

소방공무원 의식과 처우개선에 관한 연구 Consciousness of Fire Officers and Improving the Working Conditions

김 국 래^{1†}

Kook-Rae Kim[†]

중앙소방학교

(2006. 8. 30. 접수/2007. 2. 6. 채택)

요 약

본 연구는 소방공무원의 직무여건 개선 등에 관한 의식을 조사, 합리적인 개선방안을 제시하기 위하여 수행되었다. 연구결과 한국의 소방공무원은 직업에 대한 보람과 긍지를 가지고 있는 반면에 근로시간, 근속승진, 정부포상, 해외연수 등 처우개선 분야에 있어서는 경찰·교정·철도직 등 유사직렬 근무자와 대비하여 대부분 내재적인 비교갈등을 안고 있어 이에 대한 개선대안 마련이 시급한 것으로 나타났다. 그러나 광역 지방자치단체별 지방 공무원 대비 소방공무원의 인력비율이 평균적으로 적게는 26.46%에서 많게는 64.06%에 이르고 있고¹ 소방력기준과 행정자치부 소방공무원 정원 보강지침, 소방공무원 표준정원제 등의 상치와 한계 및 공무원 총액인건비제도의 시행으로 전면적인 3교대의 도입과 만족스러운 처우개선 마련이 곤란하여 일시에 근원적인 해결책이 마련될 수 있는 사안은 아니다. 따라서 일본·미국 등 선진국의 제도와 소방공무원의 직무 하중 등을 고려하여 근무시스템은 과다근무 부서 중심으로 우선적 3교대를 시행하되 기타 근속승진과 순번휴무제의 확대와 정부포상, 해외연수 등 각종 복지제도를 단계적으로 현실에 맞게 개선해 나갈으로써 합리적이고도 적실성 있는 정책대안을 수립 시행함이 필요한 것으로 분석되었다.

ABSTRACT

This research intended to show a reasonable way to improve working conditions of fire officers in Korea. It shows that fire officers have dignity of their social roles even though they have the unfairness in a work time, rewards, promotions and opportunities of overseas training compared with those of other government officers. The unfairness needs to be solved. In addition, there are more demands in fire fighters, but part of a regional government system already composed of 64.06% of fire officers, which means, there are too many fire fighters in one regional government. Therefore, it is difficult to employ more fire fighters. This is one of barriers to prevent from improvement of the working conditions. To improve the working conditions and to overcome the barriers, there are important solutions to counter the problems. Those are application of alternative policies and systems. Compared with the employment system and workload of fire officers in USA, Japan and other advanced countries, it is necessary to introduce alternative policies which include operation of partial three-shift system, expansion of overseas training, expansion of rotational-off system and improvement of employees' welfare policies.

Keywords : 3-shift system, Rotational-off system, Welfare policy

1. 서 론

1.1 연구의 목적과 배경

독일의 사회학자 울리히 벡(Ulich Beck)²이 ‘현대사회를 위험사회(risk society)³’라고 주장하였듯이 전 세

¹행정학 박사, 중앙소방학교 교육기획팀장

[†]E-mail: calling119@naver.com

계 곳곳에서는 크고 작은 재난이 끊임없이 발생하고 있고 한국에서도 삼풍백화점 붕괴, 대구지하철 화재 참사, 태풍 매미 등 대형재난이 빈발하고 있다. 대구 지하철 전동차 화재 참사를 계기로 중앙에 소방방재청이 설립됨으로써 소방조직은 재난관리에 있어서 예방(mitigation)·대비(preparedness), 대응(response), 복구(recovery)의 중심기관으로 자리 잡게 되었으나 지방자치단체의 조직과 효율적인 연계가 미흡하고 소방공무원의 직무여건도 크게 개선되지 못하고 있는 실정이다.

근로기준법의 개정으로 주 40시간 근로시간 변경에도 불구하고 3부제를 시행하는 경찰공무원·교정직공무원 등 유사직렬과 선진외국 근무제도와 비교해 볼 때 평균적으로 소방공무원은 주 84시간 이상의 과다근무와 정부포상·해외연수·근속승진 등 복지부분에서 열악한 직무환경에 따른 타 조직과의 비교열위로 내재적 갈등을 안고 있다. 이러한 문제의 해결을 위해서는 대폭적인 인력의 증원에 따른 예산확보가 필수적인 요인이나 재원확보의 한계로 한국 실정에 맞는 합리적이고도 적실성 있는 정책대안의 마련이 시급한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 중앙소방학교와 충청소방학교에 입교한 전국의 소방공무원 기본교육 및 직무전문교육 6개 과정 입교생을 대상으로 의식을 통계적 방법으로 분석하여 소방공무원의 직무환경을 단계적으로 개선해 나갈 수 있는 정책수립의 기초자료를 제공하고 자 한다.

1.2 연구대상 및 자료수집

본 연구를 위해 소방공무원의 직무만족도 및 3교대 근무방안에 대한 설문을 실시하였다. 전체 모집단은 소방공무원을 대상으로 하였으며 표적모집단으로는 중앙소방학교와 충청소방학교 입교생들을 대상으로, 5개 과정 교육생 103명 및 충청소방학교 입교생 52명 등 총 155명이 표본으로 선정되었다. 표본조사의 특성상 조사 대상이 되는 표적모집단을 전국 6개 소방학교 입교생을 대상으로 함이 타당할 것이나, 전국에서 교육생이 입교하는 중앙소방학교의 장점을 감안하여 시도별로 적절한 안배를 고려한 계급과 업무부서를 사전 조사하였고 모집단의 비율을 고려하여 할당추출을 실시하였다. 2006년 3월 23일부터 4월 20일까지 155부의 설문지가 배포되어 이 중 150부가 회수되었다. 설문지는 연구자가 직접 배부·회수하였다.

1.3 연구방법 및 가설검정 절차

본 연구에 사용된 설문지는 기존 연구자 및 문헌고찰과 통계 전문가의 조언을 받아 개발하였으며, 소방공무원 의식조사의 내용은 2차례 수정·보완하는 과정을 거쳐 완성되었다. 통계처리를 위하여 SPSS 12.0k를 사용하였으며, 각 조사는 유의확률 .05에서 검정하였다. 조사거부는 없었으며 응답표기 및 오류상의 문제로 5개의 응답지는 제외하였다.

설문지의 구성으로는 우선 근무형태 일반에 대한 설문으로 계급, 근무부서, 배치 동기, 근무연수 등을 조사하였고, 직무만족을 내부 만족과 외부 만족으로 구분하여 측정하였고 세부적으로 내부 만족도의 경우 전반적인 직업 만족도와 인간관계, 업무적성, 개인능력, 책임감, 사명감 등을 주요인으로 고려하여 문항을 구성하였으며, 외부 만족도의 경우 고용안정, 보수, 복지혜택, 승진, 타 직업과의 비교 우위, 자기개발, 업무환경 등을 주요인으로 고려하였다.

