

연구보고서 2000-08

# 여자경찰제도의 활성화 방안



〈研究陣〉

연구자 : 박주문 (인천대 교수)

빈

면

# 목 차

제1장 서론 .....	9
1. 연구배경 및 필요성 .....	9
2. 연구목적 .....	13
3. 연구범위와 방법 .....	13
제2장 환경여건 변화와 여경 .....	16
1. 국제적 환경 .....	16
2. 정치적 환경 .....	18
3. 경제적 환경 .....	19
4. 인구사회적 환경 .....	21
제3장 외국의 여자경찰제도 고찰 .....	28
1. 미 국 .....	28
2. 일 본 .....	33
3. 캐나다 .....	38
4. 뉴질랜드 .....	41
5. 브라질 .....	45
제4장 여경제도의 운용현황 및 문제점 .....	48
1. 여경제도의 연혁 .....	48
2. 여경제도의 운용현황 .....	51
3. 문제점 .....	98
제5장 설문조사 결과 나타난 여경 활용 및 배치실태와 문제점 .....	105
1. 응답자의 특성 .....	105

2. 경찰직의 모집경로 및 개방 .....	108
3. 복지제도에 대한 인식 .....	110
4. 여경의 활용 가능 분야 및 직무배치 .....	113
5. 여경활동의 장애요인 .....	117
6. 조사결과 요약 .....	122
<b>제6장 여경제도의 활성화 방안 .....</b>	<b>126</b>
1. 여경의 역할 확대 .....	127
2. 여경인력의 증대 .....	128
3. 육아문제 등 여경복지 개선 .....	130
4. 불공정한 제도의 개선 .....	132
5. 전담조직 및 부서 .....	136
<b>제7장 결론 및 정책건의 .....</b>	<b>137</b>
<b>참 고 문 헌 .....</b>	<b>143</b>
<b>&lt;부 록&gt; .....</b>	<b>145</b>

# 표 목 차

<표 1> 내·외국인 출입국 현황 .....	17
<표 2> 불법체류 외국인 현황 .....	17
<표 3> 해외도피사범 현황 .....	18
<표 4> 1인당 국민총소득의 변화추이 .....	20
<표 5> 총인구 및 성비의 추이 .....	22
<표 6> 경찰관 1인당 담당인구수 추이 .....	22
<표 7> 도시화의 변화 .....	23
<표 8> 주요 교통지표 변화추이 .....	24
<표 9> 범죄자 성별 구성비 .....	25
<표 10> 성폭력범죄 발생현황 .....	27
<표 11> 약취·유인 및 어린이 상대 강력범죄 발생현황 .....	27
<표 12> 여경의 비율 추이 .....	32
<표 13> 경찰인력 현황 .....	34
<표 14> 토론토시경의 여경 모집 현황 : 1997-1999 .....	39
<표 15> 뉴질랜드 여경의 응시자격 .....	43
<표 16> 브라질 여경의 응시자격 .....	46
<표 17> 여경 채용시험 응시연령 .....	53
<표 18> 여자경찰공무원 채용시험 신체조건 .....	54
<표 19> 여자경찰관의 학력제한 내역 .....	55
<표 20> 여자경찰공무원 채용시험 체력검사 기준 .....	57
<표 21> 여자경찰공무원 채용 면접시험 평점항목 및 배점 .....	58
<표 22> 경찰간부후보생 채용시험과목 현황 .....	59
<표 23> 신입여경 졸업생 현황 .....	61
<표 24> 여자경찰관 채용 추이 : 1987-1999 .....	63
<표 25> 공개채용 신입여경 학력분포 .....	64

<표 26> 지역별 여경 현황 .....	64
<표 27> 중앙경찰학교의 교육훈련 현황(1999) .....	67
<표 28> 신입순경과정 여경요원반의 교과목 구성비율(1999) .....	68
<표 29> 학사경장과정의 교과내용 현황(1999) .....	69
<표 30> 경찰교육기관 교관요원 현황 .....	70
<표 31> 충원방법별 교수요원 현황 .....	70
<표 32> 교육기관 출강 경력별 외래강사 현황 .....	71
<표 33> 학위별 외래강사 현황 .....	71
<표 34> 간부후보생과정의 교과목 구성비율 .....	72
<표 35> 경찰종합학교 경찰공무원 교육훈련 현황(1999) .....	73
<표 36> 연령별 교수요원 현황 .....	74
<표 37> 경찰대학 교과과정 현황(1999) .....	76
<표 38> 경찰대학 교육훈련 현황(1999) .....	77
<표 39> 계급별 승진소요 최저년수 .....	79
<표 40> 심사항목 및 배점 .....	81
<표 41> 경험한 직책평가 기준 .....	82
<표 42> 승진기록 평가기준 .....	83
<표 43> 경찰교육성적의 평가기준 .....	84
<표 44> 상벌의 평가기준 .....	85
<표 45> 소속기관장의 추천 평가기준 .....	85
<표 46> 적성 등의 평가기준 .....	86
<표 47> 여경의 심사승진 현황 .....	86
<표 48> 계급별 승진 시험과목(1999) .....	87
<표 49> 승진시험 임용구분별 합격현황(1998) .....	88
<표 50> 시험승진 현황 .....	89
<표 51> 기능별 여경 배치 현황(1999년 12월 현재) .....	92
<표 52> 지역별 기능별 배치 현황(2000년 1월 현재) .....	96
<표 53> 서울지방경찰청 본청 기능별 여경배치 현황 .....	97

<표 54> 기능별 배치 여경 현황 .....	98
<표 55> 행정부소속 여성공무원 현황(1998년 12월 현재) .....	99
<표 56> 성별 교과목 시간 배정 현황 .....	100
<표 57> 여경 집중 배치 현황 .....	102
<표 58> 순환보직제에 대한 경찰관들의 의견 .....	103
<표 59> 경찰관의 특성 .....	106
<표 60> 일반인의 특성 .....	107
<표 61> 경찰직 개방 및 효과 .....	109
<표 62> 경찰직 개방효과와 여경비율에 대한 경찰관들의 의견 .....	110
<표 63> 복지제도에 대한 인식 .....	112
<표 64> 보육시설·아동·예산 .....	112
<표 65> 경찰관들이 생각하는 여경에게 효과적인 업무 .....	113
<표 66> 일반인들이 생각하는 여경에게 효과적인 업무 .....	113
<표 67> 경찰관들이 생각하는 여경에게 어려운 업무 .....	114
<표 68> 일반인들이 생각하는 여경에게 어려운 업무 .....	115
<표 69> 여경활용 및 배치에 대한 반응 .....	116
<표 70> 여경활동의 장애요인 .....	119
<표 71> 여경활동의 장애요인과 여경의 역할 확대방향과의 연관성 .....	120
<표 72> 여경의 역할확대 전망과 방향 .....	121
<표 73> 여경의 활성화 요인 .....	126
<표 74> 바람직하다고 생각하는 여경비율 .....	129
<표 75> 여경의 비율이 높은 시(1998) .....	130
<표 76> 성별 신입순경 학력분포 : 1998 .....	132

## 그림 목 차

<그림 1> 채용 및 승진에 따른 교육과정 .....	36
-------------------------------	----

비

며

# 제1장 서론

## 1. 연구배경 및 필요성

과거 가부장적 유교문화와 권위주의적 온정주의 문화로 특징짓는 우리 나라의 문화는 사회참여에 있어서 여성을 소외시켜 왔다. 특히 이러한 문화는 일반 사회뿐만 아니라 정부조직에도 적지 않은 영향을 주었다. 즉, 조직 내에서 수직적이고도 권위주의적인 성향을 띠어, 특히 여성은 조직내의 하위계층과 일부 제한된 부서에 편중되어 왔다.

그러나 지금은 산업사회를 지나 21세기 지식정보사회로 나아가고 있으며, 우리의 가치체계가 변모되어 가고 있다. 또한 고학력사회로 발전함에 따라 고급여성인력이 증가하고 있으며, 남녀평등사상이 확산되어 여성은 사회 구성원으로서 남성과 동등한 사회참여를 기대하고 있다. 여성의 사회참여 문제는 여성들만의 권익옹호나 남녀간의 제로섬게임이 아니라 인권존중의 민주사회·자유사회로 나아가는 국가전체의 문제인 것이다.

국가에서도 지식정보사회로의 발전 및 국가경쟁력을 강화하기 위하여 국가구성원의 절반을 차지하고 있음에도 불구하고 그 잠재능력을 제대로 발휘하고 있지 못하는 여성들을 위해 제도적으로 남녀평등을 명시하고 있다.

헌법 제11조 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”와 제32조 “여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.”에서는 성별에 의한 일체의 차별을 금지하는 대 원칙을 밝히고 있으며, 근로기준법 제5조와 남녀고용평등법 제6조, 제7조, 제8조 등에서는 다양한 법적 장치를 마련하여 성에 따른 차별을 금지하고 있다. 더욱이 국가공무원법 제35조에서는 “공개경쟁에 의한 채용시험은 동일한 자격을 가진 모든 국민에게 평등하게 공개하여야 하며, 시험의 시기 및 장소는 응시자의 편의를 고려하여 결정한다.”라고 규정하고 있어 공무원공채에 있어서 남녀평등의 원칙을

재 천명하고 있다. 이러한 것들은 다시 말하자면 여성근로자가 고용의 분야에서 남성과 균등한 기회를 가질 수 있고 그 의욕과 능력에 따라 평등한 대우를 받도록 하는 것을 의미하는 것이다.

그럼에도 불구하고 아직 우리 경찰직의 현실은 그렇지 못하다. 경찰이라는 직무의 특수성을 이유로 채용, 승진, 부서 배치에 있어서 남녀의 대우가 달리 이루어지고 있다. 채용 시 남녀를 분리 모집한다거나, 부서 배치 시 여성이 섬세하고, 특유의 부드러움과 친절함이 대민 서비스에 적합하다고 하여 교통과 면허, 민원실 등 대민 접촉이 잦은 부서에 집중 배치되기도 한다. 이러한 것들이 장점이기도 하겠지만 그러한 이유로 다소 부서 배치 면에 있어서 제약을 받는 것도 현실임에 틀림없다. 또한 2000년 1월 현재 여경은 전체경찰의 약 2% 정도인 1,736명에 불과하다. 다른 국가의 여경비율은 미국이 10.3%, 홍콩 11.3%, 중국 11.5%, 일본 3.6% 필리핀 3.7% 등으로 이에 비해 크게 낮은 편이라 할 수 있다(데일리 인천, 1999).

그러나 여성의 사회참여는 점점 증가추세이며, 여성의 목소리는 점차 커지고 역할의 범위도 넓어지고 있다. 여자경찰의 앞으로의 전망은 긍정적이다.

경찰청은 국민에게 보다 친근한 이미지를 심어주기 위하여 현재 추진 중에 있는 「경찰개혁의 일환」으로 여자 경찰관(이하 여경)의 채용을 대폭 확대하기로 하였다. 구체적으로 3년간에 걸쳐 현재의 2배 규모인 3,600명 정도로 대폭 늘리기로 하고, 우선 올해에 613명의 인원을 각 지방청별로 선발, 일선에 배치할 계획이며 특히 서울의 경우 그동안 효과적인 시위진압에 큰 성과를 발휘한 여경 기동대를 상설 운용하기 위하여 50명 규모의 여자기동대 요원을 선발, 신임순경과정 교육 후 2000년 9월 15일에 기동대에 발령·배치하였다. 여자경찰로 입문하는 방법에는 경찰대학, 학사경장, 순경 및 올해 최초로 모집하는 여자간부후보생이 있다. 여경채용시험의 경쟁률은 날로 증가하고 있으며, 이것은 질적으로 우수한 여성인력의 경찰직 지망을 엿볼 수 있는 좋은 현상이다. 또 적은 수이지만 간부가 될 수 있는 경찰대학의 문호도 1989년부터 여성에게 개방하여 정원의 10% 이내에서 여학생을 입학시키고 있으며, 여자학사경장제도는 1999년에 그리고 여자간부후보생제도는 2000년에 처음 실시되어 경찰계에서도 점차 여성의 위상이 개선되고 있다.

여경이 '경찰의 주역'으로 발돋움하기 위해서는 무엇보다도 여경 스스로가 적극적인

의지로 직분에 임하려는 자세가 필요하다. 즉, 여경은 더 이상 단순히 사무실의 꽃으로서 '들러리'나 제한적인 업무만을 담당하는 '보조자'가 아닌 당당히 수행능력자로 평가받고, 남자경찰관과 동등한 '경찰의 주역'으로 인식되도록 노력해야 한다.

경찰청은 그 동안 국민들을 실망시켜왔던 44가지 구시대적 잔재를 말끔히 털어 버리고 새시대의 요구에 부응하기 위하여 국민들의 성원과 지지를 받아온 개혁과제 36가지를 「지켜가야 할 것」으로 체질화시킴으로써 국민의 경찰로 한발 다가설 것을 천명하고 있다. 과거의 강압적이고 불친절한 경찰에서 친절하고 다정한 이미지를 심어주는 경찰로 거듭나기 위해서는 제한적인 분야에서만 여경인력을 활용하는 우리나라 경찰제도는 획기적으로 전환되어야 한다. 또한 이러한 흐름에 걸맞게 여경의 변모를 꾀하기 위해서는 경찰조직 내 여경의 역할 및 위상에 대한 재정립과 제도적 측면의 연구와 뒷받침이 필요하다.

여성의 경제 및 사회활동영역이 날로 확대하여 성별 직업분리현상이 점차 사라지고 있는 추세에서 경찰은 남성주종직업이라는 편견을 버리고 여경인력에 대한 새로운 접근이 요구된다. 특히 미래의 다원화된 치안서비스 수요를 충족하고 여성 및 소년범죄의 증가의 효율적인 대처가 요구되고 있다. 이러한 시기에 본 연구에 앞서 연구의 필요성을 6가지로 크게 유형화하면 다음과 같다. 6가지의 필요성의 유형화는 주로 대표적 관료제의 이론적 체험에서 가져온 것으로 여자경찰제도(이하 여경제도)의 활성화 필요성을 주로 여성의 공직진출 및 역할 확대에 초점을 맞추고자 한다.

### 1) 경찰 조직내의 비민주적 관료성향에서 민주주의화에 기여

경찰조직의 여성의 광범위한 수용과 상위직의 포진은 조직내부의 절차적 정당성이 내용적 정당성의 귀결로 귀착되어 경찰조직의 일대 민주주의 혁신을 가져오게 할 것이다.

### 2) 경찰 조직내의 내부통제의 수단

우리나라는 다른 나라에 비해서 경찰조직의 비민주성과 그리고 부패에 대한 인지도가 높게 나타나고 있는 실정이다. 그 이유는 주로 남성위주의 문화에서 기인되었다고 볼 수

있다. 아주 간단한 예로 우리가 느끼기에 접대 문화와 상납문화는 전통적으로 남성의 전유물로 인식하고 있기 때문에 여성의 광범위한 참여가 조직에 있어서의 견제 장치를 가지게 될 것이고 조직문화 혁신에 지대한 공헌을 할 것이다.

### 3) 기회균등의 보장(사회 통합적인 측면의 필요성)

비혜택집단에 대한 공공부문에서의 확대 적용은 그러한 집단의 경제적 불만을 어느 정도 해소할 수 있는 중요한 통로를 가지게 되며, 아울러 비혜택 집단의 정치적인 힘과 참여 능력을 향상시키고 그들의 소외감을 줄이는 단초가 될 것이다. 여성의 공직진출의 기회 확대로 말미암아 사회집단에서 유력한 힘을 가지게 된 여성집단으로부터 정부가 지지와 협조를 얻어내는 것은 두말할 나위도 없을 것이고 더 나아가 사회통합에 기여할 것이다.

### 4) 경찰조직의 능력강화 (Win-Win Strategy)

여성들의 대규모 경찰조직의 참여는 남성위주로 되어있는 경찰조직에 거대한 충격을 가져오게 될 것이다. 이러한 충격은 시간이 지나감에 따라 조직내의 갈등 양상으로 전개 될 것이다. 이러한 갈등현상의 부정적인 측면도 있지만 우리가 직시해야 할 부문은 이러한 갈등현상이 조직내부의 변화를 자극시키게 되고 더 나아가 조직의 내부 혁신과 생산성에 지대한 영향을 끼칠 것이다. 간단한 예로 요즘 여성 범죄가 극도로 높아지고 있는 실정이다. 이러한 여성범죄에 대해 여성이 수사함으로써 수사의 효율성 제고에 이바지 할 것이다.

### 5) 제도적 정당성 및 여성의 역할 확대

여성의 경찰공무원에 광범위한 진출과 승진은 많은 여성에 대한 새로운 정책을 제공하고 집행하게 만들므로 경찰 시스템의 외부적인 정당성 및 여성의 역할을 확대하게 될 것이다.

## 2. 연구목적

최근 경찰이 자체 개혁을 통하여 '국민의 경찰'로 새로 태어나는 자기 혁신의 모습을 보이기 시작하면서 경찰에 대한 국민의 이해 수준과 정도가 변화를 나타내고 있다. 그러나 아직도 경찰에 대한 불신은 여전히 상존하고 있고 여경을 활용하면 보다 나은 치안 서비스를 제공할 수 있음에도 불구하고 경찰의 현실은 이를 받아들일 만한 여유나 마인드가 아직 형성되어 있지 못한 실정이다. 즉, 새 천년의 시작과 함께 새로운 시대적 요구에 맞게 여경인력을 활용함은 물론 그 역할이 확대되어야 함에도 불구하고 현실여건은 그렇지 못하다.

따라서 본 연구는 21세기 새시대의 요구에 부응하는 여경제도의 재정립을 위해 여경의 수요를 환경여건의 변화라는 관점에서 살펴보고 외국의 여경제도 운용사례를 고찰한다. 다음 여경제도의 연혁과 함께 여경의 모집과 채용, 교육훈련과 승진, 직무배치 등 여경제도의 운용현황과 문제점을 분석하고, 설문조사 결과 나타난 여경 활용 및 배치실태와 문제점을 기술함과 동시에 조사결과를 기초로 하여 향후 여경제도의 활성화를 위한 방안을 모색하여 제시하는데 그 목적이 있다.

## 3. 연구 범위와 방법

여경제도는 매우 포괄적이고 광범위하여 경찰제도 전 분야를 망라한 것으로도 해석할 수 있으며 여경제도의 활성화 방안에 관한 연구를 위해서는 여러 부문별로 검토 분석할 수 있겠으나, 본 연구에서는 현행 여경과 관련된 제도를 중심으로 여경제도의 운용현황과 문제점을 살펴보고, 21세기 새시대의 경찰의 위상확립과 국제화·개방화에 따른 경찰 환경여건의 변화에 능동적으로 대처하기 위해서는 여경의 역할 확대가 무엇보다 중요하다고 보고, 여경의 활동에 영향을 주고 있는 장애요인은 무엇인지 조사하고 조사결과를 토대로 여경제도의 활성화 방안을 마련코자 하였다. 이를 위하여 제 2장에서는 환경여건의 변화에 따른 여경의 수요를 살펴보고 제 3장에서는 외국에서의 여경제도 운용사례를 고찰하며 제 4장에서는 여경제도의 연혁과 함께 여경의 모집과 채용, 교육훈련과 승진, 직무배치 등 우수 여경인력확보 관련 제도의 운용실태와 문제점을 분석하고 제 5장에서

는 설문조사결과 나타난 여경 활용 및 배치실태와 문제점을 기술하며 제 6장에서는 여경제도의 활성화 방안을 모색하여 제시하였다.

본 연구를 위해 정부통계자료와 정기간행물을 통해 기초자료를 수집하였고 부족한 자료를 보완하기 위하여 관련 논문 및 관계법, 기타 관련 서적 등 다수를 참고하였다. 그리고 부족한 자료는 일선 현장에서 치안서비스를 제공하고 있는 경찰관들을 직접 방문하여 인터뷰를 통해서 보충하였다. 또한 여경제도의 활성화에 관한 남녀경찰관과 일반인들의 의견을 조사하기 위하여 설문을 개발하였다.

설문조사는 남자경찰관 180명과 여경 180명 그리고 일반인 180명 등 총 540명을 대상으로 2000년 5월 15일부터 5월 31일까지 16일 동안 이루어졌다. 이들 조사대상은 우리나라 전체 14개 시·도중에서 임의로 추출된 서울지역에 근무하는 경찰관과 인천에 거주하고 있는 일반인들로, 이들은 2단계 층화표본추출법에 의해 표본으로 추출되었다. 일정한 훈련을 받은 조사요원이 표본으로 추출된 경찰관과 일반인들을 직접 방문하여 조사를 실시하였다.

경찰관을 대상으로 조사하기 위하여 2개의 계층(Stratum), 즉 서울지방경찰청과 그 산하 경찰서로 나누고, 1999년 12월 말 현재 경찰관 배치현황을 기준으로 서울지방경찰청과 일선 경찰서에서 각각 180명씩 남녀 경찰관을 임의로 선출하여 방문조사를 실시하였다. 표본추출은 서울지방경찰청과 그 산하 31개 경찰서를 대상으로 전자는 과단위로, 후자는 경찰서별로 가능한 한 순경에서 경정까지 계급별로 1명씩 표본을 추출하였고 해당계급에 표본이 없는 경우에는 생략하였다. 표본추출을 위하여 서울지방경찰청에 25명, 일선 경찰서에 155명을 각각 경찰관의 수에 비례하게 배정하였다. 그리하여 서울지방경찰청에서는 남녀경찰관을 각각 25명씩 선출하였고, 일선 경찰서에서는 남녀경찰관을 각각 5명씩 선출하여 총 155명을 남녀별로 31개 경찰서에서 선출하였다.

일반인에 대한 조사를 위하여 인천광역시 관내 10개 구·군중 1개의 표본구를 선정하였는데 남구가 표본구로 추출되었다. 남구 거주자중 임의로 추출된 180명을 대상으로 개별면접을 실시하였다.

본 연구를 위해 3가지 유형의 설문지가 개발되었는데, 여자경찰관에게는 여경의 활용 및 역할 확대 그리고 직무배치에 대한 태도를 조사한 바 총 177명이 설문응

답하였다. 남자경찰관에게는 여경의 활용에 대한 그들의 태도와 여경의 역할 확대 및 직무수행에 대한 견해를 조사하였는데, 총 176명이 설문에 응답했다. 또한 180명의 일반인들을 대상으로 여경의 활용 및 역할 확대에 대한 그들의 의견을 조사한 바 171명이 질문에 응답하였다. 그 결과 응답율이 경찰관은 97.5%, 일반인은 95%를 보였다.

본 분석을 위해 컴퓨터 통계프로그램인 SPSS하위프로그램인 Crosstabs을 사용하여 일변량 및 이변량분류표를 작성하였고, 여경의 활동에 영향을 미치는 요인과 향후 여경의 역할확대 방향과의 연관성을 알아보기 위하여  $\chi^2$  검증을 하였다.

## 제2장 환경 여건의 변화와 여경

### 1. 국제적 환경

21세기를 맞고 있는 우리는 새로운 환경변화에 직면하고 있다. 이데올로기의 종언을 고하던 지난 10여년의 시간의 변화로 동구와 소련을 위시한 공산 진영의 변화에도 불구하고, 인류는 새로운 인종과 종교 그리고 다양한 문명간의 긴장과 갈등이 도처에서 노정되고 있다. 미국 주도의 팍스 아메리카나가 지속되고 있는 반면에 러시아와 중국의 패권에 대한 견제의 노력이 강화되고, 인도와 파키스탄 등 핵 보유국과 북한의 군사적 위상 강화 노력이 지역의 안정을 위협하기도 한다. 경제적으로는 WTO로 대표되는 세계경제의 개방화와 무한 경제의 흐름 속에 EU, NAFTA 등의 지역 Bloc화의 역풍도 지속되고 있다. 정보통신의 발달로 세계는 지구촌화 되어 국가간의 경계가 의미를 잃어가고 수많은 정보의 홍수 속에 새로운 발전을 위한 노력을 지속하고 있으며, 새 천년을 맞은 인류는 정보화사회의 새로운 패러다임의 변화를 겪고 있다.

이러한 국제화·개방화로 인해 야기될 경찰환경의 변화는 먼저 범죄의 국제성을 들 수 있으며 범죄집단의 국가간 이동으로 인하여 국제적 외교문제로 점차 비화되어 가고 있다. 또한 국제성을 띠는 범죄는 범위에 있어 광역화되고 그 내용에 있어 대형화되는 추세를 보이게 될 것이다. 과학기술의 발달과 정보·통신의 확대로 범죄활동까지도 고도로 지능화되고 과학화되며 기동화될 것이다. 특히 컴퓨터의 발달로 자료 및 정보처리에 많은 도움을 주고 있지만 이를 이용한 컴퓨터 범죄가 새로운 형태로 등장하고 있다. 범죄수준이 더욱 고도화되는 경향을 띠게 되고 선진국의 범죄가 후진국보다 더 과학적이고 지능적이며 국내범죄보다는 국제적인 것이 더욱 기술적으로 고도화되어 갈 것이다.

따라서 범죄가 국제화되면서 범죄예방, 범인체포, 수사를 위한 국제협력의 필요성이 커지고 국내에서도 국제테러에 대비해야 하며 범죄 등 불법행위를 목적으로 한 여권 절취, 위조·변조, 밀수·외화반출 등 내국인의 외사범죄가 증가하고 외국인의 입·출국의 증가와 함께 장기 체류 외국인의 증가로 인한 여경의 역할이 증가하게 될 것이다.

<표 1>에 나타난 바와 같이 외국인의 출입국 수는 1996년부터 감소하다가 1997년에는 일본경제의 불황으로 일본인이 현저히 줄어들게 되어 대폭 감소하였으나 1998년에는 다시 큰 증가를 보인 반면, 내국인의 출입국수는 IMF 경제위기의 여파로 인해 1998년도에는 전년도에 비해 절반 가까이 감소하였다.

<표 1> 내·외국인 출입국 현황 (단위 : 천명)

구분	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
합계	11,047	11,557	12,288	14,205	16,010	17,709	18,059	14,975	18,192
내국인	4,581	4,916	5,456	6,855	8,266	10,017	11,975	6,073	8,560
제외교포	623	627	4,289	644	672	614	616	641	651
일본인	2,840	2,747	2,935	3,250	3,305	3,032	1,687	4,368	4,268
기타외국인	3,002	3,268	3,247	3,455	3,455	4,046	3,781	3,892	4,712

자료 : 경찰청, 경찰백서, 2000.

외국인 내방객의 증가와 함께 입국자의 국적도 다양해지고 있으며, IMF기간을 제외하고 불법 장기체류자가 점차 늘어가고 있다<표 2 참조>. 이와 함께 우리 사회의 다국적화 양상으로 외사 수요는 더욱 증가할 것으로 보인다.

<표 2> 불법체류 외국인 현황 (단위 : 명)

구분	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
합계	41,877	30,889	54,508	48,231	81,866	129,054	148,048	99,537	135,338
장기	1,501	2,880	4,624	4,177	13,581	24,861	32,990	25,301	29,220
단기	40,376	28,009	49,884	44,054	68,285	104,193	115,058	74,236	106,118

자료 : 경찰청, 경찰백서, 2000.

1998년에는 경제난의 여파로 1997년도 보다 해외여행객은 감소하였으나 범죄 등 불법행위를 목적으로 한 여권 절취, 위·변조, 밀수·외화밀반출 등 내국인의 외사 범죄는 오히려 증가하였다. 아울러 국내에서 범죄를 저지른 후 해외로 도피하는 사례가 속출하면서 1998년도 해외도피사범은 1997년보다 23명이 많은 196명으로 나타났다. <표 3>에서 볼 수 있듯이 해외도피사범은 1995년 이후 증가하다가 1999년에는 감소하는 양상을 보여주고 있다.

동북아 정세 변화와 남북관계도 여경의 수요에 영향을 미치게 될 것이다. 만약 동북아의 정세 변화로 북한주민의 탈북이 가속화·대량화된다면 이들 탈북주민에 대한 보호와 안내는 물론 남한사회에서의 적응을 위한 교육에 여경의 역할도 기대할 수 있을 것이다.

&lt;표 3&gt;

해외도피사범 현황

(단위 : 명)

구 분	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
합 계	20	41	43	119	133	173	196	186
수배자	18	29	28	106	105	146	168	162
강제송환자	2	12	15	13	28	27	28	24

자료 : 경찰청, 경찰백서, 2000.

## 2. 정치적 환경

새롭게 급변하는 국제적 환경변화에 우리도 50년만에 여야간 평화적 정권교체를 이뤘으나, IMF사태로 경제와 사회·문화적 모든 분야에서 엄청난 시련을 겪고 있으며 도처에서 구조조정과 실업의 아픔을 경험하고 있다. IMF사태로 정부와 기업이 구조 조정되고 있으며, 지난 1995년의 지방자치 출범이후 지방의 실정에 맞는 다양한 정책방향과 지역토착적인 정책이 도입·시행되고 있다. 지방화(Localization)는 세계적인 추세이며 선진국들의 오랜 경험들이 우리에게 타산지석으로 도움을 주고 있다. 따라서 국내의 여

건은 정치적 민주화가 성숙되어 감에 따라 국민의 자유와 인권이 보호되고 경제발전에 따라 우리 사회도 선진국과 같이 분화되고 고도화 내지 고령화되어 갈 것이다.

본격적인 지방자치시대의 개막으로 지역주민의 참여도가 높아지고 지역별 특수성이 부각되어 가고 있으나 반면에 지역간에 이해관계가 첨예하게 대립되는 양상을 보여주고 있다. 즉 지방자치의 활성화로 인해 국가와 지방, 상급단체와 하급단체, 의회와 집행부, 주민과 정부, 자치단체 상호간에 많은 분쟁과 알력이 일어날 소지가 많게 될 것이다. 또한 시민의 의식수준 향상과 함께 삶의 질에 대한 욕구 증대는 치안수요의 증대로 이어질 것이고, 정부에 대한 영향력 증가는 경찰업무수행방식에 커다란 압력을 가하게 될 것으로 보여 과거의 단속·지시위주의 경찰활동보다는 서비스·봉사 중심의 경찰활동을 요구하게 될 것이다.

이러한 정치적 환경변화에 따라 지역별 특성과 여건이 강조되는 다양성으로 인하여 특히 지방에 따라 치안환경과 수요도 큰 차이를 보이게 될 것이며 지방자치단체의 자치권 행사가 인적·물적 한계를 넘어서 과도하게 이루어짐으로써 부당·위법사례가 만연될 가능성이 있어 여경의 수요가 증가할 것이다.

### 3. 경제적 환경

우리나라는 1960년대 이후 지속적인 고도 경제성장과 1970년대 후반부터 1980년 초반까지의 극심한 불황, 그후 지속적인 경제성장과 최근의 IMF사태를 경험하면서 인플레이션과 소득수준의 상승, 1, 2차 석유파동과 이에 따른 실업률의 상승, 산업자본시설의 확충, 산업구조의 고도화와 구조조정, 고도성장에 따른 대중소비사회로의 전환과 소비욕구 과대화, 전통적 가치관의 변질, 금융 및 공공기관의 구조조정과 대량 실직자 발생 등과 같은 경제적 환경변화는 그 이전의 시기와는 현저한 차이로 변화되어 가고 있다. 뿐만 아니라 범죄부문에서도 범죄발생건수의 급속한 증가, 발생범죄유형의 다양화 및 지능화, 광역화와 대형화의 양상과 지역적 분포의 변화 등 치안수요가 상당한 정도의 변화를 나타내고 있어 여경의 수요가 증가하고 있다.

경제발전이 진행됨에 따라 절대적 소득수준은 향상되나 발전의 초기단계에서는 상대적 빈곤을 나타내는 소득분배의 불균형이 심화되는 양상을 보이게 되며, 실업 또한 경제

성장에 기반을 둔 다양한 요인에 의하여 나타나게 되고, 새로운 직업의 생성과 기존 직업의 소멸과 같은 직업이 다양화되는 양상도 경제성장에 의한 산업구조의 고도화 현상으로서 제조업과 서비스산업의 확충 때문에 발생하는 것이라고 할 수 있다.

일반적으로 범죄적 경향이 빈곤이나 박탈된 경제적 지위와 연관되어 있으며, 범죄의 분포가 지역의 빈곤수준과도 연계되어 있다고 말한다(Taylor, 1973; Cohen, 1980). 우리나라는 1997년 후반의 외환위기로 인해 같은 해 12월 IMF의 구제금융을 지원 받음에 따라 IMF로 인한 1인당 국민총소득은 거의 절반으로 감소하였고<표 4 참조>, 경기침체와 대량실업은 모든 사회적 현상을 지배하는 가장 중요한 요인으로 작용하였으며 생계곤란으로 인한 소규모 강·절도사범 등 생계형 범죄가 잇따랐다. 구조조정, 기업들의 부도 등으로 실업률이 증가하고, 노숙자가 양산되는 등 경기침체가 심화됨에 따라 사기, 횡령, 절도 등 재산범죄가 IMF 이전보다 대폭 증가하였고, 또한 기업체 부도와 관련하여 부정수표단속법위반 건수도 증가한 것으로 나타났다. 즉, 1990년 이후 사기는 꾸준한 증가추세를 보이고 있어 1998년에는 207,376건이 발생하여 1990년에 비해 3.7배나 증가하였고, 횡령과 배임 및 부정수표단속법위반도 꾸준한 증가추세를 나타내고 있다. 절도는 1990년 이후 감소하다가 1995년 이후 증가추세로 반전되었으나 IMF 이후 급증해 1998년에는 91,438건이 발생하였다. 강력범죄도 1995년에 증가추세가 잠시 위축되었다가 IMF 이후 급증한 것으로 나타났으며, 유형별로는 방화가 가장 큰 증가를 보였고, 강도, 살인 그리고 강간 등의 순서로 증가를 보였다. 따라서 경제적 환경변화는 범죄발생과 매우 밀접한 연관성이 있는 것으로 보여, 이에 따른 치안수요 내지 여경의 역할이 크게 확대될 것으로 예상된다.

<표 4> 1인당 국민총소득의 변화 추이

연 도	1966	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999
1인당 GNP (경상 \$)	125	253	594	1,597	2,242	5,883	10,076	11,380	10,307	6,823	8581

자료 : 통계청, 경제활동년보, 2000.

## 4. 인구사회적 환경

### 가. 인구증가

우리 나라 인구는 1962년에 경제개발 5개년 계획과 병행하여 추진되었던 가족계획사업으로 인하여 인구성장률이 꾸준히 둔화되었다. 그러나 인구성장률이 감소했다고 해서 절대인구가 감소하는 것은 아니다. 인구성장률의 지속적인 감소에도 불구하고 총인구는 꾸준히 증가해 왔다. 1960년에 2,501만명을 나타내었던 총인구가 1970년에는 3,224만명으로 증가했고 1980년에는 3,812만명, 1990년에는 4,287만명, 그리고 1995년에는 4,509만명으로 각각 늘어났다. 이러한 인구의 규모와 변화는 경찰환경에 영향을 미치는 가장 중요한 요소이다<표 5 참조>. 왜냐하면 인구수는 경찰이 보호해야 할 대상의 크기를 나타내며 범죄발생 건수와도 중요한 상관관계를 맺고 있기 때문이다. 우리나라의 경찰 1인당 담당인구는 해마다 증가하다가 1996년을 정점으로 하여 감소추세에 있으나 아직도 외국경찰에 비해 훨씬 부담률이 높은 것으로 나타나고 있다<표 6 참조>.

한편 1999년 7월 1일 현재 우리나라 총인구는 4,686만명으로 그중 남자는 2,362만명이고, 여자는 2,324만명이다. 성별 인구증가율을 보면 1980년대에는 여성 인구증가율이 남성보다 높았으나, 1990년대에는 반전되어 남성의 인구증가율이 오히려 더 높아졌다. 그 결과 여성인구비율은 1980년 49.5%에서 1989년 49.7%로 증가하였다가, 1991년부터 점차 하락하기 시작하여 1996년에는 49.6%가 되었다. 이것은 출생성비와 깊은 관련이 있는데, 1980년대 중반부터 높아지기 시작한 출생성비가 1994년에 115.4로 정점에 도달한 후 점차 감소하다가 1998년부터 증가를 보이고 있다(통계청, 2000). 이렇게 여아에 비해 남아가 많이 출생하는 것은 우리의 전통적인 남아선호사상이 아직도 상존하여 크게 영향을 미친 결과로 보여지는데 성비의 심각한 불균형은 그 자체가 사회문제가자 경찰의 관심분야가 될 것이다.

따라서 불법적인 성감별 행위를 단속·적발하여 구속하거나 미혼모를 예방하고 무분별한 낙태행위를 방지하기 위한 업무들을 수행하는데 있어서도 여경들의 역할이 상당히 필요할 것이다.

<표 5> 총인구 및 성비의 추이

구분	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995
총인구	2,501	2,871	3,224	3,471	3,812	4,081	4,287	4,509
성비	100.8	101.4	102.4	101.3	100.5	101.7	101.3	101.8

자료 : 통계청, 「인구 및 주택센서스」자료, 1970, 1980, 1985, 1990, 1995.

<표 6> 경찰관 1인당 담당인구수 추이

(단위 : 명)

구분	1993	1994	1995	1996	1997
인구수	44,190,000	44,640,000	45,090,000	45,540,000	45,990,000
경찰관수	90,108	90,558	90,639	87,419	89,629
경찰관 1인당 담당인구	490	493	497	521	513

주 : 미국은 1995년 현재 경찰관 1인당 담당인구가 414명(LA), 335명(Houston), 497명(Phoenix)이고 일본은 1994년 현재 483명임.

## 나. 도시화

도시화란 이촌향도에 의한 인구의 도시집중현상을 말하며 총인구에 대한 도시인구의 비율로 측정한다. 우리나라는 그 동안 고도 경제성장과 함께 급속한 도시화 과정을 거쳤다. 1960년에 도시에 거주하는 인구는 전체인구의 28.0%에 지나지 않았으나 산업화과정을 거치면서 급속한 성장을 해 1970년에는 41.1%로, 1980년에는 57.2%로 증가하였고, 1990년에는 74.4%로 그리고 1995년에는 78.0%로 높아졌다<표 7 참조>.

인구의 도시집중현상은 소득, 교육, 직업, 도시생활에 대한 동경 등 다양한 요인에 의해 이루어진다. 우리나라의 경우 1960년대 후반부터 가속화되었는데 이는 경제발전과 매우 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다(박, 1989).

&lt;표 7&gt;

## 도시화의 변화

연도	도시화율	인구증가율(%)
1960	28.0	3.00
1965	33.5	2.20
1970	41.1	1.82
1975	48.3	1.70
1980	57.2	1.37
1985	65.4	0.99
1990	74.4	1.02
1995	78.0	0.95

자 료 : 경제기획원, 한국의 사회지표, 1981.

통계청 : 장래인구추계, 1996.

인구의 도시집중은 교육, 노동, 주택, 교통, 질병, 범죄, 환경오염 등 여러 가지 문제를 야기시킨다. 그 중에서도 가장 중요한 것은 범죄의 양적 급증과 집단화, 잔혹화 등의 문제라고 할 수 있는데, 도시범죄를 주도하는 것은 재산범죄이며 그 중에서도 50만원 이하의 소형 절도범죄가 도시범죄의 80%를 점하고 있다고 한다(정봉휘, 1988). 도시의 인구는 젊고 자녀가 없는 인구의 비율이 반비례적으로 높으므로 그러한 사람들의 범죄행위를 포함해서 특별히 하고 싶어하는 행동이란 도시지역에서는 자명하다라고 할 수 있다. 또한 도시의 규모가 클수록 심각한 범죄문제에 시달리게 된다(Fischer, 1978). 따라서 도시화로 인한 특정형태의 도시환경, 즉 잠재적인 범죄대상물의 밀집도, 익명성, 검거를 피할 수 있는 수송의 용이성 등이 범죄를 유발하게 되어 여경의 수요가 증가하게 될 것이다.

#### 다. 교통량 증가

교통지도 내지 교통법규 위반 운전자 및 보행자 단속 업무를 수행하는 경찰행정은 비록 대부분이 거리에서 이루어지는 외근이라 할지라도 여성들이 수행하기에 육체적으로

별다른 문제가 없다는 것이 86아시안게임과 88올림픽을 앞두고 창설하여 활동했던 여자 교통순찰대의 활동을 보면 충분히 입증된다.

각종 교통지표상에 나타난 바와 같이 우리나라는 교통량의 증가가 엄청날 것으로 전망되고 있다<표 8 참조>. 따라서 교통량의 증가에 따른 교통경찰관의 수도 증가할 것으로 예상됨에 따라 여경의 활동분야도 급속도로 증가할 것으로 보인다. 1970년에 전체 경찰관의 수가 43,003명중 교통경찰관의 수는 1,935명으로 4.5%를 점유한 반면, 1995년 현재에는 전체경찰관 90,639명 중 교통경찰관은 10,104명으로 11.1%를 점유하고 있는 것으로 나타나 지난 25년 기간 동안에 6.6%포인트 증가를 보였다. 이러한 증가에도 불구하고 증원된 인력의 대부분이 남자경찰관으로 충원된 것으로 나타났는데(강일현, 1995), 이는 1998년 현재 전체 운전면허소지자의 25.4%가 여성임을 감안하여 볼 때 이 분야에서 여경의 수요가 요구된다.

<표 8> 주요 교통지표 변화 추이

연도	차량대수	교통사고 발생건수	운전면허소지자수	
			남자(%)	여자(%)
1970	126,298	37,243	-	-
1975	193,927	58,323	-	-
1980	527,729	120,182	93.3	6.7
1985	1,113,430	146,836	93.9	6.1
1990	3,395,803	255,303	87.8	12.2
1995	8,468,901	248,865	77.5	22.5
1996	9,553,092	265,052	75.7	24.3
1997	10,413,427	246,452	74.8	25.2
1998	10,469,599	239,721	74.6	25.4

자료 : 경찰청, 경찰통계연보, 제 37호, 1993.

경찰청, 경찰백서, 1999.

