

## A Review of the Police Welfare System in South Korea

Sang Koo Ha<sup>+</sup>

Gyeonggi Nambu Provincial Police Agency, Jangan-gu, Changryoung-road 223, Suwon, Gyeonggi, Korea

### Abstract

Police officers in South Korea have been working for a long time in bad conditions negatively affecting their health and wellbeing status, such as stress, post-traumatic stress, and depression. Management and investment on safety, health, and welfare of police officers are one of the most critical actions for the police agency to solve these problems. Previous studies showed that the Korea's police welfare system has been limited and failed to reflect various needs of police officers. Fortunately, the Framework Act on Health, Safety and Welfare of Police Officers was passed in February of 2012 and enacted in August of the same year. This act requires the chief of the National Police Agency to develop an implementation plan every 5 years. Consequently, the First Basic Plan (2014-2018) was established to promote health, safety and welfare of police officers. In conclusion, this study provides several suggestions for a better police welfare system in South Korea.

**Key words:** working condition, stress, police welfare, the framework act on health, safety and welfare of police officers, the first basic plan

### 1. 서론

오늘날 지구촌에서 복지와 관련된 정책은 이 시대에서 당면한 매우 중요한 국가의 정책 아젠다(National Agenda)이다. 세계 각국에서는 복지문제가 매우 중요한 쟁점으로 자리 잡고 있으며 국가 예산의 많은 부분을 투입하여 국민들의 복지수준을 향상시키기 위해 노력하고 있다. 현재 한국 사회도 사회 양극화 문제와 함께 복지와 관련된 이슈가 시대적 화두로 등장하고 있다. 복지정책의 기조와 방향을 선별적 복지와 보편적 복지 중 어느 방향으로 설정할 것인지, 복지정책에 필요한

재원조달을 위해 성장과 분배간의 우선순위를 어떻게 조정할 것인지, 사회안전망의 수준을 어느 정도까지 확보할 것인지 등 복지와 관련된 새로운 패러다임에 대한 사회적 논의가 활발하게 진행되고 있다. 우리나라의 경우 복지 분야 예산은 매년 증가추세에 있는데 2016년 정부예산 총지출 규모 386조 4천억 원 가운데 보건·복지 분야 예산이 123조 4천억으로 2015년 115조 6,800억 원 보다 6.7% 증가하였고 정부예산 총지출 대비 31.9%나 차지하여 가장 높은 비율을 점유하고 있다(Ministry of Strategy and Finance, 2016: 129-130). 이와 같이 복지정책의 중요성이 증가함에 따라 우리나라 경찰공

<sup>+</sup> Corresponding author: Sang Koo Ha, Tel. +82-31-246-2429, Fax. +82-31-888-1714, e-mail. 3939ha@naver.com

무원의 복지문제도 경찰의 삶의 질 향상과 직무만족을 위해 그 중요성이 날로 커지고 있음을 부인할 수 없다. 실제로 경찰청에서도 경찰 복지를 향상시키기 위한 예산확보와 여러 가지 대책을 추진 중에 있다. 하지만 경찰복지의 중요성은 인정하면서도 많은 시간과 예산이 소요되는 특성으로 인해 조직 내부의 구성원인 경찰공무원의 사기진작을 위한 경찰복지정책은 우선순위에서 후순위를 차지할 수밖에 없었고 경찰복지 정책도 체계적으로 내실 있게 추진해 오지 못한 것이 사실이다.

이 연구는 경찰관들의 근무환경과 복지 관련 선행 연구를 통해 한국 경찰 복지의 현황을 분석하고, 경찰복지에 대한 심층적이고 장기적인 대책을 수립하고 어떻게 발전시켜 가야 하는지에 대한 정책적 제언을 제시하는데 그 목적이 있다.

## II. 경찰 복지 현실과 선행 연구

### 1. 통계로 본 한국경찰의 근무와 복지실태

경찰청에서는 경찰공무원들의 경제적, 심리적, 사회적, 문화적 욕구를 충족시켜서 경찰공무원의 인간다운 삶의 질을 제고하기 위하여 각종 경찰복지 제도를 시행하고 있다. 경찰청에서 2014년 5월에 수립한 '제1차 경찰복지 기본계획(2014~2018)'에서 제시한 경찰복지의 현황을 살펴보면 경찰관의 직무스트레스는 757개 직업 중 1위<sup>1)</sup>이고, 경찰의 직업만족도는 759개 직업 중 551위로서 유사직종 중 최하위<sup>2)</sup>를 차지하고 있다(The National Police Agency, 2014: 2). 또한 최근 5년간 순직 경찰관은 매년 평균 13.6명이며 공상경찰관은 1,989명으로 여타공무원과 비교하면 순직은 1.9배, 공

상은 6.2배 높은 것으로 나타났다(The National Police Agency, 2014: 2). 근무여건 분야의 경우도 경찰은 공안업무를 수행하는 대표적인 기관임에도 기본급은 공안 직보다 낮고 일부 계급은 일반직보다도 낮다(The National Police Agency, 2014: 2).<sup>3)</sup> 경찰은 야간근무가 많고<sup>4)</sup> 위험도와 근무강도가 매우 높음에도 야간근무수당은 시간당 평균 3,000원에 불과하다. 경찰관 근무시설도 경찰서의 경우, 건축 후 30년이 경과한 곳이 76개소로 전체의 32.9%에 달하며 지구대는 건축 후 30년이 경과하거나 근무인원 대비 기준 면적이 60%이하로 협소한 곳이 32%이고 파출소는 10.7%를 차지하고 있다(The National Police Agency, 2014: 5). 경찰 관사는 군인의 중사·대위이상 관사지원율은 68%인데 비해, 경찰의 지원율은 비연고지 근무 경찰관 27,191명 대비 10%에 불과하고 국유관사 총 1,964개소 중 30년 이상 노후 된 관사가 36%나 된다고 한다(The National Police Agency, 2014: 5).

건강분야의 경우는 2013년 현황조사 결과, 경찰관의 24.6%가 '만성질환을 보유하고 있다'고 응답하여 경찰관 4명 중 1명은 만성질환 우려가 있으며, 경찰관 전담 병원인 경찰병원은 서울 소재 1개소에 불과하여 지방 근무 경찰관의 접근성이 떨어지고 평균 진료대기시간은 대장내시경은 150일, MRI 검사는 60일이 소요되며, 교대근무를 하는 경찰관 수가 전체 경찰관의 70%에 달하지만 경찰의 특수성을 감안한 건강검진은 이루어지지 못하고 있다. 아울러 경찰관의 정신분야 직업병은 직무스트레스와 트라우마인데 일반인과 스트레스 지수를 비교해 보면 경찰관의 정신적 고충이나 괴로움은 일반인의 최대 5배나 높고 우울증상 경험률은 35.5%로

- 1) 2013년 고용정보원에서 실시한 '직종별 직무스트레스 조사'에 의하면 경찰관은 757개 직업 중 1위를 차지하였고, 해경은 4위를 차지하여 직무스트레스가 가장 심한 직업으로 나타났다.
- 2) 2012년 고용정보원에서 실시한 '직종별 직업만족도 조사'에 의하면 경찰관은 759개 직업 중 551위를 차지하여, 유사직종인 행정공무원 218위, 검찰수사관 234위, 소방관 248위, 해경 348위, 육군부사관 395위로 유사직종 가운데 최하위로 나타났다.
- 3) 2014년 경찰청에서 수립한 '제1차 경찰복지 기본계획'에 따르면 우리나라 공안직 공무원은 기본급 우대율이 일반직보다 5% 높게 적용받고 있으나 경찰은 기본급 우대율이 일반직보다 1.7% 높게 적용받고 있으며 경위와 경사계급은 일반직보다 오히려 기본급이 각각 2.6%, 0.3% 적게 받고 있다.
- 4) 경찰청 통계에 의하면 2012년 기준, 112신고건수와 5대 범죄 건수의 주·야간 건수를 비교해 보면, 112신고는 주간 402만 건(34%), 야간 775만 건(66%)이며, 5대 범죄는 주간 20만 건(32.3%), 야간 42만 건(67.7%)으로 야간에 112신고와 5대 범죄가 압도적으로 많다.

