수사경과제에 대한 경찰공무원의 인식

Police Officers' Cognitions of Police Investigation Specialization

최무찬
경산경찰서

Mu-Chan Choi(mch112@naver.com)

요약

본 연구는 수사경과제 시행 4년이 경과한 오늘날 수사경과제에 대한 수사경찰과 지구대경찰관의 인식을 분석하여 문제점을 파악하고 다음과 같은 정책대안을 도출하였다. 첫째, 조직원의 원활한 의사소통 방안이다. 일정 비율의 수사요원과 지구대요원의 정기적인 교환근무제의 시행, 직장교육 및 특별근무의 합동, 다양한 형사활동 지원프로그램 개발로 수사업무를 체험하고 이해하는 기회를 제공하여 상호 의사소통의 원활을 기하여야 할 것이다. 둘째, 수사요원의 사기관리측면으로, 별도의 예산과 인력을 책정하여 수사부서 지원, 강력사건 발생시 형사민원처리를 지원하고, 수사팀별 사무실 겸 조사실을 배정하여 집무환경을 개선하며, 수사경과내의 승진 비율을 재조정하여 각 수사요원의 특성에 맞는 승진제도를 선택할 수 있도록 하는 등 수사요원의 사기진작 대책이 필요하다. 셋째, 업무의 효율성 확보 방안으로, 현행 단기 전문교육과정을 강화하여 실질적인 전문수사관을 양성하고, 전문수사관 자격인증시험 응시자격을 개방하여 능력 있는 모든 경찰관이 그 인증을 받을 수 있도록 하고, 수사경과 해제요건에 업무실적 하위자를 포함하여 업무태만자의 배제가 제도화 되어야 한다. 마지막으로, 업무분장의 합리성 확보이다. 팀장의 직접처리사건 가이드라인을 설정하여 팀장의 역할에 충실할 수 있도록 하며, 수사업무량 측정의 객관적인 기준을 설정하고, 단순·경미한 사건에 한하여 죄종별 전담제도와 별도의 전담팀 활용, 숙달된 수사관에게는 난이도가 높은 사건을 배당하여 업무분장의 합리성을 확보하여야 할 것이다.

■ 중심어 : | 수사경과제 | 의사소통 | 사기관리 | 업무의 효율성 | 업무분장의 합리성 |

Abstract

This study set out to analyze the perceptions of investigative police officers and division police officers regarding Police Investigation Specialization, which had been in effect for four years, identify the problems, and search for alternative policies. The results led to the following alternative policies; first, the communication among the members should be facilitated by trading the jobs between investigative policemen and division members in certain percentage regularly, integrating job education and special work, and developing diverse support programs for detective activities to provide them with opportunities to experience and understand investigation. The second suggestion concerns the investigation members' morale. There should be a range of measures to boost their moral such as allocating separate budget and personnel to support the investigation department and the treatment of major criminal and civil cases, giving each investigation team an office and investigation room to improve their working environment, readjusting the promotion ratio of Police Investigation Specialization to introduce a promotion system proper for each investigation's characteristics. The third suggestion is to secure job efficiency. It's required to reinforce the current short-term specialized education program to bring up practical and professional investigators, open the certification exam of professional investigators to all members so that every policeman can have their abilities recognized and approved as long as they have the demanded capabilities, and create a system of shedding off the members idle at work by reflecting low performance records when evaluating the members to decide who to dismiss from Police Investigation Specialization. And finally, it's important to divide duties rationally. The rationality of duties division can be guaranteed by setting the guidelines for direct handling for the team leader to help him devote himself to his duties, defining objective criteria of measuring investigation workload, and creating devoted systems and teams for simple and small accidents so that experienced investigators can deal with high-profile cases.

■ keyword : | Police Investigation Specialization | Communication | Morale Management | Job Efficiency | Rationality of Duties Division |

접수번호 : #090227-004
접수일자 : 2009년 02월 27일
심사완료일 : 2009년 03월 23일
교신저자 : 최무찬, e-mail : mch112@naver.com

I. 서 론

경찰청은 최근의 범죄가 양적으로 증가하고 질적으로 조직화 흉포화 지능화 광역화 되고, 국민들의 인권의식의 향상 등으로 치안서비스의 요구 수준은 날로 높아 갈 뿐만 아니라, 경찰조직 내부에서도 과중하고 불규칙한 수사경찰의 근무패턴, 사건해결의 부담감, 이해관계가 상반되는 형사민원업무의 특성상 사건관계자들의 잦은 음해성 진정으로 사기저하, 격무로 승진시험 준비의 어려움 등으로 인한 수사부서 기피현상으로 유능한 수사경찰의 확보가 어려워 약해진 경찰수사력을 보완하여 범죄의 예방과 진압에 효율적으로 대처하고 대 국민 치안서비스를 향상시키기 위하여 2005년 1월 1일을 기하여 수사경찰의 인력을 재조정하고 죄종별 전문 수사팀제 등을 내용으로 하는 수사경과제를 시행하였다.

수사경과제란 수사경찰의 전문성을 제고하여 경찰수사역량을 강화하기 위해 일반경과에서 분리, 별도의 수사경과를 신설하여 타 기능과는 별개의 선발, 승진인사시스템을 운영하여 평생수사관제를 확립하는 것을 말한다.

수사경과제의 시행으로 수사경찰의 사기진작은 물론 수사업무의 효율성을 확보하여 대국민치안서비스 만족도의 향상을 기대하였으나, 수사경과제 시행 4년이 경과한 오늘날 수사경과제 실시 전후 3년간의 범죄발생 및 검거현황을 살펴보면, [표 1]과 같이 5대 범죄의 발생은 지속적으로 증가하고, 검거는 감소 추세인 점에 미루어 보면 수사력의 향상은 별다른 진전을 보지 못하였으며, 수사경과제에 대한 수사경찰의 인식은 긍정적인 부분보다 부정적인 부분이 2배 정도이며[1], 형사민원에 대한 국민의 만족도는 제도 시행 전・후의 수사경찰에 대한 국민 만족도를 비교한 결과 수사경찰과 접촉경험이 있는 국민의 경우 수사경찰에 대한 일반적인 만족도가 더 낮아지고 있는 것으로 나타나고 있는 등 수사경과제의 문제점이 나타나고 있다[2]. 따라서 이 연구에서는 현재 시행중인 수사경과제에 대한 경찰공무원의 인식을 분석하여 문제점을 정확히 파악하고 정책적 대안을 모색하는데 그 목적이 있다.