## 라. 범죄증가

<표 9>에 의하면 범죄의 증가가 심화되고 있음을 알 수 있다. 총 범죄자의 수는 1975년에 455,613명에서 1999년에는 1,946,470명으로 24년 동안에 약 4.3배나 증가되었고 도로교통법, 식품위생법, 병역법, 도로법 등을 위반한 범죄발생 건수는 5배 이상 증가되었다. 소년범죄자의 수는 1975년에 59,046명에서 1999년에는 141,519명으로 2.4배 증가한 반면 여성범죄자의 수는 1975년에 42,088명에서 1999년에는 295,759명으로 7.0배나 증가하였다.

<표 9> 범죄자 성별 구성비

구분	총범죄자		여성범죄자		소년범죄자	
	인원	%	인원	%	인원	%
1975	455,613	100.0	42,088	9.2	59,046	13.0
1980	649,922	100.0	55,886	8.6	65,459	10.1
1985	822,498	100.0	82,482	10.0	85,805	10.4
1990	1,146,745	100.0	109,666	9.6	83,269	7.4
1991	1,303,807	100.0	128,011	9.8	85,207	6.5
1992	1,302,228	100.0	124,082	9.5	86,941	6.7
1993	1,500,707	100.0	170,075	11.3	103,655	6.9
1994	1,463,186	100.0	183,027	12.5	108,681	7.4
1995	1,476,151	100.0	199,627	13.5	123,372	8.4
1996	1,572,497	100.0	226,344	14.4	136,323	8.7
1997	1,693,080	100.0	231,381	13.7	153,380	9.1
1998	1,880,016	100.0	288,940	15.4	151,383	8.1
1999	1,946,470	100.0	295,759	15.2	141,519	7.3

자료 : 경찰청, 경찰통계연보, 제39호, 1995.

경찰청, 경찰백서, 2000.

주 : 성폭력처벌법위반사건은 발효일인 1994.4.1부터 기산한 수치임. 강간사건은 형법상 '정조에 관한 죄'의 장에 규정된 범죄행위가 모두 포함됨.

여성범죄자의 증가는 차량의 증가에 따른 여성운전자가 늘어남에 따라 관련 교통범죄의 증가가 주원인이다(경찰백서, 2000). 일반적으로 여성들은 남성보다는 범죄를 저지를 가능성이 낮고, 특히 대인적 공격적 폭력적인 범죄에는 더욱 그러하다고 한다. 사기와 폭행, 상해 부문은 여성범죄자도 일정 비율을 차지하고 있는데 반해 강도 및 강간은 거의 모든 범죄자가 남성이다. 그러나 살인범죄는 여성범죄자수가 다른 범죄에 비해 비교적 높고 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반 범과 절도범은 어느 정도 여성범죄자가 차지하고 있다.

여성범죄는 여성범죄자에 의해 자행되는 범죄이며 소년범죄는 20세 미만의 청소년이 저지른 범죄를 말한다. <표 9>에서 보듯이 여경들이 담당하는 것이 유익한 것으로 알려져 있는 여성범죄자와 소년범죄자는 전체 범죄자의 약 16~24%를 차지하고 있다. 이것은 범죄사건 취급과 관련하여 범인의 체포, 수사, 피의자 심문 등의 경찰업무를 수행함에 있어서도 여경의 역할 확대와 함께 인원증원이 필요함을 의미한다.

그 외에도 여성과 어린이를 대상으로 하는 성폭력 및 약취·유인 범죄 그리고 일반 사회폭력보다 훨씬 상습적이고 반복적이며 폭력성향이 대물림되는 등 그 폐해가 심각한 가정폭력범죄 등을 여경이 전담 수사하는 문제가 수사여건을 고려하여 검토되고 있어 이 분야에서 여경의 역할이 증가될 것으로 보인다. 성폭력범죄는 1999년에 8,565건이 발생하여 1998년도에 비해 9.2% 증가하였으며<표 10 참조>, 중년 남자들이 전화방·대화방 등에서 알게 된 여중고생에게 용돈을 주는 조건으로 성행위를 가진 원조교제 사건과 '0양의 비디오 사건' 등 사회 전체적으로 성도덕 불감증이 확대돼 큰 파장을 불러 일으켰다. 또한 유괴·납치사건으로 불리는 약취·유인범죄는 1999년 278건이 발생하여 1998년에 발생한 292건에 비해 5.0% 감소한 것으로 나타났으며 어린이를 상대로 한 강력범죄는 849건이 발생하여 1998년의 953건에 비해 10.9% 줄어든 것으로 나타났다 <표 11 참조>.

경찰은 여성과 어린이들을 범죄 위협으로부터 보호하기 위해 여성상담실 및 여자형사기동대를 서울 등 8개 지방경찰청에 설치·운영하고 있다. 여성상담실은 전 경찰관서 전용전화(해당지역 경찰서 국번+0118번) 및 상담요원 241명을 배치하여 상담 및 신고접수 활동을 하고 있는데 이중 90%인 214명이 여자경찰관임을 볼 때 성폭력과 학교폭력 그리고 가정폭력에 대한 신고접수 및 상담업무는 여경의 역할범위로 군

어저 가고 있음을 알 수 있다.

<표 10> 성폭력범죄 발생현황

구 분	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
합 계	4,247	3,669	3,919	5,298	7,405	6,093	7,026	7,067	7,846	8,565
강 간	4,247	3,669	3,919	5,298	6,173	4,844	5,580	5,627	5,978	6,359
성폭력처벌법위반	-	-	-	-	1,232	1,249	1,446	1,440	1,868	2,206

<표 11> 약취·유인 및 어린이 상대 강력범죄 발생현황

(단위 : 건)

구 분	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
약 취 유 인	293 (132)	219 (104)	270 (127)	287 (126)	191 (75)	216 (91)	323 (106)	292 (92)	278 (77)
어린이 상대 살인· 폭력·강간	911	1,063	1,539	1,246	1,076	1,164	1,075	953	849

주 : ( )안의 수치는 미성년자 약취유인에 해당함.

약취유인은 인질강도, 미성년자 약취유인, 그리고 추행·간음·영리약취유인, 부녀매매, 국외 이송약취유인 등을 말하는 기타 약취유인을 포함함.

## 제3장 외국의 여경제도 고찰

본 장에서는 영미법계국인 미국과 대륙법계국인 일본을 포함, 여경제도가 비교적 잘 발달되어 있는 캐나다와 뉴질랜드 그리고 독특한 여경제도를 운영하고 있는 브라질을 중심으로 여경제도의 역사를 개괄적으로 살펴보고 여경제도의 활성화에 매우 중요한 여경의 채용현황과 직무배치 그리고 그들의 후생복지 등은 어떠한지 살펴보고자 한다.

### 1. 미 국

#### 가. 여경제도 역사

미국에서 처음 정규의 여경이 채용된 것은 로스엔젤레스시경에서 엘리스 웰즈를 정규 경찰관으로 임명한 1910년이였다. 그러나 미국에서 여경이 제도면에 있어서나 활동면에서 본격적으로 인정되기 시작한 것은 여성의 사회진출이 활발해지고 그 지위의 향상이 개선되기 시작한 제 2차 세계대전 이후부터의 일이다.

초기의 여경은 유치장 간수로 근무하였으며 점차 청소년 및 부녀자와 관련된 범죄의 예방과 단속, 풍속업무, 가출인 및 행방불명자의 수배와 같은 보조적 업무를 맡았으나 여경의 채용확대와 발전을 도모하고자 여경의 섬세함이라든가 인내심과 자상함 등 그 특성을 살릴 수 있는 분야로 근무영역을 확대해 나가 1970년에는 여경제도가 미국경찰에서 제도로서 정착하여 오늘날과 같은 모습을 갖추게 되었다. 이때부터 여자경찰국과 여경이란 명칭이 폐지되었고 경관이란 새로운 명칭이 남자와 여자 모두에게 사용되었으며 외근순찰업무에 배치되기 시작하여 경찰의 어느 기능, 어느 업무이건 여경의 모습이 없는 분야가 없게 되었다.

워싱턴 D.C. 수도경찰에서는 1900년 초부터 여자경찰직원이 고용되었으나 그 임무는 사무직과 보조직 등에 한정적으로 배치하다가 후에 여경을 채용하게 되었는데, 특이한 것은 1918년에 여자경찰국을 설치, 국장에 여경을 임명하고 여경을 여자경찰국에 집중 배치하여 소년 및 여성범죄 사건에 전담케 하였다는 사실이다. 그러나 이

여자경찰국은 그 후 여성도 남자경찰관과 동일한 조건으로 근무해야만 한다는 의견이 채택되어 폐지되었는데 이 여성 경찰국장은 그때까지 많은 소년, 여성관련 사건의 해결에 이바지했다.

그 후 약 50년간 10명 또는 20명 정도의 여경이 소년 및 여성과 관련된 경찰업무를 다루었으며 비록 제복은 착용하지 않았으나 핸드백에 권총을 지니고 다녔다.

뉴욕시 경찰의 경우는 1888년에 뉴욕에 엄습한 대풍설의 구조작업시 요원부족을 보충하기 위하여 처음으로 전임 여자간수를 채용하고서부터 1975년에 여자순찰근무원이 탄생하기까지 수많은 변천을 거듭하여 오늘에 이르고 있다.

제1차 세계대전중부터 대전후에 걸쳐 뉴욕에서는 소년비행이 증가한 탓으로 시 경찰본부는 여성을 기용하여 이 문제를 담당시켰다. 당시 여성의 경찰진출은 아직 미미하였고 또 여자직원을 받아들이는 체제도 충분히 정비되어 있지 않았다.

1920년 당시, 여자직원은 여자의 유치인을 담당하는 여자간수와 소년보도나 사무를 담당하는 여경으로 나뉘어져 있었으나 1937년에 여경이라는 하나의 직종으로 통일하였다.

여경이 되는 것은 결코 용이하지 않았다. 그러나 여경이 되면 급여는 남자와 동일하였고 충분한 혜택이 주어졌다. 직원 수는 약 300명이었으나 경쟁률은 대단히 높았으므로 특히 지적 능력에 자신이 있는 여성이 아니라면 응시하지 않았다. 더욱이 당시 채용시험의 내용 및 응시자격은 남자와 달랐다.

그 후 1965년에는 여자경사가 처음으로 임명되었고 경찰대학이 개교되는 등 여러 차례 변화를 거쳐 1970년경에는 현재와 같은 여경의 제도운용이 실시되어 오늘에 이르렀다. 현재 미국의 여경은 경찰직무의 거의 모든 분야에 배치되어 권총과 경찰봉을 휴대하고 남자경찰관과 함께 또는 단독으로 순찰근무를 하며 심야근무도 당연한 일로 받아들이고 있다.

## 나. 모집과 교육

미국에서 여경의 채용은 모든 점에 있어서 남자경찰관과 동일한 자격과 조건에 따라 이루어진다. 모든 점에서 남녀균등이며 법적·형식적으로도 남녀차별이란 있을 수

없다. 여경도 남자경찰관과 동일한 시험과 절차를 거쳐 선발되며 할당된 적정 선발 비율은 없고 선발조건, 시험방법 등도 동일하나 여성이 많이 지원하도록 홍보에 힘쓰고 있다.

여경이 되려면 일정한 연령이 되어야 하며 고졸 또는 동등이상의 학력을 가져야 하고 신장이 주마다 정한 기준에 적합하여야 하며 미합중국의 시민권자이고 건강하고 지체장애가 없으며 정서가 안정되어 있고 기타 필기시험, 체력테스트 및 면접시험에 합격하여야 한다.

여성의 경찰입직의 증가는 매우 느려 현 증가율로는 여성이 결코 경찰에서 성비균등 내지 동등한 대표성에 도달하지 못할 것이다. 여성은 상위직의 7.4%만을 점유하고 있으며, Supervisory Positions은 8.8%, Line Operation Position은 12.5%를 점유하고 있다. 경찰서의 20%이상이 상위직에 여성이 없다고 보고하고 있으며, 여성은 봉급이 박한 경찰관직의 66%를 점유하고 있다. 그리고 주관서는 지방관서와 큰 차이가 난다. 주 관서에는 5.2%의 여경이, 시 관서는 14%, 군 관서에서는 13.1%가 여경인 것으로 나타났다.

신임여경의 교육훈련기간은 주마다 다르며 교육과목도 주마다 약간의 차이가 있으나 형법 및 형사소송법, 교통법규 등의 경찰 전반의 기초교육과 체육, 체포술, 권총사격, 통신, 구급법의 실무교육 등은 남녀 동일하게 실시되고 있다.

#### 다. 직무배치

미국의 여경은 근무조건과 부서 역시 모두 동일하나 단지 여성유치장의 경우 여경이, 남성유치장의 경우 남자경찰관이 근무하는 차이가 있을 뿐이다. 여경은 형사, 소년, 교통, 순찰, 통신 및 공보 등 경찰의 모든 분야에서 활동하고 있다. 워싱턴 D.C.의 경우 여경은 살인, 강도, 절도 등의 수사, 범인의 체포, 재발방지 등의 지도, 범죄와 관련된 매춘사범의 단속, 마약 매매에 관한 수사, 소년의 비행방지와 그 건전 육성의 추진 및 호별연락계획작전에 따라 범죄발생률이 높은 지역에 대하여 범죄의 예방활동 등을 수행하고 있다.

또 스쿨, 모터사이클, 헬리콥터에 의한 일선 교통지도 및 단속, 교통규제, 학생에

대한 교통안전 훈화를 하는 외에 특별경비대에도 배치되고 있다. 순찰은 3교대근무로 항상 몇 사람인가는 심야근무를 하고 있다. 이들 여경이 수행하고 있는 임무를 살펴보면 다음과 같다.

외근부문에서는 남자경찰관과 동일한 복장, 장비로 복수 또는 단독으로 순찰차에 승차하여 근무기준에 따라 심야근무를 포함한 3교대제 근무에 종사하고 있다. 형사부문에서는 살인, 강도 등의 흉악범죄를 비롯하여 각종 범죄의 수사, 범인의 체포를 위하여 사복근무, 시내 전역의 대규모 중대 사건의 수사 및 특수한 성격의 추적 수사, 전문적인 기술 및 숙련을 요하는 범죄의 수사 등 밤낮없이 사건의 해결에 노력하고 있다. 소년부문에서는 소년에 의한 흉악사건이 증가하고 있기 때문에 청소년 비행방지 및 마약사건의 수사 등에도 활약하고 있을 뿐만 아니라 행방불명자의 수색, 연소자 학대, 절박한 위험 방지 등의 수사 임무를 수행한다. 교통부문에서는 교통사고의 수사, 속도위반, 음주운전의 단속은 물론 교통사고처리 등을 남자경찰관과 함께 또는 단독으로 하고 있다.

뿐만 아니라 테로나 테러사건을 진압하는 특수기동대에도 편성되어 현장에 투입되기도 한다. 결국 미국의 여경은 여성이라고 해서 근무에 차별을 두거나 특혜를 주어 내근만을 하도록 하거나 야간근무를 면제하는 일 등은 상상할 수가 없다. 다만 뉴욕시의 청소년, 교통관계 및 대민 처우 등의 임무는 여성의 특성을 살릴 수 있는 직종이어서 여경이 중점적으로 배치가 고려되고 있으나 모든 분야에서 근무하고 있다. 남자인건 여자인건 경찰관으로 동등하게 인정하고 있고 시민들로부터도 당연한 일로 받아들여지고 있다.

현재 미국에서는 1,333개의 경찰서에 총 858,532명의 경찰인력이 종사하고 있으며, 이 가운데 무기를 소지, 사용할 수 있는 순수경찰관은 618,127명으로 남녀 성비는 각각 89.7%와 10.3%이다. 1998년 12월 22일 현재 로스엔젤레스 경찰국의 여경현황을 살펴보면 <표 12>와 같다. 여경의 증가는 매우 느린 것으로 나타났다. 미국에서 여경은 1972년에 2.0%에서 1990년에 10.6%, 1997년에 13.3%, 1998년에 13.8%로 증가되어 지난 26년 동안에 11.8%의 증가를 보였다<표 12 참조>. 이러한 증가율로는 경찰에서 성의 평등을 결코 실현할 수 없다고 한 연구(Kathy Spillar, 1998)는 밝히고 있는데, 여경과 여성단체가 차별적인 고용과 승진규정에 대해 법적 조치를 취했거나 법원이 여경이나

소수인종의 수를 더 늘리고 승진시킬 것을 명령한 경찰서에서만 여경의 수가 증가하였다고 한다. 한 예로 피츠버그경찰서는 경찰인력의 25%를 여성들로 채우는데 앞장서 여경의 비율이 33%까지 되었으나 1993년 이후 급감하였다. 이는 1993년에 피츠버그의 법원명령이 백인남자경찰관에 의해 심대한 도전을 받고 법정에서 파기되었기 때문이다. 현재 미국에서 가장 높은 여경의 비율을 점하고 있는 10개의 기관은 Madison Police(29.7%), Cook County Sheriff(26.2%), Pittsburgh Police(24.8%), Washington Metro Police(24.6%), Philadelphia Police(23.8%), Detroit Police(23.4%), Caddo Parish Police(22.6%), Bexar County Sheriff(21.7%), Miami-Dade Police(21.5%), Tallahassee Police(20.8%)이다. 이들 경찰서 중 3개를 제외한 모든 경찰서는 더 많은 여경을 고용할 것을 법원으로부터 명령을 받고 있으며 이들 명령은 여성에 의해 제기된 성차별 소송의 결과이며 이는 전국여성단체와 여성운동가 단체(The Feminist Majority)와 같은 여성인권조직에 의해 지지를 받았다.

여성이 경찰에 입직하는데 장애들은 여자보다 남자에게 상당히 유리한 편파적인 채용 시험과 모집정책들이고 전문가들도 경찰활동에서 여경의 수가 증가하는데 가장 큰 장애는 남자경찰관들의 여경에 대한 편견임을 밝히고 있다. 여경들은 남자경찰관만큼 경찰력을 과도하게 행사하지 않는다. 그러나 남자경찰관은 경찰력을 과다하게 사용하여 매년 수 백만 달러의 소송비용을 부담한다(Kathy Spillar, 1998). 또한 연구는 여경이 경찰에 걸려오는 전화의 50%에 해당하는 여성폭력에 대해 남자경찰관보다 더 효과적으로 대응한다는 것을 역시 보여주고 있다.

&lt;표 12&gt;

## 여경의 비율 추이

(단위 : %)

성	1990	1993	1997	1998
남 자	89.4	88.3	86.7	86.2
여 자	10.6	11.7	13.3	13.8

## 라. 여경의 복지

미국의 여경은 연차휴가, 병가, 초과근무가 인정되고 있으나 출산휴가는 인정하지 않고 있다. 다만 출산휴가를 인정하지 않는 대신에 연차휴가나 병가를 사용한 후 부족한 일수만큼 무급휴가로 돌려 사용할 수 있다. 자녀들에 대한 육아문제는 경찰기관에서 독자적인 보육소 등을 운영하지 않고 있으며 각자 일반 보육시설을 이용하여야 한다. 정년은 65세이며 연금은 근속년수에 따라 일정비율로 차등 급여를 받게 되며 퇴직경찰관이 사망한 경우에는 그 배우자가 연금을 받을 수 있도록 하고 있다.

## 2. 일 본

### 가. 여경제도 약사

일본은 우리나라 경찰제도에 많은 영향을 미친 나라이다. 여경제도와 관련하여서도 세계 2차 대전이 끝난 이후 미국점령군의 영향을 받는 등 현재까지 우리나라와 많은 유사점을 지니고 있는 국가이다.

일본에서는 여경을 부인경찰관이라고 호칭하는데 1946년 3월 동경경시청에서 경찰민주화의 일환으로 63명을 채용하였던 것이 그 시초이다. 당시 채용된 여경은 약 2개월간 경찰훈련소에서 초임교육을 받은 뒤 약 2주간 경시청에서 실무교육을 받고 경시청 보안부에 배치되어 제 1선 근무를 하였다.

그러나 당시의 일본여경의 신분은 현재와 같은 경찰관이 아니라 경찰서기로서 이 자격으로는 독립해서 직무수행을 할 수가 없고 교통과 풍기단속 및 방범지도의 직무에 있어서도 남자경찰관의 보조자로서 역할을 했을 뿐이었다. 최초 채용이후 도도부현 외에는 대규모로 여경을 채용하는 사례가 없었다.

1946년 11월부터 여경의 신분이 경시청 순사로 완전히 바뀌면서 가사상담과 보안, 교통, 소년 등의 부서에 배치되고 독립해서 직무수행을 할 수 있게끔 되었다. 당시 46개 도도부현 중 40개 도도부현에서 2년간에 걸쳐 1,767명의 여경이 채용되었다.

1954년 현행의 경찰법이 시행되어 정원이 삭감됨에 따라 여경의 채용이 중지되었

는데 1957년에는 여경의 수가 400명으로 감소되었다. 1959년경부터 비행청소년의 연령저하와 악질화에 대처해서 비행소년의 조기발견과 조기교정의 중요성이 인식되어 비로소 여경의 역할이 정당하게 평가되어 일본 여경의 채용이 중단된 지 5년만에 채용이 재개되었다.

일본의 경우 올림픽경기 등 각종 국제행사가 개최됨에 따라 여경의 채용이 서서히 늘어나 1974년에는 2,500명에 이르렀고 1994년 4월 1일 현재 약 5,800명에 이르러 전체 경찰의 2.6%를 차지하였다. 그후 2개 현에서 여경채용을 개시하여 1994년 말에는 전국의 47개 도도부현 경찰 전부에서 여경이 근무하기에 이르렀으며, 1998년 4월 현재 여경의 비율은 3.1%로 총 8,100명이다. 그 외에 전국 도도부현에는 교통순시원, 소년보도원 등의 일반직 여경이 약 12,500명이 있다<표 13 참조>.

&lt;표 13&gt;

경찰인력 현황

구분	계	남자	여자	일반직원
인력(명)	263,483	219,679	8,100	35,704
비율(%)	100.0	83.4	3.1	13.5

주 : 일반직원 35,704명을 제외한 비율은 3.6%이고 일반직원 중 여성은 12,500명임.

## 나. 모집과 교육

일본여경의 채용은 각 도도부현의 인사위원회가 실시하고 있는데 각각 독자적으로 일정을 짜서 실시하고 있다.

채용시험은 통상 2일간에 걸쳐 제 1차, 제 2차로 구분하여 시험을 실시한다. 제 1차 시험은 정치, 경제, 사회 등 일반상식으로 치러지는 객관식과 주관식 그리고 신장, 시력, 색맹, 청력 등의 제 1차 신체검사와 개별 및 집단 면접으로 치러지는 면접시험과 체중 측정, 흉부·전염병질환 등에 관한 검진 및 X-ray 등의 제 2차 신체검사, 사지(四肢)검사, 적성검사로 나누어져 있다.

순경채용시험은 남자경찰관과 여경으로 구분하여 동경경시청은 I류(대졸), II류(전문대졸), III류(고졸)로, 여타의 도도부현은 A(대졸), B(전문대, 고졸)로 나누어 실시하고 있다. 응시자격은 I류의 경우 시험일 현재 30세 미만으로 대학졸업자와 다음 해 3월 졸업예정자 그리고 시험일 현재 21세 이상 30세 미만으로 대학졸업정도의 학력을 가진 자이며, II류의 경우는 시험일 현재 30세 미만으로 전문대학 졸업자와 다음 해 3월 졸업예정자 그리고 시험일 현재 19세 이상 30세 미만으로 전문대학 졸업정도의 학력을 가진 자이고, III류의 경우는 시험일 현재 30세 미만으로 고교졸업자와 다음 해 3월 졸업예정자 그리고 시험일 현재 17세 이상 30세 미만으로 고교졸업정도의 학력을 가진 자이다. 경쟁률은 도도부현 경찰마다 다르고, 같은 도도부현 경찰이라도 연도에 따라 채용인원이 다르기 때문에 상당한 차이가 있다.

시험의 실시방법은 도도부현 경찰에 따라 약간의 차이가 있으나 채용시험에 합격하면 신규채용자는 선임용 후교육으로 학력에 따라 교육기간 및 내용을 달리하여 교육하고 있다. 교육기간은 고졸 및 전문대졸 순경은 공히 21개월이고 대졸순경은 15개월이며 고졸자에 대하여는 법학개론, 경찰법, 형법, 형사소송법 등 법학교육에 많은 시간을 할당하고 있다.

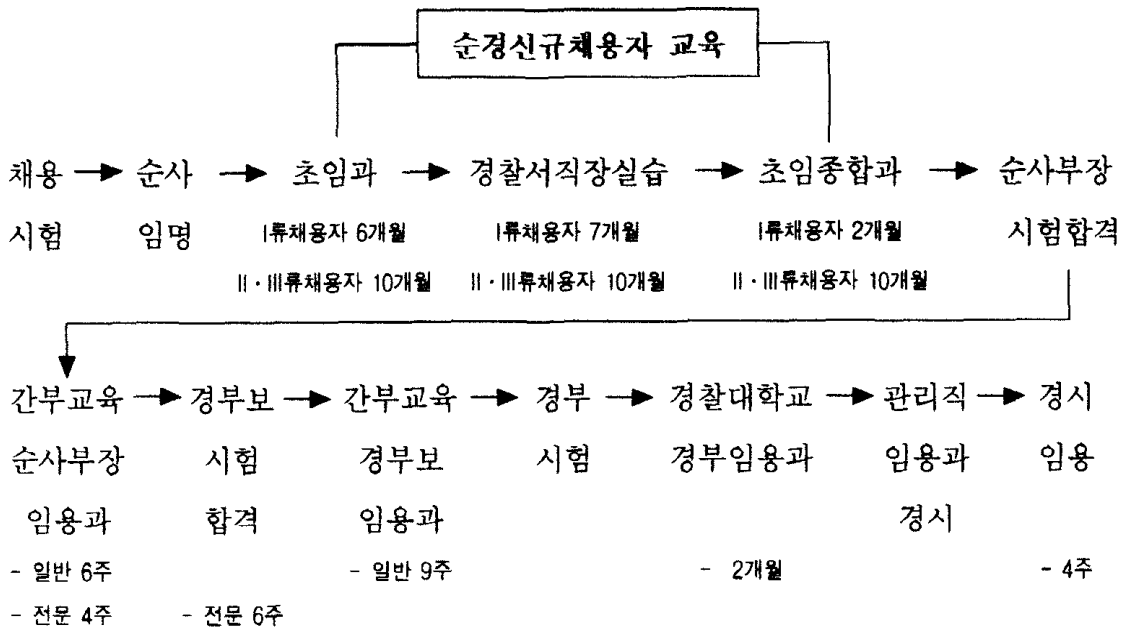
여경의 계급은 남자경찰관과 동일한데 현재 경부를 최고로 경부보, 순사부장, 순사의 계급으로 되어 있다. 승진은 순사로서 일정년수를 근무하면 남자경찰관과 동일한 조건으로 순사부장 승진시험을 치를 수가 있다. 이 시험에 합격하면 순사부장으로 승진하고 제1선 여경 담당 초급간부로서 경부보와 경부 등 상급간부로 진출하게 된다. 현재 여경 중 최상위계급은 경시(경정급)로 경시청에 근무하고 있으며 서장(경정, 총경급)이나 경찰청 과장(경무관급)까지 등용의 길이 열려 있다.

또한 대학을 졸업한 사람은 승진시험을 치르기까지의 연수가 단축되어 있고 고등학교를 졸업한 사람보다 빨리 시험을 볼 수 있다. 1989년에는 최초로 고시(국가 1종시험)출신 여성을 채용하였다. 이는 대학졸업자 우대조치의 일환으로서 실시된 것으로 신입교육기간과 승진시험 최저소요년수는 학력이 높을수록 짧고 급여는 학력이 높을수록 많다.

교육기관은 도도부현 경찰학교, 관구 경찰학교 등 각급 경찰학교가 있지만 여경의 경우 초임과 교육을 받을 때와 전문분야의 업무를 맡은 경우에는 도도부현 경찰학교에 입학하는 것으로 되어 있다. 다수의 도도부현 경찰학교는 교내에 여자기숙사를 만들어서

남자경찰관과 동일하게 기숙사제로 초임과 교육 및 전과 교육 등을 실시하고 있다.

일본여경의 경우 초임 기본교육은 남자경찰관과 분리하여 남자경찰관의 단기과정에 준하는 것으로 실시하였고 직장실습 및 초임종합교육은 각 도도부현 경찰의 재량에 맡겨져 왔다. 그러나 1995년부터는 여경의 근무부서 확대 등의 시대적 요청에 따라 초임 교육 및 초임종합교육은 원칙적으로 남자경찰관과 공학으로 똑같이 실시하고 직장실습은 가능한 한 남자경찰관과 같은 실습을 실시하도록 하였으며 이에 따라 여경의 채용시 신입교육이 보다 충실하고 고도화되었다. 또한 전문화교육과정도 남녀공학이 진전되고 있어 치바, 히로시마현과 같이 형사전문화과정에 여경을 남자경찰관과 함께 전과교육에 입교시켜 여성형사를 계획적으로 양성하는 곳도 있다.



<그림 1> 채용 및 승진에 따른 교육과정

### 다. 직무배치

일본여경의 보직운용은 신입의 경우 교통부서, 다음은 유치장 간수근무, 그리고 방법 부서 등으로 순환시키는 것이 통례로 되어 있다. 현재 각 도도부현 경찰은 지금까지 여경 배치의 중심이었던 교통, 소년 등의 분야에 그치지 않고 형사, 방법, 경비 등 남자경

찰관의 직무분야로 여겨져 왔던 분야까지 여경을 적극 배치하고 있다. 또한 범죄의 악질·교묘화에 신속 적절히 대처하고 나아가 경찰조직의 전문화를 추진하기 위하여 전문적 지식과 능력을 지닌 인재의 중도채용을 전국적으로 추진, 1994년 6월 현재 중도채용자 12명중 여경은 재무수사관 2명과 국제수사관 1명 등 모두 3명을 채용하기도 하였다. 1994년 이후 여성에 대한 경찰 입문기회가 확대되었으며 그 배경에는 남녀고용기회균등이라는 외형적 요소와 여경 운용 결과 여성의 특성이 발휘될 수 있는 분야의 생산성이 높아졌다는 긍정적인 평가가 확산되었던데 있다. 1980년대까지는 여성의 보직이 청소년 선도 및 보호, 여성의 유치 및 보호, 교통지도단속, 감식, 홍보 등의 분야에 한정되었으나 1990년대에 들어와서는 범죄수사, 폭력단 대책, 경비, 경호, 순찰차 근무, 헬기조종 등 모든 분야에서 근무하고 있다.

1994년에는 일본 최초로 여자경찰서장과 경찰서 방범과장이 탄생하였고 여경만의 여성특공대 창설 및 기동수사대 배치, 여경만의 파출소 및 여성경호대 창설 그리고 파출소장 및 기동대 배치 등이 대표적인 여경의 직무범위의 확대로 꼽히고 있다.

일본 여경의 직무범위 확대의 가장 큰 장애 가운데 하나는 근로기준법상 여성들은 심야근무가 불가능했기 때문이다. 그러나 1986년 근로기준법 개정과 함께 노동기준규칙을 개정함으로써 여경에 대해서는 심야근무 금지 적용을 배제하는 조치가 이루어짐에 따라 종래에 근무시간 문제로 제한을 받았던 범죄수사, 소년보호, 여성요인에 대한 경호 등에도 여경을 적극 배치 활용케 되었다.

일본경찰은 1998년 4월 현재 여경 8,100명뿐만 아니라 일반 여직원 12,500 등 약 20,600명의 여성을 활용하고 있는데, 이들은 경찰 내에서 자신의 능력을 발휘하며 교통지도단속, 청소년보호, 경위, 경호뿐만 아니라 경비, 정보분석 등의 여러 가지 분야에서 활동하고 있다.

## 라. 여경의 복지

여경의 직무범위 확대를 위해서는 채용이나 교육 등의 발전뿐만 아니라 직장내 여성 휴게실 설치 등 환경정비 그리고 육아에 대한 배려 등이 동시에 고려되어야 한다.

일본에서는 1992년 4월 국가공무원 및 지방공무원의 육아휴직에 대한 법률이 시행됨

에 따라 공무원에 대해서는 1세 미만의 자녀 양육을 위한 휴직이 법적으로 보장되었다. 경시청을 비롯하여 교토나 아이찌 등 일부 도도부현 경찰에서는 12세 이하의 아동이 있는 직원을 위해 탁아업자와 계약을 맺어 직원들이 필요시 언제든지 아동을 맡길 수 있도록 하였을 뿐만 아니라 육아휴직자의 업무공백을 메우기 위해 육아문제 때문에 부득이 퇴직한 여경들을 육아휴직자의 업무대체요원으로 등록해 두고 언제든지 이러한 인력을 활용할 수 있도록 하고 있다. 또한 교통의 요충지에 위치한 통·폐합 파출소 건물을 활용하여 전·현직 여경이 시민단체와 협력, 청소년과 여성 및 가정폭력문제에 대한 자원봉사 상담활동을 벌이고 있다.

### 3. 캐나다

#### 가. 여경제도 약사

캐나다는 1913년 6월 토론토시경에서 2명의 여경을 채용한 것이 그 시초이다. 그러나 수도인 오타와 시경의 경우에는 토론토시경보다 60년이나 늦은 1973년 1월에야 6명의 여경을 채용하였다. 당시 여경은 청소년과, 사무요원, 법원업무 및 경비요원 등 사무실 내에서 근무하는 직무에 종사하였다.

한편 연방경찰에서는 여성의 사회적 지위의 평등이 법제화된 후인 1974년에 이르러서야 여경을 채용하였다. 현재 캐나다의 여경은 심야근무를 비롯한 순찰활동, 방법 및 범죄수사업무, 소년보호 등 여러 분야에서 활동하고 있다.

#### 나. 모집과 교육

캐나다 연방경찰은 남녀에 대하여 평등한 고용기회를 부여하고 있으며 채용기준도 신장만을 제외하고는 남녀가 똑같다. 즉, 신장에 있어서 남자경찰관은 5.3피트 이상이어야 하나 여경은 5피트 이상으로 규정하여 다소 탄력적으로 적용하고 있다.

연방경찰 여경이 되려면 캐나다에서 법적으로 일할 자격이 있는 18세 이상의 고졸 또는 동등이상의 학력소지자이어야 하며 건강하고 지체장애가 없고 정서가 안정되어야 하

며 학력 및 체력테스트에 합격하여야 한다.

학력테스트는 고교 2학년까지 재학하는 과정에서 배운 교과과목과 산술, 기하, 지리, 일반교양을 테스트하고 별도로 응시자의 지능, 이해력, 판단력을 측정하는 정신측정시험이 실시된다.

체력의 경우에는 캐나다 건강체육국에서 성별, 연령별로 분류하여 규정한 정부표준 체력검정에 의하여 테스트한다.

교육훈련은 토론토시경의 경우 토론토시경 및 몬타리오주 경찰학교에서 32주간 신입 여경에게 실시하고 있다. 졸업시험에 불합격하면 면직이 되며 실무실습은 여경의 직무수행능력을 함양시키기 위하여 실제근무를 통하여 실시되며 관리자가 조언하고 평가한다.

또한 현직에 배치된 후에도 변화하는 사회정세에 적응할 수 있도록 2주간 내지 3주간의 재직자 연수과정을 토론토 경찰학교에 개설하여 운영하고 있으며 정기적인 연수를 실시하고 있다.

<표 14> 토론토시경의 여경 모집 현황

(1997-1999년)

구분	1997				1998				1999			
	남자	여자	계	여경비율	남자	여자	계	여경비율	남자	여자	계	여경비율
전체	34	16	50	32.0	146	39	185	21.1	150	37	187	19.8
백인	14	2	16	12.5	45	5	50	10.0	32	6	38	15.8
원주민	2	0	2	0.0	0	1	1	100.0	4	0	4	0.0
유색인	18	14	32	43.8	101	33	134	24.6	114	31	145	21.4

토론토시경에서 최근 모집한 여경현황을 보면 <표 14>와 같다. 최근 토론토시경의 경우 신입여경의 비율이 20% 내외에 이르고 있으며 백인보다 유색인의 여경비율이 더 많은 것을 알 수 있다.

캐나다는 여경제도를 전국적으로 광범위하게 도입한 이래로 그 운용상 아무런 문제점

이 없었기 때문에 앞으로 상위간부가 출현하는 일이 확실할 것으로 기대되고 있다. 승진에 있어서 남녀의 차별이 없으며 오타와 시경과 같이 순경으로 5년 이상 근무한 여경은 경장시험에 응시할 수 있고 경장이 된 후 일정기간이 경과하면 경사승진시험에 응시할 수 있는 등 승진의 문호는 개방되어 있다.

#### 다. 직무배치

연방경찰에 근무하는 여경은 인사배치 근무조건에 있어서 남자경찰관과 동일한 처우를 받으며 주로 순찰근무에 종사하나 이때에도 권총을 휴대하고 단독으로 순찰차에 승차하며 심야근무를 포함한 교대제 근무를 한다.

최근에는 여성 일반직원이 담당하고 있었던 방범지도, 소년보호업무에도 진출하고 있으나 유독 교통분야에만은 배치하지 않고 있다. 이것은 오타와 시경도 연방경찰과 마찬가지로 교통분야에는 배치하지 않고 있다. 여경은 경찰관(Police Officer)으로서 교육훈련을 받도록 하고 남자경찰관과 동일한 직무를 행하도록 하여 심야근무를 포함한 교대제 근무를 비롯하여 기동 및 도보순찰, 차량운전 등을 하고 있다. 아직까지는 순찰활동이 주가 되고 있으나 최근에는 특성을 살려 방범, 소년관계업무에도 진출하고 있다. 토론토 시경에서도 여자는 남자경찰관과 동일한 직무에 종사할 의무를 부과하고 있다. 여경은 사건현장에 투입되어 시민의 원조요청전화의 접수, 증인의 면접, 용의자의 수사, 범인의 체포 및 법원에의 출정 등 다양한 업무를 담당하고 있다. 뿐만 아니라 청소년 및 여성관계의 사건도 전면적으로 취급하고 있다.

휴대하는 장비에 있어서는 일반경찰관이 휴대하도록 규정된 것은 성별에 관계없이 모든 경찰관이 소지할 수 있도록 하고 있으며 그 사용에 있어서도 동일한 규정이 적용되고 있다. 제복에 있어서도 캐나다 연방경찰은 여경제도를 도입한 당시부터 남녀가 동일하다는 이념 하에서 제복을 착용토록 하고 있다.

#### 라. 여경의 복지

현재 캐나다 여경은 35주의 출산휴가를 인정하고 있으며 그 기간 중은 무급이지만 대

신 실업보호수당을 받게 되며 기타의 통상적인 수당은 모두 보험에 의하여 지급된다. 토론토시경에는 임신한 여경은 의료보건과장에게 알리고 의료보건과장은 이를 진료하여 서면으로 소속기관장에게 직무를 종사할 수 있는 최종일을 통지하게 되어 있어 그 다음 날부터 휴가에 들어가게 되어 있다.

정년문제는 여경의 후생복지와 관련하여 매우 중요하다. 캐나다의 경우도 경찰기관마다 약간의 차이가 있으나 오타와 시경에서는 근속 35년이 되면 자동 퇴직되며 퇴직한 여경은 일정비율의 연금급여를 받는다. 토론토 시경은 사용자인 경찰위원회와 경사이하의 경찰관 단체인 경찰협회와의 협정에 의하여 연금은 남녀 구별 없이 동일하게 적용되고 있으며 정년은 65세로서 연금은 60세부터 지급되나 이 경우에는 근속 30년 이상 되어야 한다.

## 4. 뉴질랜드

### 가. 여경제도 약사

뉴질랜드는 1941년에 수도 웰링턴 시경에서 여경을 채용하여 여경부에 배치한 것이 그 시초이다. 이것은 제 2차 세계대전의 와중에서 경찰인력의 부족을 메우기 위한 것이 그 계기가 되었다. 그러나 여경이 경찰관으로서 정식으로 제복을 착용하기 시작한 것은 1952년에 이르러서였다. 그 이전까지는 여경은 주로 부녀 및 소년경찰업무에 종사하였으며 남자경찰관을 보조하는데 그쳤다.

1966년에 비로소 여경도 제 몫을 찾는 조치가 취하여졌는데, 당시의 경찰청 장관이었던 스펜서(G.L. Spencer)에 의하여 남녀 구별 없이 직무를 수행하도록 할 필요가 있다는 판단에 따라 여경부를 폐지하였다. 특히 여경이 하지 않으면 안되는 특수성이 있는 직무를 제외하고는 남자경찰관이나 여경이나 모두 동일한 업무에 종사하도록 하는 지침을 시달하였다.

그 후 1973년에는 샤프(W.A. Sharp) 경찰청 장관이 여경에 가해진 불평등한 조치들의 폐지를 강력히 추진하여 동일 급여를 도입하고, 동시순찰 등 모든 경찰활동에서 남녀가 실질적으로 동일한 조건하에서 직무를 수행할 수 있도록 하였다.

오늘날 여경은 과거의 보조적인 업무에서 벗어나 수색, 구조대, 범죄수사대, 경찰견 훈련 등을 포함한 전문분야에서도 활동하고 있으나 아직도 상위경찰직급에서는 여경이 매우 적은 것으로 나타나고 있다.

## 나. 모집과 교육

뉴질랜드 국적을 소유한 사람은 누구나 뉴질랜드에서 여경이 될 수 있다. 응시자격은 신장, 흉위 및 체중을 제외하고는 자격, 심신 및 건강상태, 성격 등의 면에서 남자경찰관 응시자와 똑같이 엄격한 검사를 받아야 한다<표 15 참조>. 연령제한은 없으나 21세 이상 40세 이하의 응시자가 선호되어진다. 청각 및 시각 모두 결함이 없어야 하며 유죄 받은 사실(음주운전 포함)이 없어야 한다. 또한 자동차 면허증 및 60초내에 50m를 계속 해서 헤엄쳐 갈 수 있다는 모집권한이 있는 자의 확인서가 필요하다.

