
개정된 경찰채용시험과목에 대한 고찰*

정 연 균*

[국문요약]

경찰의 직무는 대한민국의 사회를 유지하고 형성하는데 있어서 없어서는 아니되는 중요한 직무이고, 이 직무를 수행하는 경찰공무원의 직무수행능력도 아주 중요하다. 그러므로 경찰의 직무를 성실히 수행하고 국민의 신뢰를 얻는 경찰관의 채용이 더욱더 중요시 된다.

이 연구는 이런 배경에서 현재보다 나은 경찰관을 채용하기 위해서 현행 경찰공무원 채용제도의 문제점과 개선방안을 살펴보았다. 특히 이 연구는 채용부분에서 소개되는 여러 문제점들 중 순경공채에서의 시험과목에 대한 문제점과 개선방안을 소개하였다. 순경공채에서 시험과목변경의 문제점으로 소개되는 것은 첫째, 고졸출신의 취업장려정책으로 도입된 국어, 사회, 과학, 수학과목이 과연 경찰채용시험으로서 적합한 것인가이다. 둘째, 위 시험과목이 기존 시험과목(영어, 국사는 제외)과 선택제로 운영되기에 이 과목으로 인해 선발된 경찰공무원이 경찰업무에 적합한지도 문제가 된다. 셋째, 위 시험과목으로 선발된 경찰관의 업무부적용으로 인한 이직문제도 앞으로 심각한 문제로 도래될 수 있다는 것이다. 경찰채용시험과목변경에 한정해서 도출된 위 문제점을 개선하기 위해서는 첫째, 고졸취업장려정책으로 도입된 국어, 사회, 과학, 수학과목이 폐지되어야 한다. 정부의 고졸취업장려정책은 정책적 측면에서 어느정도 이해가 되지만 전문적인 업무를 수행하는 경찰공무원 임용에 솔직히 도움이 되지 않

* 논문투고일 2015. 1. 30., 논문심사일 : 2015. 2. 26., 게재확정일 : 2015. 2. 28.

** 울산대학교 경찰학과 겸임교수, E-mail : jung1336@hanmail.net

는 과목으로 보이기 때문이다. 둘째, 경찰업무는 막연히 생활을 하기 위한 직장의 개념으로 접근해서는 안 되는 직무이므로 경찰에 호의적이고 적성에 맞는 인재를 선발하는 것이 중요하기 때문에 경찰채용에서 특채를 더욱 확대할 필요가 있다. 셋째, 더욱 전문적인 인재를 채용하기 위해 경찰업무에 적합한 시험과목으로 개편이 필요하다.

주 제 어 : 경찰채용, 필기시험, 시험과목, 특채, 채용제도

목 차

I. 서론
II. 경찰공무원 채용시험제도의 이론적 배경
III. 현행 경찰공무원 채용시험제도
IV. 경찰공무원 채용시험 과목변경에 따른 문제점과 개선방안
V. 결론

I. 서론

많은 외국인들이 한국에 오는데 이 외국인들이 공통적으로 한국에 대해 찬사를 보내는 부분이 바로 한국의 치안상황이다. 자정 이후 도심의 길거리를 활보해도 특별한 위험상황이 발생하는 경우가 드물고, 신고를 하면 5분이내 경찰이 도착하는 치안상태만으로 보면 전 세계적으로도 안전한 국가에 해당되는 것이 대한민국이다. 이런 상황은 대한민국의 정책적인 부분도 영향을 미치지만 직접적으로는 현 대한민국의 10만이 넘는 경찰관들의 노고라고 생각된다. 우수한 인재가 경찰이라는 직업을 선택하고 선택된 경찰은 자기 직분에 맞게 업무를 수행함으로써 이런 치안상태를 유지하는 것으로 보여지는데 그럼 우수한 인재를 유능한 경찰로 유입하는 경로가 중요한데 이 경로가 경찰채용시험제도인 것이다.

현행 경찰공무원 채용경로는 크게 공채와 특채라는 두 부분으로 나뉘어지고 있다. 공채는 말그대로 공개채용으로써 치열한 경쟁을 통해 엄격히 선발되어지고 있고, 특채는 전문적인 분야의 인재를 적절하게 채용하고 있는 실정이다. 최근 경찰공무원에 대한 업무 선호도, 사회적 지지, 생활의 안

정화로 인해 타 직렬보다 많은 인기가 있어 공채부분은 상당한 경쟁이 이루어지고 있다. 청소년들의 직업선호도를 보아도 경찰공무원은 항상 상위권에 랭킹될 정도로 인기가 있는 직업이다. 이런 사회적 현상에 비추어 보다 유능한 인재를 경찰공무원으로 채용하는 것 역시 대한민국의 치안을 책임지고 있는 경찰이 우선적으로 고려해서 적합한 정책을 수행해야 하는 분야인 것이다.

이러한 상황에서 2014년부터 공채부분에 있어 경찰채용시험과목의 변경으로 순경채용방식이 변동되었다. 지금까지 여러 차례 채용제도의 변경이 있어왔기에 2014년의 변경된 제도가 우수한 인재를 영입하는 채용제도의 큰 틀을 크게 변동시키지는 않는다고 생각할지 모르겠지만 이 연구를 하려는 필자는 이번 변경된 채용제도는 오히려 예전 채용방식보다 퇴보된 채용방식으로 여겨진 까닭으로 이 연구를 하고자 한다.