이러한 연구의 목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 선행연구와 관련문헌, 공식통계자료를 통한 문헌조사와 실증적인 연구방법으로 K도에 근무하는 수사경찰과 지구대경찰관을 대상으로 설문조사를 실시하여 이를 분석한 후 수사경과제의 발전을 위한 정책대안을 제시하였다.

본 연구에서 설문조사를 위한 표본의 추출은 경상북도지역 1급지 2개 경찰서의 수사경과 경찰관(192명) 전원과 지구대 경찰관 중 17 개 팀 구성원(183명) 전원, 총 375명을 대상으로 하였다.

여기서 수사경찰과 지구대경찰관을 대상으로 설문을 통해 분석한 이유는 직접 수사업무를 수행하는 수사경찰관들의 수사경과제에 대한 인식 뿐 만 아니라, 전체 경찰공무원의 약 50 %에 해당하고 수사경찰과 가장 밀접한 관계를 맺으며, 초동수사의 일부분을 담당하고 업무상 수사경찰과 가장 빈번한 접촉이 있는, 예비 수사요원이라고 할 수 있는 지구대경찰관이 제 3자적 입장에서 객관적으로 바라 본 수사경과제에 대한 인식과 수사요원과 인식의 차이는 어떤지를 실증적으로 분석하여 대안을 마련하기 위함이다.

설문지는 2009년 1월 10일부터 1월 30일까지 총 375부를 배포하여 최종 342부를 회수하였으며, 문항별로 응답률에 약간의 차이를 보였다. 또한 본 연구에서 사용한 설문지는 리커트 5점 척도법 (‘전혀 아니다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점)으로 응답자가 직접 답변을 기입하는 자기-기입식 설문지 조사법을 실시하였으며, SPSS 1.2 통계 패키지를 활용하여 t -검정, 빈도 분석(frequency analysis), 신뢰도 분석(reliability analysis), 요인 분석(factor analysis)을 수행하였다. 표준화된 설문지 조사방법의 한계를 보완하기 위하여 수사경찰과 지구대경찰관들을 대상으로 면접조사를 실시하였다. 그러나 본 연구는 경상북도지방경찰청 지역의 일부 1급지 경찰서에 근무하는 경찰관의 인식을 분석한 것이기 때문에 이 연구결과를 우리나라 전체 경찰관들의 견해로 일반화하는 데는 한계점이 있다.

표 1. 5대 범죄 발생 및 검거현황 .

연도별	발생(건수)	검거(건수)
2002	475,369	400,359
2003	479,066	399,119
2004	455,640	363,369
2005	487,690	354,121
2006	489,305	354,034
2007	521,890	386,212

※자료 :경찰백서 08.P.117

II. 이론적 고찰

일반적으로 경찰조직의 구조를 편성하기 위해서는 어떻게 하는 것이 다수의 경찰구성원이 효율적으로 협조하여 범죄예방과 대응에 효율적으로 운영할 것인가에서 출발하여야 하는 것이다.

이와 같은 바탕 위에서 경찰조직편성과 관련하여 고려되어야 할 일반적인 원리를 정리해 보면 분업의 원리, 계층제, 통솔범위, 명령통일, 조정과 통합의 원리 등이 있다[3].

1. 수사경과의 의의

1.1 경찰경과 제도

경찰인사에 있어서 경과는 경찰공무원 개개인의 자격과 능력, 그리고 경력을 중심으로 직위를 분류하고 구체적으로는 특기로 세분화 한 것이다. 경찰관의 보직은 크게 경과에 의해 결정되지만 다시 그 보직은 특기에 의한 제약을 받는다. 경과는 일반경과와 보안경과, 수사경과 및 특수경과로 구분된다. 특수경과는 항공, 통신, 운전경과로 나누어진다. 일반경과는 임용 후 일정기간 뒤에 일반특기 또는 전문특기를 부여받게 되지만 경과 자체가 곧 전문특기가 된다. 이러한 경과제도와 특기 제도는 직위분류제도를 배경으로 하고 있으며, 이는 경찰공무원의 보직에 있어 보다 정확하면서도 제약적인 기준을 제시해 준다.

1.2 수사경과제의 의의

수사경과제는 수사부서에 근무하는 경정이하의 경찰관에 대하여 수사의 전문성을 제고하고 경찰 수사역량을 강화하기 위해 일반경과에서 분리, 별도의 수사경과를 신설하여 타 기능과는 별개의 선발, 승진 인사시스템을 운영하는 것을 말한다. 수사업무에 종사하는 경찰관을 수사부서에만 근무시킴으로써 수사의 전문성을 확보하고 날로 흉포화, 지능화 되고 있는 범죄추세에 대응하고 수사경찰의 범죄대응능력을 강화하기 위해 도입된 제도인 것이다.

