

연구보고서 2007-08

# 경찰공무원 장애인 채용에 관한 연구

## 《研究陣》

---

연구위원 : 김 성 애 (대구대학교 유아특수교육과 교수)

: 김 상 호 (대구대학교 경찰행정학과 교수)

---

“본 연구는 2006년 경찰대학치안연구소의 연구 프로젝트의 일환으로 이루어졌으며, 본 연구의 내용은 경찰대학치안정책연구소의 공식적인 의견과 견해를 달리할 수 있음을 밝혀둔다.”

# 목 차

서 장 □□경찰공무원 장애인 채용에 관한 연구□□ 개관 .....	5
1. 연구목적 .....	6
2. 연구내용 및 범위 .....	6
3. 연구추진방법 .....	7
4. 연구의 전제 .....	8
5. 기대효과 및 활용 .....	8
제1장 경찰공무원 장애인 채용의 의미와 정당성 .....	10
1. 장애인 고용정책 면에서의 경찰공무원 채용의 의미 .....	10
2. 장애인 고용현황에서 본 경찰공무원 채용의 의미 .....	13
3. 지식기반 경제사회의 고용유형 변화에 따른 경찰공무원 장애인 채용이 주는 의미 .....	18
제2장 장애인 채용을 위한 경찰공무원 인사제도 분석 .....	21
제1절 외국제도 분석 .....	21
1. 영 국 .....	21
2. 미 국 .....	22
3. 독 일 .....	24
4. 프 랑 스 .....	25
5. 일 본 .....	26
6. 중 합 .....	27
제2절 한 국 .....	27
1. 전반적 내용 .....	27
2. 신규채용 제도 .....	28
3. 내부임용 제도 .....	35

제3장 장애종류에 따른 경찰공무원 업무 및 고용유형 탐색 .....	41
제1절 경찰공무원 주요 업무내용 및 성격 .....	42
1. 개관 .....	42
2. 지구대 업무 .....	43
3. 경찰서 업무(지방경찰청훈령) .....	46
제2절 경찰공무원 업무 장애인 수행에 관한 탐색 .....	50
1. 심층인터뷰 .....	51
2. 장애당사자에 의한 경찰공무원 업무 가능성 탐색 .....	71
제3절 경찰공무원 장애인 채용 가능 및 업무성격 탐색 .....	78
1. 경찰공무원 장애인 채용 가능 및 고용유형 탐색 .....	79
2. 장애인 수행 가능 업무의 성격 .....	80
3. 결어: 경찰공무원 장애인 채용의 시대를 기대하며 .....	81
제4장 경찰공무원 장애인 채용을 위한 실천방안 .....	83
제1절 차별성 있는 제도들의 개선·폐지 .....	83
제2절 전담조직의 설치 .....	84
제3절 적극적 채용전략 수립 및 합리적 보직관리 .....	85
제4절 편의시설 확충 .....	86
제5절 경찰공무원 의식 및 조직문화의 개혁 .....	88
제5장 결 론 : 연구 요약 및 제안사항 .....	90
참고문헌 .....	94

## 서 장 : □□경찰공무원 장애인 채용에 관한 연구□□개관

2005년 한국보건사회연구원에서 조사한 15세 이상 장애인의 경제활동 참가율은 44.4%이며 실업률은 전체 실업율의 3배 정도의 수준으로, 장애인의 경제활동 참가율은 매우 저조함을 알 수 있다. 취업 장애인의 월평균 소득은 114.9만원으로 일반 상용 종업원 월평균 임금(258만원)의 44.5% 수준이다. 이것은 장애인구의 양적 증가와 함께 장애인의 교육, 의료, 복지뿐만이 아니라 경제활동이나 고용과 관련된 사회적 이슈들도 지속적으로 제기되고 있음을 단적으로 보여주는 사례라고 할 수 있다. 참고로 2005년 3월 우리나라의 등록 장애 인구는 165만명(전체 인구의 3.44%)에 이르고 있다.

장애인의 생존권과 노동권 등 기본적인 권리를 보장하는 것이 정부의 의무와 책임이며 소수집단에 대한 배려는 정부의 정당성 제고와도 직결되기에 우리 정부는 다양한 정책들을 통해 장애인 고용촉진을 도모하고 있다. 1990년 ‘장애인고용촉진등에관한법률’을 제정하고 300명 이상 민간 사업주에게 근로자의 1%를 장애인으로 의무고용 하도록 강제하기 시작하였으며, 1993년 장애인의 의무고용비율을 2%로 상향조정함으로써 장애인의 경제활동과 고용기회를 확대하는 법적인 근거를 마련하였다. 또한 2000년 ‘장애인고용촉진및직업재활법’이 개정되면서 장애인 고용의무가 민간기업 뿐만 아니라 국가 및 지방자치단체에까지 확대·적용되도록 하였다(반정호, 2005 : 81).

이와 같은 시대적 흐름에 편승, 우리 경찰조직도 “최근 국가적 아젠다로 제시되고 있는 ‘양극화 해소 방안’에 적극적·주도적으로 동참·선도하고, 인권을 중시하는 경찰의 대국민 이미지를 제고하는 측면에서 장애인을 채용하는 방안을 검토”하고 있는 것으로 알려졌다. 이에 본 연구를 통해 경찰공무원 장애인 채용과 관련된 여러 논점들을 고찰하고, 향후 바람직한 정책 대안을 제시하고자 한다.

## 1. 연구목적

- 첫째, 경찰공무원 장애인 채용의 의미와 정당성에 대하여 고찰한다.
- 둘째, 장애인 채용 제고를 위한 경찰공무원 채용 및 인사제도를 분석한다.
- 셋째, 장애유형에 따른 경찰공무원 업무와 고용유형을 제안한다.
- 넷째, 경찰공무원 장애인 채용을 위한 제도적 실천 방안을 제안한다.

## 2. 연구내용 및 범위

첫째, 장애인 채용의 의미와 정당성에 대한 고찰은 장애인의 고용현황과 문제, 장애인 고용 패러다임의 변화, 국가의 장애인 고용에 대한 정책의지 등을 통계를 중심으로 분석하여 여기서 경찰업무의 특수성 논리가 장애인 채용의 정당성에 입각하여 어떻게 바뀌어야 하는가를 논의하며, 경찰공무원 장애인 채용에 따른 문제점과 한계성을 예측한다.

둘째, 경찰공무원 장애인 채용 및 인사제도 분석은 외국과 우리나라의 장애인 고용정책과 경찰공무원 채용에 관한 내용과 관련된 경찰공무원 채용 및 인사제도 규정 내용을 분석하고 경찰공무원 장애인 채용 가능성을 탐색한다.

셋째, 장애유형에 따른 경찰공무원 업무 및 고용유형 제안은 경찰공무원 업무 영역별로 분류하여 내용을 기술하고 분류된 영역별 업무 내용을 장애 유형별로 수행 난이도에 따라 분류한 후, 장애 종류 및 정도에 따른 경찰공무원 업무 및 고용유형을 제안한다. 이것을 위해 장애인 직업재활 전문가, 간부급경찰행정담당자, 장애인 당사자와의 심층 질의·응답 내용이 분석된다.

넷째, 경찰공무원 장애인 채용을 위한 제도적 방안을 제안한다. 여기서는 위에서 이루어진 연구의 내용을 바탕으로 하여 경찰공무원 장애인 채용을 보다 적극적으로 추진할 법적·제도적 근거 내용 제안과 행정적 실천방안을 제안한다.

### 3. 연구추진방법

첫째, 경찰공무원 장애인 채용의 의미와 정당성은 장애인 고용정책, 장애인 고용 현황, 장애인 차별, 장애인 고용 실태 및 성격 등의 선행연구 및 문헌을 가지고 고찰하기로 한다.

둘째, 경찰공무원 장애인 채용 제고를 위한 경찰공무원 채용 및 인사제도 규정분석은 우선 경찰공무원 채용 및 인사에 관한 법과 제도 및 규정을 한국과 외국의 사례와 함께 이루어진다. 우선, 문헌을 통하여 경찰공무원 채용 및 인사에 관한 법, 제도 및 규정 내용의 분석한 후, 분석 결과를 토대로 현행 경찰공무원 장애인 채용의 가능성과 한계성을 탐색한다.

셋째, 장애 유형에 따른 경찰공무원 업무 및 고용유형 제안은 경찰공무원의 업무를 정리하여 그것을 장애인 직업재활 전문가와 장애 당사자를 통해 수행에 어려움이 있는 업무, 어려움이 거의 없는 업무, 지원이 요하는 업무 등으로 나누어 그 이유와 함께 분석한다. 그 분석된 내용을 중심으로 장애 유형에 따른 경찰공무원 채용 가능성이 탐색된다. 그것을 위한 구체적인 수행방법은 다음과 같다:

- 연구형태: 심층조사연구
- 경찰공무원 직무를 경찰공무원 조직 및 업무 분장에 따라 분류
- 경찰공무원 장애인 채용에 관한 전문가 및 장애 당사자의 심층 설문 응답
- 전문가 및 장애 당사자의 장애유형에 따른 경찰공무원 업무분석
- 장애유형에 따른 경찰공무원 업무 제안
- 위의 분석활동을 근거로 장애유형별 가능한 경찰공무원 업무 파악
- 장애유형 따른 업무 제안 및 근거 설명
- 경찰공무원 업무와 장애유형에 따른 고용 유형 제안

넷째, 경찰공무원 장애인 채용을 위한 제도적 방안 제안은 위에서 수행한 연구 내용을 통해 경찰공무원 장애인 채용을 위한 법적 및 제도적 근거 마련 내용을 제안하는 것이다. 그것을 위하여 우선, 경찰공무원 채용 및 인사 관련 법적, 제도적 내용과 경찰공무원 채용 및 인사 관련 행정 내용을 수집하여 그 실천방안을 제안한다.

## 4. 연구의 전제

경찰공무원 장애인 채용에 관한 연구는 경찰공무원이 가지는 특성과 업무의 성격상 몇 차례의 단계적 심층적 연구를 거쳐 그 가능성을 탐색하여야 할 만큼 다양한 차원에서 접근과 연구대상의 복합성을 요구한다고 볼 수 있다. 본 연구는 경찰공무원 장애인 채용 가능성을 탐색해 보는 가장 기초적인 연구 중의 하나로 진행되었으며, 수행을 위하여 다음과 같은 내용이 전제되었다:

첫째, 본 연구의 대상이 되는 장애 유형은 지적능력이 정상적인 범주에 있는 단순 시각장애(저시력 포함), 단순 청각장애(난청포함), (정형외과적인 손상에 의한) 지체부자유이다.

둘째, 장애특성이나 원인에 대한 내용은 경찰공무원 업무 수행 가능성 탐색에 많은 도움을 줄 수 있으나, 본 연구 보고서의 지면 제한 상 생략되었다.

셋째, 경찰공무원 장애인 채용 및 장애 유형별 경찰공무원 업무 수행 가능성에 대한 탐색을 위하여 가장 기초적인 단계로서 직업재활 전문가와 장애 당사자에 의한 심층 질문지와 업무수행에 대한 진술내용을 중심으로 이루어졌다.

넷째, 경찰공무원 업무 수행의 가능성 타진을 위한 장애인의 적성 및 흥미 등의 분석이나, 직무분석을 통한 일의 수행 가능성을 시뮬레이션이나 현장 관찰을 통하여 파악하는 등의 내용은 본 연구의 기초적 탐색 보다는 보다 더 구체적으로 심화된 탐색을 요구하는 것이므로 본 연구의 후속연구 중의 하나로 제안 할 수 있는 바, 본 연구에서는 수행되지 않았다.

## 5. 기대효과 및 활용

본 연구의 주제인 경찰공무원 장애인 채용에 관하여 연구목적별로 연구를 수행하는 과정에서 다음과 같은 연구결과를 예측할 수 있다.

첫째, 경찰공무원 장애인 채용은 장애인의 고용증대 및 자아실현 차원에서 또 다른 고용 가능성을 제시할 수 있다는 의미를 가지며, 경찰공무원으로서의 장애인의 역할이 장애의 종류에 따른 어떤 차별도 철폐되어야 하는 정당성이 제시될 수 있다.

둘째, 장애인 채용 제고를 위한 경찰공무원 채용 및 인사제도를 분석하면서 장애인 채용의 보다 효율적인 운영을 위하여 법적 및 제도상에 규정된 일부 항목을 수정하거나 삭제하는 등의 보다 선진화된 보완 작업이 이루어질 수 있다.

셋째, 장애 종류 및 정도에 따른 경찰공무원의 직무가 다양한 범위에서 제안될 가능성이 있다.

넷째, 경찰공무원 장애인 채용에 따른 고용유형이 장애의 정도와 유형과 경찰공무원 직무내용에 따라 독립고용과 지원고용으로 나누어 고려될 수 있으며, 채용방법으로는 경쟁고용과 특별채용 형태로 제안될 수 있다.

다섯째, 경찰공무원 뿐 아니라 사회에서 장애인에 대한 편견이 사라지고 그들의 장점과 지원할 내용을 이해하는 폭이 증대될 수 있다.

여섯째, 경찰공무원 장애인 이해에 따른 장애인 지원이 강화되어 업무성과가 확대됨으로 인해 타 직종에도 장애인 차별 및 편견 현상이 없어질 것이다.

일곱째, 우리 사회에 장애인 반차별의식이 보편화되고 장애인 인권이 제도적으로 강화될 것이다.

## 제1장 경찰공무원 장애인 채용의 의미와 정당성

경찰공무원으로 장애인이 채용된다는 것이 경찰 사회에서 쉽게 받아들여질 것이 아닌 것은, 경찰공무원이 그들에게 적합하지 않다는 전반적인 사회 인식 때문일 것이요, 그러한 인식의 배경에는 장애인의 능력을 평가절하 하거나 왜곡하는 일반적인 심리가 자리 잡고 있을 것이다. 이렇게 장애인에 대해 부정적이고 차별적인 시각이 만연함에도 불구하고 경찰공무원에 장애인을 채용을 논하는 것은 매우 중요한 의미를 가진다고 하겠다.

아직 우리나라 노동현장에서는 장애인에 대한 많은 차별과 왜곡된 시선으로 가득 차있다고 해도 과언이 아니다. 장애인 취업률은 턱없이 낮고, 취업 유형도 전문직이나 사무직 보다는 단순노동이나 비숙련 노동이 주를 이룬다. 이런 상황에서 경찰공무원 장애인 채용에 대한 논의는 장애인에게 “더 나은” 직업에 접근할 수 있도록 하는 방안을 제공할 가능성과, 얼른 보기에 장애인이 수행하기에 어려워 보이는 경찰직이 장애인에게 제공될 수 있다는 것을 통해 장애인이 수행할 수 없는 직업은 없다는, 즉 어떤 특정한 직업도 ‘장애 차별적’이 될 수 없다는 깊은 메시지를 전할 수 있기 때문이다.

본 장에서는 경찰공무원 장애인 채용의 의미와 정당성을 고찰해 보기 위해 현재 우리나라가 안고 있는 장애인 고용의 문제점을 장애인 복지 및 재활정책으로서의 장애인 고용정책, 장애인 고용현황, 장애인 고용에 대한 인식을 관련 선행연구와 문헌을 중심으로 간략하게 살펴보기로 한다.

