

**경찰 수사경과제의 운영실태 진단 및  
개선방안에 관한 연구**

**경찰 수사경과제의 운영실태 진단 및  
개선방안에 관한 연구**

**치안정책연구소 정책기획연구실**

**선임연구관 이 상 수**

# 목 차

<b>제1장 서론</b> .....	<b>1</b>
제1절 연구의 배경 및 목적 .....	1
제2절 연구의 범위 및 내용 .....	4
제3절 연구의 방법 및 기대효과 .....	6
<b>제2장 수사경과제에 대한 이론적 배경 및 선행연구 검토</b> .....	<b>8</b>
제1절 수사경과제의 이론적 배경 .....	8
1. 수사경과제의 의의 및 주요 내용 .....	8
2. 수사경과제의 운영 현황 및 제도변화 경과 .....	11
제2절 선행연구 검토 .....	14
<b>제3장 경찰 수사경과제의 운영실태 및 문제점 진단</b> .....	<b>16</b>
제1절 수사경과제의 시행 성과 분석 .....	16
제2절 수사경과제의 문제점 진단 .....	18
<b>제4장 선진 외국 경찰 수사경과제도의 비교분석</b> .....	<b>26</b>
제1절 주요외국의 수사경찰 운영 현황 .....	26
1. 미국 LA .....	26
2. 미국 워싱턴 D.C .....	27

3. 미국 뉴욕 .....	28
4. 독 일 .....	28
5. 일본 오사카 .....	29
6. 프랑스 .....	29
7. 캐나다 토론토 .....	30
제2절 선진 외국 수사경찰 운영제도의 비교 분석 .....	31

## **제5장 수사경과 개선을 위한 설문조사 결과의 분석 ..... 37**

제1절 2009년 수사경과 개선 조사 결과 .....	37
1. 조사의 설계 .....	37
가. 조사개요 .....	37
나. 조사 내용 .....	39
다. 응답자 특성 .....	40
2. 조사 결과의 분석 .....	41
가. 수사경과에 대한 현 수준 진단 .....	41
나. 인사운영 관련 .....	42
다. 수사경과 선발 및 해제제도 개선 .....	44
라. 승진제도 개선관련 .....	49
제2절 2012년 수사경과 개선 조사 결과 .....	53
1. 조사의 설계 .....	53
가. 조사개요 .....	53
나. 조사 내용 .....	54
다. 응답자의 인적 특성 .....	55
2. 조사 결과의 분석 .....	56

**제6장 수사경과제의 실효성 제고방안 및 중장기 발전전략 ..... 72**

제1절 수사경과제 개선의 기본방향 ..... 72

제2절 수사경과제도의 주요 개선방안 ..... 76

- 1. 선발제도의 개선 ..... 76
  - 가. 자격인증제의 신설 도입 ..... 76
  - 나. 수사경과 선발 인원 ..... 78
  - 다. 수사경과 신규 선발 대상을 경감·경정계급까지로 확대 ..... 79
  - 라. 수사경과 자격에 대한 갱신 절차 도입 ..... 80
  - 마. 수사경과자 총정원 관리제 도입 ..... 80
- 2. 교육훈련의 강화 ..... 81
- 3. 인사의 개선 ..... 81
  - 가. 경감계급 이상 승진체계 통합관리 ..... 81
  - 나. 수사팀장의 자격기준 강화 ..... 82
- 4. 퇴출시스템의 강화 ..... 82
  - 가. 수사경과 해제 비율 고시(告示) 시행 ..... 82
  - 나. 수사경과제 진입장벽의 완화와 퇴출시스템의 엄정한 관리 ..... 83
- 5. 수사경찰 인사운영과 관련한 개선방안 ..... 83
  - 가. 수사경과자에 대한 보수수당체계의 합리적 개선 ..... 83
  - 나. 선발과정의 공정성 확보 ..... 84
  - 다. 수사경찰 인사운영 규칙 개정 ..... 84
  - 라. 전문수사관 인증제도의 활성화 및 제도적 실효성 제고 ..... 85
  - 마. 전문경과제 시행범위 확대 및 경력개발 강화 ..... 85

**제7장 결어 및 정책적 제언 ..... 87**

**<참고문헌> ..... 89**

## 표 목 차

<표 2-1> 도입 초기 수사경과자 선발기준 .....	8
<표 2-2> 수사경과자 신규선발시 심사항목별 배점기준 .....	9
<표 2-3> 수사·형사 팀장의 직급 및 수사경과 근속 재직 연수 .....	11
<표 2-4> 최근 5년간 수사경과 신청자 수 및 경쟁율 .....	12
<표 2-5> 수사경과제 제도변화 연혁 .....	13
<표 2-6> 선행연구의 수사경과제도의 문제점 및 개선방안 요약 .....	15
<표 3-1> 수사경과제 시행 이후 수사경과자 근무연한별 증감 추이('04→'11) ...	16
<표 3-2> 수사경과 선발경쟁률 추이('08→'12) .....	17
<표 3-3> 기능별 현원대비 심사승진자 비율(2010-2011년) .....	20
<표 3-4> 시험승진시 관서별·계급별로 경과간 커트라인 격차(2010-2011년) ...	21
<표 3-5> 입직경로별 경정 승진시험 합격률(2011년) .....	22
<표 3-6> 경정 승진시험 응시자의 합격까지의 소요기한 비교(2011년) ...	22
<표 4-1> 주요외국의 수사경찰 운영 현황 .....	32
<표 4-2> 외국의 수사경찰 인사운영 세부 현황 .....	33
<표 4-3> 주요 외국 수사경찰의 선발 및 운영 비교 .....	35
<표 5-1> 2009년 조사설계의 개요 .....	38
<표 5-2> 2009년 조사의 내용 .....	39
<표 5-3> 2009년 조사의 응답자 인적 특성 .....	40
<표 5-4> 근무부석별 일반경과 승진자의 수사형사과 배치 찬반의견 ...	46

<표 5-5> 경과별 승진시행 결과의 공개와 유불리에 대한 의견 .....	51
<표 5-6> 평가척도 및 환산점수 .....	54
<표 5-7> 2012년 조사의 응답자 인적 특성 .....	55

## 그 립 목 차

<그림 5-1> 현 수사경과에 대한 수사경과자 만족도 .....	42
<그림 5-2> 응답자 인적 특성별 수사경과 만족도 .....	42
<그림 5-3> 수사경과자의 지구대 배치 적절성에 대한 의견 .....	43
<그림 5-4> 수사경과 정원 초과인원의 지구대 배치 기준 .....	43
<그림 5-5> 외근형사 근무부서에 경찰관이 지원을 꺼리는 주된 요인 .....	44
<그림 5-6> 일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치 의견 .....	45
<그림 5-7> 일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과 배치 찬성 이유 .....	46
<그림 5-8> 일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치 반대 이유 .....	47
<그림 5-10> 일선에서 수사경과 해제제도가 잘 운영되지 않는 이유 .....	48
<그림 5-11> 징벌적 경과해제 제도의 필요성에 대한 의견 .....	49
<그림 5-12> 수사경과제 시행 후 승진 여건에 대한 의견 .....	50
<그림 5-13> 승진시행 결과의 공개 필요성에 대한 의견 .....	50
<그림 5-14> 수사경과 미배정 계급의 지방청 통합심사 반대이유 .....	52
<그림 5-15> 수사부서 근무 선호 이유 .....	56
<그림 5-16> 일반경과자 중 수사경과 제도가 불필요한 이유 .....	57
<그림 5-17> 수사경과 신규 선발방식에 대한 공정성 응답분포(전체) .....	58

<그림 5-18> 수사경과 신규 선발방식이 불공정하다고 생각하는 이유 ...	59
<그림 5-19> 수사경과 제도 시행으로 인한 승진 불균형에 대한 인식 차이 ...	59
<그림 5-20> 수사경과 제도의 경찰수사 전문성 향상 기여수준 응답분포 ...	60
<그림 5-21> 수사경과 제도에 만족하는 이유(수사경과자 집단) .....	61
<그림 5-22> 수사경과 제도에 불만족하는 가장 큰 이유(수사경과자 집단) ...	61
<그림 5-23> 수사경과 해제과정의 공정성에 대한 응답분포 .....	63
<그림 5-24> 수사경과 제도에 대해 불만족하는 이유 .....	63
<그림 5-25> 일반경과자 중 수사경과로 전입 희망자 .....	64
<그림 5-26> 일반경과자 중 수사경과를 희망하는 이유 .....	64
<그림 5-27> 수사경과자들의 타부서(일반경과) 교류 희망 인식도 .....	66
<그림 5-28> 향후 바람직한 수사경과 제도의 운영 방향 .....	66
<그림 5-29> 일부 개선하여 운영할 경우 우선 필요 부분 .....	67
<그림 5-30> 가장 바람직한 수사경과 선발 방법 개선방안 .....	67
<그림 5-31> 가장 바람직한 수사경과·일반경과 인사교류 개선방안 ...	68
<그림 5-32> 바람직한 수사경과 선발 인원 개선방안에 대한 의견 ...	69
<그림 5-33> 수사경과 자격에 대한 갱신 절차 도입 찬반 분포 .....	69
<그림 6-1> 수사경과제도의 전문성 수준과 변화방향 .....	72
<그림 6-2> 수사경과제도 개선을 통한 변화 시점 .....	73
<그림 6-3> 수사경과제도 개선을 위한 로드맵 .....	74
<그림 6-4> 수사경과제도의 비전과 변화 전략 및 추진과제 .....	75
<그림 6-5> 수사경과제도 개선의 주요 방안 .....	76

## 제1장 서 론

### 제1절 연구의 배경 및 목적

경찰조직의 역량을 강화하고 국민중심 치안활동을 효과적으로 추진하기 위해서는 경찰공무원의 역량을 발굴하고 전문성을 강화하는 것이 필수적이다. 특히 현대사회의 분화(分化)가 심화되는 동시에 최근 범죄의 양상이 광역화·조직화·흉포화하고, 범죄수법도 첨단화·지능화되면서 치안 서비스 제공주체인 경찰활동도 전문적 역량을 강화해 나갈 필요성이 높아졌다.

따라서 점증하는 치안수요와 국민의 기대 수준에 부응할 수 있도록 경찰 각 기능별 해당 분야에 대한 전문적 역량과 경륜을 갖추어나가야 할 것이다<sup>1)</sup>. 이런 시대적 요청에 부응하기 위한 일환으로 경찰은 전문경과제를 운영하고 있는 바, 경찰공무원임용령 시행규칙(행정안전부령 제246호) 제19조에서 경찰공무원의 경과별 직무의 종류를 일반경과, 수사경과, 보안경과, 항공경과, 정보통신경과, 운전경과로 구분하여 시행하고 있다<sup>2)</sup>.

---

1) 이에 따라 경찰조직도 2011. 7. 29 경찰청장 지시사항으로 '경찰 업무의 전문성 제고 방안 수립'(관리번호: 미래발전담당관-174(01-9007011-174))을 하달하여 추진 중이다.

2) 경찰공무원임용령 제3조(경과 및 특기)에서 총경이하의 경찰공무원을 일반경과, 수사경과, 보안경과, 특수경과(해양경과, 운전경과, 항공경과, 정보통신경과)로 구분하고 있다. 다만 수사경과 및 보안경과는 경정이하 경찰공무원으로, 운전경과는 경사이하 경찰공무원으로 하도록 규정되어 있다. 하지만 운영상의 문제점 등으로 인해 각 경과별 개선이 추진되고 있는 상황이다

<표 1> 경찰 내 경과 운영 현황

특히, 지난 2004년 제도 도입 당시 수사부서의 잦은 야근 등 불규칙한 근무형태와 업무과중으로 인해 수사부서 기피현상이 심화되고 수사관의 교체가 잦아 근무경력이 짧아지고, 근무 희망자 부족으로 업무열의도 감소하여 전반적인 수사역량이 점차 저하되는 문제해결을 위해 수사경과제도가 도입되어 운영되고 있다. 그러나 시행 8년차를 맞이하면서 수사경과제에 대한 경찰내부의 불만이 점점증하고 있어 제도 개선이 그 어느 때보다 시급히 요청되고 있는 상황이다<sup>3)</sup>.

이에 대응하여 경찰청은 일선 경찰관이 참여하는 수사경과제 개선을 위한 정책자문단을 구성하여 두 차례 토론회를 개최('12. 2. 20과 3. 7)하

구 분	수사	보안	정보통신	항공
정원	22,194	1,875	963	111
현원	22,142	1,373	1,025	110
경찰내 점유 비율	22 %	1.4 %	1 %	0.1 %
채용방식	재직자 중 선발	재직자 중 선발	별도채용	별도채용
승진방식	별도 TO	통합승진	별도 TO	별도 TO
개선방향	유연성 강화	경과 확립	경과 폐지	경과 유지

○ 보안경과

- '99년 이후 경과선발 미실시, 일반경과와 통합승진, 보직관리 불이행
- '07년부터 관리상의 문제점을 시정하기 위해 보안경과 폐지를 추진, '09년 법률개정의 어려움, 안보환경 변화 등 이유로 폐지방안 철회
- 보직관리 규정 마련, 엄정한 인사운영 등 경과제를 확립하는 방향 추진 중
  - ※ 실무상 보안부서 근무시 보안경과가 필수가 아니어서 경과 현원이 정원에 미달

○ 정보통신경과

- 폐쇄적 경과운영, 별도채용·승진 TO배정
- 사회환경 변화, 인사상 불이익 등 구조적 문제점 개선을 위해 「경과운영 개선방안」 마련, 법령 개정을 통한 정보통신경과 폐지 추진
- '12년 중 정보통신경과자 중 he기능 근무자에 대한 전과조치 시행, 경과 폐지를 전제로 '14년부터 일반경과와 통합승진 예정

○ 항공경과

- 폐쇄적 경과운영, 별도채용·승진 TO배정
- 헬기 조종사·정비사 등 전문적 업무영역으로서 일반경과와의 통합 등 곤란하고, 경과제도 운영으로 인해 특별한 불이익은 없는 것으로 파악

3) 경찰청에서도 2012년 경찰청 주요업무계획으로 '수사관 자질 향상 및 보직관리 강화'과제를 선정하여 수사관의 자질향상 및 유효접객업소 유착근절, 전문성 향상 등을 위해 수사경과 선발·해제 심사 강화 및 선호부서에 대한 엄격한 인사관리 실시를 추진하고 있다.

였고, 경찰청 고객만족모니터센터를 통해 전국 경찰관 100,021명을 대상으로 '12. 3. 26~4. 4 10일간 설문조사를 실시하여 18,511명의 유효응답설문지를 수거하였다. 또한 '12. 4. 26~5. 18 3주간 교수 등 전문가 대상 정책자문을 통해 의견수렴 과정을 거쳐 합리적인 개선방안을 도출하기 위해 다각적인 문제해결 접근방법을 시도하였다.

따라서 본 연구의 목적은 현행 경찰 수사경과제의 운영실태 진단을 토대로 합리적 개선방안 제시를 통해 수사경과제의 실효성 및 전문성 제고 방안을 제시하는 데 있다. 위의 연구 목적 달성을 위한 주요 연구사항은 다음과 같다.

- 경찰 수사경과제도의 실태 및 문제점 진단
- 경찰보직인사의 전문성·공정성 확보를 위한 합리적 개선방안
- 수사경과제도의 실효성 제고 방안 및 인적자원의 역량 기반 확립
- 경찰 수사경과제의 중장기 발전방안 제시

## 제2절 연구의 범위 및 내용

본 연구의 내용적 범위는 다음과 같다.

제1장은 연구의 배경 및 필요성, 연구의 목적, 연구의 범위 및 주요내용, 연구의 방법 및 기대효과 등 연구의 전반적 방향을 제시하고 있다.

제2장은 수사경과제의 의의와 이론적 검토를 통해 수사경과제의 도입 및 그간의 운영현황과 제도개선 경과를 간략히 살펴보았다. 아울러 선행연구 검토를 통해 수사경과제에 연구 경향과 주요내용을 분석하고, 기존 연구에서 제시된 제도 운영실태의 한계와 개선방안도 검토하였다.

제3장에서는 수사경과제의 운영 성과 분석 및 문제점 진단이 이루어졌다. 연구방법은 관련 문헌연구와 경찰관을 대상으로 한 설문조사 실시, 그리고 일선 경찰관이 참여한 정책자문단 회의와 전문가 자문회의 등을 통해 수립된 수사경과제도의 현황과 실태분석을 통해 현 단계 수사경과제에 대한 경찰관의 만족수준을 진단하고, 그 한계와 문제점을 도출하였다. 이를 통해 수사경과제의 실효성을 제고할 수 있는 제도개선의 기본방향과 발전전략 수립을 위한 정책적 시사점을 이끌어 내었다.

제4장에서는 주요 외국 수사경찰의 선발, 제도운영, 승진인사 관리 등에 대한 비교분석을 토대로 우리나라 수사경과제의 미래 개선방향에 대한 시사점을 도출하였다. 구체적으로 미국 LA, 워싱턴 D.C, 뉴욕과 독일, 일본 오사카, 프랑스, 캐나다 토론토 등의 수사경찰 운영 현황을 검토하였다.

제5장은 수사경과 개선을 위한 설문조사 결과를 분석 제시하였다. 2009년 5월에 전국 경찰관들을 대상으로 실시된 '수사경과제 발전방안 수립을 위한 설문조사'와 2012년 4월 실시된 설문조사 결과분석을 통해

현재 경찰관들이 인식하고 있는 수사경과에 대한 만족도, 선발방법 개선 방안, 수사경과 해제방안 및 일반경과와 수사경과 간 상호 인식의 차이 극복방안 등을 모색하고, 개선방안에 대한 현직 경찰관의 의견조사를 통해 수사경과제 개선을 위한 주요 의견수렴을 하였다.

제6장은 수사경과제의 실효성 제고방안 및 중장기 발전전략을 조목조목 제시하였다. 제1절에서 수사경과제 개선의 기본방향을 제시하고, 제2절에서 수사경과제도의 주요 개선방안을 제시하였다. 구체적으로 선발제도의 개선방안으로 자격인증제의 신설 도입, 수사경과 선발 인원 관리, 수사경과 신규 선발 대상을 경감·경정계급까지로 확대, 수사경과 자격에 대한 갱신 절차 도입, 수사경과자 총정원 관리제 도입 등이 제시되었다. 또한 수사경과자 대상 교육훈련의 강화와 인사제도 개선을 위해 경감계급 이상 승진체계 통합관리, 수사팀장의 자격기준 강화가 제안되었다.

나아가 수사경과자 퇴출시스템의 강화를 위해 매년 수사경과 해제 비율 고시(告示) 시행과, 수사경과제 진입장벽의 완화와 퇴출시스템의 엄정한 관리를 제시하였다.

마지막으로 수사경찰 인사운영과 관련한 개선방안으로 수사경과자에 대한 보수수당체계의 합리적 개선, 선발과정의 공정성 확보, 수사경찰 인사운영 규칙 개정, 전문수사관 인증제도의 활성화 및 제도적 실효성 제고, 그리고 전문경과제 시행범위 확대 및 경력개발 강화가 제시되었다.

마지막으로 제7장은 이상의 논의를 종합적으로 요약하고, 수사경과제의 개선방안 수립을 위한 구체적인 정책적 제안을 제시하고 있다.

### 제3절 연구의 방법 및 기대효과

연구방법은 문헌연구를 기초로, 주요 외국 경찰의 경과제 운영에 대한 비교분석과, 설문조사를 활용하여 실태분석을 실시하였다. 본 연구의 주요 연구방법은 다음과 같다.

첫째, 국내외 문헌연구 및 관련자료 수집이다. 문헌연구를 기초로 수사경과제의 도입경과와 운영실태 및 문제점 등에 대한 진단과, 비교연구를 통해 주요 외국의 수사경찰 인력선발 및 운영사례를 분석하였다.

둘째, 현 수사경과제에 대한 만족도 및 향후 운영방향을 파악하기 위해 현직 일반경과 및 수사경과 경찰관을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 경찰청 고객만족모니터센터를 통해 2012년 현재 전체 경찰관 100,021명을 대상으로 '12. 3. 26~4. 4까지 10일간 이메일 설문조사방법을 통해 “현 수사경과제도의 문제점 및 개선방안에 대한 현장직원 의견조사”를 실시하여 18,511부의 유효응답설문지를 수거(응답률 18.5%)하였다.

셋째, 경찰관(일반경과-수사경과 포함)들로 구성된 정책자문단 회의와 전문가 자문회의를 통한 수사경과제 발전방안 도출을 병행하였다. 2012년 2월부터 경찰청 수사국 수사기획과 주도로 『수사경과제 개선을 위한 정책자문단』이 구성되어 2012년 6월 현재 2차 회의까지 추진되었고, 경찰청 주도로 이 분야 학계 전문가를 중심으로 ‘전문가 자문단’을 구성하여 워크숍을 개최하여 자문을 청취하기도 했다<sup>4)</sup>.

4) 필자는 이 과정에서 정책자문단 자문위원과, 전문가 자문단의 자문위원으로 활발히 참여하였다.

본 연구결과는 『경찰청 2012년 주요 업무계획』 중 ‘IV-3-⑦ 수사관 자질 향상 및 보직관리 강화’ 과제 추진에 유용한 정책적 자료로 활용 가능할 것이다. 이 과제의 추진배경은 비리유혹 및 유착가능성이 상대적으로 높은 수사업무 특성상 주기적인 인사교류 및 청렴도가 높은 인적자원 배치가 필요하다는 데 있다. 아울러 2011년 인사시 수사경찰 인적쇄신을 통해 국민만족도 향상 등의 성과 거양과 인사운영의 안정성을 위한 일관된 정책기조 유지가 필요하기 때문이다.

이를 위해 수사관의 자질향상 및 유착근절, 전문성 향상을 위하여 수사경과 선발·해제 심사 강화 및 선호부서에 대한 엄격한 인사관리 실시 등을 주요내용으로 하고 있다.

구체적으로 수사경과자 선발시 동료·상하급자 평판 및 그간 근무경력 등을 철저히 심사하여 청렴성이 높은 수사관을 선발하고, 수사경과 해제 심사 횟수를 늘려(연 1회→2회) 부적격자 퇴출 유도, 선호 수사부서에 대한 정기적인 인사교류 및 보직관리 강화 차원에서 선호도가 높아 장기근무 비율이 높은 부서에 대해서는 일정한 기준을 수립, 인사교류 및 인적쇄신을 지속 추진하고, 선호부서 근무자 선발시 인사위원회 구성, 업무성과·청렴도 등을 다면적으로 엄격하게 심사 후 선발하는 것을 주요내용으로 하고 있다. 따라서, 이 과제 추진시 본 연구보고서가 유용한 정책적 참고자료로 활용 가능할 것이다.

본 연구결과가 경찰 인적자원의 경쟁력 확보 및 수사경과제의 전문성 강화를 통한 보직관리 역량기반 구축을 위한 기초자료로 활용됨으로써 수사인력 운영의 전문성을 강화하고 결과적으로 치안서비스의 효율성 향상에 기여할 수 있기를 기대해 마지않는다.

## 제2장 수사경과제에 대한 이론적 배경 및 선행연구 검토

### 제1절 수사경과제의 이론적 배경

#### 1. 수사경과제의 의의 및 주요 내용

수사경과제란 수사경찰의 전문성을 제고하여 경찰의 수사역량을 강화하기 위해 일반경과에서 분리하여 별도의 수사경과를 신설하여 경찰의 타 기능과 독립적으로 선발, 승진인사시스템을 운영하기 위하여 지난 2004년 7월 제도 도입이 결정되고, '05년 2월 총 16,638명의 수사경과 인력을 최초 선발하여 수사경과를 부여한 제도이다.

<표 2-1> 도입 초기 수사경과자 선발기준

구 분	「순경경장」 및 「경위급 재직자중 선발	분야별 기능소지자 제한 공채
응 시 자 격	<순경·경장> ·경찰경력 2년이상자 <경 위> ·경위 기본교육 이수자(경찰경력 무관)	<경정이하 전계급> ·경찰수사 관련학과 전공, 학사이상의 학력소지자 ·사시특채자(경정급)의무배치 행시특채자 본인 희망 고려
선 발 시 험	·형사법·수사실무과목 ·기초소양 및 법률지식, 실무이해력 등 측정(평균 80점 이상)	·경찰학개론, 수사학개론, 영어 형법, 형소법 ※ 선발분야 및 계급에 따라 시 험과목은 일부 변경실시
합격자 결 정	·「선발심사위원회」에서 최종 면접을 거쳐 결정	·일반경과자 선발 절차에 준하여 합격자 결정

수사경찰은 경찰조직에 적응을 마친 재직자 중에서 선발하는 것을 원칙으로 하고, 범죄수사의 관련 기능 소지자 등을 외부로부터 신규 공개 채용 선발하였다. 선발과 동시에 ‘수사관 양성교육’ 실시 후 수사요원 순

위 명부를 작성, 순번에 따라 시보수사관으로 배치하였다.

