

연구보고서 2006-00

## 경찰 수사경과제의 실효성 제고방안

《研究陣》

---

연구위원 : 이 상 원 (용인대학교 교수)

---



# 목 차

제1장 서 론 .....	1
제2장 이론적 배경 .....	4
제1절 경찰수사경과의 의의와 도입배경 .....	4
제2절 경찰수사경과의 필요성과 제약요인 .....	7
제3절 관련이론의 검토 .....	14
제3장 외국의 수사경찰 운영실태 및 분석 .....	24
제1절 미국의 수사경찰 운영실태 .....	24
제2절 영국의 수사경찰 운영실태 .....	26
제3절 일본의 수사경찰 운영실태 .....	26
제4절 독일의 수사경찰 운영실태 .....	28
제5절 프랑스의 수사경찰 운영실태 .....	29
제6절 호주의 수사경찰 운영실태 .....	29
제4장 수사경과제의 현황분석 .....	33
제1절 수사경과제의 운용실태 .....	33
제2절 조직 및 인력현황 .....	43
제5장 수사경과제에 대한 설문결과 및 분석 .....	47
제1절 조사방법 .....	47

제2절 설문결과 및 분석 .....	49
<b>제6장 수사경과제의 진단과 실효성 제고방안 .....</b>	<b>73</b>
제1절 현행 수사경과제의 진단 .....	73
제2절 수사경과제의 실효성 제고방안 .....	77
<b>제7장 결 론 .....</b>	<b>86</b>
<b>참고문헌 .....</b>	<b>90</b>
<b>&lt;부록-1&gt; 질문지 .....</b>	<b>92</b>

## < 표 차 례 >

<표 3-1> 외국의 수사경찰운용현황 .....	32
<표 4-1> 수사경과 응시자격 및 선발기준 .....	34
<표 4-2> 심사항목별 배점기준 .....	35
<표 4-3> 수사경과정원 .....	36
<표 4-4> 수사경과 신청현황 .....	37
<표 4-5> 경과의 제청과 발령절차 .....	39
<표 4-6> 수사경과자의 인사제청 및 발령절차 .....	40
<표 4-7> 전문수사팀 구성기준 .....	44
<표 4-8> 과학수사팀의 업무내용 .....	44
<표 4-9> 인구통계학적 특성 .....	48

<표 4-10> 수사업무량의 비교 .....	49
<표 4-11> 수사업무량에 대한 인식 .....	50
<표 4-12> 외근활동 시간보장 .....	51
<표 4-13> 타수사팀간의 업무협조의 정도 .....	52
<표 4-14> 타 부서와의 업무협조 .....	53
<표 4-15> 타 경찰서와의 공조수사 .....	55
<표 4-16> 휴식보장의 정도 .....	56
<표 4-17> 인원배분의 적정성 .....	57
<표 4-18> 사무실 공간의 적정성 .....	58
<표 4-19> 수사경과의 지원동기 .....	59
<표 4-20> 수사경과의 승진용이성 .....	60
<표 4-21> 수사비의 적정성 .....	61
<표 4-22> 수사업무배분의 적정성 .....	62
<표 4-23> 수사전문성에의 기여정도 .....	63
<표 4-24> 인권보호의 기여정도 .....	64
<표 4-25> 수사업무의 효율성의 기여정도 .....	65
<표 4-26> 사건해결율의 기여정도 .....	67
<표 4-27> 사건해결의 소요시간 .....	68
<표 4-28> 채용방법에 대한 평가 .....	69
<표 4-29> 진과제한에 대한 인식 .....	70
<표 4-30> 전문수사관인증제에 대한 인식 .....	71
<표 5- 1> 수사경과제 시행상의 문제점 .....	74
<표 5- 2> 수사경과제 시행전후의 검거율비교 .....	75

## 제1장 서론

한국 경찰은 2005년 1월부터 수사경과제를 전면적으로 시행하고 있다. 수사경과제는 일반경과에서 분리된 수사경과를 신설하여 수사경찰의 선발, 승진, 인사를 별도로 관리하는 제도를 말한다. 수사업무에 종사하는 경찰관을 수사부서에만 근무시킴으로써 수사경찰의 전문성을 확보하겠다는 것이 제도도입의 주된 취지라고 할 수 있다. 수사경과제의 시행이후 예상과 달리 일선 형사들의 외근활동이 오히려 축소되고 직원들 간의 의사소통이 단절되는 상당한 문제점이 드러나 대책마련이 시급하다는 지적을 받고 있다.<sup>1)</sup>

수사경찰의 전문화는 국립경찰 창설 이래 지속적으로 제기되어 왔던 과제이었다. 그간 경찰에서는 수사역량을 강화하고 수사의 전문성을 제고하기 위하여 다양한 제도와 시책을 강구해왔으나, 금번 수사경과제의 전면적인 시행은 경찰의 조직 및 인사에 대폭적인 변화를 수반한다는 점에서 실로 획기적인 조치로 평가할 수 있다.

경찰청은 한 걸음 더 나아가 수사경과제의 도입에 병행하여 ‘죄종별 전담수사팀제’를 실시하기로 하였다. 즉 다양한 사건을 죄종별로 분류하여 담당수사팀에서 전담하여 수사하는 시스템을 구축함으로써 수사경과 자체 내에서도 더욱 세분화된 전문화를 도모하겠다는 취지로 평가 할 수 있다. 한편 타 부서에 비하여 상대적으로 열악한 근무여건과 처우, 비현실적인 수사활동비 지급 등으로 인하여 기피부서로 인식되는 수사부서에 유능한 인적 자원을 유입하기 위해 제반의 문제점을 개선하는 방안이 함께 제시되고 있다.

선진외국에서는 이미 오래전부터 실질적인 의미에 있어서의 수사경과제가 시행되어 왔다. 프랑스와 독일의 수사경찰은 일반경찰 중에서 일정한 선발시험에 합격한 자들로 충원하고 있으며, 별도로 인사체계에 의해 관리되고 있다.<sup>2)</sup> 프랑스의 경우 수사경찰은

1) 연합뉴스, 2005. 6. 16일자.

2) 독일의 경우에는 수사경찰은 대다수가 간부계급으로 되어 있어 일반경찰에 비하여 상대적으로 승진에 유리하다는 점도 수사경찰을 선호하는 요인이 되고 있다고 한다.

시험합격 후 소정의 전문교육을 이수하며, 사법경찰로서의 정식적인 자격이 부여되어야만 수사업무를 수행할 수 있다. 특히 사법경찰관의 자격부여는 위원회의 동의와 고등검사장의 자격부여 등 엄격한 절차가 요구되고 있다. 미국이나 영국에서는 일정기간의 근무경력 및 수사관으로서 능력과 자질을 갖춘 일반경찰 중에서 수사경찰을 선발하고 있다. 수사경찰은 일반경찰과 다른 직급체계를 사용하며, 보수 및 인사도 별도로 운영되고 있다.

수사경과제는 수사경찰의 전문화를 이루기 위한 보편적인 제도로 볼 수 있다. 지금은 수사경과제의 성공적인 정착을 위해 공정하고 엄정한 선발과정을 마련하고 교육과 승진, 처우 등 인사관리는 물론이고 수사경과제의 본래의 취지를 살릴 수 있도록 체계적이고 과학적인 조직관리가 이루어 질 수 있도록 노력해야 한 단계이다. 하지만 처음 시행하는 제도인 만큼 현재로서는 수사경과제의 성과를 평가하기에는 이르다고 생각된다. 향후 수사경과제가 어떻게 발전해야 할 것인지와 수사경과를 부여받은 경찰관이 경찰조직 내에서 어떠한 위상과 역할을 할 수 있을 것인지에 대해서는 쉽게 예측하고 판단하기는 어려운 상황이다.

이러한 상황에서 진입장벽을 두텁게 쌓고 타 경과로의 진출을 엄격히 제한하는 등의 조직의 탄력성을 약화시키는 인사제도는 여러 가지 문제점을 유발할 여지가 있다는 점도 간과해서는 안 된다. 예컨대 수사경과제가 성공적으로 정착되어 경찰 내에서 선호하는 인기부서로 위상이 정립될 경우, 타 부서의 경찰관들에게 상대적인 박탈감을 안겨주게 되거나, 반대로 수사경과제가 제대로 정착하지 못할 경우, 경과를 신청했던 경찰관들로부터 불만이 표출될 가능성을 염두에 두어야 한다. 이는 경찰조직의 단결력을 해치는 결과는 물론이고 조직의 효율성을 약화시킬 수 있기 때문이다.

따라서 선택을 위한 판단자료가 부족한 최초 시행단계부터 폐쇄된 형태로 경과제를 운영할 실익은 적다고 본다. 제도가 정착될 때까지는 경과의 진출입에 상당한 유연성을 두어 상당한 기간 동안 의사결정을 할 수 있도록 하는 것이 보다 합리적이라 판단된다. 또한 일시에 모든 인력을 충원하기보다 수년에 걸쳐 단계적으로 충원하는 방법도 고려해볼 필요가 있을 것이다.

현재 우리나라 경찰수사를 대표하는 특징으로서 경찰서 단위 중심의 수사체제를 꼽을 수 있다. 실제 대다수사건의 수사는 경찰서 단위의 수사부서에서 수행되고 있으며, 각 지방경찰청 단위의 수사는 조직규모나 인력 면에서 상대적으로 미미한 형편이다. 경찰청의 수사경과제와 최종별 전담수사팀제는 이러한 경찰서 단위 중심의 수사체제를 크게 벗어나지 않고 있다.

한 명의 수사관이 최종에 관계없이 형법 및 특별법에 규정된 수많은 범죄에 대한 수사를 담당하는 현행체제보다는 상대적으로 전문성을 제고할 수 있을 것이다. 그러나 이러한 경찰서 단위 중심의 수사체제로서는 최종별 전담수사체제의 실효성을 거두는 데에도 한계를 드러낼 수밖에 없다. 왜냐하면 특정 죄명에 해당하는 사건에 대한 경찰서별 연간 처리건수는 매우 적어 전문성을 갖출 정도로 충분한 사건을 취급할 수 없기 때문이다.<sup>3)</sup>

수사경과제는 수사경찰의 전문화를 위해서 필수불가결한 조치로 보인다. 하지만 시행 초기에 수사경과제의 여러 가지 문제점이 노정되고 있고, 시행착오를 겪고 있는 단계이다. 지금은 수사경과제의 실효성을 위하여 시행착오를 최대한 줄이고 문제점을 개선하여 그 실효성을 제고하는 노력이 필요한 시점이라고 생각한다. 즉 수사경과제와 관련된 채용, 승진, 교육훈련, 제도, 조직편성, 업무분장, 직무만족도 등을 세밀히 분석하고 평가하여 바람직한 수사경과제의 방향을 제시할 필요성이 있다고 생각한다.

따라서 본 논문은 현행 수사경과제의 순기능과 역기능을 면밀히 분석 및 평가하여 수사경과제의 효율성제고방안을 제시하는데 목적이 있다. 이를 위해 현행 수사경과제에 대한 문헌조사와 외국의 수사경과제에 대한 비교분석, 수사관리자 및 실무자를 대상으로 면담과 설문조사의 방법을 이용하여 연구하였다.

3) 예컨대 살인사건의 경우를 보자. 2002년도에 전국적으로 총957건이 발생하였으며 경찰서별로 보면 연간 평균 4건 정도가 되는 셈이다. 살인사건의 약8할 정도는 수사초기단계에서 범인이 특정된다는 실상을 감안한다면 전문적인 수사기법이 요구되는 사건은 경찰서 별로 연간 한건도 채 되지 않는다고 볼 수 있다

## 제2장 이론적 배경

### 제1절 경찰수사경과의 의의와 도입배경

#### 1. 수사경과의 의의

수사경과제란 수사경찰의 자격 및 인사관리를 일반경찰과 분리, 독립시키는 것으로 기존의 경찰 내에 강력·형사·조사과(계) 등으로 나뉘어 있는 업무를 「강력범죄수사팀」, 「지능범죄수사팀」, 「과학수사팀」, 「수사지원팀」등 전문수사팀으로 분류하여 운영하는 제도를 말한다.<sup>4)</sup> 수사경과제는 수사경찰의 전문화를 통한 수사업무의 효율성을 획기적으로 개선하기 위한 제도이다.

수사경과제가 시행되고 있는 초기에는 다수의 시행착오를 겪을 것으로 예상된다. 수사경과제의 성공여부에 대한 평가를 하기에는 아직 이른 감이 없지 않다. 처음 시행하는 제도인 만큼 현재로서는 합리적인 의사결정을 하기 위한 판단자료가 부족한 상태이다. 향후 수사경과제가 어떻게 구체화될 것인지, 수사경과를 부여받은 경찰관이 경찰조직 내에서 어떠한 역할과 위상을 차지할 것인지 등은 정확히 예측하기는 힘든 상황인 것 같다.

수사경과제가 성공적으로 정착되어 경찰 내에서 선호하는 인기부서로 위상이 정립될 경우, 타 부서의 경찰관들에게 상대적인 박탈감을 안겨주게 되거나, 반대로 수사경과제가 제대로 정착하지 못할 경우, 경과를 신청했던 경찰관들로부터 불만이 표출될 가능성도 있음을 고려하지 않을 수 없는 입장이다. 이는 경찰조직의 단결력과 업무의 효율성을 저해하는 요인으로 작용할 수 있음도 유의해야 할 것이다.

경찰청의 수사경과제와 최종별 전담수사팀제는 이러한 경찰서 단위 중심의 수사체제

4) 수사연구편집부, “수사경과제, 수사원년의 신기원을 연다”, 수사연구통권255호, 2005. 1.

를 근간으로 하고 있다. 한 명의 수사관이 최종에 관계없이 형법 및 특별법에 규정된 수많은 범죄에 대한 수사를 담당하는 현행체제보다는 상대적으로 전문성을 제고할 수 있을 것이다. 하지만 경찰서 단위 중심의 수사체제로서는 최종별 전담수사체제의 실효성을 거두는 데에도 한계를 드러낼 수밖에 없다. 왜냐하면 특정 죄명에 해당하는 사건에 대한 경찰서별 연간 처리건수는 매우 적어 전문성을 갖출 정도로 충분한 사건을 취급할 수 없기 때문이다.<sup>5)</sup> 이처럼 시행초기에 있는 수사경과제의 여러 가지 문제점들이 노출되고 있어, 수사경과제의 효율성을 가급적 짧은 시일 내에 보완 발전시킬 필요성이 있다고 생각한다.

## 2. 수사경과제의 도입배경

우리나라의 경우 범죄의 성향 및 국민의 치안욕구의 변화에 따라 전문성과 실무경험이 풍부한 전문수사요원에 의한 수사활동이 긴요함에도 불구하고 수사전문화를 위한 토양이 매우 척박한 실정이다. 이러한 현실적 수사환경 때문에 궁극적으로 범죄검거역량의 약화와 인권보호적 수사활동의 어려움을 초래하고 있다고 해도 과언이 아니다.

이러한 배경들이 한국경찰에 수사경과제의 도입이 적극적으로 추진되는 계기가 되었다. 수사경과제의 목적은 기존 형사들이 폭력·강도·살인에서 고소·고발사건까지 잡화점식으로 다루어왔던 각종 사건들을 최종별로 분류하여 한 분야에 정통한 전문수사관을 양성하는데 있다할 것이다. 즉 수사경찰을 수사부서에만 평생토록 근무할 수 있도록 보장함으로써 수사의 전문성과 역량을 강화하는 데에서 수사경과제의 도입배경을 찾을 수 있다.

아래에서는 수사경과제의 도입배경이 되었던 우리의 수사환경을 다시 한번 짚어보고 현재 수사경과제로의 전환이후에도 어떠한 문제점이 있는지 검토해보고자 한다.

5) 예컨대 살인사건의 경우 매년 약 천여건이 발생하는데 경찰서별로 보면 연간평균 4건 정도를 담당하는 셈이다. 살인사건의 약8할 정도는 수사초기단계에서 범인이 특정된다는 실상을 감안한다면 전문적인 수사 기법이 요구되는 사건은 경찰서 별로 연간 한건도 채 되지 않는다고 볼 수 있다

첫째, 수사를 선호하고, 전종할 수 있는 근무여건 조성 절실히 요구되었다. 즉, 계속되는 수사부서 기피현상은 급기야 수사요원 선발부터 어려운 실정에 봉착하게 되었다. 예를 들어, 지난 2004년 1월 정기인사 때 경기청의 경우 200명이 진출하였으나 지원자는 108명이었고, 제천서의 경우 15명 진출에 지원자는 1명에 불과한 실정이었다.

둘째, 수사부서의 과중한 업무량, 낮은 승진율 등 근무여건에 대한 매력의 상실되었으며, 기회만 있으면 타부서로의 진출을 희망하는 수사경찰관이 증가하였다.<sup>6)</sup> 소위 베테랑 형사가 실종되는 결과를 초래하였다. 예컨대, 수사경찰관중 5년 미만 경력자가 59%를 차지하고 있다는 것이 반증하는 결과이다. 이외에도 수사경찰은 경비부서에서의 의무근무 등으로 인하여 수사업무와 전혀 관련이 없는 부서에서의 근무가 불가피하여, 수사역량의 강화에 걸림돌로 작용하였다.<sup>7)</sup>

셋째, 조직 및 인력구조 개선 등 근본대책 마련 시급하였다. 경찰조직 내에서 가장 많은 비율을 차지하는 경우는 단지 '사법경찰리'로 수사의 보조자인 경사이하가 81.6%를 차지하고 있다. 따라서 최소한 경감 급까지는 실제 수사요원화할 필요성이 제기되었다.

넷째, 현행 계선형 조직편제와 수사단서별 업무분장으로 인한 '잡화점식 수사활동'도 전문화에 장애 요인이다. 따라서 최종별로 전문적인 수사가 가능한 '전문점식 수사의 필요성이 제기되고 있는 실정이다. 한편, 전문수사교육을 전혀 이수하지 않은 채 수사를 담당하는 수사관도 상당수로 초·중·고 급 단계별 교육체계 정비가 필요한 실정이다.

6) 예를들어 2003년도 기준으로 수사요원의 승진율은 16.3%로 수사경찰의 인력점유율의 17.6%에도 미치지 못함으로써 타기능에 비해 상대적으로 불리함을 알 수 있다.

7) 이외에도 수사부서의 경위급 이상의 간부들은 감독순서, 경미동원 등이 일상화되어있고, 실무형사들은 형사사건의 특성상 사건관계자들로부터 모함성 민원이 빈발하고 감찰조사를 받는 일이 잦아 업무의 연속성은 물론이고 피해의식을 가지고 있는 경우도 허다하다.

## 제2절 경찰수사경과의 필요성과 제약요인

### 1. 수사환경의 변화

최근 우리나라는 산업화, 도시화, 정보화, 국제화 등 사회환경의 급격한 여건변화로 치안수요가 급격히 증대되고 있어 사회적 안전망을 강화하는데 많은 어려움에 직면하고 있다. 특히 범죄가 양적으로 증가하고 질적으로도 지능화, 흉악화, 기동화되고 있기 때문에 어떻게 하면 제한된 경찰력으로 효과적으로 대응할 수 있을 것이냐의 문제를 고민하지 않을 수 없는 실정이다. 이것은 경찰의 중요한 기능인 범죄예방차원과 수사기능을 어떻게 조화시키면서 제한된 자원을 극대화하느냐 하는 문제이다.

경찰이 보다 효과적으로 국민의 생명과 신체, 그리고 재산을 보호하고 사회공공의 질서를 유지하기 위해서는 이미 발생한 범죄를 검거, 진압하는 사후적인 조치보다는 범죄가 발생하기 이전에 미리 예방하는 것이 훨씬 바람직하다는 점은 누구나 부정하지 않을 것이다. 하지만 이에 못지않게 중요한 사실은 발생한 범죄를 얼마나 신속히 효율적으로 해결하느냐하는 것도 중요하다. 발생사건의 신속한 해결을 통해 피해의 확산을 차단하는 방법에는 여러 가지가 있겠지만 수사의 전문성의 문제를 간과할 수 없다.

여기에서는 합리적인 수사를 전개해 나가면서 검거율을 향상시켜 범죄의 공포로부터 벗어나기 위한 수사요원의 전문화 방안이 무엇인가를 밝히고자 한다. 경찰수사요원을 전문화하는데 있어서 가장 중요한 것은 무엇보다도 부단한 반복교육과 전문적인 교육에 있을 것이다. 이러한 측면에서 지난 1992년 11월 16일 수사경찰로서의 기본소양의 함양과 과학수사기법에 대한 주기적인 반복교육으로 수사경찰의 능력과 자질을 향상시켜 국민으로부터 신뢰받는 선진 민주경찰상을 확립하고자 경찰수사연수소가 개소된 바 있다.

경찰의 수사력제고와 수사요원의 전문화에 좋은 계기를 마련했다는 점은 환영할 만한 일이 아닐 수 없으나 이 경찰수사연수소가 제 기능을 발휘하기 위해서는 여러 제반 문제가 해결되어야 한다. 이러한 시점에서 현 수사경찰의 전문화 수준과 수사요원의 전

문화 제약요소 등을 외국(미국, 일본 등)의 실례와 비교, 고찰해 봄으로써 수사요원의 전문성향상을 위한 쇄신방안을 모색할 수 있을 것이다.

경찰수사요원을 전문화하는데 앞서 먼저 경찰의 수사력이 왜 강화되어야 하는가에 대한 정당한 논리가 있어야 한다. 어느 나라든 그 사회의 공공안녕이 법질서 테두리 속에서 잘 유지되고 국민이 범죄로부터 잘 보호받을 수 있는 최고의 통제가능한 수단이 무엇이나는 질문에 대하여 대답은 그 나라는 강한 법 집행력을 가진다는 것이고 이 강한 법집행의 토대는 효율성판단 준거에 기초한다는 것이다.<sup>8)</sup>

이를 좀 더 구체적으로 보면 강한 법집행은 강한 수사력이 기초되어야 할 뿐 아니라 그것이 효율성 요인의 크기에 따라 좌우될 때 가능하다는 것이다. 에리히의 분석(FBI가 규정한 7대 범죄에 대한 유형별 회귀계수 측정 결과 강도, 절도, 자동차 절도, 살인, 강간 등의 범죄에서 범죄로 인한 유죄의 수형기간 등 처벌의 가혹성 보다는 검거, 체포로 인한 투옥의 가능성 여부가 더 큰 영향요인임을 밝혀 냄)에서 알 수 있듯이, 경찰의 검거율의 상승이 형량의 상대적 크기 조정보다 더 효율적 형사정책수단이 된다는 것으로 이때 경찰의 검거율을 높이기 위한 즉, 경찰의 수사력을 향상시키는 것이 무엇보다 중요함을 알 수 있고 바로 이와 같은 실증적 논거야말로 경찰 수사력 강화의 이론적 논거, 정당화 논거가 된다.<sup>9)</sup>

또한 이러한 경찰의 수사력향상에 의한 검거율 상승을 결정짓는 요인은 첫째, 수사관의 자질, 사기가 높아야 하고 둘째, 잡는 기술과 기법이 고도화되어야 하며, 셋째, 이에 대한 지원으로서 예산, 장비의 개선이 있어야 함은 물론 끝으로 범인의 발견, 확보, 증거수집, 보전에 관한 수사기관으로서의 권한과 책임을 제도적으로 보장하는 일이다.<sup>10)</sup> 이러한 상황 하에서 국민들의 안전욕구를 충족시켜 주고 공권력의 권위를 찾기 위해서는 경찰내부의 변화가 있어야 하며, 특히 수사의 전문화에 의한 범인의 검거가 가장 시급하면서도 어려운 과제라 할 수 있다.

8) 이기호, “경찰의 수사력 강화방안,” 형사정책연구 창간호, 1990 ; 同著, “경찰의 수사력 강화방안에 관한 연구,” 경찰대학 논문집 제19편, 1990.

9) 이상안, “경찰수사력 강화의 정당성 논리”, 수사연구, 1993년 1월호.

10) 이황우, “민생치안과 수사경찰력의 향상,” 치안논총 제8편, 1991.

## 2. 수사경과제의 필요성

### 가. 환경변화와 경찰의 대처능력 증대 욕구

위에서 언급한 제 환경의 급격한 변화로 치안수요가 급격히 증가로 인하여 사회안정망을 구축하는데 예전보다 더 많은 어려움에 직면하고 있다. 이에 따라 적법절차에 의한 공권력의 권위회복과 국민의 안전욕구를 충족시켜 주는 것이 시대적 과제로 부각되었다. 이에 따라 치안분야에 있어서 행정체제의 구조적·기능적 적응력이 더욱 요청되고 있다.

이것은 곧 경찰행정이 단순한 집행·관리기능을 주로 하는 현상유지, 질서유지, 통제 등의 안정유지자로서의 기능뿐만 아니라 급격한 사회변동에 따르는 환경으로부터의 도전을 해결하며 보다 적극적, 능동적으로 변화·발전을 도모하려는 치안분야의 변화담당자로서의 기능을 요구하고 있음을 의미하는 것이다. 따라서 이러한 변화를 바람직한 방향으로 인도하는데 기여할 수 있도록 경찰행정체제를 발전시키기 위해서는 경찰의 인력자원은 물론 물리적 자원이나 제도 등이 동시에 향상되어야함은 물론이다.

그러나 결국에는 조직 내의 인적 자원이 구조, 기술, 업무의 내용과 수준을 변화시키기 때문에 인적 자원에 대한 능력발전이 무엇보다도 중요하다. Sthal과 Staufenger는 “경찰을 발전시키고 변화시키는 데 있어서 가장 중요한 시도는 교육훈련의 중요성과 필요성을 강조하는 것이다”라고 하면서 경찰의 교육훈련의 중요성을 강조하였으며 O. W. Wilson은 “경찰관이 모든 업무를 용이하게 수행할 수 있게 하며 그의 안전과 국민의 안전을 확보하고 국민의 만족을 얻어내도록 하는 것이 경찰교육의 목적이다”라고 하였다. 이외에도 여러 경찰학자들이 경찰의 전문성향상과 이에 따른 전문적이고 과학적인 교육훈련의 중요성을 강조하였다.