체력검사는 신체질량지수(Body Mass Index), 달리기, 높이뛰기, 팔굽혀펴기, 양손으로 쥐기(Grip-related Strength) 등 5가지로 구성되어 있다. 신체질량지수는 몸무게(kg)를 신장(m)을 제곱해서 나눈 값으로 남녀 구분 없이 27이상인 사람은 과다체중(Overweight)으로 고려되며 30이상인 사람은 비만이고 20이하인 사람은 과소체중(Underweight)으로 고려된다. 달리기는 남녀 구분하여 실시하고 있는데 여자의 경우 2.4km를 12분 15초이상은 불합격, 11분 15초에서 12분 15초미만은 한계선이며 11분 15초미만인 사람은 합격선이다. 높이뛰기도 남녀를 구분하여 실시하고 있는데 여자의 경우 32cm이하는 불합격이고 33-39cm는 한계선이며, 40cm이상은 합격선이다. 팔굽혀펴기도 달리기와 높이뛰기와 같이 남녀를 구분하여 실시하고 있는데 여자의 경우는 14번이하는 불합격이고 15-19번은 한계선이며, 20번 이상은 합격선이다. 양손으로 쥐기도 남녀를 구분하여 실시하고 있는데 여자는 59번이하는 불합격이고 60-79번은 한계선이며 80번 이상은 합격선이다.

응시자 중 체력검사에서 좋은 성적을 거둔 사람은 RFS(Required Fitness Standard) 검사를 받아야 하는데 이 검사는 PCT(Physical Competency Test)와 GRS(Grip Related Strength Test)로 구성되어 있다. 여기에는 남녀 모두 최저 기준이 있으며 경쟁에서 이겨야 하기 때문에 가능한 최상의 결과를 얻도록 해야 한다. PCT는 트레일러

10m 밀기, 200m 달리기, 양각의 구조물따라 5m 걷기, 1m 장애물 높이뛰기, 1.8m 멀리뛰기, 30m 빨리 달리기, 장애물 아래로 기어가기, 창문 건너뛰기, 1.8m 담 기어오르기, 74kg 물체 7.5m까지 끌기, 2.2m 철조망 기어오르기 등 12개로 구성되어 있다.

응시자는 학력과 관계없이 필기시험을 보아야 한다. 이것은 응시자가 경찰훈련을 극복할 수 있는지 여부를 평가하는 것으로 정신력 테스트와 말하기, 듣기, 읽기, 문장의 이해 및 구성, 표현의 정확성 및 기억력테스트와 같은 것을 평가하는 검사로 구성되어 있다. 또한 응시자는 경찰직에 적합성 여부를 평가하기 위하여 표준화된 심리테스트를 받아야 한다.

방어운전학교로부터 방어훈련을 받은 것을 증빙할 수 있는 서류와 공인된 지방훈련단체로부터 현장에서 응급처치가 가능하다는 서류(First Aid Training Certificate) 그리고 1분에 25단어를 칠 수 있는 워드타이핑기능 등이 필요하다.

학력요건은 다음과 같은데, 영어 5시간 이수를 포함해서 전체 20시간의 4과목 내지 6과목을 이수한 사람이나 직업전문학교, 산업대학 등의 교육을 이수한 사람, 제 2언어를 구사하는 사람 등은 선호된다. 위의 최소한의 응시기준을 충족하면 선발하게 되는데 실적에 근거하여 선발이 되기 위해서는 가장 좋은 결과를 얻는 것이 중요하다.

여경의 모집은 1차면담, 응시원서(Pol.21 form), 적응검사(1시간), 필기시험(2시간), 심리검사(1시간), 신원조사, 실습(Scope Program), 면접시험(1시간)을 거쳐 최종 선발하게 되는데 최종합격자는 왕립경찰대학에 입학하여 22주간의 훈련을 받고 졸업과 동시에 4개 권역에 배치되며 40주가 지나면 다시 부과된 학습을 마쳐야 한다.

&lt;표 15&gt;

뉴질랜드 여경의 응시자격

구분	자 격
연령	연령제한 없음. 단, 21-40세 이하 선호
학력	일정한 자격기준 없음.
신장	165cm 이상
건강	심신상태 양호

## 다. 직무배치

뉴질랜드 경찰은 뉴질랜드의 법질서를 유지하기 위한 주요 책임을 가진 정부기관이다. 경찰은 하루에 24시간 봉사하며 1년 365일 동안 범죄를 예방하고 그에 대응하기 위하여 다른 정부기관과 공조하여 서비스를 제공하고 있다.

경찰청장이 경찰의 최고기관이며 연간 7.6억불이 넘는 예산과 일반직원 1,800명을 포함해서 8,000명의 경찰관을 거느리는 대규모 정예조직을 관리하고 일반행정을 도맡아 하는 책임을 지고 있다.

여경은 현재 전체경찰관의 약 4.3%를 점하여 영 연방의 다른 국가에 비해 다소 많은 편이다. 법률상 원칙적으로 남자경찰관과 동일하게 근무하도록 규정되어 있으며 실제로 순찰활동, 피의자 조사, 데모진압 및 혼잡경비 근무, 간수 업무, 통신 업무 등에 종사하고 있다.

또한 청소년의 보호와 건전한 육성 및 비행방지, 방범순찰, 유치원 및 초·중·고교, 학교교사와 사회단체와의 협력체제 유지 등의 임무를 수행하며 여성유치인의 신체수색과 간수는 여경만이 하고 있다.

근무에 있어서도 통상 3교대 근무를 하며 경우에 따라서는 12시간을 초과하여 근무하기도 한다.

## 라. 여경의 서비스분야 및 복지

여경은 주로 지역사회지원서비스(9.8%)와 경찰활동서비스(90.2%)에서 활동하고 있는데, 이중 경찰활동서비스의 내용을 보면 폭행 및 성범죄활동, 재산범죄활동, 마약 및 반사회 범죄활동, 교통범죄활동, 기초서비스활동, 비상사태 및 재난 사고, 법정질서유지 및 구류자서비스, 면허 및 동물보호서비스, 공공안전서비스, 그리고 요인경호서비스 및 정책자문 등으로 나타나고 있다.

현재 여경은 6개월간의 출산휴가를 인정하고 있으나 그 기간 중은 무급으로 급여는 지급되지 아니하고 있다. 그리고 출산휴가는 지정의사가 서명하여 발행한 진단서에 의하여 신청하여야 한다.

## 5. 브라질

### 가. 여경제도 약사

브라질의 여경은 1955년에 상파울로 주에서 최초로 제복부대로서 탄생하게 되었다. 이 당시 여경은 청소년 및 여성의 보호와 지도, 순찰 등의 임무를 맡아 했다.

그 후 관련 법령이 개정됨에 따라 여경부대는 상파울로 주 군경(Policia Militar do Estado de Sao Paulo)에 통합되기에 이르렀고, 현재는 제 1 여경대대가 광범위한 경찰 임무를 수행하고 있다. 제 1 여경대대 소속부대인 상파울로주 군경은 브라질의 모든 주를 대상으로 여경부대의 설치·운영에 관하여 지도·조언을 할 뿐만 아니라 지도관이나 조사관을 파견하는 등 적극적인 지원을 하고 있다.

제 1 여경대대는 모두 728명으로 구성되어 있으며 이들은 역·버스터미널, 여성보호·지도센터 등에 배치되어 근무하는 외에 복지 및 홍보활동 등에도 종사하고 있다.

그후 1981년 3월에는 상파울로시 중심부의 여경활동을 더욱 효과적으로 수행하기 위하여 여경무선순찰대를 창설하였다. 이들 여경들은 상파울로 시내뿐만 아니라 상파울로주 내륙지역에서 축구경기, 박람회, 아동주간행사 등 각종 행사와 회의, 세미나가 있을 경우에 파견되어 혼잡경비와 방범활동을 하고 있다.

여경은 남자경찰관과 동일한 조건하에서 근무하고 부서나 보직에서 차이가 없으며 3교대 근무를 하고 있다. 또한 과거의 보조적인 업무에서 벗어나 기동순찰, 도보순찰, 학원내 순찰, 교통단속, 기동타격대, 소방근무, 수사 등 다양한 분야에서 적극적이고 능동적인 활동을 하고 있다.

### 나. 모집과 교육

브라질 국적을 소유한 여성은 누구나 브라질 여경이 될 수 있다. 응시자격은 18세 이상 30세 이하인 고졸이상 또는 동등한 자격을 가진 여성으로서 신장이 160cm 이상이어야 하며 전과가 없어야 한다<표 16 참조>. 특이한 것은 징계 등 행정처벌 계류 중이 아닌 현직공무원이나 자녀 부양의무가 없는 미망인이나 이혼녀도 응시할 수 있다는 점이다.

&lt;표 16&gt;

## 브라질 여경의 응시자격

구분	자 격
연 령	18-30세 이하
학 력	고졸 이상
신 장	160cm 이상
건 강	심신상태 양호

응시자는 필기시험, 신체검사, 체력검정, 적성검사 및 실기시험을 거쳐 면접시험에 합격하여야 하며, 시험과목은 상식, 수학, 국어, 논술 등이다.

신규채용 여경은 군경 여경양성학교에서 5개월에 걸친 신입과정 교육훈련을 받는데, 이 과정에서 주로 포르투갈어, 경찰제도, 윤리, 시민정신, 사회봉사론, 위생학, 홍보, 법률, 통신, 체육 및 교련, 수영, 술과, 화기이론 및 사격술 등을 배우게 된다.

또한 승진시험에 합격할 때마다 군경 여경하사양성학교, 중사양성학교, 상사양성학교, 장교양성학교, 고급장교양성학교(대위 승진자 대상)에 각각 입학하여 교육훈련을 받아야 한다.

재직자 교육훈련도 연 1회 실시하고 있는데, 여기서는 주로 경찰실무와 직무관련 지식의 습득을 목적으로 하고 있다.

승진과 관련하여 간부의 경우는 별도의 승진시험은 없고, 고과평정과 근무연한 등을 고려하며, 교육성적점수(간부 및 고급간부과정 이수)를 참작하여 순위별로 승진시키고 있으며 비간부의 경우에는 승진시험점수와 고과평정, 근무연한을 고려하고, 그 외 경사급은 경사기본교육과정을 이수해야 하나 예외적으로 업무수행시 용감성, 창의성 등을 발휘, 특별한 공로가 있다고 인정될 경우 특진의 기회도 주어지고 있다.

#### 다. 직무배치

여경은 남자경찰관과 동일한 조건하에서 근무하고 부서나 보직에 있어 차별은 없으며

24시간 근무하면서 대민봉사나 원조활동 등을 수행하고 있고, 통상의 근무시간 후에도 각 과에서 근무요청이 있을 때에는 지원근무를 하기도 한다.

여경들은 철도역이나 버스터미널 그리고 여성보호 및 지도센터 등에 배치되어 근무하는 외에 복지 및 홍보활동 등에도 종사하고 있다. 아울러 상파울로시 중심부를 중심으로 제복을 입고 범죄예방을 위한 순찰, 교통지도·단속 등을 하고 있으며 주민들로부터의 원조의뢰, 지리안내 등 24시간 끊임없이 계속되는 통신지령실에도 배치되어 활동하고 있다.

또한 근무처마다 근무형태가 다르다. 철도역에서 근무하는 여경들은 3교대로 근무하고 있으며 미성년자나 여성 그리고 노인들을 안내하고 보호하며 지도한다. 미혼모 보호 시설에 근무하는 여경들은 시설 내에서 24시간 근무하면서 거동수상자의 침입이나 절도 범에 대한 방법순찰활동과 더불어 갱생보호활동을 담당한다. 여성보호센터에 근무하는 여경들도 24시간 근무하며 수용된 여성의 지도와 질서유지를 담당하고 있다. 보호·복지 업무에 배치된 여경들은 3교대 근무를 하며 가출인이나 미아의 보호, 절인의 단속 등을 담당한다. 사회봉사업무에 배치된 여경들은 3교대 근무를 하며 사회복지청 지원업무 및 사회봉사자 지도업무를 수행한다. 제복순찰업무를 담당하는 여경들은 2교대 근무를 하며 여경 2명이 1조 또는 남녀 각 1명이 1조가 되어 업무를 수행한다.

또한 여경은 기동순찰, 도보순찰, 학원내 순찰, 교통단속, 기동타격대, 소방, 수사 등의 업무에 종사하고 있다.

여경은 현재 전체경찰관의 약 7.2%를 점하고 있으며 다른 국가에 비해 총경, 경무관, 치안감등 상위직급에 많이 진출해 있는 편이다.

## 라. 여경의 복지

브라질에는 여경을 위한 각종 복지제도가 잘 마련되어 있어 임신한 여경은 4개월째부터는 내근부서로 배치되며 8개월째부터는 120일간의 출산휴가가 인정되고 있다.

또한 여경대대에는 독자적인 탁아소를 설치운영하고 있어 육아에도 지장이 없도록 하고 있다.

## 제4장 여경제도의 운용 현황과 문제점

### 1. 여경제도의 연혁

우리나라는 1945년 8월 15일 조국광복과 더불어 여경제도가 처음 도입되었다. 즉, 미군정 하에서 당시 경무부장인 조병옥과 경무부 고문인 뿌름대령이 부녀자의 보호 및 단속을 위해 애국부인단체를 통하여 협조해 줄 것을 요청한 것이 계기가 되어 여성 피의자의 신체수색 등 여성의 권익보호와 청소년 업무를 위하여 1946년 7월 1일 경무부 공안국에 설치된 여자경찰과라는 과단위의 기구가 생긴 것이 우리나라 여경제도의 효시이다.

우리나라에서 처음으로 여경을 모집한 것은 1946년 5월 15일에 간부 16명이 추천·모집되었고, 이어 여경 1기생인 64명이 조선국립경찰학교(국립경찰전문학교의 전신)에서 2개월간의 교육과 훈련을 받고 7월 16일에 배출되어 전원 서울에 배치되었으며 초대 여경과장으로 고봉경 총경이 임명되었다. 다음 해인 1947년 1월에는 여경의 정원을 500명(당시 전체경찰의 1.8%)으로 대폭 늘려 각 도의 일선 경찰서에 여경을 배치하였으며 동년 2월 17일에는 수도권구 경찰청에 여자경찰서를 창설하고 초대서장으로 양한나 총경을 임명하였다. 동년 5월 23일에는 여경의 조직이 각 경찰청과 제주경찰감찰청에 시달되었고 이로 말미암아 서울, 부산, 대구, 인천 등지에 여자경찰서를 설치·운영하여 1957년 7월 26일에 직제 개정으로 폐지할 때까지 당시로서는 보기 힘든 고학력(고졸이상) 여성공무원으로 과도적 사회혼란기의 부녀자나 청소년관련 지도, 보호, 계몽에 크게 기여하였다.

이처럼 여경은 해방과 동시에 과도정부가 들어서면서 그 동안 여성운동에 앞장서 왔던 지도급인사들이 여성의 권익을 찾고 남녀평등의 보호아래 여자경찰후원회까지 발족하였고 이에 여성운동의 선구적 역할을 다하고자 하는 분위기 속에서 창설되었던 것이다.

당시 여경의 조직과 임무는 1947년 6월 21일 통첩을 통해 제시되었는데 이에 앞서 1947년 3월 8일에 민정장관에게 제출된 경무부 사무분장(제61호)에 따르면 여경과의 임

무는 여경 감찰, 부녀자 풍기급 수사한 취체, 불량 소년·소녀의 지도 감화급 취체, 여자범죄 정보 수집급 수사보조, 부녀자 소년 소녀의 유치장 간수, 교통취체 보조 등에 관한 사항들이다.

여기서 초창기 여자경찰서 직무범위는 당시 서울에서 관할구역별로 경찰업무를 수행했던 수도권구 여자경찰서내의 사무분장과 관련된 내용을 통해 알 수 있는데, 부녀자와 아동을 보호·취체하기 위한 가로와 댄스홀 기타 영업적 오락장소의 순회경계 업무를 주로 담당했던 외근계, 부녀자와 아동을 보호 취체, 적당한 사회단체에 위탁하여 그들의 갱생·원호, 부녀자와 아동의 법정호송, 무죄로 판결된 부녀자와 아동에 관하여 심판관에 대한 원조, 화류병의 치료, 기피자에 대한 치료촉진 등의 업무를 맡은 조사계, 경찰에 구금된 부녀자와 아동에 관한 사항, 공판을 기대하는 소년범법자를 구금한 소년유치장이 신설될 때까지 소년범법자의 유치에 관한 사무 등을 취급한 유치장 관리계, 그리고 일반서무를 맡아 처리한 총무계 등이 있었다. 이상과 같이 여경의 임무와 활동은 시대적 사회상황과 요구에 따라 큰 변화를 겪어 왔으나 기본적으로 큰 차이는 없었던 것으로 보인다.

여자경찰서는 약 11년간 존속하여 오다가 1957년 7월 26일 대통령령 제 1298호 「경찰서직제중 개정의 건」에 의해 폐지되고, 각 경찰서내에 여자경찰반을 설치하여 종래의 여자경찰서에서 취급하던 업무를 계속 전담케 하였다. 당시 여자경찰서의 폐지문제가 거론되자 여경 당사자들과 여성계에서 강력하게 반대운동을 폈으나 여자경찰서를 운용하는 예산에 비해 실적이 적다고 하여 결국 폐지되고 말았다.<sup>1)</sup>

그러나 실제 여경제도의 쇠퇴는 1950년 3월 18일 대통령령 제634호에 의해 치안국 여자경찰과가 치안국 보안과 여자경찰계로 조직이 축소되면서 시작되었다. 그 뒤 1961년 6월 27일에는 치안국의 여경계와 각 경찰서의 여경반 마저 폐지되고 일반편제에 흡수되어 오늘에 이르게 되었다.

그 후 시대적 변화와 함께 여경의 역할이 증대됨에 따라 1967년 5월 8일에 청소년 전담요원인 여경학사 1기 38명의 배출을 시작으로 1972년 5월 16일에는 전국에 200명, 1977년 12월 17일에는 전국에 80명 등을 모집하였고, 86아시안게임과 88서울올림픽 대

1) 한국경찰사편집위원회, 한국경찰사, 내무부 치안국, 1972.

비요원, 운전면허시험장요원 등을 선발하여 2000년 1월 현재 여경은 1,736명으로 증가되었다.

여경의 활동영역도 많이 변화하여 1984년에 개설된 182센타는 헤어진 가족 상봉, 미아·가출인, 차량 및 기타 각종 보호자 등 연평균 약 25,000건의 민원을 처리하여 대민 서비스를 제공하였고 1991년 9월 20일에는 서울지방경찰청에 여자 형사기동대가 창설되어 성범죄와 청소년문제 등 여성관련 범죄를 전담 수사하여 많은 성과를 거둔 바 있으며 교통사범을 단속하고 범인을 추적하는 등 치안유지의 첨병으로서 여경들의 활약은 매우 넓고도 깊다. 이와 같이 여경은 민원, 교통정리, 수사, 보안, 대공 등 남성과 똑같은 분야에서 남성 못지 않은 능력을 발휘하고 있고 사격, 체포술, 호신술을 익혀 과거 보조적 업무만을 맡는다는 여경의 이미지를 탈바꿈하기 위해 노력하고 있다.

112 지령실에 60여명의 여경이 배치되어 친근감 있는 신고 접수, 처리 등으로 24시간 국민과 함께 있음을 보여주고 있으며, 1999년 3월 12일에는 집회시위 관리대책의 일환으로 여경기동대가 창설, 집회현장에서 평화적인 시위를 유도하여 신 시위문화가 정착되는 획기적인 전기를 마련하게 되었다. 지하철 파업, 노동절 집회, 민주노총 산하 금속노련 등 악성집회까지 150회 이상의 집회에 투입되어 성공리에 임무를 완수함으로써 신 집회시위문화가 정착되는 신기원을 이루었으며, 특히 매년 노동절을 전후하여 최루탄, 화염병, 각목, 투석이 난무하던 예년과는 달리 화학탄 사용이나 부상 및 입원환자가 거의 평화적으로 춘투를 마무리함으로써 이러한 일련의 내용이 CNN, NHK, 독일신문 등에 대서특필됨에 따라 우리나라의 대외국가 신인도가 제고되고 주가가 회복되는 등 6·25 동란 이후 최대 시련기인 IMF체제를 극복하는데 우리 여경이 일조함으로써 문화경찰로서의 한 몫을 해내기도 하였다.

이제 여경은 민원, 교통정리, 수사, 보안, 대공 등 남자경찰관과 똑같은 분야에서 남성 못지 않은 능력을 발휘하고 있고 사격, 체포술, 호신술을 익혀 과거 보조적 업무만을 맡는다는 여경의 이미지를 벗고 있다. 연차적인 여경신규채용에 의하면 응시율이 매우 높으며 학력수준도 대졸, 전문대졸이 대다수로서 우수한 인력이 많이 배출되고 있고, 특히 올해부터 여경을 매년 600명씩 2002년까지 1800명을 모집하여 현재 전체경찰관의 1.9%에서 4.0%로 여경점유율을 올릴 계획이어서 경찰조직의 발전과 여경의 사기진작에도 고무적인 현상이 나타나고 있다.

그러나 치안국의 여자경찰과가 여자경찰계로 조직이 축소된 직후인 1950년대 초까지만 해도 경무관 3명, 총경 5명, 경감 15명이 배출되었으나 현재는 총경이 최고위직으로 2명뿐이어서 그나마 간부급의 숫자 면에서 보면 그 당시 여경의 수에 비해 너무 적은 실정이다.

## 2. 여경제도의 운용 현황

### 가. 채용제도

우리나라 경찰공무원의 채용은 자격과 실적에 의하고 신분보장을 하는 실적주의를 원칙으로 하고 있다. 이와 더불어 경찰직업공무원제는 실적주의가 의미하는 실적과 자격에 의한 채용 그리고 신분보장은 물론 더 나아가 젊은 나이에 공무원으로 들어와 평생을 통하여 근무하며 이로 인해 보람된 삶을 향유하도록 하는 제도로서 실적주의가 채용이나 신분보장 등에만 한정하는데 반하여 경찰직업공무원제는 경찰직 생활 자체에 더 핵심을 두고 있다. 직업공무원제는 일반적으로 계급제에 입각하면서 폐쇄형을 채택하는 국가에서 확립하고 있으나 우리나라 경찰직업공무원제도는 폐쇄형과 개방형을 동시에 취하고 있음으로써 직업의 안정성 보장과 조직의 쇄신성을 동시에 취하고 있다(이상안, 1995).

채용은 경찰공무원이 될 수 있는 자격을 갖춘 사람에게 균등한 기회를 제공하여 동일한 조건아래에서 공정한 선발과정을 거쳐 적재적소에 배치하는 것이다. 이러한 채용은 모집, 시험, 임용의 순서를 밟아 이루어지는데, 여기서는 여경을 채용하는 현행 시험들을 중심으로 살펴보기로 한다.

#### 1) 모집제도

##### (1) 채용시험 공고

공개경쟁시험은 동일한 자격을 가진 모든 국민에게 평등하게 공개하여야 하며 시험의

시기 및 장소는 응시자의 편의를 고려하여 결정한다라고 하여 공직희망자가 사전에 시험에 관한 사항을 자세히 알게 하여 스스로 선택할 수 있는 기회를 균등하게 부여하도록 하는 평등의 원칙을 채택하고 있다.

현재 경찰청에서 시행하는 여경채용시험은 매년 1월에 대한매일에 일괄 공고하고, 경찰청홈페이지와 각 시·도 지방경찰청과 경찰서 및 파출소의 게시판에 게시하고 있다. 공고내용은 채용인원, 응시원서 교부 및 접수, 응시자격, 시험방법, 시험일시 및 장소, 합격자 발표, 응시자 제출서류, 합격자 처우, 기타 등이 있다.

### (2) 원서교부 접수 및 제출서류

공개경쟁채용시험의 경우 응시원서교부는 일요일을 제외하고는 각 지방경찰청 및 경찰서 민원봉사실에서 교부기간에 한하여 교부하고 있으며 접수는 접수기간에 한하여 응시희망 지방경찰청 민원봉사실에 직접 접수하여야 한다. 제출서류는 응시원서, 칼라사진, 주민등록초본, 해당자에 한해 보훈처장 발행의 취업보호대상자 증명서, 그리고 응시수수료를 납부하도록 되어 있다.

필기시험합격자는 신원진술서, 호적등본, 지문대조표, 공무원채용신체검사서, 고등학교 생활기록부, 최종학교 졸업증명서 및 성적증명서, 경찰업무관련 각종 자격증사본 등을 제출하여야 한다.

### (3) 응시자격요건

일정한 결격사유에 해당하는 자는 여자경찰공무원임용시험에 응시할 수 없다. 경찰공무원법 제 7조 2항은 국가공무원법상의 결격사유보다 더욱 엄격한 자격요건을 정하고 있는데, 그 내용을 살펴보면 결격사유에 해당하는 자는 대한민국국적을 가지지 아니한 자, 금치산자 또는 한정치산자, 파산자로서 복권되지 아니한 자, 자격 정지 이상의 형의 선고를 받은 자, 자격 정지 이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예기간 중에 있는 자, 그리고 징계에 의하여 파면 또는 해임의 처분을 받은 자 등이다. 이상 6가지 중 한 가지라도 해당되면 경찰관이 될 수 없다. 범죄경력(전과사실)과 관련해서도 자격정지 이상의 형의 선고를 받은 자와 자격정지 이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예기간 중에 있는 자에 해당하지 않는다면 경찰공무원의 채용시험에 응시가 가능하며, 그 예로

벌금이나 기소유예, 선도조건부 기소유예 등이 있다. 그리고 경찰대학에서는 위의 6가지 결격사유 외에도 사상이 건전하지 않는 자, 경찰대학장이 정한 신체 기준 또는 체력기준에 미달하는 자, 경찰대학 또는 다른 대학에서 퇴학처분을 받은 자, 그리고 기혼자 등은 지원할 수 없게 되어 있다.

다음으로 연령요건이 충족되어야 하는데, 경찰공무원의 자격요건으로서 연령은 매우 중요한 의미를 갖는다. 사회생활에 대한 경험이 많으면 많을수록 사회생활의 가치를 이해하고 주민과 호흡을 같이 하게 된다고 하나 우리나라 경찰에서는 계급에 따라 연령제한을 엄격히 하여 여경을 채용하는 경우 순경은 18~27세, 학사경장은 20~40세, 경위급의 간부후보생은 21~30세, 그리고 경찰대학생은 17~19세이다<표 17 참조>. 연령산정은 최종시험인 면접시험일을 기준으로 하여 왔으나 2000년 3월 25일에 경찰공무원임용령 시행규칙 제 34조 제 6항을 개정, 응시연령을 최종시험(면접시험) 시행예정일이 속한 연도로 확대 적용하고 있다.

<표 17> 여경 채용시험 응시연령

채용시험	연령
순 경 <sup>1)</sup>	18 ~ 27세
학사경장 <sup>2)</sup>	20 ~ 40세
간부후보생	21 ~ 30세
경찰대학생	17 ~ 19세

주 : 1) 순경 채용시험 응시연령은 18-25세였으나 2000년 5월 25일 경찰공무원 임용령 제 39조를 개정, 여자순경 응시상한연령을 27세 이하로 확대함.

2) 학사경장 채용시험 응시연령은 원래 20-30세였으나 학사경장채용시험이 학력, 응시연령 등을 제한하는 특별채용시험이라는 이유로 채용분야 및 채용부서의 요청에 따라 남녀 공히 20-40세 범위내에서 조정되었음.

경찰공무원의 채용에 있어서 신체조건은 경찰업무의 특성상 중요하다. 과거에는 경찰관 선발과정에서 신체적 적합성 검사로 신장과 체중을 중시하였지만(여자경찰관

신체조건은 경찰공무원임용령시행규칙 제34조 7항에 규정된 내용임) 미국에서는 왜소한 체구가 업무수행에 전혀 지장을 주지 않는다는 것이 여경들의 활약상을 통해 입증됨에 따라 신체적 채용기준이 없어졌다. 그러나 우리나라 여경 채용의 신체조건은 경찰공무원임용령 시행규칙에서 규정하고 있는 바와 같이 남자보다는 완화되어 있으나 일정한 제한을 두고 있다. 즉, 여경은 신장 157cm 이상이 되어야 하고, 체중은 47kg 이상, 시력은 양쪽 눈이 각각 0.8 이상이며 교정시력인 자는 나안으로 0.2 이상이어야 한다<표 18 참조>.

<표 18> 여자경찰공무원 채용시험 신체조건

부 분	조 건
체 격	체격이 강건하고 사지가 완전하며 가슴, 배, 입, 구강, 내장의 질환이 없어야 한다.
신 장	157cm 이상으로 한다.
체 중	47kg 이상으로 한다.
용 위	제한없음
시 력	시력은 각안 0.8 이상이어야 한다. 다만, 교정시력인 경우에는 나안시력이 각각 0.2 이상이어야 한다.
색 신	색맹(색약을 포함)이 아니어야 한다.
청 력	청력이 완전하여야 한다.
혈 압	고혈압(수축기혈압이 145mmHg을 초과하거나 확장기혈압이 90mmHg을 초과하는 것) 또는 저혈압(수축기혈압이 90mmHg미만이거나 확장기혈압이 60mmHg 미만인 것)이 아니어야 한다.
운동신경	운동신경이 발달하고 각종 질환의 후유증으로 신경 및 신체에 기능장애가 없어야 한다.
용 모	기형 등으로 용모가 추악하지 아니하여야 한다.

학력요건에 있어서는 원래는 순경은 고졸 이상을, 경위임용예정자인 간부후보생에게는 초대졸 이상의 학력을 요구하였으나 1973년부터 공무원임용시험에 학력요건을 철폐함에 따라 경찰에서도 1976년부터 이를 폐지하였다. 그 후 1983년부터 경찰관임용시험에 고졸이나 이와 동등 이상의 학력을 가진 자로 다시 제한하였다. 대학졸업 후 경위로 임관되는 경찰대학의 지원자격도 고졸이나 이와 동등 이상의 학력을 가진 자로 되어 있다. 그리고 학사경장으로 채용해 조사분야에 배치하게 되는 여경의 경우는 4년제 대학 졸업자로 법학이나 경찰행정학을 전공한 자로 제한하고 있다<표 19 참조>.

## 2) 시험제도

여자경찰공무원으로 채용되려면 원칙적으로 공개경쟁시험에 합격하여야 하고 예외적으로 특별채용시험에 의한 채용도 가능하다. 경찰공무원법 제8조에 의하면 순경의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다고 규정하고 있고, 경위의 신규채용은 경찰대학을 졸업한 자와 공개경쟁시험에 의한 간부후보생 중 일정 시험에 합격한 자중에 채용하도록 되어 있다. 다만, 경장 계급에서는 1999년부터 법학사 소지자와 경찰행정학과 졸업자를 대상으로 일선경찰서 조사계에서 근무하면서 각종 고소, 고발사건을 취급하는 조사요원으로 여경을 학사경장 특별채용시험으로 뽑고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

<표 19> 여자경찰관의 학력제한 내역

구 분	학 력
순 경	고졸 또는 이와 동등 이상의 학력소지자
학사경장(조사분야)	대졸이상의 학력소지자로 법학과 또는 경찰행정학과 졸업자
간부후보생	고졸 또는 이와 동등 이상의 학력소지자
경찰대학생	고졸 또는 이와 동등 이상의 학력소지자

### (1) 시험실시기관

경정 이하의 경찰공무원은 경찰청장이 실시하되 경정에의 신규채용 및 승진임용은 대통령령이 행하도록 되어 있다(경찰공무원법 제6조). 또한 경찰공무원의 시험은 경찰청장이 실시하되 경찰공무원임용령 등에서 정하는 바에 따라 위임하여 실시할 수 있다.

### (2) 시험방법 및 단계

시험은 신체검사, 필기시험, 체력검사, 적성검사, 면접시험 등의 방법으로 실시된다.

일반적으로 채용시험은 시행과정에 따라 1차, 2차, 3차, 4차, 5차로 구분하며, 1차 시험은 신체검사로, 2차 시험은 필기시험으로, 3차 시험은 체력검사로, 4차 시험은 적성검사로, 5차 시험은 면접시험으로 실시하고 있다. 단 간부후보생 시험은 객관식 및 주관식 시험을 2, 3차로 나누어 치르게 되어 1차, 2차, 3차, 4차, 5차, 6차로 구분된다.

신체검사는 직무수행에 필요한 신체조건 및 건강상태를 검정하는 것으로 한다. 경찰공무원의 직무가 신체적 조건과 건강을 전제로 하고 있기 때문에 일정한 수준의 신체와 건강기준에 미달하는 자는 필기시험과 기타 시험의 성적 여하를 막론하고 채용하지 않는다. 이러한 신체검사에는 일반내과, X-ray, 혈압 등의 의학적 검사와 신장, 체중, 흉위 등을 검사하는 외형적 검사 그리고 시력, 청력 등의 신체적 기능을 검사하는 것을 포함한다.

필기시험은 교양부문과 전문부문에 구분하되, 교양부문은 일반 교양정도를, 전문부문은 직무수행에 필요한 지식과 그 응용능력을 검정하는 것으로 하고 있다. 문제형태는 객관식 4지 선다형과 주관식 논술형 및 간기형으로 출제되고 있다. 올해부터 5명의 여자를 일반요원으로 선발하는 간부후보생시험은 주관식과 객관식으로 나누어 출제되고, 나머지 순경공개채용시험, 학사경장 특별채용시험, 그리고 경찰대학 신입생 입학시험은 모두 객관식으로 출제되고 있다.

적성검사는 경찰관으로서의 적성과 자질을 종합 검정한 후 그 결과를 면접시험에 반영하게 된다. 적성검사는 일반능력검사, UK검사, 간이흥미검사, 전기적자료검사, 간이성격검사 등의 5개 항목으로 경찰청 및 지방경찰청에서 실시하고 판독은 경찰청에서 하고 있다.

체력검사는 필기시험 합격자에 한하여 100m달리기, 제자리멀리뛰기, 윗몸일으키기의 3종목을 측정하여 직무수행에 필요한 민첩성, 지구력 등 체력을 검정한다<표 20 참조>. 체력검사는 총 20점 만점으로 평가하는데, 100m달리기는 14초 이내에서 20.1초 이하까지 8단계로 하여 8점~1점으로 구분하고, 제자리 멀리뛰기는 230cm 이상에서 145cm 이하까지 6단계로 하여 6점~1점으로 구분하며, 윗몸 일으키기는 40회 이상에서 6회 이하까지 6단계로 하여 6점~1점으로 구분하고 있다.

<표 20> 여자경찰공무원 채용시험 체력검사 기준

구 분	8점	7점	6점	5점	4점	3점	2점	1점
100m달리기 (초)	14.0 이내	14.1~14.6	14.7~15.8	15.9~16.5	16.6~17.8	17.9~18.5	18.6~20.0	20.1 이후
제자리멀리뛰기 (cm)			230 이상	210~229	186~209	169~185	146~168	145 이하
윗몸일으키기 (회/60초)			40 이상	30~39	21~29	15~20	7~14	6 이하

주 : 1점을 받은 종목이 있는 경우는 불합격 처리함.

3개 종목 합산성적이 7점 이하인 경우는 불합격 처리함.

이와 달리 경찰대학 체력검사 평가기준은 남녀 공히 100m, 1,500m, 윗몸 일으키기 등 3종목의 획득점수를 합산하여 합격·불합격 여부를 판정하고 있으며 3개 종목 중 1개 종목이라도 0점을 취득한 자는 불합격된다. 평가점수는 6점 만점에 4점 이상은 합격, 3점 이하는 불합격으로 판정된다.

면접시험은 직무수행에 필요한 능력, 발전성 및 적격성을 검정하는데, 평정요소는 경찰공무원으로서의 적성, 의사발표의 정확성과 논리성 및 전문지식, 용모·품행·예의·봉사성·정직성·성실성·발전가능성, 그리고 무도·운전·기타 경찰업무관련 특수기술 능력 등 4개 항목으로 되어 있다<표 21 참조>.

합격자 결정은 총점의 4할 이상의 득점자로 하되, 시험위원의 과반수가 적성 및 자격

중 관련 항목을 제외한<sup>2)</sup> 어느 하나의 평정요소에 대하여 최하위점(1점)으로 평정한 경우는 불합격으로 한다.

<표 21> 여자경찰공무원 채용 면접시험 평점항목 및 배점

평 점 항 목	배 점
1. 경찰공무원으로서의 적성	5
2. 의사발표의 정확성과 논리성 및 전문지식	5
3. 용모, 예의, 품행, 봉사성, 정직성, 성실성, 발전가능성	5
4. 무도, 운전, 기타 경찰업무 관련 특수기술 능력	5
계	20

주 : 각 평정요소의 평점은 1점부터 5점까지 점수로 표시함.

제1호의 배점기준은 적성검사 결과 1등급은 5점, 2등급은 4점, 3등급은 3점, 4등급은 2점, 5등급은 1점으로 함.

(3) 시험과목 및 출제수준

현재 시행되고 있는 여경 채용시험의 출제수준은 순경과 경찰대학생은 고졸 정도로, 경장은 전문대졸 정도로, 경찰간부후보생은 대학졸업 정도로 하고 있다. 시험과목은 순경과 학사경장은 국어, 국사, 영어, 형법, 그리고 형사소송법 등 4과목이며, 경찰간부후보생은 객관식 4과목과 논술형 및 간기형 2과목 등 모두 6과목으로 되어 있다<표 22 참조>. 경찰대학의 경우에는 1차 시험과목은 국어(한문 II 제외), 영어, 수학(수학 II 제외) 등이며 모집정원 300%를 선발하는데 이를 반영하고 최종 사정 시에는 수학능력시험 성적 60%와 고등학교생활기록부 성적 40%를 각각 반영하고 있다.

2) 2000년 3월 25일 경찰공무원임용령 시행규칙 제 36조 제 2항 개정으로 적성검사 5등급(1점)자도 불합격 처리하지 않고 면접점수에 최하위 점수(1점)를 반영함.

&lt;표 22&gt; 경찰간부후보생 채용시험과목 현황

구 분	개 관 식	주 관 식	
		필 수	선 택
일 반	국사, 영어, 형법, 행정학	형사소송법	행정법, 경제학, 민법총칙 중 1과목
재무·회계	국사, 영어, 형법, 경제원론	회 계 학	세법개론, 행정법, 재정학 중 1과목
외 사	국사, 영어, 형법, 국제법	T E P S	전자공학
전산·통신	국사, 영어, 형법, 전산학개론	전자공학	통신공학, 전산공학 중 1과목

## (4) 합격자 결정

최종합격자 결정은 필기시험 7.5할, 체력검사 0.5할, 그리고 면접시험 2.0할의 비율로 합산한 성적순으로 한다. 면접시험의 2.0할은 자격증 점수 0.5할과 적성검사 0.5할 그리고 면접시험 점수 1.0할을 포함한 비율이다. 위의 각 단계별 점수를 합산하여 고득점자를 선발예정인원으로 최종합격자를 결정한다. 단, 동점자가 있는 경우에는 다음 각 호의 순위에 따라 선순위자를 합격자로 한다.

- ① 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제29조 또는 독립유공자 예우에 관한 법률 제 16조 규정에 의한 취업보호대상자
- ② 경찰공무원임용령 별표 3의 특수기술을 가진 자
- ③ 고학력자
- ④ 연소자

경찰대학 최종합격자 결정은 1차 필기시험과 신체검사(약물검사 포함), 체력검정, 적성검사, 면접 등의 2차 시험에 합격한 자를 대상으로 고등학교 생활기록부 성적 40%(400점)과 대학수학능력시험 성적 60%(600점)의 비율을 합산한 성적순으로 한다.

합격자 발표는 일간신문, 각 시·도 지방경찰청 게시판 및 경찰청 홈페이지에 게시하여 합격여부를 쉽게 확인할 수 있도록 하고 있다.

### 3) 임용제도

경찰청장 등 경찰공무원 임용권자는 일정한 능력요건과 자격요건을 갖추고 신규채용 시험에 합격한 자를 성적순위에 따라 임용 예정 계급별로 채용후보자명부를 작성하여야 한다. 명부 작성 후 채용의 우선 순위는 명부등재 순위에 의하고, 채용후보자명부는 2년의 범위 안에서 유효하고, 경찰청장은 필요에 따라 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다(경찰공무원법 제9조). 따라서 경찰공무원 채용시험에 최종 합격한 자는 지정된 날짜에 해당 교육기관에 가서 채용후보자등록을 마쳐야 한다. 순경 및 학사경장 채용 시험 합격자는 중앙경찰학교에 그리고 간부후보생 합격자는 경찰종합학교에 출원토록 하여 등록을 받고 있다.

또한 채용후보자 등록 시에는 채용후보자등록원서 이외에 공무원임용에 필요한 서류(경찰공무원인사기록 및 인사사무처리규칙 참조)도 제출토록 하여 임용기관이 신속하게 채용후보자를 경찰공무원으로 임용할 수 있도록 하고 있다. 그러나 입교와 동시에 공무원임용에 필요한 서류를 제출하는데 어려움이 많아 실제로는 순경의 경우 1단계 교육기간 3주가 지난 후 외출이 가능하므로 관계서류를 우편신청이나 가족들의 도움을 받아 제출하고 있는 실정이다. 그리고 교육입교생은 교육기간 중에 25만원의 수당을 받고 있으나 타 직종의 공무원에 비해 적어 형평성문제가 제기되고 있으며 현실적으로 기혼자의 경우 기초생활비에도 훨씬 못미치는 액수이다.

한편 공채시험합격자 중 미등록자 현황을 보면 남학생의 경우에는 제식교육을 이수 못하거나 좋은 직장에 취업되어 중도 포기하는 경우가 있으나 여학생은 신체적 이상으로 인한 극히 예외적인 경우를 제외하고는 미등록자가 거의 없는 상태이다<표 23 참조>.

경정 이하의 경찰관을 신규 채용하는 경우에 일정한 교육기간을 마치면 일정기간 동안 시보로 임용하고 있다. 현행 경찰공무원법에는 시보임용기간은 1년이고, 휴직, 직위해제, 징계에 의한 정직, 감봉 처분의 기간은 시보임용기간에 산입하지 않고 있다. 시보임용 기간 중에 있는 자의 근무성적 또는 교육훈련 성적이 불량한 때에는 면직시키거나 면직을 제청할 수 있다. 단, 간부후보생 출신자와 경찰대학생의 경우에는 시보임용을 하지 않는다(경찰공무원법 제10조).

