

경찰공무원의 연가 사용 실태 및 권장방안에 관한 연구

A Study on the Police Use of Annual Leaves and Recommendations for Leaves

권혜림

서원대학교 경찰행정학과

Hye-Rim Kwon(joy7974@naver.com)

요약

이 연구에서는 경찰공무원의 연가 사용 실태를 실증적으로 살펴보았다. 한국경찰은 많은 초과노동에 시달리고 있는 반면, 장시간의 노동으로부터 건강을 보호·회복하고 노동력 재생산 유지와 문화생활 확보 등을 위한 휴가 사용에는 소극적인 편이다. 조사 결과, 대다수의 경찰공무원은 주어진 법정 연가 일수를 절반도 사용하고 있지 않았다. 남자보다는 여자경찰관이, 미혼보다는 기혼경찰관의 연가 사용 일수가 상대적으로 많았으며, 근무환경적 특성별로는 교대 근무자가 비교대 근무를 하는 경찰공무원에 비해 연가 사용 일수가 적은 것으로 나타났다.

소극적인 연가 사용의 원인은 경찰의 업무 과중, 일 중심의 삶, 가정보다는 직장을 우선하는 조직문화 등 다양한 이유들이 결부된 결과일 것이다. 따라서 현실적인 연가 사용이 이루어지기 위해서는 경찰공무원의 업무 과중을 해결해 줄 수 있는 인력충원과 그로 인한 적절한 업무배분이 선행되어야 할 것이다. 또한 직장가 가정에서의 균형을 중시하는 관리자의 인식과 조직문화의 확산이 시급해 보인다.

■ 중심어 : | 연가 | 여가 | 인구사회학적·근무환경적 특성 | 삶의 질 | 경찰공무원 |

Abstract

This study examined how the police officers use their annual leaves. While Korean police officers have burdens of heavy workload exceeding their regular office hours, they are passive to get leaves to keep in shape from long hours of work, to maintain the appropriate level of work productivity, and to secure time for leisure and cultural activities. It appeared that most of the police officers surveyed haven't used their annual leaves for less than half of the days designated by law. It also appeared that female officers used more leaves than male officers, and married officers than single ones. Considering the characteristics of work environment, it showed that officers doing shift work had less days of leaves than officers in non-shift work.

The reasons why the police take leaves passively lie on various factors that heavy workload, work-oriented life, work-oriented police organizational culture preceding family and so forth. Therefore, it needed to supplement the personnels to meet the needs of overwhelming workload of the police and to allocate the work properly in advance. In addition, it needed to raise the awareness of the police managers and proliferation of organizational culture to place emphasis on balance between work and family.

■ keyword : | Annual Leave | Leisure | Socio-demographic/work Environmental Characteristics | Quality of Life | Police Officers |

I. 서론

‘열심히 일한 당신, 떠나라’ 예전 TV광고의 인상적인 문구이다. 근로자는 인간이기 때문에 휴게나 휴일만으로는 그 건강과 문화생활 등을 확보할 수 없고, 가끔 또는 일정한 사유가 있을 때에 근로의무에서 해방될 필요가 있다. 우리나라에서 휴식이 적극적인 권리로 인식되고 입법적·제도적 개선에 대한 필요성이 제기된 것은 비교적 최근의 일이다. 이러한 필요에 대응하는 제도가 유급휴가제도이다.

휴가는 근로자의 삶의 질뿐만 아니라 조직차원에서의 업무효율성과도 밀접한 관련이 있음에도 불구하고 한국의 노동현실에서는 지금까지 휴식의 중요성이 크게 강조되어 오지 못했다. ‘일하는 대한민국’으로 대표되었던 우리나라의 장시간 근로관행은 모든 휴식을 ‘피로회복을 통한 재생산의 시간’으로 간주해왔다. 또한 휴식이 헌법으로부터 도출되는 인간다운 삶을 위한 필수적 전제조건이라는 법적 의의를 무색하게 만들어왔다 [1]. 즉, 우리나라는 사회적 인식과 노동 관행 등으로 인해 휴가 사용에 대해 인색한 조직 문화를 가진 편이다. 경찰조직 역시 예외가 아니다.