### 1. 장애인 고용정책 면에서의 경찰공무원 채용의 의미

직업을 가진다는 것은 단순히 생계를 유지하기 위한 것에서부터 맡은 바 소명에 이르기까지 인간의 생애 중요한 일일 것이다. 직업은 인간에게 경제적 및 사회적인 풍요로움을 가지게 하고 사회의 한 구성원으로 참여하여 소속감과 안정감을 느끼며 자기를 실현

하고 발전시키도록 한다. 직업이 가지는 이런 중요한 역할로 인해 인간은 아주 어릴 때 부터 소질과 흥미를 개발하고 자신의 잠재력을 키워야 할 필요성을 갖는다.

장애를 가진 사람이 행복할 조건이란 바로 모든 인간이 자신의 소질과 능력을 잘 활용 해 자신의 삶을 긍정적이고 성공적으로 영위해 나가고자 하는 것이요, 그것을 위한 가장 중요한 요건은 직업을 가지는 것일 것이다. 직업은 장애를 가진 사람의 삶을 질적으로 보장받게 하고, 이 사회에서 자신의 역량을 발휘하며 이웃과 함께 삶을 실현하게 한다. 실로 직업은 장애를 가진 사람이 이 사회에서 질 높은 삶을 살도록 하는 일종의 재활의 역할을 한다. 그러기에 이러한 재활은 국가의 중요한 정책서비스로 계획되어 효율적으로 실행되어야 한다.

독일에서는 장애인이 사회의 모든 분야에서 비장애인과 통합하고 사회에 완전히 참여 하도록, 자기 스스로 소질과 능력을 발휘하여 자신의 삶을 만들어 가도록 재활서비스를 제공한다.(참고: Bundesministerium fuer Arbeit und Sozialordnung, 1995, 13) 그 재활서비스에는 의료재활, 교육재활과 함께 직업재활이 있는데 직업재활은 장애를 가 진 사람을 근로활동 세계로 참여시키기 위한 모든 활동을 강구한다. 한 구체적인 예로, 독일 연방직업안정소(BA)는 장애인의 직업재활을 달성시키기 위하여 장애로 인하여 사 회 혹은 일의 현장에 참여하기에 어려움이 있는 제한적 조건과 방해물을 제거하며 장애 인에게 가능한 모든 직업과 관계있는 방안과 활동들을 장애인의 성취능력에 맞게 제공하 여 그들의 생계능력을 키우고 신장시켜 주는 것을 주된 과업으로 삼고 있다(김성애, 강 위영, 조인수, 1996). 장애인도 일반인 못지않게 일할 수 있는 능력을 가져서 이 사회에 훌륭히 참여할 권리와 자격이 있다.

직업은 장애를 가진 사람의 삶의 목적을 실현할 중요한 수단이요 자신의 삶에 대한 대 의명분을 다른 개인과 사회에 훌륭하게 전달할 매체이기도 하다. 그러기 때문에 우리나라 의 장애인 고용정책도 독일의 그것과 마찬가지로 그 철학과 실천 방안이 장애인에게 주는 중요한 의미와 가치로 실현되도록 계획되어야 할 것이다. 장애인고용정책의 방향과 노력이 어떠한가에 따라 장애를 가진 사람이 독립적으로 일반인과 동등한 삶의 질을 영 위할 수 있다고 볼 때, 고용정책이 가지는 중요성은 매우 크다 하겠다.

우리나라에서 장애인 고용이 정책적인 관심으로 대두된 것은 1990년 ‘장애인고용촉진 등에 관한 법률’에서 장애인 의무고용제(quota-levy) 도입이고, 그것이 2000년 ‘장애인

고용촉진및직업재활법'으로 개정되면서 국가 및 지방자치단체의 의무고용제가 본격적으로 확대·도입(강욱모, 44)되었다. 노동부에서는 장애인고용촉진및직업재활법에 의거하여 장애인고용과가 장애인 직업능력개발, 중증장애인 고용환경개선, 사업체의 장애인고용 지원 등의 업무를 통해 장애인고용 촉진에 대한 노력을 기울이고 있다. 이 정책의 목표는 장애를 가진 사람들이 직업을 통해 진정한 사회통합을 이루고 국가생산성 향상에 기여하도록 하는데 있으며, 창업지원, 표준사업장 설립지원 등을 통해 목표달성 방안을 추진할 계획이다(조성열, 2004).

그러나 우리나라 장애인 고용정책은 아직도 장애인이 일반인과 동등한 환경과 조건 속에서 보다 나은 일자리와 보다 다양한 종류의 일에 종사할 수 있는 기반을 구축하기에는 미약하다고 하겠다. 물론, 헌법 제15조에는 장애인의 일할 권리가 보장되며 장애인복지법에도 국가와 지방자치단체의 장애인에 대한 일할 권리 보장에 대한 내용이 언급되어 있으나 장애인의 삶의 질 향상과 자기실현과 직접적으로 관련 있는 구체적인 고용정책 방안 마련이 요연하다.

그렇지만 최근에는 장애인의 인권 침해를 다양한 각도에서 규명하고 그것의 문제를 해결하고자 하는 노력이 일부에서 활발히 일어나고 있다. 그것은 장애인도 일반인과 같은 사회의 중요한 구성원으로서 우리 사회의 제반 분야에 완전히 참여함은 물론이고 모든 권리를 차별 없이 누려야 한다는 당위성의 목소리이다. 여기서 장애인이 당연히 누려야 할 내용인 소위 '장애인기본권'이 제안되고 있는데(우주형, 2005), 그 안에 소득보장청구권이 있다. 이것은 장애인의 인간다운 생활을 보장하기 위해 물질적인 기초를 제공해 주는 것이다. 장애인고용촉진및직업재활법은 일할 수 있는 장애인에게 일할 권리를 보장해 주기 위해 각종 다양한 직업훈련, 지원고용 및 보호고용, 취업알선, 취업 후 적응지도, 사업주에 대한 장애인고용지도, 등의 내용(우주형, 2005)을 가지고 장애인의 소득보장 청구권을 만족시키려고 노력하고 있다.

독일에서는 장애인이 일반 노동시장에서 경쟁력을 갖게 하기 위하여 다양한 직업교육의 기회를 제공하며, 그들에게 치밀한 교육과정 및 프로그램으로서 질 높은 직업능력을 가진 자로 육성시키고자 노력하고 있다. 그 뿐 만 아니라, 장애인이 일반인과의 경쟁에 뒤떨어지지 않는 질 높은 근로인으로 키우기 위하여 직업상담, 직업탐색 및 작업시도를 여러 차례 수행한다. 직업교육을 담당하는 재활담당 부서의 장애인에 대한 행정적인 관

리와 직업알선 및 사후지도 또한 수행되고 있다(김성애, 강위영, 조인수, 1996).

앞에서 언급되었듯이, 장애를 가진 사람이 직업생활에 참여하는 것은 스스로가 궁극적으로 그가 속한 지역사회에 통합 할 수 있는 좋은 길이라고 할 수 있겠다. 그러나 장애를 가진 사람이 직업 활동 속에서 비장애인과 경쟁을 하려면 직업과 일에 관한 질적인 면을 갖추어야 한다. 이것은 노동시장에서 일반인과 대응하는 경쟁력을 가져야 한다는 면에서 당연하다고 하겠다. 따라서 장애를 가진 사람들이 일선 직업현장에 지속적으로 편입되게 하기 위해서 우선적으로 그들이 개별적으로 도달할 수 있는 최상의 능력들을 키워주어야 할 것이다. 장애인 고용정책은 그러한 면을 최대한 고려하는 최상의 정책을 입안·실행해야 한다.

1983년 국제노동기구(ILO)가 장애인 직업재활과 고용에 관한 7가지 기본원칙을 제시했는데(전용호, 2003), 그 요지는 장애인의 고용정책 방향이 사회통합과 일반인과 동등한 기회와 처우 및 자기실현을 제안하고 있다. 우리나라의 장애인 고용정책도 하루빨리 장애를 가진 사람이 비장애인과 함께 어깨를 나란히 하며 일할 수 있도록 하는 모든 방안과 가능성을 계획하고 수행해야 한다. 장애인에게 직업은 더 나올수록, 그리고 그 직종은 더 다양할수록 그들의 삶의 질과 자기실현의 길을 빨라진다고 하겠다. 또한 장애인이 일을 통하여 일반인과 의미 있는 교류를 한다면, 서로의 기량과 능력을 나누고 협력하여 서로의 일의 세계를 더욱 풍요롭게 할 수 있다. 이러한 측면에서 볼 때, 경찰공무원 장애인 채용은 장애인에게 사회의 한 구성원으로서 일반인과 동등한 일할 기회를 부여하고 그가 가진 장점과 잠재력을 살려 사회에 기여하며 자기를 실현하게 하는 매우 중요한 장애인 고용 실천사례가 될 것이다.

## 2. 장애인 고용현황에서 본 경찰공무원 채용의 의미

본 절에서는 장애인 고용의 부정적 현황을 장애인 고용현황과 장애인 고용의 특징, 그리고 고용에 대한 장애인 차별인식의 시각에서 다루어보고 그것을 통한 경찰공무원 장애인 채용의 의미를 파악해 보고자 한다.

## 1) 장애인 고용현황

장애인 고용 현황과 문제점을 몇 가지의 통계를 통하여 요약하면 다음과 같다.

첫째, 특수학교 졸업생의 취업률이 저조하다. 2004년도 141개 특수학교 고등학교과정 졸업생 1,986명 중에서 취업을 한 학생은 559명으로 취업률은 28.1%이며, 특수학급 고등학교과정 졸업생 661명 중에서 취업한 학생은 260명으로 취업률이 39.3%에 해당되는데, 특히 광주, 경북, 제주, 대구, 전북 5개 시·도는 취업률이 50%이상인 것으로 보고된 것으로 나타났다(교육인적자원부, 2005).

둘째, 장애 유형별 취업직종을 보면, 시각장애아학교 졸업자와 그 외 장애유형별 학교 간에 뚜렷한 차이를 보여 주고 있다. 시각장애학교 졸업자는 전문 직종에 많이 종사하고 있는 반면, 그 외 장애영역별 학교 졸업자는 비전문 직종에 많이 종사하고 있는 것으로 나타나고 있다. 전체적으로 보면, '생산직(반숙련)' 종사자가 36.0%로 가장 높고, 그 다음으로 '노무직' 23.8%, '생산직(숙련)' 10.4%의 순으로 나타나고 있다(정희섭 외, 2005). 청각장애인의 경우, 취업 청각장애인의 43.6%가 생산직이며 일반사무직 17.9%, 전문기능직 및 컴퓨터 관련 업종 종사가 18%로 나타났다(이성규 외, 2002). 2005년 한국보건사회연구원에서 조사한 장애인실태조사에서 보면, 취업 장애인의 취업 분야는 주로 단순 노무직(27.6%), 농·어업(19.9%), 기능원·관련기능 근로자(12.3%)에 편중되어 있다. 이것은 통계청의 경제활동인구조사의 직업별 취업자 중 주로 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자와 매우 대조적이다.

셋째, 2005년 한국보건사회연구원에서 조사한 15세 이상 장애인의 경제활동 참가율은 44.4%이며 실업률은 전체 실업율의 3배 정도의 수준으로, 장애인의 경제활동 참가율은 매우 저조함을 알 수 있다. 취업 장애인의 월평균 소득은 114.9만원으로 일반 상용 종업원 월평균 임금(258만원)의 44.5% 수준이다.

이상에서 본 바대로, 장애인의 취업현황은 매우 저조하며 그들의 취업 종류는 한정되고 경제활동 수준은 낮다. 장애인이 일반인과 마찬가지로 일을 통하여 삶의 질을 높이고 사회에 참여하며 기여하도록 자신의 계발하려면 장애인의 고용 기회를 다양하게 넓혀야

하며 장애인이 취업에서 저조한 이유를 구체적으로 밝혀내어 체계적인 노력을 통해 이러한 빈약한 장애인 고용 상황을 개선하여야 할 것이다.

## 2) 장애인 고용의 특징

우리나라 장애인 고용의 특징을 연구자의 입장에서 요약하면 다음과 같다(참고: 김정기, 2005; 강욱모, 2005):

첫째, 장애인 취업 유형에 단순 노동직이 높은 비율을 차지하고 있다.

둘째, 장애인 근로자의 평균임금이 매우 저조하다.

셋째, 장애인 취업 상황이 매우 열악하다.

넷째, 노동 현장에서의 장애인 차별금지가 법적으로 보장받지 못하고 있다.

다섯째, 고용 이후에 조기 이직률이 높다.

여섯째, 노동 시장에 장애인에 대한 부정적 시각이 높다.

일곱째, 노동 환경이 열악하다.

여덟째, 장애인의 일반 직장동료에 대한 피해의식 등의 심리현상과 사회성 결여가 나타난다.

여기서 볼 때, 장애인의 고용의 특징은 한마디로 매우 부정적이 않을 수 없다. 이러한 고용 특징의 이유는 무엇일까. 이것에 대해 한 연구는 장애인과 비장애인의 취업률에서의 차이는 장애인의 낮은 교육수준과 미약한 직업훈련 때문이라고 강조한다(강욱모, 2005). 그리고 사업체에서 장애인을 기피하는 현상은 사업체가 필요로 하는 업무수행 요건을 장애인이 갖추지 못하고 있기 때문이라는 것이다. 민경희(1993)는 사업자가 장애인을 기피하는 주요 이유로 장애인의 강한 고집과 소극적인 대인관계를 언급하고 있으며 동시에 일의 수행에 대한 미숙함에서 오는 낮은 생산성을 들고 있다. 어떤 연구에서는 장애인의 이직률이 높은 것은 그가 가진 근무여건이 열악하기 때문이고 그 근본적인 이유는 사업주의 장애인에 대한 부정적인 인식과 관련이 있다는 강조도 있다(김승아, 1995).

이렇게 장애인 고용의 특징이 부정적이고 각각의 특징은 연구자의 입장에서 보면, 다른 요인의 특징과 관련이 있거나 상호작용 관계에 있는 것을 볼 수 있다. 즉, 고용환경이 불우하여 장애인 이직률이 높고, 그렇게 불우한 고용환경은 사용자의 장애인에 대한 차별과 무관심에서 나올 수 있으며 장애인의 일반인에 대한 경직된 심리는 일반인의 장애인에 대한 부정적인 시각과 인식을 낳을 가능성을 품게 할 수 있다는 것이다.

이러한 장애인 고용의 특징에 비추어 볼 때, 경찰공무원 장애인 채용이 가지는 의미는 매우 크다. 구체적으로 말하면, 경찰공무원의 장애인 채용은 장애인의 고용이 단순 노동직 위주에서 벗어나 “더 나은” 직업을 가능하게 할 수 있다는 것, 장애인의 평균 소득을 높일 수 있고, 노동환경의 열악성을 극복할 모범사례를 보여주며, 장애인과 일반 동료와의 훌륭한 파트너십 형성의 가능성을 제시하고, 장애인이 일을 통해 이 사회 구성원들에게 봉사하고 기여할 수 있는 기회를 가지는 것, 등등 여러 가지 면에서 현재 장애인 고용이 가지는 문제되는 성격을 고치고 보완할 수 있도록 장애인 고용의 선도적인 역할을 하게 될 것이다.

### 3) 장애인 고용차별 의식

앞 절에서, 우리나라 장애인 고용률이 저조한 배경에는 장애를 가진 사람의 개인적인 성향과 심리 및 사회적인 부정적 요인과 충분하지 못한 교육 및 직업관련 훈련 프로그램의 제공도 그 원인이 된다는 것을 보았다. 게다가, 일반인의 장애인에 대한 부정적 시각과 편견도 장애인의 취업을 방해하는 주요 요인으로 나타나 있음을 볼 수 있었다. 본 절에서는 일반인의 장애인에 대한 부정적 시각을 중심 내용으로 다루려 봄으로써 경찰공무원 장애인 채용의 의미를 찾아보고자 한다.