### 나. 과학기술발달에 따른 범죄양상의 변화

과학기술의 발달은 범죄의 양상도 변화시켰다. 최근 컴퓨터 칼라복사기의 보급에 편

승한 “해커” 및 위조범죄가 급속도로 확산되었다. 또한 회계장부조작에 의한 탈세, 신용카드 범죄, 입시부정, 증권 시장조작, 불법자금세탁 등 전문지식을 이용한 지능범죄가 날로 증가하면서 통상적인 수사기법으로는 대처하기 곤란한 범죄의 종류가 늘어나 범죄수사업무의 전문화가 불가피하게 되었다. 과학기술을 이용한 첨단 사수장비가 보급되기 이전에는 어느 정도의 법률지식과 수사경험을 가진 수사요원들이 적당히 분담해서 수사하면 되었다. 그러나 오늘날의 수사환경은 전문지식을 갖춘 요원들을 거의 무제한으로 요구하고 있다 해도 과언이 아니다.

### 3. 수사경과제의 제약요인

#### 가. 우수인력의 유인장치 미흡

우리나라 수사요원에 대한 모집은 장기적인 인력수급에 따른 계획이 진지하게 구상되지 못하고 있는 실정이다. 따라서 유능한 인적 자원을 수사조직에 끌어들이기 위한 선발에 있어서 공식적인 절차를 이용할 수 없는 상황이므로, 선발절차에 관하여 지원자의 신체적, 인구학적 특성이나 심리검사, 상황적 검사 등의 시험방법을 통한 선발과정은 수사요원 선발시에 제대로 채택되지 못하고 있다.

특히 관서별로 수사요원의 인사를 기준 없이 실시해 왔으며, 기존 수사경찰인사관리 규정 및 지침은 타 기능 근무자와 형평을 유지해야 하는 운용상의 한계로 인하여 유명무실한 상태였다는 평가를 받았다.<sup>11)</sup> 수사기능에 능통한 전문수사형사를 비리를 방지한다는 명목으로 수시로 교체가 이루어짐으로써 수사의 전문성과 우수인력의 유치가 곤란하였다는 점을 지적하지 않을 수 없다. 이외에도 승진의 불리, 수사수당의 비현실성, 휴식시간의 절대적인 부족 등 근무여건의 불비로 인한 타부서로의 진출도 우수인력의 유치에 문제점으로 지적할 수 있다.

11) 신현기·이상열, “수사경과제에 대한 만족도조사:서울지방경찰청 수사형사를 중심으로”, 한국경찰발전연구학회 제21회 추계학술발표대회자료 p.61, 2005. 10. 22.

## 나. 교육훈련체제의 미흡

수사요원에 대한 교육훈련은 1975년부터 종합적으로 실시해 왔으나 초기에는 경위, 경감급 수사관리반교육, 수법장물교육, 화재감식교육 등 이루어지다가 중단되었고, 1983년에 와서 경위급에 대한 수사전문화 과정, 1984년에는 경정, 경감급에 대한 수사간부 연수교육이 이루어졌다. 경사이하는 하위직 경찰은 수사실무, 교통사고조사, 감식 등의 직무과정으로 운영되고 있다.

모든 수사요원은 직무수행에 필요한 수사직무과정을 이수하여야 하며 수사경력이 없는 수사요원은 원칙적으로 그 교육을 이수하도록 하고 있으나, 교육대상 인원 약 30% 정도만이 직무교육을 이수하고 있어 수사요원의 전문화교육은 미흡한 실정에 있다고 볼 수 있다.<sup>12)</sup> 한국의 수사전문화 교육의 문제점을 몇 가지 지적하면 다음과 같다.

### 1) 교육시스템의 낙후

수사전문화는 우수한 인재의 선발과 아울러 과학적인 교육시스템이 대단히 중요하다. 경찰의 수사전문화교육에 따른 시스템의 문제는 몇 가지로 요약해서 설명해 볼 수 있다. 첫째, 교육기간의 문제이다. 현재 시행되고 있는 교육과정 중에서 수사지휘(12주), 조사간부(8주), 형사전문화(4주), 조사전문화(4주)를 제외한 나머지 47개의 교육과정이 1~2주의 단기교육과정으로 편성되어 있어 실질적인 교육이 이루어지기 어렵게 되어있다.

따라서 전문수사능력을 양성하기 위해서는 교육기간을 늘리고 충분한 교육이 될 수 있도록 과목별 교육시간도 늘리는 것도 고려해 볼 필요가 있다고 생각한다. 필요시에는 실시간 수사기법과 최신 수사기법을 수강할 있는 온라인 교육 등도 고려해 볼 만하다.

둘째, 교육대상자 선발상의 문제이다. 유능한 수사적격자를 선발하여 전문 수사관을 양성함으로써 국민들은 양질의 수사서비스를 제공 받을 수 있을 것이다. 현재 경찰수사연구소의 피교육생 선발기준은 해당 교육과정의 미 이수자 또는 소속기관장이 적격자로 추천하거나 수사교육 이수 후 5년 경과한 자가 해당되는 등 대상자 선발이 수사전

12) 김보환, "수사교육의 실태와 쇄신대책," 수사연구, 1993 8월호.

문화의 일환으로 시행되기보다는 승진 등 형식적인 면에 치우치고 있는 경향이 있다.

셋째, 교과과정의 전문성 및 차별성 부족이다. 형사실무과정과 조사실무과정은 각각 4주의 교육과정이지만 교육기간의 길고 짧음이 다를 뿐이지 교과목은 거의 비슷함을 알 수 있다. 특히 조사실무와 형사 실무과정의 구별은 수사업무의 기능상의 구별에서 오는 것으로 이해가 되지만 이들의 교과과정을 살펴보면 형사 실무과정의 변사자 처리 요령, 강력범 수사사례, 조사 실무과정의 환경범죄수사, 수사실무사례만 차이가 있을 뿐 나머지는 거의 유사함을 알 수 있다.

이외에도 수사초보자와 수사경력자가 함께 교육을 받게 됨으로서 경력이 짧거나 전혀 경험이 없는 교육자와 수사경력자 사이에서 교육의 수준을 어디에 맞추어야 하는지의 혼란을 일으킬 수 있으며, 그렇게 됨으로서 교육목적을 달성하기 어렵게 될 것이다.

## 2) 수사전문인력의 관리미흡

컴퓨터범죄수사나 환경범죄수사, 신용카드범죄수사, 지적재산권 침해사범조사와 같은 신종범죄나 특수범죄와 같은 전문성이 요구되는 범죄수사부분에 관련된 교육시간이 절대적으로 부족함으로써 실질적이고 구체적인 교육을 하지 못하고 형식적인 교육에 그치고 있다.

범죄의 양상이 지능화, 다양화되어가고 있는 추세에서 전문교육을 경찰단독으로 전문수사관을 양성하는데 한계를 가지고 있다. 예컨대, 금융범죄, 환경범죄, 교통범죄, 지적재산권관련범죄, 마약범죄, 보험범죄 등은 금융연수원, 세무연수원, 국립환경연구원, 건설교통연구원 등 전문연구원과의 연계교육을 실시하고 있으나 실질적인 연계교육시스템이 부족한 실정이다.

특히 한국의 수사전문화 교육의 문제점으로 지적할 있는 것은 맞춤형 전문교육이 미흡하다는 점이다. 특히 수사경찰의 양성교육이 체계적으로 관리되지 못하고 백화점식으로 운영되고 있고 단계별 전문가 양성교육이 이루어지지 않고 있다는 점이다. 이를 위해서는 다른 전문연구원과의 실질적인 연계는 물론이고 대학 등과 연계하여 법의실무, 과학수사 등에 대한 경학연계프로그램이 개발되어야 할 필요가 있다.

### 3) 현장실습시설의 부족

경찰수사보안연주소 등 각급 학교에 교육생들을 위한 실습장이 마련되어 있으나 다양한 유형의 범죄현장 상황을 실습할 수 있는 종합실습장이 없다. 예를 들어 수사보안연주소의 경우 현장감식실(60평), 지문·족흔적실습실(33평), 컴퓨터연습실(33평) 등으로 편성되어있으나 종합적이고 체계적인 실습교육을 하기에는 실습실이 부족하고 첨단기자재도 갖추고 있지 못하다.

현장감식실에는 사건현장별 감식실습이 가능하도록 여관, 주점, 포장마차, 아파트, 단독주택 등이 실제모양과 유사하게 만들어져 있다. 그러나 다수의 인원이 동시에 현장실습을 할 수 없는 관계로 교육의 효과를 달성하는데 제한이 많은 실정이다. 경찰종합학교, 중앙경찰학교 등에서 신규임용예정자 및 재직자 교육훈련을 목적으로 실습장을 마련하여 교육을 실시하고 있다.

하지만 영국, 일본, 미국 등의 선진국 경찰의 수사교육시스템은 물론이고 홍콩의 TTC와 같은 종합현장실습장이 마련되어 있지 않아 수사전문능력을 향상시키는 교육훈련이 체계적으로 이루어지기에는 많은 한계를 가지고 있는 실정이다. 따라서 우리 한국의 경우에도 수사실무교육을 강화하기 위해서는 지금과 같이 분산된 수사교육기관을 통합하여 다양한 실습과 이론교육이 동시에 가능한 종합수사교육원의 설립이 필요하다.

#### 다. 불합리한 배치전환과 승진 차별

경찰기관에 수사요원을 얼마나 배치해야 할 것인가에 대한 표준이 없기 때문에 현재 수사부서에 배치된 수사요원 가운데 직무교육을 이수하지 않은 요원이 거의 70%에 가까우며, 또한 수사간부 연수과정이나 수사전문화교육을 이수한 간부도 수사와는 관계없는 타부서에 배치되어 있으므로 교육이수 후의 사후관리에 문제가 있음을 발견하게 된다.

특히 경찰관의 보직관리는 경찰기관장에게 절대적인 권한을 부여하고 있고 일과 사람의 적합성이라는 기준에 따라 결정되기 보다는 인사권자의 편견이나 지연, 혈연, 학연과 같은 정실적 요소에 의해 결정될 개연성을 안고 있다는 점은 한국경찰조직에서

근원적인 문제가 아닐 수 없다.

따라서 보직관리에 적용되는 기준이 과연 합리적이고 현실적합성이 있는가도 문제이며 전문화를 위해 채택된 특기제도는 거의 제대로 운용하지 못하고 있는 실정이다. 승진에 있어서는 시험승진, 심사승진, 특별승진이 있으나, 시험승진의 경우 근무여건상 업무량의 폭주로 기대하기가 어려우며, 심사승진의 경우에도 직무태만, 직권남용, 금품수수 등의 사유로 징계를 받기가 쉬워 그 기회는 적다고 할 수 있다. 수사경찰의 경우 직무의 성격을 충분히 고려하여 다른 경과와 달리 현실적인 승진제도와 인사관리방안이 마련되어야 할 것이다.

### 제3절 관련이론의 검토

#### 1. 수사경찰 조직관리의 기본원리

경찰조직의 편성원리는 경찰조직 구조를 능률적·합리적으로 편성하고 업무를 효율적으로 달성하기 위한 일반적인 원칙을 말한다. 이러한 조직편성의 원리는 능률적 행정을 추구하는 모든 조직에서 공식적인 구조의 형성과 운영에 대한 보편적 기준으로서 인식되어져왔다.<sup>13)</sup> 경찰조직의 일반적인 편성원리는 다음과 같다.

먼저, 계층제의 원리이다. 계층제란 권한과 책임의 정도에 따라 직무를 등급화 함으로써 상하 계층간에 직무상 지휘·감독관계가 이루어지도록 하는 것을 말한다. 이것은 어떤 주어진 직무에서 상관과 부하의 관계이다. 계층제는 조직의 융통성을 유지하는데 필수적인 장치로 인식<sup>14)</sup>되고 있지만, 너무 지나친 계층제의 확대는 역기능을 초래할 수 있다.

계층제의 순기능으로는 지휘·명령과 의사전달의 통로, 권한과 책임 위임의 경로, 조

13) 이황우, 경찰행정학(제4판)(서울: 법문사, 2005). pp. 123-124.

14) 오석홍, 조직이론(서울: 박연사, 1986), p.443.

직내부 통제의 경로, 조직 내의 분쟁 조절수단, 승진의 유인, 조직의 질서와 통일의 확보 및 업무의 적정배분 등이 있다.<sup>15)</sup> 계층제의 역기능으로는 기관장의 독단화, 동태적 인간관계 형성 저해, 조직의 경직화, 새로운 지식·기술의 도입의 신속성 곤란, 의사소통의 왜곡, 변화하는 환경에 대한 조직의 적응성 저해 등이 있다.

둘째, 통솔범위의 원리이다. 통솔범위(Span of Control)는 한사람의 상관이 효과적으로 감독할 수 있는 최대한의 부하의 수를 말한다. 관리자의 통솔범위로 적정한 부하의 수는 어느 정도인가 라는 문제는 관리의 효율성을 좌우하는 중요한 원리가 된다. 한사람이 직접적으로 할 수 있는 부하의 수는 업무의 성질, 기술, 작업성과 기준에 달려 있다.<sup>16)</sup>

조직의 효율적인 업무수행을 보장하기 위해서는 한사람의 상관이 통제하는 부하직원의 범위를 제한해야 함을 의미한다. 통솔범위는 조직의 다양한 조건에 따라 약간씩 달라질 수 있는데, 다음과 같은 조건들을 고려하여 신중적으로 결정해야 한다. 감독자의 능력, 피감독자의 자질, 업무의 성질, 지리적 분산의 정도, 시간적 요소, 관리기술의 수준과 상태 등이다.<sup>17)</sup>

학자들에 의하면, 통솔범위는 7명 정도가 적당하다고 하는데, 미국의 경우 수사부서에 있어서 감독자의 통솔범위는 10명을 초과해서는 안 되며 순찰부서의 순찰반장은 10명 내지 15명의 부하 직원을 감독할 수 있다고 한다.<sup>18)</sup> 이 통솔범위는 군대조직에서도 이용되어 1개 분대는 7명으로 편제되고 있다. 정신노동을 하는 연구소의 경우 4~5명이 한 팀으로 구성되고 있다.

세 번째, 명령통일의 원리이다. 명령통일의 원리(Unity of Command)는 조직의 구성원 간에 지시나 보고를 주고받는 과정에서 지시는 한 사람만이 할 수 있고 보고도 한

15) Ira Sharkansky, Public Administration :Policy Making in Government Agency(Chicago: Markham, 1970),p.81.

16) Paul B. Weston, Police Organization & Management (Pacific Palisades, Cal: Goodyear Publishing Co., 1976), p.40.

17) 유중혜, 현대행정학(서울: 박영사, 1985), p.410.

18) James F. Fyfe, et al., Police Administration, 5th ed (N.Y.: McGraw-Hill Co., 1997), p.608; 이황우, 전계서, 재인용, p.105.

사람에게만 한다는 원리이다. 이 원칙은 두 명 이상의 사람으로부터 지시나 명령을 받는 경우 서로 모순되는 지시가 나오고 이로 인해 조직은 혼란을 겪게 되는 것이다.

명령 통일 원리는 조직 내의 혼란을 방지하고, 책임 소재를 명백히 하기 위한 것이다. 명령통일의 원리는 조직 내 감독을 강화시키고, 모순된 명령을 줄임으로서 조직 갈등을 없애주고, 조직 내 권한과 통제를 강화시키는 순기능이 있다.

네 번째, 전문화의 원리이다. 전문화의 원리는 분업의 원리라고도 한다. 전문화의 원리는 조직의 전체기능을 성질별로 나누어 가급적 한사람에게 동일한 업무를 분담시키는 것을 의미한다. 조직에서 계선, 참모기능의 분리는 관료조직에서 전문화의 예이다. 직원들 사이의 업무능력의 차이는 신체적 특성, 정신적 소질, 기술, 흥미, 교육훈련, 동기부여 등의 결과에 달려 있으며, 경찰전문화는 전문적 기술과 고도의 인사표준을 통하여 달성될 수 있다.<sup>19)</sup>

전문화의 단점은 지나친 경쟁과 고립으로 인하여 조직 간의 의사소통의 단절과 정보교환의 부재로 인하여 부서간의 공조가 잘 이루어지지 않는다는 점이다. 특히 경찰의 경우 부서 또는 팀의 독단적인 활동보다는 부서 간 또는 팀 간의 공조와 협력을 통하여 업무처리를 하는 방식이 많이 있기 때문에 전문화의 원리를 적용할 시에도 이러한 단점을 보완할 수 있도록 사전에 대비해야 할 것으로 생각한다. 최근 민간기업은 물론이고 공기업에서도 팀제를 적용하는 사례가 증가하고 있는 것도 팀제의 유용성을 반증하는 것이라고 할 수 있다.

다섯째, 조정과 통합의 원리이다. 조정과 통합이란 조직 내에서 하위체계간의 의사의 일치와 갈등조정, 노력의 통일을 기해 조직의 목표를 달성하려는 상위체계의 과정을 말한다. 전문화, 계층제, 명령통일, 통솔범위의 원리는 모두가 조직의 목적을 합리적이고 효율적으로 달성하기 위한 것이다. 각 조직편성 원리들의 장·단점 간의 갈등을 조정, 조직목표를 위해 원리와 활동을 통합해 조직목표를 원리와 활동을 통합해가야 한다는 원리가 조정과 통합의 원리이다.

경찰 조직갈등의 원인으로는 조직내부의 업무의 과도한 분화와 이로 인한 의사소통

19) 이황우, 전계서, p.107.

의 단절, 목표나 이해관계의 상충, 인적·물적 자원에 대한 경쟁, 의사전달의 왜곡, 인사의 불공정성, 역할의 애매함 등을 들 수 있다. 갈등의 조정과 통합 방법은 갈등의 원인을 파악하여 해결해 주는 노력의 필요, 부서 간 갈등 발생 시 더 높은 조직의 상위목표에 대한 이해와 양보, 조직의 구조, 보상체계, 인사 등의 문제점을 제도개선을 통해 해결하여야 한다.

## 2. 수사경찰 인사관리의 기본원리

수사경찰의 인사관리<sup>20)</sup>의 근거가 될 수 있는 기본원리는 다음과 같다.

먼저 성장적 인간모형이다. 인간은 일을 통해 자아를 실현하고 생애의 보람을 찾으며 성장·성숙할 수 있다. 수사의 효율성 고양은 다름 아닌 수사관들을 통해 이루어지는 바, 장차 경찰행정체계가 주된 바탕으로 삼아야 할 것은 수사관의 자기실현적·성장지향적·자율규제적 속성을 확인하고, 그것을 가장 중요시하는 인간관이어야 한다.<sup>21)</sup>

둘째, 통합적 관리체제의 원리이다. 이는 성장적 인간모형을 바탕으로 한 통합적 관리체제를 지향하도록 이끌어 나가는 것이다. 통합형 관리체제의 핵심은 개인의 목적과 조직의 목적을 접근시키고 융화시키는데 있다. 통합적 관리는 조직의 효율성을 제고할 뿐 아니라 직업생활의 질을 개선하고 조직구성원의 인간적 성장을 촉진하는 관리이다.

통합적 관리의 실천전략으로는 제시할 수 있는 것은 다음과 같다. 첫째, 실적주의의 발전이다. 실적주의를 정착시키고 모든 인사조치의 입안과 실시에서 공평성의 원칙을 준수해야 한다. 수사요원의 직무성취의욕에 관련된 보강적 요인의 배분에서 공평성을 기대할 수 없으며, 수사관들의 자기실현적 노력이 교란을 받게 되며, 이는 어떤 의미에

20) 경찰인사관리라 함은 합법적이고 합리적인 규칙에 토대를 두고 경찰관의 모집, 채용, 특기분류, 사후관리 등을 보다 효과적이고 효율적으로 공정하게 추진해 나가는 일련의 동태적인 과정을 의미한다. 경찰인사관리의 목적은 효율적인 경찰인력의 운용, 합리적이고 객관적인 기준을 중심으로 한 공정성의 확보, 경찰조직과 경찰관개인의 욕구의 조화, 조직의 효과성에 대한 제고, 환경변화에 대한 적응성 등이 있다(신현기, 이영남, 경찰인사관리론, 법문사, 2003, p.11-12에서 참고)

21) 오석홍, 인사행정론(신정판), 박영사, 1993, p. 77.

서는 사법체계의 비효율적 운영을 내포한다고 볼 수 있다.

둘째, 적재적소의 원칙<sup>22)</sup>이다. 적재적소의 원칙추구를 실제로 하고, 수사관들이 직무 수행을 통해 자기실현의 의미를 발견할 수 있게 하여야 한다. 수사의 경우에도 업무의 분화가 가속화되고 있는 바, 수사경찰의 적성과 능력을 고려하여 인재를 적재적소에 배치하는 것이 수사의 전문성향상에 기여할 수 있다.

셋째, 신뢰원리의 촉진이다. 수사관들의 성숙행태를 양성하고 신뢰의 원리에 따른 관리가 가능하도록 인사관리의 조건을 개선해 나가야 한다. 불신관리는 수사관들의 미성숙행태를 조장하고, 소외감을 크게 하며 창의적 업무수행을 단절시키고, 형식주의를 초래한다. 신뢰관리를 추구하려면 수사관들이 직무를 수행하면서 성장·성숙할 수 있는 기회를 확대시켜 주고 인적 전문화를 촉진하여야 한다.<sup>23)</sup> 인사관리는 수사관들이 인간적 감수성과 책임 있는 능동성을 가지고 수사에 전념할 수 있도록 자기개발을 하는데 주력해야 한다.<sup>24)</sup>

넷째, 협동적 노력의 촉진이다. 관리의 실체에 있어 협동모형이 확대되도록 노력하여야 한다. 자치화·자율화시대에 미분화되고 권위주의적인 감시와 하향적 통제를 조장하는 인사관리는 억제되어야 한다. 참여에 의한 의사결정, 협동적 노력, 업무집행의 자율성 등을 촉진하여야 한다.<sup>25)</sup>

### 3. 수사경찰 조직/인사관리의 문제점

#### 1) 조직의 근거법상의 문제점

국립경찰이 창설된 후 1991년 5월까지 경찰조직의 근거법은 단일화되지 못한 채 중앙기구는 정부조직법, 지방기구 및 일선기구는 지방자치법 등에 각각 분산 규정되어 있

22) 이대원, 경찰수사관의 수사인식, 경북대 행정대학원 행정학석사학위논문, 1989, 34면

23) 인적 전문화는 일의 전문화 내지 분업과는 구별되는 개념으로 개인적 생존능력을 향상시키는 전문적 능력의 풍요화를 의미한다.

24) 오석홍, 전개서, 79면

25) 박동서, 인사행정론(제2천정판), 법문사, 1992년, 54면

어서 경찰행정이 일관된 체제를 갖추지 못하였고 그 업무의 효율적수행이 부적합하였다. 이러한 문제점이 꾸준히 제기되어 온 결과 1991년 5월 31일 법률 제 4369호로 경찰법이 통과되었으니, 전문 24조와 부칙 6조의 규정으로는 방대한 경찰조직의 근거법으로서는 역부족이며, 수많은 관계 법령을 규정하여 업무한계의 불명확성이 노출되어 있는 실정이다.

특히, 국민의 인권보호와 수사상 실체적 진실의 발견이라는 포기할 수 없는 양대 목적을 추구하는 경찰수사 분야에서 이러한 불협화음의 발생소지가 상대적으로 많으며, 근본적으로는 전문수사인력 양성의 조직적 대응책의 강구에 있어서도 그 근거법이 부실한 데에서 원인을 찾아볼 수 있다. 결국, 이는 전술한 수사의 양대 목적의 원활한 수행을 둔화시키는 중요한 요인 중의 하나라고 할 수 있다.

## 2) 수사구조상의 문제점

경찰기능의 정상화를 위해서는 다음과 같은 문제점들이 검토되어야 한다. 어떤 조직이나 기관이든 그 기능이 효율적으로 운영되자면 먼저 지휘체통의 일원화로 기능 발휘의 구심력이 확립되어야 하나, 경찰은 많은 상부조직을 두고 있어 지휘체통이 다원화되어 효과적인 기능발휘가 기대되기 어렵다. 조직외부의 간섭으로부터 기능의 자율과 독립성이 보장됨으로써 의욕적이고 능률적인 업무추진이 가능하나, 구조적으로 조직의 근거법에 매달려 외부압력을 배제할 수 없어 기능의 능력발휘에 저해요인이 되고 있으며, 공정한 인사관리에도 문제가 되고 있다.

책임과 권한의 균형원리에 의해 기능수행에 따른 적정한 권한의 보장과 그 결과에 대한 책임이 명확하게 규정되어야 하나 그렇지 못하다. 이와 같이 경찰조직의 능동적이고 자율적인 활동이 보장되지 않는 한, 기능자체의 정체현상은 물론 조직요원의 사기저하를 초래하여 그 기능의 정상적인 운용에 적지 않은 차질을 가져오고 있다. 우리나라 경찰의 치안기능에는 유독 저해요인이 도처에서 제동을 가하고 있는 바, 경찰의 기동성 제고를 위해 하루 빨리 제반 문제점들이 시정되지 않으면 안 될 과제로 되어 있다.

우리나라의 형사소송법의 경우 검사의 보조기관으로서 사법경찰관리를 인정하여 경

찰의 수사권 독립을 근원적으로 부정하는 입장에 있다. 우리 형사소송법은 피의자 인권 보호 측면의 강조는 어느 정도 성과를 이루었다고 할 수 있으나 실질적으로 사건의 대부분을 수사하고 있는 경찰에 독자적인 수사권이 부여 되어 있지 않는 것은 수사의 전문성을 저해하는 제도적 요인이 아닐 수 없다.<sup>26)</sup> 이로 말미암아 수사경찰은 실질적인 면에 있어서 증가일로에 있는 다양한 범죄추세에 적절히 대처하지 못하는 제도적 한계를 가지고 있다고 할 것이다.

따라서 수사경찰의 전문성을 제고하기 위해서는 책임에 걸 맞는 권한이 부여되는 방향으로 수사구조의 조정이 절실히 요구된다고 할 것이다. 현재 논의되고 있는 검·경간 수사권조정의 문제는 검찰과 경찰기관간의 권한싸움의 문제가 아니라 국민의 인권과 사법서비스의 질 향상이라는 측면에서 논의되고 수사구조도 합리적인 선에서 개선되어야 할 것으로 생각한다.

### 3) 임용관리상의 문제점

우리나라 수사요원의 신규채용은 과학적이고 실용성 있는 인력계획에 따른 제도화된 모집이 아니었다. 1987년에는 「수사요원 관리규정」을 제정하여 그 자격요건을 강화하고 있다.