일반인 남성보다 경찰관이 4배 이상 높다고 한다. 형사 사건이나 교통사고 등 충격적인 사건으로 인한 경찰관의 트라우마 고위험군 비율은 37.2%로 소방관의 비율 36.8%보다 높고, 충격적 사건 후 43.4%가 정신적 고통을 경험했다고 응답한 반면에 그 중 86.9%는 치료를 받은 경험이 전혀 없다고 응답했다(The National Police Agency, 2014: 6-7).

또한 경찰 공무원은 다른 직종의 공무원들에 비해 퇴직 후에도 평균 사망 연령이 빠른 것으로 나타나고 있다. 2017년 1월 30일 발표한 공무원연금공단의 통계에 따르면 2015년 기준 공무원 퇴직 후 평균 사망연령은 소방직 공무원 68세를 최저로, 공안직 72세, 기능직 73세, 일반·경찰직 74세, 교육직 76세 순으로 집계됐다. 2014년에도 소방직·기능직은 72세로 최하위였으며 경찰직 73세, 일반·공안직 74세, 교육직 77세 순으로 경찰직의 퇴직 후 사망 연령이 타 직종에 비해 빠른 것으로 나타났다<sup>5)</sup>. 이는 경찰 공무원은 퇴직 후 사망으로 인한 공무원연금 수급 중단 평균연령은 70대 초반인 것을 의미하기도 한다. 오랫동안 국가를 위해 헌신하고 퇴직 후 연금을 통해 여생을 안정되게 보내야 함에도 불구하고 경찰 공무원은 이러한 기간이 그리 길지 않다. 이는 3교대 등 밤샘근무가 많은 직종일수록, 현장직일수록 평균 사망연령이 상대적으로 낮은 것으로 분석되고 있어, 지구대 및 파출소 3교대 근무자들이 많은 경찰 조직에서는 이들의 퇴직 후 조기 사망을 막기 위한 대책이 절실히 필요하다.

가족·문화 분야의 경우 ‘일과 가정의 양립’은 경찰관들이 가장 고충이 크다고 하는 분야이며, 특히 육아는 여경에게 매우 중요한 문제이다. 경찰가족의 3대 관심사는 경제문제, 건강문제, 자녀교육이며 생애 주기별 가족생활 관심사는 경제문제에서 건강문제로 비중이 변화하고 있다. 맞벌이 경찰관은 전체경찰관의 40.1%에 달하는데도 경찰관서 직장 어린이집은 전국 4개소로

전체 보육수요 16,161명 중 1.73% 지원에 그치고 있다(The National Police Agency, 2014: 8). 직무 부담으로 인해 불충분한 휴식과 부족한 수련시설도 문제점으로 지적되고 있다. 경찰관의 8.6%만이 ‘공휴일 등에 충분한 휴식을 취한다’고 응답하고 30.3%는 ‘전혀 또는 별로 휴식을 취하지 못한다’고 응답하고 있다. 경찰수련원은 전국 8개소 219실로 전체 희망수요 1,190실의 18.4%에 불과하며 2013년 현황조사 결과 여러 복지시설 중 최우선적으로 시설 개선이 필요한 분야로 경찰수련원을 꼽고 있다(The National Police Agency, 2014: 9). 경찰 미래설계분야는 2013년에 처음으로 경찰관 전직지원 사업을 추진하고 있으나 군인들에 비해 10년 이상 늦고 지원인력과 예산도 군인이나 민간수준에 미치지 못하고 있다<sup>6)</sup>(The National Police Agency, 2014: 10). 제복조직의 구성원으로서 국가차원의 예우와 지원도 미흡한 실정인데 ‘순직·전사경찰관에 대한 추모활동이 잘 이루어지고 있다’는 응답은 13.3%에 불과하며, 순직경찰관의 유가족과 공상경찰관에 대한 경제적 뒷받침이 부족하여 생계주체를 잃은 순직 경찰관 가족들이 정상가족과 동일한 경제수준을 유지하는데 어려움을 호소하고 있고 중한 공상으로 장기 휴직하며 투병하는 경우 정상 근무시에 지급되던 초과근무수당과 성과상여금이 지급되지 않아 경제적 손실이 발생하지만 별도의 경제적 지원이 미흡한 실정이다(The National Police Agency, 2014: 11).

조금 더 구체적으로 경찰관들은 경찰 복지에 대해 어떤 생각을 가지고 있는가에 대해서는 2013년 경찰청이 한국능률협회컨설팅(KMAC)에 연구용역을 의뢰하여 제출받은 ‘경찰복지 실태조사 및 기본계획 연구’에서 잘 나타나 있다. 경찰 복지수준에 대한 전반적인 고찰결과, 경찰공무원은 복지와 관련된 전반적인 분야 중 우선적으로 지원이 필요한 복지 분야는 1순위 기준으로 ‘근무여건 및 직업 환경’이 28.5%로 가장 많이 나타났고

5) 퇴직 후 공무원 평균 사망 연령. Yonhapnews, 2017.1.30.

6) 2014년 경찰청에서 수립한 ‘제1차 경찰복지 기본계획’에 따르면 경찰의 전직지원은 군인에 비해 지원인력은 경찰청은 경찰청 복지정책 담당관실 2명에 불과하나 군은 보훈처 제대군인지원국과 국방부 전직지원과 등 총 118명이고, 관련 예산도 경찰은 14.6억 원인데 군은 176억 원으로 큰 격차를 보이고 있다.

다음으로 '가족복지'(23.4%), '소득 및 소비'(14.8%), '주택 및 주거환경'(11.5%), '자녀교육'(10.5%), '건강상태 및 의료'(7.9%), '기타'(2.5%), '여가생활'(0.9%) 순으로 나타났다(KMAC, 2013: 7). 근무여건 및 직업 환경에 대한 경찰공무원의 만족수준을 보면 근무여건의 경우 직업안정성이 67.3점으로 가장 높은 만족수준을 보인 반면, 복리후생은 46.6점으로 저조한 수준을 보이고 있어서 경찰공무원의 복지에 대한 적극적인 지원활동이 선행되어야 할 필요가 있으며, 근무환경 및 시결 중에서 냉난방시설 및 화장실에 대한 만족수준이 각각 55.5점, 56.8점으로 상대적으로 높은 수준인 반면, 휴게시설은 37.9점, 운동시설은 36.9점으로 저조하다(KMAC, 2013: 7-8).