2. 수사경과제의 도입 배경

국민들의 인권의식의 향상과 더불어 각종 강력사건이 증가하면서 경찰에 대한 국민의 요구와 기대가 늘어남에 따라 수사경찰의 역할이 한층 증가하였으나, 수사부서의 과중한 업무량과 불규칙적인 근무, 업무특성상 시험승진이 어려워 타부서에 비해 낮은 승진율 등으로 경찰 조직 내에서 매력을 상실하여 수사부서 기피현상이 나타나고 있었다. 2004년도 1월 정기 인사시 경기청의 경우 수사부서에서 200명이 전출을 희망하였으나 지원자는 108명 이었고, 수사경찰관중 5년 미만 경력자가 59%를 차지하는 등 소위 베테랑 형사가 실종되는 위기에 놓여 있었다. 그리고 국민의 기대치에 부응하기 위하여 최소한 경감급까지는 실제 수사요원화 하여 전문화를 이루어야 하나 경사이하가 81.6%를 차지하고 있고, 계선형 조직편제와 수사단서별 업무분장, 그리고 전문수사교육을 이수하지 않은 채 수사를 담당하는 등 수사활동의 전문화를 저해하고 있어 초·중·고급 단계별 교육체계 정비, 조직 및 인력구조 개선 등 근본대책 마련이 시급한 실정이었다[4].

3. 수사경과제의 내용 〔5〕

3.1 적용범위 및 근무부서

수사경과의 적용범위는 수사경과를 부여받거나 수사경과 경찰로 선발되어 수사(형사)부서에 근무하는 경정이하의 경찰관이며, 경찰관서의 여성청소년사범 및 지하철범죄수사부서, 외사사범수사부서, 교통사고사범수사부서가 이에 해당된다.

3.2 선발

각 지방청별 수사경과 선발심사위원회를 구성하여 경정이하 수사경과 희망자를 상대로 별도의 선발시험 없이 심사선발 하였다. 그리고 현 수사부서 근무자 우선 선발을 원칙으로 하고 일반부서 근무자는 수사경과 잔여 정원의 범위 내에서 선발하였으며, 시행 후 정책단계에서는 순경, 경장, 경위계급에 한하여 연 2회 시험·면접과정을 통하여 선발하고 경위계급은 선발 당해 연도 전체 경찰의 경위 공채율 및 타 경과로 전과율을 감안하여 선발하도록 계획하였다.

3.3 경과의 부여

시보요원 포함, 정원의 범위 내에서 경과를 부여하고, 일반경과자 중 선발자는 순위자 명부에 따라 수사부서에 인사발령 조치하고, 1년이 경과하는 날 수사경과 발령을 하도록 하여 시보과정 1년을 거치도록 하였다.

3.4 배치 및 보직관리

수사경과요원은 기동대, 경비부서 등 일반부서에 배치를 금지하였고, 입직경로별 수사팀별 배치비율의 균형을 유지하도록 하고, 경찰관서간 교류가 필요한 때에는 인사교류 심의위원회의 심의를 거쳐 수사부서의 장이 제청하도록 하였다.

3.5 승진임용

승진임용은 수사경과자만 별도 경쟁하도록 하고 수사경과내 승진심사 및 승진시험을 병행 실시하되 승진시험과목은 법률 및 실무과목을 책정하도록 하였다.

3.6 직무교육

수사경과자의 직무교육은 3단계 교육체제로 만들어 1단계 수사관양성, 2단계 전문수사관, 3단계 수사 지휘 교육을 받도록 하였다. 교육은 할당식 교육생 선발 방식에서 벗어나 수요자 중심으로 교육생의 교과목 선택권을 확대하여 수사경찰 스스로 본인이 희망하는 과정을 이수할 수 있도록 하였다. 또한, 범죄정보관리시스템(CIMS)에 수사경찰 '교육관리'기능을 개발, 전국수사경찰 개개인의 교육실시 현황을 전산 관리하도록 하고, 입교시기를 예고하여 담당사건 조정 등 사전준비를 가능케 하고 소속팀 업무 부담을 우려하여 교육을 꺼리는 현상을 최소화 하였다.

3.7 전과규정

수사경과 시행 초기 조직안정성 측면에서 부득이 시보기간 없이 수사경과를 부여함에 따라 부적격자 등이 일반경과로 회귀할 수 있는 조치의 필요성이 대두되어 전과 사유를 단순한 본인의 의사만이 아닌 업무능력 등을 종합적으로 심사, 부적격자에 대해 전 계급에서 교체하고 수사경과자 중 비리연루, 직무태만 등을 사유로 견책 이상의 정계처분을 받은 자에 대해 전과 심사 후 일반경과로 전보할 수 있도록 하였다.

4. 선행연구의 검토와 이 연구의 분석지표

수사경과제와 관련된 선행연구를 살펴보면 수사경과제 시행 기간이 길지 않아 그 연구 사례가 많지 않으나 이와 관련된 선행연구를 발표연도를 기준으로 살펴보면, 이상원(2008)은 수사경과제의 문제점으로 수사인력의 부족, 팀 간의 업무분장의 부적정, 수사경과와 일반경과의 교류의 제한, 부서간의 의사소통 및 공조수사의 난맥, 휴식시간의 부족, 수사비의 부족 등을 들고 있으며, 개선방안으로 광역수사시스템제도의 확충, 수사경과로의 진출입 제한 완화, 승진제도 개선 및 수사비 현실화, 수사인력 증원과 수사교육의 전문화, 법과학적 수사시스템의 확충 등을 주장하였다[6].

이동희(2008)는 수사경과제 초기 우수재원 확보라는 목표달성의 한계점, 수사관자격 검증을 위한 객관적인 절차마련, 수사경과로의 전입과 타 부서로의 전출을 일정 수준 허용 및 예비인력풀 운영, 정기적인 강제전과의 재고, 시험에 있어 상대적 불균형 해소, 1회성 성과중심의 특진제도를 지속적인 근무성과 평가를 바탕으로 운영하여야 한다고 주장하고[7],

김성언, 정세종(2007)은 전문수사팀 제도의 미정착, 전문 인력의 미유입, 과학적이고 효과적인 수사를 뒷받침할 만한 하부구조 없음, 수사역량의 획기적인 강화에 기여하지 못함 등을 지적하고 개선방안으로 팀장 자격 및 역할 강화, 수사경찰의 인력재조정 및 성과관리

시스템 구축, 기능별 교육방식의 차별화, 전문 인력 채용확대, 수사예산의 증액 등을 주장하였다[8].