강욱모(2005)는 노동 현장에서 일반인이 행하는 장애인 차별을 통계적 차별론, 취향가설, 이중노동시장론으로 대별하여 다루고 있다. 연구자의 입장에서 그 내용을 풀어 설명하면 다음과 같다. “통계적 차별”이란 장애인을 개인의 능력 보다는 속한 집단의 평균 능력에 의해 차별하는 것을 말한다. 이러한 차별은 장애인은 전반적인 직업능력이 저하되어 직업인으로서 적합하지 않다는 결론을 낳게 하여 장애인의 직업적 접근성을 원천 봉쇄하게 된다. “취향가설”은 고용에 있어 사용자의 선호가 좌우하게 되는 것으로, 장애

인에 대한 편견을 가진 고용주의 경우 장애인의 고용이 꺼려지게 되는 결과를 낳게 된다. “이중노동시장론”은 장애인이 2차 노동시장에 배치가 되어 우선적인 고용현장의 배치에서 밀려나게 되어 차별을 당하는 경우를 말한다.

많은 연구에서, 장애를 가진 사람이 노동 현장에서 생산성 높은 수행능력을 발휘할 수 있음에도 불구하고 고용 시장에서 부정적 영향을 미치는 이유는 바로 일반인의 장애인에 대한 차별의식 때문이라고 밝히고 있다(참고: 강옥모, 2005). 또한, 사업주가 장애 고용인을 채용함에 있어 방해요인으로 작용하는 것은 사업주가 장애인에 대한 막연한 두려움과 그의 능력이나 특성을 알지 못하는 것으로 기인한다(Crudden et al., 2005; 김정기, 2005 재인용, 57)는 것이다. 또한, 2000년도 장애인실태조사에서는 청각장애인에게 장애인에 대한 비장애인의 인식이 어떠했느냐는 질문에 10.3%만 긍정적이라고 응답했고, ‘매우 부정적’, ‘부정적인 편’이 각각 4.7%, 44.3%로 절반 정도는 비장애인이 장애인에 대해 부정적으로 생각하고 있다(이성규 등, 2002)는 결과를 통해, 장애인의 차별과 편견의 심각성은 충분히 판단된다고 하겠다.

위에서 기술된 장애인 차별 내용을 보면 장애인이 고용현장에서 자신의 능력이나 강점에 관계없이 매우 심각한 차별대우를 받고 있는 것을 예측할 수 있다. 이러한 차별들은 장애를 가진 사람이 가질 직업의 유형에 심각한 한계를 가지게 할 뿐 아니라 “더 나은” 직업에 대한 희망이나 기대 혹은 도전에 있어 큰 장애요인으로 작용할 수 있다.

그러한 맥락에서 볼 때, 경찰공무원으로 장애인을 채용할 경우도 마찬가지로 부정적인 역동성이 작용할 수 있다. 장애를 가진 사람의 수행능력의 질과 효율성이 상기된 차별의 내용들에 의해 평가절하 될 때, 장애인의 경찰공무원 채용 가능성은 매우 희박해 질 것이다.

하지만 그러한 어려운 상황을 역으로 이용하여 경찰공무원 장애인 채용을 매우 적극적으로 검토하여 장애인이 채용될 경우, 일반인들에게 고착된 장애인에 대한 이러한 차별의식이 바로 잡힐 높은 가능성이 있다. 그러므로 경찰공무원 장애인 채용을 위하여 다양한 경찰공무원의 업무를 장애 유형에 따라 업무환경을 개선하고 보조공학 등의 지원을 제공한다면, 경찰공무원의 많은 업무를 장애를 가진 사람도 훌륭하게 수행할 수 있을 것이고, 그와 더불어 쌓인 장애 동료와의 동료의식과 사회적 교류가 일반 동료들 사이에 부정적으로 자리 잡고 있는 장애인 차별 의식을 개선시킬 높은 가능성이 있다고 하겠다.

### 3. 지식기반 경제사회의 고용유형 변화에 따른 경찰공무원 장애인 채용이 주는 의미

직업은 인간의 가장 기본적인 욕구인 의식주를 해결하는 것에 그치는 것이 아니라 인간이 가지는 꿈과 하고 싶은 바를 그가 가진 강점을 수단으로 실현하고 그것으로 행복을 가지게 하는 일을 제공하는 가장 중요한 수단이자, 인간 삶의 목표이기도 하다. 뿐 만 아니라, 일을 통하여 인간은 사회의 일원으로 자신을 확인하고 다른 사람이나 사회에 기여하여 자아정체감을 느끼기 때문에 직업은 인간의 삶에 더없이 필요한 주요 요인일 것이다.

그러기에 인간은 자신의 삶을 실현할 “더 나은” 직업을 찾고, 또 찾을 권리를 가진다. 모든 인간이 그럴 진데, 장애인이 예외가 될 수는 없다. 그들의 능력과 수행의 질을 끌어 올리려는 방법의 모색은 필요해도 그들에게 비장애인과 같은 직업을 가질 수 없는 예외를 두어서는 안 될 것이다. 더구나 지금은 고용의 패러다임이 직업 보다는 직무나 업무에 있다고 볼 때, 하나의 직업에서 장애를 가진 사람이 하지 못하는 업무는 거의 없다고 볼 수 있다. 모든 사람이 개성과 처한 조건에 따라 하나의 직업 안에서 서로 함께 어우르고 의미 있는 교류를 할 때, 참 인간으로서 존중될 것이다.

장애인이 더 나은 직업과 더 다양한 직업을 가질 수 있는 것은 현재 우리 사회가 지식기반의 경제를 구축하고 있다는 것과 그것이 가져다주는 노동환경의 변화도 큰 몫으로 그 정당성을 지원하기 때문일 것이다. 한국노동연구원(2000)에 의하면 21세기의 경제사회는 지식을 창출하고 확산하고 지식을 습득하고 활용함을 통해 경제를 활성화시켜 나간다는 것이다. 이러한 지식 기반 경제는 고용의 형태를 다양하게 바꾸는 변화를 가져오게 된다. 이렇듯 다양하게 바뀌는 고용의 형태 속에 장애를 가진 사람들의 고용 또한 지식기반 경제에 걸 맞는 고용의 모습으로 변화될 것이다.

독일에서는 90년대에 벌써 장애영역별 직업재활의 예를 구체적으로 소개하고 있는데 그것이 우리나라 장애인 직업에 주는 시사가 크다. 그 내용을 간략하게 살펴보면 다음과 같다(김성애, 강위영, 조인수, 1996):

지체장애인의 직업재활에서 우선적으로 추천할 직종은 사무와 행정업무, 설계 등이다. 더 나아가서 정보처리, 전자공학, 의료-기술적 영역, 의상전시, 귀금속 공예, 혹은 재료통제와 발송부에서의 업무도 권장할 만하다. 또한 전기-통신, 치과기술, 의복수선 및 제

조 등도 가능하다. 내부기관 장애인의 직업으로는 우선 개인사업 그리고 철강이나 전기 계통의 직업을 권장한다. 그 예로써, 상인, 영업사원, 선반공, 철강제작공, 공구기계제작공, 통신전기공 등을 들 수 있다. 그 외에도 설계계통의 직업, 사회사업, 정원조성, 가정경제 그리고 미용기술 등의 직업도 권장사항이다. 사무실이나 관청에서의 일 또한 직업 재활을 위한 좋은 직업영역이다.

청각 및 언어장애인을 위한 직업재활 영역은 매우 넓다. 철공, 전기, 설비, 목재, 가정경제 등의 계통의 직업들을 우선 들 수 있다. 그러나 페인트, 락카, 혹은 식료품 공장 등의 일도 권장할 만하다. 더 나아가서 의상전시, 삼림경제, 정원가꾸기, 건축 등의 직업계통에도 재할 가능성이 크다. 또한, 옷감세탁 및 건물청소 혹은 기업체의 발송부에서도 일할 만 하다. 역시 사무직, 치과기술, 봉대제조 혹은 교정용 구두제조도 생각할 수 있다.

마지막으로 시각장애인을 위해서 정보처리업무를 포함한 사무업무, 상업계통 등의 영역이 활발하게 소개되고 있다. 더 나아가서는, 빵제조업, 가정경제, 전화교환 같은 직업계통도 권장되고 있다. 전맹을 위한 직업재활에는 많은 제한이 따르나, 공장과 산업체에서 부터 디플롬 자격 직종까지 다양하게 선택될 수 있다.

이상에서 본 독일의 장애종류 및 유형에 따른 취업 분야가 가지는 의미를 보면, 직업재활영역이 각 장애 영역별로 장애가 가지는 한계성이 직업의 선정에서 거의 보이지 않는 것을 볼 수 있다. 이러한 것은 첫째, 기술학의 진보와 그것을 근거로 한 보장용구의 발달이 특히 신체장애와 감각장애를 가진 사람들에게 새로운 직업의 기회를 열어 주고 있는 것, 둘째, 직업교육 현장에서의 교수방법이 다양하게 그리고 기술적으로 발전하고 있다는 것으로 해석될 수 있다(김성애, 강위영, 조인수, 1996). 장애인에게 있어서 직업현장은 하나의 생산을 위한 장소인가 아니면 장애를 가진 사람의 개인적이고 사회적인 욕구를 충족시키는 일차적인 장소인가? 장애인이 직업을 가지는 것은 그들에게 있어서 하나의 총체적인 재할 실현의 지름길이다. 그들의 일터는 하나의 생활의 장이며, 직업은 총체적인 관점에서의 “삶” 속에서 이해되어야 하는 개념이다.

그러므로, 경찰공무원 장애인 채용은 장애인의 생활에서 일을 가지고 자신의 최고의 삶을 근본적으로 표현할 수 있게 하는 하나의 형태로 존재해야 한다. 경찰공무원이라는 일의 가치는 행함, 생산성 그리고 경제성 그 자체에 그리고 그 자체를 위하여 측정되는 것이 아니고 인간의 삶의 포괄적인 의미 속에서 가치를 찾아야 할 것이다. 어찌 되었든,

인간은 일을 통하여 자기의 존재를 발견하고 지역사회에 참여하며 그 속에서 자신을 확인하기도 한다면, 경찰공무원 장애인 채용은 장애인의 질적인 삶과 자신의 가치를 더욱 고취하고 확인할 수 있게 하는 매우 의미 있는 정당성을 가진다고 할 것이다.

## 제2장 장애인 채용을 위한 경찰공무원 인사제도 분석

### 제1절 외국제도 분석

장애인 경찰공무원 채용과 관련하여 주요 선진국들의 제도들에 대하여 살펴보기로 한다. 우선, 장애인 고용문제와 관련한 공직 전반에 걸친 내용을 고찰한 후 경찰공무원과 관련된 내용들에 대하여 살펴볼 것이며 이후 몇 가지 시사점을 도출해 보기로 한다.

#### 1. 영 국

영국의 공직 임용에서 장애인은 다양한 소외계층과 더불어 Diversity 정책의 일환으로 포괄적으로 관리된다. 이것은 영국이 공직에 있어서의 기회균등을 인사정책의 근간으로 제시하고 있으며 정부 내 모든 부처와 기관으로 하여금 이 원칙을 준수하도록 하고 있기 때문이다. 이 원칙은 한마디로 “공무원으로의 채용과 승진 등 경력발전에 있어서 모든 대상자는 그 직무수행에 필요한 능력, 자격, 적격성에 따라 균등한 기회가 주어져야 하며 연령, 성, 결혼여부, 장애, 인종, 피부색, 종교 등에 따른 차별이 가해져서는 아니 된다”는 것이다. 이에 따라 각 부처 및 기관은 기회균등관련 법령을 준수하고 공직에서의 기회균등정책을 이행할 책임이 있다. 따라서 각 기관별로 이를 위한 구체적인 정책을 수립하여 소속 공무원은 물론 채용희망자들에게 홍보하고 모든 공무원들이 차별이 없는 환경속에서 근무할 수 있도록 함과 동시에 부당한 차별에 대한 이의신청 및 처리절차를 마련하여 동 사례 발생시에는 이를 신속하고 적절하게 해결하도록 하고 있다(김연아, 2004 : 33 ~ 34). 장애인에 대한 차별금지를 선언하고 있는 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act : DDA)을 2005년 개정하여 공공기관에서의 기회균등(equality of opportunity) 제고 노력을 보다 강조하고 있으며, 고용관련 차별 금지를 표방한 Part II 조항들은 런던수도경찰청을 비롯한 경찰기관에서도 적용되고 있다.<sup>1)</sup>

영국에서의 경찰공무원은 원칙적으로 각 지방의 경찰청별로 선발을 하지만 채용업무를 전문화하기 위해 내무부에서 주관하여 전국을 대상으로 경찰관 모집 홍보와 지원자에 대한 도움을 주고 있다. 경찰규정 2003(The Police Regulation 2003)에 따르면 경찰력에 임용되고자 하는 지원자는 다음의 조건을 갖추어야 한다. ① 1993년 3월 17일 브뤼셀에서 서명된 의정서에 의해 조정된 1992년 5월 2일 오포르토에서 서명된 유럽경제지역협정의 당사국의 국민이 아닌 경우에는 영국에 무기한 동안 입국하고 체재할 허가를 가진 자이어야 한다. ② 성격에 관한 만족스러운 추천서를 제출하여야 하며 만일 경찰·군·공무원·선원으로 근무하였던 자는 그 근무기간 동안 그의 좋은 행실에 대한 만족스러운 증거를 제시해야 한다. ③ 18년 6개월의 나이에 달하였어야 한다. ④ 경찰위원회에 의해 승인된 등록된 의료종사자에 의해서, 양호한 건강, 건전한 체구, 그리고 임용 후 수행할 의무를 수행하기에 육체적·정신적으로 적합하다고 증명되어야 한다. ⑤ 내무장관에 의해 결정된 시력기준을 충족하여야 한다. ⑥ 순경급 임용 지원자의 경우에는 내무장관에 의해서 승인된 영어쓰기 및 말하기, 산술에 대한 평가를 통과함으로써, 영어쓰기 및 말하기에서 충분히 능력이 있고 그리고 충분히 계산에 능하다는 점을 경찰청장에게 보여 주어야 한다. ⑦ 경찰임용과 관련해서 그의 이전 이력, 고용 기타 관련사항에 대해 요구되는 모든 정보를 제공하여야 한다(이동희·최원석, 2006 : 293 ~ 294). 이처럼, 영국 경찰이 되기 위해서는 의료질문서를 작성토록 하는 바, 이는 지원자가 가진 모든 병력을 표시하게 함으로서 신체적으로 건강한 사람을 선발하기 위한 기초자료로 활용함은 물론 지원자들 중 특히 체질을 가진 경우 미리 포기하게 하는 기능을 하고 있으며, 완력과 지구력 중심의 체력검사도 시행하고 있다(조병인 외, 2004 : 199 ~ 201).

## 2. 미 국

미국은 우리와 같은 의무고용제도를 채택하고 있지 않고, 주로 직업재활서비스에 의한 장애인의 능력향상과 동시에 사회적으로 균등한 기회보장 및 사회통합을 추진하는 방향으로 장애인 고용 노력이 경주되어 왔다. 1920년의 □□직업재활법□□(Smith Fess Act),

1) <http://www.mpa.gov.uk/committees/> 및 <http://www.mpa.gov.uk/committees/> 참조.