분야별로 실태를 살펴보면, 첫째, 경찰공무원의 가정생활과 관련하여 경찰공무원의 가족관계에 대한 전반적인 만족수준은 100점 만점 기준으로 83.7점이고 배우자와의 관계안정 정도는 68.1%가 안정적이라는 답변으로 비교적 높은 수준으로 나타났으며, 경찰공무원의 배우자들은 89.6%가 경찰관으로서 근무에 대해 지지하지만, 10.4%는 경찰관이라는 직업에 대해 지지하지 않는 것으로 나타났는데 그 이유는 '근무의 불규칙성 때문에'(48.3%), '업무강도에 비해 낮은 보수'(29.3%)가 주된 이유로 나타났다. 경찰공무원들이 영유아 보육 및 교육과 관련하여 가장 지원받기를 원하는 보육지원 형태는 보육비 지원(65.4%), 직장보육시설(25.4%), 지역보육시설(8.4%) 등의 순서로 나타났으나 소속 지방청별로 다양한 니즈를 보여 지방청별 니즈를 고려한 차별적인 지원노력이 필요하다. 대학생 자녀의 교육과 관련하여 현재 대학생 자녀들의 등록금 마련에 대한 지원 제도가 학자금 대출만 있어서 96.5%의 경찰공무원들이 자녀의 대학등록금 지원이 필요하다고 느끼고 있다(KMAC, 2013: 9-16).

둘째, 주택 및 주거지역 환경과 관련하여 주택 마련을 위해 가장 어려웠던 사항으로는 '자금부족'이 88.0%로 대다수를 차지하여 주택 마련에 대한 다양한 지원방안을 강구해야 하며, 경찰관사에 대한 만족수준은 '매

우 불만족'(27.5%)과 '다소 불만족'(27.3%)이 총 54.8%로 높은 수준으로 나타났고 관사 사용의 불만족 이유는 '시설 노후화'가 84.3%로 대다수를 차지하여 전반적인 관사시설에 대한 보수가 필요하며, 추후 관사 입주 시 원하는 평수는 20평형대가 43.9%로 가장 많은 비중을 차지했으며 그 다음으로 30평형(31.6%), 15평형(18.2%)의 순서로 나타났다(KMAC, 2013: 17-21).

셋째, 근무여건 및 직업 환경과 관련하여 경찰공무원이라는 직업의 위험성에 대해서 61.6%가 동의하고 있으며 응답자들 중 47.2%가 업무 중 동료가 다친 것을 경험하였다. 여자 경찰공무원을 위한 시설 및 여건구비에 대해서 '그렇다'가 28.5%, '그렇지 않다'가 28.8%로 비슷한 수준을 보이며, 그렇지 않은 원인은 '여자 전용 화장실 부족'(22.8%), '부서 특성상 여자는 근무환경이 곤란'(13.6%), '여자 휴게실 부족'(13.2%) 등이 주된 이유로 나타났고 여자 경찰공무원의 근무여건 개선을 위해서는 먼저 여성을 위한 시설확충(40.2%), 근무여건 개선(31.1%) 등에 우선순위를 두고 선택과 집중을 해야 할 것이다(KMAC, 2013: 22-23).

넷째, 경찰공무원의 건강 상태 및 의료와 관련하여 경찰공무원의 전반적인 건강상태는 '좋다'가 48.0%, '보통'이 38.3%, '나쁘다'가 13.7%로 대부분 본인의 건강상태에 대해 긍정적으로 평가하고 있으며, 해당 기능별로는 형사의 건강상태가 '좋다'가 42.3%로 상대적으로 저조한 수준이다. 만성질환의 보유 여부에 대해서도 '없다'가 75.4%로 '있다' 24.6%보다 높은 수준을 보이고 있으며 만성질환의 종류는 고혈압 38.2%, 당뇨병 16.7%, 심장질환 13.7% 순으로 나타났다. 건강으로 인한 일상 활동 제한 여부에 대해 계급별로는 경장이, 기능별로는 수사가, 근무교대 형태별로는 4조 2교대가 신체적·정신적 건강으로 인해 일상 활동 제한 경험을 가장 많이 받은 것으로 조사되어, 이들 집단에 대한 집중적인 지원이 선행되어야 할 것이다. 행복과 스트레스 정도에 대해 기능별로는 형사가 49.8%로 전반적인 행복정도가 가장 낮았고 스트레스는 홍보기능이 73.2%로 가장 많이 받고 있는 것으로 나타났으며, 근무교대 형

태별로는 4조 2교대나 3조 2교대보다 반별교대제가 행복정도가 가장 낮고(46.9%), 스트레스도 73.0%로 가장 많이 받고 있는 것으로 평가되었다. 성별 스트레스 정도는 남성 경찰공무원이 여성 경찰공무원보다 스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타났으며<sup>7)</sup>, 해당 기능별로는 경비기능이 스트레스를 상대적으로 더 많이 받는 것으로 나타났으며 연령별로는 연령이 높아질수록 스트레스를 더 많이 받는 것으로 조사되었다. 그리고 사건의 후유증으로 인한 정신적 고통 경험은 '있다'가 43.4%로 비교적 높은 것으로 나타났지만 이에 대해 86.9%가 치료를 받은 경험이 없는 것으로 나타났다. 정신적 고통은 계급별로는 경사가 47.5%, 해당 기능별로는 형사가 47.4%, 소속 기관별로는 지구대·파출소가 47.6%로 높은 것으로 나타났다. 경찰병원 이용에 대해 응답자의 30.7%만 이용경험이 있는 것으로 나타났고 이용률도 계급이 높아질수록 높게 나타났으며 경찰병원에 대한 이용률과 만족수준을 높이기 위해서는 '대기 시간을 줄이거나'와 '병원까지의 거리를 줄이는' 방안이 검토되어야 할 것이다(KMAC, 2013: 24-31).

다섯째, 소득 및 소비(가계현황)와 관련하여 경찰공무원의 가계 총 소득은 300만 원 이상 ~400만 원 미만 이 45.2%로 가장 많고 200만 원 미만은 2.1%로 가장 적은 분포를 보이고 있다. 경찰공무원의 총 자산은 평균 2013년 2억 2,895만 원으로 2011년 대비 2,318만 원 감소했지만 소득에 대한 만족수준과 보수에 대한 충분도는 2011년 보다 오히려 각각 3.6%p, 1.7%p 증가한 것으로 나타났다. 부채는 '주거 마련 시 대출'이 76.6%로 나타나 경찰공무원의 주택 마련을 위한 지원이 우선적으로 필요하다(KMAC, 2013: 32).

