

형사조정프로그램과 조정위원의 역할

이 동 원*

국 | 문 | 요 | 약

본 연구의 목적은 형사조정과정에 있어서 중추적인 역할을 수행하는 조정위원의 역할과 활동에 대한 경험적인 고찰을 통하여 형사조정제도의 정착과 발전에 기여하고자 하는 것이다. 본 연구를 통하여 발견된 조정위원 역할과 활동의 문제점과 개선점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 형사조정에 관한 지침에서는 조정과정에 3인의 조정위원이 참여하도록 권고하고 있지만 실제로는 지켜지지 않고 있다. 조정과정에 참여하는 조정위원의 수는 조정의 결과에도 상당한 영향을 미치고 있는 바, 향후 3인의 조정위원이 조정과정에 참여하도록 계도는 물론 부족한 조정위원의 충원도 이루어져야 할 것이다.

둘째, 조정회의 진행단계별로 개선점을 제시하면 다음과 같다. 개회단계에서는 형사조정제도에 대한 상세한 설명과 조정위원에 대한 구체적인 소개가 자세하게 이루어져야 할 것이다. 사건에 관한 사실 확인 및 쟁점 확인 단계에서는 가해자의 가해사실 인정과 당사자 간의 갈등 해소가 미흡한 것으로 나타났다. 의제 설정 및 교섭 단계에서는 합의안의 구성에 있어서 가해자의 의견 반영이 다소 부족한 것으로 나타났으며, 합의안의 실행 가능성도 다소 낮은 것으로 평가되었다. 합의사항의 정리 단계의 경우 배상 등에 관한 합의내용의 고지 및 당사자 확인은 잘 이루어지고 있으나, 당사자간 화해나 관계회복을 시도하려는 조정위원의 노력은 미약한 것으로 나타났다.

셋째, 조정과정과 조정위원에 대한 사건 당사자들의 만족도는 상당히 높은 것으로 나타났으나, 조정회의 시간이 충분히 확보될 수 있도록 개선이 필요한 것으로 나타났다. 조정회의 시간, 합의안 작성에 있어서 당사자 의견 반영, 조정 이후의 절차 설명, 당사자를 무시하는 태도, 당사자의 이야기를 경청하는 태도, 당사자에 대한 공정한 대우, 조정위원에 대한 신뢰감 등이 조정의 성공여부에 크게 영향을 미치고 있다는 점을 고려하여 세심한 주의가 필요한 것으로 나타났다.

넷째, 조정위원에 대한 체계적인 교육이 필요하며, 특히 '형사조정제도', '조정자의 역할' 등에 관한 교육이 시급한 것으로 나타났다. 아울러 조정위원에 대한 요건을 규정하여 일정한 교육을 이수하거나 자격을 갖춘 전문적인 조정위원의 충원과 활동이 요망된다.

❖ 주제어 : 회복적 사법, 형사조정, 조정위원, 피해자 가해자 조정, 범죄피해자지원센터

* 원광대학교 경찰행정학부 교수, 원광대학교 경찰학연구소 연구위원, 사회학박사

I. 서론 : 형사조정프로그램과 조정위원

최근 우리사회에서는 형사사법체계의 개혁에 대한 논의와 더불어 회복사법이념에 대한 관심이 증대되고 실천방안에 대해서 심도있는 연구를 바탕으로 2007년부터 전국 56개 범죄피해지원센터(이하 센터라 함)를 중심으로 형사조정제도가 시행되고 있다. 형사조정제도는 종래의 전통적인 형사사건처리 시스템과는 달리 형사사건을 조정에 의뢰하고 그 결과를 사건처리 또는 판결에 반영하는 절차이며, 조정이란 중립적 위치에 있는 제 3 자가 사건 당사자의 분쟁이 해결되도록 촉진하는 것을 말한다.

기존의 형사사법체계에서는 국가기관 외에 사건 당사자라든지 아니면 제3의 기관 또는 단체 등의 개입의 여지가 없다. 오로지 국가기관이 형사사법의 전권을 행사하는 것이다. 그러나 형사조정은 사건처리에 조정이라는 별도 절차를 거치며, 조정절차의 특성상 국가기관이 아닌 중립적인 조정자가 절차에 필수적으로 참여하게 된다는 점, 사건 당사자가 분쟁해결에 주도적으로 참여하게 된다는 점, 그러한 조정 결과가 사건처리에 반영된다는 점에서 기존의 형사절차와는 본질적으로 다르다(법무부, 2007:3-5).

검찰의 '고소사건 형사조정 실무운용지침'에서는 형사조정의 목적을 '민사적 성격의 고소사건에 대하여 사적 자치 영역에서의 해결능력을 증대하는 토대를 마련하고 범죄피해자의 실질적 피해보전을 도모함과 아울러 지역사회의 동참을 통한 사인간 분쟁의 원만한 해결을 촉진'하기 위한 것이라고 규정하고 있으며, 개인간 금전거래로 인하여 발생한 분쟁, 개인간의 명예훼손모욕 등의 등 사적 분쟁 및 기타 형사조정에 회부하는 것이 분쟁해결에 적합하다고 판단되는 고소사건을 형사조정의 주요 대상으로 하고 있다.

요컨대 형사조정제도는 일정한 형사사건에 대하여 피해자와 가해자가 서로 화해에 이를 수 있도록 유도하는 제도로써, 검찰에서는 형사조정에 적합한 사건에 대하여 사건 당사자의 동의를 구한 후 민간단체인 범죄피해지원센터에 조정을 의뢰하게 되고, 센터에서는 지역사회의 인사들로 구성된 형사조정위원회에서 형사조정회의를 통하여 분쟁의 해결을 시도하게 된다. 따라서 형사조정의 핵심적인 기능을 수행하며, 형사조정의 성패를 좌우하는 것은 범죄피해지원센터 형사조정위원회의 위원으로 위촉된 형사조정위원(이하 조정위원이라 함)이라고 볼 수 있다.

범죄피해지원센터(이하 센터라 함)의 형사조정위원회 운영지침에 따르면, 센터의

이사장은 형사조정을 담당할 조정위원을 위촉하며, 위원의 수는 형사조정에 의뢰되는 사건 수 등을 고려하여 이사장이 정하도록 하고 있다. 형사조정을 실시함에 있어서 위원은 2인 이상 참여하여야 하고 위원 중 변호사 자격 소지자나 법학 교수가 주심위원으로 형사조정을 진행하도록 하며, 실제 운용에 있어서는 통상적으로 3인의 위원과 가해자 피해자가 참석하여 형사조정회의를 개최토록 하고 있다.

2008년 1월부터 5월까지 전국 56개 센터에 의뢰된 형사조정사건은 총 4,757건으로 같은 기간동안 전체 고소사건의 3%에 해당되며, 앞으로 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 현재 형사조정제도는 시행 초기단계로서 학계나 실무계에서 많은 관심을 갖고 그 실행과정을 바라보고 있다. 이에 본 연구에서는 형사조정의 핵심적 기능을 수행하는 조정위원의 역할과 활동에 대하여 실증적인 고찰을 통하여 객관적인 평가결과와 개선점을 제시함으로써 조정위원의 역할수행에 기여하고 양질의 형사조정이 이루어질 수 있도록 함으로써 형사조정제도의 조기 정착과 발전에 기여하고자 한다.

II. 조정위원의 역할과 중요성

일반적으로 형사조정에서 조정위원(조정자)은 조정과정을 이끌며, 조정의 시작 및 종료를 결정하며, 언제 다음 단계로 넘어갈지를 결정한다. 따라서 조정자는 조정회의의 촉진자(facilitator) 역할을 한다. 여기서 촉진자라 함은 조정이 더 쉽게 되도록 돕는 사람을 의미한다. 즉 조정자는 사건 당사자들이 더 쉽게 서로를 이해하고 조정에 이르도록 돕는 것이다. 따라서 조정자는 조정과정을 통제하지만, 사람을 통제하는 것은 아니다. 여기서 통제란 참석자들이 일정한 기본 규칙 내에서 논의가 진행되도록 하는 것이기 때문에 사건 당사자들이 비교적 편안하게 조정에 참여할 수 있도록 하는 것이다. 따라서 사건 당사자들을 통제하는 것이 아니고, 사건 당사자들은 언제나 자유롭게 스스로 결단을 내리고 자신의 문제를 해결하도록 이끄는 것이다(황지태/노성호, 2006:93).

