

연구보고서 2006

수사시스템 혁신을 위한 조사연구

《研究陣》

연구위원 : 김 성 언 (경남대학교 교수)

목 차

머리말	1
제1부 수사시스템 개선을 위한 경찰관 조사연구	3
제1장 연구 목적	5
제1절 문제제기	5
제2절 논의의 배경	8
1. 수사체계 혁신의 필요성	8
2. 수사경과제의 실시	10
3. 최종별 전문수사팀제의 도입	15
4. 소 결	18
제3절 연구 내용	19
제4절 조사방법	20
1. 개 요	20
2. 표본추출 과정	21
3. 조사대상자의 일반적 특성	27
제2장 현실 진단	32
제1절 일반적인 수사 환경	32

1. 수사인력의 충원 구조	32
2. 근무환경	44
3. 직무만족도	53
4. 현행 수사체제의 효과 분석	65
제2절 수사 체계에 대한 진단	75
1. 수사 장애 요인	76
2. 업무 부하량	81
3. 수사인력	84
4. 전문화 정도	88
5. 본청과 지방청의 수사 지원	98
제3절 교육 체계	100
1. 수사관련 교육 이수 정도	101
2. 수사교육의 효과	105
제4절 수사 경찰에 대한 대국민 신뢰도	108
제5절 소 결	109
제3장 대안 모색	114
제1절 근무환경의 개선	114
1. 개선의 방향	114
2. 직무만족도의 고양	116
3. 적정한 근무량	119

4. 적정 근무인원	121
제2절 수사체제의 혁신	127
1. 수사경과제와 팀제의 개선	127
2. 수사경과제 시행 영역의 확대	140
제3절 수사 전문성 고양	143
1. 전문 수사요원 양성을 위한 교육체계의 개선	143
2. 교육방식의 개선	147
3. 교육시간의 현실화	148
4. 신입 수사요원에 대한 교육 강화	149
제4장 결 론	153
참고문헌	159
제2부 과학수사 역량 강화 방안	161
제1장 연구목적	163
1. 문제 설정	163
2. 연구 방법	164
제2장 과학수사 체계와 인력 및 장비 현황	167

제3장 과학수사 체계의 문제점	171
1. 과학수사 인력의 부족	171
2. 과학수사 인력의 전문성 부족	173
3. 감식 장비의 비효율적 운용	175
4. 증거물 보관 시스템의 부재	178
제4장 개선 방안	179
1. 현장감식 인력의 증원	179
2. 과학수사 인력의 전문성 제고	183
3. 과학수사 예산 증액과 장비 보강	186
4. 증거물 보관시스템 구축	186
참고문헌	187
제3부 교통사고 조사 인력규모의 적정성 평가	205
1. 문제 설정	207
2. 연구 방법	208
3. 적정사고 처리 소요시간의 산출	210
4. 평 가	213
<부록 1> 경찰 수사시스템 개선을 위한 설문조사	226
<부록 2> 과학수사 업무 조사표	242
<부록 3> 교통사고 조사 업무 조사표	257

< 표 차 례 >

<표 1-1> 최초 수사경과 신청현황	13
<표 1-2> 전문수사팀 구성기준	17
<표 1-3> 조사 대상 경찰관서별 할당 표본 수	22
<표 1-4> 경찰청 남녀경찰관 표본수	24
<표 1-5> 지방경찰청 남자경찰관 표본수	24
<표 1-6> 경찰서 급지별 계급별 표본수	25
<표 1-7> 경찰서 급지별 여자 경찰관 표본수	26
<표 1-8> 경찰서 급지별 여자 경찰관 표본수	27
<표 1-9> 조사대상자의 사회인구학적 특성	28
<표 1-10> 조사대상자의 계급, 근무관서, 근무부서	29
<표 1-11> 조사대상자의 입직경로, 경찰경력, 수사경력	31
<표 2-1> 가장 많이 종사한 직무	33
<표 2-2> 경찰 근속년수별 가장 오래 종사한 업무의 분포	34
<표 2-3> 수사부서 근무경력	34
<표 2-4> 경찰 근속년수별 수사부서 근무경력	35
<표 2-5> 부서 및 근무지별 평균 수사경력	36
<표 2-6> 현 직무의 적합성	38
<표 2-7> 직무 적합성에 대한 회귀분석표	40
<표 2-8> 경찰 근속년수별 가장 적성에 맞는 직무유형	42
<표 2-9> 수사경찰관 부서 및 근무관서 이동 경력	43
<표 2-10> 일반적 근무환경의 측정 항목과 측정 문항	45
<표 2-11> 수사경찰관의 일반적 근무조건	46

<표 2-12> 근무조건 열악성 지수에 대한 회귀분석표	48
<표 2-13> 초과근무 빈도	50
<표 2-14> 수사 부서별 1주당 초과 근무 빈도	50
<표 2-15> 초과근무시 1회 평균 초과근무 시간	51
<표 2-16> 수사 부서별 1주당 초과근무 시간	52
<표 2-17> 부서별 직무만족도 비교	54
<표 2-18> 직무만족도에 대한 회귀분석표	54
<표 2-19> 직무로부터의 소외 정도의 측정	56
<표 2-20> 직무소외지수에 대한 회귀분석표	57
<표 2-21> 직무에 대한 자부심, 성취감, 사회적 공헌도	58
<표 2-22> 직무의 정서효과에 대한 회귀분석표	59
<표 2-23> “현재 나의 사기는 높다” 문항에 대한 응답 분포	61
<표 2-24> 수사경찰의 사기에 대한 회귀분석표	62
<표 2-25> 비수사부서로의 이동에 대한 기대	64
<표 2-26> 현 부서별 비수사부서로의 직무 이동 희망정도의 비교	64
<표 2-27> 수사 전문성 강화에 대한 수사경과제의 효과	65
<표 2-28> 수사경과제의 효과에 대한 회귀분석표	67
<표 2-29> 수사경과제의 장점	68
<표 2-30> 수사경력별 수사경과제의 장점에 대한 평가 비교	69
<표 2-31> 최종별 팀체의 수사 전문성 강화 효과	70
<표 2-32> 팀장의 역량 평가	72
<표 2-33> 팀장의 역량에 대한 회귀분석표	74
<표 2-34> 수사 업무의 장애요인에 대한 응답분포	77
<표 2-35> 수사 장애 요인에 대한 회귀분석표	80

<표 2-36> 근무기관별·부서별 수사요원의 한 달 평균 처리사건수	83
<표 2-37> 근무기관별·부서별 평균 인원	86
<표 2-38> 근무기관별·부서별 평균 인원 대비 사건수	87
<표 3-39> 경찰 수사의 전문성 정도	89
<표 2-40> 응답자의 특성별 경찰의 수사전문성 평가결과에 대한 회귀분석표	90
<표 2-41> 응답자의 주관적 수사능력	91
<표 2-42> 주관적 수사능력에 대한 회귀분석표	92
<표 2-43> 전문 수사영역의 유무	94
<표 2-44> 전문 수사영역의 유무에 대한 로지스틱 회귀분석표	95
<표 2-45> 전문 수사영역의 유형과 분포	97
<표 2-46> 수사경찰의 업무지원 및 수사제도 개선을 위한 지방청과 본청의 역할에 대한 평가.....	98
<표 2-47> 근무기관별 지방청과 본청의 일선 수사경찰 업무협조와 수사제도 개선 역할 에 대한 평가 비교	99
<표 2-48> 본청과 지방청의 일선 수사경찰에 대한 업무협조와 수사제도 개선 역할이 부진한 이유	100
<표 2-49> 수사관련 교육 유형별 교육 이수 정도	102
<표 2-50> 수사실무 기본교육, 이론교육, 전문수사기법 교육에 대한 회귀분석표	103
<표 2-51> 수사관련 교육의 효과	105
<표 2-52> 수사관련 교육 효과에 대한 회귀분석표	106
<표 2-53> 수사관련 교육이 효과가 없는 이유	107
<표 2-54> 수사경찰이 바라본 일반국민들의 경찰 수사에 대한 신뢰도	109
<표 2-55> 경찰수사 불신 이유에 대한 인식	109
<표 3-1> 경찰수사의 최우선 개선 과제	115
<표 3-2> 직무만족도에 대한 회귀분석표	118

<표 3-3> 부서 및 근무지별 한 달 평균 적정 처리사건수	120
<표 3-4> 부서 및 근무지별 평균사건수와 적정사건수의 비교	121
<표 3-5> 부서 및 근무지별 적정 인원	122
<표 3-6> 부서 및 근무지별 인력 증원의 규모	124
<표 3-7> 근무기관별 인력 충원 규모	125
<표 3-8> 인력 보강이 시급한 팀	126
<표 3-8> 수사경과제 보완 사항	128
<표 3-9> 수사경과자의 비 수사부서 이동금지 정책을 개선할 경우 타부서로의 이동 희망 유무	130
<표 3-10> 계장직 폐지 및 경감 팀장제에 대한 태도	132
<표 3-11> 계장직 폐지 및 경감팀장제의 동의 정도에 대한 회귀분석표	133
<표 3-12> 계장직 폐지 및 경감 팀장제가 바람직한 이유	134
<표 3-13> 계장직 폐지 및 경감 팀장제가 바람직하지 못한 이유	135
<표 3-14> 최종별 팀제의 개선 사항	137
<표 3-15> 기능별로 분리된 수사업무의 효율적 운영방안	141
<표 3-16> 여성청소년, 외사, 교통사고 조사, 보안 등의 수사기능에 수사경과를 부여할 경우 적절한 계급 범위	141
<표 3-17> 특수수사 분야의 효율적 운영방식	143
<표 3-18> 시급한 교육 분야	144
<표 3-19> 전문성 강화 분야	145
<표 3-20> 경찰관서별 전문수사팀 구성 기준	146
<표 3-21> 최종별 전문 수사관의 최소 규모 및 비율	147
<표 3-22> 수사전문화를 위한 가장 효과적인 교육 운영 방식	148
<표 3-23> 분야별 적정 교육 시간	149

<표 3-24> 신입 수사요원 선교육·후배치 제도에 대한 의견	150
<표 3-25> 신입 수사요원 수사 전문교육 이수 제도에 대한 회귀분석표	151
<표 II-1> 경찰청별 설문조사의 응답자 분포	165
<표 II-2> 현장 감식 및 감정 인력 현황	168
<표 II-3> 경찰청별 인구 및 범죄발생 건수 대비 과학수사 요원 비율 비교	169
<표 II-4> 경찰서 미 보급 주요 감식 장비 현황(2005년 9월)	170
<표 II-5> 감식요원의 범죄현장 출동비율	172
<표 II-6> 감식요원의 1인당 연간 출동건수	172
<표 II-7> 과학수사 초급교육 현황	174
<표 II-8> 서울·경기청 과학수사요원 초급교육 이수현황	174
<표 II-9> 경찰 교육과정 중 과학수사 관련 교육 현황	174
<표 II-10> 경찰서 미 보급 주요 감식 장비(2005년 9월 현재)	176
<표 II-11> 거짓말탐지기 사용실적	177
<표 II-12> 축운적감정시스템 사용실적	177
<표 II-13> 사건 유형별 처리시간	181
<표 II-14> 2004년 사건 기준 소요시간 및 필요인력	182
<표 II-15> 미국 헨리 씨 리 과학수사연구원의 교육과정(2005~2006년도)	184
<부표 1-1> 과학수사 장비 현황	188
<부표 1-2> 대한민국·미국·영국 간 과학수사 Infra 종합 비교	189
<부표 2-1> 살인사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	190
<부표 2-2> 경찰청별 살인사건 처리 항목의 평균 소요시간)	191
<부표 2-3> 경찰청별 살인사건 처리 13개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	192

<부표 3-1> 강도사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	193
<부표 3-2> 경찰청별 강도사건 처리 항목의 평균 소요시간	194
<부표 3-3> 경찰청별 강도사건 처리 12개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	195
<부표 4-1> 강간사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	196
<부표 4-2> 경찰청별 강간사건 처리 항목의 평균 소요시간	197
<부표 4-3> 경찰청별 강간사건 처리 12개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	198
<부표 5-1> 절도사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	198
<부표 5-2> 경찰청별 절도사건 처리 항목의 평균 소요시간	199
<부표 5-3> 경찰청별 절도사건 처리 12개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	200
<부표 6-1> 방화/화재사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	201
<부표 6-2> 경찰청별 방화/화재사건 처리 항목의 평균 소요시간	202
<부표 6-3> 경찰청별 방화/화재사건 처리 12개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	203
<표 III-1> 경찰청별 설문조사의 응답자 분포	209
<표 III-2> 교통사고 유형별 평균 처리시간	211
<표 III-3> 2004년 교통사고 유형별 소요시간 및 필요인력 산출표	212
<부표 2-1> 사망사고 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	213
<부표 2-2> 경찰청별 사망사고 처리 항목의 평균 소요시간	214
<부표 2-3> 경찰청별 사망사고 처리 9개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	215
<부표 3-1> 사망사고 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	215
<부표 3-2> 경찰청별 인피사고(사망제외) 처리 항목의 평균 소요시간	216
<부표 3-3> 경찰청별 인피사고 처리 8개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	217
<부표 4-1> 뺑소니사고 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	217

<부표 4-2> 경찰청별 뺑소니사고 처리 항목의 평균 소요시간	218
<부표 4-3> 경찰청별 뺑소니사고 처리 8개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	219
<부표 5-1> 단순물피사고 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	219
<부표 5-2> 경찰청별 단순물피사고 처리 항목의 평균 소요시간	220
<부표 5-3> 경찰청별 단순물피사고 처리 8개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	221
<부표 6-1> 음주운전사범 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	221
<부표 6-2> 경찰청별 음주운전사범 처리 항목의 평균 소요시간	222
<부표 6-3> 경찰청별 음주운전사범 처리 5개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	223
<부표 7-1> 무면허운전사범 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포	223
<부표 7-2> 경찰청별 무면허운전사범 처리 항목의 평균 소요시간	224
<부표 7-3> 경찰청별 무면허운전사범 처리 5개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간	225

머 리 말

이 연구는 수사시스템 개선에 대한 경찰관들의 내적 요구와 그들이 기대하는 혁신모델을 경험적인 수준에서 탐색하기 위해 기획되었다. 그리하여 일선 경찰관들을 대상으로 수사시스템 전반에 관한 설문조사를 실시하고 그로부터 도출된 결과들을 토대로 개선책을 제시하려는 것이 이 연구의 주된 목적이다.

이 연구와 관련해서 과학수사 요원과 교통사고 처리 요원의 적정 규모에 대한 연구가 추가적으로 이루어졌다. 수사시스템 개선 사항 중 중요한 요소 중의 하나가 인력 충원의 문제이고 보면, 과학수사 요원과 교통사고 처리 요원들의 세부적인 업무 분석을 통한 적정 인력 산출방법은 앞으로 일반 수사업무에 필요한 적정 인력을 산출하기 위한 중요한 방법론을 제공해줄 것으로 기대한다.

그리하여 이 보고서는 크게 3부로 나뉘어져 있다. 제1부에서는 일선 수사경찰관 1,314명을 대상으로 수사환경, 수사경과제, 최종별 팀제, 수사관련 교육 현실 등을 진단하고 이를 바탕으로 과학적·전문화된 수사시스템을 추구하는 데 필요한 개선의 방향과 구체적인 방안들을 모색하게 된다.

제2부는 과학수사 역량 강화 방안이다. 이는 과학수사 요원들의 업무 진단을 통해 적정 인원 충원 규모를 산정하는 내용들로 채워지게 되는데, 이를 위해 515명의 과학수사 요원들에 대한 설문조사를 실시하였다. 이 조사를 통해 과학수사 요원들이 현장 출동에 서부터 보고서 작성에 이르는 일련의 작업 과정들에 대한 소요시간들을 분석하고 이를 토대로 필요한 인력 규모를 산출하였다.

제3부는 현행 교통사고 인력 규모의 적정성 평가에 관한 것이다. 이 연구를 위해 총 684명의 교통사고 요원에 대한 설문조사가 진행되었으며, 그 결과를 바탕으로 과학수사 요원들의 업무 분석 과정과 동일한 방식을 적용하여 교통사고 조사에 필요한 적정 인력 규모를 산출하였다.

제1부

수사시스템 개선을 위한 경찰관 조사연구

제1장 연구 목적

제1절 문제제기

작금에 이르러 경찰의 수사권 조정문제는 한국사회의 중요한 쟁점으로 부상하고 있다. 수사권 조정문제는 우리나라 형사사법 시스템 개혁의 중대한 한 축을 구성한다. 경찰의 입장에서 보더라도 수사권 조정은 경찰 혁신의 방향성과 발전의 구체적 내용들을 규정하게 될 핵심사안 중의 하나이다.

우리나라는 현실적인 범죄수사의 대부분을 사법경찰이 담당하고 있는데도 수사의 주도적 지위를 검사가 갖도록 하는 제도를 가지고 있다. 때문에 일선 수사관은 경찰간부와 검사로부터 이중적인 수사지휘를 받아야 하는 어려움에 봉착한다. 이런 상황에서는 수사가 능률적으로 이루어지기 어렵고 시간이 지연되는 문제도 있으므로 경찰의 수사권을 검찰로부터 독립시켜야 한다는 주장이 있다. 그러나 다른 한편에서는 검사가 수사지휘권을 갖는 것은 경찰의 불법수사를 감시·감독함으로써 피의자·피고인의 인권보장을 피하기 위한 수단이기 때문에 필요하다는 의견도 만만치 않다. 주로 검찰 측에서 주장하는 후자의 견해의 배후에는 검사가 수사권을 갖지 않으면 아무런 실권도 없는 단순한 공소기관으로 전락한다는 위기의식이 깔려 있는 것도 사실이다.

경찰의 수사권 독립, 수사권 조정은 무엇보다도 경찰의 인권의식에 대한 변화가 전제되어야 한다. 나아가 우수한 전문 수사인력을 확보할 수 있어야 한다. 경찰 수사권 독립은 경찰조직 내에서도 확립되어야 할 문제이다(박상기 외, 2004). 현재와 같이 사법경찰이 행정경찰과 뒤섞여 계급화되어 있고 상명하복이 지배하는 경찰조직 내에서는 법과 양심에 따라 수사하는 수사권 독립은 확보되기 어렵다. 사법영역에 해당하는 수사권 독립은 진정한 민주법치주의를 실현하는 길이다. 따라서 각자의 사법경찰은 수사에 관한

한 오직 법과 양심에만 따르는 독립관청과 같은 지위를 누리는 수사권 독립이 경찰조직 내에서도 달성되어야 한다. 이것은 경찰이 실질적으로 독립된 수사권을 행사할 수 있을 만큼 내용적으로 성장해야 한다는 것을 의미한다.

현재 경찰 수사권 조정과 관련된 논쟁은 인권보호와 경찰의 수사능력에 맞춰져 있다. 특히 경찰 수사권 조정에 부정적인 입장을 취하는 사람들은 경찰의 수사능력과 인권보호에 대해 회의적이다. 특히 정치권으로부터 자유롭지 못했던 한국경찰의 역사적 경험, 적법절차를 무시한 수사관행, 자백 위주의 비과학적 수사관행 등이 현실을 옥죄고 있음을 부인하기는 어렵다. 따라서 이러한 의혹을 불식시키고 경찰의 수사권 조정 요구가 힘을 얻기 위해서는 국민들의 요구하는 공정하고 투명한 수사, 인권보호 지향적 수사 역량을 경찰 스스로 보여줄 수 있어야 한다. 그러나 현재의 경찰조직과 수사체계가 책임 있는 수사주체로서의 기능을 충분히 발휘할 수 있다고 자신 있게 선언하기에는 부족함이 없지 않다.

그러므로 수사권 조정을 요구하기에 앞서 우리 경찰은 경찰수사의 신뢰성, 공정성, 투명성을 확보할 수 있는 제도적 장치를 갖추고 있지 않으면 안 된다. 그러자면 수사 인프라가 구축되어야 하고 수사조직과 인력충원 방식이 개선되어야 하며, 전문수사관을 양성할 수 있는 수사전문 교육시스템이 갖춰져야 할 뿐만 아니라 수사절차의 합리화, 수사 과정에 발생할 수 있는 인권침해 및 부패 가능성에 대한 대·내외적 통제장치 등이 구비되어야 한다. 수사역량의 강화는 단순히 비효율적인 수사시스템을 일부 변경함으로써 도달될 수 있는 문제가 아니라 수사제도, 조직, 인력구조, 그리고 경찰의 역할과 기능 전반을 아우르는 경찰시스템의 총괄적 혁신과 재구성을 요구하는 문제이다.

그러나 경찰의 자기혁신의 당위성은 검찰과의 수사권 분쟁에서 유리한 고지를 점유하기 위한 수단적 의미가 되어서는 안 된다. 그것은 급변하는 21세기 치안환경 속에서 국민들이 범죄와 위협, 각종 재난들로부터 안전하고 쾌적하며 평안한 삶을 향유할 수 있도록 ‘지킴이’ 역할을 충실히 이행하고자 하는 자기반성에 기초해 있어야 한다.

오늘날 세계는 거대한 변화의 소용돌이에 직면해 있다. 인터넷혁명이 인간의 생활양식을 통째로 바꿔놓고 있다. 이미 지구촌 곳곳에서 이전에 보지 못하던 경제현상과 사회현상이 속속 생겨나고, 기존의 국가단위에서 작동하던 경제·사회시스템들이 점점 무기력해지고 있다. 글로벌 자본주의혁명, 네트워크혁명 등이 기존의 경제·사회·정치시스템을 그 하부구조부터 근본적으로 변혁시켜 나가면서 새로운 질서와 이데올로기들을 만들어가고 있다. 오랫동안 이어져온 지역 국가 중심의 경제 질서가 새로운 글로벌 문화와 경제 질서로 전환되면서 전 세계의 산업들이 새롭게 이동·재편되고 있으며 자본주의 생산방식 자체는 물론 이에 기초한 기존의 지배·종속관계도 변하고 있다. 특히 네트워크혁명은 인터넷에 기초한 초지역적 연결망 사회를 확산시키면서 이전에 보지 못하던 새로운 생활양식들을 폭넓게 확산시키고 있다. 미래의 변화는 우리가 미처 예상하지 못한 방향으로 나가고 있으며, 새로운 경제·사회·정치원리들을 만들어 낸다. 이러한 변화는 사회 질서를 지탱해온 기존의 규범들과 패러다임까지 변화시켜, 국가의 경제발전은 물론 치안환경까지 극도로 혼란해지는 상황을 야기한다(한국형사정책연구원, 2004).

과학기술, 교통 및 통신수단의 발달에 따른 치안여건의 변화는 실로 복잡하고도 난해해 보인다. 첨단과학의 발달로 일상생활이 편리해진 이면에서는 가공할 파괴력을 지닌 위험요소들이 국민의 생명과 재산을 위협하고 있다. 각종 사건, 사고 및 범죄가 빈발하는 한편에서는 첨단무기로 무장한 국제마약조직들이 무차별적으로 마약류를 유통시켜 인류 전체의 보건을 위협한다. 사회 전반의 변화에 편승하여 강력범죄의 발생건수도 급증추세를 보이고 있다. 불특정 다수를 향한 강력범죄가 빈번히 발생하여 국민을 불안으로 몰아넣는다. 살인, 강도, 방화, 절도, 폭력, 사기와 같은 전통범죄에 추가하여 고도의 정보통신 기술과 관련된 범죄가 급증하는 추세다. 또한 최근에는 ‘정두영 사건,’ ‘유영철 사건’ 등 불특정 다수를 향한 연쇄살인 범죄의 등장으로 그 어느 때보다 국민들이 체감하는 범죄에 대한 두려움은 높다고 할 수 있다(한국형사정책연구원, 2004).

이러한 환경의 변화 속에서 국민들로부터 신뢰받는 공명하고 투명한 수사시스템, 그리고 21세기 치안환경에 부응하는 치안시스템 모델을 구축하기 위해서는 현재 체계의 문제점들에 대한 과학적 분석과 비판적 성찰이 우선되어야 한다. 이를 바탕으로 새로운 시

시스템 구축을 가능케 하는 혁신 프로그램들이 모색되어야 한다.

현실을 진단할 수 있는 방법은 여러 가지일 것이다. 현행 제도와 관련 법률들을 검토하거나 현 제도의 작동방식을 경험적인 수준에서 분석하거나 아니면 선진국과의 비교를 통해 우리 시스템의 현 주소를 파악하는 것 등이 이에 해당할 것이다. 하지만 실제 시스템을 구성하고 이를 작동시키는 구성원들의 시선과 평가에 의존해서 현실을 진단하는 것도 이러한 목적을 달성할 수 있는 좋은 방법이 된다. 아무리 좋은 제도나 프로그램일 지라도 이를 시행하는 구성원들이 이에 적응하지 못하거나 불만을 갖는다면 그것이 의도한 바를 충분히 달성하기 힘들 것이다. 구성원들은 조직의 체계와 작동 및 관리 방식 등에 대한 냉철한 평가자가 될 수 있다. 또한 그러한 평가결과는 미래의 대안 제시를 위한 훌륭한 밑거름이 될 수 있다.

이러한 문제의식에서 출발하는 이 연구는 현직 경찰관들의 눈을 빌어 현재의 수사체계와 수사조직의 전반적인 문제들을 진단하고 이를 극복할 수 있는 합리적 대안들을 도출하는 데 목적이 있다. 따라서 이 연구는 혁신적인 수사시스템 모델 개발을 위한 탐색 작업으로서의 의의를 갖는다.

제2절 논의의 배경

1. 수사체계 혁신의 필요성

일선경찰관들이 수사부서 기피 현상의 심화로 범죄 대응 능력이 약화되고 있다는 지적은 어제 오늘의 일이 아니다. 수사경찰의 열악한 근무조건과 상대적 박탈감 등으로 다른 부서로의 진출 희망자는 많은 반면, 수사부서 지원자는 적다는 문제점들은 경찰 수사가 발전하지 못하는 중요한 요인들로 지적되어 왔다. 더욱이 수사경찰의 경우 현장 근무에 많은 시간을 할애해야 하고 초과 근무시간도 다른 부서 근무자들보다 훨씬 더 과하

며(한국형사정책연구원, 2004), 범인 검거 과정에서의 신체적 위험성, 체포 과정에서의 과도한 물리력 행사로 인한 징계 위험성 등은 승진 제약요인으로 작용함으로써 더더욱 경찰관들의 수사부서 지원을 어렵게 하고 있다.¹⁾ 이러한 현실은 경험 있는 형사의 부족 현상을 야기한다. 2004년을 기준으로 해서 봤을 때, 전체 외근 형사 중 형사경력이 5년 미만인 수사경찰관 비율이 60%로 나타나고 있는데(박찬숙, 2004: 45), 이처럼 소위 ‘베테랑 형사’의 부족은 현장 대응 미숙의 문제점으로 이어지게 된다.

범죄 수사의 효율화 및 전문화를 위해서는 우수한 인력이 수사경찰에 지원하고 이들 중에서 일정한 자격요건을 갖춘 사람들을 수사경찰관으로 선발하며, 이들에 대한 지속적인 교육훈련이 이루어지고 개개인이 수사경험과 지식들을 축적함으로써 수사전문가로서 발전할 수 있도록 노력하는 일련의 절차가 마련되어야만 한다. 하지만 그동안 감식, 범죄수법, 강력범죄, 지능범죄, 기업범죄 등 수사 영역별 전문 수사 요원에 대한 유인책이 부족했고, 고된 근무와 열악한 근무환경 등으로 인해 직원 스스로 근무를 회피한 것이 오늘의 결과를 초래한 것이다. 수사 부서의 배치 또한 본인의 의사보다는 상부의 명령에 따른 경우도 많은 것이 사실이었다. 이렇게 본인의 적성이나 의사와 무관하게 수사경력이 거의 없거나 전무한 경찰관들이 수사부서에 배치됨으로써 수사의 전문성과 효율성을 떨어뜨리는 것은 심각한 문제로 평가되어 왔다(이병한, 2004).

강력사건이 발생했을 때, 매스컴에서는 초동수사의 실패, 과학수사의 부재 등의 타이틀로써 우리나라 수사경찰의 문제점들을 제기하곤 했다. 명목상으로는 강력반, 지능반, 절도반 등으로 형사 요원들의 업무가 구분되어 있음에도 불구하고, 수법이 특이한 범죄, 연쇄살인, 혹은 고난도의 전문기술이 범행 수법으로 활용된 사건의 경우에는 전문지식의 부족으로 인해 효과적인 수사가 이루어지지 못하는 경우가 허다했다. 특히 경찰의 인사 체계가 순환보직제를 중심으로 운영되고 있어 수사전문가의 양성과 배출은 구조적인 한계에 봉착할 수밖에 없었다. 때문에 수사요원의 채용은 일반 경찰의 그것과는 구분하여 별도로 이루어져야 한다는 주장도 제기되어 왔던 것이다(김상철, 2003: 26).

1) 실제 2004년의 통계를 보면, 전체 경찰공무원 중 수사경찰의 비율은 17.4%이나 승진 비율은 14.3%로 나타나 수사경찰관들의 상대적 박탈감은 높을 것으로 예상해볼 수 있다(박찬숙, 2004: 45).

이밖에도 점차 범죄수법이 치밀해짐에 따라 과학수사의 중요성이 대두되고 있고 이를 위해 수사경찰에 대한 현실적이고도 전문적인 교육의 필요성이 거론되고 있다. 지금까지 수사경찰을 위한 전문 교육프로그램이 운영되지 않았던 것은 아니지만, 격무로 인해 실질적인 교육훈련이 이루어지지 못하는 경우가 허다했고, 교육내용과 교육시간 역시 현실적이지 못하다는 비판에 직면해왔던 것은 부인할 수 없는 사실이다.

따라서 수사경찰의 선진화와 과학화를 위해서는 총체적인 수사시스템의 혁신이 필요하다는 목소리들이 힘을 얻게 되었다. 2005년 1월부터 전격적으로 시행되고 있는 ‘수사경과제’는 이러한 배경에서 경찰 수사 혁신의 한 방안으로 모색되어진 것이다.

2. 수사경과제의 실시

수사경과제란 일반경과에서 분리된 수사경과를 신설하여 수사경찰의 선발, 승진, 인사를 별도로 관리하는 제도를 말한다. 수사업무에 종사하는 경찰관을 수사부서에만 근무하도록 함으로써 수사경찰의 전문성을 확보하겠다는 것이 이 제도 도입의 주된 취지이다.

선진 경찰들의 경우 이미 오래 전부터 실질적인 의미의 수사경과제가 시행되어 왔다(이동희, 2005: 29-30). 프랑스와 독일의 수사경찰은 일반경찰 중에서 일정한 선발시험에 합격한 자들로 충원하고 있고 별도의 인사체계에 의해 관리되고 있다. 예를 들어, 프랑스의 경우를 보면 수사경찰은 시험에 합격한 다음 소정의 전문교육을 이수하여 사법경찰관(police judiciaire) 자격을 획득해야만 수사업무를 수행할 수 있다. 미국이나 영국에서는 일정 기간의 근무 경력 및 수사관으로서의 능력과 자질을 갖춘 일반경찰 중에서 수사경찰(detective)을 선발한다. 수사경찰은 일반경찰과 다른 직급체계(class)가 적용되고 보수와 인사도 별도로 운영된다. 미국의 경우에는 소정의 시험을 거쳐 합격한 자들로 인력 풀을 구성하고 수사요원의 보충이 필요할 때 충원하는 것이 일반적인 운영 형태이다. 또한 수사경찰의 보수는 일반경찰보다 상대적으로 더 높게 책정되어 있다.²⁾

2) 워싱턴 D.C. 경찰의 경우 일반경찰 하위직(Private)의 기본보수(Step 1)는 연간 30,740달러이나 수사경찰(Detective)은 38,425달러이다. 통상 수사경찰의 경우 3년 이상의 경력을 가진 자가 공모를 통해 모집되

우리나라에 새로 도입된 수사경과제는 수사경찰의 전문화를 모색하기 위한 제도할 할 수 있다. 개정 전 경찰공무원임용령 제3조에 의하면, 현재 경찰공무원의 기능과 역할은 일반경과, 보안경과, 특수경과(해양, 운전, 항공, 정보통신)의 세 가지로 구분되어 있었다. 이러한 규정에 의거할 때 수사경찰은 일반경과에 해당된다. 그런데 경찰청에서는 수사경찰의 전문성을 제고하여 경찰 수사역량을 강화하기 위해 2004년 8월 경찰공무원임용령 등 법령 개정 작업에 착수하여 일반경과와는 별도의 '수사경과'를 신설하였다. 이와 같은 법 개정의 기초하여 2004년 9월 이후 일선 경찰관서의 최종별 수사체제를 확대·시범 실시하고, 10월부터는 지방청별 수사경과 부여를 준비한 다음, 2005년 1월부터 본격적인 수사경과제를 시행하게 되었다.³⁾

수사경과제가 시행됨으로써 각 수사팀에게는 수사 개시·진행·종결 등에 대한 책임과 권한이 함께 부여된다. 수사경과제의 실시로 인해 수사경찰은 다른 기능과는 별개의 선발·승진·인사 시스템에 의해 운영되고 있다.

가. 수사경과제 대상

수사경과제의 대상은 수사부서에 근무하는 경정 이하의 경찰공무원이다. 제도 도입 초기에 대상 계급 기준 설정을 놓고 의견이 분분하였으나 현장에서 지휘하는 수사 간부들 상당수가 경정이라는 점을 감안하여 최종적으로 경정 이하로 결정되었다.

선발대상은 수사부서 근무자에 한하며, 보안수사, 외사수사, 교통사고조사, 청소년·여성범죄수사는 수사경과제 대상에서 제외된다.

나. 선발절차

수사경과자 선발은 대상을 기준으로 두 가지로 구분된다. 순경, 경장, 경위 계급의 재직자 중에서 순경, 경장은 경찰 경력 2년 이상인 자, 경위는 기본교육 이수자 중에서 소

므로 비슷한 경력의 일반경찰(Step 3)의 보수(33,890달러)보다 상대적으로 더 많다(이동희, 2005: 30).

3) 경찰수사보안연구소 홈페이지 대화의 광장 중 수사경과제에 대한 질의응답 자료(2004년 9월 19일 등록). (<http://cinsi.go.kr/board/view.php/mainkey=2648&category=chat>), 수사연구사 편집부(2004a, 2004b)에서 정리함.

정의 시험 및 선발심사위원회의 제한 면접 등을 거쳐 적격자를 선발하고, 자격증 소지자, 시험 특채자(경정 이하 전 계급 해당)는 공채를 통해 선발한다.

다만 수사경과제 최초 모집의 경우 당시 수사부서 근무자는 경과 조치를 두어 별도의 시험 없이 지방청별 수사요원 선발심사위원회의 심의를 거쳐 적격자를 선발했다. 또한 수사부서에 근무하지 않지만 수사경과 부여를 희망하는 자 역시 별도의 시험 없이 선발심사위원회의 심의를 거쳐 선발하였다. 최초 시행단계의 선발 기준으로는 수사전문가로 선발된 자, 수사경력이 많은 자, 수사전문화·직무과정의 교육을 많이 이수한 자, 그리고 수사관련 자격증 소지자 등이다.

최초 수사경과제 시행에서는 수사부서 근무자 우선 선발을 원칙으로 했으며, 일반부서 근무자는 수사경과 잔여 정원 범위 내에서 선발하였다. 2004년 12월 16일 수사경과제 신청접수 결과 16,919명 모집에 19,139명이 지원하여 수사경과에 대한 높은 기대를 반영한 바 있다. 당시 수사요원 16,876명 중에서는 84.5%가 신청했으며, 여자경찰관의 경우에는 당시 수사요원 556명의 129%에 해당하는 728명이 신청했다. 수사요원 중 미신청자 비율을 계급별로 보면, 경정 12.0%, 경감 13.8%, 경위 24.7%, 경사 11.6%, 경장 15.0%, 순경 18.0%로 경위가 가장 높고 그 다음이 순경이었다(<표 1-1>). 한편, 정원 대비 신청율을 보면 경감(153%), 경사(146%), 경정(117%), 순경(118%) 순으로 높은 반면, 경위(98%), 경장(98%)은 다소 저조한 것으로 집계되었다. 타부서 신청자 비율은 25.5%였는데, 이를 계급별로 살펴보면, 경감이 43.9%로 가장 높았고, 그 다음이 순경(38.8%), 경정(23.9%), 경장(23.4%), 경위(22.4%), 경사(20.7%) 순이었다.

한편, 최초 시행에 따른 경과조치로 수사경과제 시행단계와 시행 후 선발방법은 다르게 운영되며, 선발대상 계급의 승진 등 원활한 인사관리를 연령, 계급정년 등을 감안하여 선발하게 된다. 시행 이후 정착단계에서는 순경, 경장, 경위급에 한해 연 2회(6월, 12월) 시험과 면접으로 선발하게 된다. 경위급은 선발 당해 연도 전체 경찰의 경위공채율(경찰대, 간부후보생 출신 포함) 및 타경과로의 전과율을 감안하여 선발한다.

선발심사위원회는 각 지방청별로 설치 운영하는 것이 원칙이다. 하지만 최초 시행에 한해 경찰청, 지방청, 경찰서별로 구성하여 심사 선발하였다. 또한 경찰청에서 주관하여 선발하는 제한공채는 경찰청에서 선발심사위원회를 운영하게 된다.

<표 1-1> 최초 수사경과 신청현황

(단위: 명, %)

구분	정원	현원	신청			수사부서 미신청
			계	수사부서	타부서	
경정	264	267	309 (100.0)	235 (76.1)	74 (23.9)	32 (12.0)
경감	473	472	726 (100.0)	407 (56.1)	319 (43.9)	65 (13.8)
경위	2,159	2,178	2,115 (100.0)	1,641 (77.6)	474 (22.4)	537 (24.7)
경사	3,717	4,855	5,412 (100.0)	4,290 (79.3)	1,122 (20.7)	565 (11.6)
경장	8,006	7,070	7,852 (100.0)	6,012 (76.6)	1,840 (23.4)	1,058 (15.0)
순경	2,300	2,034	2,725 (100.0)	1,667 (61.2)	1,058 (38.8)	367 (18.0)
합계	16,919	16,876	19,139 (100.0)	14,252 (74.5)	4,887 (25.5)	2,624 (15.5)

출처: 수사연구사 편집부(2005a: 18)

다. 수사경과의 부여와 배치

수사경과는 시보요원을 포함해서 정원의 범위 내에서 부여된다. 일반 부서 경과자 중 선발자는 순위자 명부에 따라 수사부서에 인사발령 조치되고, 시보과정 1년을 거치면 수사경과 발령을 받는다. 여기서 시보는 신입 경찰관들에게 적용하는 개념뿐만 아니라 다른 부서에 있을 때 능력을 발휘했었는데 수사경과로 오고 나서 여러 가지 이유 때문에 근무가 힘들게 되면 다시 돌아갈 수 있도록 회차로를 적용하는 개념도 포함된다. 특별채용 신입요원은 임용과 동시에 수사경과가 부여된다.

수사부서에는 수사경과자만을 보임하고 원칙적으로 타경과로의 전과를 금지, 수사부서에서만 근무하도록 되어 있다. 앞으로 기동대, 경비 부서 등의 일반부서에는 수사경과자의 배치가 금지된다. 또한 경찰관서간 인사교류가 필요한 때에는 계획을 수립하여 ‘인사

교류 심의위원회' 심의를 거쳐 수사부서의 장이 제청하도록 한다.

수사경찰로 선발된 자는 경위 이상 순환보직 대상에서 제외된다. 다만 총경 승진 예정자, 경정 경찰서장의 보임, 총경 보직 직무대리의 발령과 그 이후의 발령은 수사경과 보직관리에 제한받지 않는다. 일반부서 결원 및 관서 운영상 부득이한 경우, 정년 퇴직 3년 이내 경정급에 한해 일반부서에 전보 가능하다. 업무의 연속성을 유지하기 위해 승진자에 대한 전보는 필요한 경우에 한해 최소화한다. 신입 직원은 유치관리팀, 수사지원팀 등을 거쳐 지능범죄팀, 강력수사팀에 배치하도록 권장기준을 두고 있다.

이렇게 수사경과 경찰로 선발된 수사경찰은 다음과 같은 부서에 배치되어 근무하게 된다.

첫째, 경찰청 수사국장의 업무 지휘를 받고 있는 경찰관서의 수사부서.

둘째, 직제 상 정원에 경찰관이 포함되어 있는 수사관련 정부기관(예, 재정경제부 금융정보분석원, 국립과학수사연구소, 경찰교육기관의 수사교육 담당자 등).

셋째, 경찰교육기관의 수사직무 관련 학과(교수요원 및 교육진행요원).

넷째, 외국경찰과 수사업무 관련 교환 근무하는 외국의 관서.

다섯째, 국가공무원법(제32조의 4)과 경찰공무원임용령(제30조) 규정에 의한 수사경찰 파견 근무부서.

여섯째, 기타 경찰청장이 특별한 필요에 의해 지정하는 부서 등이다.

라. 승진 임용

수사경과제 시행시 승진은 현행과 같이 시험·심사·특진으로 구분하여 실시하며 시험·심사 승진은 수사경과자를 대상으로 자체적으로 경쟁하여 승진한다. 즉 수사경과자 승진임용 예정 인원 범위 내에서 수사경과자만 별도로 경쟁하게 되는 것이다(경감 이하는 지방청별로 경쟁하고 경정은 전국적으로 경쟁). 승진심사와 승진시험은 수사경과 내에서 병행 실시하되, 승진시험 과목은 법률 및 실무 과목 위주로 책정된다. 특진은 현행

과 같이 실시한다.

마. 직무교육

수사경찰에 대한 직무교육은 크게 교육대상 선발부터 수요자 중심으로 선택권 확대, 담임 교수제의 실시, 현장실무 중심의 직무교육 강화 등을 중심으로 이루어진다. 과거의 할당식 선발 방식을 탈피하여 수사경찰 스스로 본인이 부족한 분야를 선택하여 교육받을 수 있도록 개선하고 선발된 교육 대상자는 근무 중 교육준비 및 해당 기간 입교에 차질이 없도록 배려 조치가 취해진다. 다음으로 교육과정별로 담임교수를 지정하여 전체 흐름을 파악한 상태에서 해당 교육 전반을 지도·관리하고 수사경찰 개인별 상담 및 교육반응 등을 차기 교육에 반영하도록 한다. 정식 교수요원 이외에 일선 수사전문가 등도 담임교수로 파견시켜 활용하고 담임교수로 지정된 수사전문가는 근무감축 등의 배려를 제공한다. 신규 수사요원 배치 시에는 실무에 능한 전문수사관을 직장 내 훈련(on-the job training: OJT) 교관으로 지정하고 1개월 이상 현장 실무수습을 실시한다.

수사경과제는 전문 수사경찰 양성을 목표로 하기 때문에 ‘수사요원 양성교육 -> 전문 수사교육 -> 수사지휘(팀장)과정’의 3단계 교육이 실시된다. 수사경찰로 선발되면, ‘수사요원 양성교육’을 받아야 하며, 수사경과로 배치된 후 3년 이후(배치받고는 4년 이후)에는 ‘최종별 전문수사관’ 교육을 이수한 뒤, 전문수사관으로 인증받을 수 있다. 지금까지의 경감 이상에게만 주어졌던 지휘교육을 경위 이상으로 확대하고 ‘수사지휘과정’을 이수하도록 한다. 원칙적으로 팀장 교육을 받지 않으면 팀장에 보임되지 못한다.

3. 최종별 전문수사팀제의 도입

경찰청은 수사경과제의 도입과 병행하여 ‘최종별 전담수사제’를 실시하고 있다. 이는 기존의 수사 단서별 사건배당 방식을 지양하고 사건들을 최종별로 분류하여 담당 수사팀에서 전담 수사하는 시스템을 말하는 것으로서 수사경과 자체 내에서도 더욱 세분화된 전문화를 도모하려는 것이다.

가. 수사조직의 정비

이러한 최종별 팀제의 도입으로 인해 기존 수사부서의 조직편제가 대폭적으로 개편되었다. 먼저 ‘계-과 단위’의 조직편제가 ‘팀 단위’로 변화되었다. 즉, 수사2계와 조사계를 통합하여 지능수사팀으로 재편되고, 형사계와 강력계를 통합하여 강력수사팀으로 재편되며, 수사1계와 형사관리반을 수사지원팀으로, 전산실과 감식반을 통합하여 과학수사팀, 유치장 관리 및 호송담당을 위한 유치관리팀 등을 새롭게 구성하였다. 또한 기존의 수사 단서별 수사체제를 주요 최종별(살인, 강도·절도, 사기·횡령, 통화·유가증권, 지적재산권, 식품·환경 등) 수사체제로 변경하였다. 경찰서별 수사인력, 사건처리 건수, 근무편성의 적정성 등을 고려하여 주요 최종별 전문수사팀 숫자와 팀간 기능이 설정된다.

이러한 편제에 따라 1급지 수사·형사과 미분과 59개 경찰서 중 사건처리 및 관리 업무가 많은 37개 경찰서를 수사·형사과로 분과하고, 수사경과자의 수사부서 배치 원칙과 적정한 수사업무의 관리 및 지휘를 위해 3급지 생활안전수사과를 생활안전교통과와 수사과로 분리하였다(전국 총 18개서). 개선된 수사부서 조직표를 보면, 수사·형사과 분과 1급지 경찰서(101개서)의 경우 수사과장은 수사지원팀·유치관리팀·지능수사팀(6-7개 팀)을 담당하고 형사과장은 형사지원팀·과학수사팀·강력수사팀(7-10개 팀)을 담당한다. 경찰서 실정에 따라 형사지원팀을 별도로 두지 않고 과학수사팀에 포함하여 운영하는 것도 가능하다. 수사·형사과가 분리되지 않은 132개 경찰서(1급지 22개서, 2급지 36개서, 3급지 74개서)의 경우에는 수사과장이 수사지원팀(유치관리)·지능수사팀·강력수사팀(과학수사팀)을 통합하여 관장하게 된다. 2-3급지서 유치관리팀·과학수사팀은 각각 수사지원팀·강력수사팀에 통합하여 운영할 수 있다. 강력수사팀과 지능수사팀의 수는 근무체제 등을 고려하여 조정가능하고, 팀장은 경감과 경위로 하며, 단계적으로 경감으로 교체할 예정이다.

전문수사팀 구성 기준을 보면(<표 1-2>), 1급서의 강력수사팀은 경감 1명, 경위 2명, 경사 2명, 경장·순경 3명 등 총 8명이고 2-3급서의 경우에는 경위 1명, 경사 2명, 경장·순경 2명 등 5명이다. 지능수사팀의 구성은 1급서의 경우 6명(경감 1명, 경위 2명, 경사 2명, 경장 1명), 2-3급서는 4명(경위 1명, 경사 2명, 경장·순경 1명)이다. 팀별 인원은 이 기준을 기초로 적의조정(최대 10명, 최소 4명)하고, 경위 팀장인 팀에 경위를

팀원으로 배치할 수 있다.

<표 1-2> 전문수사팀 구성 기준

구 분	강력수사팀	지능수사팀
1급 지서	8명(경감1, 경위2, 경사2, 경장·순경3)	6명(경감1, 경위2, 경사2, 경장1)
2·3급 지서	5명(경위1, 경사2, 경장·순경2)	4명(경위1, 경사2, 경장·순경1)

출처: 수사연구사 편집부(2005a: 23)

나. 근무방식

고소·고발·인지 등 수사단서와 관계없이 살인·강도·절도 등 강력사건은 강력수사팀에서 처리하고, 사기·횡령 등 지능사건은 지능수사팀에서 24시간 처리한다. 일상적인 근무는 수사팀장이 판단하여 탄력적으로 조정할 수 있다. 야간·휴일 당직근무는 각 수사팀장의 의견을 들어 경찰서장(과장)이 지정한다.

또한 수사팀 그룹별 24시간 사건처리 체제를 원칙으로 하고 야간·휴일 사건처리량과 수사인력을 감안하여 통합 당직 운영도 가능하다. 즉 수사팀 상호간 유사 범죄 처리가 가능한 수사팀 그룹을 만들어 당직 근무에도 적용하게 된다. 병원 응급실 운영과 유사한 방식으로 당직 사건의 대부분을 처리하는 강력팀 그룹·폭력팀 그룹을 중심으로 상호협력 체제로 운영된다. 그리고 지능수사팀의 자체적인 당직 운영 시 최소 2명 이상 근무하고, 도주 및 인권침해 방지를 위한 보호창살과 CCTV 관련 시설을 갖추게 된다.

과학수사팀은 기존의 과학수사 기능과 범죄분석·공조기능을 통합하고 24시간 현장출동 대응 및 상시 지원체제를 유지한다. 수사(형사)지원팀은 일근체제로 운영되고 전반적인 행정지원업무를 수행한다. 유치관리팀은 유치장 관리와 피의자 호송업무를 담당한다.

한편, 기능 간 협력 및 이견 조정을 위해 경합범은 형량의 장단, 원인관계의 선후 등을 고려하여 수사(형사)과장(야간은 당직수사팀장)이 지휘 조정한다. 타 기능과 수사기능간의 수사 업무 조정이 필요할 경우에는 이를 관서장이 지휘 조정하되, 필요할 경우

관서별 자체 ‘조정위원회’를 구성 운영한다. 또한 수사과정에서 다른 수사팀이나 타 기능 소관 사건을 인지한 경우 최종별 전문 수사체제에서는 전담팀으로 인계하는 것이 원칙이지만, 수사 진행 상황 등을 감안하여 인지 부서에서 처리하는 것이 효율적이라고 판단 되면 인지 부서에서 직접 처리할 수 있다.

그리고 경찰청에서는 수사경과제 및 최종별 수사팀제의 도입에 맞춰 과학수사과를 ‘과학수사센터’로 확대·개편했다. 즉 수사국 산하에 센터장(경무관급) 및 3개과(과학수사기획·범죄정보지원·증거분석개발과)·6개계로 과학수사센터를 신설하였다. 서울청과 경기청에는 과학수사과(2개계, 45명)를 설치하였고, 여타 지방청은 기존 계 단위를 유지하되 인력을 15명으로 확충하였다.

다. 수사팀장의 역할

수사팀장은 팀 운영을 책임지고 소속 팀원에 대한 사건 배당·지휘 결재를 담당하며, 필요한 경우에는 중요 사건을 직접 처리해야 한다. 불구속·약식기소 의견 송치 사건 등은 팀장 책임수사(진결) 체계를 구축하고, 지방청장이 정하는 구속·중요 사안 등에 대해서는 과장 및 관서장 보고 및 결재 체제가 적용된다.

종전에 계장이었던 팀장은 선임 팀장으로 보하고, 경찰관서장이 인정하는 범위 내에서 과장 부재 시 직무대리, 선임 팀장이 소속한 수사팀 그룹에 대한 업무 조정 및 지휘 등의 권한이 부여된다. 하지만 선임 팀장과 일반 팀장은 종전 계장 직제와 같은 상하관계는 아니다.

4. 소 결

앞서 살펴본 것처럼 수사의 전문화를 위해 2005년 1월부터 수사경과제 및 최종별 수사팀제가 전격적으로 시행되었다. 하지만 제도 시행 후 1년이 지난 시점에 이에 대한 문제점들이 노출되고 있고 개선책이 요구되는 것도 사실이다. 수사 예산 및 인력의 부족, 전문 수사관 교육의 미흡 등이 문제점으로 거론되고 있고(수사연구소 편집부, 2005b), 이밖에도 팀장 간 계급 불일치의 문제, 수사팀별 업무 조정, 경합사건 기준의

미흡 등도 개선되어야 할 문제점으로 지적되고 있다. 이에 본문에서는 수사경과제 및 죄종별 팀제의 실시 효과를 진단하고 드러난 문제점의 개선 방안들을 탐색하게 될 것이다.

제3절 연구 내용

이 연구는 수사시스템 개선에 대한 경찰관들의 내적 요구와 그들이 기대하는 혁신모델을 경험적인 수준에서 탐색하기 위한 것이다. 현 경찰의 수사시스템과 관련해서는 전문적인 수사 인력의 부족, 과도한 업무량, 불규칙한 근무시간, 열악하고 위험한 근무환경, 과학적 수사에 필요한 장비와 도구의 부족, 적법절차를 무시한 수사관행 등 다양한 문제점들이 제기되고 있다. 따라서 수사시스템의 개선을 위해서는 수사구조, 수사인력, 수사지원 환경에 대한 전반적인 검토가 선행되어야 한다.

그리하여 이 연구에서는 수사역량 강화를 위한 수사시스템 혁신모델을 다음과 같은 3개의 하위목표들, 즉 ① 수사 인프라 구축, ② 수사조직 및 인력구조 혁신, ③ 수사 전문요원 양성시스템 개발 등을 통해 모색하고자 한다.

이를 좀더 구체적으로 살펴보면, 수사 인프라 구축과 관련해서는 현재 수사 경찰관들의 인원대비 업무량, 업무시간 등을 측정하고, 수사경찰관들이 기대하는 효율적인 수사에 필요한 적정인원, 업무량을 제시할 것이다.

수사조직 및 인력구조와 관련해서는 팀 체제에 대한 평가(수사인력 배치 및 사무분장), 팀장의 리더십과 업무능력에 대한 평가, 외사, 여성·청소년 범죄, 교통사고 조사에 대한 수사기능 조정 혹은 통합에 대한 의견, 수사경과제도 및 수사경과자 선발제도에 대한 평가 등이 검토될 것이다.

전문적인 수사요원 양성시스템과 관련해서는 현행 수사교육제도의 문제점을 진단하고 수사전문화를 위한 효율적인 교육체제의 요건들을 살펴보게 된다. 뿐만 아니라 수사요원의 전문성 고양을 위한 분야별 자격증 부여제도, 신입수사요원을 위한 전문교육이수제도에 대한 수사경찰관들의 의견을 살펴볼 것이다.

그런데 앞서 거론한 것처럼 수사역량 강화를 위해서는 단순히 수사구조나 체제개편만으로는 한계가 있고 장기적으로는 경찰체제 전반에 대한 개혁이 강구되지 않으면 안 된다. 즉 수사시스템이 개선되기 위해서는 경찰조직체제, 직무배치와 인력관리, 승진제도, 교육제도, 조직문화 전반에 걸친 전체적인 치안시스템 혁신이 병행되어야만 한다. 예를 들어 수사경찰관들의 업무효율성이 고양되기 위해서는 불필요한 행정업무에서 벗어나 수사업무에만 전담할 수 있어야 하고, 적절한 사건의 배당을 통해 깊이 있는 수사가 가능하도록 시스템이 구축되어야 한다. 충분한 경찰인력이 충원된다면 이러한 문제점들이 일시에 해소될 수도 있을 것이다. 하지만 여러 가지 제약으로 인해 외부로부터의 경찰인력 충원이 어렵다면, 기존 인력들의 재배치를 통해 수사전담 인력을 보강하는 방법이 차선책으로 검토될 수 있다. 이를 위해서는 전체 경찰조직의 하위부서별 직무분석을 통해 적정인력을 산출해야만 한다. 뿐만 아니라 부서별 역할과 기능에 대한 조정도 필요하게 될 것이다. 또한 그것은 순차적으로 인사 및 승진제도의 변화를 요구하게 될 것이다. 그리하여 이 연구에서는 경찰관들의 시선에 주목함으로써 혁신적인 수사시스템 구축에 필요한 여러 가지 개선방안들을 강구할 것이다.

제4절 조사방법

1. 개요

수사시스템 혁신에 대한 경찰관 조사를 위해 본청 및 6개 지방청과 70개 경찰서, 2개의 경찰교육기관에서 남자경찰관 1,445명, 여자경찰관 75명 등 총 1,520명을 표본으로 선정하여 설문조사를 실시하였다. 표본은 233개 경찰서에서 경찰관수, 범죄율, 교통사고율, 112신고율을 고려하여 70개 경찰서를 선정하고, 본청과 14개의 지방청에서 7개의 지방청을 선정한 후, 해당 경찰서 및 경찰청에서 계급과 직무 등을 고려하여 할당표집으로 추출하였다.

2. 표본추출 과정

가. 경찰관서별 표본 규모의 배정

경찰관 설문조사의 모집단은 2006년 1월 현재 경찰관서에 재직 중인 수사경찰이다. 2005년 1월 현재 수사경찰관의 숫자는 17,000여 명이다. 수사경찰은 경찰청과 14개 지방경찰청, 지방경찰청 소속 하의 233개 경찰서, 그리고 경찰청 부속기관으로서 경찰대학, 경찰종합학교, 중앙경찰학교 등에 배치되어 있다. 이와 같은 경찰조직 및 인적구성으로부터 1,520명의 수사경찰 요원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이중 남자 경찰관은 1,445명이고 여자 경찰관은 75명(약 5.0%)이다.

표본추출 과정은 다음과 같은 단계로 이루어졌다. 첫째, 1차 표집 단위로서 경찰조직을 크게 본청과 지방청, 경찰서, 경찰 교육기관으로 구분하여 목표 표본수를 해당 조직의 정원 비율에 맞게 할당한다. 2005년 2월 15일 기준에 의하면 경찰청과 지방경찰청 및 3개의 경찰교육기관 소속 경찰관의 숫자는 약 92,800명인데, 이중에서 경찰청 및 지방경찰청 소속 경찰관의 비율은 12.9%(11,948명), 경찰서 소속 경찰관의 비율은 86.6%(80,427명), 그리고 경찰교육기관에는 0.5%(425명)의 경찰관이 배치되어 있다. 목표 표본수를 이 비율에 맞춰 할당하면 본청 및 지방경찰청 196명, 경찰서 1,316명, 경찰교육기관에 8명으로 계산된다.⁴⁾ 그런데 경찰 교육기관에 배당된 표본수가 너무 작아서 집단 간 비교가 불가능하고 경찰관서 단위별로 동일한 표본수를 추출하기 위해 표본 할당에 대한 조정이 필요하다. 이에 경찰서 집락에서 33개의 표본을 뽑아 경찰청 및 지방경찰청에 8개의 표본을 재배정하고, 경찰 교육기관에는 25개의 표본을 재배정하였다. 1차 표집 단위에서 확정된 최종 표본수는 경찰청 본청 및 지방경찰청 단위가 200명, 경찰서 단위가 1,300명, 경찰 교육기관이 20명이다.

둘째, 1차 표집단위가 선정되면, 2차 표집단위로 경찰청 집락(본청·지방청)에서는 본

4) 보다 엄밀한 표본 할당을 위해서는 전국 경찰관서에 배치된 수사경찰관의 비율을 참조해야 한다. 하지만 자료상의 한계로 인해 경찰관서별 수사경찰관의 분포를 경찰관서별 전체 경찰관의 분포와 동일한 것으로 가정하였다.

청 및 지방청 6개 등 총 7개의 기관을 무작위 추출하고 경찰서 집락에는 70개의 기관을 배정하며, 경찰 교육기관 집락에서는 경찰종합학교, 중앙경찰학교 두 곳을 선정하였다. 경찰서 단위의 표본은 먼저 전국 233개 경찰서를 급지(1급지, 2급지, 3급지)별로 집락을 형성한 다음, 각 급지별 경찰관 숫자를 고려하여 급지별 표본수를 할당한다.⁵⁾ 그 결과 1급지 경찰서 집락에는 40개의 경찰서가 배정되고, 2급지 경찰서 집락에는 10개의 경찰서, 그리고 3급지 경찰서 집락에는 모두 20개의 경찰서가 배정된다.

셋째, 각 경찰관서별 집락으로부터 2차 표집 대상 기관들이 정해지면, 해당 기관에 할당된 표본을 선발한다. 본청·지방청 집락의 경우 본청에서는 20명의 경찰관을 추출하고 지방청에서는 30명의 경찰관을 추출한다. 경찰서 집락의 경우 1급지에는 25명, 2-3급지에는 10명을 할당하였다. 경찰 교육기관에는 10명을 할당하였다. <표 1-3>은 조사 대상 경찰관서별 표본수를 정리한 것이다.

<표 1-3> 조사 대상 경찰관서별 할당 표본 수

(단위: 개)

구 분	경찰관서당 표본수	관서수	총 표본수
1급지 경찰서	25	40	1,000
2급지 경찰서	10	10	100
3급지 경찰서	10	20	200
경 찰 청	20	1	20
지 방 청	30	6	180
경찰교육기관	10	2	20
합		79	1,520

5) 2004년 1월 현재 전국 233개 경찰서에서 근무하고 있는 경찰관은 79,474명이다. 이중 1급지 경찰서는 모두 123개로서 60,391명의 경찰관이 배치되어 있고, 2급지 경찰서는 36개로서 8,689명의 경찰관이 배치되어 있으며, 3급지 경찰서는 74개로서 총 10,394명의 경찰관이 배치되어 있는 실정이다. 경찰서에 배치된 전체 경찰관 숫자의 76.0%는 1급지 경찰서에 소속되어 있고, 10.9%는 2급지 경찰서, 13.1%는 3급지 경찰서에 소속되어 있다. 이러한 비율을 감안하여 20개 경찰서를 급지별로 할당하면, 1급지 40개(1,000명), 2급지 10개(100명), 3급지 20개(200명) 등으로 배당된다.

나. 표집 대상 경찰관서

앞의 방식으로 2차 표본단위를 추출한 결과, 본청·지방청 집락에서는 경찰청, 서울지방경찰청, 부산지방경찰청, 인천지방경찰청, 강원지방경찰청, 전북지방경찰청, 경남지방경찰청의 7개 기관이 선정되었다. 경찰서 1급지 집락의 경우 서울 지역에서는 종로경찰서의 12곳, 부산 지역에서는 중부경찰서의 4곳, 대구(서부서, 수성서), 인천(중부서, 부평서, 연수서), 전남(광주 북부서), 충남(대전 동부서), 울산(울산 중부서), 경기 지역은 수원 중부경찰서 외 6곳, 충북(청주 동부서), 충남(서산서), 전북(익산서), 전남(여수서), 경북(포항 남부서), 경남(창원 서부서, 김해서) 등이 선정되었다.

2급지 집락에서는 대구 달성서, 경기 포천서, 강원 태백서, 충북 충주서, 충남 공주서, 전북 남원서, 전남 광양서, 경북 안동서·상주서, 경남 사천서 등이 선정되었다. 3급지 집락에서는 경기 양평서, 강원 정선서·고성서, 충북 영동서·보은서, 충남 당진서·부여서·금산서, 전북 부안서·장수서, 전남 영광서·영암서·곡성서·구례서, 경북 청도서·예천서·고령서, 경남 창녕서·남해서·의령서 등이 선정되었다.

다. 표본 조사 대상 관서의 남녀별·계급별 표본의 할당

조사대상의 선정된 본청·지방청(7개)과 경찰서(70개), 경찰 교육기관(2개)에서 계급 및 근무부서, 성(sex)을 고려하여 표본을 할당한다. 2005년 1월 수사경과제 시행 당시 경정 이하 수사경찰의 계급 분포를 보면, 순경이 23.7%, 경장 34.3%, 경사 23.1%, 경위 13.3%, 경감 3.9%, 경정 1.8%이다(경찰청 수사국, 2004a). 경찰관서의 계급별 표본 할당은 이 비율을 준용하였다. 단, 본청과 지방청은 일반 경찰서보다 평균 계급이 높기 때문에 경감 이상 40%, 경위 이하 60%의 비율을 적용하였다. 경찰관서별 구체적 표본추출 방법을 정리하면 다음과 같다.

1) 본 청

경찰청의 경우, 남자경찰관은 경정 3명, 경감 5명, 경위 7명, 경사 2명을 추출한다. 여자경찰관의 경우에는 경위 이상 1명, 경사 이하 2명이 되도록 한다(<표 1-4>).

<표 1-4> 경찰청 남녀경찰관 표본수

계 급	남자 경찰관	여자 경찰관
경 정	3	1
경 감	5	
경 위	7	
경사 이하	2	2
합	17	3

2) 지방청

6개의 지방경찰청에서는 각각 남자 경찰관 28명과 여자 경찰관 2명을 추출한다. 남자 경찰관의 계급별 표본 수는 경정 3명, 경감 9명, 경위 12명, 경사 4명이 배정된다. 여자 경찰관의 경우에는 경위 이상 1명, 경사 이하 1명이 되도록 한다(<표 1-5>).

<표 1-5> 지방경찰청 남자경찰관 표본수

(단위: 명)

계 급	남자 경찰관	여자 경찰관
경 정	3	1
경 감	9	
경 위	12	
경사 이하	4	1
합	28	2

3) 경찰서

경찰서 단위의 표본은 2005년 1월 수사경찰관의 계급별 구성 비율을 토대로 할당하였다. 1급지 경찰서의 경우 1개 경찰서에 할당된 표본 수는 모두 25명이다. 25개 표본을 수사경찰관의 계급 분포에 맞춰 할당하면, 경감 이상 1명, 경위 3명, 경사 6명, 경장 9

명, 순경 6명이다. 2-3급지의 경우에는 1개의 경찰서에서 경위 이상 2명, 경사 3명, 경장 3명, 순경 2명을 추출한다. 급지별로 표본 할당 기준과 계급별 총 표본수는 <표 1-6>에 제시하였다.

각 급지별로 여자 수사경찰관 표본은 다음과 같은 방식으로 추출한다. 첫째, 1급지 경찰서 여자 수사경찰관의 경우 35개 경찰서에서는 1명의 여자 경찰관을 배정하고, 나머지 5개 경찰서에서는 2명의 여자 경찰관을 배정한다. 1급지서의 경우 17개 지역은 경위 이상을 뽑고 18개 지역은 경사 이하를 뽑는다. 나머지 5개의 1급지 경찰서에서는 경위 이상 1명, 경사 이하 1명을 뽑는다. 남자 경찰관은 여자 경찰관 표본을 제외한 나머지 숫자만큼 <표 1-6>에 제시된 계급 할당표에 의거하여 추출한다.

둘째, 2급지에 배정된 여자 경찰관 표본수는 모두 5명이므로 5개 경찰서에만 여자 경찰관을 1명씩 선정한다. 여자 경찰관이 배정되는 5개의 2급지 경찰서의 경우, 2곳에서는 경위 이상을 뽑고, 3곳에서는 경사 이하를 뽑는다. 남자 경찰관은 1급지 경찰서와 같은 요령으로 추출한다.

셋째, 3급지 경찰서의 경우에는 20개 중 10개의 경찰서에서만 여자 경찰관을 추출한다. 여자경찰관이 배정되는 10개의 3급지 경찰서의 경우, 5군데에서는 경위 이상의 여자 경찰관을 뽑고 나머지 5군데에서는 경사 이하의 여자 경찰관을 뽑는다.