1973년의 □□재활법□□(Rehabilitation Act) 등의 제도적 기반을 토대로 1990년 □□장애인법□□(Americans with Disability Act)이 제정되어 장애인 고용정책들이 더욱 강화되었다. 이 법 Title I에서는 종업원 15명 이상의 사용자는 유자격 장애인(qualified individual with a disability)<sup>2)</sup>에 대하여 필요한 배려를 행할 것을 의무화시키고 있는 바, 이 범주에 드는 사용자는 채용지원절차, 채용, 승진, 해고, 보수, 직무상 훈련, 기타 고용관계상 조건 및 특권과 관련하여 장애를 이유로 차별해서는 안 된다고 하고 있다.<sup>3)</sup> 행정기관의 경우 장애인 공무원의 채용, 배치, 승진시 적극적 조치 계획을 수립하여 실시하여야 하고, 고용기회평등위원회(EEOC)에서 연방기관이 각종 조치에 대한 지도 감독과 차별 사건에 대한 심판 및 중재를 담당하고 있다(조경호·최무현, 2005 : 106 ~ 107 ; 한종희·안병철, 2004 : 160 ~ 161). 하지만 실제 □□장애인법□□이 고용현실에 있어 장애인들에게 긍정적인 영향을 미치고 있는지 아니면 오히려 부정적 영향을 미치고 있는지에 대한 논란이 뜨겁다고 한다(Burkhauser·Stapleton, 2004 : 193).

미국에서의 경찰공무원 모집은 각 도시마다 별개의 응시자격 및 채용기준을 설정하고 있으나 일반적으로 신체상의 조건을 구체적으로 열거하고 그것을 강력히 요구하고 있는 곳이 많으며 그 외에 일정기간 해당 지역에 거주하고 있을 것, 운전면허증을 소지하고

- 
- 2) 장애를 가지고 있으면서도 ‘합리적인 편의’(reasonable accommodation)를 제공받거나 받지 않고 자기가 담당하고 있거나 원하는 고용상의 직위의 본질적 기능(essential functions)을 수행할 수 있는 사람을 지칭하며(국가인권위원회 차별조사국, 2003 : 8), 본질적 기능이란 ① 고용원들이 그 기능을 수행할 것이 요구되며 ② 그 기능의 제거가 직무 내용을 근본적으로 변경시키게 되는 경우를 일컫는다(Rubin, 1994 : 3).
- 3) 구체적으로 금지되는 차별행위는 ① 채용지원자나 종업원을 채용기회나 지위에 불리하게 영향을 미치는 방식으로 제한하거나 분리하거나 분류하는 것 ② 직접 수행하지 않더라도 차별적 효과를 갖는 계약을 체결하는 등 관계를 맺는 것 ③ 차별적 효과가 있거나 동일한 통제 하에 있는 다른 사람에 대한 차별을 심화하는 효과를 야기하는 기준 등의 관리수단을 사용하는 것 ④ 장애인과 관련을 맺고 있다는 이유로 유자격자를 배제하거나 기타 방법으로 동일한 고용기회나 편익을 거절하는 것 ⑤ 사업운영에 부당한 부담(undue hardship)을 초래하지 않음에도 불구하고 유자격 장애인이 갖고 있다고 알려진 신체적·정신적 제약요소에 대하여 합리적인 편의(reasonable accommodation)를 제공하지 않거나 제공하지 않아서 초래되는 결과를 이유로 고용기회를 제공하지 않는 것 ⑥ 장애인을 배제하거나 배제하는 경향이 있는 자격기준, 시험 기타 선발기준을 담당직위의 직무와 관련되고(job-related) 사업상의 필요(business necessity)와 부합되지 않음에도 불구하고 사용하는 것 ⑦ 고용관련 시험을 선택하고 시행함에 있어서 시험결과가 당해 시험이 검증하려고 하는 개인의 자질을 나타내지 않고 지각능력의 손상과 같은 장애가 시험결과에 영향을 미치도록 하는 것 등이다(국가인권위원회 차별조사국, 2003 : 9 ~ 10). 나아가 특정 장애영역에 대한 포괄적 배제(blanket exclusions) 역시 대부분의 경우 금지된다(Rubin, 1994 : 3).

있을 것, 일정한 학력을 보유하고 있을 것, 정신적·신체적으로 안정되어 있을 것, 그리고 선량한 성격을 지니고 있을 것 등을 요구하고 있는 것이 보통이다(이황우 등, 2003 : 101). 자치단체(municipality)의 경찰기관들에서는 신입경찰관 고용을 위해 범죄경력조회(전체 경찰기관의 99%, 이하 같음), 신원조사(98%), 운전면허경력조회(98%), 면접(97%), 의료검진(96%) 등의 절차를 의무화하고 있는 것으로 나타나고 있다(이동희·최원석, 2006 : 417).

□□장애인법□□이 제정되기 이전에는 경찰관서들이 장애인들에 대한 임용 거부 사례가 비일비재하였다(Gaines et al., 2003 : 354). 그러나 오늘날 신체 민첩성 검정(physical agility tests) - 장애물 통과 훈련, 사격 검정, 시력 검정 등 - 혹은 신체 적격성 검정(physical fitness tests) - 달리기, 들어올리기 등 - 등은 모든 지원자들을 대상으로 할 경우 용인될 수 있으며, 장애 지원자들을 배제하거나 배제하는 경향이 있다면 그와 같은 검정들이 직무와 관련되고 사업상의 필요에 부합됨을 입증해야 한다(Colbridge, 2001 : 26).<sup>4)</sup>

### 3. 독일

독일은 세계 최초로 장애인 고용의무를 법률화한 국가이며, 2000년 □□중증장애인법□□의 개정을 통해 공공부문과 민간부문 모두 5% 의무 고용을 적용받고 있다. 이와 같은 의무 고용의 이행을 확보하기 위하여 고용률에 따라 공공과 민간부문 모두에게 의무조정금을 부과토록 하고 있으며 중증장애인의 고용을 촉진하기 위해 중증장애인 1인 고용시 일반 장애인 3인을 고용한 것으로 간주하는 가산제도도 도입되어 있다(조경호·최무현, 2005 : 107 ; 한중희·안병철, 2004 : 159 ~ 160).

독일경찰은 원칙적으로 각 주별로 운영되고 있으므로 경찰인력 선발 또한 각 주의 고

4) 경찰조직에 있어서의 직무관련성 및 사업상 필요성에 부합되는 본질적 기능(essential functions)의 사례로는 용의자 진압, 먼 곳에서 자동차번호판 인식, 시민들과의 의사소통 등이 지적되며(Gaines et al., 2003 : 354), 특정 기능의 활용 빈도가 본질성을 결정하는 유일한 기준은 아니라고 한다(Rubin, 1994 : 4). 다만, 그 경우에 있어서 본질적 기능 해당 여부에 대한 경찰기관의 적극적 소명이 중요하게 된다.

유권한으로서 주 단위로 시행되고 있다(이동희·최원석, 2006 : 185). 독일에서의 경찰 공무원 임용은 순경급, 경위급, 경정급 임용과정으로 대별된다. 학력이나 연령 조건 등에 있어 차이가 있으며 필기시험, 신체검사 및 체력 검사 등을 통해 최종합격자를 선발한다. 대부분의 주에서 160cm 이상의 신장 요건이 설정되어 있으며, 신체검사를 통해 약물복용에 대한 정밀조사가 이루어지고 멀리뛰기, 제자리멀리뛰기, 투포환던지기, 2,000m 달리기, 1,000m 달리기 등을 통해 체력을 검정토록 하고 있다. 경찰공무원 선발은 공개경쟁을 원칙으로 하고 있으나 특수한 기술과 전문지식을 요하는 부서에의 공무원 채용은 경찰관이 아닌 일반직 공무원으로 충원한다(김형만 외, 2003 : 480 ~ 481 ; 조병인 외, 2004 : 204 ~ 206).

#### 4. 프랑스

프랑스는 독일의 입법례에 따라 장애인 관련 규정들이 정비되었으며 1987년 □□장애인 근로자고용법□□의 제정을 통해 기존 제도들을 통합하고 과거에 규정되었던 유보고용제도를 폐지하여 공공기관과 민간사업주 모두 6%의 의무고용을 적용받게 되었다. 장애인 공무원의 임용과 관련해서 □□국가공무원법□□제27조와 □□장애인국가공무원의임용에관한령□□에 의해 규율되고 있으며, 민간 사업주처럼 엄격한 고용할당은 아니며 채용목표제로 운영되고 있다고 한다. 장애인 고용률 미달성 사업주에 대한 고용납부금 제도 또한 운영하고 있다(조경호·최무현, 2005 : 108 ~ 109).

프랑스는 순경, 경위, 총경의 3개 계급에 걸쳐 정복경찰관과 사복경찰관을 분리하여 채용하되 심리테스트 → 필기시험 → 면접시험(체력검사 포함)의 순서로 진행된다. 168cm 이상의 신장과 체형지수(체중 / (신장)<sup>2</sup>) 21 - 30 사이의 신체체형을 요구하며 약천우에 노출되거나 숙소 외에서 상당기간의 이동을 요구할 수 있는 주간 및 야간경찰 부서에 의학적으로 적합해야 한다. 체력검사는 모래주머니 옮기기와 장애물달리기를 실시한다(조병인 외, 2004 : 206 ~ 207). 프랑스 자치체경찰(Police Municipale) 역시 프랑스 국적을 가지고 병역에 문제가 없으며, 공무수행에 지장이 있는 전과가 없는 신체건강한 18세 이상인 자로서 1차 필기시험과 2차 구술시험 및 면접 그리고 체력검증

을 거쳐 성적순으로 선발한다(이동희·최원석, 2006 : 85).

## 5. 일 본

일본은 1960년에 제정된 □□신체장애자고용촉진법□□에 의한 할당고용제도를 제도화하고 있으며, 1987년에는 명칭을 □□장애자고용촉진등에관한법률□□로 개정하여 법정고용률을 상향조정하였다. 현재 공공기관의 경우 직렬별 적용제외를 인정하며, 직원 수 48인 이상인 국·지방자치단체는 2.1%, 직원이 50인 이상인 도도부현(都道府縣) 등 교육위원회는 2.0%이다. 장애인 공무원 고용제외직종수를 2004년 4월 30종에서 8종 - 경찰관, 황실호위관, 자위관 또는 방위대학교 학생, 교도관 및 입국경비관, 밀수 단속, 마약단속, 해상보안, 소방간부 및 소방단원 - 으로 대폭 줄였다.

일본의 장애인 의무 고용률은 전산업체에 일률적으로 적용되고 있으나 장애인의 취업이 곤란한 직종, 타인의 생명과 안전에 중대한 위험을 줄 수 있는 직종은 제외율 설정업종으로 하여 총 근로자 수에서 제외근로자수를 공제한 후 고용률을 정하도록 하고 있다. 중증장애인에 대한 더블카운트 제도 및 이행확보 수단으로 장애인고용 납부금제도 및 조정금(일종의 인센티브)제도가 도입되어 있으나 공공기관에 대한 적용은 예외로 하고 있다(조경호·최무현, 2005 : 108 ; 한종희·안병철, 2004 : 159).

일본 경찰공무원은 국가공무원 I 종시험(행정고시에 해당) 합격자를 선별 임용(경부보)하는 방법, 국가공무원 II 종시험(7급) 합격자 중에서 선별 임용(순사부장)하는 방법, 순사계급으로 도도부현 경찰본부별로 모집하는 방법이 있다. 순사선발단계는 필기시험 → 신체검사 → 면접고사 → 적성검사 → 체력검사의 순서로 진행되며, 신체검사는 정밀검사를 거쳐 신장 160cm(여 153cm) 이상, 체중 47kg(여 45kg) 이상, 가슴둘레 78cm(여 제한없음), 시력은 나안 양안 0.6(교정 1.0) 이상의 기준을 충족해야 한다(조병인 외, 2004 : 203 ~ 204).

## 6. 종합

이상에서 주요 선진국들의 장애인 경찰공무원 채용과 관련된 제도들을 살펴보았다. 정리하자면 다음과 같다.

우선, 장애인 공무원 채용에 대하여 나라마다 조금씩 다른 제도들을 구축하고 있음을 알 수 있다. 의무고용제도(할당제)를 채택할 것이냐, 채택한다면 얼마나 적용할 것이냐 등의 문제에 있어 각 나라들이 처한 상황에 맞게 제도화되어 있다는 점이다.

둘째, 외국의 경우 경찰공무원 채용에 있어 장애인 관련 조항이 별도로 존재하는 것이 아니라 장애인 관련 법안을 통해 일반적으로 규율되고 있음을 알 수 있다.

셋째, 일본의 경우 경찰은 의무고용 제외 직종으로 분류되어 있어 장애인의 경찰공무원 채용이 제도적으로 제한되어 있음을 알 수 있다.

넷째, 적용제외 직종제도를 채택하지 않은 나라들에 있어서도 경찰공무원 채용에 있어 신체검사, 체력검사 등의 선발절차로 인해 사실상 장애인이 경찰공무원이 될 수 있는 가능성은 낮아 보인다.

다섯째, 경찰공무원 임용 기준들에 대한 차별성 문제가 중요한 쟁점으로 제기되고 있으며 ‘직무관련성’ 여부에 대한 경찰기관의 소명이 중요시되고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 사실은 우리나라 경찰공무원 채용 관련 제도들을 새롭게 고찰할 필요성을 제기하게 된다.

## 제2절 한국

### 1. 전반적 내용

우리 정부는 1990년 □□장애인고용촉진등에관한법률□□을 제정하고, 2000년 7월에는 명칭을 개정한 □□장애인고용촉진및직업재활법□□에 의거하여 장애인 고용정책을 추진하고 있다. 이 법에서는 기존의 권고사항이었던 장애인 고용을 의무화해, 국가 및 지방자치단체의 장은 장애인을 소속공무원 정원의 100분의 2 이상 의무적으로 고용하도록 하였으며,

노동부장관은 장애인 고용률이 부진한 행정기관의 명단을 관보에 공표할 수 있도록 하였다. 또한 장애인의 공무원 채용을 촉진하기 위해 전체 공무원 채용예정인원의 2%를 장애인만이 응시할 수 있도록 하는 '장애인 구분모집제'를 1989년부터 실시하고 있으며, 2000년도부터는 장애인 공무원 우선배정제를 실시해 고용비율이 2%에 미달하는 기관에 대하여 중앙인사관장기관이 장애인 신규채용자를 해당 부처에 우선 배정토록 하고 있다. 2004년에는 □□장애인고용촉진및직업재활법□□ 및 동법 시행령을 개정하여 2006년부터 2010년까지 2년마다 단계적으로 의무고용 적용직종을 대폭 확대하였으며, 2005년에는 그동안 장애인 고용의 걸림돌로 여겨져 왔던 장애인 의무고용 적용제외 대상을 대폭 축소하여 공안직군 공무원, 검사, 경찰, 소방, 경호공무원, 군인을 제외한 모든 직종은 장애인 의무고용 직종으로 확대하도록 □□장애인고용촉진및직업재활법□□을 개정하여 2006년 1월 1일부터 본격 적용하고 있다(중앙인사위원회, 2005 : 324 ~ 325).