경찰공무원의 직무는 타 직렬의 직무와는 달리 공공성, 긴급성, 위험성 등을 가지기 때문에 이러한 경찰공무원의 직무에 적합한 인재를 영입해야 할 것인데도 변경된 채용제도는 이를 충족시키지 못할 우려가 있다는 비판을 면할 수 없을 것 같다. 채용제도는 지원자들의 능력을 제대로 평가하여 이에 아주 적합한 인재를 찾아 조직이 원하는 직무를 수행케 하는 경찰학의 한 분야이다. 이런 채용제도는 장래 경찰조직이 국민의 신뢰성을 확보하고 국가의 안전을 책임지는 부분에서는 아무리 강조해도 지나치지 않는 것이다.

이 연구는 2014년 변경된 경찰채용시험제도 중 필기시험의 문제점들을 살펴보고 이를 분석한 후에 정책적 제언을 하기 위한 목적으로 이루어지고 이 문제점들의 고찰을 통해 보다 우수한 인재를 영입할 수 있게 개선방안을 소개하고자 한다.

이 연구는 다양한 채용절차 중 공채부분으로 한정하고, 공채부분에서도 2014년부터 변경된 필기시험과목에 대한 문제점들을 분석한 후 개선방안을 소개하고자 한다. 필기시험이 아닌 체력시험, 면접시험, 적성검사 등은 논외로 하고 향후 연구부분으로 남겨놓고자 한다.

Ⅱ. 경찰공무원 채용시험제도의 이론적 배경

1. 경찰공무원 채용시험제도의 의의

경찰채용시험제도에 관한 의의를 설명하기에 앞서 채용과 관련되어진 용어들의 정리가 필요한 것 같다. 채용과 관련해서 사용되어지는 용어들을 살펴보면 일반적으로 임용, 채용, 선발 등의 용어를 많이 사용하는데 이 용어들을 구분할 필요가 있는 것 같다(석청호, 2010: 74).

임용(employment)이란 경찰에서 인원을 충원하여 임무를 부여하는 큰 활동을 말하는 것으로 보여진다. 밖에서 임용하는 외부임용과 내부에서 임용하는 내부임용으로 구분할 수 있는데 경찰조직에서 사람을 충원해서 사용하는 활동을 말하는 것이다(석청호, 2010: 74).

채용(recruitment)이란 인력충원의 큰 개념인 임용에서 특히, 외부임용을 통해 인력을 충원하는 것을 말하는데 경찰조직에 적합한 인재들을 유인하여 선발해서 적재적소에 배치하는 활동을 말한다(석청호, 2010: 74).

선발(selection)이란 경찰공무원에 지원한 응시자들 중 그에 합당한 직위에 가장 필요한 사람을 최종적으로 선택하여 취임시키는 일련의 활동을 의미한다(이영남, 2007: 230). 이와 같은 개념을 정리해 보면 선발은 채용보다는 좁은 개념이라고 할 수 있다(임창호, 2001: 154).

제대로 된 경찰공무원의 채용을 위해서는 적합한 인재들을 선발하여야 하는데 이를 이루는 수단이 바로 시험(examination)이다(신현기, 2011: 29). 경찰채용시험에서 말하는 것은 바로 선발시험을 의미하는 것이라고 봐도 무방하리라 본다. 경찰공무원이 되길 원하는 지원자들 중 시험을 통해 선발하여 적재적소에 배치하는 일련의 과정이 바로 경찰채용시험제도의 의의라고 볼 수 있다.

2. 경찰공무원 채용시험의 효용성

1) 효용성

효용성이란 쓸모나 보람이 있는 성질을 말하는 것인데 현행 경찰공무원 채용시험이 효용성을 가지고 있는지 판단하는 것은 아주 중요한 부분이다. 왜냐하면 효용성이 있어야 경찰조직에 적합한 인재가 선발되어서 경찰의 업무를 제대로 수행할 수 있기 때문이다.

그러나, 오늘날 경찰공무원 채용시험의 효용성에 대해 비판하는 학자들이 많이 있다. 현행 경찰공무원 채용시험이 우수한 인재를 제대로 선발하는 것이 아니라 단지 남는 지원자를 실격시키기 위한 시험이라든가 시험과 직무수행이 관련되지 않는다는가, 채용시험이 당장 무엇을 할 수 있는가를 알아 낼 수 있을 뿐 장래를 예측할 수는 없다고 하는 등의 비판이 있는 것이 사실이다(오석홍, 2000: 165-166; 이영남, 2006: 124-128). 효용성을 갖춘 채용시험이어야만 외부에서 우수한 인재를 선발하여 최고의 효과를 얻을 수 있기에 경찰채용시험의 효용성은 아주 중요하다.

이런 효용성을 갖추기 위해서 일반적으로 요구되는 몇 가지 기준이 있는데 그 기준은 채용시험이 타당성, 신뢰성, 난이도, 객관성, 실용성을 지녀야 한다는 것이다.

2) 경찰채용시험의 효용성 기준

일반적으로 경찰공무원 채용시험이 효용성을 갖기 위해서는 다음과 같은 5가지의 기준을 요구한다.