현재 국가공무원은 연가(年暇)의 방식으로 근로기준법상 연차휴가와 유사한 법정 휴가제도를 운영하고 있으며, 경찰공무원도 이에 따르고 있다. 공무원의 연가와 일반 근로자의 연차유급휴가는 보편적으로 인정되는 최소휴식을 통하여 여가를 보장하기 위한 것으로 제도적 목적 및 취지 면에서 크게 달라보이지는 않는다. 다만, 성격 면에서 국가공무원 복무규정상 연가는 근로기준법상 연차휴가에 비해 보장적 성격이 강한 편이라 할 수 있다. 연가는 ‘출근’이라는 근로의 대가에 따라 연가를 부여하지는 않고 있어 근로기준법에 따른 연차휴가 보다는 휴가의 보편적 권리가 인정되고 있기 때문이다. 그러나 계속근로연수에 따라 연가일수를 차등 부여한다는 점에서 보상적 제도의 틀은 유지하고 있다고 볼 수 있다[2].

경찰조직은 업무 특수성으로 인해 기본적인 휴식과 여가가 보장되어야 하는 직업군이라 할 수 있다. 적정한 경찰공무원들의 휴식보장은 경찰관 개인의 신체적·정신적 안정 및 여가 확보, 삶의 질 개선에 긍정적으

로 기여할 뿐만 아니라 치안서비스의 양과 질에 영향을 미치게 되며, 결국 일반시민들의 안전과 귀결되는 문제이기 때문이다.

이 연구에서는 경찰공무원들의 연가 사용 실태에 대해 알아보고자 한다. 국가적으로 공무원들의 연가 사용을 권장하고 있는 추세이지만, 실증조사를 통하여 실제로 얼마나 사용하고 있는지, 근무환경별 사용일수 등에 차이가 존재하는지 등을 살펴봄으로써 실질적인 권장 방안을 모색해 보는데 연구의 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 휴가제도에 대한 논의

1.1 휴가와 연차휴가제도

휴가는 장기간의 근로로부터 근로자의 건강을 보호·회복하고 노동력 재생산 유지와 문화생활 확보 등 일반 시민으로서 누려야 할 여가를 누리도록 하는 목적을 가지고, 근로관계를 유지하면서 일정 기간 동안 근로자에게 근로의무를 면제하는 것을 말한다[3]. 연차휴가는 근로기준법 제60조(연차유급휴가), 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진), 제62조(유급휴가의 대체)에 근거한 법정휴가로서, 휴일 외에 매년 일정한 일수의 휴가를 유급으로 보장하는 제도이다.

법정휴가는 성격에 따라 보상적 휴가와 보장적 휴가로 구분된다. 먼저 보장적 휴가는 일정한 조건 충족시 당연히 행사 가능한 것으로 법적 요건사실의 발생을 사용자가 증명하여야 한다. 현행 보장적 휴가는 주로 모성 보호를 위한 목적으로 규정되어 있으며, 산전후휴가나 배우자 출산휴가 등이 대표적이다. 반면에 보상적 휴가는 근로 등에 대한 보상에 따라 주어지는 것으로 근로기준법상 보상휴가와 연차휴가가 있다. 근로의 대가, 기업·조직에의 기여도 및 공헌도 등에 따라 휴가를 취득하여 행사하는 것으로 휴가를 어떻게, 어떠한 목적으로 사용할 것인가는 근로자의 자유에 해당된다. 현행 연차휴가는 근로자가 시기를 지정하여 휴가를 사용할 수 있으나(시기지정권), 사업운영에 막대한 지장이 있을 경우에는 그 시기를 변경할 수 있도록(시기변경권) 규정되어 있다.

1.2 휴가미사용과 금전보상

2011년 근로시간 실태조사 결과분석에 따르면, 우리나라 근로자 1인당 연차유급휴가 발생일은 평균 11.4일인데, 이 중 실제 사용한 일수는 7.0일, 미사용 일수는 4.4일로 집계되었다. 즉, 일반 근로자의 연차휴가 활용률은 61.4% 정도로 과거에 비해 향상된 편이긴 하지만, 서구 여러 나라들과 비교해 볼 때 아직도 저조한 것이 사실이다[4].