여섯째, 여가생활과 관련하여 여가활동으로 'TV 및 라디오 시청(56.4%, 중복응답)'을 주로 하며, 여가활동의 공유는 '가족 및 친척(59.3%)'과 함께하는 것으로 조사되었다. 여가활동의 만족수준은 '불만족'이 41.2%로 '만족(10.9%)'보다 높은 것으로 조사되었으며 불만족의 이유로는 '경제적 부담(45.1%)'과 '시간부족(33.9%)'이

주된 원인으로 조사되었다. 휴가, 주말, 휴일의 보장실태는 경찰공무원들의 69.7%가 휴식을 취하고 있다고 응답했으며, 휴식을 충분히 취하지 못하는 이유는 '업무부담(35.7%)' 및 '상사의 눈치 및 직장 분위기(23.3%)' 때문인 것으로 조사되었다. 현재 복지시설의 이용실태와 니즈를 보면 경찰수련원의 이용률은 65.7%, 보육시설 이용수준은 17.8%로 나타났으며, 만족수준은 각각 24.5%와 2.2%로 낮은 수준으로 조사되었다. 이용률을 향상시키기 위해서는 현재의 휴양시설의 '객실 증대(72.1%, 중복응답)'를 통한 공급 확대와 '노후한 시설에 대한 개선(31.7%)' 노력이 우선적으로 선행되어야 할 것이다(KMAC, 2013: 33-35).

일곱째, 자기계발 및 미래설계(퇴직지원 준비)에 대해서는 경찰공무원은 평소 자기계발을 위해 주로 '운동(58.5%, 중복응답)'이나 '취미활동 개발(26.5%, 중복응답)'을 하는 것으로 나타났으며, 그 이유는 '건강(30.1%)', '개인의 가치향상(25.9%)', '스트레스 해소 및 휴식(26.5%)'로 조사 되었다. 퇴직 후 생활을 위한 진로개발 및 관리의 필요성에 대해 86.5%가 공감하고 있으나, 그에 대한 경제적인 준비(59.9%)나 퇴직 후 계획(65.5%)은 없는 것으로 나타났다. 아울러 퇴직준비를 위한 전문가(기관)의 필요성에 87.4%가 공감하고 있으므로 퇴직 예정자를 위한 지원 니즈를 확인하고 발굴하여 다양한 형태의 지원노력이 필요하다(KMAC, 2013: 36-37).

## 2. 한국경찰의 근무와 복지에 관한 선행 연구

국내와 외국의 다양한 선행 연구들에 따르면 복지제도는 조직구성원의 직무만족을 전반적으로 증가시키고 조직몰입을 높이는 것으로 나타났으며, 복리 후생 제도에 대한 높은 만족도는 이직을 억제하는 효과를 가질 뿐만 아니라 복리후생에 대한 만족이 근로자의 조직행동과 태도 등에 긍정적 영향을 주기도 한다. 경찰 조직에 대한 연구는 아니지만, 예를 들어, Choi, *et. al.*(2010)의 연구에 따르면 맞춤형 복지제도에 대한 만족도는 조

7) Cha, *et. al.*(1992)의 연구에 따르면 스트레스에 대해 남성보다 여성이, 낮은 연령일수록 더 취약한 것으로 나타났다.

직의 유효성을 결정하는 조직몰입과 직무만족에는 긍정적인 영향을, 이직의도에서는 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 조금 더 구체적으로는 조직몰입에 있어서 건강관리영역과 자기 개발 영역이 유의미한 영향을 미치고 있었으며, 직무 만족에서는 건강관리영역이, 이직의도에는 가족친화영역이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 측면에서 경찰의 복지는 매우 중요한 주제임에 틀림이 없다.

국내에서는 Lee(1991)의 경찰 복지에 대한 박사학위 논문을 시작으로, 경찰 복지 관련 연구는 다양한 방향으로 발전해 왔다. 우선 가장 많은 부분으로는 연역적 접근을 통해 도출된 경찰 공무원에 대한 복지 향상 변수들이 경찰의 직무 만족도와 정신적 심리적 부분에 어떻게 영향을 미치는가에 대한 연구들이다. 예를 들어, Lee, *et. al.*(2007)에 따르면 경찰 공무원이 경험하는 다양한 스트레스가 경찰관의 개인적인 부분과 경찰 조직적인 부분에 모두 영향을 미치는 것을 보여주고 있다. 경찰의 개인적인 부분으로는 근무의욕, 건강, 심리상태 등에, 경찰 조직 부분에서는 경찰 조직의 분위기, 생산성, 이직률, 경찰관 결근 등에 부정적인 영향을 미치고 이는 전체적인 경찰 치안 서비스를 제공하는 국민들에게도 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다. Yun(2014)의 연구 역시 경찰의 복지제도를 포함하여 경찰의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 요인들의 분석을 시도하였다. 아산 경찰교육원에서 재교육중인 508명의 경찰관들을 대상으로 한 연구에서 근무환경 요인 중에서 복지정책은 경찰관의 직무만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

Park & Lee(2013)의 해양 경찰과 4,405명을 대상으로 한 복지 연구에 따르면, 해양 경찰 공무원들은 해양 경찰 복지정책 및 복지에 대한 인식에 있어 보통 이하의 만족도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 가장 만족도가 낮은 분야는 가족복지이며, 가족복지의 만족도 향상을 위해서는 노후화된 관사시설의 개선, 관사 시설 구축, 자녀 및 교육과 관련된 각종 지원제도를 다양화 및 복지혜택의 확대가 필요하다고 주장하였다. 이외에도 근무

복지와 건강복지, 문화복지 등의 향상역시 해양경찰관들의 복지를 위해 필요한 부분이라고 주장하였다.

연역적 방법을 이용한 경험적 연구방법에서의 문제점을 극복하고자 Sin, *et. al.*(2010)은 경찰관들에 대한 심층 인터뷰를 이용하였다. 경찰 근무 실태와 경찰 복지에 대한 일선 경찰관들의 고충에 대해 기존의 경험적 연구보다 생생한 의견을 전달하고 있다. 총 32명의 일선 경찰관들은 우선 경찰 업무의 특수성들에 대해 많은 어려움을 토로하였다. 경찰업무의 특수성은 첫째, 열악한 근무 조건; 둘째, 업무 수행에 있어서의 위험성; 셋째, 심리적 소진; 마지막으로 근무 강도였다. 열악한 근무 조건으로 연구에서는 한 경찰관의 의견을 다음과 같이 표현하고 있다. “제가 경찰에 와서 근무를 해보면 가장 힘든 게 야간근무를 하는 것입니다... 남들은 뭐 파출소에 앉아서 있을게 아니냐고 하지만, 말 그대로 야간에 그 자리를 지키고 앉아있는 것만 해도 제가 해 보니까 정말 힘들더라고요... 야간 근무라는 게 경찰만의 특수성입니다... 대한민국 공무원 중에 잠 안자고 근무하는 공무원이 누가 있겠어요? 경찰 공무원 밖에 없어요.”(Sin, 2010: 129). 이외에도 연구에서는 많은 경찰공무원은 직업적 특성상 많은 위험에 노출되어 있으며, 높은 근무 강도와 이로 인한 심리적 소진과 스트레스는 경찰관의 근무 특징이 있음에도 이들에 대한 적합한 복지혜택이 주어지지 못하고 있다고 인식하고 있어 맞춤형 경찰 복지에 대한 객관적 인식과 경찰 공무원들이 생각하는 인식 사이에는 커다란 차이가 있다는 보여주고 있다.