연구를 위한 가설검정은 1차적으로 만족도의 요인을 내부 만족요인과 외부 만족요인으로 분류한 후, 세부적으로 그 주요인을 SPSS 12.0k로 추출하여 전반적으로 차이를 검정하고 요인분석의 방법으로 추출하여 요인별로 전반적인 만족도에 영향을 미치는 기여도를 측정하였다. 또한 근무형태와 성별, 연령, 최종학력, 평균소득, 자본, 혼인상태 등을 기준으로 한 검정을 통해서 만족도를 입체적으로 계층화하여 일정한 특성에 의해 만족도가 어떻게 구분되는지 계량적으로 검정하였다. 이를 토대로 3교대의 도입방안과 주요 도입이유, 또는 3교대에 반대하는 응답의 경우에는 그 이유에 따라 조사한 만족도와 입사동기, 직업선택의 계기 등을 세분화하여 인과관계 또는 상관관계를 측정하였고 그에 따른 통계분석을 통해 입체적으로 분석된 만족도와 3교대 근무에 대한 실태조사를 바탕으로 직원들의 혜택과 만족도 및 불만을 최소화하면서도 효율적이고 경제적인 근무형태 개선방안을 도출하는 유연성에 대한 논의를 시도하였다.

2. 소방공무원의 직무환경 비교분석

2.1 소방인력 운영 실태

소방공무원의 근무체제를 살펴보면 Table 1에서 보는 바와 같이 대부분 2교대 근무를 하고 있으며 서울, 부산, 인천, 대전, 울산, 강원, 전북, 경남 등 일부 시·

²1944년, 북부독일 슈돌프에서 출생, 원혜대학 사회학교수, 「위험사회」, 「정치의 재발견」의 다수의 저서

³현대사회는 근대화와 산업화로 생활수준이 향상된 반면 위험요소의 증가로 인명과 사회질서가 위협받는 위험사회

Table 1. Shift work status for fire officers in Korea

구분	상황실	구급대	구조대	경방
서울	방재센터-3조3교대-124명	12개대-108명	2교대	2교대(BH3교대)
부산	119방재센터	52개대중32개대	11개대중8개대예정	2교대
인천	상황실-3교대 18명	6개소방서 각1개대씩-36명	2교대	2교대
대구	2교대	6개대-36명	2교대	1개소-12명
광주	2교대	2교대	2교대	2교대
대전	본부지령실-3교대-18명	2개대 12명	2교대	2교대
울산	3교대	6개대 104명	2교대	2교대
경기	2교대	2교대	2교대	2교대
강원	3교대	9개대 54명	2교대	2교대
충북	2교대	2교대	2교대	2교대
충남	본부상황실 3교대	2교대	2교대	2교대
전북	4개서 3교대시범운영	4개서 직할 119안전센터 3교대	2교대	2교대
전남	본부상황실 3교대	2교대	2교대	2교대
경북	2교대	2교대	2교대	2교대
경남	3교대	7개대 3교대	2교대	2교대
제주	2교대	2교대	2교대	2교대

※출처: 중앙소방학교 소방행정기획반 교육생 대상 조사 결과(2005)

도에서 부분적으로 3교대 근무를 실시하고 있는 실정이다.

2.2 현행 인력수급 제도

한국 전체 소방공무원 현황은 2006년 기준으로 총원 29,150명으로 집계되었고, 전면적인 3부제를 시행하기 위해서는 47,450명 소요로 18,300명을 증원해야 하는 실정이다. 또한 119구조대, 119안전센터 등 현장 부서에서 근무하는 소방공무원은 대부분 24시간 맞교대로 주 84시간 이상의 과다근무를 하고 있으며 이러한 결과는 주 5일 근무를 하고 있는 다른 근로자들에 비해 2배 이상의 격부에 시달리고 있다는 것을 나타내 주고 있으며 유사직종의 근무체제와 비교해도 근무시간이 상당히 많음을 알 수 있다.²⁾

각 시·도에서는 소방력기준에 의한 2부제 및 3부제의 인력산정 없이 소방공무원 표준정원제 적용으로 인력증원의 제한을 받고 있어 부족인력 확보에 소극적이다. 홍제동 순직 사고 이후 2005~2009년까지 13,467명을 표준정원 이외로 추가 확충기로 하였으나, 시도에서 별도 인력으로 인정하지 않아 미 증원된 잔여인력이 2,801명('06. 12월 31일 기준)에 이르고 있는 실정이다.³⁾ 또한 관 소방을 대신할 수 있는 의용소방대 및 자체소방대 등 민간전문인력(의용소방대 : 2,988개대 86,638명/자체소방대 : 344개소 2,720명)의 활용도 미

흡하다. 이러한 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 획기적인 인력증원이 필수적이라 하겠다.

2.2.1 소방력 산정기준에 대한 법적 근거

한편 소방공무원(소방력) 산정기준은 다음과 같다. 「지방행정 기구와 정원에 관한 규정」의 표준정원과 「소방력기준에 관한 규칙」의 기준인력 및 행정자치부 「소방공무원 정원보강지침」으로 3원화되어 있으나, 공무원 인건비를 국가에 의존하고 있는 대부분 지방자치단체의 현실을 감안할 때 소방공무원 표준정원제가 소방공무원 증원의 실질적 기준이 되고 있다. 따라서 인원 증원에 대한 근거가 되는 제도인 소방공무원 표준정원제가 부차별 인원배정의 균형성을 추구하는 데 대한 반대급부로 해당 부분의 필요 수요만큼 인력공급이 원활하게 진행되지 못하고 있는 실정이다. 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제14조에 의하면 표준정원의 책정 방법으로 지방자치단체는 정원관리의 적정화와 운영의 합리화를 도모하기 위하여 행정자치부령이 정하는 바에 의하여 산정한 정원(이하 표준정원이라 한다)의 범위 안에서 정원을 책정하도록 규정하고 있어 소방인력의 합리적 증원은 사실상 어려우며, 현재에도 대부분의 자치단체에서 소방인력의 증원에 고통을 겪고 있는 상황을 고려할 때

자치단체장의 관심도 여부에 따라 시도 소방본부 간 많은 편차가 있을 것으로 예상된다.

2.2.2 표준정원제도의 문제점

표준정원제도는 제도적, 현실적 이유로 시행과정상 많은 문제점이 지적되어 왔다.⁴⁾ 특히 화재예방과 진압 업무에 중점을 두었던 소방업무는 구조, 구급 및 재난 관리 등 업무분야가 1983년 소방법 개정으로 소방기본 업무로 법제화됨으로써 확장되었으나, 업무범위의 확대에 비해 효과적인 대응체제를 갖추는 데 필요한 인력 및 근무체제를 확보하지 못하였다. 또한 2005년 7월부터 공공분야 주 5일 근무제 시행 등으로 공무원에 대한 근로시간이 주 40시간으로 개선되었으며 경찰, 교정 등 유사 공무원도 3부제 근무를 시행하고 있으나 소방공무원만 유일하게 대부분 2교대 근무를 실시하여 상대적 박탈감이 증대되었다. 조성래에 의하면 소방공무원 중 91.9%가 ‘격무로 인한 피로로 업무를 잘 수행하지 못한 경험이 자주 또는 가끔 있다’고 대답하였다.⁵⁾

2.2.3 소방인력 보강계획

행정자치부는 소방공무원 3부제 시행을 위한 인력증원을 위해 ‘지방소방관서 현장대응능력 강화를 위한 전

Table 2. Standard of personnel appropriation, classified by provincial personnel types of municipal governments