<표 2-2> 수사경과자 신규선발시 심사항목별 배점기준

심사항목	배 점	세부 항목별 배점산정
총	100	
수사경력	30	15일이상 근무시 1月로 계산, 근무한 月 $\times 0.2 =$ 득점
학 력	10	박사학위 10, 석사 8, 대졸 7, 전문졸 6, 고졸 5 졸업 및 학위취득을 기준으로 함 (수료는 불인정)
수사관련 직무교육	10	수사관련 직무교육과정에 한하며 주당 0.5점, 최고 10점
자 격 증	5	· 변호사, 공인회계사, 세무사, 통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리분야기술사, 수사전문가 - 5점 · 법무사, 행정사, 통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·정보처리분야기사1급 - 4점 · 공인중개사, 통신·전산·교통·환경·건축·토목·항공·선박·화공·보건·정보처리분야기사2급 - 3점 · 무도 1단 1점, 최고 높은 무도 3점까지만 인정, 합단은 불인정 · 기타 지방청장이 지정한 자격증 소지자 2점이내 배점
상훈·징계	10	· 상훈 : 재직중 받은 표창점수의 1/2로 환산, 최고 10점 까지만 인정 · 징계 : 재직중 징계사항을 인사고과 평가시 감점점수의 1/2로 환산, 파렴치한 행위로 징계 받은 자중 개선 의 정이 없는 자는 배제
발전가능성	35	지휘·감독자 세평, 동료직원 여론(면접시 구술사항) 등 심사 위원간 토의를 거쳐 평가하되 13점이하는 배제

당시 도입 배경은 수사부서의 잦은 야근 등 불규칙한 근무형태와 위험 노출, 업무과중 등으로 인해 수사부서 기피현상이 심화되었다. 이에 따라 수사관의 교체가 잦아 근무경력이 짧아지고, 근무 희망자 부족으로 업무열의도 감소하여 전반적인 수사역량이 점차 저하되자 이 같은 문제 해결을 위해 제도 도입이 이루어졌다. 즉, 수사부서와 비수사부서를 이원화하여 상호 인사교류를 극히 제한하여 수사관의 이탈 방지 및 수사부서 장기근무를 제도적으로 뒷받침하고, 수사관 처우개선 및 체계적인 교

육훈련을 보장하기 위해 수사경과 제도 도입이 결정된 것이다(경찰청, 2010).

수사경과제 적용범위 및 운영 방식은 경찰청 훈령인 「수사경찰 인사운영규칙」에 근거하고 있는 바, 수사경과는 경정 이하의 계급인 경찰관 중에서 부여하고 수사(형사)부서에는 수사경과를 부여받은 경찰관만이 근무 가능하다. 주로 경찰관서의 수사·형사부서를 비롯하여 여성청소년사범 및 지하철범죄수사부서, 외사사범수사부서, 교통사고사범수사부서가 이에 해당된다.

수사경과자 선발은 매년 12월 경위 이하 계급 대상으로 경찰청장, 지방청장이 소속 수사부서 정원 내에서 심사선발하는 것을 원칙으로 하며 경찰서장에게 위임가능하다. 수사경과자의 인원은 수사부서 정원의 범위 내에서 선발·관리되며, 신규선발은 경과해제 등에 따라 결원이 발생한 경우 그 인원에 한정하여 선발하고 있다. 수사경과 선발은 학력, 무도, 자격증 소지 등에 따른 객관점수와 심사위원회의 주관적 심사점수를 합산한 결과에 따라 결정된다.

경과의 해제는 본인의 희망에 따른 해제와 비리·채무과다 등의 사유시 심사위원회의 심의·결정을 통한 직권해제가 가능하다. 다만 수사경과의 선발·해제는 1년에 1회에 한하여 시행(단, '11년에는 6월과 12월 2회 실시)되며, 매년 12월 경정이하 계급 대상으로 경찰청장·지방청장은 소속 관서장의 요청 또는 직권으로 해제여부를 심사하는데, 경위이하 수사경과자에 한해서는 희망해제도 가능하다. 경과가 해제된 자는 5년 이내에는 다시 수사경과 부여가 제한된다.

승진임용은 수사경과와 일반경과 간 분리하여 운영되고 있다. 2011년 말 현재 수사경과 인원이 전체 경찰관 인원의 22%(22,194명)를 차지함에 따라, 승진에 있어서도 전체 승진 배정인원 중 20%를 수사경과자에게 할당하여 운영하고 있다.

수사경과자에 대한 직무교육은 주로 경찰수사연수원에서 이루어지며 수사관 양성과정(8주), 전문수사관 과정(2주), 수사지휘교육과정(팀장, 2주)의 3단계 체제로 구성되어 있다.

## 2. 수사경과제의 운영 현황 및 제도변화 경과

<표 2-3>의 수사·형사 팀장의 직급 및 수사경과 근속 재직 연수를 보면, 팀장의 평균재직 연수는 24.7년으로 팀원 평균 재직연수 13.4년에 비해 11.3년이 많았다. 수사경력도 팀장급이 평균 12년이고, 팀원이 약 6년 정도로 팀장이 두 배 정도의 수사부서 근무경력을 평균적으로 보유하고 있다. 5년이상 수사부서 근무경력자 비율이 2004년 41%에서 2011년 61.2%로 20% 증가하였고, 전체 승진자 중 수사부서 근무자 비율은 2004년 16%에서 2011년 19%로 올라갔다.

<표 2-3> 수사·형사 팀장의 직급 및 수사경과 근속 재직 연수

구분	보직	연수
근속재직연수	팀장급	24.73
	팀원	13.46
	대비	11.27
수사경력	팀장급	12.04
	팀원	5.95
	대비	6.09

출처: 경찰청 수사국 내부자료, 2012. 5.

특히 전체 경찰인력 중 수사경과가 차지하는 비율이 2012년 현재 22%인 바, 이러한 경향이 계속될 경우 경찰 지휘부는 수사 전문성을 가진 20%와 비수사 지휘관 80% 구조로 고착될 우려가 있다.

따라서 2011년 형사소송법 개정으로 경찰의 수사주체성이 인정되고,

경찰수사의 역할과 위상확대를 통한 조직발전이 긴요한 시점에서 ‘수사 전문성’ 제고와 함께 ‘수사에 적합한 인사구조’를 재설계함으로써, ‘수사 주체 기관’으로서 경찰조직의 미래 대비가 절실하다.

최근 5년간 수사경과 신청 경쟁율을 보면 2008년 1.7:1에서 2012년 1차 때는 2.2:1로 지속적으로 상승하고 있어 수사경과를 희망하는 경찰관이 점진적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 따라서 최근의 경향을 토대로 판단하면 수사·형사부서가 기존의 기피부서에서 탈피하고 있는 것으로 판단된다. 그 이유는 수사경과의 불규칙한 근무형태와 과도한 업무량, 승진인사의 상대적 불리 등에도 불구하고 초과근무수당의 현실화, 경비부서(기동대) 근무배제 등의 현실적 잇점 등으로 지원율은 완만하게 상승하고 있는 것으로 보인다.

<표 2-4> 최근 5년간 수사경과 신청자 수 및 경쟁율

기간	신청자	선발자	경쟁율
2012년 1차	1,971	916	2.2
2011년 2차	1,583	701	2.3
2011년 1차	3,642	1,914	1.9
2010년	2,655	1,375	1.9
2009년	3,954	3,146	1.3
2008년	2,525	1,447	1.7

출처: 경찰청 수사국 내부자료, 2012. 5.

2005년 수사경과제 도입 이후 경과 내부의 문제점 진단을 토대로 수사경찰의 전문성 제고 및 수사역량 강화와 관련된 대책수립과 제도개선이 이루어졌다(<표 2-5> 참조). 그럼에도 불구하고 현재 수사경과제는 경과 내부의 비판적 인식과 일반경과자의 수사경과에 대한 불만이 고조된 상태로 제도개선이 절실한 시점이다.

&lt;표 2-5&gt; 수사경과제 제도변화 연혁

일 시	변화 내용	경과인원
'04. 7월	○ '수사경찰 운용 개선계획' 수립, 장관결재	-
'04. 12월	○ '경찰공무원임용령' 및 同시행령 개정 ○ '수사경찰 인사운영규칙' 제정	-
'05. 2. 15	○ 수사경과 최초 선발	16,638명
'05.12. 8	○ '수사경찰 인사운영규칙' 개정 - 교통조사, 여청수사, 외사수사 등 확대부서 지정 - 유치장 일반경과 부서로 전환	-
'06. 1월	○ '06년도 수사경과 정기 선발 - 확대부서 포함 신규 수사경과 3,849명 선발 - 수사경과 부적응자 1,261명 일반경과 전과	20,199명
'07. 1월	○ '07년도 수사경과 정기 선발 - 신규 수사경과 1,542명 선발 - 일반경과 전과 788명	20,705명
'07. 11. 30	○ '수사경찰 인사운영규칙' 개정 - 수사경과 예비제도 도입 - 수사경과 해제규정 명문화 - 사시특채자 수사부서 배치특례 도입	-
'07. 12월	○ '08년도 수사경과 정기 선발 - 신규 수사경과 1,447명 선발 - 일반경과 전과 933명	20,925명
'08. 12. 24	○ '수사경찰 인사운영규칙' 개정 - 수사경과 120% 운영, 초과선발자 지구대 배치 - 수사경과 해제자 2년 초과시 재진입 허용 - 수사경과 해제시 대상자에게 소명기회 부여 - 순환보직자 수사부서 배치가능 조항 도입 - 수사경과 부적격자 수시배제	-
'09. 1월	○ '09년도 수사경과 정기 선발 - 신규 수사경과 3,146명 선발 - 일반경과 전과 794명	22,825명
'09. 11. 26	○ '수사경찰 인사운영규칙' 개정 - 수사경과 정원 내 선발 운영 - 수사경과 재진입 허용기간 5년 초과시로 연장 - 순환보직 만료예정자 수사경과 선발대상 포함 - 경위이하 계급 희망에 의한 수사경과 해제 허용	-
'10. 1월	○ '10년도 수사경과 정기 선발 - 신규 수사경과 1,375명 선발 - 일반경과 전과 1,324명	22,581명
'11. 3월	○ '11년도 1차 수사경과 정기 선발 - 신규 수사경과 1,914명 선발 - 일반경과 전과 2,007명	22,195명
'11. 6월	○ '11년도 2차 수사경과 정기 선발 - 신규 수사경과 701명 선발 - 일반경과 전과 677명	22,173명
'12. 1월	○ '12년도 1차 수사경과 정기 선발 - 신규 수사경과 916명 선발 - 일반경과 전과 894명	22,142명

## 제2절 선행연구 검토

수사경과제에 대한 국내의 선행 연구는 비교적 제한적으로 이루어졌으며, 주로 수사경과제 시행 이후의 실태진단을 토대로 문제점 진단과 개선방안을 제시하는 연구가 주종을 이루고 있다(이상원·김상균, 2006; 최응렬, 2005; 김성언·정세종, 2007; 이상원, 2008; 이동희, 2008).

그러나 기존 연구는 이론적인 수준에서 수사경과제의 현황 진단에 주로 치중하거나(조호대, 2006; 김성언·정세종, 2007: 269), 일부 지역경찰관을 대상으로 제한된 표본을 기초로 한 수사경찰관의 인식도에 대한 설문조사를 토대로 기술적(descriptive)으로 문제점과 개선방안을 제시한 석사학위 논문이 다수를 이루고 있다(신현기·이상열, 2005; 조충성, 2006; 김후광, 2006; 최무찬, 2009; 유지훈, 2012).

따라서 전국적 단위로 수사경과자와 일반경과자를 대상으로 수사경과제 실태조사와 관련 통계자료를 기반으로 한 체계적인 경험적 연구가 이루어졌다고 보기는 힘들다. 연구방법으로는 경찰관을 대상으로 한 설문조사를 토대로 수사경과에 대한 인식분석을 통해 제도적 개선방안과 운영상의 발전방안을 제시하고 있다.

기존 연구는 대체로 주관적인 경과부여 방식, 인사운영상 폐쇄성을 문제로 지적하며, <표 2-6>과 같은 대안을 제시하고 있다.

<표 2-6> 선행연구의 수사경과제도의 문제점 및 개선방안 요약

연구자	문제점	개선방안
이상원·김상근 (2006)	수사인력의 부족, 팀 간 업무분장의 미흡, 경과진입 및 전환의 차단, 수사공간 부족, 수사장비의 부족, 수사전문교육의 미흡, 승진 및 보직의 불안, 최종별 수사전담관계의 미흡, 수사경찰의 인센티브 부족, 수사활동비의 부족, 부적격자의 수사경과 진입	수사조직을 지방청 중심으로 재편 수사경찰 인턴프로그램을 마련, 일정교육을 거쳐 수사관 자격을 부여하는 「수사관 자격제도」 도입 기타 전문수사팀제 활성화, 인력증원, 수사환경 개선 등
조충성 (2006)	수사요원 선발의 공정성 한계, 열악한 근무여건, 전문성 향상 제약, 체계적 교육시스템의 부족, 수사체제의 한계, 채용범위의 협소, 비현실적 교육훈련, 팀장 임수사체제 미흡	우수요원 선발, 근무여건 개선, 전문성 확보시스템 개발, 체계적 교육시스템 개발, 광역 수사체제 구축, 채용범위 확대, 팀장 책임수사체제 강화
김후광 (2006)	수사구조의 비현실성, 수사부서 근무기피로 인한 우수요원 선발의 곤란, 수사전문화 교육의 비현실성, 전문수사팀제의 활성화 부족	수사구조의 개선 및 조정, 광역수사체제 구축, 수사경찰 채용범위의 확대, 근무여건 개선, 체계적인 교육시스템 개발, 팀장 책임수사체제의 활성화
최응렬 (2005)	업무 떠넘기기 우려, 지구대 요원의 인식 부족, 인사적체 우려, 근무여건의 열악	업무조정기구의 명확화, 경합범죄에 대한 명확한 규정 마련, 지구대 요원의 인식 제고, 인사적체에 대한 대책 마련, 근무여건의 개선
김성언·정세종 (2007)	전문수사팀 제도의 미정착, 전문인력의 미유입, 과학적·효과적인 수사를 뒷받침 할만한 하부구조 미형성 등	수사팀장 자격 및 역할 강화, 수사경찰의 인력 재조정 및 성과관리시스템 구축, 기능별 교육방식의 차별화, 전문인력 채용 확대, 수사예산의 증액
이상원 (2008)	수사인력의 부족, 팀 간 업무분장의 부적절, 수사경과와 일반경과의 교류 제한, 부서간 의사소통 및 공조수사의 난맥, 휴식시간의 부족, 수사비의 부족	광역수사시스템제도의 확충, 수사경과로의 진출입 제한 완화, 승진제도 개선 및 수사비 현실화, 수사인력 증원과 수사교육의 전문화, 법과학적 수사시스템의 확충
이동희 (2008)	수사경과제 도입 초기 우수재원 확보 목표달성의 한계	수사경과 선발시 수사관 자격 검증을 위한 객관적 절차 마련 ※ 프랑스 및 일본은 자격시험 통과시만 수사관 자격 부여 수사경과로의 진입과 타 부서로의 진출을 일정 수준 허용하고 예비인력풀 운영: 수사경과 인원을 120% 정도로 유지하여 순환 가능토록 운영 (수사부서 장기근무로 인한 스트레스 등 문제 해결 필요) 단건 성과를 통한 특진 방식 개선 → 장기간의 실적 누적점수 등
최무찬 (2009)	조직원의 의사소통의 미흡, 수사요원 사기관리상의 문제, 수사업무의 비효율성, 업무분장의 합리성 결여	수사경과자와 비경과자 간 교환근무 시행, 인력 및 예산지원 확대, 전문수사관 자격인증제도의 수사경과자 5년 이상 근무자만 응시가능토록 제한하고 있는 자격기준을 해제하여 경찰관 누구나 응시가능, 업무실적 하위자에 대한 경과 해제, 최종별 전문수사팀 전담제도 개선
유지훈 (2012)	수사인력의 전문성 미흡, 선발 시험과목의 부적절 등	선발시 형사법률, 관련규칙, 수사실무 시험을 통해 합격자 대상 선발 수사경과 희망해제 최소화를 통해 전문인력 유출 방지 수사경과 내에서도 최종에 따른 전문화가 가능하도록 보직 관리

## 제3장 경찰 수사경과제의 운영실태 및 문제점 진단

### 제1절 수사경과제의 시행 성과 분석

수사경과제 시행 이후 주요 성과는 수사경찰의 장기근무 유도를 통해 수사전문성 향상에 기여하고, 수사부서 기피현상 부분적 해소, 수사과정상 부당한 지시·청탁에 대한 보호막 역할 등이 지적되고 있다.

우선, 장기근무 유도를 통해 수사전문성 향상에 기여한 것으로 평가되는 바, 경과제 시행 전 대비('04→'11), 수사경력 5년 이상 근무자 인원은 '04년 6,646명에서 '11년 10,657명으로 60.4% 증가하는 수사인력의 양적 성장을 거두었다. 전체 수사경찰관 중 수사경과자 비율도 동기간 41%에서 59%로 증가하였으며, 대외적으로도 경찰수사의 전문성을 확인시키는 홍보효과 거양 전문성 향상에 일정부분 기여한 것으로 평가된다.

<표 3-1> 수사경과제 시행 이후 수사경과자 근무연한별 증감 추이('04→'11)

구분	계	1년미만	1~3년	3~5년	5~10년	10년이상
'04년도	16,211 명	2,722 명(17%)	3,421 명(21%)	3,422 명(21%)	4,121 명(25%)	2,525 명(16%)
'11년도	18,170 명	2,261 명(12%)	2,777 명(15%)	2,477 명(14%)	5,254 명(29%)	5,403 명(30%)

출처: 경찰청 내부자료, 2012.

둘째, 수사부서 근무희망자를 '경과'로 관리하면서 이탈을 방지함으로써 수사부서 기피현상이 일정부분 해소된 것으로 평가된다. 한편, 사법

구조 개혁 과정에서 경찰 수사권 쟁점화, 수사관 처우개선 등으로 인해 수사부서 지원이 증가하고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 최근 5년간 수사경과 선발 경쟁률이 '08년 1.7:1에서 '12년 2.2:1로 증가하여 과거에 비해 수사부서 선호경향이 약간 높아지고 있음을 확인할 수 있다.

<표 3-2> 수사경과 선발경쟁률 추이('08→'12)

구 분	2012년 1차	2011년 2차	2011년 1차	2010년	2009년	2008년
신청자(명)	1,971	1,583	3,642	2,655	3,954	2,525
선발자(명)	916	701	1,914	1,375	3,146	1,447
경쟁률	2.2	2.3	1.9	1.9	1.3	1.7

출처: 경찰청 내부자료, 2012.

셋째, 조직 내·외부의 부당한 압력 등에 대한 보호막 역할도 일정 부분 거양한 것으로 평가된다. 이는 수사관에게 보직에서의 안정성을 부여하여 부당한 지시나 청탁을 거부할 수 있는 여건이 마련되어 일정부분 신분보장 효과와, 경과 박탈시 수사부서 재진입이 어려우므로 적법절차 준수, 민원발생 감소 노력 등 경과유지를 위한 자기관리 노력 효과도 발생한 것으로 평가되고 있다(경찰청, 2012)

그러나 제도 도입 8년차를 맞이하는 현재 수사경과제는 경찰내부의 다양한 불만에 봉착해 있는 실정이다. 대체적인 문제점은 수사경과 내부의 승진인사상 난맥, 수사경과자 무사안일 등 경과 보호막 내 안주현상, 일반경과자들의 거부감 확산으로 조직내 갈등증폭, 경찰 지휘부 내 수사경력자 감소로 수사지휘역량 저하 우려, 일반직 경찰이 수사부서의 팀장을 맡을 경우 부하 직원들과의 갈등 및 주요 범죄에 대한 대응능력 부족과 검거율 하락 등이 지적되고 있다.

경찰청은 이에 대응하기 위하여 '12년 2월 '수사경과제 개선을 위한 정책자문단'을 구성하여, 경찰청 내부 통합포털망 공지 및 지식관리시스템(KMS), 형사사법정보시스템(KICS)에 게시판·토론방 개설 등을 통해 광범위한 의견수렴을 추진하였다.

## 제2절 수사경과제의 문제점 진단

선행연구에서 지적된 수사경과제의 문제점과 정책자문단 회의 등을 통해 수렴된 주요 문제점은 다음과 같이 집약된다.

전체 경찰관의 75.5%를 차지하는 일반경과자들의 경우, 수사·일반 교류제한에 대한 불만으로 수사경과제 폐지 주장을 포함한 비판적 의견이 다수 제기되었다. 구체적으로 수사업무는 수사경과자만 담당함에 따라 지구대·파출소에 근무하는 지역경찰들의 수사관련 실무지식 부족 문제가 심화되고 있어 경찰 전체의 수사역량 강화를 위해서는 수사경과 틀을 없애야 한다고 주장하고 있다. 또한 수사경과 신규부여 TO가 적어, 전입 인원이 극소수에 불과하여 진입장벽이 높다는 비판과, 수사경과 선발 기준이 객관적이지 않은 점도 지적되고 있다.

이에 비해 수사경과자 집단의 경우, 경과해제 과정의 문제점 지적 및 승진에서의 불리함 해소 의견이 주를 이루면서, 현행 수사경과제도의 기본틀을 유지하면서 보완 의견이 다수를 형성하였다. 구체적으로 일반경과자들의 수사경과제에 대한 불만은 수사경과자들에 대한 수당 등 처우 개선 영향이 크다는 지적과 함께, 일반경과에 비해 수사경과의 상대적인 승진 불리함 해소를 위해 일반경과와 통합하여 승진인사를 할 필요가 있

다는 주장도 제기되었다. 또 수사경찰 인사운영 제7조의 수사경과의 해제 규정에 맞지 않게 경과가 해제되는 경우가 있어 불만요인으로 작용하고, 장기간 수사업무 수행에 따른 피로감을 호소하며 일정기간 근무 후 일반경과로 전환하였다가 다시 재진입할 수 있는 제도적 개선도 호소하였다. 한편, 현행 경과 해제 후 재진입 소요기간 5년을 단축할 필요도 있다는 주장이 제기되었다.

수사경과제 시행 후 수사경과자 내부에서 나타나는 불만은 대체로 다음과 같이 집약된다.

첫째, 수사경과 내부의 승진 인사상 난맥이다. 일반경과 대비, 승진TO 비율은 동일하나 규모가 20%에 불과하여 소규모 관서는 심사TO 미배정으로 승진기회 상실에 따른 불만이 제기되고 있다. 예컨대, '08년 5개廳(제주청은 '08~'11년) 수사 경정 심사승진 TO가 미배정, 경감 이하는 다수 경찰서에서 심사승진 TO가 배정되지 않아 수사경과자들의 상대적 불만이 고조되고 있다.

또한, 승진인원이 적은 해에는 수사경과 특정계급에서 심사·시험을 전국 또는 일부 지방청간 통합 실시하는 등 승진방식의 안정성 저하 문제도 지적된다. 즉, 소규모 관서의 경우 승진TO 미배정에 따른 승진기회 부재 문제가 제기되면서 경과별 승진으로 인해 심사승진 기회조차 박탈되었다는 불만이 제기되기도 했다.

예를 들어 2008년 5개 지방경찰청(울산, 강원, 충북, 전북, 제주)은 수사경과 경정T/O를 미배정하였다. 특히 제주청은 2011년까지 4년간 경정T/O를 배정받지 못했고, 2007년 서울청(10개서)·충북청 등은 수사경과 경위T/O를 배정받지 못했다. 한편, 2008년 울산·제주청은 통합하여 수사경감 시험 선발이 이루어졌고, '09년 수사 경감 시험은 전국통합 실시되어 수

사경과자들의 불만으로 나타나고 있다.

이와 같은 문제 등으로 일부 그룹에서 수사경과 기피 현상이 노골화되고 있는 바, 일반 순경 출신 입직자들 중 시험승진 선두그룹에서 경위에서 경감 승진을 위해 수사경과 포기현상이 빈발하였고, 경찰대·간부후보 입직자들의 경우 승진이 불리하다는 등의 이유로 수사경과 신청이 '04년 배명 중 34명이던 것이 '07년 배명 중 25명으로 줄어 경위입직자 비율이 26.5% 감소하였다.

둘째, 수사현장 근무자가 승진에 불리하다는 인식이 확산되면서 사기저하로 이어지고 있다. 승진TO 배분은 경과별 승진대상자 비율에 따라 배분하므로, 전체적으로는 불이익이 없음에도 수사업무 특성상 실제 수사관들은 시험준비·객관점수 관리가 곤란함에도 내근자와 동일한 기준을 적용하여, 내근자 위주로 승진하고 있다.

일반경과와 비교시, 경찰서(本署)의 경우 수사부서가 경무·생안·정보 등 타 기능과 비교하여 승진비율이 낮아 상대적 박탈감이 존재하는 것으로 분석되고 있다. 일반경과 각 기능의 심사승진 비율이 높은 것은 일반경과의 50%이상을 차지하는 지구대 인원을 포함하여 일반경과 승진TO를 배정하나, 실제 심사시에는 지구대에서 적게 승진하는데 기인하는 것으로 분석된다.

<표 3-3> 기능별 현원대비 심사승진자 비율(2010-2011년)

기능	홍보	감사	경무	정보	외사	보안	생안	수사	정통	경비	교통	지구대
2010	12.7%	4.5%	4.2%	3.4%	2.7%	2.1%	2.0%	1.6%	1.4%	1.1%	1.1%	0.6%
2011	10.4%	4.6%	3.3%	4.1%	2.8%	2.3%	2.1%	1.4%	1.2%	1.2%	1.1%	0.5%

특히, 경대·간후 등 젊은 간부들이 경제팀 등 수사부서에 많이 배치되어 있고, 향후 로스쿨 졸업자 특채시 수사부서 배치가 예상됨에 따라 일반경과 대비, 경위·경감 근무자의 경우 승진시험 커트라인이 높아 순경공채 합격자의 비율이 낮으며, 승진기간이 장기간 소요되고 있는 것으로 조사되었다. 예를 들어 2011년 경정 시험 커트라인의 경우, 일반경과 82.1점 대비 수사경과 83.2점으로 높았고, 경감 5년 미만 근무자 합격 비율도 일반경과 29.66% 대비 수사경과는 18.51%로 낮게 나왔다.