<표 1-6> 경찰서 급지별 계급별 표본수

계급	경찰관수 (명)	비율(%)	1급지 경찰서		2-3급지 경찰서	
			단위당 표본 수	표본 합	단위당 표본 수	표본 합
경정	314	1.8	1	40	2	60
경감	697	3.9				
경위	2,380	13.3	3	120	3	90
경사	4,127	23.1	6	240		
경장	6,134	34.3	9	360	3	90
순경	4,243	23.7	6	240	2	60
합	17,895	100.0	25	1,000	10	300

다음으로 각 급지별로 남녀 경찰관 표본을 재배정한다. 1급지에 배정된 남녀 표본수는 모두 1,000명인데, 이 중 4.5%에 해당하는 45명을 여자 경찰관으로 선정한다. 2급지의 남녀 표본수는 100명이며, 여자 경찰관 표본수는 5명이다. 3급지의 남녀 표본수는 200명이며, 여자경찰관은 10명이 할당되었다. 여자 경찰관 표본수를 경찰서 급지별로 분배하면 <표 1-7>과 같다.

<표 1-7> 경찰서 급지별 여자 경찰관 표본수

구 분	관서수(개)	전체 표본수(명)	비율(%)	여성 표본수(명)	경찰서 단위당 여성 표본수
1급지	40	1,000	76.9	45	2.25*
2급지	10	100	7.7	5	1
3급지	20	200	15.4	10	1
합	70	1,300	100.0	60	-

* 주: 1급지 35개 경찰서에는 1명의 여자 경찰관을 배정하고 나머지 5개 경찰서에는 2명의 여자 경찰관을 배정함

4) 경찰 교육기관

경찰 교육기관 단위에서는 남자 교수요원(수사교육 담당)에서 표본을 추출한다. 1개 교육기관 당 계급별 분포를 보면 경감 이상 2명, 경위 2명, 경사 4명, 경장 2명이다.

라. 조사기간 및 최종 표본 수

조사기간은 2006년 1월 20일에서 2월 10일까지이며, 설문조사는 본청 및 지방경찰청의 협조를 얻어 표본으로 선정된 조사대상자에 대한 온라인 조사 방식으로 진행되었다. 이러한 방식으로 추출된 표본 중 분석에 사용된 것은 모두 1,314개이다.

<표 1-8>은 조사모집단(수사경찰 중에서 총경급 이상을 제외)의 계급비율과 표본의 계급비율을 서로 비교한 것이다. 모집단 계급 분포에 비해 경정과 경감, 경장은 기대표

본수보다 좀더 많이 표집되었고, 경사, 순경은 기대표본수보다 덜 표집되었다. 하지만 각각의 비율 차이가 5% 이내로 그리 크지 않기 때문에 본 분석에서 사용된 표본이 모집단의 분포를 크게 왜곡하는 것으로 판단되지는 않는다. 그럼에도 불구하고 이러한 분포상의 차이를 감안해서 분석된 결과들을 수용하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

<표 1-8> 수사경찰 모집단과 표본의 계급 분포 비교

계 급	모 집 단	표 본
경 정	314 (1.8)	47 (3.6)
경 감	697 (3.9)	80 (6.2)
경 위	2,380 (13.3)	172 (13.3)
경 사	4,127 (23.1)	247 (19.0)
경 장	6,134 (34.3)	493 (38.0)
순 경	4,243 (23.7)	258 (19.9)
합	17,895 (100.0)	1,297 (100.0)

3. 조사대상자의 일반적 특성

가. 사회인구학적 특성

먼저 조사 대상자의 사회인구학적 특성에 대해 알아보도록 하겠다(<표 1-9>). 응답자의 92.9%는 남자 경찰관이며 7.1%는 여자 경찰관이다. 여자 경찰관의 비율이 실제보다 높은 것은 성별 비교에 필요한 적정 표본수를 확보하기 위해 표집 비중을 좀더 많이 부여했기 때문이다.

연령별 분포를 보면, 20대가 7.1%, 30대 59.4%, 40대 24.3%, 50대가 9.2%이다. 교육 수준별로는 고등학교 이하가 32.2%, 전문대학이 19.7%, 대학교 43.6%, 대학원이 4.5%의 분포를 보이고 있다. 표로 제시하지는 않았지만, 교육수준은 연령별로 확연한 차이를 보이고 있었는데, 20대의 경우 대학교 및 대학원 비율이 81.5%이고, 30대는 53.0%, 40대 36.7%, 50대의 대학교 이상 비율은 18.6%였다. 상대적으로 고교 이하의 비율은 20대가 18.5%, 30대가 46.9%, 40대 63.3%, 그리고 50대는 81.4%이다. 이렇게 연령별로 교육수준 비율이 확연하게 차이가 나는 것은 그간 우리사회에서 의무교육년수가 높아지

고 전반적인 교육 열기의 향상으로 국민들의 교육수준이 높아졌기 때문으로 풀이된다. 뿐만 아니라 경찰이라는 직업이 젊은 층의 관심과 매력의 대상이 되기 시작하면서 교육수준이 높은 인적 자원들이 경찰에 입문하는 비율이 높아진 것도 연령별 교육수준의 차이를 가져오게 한 요인 중의 하나라고 생각된다.

<표 1-9> 조사대상자의 사회인구학적 특성

(사례수 = 1,314명)

변 인	범 주	빈 도	퍼 센 트(%)
성	남 자	1,206	92.9
	여 자	92	7.1
	합 계	1,298	100.0
	무응답	16	
연령	20대	92	7.1
	30대	764	59.4
	40대	313	24.3
	50대	118	9.2
	합 계	1,287	100.0
	무응답	27	
교육수준	고교이하	416	32.2
	전문대학	255	19.7
	대학교	564	43.6
	대학원	58	4.5
	합 계	1,293	100.0
	무응답	21	

나. 경찰관련 특성

조사대상자의 계급 및 업무 관련 특성을 보면(<표 1-10>), 순경이 19.9%, 경장

38.0%, 경사 19.0%, 경위 13.3%, 경감 6.2%, 경정이상 3.6%이다. 근무관서별 분포를 보면, 경찰청이 1.4%, 지방경찰청 10.7%, 1급지 경찰서 65.3%, 2급지 경찰서 6.5%, 3급지 경찰서 15.0%, 그리고 경찰 교육기관이 1.1%이다.

<표 1-10> 조사대상자의 계급, 근무관서, 근무부서

(사례수 = 1,314명)

구 분		빈 도	퍼 센 트(%)
계 급	순 경	258	19.9
	경 장	493	38.0
	경 사	247	19.0
	경 위	172	13.3
	경 감	80	6.2
	경정이상	47	3.6
	합 계	1,297	100.0
	무응답	17	
근무관서	경찰청	19	1.4
	지방경찰청	140	10.6
	1급지	770	58.6
	2급지	174	13.2
	3급지	197	15.0
	교육기관	14	1.1
	소 계	1,141	86.8
	합 계	1,314	100.0
현 부서	강력팀	334	25.8
	폭력팀	117	9.0
	지능팀	222	17.2
	경제팀	273	21.1
	수사지원팀	229	17.7
	과학수사	60	4.6
	기 타	58	4.4
	합 계	1,293	100.0
	무응답	21	

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)	
근무지역	서 울	322	24.5
	부 산	139	10.6
	대 구	55	4.2
	인 천	101	7.7
	대 전	21	1.6
	울 산	24	1.8
	경 기	175	13.3
	강 원	51	3.9
	충 북	58	4.4
	충 남	60	4.6
	전 북	60	4.6
	전 남	84	6.4
	경 북	56	4.3
	경 남	108	8.2
	합 계	1,314	100.0
근무지 규모	특별시/광역시	666	50.7
	대도시	133	10.1
	중소도시	359	27.3
	농어촌	156	11.9
	합 계	1,314	100.0

현재 근무하는 수사관련 부서의 분포를 보면, 강력팀이 25.8%, 폭력팀 9.0%, 지능팀 17.2%, 경제팀 21.1%, 수사지원팀⁶⁾ 17.7%, 과학수사팀 4.6%, 기타 4.4%이다. 근무지역을 보면, 서울이 24.5%로 가장 많고, 부산 10.6%, 대구 4.2%, 인천 7.7%, 대전 1.6%, 울산 1.8%, 경기 13.3%, 강원 3.9%, 충북 4.4%, 충남 4.6%, 전북 4.6%, 전남 6.4%, 경북 4.3%, 경남 8.2%의 분포를 보이고 있다. 근무지역의 규모를 보면, 특별시·광역시가

6) 최종별 팀제가 실시되면서 기존의 과학수사와 수사서무는 수사지원팀으로 재편성된다. 하지만 실제 상당수의 과학수사 요원들이 자신들을 과학수사팀으로 분류하고 있고 이들의 의식과 태도가 수사지원팀으로 응답한 자들과 상당히 다르게 나타나고 있어 부득이 과학수사팀을 부서의 한 항목으로 추가하게 되었다. 그렇지만 수사지원팀으로 분류된 응답자들 중에는 과학수사 업무에 종사하는 수사경찰관도 상당수 포함되어 있을 것으로 보인다. 때문에 본문에서의 수사지원팀에 대한 분석결과들은 이러한 한계를 감안하여 그 의미가 해석되어야 할 것이다.

50.7%로 절반에 이르며, 인구 50만 이상의 대도시가 10.1%, 인구 15만 이상 50만 미만의 중소도시가 27.3%, 군 소재의 농어촌이 11.9%이다(<표 1-10>).

경찰 입직경로를 보면(<표 1-11>), 순경공채의 비율이 81.3%로 가장 높고, 순경·경사특채가 9.7%, 간부후보생 2.6%, 경찰대학 출신 5.6%, 고시특채 0.2%, 경위·경정특채 0.4%, 기타 0.2%의 분포를 나타내고 있다. 경찰 근속년수를 보면, 5년 이하가 16.0%, 6년 이상 10년 이하 35.2%, 11년 이상 15년 이하 20.0%, 16년 이상 20년 이하 16.1%, 21년 이상 25년 이하 4.6%, 26년 이상 8.1%이다. 즉 수사경찰은 절반 이상경장과 경사(57.%)이고 경찰관으로서의 경력이 6년 이상 15년 이하(55.2%)에 포진해 있음을 알 수 있다.

<표 1-11> 조사대상자의 입직경로, 경찰경력, 수사경력

(사례수 = 1,314명)

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)	
입직경로	순경공채	1,054	81.3
	순경경사특채	126	9.7
	간부후보생	34	2.6
	경찰대학	73	5.6
	고시특채	2	0.2
	경위경정특채	5	0.4
	기 타	2	0.2
	합 계	1,296	100.0
경찰경력	무응답	18	
	5년 이하	202	16.0
	6-10년	446	35.2
	11-15년	253	20.0
	16-20년	204	16.1
	21-25년	58	4.6
	26년 이상	103	8.1
	합 계	1,266	100.0
무응답	48		

제2장 현실 진단

수사시스템의 혁신을 위해서는 현실의 문제점을 정확하고 객관적으로 파악하는 것이 선행되어야 한다. 특히 수사업무에 종사하는 일선수사관들의 의견은 혁신의 방향을 설정하는 데 있어 중요한 길잡이가 되어줄 것이다. 이에 이번 장에서는 우리나라 수사업무의 일반적인 환경과 수사체계에 대한 수사경찰관들의 의견을 중심으로 현행 수사시스템의 문제점들을 검토해볼 것이다.

제1절 일반적인 수사 환경

전문화된 수사시스템을 구축하려면 무엇보다 그 구성원이 될 수사요원들의 전문화가 선행되어야 한다. 이것은 수사요원 선발체계 및 수사부서의 운용과 관련된 문제이기도 하다. 자질이 있는 수사요원들을 적절히 확보하는 것이 필요하고, 수사경험을 계속 유지하면서 전문성을 고양시킬 수 있는 체계가 갖춰져 있어야 한다는 것이다. 이러한 관심에서 아래에서는 수사인력의 총원 구조와 수사직무와 관련한 현 수사요원들의 수사직무 적합성의 문제를 살펴보고자 한다.

1. 수사인력의 총원 구조

가. 가장 오래 종사한 직무

앞선 분석에서 살펴본 것처럼 수사요원들의 경찰관으로서의 경력은 절반 이상이 6-15년이고, 계급적으로는 경장과 경사가 수사요원의 절반 정도를 점하고 있다. 이러한 계급·근속년수의 분포는 수사요원들이 어느 정도 경찰관으로서의 경험이 축적된 집단에서 충원되고 있다는 것을 의미한다. 한국형사정책연구원(2004: 114)이 실시한 한 조사에

따르면, 수사부서 근무자들의 평균 보직기간은 2.37년인 것으로 나타났다. 이것은 수사요원들은 평균 2.37년마다 비수사부서로 이동한다는 것을 의미한다. 이와 같이 정기적이고 주기적인 부서 이동은 수사요원들의 경험을 단절시킴으로써 전문성을 고양시킬 수 있는 기회를 구조적으로 배제한다는 문제점을 내포한다.

하지만 다행스러운 점은 수사요원에 대한 충원이 과거에 수사부서에 근무했던 경력자들을 중심으로 이루어지고 있다는 사실이다. <표 2-1>은 현재 수사부서에 근무하고 있는 수사요원들이 가장 오래 종사한 업무를 보여주고 있다. 이 결과에 따르면, 현재 수사부서에 근무하고 있는 수사요원들의 절반 이상(54.4%)이 지금까지 경찰관으로 활동하면 수사업무에 가장 많이 종사하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 방범업무로서 그 비율은 31.6%로 집계되었다.

<표 2-2>는 경찰 근속년수별로 가장 오래 종사한 업무를 비교해본 것이다. 가장 오래 근무한 분야가 수사업무라는 응답비율을 보면 5년 이하가 41.5%, 6년 이상 10년 이하가 45.5%, 11년 이상 15년 이하 60.7%, 16년 이상 20년 이하 65.8%, 21년 이상 25년 이하 70.7%, 26년 이상이 72.3%이다. 즉 근속년수가 길어질수록 가장 오랫동안 근무한 부서가 수사관련 부서라는 응답비율이 증가하고 있다. 이것은 수사요원에 대한 충원은 수사경험이 있는 직원 풀(pool)에서 이루어지고 있음을 의미한다.

<표 2-1> 가장 많이 종사한 직무

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
경 무	63	4.9
방 범	410	31.6
수 사	706	54.4
경 비	38	2.9
교 통	38	2.9
여성청소년	10	0.8
정보보안(외사)	21	1.6
면허시험장	2	0.2
교육기관	4	0.3
기 타	5	0.4
합 계	1,297	100.0

<표 2-2> 경찰 근속년수별 가장 오래 종사한 업무의 분포

(단위: 명, %)

구 분	5년 이하	10년 이하	15년 이하	20년 이하	25년 이하	26년 이상	합 계
수사업무	83 (41.5)	200 (45.5)	153 (60.7)	133 (65.8)	41 (70.7)	73 (72.3)	683 (54.5)
방법업무	88 (44.0)	187 (42.5)	66 (26.2)	41 (20.3)	6 (10.3)	8 (7.9)	396 (31.6)
기타업무	29 (14.5)	53 (12.0)	33 (13.1)	28 (13.9)	11 (19.0)	20 (19.8)	174 (13.9)
합 계	200 (100.0)	440 (100.0)	252 (100.0)	202 (100.0)	58 (100.0)	101 (100.0)	1,253 (100.0)

 $\chi^2 = 95.85, p < .001$

나. 수사부서 근무경력

<표 2-3>은 현재 수사관련 부서에 근무하고 있는 경찰관들의 수사경력을 제시한 결과이다. 수사관련 경력을 보면, 3년 미만이 38.8%로 가장 많고, 3년 이상 7년 미만이 33.7%, 7년 이상 11년 미만 13.9%, 11년 이상 15년 미만 7.2%, 15년 이상이 6.4%이다. 수사경력이 7년 미만인 경찰관의 비율이 수사경찰관 10명 중 7명(72.5%)인 것으로 나타나고 있는데, 이는 수사전문화의 측면에서 보면 바람직한 현상은 아니라고 생각된다. 하지만 수사경과제가 계속적으로 시행된다면 수사경력이 많은 경찰관들의 비율이 상향 조정될 것으로 예상된다.

<표 2-3> 수사부서 근무경력

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
3년 미만	500	38.8
3년 이상 7년 미만	434	33.7
7년 이상 11년 미만	179	13.9
11년 이상 15년 미만	92	7.2
15년 이상	83	6.4
합 계	1,288	100.0

<표 2-4>는 근속년수별로 수사부서 근무경력을 비교한 것이다. 현재 수사부서에 근

무하고 있는 수사요원들의 평균 수사경력은 5.5년으로 조사되었다. 이를 근속년수별로 비교해보면, 경찰경력이 5년 이하인 수사경찰관들이 지금까지 수사부서에 근무한 총 기간은 평균 1.7년으로, 대략 경찰경력의 1/3을 수사업무에 종사했던 것으로 나타나고 있다. 근속년수가 6년-10년인 수사경찰관의 평균 수사경력은 3.3년이며, 11년-15년은 5.8년, 16년-20년 8.5년, 21년-25년 이하는 10.4년, 그리고 26년 이상은 12.9년으로 조사되었다. 대체적으로 봤을 때, 경찰 근속년수가 많을수록 전체 근속기간 중 수사경력이 차지하는 비중도 조금씩 높아지고 있음을 알 수 있다. 이는 수사요원 충원이 수사경력 중심으로 이루어지고 있음을 의미한다.

<표 2-4> 경찰 근속년수별 수사부서 근무경력

(단위: 명, 년)

구 분	사례수(명)	평균(년)	표준편차(년)
5년 이하	201	1.7	1.7
6년 이상 10년 이하	439	3.3	2.2
11년 이상 15년 이하	249	5.8	3.1
16년 이상 20년 이하	199	8.5	4.4
21년 이상 25년 이하	57	10.4	5.8
26년 이상	102	12.9	7.1
합 계	1,247	5.5	4.9

<표 2-5>는 현 부서별 수사경력을 비교한 결과이다. 강력팀의 경우 평균 수사경력은 5.71년으로 집계되었다. 이를 근무기관별로 다시 살펴보면, 본청과 지방청 근무자들이 10.25년으로 가장 길고, 그 다음이 2-3급지 경찰서 근무자로서 5.41년이며, 1급지 경찰서 강력팀 소속 경찰관들의 평균 수사경력은 4.85년인 것으로 나타났다. 폭력팀의 평균 수사경력은 6.23년이며, 경찰청과 지방청 근무자들이 12.48년, 1급지 경찰서 근무자들은 5.57년으로 조사되었다.

지능팀 소속 경찰관들의 평균 수사경력은 5.48년인 것으로 나타났다. 이 중 경찰청과 지방청 근무자들의 수사경력이 10.95년으로 가장 높고, 그 다음이 1급지 경찰서 지능팀(4.60년), 2-3급지 경찰서 지능팀(4.44년)의 순이었다.

경제팀의 평균 수사경력은 5.08년이다. 2-3급지 경찰서 경제팀 수사경력이 5.56년으로

가장 높고, 그 다음이 1급지 경찰서 경제팀(5.02년), 본청·지방청 경제팀(4.81년) 순으로 수사경력이 높은 것으로 조사되었다.

수사지원팀의 평균 수사경력은 4.56년인데, 근무기관별로 분류해보면 본청·지방청이 8.03년으로 가장 높았고, 그 다음이 1급지 경찰서(4.31년), 2-3급지 경찰서(3.27년)의 순서였다.

과학수사팀의 평균 수사경력은 4.81년이다. 본청·지방청 과학수사팀이 9.19년으로 가장 길고, 그 다음이 2-3급지 경찰서(4.10년), 1급지 경찰서(3.71년)이다.

<표 2-5> 부서 및 근무지별 평균 수사경력

단위: 빈도, 명

현 부서	근무지	사 례 수	평 균	표준편차
강력팀	1급지	195	4.85	4.31
	2-3급지	93	5.41	4.49
	본청·지방청	43	10.25	6.21
	합계	331	5.71	4.96
폭력팀	1급지	105	5.57	5.04
	본청·지방청	11	12.48	6.23
	합계	116	6.23	5.52
지능팀	1급지	123	4.60	3.51
	2-3급지	65	4.44	3.44
	본청·지방청	32	10.95	6.65
	합계	220	5.48	4.66
경제팀	1급지	229	5.02	4.46
	2-3급지	33	5.56	3.84
	본청·지방청	10	4.81	2.60
	합계	272	5.08	4.33
수사지원팀	1급지	132	4.31	4.13
	2-3급지	59	3.27	3.23
	본청·지방청	31	8.03	6.02
	합계	222	4.56	4.46
과학수사팀	1급지	36	3.71	3.67
	2-3급지	12	4.10	3.52
	본청·지방청	11	9.19	6.87
	합계	59	4.81	4.81
합 계	1급지	820	4.82	4.30
	2-3급지	262	4.65	3.93
	본청·지방청	138	9.61	6.32
	합 계	1220	5.32	4.75

이상의 결과를 요약해보면, 폭력팀에 근무하고 있는 수사요원들의 평균 수사경력이 가장 길었고, 그 다음이 강력팀, 지능팀의 순서이며, 수사지원팀의 평균 수사경력이 가장 짧은 것으로 나타났다. 그리고 경제팀을 제외한 나머지 부서의 경우 본청·지방청 수사요원들의 수사경력이 일선 경찰서 수사요원들보다 더 높은 것으로 조사되었다. 일선 경찰서만을 별도로 살펴보면, 지능팀과 수사지원팀의 경우 1급지 경찰서 근무자들이 2-3급지 경찰서 근무자들보다 수사경력이 더 많았고, 강력팀, 경제팀, 과학수사팀의 경우에는 2-3급지 경찰서 근무자들이 1급지 경찰서 근무자들보다 평균 수사경력이 더 높은 것으로 집계되었다.

다. 직무적합성

수사부서가 전문성을 띠려면 내부 구성원들이 수사에 대한 자질을 갖추고 있어야 한다. 즉 ‘수사’라는 직무에 적합한 사람들로 수사부서가 조직되어야 한다. 직무적합성은 해당 직무에 필요한 자질과 능력 등의 객관적인 부분뿐만 아니라 해당 직무가 자신의 적성에 맞는지 여부까지도 같이 고려되어야 한다. 하지만 이 연구에서는 자료의 한계로 인해 직무가 자신의 적성에 맞는지를 나타내는 직무의 적성부합도를 ‘직무적합성’으로 간주하고자 한다.

<표 2-6>은 수사요원들에게 수사업무가 자신의 적성에 맞는지 여부를 ‘매우 잘 맞는 다’에 5점을 부여하고 ‘전혀 맞지 않는다’에 1점을 부여하는 5점 척도에 의해 측정된 결과이다. 이에 따르면, 현 직무가 자신의 적성에 “매우 잘 맞는다”는 응답이 13.4%, “잘 맞는 편이다”가 56.6%, “그저 그렇다”가 26.9%, “잘 맞지 않는 편이다”가 2.5%, “전혀 맞지 않는다”가 0.6%로 나타나, 수사요원 10명 중 7명이 수사 관련 업무가 자신의 적성에 부합하고 있음을 알 수 있다. 이렇게 수사요원들의 직무적합성이 높은 것은 수사경과제 시행에 따라 수사 업무에 관심이 있는 경찰관들이 수사부서 근무를 자원한 데서 비롯되는 결과로 풀이된다.

하지만 10명 중 3명은 현재의 수사업무가 자신의 적성에 맞지 않거나 다른 부서에 비해 좀더 강한 매력을 느끼지 못하는 것으로 밝혀졌다. 따라서 보다 과학적인 직무적합도 검사를 통해 업무에 몰입할 수 있고 자기 능력을 최대한 이끌어낼 수 있는 분야에서 근무

무할 수 있도록 배려하는 것이 필요하겠다.

<표 2-6> 수사업무의 직무적합성

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
매우 잘 맞는다	175	13.4
잘 맞는 편이다	740	56.6
그저 그렇다	351	26.9
잘 맞지 않는 편이다	33	2.5
전혀 맞지 않는다	8	0.6
합 계	1,307	100.0

한편, 수사업무에 대한 직무적합성은 응답자의 특성별로 상이할 것으로 예상되었다. 이를 확인하기 위해 먼저 영차분산분석(Zero-order ANOVA)을 실시한 결과, 계급, 수사경력, 부서, 근무기관에 따라 직무적합성이 다른 것으로 밝혀졌다. 이에 <표 2-6>의 직무적합성을 종속변인으로 하고 응답자의 계급, 수사경력, 현 부서, 근무기관을 독립변인으로 하는 회귀분석을 실시하였다. 계급의 경우 ‘경사’를 참조항목으로 하여 순경, 경장, 경위, 경감, 경정에 대해 각각 이분변인(dummy variable)을 구성하고 비표준화 회귀계수값(B)을 서로 비교함으로써 어떤 계급집단의 직무적합성이 가장 높고, 어떤 계급집단이 가장 낮은지를 비교하고자 했다.⁷⁾ 수사경력의 경우에는 ‘3년 이상 7년 미만’을 참조항목으로 설정하여 ‘수사경력 3년 미만,’ ‘수사경력 7년 이상 11년 미만,’ ‘수사경력 11년 이상 15년 미만,’ ‘수사경력 15년 이상’을 각각 이분변인으로 구성하였다. 현 부서의 경우 경제팀을 참조항목으로 하여 강력팀, 폭력팀, 지능팀, 수사지원팀, 과학수사팀, 기타를 각각 이분변인으로 구성하였다. 근무관서의 경우에는 3급지 경찰서를 참조항목으로 하여 1급지 경찰서, 2급지 경찰서, 본청·지방청, 경찰 교육기관을 각각 이분변인으로

7) 이분변인으로 구성된 이 회귀분석은 직무적합성을 효과적으로 설명하는 가장 적절한 변인을 탐색하는 것 보다는 응답자의 특성별로 직무적합성이 어떻게 달라지는지를 비교하는 데 주된 목적이 있다. 즉 다른 독립변인의 효과를 통제된 상태에서 해당 독립변인 내 집단 간 차이를 비교 검증하려는 것이 이 회귀분석의 주된 목표이다. 이 회귀모형은 일원분산분석(ANOVA)의 확장이라는 성격을 가지나, 다른 독립변인의 효과들을 통제하여 범주화된 독립변인의 집단 간 차이를 비교한다는 점에서 차이가 있다.

구성하여 회귀식에 포함시켰다.

<표 2-7>은 수사부서에 대한 직무적합성을 종속변인으로 하고 이분변인들로 구성된 계급, 수사경력, 부서, 근무기관을 독립변인으로 삼아 회귀분석을 실시한 결과이다. 나타난 결과에 의하면 이 모형은 통계적으로 적합한 것으로 밝혀졌고 계급, 부서, 근무기관의 유형에 따라 직무적합성 정도가 유의미한 수준에서 상이한 것으로 나타났다.

아래의 수식 (2-1)은 비표준화 회귀계수값(b)을 기준으로 직무적합성(\bar{Y})의 중다회귀식을 작성한 결과이다. 이 중다회귀식의 결과에 대한 구체적인 분석에 앞서 이 회귀식이 의미하는 바를 간략히 설명해보자. 예를 들어 계급별 직무적합성의 차이를 비교해보자. 이 중다회귀식에는 독립변인으로 계급 이외에도 수사경력, 수사부서, 근무관서가 포함되어 있다. 계급별 직무적합성을 비교할 경우 나머지 독립변인들, 즉 수사경력, 수사부서, 근무관서는 통제변인의 역할을 하게 된다. 다시 말해 수사경력, 수사부서, 근무관서가 동일하다고 가정했을 때의 계급별 직무적합성을 비교하게 된다는 것이다. 이 때 종속변인에 대한 '계급'의 효과는 '경사'를 준거로 해서 검증하게 되는데, 순경이면 Ra=1, 그렇지 않으면 0, 경장이면 Rb=1, 그렇지 않으면 0, 경위이면 Rd=1, 그렇지 않으면 0, 경감이면 Re=1, 그렇지 않으면 0, 경정이면 Rf=1, 그렇지 않으면 0으로 처리된다. 따라서 순경은 통제집단인 경사에 비해 직무적합성(\bar{Y})을 0.02만큼 증가시키고, 경장은 경사에 비해 0.08만큼 감소시킨다. 그 결과 순경은 경장보다 직무적합성(\bar{Y})이 0.10 단위만큼 더 높다고 할 수 있다.

$$\bar{Y} = 3.72 + 0.02R_a - 0.08R_b + 0.08R_d + 0.07R_e + 0.32R_f - 0.10C_a + 0.05C_b - 0.10C_d + 0.03C_e + 0.16T_a + 0.23T_b + 0.09T_d - 0.15T_e + 0.21T_f + 0.04T_g + 0.08O_a - 0.11O_b + 0.17O_d + 0.07O_e \quad (2-1)$$

R : 계급(a=순경, b=경장, d=경위, e=경감, f=경정, 통제변인=경사)

C : 수사경력(a=3년 미만, b=7년 이상-11년 미만, d=11년 이상-15년 미만, e=15년 이상, 통제변인=3-6년)

T : 수사부서(a=강력팀, b=폭력팀, d=지능팀, e=수사지원팀, f=과학수사팀, g= 기타, 통제변인=경제팀)

O : 근무관서(a=1급지서, b=2급지서, d=본청·지방청, e=경찰교육기관, 통제변인=3급지서)

이러한 방식으로 직무적합성에 대한 계급별 차이를 보면 경정이 가장 높고 그 다음이 경위, 경감, 순경, 경사의 순이며, 경장이 가장 낮음을 알 수 있다. 하지만 통제집단(경사)과의 차이가 통계적으로 유의미한 것은 경정뿐인 것으로 나타났다.⁸⁾

<표 2-7> 직무 적합성에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 (b)	표준화 계수 (β)	t값
순 경	0.02	0.01	0.32
경 장	-0.08	-0.06	-1.36
경 위	0.08	0.04	1.07
경 감	0.07	0.02	0.70
경 정	0.32	0.08	2.50*
수사경력(3년 미만)	-0.10	-0.07	-1.95+
수사경력(7년 이상-11년 미만)	0.05	0.02	0.71
수사경력(11년 이상-15년 미만)	-0.10	-0.04	-1.20
수사경력(15년 이상)	0.03	0.01	0.30
강력팀	0.16	0.10	2.62**
폭력팀	0.23	0.09	2.93**
지능팀	0.09	0.05	1.39
수사지원팀	-0.15	-0.08	-2.24*
과학수사팀	0.21	0.06	2.00*
기타	0.04	0.01	0.34
1급지 경찰서	0.08	0.05	1.30
2급지 경찰서	-0.11	-0.04	-1.21
본청·지방청	0.17	0.08	2.10*
경찰교육기관 (상수)	0.07 3.72	0.01	0.25 42.68
사례수	1,263		
F값	4.19***		
R2	0.06		

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

8) 통제집단을 어떻게 상정하느냐에 따라 집단별 차이에 대한 통계적 유의도가 달라진다는 점을 유의할 필요가 있다. 예를 들어 <표 2-7>의 모형 중 계급에 대한 준거집단을 경사가 아닌 경장으로 했을 때, 경장과의 직무적합성 차이가 통계적으로 유의미한 집단은 경정과 경위인 것으로 나타난다.

같은 방식으로 현 부서별로 직무적합성을 비교해보면, 폭력팀 근무자들의 직무적합성이 가장 높은 것으로 평가되었고, 그 다음이 과학수사팀, 강력팀, 지능팀의 순서이며, 수사지원팀이 가장 낮은 것으로 나타났다. 특히 강력팀, 폭력팀, 수사지원팀, 과학수사팀과 통제집단인 경제팀간의 차이가 통계적으로 유의미했다. 근무기관별로 직무적합성을 비교해보면, 본청·지방청 근무자들이 가장 높고, 그 다음이 1급지 경찰서 근무자, 경찰 교육기관 근무자, 3급지 경찰서 근무자의 순이며, 2급지 경찰서에 근무하는 수사요원의 직무적합성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 하지만 통제집단(3급지 경찰서 근무자)과의 차이가 통계적으로 유의미한 것은 본청·지방청 근무자 집단뿐이었다.

한편, 수사경력별로 직무적합성을 비교해보면, 7년이상-11년 미만의 수사요원의 직무적합성이 가장 높고, 그 다음이 수사경력 15년 이상인 집단, 수사경력 3년 이상-7년 미만 집단의 순이며, 수사경력이 3년 미만이거나 수사경력이 11년 이상-15년 미만 집단의 직무적합성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 하지만 수사경력별 직무적합성의 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아니었으며, 다만 수사경력 3년 이상-7년 미만 집단과 수사경력 3년 미만 집단 간의 차이만 통계적으로 유의미한 수준에 근접하고 있었다.

라. 가장 적성에 맞는 직무

현재 수사부서에 근무하고 있는 경찰관들은 수사부서가 비 수사부서에 비해 자신의 적성에 훨씬 더 잘 맞는 것으로 생각하고 있었다(<표 2-8>). 이러한 경향성은 경찰근속년수가 높아질수록 좀더 강한 것으로 조사되었다. 하지만 근속년수가 11년 미만인 수사경찰관들의 경우, 4명 중 1명은 수사부서보다는 비 수사부서가 자신의 적성에 좀더 잘 맞는 것으로 나타났다.

<표 2-8> 경찰 근속년수별 가장 적성에 맞는 직무유형

(단위: 명, %)

구 분	5년 이하	6-10년	11-15년	16-20년	21-25년	26년 이상	합 계
수사부서	118 (59.6)	279 (62.8)	166 (66.1)	151 (74.4)	39 (67.2)	74 (72.5)	827 (65.8)
비수사부서	51 (25.8)	115 (25.9)	48 (19.1)	29 (14.3)	13 (22.4)	12 (11.8)	268 (21.3)
모든 분야	29 (14.6)	50 (11.3)	37 (14.7)	23 (11.3)	6 (10.3)	16 (15.7)	161 (12.8)
합 계	198 (100.0)	444 (100.0)	251 (100.0)	203 (100.0)	58 (100.0)	102 (100.0)	1256 (100.0)

 $\chi^2 = 23.98, p < .01$

마. 부서 이동 경력: 과 단위, 경찰서 단위, 지방청 단위

부서나 근무관서를 자주 이동할수록 해당 업무의 경험과 전문성의 지속될 가능성은 줄어든다. 현재는 수사경과제가 시행됨으로써 수사부서에서 비 수사부서로의 이동이 제도적으로 차단되고 있지만, 수사경과제가 실시되기 전에는 부서이동이 비교적 빈번했던 것으로 조사되었다.

<표 2-9>는 수사경찰관의 근속년수별 부서 및 근무관서의 평균 이동 경력을 보여준다. 전체 수사경찰관의 평균 부서 이동 횟수는 3.88회이며, 지방청간 이동 횟수는 0.56회, 경찰서간 이동 횟수는 1.75회로 나타났다. 부서나 근무관서의 이동 횟수는 근속년수에 따라 비례할 것으로 예상되기 때문에 이를 근속년수별로 비교해보면, 5년 이하의 경우 평균 부서 이동 횟수는 1.73회, 지방청간 평균 이동 횟수는 0.20회, 경찰서간 평균 이동 횟수는 0.32회로 조사되었다. 근속년수가 6년-10년의 경우, 평균 부서 이동횟수는 2.50회, 지방청간 평균 이동 횟수는 0.29회, 경찰서간 평균 이동 횟수는 0.71회로 나타났다. 근속년수가 11년-15년의 경우를 보면, 평균 부서 이동 횟수는 4.19회, 지방청간 평균 이동 횟수는 0.58회, 경찰서간 평균 이동 횟수는 1.85회로 집계되었다. 근속년수 16년-20년의 부서 이동경력을 보면, 평균 부서 이동 횟수는 5.68회, 지방청간 평균 이동 횟수는 0.84회, 경찰서간 평균 이동 횟수는 2.73회이다. 근속년수 21년-25년을 보면, 평

균적으로 7.03회 부서를 이동했고, 1.15회의 지방청간 이동이 있었으며, 4.26회의 경찰서간 이동이 있었던 것으로 조사되었다. 근속년수가 26년 이상인 집단을 보면, 평균 7.96회의 부서이동을 경험했고, 1.43회의 지방청간 이동이 있었으며, 5.02회의 경찰서간 이동을 경험했던 것으로 집계되었다.

<표 2-9> 수사경찰관 부서 및 근무관서 이동 경력

(단위: 명, 번)

구 분	통 계 치	부서이동 횟수	지방청간 이동횟수	경찰서간 이동횟수
5년 이하	사례수	197	188	189
	평균	1.73	0.20	0.32
	표준편차	1.15	0.79	0.73
6-10년	사례수	440	404	413
	평균	2.50	0.29	0.71
	표준편차	1.88	0.77	1.14
11-15년	사례수	244	238	247
	평균	4.19	0.58	1.85
	표준편차	2.71	1.05	2.14
16-20년	사례수	203	187	196
	평균	5.68	0.84	2.73
	표준편차	4.31	1.42	2.94
21-25년	사례수	58	55	58
	평균	7.03	1.15	4.26
	표준편차	6.21	1.64	3.48
26년 이상	사례수	100	97	102
	평균	7.96	1.43	5.02
	표준편차	6.42	2.07	3.95
합 계	사례수	1,242	1,169	1,205
	평균	3.88	0.56	1.75
	표준편차	3.84	1.21	2.61

이렇게 근속년수가 높아질수록 부서이동, 지방청간 이동, 경찰서간 이동이 증가하는 것은 당연한 것이다. 하지만 흥미로운 사실은 현재 수사부서에 근무하고 있는 경찰관들의 경우 근속년수가 증가할수록 부서 이동 횟수, 지방청간 이동 횟수, 경찰서간 이동 횟수의 증가폭은 일정 기간까지는 늘어나지만 어떤 시점 이후부터는 오히려 줄어들고 있다는 점이다. 예를 들어 근속년수 6년-10년의 평균 부서 이동 횟수는 5년 이하 집단의 1.45배이고, 근속기간이 11-15년인 집단과 6-10년인 집단 간 부서 이동의 비(ratio)는 1.68배로, 경찰경력이 15년에 이를 때까지의 부서이동은 근속년수에 비례해서 활발하게 진행된다. 하지만 16-20년 근속집단의 평균 부서 이동 횟수와 11-15년 근속집단의 평균 부서 이동 횟수의 비(ratio)는 1.36, 21-25년 근속집단과 16-20년 근속집단의 평균 부서 이동 횟수의 비는 1.24, 그리고 근속년수가 26년 이상인 집단과 21-25년 사이에 있는 집단 간 평균 부서 이동 횟수의 비는 1.13으로 그 수치가 점차 줄어들고 있다. 이것은 16년 이상 경찰에 몸담고 있는 수사경찰의 경우 근속년수가 증가할수록 상대적으로 부서이동의 횟수의 증가폭은 줄어들고 있음을 의미한다. <표 2-9>의 결과를 근속년수별 수사경력을 나열한 앞의 <표 2-4>의 결과와 같이 놓고 보면, 경찰관으로서의 경력이 대략 15-16년 이상이 된 수사경찰관들은 경력이 낮은 수사경찰관들에 비해 비 수사부서로의 빈번한 이동이 줄어들어 수사업무에 보다 전념할 수 있는 기회구조가 마련되고 있음을 알 수 있다. 이것은 수사전문성의 유지 및 고양이라는 측면에서 바람직한 현상이라고 생각된다.

2. 근무환경

쾌적하고 안전한 업무환경, 적절한 휴식과 보상체계 등은 업무에 대한 헌신과 몰입을 위한 중요한 요건들이다. 하지만 수사경찰관들이 몸담고 있는 전반적인 근무환경은 열악한 형편이다. 아래에서는 이 문제를 일반적인 근무조건과 근무시간으로 나눠 자세히 고찰하도록 하겠다.

가. 일반적 근무조건

수사경찰관들이 처한 일반적인 근무조건은 객관적인 지표와 더불어 그 환경에 대한 구성원들의 주관적인 평가에 의해서도 측정될 수 있다. 이 연구에서는 구성원들의 주관적인 평가에 기초한 일반적 근무조건만을 알아보고자 한다. 이에 업무량, 휴가활용도, 근무환경의 쾌적도, 업무와 관련된 신체적 위험성과 피로도, 직무로 인한 스트레스, 급여체계 등에 대해 수사경찰관들이 어떻게 인식하고 있는지를 측정해봤다. 항목별 구체적인 측정문항은 <표 2-10>과 같다.

<표 2-10> 일반적 근무환경의 측정 항목과 측정 문항

측정 항목	측정 문항
업무량	나는 과도하게 일하고 있다.
휴가활용도	내게 주어진 휴가를 충분히 사용하기 힘들다
업무로 인한 피로도	직무로 인한 피로가 누적되어 있다.
근무환경 쾌적도	나의 업무 환경은 기대치보다 편안하지 못하다.
신체적 위험도	직무수행 과정에서 부상을 입지나 않을까 늘 걱정이다.
직무로 인한 스트레스	직무로 인한 스트레스가 엄청나다.
급여체계	일한 만큼 충분한 급여를 받지 못하고 있다.

수사부서의 일반적 근무조건을 측정하기 위한 7개 문항들은 각각 ‘정말 그렇다’를 5점으로 하고 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점으로 하는 5점 척도로 측정하였다. <표 2-11>은 그 결과를 제시한 것이다. 이에 따르면 수사경찰관들의 7가지 근무조건 평가 항목 중 신체적 위험도(부상우려의 정도)를 제외한 나머지 6개 항목들의 수준이 열악한 것으로 조사되었다. 먼저 업무량을 보면, 42.1%가 업무가 과도하다는 데 동의하고 있었다. 휴가활용도의 경우 휴가 사용이 쉽지 않다고 응답한 비율이 63.6%로 나타나 수사경찰관 10명 6명 정도는 휴가를 제대로 활용하지 못하는 것으로 나타났다. 업무로 인한 피로도를 보면 “직무로 인해 피로가 누적되어 있다”는 진술에 대해 모두 57.4%가 동의하고 있었고, 그렇지 않다는 응답 비율은 14.2%에 불과했다.

근무환경 쾌적도를 보면, 업무 환경이 기대한 것보다 쾌적하지 못하다고 생각하는 비율이 54.3%로 조사되었고 그렇지 않다고 생각하는 비율은 14.3%였다. 신체적 위험도를 보면, “직무 수행 과정에서 부상을 입지나 않을까 늘 걱정이다”는 진술에 동의하는 비율은 29.7%, 반대하는 비율은 42.5%, 중립적인 비율은 27.8%로서 수사업무와 관련하여 느끼는 신체적 위험은 생각보다 높지 않은 것으로 조사되었다. 직무로 인한 스트레스를 보면, 55.7%가 직무로 인해 스트레스를 받는다는 데 동의하고 있었고, 그렇지 않다는 응답비율은 15.2%, 중립적인 의견은 29.1%였다.

마지막으로 급여체계에 대한 의견을 구해본 결과, 60.4%가 급여체계가 불충분하다고 생각하고 있었고, 그렇지 않다는 응답은 13.3%에 불과했다.

이상의 7가지 항목들을 평균값을 기준으로 비교해보면, 수사경찰관들은 불충분한 급여체계와 휴가를 충분하게 사용하지 못하는 점을 가장 열악한 근무조건으로 생각하고 있었고, 그 다음이 업무로 인한 피로 누적, 직무 스트레스, 쾌적하지 못한 근무환경, 과도한 업무량, 직무 수행과정에서의 부상 우려의 순으로 근무조건이 열악하다고 생각하고 있었다.

<표 2-11> 수사경찰관의 일반적 근무조건

(단위: 빈도, %, 점)

구 분	정말 그렇다	그런 편이다	그저 그렇다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	합 계	평균값 (표준편차)
과도한 업무	93 (7.1)	455 (35.0)	519 (39.9)	217 (16.7)	17 (1.3)	1,301 (100.0)	3.30 (0.87)
어려운 휴가사용	303 (23.3)	524 (40.3)	256 (19.7)	188 (14.5)	28 (2.2)	1,299 (100.0)	3.68 (1.05)
피로누적	205 (15.8)	540 (41.6)	367 (28.3)	169 (13.0)	16 (1.2)	1,297 (100.0)	3.58 (0.95)
불편한 근무환경	194 (14.9)	511 (39.4)	406 (31.3)	170 (13.1)	17 (1.3)	1,298 (100.0)	3.54 (0.94)
부상우려	76 (5.8)	311 (23.9)	362 (27.8)	455 (35.0)	97 (7.5)	1,301 (100.0)	2.86 (1.05)
직무 스트레스	238 (18.3)	486 (37.4)	378 (29.1)	174 (13.4)	24 (1.8)	1,300 (100.0)	3.57 (1.00)
불충분한 급여체계	293 (22.6)	490 (37.8)	343 (26.4)	149 (11.5)	23 (1.8)	1,298 (100.0)	3.68 (1.00)

일반적인 근무조건에 대해 느끼는 태도는 수사경찰관들의 특성에 따라 다를 것으로 예상된다. 이에 <표 2-11>의 7가지 조건들의 응답결과를 단순 합산하여 ‘근무조건 열악성 지수’라는 복합지수를 구성하였다. 이 지수는 점수가 높을수록 일반적인 근무조건이 열악함을 나타내도록 부호화하였다. 이 지수의 구성문항들은 모두 하나의 요인으로 묶이고 있었으며 문항간 내적 적합도를 나타내는 크론바하 알파값은 0.86으로 비교적 높았다. ‘근무조건 열악성 지수’는 최소값 7점, 최대값 35점의 분포를 보이고, 평균 24.19, 표준편차는 5.06이다.

응답자들의 특성별로 ‘근무조건 열악성 지수’가 어떻게 차이가 나는지를 알아보기 위해 주요 독립변인인 성, 연령, 교육수준, 계급, 근속년수, 수사경력, 현 부서, 근무기관과 이 지수간의 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 그 결과 성, 연령, 교육수준, 계급, 근속년수, 수사경력, 현 부서, 근무기관과 ‘근무조건 열악성’ 지수사이에 통계적으로 유의미한 결과들이 발견되었다. 이에 다른 요인들의 효과를 통제한 이후의 독립변인의 순수한 효과를 측정하기 위해 근무조건 열악성 지수를 종속변인으로 하고, 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 현 부서, 근무기관을 독립변인으로 한 회귀분석을 실시하였다.⁹⁾

<표 2-12>는 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 현 부서, 소속기관을 독립변인으로 하고 근무조건 열악성 지수를 종속변인으로 하여 회귀분석을 실시한 결과이다. 앞의 회귀분석의 예와 마찬가지로 성별의 경우 여성을 참조항목으로 했고, 계급은 경사, 수사경력은 3년 이상 7년 미만, 현 부서는 경제팀, 소속기관은 3급지 경찰서를 각각 참조항목으로 설정하고 나머지 범주들은 각각 이분변인으로 구성하여 회귀모형에 포함시켰다.

그 결과에 의하면, 이 모형은 통계적으로 유의미했고, 성, 계급, 수사경력, 현 부서가 종속변인을 설명하는 데 유의미한 것으로 나타났다. 일원분산분석 수준에서 종속변인과 유의미한 관계를 형성하고 있었던 연령, 교육수준, 근무기관의 효과는 사라졌다. 비표준화 회귀계수(b)를 기준으로 봤을 때, 남성은 여성보다 근무조건이 더 열악하다고 생각하는 것으로 조사되었다. 계급별로 비교해보면, 근무조건이 가장 열악하다고 느끼는 계급은 경장으로 나타났고, 그 다음이 경사, 순경, 경위, 경감, 경정 순인 것으로 조사되었다. 즉 수사요원의

9) 근속년수도 영차분산분석에서 근무환경 열악성 지수와 유의미한 관계가 형성되고 있었으나 수사경력과의 높은 공분산성이 발견되었기 때문에 회귀모형의 구성에서는 제외하였다.

다수를 차지하고 가장 일선에서 활동하는 경장과 경사계급이 다른 계급에 비해 근무조건이 가장 열악한 것으로 나타났다. 하지만 순경과 통제집단인 경사와의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았으며, 경정과 경사와의 차이 역시 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다.

<표 2-12> 근무조건 열악성 지수에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t
남 성	1.85	0.09	2.98**
20대	0.21	0.01	0.33
40대	0.46	0.04	1.12
50대	-0.16	-0.01	-0.24
전문대학	-0.47	-0.04	-1.14
대학교	-0.20	-0.02	-0.55
대학원	0.35	0.01	0.48
순경	0.01	0.00	0.01
경장	0.90	0.09	2.11*
경위	-1.62	-0.11	-3.08**
경감	-1.75	-0.08	-2.52*
경정	-1.53	-0.06	-1.65
수사경력(3년 미만)	0.27	0.03	0.74
수사경력(11년 미만)	0.66	0.05	1.42
수사경력(15년 미만)	0.75	0.04	1.20
수사경력(15년 이상)	2.84	0.14	4.07***
강력팀	0.58	0.05	1.36
폭력팀	0.36	0.02	0.64
지능팀	-1.12	-0.08	-2.43*
수사지원팀	-2.36	-0.18	-5.10***
과학수사팀	-2.31	-0.10	-3.24**
기타	-1.24	-0.05	-1.49
1급지 경찰서	0.11	0.01	0.27
2급지 경찰서	-0.76	-0.04	-1.17
본청·지방청	-1.00	-0.06	-1.77
경찰교육기관	-3.56	-0.05	-1.76
(상수)	22.85		24.71***
사례수	1,234		
F값	6.42***		
R2	0.12		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

수사경력별로 근무조건에 대한 열악성을 비교해보면, 15년 이상 장기간 수사부서에 근무한 수사요원들이 근무조건을 가장 열악한 것으로 인식하고 있었고, 수사경력이 3년 이상-7년 미만인 수사요원들의 근무조건 열악성 지수가 가장 낮았다. 하지만 통제집단(수사경력 3년 이상-7년 미만)과의 차이는 수사경력 15년 이상인 집단에서만 통계적으로 유의미했다. 즉 수사경력이 15년 이상인 응답자들을 제외한 나머지 응답자들의 경우 근무조건에 대한 열악성을 느끼는 정도에 있어 유의미한 차이를 보이지 않았다.

현 부서별로 비교해보면, 강력팀의 근무조건 열악성 지수가 가장 높았고, 그 다음이 폭력팀, 경제팀, 지능팀, 기타, 과학수사팀의 순서였으며, 수사지원팀의 근무조건 열악성 지수가 가장 낮았다. 하지만 통계적으로는 통제집단인 경제팀과 수사지원팀, 지능팀, 과학수사팀 간의 차이만 유의미한 것으로 나타났다.

이상의 결과들을 종합해보면, 남성, 경장과 경사, 수사경력 15년 이상의 수사베테랑, 강력팀과 폭력팀에 근무하는 수사요원들이 수사업무의 근무조건을 보다 더 열악한 것으로 인식하고 있다고 하겠다.

나. 근무시간

한국형사정책연구원(2004: 107)의 연구보고서는 수사부서에 근무하는 경찰관들의 근무시간이 다른 부서 근무자들보다 훨씬 더 많은 것으로 밝히고 있다.¹⁰⁾ 당시 이 조사에 의하면 수사부서의 형사요원들의 주당 실질근로시간은 64.5시간으로 다른 직무에 종사하는 경찰관들보다 가장 길었고, 수사부서의 조사요원들의 주당 실질근로시간은 52.5시간인 것으로 추정되었다. 그렇다면 수사경과제 및 최종별 팀제의 도입 등 수사시스템의 혁신으로 인해 수사요원들의 근무시간에 실질적인 변화가 나타나고 있는가? 아래에서는

10) 이 조사연구에 의하면, 수사부서에서 형사업무를 맡고 있는 경찰관들의 주당 실질 근로시간은 법정 근로시간보다 무려 20시간이나 더 많은 64.5시간인 것으로 조사되었다. 거리에서 차량흐름을 통제하고 지도하는 교통경찰관들의 주당 실질 근무시간은 61.2시간, 3교대 근무체제로 전환된 지구대 근무자들의 주당 실질 근로시간은 59.0시간, 수사부서의 조사업무를 담당하는 경찰관들의 주당 실질 근로시간은 52.5시간으로 집계되었다. 이밖에 경비부서의 주당 실질 근로시간은 50.5시간, 정보부서는 50.0시간, 교통사고조사 부서는 49.2시간 등으로 조사되었으며, 경찰 교육기관에 배치된 경찰관들만이 법정 근로시간에 근접한 1주당 46.6시간을 근무하는 것으로 나타났다(한국형사정책연구원, 2004: 106-107).

수사요원들의 초과근무 빈도와 주당 실질근무시간의 분석을 중심으로 이에 대한 해답을 추구하고자 하겠다.

1) 초과근무의 빈도

<표 2-13>은 수사경찰들의 초과근무 빈도를 측정한 결과이다. 우선 수사부서 전체 현황을 보면, 초과근무를 거의 하지 않는다는 비율이 5.1%, 1개월에 1-2회가 15.8%, 2주에 1-2회가 14.5%, 1주 1-2회가 34.6%, 1주 3-4회가 22.6%, 1주 5회 이상 7.5%로 나타나, 수사경찰관 10명 중 3명은 1주일에 3회 이상 초과 근무를 하고 있으며, 10명 중 6명은 1주일에 1회 이상 초과 근무를 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-13> 초과근무 빈도

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
없 다	66	5.1
1개월 1-2회	206	15.8
2주 1-2회	188	14.5
1주 1-2회	450	34.6
1주 3-4회	294	22.6
1주 5회 이상	97	7.5
합 계	1,301	100.0

<표 2-14> 수사 부서별 1주당 초과 근무 빈도

(단위: 회)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
강 력 팀	329	2.42	1.69
폭 력 팀	115	1.47	1.18
지 능 팀	222	1.93	1.51
경 제 팀	273	1.96	1.43
수사지원팀	229	1.20	1.33
과학수사팀	60	1.74	1.37
기 타	58	2.02	1.68
합 계	1,286	1.89	1.54

다음으로 수사부서별 초과근무 실태를 알아보기로 하자. <표 2-13>에 제시된 초과근무 빈도 측정 항목이 월간 혹은 주간 단위로 표준화되어 있지 않기 때문에 분석에 앞서 이를 표준화하는 것이 필요했다. 이에 <표 2-13>의 응답항목을 주간 단위로 표준화하기 위해 ‘없다’는 0회, ‘1개월에 1-2회’는 0.33회, ‘2주에 1-2회’는 0.75회, ‘1주 1-2회’는 1.5회, ‘1주 3-4회’는 3.5회, ‘1주 5회 이상’은 5.5회로 재부호화하였다. 이러한 계산 방식에 의하면 현재 수사요원들은 1주당 평균 1.89회 초과근무를 실시하는 것으로 집계된다(<표 2-14>).

<표 2-14>에는 수사부서별로 주당 초과근무 횟수를 비교한 결과가 제시되어 있다. 이에 따르면 강력팀의 주당 평균 초과근무 빈도는 2.42회로 가장 높았고, 그 다음이 ‘기타’ 부서로 2.02회이며, 경제팀 1.96회, 지능팀 1.93회, 과학수사팀 1.74회, 폭력팀 1.47회 등이며, 수사지원팀이 1.20회로 주당 초과근무 빈도가 가장 낮았다.

2) 초과근무 시간

<표 2-15>는 초과근무를 하는 경우 몇 시간이나 더 일하는지를 측정한 결과이다. 그 분포를 보면, 1시간 미만이 3.6%, 1-2시간이 18.7%, 2-3시간이 33.4%, 3-4시간이 18.8%, 4-5시간이 12.3%, 5시간 이상 13.2%로 집계되고 있다. 초과근무를 하는 경우 10명 중 7명은 최소한 2시간 이상 더 일하고 있는 것으로 나타난다.

<표 2-15> 초과근무시 1회 평균 초과근무 시간

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
1시간 미만	45	3.6
1-2시간	233	18.7
2-3시간	417	33.4
3-4시간	235	18.8
4-5시간	153	12.3
5시간 이상	164	13.2
합 계	1,247	100.0

그렇다면 수사부서에 근무하는 경찰관들은 1주일에 실질적으로 몇 시간이나 근무하는 것일까? 이것은 주당 평균 초과근무 일수에다 1회 평균 초과근무 시간을 곱하면 쉽게 구할 수 있다. 그런데 <표 2-15>는 초과근무 시간의 범주가 구간으로 측정되어 있어 이를 지수화하는 것이 선행되어야 한다. 이에 편의상 '1시간 미만'을 0.5시간으로, 5시간 이상을 5.5시간으로 가정하고, 나머지는 각 구간별 평균값으로 대체하여 이를 부호화하였다. 그 다음 이렇게 부호화한 1회 평균 초과근무시간에 주당 초과근무 횟수를 곱하여 주당 초과근무 시간을 계산하였다.

<표 2-16>은 수사 부서별로 주당 초과근무 시간을 비교한 결과이다. 우선 수사부서 전체의 주당 초과근무시간은 6.30시간으로 집계되었다. 한국형사정책연구원의 2004년도 경찰관 조사 자료에서 수사부서 근무자들의 주당 초과근무시간을 동일한 방식으로 계산해보면, 그 값은 8.53시간이 된다. 이것은 수사경과제가 실시된 이후 수사부서에 근무하는 경찰관들의 근무시간이 예전보다 약 2시간가량 줄어들었음을 의미한다.

한편, 부서별로 주당 초과근무 시간을 비교해보면, 강력팀이 9.88시간으로 가장 길고, 그 다음이 지능팀(5.88시간), 폭력팀(5.72시간), 과학수사팀(5.51시간), 경제팀(5.28시간)의 순서이며, 수사지원팀의 주당 초과근무 시간은 3.10시간, 기타는 6.93시간으로 나타난다. 따라서 강력팀의 경우 다른 수사부서에 비해 적게는 2.95시간에서 많게는 6.78시간 더 근무하고 있음을 알 수 있다. 이러한 수사부서별 차이는 통계적으로도 유의한 수준이었다.

<표 2-16> 수사 부서별 1주당 초과근무 시간

(단위: 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
강 력 팀	325	9.88	8.38
폭 력 팀	115	5.72	5.72
지 능 팀	219	5.88	6.14
경 제 팀	269	5.28	5.22
수사지원팀	226	3.10	4.58
과학수사팀	58	5.51	5.68
기 타	58	6.93	7.73
합 계	1270	6.30	6.81

F = 27.89, p < .001

3. 직무만족도

어떤 직무에 몰입하여 최대의 능률과 성과를 발휘할 수 있으려면 직무에 대한 만족도가 높아야 할 것이다. 아무리 어떤 직무가 자신의 적성에 맞다고 해도 그 직무에 대해 만족감을 느끼지 못한다면 직무에 대한 헌신을 기대하기가 쉽지 않을 것이다. 아래에서는 수사요원들이 자신의 직무에 대해 얼마나 만족하고 있는지, 직무로부터 소외되고 있는 것은 아닌지, 직무에 대한 자부심과 성취감을 느끼고 있는지는 등 직무에 대한 일반적인 태도를 알아봤다.

가. 수사부서에 대한 직무만족도

<표 2-17>은 수사경찰관들에게 현재의 직무에 대해 얼마나 만족하고 있는지를 1점에서 10점까지 분포를 보이는 10점 척도로 측정한 결과이다. 이 ‘직무만족도’는 점수가 높을수록 직무에 대한 만족도도 높은 것을 나타낸다. 그 결과에 의하면 수사경찰관들의 직무만족도 평균점수는 6.59점으로 집계되었다. 기준 점수가 5.5점인 것을 감안할 때 현재 수사부서에 근무하는 경찰관들 중 자신의 직무에 만족한다는 비율이 그렇지 않다는 비율보다 훨씬 높음을 알 수 있다.

또한 <표 2-17>에는 부서별 직무만족도가 제시되어 있다. 그 결과에 의하면, 과학수사팀 근무자들의 직무만족도가 가장 높고, 그 다음이 기타, 폭력팀, 강력팀, 지능팀, 수사지원팀의 순이며 경제팀의 직무만족도가 가장 낮은 것으로 집계되었다.

그런데 이와 같은 부서별 직무만족도의 차이는 응답자들의 다른 특성에 의해 영향받은 결과일 수도 있기 때문에 이를 적절히 통제한 후 비교하는 것이 보다 합당할 것이다. 이에 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 근무기관과 직무만족도간의 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과 계급별로도 직무만족도가 유의미한 수준에서 차이를 보이는 것으로 나타났다.

<표 2-17> 부서별 직무만족도 비교

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
강력팀	332	6.67	2.10
폭력팀	117	6.87	1.97
지능팀	221	6.54	2.14
경제팀	273	6.15	1.86
수사지원팀	228	6.64	1.87
과학수사팀	60	7.17	1.98
기 타	57	6.98	2.22
합 계	1,288	6.59	2.02

F = 3.93, p < .01

<표 2-18>은 직무만족도를 종속변인으로 하고 계급과 부서를 독립변인으로 한 회귀 분석 결과를 제시한 것이다. 계급은 경사를 참조항목으로 하였고, 부서는 경제팀을 참조항목으로 하였다. 그 결과에 의하면 계급을 통제하더라도 과학수사팀 근무자들의 직무만족도는 다른 수사부서 근무자들보다 더 높았으며, 그 다음이 폭력팀, 강력팀, 수사지원팀, 지능팀, 기타의 순이었으며, 경제팀의 직무만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 계급을 통제할 경우 기타부서에 근무하는 수사요원들의 직무만족도 순위가 달라졌다.

<표 2-18> 직무만족도에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t값
순 경	-0.13	-0.03	-0.71
경 장	-0.19	-0.05	-1.21
경 위	0.03	0.01	0.17
경 감	0.63	0.08	2.41*
경 정	0.92	0.08	2.60**
강력팀	0.53	0.11	3.18**
폭력팀	0.78	0.11	3.49***
지능팀	0.39	0.07	2.14*
수사지원팀	0.45	0.08	2.45*
과학수사팀	1.07	0.11	3.73***
기타	0.34	0.04	1.09
(상수)	6.20		37.28

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t값
사례수	1277		
F값	3.89***		
R2	0.03		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

부서를 통제된 상태에서 계급별 직무만족도를 비교해보면, 경정이 가장 높았고, 그 다음이 경감, 경위의 순이었으며, 경장의 직무만족도가 가장 낮았다. 대체적으로 계급이 높을수록 직무만족도도 높은 경향성이 발견되었다.

나. 직무에 대한 일반적 태도

직무에 대한 일반적 태도는 직무로부터의 소외감을 느끼는 정도, 직무에 대한 자부심과 성취감, 그리고 사기 등을 중심으로 측정하였다.

1) 직무로부터의 소외

‘직무로부터의 소외’란 “직무를 제대로 파악하지 못하거나 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 없는 직무를 담당함으로써 주어진 직무에 대해 따분함이나 고립감을 느끼는 것”을 말한다. 이에 수사요원들이 자신이 직무로부터 소외되고 있는지, 소외되고 있다면 그 정도는 어떠한지를 알아봤다.

‘직무로부터의 소외’는 다음과 같은 세 가지 질문으로써 측정하였다. 즉 “나는 일하는 동안 가끔 따분함이나 고립감을 느낀다.” “나는 종종 내게 주어진 업무를 제대로 파악하지 못하곤 한다.” “나는 경찰조직 내에서 내 능력을 충분히 발휘하지 못하고 있다” 등이다. 이 세 가지 질문은 각각 “전혀 그렇지 않다”를 1점으로 하고 “정말 그렇다”를 5점으로 하는 5점 척도에 의해 측정되었다. <표 2-19>는 각 질문에 대한 응답 분포를 제시한 것이다. 그 결과에 의하면 수사경찰관들은 자신의 업무를 잘 파악하고 있는 것으로 나타났고, 자신의 능력을 발휘할 수 없는 상황은 아닌 것으로 조사되었다. 하지만 자신의 직무가 따분하거나 때때로 직무에 대한 고립감을 느낀다는 수사경찰관의 비율이 그렇지 않다는 비율보다 조금 덜 높은 것으로 나타났다.

<표 2-19> 직무로부터의 소외 정도의 측정

(단위: 빈도, %)

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	정말 그렇다	합 계	평균 (표준편차)
따분함과 고립감	70 (5.4)	434 (33.3)	345 (26.4)	371 (28.4)	85 (6.5)	1305 (100.0)	2.97 (1.05)
업무과약 미비	237 (18.2)	712 (54.6)	230 (17.6)	119 (9.1)	6 (0.5)	1304 (100.0)	2.19 (0.85)
능력 발휘 못함	122 (9.4)	502 (38.6)	415 (31.9)	229 (17.6)	34 (2.6)	1302 (100.0)	2.66 (0.96)

한편, 이 세 가지 질문에 대한 응답점수를 단순 합산하여 ‘직무소외지수’라는 복합지수를 구성하였다. 요인분석 결과 세 개의 문항들은 모두 하나의 요인으로 묶이고 있었으며, 문항 간 내적일관성을 나타내는 신뢰도 계수(크론바하 알파값)는 0.58이었다. 이 지수는 점수가 높을수록 직무로부터의 소외감을 더 많이 느끼는 것을 나타낸다. 직무소외지수는 최소값 3점에서 최대값 14점의 분포를 보이고 평균은 7.82, 표준편차는 2.11이다.

다음으로 응답자들의 특성별로 직무소외지수가 어떻게 달라지는 회귀분석을 통해 비교하였다. 우선 영차분산분석을 통해 직무소외지수에 유의미한 차이를 보이는 독립변인(근무부서, 근무기관)을 추출하였고, 그것들을 중심으로 회귀모형을 구성하였다. <표 2-20>은 직무소외지수를 종속변인으로 하고, 부서와 근무기관을 독립변인으로 하는 회귀분석 결과를 제시한 것이다. 부서의 경우 경제팀을 참조항목으로 했고, 근무기관의 참조항목은 3급지 경찰서이다.

<표 2-20>을 통해 수사부서별 직무소외지수를 비교해보면, 수사지원팀이 가장 높고, 그 다음이 경제팀, 과학수사팀, 강력팀, 지능팀, 폭력팀의 순서이며 기타가 가장 낮은 것으로 조사되었다. 하지만 통제집단(경제팀)과의 차이가 통계적으로 유의미한 집단은 폭력팀 뿐이었다. 다음으로 근무기관별로 직무소외지수를 비교해보면, 경찰 교육기관 근무자들의 직무소외지수가 가장 높고, 그 다음이 2급지 경찰서, 1급지 경찰서, 3급지 경찰서 순이며, 본청·지방청 근무자의 직무소외지수가 가장 낮은 것으로 나타났다. 통제집단인 3급지 경찰서 근무자와의 차이가 유의미한 집단은 경찰교육기관 근무자 집단이었다.