이상원(2006)은 수사경찰을 대상으로 실시한 설문조사결과 수사경과제 시행상의 문제점으로 수사인력의 부족, 팀 간 업무분장의 미흡, 경과진입 및 전환의 차단, 수사공간 및 수사장비의 부족, 수사전문교육의 부족, 승진 및 보직의 불안, 죄종별 수사전담관제의 미흡, 수사경찰의 인센티브 부족, 수사활동비의 부족, 부적격자의 수사경과 진입등을 지적하였으며[9],

조충성(2006)은 수사요원선발, 열악한 근무여건, 전문성 향상 제약, 체계적 교육시스템의 부족, 수사체제의 한계, 채용범위의 협소, 비현실적 교육훈련, 팀장 책임수사 체제 미흡 등의 문제점을 지적하고 효율화 방안으로 우수요원 선발, 근무여건 개선, 전문성확보 시스템 개발, 체계적 교육 시스템 개발, 광역 수사체제 구축, 채용범위 확대, 팀장 책임수사 체제 강화를 주장하였고[10].

김후광(2006)은 수사구조의 비현실성, 수사부서 근무기피로 인한 우수요원 선발의 곤란, 수사 전문화 교육의 비현실성, 전문수사팀제의 활성화 부족을 문제점으로 지적하고 발전방안으로, 수사구조의 개선 및 조정, 광역수사체제 구축 및 수사경찰 채용범위의 확대, 근무여건 개선, 체계적인 교육시스템 개발, 팀장 책임수사체제의 활성화를 강조하였다[11].

최응렬(2005)은 수사경과제의 문제점에 대하여 업무떠넘기기 우려, 지구대 요원의 인식 부족, 인사적체 우려, 근무여건의 열악을 지적하고 그 개선책으로 업무조정기구의 명확화와 경합범죄에 대한 명확한 규정 마련, 지구대 요원의 인식 제고, 인사적체에 대한 대책 마련, 근무여건의 개선 등을 제시하였다[12].

이 연구에서는 위와 같은 이론적 준거 및 선행 연구결과를 바탕으로 수사경찰과 지구대경찰관을 대상으로 실증적인 연구를 진행하기 위하여 [표 2]와 같은 수사경과제도에 대한 경찰공무원의 인식에 대한 분석지표를 도출하였다.

표 2. 연구의 분석지표

분석의 지표	분 석 내 용
조직원의 의사소통 측면	팀원 간의 의사소통
	팀 간 의사소통
	타 기능과 의사소통
수사요원 사기측면	수사부서의 집중적인 지원
	근무여건 개선
	수사경과 승진제도 중 확대 필요 부분
수사업무의 효율성측면	범죄현장 대응 능력
	형사민원 만족도 향상
	죄종별 전문성 강화
	제도 중 시급히 개선할 부분
업무분장의 적정성 측면	팀장의 역할 적정
	팀 간 업무분장의 적정
	팀원의 업무분장 적정
합계	13개 항목

Ⅲ. 수사경과제도에 관한 수사경찰과 지구대경찰관의 인식 분석

1.조사 대상자의 특성

본 연구에서 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 경감 이하 전 계급으로, '경사'가 52.3%로 가장 많았고, 재직기간은 '16년-20년'에 해당하는 비율이 28.3%로 가장 많았으며, 수사경력은 '5년 이하'가 56.1%, '6년-10년'이 28.3% 순으로 많은 비중을 차지하였다.

표 3. 표본의 인구통계학적 특징 (단위 :명, %)

구분	범 주	빈 도	구분	범 주	빈도
계 급	순 경	19(5.5)	경찰 경력	5년 이하	57(16.6)
	경 장	68(19.9)		6년-10년	53(16.9)
	경 사	180(52.3)		11년-16년	73(22.8)
	경 위	7321.4)		16년-20년	97(28.3)
	경 감	2(0.5)		21년 이상	62(18.1)
수사 경력	5년 이하	162(56.1)	근무 부서	지역형사팀	63(19.8)
	6년-10년	97(28.3)		지능경제팀	58(16.9)
	11년-15년	50(14.6)		기 타	56(16.3)
	16년-20년	29(8.4)		지 구 대	170(49.7)
	21년 이상	4(1.1)	합계		342(100)

2. 신뢰성 및 타당성 검증

분석에 앞서 설문지의 신뢰성과 타당성을 확인하기 위하여 신뢰도 분석과 요인 분석을 수행하였다.

전체문항 중 선호도 조사를 위한 2개 문항을 제외한 11개 항에 대한 검증결과 신뢰도는 11개 항목의 Cronbach's α 계수가 .899로 높게 나타나 측정 항목 간의 내적 일관성이 유지되고, 요인분석의 결과는 고유치가 1 이상인 3개 단일요인이 도출되었고, 구성변수들의 KMO(kaiser-meyer-olkin) 측도는 .881로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정치는 x^2= 2146.860, 자유도 55, 유의확률이 P<.001, 공통성은 각 0.5이상으로 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재하였다.

3. 인식의 분석 결과

3.1 수사경과제 실시와 조직원의 의사소통 측면

의사소통은 상호교류과정으로서 전달자와 피전달자 간에 사실과 의견을 전달하여 인간에게 영향을 미치고 행동에 변화를 일으키는 것을 말한다[13]. 조직에 있어서 원활한 의사소통은 조직구성원들의 직무에 대한 만족감을 높여 구성원들의 친조직적 행동은 물론 조직의 성과에도 긍정적 영향을 미친다[14].