첫째로 수사요원은 국가관이 확고하고 충성심과 사명감이 투철한 자로서 둘째로 수사요원의 자격기준은 ㉠ 대학졸업자로서 경찰기본교육을 이수한 자 ㉡ 고등학교 졸업자로서 경찰경력 3년 이상인 자 ㉢ 고등학교 졸업자로서 수사경력 1년 이상인 자, 셋째로 수사요원은 지적 능력과 윤리적 사고력, 추리력, 인내력, 정서적 안정성등을 측정 진단하여 작성된 종합적성검사 결과 적합판정을 받아야 한다. 이와 같은 자격요건을 갖춘 자 중에서 수사요원 선발심사위원회의 심사를 거쳐 추천권자의 추천으로 수사요원 결원 시에 이를 충원하도록 하고 있다.

따라서 우리나라 수사요원의 선발은 외부로부터의 신규채용은 아주 최소하게 이루어지고 대부분 내부로부터 수시로 충원되고 있음을 알 수 있다. 우리나라는 경찰공무원의

26) 치안정책연구소, 경찰수사제도의 개선에 관한 연구, 2005-13연구보고서, 2005. pp.287-290.

채용에 있어 응시자격기준과 채용시험방법을 규정할 필요가 있다. 경찰공무원의 자격기준은 나라마다 그 나라의 형편과 공무원제도의 성격에 따라 달라지게 마련인데 우리나라의 경우에는 연령, 신체조건, 학력에 관하여 일반적 기준을 설정해 놓고 있다.

시험은 경찰의 역할과 요구조건을 실현하는데 필요한 기술, 지식, 능력, 그리고 직무 형태를 소유한 지원자를 가려 뽑기 위한 수단이지만 이것이 만능은 아니다. 따라서 임용시험의 효율성을 높이는 일이 무엇보다 중요하다. 우리나라에서는 신체검사, 필기시험, 종합적성검사, 면접시험 또는 실기시험, 서류전형의 방법을 채택하고 있다.

현행 경찰관 채용시험에 있어 특별채용시험과 공개경쟁시험 어디에도 수사경찰 전문인력 확보를 위한 독립된 분야는 없다. 단지 일반경찰분야에 포함되어 있는 실정이며, 특별채용시험의 경우 외사경찰분야가 독립영역으로 존재할 뿐이다. 특히 수사경찰의 비리를 방지한다는 목적으로 3~5년을 기준으로 정기 또는 수시로 교체한 우가 비일비재하였다.<sup>27)</sup> 독립적인 수사경찰 분야가 신규채용에 있어서는 경험적인 관점에서 다소 불합리하다면, 특별채용시험에 있어서 과년규정을 두어 해결하는 방안이 모색되어야 한다고 본다.

수사경찰의 전문성을 고려해 볼 때 내부에서의 충원도 중요하지만 다양한 전문성을 보유하고 있는 외부 전문가의 초빙도 중요한 만큼 신규 내지 특별채용의 방식 등 외부 전문가충원을 위한 유연한 인사정책이 요구된다고 할 것이다.

#### 4) 보직관리상의 문제점

경찰관은 계급에 상응한 직위를 부여받도록 법으로 보장되어 있다. 동일한 계급에 부여되는 모든 직위는 그 자체로는 차이가 있을 수 없다. 그러나 사회적 통념은 직위에 따라서 요직과 한직으로 구분할 수 있고, 특히 경찰관의 개성이나 기호에 따라 직위의 상대적 가치관에는 다양한 차이가 있어 보직경쟁의 요인이 될 뿐만 아니라 경찰관 상호간의 인간관계를 악화시키는 결과가 되고 있다.

27) 신현기·이상열, “수사경과제에 대한 만족도 조사:서울지방경찰청 수사형사를 중심으로”, 한국경찰발전연구학회 제21회 추계학술발표대회, 2005. 10. 22. p. 61.

원래 보직관리는 다양한 사람과 수많은 직위를 대상으로 하는 것이므로 이에 관한 법규는 개괄적일 수밖에 없고 따라서 운영의 묘에 기대할 수밖에 없다. 현행법령에는 경찰관의 보직관리에 관하여 몇 개의 원칙을 규정하고 있을 뿐, 이를 위배하여 변칙적으로 운영했을 경우에 이를 통제하고 효율적인 관리를 보장하는 제도상의 뒷받침이 없다.

특히, 수사경찰분야의 경우 그 돌발성과 불확실성, 비정형성 및 사건발생시 각종 서류작성 등의 행정업무까지 수행해야 하므로, 업무과중과 정신적 스트레스 및 결과적으로 발생하는 책임문제까지 접촉되어 있어 소극적 수사 등의 불합리가 적지 않게 발생하고 있을 뿐만 아니라, 원천적으로 수사경찰보직자체가 소위 3D 분야라며 기피하는 경우가 많아 보직관리상의 한계가 있는 실정이다.

#### 5) 승진관리상의 문제점

경찰관의 승진은 경찰 창립 이후 관계법과 규정의 개정으로 제도상 시행 면에서 변화를 가져왔다. 또한 승진의 방법은 일반승진과 특별승진으로 나눌 수 있고 일반승진은 시험승진과 심사승진으로 구분할 수 있다. 경찰공무원의 승진은 바로 하위계급에 있는 경찰공무원 중에서 근무성적, 경력평정, 기타 능력의 실증에 의하고, 경무관 이하 계급의 승진은 승진심사에 의하며, 경정 이하에 있어서는 승진시험(단, 경위승진은 시험만 실시)을 병행하고 있다. 그러나 이러한 천편일률적인 기준에 의한 승진제도는 수사인력 확보차원에서 볼 때는 불합리한 요소가 내재하게 되며, 이는 수사경찰분야의 경우 실무상의 과중한 업무로 승진시험에 투자할 시간적 여유가 없는 실정이고, 징계 등 책임사유가 빈발하며, 이를 감안한 탄력규정이 불비하다는 문제점에 기인한다. 이러한 문제점은 결국 수사경찰의 사기저하 및 질적인 향상에 있어 중요한 장애요인이 아닐 수 없다 할 것이다.

#### 6) 정년제도상의 문제점

사실상 사람의 능력을 연령 수준으로 평가한다는 것은 불합리하고 한국인의 평균연

령의 증가와 정년퇴직자에 대한 사후보장이 불충분한 현 시점에서 경찰조직 구성원의 대다수를 차지하고 있는 경감 이하 직급의 정년을 58세로(경정이상은 61세) 규정하고 있는 것(경찰공무원법 제24조 1항 1호)은 비활동기간의 장기화를 초래하는 결과가 되어 인력경영면과 사회정책적인 면에서 재고의 여지가 있다 하겠다. 특히 동법 동조 1항 2호에는 계급정년을 규정하고 있다.

다만 동조 제2항의 범위 내에서 연장가능하다는 규정을 두고 있으나, 실무자인 비간부급에는 적용되지 않는다는 것은 법적 균형 측면에서 바람직하지 않으며, 단순 연장책에 지나지 않는가 하는 의구심까지 들게 한다. 따라서 관련규정의 명확화와 함께 퇴직 후 자문기관 등의 설립을 통해 유휴 전문인력의 적극적인 유치에 나서야만 할 것으로 보인다.

물론, 조직내적인 신진대사의 촉진과 활력을 주입한다는 측면에서는 긍정적이라고 하지만, 특히 Know-how의 축적과 경험이 중시되는 경찰수사 분야에서는 이러한 정년제도의 재고가 우선적으로 고려되어야 할 것으로 보인다. 만약 다른 경찰과의 형평성에 문제가 있다면 퇴직 후에도 유급으로 활용할 수 있는 방안도 강구할 필요가 있을 것이다.

## 제3장 외국의 수사경찰 운영실태 및 분석

### 제1절 미국의 수사경찰 운영실태

미국의 수사경찰은 연방조직인 FBI와 주 경찰로 나누어서 설명할 수 있다. 특히 주 경찰은 주의 형태나 규모에 따라 약간의 차이가 있기 때문에 대표적인 주를 중심으로 설명하고자 한다. 먼저, FBI의 경우를 보면, FBI요원이 되기 위해서는 일반적 요건으로 ① 미국 시민권을 가지고 있을 것, ② 어떠한 지역에서의 근무에도 지장 없을 것, ③ 시력, 청력에 문제가 없을 것, ④ 나이는 23세 이상 35세 미만일 것, ⑤ 유효한 운전면허증을 가지고 있을 것, ⑥ 신체건강하고 무기의사용, 급습, 자기방위에 문제가 없을 것. 또한, 채용의 필수조건으로 ① 법무부의 대학원을 졸업하고 석사학위를 가지고 있을 것, ② 대학에서 회계학을 전공했을 것, ③ 대학에서 외국어를 전공하여 유창하게 구사할 수 있을 것, ④ 화학, 물리학, 생화학, 약학, 전자공학, 금속공학 등을 전공하고 원칙적으로 박사학위 또는 석사학위를 가지고 있을 것 등의 학력요건 중 어느 하나로 하고 있다.

한편, 주 경찰의 수사경찰 채용형태를 보면 다음과 같다. State Police란 명칭을 가진 조직을 가지고 있는 주는 펜실베이니아주를 비롯하여 모두 23개주에 달하고 있다.<sup>28)</sup> State Police의 임무와 조직형태는 주에 따라 다르나 일반적으로 주민의 생명, 신체, 재산의 보호와 치안의 유지, 범죄수사, 교통경찰 등 폭넓은 일반적 경찰권을 가지고 주 전역에 배치하고 있는 제복경찰이다. 범죄수사는 주 전역에 걸쳐 권한을 행사할 수 있지만 자치제 지역 내에서 발생하는 통상의 범죄는 자치제 경찰에 맡겨져 있고, 특수범죄, 중요범죄에 대하여 주 경찰이 출동하고 있다.

State Police도 주에 따라 약간씩은 상이하지만 경찰관의 채용자격은 대개 다음과 같

28) 법무부, 각국의 사법경찰제도(법무자료 제 98집), 1988, 466-468면

다.<sup>29)</sup> ① 연령 20세 이상 ② 고졸 이상으로 운전면허증 소지자 ③ 연방 및 주의 권총 소지 자격을 가질 것 ④ 미합중국의 시민 또는 국적 소지자, 영주외국인으로서 그 주에 거주하고 있을 것 ⑤ 체중, 시력, 청력이 일정기준 이상인 자이다. 채용시험은 다지선다형으로서, 이 시험에 합격한 자는 경찰관 채용적격자 명단에 성적순으로 등재되고, 이 명부는 등재일로부터 1년간 유효하다. 적격자에 대하여는 심리 테스트, 신원조사 및 신체검사가 실시된다. 실제 채용은 결원이 발생했을 때 등재명부의 상위자로부터 순차적으로 면접이 실시된다. 면접합격자는 가채용이 되고 1년간의 수습 후 정식 채용된다. 미국경찰의 수사요원 선발과 양성은 다른 나라와 유사하다. 일반적으로 수사요원 선발은 순찰근무를 3년 이상 한 경력 경찰관 중에서 근무우수자를 선발하여 교육을 한다.

LA경찰의 경우 경찰조직 내에 범죄수사를 전담하는 형사조직이 있는데, 형사 I, II, III이 있다.<sup>30)</sup> 형사II와 III은 관리자계급으로 형사I의 교육과 감독이 주 임무이다. 형사들은 형사전담부서에 배치되어 강력사건에 대한 초동수사에서부터 성공적인 재판을 준비하기위한 증거수집 및 보전 그리고 형사자신이 직접 증언을 하는 경우도 있다.<sup>31)</sup>

특히, 미국의 경우에는 소정의 시험을 거쳐 합격한 자들로 인력풀(Pool)을 구성하고, 수사경찰의 보충이 필요한 때에 충원하는 것이 일반적인 형태이다.<sup>32)</sup> 또한 수사경찰은 일반경찰보다 상대적으로 높은 별도의 보수체계를 가지고 있다. 예컨대 워싱턴 D.C. 경찰의 경우, 일반경찰 하위직(Private)의 기본보수(Step 1)는 연간 30,740달러임에 비하여 수사경찰(Detective)의 기본보수(Step 1)는 38,425달러에 달한다. 통상 수사경찰의 경우에는 3년 이상의 경력을 가진 자가 공모를 통해 모집되므로 비슷한 경력의 일반경찰(Step 3)의 보수인 33,890달러에 비하여 상대적으로 많다.<sup>33)</sup>

29) 立花房, "主要諸外國의 경찰制度II", 경찰학논집(제 48권 제 5호), 1995년 5월호, 103~140면

30) 형사I의 계급은 한국의 경장급에 해당하고, 형사II는 경사급, 형사III은 경위급 정도이다.

31) 이동영, 미국경찰수사요원직무교육, 수사연구, 2002년7월호, 수사연구사, p.31.

32) 선발시험의 세부기준은 경찰기관별로 다소 차이가 있으나, 통상필기시험(Written Examination)과 구두시험(Oral Examination)을 실시하며 기준특점 이상을 취득한 경우에 합격된다. 경찰근무경력은 대략 3년 내지 5년이 요구되며, 지역에 따라서는 경찰경력에 가점을 부여하기도 한다.

33) 보수체계에 대한자료는 Washington D.C. Metropolitan Police Department Labor agreement 1998년~2000년 참조

## 제2절 영국의 수사경찰 운영실태

영국경찰은 일반 제복경찰과 수사경찰을 별도로 관리한다. 수사권과 함께 기소권의 일부를 가지고 있는 영국경찰의 수사경찰은 경찰이 수사한 형사사건에 대해 공공기소국과 법원에 사법처리하는 주체가 된다. 크게 보아 형사사건 역시 당사자주의가 원칙이기 때문이다. 이 과정에서 수사경찰의 사건수사 과일에 대한 증거능력 유무는 법원 측이 결정하게 되나, 거의 받아들여지고 있다.<sup>34)</sup>

이처럼 수사경찰관이 형사사건의 처리과정에서 중요한 역할을 담당하는 영국경찰제도에서는 범죄수사를 담당하는 경찰관에 대한 교육은 일반신입경찰관에 대한 교육보다 훨씬 엄격한 것으로 알려져 있다. 예를 들어, 영국런던경시청의 형사경찰이 되기 위해서는 우선 소속장관의 면접시험을 거쳐 적격판정을 받아야 하며, 적격자로 인정받았을 때 보조형사로 임명되어 12개월 동안 선임형사와 함께 근무하면서 실무수습교육을 받고 이 기간 중에 상관으로부터 다시 적격심사를 받게 된다.

이를 통과하면 경찰학교에 입교하여 전문교육을 받게 된다. 그리고 경찰학교에서 시험을 거쳐 경시청의 면접을 통과해야 비로소 견습형사가 되고, 정식형사는 다시 12개월의 견습기간을 무사히 마쳐야 임명되므로 아주 엄격한 교육훈련과 실무훈련제도를 가지고 있다고 할 수 있다.<sup>35)</sup> 이러한 어려운 과정을 거친 후에 정식형사가 되므로 영국의 수사경찰은 자부심이 대단히 높으며 경찰로서 최고의 대우를 받게 된다.

## 제3절 일본의 수사경찰 운영실태

참고가 되는 외국사례로서 우선 지방경찰청 단위의 수사가 활성화되어 있는 일본경찰의 예를 보자. 한국의 지방경찰청에 해당하는 일본의 동경 경시청(1) 및 도·도·부·현 경찰본부(46)에는 범죄수사를 담당하는 주된 부서로서 형사부와 생활안전부의 2

34) 문성호, 수사경찰인사문제, 이대로 좋은가?, 수사연구 2002년7월호, 수사연구사, p.22.

35) 이기호·양문승, 수사요원전문화방안, 치안연구소, 1996, p.109.

개부서가 있다.<sup>36)</sup> 형사부는 일반형법위반 사건을 담당하고 있으며 생활안전부는 범죄 예방기능에 더하여 마약·총포·도검·소년·사이버범죄 등 특별법위반사건에 대한 수사를 담당하고 있다.

도·도·부·현 경찰의 범죄수사 주무부서인 형사부의 조직체제 및 인적규모는 도·도·부·현 경찰의 규모에 따라 차이가 있으나, 예컨대 인구 약 1,200만명의 일본의 수도권 동경의 치안을 담당하고 있는 경시청의 경우, 형사부는 수사1과(살인, 강도), 수사2과(지능범, 선거위반), 수사3과(절도범), 수사4과(폭력단범죄), 폭력단대책과, 감식과의 6개의 과(課)와 기동수사대(흉악범죄의 초동수사, 국제수사대(외국인범죄) 수사공조대(타 경찰본부와의 수사협력업무 담당)의 3개의 대(隊)를 두고 있다. 또한 형사부에는 과학수사연구소<sup>37)</sup>가 배치되어 있으며, 감식과에서 수집해온 현장증거에 대한감식업무를 담당하고 있다.

이 가운데 경시청 수사1과의 구성을 구체적으로 보면, 과장(총경) 지휘 하에 참모장으로 범죄현장을 지휘하는 이사관(경정)과 사건수사를 직접 지휘하는 8인의 관리관(경정)이 있다. 특수범수사1계(유괴사건이나 항공기납치사건), 특수범수사2계(기업상대 공갈사건), 강행범(強行犯) 수사1계(과의 서무를 담당)에서 10계까지(2계는 미제사건, 3계에서 10계는 살인사건 등 강력범사건을 담당), 화재범수사계, 강도범(強盜犯)수사1계, 강도범수사2계의 포함 15개의 계가 설치되어 있다.

각 계는 계장(경감) 밑에 2명의 반장(경위)과 각 5명의 반원(경사 이하) 등 통상 13명으로 편성되어 있다. 형사부 수사1과에만 150여명의 수사전담 경찰관이 배치되어 있으며 경시청 전체적으로는 대략 1,500명 이상의 수사경찰관이 배치되어 있는 것으로 가늠되고 있다. 이와 같이 광역경찰기구 내에 다수의 수사전종경찰관이 배치되어 있다는 점은 지방경찰청 단위의 수사가 상대적으로 왜소한 우리나라와는 대비되는 부분이다. 광역적 수사조직 내에 세분화된 수사부서를 편성·운영함으로써 광역수사를 펼치고 또한 수사경찰의 전문화를 꾀하고 있다고 볼 수 있다.<sup>38)</sup>

36) 다만 동경도를 관할하는 경시청에는 조직범죄대책부가 별도로 설치되어 있다.

37) 각 광역자치경찰별로 설치되어 있어 전국적으로 47개에 이르며, 국가경찰인 경찰청 산하에는 과학경찰연구소가 설치되어 있다.

## 제4절 독일의 수사경찰 운영실태

여타의 선진외국경찰의 경우에도 광역적 수사조직을 기반으로 하여 수사전문화를 도모하고 있다는 점은 마찬가지이다. 독일의 경우에는 연방중앙수사국(BKA : Bundes Kriminal Amt)을 비롯하여 각 주의 내무부장관 직속 하에 주 수사국이 설치되어 있으며, 또한 통상 각 주의 지방경찰청 산하에는 일반경찰서와는 분리된 조직인 수사경찰서 및 광역수사파출소가 단계적으로 설치되어 있다.

프랑스의 경우에도 전문적인 수사경찰기구로서 중앙수사국(DCPJ)과 그 지방조직으로서 20개의 지역수사국 체제가 마련되어 있다. 미국의 경우는 연방의 법익을 침해하는 범죄에 대한 관할권을 가지고 있는 연방범죄수사국(FBI) 이외에도 마약수사를 전담하는 마약청(DEA), 알콜 · 담배 · 무기국(ATF), 이민국(INS) 등의 광역적 수사조직이 설치되어 있다.

독일의 수사경찰은 일반경찰 중에서 선발과정을 거쳐 뽑히게 되며, 한번 수사경찰로 입직하게 되면 평생 수사경찰로 근무하게 된다. 독일경찰에서는 인사관리에 있어서 일반경찰과 수사경찰요원을 선발하는 기회를 제외하고는 원칙적으로 상호교류가 허용되지 않는 것이 특징이다. 이는 독일경찰에서 얼마나 장기간에 걸친 전문교육과 실무경험을 통해서 길러지는 수사경찰의 전문성을 향상시키기 위해 수사요원의 선발과 경력관리에 신경을 쓰고 있는지를 단적으로 보여주는 예이다.

심지어 독일의 일부 주에서는 입직 초기부터 수사경찰을 일반경찰과 분리된 이원조직으로 운용하는 예도 있다.<sup>39)</sup> 한편, 독일경찰의 경우 간부경찰이 되기 위해서는 일반경찰 또는 수사경찰로서 6년간 근무 후에 2년 내지 3년간 경찰간부학교에서 교육훈련을 더 받고 경찰간부가 될 수 있다. 독일에서 일반경찰에 비해 수사경찰의 수적인 비중을 보면 고위직에서는 수사경찰이 일반경찰보다 적은 반면에 실무권한이 있는 일선 경찰의 경우 수사경찰이 43%, 일반경찰이 13%로 수사경찰의 비율이 훨씬 높다.<sup>40)</sup>

38) 수사경찰관이 장기간 동일부서에서 근무하고 있어 전문분야별로 소위 베테랑경찰관이 다수 포진되어 있다.

39) 이윤근, 비교경찰제도론, 서울:법문사, 2001, p.337에서 옛 서독지역의 바이에른, 바덴-뷔르템베르크, 자롤란트, 쉴레스비히-홀슈타인 주와 동독지역의 메클렌부르크-포어폼메른 주가 대표적인 주이다.

## 제5절 프랑스의 수사경찰 운영실태

프랑스 국가 경찰은 총무, 섭외부, 과학기술경찰부, 경제, 금융범죄수사부, 기타수사부로 조직되어 있어 경찰의 과학화와 신중범죄대처에 많은 노력을 경주하고 있다. 경찰관 채용에 있어 그 자격요건이 ① 프랑스 국적을 가진 자, ② 병력의무를 필한 자, ③ 성격과 건강이 좋으며 철저한 신원조사결과를 통하여 충성심이 입증된 자, ④ 공무원시험에 3회 이상 낙방하지 아니한 자로서 사복순경은 19세부터 28세 이하의 연령조건에 해당되는 고졸자 이상으로 공개경쟁시험에 합격되어야 한다.

사복경위는 공개경쟁시험과 재직자 내부승진의 두 방법에 의하여 결원의 50%씩을 각각 충원(공개 경쟁시험의 경우에는 30세 이하의 학사학위 소지자)하는 선발제도를 운영하고 있다. 특히 연령과 학력에 따라 5개의 단계별로 채용이 이루어지고 있어, 다양한 사회변화에 부응하고 있다.<sup>41)</sup>

프랑스의 경우 수사경찰은 시험합격 후 소정의 전문교육을 이수하며, 사법경찰(police judiciaire)로서의 정식적인 자격이 부여되어야만 수사업무를 수행할 수 있다. 특히 사법경찰관의 자격부여는 위원회의 동의와 고등검사장의 자격부여(habilitation) 등 엄격한 절차가 요구되고 있다. 미국이나 영국에서는 일정기간의 근무경력 및 수사관으로서 능력과 자질을 갖춘 일반경찰 중에서 수사경찰 (Detective)을 선발하고 있다. 수사경찰은 일반경찰과 다른 직급체계(Class)를 사용하며, 보수 및 인사도 별도로 운영되고 있다.

## 제6절 호주의 수사경찰 운영실태

호주의 수사경찰교육훈련은 보다 전문화 되어 있고, 일반경찰관들이 수사경찰관이 되기 위해서는 엄격한 자격요건이 요구된다. 호주에서는 1999년부터 연방정부의 Australia

40) 문성호, 전개논문, p.24.

41) 상계서, 1995년 5월호, 11~12면

Qualification Framework Advisory Board(호주자격구조 자문위원회)에 의해서 만들어진 Australia Qualification Framework(AQF)가 있는데, 이 AQF가 국가적으로 필수적으로 교육과 훈련에 있어서 모든 자격에 대해 일관된 기본 틀을 제공하고 각 주 정부는 이 기본 틀 내에서 주 정부의 재량에 의해 특성에 맞게 운영하고 있다. 자격제도 Program은 전문직업화의 표시로써 자격제도는 관련 산업, 사업, 지역사회, 전문적 집단에 의해 개발된 능력표준 및 국가적으로 승인된 능력표준이다.<sup>42)</sup>

호주의 자격제도는 3개 분야(중등교육분야, 직업훈련분야, 고등교육분야)에 걸쳐 12가지의 국가적으로 인정된 자격제도가 있다. 이 중 경찰에 관련된 분야는 직업훈련분야이다. 등록된 훈련조직체(Registered Training Organization)로써 경찰분야에서 제공하는 자격제도로는 ①Advanced Diploma of Public Safety(PUA 60400:Police Intelligence,공안학사(경찰정보분야) ②Advanced Diploma of Public Safety(PUA 60300:Police Investigation,공안학사(경찰수사분야) ③Certificate IV in Firearms Training(13333 QLD:무기훈련자격4급) ④Certificate IV in Marine Incident Investigation (14429 QLD:해상사건수사자격4급) ⑤Certificate IV in Police /driving Instructor Training (15134 QLD: 경찰운전훈련교관4급) ⑥Course in Firearms Safety (30195 QLD:무기안전과정면허)등이 있다.

수사관이 되기 위해서는 경찰학교에서 6개월 신입경찰관교육훈련을 이수하고 순경으로 임용된 후 최저 1년 이상 경찰기관에서 근무하면서 수사경찰교육훈련을 신청하게 되어있는데, 엄정한 교육생선발기준에 의해 선발하게 된다. 선발은 경찰관으로 경찰기관에서 근무하면서 상사의 평가, 추천서, 필기시험, 경찰활동에 대한 인터뷰 등의 절차를 거친 심사에 의한다. 여기에서는 Queensland주 경찰수사학교(detective college) 교육훈련프로그램을 예시하고자 한다.

호주경찰의 수사실습에 대한 대표적인 예로 Queensland주 경찰의 형사(수사)학교의 실습실은 지문·축흔적 실습실, 마약 실습실, 마약 추적 실습실 등 기초적인 실습실만 갖추어져있다. 이 실습실에서 각각 10평 전후의 규모이며 각 실습실에는 지문, 축흔적,

27) Implementation Handbook, Australian Qualification Framework, AQF Advisory Board, 2002, p.6

타이어흔, 공구흔 등의 흔적을 채취하고, 마약의 종류와 성분들을 파악해서 판별하는 훈련과 창고 같은 장소에서 마약 사범을 추적하고 체포하며 마약을 찾아내는 훈련을 실시하고 있다. 각 수사 실습은 자체 교관 외에 주 경찰청의 과학수사부(Scientific Unit)의 법과학지원과(Forensic Service)의 전문 수사관들이 형사학교(Detective College)에 출강하여 기초교육을 담당하고 있으며, 기초실습 후에 전문성이 필요한 수사기술에 대하여는 필요시 주 경찰청의 과학수사부에서 교육훈련을 실시하고 있다.