정리하자면, 현행법상 경찰공무원의 경우 장애인 고용 의무가 강제되지 않으며 다만 국가 및 지방자치단체의 장에게 장애인이 고용될 수 있도록 노력할 의무만이 부여되어 있는 상황이다(장애인고용촉진및직업재활법 제23조 제4항). 이와 같은 상황에서 경찰공무원 인사제도 전반에 대한 고찰을 통해 장애인 채용의 장애 요인들을 검토해 보도록 한다.

## 2. 신규채용 제도

### 1) 신규채용 종류

경찰공무원의 신규채용은 크게 공개경쟁채용과 특별채용을 통하여 이루어진다. 공개경쟁채용은 자격 있는 모든 사람에게 지원할 기회를 제공하고 공개경쟁시험을 통해 채용후보자를 결정하는 방식으로 경정 및 순경의 신규채용과 경찰간부후보생 및 경찰대학 졸업자에 대한 경위 신규채용 과정에서 활용되고 있다.

특별채용은 공개경쟁채용제도를 보완하고 임용체제에 필요한 융통성과 적응성을 부여하기 위해, 공개경쟁채용시험이 부적당하거나 불필요하거나 그 실시가 대단히 어려운 경우에 특수한 기술보유자 및 전문지식을 갖춘 자에 대해 특정부서 근무를 조건으로 제한

경쟁을 통해 선발되고 있다. □□경찰공무원법□□에서는 특별채용의 요건을 상세하게 규정하고 있다.

채용현실에 있어 특별채용이 경찰공무원 신규채용에서 차지하는 비중은 극히 미미하며 (<표 1> 참조), 특별채용제도 상 장애인에게 특별히 불리한 조항은 없어 보인다.

<표 1> 경찰공무원 신규채용 현황

명 (비율)

구 분	2001	2002	2003	2004	2005
공 채	2020 (98.3)	1954 (95.1)	2007 (94.5)	2868 (96.1)	3635 (97.1)
특 채	35 (1.7)	100 (4.9)	116 (5.5)	117 (3.9)	110 (2.9)

자료 : 경찰청, 2005, 주요치안통계, p. 12 ; 경찰청, 2006, 경찰백서, p. 485.

## 2) 모집대상의 한정

민주국가에서 공직취임의 기회를 모든 국민에게 개방하는 것이 헌법상의 원칙이나 공직 채용 현실에서는 모집대상이 여러 가지 기준들을 통해 한정되어 진다. 이와 같은 기준들이 ‘특정 업무의 정상적 수행을 위해 필요한 합리적’ 기준이라면 선의의 취업요건 (bona fide occupational qualifications)으로 합법성을 인정받게 된다. 즉, 모집대상의 한정에 관한 기준이 타당하고 보편적으로 적용되며, 사람에 따라 차별적으로 적용되는 것이 아닌 경우에 한해 공직취임의 기회균등원칙에 위배되지 않음을 의미하는 것이다 (Rubin, 1995 : 102).

경찰공무원 채용에 있어서도 국적(내국인), 교육요건(고등학교 졸업 이상), 연령(30세, 40세), 운전면허증(제1종 운전면허 중 대형면허 또는 보통면허), 기타 민·형사상 사유로 인한 결격사유를 규정하고 있다.

## <표 2> 경찰공무원 임용자격 및 결격사유

경찰공무원법 제7조 (임용자격 및 결격사유) ① 경찰공무원은 신체 및 사상이 건전하고, 품행이 방정한 자중에서 임용한다.

② 다음 각호의 1에 해당하는 자는 경찰공무원으로 임용될 수 없다.

1. 대한민국국적을 가지지 아니한 자
2. 금치산자 또는 한정치산자
3. 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자
4. 자격정지이상의 형의 선고를 받은 자
5. 자격정지이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예기간중에 있는 자
6. 징계에 의하여 파면 또는 해임의 처분을 받은 자

또한 제한경쟁 특별채용(특별채용에 있어 동일 사유에 해당하는 다수인을 제한경쟁의 방법에 의해 채용하는 것)에 있어 임용예정 직위의 직무수행 상 특히 필요하다고 인정되는 때에 한하여 연령·학력 및 거주요건 등 응시자격을 제한하여 시험을 실시할 수 있도록 하고 있다.

결격사유 및 모집대상 한정 조항에 있어 장애인에게 특별히 불리한 내용은 없는 것으로 보이나, 신체 건전성을 요건으로 하고 있는 □□경찰공무원법□□ 제7조 제1항의 내용은 관련 장애인 채용을 원천적으로 불가능하게 할 수 있는 가능성이 있다. 즉, □□장애인고용촉진및직업재활법□□에서는 장애인을 “신체 또는 정신상의 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령이 정하는 기준에 해당하는 자”로 정의내리고 있는 바, 이와 같은 장애인은 경찰공무원이 될 수 없게 된다.

□□경찰공무원법□□ 제7조 제1항은 장애의 종류 및 정도를 고려하지 않은 포괄적 배제(blanket exclusions) 조항으로 삭제되어야 할 것이다.

### 3) 시험 절차

경찰공무원의 채용시험은 신체검사·체력검사·필기시험·종합적성검사·면접시험 또는 실기시험과 서류전형에 의해 이루어지며, 다만 시험실시권자는 업무내용의 특수성 기타 사유로 필요하다고 인정하는 경우에는 체력검사를 실시하지 아니할 수 있도록 하고 있다.

## (1) 신체검사

신체검사는 직무수행에 필요한 신체조건 및 건강상태를 검증하는 것으로 경찰공무원 채용시험 또는 경찰간부후보생의 공개경쟁선발시험에 응시할 수 있는 신체조건을 다음과 같이 규정하고 있다.

&lt;표 3&gt; 경찰공무원채용시험 신체조건표

남녀별 부분별	남 자	여 자
체 격	체격이 강건하고 사지가 완전하며 가슴·배·입·구강·내장의 질환이 없어야 한다.	남자의 경우와 같음
신 장	167cm 이상이어야 한다. 다만, 특수기술분야에 응시하는 자는 165cm 이상으로 한다.	157cm 이상이어야 한다. 다만, 특수기술분야에 응시하는 자는 155cm 이상으로 한다.
체 중	57kg 이상이어야 한다. 다만, 특수기술분야에 응시하는 자는 55kg 이상으로 한다.	47kg 이상이어야 한다. 다만, 특수기술분야에 응시하는 자는 45kg 이상으로 한다.
흉 위	신장의 2분의 1 이상이어야 한다.	제한없음
시 력	시력은 각각 0.8 이상이어야 한다. 다만, 교정시력인 경우는 나안 시력이 각각 0.2 이상이어야 한다.	남자의 경우와 같음
색 신	색맹(색약을 포함한다)이 아니어야 한다.	남자의 경우와 같음
청 력	청력이 완전하여야 한다.	남자의 경우와 같음
혈 압	고혈압(수축기혈압이 145mmHg을 초과하거나 확장기혈압이 90mmHg을 초과하는 것) 또는 저혈압(수축기혈압이 90mmHg 미만이거나 확장기혈압이 60mmHg 미만인 것)이 아니어야 한다.	남자의 경우와 같음
운동신경	운동신경이 발달하고 각종 질환의 후유증으로 신경 및 신체에 기능장애가 없어야 한다.	남자의 경우와 같음
용 모	기형 등으로 용모가 추악하지 아니하여야 한다.	남자의 경우와 같음

자료 : 경찰공무원임용령 시행규칙(행정자치부령 제355호) 별표 5.

경찰업무는 불굴의 신체적 민첩성과 인내력이 요구되므로 의학적 또는 신체적으로 적합한 자가 선발되어야 하기 때문에 경찰공무원 채용시험에 있어 신체검사는 중요하게 고려되었다(이황우 외, 2003 : 127). 하지만 이와 같은 엄격한 신체조건은 장애인의 경찰공무원 채용에 불리하게 작용할 수 있으며 특히 체격, 신장, 시력, 색신, 청력, 운동신경, 용모 등과 관련된 규정들은 장애인의 채용을 원천적으로 불가능하게 하고 있다.

## (2) 체력검사

체력검사는 직무수행에 필요한 민첩성·지구력 등 체력을 검정하는 것으로 경찰공무원 채용에 있어 평가기준과 방법은 다음과 같다.

<표 4> 경찰공무원채용시험 체력검사의 평가기준 및 방법

구 분		8점	7점	6점	5점	4점	3점	2점	1점
남 자	100m달리기 (초)	13.0 이내	13.4~ 13.1	13.8~ 13.5	14.3~ 13.9	14.9~ 14.4	15.9~ 15.0	18.0~ 16.0	18.1 이후
	제자리멀리뛰 기(cm)			260 이상	250~ 259	240~ 249	210~ 239	176~ 209	175 이하
	윗몸일으키기 (회/60초)			50 이상	42~49	34~41	22~33	13~21	12 이하
여 자	100m달리기 (초)	14.0 이내	14.6~ 14.1	15.8~ 14.7	16.5~ 15.9	17.8~ 16.6	18.5~ 17.9	20.0~ 18.6	20.1 이후
	제자리멀리뛰 기(cm)			230 이상	210~ 220	186~ 209	169~ 185	146~ 168	145 이하
	윗몸일으키기 (회/60초)			40 이상	30~39	21~29	15~20	7~14	6 이하

자료 : 경찰공무원임용령 시행규칙(행정자치부령 제355호) 별표 5의2.

체력시험의 평가종목 중 한 종목 이상 1점을 받은 경우에는 불합격으로 처리하게 함으로써 장애인에게 불리한 조건이 될 수 있다.

## (3) 필기시험

필기시험은 공무원 채용과정에서 가장 오래되고 널리 활용되는 시험방법으로 경찰공무원 채용을 위한 필기시험은 교양부문과 전문부문을으로 구분하되, 교양부문은 일반교양정도를, 전문부문은 직무수행에 필요한 지식과 그 응용능력을 검정하는 것으로 하고 있다. 순경 및 경찰간부후보생 공개경쟁채용의 필기시험 과목 및 방식은 다음과 같다.

&lt;표 5&gt; 경찰공무원 필기시험 과목 및 방식

구분	객관식	주관식	
		필수	선택
순경(일반)	경찰학개론, 수사 I, 영어, 형법, 형사소송법		
간부 후보 생	일반	경찰학개론, 수사 I, 영어, 형법, 행정학	형사소송법
	세무·회계	경찰학개론, 수사 I, 영어, 형법, 경제원론	회계학
	외사	경찰학개론, 수사 I, 영어, 형법, 국제법	영어 (TEPS)
	전산통신	경찰학개론, 수사 I, 영어, 형법, 전산학개론	전자공학
			행정법·경제학·민법총칙·형사정책 중 1과목
			세법개론·행정법·재정학 중 1과목
			일어·중국어·불어·독일어·러시아어 중 1과목
			통신공학·전산공학 중 1과목

자료 : 경찰공무원임용령(대통령령 제19493호) 별표 2. 별표 3. 참조.

필기시험은 비용-효과적인 선발방식이고 필기시험절차상의 동일성 때문에 상대적으로 안정된 선발방식이며, 모든 응시자들을 공평하게 대한다는 장점이 있다(이황우 외, 2003 : 128). 그러므로 채용에 있어 장애인에게 특별히 불리한 내용은 없는 것으로 보인다. 다만, 시험 시행과정에 있어 시험지 제공방식, 시험 시간 등 여러 가지 편의가 제공되어야 할 것이다.

## (4) 종합적성검사

경찰공무원 종합적성검사는 직무수행에 필요한 적성과 자질을 종합검정하는 것으로, 인성검사와 정밀신원조회로 구분하여 실시하고 있다. 인성검사는 일반능력검사, U-K 검

사,<sup>5)</sup> 흥미검사, 전기적 자료검사(개인의 성장배경 검사), 성격검사 등 5개 항목에 걸쳐 심사하고 있다(김상호, 2005 : 267).

종합적성검사 결과는 면접시험에 반영토록 하고 있으며 경찰공무원 채용에 있어 장애인에게 특별히 불리하게 적용되는 것은 없다고 본다.

#### (5) 면접시험(또는 실기시험)

면접시험은 필기시험이나 배경조사를 통해 평가할 수 없는 지원자의 직무수행에 필요한 능력, 발전성 및 적격성을 검정하는 것으로 ① 경찰공무원으로서의 적성 ② 의사발표의 정확성과 논리성 및 전문지식 ③ 용모·품행·예의·봉사성·정직성·성실성·발전가능성 ④ 무도·운전 그 밖의 경찰업무 관련 특수기술 능력 등을 평정요소로 한다.

실기시험은 직무수행에 필요한 지식 및 기술을 실습 또는 실기의 방법에 의해 검정하는 것으로 항공·통신·운전·전산 등의 분야에 종사할 경찰공무원을 선발할 때 또는 특별채용 시 흔히 활용되고 있다.

면접시험이나 실기시험이 장애인의 경찰공무원 채용을 특별히 어렵게 만드는 것으로 볼 수는 없으나 면접시험 평정 요소 중 ‘용모’ 부분은 문제성 있어 보인다.

### 4) 종 합

경찰공무원 신규채용과 관련된 제도들에 대한 고찰 내용을 종합하자면 다음과 같다.

우선, 장애인의 고용 의무를 국가 및 지방자치단체의 장애인에게 강제함으로써 보다 실효성 있는 채용 정책을 마련하고 있으나 경찰의 경우 의무 고용 적용 예외 직종으로 분류되어 있음을 살펴보았다. 즉, 경찰조직의 경우 현행법상 장애인을 의무적으로 고용해야 하는 것은 아닌 것이다. 이와 같은 사실은 장애인 경찰공무원 채용에 있어 상당한 제한요소로 작용할 것으로 보인다. 다만, 장애인 고용에 대하여 국가 및 지방자치단체의 장애인에게 노력 의무는 여전히 부여되어 있다는 측면에서 장애인 경찰공무원 채용의 가능성 또

5) Uchida-Kraepein 검사로 경찰관의 업무 처리 시에 나타나는 개인적 특성, 즉 정신적 건강정도와 적응력을 측정하기 위한 것이다. 이것은 주로 인간이 정신적 작업을 할 때 나타나는 의지와 긴장상태, 숙련도, 피로, 흥분 등이 정상인, 사고 위험성 보유자, 신경증, 정신쇠약, 직장 부적응자 등과의 차이를 측정해서 각각의 정신적 특성에 대응하는 작업량, 작업특성, 작업곡선을 규명한다.

한 일정 부분 확인할 수 있다.

다음으로, 경찰공무원 신규채용 제도를 살펴본 결과 장애인은 경찰공무원이 될 수 없다는 명문의 규정은 없으나 경찰공무원 임용자격을 규정하고 있는 □□경찰공무원법□□ 제7조 제1항의 ‘신체 건전성’ 요건은 결과적으로 장애인의 채용을 불가능하게 할 수 있음을 알 수 있었다.

마지막으로, 경찰공무원 채용은 기본적으로 실적주의에 바탕하고 있으나 현실에 있어 채용 시험 - 특히 신체검사, 체력검사, 면접시험 등 - 과정에서의 여러 요건들이 장애인의 채용을 사실상 어렵게 하고 있음을 고찰할 수 있었다.

### 3. 내부임용 제도

#### 1) 경찰공무원의 보직 및 근무형태

##### (1) 경찰공무원의 보직

경찰공무원을 보직함에 있어서는 경과, 특기, 교육훈련, 근무경력 등을 고려해서 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 하여야 하며, 특별한 사정이 없는 한 연고지를 고려하여 보직하여야 한다.