형사조정에서 조정자의 역할을 보다 명확하게 이해하기 위해서 Umbreit(1985:12)는 조정(mediation)과 중재(arbitration)의 차이를 명확히 이해하는 것이 중요하다고 하

였다. 중재자는 양 당사자의 이야기를 듣고 판정(judgement)을 내리지만, 조정자는 갈등 당사자들이 스스로 해결하는 과정을 용이하게 하는(또는 촉진하는, facilitates) 역할을 수행한다고 하였다. 따라서 조정자는 예컨대 배상의 양이나 형태에 관하여 최종적인 판정을 해서는 안 되며, 피해자와 가해자가 상호수용가능한 합의안에 동의하지 않으면 그 사건은 다시 법원이나 검찰에 보내야 한다. 결국 형사조정에서 조정자의 역할은 판결(adjudicate)도 아니고 중재(arbitrate)도 아니라고 볼 수 있다.

결국 조정자는 조정회의 전 과정에 걸쳐서 사건 당사자들이 상대방의 입장을 서로 존중하여 주면서 자유롭게 커뮤니케이션 할 수 있는 분위기를 유지하여야 하며, 당사자들이 사건의 본질을 밝히고 상호 수용가능한 해결책을 모색하고 각각 만족스러운 합의에 도달할 수 있도록 도와야 한다. 따라서 조정자의 기본적인 책무는 사건 당사자들이 관계를 개선하고 갈등해결책을 발견하도록 돕는 조건을 창출하고 유지하는 것이다. 이를 위해서 조정자는 교섭능력을 갖추고 조정절차에 대해서 잘 알고 있어야 한다.

형사조정프로그램의 효과에 직접적으로 영향을 미치는 것은 양질의 조정과정이라고 할 수 있다. 형사조정과정에는 여타 교정프로그램 등에서는 요구되지 않는 기술이 요구되는데, 모든 사람이 형사조정과정에 필요한 커뮤니케이션기술과 교섭기술을 가지고 있는 것은 아니다. 그렇지만 조정자에 대한 특별한 자격기준이 존재하는 것은 아니며, 많은 사람들이 요구되는 기술을 습득할 수 있다(Umbreit, 1985:12).

형사조정에서 조정자에게 필요한 기술과 역할은 여러 가지 측면에서 논의될 수 있지만, 크게 두 가지 차원으로 나누어 정리할 수 있을 것이다. 우선 형사조정 전반에 대한 역할 수행이라는 차원에서 일반적인 조정자의 역할에 관하여 논의할 수 있고, 다른 한편으로는 형사조정회의가 이루어지는 각 단계별로 조정자가 해야 할 역할에 대하여 논의할 수 있다.

먼저 형사조정 전반에 대한 역할 수행이라는 측면에서 일반적인 역할은 크게 다음 네 가지로 정리 될 수 있다(Umbreit, 1985:12).

첫째, 사건 당사자 스스로 조정회의에 있어서 사건해결의 주인의식을 갖게 하고 사건을 해결하려는 동기를 주입하기 위해 노력해야 한다. 사건 당사자의 주인의식과 동기부여를 발전시키기 위해서는 양 당사자의 상황적인 권력의 동등화가 이루어져야 한다. 또한 조정자와 당사자와의 권력의 동등화도 간과해서는 안 될 것이다. 그러기 위해서는

양측에게 동등한 발언권과 비슷한 발언시간을 부여하여야 하며, 가급적 중립적 언어를 사용하고, 당사자들이 그들의 갈등 혹은 논쟁에 대해서 이야기 할 때 그들의 말을 경청해야 하며, 조정을 하는 동안 ‘중간 입장’에 서 있어야 한다. 조정자가 어느 한편이나 다른 편을 들어서는 안 된다.

둘째, 당사자간의 상호작용을 관리하고 조절하는 역할이다. 조정자의 역할은 갈등해결과정을 용이하게 하는 것인데, 촉진자(facilitator)로서 조정자는 조정회의 진행시간, 의사소통의 기본 규칙의 제시 및 확인, 의제설정 등을 통하여 상호작용을 관리 조절하는 것이 중요하다.

셋째, 당사자간 커뮤니케이션에 대한 조력 및 촉진 역할이다. 조정회의 진행과 관련하여 조정자는 당사자들이 자신의 관심사항에 대하여 보다 효과적으로 커뮤니케이션 할 수 있도록 도와주어야 한다. 가해자가 말을 안 하거나 표현을 안 할 때 특히 그렇다. 이를 위해서는 다양한 언어적 기술과 비언어적 기술을 활용하여야 할 것이다. 바꾸어 말하기 등을 통하여 이해를 도모하거나, 각자의 감정을 반영하여 입장을 전달하거나, 애매모호한 발언을 정리하여 분명하게 해주거나, 사실을 정리 요약하거나 하는 언어적 기술 뿐만 아니라 존중하는 태도, 공감하는 태도 등이 필요한 기술이 될 수 있다.

넷째, 조정회의 전 과정에 대한 모니터링 역할이다. 조정자는 지속적으로 양 당사자의 언어적 비언어적 메시지에 대하여 감시하여야 하며, 필요시 개입하여야 한다. 예를 들어 피해자가 공격적으로 가해자를 나무라고, 가해자는 의자에 움츠리고 앉아서 듣는 등 마는 등 시선을 돌리고 있는 그런 상황이라면 조정자가 개입하여 그러한 상황을 중지시켜야 할 것이다. 또한 지나친 분노나 흥분을 자제시키며 상대방 발언 중간에 끼어들기 등이 심할 경우 적절하게 자제토록 하여야 할 것이다.

한편 조정회의의 시작에서 종료까지는 ‘개회단계’, ‘사건관련 사실 및 쟁점 확인단계’, ‘의제설정 및 교섭단계’, ‘합의 종료단계’ 등으로 구분할 수 있는데(McCorkle and Reese, 2005), 각 단계별로 포함되어야 할 내용과 조정자의 역할 및 자세를 정리하면 다음과 같다.

개회단계에 포함되어야 할 내용으로는 인사말과 조정자 및 사건 당사자 소개, 형사조정 의 성격과 범위, 조정자의 중립성과 공정성 설명, 조정절차 및 기간 고지 등이 필요하다. 환영 인사말을 통하여 참여 당사자는 자기들이 존중받고 환영받고 있음을 느끼게

되어 편안한 마음에서 조정에 참여할 수 있게 되며, 조정자의 소개는 조정자로서의 자질을 갖춘 신뢰할만한 사람이라는 것을 인식시키는데 매우 중요하다.

사건관련 사실 및 쟁점 확인단계에서는 사건 당사자 입장에서 회의가 안전하며 자신들의 이야기를 진지하게 들어 준다는 느낌, 자신의 입장을 인정해 준다는 느낌을 받을 수 있도록 노력해야 하며, 사건당사자들이 각각 자기 입장에서 사건 이야기를 하도록 조장하며, 문제해결에 정서적 장애를 줄이기 위해서 다양한 기술(필요시 가해자 피해자 분리 대화 등)을 활용하고, 사건 당사자의 과거 관계, 현재 문제에 대한 이야기를 청취하여 사건 당사자의 요구사항과 교섭되어야 할 쟁점을 추론하여야 한다.

의제설정 및 교섭단계에서는 교섭할 쟁점을 정리하고 그 순서를 정하여 문제를 해결하는 단계로서 사건의 원만한 해결이라는 공통목표에 대하여 당사자의 공감을 유도하고 문제해결에 서로가 협조하도록 유도하는 단계이다. 또한 당사자들이 해결할 수 있는 선택안을 만들도록 하고, 그 선택안을 서로 평가하도록 하며, 제안을 만들고 변경하고 거부나 수용하는 것을 돕는 단계이다. 조정자의 커뮤니케이션 기술이 필요하며 경우에 따라서는 한쪽 당사자와 별도의 대화를 하거나 조정자들만의 대화도 필요하다.

‘합의사항정리’ 단계에서는 최종 합의안 내용을 정리하고 서로 확인하며, 추후 합의사항의 실행에 대한 구체적인 점검 등이 필요하다. 아울러 최종진술과 같은 형태의 마지막 발언 기회를 부여하여 당사자간 서로에 대한 배려와 치유의 대화가 오갈 수 있도록 하며 조정에 대한 의견을 개진할 수 있게 하며, 감사 및 화해의 인사행위가 이루어지도록 하는 것이 필요하다 할 것이다.

이상과 같은 조정자의 역할이 중요한 이유는 조정의 성공(합의성립)에 결정적인 영향을 미치기 때문이다(Coates, 1994; Coleman, 2000; Krauss et al., 2000; Kressel, 2000; MacCarley, 2003; Mackey, 2000; Montanez, 2006; Morton et al., 2000). 중요한 성공요인은 크게 다음 네 가지로 분류할 수 있다.