<표 2-20> 직무소외지수에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t
강력팀	-0.18	-0.04	-1.04
폭력팀	-0.70	-0.09	-2.98**
지능팀	-0.24	-0.04	-1.22
수사지원팀	0.11	0.02	0.56
과학수사팀	-0.13	-0.01	-0.43
기타	-1.05	-0.10	-3.18**
1급지 경찰서	0.17	0.04	0.97
2급지 경찰서	0.49	0.06	1.77
본청·지방청	-0.33	-0.05	-1.43
경찰교육기관	2.05	0.08	2.68**
(상수)	7.88		38.15***
사례수	1,284		
F값	3.74***		
R2	0.03		

*: p < .05, **: p < .01, ***: p < .001

2) 직무에 대한 자부심, 성취감, 사회적 공헌

직무소외가 직무에 대한 부정적 측면을 나타내는 것이라면, 자부심과 성취감은 직무에 대한 긍정적인 측면을 나타낸다. 앞선 분석결과에 의하면, 우리나라 수사경찰관들의 직무소외지수는 비교적 낮은 것으로 나타났다. 그렇다면 수사경찰관들이 자신의 직무에 대한 자부심의 정도와 직무 수행으로부터 느끼는 성취감의 정도는 어떠한가? 또 직무를 통해 사회에 공헌한다는 느낌을 어느 정도 갖고 있는가?

<표 2-21>은 직무에 대한 자부심과 성취감, 사회적 공헌의 정도를 측정한 결과이다. 직무에 대한 자부심의 구체적 측정 문항은 “현재 직무와 관련해서는 내가 최고 전문가라고 자부한다”이고, 성취감의 측정 문항은 “직무와 관련된 나의 성취감은 높다”이며, 사회적 공헌은 “나는 내 일을 통해 사회에 중대한 공헌을 하고 있다”이다. 각 문항은

모두 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점으로 하고 ‘정말 그렇다’를 5점으로 하는 5점 척도에 의해 측정되었다. 문항별 응답분포는 <표 2-21>에 제시하였다.

그 결과를 보면 직무와 관련해서 자신이 최고라는 자부심을 갖는 수사요원이 그렇지 못한 수사요원보다 더 많은 것으로 나타났고, 수사요원의 절반 이상(52.2%)이 직무와 관련된 성취감이 높은 것으로 나타났으며, 직무를 통해 사회에 공헌하고 있다고 생각하는 수사요원의 비율 또한 응답자의 절반이 넘는 55.9%를 나타내고 있었다.

<표 2-21> 직무에 대한 자부심, 성취감, 사회적 공헌도

(단위: 빈도, %)

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	정말 그렇다	합 계	평균 (표준편차)
전문가로서의 높은 자부심	34 (2.6)	203 (15.6)	601 (46.1)	386 (29.6)	80 (6.1)	1,304 (100.0)	3.21 (0.87)
성취감	16 (1.2)	108 (8.3)	499 (38.3)	512 (39.3)	168 (12.9)	1,303 (100.0)	3.54 (0.86)
직무를 통한 사회공헌	21 (1.6)	107 (8.2)	445 (34.3)	520 (40.0)	206 (15.9)	1,299 (100.0)	4.00 (0.9)

다음으로 <표 2-21>의 세 문항에 대한 응답 점수를 단순 합산하여 ‘직무의 정서 효과’라는 복합지수를 구성하였다. ‘직무의 정서 효과’란 “직무 수행을 통해 기대할 수 있는 심리적·감정적 측면에서의 긍정적 효과”를 의미한다. 전문가로서의 높은 자부심, 성취감, 직무를 통한 사회공헌에의 느낌 등은 이러한 심리적·감정적 측면에서의 긍정적 효과의 일부분이라 할 수 있다. 이렇게 구성된 ‘직무의 정서 효과’ 지수는 최소 3점이고 최대 15점의 분포를 보이고 평균값이 10.36이며, 표준편차는 1.99이다. 문항 간 내적 일관성의 정도를 나타내는 신뢰도 계수는 0.62이다.

‘직무의 정서 효과’는 응답자의 특성에 따라 다를 것으로 예상되었다. 이에 ‘직무의 정서효과’를 종속변인으로 하고, 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 부서, 근무기관을 독립변인으로 하여 일원분산분석을 각각 실시한 결과 모든 독립변인들이 유의미한 것으로 나타났다. 이에 다른 변인들의 효과를 통제하기 위해 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력,

부서, 근무기관을 독립변인으로 하고 직무의 정서효과를 종속변인으로 하는 회귀분석을 재차 실시하였다. 독립변인의 구성방식은 앞서와 동일하다.

<표 2-22> 직무의 정서효과에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t
남 성	0.64	0.08	2.70**
20대	0.08	0.01	0.35
40대	0.22	0.05	1.36
50대	-0.23	-0.03	-0.90
전문대학	-0.21	-0.04	-1.35
대학교	-0.24	-0.06	-1.65
대학원	0.33	0.04	1.18
순 경	0.10	0.02	0.45
경 장	0.04	0.01	0.21
경 위	0.26	0.05	1.29
경 감	0.80	0.10	2.98**
경 정	1.06	0.10	2.97**
수사경력(3년 미만)	-0.38	-0.09	-2.70**
수사경력(11년 미만)	0.72	0.13	4.01***
수사경력(15년 미만)	0.32	0.04	1.30
수사경력(15년 이상)	0.83	0.10	3.08**
강력팀	0.69	0.15	4.20***
폭력팀	0.43	0.06	1.98*
지능팀	0.17	0.03	0.94
수사지원팀	-0.13	-0.03	-0.73
과학수사팀	0.49	0.05	1.79
기 타	0.29	0.03	0.89
1급지 경찰서	0.20	0.05	1.29
2급지 경찰서	-0.04	0.00	-0.14
본청·지방청	0.26	0.04	1.17
경찰교육기관	-0.70	-0.03	-0.89
(상수)	9.27		25.89***
사례수	1,240		
F값	7.53***		
R2	0.14		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

<표 2-22>는 그 결과를 제시한 것이다. 이 회귀모형은 통계적으로 적합하였고, 직무의 정서효과는 성, 계급, 수사경력, 근무부서에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그 결과를 좀더 자세히 살펴보면, 남자경찰관이 여자경찰관보다 수사 관련 직무로부터 기대되는 정서적·심리적 측면에서의 긍정적 효과를 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 계급별로 비교해보면, 경정이 직무의 정서적 효과를 가장 많이 느끼고 있는 것으로 조사되었고, 그 다음이 경감, 경위, 경장, 순경 순이며, 경사가 직무의 정서적 효과를 가장 적게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 직무의 정서효과는 순경에서 경사까지는 계급이 높아질수록 감소하지만, 경위계급부터는 계급이 높아질수록 증가하는 경향이 발견되었다.

수사경력별로도 직무의 정서효과에 대한 인식 정도가 달랐는데, 수사경력 15년 이상인 수사요원들이 긍정적인 직무의 정서효과를 가장 높게 인식하고 있었고, 그 다음이 수사경력 7년 이상-11년 미만, 수사경력 11년 이상-15년 미만, 수사경력 3년 이상-7년 미만 순으로 직무의 정서적 효과를 인식하는 정도가 높았으며, 수사경력이 3년 미만인 수사요원들은 직무의 정서효과를 인식하는 정도가 가장 낮았다. 대체적으로 수사경력이 높을수록 직무에 따른 정서적·심리적 측면의 긍정적 효과를 더 많이 인식하는 것으로 나타났다.

부서별로도 직무의 정서효과에 대한 인지 정도가 다른 것으로 조사되었다. 직무에서 비롯되는 정서적 측면의 긍정적 효과는 강력팀 소속 수사요원들이 가장 높게 인식하고 있었고, 그 다음으로는 과학수사팀, 폭력팀, 지능팀, 기타, 경제팀의 순이며, 수사지원팀이 이를 가장 낮게 인식하고 있었다. 하지만 통제집단(경제팀)과의 차이가 유의미한 것은 강력팀과 폭력팀 뿐이었다.

이밖에 이 회귀모형에는 연령, 교육수준, 근무기관 등도 포함되었는데, 다른 독립변인들의 효과를 통제한 결과 영차분산분석에서 나타났던 종속변인과의 유의미한 관계들은 사라졌다.

3) 사 기

사기란 부서나 단체에 딸린 사람들의 기세를 말한다. 수사경찰관들의 사기를 측정한 결과 사기가 높다는 응답비율이 그렇지 않다는 응답비율보다 작은 것으로 나타났다. <표 2-23>

은 “현재 나의 사기는 높다”라는 질문을 통해 수사경찰관의 사기를 측정된 결과이다. 이 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점으로 하고 ‘정말 그렇다’를 5점으로 하는 5점 척도에 의해 측정되었는데, 기준 점수인 3점을 초과하면 사기가 높다고 응답한 사람의 비율이 그렇지 않다고 응답한 사람의 비율보다 높고, 3점 미만이면 사기가 높다는 응답비율이 그렇지 않다는 응답비율보다 작음을 의미한다. 실제 응답 항목별 분포를 보면, 30.2%가 이에 동의하고 있고, 27.9%는 반대하고 있는 것으로 나타나고 있다. 한편, “현재 나의 사기는 높다”는 질문에 대해 중립적인 입장을 취하고 있는 응답자의 비율은 41.9%로 집계되었다.

<표 2-23> “현재 나의 사기는 높다” 문항에 대한 응답 분포

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
전혀 그렇지 않다	121	9.3
그렇지 않은 편이다	243	18.6
그저 그렇다	546	41.9
그런 편이다	317	24.3
정말 그렇다	77	5.9
합계	1,304	100.0
평균(표준편차)	2.99 (1.02)	

수사경찰관의 사회인구학적·경찰 업무관련 특성별로 사기의 정도가 어떻게 달라지는가를 알아보기 위해 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 근무부서, 근무기관을 독립변인으로 하는 일원분산분석을 실시한 결과 계급과 부서에 따라 유의미한 차이가 나타났고, 근무기관은 유의미한 수준에 근접하고 있었다. 이에 사기를 종속변인으로 하고 계급, 부서, 근무기관을 독립변인으로 하는 회귀모형을 구성하였다. 한편, 영차분산분석 단계에서 연령은 사기에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 연령을 통제할 경우 근무기관별 차이가 보다 분명해지는 결과가 발견되어 회귀모형에 포함시켰다.¹¹⁾

<표 2-24>는 그 결과를 제시한 것이다. 이 모형은 통계적으로 유의미했고, 특히 계

11) 회귀모형에 연령을 포함시키지 않을 경우 근무기관별 차이는 통계적으로 유의미한 수준이 아닌 것으로 나타난다. 이는 연령이 종속변인에 미치는 근무기관의 효과를 강화하기 때문인 것으로 풀이된다.

급, 부서, 근무관서별로 사기의 정도가 달라지고 있었다. 먼저 계급별로 사기를 비교해 보면, 경정이 가장 높고, 그 다음이 경감, 경위, 순경, 경사의 순이며, 경장이 가장 낮다. 경위 이후로는 계급이 높을수록 사기도 높은 것으로 나타났다.

<표 2-24> 수사경찰의 사기에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t값
20대	-0.07	-0.02	-0.60
40대	-0.14	-0.06	-1.74
50대	-0.21	-0.06	-1.73
순경	0.08	0.03	0.75
경장	-0.05	-0.03	-0.61
경위	0.34	0.11	3.21**
경감	0.38	0.09	2.78**
경정	0.59	0.10	3.22**
강력팀	0.37	0.16	4.34***
폭력팀	0.48	0.13	4.19***
지능팀	0.21	0.08	2.21*
수사지원팀	0.25	0.09	2.62**
과학수사팀	0.17	0.03	1.13
기타	0.27	0.05	1.56
1급지 경찰서	0.13	0.06	1.54
2급지 경찰서	0.07	0.02	0.53
본청·지방청	0.23	0.08	2.06*
경찰교육기관	0.40	0.03	1.09
(상수)	2.61		21.31***
사례수	1,267		
F값	3.81***		
R2	0.05		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

부서별 사기를 비교해보면, 폭력팀의 사기가 가장 높고, 그 다음이 강력팀이다. 계속해서 기타, 수사지원팀, 지능팀, 과학수사팀의 순서로 사기가 높은 것으로 나타났고 경제팀은 사기가 가장 낮은 것으로 조사되었다. 통제집단(경제팀)과의 차이는 폭력팀, 강력팀, 수사지원팀, 지능팀에서 통계적으로 유의미했다.

근무기관별로 사기를 비교해보면, 경찰 교육기관 근무자들의 사기가 가장 높고, 그 다음은 본청·지방청이며, 계속해서 1급지 경찰서, 2급지 경찰서, 3급지 경찰서 순으로 나타났다. 하지만 통제집단(3급지 경찰서 근무자)과의 차이는 본청 및 지방청 근무자의 경우에만 통계적으로 유의한 수준이었다.

한편, 이 모형에는 연령(20대, 40대, 50대)도 독립변인으로 포함되었으나 집단별로 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

다. 비 수사부서로의 이동에 대한 기대

직무에 대한 태도는 현재 종사하고 있는 직무를 바꾸고 싶어 하는 정도에 의해서도 평가될 수 있다. 타 부서로의 이동을 강력히 희망하는 경우라면 현 직무에 대한 긍정적인 태도를 갖는다고 볼 수 없고 직무에 대한 몰입이나 직무를 통한 표출적 이익의 등도 기대하기 힘들 것이다. 특히 수사경과제의 시행과 함께 수사요원들이 비 수사부서로 이동하는 것이 제도적으로 차단되고 있기 때문에, 수사요원들이 비 수사부서로의 이동에 대한 기대 정도를 파악하는 것은 수사경과제 시행의 적절성을 평가할 수 있는 간접적인 지표가 될 수 있다.

<표 2-25>는 수사요원들의 비 수사부서로의 직무이동에 대한 기대 정도를 보여준다. 비 수사부서로 옮기는 문제를 전혀 생각해본 적이 없다는 응답비율이 28.8%, 가끔 있다는 비율이 48.5%, 자주 있다는 비율이 18.0%, 당장이라도 옮기고 싶다는 비율은 4.8%였다.

〈표 2-25〉 비 수사부서로의 이동에 대한 기대

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
없 다	374	28.8
가끔 있다	630	48.5
자주 있다	234	18.0
당장이라도 옮기고 싶다	62	4.8
합 계	1,300	100.0

한편, 수사팀별로 비 수사부서로의 이동을 어느 정도 희망하고 있는지 비교해봤다. 이를 위해 먼저 〈표 2-25〉의 응답 항목 중 ‘없다’에 0점을 부여하고, ‘가끔 있다’에 1점, ‘자주 있다’에 2점, ‘당장이라도 옮기고 싶다’에 3점을 부여하여 ‘비 수사부서로의 직무 이동 희망 지수’를 구성하였다. 이 지수는 점수가 높을수록 비 수사부서로의 이동을 희망하는 정도도 높은 것을 나타낸다.

〈표 2-26〉은 수사부서별로 구성원들이 비 수사부서로 이동하고자 하는 정도를 비교한 것이다. 이에 따르면, 경제팀 소속 수사요원들의 비 수사부서로의 이동을 가장 높게 희망하고 있었고 그 다음이 수사지원팀이었으며, 폭력팀과 기타 부서에 근무하는 수사요원들이 비 수사부서로의 이동을 가장 덜 희망하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 2-26〉 현 부서별 비수사부서로의 직무 이동 희망정도의 비교

범 주	사 례 수	평 균	표 준 편 차
강 력 팀	329	1.98	0.86
폭 력 팀	117	1.79	0.81
지 능 팀	220	1.98	0.88
경 제 팀	272	2.09	0.76
수사지원팀	229	2.07	0.74
과학수사팀	60	1.93	0.84
수사총괄	42	1.74	0.67
기 타	16	1.81	0.83
합 계	1,285	1.99	0.81

F = 2.70, p < .01

4. 현행 수사체제의 효과 분석

가. 수사경과제

수사경과제는 시행된 지 1년 정도밖에 경과되지 않아 이 제도의 성과를 평가하는 작업은 좀 이른 감이 없지 않다. 하지만 1년 동안의 운영 실태를 점검해보는 것은 앞으로 수사경과제의 올바른 방향 설정과 문제점의 개선을 위해서도 유익한 작업이 될 것이다.

1) 수사경과제의 수사전문성 강화 효과

수사경과제의 도입은 수사경찰의 전문성을 강화함으로써 수사역량을 높이려는 목적에서 시도된 것이다. 그렇다면 1년 정도 시행된 수사경과제는 이러한 목적을 달성하고 있는 것인가? <표 2-27>은 수사경과제의 효과에 대한 수사요원들의 의견을 정리한 것이다.

그 결과를 보면, 수사경과제가 수사전문성 강화에 ‘많은 도움이 된다’는 응답비율이 12.5%, ‘도움이 되는 편이다’라는 응답이 31.4%로, 응답자 5명 중 2명(43.9%)이 수사경과제가 수사전문성 강화에 긍정적인 기여를 하고 있다고 평가했다. 반면 ‘도움이 되지 않는 편이다’는 응답은 11.6%, ‘전혀 도움이 되지 않는다’는 응답은 10.7%로 나타나, 응답자 5명 중 1명(22.3%)이 수사경과제가 수사전문성 강화에 긍정적인 기여를 하지 못하고 있는 것으로 평가했다. 한편, 응답자 3명 중 1명(33.7%)은 ‘그저 그렇다’는 반응을 보였다.

<표 2-27> 수사 전문성 강화에 대한 수사경과제의 효과

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
많은 도움이 된다	162	12.5
도움이 되는 편이다	408	31.4
그저 그렇다	438	33.7
도움이 되지 않는 편이다	151	11.6
전혀 도움이 되지 않는다	139	10.7
합 계	1,298	100.0

다음으로 <표 2-27>의 응답분포를 지수화시켜 응답자 특성별로 수사경과제의 효과에 대한 평가가 어떻게 다른지 비교해봤다. 이를 위해 <표 2-27>의 응답항목을 ‘전혀 도움이 되지 않는다’에 1점을 부여하고 ‘많은 도움이 된다’에 5점을 부여하는 5점 척도로 재부호화함으로써 ‘수사경과제 효과’라는 지수를 구성하였다. 이 지수는 점수가 높을수록 수사경과제가 수사 전문성 강화에 도움이 된다는 의견이 강한 것을 나타낸다. ‘수사경과제의 효과’ 지수는 평균값이 3.23, 표준편차가 2.14였는데, 평균값이 척도의 기준 점수인 3점보다 조금 높아, 수사경과제가 수사전문성을 강화하는 데 효과가 있다는 응답비율이 그렇지 않다는 응답비율보다 조금 더 많음을 알 수 있다.

한편, 수사경과제의 효과에 대한 인식에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위해 일원분산분석을 실시한 결과 연령과 계급이 그 차이를 평가하는 유의미한 변인으로 밝혀졌다. <표 2-28>은 연령과 계급을 독립변인으로 하고 수사경과제 효과를 종속변인으로 한 회귀분석 결과를 제시한 것이다. 연령의 경우 30대를 참조항목으로 설정했고 계급은 경장을 참조항목으로 설정하였다. 이 회귀모형은 통계적으로 적합했다.

먼저 연령별 차이를 보면, 수사경과제가 수사 전문성에 강화에 효과적이라는 의견은 40대가 가장 높았고, 그 다음이 30대, 50대 순이며, 20대가 가장 낮았다. 즉 20대나 50대보다는 30-40대가 수사경과제가 수사전문성을 강화하는 데 기여하고 있다는 인식이 좀더 강한 것으로 나타났다. 하지만 통제집단(30대)과의 차이는 40대에서만 통계적으로 유의미했다.

다음으로 계급별로 비교해보면, 수사경과제가 수사전문성 강화에 도움이 된다는 인식은 경정이 가장 높고, 그 다음이 경위, 순경, 경감, 경장 순이며, 경사가 가장 낮다. 경장과 경사 등 실질적으로 수사실무를 담당하는 수사요원들이 수사경과제의 수사전문성 강화 효과를 낮게 평가하고 있으며, 이와 대조적으로 경위 이상의 간부급들은 그 효과를 좀더 높게 평가하고 있었다.

<표 2-28> 수사경과제의 효과에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t값
20대	-0.11	-0.02	-0.80
40대	0.19	0.07	2.12*
50대	-0.06	-0.02	-0.46
순경	0.20	0.07	2.19*
경사	-0.02	-0.01	-0.16
경위	0.33	0.10	2.89**
경감	0.17	0.04	1.16
경정이상	0.53	0.09	2.88**
(상수)	3.09		57.49***
사례수	1,277		
F값	3.58***		
R2	.02		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

2) 수사경과제의 장점

수사경과제가 기존의 수사조직 체계나 운영과 비교되는 점은 일반경과를 부여받은 일반경찰과는 별개의 독립적인 선발·승진·인사 시스템이 가동된다는 것이고, 수사경과를 부여받은 경찰관은 수사부서에서만 근무한다는 점, 그리고 각 팀별로 수사의 개시에서 종결까지 모든 책임과 권한을 동시에 부여한다는 점 등이다. 이와 같은 제도 정비는 수사전문성 강화를 목표로 한다.

그렇다면 실제 수사경찰관들은 수사경과제가 과거의 수사시스템과 다른 점, 특히 장점을 어떻게 인식하고 있을까? 이 질문에 대해 앞의 <표 2-27>의 응답 내용 중 수사경과제가 수사의 전문성 강화에 도움이 된다고 생각하는 응답자와 중립적인 의견을 내보인 응답자들만을 모아 수사경과제의 장점이 무엇인지를 알아봤다.

<표 2-29>는 그 결과를 제시한 것이다. 이에 따르면, 수사경과제의 장점으로 ‘분야별 전문능력 향상’을 선택한 비율이 34.2%, ‘비 수사부서로의 강제 진출 불안감 해소’의 비율이 28.0%, ‘수사경과 내 별도의 승진제도 운영’이 33.7%, 기타 의견이 4.1%로 나타났다. 비록 수치 면에서는 ‘분야별 전문능력 향상’이 가장 높고, 그 다음이 ‘수사경과 내 별도 승진제도 운영,’ ‘비 수사부서로의 강제진출 불안감 해소’의 순서로 조사되었지만, 그 비율의 차이가 그리 크지 않다는 점에 주목해야 한다. 다시 말해 현재 수사경찰관들 사이에는 수사경과제의 장점에 대해 세 가지의 비교가능한 관점이 존재하고 있다는 것이다.

<표 2-29> 수사경과제의 장점

구 분	빈 도	퍼 셸 트(%)
분야별 전문능력 향상	126	34.2
비 수사부서로의 강제진출 불안감 해소	103	28.0
수사경과 내 별도 승진제도 운영	124	33.7
기 타	15	4.1
합 계	368	100.0

<표 2-30>은 수사경력별로 수사경과제의 장점에 대한 평가결과를 비교한 것이다. 우선 수사경과제의 장점으로서의 ‘분야별 전문능력 향상’에 대한 응답비율을 보면, 수사경력이 15년 이상인 수사경찰관들이 45.0%로 가장 높고, 그 다음으로는 수사경력 11년 이상 15년 미만인 집단(44.10%), 3년 미만인 집단(43.2%) 순이었으며, 수사경력이 3년 이상 7년 미만 집단이 26.6%로 가장 낮았고, 7년 이상 11년 미만은 32.1%로써 그 다음으로 낮았다. 대체적으로 수사경과제가 전문수사 능력 향상에 도움을 준다는 평가는 수사경력이 많거나 아니면 수사경력이 낮은 수사경찰관에게서 많이 나타나는 경향이 있고, 수사경력이 중간 수준(3년 이상 10년 이하)인 수사경찰관들은 수사경과제가 전문수사 능력에 도움을 준다는 부분에 대해 덜 동의를 나타내고 있었다.

<표 2-30> 수사경력별 수사경과제의 장점에 대한 평가 비교

(단위: 빈도, %)

구 분	3년 미만	3년 이상 7년 미만	7년 이상 11년 미만	11년 이상 15년 미만	15년 이상	합 계
전문수사 능력 향상	48 (43.2)	34 (26.6)	18 (32.1)	15 (44.1)	9 (45.0)	124 (35.5)
전출 불안감 해소	22 (19.8)	51 (39.8)	17 (30.4)	8 (23.5)	4 (20.0)	102 (29.2)
승진제도	41 (36.9)	43 (33.6)	21 (37.5)	11 (32.4)	7 (35.0)	123 (35.2)
합계	111 (100.0)	128 (100.0)	56 (100.0)	34 (100.0)	20 (100.0)	349 (100.0)

 $\chi^2 = 15.78, p < .05$

수사경과제의 장점으로 ‘비 수사부서로의 강제 전출 불안감 해소’를 선택한 비율을 보면 수사경력 3년 이상 7년 미만인 집단이 39.8%로 가장 높았고, 그 다음으로는 수사경력 7년 이상 11년 미만으로 그 비율은 30.4%로 집계되었다. 이와 대조적으로 수사경력 3년 미만인 응답자(19.8%)와 수사경력 15년 이상인 응답자(20.%)의 경우에는 비 수사부서로의 강제 전출 불안감 해소에 대한 동의비율이 낮았으며, 수사경력 11년 이상 15년 미만인 수사경찰관 역시 그 응답비율은 23.5%로 비교적 낮았다. 수사경력이 3년 미만으로 짧거나 11년 이상으로 긴 수사경찰관들은 수사경과제의 장점으로써 타 부서로의 전출에 대한 불안감 해소를 선택한 비율이 낮은 반면, 3년 이상 11년 미만의 중견 수사경찰관들의 경우에는 상대적으로 그 비율이 높다고 하겠다.

한편 ‘수사경과 내 별도의 승진제도 운영’을 수사경과제의 가장 큰 장점으로 선택한 비율을 수사경력에 상관없이 비슷한 분포를 보이고 있었다.

이러한 결과를 종합할 때, 수사경력이 3년 미만으로 매우 짧거나 11년 이상으로 비교적 긴 수사경찰관의 경우에는 수사경과제의 가장 큰 장점으로 수사의 전문성 향상을 꼽는데 반해, 수사경력이 3-10년 사이에 있는 수사경찰의 경우 비 수사부서로의 강제전출에 대한 불안감을 해소하고 수사업무에 전념할 수 있다거나 수사경과 내 별도의 승진제도를 운영하는 것을 수사경과제의 가장 큰 장점으로 인식하는 경향이 나타나고 있었다.

한편, 성, 연령, 계급, 근속년수, 부서, 근무기관별로 수사경과제의 장점에 대한 응답결과들을 비교해보았으나 통계적으로 주목할 만한 사실들이 발견되지 않았다.

나. 최종별 팀제

앞서 언급한 것처럼 수사경과제가 도입되면서 기존 수사부서의 조직편제가 근본적으로 바뀌었다. ‘계·과’ 단위의 조직편제가 ‘팀’ 단위로 개편되고, 수사체제 역시 수사단서 중심에서 최종 중심으로 바뀌게 된 것이다. 이에 이러한 수사 조직편제와 수사체제의 개편이 수사의 전문성 고양과 효율성의 증진에 긍정적인 효과가 있었는지 탐색하여 봤다.

1) 팀제의 효과

<표 2-31>은 최종별 팀제가 수사 전문성 강화에 효과가 있는지를 알아본 결과이다. 이에 따르면 ‘많은 도움이 된다’는 응답비율이 10.9%, ‘도움이 되는 편이다’라는 응답비율이 37.8%로 나타나 전체 응답자의 48.7%가 최종별 팀제의 도입이 수사전문성 강화에 긍정적인 기여를 하는 것으로 평가하고 있었다. 반면, 최종별 팀제가 수사전문성 강화에 ‘도움이 되지 않는 편’이라고 응답한 비율은 11.3%, ‘전혀 도움이 되지 않는다’고 응답한 비율은 9.5%로, 응답자의 20.8%는 최종별 팀제가 수사전문성 강화에 긍정적인 기여를 하지 못하고 있다고 평가했다. 한편, 응답자의 30.5%는 ‘그저 그렇다’라는 중립적인 입장을 나타내고 있었다.

<표 2-31> 최종별 팀제의 수사 전문성 강화 효과

구 분	빈 도	퍼센트(%)
많은 도움이 된다	140	10.9
도움이 되는 편이다	487	37.8
그저 그렇다	393	30.5
도움이 되지 않는 편이다	145	11.3
전혀 도움이 되지 않는다	122	9.5
합 계	1,287	100.0

요컨대 최종별 팀제의 도입으로 인해 수사 전문성이 강화되었다는 의견이 그렇지 않다는 의견보다 우세하다고 할 수 있다. 하지만 그 의견은 전체 수사요원의 절반을 넘지 못하는 실정이다. 더욱이 5명 중 1명은 최종별 팀제 도입의 효과에 대해 부정적이다. 이와 같은 수사경찰관의 태도는 성, 연령, 교육수준, 계급, 경찰 근속년수, 수사경력, 현 부서, 근무기관에 따라 유의미한 차이를 보이지 않았다.

2) 팀장의 역량

수사경과제의 도입으로 수사체제가 수사단서 중심에서 최종 중심으로 바뀌고 조직편제 역시 최종별 팀제로 재편되면서 팀장의 역량이 새롭게 강조되고 있다. 특히 새로운 수사체제에서는 각 팀장에게 수사의 개시, 진행, 종결 등에 대한 책임과 권한을 부여하기 때문에 팀장의 역량에 대한 관심이 새롭게 고조되고 있는 실정이다. 즉 팀별 책임수사제도를 정착하기 위해서는 팀장의 역량이 무엇보다 중요하고 강화되어야 한다는 것이다.

그렇다면 1년간 최종별 팀제를 실시한 결과, 팀원들의 팀장에 대한 평가는 어떨까? 본 연구에서는 수사경력, 실무지식, 수사 분야별 전문지식, 법률적·이론적 지식, 업무에 대한 적극성과 책임감, 리더십과 같은 여섯 가지 항목을 설정하고 팀원들이 자신의 팀장을 어떻게 평가하는지 살펴보았다. 각 항목들은 모두 ‘매우 부족하다’를 1점으로 하고 ‘매우 충분하다’를 5점으로 하는 5점 척도에 의해 측정되었다. 각 항목들은 점수가 높을수록 해당 항목에 대한 팀장 역량도 더 높은 것을 나타내며, 특히 기준 값인 3점 이상이면 해당 항목에 대한 팀장 역량이 높다는 의견이 그렇지 않다는 의견보다 많은 것을 의미하게 된다. 팀장의 역량 평가는 경찰 교육기관 근무자를 제외한 나머지 근무기관 소속 경찰에 대해서만 이루어졌고 팀장(경감 이상)이 자신에 대해 행한 평가 역시 분석에서 제외하였다.

<표 2-32>는 팀원들이 여섯 가지 항목에 대해 자신이 속한 부서 팀장의 역량을 평가한 결과이다. 6가지 항목의 평균값을 보면 모두 3점보다 높다. 이것은 팀장들이 팀원들로부터 긍정적인 평가를 받고 있음을 의미한다. 항목별로 평균값을 비교해보면, 업무에 대한 적극성·책임감이 가장 높은 점수를 받았고, 그 다음이 리더십, 실무지식의 순이며, 상대적으로 수사 분야별 전문 지식은 다른 평가 항목에 비해 낮은 점수를 받고 있다.

<표 2-32> 팀장의 역량 평가

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
수사경력	1,082	3.74	1.01
실무지식	1,082	3.77	0.92
수사 분야별 전문지식	1,079	3.30	0.99
법률 및 이론적 지식	1,079	3.75	0.87
업무에 대한 적극성 및 책임감	1,081	3.93	0.93
리 더 십	1,083	3.84	0.98

그런데 <표 3-32>에 제시된 여섯 가지 항목들은 팀장이 갖춰야할 기본 요건이라 할 수 있다. 즉 팀별로 수사의 개시, 진행, 종결에 대해 책임과 권한을 갖고 수사 활동을 전개하려면 팀장은 어떤 특정 항목에 특출하기 보다는 각 항목들을 골고루 갖추는 것이 더 필요하다는 것이다. 따라서 팀장의 역량은 복합적으로 측정되어야 한다. 그리하여 <표 2-32>의 여섯 가지 항목에 대한 응답점수를 단순 합산하여 ‘팀장역량지수’라는 복합지수를 구성하였다. 팀장역량지수는 최소값이 5점, 최대값이 25점이며 평균 18.42, 표준편차가 3.99이다. 복합지수 구성을 위해 요인분석을 실시한 결과 여섯 가지 문항들이 모두 하나의 요인으로 묶이고 있었으며, 문항 간 내적 타당도를 나타내는 신뢰도 계수는 0.91이었다.

한편, 팀장에 대한 평가는 응답자의 사회인구학적 특성, 계급, 수사경력, 소속부서, 소속기관 등에 따라 다를 것으로 기대된다. 이에 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 부서, 근무기관을 독립변인으로 하고 팀장의 역량 평가의 여섯 가지 항목과 이 여섯 가지 항목으로 구성된 팀장역량지수를 각각 종속변인으로 하는 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과는 <표 2-33>에 제시하였다. 그 결과에 의하면 팀장의 실무지식에 대한 회귀모형을 제외한 나머지 여섯 가지 회귀모형은 모두 통계적으로 적합한 것으로 나타났다.

먼저 팀장의 수사경력에 대한 팀원들의 평가를 보면, 팀별로 유의미한 차이가 나타나고 있다. 기타를 제외한 나머지 팀별 팀장의 수사경력에 대한 평가를 보면, 폭력팀이 가장 높고, 그 다음이 지능팀, 강력팀, 과학수사팀, 경제팀의 순서이며, 수사지원팀이 가장

났다. 즉 팀원들로부터 팀장의 수사경력을 가장 높이 평가받고 있는 팀은 폭력팀이며, 가장 낮게 평가받고 있는 팀은 수사지원팀임을 알 수 있다. 한편, 팀장의 수사경력에 대한 회귀모형에는 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 근무기관 등도 포함되었지만 유의미한 차이가 발견되지는 않았다.

다음으로 팀장의 분야별 전문지식(예를 들어 조세, 사이버 범죄 등에 대한 전문지식)에 대한 회귀분석 결과를 보면, 교육수준, 수사경력, 수사부서, 근무기관에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교육수준별로 팀장의 전문지식에 대해 평가한 결과를 보면, 전문대학 출신이 가장 높고, 그 다음이 고등학교 이하이며, 대학원 학력집단이 팀장의 전문지식의 정도를 가장 낮게 평가하고 있었다. 하지만 통계적인 차이는 대학원 집단과 통제집단(고등학교 이하) 사이에만 유의미했다. 수사경력별로도 팀장의 전문지식에 대한 평가가 달랐는데, 수사경력이 3-6년인 수사요원들이 팀장의 전문지식의 정도를 가장 높이 평가하고 있었고, 수사경력이 15년 이상인 수사 베테랑들은 팀장의 전문지식을 가장 낮게 평가하고 있었다. 부서별로도 차이가 있었는데, 기타를 제외할 경우 지능팀 팀원들이 팀장의 전문지식을 가장 높이 평가하였고, 수사지원팀 팀원들이 팀장의 전문지식을 가장 낮게 평가하였다. 근무기관별로 비교해보면, 본청·지방청 수사경찰관들이 소속 팀장의 전문지식을 가장 높게 평가한 반면, 3급지 경찰서 수사경찰관들은 소속 팀장의 전문지식을 가장 낮게 평가하고 있었다. 이밖에 이 회귀모형에는 성, 연령, 계급도 포함되었으나 어떤 유의미한 차이가 나타나지는 않았다.

팀장의 법률적·이론적 지식에 대한 평가는 부서와 근무기관에 따라 다르게 나타나고 있었다. 부서별로 팀장의 법률적·이론적 지식에 대한 평가 결과를 비교하면, 기타를 제외할 경우 폭력팀과 지능팀 팀원들이 팀장의 법률적·이론적 지식을 높게 평가한 반면, 수사지원팀과 과학수사팀 팀원들은 이를 낮게 평가하고 있었다. 또한 팀장의 법률적·이론적 지식에 대한 평가는 본청·지방청 소속 수사경찰관들이 가장 높았고 3급지 경찰서 소속 수사경찰관들이 가장 낮았다. 그 외에 이 회귀모형에는 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력 등도 포함되었으나 집단별 차이가 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다.

<표 2-33> 팀장의 역량에 대한 회귀분석표

독립변인	수사경력	실무지식	전문지식	법이론·지식	적극성 책임감	리더십	팀장역량
남 성	-0.02	0.10	0.07	0.07	0.10	0.21	0.31
20대	-0.26+	-0.14	0.12	-0.14	-0.08	-0.01	-0.50
40대	-0.08	-0.06	-0.05	-0.01	0.03	0.07	-0.16
50대	-0.06	-0.09	-0.08	-0.15	-0.08	0.01	-0.44
전문대학	0.10	0.01	0.08	-0.05	-0.09	0.01	0.05
대학교	-0.07	-0.08	-0.05	-0.06	-0.11	-0.06	-0.38
대학원	-0.13	-0.17	-0.40*	-0.27	-0.25	-0.23	-1.22
순 경	0.10	0.12	0.02	0.05	0.01	-0.05	0.31
경 장	0.12	0.16	0.05	0.09	0.08	0.06	0.49
경 위	0.04	0.06	-0.05	-0.12	0.08	0.02	0.01
수사경력(3년 미만)	-0.02	0.03	-0.10	0.03	0.06	0.04	0.00
수사경력(11년 미만)	-0.01	0.02	-0.10	-0.12	-0.04	-0.01	-0.24
수사경력(15년 미만)	0.04	0.01	-0.16	-0.13	-0.15	-0.17	-0.39
수사경력(15년 이상)	0.06	-0.09	-0.38*	-0.20	-0.07	-0.15	-0.69
강력팀	0.20*	-0.02	-0.10	-0.05	-0.05	-0.03	-0.02
폭력팀	0.30*	0.17	0.04	0.03	-0.06	0.14	0.49
지능팀	0.26*	0.10	0.13	0.01	0.07	0.04	0.57
수사지원팀	-0.14	-0.17	-0.33**	-0.36***	-0.30***	-0.35**	-1.37***
과학수사팀	0.00	-0.26	-0.04	-0.24	-0.20	0.00	-0.74
기타	0.48+	0.35	0.43	0.00	0.10	-0.10	1.37
1급지 경찰서	-0.15	-0.06	0.11	0.07	-0.01	-0.06	-0.04
2급지 경찰서	0.08	0.09	0.18	0.11	0.09	0.07	0.55
본청·지방청	0.04	0.12	0.30*	0.35**	0.17	0.04	0.98
(상수)	3.72***	3.65***	3.26***	3.72***	3.93***	3.73***	18.28***
사례수	1040	1045	1045	1045	1045	1045	1045
F값	2.28**	1.54+	2.17**	2.38***	1.67*	1.55*	2.11**
R2	0.05	0.03	0.05	0.05	0.04	0.03	0.05

주: 수치는 비표준화 회귀계수(b)임
 *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

팀장의 업무 적극성과 책임감에 대한 회귀모형은 부서별로 의미 있는 차이가 나타나고 있었다. 기타를 제외할 경우 팀장의 업무 적극성과 책임감에 대한 평가는 지능팀과 경제팀 팀원들이 높았고 수사지원팀과 과학수사팀 팀원들이 낮았다. 하지만 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 근무기관에 따른 차이는 발견되지 않았다.

팀장의 리더십에 대한 팀원들의 평가 역시 부서별로 차이가 있었다. 폭력팀장의 리더십이 가장 높게 평가되었고 수사지원팀장의 리더십이 가장 낮게 평가되었다. 이밖에 이 모형에 포함된 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 근무기관별로는 팀장의 리더십 평가 결과에 의미 있는 차이를 보이고 있지 않았다.

한편, 팀장의 수사실무 지식에 대한 회귀분석 모형은 통계적으로 적합하지 않았으며, 응답자의 특성별로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상과 같이 팀장에게 요구되는 개별 항목에 대한 팀원들의 평가를 응답자의 사회인구학적 특성, 경찰관련 특성들을 고려하여 살펴봤다. 다음으로 개별 항목을 종합적으로 고려한 팀장역량지수에 대한 회귀분석을 실시하였다. 이 모형 역시 통계적으로 유의미하였으나 팀장역량지수는 부서별로만 유의미한 차이가 나타났다. 즉 기타를 제외할 경우 팀장의 역량이 높게 평가된 부서는 지능팀이며, 그 다음으로는 폭력팀, 경제팀, 강력팀, 과학수사팀의 순으로 팀장 역량이 높게 평가되고 있었으며, 수사지원팀은 팀장의 역량이 가장 낮게 평가되었다. 하지만 경제팀(통제집단)과 수사지원팀 간의 차이만이 통계적으로 유의미한 수준이었다. 이밖에 이 모형에는 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 근무기관 등도 포함되었으나 집단별로 유의미한 차이가 발견되지는 않았다.

제2절 수사 체계에 대한 진단

수사경과제와 최종별 팀제의 도입은 수사의 전문화 기반을 마련함으로써 수사시스템

의 선진화를 구축하려는 것이다. 하지만 새로운 제도가 시행된 지 1년여의 시간밖에 지나지 않아 과거 수사 활동의 여러 가지 제약 요인들이 완전히 소진된 것은 아니다. 이런 맥락에서 이번 절에서는 현 수사체계의 문제점들을 다각적으로 검토하고 이를 바탕으로 개선책을 마련하기 위한 기초 자료로 삼고자 한다.

1. 수사 장애 요인

수사경찰관들은 적법절차의 규정에 따라 공정한 수사에 임해야 한다. 하지만 공정한 수사를 어렵게 하는 많은 요인들이 존재하는 것이 현실이다. 수사의 장애요인은 조직 내 부적인 것일 수도 있고 수사관의 자질에서 비롯된 것일 수도 있으며, 수사 외적인 것일 수도 있다. 조직 내적인 장애요인으로는 과도한 사건량, 상사의 압력, 수사 지원부서의 업무지원 미비 등을 생각해볼 수 있다. 수사요원이 자신이 담당하는 분야에 대한 전문지식이 결여되어 있는 경우도 원활한 수사 활동에 장애가 된다. 대표적인 외적인 요인으로 는 청탁을 꼽을 수 있다.

<표 2-34>는 이와 같은 수사의 내적·외적 장애요인이 구체적으로 무엇이고, 어느 정도 수사 활동에 걸림돌이 되는지를 알아본 결과이다. 수사 장애 요인을 탐색하기 위해 ‘수사분야별 전문지식 부족,’ ‘과도한 사건할당량,’ ‘상사의 압력,’ ‘동료 및 주변으로부터의 청탁,’ ‘유관부서의 업무 지원 미비’ 등 모두 다섯 가지 항목을 측정하였는데, 각 항목은 ‘전혀 동의하지 않는다’를 1점으로 하고 ‘전적으로 동의한다’를 5점으로 하는 5점 척도에 의해 측정하였다. 따라서 각 항목들은 점수가 높을수록 해당 항목이 수사에 장애가 된다는 데 동의하는 비율도 높음을 의미하게 된다.

<표 2-34>의 결과를 보면, ‘과도한 사건 할당량’의 평균값이 4.09로 가장 높고, 그 다음이 ‘수사 분야별 전문지식 부족,’ ‘유관부서의 업무 지원 미비’의 순이다. 다시 말해 현재 수사 활동의 가장 큰 장애요인은 수사요원의 절대 부족으로 인한 과도한 사건 할당량인 것으로 밝혀졌다. 수사요원 1인당 담당해야할 사건수가 많고 제한된 시간 내에 수사를 완료해야만 한다면 심도 깊은 수사를 기대하기는 쉽지 않을 것이다. 이것은 수사

전문화를 위해서는 수사 인력의 보강 및 수사관 1인당 담당 사건수를 현실화하지 않으면 안 된다는 것을 보여준다. 수사요원의 전문성 부족은 과도한 사건 할당량 다음으로 수사의 큰 장애요인이 되는 것으로 조사되었다. 이러한 사실은 우수한 수사요원의 선발과 전문성을 고양시킬 수 있는 체계적인 교육이 필요하다는 점을 의미한다.

반면, ‘동료 및 주변으로부터 청탁’이나 ‘상사의 압력’은 수사 업무에 장애가 되지 않는다는 응답비율이 장애가 된다는 응답비율보다 더 많은 것으로 나타나, 일반적인 수사 장애 요인으로 작용하지는 않는 것으로 조사되었다. 우리사회가 보다 민주화되고 부패척결이 사회적 공론이 되면서 수사과정에 내적인 압력이나 외압, 청탁으로부터 보다 자유로운 환경 속에서 수사가 진행되고 있는 것으로 풀이된다.

<표 2-34> 수사 업무의 장애요인에 대한 응답분포

구 분	사 례 수	평 균	표준편차
수사 분야별 전문지식 부족	1,261	3.84	0.88
과도한 사건 할당량	1,266	4.09	0.86
상사의 압력	1,255	2.89	0.97
동료 및 주변으로부터의 청탁	1,247	2.48	0.88
유관부서의 업무 지원 미비	1,257	3.48	0.95

그런데 동일한 수사 장애요인일지라도 수사요원 개개인에게 미치는 영향력이나 유형 등은 다를 것으로 생각된다. 이에 <표 2-34>의 다섯 가지 수사 장애요인을 종속변인으로 하고 성, 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 부서, 근무기관을 독립변인으로 하는 회귀 분석을 실시하였다(<표 2-35>). 그 결과 5가지 회귀모형은 모두 통계적으로 적합했다. 그러면 그 결과를 간략히 정리해보도록 하겠다.

우선 ‘전문지식 부족’ 모형을 보면, 성, 연령, 계급, 부서, 근무기관에 따라 유의미한 차이가 나타나고 있었다. 좀더 자세히 살펴보면, 남성이 여성보다 전문지식 부족에 의한 수사 장애를 덜 느끼고 있는 것으로 나타났다. 연령별로 보면, 30대가 다른 연령계층에

비해 전문지식의 부족에 의한 수사 장애를 가장 크게 느끼고 있었고, 50대는 이러한 장애를 가장 적게 느끼고 있었다. 계급별로는 경정이 전문지식 부족에 의한 수사 장애를 가장 크게 느끼고 있었고, 순경이 가장 적게 느끼고 있었다. 대체적으로 계급이 높을수록 전문지식의 부족에 따른 수사 장애를 보다 강하게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 부서별로도 차이가 있었는데, 경제팀이 전문지식 부족에 의한 수사 장애를 가장 크게 느끼고 있었고, 그 다음이 지능팀이었으며, 기타부서, 폭력팀과 강력팀은 전문지식 부족에 의한 수사 장애를 상대적으로 덜 느끼고 있었다. 근무기관별로 비교해보면, 2급지 경찰서 근무자들이 전문지식 부족에 의한 수사 장애를 가장 크게 인식하고 있었다. 이밖에도 이 모형에는 교육수준, 수사경력 등도 포함되었지만 집단별로 유의미한 차이가 발견되지는 않았다.

‘과도한 사건량’ 모형의 회귀분석 결과를 보면, 성, 연령, 수사경력, 부서, 근무기관에 따라 유의미한 차이가 나타나고 있었다. 좀더 자세히 살펴보면, 남성이 여성에 비해 과도한 사건량으로 인한 수사의 장애를 더 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 20대가 과도한 사건량으로 인한 수사 장애를 가장 심하게 느끼고 있었으며 그 다음이 30대, 40대, 50대 순으로 나타나, 연령이 높아질수록 과도한 사건량으로 인한 수사 장애를 덜 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 교육수준별로 보면, 대학교 학력집단이 이러한 장애를 가장 크게 인식하고 있었고 대학원 학력집단이 가장 작게 인식하고 있었으나, 대학교 학력집단과 고등학교 학력집단간의 차이만 통계적으로 유의미했다. 부서별로도 차이가 있었는데, 경제팀이 과도한 사건량으로 인한 수사 장애를 가장 심각하게 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 상대적으로 과학수사팀, 강력팀, 폭력팀은 이러한 장애를 덜 느끼고 있는 것으로 나타났다. 근무관서별로 보면, 2급지 경찰서 근무자들이 과도한 사건량으로 인한 수사 장애를 가장 크게 느끼고 있었고 본청·지방청 근무자들이 가장 적게 느끼고 있었으나, 통계적인 차이는 3급지서 근무자와 본청·지방청 근무자 사이에만 유의미했다. 수사경력별로도 사건량이 수사에 미치는 영향에 대한 인식이 달랐는데, 수사경력이 15년 이상인 베테랑 수사요원들이 과도한 사건으로 인한 수사 장애를 가장 크게 느끼고 있었는데, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준에 근접했다. 이밖에 이 모형에는 교육수준도 포함되었으나 집단 간에 의미 있는 차이가 나타나지는 않았다.

‘상사압력’ 모형에 대한 회귀분석 결과를 보면, 성, 부서, 근무기관 등이 이에 유의미한 차이를 보였고, 계급은 유의미한 수준에 근접하고 있었다. 좀더 자세히 살펴보면, 남성이 여성에 비해 상사압력으로 인한 수사 장애를 덜 느끼고 있는 것으로 나타났다. 부서별로는 강력팀이 상사의 압력에 따른 수사 장애를 가장 크게 느끼고 있었고 경제팀은 이러한 장애를 가장 작게 느끼고 있었다. 근무기관별로는 2급지 경찰서 근무자들이 상사 압력에 의한 수사 장애를 가장 많이 느끼고 있는데 반해 본청·지방청 근무자들은 이러한 장애를 가장 덜 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 계급별로 보면, 경사가 상사로부터의 압력을 가장 많이 느끼는 것으로 나타났고 경정은 상사의 압력을 가장 적게 느끼는 것으로 나타났다. 한편, 이 모형에는 연령, 교육수준, 수사경력 등도 독립변인으로 포함되었으나 집단 간에 어떤 의미 있는 차이가 발견되지는 않았다.

‘청탁’ 모형의 회귀분석 결과에 의하면, 성, 연령, 계급, 부서, 근무기관 등이 이에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 남성은 여성에 비해 주변의 청탁으로 인한 수사 장애를 덜 느끼는 것으로 조사되었다. 연령별로는 20대와 30대가 40대와 50대보다는 상대적으로 주변의 청탁으로 인한 수사 장애를 좀더 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다. 계급별로는 경정이 주변 청탁을 상대적으로 많이 느끼는 것으로 나타났고 경감과 순경은 상대적으로 적게 느끼는 것으로 나타났다. 부서별로는 강력팀이 주변으로부터 청탁으로 인한 수사 장애를 좀더 많이 인식하고 있었으며 기타부서는 이러한 장애를 가장 덜 느끼는 것으로 분석되었다. 근무기관별로 비교해보면, 경찰 교육기관 근무자들이 주변 청탁으로 인한 수사 장애의 문제를 가장 많이 인식하고 있었고 본청·지방청 근무자들이 이러한 장애의 문제를 가장 덜 심각하게 느끼고 있었다. 수사와 무관한 경찰 교육기관 근무자들이 주변 청탁으로 인한 수사 장애의 문제를 좀더 심각하게 느끼는 것은 실제 이들이 이러한 압력에 많이 노출되었다기보다는 교육담당자로서 이 문제에 대한 관심과 인식이 일선 수사요원보다 더 크기 때문이 아닌가 생각된다. 한편, 이 모형에는 교육수준과 수사경력도 독립변인으로 포함되었지만 어떤 주목할 만한 집단 간 차이는 발견되지 않았다.

<표 2-35> 수사 장애 요인에 대한 회귀분석표

변 인	전문지식 부족	과도한 사건량	상사 압력	주변 청탁	업무지원 미비
남성	-0.24*	0.23*	-0.28*	-0.26*	0.01
20대	-0.18	0.11	0.00	0.02	0.16
40대	-0.27***	-0.24**	-0.11	-0.20*	-0.01
50대	-0.43**	-0.30*	-0.21	-0.15	0.03
전문대학	-0.13	0.02	0.04	0.05	0.04
대학교	-0.12	0.13*	0.09	0.09	0.05
대학원	-0.21	-0.08	0.12	0.01	0.09
순경	-0.20+	-0.06	-0.18	-0.23*	-0.10
경장	-0.14	-0.06	-0.09	-0.15	0.04
경위	0.14	0.08	-0.09	-0.05	-0.11
경감	0.16	0.02	-0.26	-0.25+	-0.27*
경정	0.18	0.17*	-0.35+	0.12	-0.24
수사경력(3년 미만)	0.03	0.00	0.06	0.03	-0.03
수사경력(11년 미만)	-0.15	0.17	0.06	0.01	-0.02
수사경력(15년 미만)	0.10	-0.10	0.13	0.08	-0.18
수사경력(15년 이상)	0.10	0.24+	0.12	0.12	-0.04
강력팀	-0.17*	-0.54***	0.54***	0.04	0.09
폭력팀	-0.21*	-0.51***	0.22*	-0.18	0.07
지능팀	-0.08	-0.37***	0.08	-0.05	-0.04
수사지원팀	-0.16	-0.34***	0.21*	-0.08	-0.22*
과학수사팀	-0.14	-0.57***	0.25	-0.09	-0.18
기타	-0.44**	-0.49**	0.11	-0.30+	-0.12
1급지 경찰서	-0.17*	0.05	0.13	0.10	0.16*
2급지 경찰서	0.09	0.16	0.02	0.08	0.19
본청·지방청	-0.17	-0.26**	0.16	-0.06	-0.06
경찰교육기관	-0.19	-0.23	1.16**	1.33**	0.38
(상수)	4.56***	4.23***	2.84***	2.78***	3.40***
사례수	1,193	1,193	1,193	1,193	1,193
F값	2.15**	5.48***	3.18***	1.88**	1.94**
R2	0.05	0.11	0.07	0.04	0.04

주: 수치는 비표준화 회귀계수(b)임

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

마지막으로 ‘유관부서 지원미비’ 모형에 대한 회귀분석 결과를 보자. 이 모형에 포함된 독립변인들 중에는 계급과 부서, 근무기관이 종속변인을 설명하는 데 보다 적합했다. 계급별 차이를 보면, 경장이 유관부서의 지원 미비에 의한 수사 장애를 가장 크게 느끼고 있었고 경감과 경정은 이러한 장애를 덜 인식하고 있었으나, 통제집단과의 차이는 경정만이 유의미했다. 부서별로 보면, 강력팀이 지원 미비로 인한 수사 장애를 가장 심각하게 느끼고 있는 데 반해, 수사지원팀은 지원 미비로 인한 수사 장애를 가장 덜 심각하게 느끼고 있었다. 수사지원팀이 유관부서의 지원 미비로 인한 수사 장애를 덜 느끼는 것은 이 부서의 기능이 수사부서를 지원하는 것이기 때문에 나타난 당연한 결과로 생각된다. 근무기관별로 보면, 경찰 교육기관이 유관부서의 지원 미비로 인한 수사 장애를 가장 크게 인식하고 있었고 그 다음이 2급지 경찰서, 1급지 경찰서 근무자의 순이며, 분청·지방청 근무자들은 유관부서의 지원 미비로 인한 수사 장애를 가장 작게 느끼고 있었다. 하지만 통제집단과의 차이는 1급지 경찰서 근무자들밖에 유의미한 수준이 아니었다. 이밖에 모형에 포함된 성, 연령, 교육수준, 수사경력에 따른 의미 있는 차이는 나타나지 않았다.

2. 업무 부하량

앞의 분석(<표 2-34>)에 의하면 현실적으로 수사의 가장 큰 장애요인은 과도한 사건 할당량인 것으로 밝혀졌다. <표 2-36>은 부서와 근무지별로 실제 업무 부하량이 얼마나 되는지를 비교한 것이다. 업무 부하량은 실질적으로 수사를 담당하거나 지원하는 수사요원의 한 달 평균 처리 사건수로 측정하였다.¹²⁾ 기타부서에 소속된 수사요원은 분석 대상에서 제외하였다.

그 결과를 보면, 실제 수사를 담당하고 있는 수사요원들의 한 달 평균 처리 사건수는 21.71건으로 조사되었다. 다시 말해 우리나라 수사실무자들은 1일 평균 0.72건의 사건을

12) 팀장이나 수사부서의 장은 모든 사건을 다루기는 하지만 실질적인 수사를 담당하는 것이 아니기 때문에 분석 대상에서 제외하였다. 따라서 여기에 제시된 수사요원 1인의 1개월당 평균 사건수는 해당 팀 1인당 평균사건 수를 의미하지는 않는다. 이러한 분석방법이 요구되는 것은 실질적으로 수사를 담당하지 않는 간부급들을 포함시킬 경우 1인당 담당 사건수는 줄어들게 되어 현실을 왜곡할 위험성이 크기 때문이다.

처리하고 있는 것으로 나타났다. 이를 근무기관별로 다시 살펴보면, 1급지 경찰서의 수사실무자들이 한 달 평균 23.59건의 사건을 처리하고 있고, 2-3급지 경찰서의 경우에는 20.75건, 본청·지방청의 경우에는 9.51건의 사건을 처리하고 있는 것으로 나타났다.

업무 부하량, 즉 사건 할당량은 부서와 근무기관의 유형에 따라 다르게 나타났다. 강력팀 소속 수사요원의 한 달 평균 처리 사건수는 16.62건으로 집계되었다. 이를 근무기관별로 비교해보면, 1급지 경찰서의 강력팀 소속 수사요원의 한 달 평균 처리 사건수는 17.75건, 2-3급지는 16.94건, 본청·지방청은 9.08건이었다.

폭력팀 수사실무자의 한 달 평균 처리사건수는 24.74건이었는데, 근무기관별로는 1급지 경찰서의 수사실무자가 26.36건, 본청·지방청이 8.40건이었다.¹³⁾

지능팀 수사실무자의 한 달 평균 처리 사건수는 21.3건으로 집계되었다. 이를 근무기관별로 분류해보면, 1급지 경찰서 수사실무자의 한 달 평균 처리 사건수가 23.90건으로 가장 많고, 2-3급지 경찰서는 22.19건, 본청·지방청은 7.52건으로 나타났다.

경제팀 수사실무자가 한 달 평균 처리하는 사건수는 24.76건으로 나타났다. 근무기관별로는 1급지 경찰서가 25.25건, 2-3급지 경찰서가 23.92건, 본청·지방청은 13.71건이었다.

수사지원팀 수사실무자의 한 달 평균 처리 사건수는 42.93건이었으며, 이를 근무기관별로 세분화해서 보면, 1급지 경찰서가 52.73건, 2-3급지 경찰서가 66.00건, 본청·지방청이 9.58건으로 조사되었다. 하지만 수사지원팀의 업무부하량은 응답자가 상대적으로 적고 표준편차가 심하기 때문에 이를 일반화하기는 어렵다고 생각된다. 다만 다른 팀에 비해 수사지원팀의 업무량이 많다고 보고되는 것은 수사지원이라는 팀 업무의 성격에서 비롯되는 결과로 보인다.

과학수사팀의 경우 수사실무자의 한달 평균 처리 사건수는 22.61건으로 조사되었다. 근무기관별로 다시 세분화시켜 살펴보면, 1급지 경찰서가 28.25건, 2-3급지 경찰서가 13.57건, 본청·지방청이 16.25건인 것으로 나타났다.

13) 2-3급지의 경우 폭력팀이 별도로 구성되기보다는 좀더 포괄적인 강력팀 속에 포함되어 있음.

<표 2-36> 근무기관별·부서별 수사요원의 한 달 평균 처리사건수

(단위: 빈도, 건)

현 부서	근무지	사 례 수	평 균	표 준 편 차
강 력 팀	1급지	184	17.75	14.14
	2-3급지	83	16.94	12.75
	본청·지방청	31	9.08	5.12
	합 계	298	16.62	13.32
폭 력 팀	1급지	101	26.36	17.89
	본청·지방청	10	8.40	6.55
	합 계	111	24.74	17.92
지 능 팀	1급지	108	23.90	16.43
	2-3급지	59	22.19	17.28
	본청·지방청	23	7.52	6.20
	합계	190	21.38	16.62
경 제 팀	1급지	214	25.25	9.92
	2-3급지	32	23.92	8.65
	본청·지방청	7	13.71	5.91
	합 계	253	24.76	9.84
수사지원팀	1급지	11	52.73	45.95
	2-3급지	4	66.00	41.92
	본청·지방청	6	9.58	4.01
	합 계	21	42.93	42.61
과학수사	1급지	18	28.25	18.22
	2-3급지	7	13.57	15.01
	본청·지방청	6	16.25	7.74
	합 계	31	22.61	17.01
합 계	1급지	636	23.59	16.00
	2-3급지	185	20.75	16.45
	본청·지방청	83	9.51	6.16
	합 계	904	21.71	15.97

이상의 결과들을 종합적으로 고려할 경우 2-3급지 경찰서에 소속되어 있는 수사지원팀 실무자들의 업무 부하량(66.0건)이 가장 많고, 그 다음이 1급지 경찰서의 수사지원팀(52.7건)이었으며, 본청·지방청 소속 지능팀(7.52건)의 업무 부하량이 가장 적은 것으로 조사되었다. 하지만 수사지원팀의 역할을 감안할 때 업무량이 다른 부서에 비해 많은 것은 당연하기 때문에, 수사지원팀을 제외하여 다시 고려해보면, 1급지 경찰서 과학수사팀 수사실무자의 업무량(28.25건)이 가장 많고, 그 다음으로는 1급지 경찰서 폭력팀(26.36건), 1급지 경찰서 경제팀(25.25건), 2-3급지 경찰서 경제팀(23.92건), 1급지 경찰서 지능팀(23.90건)의 순서로 업무량이 많은 것으로 집계되었다. 이와 같은 근무기관별·부서별 실질적인 업무 부하량은 수사 인력의 증원과 재배치를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

3. 수사인력

수사요원들이 처리하는 과도한 사건량은 실제 범죄사건이 많이 발생하기 때문이기도 하지만, 범죄량에 비례하는 적절한 수사요원들이 충원되지 않기 때문에 나타나는 문제일 수도 있다. 이에 근무기관별·부서별 평균 인원을 비교해봤다. <표 2-37>은 그 결과를 제시한 것이다. 이에 따르면, 우리나라 수사경찰의 부서 당 평균 인원은 6.41명으로 조사되었으며, 근무기관별로는 1급지 경찰서가 6.46명, 2-3급지 경찰서 6.00명, 본청·지방청이 7.03명이었다.

다음으로 각 부서별 평균 인원을 살펴보기로 하겠다. 강력팀의 평균 인원은 6.50명이며, 1급지 경찰서가 5.94명, 2-3급지가 7.07명, 본청·지방청이 7.90명으로 집계되었다. 폭력팀의 평균 인원은 6.06명이며, 1급지 경찰서가 5.79명, 본청·지방청은 8.80명이다.

지능팀의 평균 인원은 6.10명으로 1급지가 6.79명, 2-3급지 4.89명, 본청·지방청은 6.03명이다. 경제팀의 평균 인원은 6.77명이며 이를 근무기관별로 재분류하면 1급지 경찰서가 6.88명, 2-3급지 경찰서가 6.24명, 본청·지방청이 5.89명으로 조사되었다.

수사지원팀의 평균 인원은 6.44명이며, 1급지 경찰서는 6.85명, 2-3급지 경찰서는 5.45명, 본청·지방청은 6.68명이다. 과학수사팀의 평균 인원은 6.09명으로 1급지 경찰서

가 6.09명, 2-3급지 경찰서가 5.64명, 본청·지방청이 6.67명이다.

이상의 결과를 요약해보면, 본청·지방청 폭력팀의 평균 인원(8.80명)이 가장 많고, 그 다음이 본청·지방청의 강력팀(7.90명), 2-3급지 경찰서 강력팀(7.07명), 1급지 경찰서 경제팀(6.88명), 1급지 경찰서 수사지원팀(6.85명) 순으로 평균 인원이 많은 것으로 조사되었다. 반면, 2-3급지 경찰서 지능팀(4.89명) 평균 인원이 가장 작고, 그 다음으로는 2-3급지 경찰서 수사지원팀(5.45명), 2-3급지 경찰서 과학수사팀(5.64명), 1급지 경찰서 폭력팀(5.79명), 본청·지방청 경제팀(5.89명) 순으로 평균 인원이 작은 것으로 조사되었다.

이처럼 근무기관별·부서별 평균 인원들의 규모는 각기 다른 것으로 나타났다. 처리해야 할 사건수가 많거나 통상 범죄사건의 성격상 하나의 사건을 처리하는 데 있어 많은 인원이 요구된다면, 그런 부서의 팀원 수는 많아야 할 것이다. 이에 사건수가 많은 부서에 더 많은 수사요원이 배치되고 있는지 알아볼 필요가 있다. <표 2-38>은 팀 인원 대비 수사실무자 1인당 평균 사건수를 파악한 것이다. 이 수치가 높을수록 팀원의 규모에 비해 해당 팀에서 담당하는 업무량이 많음을 나타낸다. 이러한 기준에 입각하여 재조정된 팀별 업무 부하량을 계산해보면, 수사지원팀이 가장 높고, 그 다음이 폭력팀, 과학수사팀, 경제팀, 지능팀, 강력팀 순으로 팀별 실질적인 업무 부하량이 높다.

다음으로 근무기관 및 부서별로 실질적인 팀의 업무 부하량을 비교해보면, 2-3급지 경찰서의 수사지원팀이 가장 높고, 그 다음이 1급지 경찰서의 수사지원팀, 1급지 과학수사팀, 1급지 폭력팀, 2-3급지 지능팀, 1급지 지능팀, 2-3급지 경제팀의 순서로 업무 부하량이 높고, 반면 본청·지방청 폭력팀, 본청·지방청 강력팀, 본청·지방청 지능팀, 본청·지방청 수사지원팀, 본청·지방청 경제팀 순서로 업무 부하량이 낮다. 수사지원 부서의 업무 부하량이 많은 것은 부서의 역할에서 비롯되는 것이고 할 때, 실질적으로 1급지 경찰서의 과학수사팀이나 1급지 경찰서의 폭력팀의 인원 대비 업무 부하량이 가장 높다고 하겠다. 이들 부서의 업무 부하량은 일선 경찰서 중에서 업무 부하량이 가장 낮은 1급지 경찰서 강력팀의 약 1.5배 정도이다.