(1) 팀원 간 의사소통

각 수사팀원 간의 의사소통은 원활한지에 대한 질문의 결과 지구대요원들은 '매우 그렇다' 7.7%, '그렇다' 29%, '보통이다' 37.8%, '그렇지 않다' 20.1%, '전혀 그렇지 않다' 5.9%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 8.9%, '그렇다' 48.8%, '보통이다' 30.2%, '그렇지 않다' 9.3%, '전혀 그렇지 않다' 1.7%로 나타나 기능간의 차이가 있으나 팀원 상호간의 의사소통은 전제의 약 18.5%가 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

표 4. 팀원 간 의사소통 정도 단위 : 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	13, (7.7)	17, (9.8)	30, (8.8)
그렇다	49, (29)	84, (48.8)	133, (38.9)
보통이다	64, (37.8)	52, (30.2)	116, (33.9)
그렇지 않다	34, (20.1)	16, (9.3)	50, (14.6)
전혀 그렇지 않다	10, (5.9)	3, (1.75)	13, (3.8)
계	170	172	342

t=4.290, p=.000*** ***p<0.001

(2) 수사상 각 팀 간 의사소통

각 수사팀 간의 의사소통은 원활한지에 대한 질문의 결과 지구대요원들은 '매우 그렇다' 3.5%, '그렇다' 31.3%, '보통이다' 40.2%, '그렇지 않다' 20.1%, '전혀 그렇지 않다' 5.3%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 4.6%, '그렇다' 43.0%, '보통이다' 35.5%, '그렇지 않다' 13.9%, '전혀 그렇지 않다' 2.9%로 나타나 팀 상호간의 의사소통은 전체의 21%가 장애가 있는 것으로 인식하였다.

표 5. 각 팀 간 의사소통 정도

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	6, (3.5)	8, (4.6)	14,(4.1)
그렇다	53,(31.3)	74, (43.0)	127, (37.1)
보통이다	68,(40.2)	61,(35.5)	129,(37.7)
그렇지 않다	34,(20.1)	24, (13.9)	58, (17.0)
전혀 그렇지 않다	9, (5.3)	5, (2.9)	14, (4.1)
계	170	172	342(100)

t=2.549, p=.011* *p<0.05

(3) 타 기능과 의사소통

수사경과제 실시 이후 각 수사기능 이외 타 기능과의 의사소통은 원활한지에 대한 질문의 결과는 지구대요원들은 '매우 그렇다' 1.8%, '그렇다' 13.0%, '보통이다' 45.5%, '그렇지 않다' 30.7%, '전혀 그렇지 않다' 8.2%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 2.3%, '그렇다' 15.7%, '보통이다' 41.8%, '그렇지 않다' 28.4%, '전혀 그렇지 않다' 11.0%로 나타나 타 기능과의 의사소통은 전체의 39.5%가 장애를 겪는 것으로 나타났다.

표 6. 타 기능과 의사소통 정도

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	3, (1.8)	4,(2.3)	7,(2.0)
그렇다	22,(13.0)	27,(15.7)	49,(14.5)
보통이다	77,(45.5)	72,(41.8)	149,(44)
그렇지 않다	52,(30.7)	49,(28.4)	101,(29.8)
전혀 그렇지 않다	14,(8.2)	19,(11.0)	33,(9.7)
계	168	171	339(100)

t=0.54, p=.947

3.2 수사요원의 사기관리 측면

사기란 조직참여자인 공무원의 직무수행의욕 또는 직무수행동기라고 하며, 경찰공무원의 사기는 경찰조

직의 목적달성에 기여하려는 개인과 집단의 정신상태이다[15]. 따라서 조직의 목표를 효율적으로 달성하기 위해서는 구성원의 사기수준이 높아야 한다.

(1) 수사부서에 대한 집중적인 인력 및 예산지원

수사경과제의 성공적인 시행을 위하여 수사부서에 대한 집중적인 인력 및 예산지원의 필요성이 있는지에 대하여 질문한 결과 표-8과 같이 지구대요원들은 '매우 그렇다' 9.4%, '그렇다' 31.3%, '보통이다' 39.0%, '그렇지 않다' 13.6%, '전혀 그렇지 않다' 5.9%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 54%, '그렇다' 34.3%, '보통이다' 7.5%, '그렇지 않다' 1.7%, '전혀 그렇지 않다' 2.3 %로 나타나 수사부서에 대한 집중적인 지원은 기능에 따라 상당한 이견을 나타내고 있다. 이는 특정기능에 집중적인 지원은 타 기능의 상대적 불이익을 염려한 것으로 보인다.

표 7. 수사부서에 대한 집중적인 인력 및 예산지원 필요

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	16,(9.4)	93,(54.0)	109,(32.1)
그렇다	53,(31.3)	59,(34.3)	112,(32.9)
보통이다	66,(39.0)	13,(7.5)	79,(23.2)
그렇지 않다	23,(13.6)	3,(1.7)	26,(7.6)
전혀 그렇지 않다	10,(5.9)	4,(2.3)	14,(4.1)
계	168	172	340(100)

t=10.894, p=.000*** ***p<0.001

(2) 수사경과제로 인한 근무여건의 개선

수사경과제가 시행된 후 수사요원의 근무여건이 개선되었는지에 대하여 조사한 결과 지구대요원들은 '매우 그렇다' 2.3%, '그렇다' 16.5%, '보통이다' 49.1%, '그렇지 않다' 23.6%, '전혀 그렇지 않다' 8.2%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 2.9%, '그렇다' 13.3%, '보통이다' 31.4%, '그렇지 않다' 35.4%, '전혀 그렇지 않다' 16.8%로 나타나 근무여건은 여전히 열악한 것으로 나타났다.

표 8. 수사경과제로 인한 근무여건의 개선

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	4,(2.3)	5,(2.9)	9,(2.6)
그렇다	28,(16.5)	23,(13.3)	51,(15)
보통이다	83,(49.1)	54,(31.4)	137,(40.2)
그렇지 않다	40,(23.6)	61,(35.4)	101,(29.6)
전혀 그렇지 않다	14,(8.2)	29,(16.8)	43,(12.6)
계	169	172	341(100)

t=-3.003, p=.003** **p<0.01

(3) 수사요원 승진제도 중 확대시행이 필요한 부분

수사경과에 시험승진제도는 자칫 승진시험 준비로 업무에 소홀할 수 있다[16]. 현행 승진제도 중 확대 시행이 필요한 부분에 대한 조사결과 지구대요원들은 심사 5.9%, 특진 27.2%, 시험 10.8%. 현행대로 53.3%. 수사경과자는 심사 24.4%, 특진 47.1%, 시험 16.1%. 현행대로 5%로 양 기능에 극심한 견해차가 있으나 수사경과자의 승진제도 개선이 필요한 것으로 판단된다.

