

소방기관의 조직 개편에 관한 연구

A Study on the Reorganization of Fire Service Agencies

박경진*

Kyong-Jin Park*

〈Abstract〉

In this study, We analyzed that organization of fire service agencies, personnel management and firefighting activities. As a results, Many problems were found out, about ratio of administrative to firefighting personnel, retirement age, promotion, employment, Etc. Therefore, In order to carry out there mission faithful in disasters scene, We proposed that reduction of the number of administrative firefighter, abolition of the employment system candidates for fire executive positions, reducing of the retirement age and changing of the promotion system.

Keywords : Fire Service Agencies, Firefighter Management, Firefighting Activities, Candidates for Fire Executive Positions, PTSD

* 주저자, 교신저자 가야대학교 사회복지상담학과 석사과정, * Dept. of Social Welfare & Counsel, Kaya University & 인제대학교 재난관리학과 이학박사 Dept. of Disaster & Management, Inje University
E-mail: pkj1407@naver.com

1. 서론

국민에게 가장 존경받는 직업 1위는 소방공무원이다. 소방공무원은 국가 소방기관과 지방 소방기관으로 이분화 되어 있었다. 그러던 중 2011년 최초의 법안 발의 후 8년의 노력 끝인 2020년 4월 1일 법률 제16768호에 의거 국가 소방기관으로 일원화되었다. 이로써 재난의 현장에서의 큰 우려를 자아냈던 지휘 체계와 통합출동의 문제를 해결함으로써 국민들에게 더욱 수준 높은 재난 대응 서비스를 제공할 수 있게 되었다.

그동안 지방자치단체의 재정 여건에 따라 소방 인력 및 장비 등에서 편차가 발생하여 소방사무 집행 능력의 차이가 심화되었던 과거와 달리 시도별 균형 있는 소방 사무를 수행할 수 있게 되었다 [1]. 이로써 소방대원의 복지향상 및 자긍심을 한층 더 고취 시킬 수 있는 전기를 마련하였다.

본 연구에서는 소방기관의 국가직화에 편성하여 국민에게 신뢰받는 재난 현장의 최일선 기관의 사명을 충실히 수행하기 위하여 조직구성 및 인사제도 그리고 화재, 구조, 구급의 소방 활동을 분석하였다. 분석된 문제점의 개선 방향은 예측 불가능한 수많은 재난으로부터 국민의 생명과 재산 보호를 위한 초석을 제공할 것이다.

2. 이론적 고찰

2.1 소방기관

소방기관은 소방청과 각 시·도의 소방본부로 나누어진다. Table 1은 2021년도 전국 시·도의 소방본부 산하 소방서, 항공구조구급대, 소방정대 현황을 나타내었다. 인력과 장비의 투입되기 곤란한

지역의 화재·구조·구급 업무를 수행해야 할 항공구조구급대는 세종시, 경기북부, 창원시에서 인력 및 장비가 확보되지 않았다. 그리고 해상과 인접한 지역인 울산, 경기남부, 경기북부, 강원, 경북, 제주는 소방정대가 없는 것으로 나타났다[2].

Table 1. Composition of firefighting headquarters

| Division | Fire station | Air rescue emergency squads | Fire-fighting fleets |
|-----------|--------------|-----------------------------|----------------------|
| Total | 230 | 18 | 8 |
| Seoul | 25 | 1 | - |
| Busan | 11 | 1 | 2 |
| Daegu | 8 | 1 | - |
| Incheon | 10 | 1 | 1 |
| Gwangju | 5 | 1 | - |
| Daejeon | 5 | 1 | - |
| Ulsan | 6 | 1 | - |
| Sejong | 2 | - | - |
| Gyeonggi | 24 | 1 | - |
| Gyeongbuk | 11 | - | - |
| Gangwon | 18 | 3 | - |
| Chungbuk | 12 | 1 | - |
| Chungnam | 16 | 1 | 1 |
| Jeonbuk | 13 | 1 | 1 |
| Jeonnam | 20 | 1 | 1 |
| Gyeongbuk | 19 | 1 | - |
| Gyeongnam | 18 | 1 | 1 |
| Jeju | 4 | 1 | - |
| Changwon | 3 | - | 1 |



Fig. 1 (a) Commander team (b) Firefighting team (c) First aid team

소방본부 산하 소방서는 행정 조직과 소방 활동 조직으로 나누어진다. 소방 활동 조직은 재난 현장에서 화재·구조·구급의 대민 출동 업무를 담당하고 있으며 지휘팀, 화재팀, 구급팀, 구조팀으로 구성된다(Fig. 1).