과학수사부의 법의지원과의 경우 현직 경찰관과 민간인 신분의 전문 수사관으로 구성되어 있는데 이들은 대학4년 과정의 법과학을 전공한 사람들이다. 법과학지원과는 지문계, 과학계, 사진계 등으로 구성되어 있다. 과학계의 경우 물리적 증거 검사실, 문서(서류)분석 검사실, 탄도검사실, 화학검사실 등이 있으며, 이들 검사실에는 각종 최신 장비들로 구성되어 있다.

지문계에서는 주 경찰청의 모든 지문을 분석, 저장, 분류하는 기능과 함께 유전부(DNA Unit)의 DNA자료와 연계하여 과학수사를 하려는 노력을 하고 있다. (FLINIS: Forensic Led Investigations) 특히 Queensland 주 경찰청은 형사교육생들에게 최첨단 수사장비를 응용케 하는 훈련에 중점을 두고 있다. 예로서 만일 원거리 지역에서 살인사건이 발생하였다면 범죄현장에서 수사관(형사)은 007가방 크기의 휴대용 디지털지문사진전송기(Digital Kit이라 불림)를 이용, 사망자의 지문영상과 범죄현장에서 채취한 용의자의 지문영상을 디지털카메라로 촬영하여 PDA로 전송하면 주 경찰국 지문국에서 전송된 지문영상을 컴퓨터로 조회하여 사망자와 용의자의 신원을 확인하여 범죄현장의 형사에게 알려주는 시스템이다. 이때 걸리는 시간은 35분밖에 걸리지 않는 등 Queensland 주경찰은 과학수사를 최대한 활용하고 있다.

이상과 같이 각국의 수사경찰의 운영실태를 다시 한번 요약하여 정리하면 다음과 같다.

&lt;표 3-1&gt; 외국의 수사경찰 운용 현황

국 가		운 용 현 황
미국	워싱턴 D.C.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 형사시보(investigator): 일반경과 3년 이상 근무 후 시험 통과 되어야 함</li> <li>○ 형사시보 최소 5년 근무 후 형사시험 자격 부여</li> <li>○ 형사(detechive): 형사시보 합격 후 최소 1년간 현장 훈련 거쳐야 함</li> <li>○ 형사반장시험을 거쳐 경위로 승진시 순찰부서로 진출 가능</li> <li>※ 장기근무유도를 위해 금년 중 경위·경감계급 신설예정</li> </ul>
	시카고	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 보수(기본급 및 시간외근무)를 일반경찰 보다 높게 지급, 혜택부여</li> </ul>
	L.A.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 일반부서 4년 이상 경력자 중 시험통과 후 인터뷰와 면접을 거쳐 형사(detective)가 됨</li> </ul>
영 국	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 수사경찰과 제복경찰의 분리</li> <li>○ 면접-보조형사-견습형사-정식형사가 되는 엄격한 절차를 거침</li> </ul>	
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 수사 경찰관은 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) : 30세이하</li> <li>- 순사부장(경사) : 35세이하</li> <li>- 실무경험연수 : 1년이상</li> </ul> </li> <li>○ 형사작업수당, 감식작업수당, 검시작업수당, 긴급호출 야간처리 작업수당 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</li> <li>※ 일반예방 경찰보다 수사간부 경찰관의 비율이 상대적으로 높아 승진기회가 많음</li> </ul>	
호주	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 6개월간의 신임경찰관교육훈련을 이수하고 순경으로 임용된 후 최저 1년 이상 실무경력자</li> <li>○ 선발은 경찰관으로 경찰기관에서 근무하면서 상사의 평가, 추천서, 필기시험, 경찰활동에 대한 인터뷰 등의 절차 등 엄격한 심사를 거쳐야 수사경찰이 됨</li> </ul>	

## 제4장 경찰 수사경과제의 현황분석

### 제1절 수사경과제의 운용실태

#### 1. 선발절차

수사경과자 선발절차는 대상을 기준으로 2가지로 구분할 수 있다. 순경, 경장, 경위 계급의 재직자 중에서 순경, 경장은 경찰경력 2년 이상인 자, 경위는 기본교육 이수자 중에서 소정의 시험 및 선발심사위원회의 면접 등을 거쳐 적격자를 선발하고, 자격증 소지자, 시험 특채자 등(경정 이하 전 계급 해당)은 제한공채를 통해 선발하게 된다.

수사경과제의 시행초기의 혼란을 방지하기 위해 최초 모집에서 현재 수사부서 근무자는 경과조치를 두어 별도의 시험 없이 지방청별 수사 요원 선발심사위원회의 심의를 거쳐 적격자를 선발하였다. 현재 수사부서에 근무하지 않지만 수사경과부여를 희망하는 자도 역시 별도의 시험 없이 선발심사위원회의 심의를 거쳐 선발하였다.

그러나 최초 시행에 따른 경과조치로 수사경과제 시행단계와 시행 후 선발방법이 다르게 운영된 것이며 선발대상 계급의 승진 등 원활한 인사관리를 위해 연령, 계급정년 등을 감안하여 선발하였다. 현 수사부서 근무자우선 선발을 원칙으로 하며 일반부서 근무자는 수사경과 잔여정원의 범위 내에서 선발하기로 방침을 두었으며, 2005년도 정기 인사발령 시에 수사부서 근무자에게 수사경과가 부여되었다.

#### 2. 응시자격 및 선발기준<sup>43)</sup>

수사경과자의 응시자격과 선발기준은 표에서 보는 바와 같이 순경 및 경장계급과 경

43) 수사경찰인사운영규칙, 2004년.12.28. 경찰청훈령 제435호를 참고하여 작성하였음

위급 재직자에 대한 선발과 분야별 기능자에 대한 제한 공채로 나누어져 있다.

<표 4-1> 수사경과 응시자격 및 선발기준

구 분	“순경·경장” 및 “경위”급 재직자중 선발	분야별 기능 소지자 제한 공채
응시자격	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 순경·경장의 경우 경찰경력 2년 이상자</li> <li>- 경위의 경우 경위기본교육이수</li> </ul>	<경정이하 전계급> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 경찰수사관련학과 전공, 학사 이상의 학력 소지자</li> <li>· 사시특채자(경정급)의무배치 행시특채자 본인 희망 고려</li> </ul>
선발시험	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 형사법·수사실무과목</li> <li>· 기초소양 및 법률지식, 실무이해력 등 측정 (평균80점 이상)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경찰학개론, 수사학개론, 영어, 형법, 형소법</li> <li>* 선발분야 및 계급에 따라 시험과목은 일부 변경 실시</li> </ul>
합격자결정	선발심사위원회에서 최종면접을 걸쳐 결정	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일반경과자 선발 절차에 준하여 합격자 결정</li> </ul>

특히 재직자 중 선발충원이 곤란하여 수사요원으로 지정, 공개 채용하는 경우는 순경·경장 계급으로서 경찰경력 2년 이상자 중에서 선발한다. 경위의 경우 경위기본교육 이수자를 대상으로 선발하고 있으며, 경사급은 선발대상에서 제외되어 있다. 선발시험은 형사법과 수사실무과목, 실무이해력 위주로 시험을 치르며 지방경찰청에 “수사요원 선발심사위원회”를 설치하여 지방청별 소요인원을 선발하여 지방청 및 경찰서 수사요원으로 배치운용하고 경찰청 수사요원은 전국 수사경과자 중 선발하여 배치한다.

분야별 기능 소지자에 대한 제한공채를 보면 경찰수사관련학과 전공의 학사 이상의 학력 소지자, 사법시험특채자(경정급)의 경우 의무적으로 수사경과에 배치하고, 행시특채자의 경우에도 본인의 희망을 고려하여 수사경과에 배치할 수 있도록 하여 수사분야의 전문성과 수사업무의 질 향상을 위한 특채제도를 두고 있다. 수사분야의 경우 외부 전문가를 채용하는데 위의 응시자격은 너무 제한적이기 때문에 제한 공채의 응시자격을 확대하는 것이 수사경과의 효율성을 제고하는데 기여할 수 있을 것이라고 생각한다.

### 3. 심사항목별 배점기준 적용

다음은 수사경과자를 채용함에 있어 관련 항목별 배점기준과 세부적인 배점산정기준이다.

<표 4-2> 심사항목별 배점기준

심사항목	배점	세부 항목별 배점산정
총 계	100	
수사경력	30	15일 이상 근무시 한달로 계산, 근무한 달×0.2=득점
학 력	10	박사학위10, 석사8, 대졸7, 전문졸6, 고졸5, 졸업 및 학위취득을 기준으로 함(수료는 불인정)
수사관련직무교육	10	수사관련 직무교육과정에 한하며 주당0.5점, 최고10점
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·정보처리분야 기사1급-4점 ○ 공인중개사, 통신·전산·교통·환경·건축
상훈, 징계	10	상훈 : 재직중 받은 표창점수의 1/2로환산, 최고10점까지만 인정 징계 : 재직중 징계사항을 인사고과 평가지 감점점수의 1/2로 환산, 과립치한 행위로 징계 받은자 중 개선의 정이 없는 자는 배제
발전가능성	35	지휘·감독자 세평, 동료직원 여론(면접시 구술사항)등 심사위원 간토의를 거쳐 평가하되 13점 이하는 배제

표에서 보는 바와 같이 항목별 배점기준을 보면 다음과 같다. 수사경력은 30점으로서 비교적 수사경력자에 대한 배점을 높게 책정하였으며, 학력은 10점, 수사관련직무교육 이수자에게 10점의 배점을 주도록 되어 있다. 이외에도 변호사, 법무사, 행정사 등 관련

자격증 소지자는 5점을 부여하고, 상훈 및 징계점수는 10점이 배점되어 있으며, 발전가능성은 가장 배점비율이 높은 35점이다.

#### 4. 수사경과의 정원

다음은 시행 첫해인 2005년도 수사경과의 계급별 정원에 대한 자료이다.

<표 4-3> 수사경과정원

계급	계	경정	경감	경위	경사	경장	순경
정원	16,919	264명	473명	2,159명	3,717명	8,006명	2,300명
비율	100	1.6	2.8	12.8	21.9	47.3	13.6

자료에서 보는 바와 같이 수사경과의 정원은 계급별로 보면 팀장급인 경정과 경감은 각각 264명과 473명이고, 경위 2,159명, 경사 3,717명, 경장 8,006명, 순경 2,300명 등 총 16,919명이다. 이 중에서 가장 높은 비율을 차지하고 있는 계급은 경장 47.3%, 경사 21.9%, 순경 13.6%의 순으로 실무중심의 하위계급에 있는 수사경찰이 많이 차지하고 있다는 면에서는 좋으나 수사경력이 다소 떨어질 수 있다는 점이 지적될 수 있다.

#### 5. 수사경과 신청현황

아래 표는 수사경과 신청자에 대한 계급별 세부 현황이다.

&lt;표 4-4&gt; 수사경과 신청현황

구 분	정 원	현 원	신 청			수사부서 미신청
			계	수 사 부 서	타 부 서	
계	16,919	16,876	19,139(100%)	14,252(74.7%)	4,887(25.3%)	2,624
경정	264	267	309	235(76.1%)	74(23.9%)	32
경감	473	472	726	407(56.1%)	319(43.9%)	65
경위	2,159	2,178	2,115	1,641(77.6%)	474(22.4%)	537
경사	3,717	4,855	5,412	4,290(79.3%)	1,122(20.7%)	565
경장	8,006	7,070	7,852	6,012(76.6%)	1,840(23.4%)	1,058
순경	2,300	2,034	2,725	1,667(62.1%)	1,058(38.8%)	367

위의 표는 수사경과에 지원한 경찰관의 계급별 현황이다. 표에서 보는 바와 같이 2004년 12월 16일 수사경과제 신청접수 결과 16,919명 모집에 2,220명이 더 많은 19,139명이 지원하여 정원의 113%에 달하는 결과를 보여 수사경과에 대한 첫 출발은 무난한 것으로 보인다. 현 수사요원 1만6천876명 중에서는 84.5%가 신청했으며 여경은 현재 근무하는 566명의 129%에 달하는 728명이 신청했다.

정원대비 신청률을 보면 경감(153%), 경사(146%), 경정(117%), 순경(118%) 순으로 높은 반면, 경위(98%), 경장(98%)은 다소 저조한 것으로 보인다. 이는 상위직으로 갈수록 수사경과제의 탑재에서 오는 직급명칭의 거부감에도 일정한 이유가 있을 것으로 생각된다.

수사경과자를 지원한 대상은 심사를 거쳐 선발된 대상자는 ‘수사관양성 교육’ 실시 후 수사요원 순위 명부, 순번에 따라 시보수사관으로 배치되었다. 1년의 시보과정을 마치면 ‘수사경과’로 분류하고 수사관자격이 부여토록하고 있는 등 전문수사관이 되는 절차를 까다롭게 하여 수사의 전문성을 꾀하고 자 하였다.

## 6. 선발심사위원회 구성 및 운영

선발심사위원회는 각 지방청별로 설치 운영하는 것이 원칙이다. 하지만 금번 최초 시행에 한하여서는 경찰청, 지방청, 경찰서별로 구성하여 심사 선발되었다. 또한 경찰청에서 주관하여 선발하는 제한공채에 한하여 경찰청에서 선발심사위원회를 운영하도록 되어있다.

## 7. 시행 후 정착단계 선발방침

수사경과제가 정착하게 되면 앞으로의 선발방침을 보면, 순경, 경장, 경위급에 한하여 연2회(6월,12월)시험·면접과정을 거쳐 선발하고, 경위급은 선발 당해연도 전체 경찰의 경위공채율(경대·간부후보생 출신 포함)과 타 경과로 전과율을 감안하여 선발할 계획이다. 경찰은 2005년도에 ‘수사경찰교육위원회’에서 구체적인 응시자격과 선발시험 합격자결정 등에 대한 실시방안을 마련할 계획인 것으로 알려져 있다.

## 8. 수사경과의 부여

### (1) 적용계급

수사부서에 근무하는 경정이하 전 경찰관에게 부여된다. 경찰공무원임용령 제3조(경과 및 특기)에서 총경이하를 경과로 구분하나, 보안경과는 경정이하, 운전경과는 경사이 하까지 시행하고 있다.

### (2) 수사경과 부여

시보요원을 포함하여 정원의 범위 내 경과가 부여된다. 일반부서 경과자 중 선발자는 순위자 명부에 따라 수사부서에 인사발령 조치되고 시보과정 1년을 거치면 수사경과

발령을 받는다. 여기서 시보는 신입 경찰관들에게 적용하는 개념보다는 다른 부서에 있을 때 능력을 발휘했는데 수사경과로 오고 나서 여러 이유로 근무가 힘들게 되면 돌아갈 수 있는 회차로를 적용해주는 개념도 있다. 특별채용신임요원은 임용과 동시에 수사경과가 부여되고, 시보과정 중 부적격자는 수사경과 대상에서 제외하도록 하고 있다.

### (3) 전문수사관제 시행

수사경과 부여 3년 이상자 중 최종별 전문수사교육 수료 성적이 80점 이상인 자로서 인증시험에 합격 시 인증하고 근무성적 평정 시 가점을 주고 자격수당 지급 등 인센티브 부여하여 동기를 유발한다.

### (4) 현 수사부서 근무자 등 경과조치

최초 시행일 기준 1년 이상 수사부서 근무자는 선발심사위원회의 심사결과 적합판정 시 자동으로 수사경과 부여, 1년 이상 수사경력자로서 현재 수사부서가 아닌 부서 근무자는 수사경과 잔여 정원 범위 내에서 선발하여 수사경과를 부여한다.

### (5) 경과의 제청 및 발령절차

다음은 수사경과자에 제청과 발령절차이다.

<표 4-5> 경과의 제청과 발령절차

구 분	경과발령제청(수사부서)	경과발령(인사부서)
최초 경과 부여시	경찰청수사국장 : 전국경정, 본청 소속 경감이하 지방청수사과장 : 소속경감이하	'05년 정기인사발령시 수사부서 근무자에게 수사경과부여
수사 경과 시행 후	경찰청수사국장 : 경정이하특채자 지방청 수사과장 : 시보과정(1년)이수자	시보과정 1년 후 전과 발령

표에서 보는 바와 같이 수사경과의 제청은 최초 경과 부여 시에는 수사국장은 전국의 각 경찰서의 경정이상과 본청소속의 경감이하에 대하여 제청권이 있고, 수사경과시

행 후에는 경찰청 수사국장은 경정이하 특채자에 대하여, 지방청 수사과장은 시보과정 이수자에 한하여 경과발령 제청권을 두도록 하고 있다. 경찰발령은 최초 경과 부여 시에는 정기 인사발령 시 수사부서의 근무자에게 수사경과를 부여한 발령을 할 수 있으며, 수사경과 시행 이후에는 시보과정 1년 후 전과발령이 가능하도록 제한하고 있는 것이 특징이다.

## 9. 배치 및 보직관리

### (1) 배 치

수사부서에는 수사경과자만을 보임하고 원칙적으로 타경과로의 전과를 금지, 수사부서에서만 근무하도록 되어 있다. 앞으로 기동대 경비부서 등의 일반부서에 수사경과자는 배치가 금지되도록 하고 있다. 수사팀별로 경대·간부후보생·일반출신 등이 균형 있는 비율이 되도록 배치하고, 또한 경찰관서간 인사교류가 필요한 때에는 계획을 수립하여 ‘인사교류 심의위원회의’ 심의를 거쳐 수사부서의 장이 제청하도록 하고 있다.

<표 4-6> 수사경과자의 인사제청 및 발령절차

발령관서	인사제청 및 발령 절차
경찰서↔경찰서	경찰서 수사과장이 경찰서장의 승인을 받아 지방청 수사과장에게 제청, 지방청수사과장→지방청장 결재 후 인사부서에 제청
경찰서↔지방청	지방청 수사과장이 경찰서 수사과장의 의견을 들어 인사부서에 제청 ※지방청→경찰서는 지방청내 인사절차에 따라 인사
지방청간 교류	지방청 수사과장이 지방청장의 승인을 얻어 경찰청(수사국)장에게 제청요청 ※경찰청장의 필요에 의한 인사는 경찰청 절차에 따라 인사

표에서 보는 바와 같이 경찰서간에는 경찰서 수사과장이 경찰서장의 승인을 받아 지방경찰청 수사과장에게 제청하고, 수사과장은 지방청장의 결재를 받은 후에 인사부서에 제청하는 절차를 취하고 있다. 경찰서와 지방청간에는 지방청 수사과장이 경찰서 수사

과장의 의견을 들어 인사부서에 제정하는 방식을 취하고 있고, 지방청간에는 지방청 수사과장이 지방청장의 승인을 얻고 경찰청장에게 제청을 요청하는 절차를 취하고 있다.

## (2) 보직관리

수사경찰로 선발된 자는 경위 이상 순환보직 대상에서 제외하고, 총경승진 예정자, 경정의 경찰서장에 보임하고, 총경보직 직무대리의 발령과 그 이후의 발령은 수사경과 보직관리에 제한받지 않도록 하고 있다. 일반부서 결원 및 관서 운영상 부득이한 경우 정년퇴직 3년 이내 경정급에 한하여 일반부서에 전보 가능하도록 되어있다.

승진자에 대한 전보는 필요한 경우에 한하며 업무의 연속성 유지를 위해 최소화, 신입 직원은 유치관리팀, 수사지원팀 등을 거쳐 단계적으로 지능범죄팀·강력수사팀에 배치(권장사항), 경찰대학 졸업생과 간부후보생 출신들의 순환보직을 수사경과에서는 실시하지 않는다. 또한 신입수사관이 선발 배치될 때 과학수사팀 등을 거쳐 수사팀으로 배치되도록 하는 권장기준을 두고 있으며, 이 규정은 의무규정은 아니고, 타 기능과의 협조관계, 수사의 전반적인 사항을 이해했을 때 더 적응이 빠를 것이라는 취지의 권장사항으로 하고 있다.

한편, 수사경과 내에서도 “죄종별 전문수사요원”으로 세분화, 같은 죄종수사팀에 계속 보임한다. 예를 들어, ① 강력(5대 범죄) ②사기·횡령·배임 ③ 통화·유가증권·문서 ④ 지적재산권·식품환경 ⑤ 마약 ⑥ 사이버 ⑦ 시위·선거·공무원범죄 등의 수사팀에 활동하도록 한다. 시보수사관은 죄종별 수사팀의 순환보직을 허용 다양한 수사 기법을 체득할 수 있도록 하되, 수사경과 부여 후에는 동일 범죄의 수사팀에 보임한다.

## 10. 승진임용

### (1) 정기승진과 특별승진

정기승진은 수사경과자 승진임용예정인원 범위내(경정은 전국·경감이하의 지방청별)에서 수사경과자만 별도경쟁, 경찰공무원승진임용규정시행규칙 제2조(승진임용예정인

원), 수사경과 내에서 승진심사 및 승진시험을 병행 실시하되, 승진시험 과목은 법률 및 실무과목 위주로 별도 책정토록 하고 있다. 특별승진은 현행과 같이 수사부서에서 특진공직에 대한 1차 심사 후 인사부서에 송부하고 전체 특별승진 T/O의 범위 내에서 승진한다.

## (2) 수사업무 실적 평가 및 근무성적 평정

사건처리 실적 및 최종 처분결과, 첩보제출 등 수사관 개인별 업무처리 실적을 CIMS망에서 일상적으로 평가, 조사요원 평가시스템 설치 완료, 전 수사요원으로 확대 추진 중, 근무평정 시 ① 근무성적 ② 직무수행 능력은 “수사업무 실적평가”순에 의거 평정하고 하위 10% 해당자는 승진에서 배제한다. 한편, '05년도 승진의 경과 조치로서 '05.1.1 이전 시행 시 분리평가 불가 및 승진인원의 수사경과에 집중 방지, 심사승진은 “보통승진 심사위원회”에서 수사경과자 점유율 이상에 해당하는 인원을 배정, 승진 임용, 시험승진은 수사경과자도 일반 승진시험에 응시, 공개 경쟁하여 승진토록 한다.

# 11. 직무교육

## (1) 3단계 전문교육체계 확립

먼저, 수사경과자로 선발과 동시 “수사관 양성교육” 실시한다. 재직자 중 선발자는 경찰종합학교 “수사요원 양성과정” 입교, '04년 신설된 “수사요원 양성과정”을 확대(700→1000명) 체계화, 신규채용자는 신입 기본교육 수료와 동시 “수사관 양성과정” 입교토록 하고, 다음에는 배치 3년 후 “최종별 전문수사 교육” 이수 후 전문수사관 인증을 하고, 경위 이상은 “수사지휘과정” 이수한 자에 한하여 팀장 보임토록하고, 2005년도 교육계획부터 단계적으로 반영한다. 이를 위해 경찰종합학교 이전에 맞추어 현장감식 및 실습이 가능한 수사경찰 종합연수기관(가칭 “경찰수사학교”) 신설 추진할 계획인 것으로 알려져 있다.

## (2) 수사경찰교육위원회 운영 및 우수 교수요원 확보

본청 수사국에 “수사경찰교육위원회”(본청 및 일선 실무자, 교육기관 교수 등 참여)를 운영하고, 중·장기 수사교육계획 수립하여 수사경력 5년 이상자 중 교수요원 적격자를

선발, 인력풀로 관리, “교육기관-실무부서-국내외 연수” 등 순환근무토록 할 것이다. 또 분야별 수사전문가를 활용하여 On-Line 및 OJT교육 활성화할 계획을 세우고 있는 것으로 보인다. 해외연수 수사경찰관은 수사직무 교수요원으로 1년간 의무복무 하도록 하여 해외에서 교육받은 내용을 전수할 수 있도록 하는 시스템을 갖추고 있다.

## 제2절 조직 및 인력현황

### 1. 조직편제 재편

경찰의 조직을 1급지 수사·형사과 미분과 경찰서 59개중에 37개 경찰서는 분과하고, 과-계 단위 “계선조직”을 과-“수사팀” 편제로 전환하여 조직의 유연성과 탄력성을 배가하는데 중점을 두었다.<sup>44)</sup> 수사담당 일선 계조직을 폐지하고 “팀”으로 재편, 1급지 팀장은 경감, 2·3급 지서는 경위 배치, 수사팀장에게 경찰수사 개시·종결권을 부여하는 “수사관 책임수사제” 도입하여 팀장인 경감까지 실제 수사요원화하였다. 과장급 경정 이상은 공조 수사 지휘 및 조직관리, Cyber·마약수사팀은 지방청 단위에만 설치하여 운영함으로써 인력운용의 효율화 도모하였다. 현행 고소·고발 등 수사단서별 업무분장에서 최종별 업무 분장으로 전환하여 아래와 같이 전문수사팀을 구성하고 있다.

44) 기존의 수사기능을 각 팀별로 아래와 같이 개편조정하였다.

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>· 지능수사팀 : 수사2계와 조사계를 통합, 최종별 팀으로 재편</li> <li>· 강력수사팀 : 형사계와 강력계를통합 최종별 팀으로재편</li> <li>· 수사지원팀 : 수사1계와 형사관리반 통합</li> <li>· 과학수사팀 : 전산실, 감식반 통합</li> <li>· 유치관리팀 : 유치장관리 및 호송 담당</li> <li>※수사지원, 과학수사, 유치관리 팀장은경위급</li> </ul> |
|--|

〈표 4-7〉 전문수사팀 구성기준

구 분	강력범죄 수사팀	지능범죄 수사팀
지방청	10명(경정1, 경위3, 경사3, 경장·순경3)	8명(경정1, 경위3, 경사3, 경장1)
1급지서	8명(경정1, 경위2, 경사2, 경장·순경3)	6명(경정1, 경위2, 경사2, 경장1)
2·3급지서	5명(경위1, 경사2, 경장·순경2)	4명(경위1, 경사2, 경장·순경1)

한편, 지원부서는 “과학수사팀” 및 “수사지원팀” 양대 기능으로 통폐합하여 과학수사팀은 현 과학수사기능과 범죄분석·공조 기능 통합을 하고, 수사지원팀은 순수 서무기능을 통합하여 수사지원행정업무를 하도록 하였다. 장기적으로 과학수사센터를 설립하여 본청-지방청-경찰서간 체계적으로 역할을 분담토록 하였다.