표 9. 수사요원 승진제도 중 확대시행이 필요한 부분

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
심 사	10,(5.9)	42,(24.4)	52,(15.2)
특 진	46,(27.2)	81,(47.1)	127,(37.1)
시 험	17,(10.0)	28,(16.2)	45,(13.2)
현행대로	90,(53.3)	10,(5.8)	100,(29.2)
무응답	7	11	18,(5.3)
계	170	172	342

t=10.877, p=.000*** ***p<0.001

3.3 수사경과제와 수사업무의 효율성 측면

(1) 범죄현장 대응 능력의 향상 여부

수사경과제 실시로 수사경찰의 범죄현장 대응능력이 향상되었는지에 대하여 질문한 결과 지구대요원들은 '매우 그렇다' 1.1%, '그렇다' 17.7%, '보통이다' 52.6%, '그렇지 않다' 20.7%, '전혀 그렇지 않다' 8.2%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 2.9%, '그렇다' 26.7%, '보통이다' 49.4%, '그렇지 않다' 16.2%, '전혀 그렇지 않다' 4.6%로 수사요원의 경우 긍정적, 지구대요원의 경우는 부정적으로 나타났으며, 전체의 24.9%가 수사요원의 범죄현장 대응 능력의 향상에 지속적인 노력이 필요한 것

으로 나타났다.

표 10. 범죄현장 대응 능력의 향상 여부

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	2,(1.1)	5,(2.9)	7,(2.0)
그렇다	30,(17.7)	46,(26.7)	76, (22.2)
보통이다	89,(52.6)	85,(49.4)	174,(51.0)
그렇지 않다	35,(20.7)	28,(16.2)	63,(18.4)
전혀 그렇지 않다	14,(8.2)	8,(4.6)	22,(6.4)
계	170	172	342(!00)

t=2.680, p=.010* *p<0.05

(2) 형사민원 만족도 향상

수사경과제 실시로 수사경찰의 업무처리에 있어 형사민원인의 만족도가 향상되었다고 보느냐는 질문에 대하여 지구대요원들은 '매우 그렇다' 0%, '그렇다' 17.1%, '보통이다' 55.6%, '그렇지 않다' 17.7%, '전혀 그렇지 않다' 9.4%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 5.2%, '그렇다' 34.9%, '보통이다' 45.9%, '그렇지 않다' 10.4%, '전혀 그렇지 않다' 3.4% 로 전체 응답자의 20.6% 가 형사민원 만족도 향상에 부정적인 것으로 나타났다.

표 11. 형사민원 만족도 향상

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	0	9,(5.2)	9,(2.6)
그렇다	29,(17.1)	60,(34.9)	89,(26.1)
보통이다	94,(55.6)	79,(45.9)	173,(50.7)
그렇지 않다	30,(17.7)	18,(10.4)	48,(14.1)
전혀 그렇지 않다	16,(9.4)	6,(3.4)	22,(6.5)
계	169	172	341(100)

t=5.216, p=.000*** ***p<0.001

(3) 죄종별 수사 전문성 향상

수사경과제 실시로 수사경찰의 전문성 향상도를 조사한 결과 지구대요원들은 '매우 그렇다' 1.7%, '그렇다' 17.7%, '보통이다' 52.4%, '그렇지 않다' 19.5%, '전혀 그렇지 않다' 8.9%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 4.0%, '그렇다' 35.4%, '보통이다' 39.5%, '그렇지 않다' 12.8%, '전혀 그렇지 않다' 5.8% 로 나타나 전체의 23.8%가 죄종별 수사전문성 향상의 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타났다.

표 12. 죄종별 수사 전문성 향상

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	3,(1.7)	7,(4.0)	10,(3)
그렇다	30,(17.7)	61,(35.4)	91,(27.1)
보통이다	87,(52.4)	68,(39.5)	155,(46.1)
그렇지 않다	33,(19.5)	22,(12.8)	55,(16.4)
전혀 그렇지 않다	15,(8.9)	10,(5.8)	25,(7.4)
계	168	168	336(100)

t=3.606, p=.000*** ***p<0.001

(4) 제도 중 가장 시급히 개선 할 부분

현행 수사경과제에서 가장 시급히 개선할 부분 에 대한 조사결과 지구대요원은 '인력증원' 27.5%, '전문교육 강화' 25.6%, '사기진작책' 13.4%. 수사요원은 '인력증원' 50.6%, '사기진작' 14.2,% '업무의 균형배분' 12.5 % 로 나타나 기능별로 우선순위에 차이가 있으나 인력증원과 전문교육 강화, 사기진작 대책 순으로 개선이 필요한 것으로 나타났다.

표 13. 제도 중 가장 시급히 개선 할 부분

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
업무균형배분	14(8.9)	20(12.5)	34,(11)
인력증원	43(27.5)	78(50.6)	121,(39)
부적격자 퇴출	19(12.1)	8(5.1)	27,(8.7)
전문교육 강화	40(25.6)	15(9.7)	55,(17.7)
인지능력 향상	5(3.2)	2(1.2)	6,(1.9)
사기진작대책	21(13.4)	22(14.2)	43,(13.9)
출입제한완화	14(8.9)	9(5.8)	24,(7.9)
계	156(100)	154(100)	310(100)

t=-3.069, p=.002** **p<0.01

3.4 업무분장의 적정성 측면

수사경과제는 '수사관 책임수사제'와 죄종별 수사전담팀을 구성하여 수사팀장이 팀 운영을 책임지고, 소속 팀원에 대한 사건배당, 지휘, 결재와 필요시 중요사건은 직접 처리토록 하여 팀장인 경감까지 실제 수사요원화 하여 적정한 업무분장을 유도하였다.