<표 3-4> 시험승진시 관서별·계급별로 경과간 커트라인 격차(2010-2011년)

구분	전 국		본 청		전 남		인 천		대 전			
	경감→경정		경위→경감		경위→경감		경위→경감		경위→경감		경장→경사	
	일반	수사	일반	수사	일반	수사	일반	수사	일반	수사	일반	수사
2010	80.6	81.3	81.5	86.5								
2011	82.1	83.2	83.6	86.6	76.2	81.0	67.0	71.60	70.5	75.1	84.3	97.5

이에 따라 ‘경과별 승진제도’를 계속 유지할 경우, 젊고 우수한 자원의 수사부서 이탈현상이 발생함으로써 향후 경찰수사 발전에 걸림돌로 작용할 우려가 있다. 실제로 경제팀 배치 경찰대·간부후보 출신의 경우, 승진 불리를 이유로 순환보직 종료 후 타부서 이탈현상이 증가하고 있는 바, 2011년 7월 경찰대 출신 순환보직자 109명 중 9명만 수사경과를 지원한 현상이 반증해 준다.

승진시험 합격률에 있어서도 수사경과가 불리하다는 인식이 확산되고 있는 이유는 다음과 같다. 수사경과는 일반경과와 비교하여 경찰대·간부후보 입직자 비율이 높아, 순경 공채출신의 승진시험 합격률이 저조하

게 나타나고 있다. 2011년 경정 시험승진 응시자 중 경대·간후 비율은 수사경과는 64.65%임에 비해 일반경과는 43.16%에 그쳤다. 그런데 경정 승진시험 합격자 중 일반공채 출신 합격률 30.7%인데 비해 수사경과는 25.91%로 저조하게 나타나 수사경과 내부의 경쟁 치열로 상대적으로 승진시험에서 불리하다는 인식이 확산된 계기를 만들었다.

<표 3-5> 입직경로별 경정 승진시험 합격률(2011년)

구 분		계	경 대	간 후	일 반	특 체
일 반	합격(합격률)	91	34(37.4%)	22(24.2%)	28(30.7%)	7(7.7%)
	응시인원	461	99(21.47%)	100(21.69%)	213(46.20%)	49(10.62%)
수 사	합격(합격률)	27	16(59.3%)	4(14.8%)	7(25.9%)	0(0%)
	응시인원	133	57(42.85%)	29(21.80%)	33(24.81%)	14(10.52)

또한 시험승진 응시자 중, 합격까지 많은 시간이 소요되고 있다. 2011년 경정 시험승진에 있어 일반경과는 5년 미만 근무자의 합격자 비율이 29.66%이고, 10년 이상 근무자의 합격자 비율은 8.79%에 불과한 반면, 수사경과는 5년 미만 근무자의 합격자 비율은 18.51%에 불과하고, 10년 이상 근무자의 합격자 비율은 18.51%에 달하여 승진소요기한이 상대적으로 긴 것으로 조사되고 있다.

<표 3-6> 경정 승진시험 응시자의 합격까지의 소요기한 비교(2011년)

근무년수	계	3년	4~5년	6년~7년	8~9년	10년 이상
일 반	91	5(5.49%)	22(24.17%)	43(47.25%)	13(14.28%)	8(8.79%)
수 사	27	1(3.7%)	4(14.81%)	12(44.44%)	5(18.51%)	5(18.51%)

둘째, 수사경과자 무사안일 등 ‘경과’라는 보호막 내에 안주하려는 경

향이 심화되고 있는 것으로 평가된다. 수사경과 진입 이후 역량향상 등 자기계발에 대한 동기가 미흡하여 전문성 향상에도 오히려 한계로 작용한다는 지적이다. 즉, 수사경과 진입 이후 수사전문성 향상을 위한 노력이 결여된 채 초기 1~2년 동안 배운 내용을 10~20년 이후에도 답습한다는 비판을 받으면서 근무연한 증가해도 수사전문성이 향상되지 않는다는 비판을 받고 있다. 특히, 수사업무 부적격·무사안일 비난을 받는 자도 명백한 의무위반이 없으면 경과 배제가 사실상 제한되어 있어 경과 내부의 경쟁분위기가 고갈되었다는 비판이 높다.

셋째, 일반경과자들의 수사경과제에 대한 거부감 확산으로 인해 조직 내 갈등요인으로 나타나고 있다. 이는 제도 도입 초기에 수사경과 신규 선발이 이루어진 이후 선발인원이 소수인 데다가, 주관적인 선발기준에 따른 선발심사위원회의 인사 공정성에 의문이 제기되고, 수사 근무기회 박탈 등으로 인해 수사경과제에 대한 거부감과 비난이 점차 증가하면서 매년 정기인사 시즌에는 각종 경찰 내부 게시판에 수사경과 폐지 주장이 다수 제시되고 있는 실정이다. 특히, 최근 초과근무수당·수사비 현실화 등으로 수사관 근무여건이 상당히 개선되어 非경과자들의 수사경과에 대한 반감이 고조되는 분위기도 한 몫하고 있다.

넷째, 폐쇄적인 수사경과 인사운영으로 경과 간 이질감이 심화되고, 수사를 ‘자신과는 관련 없는 일’로 생각하는 경찰관이 증가하면서 파출소 등 일반부서 근무자들의 수사에 대한 경험·이해 부족으로 초동수사가 미흡하고 비효율을 초래하고 있다.

다섯째, 경찰 지휘부 내 수사경력자 감소에 따른 수사지휘역량 저하도 우려되고 있다. 특히, 現인사체제로는 향후 수사·경비·정보 등 다양한 경

찰업무에 대해 균형 잡힌 시각을 가진 경찰지휘부 양성이 곤란해 진다. 현 경과 체계상 향후 경찰 지휘부는 ‘수사를 모르는 80%, 수사만 아는 20%’로 구성될 가능성이 높아 조직전체 수사역량 향상과 수사경찰 발전 등에서 오히려 장애요소로 작용한다는 우려도 제기되고 있다. 즉, 112센터·지역경찰 등에는 수사실무 경력자가 극소수만 존재하여 현장대응력이 약화되고, 총경 이상 경찰지휘부의 수사경력도 점차 감소하여 수사지휘력 저하를 초래함으로써 결과적으로 경찰 조직 전반의 수사역량의 총합은 오히려 저하되는 문제를 보이고 있다.

여섯째, 지난 2005년부터 수사역량을 키우기 위해 시행되고 있는 전문수사관 자격인증제 또한 까다로운 자격시험과, 자격 인증 취득에도 불구하고 호봉, 승급 등 실질적인 인센티브 혜택이 없어 제도적 실효성에 의문이 제기되고 있는 것도 수사경과 내부의 불만요인으로 작용하고 있는 실정이다.

요약하면 전체경찰관들이 대체로 현재 수사경과제의 문제로 공감하고 있는 것들은 지역경찰에 수사경력자가 없어 수사서류 작성 및 현장 대응력 저하 초래, 역량있는 직원의 수사부서 전입 제약, 조직 내 이질감 형성 및 일반경과와 수사경과 간 조직이원화 초래, 그리고 수사경과 독자 승진체제로 인해 경과간 승진상 유·불리 문제 발생 등으로 집약된다.

이 외에도 교육과 근무여건에 대한 불만도 수사경과 내부에서 제기되고 있다.

일곱째, 수사 전문성 강화를 위한 교육제도가 미흡한 실정이다. 교육 입교 동기부여 미흡, 교육기회 균등배분 불비, 체계적 수사요원 양성시

스텝 부재 등의 문제점으로 수사경찰 전문화에 한계로 작용하고 있다. 이에 따라 2010년 수사연수원 신입양성교육기간을 3주에서 8주로 연장하고, 21개이던 전문과정교육을 12개로 통폐합하는 등 개선이 추진되기도 했으나 교육의 전문성에 불만족하다는 의견이 높은 실정이다.

여덟째, 불규칙한 근무형태·과도한 업무량 등 근무여건이 열악함에도 일반경과와 동일한 보수·승진체제를 유지하는 등 인센티브 부족이 지적된다. '09년 5월 '수사경과제 발전을 위한 설문조사' 결과, 수사경과에 대한 만족도는 21%(불만족 42%), 불만족 요인은 '과도한 업무량(50%)', '휴일 구분없는 근무형태(45%)' 順으로 나타났다. 이에 따라 사건수사비 증액과<sup>5)</sup> 현재 私備로 충당하고 있는 통신비·수사정보비, 범죄수사용 차량 지원 확대 등의 인센티브 도입이 필요하나 경찰 기능간 형평성 고려 등 현실적 어려움, 예산 부족 등으로 인해 불만요인으로 작용하고 있다.

사정이 이렇다보니 수사경과제 설문조사 결과, 불만족이 높게 나타나고 있다. 경찰청이 2009년 5월 전국의 수사경과자 가운데 9,942명을 대상으로 설문조사한 결과, 자신의 수사경과에 불만족을 표시한 사람은 42.3%, 만족하다는 답변은 20.5%, 보통은 37.2%였다. 대다수의 불만족 이유는 과도한 업무량, 휴일 구분 없는 비정상적인 근무를 꼽았다. 특히 형사들 사이에서는 수사경과제 이후 승진이 더 어려워졌다는 인식이 강하다(경찰청, 2009).

2012년 4월 '수사경과제 개선' 설문조사 결과에서도 수사경과자 6,544명의 수사부서 근무에 대한 선호도가 보통(38.2%), 낮다(25.1%), 높다(19.6%), 매우 낮다(12.3%), 매우 높다(4%) 순으로 나타나 전반적인 선호도가 낮게 나타났다(경찰청, 2012).

5) 2010년 현재 사건수사비는 420억원(1건당 23,532원)으로 적정소요 경비의 47.4% 불과한 실정이다.

## 제4장 선진 외국 경찰 수사경과제도의 비교분석

### 제1절 주요외국의 수사경찰 운영 현황

주요 선진 외국의 수사경찰 인력 운영 현황을 살펴보면 다음과 같다.

#### 1. 미국 LA

- 수사경과제 운영여부 : 운영 / 수사경찰에 종사하는 경찰관에게 별도 계급(Detective I·II·III) 부여
  - ※ 수사경찰관 외에 경과를 부여받지 못한 순경(Police officer) 경찰관을 수사부서에 배치하여 함께 운영하는 경우 있음 / 경감(Lieutenant) 부터는 일반경과
- 수사경과 선발방법 : 별도 채용하지 않으며 순경으로 임용된 후 4년 경과한 자를 대상으로 선발(시험실시)

##### <수사경과 선발 주요내용>

- 시험은 객관식·주관식(에세이)으로 구성, 통과 여부만 결정
- 시험통과시 수사경과 선발을 위한 인터뷰 응시 가능
- 인터뷰 이후 수사경과 선발 명부작성(공개)
- 선발명부 2년간 유효, 2년내 수사경과 진입이 되지 않을 경우 시험에 재응시 해야함
  - ※ 현재 예산부족 등의 문제로 수사경과 진입이 동결되어 상당수 순경들이 불만을 갖고 있는 상황

- 수사경과 운영방식 : 별도 운영방식 없음(모든 계급에서 각 계급별 공석

자리에 대한 공고 ⇨ 지원 ⇨ 인터뷰를 통해 선발)

- 수사경과 인센티브 : 보수에 대한 별도 인센티브 없음 / 범죄수사에 대한 상당한 재량권 행사순찰경찰관에 비해 안전한 근무환경으로 선호도 높은 편
- 수사경과자 승진 : 승진상한 제한 없으나, 경감 승진시 일반경과로 편입 / 필기시험(형사법·행정법 등)과 구술시험(큰 비중)을 통해 경감으로 승진

## 2. 미국 워싱턴 D.C

- 수사경과제 운영여부 : 운영 / 수사경찰에 종사하는 경찰관에게 별도 계급(Detective I·II·III) 부여
- 수사경과 선발방법 : 별도 채용하지 않고 재직자 중 선발

### <수사경과 선발 주요내용>

- 3년 이상 근무자 중 전년도 성과평가 5단계 중 3단계 이상인 자 / 일정 교육 수료 및 사격 자격증 보유자를 대상
- 인터뷰(55%), 사건서류작성(35%), 잠재력 상관평가(10%) 배점
  - ※ 수사관(Investigator) 시험에 합격하면 4주간 집중적인 수사전문교육 이후 수사관이 됨
- 1년간 수습 후 성적순에 따라 Detective II로 승진

- 수사경과 운영방식 : 수사경찰은 본인이 원할 경우 일반부서로 전출이 자유롭고, 징계 이외에 본인의 의사에 반하는 전출은 없음
  - ※ 1월 감봉 징계시 징계 또는 순찰부서 전출 중 선택 가능, 3월 이상 감봉시 무조건 순찰부서로 전출 / 경감(Lieuteneant) 승진시 일반 경과로 전환

- 수사경과 인센티브 : 각종 수당 등으로 보수가 높은편(순찰경찰 대비 年 2~3 만불 격차)
- 수사경과자 승진 : 5년 경과시 시험응시자격 부여, 합격시 2주 교육 후 Detective I (형사팀장)으로 승진
  - ※ 형사팀장 1년 근무 후 경감(Lieuteneant) 승진 응시 가능, 대부분 승진에 소극적이며 형사로 20년 이상 재직하다가 퇴직하는 것이 보통

### 3. 미국 뉴욕

- 수사경과제 운영여부 : 수사경과 未운영
- 수사경과 선발방법 : 별도 채용절차 없으며 재직경찰관(순경~경사) 대상 선발
- 수사경과 운영방식 : 순경 근무중 수사경찰관 발탁되면 1년 6개월 후 Detective로 승진(봉급 5~6,000불 상승)
- 수사경과자 승진 : 승진에 상한선이 없으나 경위 진급시 일반 부서로 진출/일반경찰과 동일하게 경감까지 시험승진 실시, 이후 심사승진

### 4. 독일

- 수사경과제 운영여부·선발방법 : 운영 / 연방경찰은 수사경찰 별도 채용, 州 경찰은 구분없이 채용하여 3년간 신입교육 후 예방경찰·수사경찰 중 선택
  - ※ 州 경찰 중 예방경찰로 근무하다 수사경찰로 전과를 희망하는 자는 별도의 선발절차를 거쳐 7개월간 수사전문화 교육후 배치(경찰학

교 성적·인성검사 자료·근무성적을 기준)

- 수사경과 운영방식 : 상호 엄격히 분리되어 교류제한, 승진도 별도 시행/엄격한 선발절차에 의해 예방경찰에서 수사경찰로 전환 가능
- 수사경과 인센티브 : 보수체계는 예방·수사경찰 동일(일반공무원과 동일)
- 수사경과자 승진 : 수사경찰은 간부 구성비율이 높아 일반경찰에 비해 승진기회 많음

## 5. 일본 오사카

- 수사경과제 운영여부·선발방식 : 未운영 / 순경(순사) 임용 후 1년반 정도 파출소 근무 후 형사, 교통, 경비, 생활안전 분야로 특기(전문)화
  - ※ 특기 선발시 시험으로 선발, 1차시험은 논술, 2차 시험은 면접, 형사분야는 경쟁률이 높음, 시험합격 후 배치까지 1~2년 대기 / 경정(경시)까지 특기화된 전문분야에서 근무
- 수사경과 운영방식 : 승진 후 기동대파출소 배치
  - ※ 순사·순사부장 계급에서 특기변경(경부보부터 변경하지 않음)
- 수사경과자 승진 : 특별한 인센티브 없음

## 6. 프랑스

- 수사경과제 운영여부 및 선발절차 : 未운영 / 3개월마다 공석발생시 전체 경찰관 대상 공개 모집, 선발위원회에서 수사부서 배치자 선발
  - ※ 비간부의 경우 수사부서 배치 前 별도의 필기시험
- 수사경과 인센티브 : 별도의 인센티브 없음 / 재취업 기회가 많은편(보수

높음)

- 수사경과자 승진 : 일반경찰과 동일하게 심사승진방법에 의해서만 승진(사건해결실적 등이 평정요소)
  - ※ 시험승진은 없으나, 비간부에서 간부(경위)로 승진 시 시험실시 (간부채용은 내부 시험승진 50%, 외부공채 50%)

## 7. 캐나다 토론토

- 수사경과제 운영여부선발 방법 : 未운영 / 별도 채용절차 없으며 임용된 지 3~4년 경과된 경위이하 경찰관 대상으로 부서장이 선발
- 수사경과 인센티브 : 제복경찰에 비해 6~12% 보수 우대/사복구입비 年 1,200불 지급
- 수사경과자 승진 : 제복경찰과 동일한 방법으로 승진, 승진시 수사경찰이 다소 유리

## 제2절 선진 외국 수사경찰 운영제도의 비교 분석

선진 외국 경찰의 수사경과제 운영은 각 국가의 경찰인사시스템에 따라 다르게 나타나고 있다. 별도의 수사경과제를 운영하고 있는 나라는 미국, 독일 정도이고, 프랑스와 일본은 수사관 선발시험을 통해 사법경찰수사관을 선발하고 있으나 수사경과 형태의 별도 인사체제는 운영하지 않고 있다(경찰청, 2011).

미국 LA·워싱턴D.C 경찰의 경우 필기·면접시험을 통해 수사관을 선발하고, 경감 진급시 일반부서로 진출된다. 워싱턴 D.C 경찰은 별도 보수체계를 운영하여 일반 공무원에 비해 연 3천만원 정도 차이를 보이고 있고, LA경찰은 별도 보수체계를 운영하지 않으나 법원출석·잠복근무 등으로 인해 비교적 수당이 높은 편이다. 그러나 일반경찰과 비교하여 승진상 유불리는 없다.

독일 연방경찰은 수사경찰을 별도 채용하고 있으나, 州 경찰은 구분없이 채용하여 3년간 신입교육 후 예방경찰·수사경찰 중 선택하여 선발 운영하고 있다. 보수는 공무원보수법에 따라 타공무원과 동일한 보수체계를 적용받고 있으며, 예방경찰·수사경찰을 엄격히 분리하여 양자간 전보제한과 별도 승진 체계를 운영하고 있다. 수사경찰은 간부 비율이 높아 반사적 효과로서 일반경찰에 비해 상대적으로 높은 승진기회가 보장된다.

일본은 수사경과제도가 없으나, 재직 경찰관 대상 형사·교통·경비·생활안전 분야에 대해 별도 시험을 통해 수사관을 선발하여 한 분야에서 10년 이상 장기근무를 유도하는 보직관리체계를 통해 경찰업무의 전문화를 제고해 나가고 있다. 보수는 일반경찰과 차이 없으나 수사수당을 통해 우대하고 있으며, 승진에 있어서는 경과 구분없이 일반경찰과 동일하게 이루어지고 있다.

<표 4-1> 주요외국의 수사경찰 운영 현황

구분	선발운영	보수수당	승진
미 국	<ul style="list-style-type: none"> <li>-수사경과제 운영여부는 州別 다소 상이(LA·워싱턴 D.C 운영 / 뉴욕 未운영)</li> <li>-일반경찰 대상 필가면접시험 통해 선발(별도채용절차 없음)</li> <li>-순경~경위(팀장급) 계급에서 근무, 경감 진급시 일반부서로 진출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-州別 다소 상이(워싱턴 D.C 별도 형사보수체계 / LA 市警 未운영)</li> <li>-법원출석·잠복근무·휴무일 사건 출동 등으로 수당이 높은 편</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-경위(팀장)까지 승진, 승진을 큰 유인책으로 생각하지 않는 실정</li> </ul>
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>-수사경과 미운영 / 결원 발생시 재직경찰관 대상 모집, 별도 우대 없음</li> <li>-결원 발생시 재직자 中 별도 선정 기준에 의거 선발(비간부는 별도 사법경찰관 자격시험 필요)</li> <li>-수사경찰 선발 계급에 대한 제한 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-일반경찰과 동일, 수사활동비 지급</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-일반경찰과 동일하게 심사승진(사건해결 실적 등 평정요소 평가) ※ 시험승진은 없으나, 비간부에서 간부(경위)로 승진時 시험 실시</li> </ul>
일 본	<ul style="list-style-type: none"> <li>-수사경과제 미운영</li> <li>-한 분야 장기간 근무를 통해 전문(특기)化 추구</li> <li>-재직 경찰관 대상, 별도 시험(1차 논술·2차 면접 시험)을 통해 선발</li> <li>-선발 계급 제한 없으며 주로 경정(경시)까지 전문분야에서 근무 ※ 日 경찰, 재직 경찰관 대상 형사(수사)·교통·경비·생활 안전 분야에 대해 별도 시험을 통해 선발, 한 분야에서 10년 이상 근무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-보수는 일반경찰과 차이 없으나 수사수당 통해 우대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-경과 구분없이 일반경찰과 동일(승진 시험은 1류~3류로 구분)</li> </ul>
독 일	<ul style="list-style-type: none"> <li>-예방경찰과 수사경찰 엄격분리, 전보제한, 별도 승진 체계</li> <li>-연방경찰 ⇨ 별도선발</li> <li>-州 경찰 ⇨ 경과구분없이 신입경찰관 신입교육 종료후 선발</li> <li>-대다수 州, 수사경찰은 경위급 이상으로 구성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-예방경찰·수사경찰 동일, '공무원보수법'에 따라 他 공무원과 동일한 보수체계 적용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-간부 비율이 높아 일반경찰에 비해 높은 승진 기회 보유</li> <li>-시험승진 없으며 심사승진(3년마다 근무성적평정을 통해 승진명부작성) 실시</li> </ul>
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> <li>-수사경과제 미운영, 공석 발생時 재직경찰관 대상 선발</li> <li>-임용된 지 3~4년 이상 경과한 경위 이하 경찰관 대상, 특별경력 不要</li> <li>-제복 경찰관과 동일한 승진·정보 시스템 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-일반 경찰에 비해 6~12% 보수 우대, 사복구입수당 년 1,200불 지급(약 140만원)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-제복경찰과 동일한 방법으로 승진, 승진시 수사경찰이 다소 유리</li> </ul>

출처: 경찰청 내부자료, 2011. 10.

<표 4-2> 외국의 수사경찰 인사운영 세부 현황

구분	미국 (워싱턴)	미국 (LA)	캐나다 (토론토)
경과 분리여부	분리운영	분리운영	미분리
선발·채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 별도 채용하지 않고 재직자 중 선발</li> <li>▶ 선발자격                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3년이상 근무자 중 전년도 성과평가 5단계 중 3단계 이상인 자</li> <li>- 일정교육 수료 및 사격자격증 보유자</li> </ul> </li> <li>▶ 선발배점 : 인터뷰(58%), 사건서류작성 실기시험(35%), 잠재력 상관평가(10%)</li> <li>▶ 1년간 수습 후 성적순에 따라 Detective 2로 선발 (승진)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 별도 채용하지 않고 재직자 중 선발</li> <li>▶ 선발방법                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4년이상 근무 순경계급 대상 선발</li> <li>- 필기 및 구술시험으로 선발 (필기시험은 통과여부만 결정, 인터뷰를 통해 선발)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 별도 채용 없음</li> <li>▶ 임용된지 3-4년 경과된 경위이하 계급자 대상으로 부서장이 선발하여 수사부서 배치</li> </ul>
승진 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 5년 경과시 시험응시자격 부여, 합격시 2주 교육 후 Detective 1(형사팀장)으로 승진</li> <li>▶ 형사팀장 1년 근무 후 Lieutenant 승진 응시, 합격시 순찰부서로 전출</li> <li>▶ 승진은 일정자격 요건자 중 성과평가, 상급자 평가, 수사서류 작성 평가로 실시</li> <li>※ 전문직종으로 승진을 위해 경쟁하지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 수사경력 2년이상자를 대상으로 필기와 구술시험을 거쳐 승진 (시험, 심사승진 구분 없음)</li> <li>▶ 면접을 통해 승진결정</li> <li>※ 필기시험은 형사법, 행정, 리더십 등이나 통과여부만 결정</li> <li>▶ 수사관은 전문직으로 승진에 대한 관심이 적어 승진 사례는 많지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 제복경찰과 동일한 방법에 의해 승진하나 승진시 수사경찰이 다소 유리</li> </ul>
인센티브	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 각종 수당 등으로 보수가 많은 편(순찰경찰 대비 연간 2-3만불 격차)</li> <li>▶ 퇴직 후 재취업 유리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 제도적 인센티브 없음</li> <li>▶ 탐정 자격 취득시 수사경력 요구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 제복경찰에 비해 6~12% 보수 우대</li> <li>▶ 시복구입비 年 1,200불 지급</li> <li>▶ 독립된 수사관이 인센티브로 작용</li> </ul>
수사 - 일반 인사교류	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 교류 없음(감봉이상 징계사유시 징계 또는 순찰부서 전출 중 선택)</li> <li>※ Lieutenant 승진시 일반경과로 전환</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 교류제도 없음(단, 일반경과 순경을 수사부서에 근무시키는 경우는 존재)</li> <li>※ Lieutenant 승진시 일반경과로 전환</li> </ul>	

출처: 경찰청 내부자료, 2011.