〈표 4-8〉 과학수사팀의 업무내용

구 분	내 용
경찰청 (과학수사센터)	○ 경무관을 센터장으로 3개과로 편성 (과학수사기획 범죄정보관리, 증거분석지원과) ○ 첨단기법 개발 보급 및 전국 데이터 공유, 지원
지방청 (과학수사과·계)	○ 서울·경기는 과 단위, 여타 계 단위로 편성 ○ 중요사건은 직접 현장 출동 지원체제 강화
경찰서 (과학수사팀)	○ 24시간 현장출동 대응 및 상시 수사관 지원

## 2. 인력 증원 및 직급 조정

경찰 현 정원내 1,444명 증원, 17,921명(전체 경찰의 19.2%)으로 실시하고 있다. 현행 초과 운영중인 수사관 현원을 정원화(775명)하였다. 경위이상 수사간부 증원, 직급구조 개선을 통하여(535명)을 증원하였으며, 경장·순경 간 직급구조 개선, 시보수사관 선발 폭을 확대하였다. 2006년까지 연차별 인력증원 추진할 계획인 것으로 알려져 있다<sup>45)</sup>.

45) 종별 전문수사팀 추가 소요인원 3,476명, 강력수사팀 2090명, 지능수사팀 1386명, 수사경과제 시행에 맞춰 1,444명 증원 및 팀장요원 등 직급조정, 과학수사요원 : 1,116명, 범죄피해자대책 전담인력 : 57명을 증원할 예정이다.

수사경과제는 현 수사부서 정원에 약1,400명을 증원한 총17,921명(전체 192%)으로 실시하였다. 부족한 수사인력은 2006년까지 연차적 인력증원을 추진할 계획인 것으로 알려져 있으며 2005년도는 신규증원 799명(경찰관776, 일반23)이 이미 확보된 바 있다. 또한 수사인력 증원과 함께 직급을 상향조정할 필요성이 있는 바 경찰에서 이러한 기본적인 계획을 가지고 있는 것으로 알려졌다.

### 3. 수사업무 전종시스템의 구축

수사경찰의 경우 경비부서 차출 면제, 수사 전종시스템 구축, 팀별 사무실 배정, 수사관 근무여건 개선 및 사건관계인을 배려하고자 수사업무의 전종시스템을 구축한바 있다. 특히 수사경찰의 사기진작을 위해 각종 수당을 신설하였다.<sup>46)</sup> 예를들어, 1) 형사·조사 “사건초과처리수당”(월 적정 형사 5, 조사 8건), 2) 감식 및 검시 수당(변시체 처리 등 혐오성 업무처리), 3) 야간 긴급출동 수당(재가중 돌출현장 출동 수당), 4) “전문수사관” 인증자 자격수당 등이 대표적인 수당이다.

한편, 지금까지 형사들의 가장 큰 불만중에 하나이었던 수사활동률 최대한 실비지급 하도록 하였다. 예컨대, 1) 수사활동비 인상 현 25~30만원 에서 50만원 수준, 2) 전 수사요원 휴대폰 지급 및 팀별 수사용(잠복용) 차량 배정, 3) 수사활동용 정장 또는 활동복 등 지급(복제규정상 수사관 복제 추가) 등이 그 예이다.

또 수사경찰 중에서 실적우수자 특진 및 포상을 확대하였다. 즉, 1) 분기별 · 최종별 · 급지별 실적우수 수사팀중 1위팀 공로자, 2) 테마별 범죄검거 실적 우수자 특진(사업별, 별도 계획) 등 각종 특진제도를 통하여 동기를 부여하고자 하는 기본계획을 가지고 있는 것으로 알려져 있다.

46) 일본경찰은 형사작업수당·감식작업수당·검시작업수당·긴급호출야간작업수당 등 지급(휴일은 1.5배)

#### 4. 경찰서 과(課) 조직 정비

경찰조직 중 1급지 수사·형사과 미분과59개 경찰서 중 사건처리 및 관리 업무가 많은 37개 경찰서를 수사·형사과로 분과, 수사경과자의 수사부서 배치 원칙과 적절한 수사업무관리와 지휘를 위해 3급지 ‘생활안전수사과’를 ‘생활안전교통과’와 ‘수사과’로 분리(전국 총18개서)한다.<sup>47)</sup>

현재의 계-과 단위 조직편제가 팀 단위로 변화된다. 또한 현재 수사단서별 수사체제를 주요 최종(살인, 강·절도, 사기·횡령, 통화·유가증권, 지적재산권, 식품·환경 등) 수사체제로 변화된다. 최종별 전문수사팀제는 금년도 1월1일부터 시행하고 있다. 경찰서별 수사인력 사건처리 건수 근무편성의 적정성 등을 고려하여 주요 최종별 전문수사팀 수(數)와 팀간 기능이 설정된다.

최종별 전문수사팀제는 경과부여자가 수사부서에만 근무하고 나아가 특정 최종만 전문적으로 수사하여 전문수사관을 양성하며 각 팀별 수사 개시·진행·종결 등에 대한 책임과 권한을 함께 부여하기 위한 조치로 보인다.

47) 전문수사팀 구성은 급지별로 약간의 차이가 있다.

구 분	강력범죄 수사팀	지능범죄 수사팀
지방청	10명(경정1, 경위3, 경사3, 경장·순경3)	8명(경정1, 경위3, 경사3, 경장1)
1급지서	8명(경감1, 경위2, 경사2, 경장·순경3)	6명(경감1, 경위2, 경사2, 경장1)
2·3급지서	5명(경위1, 경사2, 경장·순경 2)	4명(경위1, 경사2, 경장·순경 1)

## 제5장 수사경과제에 대한 설문결과 및 분석

### 제1절 조사방법

수사경과제에 대한 수사경찰의 인식과 실태를 파악하기 위해 수사경찰을 대상으로 설문조사를 실시했다. 설문조사의 기간은 2005. 10. 4-10. 20까지 서울과 경기지방경찰청에 소속된 10개 경찰서를 선정하여 해당경찰서에 미리 협조를 구하고 연구자가 직접 방문하여 설문지를 미리 배포하고 개별적으로 설문지를 회수하는 방법을 이용하였다.

조사대상의 표집은 수사경찰의 업무특성상 무작위 표출의 방법을 이용하기에는 한계가 있어서 강제할당방식을 이용하여 표집하였으며, 설문조사에 응한 수사경찰은 336명이었다.

설문의 구성은 본 연구의 목적인 수사경과제의 효율성 제고방안을 도출하는데 도움이 되는 내용을 중심으로 수사경찰의 태도와 인식, 현상을 파악하는데 중점을 두었다. 구체적인 설문의 문항은 나이, 성별, 계급 등 인구통계학적인 문항을 비롯하여 제도시행 전과 후의 업무량의 비교, 업무협조와 공조수사, 수사경과의 지원동기, 수사비, 제도의 전문성과 효율성에 대한 인식 등 선택형 29문항과 수사경과제의 시행상 문제점과 개선방안과 관련한 기술형 2개 문항 등 총 31개 문항으로 구성하였다.

문항을 작성하는데 소요되는 시간은 대략 10-15분정도 소요되었다. 설문의 분석은 통계프로그램 SPSS10.1을 이용하여 빈도분석과 평균값의 차이를 분석하는 방법을 이용하여 분석하였다.

본 설문에 응답한 336명의 인구통계학적 특징은 다음 표에서 제시한 바와 같다. 표에서 보는 바와 같이 조사대상자의 인구통계학적 특성을 보면 다음과 같다. 연령은 2,30대가 약58%, 40대 32%, 50대가 약 9%이었다. 성별은 여경이 6.8%이고 나머지는 남자경찰이었다.

계급별로 보면 경장이 약 42.3%, 경사가 31.8%, 경위가 15.5% 등이었다. 경찰경력은 5-9년과 10-14년의 경력이 각각 24.7%이었고, 20년 이상은 19.7%, 5년 미만은 10.4%이었다. 학력은 고졸이하가 40.7%, 전문대졸이 19.2%, 대졸이상은 40.1%의 분포를 보였다.

수사경력은 5년 미만이 39%로 가장 많았고, 5-9년이 35.7%, 10-14년은 17.6%의 순이었다. 수사경찰의 전공은 법학과 사회과학, 경찰학 등의 전공자가 많았으며, 자연과학과 공학 등의 전공자도 다수 포함되어 있었다.

<표 4-9> 인구통계학적 특성

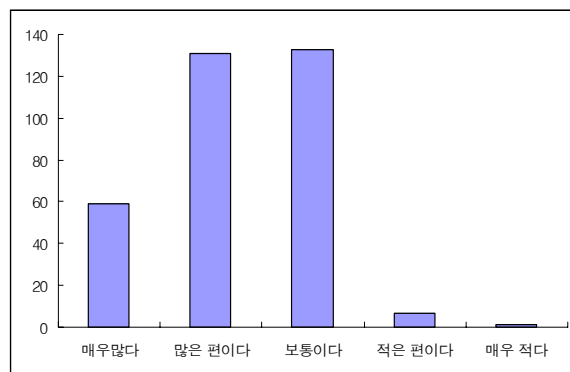
구 분		빈 도	비 율	구 분		빈 도	비 율
연령 N=336	20대	16	4.8	성별 N=336	남	313	93.2
	30대	181	53.9		여	23	6.8
	40대	109	32.4	수사경력 N=336	5년미만	131	39
	50대이상	30	8.9		5-9년	120	35.7
계급 N=332	순 경	25	7.4		10-14년	59	17.6
	경 장	142	42.3		15-19년	21	6.3
	경 사	107	31.8	20년이상	5	1.5	
	경 위	52	15.5	수사팀 N=328	강력범죄	145	44.2
	경 감	6	1.8		지능범죄	125	38.1
경찰경력 N=335	5년미만	35	10.4		과학수사	15	4.6
	5-9년	83	24.7		수사지원	43	13.1
	10-14년	83	24.7	전공 N=248	경찰학	24	9.7
	15-19년	66	19.7		법학	49	19.8
	20년이상	68	20.2		자연과학	16	6.5
학력 N=334	고졸이하	136	40.7		인문학	16	6.5
	전문대졸	64	19.2		공학	24	9.7
	대 졸	120	35.9	사회과학	35	14.1	
	대학원졸	14	4.2	기타	84	33.9	

## 제2절 설문결과 및 분석

### 1. 수사경과제 시행전과 후의 개인 수사업무량의 비교

다음은 수사경과제를 시행하기 전과 시행후를 비교하여 개인의 수사관련 업무량에 차이가 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-10> 수사업무량의 비교



구분	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	매우 적다
빈도	59	131	133	7	1
비율	17.8	39.6	40.2	2.1	0.3

위의 표에서 제시한 자료는 수사경과에서 근무하고 있는 수사경찰관이 수사경과제가 시행되기 이전의 개인이 담당하고 있던 업무량과 수사경과제가 시행된 이후의 업무량을 비교하여 업무량의 부담정도가 어떻게 변했는지를 알아본 것이다. 표에서 보는 바와 같이 수사경과제의 시행 이후에 오히려 업무량이 증가하였다고 응답한 비율은 57.4%로 절반이상을 차지한 반면에 업무량이 감소하였다고 응답한 비율은 2.4%에 불과하였다.

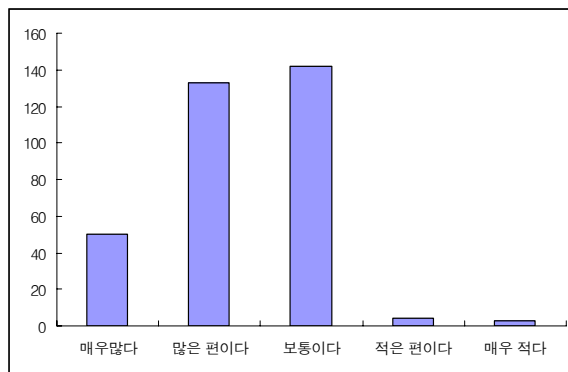
성별로 보면 여자수사경찰(m=2.31)보다 남자수사경찰(m=2.27)이, 계급별로는 다른 계

급보다 순경계급(m=2.08)이, 경찰경력을 보면 근무경력이 많은 경찰보다 5년미만의 근무경력자(m=2.11)가, 수사경력만 보면 수사경력이 20년 이상인 경찰(m=2.00)이 오히려 업무량이 증가하였다고 인식하였다. 분산분석의 결과 소속한 수사팀에 따라서 업무량에 대한 인식에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다(F=5.73, p<.001).

## 2. 다른 수사팀과 비교하여 소속 수사팀의 업무량에 대한 인식

다음은 다른 수사팀과 비교하여 자신이 소속된 수사팀의 업무량에 대한 인식의 차이를 분석한 자료이다.

<표 4-11> 수사업무량에 대한 인식



구 분	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	매우 적다
빈 도	50	133	142	4	3
비 율	15.1	40.1	42.8	1.2	0.9

위의 자료는 다른 수사팀과 비교하여 자신이 소속한 수사팀의 업무량에 대한 인식을 조사한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 다른 수사팀과 비교하여 자신이 소속한 수사팀의 업무량이 많다고 인식하는 비율은 45.2%로 비교적 많은 편이었다. 연령별로 보면 20대(m=2.12)가, 성별로는 남자수사경찰(m=2.31)이, 계급별로는 다른 계급보다 순경계급

( $m=2.24$ )과 경감( $m=2.20$ )이 높았다.

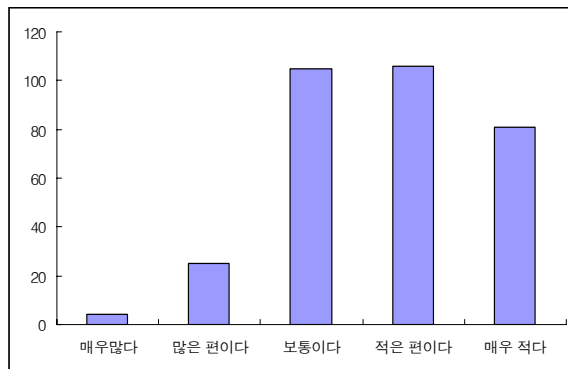
경찰경력을 보면 근무경력이 많은 경찰보다 5년미만의 근무경력자( $m=2.11$ )가, 수사경력만 보면 수사경력이 20년이상인 경찰( $m=2.00$ )이 오히려 다른 수사팀과 비교하여 업무량이 많다고 인식하고 있었다.

분산분석의 결과 소속한 수사팀에 따라서 다른 수사팀과의 업무의 형평성에 차이가 난다는 인식의 차이가 통계적으로 유의미하였으며( $F=6.86, p<.001$ ), 또 학력에 따라서도 인식의 차이가 유의하였다( $F=3.16, p<.005$ ).

### 3. 사건해결을 위하여 외근활동을 할 수 있는 시간보장

다음은 자신이 담당하고 있는 사건의 해결을 위해 외근활동을 할 수 있는 시간이 얼마나 보장되어 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-12> 외근활동 시간보장



구분	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	매우 적다
빈도	4	25	105	106	81
비율	1.2	7.8	32.7	33	25.2

위에서 제시한 자료는 사건해결을 위해 필수적인 외근활동을 할 수 있는 시간이 적절히 잘 보장되고 있는지를 알아본 자료이다. 수사활동은 현장수사가 필수적이거나 수사경과제의 시행이후에 사무실에서 서류처리에 많은 시간을 빼앗기고 있다는 불만이 있어왔다. 표에서 보면 외근활동을 위한 시간은 적다라고 생각하는 비율은 58.2%로 실질적으로 많은 수사경찰관은 외근활동시간이 부족하다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

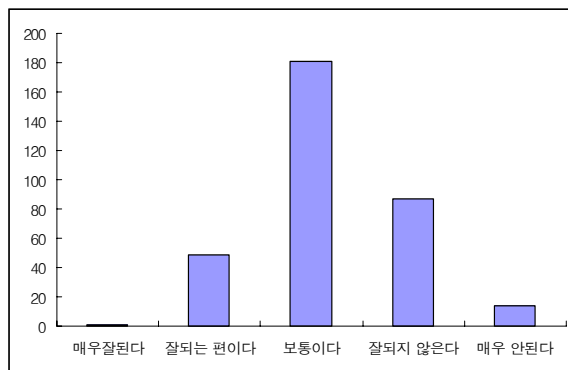
연령별로 보면 나이가 어릴수록 불만이 많았고, 성별로는 여성경찰(m=3.95)이 더 높았으며, 계급별로는 엇비슷하였고(m=3.73), 경찰경력과 수사경찰로서의 경력이 적을수록 더 부족하다고 인식하였고, 제일 중요한 수사팀별로 분석해보면 지능범죄수사팀(m=4.03), 강력범죄수사팀(m=3.60)으로 과학수사팀(m=3.27), 수사지원팀(m=3.29)보다 훨씬 높았다.

분산분석의 결과 소속한 수사팀에 따라서 외근활동을 위한 시간이 부족하다는 인식에서 유의미한 차이가 있었으며(F=8.01,  $p<.000$ ), 또 응답자의 전공에 따라서도 외근시간에 대한 인식의 차이가 유의하였다(F=2.77,  $p<.01$ ).

#### 4. 경찰서 내 다른 수사팀과 업무협조의 원활한 정도

다음은 경찰서 내에 다른 수사팀과 업무협조가 얼마나 잘 되고 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-13> 타수사팀간의 업무협조의 정도



구 분	매우잘된다	잘되는 편이다	보통이다	잘되지 않는다	매우 안된다
빈 도	1	49	181	87	14
비 율	0.3	14.8	54.5	26.2	4.2

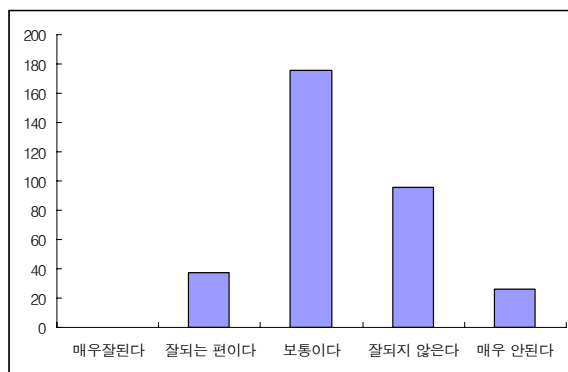
다음은 같은 경찰서 내에 수사팀간에 업무협조 및 의사소통이 얼마나 원활하게 이루어지는지에 대한 자료이다. 표에서 보는 바와 같이 원활하지 못하다고 응답한 비율이 30.4%로 비교적 업무협조가 잘 안되고 있다고 평가하였다. 특히 수사경력이 5년미만( $m=3.35$ )인 경찰이 다른 집단보다 높게 나타났으며, 계급이 낮은 집단이 높은 집단보다 부정적인 생각이 더 높았다.

성별로는 여성( $m=3.28$ )이 높았다. 특히 수사팀별로 보면 강력범죄수사팀( $m=3.23$ )과 지능범죄수사팀(3,20)이 다른 집단보다 더 부정적인 것으로 분석되었다. 분산분석의 결과 소속한 수사팀에 따라서 다른 수사팀과의 업무협조의 정도에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $F=3.68, p<.01$ ).

## 5. 경찰서 내 다른 부서와의 업무협조의 원활한 정도

다음은 경찰서 내에 다른 부서와 업무협조가 얼마나 잘 되고 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-14> 타 부서와의 업무협조



구 분	매우잘된다	잘되는 편이다	보통이다	잘되지 않는다	매우 안된다
빈 도	0	37	176	96	26
비 율	0.0	11	52.5	28.7	7.8

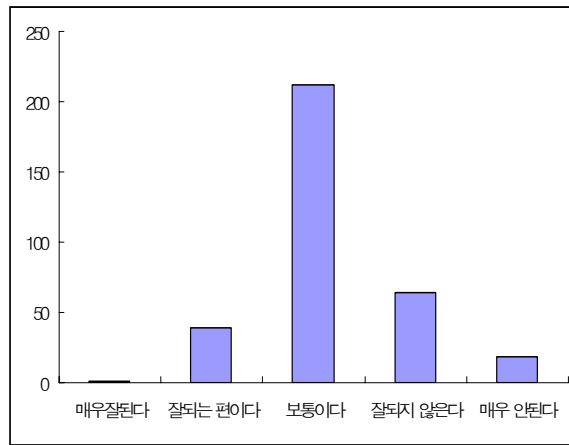
다음은 같은 경찰서 내에 수사팀인 아닌 다른 부서와의 업무협조 및 의사소통이 얼마나 원활하게 이루어지는지에 대한 자료이다. 표에서 보는 바와 같이 원활하지 못하다고 응답한 비율이 36.5%로 비교적 업무협조가 잘안되고 있다고 평가하였다. 경위계급( $m=3.50$ )이 다른 집단보다 부정적인 생각이 더 높았고, 성별로는 여성( $m=3.40$ )이, 연령은 40대경찰( $m=3.42$ )이 다른 집단보다 높았다.

경찰경력은 5-9년에 해당하는 집단( $m=3.43$ )이, 수사경력은 5년미만인 집단( $m=3.45$ )이 다른 집단보다 업무협조와 의사소통이 되지않는다고 생각하였다. 또 수사팀별로 보면 지능범죄수사팀( $m=3.43$ ), 강력범죄수사팀( $m=3.32$ )로 다른 집단보다 더 부정적인 것으로 분석되었다. 분산분석의 결과 응답한 수사경찰관의 수사경력의 차이에 따라서 경찰서 내 다른 부서와의 업무협조의 정도에 대한 인식에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다( $F=6.86, p<.001$ ).

## 6. 수사경과제의 시행이전과 비교하여 다른 경찰서와의 공조 수사의 정도

다음은 수사경과제를 시행하기 이전과 비교하여 다른 경찰서와의 공조수사의 정도를 분석한 자료이다.

〈표 4-15〉 타 경찰서와의 공조수사



구분	매우잘된다	잘되는 편이다	보통이다	잘되지 않는다	매우 안된다
빈도	1	39	212	64	19
비율	0.3	11.6	63.3	19.1	5.7

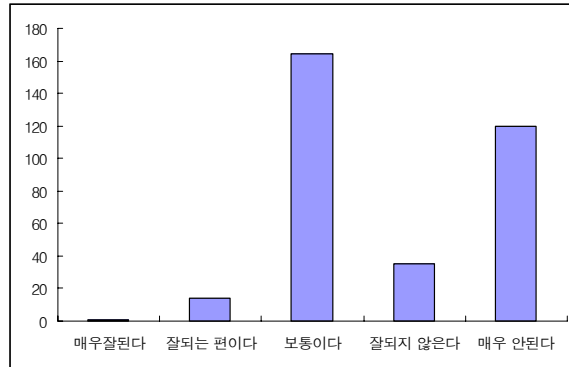
다음은 같은 수사경과제가 시행된 이후에 다른 경찰서와의 공조수사가 얼마나 원활하게 이루어지는지에 대한 분석이다. 표에서 보는 바와 같이 원활하지 못하다라고 응답한 비율이 24.8%로 네 명 중 한명은 부정적인 의견을 가지고 있었다. 경위계급( $m=3.30$ )과 경감계급( $m=3.33$ )으로 다른 집단보다 부정적인 생각이 더 높았고, 성별로는 남성( $m=3.19$ )이, 연령은 40대 경찰( $m=3.30$ )이 다른 집단보다 높았다.

경찰경력은 5년 미만의 집단( $m=3.20$ )이, 수사경력은 5년 미만인 집단( $m=3.45$ )이 다른 집단보다 타 경찰서와의 공조수사에 대하여 부정적이었다. 또 수사팀별로 보면 지능범죄수사팀( $m=3.21$ ), 강력범죄수사팀( $m=3.20$ )으로 다른 집단보다 더 부정적인 것으로 분석되었다. 분산분석의 결과 응답한 수사경찰의 수사경력의 차이에 따라서 다른 경찰서와의 공조수사의 정도에 대한 인식에서 유의미한 차이가 발견되었다 ( $F=2.28, p<.05$ ).

## 7. 업무시간외에 비근무시 휴식보장

다음은 수사경과제를 시행한 후에 업무시간외에 비근무시간에 휴식시간이 잘 보장되고 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-16> 휴식보장의 정도



구분	매우잘된다	잘되는 편이다	보통이다	잘되지 않는다	매우 안된다
빈도	1	14	164	35	120
비율	0.3	4.2	49	10.4	35.8

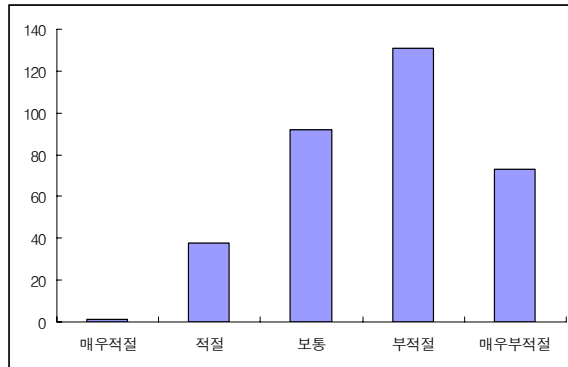
다음은 같은 수사경과제가 시행된 이후에 휴식시간이 제대로 잘 보장되고 있는지에 대하여 분석한 자료이다. 표에서 보는 바와 같이 잘 보장되고 있지 않다고 응답한 비율이 42.6%로 절반정도의 응답자가 부정적인 의견을 가지고 있었다. 연령이 낮을수록 (20대집단 m=3.81), 성별은 여성이(m=3.90), 계급은 순경집단(m=3.88)이 다른 집단보다 부정적인 생각이 더 높았다.

경찰경력은 5년 미만의 집단(m=4.02)이, 수사경력은 5년 미만인 집단(m=3.89)이, 수사팀은 강력범죄수사팀(m=3.89)으로 다른 집단보다 휴식이 잘 보장되고 있지 못하다고 응답하였다. 분산분석결과 각 변인 간에 통계적으로 유의미한 차이는 발견되지 않았다.

## 8. 소속 수사팀의 인원배분의 적정성

다음은 소속한 수사팀의 인원배분이 얼마나 적정한지를 분석한 자료이다.