<표 2-37> 근무기관별·부서별 평균 인원

단위: 빈도, 명

현 부서	근무지	사례수	평균	표준편차
강력팀	1급지	191	5.94	1.19
	2-3급지	92	7.07	4.40
	본청·지방청	39	7.90	4.37
	합계	322	6.50	3.02
폭력팀	1급지	102	5.79	2.11
	본청·지방청	10	8.80	6.18
	합계	112	6.06	2.81
지능팀	1급지	117	6.79	2.16
	2-3급지	65	4.89	1.48
	본청·지방청	31	6.03	1.58
	합계	213	6.10	2.07
경제팀	1급지	220	6.88	4.11
	2-3급지	33	6.24	3.56
	본청·지방청	9	5.89	0.78
	합계	262	6.77	3.97
수사지원팀	1급지	122	6.85	4.79
	2-3급지	56	5.45	4.48
	본청·지방청	22	6.68	3.98
	합계	200	6.44	4.65
과학수사	1급지	35	6.09	2.58
	2-3급지	11	5.64	2.20
	본청·지방청	9	6.67	2.24
	합계	55	6.09	2.44
합 계	1급지	787	6.46	3.22
	2-3급지	257	6.00	3.78
	본청·지방청	120	7.03	3.70
	합계	1164	6.41	3.41

<표 2-38> 근무기관별·부서별 평균 인원 대비 사건수

(단위: 명, 건수)

현 부서	근 무 지	평균 인원(a)	수사실무자 1인당 월평균 사건처리수(b)	b/a
강력팀	1급지	5.94	17.75	3.0
	2-3급지	7.07	16.94	2.4
	본청·지방청	7.90	9.08	1.1
	합계	6.50	16.62	2.6
폭력팀	1급지	5.79	26.36	4.6
	본청·지방청	8.80	8.40	1.0
	합계	6.06	24.74	4.1
지능팀	1급지	6.79	23.90	4.0
	2-3급지	4.89	22.19	4.5
	본청·지방청	6.03	7.52	1.2
	합계	6.10	21.38	3.5
경제팀	1급지	6.88	25.25	3.7
	2-3급지	6.24	23.92	3.8
	본청·지방청	5.89	13.71	2.3
	합계	6.77	24.76	3.7
수사지원팀	1급지	6.85	52.73	7.7
	2-3급지	5.45	66.00	12.1
	본청·지방청	6.68	9.58	1.4
	합계	6.44	42.93	6.7
과학수사	1급지	6.09	28.25	4.6
	2-3급지	5.64	13.57	2.4
	본청·지방청	6.67	16.25	2.4
	합계	6.09	22.61	3.7
합계	1급지	6.46	23.59	3.7
	2-3급지	6.00	20.75	3.5
	본청·지방청	7.03	9.51	1.4
	합계	6.41	21.71	3.4

그런데 근무기관별·부서별 업무 부하량은 단지 처리 사건수만을 가지고 평가한 것임을 유념할 필요가 있다. 부서별로 좀더 엄밀한 업무 부하량을 산정하기 위해서는 특정 기간 동안의 팀별 사건수, 팀의 인원수, 한 사건 당 평균 소요시간 등을 알 수 있어야 한다.¹⁴⁾ 하지만 본 연구에서는 자료상의 제약으로 이러한 분석에는 이르지 못했다. 때문에 <표 2-38>의 분석결과는 이러한 한계에 주의하면서 제한적으로 수용되어야만 할 것이다.

4. 전문화 정도

앞의 <표 2-34>의 분석 결과에 따르면 수사경찰의 전문지식 부족은 과도한 사건 할당량 다음으로 수사에 장애가 되는 중요한 요인인 것으로 나타났다. 그렇다면 실제 수사경찰의 전문화 정도는 어떨까? 이에 수사경찰 일반의 전문성의 정도와 응답자 개개인의 전문성의 정도를 통해 이 문제를 고찰해보았다.

가. 조직적 차원: 경찰 수사의 전문화 수준

<표 2-39>는 일반적인 측면에서의 수사 경찰의 전문성의 수준을 알아본 것이다. 경찰의 수사 전문성은 ‘매우 높다’를 5점으로 하고 ‘매우 낮다’를 1점으로 하는 5점 척도에 의해 측정하였다. 점수가 높을수록 경찰의 수사 전문성을 높게 평가하고 있음을 나타내도록 부호화하였다. 그 결과를 보면, ‘매우 높다’는 응답 비율은 1.1%, ‘높은 편이다’가 36.0%로 응답자의 37.1%가 경찰의 수사 전문성을 높게 평가하고 있었다. 반면, ‘낮은 편이다’의 비율은 9.3%, ‘매우 낮다’의 비율은 0.9%로 경찰의 수사 전문성을 낮게 평가하고 있는 응답자는 그리 많지 않았다. 표에는 제시되어 있지 않지만, 경찰의 수사 전문성 지수의 평균값이 기준점수인 3점보다 높은 3.27점(표준편차 0.68)으로 나타나, 경찰의

14) 예를 들어 A부서에서 수사요원 1인당 한 사건을 처리하는 데 평균적으로 소요되는 시간이 10시간이고 1개월에 약 10건의 사건을 처리한다고 가정하고 B부서는 하나의 사건을 처리하는 데 평균 1시간이 소요되고 1인당 1개월에 50건의 사건을 처리한다고 가정하면, B부서의 1인당 사건수는 A부서의 5배이지만, 실제 사건 부하량은 A부서 근무자가 B부서 근무자의 2배가 된다.

수사전문성을 높게 보는 경찰관이 낮게 보는 경찰관보다 더 많음을 알 수 있었다. 하지만 절반이 넘는 응답자(52.7%)가 경찰의 수사 전문성을 ‘보통’의 수준으로 평가하였다.

<표 2-39> 경찰 수사의 전문성 정도

구 분	빈 도	퍼센트(%)
매우 높다	14	1.1
높은 편이다	469	36.0
보통이다	686	52.7
낮은 편이다	121	9.3
매우 낮다	12	0.9
합 계	1,302	100.0

한편 응답자의 특성별로 경찰의 수사 전문성 수준을 어떻게 평가하는지 비교하기 위해 일원분산분석을 실시하였다. 그 결과 성, 교육수준, 계급, 근무부서에 따라 유의미한 차이가 발견되었다. 이에 종속변인을 ‘경찰의 수사 전문성 수준’으로 하고 성, 교육수준, 계급, 부서를 독립변인으로 하는 회귀모형을 구성하였다. 분석 결과 이 모형은 통계적으로 유의미했다(<표 2-40>).

그러면 회귀분석 결과를 간략히 살펴보도록 하겠다. 경찰의 수사 전문성 수준에 대한 평가는 교육수준별로 달랐는데, 고등학교 학력집단이 이를 가장 높게 평가하고 있었고 대학원 학력집단이 가장 낮게 평가하고 있었다. 대체적으로 고등학교 학력집단보다는 전문대학 이상 학력집단이 경찰의 수사전문성 수준을 낮게 평가하는 경향이 나타났다.

계급별로도 경찰의 수사 전문성 수준에 대한 평가 결과가 달랐다. 순경이 경찰의 수사 전문성 수준을 가장 높이 평가했고 그 다음이 경장, 경정 순이며, 경사계급이 경찰의 수사 전문성 수준을 가장 낮게 평가했다. 부서별로도 경찰의 수사 전문성 수준을 달리 평가하고 있었다. 폭력팀 수사요원들이 경찰의 수사 전문성 수준을 가장 높게 평가한 반면, 과학수사팀은 이를 가장 낮게 평가하였다.

성별에 따른 경찰의 수사 전문성 수준의 평가 결과는 유의미한 수준에 근접하고 있었는데, 남성이 여성에 비해 수사 전문성 수준을 낮게 평가하고 있었다.

<표 2-40> 응답자의 특성별 경찰의 수사전문성 평가결과에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t
남성	-0.15	-0.06	-1.93+
전문대학	-0.06	-0.04	-1.08
대학교	-0.04	-0.03	-0.79
대학원	-0.22	-0.07	-2.24*
순경	0.17	0.10	2.62**
경장	0.11	0.08	2.11*
경위	0.03	0.02	0.45
경감	0.06	0.02	0.64
경정	0.08	0.02	0.64
강력팀	0.11	0.07	1.98*
폭력팀	0.23	0.10	3.01**
지능팀	0.04	0.02	0.57
수사지원팀	0.05	0.03	0.74
과학수사팀	-0.05	-0.02	-0.51
기타	0.07	0.02	0.64
(상수)	3.30		33.57***
사례수	1,273		
F값	2.32		
R2	0.03***		

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

나. 개인적 차원

다음으로 응답자 개인 수준에서의 수사 전문성을 알아보았다. 응답자의 수사 전문성은 두 가지 측면에서 측정하였는데, 하나는 응답자 자신이 주관적으로 평가한 수사 능력이고 다른 하나는 전문 수사 분야의 유무와 그 구체적 유형이다.

1) 수사경찰관의 전문성 정도

수사경찰관의 주관적 수사 능력을 측정한 결과 ‘매우 높다’가 2.6%, ‘높은 편이다’ 24.7%, ‘보통이다’ 59.3%, ‘낮은 편이다’ 11.3%, ‘매우 낮다’ 2.0%의 분포를 나타내고 있었다(<표 2-41>). 응답자의 절반 이상이 자신의 수사 능력을 보통 수준으로 평가했지만, 수사 능력이 높다는 비율이 낮다는 비율보다는 더 많은 것으로 집계되었다.

실제 <표 2-41>의 응답 유형을 ‘매우 높다’에 5점, ‘매우 낮다’에 1점을 부여하는 5점 척도로 재부호화하면, 평균값은 3.15점(표준편차 0.73점)으로 계산된다. 기준값이 3점인 점을 감안할 때, 주관적인 수사 능력을 높게 평가하는 비율이 낮게 평가하는 비율보다 조금 더 많음을 알 수 있다.

<표 2-41> 응답자의 주관적 수사능력

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
매우 높다	34	2.6
높은 편이다	319	24.7
보통이다	764	59.3
낮은 편이다	146	11.3
매우 낮다	26	2.0
합 계	1289	100.0

구체적으로 응답자의 특성에 따라 주관적인 수사능력에 대한 평가가 어떻게 상이한지 알아보기 위해 ‘주관적 수사능력’을 종속변인으로 하고, 응답자의 사회인구학적 특성(성, 연령, 교육수준)과 경찰업무 관련 특성(계급, 수사경력, 부서, 근무기관)을 독립변인으로 하는 회귀분석을 실시하였다.¹⁵⁾

15) 응답자 자신에 대한 주관적 평가이기 때문에 다른 회귀분석과 달리 영차분산분석을 통해 유의미한 독립변인을 먼저 추출한 다음 적합한 회귀모형을 구성하지 않고 주요 독립변인들을 모두 포함시킨 회귀모형을 구성하였다.

<표 2-42> 주관적 수사능력에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t
남 성	0.16	0.06	1.88
20대	-0.09	-0.03	-1.02
40대	0.02	0.01	0.39
50대	-0.12	-0.05	-1.38
전문대학	0.02	0.01	0.27
대학교	0.02	0.01	0.29
대학원	0.10	0.03	0.97
순 경	-0.01	-0.01	-0.15
경 장	0.01	0.01	0.23
경 위	0.19	0.09	2.72**
경 감	0.21	0.07	2.25*
경 정	0.45	0.11	3.59***
수사경력(3년 미만)	-0.29	-0.19	-5.79***
수사경력(11년 미만)	0.21	0.10	3.41**
수사경력(15년 미만)	0.09	0.03	1.09
수사경력(15년 이상)	0.27	0.09	2.88**
강력팀	0.13	0.08	2.22*
폭력팀	0.22	0.09	2.97**
지능팀	0.05	0.03	0.81
수사지원팀	-0.25	-0.13	-3.98***
과학수사팀	-0.04	-0.01	-0.40
기 타	0.11	0.03	0.99
1급지 경찰서	0.04	0.03	0.77
2급지 경찰서	-0.03	-0.01	-0.34
본청·지방청	0.06	0.03	0.80
경찰교육기관	-0.32	-0.03	-1.16
(상수)	2.95		23.38***
사례수	1,245		
F값	13.50***		
R2	0.20		

*: p < .05, **: p < .01, ***: p < .001

이 회귀모형은 통계적으로 적합하였다(<표 2-42>). 분석 결과에 의하면, 계급, 수사경력, 부서에 따라 주관적인 수사능력에 대한 평가가 달라지고 있었다. 그 결과를 좀더 자세히 살펴보면, 우선 계급별로는 경정이 주관적 수사능력을 가장 높게 평가했고, 그 다음이 경위, 경감 순이며, 순경의 주관적 수사능력이 가장 낮았다. 대체적으로 봤을 때 계급이 높을수록 주관적인 수사능력도 높게 평가되는 경향이 나타났다.

수사경력별로도 주관적 수사능력에 대한 평가가 달랐는데, 15년 이상의 수사경력자 집단의 주관적 수사능력이 가장 높았고, 그 다음이 7-10년 수사경력자 집단이며, 3년 미만 수사경력자 집단은 주관적 수사능력을 가장 낮게 평가하고 있었다. 수사경력과 주관적인 수사능력이 선형적인 비례 관계를 형성하고 있지는 않았지만, 수사경력이 가장 많은 집단이 주관적인 수사능력을 가장 높게 평가하고 있고, 수사경력이 가장 작은 집단이 이를 가장 낮게 평가하고 있는 것으로 미뤄보면, 수사경력이 증가할수록 자신의 수사능력을 더 높이 평가하는 경향성이 있는 것으로 생각된다.

수사부서별로도 주관적 수사능력에 대한 평가가 달랐다. 폭력팀 수사요원들이 주관적 수사능력을 가장 높게 평가하고 있었고, 그 다음이 강력팀이었으며, 수사지원팀 수사요원들이 주관적 수사능력을 가장 낮게 평가하였다.

한편 남성이 여성보다 주관적 수사능력이 더 높고, 연령별로는 30대와 40대가 20대와 50대보다 더 높으며, 교육수준별로는 대학원 집단이 주관적 수사능력을 더 높이 평가하는 것으로 나타났지만, 그 차이가 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다. 근무기관별 차이를 보면 경찰교육기관에 근무하는 수사경찰이 주관적 수사능력을 가장 낮게 평가하고 있었으나 이 역시 통계적으로 유의미한 수준이 아니었다.

2) 전문분야의 분포

수사경과제 도입의 중요한 목표 중의 하나는 수사업무는 오직 수사경과를 부여받은 경찰만이 담당할 수 있도록 함으로써 수사전문가를 양성하는 것이다. 수사전문가라면 최소한 하나 이상의 전문적인 수사 영역을 갖추고 있어야 할 것이다. 하지만 예를 들어 계좌추적이라든지, 사이버 범죄라든지 전문성을 발휘할 수 있는 전문 수사영역이 있다고

응답한 수사요원들의 비율은 30.8%에 불과했다. 다시 말해 현재 수사경과를 받은 수사경찰 10명 중 7명은 전문 수사영역을 갖추고 있지 못하다는 것이다. 물론 수사경과제가 시행된 지 1년여 밖에 지나지 않았기 때문에 나타난 결과라고 생각할 수도 있겠지만, 다른 한편으로 본다면 그간 우리나라 수사시스템이 수사전문가를 양성하는 많은 관심과 투자를 기울이는 데 인색했다는 의미로도 풀이해볼 수 있을 것이다.

<표 2-43> 전문 수사영역의 유무

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
있 다	363	30.8
없 다	815	69.2
합 계	1,178	100.0

한편, 전문 수사영역을 갖고 있다고 응답한 수사요원들의 특성을 파악하기 위해 전문 수사영역의 유무를 종속변인으로 하고, 응답자의 사회인구학적 특성(성, 연령, 교육수준)과 경찰 관련 특성(계급, 수사경력, 부서, 근무기관)을 독립변인으로 하는 로지스틱 회귀 분석을 실시해봤다. <표 2-44>은 그 결과를 제시한 것이다. 이 로지스틱 회귀모형은 통계적으로 유의미했으며, 특히 성, 교육수준, 수사경력, 부서, 근무기관이 전문수사영역의 유무를 예측하는 데 유용한 것으로 나타났다. 결과에 대한 분석에 앞서 로지스틱 회귀분석 계수를 해석하는 방법에 대해 알아보도록 하자.

중다회귀분석의 경우 회귀계수의 해석은 매우 직접적이다. 회귀계수는 독립변인의 1단위 변화가 종속변인에서 몇 단위 변화를 가져오는가를 말해준다. 하지만 로지스틱 회귀분석의 경우 로지스틱 회귀계수를 해석하기 위해서는 로지스틱 모형의 등식을 다시 정리해야 가능하다. 로지스틱 모형은 사건이 발생할 승산비(odds ratio)로 다시 정리할 수 있다. 승산비란 사건이 일어날 확률을 분자로 하고 확률이 일어나지 않을 확률을 분모로 하는 비를 의미한다. 예를 들어 동전을 던져 앞면이 나올 승산비는 $0.5/0.5=1$ 이다. 카드에서 다이아몬드가 나올 승산비는 $0.25/0.75=1/3$ 이다.

<표 2-44> 전문 수사영역의 유무에 대한 로지스틱 회귀분석표

변 인	B	Wald	Exp(B)
남 성	0.95**	8.22	2.59
20대	0.33	1.25	1.39
40대	-0.29	2.09	0.75
50대	-0.47	2.21	0.62
전문대학	0.05	0.06	1.05
대학교	0.03	0.02	1.03
대학원	1.05**	8.59	2.85
순 경	-0.20	0.97	0.82
경 장	-0.26	1.61	0.77
경 위	0.20	0.68	1.22
경 감	-0.01	0.00	0.99
경 정	0.57	1.50	1.77
수사경력(3년 미만)	-0.01	0.01	0.99
수사경력(11년 미만)	0.60**	7.70	1.83
수사경력(15년 미만)	0.79**	7.62	2.20
수사경력(15년 이상)	1.47***	20.16	4.35
강력팀	0.49*	5.98	1.63
폭력팀	0.02	0.00	1.02
지능팀	0.59**	7.52	1.79
수사지원팀	-0.41	3.14	0.66
과학수사팀	1.12**	11.31	3.05
기 타	0.36	0.78	1.44
1급지 경찰서	0.55+	3.65	1.74
2급지 경찰서	0.28	0.76	1.33
본청·지방청	0.83*	5.80	2.29
경찰교육기관	-0.08	0.01	0.92
상 수	-2.30***	22.48	0.10
-2로그우드	1355.14		
모델카이자승	121.64		
R2	0.10***		
사례수	1,140		

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

이처럼 로지스틱 회귀분석은 기본적으로 독립변인의 변량에 따른 로그승산비(Log Odds)의 변화를 보여주는 것이며, 로지스틱 회귀계수인 B의 크기는 독립변인 1단위 변화 당 종속변인의 로그승산비의 변화를 나타낸다고 할 수 있다. 예를 들어 <표 2-44>에서 남성의 로지스틱 회귀계수(B값)는 0.95이다. 이 말은 남성이 여성에 비해 전문 수사영역의 로그승산비가 0.95만큼 증가한다는 것을 나타낸다. 다시 말해 남성이 여성보다 전문적인 수사영역을 가질 로그승산비가 0.95배 더 많다고 할 수 있다. 그런데 승산비가 로그승산비보다 더 직관적으로 파악하기 쉽다. 로그를 없앤 값으로 승산비를 해석하려면 B의 지수변환 값인 $E(B)$ 의 수치를 활용하면 된다. 남성의 승산비가 2.59로 나타나는데, 따라서 남성이 여성보다 전문적인 수사영역을 가질 승산비가 2.59배 많다고 할 수 있다.

그러면 이런 방식으로 <표 2-44>의 결과들을 해석해보자. 앞에서 설명한 것처럼 남자수사관이 여자수사관에 비해 전문수사 영역을 갖추고 있을 확률이 더 높은 것으로 나타났다. 교육수준별로 비교해보면, 대학원 학력집단은 고등학교 학력집단에 비해 전문적인 수사영역을 가질 승산비가 2.85배 더 높은 것으로 나타났다. 하지만 고등학교 학력집단과 전문대, 대학교 학력집단 간의 차이는 유의미하지 않았다. 수사경력별로도 전문 수사영역을 갖추고 있을 확률이 달랐는데, 15년 이상의 수사경력자들이 전문 수사영역이 있을 승산비는 통제집단(수사경력 3년 이상 7년 미만)보다 4.35배 더 높고, 11년 이상 15년 미만의 수사경력자는 2.20배, 7년 이상 11년 미만의 수사경력자는 1.83배 더 높은 것으로 나타났다. 즉 수사경력이 높을수록 전문적인 수사영역이 있을 확률도 높아지고 있는데 이는 당연한 결과이다.

부서별로도 전문 수사영역을 있을 확률이 다른 것으로 밝혀졌다. 과학수사팀은 통제집단(경제팀)에 비해 승산비가 3.05배나 더 높은 것으로 나타났고, 지능팀은 1.79배, 강력팀은 1.63배 더 높은 것으로 나타났다. 그 결과를 정리해보면 전문 수사영역이 있을 확률이 가장 높은 집단은 과학수사팀이며, 그 다음이 지능팀, 강력팀의 순이라 할 수 있다.

근무기관별로도 그 확률이 다른 것으로 나타났다. 본청·지방청 수사요원들의 전문 수사영역에 대한 승산비는 통제집단인 3급지 경찰서 수사요원들보다 2.29배 더 많았고, 1급지 경찰서 수사요원은 1.74배 더 높았다. 한편, 2급지 경찰서의 수사요원이나 경찰 교육기관의 교수요원과 통제집단과의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 요컨대 근무기

관별로 봤을 때, 전문 수사영역을 갖춘 수사요원의 비율은 본청 및 지방청이 가장 높고, 그 다음이 1급지 경찰서라고 하겠다.

한편 전문 수사영역이 있다고 응답한 수사요원들을 대상으로 그 유형을 알아봤더니 사이버범죄가 29.5%로 가장 많았고, 그 다음이 경제범죄(18.2%), 민생범죄(12.7%), 과학수사(9.4%), 통신수사(8.3%), 사기·위조범죄(5.0%) 등의 순이었다(<표 2-45>). 전체 수사요원 중 각 분야별 수사전문가 비율을 보면, 사이버범죄 전문수사관이 9.1%, 경제범죄 전문수사관이 5.6%, 민생범죄 전문수사관 3.9%, 과학수사 전문가 2.9%, 통신수사 전문가 2.5%, 사기·위조범죄 전문수사관 1.5%, 기획수사 전문가 1.4%, 마약·조직폭력 전문수사관 1.3%, 여성·청소년 범죄 전문수사관 0.8%, 국제범죄 전문수사관 0.3%, 식품범죄 전문수사관 0.2%로 집계되고 있다.¹⁶⁾

<표 2-45> 전문 수사영역의 유형과 분포

범 주	빈 도	전문수사관 중 비율(%)	전체 수사요원 중 비율(%)
사이버범죄	107	29.5	9.1
경제범죄	66	18.2	5.6
민생범죄	46	12.7	3.9
과학수사	34	9.4	2.9
통신수사	30	8.3	2.5
사기위조범죄	18	5.0	1.5
기획수사	17	4.7	1.4
마약조직폭력	15	4.1	1.3
여성/청소년관련 범죄	9	2.5	0.8
국제범죄	4	1.1	0.3
식품위생	2	0.6	0.2
기 타	13	3.6	1.1
모든 분야	2	0.6	0.2
소 계	363	100.0	30.8
합 계	1,178		100.0

16) 응답자의 주된 영역 1개 분야만을 고려한 비율이며, 한 명의 수사관이 여러 영역에 걸쳐 전문성을 발휘할 수 있기 때문에 실제로 각 수사영역별 전문가의 비율은 이보다 좀더 높을 것으로 예상된다.

5. 본청과 지방청의 수사 지원

수사 전문화를 위해서는 과학수사나 수사서무와 같은 수사 지원부서의 신속한 지원이 필요하다. 사안에 따라서는 경찰서 단위를 넘어서서 광역화된 수사체제가 가동되어야 할 때도 있다. 뿐만 아니라 일선 수사경찰의 업무 지원이나 수사제도 개선 등을 위한 상급 기관, 즉 경찰청과 지방청의 적절한 역할도 중시되고 있다. 하지만 일선 수사경찰관들은 경찰청과 지방청의 역할에 대해 그리 긍정적인 평가를 내리고 있지는 않다.

<표 2-46>은 “지방청 및 본청에서 일선 수사 형사들의 업무지원 및 수사제도 개선을 위한 역할을 잘 하고 있다고 생각”하느냐는 질문을 ‘매우 잘하고 있다’를 5점으로 하고 ‘매우 잘못하고 있다’를 1점으로 하는 5점 척도로 측정한 결과이다.

그 결과를 보면, 본청의 역할에 대해서는 ‘매우 잘하고 있다’는 응답비율이 1.8%, ‘잘하고 있는 편이다’가 15.0%, ‘보통이다’ 39.5%, ‘잘못하고 있는 편이다’가 26.6%, ‘매우 잘못하고 있다’가 17.1%로 나타나, 긍정적인 평가(16.8%)보다 부정적인 평가(43.7%)가 2배 이상 많은 것으로 집계되었다. 같은 방식으로 지방청의 역할에 대해 측정한 결과, 부정적인 평가(40.4%)의 비율은 긍정적인 평가 비율(16.6%)의 약 3배나 되었다. 평균값을 중심으로 살펴보다라도 본청이나 지방청 모두 기준값인 3점에 훨씬 못 미치고 있어 일선 수사경찰관들이 본청과 지방청의 수사지원 및 제도개선의 역할에 대해 부정적임을 알 수 있다.

<표 2-46> 수사경찰의 업무지원 및 수사제도 개선을 위한 지방청과 본청의 역할에 대한 평가

구 분	본 청	지 방 청
매우 잘하고 있다	22 (1.8)	20 (1.6)
잘하고 있는 편이다	186 (15.0)	194 (15.1)
보통이다	490 (39.5)	553 (42.9)
잘못하고 있는 편이다	329 (26.6)	357 (27.7)
매우 잘못하고 있다	212 (17.1)	164 (12.7)
합계	1,239 (100.0)	1,288 (100.0)
평균(표준편차)	2.58 (1.00)	2.65 (0.94)

<표 2-47>은 근무기관별로 본청과 지방청의 역할에 대한 평가 결과를 비교한 것이다. 먼저 본청에 대한 평가를 보면, 놀랍게도 본청 소속 수사요원들의 평가가 가장 부정적이고, 1급지 경찰서 소속 수사요원들의 평가는 그 다음으로 부정적이다. 반면 경찰교육 기관의 교수요원들의 본청에 대한 평가는 다른 기관에 비해서도 가장 높을 뿐만 아니라 평가 자체도 비교적 긍정적이다. 본청에 대한 지방청 수사요원들의 평가는 긍정적인 비율이 부정적인 비율보다 높으나 그 차이는 그리 크지 않다.

<표 2-47> 근무기관별 지방청과 본청의 일선 수사경찰 업무협조와 수사제도 개선 역할에 대한 평가 비교

구 분	본청의 역할			지방청의 역할		
	사 례 수	평 균	표준편차	사 례 수	평 균	표준편차
본 청	17	2.41	0.87	19	2.58	0.90
지방청	125	3.02	0.96	135	3.30	0.85
1급지 경찰서	812	2.49	1.00	840	2.53	0.94
2급지 경찰서	82	2.57	0.96	86	2.64	0.85
3급지 경찰서	192	2.66	0.96	196	2.71	0.86
교육기관	11	3.18	1.17	12	3.17	0.72
합 계	1,239	2.58	1.00	1,288	2.65	0.94
F값	7.49***			17.73***		

∗: $p < .05$, ∗∗: $p < .01$, ∗∗∗: $p < .001$

이와 대조적으로 지방청의 역할에 대해 가장 긍정적인 평가를 하고 있는 집단은 지방청 소속 수사요원들이었으며, 경찰 교육기관 교수요원들 역시 지방청의 역할에 대해 긍정적이다. 반면 일선 경찰서(1-3급지 경찰서) 수사경찰관과 본청 소속 수사요원들은 지방청의 역할에 대해 부정적이며, 특히 1급지 경찰서 수사관들의 평가가 가장 부정적이었다.

본청과 지방청이 일선 수사관들로부터 부정적인 평가를 받고 있는 이유들을 알아본

결과(<표 2-48>), 응답자의 70.4%가 ‘현실과 맞지 않는 기획’을 지목하였다. ‘불필요한 보고 요구’ 때문에 역할이 부진하다는 응답비율은 20.5%였다. 그밖에 ‘역할 자체의 부재’가 5.5%, ‘권한 남용’ 1.3%, ‘기타’ 2.3%였다. 결과가 이렇다면 본청과 지방청은 일선 수사 현실에 맞도록 제도개선과 수사지원을 기획하고 보고업무 등의 행정절차를 간소화함으로써 보다 효율적인 수사가 진행될 수 있도록 노력하지 않으면 안 될 것이다. 또한 본청과 지방청은 권위적인 상급기관으로서가 아니라 일선 수사현장에서 원활한 수사가 이루어질 수 있도록 이들을 지원하고 안내하는 역할 정체성을 확립하는 것이 무엇보다 요구된다고 하겠다.

<표 2-48> 본청과 지방청의 일선 수사경찰에 대한 업무협조와 수사제도 개선
역할이 부진한 이유

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
비현실적 기획	843	70.4
불필요한 보고 요구	245	20.5
권한 남용	15	1.3
역할 자체의 부재	66	5.5
기 타	28	2.3
합 계	1,197	100.0

제3절 교육 체계

앞의 분석에 의하면 일선 수사경찰관들이 스스로 평가한 주관적인 수사능력은 높은 것으로 조사되었다. 하지만 전문성을 발휘할 수 있는 수사 분야가 있다는 수사요원은 10명 중 3명에 불과했다. 이러한 결과는 수사요원들의 전문성을 고양시킬 수 있는 체계적

인 교육이 필요함을 함축하고 있다. 이를 위해 이번 절에서는 수사경찰관들의 교육과 관련된 주요 현안과 문제점들을 짚어보고자 한다.

1. 수사관련 교육 이수 정도

먼저 수사 관련 교육 실태에 대해 살펴보기로 한다. <표 2-49>는 수사 관련 교육을 현장 관찰 등의 실무기법에 관한 기본 교육, 판례 등의 법률 관련 이론 교육, 그리고 회계장부 분석, 계좌추적 등 전문 교육의 이수 유무와 그 정도를 측정된 결과이다. 각각의 교육 경험에 대해서는 ‘전혀 받은 적이 없다’를 1점으로 하고 ‘거의 받지 못했다’를 2점, ‘그저 그렇다’를 3점, ‘적당히 받았다’를 4점, ‘충분히 받았다’를 5점으로 하는 5점 척도로써 측정하였다. 그럼으로써 각 항목의 점수가 높을수록 해당 교육을 충분히 이수했음을 나타내도록 부호화하였다.

우선 기초적인 수사 실무 교육의 이수 경험을 보면, ‘충분히 받았다’가 3.5%, ‘적당히 받았다’가 22.0%로 나타나 수사경찰관 4명 중 1명꼴로 기본적인 수사실무 교육을 이수한 것으로 나타났다. 그렇지만 ‘거의 받지 못했다’는 응답비율이 18.7%이었고, ‘전혀 받은 적이 없다’는 응답비율은 26.4%로 집계되고 있다. 즉 수사요원의 45.1%가 기초적인 수사실무 교육을 거의 받지 못했거나 전혀 받은 적이 없는 것으로 나타났다.

법률 및 이론 교육에 대한 이수 경험 역시 이와 비슷했다. 법률 이론 교육을 ‘충분히’ 혹은 ‘적당히’ 받았다는 응답은 14.6%에 불과했고, 63.4%는 거의 받지 못했거나 전혀 받은 적이 없는 것으로 나타났다.

전문수사기법에 대한 교육 이수 경험은 더욱 더 열악했다. 교육을 ‘충분히’ 혹은 ‘적당히’ 받은 적이 있었던 수사요원은 10명 중 약 1명꼴인 9.9%에 불과했고, 수사요원의 74.6%는 전문수사기법에 관한 교육을 거의 받지 못했거나 전혀 받은 적이 없는 것으로 조사되었다. 특히 수사요원의 절반가량이 전문수사교육을 전혀 받은 적이 없는 것으로 나타났다.

<표 2-49> 수사관련 교육 유형별 교육 이수 정도

(단위: 빈도, %)

구 분	충분히 받았다	적당히 받았다	그저 그렇다	거의 못 받음	전혀 못 받음	평균 (표준편차)	합 계
수사실무 기본교육	44 (3.5)	278 (22.0)	372 (29.5)	236 (18.7)	333 (26.4)	2.58 (1.2)	1,263 (100.0)
법률이론교육	17 (1.4)	161 (13.2)	269 (22.0)	306 (25.0)	470 (38.4)	2.14 (1.1)	1,223 (100.0)
전문수사기법	12 (1.0)	109 (8.9)	190 (15.5)	308 (25.2)	605 (49.4)	1.87 (1.0)	1,224 (100.0)

따라서 체계적인 교육 계획을 수립하기 위해서는 교육이 필요한 적절한 대상에게 적합한 교육이 제공되어야 할 것이다. 이에 응답자의 사회인구학적 변인(성, 연령)¹⁷⁾과 경찰관련 변인들(계급, 수사경력, 부서, 근무기관)을 독립변인으로 하고 수사실무 기초교육 이수정도, 법률 및 이론 교육 이수정도, 전문수사기법 이수 정도를 각각 종속변인으로 하는 회귀분석을 실시하였다. <표 2-50>은 그 결과를 제시한 것인데, 세 가지 회귀모형은 모두 통계적으로 적합하였다.

먼저 ‘수사실무 기본교육’ 모형의 결과를 보면, 성, 연령, 계급, 수사경력, 부서, 근무기관이 종속변인을 설명하는 데 유의미한 것으로 나타났다. 좀더 구체적으로 살펴보면, 남자수사관이 여자수사관에 비해 수사실무 기본교육을 더 많이 받은 것으로 나타났다. 연령별로 보면, 기본교육은 50대와 40대가 상대적으로 많이 받았고 30대가 가장 적게 받은 것으로 나타났다. 수사경력과 기본교육 이수 정도 사이에는 비례적인 관계가 형성되고 있었는데 수사경력이 많을수록 기본교육을 더 많이 받은 것으로 나타났다. 계급별로 살펴보면, 기본교육 이수 정도는 경정이 가장 높고, 그 다음이 경감, 경위의 순이며, 경사가 가장 낮았다. 대체적으로 계급이 높을수록 기본교육을 더 충실하게 받은 것으로 나타났다. 팀별로 기본교육 이수 정도를 비교해보면, 과학수사팀이 가장 충실하게 기본교육을 받은 것으로 나타났고 반면 수사지원팀은 기본교육을 가장 덜 받은 것으로 조사되었다. 이밖에도 이 모형에는 근무기관

17) 영차분산분석 결과 교육수준은 교육유형(기초교육, 법률 및 이론교육, 전문 수사기법)과 유의미한 관계를 형성하고 있지 않았다.

도 포함되어 있었지만 의미 있는 차이가 발견되지는 않았다.

<표 2-50> 수사실무 기본교육, 이론교육, 전문수사기법 교육에 대한 회귀분석표

변 인	수사실무 기본교육	법률 및 이론 교육	전문 수사기법
남 성	0.31*	0.22	0.13
20대	0.14	0.13	-0.03
40대	0.19*	0.18*	0.20*
50대	0.20	0.08	0.18
순 경	0.06	-0.07	0.15
경 장	0.13	-0.05	0.17+
경 위	0.10	0.33**	0.11
경 감	0.49**	0.92***	0.54***
경 정	0.66**	0.95***	0.73***
수사경력(3년 미만)	-0.31***	-0.34***	-0.27***
수사경력(11년 미만)	0.30**	0.11	0.12
수사경력(15년 미만)	0.36*	-0.06	0.13
수사경력(15년 이상)	0.52**	0.08	0.32*
강 력 팀	0.46***	-0.04	-0.14
폭 력 팀	0.37**	0.01	-0.19
지 능 팀	0.25*	-0.08	0.13
수사지원팀	-0.24*	-0.40***	-0.44***
과학수사팀	0.88***	-0.44**	-0.26
기 타	0.26	-0.09	-0.10
1급지 경찰서	-0.02	-0.01	0.07
2급지 경찰서	-0.10	-0.02	0.06
본청·지방청	-0.05	0.00	-0.07
경찰교육기관	-0.32	-0.30	-0.20
(상수)	1.90***	2.01***	1.65***
사 례 수	1,175	1,175	1,175
F값	10.71***	10.75***	7.23***
R2	.18	.18	.13

주: 수치는 비표준화 회귀계수(b)임

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

‘법률 및 이론 교육’ 모형의 결과를 보면, 연령, 계급, 수사경력, 부서가 이에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 연령별 차이를 보면, 40대가 법률·이론 교육을 가장 많이 받은 것으로 나타났고 30대가 가장 적게 받은 것으로 나타났다. 계급별로 법률·이론 교육의 이수 정도를 비교해보면, 경정이 가장 높고, 그 다음이 경감이며, 순경이 가장 낮았다.

계급이 높을수록 법률·이론 교육을 더 많이 받은 것으로 나타났다. 수사경력에 따라서도 법률·이론 교육에 대한 경험이 달랐는데, 7-10년 수사경력자가 법률·이론 교육을 가장 많이 받았고, 3년 미만의 수사경력자는 법률·이론을 가장 적게 받은 것으로 나타났다. 통제집단과의 차이는 3년 미만의 수사경력자만이 통계적으로 유의미했다. 팀별로도 법률·이론 교육의 이수 정도가 달랐는데, 법률·이론 교육은 폭력팀과 경제팀이 가장 많이 받은 것으로 나타났고 과학수사팀과 수사지원팀이 가장 적게 받은 것으로 나타났다. 하지만 통제집단(경제팀)과의 차이는 과학수사팀 및 수사지원팀만이 통계적으로 유의미한 수준이었다. 이밖에 이 모형에는 성, 근무기관 등도 포함되었으나 어떤 유의미한 차이가 발견되지는 않았다.

‘전문수사기법’ 모형의 결과를 보면, 연령, 계급, 수사경력, 부서에 따라 전문수사기법 교육 경험이 다르게 나타나고 있었다. 먼저 연령별 차이를 살펴보면, 40대가 전문수사기법 교육을 가장 많이 받은 것으로 나타났고 20대가 가장 적게 받은 것으로 나타났다. 계급별로 보면, 경정이 전문수사기법 교육을 가장 많이 받았고, 그 다음이 경감이며 경사계급은 전문수사기법 교육을 가장 적게 받은 것으로 나타났다. 수사경력별로도 차이가 있었는데, 15년 이상 수사경력자들이 전문수사기법 교육을 가장 많이 받은 것으로 조사되었고 3년 미만이 가장 적게 받은 것으로 조사되었다. 부서별로 비교해보면, 지능팀이 전문수사기법 교육을 가장 많이 받았고 수사지원팀이 가장 적게 받은 것으로 나타났다. 그렇지만 통제집단(경제팀)과의 차이는 수사지원팀만이 통계적으로 유의미한 수준이었다. 이밖에도 이 모형에는 성, 근무기관도 포함되었으나 유의미한 차이가 나타나지는 않았다.

그러면 이상의 결과를 종합적으로 살펴보자. 우선 경찰관들은 일정한 주기로 교육이 제공되기 때문에 근속년수가 길수록 교육경험도 높아질 것이다. 따라서 연령, 계급, 수사경력이 높은 수사요원들이 기본교육, 이론교육, 전문교육을 더 많이 이수한 것으로 나타나는 결과는 지극히 자연스럽다. 문제는 이러한 근속년수에 크게 영향을 받지 않는 성(sex)과 근무부서에서 나타나는 교육 경험의 차이이다. 수사경찰의 상당수가 남자경찰관으로 채워져 있다고 하더라도 교육기회는 남녀에 관계없이 공평해야만 한다. 하지만 여자수사관은 남자수사관에 비해 기본교육을 덜 받은 것으로 나타나고 있고, 비록 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만 법률 및 이론 교육이나 전문수사기법 교육 경험 역시

남자수사관에 비해 부족한 것으로 나타나고 있다. 수사지원팀과 과학수사팀은 다른 부서에 비해 기본교육과 법률·이론 교육이 부족한 것으로 조사되었다. 이러한 교육들이 업무에 직접적으로 적용되는 것은 아니더라도 전문수사관으로서의 수사에 대한 기본적인 소양은 갖추고 있어야 할 것이다.

2. 수사교육의 효과

비록 다수의 수사경찰관들이 기초적인 수사실무 교육이나 법률 및 이론 교육, 그리고 전문적인 수사기법에 관한 교육들을 충분하게 받지는 못하고 있는 실정이지만, 수사관련 교육이 업무에 도움이 된다는 생각은 공통적으로 갖고 있다. <표 2-51>은 수사교육을 받은 적이 있는 수사경찰관을 대상으로 교육효과를 질문한 결과이다. 이에 따르면 ‘도움이 되는 편이다’의 비율이 44.0%, ‘매우 도움이 된다’의 비율이 21.9%로 전체의 65.9%가 수사관련 교육이 실무에 도움이 된다는 의견을 피력하고 있었다. 반면 실무에 도움이 되지 않는다는 응답은 10.2%에 불과했다.

다음으로 어떤 응답자들이 수사관련 교육이 업무에 도움이 되었다고 생각하는지를 파악하기 위해 일원분산분석을 실시한 결과, 성, 연령, 교육수준, 계급, 부서, 근무기관에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 이에 이 변인들을 독립변인을 하고 수사관련 교육의 효과를 종속변인으로 하는 회귀분석을 실시하였다.

<표 2-51> 수사관련 교육의 효과

구 분	빈 도	퍼 셣 트
전혀 도움이 되지 않는다	24	2.2
도움이 되지 않는 편이다	86	8.0
그저 그렇다	259	24.0
도움이 되는 편이다	475	44.0
매우 도움이 된다	236	21.9
합 계	1080	100.0

<표 2-52>는 수사교육의 효과에 대한 회귀분석 결과를 제시한 것이다. 이 모형은 통계적으로 적합했고, 특히 성별과 근무부서, 근무기관에 따라 수사교육의 효과에 대한 태도가 다르게 나타나고 있었다.

<표 2-52> 수사관련 교육 효과에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t
남 성	0.30	0.07	2.07*
20대	0.07	0.02	0.47
40대	0.11	0.05	1.24
50대	0.12	0.04	0.89
전문대학	-0.03	-0.01	-0.33
대학교	-0.03	-0.01	-0.34
대학원	0.24	0.05	1.60
순 경	-0.08	-0.03	-0.65
경 장	-0.08	-0.04	-0.87
경 위	-0.08	-0.03	-0.76
경 감	0.14	0.04	1.02
경 정	0.06	0.01	0.32
강력팀	-0.08	-0.04	-1.01
폭력팀	-0.02	-0.01	-0.23
지능팀	-0.09	-0.02	-0.68
수사지원팀	-0.10	-0.03	-0.77
과학수사팀	0.34	0.16	3.97***
기 타	0.38	0.12	3.28**
1급지 경찰서	0.25	0.10	2.71**
2급지 경찰서	0.39	0.14	3.85***
본청·지방청	0.79	0.18	5.32***
경찰교육기관	0.39	0.09	2.41*
(상수)	3.24		17.53***
사 례 수	1,044		
F값	2.92***		
R2	0.06		

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

우선 남자수사관들이 여자수사관들에 비해 수사관련 교육이 업무에 미치는 긍정적인 효과를 더 높게 인식하고 있었다. 부서별로 비교해보면, 과학수사팀이 교육 효과를 가장 긍정적으로 평가하고 있었다. 특히 과학수사팀원들의 교육 이수정도가 다른 팀에 비해 상대적으로 낮았음에도 불구하고 수사관련 교육이 실제 업무를 수행하는 데 상당한 도움이 되었다고 한다면, 이들에 대한 교육 기회는 더욱 더 확장되지 않으면 안 될 것이다. 이밖에 이 모형에는 영차분산분석 단계에서는 유의미한 차이를 보였던 연령, 교육수준, 계급, 수사경력, 근무기관 등도 포함되었지만, 통계적으로 고려할만한 차이가 발견되지는 않았다.

한편, 교육을 받은 적이 있는 수사요원들 중 교육 효과에 대해 ‘그저 그렇다’거나 효과가 없다고 응답한 수사경찰관들에게 교육이 효과가 없는 이유를 질문한 결과, 절반이 넘는 51.7%가 ‘형식적인 교육’을 가장 큰 문제로 지적하였고, 그 다음으로는 ‘지속적인 교육시스템 부족’(24.5%), ‘교육기간 부족’(8.3%), ‘교수 및 강사의 자질 부족’(6.5%)의 순이었으며, ‘기타’는 9.0%였다(<표 2-53>).

<표 2-53> 수사관련 교육이 효과가 없는 이유

구 분	빈 도	퍼 센 트
형식적인 교육	200	51.7
교수 및 강사의 자질 부족	25	6.5
교육기간 부족	32	8.3
지속적인 교육시스템 부족	95	24.5
기 타	35	9.0
합 계	387	100.0

요컨대 수사관련 교육이 실무에 긍정적인 도움을 주는 것은 사실이지만, 교육 자체가 형식화된다는지, 교육 프로그램이나 교육 체계가 지속되지 못함으로써 일시적·일회적인 행사에 그칠 수 있는 가능성에 대해서는 항상 경계해야 할 것으로 사료된다.

제4절 수사 경찰에 대한 대국민 신뢰도

수사시스템 혁신의 효과에 대해서는 여러 가지 방식으로 평가가 가능하겠지만, 국민들이 경찰 수사에 대해 취하는 태도를 통해서도 간접적으로 추론할 수 있다. 그러나 경찰관만을 대상으로 하는 본 연구에서는 우리나라 수사 경찰에 대한 국민들의 태도를 측정할 수 없었다. 이에 본 연구에서는 수사경찰관들의 시선에 비친 우리 국민들의 수사경찰에 태도가 어떤지를 알아봄으로써 우회적으로 수사경찰에 대한 국민들의 태도를 측정하고자 했다. 왜냐하면 수사경찰관들은 수사와 관련한 일반 민원인들과 계속적으로 접촉함으로써 민의를 직접적으로 느낄 수 있다는 판단이 들었기 때문이다.

<표 2-54>는 수사경찰관들이 바라본 일반 국민들의 경찰 수사에 대한 신뢰도를 제시한 것이다. 이에 따르면 ‘매우 신뢰하고 있다’는 응답이 0.9%, ‘신뢰하고 있는 편이다’가 46.6%, ‘그저 그렇다’ 40.1%, ‘불신하고 있는 편이다’ 12.1%, ‘매우 불신하고 있다’가 0.2%로 나타나, 신뢰한다는 응답비율(47.9%)이 불신한다는 응답비율(12.3%)보다 약 3배가량 더 많음을 알 수 있다. 이러한 인식은 응답자의 사회인구학적 특성이나 경찰관련 특성들에 거의 영향을 받지 않고 공통적으로 표출되고 있었다. 그럼에도 불구하고 아직 절반이 넘는 수사경찰관들이 우리나라 경찰 수사에 대해 국민들이 적극적인 신뢰 의사를 유보하거나 불신하고 있다고 인식하고 있어 경찰수사의 대국민 신뢰도 고양에 좀더 노력하지 않으면 안 될 것으로 생각된다.

한편, 일반국민들이 경찰 수사를 신뢰하지 않는다고 응답한 경우만을 모아 그 이유를 알아봤더니, ‘사건처리 지연’이 32.2%로 가장 많았고, 그 다음이 ‘편파 수사’(19.1%), ‘전문성 부족’(18.3%), ‘불친절’(15.1%) 등의 순서인 것으로 나타났다(<표 2-55>). 그러므로 국민들로부터 경찰 수사가 신뢰받기 위해서는 신속하고 공정한 사건의 처리, 수사의 전문성 고양, 그리고 서비스 정신에 입각한 친절한 수사경찰상의 확립 등이 이루어져야 할 것이다.

<표 2-54> 수사경찰이 바라본 일반국민들의 경찰 수사에 대한 신뢰도

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
매우 신뢰하고 있다	12	0.9
신뢰하고 있는 편이다	605	46.6
그저 그렇다	521	40.1
불신하고 있는 편이다	157	12.1
매우 불신하고 있다	3	0.2
합 계	1,298	100.0

<표 2-55> 경찰수사 불신 이유에 대한 인식

구 분	빈 도	퍼 센 트
인권침해	36	5.9
편파 수사	117	19.1
사건처리 지연	197	32.2
전문성 부족	112	18.3
불 친 절	92	15.1
부정적 국민의식	22	3.6
기 타	35	5.7
합 계	611	100.0

제5절 소 결

이번 장에서는 수사경찰관들의 시각을 통해 수사 인력의 충원구조, 수사경찰관들의 직무적합성과 직무만족도, 수사 환경, 수사체제 등 우리나라 수사경찰의 현 주소를 살펴봤다. 경험적인 분석을 통해 다음과 같은 사실들이 밝혀졌다.

첫째, 수사경찰관들의 직무와 관련된 특성들을 살펴본 결과, 수사요원들의 직무 적합도는 수사경과제의 시행으로 비교적 높으나 10명 중 3명은 직무 적합성이 낮은 것으로 평가되었다. 특히 수사지원팀, 2급지 경찰서 수사관, 3년 미만의 수사경력자나 11-14년의 중견 수사요원의 직무 적합성이 낮았다. 수사요원 10명 6명 이상이 수사업무가 비수사업무에 비해 자신의 적성에 맞다고 응답했다. 하지만 근속년수 10년 이하인 수사경찰의 경우 4명 중 1명은 비 수사부서가 자신의 적성에 맞는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 미뤄볼 때, 보다 객관적이고 과학적인 직무적성검사를 통해 수사요원들을 선발하는 것이 요구된다고 하겠다.

둘째, 현재 수사부서에 근무하는 수사요원들의 직무만족도는 비교적 높은 것으로 나타났다. 특히 과학수사팀 요원들의 직무만족도가 가장 높았으며, 상대적으로 경제팀의 직무만족도는 가장 낮았다. 그리고 대체적으로 계급이 높을수록 직무만족도도 높게 나타났다. 직무로부터의 소외의 정도를 측정된 결과 수사요원들의 직무소외지수는 낮았다. 다시 말해 자신의 업무를 적절히 파악하고 자신의 능력을 십분 발휘할 수 있다고 인식하는 수사경찰관들의 비율이 그렇지 못하다는 비율보다 높았다. 하지만 수사지원팀, 경제팀 소속 수사경찰관들은 다른 수사부서 근무자들에 비해 직무로부터의 소외감을 좀더 많이 느끼는 것으로 나타났고, 경찰 교육기관 교수요원들의 직무소외감 역시 다른 근무기관 소속 수사요원들에 비해 더 높은 것으로 조사되었다. 경찰서 급지별로 비교할 경우 2급지 경찰서 수사요원들의 직무소외감이 가장 높았다.

셋째, 수사요원들의 전문가로서의 자부심, 성취감, 직무를 통한 주관적 사회공헌도는 높은 편인 것으로 조사되었다. 이렇게 수사 관련 직무로부터 기대되는 정서적 심리적 측면에서의 긍정적인 효과는 남자경찰관이 여자경찰관보다 더 높았고, 수사경력이 높을수록, 강력팀 수사요원일수록 좀더 강하게 인식하고 있었다. 계급과 관련해서는 순경에서 경사까지는 계급이 높아질수록 자신의 직무와 관련한 정서적·심리적인 기대효과들을 덜 인식하고 있지만 경위 이상에서는 계급이 높을수록 이러한 정서적 효과들을 보다 높게 인식하고 있었다.

넷째, 이렇게 수사경찰관들은 수사업무라는 직무에 대해 만족하고 있고 강한 자부심을 느끼고 있지만 전체적인 사기는 그리 높은 수준이 아니었다. 특히 경장, 경사의 사기가

낮았고, 경제팀 소속 수사요원, 3급지 경찰서 수사요원들의 사기가 다른 부서나 다른 근무기관 소속 수사요원들에 비해 훨씬 더 낮았다. 이렇게 수사경찰관들의 사기가 떨어지는 것은 열악한 근무환경과 무관하지 않은 일이다.

다섯째, 수사경찰관들의 근무조건은 열악한 것으로 조사되었다. 급여체계는 충분하지 못한 것으로 평가되었고, 과도한 업무량으로 인해 휴가도 제대로 활용하지 못하는 상태인 것으로 나타났다. 또한 직무로 인한 피로가 누적되어 있고 직무에 따른 스트레스, 쾌적하지 못한 환경에서의 근무 등 전반적인 근무조건이 열악한 것으로 나타났다. 특히 남자수사관, 15년 이상의 수사경력자, 폭력팀, 강력팀, 경제팀 소속 수사요원, 1급지 경찰서 수사요원들이 근무조건에 열악성을 보다 강하게 느끼고 있었다.

여섯째, 수사경과제 시행 이후 수사요원들의 실질적인 근무시간은 종전에 비해 1주일당 약 2시간 정도 좀 줄어들었지만, 여전히 1주일에 평균 1.89회(시간으로 계산하면 1주일에 약 6.3시간) 초과 근무를 하는 것으로 나타났다. 그 중 강력팀의 주당 초과근무 빈도는 2.42회로 가장 많았고, 1주일에 약 9.88시간 더 초과근무를 하는 것으로 집계되었다.

일곱째, 수사경과제로의 전면적인 수사체제의 개편에 대한 일선 수사경찰관들의 태도는 긍정적이었다. 수사경과제가 수사경찰의 전문성을 강화하는 데 기여할 것이라는 인식이 그렇지 않다는 인식보다 훨씬 더 강했다. 특히 40-50대, 경위 이상 계급에서 수사전문성 고양이라는 측면에서의 수사경과제의 효과를 긍정적으로 보는 인식이 강했다. 수사경과제의 장점으로는 수사분야별로 전문능력을 향상시킬 수 있다는 응답이 가장 많았고 그 다음이 수사경과 내 별도의 승진 제도를 운영한다는 점이었으며, 세 번째가 다른 부서로의 이동 없이 수사부서에서 안정적으로 수사업무에 전념할 수 있다는 점이었다. 장점으로 거론된 세 가지 이유들의 응답 분포가 그리 크지 않은 데서 알 수 있듯이, 수사경과제는 처음 시행할 때 상정된 주된 목표, 즉 수사전문성의 고양과 수사관들의 근무환경 및 인사고과제도의 개선 등을 실현하는 데 다분히 성공적이라 할 수 있다.

여덟째, 최종별 팀제의 도입이 수사전문성을 고양시킬 것이라는 의견이 그렇지 않다는 의견보다 많았지만, 여전히 절반 이상은 최종별 팀제의 효과에 대한 평가를 유보하거나 부정적인 것으로 인식하고 있었다. 그리고 최종별 팀제의 성공적인 정착을 위해서는 팀장의 역할이 무엇보다 중요한데, 현 수사체제에의 팀장들은 수사경력이나 기초적인 실무

지식, 분야별 전문지식, 법률 및 이론 지식, 업무에 대한 적극성과 책임감, 그리고 리더십에 있어 팀원들로부터 긍정적인 평가를 받고 있는 것으로 나타났다. 하지만 수사지원팀원들의 팀장에 대한 평가는 다른 부서에 비해 낮아 수사지원팀장들의 역량강화가 요구되기도 했다.

아홉째, 수사경과제가 시행됨으로써 수사전문성 강화의 하부구조는 갖춘 셈이지만, 일선 수사경찰관들은 과도한 사건 할당량, 수사분야별 전문지식의 부족, 유관부서들의 업무 지원 미비 등으로 수사에 장애를 느끼고 있는 것으로 밝혀졌다. 특히 1급지 경찰서의 과학수사팀, 폭력팀, 경제팀이 다른 근무기관과 다른 부서 근무자들에 비해 더 많은 사건을 처리하고 있는 것으로 나타났다. 팀당 평균 수사 인력을 조사한 결과 평균 6.41명인 것으로 집계되었다. 근무기관별로 보면, 1급지 경찰서가 6.46명, 2-3급지 경찰서가 6.00명, 본청·지방청이 8.80명 이었다. 부서별로는 경제팀이 6.77명으로 가장 많았고 폭력팀(6.06명)과 과학수사팀(6.09명)은 다른 부서에 비해 팀 규모가 작았다. 한편, 처리 사건 수만을 가지고 업무 부하량을 따졌을 때, 1급지 경찰서 수사지원팀과 과학수사팀, 폭력팀 순으로 수사인력 대비 업무부하량(사건 처리건수)이 다른 부서에 비해 더 높은 것으로 분석되었다.

열 번째, 수사경찰의 전문화 정도를 측정한 결과 전문화 수준이 높다는 응답이 그렇지 않다는 응답보다 높았으나 절반이 넘는 응답자들이 우리 경찰의 수사전문성을 ‘보통’ 수준으로 평가하고 있었다. 수사경찰관들이 스스로 평가한 주관적인 수사능력을 보았더니 수사능력이 높다는 응답비율이 낮다는 응답비율보다 많았으나, 5명 중 3명은 자신의 주관적 수사능력을 ‘보통’ 수준인 것으로 평가하고 있었다. 전문수사 영역을 갖추고 있는 수사요원들의 비율은 30.8%에 지나지 않아 분야별 전문화 교육이 무엇보다 시급한 것으로 나타났다. 개략적인 수준에서 주요 수사 영역별 전문가 비율을 보면, 사이버 범 죄는 전체 수사요원 중 9.1%, 경제범죄 전문수사관이 5.6%, 민생범죄 전문가의 비율은 3.9%, 과학수사 전문가의 비율은 2.9%, 통신수사 전문가 2.5%, 사기 및 위조범죄 전문가 1.5%, 기획수사 전문가 1.4%, 마약 및 조직폭력 전문가 1.3%, 여성 청소년 범죄 전문가 0.8%, 국제범죄 전문가 0.3%, 식품범죄 전문가 0.2%였다. 앞으로 수사경찰 전원이 자기의 전문 영역을 개발할 수 있도록 제도적인 기반이 마련되어야 할 것이며, 수사영역

별 전문가의 비율을 제고할 수 있는 방안들을 탐구해야만 할 것으로 생각된다.

열한 번째, 수사업무 지원 및 제도 개선과 관련하여 본청과 지방청의 역할은 기대 이하인 것으로 조사되었는데, 이와 같은 평가를 받는 가장 큰 이유는 본청과 지방청에서 행하는 ‘비현실적인 기획’ 때문인 것으로 밝혀졌다. ‘불필요한 보고 요구’는 그 다음으로 지적되는 사항이었다.

열두 번째, 수사경찰관들의 교육 이수 경험을 알아본 결과 수사요원의 거의 절반가량이 전문수사기법에 대한 교육을 받은 적이 전혀 없는 것으로 조사되었다. 법률 및 이론 교육 역시 응답자의 63.4%가 거의 받지 못했거나 전혀 받은 적이 없는 것으로 나타났으며, 수사실무와 관련된 기본 교육을 거의 받지 못했거나 전혀 받은 적이 없다는 수사요원은 전체의 45.1%였다. 한편, 수사관련 교육이 수사실무에 도움이 된다는 의견이 65.9%나 되고 있어 수사경찰에 대한 체계적이고 보편적인 교육이 무엇보다 요구된다고 하겠다.

제3장 대안 모색

이번 장에서는 우리나라 수사 현실에 대한 앞의 분석 결과들을 토대로 수사시스템의 선진화를 위한 몇 가지 방안들을 검토해보겠다. 특히 수사환경 및 근무조건 개선, 수사경과제 및 최종별 팀제의 개선 등에 대한 일선 수사경찰관들의 의견을 중심으로 논의를 전개하도록 하겠다.

제1절 근무환경의 개선

1. 개선의 방향

직무에 대한 몰입과 헌신을 최대한으로 이끌어내기 위해서는 무엇보다 일할 수 있는 분위기, 신명나는 직장 분위기를 조성하는 것이 중요하다. 또한 전문적이고 선진화된 수사체계를 확립하는 것이 필요하다. 강력사건이 발생할 때마다 신문과 방송에서는 ‘초동 수사’의 실패, 비과학적 수사, 비전문적인 수사체계의 문제점을 반복하며, 이와 더불어 수사경찰의 열악한 근무조건을 거론해왔다. 같은 문제점들이 오랜 시간을 두고 계속적으로 제기되어 왔다는 것은 수사체계 혁신에 대한 근본적인 철학과 이념이 부재하기 때문이다. 이에 경찰 수사의 선진화를 위해서는 먼저 올바른 방향부터 설정되어야 한다.

<표 3-1>은 일선 수사경찰관들이 바라보는 경찰 수사의 최우선 과제를 제시한 것이다. 그 결과를 보면, ‘수사 예산 증액 및 수사 장비의 지원’이 36.7%로 가장 높고, 그 다음이 ‘근무복지의 개선’(25.3%), ‘수사시스템 개선’(20.8%), ‘인력 충원과 교육 보장’(10.0%), ‘수사행정 체계의 개선’(7.2%)의 순이었다. 그러므로 수사 선진화를 위해서는 일차적으로 수사 관련 예산을 증액하고 현대적이고 과학적인 수사 장비에 대한 과감한 투자부터 선행되어야 하겠으며, 더불어 수사경찰관들의 근무조건과 복지 수준의 개선

이 요구된다고 하겠다.

<표 3-1> 경찰수사의 최우선 개선 과제

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
수사예산 증액 및 수사장비 지원	463	36.7
근무 복지 개선	319	25.3
수사 시스템 개선	262	20.8
수사 행정 체계 개선	91	7.2
인력 충원/교육 보장	126	10.0
합 계	1,261	100.0

표로 제시하지는 않았지만, 응답자의 특성별로 경찰수사 최우선 과제의 내용을 보았더니, 남자경찰관은 예산 및 장비 지원을 최우선 과제로 내세웠던 반면, 여자경찰관은 근무복지 개선을 최우선 과제로 인식하고 있는 것으로 조사되었다. 또한 여자경찰관은 남자경찰관에 비해 인력충원 및 교육 보장을 좀더 중시하고 있었다.

연령별로 보면, 20대는 근무복지 개선을 가장 최우선 과제로 바라보고 있었고, 30대, 40대, 50대는 예산 및 장비 지원을 가장 최우선 과제로 바라보고 있었다. 뿐만 아니라 연령이 높아질수록 예산 및 장비 지원을 최우선 과제로 인식하는 비율이 증가하고 있었으며, 반면 근무복지 개선을 중시하는 비율은 감소하는 것으로 나타났다. 또한 연령이 낮을수록 인력 충원 및 교육보장을 중시하는 비율이 증가하고 있었다. 하지만 연령별 이러한 차이들은 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다.

교육수준별로 비교해보았더니, 교육수준에 관계없이 예산 및 장비 지원을 가장 최우선 과제로 인식하고 있었으나 교육수준이 높아질수록 그 비율은 점차 줄어드는 것으로 조사되었다.

계급별 차이를 보면, 순경은 근무복지 개선을 가장 최우선 과제로 규정하고 있었으나, 경장 이상 계급은 예산 및 장비의 지원을 가장 최우선 과제로 규정하고 있었다.

수사경력별로 보면, 계급에 관계없이 예산 및 장비 지원을 최우선 과제로 인식하고

있었지만, 수사부서에 근무한 경력이 짧은 경찰관보다는 수사부서 근무경력이 긴 경찰관들이 이에 동의하는 정도가 더 높은 것으로 나타났다. 예를 들어 수사부서 근무경력이 3년 미만 집단은 30.0%가 예산 및 장비 지원을 최우선 과제로 지목하였으나, 수사부서 근무경력이 15년 이상인 베테랑 집단은 절반이 넘는 51.8%가 예산 및 장비 지원을 최우선 과제로 인식하고 있었다. 반면, 수사경력이 낮을수록 근무복지의 개선에 대한 요구 정도는 상대적으로 증가하고 있었다.

근무지 유형별로 보면, 2급지 경찰서와 3급지 경찰서 근무자들은 근무복지 개선을 최우선 과제로 제시하고 있는데 비해, 1급지 경찰서, 본청·지방청, 경찰교육기관 근무자들은 예산 및 장비 지원을 최우선 과제로 제시하고 있었다. 수사시스템(수사경과제, 팀제) 개선을 최우선 과제로 보는 비율은 2-3급지 경찰서 근무자들이 높았고, 본청·지방청 근무자들은 낮았다. 인력 충원 및 교육 보장에 대한 요구비율은 2급지 경찰서 근무자들이 가장 높았다.

근무부서별로 응답결과를 비교해보았더니, 예산 및 장비 지원을 최우선 과제로 보는 비율은 강력팀이 가장 높았고, 다음으로 폭력팀, 지능팀의 순서였으며, 수사지원팀이 가장 낮았다. 반면, 근무복지 개선에 대한 요구는 수사지원팀이 가장 높았고 지능팀, 강력팀 순으로 그 요구의 정도가 낮았다. 수사시스템 개선을 가장 최우선 과제로 보는 비율은 지능팀이 가장 높았고 과학수사팀이 가장 낮았다. 또한 과학수사팀은 다른 부서에 비해 인력 충원 및 교육보장을 최우선 과제로 인식하는 정도가 훨씬 높은 것으로 조사되었다.

2. 직무만족도의 고양

수사경찰관들의 근무조건과 복지수준의 향상은 곧 직무만족도의 향상을 의미한다. 자신이 만족하는 직무에 종사할 때 직무에 대한 헌신을 기대할 수 있을 것이다. 때문에 직무만족도에 영향을 주는 요인들을 탐색하고 그 요인들을 강화할 필요가 있다. 이를 위해 직무만족도를 종속변인으로 하는 회귀모형을 구성하기로 했다. 가설적인 수준에 직무

적합성, 일반적인 근무환경 등은 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 기대되었다. 그리고 다른 부서로의 진출에 대한 불안감 없이 일정 기간 지속적으로 자신이 좋아하는 직무를 수행하는 것이 직무만족도를 높이는 일이 될 것이라고 간주하였다. 즉 직무의 안정성은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하였다. 업무량 또한 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 기대되었다. 마지막으로 부서의 특성 역시 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 가정되었다. 요약해보면, 직무만족도를 설명하기 위해 설정된 독립변인은 직무에 대한 적성, 근무조건, 직무안정성, 업무량, 부서의 특성 등이다. 독립변인 중 직무에 대한 적성은 제2장에서 구성한 직무적합성으로 측정하였고, 근무조건은 제2장에서 구성한 ‘근무환경 열악성 지수’와 월평균 초과근무 횟수로 측정하였으며, 직무의 안정성은 인사이동의 횟수로 측정하였다. 업무량은 한 달 처리 사건수로 측정하였다. 부서의 특성은 팀원의 규모와 팀장 역량으로 측정하였다. 부서의 특성을 파악하는 데 팀장의 역량을 고려한 것은 팀제로 수사체제가 바뀌면서 팀 단위로 수사의 개시, 진행, 종결이 이루어지게 되어 팀장의 역할과 능력이 팀의 분위기를 좌우할 수 있다는 판단에서이다. 한편, 성, 연령, 교육수준, 계급은 통제 변인으로 삼아 회귀모형에 포함시켰다.

<표 3-2>는 직무만족도에 대한 회귀분석 결과이다. 이 모형은 통계적으로 적합했으며, 특히 근무환경 열악성 지수와 직무적합성, 팀의 규모 등이 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 이를 좀더 자세히 보면, 직무적합성과 직무만족도 사이에는 정적인 관계가 형성되고 있었는데, 직무적합성이 높을수록 직무만족도도 높은 것으로 나타났다. 근무환경 열악성 지수와 직무만족도 사이에는 부의 관계가 형성되고 있었다. 즉 근무환경이 열악할수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타났다. 팀의 규모도 직무만족도와 정적인 관계를 형성하고 있었는데, 팀원이 많은 부서에 근무할수록 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 세 가지 변인 중 직무적합성이 직무만족도에 대한 설명력이 가장 높았다. 이밖에도 이 모형에는 인사이동 횟수, 주당 초과근무시간, 한 달 처리 사건수, 팀장의 역량 등도 포함되었으나 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있지는 않았다.