<표 4-2> 외국의 수사경찰 인사운영 세부 현황

구 분	독일	프랑스	일본 (오사카)
경과 분리여부	분리운영	미분리	미분리
선발·채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>연방경찰은 수사경찰 별도 채용, 주경찰은 채용 후 3년 기본교육 후 예방수사 경찰 중 선택</li> <li>주경찰 중 예방경찰로 근무하다 수사경찰로 전과를 희망하는 자는 별도의 선발절차를 거쳐 7개월간 수사전문화교육 후 배치 (선발은 경찰학교 성적, 인성검사 자료, 근무성적을 기준으로 함)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3개월마다 전체 경찰관 대상 공개지원자 모집 후 선발심사위원회에서 수사부서 배치자 선발</li> <li>비간부의 경우에는 수사부서 배치 전 별도의 시험 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>별도 채용 없음</li> <li>순사(순경) 임용 후 1년 반 정도 파출소 근무 후 형사, 교통, 경비, 생활안전 분야로 특기화됨(특기 선발시 시험으로 선발 - 1차시험 논술, 2차시험 면접, 형사분야는 경쟁률 높음, 시험합격 후 배치까지 1~2년 대기)</li> <li>경시(경정)까지 특기화된 전문분야에 근무</li> </ul>
승진 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>시험승진제도는 없음</li> <li>3년단위 근무성적 평정 후 대상자 명부작성, 분석·학습·사고·의사소통 능력 및 사회성 검증 후 역할 연기, 프리젠테이션을 통해 심사승진</li> <li>선거를 통해 경찰관서장이 선출(구 서독지역)되므로 직업경찰관은 수사분야 최고 책임자가 되는 것을 선호</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반경찰과 동일하게 심사 승진방법에 의해서만 승진 (사건해결실적 등이 평정요소)</li> <li>다만 비간부에서 간부(경위)로의 승진시에는 별도의 시험절차에 의해 선발(간부 채용은 내부 시험승진 50%, 외부공채 50%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제복경찰과 동일한 방법으로 승진</li> <li>시험심사 구분                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시험 : 1차 객관식 시험, 2차 논술(희망이유 등), 3차 면접, 4차 무도·체식 등</li> <li>- 심사 : 면접(수사능력, 경험, 포상 등)</li> </ul> </li> <li>단, 경부·경시(경정)는 1차 논술, 2차 면접으로 승진</li> </ul>
인센티브	<ul style="list-style-type: none"> <li>경찰관은 공직 중 최상위 그룹으로 인식되며, 특히 수사경찰을 최고 전문가로 대우(국민 인식)</li> <li>보수체계는 예방수사경찰 동일</li> <li>수사경찰은 간부 구성비율이 높아 일반경찰에 비해 빨리 승진됨</li> <li>퇴직 후 탐정등 진출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>보수 및 승진기회는 일반경찰과 동일</li> <li>수사경찰은 퇴직 후 탐정, 대기업 보안책임자 등으로 채용기회 많음(보수가 높음)</li> <li>독립된 수사권이 인센티브로 적용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>형사특기 근무자가 퇴직 후 관련분야 진출 등 재취업 유리</li> </ul>
수사 - 일반 인사고료	<ul style="list-style-type: none"> <li>상호 엄격히 분리되어 교류 제한, 승진도 별도로 이루어짐</li> <li>엄격한 선발절차에 의해 예방경찰에서 수사경찰로 경우 존재</li> </ul>	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>승진 후 기동대·파출소 배치</li> <li>순사순사부장 계급에서 특기변경(경부보 부터는 변경하지 않음)</li> </ul>

프랑스 역시 별도의 수사경과제를 운영하고 있지는 않으나 경찰 입직 후 3~4년 경과한 경위 계급 이하 대상으로 사법경찰 자격시험을 실시하고 있다. 보수는 일반경찰에 비해 6~12% 우대받고, 사복수당을 지급(약 140만원)받고 있으며, 제복경찰관과 동일한 승진·전보 시스템이 운영되고 있다.

<표 4-3> 주요 외국 수사경찰의 선발 및 운영 비교

국 가		운 용 현 황
미	워싱턴 D.C.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 형사시보(investigator) : 일반경과 3년 이상 근무 후 시험 통과되어야 함</li> <li>◦ 형사시보 최소 5년 근무 후 형사시험 자격 부여</li> <li>◦ 형사(detective) : 형사시보 합격 후 최소 1년간 현장훈련 거쳐야 함</li> <li>◦ 형사반장시험을 거쳐 경위로 승진시 순찰부서로 진출가능                             <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 장기근무 유도를 위해 금년중 경위·경감 계급 신설예정</li> </ul> </li> </ul>
	시카고	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 보수(기본급 및 시간외 근무)를 일반경찰보다 높게 지급, 혜택부여</li> </ul>
국	L.A.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 일반부서 4년이상 경력자 중 시험통과 후 인터뷰와 면접을 거쳐 형사(detective)가 됨</li> </ul>
	프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 수사경찰관은 공개시험을 실시하여 선발</li> <li>◦ 근무성적, 연한, 상위자의 퇴직 등에 따라 승진</li> <li>◦ 검거활동 및 조사 업무에 전종</li> <li>◦ 범죄예방 등을 위한 근무배치 없음</li> </ul>
	일 본	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 수사경찰 자격요건                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 순사(순경), 순사장(경장) : 30세 이하</li> <li>· 순사부장(경사) : 35세 이하</li> <li>· 실무경험연수 : 1년 이상</li> </ul> </li> <li>◦ 형사작업수당, 감식작업수당, 검시작업수당, 긴급호출 야간처리작업수당 등 각종 수당이 많음</li> </ul>
	독 일	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 일반 예방경찰에서 3-4년 복무 후 별도의 선발절차를 걸쳐 전문화과정 수료 후 배치</li> <li>◦ 주간근무를 원칙으로 근무시간은 8시간                             <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 일반예방 경찰보다 수사간부 경찰관의 비율이 상대적으로 높아 승진기회가 많음</li> </ul> </li> </ul>

출처: 경찰청 내부자료, 2011.

그러나 대체로 주요외국 모두 전문성 강화를 위한 별도의 수사관 선발 제도를 갖추고 있으며, 승진상 특혜보다는 수당 등 경제적 인센티브를 통해 수사부서에 우수자원 유입을 유도하고 있다. 선진외국 수사경찰은 우리나라와 달리 승진에 큰 가치를 부여하지 않는다. 그 이유는 전문 수사관으로서의 직업적 자부심을 중시하고 사회적으로도 긍정적 평가를 받고 있는데다가, 굳이 승진을 하지 않더라도 보수·수당체계를 통해 경제적 인센티브를 부여받기 때문으로 분석된다.

요컨대, 주요 외국에서는 우리나라와 같이 비수사부서와의 인사교류를 엄격히 차단하는 수사경과제를 시행하고 있지는 않으나 수사부서 근무자에 대하여는 별도의 선발절차를 두고 있고, 비수사부서에 비해 보수나 전문성 인정 등의 근무여건에 있어 상대적으로 우대하고 있다. 또한 일단 선발된 인력에 대해서는 수사부서에서의 장기적인 근무가 사실상 이루어지고 있다는 점에서 실질적으로는 수사경과제를 시행하고 있다고도 볼 수 있다.

예를 들어 일본의 경우에도 비수사부서와의 인사교류를 제도적으로 차단하는 수준의 수사경과제는 실시하고 있지 않지만 수사, 생활안전, 교통 등 경찰기능별로 자격인증제도에 해당하는 소위 ‘전문원 제도’를 시행하고 있다. 그리고 실제 인사발령에 있어서는 수사전문원으로 자격인증을 받은 자는 자신의 근무경력 80~90% 이상을 수사부서에 배치시킴으로써 사실상 한국경찰의 수사경과제와 유사한 운영이 이루어지고 있는 것이다.

따라서 선진 외국의 수사경찰 인력운영에서도 보았듯이 수사경찰의 장기근무 유도를 통한 전문성 향상과, 수사의 공정성 확보 및 체계적인 보직관리를 위해서 현행 수사경과제도의 근간을 유지한 채 제도 시행 과정에서 노정되고 있는 문제점을 보완해 나가는 방향으로 제도개선이 이루어지는 것이 바람직하다.

## 제5장 수사경과 개선을 위한 설문조사 결과의 분석

경찰청은 2009년 5월과 2012년 4월 두 차례에 걸쳐 전국 경찰관을 대상으로 수사경과제도 개선을 위한 설문조사를 실시하였다. 3년간의 시차를 두고 이루어진 양 조사의 목적은 모두 수사경과제의 운영실태와 개선방향을 파악함으로써, 수사경과제의 정착 및 수사역량을 높이기 위한 제도개선에 활용하기 위함에 있다. 아래에서는 두 번의 조사결과를 검토하여 현행 수사경과제도에 대한 일선 경찰관의 인식을 파악하도록 한다.

### 제1절 2009년 수사경과 개선 조사 결과

#### 1. 조사의 설계

##### 가. 조사개요

경찰청은 2009년 5월 4일 ~ 5월 13일까지 2007년 기준 전국 경찰관 96,324명을 대상으로 수사경과제와 관련하여 일선의 운영 실태와 개선방향을 파악함으로써, 우수 수사인력 확보 및 수사경찰 전문화에 활용하기 위한 목적으로 설문조사를 실시하였다.

경찰 내부망 온라인 설문조사를 실시하여 2007년 기준 전국 경찰관 중 23,531명의 유효응답설문지를 수거(응답률 24.4%)하였다. 조사대상

집단은 수사경과자와 일반경과자로 구분하여 2009년 현재 수사경과제에 대한 인식도를 조사하였으며, 표본 오차는 95% 신뢰수준에서  $\pm 0.48\%$ 이다.

<표 5-1> 2009년 조사설계의 개요

구분	세부 설계 내용
조사대상	● 현직 경찰관 총 23,531명
응답률	● 모집단 96,324명(2007년 기준) 중 총 24.4%
신뢰수준	● 95% 신뢰수준에서 최대표본오차 $\pm 0.48\%$
조사방법	● 경찰청 주관 온라인 조사(Website Visitor Survey)
조사기간	● 2009년 5월 4일 ~ 5월 13일
결과분석	● 사회과학통계패키지 SPSS Win
분석기관	● (주)월드리서치

## 나. 조사 내용

2009년 설문조사의 내용은 <표 5-2>와 같다.

<표 5-2> 2009년 조사의 내용

<b>① 전반적 평가</b>
1. 수사경과에 대한 전반적 만족도
2. 수사경과 지원 의향
<b>② 초과선발 인력 운영관련</b>
1. 수사경과자 지구대 배치 적절성
2. 수사경과자 또는 수사경과 부여시 지구대에 근무할 의향
3. 지구대 근무 희망 수사경과자 추가 배치 기준
4. 수사경과자로서 지구대 근무시 효율적 업무분장 방안
5. 지구대에 배치된 수사경과자 소속
6. 지구대 배치 수사경과자에 대한 근무평정 평가자
<b>③ 형사부서 관련</b>
1. 가장 이상적인 외근형사팀 연령대별 분포
2. 가장 이상적인 외근형사팀 계급별 분포
3. 업무특성 비교 시 업무강도가 가장 큰 부서
4. 초과근무수당 인정시간에 대한 견해
5. 외근형사 근무 의향
6. 향후 경위계급의 바람직한 역할
<b>④ 수사경과 선발해제</b>
1. 일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치 의견
2. 찬성/반대하는 가장 큰 이유
3. 현행 수사경과 해제제도의 운영에 관한 견해
4. 일 안하는 직원에 대한 수사경과 강제 퇴출 필요성
5. 본인 희망에 의한 수사경과 해제 허용에 대한 필요성
<b>⑤ 수사경과 승진우대 방안관련</b>
1. 수사경과제 시행 후 승진에 미치는 영향
2. 경과별 승진시행 결과 전국적 공개에 대한 견해
<b>⑥ 일부관서 승진 인원 미배정 해소관련</b>
1. 미배정 계급의 지방청 통합 심사 방안에 대한 견해
2. 승진인원 감소현상 지속시, 권역별 시험 실시에 대한 견해

### 다. 응답자 특성

<표 5-3> 2009년 조사의 응답자 인적 특성

	전체	전 체		수사경과		일반경과 등	
		사례수(명)	구성비(%)	사례수(명)	구성비(%)	사례수(명)	구성비(%)
전체		23,531	100.0	9,942	100.0	13,589	100.0
소속경과	수사경과	9,942	42.3				
	일반경과 등	13,589	57.7				
계급	순경	1,510	6.4	448	4.5	1,062	7.8
	경장	4,751	20.2	2,226	22.4	2,525	18.6
	경사	8,736	37.1	3,989	40.1	4,747	34.9
	경위	6,809	28.9	2,616	26.3	4,193	30.9
	경감	1,261	5.4	479	4.8	782	5.8
	경정	464	2.0	184	1.9	280	2.1
직위	팀원(계원)	18,411	78.2	7,710	77.5	10,701	78.7
	팀장(계장)	4,486	19.1	2,018	20.3	2,468	18.2
	과장	634	2.7	214	2.2	420	3.1
임용출신	순경공채	20,800	88.4	8,692	87.4	12,108	89.1
	기타특채	1,641	7.0	765	7.7	876	6.4
	경찰대학	723	3.1	333	3.3	390	2.9
	간부후보	357	1.5	146	1.5	211	1.6
	고시특채	10	0.0	6	0.1	4	0.0
근무부서	형사/마약	3,546	15.1	3,396	34.2	150	1.1
	지능/경제/사이버	2,697	11.5	2,586	26.0	111	0.8
	과수	564	2.4	523	5.3	41	0.3
	지원팀	1,304	5.5	978	9.8	326	2.4
	여청/지하철	472	2.0	364	3.7	108	0.8
	수사						
	교통조사	1,263	5.4	1,065	10.7	198	1.5
	외사수사	593	2.5	305	3.1	288	2.1
소속기능	일반부서	13,092	55.6	725	7.3	12,367	91.0
	경무	1,474	11.3	29	4.0	1,445	11.7
	생안	1,324	10.1	81	11.2	1,243	10.1
	지구대	6,570	50.2	481	66.3	6,089	49.2
	경비	1,056	8.1	17	2.3	1,039	8.4
	교통	938	7.2	34	4.7	904	7.3
	정보	790	6.0	16	2.2	774	6.3
	보안(외사)	444	3.4	17	2.3	427	3.5
	감찰	496	3.8	50	6.9	446	3.6
	연령대	30세이하	1,331	5.7	407	4.1	924
31-35세		3,027	12.9	1,362	13.7	1,665	12.3
36-40세		5,666	24.1	2,688	27.0	2,978	21.9
41-45세		6,494	27.6	2,931	29.5	3,563	26.2
46-50세		3,268	13.9	1,283	12.9	1,985	14.6
수사경력	51세이상	3,745	15.9	1,271	12.8	2,474	18.2
	1년이하	7,310	31.1	796	8.0	6,514	47.9
	3년이하	3,790	16.1	1,007	10.1	2,783	20.5
	5년이하	3,136	13.3	1,468	14.8	1,668	12.3
	10년이하	4,629	19.7	3,232	32.5	1,397	10.3
	15년이하	2,654	11.3	1,963	19.7	691	5.1
소속관서	16년이상	2,012	8.6	1,476	14.8	536	3.9
	본청	394	1.7	96	1.0	298	2.2
	지방청	3,075	13.1	1,166	11.7	1,909	14.0
	등급						
1급서	1급서	13,913	59.1	6,624	66.6	7,289	53.6
	2급서	2,770	11.8	1,034	10.4	1,736	12.8
	3급서	3,379	14.4	1,022	10.3	2,357	17.3

		전 체		수사경과		일반경과 등	
		사례수(명)	구성비(%)	사례수(명)	구성비(%)	사례수(명)	구성비(%)
근무지역	서울	4,392	18.7	1,908	19.2	2,484	18.3
	부산	2,290	9.7	1,002	10.1	1,288	9.5
	대구	1,164	4.9	558	5.6	606	4.5
	인천	1,377	5.9	647	6.5	730	5.4
	광주	815	3.5	390	3.9	425	3.1
	대전	574	2.4	273	2.7	301	2.2
	울산	488	2.1	225	2.3	263	1.9
	경기	3,023	12.8	1,423	14.3	1,600	11.8
	강원	1,027	4.4	409	4.1	618	4.5
	충북	878	3.7	316	3.2	562	4.1
	충남	823	3.5	312	3.1	511	3.8
	전북	1,213	5.2	451	4.5	762	5.6
	전남	1,367	5.8	518	5.2	849	6.2
	경북	1,769	7.5	628	6.3	1,141	8.4
	경남	1,877	8.0	693	7.0	1,184	8.7
제주	454	1.9	189	1.9	265	2.0	

## 2. 조사 결과의 분석

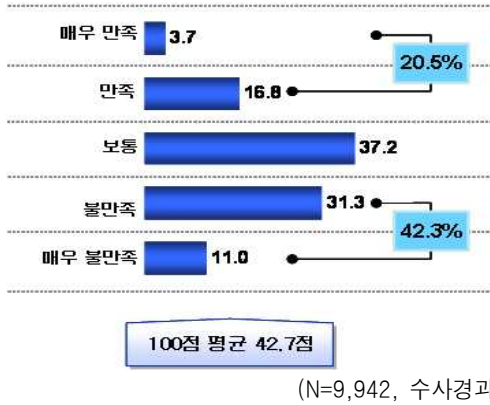
2009년 실시된 설문조사 결과의 주요 내용 중 2012년 현재 수사경과 제도의 문제점으로 거론되고 있는 설문문항 응답결과를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

### 가. 수사경과에 대한 현 수준 진단

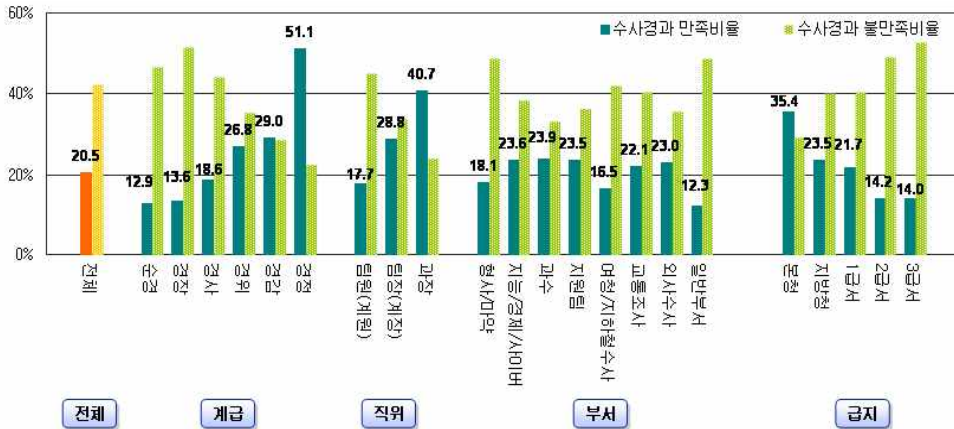
현 수사경과에 대한 수사경과자 만족도는 20.5%로 ‘불만족’(42.3%) 응답이 2배 이상 높았다. 특히, 직위가 낮을수록, 소속관서 등급이 낮을수록, 일반부서(48.8%) 및 형사·마약(48.6%) 부서, 여청·지하철수사(42.0%) 부서에서 ‘불만족’ 응답이 높게 나타났다.

주된 ‘불만족’ 이유는 ‘과도한 업무량’(49.9%), ‘휴일 구분없는 비정형적인 근무형태’(45.1%), ‘자유로운 보직 이동의 제한’(43.5%) 순으로 높게 나타났다.

<그림 5-1> 현 수사경과에 대한 수사경과자 만족도



<그림 5-2> 응답자 인적 특성별 수사경과 만족도

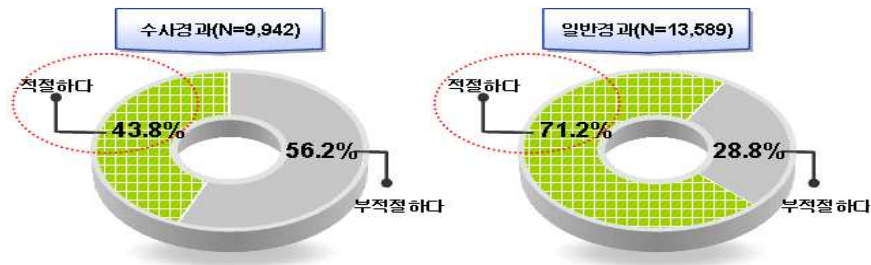


일반경과자의 수사경과 지원의향은 39.9%로, 특히 순경(72.4%) 및 경장(50.2%) 계급, 연령이 낮을수록, 소속관서 등급이 높을수록 높았다.

## 나. 인사운영 관련

2009년 당시 수사경과자의 지구대 배치에 대해 수사경과의 43.8%, 일반경과의 71.2%가 ‘적절하다’고 평가하여 전반적으로 수사경과자의 지구대 배치가 필요하다는 인식이 강하게 나타났다. 수사경과의 36.6%, 일반경과의 62.2%가 지구대 근무 의향이 ‘있다’는 긍정적 의견을 제시하였으며, 일반경과가 수사경과보다 지구대 근무를 선호하는 비중(▲25.6%)이 높게 조사되었다. 그러나 이후 수사경과자의 지구대 배치는 실제 제대로 이루어지지 않았다.

<그림 5-3> 수사경과자의 지구대 배치 적절성에 대한 의견



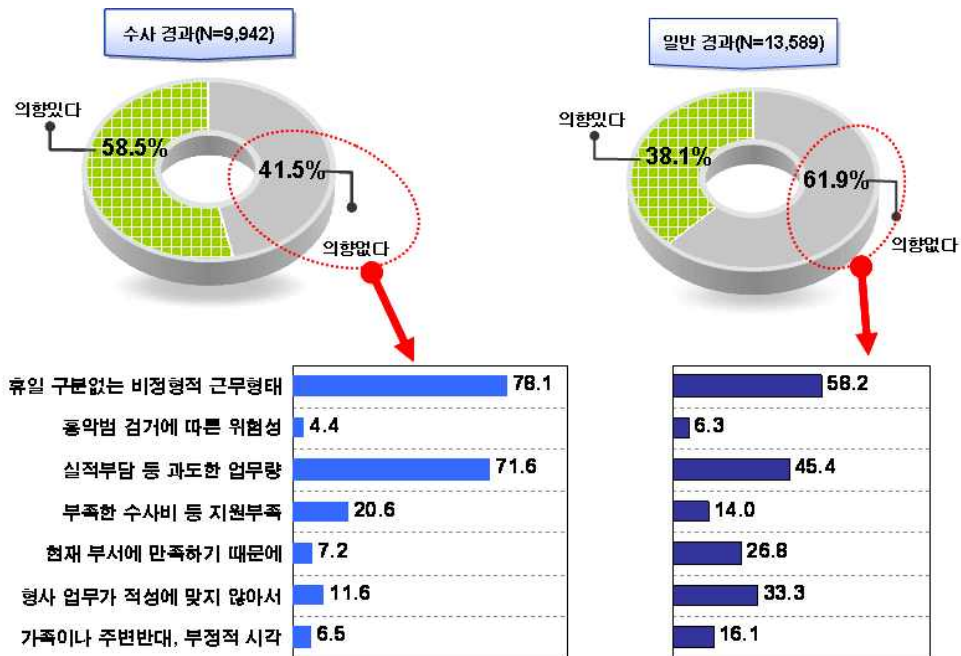
수사경과 정원 초과인원의 지구대 배치 기준을 물어본 결과, 수사경과와 일반경과 모두 ‘수사경과자 전체를 대상으로 정기적 순환근무 적용’(각각 52.5%, 67.2%)이 ‘승진대상 수사경과자를 일정기간 지구대에 의무 근무토록 하는 방안’(각각 47.5%, 32.8%)보다 타당한 기준이라는 견해가 높은 것으로 조사되어 순환근무에 대해 공감하고 있었다.

<그림 5-4> 수사경과 정원 초과인원의 지구대 배치 기준



외근형사 근무부서에 대해 경찰관이 지원을 꺼리는 주된 요인으로 수사경과와 일반경과 모두 ‘휴일 구분없는 비정형적 근무형태’(각각 78.1%, 58.2%), ‘실적부담 등 과도한 업무량’(71.6%, 45.4%)이라는 의견을 제시하였다.

<그림 5-5> 외근형사 근무부서에 경찰관이 지원을 꺼리는 주된 요인

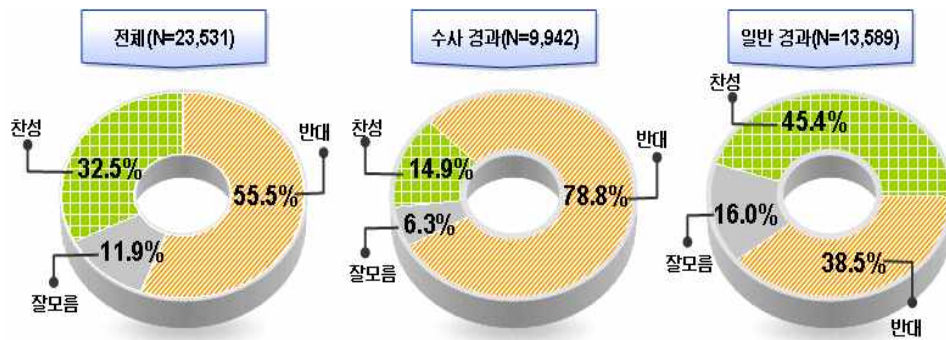


## 다. 수사경과 선발 및 해제제도 개선

일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치 의견에 대해 응답자 2명 중 1명(55.5%)은 일반경과에서 승진한 경정/경감을 수사경과 팀장/과장으로 배치하는 것을 ‘반대’하고 있으며, ‘찬성’ 의견은 32.5%였다. 특히 수사경과의 경우, ‘찬성’(14.9%)보다 ‘반대’(78.8%)의

견이 매우 높아 팀장·과장의 일정기간 수사경력이 필요하다고 인식하고 있었다. 특히, 수사경과자 중 경위/경감 계급의 경우, ‘일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치’에 대해 반대의견(각각 82.7%, 83.3%)이 가장 높았다.