&lt;표 23&gt;

## 신임여경 졸업생 현황

(단위 : 명)

교육년도(기수)	계 획	입 교	졸 업
1995(77)	125	125	124
1996(91)	125	125	125
1997(101)	125	125	123
1998(113)	155	153	153
1999(124)	126	124	122

주 : 1995-1999년 기간 동안에 미등록자 4명, 퇴교자 5명이 발생함.

교육성적이 미달되는 경우를 제외하고는 전원 임용되며, 다만 자동차운전면허(제 1종 보통)를 취득하지 못한 경우는 졸업이 유보되며 수료 후 6개월 이내에 자동차운전면허를 취득하여야 한다.

현행 경찰공무원법에는 총경 이상의 경찰공무원의 임용권자는 대통령으로 되어 있다. 다만, 총경의 전보, 휴직, 직위해제, 정직 및 복직은 경찰청장에게 위임되어 있다. 경정 이하의 경찰공무원은 경찰청장이 임용하되 경정에의 신규채용, 승진임용 및 면직은 대통령이 행하도록 되어 있다(경찰공무원법 제6조). 또한 경감 이하의 경찰공무원에 대한 임용권은 소속 지방경찰청장에게 위임되어 있고, 지방경찰청장은 당해 경찰서 안에서의 경감 이하의 전보권을 소속 경찰서장에게 재위임할 수 있도록 규정하고 있다(경찰공무원 임용령 제4조).

시보임용기간 동안 근무배치 현황을 살펴보면 남자경찰관의 경우 경찰청장 지침에 근거하여 전원 파출소에 배치하여 근무하고 있으나 여경의 경우는 예외적이어서 근무기관이 매우 다양하며 민원실, 면허시험장, 파출소, 형사계, 지방경찰청, 경찰청 등에 배치되고 있다.

시보기간이 완료되면 근무성적이 양호하고 특별히 공무원으로서 문제가 없는 경우에는 정규 경찰공무원으로 임용하고 있다.

#### 4) 운용 현황

여경이 되기 위해서는 일정한 자격요건이 필요하며 또한 채용 경로는 공개채용과 특별채용 등의 방법이 있다. 계급별 요건에 따라 순경에서 경위까지 채용되고 있는데, 대부분은 공개채용에 의하고 모집권한자가 임용예정직무를 감안하여 응시자격 및 연령, 시험방법을 구체적으로 정해 실시하는 특별채용에는 작년부터 여성에게도 응시자격이 주어진 학사경장 특별채용시험이 있다.

1990년 이후 여경 채용 현황을 보면, 1990년에는 총 205명이, 1991년에는 총 4명이, 그리고 1992년에는 총 100명이 순경으로 공개 채용되었으며, 경찰대학 출신 여자경위 3명이 처음 배출되었던 1993년에는 순경 177명 등 모두 180명의 여경이 배출되었다. 이듬해인 1994년에는 경찰대 출신 5명 외에는 신규 채용자가 없었고 1995년부터 1997년까지는 125명씩, 1998년과 1999년에는 126명의 순경을 각각 채용했으며 경찰대 출신 경위도 3명 내지 5명씩 해마다 배출되었다<표 24 참조>. 특히 여경의 수를 2000년 1월 현재 전체 경찰인원의 약 2%인 1,736명에서 앞으로 3년간에 걸쳐 현재의 2배 규모인 3,600명 수준으로 대폭 늘리기로 하고, 2000년에는 경찰대 출신 경위 12명과 파출소장 급인 경위로 임관되는 여자 간부후보생 5명과 학사경장 20명 외에 나머지 576명을 순경으로 채용할 계획으로 있다.

기간별 신규 채용의 규모를 보면 1990-1994년 기간에는 불규칙적인 증감양상을 보이다가 1995-1998년 기간에는 130명 내외로 그리고 1999년에는 학사경장 특별채용시험의 시행으로 여자를 20명 모집함으로써 151명으로 증가된 것을 볼 수 있다.

졸업 후 경위로 임관되는 경찰대학 출신 여경의 규모는 1993년 이후 3명 내지 5명씩 증감의 폭을 보이고 있으나 1996년부터 여학생을 전체 모집인원 120명 중 10%인 12명으로 확대 모집하고 있어 이들이 졸업하는 해인 2000년부터는 2배 이상 증가할 것으로 보인다.

전체 채용인원 중에서 특별채용 인원수를 보면 매우 낮고 1999년부터 처음 시행하고 있는 학사경장특별채용시험에 합격한 여경은 20명에 불과해, 우리나라 여경의 신규 채용은 전적으로 공개채용에 의존하고 있음을 볼 수 있다.

&lt;표 24&gt;

## 여자경찰관 채용 추이

(1987-1999년)

연도	계	채용 구분		
		순경 공채	경찰대 출신	학사경장
1987	252	252		
1990	205	205		
1991	4	4		
1992	100	100		
1993	180	177	3	
1994	5	0	5	
1995	128	125	3	
1996	130	125	5	
1997	128	125	3	
1998	131	125(1)	5	
1999	151	126	5	20

주: 1998년도 순경공채의 ( )안은 여자운전요원을 특채한 수치임.

공개채용 신입여경의 학력분포를 보면 1990-1998년 기간 동안 대졸출신이 60.4%이고 전문대졸이 17.2%로 전체 77.6%가 대졸로 나타났고 고졸출신이 22.4%를 보였다. 그러나 최근에 이를수록 대졸출신은 급증하고 고졸출신은 급감 양상을 보여 1998년의 경우 대졸은 92.0%, 전문대졸은 7.2%, 그리고 고졸출신은 0.8%에 불과하였다<표 25 참조>.

경찰공무원으로의 채용경로는 매우 다양하여 모두 40여 방법이 있으며, 특히 순경 계급으로 채용되는 경로가 다양하나 최근에는 많이 단순화되는 경향이 있다(정진환, 1998). 앞에서 언급했듯이 여경의 채용경로는 모두 4가지이다. 즉, 경찰대학에 입학하거나 여자 간부후보생 시험에 응시하여 경위로 임관되는 길과 순경채용시험에 합격하여 순경으로 임용되는 방법 그리고 1999년에 처음 생긴 학사경장특별채용시험에 합격하여 경장으로 임용되는 길이다.

&lt;표 25&gt;

## 공개채용 신입여경 학력분포

연도	계	대졸		전문대졸		고졸		경쟁률
		인원(N)	비율(%)	인원(N)	비율(%)	인원(N)	비율(%)	
1990	207	66	31.9	35	16.9	106	51.2	37.2:1
1991	4	3	75.0	-	-	1	25.0	38.8:1
1992	100	64	64.0	17	17.0	19	19.0	91.8:1
1993	179	93	51.9	35	19.6	51	28.5	35.3:1
1995	125	78	62.4	22	17.6	25	20.0	42.4:1
1996	125	87	69.6	29	23.2	9	7.2	39.6:1
1997	125	92	73.6	23	18.4	10	8.0	50.5:1
1998	125	115	92.0	9	7.2	1	0.8	71.5:1

주 : 1994년도는 채용이 없었음.

자료 : 경찰교육개혁안보고, 경찰교육개혁위원회, 1999.

&lt;표 26&gt;

## 지역별 여경 현황

구분	서울	부산	대구	인천	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주도
인원 (명)	662	152	82	84	18	157	57	48	96	57	121	84	74	44
비율 (%)	38	9	5	5	1	9	3	3	6	3	7	5	4	2

지역별 여경 현황을 살펴보면 2000년 1월 현재 전체 1,736명중 서울이 662명으로 전체의 38%를 점하고 있고, 그 다음은 경기와 부산지역으로 157명, 152명이 각각 근무하고 있어 이들 지역은 각각 9%의 점유율을 보여주고 있다. 그리고 전남은 121명(7%), 충남은 96명(6%), 인천과 경북이 공히 84명으로 5%를 보이고 있으며 여경이 가장 적

은 지역은 울산으로 전체의 1%밖에 되지 않는 44명임을 알 수 있다<표 26 참조>. 결과적으로 서울에 근무하는 여경은 전체의 38%로 나타나 서울지역에 여경이 집중 배치되어 있음을 알 수 있다.

## 나. 교육훈련

### 1) 교육훈련의 개요

교육훈련이란 경찰공무원에 대한 교육과 훈련을 말한다. 교육훈련은 국민의 자유와 권리의 보호 및 사회의 공공질서유지를 목적으로 하는 경찰공무원의 특성상 그들의 자질 향상을 위해 매우 중요한 의미를 갖는다. 경찰공무원은 국민전체의 봉사자로서 민주적이고 능률적인 방법으로 직무를 수행해야 하고, 또 사회변동에 따른 범죄의 양상변화에도 효율적으로 대처하기 위하여 부단히 새로운 지식과 기술을 습득 활용해야 하며 의식 및 행태의 변화까지도 발전적으로 도모해야 한다.

나아가 자질 높은 우수한 경찰공무원이 양성될 때 비로소 경찰 본연의 목적은 원만히 수행될 수 있으며, 이같은 목표 달성은 경찰관으로 하여금 수준 높은 교육훈련을 통하여서만 얻어질 수 있는 것이다.

우리나라에서는 일찍이 경찰교육에 대한 중요성을 인식하여 근대경찰의 탄생과 거의 때를 같이 하여 시작한 이래 오늘에 이르기까지 경찰교육은 꾸준히 진행되어 2000년 1월 현재 경찰교육기관만 해도 학교가 3개교, 대학부설연수소 1개소 및 1개 연구소 등이 설립되어 있다. 이들 교육기관에서는 매년 약 4만명의 초임 또는 현직 경찰관들을 교육하고 있다.

교육훈련의 유형은 목적 내지 성질, 공무원의 계층이나 직무분야, 기간, 훈련장소, 훈련방법의 특성 등에 따라 다양하게 구분될 수 있다. 즉 신규채용자 교육훈련, 초급관리자 교육훈련, 고급관리자 교육훈련, 그리고 직장훈련으로 나눈다. 또 공무원 교육훈련체계에 있어서는 훈련을 받는 기관을 중심으로 교육훈련기관의 교육훈련, 직장훈련, 위탁훈련, 특별시책교육으로 나누기도 한다(경찰공무원 교육훈련규정 제7조). 교육훈련기관의 교육훈련은 신입 및 재직경찰관에 대한 경찰대학, 경찰종합학교, 중앙경찰학교에서 실시

하는 교육훈련을 의미한다. 학교교육은 그 훈련교육대상에 따라 다시 신입교육, 필수교육, 선발교육으로 구분된다(경찰공무원 교육훈련규정 제7조).

신입교육은 공개경쟁시험 또는 특별채용시험에 의해 신규 채용된 사람들의 경찰임용을 전제로 하여 실시하는 적응 및 기초훈련이다. 현행 4년제 경찰대학과정, 간부후보생과정, 신입경찰과정, 학사경장과정 등이 신입교육에 해당한다. 신입교육과정으로서 간부후보생 교육은 경찰종합학교에서, 그리고 신규채용순경에 대한 교육은 중앙경찰학교에서 실시하고 있다. 학사경장과정은 원래 경찰종합학교에 개설되었던 것이나 중앙경찰학교로 이관되어 올해부터 신입학사경장들은 중앙경찰학교에서 교육을 실시하고 있다.

필수교육은 재직경찰관이 승진한 경우 당해 직급의 직무와 관련된 학식과 기술의 습득은 물론 직무수행능력과 관리기법을 배양할 수 있도록 실시하는 교육훈련을 말한다. 여기에 해당하는 과정은 고급간부과정과 초급간부과정이 있는데 전자는 경정과 경감을 교육대상으로 경찰대학에서 교육을 실시하며, 후자는 경위, 경사를 교육대상으로 경찰종합학교에서 실시하고 있다. 이 교육은 일정시점을 기준으로 승진소요년수에 도달한 경찰관을 대상으로 실시하되 해당 계급에 먼저 임용된 경찰관부터 순서대로 실시하고 있다.

선발교육은 총경이하 재직경찰관들에게 능력발전을 위해 필요시 실시하는 교육훈련으로 관리자교육과정과 전문화교육과정이 있다. 관리자교육과정은 총경이나 경정 계급 경찰관들에게 관리자로서 필요한 정책결정과 집행능력, 창의력, 통솔력뿐만 아니라 사회전반에 대한 폭넓은 이해를 도모하는 교육을 목표로 한다. 전문화교육과정은 경감과 경위를 주 대상으로 해당분야의 전문지식을 익힐 수 있도록 실시되는데 그 분야는 방법, 경비, 수사, 정보, 전산, 의사, 해양, 통신 등 기능별로 분류되어 있고 해당 직무수행능력의 향상을 목표로 한다.<sup>3)</sup>

경찰관에 대한 교육훈련은 학교교육 외에도 파견교육이나 위탁교육 등의 특수교육 그리고 직장훈련 등이 있으나 중요한 것은 역시 교육훈련대상에 따른 학교교육이다. 특히 현재 여경으로 신규 채용되어 경찰임용을 전제로 하여 받는 교육훈련이 주로 신입교육이기 때문에 아래에서는 신입교육을 중심으로 교육기관별 교육훈련 전반에 대해 개괄적

3) 경찰대학, 경찰학개론, 1991.

으로 살펴보고자 한다.

## 2) 교육기관별 교육훈련

### (1) 중앙경찰학교

경찰공무원교육은 지난 1970년대에는 경찰종합학교만이 유일한 교육기관이었던 것이 1980년대 초에는 경찰대학이 설립되고 1980년대 후반에는 비간부 신임교육과정을 담당하는 중앙경찰학교가 설치·운영되고 있다. 이 결과 1990년에 순경신임교육과정이 크게 확대되었다.

중앙경찰학교는 101경비단요원, 일반요원, 여경요원, 특수기동대요원 등의 신임순경과 경장이하 신임미이수자, 학사경장 그리고 전·의경에 대한 교육 등의 신임교육훈련이 이루어지고 있다.

중앙경찰학교는 1987년 개교 이래 여경을 포함한 신임경찰관을 교육하고 있다. 신임순경과정에는 여경요원반이 별도로 있어 일반공개 채용자를 대상으로 교육하고 있다.

<표 27> 중앙경찰학교의 교육훈련 현황 (1999)

과 정		교육대상	교육기간	교육횟수	총교육인원
계				49	23,722
신임순경 과 정	일반요원반	순경임용예정자	16주	4	4,755
	여경요원반	순경임용예정자	16주	1	125
	101단요원 반	순경임용예정자	22주	2	270
신임미이수자과정		경사 이하	12주	1	29
특수기동대요원반		순 경	10주	2	334
전·의경 과 정	의무경찰반	의무경찰	3주	29	17,568
	조리교육반	전·의경	2주	10	641

자료: '99 경찰교육훈련계획, 경찰청, 1999.

<표 27>은 중앙경찰학교에 개설된 교육과정 및 기간, 연간교육횟수, 그리고 총 교육인원 등을 보여주고 있다. 연도별 각 교육과정의 교육인원을 보면 101단 요원반과 같이 안정적인 과정이 있는가 하면 대부분 기복이 심한 것으로 나타나고 있으며 같은 신입순경과정에 있는 일반요원반의 경우도 교육인원의 변화 폭이 심한 것으로 나타나고 있다. 1999년도에는 신규임용경찰관들을 대상으로 총 23,722명을 교육하였음을 알 수 있다.

교육과정별 교육기간은 신입미이수자과정과 전·의경 과정의 조리교육반과 같이 연도별로 안정성을 보이는 과정이 있는가 하면, 신입순경과정은 1999년에 24주에서 22주(101단요원), 16주(일반, 여경)로 단축되었다가 2000년에 다시 24주로 환원되었다. 전·의경과정의 의무경찰반은 1997년에 3주에서 1998년에 4주로 연장되었다가 1999년에 다시 3주로 단축되었다.

1999년도 여경요원반의 경우 순경임용예정자 125명을 대상으로 16주 동안 교육을 1회 실시한 것으로 나타나고 있다. 신입순경의 과정의 교과목 편성을 보면 여경요원반의 경우 남자경찰관과 마찬가지로 34과목을 교육시키고 있는데 교과목시간구성비율을 보면 <표 28>과 같다.

<표 28>      신입순경과정 여경요원반의 교과목 구성비율(1999)

구분	시간	비율(%)
전체	609	100
소양(정신)	69	11.3
법률	66	10.8
실무	278	45.7
체력훈련	156	25.6
행정기타	40	6.6

주 : 전체 609시간중 강의 49%, 실습 41%, 시청각 및 기타 10%.

자료 : 경찰청 인사교육과, 경찰교육개혁위원회 토의자료, 1999.

신임순경과정 여경요원반의 교과내용은 소양(정신)과목이 11.3%, 실무과목(법률과목 포함)이 56.5%, 체육훈련이 25.6%, 그리고 행정 및 기타가 6.6%로 되어 있다. 전체 609시간 중 강의가 49%를 차지해 이론강의 위주의 교육을 하고 있고 소양 6과목, 법률 5과목, 실무 12과목, 체육훈련 4과목, 행정 및 기타 4과목 등 모두 34과목으로 과다함을 알 수 있다. 특히 1999년 교육에서는 교육기간이 16주로 단축되어 현장실습시간이 없어졌다.

학사경장과정은 간부후보생과정과 함께 경찰종합학교에 개설된 신입교육과정이었으나 올해 중앙경찰학교로 이관되었다. 이 과정은 학사경장 특별시험에 합격한 경장임용예정자를 대상으로 16주 동안의 교육을 시켜 일반적인 형법 및 형사소송법의 지식을 뛰어넘은 법체계 전반에 대한 폭넓은 법률지식이 필요한 일선경찰서 조사·보안분야에 배치 근무케 할 목적으로 1998년에 처음 도입되었다. 1999년도부터 여자조사요원 20명을 모집하기로 한 것은 그 동안 여성단체들이 줄기차게 공직에서 남녀간 균등한 기회부여를 요구한 것이 계기가 되었으나 해당분야의 전문화를 통하여 경찰의 대국민 법 집행에서 적정성과 공정성을 확보하고, 여성의 섬세함과 친절함과 같은 특성을 살려 경찰의 대국민 서비스 향상을 제고하기 위함이었다.

학사경장과정의 1999년 교과내용을 분석해 보면 총 교육시간 중 소양과목이 248시간(27.2%), 실무과목은 561시간(61.5%), 그리고 기타과목은 103시간(11.3%)으로 편성되어 있음을 알 수 있다<표 29 참조>. 교과과목은 소양 10과목, 실무 41과목, 기타 3과목 등 54과목으로 과다하고 강의위주의 교육을 하고 있으나 현장실습이 전무한 상태이다.

<표 29> 학사경장과정의 교과내용 현황(1999)

구분	계	소양(정신)과목	실무과목	기 타
시간	912	248	561	103
비율(%)	100	27.2	61.5	11.3

자료 : 경찰종합학교, 경찰교육 개혁계획(안), 1999.

중앙경찰학교의 7개 학과에는 1999년 현재 모두 97명의 교관이 있다. 이들의 90%가 경위 이하의 계급에 속해 이들의 비율이 과다하고, 학과교관 중 서울권 전입자 또는 지방근무조건 충원 비율이 57.7%에 이르고 있다<표 30, 표 31 참조>. 학과교관의 적정수업 담당시간이 1일 2.5시간인데 반해 이들의 담당시수가 4.4시간이나 되고 적정교관요원의 수는 학과교관은 140명이고 지도교관은 120명인데 반해 현재 학과교관은 62명이고 지도교관은 35명에 불과하다<표 30 참조>. 또 교관대비 외래강사의 수업담당율이 26.0%나 되며 3년 이상의 출강 경력을 가진 강사비율은 26.9%로 가장 적고 박사학위 소지자의 비율은 55.9%로 저조하다<표 32, 표 33 참조>.

<표 30> 경찰교육기관 교관요원 현황

교육기관	총계	학 과 교 관					지 도 교 관				
		소계	경정	경감	경위	경사이하	소계	경정	경감	경위	경사이하
계	184	125	7	36	68	14	59	1	10	26	22
경찰대학	23	12	3	7	2		11	1	4	6	-
종합학교	64	51	3	24	19	5	13	-	2	11	-
중앙학교	97	62	1	5	47	9	35	-	4	99	22

자료 : 경찰종합학교, 경찰교육 개혁계획(안), 1999.

<표 31> 충원방법별 교수요원 현황

구분	계	교관승진시험선발자	수도권 지방청 전입자	위탁교육이수자	자체승진자
계	100.0	8.6	70.3	2.9	14.1
경찰대학	100.0	-	59.1	40.9	-
종합학교	100.0	-	92.4	6.1	5.1
중앙학교	100.0	16.5	57.7	-	25.8

자료 : 경찰청, 인사교육과, 1999.

**<표 32> 교육기관 출강 경력별 외래강사 현황**

(단위: 명, %)

구분	계	1년 미만	1-3년	3년 이상
계	790(100.0)	126(6.0)	257(32.5)	407(51.5)
경찰대학	43(100.0)	11(25.6)	7(16.3)	25(58.1)
종합학교	532(100.0)	89(16.7)	170(32.0)	273(51.3)
중앙학교	78(100.0)	19(24.4)	38(48.7)	21(26.9)

주: ( )안은 백분을 수치임.

자료: 경찰청, 인사교육과, 1999.

**<표 33> 학위별 외래강사 현황**

(단위: 명, %)

구분	계	학사	석사	박사
계	652(100.0)	205(31.5)	188(28.8)	259(39.7)
경찰대학	43(100.0)	7(16.3)	8(18.6)	28(65.1)
종합학교	541(100.0)	179(33.1)	169(31.2)	193(35.7)
중앙학교	68(100.0)	19(27.9)	11(16.2)	38(55.9)

주: ( )안은 백분을 수치임. 중앙학교 교관 10명은 학위가 없는 비학위자임.

자료: 경찰청, 인사교육과, 1999.

중앙경찰학교의 교육시설은 강의실 3개동(59실)이 있고 최대수용가능인원은 43,803명이며 60명을 수용할 수 있는 강의실(49실)과 90명이상 수용할 수 있는 강의실(10실)이 있다. 또 최대 4,720명이 수용 가능한 6개 생활관 236실이 있으며 1실당 16-20명을 수용하고 있고 3,800명을 수용할 수 있는 2개의 식당 등 기타 후생시설이 있다.

## (2) 경찰종합학교

경찰종합학교는 경찰대학이 용인캠퍼스로 이전하기 전까지만 해도 현재 경찰대학에 개설된 모든 직무과정을, 1987년 중앙경찰학교가 개설되기까지는 신입순경에 대한 신규 임용 교육까지도 모두 담당하고 있었다.

신임교육과정으로서 간부후보생과정은 일반인으로부터 간부후보생을 공개경쟁시험에 의거 모집하여 비교적 장기간의 교육을 실시한 다음 경위로 임관하여 일선근무에 배치하는 신입경찰간부채용제도로서 1947년부터 시작되었으나 그 동안 여성에게는 문호가 개방되지 않다가 2000년에 처음으로 정원의 10%인 5명의 여자간부후보생을 선발하였다.

이처럼 간부후보생 제도의 역사는 경찰종합학교의 역사만큼이나 오래되었는데, 이 과정은 1년간의 장기교육으로 진행되기에 교과과정의 구성내역이 매우 복잡하다.

간부후보생과정의 1999년의 교과내용을 분석해 보면 총 교육시간 중 소양과목이 237시간으로 16.4%, 실무과목은 1,535시간으로 73.0%, 그리고 행정 및 기타가 204시간으로 10.3%의 비율로 편성되어 있다<표 34 참조>. 교과목은 소양 17과목, 실무 50과목, 기타 5과목 등 72과목으로 과다하고 학문과목 위주로 편성되어 있고 강의 위주의 교육을 하고 있다.

<표 34> 간부후보생과정의 교과목 구성비율

구분	계	소양(정신)과목	실무과목	기타
시 간	1,976	237	1,535	204
비율(%)	100	16.4	73.0	10.3

자료 : 경찰종합학교, 경찰교육 개혁계획(안), 1999.

이상의 여성이 포함된 신규임용 과정 외에 해경, 전·의경, 형사기동대 등의 신입순경 과정, 기본과정으로서 초급간부인 경위, 경사반을 개설하고 있는 외에 경위급 이하의 현직 경찰관에 대한 직무교육을 전담하고 있다<표 35 참조>.

&lt;표 35&gt; 경찰종합학교 경찰공무원 교육훈련 현황(1999)

과 정		교육대상	교육기간	교육회수	총인원
계				81	7,248
간부후보생과정		간부후보생	1년	1	60
학사경장반		경장임용예정자	16주	1	300
초급 간부과정	경위반	경위	8주	4	400
	경사반	경사	4주	9	2,619
간부 연수과정	방범반	경감, 경위	2주	2	100
	교통반	경감, 경위	2주	2	100
	경비반	경감, 경위	2주	2	70
정보전문화과정		경위 이하	4주	4	240
국제범죄수사과정		경위 이하	3주	2	100
기능별 직무 과정	정보통신전문요원반	경위 이하	3주	1	45
	민원행정반	경위 이하	1주	4	200
	사격훈련반	경위 이하	1주	10	400
	장비실무반	경위 이하	1주	4	200
	일반감식실무반	경위 이하	2주	4	400
	화재감식실무반	경위 이하	4주	1	50
	교통실무반	경사 이하	2주	5	500
	교통사고조사반	경사 이하	3주	5	400
	전경정훈실무반	경위, 경사	1주	4	164
	전경대기요원반	경감~경장	2주	1	50
	정보실무반	경장, 순경	2주	3	180
	정보채증반	경사 이하	1주	2	200
	보안실무반	경사 이하	2주	4	200
	외국어과정	영어반	경위 이하	8주	1
일어반		경위 이하	8주	1	30
중국어반		경위 이하	8주	1	30
교관능력 발전과정	교관요원반	경정~경위	2주	1	20
	직무교육단교관반	경정~경위	1주	1	50
전술지휘과정		경찰대졸업경위	8주	1	110

자료 : 경찰교육훈련계획, 경찰청, 1999.

1990년대 들어와서도 매년 30개 내외의 교육과정을 개설, 연평균 1만명 내외의 교육생을 배출하여 왔다. 올해부터 여성을 모집하는 간부후보생과정 등 총 11과정 9,353명을 교육하여 1980년대 연간 2만명 내외를 교육시키던 때와는 비교하면 절반 정도 감소되었다.

연도별 각 교육과정의 교육인원을 보면 간부후보생 과정과 같이 안정적인 과정이 있는가 하면 대부분 기복이 심한 것으로 나타나고 있다. 1999년도에는 경정이하 경찰공무원을 대상으로 총 7,248명(해양경찰관 제외)을 교육하였음을 알 수 있다<표 35 참조>.

교육과정별 교육기간은 1990년 이후 대부분 연도별로 안정성을 보이는 반면, 기본과정의 초급간부 경위, 경사반은 1990년 각 10주, 12주로부터 1993년 8주씩으로, 1994년에는 경사과정만 6주로 단축되었다가 1998년에 다시 4주로 단축되었고, 보안실무 과정은 1991년 4주에서 1992년에는 3주, 그리고 1994년부터는 2주로 단축되었고, 해경실무 경장과정은 1990년 8주에서 1992년 4주로 대폭 단축되었다가 1998년부터는 과정 자체가 없어졌다.

경찰종합학교의 교관요원의 현황을 보면 1999년 12월 말 현재 총 64명으로 집계되고 있다. 이중 경위이하 교관의 수가 35명으로 전체 교관의 54.7%를 차지하고 있다<표 30 참조>. 학과교관 중 서울권 전입자 또는 지방근무조건 총원 비율이 92.4%에 이르고 있다<표 31 참조>. 적정교관요원의 수는 학과교관은 56명이고 지도교관은 40명인데 반해 현재 학과교관은 51명이고 지도교관은 13명으로 나타나고 있다<표 30 참조>.

&lt;표 36&gt;

연령별 교수요원 현황

(단위: 명, %)

구분	계	20대	30대	40대	50대	60대이상
계	653(100.0)	10(1.5)	135(20.7)	216(33.1)	153(23.4)	139(21.3)
경찰대학	43(100.0)	-	15(34.9)	14(32.6)	9(20.9)	5(11.6)
종합학교	532(100.0)	4(0.8)	102(19.2)	170(31.9)	135(25.4)	121(22.7)
중앙학교	78(100.0)	6(7.7)	18(23.1)	32(41.0)	9(11.5)	13(16.7)

주: ( )안은 백분율 수치임.

자료: 경찰청, 인사교육과, 1999.

다른 교육기관에 비해 양호한 편이나 교관대비 외래강사의 수업담당비율이 37.4%나 되며 3년 이상의 출강 경력을 가진 강사비율은 51.3%로 절반 가량이고 연령별로는 50대 이상이 48.1%나 되어 노령화가 다른 교육기관에 비해 상대적으로 높다 <표 36 참조>.

경찰종합학교의 교육시설은 강의실(23실), 세미나실(6실), 실습실(9실), 강당(2실) 등이 있으며 이들 교육시설의 일시수용가능인원은 2,493명이다. 또 최대 1,504명을 수용할 수 있는 4개의 생활관(162실)이 있으며 1실당 8-10명을 수용하고 있고, 구내식당, 학생관, 목욕탕, 세탁실 등의 기타 후생시설 3개동이 있다.

### (3) 경찰대학

경찰대학은 고급 경찰간부의 양성을 위한 정규 4년제 국립대학으로서 1981년 3월부터 매년 법학과 60명, 행정학과 60명 등 정원 120명씩을 선발, 입교시켜 교육시키고 있다. 1985년에 제 1기 졸업생 111명을 배출한 이래 1999년 3월에 졸업한 15기까지 총 1,708명의 졸업생을 배출하였고, 1999년 7월 현재 477명이 재학 중에 있다.

경찰대학을 졸업하면 법학사, 행정학사 학위수여와 함께 경위로 임용되어 전경대, 기동대 소대장과 일선 경찰서 순환보직을 거쳐 전문 경찰관의 업무를 수행하게 되는데, 교과과정을 보면 크게 교양과목, 전공과목, 경찰학, 기타 과목으로 나눌 수 있다. 먼저 교양 (40학점, 1,136시간) 50과목, 전공(83학점, 1,328시간) 45과목, 경찰학(43학점, 688시간) 29과목, 무도 등 기타(832시간, 비학점) 3과목 등, 총 4,047시간에 170학점으로 구성되어 있다. 이상과 같은 일반학기 외에도 두 번의 방학을 이용한 계절학기가 있는데 계절학기의 시간만도 1,460시간이며 주로 체력훈련과 실무연습을 실시하고 있다 <표 37 참조>.

경찰대학은 이상의 4년제 정규대학 과정 외에 4개의 직무과정, 즉 관리자과정(총경승진후보자 17일, 기존 총경 중 미이수자 2주), 고급간부과정(경정급 3주, 경감급 4주)이 설치되어 연간 1회 내지 4회씩 실시되고 있다.<sup>4)</sup> 대학부설 연수소에 개설된 전문화과정

4) 2000년부터 총경승진후보자에 대한 관리자과정 교육(2주)을 폐지하고 총경 고위정책과정(2주)을 신설하여 연간 2회 교육을 실시하고 있고, 고급간부과정 경정교육기간은 8주로 변경하였음.

은 경정이하 전 경찰공무원을 대상으로 연간 1회 내지 6회씩 교육을 하고 있으며 교육은 주로 각계 전문가들을 초빙하여 실시하고 있다.

<표 37> 경찰대학 교과과정 현황(1999)

구분	법학과			행정학과		
	교과목	이수학점	시수	교과목	이수학점	시수
교양	50	40	1,136	49	40	1,136
전공	45	83	1,328	48	83	1,328
경찰학	29	43	688	29	43	688
기타(무도 등)	3	-	832	3	-	832
계절학기	21	-	1,460	21	-	1,460

자료 : 경찰교육훈련계획, 경찰청, 1999.

연도별 각 교육과정의 교육인원을 보면 경찰대학생과정, 고급간부과정과 같이 안정적인 과정이 있는가 하면 경찰대학 부설 연수소에 개설된 전문화과정은 대부분 기복이 심한 것으로 나타나고 있다. 1999년도에는 총경이하 경찰공무원을 대상으로 총 2,711명을 교육하였음을 알 수 있다<표 38 참조>.

경찰대학의 교관요원의 현황을 보면 1999년 12월 현재 총 23명이며 이중 학과교관이 12명이고 지도교관도 11명으로 나타나고 있어 교육인원에 비해 교관요원의 수가 매우 적다<표 30 참조>. 이들 학과교관 중 서울권 전입자 또는 지방근무조건 충원 비율이 59.1%에 이르고 있다<표 31 참조>. 교관대비 외래강사의 수업담당비율이 54.9%로 가장 높은 것으로 나타나 외래강사 비중이 다른 교육기관에 비해 높으며 3년 이상의 출강 경력을 가진 강사비율은 58.1%로 가장 높고 박사학위 소지자의 비율도 65.1%로 상대적으로 높다<표 32, 표 33 참조>.

경찰대학의 교육시설은 강의실 1개동, 체육관 1개동, 강당 2개동(대, 소), 도서관 1개동이 있으며 강의동에는 박물관과 시청각교육센터(3실)가 있다. 또한 기숙사 5개동과 구내식당, 학생회관 등 기타 후생시설 1개동이 있다.

&lt;표 38&gt; 경찰대학 교육훈련 현황(1999)

과 정		교육대상	교육기간	교육회수	총교육인원
계				37	2,711
대 학 생		대학생	4년	1	478
관리자과정	1차	총경승진후보자	17일	1	70
	2차	총경	2주	1	30
고급간부 과 정	경정반	경정	3주	2	100
	경감반	경감	4주	4	240
수 사 지 휘 과 정		경정, 경감	24주	1	50
조 사 전 문 화 과 정		경감, 경위	12주	2	153
조 사 실 무 과 정		경사 이하	4주	3	150
형 사 전 문 화 과 정		경위, 경사	4주	2	250
형 사 실 무 과 정		경장, 순경	4주	4	500
지능사범 수사과정		경위 이하	4주	2	120
컴퓨터범죄 수사과정		경위 이하	4주	2	120
마약류범죄 수사과정		경위 이하	2주	2	120
보안간부 연수과정		경정~경사	4주	6	210
보안실무 연수과정		경사 이하	6주	4	120

자료 : 경찰교육훈련계획, 경찰청, 1999.

### 3) 승진제도

승진은 하위직급이나 계급에서 상위직급 또는 계급으로 이동하는 것을 뜻하며 보수의 증액이 수반되는 것이지만 계급이 바뀌지 않고 동일한 계급내에서 보수만 증액되는 승급과는 구별되는 제도이다.

승진제도는 조직구성원의 사기진작과 능력발전을 위해 중요한 요소가 되므로 유능한 인재들의 유치확보에 좋은 수단이 될 수 있다. 특히 하급공무원에 있어서 승진은 실질적으로 금전적 보수 이상의 것을 의미하며, 더욱이 계급적 질서를 유지하는 경찰조직에 있어서는 승진의 공평한 기회를 부여한다는 것은 경찰공무원으로 하여금 자신의 능력을 발휘케 하고 사기를 진작시키는 동인으로 작용하기도 한다.

경찰조직에 있어서 승진은 대개 개인의 임용시부터의 근속연한, 근무성적 및 경력 평정, 시험과 기타 면접 등 몇 가지 요소에 기초를 두고 있다. 경찰공무원의 승진에는 심사승진, 시험승진, 특별승진 그리고 근속승진(자동승진)의 네 가지 방법이 있다.

일반공무원의 경우 심사승진에 의해 승진제도가 운영되는 데 반하여, 경찰직의 승진은 심사승진과 시험승진의 병행으로 운영되며, 특히 하위직급에서는 특별승진이 상당히 큰 비중을 차지하며 운영되고 있다. 원칙적으로 심사승진은 경위를 제외한 경무관 이하의 전 경찰관들에게 적용되고 있으며 다만 경정 이하의 승진에 있어서는 대통령이 정하는 비율에 따라 시험을 50% 비율로 실시하고 있다.

아래에서 좀 더 구체적으로 승진제도의 일반 현황을 살펴보기로 한다.

### (1) 승진임용의 자격과 제한

경찰공무원이 승진하기 위해서는 승진소요 최저 근속연수에 달하여야만 승진임용의 자격이 부여된다. 경찰공무원 승진임용규정에 자세히 나타난 주요한 승진구분은 <표 39>와 같다. 그러나 징계처분 중에 있는 기간, 휴직기간, 직위해제기간은 최저근무연수 기간에 산입하지 않는다(경찰공무원 승진임용규정 제5조).

승진임용은 승진소요 최저근무연수 이상을 근무한 경찰관에게만 자격이 주어진다고 볼 수 있으며 승진임용의 제한 사유에 해당하지 않아야 한다. 경찰공무원 승진임용규정 제6조에 의하면 징계의결 요구·징계처분·직위해제·휴직 또는 시보임용 기간 중에 있는 자, 징계처분의 집행 종료 후 일정 기간이 경과하지 않은 자(정직 18개월, 감봉 12개월, 견책 6개월), 징계에 관하여 경찰공무원과 다른 법령의 적용을 받은 공무원이 경찰공무원으로 임용된 경우, 종전의 신분에서 강등의 징계처분을 받고 그 처분 종료일로부터 24개월이 경과되지 아니한 자와 근신, 영창, 기타 이와 유사한 징계처분을 받고 그

처분 종료일로부터 6월이 경과되지 아니한 자, 그리고 정년의 연장을 받은 자 등은 승진 임용할 수 없다.

<표 39> 계급별 승진소요 최저년수

계급	승진소요 최저근무년수	승진구분				비교
		심사승진	시험승진	특별승진	근속승진	
총경	4년	○				
경정	3년	○	○			
경감		○	○			
경위	2년	○	○	○		
경사		○	○	○		
경장		○	○	○	○	경장 8년 이상 근속시 경사승진
순경		○	○	○	○	순경 7년 이상 근속시 경장승진
승진기준		근평 50% 경력 35% 교육 15% 가점 3%	근평 25% 시험 60% 교육 15%	경찰공무원 승진임용규정 37조에 규정		

자료 : 경찰청, '99 승진업무 처리지침, 1999.

## (2) 승진선발 방법과 실시기관

총경 이하 승진선발은 총경은 심사, 경정이하는 심사와 시험의 방법을 병행하되 그 선발 비율은 승진인원의 50%로 하고 배정인원이 홀수인 경우 심사승진이 우선하며 단, 항공경과자는 업무의 특성을 고려, 전원 심사에 의하여 선발하고 있다.

승진심사는 소속기관별로 실시하되, 경사·경장 승진심사는 소속기관 및 경찰서별로 실시하고 직무분야별(특수기술요원 등) 승진심사는 지방청 단위로 실시하고 있다. 직무분야별 선발대상자 중 선발인원 등을 고려, 통신 경정·경감·경위, 여경 경정·경감 그리고 항공 경정이하의 승진심사는 경찰청에서 주관하도록 하고 있다.

승진시험의 경우 전국단위로 실시하는 경정시험과 본청 경감이하의 승진시험은 경찰청이 관장하고 경찰청에서 계급별로 시험문제를 출제하여 소속기관에 배부하며 각 소속기관별 채점 후 합격자를 결정하게 된다.

### (3) 승진 방법별 운용 현황

경찰공무원의 승진에는 심사승진, 시험승진, 특별승진 그리고 근속승진(자동승진)의 네 가지 방법이 있다. 심사승진은 경무관 이하의 계급에 적용되며 시험승진은 경정 이하의 계급에 그리고 특별승진은 경감이하의 계급에 적용된다. 근속승진은 순경에서 경장이나 경장에서 경사로 승진시 적용된다.

#### ① 심사승진

심사승진은 경위를 제외한 경무관 이하의 승진에서만 사용되는 방법이지만 경정 이하의 경우에는 실제로 심사승진과 시험승진이 각 50%의 비율로 행해지고 있다.

먼저 총경 이하의 승진심사는 심사승진 예정인원수의 5배수까지 뽑아서 작성한 승진대상자서열 명부에서부터 시작된다. 이 5배수의 서열작성은 근무성적 50%(최근 3년간의 성적평균), 경력점수 35%, 교육성적 15%의 비율로 총 100점 만점으로 작성하되, 가점평정대상자의 경우는 3점의 범위내에서 가점을 부여한 점수를 합산한 총점 103점을 만점으로 한다. 이러한 승진 대상자의 명부를 작성하는 권한은 경정 이상의 경찰관에 대해서는 경찰청장이 갖고 경감 이하의 경찰관에 대한 명부작성권한은 소속기관장이 갖는다. 이때 5배수의 대상자중에서 동점자가 있는 경우에는 현 계급에서 장기 근무자, 차하위 계급에서 장기 근무자, 근무성적이 우수한 자의 순서로 항목에 따라 순위가 결정된다. 이처럼 장기 근무자에게 우선순위를 배정하여 실적과 경력 기준의 배합을 이루고 있다.

&lt;표 40&gt;

심사항목 및 배점

항 목	수	우	양	가	비 교
경험한 직책	15	12	9	6	
승진 기록	12	10	8	6	
기본 교육 성적	10	9	8	7	등급별 점수평가
근무 성적	최고 30점 기준				실점수 평가
상 별	15	12	9	6	
지휘관 추천	10	8	6	4	
적 성	8	6	4	2	전 위원 평가점수의 평균 반영

자료 : 경찰청, 경찰공무원 승진심사기준, 2000.

또한 1994년 4월 21일 승진임용관련규정의 개정으로 승진대상자명부 작성기준일이 '매년 1월 1일'로 되어 승진대상자명부 작성시기도 승진시기와 일치하게 되었다.

경찰관의 승진과 관련하여 총경 이상의 심사를 담당하는 중앙승진심사위원회를 경찰청에 두고 경정 이하의 심사를 담당하기 위하여 소속기관에 보통심사위원회를 설치하고 있다. 중앙승진심사위원회는 위원장을 포함하여 5-7인으로 구성되며 위원의 계급은 심사대상자보다 상위계급이어야 하고, 경무관 승진심사시는 중앙승진심사위원회에 부의할 사항에 대한 사전심의를 위하여 중앙승진심사위원회에 복수의 승진심의위원회를 둘 수 있다. 위원장은 치안감이 되며 위원은 경무관으로 한다.