〈표 3-2〉 직무만족도에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t
남 성	0.30	0.04	1.22
연 령	-0.05	-0.02	-0.53
계 급	-0.07	-0.04	-1.10
직무에 대한 적성	1.28	0.44	15.49***
근무환경열악성 지수	-0.09	-0.21	-6.83***
인사이동 횟수	0.04	0.06	1.83
월 평균 초과근무 횟수	-0.04	-0.02	-0.77
한달 처리 사건수	0.00	0.00	0.12
팀 구성원 숫자	0.02	0.07	2.32*
팀장역량지수 (상수)	3.32		5.87***
사 례 수	926		
F값	35.46***		
R2	0.28		

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

이러한 회귀분석 결과는 수사경찰관들의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 무엇보다 수사직무에 적합한 경찰관들을 배치하는 것이 가장 중요하다는 점을 잘 보여준다. 이는 과학적인 직무적성 검사의 필요성을 제기한다. 그리고 일반적인 근무조건, 즉 적절한 업무량, 충분한 휴가, 낮은 업무로 인한 피로도, 쾌적한 근무환경, 직무와 관련한 신체적 안전성, 낮은 직무 스트레스, 적절한 급여체계 등이 직무만족도를 높이는 데 일조하는 것으로 나타나고 있어 수사 환경 및 수사관들의 복지 수준을 개선하는 데 많은 노력을 경주해야할 것으로 생각된다. 팀 구성원의 규모가 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 점에 대해서는 좀더 보충적인 설명이 필요하다. 규모가 작은 팀에서 근무하는 것보다 규모가 큰 팀에서 근무할 경우 직무만족도가 더 높다는 것인데, 아마도 팀원의 규모가 팀원 개인의 업무부하량에 영향을 미치기 때문에 나타난 효과가 아닌가 한다.

3. 걱정된 근무량

앞의 분석 결과에 의하면, 수사경과제 시행 이후 수사경찰들의 초과 근무 시간이 줄어들기는 했지만 실질적인 근무시간은 여전히 긴 것으로 밝혀졌다. 이렇게 초과 근무 시간이 많은 것은 처리해야할 사건량이 많기 때문에 발생하는 현상이다. 따라서 일선 수사경찰관들은 사건처리건수를 현실화시켜야 한다는 목소리를 내고 있다. 이러한 현실화는 자신들의 복지 개선에도 도움이 될 뿐만 아니라 궁극적으로는 수사의 질을 향상하는 중요한 요건이 되기 때문이기도 하다는 것이다.

현재 수사실무자 1인이 한 달에 처리하는 사건수는 평균 21.71건으로 조사되었다. 이에 일선 수사경찰관들은 1인당 월평균 적정 사건수를 13.21건으로 생각하고 있다(<표 3-3>). 즉 현재 일선 수사실무자들의 1인당 월평균 사건 처리 건수는 자신들의 기대보다 약 8.50건이나 더 많다(<표 3-4>).

이러한 방식으로 사건 처리건수의 현실과 기대의 차이를 살펴보면, 강력팀은 6.62건이 더 많고, 폭력팀은 6.37건, 지능팀은 8.46건, 경제팀은 11.14건, 수사지원팀은 26.85건, 과학수사팀은 2.44건이 더 많은 것으로 집계된다. 수사지원팀이 기대와 현실간의 괴리가 가장 심하고, 과학수사팀은 현실이 기대에 많이 근접해 있다.

근무기관별 기대와 현실의 차이를 보면, 1급지 경찰서는 9.41건이 많고, 2-3급지 경찰서는 8.60건, 본청·지방청은 1.02건이 더 많다. 본청·지방청만이 현실이 기대와 근접해 있을 뿐, 일선 경찰서의 경우에는 기대와 현실의 차이가 비교적 크다.

다음으로 근무기관과 부서를 동시에 고려해서 그 차이를 살펴보면, 2-3급지 경찰서 수사지원팀의 기대와 현실간의 차이(-51.68건)가 가장 크고, 그 다음이 1급지 경찰서의 수사지원팀(-33.41건)이다. 수사지원팀을 제외할 경우 기대와 현실간의 차이가 가장 큰 부서는 1급지 경찰서 경제팀(-11.54건)이었으며, 그 다음으로는 2-3급지 경찰서 경제팀(-10.94건), 1급지 경찰서 지능팀(-9.87건), 2-3급지 경찰서 지능팀(-8.64건), 1급지 경찰서 강력팀(-7.67건), 1급지 경찰서 폭력팀(-7.36건)의 순으로 기대와 현실간의 차이가 큰 것으로 조사되었다. 반면 본청·지방청 수사지원팀은 현실보다는 기대가 조금 더 많은(0.42건) 유일한 부서였으며, 본청·지방청의 경제팀(-0.21건), 강력팀(-1.00), 폭력팀

(-1.18건) 등도 기대와 현실간의 차이가 그리 크지 않은 부서인 것으로 조사되었다.

<표 3-3> 부서 및 근무지별 한 달 평균 적정 처리사건수

(단위: 빈도, 건)

현 부서	근무지	사 례 수	평 균	표준편차
강력팀	1급지	184	10.08	6.65
	2-3급지	86	10.58	6.58
	본청·지방청	33	8.08	6.46
	합 계	303	10.00	6.62
폭력팀	1급지	100	19.37	10.05
	본청·지방청	9	7.22	7.38
	합 계	109	18.37	10.38
지능팀	1급지	113	14.03	6.88
	2-3급지	63	13.55	8.90
	본청·지방청	24	6.04	5.01
	합 계	200	12.92	7.79
경제팀	1급지	219	13.71	5.64
	2-3급지	33	12.98	4.70
	본청·지방청	8	13.50	6.05
	합 계	260	13.62	5.52
수사지원팀	1급지	31	19.32	13.65
	2-3급지	19	14.32	13.48
	본청·지방청	11	10.00	5.37
	합 계	61	16.08	12.87
과학수사	1급지	17	25.62	13.51
	2-3급지	5	7.80	4.31
	본청·지방청	5	14.00	11.05
	합 계	27	20.17	13.79
합계	1급지	664	14.18	8.48
	2-3급지	206	12.15	8.02
	본청·지방청	90	8.49	6.64
	합 계	960	13.21	8.40

<표 3-4> 부서 및 근무지별 평균사건수와 적정사건수의 비교

(단위: 건)

현 부서	근무지	적정건수(a)	현재처리건수(b)	a-b
강력팀	1급지	10.08	17.75	-7.67
	2-3급지	10.58	16.94	-6.36
	본청·지방청	8.08	9.08	-1.00
	합계	10.00	16.62	-6.62
폭력팀	1급지	19.37	26.36	-7.36
	본청·지방청	7.22	8.40	-1.18
	합계	18.37	24.74	-6.37
지능팀	1급지	14.03	23.90	-9.87
	2-3급지	13.55	22.19	-8.64
	본청·지방청	6.04	7.52	-1.48
	합계	12.92	21.38	-8.46
경제팀	1급지	13.71	25.25	-11.54
	2-3급지	12.98	23.92	-10.94
	본청·지방청	13.50	13.71	-0.21
	합계	13.62	24.76	-11.14
수사지원팀	1급지	19.32	52.73	-33.41
	2-3급지	14.32	66.00	-51.68
	본청·지방청	10.00	9.58	0.42
	합계	16.08	42.93	-26.85
과학수사	1급지	25.62	28.25	-2.63
	2-3급지	7.80	13.57	-5.77
	본청·지방청	14.00	16.25	-2.25
	합계	20.17	22.61	-2.44
합계	1급지	14.18	23.59	-9.41
	2-3급지	12.15	20.75	-8.60
	본청·지방청	8.49	9.51	-1.02
	합계	13.21	21.71	-8.50

4. 적정 근무인원

가. 총원 규모의 산정

일선 수사관들의 입장에서는 담당해야할 사건 처리건수를 가능하면 적게 하고자 희망할 것이다. 그렇지만 현실적으로 수사관들의 사건에 대한 부하량이 높은 것이 사실이기

때문에 그들의 기대를 전적으로 무시해서는 안 될 것이다. 따라서 보다 현실적인 대안이 필요하다. 수사관들이 발생하는 사건 수를 통제하지는 못한다. 따라서 초점은 팀별로 현실에 맞는 적절한 인원을 배치하는 쪽으로 맞춰져야 한다.

<표 3-5> 부서 및 근무지별 적정 인원

단위: 빈도, 명

현부서	근무지	사례수	평균	표준편차
강력팀	1급지	191	7.29	1.49
	2-3급지	93	8.67	4.13
	본청·지방청	39	8.58	2.66
	합계	323	7.84	2.73
폭력팀	1급지	102	7.21	2.82
	본청·지방청	10	12.00	7.76
	합계	112	7.64	3.74
지능팀	1급지	117	8.94	3.61
	2-3급지	66	6.79	2.14
	본청·지방청	30	8.02	2.74
	합계	213	8.14	3.24
경제팀	1급지	219	7.93	4.91
	2-3급지	33	7.73	3.56
	본청·지방청	9	6.78	1.79
	합계	261	7.87	4.68
수사지원팀	1급지	122	7.09	2.08
	2-3급지	57	6.65	4.91
	본청·지방청	24	7.48	2.90
	합계	203	7.01	3.21
과학수사	1급지	36	8.06	2.82
	2-3급지	12	6.67	2.06
	본청·지방청	8	8.38	2.50
	합계	56	7.80	2.66
합 계	1급지	787	7.71	3.40
	2-3급지	261	7.54	3.86
	본청·지방청	120	8.35	3.52
	합계	1,168	7.74	3.52

<표 3-5>는 수사요원들이 생각하는 부서별 적정 인원을 제시한 것이다. 이에 따르면 팀 체제 하에서는 평균 7.74명이 적정한 규모인 것으로 조사되었다. 부서별로 적정인원 규모를 보면, 강력팀이 7.84명, 폭력팀이 7.64명, 지능팀 8.14명, 경제팀 6.78명, 수사지원팀 7.01명, 과학수사팀 7.80명이다. 근무기관별로 구분해보면, 1급지 경찰서의 팀별 적정 인원은 7.71명, 2-3급지 경찰서는 7.54명, 그리고 본청·지방청이 8.35명이다.

<표 3-6>은 수사 부서별 적정 인원과 현 인원의 차이를 제시한 것이다. 전체적으로 봤을 때 팀 당 평균 1.41명의 증원이 필요한 것으로 나타난다. 부서별로 보면, 강력팀은 1.49명의 증원이 요구되었는데, 1급지 강력팀은 1.35명, 2-3급지는 2.13명, 본청·지방청은 0.68명이다. 폭력팀은 1.58명의 증원이 필요한 것으로 조사되었다.

근무기관별로 세분화시켜보면, 1급지 폭력팀은 1.42명, 본청·지방청이 3.20명이다. 지능팀은 평균 2.09명이 부족한 것으로 나타났는데, 1급지의 경우에는 2.23명, 2-3급지는 1.90명, 본청·지방청은 1.99명이다. 경제팀을 보면, 현 인원은 적정 인원보다 평균 1.24명이 부족한 것으로 나타난다. 이를 근무기관별로 분류해보면, 1급지 경찰서가 1.22명, 2-3급지 경찰서가 1.49명, 그리고 본청·지방청은 0.89명이다. 수사지원팀은 평균 0.57명 증원이 필요한 것으로 조사되었다. 근무기관별로는 1급지 경찰서 수사지원팀이 0.24명, 2-3급지가 1.20명, 본청·지방청이 0.80명이다. 마지막으로 과학수사팀을 보면 평균 1.71명이 더 필요한 것으로 집계되고 있으며, 1급지 경찰서의 경우에는 1.97명, 2-3급지 경찰서는 1.03명, 본청·지방청이 1.71명이다.

한편, 현 인원과 적정 인원의 차이가 가장 심한 부서는 본청·지방청 폭력팀(-3.20명)이었으며, 그 다음으로는 1급지 지능팀(-2.23명), 2-3급지 강력팀(-2.13명), 1급지 과학수사팀(-1.97명), 2-3급지 지능팀(-1.90명)의 순이다.

<표 3-6> 부서 및 근무지별 인력 증원의 규모

(단위: 명)

현 부서	근무지	적정 인원	현 인원	증원 규모
강력팀	1급지	7.29	5.94	1.35
	2-3급지	9.20	7.07	2.13
	본청·지방청	8.58	7.90	0.68
	합계	7.99	6.50	1.49
폭력팀	1급지	7.21	5.79	1.42
	본청·지방청	12.00	8.80	3.20
	합계	7.64	6.06	1.58
지능팀	1급지	9.02	6.79	2.23
	2-3급지	6.79	4.89	1.90
	본청·지방청	8.02	6.03	1.99
	합계	8.19	6.10	2.09
경제팀	1급지	8.10	6.88	1.22
	2-3급지	7.73	6.24	1.49
	본청·지방청	6.78	5.89	0.89
	합계	8.01	6.77	1.24
수사지원팀	1급지	7.09	6.85	0.24
	2-3급지	6.65	5.45	1.20
	본청·지방청	7.48	6.68	0.80
	합계	7.02	6.44	0.57
과학수사	1급지	8.06	6.09	1.97
	2-3급지	6.67	5.64	1.03
	본청·지방청	8.38	6.67	1.71
	합계	7.80	6.09	1.71
합계	1급지	7.77	6.46	1.31
	2-3급지	7.73	6.00	1.73
	본청·지방청	8.35	7.03	1.32
	합계	7.82	6.41	1.41

<표 3-6>의 결과는 수사인력 증원을 위한 기초 자료로 활용될 수 있다. 수사경과제 시행 당시 경찰성의 계획(경찰청 수사국, 2004a)에 의하면, 지방청의 수사체제는 강력팀 4개, 지능팀 3개, 과학수사팀 1개, 수사지원팀 1개 등 총 9개의 팀으로 구성되도록 하였고, 1급지 경찰서의 경우 강력팀 7개, 지능수사팀 6개, 과학수사팀 1개, 수사지원팀 1개, 유치팀 1개 등 16개 팀, 2-3급지 경찰서는 강력팀 2개, 지능수사팀 2개, 수사지원팀 1개, 유치팀 1개 등 6개 팀으로 구성되도록 하였다. 이를 기준으로 각 근무기관별로 필요한 수사인력 규모를 산정해보면, 본청은 11명, 지방청이 148명, 1급지 경찰서 2,578명, 2급지 경찰서 374명, 3급지 경찰서 768명 등 총 3,878명이다(<표 3-7>).

<표 3-7> 근무기관별 인력 총원 규모

구 분	기관 숫자	팀 숫자	팀별 증원인원수	총 증원수
본 청	1	8	1.32	11
지방청	14	8	1.32	148
1급지 경찰서	123	16	1.31	2,578
2급지 경찰서	36	6	1.73	374
3급지 경찰서	74	6	1.73	768
합 계				3,878

나. 인원보강이 시급한 팀

팀 단위별로 당사자들의 생각하는 필요한 인력을 증원할 수 없다면 누구나 증원이 필요하다고 공감하는 부서부터 인력 증원이 이루어져야 할 것이다. <표 3-8>은 수사부서 중 인력 보강이 가장 시급한 팀은 어디인가 라는 질문에 대한 응답분포이다. 전체적으로 봤을 때, 강력팀이 가장 시급하다는 응답이 36.0%로 가장 많았고, 그 다음이 경제팀(33.5%), 지능팀(17.5%), 폭력팀(13.0%)의 순이었다. 이러한 순서는 앞의 <표 3-6>의 부서별 필요 증원 인력의 규모에 입각한 순서와는 좀 차이가 난다. 이와 같은 차이는 <표 3-6>의 결과가 각 수사부서별로 해당 팀원들이 평가한 결과만이 반영되어 있기 때문이다. <표 3-8>는 전체 수사경찰이 인식하고 있는 증원의 필요한 팀의 순서를 나타낸다. 한편, 일반적으로 사람들은 자기가 소속된 조직의 이해관계를 우선하는 경향이 있

으므로, 응답 결과 중 소속 팀에 대한 부분을 제외하고 다시 계산해보면, 강력팀원을 제외할 경우에는 경제팀(42.7%), 폭력팀원을 제외할 경우에는 강력팀(36.0%)과 폭력팀(36.0%), 경제팀원을 제외할 경우에는 강력팀(44.0%), 지능팀원을 제외할 경우에는 강력팀(41.5%)이 가장 인원 보강이 시급한 것으로 나타났다. 요컨대 부서를 통제하더라도 강력팀이 가장 인력 보강이 시급하고 그 다음이 경제팀이라는 점에는 별 차이가 없다.

<표 3-8> 인력 보강이 시급한 팀

단위: 명(%)

구 분	전 체	강력팀원 제외	폭력팀원 제외	경제팀원 제외	지능팀원 제외
강력팀	442 (36.0)	199 (22.0)	399 (36.0)	422 (44.0)	420 (41.5)
폭력팀	160 (13.0)	122 (13.5)	102 (9.2)	155 (16.2)	152 (15.0)
경제팀	411 (33.5)	386 (42.7)	399 (36.0)	188 (19.6)	345 (34.1)
지능팀	215 (17.5)	196 (21.7)	207 (18.7)	194 (20.2)	96 (9.5)
합 계	1,228 (100.0)	903 (100.0)	1,107 (100.0)	959 (100.0)	1,013 (100.0)

한편, 응답자의 특성별로 인력보강이 시급한 팀에 대한 의견이 다른 것으로 나타났다. 표로 제시하지 않고 결과만을 보도록 하자. 먼저 교육수준별로 구분해보면, 고등학교(41.1%), 전문대학(41.7%)은 강력팀, 대학교(39.4%)는 경제팀을 인력보강이 가장 시급한 팀으로 인식하고 있었다. 대학원 학력자의 경우에는 경제팀(36.8%)과 지능팀(35.1%)으로 그 의견이 나뉘고 있었다. 계급별 차이를 보면, 순경(40.9%), 경사(37.6%), 경장(34.7%), 경감(39.7%)은 강력팀을 인력보강이 가장 시급한 팀으로 인식하고 있었고, 경위(44.8%)와 경정(36.2%)은 경제팀을 인력보강이 가장 시급한 팀으로 인식하고 있었다. 한편, 인력보강이 시급한 팀으로서 지능팀을 지목하는 비율은 경감과 경정계급이 다른 계급에 비해 좀더 많았다.

근무기관에 따른 차이도 나타났는데, 본청(50.0%), 1급지 경찰서(37.4%), 2급지 경찰서(36.9%), 경찰교육기관(50.0%)은 경제팀을 인력보강이 가장 시급한 팀으로 인식하고 있었고, 지방청(41.4%)과 3급지 경찰서 근무자들은 강력팀을 인력보강이 가장 시급한

팀으로 인식하고 있었다. 한편 2-3급지 경찰서 근무자들은 다른 기관 근무자들에 비해 인력보강이 시급한 팀으로서 지능팀을 지목하는 비율이 더 높았다.

현 근무부서별로 비교해보면, 각각 자신이 근무하는 부서의 인원보강이 가장 시급하다는 의견을 피력하고 있었다. 한편, 수사지원팀의 경우에는 경제팀(35.2%)과 강력팀(33.0%)으로 의견이 나뉘고 있었고, 과학수사팀은 강력팀(66.1%)을 가장 인원보강이 시급한 팀으로 인식하고 있었다.

제2절 수사체제의 혁신

수사 전문화와 수사경찰의 복지 개선을 목표로 2005년 1월 전격적으로 도입된 수사경과제는 수사전문성 고양에 긍정적인 기여를 한 것으로 평가되었지만 여전히 개선되어야 할 점들이 많은 것으로 나타났다. 비 수사부서로의 이동 금지나 경감급 팀장제도의 도입과 같은 수사경과제와 최종별 팀제 운영과 관련하여 쟁점이 되는 부분들이 나타나고 있고, 수사경과를 건축, 열차사고와 같은 대형 안전사고, 테러 등의 특수 수사 분야에까지 확대하는 문제, 여성청소년, 의사, 교통사고, 조사, 보안 등 기능별로 분리되어 있는 수사업무의 운영 방식을 조정하는 문제들도 제기되고 있다. 아래에서는 수사경과제의 개선과 관련한 주요 사안과 이에 대한 해결방안들을 모색하도록 하겠다.

1. 수사경과제와 팀제의 개선

가. 수사경과제의 보완 방향

수사경과제의 시행 이후 별도 승진제도를 운영함으로써 오히려 인사 적체 현상이 발생하고 있다는 지적이 있다. 그리고 수사업무에 적합하지 않은 수사요원들이 비 수사부서로 이동하지 못하게 함으로써 업무 능률이 저하되는 문제점도 나타나고 있다. 수사 전문성의 고양과 선진화된 수사체계를 지향하고 있지만, 이에 가장 기초가 되는 적합한 수사요원의 선발과 체계적인 교육의 시행 등은 여전히 큰 진전을 보고 있지 못한 상태이다.

<표 3-8>은 수사경과제를 둘러싸고 제기되는 문제점과 보완 사안에 대한 일선 수사경찰관들의 의견을 정리한 것이다. 가장 시급한 개선사안을 보면, ‘별도 승진제도 운영에 따른 인사 적체 해소’가 46.5%로 가장 높고, 그 다음이 ‘수사경과자의 자질 향상’(30.9%), ‘비 수사부서로의 이동금지 원칙 개선’(15.6%), ‘온라인 교육시스템 확대·강화’(3.9%), ‘기타’(3.1%)의 순이었다. 따라서 수사경과자의 선발과 교육, 배치, 승진 등 종합적인 인사제도의 개선이 필요하다고 생각된다. 특히 수사경찰은 일반 경찰과 달리 순경 비율은 작고 상대적으로 경사 비율은 크기 때문에¹⁸⁾, 경사에서 경위로의 진급 대상자들이 느끼는 수사경찰의 승진 적체감은 일반경찰의 그것보다는 훨씬 강할 것으로 생각된다. 그러므로 일반경찰과는 다른 계급별 승진 비율이 책정되어야만 할 것이다.

<표 3-8> 수사경과제 보완 사항

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
별도 승진제도 운영에 따른 인사적체 해소	597	46.5
비수사부서로의 이동금지 원칙 개선	200	15.6
수사경과자 자질향상(선발, 교육)	396	30.9
온라인 교육시스템 확대 강화	50	3.9
기타	40	3.1
합 계	1,283	100.0

한편, 표로 제시하지는 않았지만, 응답자의 특성별로 수사경과제도의 보완점을 정리해 보면, 우선 남성은 ‘별도 승진제도의 운영에 따른 인사적체 해소’를 강조한 반면, 여성은 비 수사부서로의 이동금지 원칙의 개선이나 수사경과자의 자질 향상을 시급히 개선 보완해야할 사항으로 규정하고 있었다. 연령별로 비교해보면, 30대, 40대, 50대는 제도 시행에 따른 인사적체 해소를 시급한 과제로 인식하고 있었으나 20대는 비 수사부서로의

18) 2004년을 기준으로 했을 때 전체 경찰의 순경 비율은 42.1%, 경장 33.6%, 경사 11.4%, 경위 9.3%, 경감 2.2%, 경정 1.3%이다. 반면 수사경찰의 계급별 비율을 보면, 순경 23.7%, 경장 33.6%, 경사 23.0%, 경위 9.3%, 경감 3.9%, 경정 1.8%이다. 따라서 이 비율이 계속 유지된다고 가정한다면, 순경과 경장은 상대적으로 진급이 쉬워 보이고, 경사는 진급이 어려워 보일 것이다.

이동금지 원칙의 개선을 시급한 과제로 인식하고 있었다. 인사적체 해소를 시급한 과제로 인식하는 정도는 연령이 높을수록 더 증가하는 경향이 있었다.

계급별로도 수사경과제도 개선 방향에 서로 다른 입장들을 피력하고 있었는데, 순경, 경장 계급은 비 수사부서로의 이동금지 원칙을 개선하는 것이 시급하다고 본 반면, 경사, 경위, 경감, 경정 계급은 수사경과제 내의 별도 승진제도 운영으로 인한 인사적체 해소를 시급한 과제로 인식하고 있었다. 한편, 경정 계급은 다른 계급들에 비해 수사경과자의 자질 향상의 과제를 훨씬 더 많이 강조하고 있었다.

근무기관 유형별로도 차이가 있었는데, 본청, 지방청, 경찰교육기관 근무자들은 인사적체 해소를 강조한 반면, 2-3급지 경찰서 근무자들은 비 수사부서로의 이동금지 원칙이 개선되어야 한다고 보고 있었다. 근무부서별로 구분해보면, 인사적체 해소는 폭력팀 근무자들이 가장 많은 의견을 제시하였고, 이동금지 원칙의 개선은 수사지원팀, 수사경과자의 자질향상은 경제팀과 강력팀, 그리고 온라인 교육시스템의 확대 및 강화는 과학수사팀이 다른 부서에 비해 좀더 많이 강조하고 있는 것으로 조사되었다.

나. 수사경과자의 비 수사부서 이동 금지 원칙의 개선

현행 수사경과제 규정에 의하면 수사경과자는 수사부서 이외의 타 부서 근무는 불가능하며 전과는 원칙적으로 금지되어 있다(수사경찰인사운영규칙 제10조 제1항). 다만 수사경과를 받은 수사경찰 중 승진한 자는 부득이 한 경우 제한적인 전보가 가능하고, 경위에 한해서는 인력운영상 부득이한 사정이 있는 경우 혹은 업무수행능력 부족 등으로 인해 전과하는 것이 적절하다고 인정되는 경우에 예외적으로 전과를 허용하고 있다(수사경찰인사운영규칙 제10조 2항, 제13조 제1항).

하지만 앞의 분석에서도 잘 드러났듯이, 수사경찰 중 22.8%는 비 수사부서로의 이동을 자주 생각하거나 당장이라도 옮기고 싶을 정도로 절실히 생각하는 것으로 나타났다(<표 2-25>). 즉 수사업무가 자신의 적성에 맞지 않거나 다른 이유 등으로 인해 보직변경을 희망하는 수사경찰이 상당수 있다는 것이다. 좀더 직접적으로 수사경찰의 비 수사부서로의 이동이 허용되는 경우를 상정하고 이에 대한 반응 양상을 알아본 결과(<표

3-9>), ‘반드시 이동하겠다’는 응답이 4.0%, ‘이동할 것이다’는 비율이 16.9%, ‘고려해볼 것이다’는 비율이 58.9%, ‘전혀 이동할 생각이 없다’가 20.2%로 집계되었다. 비 수사부서로의 이동 금지 원칙이 철회된다고 해도 비 수사부서로의 이동을 원하지 않는 수사경찰은 5명 중 1명에 불과했다. 또한 수사경찰 5명 중 1명은 이동금지 원칙이 철회될 경우 비 수사부서로의 이동에 보다 적극적인 태도를 나타내고 있었다. 한편, 표로 제시하지는 않았지만 회귀분석을 통해 응답자들의 타부서로의 보직변경을 희망하는 정도를 비교한 결과, 연령별로는 20대가 가장 높았고, 30대가 가장 낮았으며, 계급별로는 경장이 가장 높고 경정이 가장 낮았다. 수사경력별로는 11-14년 수사경력자의 보직변경 의사가 가장 강했고, 15년 이상 수사경력자의 보직변경 의사가 가장 낮았다. 부서별로는 수사지원팀 수사요원들이 보직변경 의사가 높았으며, 근무기관별로는 경찰 교육기관 교수요원이 가장 높았고 본청·지방청 수사요원들이 가장 낮았다.

이상의 결과로 미뤄볼 때, 일방적으로 수사경찰의 비 수사부서로의 이동을 금지하는 것보다 일정 주기별로 직무적성검사를 실시함으로써 수사직무 부적격자를 걸러 내는 유연한 제도 운영이 바람직하다고 생각한다. 이 경우에도 부적격 대상자를 일방적으로 보직을 변경시키기 보다는 본인이 희망할 경우 재교육을 통해 직무 수행능력을 높일 수 있는 장치가 필요할 것이다.

<표 3-9> 수사경과자의 비 수사부서 이동금지 정책을 개선할 경우 타 부서로의 이동 희망 유무

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
반드시 이동하겠다	52	4.0
이동할 것이다	218	16.9
고려해볼 것이다	760	58.9
전혀 이동할 생각이 없다	260	20.2
합 계	1290	100.0

다. 팀제의 개선

1) 경감 팀장제의 도입

앞에서 설명한 것처럼 수사경과제가 도입되면서 과거의 ‘계 단위’의 조직 편제가 ‘팀 단위’의 조직으로 개편되면서 팀장의 계급과 관련하여 논란이 제기되고 있다. 즉 과거의 1급서 수사조직 편제를 보면, 형사과장 밑에 강력계와 형사계, 수사과장 밑에 조사계, 수사1계, 수사2계의 체제를 갖추고, 다시 강력계 밑에는 8개의 강력반, 형사계 밑에는 당직1반에서 당직4반까지의 4개 형사반, 형사관리반, 과학수사(감식)반, 수사1계 밑에는 수사서무반, 유치장관리반 등이 편제되어 있었다. 즉 수사조직은 2개의 과와 5개의 계, 12개의 반으로 구성되어 있었던 것이다.

하지만 수사경과제가 도입되면서 수사2계와 조사계를 통합하여 지능수사팀(6-10개 팀)으로 편제하였고, 형사계와 강력계를 통합해서 강력수사팀(7-10개 팀)으로, 수사1계와 형사관리반을 통합해서 수사지원팀으로, 전산실과 감식반을 통합하여 과학수사팀으로 각각 개편하였고, 유치장 관리 및 호송 업무를 전담하는 유치관리팀을 새롭게 구성하였다. 그 결과 새로운 수사조직은 2개의 과, 15-22개 팀으로 바뀌게 되었다.

그런데 과거 수사조직 편제 하에서는 계장을 경감급으로 임명하여 과장을 보조하도록 하였으나, 팀제로 개편된 이후로는 과장이 직접 팀을 관리하게 됨으로써 팀 간의 업무 협조와 역할 조정의 문제가 새로운 쟁점으로 부상하고 있다. 더군다나 지능팀과 강력팀의 팀장은 경감으로 임명하지만(2-3급서는 경위), 수사지원팀, 과학수사팀, 유치관리팀은 경위를 팀장으로 임명함으로써 팀장의 계급 불일치 문제가 불거져 나왔다. 즉 종전 계장이었던 경감급 팀장의 경우에는 계급이 격하되었다는 불만이 제기되었다. 때문에 1급지 경찰서의 강력팀과 같이 7-10개 팀이 있는 경우 1팀장을 경감으로 배정하여 선임팀장으로 삼아, 일상적으로 과장을 보좌하고, 죄종별 그룹 내 팀별 사건 배당 및 팀 간 업무 조정과 2개 팀 이상이 동원되는 사건에 대한 통합 지휘를 담당하게 했던 것이다. 다만 일상적인 다른 팀의 책임 수사 사건에 대한 기록 결재는 불가하도록 했다. 그러므로 죄종별 팀제로 수사조직이 개편되었지만 실질적으로는 경감급 선임팀장이 과거의 계장직에 해당하는 역할을 계속적으로 수행하고 있는 셈이다.

이러한 팀장의 계급불일치 문제를 해결하는 방안의 하나로써 실질적으로 유지되고 있는 계장직을 폐지하고 팀장의 계급을 경감으로 단일화하는 방식을 생각해볼 수 있다. <표 3-10>은 이에 대한 수사경찰들의 의견을 알아본 것이다. ‘경감 팀장제’에 대한 태도를 보면 ‘매우 바람직하다’는 비율이 20.9%, ‘바람직한 편이다’가 35.7%로 긍정적인 응답이 56.6%로 집계되었다. 반면, 경감팀장제가 ‘바람직하지 않은 편이다’의 비율은 8.8%, ‘전혀 바람직하지 않다’는 8.0%로 16.8%만이 이에 부정적인 태도를 보였다. 이밖에 ‘그저 그렇다’의 비율은 23.2%이고 ‘모르겠다’는 의견은 3.4%로 나타났다.

<표 3-10> 계장직 폐지 및 경감 팀장제에 대한 태도

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
매우 바람직하다	265	20.9
바람직한 편이다	453	35.7
그저 그렇다	294	23.2
바람직하지 않은 편이다	112	8.8
전혀 바람직하지 않다	101	8.0
모르겠다	43	3.4
합 계	1,268	100.0

경감 팀장제에 대한 태도는 응답자의 특성에 따라 다를 것으로 예상되어 회귀분석을 통해 이를 확인하였다. 종속변인은 <표 3-10>의 응답 범주 중 ‘매우 바람직하다’를 5점으로 하고 ‘전혀 바람직하지 않다’에 1점을 부여하는 5점 척도로 재부호화하여 구성하였고, ‘모르겠다’의 응답은 분석에서 제외하였다. 이 지수는 점수가 높을수록 경감 팀장제에 찬성하는 정도가 높음을 나타낸다.

먼저 적절한 회귀모형을 구상하기 위해 응답자의 주요 특성별로 계장직 폐지 및 경감 팀장제의 동의 정도에 대한 영차분산분석을 실시하였다. 그 결과 연령과 부서별로 유의미한 차이가 발견되었고 계급별 차이는 유의미한 수준에 근접하고 있었다. 이에 연령, 계급, 부서를 독립변인으로 하고 계장직 폐지 및 경감 팀장제에 대한 동의 정도를 종속변인으로 하는 회귀분석을 실시하였다.

<표 3-11> 계장직 폐지 및 경감 팀장제의 동의 정도에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t
20대	-0.23	-0.05	-1.64
40대	-0.02	-0.01	-0.16
50대	-0.35	-0.09	-2.50*
순 경	0.33	0.11	1.93+
경 장	0.23	0.09	1.44
경 사	0.16	0.05	0.96
경 위	0.41	0.12	2.49*
경 정	-0.02	0.00	-0.08
강력팀	-0.02	-0.01	-0.21
폭력팀	0.28	0.07	2.08
지능팀	0.03	0.01	0.23
수사지원팀	0.30	0.10	2.76**
과학수사팀	-0.08	-0.02	-0.47
기 타	0.25	0.04	1.31
(상수)	3.28		19.76***
사례수	1195		
F값	2.59**		
R2	0.03		

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

<표 3-11>은 연령, 계급, 부서를 독립변인으로 하고 경감 팀장제에 대한 태도를 종속변인으로 하는 회귀분석 결과를 제시한 것이다. 이 모형은 통계적으로 적합했고, 연령, 계급, 부서에 따라 경감 팀장제에 대한 태도가 다른 것으로 나타났다. 먼저 연령별로 보면, 30대가 경감 팀장제의 도입에 가장 적극적이고 그 다음이 40대이며, 50대와 20대는 덜 적극적인 것으로 나타났다. 그렇지만 통계집단인 30대와의 차이는 50대만이 통계적으로 유의미했다. 계급별로 보면, 경위가 경감 팀장제 도입에 대해 가장 우호적이고 그 다음이 순경인 것으로 나타났다. 부서별로 비교해보면, 수사지원팀이 경감 팀장제 도입에 가장 긍정적인 태도를 보이고 있었고 과학수사팀은 상대적으로 덜 긍정적인 태도를

보이고 있었다.

다음으로 현실적으로 유지되고 있는 계장직의 폐지와 경감 팀장제의 실시가 바람직하다는 응답자들만을 모아 어떤 이유에서 그런지 알아보았다. <표 3-12>는 그 결과를 제시한 것이다. 이에 따르면, ‘부서의 위상 강화,’ 즉 부서장의 계급적 지위를 향상시킴으로써 독립적인 수사체계를 확립할 수 있고 다른 부서와의 계급적 형평성을 맞출 수 있다는 의견이 29.0%로 가장 많았고, 응답자의 21.7%는 ‘수사실무 인력의 확대’(경위까지도 수사실무를 담당하게 됨으로써 실질적인 수사인력의 확대를 가져올 수 있다), 21.5%는 ‘지휘체계의 확립’(부서의 지휘체계를 확립하고 구성원들의 소속감을 고취시킬 수 있다), 15.7%는 ‘승진 적체 해소’, 그리고 12.1%는 ‘수사전문성 강화’(수사경험이 많고 능력 있는 경감을 팀장으로 임명함으로써 수사의 전문성을 강화시킬 수 있다)를 경감 팀장제 도입으로 기대할 수 있는 효과로 보고 있었다.

<표 3-12> 계장직 폐지 및 경감 팀장제가 바람직한 이유

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
수사 전문성 강화	50	12.1
지휘체계 확립	89	21.5
부서 위상강화	120	29.0
승진 적체 해소	65	15.7
수사 실무 인력 확대	90	21.7
합 계	414	100.0

한편, 계장직 폐지 및 경감 팀장제가 바람직하지 않다고 응답한 경우만으로 골라 그 반대 이유를 물어본 결과 42.5%가 ‘간부 확대에 의한 하위 직급의 업무 과중’을 제기하고 있었고, 21.7%는 경감 팀장제가 ‘수사 능력보다 계급을 중시하는 제도’라는 점에서 반대하고 있었다. 또한 17.3%는 ‘계장직 폐지로 인해 구심점이 사라지기 때문에 팀장은 관리 업무에 치중할 수밖에 없다’는 의견을 제시하고 있었으며, 8.8%는 ‘계급간 위화감 조성,’ 4.9%는 ‘경위 팀장제가 효과적’이라는 의견을 피력하였다.

이러한 반대 이유들을 종합할 경우, 경감 팀장제가 도입될 경우 현재 팀장직을 맡고

있는 ‘경위’는 팀원으로 신분이 변화되지만 실질적으로는 경위가 ‘부팀장’의 지위에 있게 됨으로써 오히려 간부는 많아지고 수사를 맡게 될 수사실무자는 줄어드는 역효과가 발생한다는 점, 그리고 최종별 팀제에서는 팀장 또한 수사실무의 한 일원으로 활동해야 하지만 팀 내 중간 관리자가 없기 때문에 팀장이 수사실무의 역할보다는 관리자의 역할에 더 치중한다는 것이 경감 팀장제의 가장 큰 문제점이라고 정리할 수 있겠다. 그리고 경찰대학 출신이나 간부후보생과 같이 중간관리자로서 바로 입직함으로써 수사실무 경험이 짧은 젊은 팀장이 적절히 수사를 지휘할 수 있겠는가 하는 우려가 하위직과 중간관리자급의 계급 간 갈등과 결합됨으로써 경감 팀장제에 대한 부정적인 태도를 낳는 측면도 더러 있는 것으로 보인다.

<표 3-13> 계장직 폐지 및 경감 팀장제가 바람직하지 못한 이유

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
간부 확대에 의한 하위직급의 업무과중	96	42.5
수사 능력보다 계급을 중시하는 제도	49	21.7
계장직 폐지로 인한 구심점 상실과 팀장 관리 업무 치중	39	17.3
계급 간 위화감 조성	20	8.8
경위 팀장제가 효과적	11	4.9
2-3급서의 현실을 반영하지 못한 비현실적 발상	6	2.7
현 체제와 유사	5	2.2
합 계	226	100.0

표로 제시하지는 않았지만, 응답자의 특성별로 계장직 폐지 및 경감 팀장제가 바람직하지 못한 이유로 제시된 내용들을 보면, 우선 20대와 30대는 하위직급의 업무과중을 들고 있고 있는 반면, 40대와 50대는 조직의 구심점 상실 및 팀장의 관리업무에 치중하게 된다는 점을 들고 있었다. 또한 40대의 경우는 다른 연령층에 비해 경감 팀장제 및 계장직 폐지가 현실을 고려하지 않거나 현 체제와 유사하며, 경위 팀장제가 더 바람직하다는 의견을 제시하고 있는 것으로 나타났다.

계장직 폐지 및 경감 팀장제의 반대에 대한 계급별 의견은 분명하게 대조되고 있었

다. 계급이 낮을수록 간부 확대에 의한 하위직급의 업무과중을 초래할 수 있다는 의견이 지배적이었으며, 경감, 경정, 경위계급은 구심점 상실 및 팀장의 관리업무 치중의 부작용을 우려하고 있었다. 다른 계급과 달리 경사계급은 경감 팀장제가 수사능력이나 전문성보다는 계급을 중시하는 제도라는 입장의 반대의견이 강했다.

수사경력에 따라서도 계장직 폐지 및 경감 팀장제의 반대 의견이 달랐다. 구체적으로 보면, 수사경력이 짧을수록 하위계급의 업무과중을 이유로 반대하는 비율이 증가하고 있었으며, 수사경력이 15년 이상인 경찰관들은 구심점 상실을 반대의 가장 큰 이유로 제시하고 있었다. 이밖에 수사경력이 7년 이상 14년 미만인 경찰관들은 수사경력이 짧거나 보다 긴 경찰관들보다 계급보다는 능력을 중시하는 팀장 체계가 바람직스럽다는 의견이 좀더 강한 것으로 나타났다.

이처럼 실질적인 계장직 폐지와 경감 팀장제 도입에 대한 일선 경찰관들의 찬반 의견을 다각적으로 검토해봤다. 절반이 훨씬 넘는 수사경찰관들이 경감 팀장제를 지지하고 있다는 점에서 이 제도의 실시를 보다 적극적으로 검토할 필요가 있을 것으로 생각된다. 최종별 팀제가 수사의 개시와 진행 및 종결의 실질적인 책임이 팀장에게 귀속되는 만큼 팀장의 계급 상향 조정은 현실적인 조치인 것으로 보인다. 다만 최종별 팀제의 취지가 '조직관리'에 비중을 두는 팀장이 아닌 '수사실무' 팀장으로 자리매김할 수 있는 보완적인 장치가 마련되어야 할 것이다.

2) 최종별 팀제의 개선

2005년 1월부터 전격적으로 시행된 수사경과제와 더불어 최종별 팀제로의 수사조직의 개편은 수사전문화에 효과적일 것이라는 응답이 우세했다. 과거에는 수사단서별로 수사체제가 가동되었지만, 팀제로 개편된 이후에는 범죄 유형별로 수사체제가 작동하게 된다. 이에 최종별 전문수사에 있어 최종을 크게 강력, 폭력, 지능특수, 경제 등 4가지 종류로 구분하여 팀제를 운영하고 있다. 하지만 현실적으로 범죄유형은 대단히 많고 여러 가지 사건이 경합되어 있는 경우 등 그 유형을 명확히 규정하기 어려운 경우도 상당수에 이르기 때문에 사건 배분과 업무분장이 큰 문제점으로 제기된다. 이에 경찰은 일상적인 사건처리는 「범죄종류별 분류기준」을 토대로 지방청 책임 하에 처리 부서를 명확히

지정하도록 하고 있으며(지방청과 경찰서의 조직 및 사무분장 규칙), 지방청 규정에서 구체화하기 힘든 사항이나 규정을 변경하지 않는 범위의 세부 사항은 경찰서장이나 수사과장이 수시로 조정할 수 있도록 하였다. 그럼에도 불구하고 최종별 팀제는 몇 가지 측면에서 개선이 요구되는 것으로 나타났다.

<표 3-14>는 최종별 팀제 개선 사항에 대한 일선 수사경찰의 의견을 제시한 것이다. 최종별 팀제의 가장 큰 문제점은 ‘팀장과의 계급 불균형으로 인한 갈등’(35.2%)인 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 ‘경합사건 처리기준의 불명확성’(22.3%), ‘특정 팀으로의 업무 편중’(21.8%), ‘형사들의 내근화’(18.3%) 등인 것으로 밝혀졌다.

<표 3-14> 최종별 팀제의 개선 사항

구 분	빈 도	퍼센트(%)
팀장과의 계급 불균형으로 인한 갈등 해소	443	35.2
경합사건 처리기준 명확화	281	22.3
특정 팀으로의 업무 편중화 해소	275	21.8
형사들의 내근화 문제 해결	231	18.3
기 타	29	2.3
합 계	1,259	100.0

한편, 표로 제시하지는 않았지만, 응답자의 특성별로 최종별 팀제의 개선 방향이 다르게 나타나고 있었다. 먼저 성별 특성을 비교해보면, 남자 경찰관들은 팀장과의 계급 불균형 해소를 가장 먼저 개선해야할 항목으로 지목하고 있었던 데 비해, 여자 경찰관들은 특정팀으로의 업무 편중화 문제를 가장 먼저 개선해야할 사안으로 지목하고 있었다. 형사들의 내근화 문제 해결이 시급하다는 의견은 여성보다는 남성이 좀더 많았다.

연령별로 비교해보면, 팀장과의 계급 불균형 해소가 가장 시급하다는 비율은 연령이 높을수록 비례적으로 증가하고 있었고, 특정팀으로의 업무 편중화 해소가 시급하다는 비율은 연령이 낮을수록 증가하고 있었다. 교육수준별로는 학력에 관계없이 팀장과의 계급 불균형 해소를 가장 우선 과제로 지목하고 있었는데, 그 비율은 대학원 학력자가 가장

높았고, 대학 학력자가 가장 낮았다. 한편, 대학교 및 대학원 학력자는 특정팀으로의 업무 편중화 해소를 시급한 과제로 바라보고 있는데 비해, 고졸 이하 및 전문대학 학력자는 형사들의 내근화 문제 해소를 시급한 과제로 규정하고 있었다.

계급별로 비교해보면, 계급에 관계없이 팀장과의 계급 불균형 해소를 가장 시급한 과제로 보고 있었는데, 그 비율은 순경이 28.4%, 경정이 61.4%로 계급이 높아질수록 비례적으로 증가하고 있었다. 한편, 특정팀으로의 업무 편중화 해소가 시급하다는 비율을 보면, 순경은 26.7%, 경사 26.4%, 경감 7.6%, 경위 13.6%를 보여 계급이 낮을수록 이에 대한 동의 정도도 더 높은 것으로 나타났다.

수사경력별로 팀제의 시급한 개선방안을 보면, 수사경력에 관계없이 팀장과의 계급 불균형 해소를 가장 우선해야 할 과제로 규정하고 있었는데, 수사경력이 3년 미만인 응답자는 31.4%가 이에 동의한 반면, 15년 이상의 응답자는 51.3%가 이에 동의하는 것으로 나타나 수사경력이 높을수록 팀장과의 계급 불균형 해소가 시급하다는 의견도 비례적으로 증가하고 있었다. 한편, 특정팀으로의 업무 편중화 해소 문제는 수사경력이 낮을수록 동의하는 정도도 높았는데, 수사경력이 3년 미만인 응답자의 비율은 28.2%였으나, 15년 이상인 응답자의 그 비율은 11.5%에 불과했다.

근무부서별로 비교해보면, 강력팀, 수사지원팀, 과학수사팀은 팀장과의 계급 불균형을 가장 시급한 과제로 보고 있었고, 폭력팀은 경합사건 처리 기준의 명확화, 지능팀은 특정팀으로서의 업무 편중화의 해소, 경제팀은 경합사건 처리 기준의 명확화와 업무 편중화 해소를 가장 시급히 해결해야 할 팀제의 개선 방안으로 제시하고 있었다. 한편, 형사들의 내근화 해소가 시급하다는 의견은 강력팀(30.2%)이 가장 높았고 경제팀(7.8%)이 가장 낮았다.

마지막으로 근무기관별로 비교해보면, 팀장과의 계급 불균형 해소는 지방청, 본청, 1급지 경찰서 근무자가 동의하는 비율이 높았고, 2-3급지 경찰서 근무자의 동의 비율이 낮았다. 형사들의 내근화 문제 해결은 3급지 경찰서 근무자들이 다른 근무기관 종사자에 비해 더 중요한 문제로 보고 있었으며, 특정팀으로의 업무편중화 해소는 2급지 경찰서 근무자(36.9%)의 동의 비율이 가장 높았고, 1급지 경찰서 근무자(19.7%)의 동의 비율이 가장 낮았다.

이러한 분석에 기초할 때, 최종별 팀제의 개선 방향은 팀장과의 계급 불균형의 해소, 경합사건 처리 기준의 명확화, 특정 팀으로의 업무 편중화 해소, 형사의 외근활동 강화 등에 초점을 맞춰야 한다. 팀장과의 계급 불균형 문제는 과거 강력사건 발생 시 형사 계장이 하던 수사 지휘를 현재는 형사 계장의 부재로 인해 보통 선임 팀장인 경감 팀장이 맡도록 하고 있는 데서 야기된다. 즉 같은 팀장이라는 인식으로 인해 경위 팀장에 대한 지휘가 곤란하고, 2팀 및 3팀 등은 경위가 팀장이나 1팀은 경감이 팀장이기 때문에 경위가 실무자가 되고, 또 경위 팀장 밑에 경위 실무자가 배치되는 경우도 있어 계급 간 갈등이 초래된다는 것이다. 이러한 문제는 앞에서 논의되었던 경감 팀장제를 도입함으로써 어느 정도 해소 가능하다. 하지만 경위계급이 수사 실무자가 아닌 간부라는 고정관념과 낡은 사고방식이 최종별 팀제의 취지를 희석시킬 우려가 있기 때문에 경위급의 사고의 전환과 경감급 팀장의 실무가로서의 역할 변신을 강화할 수 있는 보완적인 장치가 요구된다.

이밖에도 현재 경합범 등 일상적 기준으로 처리하기 애매한 경우에는 형량의 장·단기, 원인관계의 선후 등을 고려하여 최종적으로 경찰서장 및 수사과장(야간은 당직과장)이 지휘·조정하도록 하고 있으나, 업무 분쟁이 발생할 경우 ‘직원들이 알아서 하라’는 식의 관리자 행태가 사라지지 않고 있는 것으로 보고되고 있다. 그러므로 경합사건 처리 기준을 명확히 하는 것이 이러한 분쟁의 소지를 최소화하는 대책이 될 것이다. 이와 더불어 최종별 팀제를 운영할 경우 특정 팀에 업무가 과도하게 편중될 수 있는 문제가 제기되고 있다. 이 문제의 해결을 위해 경찰관서별로 업무진단을 통해 최종별 팀의 숫자를 조정하거나 인력을 재배치한다든지, 아니면 형사과장 혹은 수사과장이 팀장회의(최종별 팀제내 팀장 회의뿐만 아니라 최종별 팀간 팀장회의까지 포함해서)를 개최하여 합리적으로 담당할 사건유형을 조정하는 방안도 모색해볼 수 있을 것이다.

그리고 최종별 수사로 인해 외근 및 기획수사 활동 역량이 저하되었다는 등의 부정적인 반응이 없지 않은데, 이는 ‘내근/외근,’ ‘접수/인지’ 등 과거의 이분법적인 수사업무 구분에 기초한 잘못된 인식에서 비롯된 것으로 보인다. 이에 대해서는 보다 전향적인 의식 전환이 요구되며 적극적으로 팀별 외근 수사 활동을 강화할 필요가 있을 것으로 생각된다.

2. 수사경과제 시행 영역의 확대

수사경과제는 최종별 수사를 강조한다. 때문에 성폭력·성매매 등 여성청소년 사범과 풍속사범, 외사, 교통사고, 조사, 보안 등 각 기능별로 분리되어 있는 수사업무와 최종별 수사업무의 업무 분장 문제가 제기된다. 또한 대형사고, 테러와 같은 특수한 분야의 수사업무를 효율적으로 운영할 수 있는 체계적인 방안에 대한 논의가 필요하다는 의견이 도출되고 있다. 아래에서는 이 문제들에 대한 일선 수사경찰관들의 생각들을 정리해볼 것이다.

가. 기능별로 분리된 수사업무의 조정

현재 여성청소년, 외사, 교통사고, 보안 등 각 기능별로 분리되어 있는 수사업무는 최종별 팀제 시행 이전의 업무 분장을 최대한 존중하되, 조정이 필요한 경우에는 지방청에서 책임을 조정하도록 하고 있다(경찰청, 수사국, 2005). 하지만 이러한 수사업무 영역에도 수사경과를 부여하자는 의견이 제기되고 있다.

<표 3-15>는 수사경찰들이 기능별로 분리된 수사업무의 효율적 운영방안에 대한 의견을 종합한 것이다. 이 결과에 의하면, ‘현 체제 그대로 운영’하자는 의견은 13.0%, ‘각 기능 수사 업무 담당자에게 수사경과를 부여하고 현 체제로 운영’하자는 의견이 28.8%, ‘수사경과 부여 후 수사부서로 통합’하자는 의견이 56.3%, 기타 0.9%의 응답 분포를 보이고 있다. 즉 전체 수사경찰관의 86.1%가 각 기능별 수사 업무 담당자들에게도 수사경과를 부여하자는 데 동의하고 있었으며, 특히 절반이 넘는 응답자들은 이들을 수사부서로 통합시키는 것이 좋다는 의견을 피력하고 있었다. 한편, 표로 제시하지는 않았지만 여성청소년, 외사, 교통사고 조사, 보안 등 각 기능별로 분리되어 있는 수사업무의 효율적인 운영방안에 대한 의견은 응답자의 특성별로 주목할 만한 차이가 발견되지 않았다. 그러므로 점진적으로 이러한 기능별 수사업무도 수사경과제도로 흡수하여 통합적인 수사체제를 운영하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

<표 3-15> 기능별로 분리된 수사업무의 효율적 운영방안

구 분	빈 도	퍼센트(%)
현 체제 그대로 운영	167	13.0
각 기능 수사 업무 담당자에게 수사경과 부여하고 현 체제 운영	382	29.8
수사경과 부여 후 수사부서로 통합	722	56.3
기 타	11	0.9
합 계	1,282	100.0

이렇게 대부분의 수사경찰관들이 기능별로 분리된 수사업무 담당자에게 수사경과를 부여해야 한다는 점에 동의하고 있었는데, 그렇다면 어느 계급까지 수사경과를 부여할 것인가의 문제가 남는다. 이에 대해 수사경찰관들의 의견을 조사한 결과 경사까지 부여해야 한다는 의견이 7.4%, 경위까지가 30.8%, 경감까지가 23.6%, 경정까지가 30.2%, ‘모르겠다’가 8.0%인 것으로 나타났다. 즉 크게는 경위까지 부여해야 한다는 입장과 경정까지 부여해야 한다는 입장이 비슷한 수준으로 대립되고 있음을 알 수 있고, 경감까지 수사경과를 부여해야 한다는 입장도 앞의 두 입장과 규모 면에서 큰 차이가 있는 것은 아니었다.

<표 3-16> 여성청소년, 외사, 교통사고 조사, 보안 등의 수사기능에 수사경과를 부여할 경우 적절한 계급 범위

구 분	빈 도	퍼센트(%)
경 사	93	7.4
경 위	387	30.8
경 감	297	23.6
경 정	379	30.2
모르겠다	100	8.0
합 계	1,256	100.0

그런데, 여성청소년, 의사, 교통사고 조사, 보안 등의 수사기능에 수사경과를 부여할 경우 계급의 범위를 어떻게 설정한 것인가를 놓고 계급별로 서로 다른 의견을 나타내 보였다. 표로 제시하지 않고 그 결과만을 보면, 순경(35.2%), 경장(30.8%)은 경위까지 수사경과를 부여해야 한다는 의견은 가장 많았고 경감(39.0%), 경위(37.6%), 경사(32.5%)는 경정까지 수사경과를 부여해야 한다는 의견이 가장 많았다. 경정계급(42.6%)의 경우에는 경감까지 수사경과를 부여해야 한다는 비율이 가장 높았다. 어느 계급까지 기능별 수사 담당자들에게 수사경과를 부여할 것이냐 하는 문제는 기존 수사경찰의 계급 분포에 영향을 미칠 수 있기 때문에 계급별로 서로 다른 의견이 제시되고 있는 것으로 보인다. 이에 대해서는 좀더 과학적인 분석이 요구된다.

나. 특수수사 분야의 관할 조정

건축, 열차사고 등 대형 안전사고, 테러 등 특수한 분야의 수사를 효율적으로 운영할 수 있는 체계적인 방안들을 탐구하는 것이 필요하다. 첫 번째 모델은 분야별로 희망자를 선발하고 전문교육을 실시한 다음, 분야별 전담부서를 구성하여 근무하게 하는 방식이다. 두 번째 모델은 분야별 희망자 선발하여 전문교육을 받게 한 후 소속관서에 근무하도록 하면서 관련 대형 사건이 발생할 경우 수사부서에 파견하는 방안이다. 세 번째 모델은 현 체제를 그대로 운영하되 전체 형사들을 대상으로 관련 교육을 강화하는 방안이다.

<표 3-17>은 이 세 가지 모델들에 대한 수사경찰관들의 의견을 알아본 결과이다. 첫 번째 모델에 대한 찬성 의견은 60.2%로 나타났고, 두 번째 모델은 33.1%, 세 번째 모델은 6.5%, 기타 0.3%로 집계되었다. 즉 수사경찰관의 93.3%가 현재 운영되고 있는 특수 수사분야의 개선의 필요성을 제기하고 있었다. 개선 방식과 관련해서는 5명 중 3명이 '분야별로 희망자를 선발하여 전문교육을 실시한 다음, 전담부서에 배치'하는 모델, 즉 현재의 수사경과제와 유사한 방식을 선호하고 있었고, 3명 중 1명은 희망자를 선발하고 전담교육을 실시함으로써 전문적인 수사관을 양성하되, 전담부서를 따로 구성하지 말고 관련사건이 발생할 경우 파견 수사하는 방식을 선호하는 것으로 나타났다.

<표 3-17> 특수수사 분야의 효율적 운영방식

구 분	빈 도	퍼센트 (%)
분야별로 희망제 선발, 전문교육 실시 후, 전담부서에 배치	770	60.2
분야별로 희망자 선발, 전문교육 실시 후, 관련사건 발생 시 파견 수사	424	33.1
현 체제	83	6.5
기 타	3	0.3
합 계	1280	100.0

제3절 수사 전문성 고양

앞의 분석에 따르면 수사교육과정이나 교수요원 등이 매우 취약하고, 심지어 수사관련 직무 교육을 전혀 이수하지 않은 채 수사를 담당하는 수사관도 상당수에 이르는 것으로 나타났다. 더욱이 일선에서는 비공식적으로 이루어져 왔었던 선후배 사이의 도제식 교육도 사라져 수사관 스스로 수사기법을 체득할 수밖에 없는 실정이다. 이에 교육시스템에 대한 체계적인 개선 작업이 요구된다.

1. 전문 수사요원 양성을 위한 교육체계의 개선

가. 시급한 교육 분야

현재 수사경과제에서는 수사요원으로 보임되어 1년의 시보과정을 마치면, 수사경과로 분류하고 수사관 자격을 부여한다. 수사경과 부여 3년 이상이고 최종별 전문수사교육 수료 성적이 80점 이상인 자가 인증시험에 합격하면 '전문수사관' 자격증을 부여한다. 이렇게 전문수사관을 양성하기 위한 제도적 틀을 갖추고는 있으나 아직 수사관 양성을 위

한 체계적이고 전문화된 교육은 미흡한 편이다.

<표 3-18> 시급한 교육 분야

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
전문수사기법(계좌추적 등)	479	37.7
법 이 론	359	28.3
수사실무기법(현장관찰 등)	413	32.5
기 타	19	1.5
합 계	1270	100.0

<표 3-18>은 가장 시급한 교육 분야에 대한 수사경찰의 의견을 보여준다. 계좌추적과 같은 전문적인 수사기법에 대한 교육이 가장 시급하다는 의견이 37.7%로 가장 많았고, 그 다음이 현장 관찰 등 기초적인 수사실무 기법(32.5%), 법률 및 이론 교육(28.3%)의 순이다. 비록 전문수사기법 관련 교육이 가장 시급한 것으로 평가되었지만, 기초적인 수사실무나 법률 및 이론 교육이 중요하다는 응답 비율과의 차이가 그리 크지 않다는 점에 주목할 필요가 있다. 요컨대 기초적인 수사실무 교육, 법률 및 이론 교육, 수사 분야별 전문화 교육 모두 시급히 개선되어야 한다는 것이다.

한편, 표로 제시하지는 않았지만 응답자의 특성별로 시급한 교육 분야에 대한 응답 결과를 비교해보면, 우선 교육수준의 경우, 교육수준이 높을수록 계좌추적과 같은 전문수사기법 교육이 시급하다고 응답하고 있는 반면, 교육수준이 낮을수록 현장관찰 등 기초적인 수사실무 기법에 대한 교육의 시급함을 강조하고 있었다. 계급별로 보면, 계급이 높을수록 전문수사 기법에 대한 교육이 시급하다는 의견이 강했고, 계급이 낮을수록 기초적인 수사실무교육이 시급하다는 의견이 강했다. 근무 부서별로도 차이가 있었는데, 전문수사기법 교육이 가장 시급하다는 의견은 지능팀(%1.4%)이 가장 높았고 과학수사팀(26.4%)이 가장 낮았다. 법 이론 교육이 가장 시급하다는 의견은 경제팀(44.3%)이 가장 높았고 과학수사팀(11.3%)이 가장 낮았다. 기초적인 수사실무 교육이 가장 시급하다는 의견은 과학수사팀(62.3%)이 가장 높았고 경제팀(11.5%)이 가장 낮았다. 근무기관별로 비

교해보면, 전문수사기법에 대한 교육이 시급하다는 의견은 지방청 근무자(48.1%)가 가장 높았고, 법 이론에 대한 교육은 2급지 경찰서 근무자(44.0%)가 가장 높았으며, 기초적인 수사실무 교육이 가장 시급하다는 의견은 3급지 경찰서 근무자(39.3%)가 가장 높았다.

나. 전문성 강화 분야

전문성이 강화되어야 할 수사 분야에 대한 수사경찰관들의 의견을 수렴한 결과, 위조지폐 분야가 17.8%, 총기 범죄 14.1%, 사이버 범죄 12.8%, 조세 범죄 11.8%, 건축 범죄 11.2%, 화재 사건 9.8%, 회계장부 분석 및 계좌추적 8.0%, 환경 범죄 7.6%, 열차사고 등 대형 안전사고가 6.9%인 것으로 조사되었다(<표 3-19>). 비록 위조지폐 분야가 가장 우선적으로 전문성이 강화되어야 할 분야이고, 그 다음이 총기범죄, 사이버 범죄, 조세 범죄의 순으로 나타났지만 응답 비율의 차이는 그리 크지 않다. 요컨대 아직 우리 수사 현실에서는 전문성을 강화해야 할 분야가 상당수에 이르고 있음을 알 수 있다.

<표 3-19> 전문성 강화 분야

구 분	빈 도	퍼 센 트(%)
위조지폐	214	17.8
총기범죄	169	14.1
사이버 범죄	154	12.8
조세범죄	142	11.8
건축범죄	134	11.2
화재사건	118	9.8
회계장부 분석/계좌추적	96	8.0
환경범죄	91	7.6
대형안전사고(열차사고 등)	83	6.9
합 계	1,201	100.0

다. 전문수사관의 비율의 확대

앞의 <표 2-44>의 분석에 의하면, 수사 분야별 전문가의 비율은 대단히 낮은 것으로 분석되었다. 따라서 조속히 분야별 전문적인 수사관들을 양성하지 않으면 안 된다. 그러나 분야별 수사전문가의 비율을 어느 선까지 높여야 하는가는 쉽지 않은 문제이다.

<표 3-20> 경찰관서별 전문수사팀 구성 기준

구 분	관서수 (개)	강력팀		지능팀		과학수사팀	
		팀수(개)	팀원수(명)	팀수(개)	팀원수(명)	팀수(개)	팀원수(명)
본 청	1	4	10	3	8	1	15
지 방 청	14	4	10	3	8	1	15
1급지 경찰서	123	7	8	6	6	1	10
2급지 경찰서	36	2	5	2	4	1	5*
3급지 경찰서	74	2	5	2	4	1	5*

* 주: 수사지원부서의 인원임.
출처: 경찰청 수사국(2004a). 내부자료.

앞에서 언급한 것처럼 현재 경찰관서별 최종별 팀제의 현황을 보면, 본청·지방청은 9개팀(강력팀 4개, 지능팀 3개, 과학수사팀 1개, 수사지원팀 1개), 1급지 경찰서는 16개팀(강력팀 7개, 지능수사팀 6개, 과학수사팀 1개, 수사지원팀 1개, 유치팀 1개), 2-3급지 경찰서는 6개팀(강력팀 2개, 지능수사팀 2개, 수사지원팀 1개, 유치팀 1개) 등으로 구성되어 있다(<표 3-20>). 만약 수사지원팀을 제외한 각 팀별로 팀원 4명 중 최소 1명의 전문 수사관이 배치되어 있어야 한다면, 각 경찰관서별로 최종별 필요한 전문가의 숫자는 다음의 <표 3-21>과 같을 것이다. 즉 전문수사관은 최소한 4,001명이 필요한데, 이는 전체 수사경찰의 22.3%에 해당하는 규모이다. 분야별로 보면, 강력사건 전문가는 최소 2,100명(11.8%)이 필요하고, 지능범죄 전문가는 1,417명(7.9%), 과학수사 전문가는 최소 474명(2.6%)이 요구된다. 이러한 분야별 전문가의 규모와 비율은 최소의 수치이다. 여기서 주목할 만한 부분은 과학수사 전문가의 비율이다. 강력범죄와 지능범죄는 세부적

인 유형이 많기 때문에, 이를 기준으로 하기 보다는 비교적 단일한 분야인 과학수사 전문가의 최소 요구비율을 각 범죄사건 분야별 전문수사관 배치 비율의 최소 기준으로 삼는 것이 보다 타당할 것으로 생각된다.

<표 3-21> 최종별 전문 수사관의 최소 규모 및 비율

(단위: 개, 명, %)

구분	관서 수 (개)	강력팀			지능팀			과학수사팀			합계 (명)
		팀수 (개)	전문가 수요(명)	소계 (명)	팀수 (개)	전문가 수요(명)	소계 (명)	팀수 (개)	전문가 수요(명)	소계 (명)	
본청	1	4	2.5	10	3	2	6	1	3.75	4	20
지방청	14	4	2.5	140	3	2	84	1	3.75	53	277
1급지	123	7	2	1,722	6	1.5	1,107	1	2.5	308	3,137
2급지	36	2	1.25	90	2	1	72	1	1	36	198
3급지	74	2	1	148	2	1	148	1	1	74	370
합계(명)				2,110			1,417			474	4,001
전문가비율(%)				11.8			7.9			2.6	22.3

2. 교육방식의 개선

대체적으로 현재 시행되고 있는 수사관련 교육은 수사실무에 도움이 된다는 의견이 지배적이다. 하지만 그렇지 않다는 의견들도 더러 있었는데, 가장 중요한 원인은 ‘형식적인 교육’ 때문인 것으로 나타났다. 그러므로 보다 체계적이고 심도 깊은 교육 시스템을 개발하지 않으면 안 된다. 이와 관련하여 수사전문화를 위한 가장 효과적인 교육 운영 방식을 모색하는 것이 필요하다.