첫째, 성공적인 조정을 이끄는 가장 중요한 요인 중의 하나는 조정자의 스타일이다. Kressel(2000)은 조정과정에 대한 조사연구 결과를 바탕으로 조정자가 당사자간의 커뮤니케이션을 향상시키고 촉진하는 스타일이면 조정의 성립율이 크게 높아진다는 사실을 발견했으며, Coates(1994)는 조정에 임하는 조정자의 적극적이고 능동적인 자세가 매우 중요하다는 것을 발견했다. 실제로 사건 당사자들은 조정자의 수동적 자세에 실망

을 하게 되고, 수동적 자세는 사건 당사자로 하여금 조정자가 조정회의를 통제 관리할 능력이 없다고 해석하게 되고 당사자 스스로 조정에 대해서 희망을 갖지 않게 된다고 하였다.

둘째, 감정이입(empathy)이 중요한 요인이다. 조정자는 사건 당사자가 아닌 제삼자로서 조정회의의 촉매제 역할을 하며 흥금을 털어 놓을 수 있는 상대방의 역할을 수행하여야 한다. 그 이유는 조정자는 가해자와 피해자 양자가 서로의 입장에 대하여 감정이입을 할 수 있도록 하여야 하기 때문이다(MacCarley, 2003:2). Morton 등(2000:58)의 주장에 따르면, 감정이입은 상대방에게 감응을 이끌어내는데 도움이 되는 가장 핵심 요소이다. 감정이입을 통하여 가해자와 피해자는 서로 상대방과 자신의 욕구가 충족되었다고 느끼게 되고, 상대방의 입장을 이해하게 된다. 동시에 가해자에 대한 조정자의 개방적인 태도 역시 피해자와 가해자간의 긍정적인 감정을 촉진하게 된다. 가해자 입장에서 볼 때 피해자와 조정자가 자신의 입장을 이해하고 심지어 배려하는데 감사하게 되면서 긍정적인 감정을 표출하게 되고 조정은 성공에 이르게 된다. 피해자의 경우도 마찬가지이다(Coates, 2002:102).

셋째, 교섭자(negotiator)로서의 능력(competence)이 중요한 성공요인이다. 조정자는 분쟁 중인 두 당사자를 조정하는 사람으로서 유능한 교섭자(negotiator)가 되어야 한다. 유능한 교섭자가 되어야 하는 이유는 사건 당사자들이 협력하여 조정 합의에 이르도록 하는 의미있는 결과를 창출하는데 도움을 줄 수 있어야 하기 때문이다.(Coleman, 2002:140). 또한 Krauss 등(2000:96)은 조정회의에서 조정자들은 사건 당사자의 진정한 의도가 무엇인가를 파악하는 능력과 파악하려고 노력하는 자세가 중요하다고 하였다.

넷째, 가해자와 피해자에 대한 동등한 대우가 중요한 성공요인이다. 사실 형사조정은 갈등을 해결하는데 있어서 가해자와 피해자가 동등하게 참여하는 기회를 제공하는 것이지만 실제로는 그렇게 하기 힘들다(Mackey, 2000:3). 많은 학자들이 인정하듯이 대부분의 갈등구조는 그 이전에 존재하던 권력관계에 의해 지배된다(Coleman, 2000:109). 따라서 사건 당사자간의 권력의 차이가 있을 때, 조정자가 양자간 권력의 균형을 유지하는 효과적인 노력이 없다면 조정은 성공하기 어렵다. 권력의 균형이 깨질 경우 즉 불리한 위치에 있다고 생각하는 당사자는 자신감이 없기 때문에 조정회의에

자신의 노력을 투입하지 않을 것이다. 조정자에 대한 교육훈련에서는 이러한 기술에 관한 내용이 포함되어야 한다.

이상의 논의를 바탕으로 이하에서는 경험적인 자료를 바탕으로 조정위원의 활동을 실증적으로 고찰하고 평가하고자 한다.

Ⅲ. 조정위원 활동의 실증적 평가¹⁾

1. 조정위원의 활동 현황

검찰에서 범죄피해자지원센터에 의뢰한 사건을 조정할 경우에 조정에 참여하는 조정위원의 수를 사건 단위로 살펴보면 <표 1>²⁾과 같다. 검찰로부터 의뢰된 사건 중에서 실제 형사조정에 들어간 사건 827건 가운데 1명의 조정위원이 조정에 참여한 사건은 49건으로 5.9%였으며, 2명의 조정위원이 참여하는 경우가 70.4%, 3명의 조정위원이 참여한 경우는 23.6%로 나타났다. 이를 종합하면 1회 조정회의에 평균적으로 약 2.2명 정도의 조정위원이 참여하는 것으로 볼 수 있다.

이와 관련하여 ‘범죄피해자지원센터 형사조정위원회 운영 지침’에 따르면, ‘센터 이 사장은 형사조정위원회 소속 위원 중 형사조정 의뢰된 각 사건별로 형사조정을 담당할 위원 3인을 지정하며, ‘특별한 사정이 있다고 판단한 경우를 제외하고는 형사조정을 실시함에 있어서 위원 2인 이상이 참석하여야 한다’고 규정하고 있다. 따라서 원활한 조정을 위해서는 가급적 3인이 참여할 수 있도록 하며, 최소한 2인은 참여하도록 하고 있는 지침을 준수하도록 계도하는 것이 필요하다 하겠다.

1) 2008년 한국형사정책연구원의 ‘형사조정프로그램에 대한 실증적 평가분석’ 연구과제 수행시 수집된 자료를 활용하였다.

2) <표 1>, <표 2>, <표 3>, <표 4>는 2008년 1월부터 5월까지 7개 센터에 의뢰된 조정사건의 조정회의 기록을 분석한 자료임.

〈표 1〉 형사조정사건 조정회의에 참여한 조정위원 수의 분포

구 분	조정위원수			계	평균
	1명	2명	3명		
사건(%)	49(5.9)	581(70.4)	195(23.6)	827(100.0)	2.18

한편 조정에 참여하는 조정위원수의 분포를 센터별로 비교(〈표 2〉)하면, 센터에 따라서 극심한 차이를 보이고 있다. 즉 F센터의 경우에는 3명의 위원이 참여하는 조정회의가 전체의 76.9%를 차지하면서 조정회의에 평균 2.77명이 참여하는 것으로 나타난 반면에, C센터에서는 조정위원 3명이 참여하는 조정회의는 한 차례도 없었으며 1인 조정회의가 전체의 1/4에 육박하는 것으로 나타나 조정회의에 평균 1.76명이 참여하는 것으로 나타났다. 또한 B센터의 경우에는 3명의 조정위원이 참여하는 조정회의 비율은 3.5%에 불과한 것으로 나타났다. 7개 센터 중에서 4개의 센터는 통상적으로 3인의 조정위원이 참여하는 조정회의가 주류를 이루는 반면에 3개의 센터(B,C,D)에서는 2인의 조정위원이 참여하는 조정회의가 주류를 이루고 있는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 형사조정회의에 참여한 조정위원수의 센터별 분포

단위 : 사건(%)

구 분	조정위원수			계	조정회의시 참여위원 평균
	1명	2명	3명		
A센터	-	34 (41.5)	48 (58.5)	82 (100.0)	2.59명
B센터	29 (6.8)	383 (89.7)	15 (3.5)	427 (100.0)	1.97명
C센터	20 (23.5)	65 (76.5)		85 (100.0)	1.76명
D센터	-	25 (80.6)	6 (19.4)	31 (100.0)	2.19명
E센터	-	45 (45.5)	54 (54.5)	99 (100.0)	2.55명
F센터	-	12 (23.1)	40 (76.9)	52 (100.0)	2.77명
G센터	-	17 (34.7)	32 (65.3)	49 (100.0)	2.65명

센터에 따라서 조정회의에 참여하는 위원의 수가 큰 차이를 보이고 있는 것은 조정사건의 신속한 처리와 조정실적을 올리기 위해서 1인의 조정위원이 담당하는 경우도 적지 않으며, 센터가 소재하는 지역의 여건상 조정위원으로 위촉할만한 전문가를 충분히 확보하기 어렵기 때문일 수도 있다. 따라서 관할 검찰청 등에서는 조정위원 1인 조정은 지양하도록 계도하고 요청하여야 할 것이며 아울러 센터가 충분히 조정위원을 확보할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다고 하겠다.

