찰 사무와 관련된 교과목을 편성할 필요가 있다. 실무교육을 위한 기초과목으로는 무술, 체포술 등의 체력단련 과목, 자치경찰활동, 행정경찰활동, 경비경찰활동 등의 교과목을 편성할 필요가 있다. 마지막으로 현장실습 및 동료(후견인)교육을 통해 업무수행상의 시행착오를 줄이고, 종합토론 및 분임토의를 통해 신입교육 훈련과정을 종합적으로 평가하는 방안을 고려하여야 한다.

신규배치 방안으로는 첫째, 지역출신 자치경찰공무원이 그 특성상 지역사회에 정통하고 친화력이 뛰어나다는 점을 보다 긍정적으로 감안하여 효과적으로 활용할 필요성도 있을 것이다. 또한 지역출신의 자치경찰대(과)장의 경우에는 지역내 연고관계에 따라 직무수행의 원활을 좌우할 수 있으므로, 지역출신자들의 배치에 있어서 반드시 배제를 원칙으로 할 것이 아니라, 임용대상자의 인격과 자질을 평가할 수 있는 근거를 마련하여 부적격자를 사전에 배제할 수 있도록 하는 방안이 바람직 할 것이다.

둘째, 특별채용자들은 임용예정 분야에만 배치하여 자치경찰의 전문성을 확보해야 한다. 특히 국가경찰 전직자나 특별채용자 등의 경험자와 신입경찰관의 균형적인 배치를 통해 자치경찰제 도입초기에 우려되는 불안정성을 극복할 필요가 있다. 여성경찰관의 경우에도 단속 및 집행업무 보다는 대민접촉이 잦은 민원부서나 지원부서에 배치하는 것이 인력운용에 효율성을 제고할 수 있을 것이다. 셋째, 국가경찰과의 정기적 인사교류를 통한 적소의 배치가 이루어져야 한다. 이는 자치경찰제의 정착단계에서 발생하는 시행착오를 최소화하고 유능한 인재를 효율적으로 활용하며, 지역세력과의 유착방지 및 업무상 괴리를 좁히는데 매우 유용할 것으로 사료된다.

이 연구에서는 자치경찰제의 전면실시와 성공적인

정착을 위해서는 유능한 인재의 확보와 그 인력에 대한 효율적인 운용이 매우 중요함을 강조하고 있다. 또한 이를 위한 세부적 방안을 자치경찰의 모집 및 채용, 교육훈련, 신규배치로 구분하여 제시하고 있다. 하지만 자치경찰제가 실시되고 완전한 지방자치가 이루어졌을 때, 얼마나 효율적인 인력관리가 이루어질지, 또 그것을 위한 구체적인 대안은 무엇인지에 대해서는 앞으로도 지속적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

[16] 이황우, *경찰행정학(제2판)*, 법문사, 2002.
 [17] 이황우, 김진혁, 임창호, *경찰인사행정론*. 법문사. 2003.
 [18] A. Stone and S. DeLuca, *Police administration*. New York: Wiley, 1985.
 [19] <http://www.latimes.com/search/dispatcher.front>.

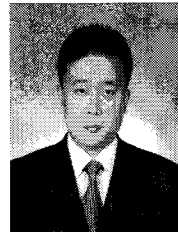
참고 문헌

[1] G. E. Rush, *The dictionary of criminal justice*, Boston: Holbrook Press, 1977.
 [2] A. C. Germann, F. D. Day, and R. J. Gallati, *Introduction to Law Enforcement*, Illinois: Charles C. Thomas Publishers. 1966.
 [3] 허경미, *경찰행정법*, 법문사, 2003.
 [4] O. W. Wilson and R. C. McLaren, *Police Administration*, 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book Co, 1972.
 [5] 남궁구, *경찰공무원 채용방법에 관한 연구*, 동국대학교 대학원 석사학위논문, 1989.
 [6] 서규하, *경찰공무원의 채용과정에 관한 연구*, 동국대학교 대학원 박사학위논문, 1991.
 [7] 이영남, “경찰공무원의 신규임용 시험의 개선방안”, *사회과학논총*, 제7호, p.172, 2002.
 [8] 한영수, *인사행정론*, 형설출판사, 2004.
 [9] 이황우, 김진혁, 임창호, *경찰인사행정론*, 법문사. 2003.
 [10] 오석홍, *인사행정론(제4판)*, 박영사, 2000.
 [11] G. P. Alpert and R. G. Dunham, *Policing urban america*, 3rd ed. Prospect Heights, IL: Waveland, 1997.
 [12] 한영수, *인사행정론*, 형설출판사, 2004.
 [13] 임창호, *경찰학의 이해*, 대왕사, 2004.
 [14] 박동서, *인사행정론(제5전정판)*, 법문사, 2001.
 [15] 신현기, 이영남, *경찰인사관리론*, 법문사, 2003.

저자 소개

김 종 수(Jong-Soo Kim)

정회원

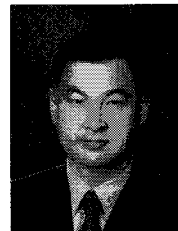


- 2002년 2월 : 계명대학교 대학원 (경찰학석사)
- 2006년 8월 : 계명대학교 대학원 (경찰학박사)
- 2004년 2월 ~ 현재 : 경운대학교 경찰행정학부 연구교수

<관심분야> : 경찰인사, 자치경찰

신 승 균(Seung-Gyoon Shin)

정회원



- 1996년 2월 : 동국대학교 대학원 (행정학석사)
- 2008년 2월 : 동의대학교 대학원 박사수료
- 2004년 2월 ~ 현재 : 영산대학교 경찰행정학과 교수

<관심분야> : 민간경비, 자치경찰