한편 문헌 연구와 외국 경찰과의 비교연구를 통해서 경찰복지 방향을 제시하는 연구들도 있다. 이러한 연구 결과들은 공통적으로 다른 국가에 비해 한국의 경찰 공무원들의 근무 현실과 이에 대한 복지와 처우가 매우 열악하다는 것을 보여주고 있으며 이들 수준의 복리후생제도 도입을 주장하고 있다. Kwon(2010)의 연구에 따르면 미국 경찰의 복지제도는 현직경찰의 노조활동을 통한 각종 보상체계의 개선활동과 함께 사망이나 공상퇴직과 정년퇴직 후에도 비영리 복지단체를 통한 복

지체계를 구축하고 있다. 미국 경찰의 복지는 정부차원의 통일적인 지원보다는 단체 활동을 통해 경찰 복지를 구축하고 각종 보험 제도를 통해서 예방적 복지제도를 시행하고 있는 특징을 가지고 있다(Kwon, 2010: 287). LA경찰의 복지제도를 살펴보면 먼저 급여수준과 관련하여 봉급체계는 채용당시 학력에 따라 차이가 있으나 채용 시의 지급은 모두 순경으로 입직하도록 일원화되어 있으며 호봉제가 없는 대신에 10년, 20년 기준으로 장기근속수당을 차등적으로 지급하고 있으며 대부분 연봉제를 적용받으며 기본급에 대부분의 급여가 포함되어 있어서 수당은 예외적으로 지급되지만 시간외 근무에 대한 수당은 전액 보상하고 있다. 연방노동법에 따라 주 40시간 외 근무할 경우 시간외 근무수당은 시간당 급여액의 1.5배를 시정부가 지급하며 초과근무시간 전체에 대해 지급하는데 점심시간은 근무시간에서 제외하고 있다. 예산이 부족한 경우에는 초과근무를 못하게 하고 있다. 경찰관은 시공무원과 기본급여액은 비슷하나 시간외 근무가 많아서 실제로 수령하는 금액은 경찰관이 1.5배 이상 많다. 특히 시간외 근무가 많은 수사경찰과 순찰경찰관의 경우 10년 근무경력자가 연간 13만 달러 정도를 받고 있다(Kang, 2012: 51).

Youn(2009)의 연구 역시 미국(LA와 워싱턴 DC)을 포함하여 주요 경찰 선진국인 프랑스, 독일, 일본식 경찰복지 제도를 고찰하였다. 프랑스의 경찰 보수체계, 경찰관의 순직, 공상에 대한 보상제도, 독일 경찰의 근로조건 및 복지후생문제와 경찰노동조합 제도, 일본의 수당제도와 복리후생시책, 일반 공무원과의 차별화된 복지제도에 관해 알아본 후 한국 경찰제도의 후생복리제조의 선진화, 근무환경의 양질화, 보상체계의 현실화, 여가 등의 활성화라는 개선책을 제시하기도 하였다.

치안 정책 연구소의 Lee(2011: 69-70)의 외국 경찰제도에 대한 종합적인 분석에 따르면, 선진 외국의 경찰제도는 한국에 비해 8가지 중요한 차이점을 가지고 있다는 것을 제시하고 있다. 첫째, 경찰관들은 위험한 직무 수행과 업무의 특수성으로 인해 보수와 수당에서

다른 종류의 공무원들 보다 많은 혜택이 부여되고 있다. 둘째, 재직자 복지는 말할 것도 없고 퇴직자 지원 및 전직에 대한 각종 지원을 강화하고 있다. 셋째, 생애주기 차원에서 종합적인 경찰 복지를 설계하고 지원한다. 넷째, 3~5년 단위의 중장기 기본 계획을 수립·추진하고 있으며, 다섯째, 순직·공상 경찰관에 대해서는 보상을 강화하고, 그 가족에 대해서도 각종 지원을 제공하고 있다. 여섯째, 민간부분과 연계 및 협력을 통해 복지 서비스가 제공되고 있다. 일곱째, 가족수당, 자녀의 학비 보조, 주택지원, 자녀 교육 지원 등의 가족 친화적 복지가 강조되고 있으며, 마지막으로 직무상 스트레스로 인한 자살 예방을 위해 전문가 심리상담 지원 및 진단 프로그램 운영, 건강관리 지침 개발, 보급 등에 노력하고 있다는 것이다.

최근에는 경찰공무원의 복지제도에 대한 현황분석을 통해 이 제도가 가지고 있는 특장과 이 제도들에 대한 개선방안을 제시하는 상당한 연구들이 진행되고 있다. Kim(2009)의 연구는 경찰의 맞춤형 복지제도에 대한 개선 방향을 제시하고 있다. 특히 그의 연구는 경찰공무원은 일반 공무원과는 다른 특징을 가지고 있기 때문에 복지제도를 도입할 때 일반 공무원과 다른 경찰공무원의 특징이 고려될 필요가 있다는 것을 주장하였다. 앞서 신충식과 동료들의 연구에서 주장한 것처럼, Kim(2009)은 경찰의 맞춤형 복지제도 운영 시 경찰업무의 위험성, 돌발성·기동성, 업무의 과다, 스트레스 등과 같은 부분이 고려되어야 한다고 주장하였다. 업무의 위험성을 내포하고 있어 경찰의 경우에는 건강검진 항목을 일반 공무원 보다 늘릴 필요가 있다고 주장한다. 또한 위험한 직무에 종사하는 경찰공무원에 대한 보험의 경우에는 예외사항을 주장할 필요성 역시 제기하고 있다. 맞춤형 복지제도에 대해서는 다른 연구자들 역시 복지제도의 개선을 주장하고 있다. Yang & Yang(2015)의 연구는 국가 경찰의 복지 측면에서 선택적 복지제도 배정기준 비교에서 근무강도에 따른 보상이 배제된 상태로 합리적인 비례관계를 가지지 않는다고 지적하면서, 복지 수요 창출을 위한 맞춤형 복지제도 산출 기준

의 설계의 변화가 필요하다고 주장하였다. 또한 그들은 위험한 환경에서 일하다 순직한 경찰공무원을 위해 순직 보상을 보완하는 맞춤형 복지제도 도입을 주장하였다. Beck & Park(2016)의 연구는 경찰 휴양시설의 현황과 문제점으로 다음의 3가지를 지적하였다. 경찰 휴양시설이 숙박 시설에 치우쳐 있으며, 지역적으로 매우 편중된 점, 마지막으로 휴양시설에 대한 유지비가 증가되는 문제점들에 대해 지적하면서 맞춤형 복지로서 바우처 제도 도입을 주장하였다. 즉, 경찰의 다양한 소득 계층과 개인취향에 따라 여가를 즐기기 위해서는 획일적인 시설을 공급하기 보다는 여러 형태의 시설을 이용할 수 있는 지원금액 보조방식, 즉 바우처 제도가 필요하다고 주장한다.