2.2 소방공무원

소방기본법 제1조에서는 소방의 목적을 화재의 예방·경계·진압 및 재난 상황에서의 구조·구급 활동을 통하여 국민의 생명과 신체 및 재산을 보호하여 공공의 안녕과 질서 유지 및 복리 증진에 이바지함을 목적으로 규정하고 있다. 이러한 목적 달성을 위해서는 충분한 소방공무원의 정원이 중요하다.

Table 2는 2017년~2021년까지의 소방공무원 현황을 나타내었다. 정부에서는 만성적인 인력 부족 문제를 해결하기 위하여 2017년 소방공무원의 인력 증원 사업을 통하여 2021년까지 총 1만 6,726명을 충원하였다.

국정모니터링 시스템의 통계자료에 의하면 2022년 소방공무원은 65,927명으로 나타났다. 1인당 담당 인구수는 783명으로 미국 984명, 독일 1725명, 프랑스 1184명, 영국 1693명으로 OECD 국가중 최상위권의 지표를 나타내었다.

Table 3은 2021년도 전국 시·도 소방본부의

일근 근무 인원인 행정요원과 3교대 근무 인원인 소방 활동 대원의 비율을 나타내었다. 전체 소방 공무원 대비 행정요원의 비율은 광주광역시 25%로 가장 높았으며 창원시의 경우 16.1%로 가장 낮은 비율을 나타내었다. 그리고 소방 활동 대원의 3교대 근무를 반영한 일일 행정요원은 0.58명~0.99명으로 행정 부서의 근무 인원은 높은 비중을 차지하였다. 행정요원과 소방 활동 대원의 불균형은 화재, 구조, 구급의 현장 활동보다 문서 주의 및 품위제에 기반한 소방 행정화 현상으로 소방기관 고유의 현장 출동사무에 많은 지장을 초래할 것이다.

Table 3. The number of administrations and firefighting activities

| Division | Total | The number of administrations | The number of firefighting activities |
|-----------|--------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Total | 64,054 | 12996 | 51058 |
| Seoul | 7,389 | 1637 | 5752 |
| Busan | 3,631 | 856 | 2775 |
| Daegu | 2,785 | 538 | 2247 |
| Incheon | 3,291 | 709 | 2582 |
| Gwangju | 1,568 | 392 | 1176 |
| Daejeon | 1,630 | 342 | 1288 |
| Ulsan | 1,375 | 318 | 1057 |
| Sejong | 550 | 131 | 419 |
| Gyeonggi | 7,679 | 1852 | 5827 |
| Gyeongbuk | 3,374 | 739 | 2635 |
| Gangwon | 4,348 | 823 | 3525 |
| Chungbuk | 2,728 | 515 | 2213 |
| Chungnam | 4,099 | 793 | 3306 |
| Jeonbuk | 3,330 | 538 | 2792 |
| Jeonnam | 4,450 | 789 | 3661 |
| Gyeongbuk | 5436 | 909 | 4527 |
| Gyeongnam | 4,175 | 727 | 3448 |
| Jeju | 1,158 | 217 | 941 |
| Changwon | 1,058 | 171 | 887 |

Table 2. The number of firefighting officials

| Division | The number of Firefighting Officials | The number of people per capita |
|----------|--------------------------------------|---------------------------------|
| 2017 | 48,042 | 1,091 |
| 2018 | 51,779 | 1004 |
| 2019 | 56,629 | 926 |
| 2020 | 60,994 | 859 |
| 2021 | 64,768 | 807 |

3. 인사제도와 소방 활동

3.1 채용

소방공무원의 채용은 소방간부후생 및 소방사 공개 채용 그리고 일정한 자격과 경력요건에 의한 특별 채용 구분하고 있다[3]. 일반직 공무원의 7급 공무원에 해당하는 소방간부후보생 선발시험의 연평균 모집 인원은 연 30명 내·외이며 일반직 공무원의 9급 공무원에 해당하는 소방사 선발시험의 연평균 모집인원은 3,000명~4,000명 정도이다. 임용시험에 합격한 자는 소방간부후보생의 경우 1년 소방사의 경우 6개월의 기본 교육과정을 거친 후 임용된다. 과거 대졸 이상의 고학력자들 많지 않았던 시절 고시제도 및 간부후보생 제도에 의해 많은 고학력자가 소방기관의 발전에 공헌하였다. 그러나 소방사 신입 직원의 학력이 대졸이 주류를 이루고 있어 이원화된 채용제도는 조직 계층 간의 이질화를 심화시킬 수 있다 또한 소방간부후보생들의 현장 소방 활동 경력의 부족으로 복잡화 대형화되어 가는 현대의 재난 현장에서 팀장으로서의 지휘에 많은 문제점이 나타날 수 있다.