○시·도별 표준화지수(공무원수=현정원×표준화지수)			
1. 서울특별시	1.25677	9. 강원도	0.95378
2. 부산광역시	1.01251	10. 충청북도	0.95205
3. 대구광역시	0.97223	11. 충청남도	0.96661
4. 인천광역시	0.98194	12. 전라북도	0.96162
5. 광주광역시	0.93703	13. 전라남도	0.97287
6. 대전광역시	0.94127	14. 경상북도	1.00444
7. 울산광역시	0.93911	15. 경상남도	1.02709
8. 경기도	1.19229	16. 제주도	0.91458

※출처: 법제처, 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 시행규칙」(2007)

Table 3. Service system by occupation types

구분	소방	경찰	교정	도시철도
근무방법	2교대(일부 3교대)	3부제	3부제	3부제
1주당 근무시간	84시간 내외	50-56시간	64-68시간 내외	60시간 내외

※출처: 소방방재청, 검찰청, 경찰청 제공(2006)

한국화재소방학회 논문지, 제21권 제1호, 2007년

답부서 설치 및 소방공무원 직급조정 지침’에 의거 2009년까지 총 13,467명의 인력증원을 추진하겠다고 밝혔다.⁶⁾ 그러나 표준정원을 초과하여 소방공무원을 증원하는 경우 초과되는 인건비는 전액 지방자치단체에서 부담하기 때문에 대부분의 소방인력 증원을 기피하는 경향이 심각하게 나타나고 있다.⁷⁾

소방공무원 확충방안으로 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제4조 제1항과 관련, 지방자치단체 공무원 표준정원 산식이 Table 2와 같이 개정되었다. 주 내용으로는 표준화지수(standard index)는 표준적인 행정수요 1단위를 처리하는 데 필요한 표준적인 공무원 수로 지수가 수요 중심으로 개선되었다. 또한 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 시행규칙」을 근거로 2007년도 ‘지방총역인건비제 시행계획’이 2006년 12월 말 시달되어⁸⁾ 소방공무원은 별도로 일반직과 분리해서 총역인건비제로 운영하도록 지침이 시달되었고 금년 4월중에 지방자치단체의 조례로서 표준정원의 범위 하에서 자율적으로 운영할 수 있도록 할 예정이다.

2.3 국내외 외근 근무실태 비교

소방직을 제외한 경찰·교정·지하철 철도직 등 유사직렬은 Table 3에서 보는 바와 같이 평균적으로 주 50~68시간 정도의 3부제 교대근무를 시행하고 있으나 소방직은 앞에서 이야기했던 것과 같이 3교대를 전체적으로 시행하기 위해서는 18,300명의 추가인력이 소요되어 일부 과다근무 부서를 제외하고는 대부분 2교대에 머무르고 있는 실정이다.

경찰직 공무원은 면단위 이하 지구대를 제외하고 전국적으로 3조 3교대로 주 50~56시간 근무제, 교정직 공무원은 1989년 10월 30일부터 인력을 증원하여 전격 실시 하였으며 주 64~68시간의 3조 3교대 근무체제를 유지하고 있다.

미국, 일본 등 선진국은 외근 소방관의 교대근무시스템을 그 나라 특성에 맞게 장기간에 걸쳐 발전시켜 왔다. 미국의 경우 근무방식의 변천사를 살펴보면 당초에는 주당 84시간으로 2교대 근무를 시행하였으나 미공정 노동기준(FLSA)의 제정시행으로 주당 53시간

이상 근무시 지급의 1.5배의 시간외 수당을 지급토록 함으로써 변형근무 방법인 켈리의 날(Kelly Day : one 24-hour shift)⁴과 페이백 제도(pay back system)⁵를 도입, 시행해 오다가 현재는 24시간 3교대로 주 56시간 근무체제를 유지하는 것이 일반적이나 지역별로 상이한 근무방식을 채택하고 있다. 근무형태별 분포를 보면 24/48 시간제 61%, 24/72 시간제 16%(주요 대도시 시행), 10/14 시간제 12%, 켈리의 날 도입 10%를 채택하고 있다.⁹⁾ 미국의 경우 대부분의 도시들은 공정 노

동시간을 지키고 있어 별도 시간외 근무 수당 지급없이 당번자가 질병 등으로 최소 출동인력이 편성되지 못할 때 비번자를 근무시키고 수당(Over time)을 지급하고 있으며 인력부족으로 이러한 수당 지급이 늘어나 시 재정에 큰 부담이 되고 있다.¹⁰⁾

일본의 경우 3교대는 대도시를 중심으로 18% 정도만 실시하고 있고 기타 중소도시는 2교대를 시행하면서 순번 휴가 등 탄력적인 근무시간을 부여하고 있다. 주요 도시의 교대 근무실태를 보면 교토 3교대, 오사

Table 4. Outdoor service system of major countries

국가별	주당근무시간	근무 형태	비고
한국	· 2부제 · 부분3부제	* 휴무 없는 2부제 실시	*서울방재센터 BH소방대 대전상황실 등
일본	· 전국 119본부 · 3부제 168본부 · 부분3부제 43본부	* 4주 8휴무제도 정착 주2일은 완전 휴무제 실시 * 3부제 전면 실시지역 전국의 18.4%	* '94.4.1부터 주40시간 정착
대만	· 2부제 · 2일 근무, 1일 휴무	* 대도시(인구100만이상) 24/24시간 중도시(인구 30만이상) 48/24시간 소도시(인구 30만미만) 48/24시간	* 근무교대 08:00
미국	40~56시간	· 뉴욕 ○XX○XX○XX○XX○XX○ · LA ○X○X○XXXX○X○X○XXXX○ · 시카고 ○X○X○XXX○X○X○XXX○ · 샌프란시스코 ○X○XXX○XX○XX○	○ 당번 X 비번
영국	48~56시간	1주 : 주 야 야 휴 휴 휴 휴 2주 : 주 주 야 야 휴 휴 휴 3주 : 휴 주 주 야 야 휴 휴 4주 : 휴 휴 주 주 야 야 야 5주 : 휴 휴 휴 주 주 야 야 6주 : 야 휴 휴 휴 주 주 주 7주 : 야 야 휴 휴 휴 주 주	*근무시간 주 : 일근 09:00~18:00 야 : 일근 18:00~09:00 휴 : 휴무
독일	56시간 3부제	4주기간중 12일 일근, 6일 야근 1일 일근, 야근, 8일 휴무	*근무시간 일근 07:00~16:00 야근 16:00~07:00
프랑스 (파리)	주48, 72시간	기혼대원 : 주48시간 근무 독신대원 : 주72시간 근무	파리는 軍 조직에서 소방 업무를 맡고 있음
이탈리아	4개조 교대	A : 낮근무 08:00~20:00 B : 밤근무 20:00~08:00 C : 낮근무 08:00~20:00 D : 밤근무 20:00~08:00 * A④ B③ C③ D③ A④ B③ C③	<범례> ABCD 낮근무 ③④③④ 밤근무

※출처: 소방방재청, 「소방공무원의 근무여건 개선계획」, (2004).