초임 경찰공무원의 경우에 있어서는 경위 이상으로 신규채용된 경우에는 관리능력을 배양할 수 있도록 전공 및 적성을 고려하여 합리적으로 보직하여야 하며, 순경으로 임용된 자는 최하급 경찰기관(경찰청, 경찰대학, 경찰종합학교, 중앙경찰학교, 국립과학수사연구소, 경찰병원, 운전면허시험관리단, 지방경찰청을 제외한 경찰기관)에 보직하되, 수사 및 정보업무를 제외한 외근부서(전투경찰대, 지구대·파출소 또는 출장소 기타 경비업무를 수행하는 부서)에 보직하여야 한다. 다만, 특수기술요원(전산, 통신, 항공, 운전, 무도 등)으로 신규채용된 경찰공무원은 임용예정직위에 보직하여야 한다. 특히 고시특채자, 경찰대학졸업자, 간부후보생졸업자는 의무적으로 2년간의 순환보직을 하게 되어 있으며, 기능별로 1년에서 6개월씩 근무하게 된다.

경찰공무원 보직과 관련, 수사경과제 시행에 따른 몇 가지 사항을 검토할 필요성이 있다.

수사경과 경찰로 선발되어 수사경찰 근무부서 - 경찰관서 수사부서 이외에도 생활안전부서의 여성청소년 사범 및 지하철범죄 수사부서, 외사사범 수사부서, 교통사범 수사부서 등 - 에서 근무하는 경찰공무원을 수사경찰이라 하는 바, 수사경찰은 원칙적으로 재직 경찰공무원 중에서 선발하되 특별한 자격과 기능을 요하는 경우에 한하여 신규로 채용하여 선발할 수 있도록 하고 있다. 이때 경찰청에서는 수사경찰 적임자 선발기준을 설정하고 있는 바(<표 6> 참조), 체력과 관련하여 “계속적인 치료가 요구되는 질병이 없는 등 신체 강건할 것”이라는 기준은 포괄적 배제 조항에 해당함으로 변경 혹은 삭제가 필요하다고 본다.

<표 6> 수사경찰 적임자 선발기준

항 목	기 준 내 용
체 력	계속적인 치료가 요구되는 질병이 없는 등 신체강건할 것
성격과 소질	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정의감, 책임감, 인내력이 있을 것</li> <li>• 침착하고 감정적으로 안정되어 있을 것</li> <li>• 융화·협조하는 마음가짐이 있을 것</li> <li>• 성실하고 인간미가 있을 것</li> <li>• 연구심이 왕성하고 개성이 풍부할 것</li> <li>• 듣는 자세가 있고, 범죄 피해자 보호에 적극적일 것</li> </ul>
품 행	주벽 등 나쁜 습관이 없고, 언어·태도가 단정할 것
근무실적등	근무실적이 양호하고, 근무자세가 올바를 것
본인희망등	수사를 희망하거나 이해와 관심을 갖고 있을 것
가정 환경	가정이 원만하고, 직무에 대한 가족의 이해와 협조가 있을 것
기 타 (우대사항)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수사업무에 필요한 자격증 소지자</li> <li>• 경찰관서의 장 또는 수사부서 책임자의 추천이 있는 자</li> </ul>

자료 : 수사경찰인사운영규칙(경찰청훈령 제435호) 별표 1.

이상에서 살펴본 내용들을 정리하면 경찰공무원은 초임 보직 혹은 순환 보직을 통해 외근근무를 수행해야 하며, 그로 인해 외근이 불가능한 정도의 장애인은 채용이 어려울 수 있음을 짐작케 한다. 다만, 특수기술요원으로 채용할 경우 내근 근무가 가능하고 외근 근무 필요성에 따른 문제점은 어느 정도 극복 가능할 것으로 본다.

## (2) 근무형태

□□국가공무원복무규정□□에 따르면, 공무원의 1주간 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 하며, 토요일은 휴무함을 원칙으로 한다. 또한 1일 근무시간은 9시부터 18시까지로 하며, 점심시간은 12시부터 13시까지로 한다. 다만 행정기관의 장은 직무의 성질, 지역 또는 기관의 특수성을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 또는 근무일을 변경할 수 있으며, 점심시간 또한 1시간의 범위 안에서 달리 정하여 운영할 수 있도록 하고 있다. 나아가 민원편의 등 공무수행 상 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있으며, 현업기관 그 밖에 직무의 성질상 상시근무체제를 유지할 필요가 있거나 토요일 또는 공휴일에도 정상근무를 할 필요가 있는 기관 소속공무원의 근무시간과 근무일은 그 기간의 장이 소속중앙행정기관의 장의 승인을 얻어 따로 정할 수 있도록 하고 있다.

경찰은 다른 공무원과는 달리 직무의 특수성에 비추어 법정근무시간을 적용하지 못하는 경우가 많다. 예컨대 최일선에서 치안유지에 임하고 있는 파출소 직원은 주야간 폭주하는 업무를 처리해야 하며 경찰서에 근무하는 경찰관도 각종 중요사건 처리, 비상경계, 수시로 실시하는 야간단속 등으로 시간외 근무가 대부분을 차지하는 실정이다.

다른 분야에 비해 업무 시간의 비정형성 등으로 인한 어려움은 인정할 수 있으나, 그것이 비단 장애인에게만 불리한 조건으로 볼 수는 없다고 본다.

## 2) 승진

경찰공무원 승진은 바로 하위계급에 있는 경찰공무원 중에서 근무성적·경력평정 기타 능력의 실증에 의해 상위계급의 직위로 이동하는 것으로 심사승진, 시험승진, 특별승진 및 근속승진이 있다. 경무관 이하 계급에의 승진은 승진심사에 의하되 다만 경정 이하 계급에의 승진에 있어서는 승진시험을 병행할 수 있도록 하고 있으며 그 경우 승진임용 방법별 임용비율은 계급별로 승진임용 예정인원수의 각 5할로 한다.

경찰공무원 승진심사는 계급별로 실시하며 승진에 필요한 요건을 갖춘 총경이하 경찰공무원에 대하여 근무성적평정점 5할, 경력평정점 3.5할, 교육훈련성적평정점 1.5할의 비율에 따라 승진대상자 명부를 작성한다. 근무성적은 제1평정 요소에 의한 평정과 제2

평정 요소에 의한 평정을 종합하여 평가하되, 제1평정요소는 경찰업무 발전에의 기여도 · 포상실적 기타 행정자치부령이 정하는 평정요소로 구분하고, 제2평정요소는 근무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도로 구분하되 총경의 근무성적은 제2평정요소에 의하여만 평정한다.

<표 7> 근무성적평정 요소

제1평정요소		제2평정요소	
경찰업무 발전에의 기여도	중요업무계획 수립 중요범죄검거 등	근무실적	담당직무의 양 직무수행 정확성 직무수행 신속성
포상	상별점수 상계	직무수행능력	직무지식 및 기술 직무의 이해력 창의 및 기획력 관리 및 통솔력
직장훈련	사격훈련 체력단련 직장교육 등	직무수행태도	성실 및 준법성 친절 및 협조성 적극 및 책임성
첩보제출	첩보제출 첩보활용도		
근태	근태상황		

자료 : 경찰공무원승진임용규정 시행규칙(행정자치부령 제353호) 서식 1. 서식 2. 참조.

경찰공무원의 경력평정은 승진소요최저근무연수 - 순경·경장 1년, 경사·경위 2년, 경감·경정 3년, 총경 4년 - 가 경과된 총경이하의 경찰공무원을 대상으로 당해 계급에서의 근무연수를 평정하는 것이며, 경찰공무원의 교육훈련성적 평정은 경찰공무원 교육훈련기관에서 실시하는 교육훈련성적에 의하도록 하고 있다.

승진대상자명부의 점수가 동일할 때에는 ① 당해 계급에서 장기근무한 자 ② 바로 하위계급에서 장기근무한 자 ③ 근무성적이 우수한 자의 순위에 의해 선순위자를 결정한다. 승진심사는 승진대상자명부의 선순위자 순으로 심사승진임용 예정인원수의 5배수를 대상으로 승진심사위원회의 심사·선발을 통해 이루어진다. 승진심사위원회에서는 승진

심사대상자가 승진될 계급에서의 직무 수행능력을 평가하기 위하여 다음 사항들을 기준으로 심사한다.

<표 8> 승진심사의 기준

경 력	경험한 직책 승진기록 경찰직무와 관련된 교육경력
근무성과	현 계급에서의 연도별 근무성적 상별 소속경찰기관의 장의 평가·추천
적 성	국가관 청렴도 적격성 및 발전성 인품

자료 : 경찰공무원승진임용규정(대통령령 제19089호) 제22조.

경찰공무원의 승진시험은 계급별로 실시함을 원칙으로 하며 시험은 제1차 시험(선택형 원칙), 제2차 시험(논문형 원칙) 및 제3차 시험(면접시험) 으로 구분하여 실시하되 필요하다 인정되는 경우, 제3차 시험을 과하지 아니할 수 있으며, 제1차 시험과 제2차 시험은 이를 동시에 실시할 수 있으며 경감이하에의 시험에 있어서는 선택형 필기시험만으로 평가할 수 있도록 하고 있다. 최종합격자의 결정은 시험성적 6할, 당해 계급에서의 근무성적 2.5할 및 교육훈련성적 1.5할의 비율로 합산한 성적의 고득점자 순으로 결정한다.

경찰공무원 특별승진은 전사하거나 순직한 자, 직무수행 중 현저한 공적을 세운 자 및 청백리포상에 관한 규정에 의하여 포상을 받은 자, 행정의 능률을 향상시키고 예산을 절감하는 등 직무수행능력이 탁월하여 경찰행정 발전에 기여한 공이 크다고 인정하는 자 등에 대하여 1계급 또는 2계급 승진시키는 제도이다.

근속승진제도는 경찰관의 신진대사나 하위직의 수를 고려할 때 승진비율이 너무 작아 직원들의 승진경쟁이 과열되고 업무에도 지장을 초래하는 문제점을 해결하고 장기간 성실하게 근무한 경찰관의 사기를 높이는 차원에서 도입되었다(조병인 외, 2004 : 253).

순경으로 6년 이상 근속한 경우 경장으로, 경장으로 7년 이상 근속한 경우 경사로, 경사로 8년 이상 근속한 경우 경위로 승진시킨다.

이상의 내용을 정리하면 경찰공무원 승진은 심사승진, 시험승진, 특별승진, 근속승진 등을 통해 이루어지며 그 과정에서 적어도 제도적으로 장애인에게 불리한 내용은 찾아보기 어렵다.

## 제3장 장애종류에 따른 경찰공무원 업무 및 고용유형 탐색

장애인의 고용 가능성은 어떤 직업도 예외일 수 없다는 것에 있다는 본 연구자의 대전제를 가지고 본 장에서는 경찰공무원의 업무 중 장애를 가진 사람이 상대적으로 효율적이고 안전하게 수행할 분야를 탐색하기 위하여 설정되었다. 본 장의 내용을 위한 수행절차 및 방법은 다음과 같다:

첫째, 경찰공무원 조직도에 따라 업무영역을 분류한다.

둘째, 분류된 영역별 업무 종류를 기초로 하여 해당 업무의 내용을 기술한다.

셋째, 해당 업무의 내용을 직업재활 전문가와 장애 당사자, 그리고 간부급경찰공무원에 대한 심층 응답 자료를 중심으로 장애유형에 따른 수행 가능 업무를 탐색한다. 탐색은 업무내용을 지원받지 않고 있는 그대로 할 수 있는 것, 업무내용을 특정한 보조공학의 활용을 통해야 하는 것, 동료나 보조원의 지원을 받아야 하는 것, 수행하기 어려운 업무 등으로 나누어 이루어진다. 직업재활 전문가는 직업재활과가 있는 대학의 교수 중 직업재활 분야에 활발한 연구를 수행 및 연구업적을 가진 3인과 경찰공무원 간부직에 있는 1인을 선정하였고, 장애 당사자는 현재 특수학교에 교사로 재직하고 있으면서 해당 영역에 장애를 가진 2인과 특수교사는 아니지만 특수교육 분야에서 장애인 교수-학습과 행정적인 지원 업무에 정규직으로 종사하고 있는 1인을 택하였다.

본 연구팀이 위의 대상자들을 선택한 이유는 다년간 장애인 직업재활 부분에 연구업적을 쌓아온 직업재활 전문가의 학문적 및 전문적인 안목과 전문성이, 그리고 장애 당사자들의 일선 경쟁 고용 현장에서의 업무수행 경험과 다른 장애 당사자들을 계속적으로 체험하고 있는 경력에서 나온 전문적인 안목과 현장성이, 그리고 경찰공무원의 입장에 있는 간부급 인사가 보는 장애인 채용에 관한 관점이 본 연구에 결정적인 참고가 될 것으로 판단했기 때문이다.

넷째, 위의 분석활동을 근거로 장애 종류 및 정도에 따라 가능한 경찰공무원 업무를 파악한다.

주목할 것은, 경찰공무원이 되기 위해 필요한 업무수행능력인 ‘추리력, 듣고 이해하기, 반응시간과 속도, 공간지각력, 청력, 범주화, 사람 파악, 논리적 분석 등을 중심으로 경찰공무원 업무의 가능성 여부를 탐색하는 부분은 매우 중요한 요인이기는 하나, 본 연구에서는 연구의 초점과 방향이 그것과 다소 다르고, 한정된 시간과 예산을 이유로 들어 그것에 관해 다루지 않기로 한다. 또한, 다루어진 장애 유형은 단순 시각 및 청각장애, 지적능력이 정상범주에 있는 정형외과적 손상의 지체부자유에 한정하였다. 또한, 경찰공무원 업무 수행에 관한 질문과 수행 가능 업무의 탐색은 각 장애 유형별로 상세한 장애 정도에 대한 고려 없이 가장 일반적이고 기초적인 수준에서 이루어졌다.

## 제1절 경찰공무원 주요 업무내용 및 성격

본 장에서는 장애인 경찰공무원 채용 가능성에 대한 탐색을 위하여 경찰공무원 주요 업무를 알아보려고 한다. 그것을 위해 설정한 구체적 질문은 다음과 같다:

- 첫째, 경찰공무원 조직은 어떤 구조를 가지는가?
- 둘째, 경찰공무원 업무는 대략 어떻게 구성되어 있는가?
- 셋째, 경찰공무원 업무의 성격은 어떻게 요약될 수 있는가?

### 1. 개 관

경찰은 치안질서유지라는 목표를 달성하기 위해 다양한 활동을 하고 있다. 그 활동은 범죄예방과 범죄수사, 정보수집과 정보 분석, 경비, 작전활동, 질서유지를 위한 지도 및 단속, 그리고 조직관리 등으로 나누어질 수 있는데, 이 활동들은 경무, 생활안전, 수사, 경비, 교통, 정보 그리고 보안 등으로 분담되어 있다. 경찰은 이러한 기능들 사이에 분업

과 조정통제의 조직구조를 형성하고 있으며 나아가 지역적으로도 분화되어 있는 복잡한 조직구조를 가지고 있다. 경찰구조 및 기능에 대한 내용들은 □□경찰법□□, □□경찰청과그소속기관직제□□ 및 그 시행규칙 등을 통해 확인할 수 있으며 경찰서와 지구대 업무 내용은 □□지방경찰청과경찰서의조직및사무부장규칙□□, □□지역경찰조직및운영에관한규칙□□ 등을 통해 살펴볼 수 있다. 본 연구에서는 일선단위라 할 수 있는 경찰서와 지구대에 초점을 맞추어 업무 내용을 분석하기로 한다.