3.2 승진

소방공무원 승진제도에는 근속승진, 특별승진, 심사승진, 시험승진이 있다[4]. 근속승진 제도는 일정 기간의 근무 연수가 지난 자에게 자동으로 승진의 기회를 부여하는 방식이다. 그리고 특별승진의 경우 소방업무 및 소방 활동의 수행 능력이 탁월한 자에 대해 특별히 승진의 기회를 부여하는 제도이다. 대개의 소방공무원의 경우 심사승진 및 시험승진제도에 의한 승진이 일반적이다. 각 시도의 내규에 따라 차이는 있으나 일반적으로 심사승진 50%와 시험승진 50%를 시행하고 있다. 심사

승진의 경우 근무경력 평점 25%, 교육훈련 성적 평점 15%, 근무성적 평점 60%에 의해 승진 대상자 명부를 등위 순서대로 작성한다. 평점의 많은 부분을 차지하는 근무성적의 평가는 소방본부장 또는 소방서장이 부여한다.

심사승진의 경우 상급자에 대한 눈치 보기, 연공 서열 및 관료제의 심화 등의 문제점과 시험승진의 경우 기수의 파괴, 업무 태만, 시험 만능주의, 소방 활동 소홀 등의 문제점이 있다[5].

3.3 정년

국내 소방공무원의 연령 정년은 60세이다[6]. 일부에서는 공무원의 정년을 연금 지급개시 연령인 65세로 연장하자는 움직임이 있다. 이는 나이에 따른 사람의 신체적 특성을 반영하지 못한 행정편의주의적 정책이다.

일반적으로 사람의 나이에 따른 신체 변화는 40세 전후부터 시력이 감퇴하고 60세에는 동공의 크기 축소로 빛의 통과량이 20세의 1/3로 감소한다. 그리고 보행속도에서 남자의 경우 15세~40세까지 1.53m/s의 속도로 유지되다가 45세를 기준으로 점차 감소하며 50세 후반에는 1.21m/s의 속도에 이른다. 또한 체력과 관련성이 깊은 심장과 폐의 기능은 60대에는 20대보다 40% 저하되고 근력은 20% 이상 감소한다[7].

소방공무원의 사례를 살펴보면 2015 서울특별시 소방재난본부의 체력 검증 결과 51세~55세 연령층의 체력은 26세~30세에 비해 평균 38%, 56세~60세 연령층은 48% 이상 하락한 것으로 나타났다[8]. 이는 80% 이상의 현직 소방공무원이 재난과 관련된 현장에서의 활동과 밀접한 연관이 있는 현실을 감안할 때 심각한 문제이다. 일부에서 논의 되고있는 정년 연장의 움직임은 많은 숙고의 과정을 거쳐 결정해야 할 사안이다.

3.4 소방 활동

소방 활동을 담당하는 최일선 기관은 소방관서로 지휘팀과 소방 활동팀으로 나누어져 있다[9]. 소방 활동 초기 지휘팀은 재난 현장에서 정보의 취득, 현장 장악, 상황 판단, 의사 결정, 임무 지시, 상황 보고 등의 임무를 수행한다.

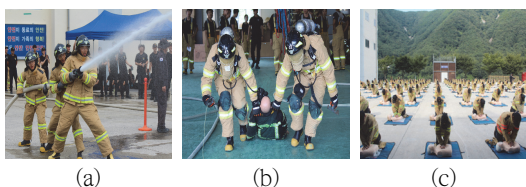


Fig. 2 (a) Fire (b) Rescue (c) First aid

소방 활동 대원은 재난 상황의 극복을 위해 화재·구조·구급 등의 임무를 수행한다(Fig. 2). 소방 활동 현장은 예측 불가능성 및 돌발성 등으로 신체적, 정신적 한계를 초월하는 상황에 직면한다. 이러한 재난의 특수성은 소방 활동에 임하는 많은 소방공무원을 PTSD 상황으로 이르게 한다.

2017년 경찰청에서 발표한 ‘경찰, 소방, 해경 정신건강 사업 통합·운영방안 연구’ 보고서에 의하면 일반 직장인의 외상 후 스트레스 장애(PTSD) 발생률은 인구 10만 명당 50.1명이었다. 그러나 소방공무원은 7배가 넘는 375.7명으로 경찰관 76.4명, 해양경찰관 255.2명보다 훨씬 높은 수치를 나타내었다[10].