⁴켈리의 날 도입 : 주당 근무시간을 공정노동기준에 맞추기 위해 주는 무급 휴가(주당 67시간 또는 63시간)
⁵페이 백 도입 : 비번 근무자에게 수당을 지급하고 근무토록 하는 방법(10/14 교대제 : 주간 10시간 근무 14시간 비번 제도(주당 56시간 근무))

카 2교대, 히로시마 2교대제를 채택하고 있으며 2005 말 현재 전국의 교대근무 방식은 전체 901본부 중 3교대제는 18%(162개)에 불과하고 3교대·2교대 병행 실시 시정촌이 5.5%(50개), 2교대제가 76.1%(686개)에 이르고 있으며 기타시스템이 0.4%(3개)에 머무르고 있는 실정이다.¹¹⁾

주목할 만한 제도로는 내·외근 겸임 업무제도를 도입 시행하고 있는데 도쿄의 경우 소방서 내 경방과에서 우리나라 소방서의 진압계 업무와 119안전센터의 출동업무를 동시에 수행하고 있으며 소방출장소에서 방화관리자 선임 등 간단한 민원업무를 담당하고 소방분소에서는 예방과 업무를 제외한 소방서 전체 업무를 담당하고 있다.¹²⁾

일본, 미국뿐 아니라 독일, 영국, 프랑스 등 대부분의 선진국도 Table 4에서 보는 바와 같이 국가별로 근로기준 시간에 맞추어 주 40~56시간 정도의 외근 근무 제도를 시행하고 있고 프랑스 파리의 경우는 현역 군인 임에도 기혼자는 주 48시간, 독신자의 경우는 주 72시간 근무 시스템을 운영하고 있다.¹³⁾ 일본, 미국 등 선진국 소방기관 근무제도의 변천과정은 한국의 외근 근무 제도를 단계적으로 개선, 우리 실정에 맞게 접목(benchmarking)시키고자 함에 있어서 많은 고민과 노력이 뒤따라야 할 것임을 시사하고 있다.

3. 소방공무원 직무의식 설문조사 결과 분석

소방공무원의 직무 만족도를 통합 만족도, 내부 만족도, 외부 만족도로 세분화하여 이에 따른 집단별 만족도 차이를 검정하였다. 그 결과 집단의 유형에 따라 특색있는 차이를 보였다. 지금까지의 조사를 바탕으로 어떠한 인과관계와 상관관계가 있는지 분석해 보고자 한다.

3.1 응답자 신상명세 분석 결과

위의 표는 응답자의 신상명세를 분석한 결과로, 각 문항별로 계급분포는 간부 24명(16%), 소방장 34명(22.7%), 소방교 25명(16.7%), 소방사 67명(44.7%)을 이루고, 근무부서는 내근이 20명(13.3%), 직할119안전센터가 42명(28%), 구조대 15명(10%), 외곽119안전센터가 73명(48.7%)이었고 타의에 의한 배치가 43명(28.7%)으로 나타났다.

연령대는 30대와 40대가 대부분을 이루었으며, 학력은 고졸이 36명(24.2%), 대졸이상인 104명(69.8%)으로 많았다. 응답자 가족의 월소득은 100만원 이하 6명(4.1%), 100만원대 16명(10.9%), 200만원대 84명(57.1%), 300만원대 26명(17.7%), 400만원 이상 15명(10.2%)이며, 보

Table 5. Analysis of Respondents' References

구분		계급분포		근무부서		배치동기		근속연수		성별	
		빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %
유효	①	24	16.0	20	13.3	43	28.7	69	46.0	142	94.7
	②	34	22.7	42	28.0	34	22.7	16	10.7	8	5.3
	③	25	16.7	15	10.0	73	48.7	39	26.0	.	.
	④	67	44.7	73	48.7	.	.	26	17.3	.	.
	⑤
	합계	150	100.0	150	100.0	150	100.0	150	100.0	150	100.0

Table 6. Analysis of Respondents' References

		연령		최종학력		월소득		자본		혼인여부	
		빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %
유효	①	10	6.7	1	.7	6	4.1	61	42.1	39	26.2
	②	95	63.8	36	24.2	16	10.9	40	27.6	110	73.8
	③	38	25.5	8	5.4	84	57.1	32	22.1	.	.
	④	6	4.0	104	69.8	26	17.7	4	2.8	.	.
	⑤	15	10.2	8	5.5	.	.ss
	합계	149	100.0	149	100.0	147	100.0	145	100.0	149	100.0

Table 7. Analysis of satisfaction by groups

구분		통합만족도	내부만족도	외부만족도
계급	순서	O(0.063)	◎	◎
		①>④>②>③	①>③, ①>④	①>③
근무 부서	순서	O(0.051)	X	X
		①>③>④>②	.	.
배치 동기	순서	X	◎	X
		.	①>②>③	.
근속 연수	순서	O(0.087)	X	X
		④>③>①>②	.	.
성별		X	X	X
(이하 생략)				

유재산 수준은 5000만원 미만 61명(42.0%), 5000천만-1억원 40명(27.6%), 1-2억원 32명(22.0%), 2-3억원 4명(2.8%), 3억원 이상 8명(5.5%)로 나타났다. 그리고 응답자의 110명(73.8%)이 기혼이었고 근속연수는 5년 미만이 69명(46%)으로 5년 이상 근무자가 81명(54%)으로 나타났다.

위의 표는 만족도를 통합만족도, 내부만족도, 외부만족도로 구분하여 각 집단별로 분석한 결과이다. 집단별 차이는 T-test 또는 One-way ANOVA 분석을 통해 검정하였다.⁶ 그 결과 통합만족도의 경우 계급과 근무부서, 근속연수에 따라 차이가 나는 것으로 나타났다. 내부만족도의 경우 계급이나 배치동기에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 계급별로 표에 제시된 바 ① 간부이상 집단이 ③ 소방교나 ④ 소방사 집

단에 비해 각각 높게 나타났으며, 배치동기가 자의에 의한 경우는 만족도가 높은 반면 타의배치는 낮았다. 외부만족도에서는 간부이상과 소방교 사이에만 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

3.2 3교대에 대한 기본적인 빈도분석

다음은 3교대에 대한 의견의 설문결과이다. 3교대 찬반을 묻은 결과 설문주제 ④, ⑤의 찬성응답이 114명(76.5%)로 많았다. 3교대 반대응답자에게 제한적으로 반대이유를 설문한 결과 다른 대안을 통해 3교대를 대신할 수 있다는 의견을 피력하였다(45.8%). 따라서 대안을 검토하여 3교대와의 정책비교를 통해 합리적인 방안을 도출할 수 있는 부분이라 하겠다. 한편 3교대 찬성응답자의 찬성이유에 대해 소방서의 열악한 근무환경을 지적한 의견이 118명(92.9%)으로 대다수를 이루어 소방공무원들의 근무환경에 대한 부정적 인식을 시사하고 있다. 찬성응답자들은 3교대의 도입방안에 대하여 전면실시와 부서별 부분실시 후 확대하는 의견이 각각 48.8%, 37.7%를 이루어 전면도입 및 집단별 부분도입의 방안이 다각적 검토되어야 할 필요성이 있는 것으로 나타났다.