다음으로 형사조정사건의 유형에 따라서 참여한 조정위원수의 분포를 살펴보면 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 참여한 조정위원수의 사건유형별 분포

단위 : 사건(%)

구 분	조정위원수			계	평균
	1명	2명	3명		
재산범죄	15 (5.0)	208 (69.3)	77 (25.7)	300 (100.0)	2.21명
폭력범죄	19 (7.2)	214 (80.8)	32 (12.1)	265 (100.0)	2.05명
근로기준법위반	9 (4.7)	108 (56.3)	75 (39.1)	192 (100.0)	2.34명
기타	6 (8.8)	51 (75.0)	11 (16.2)	68 (100.0)	2.07명
계	49 (5.9)	581 (70.4)	195 (23.6)	825 (100.0)	2.18명

〈표 3〉에서 보는 바와 같이 근로기준법 위반과 재산범죄와 같이 금전관련 사건의 조정에 참여하는 조정위원의 수가 평균 2.34명, 2.21명으로 상대적으로 높고, 폭력범죄와 기타 범죄에 관련된 사건에 참여하는 조정위원의 수는 평균 2.05명, 2.07명으로 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 금전관련 사건이 상대적으로 복잡하다는 점이 반영되었을 가능성이 큰 것으로 풀이된다.

한편 형사조정에 참여한 위원의 수와 조정결과를 살펴보면 〈표 4〉와 같다. 1명의 위원이 참여한 형사조정의 성립율은 24.5%로 매우 낮은 반면에 2명이 참여한 경우의 성립율은 71.6%, 3명인 경우는 62.6%로 나타났다. 따라서 조정위원 1명만이 조정을 실시하는 것은 조정회의 성과의 측면에서도 지양하는 것이 바람직하다고 할 수 있다.

〈표 4〉 형사조정회의에 참여한 위원수와 조정결과

단위 : 사건(%)

구 분		조정위원수			계
		1명	2명	3명	
조정결과	성립	12 (24.5)	411 (71.6)	122 (62.6)	545 (66.6)
	불성립	37 (75.5)	163 (28.4)	73 (37.4)	273 (33.4)
계		49 (100.0)	574 (100.0)	195 (100.0)	818 (100.0)

2. 조정회의 진행 단계별 평가

센터의 조정회의의 진행과정을 단계별로 구분하여 평가한 결과를 보면 〈표 5〉³⁾와

3) 조정회의에 대한 참여관찰은 2008년 5월부터 8월까지 8개 센터에서 30건의 형사조정회의에 대하여 구조화된 조사표를 이용하여 실시하였다.

같다. 먼저 개회단계에서 형사조정제도의 취지나 목적 등을 조정위원들이 사건 당사자들에게 설명하는 정도를 평가한 결과 충분한 설명이 제공된 경우는 5건, 약간의 설명이 제공된 경우는 9건, 설명이 미흡한 경우는 16건으로 나타났다. 다음으로 사건당사자들에게 조정위원들의 신분이나 역할 등을 소개하는 설명 정도는 충분한 경우가 7건, 약간 6건, 미흡한 경우가 17건으로 나타났다. 형사조정제도, 조정위원에 대한 소개와 설명은 조정회의에 들어가기 전에 필요한 개회발언으로서의 성격을 띠지만 단순히 형식적 의미만을 가지는 것은 아니다. 형사조정의 취지나 목적에 대한 설명은 사건 당사자로 하여금 원만하게 사건을 해결하고자 하는 동기를 부여하는 계기로 작용할 수 있고, 회의 분위기를 대립적인 분위기에서 상호 협조적인 분위기로 끌고 가는데 도움이 되며, 조정회의의 참석 전에 검찰청이나 센터로부터 형사조정에 대해서 자세한 설명을 듣지 못한 것을 보완할 수 있다는 점에서 매우 중요하다.

〈표 5〉 조정회의의 진행단계별 평가

단위 : 사건(%)

구 분		평 가			계
		충분(많음)	약간(적음)	미흡(없음)	
개회단계	형사조정에 대한 간략한 설명	5(16.7)	9(30.0)	16(53.3)	30(100.0)
	위원들에 대한 소개(정보제공)	7 (23.3)	6(20.0)	17(56.7)	30(100.0)
사실 및 쟁점 확인단계	사건의 사실 확인	16(53.3)	12(40.0)	2(6.7)	30(100.0)
	가해사실에 대한 가해자 인정	11(36.7)	9(30.0)	10(33.3)	30(100.0)
	피해사실 이야기할 기회 제공	18(60.0)	9(30.0)	3(10.0)	30(100.0)
	당사자간 갈등 및 감정해소	6(20.0)	4(13.3)	20(66.7)	30(100.0)
의제설정 및 교섭단계	조정을 끌어내려는 조정위원 노력	25(83.3)	5(16.7)	-	30(100.0)
	조정안구성에 있어서 피해자입장 반영	21(70.0)	6(20.0)	3(10.0)	30(100.0)
	조정안구성에 있어서 가해자입장 반영	13(43.3)	4(13.3)	13(43.3)	30(100.0)
	조정안실행가능성에 대한 조정위원 확인	25(83.3)	3(10.0)	2(6.7)	30(100.0)
	조정안구성에 있어서 조정위원 강제성	6(20.0)	8(26.7)	16(53.3)	30(100.0)
	조정안의 실행 가능성	14(46.7)	3(10.0)	13(43.3)	30(100.0)
합의 종료단계	합의내용의 고지 및 상호확인 정도	15(83.3)	3(16.7)	-	18(100.0)
	사건당사자간 화해, 관계회복을 시도하려는 발언, 제안 등 실행여부	1(5.6)	4(22.2)	13(72.2)	18(100.0)
	당사자간 합의 후 갈등해소, 감정변화 등을 보여주는 발언 제스처 정도	3(16.7)	5(27.8)	10(55.6)	18(100.0)

한편 조정위원회에 대한 소개는 자칫 간과하기 쉬운 부분이지만 조정위원이 어떤 신분을 가지고 있으며, 과거와 현재 어떤 활동을 하고 있는지에 대해 설명하는 것은 사건 당사자에게 첫 만남에서 신뢰감과 조정의 전문가라는 인식을 심어줄 수 있고, 공정한 조정을 유도할 것이라는 믿음을 갖게 함으로써 위원들이 조정자의 역할을 성공적으로 수행하는데 크게 기여한다. 그럼에도 불구하고 실제 조정이 이루어지는 현장에서는 조정위원들이 생업에 종사하는 경우가 많아서 시간적 여유가 적기 때문에 형사조정제도, 조정위원회에 대한 소개와 설명에 다소 소홀한 감이 없지 않다. 이러한 이유 때문에 조정 위원들은 조정회의에 오기 전에 검찰이나 센터에서 형사조정의 취지에 대해서 사건 당사자들에게 자세하게 설명해 줄 필요성이 있다고 지적하기도 하였다.

다음으로 사실확인 및 쟁점확인 단계의 평가를 보면, 사건의 사실 확인이 이루어지는 정도에서는 절반을 넘는 16건의 경우에는 비교적 충분하게 사실 확인이 이루어지고 있었으며, 약간은 12건 미흡한 경우는 2건으로 나타났다. 그런데 사실 확인 과정에서 피해자의 피해사실에 대해서 이야기할 기회는 충분히 제공(18건)되지만, 가해자가 가해 사실을 충분히 인정하는 정도(11건)는 그에 못 미치는 것으로 나타났다. 이는 단순히 가해자의 사실 인정에만 국한되는 것이 아니라 조정에 관련된 자신의 입장을 표명하는 과정에도 밀접하게 관련이 된다. 자칫 가해자에게 사실을 확인하고 입장을 듣기 보다는 조정을 성급하게 종용하는 경우도 있었다. 한편 가해자와 피해자가 피해사실을 이야기하고 가해사실을 인정하는 과정을 거치면서 갈등이나 감정의 해소가 나타나는 정도를 보면 충분하게 나타난다고 평가된 사건은 6건에 불과하고 20건 정도는 미흡한 것으로 나타났다. 이는 비록 조정위원들이 사건관련 사실을 확인하려는 노력은 보이지만 가해자 입장에서 자신의 의견을 충분히 피력하지 못하면서 가해사실을 인정하는 경우가 적기 때문에 반성에 이르기 어렵고 따라서 사건 당사자간의 갈등과 감정해소의 정도는 미약한 것으로 보인다.