교육시스템의 개선 방안으로는 다음과 같은 네 가지 모델을 생각해볼 수 있다. 첫째, ‘교육기관 통합화’ 모델이다. 교육기관 통합화는 경찰종합학교, 수사보안연수소 등 분산된 교육기관을 하나로 통합하고 대규모화하는 일이다. 둘째, ‘지방청별 전문화’ 모델이다. 지방청별 전문화란 각 지방청별로 수사전문가를 교수요원으로 선발하여 전문교육을 실

시하고 소속지방청 직원들의 교육을 담당하게 하는 것이다. 셋째, ‘경찰서별 전문화’ 모델이다. 이는 각 경찰서별로 수사전문가를 교수요원으로 선발하여 전문교육을 실시하고 소속서 직원들의 교육을 담당하게 하는 것이다. 넷째, ‘온라인 교육시스템’ 모델이다. 온라인 모델은 문자 그대로 온라인을 통한 교육시스템을 체계화하고 누구나 이에 접근할 수 있도록 그 접근성을 강화하는 일이다.¹⁹⁾

<표 3-22>는 이러한 네 가지 모델에 대한 일선 수사요원들의 의견을 보면, 교육기관 통합화 모델에 대한 찬성 비율이 48.8%로 가장 높았고, 그 다음이 지방청별 전문화 모델(25.2%), 경찰서별 전문화 모델(11.5%), 온라인 모델(11.4%), 기타(3.0%) 순인 것으로 조사되었다. 한편, 온라인 교육 모델이 다른 세 가지 모델의 대안이 될 수는 없더라도 세 가지 모델을 보완하는 기능을 수행할 수는 있을 것이라는 의견도 제시되었는데, 이에 대해서는 충분한 검토가 필요할 것으로 생각된다.

<표 3-22> 수사전문화를 위한 가장 효과적인 교육 운영 방식

구 분	빈 도	퍼센트(%)
교육기관 통합화 모델	623	48.8
지방청별 전문화 모델	322	25.2
경찰서별 전문화 모델	147	11.5
온라인 모델	146	11.4
기 타	38	3.0
합 계	1,276	100.0

3. 교육시간의 현실화

2005년 주요 수사교육 과정의 교육시간을 보면, 경찰종합학교에서 시행하는 수사관 양성과정은 3주, 수사보안연수소의 전문수사관 과정은 2-3주, 그리고 수사보안연수소에서 실시하는 팀장을 위한 수사지휘과정은 12주로 구성되어 있다(경찰청 수사국, 2004b). 그런데 앞의 분석에 의하면 수사관련 교육이 비효과적인 이유 중 ‘지속적인 교육시스템의 부재’와 ‘교육시간

19) 이밖에 현재의 교육시스템, 즉 경찰종합학교와 수사보안연수소 등의 기능을 강화하는 방안도 생각해볼 수 있겠으나 본 조사에서는 다루지 못했다.

의 부족이 차지하는 비율이 약 32.8%로 나타났다(<표 2-42>). 즉 수사관련 교육이 효과가 없다는 응답자 10명 중 3명은 교육이 지속되지 못하고 시간도 충분하지 않다는 점을 중요한 이유로 내세우고 있었다. 때문에 교육시간을 현실화시키는 작업이 요구된다고 하겠다.

<표 3-23> 분야별 적정 교육 시간

(단위: 빈도, %, 개월)

구 분	기초 수사실무	법 이론	전문 수사기법
1개월	626 (52.8)	573 (46.1)	605 (48.1)
2개월	267 (22.5)	318 (25.6)	313 (24.9)
3개월	217 (18.3)	246 (19.8)	257 (20.4)
5개월	17 (1.4)	22 (1.8)	13 (1.0)
6개월 이상	59 (5.0)	84 (6.8)	70 (5.6)
합 계	1,186 (100.0)	1,243 (100.0)	1,258 (100.0)
평균(개월)*	1.91(8.4주)	1.98(8.7)	1.83(8.1)
표준편차(개월)	1.10	1.16	1.10

*: 6개월 이상은 6개월로 간주함

<표 3-23>은 기초적인 수사실무 교육, 법률 및 이론 교육, 그리고 전문 수사기법 교육의 적정 교육 시간을 알아본 것이다. 이에 따르면 기초 수사실무에 대한 적정 교육시간은 평균 1.91개월, 법률 및 이론 교육은 1.98개월, 그리고 전문 수사기법은 1.83개월로 산정되었다. 요컨대 법률 및 이론 교육에 더 많은 시간이 필요한 것으로 나타났고, 그 다음이 기초 수사 실무 교육, 전문 수사기법 교육 순이었다. 이러한 분석에 의할 것 같으면, 수사관 양성을 위한 기초적인 수사 실무교육 기간은 지금보다 약 1.8배 더 확장되어야 하고, 전문수사 교육은 약 2.2배 더 확장되어야 할 것이다.

4. 신입 수사요원에 대한 교육 강화

2005년 1월 수사경과제를 실시할 당시 수사경찰 선발은 수사경과제 시행 단계와 시행 이후의 단계를 구분하여 운영하도록 설계되었다. 즉 최초 시행에 따른 경과조치로 인해 시행단계에서는 기존 수사요원들을 중심으로 수사경과를 부여하고 수사부서에 배치하지

않을 수 없었다.²⁰⁾ 즉 현 수사부서 근무자 우선 선발을 원칙으로 하되, 일반 부서 근무자는 수사경과 잔여 정원의 범위 내에서 선발하도록 조치했던 것이다. 다만 경정 이하 수사경과 희망자는 별도 선발 시험 없이 심사 선발하였다(경찰청 수사국, 2004b). 하지만 수사경과제가 정착 단계에 이르게 되면, 순경, 경장, 경위급에 한해 연 2회(6월과 12월) 시험 및 면접 과정을 거쳐 신규 수사요원을 선발하게 된다.

그런데 수사경과제가 1년이 지난 시점에서 새로운 신규 직원을 선발하여 수사부서에 배치할 경우, 이들의 수사역량을 강화하기 위해 수사부서에 곧바로 배치하지 말고 일정한 교육을 이수한 이후에 배치하자는 의견이 제시되고 있다. <표 3-24>는 이에 대한 일선 수사경찰의 의견을 정리한 것이다. 신입직원에 대한 교육을 먼저 실시하고 나중에 적절한 수사부서에 배치하는 이른바 ‘신임 수사요원 선교육·후배치 제도’의 찬반 의견을 물어본 결과, ‘전적 찬성’이 48.5%, ‘찬성하는 편’이 39.8%로 나타나 전체 수사경찰의 88.3%가 이 제도 시행에 긍정적인 태도를 보이는 것으로 조사되었다. 반면, ‘전적 반대’의 비율은 1.1%, ‘반대하는 편이다’는 3.9%로 응답자의 5.0%만이 이 제도 시행에 부정적이었으며, 중립적인 의견은 6.8%였다.

<표 3-24> 신임 수사요원 선교육·후배치 제도에 대한 의견

구 분	빈 도	유효 퍼센트
전적 찬성	628	48.5
찬성하는 편	516	39.8
중립	88	6.8
반대하는 편	50	3.9
전적 반대	14	1.1
합 계	1296	100.0

20) 당시 경찰청 수사국의 ‘수사경찰 운영 개선 세부 시행 계획’에 따르면, 최초 시행단계에서의 수사경찰의 선발 기준을 보면, 수사전문가로 선발된 자, 수사경력이 많은 자, 수사전문화, 직무과정의 교육을 많이 받은 자, 수사관련 자격증 소지자, 건강한 체력, 책임감, 정의감, 인내력이 있다고 판단되는 자 등이다. 배제기준으로는 수사업무 수행능력 및 전문성·발전가능성이 없다고 판단되는 자, 파렴치한 행위로 징계 처분을 받고 개선의 정이 없다고 사료되는 자, 평소 언행이 거칠고 사명감, 책임감, 친화력이 없거나 팀 원가 거부감·기피감이 있다고 판단되는 자 등이다(경찰청 수사국, 2004b).

<표 3-25> 신입 수사요원 수사 전문교육 이수 제도에 대한 회귀분석표

변 인	비표준화 계수 B	표준화 계수 베타	t
전문대학	0.13	0.06	1.87
대 학 교	-0.07	-0.04	-1.22
대 학 원	0.11	0.03	0.90
순 경	-0.08	-0.04	-0.84
경 장	-0.13	-0.08	-1.88
경 사	0.07	0.03	0.83
경 위	0.27	0.08	2.39*
경 정	-0.08	-0.02	-0.54
수사경력(3년 미만)	0.07	0.04	1.11
수사경력(11년 미만)	-0.05	-0.02	-0.62
수사경력(15년 미만)	-0.01	0.00	-0.07
수사경력(15년 이상)	0.16	0.05	1.46
강 력 팀	0.24	0.13	3.42**
폭 력 팀	0.29	0.10	3.08**
지 능 팀	0.15	0.07	1.93+
수사지원팀	0.21	0.10	2.75**
과학수사팀	0.11	0.03	0.94
기 타	0.21	0.05	1.45
1급지경찰서	0.08	0.05	1.23
2급지경찰서	-0.02	-0.01	-0.18
본청·지방청	0.19	0.07	2.03*
경찰교육기관	-1.49	-0.13	-4.36***
(상수)	4.09		37.68***
사 례 수	1,252		
F값	3.74***		
R2	0.06		

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

한편 응답자의 특성별로 '신입 수사요원 선교육·후배치 제도'에 대한 입장이 어떻게 다른지 알아보기 위해 회귀분석을 실시하여 봤다. 종속변인의 구성을 위해 <표 3-24>

의 항목 중 ‘전적 찬성’에 5점, ‘전적 반대’에 1점을 부여하는 식으로 재부호화하였다. 따라서 점수가 높을수록 이 제도 도입에 찬성하는 정도도 높음을 나타낸다. 적합한 모형을 산출하기 위해 영차분산분석을 통해 응답자의 주요특성별로 신임 수사요원 수사 전문교육 이수제도에 대한 태도가 어떻게 달라지는 확인하였다. 그 결과 교육수준, 계급, 수사경력, 부서, 근무기관별로 유의미한 차이를 보였다. 이에 교육수준, 계급, 수사경력, 부서, 근무기관을 독립변인으로 하고 신임 수사요원 전문교육 이수제도에 대한 동의 정도를 종속변인으로 하는 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과는 <표 3-25>에 제시되었다.

결과를 보면 이 모형은 통계적으로 유의미했으며 특히 계급, 부서, 근무기관별로 제도 도입에 대한 의견이 다르게 나타나고 있었다. 계급별로 봤을 때, 이 제도 도입에 가장 긍정적인 집단은 경위였으며, 경장은 이 제도의 도입에 가장 덜 긍정적이었다. 하지만 통제집단(경사)과의 차이는 경위집단만이 통계적으로 유의미했다. 부서별로 비교해보면, 폭력팀이 가장 적극적으로 이 제도 도입을 지지하고 있었으며 그 다음이 강력팀, 수사지원팀의 순이었으며 경제팀은 다른 수사부서에 비해 이 제도의 도입에 상대적으로 덜 적극적이었다. 근무관서별로 보면, 본청·지방청 근무자들이 이 제도 도입에 가장 우호적이었고 경찰 교육기관 교수요원들이 가장 덜 우호적인 것으로 나타났다.

요컨대 수사 전문화를 위해서는 장기적으로 우수한 인재들을 수사부서에 많이 배치하고 필요한 전문교육을 충분히 이수토록 하며, 과학적이고 선진화된 수사에 필요한 예산과 장비들을 지원해야 할 것이다. 이러한 점에서 신임 수사요원들이 기존의 수사관행과 타성에 안주하기 전에 철저한 이론교육과 현장실습 등으로 기초적인 전문성을 확보할 수 있도록 수사요원에 대한 인력관리가 필요하다고 하겠다.

제4장 결 론

이 보고서는 일선 수사경찰의 눈을 통해 현재 진행되고 있는 일련의 수사 혁신 노력들, 즉 수사경과제와 최종별 팀제 등 수사전문화를 위한 각종 제도와 프로그램들을 점검하고 그 문제점들을 개선할 수 있는 방안들을 모색하기 위한 것이었다. 새로운 프로그램들이 도입된 지 시간이 얼마 경과되지 않아 그 효과들을 엄밀하게 분석하는 작업이 결코 쉽지는 않지만, 그 제도들은 나름의 성과를 보이고 있는 것으로 분석되었다.

우선 과거에 비해 수사경찰관들이 자신들의 직무, 즉 수사업무에 대한 만족도와 헌신의 정도가 높은 것으로 평가되었으며 일을 통한 성취감과 자부심, 사회에의 기여 등을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 다른 업무보다 수사업무에 대한 전문성이 더 높은 것으로 나타나 일단 수사경과제 시행에 필요한 대상 선정의 적절성 문제는 소기의 성과를 얻은 것으로 보인다. 하지만 수사업무로부터 소외감을 느끼는 직원들도 상당수 있는 것으로 밝혀져 직무적합성 검사를 통한 과학적인 인사제도, 업무 배치가 필요한 것으로 분석되었다. 뿐만 아니라 수사경찰들의 낮은 사기, 열악한 근무환경과 복지, 승진 인사제도에 대한 불만 등도 여전히 존재하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 수사경과제 도입, 최종별 팀제의 운영 등은 수사전문화를 위한 효과적인 프로그램이라는 것이 일선 경찰들의 공통된 의견이었다. 팀제의 성패는 팀장의 역량에 달려 있다고 판단, 현 부서의 팀장에 대한 평가를 실시한 결과 긍정적인 평가가 부정적인 평가보다 훨씬 더 많았다. 그렇지만 팀장들의 계급 비형평성은 팀 간 협력체계 구축에 장애요인이 될 것으로 지적되었으며, 또한 팀장이 경감인 경우 경사 이하 실무자들은 경위들까지 상급자로 대우하게 됨으로써 수사실무인력 부족난을 호소하고 있었다.

이에 이 보고서에는 수사경찰관들의 시선에 주목함으로써 몇 가지 수사시스템 혁신을 위한 개선방안들을 제시하였다. 개선방안은 크게 세 가지 측면에서 검토되었는데, 하나는 수사 환경의 개선이고, 다른 하나는 수사경과제 등 수사체제의 개선에 관한 것이며, 세 번째는 수사경찰의 자질향상에 관한 것이었다.

수사 환경 개선과 관련해서 이 보고서에서 가장 중시한 부분은 일할 수 있는 분위기, 신명나는 직장 분위기를 조성하는 일의 중요성에 관한 것이다. 지금까지 수사체계의 혁신에 대한 많은 논쟁과 개선책들이 있어왔지만 그것이 소기의 성과를 거두지 못한 것은 수사체계 혁신에 대한 근본적인 철학과 이념이 부재하기 때문이었다. 이에 이 보고서는 경찰 수사의 선진화를 위해서는 일차적으로 수사 관련 예산을 증액하고 현대적이고 과학적인 수사 장비에 대한 과감한 투자부터 선행되어야 하겠으며, 더불어 수사경찰관들의 근무조건과 복지 수준의 개선을 요구하였다.

수사경찰의 근무조건 개선과 관련해서는 근무시간 및 업무량의 현실화가 필요한 것으로 진단되었다. 수사경과제 시행 이후 수사경찰들의 초과 근무 시간이 줄어들기는 했지만 실질적인 근무시간은 여전히 긴 것으로 밝혀졌는데, 이는 과도한 처리 사건수로부터 기인하는 현상이었다. 조사결과 현재 수사실무자 1인이 한 달에 처리하는 사건수는 평균 21.71건으로 나타났으나, 일선 수사경찰관들은 1인당 월평균 적정 사건수를 13.21건으로 생각하고 있었다. 즉 현재 일선 수사실무자들의 1인당 월평균 사건 처리 건수는 자신들의 기대보다 약 8.50건이나 더 많은 것으로 나타나 현실적인 조정이 필요한 것으로 분석되었다.

처리사건수의 적정성을 확보하기 위한 가장 일차적인 과제는 부서별로 적정 인원을 확보하는 일이다. 분석결과 팀 체제 하에서는 평균 7.74명이 적정한 규모인 것으로 조사되었는데, 강력팀이 7.84명, 폭력팀이 7.64명, 지능팀 8.14명, 경제팀 6.78명, 수사지원팀 7.01명, 과학수사팀 7.80명이다. 근무기관별로 구분해보면, 1급지 경찰서의 팀별 적정 인원은 7.71명, 2-3급지 경찰서는 7.54명, 그리고 본청·지방청이 8.35명이다. 이러한 분석에 기초할 때, 팀 당 평균 1.41명의 증원이 필요한 것으로 밝혀졌다. 이를 부서별로 구분했을 때, 1급지 강력팀은 1.35명, 2-3급지 강력팀 2.13명, 본청·지방청은 0.68명, 1급지 폭력팀은 1.42명, 본청·지방청이 3.20명이다. 1급지 폭력팀은 2.23명, 2-3급지 폭력팀 1.90명, 본청·지방청 폭력팀은 1.99명 등으로 집계되었다. 경제팀의 경우에는 1급지 경찰서가 1.22명, 2-3급지 경찰서가 1.49명, 그리고 본청·지방청은 0.89명에 대한 증원이 요구되었으며, 수사지원팀은 평균 0.57명 증원이 필요한 것으로 조사되었다. 이러한 방식으로 계산했을 때, 각 근무기관별로 필요한 수사인력 규모를 산정해보면, 본청은 11

명, 지방청이 148명, 1급지 경찰서 2,578명, 2급지 경찰서 374명, 3급지 경찰서 768명 등 총 3,878명인 것으로 나타났다.

팀 단위별로 당사자들이 생각하는 필요한 인력을 충원할 수 없다면 누구나 증원이 필요하다고 공감하는 부서부터 인력 충원이 이루어져야 할 것이다. 이에 형사부서 중 인력 보강이 가장 시급한 팀은 강력팀으로 조사되었으며, 그 다음이 경제팀, 지능팀, 폭력팀의 순서로 나타났다.

두 번째로 수사체제의 혁신과 관련해서는 몇 가지 측면에서 수사경과제와 최종별 팀제의 운영상의 문제점들이 드러났으며 이를 바탕으로 개선이 필요한 것으로 분석되었다. 즉 수사경찰들의 비 수사부서로의 이동 금지, 경감 팀장제의 도입, 수사경과제도의 확대 실시 등과 관련해서는 일선 수사경찰들 사이에서도 논쟁이 일고 있는 것으로 나타났다. 즉 수사경과제의 시행 이후 별도 승진제도를 운영함으로써 오히려 인사 적체 현상이 발생하고 있다는 지적이 있었으며, 수사업무에 적합하지 않은 수사요원들이 비 수사부서로 이동하지 못하게 함으로써 업무 능률이 저하되는 문제점도 나타나고 있었다. 수사 전문성의 고양과 선진화된 수사체계를 지향하고 있지만, 이에 가장 기초가 되는 적합한 수사요원의 선발과 체계적인 교육의 시행 등은 여전히 큰 진전을 보고 있지 못한 상태인 것으로 밝혀졌다. 때문에 별도의 승진제도 운영을 통한 인사 적체의 해소, 수사경과자의 자질 향상, 비 수사부서로의 이동금지 개선 등 수사경과자의 선발과 교육, 배치, 승진 등 종합적인 인사제도의 개선이 필요한 것으로 나타났다. 더욱이 수사경과자의 타 부서 이동 금지 정책과 관련해서 봤을 때, 일방적으로 수사경찰의 비 수사부서로의 이동을 금지하는 것보다 일정 주기별로 직무적성검사를 실시함으로써 수사직무 부적격자를 걸러내는 유연한 제도 운영이 바람직하다고 생각한다. 이 경우에도 부적격 대상자를 일방적으로 보직을 변경시키기 보다는 본인이 희망할 경우 재교육을 통해 직무 수행능력을 높일 수 있는 장치가 필요할 것으로 판단되었다.

팀장의 계급불일치 문제는 최종별 팀장제도의 가장 큰 문제점 중의 하나로 인식되고 있었는데, 이를 해결하기 위한 방안으로 거론된 ‘경감 팀장제’에 대해서는 절반 이상이 긍정적인 의견을 보였다. 경감 팀장제의 가장 큰 장점으로서는 ‘부서의 위상 강화,’ 즉 부서장의 계급적 지위를 향상시킴으로써 독립적인 수사체계를 확립할 수 있고 다른 부

서와의 계급적 형평성을 맞출 수 있다는 의견이 가장 많았다. 하지만 간부 확대에 인한 하위 직급의 업무 과중의 문제점이 제기되었고, 수사 능력보다는 계급을 중시한다는 비판도 있는 것으로 조사되었다.

이러한 분석에 기초할 때, 최종별 팀제의 개선 방향은 팀장과의 계급 불균형의 해소, 경합사건 처리 기준의 명확화, 특정 팀으로의 업무 편중화 해소, 형사의 외근활동 강화 등에 초점을 맞춰야 할 것으로 분석되었다. 경감 팀장제의 도입으로 인해 팀장과의 계급 불균형 문제는 어느 정도 해소되겠지만, 경위 계급이 수사 실무자가 아닌 간부라는 고정 관념과 낡은 사고방식이 최종별 팀제의 취지를 희석시킬 우려가 있기 때문에 경위급의 사고의 전환과 경감급 팀장의 실무가로서의 역할 변신을 강화할 수 있는 보완적인 장치가 요구되었다.

수사경과제의 확대 실시와 관련해서 일선 수사관들의 의견을 물어본 결과, 전체 수사 경찰관의 86.1%가 여성청소년, 외사, 교통사고 조사, 보안 등 각 기능별 수사 업무 담당자들에게도 수사경과를 부여하자는 데 동의하고 있었으며, 특히 절반이 넘는 응답자들은 이들을 수사부서로 통합시키는 것이 좋다는 의견을 피력하고 있었다. 그러므로 점진적으로 이러한 기능별 수사업무도 수사경과제도로 흡수하여 통합적인 수사체제를 운영하는 것이 바람직할 것으로 생각된다. 한편, 수사경과제를 확대 실시할 경우 어느 계급까지 수사경과를 부여할 것이냐 하는 질문에 대해서는 경위까지가 30.8%, 경감까지가 23.6%, 경정까지가 30.2%로 나타나 경위까지 부여해야 한다는 입장과 경정까지 부여해야 한다는 입장, 그리고 경감까지 부여해야 한다는 입장들이 비슷한 수준으로 대립되고 있는 것으로 나타나, 이에 대해서는 현실적인 검증이 필요한 부분으로 남겨졌다. 한편, 건축, 열차사고 등 대형 안전사고, 테러 등 특수한 분야의 효율적 수사방안과 관련해서는 5명 중 3명이 '분야별로 희망자를 선발하여 전문교육을 실시한 다음, 전담부서에 배치'하는 모델, 즉 현재의 수사경과제와 유사한 방식을 선호하고 있었고, 3명 중 1명은 희망자를 선발하고 전담교육을 실시함으로써 전문적인 수사관을 양성하되, 전담부서를 따로 구성하지 말고 관련사건이 발생할 경우 파견 수사하는 방식을 선호하는 것으로 나타났다.

세 번째로 수사경찰들의 자질 향상과 관련해서는 보다 과학적이고 현실 상황에 부합하는 교육훈련 프로그램을 개발하고 이에 바탕을 두고 충분한 교육이 이루어져야 할 것

으로 분석되었다. 가장 시급한 교육 분야는 계좌추적과 같은 전문적인 수사기법인 것으로 조사되었으며, 전문성이 강화되어야 할 수사 분야에 대한 수사경찰관들의 의견을 수렴한 결과, 위조지폐 분야가 17.8%, 총기 범죄 14.1%, 사이버 범죄 12.8%, 조세 범죄 11.8%, 건축 범죄 11.2%, 화재 사건 9.8%, 회계장부 분석 및 계좌추적 8.0%, 환경 범죄 7.6%, 열차사고 등 대형 안전사고가 6.9%인 것으로 조사되었다.

수사전문가의 비율을 조사한 결과 대단히 낮은 것으로 나타났으며, 이에 따라 조속히 분야별 전문적인 수사관들을 양성하는 일이 시급한 과제인 것으로 드러났다. 이에 이 보고서에서는 가장 보수적인 방법으로 확보되어야 할 분야별 전문가 비율을 산정한 결과 전문수사관은 최소한 4,001명이 필요한 것으로 집계되었는데, 이는 전체 수사경찰의 22.3%에 해당하는 규모이다. 분야별로 보면, 강력사건 전문가는 최소 2,100명(11.8%)이 필요하고, 지능범죄 전문가는 1,417명(7.9%), 과학수사 전문가는 최소 474명(2.6%)이 요구되었다. 특히 과학수사 전문가 필요 최소 요구비율인 2.6%를 각 범죄사건 분야별 전문수사관 배치 비율의 최소 기준으로 삼는 것이 보다 타당할 것으로 이 보고서에서는 제안하였다.

현재 수사관련 교육이 비효과적인 것은 형식적인 교육 때문인 것으로 밝혀졌는데, 이를 개선하기 위한 방안들을 모색해본 결과 일선 수사경찰들은 ‘교육기관 통합화’ 모델, 즉 경찰종합학교, 수사보안연수소 등 분산된 교육기관을 하나로 통합하고 대규모화하는 방안이 가장 효과적일 것으로 기대하고 있었다. 한편, 온라인 교육 모델이 다른 세 가지 모델의 대안이 될 수는 없더라도 세 가지 모델을 보완하는 기능을 수행할 수는 있을 것이라는 의견도 제시되었는데, 이에 대해서는 충분한 검토가 필요할 것으로 생각되었다.

교육시간의 현실화 문제도 지적되었는데, 기초 수사실무에 대한 적정 교육시간은 평균 1.91개월, 법률 및 이론 교육은 1.98개월, 그리고 전문 수사기법은 1.83개월로 산정되었다. 요컨대 법률 및 이론 교육에 더 많은 시간이 필요한 것으로 나타났고, 그 다음이 기초 수사 실무 교육, 전문 수사기법 교육 순이었다. 이러한 분석에 의할 것 같으면, 수사관 양성을 위한 기초적인 수사 실무교육 기간은 지금보다 약 1.8배 더 확장되어야 하고, 전문수사 교육은 약 2.2배 더 확장되어야 할 것으로 판단되었다.

요컨대 수사 전문화를 위해서는 장기적으로 우수한 인재들을 수사부서에 많이 배치하

고 필요한 전문교육을 충분히 이수도록 하며, 과학적이고 선진화된 수사에 필요한 예산과 장비들을 지원해야 할 것이다. 이러한 점에서 신입 수사요원들이 기존의 수사관행과 타성에 안주하기 전에 철저한 이론교육과 현장실습 등으로 기초적인 전문성을 확보할 수 있도록 수사요원에 대한 인력관리가 필요하다고 하겠다.

끝으로 이 보고서는 현재 추진되고 있는 수사제도나 프로그램 등에 대한 객관적인 분석에 기초하기보다는 그 구성원들의 생각과 의견들을 중심으로 현행 제도의 문제점과 개선 방안을 모색했다는 점에서 한계를 갖는다. 하지만 구성원들이 만족할 수 없는 제도 시행은 여러 가지 어려움에 봉착하기 마련이기 때문에 이 글에서 나타난 분석결과들과 제시된 대안들은 보다 현실적인 대안과 정책들을 입안하는 데 중요한 밑거름이 될 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

- 한국형사정책연구원. 2004. 『OECD국가와 치안역량 비교를 통한 21세기 경찰발전 비전』. 경찰청 수사국. 2004a. “수사경찰 운용 개선(안) - 수사경과제 도입.” 내부자료.
- 경찰청 수사국. 2004b. “수사경찰 운용 개선 세부 시행 계획.” 내부자료.
- 경찰청 수사국. 2005. “수사경과제 조기정착 방안.” 내부자료.
- 박상기·손동권·이순래. 2004. 『형사정책(제7판)』. 한국형사정책연구원.
- 박찬숙. 2004. “힘내라! 대한민국 경찰: 경찰처우개선을 통한 치안서비스 향상에 관한 연구.” 2004년도 국정감사 정책보고서.
- 김상철. 2003. “중요 강력범죄에 대한 경찰수사능력 제고방안에 관한 연구.” 연세대학교 석사학위 청구논문(미간행).
- 이동희. 2005. “수사경찰의 전문화를 위한 제언.” 『수사연구』. 제23권 제1호(통권 255호). 수사연구사.
- 수사연구사 편집부. 2005. “수사경과제를 해부한다” 『수사연구』. 제23권 제1호(통권 255호). 수사연구사.
- 수사연구사 편집부. 2005. “수사경과제, 이것이 궁금하다: 경찰청 김윤환 수사과장 인터뷰” 『수사연구』. 제23권 제1호(통권 255호). 수사연구사.

제2부 과학수사 역량 강화 방안

- 적정 인력 규모의 산출 -

제1장 연구목적

1. 문제 설정

최근 검찰과 경찰의 수사권 조정 문제를 둘러싼 또 다른 쟁점으로서 경찰의 수사 역량 강화에 대한 논의가 서서히 제기되고 있다. 경찰이 독립적으로 수사절차를 진행할 수 있는 역량이 마련되어 있느냐 하는 측면에서 부정적인 의견들이 제기되고 있는 것이다. 하지만 경찰의 수사 역량, 특히 과학수사에 대한 역량이 강화되어야 한다는 요청은 수사권 조정과는 독립적으로 분출되고 있다. 이는 수사 환경이 급격하게 변화하고 있기 때문이다. 즉 최근 과학수사를 내용으로 하는 대중매체의 드라마들이 많이 소개됨에 따라 과학수사에 대한 관심이 증대하고 있고, 현장 감식 활동이 수사에 대한 신뢰성 문제로 귀결되기도 한다. 특히 임의성이 의심되는 자백의 증거능력을 부정하는 헌법의 규정(제12조 제7항), 공판중심주의에 따른 증거의 중요성 증가, 그리고 수사기법 노출로 인한 증거물 확보가 점차 어려워짐에 따라 증거 확보와 수사 신뢰성 제고를 위한 과학수사의 역할이 그 어느 때보다 강조되고 있는 것이다.²¹⁾

통상 과학수사라 하면 법과학적 분석 기법을 응용하여 수행되는 범죄수사 기법으로서 수사기관이 과학적 지식을 활용하여 수사 자료 내지 범죄 단서, 증거 등을 수집하는 활동을 말한다. 과학적 수사 기법 내지 과학 증거의 활용에는 크게 “범죄현장수사 등에 의해 확보된 각종 증거를 과학적으로 분석하는” 협의의 법과학과 “사체나 사람의 신체와 관련하여 확보된 다양한 증거를 의학적으로 분석하는” 법의학으로 구분할 수 있다 (한국형사정책연구원, 2004: 36-37). 범죄 수사 등에 있어 과학적 분석 기법의 활용은 다양한 분야에서 이루어지고 있는데 대부분은 개인 식별이나 범인 식별에 집중된다. 법과학 혹은 과학수사는 범죄수사나 공판 과정에서 범죄 사실의 해명(범죄사건 인지의 여

21) 예를 들어 지문이나 족흔적 등 증거를 남기지 않는 침입절도범이 많아 보다 정밀한 과학수사 기법들이 요구되고 있다.

부, 구체적인 범죄의 유형 등)과 구체적 범죄 실행 방법의 해명이라는 두 가지 역할을 수행하면서 궁극적으로 피의자(피고인)와 범인의 동일 여부를 판단하기 위한 것이다. 요컨대 과학수사는 범행 현장 등에서 확보한 각종 유·무형 자료를 분석하여 그 특성·제원·형상·출처 등을 파악하고, 각 수사 자료가 가진 개별적 특성에 따라 이를 분류·개별화하여 궁극적으로 범죄 사실의 재구성, 피의자(피고인)와 범인의 동일 여부 판단을 그 중요한 목표로 상정하고 있다.

전문성이 떨어지는 수사체계로서는 더 이상 미래의 범죄 상황에 적절히 대응하기가 힘들다. 때문에 경찰청에서는 수사 부서를 팀제로 운영함으로써 직원들의 전문성을 강화하고 사기를 진작시키려 하고 있다. 과학수사 역시 이러한 수사시스템의 전문화 및 역할 분화의 한 차원에서 논의되어야 한다.

과학수사의 필요성과 중요성에도 불구하고 한국 경찰의 과학수사 시스템은 과학수사 전담요원과 감식장비의 부족, 증거물 보관 시스템의 부재 등 많은 문제점들을 안고 있다. 특히 과학수사를 담당할 감식요원의 부족과 전문성 결여가 가장 큰 문제라고 할 수 있다. 이에 한국 경찰의 수사시스템 혁신의 한 차원에서 현 단계의 과학수사와 관련된 문제점들을 짚어보고 이에 대한 대안들을 모색해보고자 한다.

2. 연구 방법

과학수사 역량 강화를 위한 현실 분석과 대안 모색을 위해 이 연구에서는 문헌연구와 과학수사 요원들에 대한 설문조사를 실시하였다. 특히 설문조사는 과학수사에 대한 실제적인 수요분석을 통해 적정의 과학수사 전담 인력의 규모를 산출하기 위해 기획되었다. 조사 대상은 전국 234개 경찰서 과학수사 감식 요원 약 600여명이며 모집단 규모가 크지 않아 표본조사가 아닌 전수조사 방식을 택했다. 실제 조사는 각 지방경찰청을 경유하여 관할지역의 모든 경찰서 내 과학수사 요원에 대한 이메일 조사로 수행되었다. 조사기간은 2005년 12월 1일에서 12월 7일까지 1주일간이다.

<표 II-1>에는 실제 분석에 사용된 설문지의 지방청별 분포를 보여주고 있다. 조사 대상자는 모두 602명이었으나 회수된 설문지는 모두 528개였고 이중 응답이 부실한 13개를 제외한 총 515개가 분석에 사용되었다.

<표 II-1> 경찰청별 설문조사의 응답자 분포

지 방 청	빈 도	퍼 센 트
서 울	114	22.1
부 산	31	6.0
대 구	27	5.2
인 천	37	7.2
울 산	10	1.9
경 기	65	12.6
강 원	21	4.1
충 북	26	5.0
충 남	33	6.4
전 북	37	7.2
전 남	41	8.0
경 북	31	6.0
경 남	35	6.8
제 주	7	1.4
합 계	515 (명)	100.0 (%)

주요 설문 내용은 과학수사의 사건 처리 13단계별 평균 소요시간이며, 이를 살인(변사사건 포함), 강도, 강간, 절도, 방화(화재사건 포함) 등 5가지 사건 유형에 적용하여 소요 시간을 측정하였다. 13개의 처리 단계를 예시하면 다음과 같다.

- ① 신고접수 출동
- ② 현장통제 및 현장외곽 정보 수집
- ③ 현장 주변 사진촬영·녹화·스케치
- ④ 사체 주변 조사

- ⑤ 혈흔·타액·유류물 등 가시 증거 수집
- ⑥ 지문·족윤적 등 잠재 증거 수집
- ⑦ 현장감식 완료 후 주변 정리
- ⑧ 경찰서 복귀
- ⑨ 증거물 정리 및 감정 의뢰
- ⑩ 지문·족윤적 감정
- ⑪ 현장임장 일지 작성
- ⑫ 수사 회의 참석
- ⑬ 증거물 관리·입고

이 13단계의 처리 업무는 살인 사건에 전형적인 것이며, 강도, 강간, 절도, 방화(화재) 사건의 경우에는 1-2단계가 생략되기도 한다. 또한 사건에 따라서는 몇몇 단계는 건너 뛰기도 한다.

설문조사 자료 분석은 SPSS Windows 12.0을 통해 실시되었으며, 결과치들은 주로 모집단의 평균과 범위 예측에 활용되었다.

제2장 과학수사 체계와 인력 및 장비 현황

현재 한국 경찰의 과학수사 체계는 경찰청의 과학수사센터, 지방경찰청의 과학수사계, 일선 경찰서의 과학수사팀(반)으로 3원화되어 있다. 경찰청의 과학수사센터의 주된 업무는 전체적인 기획 조정이다. 과학수사에 대한 기획·예산·장비관리 및 교육계획을 수립하고 지문자동검색시스템, 범죄정보관리시스템 등 각종 과학수사시스템을 운영하며, 주민등록 발급 신청서, 수사 자료표, 범죄 경력 등을 관리·운영하고, 범죄 분석·지문·족윤족·몽타주·거짓말탐지기·CCTV 등의 지도와 최종 감정 등의 역할을 맡고 있다. 지방청의 과학수사계에서는 경찰서 과학수사팀 요원들에 대한 교육과 지도, 중요 사건에 대한 현장 입장, 범죄 분석·지문·족윤족·몽타주·거짓말탐지기·CCTV 등의 1차 지도와 감정 등의 역할을 담당한다. 일선 경찰서의 과학수사팀은 범죄 현장 입장 및 현장 감식활동을 수행하여 증거물을 수집하며, 증거물에 대한 감정 의뢰 및 수사 단서 확보에 주력하고 있다.

2005년 6월 현재 과학수사를 담당하는 현장 감식과 감정 인력은 지방청 111명, 경찰서 602명으로 총 713명이다(<표 II-2>). 이는 우리나라 전체 경찰 공무원의 약 0.76%, 그리고 수사부서에 배치된 경찰관의 약 4.12%에 해당하는 규모이다. 지방청별로 인력 현황을 보면, 서울이 164명으로 전체의 23.0%를 차지하고 있고, 그 다음이 경기(122명, 17.1%), 부산(58명, 8.1%), 경북(47명, 6.6%), 전남(43명, 6.0%), 충남(41명, 5.8%), 인천(40명, 5.6%), 경남(39명, 5.5%), 전북(38명, 5.3%), 강원(37명, 5.2%), 대구(33명, 4.6%), 충북(21명, 2.9%), 울산(20명, 2.8%) 순이며, 제주가 10명(1.4%)으로 가장 적다.

<표 II-2> 현장 감식 및 감정 인력 현황

(단위: 명)

구 분	총계	서울	부산	대구	인천	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
지방청	111	20	10	6	8	4	18	5	5	7	7	6	8	5	2
경찰서	602	144	48	27	32	16	104	32	16	34	31	37	39	34	8
계	713	164	58	33	40	20	122	37	21	41	38	43	47	39	10

주: 2005년 6월 현재

자료: 경찰청 혁신기획단 내부자료(2005. 11)

지역별로 과학수사 요원 규모가 다른 것은 관할지역의 인구 규모, 범죄발생의 정도에 차이가 있기 때문인 것으로 풀이된다. <표 II-3>은 이러한 차이를 잘 보여준다. 전체적으로 봤을 때, 지역별 과학수사 요원의 배치는 인구 규모나 범죄발생량에 비례하는 것으로 나타나지 않는다. 예를 들어 인구 10만 명당 과학수사 요원 수를 보면, 강원이 2.09명으로 가장 많고 그 다음이 전북(1.58명), 울산(1.49명), 제주(1.44명), 경북(1.42명)의 순이며, 충남은 1.01명, 충북과 대구가 1.07명, 경남이 1.08명으로 가장 낮다. 지방청 소속 경찰관 대비 과학수사 요원의 비율을 크기 순으로 보면, 울산(1.04%), 강원(0.99%), 제주(0.92%), 경기(0.91%) 등이 높고, 전남(0.56%), 충북(0.64%), 충남(0.67%), 대구(0.68%), 경남(0.68%) 등이 낮다. 지역의 범죄발생량과 비교해보면, 과학수사 요원 1인당 범죄발생건수가 가장 많은 지역은 충남으로 3,955.3건이며, 그 다음이 전남(3,894.3건), 대구(3,771.1건)의 순이며, 전북이 2,047.7건으로 가장 낮고, 그 다음으로는 강원(2,126.4건), 경북(2,577.9건), 서울(2,658.5건) 순으로 1인당 범죄발생 규모가 작은 것으로 집계되고 있다.

대체적으로 봤을 때, 충남, 전남, 대구, 경남, 충북 지역은 인구 규모, 경찰관수, 지역의 범죄발생 정도에 비해 과학수사 요원 숫자가 다른 지역에 비해 적은 편이며, 강원, 전북, 경북, 서울은 다른 지역에 비해 과학수사 요원의 숫자가 많은 편이다. 그렇지만 전반적으로 지역별로 배치된 과학수사 요원의 규모가 워낙 작기 때문에 이러한 지역별 비교가 큰 의미를 갖는 것은 아니다. 다만, <표 II-3>은 현실적으로 과학수사 요원의 지역별 배치가 치안수요에 비례하지 않고 있음을 보여주는 정도의 의미로 받아들여야 한다.

<표 II-3> 경찰청별 인구 및 범죄발생 건수 대비 과학수사 요원 비율 비교

(단위: 명, 건수, %)

경찰청	인구(a)	경찰관 (b)	범죄량 (c)	과학수사 요원(d)	d/a* 100,000	d/b*100	d/c
서울	10,276,968	19,837	382,825	144	1.40	0.73	2658.5
부산	3,711,268	6,754	134,806	48	1.29	0.71	2808.5
대구	2,533,730	3,957	101,821	27	1.07	0.68	3771.1
인천	2,605,822	3,656	105,011	32	1.23	0.88	3281.6
울산	1,073,994	1,535	54,552	16	1.49	1.04	3409.5
경기	10,206,851	11,430	350,174	104	1.02	0.91	3367.1
강원	1,533,331	3,232	68,046	32	2.09	0.99	2126.4
충북	1,490,635	2,498	55,256	16	1.07	0.64	3453.5
충남	3,368,910	5,104	134,481	34	1.01	0.67	3955.3
전북	1,962,156	3,942	63,480	31	1.58	0.79	2047.7
전남	3,418,422	6,576	144,089	37	1.08	0.56	3894.3
경북	2,742,123	5,116	100,539	39	1.42	0.76	2577.9
경남	3,162,190	4,965	125,625	34	1.08	0.68	3694.9
제주	553,877	872	23,700	8	1.44	0.92	2962.5

주1 : 인구, 경찰관수, 범죄발생건수는 2003년 통계치, 과학수사 요원은 2005년 6월 현재

주2 : 경찰관 수는 해당 지방경찰청 소속 경찰서의 경찰공무원 숫자임

효율적인 과학수사를 위해서는 전문 인력의 확보뿐만 아니라 수준 높은 감식장비도 갖춰져 있어야 한다. 2005년 9월 현재 우리 경찰이 보유하고 있는 대표적인 감식장비로는 지문자동검색시스템(AFIS)(246대), 족윤적 감정 시스템(15대), CCTV 판독 시스템(15대), 컴퓨터 몽타주 그래픽(17대), 디지털 실체 현미경(15대) 등 30여 종 10,384대에 이르고 있다(<부록 1>). 하지만 사용도가 높은 족윤적 감정 시스템 및 휴대용 가변 광원 장비 등이 대부분의 경찰서에 보급되지 않고 있어 실효성 있는 감식을 기대하기가 어려운 실정이다(<표 II-4>).

<표 II-4> 경찰서 미 보급 주요 감식 장비 현황(2005년 9월)

(단위: 대)

구 분	합	본청	서울	부산	대구	인천	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
족윤적 감정시스템	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
CCTV 판독시스템	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
컴퓨터 몽타주그래픽	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
압흔채취기	54	1	10	6	4	4	1	8	2	2	3	2	4	3	3	1
지문전송기	11	1	1	1	0	1	0	1	0	2	2	0	0	1	0	1
DFO 열처리기	14	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
휴대용 가변광원장비	38	0	5	4	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1
컴퓨터거짓말 탐지기	16	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
휴대용 몽타주시스템	4	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
공기정화 지문현출기	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
디지털 실체현미경	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

* 출처: 경찰청 혁신기획단 내부자료(2005. 11)

제3장 과학수사 체계의 문제점

앞의 논의에서도 어느 정도 제시되었듯이 현재 우리 경찰의 과학수사 시스템은 인력과 장비의 측면에서만 보더라도 여러 가지 문제점들을 내포하고 있다. 과학수사를 전담할 인력은 크게 부족하고, 전담 인력의 선발과 교육 체계의 부실, 감식 장비 운용의 비효율성, 증거물 보관 시스템의 부재와 같은 문제들을 안고 있는 것이다. 이번 장에서는 이 문제를 보다 집중적으로 조명해보도록 하겠다.

1. 과학수사 인력의 부족

울산 지역을 제외할 경우, 각 지방경찰청 관할 경찰서들에 배치된 과학수사 요원의 평균값이 해당 지역 경찰관 숫자의 1%에도 채 못 미치고 있다는 사실은 우리나라 과학수사 인력이 얼마나 부족한지를 잘 보여준다. 과학수사 인력의 부족하다는 사실은 선진경찰과의 비교에서도 여실히 드러난다. 관할 인구 10만 명당 과학수사 인력을 비교해보면, 서울경찰(경찰청 소속 과학수사 요원 포함)이 1.6명인데 비해 LA경찰은 5명, 뉴욕경찰은 2.5명으로 각각 3.1배와 1.6배나 더 많은 인력을 보유하고 있다. 뿐만 아니라 소속 경찰관 중 과학수사 인력 비중을 보면 서울은 0.68%인데 비해, LA경찰은 1.52%, 뉴욕경찰은 1.28%로 집계되어 서울경찰청에 비해 각각 2.23배와 1.88배가 높은 것으로 나타난다(<부록 2>).

이렇게 과학수사 인력의 절대적인 부족 현상은 과학수사의 질에 중대한 영향을 미치게 된다. 2002년부터 2004년까지 최근 3년간 감식이 필요한 사건(살인, 변사, 강도, 강간, 방화, 절도)에서의 출동 비율을 보면, 2002년 34.6%, 2003년 37.2%, 2004년 54.0%로 평균 41.9%에 불과하다(<표 II-5>).

<표 II-5> 감식요원의 범죄현장 출동비율

구 분	'02	'03	'04
출동대상범죄 발생건수(건)	215,639	230,030	198,726
현장출동횟수(건)	74,697	85,453	107,256
현장출동률(%)	34.6	37.2	54.0

주: 출동대상 범죄는 살인(일반범죄포함)·강도·강간·방화·절도사건

출처: 경찰청(2005).

이렇게 현장 출동률이 낮은 것은 전적으로 과학수사 전담 인력이 부족하기 때문이다. 뿐만 아니라 전담 인력이 부족하기 때문에 1인당 업무량이 많아지게 되고 결과적으로 이는 다시 현장 출동률을 낮추게 된다. 또한 1인당 업무량은 과학수사의 질에도 악영향을 초래한다. 출동 대상 범죄는 증가 추세에 있지만 감식 요원은 이에 맞춰 증원되지 못하고 있어 개인별 업무 부담 증가로 인한 감식의 질적 저하가 발생하게 되는 것이다. <표 II-6>을 보면 2002년 감식 요원 1인 당 출동 횟수는 119.1건, 2003년에는 133.9건, 2004년에는 155.7건으로 점차 증가하고 있다. 감식요원들의 현장 출동 횟수는 연평균(기하평균) 19.8%로 증가하고 있는데 반해, 감식요원의 증원률은 연평균 4.8%에 불과하다. 때문에 감식 요원 1인당 출동 횟수도 연평균 14.3%씩 증가하고 있는 것으로 나타난다.

<표 II-6> 감식요원의 1인당 연간 출동건수

구 분	'02	'03	'04	연평균 증가율* (%)
현장출동횟수(건)	74,697	85,453	107,256	19.8
감식요원 수(명)	627	638	689	4.8
1인당 출동횟수(건)	119.13	133.94	155.67	14.3

*: 기하평균값임

출처: 경찰청(2005).

과학수사 결과의 질은 전담요원이 얼마나 충분히 현장 검증과 감식을 수행할 수 있는냐에 달려 있다. 때문에 워싱턴 D.C. 경찰의 경우에는 사건 현장이 실내인 경우 일정 시간 감식 작업 진행 후 감식이 종료되지 않아도 현장을 일단 폐쇄한 후 다음날 감식 작업을 재개하도록 한다. 즉 피로 누적으로 감식 활동에 장애가 생기지 않도록 하기 위해 시간 외 근무를 포함해서 16시간 이상은 작업을 하지 못하도록 규정하고 있는 것이다.

2. 과학수사 인력의 전문성 부족

과학수사 결과의 질은 전담 요원들의 전문성에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 이러한 전문성을 확보하기 위해서는 무엇보다도 우수한 전문 인력을 확보하고 체계적인 전문화 교육이 실시되어야만 한다. 하지만 현재 우리의 경우 현장감식 요원 선발에는 특별한 자격 요건을 요구하지 않고 있어 전문성 부족의 문제가 계속 이어지고 있는 실정이다. 예를 들어 경기지방경찰청 소속 과학수사 요원의 교육수준을 보면, 4년제 대학을 졸업한 비율은 9.5%, 대학원 졸업이 1.7%로 10명 중 1명만이 4년제 대학 이상의 학력을 보유하고 있을 뿐이다. 그마저도 법과학 분야의 학위 소지자는 전무한 상태다(경찰청 혁신기획단 내부자료).

과학수사 요원에 대한 전문화 교육에서도 문제점을 노정하고 있다. 범죄 수법은 나날이 새로워지고 있어 주기적 교육이 필수적임에도 불구하고 현장 인력 부족으로 인해 교육 정원을 확보하기가 어려운 것이 현실이다. 현재 과학수사 초급 교육은 수사보안연구소의 과학수사 기법 과정(76시간), 국립과학수사연구소의 국과수 실습교육(21시간), 각 지방청 수사직무학교의 순회교육(14시간) 등 총 3개 과정으로 111시간이 할당되고 있다(<표 II-7>). 그렇지만 과학수사 요원들의 초급 교육 이수 현황을 보면(<표 II-8>), 그 실적이 저조한 것으로 나타난다. 예를 들어 서울지방경찰청 소속 감식 요원의 경우, 과학수사 초급 과정 중 가장 기초적인 과학수사 기법 과정 이수자가 68.4%에 머물고 있다. 국과수의 실습교육 이수자 비율은 33.5%에 불과하다. 경기청(87.9%)의 경우에는 서울보다 사정이 나은 편이나 만족할만한 수준은 아니다. 왜냐하면 과학수사 요원이라면 당연히 이수해야 하는 과정을 거치지 못하는 요원들이 10명 중 1명은 발생하고 있기 때문이다.

〈표 II-7〉 과학수사 초급교육 현황

교육명	교육기관	교육시간	교육내용
지방청별 순회교육	각 지방청 수사직무학교	14시간	▪ 현장보존 방법 등 현장활용 가능한 실무 위주 교육
국과수 실습교육	국립과학수사연구소 본소 및 각 분소	21시간	▪ 신입과학수사요원으로서 필요한 기초 실무지식 ▪ 국과수 감정업무의 이해를 통한 올바른 증거물 채취기법
과학수사 기법과정	수사보안연구소	76시간	▪ 범죄현장의 보존 및 과학수사와 관련된 각 분야별 교육 ▪ 현장지문채취, 족·윤적 감정 등 실습을 통한 감식기법 습득

* 출처: 경찰청 혁신기획단 내부자료(2005. 11)

〈표 II-8〉 서울·경기청 과학수사요원 초급교육 이수현황

과정 지방청	과학수사 기법과정 (수보연 2주-76시간)	국과수 실습교육 (국과수 3일-21시간)	지방청별 순회교육 (지방청 2일-14시간)
서울청	68.4%	33.5%	자료없음
경기청	87.9%	자료없음	자료없음

* 출처: 경찰청 혁신기획단 내부자료(2005. 11)

〈표 II-9〉 경찰 교육과정 중 과학수사 관련 교육 현황

구분(04년)	수사보안연구소	경찰종합학교	지방경찰학교	경찰대학
교육과정	2개 과정 - 과학수사 2주 연4회 - 화재수사 2주 연2회	해당없음	과학수사 2일 (연간실시횟수 관련자료없음)	해당없음
교육인원	과학수사 309명 화재수사 74명	해당없음	1,028명	해당없음
교육대상	경위이하 형사·과수요원	해당없음	경위이하 형사·과수요원	해당없음
전체 교육 과정 및 인원	19개과정 148주 3,323명	해당없음	57,053명	해당없음

* 출처: 경찰청 혁신기획단 내부자료(2005. 11)

하지만 보다 근본적인 문제는 경찰 수사 교육 과정 중 과학수사 관련 전문 교육이 절대적으로 부족하다는 사실이다. 수사보안연수소와 지방 경찰학교의 전체 교육 과정 중 과학수사 과정이 차지하는 비율(교육수료 인원 기준)은 각각 11.5%와 1.8%에 불과하다(<표 II-9>). 수사보안연수소의 경우를 보면, 전체 19개의 교육 과정에서 과학수사 관련 프로그램은 2개 과정만 과학수사와 화재수사 등 2개 과정만 개설되어 있다. 지방 경찰학교의 경우 과학수사 교육 과정에 배정된 시간은 2일에 불과하다. 경찰종합학교와 경찰대학에서는 과학수사 관련 교육 프로그램을 운영하지 않고 있다.

과학수사 분야별로 살펴볼 경우 특히 검시, 화재, 총기 범죄와 같은 특수 분야의 감식 전문가는 절대적으로 부족하다. 매년 27,000여 건의 변사 사건 중 부검을 실시한 경우는 5,000여 건에 불과하다. 뿐만 아니라 대부분의 현장 검시는 법의학 전문 지식이 거의 없는 일반 과학수사 요원들이 담당하고 있다. 한편, 범행 은폐 및 보험금 관련 방화 사건과 불법 총기류 사용 범죄가 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타난다. 방화의 경우 1999년 1,093건에서 2003년 1,371건으로 약 25.4% 증가하였다. 총기 관련 범죄의 경우를 보면 1990년대에는 연평균 89.9건이었으나 2000년대에 들어서면서부터 연평균 122.5건으로 36.3%나 증가한 것으로 집계된다. 하지만 수사전문가는 화재 감식 분야에 2명, 총기류 범죄 분야에 1명만을 선발·운영하고 있을 따름이다. 그나마 다행스러운 것은 2005년 7월 경찰청 과학수사센터 검시관 특별채용계획에 따라 임상병리학, 생물학 등 관련 전공자들을 7급 또는 9급 일반직 공무원으로 채용하게 된다는 점이다. 이 계획에 의거하여 2005년에는 18명을 채용하고 2007년까지 연차적으로 112명의 전문 검시관 확보를 추진하고 있다.

3. 감식 장비의 비효율적 운용

감식장비는 대부분 고가이고 유지비용도 상당하다. 하지만 예산 부족 등의 이유로 꼭 필요한 장비도 구입하지 못하는 경우가 있고, 장비가 있더라도 낙후되어 효과적으로 활용되지 못하는 경우가 나타나고 있다.

<표 II-10> 경찰서 미 보급 주요 감식 장비(2005년 9월 현재)

(단위: 대)

구 분	計	본청	서울	부산	대구	인천	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
족윤적감정시스템	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
CCTV관독시스템	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
컴퓨터몽타주그래픽	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
압흔채취기	54	1	10	6	4	4	1	8	2	2	3	2	4	3	3	1
지문전송기	11	1	1	1	0	1	0	1	0	2	2	0	0	1	0	1
DFO 열처리기	14	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
휴대용가변광원장비	38	0	5	4	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1
컴퓨터거짓말탐지기	16	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
휴대용몽타주시스템	4	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
공기정화지문현출기	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
디지털실체현미경	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

* 출처: 경찰청 혁신기획단 내부자료(2005. 11)

예를 들어 족윤적감정시스템, CCTV관독시스템, 공기정화지문현출기, 디지털실체현미경 등은 지방경찰청별로 1대씩만 구비되어 있고, 휴대용 몽타주시스템을 갖춘 곳은 서울, 부산, 경기, 전남 등 4곳에 불과하며, 지문전송기를 갖추고 있지 못한 지방청도 다수 있는 것으로 나타난다(<표 II-10>).

앞의 <표 II-3>에서 살펴봤듯이 지역마다 인구수와 범죄발생 규모가 상이하다. 하지만 <표 II-10>의 결과를 보면 감식장비가 이러한 치안수요와 무관하게 거의 일률적으로 배정되어 있음을 알게 된다. 예를 들어 거짓말탐지기 사용 실적을 보면 2002년 3,755건에서 2003년 4,511건, 2004년 4,775건으로 계속 증가하고 있다(<표 II-11>). 그런데 이를 지역별로 살펴보면 2004년의 경우 서울(636건), 경기(548건), 전북(453건), 부산(369건)에서의 활용도가 높고, 강원(111건), 전남(200건), 울산(215건) 등은 활용도가 낮다. 하지만 기기의 활용도에 관계없이 각 지방청에서는 강원지역만 컴퓨터거짓말탐지기가 2대 있을 뿐 나머지 지역에서는 모두 1대뿐이다.

<표 II-11> 거짓말탐지기 사용실적

(단위: 건)

구분	계	본청	서울	부산	대구	인천	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
2004년	4,775	3	636	369	227	305	215	548	111	617	269	453	200	299	283	240
2003년	4,511	36	582	333	367	231	138	588	143	537	242	392	269	259	214	180
2002년	3,755	58	594	145	211	189	92	537	80	438	209	357	269	272	188	116

* 출처: 경찰청 혁신기획단 내부자료(2005. 11)

족윤적감정시스템에서도 비슷한 현상이 발견된다(<표 II-12>). 이 시스템 사용 실적을 보면 2002년 1,244건에서 2003년 1,704건, 2004년에는 3,020건으로 2년 사이에 그 쓰임이 약 2.4배나 늘었다. 뿐만 아니라 지역별로도 사용 실적이 상이하다. 경기(479건), 서울(370건)이 많고 제주(4건), 충남(6건) 등은 그 실적이 저조하다. 물론 이러한 지역별 실적 차이가 실제 발생한 사건 유형에 따른 결과일 수 있다. 그럼에도 불구하고 지역별 수요를 고려하지 않고 일방적으로 기기를 배당한다면, 수요가 많은 지역에서는 과학수사 장비를 활용하는 데 더 많은 시간이 소요되는 문제점들이 발생하게 된다.

<표 II-12> 족윤적감정시스템 사용실적

(단위: 건)

구분	계	본청	서울	부산	대구	인천	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
2004년	3,020	1,067	370	62	100	106	46	479	136	89	6	45	150	110	250	4
2003년	1,704	503	310	60	42	51	23	205	86	51	6	40	118	70	134	5
2002년	1,244	642	157	20	15	26	15	115	9	13	5	21	88	33	82	3

* 출처: 경찰청 혁신기획단 내부자료(2005. 11)

현재 경찰청에서는 2005년 5월 경찰청 과학수사센터 과학수사 중기 재정 계획에 따라 2010년까지 거짓말탐지기, 족윤적검색시스템 개선 등 총 20종 6,224개 장비의 보강 및 개선 계획을 추진 중에 있다. 이러한 계획이 현실성을 갖추려면 치안 수요에 대한 정확한 분석이 선행되어야 한다.

4. 증거물 보관 시스템의 부재

공판중심주의가 정착됨에 따라 적정한 증거를 확보하는 것이 중요해졌을 뿐만 아니라 확보된 증거물들을 적절하게 보관하는 일의 중요성도 더욱 커지고 있다. 하지만 제대로 된 증거물 보관 시스템이 마련되어 있지 않아 손실과 망실에 따른 문제의 소지가 상존하는 실정이다. 경찰관서별로 표준화된 증거물 보관시설이 없고 단지 창고 등을 개조하여 사용하거나 수사관 개인 책상 혹은 캐비닛 등에 임의 보관하는 것이 일반적인 현상이다. 특히 혈흔이나 정액 등과 같은 생물학적 증거물의 경우에는 온도나 습도 등 보존 환경이 매우 중요하다. 때문에 현재와 같이 증거물 보관 시스템이 체계화되어 있지 않은 상황에서는 증거물의 분실, 조직 및 증명력 훼손이라는 문제가 언제든지 나타날 수 있다. 외국 경찰의 경우 엄격한 출입통제가 이루어지는 별도의 증거물 보관소를 운영하는 것이 보통이다. 예를 들어 뉴욕 경찰의 경우 증거물 보관소에만 약 300여 명(경찰관 약 200명, 민간인 약 100명)이 근무하고 있고 LA경찰의 경우에는 생물학적 증거물을 증거물 보관소 내 냉동시설에 형 종료시까지 보관하고 있다(경찰청 혁신기획단 내부자료).

따라서 우리 경찰 역시 공판중심주의로의 전환에 대비하여 증거물 보관 시스템이 구축되어야만 할 것이다. 2005년 3월 경찰청 과학수사센터 ‘증거물 관리시스템 구축 계획’에 따라 2007년까지 전국 지방청 및 경찰서에 단계별로 증거물 보관 시설과 장비를 확보할 예정이다. 그렇지만 시스템 운용 인력 확보 방안이 마련되어 있지 않아 이에 대한 대책이 시급하다.

제4장 개선 방안

1. 현장감식 인력의 증원

본문의 분석을 통해 우리나라 경찰의 과학수사 인력은 상당히 부족할 뿐만 아니라 1인당 담당 감식건수도 선진 경찰에 비해 과도한 것으로 밝혀졌다. 때문에 과학수사 시스템 혁신 차원에서 가장 먼저 요청되는 것은 적절한 현장감식 인력의 확보이다.

현재 과학수사 인력이 부족하다는 것은 대부분이 공감하는 부분이다. 문제는 과학수사 인력의 적정 규모를 어떤 기준을 사용하여 어느 정도로 산출할 것이냐 하는 점이다. 업무의 강도를 고려하지 않고 단순히 2004년도의 현장 출동률(54.0%)만을 고려하더라도 적정 인력의 규모는 최소한 현재의 2배 이상, 즉 약 1,380명 정도는 되어야한다고 추론할 수 있다. 그렇지만 실제 감식요원들이 담당하는 업무와 그에 따른 소요시간을 중심으로 적정 인력의 규모를 산출하는 것이 보다 현실적인 방법이 될 것이다.

과학수사 실무 교본에 의하면 범죄의 재구성과 피의자 신원 파악을 위해 요구되는 결정적 증거 확보를 위해서는 앞서 언급한 13단계의 처리 절차를 거쳐야 한다. 그런데 이 13단계는 범죄 사건의 유형에 따라 전부 거쳐야만 되기도 하지만 절도나 방화(화재 포함)의 경우에는 몇 단계가 생략되기도 한다. 때문에 과학수사 요원들이 담당하는 주요 범죄 유형별로 각 단계별 소요시간을 측정하는 일이 필요하다. 현재 과학수사 요원들이 주로 담당하는 사건 유형으로는 살인(변사 사건 포함), 강도, 강간, 절도, 방화(화재 포함) 등 5가지이다. 따라서 적정 인력은 각 범죄유형별 감식활동에 적용되는 평균 소요시간과 유형별 연간 발생건수, 그리고 연간 근무시간의 함수로써 산출할 수 있다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$\text{적정 인력 규모} = \frac{\sum_{i,j=1}^5 (\text{crime number}_i * \text{mean time}_j)}{52 * 40}$$

* crime numeri: 범죄사건 유형별 연간발생량
 mean timej: 사건유형별 평균 소요시간
 1주 40시간, 1년 52주 기준

<표 II-13>은 5개 범죄 사건 유형별로 처리 시간의 평균값을 제시한 것이다. 과학수사 교본에는 범죄사건에 대해 13단계의 처리 절차를 모두 거치도록 되어 있다. 하지만 모두가 이러한 원칙을 준수하는 것은 아니며 사건에 따라서는 어떤 단계가 불필요한 경우도 발생한다. 예를 들어 강도, 강간, 절도, 방화/화재의 경우에는 4번째 단계인 ‘사체 주변 검사’는 해당되지 않을 것이다. 예를 들어 수사회의 참석단계(12단계), 증거물 관리 입고(13단계), 지문 등 감정단계(10단계)는 범죄 유형에 관계없이 응답자의 2/3 이상이 생략한 것으로 나타난다(<부표 2-2>에서 <부표 6-2>). 따라서 실제 사건 처리 시간은 13단계(혹은 12단계)를 모두 거쳤을 때와 그렇지 않았을 때를 구분해서 파악하는 것이 필요하다. 편의상 13단계(살인/변사사건) 혹은 12단계(강도, 강간, 절도, 방화/화재)를 모두 거친 경우의 평균값을 ‘최대 소요시간’으로 명명하고, 현실적으로 이루어지는 처리 시간을 ‘최소 소요시간’으로 명명하고자 한다.²²⁾ 최소 소요시간은 과학수사 인력이나 장비 등의 현실적인 감식 여건에서 걸리는 평균값을 의미한다. 최대 소요시간은 감식 원칙을 준수했을 때 걸리는 사건 당 처리 시간으로 이해할 수 있다.

그러면 사건 유형별 평균 소요시간의 분포를 알아보도록 하자. 살인과 변사 사건의 경우 일반적으로 7.3시간이 소요된 것으로 나타나지만, 13단계를 모두 거칠 경우에는 이보다 약 3.3시간이 더 많은 10.6시간이 소요되는 것으로 집계되었다. 강도의 경우에는 최소 소요시간이 3.7시간이며, 사체 주변조사를 제외한 나머지 12단계를 모두 거칠 경우에는 6.9시간이 걸린 것으로 나타났다. 강간의 경우 최소 소요시간의 평균값은 3.1시간이고 12단계 모두를 거친 평균값은 6.4시간이다. 절도의 경우에는 최소 소요시간 평균값이 2.9시간, 12단계를 모두 거친 경우의 평균값은 6.7시간이다. 마지막으로 방화/화재 사건의 경우에는 최소 소요시간 평균값이 3.0시간, 12단계를 모두 거친 최대 평균값은 6.2시간이다.

22) 비헤당이거나 단계를 건너뛴 경우에는 0으로 처리함.

<표 II-13> 사건 유형별 처리시간

(단위: 명, 시간)

구 분		사 례 수	평 균	표준편차
살인/변사 사건	최대값	134	10.6	5.6
	최소값	515	7.3	5.5
강도	최대값	58	6.9	4.0
	최소값	515	3.7	2.9
강간	최대값	34	6.4	3.9
	최소값	515	3.1	2.8
절도	최대값	30	6.7	5.2
	최소값	515	2.9	2.6
방화/화재	최대값	12	6.2	3.3
	최소값	515	3.0	2.7

주) 최대값: 살인은 13개 단계를 모두 거친 경우, 강도, 강간, 절도, 방화/화재는 4번째 단계인 사체 주변 검사를 제외한 나머지 12개 단계를 모두 거친 경우의 소요 시간.