보장적 휴가는 사용하지 못한 휴가에 대해 금전보상이 인정되지 않는 반면에, 보상적 휴가는 금전보상이 근로에 대한 보상 차원에서 부여되는 휴가이므로, 금전보상이 인정될 수 있다. 연차휴가는 근로의 대가에 따라 부여받는 휴가이기 때문에 휴가의 행사 시간 내 휴가일을 사용하지 못한 경우에는 금전보상을 하도록 규정되어 있다. 이에 반해 보장적 휴가는 법적 요건사실의 발생에 따라 특정한 날 또는 기간에 부여되어야 하는 휴가로서 이러한 날 또는 기간이 도과하면 휴가권은 소멸하며, 그 미사용에 따른 금전보상이 문제되지 않는다[5].

2. 경찰공무원의 연가

2.1 법적 근거 및 내용

휴가는 장기간의 근로로부터 근로자의 건강을 보호·회복하고 노동력 재생산 유지와 문화생활 확보 등 일반 시민으로서 누리는 권리를 의미한다. 국가공무원 복무규정에 의하면 공무원의 휴가는 연가(年假), 병가, 공가(公暇) 및 특별휴가로 구분한다(국가공무원 복무규정 제14조). 또한 공무원의 재직기간별 연가 일수를 달리하고 있는데, [표 1]과 같다(제15조).

표 1. 공무원의 재직기간별 연가 일수

재직기간	연가 일수
3개월 이상 6개월 미만	3
6개월 이상 1년 미만	6
1년 이상 2년 미만	9
2년 이상 3년 미만	12
3년 이상 4년 미만	14
4년 이상 5년 미만	17
5년 이상 6년 미만	20
6년 이상	21

휴가는 재직기간에는 휴직기간, 정직기간, 직위해체 기간 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 기간은 산입하지 아니한다(국가공무원 복무규정 제15조 제2항). 행정기관의 장은 소속 공무원이 자유롭게 연가를 사용하여 심신을 새롭게 하고 공·사 생활의 만족도를 높여 직무생산성을 높일 수 있도록 특별한 계절에 치우치지 아니하게 연가계획을 수립하여 실시하여야 한다(제16조 제1항). 또한 행정기관의 장은 연가신청을 받았을 때에는 공무 수행에 특별한 지장이 없으면 승인하여야 하고(제16조 제4항), 공무상 연가를 승인할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 활용하지 아니한 경우에는 예산의 범위에서 연가 일수에 해당하는 연가보상비를 지급하는 것으로 연가를 갈음할 수 있다. 이 경우 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상 일수는 20일을 초과할 수 없다(제16조 제5항).

2.2 경찰조직 특성에 따른 연가 사용 실태

우리나라의 법정 노동시간이 월 평균 192시간인 반면에 경찰공무원의 평균 노동시간은 304시간에 이른다. 지구대 소속 경찰관은 월 240시간, 형사과 강력 범죄수 사팀의 경우 월 364시간으로 172시간의 초과노동을 하는 셈이다. 독일경찰은 150시간, 프랑스경찰 152시간, 일본경찰이 168시간이라는 점에서 비교해볼 때 한국경찰이 상당히 많은 초과노동에 시달리고 있음을 알 수 있다[6].

또한 단순히 양적으로 과다한 노동시간에 시달릴 뿐만 아니라 업무 특성상 교대근무 및 순환근무를 기본적인 근무형태로 하고 있는 경찰관들은 질적으로도 스트레스가 심각한 수준이다. 공휴일 근무 및 밤샘근무는 일반 공무원이 향유하는 주5일제와는 거리가 먼 현실이고 경찰관들의 육체적·정신적 피로도는 매우 높은 실정이다. 교대근무 및 순환근무는 경찰관들의 건강에 부정적인 영향을 미친다[7].

경찰공무원은 항상 위험한 근무환경에 노출되어 있으며, 그 근무강도 또한 높은 편이어서 위험하고 열악한 근무환경과 과중한 업무 및 직무스트레스와 트라우마 등의 영향으로 일반인에 비해 우울증·심근경색 발병률은 2배나 높고 평균 수명 또한 16.8세나 낮은 연

구결과가 있다[8].