보통승진심사위원회도 위원장을 포함하여 5-7인으로 구성되며, 위원은 소속기관의 경감 이상으로 하고 단, 심사대상자보다 상위계급이어야 한다.

승진심사의 절차는 3단계로 이루어지는데 1단계에서는 부적격자를 배제기준에 의해 배제하고, 2단계에서는 승진심사표에 따라 평가한 후 고득점자순으로 심사승진예정자의 2배 수 범위로 인원을 결정하고, 3단계에서는 심사위원 전원의 무기명투표로 최종심사승진 임용예정자를 선발하게 된다. 따라서 승진심사의 기준에 따라서 평가를 내리는 2단계의 심사가 가장 주된 심사활동이다. 2단계에서의 심사기준은 경험한 직책과 승진기록, 기본교

육성적, 최근 3년간 근무성적, 상벌, 지휘관추천, 적성 등의 요소이며 이들 7개 항목에 대하여 수, 우, 양, 가 등 4단계 강제배분에 의한 상대평가로 실시하고 있다<표 40 참조>.

또한 이 심사기준은 매년 조정하여 시행하고 있는데, 1999년도의 심사기준의 평가내용을 살펴보면 다음과 같다.

i) 경험한 직책 평가

<표 41> 경험한 직책평가 기준

등급	점수	평 가 기 준
수	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현계급 4년 이상 자로서</li> <li>· 상위직에 보직되어 1년 이상 근무한 자(경위 이상)</li> <li>· 기획부서에서 계속해서 3년 이상 근무한자</li> <li>· 경비·작전 부서에서 2년 이상 근무한 자(경비교통과장 포함)</li> <li>· 수사 또는 형사 방법(파출소 포함) 교통부서에서 3년 이상 근무한 자 (방법교통, 방법수사과장 포함)</li> <li>· 기타 동일부서에서 4년 이상 근무한 자</li> <li>· 교관, 청문관, 해외주재관, 도서벽지에서 계속 2년 이상 근무한 자</li> </ul>
우	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현계급 3년 이상 자로서</li> <li>· 상위직에 보직되어 6월 이상 근무한 자(경위 이상)</li> <li>· 기획부서에서 계속해서 2년 이상 근무한자</li> <li>· 경비·작전 부서에서 1년 이상 근무한 자(경비교통과장 포함)</li> <li>· 수사 또는 형사 방법(파출소 포함) 교통부서에서 2년 이상 근무한 자 (방법교통, 방법수사과장 포함)</li> <li>· 기타 동일부서에서 3년이상 근무한 자</li> <li>· 교관, 청문관, 해외주재관, 도서벽지에서 계속 1년 이상 근무한 자</li> </ul>
양	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수, 우, 가에 해당되지 않는 자</li> </ul>
가	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 2년 이내에</li> <li>· 직위해제 또는 징계처분('98. 2. 24 이전 징계처분을 받고 특별사면된 자 제외)을 받은 사실이 있는 자</li> <li>· 휴직 사실이 있는 자(공상질병자 제외)</li> </ul>

이것은 현 계급에서 경험한 직책을 평가하는 것으로 평가 기준일은 당해 승진년도의 전년도 12월 31일이며 기간계산은 경찰공무원 승진임용규정시행규칙 제10조 3항을 준용한다. 등급별 평가기준을 보면 <표 41>과 같다.

경험한 직책 평가시 기획부서는 경찰청, 경찰대학, 경찰종합학교, 중앙경찰학교, 과학수사연구소, 경찰병원, 지방경찰청 본청(직할대 제외)을 포함하고 기획부서간 이동은 계속근무로 인정하며 기동수사대는 형사, 방범순찰대는 경비로 분류하여 평가하고 있다. 승진조건부 배치자(전경대, 교관요원, 특공대)는 조건부기간을 경력에서 제외하고 통합된 부서의 과거경력 합산은 통합된 2개 기능 중 유리한 쪽에 적용하고 있다.

#### ii) 승진기록 평가

이것은 승진대상자의 현 계급 근속연한 분포에 따라 평가하는 것으로 <표 42>와 같이 승진기록을 평가하는데 현 계급 근속연한이 일정기간이 지나면 오히려 점수가 낮게 평가되고 있다. 예를 들면 경감의 경우 6년 이상 10년 미만일 때는 평가점수가 '수'이나 10년 이상의 기간동안 동일계급에 근속한 경우에는 점수가 오히려 낮게 평가된다.

<표 42>

승진기록 평가기준

등급	점수	경정	경감	경위	경사	경장	순경
수	12	5년 이상- 8년 미만	6년 이상- 10년 미만	7년 이상- 13년 미만	8년 이상- 14년 미만	6년 이상- 8년 미만	5년 이상- 7년 미만
우	10	4년 이상- 5년 미만 8년 이상- 9년 미만	5년 이상- 6년 미만 10년 이상- 12년 미만	6년 이상- 7년 미만 13년 이상- 15년 미만	7년 이상- 8년 미만 14년 이상- 16년 미만	4년 이상- 6년 미만 8년 이상	3년 이상- 5년 미만 7년 이상
양	8	3년 이상- 4년 미만 9년 이상- 10년 미만	4년 이상- 5년 미만 12년 이상- 14년 미만	4년 이상- 6년 미만 15년 이상- 17년 미만	5년 이상- 7년 미만 16년 이상	3년 이상- 4년 미만	2년 이상- 3년 미만
가	6	수·우·양에 해당되지 않는 자					

주 : 경찰청, 경찰공무원 승진심사기준, 2000.

iii) 경찰교육성적

이것은 해당 계급 기본교육성적을 수, 우, 양, 가로 평가하는 것으로 경찰대학, 간부후보생 출신의 경위는 장기교육기간을 감안하여 가점을 실시하고 있다. 경찰대학 출신자는 실점수에 0.3점을 가점하고 간부후보생 출신자는 실점수에 0.2점을 가점한다. 교육성적 평가등급이 '가'일 경우, 해당계급 승진 소요최저근무연수에서 3년을 경과한 연도부터 매년 실점수 1점씩 가점하되 양(8)까지만 상향 평가한다. 경찰교육성적의 등급별 평가기준은 <표 43>과 같다.

<표 43> 경찰교육성적의 평가기준

등급	점수	평가기준
수	10	교육성적 100점 만점 기준 90점 이상인 자
우	9	교육성적 80점 이상 90점 미만인 자
양	8	교육성적 70점 이상 80점 미만인 자
가	7	교육성적 60점 이상 70점 미만인 자

주 : 경찰청, 경찰공무원 승진심사기준, 2000.

iv) 근무성적 및 그 밖의 평가

근무성적 평가는 해당계급 최근 3년간의 근무성적을 대상으로 점수를 매기는데 30점 만점이다. 실점수 평가시에는 최근 1년 이내의 근무성적 50%, 전년도 근무성적 30%, 그리고 전전년도 근무성적 20%를 반영한다.

상별 평가는 해당계급에서의 상별을 상계한 후 포상점수를 등급별로 평가하는 것이며 <표 44 참조>, 포상점수는 경찰공무원 승진임용규정시행규칙의 별지에 있는 기준표를 적용하고 있다. 직제개정에 따라 경찰청장, 지방경찰청장, 대학장·학교장, 101단장·기동단장 등의 포상점수는 개정 이전보다 1점씩 상향 조정되어 적용하고 있다.

소속기관장의 추천 평가는 수, 우, 양, 가로 각각 등급을 매기는 것으로 추천권자는 승진대상자 전원을 평가대상으로 추천순위 및 분포비율에 따라 점수를 부여하고 심사위

원회는 소속별 심사대상자(5배수 이내인 자)를 선별하여 추천권자가 부여한 실점수를 적용, <표 45>의 평가기준에 따라 평가한다.

<표 44> 상벌의 평가기준

등급	점수	평가요소
수	15	모범공무원 수상자 및 상벌상계후 포상점수가 15점이상인 자
우	12	상벌상계후 포상점수가 10점이상 15점미만인 자
양	9	상벌상계후 포상점수가 5점이상 10점미만인 자
가	6	상벌상계후 포상점수가 5점미만인 자

주 : 경찰청, 경찰공무원 승진심사기준, 2000.

<표 45> 소속기관장의 추천 평가기준

등급	점수	평가기준	분포비율
수	10	상위권으로 추천된 자	20%
우	8	중상위권으로 추천된 자	30%
양	6	중하위권으로 추천된 자	40%
가	4	하위권으로 추천된 자	10%

주 : 경찰청, 경찰공무원 승진심사기준, 2000.

적성 등의 평가에는 국가관, 청렴도, 조직발전기여도, 인품 및 능력 등의 내용이 있고 심사위원 전원 합의에 의하되 합의에 이르지 못한 경우에는 무기명 투표로 등급을 결정한다. 심사 7개 항목 중 5개 항목의 득점이 상·하위 10% 이내인 자를 평가등급의 2단계 이상 상·하위로 평가를 못하게 하는 적성평가의 특례를 두고 있어 상위권 10% 이내인 자는 '수' 또는 '우'로 평가하고 하위권 10% 이내인 자는 '양' 또는 '가'로 평가해야 한다<표 46 참조>.

<표 46> 적성 등의 평가기준

등급	점수	평가기준	분포비율
수	8	동료에 비하여 탁월함	20%
우	6	동료의 평균수준보다 우수함	30%
양	4	동료의 평균수준 정도임	40%
가	2	동료에 비하여 부족함	10%

주 : 경찰청, 경찰공무원 승진심사기준, 2000.

여경의 심사승진현황을 살펴보면 <표 47>과 같다. 연도별로 심사승진자의 수에 차이가 나타나고 있는데 이러한 현상은 경위 이하의 계급에서 더 심함을 볼 수 있다. 연도별로는 1999년도에 상대적으로 많았던 것이 계급별로 나타나고 있다.

<표 47> 여경의 심사승진 현황

연도	계	총경	경정	경감	경위	경사	경장
1995	13		1	2	2	3	5
1996	34		1	2	6	10	15
1997	38		1	2	2	13	20
1998	36	1	1	2	7	13	12
1999	126	1		4	12	41	68
2000	54		1	2	6	10	35
전체	301	2	5	14	35	90	155

자료 : 경찰청, 인사교육과, 2000.

## ② 시험승진

시험승진에서도 일정한 자격으로서 승진소요 최저근무연수 등을 요구하며 시험의 실시하는 경과에 따라 계급별로 실시된다. 경정 이하의 계급에의 승진에는 50%의 비율이

시험에 의해 이루어진다. 시험은 1, 2차로 나누어 실시되는데, 경정은 1차 객관식과 2차 주관식으로, 경감이하는 1, 2차 모두 객관식으로 실시하며, 합격자 결정은 1, 2차 시험성적을 채점하여 대략 선발예정인원의 3배수를 뽑아서 그 3배수에 해당하는 사람만이 시험 성적 60%, 근무성적 25%, 기본교육성적 15%의 합산에 의해 고득점자순으로 결정된다. 그러나 입법예고된 경찰공무원 임용규정시행규칙 개정안에는 경정승진시험만 1, 2차로 나누어 시험을 보도록 되어 있고, 경감이하의 승진시험에는 분야별로 변동은 있으나 일반, 통신, 항공 공히 2차시험이 폐지되고 시험과목도 실무과목 위주로 되어 있다.

시험승진에 요구되는 시험과목은 일반경찰, 전투경찰, 통신경찰, 항공경찰, 기동경찰 등 분야별로 차이가 있으나 일반경찰의 시험과목을 계급별로 보면 <표 48>과 같다.

<표 48> 계급별 승진 시험과목(1999)

과목	경 정		경 감		경 위		경 사		경 장	
	필수	택2	필수	택2	필수	택1	필수	택1	필수	택1
형 법		○	○		○		○			
형사소송법	○			○	○					○
행 정 법	○			○						
경 찰 법									○	
경 제 원 론		○								
행 정 학			○							
민 법 총 칙		○								
행 정 실 무								○	○	
형 사 실 무							○			○
경 찰 실 무				○		○				
외 국 어		○		○		○		○		○

자료 : 경찰종합학교 교무계, 1999.

승진시험의 임용구분별 합격현황을 보면 경장에서 경위까지는 일반공채출신이 90% 내외를 차지하였고 경감과 경정은 경찰대학출신들의 합격비중이 간부후보생, 일반, 특채 등 다른 임용방법에 비해 상대적으로 높다. 즉, 1998년도 경감승진<sup>5)</sup>의 경우 경찰대 출신자들이 전체 승진자의 40%를 차지해 간부후보생 25%, 일반공채 23%, 특채 12%보다 높았으며 경정 승진의 경우는 경찰대학출신자들이 전체의 36%를 점유해 간부후보생 30.3%, 일반공채 27%, 특채 6.7%보다 상대적으로 높았음을 알 수 있다<표 49 참조>.

<표 49> 승진시험 임용구분별 합격현황(1998)

임용구분	경 정		경 감		경 위		경 사		경 장	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
전 체	89	100.0	159	100.0	414	100.0	538	100.0	459	100.0
간부후보생	27	30.3	40	25.0	-	-	-	-	-	-
경찰대학	32	36.0	63	40.0	-	-	-	-	-	-
일반공채	24	27.0	37	23.0	370	89.4	485	90.1	451	98.2
특별채용	6	6.7	19	12.0	44	10.6	53	9.9	8	1.8

자료 : 경찰청, 인사교육과, 2000.

여경의 시험승진현황을 살펴보면 <표 50>과 같다. 연도별로 시험승진자의 수에 차이가 나타나고 있는데 이러한 현상은 경위이하의 계급에서 더 심함을 볼 수 있다. 이것은 경정이하의 승진에는 50%의 비율을 시험에 의해 선발하는 현행 승진제도의 운영결과로 보인다.

연도별로는 1999년도가 상대적으로 많았으나 계급별로는 1995-2000년 기간동안에 경

5) 경정의 경우는 1차 객관식, 2차 주관식으로 구분 실시하지만 경감 이하는 1, 2차 구분없이 필수, 선택과목을 객관식으로 출제함. 경찰실무는 경무, 방법, 경비, 교통, 수사, 정보, 보안, 의사찰, 행정실무는 경무, 방법, 경비, 교통을, 형사실무는 수사, 정보, 보안, 의사찰 포함함. 외국어는 영어, 일어, 중국어, 불어, 독어, 스페인어 중 1과목으로 함.

정이상에서 1명만이 시험승진이 된 것으로 보아 경정이상의 계급에서는 심사승진의 비중이 더 큰 것을 알 수 있다<표 47, 표 50 참조>.

<표 50> 시험승진 현황

연도	계	총경	경정	경감	경위	경사	경장
1995	89				73	13	3
1996	35			1	4	12	18
1997	76			1	7	33	35
1998	73		1	2	18	21	31
1999	233			3	27	74	129
2000	110			4	17	24	65
전체	543		1	11	146	177	281

자료 : 경찰청, 인사교육과, 2000.

### ③ 특별승진과 근속승진

특별승진은 경찰공무원으로서, 청백리 포상을 받은 자(경정이하), 직무능력이 탁월하여 경찰행정 발전에 지대한 공헌을 한 자(경사 이하), 창안 등급 동상 이상을 받은 자로서 경찰행정 발전에 현저한 실적이 있는 자(경사 이하), 명예퇴직한 때(치안정감 이하), 전사하거나 순직한 때(모든 계급), 직무수행 중 현저한 공적을 세운 자(경위 이하), 헌신적인 직무수행으로 경찰행정 발전에 기여한 공이 뚜렷하여 모든 경찰공무원의 귀감이 되는 자(경사 이하) 등의 경우에는 1계급 특진을 시킬 수 있으며 경위이하의 경우에는 특별한 경우에는 2계급 특진도 가능하다. 특별승진은 주로 하위직급, 특히 경장승진 및 경사승진에 치중되어 있다.

근속(자동)승진제도는 승진적체에 대한 구성원의 불만으로 1994년부터 경장과 경사에 대해 순차적으로 적용하여 왔는데, 순경으로 8년간 근무한 자와 경장으로 9년간 근무한 자를 각각 경장과 경사로 승진할 수 있도록 규정하여 실시해 오다가 1998년 10월 1일

부터는 순경은 7년 이상 그리고 경장은 8년 이상 근속시로 줄여 승진할 수 있도록 하였다. 근속기간 산정은 휴직, 직위해제, 징계처분기간은 제외되고 퇴직후 재임용시는 경력을 합산하고 있다(경찰공무원승진임용규정 제5조).

그러나 근속승진연한 1년 단축으로 일정기간만 경과하면 자동승진이 된다는 인식의 확산으로 무사안일하고 나태한 근무 등 문제점이 나타나 근무성적을 7할에서 7.5할로 1999년도는 1년치, 2000년도부터는 2년치 근무성적을 근속승진에 반영키로 하고 2000년도부터 근무성적을 2년간 각 37.5점 이상으로 조정 시행하고 있다. 여기서 근무성적은 2년간 평균치 성적이 아니다. 예를 들면 2000년도 대상자의 경우 근무성적을 2년간 (1998년과 1999년) 각 37.5점 이상을 받아야 자동승진이 가능하도록 하고 있다.

또한 근속승진으로 인한 현원은 직제상의 정원에 해당하는 현원과 엄격히 구분관리하고 근속승진된 자가 상위직급으로 승진하거나 퇴직한 경우는 그 인원만큼 하위직급에 결원이 발생한 것으로 보아 하위직급으로만 충원할 수 있게 하고 있다.

#### 4) 인력배치

신규 채용인력의 경우 새로운 직무에 적응이 어려우며 직무의 정확성을 가져오는 데 상당한 시간이 걸린다. 그래서 어떤 직무에 가장 적합한 사람을 배치하여 업무를 수행케 하는 것이 직무배치 또는 배치전환이다.

배치전환은 초임보직이나 선발에서의 불완전을 바로잡아 개인의 능력을 최대한 활용할 수 있는 매우 유용한 제도이다. 우리나라와 같이 경찰청에서 일괄적으로 신규경찰공무원을 채용하여 각 교육기관에서 일정기간 교육훈련후 일괄 배치하는 경우 원하는 직무에 배치되어 능력을 발휘하기가 쉽지 않다. 시험 전에 생각했던 직무나 적성에 맞지 않는 직무에 배치될 가능성이 매우 높다. 따라서 배치전환은 직무순환이 원활하게 이루어지도록 하여 여경들의 능력발전뿐만 아니라 기관의 직무수행 향상을 위해서도 매우 유익한 것이다.

이러한 배치전환은 조직과 개인의 두 측면에서 그 용도를 살펴 볼 수 있는데, 조직의 필요로 이루어진 배치전환은 일반적으로 강제성을 띠게 되는 반면 개인에게는 개인의 필요에서 기관에 요청하고 이를 기관이 허용하는 방식으로 실제 운용되고 있다.

배치전환을 능력발전의 기회를 제공할 목적으로 제도화한 것이 순환보직이다. 순환보직과 같이 조직에 의해 계획된 배치전환은 개인에게는 직무에 대한 경험기회를 부여함으로써 폭넓은 능력을 발전시킬 수 있다. 따라서 성적에 의한 초임보직이나 청탁과 정실 등에 의해 영향을 받을 것이 아니라 보다 계획적인 보직관리를 통해 개인의 능력발전에 도움을 주어야 할 것이다.

보직관리는 개인차원에서는 다양한 직무경험을 통해 자신의 적성을 개발함으로써 개인의 발전이 가능하고 조직차원에서는 적재적소의 배치원칙을 실현함으로써 조직의 목표를 효과적으로 달성할 수 있게 한다. 현행 경찰공무원임용령 제 22조, 제 23조, 제 24조, 제 25조 그리고 경찰공무원임용령 시행규칙 제 30조, 제 31조 등에 보직관리의 원칙과 보직 기준 등이 규정되어 있으나 명문화된 규정의 추상성으로 실제에서의 보직관리는 결정권자의 편견이나 지연, 학연, 혈연과 같은 정실운용이 되거나 징계수단으로의 악용되는 등 객관적 보직기준의 결여와 잦은 보직이동 등으로 상당한 문제를 야기하고 있다(이유준 등, 1996).

보직부여를 하다보면 누구나 만족하는 인사는 근본적으로 불가능하다. 어느 조직이든 요직과 한직이 있게 마련이다. 또한 개인의 선호도에 차이는 있겠으나 심사승진에 뜻이 있는 사람은 진급에 유리한 환경을 조성할 수 있는 보직을 선호할 것이고 반면 시험승진을 앞둔 사람은 한가한 보직에 대한 선호도가 높을 것이다. 그래서 구성원에 대한 보직부여가 객관적인 잣대에 의해 결정되어야 한다. 그래야 부작용을 최소화할 수 있고 조직의 효과성을 높일 수 있다.

현행 승진제도를 감안할 때 직무별 여경인력 배치 문제는 심각히 고려해야 할 사안중의 하나이다. 왜냐하면 경찰업무중 형사, 정보 등은 대부분 남자경찰관이 점유하고 있어 여경이 이들 중요 직무에 배치될 기회가 주어지지 않는다면 그것은 승진에서의 불이익으로 이어지기 때문이다.

이제 시대적 요구에 힘입어 여경은 과거의 단순·보조적 업무 수행에서 새로운 직무영역으로 자신의 역할을 확대하려는 움직임이 보이고 있다. 따라서 본 절에서는 직무영역별 여경인력의 배치현황을 살펴보고자 한다.

## (1) 기능별 배치 현황

&lt;표 51&gt; 기능별 여경 배치 현황(1999년 12월 현재)

기능	계(%)	총경	경정	경감	경위	경사	경장	순경
전체(%)	1,783(100.0)	2(0.1)	4(0.2)	21(1.2)	121(6.8)	348(19.5)	741(41.6)	546(30.6)
경무	105(5.8)	2	1	2	5	21	37	37
경리	77(4.3)				2	23	37	15
민원실	245(13.8)			3	27	42	100	73
방범	91(5.2)		1	4	2	21	35	28
소년	121(6.8)			2	13	33	56	17
면허	255(14.3)			1	6	24	102	122
교통	174(9.7)		1	1	6	25	69	72
수사	109(6.1)				7	23	48	31
감식	6(0.3)		1		1	4		
조사	81(4.5)			2	11	12	38	18
형사	92(5.2)				4	18	48	22
경비	42(2.4)			1	1	12	12	16
정보	94(5.3)			1	6	23	49	15
보안	134(7.5)			2	4	39	68	21
외사	74(4.2)			1	11	23	23	16
파출소	68(3.8)				6	5	15	42
기타	15(0.8)			1	9		4	1

주 : 기타는 대학원, 학교에 배치된 경우임.

자료 : 경찰청, 인사교육과, 2000.

<표 51>에서 여경이 집중 배치되어 있는 분야가 민원실, 운전면허시험장, 교통 등임을 알 수 있다. 경무기능은 서무·인사 등 본질적으로 사무적 기능이고 경리도 이와 비슷한 성격의 업무이므로 여성이 맡아도 부담없는 직무로 인식되어 왔다. 뿐만 아니라 민원실도 여경이 여성 특유의 꼼꼼함과 상냥함으로 직접 민원인을 대하도록 하기 위하여 많이 배치되는 부서이다. 결과적으로 이들 경무·경리·민원실에 배치된 여경은 427명으로 전체 여경의 23.9%에 이르고 있음을 알 수 있다.

운전면허시험장에 배치된 여경은 255명으로 전체 여경의 14.3%를 차지하고 있고 교통분야에는 174명이 배치되어 9.7%의 점유율을 나타내고 있어 전체 24.0%가 교통·면허시험장에 배치되어 있음을 알 수 있다. 처음 여경이 면허시험장에 배치된 것은 면허시험장의 부조리가 심각하여 교육지책으로 1990년 6월 30일에 여경을 205명 선발하여 면허시험관으로 1차 배치한데 연유한다. 여경의 교통기능 배치는 1981년 30명이 처음 배치된 적이 있었고 그후 88올림픽 직전(순찰차 10대)에 여경만으로 구성된 교통순찰대가 발족되었는데 이중 전자는 순수한 목적의 교통임무 수행을 위해서가 아니라 대통령이나 외국국민의 경호 목적을 수행하기 위한 것이었기 때문에 본격적으로 교통경찰로 임명되어 직무를 수행한 것은 88올림픽 때로 보아야 할 것이다. 따라서 경찰의 각 기능 가운데 교통분야에 여경이 가장 많이 배치되고 있는 것은 여경의 운전면허시험장 배치의 결과로 보이며 이러한 여경의 배치가 면허시험장내의 부조리 척결에도 순기능을 한 것으로 평가되고 있다.

앞장에서 언급한 바와 같이 우리나라 여경은 창설 당시부터 청소년 범죄와 가출 등의 업무가 여경의 고유업무로 인식되었는데 <표 51>에서 보듯이 현재 소년분야에 배치되어 있는 여경은 121명으로 전체 여경의 6.8%에 해당한다. 이것은 1994년의 7.2% <부록 표 1>에 비해 약 1.4배의 수적인 증가를 거양했으나 비율상으로는 0.4%포인트 감소한 수치이다.

방법활동에 종사하는 여경은 91명으로 전체 여경의 5.2%를 차지하고 있고 파출소 배치 여경은 68명으로 전체 여경의 3.8%를 나타내고 있어 방법·파출소에 배치되어 있는 여경은 159명으로 9.0%의 점유율을 보이고 있다. 이는 1994년의 3.4% <부록 표1>에 비해 5.6%포인트 증가한 것으로 여경이 일선 파출소에 배치·근무한 것은 그 시초가 언제인지 알 수 없으나 남자경찰관과 동일한 근무활동을 하게 됨으로써 여경의 지위향

상 및 역할 확대뿐만 아니라 깨끗한 경찰행정업무수행과 대국민 이미지 개선에 크게 기여한 것으로 평가받고 있다.

경비분야에는 42명의 여경이 배치되어 있다. 이것은 전체 여경의 2.4%에 해당하며, 1994년의 0.4% <부록 표1>에 비해 2.0%포인트가 증가해 경비분야에서 여경의 활동이 증대되고 있음을 보여준다.

정보분야에는 94명의 여경이 배치되어 있어 전체 여경의 5.3%를 나타내고 있는데 이는 1994년의 3.1% <부록 표1>보다 2.2%포인트 증가한 것이다. 1994년 11월말 서울지방청에서 자체적으로 “최근 경제·사회 등 각 분야에 걸쳐 여성의 활동영역이 확대됨에 따라 대여성 관련 국민 생활 견문 수집 등 심도있는 업무수행을 위해 여경을 배치·운용한다”고 하는 여경의 정보외근 배치목적에 담은 「정보경찰 여경운영계획」을 수립하여 여경 사상 처음으로 서울시내 30개 전 경찰서에 각각 1명의 여경을 정보외근요원으로 임명·배치한 것이 정보분야에서 여경의 점유율이 높아진 계기가 된 것으로 보인다.

보안분야에 배치된 여경은 134명으로 전체 여경의 7.5%에 이르고 있는데 이것은 1994년의 5.4% <부록 표1>에 비해 2.1%포인트 증가한 것이다. 외사활동에 배치된 여경은 74명으로 전체 여경의 4.2%에 이르는데, 이는 1994년의 2.5% <부록 표1>에서 1.7%포인트 증가한 수치이다. 따라서 여성 특유의 꼼꼼함과 세심함을 고려해 볼 때 이 분야들은 앞으로 여경에게 유망할 것으로 예상되고 있다. 보안업무에는 주민신고 유도 및 불온외국서적 또는 간행물 단속, 불온선전물 수거, 좌경의식화 사범, 방첩공작, 노동현장 위장 침투자 색출, 전력소, 저수장 등 보안시설 및 관계인원에 대한 보안진단업무 등이 있고, 외사업무에는 외사첩보수집, 외사관계 신원조사, 외국 및 교포범죄수사, 대테러 대비 활동 등이 있다.

형사분야는 오랫동안 남성의 고유영역으로 여겨졌기 때문에 여경의 배치가 쉽지 않다. 특히 형사근무 성격 자체가 남자경찰관들조차도 견디기 힘들 정도로 근무형태가 매우 불규칙적이고 또한 육체적 위험이 수반되기 때문이다. 그래서 이 분야에 배치근무중인 여경은 92명으로 전체 여경의 5.2%를 차지하고 있다. 이것은 1994년의 6.7% <부록 표1>에 비해 1.5%포인트 감소한 것이다. 여경 최초의 형사부서 배치는 1991년 9월 서울지방청에 여자형사기동대가 창설되면서 여경 21명이 형사로 임명된 것이 시초이다. 이후 대도시를 관장하는 지방경찰청에도 여자형사기동대가 창설되어 활동중인데 여자 형사기

동대는 여성전용술집인 호스트바와 여성사우나 등 여성전용휴식공간에서 도박·풍기문란·광고 등을 이용한 여성인신매매·약취유인 사건 등은 물론 여성 상대 범죄의 첩보수집 등의 업무를 수행토록 하고 있다.

수사업무는 고소, 고발, 진정, 탄원 등 형사민원사건의 수사, 처리, 유치장관리, 시국사건수사, 지능범 및 공무원범죄수사, 수사비의 집행 등이며 수사분야(감식포함)에 배치되어 있는 여경은 109명으로 전체 여경의 6.1%를 점유하고 있는데 이는 1994년의 5.2%<부록 표1>보다 0.9%포인트 증가하였다.

조사분야에 배치된 여경은 81명으로 전체 여경의 4.5%를 나타내고 있으며 이는 수치상으로는 1994년의 55명<부록 표1>보다는 약 1.5배 증가하였으나 점유율은 4.5%로 변함이 없다. 그러나 1999년부터 여자학사경장 20명을 조사요원으로 모집하고 있어 이 분야에도 여경의 배치가 증가할 것으로 보인다.

## (2) 지역별 기능별 배치 현황

지역별 기능별 여경의 배치현황<표 52 참조>를 보면 지역에 따라 다소 차이는 있으나 경무분야에 배치된 여경이 가장 많은 부산, 충북, 충남, 전북과 형사분야에 배치된 여경이 가장 많은 부산을 제외하고는 모든 지역이 교통분야에 여경을 가장 많이 배치한 것으로 나타나고 있다. 여경이 가장 적게 배치된 분야를 지역별로 보면 서울은 24명의 여경이 근무하고 있는 외사, 부산은 5명의 여경이 근무하고 있는 정보와 외사, 강원은 1명의 여경이 배치되어 있는 정보, 외사, 파출소 등이다. 또한 대구, 인천, 전북, 그리고 제주는 경비에, 충북과 전남은 경비, 외사, 파출소에, 충남과 경남은 경비, 외사에, 울산은 경비, 정보, 파출소에, 경기도는 외사에, 경북은 외사와 파출소에 여경이 전혀 배치되지 않은 것으로 나타나고 있다.

이제 규모의 차이만 있을 뿐 그 구조와 업무는 비슷하므로 대표적인 지방경찰조직인 서울지방경찰청과 그 산하 34개 경찰서를 중심으로 지방경찰청에서의 여경 배치 현황을 살펴보기로 하겠다.

서울지방경찰청은 7과 17계 2담당관과 직할대로 이루어져 있으며 경찰서는 8개 과 20개 계로 이루어져 있다. 이를 구체적으로 보면 서울지방경찰청은 경무과, 방법과,

형사과, 교통과, 경비과, 정보과, 보안과 등 7개 과와 공보담당관, 감사담당관 등 2담당관, 기동대, 경호대, 직할대 등 3개 대로 되어 있고 경찰서는 경무과, 방범과, 수사과, 형사과, 경비교통과, 정보보안과 등 6개 과와 청문감사관으로 되어 있으며, 다른 지방경찰청도 규모의 차이만 있을 뿐 그 업무는 비슷하고, 다만 과의 수가 조금 차이가 날 뿐이다.

<표 52> 지역별 기능별 배치 현황(2000년 1월 현재)

지역	경무	방범	교통	형사	경비	정보	보안	외사	파출소
서울	117	106	134	114	44	29	62	24	32
부산	21	19	30	47	12	5	7	5	6
대구	9	16	32	15	-	3	6	1	-
인천	14	18	24	13	-	3	8	2	2
울산	4	4	6	1	-	-	2	1	-
경기	35	25	45	27	4	5	10	-	3
강원	7	5	25	4	6	1	7	1	1
충북	19	7	12	3	-	2	5	-	-
충남	28	19	25	11	-	5	5	-	3
전북	21	7	17	6	-	1	3	1	1
전남	29	13	43	14	-	9	6	-	-
경북	20	10	24	13	2	8	7	-	-
경남	19	8	28	7	-	4	7	-	1
제주	6	7	11	6	-	3	2	2	7
전체	349	264	456	281	68	78	137	37	56

자료 : 경찰청, 인사교육과, 2000.

서울지방경찰청 본청의 경우 기능별 여경의 배치현황은 <표 53>과 같다. 즉 경무기능에 30명, 방법기능에 59명, 형사기능에 8명, 교통기능에 89명, 정보기능에 2명, 보안기능에 15명, 외사기능에 4명, 경비기능에 41명이 각각 배치되어 근무하고 있다. 결과적으로 교통·방법·경무기능에 여경이 집중 배치되어 업무를 수행하고 있는데 특히 방법업무와 관련하여 일체검문검색 등과 같은 치안활동에 대한 계획 수립 및 경찰인력 배치 그리고 외근경찰관에 대한 인사관리를 하는 방법기획업무에 1명을 제외하고는 모두 방법지도업무에 배치하고 있는 실정이다.

<표 53> 서울지방경찰청 본청 기능별 여경배치 현황

기능	경정	경감	경위	경사	경장	순경
경 무	-	2	1	6	17	4
방 법	-	-	1	19	33	6
형 사	-	-	-	4	3	1
교 통	1	1	1	10	62	12
정 보	-	-	1	1	-	-
보 안	-	-	-	7	8	-
직할대	-	-	-	6	10	6
경호대	-	-	1	1	6	12

주 : 1999년 12월 현재 여경이 배치된 기능중심으로 작성한 자료임.

이러한 현상은 일선 경찰서에서의 여경 배치에도 그대로 나타나고 있는데, 서울지방경찰청 산하 34개 경찰서에 나타난 여경의 배치현황을 보면<표 54> 경무·교통·방법기능에 집중 배치되고 있음을 알 수 있다. 즉 전체 여경의 59.2%가 이들 직무에 배치되고 있는데 구체적으로 보면 경무·경리·민원실에 29.0%, 교통부서에 10.5%, 비행청소년선도, 미아·가출인 보호 등 소년업무에 6.5%, 방법업무에 4.1%, 그리고 파출소에 9.1%가 배치되어 있다. 특히 여경은 방법업무중에서 경범죄 처벌법 위반자의 지도단속, 범칙금

납부통고, 노래방 등 풍속업소에 대한 영업활동의 규제, 지도, 단속, 처리 등 방법지도업무를 그리고 일선 파출소에서 112신고접수 및 처리, 유실물 관리 등 단순 보조업무를 주로 수행하고 있는 것으로 나타나고 있다.

&lt;표 54&gt;

기능별 배치 여경 현황

구분	경무	경리	민원실	교통	경비	행사	소년	방법	파출소	보안	외사	정보	조사	수사	기타
인원(명)	46	20	54	44	4	30	27	17	38	48	19	41	40	25	7
비율(%)	11.3	4.8	12.9	10.5	1.0	7.2	6.5	4.1	9.1	11.5	4.5	9.8	9.6	6.0	1.7

주 : 기타는 파견근무 자임.

### 3. 문제점

앞에서 여자경찰관의 모집과 채용, 교육훈련 및 승진, 인력배치 등 여경제도의 운용 및 실태에 대하여 살펴보았다. 여기서 우리는 우수한 여경인력을 확보하기 위해서는 무엇보다 제도적인 뒷받침이 선행되어야 하며 제도화 못지 않게 중요한 것은 제도의 운영이라는 것을 알 수 있었다. 따라서 본 절에서는 이들 제도의 운영실태 분석 결과를 토대로 우수한 여경인력 확보와 여경제도의 활성화에 장애가 되고 있는 주요 문제점을 살펴보기로 한다.

#### 1) 채용제도

과거 여성들은 신규채용에서부터 여러 가지로 불평등한 규정으로 차별대우를 받았는데 최근에 남성에 비해 불리한 조건들은 획기적으로 개선되고 있다. 즉, 1988년부터 남

녀고용평등법이 시행되어 1989년 공무원 임용시 성차별규정이 폐지(지방공무원의 경우는 1991년 폐지)되었고 특히 남성 주종 직종이었던 경찰직에도 1989년 처음 경찰대학에 여학생이 입학하게 됨을 필두로 1999년부터는 여자학사경장이 배출되었고 2000년에는 처음으로 여자간부후보생을 모집하므로써 여성이 경찰직에도 진출할 수 있는 기회가 더 확대되고 있다.

물론 경찰직의 경우 아직은 여성의 점유율이 다른 직종에 비해 매우 낮다<표 55 참조>. 이것은 1980년에 여경 정원제를 폐지하였기 때문에 법률상으로는 남녀를 분리모집하거나 채용을 달리할 근거는 없음에도 불구하고 아직도 여러 가지 문제점을 들어 경찰공무원법이나 경찰공무원임용령의 근거도 없이 분리모집하고 있다. 이러한 분리모집은 여경의 부정기적 모집과 함께 여경의 질적 저하 및 체계적인 교육을 어렵게 하여 전문성 제고에 치명적인 영향을 미치게 되므로 채용제도의 근본적인 문제점으로 나타나고 있다.

<표 55> 행정부소속 여성공무원 현황(1998년 12월 현재)

구분	계	일반직	기능직	특수 경력직	특정직				
					교육	경찰	소방	외무	검사
인원(명)	259,953	58,657	44,701	9,147	145,219	1,696	476	40	17
점유율	29.7	20.9	26.3	44.1	51.2	1.8	2.1	3.3	1.5

자료 : 행정자치부, 행정자치부 년보, 1999.

또한 경찰관으로의 입직경로가 다양한 반면, 현재 여성이 경찰관이 되는 길은 모두 4가지로 제한되어 있어 입직과 관련하여 기회균등의 문제가 노정되고 있다.

## 2) 교육훈련

미국, 캐나다 등 선진국과 달리 우리나라는 남자경찰관과 분리해서 모집하고, 동시 교육을 시키고 있으며 남자경찰관과 일부 차별화 교육을 하고 있다. 또한 일부 체력

을 요하는 과목, 즉 체력훈련, 다중범죄진압훈련 등 일부교과목 축소 내지 남자경찰관과 동일시간 배정에도 불구하고 형식적 운영으로 차별화 교육이 되고 있는 실정이다<표 56 참조>.

<표 56> 성별 교과목 시간 배정 현황

연 도	소 년		다중범죄진압		무 도		컴퓨터		비 교
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	
1998(24주)	6	6	21	-	90	90	30	51	기타 과목을
1999(16주)	6	8	14	6	56	62	35	35	동일

자료 : 경찰교육개혁위원회, 경찰교육개혁, 2000.

신임여경은 일정기간 경찰교육기관에서의 집합교육을 통해 직업윤리의식을 함양하고 경찰관으로서의 직무수행에 필요한 지식과 기술을 익히게 되는데, 부정기적인 모집으로 인한 교육인원의 일시적인 폭주 현상이 일어날 가능성이 있고, 교육훈련담당자의 부담과 함께 신규 채용자들의 인성과 적성에 대한 면밀한 검토 내지 인격적 지도활동이 거의 불가능하다.

신임여경과정 교육생에게 일부 전문성을 요하는 과목이나 유도, 태권도, 검도 등 무도과목과 일반 교양이나 실무과목을 담당할 학과교관으로 여경교관의 배치가 전무한 상태이고, 여경지도교관을 일선경찰서근무 여경 4-5명을 교육기간 동안 임시 파견근무 후 원대 복귀함에 따라 생기는 문제로 신임여경 교육에 대한 사명감, 체계적 교육 내지 전문성이 결여되고 있으며 생활지도만이 아니라 제식훈련, 극기훈련 등의 교육도 담당하고 야간점호, 신상면담, 청소, 자습, 보급, 응급환자 수송, 부식 검수 등의 업무과다로 사기 저하와 함께 신임여경과의 친밀한 유대관계 및 직업의식의 약화를 초래하고 있다. 기본 훈련 부족 및 현장실습 미실시로 현장적응능력이 미흡한 것도 문제점으로 지적되고 있다. 또한 여경전용 생활관, 화장실, 샤워실 등 여경교육을 위한 특별교육시설의 미비를 들 수 있는데 특히 중앙경찰학교의 경우 올해부터 신임여경의 입교가 125명에서 576명으로 증가하고 신임학사경장의 교육훈련까지 담당하

게 됨에 따라 문제가 심각할 것으로 보인다.

선진국과 비교하여 신입교육과정(순경과 학사경장)의 기간이 짧아 충분한 교육이 이루어지지 않고 있고 1999년의 경우에는 현장 실습교육의 미실시로 현장 배치시 적용에 많은 어려움을 가중시키고 있다. 신입 학사경장 교육은 올해부터 중앙경찰학교에서 실시하게 되었으나 간부후보생 교육을 경찰종합학교에서 계속 실시하고 있어 교육기관별 교육의 특성화 목적에 위배되며 이로 인한 교육과정의 혼재로 교육의 질 저하가 우려되고 있다. 따라서 교육대상의 특성에 맞도록 교육과정 및 교과목 전면 개편과 교육기관별 설립목적에 맞게 특성화가 절실히 요구된다.

### 3) 승진제도

현행 경찰 승진제도하에서 승진과 관련하여 여경이 남자경찰관과 비교해서 인사상의 불이익을 받고 있는가 하는 점은 매우 중요한 문제이다. 이 점에 대해서 자료의 부족으로 구체적인 내용이 파악되지 않고 있으나 한 연구조사(강일현, 1995)에 의하면 여경의 26.1%가 인사제도나 운영상의 불이익을 호소한 것으로 나타났고 반면, 남자경찰관의 경우 여경과 같이 근무한 경험이 없는 남자경찰관의 24.6%가 승진과 관련하여 여경이 우대받고 있다고 응답하여 여경과 근무한 경험이 있는 남자경찰관(19.2%)에 비해 여경에 대한 편견을 갖고 있는 것으로 나타났다. 따라서 승진과 관련하여 근무경력이 오래된 여경일수록 이 문제를 지적하고 있음을 볼 때 계약요인들이 현행 제도 내에 있음을 엿볼 수 있다.