4. 고찰 및 결론

본 연구에서는 소방기관의 조직구성, 인사제도, 소방 활동등에 관하여 살펴보았다. 소방기관의 행정요원의 비율은 전체 인원 대비 20%를 상회하였

다. 3교대 근무를 반영하면 행정요원과 소방 활동 대원의 비율은 1:1에 근접하였다. 그리고 소방간부후보생 제도는 현장의 소방 활동 경험 부족으로 복잡화 대형화되어 가는 현대의 재난 현장에서 대응의 숙련도 부족으로 현장 지휘 및 사고 수습에 많은 문제점을 노출할 것으로 예상된다. 그리고 일부에서 논의되고 있는 소방공무원 정년 연장 움직임은 소방 활동 대원의 신체적 능력 저하로 현장 대응의 부실을 초래할 것이다. 이에 본 연구에서는 소방 고유의 사무를 충실히 수행하여 국민들에게 더욱 존경받는 기관으로 거듭나기 위하여 다음과 같이 제안한다.

첫째 행정 업무의 대폭 감소로 행정요원의 축소가 필요하다. 또한 현장 활동의 전문성 향상을 위해 행정요원과 소방 활동 대원의 분리 공채 모집이 필요하다. 일부에서 논의되고 있는 행정요원과 소방 활동 대원의 순환보직은 화재·구조·구급의 재난 현장에서 능력의 저하만을 초래할 것이다.

둘째 현재의 소방간부후보생 제도는 교육 기간 1년이 지나면 재난 현장의 팀장 직급인 소방위로 소방 활동 현장에서 근무하게 된다. 이는 근무경력 15년~20년의 기간이 지나 팀장 직급으로 승진하는 소방사 공채의 경우와 비교하여 화재, 구조, 구급의 경험적 측면에서의 많은 차이로 재난 대응의 부실을 초래할 것이다. 과거 대졸 이상의 고학력자들 많지 않았던 시절의 산물인 소방간부후보생 채용제도의 폐지는 반드시 필요하다.

셋째 선행 연구에 의하면 일반인의 신진대사는 40대 이후로 급격히 감소한다. 그리고 소방공무원의 체력 또한 50세를 전후로 급격히 하락하는 것으로 조사되었다. 소방공무원법의 개정으로 연령 정년의 단축에 의한 현장 대응 능력의 향상 방안이 마련되어야 한다. 축소된 정년으로 인한 여유 인력은 소방안전교육사, 소방기술사 등 각종 자격 시험의 면제 규정을 신설하여 각급 학교, 국가 중

요기관, 대형 다중이용시설 등 일반 대중의 재난 안전 확보 인력으로 활용할 수 있다. 그리고 정년의 단축은 화재·구조·구급 현장에서의 누적된 PTSD의 치유에 많은 도움이 될 것이다.

넷째 행정요원과 소방 활동 대원의 근무성적 평가의 분리가 필요하다. 하향식의 일방적인 근무 성적 평가가 아닌 상·하향, 양방향의 근무성적 평가 제도의 도입이 시급하다. 더불어 근무 연수에 따른 최저 승진 연한을 폐지하고 각종 자격증 및 직무교육, 화재·구조·구급대원의 근무경력 등을 종합 반영한 승진 이수제의 도입이 바람직하다.

참고문헌

- [1] 임정현, “소방공무원 국가직 전환을 위한 추진 모델설계 및 개선방안” 석사학위논문, 목원대학교 산업정보언론대원, 2019.
- [2] 소방청, “소방청 통계연보,” 01. 23. 2023.
- [3] 법제처, “소방공무원임용령,” 대통령령 제33005호, 11. 29. 2023.
- [4] 법제처, “소방공무원 승진임용 규정,” 대통령령 제32043호, 10. 14. 2022.
- [5] 정종만, “소방공무원 승진제도 개선에 관한 연구,” 석사학위논문, 서울시립대학교 도시과학대학원방재공학과, 2013.
- [6] 법제처, “소방공무원법,” 법률 제17766호, 12. 29. 2020.
- [7] 박재성, “건축물 화재시 피난행동등을 고려한 피난예측모델에 관한 연구” 박사학위논문, 서울시립대학교 도시과학대학원, 2003.
- [8] 조성완, “소방공무원의 고령화에 따른 자기효능감, 팀워크가 현장대응역량에 미치는 영향과 제도 개선방안에 관한 연구” 박사학위논문, 서울시립대학교 일반대학원, 2016.
- [9] 법제처, “소방기본법,” 법률 제190266호, 11. 15. 2022.
- [10] In-Ah Kim, Seok-Hyun Kim, Study on the integration and operation of police, firefighting and maritime mental health, Korea National Police Agency, 2017.

(접수: 2023.01.26. 수정: 2023.02.07. 게재확장: 2023.02.13.)