3.3 내부 만족도의 전체 문항에 대한 분석 결과

먼저 요인분석을 위한 자료의 적합성을 측정하기 위해 Kaise-Meyer-Olkin(KMO) 측도를 사용하였다. 이는 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정보를 나타내는 것이므로 이 측도의 값이 작으면 요인분석을 위한 변수 선정이 좋지 못함을 나타낸다.⁷ 또한 Bartlett의 구형성검정치(Sphericity)는 요인분석 모

Table 8. Survey analysis of 3-shift system

설문주제	3교대 찬반		3교대 반대이유		3교대 찬성배경		3교대 도입방안		2교대 근무제평가		내외근 업무량 인식		2교대체제 정책대안		
	빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %	빈도	유효 %	
유효	①	6	4.0	6	29.2	118	92.9	62	48.8	24	16.3	9	6.0	37	24.8
	②	16	10.7	4	16.7	0	0	48	37.7	41	27.9	13	8.7	61	40.9
	③	13	8.7	10	45.8	4	3.14	17	13.3	61	41.5	38	25.3	12	8.1
	④	47	31.5	1	4.2	5	3.93	.	.	20	13.6	61	40.7	19	12.8
	⑤	67	45.0	1	4.2	1	.7	29	19.3	20	13.4
	합계	149	100.0	22	100.0	127	100.0	127	100.0	147	100.0	150	100.0	149	100.0

⁶유의확률 기준을 0.05로 삼았으나 사회과학연구에서는 보편적으로 0.1도 사용하므로 그 범위내의 수치는 유의미하게 보았다(◎: 유의확률 0.05 이하, O: 유의확률 0.1 이하)

⁷KMO 값이 .90 이상이면 좋은 것이며 .50 이하이면 받아들일 수 없는 것으로 판정한다.

델의 사용가능성 여부를 검정하는 값이다.⁸ 설문지에 대한 자료의 적합성 검정결과 KMO 측도는 .858, 구형성 검정은 유의확률이 .000으로 적합한 자료로 판정되었다. 또한 공통성을 측정된 결과 내부 만족도 문항에서 삭제할 문항은 없어 보인다.⁹ 다만 연구자가 사전에 전체, 내부만족도 측정 문항에서 의미상의 중복 및 서술적 오류 등을 고려하여 요인별로 중복된 문항들을 제거하고 수정된 요인분석을 실시한 결과 아래 표에서 내부 만족도의 4가지 요인을 확인할 수 있었다.¹⁰

3.4 외부 만족도의 전체 문항에 대한 분석 결과

요인분석을 위해 설문지에 대한 자료의 적합성을 검정한 결과, KMO 측도는 .830, 구형성 검정은 유의확률이 .000으로 적합한 자료로 판정되었다. 또한 내부 만족도 문항과 마찬가지로 공통성은 모두 0.4 이상으로서 삭제할 문항은 없는 것으로 판정되었다. 요인분석 결과 6개의 주요인으로 구분되는 것을 알 수 있으며, 자료의 누적 설명력은 약 69%로 매우 높은 수치를 보였다. 따라서 6개 요인을 범주화하여 외부만족도에 영향을 미치는 6가지 주요인의 범주를 분석하였다. 내부 만족도의 경우에도 만족도를 계량적으로 수치화하여 이를 입체적으로 분류한 후 전반적인 만족도를 조사하고, 최종적으로 3교대에 대한 논의와 더불어 그 영향에 따른 만족도의 민감도를 측정하는데 위의 외부 만족도에 대한 요인분석은 통계학적으로 타당성이 입증된 이론적인 근거가 될 것이다. 주성분분석 결과 내부 만족도의 주요 요인으로는 ① 고용안정, ② 보수 및 복지혜택, ③ 비교우위, ④ 자기계발, ⑤ 업무환경, ⑥ 승진 등으로 나타났다. 본 연구에서는 이 6가지 요인이 소방공무원의 외부 만족도의 중요한 요인으로 간주될 수 있다.

3.5 민감도 분석과 각 변수들 간 상관행렬

3교대와 직무만족도라는 주제의 연관성을 비교 검정했는데, 이러한 연관성을 비교하기 위해 필요하다고 연구자가 생각한 것이 바로 '민감도'에 대한 것이었다. 민감도란 기존의 혜택을 줄었을 때 응답자가 인내할 수 있는 인내도를 의미하는 것으로 새로운 정책을 수

립하거나 추진할 시 응답자의 저항성을 측정하는 문항이다.¹¹ SPSS를 통해 상관분석을 실시한 결과 아래와 같은 결론을 얻을 수 있었다.

첫째, 2교대에 반대할수록 3교대에 찬성하는 경향이 강하게 나타났다. 즉, 2교대에 반대하는 사람일수록 3교대에 더 적극적으로 찬성하는 것으로 조사되었다. 반면, 2교대 근무체제에 만족하는 사람일수록 다른 대안에 대해서도 긍정적으로 검토하는 성향이 있는 것으로 연구결과 밝혀졌다. 두 상관계수를 종합적으로 검토하여, 현 근무체제에 반대하는 사람일수록 전면적인 3교대 도입을 원하고 현 근무체제를 만족스럽게 생각하는 사람일수록 2교대에 대한 인식도 긍정적이었다. 이러한 집단의 경우 현 근무체제 내에서 다른 대안을 모색하지는 절충형 대안에 대해 긍정적인 견해를 보이는 것으로 분석되었다.

둘째, 외부 만족도가 높을수록 혜택 감소에 대한 민감도가 낮은 것으로 조사되었다. 다시 말해, 소방공무원의 업무 만족에 있어 외적인 부분의 만족도가 높을 경우 어느 정도 기존의 혜택을 축소한다고 해도 이를 용인할 수 있는 인내도는 외부 만족도가 낮은 경우보다 높다는 것이다. 따라서 앞서 회귀분석을 통해 보인 외부 만족도의 주요요인을 수정하여 외부 만족도를 향상시킬 경우, 상관분석만으로 인과관계를 엄격히 구분하기는 어렵지만 근무 상의 혜택을 줄인다고 해도 이를 비교적 잘 인내하게 될 것이라는 결론을 얻을 수 있다. 따라서 3교대 등 근무형태를 개편하는 정책을 추진할 경우 예산상의 이유로 기존 소방공무원에 대한 여러 가지 혜택이 감소될 수 있을 것이나, 사안을 통해 발생하는 불만을 최소화시키기 위해 선결해야 할 사항은 외부 만족도를 증가시켜 혜택에 대한 민감도를 줄여야 한다는 점이다. 외부 만족도의 주요인 중 하나인 승진제도를 만족할만한 수준으로 혁신하는 것도 고려해볼 수 있다. 예를 들어 간부 인력 확충을 위해 내근 직급의 한 단계 상향정책을 추진할 경우 외부 만족도 증대에 상당한 도움이 될 것이고 이는 제도 개편 시 불만을 최소화할 수 있는 방안으로 활용될 수 있을 것이다.

셋째, 현 2교대 근무제에 대한 상관분석 결과 통합

⁸“상관관계 행렬이 단위행렬이다”라는 영가설을 기각할 수 있는지를 보여주는 결과치로 귀무가설이 기각되지 않을 경우 요인분석이 불가능함

⁹공통성이 낮은 변수를 찾는 것으로 공통성값이 .40이하인 경우 분석에서 제외하는 것이 좋다.