## 2. 지구대 업무

본 절에서는 “지역경찰서조직및운영에관한규칙”에 나오는 내용을 가지고 장애 친화적인 업무와 업무를 탐색해 보는 것이다.

### 1) 구성 및 업무

지구대의 구성은 순찰지구대장, 사무소장, 순찰지도관, 관리요원, 순찰요원 및 민원담당관으로 되어 있다.

첫째, 지구대장의 업무는 지구대 활동과 업무의 총괄지휘 및 지역책임자로서 지역경찰활동의 실태분석 및 대책수립; 관할지역내 파출소, 분소 및 초소의 관리·운영과 소속 지역경찰관의 근무에 대한 지도 및 감독; 관내 치안상황의 장악 및 현장지휘; 중요시책의 홍보와 협력치안의 강화; 월간 휴무일 지정 등 사물관리 등의 업무를 담당한다.

둘째, 소장의 업무로는 지구대장 아래 순찰팀장으로 교대제 근무 수행하며 소속 순찰요원의 근무를 감독하고 제반 사건·사고 발생 시 현장상황을 지휘·처리한다. 구체적 업무로는 소속 지역경찰관의 일일근무 지정; 구체적 근무사항의 지시 및 교양실시; 주요 사건사고 현장임장 및 초동조치; 감독순찰 및 관내상황파악; 근무자 장비 및 시설점검; 근무 교대 시 주요 취급사항 및 장비 등 인수인계 확인 등이다.

셋째, 순찰지도관은 순찰요원의 근무상황을 지도하고 지구대 관리 업무를 관장하는데 일근제 근무이다.

넷째, 관리요원의 업무이다. 주로 여경이 담당하고 있는데, 일근제로 근무하고 있으며, 순찰지구대 행정 및 경리업무 담당하고 있다. 또한, 다음과 같은 행정지원업무를 수행한다: ① 관내 범죄분석 및 대책수립 ② 예산 및 시설·장비의 관리 ③ 문서의 접수처리 및 행정보고 ④ 소속 지역경찰관의 인사관리 ⑤ 기타 순찰지구대 일반행정업무 등

다섯째, 순찰요원의 업무는 교대제(주·야) 근무 형태를 취하고 있는데 구체적으로 다음과 같은 업무를 수행한다 :

- 순찰근무 : 순찰근무는 주로 자전거, 오토바이 또는 순찰차를 타고 관내 순찰하는 활동으로서, 단순 상황파악에서부터 범인 검거에 이르는 다양한 활동 수반하게 된다. 특히, 위험발생 방지업무는 경찰관이 인명 또는 신체에 위해를 미치거나 재산에 중대한 손해를 끼칠 우려가 있는 경우가 발생하였을 때(천재지변, 교통사고 등등), 그 장소에 모인 사람 또는 관계자에게 필요한 경고(위험축대의 보수 권유·경고 등)를 하거나 억류 등의 필요 조치를 하는 것이다.
- 거점근무 : 관내 우범지역, 범죄취약지, 최근 범죄발생지 등에서 고정 또는 유동하면서 통행인과 차량에 대한 관찰 및 검문검색을 통한 근무지 주변에 대한 범죄예방 활동 실시
- 현장출동 : 필요한 초동조치를 수행하는 업무로 되어 있는데, 112신고 접수 기타 긴급을 요하는 호출이 있을 때 현장에 우선적으로 출동하여 필요한 조치를 취하는 것을 말한다. 예를 들어, 싸움이 벌어지고 있는 현장에서는 싸움을 말리고, 소음으로 인한 피해를 호소하는 경우에는 소음 발생행위를 중지시키는 등의 업무를 말하는 것이다.
- 수사업무 : 수사업무는 현재 발생하고 있거나 방금 종료된 범죄행위에 대한 진압업무(체포 등)가 포함되는데, 피해신고 접수, 현장보존(폴리스라인 - 일반인 접근금지 표시 - 구축), 증거 수집, 기타 필요한 업무 등을 수행하는 범죄사건 초동조치와 중대한 사건 등의 발생 현장으로 긴급하게 배치된 경우 지정된 장소에서 통행인 및 차량에 대한 검문검색 등의 조치를 수행하는 긴급배치로 구분된다.
- 교통업무 : 이 업무는 교통사고 발생 시 우선 출동하여 사고 현장 보존 및 관계인(증인 등)을 확보하고, 주변 교통정리와 부상자 구호 등 필요한 조치를 취하며 해당사건을 교통사고 전담경찰관에게 인계하는 것과, 교통안전 지도 계몽 및 교통장

애물(입간판 등) 지도 단속 등의 업무를 수행한다.

- 경비업무 : 이 업무는 사람, 동물, 자연력(각종 재해) 등에 의해 나타날 수 있는 각종 위해 상태에 대하여 사전 예방하는 역할과 함께 발생한 사태에 대한 진압 활동. 주로 부대단위 활동을 통해 이루어지는 경우가 많다. 또한 재난 발생 시 관계 기관(소방서 등)과의 협조, 부상자 및 이재민 구호, 교통정리와 도난 사고 예방활동을 수행한다.

- 단속업무 : 단속업무는 풍속사범 단속, 기초질서위반사범 단속, 총기·도검류 등의 단속으로 나누어진다. 우선, 풍속사범 단속은 사회일반의 풍기 및 건전한 생활습관에 영향을 주는 행위를 금지·제한하는 활동으로 윤락행위, 음란행위 및 각종 사행행위(도박 등)가 그 대상. 해당 장소에 대한 출입, 부정행위 발견 시 체포 및 피의자(및 관계인) 경찰관서로의 호송에 관한 업무를 수행한다.

기초질서위반사범 단속은 일상생활에서 흔히 범하기 쉬운 경미한 법규 위반행위들에 대한 단속행위. 경범죄처벌법상의 각종 행위들(방뇨, 음주소란, 새치기, 과도노출, 금연장소에서의 흡연 등)과 도로교통법상의 행위들(신호위반, 무단횡단 등)이 여기에 해당하며 단순한 지도(계몽)에서부터 범칙금발부(스티커 발부)에 이르기까지 다양한 수단을 통해 경찰목적을 실현한다. 아울러 총기·도검류 등의 단속은 총기 및 폭발물, 칼 등 사용상 위험이 큰 물건들에 대한 규제와 관리. 총기류 신고 접수 등의 업무를 수행한다.

- 지역활동 : 이 활동은 과거 방법심방이라는 것으로 경찰방문, 방법진단, 지역협력의 업무 등을 포함한다. 경찰방문은 관할구역내의 각 가정, 상가 및 기타 시설 등을 방문하여 청소년 서도, 소년소녀가장 및 독거노인·장애인 등 사회적 약자 보호 활동 및 안전사고 방지 등의 지도·상담·홍보 등을 행하며 민원사항을 청취하고, 필요시 주민의 협조를 얻어 경찰활동의 기초 자료를 수집하는 활동이다.

방법진단은 범죄예방 및 안전사고방지를 위하여 관내 주택, 고층빌딩, 금융기관 등 현금취급업소 및 상가·여성운영업소 등에 대하여 방법시설 및 안전설비의 설치상황, 자위방법역량 등을 점검하여 미비점을 보완하도록 지도하거나 운용상 문제점을 보완하는 활동이다.

지역협력 활동은 범죄 및 안전사고의 예방을 위한 안내 및 홍보를 실시하고 민원이나 요망 등을 적극적으로 청취하는 한편 경찰의 중요시책 등에 대해 주민이 이해와 협조를 얻도록 노력하는 활동이다.

이 외에 상황근무, 업무 지원근무, 입초, 경찰서 출입, 행정지원업무를 수행한다. 상황근무는 지구대 내부 근무. 관리요원이 일근제 근무를 수행하므로 야간에 관련 근무의 공백이 초래되며 그에 따른 보완 업무로 이해된다. 업무 지원근무로는 전담경찰관의 인원 부족, 대규모 치안수요의 발생(시위·집회, 화재 등 중요사건 발생 등) 등 특별한 사정이 있는 경우 동원되어 관련 업무를 지원하는 것이다. 입초는 필요한 경우 사무소 등 청사 밖 적당한 장소에 서서 자체경비를 하면서 민원 및 신고를 접수·안내하는 근무를 수행하는 것이다. 또한, 경찰서를 출입하면서 조회, 문서송달, 교육소집, 기타 사유가 있을 경우 경찰서에 출입하는 활동을 지구대에서 담당한다.

여섯째, 민원담당관은 파출소에 배치되어 경찰업무 전반 및 민·형사상 지식을 함양하고 각종 행정절차 등을 숙지하여 생활불편, 고충 등에 대한 주민상담을 실시하고 실질적인 도움을 주도록 노력하는 업무를 수행한다. 주로 하는 일은 경찰민원 접수 및 처리, 지역주민을 위한 봉사활동, 타기관 협조 및 협력방법활동, 지역 치안모니터링 활동, 기타 지구대장이 지정하는 업무 등이 있다.

### 3. 경찰서 업무(지방경찰청훈령)

다음의 업무는 □□서울지방경찰청과 경찰서의 조직 및 사무분장 규칙□□에서 나온 것이다. 아래의 업무를 탐색하여 장애를 가진 사람이 보다 안전하고 용이하며 효율적으로 할 수 있는 업무를 파악해 보기로 한다. 단, 업무 중 경찰공무원이 초임으로 맡을 업무들에 대해서만 그 내용을 파악하기로 한다.

#### 1) 민원봉사실 업무

이 업무는 다음과 같은 내용의 일을 수행한다 : 민원실 관리업무(인사, 시설, 장비

등), 민원상담 접수처리(고소·고발 등): 신고사항 접수 및 관련기관으로의 통보, G4C(행정정보 공동이용)운영, 사이버 민원 접수처리: 온라인을 통한 신고 사항 접수 및 관련기관으로의 통보, 헤어진 가족 찾아주기, 진정·탄원 사건관리시스템 입력업무, 정보공개청구 접수, 이동민원실 운영

## 2) 경무과 업무

경무과에서는 경무업무, 경리업무, 정보통신업무로 나누어져 있다. 첫째, 경무업무로는 경무업무, 경찰공무원(기능직·고용직 공무원 포함)에 대한 복무규율에 관한 사항, 일직·당직 및 감독순시 지정에 관한 사항, 근무계획서 작성 및 점검, 보안에 관한 사항, 각종 비밀사안들의 정리 등, 경찰의전 및 행사, 회의통제, 경찰관의 후생복지 업무, 경찰연혁, 치안일지·경찰사 기록관리, 조직 및 정원관리(전투경찰순경 제외), 기본운영 계획 수립 및 심사분석, 경찰공무원 및 소속공무원의 임용(지구대, 파출소 배치를 위한 지역 경찰관의 전보 발령은 생활안전과로 한다) 및 상훈, 교육, 훈련 및 근무, 경력평정, 인사 기록카드·공무원증 및 흉장관리(전투경찰순경 제외), 경찰관의 신분증 및 체증명 발급, 연금·의료보험·경찰공제회 업무, 경찰공보활동에 관한 사항, 행정소송 및 국가를 당사자로 하는 소송업무 지도, 관인관수, 문서의 통제 및 보존문서 관리, 기타 서내 다른업무에 속하지 아니하는 사항, 등이다.

경리업무로는 세출예산 편성과 결산, 예산집행에 관한 사항, 세입 및 세출에 관한 사항, 도급경비 지급에 관한 사항, 세입, 세출외 현금수납, 정부 유가증권 수납, 임차 금품출납관리, 국·공유 및 국가채권·재산관리, 물품 수급계획의 총괄 및 관리, 차량유지관리 및 유류출납, 경찰장비의 운영관리(통신장비 제외), 물품의 구매, 수리요구 및 출납보관(통신장비 제외), 물품의 손상실 사고처리(통신장비 제외), 진압장구 출납관리, 운전원 교양감독, 무기탄약 운영관리(예비군 무기관리 포함. 단, 예비군 무기와 관련되는 군협조업무 제외), 등이다.

정보통신업무로는 정보통신장비 관리 및 수급, 자재출납에 관한 사항, 정보통신기기의 시설 및 보수, 암호호 관리에 관한 사항, 경찰전화 선로공사 및 보수, 무선 통신지령 업무기술 지원, 정보온라인 업무 운영에 필요한 기술지원, 경찰종합 정보체제 운용관리, 정

보업무 및 정보화 교육 등이다.

### 3) 생활안전과 업무

생활안전과 업무에는 지역경찰업무, 생활질서업무, 여성·청소년업무로 나누어져 있다. 우선, 지역경찰업무에는 지역경찰 업무계획, 조정 및 지도·감독, 지역경찰 업무계획 및 지도, 순찰지구대(특수파출소) 지역경찰관의 배치 및 이동발령, 순찰지구대(특수파출소) 지역경찰관 동원, 순찰지구대(특수파출소) 지역경찰관 표창 제청, 지역경찰관 교양 및 지도·감독에 관한사항, 지역경찰관 근무평정 및 근무성적 평가에 관한사항, 112 순찰차 및 방법싸이카 운영, 방법을 위한 가택방문 지도, 순찰지구대(특수파출소) 시달문서 조정 통제, 생활안전협의회 운영, 지하철 구내 방법출장소 운영, 경비업 관련 지도단속, 방법 순찰대의 운영에 관한 사항, 한강 범죄예방 및 인명구조, 수상안전에 관한 사항(용산, 마포, 동부 강동), 산악안전에 관한 사항(북부, 도봉), 기타 과내 다른 계의 주관에 속하지 아니하는 사항 등이 있다.

생활질서업무에는 즉결심판관련 업무 및 벌과금 징수 납입, 즉결심판 피의자 유치 및 보호실 관리, 즉결심판 피의자 호송에 관한 업무, 유실물, 매장물 및 표류품 업무, 총포 화약류 지도·단속과 허가에 관한 업무, 사격장 및 지도단속과 설치허가에 관한 업무, 기초질서 및 유원지 행락질서 지도·단속, 사행행위등 규제업무 지도·단속, 경범, 통고처분 업무, 타기관 고발사건 처리, 불법 수렵행위 단속, 경호 안전검측 및 유지에 관한 업무, 각종 안전사고(풍수설해 제외)의 예방 및 지도, 윤락행위등 음란·퇴폐 풍속사범 지도 단속 등이 있다.

여성·청소년업무에는 소년경찰 업무계획 수립, (사)한국청소년육성회 지구회 및 유관 기관 단체와 협조 및 청소년 선도 업무, 청소년 보호법 및 아동복지법 위반사범 지도단속, 비행소년 및 불량행위 소년의 지도단속, 소년 선도보호에 관한 업무, 소년 유해환경에 대한 실태파악 지도단속, 미아, 가출인 보호수배 및 영상시스템 관리, 소년(20세 미만) 범죄(범죄, 촉법, 우범소년)의 수사(고소, 고발 포함)처리, 명예경찰 포돌이(포순이) 소년단 운영, 여성관련 업무처리, 여성상담실 운영 및 대여성 범죄수사 등이다.

#### 4) 수사과 업무

수사과 업무에서는 수사업무의 전문성 제고의 일환으로 수사경과제 시행과 수사경찰인사운영제를 실시한다. 그에 관한 내용은 다음과 같다.

수사과 업무에는 수사지원업무, 유치관리업무, 지능범죄수사업무, 형사지원업무, 강력범죄수사업무, 과학수사업무가 있다. 우선, 수사지원업무에는 서무·예산관리, 각종 영장관리, 범죄단속계획 수립·관리, 압수물관리, 사건접수, 송치관리, 범죄 피해자 보호관련 업무, 기타 당직편성 등 수사지원 업무, 호송출장소 지도감독 등 있다.