현행 경찰승진제도는 크게 심사승진(경무관 이하 해당)과 시험승진(경정 이하 해당)으로 구분되는데 심사승진은 경험한 직책, 승진기록, 기본교육성적 등 7개 항목에 의해 결정되나 실제 운영면에 있어서는 소속기관장의 추천에 크게 의존하고 있고(강일현, 1995), 심사승진과정이 비공개로 진행되고 일관된 기준이 결여된 것이 보다 큰 문제점으로 나타나고 있다. 즉 단계별 심사기준은 경찰공무원 승진임용규정 시행규칙 24조에 의거 경찰청장이 따로 정할 수 있게 되어 있어 매년 일관된 기준이 없이 달라지고 있다. 또한 승진대상자 명부에 반영된 근무성적 점수는 총경 이하 모두 30점이 반영된다. 결과적으로 승진대상자명부에 반영된 근무성적평점 5할은 실제로 3할 정도의 역할밖에는

못하게 된다(1999년 경찰공무원 승진심사기준). 그리고 5배수 범위의 후보자 추천은 승진심사후보자로 하여금 심사과정에서의 공정성 결여라는 문제점을 노정시키고 있다.

반면 시험승진은 시험성적 60%, 근무성적 25%, 교육성적 15%로 최종 결정된다. 여경이 승진에 불이익을 당하고 있다는 주장은 심사승진에서의 박대와 근무성적에서의 박대에 근거한다. 또한 일부 계급에 대해서 여경만의 승진인원을 별도로 배정하는 제도 또한 불만요인으로 지적되고 있다(강일현, 1995).

현행 인사관련 제 규정에서 여경이라고 해서 차별대우를 할 수 있는 근거 조항은 존재하지 않는다. 물론 승진이 어떤 측면에서는 본인의 노력여하에 많이 좌우된다고는 하지만 현실적으로 나타난 결과는 여경의 상위직 승진이 상당히 부진한 상태이다.

#### 4) 인력배치

여경인력의 배치 및 운영과 관련하여 나타나고 있는 문제점으로는 일부 기능중심으로의 집중배치 현상을 들 수 있다. 즉 경무, 경리와 같이 본질적으로 사무적 기능이어서 여경이 맡아도 부담이 없고 여경이 맡음이 유익해서 고유업무로 인식된 소년업무 그리고 여성특유의 상냥함과 세밀함이 요구되는 민원실·운전면허시험장에 집중 배치되어 있어 여경인력을 효율적으로 활용하지 못하고 있는 것으로 나타났다<표 57 참조>. 이러한 여경인력의 일부 기능으로의 집중배치현상은 경찰청과 그 산하 경찰서에 두루 만연되어 있어 경찰조직의 효과성 제고에도 악영향을 초래할 것으로 보인다. 따라서 이 문제를 해결하기 위한 제도적 접근이 필요하다.

<표 57> 여경 집중 배치 현황

구분	집중 배치 분야							기타분야
	계	경무	경리	민원실	교통	면허장	소년	
인원(명)	977	105	77	245	174	255	121	807
비율(%)	54.7	5.8	4.4	13.8	9.5	14.3	6.9	45.3

여경의 파출소 배치가 소극적이어서는 안되는데 신입여경의 경우 본청, 민원실, 면허시험장, 지방경찰청 등으로의 배치가 대부분이고 파출소 배치는 극소수이다. 파출소업무는 육체적으로 힘들고 불규칙적이지만 경찰관의 기초업무로서 이를 해결하지 못하면 난이도 높은 업무를 수행하기 힘들다.

또한 여경의 파출소 배치는 경찰의 대국민 이미지 제고에 도움이 된다. 21세기 새 천년에는 법 집행의 개념보다 서비스 차원에서 경찰활동이 주종을 이룬다고 볼 때 여경은 민원인이 파출소 방문시 무엇을 원하는가에 따라 꼼꼼히 챙기고 세심하게 배려해서 이를 효율적으로 상담하고 해결해주어 경찰이미지 개선에 효과적이다. 따라서 신입여자 순경과 학사경장도 경찰대학생과 간부후보생과 같이 교육훈련 이수후 일정기간 외근위주의 순환보직제를 도입·시행함으로써 관행으로 정착되고 있는 일부 기능 중심의 집중 배치현상을 제도적으로 타파해야 한다.

<표 58> 순환보직제에 대한 경찰관들의 의견

순환보직제의 운영	남 자		여 자	
	N	%	N	%
효과적이다	85	50.3	48	30.2
효과적이지 않다	84	49.7	111	69.8
전 체	169	100.0	159	100.0

특히 하부관서로 갈수록 순환보직이 대체로 원활히 이루어지고 있으나 경찰청 등 상부관서로 갈수록 순환보직이 잘 이루어지지 않고 있다. 경찰관들에게 본청이 치외법권지역으로 인식되고 있는 현실이어서 일단 승진이 되면 지방에 전보 발령되는 것이 원칙이지만 일부를 제외하고는 그대로 본청 근무를 하고 지방으로 갔다가도 얼마 안 돼 다시 본청으로 들어오는 등 본청에 근무하는 여경에 대한 순환보직이 제대로 이루어지지 않고 있는 게 현실이다. 이것은 본청 근무가 승진에 유리하고 당직이 없는 등 여경들에게 많은 인센티브가 있기 때문인 것으로 생각되나 일선 여경들의 경우 본청에 들어가 근무하기가 매우 어려워 형평성 면에서 개선되어야 할 문제점으로 나타나고 있다. 또 관리자

가 되기 위해서는 경무, 방법, 수사, 교통, 정보 등의 부서를 반드시 거쳐야 한다는 사고 전환을 위해서도 순환보직이 필요하다고 본다.

순환보직제에 대한 조사결과, 경찰관의 59.4%가 순환보직제도가 효과적으로 운영되고 있지 못하다고 응답하고 있으며 남자경찰관보다 여경의 경우 순환보직제의 운영에 대해 더욱 부정적인 것으로 나타났다<표 58 참조>.

## 제5장 설문조사 결과 나타난 여경 활용 및 배치실태와 문제점

### 1. 응답자의 특성

<표 59>에 나타난 바와 같이 조사에 응답한 경찰관은 353명이었으며, 이들의 성별 분포를 살펴보면 남자가 49.9%, 여자는 50.1%로 각각 나타났다. 평균연령은 34.9세(표준편차 6.3)로 나타났고, 이 중 30대가 57.0%로 가장 많았으며, 40대 이후가 23.2%, 20대가 19.8%를 각각 차지하였다. 학력별 분포를 살펴보면 고졸이하의 학력 비율이 41.9%로 가장 높았고, 전문대학 졸업 학력은 17.9%, 대졸 이상의 학력은 40.2%로 각각 나타났다. 혼인상태별 분포를 보면 기혼이 81.0%로 가장 높았고, 미혼이 18.7%, 기타가 0.3%로 각각 나타났다. 근속년수를 보면 10-19년이 47.9%로 가장 많으며 다음으로 10년 미만인 39.4%, 20년 이상이 12.7%로 나타났다. 근무기관은 82.2%가 경찰서에 근무하고 있으며 서울지방경찰청에 근무하는 사람이 15.0%, 일선파출소에 근무하는 사람이 2.5%, 기타 0.3% 순으로 나타났다. 계급별로 보면 경사가 37.7%로 가장 많고 다음으로 경장이 34.8%, 경위가 13.3%, 순경이 11.3%, 경감이 2.5%, 경정이 0.3% 순으로 나타났다. 경제수준별 분포를 보면 생활수준이 '하'라고 응답한 사람이 58.7%로 가장 많았고, 생활수준이 '중'이라고 응답한 사람은 38.2%, '상'이라고 응답한 사람은 겨우 3.1%에 불과하였다.

반면 조사에 응답한 일반인은 171명이었으며, 이들의 성별 분포를 살펴보면 남자가 53.2%로 여자의 46.8%보다 조금 많은 것으로 나타났다<표 60 참조>. 평균연령은 28.1세(표준편차 7.3)로 나타났고, 이 중 20대가 59.1%로 가장 많았으며, 30대가 22.3%, 40대 이후가 9.9%, 10대가 8.7% 순으로 나타났다. 학력별 분포를 살펴보면 고졸이하의 학력 비율이 81.3%이었으며, 전문대학 졸업의 학력은 18.1%, 대졸은 0.6%로 각각 나타나 18.7%가 전문대학 졸업 이상의 학력이었다. 혼인상태별 분포를 보면 미혼이 67.8%로 가장 높았고, 기혼이 31.6%, 이혼이 0.6%로 각각 나타났다. 직업별 분포를

&lt;표 59&gt;

## 경찰관의 특성

일반적 특성		빈도(N)	백분율(%)
성 별	남 자	176	49.9
	여 자	177	50.1
	전 체	353	100.0
연 령	20 대	70	19.8
	30 대	218	57.0
	40대 이상	65	23.2
	전 체	353	100.0
학 력	고졸이하	148	41.9
	전문대졸	63	17.9
	대졸이상	142	40.2
	전 체	353	100.0
혼인상태	미 혼	66	18.7
	기 혼	285	81.0
	기 타	1	0.3
	전 체	352	100.0
근속년수	10년 미만	139	39.4
	10 - 19	169	47.9
	20년 이상	45	12.7
	전 체	353	100.0
근무기관	지방경찰청	53	15.0
	경 찰 서	290	82.2
	파 출 소	9	2.5
	기 타	1	0.3
	전 체	353	100.0
계 급	경 정	1	0.3
	경 감	9	2.5
	경 위	47	13.3
	경 사	133	37.7
	경 장	123	34.8
	순 경	40	11.3
	전 체	353	100.0
경제적 수준	상	11	3.1
	중	134	38.2
	하	37	58.7
	전 체	351	100.0

주 : 무응답자는 제외.

<표 60> 일반인의 특성

일반인의 특성		빈도(N)	백분율(%)
성 별	남자	91	53.2
	여자	80	46.8
	전체	171	100.0
연 령	20대*	116	67.8
	30대	39	22.3
	40대 이상	17	9.9
	전체	171	100.0
학 력	고졸 이하	139	81.3
	전문대 졸	31	18.1
	대졸이상	1	0.6
	전체	171	100.0
혼인상태	미혼	116	67.8
	기혼	54	31.6
	기타	1	0.6
	전체	171	100.0
직 업	공무원	37	21.6
	회사원	72	42.1
	자영업	4	2.3
	주부	3	1.8
	전문직	5	4.7
	학생	51	27.5
	전체	171	100.0
경제수준	상	19	11.2
	중	105	62.1
	하	45	26.6
	전체	169	100.0

\* 10대 11명 포함.

주 : 무응답자는 제외.

살펴보면 회사원이 42.1%로 가장 높았고, 다음으로 공무원이 21.6%, 전문직 종사자가 4.7%, 자영업자가 2.3%, 주부가 1.8% 순으로 나타났다. 경제수준별 분포를 보면 생활수준이 '중'이라고 응답한 사람이 62.1%로 가장 많았고, '상'이라고 응답한 사람은 11.2%, 생활수준이 '하'라고 응답한 사람은 26.6%에 불과하였다.

## 2. 경찰직의 모집경로 및 개방

여성에게 공직에의 기회를 균등하게 부여하기 위하여 일반공무원의 경우 1989년에 남녀 분리모집제도가 철폐되었으나 아직도 경찰은 조직의 특성을 이유로 여성에게 문호를 완전 개방하지 않고 있다. 경찰직과 관련하여 일반 응답자의 81.9%가 여성에게 문호를 완전 개방하는 것이 바람직하다고 생각하고 있고, 18.1%만이 반대하는 것으로 나타났다. 반면 경찰관의 경우는 응답자의 54.7%가 여성에게 문호를 완전 개방하는 것이 바람직하다고 생각하고 있고, 45.3%는 반대하는 것으로 나타나 일반인에 비해 완전 개방에 대한 생각이 매우 보수적이고 조심스러운 것으로 나타났다. 여성에게 문호를 완전 개방함으로써 나타날 수 있는 긍정적인 효과는 일반인의 경우 남녀간 기회균등 부여가 36.8%로 가장 높았고, 다음으로 여경의 역할 확대와 유능한 인력 유치가 각각 18.7%로 높았으며 대국민 이미지 개선이 5.8%, 문호 완전 개방으로 우려되었던 여경인력 급증은 1.8%로 아주 낮은 것으로 나타났다. 반면, 경찰관의 경우에는 남녀간 기회균등 부여가 36.5%로 가장 높았고, 다음으로 여경의 역할확대가 21.3%, 여경인력의 급증이 17.5%, 유능한 인력 유치가 13.8%, 그리고 대국민 이미지 개선이 10.6%로 나타났다. 따라서 남녀간의 기회균등 부여가 일반인과 경찰관 모두 가장 높은 비율을 차지하였으나 일반인과 달리 경찰관의 경우 완전 개방으로 유능한 인력이 유치되면 여경의 역할 확대는 물론 여경의 특성상 대국민 이미지 개선에도 도움이 될 것으로 보인다. 또 여경인력 급증도 일반인의 경우 1.8%인 반면 경찰관은 17.5%로 월등히 높다. 따라서 여성에게 문호를 완전 개방함으로써 인한 우려감이 일선 경찰관들 사이에 매우 많음을 알 수 있다<표 61 참조>. 이를 성별로 나누어 경찰직 문호 완전 개방으로 인한 효과와 바람직하다고 생각하는 여경 비율에 대한 경찰관들의 의견을 살펴보면 <표 62>와 같다.

&lt;표 61&gt; 경찰직 개방 및 효과

경찰직 개방 및 효과		경찰관		일반인	
		N	%	N	%
여성에게 경찰직 완전 개방 여부	찬 성	191	54.7	140	81.9
	반 대	158	45.3	31	18.1
	전 체	349	100.0	171	100.0
여성에게 경찰직 완전 개방으로 인한 효과	남녀간 기회균등 부여	127	36.5	63	36.8
	유능한 인력 유치	48	13.8	32	18.7
	여경인력 급증	61	17.5	3	1.8
	대국민 이미지 개선	37	10.6	10	5.8
	여경역할 확대	74	21.3	32	18.7
	효과 없음	1	0.3	1	0.6
	전 체	348	100.0	171	100.0

여성에게 문호를 완전 개방함으로써 나타날 수 있는 긍정적인 효과를 남녀별로 살펴 보면 남자경찰관의 경우 남녀간 기회균등 부여가 45.7%로 가장 높았고, 다음으로 여경의 역할확대 28.7%, 대국민 이미지 개선 12.8%, 유능한 인력 유치 8.5%, 여경의 급증 3.2% 순으로 나타난 반면, 여경의 경우에는 남녀간 기회균등 부여가 37.1%로 가장 높았고, 다음으로 여경의 역할확대가 35.1%, 유능한 인력 유치가 12.4%, 여경인력의 급증이 9.3%, 그리고 대국민 이미지 개선이 6.2%로 나타났다. 따라서 남녀경찰관 모두 남녀간의 기회균등 부여나 여경의 역할 확대를 주된 효과로 생각하고 있다.

전체 경찰관중 여경의 비율은 '어느 정도가 바람직하다고 생각하는가'에 대해 남자경찰관과 여경의 생각이 매우 다름을 알 수 있는데 현재 수준의 여경 비율을 유지하는 것이 바람직하다고 보는 남자경찰관은 47.6%로 가장 높았고, 다음으로 10%선이 29.3%, 4%선이 12.2%, 15%선이 7.3%, 20% 이상이 3.7%로 나타난 반면, 여경들은 10%선이

33.3%, 4%선이 24.0%, 15%선이 17.3%, 20%이상이 13.3%, 현 수준 유지가 12.0%로 나타났다. 따라서 남자경찰관들은 현재 수준의 여경비율을 가장 선호하고 있는 반면, 여경들은 현 수준의 유지를 가장 싫어하고 10%선을 가장 선호하고 있는 것으로 나타나 남녀 경찰관 사이에 매우 대조적인 시각이 존재하고 있음을 엿볼 수 있다.

<표 62> 경찰직 개방효과와 여경비율에 대한 경찰관들의 의견

경찰직 개방효과와 여경비율		남자		여자	
		N	%	N	%
개방효과	남녀간 기회균등 부여	43	45.7	36	37.1
	유능한 인력 유치	8	8.5	12	12.4
	여경급증	3	3.2	9	9.3
	대 국민 이미지 개선	12	12.8	6	6.2
	여경의 역할 확대	27	28.7	34	35.1
	별 효과 없다	1	1.1	0	0
	전체	94	100.0	97	100.0
여경비율	현 수준 유지	39	47.6	잘못된 계산식9	12.0
	4%	10	12.2	18	24.0
	10%	24	29.3	25	33.3
	15%	6	7.3	13	17.3
	20% 이상	3	3.7	10	13.3
	전체	82	100.0	75	100.0

### 3. 복지제도에 대한 인식

현재 여경의 복지제도에 대하여 일반인과 경찰관 모두 '잘 마련되어 있지 못하다

고 응답한 사람이 79.0%가 넘으며 복지제도가 '잘 마련되어 있다'고 응답한 사람은 조사대상자 공히 21.0% 수준으로 나타나 여경의 복지 개선이 시급한 것을 알 수 있다. 여경을 위해 시급히 개선되어야 할 복지제도로는 직장 보육시설 설치가 경찰관은 64.5%, 일반인은 47.7%로 가장 많았고, 다음으로 육아휴직제도가 경찰관은 12.5%, 일반인은 23.5%로 많았으며, 출산휴가제도도 경찰관은 4.6%, 일반인은 15.9%로 나타났다. 이는 경찰관의 85.5%와 일반인의 75.4%가 결혼 및 출산으로 인해 가사 및 육아문제가 여경활동에 영향을 미칠 것이라고 응답한 것으로 보아 육아문제가 여경활동에 가장 큰 영향을 주고 있다는 것을 알 수 있다. 그 외에도 연차휴가 및 병가제도가 경찰관은 10.0%, 일반인은 6.8%로 각각 나타났으며, 가족간호휴직제도는 경찰관이 2.1%, 일반인은 2.3%로, 연금제도는 경찰관은 1.7%, 일반인은 1.5% 순으로 각각 나타났다<표 63 참조>.

보육시설에는 현행 영유아보육법령에 따라 국가나 지방자치단체가 설립 운영하는 국·공립 보육시설과 법인, 단체 또는 개인이 설치·운영하는 직장보육시설 또는 가정보육시설이 아닌 민간보육시설, 그리고 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 교육부의 관할 하에 설치·운영하는 유치원 등이 있다. 보육장소에 따라 지역보육과 직장보육이 있는데, 주로 일정한 지역의 아동을 대상으로 하는 보육을 지역보육, 아동의 보호자가 다니는 직장 내에서 제공되는 보육을 직장보육이라 하고, 직장보육은 다시 일정한 기준에 따라 별도의 시설을 갖추고 운영하는 시설보육과 일반 가정의 기존 시설을 활용하여 보육하는 가정보육으로 구분하고 있다. 보육은 주로 낮에 이루어지는 주간보육(종일제, 시간제, 반일제)이지만 야간근무를 하는 보호자의 아동이나 특수한 사정이 있는 아동을 밤에도 보육하는 야간보육과 24시간보육도 있다.

1995년말 현재 9,085개의 각종 보육시설에서 293,747명의 아동이 보육서비스를 받고 있다<표 64 참조>. 보육아동 중 26.8%가 국·공립보육시설에서, 58.0%는 민간보육시설에서, 0.8%는 직장보육시설에서, 나머지 14.3%는 가정보육시설에서 보육을 받고 있다.

1995년말 현재 전체 보육시설의 시설별 구성비는 국공립보육시설이 11.3%(1,029개소), 민간보육시설이 45.4%(4,125개소), 직장보육시설이 1.0%(87개소), 그리고 가정보육시설이 42.3%(3,844개소)를 차지하고 있다(보건복지부, 1996).

<표 63> 복지제도에 대한 인식

복지관련 문항		경찰관		일반인	
		N	%	N	%
여경을 위한 복지제도 마련 여부	잘 되어 있다	74	21.0	35	20.7
	잘 되어 있지 않다	279	79.0	134	79.3
	전 체	353	100.0	169	100.0
여경을 위하여 시급히 개선되어야 할 복지제도	연차휴가/병가제도	28	10.0	9	6.8
	직장보육시설 설치	181	64.5	63	47.7
	출산휴가제도	13	4.6	21	15.9
	육아휴직제도	35	12.5	31	23.5
	연금제도	5	1.7	2	1.5
	가족간호휴직제도	6	2.1	3	2.3
	기 타	13	4.6	3	2.3
	전 체	281	100.0	132	100.0
가사/육아가 여경 활동에 영향여부	있 다	301	85.5	129	75.4
	없 다	51	14.5	42	24.6
	전 체	352	100.0	171	100.0

주 : 무응답자는 제외.

<표 64> 보육시설 · 아동 · 예산

(단위 : 개소, 천명, 억원)

구분	1990	1991	1992	1993	1994	1995
보육시설	1,919	3,670	4,513	5,490	6,975	9,085
보육아동	48	89	123	153	219	294
보육예산	191	419	616	985	1,188	3,300
복지예산	11,392	14,629	15,552	16,552	17,724	19,839

자료 : 보건복지부, 보육현황 통계, 1996.

#### 4. 여경의 활용 가능 분야 및 직무배치

경무, 경리와 같이 본질적으로 사무적 기능이어서 여경이 맡아도 부담이 없고 여경이 맡음이 유익하고 효과적이어서 고유업무로 인식된 소년업무 그리고 여성특유의 섬세함과 꼼꼼함이 요구되는 민원실, 상담실, 운전면허시험장, 조사, 감식, 그리고 교통업무 등이 여경들을 활용하면 효과적인 것으로 나타났다<표 65와 표 66 참조>. 구체적으로 살펴보면 여경들을 활용하면 가장 효과적이라고 경찰관들이 생각하는 업무는 경무업무(14.3%)이며, 다음으로는 소년업무(13.4%), 상담요원(11.6%), 민원봉사실(10.4%), 경리업무(8.2%), 조사업무(7.9%), 면허시험장(6.7%), 감식업무(4.9%), 파출소(4.6%), 교통업무(4.3%) 등이다.

<표 65> 경찰관이 생각하는 여경에게 효과적인 업무

구분	계	효 과 적 인 업 무										기타 업무
		경무	경리	민원실	교통	상담요원	면허장	소년	파출소	조사	감식	
인원 (명)	328	47	27	34	14	38	22	44	15	26	16	45
비율 (%)	100.0	14.3	8.2	10.4	4.3	11.6	6.7	13.4	4.6	7.9	4.9	13.7

주 : 무응답자는 제외.

<표 66> 일반인들이 생각하는 여경에게 효과적인 업무

구분	계	효 과 적 인 업 무										기타 업무
		경무	경리	민원실	교통	상담요원	면허장	소년	감식	조사		
인원 (명)	171	25	9	35	4	39	4	16	4	10	25	
비율 (%)	100.0	14.6	5.3	20.5	2.3	22.8	2.3	9.5	2.3	5.8	14.6	

일반인들의 경우 가장 효과적이라고 생각하는 여경업무는 상담요원(22.8%)이며, 그 다음으로는 민원봉사실(20.5%), 경무업무(14.6%), 소년업무(9.5%), 조사업무(5.8%), 경리업무(5.3%), 교통업무(2.3%), 면허시험장(2.3%), 감식업무(2.3%) 등으로 나타났다.

<표 67> 경찰관이 생각하는 여경에게 어려운 업무

구분	계	어려운 업무											기타 업무
		형사	정보	파출소	교통	수사	경비	기획	감식	인사	조사	교관 요원	
인원 (명)	293	75	15	37	39	8	62	5	18	5	7	8	14
비율 (%)	100.0	25.6	5.1	12.6	13.4	2.7	21.2	1.7	6.1	1.7	2.4	2.7	4.8

주 : 무응답자 제외.

여경들이 수행하기에 어려운 업무들을 살펴보면<표 67과 표 68> 형사업무를 경찰관(25.6%)과 일반인(23.6%) 모두 가장 어려운 것으로 생각하고 있으며 다음으로 경비·경호업무를 경찰관(21.2%)과 일반인(21.2%)이 공히 어려운 업무라고 보고 있다. 그 외에 여경에게 어려운 업무로는 경찰관의 경우 교통업무(13.4%), 파출소업무(12.6%), 감식업무(6.1%), 정보업무(5.1%), 수사업무(2.7%), 교관요원(2.7%), 조사업무(2.4%), 기획업무(1.7%), 인사업무(1.7%) 등으로 나타났으며 일반인의 경우에는 여경에게 어려운 업무로 보는 것은 방법업무(13.0%), 수사업무(6.8%), 파출소업무(6.8%), 교통업무(5.6%), 교관요원(5.0%), 감식업무(4.3%), 보안업무(3.7%), 외사업무(3.1%), 정보업무(1.9%) 등으로 나타나 육체적으로 힘들고 불규칙이어서 오랫동안 남성의 고유영역으로 여겨져 왔던 업무들이 대부분임을 알 수 있다.

여경의 파출소 배치는 '효과가 있다'라고 생각하는 일반인은 85.4%로 매우 높게 나타난 반면 경찰은 이 보다 훨씬 낮은 56.8%만이 효과가 있다고 응답하였으며 구체적으로 살펴보면 경찰관은 대 주민관계 개선(53.3%)을 가장 큰 효과로 꼽았고, 다음으로 파출

소 분위기 쇄신(26.1%), 민원인 상담 내실화(12.1%), 업무 개선(5.0%) 등의 순으로 꼽은 반면, 일반인은 민원인에 대한 상담의 내실화(37.4%)를 가장 큰 효과로 꼽았고, 다음으로 대 주민 관계개선(30.4%), 업무개선(9.4%), 파출소 분위기 쇄신(7.6%), 기타(0.6%) 순으로 꼽았다<표 69 참조>.

<표 68> 일반인이 생각하는 여경에게 어려운 업무

구분	계	어려운 업무											기타 업무
		형사	정보	파출소	교통	수사	경비	방법	감식	외사	보안	교관 요원	
인원 (명)	161	38	3	11	9	11	34	21	7	5	6	8	8
비율 (%)	100.0	23.6	1.9	6.8	5.6	6.8	21.2	13.0	4.3	3.1	3.7	5.0	5.0

주 : 무응답자 제외.

경찰의 대 국민 이미지 개선을 위한 여경의 증원배치에 대해서는 경찰관과 일반인 모두 70% 이상 찬성하였고, 구체적인 찬성 이유로는 경찰관의 경우 “여성의 특성을 살릴 수 있어서”가 47.2%로 가장 높았고, 다음으로 “경찰활동의 효과가 개선되므로” 38.8%, “과다한 경찰력 사용을 억제하므로” 5.6%, “경찰과 지역주민의 관계가 좋아지므로” 5.6%, 기타 2.8% 순으로 나타났으며, 일반인의 경우에는 “여성의 특성을 살릴 수 있어서”와 “경찰활동의 효과가 개선되므로”가 각각 37.5%로 가장 높게 나타났으며 다음으로 “경찰과 지역주민의 관계가 좋아지므로”가 21.7%, “과다한 경찰력 사용을 억제할 수 있어서”가 2.5%로 나타났다<표 69>.

경찰에 대한 국민의 시각에 대해서는 경찰관(72.5%)과 일반인(78.4%) 모두 “부정적이다”라고 응답한 사람의 비율이 전체의 70% 이상으로 나타나 경찰에 대한 국민의 부정적인 시각이 아직도 우리 사회에 매우 높게 상존하고 있음을 알 수 있다. 구체적으로 경찰관들은 낮은 사회적 지위(41.0%)와 경찰의 부정부패(28.9%)를 주된 이유로 들었으

&lt;표 69&gt;

## 여경활동 및 배치에 대한 반응

여경활동 및 배치		경찰관		일반인	
		N	%	N	%
여경의 증원배치에 대한 생각	찬성	180	71.4	120	92.3
	반대	72	28.6	10	7.7
	전체	252	100.0	130	100.0
여경의 증원배치 찬성이유	과다한 경찰력 사용 억제	10	5.6	3	2.5
	여성의 특성 살릴 수 있어	84	47.2	45	37.5
	경찰과 주민의 관계 개선	10	5.6	26	21.7
	경찰활동 효과 개선	69	38.8	45	37.5
	기타	5	2.8	1	0.8
	전체	178	100.0	120	100.0
여경의 파출소 배치	효과가 있다	200	56.8	146	85.4
	효과가 없다	152	43.2	25	14.6
	전체	352	100.0	171	100.0
여경의 파출소 배치효과	대주민 관계 개선	106	53.3	52	30.4
	파출소 분위기 쇄신	52	26.1	13	7.6
	민원인 상담 내실화	24	12.1	64	37.4
	업무개선	10	5.0	16	9.4
	기타	7	3.5	1	0.6
	전체	199	100.0	171	100.0
여경의 시위현장 투입	바람직하다	207	58.8	96	56.1
	바람직하지 않다	145	41.2	75	43.9
	전체	352	100.0	171	100.0
여경투입이 바람직하다고 생각하는 이유	평화적 시위 문화 정착	148	71.5	49	51.0
	남녀평등 계기 마련	17	8.2	13	13.5
	국가신인도 제고	2	1.0	0	0
	여경의 새로운 영역 구축	21	10.1	22	22.9
	보조자적 사고 타파	19	9.2	12	12.6
	전체	207	100.0	96	100.0
여경활동에 대한 생각	좋다	159	46.1	85	49.7
	그저 그렇다	163	47.2	78	45.6
	나쁘다	23	6.7	8	3.6
	전체	345	100.0	171	100.0
경찰에 대한 국민의 시각	부정적	256	72.5	134	78.4
	긍정적	97	27.5	37	21.6
	전체	353	100.0	171	100.0
경찰에 대한 국민의 시각이 부정적인 이유	낮은 사회적 지위	105	41.0	4	3.0
	정치적 중립성 결여	10	3.9	11	8.3
	권위주의적 태도	19	7.4	41	30.8
	부정부패	74	28.9	48	36.1
	봉사 내지 친절성 부족	37	14.5	28	21.1
	기타	11	4.3	1	0.7
	전체	256	100.0	133	100.0

나 반면 일반인들은 경찰의 부정부패(36.1%)와 권위주의적 태도(30.8%) 그리고 국민에 대한 봉사 내지 친절성 부족(21.1%)을 주된 이유로 들고 있어 경찰관과 일반인 사이에 약간의 시각 차이가 있음을 알 수 있다<표 69 참조>.

여경의 활동과 관련하여 부정적인 사람은 경찰관은 6.7%, 일반인은 3.6%에 불과해 응답자의 대부분이 여경활동에 매우 긍정적임을 보여주고 있다. 특히 시위현장에 여경을 투입한 것이 바람직하다고 생각하는 경찰관은 58.8%, 일반인들은 56.1%나 되고, 여경투입이 바람직하다고 생각하는 가장 큰 이유는 '평화적 시위문화 정착'으로 경찰관의 경우 71.5%로 일반인의 51.0% 보다 월등히 높았으며 다음은 '여경의 새로운 영역 구축'으로 경찰관은 10.1%, 일반인은 22.9%로 나타났다<표 69 참조>. 그 외에 경찰관의 경우 '남자경찰관의 보조자적 사고 타파' 9.2%, '남녀평등의 계기 마련' 8.2%, '국가신인도 제고' 1.0% 순으로 나타난 반면 일반인의 경우에는 '남녀평등의 계기 마련' 13.5%, '남자경찰관의 보조자적 사고 타파' 12.6% 순으로 나타났다. 이는 과거 우리 사회에 만연했던 폭력적인 시위양상이 최근 여경기동대의 질서유지활동 등을 통해 평화적으로 변모하고 있어 향후 질서유지 차원의 상황대비로 평화적 시위문화가 정착할 것으로 보는 시각이 확산된 결과로 해석된다. 뿐만 아니라 이러한 질서유지 차원의 역할이 여경기동대의 주임무가 될 것으로 보여 여경의 새로운 영역 구축에도 이바지할 것으로 예상된다. 따라서 고정 관념적 사고의 틀을 벗고 과감히 행동 지향적일 때 평화적 시위문화 형성과 같이 경찰이 사회문화의 발전을 선도할 수 있으며 여경활동의 영역도 넓힐 수 있을 것으로 사료된다.

## 5. 여경활동의 장애요인

여경의 역할 확대를 위해서는 우선 여경활동에 장애가 되는 것이 무엇인가를 파악하고 이를 개선할 방안을 모색하여야 한다. 한 연구(National Center for Women & Policing, 1998)에 의하면 여경활동에 장애가 되는 요인들로 동료 남자경찰관들의 부정적 시각, 힘들고 위험한 직무에 대한 여경들의 기피, 직무상의 차별, 지나치게 적은 여경인력, 편파적인 입직시험(예: 신장, 체중 제한 등), 과도한 경찰력의 행사, 가정폭력에 대한 경찰의 소극적 대응, 여경의 모집경로 제한, 경찰과 지역주민과의 관계 악화, 직장

내 여경에 대한 성희롱 내지 성차별 등을 듣고 있다. 따라서 본 절에서는 이들 장애요 인별로 응답자들의 생각을 살펴보기로 한다.

여경활동에 대하여 '동료 남자경찰관들의 시각이 부정적이다'라고 대답한 경찰관은 52.1%인 반면 일반인들은 70.2%로 나타나 18.1%포인트나 시각의 차이가 일반인과 경찰관 사이에 나타났고 '힘들고 위험한 직무에 대한 여경들의 기피현상이 여경의 역할 확대에 장애가 되고 있다'라고 경찰관들은 79.0%, 일반인들은 81.9%가 응답하여 힘들고 위험한 직무에 대한 여경들의 기피현상이 여경활동에 큰 장애가 되고 있음을 알 수 있다<표 70 참조>. '직장에서 직무상의 차별이 여경의 역할 확대에 제약요인이 되고 있다'라고 경찰관들은 47.6%, 일반인들은 70.2%가 대답하여 무려 22.6%포인트의 차이가 경찰관과 일반인사이에 나타났으며, '지나치게 여경인력이 작은 것이 여경의 역할확대에 장애가 되고 있다'라고 응답한 경찰관은 54.4%, 일반인은 57.6%로 비슷한 것으로 나타나 여경인력이 전체 경찰에서 차지하는 비율이 너무 적은 것이 여경활동에 큰 장애가 되고 있다는 시각이 우리 사회에서 보편적으로 자리잡아 가고 있음을 알 수 있다. '편파적인 입직시험 (예: 신장, 체중 제한 등)은 여경의 역할을 제한한다'라고 응답한 경찰관들은 28.4%, 일반인들은 56.5%로 응답하여 28.1%포인트의 차이가 나타났으며 '경찰력의 과다 사용은 국민부담을 과중시킨다'라고 대답한 경찰관은 45.3%, 일반인들은 62.6%가 응답하여 여기에서도 17.3%포인트의 격차가 있음을 알 수 있다. '가정폭력에 대한 경찰의 대응이 소극적이다'라고 응답한 경찰관들은 45.5%, 일반들은 82.5%로 나타나 경찰관과 일반인 사이에 큰 시각차이를 엿볼 수 있으며 '모집경로가 남자가 여자보다 더 다양하다'라고 응답한 경찰관은 68.8%, 일반인은 25.3%로 43.5%포인트의 차이를 나타내고 있다. '경찰과 지역주민과의 관계가 나쁘다'라고 대답한 경찰관들은 16.9%, 일반인들은 53.0%로 나타나 큰 차이를 보이고 있으며 '직장내 여경에 대한 성희롱 내지 성차별이 있다'고 응답한 경찰관들은 27.6%, 일반인들은 58.3%로 30.7%포인트의 시각 차이가 두 조사대상자 사이에서 나타났다<표 70 참조>.

이러한 여경활동의 장애 존재 여부와 향후 여경의 역할이 어떤 방향으로 확대될 것인가의 연관성을 보면 힘들고 위험한 직무에 대한 여경들의 기피, 지나치게 적은 여경인력, 과도한 경찰력의 행사, 여경의 모집경로 제한, 직장내 여경에 대한 성희롱 내지 성차별 등이 유의한 차이( $p < 0.1$ )를 보인 반면, 동료 남자경찰관들의 부정적 시각, 직무상

의 차별, 편파적인 입직시험, 가정폭력에 대한 경찰의 소극적 대응, 경찰과 지역주민과의 관계 악화에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다<표 71 참조>.

<표 70> 여경활동의 장애요인

여경활동의 장애요인		경찰관		일반인	
		N	%	N	%
여경활동에 대한 동료 남자 경찰관의 시각	부정적	183	52.1	120	70.2
	긍정적	168	47.9	51	29.8
	전체	351	100.0	171	100.0
힘들고 위험한 직무에 대한 기피	있다	278	79.0	140	81.9
	없다	74	21.0	31	18.1
	전체	352	100.0	171	100.0
직무상의 차별	있다	166	47.6	120	70.2
	없다	183	52.4	51	29.8
	전체	349	100.0	171	100.0
지나치게 적은 여경인력	있다	191	54.4	98	57.6
	없다	160	45.6	72	42.4
	전체	351	100.0	170	100.0
편파적인 입직시험(예: 신체 조건 제한 등)	옳다	99	28.4	96	56.5
	틀리다	250	71.6	74	43.5
	전체	349	100.0	170	100.0
지나친 경찰력의 행사로 인한 국민부담의 과중	옳다	159	45.3	107	62.6
	틀리다	192	54.7	64	37.4
	전체	351	100.0	171	100.0
가정폭력에 대한 경찰의 소극적 대응	옳다	160	45.5	141	82.5
	틀리다	192	54.5	30	17.5
	전체	352	100.0	171	100.0
모집경로가 남자가 여자보다 더 다양하다	옳다	242	68.8	43	25.3
	틀리다	110	31.2	127	74.7
	전체	352	100.0	170	100.0
경찰과 지역주민과의 관계	나쁘다	59	16.9	89	53.0
	좋다	290	83.1	79	47.0
	전체	349	100.0	168	100.0
직장내에 여경에 대한 성희롱 내지 성차별	있다	96	27.6	98	58.3
	없다	252	72.4	70	41.7
	전체	348	100.0	168	100.0

&lt;표 71&gt; 여경활동의 장애요인과 여경의 역할 확대방향과의 연관성

(단위 : %)

장애요인 존재 여부		여경의 역할 확대방향					유의성 (p)
		전문영역의 구축자	경찰문화의 선도자	적극적인 업무수행자	보조자	지역경찰 활동주체자	
남자경찰관의 부정적 시각 여부	있다	41.5	9.4	40.4	6.4	2.3	p>0.1
	없다	30.8	11.6	47.4	3.8	6.4	
위험한 직무에 대한 기피 여부*	있다	37.3	9.1	44.9	4.9	3.8	p<0.1
	없다	32.2	15.4	40.0	6.2	6.2	
직장에서의 성차별 여부	있다	40.9	10.7	41.5	2.5	4.4	p>0.1
	없다	32.5	15.4	10.3	7.8	4.2	
여경인력의 과소 (過小) 여부***	있다	36.4	11.8	46.5	2.1	3.2	p<0.01
	없다	36.4	8.6	40.0	9.3	5.7	
여경 입직시험 요건 제한 여부	있다	40.2	11.9	35.9	5.5	6.5	p>0.1
	없다	34.8	9.9	46.8	5.2	3.3	
경찰력 과다 사용 여부*	있다	42.3	10.8	40.8	4.4	8.7	p<0.1
	없다	33.3	10.6	48.9	6.1	1.1	
여경의 모집경로 제한 여부***	있다	39.1	11.3	39.1	4.8	5.7	p<0.01
	없다	29.6	8.2	55.1	6.1	1.0	
가정폭력 소극적 대응 여부	있다	41.7	11.6	37.7	4.5	4.5	p>0.1
	없다	31.6	9.6	49.2	5.6	4.0	
경찰과 주민의 관계 악화 여부	있다	39.6	7.5	43.4	5.7	3.8	p>0.1
	없다	34.9	11.1	44.5	5.1	4.4	
성희롱/성차별 여부**	있다	48.4	10.8	36.5	1.1	3.2	p<0.05
	없다	30.3	10.4	47.6	6.9	4.8	

\* 유의수준 10%에서 유의함.

\*\* 유의수준 5%에서 유의함.

\*\*\* 유의수준 1%에서 유의함.

또한 여경의 역할이 향후 확대될 전망에 대하여는 응답자의 90% 이상(경찰관 93.8%, 일반인 90.6%)이 긍정적으로 답변을 하였고, 여경의 역할 확대 방향을 묻는 질문에 대하여 경찰관들은 적극적인 업무수행자로서의 역할(43.8%)을 가장 많이 꼽았으며 다음으로는 전문영역의 구축자로서의 역할(36.2%)을 들어 전체 응답자중 80.0%가 전문가나 적극적인 업무수행자로서 여경의 역할이 확대될 것으로 내다보고 있다. 반면 일반인들은 전문영역의 구축자로서의 역할이 될 것으로 전망한 사람들이 31.6%로 가장 많았고, 다음으로 적극적인 업무수행자로서의 역할이 될 것으로 내다 본 사람들이 21.3%, 경찰문화의 선도자로서의 역할이 될 것으로 전망한 사람들이 20.0%, 지역사회 지향 경찰활동 주체자로서의 역할이 될 것으로 전망한 사람들이 18.1%, 소극적이고 수동적인 보조자로서의 역할이 계속될 것으로 전망한 사람들이 가장 적은 9.0%를 나타내어 경찰관들과의 시각차이가 있음을 알 수 있다<표 72 참조>.