<표 4-17> 인원배분의 적정성



구분	매우적절	적절	보통	부적절	매우부적절
빈도	1	38	92	131	73
비율	0.3	11.3	27.5	39.1	21.8

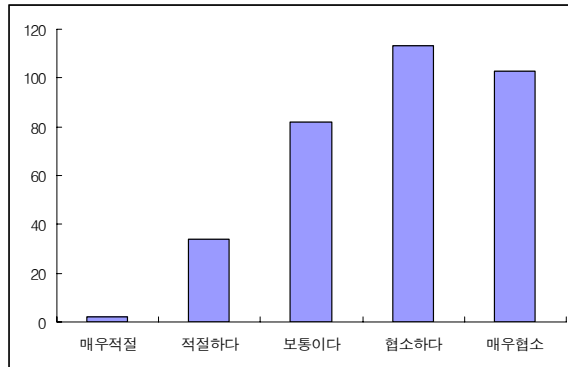
다음은 수사경과제하에서 자신이 소속되어 있는 수사팀의 인원이 적정하다고 생각하는지에 대한 인식을 분석한 자료이다. 표에서 보는 바와 같이 적절하지 못하다라고 응답한 비율이 60.9%로 상당히 부정적인 의견을 가지고 있었다. 성별로는 여성(m=3.90)이, 계급은 순경집단이(m=3.96) 다른 집단보다 높았다. 경찰경력은 5년미만의 집단(m=4.02)이, 수사경력은 5년 미만인 집단(m=3.75)이 다른 집단보다 인원배분에 있어서 더 부정적이었다.

또 수사팀별로 보면 지능범죄수사팀(m=3.76)과 강력범죄수사팀(m=3.78)이 인원배분에 있어서 더 부정적이었다. 분산분석결과 응답한 수사경찰관의 전체 경찰경력에 따라서 수사인력배분의 적정성에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다(F=2.95, p<.05).

## 9. 수사에 필요한 사무실 공간의 적정성

다음은 수사에 필요한 사무실의 공간이 얼마나 적절한 지를 분석한 자료이다.

<표 4-18> 사무실 공간의 적정성



구분	매우적절	적절하다	보통이다	협소하다	매우협소
빈도	2	34	82	113	103
비율	0.6	10.2	24.6	33.8	30.8

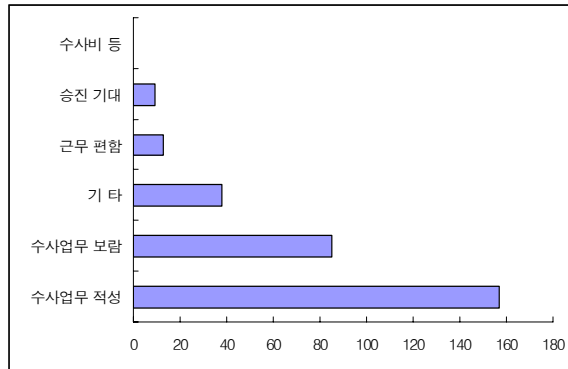
다음은 같은 수사활동에 필요한 공간문제에 대한 수사경찰의 인식에 대한 분석이다. 표에서 보는 바와 같이 공간이 충분하지 못하다는 응답이 전체 64.6%로 상당히 공간문제에 대한 불만이 높은 것으로 분석되었다. 성별로는 남성(m=3.85)이, 계급이 높을수록 공간의 협소에 대하여 불만이 높았고, 경찰경력과 수사경력이 많을 수록 공간의 적정성에 부정적이였다. 또 수사팀별로 보면 과학수사팀(m=4.40)이 다른 집단보다 공간의 적정성에 불만이 많았다.

분산분석결과 응답한 수사경찰관이 어떤 수사팀에 속하느냐에 따라서 수사를 위한 공간크기에 대한 인식에서 유의미한 차이가 발견되었다(F=9.64, p<.001).

## 10. 수사경과의 지원동기

다음은 경찰이 수사경과에 지원한 동기가 무엇인지를 분석한 자료이다.

<표 4-19> 수사경과의 지원동기



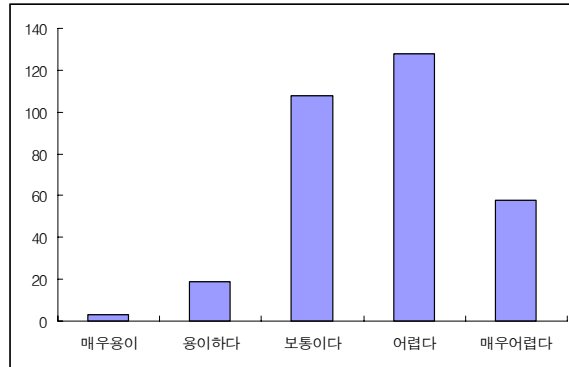
순 위	내 용	빈 도(명)	비 율(%)
1순위	수사업무의 적성	157	52
2순위	수사업무의 보람	85	28.1
3순위	기 타	38	12.6
4순위	근무의 편함	13	4.3
5순위	승진의 기대	9	3.0
6순위	수사비 등 수당	0	0

수사경과의 지원동기에 관한 우선순위는 다음과 같다. 가장 많은 응답을 한 요인은 수사업무의 적성이었고, 다음은 수사업무의 보람, 기타 등의 순이었다. 세부적으로 보면, 수사경과를 지원한 자중 절반이상인 52%가 수사업무가 적성에 맞아서 지원했다고 대답했으며, 그 다음으로 많은 수를 차지하는 동기는 수사업무에 대한 보람으로서 전체 응답자 중 28.1%였다. 특히 수사비 등 수당이 많아서 지원했다고 응답한 사람은 한명도 없었다. 분산분석결과 응답한 수사경찰관의 수사경찰 경력에 따라서 지원동기에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다( $F=3.45, p<.01$ ).

## 11. 타 경과와 비교하여 수사경과의 승진의 용이성

다음은 다른 경과와 비교하여 수사경과에서 승진을 할 수 있는 가능성이 얼마나 있다고 생각하고 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-20> 수사경과의 승진용이성



구분	매우용이	용이하다	보통이다	어렵다	매우어렵다
빈도	3	19	108	128	58
비율	0.9	6	34.2	40.5	18.4

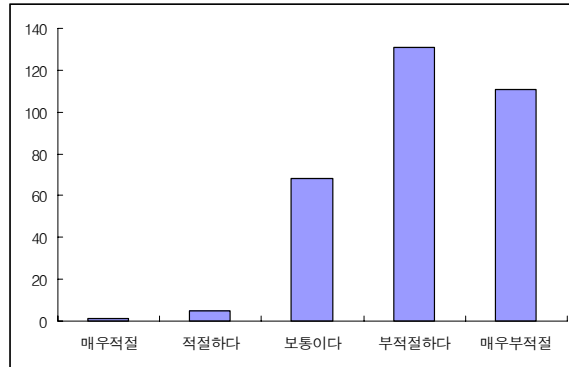
다음은 수사경과가 다른 경과 내지 다른 경과와 비교하여 승진에 대한 기대감을 묻는 내용이다. 표에서 보는 바와 같이 승진에 대한 기대감이 부정적이었다. 즉 전체응답자 중 59.4%가 승진이 어려울 것으로 인식하고 있었고, 승진이 쉬울 것이라고 응답한 사람은 전체의 6.9%에 불과하였다.

성별로 보면 남성보다는 여성이 더 어려울 것으로 인식하고 있었으며( $m=3.80$ ), 계급은 다른 집단보다 경위집단( $m=3.81$ )이, 경찰근무경력과 수사경력이 많을수록 더 어려울 것으로 판단하고 있었다. 수사팀별로 보면 강력범죄수사팀( $m=3.70$ )과 지능범죄수사팀( $m=3.74$ )이 다른 집단보다 더 부정적이었다. 분산분석 결과 수사경과의 승진의 용이성에 대한 인식에서는 각 변인 간에 통계적으로 유의미한 차이를 발견되지 않았다.

## 12. 수사비의 적정성

다음은 수사경과제를 시행한 후에 수사비가 얼마나 적절하다고 생각하고 있는 지를 알아본 자료이다.

<표 4-21> 수사비의 적정성



구분	매우적절	적절하다	보통이다	부적절하다	매우부적절
빈도	1	5	68	131	111
비율	0.3	1.6	21.5	41.5	35.1

다음은 수사활동에 필요한 수사비 지급액의 적정성에 대한 인식을 분석한 자료이다. 표에서 보는 바와 같이 76.6%가 수사비금액이 적정수준에 크게 못미친다고 생각하고 있는 반면에 적절하다고 응답한 비율은 1.9%에 불과하였다. 성별로 보면 여성보다는 남성(m=4.12)이 훨씬 부족하다고 생각하고 있었다.

계급은 대체적으로 비슷하나 그 중에서 경장급(m=4.21)이 가장 부정적인 응답을 하였다. 또 근무경력과 수사경력이 많을 수록 수사비의 적정성에 매우 부정적인 응답을 하였고, 소속별로 보면 강력범죄수사팀(m=4.17)이 부정적이었다.

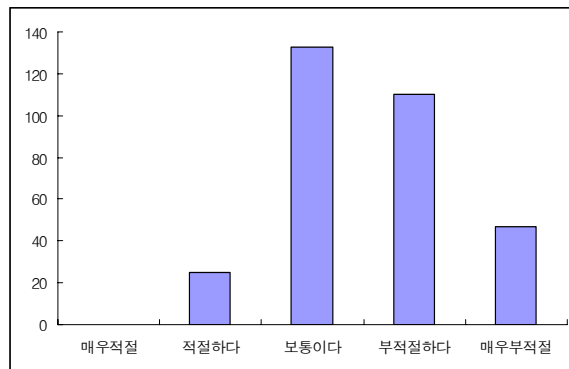
분산분석결과 응답한 수사경찰관의 성별에 따라 수사비로 지원되는 금액의 적정성에 대하여 유의미한 차이가 있었으며(F=6.60, p<.01), 경찰경력에 따라서도 통계적으로 유

의미하였고( $F=2.52, p<.05$ ), 수사경찰의 학력에 따라서도 수사비의 적정성에 대하여 유의미한 차이가 확인되었다( $F=2.95, p<.05$ ).

### 13. 수사팀별 업무배분의 적정성

다음은 수사경과제를 시행한 후에 수사팀별로 업무가 얼마나 적정하게 분배되고 있다고 생각하는 지를 분석한 자료이다.

<표 4-22> 수사업무배분의 적정성



구분	매우적절	적절하다	보통이다	부적절하다	매우부적절
빈도	0	25	133	110	47
비율	0.0	7.9	42.2	34.9	14.9

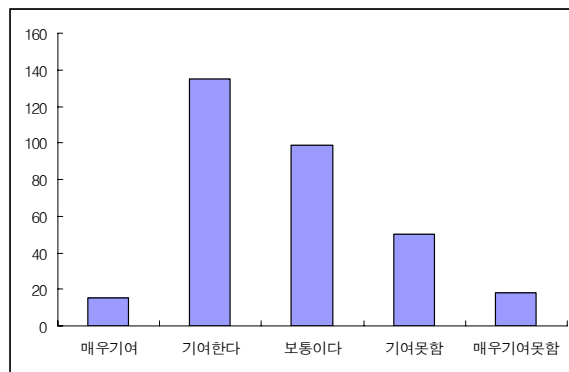
다음은 수사팀별로 업무가 얼마나 적절히 배분되어 있는지에 대하여 분석한 자료이다. 표에서 보는 바와 같이 업무배분이 적절하지 못하다고 응답한 비율은 전체 48.8%로 절반정도를 차지하고 있었다. 성별로 보면 남성보다는 여성이 더 부정적이었으며( $m=3.66$ ), 계급은 경사계급( $m=3.62$ )이 다른 집단보다 높았고, 경찰경력이 짧을 수록 업무배분에 대한 불만이 높았다.

반면에 수사경력이 길수록 업무배분에 부정적이었다. 수사팀별로 보면 지능범죄수사팀(m=3.64)과 강력범죄수사팀(m=3.58)이 다른 집단보다 업무배분에 대한 불만이 더 높았다. 분산분석결과 응답한 수사경찰관의 전공에 따라서 수사업무배분의 적정성에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 있었다(F=2.50, p<.05).

#### 14. 수사경과제의 수사의 전문성 향상에 기여정도

다음은 수사경과제가 경찰수사의 전문성을 향상시키는데 얼마나 기여하고 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-23> 수사전문성에의 기여정도



구분	매우기여	기여한다	보통이다	기여못함	매우기여못함
빈도	15	135	99	50	18
비율	4.7	42.6	31.2	15.8	5.7

다음은 수사경과제의 시행이 수사전문성 향상에 얼마나 기여할 것으로 생각하고 있는지에 대한 분석자료이다. 표에서 보는 바와 같이 기여할 것으로 생각하는 긍정적인 답변이 전체 절반정도인 47.3%인 반면에 기여하지 못할 것으로 판단하는 부정적인 응

답은 21.5%이었다.

나이별로 보면 20대 경찰(m=2.57)이 다른 집단보다 긍정적이었고, 성별은 남성보다는 여성경찰(m=2.66)이 더 긍정적이고, 계급은 낮은 집단인 순경(m=2.78)과 경장계급(2.70)이 다른 집단보다 전문성에 대한 기대가 높았다.

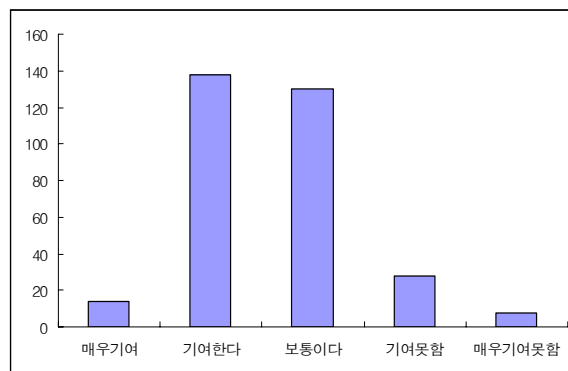
경찰경력은 10-14년의 경력집단(m=2.69)이 다른 집단보다 긍정적이고, 수사경력은 5-9년의 집단(m=2.66)이, 소속은 지능범죄수사팀(m=2.59)이 다른 집단보다 전문성향상에 기여할 것으로 인식하고 있었다.

분산분석결과 수사경과제의 전문성향상에 대하여 각 변인간에 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

## 15. 수사경과제의 인권보호에 기여정도

다음은 수사경과제가 수사경찰의 인권보호에 얼마나 기여할 수 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-24> 인권보호의 기여정도



구분	매우기여	기여한다	보통이다	기여못함	매우기여못함
빈도	14	138	130	28	8
비율	4.4	43.4	40.9	8.8	2.5

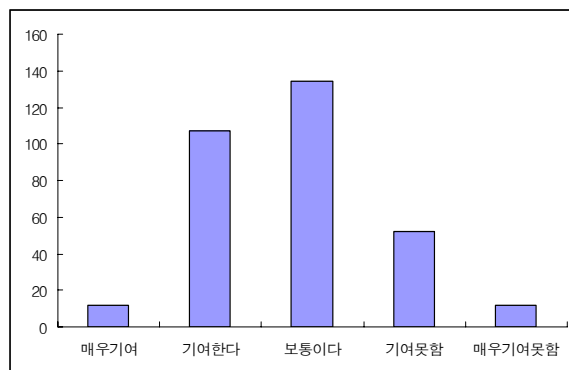
다음은 수사경과제의 시행이 인권보호에 얼마나 기여할 것으로 생각하고 있는지에 대한 분석자료이다. 표에서 보는 바와 같이 기여할 것으로 생각하는 긍정적인 답변이 전체 절반정도인 47.7%인 반면에 기여하지 못할 것으로 판단하는 부정적인 응답은 11.3%이었다. 나이별로 보면 40대 경찰(m=2.54)이 다른 집단보다 긍정적이었고, 성별은 여성보다는 남성경찰(m=2.60)이 더 긍정적이고, 계급은 경장계급(2.57)이 다른 집단보다 인권보호에 대한 기대가 높았다.

경찰경력은 10-14년의 경력집단(m=2.55)이 다른 집단보다 긍정적이고, 수사경력은 5-9년의 집단(m=2.54)이, 소속은 지능범죄수사팀(m=2.46)이 다른 집단보다 수사경과제의 시행이 인권보호에 기여할 것으로 인식하고 있었다. 분산분석결과 응답한 수사경찰관의 소속팀에 따라서 인권보호의 향상에 대한 기대정도에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다(F=2.96, p<.05).

## 16. 제도시행이전과 비교하여 수사업무의 효율성에 기여정도

다음은 수사경과제 시행 전과 시행 후를 비교하여 수사경과제가 수사업무의 효율성에 얼마나 기여하고 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-25> 수사업무의 효율성의 기여정도



구 분	매우기여	기여한다	보통이다	기여못함	매우기여못함
빈 도	12	107	134	52	12
비 율	3.8	33.8	42.3	16.4	3.8

다음은 수사경과제의 시행이 수사업무의 효율성에 얼마나 기여할 것으로 생각하고 있는지에 대한 분석자료이다. 표에서 보는 바와 같이 기여할 것으로 생각하는 긍정적인 답변이 전체 37.2%인 반면에 기여하지 못할 것으로 판단하는 부정적인 응답은 20.2%이었다. 나이별로 보면 20대 경찰( $m=2.78$ )이 다른 집단보다 긍정적이었고, 성별은 남정보다는 여성경찰( $m=2.71$ )이 더 긍정적이고, 계급은 경장계급( $m=2.79$ )이 다른 집단보다 효율성에 대한 기대가 높았다.

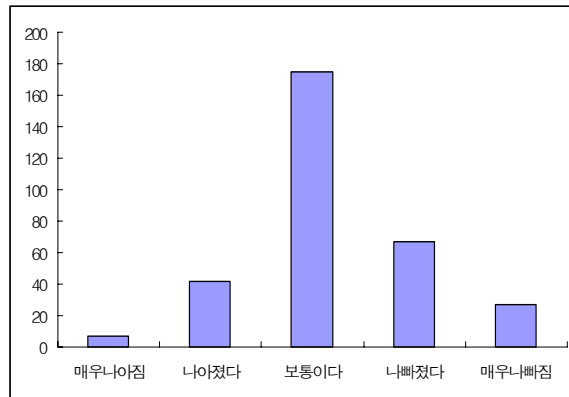
경찰경력과 수사경력이 많을수록 수사경과제의 시행이 수사업무의 효율성에 대하여 긍정적인 기대수치가 높았다. 소속은 지능범죄수사팀( $m=2.69$ )과 수사지원팀( $m=2.65$ )이 다른 집단보다 업무의 효율성에 대하여 긍정적인 것으로 분석되었다.

분산분석결과 응답한 수사경찰관의 소속팀에 따라서 수사업무의 효율성에 대한 기대정도에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $F=3.09, p<.05$ ).

## 17. 제도시행 이전과 비교하여 사건해결율에 기여한 정도

다음은 수사경과제 시행 이전과 시행 후를 비교하여 수사경과제가 사건해결율에 얼마나 기여하고 있는지를 분석한 자료이다.

&lt;표 4-26&gt; 사건해결율의 기여정도



구분	매우나아짐	나아졌다	보통이다	나빠짐	매우나빠짐
빈도	7	42	175	67	27
비율	2.2	13.2	55	21.2	8.5

다음은 수사경과제의 시행이전에 비해서 수사경과제가 사건해결율에 얼마나 기여하고 있는지에 대한 분석자료이다. 표에서 보는 바와 같이 사건해결율에 기여하고 있다고 응답한 경우는 전체 15.4%인 반면에 오히려 나빠졌다고 응답한 비율은 29.7%이었다.

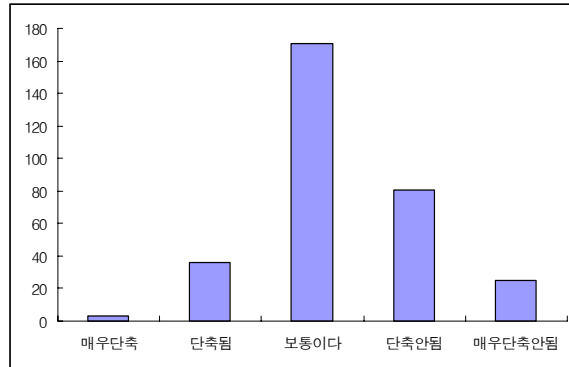
나이별로 보면 50대 경찰(m=3.34)이 다른 집단보다 더 부정적이었으며, 성별은 여성보다는 남성경찰(m=3.21)이 더 나빠졌다고 응답하였고, 계급은 높을 수록, 경찰경력과 수사경력이 많을수록 더 부정적이었다. 소속은 과학수사팀(m=3.40)이 다른 집단보다 사건해결율이 더 악화되었다라고 응답하였다.

분산분석결과 응답한 수사경찰관의 소속팀에 따라서 사건해결율의 향상에 대한 기대정도에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $F=5.35, p<.001$ ).

## 18. 제도시행 이전과 비교하여 사건해결에 걸리는 소요시간

다음은 수사경과제 시행 이전과 시행 후를 비교하여 수사경과제가 사건해결에 소요되는 시간을 얼마나 단축하고 있는지를 분석한 자료이다.

<표 4-27> 사건해결의 소요시간



구분	매우단축	단축됨	보통이다	단축안됨	매우단축안됨
빈도	3	36	171	81	25
비율	0.9	11.4	54.1	25.6	7.9

다음은 수사경과제의 시행 이전에 비해서 수사경과제가 사건해결에 걸리는 소요시간에 대하여 분석자료이다. 표에서 보는 바와 같이 사건해결에 소요되는 시간에 대한 응답은 단축되지 않았다고 응답한 비율은 33.5%인 반면에 단축되었다라고 응답한 비율은 12.3%에 불과하였다.

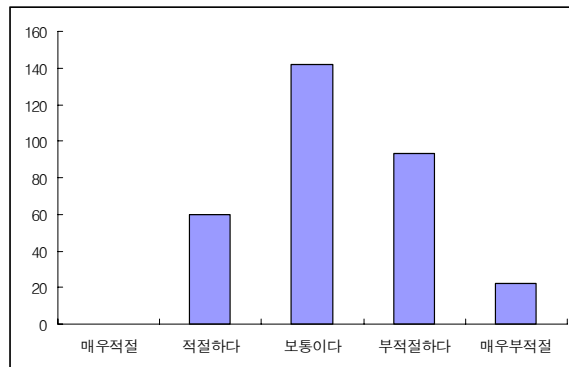
나이별로 보면 50대 경찰(m=3.34)이 다른 집단보다 더 부정적이었으며, 성별은 여성보다는 남성경찰(m=3.28)이 더 나빠졌다고 응답하였고, 계급은 높을수록, 경찰경력과 수사경력이 많을수록 더 부정적이었다. 소속은 강력범죄수사팀(m=3.39)이 다른 집단보다 사건해결에 걸리는 시간이 더 길어졌다고 응답하였다.

분산분석결과 응답한 수사경찰관의 소속팀에 따라서 사건해결에 걸리는 소요시간에 대하여 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $F=2.90, p<.05$ ).

## 19. 현행 수사경과제 하에서 수사경찰관의 채용방법에 대한 평가

다음은 수사경과제 하에서 시행되고 있는 수사경찰관의 채용방법에 대하여 실무경찰관의 평가를 분석한 자료이다.

<표 4-28> 채용방법에 대한 평가



구분	매우적절	적절하다	보통이다	부적절하다	매우부적절
빈도	0	60	142	93	22
비율	0.0	18.9	44.8	29.3	6.9

다음은 수사경과제 하에서 수사경찰관의 채용방법에 대한 의견을 분석한 자료이다. 현행 채용방법이 부적절하다고 응답한 비율은 전체 36.2%로서 비교적 많이 차지한 반면에 적절하다고 응답한 비율은 18.9%에 불과하였다. 성별로 보면 여성보다는 남성 경찰(m=3.26)이 더 부정적이었다.

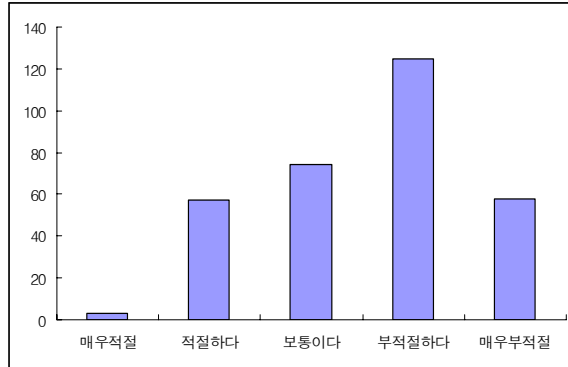
계급은 경위급(m=3.29)이 가장 높았고, 경찰경력은 5-9년집단(m=3.39), 수사경력은 5년미만 집단(m=3.30)이 현행 채용방법에 대하여 부정적으로 응답하였다. 소속은 거의 비슷한 수치를 보였으나 그 중에서 수사지원팀(m=3.33)이 가장 부정적이었다.

분산분석의 결과 수사경과제 하에서의 수사경찰채용방법에 대한 인식에서 각 변인간에 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

## 20. 일반경과로의 전과제한에 대한 인식

다음은 수사경과제 하에서 수사경찰의 일반경과로의 전과를 제한하고 있는 것에 대한 실무경찰의 인식을 분석한 자료이다.

<표 4-29> 전과제한에 대한 인식



구분	매우적절	적절하다	보통이다	부적절하다	매우부적절
빈도	3	57	74	125	58
비율	0.9	18	23.3	39.4	18.3

다음은 수사경과제 하에서 수사경찰관의 일반경과로의 전과에 대한 제한규정에 대한 일반적인 의견을 분석한 자료이다. 현행 전과제도가 부적절하다고 응답한 비율은 전체 57.7%로서 상당히 많은 비율이 전과제한규정에 대하여 부정적으로 보고 있었다. 반면에 긍정적으로 응답한 비율은 18.9%에 불과하였다.

나이를 보면 20대집단(m=4.00)이 가장 불만이 많았고, 성별로 보면 남성보다는 여성 경찰(m=3.55)이 더 부정적이었고, 계급은 순경급(m=3.86)이 가장 높았고, 경찰경력과 수사경력이 낮을 수록 전과제한규정에 대하여 부정적으로 응답하였다. 소속별로 보면 강력범죄수사팀(m=3.46)이 전과제한에 대하여 가장 긍정적으로 본 반면에 수사지원팀(m=3.65)은 가장 부정적이었다.

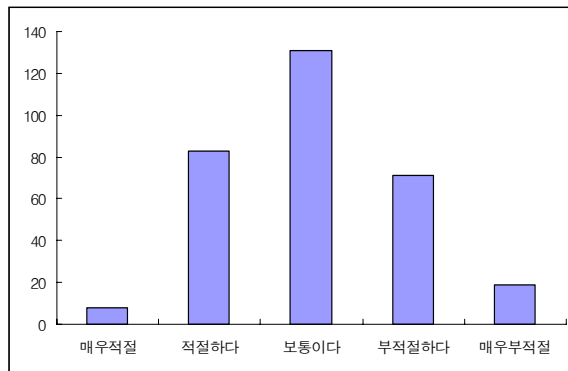
분산분석결과 응답한 수사경찰관의 전체 경찰경력에 따라서 수사경찰의 전과제한에

대한 태도에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며(F=2.47, p<.05), 수사경찰관의 수사경력의 차이에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이가 있었다(F=3.34, p<.001).