(1) 팀장의 역할은 적정한가?

책임수사관제실시에 따른 팀장의 역할은 적정한가에 대한 조사결과 지구대요원들은 '매우 그렇다' 1.1%, '그렇다' 27.8%, '보통이다' 44.3%, '그렇지 않다' 20.1%, '전혀 그렇지 않다' 5.9%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 6.9%, '그렇다' 44.1%, '보통이다' 33.1.%, '그렇지 않다' 9.3%, '전혀 그렇지 않다' 5.8% 로 나타나 전체의 20%가 팀장의 역할에 다소 미흡한 부분이 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

표 14. 팀장의 역할은 적정한가?

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	2,(1.1)	12,(6.9)	14,(4.1)
그렇다	47,(27.8)	76,(44.1)	123,(36.3)
보통이다	75,(44.3)	57,(33.1)	132,(38.9)
그렇지 않다	34,(20.1)	16,(9.3)	50,(14.7)
전혀 그렇지 않다	10,(5.9)	10,(5.8)	20,(5.9)
계	168	171	339(100)

t=3.928, p=.000*** ***p<0.001

(2) 각 팀별 업무분장은 적정한가?

수사경찰의 각 팀별업무 분장은 적정한가? 에 대한 조사결과 지구대요원들은 '매우 그렇다' 0%, '그렇다' 21.3%, '보통이다' 50.9%, '그렇지 않다' 21.9%, '전혀 그렇지 않다' 4.7%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 1.1%, '그렇다' 40.7%, '보통이다' 37.8%, '그렇지 않다' 14.5%, '전혀 그렇지 않다' 5.2% 로 나타나 전체의 23%가 팀별 업무분장 조정의 필요성을 느끼고 있었다.

표 15. 팀별 업무분장은 적정한가?

단위: 명, (%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	0	2,(1.1)	2,(0.6)
그렇다	36,(21.3)	70,(40.7)	106,(31.4)
보통이다	86,(50.9)	65,(37.8)	151,(44.7)
그렇지 않다	37,(21.9)	25,(14.5)	62,(18.3)
전혀 그렇지 않다	8,(4.7)	9,(5.2)	17,(5.0)
계	167,	171	338(100)

t=3.105, p=.002** **p<0.01

(3) 팀 내 팀원 간 업무분장은 적정한가?

수사경찰의 업무의 효율성 확보를 위한 팀제 실시 이후 팀원 간의 업무분장은 공정한가에 대한 조사결과 지구대요원들은 '매우 그렇다' 0%, '그렇다' 20.1%, '보통이다' 45.5%, '그렇지 않다' 26.6%, '전혀 그렇지 않다' 6.5%. 수사요원들은 '매우 그렇다' 4%, '그렇다' 33.1%, '보통이다' 43%, '그렇지 않다' 12.8%, '전혀 그렇지 않다' 5.8% 로 나타나 전체의 25.7%가 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

표 16. 팀 내 업무분장은 적정한가?

단위: 명,(%)

구 분	지구대요원	수사경과요원	계
매우 그렇다	0	7,(4.0)	7, (2.1)
그렇다	34,(20.1)	57,(33.1)	91,(27)
보통이다	77,(45.5)	74,(43.0)	151,(44.8)
그렇지 않다	45,(26.6)	22,(12.8)	67,(19.9)
전혀 그렇지 않다	11,(6.5)	10,(5.8)	21,(6.2)
계	167	170	337(100)

t=3.847, p=.000*** ***p<0.001

Ⅳ. 결론 및 정책적 제언

수사경과제는 수사경찰의 전문성을 확보하여 대국민 치안서비스질의 향상을 목표로 한다.

본 연구에서는 현재 시행하고 있는 수사경과제에 대한 수사경찰과 지구대경찰관의 인식을 분석하여 제도의 발전 방안을 마련하고자 한다. 본 연구에서 조사된 현행 수사경과제에 관한 문제점을 정리하면 조직원의 의사소통의 미흡, 수사요원 사기관리상의 문제점, 수사업무의 비효율성, 업무분장의 합리성 결여 등으로 대별할 수 있으며, t-검정 결과 기능간의 '의사소통' 부분 이외 전 항목에서 유의미한 인식의 차이를 보였으며, 수사요원보다는 지구대요원이 수사경과제에 대하여 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 상호 인사교류의 단절 등으로 의사소통 및 유대감의 미흡과 기능 간 협조체제 미비로 판단된다. 이와 같은 분석에 따라 이 연구에서는 수사경과제도의 문제점에 대한 정책대안을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 조직원의 원활한 의사소통 방안이다.

조직에 있어서 원활한 의사소통은 구성원의 직무에 대한 만족감을 높여 구성원들의 친조직적인 행동은 물론 조직의 성과에도 긍정적 영향을 미치는 것이다. 조직원의 원활한 의사소통을 위하여 일정비율의 조직원에 대해 정기적으로 수사경과자와 비경과자의 교환근무를 시행하고, 기능별 업무의 특성을 잃지 않는 범위내의 당직근무, 직장교육, 기타 특별근무를 합동으로 수행하고, 지구대 휴무경찰관의 탄력근무를 순찰활동 이외에 일정 범위내의 형사활동도 가능하게 하여 부족한 수사요원의 공백을 채울 뿐만 아니라 수사업무를 체험하고 이해하는 기회를 제공하여야 할 것이다.

둘째, 수사요원의 사기관리측면으로, 수사경과에 대한 집중적인 인력 및 예산 지원의 필요성에 관한 조사결과 전체 응답자의 64%가 그 필요성을 인정하고 있는 것으로 보아 수사경과제의 성공적 정착을 위해서는 인력과 예산의 집중지원이 시급하다고 판단된다. 다만 예산과 인력은 전체 경찰예산과 인력의 일부분이 아닌 별도의 예산과 인력을 책정하여 지원하여야 할 것이다.