&lt;표 72&gt;

여경의 역할확대 전망과 방향

여경의 역할확대 전망과 방향		경찰관		일반인	
		N	%	N	%
여경의 역할 향후 확대 전망	긍 정 적	331	93.8	155	90.6
	부 정 적	22	6.2	16	9.4
	전 체	353	100.0	171	100.0
여경의 역할 확대 방향	전문영역의 구축자	119	36.2	49	31.6
	경찰문화의 선도자	35	10.6	31	20.0
	적극적인 업무수행자	144	43.8	33	21.3
	소극적인 보조자	17	5.2	14	9.0
	지역사회 지향 경찰활동 주체자	14	4.2	28	18.1
	전 체	329	100.0	155	100.0

## 6. 조사결과 요약

1. 여경 활용 및 배치실태에 관한 기초조사에 응답한 대상자는 경찰관 353명, 일반인 171명으로 모두 524명이었다. 이중 경찰관의 경우 남자는 49.4%, 여자는 50.1%이었으며 평균연령은 34.9세(표준편차 6.3), 대졸이상의 고학력자가 40.2%, 근속년수는 10-19년이 47.9%로 가장 많았다. 일반인은 남자가 53.2%, 여자는 46.8%이었으며 평균연령은 28.1세(표준편차 7.3), 고졸이하의 학력은 81.3%, 응답자 중 공무원이 21.6%로 나타났다.
2. 경찰직의 문호개방과 관련하여 일반 응답자의 81.9%가 찬성하였고, 18.1%는 반대하는 것으로 나타난 반면 경찰관의 경우는 응답자의 54.7%가 찬성하고 45.3%는 반대하는 것으로 나타났다. 여성에게 경찰직의 문호 개방으로 인한 긍정적인 효과는 남녀간의 기회균등 부여가 일반인과 경찰관 모두 가장 높은 비율을 차지하였으나 일반인과 달리 경찰관의 경우 완전 개방으로 유능한 인력이 유치되면 여경의 역할 확대는 물론 여경의 특성상 대 국민 이미지 개선에도 도움이 될 것으로 보인다. 또 여경인력 급증도 일반인의 경우 1.8%인 반면 경찰관은 17.5%로 월등히 높다. 따라서 여성에게 문호를 개방함으로써 인한 우려감이 일선 경찰관들 사이에 매우 많음을 알 수 있다.
3. 전체 경찰관중 여경의 비율은 어느 정도가 바람직하다고 생각하는가에 대해 남자경찰관과 여경의 생각이 매우 다름을 알 수 있는데 현재 수준의 여경비율을 유지하는 것이 바람직하다고 보는 남자경찰관이 47.6%로 가장 높았고, 다음으로 10%선이 29.3%, 4%선이 12.2%, 15%선이 7.3%, 20%이상이 3.7%로 나타난 반면, 여경들은 10%선이 33.3%, 4%선이 24.0%, 15%선이 17.3%, 20%이상이 13.3%, 현 수준 유지가 12.0%로 나타났다. 따라서 남자경찰관들은 현재 수준의 여경비율을 가장 선호하고 있는 반면, 여경들은 현 수준의 유지를 가장 싫어하고 10%선을 가장 선호하고 있는 것으로 나타났다.
4. 현재 여경의 복지제도에 대하여 일반인과 경찰관 모두 '잘 마련되어 있지 못하다'고 응답한 사람이 79%가 넘으며 복지제도가 '잘 마련되어 있다'고 응답한 사람은 조사 대상자 모두 21% 수준으로 나타났다. 여경을 위해 시급히 개선되어야 할 복지제도

로는 직장 보육시설 설치가 경찰관은 64.5%, 일반인은 47.7%로 가장 많았고, 다음은 육아휴직제도로 경찰관은 12.5%, 일반인은 23.5%를, 그 다음으로는 출산휴가제도로 경찰관은 4.6%, 일반인은 15.9%로 각각 나타났다. 이는 경찰관의 85.5%와 일반인의 75.4%가 결혼 및 출산으로 인해 가사 및 육아문제가 여경활동에 영향을 미칠 것이라고 응답한 것으로 보아 육아문제가 여경활동에 가장 영향을 주고 있는 것을 알 수 있다. 그 외에도 연차 휴가 및 병가제도의 경우 경찰관은 10.0%, 일반인은 6.8%로, 가족간호휴직제도의 경우는 경찰관이 2.1%, 일반인은 2.3%로, 그리고 연금제도는 경찰관은 1.7%, 일반인은 1.5% 순으로 각각 나타났다.

5. 경무, 경리와 같이 본질적으로 사무적 기능이어서 여경이 맡아도 부담이 없고 여경이 맡는 것이 유익하고 효과적이어서 고유업무로 인식된 소년업무 그리고 여성 특유의 섬세함과 꼼꼼함이 요구되는 민원실, 상담실, 운전면허시험장, 조사, 감식, 그리고 교통업무 등이 여경들을 활용하면 효과적인 것으로 나타났다.
6. 경찰관과 일반인 모두 형사업무와 경비·경호업무를 여경이 수행하기 가장 어려운 업무로 보고 있다. 그 외에 여경에게 어려운 업무로는 경찰관의 경우 교통업무, 파출소업무, 감식업무, 정보업무, 방법업무, 수사업무, 교관요원 순으로 나타났으며 일반인의 경우는 방법업무, 수사업무, 파출소업무, 교통업무, 교관업무, 보안업무, 외사업무, 감식업무, 정보업무 순으로 나타나 육체적으로 힘들고 불규칙적이어서 오랫동안 남성의 고유영역으로 여겨져 왔던 업무들이 대부분 여경이 수행하기 어려운 업무인 것으로 나타났다.
7. 여경의 파출소 배치는 '효과가 있다'라고 생각하는 일반인은 85.4%로 매우 높게 나타난 반면 경찰은 이보다 훨씬 낮은 56.8%만이 효과가 있다고 응답하였다. 구체적으로 경찰관은 대 주민관계 개선(53.3%)을 가장 큰 효과로 꼽았고, 다음으로 파출소 분위기 쇄신(26.1%), 민원인 상담 내실화(12.1%), 업무 개선(5.0%) 등의 순으로 꼽은 반면, 일반인은 민원인에 대한 상담의 내실화(37.4%)를 가장 큰 효과로 꼽았고, 다음으로 대 주민 관계 개선(30.4%), 업무 개선(9.4%), 파출소 분위기 쇄신(7.6%), 기타(0.6%) 순으로 꼽았다.
8. 경찰의 대 국민 이미지 개선을 위한 여경의 증원배치에 대해서는 경찰관과 일반인 모두 70% 이상 찬성하였다. 구체적인 찬성 이유로는 경찰관의 경우 '여성의 특성을

살릴 수 있어서'가 47.2%로 가장 높았고, 다음으로 '경찰활동의 효과가 개선되므로' 38.8%, '과다한 경찰력 사용을 억제하므로' 5.6%, '경찰과 지역주민의 관계가 좋아지므로' 5.6%, 기타 2.8% 순으로 나타났으며, 일반인의 경우에는 '여성의 특성을 살릴 수 있어서'와 '경찰활동의 효과가 개선되므로'가 각각 37.5%로 높게 나타났으며 다음으로 '경찰과 지역주민의 관계가 좋아지므로'가 21.7%, '과다한 경찰력 사용을 억제할 수 있어서'가 2.5%로 나타났다.

9. 경찰에 대한 국민의 시각에 대해서는 경찰관과 일반인 모두 '부정적이다'라고 응답한 사람의 비율이 전체의 70% 이상으로 나타났다. 구체적으로 경찰관들은 낮은 사회적 지위(41.0%)와 경찰의 부정부패(28.9%)를 주된 이유로 들었으나 일반인들은 경찰의 부정부패(36.1%)와 권위주의적 태도(30.8%) 그리고 국민에 대한 봉사 내지 친절성 부족(21.1%)을 주된 이유로 들고 있어 경찰관과 일반인 사이에 약간의 시각 차이가 있음을 알 수 있다.
10. 여경의 활동과 관련하여 부정적인 사람은 경찰관은 6.7%, 일반인은 3.6%에 불과해 응답자의 대부분이 여경활동에 매우 긍정적임을 보여주고 있다. 특히 시위현장에 여경을 투입한 것이 바람직하다고 생각하는 경찰관은 58.8%, 일반인들은 56.1%나 되고, 여경투입이 바람직하다고 생각하는 가장 큰 이유는 '평화적 시위문화 정착'으로 경찰관의 경우 71.5%로 일반인의 51.0%보다 월등히 높았으며 다음은 여경의 새로운 영역 구축으로 경찰관은 10.1%, 일반인은 22.9%로 나타났다. 그 외에 경찰관의 경우 '남자경찰관의 보조자적 사고 타파' 9.2%, '남녀평등의 계기 마련' 8.2%, '국가 신인도 제고' 1.0% 순으로 나타난 반면 일반인의 경우에는 '남녀평등의 계기 마련' 13.5%, '남자경찰관의 보조자적 사고 타파' 12.6% 순으로 나타났다. 이는 과거 우리 사회에 만연했던 폭력적인 시위상황이 최근 여경기동대의 질서유지 등을 통해 평화적으로 변모하고 있어 향후 질서유지 차원의 상황대비로 평화적 시위문화가 정착할 것으로 보는 시각이 확산된 결과로 해석된다.
11. 여경활동의 장애 존재 여부와 향후 여경의 역할이 어떤 방향으로 확대될 것인가의 연관성을 보면, 힘들고 위험한 직무에 대한 여경들의 기피, 지나치게 적은 여경인력, 과도한 경찰력의 행사, 여경의 모집경로 제한, 직장내 여경에 대한 성희롱 내지 성차별 등이 유의한 차이( $p < 0.1$ )를 보인 반면, 동료 남자경찰관들의 부정적 시각, 직

무상의 차별, 편파적인 입직시험, 가정폭력에 대한 경찰의 소극적 대응, 경찰과 지역 주민과의 관계 악화에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

12. 여경의 역할이 향후 확대될 전망에 대하여는 응답자의 90%이상이 긍정적으로 답변을 하였고, 여경의 역할 확대 방향을 묻는 질문에 대하여 경찰관들은 적극적인 업무수행자로서의 역할을 가장 많이 꼽았으며 다음으로는 전문영역의 구축자로서의 역할을 들고 있어 전체 응답자중 80.0%가 전문가나 적극적인 업무수행자로서의 역할이 확대될 것으로 내다보고 있다. 반면 일반인들은 전문영역의 구축자로서의 역할이 될 것으로 전망한 사람들이 31.6%로 가장 많았고, 다음으로 적극적인 업무수행자로서의 역할이 될 것으로 내다 본 사람들이 21.3%, 경찰문화의 선도자로서의 역할이 될 것으로 전망한 사람들이 20.0%, 지역사회 지향 경찰활동 주체자로서의 역할이 될 것으로 전망한 사람들이 18.1%, 소극적이고 수동적인 보조자로서의 역할이 계속 될 것으로 전망한 사람들이 가장 적은 9.0%를 나타냈다.

## 제6장 여경제도의 활성화 방안

‘여경의 활성화를 위해서 가장 필요한 것은 무엇인가’에 대한 질문에 경찰관(32.1%)과 일반인(38.2%) 모두 ‘여경의 역할 확대’를 가장 많이 꼽았고, 다음으로 경찰은 ‘육아문제 등 여경의 복지 개선’(29.8%), ‘여경의 증원’(13.9%), ‘불공정한 제도 개선’(7.7%), ‘여자경찰조직/전담부서 신설’(5.1%)을 들었으며, 일반인은 ‘불공정한 제도 개선’(20.0%), ‘여자경찰조직/전담부서 신설’(12.9%), ‘육아문제 등 여경복지 개선’(10.6%), ‘여경의 증원’(9.4%)을 들었다<표 73 참조>.

<표 73> 여경의 활성화요인

활성화 요인		경찰관		일반인	
		N	%	N	%
여경의 활성화를 위해 가장 필요한 요소	여경의 증원	49	13.9	16	9.4
	불공정한 제도개선	27	7.7	34	20.0
	여경의 역할 확대	113	32.1	65	38.2
	육아문제 등 복지개선	105	29.8	18	10.6
	여경조직/부서 신설	18	5.1	22	12.9
	기 타	40	11.4	15	8.8
	전 체	352	100.0	170	100.0
여경의 활성화를 위해 신설하는 것이 바람직한 여자경찰조직/ 부서	경찰청내 여자경찰국	2	11.1	7	31.8
	경찰청내 여자경찰과	9	50.0	9	40.9
	경찰청내 여자경찰계	6	38.3	5	22.8
	여자경찰서	1	0.6	1	4.5
	전 체	18	100.0	22	100.0

따라서 여경의 활성화를 위해서는 무엇보다도 여경의 역할 확대가 중요하고 여경의 복지 개선, 여경의 증원, 불공정한 제도 개선, 그리고 여경조직 내지 전담부서 신설임을 알 수 있다.

본 장에서는 이를 기초로 하여 여경제도의 활성화 방안을 구체적으로 모색하여 보기로 한다.

## 1. 여경의 역할 확대

여경의 역할이 향후 확대될 전망에 대하여는 응답자의 90%이상(경찰관 93.8%, 일반인 90.6%)이 긍정적으로 답변을 하였고, 여경의 역할 확대 방향에 대하여는 전문가나 적극적인 업무수행자로서의 역할이 확대되는 것이 바람직하다고 보고 있다<표 72 참조>.

그럼에도 불구하고 힘들고 위험한 직무에 대한 여경들의 기피, 적은 여경인력, 과도한 경찰력의 행사, 여경의 모집경로 제한, 직장내 여경에 대한 성희롱 내지 성차별 등이 유의한 차이를 보여 여경의 역할 확대에 장애가 되고 있음을 알 수 있다<표 71 참조>.

이들 장애요인을 타파해 나가기 위해 과거 전화를 받거나 지리안내, 미아보호 등 단순 분야의 활동에 머물지 말고 여경 특공대 창설 및 파출소장 임명, 범죄신고센터와 형사계 강력반 배치, 기동 및 도보순찰, 차량운전, 헬기조종, 여성요인에 대한 경호, 통신업무, 홍보활동, 정보분석, 경찰견 훈련 등 여경의 영역을 확대해 나가며 일본처럼 문민경찰제를 도입해서 경찰업무, 즉 경무, 기획(정보), 교통내근업무, 민원실, 총무(후생복지), 기획, 경리 등의 업무를 여경이 담당하도록 하는 것도 검토해 볼 필요가 있다. 또한 남자경찰관들의 의식도 상당히 개방되어 변화하는 사회의 흐름, 즉 여성의 적극적인 사회진출 특히 고위직 진출에 대한 수용할 준비가 되어 있으나(강일현, 1995) 아직도 여전히 여경에 대한 부정적인 시각이 많으므로 경찰조직 내에서 분위기를 우호적인 방향으로 바꿔 나가기 위하여 순환보직 및 승진제도를 잘 활용해 나갈 필요가 있다. 즉, 여경 자신이 어렵고 힘든 업무를 성공적으로 수행함으로써 승진에 유리하게 인센티브를 주어 직무수행으로 인한 성취감을 느끼게 하고 직장내에서 남성우위 의식을 완화하고 여경 자신들의 현실에 안주하는 태도를 불식시켜 나가야 한다.

경찰 내에 성차별을 없애고 건전한 파트너십을 갖고 경찰활동에 임하기 위해서는 해야 할 일들이 많다. 그러기 위해서는 남자경찰관과 함께(조사자의 56.5% 찬성), 또는 단독으로 순찰근무를 하며 심야근무도 하는 등 경찰의 어느 기능, 어느 업무든 여경이 수행하게 해서 남녀가 실질적으로 동일한 조건하에서 직무를 수행하도록 해야 한다.

여경의 역할 확대를 위해서는 먼저 여경에게 기회를 주어야 한다. 그것도 현재의 경찰여건상 강제적 기회를 여경에게 주어 먼저 희생적 역할을 하도록 하며 영역이 확보된 후에는 남자경찰관과 경쟁관계를 부여하는 방향으로 가는 것이 바람직하다.

새 천년을 맞이하여 여경의 역할과 위상에 대한 변화의 목소리가 경찰조직내외에서 활발하게 나오고 있다. 여경은 단순 보조자로서의 역할이 아니라 전문성을 갖춘 남자경찰관의 동반자로서 역할이 강조되고 있기 때문에 여경들 스스로 그들만의 고유 업무영역을 찾아야 한다. 그리고 전문성을 기초로 남자경찰관들과 함께 경찰 비전과 정책 대안을 고민하는 경찰개혁의 동반자로서의 새로운 여경의 역할이 정립될 필요가 있다. 여경인력을 남녀차별의 편견에 사로잡혀 활용하지 않는다면 무척 안타까운 일이다. 여전히 남녀차별이 만연한 우리 사회에서 여경의 적극적이고 전문적인 역할은 여성의 권익신장을 위해서도 선행되어야 한다.

## 2. 여경인력의 증대

전체 경찰관중 여경의 비율은 어느 정도가 바람직한가? 여경의 활성화를 위해서는 여경인력의 증대가 필요하다. 그러나 과연 얼마나 증원하는 것이 바람직한가를 결정하는 것은 매우 어려운 문제이다.

현재 여경의 비율이 전체 경찰관의 1.9%인 1,736명(2000년 1월 현재)인데, 앞으로 2002년까지 3,620여명으로 증원할 예정이나 이 보다는 더욱 증대하는 것이 바람직할 것으로 생각된다. 특히 서울지방경찰청 산하 일선경찰서에서는 여경의 과다업무(대통령 경호·경비로 인한 근무 외 동원 1주에 3-4회)와 시위집압 기동대 연 54-56회 차출, 그리고 일선경찰서 자체 동원(지역행사로 인한) 등 이중삼중 업무부과로 여경 증원의 필요성이 강하게 제기되고 있다. 대통령 경호·경비와 시위진압을 위해서 청와대 경호실의 여경차출 대신 여군 활용 및 남자경찰관과 함께 활용하는 방안이 고려될 수도 있으나

대통령 경호·경비와 시위진압에 여경의 활용이 현실적인 대안이라면 여경 증원은 불가피하게 이루어져야 하며 그래야 대민 봉사활동의 활성화도 가능해질 수 있다.

조사결과, 현재 수준의 여경비율이 바람직하다고 대답한 남자경찰관들이 가장 많았고(47.6%), 반면 10%선이 바람직하다고 생각하는 여경들(33.3%)이 가장 많이 나타나 남녀경찰관사이에 엇갈린 반응을 보였다. 전체적으로는 10%선이 바람직하다고 보는 경찰관들(31.2%)이 가장 많았다<표 74 참조>.

<표 74> 바람직하다고 생각하는 여경비율

여경비율	성 별		전 체
	남자경찰관	여자경찰관	
현 수준 유지	47.6	12.0	30.6
4%	12.2	24.0	17.8
10%	29.3	33.3	31.2
15%	7.3	17.3	12.1
20%	3.6	13.3	8.3
전체	100.0	100.0	100.0

그러나 2000년도 여성공무원 채용목표비율 20%와 여경에게 유익한 것으로 알려져 있는 여성범죄자와 소년범죄자가 전체 범죄자의 16-24%를 차지하고 있는 것으로 보아 장기적으로는 20%선까지 여경인력을 확대하는 것도 검토해 볼 필요가 있다고 생각된다. 이는 경찰공무원 모집에서 남녀 분리모집제도를 철폐하고 여성들에게도 문호를 완전 개방하는 것을 의미한다. 미국의 경우 완전 개방을 한 시의 여경비율을 보더라도 경찰직의 특성상 30%를 넘지 않고 있다<표 75 참조>. 따라서 남녀 분리모집제도를 경찰에서도 폐지하고 완전히 여성에게 문호를 개방하여 젊고 유능한 인력을 유치하여야 할 것이다.

그 동안 경찰은 경찰조직의 특성과 업무성격을 이유로 들어 1989년에 이미 일반공무원의 경우 철폐되었던 남녀분리모집제도를 계속 시행하고 있으나 경찰환경여건도

매우 개선되었고 '작은 키가 경찰업무 수행에 아무런 지장을 주지 않는다' 는 미국 로스엔젤레스(LA) 여자경찰관 엔젤스사례(1997년 무장강도와 경찰간의 치열한 총격전에서 용감히 대처했던 한 여경의 활약상을 계기로 '키가 작다는 이유로 우수한 인재를 잃지 않겠다'는 LA경찰의 단호한 정책의지 표명 사례)를 통해 남성의 전유물로만 인식되었던 경찰업무를 여성이 수행하는데 아무런 지장을 주지 않는다는 것이 입증되었다. 따라서 여성에게 공직에의 기회를 균등하게 부여하며 경찰조직에서의 성차별적인 제도를 과감하게 일소하고 조직의 혁신을 도모해 나가기 위해서도 여성에게 문호를 완전 개방해야 한다.

<표 75> 여경의 비율이 높은 시(1998)

시	여경비율(%)
메디슨	29.7
피츠버그	24.8
와싱턴	24.6
필라델피아	23.8
디트로이트	23.4
마이애미-데이드	21.5
탈라하시	20.8
콜레도	20.7

### 3. 육아문제 등 여경의 복지 개선

현재 여경의 복지제도에 대하여 일반인과 경찰관 모두 '잘 마련되어 있지 못하다'고 응답한 사람이 79%가 넘으며 복지제도가 '잘 마련되어 있다'고 응답한 사람은 조사대상자 공히 21% 수준으로 나타나 여경의 복지 개선이 시급한 것을 알 수 있다. 또한 여경이 공무원생활을 하는데 있어서 어려움으로 자녀양육(94.4%)과 가사(4.0%) 그리고 여성

에 대한 편견이나 성차별(1.6%) 등으로 나타나 결혼 및 출산으로 인한 육아문제가 여경 활동에 가장 영향을 주고 있는 것을 알 수 있다.

여경활동에 가장 영향을 주는 육아문제를 해결하기 위해서는 보육시설의 확충이 선결 과제이다. 따라서 정확한 보육 수요 추계를 바탕으로 다양한 여경의 요구에 부응하는 보육시설을 확충하되, 보육사업의 공공성 확보를 위해 국·공립보육시설 비율을 늘려 가는 방향으로 이루어져야 한다.

우리나라는 1996년 말 현재 국·공립보육시설이 전체 보육시설에서 차지하는 비율이 15%에 지나지 않아(복지부, 1996) 스웨덴의 80%, 일본의 59%에 비해 너무 적은 비율이며 상대적으로 보육사업의 책임이 거의 민간부문에 떠맡겨지고 있다고 해도 과언이 아니다. 따라서 정부는 보육사업에 대한 책임분담을 국·공립보육시설의 확충을 위한 적극적인 노력과 함께 확대시켜 나가야 한다.

국가차원에서는 직장보육시설 부지 확보나 국민연금기금 등에서 직장보육시설 확충을 위한 용자 등에 대해 정부가 지원하고 직장 보육시설 인가제를 신고제로 전환하며 설치요건을(현 설치기준 아동수 11인) 대폭 완화해 주고 국가권장사업이므로 경찰청은 물론, 지방경찰청 및 일선 경찰서에서 직장보육시설을 설치·운영하는데 국고지원을 받되 현실에 맞게 조정해야 한다. 탁아서비스도 시설탁아, 가정탁아, 야간탁아, 24시간탁아, 기타 다양한 형태로 활성화되어야 하며 특히 3세 이하 유아들을 위한 탁아서비스가 강화되어야 하고 탁아시간이 여경의 근무시간에 따라 조절되어야 한다.

또한 여경들이 직장과 가정을 병행할 수 있도록 가족 간호 휴가 및 가사휴직제를 도입하고, 공동으로 이용할 수 있는 다목적 전용공간을 경찰청 내지 지방경찰청 내에 마련해 주어 가사 및 육아에 관한 정보를 교환하고 각종 행사 동원근무나 기타 필요에 의해 몇 시간씩 아동을 맡기는 형태의 일시탁아서비스를 제공하는 것도 고려해야 한다.

여경들을 위한 자유로운 출산휴가 및 아동보호를 위한 유급휴가제도를 채택하고 산모뿐만 아니라 부모 모두에게 3개월의 유급휴가를 받을 수 있게 하든지 아니면 무급휴가를 시행해서 실업보호수당을 받을 수 있도록 법제화하고 휴가기간은 부부가 나누어 사용할 수도 있는 선택의 자유를 주어 필요에 따라 분할 사용할 수 있게 한다. 여성의 모성 및 건강을 위하여 유급생리휴가제도를 실시하고 임신중인 여경에 대한 야간근무를 금지하도록 해야 한다.

유급육아휴직제도를 도입, 정부가 책임을 갖고 3세 이하 유아에 대해 2년 범위 내에서 부부가 분할 사용토록 하고 육아휴직장려금을 현재 고용보험기금에서 9만원에서 13만 5천원까지 차등 지급하고 있으나 이를 연차적으로 상향 조정하고, 육아휴직제 활성화 재원은 고용보험과 일반재정에서 충당하는 방법을 모색하여야 한다. 특히 육아휴직으로 인한 인사상의 불이익 조치를 금지하고, 복직을 보장하며 휴직 후 교육훈련을 확대하도록 해야 한다.

#### 4. 불공정한 제도의 개선

##### 가. 채용제도

현재 신입여경은 그 자질면에서 남자경찰관을 앞서는 것으로 나타나고 있다. 1998년 한 해 동안 채용된 신입여경의 학력수준을 보면 남자의 경우 67.6%가 대졸인 반면 여자는 92.0%가 대학을 졸업한 것으로 나타났다<표 76 참조>.

<표 76> 성별 신입순경 학력분포 : 1998

성 별	전 계	대 졸		전문대졸		고 졸		경쟁률
		N	%	N	%	N	%	
남 자	1,635	1,105	67.6	351	21.5	179	10.9	22.7:1
여 자	125	115	92.0	9	7.2	1	0.8	71.5:1

이러한 현상은 일시적인 현상이 아니나 특히 IMF 이후 구조조정의 여파로 많은 실직자가 배출되고 취업난이 가중되자 신분보장이 되는 경찰공무원으로 많은 대졸지원자가 몰리면서 야기된 결과로 해석된다. 여경의 학력수준은 최근 들어 매우 빠른 속도로 높아졌음을 전문대학 졸업 이상의 학력을 보유한 사람이 1996년도부터 90%를 상회하고 있는 것을 통해 알 수 있다. 따라서 대학을 졸업한 고급인력들이 IMF 이후 남녀를 막론하고 경찰직에 상당히 많이 지원하고 있음을 볼 수 있다.

경쟁률은 신입여경의 경우 71.5 : 1로 남자경찰관의 22.7 : 1보다 3배 이상 높다. 그러나 유감스럽게도 이들에 대한 경찰의 문호는 상당히 폐쇄적이어서 최근까지 기존 여경의 결원을 메우는 수준에 머무르고 있는 실정이다. 따라서 경찰의 문호를 완전 개방하는 조치는 시대적인 흐름이며 여성계의 남녀고용평등의 요구를 수용하는 차원에서도 적극적으로 검토되어야 한다.

경찰직의 경우 1980년에 여경 정원제를 폐지하였기 때문에 법률상으로는 남녀를 분리 모집하거나 채용을 달리할 근거가 없음에도 불구하고 아직도 여러 가지 문제점을 들어 경찰공무원법이나 경찰공무원임용령의 근거도 없이 분리모집하고 있다. 이러한 분리모집은 여경의 부정기적 모집과 함께 여경의 질적 저하 및 체계적인 교육을 어렵게 하여 전문성 제고에 치명적인 영향을 미치게 되므로 근본적인 개선이 되어야 한다. 따라서 인원의 다소에 관계없이 정기적 모집으로 우수한 여성인력을 확보하고 여성들에게도 학력 수준에 따라 순경공채 이외에 경장·경사, 간부후보생 등 다양한 입직기회를 균등하게 제공하거나 아니면 미국과 같이 경찰관의 입직경로를 단순화하여 간부에는 경위(경찰대생), 그리고 비간부에는 순경 공개채용을 통한 두 가지 경로로 정착시키고 그 외의 특별 채용의 경로는 극히 제한함이 바람직하다.

## 나. 교육훈련

여경교육의 문제점을 획기적으로 개선하기 위하여 여경교육에 관한 중장기 정책 개발 및 기획, 교육기관별 교육의 특성화, 우수 여경교관 선발 및 배치, 현장실습의 다양화, 교육과정 및 교과목 전면 개편, 교육지원 및 여경 후생복지 지원, 정기적 모집 및 인성 교육 강화 등의 업무를 전담해야 할 부서가 필요하다. 이것은 현재 경찰청내에 교육과가 있으나 각 교육기관의 교육내용 취합과 연락정도에 그치고 있어(백형조, 2000) 새 천년을 맞이하여 여경교육의 백년지대계의 책무를 떠맡을 부서로서는 미흡하므로 여경교육을 전담할 부서를 별도로 신설하여 운영할 필요가 있다.

현재의 3개 경찰교육기관의 위상을 재정립하고 교육기관별 역할을 조정하여 각각 특성화할 필요가 있다. 현재 경찰대학은 4년제 대학생, 경감·경정·총경의 기본교육을, 경찰종합학교는 초임간부(경위)의 기본교육 및 순경부터 경정까지의 전문화 교육과 해경교

육을, 그리고 중앙경찰학교는 신입순경채용교육과 의경·전경교육을 담당하고 있는데, 이를 교육과 훈련으로 구분하고 경찰대학은 4년제 대학생, 경찰종합학교는 직무교육(전문화 교육), 그리고 중앙경찰학교는 신입경찰관 교육을 전담하여 교육기관별 특성화를 이루어 나가야 한다. 이렇게 되면 경찰종합학교의 부담이 너무 커진다는 주장(정진환, 1998)이 있으나 신입 학사경장교육이 올해부터 이관되어 중앙경찰학교에서 이루어지고 있으므로 간부후보생 교육도 중앙경찰학교로 이관하고 해양경찰학교를 신설하여 해경교육을 분리·이관하고 직무교육만을 전담토록 한다면 극복할 수 있다. 그리고 중앙경찰학교는 신입 순경 교육과 전·의경 교육을 분리시키는 것이 바람직하나 아직은 교육여건이 성숙되지 않아 어려우므로 점차적으로 교육시설을 확충해 가면서 신입경찰관의 교육 전담기관으로 특성화해 나가야 한다.

신임여경과정 교육생에게 일정기간 전문성을 요하는 과목이나 유도, 태권도 등 무도과목과 일반교양이나 실무과목을 담당할 학과교관으로 여경교관의 배치가 전무하고 교관요원의 절대수가 부족하므로 우수 교관 및 여경교관 유치를 위한 교관 수당의 현실화 및 인사상 우대 등 교관 후생복지 지원방안이 마련되어야 하며 여경지도교관을 일선경찰서근무 여경 4-5명을 교육기간 동안 임시 파견근무 후 원대 복귀함에 따라 생기는 문제를 개선하기 위하여 여경지도교관의 임시파견근무를 지양하고 정식 인사 발령하여 체계적인 교육 내지 전문성을 높여 나가야 한다.

우리나라는 여경을 남자경찰관과 분리해서 모집하고, 동시교육을 시키고 있으며 남자경찰관과 일부 차별화 교육을 하고 있으나 미국, 캐나다 등 선진국과 같이 동시모집, 동시교육의 방법을 검토하여 남자경찰관과 합반운영하고 차별화 교육을 시정하기 위하여 체력훈련, 제식훈련 등 여경들의 체력적 열세분야에 대한 교육을 강화해 나가야 한다.

## 다. 승진제도

승진제도는 연공서열과 경력을 중시하면서도 실력경쟁에 의한 승진을 존중하는 개방적이고 합리적인 제도라야 하기 때문에 여경의 승진제도에 경력을 바탕으로 하는 경쟁의 원리를 도입할 것을 주장한다. 즉 총경 이상의 승진임용은 심사승진을, 경정이하 승

진임용에 대해서는 시험제와 심사제를 혼합한 형태의 승진제도를 채택하는 것이 바람직하다. 시험제와 심사제의 비율은 조직내부에서 자율적으로 채택케 하여 폐쇄적인 승진임용제도에서 벗어나 소속기관장과 승진대상자에게 양 제도를 향유할 수 있는 기회를 주어야 한다. 그리고 여경을 승진심사위원으로 참여시킴으로써 남녀차별없이 능력과 실적에 따라 공정하게 심사, 결정토록 해야 한다.

정부는 행정개혁차원에서 공직의 개방화와 계약직 임용제도를 시행하고 있으므로 경찰서장, 경무관의 일부를 일반여성으로 임명함으로써 경찰의 민주화와 대 국민 이미지를 개선하고, 미국 등 선진국과 같이 경찰업무 중 전문 분야를 일반직에게 대거 공개하며, 이들을 다수 채용하여 경찰의 전문화 수준을 제고하고, 폐쇄적이고 경직된 경찰문화를 유연하고 개방적인 것으로 탈바꿈해 나갈 필요가 있다.

## 라. 인력배치

여경인력의 일부 기능의 집중배치현상은 경찰청과 그 산하 경찰서에 두루 만연되어 있어 경찰조직의 효과성 제고에도 악영향을 초래할 것으로 보여 이 문제를 해결하기 위한 제도적 접근이 필요하다. 21세기의 치안중심은 경비·정보·보안 등 시국치안기능보다는 민생범죄 예방과 범죄 검거 위주의 방법·수사기능중심으로 전환되어야 하므로 여경인력도 이 방향으로 배치되어야 한다. 그러기 위해서는 신임여자순경과 학사경장도 경찰대학생과 간부후보생과 같이 교육훈련 이수 후 일정기간 외근 위주의 순환보직제를 도입·시행함으로써 관행으로 정착되고 있는 일부 기능중심의 집중 배치현상을 제도적으로 타파해야 한다. 특히 순찰중심의 방법활동을 통한 지역주민의 안전한 생활 확보, 주민과 최근접 거리에서 민원편의 제공, 기타 다양한 서비스센터 역할, 주민의 요망사항, 여론 등의 청취, 그리고 각종 불법 또는 범법 행위에 대한 예방감시 및 단속 등 실로 막중한 기능과 역할을 수행하는 파출소에 대한 여경인력의 배치가 소극적이어서는 여경의 직무영역 확대는 물론 경찰의 대 국민 이미지 제고에 도움이 되지 않는다. 또 여경이 관리자가 되기 위해서는 경무, 방법, 수사, 교통, 정보 등의 부서를 반드시 거쳐야 한다는 사고전환을 위해서도 순환보직이 필요하다.

## 5. 전담조직 및 부서

여경이 단순한 보조자로서의 역할에서 전문성을 살릴 수 있는 방향으로 영향력을 발휘하고 적극적으로 경찰업무를 수행하기 위해서는 경찰내에서 여경의 영역을 구축하는 것이 무엇보다도 필요하고 이를 위해 여경을 위한 전담조직 내지 부서를 경찰청과 지방경찰청 단위에 설치하는 것이 바람직하다.

여경이 기능별·지역별로 산재하여 해당 기능의 소속 상관의 지휘감독을 받으면서 근무하다 보니 자연히 외부로 드러나는 공식적 관계보다는 비공식적인 관계가 더욱더 힘을 받아 오히려 공식조직을 저해하는 역기능이 우려되기도 한다. 여성의 특성을 감안하여 여경의 인사, 교육, 후생 등 제반 관리업무를 기획·총괄할 수 있는 부서를 설치하는 것이 오히려 효율적인 인사관리가 될 것이다(강일현, 1995). 조직내의 소수이면서도 이익을 대변해 줄 공적 기구를 갖지 못했다는 불만을 해결할 길이 없어 오히려 이를 확대 재생산하는 악순환의 기회를 제공할 가능성이 매우 높으므로 경찰청내 전담부서인 여경과를 신설할 것을 주장한다. 경찰관과 일반인 모두 여경의 활성화를 위해 여자경찰조직/전담부서로 경찰청내 여자경찰과를 신설하는 것이 가장 바람직하다고 보고 있다<표 73 참조>. 이것은 여경의 수를 고려해도 타당한 제안이라고 볼 수 있다. 경찰청은 2000년 1월 말 현재 1736명에서 3년간에 걸쳐 여경의 수를 3600명 정도로 대폭 늘릴 계획이어서 2002년에는 여경의 비율이 전체경찰관의 4%수준에 이르게 되므로 현재 정보과에 근무하는 경찰관의 비율이 이 수준임을 감안하면 여경도 2002년에는 별도의 한 영역을 조직내에서 구축하여 고유의 역할을 할 수 있도록 해야 한다.

## 제7장 결론 및 정책건의

우리나라는 조국광복과 더불어 경무부 공안국에 설치된 여자경찰과라는 과단위의 기구가 생긴 것이 여자경찰제도의 효시이다. 그러나 여자경찰과가 여자경찰계로 조직이 축소되면서 여자경찰의 쇠퇴는 시작되었는데 1961년 6월 2일에는 여경계와 각 경찰서 여경반 마저 폐지되고 일반편제에 흡수되어 오늘에 이르게 되었다. 그 후 시대적 변화와 함께 여경의 역할이 증대됨에 따라 여경의 수도 약 2%로 증가되었고 활동영역도 많이 변화하여 1984년에 개설된 182센타는 헤어진 가족상봉, 미아·가출인, 차량 및 기타 각종 보호자 등 연평균 약 25,000건의 민원을 처리하여 대민 서비스를 제공하였고, 1991년에는 여자형사기동대가 창설되어 성범죄와 청소년문제 등 여성관련 범죄를 전담 수사하여 많은 성과를 거둔 바 있으며 교통사범을 단속하고 범인을 추적하는 등 치안유지의 첨병으로서 여경들의 활약은 매우 돋보였다.

여경은 민원, 교통정리, 수사, 보안, 대공 등 남성과 똑같은 분야에서 남성 못지 않은 능력을 발휘하고 있고 사격, 체포술, 호신술을 익혀 과거 보조적 업무만을 맡는다는 여경의 이미지를 탈바꿈하기 위해 노력하고 있다. 특히 집회시위 관리대책의 일환으로 여경기동대가 창설, 집회현장에서 평화적인 시위를 유도하여 신시위문화가 정착되는 획기적인 전기를 마련하는데 일조 하였다.

그럼에도 불구하고 여경의 모집과 채용, 교육훈련 및 승진, 인력배치 등 여경제도의 운영에는 많은 문제를 안고 있다. 우수한 여경인력의 확보와 인력의 배치 및 운영에서의 각종 경찰제도의 개선이 시대적 흐름에 걸맞게 이루어져야 한다.

따라서 본 연구에서는 21세기 새시대의 요구에 부응하는 여경제도의 재정립을 위해 여경의 수요를 환경여건의 변화라는 관점에서 살펴보고 여경의 모집과 채용, 교육훈련과 승진, 직무배치 등 여경제도의 운용현황과 문제점을 검토함과 아울러 이 제도가 앞으로 어떻게 활성화되어야 할 것인가에 대해 살펴보았는데 주요결론과 정책적 건의를 요약하면 다음과 같다.

1. 현행 분리모집제도는 여경의 부정기적 모집과 함께 여경의 질적 저하 및 체계적인

교육을 어렵게 하여 전문성 제고에 치명적인 영향을 미치게 되므로 근본적인 개선이 필요하다. 따라서 인원의 다소에 관계없이 정기적인 모집으로 우수한 여성인력을 확보하고 여성들에게도 학력 수준에 따라 순경공채 이외에 경장, 경사, 간부후보생 등 다양한 입직기회를 균등하게 제공하거나 아니면 미국과 같이 경찰관의 입직경로를 단순화하여 간부에는 경위(경찰대생), 그리고 비간부에는 순경 공개채용을 통한 두 가지 경로로 정착시키고 그 외의 특별채용의 경로는 극히 제한함이 바람직하다.