Kim(2016)은 순직·공상 경찰공무원을 위한 지원 문화 확산 방안을 주장하였다. Kim(2016)은 경찰 순직, 공상 경찰 공무원들의 위한 내부적 외부적 측면에서의 다양한 문제점들을 확인하고 이에 대한 변화가 필요하다고 주장하였다. 법률적으로 경찰공무원 직무위험을 감안한 법령의 부재, 보상의 미비, 맞춤형 복지 이외에 경제적 지원 역시 크지 않아 개인과 가족의 부담만 있는 내부적 측면에서의 문제점들과 시민들의 순직·공상 경찰공무원에 대한 높은 인식에 비해 낮은 지원, 기업들의 낮은 지원, 사회적 공헌에 대한 보상 인식 미비 등의 외부적 측면에서의 문제점들을 제시하면서, 다양한 대책을 제시하기도 하였다.

### III. 경찰복지기본법 제정의 의의

#### 1. 경찰복지기본법 제정배경과 주요 내용

경찰공무원은 국민의 생명과 재산을 보호하고 사회 질서를 유지하기 위해 늘 위험한 현장에 노출되어 있으며 근무여건도 여전히 열악하고 근무강도도 높은 실정이다. 그러나 이러한 역할에 비해 경찰공무원의 사기진작을 위한 복리후생의 수준은 미흡하므로 경찰청에서는 경찰공무원의 복지증진을 위한 시책을 체계적으로 추진하기 위해 경찰복지 문제를 법적·제도적으로 뒷

받침할 수 있도록 경찰복지기본법 제정을 추진해 왔다. 이 법은 18대 국회인 2011년 8월 4일 백원우 의원 등 10인이 의원입법으로 제안 발의하였고 2011년 12월 29일 국회에서 「경찰공무원 보건안전 및 복지기본법」(이하에서는 경찰복지기본법이라고 칭한다)이 통과되어 2012년 2월 22일 공포되었으며 8월 23일부터 시행되고 있다. 경찰복지기본법을 통해서 경찰공무원의 근무여건을 개선하고 경찰공무원의 삶의 질을 제고할 수 있는 기본적인 토대가 마련되었고 경찰 복지를 증진시킬 수 있는 획기적인 계기가 마련되었다. 경찰공무원의 복지를 더욱 증진시키기 위해서는 법률의 주요내용을 살펴보고 향후 보완방향을 모색할 필요가 있다.

법률의 주요 내용에 대해 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

경찰복지기본법 제1조 목적에서 '이법은 경찰공무원에 대한 보건안전 및 복지 정책의 수립·시행 등에 필요한 사항을 규정함으로써 경찰공무원의 근무여건 개선과 삶의 질 향상을 도모하는 한편, 경찰공무원의 위상과 사기를 높이고 치안업무에 전념할 수 있도록 함을 목적으로 한다'고 규정하고 있다. 제3조에서 국가의 책무로 제1항에 국가는 경찰공무원이 재직 중에는 그 직무수행에 전념하고, 퇴직 후에는 안정된 생활을 할 수 있도록 경찰공무원의 보건안전 및 복지증진을 위한 여건을 조성하도록 규정하고, 제2항에서 국가는 경찰공무원의 보건안전 및 복지증진에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하도록 규정하고 있으며, 제3항에서 국가는 경찰공무원의 근무환경 개선으로 위험한 근무여건이나 과도한 업무량 등으로 인한 경찰공무원의 건강장애 예방 및 치유에 노력하도록 규정하고 있으며, 제4항에서는 국가가 보건안전 및 복지증진을 위한 정책에 소요되는 재원의 조성에 적극 노력하도록 책무를 규정하고 있다. 제5조에서 경찰청장과 국민안전처장관은 경찰공무원 보건안전 및 복지증진 정책심의위원회를 두고 위원회의 심의를 거쳐 매 5년마다 경찰공무원 보건안전 및 복지증진 기본계획을 수립하여야 하며 기본계획에는 경찰공무원의 보건안전 및 복지증진 정책의 기본목표

및 추진방향, 경찰공무원의 근무여건 개선에 관한 사항, 경찰공무원의 복지시설과 체육시설의 설치·운영에 관한 사항, 경찰공무원의 업무적 특성을 감안한 건강검진 및 정신건강검사 등 의료지원에 관한 사항, 경찰공무원의 보건안전 및 복지사업에 사용되는 재원의 조달 및 운용에 관한 사항, 경찰공무원의 보건안전 및 복지증진을 위한 연구에 관한 사항, 그 밖에 경찰공무원의 보건안전 및 복지증진을 위하여 필요한 사항이다. 그리고 기본계획에 따라 매년 연도별 시행계획을 수립·시행하여야 한다. 제6조에서는 경찰청장은 5년마다 경찰공무원의 보건안전 및 복지 현황에 대한 조사를 실시하고 그 결과를 기본계획에 반영하도록 되어 있다. 이어서 제7조에서는 경찰공무원 보건안전 및 복지증진 정책심의위원회를 운영한다는 법적 근거를 마련해 놓고 있다. 제8조에서는 의료지원에 관한 규정으로 국가는 경찰공무원의 체력과 건강관리를 위하여 업무적 특성을 감안한 건강검진 및 정신건강검사와 진료 등 의료 지원을 제공할 수 있도록 규정하고 있다. 제9조에서는 직원 숙소에 관한 사항으로 경찰청장은 경찰공무원이 안정된 주거생활을 통해 근무에 전념할 수 있도록 비연고지에 근무하는 경찰공무원에게 직원숙소를 제공할 수 있도록 규정하고 있다. 제10조에서는 복지시설의 설치와 운영에 대한 규정으로 경찰청장은 경찰공무원의 복지증진과 체력의 유지·향상을 위하여 기본계획과 시행계획에 따라 복지시설 등을 설치·운영할 수 있으며 보육시설과 체육시설을 설치하기 어려운 경우에는 국가 또는 지방자치단체가 운영하는 시설이나 민간시설을 이용하게 할 수 있으며, 해당 시설을 이용하는 경찰공무원에게 그 소요비용을 지원할 수 있고 필요시 복지시설을 민간업체에 위탁하여 운영할 수 있도록 하고 있다. 제11조에서는 퇴직경찰공무원의 취업 등 지원에 관한 사항으로 국가는 퇴직경찰공무원과 퇴직예정자의 원활한 사회복귀와 생활안정을 위하여 퇴직경찰공무원에게 진료·직업상담, 취업알선, 채용박람회 개최 등의 취업 지원을 실시할 수 있으며, 경찰청장은 퇴직경찰공무원에게 사회적응교육과 직업교육을 실시할 수 있으며, 국

가는 예산의 범위에서 퇴직경찰공무원의 창업을 지원하기 위하여 필요한 창업상담, 창업교육 등의 사업을 실시할 수 있다고 규정하고 있다. 아울러 경찰복지기본법에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하기 위하여 대통령령으로 「경찰공무원 보건안전 및 복지기본법 시행령」을 제정하여 2013년 8월 23일부터 시행하고 있다.