¹⁰설문 자료의 1차 분석에서 설명된 총분산은 5가지 요인을 설명하였고 성분행렬의 결과 정확히 범주화되지 않은 문항들을 추출하여 위의 문항을 분석에서 제외하였다.

¹¹예를 들어, “당신은 새로운 정책이 추진될 경우 자신의 보수가 줄어드는 것이 예상될 때, 이것을 어느 정도 감수할 수 있습니까?”와 같은 문항이 그것이다.

만족도 측면과 내부 및 외부 만족도 측면에서 모두 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이는 2교대 근무제에 대한 불만족이 단순히 업무량이 많아서 2교대를 불만족스럽게 생각했다기보다는 종합적인 만족도에 따라 현 근무체제의 불만족이 표출된 결과로 해석된다.

4. 소방공무원의 직무의식 분석에 따른 정책대안

앞선 연구 결과를 통해 얻을 수 있는 결론은 다음과 같다. 소방공무원의 내부/외부를 포괄한 통합적인 만족도를 총 100점으로 환산할 경우 기본적인 만족도는 78.4점 정도로 높은 편이다. 또한 통합적인 만족도를 증가시키기 위해서는 독립변수들에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 조정해야 할 것이다. 본 연구의 핵심인 3교대 제도개선의 바람직한 방향에 있어 근무체제를 개편하면서도 소방공무원 조직 내부의 불만족을 최소화하기 위해서는 만족도를 극대화시킬 수 있는 방안이 필요하며 정책의 우선순위는 계량화된 영향도의 순서를 고려하여 업무적성, 책임감, 승진, 인간관계, 보수 및 복지혜택 등의 순으로 이뤄져야 할 것이다. 설문분석 결과를 중심으로 소방공무원의 처우개선을 위한 합리적이고 적실성 있는 정책대안을 보다 구체적으로 제시하고자 한다.

4.1 직장훈련 현실화 및 전인교육 강화 프로그램 개발 운영

내부 만족도의 주요인으로 규명된 업무적성과 책임감 강화를 위해서 직장훈련의 현실화 및 전인교육의 강화 프로그램을 실현가능한 제도로 개발 보급하고 중앙 및 지방소방학교의 교육기능의 개편이 필요하다는 결과를 얻었다. 이를 통해서 교육훈련 방식을 시험위주가 아닌 전문교육체제로 개편되 업무적성과 역량 전반을 향상시킬 수 있는 전인적 교육기능과 책임감을 강화하기 위한 방향으로 교육과정의 혁신과 소방공무원의 지역사회와 연계된 커뮤니케이션을 강화하기 위한 정책이 구상되어야 한다. 이러한 변화와 개편을 통한 지역사회와의 소방안전에 대한 전반적인 의식을 제고하기 위하여 뉴거버넌스식 국민 참여행정을 확대하고 국민안전의식 제고를 위한 다각적인 홍보매체를 활용한 홍보의 활성화도 필요하다.

4.2 근무제도의 단계적 개선

상관행렬을 통해 얻을 수 있는 연구자의 견해는 다음과 같다. 현 2교대 근무제의 불만족 정도는 만족도

의 전반적인 영향을 받는 것으로 분석되었다. 따라서 정책 사례에서 들었던 것처럼 요인에 따른 만족도를 극대화하여 2교대에 대한 전반적인 만족도를 증대시키면, 소방공무원의 혜택에 대한 민감도가 감소하게 될 것이라는 결과를 얻었다. 세 단계의 만족도에서 차이를 보인 집단에 대해 만족도를 차별화하여 적용되 앞선 만족도 분산분석 결과에서 부서별로 통계적으로 유의한 차이는 아니었지만 어느 정도 차이가 있는 것으로 조사되었으므로 이에 따라 과다 출동 등 격무근무 부서 우선으로 3교대의 부분도입을 확대하되, 조직 내부에서 2교대의 대안을 연구해야 한다는 논의에 힘이 실리는 이론적 근거가 된다. 한국 실정에 맞는 근무 시스템을 정착 시키는 것이 무엇보다 중요하다. 현실적으로 소방공무원의 인력확보 근거는 소방력기준, 표준정원제, 행자부 소방공무원 정원보강지침에 의거 운영되고 있으나 위에서 살펴본 바와 같이 각 기준에 의한 인력확보가 이루어 지지 않고 있으며 기준 간의 상치된 제도로 소방력기준에 의한 인력산정 자체가 무리가 있고 표준정원에 의한 인력충인이 이루어지고 있는 현실이다.

4.2.1 외근 근무제도의 합리적 개선

소방방재청에서는 일시적인 인력증원의 한계로 3교대근무의 전면시행이 곤란하여 상황실, 119안전센터(화재 30건), 구조대(구조 60건), 구급대(구급 150건)이상 출동 부서를 중심으로 격무부서부터 우선 3교대 근무와 외근 직원에 대한 순번휴무제도를 2개월에 3회 정도로 추진하고 있으나 현실성이 부족하므로 실현가능한 범위 내로 대폭 조정 시행, 미국의 캘리의 날이나 페이백 제도, 일본의 외근제도 등을 벤치마킹(benchmarking)하여 한국 실정에 맞는 제도를 강구해 나가야 할 필요성이 있다. 일본의 3교대도 전국적으로 18%선에 머무르고 있음을 감안한다면 막연히 3부제를 전면 실시하는 방향으로 정책의제를 설정 추진하기보다는 과다근무를 하고 있다고 판단되는 부서를 중심으로 합리적이고 적실성 있는 3교대를 시행하는 방향으로 수정 추진되어야 한다. 그러나 여타 직원에 대하여는 순번휴무제도의 확대시행과 휴일근무·초과근무 수당 등을 현실적으로 지급할 수 있도록 예산을 확보하여 지급하고 근속승진, 정부포상, 해외연수 등의 확대 등을 통한 업무보상이 이루어지도록 하는 것이 바람직할 것이다.

4.2.2 내·외근 업무량의 적정배분 방안 강구

한국도 내·외근 구분을 없애고 일본 도쿄소방청에

서 실시하고 있는 내·외근 병행근무 제도의 도입 방안을 신중히 검토할 필요가 있다. 내근부서를 기피하는 가장 큰 이유는 업무량 과다에 따른 자기계발 기회의 부족으로 승진시험에서 불리한 결과와 초과 및 휴일근무 수당 등에서 불합리한 대우를 받기 때문으로 나타났다. 따라서 내·외근 간의 벽을 없애는 정책대안을 강구할 때가 되었음을 말해준다. 도쿄소방청은 자체 규정에 의거하여 본청의 각 직원에 대한 사무처리 및 근무제도를 별도로 정하고 있는데 직원의 근무방식은 소방총감의 승인을 받아 별도의 근무제도를 택할 수 있게 되어 있으며 현행 제도가 정착하기까지 29년 정도의 기간이 소요되었다는 사실을 간과해서는 안 될 것이다.¹⁴⁾

4.3 조직 간 각종 제도의 형평화

조직 간 복지제도에 있어서는 인사, 상훈, 연수, 근무여건, 수당 등 모든 분야에서 유사직렬과 비교하여 많은 내재적 갈등의 요인을 안고 있으므로 특별대책이 필요하다.