2. 현재 경찰대학은 4년제 대학생과 경감·경정·총경의 기본교육을, 경찰종합학교는 초임간부(경위)의 기본교육 및 순경부터 경정까지의 전문화 교육과 해경교육을, 그리고 중앙경찰학교는 신입순경채용교육과 의경·전경교육을 담당하고 있는데, 이를 교육과 훈련으로 구분하고 경찰대학은 4년제 대학생, 경찰종합학교는 직무교육(전문화교육), 그리고 중앙경찰학교는 신입경찰관교육을 전담하여 교육기관별 특성화를 통해 여경교육을 체계화해 나가야 한다.
3. 신입여경과정 교육생에게 일정기간 전문성을 요하는 과목이나 유도, 태권도 등 무도 과목과 일반교양이나 실무과목을 담당할 학과교관으로 여경교관의 배치가 전무하고 교관요원의 절대수가 부족하므로 우수 교관 및 여경교관 유치를 위한 교관 수당의 현실화 및 인사상 우대 등 교관 후생복지 지원방안이 마련되어야 하며, 여경지도교관을 일선경찰서근무 여경 4-5명을 교육기간 동안 임시 파견근무 후 원대 복귀함에 따라 생기는 문제를 개선하기 위하여 여경지도교관의 임시파견근무를 지양하고 정식 인사 발령하여 체계적인 교육 내지 전문성을 높여 나가야 한다.
4. 여경은 현재 남자경찰관과 분리해서 모집하고, 동시교육을 시키고 있으며 남자경찰관과 일부 차별화 교육을 하고 있으나 미국, 캐나다 등 선진국과 같이 동시모집, 동시교육의 방법을 검토하여 남자경찰관과 합반 운영하고 차별화 교육을 시정하기 위하여 체력훈련, 제식훈련 등 여경들의 체력적 열세분야에 대한 교육을 강화해 나가야 한다.
5. 승진제도는 연공서열과 경력을 중시하면서도 실력경쟁에 의한 승진을 존중하는 개방적이고 합리적인 제도라야 하기 때문에 여경의 승진제도에 경력을 바탕으로 하는 경쟁의 원리를 도입하는 방안을 검토해야 한다. 즉, 총경 이상의 승진임용은 심사승진을, 경정 이하 승진임용에 대해서는 시험제와 심사제의 비율을 조직내부에서 자율

- 적으로 채택케 하여 폐쇄적인 승진임용제도에서 벗어나 소속기관장과 승진대상자에게 양 제도를 향유할 수 있는 기회를 주어야 한다. 그리고 여경을 승진심사위원으로 참여시킴으로써 남녀차별없이 능력과 실적에 따라서 공정하게 심사, 결정토록 해야 한다.
6. 미국 등 선진국과 같이 경찰업무 등 전문 분야를 일반직에게 대거 공개하고 이들을 다수 채용하여 경찰의 전문화 수준을 제고하고, 폐쇄적이고 경직된 경찰문화를 유연하고 개방적인 것으로 탈바꿈하기 위하여 경찰서장이나 경무관의 일부를 일반여성에게 개방하여야 한다.
  7. 경찰청과 그 산하 경찰서에 두루 만연되어 있고 경찰조직의 효과성 제고에도 악영향을 미치고 있는 여경인력의 일부기능중심의 집중 배치현상을 제도적으로 타파해 나가기 위해 신입여자순경과 학사경장도 경찰대학생과 간부후보생과 같이 교육훈련 이수 후 일정기간 외근위주의 순환보직제를 도입·시행하여야 한다.
  8. 여경이 단순한 보조자로서의 역할에서 전문성을 살릴 수 있는 방향으로 영향력을 발휘하고 적극적으로 경찰업무를 수행하기 위해서는 경찰 내에서 여경의 영역을 구축하는 것이 무엇보다도 필요하다. 이를 위해 여경을 위한 전담조직 내지 부서를 경찰청과 지방경찰청 단위에 설치하는 방안을 검토해야 한다. 특히 현재의 경찰청 교육과는 각 교육기관의 교육내용 취합과 연락정도에 그치고 있어 여경교육의 백년지대계의 책무를 떠맡을 부서로서는 미흡하므로 여성의 특성을 감안하여 여경의 인사, 교육, 후생 등 제반 관리업무를 기획·총괄할 수 있는 여경과를 설치하는 것이 오히려 효율적인 인사관리가 될 것이다. 이것은 여경의 수를 고려해도 타당한 제안이라고 볼 수 있다. 2002년에는 여경의 비율이 전체경찰관의 4%수준에 이르게 되므로 현재 정보과에 근무하는 경찰관의 비율이 이 수준임을 감안하면 여경도 2002년에는 별도의 한 영역을 구축, 고유의 역할을 할 수 있을 것으로 예상되기 때문이다.
  9. 여경의 역할 확대에 장애가 되는 요인을 타파해 나가기 위해 과거 전화를 받거나 자리안내, 미아보호 등 단순 분야에서의 활동에 머물지 말고 여경 특공대 창설 및 파출소장 임명, 범죄신고센터와 형사계 강력반 배치, 기동 및 도보순찰, 차량운전, 헬기조종, 여성요인에 대한 경호, 통신업무, 홍보활동, 정보분석, 경찰견 훈련 등 여

경의 직무영역을 확대해 나가야 하며 일본처럼 문민경찰제를 도입해서 경찰업무, 즉 경무, 기획(정보), 교통내근업무, 민원실, 총무(후생복지), 기획, 경리 등의 업무를 할 수 없다면 여경을 증원해 담당하도록 하는 것도 검토해 볼 필요가 있다.

10. 남자경찰관들의 의식도 상당히 개방화되어 변화하는 사회의 흐름, 즉 여성의 적극적인 사회진출 특히 고위직 진출에 대해 수용할 준비가 되어 있으나 아직도 여전히 여경에 대한 부정적인 시각이 많으므로 경찰조직 내에서 분위기를 우호적인 방향으로 바꿔 나가야 하며 여경 자신이 어렵고 힘든 업무를 성공적으로 수행함으로써 승진에 유리하게 인센티브를 주어 직무수행으로 인한 성취감을 느끼게 하고 직장 내에서 남성우위 의식을 완화하고 여경자신들의 현실에 안주하는 태도를 불식시켜 나가야 한다.
11. 경찰 내에 성차별을 없애고 건전한 파트너십을 갖고 경찰활동에 임하기 위해서는 해야 할 일들이 많으나 우선 가능한 선에서 시작하는 것이 바람직하다. 그러기 위해서는 남자경찰관과 함께, 또는 단독으로 순찰근무를 하며 심야근무도 하는 등 경찰의 어느 기능, 어느 업무든 여경이 수행하게 해서 남녀가 실질적으로 동일한 조건하에서 직무를 수행하도록 해야 한다.
12. 여경의 역할 확대를 위해서는 먼저 여경에게 기회를 주어야 한다. 그것도 현재의 경찰여건상 강제적 기회를 여경에게 주어 선 희생적 역할을 하도록 하며 영역이 확보된 후에는 남자경찰관과 경쟁관계를 부여하는 방향으로 가는 것이 바람직하다.
13. 새 천년을 맞이하여 여경의 역할과 위상에 대한 변화의 목소리가 경찰조직내외에서 활발하게 나오고 있다. 여경은 단순 보조자로서의 역할이 아니라 전문성을 갖춘 남자경찰관의 동반자로서 역할이 강조되고 있기 때문에 여경들 스스로 그들만의 고유 업무영역을 찾아야 한다. 그리고 전문성을 기초로 남자경찰관들과 함께 경찰 비전과 정책 대안을 고민하는 경찰개혁의 동반자로서의 새로운 여경의 역할이 정립될 필요가 있다. 여경인력을 남녀차별의 편견에 사로잡혀 활용하지 않는다면 무척 안타까운 일이다. 여전히 남녀차별이 만연한 우리 사회에서 여경의 적극적이고 전문적인 역할은 여성의 여권신장을 위해서도 선행되어야 한다.
14. 여성에게 공직에의 기회를 균등하게 부여하기 위하여 일반공무원의 경우 1989년에 남녀 분리모집제도가 철폐되었으나 아직도 경찰은 조직의 특성을 이유로 여성에게

문호를 완전 개방하지 않고 있다. 경찰직과 관련하여 일반인의 81.9%가 여성에게 문호를 완전 개방하는 것이 바람직하다고 생각하고 있고, 경찰관도 54.1%가 찬성하고 있는 것으로 나타나 여성에게 경찰직을 개방하는 것이 바람직하다고 본다. 따라서 여성에게 공직에의 기회를 균등하게 부여하며 경찰조직에서의 성차별적인 제도를 과감하게 일소하고 조직의 혁신을 도모해 나가기 위해서도 여성에게 문호를 완전 개방해야 한다.

15. 전체 경찰관중 여경의 비율은 어느 정도가 바람직한가? 여경의 활성화를 위해서는 여경인력의 확대가 필요하다. 그러나 과연 얼마나 증원하는 것이 바람직한가를 결정하는 것은 매우 어려운 문제이다. 현재 여경의 비율이 전체 경찰관의 1.9%인 1,736명(2000.1월 현재)인데, 앞으로 2002년까지 3,600여명으로 증원할 예정이나 이 보다는 더욱 확대하는 것이 바람직할 것으로 생각된다. 2000년도 여성공무원 채용목표 비율이 20%나 되고 여경에게 유익한 것으로 알려져 있는 여성범죄자와 소년범죄자도 전체 범죄자의 16-24%를 차지하고 있는 것으로 보아 장기적으로는 20%선까지 여경인력을 확대하는 것도 검토해 볼 필요가 있다고 생각된다.
16. 여경을 위해 시급히 개선되어야 할 복지제도로는 직장 보육시설 설치, 육아휴직제도, 출산휴가제 등이며 결혼 및 출산으로 인한 육아문제가 여경활동에 가장 영향을 주고 있다. 그러므로 여경활동에 가장 영향을 주는 육아문제를 해결하기 위해서는 보육시설의 확충이 선결과제이다. 따라서 정확한 보육 수요 추계를 바탕으로 다양한 여경의 요구에 부응하는 보육시설을 확충하되, 보육사업의 공공성 확보를 위해 국·공립보육시설 비율을 늘려 가는 방향으로 이루어져야 한다.
17. 국가차원에서는 직장보육시설 부지 확보나 국민연금기금 등에서 직장보육시설 확충을 위한 용자 등에 대해 정부가 지원하고 직장 보육시설 인가제를 신고제로 전환하며 설치요건(현 설치기준 아동수 11인)을 대폭 완화해 주고 경찰청은 물론, 지방경찰청 및 일선 경찰서에 보육시설을 설치 운영토록 하고 운영비를 국고로 지원하되 현실에 맞게 조정해야 한다. 탁아서비스도 시설탁아, 가정탁아, 야간탁아, 24시간탁아, 기타 다양한 형태로 활성화되어야 하며, 특히 3세 이하 유아들을 위한 탁아서비스가 강화되어야 하고 탁아시간이 여경의 근무시간에 따라 조절되어야 한다.
18. 여경들이 직장과 가정을 병행할 수 있도록 가족 간호 휴가 및 가사휴직제를 도입하

고, 공동으로 이용할 수 있는 다목적 전용공간을 경찰청 내지 지방경찰청 내에 마련해 주어 가사 및 육아에 관한 정보를 교환하고 각종 행사 동원근무나 기타 필요에 의해 몇 시간씩 아동을 맡기는 형태의 일시탁아서비스를 제공하는 것도 검토해야 한다.

19. 여경들을 위한 자유로운 출산휴가 및 아동보호를 위한 유급휴가제도를 채택하고 산모뿐만 아니라 부모 모두에게 3개월의 유급휴가를 받을 수 있도록 법제화하고 휴가 기간은 부부가 나누어 사용할 수도 있는 선택의 자유를 주어 필요에 따라 분할 사용할 수 있게 한다. 여성의 모성 및 건강을 위하여 유급생리휴가제도를 실시하고 임신중인 여경에 대한 야간근무도 금지하도록 해야 한다.
20. 유급육아휴직제도를 도입, 정부가 책임을 갖고 3세 이하 유아에 대해 2년 범위내에서 부부 분할 사용토록 하고 육아휴직장려금만 현재 고용보험기금에서 9만원에서 13만 5천원까지 지급하고 있으나 이를 연차적으로 상향 조정하고 육아휴직제 활성화 재원은 고용보험과 일반재정에서 충당하는 방법을 모색하여야 한다. 특히 육아휴직으로 인한 인사상의 불이익 조치를 금지하고, 복직을 보장하고 휴직 후 교육훈련을 확대하도록 해야 한다.

## 참 고 문 헌

- 강 옥, 우리나라 지방경찰조직에 관한 연구, 서울대학교 행정대학원 행정학석사논문, 1999.
- 강일헌, 한국여자경찰관의 직무범위에 관한 연구 - 남녀고용균등의 관점에서, 연세대학교 행정대학원, 행정학석사논문, 1995.
- 경찰제도연구회, 수사연구, 1991.
- 경제기획원, 한국의 사회지표, 1981.
- 경찰교육개혁위원회, 경찰교육개혁, 2000.
- \_\_\_\_\_, 경찰교육개혁안보고, 1999.
- 경찰종합학교, 경찰교육개혁계획(안), 1999.
- 경찰청, 총경이하 승진선발지침, 2000.
- \_\_\_\_\_, 경찰공무원 승진심사기준, 2000.
- \_\_\_\_\_, 승진업무처리지침, 1999.
- \_\_\_\_\_, 경찰백서, 1999, 2000.
- 경찰대학, 경찰학개론, 1991.
- 데일리 인천, 1999.12.17.
- 문강주, 합리적인 근무성적평정제도에 관한 연구, 서울대학교 행정대학원, 행정학석사논문, 1996.
- 박병하, 방과후 아동보육사업 현황 및 대책, 한국영유아보육시설연합회, 1995.
- 보건복지부, 보육현황통계, 아동복지과 내부자료, 1996.
- 이상안, 신경찰행정학, 대한문화사, 서울, 1995
- 이옥지, 성별직업분리실태와 변화추이, 남녀고용평등의 날 기념정책토론회 발표논문 1996.
- 이유준 외, 경찰인사제도 개선방안, 치안연구소, 1996.

- 이준형, 경찰보수체계의 합리화방안에 관한 연구, 서울대학교 행정대학원, 행정학석사논문, 1996.
- 이은국 외, “우리나라 경찰공무원 인력규모의 적정화에 관한 연구”, 「치안논총」, 치안연구소, 1997.
- 정진환, 경찰행정론, 대영문화사, 1998.
- 정봉휘, “한국의 도시화와 도시범죄에 관한 연구”, 「대전대 논문집」7, 1988.
- 통계청, 경제활동년보, 1999.
- \_\_\_\_\_, 인구 및 주택센서스자료, 1970, 1975, 1980, 1985, 1990, 1995.
- \_\_\_\_\_, 장래인구추계, 1996.
- \_\_\_\_\_, 인구통계자료, 2000.
- 치안연구소, 경찰개혁 성과와 향후 발전방향, 치안정책학술세미나자료, 2000.
- \_\_\_\_\_, 경찰인사제도 개선방안, 1996.
- 하정봉, 민주화에 따른 경찰교육훈련 개선방안 - 경찰종합학교를 중심으로, 서울대학교 행정대학원, 행정학석사논문, 1996.
- 한국경찰사편찬위원회, 한국경찰사, 내무부 치안국, 1972.
- 형사정책연구원, “한국의 사회변동과 범죄”, 「형사정책연구」, 제8권 제3호, 1997.
- Cohen, H., Brutal Justice : (The) Ordeal of American City, The John Jay Press, 1980.
- Fischer, N., The Defective Delinquency Movement : A History of the Born Criminal in New York State, 1850-1966, UMI Dissertation Information Services, 1978.
- Spillan, K., The Status of Women in Policing, National Center for Women and Policing, 1998.
- National Center for Women and Policing(NCWP), “The Status of Women in Policing”, NCWP Report, 1998.
- Park, J. M., “Korean Urbanization in the Developmental Context”, Working Paper, Institute of Social Studies, The Hague, 1989.
- Taylor, B., Missouri : Home Detention Program, 1973.

## 부 록

### 부록표 1. 기능별 여경 배치 현황

설문조사표 : 일반인용

설문조사표 : 남자경찰관용

설문조사표 : 여자경찰관용

&lt;부록 표 1&gt;      기능별 여경 배치 현황 (1994년 9월 현재)

기능	계(%)	경정	경감	경위	경사	경장	순경
경무	45(3.7)			1	3	30	11
경리	42(3.5)				7	29	6
면원실	223(18.3)	1	1	11	22	114	74
방법	33(2.7)		3		21	9	
소년	88(7.2)	1		5	8	53	21
면허	268(22.0)		3		5	55	205
교통	126(10.4)				2	63	61
수사(감식)	63(5.2)		1	1	14	35	12
조사	55(4.5)		1	3	13	27	11
행사	81(6.7)			3	10	44	24
경비	4(0.3)				1	3	
경보	38(3.1)				6	26	6
보안	66(5.4)			1	12	39	14
의사	31(2.5)			1	6	21	3
파출소	8(0.7)			2			6
기타 (학교·공항)	45(3.7)			3	7	19	16
전체(%)	1,217(100.0)	2(0.2)	6(0.5)	34(2.8)	117(9.6)	583(47.9)	474(38.9)

자료 : 경찰청인사과, 여자경찰관 현황, 1994.

치안연구2000-4	조사표번호		
일반인용			

## 여자경찰제도의 활성화에 관한 기초조사

귀하의 가정과 직장에 평안과 행복이 넘치기를 기원합니다.

21세기 새 천년을 맞이하여 여자경찰관의 역할과 위상에 대한 변화의 목소리가 경찰조직내외에서 활발하게 나오고 있습니다. 여자경찰관은 경찰의 꽃으로서 단순히 보조하는 역할이 아닌, 전문성을 갖춘 남자경찰관의 동반자로서 역할이 강조되는 수준에 이르렀습니다.

이러한 때에, 새 시대에 맞는 새로운 경찰의 이미지 창출과 함께 여자경찰관의 역할과 위상에 대한 연구와 평가가 무엇보다 필요하다고 봅니다.

본 조사는 여자경찰제도의 운용과 여자경찰관의 활용 및 역할에 대한 여러분의 의견을 알아보기 위한 것입니다. 여자경찰제도의 활성화를 위한 본 연구의 중요성을 감안하시어 평소 느끼고 계신 바를 솔직하게 응답해 주시면 여자경찰제도의 활성화를 위한 귀중한 정책자료로 활용될 것입니다.

본 설문지는 무기명으로 통계처리되며 응답하신 내용은 본 연구 외에는 다른 어떤 목적으로도 사용되지 않음을 밝혀 드립니다.

바쁘시더라도 적극 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

2000년 4월

치안연구소 위촉 연구위원 겸 시립인천전문대학교 교수 박주문 올림

(Tel. 032-760-8777 HP 016-212-3390 FAX 032-760-8954 E-mail jumoon@falcon.icc.ac.kr)

소속기관/부서명	경찰서			과
응답자 성명		조사원 성명		

\* 다음은 귀하의 개인신상에 관한 내용입니다. 해당하는 곳에 √표 혹은 알맞은 내용을 기입해 주시기 바랍니다.

1. 성 별	<input type="checkbox"/> ① 남	<input type="checkbox"/> ② 여
2. 생년월일	만 (            )세	
3. 학 력	<input type="checkbox"/> ① 중졸이하	<input type="checkbox"/> ② 고졸(고 중퇴) <input type="checkbox"/> ③ 전문대졸 <input type="checkbox"/> ④ 대졸 <input type="checkbox"/> ⑤ 대학원졸 <input type="checkbox"/> ⑥ 기타(            )
4. 혼인상태	<input type="checkbox"/> ① 미혼	<input type="checkbox"/> ② 기혼 <input type="checkbox"/> ③ 사별 <input type="checkbox"/> ④ 이혼 <input type="checkbox"/> ⑤ 기타
5. 직 업	<input type="checkbox"/> ① 공무원	<input type="checkbox"/> ② 회사원 <input type="checkbox"/> ③ 자영업 <input type="checkbox"/> ④ 주부 <input type="checkbox"/> ⑤ 전문직 <input type="checkbox"/> ⑥ 학생
6. 경제적 수준	<input type="checkbox"/> ① 상	<input type="checkbox"/> ② 중상 <input type="checkbox"/> ③ 중 <input type="checkbox"/> ④ 중하 <input type="checkbox"/> ⑤ 하

\* 다음은 여자경찰관 활용 및 배치상태에 관한 문항입니다. 해당란에 √표를 하십시오.

1. 여성에게 공직에의 기회를 균등하게 부여하기 위하여 일반공무원의 경우 1989년에 남녀 분리모집제도가 철폐되었으나 아직도 경찰은 조직의 특성을 이유로 여성에게 문호를 완전 개방하지 않고 있다. 여성에게 문호를 완전 개방하는 것에 바람직하다고 보십니까?

- ① 예 (1-1로 가십시오)                      ② 아니오



<p>1-1. 그렇다면 어떤 긍정적인 효과가 있습니까?</p> <p><input type="checkbox"/>① 남녀간 기회균등 부여            <input type="checkbox"/>② 유능한 인력 유치            <input type="checkbox"/>③ 여경인력 급증 <input type="checkbox"/>④ 대 국민 이미지 개선                <input type="checkbox"/>⑤ 여경의 역할 확대            <input type="checkbox"/>⑥ 별 효과가 없다</p>
--

## 2. 여자경찰관의 파출소 배치는 효과가 있다고 생각하십니까?

 ① 예 (2-1로 가십시오) ② 아니오

## 2-1. 그렇다면 가장 큰 효과는 무엇이라고 생각하십니까?

 ① 대 주민관계 개선 ② 파출소 분위기 쇄신 ③ 민원인 상담의 내실화 ④ 업무 개선 ⑤ 기타 ( )

## 3. 여자경찰관을 시위현장에 투입한 것은 바람직하다고 생각하십니까?

 ① 예 (3-1로 가십시오) ② 아니오

## 3-1. 그렇다면 왜 그렇게 생각하십니까?

 ① 평화적 시위문화 정착 ② 남녀 평등의 계기 마련 ③ 국가의 신인도 제고 ④ 여자경찰관의 새로운 영역 구축 ⑤ 남자경찰관의 보조자적 사고 타파

## 4. 남자경찰관은 가정폭력에 대해 여정보다 소극적으로 대응한다고 생각하십니까?

 ① 예 ② 아니오

## 5. 다음 여러 가지 업무 가운데 여자경찰관들을 활용하면 효과적이라고 생각하는 것을 세 가지만 고르시오 (5-1로 가십시오).

① 형사과 외근업무	② 정보과, 외근업무	③ 파출소 외근업무	④ 교통 외근업무
⑤ 수사업무	⑥ 인사업무	⑦ 경리업무	⑧ 민원봉사실
⑨ 조사업무	⑩ 면허시험장	⑪ 경호업무	⑫ 경비업무
⑬ 소년업무	⑭ 경무업무	⑮ 방범업무	⑯ 감식업무
⑰ 의사업무	⑱ 보안업무	⑲ 기획업무	⑳ 총무업무
㉑ 상담요원	㉒ 교관요원	㉓ 기타	

5-1. 위 직무 중 여경으로서 수행하기 어렵다고 생각하는 것을 세 가지만 고르시오.

( ) ( ) ( )

\* 다음은 여자경찰관의 역할과 관련한 문항입니다. 다음 중 귀하가 생각하는 곳에 √표를 하십시오.

내 용	옳다	틀리다
1. 여자경찰관의 활동에 대해 동료 남자경찰관의 시각이 부정적이라고 생각한다	1	2
2. 힘들고 위험한 직무에 대한 기피현상이 여자경찰관의 역할 확대에 장애가 되고 있다	1	2
3. 직장에서의 성차별이 여자경찰관의 역할 확대에 제약요인이 되고 있다	1	2
4. 여자경찰인력의 과소(過小)가 여자경찰관의 역할 확대에 장애가 되고 있다	1	2
5. 신입여자경찰관 입직시험의 자격요건 강화(예: 신장, 체중 제한 등)는 여자경찰관의 역할을 제한한다	1	2
6. 경찰력의 과다 사용은 국민의 부담을 증가시키고 있다	1	2
7. 가정폭력에 대한 경찰의 대응이 소극적이라고 본다	1	2
8. 모집경로가 남자가 여자보다 더 다양하다	1	2
9. 경찰과 지역주민과의 관계가 나쁘다	1	2
10. 여자경찰관에 대한 성희롱 내지 성차별이 직장 내에 있다고 생각한다	1	2

\* 다음 중 귀하가 생각하는 곳에 V표를 하십시오.

1. 결혼 및 출산으로 인한 가사와 육아문제가 여자경찰관의 활동에 영향을 미친다고 보십니까?

- ① 예
- ② 아니오

2. 앞으로 여자경찰관의 역할이 확대될 것으로 전망하십니까?

- ① 예 (2-1로 가십시오)
- ② 아니오



2-1. 그렇다면 여자경찰관의 역할이 어떤 방향으로 확대될 것으로 보십니까?

- ① 전문영역의 구축자로서의 역할
- ② 경찰문화의 선도자로서의 역할
- ③ 적극적인 업무수행자로서의 역할
- ④ 보조자로서의 역할
- ⑤ 지역사회 지향의 경찰활동의 주체자로서의 역할

3. 남자경찰관과 비교해서 일반적으로 여자경찰관들의 활동은 어떻다고 생각하십니까?

- ① 매우 좋다
- ② 좋다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 나쁘다
- ⑤ 매우 나쁘다

4. 우리 나라 여자경찰관들의 복지제도는 잘 마련되어 있다고 생각하십니까?

- ① 예
- ② 아니오 (4-1로 가십시오)



4-1. 그렇다면 여자경찰관들을 위해서 무엇이 시급히 개선되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 연차휴가 및 병가제도
- ② 직장보육시설 설치
- ③ 출산휴가제도
- ④ 육아휴직제도
- ⑤ 연금제도
- ⑥ 가족간호휴직제도
- ⑦ 기타 ( )

5. 여자경찰관의 활성화를 위해 가장 필요한 것은 무엇입니까?

- ① 여자경찰관의 증원
- ② 불공정한 제도개선
- ③ 여자경찰관의 역할 확대
- ④ 육아문제 등 여경의 복지 개선
- ⑥ 기타
- ⑤ 여자경찰조직/전담부서 신설 (⑤번을 택한 경우 5-1로 가십시오)



5-1. 그렇다면 여자경찰관의 활성화를 위하여 어떤 여자경찰조직/전담부서를 신설하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 경찰청 내 여자경찰국
- ② 경찰청 내 여자경찰과
- ③ 경찰청 내 여자경찰계
- ④ 여자경찰서
- ⑤ 여자파출소

6. 경찰을 바라보는 국민의 시각은 부정적이라고 생각하십니까?

- ① 예 (6-1로 가십시오)
- ② 아니오



6-1. 그렇다면 왜 그렇게 생각하십니까? (6-2로 가십시오)

- ① 낮은 사회적 지위
- ② 정치적 중립성 결여
- ③ 권위주의적 태도
- ④ 부정부패
- ⑤ 국민에 대한 봉사 내지 친절성 부족
- ⑥ 기타 ( )

6-2. 경찰에 대한 국민의 부정적 이미지를 개선하기 위해 여자경찰관을 증원 배치하는 것은 어떻습니까?

- ① 찬성
- ② 반대

↳ 구체적인 이유는 ?

- ① 과도한 경찰력 사용을 억제하므로
- ② 여성의 특성을 살릴 수 있어서
- ③ 경찰과 지역주민의 관계가 좋아지므로
- ④ 경찰활동의 효과가 개선되므로
- ⑤기타 ( )

치안연구2000-4	조사표번호		
남자경찰관용			

## 여자경찰제도의 활성화에 관한 기초조사

귀하의 가정과 직장에 평안과 행복이 넘치기를 기원합니다.

21세기 새 천년을 맞이하여 여자경찰관의 역할과 위상에 대한 변화의 목소리가 경찰조직 내외에서 활발하게 나오고 있습니다. 여자경찰관은 경찰의 꽃으로서 단순히 보조하는 역할이 아닌, 전문성을 갖춘 남자경찰관의 동반자로서 역할이 강조되는 수준에 이르렀습니다.

이러한 때에, 새 시대에 맞는 새로운 경찰의 이미지 창출과 함께 여자경찰관의 역할과 위상에 대한 연구와 평가가 무엇보다 필요하다고 봅니다.

본 조사는 여자경찰제도의 운용과 여자경찰관의 활용 및 역할에 대한 여러분의 의견을 알아보기 위한 것입니다. 여자경찰제도의 활성화를 위한 본 연구의 중요성을 감안하시어 평소 느끼고 계신 바를 솔직하게 응답해 주시면 여자경찰제도의 활성화를 위한 귀중한 정책자료로 활용될 것입니다.

본 설문지는 무기명으로 통계처리되며 응답하신 내용은 본 연구 외에는 다른 어떤 목적으로도 사용되지 않음을 밝혀 드립니다.

바쁘시더라도 적극 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

2000년 4월

치안연구소 위촉 연구위원 겸 시립인천전문대학교 교수 박주문 올림

(Tel. 032-760-8777 HP 016-212-3390 FAX 032-760-8954 E-mail

jumoon@falcon.icc.ac.kr)

소속기관/부서명	경찰서			과
응답자 성명		조사원 성명		





3. 파출소 순찰근무는 어떤 방법이 효과적입니까?

- ① 남자경찰관 1인
- ② 남자경찰관 2인
- ③ 남자경찰관 1인과 여자경찰관 1인
- ④ 여자경찰관 2인
- ⑤ 기타 ( )

4. 여자경찰관을 시위현장에 투입한 것은 바람직했다고 생각하십니까?

- ① 예 (4-1로 가십시오)
- ② 아니오



4-1. 그렇다면 왜 그렇게 생각하십니까?

- ① 평화적 시위문화 정착
- ② 남녀 평등의 계기 마련
- ③ 국가의 신인도 제고
- ④ 여자경찰관의 새로운 영역 구축
- ⑤ 남자경찰관의 보조자적 사고 타파

5. 인력배치 및 활용과 직무에 대한 균등한 기회부여를 위하여 순환보직제도가 있습니다. 이에 대해 효과적으로 운영되고 있다고 생각하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오 (5-1로 가십시오)



5-1. 그렇다면 현재 경찰조직 내에서 순환보직이 잘 안되고 있는 곳을 하나만 기술하십시오.

( )



\* 다음은 여자경찰관의 역할과 관련한 문항입니다. 다음 중 귀하가 생각하는 곳에 V표를 하십시오.

내 용	옳다	틀리다
1. 여자경찰관의 활동에 대해 동료 남자경찰관의 시각이 부정적이라고 생각한다	1	2
2. 힘들고 위험한 직무에 대한 기피현상이 여자경찰관의 역할 확대에 장애가 되고 있다	1	2
3. 직장에서의 성차별이 여자경찰관의 역할 확대에 제약요인이 되고 있다	1	2
4. 여자경찰인력의 과소(過小)가 여자경찰관의 역할 확대에 장애가 되고 있다	1	2
5. 신입여자경찰관 입직시험의 자격요건 강화(예: 신장, 체중 제한 등)는 여자경찰관의 역할을 제한한다	1	2
6. 경찰력의 과다 사용은 국민의 부담을 증가시키고 있다	1	2
7. 가정폭력에 대한 경찰의 대응이 소극적이라고 본다	1	2
8. 모집경로가 남자가 여자보다 더 다양하다	1	2
9. 경찰과 지역주민과의 관계가 나쁘다	1	2
10. 여자경찰관에 대한 성희롱 내지 성차별이 직장 내에 있다고 생각한다	1	2

\* 다음 중 귀하가 생각하는 곳에 √표를 하십시오.

1. 결혼 및 출산으로 인한 가사와 육아문제가 여자경찰관의 활동에 영향을 미친다고 보십니까?

- ① 예 ② 아니오

2. 앞으로 여자경찰관의 역할이 확대될 것으로 전망하십니까?

- ① 예 (2-1로 가십시오) ② 아니오



2-1. 그렇다면 여자경찰관의 역할이 어떤 방향으로 확대될 것으로 보십니까?

- ① 전문영역의 구축자로서의 역할 ② 경찰문화의 선도자로서의 역할  
③ 적극적인 업무수행자로서의 역할 ④ 보조자로서의 역할  
⑤ 지역사회 지향의 경찰활동의 주체자로서의 역할

3. 남자경찰관과 비교해서 일반적으로 여자경찰관들의 활동은 어떻다고 생각하십니까?

- ① 매우 좋다 ② 좋다  
③ 그저 그렇다 ④ 나쁘다  
⑤ 매우 나쁘다

4. 우리 나라 여자경찰관들의 복지제도는 잘 마련되어 있다고 생각하십니까?

- ① 예 ② 아니오 (4-1로 가십시오)



4-1. 그렇다면 여자경찰관들을 위해서 무엇이 시급히 개선되어야 할 것을 한 가지만 고르시오.

- ① 연차휴가 및 병가제도 ② 직장보육시설 설치  
③ 출산휴가제도 ④ 육아휴직제도  
⑤ 연금제도 ⑥ 가족간호휴직제도  
⑦ 기타 ( )

5. 여자경찰관의 활성화를 위해 가장 필요한 것은 무엇입니까?

- ① 여자경찰관의 증원
- ② 불공정한 제도개선
- ③ 여자경찰관의 역할 확대
- ④ 육아문제 등 여경의 복지 개선
- ⑥ 기타
- ⑤ 여자경찰조직/전담부서 신설 (⑤번을 택한 경우 5-1로 가십시오)



5-1. 그렇다면 여자경찰관의 활성화를 위하여 어떤 여자경찰조직/전담부서를 신설하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 경찰청 내 여자경찰국
- ② 경찰청내 여자경찰과
- ③ 경찰청내 여자경찰계
- ④ 여자경찰서
- ⑤ 여자파출소

6. 경찰을 바라보는 국민의 시각은 부정적이라고 생각하십니까?

- ① 예 (6-1로 가십시오)
- ② 아니오



6-1. 그렇다면 왜 그런지 한 가지 만 고르시오 (6-2로 가십시오)

- ① 낮은 사회적 지위
- ② 정치적 중립성 결여
- ③ 권위주의적 태도
- ④ 부정부패
- ⑤ 국민에 대한 봉사 내지 친절성 부족
- ⑥ 기타 ( )

6-2. 경찰에 대한 국민의 부정적 이미지를 개선하기 위해 여자경찰관을 증원 배치하는 것은 어떻습니까?

- ① 찬성
- ② 반대

↳구체적 인 이유는 ?

- ① 과도한 경찰력 사용을 억제하므로
- ② 여성의 특성을 살릴 수 있어서
- ③ 경찰과 지역주민의 관계가 좋아지므로
- ④ 경찰활동의 효과가 개선되므로
- ⑤ 기타 ( )

치안연구2000-4	조사표번호		
여자경찰관용			

## 여자경찰제도의 활성화에 관한 기초조사

귀하의 가정과 직장에 평안과 행복이 넘치기를 기원합니다.

21세기 새 천년을 맞이하여 여자경찰관의 역할과 위상에 대한 변화의 목소리가 경찰조직 내외에서 활발하게 나오고 있습니다. 여자경찰관은 경찰의 꽃으로서 단순히 보조하는 역할이 아닌, 전문성을 갖춘 남자경찰관의 동반자로서 역할이 강조되는 수준에 이르렀습니다.

이러한 때에, 새 시대에 맞는 새로운 경찰의 이미지 창출과 함께 여자경찰관의 역할과 위상에 대한 연구와 평가가 무엇보다 필요하다고 봅니다.

본 조사는 여자경찰제도의 운용과 여자경찰관의 활용 및 역할에 대한 여러분의 의견을 알아보기 위한 것입니다. 여자경찰제도의 활성화를 위한 본 연구의 중요성을 감안하시어 평소 느끼고 계신 바를 솔직하게 응답해 주시면 여자경찰제도의 활성화를 위한 귀중한 정책자료로 활용될 것입니다.

본 설문지는 무기명으로 통계처리되며 응답하신 내용은 본 연구 외에는 다른 어떤 목적으로도 사용되지 않음을 밝혀 드립니다.

바쁘시더라도 적극 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

2000년 4월

치안연구소 위촉 연구위원 겸 시립인천전문대학교 교수 박주문 올림

(Tel. 032-760-8777 HP 016-212-3390 FAX 032-760-8954 E-mail

jumoon@falcon.icc.ac.kr)

소속기관/부서명	경찰서			과
응답자 성명		조사원 성명		



\* 다음은 여자경찰관 활용 및 배치상태에 관한 문항입니다. 해당란에 V표를 하십시오.

1. 여성에게 공직에의 기회를 균등하게 부여하기 위하여 일반공무원의 경우 1989년에 남녀 분리모집제도가 철폐되었으나 아직도 경찰은 조직의 특성을 이유로 여성에게 문호를 완전 개방하지 않고 있다. 여성에게 문호를 완전 개방하는 것에 바람직하다고 보십니까?

① 예 (1-1로 가십시오)

② 아니오 (1-2로 가십시오)



<p>1-1. 그렇다면 어떤 긍정적인 효과가 있는지 한 가지만 고르시오.</p> <p><input type="checkbox"/> ① 남녀간 기회균등 부여</p> <p><input type="checkbox"/> ② 유능한 인력 유치</p> <p><input type="checkbox"/> ③ 여자경찰인력의 급증</p> <p><input type="checkbox"/> ④ 대 국민 이미지 개선</p> <p><input type="checkbox"/> ⑤ 여자경찰관의 역할 확대</p> <p><input type="checkbox"/> ⑥ 별 효과가 없다</p>	<p>1-2. 그렇다면 전체경찰관중 여자경찰관의 비율은 어느 정도가 바람직하다고 생각하십니까?</p> <p><input type="checkbox"/> ① 현재 수준 유지</p> <p><input type="checkbox"/> ② 4%</p> <p><input type="checkbox"/> ③ 10%</p> <p><input type="checkbox"/> ④ 15%</p> <p><input type="checkbox"/> ⑤ 20% 이상</p>
---	---

2. 여자경찰관의 파출소 배치는 효과가 있다고 생각하십니까?

① 예 (2-1로 가십시오)

② 아니오



<p>2-1. 그렇다면 가장 큰 효과를 하나만 고르시오.</p>	
<p><input type="checkbox"/> ① 대 주민관계 개선</p> <p><input type="checkbox"/> ③ 민원인 상담의 내실화</p> <p><input type="checkbox"/> ⑤ 기타 (                      )</p>	<p><input type="checkbox"/> ② 파출소 분위기 쇄신</p> <p><input type="checkbox"/> ④ 업무 개선</p>



6. 다음 여러 가지 업무 가운데 종사하길 원하는 직무를 세 가지만 고르시오(6-1과 6-2로 가십시오).

① 형사과 외근업무	② 정보과 외근업무	③ 파출소 외근업무	④ 교통 외근업무
⑤ 수사업무	⑥ 인사업무	⑦ 경리업무	⑧ 민원봉사실
⑨ 조사업무	⑩ 면허시험장	⑪ 경호업무	⑫ 경비업무
⑬ 소년업무	⑭ 경무업무	⑮ 방범업무	⑯ 감식업무
⑰ 외사업무	⑱ 보안업무	⑲ 기획업무	⑳ 총무업무
㉑ 상담요원	㉒ 교관요원	㉓ 기타	

6-1. 위 직무 중 여자경찰관들을 활용하면 효과적이라고 생각하는 것을 세 가지만 고르시오.

(                    ) (                    ) (                    )

6-2. 위 직무 중 여자경찰관으로서 수행하기 어렵다고 생각하는 것을 세 가지만 고르시오.

(                    ) (                    ) (                    )

7. 남자경찰관이 여자경찰관에 비해 경찰력을 과다 사용한다고 생각하십니까?

① 예

② 아니오

8. 남자경찰관은 가정폭력에 대해 여자경찰관보다 소극적으로 대응한다고 생각하십니까?

① 예

② 아니오

\* 다음은 여자경찰관의 역할과 관련한 문항입니다. 다음 중 귀하가 생각하는 곳에 V표를 하십시오.

내 용	옳다	틀리다
1. 여자경찰관의 활동에 대해 동료 남자경찰관의 시각이 부정적이라고 생각한다	1	2
2. 힘들고 위험한 직무에 대한 기피현상이 여자경찰관의 역할 확대에 장애가 되고 있다	1	2
3. 직장에서의 성차별이 여자경찰관의 역할 확대에 제약요인이 되고 있다	1	2
4. 여자경찰인력의 과소(過小)가 여자경찰관의 역할 확대에 장애가 되고 있다	1	2
5. 신입여자경찰관 입직시험의 자격요건 강화(예: 신장, 체중 제한 등)는 여자경찰관의 역할을 제한한다	1	2
6. 경찰력의 과다 사용은 국민의 부담을 증가시키고 있다	1	2
7. 가정폭력에 대한 경찰의 대응이 소극적이라고 본다	1	2
8. 모집경로가 남자가 여자보다 더 다양하다	1	2
9. 경찰과 지역주민과의 관계가 나쁘다	1	2
10. 여자경찰관에 대한 성희롱 내지 성차별이 직장 내에 있다고 생각한다	1	2

\* 다음 중 귀하가 생각하는 곳에 V표를 하십시오.

1. 결혼 및 출산으로 인한 가사와 육아문제가 여자경찰관의 활동에 영향을 미친다고 보십니까?

① 예

② 아니오

2. 앞으로 여자경찰관의 역할이 확대될 것으로 전망하십니까?

① 예 (2-1로 가십시오)

② 아니오



2-1. 그렇다면 여자경찰관의 역할이 어떤 방향으로 확대될 것으로 보십니까?

① 전문영역의 구축자로서의 역할

② 경찰문화의 선도자로서의 역할

③ 적극적인 업무수행자로서의 역할

④ 보조자로서의 역할

⑤ 지역사회 지향의 경찰활동의 주체자로서의 역할

3. 남자경찰관과 비교해서 일반적으로 여자경찰관들의 활동은 어떻다고 생각하십니까?

① 매우 좋다

② 좋다

③ 그저 그렇다

④ 나쁘다

⑤ 매우 나쁘다

4. 우리나라 여자경찰관들의 복지제도는 잘 마련되어 있다고 생각하십니까?

① 예

② 아니오 (4-1로 가십시오)



4-1. 그렇다면 여자경찰관들을 위해서 무엇이 시급히 개선되어야 할 것을 한 가지만 고르시오.

① 연차휴가 및 병가제도

② 직장보육시설 설치

③ 출산휴가제도

④ 육아휴직제도

⑤ 연금제도

⑥ 가족간호휴직제도

⑦ 기타 ( )

5. 여자경찰관의 활성화를 위해 가장 필요한 것은 무엇입니까?

- ① 여자경찰관의 증원
- ② 불공정한 제도개선
- ③ 여자경찰관의 역할 확대
- ④ 육아문제 등 여경의 복지 개선
- ⑥ 기타
- ⑤ 여자경찰조직/전담부서 신설 (⑤번을 택한 경우 5-1로 가십시오)



5-1. 그렇다면 여자경찰관의 활성화를 위하여 어떤 여자경찰조직/전담부서를 신설하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 경찰청 내 여자경찰국
- ② 경찰청내 여자경찰과
- ③ 경찰청내 여자경찰계
- ④ 여자경찰서
- ⑤ 여자파출소

6. 경찰을 바라보는 국민의 시각은 부정적이라고 생각하십니까?

- ① 예 (6-1로 가십시오)
- ② 아니오



6-1. 그렇다면 예 그런지 한 가지 만 고르시오 (6-2로 가십시오)

- ① 낮은 사회적 지위
- ② 정치적 중립성 결여
- ③ 권위주의적 태도
- ④ 부정부패
- ⑤ 국민에 대한 봉사 내지 친절성 부족
- ⑥ 기타 ( )

6-2. 경찰에 대한 국민의 부정적 이미지를 개선하기 위해 여자경찰관을 증원 배치하는 것은 어떻습니까?

- ① 찬성
- ② 반대

↳구체적 인 이유는 ?

- ① 과도한 경찰력 사용을 억제하므로
- ② 여성의 특성을 살릴 수 있어서
- ③ 경찰과 지역주민의 관계가 좋아지므로
- ④ 경찰활동의 효과가 개선되므로
- ⑤ 기타 ( )

7. 경찰공무원 생활을 하는데 있어서 여자경찰관으로서 어려움이 있다면 세 가지만 고르시오.

① 자녀양육

② 노부모의 부양

③ 남편이나 가족의 이해부족

④ 가사

⑤ 동료 남자경찰관의 협조 미흡

⑥ 직무수행능력 부족

⑦ 여성에 대한 편견이나 성차별

⑧ 기타