첫째, 타당성(validity)이다. 시험의 타당성이란 시험이 측정하려는 내용을 그 시험이 정확하게 측정하고 있는가를 나타내는 것이다. 예를 들어서 경찰공무원을 선발하는 경우 그 수단이 되는 선발시험을 통해 채용된 후보자들의 근무성적과 채용 당시 그들의 시험성적을 비교해 양자의 상관도가 조금이라도 더 높은 경우는 시험의 타당성이 높다고 볼 수 있는 것이다(강성철 외, 2007: 282). 시험의 타당성에 대해 ① 시험성적이 채용 후 근무실적기준과 얼마나 부합하는가를 나타내는 기준타당성(criterion-related validity), ② 시험을 통해 측정하는 내용이 직무수행의

중요한 국면을 대표할 수 있느냐를 나타내는 내용타당성(content validity), ㉔ 성공적인 직무수행을 위하여 필요한 중요한 자질적 특성을 측정하는지를 설명하는 구성타당성(construct validity)으로 나누어 설명하는 경우도 있다(F. A. Nigro and L. G. Nigro, 1998: 87-110).

둘째, 신뢰성(reliability)이다. 시험의 신뢰성이란 한마디로 그 시험을 믿을 수 있는가를 말한다. 측정수단으로서 시험의 일관성을 의미한다. 예를 들어 같은 사람이 같은 시험문제를 치르는 시간을 다르게 하여 행한 경우에도 그 결과로 나타난 성적이 별로 차이가 나지 않는다면 이는 시험의 신뢰도가 높다고 볼 수 있다. 그러므로 무엇보다도 시험의 신뢰도를 높이기 위해서는 질문의 내용이 모호하지 않아야 하고 그 시험의 채점기준을 표준화해 채점의 객관성을 높이고 출제문항의 수를 늘려야 한다는 주장이 제기되고 있다(이영남, 2007: 232). 시험이 신뢰성이 없는 경우는 타당성을 가질 수 없다. 그러나 신뢰성이 높다고 해서 반드시 타당성이 높은 시험은 아니다(강성철 외, 2007: 283).

셋째, 난이도(difficulty)이다. 시험의 난이도란 시험의 어려운 정도를 말한다. 시험이 효율적이라면 시험의 난이도가 적절해야 할 것이고 변별력이 있어야 할 것이다. 너무 어렵거나 너무 쉬워도 안 될 것이다. 따라서 시험은 응시자의 능력을 식별할 수 있을 정도로 난이도를 달리할 필요가 있다. 왜냐하면, 이들의 능력을 비교하여 더 많은 능력을 소유한 자를 선발하려는 의도가 시험의 본질이기 때문이다(강성철 외, 2007: 283).

넷째, 객관성(objectivity)이다. 시험의 객관성이란 채점의 결과가 채점자의 주관적 판단에 의해 좌지우지 되지 않는 것을 의미한다. 시험의 객관성이 미흡하면 시험절차의 기초가 무너지기 때문에 효용성의 다른 요건들을 논의할 여지가 없어진다(오석홍, 1993: 184). 일반적으로 주관식 시험보다는 객관식 시험이 높은 객관성을 확보할 수 있는데 주관식 시험의 객관성을 측정하는 방법으로는 ㉕ 동일한 시험을 동일한 채점자가 시간을 달리하여 2회 채점하여 그 결과를 비교하는 방법, ㉖ 동일한 시험을 2인 이상의 채점자가 채점하여 그 결과를 비교하는 방법, ㉗ 사전에 작성한 모범답안과 채점된 답안을 비교하는 방법 등이 있다.

다섯째, 실용성(practicability)이다. 시험의 실용성이란 많은 지원자 중 적합한 인재를 찾는 시험에서 시험의 관리비용을 적게 들도록 경제적 측면을 고려하는 것을 말한다.

Ⅲ. 현행 경찰공무원 채용시험제도

1. 채용시험제도의 개요

현행 경찰공무원의 채용시험은 필기검사·신체검사·체력시험·종합 적성검사·면접시험 또는 실기시험과 서류전형에 의한다. 다만, 시험실시권자는 업무내용의 특수성 기타 사유로 필요하다고 인정하는 경우에는 체력검사를 실시하지 아니 할 수 있다라고 경찰공무원임용령에 규정되어 있다(경찰공무원임용령 35조). 시험과목이 변경되고 처음 실시되는 2014년 시험부터의 채용절차를 한번 살펴보면 다음과 같다. 지금부터 살펴보는 절차는 순경공채시험에 있어서 필기시험에 관한 것이다.

2. 응시자격

경찰공무원 채용시험에 응시하려는 사람은 최종시험 예정일이 속한 연도에 18세 이상 40세 이하의 응시연령에 해당하여야 한다. 다만, 응시상한연령을 1세 초과한 사람으로서 1월 1일에 출생한 사람은 경찰공무원 채용시험에 응시할 수 있다(경찰공무원임용령 39조 제1항). 그리고 경찰공무원은 신체 및 사상이 건전하고 품행이 방정(方正)한 사람 중에서 임용하는데 다음에 해당하는 자는 경찰공무원으로 임용될 수 없다. 이에 해당하는 자로는 ㉠ 대한민국 국적을 가지지 아니한 사람, ㉡ 「국적법」 제11조의2 제1항에 따른 복수국적자, ㉢ 금치산자 또는 한정치산자, ㉣ 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람, ㉤ 자격정지 이상의 형(刑)을 선고받은 사람, ㉥ 자격정지 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람, ㉦ 징계에 의하여 파면 또는 해임처분을 받은 사람이다(경찰공무원법 제7조). 아울러 예전에는 학력제한을 두었지만 현행 채용제도는 학력제한을 없앴다.