따라서 경찰조직의 연가제도는 경찰공무원 개인의 휴가, 여가 그 이상의 의미를 지닌다고 볼 수 있다. 제대로 쉬어야만 정상적인 업무수행도 가능할 것이다. 양적·질적 업무스트레스로 인한 누적된 피로를 감소시키고, 새로운 몸과 마음가짐으로 치안업무를 수행할 수 있기 위해서, 더불어 경찰공무원의 삶의 질 향상을 위해서 연가제도의 실질적인 보장과 활용방안이 필요해 보인다.

III. 연구설계

1. 분석의 틀

이 연구는 경찰공무원의 연가 사용 실태를 진단하고, 개인적·근무환경적 특성별 연가 사용에 있어서 차이가 있는가를 살펴보고자 한다. 차이가 존재한다면, 연가 사용이 상대적으로 적은 개인과 근무환경적 특성에 주목해 좀 더 실질적인 제도 활용방안으로 연결될 수 있을 것이다. 연구결과를 토대로 경찰조직에 있어서 노동의 재생산 유지와 문화적 생활 확보라는 차원의 연가제도의 본래 취지에 적합한 권장방안을 모색해보려 한다.

2. 가설의 설정

- 2.1 성별에 따라 연가 사용 일수에 차이가 있을 것이다.
- 2.2 연령에 따라 연가 사용 일수에 차이가 있을 것이다.
- 2.3 결혼여부에 따라 연가 사용 일수에 차이가 있을 것이다.
- 2.4 학력에 따라 연가 사용 일수에 차이가 있을 것이다.
- 2.5 계급에 따라 연가 사용 일수에 차이가 있을 것이다.
- 2.6 재직기간에 따라 연가 사용 일수에 차이가 있을 것이다.
- 2.7 근무부서에 따라 연가 사용 일수에 차이가 있을 것이다.

3. 자료수집 및 분석방법

설문조사는 2014년 3월 3일부터 3월 21일까지 3주간 실시하였다. 설문지 배포를 위한 표본추출은 비확률표

본추출방법 중 할당표본추출법에 기초하여 지역별, 급지별, 그리고 지방경찰청별 경찰공무원의 정원과 현원 및 계급과 성별 등의 비율을 고려하였다. 총 1,100부를 배포하였으며, 762부가 회수되었으나, 이 중 결측값이 지나치게 많거나 무성의한 반응을 보인 26부를 제외한 후에 총 736부를 통계프로그램 SPSS 22를 사용하여 최종 분석하였다.

분석 방법은 빈도분석과 인구사회학적 특성에 따른 연가 사용 일수의 차이를 살펴보기 위해 독립표본 T-분석과 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

IV. 분석결과 및 논의

1. 조사대상자의 특성

조사대상에 포함된 경찰공무원의 인구사회학적 특성은 [표 2]와 같다. 성별, 결혼여부, 학력, 연령은 개인적 특성으로 보았고, 계급, 근무부서, 근무기관, 재직기간은 근무환경적 특성으로 분류하였다. 이후 특성별 분석에서 범주 간에 심한 편차를 보이는 경우에는 의미상 제법주화하여 분석하였다.

표 2. 조사대상자의 일반적 특성

	구분	빈도	%	구분	빈도	%	
성별	남자	641	87.1	결혼 기혼	588	79.9	
	여자	95	12.9	여부 미혼	148	20.1	
연령	30대 이하	324	44.0	교육 수준	고졸 이하	282	38.3
	40대	265	36.0		대졸	429	58.3
	50대	147	20.0		대학원 이상	25	3.4
계급	순경	90	12.2	근무 부서	생활안전	364	49.5
	경장	184	25.0		수사/형사	222	30.2
	경사	232	31.5		경비/교통	57	7.7
	경위	212	28.8		정보/보안/외사	14	1.9
근무 형태	경감 이상	18	2.4	기타	79	10.7	
	근무 외근	456	62.0	근무 교대 방식	교대	337	45.8
재직 기간	내근	280	38.0	비교대	399	54.2	
	5년 미만	138	18.8	근무 기관	경찰청/지방청	119	16.2
					경찰서	326	44.3
					지구대	291	39.5
					순경 공채	665	90.4
					입직 경로	경장/기타 특채	44
경장대학/간부후보생					27	3.7	
15-20년 미만	151	20.5					
20년 이상	186	25.3					