의제설정 및 교섭 단계 평가를 보면, 먼저 조정을 이끌어내려는 위원들의 노력이 충분하다고 평가되는 경우가 25건으로 나타나 조정성립을 유도하려는 위원들의 노력은 높이 평가할 수 있었다. 또한 논의되고 있는 조정안이 실제로 실행가능한지 위원들이 충분히 확인하는 경우가 25건 정도로 매우 높게 나타나고 있었다. 또한 조정안을 구성하는 과정에 있어서 피해자의 입장을 충분히 반영하는 경우가 21건으로 나타났다. 반면

에 가해자의 입장을 충분히 반영하는 정도는 절반에 못 미치는 13건으로 평가되었으며, 미흡하다고 평가되는 경우도 13건이나 되었다. 따라서 조정안이 실제로 실행될 가능성은 조정위원들의 조정성사 노력과 조정위원들의 실행가능성 확인에도 불구하고 절반에 가까운 13건에서 실제 실행될 가능성은 없는 것으로 평가되었다. 실제로 조정안의 실행 가능성이 없는 13건의 조정성립 여부를 보았더니 11건은 조정이 불성립되었다. 따라서 가해자 입장에서 실행가능한 조정안 마련이 조정성립에도 중요하며, 조정이 성립되었다 할지라도 추후에 합의된 사항이 실행되지 않아서 문제가 되는 것을 예방할 수 있을 것이다. 끝으로 조정안의 구성에 있어서 조정위원들의 강제성 정도를 살펴 본 결과, 절반이 넘는 16건은 강제성이 없는 것으로 평가되었으며, 약간의 강제성을 보인 경우가 8건, 강제성이 많다고 평가되는 경우가 6건으로 나타났다. 조정을 이끌어 내려는 위원들의 노력은 높이 평가받아야 하지만, 형사조정에서 중요한 것은 사건 당사자가 주체적으로 사건을 해결하려는 의지이며 조정자는 그것이 원활하게 이루어지도록 도와주는 위치라는 점이 강조되어야 할 것으로 보인다. 그러나 조정성립을 유도하려는 의욕이 지나치게 앞서서 간혹 당사자를 압박하고 강제하는 고압적인 사례도 일부 찾아 볼 수 있었다.

마지막으로 합의종료 단계 평가를 보면, 합의된 조정안에 대하여 사건 당사자들에게 다시 확인하는 절차는 비교적 잘 이루어지고 있다는 것을 알 수 있다. 하지만 화해와 관계회복을 도모하려는 조정위원의 노력은 상당히 미흡하다는 것을 알 수 있으며, 사건 당사자들 역시 그러한 모습을 보여주는 경우가 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조정회의에서 사건 당사자간의 손해배상은 강조하는 반면에 갈등해소와 관계회복이라는 부분은 소홀히 하고 있다는 것을 보여주는 결과이다. 회복적 사법 이념의 실천이라는 측면에서 아쉬운 대목이라 하지 않을 수 없다.

3. 조정회의 및 조정위원회에 대한 평가⁴⁾

가. 조정회의에 대한 평가

조정회의에 참여한 당사자들의 평가를 보면 <표 6>과 같다. 먼저 조정회의의 분위기에 대한 사건 당사자들의 느낌은 편안하고 안전하게 이야기를 할 수 있었다는 항목에 대해서 응답자의 85.6%가 긍정적인 반응(매우그렇다+그렇다)을 보였으며 부정적인 반응(대체로 그렇지 않다+전혀 그렇지 않다)을 보인 응답자는 6.1%에 불과하였다. 반면에 조정회의에서 자신이 일방적으로 끌려가는 느낌이었던 문항에 대해서는 11.3%가 긍정적인 반응을 보였으며, 76.4%가 부정적인 반응을 보여 회의 분위기나 회의진행 방식에 대해서는 대다수가 긍정적인 평가를 내리고 있었다. 또한 조정회의에서 내 입장을 충분히 설명했다는 문항에 대해서도 78.7%가 긍정적인 반응을 보였고, 조정 이후 절차에 대해서도 자세하게 설명도 주었다는 문항에 대해서도 81.6%가 긍정적인 반응을 보였다.

<표 6> 조정회의에 대한 평가

단위 : 인원(%)

구 분	평 가					계
	매우 그렇다	대체로 그렇다	반반 이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
조정회의에서는 편안하고 안전하다는 느낌을 갖고 내 이야기를 할 수 있었다.	90 (41.9)	94 (43.7)	18 (8.4)	7 (3.3)	6 (2.8)	215 (100.0)
조정회의는 내가 원치 않는 방식으로 진행되어 내가 끌려가는 느낌이었다.	3 (1.4)	21 (9.9)	26 (12.3)	75 (35.4)	87 (41.0)	212 (100.0)
조정회의에서 내 입장을 충분히 설명할 수 있었다.	82 (37.8)	91 (41.9)	28 (12.9)	9 (4.1)	7 (3.2)	217 (100.0)
조정안(합의안)을 만드는 과정에서 내 의견이 많이 반영되었다고 생각한다.	39 (19.0)	75 (36.6)	65 (31.7)	17 (8.3)	9 (4.4)	205 (100.0)
조정회의를 통해 사건을 해결하기에는 조정회의 시간이 너무 짧았다.	11 (5.2)	33 (15.6)	54 (25.6)	67 (31.8)	46 (21.8)	211 (100.0)
조정회의에서는 조정이후 절차(합의사항실행, 미실행시조치, 조정실폐사)를 자세히 설명하여 주었다.	102 (44.9)	84 (37.0)	25 (11.0)	11 (4.8)	5 (2.2)	227 (100.0)

4) 조정회의와 조정위원회에 대한 평가는 2008년 8월 10일부터 9월 20일까지 12개 센터에서 조정회의에 참여한 사건 당사자 271명에 대한 설문조사 결과를 이용하였다.

반면에 조정안을 작성하는 과정에서 자신의 의견이 많이 반영되었다는 문항에 대해서는 긍정적인 반응이 절반을 조금 넘고, 반반이라는 유보적 반응이 1/3에 가까운 31.7%로 나타나 앞서 살펴 본 다른 문항에 비해서 긍정적인 반응의 비율이 적게 나타났다. 그렇지만 긍정적 반응과 유보적 반응을 합한 수치는 오히려 조정안의 작성과정에서 상대방의 입장만을 반영한 것은 아니라는 의미로 해석할 수 있으므로 응답자 대다수는 조정안이 당사자 둘의 입장을 공정하게 반영하거나 자신의 입장을 많이 반영했다고 평가한 것으로 볼 수 있다. 끝으로 사건을 해결하는데 조정회의 시간이 부족했다는 문항에 대해서는 긍정적 반응이 20.8%, 유보적 반응이 25.6%, 부정적 반응이 53.6%로 나타났다. 사건의 성격과 사건 당사자들에 따라서 조정회의 시간의 부족한 경우가 적지 않다는 것을 의미한다.

이상의 결과를 종합하면, 조정회의 분위기나 진행방식, 당사자의 의견 개진, 조정안 작성과정 측면에 대해서는 참여 당사자들의 대다수가 현행 조정회의를 긍정적으로 평가하고 있으며, 다만 사건의 성격을 고려하여 충분한 조정회의 시간이 확보될 수 있도록 조정회의 일정을 짜는 것이 필요할 것으로 보인다. 실제로 폭력범죄보다는 재산범죄에 관련된 당사자들에게서 조정회의 시간이 짧다는 응답이 근소하게나마 더 많았다.

한편 조정회의에 대한 평가와 조정결과와의 관계를 살펴보면 <표 7>과 같다. ‘조정회의에서의 안전감’, ‘원치 않는 방식으로 회의진행’, ‘조정회의에서 자신의 입장 설명’ 등에 대한 평가와 조정성립여부와는 유의미한 관계를 보이지 않았지만, ‘조정안 작성에 자신의 의견 반영’, ‘조정회의 시간 부족’, ‘조정이후 절차 설명’ 등에 대한 평가와 조정성립여부와는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 조정안 작성에 있어서 당사자들의 의견을 최대한 반영하려는 조정위원들의 자세, 조정회의에 충분한 시간의 확보, 그리고 조정에 앞서 조정의 성립 여부에 따라서 이후 절차가 어떻게 진행되는가에 대한 상세한 설명이 조정의 성립 여부에 매우 중요하다는 것을 알 수 있다. 따라서 각 센터에서는 충분한 조정회의 시간이 확보되도록 조정회의 일정을 조정하고 점검하여야 할 것이며, 형사조정회의에서는 사건 당사자가 주도적인 위치에 있다는 점을 당사자들에게 인식시킬 필요가 있으며, 조정여부에 따른 절차를 설명함으로써 형사사건처리 과정에서 형사조정이 가지는 중대성에 대해서 당사자들이 충분히 납득하도록 하는 것이 매우 중요하다고 하겠다.