<표 II-14>는 2004년도 살인/변사사건, 강도, 강간, 절도, 방화/화재 사건 발생건수를 기준으로 사건 처리에 소요된 최소 평균값과 최대 평균값을 제시한 것이다. 단 2004년도 사건 별 처리 소요시간은 2005년도의 사건별 처리 소요시간과 동일한 것으로 가정한다. 2004년의 경우 살인과 변사사건 발생 건수는 모두 27,623건이다. 1건당 최소 처리시간을 기준으로 한다면 살인 및 변사사건에 소요된 총 소요시간은 201,647.9시간이다. 이런 방식으로 다른 범죄사건 유형 처리에 걸린 최소 총 소요시간은 강도가 21,578.4시간, 강간 21,545.0시간, 절도 450,401.9시간, 방화 및 화재 98,181.0시간이다. 따라서 가장 보수적으로 계산했을 때 2004년도 주요 5가지 범죄사건을 처리하는 데 걸린 소요시간은 793,354.2시간이다. 따라서 1년을 52주로 보고 1주 40시간 근무를 가정했을 때 사건 처리를 위한 최소 인력은 381.4명으로 계산된다.

<표 II-14> 2004년 사건 기준 소요시간 및 필요인력

(단위: 건, 시간, 명)

구 분	살인 및 변사사건	강도사건	강간사건	절도사건	방화 및 화재사건	계
사건 발생건수(건)	27,623	5,832	6,950	155,311	32,727	228,443
1건당 최소소요시간 (시간)	7.3	3.7	3.1	2.9	3.0	-
1건당 최대소요시간 (시간)	10.6	6.9	6.4	6.7	6.2	-
사건처리 최소 총소요시간 (시간)	201,647.9	21,578.4	21,545.0	450,401.9	98,181.0	793,354.2
사건처리 최대 총소요시간 (시간)	292,803.8	40,240.8	44,480.0	1,040,583. 7	202,907.4	1,621,015. 7
최소 필요인력(명)	-	-	-	-	-	381.4
최대 필요인력(명)	-	-	-	-	-	779.3

다음으로 사건처리 13단계 혹은 12단계를 모두 밟은 1건당 최대 처리시간을 기준으로 최대 소요인력을 산출하면 779.3명이 된다. 이는 2004년 경찰서 과학수사 요원수(602명)보다 역 177명이 더 많은 수치이다. 다시 말해 1인이 현장 감식을 담당하더라도 2004년의 경우 제대로 된 절차를 밟고 과학수사를 운용하기 위해서는 약 177명이 더 필요했다는 것을 의미한다.

그런데 효율적인 현장 감식 및 장비의 운용을 위해서는 2인 1조 근무체제로 전환되어야 한다. 그러므로 적정한 과학수사 인력을 산출하기 위해서는 <표 II-14>의 결과에 2배를 곱해야 할 것이다. 따라서 2인 1조 감식 체제를 운영하는 데 필요한 인력은 최소

763명에서 최대 1,559명이 된다.

한편, 감식 요원들의 전문성 확보와 유지를 위해서는 상시 교육 시스템이 마련되어야 한다. 그렇지만 현장 근무자의 교육 차출 시 공백에 따른 업무 부담이 다른 근무자에게 전가되기 때문에 교육 기피 분위기가 팽배하는 실정이다. 실질적인 현장 감식을 담보하기 위해서는 교육 정원을 확보하는 일도 중요하다. 전 감식 요원을 대상으로 최소 1년에 2회(각 1개월) 교육을 실시하는 경우, 상시 교육정원은 최소 127명(1회 381.4명×2/12 = 63.6명)에서 최대 260명이 더 필요하다.

이상의 결과를 종합할 때 경찰서 감식요원의 적정 규모는 최소 890명((381.4명×2)+127명)에서 최대 1,819명으로 판단된다. 따라서 현재 경찰서 감식요원(602명)보다는 최소 288명에서 최대 1,217명의 증원이 필요하고 하겠다.

2. 과학수사 인력의 전문성 제고

과학수사의 활성화를 위해서는 적정 인력이 확보되어야 할뿐만 아니라 우수한 인재들을 발굴하는 것이 병행되어야 한다. 전문 인력의 확보와 관리를 위해서는 법과학 혹은 법의학 관련 전공 및 특수 분야 자격증 등 자료 관리를 통한 인력 풀을 구성하는 것이 필요하다. 미국의 경우 우수한 과학수사 요원들을 확보하기 위해 범죄감식 관련 자격증 제도를 채택하고 있다. 즉 국제감식협회(International Association for identification)가 시험 등을 통해 일정 요건 충족자에게 ‘범죄감식 자격증’을 수여하는데, 이 자격증은 미국 내 전 법 집행기관에서 인정되는 것으로써 승진과 수당 등의 인센티브로 기능하게 된다.²³⁾

23) 국제감식협회에서 수여하는 범죄감식 자격증은 모두 3가지이다. 단계별 자격 부여의 성격을 띠는 것으로서 초급 자격증(Crime Scene Technician: CST)(범죄감식기술자), 중급 자격증(Crime Scene Analyst: CSA)(범죄현장분석가), 상급 자격증(Senior Crime Scene Analyst)(상급범죄현장분석가) 등이다.

<표 II-15> 미국 헨리 씨 리 과학수사연구원의 교육과정(2005~2006년도)

교육과정명	교육시간
Fingerprints for Attorneys	1일
Shooting Reconstruction	5일
Crime Scene Analysis & Reconstruction	5일
Crime Scene Photo	5일
Advanced Cadzone	3일
Discovery and Recovery of Human Remains	5일
Advanced Fingerprint Development and Photography	5일
DNA for Attorneys	1일
Video Enhancement	2일
Bite Mark Evidence for Attorney	1일
Death Investigation	5일
Evidence Recognition, Collection and Documentation	5일
Imprint Evidence	5일
Driving Under the Influence for Attorneys	1일
Detection and Enhancement of Latent Evidence	5일
Recognition, Enhancement and Collection of Biological Evidence	3일
Homicide Evidence for Attorney	1일
Courtroom Testimony	5일
Cold Case Investigation	5일
Digital Imaging	5일
Blood Stain Patterns	5일
Evidence Photography	5일
합 계	83일

* 출처: 경찰청 혁신기획단 내부자료(2005. 11)

한편, LA경찰의 과학수사과(Scientific Investigation Division: S.I.D)는 약·독물 및 화학 분석, 미세증거물 분석, 뽕소니, 유전자 분석 등 분야의 민간 현장감식 및 감정전문가인 약 60명의 '범죄분석사'(Criminalist)로 구성되어 있다. 범죄분석사들은 기본적으로 이화학, 생물학 등 전공자인데, 요원으로 선발된 다음 약 2-3개월간의 기본 교육 과

정을 수료해야 범죄분석사 수습 1단계(Criminalyst I) 자격이 주어진다. 이후 18개월간의 수습 기간을 거치면서 20회 이상의 살인 현장에서 실습 경험을 쌓게 되면 비로소 범죄분석사 수습 2단계(Criminalist II) 시험 자격을 얻게 된다. 이 시험은 모의 사건 현장에서 증거물을 수집하고 분석하는 것으로서 이 관문을 통과해야만 비로소 범죄분석사(Criminalist)로 근무할 수 있게 된다.

우리의 경우에도 점진적으로는 미국의 자격증 제도를 도입하는 방안을 모색해야 한다. 하지만 전문 인력을 선발하는 것은 처우 개선 등 선결 과제의 해결 없이는 사실상 불가능한 일이다. 그렇기 때문에 우선 당장은 기존 인력의 전문화를 우선적으로 추진할 필요가 있다. 무엇보다도 적절한 교육 대상 인력을 확보하고 다양한 정기 프로그램을 구비함으로써 주기적인 교육을 의무화해야 할 것이다. 프로그램의 개발과 관련해서는 미국의 헨리 씨 리 과학수사연구원(Henry C. Lee Institute of Forensic Science)의 교육과정을 참조할 수 있을 것이다. 이 과정은 기소를 위한 지문 채취 과정(Fingerprints for Attorneys)에서부터 증거물 사진(Evidence Photography)까지의 총 22개의 교육단계로 구성되어 있으며 교육시간은 총 83일이다(<표 II-15>).

한편 과학수사 인력의 전문화를 위해 과학수사 교육 과정을 신설하는 방안과 함께 FBI Academy 등 해외 우수 교육기관에의 파견 확대 및 국내 대학 법의학과 위탁교육 등 새로운 위탁교육 과정을 개발하는 방안들을 적극적으로 검토할 필요가 있다. 현재 FBI Academy에는 과학수사 요원뿐만 아니라 수사요원 전체를 대상으로 경찰청에서 연 1-2명을 파견하고 있다. 때문에 과학수사 요원들에게 할애되는 기회가 그리 많지 않은 실정이다. 그러므로 선진 경찰의 과학수사를 익힐 수 있도록 기회구조를 확대하는 것이 요청된다.

다음으로 교육 이수자에 대한 체계적 관리가 필요하다. 화재, 총기 범죄 등 특수 분야는 관서별로 교육 이수자를 균등 배치할 수 있도록 교육 대상자 선발 및 인력 풀(pool)을 운용해야 한다. 뿐만 아니라 과학수사 관련 교육 이수 및 자격증 취득자에 대한 수당 지급과 가산점 부여, 그리고 개인적으로 교육을 이수하는 경우에 학비를 지원하는 등의 유인책을 강구할 필요가 있다.

3. 과학수사 예산 증액과 장비 보강

우리나라 경찰 전체의 과학수사 장비 구입 및 유지·보수에 필요한 예산은 약 27억 4천만 원으로 경찰청·지방경찰청당 약 1억 8천만 원 꼴이다. 미국의 물가가 한국의 약 3배 정도 높다고 본다면, 우리나라 지방청 당 과학수사 예산은 미국의 로스앤젤레스 카운티 경찰국(L.A.S.D)의 관련 예산(약 60만 달러)(한화 약 6억 원) 정도에 불과하다. 좀 더 많은 예산 확대가 필요한 실정이다.

경찰청은 2005년 5월 과학수사센터 ‘과학수사 중기 재정 계획’에 따라 2010년까지 총 583억 9,400여만 원을 투자하여 거짓말탐지기, 즉윤적검색시스템 등 총 20종 6,224개 장비를 보강 개선할 예정이다.

4. 증거물 보관시스템 구축

경찰청은 2005년 3월에 경찰청 과학수사센터 ‘증거물 관리시스템 구축 계획’에 따라 2007년까지 111억 1,500만 원을 투입하여 14개의 지방청과 233개의 경찰서에 1개소씩 총 247개소에 단계별로 증거물 보관시설과 장비를 확보할 예정에 있다. 한편 증거물 관리시스템의 성공적인 운용을 위해서는 별도의 인력이 증원되어야 한다. 즉 247개소의 증거물 보관 시설을 1명이 운용할 경우 최소 247명의 추가 인력이 요구된다.

국립과학수사연구소의 연도별 감정물 처리 건수를 보면 2001년 130,671건에서 2002년 175,277건, 2003년 210,500건, 그리고 2004년 220,698건으로 계속 증가하고 있다. 즉 국과수의 감정물 처리 건수는 지난 4년 동안 연평균 19.1%씩 증가해왔다. 앞으로 공판중심주의로의 전환 등 증거물의 숫자가 더욱 증가할 것으로 예상되기 때문에 중장기적인 추가 인력 수급 계획을 마련해야만 할 것이다.

참 고 문 헌

- 신성섭. 1996. 『과학수사실무연구논집: 거짓말탐지기 검사기법 중심』. 서울: 양문각.
- 대검찰청편. 1993. 『과학수사편람』. 서울: 대검찰청.
- 유영찬. 2002. 『법 과학과 수사』. 서울: 현암사.
- 이기호·양문승·이형국·한병락·김호윤. 1996. 『수사요원 전문화 방안』. 치안연구소.
- 유혁상·권창국. 2004. 『주요 선진국의 과학적 수사기법의 도입과 활용방안 연구: 과학적 신뢰성의 판단기준과 범인식별을 위한 사회과학적 분석기법을 중심으로』. 한국형 사정책연구원.
- 한국형사정책연구원편. 1990. 『첨단과학과 범죄수사』. 한국형사정책연구원 과학수사 세미나 자료집.
- 경찰청. 2005. 『경찰백서(2004년도)』.

<부표 1-1> 과학수사 장비 현황

구 분	計	본청	서울	부산	대구	인천	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	교육 기관
計	10,384	37	1,692	616	375	410	218	1,215	686	511	820	603	1,060	993	906	123	119
AFIS	246	1	32	15	9	9	5	31	18	12	20	16	27	25	23	3	0
죽윤적감정시스템	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
CCTV관독시스템	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
컴퓨터몽타주그래픽	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	0
디지털카메라	297	4	38	20	11	19	11	35	19	13	23	17	29	27	26	5	0
디지털녹음기	285	2	38	16	12	9	4	17	26	22	27	16	41	25	27	3	0
현장종합감식세트	483	3	80	26	11	18	15	54	31	20	38	22	44	40	43	5	33
축흔적감식세트식	416	2	77	23	10	16	12	48	29	21	26	27	16	39	35	5	30
정전기축흔적감식세트	343	1	55	17	10	10	9	37	22	14	23	18	22	29	34	3	39
파출소용감식세트	3,606	0	706	202	122	134	58	358	214	185	283	199	394	384	333	34	0
가스분사지문현출기	277	2	58	26	9	11	2	27	18	12	16	11	27	25	20	3	10
전화녹음기	323	0	32	19	10	19	9	46	19	20	30	27	45	22	19	3	3
압흔채취기	54	1	10	6	4	4	1	8	2	2	3	2	4	3	3	1	0
지문전송기	11	1	1	1	0	1	0	1	0	2	2	0	0	1	0	1	0
디지털직장온도계	248	0	32	15	9	9	5	32	18	12	20	18	27	25	23	3	0
DFO열처리기	14	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
과학수사차량	180	0	34	15	9	8	5	31	8	5	12	9	15	14	12	3	0
휴대용가변광원장비	38	0	5	4	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1	0
고정식가변광원장비	192	1	32	15	9	9	5	30	10	7	14	10	15	14	14	3	4
아나로그비디오카메라	262	2	39	15	10	10	8	30	19	12	25	16	30	24	22	0	0
디지털디오카메라	254	2	36	15	9	9	5	32	18	12	21	16	28	25	23	3	0
발전기용조명등	239	1	32	1	9	8	4	40	18	13	19	15	27	26	23	3	0
벨트용조명등	241	0	36	16	9	9	4	30	17	11	17	16	27	25	22	2	0
휴대용조명등	267	1	34	15	9	9	5	32	18	11	39	16	26	24	25	3	0
기계식거짓탐지기	15	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
컴퓨터거짓탐지기	16	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0
휴대용몽타주시스템	4	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
공기정화지문현출기	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
디지털실체현미경	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
기 타	1,996	5	275	125	82	79	42	283	151	95	150	122	204	186	169	28	0

<부표 1-2> 대한민국·미국·영국 간 과학수사 Infra 종합 비교

'03년 기준	관할 인구	살인발생 /검거율	강도발생 /검거율	강간발생 /검거율	절도발생 /검거율	전체 경찰인력	과학수사 인력	장비관련 과학수사예산
서울 지방 경찰청	1,028만	229건 / 95.2%	1,655건 / 87.3%	1,734건 / 92.5%	36,231건 / 55.66%	24,145명	약164명 (경찰)	수사장비 수선비, 사진촬영 용품비 등 약4,000만원
캘리포니아주 L.A.S.D (county)	1,022만	342건 / 자료없음	631건 / 자료없음	5,544건 / 자료없음	69,638건 / 자료없음	8,177명 (경찰) 5,812명 (민간인)	약150명	소모품 등 물품구입비 60만\$ (약6억원)
캘리포니아주 L.A.P.D (city)	395만	515건 / 61.0%	16,484건 / 26.5%	1,134건 / 66.0%	132,961건 / 13%	9,241명 (경찰) 3,513명 (민간인)	약140명 (경찰) 약60명 (민간인)	자료없음 ※ 전체 예산 중 인건비 제외 예산 946만\$
뉴욕주 N.Y.P.D (city)	800만	572건 / 자료없음	24,125건 / 자료없음	1,742건 / 자료없음	95,482건 / 자료없음	39,110명 (경찰)	F.I.D 약200명 P.C.O 약300명	자료없음
플로리다주 Jacksonville Sheriff's Office	100만	약100건 / 자료없음	자료없음	자료없음	자료없음	1,500명 (경찰)	F.C.S.U 28명 증거물보관 20명	자료없음
스코틀랜드 (영국) Strathclyde Police Station	250만	약70건 / 자료없음	자료없음	자료없음	자료없음	7,000명 (경찰)	F.S.D 11명 (경찰) 74명 (민간인)	자료없음

※ F.I.D(Forensic Investigation Division), P.C.O(Property Clerk Office - 증거물보관소)

F.C.S.U(Forensic Crime Scene Unit), F.S.D(Forensic Support Department)

<부표 2-1> 살인사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결측 (명)	구성비 (%)	합계 (명)	구성비 (%)
1.신고접수·출동	448	87.0	67	13.0	515	100.0
2.현장통제 및 현장외곽정 보수집	381	74.0	134	26.0	515	100.0
3.현장주변 사진촬영·녹 화·스케치	452	87.8	63	12.2	515	100.0
4.사체주변조사	445	86.4	70	13.6	515	100.0
5.혈흔·타액·유류물 등 가시증거수집	433	84.1	82	15.9	515	100.0
6.지문·족윤적 등 잠재증 거수집	373	72.4	142	27.6	515	100.0
7.현장감식 완료 후 주변 정리	424	82.3	91	17.7	515	100.0
8.경찰서 복귀	433	84.1	82	15.9	515	100.0
9.증거물정리 및 감정의뢰	412	80.0	103	20.0	515	100.0
10.지문·족윤적감정	237	46.0	278	54.0	515	100.0
11.현장임장 일지작성	441	85.6	74	14.4	515	100.0
12.수사회의 참석	273	53.0	242	47.0	515	100.0
13.증거물 관리·입고	252	48.9	263	51.1	515	100.0

※ 결측이란, 기입하지 않거나 오류로 기입한 설문항목이며, 첩보수집 및 내사업무의 결측은 업무특성상 기입한 시간의 최대와 최소차이가 커 결과를 왜곡하는 제외된 응답자의 숫자가 포함된 것임

<부표 2-2> 경찰청별 살인사건 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 분, 시간)

구 분	항 목	계 (시간)	1.신고접 수출동	2.현장 통제	3.현장 사건 촬영	4.사체 주변 조사	5.가시 증거 수집	6.잠재 증거 수집	7.감식 완료 주변정리	8 경찰서 복귀	9.증거물 정리감정 의뢰	10.지문 등감정	11.현장 입장일지 작성	12.수사 회의참석	13. 증거물처 리입고
서울	평균	9.2	17.0	32.6	65.4	57.1	54.8	56.9	29.4	27.0	100.6	95.2	48.0	122.2	61.7
	사례수	114	102	84	103	101	98	92	99	98	92	61	100	55	56
	표준편차	7.1	19.0	46.3	67.1	43.0	39.9	43.0	23.3	33.9	66.3	98.4	54.7	123.0	65.7
부산	평균	5.1	16.0	20.9	33.0	29.6	28.3	25.2	22.7	22.3	65.4	23.9	28.5	50.5	17.0
	사례수	31	28	27	28	28	27	23	28	28	26	14	27	20	20
	표준편차	3.0	8.7	14.1	25.2	16.2	12.4	15.3	14.2	32.2	64.1	14.0	29.8	74.8	7.8
대구	평균	7.6	22.7	20.3	34.0	62.4	47.2	54.1	30.4	24.1	93.5	77.5	36.9	63.3	30.0
	사례수	27	26	20	26	25	25	22	24	22	26	12	26	9	11
	표준편차	3.8	15.0	12.0	14.8	46.8	29.2	27.5	13.7	12.2	62.7	53.4	24.3	23.5	16.7
인천	평균	5.3	17.2	22.1	47.4	63.4	34.5	40.9	25.4	16.2	43.1	53.1	36.1	56.5	30.0
	사례수	37	31	27	31	31	29	23	26	29	26	13	30	17	11
	표준편차	3.8	11.0	10.2	32.3	60.7	21.3	21.3	9.5	7.8	25.1	25.3	17.3	27.8	16.1
울산	평균	7.4	9.7	22.5	37.8	45.7	66.7	75.0	32.2	14.1	55.7	40.0	37.2	122.1	22.5
	사례수	10	9	6	9	7	9	8	9	9	7	4	9	7	8
	표준편차	4.8	4.4	4.2	17.2	18.1	41.8	39.3	17.9	8.7	32.1	14.1	22.2	211.1	10.4
경기	평균	8.3	22.5	39.6	52.3	58.8	62.2	54.3	30.7	29.1	75.9	46.9	38.3	59.9	25.2
	사례수	65	62	53	62	61	62	52	61	61	56	36	61	35	33
	표준편차	4.6	21.3	56.2	53.1	35.2	47.1	33.2	29.6	32.6	50.6	36.3	38.7	27.0	12.0
강원	평균	5.1	22.6	20.0	25.5	41.6	26.9	24.6	22.1	21.8	50.3	115.0	27.4	70.8	23.3
	사례수	21	19	12	19	19	18	13	14	18	16	4	19	13	12
	표준편차	3.8	13.1	8.8	11.3	38.6	15.1	13.1	13.5	13.6	39.6	164.4	29.1	49.4	16.1
충북	평균	5.8	21.4	24.0	35.2	49.5	37.4	44.1	20.8	22.5	99.4	85.0	34.3	66.7	30.0
	사례수	26	21	21	22	22	19	17	20	20	18	4	21	12	10
	표준편차	4.2	14.8	15.9	17.6	63.5	33.3	32.6	8.0	25.3	50.1	103.4	18.3	60.2	15.6
충남	평균	7.6	33.0	32.9	48.6	62.8	45.0	44.8	25.6	29.4	52.3	43.6	31.6	54.2	25.7
	사례수	33	32	24	32	32	29	23	31	32	31	22	32	25	23
	표준편차	3.4	44.4	57.4	31.5	61.9	33.9	28.9	20.4	35.4	30.5	24.8	22.4	33.6	13.0
전북	평균	6.6	27.1	20.9	36.0	49.8	43.2	58.7	35.0	33.9	79.4	63.0	44.1	66.7	39.4
	사례수	37	31	29	31	31	31	23	30	31	26	10	29	18	17
	표준편차	5.8	18.5	15.3	41.1	29.7	23.0	35.8	34.8	42.7	62.2	43.0	51.0	74.8	68.9
전남	평균	5.7	21.2	24.5	41.3	55.9	43.6	58.8	24.1	21.4	62.7	68.6	23.3	67.2	24.6
	사례수	41	29	29	31	29	28	24	27	28	31	21	28	23	18
	표준편차	5.9	12.7	17.8	47.3	57.9	32.1	45.6	15.1	9.3	48.3	47.6	17.2	54.7	18.7
경북	평균	5.9	27.6	35.0	34.7	31.1	26.9	43.5	18.2	22.5	100.0	63.6	75.0	153.9	32.5
	사례수	31	17	17	19	18	18	17	17	18	18	14	19	14	12
	표준편차	6.0	20.4	35.9	22.5	21.4	14.1	36.0	9.8	14.5	105.6	47.4	74.1	197.6	22.1
경남	평균	7.9	17.9	41.0	47.8	52.4	54.5	73.8	24.1	18.8	72.2	55.7	28.9	61.0	32.4
	사례수	35	34	25	32	34	33	29	33	32	32	22	33	21	17
	표준편차	4.7	9.1	46.1	40.8	54.1	45.8	69.1	14.4	8.9	60.4	46.8	23.2	33.9	29.0
제주	평균	9.5	30.0	32.9	67.1	54.3	62.9	50.0	36.0	28.6	68.6	-	54.3	120.0	42.5
	사례수	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	-	7	4	4
	표준편차	5.7	17.3	12.5	39.5	11.3	57.1	34.6	19.5	16.8	37.6	-	47.2	106.8	20.6
평균	평균	7.3	21.1	29.5	47.5	53.5	47.5	52.2	27.4	25.0	77.6	65.6	39.1	80.4	35.1
	사례수	515	448	381	452	445	433	373	424	433	412	237	441	273	252
	표준편차	5.5	20.2	37.8	46.7	45.7	36.9	40.1	21.5	28.0	60.2	66.8	41.0	92.5	40.8

**<부표 2-3> 경찰청별 살인사건 처리 13개 항목을 모두 거친 사례의 평균
소요시간**

(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표준편차
서 울	35	13.7	6.6
부 산	9	4.2	1.0
대 구	6	10.6	3.8
인 천	7	6.9	2.4
울 산	2	6.5	0.0
경 기	22	9.9	4.7
강 원	2	8.5	2.2
충 북	3	8.3	4.0
충 남	9	10.6	3.0
전 북	8	9.1	2.5
전 남	10	12.1	7.9
경 북	8	12.5	5.1
경 남	13	9.7	4.7
제 주	-	-	-
합 계	134	10.6	5.6

<부표 3-1> 강도사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결측 (명)	구성비 (%)	합계 (명)	구성비 (%)
1.신고접수·출동	434	84.3	81	15.7	515	100.0
2.현장통제 및 현장외곽정 보수집	329	63.9	186	36.1	515	100.0
3.현장주변사진촬영·녹화· 스케치	424	82.3	91	17.7	515	100.0
4.사체주변조사	16	3.1	499	96.9	515	100.0
5.혈흔·타액·유류물 등 가시증거수집	360	69.9	155	30.1	515	100.0
6.지문·족윤적 등 잠재증 거수집	406	78.8	109	21.2	515	100.0
7.현장감식 완료 후 주변 정리	395	76.7	120	23.3	515	100.0
8.경찰서 복귀	415	80.6	100	19.4	515	100.0
9.증거물정리 및 감정의뢰	362	70.3	153	29.7	515	100.0
10.지문·족윤적감정	245	47.6	270	52.4	515	100.0
11.현장임장 일지작성	412	80.0	103	20.0	515	100.0
12.수사회의 참석	143	27.8	372	72.2	515	100.0
13.증거물 관리·입고	165	32.0	350	68.0	515	100.0

<부표 3-2> 경찰청별 강도사건 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 분, 시간)

구분	항목	계 (시간)	1.신고 접수 출동	2.현장 통제	3.현장 사진 촬영	4.사체 주변 조사	5.가시 증거 수집	6.잠재 증거 수집	7.감식 완료 주변 정리	8.경찰 처부 귀	9.증거물 정리 감정 의뢰	10.지문 등 감정	11.현장 입장 일지 작성	12.수사 회의 참석	13.증거물 관리 입고
서울	평균	3.3	11.7	16.2	22.9	33.3	29.2	42.7	21.5	19.1	40.1	41.7	20.2	37.8	22.0
	사례수	114	93	69.0	89	3.0	78	91.0	88	90	82	55	92	17	28
	표준편차	2.8	10.2	9.6	14.1	25.2	28.8	36.8	26.5	23.3	36.6	48.1	11.9	39.2	16.2
부산	평균	3.6	15.2	18.3	24.5	-	24.3	34.8	17.0	15.5	37.0	35.2	22.0	30.0	15.9
	사례수	31	30	26.0	30	-	22	25.0	28	29	23	23	30	6	17
	표준편차	1.7	9.3	9.0	12.1	-	9.7	16.3	11.7	9.4	27.0	25.6	12.0	16.7	12.3
대구	평균	4.7	23.7	21.4	27.3	20.0	26.0	55.8	18.0	23.3	42.7	77.5	27.7	49.6	20.9
	사례수	27	27	7.0	26	1.0	21	26.0	22	24	15	12	26	13	11
	표준편차	2.6	16.3	9.0	21.3	-	12.1	32.6	8.5	12.1	15.8	68.4	16.1	33.6	13.0
인천	평균	2.6	14.2	16.8	19.7	37.5	26.6	32.6	18.4	13.4	26.4	19.2	21.0	28.9	15.0
	사례수	37	32	25.0	33	2.0	28	29.0	28	29	22	12	25	9	4
	표준편차	1.5	8.3	7.9	11.2	31.8	15.0	32.3	13.1	6.6	12.7	9.0	11.5	24.2	10.0
울산	평균	2.9	12.9	21.7	20.8	-	32.0	51.4	15.7	12.9	52.5	50.0	23.6	30.0	12.0
	사례수	10	7	3	6	-	5	7	7	7	4	3	7	5	5
	표준편차	2.6	8.1	7.6	4.9	-	11.0	15.7	5.3	8.1	15.0	17.3	17.5	0.0	4.5
경기	평균	3.2	20.8	20.8	23.2	53.0	32.9	42.2	20.0	24.4	37.2	28.4	24.5	46.0	13.7
	사례수	65	49	37	43	2	31	48	44	49	45	28	49	10	19
	표준편차	2.5	17.8	15.5	14.6	38.2	12.1	29.3	14.0	26.4	30.0	17.6	26.8	19.0	6.6
강원	평균	2.4	14.7	15.0	20.0	-	25.0	30.0	13.5	12.9	26.8	37.7	22.7	30.0	15.0
	사례수	21	15	11	15	-	13	10	10	14	14	11	15	5	6
	표준편차	2.2	8.3	4.5	8.5	-	13.5	11.5	7.1	6.1	13.8	49.5	22.7	18.4	8.4
충북	평균	3.8	17.1	25.3	26.4	-	29.5	40.5	12.5	20.6	37.0	31.4	27.7	64.5	17.0
	사례수	26	21	18	25	-	20	20	22	18	20	7	22	11	10
	표준편차	1.9	10.3	15.4	6.5	-	17.0	24.6	4.8	13.6	13.8	14.6	14.8	52.6	6.7
충남	평균	3.9	19.3	25.5	27.7	-	41.8	36.4	19.3	20.2	33.1	38.2	25.7	58.9	19.5
	사례수	33	28	21	28	-	25	25	27	26	24	19	27	9	11
	표준편차	3.2	13.0	22.4	17.6	-	41.8	22.2	14.2	19.7	22.7	32.2	15.9	37.9	6.5
전북	평균	4.4	20.1	21.4	26.1	-	28.9	39.6	19.7	20.0	42.5	46.2	27.1	34.7	16.3
	사례수	37	36	35	36	-	31	35	34	36	30	17	29	15	15
	표준편차	2.4	9.8	20.7	18.6	-	18.6	18.9	11.3	14.5	32.8	49.2	37.3	19.6	7.9
전남	평균	4.4	22.2	21.1	37.6	24.2	38.5	49.1	32.2	24.4	51.1	52.6	24.8	42.5	25.4
	사례수	41	33	28	29	6	29	29	29	31	28	20	26	14	11
	표준편차	4.5	16.6	15.8	49.9	9.2	32.9	30.8	51.4	23.4	35.0	42.2	18.2	21.0	22.7
경북	평균	4.4	25.6	20.5	22.2	30.0	26.6	57.5	26.0	25.0	47.1	41.4	44.8	65.0	30.0
	사례수	31	24	20	25	1	19	24	21	24	21	14	26	8	11
	표준편차	3.2	23.7	16.0	14.0	-	12.8	59.1	23.3	20.0	37.6	51.7	68.7	47.2	21.0
경남	평균	4.5	18.8	26.1	30.5	30.0	39.7	45.8	19.7	15.4	46.8	38.0	17.9	33.8	18.6
	사례수	35	32	23	32	1	31	30	30	31	29	23	31	16	14
	표준편차	3.3	9.2	26.7	21.5	-	26.4	35.2	15.6	8.9	46.4	39.1	11.7	17.1	18.2
제주	평균	5.8	28.6	21.7	34.3	-	57.1	60.0	22.0	28.6	38.0	20.0	32.9	42.0	26.7
	사례수	7	7	6	7	-	7	7	5	7	5	1	7	5	3
	표준편차	2.2	16.8	7.5	18.1	-	45.0	62.7	8.4	16.8	16.4	-	18.9	16.4	5.8
평균	평균	3.7	17.8	20.2	25.4	31.6	31.6	43.2	20.4	19.8	39.8	40.3	24.6	42.7	19.2
	사례수	515	434	329	424	16	360	406	395	415	362	245	412	143	165
	표준편차	2.6	13.8	15.5	19.9	19.4	24.8	33.3	21.9	18.8	31.5	41.4	25.6	31.3	13.9

<부표 3-3> 경찰청별 강도사건 처리 12개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간
(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	9	7.34	4.588
부 산	3	2.22	.255
대 구	2	5.88	1.355
인 천	3	2.75	.000
울 산	3	5.69	.315
경 기	7	5.55	1.331
강 원	2	7.17	1.414
충 북	1	4.33	-
충 남	4	8.25	2.986
전 북	9	5.86	2.594
전 남	5	13.63	5.759
경 북	5	9.13	1.249
경 남	5	6.88	5.315
합 계	58	6.92	4.038

<부표 4-1> 강간사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결측 (명)	구성비 (%)	합계 (명)	구성비 (%)
1.신고접수·출동	387	75.1	128	24.9	515	100.0
2.현장통제 및 현장외곽정보수집	310	60.2	205	39.8	515	100.0
3.현장주변 사진촬영·녹화·스케치	382	74.2	133	25.8	515	100.0
4.사체주변조사	15	2.9	500	97.1	515	100.0
5.혈흔·타액·유류물 등 가시증거수집	365	70.9	150	29.1	515	100.0
6.지문·족윤적 등 잠재증거수집	355	68.9	160	31.1	515	100.0
7.현장감식 완료 후 주변 정리	350	68.0	165	32.0	515	100.0
8.경찰서 복귀	379	73.6	136	26.4	515	100.0
9.증거물정리 및 감정의뢰	337	65.4	178	34.6	515	100.0
10.지문·족윤적감정	198	38.4	317	61.6	515	100.0
11.현장임장 일지작성	364	70.7	151	29.3	515	100.0
12.수사회의 참석	97	18.8	418	81.2	515	100.0
13.증거물 관리·입고	141	27.4	374	72.6	515	100.0

<부표 4-2> 경찰청별 강간사건 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 분, 시간)

구분	항목	계 (시간)	1.신고 접수 출동	2.현장 통제	3.현장 사진 촬영	4.사체 주변 조사	5.가시 증거 수집	6.잠재 증거 수집	7.감식 완료 주변 정리	8.경찰서 복귀	9.증거물 정리 감정 의뢰	10.지문 감정	11.현장 일지 작성	12.수사 회의 참석	13.증거물 관리 입고
서울	평균	2.8	11.9	17.7	23.7	120.0	34.9	41.9	17.2	17.7	34.3	31.6	19.8	37.3	24.3
	사례수	114	82	64	80	2	78	81	79	77	75	37	80	11	21
	표준편차	2.9	7.9	16.2	15.7	84.9	29.6	36.9	11.5	26.7	31.1	25.4	11.5	30.4	17.4
부산	평균	2.9	14.5	15.0	24.6	-	27.2	32.2	17.1	14.6	30.2	28.0	20.2	20.0	13.5
	사례수	31	24	23	24	-	18	23	24	24	23	22	24	5	17
	표준편차	1.9	7.2	7.8	11.0	-	13.2	15.9	8.3	7.4	17.4	16.3	9.5	10.0	4.9
대구	평균	2.9	18.4	20.7	23.7	26.7	33.6	25.3	15.6	21.1	33.5	21.0	22.6	15.0	16.0
	사례수	27	22	14	19	3	18	20	18	22	20	10	21	5	10
	표준편차	1.9	11.5	7.3	14.9	11.5	12.8	13.7	8.6	13.1	23.5	9.9	11.0	8.7	9.7
인천	평균	2.4	14.3	17.4	20.5	60.0	27.6	37.9	16.3	14.6	22.6	20.5	24.3	22.1	17.0
	사례수	37	30	23	28	1	25	26	24	23	19	11	20	7	5
	표준편차	1.8	10.6	12.5	10.9	-	14.9	20.2	7.1	6.4	6.5	13.7	18.0	7.6	2.7
울산	평균	1.9	11.7	20.0	16.3	-	21.3	36.7	15.0	11.7	41.3	22.5	20.8	30.0	25.0
	사례수	10	6	2	4	-	4	6	6	6	4	2	6	3	2
	표준편차	2.1	4.1	14.1	4.8	-	10.3	13.7	5.5	4.1	22.5	10.6	19.6	0.0	7.1
경기	평균	2.8	17.5	19.4	17.9	30.0	29.1	38.6	15.4	27.3	40.7	25.2	19.6	37.5	11.7
	사례수	65	47	35	44	1	46	45	42	47	43	22	45	4	12
	표준편차	2.9	10.7	14.5	10.5	-	33.3	31.4	12.4	43.1	68.7	16.9	14.9	26.3	5.8
강원	평균	2.4	20.0	13.5	20.0	-	30.7	22.7	15.0	16.3	37.8	28.0	26.0	30.0	30.0
	사례수	21	16	13	16	-	14	13	12	16	9	5	15	3	3
	표준편차	2.1	12.4	7.2	8.0	-	16.9	14.2	6.0	10.7	22.2	20.5	22.3	0.0	26.5
충북	평균	2.5	15.3	22.1	21.2	30.0	29.7	24.5	13.5	18.2	39.4	15.0	24.5	18.6	12.5
	사례수	26	16	14	21	1	19	11	17	19	16	4	20	7	10
	표준편차	1.4	7.4	13.7	8.5	-	9.2	6.5	6.8	12.2	17.7	5.8	10.9	9.0	6.3
충남	평균	3.8	19.2	26.2	25.6	-	43.7	32.1	17.4	20.0	41.7	27.6	22.9	42.9	14.0
	사례수	33	25	21	27	-	27	26	25	27	27	23	26	7	10
	표준편차	2.6	11.7	20.6	14.9	-	41.2	12.7	12.5	17.6	39.3	13.9	12.8	35.9	6.1
전북	평균	4.0	21.3	25.2	21.1	10.0	30.3	40.7	22.2	23.9	44.2	36.9	25.4	29.1	19.3
	사례수	37	33	30	33	4	32	29	29	33	28	16	27	11	14
	표준편차	3.3	9.0	18.3	8.2	0.0	18.1	23.3	18.5	29.4	76.9	30.5	30.1	17.0	13.0
전남	평균	3.5	24.6	21.5	28.4	30.0	37.4	46.6	17.1	24.2	45.3	60.4	21.8	44.5	24.0
	사례수	41	28	26	28	1	25	25	26	26	22	16	26	11	13
	표준편차	4.1	12.9	16.2	33.4	-	35.2	38.6	17.1	13.1	36.2	33.3	18.0	19.3	21.3
경북	평균	3.5	21.4	19.0	26.7	15.0	33.2	34.0	20.3	24.8	47.9	24.5	27.0	58.9	31.4
	사례수	31	21	20	23	2	22	20	19	23	19	11	20	9	11
	표준편차	3.2	9.5	9.0	17.2	0.0	30.6	19.6	11.6	20.5	48.6	8.2	19.4	47.0	21.0
경남	평균	3.5	21.2	23.9	24.2	-	41.3	32.8	15.2	17.2	36.7	28.2	16.1	44.5	17.5
	사례수	35	30	18	28	-	30	23	25	29	27	19	27	11	10
	표준편차	2.7	10.9	25.6	22.2	-	37.4	16.3	14.6	9.7	30.1	23.6	13.8	17.5	15.9
제주	평균	5.2	28.6	18.6	32.9	-	35.7	57.1	27.5	30.0	38.0	-	31.4	50.0	26.7
	사례수	7	7	7	7	-	7	7	4	7	5	-	7	3	3
	표준편차	2.4	17.7	9.0	20.6	-	17.2	38.2	5.0	17.3	20.5	-	21.2	17.3	5.8
평균	평균	3.1	17.5	19.9	23.1	36.0	33.5	37.1	17.1	20.3	37.7	30.4	21.9	35.9	19.2
	사례수	515	387	310	382	15	365	355	350	379	337	198	364	97	141
	표준편차	2.8	10.8	15.5	16.3	43.2	28.2	27.5	12.2	23.6	42.4	23.0	16.3	25.7	14.5

<부표 4-3> 경찰청별 강간사건 처리 12개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간
(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	4	8.27	5.48
부 산	2	2.50	.00
대 구	1	6.33	-
인 천	3	2.67	.00
울 산	1	5.00	-
경 기	3	5.06	2.07
충 북	2	4.17	.000
충 남	1	3.17	-
전 북	7	5.46	2.06
전 남	4	13.54	3.25
경 북	4	7.65	.71
경 남	2	4.83	.94
합 계	34	6.37	3.87

<부표 5-1> 절도사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자 수(명)	구성비 (%)	결측 (명)	구성비 (%)	합계 (명)	구성비 (%)
1.신고접수·출동	448	87.0	67	13.0	515	100.0
2.현장통제 및 현장외곽정보수집	346	67.2	169	32.8	515	100.0
3.현장주변 사진촬영·녹화·스케치	438	85.0	77	15.0	515	100.0
4.사체주변조사	136	26.4	379	73.6	515	100.0
5.혈흔·타액·유류물 등 가시증거수집	263	51.1	252	48.9	515	100.0
6.지문·족윤적 등 잠재증거수집	347	67.4	168	32.6	515	100.0
7.현장감식 완료 후 주변 정리	408	79.2	107	20.8	515	100.0
8.경찰서 복귀	435	84.5	80	15.5	515	100.0
9.증거물정리 및 감정의뢰	295	57.3	220	42.7	515	100.0
10.지문·족윤적감정	180	35.0	335	65.0	515	100.0
11.현장임장 일지작성	409	79.4	106	20.6	515	100.0
12.수사회의 참석	59	11.5	456	88.5	515	100.0
13.증거물 관리·입고	102	19.8	413	80.2	515	100.0

<부표 5-2> 경찰청별 절도사건 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 분, 시간)

구분	항목	계 (시간)	1.신고 접수 출동	2.현장 통제	3.현장 사진 촬영	4.사체 주변 조사	5.가시 증거 수집	6.잠재 증거 수집	7.감식 완료 주변 정리	8.경찰서 복귀	9.증거물 정리 감쇠	10.지문 등 감정	11.현장 일일지 작성	12.수사 회의 참석	13.증거물 관리 입고
서울	평균	2.4	13.1	13.6	19.2	27.5	19.8	32.3	16.1	17.1	29.5	25.9	17.5	35.0	21.8
	사례수	114	94	72	91	26	46	75	84	90	66	41	90	8	20
	표준편차	2.2	8.4	9.6	19.5	33.3	17.7	21.2	13.0	17.8	24.6	31.3	9.7	35.1	25.4
부산	평균	2.7	15.0	17.4	20.6	25.6	19.7	26.1	15.8	16.4	27.0	24.3	18.5	10.0	12.0
	사례수	31	26	23	26	8	15	23	26	26	22	20	26	4	15
	표준편차	1.7	12.0	7.7	8.5	14.5	7.4	14.4	7.2	11.5	9.6	13.2	10.5	0.0	6.2
대구	평균	3.2	21.4	18.9	33.5	33.3	26.3	42.2	18.9	25.0	25.3	41.0	27.4	60.0	26.7
	사례수	27	25	18	23	9	8	16	19	22	15	5	23	2	3
	표준편차	1.9	8.1	8.3	17.0	11.2	15.1	26.0	13.9	16.5	13.9	44.5	16.2	0.0	5.8
인천	평균	2.4	14.0	14.3	17.2	28.3	17.7	37.5	21.3	21.4	16.7	51.4	20.5	15.0	15.0
	사례수	37	31	22	30	12	15	20	28	28	15	11	22	6	3
	표준편차	1.7	7.7	5.8	6.1	10.3	7.0	17.7	32.2	37.6	4.5	59.5	11.0	5.5	0.0
울산	평균	1.8	11.7	15.0	14.4	20.0	12.0	35.0	12.2	11.7	12.5	25.0	17.1	30.0	-
	사례수	10	9	4	9	5	5	4	9	9	2	3	7	1	-
	표준편차	.8	5.0	5.8	4.6	10.0	4.5	5.8	6.2	5.0	3.5	8.7	7.0	-	-
경기	평균	2.5	20.8	14.1	19.5	31.2	21.6	34.2	15.2	22.8	30.1	33.6	22.2	60.0	14.5
	사례수	65	52	36	48	13	32	42	44	52	39	14	51	1	10
	표준편차	2.4	11.5	12.7	18.0	20.8	23.3	23.4	13.6	18.1	40.3	29.5	34.7	-	16.1
강원	평균	2.8	22.3	12.8	17.6	33.5	18.6	24.2	13.8	21.2	26.5	46.0	19.7	5.0	12.0
	사례수	21	21	16	21	10	11	12	17	21	10	5	19	1	5
	표준편차	1.4	18.6	5.5	7.5	34.4	14.8	13.6	7.6	18.6	18.7	42.8	16.0	-	4.5
충북	평균	2.6	14.8	15.9	17.2	23.8	23.0	32.7	15.7	17.3	34.2	25.6	21.3	17.5	16.7
	사례수	26	21	16	25	4	15	22	22	20	12	9	20	4	3
	표준편차	1.5	13.1	7.4	6.0	4.8	19.9	23.5	7.0	13.9	46.6	15.1	7.9	9.6	11.5
충남	평균	2.7	19.6	20.2	21.1	32.1	19.0	27.7	16.7	19.1	24.0	26.4	18.3	20.0	16.7
	사례수	33	28	22	28	7	21	22	27	28	20	14	26	1	6
	표준편차	1.7	9.6	15.2	12.5	19.1	8.2	13.1	13.6	11.6	12.4	9.3	10.0	-	8.8
전북	평균	4.2	27.3	18.5	25.4	35.6	29.4	47.6	23.0	29.3	40.5	28.5	30.2	31.1	10.9
	사례수	37	37	30	34	9	25	31	35	37	20	13	29	9	11
	표준편차	2.8	26.3	10.0	16.6	17.4	17.3	36.9	24.6	37.0	31.3	15.2	54.9	18.3	6.3
전남	평균	4.0	18.5	22.5	39.5	26.7	36.8	33.7	21.9	19.2	58.5	57.1	26.1	35.6	32.1
	사례수	41	37	35	34	9	19	30	35	34	20	19	32	9	7
	표준편차	4.8	10.5	31.1	47.3	15.0	39.2	18.6	31.0	10.5	55.4	42.9	32.3	20.1	26.1
경북	평균	4.1	22.4	21.5	34.3	33.0	31.2	31.1	19.8	25.7	34.8	58.6	36.9	33.3	23.6
	사례수	31	27	23	29	15	21	18	29	29	24	7	26	6	7
	표준편차	3.4	10.9	16.3	56.1	15.8	28.2	27.6	14.2	17.2	55.2	64.9	47.8	15.1	25.0
경남	평균	3.3	20.3	20.9	23.8	45.8	28.5	34.4	15.4	18.4	26.3	25.6	16.5	54.0	14.3
	사례수	35	33	22	33	6	26	27	28	32	26	19	31	5	12
	표준편차	2.4	9.8	24.2	23.0	40.3	16.2	17.4	11.9	10.5	17.6	15.4	13.2	13.4	16.0
제주	평균	3.7	25.7	18.6	28.6	43.3	17.5	34.0	22.0	22.9	15.0	-	30.0	60.0	-
	사례수	7	7	7	7	3	4	5	5	7	4	-	7	2	-
	표준편차	1.2	5.3	6.9	22.7	28.9	5.0	25.1	4.5	4.9	10.0	-	21.6	0.0	-
평균	평균	2.9	18.4	17.1	23.3	30.8	23.9	34.0	17.7	20.6	30.8	33.6	22.1	32.3	17.4
	사례수	515	448	346	438	136	263	347	408	435	295	180	409	59	102
	표준편차	2.6	13.2	15.2	25.2	23.0	20.5	22.7	17.7	20.3	32.8	33.4	26.4	22.3	17.4

<부표 5-3> 경찰청별 절도사건 처리 12개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간

(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	6	5.65	5.13
부 산	4	3.13	.70
대 구	2	5.58	.00
인 천	3	3.25	.00
경 기	1	12.35	-
충 북	1	5.42	-
전 북	7	5.39	2.13
전 남	3	14.91	8.73
경 북	2	11.42	7.19
경 남	1	11.83	-
합 계	30	6.74	5.18

<부표 6-1> 방화/화재사건 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결측 (명)	구성비 (%)	합계 (명)	구성비 (%)
1.신고접수·출동	438	85.0	77	15.0	515	100.0
2.현장통제 및 현장외곽 정보수집	376	73.0	139	27.0	515	100.0
3.현장주변 사진촬영· 녹화·스케치	446	86.6	69	13.4	515	100.0
4.사체주변조사	41	8.0	474	92.0	515	100.0
5.혈흔·타액·유류물 등 가시증거수집	215	41.7	300	58.3	515	100.0
6.지문·족윤적 등 잠재 증거수집	124	24.1	391	75.9	515	100.0
7.현장감식 완료 후 주변 정리	376	73.0	139	27.0	515	100.0
8.경찰서 복귀	428	83.1	87	16.9	515	100.0
9.증거물정리 및 감정의뢰	271	52.6	244	47.4	515	100.0
10.지문·족윤적감정	43	8.3	472	91.7	515	100.0
11.현장임장 일지작성	402	78.1	113	21.9	515	100.0
12.수사회의 참석	66	12.8	449	87.2	515	100.0
13.증거물 관리·입고	100	19.4	415	80.6	515	100.0

<부표 6-2> 경찰청별 방화/화재사건 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 분, 시간)

구 분	항 목	계 (시간)	1.신고 접수 출동	2.현장 동계	3.현장 사진 촬영	4.사체 주변 조사	5.가시 증거 수집	6.잠재 증거 수집	7.감식 완료 주변 정리	8. 경찰서 복귀	9. 증거물 정리 감정 의뢰	10. 지문 등 감정	11.현장 입장 일지 작성	12.수사 회의 참석	13. 증거물 관리 입고
서울	평균	2.6	14.4	16.6	35.3	54.1	41.3	23.1	24.8	16.3	33.7	42.9	22.2	41.4	18.8
	사례수	114	94	85	96	8	34	40	86	93	52	7	92	8	16
	표준편차	2.4	12.1	8.3	29.8	55.6	57.9	20.1	30.9	13.6	27.6	43.9	15.9	38.2	10.4
부산	평균	2.6	16.9	22.5	26.0	53.3	36.4	30.0	19.1	17.0	28.6	16.7	19.5	27.5	20.0
	사례수	31	25	24	26	3	11	5	23	26	14	3	21	4	9
	표준편차	2.1	10.6	18.5	18.7	11.5	15.7	21.2	17.9	11.5	17.0	11.5	9.2	5.0	8.7
대구	평균	3.3	21.2	28.3	52.3	30.0	23.3	15.0	18.6	21.6	36.7	25.0	25.0	55.6	21.9
	사례수	27	25	20	24	2	12	4	18	22	12	4	22	8	8
	표준편차	2.3	10.1	32.3	56.6	0.0	19.2	5.8	7.2	7.9	32.3	5.8	15.7	43.2	16.9
인천	평균	2.1	14.1	16.5	26.3	20.0	24.4	20.6	19.4	16.3	21.5	20.0	27.7	18.6	13.8
	사례수	37	31	24	32	4	8	9	25	28	10	4	26	7	4
	표준편차	1.6	7.7	8.1	13.5	7.1	9.8	6.3	8.6	7.9	8.2	8.2	29.2	6.9	2.5
울산	평균	2.0	15.0	16.0	27.8	30.0	28.3	-	16.1	12.8	40.0	-	24.2	20.0	10.0
	사례수	10	9	5	9	1	3	-	9	9	2	-	6	1	1
	표준편차	1.4	7.1	8.9	10.9	-	28.4	-	8.9	7.9	28.3	-	18.0	-	-
경기	평균	2.9	21.1	19.9	37.1	57.3	33.9	37.0	19.9	25.5	31.4	23.0	24.8	13.8	16.2
	사례수	65	55	45	55	6	27	12	47	55	32	5	52	4	9
	표준편차	2.7	15.5	15.6	34.4	62.3	15.5	18.8	16.7	19.2	32.6	12.6	27.2	15.5	8.9
강원	평균	2.5	18.4	13.6	18.9	25.0	28.8	26.0	15.6	16.5	30.7	20.0	20.0	5.0	10.0
	사례수	21	19	16	19	1	12	5	17	19	15	1	19	1	3
	표준편차	1.5	10.4	6.7	8.1	-	16.0	19.5	6.8	10.4	18.9	-	15.9	-	0.0
충북	평균	2.5	17.4	18.2	28.0	27.5	52.0	25.0	19.6	24.3	37.1	60.0	22.3	40.0	10.0
	사례수	26	19	17	23	4	10	3	14	20	12	1	20	1	4
	표준편차	1.6	11.5	7.7	12.0	21.8	38.5	30.4	13.7	21.7	18.1	-	12.2	-	0.0
충남	평균	3.7	36.6	22.0	35.0	30.0	37.5	38.9	22.7	21.9	39.6	22.5	22.9	30.0	18.9
	사례수	33	31	25	30	1	20	9	26	29	23	4	29	3	9
	표준편차	2.9	48.8	22.7	31.0	-	30.4	31.0	23.1	11.0	37.6	5.0	14.6	26.5	8.9
전북	평균	3.7	24.6	18.6	32.6	25.0	42.6	47.5	16.5	24.9	40.6	34.3	25.3	30.8	16.5
	사례수	37	36	32	35	4	23	12	26	35	27	7	30	6	10
	표준편차	2.2	17.3	9.4	29.9	10.0	22.4	20.1	6.9	17.5	43.8	18.1	33.0	24.2	7.8
전남	평균	4.1	22.9	41.7	45.0	30.0	70.6	25.4	27.7	27.8	49.8	5.0	34.2	39.3	63.3
	사례수	41	29	30	31	2	16	5	29	27	26	1	26	7	6
	표준편차	5.2	10.3	67.7	46.3	0.0	67.8	12.5	32.8	14.9	34.5	-	35.1	22.1	62.1
경북	평균	2.8	24.4	22.6	25.6	20.0	26.3	48.3	20.0	27.3	32.2	33.0	31.8	22.5	33.0
	사례수	31	24	19	24	1	15	6	22	24	18	5	19	4	5
	표준편차	2.6	14.5	13.3	19.1	-	21.9	31.9	13.7	19.8	34.1	48.7	39.1	9.6	26.4
경남	평균	4.1	23.2	28.7	35.4	65.0	58.1	36.5	22.1	19.6	32.7	60.0	20.8	40.0	17.1
	사례수	35	34	27	35	4	21	13	28	34	26	1	33	9	14
	표준편차	2.4	13.3	29.5	23.8	76.8	56.4	29.3	11.6	10.9	18.7	-	13.4	15.0	14.8
제주	평균	3.6	34.3	17.1	30.0	-	43.3	30.0	17.3	35.7	35.0	-	31.4	30.0	15.0
	사례수	7	7	7	7	-	3	1	6	7	2	-	7	3	2
	표준편차	2.2	23.0	10.7	22.4	-	28.9	-	12.7	21.5	21.2	-	20.1	0.0	7.1
평균	평균	3.0	20.6	21.6	33.9	41.8	40.7	30.7	21.3	21.1	35.4	29.9	24.4	33.7	20.9
	사례수	515	438	376	446	41	215	124	376	428	271	43	402	66	100
	표준편차	2.7	18.7	25.4	30.7	42.3	40.2	22.9	21.0	15.3	30.3	26.6	22.8	25.9	21.2

<부표 6-3> 경찰청별 방화/화재사건 처리 12개 항목을 모두 거친 사례의 평균
소요시간

(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	1	2.35	-
부 산	1	2.17	-
대 구	2	5.58	.000
경 기	1	7.92	-
전 북	5	5.58	2.71
경 북	1	11.33	-
경 남	1	11.50	-
합 계	12	6.20	3.31

제3부

교통사고 조사 인력규모의 적정성 평가

1. 문제 설정

효율적인 교통사고 조사를 위해서는 교통사고 발생건수에 비례하여 교통사고 조사인력과 장비가 적정한 수준으로 유지되어야 한다. 2005년 6월 16일자 교통관리실에서 작성한 ‘교통사고 조사요원 인력증원’ 보고서는 2003년도 사고조사 요원 1인당 월평균 업무처리 실적이 교통사고처리(뺑소니 및 물피사고 포함) 12.5건, 도로교통법 위반사범 처리(음주운전·음주측정 거부, 무면허운전)가 19.8건 등 총 32.3건인 것으로 보고하고 있다. 또한 이 보고서는 2004년도 사고조사 요원 1인당 월평균 업무처리 실적을 30.6건(교통사고 처리 11.5건, 도로교통법 위반사범 처리 10.1건)으로 보고하였다. 그런데 이 보고서는 사고조사 요원 1인당 연평균 적정 업무량을 월 7.2건으로 상정한다. 이러한 기준으로 평가해볼 때, 교통관리실의 보고서는 2003년도와 2004년도 사고조사요원의 월평균 업무처리량은 적정처리량에 비해 약 4배 이상 과중한 규모라고 결론지었다.

이러한 결과를 바탕으로 교통관리실 보고서에서는 적정 사고요원의 규모를 “2004년도 총 사고처리건수(1,064,511건) ÷ 연간 적정처리 건수(7.2건×12=86.4건) = 12,320.7명”으로 산출하였다. 따라서 9,469명(12,320명 - 2004년도 사고조사 요원 정원(2,851명) = 9,469명)이 더 증원되어야 한다고 주장하였다. 하지만 사고조사 요원 1인당 적정 업무량 산출 근거가 명확하지 않아 교통관리실의 적정 사고요원 규모 추정 결과를 신뢰하기 어렵다.

1인당 적정 업무량 산출을 위해서는 교통사고 유형별 실제 처리 시간을 측정하는 것이 필요하다. 사고 유형별로 표준화된 처리절차가 다르기 때문이다. 이에 이 연구에서는 일선 교통사고 조사요원들이 실제 교통사고 처리 과정에서 소요되는 시간을 객관적으로 측정함으로써 적정 인력 규모 산출을 위한 근거로 삼고자 한다.

2. 연구 방법

교통사고 요원의 1인당 업무량 산출을 위해 먼저 사고 유형별 표준화된 처리 절차를 상정해야 한다. 우선 교통사고 유형은 크게 사망사고, 인피사고, 뺑소니사고, 물피사고, 음주운전, 무면허운전 등 6가지로 구분할 수 있다.

사망사고의 표준화된 처리 절차를 보면, “현장조사 → 검시 및 변사처리 → 차량 파손부위 조사 → 피해자 조사 → 피의자 조사 → 참고인 조사 → 외근 증거수집 활동 → 기타 수사서류 작성 → 전산입력”의 9단계로 구분된다. 인피사고, 뺑소니사고, 단순물피사고의 경우에는 “현장조사 → 차량 파손부위 조사 → 피해자 조사 → 피의자 조사 → 참고인 조사 → 외근 증거수집 활동 → 기타 수사서류 작성 → 전산입력”의 8단계 절차를 밟게 된다. 음주운전과 무면허운전 사범 처리를 위해서는 “사건접수·신병인수 → 피의자 조사 → 기타 수사서류 작성 → 전산입력 → 기타 조사활동”과 같은 5단계의 절차를 밟게 된다.

그러므로 각각의 사고유형별 표준 절차에 소요되는 시간을 측정한 뒤, 이를 각 유형별 연간 발생건수와 곱한 뒤, 총 근무시간으로 나누면 사고조사요원 1인당 연간 업무량을 산출할 수 있다.

이에 이 연구에서는 전국 234개 경찰서별로 교통사고 조사요원 2명, 뺑소니사고 조사요원 1명 씩 총 702명을 대상으로 각 항목별 처리에 소요되는 시간을 파악하기 위한 설문조사를 실시하였다. 각 경찰서별 표본을 선정함에 있어 교통사고 조사요원은 근무경력 2년 미만자 1명, 2년 이상자 1명을 뽑고, 뺑소니사고 조사요원은 근무경력 1년 이상자를 1명 선정하였다. 설문조사는 표본으로 선정된 조사대상자에 대한 이메일조사를 통해 이루어졌다. 조사기간은 2005년 12월 1일에서 12월 7일까지 1주일간이다.

<표 III-1>에는 실제 분석에 사용된 설문지의 지방청별 분포를 보여주고 있다. 조사대상자는 모두 702명이었으나 회수된 설문지는 모두 695개였고 이중 응답이 부실한 11

개를 제외한 총 684명의 설문 결과를 분석에 사용하였다. 그리고 설문조사 자료 분석은 SPSS Windows 12.0을 이용하였다.

<표 III-1> 경찰청별 설문조사의 응답자 분포

지 방 청	빈 도	퍼 센 트
서 울	93	13.6
부 산	42	6.1
대 구	27	3.9
인 천	24	3.5
울 산	12	1.8
경 기	93	13.6
강 원	48	7.0
충 북	32	4.7
충 남	57	8.3
전 북	45	6.6
전 남	78	11.4
경 북	67	9.8
경 남	60	8.8
제 주	6	0.9
합 계	684 (명)	100.0 (%)

3. 적정사고 처리 소요시간의 산출

교통사고 처리의 적정 인력 규모를 산출하기 위해서는 유형별 처리 시간을 각각 측정해야 한다. 교통사고의 6가지 유형들은 각기 처리 절차가 다르기 때문에 개별유형별로 처리시간을 산출해야 한다. 이렇게 산출된 사고유형별 평균 처리시간을 연간 발생건수에 곱한 뒤, 연간 근무시간(1년 52주, 1주 40시간 기준)으로 나누면 교통사고처리를 위한 적정 인력 규모가 산출될 것이다. 요약하자면 사고처리를 위한 적정 인력은 각 사고유형별 처리에 적용되는 평균 소요시간과 유형별 연간 발생건수, 그리고 연간 근무시간의 함수로써 산출할 수 있다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$\text{적정 인력 규모} = \frac{\sum_{i,j=1}^5 (\text{crime number}_i * \text{mean time}_j)}{52 * 40}$$

* crime number_i: 사고유형별 연간발생건수
 mean time_j: 사고유형별 평균 소요시간
 1주 40시간, 1년 52주 기준

<표 III-2>는 6가지 교통사고 및 교통사범 유형별 평균 처리시간을 제시한 결과이다. 이 표에는 사고 유형별로 각각 두 가지 평균값이 제시되어 있다. 최대값은 각 유형별로 표준화된 조사 절차를 모두 거친 사례들의 평균 소요시간을 나타내며, 최소값은 표준화된 조사절차를 모두 거치지 않은 경우의 평균 소요시간을 나타낸다. 보다 엄밀하게 말하자면 최소값은 현재 관행적으로 이루어지고 있는 교통사고 처리시간이라 할 수 있다.

그 결과를 보면, 사망사고는 최소값이 9.3시간 최대값이 12.4시간으로 나타났다. 인피 사고의 평균값은 6.2시간-8.3시간의 분포를 보인다. 뺑소니 사고의 평균값은 최대 14.0

시간, 최소 5.4시간이며, 물피사고는 최대 6.3시간, 최소 3.8시간이다. 음주운전의 경우 최대값은 3.6시간, 최소값은 2.6시간으로 집계되었고, 무면허운전의 경우 최대값은 3.1시간, 최소값은 2.1시간으로 집계되었다.

<표 III-2> 교통사고 유형별 평균 처리시간

(단위: 명, 시간)

구 분		사 례 수	평 균	표준편차
사망사고	최대값	286	12.4	8.1
	최소값	684	9.3	8.8
인피사고	최대값	272	8.3	7.3
	최소값	684	6.2	7.2
뺑소니사고	최대값	190	14.0	12.3
	최소값	684	5.4	9.6
물피사고	최대값	189	6.3	5.1
	최소값	684	3.8	4.5
음주운전	최대값	236	3.6	2.9
	최소값	684	2.6	4.7
무면허운전	최대값	200	3.1	2.4
	최소값	684	2.1	3.6

주) 최대값: 사망사고는 9단계를, 인피사고·물피사고는 8단계를 음주운전·무면허운전은 5단계를 모두 거친 경우의 소요시간.

<표 III-3>은 2004년도 6가지 교통사고 유형별 발생건수를 기준으로 사고 처리에 소요된 최소 평균값과 최대 평균값을 제시한 것이다. 단 2004년도 사고 별 처리시간은 2005년도의 사고별 처리시간과 동일한 것으로 가정한다. 2004년의 경우 사망사고 발생건수는 모두 6,206건이다. 1건당 최소 처리시간을 기준으로 한다면 사망사고 처리에 소요된 시간은 모두 57,715.8시간이다. 이런 방식으로 다른 사고 유형 처리에 걸린 최소 총 소요시간을 보면, 인피사고 1,228,858.6시간, 뺑소니사고 88,268.4시간, 물피사고 635,329.6시간, 음주운전 1,278,891.0시간, 무면허운전 308,681.1시간이다. 따라서 가장 보

수적으로 계산했을 때 2004년에 발생한 교통사고 및 교통사범을 처리하는 데 걸린 최소 소요시간은 3,597,744.5시간이다. 따라서 1년을 52주로 보고 1주 40시간 근무를 가정했을 때 사건 처리를 위한 최소 인력은 1,729.7명으로 계산된다.

동일한 방식으로 2004년의 교통사고 및 교통사범 처리에 소요된 최대시간은 5,230,637.4시간이며, 이에 근거한 최대 사고처리 인원은 2,514.7명으로 산출된다.

<표 III-3> 2004년 교통사고 유형별 소요시간 및 필요인력 산출표

(단위: 건, 시간, 명)

구 분	사망사고	인피사고	뺑소니사고	물피사고	음주운전	무면허운전	계
사건 발생건수(건)	6,206	214,549	16,346	167,192	491,881	146,991	1,043,165
1건당 최소소요시간(시간)	9.3	6.2	5.4	3.8	2.6	2.1	-
1건당 최대소요시간(시간)	12.4	8.3	14.0	6.3	3.6	3.1	-
사건처리 최소 총소요시간(시간)	57,715.8	1,228,858.6	88,268.4	635,329.6	1,278,891.0	308,681.1	3,597,744.5
사건처리 최대 총소요시간(시간)	76,954.4	1,645,084.9	228,844.0	1,053,310	1,770,772.0	455,672.1	5,230,637.4
최소 필요인력(명)	-	-	-	-	-	-	1729.7 명
최대 필요인력(명)	-	-	-	-	-	-	2514.7 명

자료: 교통사고통계(2004-2005년), 교통관리실. 2005. 교통사고조사요원인력증원.

4. 평 가

이상의 결과를 종합할 때, 2004년의 교통사고 조사요원 필요 인력은 최소 약 1,730명에서 최대 약 2,515명이다. 사고·교육 등 인력 운용의 가외성을 감안하면 현 인력 규모(약 2,700명)는 비교적 적정한 수준으로 판단된다.

그런데 인력 규모가 적정 수준인 것으로 보임에도 불구하고 일선 교통사고 조사요원들의 근무 강도가 높다고 알려진 이유는 근무 체제 또는 지역별 치안 환경 편차에 의한 것으로 추정된다.

한편, 음주운전 피의자의 경우 ‘선 귀가, 후 조사’ 관행이 정착되어 사고조사 요원들의 야간 업무량이 대폭 감소하였으므로, 2·3·4부제 운용 중인 경찰서는 야간 당직근무 인원의 감축을 통한 근무여건 개선 방안을 검토할 필요가 있다고 하겠다.