2. 경찰공무원의 연가 사용 실태

먼저 경찰공무원의 연가 사용에 대한 빈도와 퍼센트를 조사한 결과는 [표 3]과 같다. 가장 많은 빈도를 차지하는 연가 일수는 10일(27.0%)이었으며, 그 다음으로는 7일(15.6%), 5일(14.0%) 순이었다. 1년간 단 하루도 연가를 사용하지 않은 경찰관은 13명(1.8%)이었고, 최대 21일을 사용한 경찰관은 4명(0.5%) 정도인 것으로 나타났다. 경찰공무원의 평균 연가 사용일 수는 8.21일(표준편차 3.599)로 1년간 약 8일 정도의 연가를 사용하는 것을 알 수 있었다.

표 3. 연가 사용 실태

일수	빈도	%	일수	빈도	%
0	13	1.8	10	199	27.0
1	3	0.4	11	12	1.6
2	22	3.0	12	32	4.3
3	28	3.8	13	14	1.9
4	22	3.0	14	8	1.1
5	103	14.0	15	43	5.8
6	31	4.2	16	3	0.4
7	115	15.6	17	1	0.1
8	58	7.9	20	3	0.4
9	22	3.0	21	4	0.5

조사대상자의 일반적 특성 중 재직기간이 5년 미만인 경찰공무원이 188명으로 전체 조사대상자의 약 19%를 차지한다. 결국 경찰공무원의 약 81% 정도는 법적으로 20일 이상의 연가 일수가 보장되어 있는 셈이다. 그럼에도 불구하고 평균 연가 사용 일수가 약 8일이라는 점은 대다수의 경찰공무원들이 주어진 법정 연가 일수를 절반도 사용하고 있지 않다는 현실을 보여주는 결과라 할 수 있다.

3. 개인적·근무환경적 특성별 차이

경찰공무원의 개인적·근무환경적 특성에 따른 연가 사용 일수의 차이를 살펴본 결과는 [표 4]와 같다. 먼저 개인적 특성별 연가 사용에 있어서 교육수준은 통계적으로 유의하지 않았으며, 성별, 연령, 결혼여부에 따라 유의한 차이를 보였다. 연가를 사용함에 있어서 여자경찰관(8.88)이 남자경찰관(8.11)보다, 기혼(8.68)이 미혼경찰관(6.35)보다 더 많이 사용하는 것으로 나타났다.

연령별로는 30대 이하(7.61)가 40대(8.65)와 50대 경찰관(8.72)에 비해 적은 일수의 연가를 사용하는 것으로 나타났다.

표 4. 개인적·근무환경적 특성에 따른 연가 사용

구분	평균(SD)	구분	평균(SD)
성별	남자 8.11(3.633)	결혼 기혼 8.68(3.446)	
	여자 8.88(3.300)	여부 미혼 6.35(3.608)	
	T 1.966	T 7.264**	
근무 형태	외근 7.59(3.459)	근무 교대 7.50(3.572)	
	내근 9.22(3.598)	방식 비교대 8.80(3.518)	
	T 6.134***	T 4.972**	
연령	30대 이하 7.61(3.631) (a)	근무 경찰청/지방청 9.09(3.471) (a)	
	40대 8.65(3.437) (b)	기관 경찰서 8.28(3.767) (a)	
	50대 8.72(3.643) (b)	지구대 7.77(3.392) (b)	
	F 8.128**	F 5.886*	
재직 기간	5년 미만 6.17(3.465) (a)	계급 순경 5.46(3.614) (a)	
	5-10년미만 8.60(3.416) (b)	경장 8.16(3.332) (b)	
	10-15년미만 8.46(3.211) (b)	경사 8.53(3.316) (bc)	
	15-20년미만 8.74(3.583) (b)	경위 8.96(3.554) (bc)	
	20년 이상 8.84(3.590) (b)	경감 이상 9.50(3.974) (c)	
F 14.960***	F 18.025***		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, Duncan a (b) (c)