〈표 7〉 조정회의에 대한 평가와 조정결과

단위 : 인원(%)

구 분	조정 결과	평 가			X ²
		긍 정	반 반	부 정	
조정회의에서는 편안하고 안전하다는 느낌을 갖고 내 이야기를 할 수 있었다.	성립	131 (78.4)	9 (75.0)	6 (66.7)	0.7
	불성립	36 (21.6)	3 (35.0)	3 (33.3)	
	계	167 (100.0)	12 (100.0)	9 (100.0)	
조정회의는 내가 원치 않는 방식으로 진행되어 내가 끌려가는 느낌이였다.	성립	12 (66.7)	18 (78.3)	117 (78.5)	1.3
	불성립	6 (33.3)	5 (21.7)	32 (21.5)	
	계	8 (100.0)	23 (100.0)	149 (100.0)	
조정회의에서 내 입장을 충분히 설명할 수 있었다.	성립	124 (79.5)	15 (71.4)	8 (61.5)	2.7
	불성립	32 (20.5)	6 (28.6)	5 (38.5)	
	계	156 (100.0)	21 (100.0)	13 (100.0)	
조정(합의안)을 만드는 과정에서 내 의견이 많이 반영되었다고 생각한다.	성립	90 (86.5)	42 (67.7)	12 (63.2)	10.6**
	불성립	14 (13.5)	20 (32.3)	7 (36.8)	
	계	104 (100.0)	62 (100.0)	19 (100.0)	
조정회의를 통해 사건을 해결하기에는 조정회의 시간이 너무 짧았다.	성립	27 (65.9)	30 (75.0)	89 (85.6)	7.8*
	불성립	14 (34.1)	10 (25.0)	15 (14.4)	
	계	41 (100.0)	40 (100.0)	104 (100.0)	
조정회의에서는 조정이후 절차 (합의사항실행, 미실행시조치, 조정 실패시)를 자세히 설명하여 주었다.	성립	132 (80.0)	13 (65.0)	5 (50.0)	6.6*
	불성립	33 (20.0)	7 (35.0)	5 (50.0)	
	계	165 (100.0)	20 (100.0)	10 (100.0)	

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

나. 조정위원회에 대한 평가

조정위원회에 대한 사건 당사자들의 평가는 〈표 8〉과 같다. 당사자에 대한 태도를 보면, 조정위원들이 무시하는 것 같았다는 응답은 3.0%에 불과했으며, 당사자들의 이야기를 진지하게 경청했다는 응답은 83.2%였으며, 합의를 강요했다는 응답은 22.6%로 나타나서 사건 당사자들 대다수는 조정위원들의 태도에 대해서 매우 긍정적으로 평가하고 있다는 것을 알 수 있다. 다만 다른 두 문항에 비해서 합의를 강요했다는 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났는데, 이는 조정을 성립시키려는 조정위원들의 의욕 과잉에서 비롯된 결과로 풀이된다.

〈표 8〉 조정위원에 대한 평가

단위 : 인원(%)

구 분		평 가					계
		매우 그렇다	대체로 그렇다	반반 이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
당사자에 대한 태도	조정위원들은 나를 무시하는 것 같았다.	2 (0.9)	5 (2.1)	9 (3.8)	53 (22.6)	166 (70.6)	235 (100.0)
	조정위원들이 내 이야기를 진지하게 듣고 있다고 느꼈다.	82 (38.1)	97 (45.1)	23 (10.7)	7 (3.3)	6 (2.8)	215 (100.0)
	조정위원들은 나에게 합의하도록 강요하였다.	14 (6.1)	38 (16.5)	30 (13.0)	47 (20.4)	101 (43.9)	230 (100.0)
조정 관련 자질	조정위원들은 사건의 내용을 정확하게 파악하고 있다.	78 (34.7)	99 (44.0)	28 (12.4)	12 (5.3)	8 (3.6)	225 (100.0)
	조정위원들은 신뢰할만한 분들이라는 생각이 들었다.	107 (48.4)	78 (35.3)	26 (11.8)	4 (1.8)	6 (2.7)	221 (100.0)
	조정위원들은 사건을 조정할 전문적인 자질을 갖추고 있는 것 같았다.	85 (39.4)	96 (44.4)	27 (12.5)	3 (1.4)	5 (2.3)	216 (100.0)
조정 역할 수행	조정위원의 의견보다는 상대방과 나의 의견을 중심으로 조정안이 만들어졌다.	93 (39.7)	84 (35.9)	35 (15.0)	14 (6.0)	8 (3.4)	234 (100.0)
	조정위원들이 상대방과 나를 공정하게 대우하지 않는 것 같았다.	9 (3.8)	8 (3.4)	28 (12.0)	63 (26.9)	126 (53.8)	234 (100.0)
	조정위원은 단순히 조정자의 역할을 수행하는데 머무르지 않고 심판자의 역할을 수행하는 것 같았다.	13 (5.6)	27 (11.7)	53 (22.9)	50 (21.6)	88 (38.1)	231 (100.0)

다음으로 조정위원의 조정관련 자질에 대한 평가를 보면, 조정위원들이 ‘사건의 내용을 정확하게 파악하고 있다’는 응답이 78.7%, ‘신뢰할만한 분들이다’는 응답이 83.7%, ‘조정할 전문적인 자질을 갖추고 있다’는 응답이 83.4%로 매우 높게 나타나고 있다. 따라서 조정위원들의 조정회의에 임하는 자세나 조정위원으로서의 자질에 대해서는 사건 당사자들이 매우 높게 평가하고 있다는 것을 알 수 있다.

끝으로 조정위원들의 조정역할 수행에 대한 평가를 보면, ‘당사자들의 의견을 중심으로 조정안을 만들었다’는 응답이 75.6%였으며, ‘상대방과 나를 공정하게 대우하지 않았다’는 응답은 7.2%, ‘조정자의 역할이 아닌 심판자의 역할을 수행하였다’는 응답이 17.3%로 나타나 조정위원들은 비교적 조정자로서의 역할을 잘 수행하고 있다고 평가하고 있었다.

한편 조정위원들의 태도, 자질, 역할에 대한 당사자의 평가와 조정성립 여부와의 관계를 살펴보면 〈표 9〉와 같다. 전체 9개 항목 가운데에서 4개 항목의 경우는 조정의 성립여부에 유의미한 관계를 보이고 있다. 요약하면, 조정위원의 무시하는 태도, 당사자의 발언을 경청하는 태도, 조정위원의 신뢰감, 당사자에 대한 공정한 대우는 조정의 성립 여부에 영향

을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 항목은 앞서 조정자의 역할과 조정의 성공요인에 대한 외국의 연구결과와도 거의 일치하는 것으로 볼 수 있다. 특히 조정위원의 자질에 관련된 항목 중에서 사건내용 파악이나 전문적 자질이라는 인지적 측면의 요소보다도 무시, 경청, 신뢰, 공정 등과 같이 사건 당사자들이 느끼는 정서적 측면의 요소가 조정결과에 유의미한 영향을 미친다는 사실은 주목할 만한 대목이 아닐 수 없다. 현재 형사조정 관련 지침 등에서는 조정위원의 위촉에 있어서 명확한 요건을 규정하고 있지는 않지만, 변호사나 법학교수를 주심위원으로 하는 등 법률적 전문가를 선호하는 경향을 보이고 있는데, 향후 각 센터에서 조정위원을 신규 위촉할 경우 적임자를 모색하는데 있어서 이상과 같은 연구결과를 고려하여 법률적 전문가에 국한할 필요는 없을 것으로 보인다.