<부표 2-1> 사망사고 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결 측 (명)	구성비 (%)	합 계 (명)	구성비 (%)
1.현장조사	560	81.9	124	18.1	684	100.0
2.검시 및 변사처리	504	73.7	180	26.3	684	100.0
3.차량파손부위조사	530	77.5	154	22.5	684	100.0
4.피해자조사	486	71.1	198	28.9	684	100.0
5.피의자조사	468	68.4	216	31.6	684	100.0
6.참고인 조사	456	66.7	228	33.3	684	100.0
7.외근증거수집활동	469	68.6	215	31.4	684	100.0
8.기타수사서류작성	527	77.0	157	23.0	684	100.0
9.전산입력	541	79.1	143	20.9	684	100.0

<부표 2-2> 경찰청별 사망사고 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 시간)

지방청	항목	계	현장조사	검시 및 변사처리	차량파손부 위조사	피해자 조사	피의자 조사	참고인 조사	외근증거 수집활동	기타수사서 류작성	전산입력
서울청	평균	8.7	1.3	1.4	0.9	1.1	1.4	1.7	2.6	1.9	1.1
	사례수	93	67	58	66	59	59	58	56	64	66
	표준편차	9.9	0.9	1.9	1.6	0.9	1.0	2.6	3.2	2.0	1.5
부산청	평균	11.0	1.4	1.5	0.7	1.3	1.9	1.6	2.7	2.6	1.0
	사례수	42	35	32	33	26	31	32	31	33	34
	표준편차	10.5	1.0	2.4	0.7	1.2	1.7	2.4	3.0	2.7	0.8
대구청	평균	11.5	1.6	1.4	1.0	1.2	2.4	1.5	2.6	3.4	2.0
	사례수	27	20	18	20	18	16	18	16	19	19
	표준편차	14.1	1.6	1.4	1.3	1.3	2.8	1.3	3.1	4.0	2.8
인천청	평균	7.8	1.7	1.2	1.2	1.2	1.9	1.3	2.6	1.4	0.9
	사례수	24	18	14	15	15	13	14	11	14	15
	표준편차	9.9	2.4	0.8	2.5	1.9	3.1	2.0	2.6	0.8	0.9
울산청	평균	10.1	1.5	1.0	0.8	0.9	1.3	1.1	2.9	2.6	0.9
	사례수	12	10	10	10	7	9	10	9	10	10
	표준편차	7.0	0.8	0.6	0.5	0.6	0.8	1.1	2.4	2.3	0.3
경기청	평균	9.3	1.5	1.2	0.6	0.9	1.5	1.1	2.0	1.9	0.8
	사례수	93	81	75	77	68	70	71	73	80	80
	표준편차	6.9	1.5	1.6	0.4	0.6	1.6	1.4	1.9	1.8	0.5
강원청	평균	9.3	1.5	1.4	0.6	0.9	1.2	1.2	2.0	1.9	1.1
	사례수	48	41	41	36	37	35	37	35	38	39
	표준편차	7.7	1.1	1.9	0.4	0.7	0.6	2.0	2.5	2.1	1.8
충북청	평균	9.3	1.8	1.2	0.6	1.0	1.4	1.0	2.7	1.6	1.1
	사례수	32	25	25	25	25	24	20	24	24	24
	표준편차	7.4	1.0	0.7	0.5	0.9	0.7	0.7	2.4	1.1	0.9
충남청	평균	7.9	1.2	1.3	0.5	0.8	1.1	0.9	2.3	2.0	0.7
	사례수	57	48	40	43	48	39	40	36	44	47
	표준편차	7.3	0.9	2.1	0.3	0.8	0.8	1.2	3.1	2.7	0.4
전북청	평균	9.7	1.7	1.7	0.6	0.9	1.3	1.1	1.8	2.1	0.9
	사례수	45	41	38	40	31	32	31	34	37	38
	표준편차	8.1	1.7	2.8	0.4	0.9	0.7	1.2	1.6	2.8	0.9
전남청	평균	8.6	1.3	0.8	0.5	1.0	1.5	0.9	1.8	2.3	1.1
	사례수	78	69	63	65	60	52	49	57	63	65
	표준편차	7.6	1.2	0.8	0.4	1.5	1.0	0.5	2.3	2.3	1.6
경북청	평균	9.0	1.3	1.8	0.8	1.3	1.6	1.0	1.9	2.2	1.6
	사례수	67	52	37	48	44	45	32	40	50	51
	표준편차	9.5	1.1	2.8	1.7	2.4	1.7	0.8	1.1	2.7	2.4
경남청	평균	11.0	1.6	2.2	0.9	1.0	1.9	1.1	2.2	2.8	1.5
	사례수	60	47	47.0	46.00	44	39	39	41	45	47
	표준편차	9.8	1.1	2.5	1.0	0.4	1.8	1.1	1.4	2.1	2.0
제주청	평균	10.3	1.6	0.8	0.6	0.8	1.9	1.6	1.6	1.9	0.7
	사례수	6	6	6.0	6	4	4	5	6	6	6
	표준편차	3.6	0.9	0.6	0.2	0.3	1.3	0.9	1.3	1.2	0.5
평균	평균	9.3	1.4	1.4	0.7	1.0	1.5	1.2	2.2	2.1	1.1
	사례수	684	560	504.0	530	486	468	456	469	527	541
	표준편차	8.8	1.3	1.9	1.0	1.2	1.4	1.6	2.4	2.3	1.5

<부표 2-3> 경찰청별 사망사고 처리 9개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간

(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	36	13.1	8.5
부 산	20	13.9	10.1
대 구	10	20.3	18.6
인 천	6	10.4	3.0
울 산	6	11.3	3.4
경 기	44	11.4	6.7
강 원	25	11.5	5.9
충 북	20	12.6	6.1
충 남	24	10.5	7.8
전 북	16	11.6	8.2
전 남	31	10.0	4.8
경 북	19	11.3	5.2
경 남	27	16.2	10.0
제 주	2	11.2	2.6
합 계	286	12.4	8.1

<부표 3-1> 사망사고 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결측 (명)	구성비 (%)	합계 (명)	구성비 (%)
1.현장조사	610	89.2	74	10.8	684	100.0
2.차량파손부위조사	589	86.1	95	13.9	684	100.0
3.피해자조사	603	88.2	81	11.8	684	100.0
4.피의자조사	589	86.1	95	13.9	684	100.0
5.참고인 조사	343	50.1	341	49.9	684	100.0
6.외근증거수집활동	409	59.8	275	40.2	684	100.0
7.기타수사서류작성	561	82.0	123	18.0	684	100.0
8.전산입력	604	88.3	80	11.7	684	100.0

<부표 3-2> 경찰청별 인피사고(사망제외) 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 시간)

지방청	항목	계	현장조사	차량파손부위조사	피해자조사	피의자조사	참고인조사	외근증거수집활동	기타수사서류작성	전산입력
서울청	평균	4.8	0.9	0.4	0.6	0.9	0.7	1.2	1.0	0.6
	사례수	93	86	87.0	84	83.0	41	42.0	78	86
	표준편차	3.8	0.5	0.2	0.4	0.8	0.5	1.5	0.9	0.4
부산청	평균	7.3	1.1	0.5	0.9	1.0	0.9	2.0	1.3	1.0
	사례수	42	39	39.0	37	35.0	30	35.0	34	38
	표준편차	6.4	0.8	0.7	0.8	0.7	0.7	2.3	1.1	0.8
대구청	평균	9.0	1.1	0.6	0.8	1.1	1.2	2.2	2.0	1.8
	사례수	27	26	25.0	26	26.0	14	17.0	24	26
	표준편차	11.1	0.8	0.6	0.8	0.9	1.5	3.1	3.4	3.3
인천청	평균	5.1	0.8	0.4	0.6	0.7	0.8	2.0	1.2	0.6
	사례수	24	21	19	20	20	12	13	19	20
	표준편차	6.4	0.7	0.5	0.4	0.5	1.0	3.1	2.2	0.4
울산청	평균	8.0	1.1	0.6	0.8	1.0	1.2	1.8	2.0	0.8
	사례수	12	12	11	12	11	9	9	10	12
	표준편차	4.8	0.6	0.4	0.5	0.5	0.7	1.1	1.4	0.4
경기청	평균	5.6	0.8	0.4	0.7	0.9	0.6	1.5	1.3	0.9
	사례수	93	82	79	83	82	49	60	75	83
	표준편차	5.5	0.6	0.3	0.6	0.6	0.4	2.1	2.0	1.8
강원청	평균	6.6	1.2	0.7	0.9	1.2	1.1	1.7	1.3	0.9
	사례수	48	36	35	40	37	29	30	39	42
	표준편차	11.3	1.9	2.0	1.8	1.9	2.2	2.9	1.9	1.8
충북청	평균	6.2	1.0	0.5	0.7	1.1	0.8	1.7	1.2	0.9
	사례수	32	29	29	27	27	17	22	24	25
	표준편차	5.7	0.5	0.4	0.5	0.7	0.7	2.5	1.0	0.9
충남청	평균	5.0	0.9	0.4	0.8	0.9	0.7	1.5	0.9	0.6
	사례수	57	51	48	48	46	28	33	43	49
	표준편차	3.9	0.6	0.3	0.8	0.5	0.4	2.1	0.7	0.4
전북청	평균	5.6	0.9	0.4	0.6	1.1	1.0	1.2	0.9	0.8
	사례수	45	44	41	44	43	25	27	38	42
	표준편차	5.9	0.7	0.3	0.4	1.8	2.3	1.1	0.9	0.9
전남청	평균	6.7	0.9	0.6	0.9	1.1	0.8	1.7	1.4	1.0
	사례수	78	72	65	70	70	31	49	69	71
	표준편차	10.2	1.4	1.5	1.5	1.5	0.5	2.2	1.9	1.6
경북청	평균	6.1	1.3	0.6	1.3	1.3	0.8	1.2	1.2	1.0
	사례수	67	54	53	54	53	25	34	51	53
	표준편차	7.4	2.2	1.6	2.4	2.2	0.9	1.0	0.9	1.6
경남청	평균	7.8	1.2	0.6	1.0	1.1	0.8	1.9	2.0	1.4
	사례수	60	52	52	52	51	31	36	52	52
	표준편차	6.9	0.6	0.4	0.7	0.6	0.6	1.1	2.7	2.7
제주청	평균	5.0	1.1	0.4	0.8	1.3	0.8	0.6	1.0	0.5
	사례수	6	6	6	6	5	2	2	5	5
	표준편차	2.9	0.5	0.3	0.4	0.8	0.4	0.6	0.6	0.3
평균	평균	6.2	1.0	0.5	0.8	1.0	0.8	1.6	1.3	0.9
	사례수	684	610	589	603	589	343	409	561	604
	표준편차	7.2	1.1	0.9	1.1	1.2	1.1	2.0	1.7	1.6

<부표 3-3> 경찰청별 인피사고 처리 8개 항목을 모두 거친 사례의 평균 소요시간

(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	30	6.9	4.3
부 산	26	8.5	6.3
대 구	14	12.4	13.2
인 천	9	5.9	3.2
울 산	8	10.5	3.8
경 기	37	7.3	6.2
강 원	22	8.8	14.8
충 북	17	9.2	6.2
충 남	22	6.7	3.8
전 북	15	7.9	9.3
전 남	29	8.1	5.9
경 북	18	8.4	6.0
경 남	24	9.5	3.8
제 주	1	9.5	-
합 계	272	8.3	7.3

<부표 4-1> 뺑소니사고 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결 측 (명)	구성비 (%)	합 계 (명)	구성비 (%)
1.현장조사	307	44.9	377	55.1	684	100.0
2.차량파손부위조사	292	42.7	392	57.3	684	100.0
3.피해자조사	300	43.9	384	56.1	684	100.0
4.피의자조사	265	38.7	419	61.3	684	100.0
5.참고인 조사	249	36.4	435	63.6	684	100.0
6.외근증거수집활동	251	36.7	433	63.3	684	100.0
7.기타수사서류작성	286	41.8	398	58.2	684	100.0
8.전산입력	294	43.0	390	57.0	684	100.0

<부표 4-2> 경찰청별 뺑소니사고 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 시간)

지방청	항목	계	현장조사	차량파손부위조사	피해자조사	피의자조사	참고인조사	의근증거수집활동	기타수사서류작성	전산입력
서울청	평균	3.9	1.3	0.6	1.1	1.7	1.3	1.9	1.4	0.8
	사례수	93	40	37	40	35	34	29	36	39
	표준편차	6.3	1.0	0.7	1.0	1.6	2.0	1.9	1.3	0.7
부산청	평균	5.6	2.1	0.8	1.1	1.5	1.2	3.4	2.0	1.2
	사례수	42	18	18	18	17	17	18	18	18
	표준편차	8.7	2.8	0.5	0.9	1.0	0.9	3.4	1.6	1.0
대구청	평균	5.8	1.4	1.1	1.8	1.8	1.7	4.0	2.9	2.9
	사례수	27	10	10	10	10	7	7	9	10
	표준편차	12.4	0.7	0.9	2.3	1.5	1.9	4.3	3.9	4.3
인천청	평균	4.1	1.2	0.6	0.8	1.4	0.8	3.1	2.2	1.0
	사례수	24	10	10	9	9	8	7	10	10
	표준편차	7.0	0.7	0.3	0.6	0.9	0.5	3.1	1.9	0.9
울산청	평균	5.5	0.8	0.5	1.0	2.8	1.7	2.8	3.2	0.9
	사례수	12	5	5	4	5	4	5	5	5
	표준편차	10.7	0.7	0.4	0.7	3.6	2.0	3.1	3.0	0.6
경기청	평균	4.4	1.3	0.9	1.2	2.0	1.2	2.7	1.8	1.1
	사례수	93	37	35	37	33	28	31	34	35
	표준편차	9.7	1.1	0.7	2.0	2.4	2.2	3.3	2.1	2.0
강원청	평균	8.3	1.4	1.0	1.6	2.4	2.4	3.6	2.2	1.2
	사례수	48	25	25	25	23	23	27	26	26
	표준편차	13.8	1.3	0.9	2.4	3.1	3.6	4.3	2.9	2.2
충북청	평균	5.8	1.4	0.8	1.0	1.7	0.9	3.4	3.2	1.4
	사례수	32	18	16	17	10	13	12	13	15
	표준편차	8.7	0.9	0.5	0.7	0.9	0.5	4.1	4.0	1.2
충남청	평균	5.6	0.9	0.7	1.1	1.6	1.2	3.6	1.6	1.2
	사례수	57	30	30	30	22	25	25	29	29
	표준편차	7.9	0.6	0.7	0.9	0.8	1.5	3.8	1.6	1.6
전북청	평균	6.2	1.1	1.7	1.4	2.1	1.0	3.4	1.5	0.9
	사례수	45	25	22	21	20	18	21	21	23
	표준편차	9.5	0.9	3.4	2.5	2.4	1.1	4.4	1.9	1.1
전남청	평균	4.1	1.1	0.9	1.1	1.5	1.2	3.3	1.7	1.0
	사례수	78	33	30	32	28	24	21	30	29
	표준편차	7.1	1.0	0.9	1.1	1.4	1.0	3.5	1.5	0.9
경북청	평균	7.0	1.9	1.8	1.8	2.8	2.5	4.0	2.4	1.4
	사례수	67	27	27	28	27	22	21	27	28
	표준편차	14.1	3.0	3.7	3.0	3.4	4.0	4.8	3.1	2.1
경남청	평균	5.0	1.5	0.9	1.0	1.6	1.8	2.8	1.9	0.9
	사례수	60	26	24	26	24	23	24	25	24
	표준편차	7.3	1.2	0.7	0.8	0.7	2.6	2.8	1.5	0.6
제주청	평균	10.7	2.3	1.0	1.2	2.8	2.0	6.0	6.0	1.0
	사례수	6	3	3	3	2	3	3	3	3
	표준편차	13.3	0.6	0.0	0.3	1.8	1.0	5.3	5.3	0.0
평균	평균	5.4	1.4	1.0	1.2	1.9	1.5	3.2	2.0	1.1
	사례수	684	307	292	300	265	249	251	286	294
	표준편차	9.6	1.5	1.6	1.7	2.1	2.2	3.6	2.3	1.6

<부표 4-3> 경찰청별 뺑소니사고 처리 8개 항목을 모두 거친 사례의 평균
소요시간

(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	19	9.6	4.9
부 산	16	12.8	8.7
대 구	7	20.0	18.3
인 천	7	11.9	8.6
울 산	3	17.1	17.7
경 기	25	14.2	14.7
강 원	19	17.6	18.1
충 북	9	12.9	10.1
충 남	19	12.3	8.3
전 북	13	12.1	11.3
전 남	17	13.2	9.2
경 북	15	19.6	19.9
경 남	19	12.7	7.0
제 주	2	16.0	4.9
합 계	190	14.0	12.3

<부표 5-1> 단순물피사고 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결 측 (명)	구성비 (%)	합 계 (명)	구성비 (%)
1.현장조사	553	80.8	131	19.2	684	100.0
2.차량파손부위조사	562	82.2	122	17.8	684	100.0
3.피해자조사	548	80.1	136	19.9	684	100.0
4.가해자조사	532	77.8	152	22.2	684	100.0
5.참고인 조사	272	39.8	412	60.2	684	100.0
6.외근증거수집활동	285	41.7	399	58.3	684	100.0
7.기타수사서류작성	506	74.0	178	26.0	684	100.0
8.전산입력	544	79.5	140	20.5	684	100.0

<부표 5-2> 경찰청별 단순물피사고 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 시간)

지방청	항 목	계	현장조사	차량파손 부위조사	피해자 조사	피의자 조사	참고인 조사	외근증거 수집활동	기타수사 서류작성	전산입력
서울청	평균	3.3	0.8	0.4	0.6	0.6	0.6	1.1	0.6	0.5
	사례수	93	76	79	77	75	26	28	67	78
	표준편차	4.0	0.5	0.3	0.6	0.6	0.6	2.2	0.6	0.5
부산청	평균	3.6	0.9	0.5	0.5	0.6	0.6	0.8	0.7	0.5
	사례수	42	35	35	35	33	21	20	29	34
	표준편차	2.8	0.7	0.3	0.3	0.5	0.4	0.9	0.7	0.3
대구청	평균	4.6	0.7	0.5	1.0	1.2	0.8	1.0	0.6	0.7
	사례수	27	22	23	22	22	8	11	21	21
	표준편차	6.9	0.6	0.4	2.5	2.5	0.9	1.1	0.8	1.2
인천청	평균	3.0	0.7	0.3	0.4	0.4	0.5	0.8	0.6	0.5
	사례수	24	21	21	21	21	12	10	18	20
	표준편차	2.4	0.5	0.3	0.2	0.2	0.4	0.7	0.5	0.2
울산청	평균	4.1	0.9	0.7	0.5	0.8	0.8	1.8	0.8	0.6
	사례수	12	8	8	10	10	4	5	8	9
	표준편차	4.4	0.9	0.6	0.2	0.8	0.3	1.1	0.6	0.3
경기청	평균	4.0	0.8	0.4	0.6	0.7	0.6	1.0	0.9	0.7
	사례수	93	75	77	73	74	37	49	73	78
	표준편차	4.4	0.6	0.4	0.6	0.6	0.6	0.8	1.5	1.4
강원청	평균	3.6	0.7	0.4	0.4	0.6	0.5	1.8	1.0	0.6
	사례수	48	31	32	36	35	21	18	35	38
	표준편차	3.9	0.5	0.3	0.2	0.5	0.4	2.7	1.5	0.3
충북청	평균	4.8	0.9	0.5	0.6	0.7	0.7	1.5	1.0	0.9
	사례수	32	27	29	27	26	18	18	21	23
	표준편차	6.6	0.6	0.4	0.6	0.7	0.7	2.8	1.6	1.2
충남청	평균	3.3	0.7	0.4	0.4	0.6	0.8	1.2	0.7	0.5
	사례수	57	45	44	44	39	22	23	38	42
	표준편차	3.7	0.5	0.4	0.3	0.4	0.8	1.8	0.6	0.3
전북청	평균	2.9	0.7	0.3	0.4	0.5	0.5	0.6	0.6	0.5
	사례수	45	42	42	39	38	20	11	36	34
	표준편차	2.0	0.5	0.2	0.2	0.3	0.2	0.3	0.4	0.4
전남청	평균	4.0	0.7	0.5	0.6	0.6	0.6	0.9	0.9	0.6
	사례수	78	67	68	66	62	33	41	59	64
	표준편차	3.1	0.6	0.7	0.7	0.7	0.4	0.8	0.8	0.5
경북청	평균	4.4	1.1	0.6	1.1	1.1	0.5	0.7	0.7	1.1
	사례수	67	50	48	43	45	20	23	47	48
	표준편차	7.5	2.3	1.7	2.5	2.4	0.3	0.8	0.7	2.3
경남청	평균	4.3	0.9	0.4	0.6	0.8	0.7	1.4	0.9	0.6
	사례수	60	49	51	50	47	27	25	49	51
	표준편차	3.9	0.6	0.3	0.4	0.7	0.5	1.1	0.8	0.3
제주청	평균	5.7	1.3	0.6	0.8	0.9	0.8	1.7	1.2	0.8
	사례수	6	5	5	5	5	3	3	5	4
	표준편차	5.1	1.0	0.4	0.7	0.8	0.4	1.2	0.8	0.6
평균	평균	3.8	0.8	0.4	0.6	0.7	0.6	1.1	0.8	0.6
	사례수	684	553	562	548	532	272	285	506	544
	표준편차	4.5	0.9	0.6	1.0	1.0	0.5	1.5	1.0	1.0

<부표 5-3> 경찰청별 단순물피사고 처리 8개 항목을 모두 거친 사례의 평균
소요시간

(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	16	7.1	7.6
부 산	15	4.3	2.8
대 구	8	7.6	9.0
인 천	9	4.6	2.9
울 산	4	8.2	5.4
경 기	27	6.2	4.5
강 원	12	6.9	5.3
충 북	14	8.5	8.7
충 남	14	6.3	4.7
전 북	9	4.9	2.6
전 남	25	5.2	2.8
경 북	14	5.0	2.9
경 남	19	7.7	4.7
제 주	3	9.6	4.0
합 계	189	6.3	5.1

<부표 6-1> 음주운전사범 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결 측 (명)	구성비 (%)	합 계 (명)	구성비 (%)
1.사건접수 · 신병인수	486	71.1	198	28.9	684	100.0
2.피의자조사	582	85.1	102	14.9	684	100.0
3.기타수사서류작성	574	83.9	110	16.1	684	100.0
4.전산입력	570	83.3	114	16.7	684	100.0
5.기타조사활동	266	38.9	418	61.1	684	100.0

<부표 6-2> 경찰청별 음주운전사범 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 시간)

지방청	항 목	계	사건접수 신병인수	피의자조사	기타수사서류 작성	전산입력	기타조사활동
서울청	평균	2.1	0.4	0.6	0.5	0.3	2.1
	사례수	93	78	82	79	81	26
	표준편차	2.6	0.3	0.4	0.3	0.2	3.7
부산청	평균	2.5	0.4	0.7	0.7	0.4	1.3
	사례수	42	34	36	34	35	22
	표준편차	3.0	0.3	0.5	0.8	0.3	2.5
대구청	평균	3.3	1.1	0.9	0.8	0.6	1.3
	사례수	27.0	21	23.0	22	23.0	11
	표준편차	3.9	2.5	0.8	1.0	0.6	1.1
인천청	평균	1.8	0.3	0.5	0.4	0.4	0.9
	사례수	24	18	21.0	21	21.0	12
	표준편차	1.6	0.3	0.4	0.2	0.4	0.8
울산청	평균	2.1	0.5	0.6	0.5	0.3	1.8
	사례수	12	8	11	11	10	3
	표준편차	2.0	0.4	0.4	0.3	0.3	1.3
경기청	평균	2.4	0.5	0.7	0.7	0.5	0.8
	사례수	93	73	80	80.0	79.0	48
	표준편차	4.7	0.5	0.9	1.4	1.4	1.7
강원청	평균	2.1	0.5	0.6	0.6	0.4	0.8
	사례수	48	30	42	44.0	41.0	22
	표준편차	1.4	0.3	0.2	0.4	0.2	0.5
충북청	평균	2.1	0.7	0.8	0.6	0.4	0.7
	사례수	32	17	25	25.0	25.0	17
	표준편차	1.8	0.4	0.5	0.3	0.2	0.3
충남청	평균	1.9	0.9	0.7	0.6	0.5	0.6
	사례수	57	30	39	39.0	40.0	18
	표준편차	2.3	2.1	0.3	0.4	0.3	0.3
전북청	평균	2.3	0.4	0.6	0.5	0.7	0.9
	사례수	45	40	41	40.0	40.0	15
	표준편차	2.7	0.4	0.2	0.3	1.8	1.2
전남청	평균	2.3	0.6	0.6	0.6	0.4	0.8
	사례수	78	71	73	70	67	28
	표준편차	2.3	1.4	0.4	0.6	0.3	0.6
경북청	평균	5.9	3.0	1.8	1.8	1.5	1.3
	사례수	67	33	55	55	54	19
	표준편차	11.9	4.8	3.3	3.3	3.4	2.6
경남청	평균	2.3	0.7	0.7	0.7	0.4	0.9
	사례수	60	32	50	50	50	22
	표준편차	2.1	0.9	0.4	0.5	0.2	0.7
제주청	평균	2.8	1.0	1.5	0.9	0.7	1.2
	사례수	6	1	4	4	4	3
	표준편차	2.6	1.1	1.1	0.6	0.4	0.8
평균	평균	2.6	0.7	0.8	0.7	0.5	1.0
	사례수	684	486	582	574	570	266
	표준편차	4.7	1.7	1.2	1.3	1.3	1.8

〈부표 6-3〉 경찰청별 음주운전사범 처리 5개 항목을 모두 거친 사례의 평균
소요시간

(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	25	4.3	4.2
부 산	22	3.7	3.7
대 구	10	5.0	4.6
인 천	11	2.9	1.8
울 산	3	5.1	1.2
경 기	45	2.7	1.8
강 원	18	3.1	1.4
충 북	15	3.6	1.5
충 남	16	3.2	1.6
전 북	14	3.9	4.3
전 남	26	3.9	3.0
경 북	15	3.6	2.8
경 남	15	4.8	2.4
제 주	1	5.0	-
합 계	236	3.6	2.9

〈부표 7-1〉 무면허운전사범 처리 업무 항목별 응답 및 결측치의 분포

항 목	응답자수 (명)	구성비 (%)	결 측 (명)	구성비 (%)	합 계 (명)	구성비 (%)
1.사건접수·신병인수	478	69.9	206	30.1	684	100.0
2.피의자조사	557	81.4	127	18.6	684	100.0
3.기타수사서류작성	549	80.3	135	19.7	684	100.0
4.전산입력	552	80.7	132	19.3	684	100.0
5.기타조사활동	233	34.1	451	65.9	684	100.0

<부표 7-2> 경찰청별 무면허운전사범 처리 항목의 평균 소요시간

(단위: 시간)

지방청	항 목	계	사건접수 신병인수	피의자조사	기타수사서류 작성	전산입력	기타조사활동
서울청	평균	1.5	0.4	0.5	0.5	0.3	0.6
	사례수	93	75	80	76	80	18
	표준편차	1.1	0.4	0.2	0.3	0.2	0.7
부산청	평균	2.0	0.4	0.6	0.7	0.4	0.5
	사례수	42	35	36	36	36	17
	표준편차	1.5	0.3	0.3	0.6	0.2	0.3
대구청	평균	2.4	0.6	0.8	0.6	0.5	1.0
	사례수	27	21	23	22	23	10
	표준편차	2.7	0.4	0.6	0.6	0.6	0.9
인천청	평균	1.4	0.3	0.4	0.4	0.3	0.5
	사례수	24	19	21	21	21	10
	표준편차	1.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.4
울산청	평균	1.6	0.5	0.5	0.5	0.4	1.0
	사례수	12	8	11	10	9	2
	표준편차	1.5	0.4	0.2	0.3	0.3	0.0
경기청	평균	1.7	0.5	0.6	0.5	0.4	0.5
	사례수	93	71	76.0	76	77	34
	표준편차	1.9	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5
강원청	평균	1.9	0.5	0.6	0.6	0.4	0.6
	사례수	48	31	37.0	42	41	20
	표준편차	1.3	0.5	0.2	0.4	0.3	0.3
충북청	평균	2.0	0.7	0.8	0.6	0.4	0.7
	사례수	32	16	23.0	23	23	16
	표준편차	1.9	0.5	0.5	0.3	0.2	0.3
충남청	평균	1.8	0.9	0.7	0.6	0.4	0.6
	사례수	57	30	37.0	38	38	20
	표준편차	2.3	2.1	0.3	0.4	0.2	0.3
전북청	평균	2.2	0.5	0.5	0.5	0.6	0.8
	사례수	45	40	41.0	40	40	16
	표준편차	2.7	0.5	0.2	0.3	1.9	1.2
전남청	평균	1.8	0.4	0.5	0.6	0.3	0.7
	사례수	78	68	70	62	63	26
	표준편차	1.4	0.4	0.2	0.6	0.2	0.5
경북청	평균	4.4	2.6	1.4	1.3	1.1	0.6
	사례수	67	33	51	52	51	23
	표준편차	10.0	4.5	2.7	2.7	2.8	0.6
경남청	평균	2.0	0.6	0.7	0.7	0.4	0.8
	사례수	60	30	47	47	46	19
	표준편차	2.0	0.8	0.4	0.6	0.3	0.6
제주청	평균	2.4	1.0	1.4	1.0	0.7	0.8
	사례수	6	1	4	4	4	2
	표준편차	2.2	1.1	1.1	0.7	0.4	0.4
평균	평균	2.1	0.6	0.7	0.6	0.5	0.6
	사례수	684	478	557	549	552	233
	표준편차	3.6	1.5	0.9	1.0	1.0	0.6

<부표 7-3> 경찰청별 무면허운전사범 처리 5개 항목을 모두 거친 사례의 평균
소요시간

(단위: 개, 시간)

구 분	사 례 수	평 균	표 준 편 차
서 울	17	2.5	1.5
부 산	17	2.6	1.5
대 구	9	4.1	4.0
인 천	9	2.2	1.5
울 산	2	4.5	0.7
경 기	32	2.7	2.7
강 원	13	3.3	1.3
충 북	14	3.6	1.6
충 남	17	3.8	3.3
전 북	15	3.4	4.3
전 남	25	3.1	1.6
경 북	17	2.7	1.4
경 남	12	4.4	2.6
제 주	1	5.0	-
합 계	200	3.1	2.4

<부록 1>

경찰 수사시스템 개선을 위한 설문조사

--	--	--	--

안녕하십니까? 경찰청 혁신기획단 치안시스템 혁신팀입니다.

최근 수사구조개혁 논의가 급물살을 타고 있는 상황에서 학계·시민단체에서는 경찰수사의 공정성·전문성 등의 제고를 위한 경찰자체의 혁신을 요구하고 있습니다. 이에 발맞춰 경찰은 경찰수사의 전문성을 강화하고, 보다 나은 수사환경을 만들기 위해 이미 1년 전부터 수사경과제, 죄종별 전문팀제 등 수사제도 개선을 위해 노력해 왔습니다. 하지만 아직도 여러 부분에 있어서 개선되어야 할 사항들이 많은 것이 사실입니다.

이러한 점을 감안하여 경찰 수사시스템의 개선방안을 마련하는데 있어서 기초 자료로 삼고자 경찰청 치안시스템 혁신팀과 경찰대학 치안연구소가 공동으로 설문 조사를 실시하기로 하였습니다.

본 설문은 무기명으로 실시되므로 설문에 나타난 모든 정보는 절대 비밀이 보장됩니다. 귀하의 모든 응답은 통계적으로 처리되어 오직 연구의 목적만을 위해 사용될 것입니다.

바쁘시더라도 수사시스템 개선을 위해 조금만 시간을 내주시어 성심성의껏 설문을 작성해 주시면 감사하겠습니다.

본 설문내용에 대해 궁금하시거나 의문사항이 있으시면 연락을 주십시오.

경찰청 혁신기획단
치안시스템 혁신 T/F팀
경 감 이 충 섭

(일반 : 02-362-0183, 경비 : 2327)

경찰청 혁신기획단 치안시스템 혁신팀

경찰대학 치안연구소

A. 먼저 귀하의 직무 및 근무여건에 대해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

1. 귀하는 현재까지 몇 개의 보직을 거치셨습니까? (_____ 개)
2. 한 직책에서 가장 오래 근무한 부서는 무엇이고 그 기간은 어떻게 됩니까?
(_____ 에서 _____ 년 _____ 개월 간)
3. 귀하는 현재까지 경찰청간 이동을 몇 번이나 하셨습니까? (_____ 회)
4. 귀하는 현재까지 경찰서간 이동을 몇 번이나 하셨습니까? (_____ 회)
5. 경찰입직 이래 어떤 직무를 가장 많이 하셨습니까?
 _____ 1) 경무업무(인사, 경리, 민원봉사실 등 서무 성격의 모든 업무 포함)
 _____ 2) 방법업무(파출소, 112센터 포함) _____ 3) 수사업무(형사, 내사업무 포함)
 _____ 4) 경비업무(경호실, 공항 등) _____ 5) 교통업무
 _____ 6) 여성 청소년 업무 _____ 7) 정보 보안(외사포함) 업무
 _____ 8) 면허시험장 _____ 9) 교육기관
 _____ 10) 기타 (_____)
6. 현재 맡고 계신 직무는 적성에 맞습니까?
 _____ 1) 매우 잘 맞는다. _____ 2) 잘 맞는 편이다. _____ 3) 그저 그렇다.
 _____ 4) 잘 맞지 않는 편이다. _____ 5) 전혀 맞지 않는다.
7. 현재 맡고 계신 직무에 대해 얼마나 만족하십니까?
 매우불만족 매우만족
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. 귀하의 능력을 가장 잘 발휘할 수 있는 분야는 무엇이라고 생각하십니까?(하나만 선택)
 _____ 1) 경무업무(인사, 경리, 민원봉사실 등 서무 성격의 모든 업무 포함)

- ___ 2) 방법업무(파출소, 112센터 포함) ___ 3) 수사업무(형사, 내사업무 포함)
- ___ 4) 경비업무(경호실, 공항 등) ___ 5) 교통업무
- ___ 6) 여성 청소년 업무 ___ 7) 정보, 보안(외사포함) 업무
- ___ 8) 면허시험장 ___ 9) 교육기관
- ___ 10) 기 타 () ___ 11) 어느 분야든 다 잘할 수 있다.

9. 직장선택에 있어서 사람들이 중요하게 생각하는 조건들은 각기 다릅니다. 귀하께서 중요하다고 생각하는 조건들은 무엇입니까? 각각에 대해 응답하여 주십시오.

	매우 중요하다	중요한 편이다	보통이다	중요하지 않은 편	거의 중요안함
1) 좋은 보수	1	2	3	4	5
2) 적은 스트레스	1	2	3	4	5
3) 직업의 안정성	1	2	3	4	5
4) 일반적으로 사람들이 존경하는 직업	1	2	3	4	5
5) 적절한 근무시간	1	2	3	4	5
6) 창의력 활용 기회	1	2	3	4	5
7) 충분한 휴일	1	2	3	4	5
8) 성취감	1	2	3	4	5
9) 책임감 있는 일	1	2	3	4	5
10) 재미있는 일	1	2	3	4	5
11) 자신의 능력에 맞는 일	1	2	3	4	5

10. 다음은 귀하의 현재 직무에 대한 질문들입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 것은 무엇입니까?

문 항	정말 그렇다	그런 편이다	그 저 그렇다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
1) 나는 일하는 동안 가끔 따분함이나 고립감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 종종 내게 주어진 업무를 제대로 파악하지 못하곤 한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 경찰조직 내에서 내 능력을 충분히 발휘하지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 내 업무와 관련해서 재량권이 많은 편이다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 내 일을 통해 사회에 중대한 공헌을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 밖에서 봤던 경찰과 현실이 많이 달라 좌절감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7) 현재 나의 사기는 높다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 동료들보다 더 열성적이고 적극적으로 일한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 경찰공무원으로서 자부심이 강하다.	①	②	③	④	⑤
10) 직무와 관련된 나의 성취감은 높다.	①	②	③	④	⑤
11) 나는 상부로부터 성과에 대한 압력을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
12) 현재 직무와 관련해서는 내가 최고 전문가라고 자부한다.	①	②	③	④	⑤

___ 4) 3시간 이상 4시간 미만 ___ 5) 4시간 이상 5시간 미만 ___ 6) 5시간 이상

14. 현 부서에서 근무한지는 얼마나 되셨습니까? (년 개월)

15. 지금까지 수사부서에서 근무한 경력은 얼마나 되십니까? (년 개월)

16. 현재 부서에서 다른 비 수사부서로의 이동을 생각해 본 적이 있습니까?

- ___ 1) 없다. ___ 2) 가끔 있다.
___ 3) 자주 있다. ___ 4) 당장이라도 옮기고 싶다.

17. 모든 것을 고려했을 때, 귀하는 경찰이라는 직업에 대하여 얼마나 만족하십니까?

매우불만족

매우만족

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

B. 다음은 경찰수사와 관련된 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 √표 해주십시오

1. 현재 어떤 직무를 맡고 계십니까?

- ___ 1) 강력팀 ___ 2) 폭력팀 ___ 3) 지능팀
___ 4) 경제팀 ___ 5) 수사지원팀 ___ 6) 유치팀
___ 7) 기 타 (구체적으로:)

2. 귀하께서 한 달에 처리하는 평균 사건 수는 얼마나 됩니까? ()건

3. 귀하께서 한 달 동안 처리하기에 적당한 사건 수는 어느 정도라고 생각하십니까?

()건

4. 다음은 수사업무 진행의 장애요인으로 지적되는 것들입니다. 이에 대한 귀하의 생각은 어떻습니까?

문항	전적으로 동의한다	동의하는 편이다	중립	동의하지 않는 편이다	전혀 동의하지 않는다
1) 수사 분야별 전문지식 부족	①	②	③	④	⑤
2) 과도한 사건 할당량	①	②	③	④	⑤
3) 상사의 압력	①	②	③	④	⑤
4) 동료 및 주변으로부터의 청탁	①	②	③	④	⑤
5) 유관 부서의 업무 지원 미비	①	②	③	④	⑤

5. 다음 중 수사업무 진행에 가장 장애가 되는 것은 무엇이라고 생각하십니까?(하나만 선택)

___ 1) 수사 분야별 전문지식 부족(회계장부 분석 등)

___ 2) 과도한 업무로 인한 사건처리 시간 부족

___ 3) 상사로부터의 부당한 압력

___ 4) 동료직원 및 주위 지인들로부터의 청탁

___ 5) 기타()

6. 현재 지방청 및 본청에서 일선 수사 형사들의 업무지원 및 수사제도 개선을 위한 역할을 잘 하고 있다고 생각하십니까?

구분	매우 잘하고 있다	잘하고 있는 편이다	보통이다	잘못하고 있는 편이다	매우 잘못하고 있다
1) 지방청	①	②	③	④	⑤
2) 본청	①	②	③	④	⑤

C. 다음은 수사 전문성 강화를 위한 질문입니다. 해당되는 곳에 √ 표 해주십시오.

1. 현재 경찰수사의 전문성은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ___ 1) 매우 높다 ___ 2) 높은 편 ___ 3) 보통이다
___ 4) 낮은 편 ___ 5) 매우 낮다

2. 귀하의 수사능력은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ___ 1) 매우 높다 ___ 2) 높은 편 ___ 3) 보통이다
___ 4) 낮은 편 ___ 5) 매우 낮다

3. 귀하는 수사와 관련하여 전문성을 발휘할 수 있는 분야가 있습니까?(예, 계좌추적 능력, 사이버 범죄 등)

- ___ 1) 그렇다 ___ 2) 아니다

↓

3-1. 있다면 어떤 분야입니까?

(구체적으로: _____)

4. 귀하는 수사부서에 배치된 이후 다음과 같은 수사관련 교육을 어느 정도 받았습니까?

문항	충분히 받았다	적당히 받았다	그저 그렇다	거의 받지 못했다	전혀 받은 적 없다
1) 회계, 계좌추적 등 전문 분야별 수사 기법	①	②	③	④	⑤
2) 판례 등 법률 및 이론	①	②	③	④	⑤
3) 현장 관찰 등 수사실무 기법	①	②	③	④	⑤

5. 귀하가 받은 수사교육이 업무에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ___ 1) 많은 도움이 된다. ___ 2) 도움이 되는 편이다.
 ___ 3) 그저 그렇다. ___ 4) 도움이 되지 않는 편이다.
 ___ 5) 전혀 도움이 되지 않는다. ___ 6) 교육을 받은 적이 없다.

5-1. 도움이 되지 않았다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?(하나만 선택)

- ___ 1) 형식적 교육 ___ 2) 교수 및 강사의 자질 부족
 ___ 3) 교육기간의 부족 ___ 4) 지속적 교육시스템 부족
 ___ 5) 기타(구체적으로:)

6. 다음 중 어느 분야의 교육이 가장 시급하다고 생각하십니까?(하나만 선택)

- ___ 1) 회계, 계좌추적 등 전문 분야별 수사 기법
 ___ 2) 판례 등 법률 및 이론 지식
 ___ 3) 현장관찰 등 수사실무 기법
 ___ 4) 기타(구체적으로:)

7. 다음 각 분야별 적정 교육 시간은 어느 정도라고 생각하십니까?

문 항	1개월	2개월	3개월	5개월	6개월 이상
1) 수사전문 기법(계좌추적 등)	①	②	③	④	⑤
2) 법률 및 이론지식	①	②	③	④	⑤
3) 현장관찰 등 수사실무 기법	①	②	③	④	⑤
4) 기타(구체적으로 기입):					

8. “수사부서에 배치된 신입직원에게 반드시 현업 시작 전 일정기간 별도 교육기관에서 수사 전문교육을 이수토록 하자”는 의견이 있습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ___ 1) 전적으로 찬성한다. ___ 2) 찬성하는 편이다. ___ 3) 중립적이다.
 ___ 4) 반대하는 편이다. ___ 5) 전적으로 반대한다.

10. 수사전문화를 위한 가장 효과적인 교육 운영 방식은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 경찰종합학교, 수사보안연수소 등 분산된 교육기관을 하나로 통합하고 대규모화하는 일
- 2) 각 지방청별로 수사전문가를 교수요원으로 선발하여 전문교육을 실시하고 소속지방청 직원들의 교육을 담당하게 한다.
- 3) 각 서별로 수사전문가를 교수요원으로 선발하여 전문교육을 실시하고 소속서 직원들의 교육을 담당하게 한다.
- 4) 온라인 교육시스템 확대·강화
- 5) 기타(구체적으로: _____)

11. 건축, 열차사고 등 대형 안전사고, 테러 등 특수한 분야의 수사는 어떤 체계로 운영하는 것이 가장 타당하다고 생각하십니까?

- 1) 분야별로 희망자를 선발, 전문교육 실시 후, 분야별 전담부서를 운영하여 계속 근무하게 함.
- 2) 분야별로 희망자를 선발, 전문교육 실시 후, 평상시에는 소속관서에 근무하고 관련 대형 사건발생시 파견하여 수사
- 3) 현재 그대로 운영하며, 전 형사들을 대상으로 교육 강화
- 4) 기타(구체적으로: _____)

12. 경찰수사 역량 제고를 위해 어느 분야의 전문성을 더욱 강화해야 한다고 생각하십니까? 순서대로 번호를 기입해 주십시오.

- 1) 환경 (_____)
- 2) 열차사고 등 대형안전사고 (_____)
- 3) 회계장부 분석 및 계좌추적 (_____)
- 4) 화재사건 (_____)
- 5) 조세 (_____)
- 6) 사이버 (_____)
- 7) 건축 (_____)
- 8) 총기 (_____)
- 9) 위조지폐 (_____)

D. 다음은 '수사경과제' 및 최종별 팀제에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 비슷한 곳에 √ 표 해주십시오.

1. 수사의 전문성 강화를 위해 1년 전부터 '수사경과제'를 시행하고 있습니다. 수사경과제가 전문성 강화에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ___ 1) 많은 도움이 된다. ___ 2) 도움이 되는 편이다. ___ 3) 그저 그렇다.
___ 4) 도움이 되지 않는 편이다. ___ 5) 전혀 도움이 되지 않는다.

1-1. 만약 도움이 되었다면 수사경과제의 가장 큰 장점은 무엇이라고 생각하십니까?(하나만 선택)

- ___ 1) 분야별 전문능력 향상
___ 2) 비 수사부서로의 강제전출 불안감 해소
___ 3) 수사경과 내 별도 승진제도 운영
___ 4) 기타(구체적으로: _____)

2. 현재의 수사경과제 중 시급히 개선·보완되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?
(하나만 선택)

- ___ 1) 수사경과 내 별도 승진제도 운영으로 예상되는 인사적체 현상
___ 2) 비 수사부서로의 이동금지 원칙
___ 3) 수사경과자의 자질향상(우수자 선발, 교육 등)
___ 4) 온라인 교육시스템 확대 · 강화
___ 5) 기타(구체적으로: _____)

3. 현재 수사경과제로 인해 다른 부서로의 이동이 금지되어 있습니다. 만약 다른 부서로의 이동을 허용할 경우 어떻게 하시겠습니까?

- ___ 1) 반드시 이동하겠다. ___ 2) 이동할 것이다.
___ 3) 고려해 볼 것이다. ___ 4) 전혀 이동할 생각이 없다.

4. 현재 여성청소년, 외사, 교통사고 조사, 보안 등 각 기능별로 분리되어 있는 수사업무를 어떻게 운영하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- 1) 현재 그대로 운영
 2) 현 체제에서 각 기능 수사업무 담당자에게 수사경과만 부여하고 현 체제대로 운영
 3) 수사경과 부여 후 수사부서로 통합 · 일원화시켜 운영
 4) 기타(구체적으로: _____)

4-1. 만약 여성청소년, 외사, 교통사고 조사, 보안 등의 수사기능에 수사경과를 부여한다면, 어느 계급까지 부여하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- 1) 경사 2) 경위 3) 경감 4) 경정 5) 모르겠다.

5. 현재 수사의 전문성 강화를 위해 최종별 팀제를 시행하고 있습니다. 최종별 팀제가 수사의 전문성 강화에 도움이 된다고 생각하십니까?

- 1) 많은 도움이 된다. 2) 도움이 되는 편이다. 3) 그저 그렇다.
 4) 도움이 되지 않는 편이다. 5) 전혀 도움이 되지 않는다.

6. 최종별 팀제의 운영과 관련하여 가장 먼저 개선해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?(하나만 선택)

- 1) 팀장과의 계급불균형(경감팀장 밑의 경위 실무자, 경위팀장 밑에 경위 실무자 등)으로 인한 갈등해소
 2) 형사들의 내근화
 3) 경합사건의 처리기준 불명확화 해소
 4) 최종별 분류로 인한 특정팀으로의 업무 편중화 해소
 5) 기타(구체적으로: _____)

E. 다음은 일반사항에 대한 질문입니다. 해당사항에 √ 표 해주십시오.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까? ___ 1) 남성 ___ 2) 여성

2. 귀하는 올해 몇 이십니까? (만 _____ 세)

3. 귀하는 학교를 어디까지 나오셨습니까? (재학과 중퇴를 포함해서)
 ___ 1) 중학교 ___ 2) 고등학교 ___ 3) 전문대학
 ___ 4) 4년제 대학교 ___ 5) 대학원 ___ 6) 기타 ()

- 4.1. (전문대학 이상의 경우) 대학 때 전공은 무엇이었습니까? _____과(학부)

4. 귀하의 결혼 상태는 어떠합니까?
 ___ 1) 미혼 ___ 2) 결혼했다. ___ 3) 별거 중이다.
 ___ 4) 결혼식 없이 동거 중 ___ 5) 이혼 ___ 6) 사별했다.
 ___ 6) 기타()

5. 귀하는 언제 경찰관으로 임용되었습니까? (임용년도를 적어주세요) _____년도

6. 귀하는 어떠한 경로로 경찰에 입직하십니까?
 ___ 1) 순경공채 ___ 2) 순경~경사 특채 ___ 3) 간부후보생
 ___ 4) 경찰대학 ___ 5) 고시특채 ___ 6) 경위~경정 특채
 ___ 7) 기타 ()

7. 귀하의 현재 근무지는 어디에 위치해 있습니까?
 ___ 1) 특별시, 광역시 ___ 2) 대도시(인구 50-90만)
 ___ 3) 중소도시(인구 50만 미만) ___ 4) 농어촌(군 소재지)
 ___ 5) 기타 ()

8. 귀하의 현재 근무 관서는 어디입니까?

- ___ 1) 경찰청 ___ 2) 지방경찰청 ___ 3) 경찰서
___ 4) 순찰지구대 ___ 5) 파출소(치안센터) ___ 6) 기타 ()

9. 귀하의 현재 계급은 무엇입니까?

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

10. 귀하가 현재 살고 계신 주택의 소유형태는 무엇입니까?

- ___ 1) 자기 집 ___ 2) 전세(독채) ___ 3) 전세(방)
___ 4) 월세 ___ 5) 기타 ()

11. 귀하가 현재 거주하고 계신 주택의 유형은 무엇입니까?

- ___ 1) 단독주택 ___ 2) 연립주택, 다세대 주택 ___ 3) 고급빌라
___ 4) 저층아파트(5층 이하) ___ 5) 고층아파트(6층 이상) ___ 6) 오피스텔
___ 7) 상가건물 ___ 8) 기타 ()

12. 현재 살고 계신 주택은 몇 평입니까? (단독주택인 경우에는 건평으로 말씀해주시시오.)

- ___ 1) 15평 미만 ___ 2) 15-19평 ___ 3) 20-25평
___ 4) 26-29평 ___ 5) 30-34평 ___ 6) 35-39평
___ 7) 40-49평 ___ 8) 50-59평 ___ 9) 60평 이상

13. 연금이나 이자소득 등을 모두 포함한 가족의 한 달 평균 가구소득은 얼마나 됩니까?

- ___ 1) 150만원 미만 ___ 2) 150만원 - 199만원 ___ 3) 200만원 - 249만원
___ 4) 250만원 - 299만원 ___ 5) 300만원 - 349만원 ___ 6) 350만원 - 399만원
___ 7) 400만원 - 449만원 ___ 8) 450만원 - 499만원 ___ 9) 500만원 이상

♣ 끝까지 응답해주셔서 감사합니다.

<부록 2>

2005년도 과학수사 업무 조사표

경찰청 혁신기획단 치안시스템

혁신팀경찰대학 치안연구소

4. 위 사건으로 다음과 같은 현장 감식 활동에 소요된 시간은 어느 정도였습니까?

활동 유형	소요시간(분)	비해당
1) 신고 접수·출동		
2) 현장 통제 및 현장 외곽 정보 수집		
3) 현장 주변 사진 촬영·녹화·스케치		
4) 사체 주변 조사		
5) 혈흔·타액·유류물 등 가시 증거 수집		
6) 지문·족 윤적 등 잠재 증거 수집		
7) 현장 감식 완료 후 주변 정리		
8) 경찰서 복귀		
9) 증거물 정리 및 감정 의뢰		
10) 지문·족 윤적 감정		
11) 현장 입장 일지 작성		
12) 수사 회의 참석		
13) 증거물 관리 입고		

※ 제시된 활동을 하지 않는 경우에는 비해당 부분에 √표를 하여 주십시오

5. 피해자는 모두 몇 명이었습니까?

	성 년	미성년(20세미만)
남 자		
여 자		

6. 위 사건과 병행하여 발생한 다른 사건이 있었습니까? 해당하는 것을 전부 선택하여 주십시오 (예를 들어 살인 후 증거인멸을 위한 방화가 있었던 경우 방화에 √ 표, 강간 살인 의 경우 강간에 √ 표)

- ___ 1) 방 화
- ___ 2) 강 도
- ___ 3) 강 간
- ___ 4) 절 도
- ___ 5) 재물 손괴
- ___ 6) 기타(구체적으로: _____)
- ___ 7) 다른 사건은 없었다.

5. 피해자는 모두 몇 명이었습니까?

	성 년	미성년(20세미만)
남 자		
여 자		

6. 위 사건과 병행하여 발생한 다른 사건이 있었습니까? 해당하는 것을 전부 선택하여 주십시오(예를 들어 강도 강간의 경우 강간에 √ 표)

- 1) 방화 2) 살인 3) 강간
 4) 절도 5) 재물 손괴
 6) 기타(구체적으로: _____)
 7) 다른 사건은 없었다.

5. 피해자는 모두 몇 명이었습니까?

	성 년	미성년(20세미만)
남 자		
여 자		

6. 위 사건과 병행하여 발생한 다른 사건이 있었습니까? 해당하는 것을 전부 선택하여 주십시오(예를 들어 강도 강간의 경우 강도에 √ 표)

- 1) 방화 혹은 화재 2) 강 도 3) 살 인
 4) 절 도 5) 재물 손괴
 6) 기타(구체적으로: _____)
 7) 다른 사건은 없었다.

6. 위 사건과 병행하여 발생한 다른 사건이 있었습니까? 해당하는 것을 전부 선택하여 주십시오(예를 들어 절도 후 증거인멸을 위해 방화가 있었던 경우 방화에 √ 표)

___ 1) 방화 혹은 화재

___ 2) 재물 손괴

___ 3) 기타(구체적으로 _____)

___ 4) 다른 사건은 없었다.

4. 과학수사부서근무자의 업무수행과 관련하여 다음 사항들이 어떠하다고 생각하십니까?

	① 매우 충분하다	② 충분한 편이다	③ 보통 이다	④ 부족한 편이다	⑤ 매우 부족하다
1) 최신 장비 및 유지 보수 예산	①	②	③	④	⑤
2) 근무 인원	①	②	③	④	⑤
3) 전문교육	①	②	③	④	⑤

4-1. 과학수사부서 업무와 관련하여 가장 부족한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 최신 장비 및 유지 보수 예산
___ 2) 근무 인원
___ 3) 전문 교육

4-2. 과학수사부서 업무와 관련하여 근무 인원이 부족하다고 생각한다면 얼마나 총원되어야 한다고 생각하십니까?

- ___ 1) 현재 인원의 100%
___ 2) 현재 인원의 70%
___ 3) 현재 인원의 50%
___ 4) 현재 인원의 30%
___ 5) 현재 인원으로 충분하다.

5. 귀하가 지금까지 이수한 과학 수사 관련 교육 횟수는 얼마나 됩니까?

- ___ 0) 없다 ___ 1) 1회 ___ 2) 2-3회 ___ 3) 4-5회
___ 5) 6-7회 ___ 6) 8-9회 ___ 7) 10회 이상

6. 과학 수사 관련 교육과 관련하여 시급히 개선되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 교육 횟수의 부족
___ 2) 교육 시간의 부족

- ___ 3) 교육 기자재의 노후
- ___ 4) 교육 내용의 전문성 부족
- ___ 5) 강사의 자질
- ___ 6) 실습 교육의 부족
- ___ 7) 기타(구체적으로)

7. 지난 1개월 동안 귀하가 참여한 현장 감식 활동은 모두 몇 건이었습니까?

()건

8. 지난 1개월 동안 귀하가 참여한 현장 감식 활동으로 인해 범죄 용의자의 신원이 파악된 것은 모두 몇 건이었습니까?

()건

C. 다음은 통계 처리를 위해 필요한 응답자의 특성에 관한 질문들입니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

___ 1) 남자 ___ 2) 여자

2. 귀하의 연령은 어떻게 됩니까? 만 () 세

3. 귀하의 학력은 어떻게 됩니까?

___ 1) 고졸 이하 ___ 2) 전문대학
 ___ 3) 대학교 ___ 4) 대학원(석사)
 ___ 5) 대학원(박사)
 ___ 6) 기타(구체적으로:)

4. 귀하의 계급은 무엇입니까?

___ 1) 순경 ___ 2) 경장 ___ 3) 경사 ___ 4) 경위
 ___ 5) 경감 ___ 6) 경정 ___ 7) 총경 ___ 8) 경무관 이상

5. 귀하의 최초 경찰 배명일은 언제입니까?

(년 월 일)

6. 지금까지 수사 부서에 근무한 경력은 대략 얼마나 됩니까?(현장 감식 부서 포함해서)

___ 1) 1년 미만 ___ 2) 1년 이상 2년 미만
 ___ 3) 2년 이상 3년 미만 ___ 4) 3년 이상 4년 미만
 ___ 5) 4년 이상 5년 미만 ___ 6) 5년 이상 6년 미만
 ___ 7) 6년 이상 7년 미만 ___ 8) 7년 이상 8년 미만

<부록 3>

2005년도 교통사고 조사 업무 조사표

경찰청 혁신기획단 치안시스템 혁신팀

경찰대학 치안연구소

A. 다음은 교통사고 유형별 사고조사 활동과 관련된 질문들입니다. 가장 최근에 담당한 사건을 중심으로 해당되는 곳에 √ 표를 하거나 아니면 내용을 직접 적어주십시오. ※ 소요시간은 분단위로 적어 주시고(예를 들어 1시간 30분이면 '90'), 제시된 활동을 하지 않는 경우에는 '비해당' 란에 √ 표를 하여 주십시오.

A-1. 인피발생 교통사고 중 사망사고(뺑소니 사망사고 제외)

1. 가장 최근에 인피발생 교통사고 중 사망사고(뺑소니 사망사고 제외)를 조사한 것은 언제입니까?

① ()년 ② ()월 ③ ()일

2. 당시의 교통사고 유형은 어떤 것이었습니까?

___ 1) 차량 대 차량 사고 ___ 2) 차량 대 인명 사고
___ 3) 차량 단독 사고 ___ 4) 기타(구체적으로:)

2-1. 차량 대 차량 사고였다면 관련 차량은 모두 몇 대였습니까?

()대

2-2. 사고발생 형태는 어떤 것이었습니까?

___ 1) 중앙선 침범 ___ 2) 신호 무시로 인한 충돌
___ 3) 단순 추돌 ___ 4) 연쇄 추돌
___ 5) 차량이 인도, 가게, 주차된 차량 등으로 돌진
___ 6) 기타(구체적으로:)

3. 사고가 발생한 장소는 어디였습니까?

___ 1) 주택가, 아파트 단지 내 ___ 2) 교차로

A-2. 사망사고를 제외한 인피발생 교통사고(공소권 유무 불문)

1. 가장 최근에 인피발생(사망사고 제외) 교통사고를 조사한 것은 언제입니까?

① ()년 ② ()월 ③ ()일

2. 당시의 교통사고 유형은 어떤 것이었습니까?

___ 1) 차량 대 차량 사고 ___ 2) 차량 대 인명 사고
___ 3) 차량 단독 사고 ___ 4) 기타(구체적으로:)

2-1. 차량 대 차량 사고였다면 관련 차량은 모두 몇 대였습니까?

()대

2-2. 사고발생 형태는 어떤 것이었습니까?

___ 1) 중앙선 침범 ___ 2) 신호 무시로 인한 충돌
___ 3) 단순 추돌 ___ 4) 연쇄 추돌
___ 5) 차량이 인도, 가게, 주차된 차량 등으로 돌진
___ 6) 기타(구체적으로:)

3. 사고가 발생한 장소는 어디였습니까?

___ 1) 주택가, 아파트 단지 내 ___ 2) 교차로
___ 3) 고속도로, 자동차 전용도로 ___ 4) 일반도로
___ 5) 백화점, 대형할인 매장, 상가 등 ___ 5) 공원, 운동장 등
___ 7) 기타(구체적으로:)

4. 당시 사고로 전치 2주 이상의 부상을 입은 사람은 모두

몇 명입니까? ()명

5. 그 사고와 관련하여 다음과 같은 사고조사 활동에 어느 정도 시간이 소요되었습니까?

활 동 유 형	소 요 시 간(분)	비 해 당
1) 현장조사(출동시간 포함)		
2) 차량파손부위조사		
3) 피해자 조사(진술서 작성 등)		
4) 피의자 조사(신문조서 작성 등)		
5) 참고인(목격자 등) 조사(진술서 작성 등)		
6) 외근증거수집활동(탐문수사, 병원 방문 등)		
7) 기타수사서류작성(수사보고, 행정처분서류 등)		
8) 전산입력(TAMS 입력 - 실황조사서 작성 포함)		

A-3. 뺑소니 사고(물피야기도주 제외)

1. 가장 최근에 인피발생 뺑소니 사고를 조사한 것은 언제입니까?(단순 물적 피해 야기 뺑소니 사건은 제외)

① ()년 ② ()월 ③ ()일

2. 당시의 교통사고 유형은 어떤 것이었습니까?

___ 1) 차량 대 차량 사고 ___ 2) 차량 대 인명 사고
___ 3) 차량 단독 사고 ___ 4) 기타(구체적으로:)

2-1. 차량 대 차량 사고였다면 관련 차량은 모두 몇 대였습니까?

()대

2-2. 사고발생 형태는 어떤 것이었습니까?

- ___ 1) 중앙선 침범 ___ 2) 신호 무시로 인한 충돌
- ___ 3) 단순 추돌 ___ 4) 연쇄 추돌
- ___ 5) 차량이 인도, 가게, 주차된 차량 등으로 돌진
- ___ 6) 기타(구체적으로: _____)

3. 사고가 발생한 장소는 어디였습니까?

- ___ 1) 주택가, 아파트 단지 내 ___ 2) 교차로
- ___ 3) 고속도로, 자동차 전용도로 ___ 4) 일반도로
- ___ 5) 백화점, 대형할인 매장, 상가 등 ___ 5) 공원, 운동장 등
- ___ 7) 기타(구체적으로: _____)

4. 당시 사고로 모두 몇 명의 사상자 발생하였습니까?

- ① 사망 (_____)명
- ② 전치 2주 이상 부상자 (_____)명

5. 그 사고와 관련하여 다음과 같은 사고조사 활동에 어느 정도 시간이 소요되었습니까?

활 동 유 형	소 요 시 간(분)	비 해 당
1) 현장조사(출동시간 포함)		
2) 차량파손부위 및 유류물 조사		
3) 피해자 조사(진술서 작성 등)		
4) 피의자 조사(신문조서 작성 등)		
5) 참고인(목격자 등) 조사(진술서 작성 등)		
6) 외근증거수집활동(탐문수사, 병원 방문 등)		
7) 기타수사서류작성(수사보고, 행정처분서류 등)		
8) 전산입력(TAMS 입력 - 실황조사서 작성 포함)		

4. 그 사고와 관련하여 다음과 같은 사고조사 활동에 어느 정도 시간이 소요되었습니까?

활 동 유 형	소 요 시 간(분)	비 해 당
1) 현장조사(출동시간 포함)		
2) 차량파손부위조사		
3) 피해자 조사(진술서 작성 등)		
4) 가해자 조사(진술서 작성 등)		
5) 참고인(목격자 등) 조사(진술서 작성 등)		
6) 외근증거수집활동(탐문수사 등)		
7) 기타수사서류작성(수사보고, 행정처분서류 등)		
8) 전산입력(TAMS 입력 - 실황조사서 작성 포함)		

A-5. 도로교통법위반(음주운전) 사범 조사(음주측정거부 제외)

1. 가장 최근에 음주측정거부자를 제외한 도로교통법위반(음주운전) 사범을 조사한 것은 언제입니까?

① ()년 ② ()월 ③ ()일

2. 당시 다음과 같은 조사에 어느 정도의 시간이 소요되었습니까?

활 동 유 형	소 요 시 간(분)	비 해 당
1) 사건 접수, 신병 인수		
2) 피의자 조사		
3) 기타수사서류 작성(수사보고, 행정처분서류 등)		
4) 전산입력(TAMS 등)		
5) 기타조사활동(혈액검사, 참고인조사 등)		

A-6. 도로교통법위반(무면허운전) 사범 조사

1. 가장 최근에 도로교통법위반(무면허운전) 사범을 조사한 것은 언제입니까?

① ()년 ② ()월 ③ ()일

2. 당시 다음과 같은 조사에 어느 정도의 시간이 소요되었습니까?

활 동 유 형	소 요 시 간(분)	비 해 당
1) 사건 접수, 신병 인수		
2) 피의자 조사		
3) 기타수사서류 작성(수사보고, 행정처분서류 등)		
4) 전산입력(TAMS 등)		
5) 기타조사활동(참고인조사 등)		

5. 교통사고조사업무를 수행하면서 가장 불만스러웠던 것은 무엇입니까?

- ___ 1) 적성에 맞지 않는 업무 ___ 2) 업무량의 과중
 ___ 3) 인원 및 장비 부족 ___ 4) 열악한 근무여건
 ___ 5) 기타(구체적으로: _____)

6. 현재 귀하의 월 평균 조사건수는 어느 정도입니까?

- ① 교통사고 (_____)건
 ② 도로교통법위반(음주·무면허운전)사범 : (_____)건

7. 교통사고조사요원의 1인당 월 조사건수는 어느 정도가 적정하다고 보십니까?

- ① 교통사고 (_____)건
 ② 도로교통법위반(음주·무면허운전)사범 : (_____)건

C. 다음은 통계 처리를 위해 필요한 응답자의 특성에 관한 질문들입니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ___ 1) 남자 ___ 2) 여자

2. 귀하의 연령은 어떻게 됩니까? 만 (_____) 세

3. 귀하의 학력은 어떻게 됩니까?

- ___ 1) 고졸 이하 ___ 2) 전문대학
 ___ 3) 대학교 ___ 4) 대학원(석사)

___ 5) 대학원(박사) ___ 6) 기타(구체적으로:)

4. 귀하의 계급은 무엇입니까?

___ 1) 순경 ___ 2) 경장 ___ 3) 경사 ___ 4) 경위

5. 귀하의 경찰배명일은 언제입니까?

(년 월 일)

6. 지금까지 교통사고조사부서에 근무한 경력은 대략 얼마나 됩니까? (교통지도계 및 기타 교통관련 부서근무를 포함해서)

___ 1) 1년 미만 ___ 2) 1년 이상 2년 미만
 ___ 3) 2년 이상 3년 미만 ___ 4) 3년 이상 4년 미만
 ___ 5) 4년 이상 5년 미만 ___ 6) 5년 이상 6년 미만
 ___ 7) 6년 이상 7년 미만 ___ 8) 7년 이상 8년 미만
 ___ 8) 8년 이상 9년 미만 ___ 9) 9년 이상 10년 미만
 ___ 10) 10년 이상 15년 미만 ___ 11) 15년 이상 20년 미만
 ___ 12) 20년 이상

7. 귀하가 근무하는 곳은 어디입니까?

___ 1) 특별시, 광역시
 ___ 2) 대도시(인구 50만 이상 90만 미만)
 ___ 3) 중소도시(인구 15만 이상 50만 미만)
 ___ 4) 농어촌(군 소재지)
 ___ 5) 기타(구체적으로:)

연구보고서 2006-07

수사시스템 혁신을 위한 조사연구

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.