3. 필기시험

순경공채시험의 경우 2014년부터 필수과목인 한국사, 영어와 선택과목인 경찰학개론, 형법, 형사소송법, 사회, 과학, 수학, 국어 중 3과목을 선택해서 응시할 수 있다(경찰공무원임용령 제41조). 순경 공개경쟁채용시험 선택과목 중 국어, 수학, 사회, 과학의 세부과목 및 출제범위는 ㉠ 국어는 한문 포함, ㉡ 수학은 수학(고교 1학년 과정), 수학 I, 미적분과 통계 기본, ㉢ 사회는 법과 정치, 경제, 사회·문화, ㉣ 과학은 물리 I, 화학 I, 생명과학 I, 지구과학 I 을 포함한다.

<표 1>과 같이 기존에 선택과목없이 5과목으로 실시되던 필기시험이 일부과목들을 선택하여 응시하는 방식으로 변경이 되었다.

<표 1> 필기시험 제도의 변경

개정 전	개정 후
필수 5과목 한국사, 영어, 형사소송법, 형법, 경찰학개론	필수 2과목 한국사 영어 선택 3과목 경찰학개론, 형법, 형소법, 사회, 과학, 수학, 국어

순경의 공개경쟁채용시험에 있어서는 필기시험의 경우 매과목 40퍼센트 이상의 득점자중에서 선발예정인원을 고려하여 고득점자순으로 합격자를 결정한다(경찰공무원임용령 제43조).

<표 2> 선택과목의 조정점수제도

$\text{조정점수} = \left\{ \frac{(\text{응시자의 점수} - \text{응시자가 선택한 과목의 평균점})}{\text{응시자가 선택한 과목 점수의 표준편차}} \right\} \times 10 + 50$
<p>1. 응시자가 선택한 과목 점수의 표준편차는 다음의 계산식에 따라 산출한다.</p> $\sqrt{\frac{(\text{응시자가 선택한 과목의 점수} - \text{응시자가 선택한 과목의 평균점})^2 \text{의 총합계}}{\text{응시자가 선택한 과목의 응시인원수} - 1}}$
<p>2. 조정점수의 산출 결과 0점 미만의 점수는 0점으로 처리한다.</p>

필수과목의 경우는 전체 수험생이 시험을 보므로 성적순으로 정하면 되지만 선택과목의 경우에는 어느 과목을 선택한 것에 따라 희비가 달라질 수 있으므로 <표 2>와 같은 방식의 조정점수제를 도입하였다.

경찰공무원임용령 제43조의 “매과목 40퍼센트 이상”이란 응시자의 조정점수와 조정 전 점수 중 어느 하나가 40퍼센트 이상에 해당하는 것을 말한다.

필기시험은 각 과목 20문항씩 객관식 4지선단형이고 소요시간은 1문제당 1분씩으로써 총 100분간 진행한다.

IV. 경찰공무원 채용시험 과목변경에 따른 문제점과 개선방안

1. 경찰공무원 채용시험과목 변경에 따른 문제점

새로운 시험과목이 시행된 2014년 이전 경찰공무원 채용시험과목은 형법, 형사소송법, 경찰학개론, 영어, 국사로써 모두 필수과목이었다. 그리고, 형법, 형사소송법, 경찰학개론은 실무에 적합한 과목으로써 시험과목으로 적절하다고 보여졌는데 2014년부터 새롭게 시행되는 채용시험과목은 앞서 소개한 바 필수과목인 영어, 국사, 선택과목은 형법, 형사소송법, 경찰학개론, 사회, 과학, 수학, 국어 중 3과목을 선택해서 시험을 치루고 있다. 시험과목 변경으로 어떠한 문제점들이 있는지, 그리고 그 문제점들을 개선할 수 있는 방안은 무엇이 있는지 이 장에서 살펴보도록 하겠다. 이 연구는 2014년 새롭게 시행되는 채용시험에 있어서 과목변경과 관련하여 논의하도록 하겠다. 그 외 체력검사, 면접검사, 적성검사 등의 논의는 이후 연구로 남겨두도록 하겠다.

1) 전문성 결여(형법, 형사소송법, 경찰학개론 미선택시)

2014년 이전의 채용과목에서 현재 선택과목제로 변경된 이유로 소개하

는 것이 고졸출신의 취업장려책의 일환이라는 것이다. 물론 정부의 정책 변환은 어느 정도 수궁을 할 수 있다. 지금 현재 10명 중 8명은 대학을 가는 실정이고 대학을 졸업한다고 하더라도 취업이 상당히 힘든 상황인데 정부 입장에서는 대학을 졸업하지 않더라도 취업하는데 아무런 장애가 없는 사회를 만든다는 큰 취지는 어느정도 이해가 가는 요인이다. 고등학교 교육과정만 이수해도 사회에 진출하는데 아무 지장이 없다면 학문을 하고자 하는 사람만 대학을 가고 나머지는 사회에 빨리 진출을 하니 정부입장이나 학생들 입장에서도 좋을 것이다. 그러나, 현실은 고졸출신의 취업이 쉬운 상황이 아니니 정부가 앞장서서 공무원 채용시장에서 먼저 선택과목제를 시행한 것이라 여겨진다.