<그림 5-6> 일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치 의견



이에 반해 일반경과자는 ‘반대’(38.5%) 보다 ‘찬성’(45.4%) 의견이 6.9% 높았다. 일반경과 중 경감/경정 계급의 경우, ‘일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치’에 대해 찬성의견(각각 77.5%, 80.0%)이 가장 높았다.

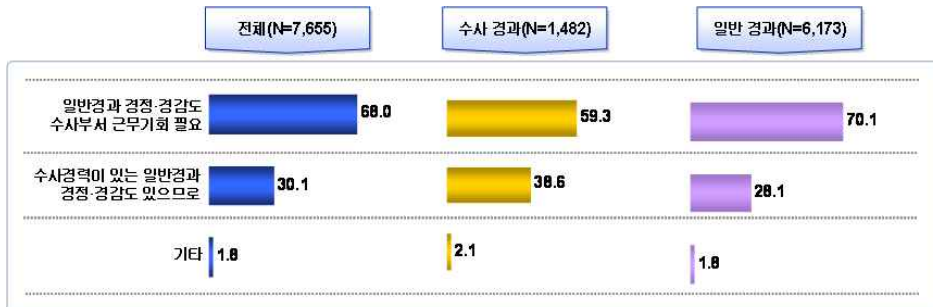
수사경과의 경우, 교통조사 및 일반부서 근무자는 ‘찬성의견’이 높았고, 형사/마약이나 지능/경제/사이버 부서 근무자는 ‘반대의견’이 높았다. 일반경과의 경우, 형사/마약 부서 근무자는 ‘반대의견’이 높았다.

<표 5-4> 근무부석별 일반경과 승진자의 수사형사과 배치 찬반의견

구분	특성	수사경과(%)		일반경과(%)	
		찬성	반대	찬성	반대
근무 부서	형사/마약	12.0	<b>83.1</b>	32.0	<b>52.7</b>
	지능/경제/사이버	11.6	<b>83.1</b>	40.5	43.2
	과수	15.5	77.4	43.9	46.3
	지원팀	15.4	79.0	37.1	47.5
	여청/지하철수사	16.8	71.2	45.4	40.7
	교통조사	<b>25.1</b>	65.2	44.4	41.9
	외사수사	16.4	78.7	42.7	40.6
	일반부서	<b>22.6</b>	67.3	45.9	37.9

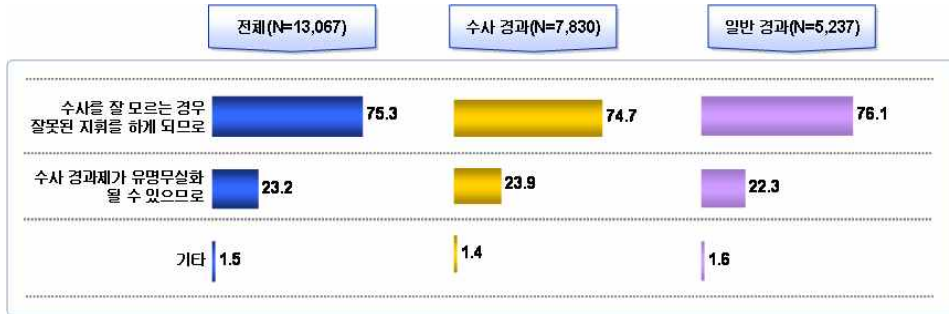
‘일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치’에 찬성하는 가장 큰 이유는 ‘일반경과 경정/경감도 수사부서 근무기회가 필요하기 때문’(68.0%)으로 조사되었다.

<그림 5-7> 일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과 배치 찬성 이유



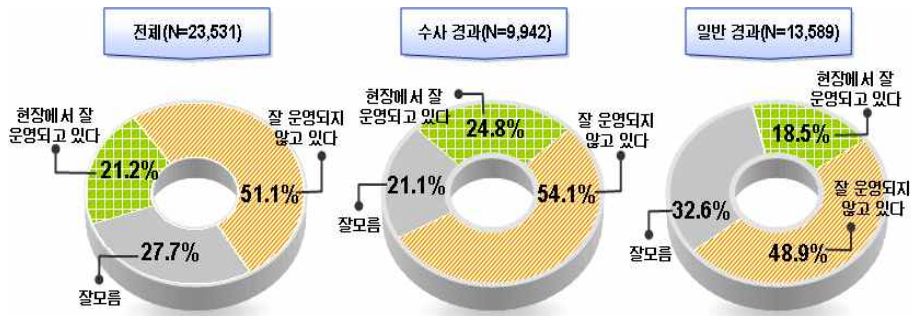
‘일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치’에 반대하는 가장 큰 이유는 ‘수사를 잘 모르는 경우, 잘못된 지휘를 하게 되므로’(75.3%)가 가장 높게 나왔다.

<그림 5-8> 일반경과 승진자(경정/경감)의 수사형사과(팀장/과장) 배치 반대 이유



수사경과 해제제도의 운영 현황에 대해 2명 중 1명(51.1%)은 ‘현장에서 잘 운영되지 않고 있다’는 부정적 견해를 밝혔으며, ‘잘 운영되고 있다’는 긍정적 평가는 21.2%에 불과하였다. 수사경과와 일반경과 모두 ‘잘 운영되지 않고 있다’는 부정적 평가가 응답자의 절반(각각 54.1%, 48.9%)에 달하고 있었다.

<그림 5-9> 수사경과 해제제도의 운영 현황에 대한 의견



특히 제도에 대한 이해가 떨어지는 팀원(계원)보다 제도를 잘 아는 과장급에서 부정적 평가가 높았다는 점은 수사경과 해제제도의 보완 필요성을 강조하는 것으로 분석된다.

수사경과 해제제도의 운영상 문제점을 파악하기 위해 일선에서 수사경과 해제제도가 잘 운영되지 않는 이유로 ‘경과해제 기준의 모호성’(47.4%)과, ‘옆 동료 배제하는 것에 대한 부담감 또는 온정주의’(31.8%), ‘과장 등 지휘관의 관심 부족’(12.3%) 순으로 나타났다.

수사경과와 일반경과 모두 ‘경과해제 기준의 모호성’(각각 49.7%, 45.5%)을 가장 높게 지적하여 해제기준을 구체적으로 규정하는 개정이 요청되고 있음을 확인할 수 있다.

<그림 5-10> 일선에서 수사경과 해제제도가 잘 운영되지 않는 이유



※ ‘수사경과 해제제도 잘 운영되지 않고 있다’는 응답자 기준

특히 제도에 대한 이해가 떨어지는 팀원(계원)은 ‘경과해제 기준의 모호성’을 수사경과 해제제도상의 문제점으로 지적한 반면, 제도를 잘 아는 과장급에서는 ‘동료 배제의 부담감 또는 온정주의’를 첫 번째 문제점으로 지적하였다.

징계나 비위 등 명백한 사유 이외에 일 안하는 직원을 수사경과에서 강제 퇴출시키는 징벌적 경과해제에 대해 응답자의 77.4%가 ‘필요하다’고 공감하였다. 수사경과와 일반경과 모두 징벌적 경과해제가 ‘필요하

다’(각각 74.7%, 79.4%)는데 일치된 견해를 나타냈다.

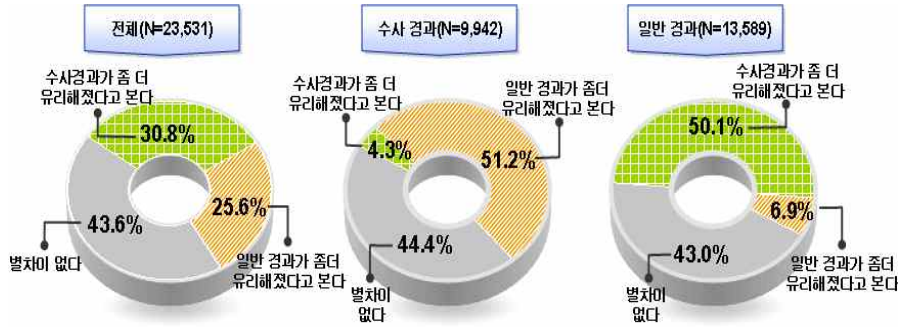


본인 희망에 따른 수사경과 해제 필요성과 관련하여 응답자 10명 중 9명(89.2%)이 ‘수사경과 해제제도의 유연한 운영을 위해 허용해야 한다’는 견해를 나타낸 반면, ‘승진·보직 관리를 위해 전과하는 것을 허용해선 안된다’는 부정적 의견은 10.8%로 나타났다.

## 라. 승진제도 개선관련

수사경과제 시행 후 승진 유불리에 대해 수사경과는 ‘일반경과가 좀 더 유리해졌다’(51.2%)고 밝힌 반면, 일반경과는 ‘수사경과가 좀 더 유리해졌다’(50.1%)고 주장하여 상호 엇갈린 시각을 나타냈다. 수사경과제 시행 후 경과별 승진에 ‘별차이 없다’는 생각보다 ‘스스로 손해봤다’는 피해의식이 더 팽배하여 타 경과에 대한 불만의 주요 원인이 되고 있었다.

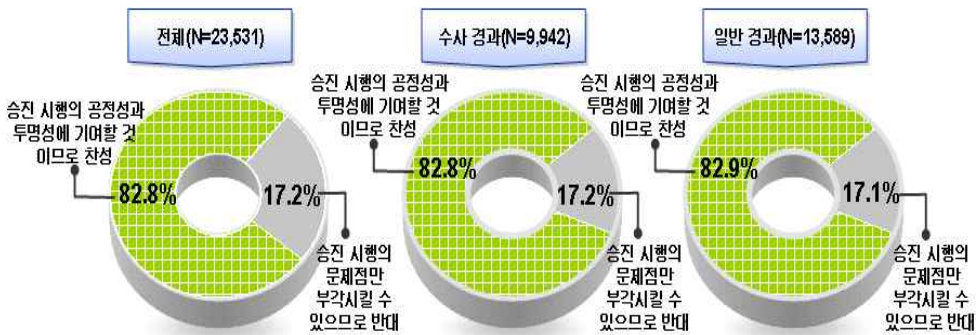
<그림 5-12> 수사경과제 시행 후 승진 여건에 대한 의견



수사경과는 경위계급 이상에서 ‘일반경과가 좀 더 유리해졌다’는 의견이 특히 높았으며, 일반경과는 경장·경사계급에서 ‘수사경과가 좀 더 유리해졌다’는 의견이 특히 높았다.

경과별 승진시행 결과의 공개 필요성에 대해 응답자의 82.8%는 승진시행의 공정성과 투명성을 높이기 위해 경과별 승진시행 결과를 전국적으로 공개하는데 ‘찬성’하는 것으로 나타났다. 수사경과와 일반경과 모두 ‘경과별 승진시행 결과의 공개에 찬성한다’(각각 82.8%, 82.9%)는 견해를 나타냈다.

<그림 5-13> 승진시행 결과의 공개 필요성에 대한 의견



수사경과제 시행 후 승진에서 ‘스스로 손해봤다’는 응답자 모두 경과별 승진시행 결과를 전국적으로 공개하는데 ‘찬성’하는 것으로 나타나 수사경과제 시행 후 승진시행에 있어 경과별 피해의식이 크다는 점을 고려할 때, 승진시행 결과의 공개가 양 경과 간 갈등을 해소하는데 일조할 것으로 분석된다.

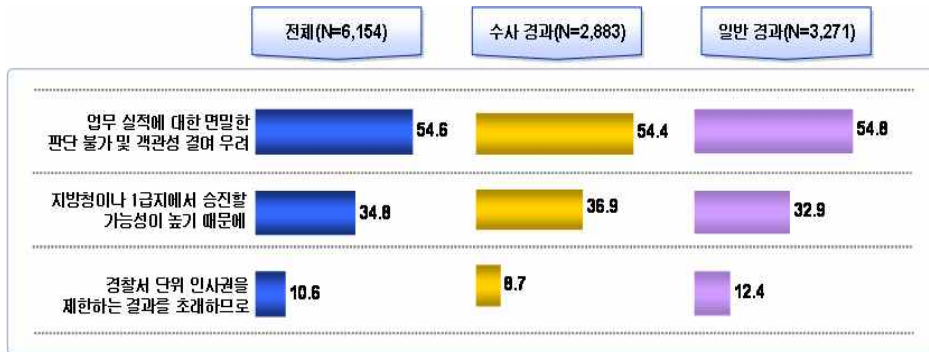
<표 5-5> 경과별 승진시행 결과의 공개와 유불리에 대한 의견

	승진시행 결과 전국 공개		승진시행의 공정성/ 투명성 높일 수 있어 찬성	승진시행의 문제점만 부각시킬 수 있어 반대	계
	수사경과제 시행후 승진 유불리				
수사 경과	수사경과가 좀 더 유리해짐		84.2	15.8	100%
	일반경과가 좀 더 유리해짐		<b>84.5</b>	15.5	100%
	별 차이 없다		80.8	19.2	100%
일반 경과	수사경과가 좀 더 유리해짐		<b>86.9</b>	13.1	100%
	일반경과가 좀 더 유리해짐		78.3	21.7	100%
	별 차이 없다		78.9	21.1	100%

수사경과 심사승진 인원 미배정 계급의 지방청 통합심사 방안에 대해 응답자의 과반수이상(55.0%)이 ‘찬성’하는 것으로 조사된 반면, ‘반대’ 의견은 26.2%, ‘잘 모르겠다’는 태도유보는 18.9%로 나타났다. 수사경과와 일반경과 모두 ‘지방청 통합심사에 찬성’(각각 56.7%, 53.7%) 의견이 ‘반대’(각각 29.0%, 24.1%) 의견보다 높았다.

수사경과 미배정 계급의 지방청 통합심사 반대 이유는 ‘업무 실적에 대한 면밀한 판단이 불가하며, 객관성이 결여될 수 있어서’(54.6%)와, ‘지방청이나 1급지에서 승진할 가능성이 높아서’(34.8%), ‘경찰서 단위 인사권을 제한하는 결과를 초래해서’(10.6%) 순으로 나타났다.

<그림 5-14> 수사경과 미배정 계급의 지방청 통합심사 반대이유



※ ‘수사경과 미배정 계급의 지방청 통합심사 반대한다’는 응답자 기준

수사경과와 일반경과 모두 ‘업무 실적에 대한 면밀한 판단이 어렵고 객관성이 결여될 수 있다’(각각 54.4%, 54.8%)는 점을 가장 큰 반대이유로 나타났다. 전체적으로 ‘지방청 통합심사 방안’이 수사경과 심사승진 미배정 계급의 문제를 해결하기 위한 하나의 방안이라는 점에 공감은 하지만, ‘평가의 타당성과 공정성을 확보할 수 있는가?’에 대해서는 의문을 제기하는 것으로 분석된다.

조사일 현재 본청 관할 전국단위로 시행되는 시험승진은 정년연장으로 승진인원이 감소할 것으로 예상되는 바, 이를 해소하기 위해 몇 개의 지방청을 묶어 권역별로 시험승진을 실시하는 방안에 대해 수사경과자는 ‘찬성’(49.1%) 의견이 ‘반대’(32.5%) 의견보다 약 17% 높았다. 특히 경감·경정 등 계급이 높고, 본청 소속관서에서 권역별 시험승진에 찬성 응답이 높은 반면, 계급이나 낮은 급지 소속일수록 방안에 대한 이해도가 낮게 조사되었다.

## 제2절 2012년 수사경과 개선 조사 결과

### 1. 조사의 설계

#### 가. 조사개요

경찰청은 조사일 현재 전국 경찰관 100,021명을 대상으로 '12. 3. 26~4. 4일간 “수사경과제에 대한 만족도 및 향후 운영방향”에 대한 내부망 통합포털 이메일 설문조사를 실시하여 이 중 18,511명의 유효응답 설문지를 수거(응답률 18.5%)하였다.

조사대상자는 수사경과자와 일반경과자로 구분하여 현행 수사경과제에 대한 인식도를 조사하였으며, 표본 오차는 95% 신뢰수준에서  $\pm 0.72\%$ 이다.

#### < 수사경과제 조사개요 >

- 기간·방법 : '12. 3. 26(月) ~ 4. 4(水), 이메일 설문조사
- 조사 대상 : 총 경찰관 100,021명 중 18,511명 응답(응답률 18.5%)
- 표본 오차 : 95% 신뢰수준에서  $\pm 0.72\%$
- 의뢰 부서 : 수사국 수사기획계
- 조사 기관 : 경찰청 고객만족 모니터센터
- 조사 내용 : 現 수사경과제에 대한 만족도 및 향후 운영방향 등

## 나. 조사 내용

주요 조사내용은 現 수사경과 제도의 전반적인 사항(수사부서 근무 선호도, 수사경과 신규 선발방식 공정성, 경찰수사의 전문성 향상 기여수준 등), 수사경과자만을 대상으로 수사경과 제도 만족도, 수사경과 해제과정 공정성, 타부서 교류 근무 희망여부, 경비부서 순환근무 찬반 견해를, 일반경과만을 대상으로는 수사경과 제도 필요수준, 수사경과 희망여부, 희망 근무부서 등에 대해 질문하였고 전체 응답자를 대상으로 향후 수사경과 제도 운영 방향 및 구체적인 개선방안 등 현행 수사경과제 전반에 대한 인식정도에 대하여 설문조사를 실시하였다.

- 現 수사경과 제도의 전반적인 사항(수사부서 근무 선호도, 수사경과 신규 선발방식 공정성, 경찰수사의 전문성 향상 기여수준 등)
- 수사경과 제도 만족도, 수사경과 해제과정 공정성, 타부서 교류 근무 희망여부, 경비부서 순환근무 찬반 견해 (수사경과자만 해당)
- 수사경과 제도 필요수준, 수사경과 희망여부, 희망 근무부서(일반경과만 해당)
- 향후 수사경과 제도 운영 방향 및 구체적인 개선방안 등

<표 5-6> 평가척도 및 환산점수

(단위 : 점)

구 분	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
5점 척도	1	2	3	4	5
환산 점수	0.0점이상 ~12.5점미만	12.5점이상 ~37.5점미만	37.5점이상 ~62.5점미만	62.5점이상 ~87.5점미만	87.5점이상 ~100.0점

### 다. 응답자의 인적 특성

<표 5-7> 2012년 조사의 응답자 인적 특성

구 분		응답인원	구성비 (%)	구 분		응답인원	구성비 (%)
전체		18,511	100.0	전체		18,511	100.0
소속 기관	경찰청	319	1.7	소속 경과	수사경과자	6,544	35.4
	지방경찰청	1,989	10.7		일반경과자	11,967	64.6
	경찰서	9,594	51.8	총 수사 근무 경력	없음	4,252	23.0
	지구대	6,181	33.4		1년 미만	1,219	6.6
	기동대, 전경대	322	1.7		1년이상~3년미만	2,833	15.3
	교육기관	63	0.3		3년이상~5년미만	2,012	10.9
	기타	43	0.2		5년이상~10년미만	3,405	18.4
			10년이상~15년미만		2,605	14.1	
			15년 이상	2,185	11.8		
소속 지방청	서울청	2,870	15.8	입직 경로	순경 공채	16,465	88.9
	부산청	1,751	9.7		기타 특채	1,233	6.7
	대구청	850	4.7		경찰대학	514	2.8
	인천청	1,073	5.9		간부후보	298	1.6
	광주청	682	3.8		고시특채	1	0.0
	대전청	540	3.0		계급	총경	85
	울산청	385	2.1	경정		385	2.1
	경기청	3,132	17.3	경감		1,601	8.6
	강원청	663	3.7	경위		6,596	35.6
	충북청	811	4.5	경사		6,807	36.8
	충남청	769	4.2	경장		2,094	11.3
	전북청	887	4.9	순경		943	5.1
	전남청	1,136	6.3	소속 기능	경무	979	5.3
경북청	1,134	6.3	생활안전		7,809	42.2	
경남청	1,186	6.5	수사		2,686	14.5	
제주청	260	1.4	형사		2,734	14.8	
연령대	20대	434	2.3		경비	886	4.8
	30대	4,174	22.5		교통	1,376	7.4
	40대	8,756	47.3		정보	584	3.2
	50대 이상	5,147	27.8		보안	350	1.9
총 경찰 근무 경력	5년 미만	1,116	6.0		홍보	30	0.2
	5년이상~10년미만	1,951	10.5		외사	219	1.2
	10년이상~15년미만	3,318	17.9	감사	479	2.6	
	15년이상~20년미만	2,979	16.1	정보통신	76	0.4	
	20년이상~25년미만	5,151	27.8	기타	303	1.6	
	25년이상	3,996	21.6				

## 2. 조사 결과의 분석

설문조사 결과 주요 내용은 다음과 같다.

### 설문조사 결과 주요 내용

#### ❖ 향후 수사경과 제도 운영 방향 질문

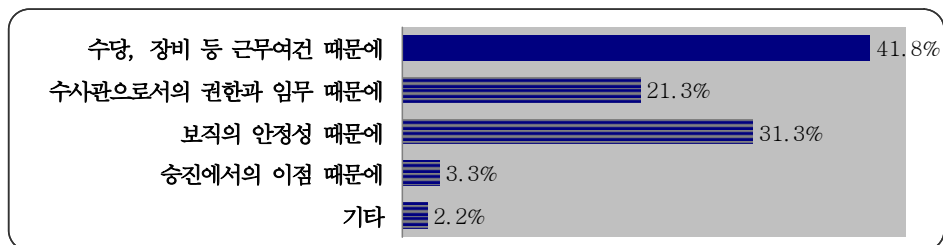
- ▶ <수사경과자> 현행유지(11.4%) - **일부개선(68.1%)** - 전면폐지(20.6%)
- ▶ <일반경과자> 현행유지(6.6%) - 일부개선(42.1%) - **전면폐지(51.3%)**

#### ❖ 수사경과제 개선시 추진방향 질문 ... 최다 응답 내용만 기재

- ▶ 수사경과 선발 방식 → 역량검증 위한 자격요건 추가 (36.1%)
- ▶ 경과 간 인사교류 → 전면적인 인사교류 (54.1%)

전체 경찰관을 대상으로 수사경과 제도의 전반적인 사항에 대한 응답 결과를 보면, 수사부서 근무에 대한 전반적인 선호도는 응답자의 63.4%(보통(38.2%)-높다(25.2%))가 긍정적으로 응답했다. 응답자 특성 별로 보면 수사경과자, 소속 기관별로는 경찰서, 급지별로는 하급지일수록, 계급별로는 경사·경장, 해당기능별로는 수사·형사, 총 근무경력별로는 5년이상~20년미만, 수사 근무경력별로는 10년이상~15년미만, 입직경로별로는 순경 공채, 연령대별로는 20대·30대가 상대적으로 수사부서 근무 선호도가 낮게 나타났다.

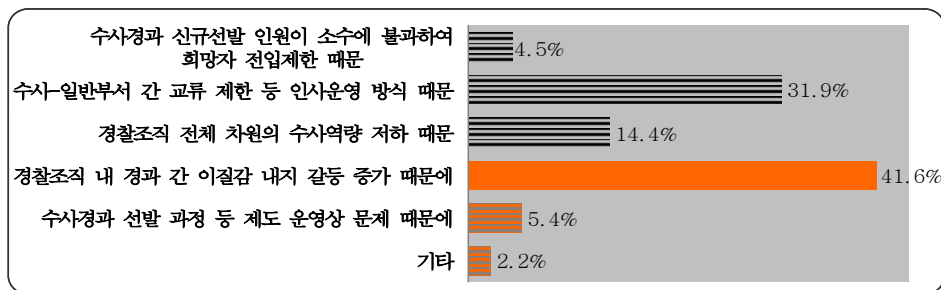
<그림 5-15> 수사부서 근무 선호 이유



수사부서 근무에 대한 선호도가 높은 주요 이유로는 ‘수당·장비 등 근무여건 때문(41.8%)’, ‘보직의 안정성 때문(31.3%)’이 높게 나타나 제도 자체의 문제라기 보다는 운영상의 문제에 기인함을 알 수 있다.

나아가 수사경과자와 일반경과자 간에 수사경과제를 두고 갈등의 골도 깊어지고 있음을 확인할 수 있다. 이는 일반경과자 중 수사경과 제도가 불필요하다고 생각한 이유로는 ‘경찰조직 내 경과 간 이질감 내지 갈등 증가 때문’이라는 응답이 41.6%로 가장 높게 나온 데서 알 수 있다.