〈표 9〉 조정위원에 대한 평가와 조정결과

단위 : 인원(%)

구 분	항 목	조정 결과	평가 (100.0)			X ²
			긍 정	반 반	부 정	
당사자에 대한 태도	조정위원들은 나를 무시하는 것 같았다.	성립	2 (50.0)	3 (42.9)	145 (78.0)	6.1*
		불성립	2 (50.0)	4 (57.1)	41 (22.0)	
		계	4 (100.0)	7 (100.0)	186 (100.0)	
	조정위원들이 내 이야기를 진지하게 듣고 있다고 느꼈다.	성립	25 (54.3)	17 (70.8)	107 (84.9)	17.7***
		불성립	21 (45.7)	7 (29.2)	19 (15.1)	
		계	46 (100.0)	24 (100.0)	127 (100.0)	
조정위원들은 나에게 합의하도록 강요하였다.	성립	128 (79.0)	12 (70.6)	6 (60.0)	2.4	
	불성립	34 (21.0)	5 (29.4)	4 (40.0)		
	계	162 (100.0)	17 (100.0)	10 (100.0)		
조정 관련 자질	조정위원들은 사건의 내용을 정확하게 파악하고 있는 것 같았다	성립	122 (77.7)	17 (73.9)	9 (64.3)	1.4
		불성립	35 (22.3)	6 (26.1)	5 (35.7)	
		계	157 (100.0)	23 (100.0)	14 (100.0)	
	조정위원들은 신뢰할만한 분들이라는 생각이 들었다.	성립	132 (78.1)	14 (70.0)	2 (40.0)	6.0*
		불성립	37 (21.9)	6 (30.0)	3 (60.0)	
		계	169 (100.0)	20 (100.0)	5 (100.0)	
조정위원들은 사건을 조정할 전문적인 자질을 갖추고 있는 것 같았다.	성립	126 (78.8)	17 (73.9)	3 (50.0)	2.9	
	불성립	34 (21.3)	6 (26.1)	3 (50.0)		
	계	160 (100.0)	23 (100.0)	6 (100.0)		
조정 역할 수행	조정위원의 의견보다는 상대방과 나의 의견을 중심으로 조정안이 만들어졌다.	성립	114 (76.5)	26 (86.7)	14 (73.7)	1.7
		불성립	35 (23.5)	4 (13.3)	5 (26.3)	
		계	149 (100.0)	30 (100.0)	19 (100.0)	
	조정위원들이 상대방과 나를 공정하게 대우하지 않는 것 같았다.	성립	6 (46.2)	12 (54.5)	132 (81.5)	10.5**
		불성립	7 (53.8)	10 (45.5)	30 (18.5)	
		계	13 (100.0)	22 (100.0)	162 (100.0)	
조정위원은 단순히 조정자의 역할을 수행하는데 머무르지 않고 심판자의 역할을 수행하는 것 같았다.	성립	29 (82.9)	35 (79.5)	88 (73.9)	1.4	
	불성립	6 (17.1)	9 (20.5)	31 (26.1)		
	계	35 (100.0)	44 (100.0)	119 (100.0)		

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

4. 조정위원의 교육에 대한 평가

조정위원들의 형사조정 관련 교육에 대한 평가 결과는 <표 10>⁵⁾과 같다. 조정위원으로 위촉된 이후에 형사조정에 관련하여 필요한 설명이나 교육을 받을 기회가 있었다고 응답한 비율은 79.3%였으며, 없었다는 응답은 20.7%로 나타났다. 반면에 교육의 필요성에 대해서는 92.6%가 필요하다고 응답하였다. 형사조정에 필요한 설명이나 교육을 대다수가 받았다고 응답했음에도 불구하고 교육의 필요성에 대하여 거의 대부분이 필요성에 공감하는 이유는 실제로 위촉 후 이루어지는 교육이 짧은 시간 동안 간단한 설명에 그치는 일회성에 불과하고 실질적으로 조정에 필요한 체계적인 교육이 되지 못하기 때문으로 풀이된다.

한편 조정위원들이 필요하다고 느끼는 교육내용이 무엇인지를 보면, 조정위원들의 과반수 이상이 형사조정제도 및 조정자의 역할에 대한 교육을 원하고 있었다. 조정위원들 스스로 형사조정제도의 취지나 성격에 대한 이해가 미흡하고 조정자로서의 자신의 역할 설정에 어려움을 겪고 있다는 것을 일정 부분 반영한 결과라는 점에서 적절한 교육프로그램 마련이 시급하다 하겠다.

<표 10> 조정위원의 교육에 대한 평가

구 분		인 원	비 율
형사조정에 관한 설명이나 교육을 받은 경험	있었다	180	79.3
	없었다	47	20.7
	계	227	100.0
형사조정에 관한 교육의 필요성에 대한 인식	필요하다	213	92.6
	필요없다	17	7.4
	계	230	100.0
형사조정에 필요한 교육내용*	상담관련 지식	67	32.7
	사건(범죄)에 대한 법률적 지식	84	41.0
	사건처리 절차에 대한 지식	68	33.2
	형사조정제도 및 조정자의 역할	110	53.7
	기 타	5	2.4
계	205	162.9	

* 응답자 205명의 다중응답결과임

5) 조정위원의 교육에 대한 평가는 2008년 8월 10일부터 9월 20일까지 12개 센터에서 조정회의에 참여한 조정위원 232명에 대한 설문조사 결과를 이용하였다.

현재 범죄피해자지원센터에서는 여러 전문분야에서 활동하고 있는 민간인을 위촉하여 형사조정위원회를 구성하고 형사조정을 실시하고 있다. 그러나 아직까지는 그 인적 구성에 있어서 전문성이 떨어진다는 평가(김재중, 2007; 최영승, 2007)가 있다. 조정위원은 피해자와 가해자의 다양한 측면을 이해하고, 당사자들이 만족할만한 조정결과를 이끌어 내는 역할을 수행할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 그에 맞는 전문적인 교육이 뒤따라야 하며, 지속적이고 체계적인 교육시스템이 마련되어야 한다. 그러한 시스템을 통해 형사사건 분야 전문가가 아닌 일반인도 소정의 교육과정을 이수한다면 조정위원으로 활동할 수 있을 것이다(장규원/윤경희, 2008:42). 미국의 경우 형사조정 종사자가 일정시간 이상의 기초훈련을 받게 하고 또한 보다 높은 단계의 교육훈련까지 이수하도록 권장되고 있다(검찰미래기획단, 2006). 캔자스주의 경우 조정자에 대한 요건에는 “분쟁해결기법, 중립성, 동의서 작성, 윤리, 역할연기(role-playing), 커뮤니케이션 기술, 사례 평가 및 조정을 다루는 법률을 포함해야만 한다”고 하면서 16시간의 훈련을 규정하고 최초 훈련은 120일 내에 이루어져야 한다고 되어 있다(박광섭/김성돈, 2006:93-94). 현재 우리의 형사조정 관련 지침 등에는 조정위원에 대한 요건이 구체적이지 못하고 교육훈련 요건은 더더욱 마련되어 있지 않다⁶⁾. 개선이 시급한 부분이라 하지 않을 수 없다.

IV. 요약 및 제언

2007년부터 전국 56개 범죄피해자지원센터를 중심으로 전면적으로 시행되고 있는 형사조정제도는 기존 형사사법체계에서의 형사사건처리 절차와는 다르게 범죄 피해자와 가해자가 사건 해결에 있어서 주도적인 역할을 수행한다는 점에서 상당한 의의를 가지고 있다. 피해자와 가해자는 형사조정회의에 참여하여 분쟁해결을 시도하게 되는데 이 과정에서 형사조정위원은 사건 당사자들이 보다 쉽게 서로를 이해하고 조정에 이르도록 돕는 역할을 수행한다. 따라서 형사조정위원은 사건에 대한 판결(adjudicate)

6) 형사조정위원의 결격사유와 해촉사유만을 규정하여 형사조정위원이 될 수 없는 자에 대한 규정이 있을 뿐이다.

이나 중재(arbitrate)를 하는 것이 아니라 당사자 스스로 문제를 해결하는 것을 용이하게 하는 존재로서 가치를 지니게 된다. 결국 형사조정위원은 형사조정의 성패를 좌우하는 중요한 역할을 수행하는 것이다.

조정회의가 성공적으로 이루어지기 위해서 무엇보다도 조정위원들은 사건 당사자 스스로 사건해결의 주도권을 자신이 갖고 있다는 인식을 갖도록 하며 조정에 적극적으로 참여하도록 동기를 부여하여야 한다. 또한 당사자간의 상호작용을 관리하고 조절하며 당사자간 커뮤니케이션을 돕고 촉진하는 역할을 수행하는 것은 물론 조정회의의 전과정을 모니터링하여 부적절한 발언 등을 통제하는 역할을 수행하여야 한다. 아울러 조정회의가 진행되는 각 단계별로 필요한 진행발언과 확인 정리 등을 통하여 조정회의를 이끌어야 한다.

현재 우리나라에서 실시되고 있는 형사조정위원들의 현황과 활동을 보면, 센터별로 상당한 차이를 보이고 있다. 조정회의에 참여하는 위원의 수는 3명이 될 수 있도록 계도는 물론 조정위원의 충원이 필요한 것으로 나타났다. 조정에 참여하는 조정위원의 수에 따라서 조정의 성립여부에도 상당한 영향을 미치는 있다는 점에서 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다.