근무환경적 특성별로는 근무형태와 근무방식, 근무기관, 재직기간, 그리고 계급별로 유의한 차이를 보였다. 먼저 외근 경찰관(7.59)보다는 내근 경찰관(9.22)이 상대적으로 연가 사용 일수가 높게 나타났다. 근무방식에 따라서는 교대 근무를 하는 경찰관(7.50)이 비교대 경찰관(8.80)보다 연가 사용 일수가 적은 것으로 나타났다. 근무기간별로 차이를 사후분석한 결과에 의하면, 경찰청/지방청(9.09), 경찰서(8.23)에서 근무하는 경찰관이 일선 지구대(7.77)에서 근무하는 경찰관보다 상대적으로 많은 연가를 사용하는 것으로 나타났다. 이는 지구대 소속 경찰관들의 대다수가 교대 근무자라는 점에서 교대방식에 따른 차이와 같은 맥락에서 이해가능하다.

재직기간에 따라서는 5년 미만 경찰관(6.17)이 가장 적은 연가를 사용하는 것으로 나타났으며, 그 이상의 재직기간 경찰관들은 큰 차이를 보이지 않았다. 계급별로는 순경(5.46)이 가장 적은 연가 사용 일수를 보였고, 경감 이상(9.50)의 경찰관이 사용하는 연가 일수가 가장 많았다.

V. 결론

이 연구는 경찰공무원의 연가 사용 실태를 실증적으로 진단해보았다. 또한 경찰공무원의 개인적·근무환경적 특성에 따라 연가 사용에 있어서 어떠한 차이가 존재하는지를 살펴보았다. 연구결과 경찰공무원은 평균 8.21일의 연가를 사용하는 것으로 나타났다. 조사대상자 중 약 81%의 경찰공무원이 재직기간 5년 이상으로 이들의 법적 연가 일수는 20일 이상임에도 불구하고, 평균 연가 사용 일수가 약 8일이라는 점은 대다수의 경찰공무원들이 주어진 법정 연가 일수를 절반도 사용하고 있지 않음을 보여준다.

조사결과를 바탕으로 경찰공무원의 연가 사용 권장을 위한 몇 가지 제언을 제시해보고자 한다.

첫째, 연가 사용에 대한 인공사회학적 특성별 차이를 살펴본 결과에 따르면, 남자보다는 여자경찰관이, 미혼보다는 기혼경찰관의 연가 사용 일수가 상대적으로 많았다. 이는 결혼한 경찰공무원이나 여자경찰관은 직장뿐만 아니라 가정에서의 역할요구가 많아짐에 따라 연가 사용 일수도 상대적으로 높게 나타난 것으로 보인다. 경찰공무원을 대상으로 직장-가정 갈등을 조사한 연구결과에 의하면, 남자보다는 여자경찰관이, 미혼보다는 기혼경찰관이 더 높은 갈등을 경험하는 것으로 나타났다[9]. 따라서 연가 사용의 적극적 권장은 직장-가정 갈등을 해결하기 위한 현실적 방안이 될 수 있을 것이다.

둘째, 교대 근무자가 비교대 근무를 하는 경찰공무원에 비해 연가 사용 일수가 적은 것으로 나타났다. 이는 교대 근무를 하는 경찰공무원은 근무패턴상 비번과 휴무로 인해 연가 사용의 필요성이 비교대 근무 경찰관보다는 상대적으로 적은 편이기 때문인 것으로 보인다. 하지만 비번과 휴무는 경찰업무의 특수성을 반영한 휴게나 휴일의 의미를 지닐 뿐 휴가나 휴식, 여가의 의미와는 일정한 차이가 존재한다. 카플란(M. Kaplan)에 의하면 여가는 경제적 노동과는 정반대인 것으로, 유쾌한 기대와 회상이며, 심리적인 자유의 지각이 중요한 요소이다. 또한 최소한의 사회적 역할과 의무가 포함되며, 문화적 제 가치와 밀접하게 결합되어 있다[10].