4.3.1 근속승진의 확대

소방방재청에서는 경찰공무원 근속승진 제도 개선으로 Table 9와 같이 초급간부인 경위까지 근속승진을 가능하게 함에 따라 소방공무원 근속승진 확대 법안이 2006년 9월 22일 통과되어 2007년 1월 16일부터 각 시·도 별로 시행되고 있다.

타 직렬의 경우 일반직 공무원은 6급이 26.4%, 경찰직은 경위가 14.3%를 차지하고 있으나 소방공무원은 일반직 6급과 경위에 상당하는 소방위·경이 11.1%(28,505명/3,150명)에 불과한 실정이고 소방사 신규 임용자가 소방위까지 평균승진소요년수가 19년 3월이나 소요되고 있다<소방사→소방교(5년8월), 소방교→소방장(6년11월), 소방장→소방위(6년9월)>.¹⁵⁾

소방방재청에서는 이러한 문제를 해소하기 위해 경찰공무원과의 형평성에 맞추어 소방위 근속승진 제도와 현 직할119안전센터 161개소와 시군구(읍면)소방서가 설치되지 않은 외곽119안전센터 78개소에 한하여 소방위에서 소방경으로 244명 직급상향 조정과 직급조정된 119안전센터 부소장 직급을 소방장→소방위로 조정하는 전폭적인 「소방공무원 근속승진 확대 추진계

획」을 수립 시행하였으나 일반직 58.5%, 국제청 직원 68.3% 등과 대비시 2010년까지 가더라도 소방장 이하는 현재보다 2,910명이 감소(10.3%)한 21,562명을 유지하고 소방위·지방소방위는 현재보다 10.2%가 증가한 4,751명까지 증가하겠다고 밝혔지만 소방장이하 비간부가 75.6%나 차지하여 근원적인 해결대책이 되지 못한다.

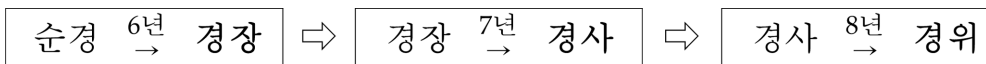
표본조사 결과에 근거하여 이러한 정책 개선에 전제되어야 할 사항은, 소방공무원들의 전반적인 만족도를 증가시켜 근무형태 개선 등 새로운 정책의 도입에 따른 기회비용 측면의 혜택 감소에 대한 개개인의 민감도를 줄여나가야 한다는 점이다. 따라서 외부 만족도의 주요인 중 하나인 승진제도를 만족할 만한 수준으로 혁신하는 것이 근무형태의 변화보다 우선되어야 한다. 예를 들어 현재 한정하여 추진한 119안전센터의 소장 부소장의 직급을 조기에 소방경(소방위)으로 전체적으로 조정함과 동시에 전국 소방관서 내근 비간부의 직급을 3,000명 정도 일제급씩 상향조정(소방사→교→장→위)할 수 있도록 관계법령 개정안을 마련 시행할 필요가 있다. 단 직원들의 도덕적 해이(moral hazard)를 방지하기 위하여 「근속승진」 요건의 강화대책을 강구함이 필요하다.

4.3.2 정부포상제도의 확대

1999년부터 2003년까지, 5년간 일반직, 경찰직, 소방직 간 포상현황을 비교해본 결과, 2003년 기준으로 일반직공무원이 86,000여명, 경찰공무원이 94,000여명으로 24,000여명인 소방공무원에 비해 약 4배 가량 그 수가 많기는 하지만, 포상인원에서 현격한 차이를 나타내고 있다. 훈장의 경우 일반직은 약 50배, 경찰직은 약 20배의 인원이 포상을 받았으며, 포상의 경우에는 일반직에 비해 약 1/60 수준으로 나타났다. 전체 소계를 보아도 역시 약 25~40배 정도 차이가 나타나고 있다.

정부의 포상지침에서는 대부분 공통적으로 명시되어 있음에도 불구하고, 실제 포상현황에 있어서는 조직간 큰 차이를 보이고 있다. 이는 조직간 업무 형태와 종류의 차이에 따르는 이유도 있겠지만, 명확하게 정립되어 있지 않은 포상요건과 포상에 대한 공무원들의 인식 부족, 정부의 무관심 등이 크게 작용하고 있다고 본다. 이러한 문제점에 대한 개선방안으로 포상에 대

Table 9. Scope of long-service promotion and time requirement for police officers



※출처: 경찰공무원 근속승진 운영규칙 제2조, (2006.3.30. 훈령제483호)

한 확대와 다양화 및 요건에 대한 세부적인 명시로 정부포상이 직렬 간 적절히 이루어진다면 형평성 있는 포상으로 사기진작에 기여될 것이다.

4.3.3 공무원 해외훈련의 확대

국비 훈련제도가 처음 도입된 1977년도 이전에도 외국정부나 대학교의 장학금 등으로 소수의 인원이 외국에서 훈련을 받은 적이 있었으나 그 인원이 많지 않았으며 최소한의 훈련비만이 지급되었다. 그러나 그 동안의 경제성장으로 사정이 많이 호전되었다. 즉 훈련 인원이 '77년 당시 80명에서 '95년 1,543명(행정자치부 국비훈련 1,304명, 각 부처 자체훈련 239명)이 해외훈련의 혜택을 받았으며, 현재까지 꾸준히 확대되었을 뿐만 아니라 훈련비도 전액 국비로 지급받을 수 있게 되었다. 소방공무원은 해외훈련에 있어서 일반직이 8%에 이르고 있으나 소방직과 경찰직은 1% 이내로 소방공무원 100명 가운데 1명 정도만이 해외훈련을 받고 있는 실정이다. 해외훈련은 선진 소방기술을 배우고 익힐 수 있는 매우 좋은 기회로 소방공무원들에게는 더욱 필요한 것임에도 이에 대한 정부의 인식이 턱없이 부족하다는 것이 주요 문제점으로 지적되어 왔다. 해외훈련의 불합리한 점의 근본적인 개선을 위해서는 우선적으로 해외훈련 비율을 5% 이상으로 끌어 올리고 기본적으로 국제전문가 양성을 위한 직무훈련의 내용 및 훈련기관 다변화를 이끌어내야 한다. 뿐만 아니라 해외훈련자들로 하여금 국내의 관련 세미나, 회의 참석 등을 적극 권장하고 의무복무 기간 중 보직관리를 철저히 하여 교육효과를 제고시켜야 하며 연구보고서 수록집 발간 등 보고서의 데이터 백그라운드 관련자료의 공유를 활성화 하고 정책아이디어의 제출 반영, 국내 어학훈련 프로그램을 다양하게 연계하여 사전어학훈련 등을 강화해 나가야 한다.

4.4 소방가족 보훈 및 복지수혜의 확대

국립현충원의 소방공무원 묘역을 군·경과 같이 별도로 조성될 수 있도록 관계부처와 긴밀하게 협의하여 추진하고 경북 칠곡에서의 소방관 순직을 계기로 적절하게 시행된 전국 소방공무원 계급별 부의금(평균 3억 3천만원 정도)을 소방공제회에서 기금으로 관리하여 매월 일정액을 정기적으로 지급하는 방향으로 전환하여 실질적인 보탬이 될 수 있는 방안이 강구되어야 할 것이다.