강력사건 발생시 폭주하는 지역형사팀의 업무량을 조정하고 최소한의 휴식시간 보장을 위하여 수사경과 희망자 등 형사민원처리 가능자들의 탄력근무 등을 활용 형사민원처리를 지원하여 그 업무량을 줄이고, 현재 사용 중인 대형 형사사무실을 개축하여 수사팀별 조사실 겸 사무실로 배정하여 형사요원의 집무환경 정비 및 근무여건을 개선하고, 피해자 보호와 피의자의 인권보호에도 만전을 기하여야 할 것이다.

대부분의 수사경찰은 시험승진에 부정적인 의견을 가지고 있다[17]. 수사경과자의 경우 특진제도의 확대 47%, 심사의 확대 24%, 시험의 확대 시행이 16%로 심사와 특진비율의 확대를 선호하였고, 현행대로 시행을 희망하는 경우는 5%에 불과 하였다. 따라서 현재 시행중인 수사경과자의 시험, 심사, 특별승진의 비율을 재조정하여 각 수사요원의 특성에 맞는 승진제도를 선택할 수 있도록 하여 수사요원의 자질향상은 물론 사기관리에 최선을 다해야 할 것이다.

셋째, 업무의 효율성 확보 방안으로, 현행 수사경과제에서 가장 시급히 보완하여야 할 부분은 인력증원과 전문교육의 강화로 나타났다. 현행 단기 전문교육과정을 대폭 강화하여 교육기간을 늘리는 등 실질적인 전문 수사관이 양성되도록 하여야 하며, 전문수사관 자격인증시험은 수사경과자 중 5년 이상 근무자만 응시 가능토록 응시자격을 제한하고 있다. 경찰공무원은 누구나 수사 업무를 수행할 수 있어야 한다. 따라서 경찰공무원은 누구든지 전문수사관 자격시험에 응시하여 합격자는 인증을 받을 수 있도록 하고, 수사부서에는 수사경과자만 배치하여야 한다고 규정하고 있어 일부 경찰관은 수사경과에 진입한 후에는 업무를 소홀히 할 수 있다. 이를 방지하기 위해서 수사경과 해제요건에 일정기간 업무실적 하위자에 한하여 정기적으로 인사교류 할 수 있도록 하여 부적격자의 배제가 제도화 되어야 한다.

마지막으로, 업무분장의 합리성 확보이다.

유능한 수사요원의 확보와 범죄로부터 안전에 관한 국민의 기대에 부응하고 전문화를 위하여 최소한 경감급까지 실제 수사요원화를 추진하였다. 팀장이 팀의 관리와 구체적 사건의 지휘 등 팀장으로서의 역할에 충실할 수 있도록 팀장 직접처리사건의 가이드라인의 설정이 필요하다.

죄종별 전문수사팀제에서는 죄명에 따른 획일적인 사건배당으로 팀별 개인별 업무분장의 합리성이 결여되어 수사요원의 불만요인이 되고 있다. 수사업무량 측정의 객관적인 기준을 설정하고, 단순사기・폭력 등 경미한 사건에 한하여 죄종별 전담제도와 별개의 전담팀을 구성하여 수사업무의 숙련도가 낮은 수사요원이 전담처리하게 하고, 숙달된 수사관에게는 난이도가 높은 사건을 배당하여 업무분장의 탄력성과 합리성을 확보하여야 할 것이다.

참 고 문 헌

[1] 박형식, *"수사경찰의 전문성과 직무효과성에 관한 연구"*, 광운대 대학원 박사학위논문, p.93, 2006.

[2] 김성언, 정세종, "수사경과제의 운용평가", 한국공안행정학회보, 제26호, p.284, 2007.

[3] 이상안, *신경찰행정학*, 대명출판사, p.307, 2001.
[4] 경찰청, *한국경찰사*, p.1078, 2006.
[5] 경찰청, 수사경찰인사운영규칙, 개정 2008. 12. 24, 훈령 534호.
[6] 이상원, "수사경과제 시행 3년 효과와 개선방안", 수사연구, pp.23-29, 2008(7).
[7] 이동희, "수사경과제 인사시스템에 관하여", 수사연구, pp.31-34, 2008(7).
[8] 김성언, 정세종, "수사경과제의 운용평가", 한국공안행정학회보, 제26호, p.284, 2007.
[9] 이상원, "수사경과제의 실효성제고 방안", 치안정책연구소연구보고서, p.73, 2006(8).
[10] 조충성, "*수사경과제 활성화 방안에 관한 연구*", 한세대 대학원 석사학위논문, 2006.
[11] 김후광, "*수사경과제 발전방안에 관한 연구*", 용인대 경영대학원 석사학위논문, 2006.
[12] 최응렬, "수사경과제 어떻게 운영되고 있나?", 지방자치, 제207호, p.52, 2005.
[13] 이영남, 신현기, *경찰조직관리론*, 법문사, 2003.
[14] 임운식, "*사회적 교환이론을 통한 경찰공무원의 안전행동에 관한 연구*", 계명대 대학원 박사학위논문, p.44, 2007.
[15] 오석홍, *인사행정론*, 박영사, p.545, 1997.
[16] 이상원, 김상균, "한국의 경찰수사경과제의 문제점과 개선방안", 한국공안행정학회, 제23호, pp.505-531, 2006.
[17] 이상원, 김상균, "한국의 경찰수사경과제의 문제점과 개선방안", 한국공안행정학회, 제23호, p.525, 2006.

저 자 소 개

최 무 찬(Mu-Chan Choi) 정회원

- 2004년8월 : 서울디지털대학교 법무행정학과(법학사・경찰학사)
- 2007년 2월 : 영남대학교 행정학과(행정학석사)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 경산경찰서 경무과장

<관심분야> : 경찰행정, 범죄학, 민간경비