고등학교를 졸업한 학생이 경찰공무원을 하려면 필수과목인 영어, 국사, 선택과목 중에서는 고등학교에서 배우지 얼마되지 않은 국어, 수학, 사회, 과학 중에 3과목을 선택해서 시험을 보면 될 것이다. 고등학교 성적이 우수한 학생은 고등학교 졸업 후 다음년도에 바로 경찰공무원이 될 수 있으므로 중간에 공백없이 사회에 바로 진출하니 이 제도는 지금보다는 한 단계 진전한 것으로 보일 수도 있을 것이다. 그러나, 경찰공무원의 업무를 살펴보면 꼭 그렇지가 않다는 것을 알 수가 있다.

경찰공무원직무집행법 제2조에서는 경찰의 직무에 대해 규정하고 있는데 이에 의하면 경찰은 1. 국민의 생명·신체 및 재산의 보호 2. 범죄의 예방·진압 및 수사 3. 경비, 주요 인사(人士) 경호 및 대간첩·대테러 작전 수행 4. 치안정보의 수집·작성 및 배포 5. 교통의 단속과 위해의 방지 6. 외국 정부기관 및 국제기구와의 국제협력 7. 그 밖에 공공의 안녕과 질서유지에 관한 직무를 수행하고 있다. 만약, 채용시험과목으로 영어, 국사, 사회, 과학, 수학을 선택해서 경찰공무원으로 임용되었다면 과연 위 7가지 경찰의 직무를 수행할 수 있을 것인가가 의문스럽다. 한 가지 예를 든다면 경찰의 직무 중 범죄수사의 경우 무엇이 범죄이고 범죄라면 어떤 절차에 의해 어떤 수사방법을 행할 것인지를 숙지해야 할 것인데 위의 선택과목으로 채용된 경찰공무원이라면 업무수행하기가 쉽지 않을 것이다. 한마디로 지금의 채용시험과목제도라면 전문성이 결여되는 아주 큰 문제점이 있다고 말할 수 있다.

2) 교육훈련의 어려움

시험과목은 전문성이 부족한 과목을 선택했다고 하더라도 실제 채용시험 합격 후 교육훈련을 통해 실전에 배치되므로 교육훈련 시기에 집중적으로 실무과목을 공부하면 될 것이다라고 현행 제도를 시행한 측에서 주장을 한다. 실무에 적정한 과목이라 보여지는 형법, 형사소송법, 경찰학개론은 교육훈련 시기에 이를 선택해서 입교한 교육생과는 별도로 집중적으로 교육을 하면 경찰공무원 직무를 수행하는데 아무런 어려움이 없다고 주장한다. 그러나, 이는 너무 안일한 생각이라 보여진다.

법학 과목인 형법과 형사소송법은 오래전부터 연구되어온 학문으로써 법률적 체계, 즉 Legal Mind가 정립되어지려면 많은 공부가 이루어져야 하는데 단시간에 이것을 달성하기는 쉽지가 않다. 경찰의 직무는 국민의 기본권을 제한하는 업무가 대부분이라 확실하게 국민의 기본권을 제한하는 사유에 해당되는 여부는 많은 법률적 지식을 요하는데 현행 교육훈련 시기에 집중적으로 교육하기가 쉽지가 않다. 그래서 교육훈련 시 어려움이 예상되는 것도 현행 채용시험과목에 대한 문제점이다.

3) 임용이후 퇴직 증가 예상

앞서 경찰의 직무는 7가지인데 이 직무는 일반시민이 수행하기가 쉽지 않은 직무들이다. 한마디로 경찰의 직무는 어느 정도 사명감을 가진 자만이 수행할 수 있는 직무들이다. 현행 선택과목제로의 전환은 경찰공무원이 되고자 하는 대상을 넓은 점을 장점으로 주장하고 있지만 실제로는 경찰공무원의 사명감을 가지지 않고 여러 과목 중 자신이 시험을 볼 수 있는 과목이 있다는 사실만으로 일단 합격해서 취업을 우선시 하는 수험생이 현재 많이 지원하고 있는 실정이기도 하다. 사명감 없이 직무를 수행하는 것은 결과가 어떻게 될 것인지는 누구든지 추론할 수가 있을 것이다.

국가는 국민의 세금으로 국민의 치안을 책임지는 훌륭한 경찰공무원을 양성하기 위해 많은 시간과 비용을 투입하여 교육을 시킨다. 그러나, 취업이 우선시 되어 사명감 없이 경찰공무원의 길을 가게 된 사람은 당연히 직무에 적응을 하지 못하게 될 것이고 마지못해 직무를 수행하면서

자신의 직업에 만족도를 느끼지 못할 것으로 예상된다. 그렇게 되면 국가는 국민의 세금을 들여 경찰공무원을 선발했지만 채용된 경찰공무원은 적응을 하지 못해 퇴직하는 경우가 빈번할 것임이 충분히 예상되는 사안이다.

임용이후 퇴직의 경우는 현재 처음 시행된 올해에 이 부분을 평가하기는 적절하지 않다고 보여지지만 충분히 예상되는 추론이라 생각되므로 문제점으로 소개하려고 한다. 물론 임용이후 퇴직의 증가는 시간이 어느 정도 지난 후 검증해야 할 문제라 여겨지고 이 부분은 향후 연구로 남겨 두고자 한다.