「경찰공무원 보건안전 및 복지기본법」에 따라 경찰청 복지정책담당관실에서는 2014년 경찰 공무원 보건안전 및 복지증진 제1차 기본계획안(2014~2108)을 수립하였다. 1차 기본계획안에 따르면 크게 5가지 분야(직업복지, 건강복지, 가족복지, 문화·여가복지, 미래설계복지)에서 경찰 복지 증진 방향을 제시하고 있다. 우선 직업복지 기본계획에는 보수 및 수당체계 개선, 안정적 주거마련, 쾌적하고 합리적인 근무환경 마련, 순직·공상 예우 및 지원 등에 대한 계획을 포함하고 있다. 건강복지 기본계획에는 예방 중심의 건강복지, 치유중심의 건강복지, 이용가능 진료 체계 등의 복지 방향을 가지고 추진하고 있다. 가족복지에는 경찰 가족의 안녕과 복지, 자녀 양육 및 교육지원을 지원하고자 계획하고 있다. 문화·여가 복지에는 문화 복지 수준을 높이고, 건강하고 편안한 여가 복지를 강조하고 있다. 마지막으로 미래설계복지에는 퇴직지원 활성화를 주된 복지 방향으로 설계 하였다.

## 2. 경찰복지기본법 미비점과 보완 방향

앞에서 살펴본 바와 같이 경찰복지기본법은 경찰복지를 증진하기 위해 매우 의미 있는 법률이다. 아울러 경찰공무원과 직종이 다소 유사한 군인의 복지증진을 위해 경찰보다 앞서 2007년 「군인복지기본법」을 제정하여 시행중이며 이 법에서는 경찰복지기본법에 없는 특수한 규정이 있으며 이를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 「군인복지기본법」 제10조에서 규정하고 있는 무주택 군인에 대한 주택 우선 공급제도가 없다는 점이다. 「군인복지기본법」 제10조에서는 ‘10년 이상 복무한 군인 중 무주택세대주에 대하여는 주택을 우선적으로

공급할 수 있도록 규정하고 있으며, 군인의 주택공급을 지원하기 위해 「택지개발촉진법」 제7조에 따른 택지개발 사업의 시행자는 군인의 생활안정과 복지증진을 도모할 목적으로 설립된 법인이 무주택 군인을 대상으로 주택을 공급하기 위하여 택지를 필요로 하는 경우에는 우선하여 택지를 공급할 수 있도록 규정하고 있는데 경찰복지기본법에는 이러한 조항이 없으므로 경찰복지기본법에도 이러한 내용을 보완할 필요가 있다.

둘째, 「군인복지기본법」 제11조에서는 국가는 군인의 근무지 이동 또는 근무형태가 같이 생활할 수 없는 사유로 그 자녀가 「초·중등교육법」에 따른 학교의 전학이나 편입학이 필요한 경우에는 군인의 특수성을 고려하여 전학이나 편입학을 지원하도록 규정하고 있는데 경찰복지기본법에는 이러한 내용이 없으므로 이러한 내용을 보완할 필요가 있다.

#### IV. 결론

앞에서 살펴본 바와 같이 경찰청에서 제시한 경찰복지 현황분석과 경찰 복지의 다양한 선행 연구, 그리고 최근에 제정된 경찰복지기본법에 따른 복지정책의 방향과 시사점은 다음과 같다.

첫째, 경찰의 직무수행과 직결되는 분야에 대한 과감한 투자가 선행되어야 한다. 이를 위해 직무에 상응한 보수와 수당, 순직 및 공상경찰관에 대한 적절한 보상 등은 현장경찰관의 사기 제고를 위한 최소한의 보장이며, 근무환경 개선과 숙소 제공, 체계적 건강관리 등은 현장근무자의 치안역량을 제고하는 분야로서 과감한 투자가 필요하다.

둘째, 가족, 문화·여가 등으로 복지정책의 범주를 확대해야 한다는 점이다. 이를 위해 최근의 복지 트렌드인 삶의 질(well-being) 향상을 위한 세부과제를 체계적으로 추진할 수 있도록 복지정책을 구성해야 하며, 일과 가정의 양립, 충분한 휴식과 적절한 여가 보장에 대한 지원 대책도 병행하여 추진할 필요가 있다.

셋째, 경찰공무원의 자존감 제고와 삶의 질 향상 간의 균형 있는 복지를 실현해야 한다. 이를 위해 경찰공무원의 자존감 제고를 위해 근무여건과 영예 제고분야를 우선적으로 추진하고 삶의 질 향상을 위해 문화·여가복지 분야를 우선적으로 추진하되, 자존감 제고와 삶의 질 향상의 양자 모두에 해당되는 건강분야와 가족분야에 대한 지속적인 정책을 모색해야 한다고 생각한다.

넷째, 경찰공무원의 연령대별, 남녀성별 희망하는 복지의 우선순위가 다를 것이므로 생애주기별 맞춤형 복지정책을 마련하여 시행할 필요가 있다. 이를 위해서 추가 연구를 통해서 경찰관 대상으로 연령대별, 남녀별 생애주기별 맞춤형 복지수요를 파악하고 복지대책을 강구하여야 한다.

아울러 지난 수십 년 동안 경찰관들의 업무의 효율성과 효과성을 제고하기 위해서는 여러 가지 대책이 제시되어 왔다. 특히 조직구성원인 경찰관의 직업만족도를 높여야 업무역량이 강화되고 이를 바탕으로 국민들에게 더욱 양질의 치안서비스를 제공할 수 있으므로 경찰관의 직업만족도를 높이기 위한 여러 가지 정책들이 시행되고 있다. 경찰청에서도 2005년부터 매년 자체적으로 경찰관 직무만족도 조사를 실시하고 있는데 조사결과에 따르면 복지 분야의 점수가 최하위로 나타나 경찰관의 직업만족도를 낮추는 주된 요인이 복지임을 반증하고 있다고 한다. 그러므로 경찰복지에 대한 개선을 통하여 경찰관의 직업만족도를 제고하고 궁극적으로 경찰의 업무 효율성과 효과성을 높임으로써 국민의 안전을 확보하고 법질서를 확립하는 경찰 본연의 역할에 충실할 수 있는 제도적 기반을 만들어 가야 할 것이다. 지난 2014년 수립된 1차 기본 계획안은 경찰복지가 나아가야 할 다양한 방향에 대해 체계적으로 잘 짜여 있다고 평가된다. 하지만, 결국 계획안이 어떻게 실천할 것인가는 경찰조직의 노력과 국가의 관심에 달려있다. 부디 계획대로 잘 실천에 옮겨 실질적으로 경찰관들의 복지가 더욱 향상되기를 기대해 본다.