<그림 5-16> 일반경과자 중 수사경과 제도가 불필요한 이유

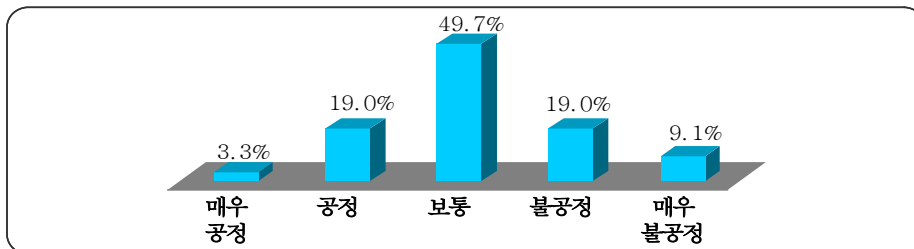


수사부서 근무에 대한 선호도에서 수사경과자들의 긍정응답(매우 높다 + 높다)이 23.6%인데 반해 일반경과자들은 38.1%로 큰 차이를 보이고 있다. 특히 형사부서의 23.3%만이 긍정 응답을 한데 반해, 주로 내근을 하는 경무부서 경찰관들의 46.6%가 긍정 응답을 보여 두 배의 현격한 차이를 보였다. 또한 일반경과 경찰관들이 수사경과제가 불필요하다고 생각하는 가장 큰 이유로 ‘경찰조직 내 경과 간 이질감 내지 갈등 때문(41.6%)’이라고 응답하고 있어 경과 간 갈등의 골이 만만치 않음을 알 수 있다.

전체적으로 수사경과 신규 선발방식에 대한 공정성 응답분포를 살펴보면 보통(49.7%) > 공정·불공정(19.0%) > 매우 불공정(9.1%) > 매우 공정(3.3%) 順으로 나타나 선발방식에 대해 긍정적 인식과 부정적 인식이 강하게 대립하고 있는 가운데 ‘매우 불공정’하다는 응답이 5.8% 높게 나와 선발방식에 대해 불만을 갖고 있는 경찰관들이 더 높게 나타났다.

응답자 특성별로 수사경과 신규 선발방식 공정성 수준이 낮다고 인식하고 있는 집단을 보면, 일반경과자, 소속 기관별로는 기동대·전경대, 상급지일수록, 계급별로는 경장·순경, 해당기능별로는 생활안전·경비, 총 근무경력별로는 5년이상~10년미만, 수사 근무경력별로는 낮을수록, 입직 경로별로는 순경 공채, 연령대별로는 30대 경우 상대적으로 공정성에 대해 낮게 인식하고 있었다.

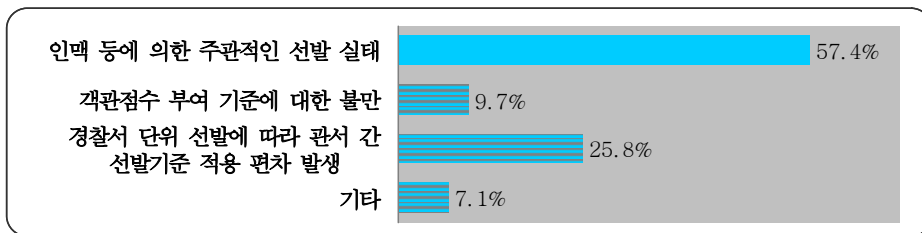
<그림 5-17> 수사경과 신규 선발방식에 대한 공정성 응답분포(전체)



그런데 경과간 비교를 하면 수사경과 신규 선발방식 공정성 부분에서도, 수사경과자들은 긍정(매우 높다 + 높다) 응답이 29.1%로 나타난데 반해 일반경과자들은 18.4%로 매우 낮게 나타났다. 특히 계급별로 볼 때, 경정의 36.4%가 공정성에 긍정적 응답(매우 높다 + 높다)을 했으나 경장은 16.1%, 순경은 19.2% 등 하위직 경찰관들은 수사경과 신규 선발의 공정성에 매우 회의적인 반응을 나타냈다.

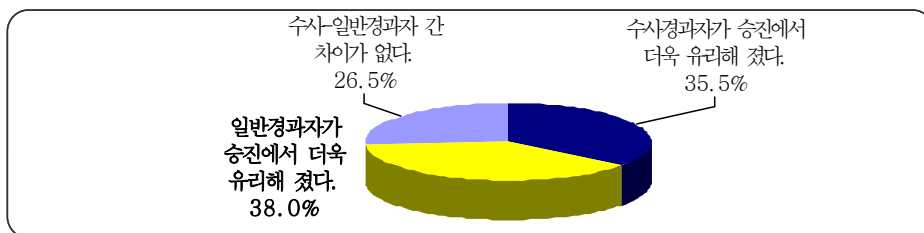
수사경과 신규 선발방식이 불공정하다고 생각하는 가장 큰 이유는 ‘인맥 등에 의한 주관적인 선발 실태 때문(57.4%)’ 이라는 응답이 가장 높게 나왔다.

<그림 5-18> 수사경과 신규 선발방식이 불공정하다고 생각하는 이유



수사경과 제도 시행으로 인한 승진 불균형에 대한 전체적인 응답에서 ‘일반경과자가 승진에서 더욱 유리해졌다’가 38.0%로 가장 높지만, 해당 경과별로는 수사경과자는 일반경과자가, 일반경과자는 수사경과자가 승진에서 유리하다라는 상반된 응답 경향을 보이고 있어 경과 간 승진인사에 있어 인식의 차이에 따른 갈등이 있음을 알 수 있다.

<그림 5-19> 수사경과 제도 시행으로 인한 승진 불균형에 대한 인식 차이

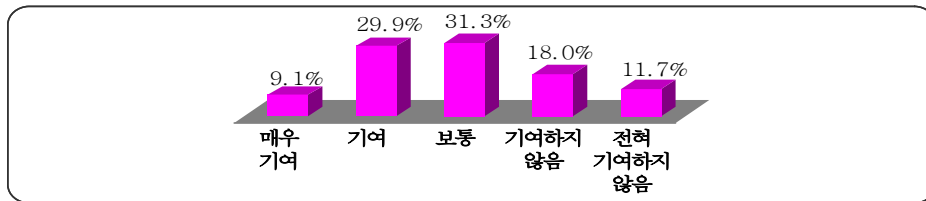


수사경과와 일반경과의 대립이 극명하게 드러난 항목은 수사경과제 시행에 따른 승진 불균형의 문제에 대한 시각 차이라고 할 수 있다. 승진

불균형에 대해 수사경과자들은 일반경과자가 더욱 유리해졌다는 응답이 78.6%인데 반해 일반경과자들은 14%만 인정했다. 반대로 일반경과자들의 54.4%가 수사경과자들이 더 유리했다고 응답한데 반해 수사경과자들은 불과 3.6%만이 인정하고 있다.

수사경과 제도의 경찰수사 전문성 향상 기여수준에 대한 응답분포를 살펴보면 보통(31.3%) > 기여(29.9%) > 기여하지 않음(18.0%) > 전혀 기여하지 않음(11.7%) > 매우 높다(9.1%) 順으로 나타났다. 응답자 특성별 분석하면, 해당 경과별로는 일반경과자, 소속 기관별로는 지구대·과출소·기동대·전경대, 급지별로는 상급지, 계급별로는 경장, 해당기능별로는 생활안전, 총 근무경력별로는 5년이상~10년미만, 수사 근무경력별로는 1년이상~3년미만, 입직경로별로는 순경 공채, 연령대별로는 30대 경우 상대적으로 경찰수사 전문성 향상 기여수준이 낮다고 인식하고 있었다.

<그림 5-20> 수사경과 제도의 경찰수사 전문성 향상 기여수준 응답분포



수사경과자 집단에게 ‘수사경과 제도에 대한 만족도’를 물어본 결과, 만족한다는 응답은 24.6%로, 불만족 32.2%에 비해 낮게 조사되었다<sup>6)</sup>

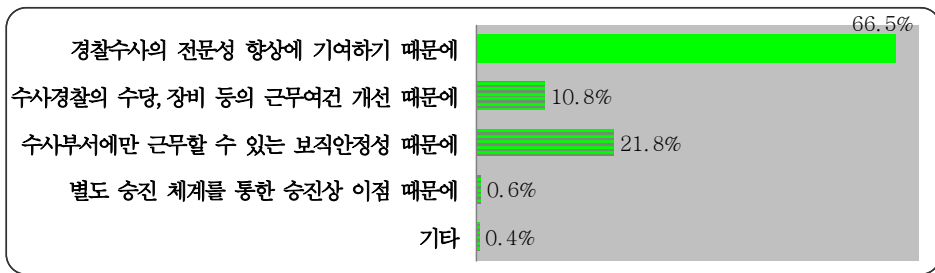
이는 2009년 조사에서 나타난 수사경과에 대한 수사경과자의 만족한

6) 수사경과자들의 수사경과 제도에 대한 만족도 응답 분포는 매우만족(3.8%)-만족(20.8%)-보통(43.3%)-불만족(24.8%)-매우불만족(7.4%)으로 나왔다.

다는 응답 20.5%-불만족(42.3%)에 비해 만족도가 약간 상승한 수준으로 수사경과 내부의 불만족은 점진적으로 감소하고 있었다.

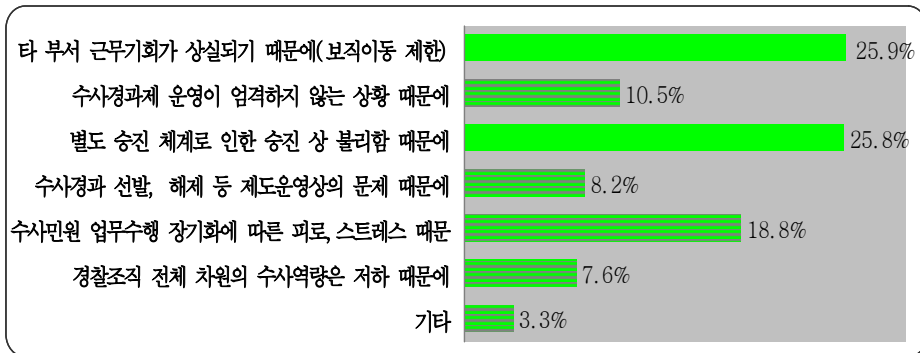
수사경과자 집단에게 수사경과 제도에 만족하는 이유를 물어본 결과 ‘경찰수사의 전문성 향상에 기여하기 때문(66.5%)’이라고 응답한 것이 가장 높게 나와 제도 도입의 취지에 공감하고 나름 전문성 향상에 기여했다고 판단하고 있음을 알 수 있다.

<그림 5-21> 수사경과 제도에 만족하는 이유(수사경과자 집단)



수사경과 제도에 불만족하는 가장 큰 이유는 ‘타 부서 근무기회가 상실되기 때문에(25.9%)’와, ‘별도 승진 체계로 인한 승진 상 불리함 때문에(25.8%)’란 응답이 높게 나와 제도 자체의 문제에 대한 불만보다는 제도 운영 과정에 대한 비판적 인식이 주로 많다는 것을 알 수 있다.

<그림 5-22> 수사경과 제도에 불만족하는 가장 큰 이유(수사경과자 집단)



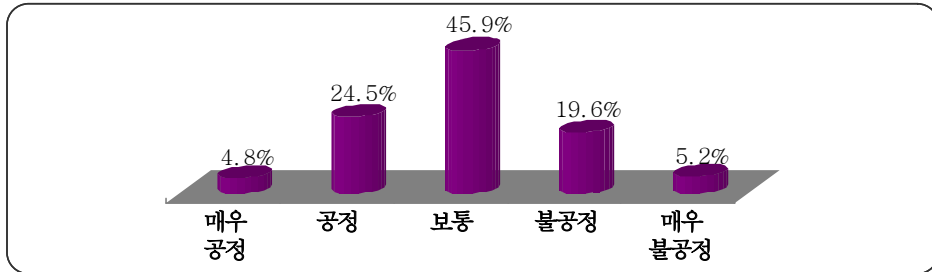
수사경과제 전면 폐지에 대해서도 수사경과자의 20.6%가 폐지를 선호한 반면 일반경과자들은 51.3%가 폐지를 주장하고 있다. 또한 수사경과제에 만족하지 못하는 가장 큰 이유로 ‘타 부서 근무기회가 상실되기 때문(25.9%)’, ‘승진 불균형(25.8%)’ 등 수사역량 강화와 상관없는 인사상의 문제로 나타났다.

결국, 현행 수사경과제 실시에 따른 수사경과와 일반경과 경찰관들의 갈등은 승진, 신규선발 등 인사상의 불균형과 처우 차이의 불만이 핵심 요인이라고 볼 수 있다.

수사경과 해제과정의 공정성에 대한 질문에 대해 보통(45.9%) > 공정(24.5%) > 불공정(19.6%) > 매우 불공정(5.2%) > 매우 공정(4.8%) 순으로 응답이 분포되어 70.4%가 대체로 해제과정에 대해 긍정적으로 인식하고 있었으나, 불공정하다는 응답도 24.8%의 응답을 보여 경과해제과정의 공정성 확보를 위한 개선도 요청받고 있음을 알 수 있다.

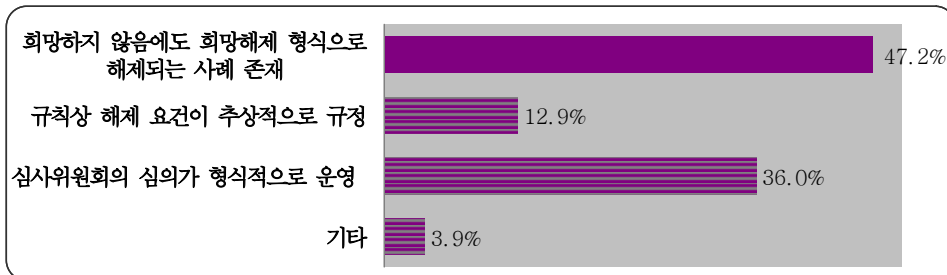
응답자 특성별로 보면, 소속 기관별로는 지구대·파출소, 급지별로는 상급지, 소속지방청별로는 서울청, 계급별로는 경장, 해당기능별로는 생활안전, 총 근무경력별로는 5년이상~10년미만, 수사 근무경력별로는 3년이상~10년미만, 입직경로별로는 순경 공채, 연령대별로는 30대 경우 상대적으로 수사경과 해제과정의 공정성 수준이 낮다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 즉 일선 치안현장에서 근무하는 근무경력 10년 미만의 젊은 경찰들이 경과해제과정에 대해 비교적 부정적인 인식을 갖고 있음을 알 수 있다.

〈그림 5-23〉 수사경과 해제과정의 공정성에 대한 응답분포



수사경과 제도에 불만족하는 가장 큰 이유는 ‘희망하지 않음에도 희망해제 형식으로 해제되는 사례가 존재하기 때문에(47.2%)’ 인 것으로 나타나 수사경과 선발 및 해제 심사위원회 운영의 공정성 확보가 시급히 요청됨을 시사해 준다.

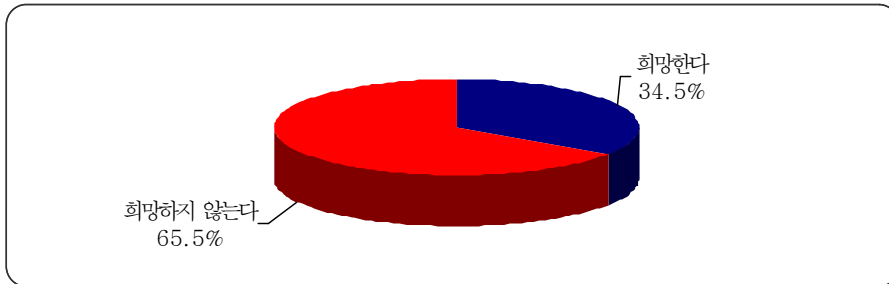
〈그림 5-24〉 수사경과 제도에 대해 불만족하는 이유



하지만 일반경과자 중 수사경과로 전입을 ‘희망한다’는 응답이 34.5% 나와 교류를 희망하는 일반경과에 소속된 경찰들이 1/3이상 되는 것으로 조사되었다. 계급별로는 순경, 총 근무경력별로는 10년 미만, 수사 근무경력별로는 10년 미만, 연령대별로는 20·30대가 더 교류를 희망하는 것으로 나타나 대체로 젊은 형사들의 교류 선호가 높음을 알 수 있

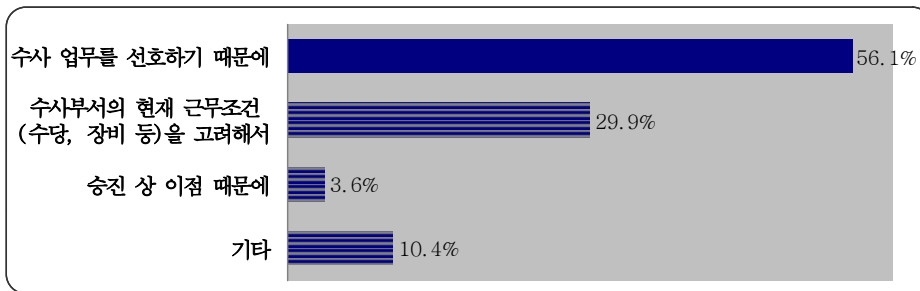
다.

<그림 5-25> 일반경과자 중 수사경과로 전입 희망자



수사경과를 희망하는 가장 큰 이유는 ‘수사 업무를 선호하기 때문 (56.1%)’이라는 응답이 과반을 넘게 나와 수사경과제도의 인사 탄력성과 경과 내부의 건전한 긴장을 고양시키기 위한 차원에서라도 제도변화 초기에 일반경과자 중 신규선발 비율을 높여나가는 게 필요한 것으로 판단 된다.

<그림 5-26> 일반경과자 중 수사경과를 희망하는 이유



그러나 현행 수사경과제가 안고 있는 여러 문제점에도 불구하고 제도 도입과 운영에 따른 긍정적 성과와 경쟁력을 갖추고 있는 것으로 조사되었다. 설문조사결과 “수사경과제에 만족하는 가장 큰 이유가 ‘경찰수사의 전문성 향상에 기여하기 때문’이라고 응답한 수사경과자가 66.5%나

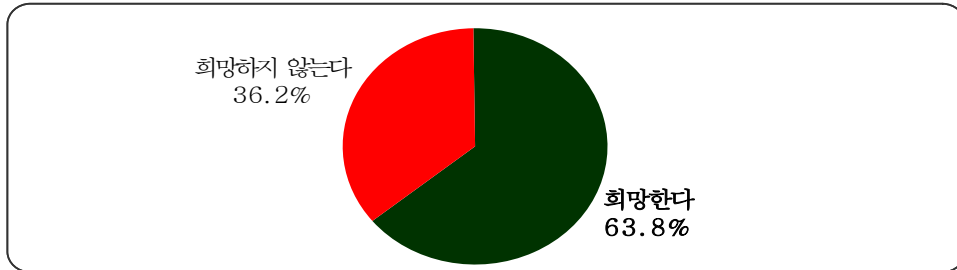
되는데서 여실히 나타나듯이 수사경과제가 수사역량 강화에 기여한 측면이 다분하다. 특히 일반경과 경찰관들의 무려 89.5%가 ‘경찰수사의 전문성 향상에 기여하기 때문’에 수사경과제가 필요하다고 응답하고 있고, 향후 수사경과제 운영방향에 대해서도 ‘전면 폐지(40.4%)’보다는 ‘일부 개선하여 운영(51.3%)’하자는 응답이 가장 높게 나타난 것이 이를 반증한다<sup>7)</sup>.

결국 수사경과제 실시에 따른 문제점은 제도 자체의 문제점과 한계라기보다는 승진·처우 등 인사상의 문제로 보아야 한다는 점에서 ‘수사경과제’의 전면 폐지보다는 제도 운영상의 미비점과 한계를 보완하는 차원에서 제도개선이 모색되는 것이 바람직하다.

주목할 점은 수사경과자들의 경우도, 타부서 교류를 ‘희망한다’(63.8%)는 응답이 ‘희망하지 않는다’(36.2%)는 응답보다 27.6% 더 높게 나타나 일반경과와의 순환근무를 비교적 높게 선호하는 것으로 조사되어 향후 개선방안을 모색하는 데 있어 경과 간 교류 통로를 일정 부분 열어두는 게 바람직함을 시사해 주고 있다. 그러나 응답자 특성별 분석결과, 계급별로는 경정·경감, 총 근무경력별로는 25년 이상, 수사 근무경력별로는 15년 이상, 입직경로별로는 간부후보, 연령대별로는 50대 경우는 전체의견과 달리 ‘희망하지 않는다’ 응답이 더 높게 나타나 대체로 20년 미만의 3-40대 수사경찰들이 교류를 더 희망하는 것으로 나타났다. 이는 수사업무의 고충에 따른 업무피로도가 이 시기에 가장 높게 나타나기 때문으로 파악된다.

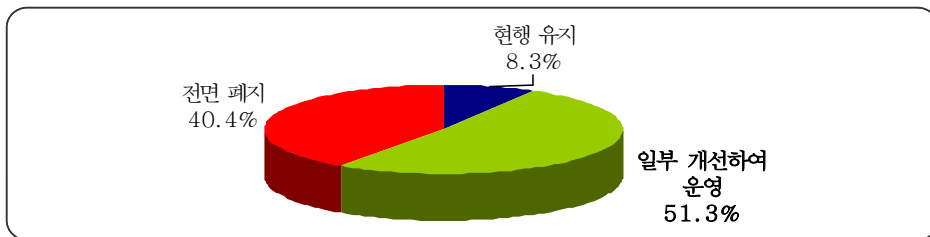
7) 양 경과 간 향후 수사경과 제도 운영 방향에 대한 응답 결과는 수사경과자의 경우 일부개선(68.1%)-전면폐지(20.6%)-현행유지(11.4%) 순으로 나타난 데 비해, 일반경과자는 전면폐지(51.3%)-일부개선(42.1%)-현행유지(6.6%) 순으로 응답하여 집단 간 인식격차가 적지않게 나타났다.

<그림 5-27> 수사경과자들의 타부서(일반경과) 교류 희망 인식도



향후 바람직한 수사경과 제도의 운영 방향에 대한 응답결과는 제도개선 전반적 방향을 시사받을 수 있다. 먼저 향후 수사경과 제도의 운영 방향에 대해서 ‘일부 개선하여 운영’이 51.3%로 가장 높았고, 다음으로 ‘전면 폐지(40.4%)’, ‘현행 유지(8.3%)’ 順으로 나타나 경찰 과반수 이상이 제도개선을 통한 실효성 강화가 바람직하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 그러나 전면 폐지에 대한 의견도 40.4%나 나와 현행 수사경과에 대해 경찰 조직 내부의 갈등이 적지 않음을 알 수 있다. 응답자 특성별로는 일반경과, 지구대·파출소 근무자, 해당기능별로는 경무·생활안전·경비·정보·보안·감사·정보통신, 수사 근무경력별로는 1년 이상~3년 미만 경우는 전체의견과 달리 ‘전면 폐지’ 응답이 가장 높게 나타났다.

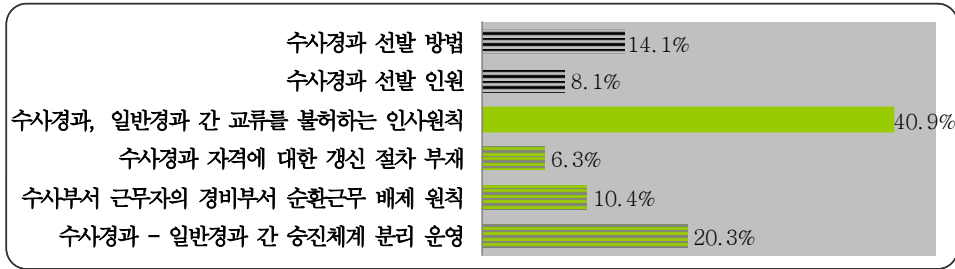
<그림 5-28> 향후 바람직한 수사경과 제도의 운영 방향



향후 일부 개선하여 운영한다면 우선적으로 개선이 필요한 부분으로 ‘수사경과·일반경과 간 교류를 불허하는 인사원칙(40.9%)’이 가장 높게

나타나 경과 간 인사교류의 필요성이 높게 요청되고 있음을 확인할 수 있다.

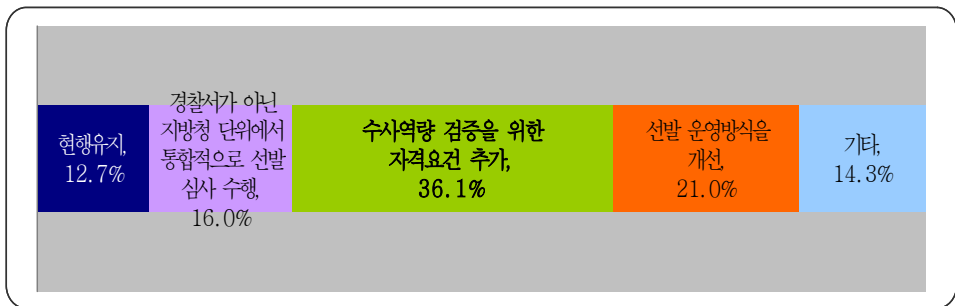
<그림 5-29> 일부 개선하여 운영할 경우 우선 필요 부분



다음으로 수사경과-일반경과 간 승진체계 분리 운영(20.3%)의 개선과, 수사경과 선발방법(14.1%)과 선발인원(8.1%)의 등도 개선의 필요성이 높게 인식되고 있었다.

가장 바람직한 수사경과 선발 방법 개선방안으로 ‘수사역량 검증을 위한 자격요건 추가(36.1%)’ 방식을 가장 높게 선호하였고, 수사경과와 일반경과 간 인사교류는 전체적으로 전면적인 교류 허용(54.1%)이 가장 높게 나타나 경과간 이동 통로를 열어두는 것이 필요함을 알 수 있다<sup>8)</sup>.