4) 표준점수제 도입으로 인한 혼란

필수과목인 영어, 국사를 제외하고 선택과목제로써 3과목은 각각의 난이도가 다르기 때문에 어떤 과목을 선택했느냐에 의해 결과가 달라질 수가 있다. 이를 해결하기 위해 수능시험에서 채택하고 있는 표준점수제를 도입하고 있는데 표준점수제는 앞에서 소개한 대로 난이도에 따라 실제 점수와 달리 다른 과목과 형평을 맞춰 점수를 부과하는 채점방식이다. 난이도가 차이가 나니 이렇게 해결하는 것도 좋은 방법이 되기도 할 것이다. 그러나, 필수과목인 영어, 국사는 그 점수 그대로 평가를 받지만 선택과목은 표준점수제로 평가를 받으니 실제 채용시험에서는 선택과목은 표준점수제로 거의 비슷하게 맞춰지므로 필수과목인 영어, 국사가 당락을 좌우하게 되었다.

영어, 국사가 과연 경찰공무원 시험에서 당락을 좌우할 만한 과목인지가 의문시 된다. 실제 2014년 시험에서 영어, 국사는 좋은 점수가 아니지만 실무에 적합한 과목인 형법, 형사소송법, 경찰학개론은 점수가 잘 나온 수험생과 필수과목인 영어, 국사는 점수가 좋는데 형법, 형사소송법, 경찰학개론의 점수가 좋지 못한 수험생의 경우에 표준점수제로 환산하기 전 총점은 같다고 할 경우에 실제 시험에 합격하는 수험생은 전자, 즉 영어, 국사는 점수가 좋고 선택과목이 점수가 좋지 못한 경우이다. 실무에 더 적합한 과목의 성적이 좋은 수험생이 반대로 불합격이 되는 그런 사례도 전해지고 있다. 그래서 과연 표준점수제 도입이 혼란을 가중하는 것이 아닌가가 문제점으로 생각해 볼 수가 있을 것 같다.

5) 영어, 국사시험 존치에 대한 의문

공채시험에서 필수과목인 영어, 국사시험과목은 시험당락을 좌우할 수 있을 정도로 아주 중요한 과목이다. 실제 수험생들이 제일 공들여 공부하는 과목도 이 두과목인데 과연 실무에서 이 두과목이 업무를 수행하는데 아주 적합한 것인가는 의문이다. 업무수행 중 영어를 사용하는 빈도가 많은 것도 아니고 역사내용이 업무수행에 영향을 크게 미치는 것도 아니기에 이 두과목이 필수과목으로써 시험에 당락을 좌우케 하는 것은 의문이다. 시험을 준비하는 수험생의 경우 실무과목인 형법, 형사소송법, 경찰학 개론의 경우는 상당한 실력을 갖추고 있지만 필수과목인 이 두과목의 경우 특히, 영어의 경우 과락자나 아주 저조한 점수로 인해 불합격을 당하는 수험생이 만연한게 현 실정이다. 외국인에 대한 수사는 외사계 요원이 담당하면 될 것이고 한국 역사에 대한 인식과 내용은 교육훈련 과정이나 직무교육에서 다루면 충분하리라 여겨지기에 필수과목인 이 두과목의 존치에 대해서는 의문이다.

2. 경찰공무원 채용시험과목 변경에 대한 개선방안

경찰공무원 채용시험과목 변경에 따른 문제점들을 살펴보았다. 그 외에도 여러 가지 견해차이의 문제점들이 있을 수 있지만 변경된 과목변경 시험제도는 大보다는 小를 추구하는 것이라 보여지므로 개선점이 필요하다고 보여진다. 변경된 채용시험에 대한 개선방안으로는 다음과 같다.

1) 선택과목제 폐지

경찰채용시험의 목적은 경찰공무원으로써 업무를 제대로 또는 성실히 수행할 수 있는 후보자를 선발하는 것이다. 국민의 생활환경 깊숙이 들어가 있는 경찰의 업무를 전문성이 결여된 자(국어, 사회, 과학, 수학과목 선택시)가 관여한다면 경찰을 바라보는 국민의 신뢰는 전문성을 갖춘 경찰을 상대하는 경우보다 무너질 것이다. 즉, 경찰의 전문성에 의문이 제기된다면 국민이 경찰을 믿지 못한다는 것이다. 그러므로, 경찰의 직무와 관련이 없는 국어, 사회, 과학, 수학의 과목은 폐지되어야 할 것이다.

선택과목 시험제도로 인하여 다른 직렬의 공무원시험을 준비하는 수험생들도 경찰채용시험을 치를 수가 있기에 사명감 없는 경찰공무원을 양성하는 역할을 할 수 있는 제도 또한 이 시험제도이다. 다른 직렬의 공무원과는 전혀 다른 업무를 수행하는 경찰공무원을 선발하는데 사명감도 없이 과목이 같다는 이유로 시험에 응할 수 있고 이런 수험생이 채용된다면 그 부작용은 고스란히 국민들에게 돌아갈 것이다. 그러므로, 고졸 취업장려책으로 도입된 이 과목들은 경찰공무원 채용시험에 혼란만 가중되고 전문성이 없는 인력을 경찰공무원으로 임직시키는 제도이므로 빠른 시간내에 폐지되어야 할 것이다.

2) 필수과목(영어, 국사) 조정

아울러 필수과목인 영어, 국사과목의 존치가 필수적인가도 고민해 볼 대상이다.