## 21. 전문수사관인증제의 도입에 대한 인식

다음은 수사경과제 시행과 더불어 수사의 전문성을 향상시키기 위한 방안을 제시된 전문수사관인증제의 도입에 대한 실무경찰관의 인식에 대하여 분석한 자료이다.

<표 4-30> 전문수사관인증제에 대한 인식



구분	매우적절	적절하다	보통이다	부적절하다	매우부적절
빈도	8	83	131	71	19
비율	2.6	26.6	42	22.8	6.1

다음은 수사경과제 하에서 전문수사관인증제의 도입에 대한 일반적인 의견을 분석한 자료이다. 전문수사관인증제의 도입에 찬성하는 응답비율은 29.2%이고, 도입에 반대하는 응답비율은 28.9%로 서로 비슷한 응답비율을 보였다. 나이를 보면 20대집단(m=2.64)이 다른 집단에 비해 찬성하는 비율이 높았으며, 성별로 보면 남성보다는 여성경찰(m=2.95)이 더 긍정적이었다.

계급도 역시 낮은 계급인 순경급( $m=2.73$ )이 가장 인증제의 도입에 찬성하는 입장을 보인 반면에 계급이 높을수록 반대하는 비율이 높았다. 경찰경력은 5년미만의 집단( $m=2.84$ )이 가장 긍정적인 반면에 경찰경력이 많을수록 역시 부정적이었다. 수사경력도 집단간에 응답비율이 비슷하였으나 가장 도입에 긍정적인 집단은 수사경력10-14년집단( $m=2.96$ )이 긍정적이었다.

소속별로 보면 과학수사지원팀( $m=2.86$ )이 가장 긍정적인 반면에 수사지원팀( $m=3.22$ )은 전문수사관인증제의 도입에 가장 부정적이었다. 분산분석결과 응답한 수사경찰관의 나이에 따라서 전문수사관 인증제의 도입에 대한 태도에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $F=2.97, p<.05$ ).

## 제6장 수사경과제의 진단과 실효성 제고방안

### 제1절 현행 수사경과제의 진단

#### 1. 수사경과제 시행상의 문제점

수사경과제의 시행이후에 사건이송, 타관송치 등 업무회피를 목적으로 평풍처리가 많았으나 수사경과제 시행 이후에 팀제 운영으로 인하여 업무에 대한 책임감이 높아졌다는 면에서 긍정적이라고 할 수 있다. 또 팀간의 선의의 경쟁으로 인하여 사건이송 등 업무회피 사례가 크게 줄어들었고, 수사를 천직으로 생각하는 천직의식과 수사전문가가 되기 위한 자기계발 노력이 강화되는 등 수사분야의 전문가로서의 자긍심과 천직의식이 강해졌다는 점에서 수사의 전문화를 위한 가시적인 효과가 나타나고 있다고 할 것이다.

하지만, 이러한 가시적인 효과에도 불구하고 수사경과제 시행의 목적을 달성하는데 여러 가지 역기능적인 면이 노출되고 있다는 점과 수사경과제 이전에 남아있던 문제점들이 해소되지 않고 있다는 점에서 수사경과제의 효율성을 제고하기 위해서는 이러한 문제들이 조속히 해결되어야 한다고 판단한다.

다음은 설문에 응한 수사경과자의 현행 수사경과제에 대한 문제점이 무엇인지를 파악하기 위해 응답한 내용을 정리한 자료이다.

표에서 보듯이 현재 수사경과에 종사하고 있는 수사경찰이 공통적으로 경험하고 인식하고 있는 수사경과의 효율성 저해요인으로 수사인력이 절대적으로 부족하다는 점과 팀간에 업무분장이 잘 안되고, 수사경과 시행 이후에 오히려 수사관련 업무가 더 많아졌다고 인식하고 있었다. 더구나 현행 수사경과제는 수사경과를 희망하는 경찰의 수사경과로의 진입이 지나치게 제한되어 있고, 또 수사경과에 대한 적성이 맞지 않거나 다른 이유로 수사경과에서 다른 일반경과로의 전과가 제한적으로 허용되고 있는 등 진입과 전과가 경직되어 있다는 점을 지적하고 있다.

&lt;표 5-1&gt; 수사경과제 시행상의 문제점

문제점	빈도	문제점	빈도
수사인력의 부족	37	수사경찰에 대한 인센티브의 부족	18
팀간 업무분장의 미흡	29	수사활동비의 부족	18
업무과다	27	팀장제도에 대한 불신	17
경과진입 및 전환의 차단	27	수사경찰에 대한 처우개선의 미진	16
수사공간 및 수사장비의 부족	23	업무와 무관한 교육의 과다	16
수사전문교육의 부족	22	수사경과의 시험승진	15
승진 및 보직의 불안	22	부적격자의 수사경과진입	9
팀간 수사협조의 미흡	21	행정경찰에 의한 수사지휘	8
최종별 수사전담관계 실시의 미흡	20	개인별실적평가	6
휴무보장의 미흡	19	수사경과기본교육시스템의 불비	6

이외에도 팀간 또는 경찰서내 다른 부서, 경찰서간에 업무상의 의사소통이나 공조수사에도 난맥상을 가지고 있다고 인식하고 있었고, 휴식시간이 절대적으로 부족하다거나 수사활동비가 너무 적다는 지적, 업무와 무관한 교육과 집합이 여전히 많이 있어 수사활동에 지장을 초래하고 있다고 느끼고 있으며, 수사의 전문성을 위한 교육시스템이 부족하여 교육을 통한 수사전문성을 향상시킬 수 없다는 점을 지적하고 있었다.

또 수사경과에 시험승진제도를 존속시킨 것은 수사업무에 매달리기 보다는 자칫 시험승진준비로 업무에 소홀할 가능성이 있다는 점도 문제점으로 제기하고 있었다. 수사경찰로서 현장에서 직접 경험하고 있는 문제들이 현행 수사경찰제도의 실효성을 제고시키는데 반드시 해결되어야 할 과제들이라고 판단된다. 이하의 내용들은 수사경과제와 관련된 현직 수사경찰과의 인터뷰와 설문조사의 결과들을 종합하여 간략히 총평을 한 내용이다.

## 2. 수사경과 시행전·후의 범죄검거율의 비교

다음은 수사경과제의 시행전·후의 범죄검거율을 통하여 수사경과제의 효과를 간접적으로 측정하기 위하여 용인경찰서의 협조를 얻어 분석한 자료이다<sup>48)</sup>.

<표 5-2> 수사경과제 시행전·후의 검거율비교

5대범죄	시행전(04.1.1-10.31)		시행후(05.1.1-10.31)	
	발 생	검 거	발 생	검 거
살인	3	2	5	4
강도	53	27	38	17
강간	46	29	39	28
절도	1885	268	2285	286
폭력	1457	1109	1556	1187
검거율		76.1%		76.2%
총범죄 검거율		88.2%		78.4%

자료 : 2005.11 용인경찰서

수사경과 시행전과 후를 비교하여 일선 경찰서의 실제 범죄발생율에 따른 범인검거율을 비교함으로써 수사경과제의 효과가 가시적으로 나타나고 있는지를 알아 본 자료이다. 수사경과제의 효과를 범죄검거율이라는 하나의 변수로 검증한다는 자체가 무리가 있다고 할 수 있으나 수사경과제의 시행에 따른 효과로서 검거율은 중요한 측정변수라고 할 수 있으므로 일정부분의 효과는 검증할 수 있을 것이라고 생각된다.

용인지역에서 발생한 5대 범죄의 범죄검거율은 수사경과제가 시행되기 이전의 10개월간 수치는 76.1%이었고 수사경과제가 시행된 동기간에는 검거율이 76.2%로서 수사경과제의 시행전과 후에 범죄검거율에는 차이가 없었다. 그러나 전체 범죄검거율을 보면 수사경과제가 시행되기 이전인 '04년도는 88.2%의 범인검거율을 보였으나 수사경과제

48) 수사경과제의 실효성에 대한 평가를 검거율 요인으로 적용하는데는 다소 무리가 있을 수 있으나 전체적인 요인으로 평가하는데는 현실적으로 한계가 많이 있다.

가 시행된 이후에는 범인검거율이 78.4%로서 약 10%가 오히려 감소하였음을 알 수 있다.

검인검거율의 차이로서 수사경과제의 효율성을 측정하기에는 제한적일 수 밖에 없고, 특히 수사경과제를 시행하면서 지역실정을 고려함이 없이 수사인력을 배정하였기 때문에 주요범죄의 범인검거율은 비슷하나 전체범죄의 범인검거율은 떨어질 수 밖에 없다고 할 것이다. 즉 수사경과제 시행이후에 중요범죄에 대한 해결에 수사인력이 집중되고 상대적으로 경미한 범죄인 경우에는 소홀하다는 것을 반증하는 것이라 할 수 있다. 현재로서는 수사경과제가 주민과 밀접한 민생범죄의 해결에는 기여를 하지 못하고 있다는 해석도 가능하다고 생각한다.

### 3. 수사경과제 운영에 대한 평가

- 1) 수사경과에 장기간 동일한 업무만 수행하게 되는 데서 오는 지루함과 무력감 등이 있을 수 있고, 이는 예비 수사경과자의 확보를 통해 순환보직을 할 수 있는 여건이 마련되어야 하나 현실은 그렇지 않다는 점이다.
- 2) 경찰의 수사인력은 수사행정 및 실제 수사자를 포함하여 17,000여명으로 보는데, 검찰의 경우 전체인력이 행정 및 수사자로 8,700여명으로 수사업무 대비 경찰보다 훨씬 많은 인력을 운용하고 있다. 전체 형사사건의 96% 이상을 경찰에서 처리하고 있는 것이 현실이고, 검찰인력대비 경찰수사인력이 턱없이 부족하다고 할 수 있다. 또 공간 면에서 보면 검찰의 경우 검찰사무관과 2명의 조사관별로 사무실이 배정되어 있는 것에 비해 경찰의 수사업무 공간은 몇 개팀이 한 사무실을 사용함으로써 고성과 추궁 등 효율적인 수사업무가 어려운 실정이다.
- 3) 수사경과자의 경과부여에서 전공 등이 무시되고 막연히 징계 등의 사유가 없으면 부여하고 있는데, 최소한 형사법 등으로 입직시험 없이 전공을 허용하고 있어 수사경과자의 전문성 거양에 문제가 있으며, 경사의 경우 외부직에서 수사경과 신청을 받지 않았는데, 이는 경사급 경찰의 오랜 직무경험을 수사업무에 활용할 수 없게 되었다는 점이 문제점으로 지적된다.

- 4) 수사경과자 중 수사지원 등 유치장 등의 직원은 수사경과와 직접적인 업무관련성이 부족함에도 불구하고 수사경과의 일부로 편성하였고, 이는 결국 실질적인 수사경과인력의 부족을 초래하고 있다.
- 5) 수사경과제가 실시됨으로써 경과 내에 승진경쟁을 해야한다는 불안감이 많고, 또 경찰 내에서 간부급에 해당하는 경감은 수사경과제 실시이전에 형사계장, 조사계장의 보직을 수행했지만 현재는 강력팀장 등 팀장으로 계급이 하향되었다는 느낌을 가지게 됨으로써 심리적인 위축감을 느끼고 있다는 점도 지적할 수 있다.

## 제2절 수사경과제의 실효성 제고방안

### 1. 기본방향

현재 경찰서에 배치되어 있는 수사인력의 상당부분을 지방경찰청 내의 수사조직으로 이동시키고, 복잡하고 고도의 전문적 수사기법이 요구되는 사건은 지방경찰청에 직접 수사를 담당하는 업무분담체제를 마련하자는 것이 필자의 견해이다. 한발 더 나아가 과학수사를 발전시키기 위해서는 과학적 분석기능과 수사기능이 유기적으로 협력하는 공동수사체제를 구축하는 것이 바람직하다.

수사의 전문성을 높이기 위해서는 과학수사가 지속적으로 발전되어야 한다는 점에 의문은 없을 것이다. 과학수사를 발전시키기 위해서는 과학적 분석기능과 수사기능이 유기적으로 협력하는 공동수사체제를 구축하는 것이 바람직하다고 생각된다. 현재의 국과수처럼 수사기관의 요청에 응하여 범죄수사에 필요한 감정결과를 통보해주는 수동적 응답자 역할에 머무는 모델이 아니라 전문적인 법과학적 지식을 겸비한자가 현장수사의 팀원으로 직접 참여하는 형태로 변화한다면 과학수사가 보다 발전할 것이다.

유기적인 협력체제를 위해서는 각 지방경찰청별로 수사부서 내에 과학수사연구소를

설치하는 것이 효율적일 것이다. 수사경과제가 성공적으로 정착되면 전문적인 과학적 지식을 겸비한 우수한 인적 자원을 채용하여 직접 일선수사관으로 활약하게 하는 방안도 가능할 것 같다.

수사경찰의 전문화는 진입장벽의 설치 독자적인 인사관리의 시행 인사나 보수의 우대만으로 달성될 수 있는 것은 아니라고 본다. 이러한 기초시스템이 구축된 뒤에 지방경찰청 단위의 광역적 수사조직을 강화하여 실질적인 최종별 전담수사체제를 확립하고 전문적인 교육과 업무경험을 통해 수사관 개개인의 능력을 향상시키는 것이 중요하다.

또한 수사의 노하우나 새롭게 개발된 전문적인 수사기법은 이를 보전·전수하고 더욱 발전시키는 조직적인 관리시스템이 구축되어야 한다. 현재 경찰은 사건을 검찰에 송치한 이후에는 수사기록조차 보관하고 있지 않는 형편이다. 적어도 중요한 사건이나 우수수사사례에 해당하는 사건은 수사기록의 부분 등을 체계적으로 보존하여 수사전문화를 위한 기초자료로 활용할 수 있도록 하자는 것이다.

경찰수사의 비전문성에 기인하는 범죄해결능력의 저하는 궁극적으로 범죄로부터 국민의 안전이 위협받는 결과를 초래하며, 그 피해는 고스란히 국민에게 돌아올 수밖에 없다. 이러한 점을 감안할 때 금번 경찰청의 수사경과제 도입은 국민의 입장에서 볼 때 참으로 환영할 만한 정책이다.

지원자 부족사태를 우려하던 당초의 예상과는 달리 모집정원을 넘어선 많은 경찰관들이 힘든 여건에 처해 있는 수사경찰의 길을 선택한 점에서 희망을 본다. 모쪼록 수사경과제가 발전적으로 정착되어 전문화된 든든한 수사경찰로 거듭나기를 소망한다.

조직적·광역적 범죄에 효과적으로 대응할 수 있는 경찰수사체제를 구축하고 특수한 범죄유형에 대한 전문적인 수사인력을 양성하기 위해서는 한국경찰과 유사한 조직구조를 가지고 있어 조직내부의 인력배치조정 수준에서 실현할 수 있는 일본의 수사조직체제를 우선 벤치마킹하는 것이 좋은 방안이 될 수 있다고 생각한다.

## 2. 전문수사팀제의 활성화

현재 수사경과제 도입을 통하여 전문수사팀제를 운영하고 있다, 즉 금년부터 전격적으로 실시된 수사경과제 실시로 평생전문수사관을 확보할 수 있었으나 수사경과제의 도입취지를 극대화시키기 위해서는 다음과 같은 조치들이 필요할 것으로 판단된다. 첫째, 광역 수사시스템 확충하여 범죄의 광역화와 기동화에 대비한 전문적 대응역량을 확충해야 할 것이다. 현 경찰서 중심 수사체제에서는 광역화, 조직화되어가는 범죄에 효율적으로 대처할 수 없으므로 살인·납치·조직폭력 등 중요범죄는 광역수사대에서 담당하고 민생범죄는 경찰서에서 수사하는 체제로 전환할 필요가 있다.

둘째, 사법경찰관 중심의 직접 수사체제 확립과 수사책임성을 제고해야 할 것으로 보인다. 예컨대, 중요범죄에 대해서는 사법경찰관이 직접 수사할 수 있는 수사구조의 합리적인 조정과 전문 수사팀별로 경감과 경위 급의 사법경찰관 확대·배치하여 사법경찰관 중심의 직접 수사체제가 마련되어야 할 것이다<sup>49)</sup>. 한편 수사간부의 수사지휘역량을 거양할 필요가 있다. 수사지휘자의 지휘역량 및 지휘공정성을 제고할 필요가 있다. 예를들어, 강제수사 등 인권침해적 수사활동시 수사팀장 등 지휘자의 현장지휘제도의 정착과 중요사건에 대한 서면지휘 제도화, 부적절한 지휘, 지휘태만 등에 대해서 행위 책임 부과, 엄중 문책을 통하여 지휘역량과 지휘의 공정성을 배가시켜야 할 것이다.

## 3. 수사인력의 증원과 수사교육의 전문화

2005년도 수사경과제 시행초기에 확보한 수사인력으로는 효율적인 수사가 불가능할 뿐 아니라 중장기적으로 수사인력의 지속적인 증원과 안정적인 수사인력을 확보하기 위한 제도적 장치가 마련되어야 한다. 현재의 수사인력으로는 효율적인 수사활동이 어

49) 이는 수사권조정을 부정적으로 보는 입장에서 주장하고 있는 경찰의 실질적인 수사계급이 낮음으로 인한 수사의 질저하우려를 해소할 수 있다는 점에서도 고려해 볼 가치가 충분히 있다. 또 이러한 주장은 기본적으로 검경간의 수사권의 합리적인 배분과 수사현실을 고려하여 수사구조가 개선되어야 함을 전제 한 것이다.

려운 바, 수사인력 증원을 최우선 추진하고 업무과중으로 인한 부실수사를 사전에 방지할 필요가 있다.

이를 위해 1인당 적정 처리건수 고려, 수사요원 증원 목표를 설정하여 추진해야 할 것이다. 경찰의 발표에 의하면 '05년 중 877명 증원을 하고 '06년부터 『인력증원 3개년 계획』에 의거 수사경찰 2,375명 추가 증원을 추진하고 있다고 한다. 적정한 수사인력의 확충은 사건해결의 신속성과 안정적인 범죄대처를 위해 반드시 해결되어야 할 과제이다.

이외에도 변호사 자격자 특채 등을 통한 법률전문가 지속 충원과 검시관·범죄분석관·금융범죄전문수사관 등 전문인력의 특채를 통해서 수사의 전문성을 강화시켜 나가야 할 것이다. 이와 아울러 수사의 전문성을 높이기 위해서는 다음과 같은 조치들이 병행되어야 할 것으로 생각한다.

첫째, 수사관자격제도의 도입하는 등 체계적으로 수사전문가를 양성할 필요가 있다는 점이다<sup>50</sup>. 예컨대, 수사경찰 『인턴프로그램』를 도입하여 기본소양과 자질을 충분히 함양한 후에 수사관 자격을 부여하여 수사실무에 활용하는 방안이다.

둘째, 가칭 『경찰수사교육원』을 신설하여 수사전문가양성교육이 필요하다는 점이다. 현재 산재한 수사교육 시설·과정을 통합하여 종합적이고 전문적 수사교육 체계를 갖춘 교육기반·시스템 구축할 필요가 있다<sup>51</sup>. 특히 수사의 전문화를 위해서 반드시 수사교육원에 종합 범죄현장 실습장(Field Training Complex for Crime Investigation)이 설치되어야 한다고 생각한다.

주지하고 있다시피, 우리나라의 과학수사 및 현장수사교육의 산실이라고 할 수 있는 수사보안연구소는 10여년에 걸친 수사전문교육 노하우를 갖추었음에도 불구하고 외래 교수의존율이 높고, 강의중심의 교육, 현장실습교육시설의 절대적인 부족으로 인하여 수사교육의 중추로서의 역할을 제대로 수행하고 있지 못하다고 평가할 수 있다.

50) 이미 육군의 경우 헌병수사관을 대상으로 수사관3급, 수사관2급, 수사관1급 등 자격제도를 시행하고 있다.

51) 이를 위해 지금 공사중에 있는 경찰종합타운(아산시 초사동 일대)에 수사교육연수원을 설치할 필요가 있다.

일선 수사요원들이 수사전문가로서 성장하려는 자기계발욕구를 충족시키고 살아있는 현장교육을 통해서 실질적인 교육효과를 거두기 위해서는 명실상부한 종합현장실습교육시설의 구축이 필요하다. 종합현장실습교육시설은 현장수사와 과학수사의 전문가를 양성하는 종합적인 교육시설로 구축하는 것이 바람직하다. 즉 살인, 강간, 방화, 교통사고 등 전통적인 범죄수사는 물론이고 마약, 테러, 사이버범죄에 이르기까지 다양한 범죄양상에 대응하기 위해서는 종합적인 수사 교육타운으로 만드는 것이 필요하다.

셋째, 『수사경찰사이버대학』을 설치하여 교육의 실시간 학습체제를 갖추는 일이다. 사이버교육을 통하여 맞춤형 평생 교육체제의 구축이 가능하고 쌍방향, 365일 교육이 가능하여 수사경찰로서의 직무를 수행하면서 교육을 받을 수 있다는 이점이 있다. 이를 위해 인터넷상에 On-line 수사교육, 첨단 수사기법 학습을 위한 “전문 수사교육 사이트” 개설하여 언제 어디서든지 수사교육이 가능한 시스템을 구축하여 최신수사기법의 적시적인 보급으로 수사의 전문성을 향상하는데 기여할 것으로 생각한다.

#### 4. 수사여건의 획기적인 개선

수사업무의 효율성을 높이기 위해서는 우선 수사업무를 적절히 배분하는 작업이 선행되어야 한다. 현행 수사경과제 하에서 수사업무가 일부부서에 집중됨으로써 오히려 부서 간에 반목과 갈등을 초래할 우려가 있다는 점이다. 따라서 경찰서 단위에서 업무조정책임자 또는 업무조정위원회를 두어 주야간을 불문하고 업무의 배분이 적절히 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

그리고 수사경과제의 시행이후에도 사무실공간의 적정한 재배치 내지 공간확보가 제대로 되지 않아 제도는 시행하되 여건이 마련되어 있지 않다는 불만의 소리가 높다. 수사는 피의자 또는 피해자와의 대화를 통하여 범죄사실을 규명하고 적절한 인권이 보호되어야 함에도 불구하고 수사공간이 협소할 뿐 아니라 여러 팀이 개방된 공간에서 동시에 사용함으로써 진지한 조사를 어렵게 하는 경우가 허다하다.

따라서 수사공간을 적어도 팀별로 하나씩의 사무실을 배정하여 팀 간의 회의는 물론

이고 적절한 조사가 이루어질 수 있는 사무공간이 확보되어야 할 것이다. 이외에도 같은 경찰서 내에 다른 수사팀과의 의사소통이 활성화될 수 있도록 통로를 만들어 업무상의 적절한 협조와 오해가 없도록 하는 것도 수사업무의 실효성을 제고하는 데 도움이 될 것이다.

## 5. 수사경찰의 승진 및 수사비의 현실화

수사경찰이 가지고 있는 불만 중에 다수를 차지하는 요인은 바로 승진과 전과, 수사활동비 등의 사기양양과 관련된 문제이다. 아무리 제도가 훌륭하더라도 제도 내에서 기능을 하는 요소는 바로 인적 자원이다. 인적자원인 수사경찰이 업무상의 동기가 미흡하거나 사기가 저하되어 있다면 수사업무의 효율성을 높일 수가 없다. 수사경찰의 사기와 직결되는 문제가 바로 승진과 수당 등 수사활동비의 현실화이다.

수사경찰의 승진은 심사승진과 시험승진의 두 가지 방법이 있다. 심사승진은 수사경찰이 자신의 업무에 최선을 다 했을 때 경력과 업무실적을 토대로 상위계급으로 진출하게 하는 제도로서 특별한 문제는 없는 것으로 보이나, 문제는 시험승진이다. 대부분의 수사경찰은 시험승진에 대하여 부정적인 의견을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

수사경찰은 업무의 특성상 외근활동 등 신체적 활동을 요하는 업무이다. 그러나 시험승진제도는 외근활동을 통한 실적은 등한시 하고 시험공부에 매달릴 가능성이 많은 제도이다. 따라서 수사업무를 소홀히 할 수 있을 뿐 아니라 자신의 업무를 열심히 하는 사람보다 시험준비를 열심히 하는 사람이 승진할 가능성이 많은 제도이기 때문에 적절한 개선책이 필요하다고 생각한다.

수사활동비 등 각종 수당이 수사경과제의 시행과 더불어 증액되거나 신설되었지만 현장에서 수사활동을 하는 수사경찰이 체감하는 수사비에는 훨씬 모자라는 것으로 분석되었다. 외근수사활동의 특성상 잠복근무 등이 많을 수 밖에 없고 사무실에서의 조사업무로 인하여 야근을 많이 함에도 불구하고 수사비와 그에 따른 각종 수당이 현실적으로 많이 부족한 것으로 판단된다. 따라서 수사비와 각종 수당을 현실적인 여건을 고려하여 적절한 수준의 증액이 필요하다고 생각한다.

## 6. 법과학적 수사시스템 확충

최근에 발달된 과학기술분야의 지식을 수사분야에 적극 활용할 필요가 있다. 즉, 효율적인 과학수사기반 구축하여 과학수사를 촉진시켜야 할 것이다. 예를 들어, 경찰청에 『과학수사센터』 신설하여 산재되어 있는 과학수사기능을 통합운영하고, 최신 과학수사기법 연구·개발 및 현장수사 신속지원체제 확충하여야 할 것이다. 또 과학수사분야의 정보화 시스템을 확충하여 일선 과학수사 즉응 지원할 수 있는 기반을 구축할 필요가 있다.

예를 들어, 즉시적인 지원을 통해 현장수사를 지원하기 위해서는 지문자동검색시스템(AFIS), 족윤적감정시스템(FTIS) 등 기본수사지원시스템 성능을 대폭적으로 개선하여야 할 것이며, 또 현장과학수사요원을 현장수사전문가로 양성하여 일선경찰서의 과학수사력을 제고시켜 현장능력을 강화할 필요가 있다. 이외에도 현장수사능력을 강화하기 위한 적절한 조치는 다음과 같다.