<그림 5-30> 가장 바람직한 수사경과 선발 방법 개선방안

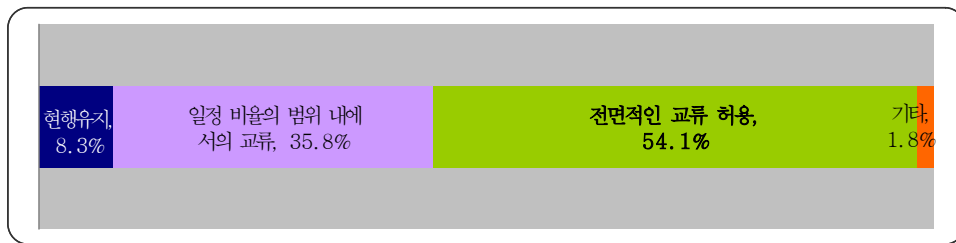


8) 응답자 특성별 분석결과, 전반적인 향후 운영방향에서 일부 개선하여 운영이라고 응답한 경우, 해당 경과별로는 수사경과, 계급별로는 경정·총경이상, 해당기능별로는 수사형사, 총 경찰 근무경력별로는 5년 미만, 입직경로별로는 경찰대학간부후보, 연령대별로는 20대 경우는 전체의결과 달리 ‘일정비율의 범위 내에서의 교류’ 응답이 가장 높게 나타났다.

가장 바람직한 수사경과·일반경과 인사교류 불허 원칙 개선방안으로 ‘전면적인 교류 허용(54.1%)’ 응답이 가장 높게 나타났다.

그러나 전반적인 향후 운영방향에서 일부 개선하여 운영이라고 응답한 경우도 35.8%의 응답비율을 보였다. 이들 응답자 특성별로 보면 수사경과, 경정·총경 계급이상, 수사·형사 부서, 총 경찰 근무경력별로는 5년 미만, 입직경로별로는 경찰대학·간부후보, 20대의 경우는 전체의견과 달리 ‘일정비율의 범위 내에서의 교류’ 응답이 가장 높게 나타났다.

<그림 5-31> 가장 바람직한 수사경과·일반경과 인사교류 개선방안

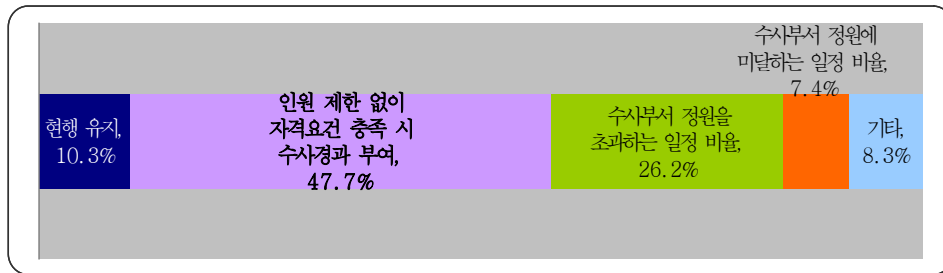


특히 수사경과자들이 일부교류(47.9%)를 가장 선호한 데 비해 일반경과자들은 전면교류(64.7%)가 가장 높게 나타나 일반경과자들의 인사교류 선호도가 더 높게 나타났다.

수사경과 선발 인원은 제한 없이 자격요건 충족 시 수사경과 부여(47.7%)하자는 의견이 가장 높게 나타났으며, 수사경과 취득 후 일정기간 도래 시 시험·교육이수 등의 기준에 의해 경과 유지 여부를 결정하는 수사경과 자격에 대한 갱신 절차 도입 찬반에서 ‘찬성(63.2%)’ 응답이 ‘반대(36.8%)’ 응답보다 26.4% 더 높게 나타났다. 그러나 수사경과에 속하는 총경이상 수사·형사의 경우는 전체의견과 달리 ‘수사부서 정원을 초과하는 일정 비율’ 응답이 가장 높게 나타나 과도한 수사경과 인원 선발

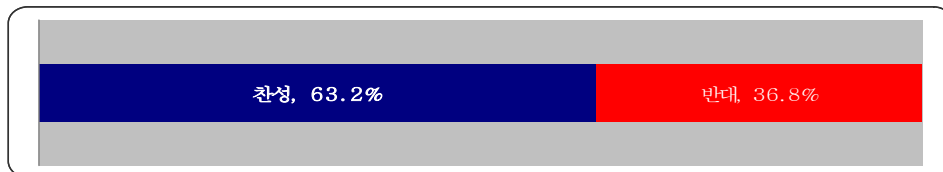
에 대해 경계하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 5-32> 바람직한 수사경과 선발 인원 개선방안에 대한 의견



수사경과 자격에 대한 갱신 절차 도입 찬반에서 ‘찬성(63.2%)’ 응답이 ‘반대(36.8%)’ 응답보다 26.4% 더 높게 나타나 일정기간 경과 후 자격 갱신제도를 함께 운영하는 것을 희망하고 있음을 알 수 있다.

<그림 5-33> 수사경과 자격에 대한 갱신 절차 도입 찬반 분포



수사경과·일반경과 간 승진 통합 관련 찬반에서 ‘찬성(70.1%)’ 응답이 ‘반대(29.9%)’ 응답보다 40.2% 더 높게 나타나(수사경과자 : 찬성(57.5%)-반대(42.5%), 일반경과자 : 찬성(77.2%)-반대(22.8%)) 현재의 독립적 승진관리는 통합하는 것이 더 선호되고 있는 것으로 조사되었다.

조사결과를 요약하면, 향후 수사경과 제도 운영 방향은 전체적으로 폐지보다는 일부개선을 통한 제도운영의 실효성과 합리성을 제고하는 방향으로 변화가 필요함을 시사받을 수 있다.

수사경과 선발 방법에 있어서는 수사역량 검증을 위한 자격인증제 및 자격갱신제 등 자격요건 추가(36.1%)가 필요하고, 수사경과 선발 인원은 인원 제한 없이 자격요건 충족 시 수사경과 부여(47.7%)하자는 의견이 가장 높게 나와 수사경과 총정원제 시행을 통해 전체 경관관 대비 현행 22% 내외 수준에서 인력풀을 30% 선까지 확대하여 운영하는 것이 필요하다.

수사경과·일반경과 간 인사교류에 대해서 전체적으로 전면적인 교류 허용(54.1%)응답이 높게 나왔으나<sup>9)</sup> 경찰공무원 인적자원 관리의 효율성 및 전문성 확보 차원에서 수사부서 정원의 150%인 3만명 수준의 총정원 내에서 매년 일정비율을 인사교류하는 것이 필요한 것으로 판단된다. 이와 함께 수사부서 배치 기준을 현행 수사경과 선발 절차가 곧 수사부서 배치절차인 현행 방식에서 수사부처 배치기준을 일반 수사관은 심사위원회 구성을 통해 면접과 다면평가 비중을 높여 선발하고, 과장·팀장은 일반 수사관 자격 요건 외에 일정기간의 수사부서 경력요건(과장 5년, 팀장 3년)을 추가하여 수사부서 전입요건을 강화하는 것이 바람직한 것으로 판단된다.

9) 수사경과자들은 현행유지(15.2%) - 일부교류(47.9%) - 전면교류(35.1%)의 응답분포를 보인 반면, 일반경과자들은 현행유지(4.5%) - 일부교류(29.1%) - 전면교류(64.7%)의 분포를 보여 일반경과의 경우 전면교류를 가장 희망하고 있는 반면에 수사경과자들은 일부교류를 선호하고 있었다.

특히, 구체적인 수사경과 개선방향으로 수사경과 자격에 대한 갱신 절차 도입에 대한 찬성(63.2%)응답이 높게 나온 것을 감안할 때, 수사역량 검증·관리를 강화하는 차원에서 수사경과자에 대한 자격갱신제도의 도입·운영이 필요한 것으로 판단된다.

마지막으로 수사경과·일반경과 간 승진 통합에 대해 응답자의 찬성(70.1%) 비율이 현저히 높음을 감안할 때<sup>10)</sup>, 승진인사를 통합관리하는 방향으로 제도적 개선이 이루어질 필요가 있다.

---

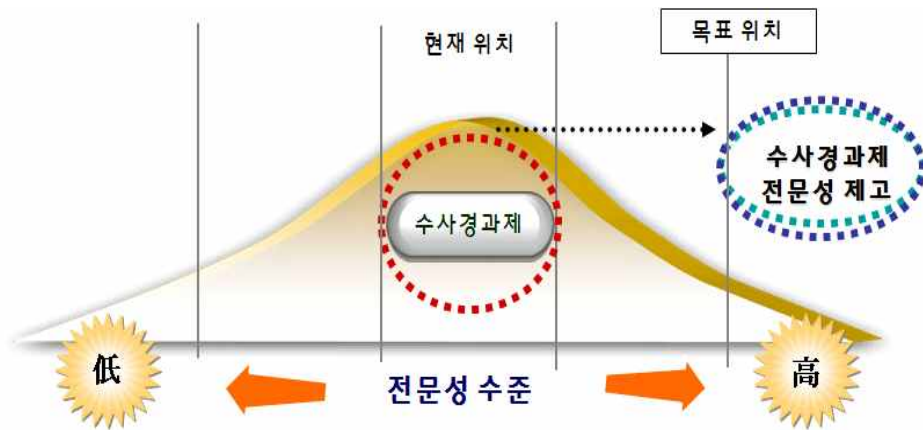
10) 수사경과자의 경우 찬성(57.5%)-반대(42.5%)이고, 일반경과자는 찬성(77.2%)-반대(22.8%)로 응답결과가 나와 양 경과 모두 승진통합에 긍정적으로 응답하고 있다.

## 제6장 수사경과제의 실효성 제고방안 및 중장기 발전전략

### 제1절 수사경과제 개선의 기본방향

앞서 살펴보았듯이 일반경과자들의 수사경과제 폐지 주장은 현재 수사경과제가 안고 있는 문제점과 경과간 내부갈등 구조, 일반경과자들의 불만 폭증 등으로 인해 제기되는 것으로 다분히 감정적이고 근시안적 주장이라 판단한다.

<그림 6-1> 수사경과제도의 전문성 수준과 변화방향



결론적으로 수사경과제는 수사경찰의 전문성 강화와 수사역량 제고라는 차원에서 유지하되 현재 지적되고 있는 운영상의 문제점 개선을 토대로 보다 심화·발전시켜 나가는 것이 경찰의 직업 전문화를 위해 바람직하다. 왜냐하면 현재 아무리 훌륭한 제도라 할지라도 새롭게 변화된 환

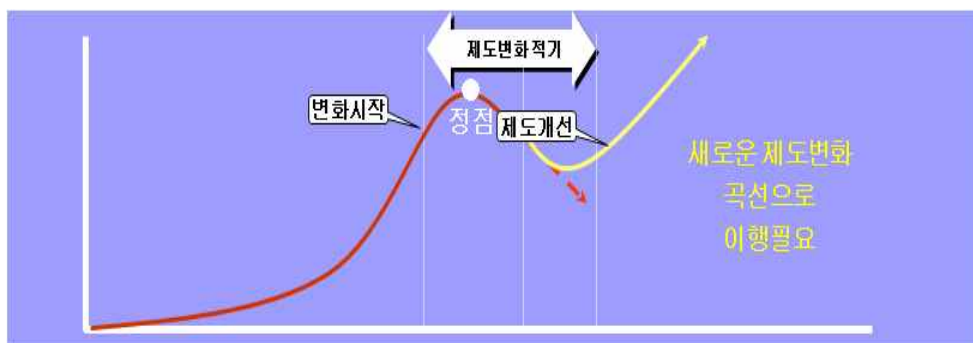
경에 맞는 적합한 대응을 하지 못할 경우 결국 실효성이 약화될 수밖에 없기 때문이다.

따라서 제도변화 요구에 능동적으로 대응하기 위해서는 제도 시행 이후 일정시점 경과 후 내·외부환경과 여건을 고려한 지속적인 제도개선을 통해 제도 적합성을 높여나가야 할 것이다.

기실 수사경과제의 제도변화는 2005년 2월 시행 이듬해부터 운영상의 개선이 추진되었으나, 2012년 현재 개선요구가 가장 높은 시점으로 개선의 필요성이 절실하다. 제도개선은 가장 잘 나가고 있을 때가(정점 이전에) 바로 변화를 시작해야 할 시점으로 인식해야 한다.

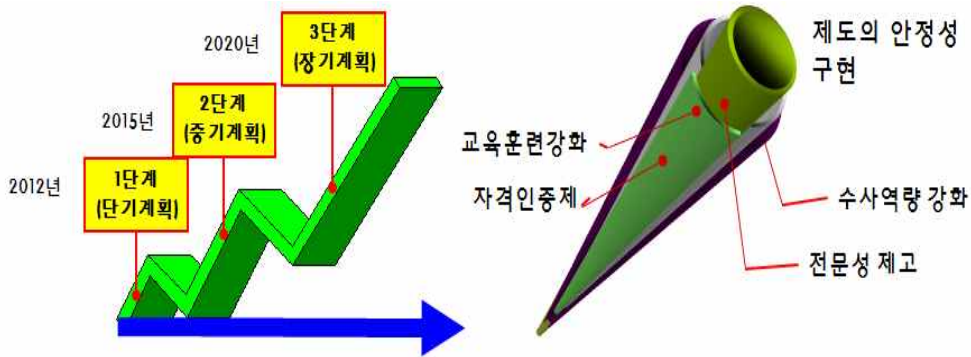
그러나 현재 수사경과제는 수사경과 내부의 승진인사 난맥현상과, 수사경과자에 대한 무사안일 등 경과보호막 내 안주현상, 일반경과자들의 거부감 확산으로 조직내 갈등증폭 및 제도 폐지 요구 증가, 경찰 지휘부 내 수사경력자 감소로 수사지휘역량 저하 우려 등 과거 그 어느 때보다도 획기적인 제도개선이 필요한 시점인 것이다.

<그림 6-2> 수사경과제도 개선을 통한 변화 시점



따라서 수사경과제의 제도개선을 위해서는 <그림 6-3>에서 보듯이 2012년 단기계획으로 “수사경과제의 전문성 제고를 위한 자격인증제 도입 및 교육훈련 프로그램의 개선”을 시작으로 2015년에 보다 발전된 중기계획의 수립실천, 그리고 2020년 제도의 정착 단계에 이르기까지 지속적인 제도 보완이 수반되어야 할 것이다.

<그림 6-3> 수사경과제도 개선을 위한 로드맵



요컨대, 수사경과제는 ‘수사경찰의 전문성 강화와 수사역량 제고’라는 목표를 달성하고, 제도의 실효성 제고와 수사역량 기반 구축을 위해 <그림 6-4>와 같은 기본전략 수립과 중점추진과제를 도출하여 내실있게 추진할 것을 제안한다.

제도변화의 기본전략으로 수사경찰의 역량 강화, 제도의 안정성 확보, 수사환경 변화에 적극 대응하는 제도적 안정성 확보, 우수 수사경찰의 체계적 육성을 위한 교육훈련체계 개선, 그리고 전문 경력개발제도 (Career Development Program)로써 수사경과제의 운영역량 강화 등이 기본방향으로 설정되는 것이 바람직하다.

<그림 6-4> 수사경과제도의 비전과 변화 전략 및 추진과제



이를 실현할 중점추진과제는 수사경과 선발방식에 있어 자격인증제 도입 및 일정기간(5년) 경과 후 자격갱신제 도입을 통한 내부 경쟁적 분위기 고양, 수사경과자에 대한 교육훈련 전면개선을 통한 체계화 추진, 수사경과자 선발과정의 공정성·객관성 확보방안, 수사경과자 인사운영상의 개선, 승진관리체계 개선 및 총정원 관리제 도입, 경과해제 조치 등 수사경과 퇴출시스템 엄정 작동 등이 효과적으로 작동되어야 할 것이다.

구체적인 개선방안은 제2절에서 살펴보도록 한다.

## 제2절 수사경과제도의 주요 개선방안

수사경과제의 합리적 개선방안을 도출하기 위해서는 사실과 논리에 근거해서 대안이 수립되어야 한다. 개선을 위한 주요대안의 골간은 <그림 6-5>와 같다.

<그림 6-5> 수사경과제도 개선의 주요 방안



### 1. 선발제도의 개선

#### 가. 자격인증제의 신설 도입

수사역량 검증·관리방안을 마련하기 위해 수사경과 자격인증제를 신설 도입할 것을 제안한다. 수사경과제 실시의 궁극적 목적이 ‘수사의 전문성 증대를 통한 수사역량 강화’라는 점에서 ‘수사관 자격인증제’를 도

입하여 인증을 받지 못한 수사관들을 퇴출하는 방안이 필요하며, ‘수사관 자격인증제’는 3년 혹은 5년 뒤 갱신 절차를 밟게 하여 지속적인 자기계발을 유도하는 것이 바람직하다<sup>11)</sup>.

이는 시험 및 수사관 양상 교육과정 이수와 교육훈련으로 양분할 수 있다. 먼저 최초 신규선발은 수사실무를 중심으로 한 과목으로 시험을 보거나 경찰수사연수원의 수사관 양성과정(8주)을 이수하면 수사경과를 부여하도록 한다.

한편, 기존 수사경과자는 일정 주기(매 5년)마다 자격갱신을 통해 수사경과 신분을 유지시키도록 한다. 단, 경력과 그간의 근무성적을 기초로 심사를 통해 수사경과를 계속 부여하거나 해제하는 조치가 따라야 할 것이다. 즉, 기존 수사경과자의 반발을 무마하기 위해서 자격인증제 시행과 상관없이 경과 인정을 해주는 경과규정을 두되 인사위원회의 심사를 거쳐 부적격자는 배제하도록 하자는 것이다.

단, 이때에도 근무실적을 엄정 심사하여 일정 수준 이상의 수사관에게만 경과조치에 따른 시험면제를 할 것을 제안한다. 예컨대, 근무실적 평가 하위 15-20% 범주에 드는 저조한 수사관의 경우에는 의무적으로 시험에 응시토록 하고, 평가점수가 합격점수에 미달시 수사경과에서 자동 해제토록 하여 일정 수준의 전문성 유지 및 경과 내부의 경쟁적 분위기를 고양을 통한 자기계발 동기유발을 유도해야 할 것이다.

11) 영국의 경우 대다수 형사사건의 수사는 경찰이 담당하고 있고, 국가직업기준에 수사업무에 필요한 역량 및 기술을 명시하고 자격을 인증하고 있는 것이 특징인 바, 국가직업기준에 따라 인증자격을 부여함으로써 수사관의 전문성을 국가적으로 관리한다(National Vocational Qualifications). 영국 내 모든 직업에 필요한 직무수행역할과 지식 등을 규정하고 있는 국가직업기준(National Occupational Standards; NOS) 중 수사업무에 관련된 것은 사법분야 기술(Skill for Justice) 부분에 규정되어 있고, 자격증 인증기관으로부터 2, 3, 4급의 자격증을 부여받고 있다.

또한 수사경찰 교육을 위해 영국 내무부와 경찰청장 연합회(Association of Chief Police Officers; ACPO)의 지원으로 개발된 수사전문화 프로그램(PIP)은 수사과정의 전체 영역에 걸쳐 전문성을 제고시키려는 것이 주요 목적이다.(이수정, 2007: 7-31).

수사경과 선발방식을 시험과 양성과정 이수로 변경할 경우, 경찰수사 연수원의 수사관 양성 교육과정과 교과목 전반에 대한 종합적 개편이 추진되어야 한다.

수사에 대한 열정과 기본역량을 갖춘 발전가능 잠재력있는 적격자를 선발하기 위해서, 시험은 성과시험(achievement test)보다는 직무중심의 적성시험(apptitude test)으로 구성되는 것이 바람직하다. 즉, 수사경과가 필요로 하는 인재가 어떤 자질과 성품을 가진 사람인지를 먼저 확인하고, 그러한 인재를 어떻게 하면 선발할 수 있는지를 알아내야 한다. 왜냐하면 모든 시험은 충원하려는 직무가 요구하는 자격을 가졌는지 또는 아닌지를 검증하는 것이라야 하기 때문이다. 그러기 위해서는 형법·형사소송법 등 법률적 지식을 테스트하는 것이 아닌 수사·형사업무의 직무수행에 필요한 역량을 검증하는데 필요한 시험과 교육과목으로 구성되어야 할 것이다.

또한 단순한 필기시험 점수 뿐만 아니라 면접점수 배점을 높여 수사경과 지원자의 인성, 태도, 자세, 성품 등 자질을 파악하여 선발시험에 반영하도록 한다. 이때 정신적 건강이나 인성을 포함한 심리적 특성을 파악하는 것도 필요하다. 이러한 자격인증제 도입의 근본목적은 수사형사로서의 자질과 잠재력을 측정하고자 하는 데 있다. 나아가 이러한 선발방식은 수사경과자 뿐만아니라 경찰인사 전반에 걸쳐서도 잠재적 역량평가를 중심으로 전환될 필요가 있다.

## 나. 수사경과 선발 인원

전체 수사경과자 인원과 신규선발자가 매년 어느정도 필요한지를 정교

하게 파악해야 한다. 수사관 양성과정 교육이수, 시험 합격시 인원에 관계없이 수사경과를 부여하되 전체 수사경과자 인원은 교육인원, 선발시험의 난이도, 자격갱신 절차 등을 통해 수사부서 정원의 150%인 3만명 내외로 조절하는 것이 바람직하다. 이렇게 할 경우, 수사경과를 희망하는 일반경과자(34.5%)의 신규 유입이 증가하고, 자격인증제 및 자격갱신 제도를 통한 수사경과 퇴출인력 규모와 부적격자·비위자 퇴출규모, 그리고 퇴직으로 인한 자연감소분 등을 고려할 때 원활한 수사인력 수급이 가능할 것이다.

#### **다. 수사경과 신규 선발 대상을 경감·경정계급까지로 확대**

수사경과제 적용 계급은 현재의 경정까지로 하되 선발계급은 현재의 경위이하에서 경정까지 확대할 것을 제안한다. 경정은 경찰서의 과장 보직으로 자기 부서나 담당업무에 있어서 전문가(specialist)로서 역할하는 것이다. 총경부터는 경찰서장으로 일반행정가(generalist)로서 기능을 포괄적으로 수행해야 하므로 경찰서 전체의 시각에서 일을 해야하기 때문에 경과제에서 배제하는 것이 바람직하다.

그런데 수사경과 신규선발 계급을 보면 순경, 경장, 경위 계급에서 선발이 이루어지고 있다. 경사, 경감 계급의 수사경과 선발을 제한하는 이유는 상위계급으로의 승진 폭이 좁아지고, 하위계급을 선발하여 계속해서 수사부서에 근무하게 함으로써 전문화한다는 취지에서 이루어지고 있다.

그러나 경감근속승진제가 시행되고, 경찰대나 간부후보 출신자들 중 경감 승진 후 수사업무를 담당하고자 하는 인력이 있을 수 있기에 이들에게도 기회를 부여하기 위해 경감계급에서도 신규선발할 수 있도록 개선을 제안한다. 왜냐하면 앞으로 경찰도 기존 계급중심의 직업관으로부터

터 자신이 담당한 업무의 전문성을 중심으로 직업의 전문화와 자긍심을 중시하는 방향으로 인사행정의 방향이 전개된다고 할 때, 경감 인력 중 수사경찰을 희망하는 경찰관에게 동등한 기회를 부여하는 것이 올바르다고 보기 때문이다.

또한 수사경과 과장·팀장을 일반경과로 전보시키기 위해서 경정·경감급을 신규 선발해야 비경과와의 인사교류가 가능한 측면을 고려하여 경정계급에 대해서도 수사경과에 신규 선발하는 것이 필요하다.

## 라. 수사경과 자격에 대한 갱신 절차 도입

수사경과 신규취득 또는 갱신 이후 5년 이내 경찰수사연수원 ‘보수교육과정 이수’ 또는 ‘재시험 통과’ 시 수사경과 자격을 유지하는 것이 필요하다. 전문수사관, 50세 이상으로 수사경력 10년 이상 수사관, 업무성과 우수자 등에 대해서는 자격갱신 유예를 인정하는 것이 필요하다.

## 마. 수사경과자 총정원 관리제 도입

수사경과 인력은 너무 과다하게 선발·운용할 경우 적정 교육인원을 초과할 수도 있고, 너무 적을 경우 인력수급의 문제가 발생할 수 있으므로 수사경과 인력에 대해 총정원관리제(fixed ceiling management system)를 도입·시행하도록 한다. 수사관 자격인증제 도입 이후 적정 수사경찰 인력 관리와 수급(需給)을 위해 총정원을 확정하고 그 범위를 넘지 않도록 체계적으로 관리하는 것이 필요하다.

## 2. 교육훈련의 강화

수사경과자들에 대한 체계적이고 정기적인 교육훈련이 시행되어야 한다. 수사경과자 선발 이후부터 철저한 사후관리를 통해 근무연한이 증가할수록 업무 전문성이 향상될 수 있도록 체계적이고 조직적인 능력개발 계획에 의한 보직관리와 교육훈련이 이루어져야 함을 의미한다. 요컨대, 체계적이고 장기적인 경력개발 프로그램(Career Development Program)을 적용해서 경찰관의 역량을 발전시키는 제도가 함께 작동해야 한다.

이때 교육훈련은 인사행정의 연장선상에서 그것의 일부로서만 존재가치가 있는 것이다. 즉, ‘인사행정 따로, 교육훈련 따로’가 되어서는 안된다. 교육훈련이 필요한 사람에게 적정 수준의 교육이 이루어져야 하고, 교육훈련을 받은 이후 보직 배정 역시 ‘교육 따로, 보직 따로’가 되지 않기 위해서 연관성을 가져야 한다.