경찰공무원이 외사업무를 수행하지 않는한 영어를 사용할 기회가 얼마나 될 것이고, 실제 영어를 사용하더라도 생활영어 수준인데 실제 시험에서는 생활영어와는 다른 형식으로 시험을 보므로 영어과목이 경찰공무원채용에 당락을 좌우할 만한 과목인지 의문스럽다. 국사과목의 경우 대한민국 국민으로서 대한민국의 역사를 안다는 것은 당연하다고 여겨지지만 경찰공무원채용에 당락을 좌우할 만한 과목인가도 의문스럽다.

또한 영어의 경우는 실제 경찰시험 수험생들이 제일 어려워 하는 과목이고 영어점수의 향상을 위해 비용과 시간이 많이 소요되기에 수험생들이라면 누구라도 영어에 대한 공포와 두려움이 있다. 업무와 연관하여 꼭 필요하다면 모르겠지만 지금의 경찰업무에 있어서는 영어가 필수과목이 되어야 한다고 보기가 어렵다. 그러므로 영어와 국사는 자격시험으로 대체하고 기본적인 소양만 갖추면 통과되는 시스템으로 전환하는 것이 필요하다고 보여진다. 기본적인 소양만 갖추어도 경찰직무를 수행하는데 전혀 지장이 없다고 보여지기 때문이다.

3) 특채시험의 확대

사명감이 없는 경찰공무원의 유입으로 교육훈련과 임용이후 퇴직증가의 문제점에 대해서는 경찰공무원의 특채제도를 점진적으로 확대해 볼 필요가 있을거라 보여진다. 특채제도 중 경찰행정학과 출신과 이수과목의 이수로 선발되는 경찰학과 특채의 경우 그 누구보다 사명감이 철저한 수험생들이 대상이 되므로 경찰직무를 수행하기에 아주 적합한 대상이라고 여겨진다. 경찰의 직무는 다른 어떤 업무보다 사명감이 요구되므로 경찰에 호의적이고 경찰업무를 자랑스럽게 여기는 수험생들이 경찰공무원으로 입직되면 실제 직무에서 만족할 만한 성과를 낼 것이고 직무만족도도 상당히 높게 나올 것이라 예상된다.

경찰학과 특채가 아닌 다른 특채제도도 아울러 많은 도움이 될 것이라 보여지는데 예를 들어, 학교전담 특채, 전의경 특채, 과학수사 특채 등도 사명감 있는 경찰공무원을 입직시키는 경로가 되므로 지금보다 더욱 확대할 필요가 있다고 보여진다.

특채시험에 대해서는 지금 현재의 특채방식보다는 보다 적합한 인재를 채용하는 새로운 채용제도를 도입할 필요도 있다. 현재의 공채시험과는 다른 시험과목으로 채용하지 말고 주관식 시험이나 보다 정밀한 면접시험 등 업무에 아주 적합한 인재를 찾는 다양한 선발제도가 필요하다고 본다.

4) 실무교육의 강화

최종합격 후 실무교육을 담당하는 기관은 중앙경찰학교이다. 명실공히 경찰전문 교육기관으로써 최종 선발된 교육생을 최고의 경찰공무원으로 실무에 투입되도록 교육하는 기관이다.

아울러 선택과목제로 인해 전문성이 결여된 최종 선발자가 나오기에 실무교육의 강화가 아주 중요하다고 보여진다. 최종 선발은 되었지만 실무교육기간에 부적격자를 배제하고 적격성을 갖춘 경찰공무원을 실무에 투입되게 하기 위해서라도 실무교육은 보다 강화되어야 할 것이다. 10만 경찰을 넘어 12만 경찰의 시대가 도래되므로 교육기관에서 보다 적합한 인재가 양성되어 경찰업무를 수행하도록 실무교육의 역할이 아주 중요해

졌다고 보여진다.

실무교육의 강화는 부적격자를 배제시키고 경찰업무에 대한 동기부여와 국민에 대한 경찰의 인식을 제대로 부여한다는 측면에서 실효성이 있다고 보여진다.

5) PMAT 전면 활용

장기적으로는 필기시험의 승패에 따라 경찰공무원으로 입직할게 아니라 오랜 시행착오를 거쳐 새로운 경찰공무원직무적격성검사(Police Man Aptitude Test)을 개발하여 경찰공무원의 직무에 아주 적합한 인재를 채용하는 절차를 도입하여야 할 것으로 보여진다. 현행제도는 필기시험, 체력시험, 적성검사, 면접시험 등 많은 절차로 경찰공무원을 채용하고 있지만 실제 업무에서 적합하지 않고 문제를 드러내는 경찰공무원이 많이 있는 실정이다. 경찰공무원으로 채용된 이후 부적격한 행위로 구설수에 오른다면 경찰의 국민에 대한 신뢰와 경찰의 자존감은 크게 상실될 것이다. 그러므로, 실제 직무수행시 아주 적합한 경찰공무원을 채용하기 위한 경찰공무원직무적격성검사(Police Man Aptitude Test)을 개발하여 시행하여야 할 것이다. 많은 시간과 비용이 들겠지만 우리나라에 적합한 PMAT를 최대한 빠른 시일에 개발하여 현재의 문제점이 노출된 채용제도를 개선하는 것이 미래의 세대에 제대로된 경찰공무원을 양성하게 하는 것이라 생각된다.