또한 소방공무원의 질병치료를 위한 소방공무원법 개정(2006.3.1)되어 국립 경찰병원을 '소방 전문치료센터'로, 시도 지정병원에 '전문치료센터'를 지정하여 무

료진료가 가능해지고 중증이나 특이질병은 경찰병원에서 치료가 가능하게 되어 경찰병원 수가규칙 및 약사법시행령 개정에 대한 협의를 조기 마무리하여 금년 7월 1일부터 본격 새행될 것이기는 하나 중장기적으로는 운영성과를 보아 독자적인 소방병원으로 발전 시켜 나갈 수 있도록 하여야 한다.

5. 결 론

본 연구는 소방공무원의 의식을 설문분석을 통해 심도 있게 파악하고 이를 중심으로 실현 가능한 정책대안을 제시한 것으로 지금까지 다루었던 주제는 크게 두 가지이다.

첫째, 만족도에 관한 사항으로서 각 집단별로 만족도에는 어떠한 차이가 있는지를 전문 통계기법을 통해 검정하였다. 또한 만족도를 기존의 연구들이 단일화된 만족도로 나누거나 분야별 만족도를 나누어 연구하였으나 본 연구에서는 만족도를 횡적으로 유형화하기 보다는 계층적으로 입체화 하여 다양한 요인들을 규명하였다. 즉, 통합적 만족도(소방공무원들의 전반적인 만족도)에 영향을 미치는 하위 유형으로 내부 만족도와 외부 만족도로 구분하여 각각의 주요인들 중 어떠한 측면들이 실제로 내부/외부 만족도에 영향을 미치는지 분석하였다. 그 결과 내부 만족도에서 4개요인, 외부 만족도에서 6개 요인이 범주화되었다. 그 다음으로 이러한 주요인들을 각각의 집단변수(계급, 근속연수, 성별, 근무부서, 배치 동기를 비롯한 앞에서 다루었던 집단들을 의미함)와 함께 독립변수로 설정하고 통합적 만족도를 종속변수로 설정, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력을 인과관계로 규명하였다.

둘째, 3교대에 대한 연구로서 연구자는 사전에 '3교대를 실시하기 위한 자원은 부족하다'는 사실 명제를 가정하여 논의를 진행하였다. 3교대에 대한 이해도, 2교대에 대한 인식과 새로운 대안이 도입될 경우 어떠한 유인이 있는지 측정하였다. 물론 가장 이상적인 대안은 투입자원이 증가하여 3교대를 실시할 수 있을 만큼 인력이 확보되는 것이다. 그러나 현실적인 예산 제약과 인력 활용 측면에서 이는 어렵다고 볼 수 있다. 그렇다면 차선책으로 한정된 예산과 인력을 활용하여 근무체제를 개선하되 이에 따른 '기회비용의 측면에서 기존의 소방공무원들이 느끼는 불만족 현상은 어떻게 해결할 것인가?'라는 정책적 문제가 대두된다. 따라서 본 연구에서는 일차적으로 만족도를 모형으로 분석한 결과를 바탕으로 어떠한 요소들에 입각한 정책이 추진되어야 하는지 이론적으로 설명하였고, 민감도

와의 상관관계를 분석하였다. 또한 3교대와 만족도라는 별개의 주제에 대해 개연성을 부여하기 위해 정책에 대한 민감도를 측정하여 분석하였다. 이를 통해 새로운 근무형태의 도입이나 기존의 근무형태 하에서 격무부서 중심의 부분 3교대를 한국 실정에 맞게 확대하면서 직장훈련 현실화 및 전인교육 프로그램 개발 운영, 순번휴무제, 정부포상, 해외연수, 복지수혜 등을 확대하는 대안을 활용할 경우 각종 혜택 감소로 겪게 되는 기회비용적인 불만족을 최소화할 수 있다는 결론을 얻었다.

본 연구에서 얻은 정책적 함의는 우선 만족도에 대한 주요인에 따라 정책적 우선순위를 부여하여 제한된 자원을 운용하고 이에 따른 만족도를 극대화한 후 기존 혜택에 대한 민감도를 감소시키는 방향으로 정책을 추진해야 한다는 것이다. 이와 동시에, 3교대 도입여부와 2교대 체제하에서 효과적으로 추진 가능한 대안에 대한 정책분석을 통해 실현 가능성을 객관적으로 평가해야 한다. 연구 결과에 따르면 이와 같은 노력이 계속될 경우 전반적인 만족도의 상승과 민감도의 감소를 바탕으로 소방공무원의 체제 변화에 대한 저항을 줄이고 그 유인을 높여 새로운 정책 도입에 따른 만족도의 감소와 불만을 최소화할 수 있는 것으로 규명되었다. 그러므로 지금까지의 이론적 고찰을 바탕으로 성립된 논리의 흐름에 근거하여 다양한 대안이 마련되어야 하며, 이것이 본 연구의 목적이자 객관적 자료에 근거한 방법론상 연구의 정책적 함의로 볼 수 있는 것이다.

그동안 만족도에 대한 조사는 실태조사, 빈도분석의 수준을 크게 벗어나지 못했기 때문에 본 연구를 통해 미진하나마 실제 정책의 효과성과 그 효과를 예측 가능한 수치로 구현하는 계량화를 시도하였다. 다만 지면과 연구기간의 부족으로 내·외근간 갈등요인 분석

을 위한 보다 심도 있는 조사와 소방정이상 고급간부의 의견을 반영하지 못함으로써 조직 구성원 전체의 의견을 수렴하는데는 일정부분 한계가 있을 수 밖에 없었으므로 후속연구에서 보다 심도있는 연구가 이루어지기를 기대한다.

참고문헌

1. 김국래, 한양대학교 대학원, 박사학위 논문, 한국 응급의료서비스체계의 민관파트너십구축방안, -거래비용이론을 중심으로-, p.68(2006).
2. 이창원, 지방화시대 소방인력관리 개선방안. 소방공무원 처우개선을 위한 세미나(2005).
3. 소방방재청, 소방공무원 정원보강지침(2006).
4. 이원희, 소방공무원 처우개선방안. 소방공무원 처우개선을 위한 세미나(2005).
5. 조성래, 소방공무원의 2교대 근무개선에 관한 연구. 국회행자위 정책보고내용(2004).
6. 행정자치부 지방공무원제도팀, 지방소방관서 현장대응능력 강화를 위한 전담부서 설치 및 소방공무원 직급조정 지침'(2006).
7. 이원희, 앞의 책(2005).
8. 행정자치부 지방조직발전팀, 2007년도 지방총액인건비제 시행계획(2006. 12).
9. http://www.efdlocal742.com/article_x.htm
10. 김국래 외 5인, 소방행정체제에 대한 평가 및 발전방안, 서부소방서(2003).
11. 총무성소방청, 소방현세(2002).
12. 도쿄소방청, 도쿄의 현황(2005).
13. 김국래 외 3인, 한국소방의 선진화·과학화 방안, 공무원수결과보고서, 서울소방본부(1995).
14. 도쿄소방청, 도쿄소방청 본청 처무규정(2000).
15. 소방방재청, 소방공무원 근속승진 확대 추진계획(2006).