## 3. 인사의 개선

### 가. 경감계급 이상 승진체계 통합관리

수사관 자격인증제도 시행에 따라 자격인증자가 증가하고, 경감근속승진제도가 도입·시행되고 있는 상황에서 중간관리층 이상인 경감계급 승진부터는 일반경과와 통합하여 심사승진을 관리하도록 한다. 경위 이하 계급의 경우 순경·경장 입직자들의 경우 중장기적 관점에서 수사인력을 양성할 필요가 있으므로 현행대로 분리하여 운영하되 경감 이상 중간관리층 계급은 통합 승진관리하는 것이 바람직하다.

## 나. 수사팀장의 자격기준 강화

수사팀장의 자격기준을 강화하여 실질적인 수사지휘 역량을 갖춘 인물이 임명되도록 한다. 현재 전문수사팀의 구성은 1급지 경찰서 기준으로 경감 팀장에 경위 2명, 경사 2명, 경장·순경 3명 등 총 8명 내외로 구성되어 있다. 그런데 간혹 팀장이 수사경력이 부족하거나 아예 수사경력 자체가 없는 자가 임명되는 경우가 있어 팀원들의 불만이 제기되는 바, 수사팀장의 수사경력을 고려하여 임명하는 것이 바람직하다. 이때 단순히 수사경과를 부여받고 수사부서 아닌 타부서에 근무하다가 수사부서로 전입한 경우에는 이 경력은 수사부서 근무경력에서 제외하는 것이 바람직하다. 이를 위해 과·팀장의 자격을 일반 수사관 요건 외 일정기간의 수사부서 경력요건을 추가(과장 5년, 팀장 3년 등)하는 것이 필요하다.

## 4. 퇴출시스템의 강화

### 가. 수사경과 해제 비율 고시(告示) 시행

수사경과제도의 도입취지인 수사경찰의 전문성 제고와 수사역량 확보를 위해 경과 내부의 경쟁적 분위기를 일정수준 유지·고양하고, 일반경과자 중 신규 진입의 기회를 확대하기 위한 차원에서 연간 일정비율을 정하여 퇴출시스템을 작동할 것을 제안한다.

근무실적 평가 하위 10% 범주에 드는 수사경과자는 경과해제 조치하고, 이 해제 인력만큼 자격인증제를 통해 선발된 일반경과자 중 수사경과인력을 우선 선발하도록 한다. 이를 통해 일반경과자 중 근무열정과

의욕을 가진 자를 유입(流入)함으로써 경과 내부의 활력과 경쟁적 분위기를 고양할 수 있을 것이다. 이 경우 수사경찰 인사운영규칙 제7조를 개정하는 작업이 수반되어야 할 것이다.

## 나. 수사경과제 진입장벽의 완화와 퇴출시스템의 엄정한 관리

수사경과제 진입장벽의 완화와 퇴출시스템의 엄정한 관리를 통한 강화가 이루어져야 한다. 근무성적이 현저히 떨어지거나, 적성에 맞지 않는 경우, 또는 각종 비위에 연루된 수사경찰 등 부적격자는 인사위원회의 엄정한 심사를 통해 적극적으로 경과 해제를 통해 퇴출시스템이 작동되어야 한다. 고인 물은 썩기 마련이다. 퇴출시스템은 수사경과제의 건전성을 담보하기 위해 필수불가결하다. 다만 이는 경찰청 전체의 인사정책적 고려사항과 밀접하게 연계해서 실시하는 것이 바람직하다.

## 5. 수사경찰 인사운영과 관련한 개선방안

### 가. 수사경과자에 대한 보수수당체계의 합리적 개선

보수수당체계의 합리적 개선이 필요하다. 보수수당의 산정근거는 원칙적으로 업무의 난이도와 강도에 비례하여 책정되어야 한다. 선진 외국 수사경찰의 경우를 보면, 대체로 일반경찰에 비해 수당이 높은 편이고, 수사활동수당 등을 두어 차별하고 있는 것을 고려할 때 우리나라도 관련 수당항목을 신설하여 유인책을 강화하는 것이 필요하다.

## 나. 선발과정의 공정성 확보

수사경과 선발 과정에서 온정적인 의사결정이 이루어지는 것을 방지하기 위한 제도적 장치의 수립도 필요하다. 수사경과 선발에 있어 연고주의와 온정주의에 의해 선발되지 않도록 외부위원이 과반수 이상 참여하는 가칭 ‘수사경과 선발관리위원회’를 구성하고, 위원장은 외부위원 중 호선(互選)을 통해 선발하여 공정하고 객관적으로 선발이 이루어질 수 있도록 운영상의 중립성과 독립성을 확보하도록 한다.

## 다. 수사경찰 인사운영 규칙 개정

수사경찰 인사운영 개선을 위해서는 우선적으로 ‘수사경찰 인사운영규칙’상의 미비되거나 흠결된 조항을 개정하는 작업이 우선되어야 한다. 구체적으로 제7조 수사경과의 해제가 가능한 각 항의 내용을 개정하고 보다 구체화할 필요가 있다<sup>12)</sup>.

또한 수사경과 선발 및 해제 심사위원회 위원 구성방식도 외부위원의 참여를 보장하고 위원장은 외부위원 중 호선(互選)하는 내용으로 개정이 필요하다.

12) 수사경찰 인사운영규칙(2004. 12. 8 경찰청훈령 제435호) 제7조의 수사경과의 해제 사유는 다음과 같다.

1. 금품수수·직무태만·음주운전 등의 비위로 징계처분을 받은 자
2. 인권침해, 편파수사 등에 관한 시비로 사건관계인으로부터 수시로 진정을 받는 자
3. 과도한 채무부담 등 경제적 빈곤상태가 현저하거나, 도박·사행행위·불건전한 이성관계 등 성실한 수사업무 수행을 기대하기 곤란한 자
4. 기타 적성·건강 등의 사유로 수사업무능력 및 의욕부족이 현저한 자
5. 제4호의 사유로 인하여 수사경과 해제를 희망하는 자. 다만 경위 이하 수사경과자에 대하여만 적용한다.

## 라. 전문수사관 인증제도의 활성화 및 제도적 실효성 제고

전문수사관 인증제도의 활성화 및 제도적 실효성 제고를 병행 추진한다. 현재 전문수사관 운영규칙 제3조의 4개 인증분야(강력범죄수사 분야, 지능경제범죄수사 분야, 과학수사 분야, 사이버수사 분야)를 심화·확대토록 한다. 인증분야별로는 추적수사기법, 범죄현장감식, 신문기법, 법취면수사·마약류범죄수사·거짓말탐지기, 사이버범죄·공공지능범죄·강력범죄·디지털증거분석·회계부정수사·혈흔분석·범죄분석 등 전문인력 배출 확대를 추진한다.

이때 전문수사관 인증 절차(동 규칙 제7조)의 공정성을 보다 엄격히 확보한 가운데, 평가시험(제11조)의 이론과 실무시험에 있어서 객관성과 전문성을 심화한 출제를 하도록 한다. 전문수사관으로 인증된 자에게는 제20조에 규정된 우대사항을 보다 확대하여 인센티브를 강화하도록 한다. 예컨대, 팀장 발령시 전문수사관 자격을 취득한 자를 우선 발령하고, '전문수사관 자격 수당항목'을 신설하는 것도 적극 고려할 수 있을 것이다.

수사경찰 자격인증제가 본격 도입·시행될 경우, 전문수사관은 자격인증시험을 통과한 것으로 인정하는 경과규정을 두는 것도 제도 활성화를 위해 바람직하다. 아울러 전문수사관 활성화를 위해 경비업법 개정안이 국회에서 통과될 경우 퇴직 후 '사설탐정'으로써 역할을 할 수 있다는 특장을 적극 홍보하여 인증 신청자가 확대될 수 있도록 유도한다.

## 마. 전문경과제 시행범위 확대 및 경력개발 강화

경찰은 경찰공무원임용령 제3조(경과 및 특기)에서 총경이하의 경찰공

무원을 일반경과, 수사경과, 보안경과, 특수경과(해양경과, 운전경과, 항공경과, 정보통신경과)로 구분하고, 수사경과 및 보안경과는 경정이하 경찰공무원으로, 운전경과는 경사이하 경찰공무원으로 하도록 규정되어 있다.

또한 경찰공무원임용령 시행규칙(행정안전부령 제246호) 제19조에서 경찰공무원의 경과별 직무의 종류를 일반경과, 수사경과, 보안경과, 항공경과, 정보통신경과, 운전경과로 구분하고 있을 뿐 일반경과 내의 기획·감사·경무·생활안전·교통·경비·작전·정보·외사 기타의 직무에 대해서는 전문경과를 두지않고 단지 ‘수사경과 · 보안경과 및 특수경과에 속하지 아니하는 직무’로 규정하고 있다.

게다가 일반경과내 보직관리에 있어서도 경력개발과 상관없이 순환보직 인사가 이루어지다보니 근무연한이 오래되어도 업무전문성 향상에는 별로 기여하지 못하고 있다. 즉, 일반경과자들이 30년 내외 경찰업무를 했는데도 한 분야의 전문가이기보다는 그냥 모든 경찰업무를 일부분을 조금씩 아는 수준에 그치고 있는 것이다.

따라서 일반경과를 전문경과로 세분화하거나 일반경과 내에서도 세부적으로 특기와 직무적성을 기준으로 보직관리와 경력개발을 함으로써 전문성을 향상시킬 필요가 있는 것이다. 물론 이때 전과가 가능하도록 전과이동 통로는 열어두어야 할 것이다.

군도 특기를 중심으로 보병, 포병, 정보, 작전, 전차, 항공 등 각 분야에서 전문인력이 돼서 영관급까지 올라온 다음에 장군으로 진급할 때부터는 전문가가 아니라 제너럴리스트로서 인사고과를 받고, 그 결과에 따라서 진급과 보직을 받는다는 점을 참고할 필요가 있다.

## 제7장 결어 및 정책적 제언

인사는 채용단계부터, 승진, 보직, 교육훈련, 평가 징계, 퇴직에 이르기까지 매우 다양한 인사 행정적 결정으로 구성된다. 특히 승진과 보직인사는 인사행정의 핵심적 요소로서 공무원이 채용된 이후 은퇴할 때까지 약 25~30여년간 공직자로서의 능력을 개발하고 역량을 확충하는 과정에 결정적 역할을 하는 정책수단이다.

따라서 아무리 훌륭한 인재를 공개채용했다고 하더라도 그들을 승진과 보직을 통해서 체계적이고 과학적인 능력 발전계획을 세우고 그것을 원칙대로 집행해나가지 못한다면 그 조직은 채용 당시 수준 이상의 능력과 역량을 갖는 조직이 될 수 없다. 근무연한과 더불어 능력발전이 이루어지지 못한 인사는 진정한 실적주의의 원칙을 달성하지 못하고 있다고 할 수 있다(조창현, 2011: 162). 즉 인사행정이 그 원칙과 기준에 의하지 않고 혈연, 지연, 학연 등 연고주의나 친소관계 등 온정주의 등의 요인에 의해서 영향을 받는다면 그것을 결코 조직의 목표달성에 부합하지도 못하거니와 조직구성원의 강한 불만에 봉착할 수밖에 없다.

즉, 수사부서 장기근무 유도를 통해 수사 전문성을 향상하기 위해 도입된 수사경과제가 근무경력이 오래되어도 수사관의 수사역량 제고에 기여하지 못한다면 제도 자체의 흠결이거나 제도운영상의 문제에 기인한다고 할 수 있다.

따라서 이 같은 수사경과제가 안고 있는 현재의 문제점을 해결하기 위해 수사경과 선발방식에 있어 자격인증제와 자격갱신제 도입, 경과 간

교류 확대를 포함한 수사경과 진입장벽의 완화와 퇴출시스템의 강화, 그리고 교육훈련의 전면 개편 등을 통해 수사경찰의 전문성을 강화해 나가야 할 것이다.

수사경과제가 현재 안고 있는 문제를 개선하기 위해서는 외부의 자극과 내부의 학습이 함께 동반되어야 한다. 외부 자극은 자격인증제와 자격갱신제 등 선발심사 기능의 강화와 일반경과와의 일정 비율 교류, 경과해제조치의 강화를 통한 퇴출시스템 강화 등이 될 것이고, 내부학습은 수사관 양성 교육제도의 개선과 전문수사관 인증제도의 활성화를 위한 다양한 인센티브 제고 등으로 제도적 성공을 구현할 수 있을 것이다.

이를 통해 제도의 안정성을 확보하고, 수사경찰이란 직업과 제복에 대해 자긍심을 갖고 업무에 매진할 수 있도록 경력개발프로그램(Career Development Program)의 재설계와 보직관리 역량기반을 구축하는 것이 중요하다.

**<참고문헌>**

- 경찰청. 2008. 수사경찰인사운영규칙. 2008. 12. 24, 훈령 534호.
- 경찰청. 경찰공무원임용령 시행규칙(행정안전부령 제246호).
- 경찰청. 2009. 수사경과제 발전을 위한 설문조사 결과보고서, 2009. 5.
- 경찰청. 2010. 「수사경과제 자료집」. 경찰청 내부자료. 2010.
- 경찰청. 2011. 주요외국의 수사경찰 운영 현황. 경찰청 내부자료, 2011. 10.
- 경찰청. 2012. 전문수사관 운영규칙. 2012. 1. 3 개정, 훈령 649호.
- 경찰청. 2012. 수사경과제에 대한 만족도 및 향후 운영방향 설문조사 결과보고서. 경찰청 내부자료, 2012. 4.
- 김성언·정세중. 2007. 수사경과제의 운용평가. 「한국공안행정학회보」, 제26호.
- 김후광. 2006. 수사경과제 발전방안에 관한 연구. 용인대 경영대학원 석사학위논문.
- 신현기·이상열. 2005. 수사경과제에 대한 만족도 조사: 서울지방경찰청 수사 형사를 중심으로. 한국경찰발전연구학회 추계학술세미나 발표자료.
- 이동희. 2008. 수사경과제 인사시스템에 관하여. 「수사연구」, 2008년 7월호.
- 이상원. 2006. 「수사경과제의 실효성제고 방안」. 치안정책연구소 연구보고서.
- 이상원·김상균. 2006. 한국의 경찰수사경과제의 문제점과 개선방안. 「한국공안행정학회보」, 제23호.
- 이상원. 2008. 수사경과제 시행 3년 효과와 개선방안. 「수사연구」, 2008년 7월호.
- 이수정. 2007. 「검찰일반직의 수사자격·인증제 도입방안」. 대검찰청 연구용역보고서.
- 조창현. 2011. 「정부에는 행정학이 없다」. 서울: 범우.
- 조충성. 2006. 수사경과제 활성화 방안에 관한 연구. 한세대 대학원 석사학위논문.
- 조호대. 2006. 한국 경찰의 수사전문화 방안: 수사경과제 실시에 따른 문제점 및 개선방안을 중심으로. 「한국경찰학회보」, 제11호.
- 최무찬. 2009. 수사경과제에 대한 경찰공무원의 인식, 한국콘텐츠학회, 한국콘텐츠학회논문지, 제9권 제6호.
- 최응렬. 2005. 수사경과제 어떻게 운영되고 있다. 「지방자치」, 제207호.

## “수사경과 개선” 을 위한 설문조사

안녕하십니까? 경찰청 고객만족 모니터센터입니다.

경찰청 수사기획과에서는 現 수사경과 제도의 만족도 수준 진단 및 향후 개선 방안 마련에 직원 여러분의 의견을 반영하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

응답하신 내용은 비밀이 보장되며, 조사내용은 통계 목적으로만 이용될 것입니다. 바쁘시겠지만 정확도 높은 설문조사가 될 수 있도록 많은 참여 부탁드립니다.

수사경과제 개선 추진 배경은 다음과 같습니다.

- 경과 간 교류 제한에 따른 수사·일반경과자 모두의 불만 증가
- 지역경찰 등 현장근무자의 수사역량 저하 문제 심화
- 수사일반경과 승진체계 분리운영에 따른 경과 간 불균형 문제 확대(승진 인원 감소 시 TO 미배정, 전국 단위 선발 등 수사경과 자체 승진운영상 안정성 저하)

귀하의 응답은 수사경과제 개선을 위한 소중한 자료로 활용될 예정이니, 설문  
에 충실하게 응답하여 주시기 바랍니다.

※ 다음은 現 수사경과 제도의 전반적인 사항에 관한 질문입니다.

1. 수사부서 근무에 대한 전반적인 선호도가 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 높다      ② 높다      (→ 문2로 이동)  
③ 보통      ④ 낮다      ⑤ 매우 낮다 (→ 문3으로 이동)

2. 수사부서 근무에 대한 선호도가 높다고 생각하신 가장 큰 이유가 무엇입니까?

- ① 수당, 장비 등 근무여건 때문에
- ② 수사관으로서의 권한과 임무 때문에
- ③ 보직의 안정성 때문에
- ④ 승진에서의 이점 때문에
- ⑤ 기타( )

3. 귀하는 수사경과 신규 선발 방식이 공정하다고 생각하십니까?

- ① 매우 공정 (→ 문5로 이동)
- ② 공정 (→ 문5로 이동)
- ③ 보통 (→ 문5로 이동)
- ④ 불공정 (→ 문4로 이동)
- ⑤ 매우 불공정 (→ 문4로 이동)
- ⑥ 잘 모르겠음 (→ 문5로 이동)

4. 수사경과 신규 선발 방식이 불공정하다고 생각하신 가장 큰 이유가 무엇입니까?

- ① 인맥 등에 의한 주관적인 선발 실태
- ② 객관점수 부여 기준(학력, 자격증, 무도)에 대한 불만
- ③ 경찰서 단위 선발에 따라 관서 간 선발기준 적용 편차 발생
- ④ 기타( )

5. 귀하는 수사경과 제도 시행으로 인해 승진 불균형이 발생한다는 의견에 대해서 어떻게 생각하십니까?

(귀하의 소속관서 및 해당계급에서의 유불리만 고려해서 응답)

- ① 수사경과자가 승진에서 더욱 유리해 졌다.
- ② 일반경과자가 승진에서 더욱 유리해 졌다.
- ③ 수사-일반경과자 간 차이가 없다.
- ④ 잘 모르겠음

6. 귀하는 수사경과제가 경찰수사의 전문성 향상에 기여한다고 생각하십니까?

- ① 매우 기여                      ② 기여                      ③ 보통
- ④ 기여하지 않음              ⑤ 전혀 기여하지 않음      ⑥ 잘 모르겠음

7. 귀하의 소속 경과는?

- ① 수사경과 → 문8로 이동
- ② 일반경과 (수사경과 제외한 모든 경과 해당) → 문15로 이동

※ 다음은 수사경과자만 해당된 질문입니다.

8. 귀하는 현재의 「수사경과 제도」에 대해 얼마나 만족도 하십니까?

- ① 매우 만족 (→ 문9로 이동)
- ② 만족 (→ 문9로 이동)
- ③ 보통 (→ 문11로 이동)
- ④ 불만족 (→ 문10으로 이동)
- ⑤ 매우 불만족 (→ 문10으로 이동)

9. 수사경과 제도에 만족하시는 가장 큰 이유가 무엇입니까?

- ① 경찰수사의 전문성 향상에 기여하기 때문에
- ② 수사경찰의 수당, 장비 등의 근무여건 개선 때문에
- ③ 수사부서에만 근무할 수 있는 보직안정성 때문에
- ④ 별도 승진 체계를 통한 승진상 이점 때문에
- ⑤ 기타( )

10. 수사경과 제도에 불만족하시는 가장 큰 이유가 무엇입니까?

- ① 타 부서 근무기회가 상실되기 때문에 (보직이동 제한)
- ② 수사경과제 운영이 엄격하게 되지 않고 있는 상황 때문에
- ③ 별도 승진 체계로 인한 승진 상 불리함 때문에
- ④ 수사경과 선발, 해제 등 제도운영상의 문제 때문에
- ⑤ 수사민원 업무 수행 장기화에 따른 피로, 스트레스 등 때문에
- ⑥ 경찰조직 전체 차원의 수사역량은 저하 때문에
- ⑦ 기타( )

11. 귀하는 수사경과 해제 과정이 공정하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 공정 (→ 문13으로 이동)
- ② 공정 (→ 문13으로 이동)
- ③ 보통 (→ 문13으로 이동)
- ④ 불공정 (→ 문12로 이동)
- ⑤ 매우 불공정 (→ 문12로 이동)

12. 수사경과 해제 과정이 불공정하다고 생각하신 가장 큰 이유가 무엇입니까?

- ① 희망하지 않음에도 희망해제 형식으로 해제되는 사례 존재
- ② 규칙상 해제 요건이 추상적으로 규정
- ③ 심사위원회의 심의가 형식적으로 운영 (인사권자 의견에 따라 결정)
- ④ 기타( )

13 귀하는 수사부서 외 타부서 교류 근무를 희망하십니까?

- ① 희망한다    ② 희망하지 않는다





- ② 인원 제한 없이 자격요건 충족 시 수사경과 부여
- ③ 수사부서 정원을 초과하는 일정 비율 (예 : 120%)
- ④ 수사부서 정원에 미달하는 일정 비율 (예 : 50%)
- ⑤ 잘 모르겠음
- ⑥ 기타( )

26. 귀하는 ‘수사경과, 일반경과 인사교류 불허 원칙’을 개선한다면 어떠한 방안이 가장 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 현행 유지
- ② 일정 비율의 범위 내에서의 교류
- ③ 전면적인 교류 허용
- ④ 잘 모르겠음
- ⑤ 기타( )

27. 귀하는 수사경과 취득 후 일정기간 도래 시 시험·교육이수 등의 기준에 의해 경과 유지 여부를 결정하는 ‘수사경과 자격에 대한 갱신 절차’ 도입에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 찬성            ② 반대            ③ 잘 모르겠음

28. 귀하는 '수사경과 - 일반경과 간 승진 통합'에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 찬성            ② 반대            ③ 잘 모르겠음

29. 귀하는 수사경과 제도 폐지 시 별도의 ‘수사부서 배치자 선발 절차’가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 별도의 선발절차 불필요 (일반부서 배치와 동일 방식) → 문31로 이동
- ② 별도 선발절차 마련 필요 → 문30으로 이동
- ③ 잘 모르겠음 → 문31로 이동

30. ‘수사부서 배치자 별도 선발절차’를 마련한다면 어떠한 방안이 가장 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 자격시험 실시
- ② 일정 교육이수 요건
- ③ 현행의 수사경과 선발과 같은 방식 (객관점수 + 심사점수)
- ④ 잘 모르겠음
- ⑤ 기타( )

※ 다음은 통계처리를 위한 질문입니다.

31. 귀하의 소속기관은?

- ① 경찰청
- ② 지방경찰청

- ③ 경찰서
- ④ 지구대, 파출소
- ⑤ 기동대, 전경대
- ⑥ 교육기관
- ⑦ 기타

32. 귀하의 해당 급지는? (경찰서·지구대·파출소 근무자만 응답)

- ① 1급지      ② 2급지      ③ 3급지

33. 귀하의 소속지방청은? (경찰청·교육기관 근무자만 제외)

- ① 서울    ② 부산    ③ 대구    ④ 인천    ⑤ 광주    ⑥ 대전
- ⑦ 울산    ⑧ 경기    ⑨ 강원    ⑩ 충북    ⑪ 충남    ⑫ 전북
- ⑬ 전남    ⑭ 경북    ⑮ 경남    ⑯ 제주

34. 귀하의 현 계급은?

- ① 총경이상    ② 경정    ③ 경감    ④ 경위    ⑤ 경사    ⑥ 경장    ⑦ 순경

35. 귀하의 소속 부서는?

- ① 경무(기획·운영지원)    ② 생활안전    ③ 수사    ④ 형사    ⑤ 경비
- ⑥ 교통    ⑦ 정보    ⑧ 보안    ⑨ 홍보    ⑩ 외사
- ⑪ 감사    ⑫ 정보통신    ⑬ 기타

36. 귀하의 총 경찰 근무경력은?

- ① 5년 미만      ② 5년이상~10년미만      ③ 10년이상~15년미만
- ④ 15년이상~20년미만    ⑤ 20년이상~25년미만    ⑥ 25년이상

37. 귀하의 총 수사 근무경력은?

- ① 없음    ② 1년 미만    ③ 1년 이상~3년 미만    ④ 3년 이상~5년 미만
- ⑤ 5년 이상~10년 미만    ⑥ 10년 이상~15년 미만    ⑦ 15년 이상

38. 귀하의 임용 구분은?

- ① 순경 공채    ② 기타 특채    ③ 경찰대학    ④ 간부후보    ⑤ 고시특채

39. 귀하의 연령대는?

- ① 20대      ② 30대      ③ 40대      ④ 50대

책임연구보고서 2012-01

## 경찰 수사경과제의 운영실태 진단 및 개선방안에 관한 연구

---

---

2012년 12월 31일 발행

발행인 : 조 요 셉

발행처 : **치안정책연구소**

경기도 용인시 기흥구 언남로 74

홈페이지 : [www.psi.go.kr](http://www.psi.go.kr)

---

---

**이 책의 무단 복제를 금합니다.**

이 책자에 게재된 내용은 연구자 개인의 의견이며 치안정책연구소  
공식견해가 아님을 밝혀드립니다.



**POLICE SCIENCE INSTITUTE**