V. 결 론

21세기 지구상의 여러 문제 중 치안의 문제는 아무도 도외시 할 수 없는 문제이다. 치안을 담당하는 국가기관은 경찰이고 이 경찰의 직무를 아무리 강조해도 지나치지 않다고 보여진다. 아울러 이렇게 중요한 직무를 수행하는 경찰공무원을 선발하는 채용제도 또한 중요한 연구분야 중의 하나이다. 적합하지 않은 경찰공무원의 채용은 치안의 공백을 초래하게 되고 아울러 국가의 신뢰를 저하시키는 원인이 되기도 한다. 그러므로 적합한 경찰공무원 채용은 국민이 국가에 신뢰를 부여하는 것이므로

국가 입장에서는 국민의 신뢰차원에서라도 아주 적합한 경찰공무원을 채용하여야 할 것이다. 경찰공무원 채용과정은 계속 변천되어 왔고 많은 문제점들도 있어 왔다. 현행 채용제도도 이전 제도와 마찬가지로 많은 문제점들이 있다.

이 연구는 채용절차에 시행되는 모든 시험과정에 대해서 연구한 것이 아니라 필기시험 중 문제점에 대해 소개하고 개선방안을 소개한 것이다. 문제점과 개선방안으로 소개한 것을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 선택과목제로의 변경과 표준점수제로의 전환은 전문성이 결여된 경찰공무원을 채용한다는 것인데 이의 개선방안으로는 선택과목을 폐지하는 것을 제시하였다.

둘째, 필수과목인 영어, 국사시험의 대체를 제시하였다.

셋째, 교육훈련의 어려움과 임용이후 퇴직 증가 예상에 따른 개선방안으로는 특채제도의 확대를 제시하였다.

넷째, 부적격자를 배제시키고 경찰업무에 대한 동기부여와 국민에 대한 경찰의 인식을 제대로 부여하기 위해 실무교육의 강화를 제시하였다.

다섯째, 장기적으로 경찰관직무적격성검사(Police Man Aptitude Test)을 개발하여 직무에 적합한 인재를 선발하고자 하는 것을 제시하였다.

완벽한 채용제도는 존재하지 않는다. 각 나라의 문화, 관습, 조리 등 환경에 따라 채용제도의 모습은 각기 다른 모습이다. 대한민국의 채용제도도 선진 여러 국가와 비교하여 완벽한 모습이라고 할 수 없다. 그러나, 현 시점에서 각 당사자들이 얼마나 문제의식을 가지고 아주 적합한 제도를 찾고자 하는 노력이 병행되지 않는다면 그 나라의 제도는 퇴행을 하게 될 것이다. 다른 사람들의 비판과 견해에 귀 기울이고 자신의 합당한 주장을 펼치면서 받아들일 것은 받아들이고 양보할 것은 양보하면서 보다 좋은 채용제도를 찾고자 하는 노력이 많이 필요하리라 본다.

참 고 문 헌

「경찰관직무집행법」

「경찰공무원임용령」

「경찰공무원임용령시행규칙」

강성철·김관석·최근열·하태권. (2007). 「새인사행정론」, 서울: 대영문화사

오석홍. (1980). 「인사행정론」, 서울: 박영사

오석홍. (1993). 「인사행정론」, 서울: 박영사

오석홍. (2000). “인사행정체제의 융통성 제고방안”, 「행정논총」, 38(2)

석청호. (2010). “경찰채용시험의 개선방안”, 「한국경찰학회보」, 12(1): 1-115

신현기. (2011). “경찰시험제도의 개편에 대한 고찰”, 「한국치안행정논집」, 8(1): 27-52

이영남. (2006). “자치경찰시대를 대비한 경찰공무원 선발시험관리의 공정성과 신뢰성 확보방안”, 「한국경찰연구」, 5(1): 124-128

(2007). “바람직한 경찰공무원 채용시험의 개선방안”, 「한국경찰연구」, 6(2): 229-252

임창호. (2001). “경찰공무원 선발시험에 관한 연구”, 「한국경찰학회보」, 4: 151-188

F. A. Nigro and L. G. Nigro. (1998). 「The new public personnel administration」

<ABSTRACT>

A Study on the Revision of Police Employment Subject

Jung, Yuen Keoun*

The performance of police officers is important to keep social order in Korea and in the same time, the capability of police officers is also significant. Therefore, employment of police who is fully able to do performance of police officers plays a crucial rule in terms of building public trust.

Considering this backdrop, this study examines the current employment of police, finding problems with this system and then suggests improvement plan. Especially, this study is designed to focus on problems of police constable employment system and suggest better ways. Problems of open employment for police constable include whether it is right or not to adapt subjects-Korean, Social study, Science and Mathematics as employment tests for prospective police constable in order to encourage those who graduate from high schools. Second, it can be a problem, if those who pass the test are relevant to do police performance because such test subjects as mentioned above can be alternative to existing test subjects(except English and Korea history). Third, their turnover who can not be adept in police performance is a kind of serious problems.

In order to alienate these problems caused by change of test subjects in police employment system, first of all, subjects mentioned above like Korean, Social study, Science, and Mathematics should be excluded. Although it is partially understandable that the government implements job encouragement policy for high school graduate, this changed system

* Adjunct Professor, Department of Police Science in Ulsan University

could not help to employ prospective police officers who are required to be professional. Second, extent of special employment should be wider than now, because police performance should not be regarded as general concept of other jobs, so it is required to employ those who are quite relevant to police performance. Third, it is necessary to reform test subjects that are relevant to select more talented people.

This study is limited to the test subject for police employment, but when the police, even partially, improve the current system that is criticized, it could be beneficial to employ more police officers who can receive public trust.

Key Words : police employment, police examination, test subjects, special employment, employment system