또한 교대 근무를 하면서 연가를 사용할 경우 업무역할을 나누어진 팀에 지장을 초래하게 되어 대체근무자 선정 등의 복잡한 과정이 요구되기에 연가 사용에 좀더 소극적일 가능성이 높다. 따라서 지구대나 경찰서의 장은 근무방식과 근무기간에 따른 적절한 연가 사용이 이루어질 수 있도록 계획하고 관리하여야 할 것이다.

셋째, 부득이하게 미사용한 연가는 기관별 예산에 기초하여 보상이 이루어지고 있다. 문제는 예산의 차이로 인해 연가 보상액에도 차이가 생길 수 있다는 점이다. 결국 경찰공무원은 제대로 연가를 사용하지 못하는 경우가 많을 뿐만 아니라, 부득이하게 사용하지 못한 연가에 대한 보상도 제대로 받지 못하는 이중고를 겪고 있는 셈이다. 따라서 연가 보상보다는 적극적인 연가 사용의 권장이 필요해 보인다.

이상으로 경찰조직 내 소극적인 연가 사용을 인공사회학적 특성과 근무환경적 특성을 중점적으로 살펴보고 그에 따른 권장 방안을 고민해보았다. 물론 이 외에도 업무 과중, 일 중심의 삶, 가정보다는 직장을 우선하는 조직문화 등 여러 가지 다양한 이유들이 결부된 결과일 것이다. 따라서 현실적인 연가 사용이 이루어지기 위해서는 경찰공무원의 업무 과중을 해결해줄 수 있는 인력충원과 그로 인한 업무의 적정한 분배가 선행되어야 할 것이다. 또한 직장과 가정에서의 균형을 중시하는 관리자의 인식과 조직문화의 확산이 시급해 보인다.

이 연구에서는 연가 사용의 실태와 인공사회학적·근무환경적 특성별 차이에만 주목했다는 한계가 존재한다. 좀더 구체적이고 현실적인 연가 사용을 보장하고 권장하기 위해서는 다양한 영향요인에 대한 후속연구가 진행되어지기를 바란다. 아울러 여러 연구결과들을 토대로 경찰조직 차원에서 연가제도의 실질적인 의의를 되새김과 동시에 명확하고 실효성이 담보될 수 있는 운영적 개선노력이 적극적으로 이루어져야 할 것이다.

참고 문헌

- [1] 김근주, “연차휴가의 입법적 개선방안,” 노동법학,

- 제50호, pp.1-35, 2014.
- [2] 박일훈, *연차유급휴가제도의 법적 쟁점에 관한 연구*, 고려대학교 대학원, 석사학위논문, 2014.
- [3] 박종희, “연차휴가권의 법적 구조와 운영상의 제 문제,” *노동법포럼*, 제1호, pp.121-148, 2005.
- [4] 황현식, “연차휴가 사용촉진을 위한 제도 개선방안,” *노동연구*, 제23호, pp.227-256, 2012.
- [5] 김근주, *연차휴가제도에 관한 연구*, 한양대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.
- [6] 김용근, “순직, 공상 경찰공무원 구제제도의 개선 방안에 관한 연구,” *한국공안행정학회보*, 제15권, 제3호, pp.333-358, 2006.
- [7] 박윤기, “경찰복지제도의 나아갈 방안에 관한 연구,” *경찰연구논집*, 제7호, pp.69-110, 2010.
- [8] 박영길, 조동운, “경찰 복지현황과 발전방안에 대한 고찰,” *경찰복지연구*, 창간호, pp.64-86, 2013.
- [9] 권혜림, *경찰공무원의 직장-가정 갈등 영향요인에 관한 연구*, 동국대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [10] 김옥태, 이연주, 정근화, *인간과 여가*, 이담 Books, 2009.

저 자 소 개

권 혜 림(Hye-Rim Kwon)

정회원



- 2002년 2월 : 관동대학교 경찰행정학과(행정학사)
- 2007년 2월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학석사)
- 2010년 8월 : 동국대학교 경찰행정학과(경찰학박사)

▪ 2014년 3월 ~ 현재 : 서원대학교 경찰행정학과 교수
<관심분야> : 경찰학, 범죄학