첫째, 『과학수사연구소』의 신설과 책임 운영기관 지정을 추진할 필요가 있다는 점이다. 현 행정자치부 소속인 국립과학수사연구소와 경찰청 과학수사센터를 발전적으로 통합, 경찰청 소속 책임운영기관인 『과학수사연구소』를 신설할 필요가 있으며, 이를 통해 감정의 ‘객관성과 공정성’을 확보하고 과학수사 분야의 전문화를 한단계 더 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다.

둘째, 『유전자감식정보 D/B』설치이다. 경찰청·검찰청 공동으로 유전자 감식정보 D/B구축, 실시간 공유함으로써 강력범죄자의 검거율을 향상시키고 과학수사의 획기적인 발전을 꾀할 수 있다고 생각하여 유전자감식정보의 자료화는 반드시 필요하다고 생각한다. 특히 유전자감식정보의 D/B는 영국 등 선진국에서 이미 실시하여 상당한 효과를 거두고 있는 바 우리나라에도 관련 법률의 제정을 통한 조속한 시행이 필요하다. 단, 유전자정보의 D/B의 효과성과 더불어 인권침해의 가능성을 차단할 수 있는 대책이 선행되어야 할 것이다.

셋째, 범죄증거물 관리시스템의 구축이다. 모든 경찰관서를 대상으로 『증거물관리시스템』구축하여 증거물의 수집과 보관, 이송 등 일련의 절차를 과학적이고 체계적으로 관리함으로써 수사의 효율성을 극대화시킬 수 있을 것이다.

## 7. 수사상 법적 판단력 제고

경찰청에 ‘수사법률 지원팀’을 편성하여 운영함으로써 전국의 주요사건 수사에 대해 전문수사지식을 24시간 즉응지원 추진함으로써 수사의 전문성을 보완할 수 있을 것이다. 예를 들어, 변호사 자격을 소지한 경찰관 및 수사실무 전문경찰관으로 구성하여 편성하고, 일선 경찰서에 ‘법률전문가’ 배치, 현장의 법적 판단력 제고 추진하고, 변호사 단체와 협의하여 변호사를 경찰서 민원상담관으로 배치함으로써 법적 판단력을 제고할 수 있을 것이다.

이와 아울러 수사경찰이 관련 수사지식을 공유할 수 있는 시스템의 구축도 필요하다. 현재 시행되고 있는 범죄정보관리시스템(CIMS)에 ‘수사지식 공유 D/B’ 확충, 모든 수사지식 실시간 공유체제를 구축해야 한다. 또 사건해결에 필요한 모든 수사정보·지식을 적시에 제공하고, 범죄의 시간적·공간적 특성에 대한 종합적인 분석을 위한 전자지도 구축 및 GIS 등의 시스템을 이용한 지리학적 범죄프로파일링의 기법 등 다양한 분석기법을 개발하고 현장에 운용하는 등 수사지식을 현장에서 직접적으로 공유할 수 있는 시스템의 적극적인 구축과 활용이 필요하다고 생각한다.

## 8. 수사의 인권친화성 확보

자치경찰제 도입으로 자치단체가 스스로의 권한과 책임으로 경찰권 행사, 국가경찰과 자치경찰 간 견제와 균형 및 경쟁체제가 구축되어, 주민들이 국가경찰과 자치경찰 간 비교평가를 통해 경찰권 행사의 적정성을 심판, 국민지향적 경찰권 행사를 촉진할 수 있을 것이다. 또한 수사행정을 엄정하게 관리하는 것도 수사경과제의 실효성을 제고하는 데 필요한 요소이다. 수사과정 전반을 투명하고 세세하게 관리·감독할 수 있는 수사행정 자동화시스템 확충, 사건암장 및 자의적 사건처리 차단하고, 범죄정보관리시스템(CIMS) 확대운영, 접수에서 송치에 이르는 전 수사과정을 투명하게 전산관리하며, 전산입력번호(피의자 원표)가 입력되지 않은 사건은 송치 등 처리가 불가능하도록 하여

전산관리상의 정보유출을 차단한다. 특히 수사요원의 직무성실도·청렴도 다면평가, 인사·성과급 등에 반영하는 것도 수사의 전문성을 강화하는데 좋은 인센티브가 될 것이다.

## 9. 내·외부 감시체제의 강화

경찰청에 「시민감시위원회」 운영('05.6.9 발족), 경찰행정에 대한 '옴부즈만' 역할 부여하여, 국민 불편·불만 사항 수렴·시정 및 부조리행위 감시·차단하고, 주요 비위사건의 조사 및 조치에 관한 사항 등 심의, 시정 등 권고할 필요가 있고, 상사의 부당한 지휘감독에 대하여 이의를 제기할 수 있는 권리를 철저히 보장함으로써 하위 수사경찰이 소신껏 최선을 다해 근무할 수 있는 시스템을 강화해야 한다.

특히, 모든 조사실에 디지털 CCTV 설치하여 수사과정에 대한 불필요한 오해를 불식시키고 수사의 투명성을 확보할 필요가 있다. 이외에도 「내부고발제」, 「경찰비리 신고 보상금제」, 「수사민원 전화모니터링」, 「수사민원 청렴도 평가」 등 경찰수사의 투명성을 제고시킬 수 있는 조직내외의 통제장치가 마련되어야 수사경과제의 효율성을 극대화할 수 있을 것이라고 생각한다.

이를 위해 첫째, 「경찰수사 이의사건 처리시스템」 확충·내실화하고, 둘째, 「수사경찰 징계양정기준 규정」을 신설 및 엄격히 적용하여 위법·부당한 수사행위에 대해 구체적인 징계기준 설정하여 엄정하게 시행하고, 수사상 위법·부당행위자 엄중 문책 및 사주행위자 가중하여 처벌함은 물론이고, 수사요원 교육자료 등 수사절차상 구체적 행동지침서로 활용할 필요가 있다.

## 제7장 결 론

2005년 1월부터 전면적으로 시행되고 있는 수사경과제는 일반경과에서 분리된 수사경과를 신설하여 수사경찰의 선발, 승진, 인사를 별도로 관리하는 제도를 말한다. 수사업무에 종사하는 경찰관을 수사부서에만 근무시킴으로써 수사경찰의 전문성을 확보하겠다는 것이 제도도입의 주된 취지라고 할 수 있다.

수사경과제의 시행이후 예상과 달리 일선 형사들의 외근활동이 오히려 축소되고 직원들 간의 의사소통이 단절되는 상당한 문제점이 드러나 대책마련이 시급하다는 지적을 받고 있었다. 우리 한국경찰의 수사경과제는 수사경찰의 전문화를 위해서 필수불가결한 조치로 보인다. 하지만 시행초기에 수사경과제의 여러 가지 문제점이 노정되고 있고, 시행착오를 겪고 있는 단계이다.

현행 수사경과제의 시행상의 문제점을 다시 한번 요약하면 다음과 같다. 현재 수사경과에 종사하고 있는 수사경찰이 공통적으로 경험하고 인식하고 있는 수사경과의 효율성 저해요인으로 수사인력이 절대적으로 부족하다는 점과 팀간에 업무분장이 잘 안되고, 수사경과 시행 이후에 오히려 수사관련 업무가 더 많아졌다고 인식하고 있었다.

더구나 현행 수사경과제는 수사경과를 희망하는 경찰의 수사경과로의 진입이 지나치게 제한되어 있고, 또 수사경과에 대한 적성이 많지 않거나 다른 이유로 수사경과에서 다른 일반경과로의 전과가 제한적으로 허용되고 있는 등 진입과 전과가 경직되어 있다는 점을 지적하고 있다. 다른 부서와의 의사소통이나 공조수사에도 난맥상을 가지고 있다고 인식하고 있었고, 휴식시간이 절대적으로 부족하다거나 수사활동비가 너무 적다는 지적을 받고 있다.

또 업무와 무관한 교육과 집합이 여전히 많이 있어 수사활동에 지장을 초래하고 있다고 느끼고 있으며, 수사의 전문성을 위한 교육시스템이 부족하여 교육을 통한 수사전문성을 향상시킬 수 없다는 점을 지적하고 있었다. 이외에도 수사경과에 시험승진제도를 존속시킨 것은 수사업무에 매달리기 보다는 자칫 시험승진준비로 업무에 소홀할 가

능성이 있다는 점도 문제점으로 제기하고 있었다.

우리경찰에서 시행하고 있는 수사경과제의 효율성을 제고하기 위해서 몇가지 방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 전문수사팀제의 활성화를 위하여 광역수사시스템의 확충과 더불어 수사경찰의 계급을 상향조정하는 방안이다. 수사경과제의 도입취지를 극대화시키기 위해서는 다음과 같은 조치들이 필요할 것으로 판단된다. ① 광역 수사시스템 확충하여 범죄의 광역화와 기동화에 대비한 전문적 대응역량을 확충해야 할 것이며, ② 사법경찰관 중심의 직접 수사체제 확립과 수사책임성을 제고해야 할 것으로 보인다. 또 ③ 수사간부의 수사지휘역량을 거양할 필요가 있다. 수사지휘자의 지휘역량 및 지휘공정성을 제고할 필요가 있다는 점이다.

둘째, 수사인력의 증원과 수사교육의 전문화를 들 수 있다. 현재의 수사인력으로는 효율적인 수사가 불가능할 뿐 아니라 중장기적으로 수사인력의 지속적인 증원과 안정적인 수사인력을 확보하기 위한 제도적 장치가 마련되어야 한다는 점을 지적할 수 있다. ① 수사관자격제도의 도입하는 등 체계적으로 수사전문가를 양성할 필요가 있다는 점이다. ② 가칭 경찰수사교육원을 신설하여 수사전문가 양성교육이 필요하다는 점이다. 현재 산재한 수사교육 시설·과정을 통합하여 종합적이고 전문적 수사교육 체계를 갖춘 교육기반·시스템 구축할 필요가 있다는 점을 들 수 있고, ③ 경찰업무의 특성상 시간을 내기 어려운 경찰을 위하여 수사경찰 사이버대학을 설치하여 교육의 실시간 학습체제를 갖추는 것도 한 가지 방법이 될 수 있다.

셋째, 업무배분의 적정성과 수사공간의 충분한 확보 등 수사여건의 획기적인 개선이 필요하다는 점이다. 수사업무의 효율성을 높이기 위해서는 우선 수사업무를 적절히 배분하는 작업이 선행되어야 한다. 수사경과제의 시행이후에도 사무실공간의 적정한 재배치 내지 공간 확보가 제대로 되지 않아 효율적인 수사에 많은 장애요소가 되고 있다. 따라서 수사공간을 적어도 팀별로 하나씩의 사무실을 배정하여 팀간의 회의는 물론이고 적절한 조사가 이루어질 수 있는 사무공간이 확보되어야 할 것이다.

넷째, 수사경찰의 승진 및 수사수당의 현실화가 필요하다는 점이다. 수사경찰이 가지

고 있는 불만 중에 다수를 차지하는 요인은 바로 승진과 전과, 수사활동비 등의 사기양양과 관련된 문제이다. 이것은 수사경찰의 사기와 직결되는 문제가 바로 승진과 수당 등 수사활동비의 현실화가 요구된다고 할 것이다. 수사경찰의 승진방법 중 시험승진의 문제를 지적할 수 있다. 대부분의 수사경찰이 시험승진에 대하여 부정적인 의견을 가지고 있는 만큼 승진제도의 개선도 고려해 볼 필요가 있다고 생각한다.

넷째, 수사경찰의 업무지원을 위한 지식기반 수사시스템의 확충이 필요하다. 최근에 발달된 과학기술분야의 지식을 수사분야에 적극적으로 활용할 필요가 있다. 즉, 효율적인 과학수사기반을 구축하여 과학수사를 촉진시켜야 할 것이다. 현장수사능력을 강화하기 위한 적절한 조치가 필요하다. ① 과학수사연구원 신설 및 책임운영기관 지정 추진할 필요가 있다는 점이다. ② 최근의 성범죄사건에서 보듯이 강력범죄의 효과적인 해결을 위한 한가지 유력한 대안이 유전자감식이다. 이를 위해 유전자감식정보 D/B설치하자는 것이다. 경찰청·검찰청 공동으로 유전자 감식정보 D/B구축, 실시간 공유함으로써 강력범죄자의 검거율을 향상시키고 과학수사의 획기적인 발전을 꾀할 수 있다고 생각하여 유전자감식정보의 자료화는 반드시 필요하다고 생각한다. ③ 또 범죄의 상습성과 과학적인 유죄의 입증을 위해서 범죄증거물 관리시스템의 구축이 필요하다는 점이다.

다섯째, 현장 법률지원시스템구축을 통한 수사상 법적 판단력을 거양하는 체제의 마련이 요구된다. 수사기관의 중요한 업무중에 수사의 효율성을 제고하는 것도 중요하지만 해당 사건에 대한 법률의 적용도 형사절차상 대단히 중요하다. 이를 위해 경찰청에 '수사법률 지원팀'을 편성하여 운영함으로써 전국의 주요사건 수사에 대해 전문수사지식을 24시간 즉응지원 추진함으로써 수사의 전문성을 보완할 수 있을 것이다.

여섯째, 최근에 발생하고 있는 수사과정상의 인권침해문제에서 보듯이 수사와 아울러 인권보장도 대단히 중요하다. 이를 위해 경찰은 수사의 인권친화성을 확보할 필요가 있다. 아무리 수사의 전문성과 효율성을 확보한다 해도 수사의 양대 이념 중에 하나인 인권보호가 무너지면 아무 소용이 없다할 것이다. 따라서 수사과정에서 인권이 철저히 보장될 수 있도록 수사경찰의 의식과 제도가 마련되어야 한다. 이를 위해 수사과정 전반을 투명하고 세세하게 관리·감독할 수 있는 수사행정 자동화시스템 확충, 사건암장 및 자의적 사건처리 차단하고, 범죄정보관리시스템(CIMS)확대운영, 접수에서 송치에 이

르는 전 수사과정을 투명하게 관리되도록 해야 할 것이다.

마지막으로 수사업무의 효율성을 담보하기 위해서는 내·외부통제장치의 강화가 필수적이다. 이를 위해 경찰은 시민감시위원회, 인권수호위원회 등 통하여 경찰행정에 대한 ‘옴부즈만’ 역할 부여하고 있으나 수사경찰의 투명성과 공정성을 확보하기 위해서는 외부감시와 내부자율규제가 정상적으로 작동할 수 있도록 다양한 방안의 마련이 요구된다고 할 것이다.

어떠한 제도이든 처음부터 완벽할 수 없듯이 수사경과제도 마찬가지라고 생각한다. 수사경과제가 수사경찰의 효율성의 제고는 물론이고 전반적인 경찰행정의 발전에 기여할 수 있는 제도임에는 틀림없다고 생각한다. 수사경과제가 수사경찰의 전문화를 이루기 위한 가장 보편적인 제도가 아닌가 생각한다. 지금은 수사경과제의 성공적인 정착을 위해 공정하고 엄정한 선발과정을 마련하고 교육과 승진, 처우 등 인사관리는 물론이고 수사경과제의 본래의 취지를 살릴 수 있도록 체계적이고 과학적인 조직관리가 이루어질 수 있도록 많은 관심과 노력이 필요할 때라고 생각한다.

## 참 고 문 헌

- 경찰청, 수사과정의 인권보호행동지침, 2002.
- 경찰청, 수사요원관리규칙, 1999.
- 경찰청, 수사경찰 운용실태 및 문제점, 경찰청내부자료, 2004.7.
- 경찰청, 수사경찰인사운영규칙, 2004.12.
- 경찰청, 광역수사대운영규칙, 2004. 9
- 경찰개혁위원회, 자치경찰제의 이해, 서울 : 경찰청, 1999.
- 김근보, 수사절차에 있어서 피의자의 인권보장, 경북대 대학원 박사학위논문, 1994.
- 김병준, 경찰전문인력 확보 및 운영대책, 서울 : 치안연구소, 2002.
- 김상균·고제원, 수사기법으로서의 뇌지문활용방안, 법학연구제16집, 한국법학회, 2004.11
- 김정산, 한국수사경찰의 교육제도에 관한 연구, 동국대 행정대학원, 2004.
- 김재민, 범죄피해자보호를 위한 수사경찰의 형태변화를 위한 연구, 피해자학연구제11권 제1호
- 김창섭, 범죄수사와 인권보장에 관한 연구, 조선대 대학원 박사학위논문, 1993.
- 김철문, 경찰수사단계에 있어서 피의자 인권보장제도의 문제점과 개선방안, 충북대 법무대학원, 2002.
- 김형중, 행정경찰기능에 관한 법, 제도사적 연구, 동의대 박사학위논문, 2004.
- 곽대경, 한국수사경찰의 교육현황과 개선방안
- 대학상담학회, 상담의 이론과 실제, 서울 : 중앙적성출판사, 2000.
- 로어크 엠 리드 외, 정완 역, 미국의 형사절차, 서울 : 한국형사정책연구원, 2000.
- 문성호, 수사경찰인사문제, 이대로 좋은가? 수사연구 2002년7월호, 수사연구사.
- 문홍주, 최근 미국연방법원 기본권판례, 1999-2000, 미국헌법연구제12호, 2001.
- 서울고등검찰청, 수사지휘론, 서울 고등검찰청, 1998.
- 수사연구사 편집부, 수사경과제를 해부한다, 수사연구 제23권 1호, 2005.01.
- 안상운, 형사사건 보도와 인권, 언론중재62, 1997.

- 오윤성, 경찰수사환경개선 및 효율적 수사요원 운용방안, 한국경찰학회보, 제6호, 2003.
- 이기호, 수사요원 전문화 방안, 서울 : 치안연구소, 1996.
- 이동희, 수사경찰의 전문화를 위한 제언, 수사연구 제23권 1호, 2005.01.
- 이상안, 인권과 질서, 서울:대명출판사, 2005.
- 이상원 · 김상균, 경찰학개론, 서울:대명출판사, 2005.
- 이상원 · 김상균, 범죄수사론, 서울:양서원, 2005.
- 이문숙, 경찰수사전문직무교육훈련 개선방안에 관한 연구, 중앙대 행정대학원, 2002.
- 이태연외, 신형사정책, 서울 : 형설출판사, 2005.
- 장승재, 수사서류작성요해, 서울 : 동민출판사, 1998.
- 정동욱, 수사발표와 인권침해, 경영법무통권제95호, 2002.
- 정철민, 수사경찰의 직무만족에 관한 실증연구, 원광대 행정대학원, 2004.
- 차용석, 미국법상 피의자심문과 인권신장의 과정, 법조531, 2000, 12.
- 차종우, 한국경찰의 수사제도에 대한 연구, 인하대 행정대학원, 2002.
- 최용기, 법과인권, 서울 : 대명출판사, 2000.
- 최창행, 피의자 인권보호와 권리구제제도, 수사연구196호, 2000, 2.
- 치안연구소, 범죄수사의 공정성과 인권보장 방안연구, 연구보고서2004-22.
- 황정익, 범죄수사보도와 피의자 인권, 형사정책연구39, 1999.9.
- 한국행동요법학회, 행동요법, 서울: 양서원, 2001.
- 한상범, 이철호, 경찰과 인권(증보판), 서울 : 패스 앤 패스, 2005.
- 長谷天公之, 범죄수사대백과, 동경, 영인사, 2000.
- Adams, Thomas, Police Field Operations, New Jersey : Prentice-Hall, 1985.
- Dunham, Roger G., Critical Issues in Policing, Illinois : Waveland Press, Inc., 1993.
- Peter, N., Policing, ethics, and humanrights, Willan Publishing, 2001.
- Niels, U., Human Rights Violations by the Police, Human Rights Review, 2001.
- Wroblewski, Henry & Karen M. Hess, An Introduction to Law Enforcement and Criminal Justice, NJ : Wadsworth, 2000.

<부 록-1>

## 질 문 지

안녕하십니까?

최상의 치안서비스를 위해 다망함에도 불구하고 설문에 응해 주신 경찰관 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

본 설문은 경찰청 치안정책연구소가 발주한 연구과제를 수행하기 위해 작성되었습니다. 여러분의 의견은 수사경과제와 관련된 치안정책을 수립하는데 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

특히 본 설문은 개인의 신상정보를 알 수 있는 문항은 배제하였으며, 오직 통계자료로만 활용됨을 알려드립니다. 여러분의 기탄 없는 답변을 다시 한번 부탁드립니다.

설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

2005. 9.

용인대학교 경찰행정학과 교수 이 상 원(016-519-1652)

다음의 설문중에서 객관식 문항은 알맞은 곳에 ○ 또는 √를 해주시고, 주관식 문항에는 여러분의 귀중한 의견을 적어주시면 감사하겠습니다.

1. 귀하의 출생년도는? 19□□

2. 귀하의 성별은? □남 □여

3. 귀하의 현재 계급은?

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

4. 귀하의 경찰관 입직 후 전체 근무경력은?

- ① 5년미만    ② 5-9년    ③ 10-14년    ④ 15-19년    ⑤ 20년이상

5. 귀하의 수사분야 근무경력은?(수사경과제 시행이전의 경력도 포함)

- ① 5년미만    ② 5-9년    ③ 10-14년    ④ 15-19년    ⑤ 20년이상

6. 귀하의 학력은?(현재 재학중도 졸업에 포함)

- ① 고졸이하    ② 전문대졸    ③ 대졸    ④ 대학원졸이상

7. 귀하의 전공은?

- ① 경찰행정학    ② 법학    ③ 자연과학(생물, 물리, 화학 등)  
 ④ 인문학(외국어, 문학 등)    ⑤ 공학(건축, 토목, 기계, 전자 등)  
 ⑥ 사회과학(행정학, 경영학, 정치학 등)    ⑦ 기 타

8. 귀하가 현재 소속한 수사팀은?

- ① 강력범죄수사팀    ② 지능범죄수사팀    ③ 과학수사팀    ④ 수사지원팀

9. 귀하는 수사경과제의 시행전과 비교하여 개인의 수사업무량은?

- ① 너무 많다    ② 많은 편이다    ③ 보통이다    ④ 적은 편이다    ⑤ 너무 적다

10. 귀하가 소속한 수사팀은 다른 수사팀과 비교하여 팀의 업무량이 많다고 생각하십니까?

- ① 너무 많다    ② 많은 편이다    ③ 보통이다    ④ 적은 편이다    ⑤ 너무 적다

11. 귀하는 현재 자신이 담당하고 있는 사건을 해결하기 위해 외근활동을 할 수 있는 시간이 많이 할애할 수 있다고 생각하십니까?

- ① 너무 많다    ② 많은 편이다    ③ 보통이다    ④ 적은 편이다    ⑤ 너무 적다

12. 귀하는 다른 수사팀과 의사소통(업무협조)가 잘 되고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우잘된다    ② 잘되는 편이다    ③ 보통이다    ④ 안되는 편이다
- ⑤ 매우 안되는 편이다

13. 귀하는 수사팀의 경찰서내 다른 부서와 의사소통(업무협조)가 잘 되고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우잘된다    ② 잘되는편이다    ③ 보통이다    ④ 안되는 편이다
- ⑤ 매우 안되는 편이다

14. 귀하는 수사경과제의 시행이전과 비교하여 현재 다른 경찰서와의 공조수사가 잘 되고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우잘된다    ② 잘되는편이다    ③ 보통이다    ④ 잘되지않는편이다
- ⑤ 매우 잘되지않는다

15. 귀하는 업무 외에 비근무시간(휴식시간)이 충분하다고 생각하십니까?

- ① 매우충분하다    ② 충분한 편이다    ③ 보통이다    ④ 충분한 편이다
- ⑤ 매우 충분하지않다

16. 귀하는 현재 자신이 소속한 팀의 인원이 업무수행을 위하여 적절하다고 생각하십니까?

- ① 매우 적절하다    ② 적절한 편이다    ③ 보통이다    ④ 적절하지않다
- ⑤ 매우 적절하지않다

17. 귀하는 현재 자신이 소속한 팀의 사무실 공간이 업무수행을 위하여 충분하다고 생각하십니까?

- ① 매우 충분하다    ② 충분한 편이다    ③ 보통이다    ④ 좁은 편이다
- ⑤ 매우 좁은편이다



24. 귀하는 현행 시행되고 있는 수사경과제가 시행이전과 비교하여 수사업무의 효율성을 높이는데 기여하고 있다고 생각하십니까?
- ① 매우 도움이 될 것이다    ② 도움이 될 것이다    ③ 보통이다  
④ 도움이 되지않을 것이다    ⑤ 매우 도움이 되지 않을 것이다
25. 귀하는 수사경과제의 시행이전과 시행이후를 비교하여 사건해결율이 나아졌다고 생각하십니까?
- ① 매우나아졌다    ② 나아진편이다    ③ 보통이다    ④ 나아지지않았다  
⑤ 오히려 악화되었다
26. 귀하는 수사경과제의 시행이전과 시행이후를 비교하여 사건해결에 소요되는 시간이 단축되었다고 생각하십니까?
- ① 매우 단축되었다    ② 단축된 편이다    ③ 보통이다    ④ 단축되지않았다  
⑤ 더길어졌다
27. 귀하는 현행 수사경과의 채용방법이 적절하다고 생각하십니까?
- ① 매우 적절하다    ② 적절한 편이다    ③ 보통이다    ④ 적절하지않다  
⑤ 매우 적절하지않다
28. 귀하는 현행 수사경과제하에서 일반경과로의 전과가 제한되어 있는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?
- ① 매우 적절하다    ② 적절한 편이다    ③ 보통이다    ④ 적절하지않다  
⑤ 매우 적절하지않다
29. 귀하는 현행 수사경과제에서 전문수사관인증제에 대하여 어떻게 생각하십니까?
- ① 매우 적절하다    ② 적절한 편이다    ③ 보통이다    ③ 적절하지않다  
⑤ 매우 적절하지않다

30. 현재 시행되고 있는 수사경과제에 대한 의견을 적어주십시오

가. 수사경과제의 시행과정에서의 문제점(애로사항)

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

나. 수사경과제의 발전을 위한 개선해야 할 내용(해소대책)

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

31. 기타 수사경과제와 관련하여 의견이 있으시면 적어주십시오.

연구보고서 2006-08

## 경찰 수사경과제의 실효성 제고방안

2006년 11월 발행

2006년 11월 인쇄

발행인 : 이 병 진

발행처 : 치안정책연구소

경기도 용인시 기흥구 연남동 88번지

인쇄처 : (주) 대한 피앤디

(TEL : (02)2268-0458)

이 책의 무단 복제를 금합니다.

이 책자에 게재된 내용은 연구자 개인의 의견이며

치안정책연구소 공식 견해가 아님을 밝혀둡니다.