조정회의 진행단계별로 평가결과를 보면, 개회단계에서는 형사조정에 대한 설명과 조정위원 소개가 상당히 미흡한 것으로 나타났다. 조정위원에 대한 소개는 사건 당사자들로부터 하여금 조정회의의 공정성에 대한 믿음과 조정위원 개인에 대한 신뢰감을 갖게 하고 조정분야의 전문가라는 인식을 갖게 하는데 중요하므로 소홀히 해서는 안 될 것이다. 사실 확인 및 쟁점 확인 단계에 대해서는 전반적으로 긍정적인 평가를 할 수 있으나, 가해자의 가해사실 인정 정도는 상대적으로 미흡한 경우가 많았다. 그 결과 조정이 성립된 경우에도 갈등 및 감정 해소가 이루어지지 못하게 된다. 조정위원들이 사실을 확인하려는 노력은 보이지만, 가해자 입장에서 자신의 의견을 충분히 피력하지 못하고 가해사실을 인정하는 경우가 적기 때문에 반성에 이르기 어렵기도 하다. 의제설정 및 교섭 단계를 보면, 조정을 이끌어내려는 조정위원들의 노력, 조정안 구성에 있어서 피해자 입장의 반영, 조정안 실행가능성에 대한 조정위원들의 확인에 있어서는 대체로 긍정적으로 평가되었으나, 조정안 구성에 있어서 가해자 입장의 반영은 상대적으로 미흡하게 평가되었으며, 조정안의 실제 실행 가능성도 낮은 경우가 적지 않았다.

합의사항의 정리단계의 경우에는 합의사항 내용에 대한 고지 및 상호확인 등의 절차는 충분히 이루어지고 있었으나, 가해자와 피해자의 화해와 관계회복을 도모하려는 발언이나 제안 등은 거의 없었으며, 합의 후에도 당사자 간에 갈등해소, 감정의 변화 등을 보여주는 발언이나 인사행위 등도 거의 없었던 것으로 나타나 당사자간 관계회복이라는 형사조정 중요한 취지를 충분히 실현하지 못하고 있었다.

조정회의의 분위기, 진행방식, 당사자의 의견개진과 조정안 구성, 조정위원의 태도, 자질, 역할 등에 대한 사건 당사자들의 평가는 전반적으로 긍정적인 것으로 나타났다. 다만 조정회의를 진행하는데 있어서는 사건의 성격을 고려하여 조정회의 시간이 충분히 확보되도록 배려하여야 할 것이며, 조정위원이 합의를 강요하는 듯한 태도를 당사자가 느끼지 않도록 주의가 요망된다. 조정회의 진행에 있어서 충분한 시간 확보, 조정안에 당사자 의견 반영, 조정 이후 절차에 대한 설명은 조정의 성립여부에 영향을 미친다는 점을 감안하여 더욱더 세심한 주의가 필요하다 하겠다. 아울러 조정이 성공에 이르기 위해서는 조정위원들이 사건 당사자를 무시하는 태도를 보이지 않도록 주의하여야 하며, 사건 당사자의 이야기를 경청하는 자세와 공정한 대우, 신뢰감을 심어줄 수 있도록 노력하여야 할 것으로 나타났다.

끝으로 조정위원에 대한 체계적인 교육이 아직까지 실시되지 못하고 있었는데, 조정위원 대다수는 형사조정에 대한 교육의 필요성을 인식하고 있었다. 조정위원에 대한 교육이 시급하다고 느낄 수 있는 대목은 조정위원들이 ‘형사조정제도와 조정자의 역할’에 대한 교육을 가장 많이 지적하였다는 점이다. 이는 기초적이며 필수적인 내용에 대한 교육조차 미비함을 보여주는 것이다. 아직 우리의 형사조정제도는 시행초기로서 형사조정위원에 대한 구체적인 요건과 교육훈련 프로그램을 마련하지 못하고 있다. 향후 형사조정제도의 확대와 발전을 도모하기 위해서는 반드시 선결되어야 할 과제라고 볼 수 있다.

참고문헌

- 김찰미래기획단, 형사조정제도 관련 자료집 3 : 미국입법자료(상), 상임연구원 연구자료집 대검찰청, 2006.
- 김재중, “청주지역 화해사례를 통해 본 범죄 피해자 가해자 화해제도의 발전 방향, 피해자학연구 제15권 제1호, 한국피해자학회, 2007.
- 박광섭·김성돈, 각국의 회복적 사법 실무운동 자료집, 한국형사정책연구원, 2006.
- 법무부, 형사조정제도 개관 및 시행 매뉴얼, 법무부, 2007.
- 장규원·윤경희, “형사조정제도의 실효성 확보방안 연구”, 피해자학연구 제16권 제2호, 한국피해자학회, 2008.
- 최영승, “현행 형사화해제도의 실태 및 문제점”, 피해자학연구 제15권 제1호, 한국피해자학회, 2007.
- 황지태 · 노성호, 회복적 소년사법 조정실무가 실행지침, 한국형사정책연구원, 2006.
- Coates, R. B., and Boris Kalaji, Victim Meets Offender the Impact of Restorative Justice and Mediation, Willow Tree Press, Inc., 1994.
- Coleman, P. T. et al.(ed), The Handbook of Conflict Resolution. San Francisco, Inc., 2000.
- Krauss et al.(ed), The Handbook of Conflict Resolution. Communication and Conflict, San Francisco, Jossey Inc., 2000.
- Kressel et al.(ed), The Handbook of Conflict Resolution. Mediation, San Francisco, Jossey Inc., 2000.
- MacCarley, L., http://legacymediation.com/got_mediation.html. 2003.
- Mackey, V., Holistic Restorative Justice: A Response to McCold, 10282580, V.3, Issue 44. http://epnet.com/citation.asp?tb_ug. 2000.
- McCorkle and Reese, Mediation theory and practice. Pearson Education, Inc., 2005.
- Montanez, J., Victim Offender Mediation Refusals: A Study of Mediator Perceptions, Center For Peacemaking, <http://centerforpeacemaking.org/docs/Vorp%20refusals.pdf>, 2006.

Morton et al.(ed), The Handbook of Conflict Resolution Theory and Practice. Justice and Conflict, San Francisco, Jossey-Bass Inc., 2000.

Umbreit, M.S., Victim Offender Mediation: Conflict Resolution and Restitution, National Institute of Correction, 1985.

Victim-Offender Mediation Program and Mediator

Lee, Dong-Weon^{*}

The purpose of this study is to contribute to the development of victim offender mediation program through an empirical consideration on the role and activity of the mediator who executes the core role in the victim offender mediation process. The problems and implications of the mediator's role and activity which are found through this study are followed.

First, the rule on the victim offender mediation process recommends that three mediators should be participated in the mediation process, but it hasn't been actually observed. Because the number of mediators who participate in the mediation process considerably affects the success or failure of mediation, this rule must be guided, and more mediators must be recruited in order for three mediators to participate in the mediation process.

Second, implications by phase of the mediation meeting are followed. In the step of opening the meeting, the victim offender program must be explained and the mediators must be introduced in detail. In the step of confirming the fact of the crime and the issue, it was shown that an offender didn't accept the fact of the offense and a conflict between the parties wasn't been resolved. In the step of establishing the agenda and of negotiating, it was assessed that the offender's comments were not sufficiently reflected on a formation of the agreement, and a possibility of executing the agreement was low. In the final step, it was evaluated that the agreed contents about restitution was notified and the party's confirmation was well made. But, there was the insufficient effort of mediators who attempted to reconcile the parties and to recover a relationship of the parties.

^{*} Professor, Department of Police Administration, Wonkwang University, Ph.D. in Sociology

Third, the party's satisfaction with the mediation process and the mediator was very high, but it is necessary to allot the enough time of the mediation process. In the mediation process and the preparation of the agreement, careful attention must be required by considering that the reflection of the party's opinion, the explanation of the procedures after the mediation, the attitude of ignoring the party, the attitude of listening to the party's talk, a fair treatment on the parties and the trust on the mediator considerably affect the success or failure of the mediation.

Fourth, a systematic education for mediators is required. It is urgent to provide the education about 'the victim offender mediation' and 'the role of the mediator'. In addition, by prescribing the requisites related to the mediator, it is required that the professional mediators who complete the certain education or are qualified must be recruited.

❖ Keywords : restorative justice, criminal mediation, mediator, victim-offender mediation, criminal victim support center