## References

- Beck, Min Seok and Seong Soo Park. 2016. Study on Improve the Operational System of the Police Recreation Facilities. *Journal of Korean Association for Public Security administration*. 13: 139-158.
- Cha, Bong Seok, Se Jin Jang, and Jong Koo Park. 1992. Social Support and Phychosocial Distress among White-collar Workers. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*. 25(4): 429-447.
- Choi, Soo Chan, Bo Ra Choi, and Eun Jung Im. 2010. A Study on the Impact of Flexible Benefits Plan Satisfaction on Organizational Effectiveness. *Korean Journal of Social Welfare Research*. 24: 209-232.
- Kang, Won Seok. 2012. (A) Legal Improvement on the Welfare of the Police. Ph.D. Dissertation. Kyungnam University.
- Kim, Ji Sun. 2016. A Study on the Expanded Method of Support Culture for Died and Wounded Police Officers. *Journal of Police Science*. 11: 161-194.
- Kim, Yang Hyun. 2009. A Study on the Improvement of Flexible Benefits Plan for Police Officer. *Journal of Korea Security Association*. 11: 37-58.
- KMAC. 2013. *An Analysis of Police Welfare and Basic Plan Research*.
- Kwon, Jeong Ho. 2010. Analysis of Police Welfare System in Foreign Countries. *Police Science Institute*. IV(3): 267-311.
- Lee, Hwang Woo, Eung Yeol Choi, and Il Woo Jung. 2007. A Study on Dealing with the Stress of Police Officer: Focused on Medical Model and Organizational Health Model. *Journal of Korea Security Association*. 13: 403-422.
- Lee, Sang Soo. 2011. A Study on Present Condition of Police Welfare Policy and Develop Strategy. *Korean Association of Governmental Studies. Autumn Seminar Paper*. 1-32.
- Lee, Young Nam. 1991. (A) Study on the Police Welfare System for Organizational Effectiveness in Korean Police Administration. Ph.D. Dissertation. Myunggi University.
- Ministry of Strategy and Finance. 2016. *Summary of Budget for FY2016*.
- National Police Agency. 2012. *Police Statistics*.
- National Police Agency. 2014. *The First Basic Plan to Promote Health, Safety and Welfare of Police Officers(2014-2018)*.
- Park, Jong Seong and Chang Han Lee. 2013. A Study on Establishing the Basic Plan on Welfare System of the Korea Coast Guard. *The Korean Association of Police Science Review*. 15: 89-116.
- Sin, Chung Sik, Kwang Seok Lee, Soo Kil Oh, and So Dam Park. 2010. A Study on the Cafeteria Plan from the Life-world Perspective: The Case for Korean Police Officials. *Korean Association of Governmental Studies*. 44: 115-140.
- Yang, Jae Ho and Hyun Ho Yang. 2015. Comparison Analyzing Current Selective Welfare between Police Officers and Common Public Service Employees to Come up with Improvement Points. *Police Welfare Studies*. 5: 3-19.
- Youn, Hwang. 2009. An Analysis on the Managerial Real-conditions of the Welfare System in the Korean National Police. *Northeast Asia Studies*. 24: 1-28.
- Yun, Ho Yeon. 2014. Factors Affecting Job Satisfaction among Police Officers. *Police Welfare Study*. 2: 96-127.

## Korean References Translated from the English

- 강원석. 2012. 경찰복지에 관한 법적 개선방안. 경남대학교 대학원 박사학위논문.
- 경찰청. 2012. 경찰통계. 서울: 경찰청.
- 경찰청. 2014. 경찰공무원 보건안전 및 복지증진 제 1차 기본계획안. 서울: 경찰청.
- 권정호. 2010. 외국 주요국가의 경찰복지정책 분석. 용인: 치안정책연구소. IV(3): 267-311.
- 기획재정부. 2016. 2016년도 나라살림 예산 개요. 세종: 기획재정부.
- 김양현. 2009. 경찰의 맞춤형 복지제도의 개선방안에 관한 연구. 한국경찰학회보. 11(4): 37-58.
- 김지선. 2016. 순직. 공상 경찰공무원을 위한 지원 문화 확산 방안. 경찰학연구소. 11(1): 161-194.
- 박종승, 이창한. 2013. 해양경찰복지 기본계획 수립을 위한 기초연구. 한국경찰학회보. 15(6): 89-116.
- 백민석, 박성수. 2016. 경찰 휴양시설 운용제도 개선방안에 관한 연구. 한국치안행정논집. 13(3): 139-158.

- 신충식, 이광석, 오수길, 박소담. 2010. 생활세계 관점으로 본 맞춤형 경찰복지. 한국행정학보. 44(3): 115-140.
- 양재호, 양현호. 2015. 경찰과 일반직 공무원의 맞춤형(선택적) 복지서비스 수혜 비교연구. 경찰복지연구. 3(2): 3-19.
- 윤호연. 2014. 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 경찰복지연구. 2(2): 96-127.
- 윤황. 2009. 한국경찰복지제도의 운영실태 분석. 조선대학교 동북아연구소. 24(2): 1-28.
- 이상수. 2011. 경찰 복지정책의 현황과 발전전략에 관한 연구. 한국행정학회. 추계학술발표논문집. 1-32.
- 이영남. 1991. 경찰조직의 효과성 제고를 위한 복지체제에 관한 연구. 명지대학교 박사학위논문.
- 이황우, 최응렬, 정우일. 2007. 경찰공무원의 스트레스 관리에 관한 연구. 한국경호경비학회. 13: 403-422.
- 차봉석, 장세진, 박종구. 1992. 직장인의 스트레스와 사회적 지지의 상관성에 관한 연구. 보건연구정보센터 예방의학회지. 25(4): 429-447.
- 최수찬, 최보라, 임은정. 2010. 선택적 복지제도의 만족도가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 한국사회복지조사연구. 24: 209-232.
- 한국능률협회컨설팅. 2013. 경찰복지 실태조사 및 기복계획 연구. 서울: 한국능률협회컨설팅.

---

Received: Mar. 5, 2017 / Revised: Mar. 23, 2017 / Accepted: Mar. 26, 2017

## 한국 경찰복지 제도 연구

국문초록 경찰관들은 오랫동안 스트레스, 트라우마, 우울증 등과 같은 문제점을 야기할 수 있는 열악한 환경에서 근무해왔다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서 경찰의 안전과 건강, 복지 등에 대한 투자는 경찰에서 할 수 있는 가장 중요한 부분임에 틀림이 없다. 많은 선행 연구들에서도 경찰 복지 제도는 매우 제한적이고 경찰관들의 다양한 필요를 오랫동안 반영하지 못한다는 것을 보여주었다. 다행스럽게도, 2012년 경찰공무원 보건안전 및 복지기본법이 국회 본회의를 통과하였으며 같은 해 8월부터 시행되었다. 또한 경찰 공무원 보건안전 및 복지기본법에 따라, 경찰청장은 매 5년 마다 기본 계획을 수립하여야 한다. 결과적으로 2014년 수립된 경찰 공무원 보건안전 및 복지증진을 위한 제1차 기본 계획안이 수립되었다. 이 계획은 경찰관들을 위한 기본적 복지를 촉진할 수 있는 것으로 생각된다. 하지만, 가장 중요한 것은 이 계획을 실제로 어떻게 실행하는가에 달려있다고 할 것이다. 이 연구의 마지막에서는 더 나은 경찰 복지 제도를 위한 몇 가지 제언을 제시한다.

주제어 : 업무환경, 스트레스, 경찰 복지, 경찰공무원 보건안전 및 복지기본법, 1차 기본 계획

---

Profiles **Sang Koo Ha** : Currently, he is studying at Ph.D. Course in Dongguk University, Police and Criminal Justice School. Also, he is working at Gyeonggi Nambu Provincial Police Agency as a superintendent general. His interesting areas are citizen's perception to police office, police welfare, and police corruption(3939ha@naver.com).