

한국 여경과 근무부서

〈치안연구소 경위〉 황 규 정

1. 여경 수의 추이

가. 1976년까지의 동향

(1) 우리나라 여경은 '46년 5월 15일 간부 15명과 여경1기생 64명을 처음으로 모집하여 2개월간 교육을 이수한 뒤 모두 중앙에 배치시켜 '46년 7월 경무부 공안국에 「女子警察課」를 설치한 것이 여경제도의 효시

(2) '47년 1월 여경 정원이 5백명으로 책정되어 각道の 일선경찰서에 배치되었으며 그해 7월 서울과 부산, 대구, 인천 등에 여자경찰서가 창설, 당시 여경의 업무는 부녀자 범죄수사, 각종 계몽.선전활동, 부녀자 문제, 일반부녀자 보호, 위생경찰로서의 활동, 교통정리 등이었음

(3) '48년 11월 내무부 치안국 여자경찰과로 개편되었으며 '50년 3월에는 치안국 보안과 여자경찰계로 축소하였고 여자경찰서는 약 11

년 동안 존속하다 실적 부족으로 '57년 7월 26일 폐지, '61년 6월에는 여경계와 각 경찰서의 여성반 폐지로 여경을 별도로 구분짓는 제도가 사실상 없어짐

나 1976년 이후의 동향

(1) '76년 여경의 증원을 막을 목적으로 여경 정원제를 시행하면서 총원은 '90년대 초까지 특별한 기준 없이 그때그때 상황에 따라 선발

(2) '80년대 경제성장이 가속화되고 여성들의 경제활동 증가로 여성을 대상으로 하는 범죄가 급격히 증가하고 '86아시안게임과 '88올림픽에 대비한 인력강화와 '90년 이후 운전면허시험장 부정방지를 위한 여경의 면허시험관 배치에 기인하여 여경의 총원은 꾸준히 증가

(3) 주요행사나 필요에 따라 부정기적으로 모집됐던 관행이 '95년부터 100~150명 선발로

정례화 된 것은 여경인력의 수요가 그만큼 증가하고 있음

'90년 이후 여경 채용현황
(:)는 경쟁률

연도별	계	채 용 구 분	
		순경일반공채	경대출신(경위)
계	1,010	986	24
'90년	205	205	
'91년	4	4	
'92년	100	100	
'93년	180	177	3
'94년	5		5
'95년	128	125(42.4:1)	3
'96년	130	125(39.6:1)	5
'97년	128	125(50.5:1)	3
'98년	130	125(71.5:1)	5

2. 여경근무부서의 확대

가. 근무부서의 확대

(1) 경찰업무가 다양화되고 여성의 사회진

출 확대와 여성관련 범죄의 증가 등 대여성 치안수요가 급증하는 추세에 대응하는 여자경찰의 역할과 임무가 확대

(2) '89년부터 경찰대학에서 매년 5명씩의 여학생을 모집하기 시작 '97년에는 모집정원을 12명으로 확대, '98년말 졸업자 24명이 여성간부로서 일선에서 활동

(3) 순경출신도 승진제도의 폭이 넓어지면 서 경위 이상의 간부가 증가하는 추세로 '98, '99년에는 총경이 탄생(김강자 충북 옥천경찰서장, 김인옥 의령경찰서장)하여 계급에 맞는 역할을 해 나갈 수 있으므로 여경의 승진제도의 문호 개방은 앞으로 계속 되어야 할 것임.

(4) 여경의 업무영역 또한 기존에 내근 민원부서에만 집중되던 것이 현재는 형사.정보.보안 등으로 다양하게 늘어나는 추세

(5) 여경에 대한 인기도 날로 높아져 매년 평균 50대 1의 높은 경쟁률을 보이며 우수 인재들이 몰리고 있어 앞으로 그 활동영역을 더욱 넓혀가면서 경찰 대민 서비스의

여경 계급별 분포현황('98년)

(단위 : 명)

구 분	계	총 경	경 정	경 감	경 위	경 사	경 장	순 경	전체경찰관중 구성비
'85년	468			1	9	24	113	313	0.8%
'90년	995			4	17	60	208	706	1.2%
'95년	1,207		2	8	37	159	586	415	1.3%
'96년	1,442		4	10	51	200	589	588	1.6%
'97년	1,547		4	12	62	255	577	637	1.8%
'98년	1,674	1	5	14	85	258	570	741	1.8%

질적 향상을 선도

부서별 여경배치 현황(97년)

구분	계	경무	방법	교통	형사	경비	외사	정보	보안	기타
인원	1,547	328	216	458	248	20	42	73	136	16

3. 여경제도의 과제와 전망

가 여경의 의식개혁

(1) 여경은 가사·육아 등의 이유로 24시간 근무부서를 기피하고, 각 부서는 당직곤란, 업무부담 가중 등의 이유로 여경 기피경향이 상승되어 일부 제한된 기능에서 행정적인 업무만 담당.

(2) 기본교육 이외의 직무교육 미실시로 업무수행 능력이 저하되고, 전문교육 이수자도 업무가 적성에 맞지 않고 어렵다하여 기피.

(3) 현재 여경의 가장 큰 과제는 제도적인 개선이나 관습화된 남녀평등 해소가 아니라 전문직업인으로서 의식을 강화하고 자세를 가다듬는 것이 선행되어야 하고 여경 스스로 도전과 개혁정신을 발휘해 능력과 잠재력을 갖출 때 여경의 제반 문제점이 해결될 것임.

(4) 경찰 업무중 여성 특유의 성격을 활용할 수 있는 분야를 개발하고 여경의 활동이 미약한 조사,외사,정보,보안분야에 여경을 증원하고 상담,홍보,통역 등 각종 분야에서 전문가를 양성, 그 분야에서 최고가 되도록 교

육하고 의식을 개혁해야 나태하고 타성에 빠지는 것을 방지할 수 있을 것임.

나 전망

(1) 전체경찰관의 1.8%에 불과한 인원으로 는 여성범죄는 물론 여성의 사회활동 증가추세에 비하여 절대부족하고 상급자의 여경기피현상과 과잉보호에 따른 인사, 근무 등은 개선되지 않을 것이므로 점차적으로 인력을 확충, 치안수요에 대응해 나갈 수 있음.

(2) 경찰대학 여경을 1년에 12명씩 모집하고, 경위 이하 시험승진에 남자경찰과 구분 없이 공동 응시한 이후 여경의 승진비율이 높아짐.

(3) 경대 출신 간부와 비간부 출신 간부가 앞으로 증가할 것에 대비 현재 조사계, 민원실, 파출소장, 소년계 업무 등으로 매우 한정적인 보직을 확대해 나가야 하고 임신, 출산으로 인한 공백 등 다각적으로 검토해 볼 필요가 있음.