유치관리업무에는 유치관리 및 호송업무가 있다. 지능범죄수사업무에는 집회·시위, 선거 공무원, 사이버관련 범죄수사, 보건, 환경사범 등 특별법범 수사, 사기, 횡령, 배임 사건 수사 등이 있다.

형사지원업무는 범죄단속 계획수립 및 관리, 벌과금 등 형집행 업무, 미제사건 및 장물수배서 관리, 형사소관 타 수사기관 협조, 수사첩보 수집 관리, 우범자 관찰 및 자료 관리, 형사업무 취급사건 관리, 기타 당직편성 등 형사지원업무가 있다.

강력범죄수사업무에는 살인, 강도, 강간, 방화, 절도, 마약사범 등 강력범 수사, 일반 폭력사범 등 수사, 실화, 업무상실화, 과실사상 및 유해화학물질관리법(본드 등)수사 업무가 있다. 과학수사업무에는 전산실 운영 및 관리, 현장감식 및 수사장비 관리, 범죄통계 작성 및 관리, 수배 및 공조 업무, 수사자료표, 기타 과학수사활동 지원 등이 있다.

#### 5) 경비교통과 업무

경비교통과 업무는 경비작전업무, 교통사고조사업무, 교통지도업무로 나눈다. 우선, 경비작전업무에는 다중범죄 진압대책 및 경찰인력 운영에 관한 사항, 일반경비(행사, 혼잡, 재해경비) 계획 수립 및 시행, 경호경비계획 수립 및 시행, 비상경계 및 비상소집 계획 수립 시행 및 경찰동원 운영, 외국 공관경비에 관한 사항, 경호경비 자료의 관리 및 교양에 관한 사항, 검문소 운영 및 검문검색(타과 시행 검문검색 제외) 지도·감독, 야간통행증 발급에 관한 사항, 예비군 무기탄약과 관련된 군 협조업무, 청원경찰의 임명제청, 청원경찰 관련업무 지도단속, 경찰작전계획 수립 및 시행, 112타격대, 후속중인 부대 및 후속지원대 운용, 전시치안계획 수립 및 시행, 중요 시설경비의 관련업무와 지도단속, 치

안상황실 운영 지도감독, 경찰관 숙소부 정리, 민방위 업무 협조에 관한 사항, 전투경찰 순경(이하 의무경찰 포함)의 인사 및 복무, 전투경찰순경의 교육에 관한 사항, 전투경찰 순경의 후생복지 및 건강관리, 112신고접수·지령, 전파·조치결과 전산입력 및 관련장비 관리, 등이 있다.

교통사고조사업무에는 교통경찰관 교양 및 지도·감독, 교통사고 방지대책에 관한 사항, 교통사고 조사처리, 법규 위반차량 행정처분 및 집행: 과태료 부가 등, 교통사고 야기 및 법령위반차량(운전자 포함) 수배에 관한 사항, 모범운전자 운용과 지도감독, 사고 야기 도주차량 수사에 관한 사항, 음주운전 및 무면허운전 조사에 관한 업무, 교통지도업무에 속하지 않는 교통관련 업무 등이 있다.

교통지도업무에는 교통소통계획 및 통제관리, 교통법규 위반자 지도단속, 교통안전 지도계몽 및 소통장애물에 대한 지도단속, 교통순찰 및 교통시설 관련업무, 차도폭이 12m 미만인 도로의 교통안전시설 규제관리업무중 민원접수 현장 조사, 교통규제심의위원회 의결에 관한 사항 및 안전대책에 관한 사항, 제5호와 관련된 교통규제심의위원회의 운영에 관한 사항, 어린이 교통공원 운영(송파), 등이 있다.

## 6) 정보보안과 업무

정보보안과 업무에는 정보업무와 보안업무로 나눈다. 우선, 정보업무에는 치안 및 정책 정보의 수집·종합·분석, 신원조사 및 기록관리가 있다. 보안업무에는 간첩 등 보안 사범에 대한 수사, 보안관련 정보수집 및 분석, 외국인 범죄 수사, 외국 경찰 기관과의 협력 및 교류가 있다.

## 제2절 경찰공무원 업무 장애인 수행에 관한 탐색

본 장에서는 장애인 경찰공무원 채용 가능성에 대한 탐색을 위하여 장애를 가진 사람이 경찰공무원 업무수행 중 할 수 있는 업무를 심층 인터뷰를 통해 그 내용을 정리하고 장애인 경찰공무원 업무수행 가능 업무를 타진하는 것으로 이루어진다.

이것을 위하여 일련의 구조화된 질문과 I장에 언급된 경찰공무원 업무 내용이 대학에 있는 직업재활 관련 교수 3명과 시각, 청각, 지체부자유를 가진 당사자 각 1명씩, 그리고 간부급경찰공무원 1명에게 주어졌다.

본 장의 내용의 전제는 “장애를 가진 사람에게 무엇을 할 수 있고, 무엇을 할 수 없는냐는 관점 보다는 특정 장애인이 수행하기에 효율적이며 안전한 업무가 무엇이고, 그 특정 업무를 수행할 수 있도록 어떤 작업환경을 만들 수 있는 가”에 근거한다. 장애를 가진 사람의 경찰공무원의 업무 수행 가능성을 탐색하기 위해 위의 전제와 업무수행의 효율성, 안전성, 정확성, 신속성 등의 차원을 고려하여 다음 네 가지 질문을 설정한다: 첫째, 개별 업무가 특정 장애 영역을 가진 사람에 의해 아무런 지원 없이 수행되어질 수 있는가?

둘째, 개별 업무가 특정 장애 영역을 가진 사람에게 중요한 지원이 필요한가?

셋째, 개별 업무가 특정 장애 영역을 가진 사람이 하기에 효율적이지 않는가?

넷째, 선정된 업무의 특징은 어떠한가(업무환경, 성격, 주요 내용 등)?

다음의 내용은 두 집단에 대한 심층 인터뷰 내용인데, 질문에 대한 답변과 업무수행에 대한 의견으로 나누어 기술하기로 한다.

## 1. 심층인터뷰

다음은 경찰공무원 장애인 채용을 위한 심층 인터뷰 항목이다. 이 인터뷰는 메일로 주어졌고 응답도 메일로 받았다.

### <경찰공무원 장애인 채용을 위한 심층 인터뷰 항목>

※ 본 내용은 경찰공무원 장애인 채용에 관련하여, 경찰공무원 업무 내용 자료를 가지고 장애인이 수행할 수 있는 업무를 탐색하고 고용유형을 제안하며, 관련 제도의 제정에 관한 의견을 수집하고자 하는 목적 하에 제공되었다.

◆ 경찰공무원 장애인 채용에 대한 일반적인 의견을 개진하시오.

1. 장애를 가진 사람도 경찰공무원이 될 수 있는가? 어떤 점에서 그렇게 생각하는가?
2. 두 번째, 다음 박스 안의 경찰공무원 업무도 모든 장애종류가 다 경찰공무원이 될 수 있는가? 아니면 한계성이 있는가? 어떤 점에서 그렇게 생각하는가?

방법, 경비, 교통, 순찰; 현장출동, 거점근무, 단속업무, 유치관리; 과학수사, 강력범 수사, 지능범죄 수사; 정보업무 보안업무 등

3. 경찰공무원의 역할은 장애 영역별로 어떤 업무가 바람직한가?

◆ 경찰공무원의 각 영역별 업무를 보고 의견을 개진하시오.

4. 각 업무별 내용이 특정 유형의 장애인에게 수행을 용이하게 하는가? 어떤 점에서 그런가?
5. 각 업무별 내용이 특정 유형의 장애인에게 수행에 어려움을 주는가? 어떤 점에서 그런가?
6. 각 업무별 내용이 특정 유형 장애인을 위하여 수정되어야 하는가?
7. 각 업무별 내용이 특정 유형 장애인을 위하여 지원 될 보조공학은 무엇인가?
8. 각 업무별 내용이 특정 유형 장애인을 위하여 지원 될 보조 인력은 필요한가? 보조 인력으로 누가 적절한가?
9. 특정 유형별 장애인의 고용유형은 어떻게 제안될 수 있는가?
10. 다음의 내용을 근거로 경찰공무원 장애인 채용을 위한 제도적 방안에 대한 의견을 제시하시오.
  - 경찰공무원 장애인 채용을 위한 법적 근거 마련
  - 경찰공무원 채용 및 인사규정에 장애인 채용 가능성 및 범위
  - 경찰공무원 장애인 채용을 위한 다양한 업무개발과 업무수행방법에 관한 지침
  - 경찰공무원 장애인 채용을 위한 모집방안
  - 경찰공무원 장애인 채용 시 요구되는 업무환경 및 업무지원에 관한 사항
  - 경찰공무원 장애인 채용에 관한 기타 사항

#### 1) 전문가 집단

본 절에서는 특수교육 및 직업재활 관련 전문가 세 명과 간부급경찰공무원 한 명을 대상으로 경찰공무원 장애인 채용 가능 업무 탐색을 위해 열 가지로 구성된 구조화된 설문 을 중심으로 그들의 의견을 종합하였다.

첫 번째, “근본적으로 장애를 가진 사람도 경찰공무원이 될 수 있는가? 어떤 점에서 그렇게 생각하는가?”

전문가들은 장애가 더 이상 어떤 특정 직업의 종사를 가능 혹은 불가능하게 하는 조건이 아니라는 의견이다. 그것은 직업 중심의 고용에서 업무 중심의 고용으로 고용의 패러다임이 바뀌었기 때문일 것이다. 경찰공무원도 그 안에 많은 세분화 된 업무들이 있다. 그 안에는 장애가 있음에도 불구하고 수행 가능한 업무도 있고, 보조 수단을 동원하여 업무를 훌륭히 수행할 일도 많기 때문이다. 심층 인터뷰에 응한 모든 전문가들은 한결 같은 목소리로 장애를 가진 사람이 경찰공무원이 될 수 있다는 데에 전적으로 동감하고 있다. 다음은 한 전문가의 진술이다.

“장애인이 경찰공무원이 될 수 있는 이유는 경찰의 직무가 매우 분화되어 신체적 활동이 크게 요구되지 않는 직무의 수가 늘어났기 때문이다. 특히 미국과 같은 선진국은 FBI와 같은 특수 보안계통의 업무에도 장애인을 체계적으로 오래 전부터 채용하고 있다(전문가a).”

또 다른 전문가는 제시된 위의 질문 자체에 대한 비판과 아울러 장애를 가진 사람이 경찰공무원으로 채용되는 것에 대한 당연함을 강조했다.

“결론만 말하자면 내 대답은 ‘그렇다’이다. 하지만, 직업재활 전문가의 입장에서 볼 때, 위의 질문은 장애인 고용 문제를 보는 시각에 문제를 가지고 있다고 생각한다. ‘근본적으로 장애를 가진 사람도 경찰공무원이 될 수 있는가?’라는 질문보다는 ‘장애인들이 경찰이 되어 성공적으로 업무를 수행할 수 있기 위해서는 무엇 혹은 어떤 것들이 필요하며 개선되어야 하는가?’라는 질문이 보다 바람직한 접근이다. ‘Can you do this?’ 어프로치는 의료재활 모델에 근거한 장애인 고용접근이기 때문이다. 현재의 장애인 고용에 대한 접근은, ‘Let’s find a way to make people with disabilities do this job’이다. 물론, 내 답이 경찰의 모든 업무를 모든 영역의 장애인들이 할 수 있다는 의미는 아니다. 가령, 산악이나 수상에서의 조난자 구호 등의 업무는 시각장애인이나 지체장애인들에게는 거의 불가능에 가까운 영역이다. 다만, ‘장애인이 경찰 업무를 할 수 있는지의 여부’보다는 ‘경찰의 어떤 업무들을 장애인들이 수행할 수 있는가’에 대한 논의가 문제의 핵심이라는 점이라는 것이다(전문가b).”

위에 인용된 내용들은 우선, 경찰공무원 장애인 채용에 있어서 경찰공무원이라는 직업에 초점을 맞추기 보다는 경찰공무원이 가지고 있는 다양하고 수많은 업무들 중에서 장애를 가진 사람이 효율적으로 수행할 수 있는 업무들이 있다는 것이다.

이것이 가능한 것은 우선, 장애를 가진 사람에 대한 ‘관’이 병리학적 입장에서 인간학적 입장으로 바뀌었고 둘째, 장애인이 모든 직업에 접근할 수 있는 다양한 보조공학이 개발되어, 장애인이 가진 의료적 손상이 더 이상 기능적 장애(disability)를 초래하지 않아도 된다는 것과 셋째, 고용에 대한 관점이 직업에서 업무위주로 바뀌어 가고 있다는 데에 있다고 할 수 있다.

두 번째, “다음 박스 안의 경찰공무원 업무도 모든 장애종류가 다 할 수 있는가? 아니면 한계성이 있는가? 어떤 점에서 그렇게 생각하는가?”

방법, 경비, 교통, 순찰; 현장출동, 거점근무, 단속업무, 유치관리; 과학수사, 강력범 수사, 지능범죄 수사 정보업무 보안업무 등

위에 제공된 업무들은 연구자 임의로 경찰공무원 업무영역 중에서 장애를 가진 사람이 수행하기에는 상대적으로 어렵다고 판단된 것을 골라 놓은 것이다. 위의 질문에 응답한 전문가들의 의견을 종합해 볼 때, 장애 유형별로 업무의 수행 가능성 여부가 다른 것으로 나타났다.

위의 업무 수행에 가장 어려운 장애를 가진 사람은 (중증)시각장애와 휠체어 장애를 가진 사람으로서 과학수사, 정보업무, 보안업무 등을 제외한 모든 업무에 어려움이 있을 수 있다는 의견이다. 청각장애의 경우도 교통이나 순찰, 현장출동, 그리고 거점근무, 단속에서 어려움을 보일 수 있다는 의견이다.

불가능한 이유는 첫째, 돌발적 상황에서 범인의 추적을 위한 신속한 이동에 제약(운전 불가능 포함)이 있는 경우인데 해당되는 업무분야는 방법, 경비, 교통, 현장출동, 순찰, 단속 등 거의 업무이다. 둘째, 중증 청각장애인들의 경우, 의사소통이 어려울 수 있는 분야인 교통, 지능범죄 수사 등이다.

가능 업무로는 과학수사, 강력범 수사, 지능범죄 수사, 정보업무, 보안업무, 정보업무를 들고 있다.

세 번째, “각 업무별 내용이 특정 유형(시각장애, 청각장애, 지체부자유, 휠체어 장애)의 장애인에게 보다 효율적으로 수행할 수 있는가? 어떤 점에서 그런가?”

위의 질문에서 전문가들은 장애를 가진 사람이 할 수 있는 적정 업무들이 많이 있다는 것을 강조한다. 특히, 한 전문가는 업무 수행에서 장애인에게 가능하다 불가능하다는 차원에서 언급하기 보다는 업무 수행의 어려움 정도를 말하는 것을 권장하고 있다. 한 전문가는 지체부자유와 휠체어 장애인의 경우, 주로 좌식활동이 요구되는 문서관련, 민원관련, 행정업무 등의 영역에서는 모든 수행이 가능하다는 의견이다. 한 전문가가 구체적으로 수행에 상대적으로 어려움이 적은 업무와 조건을 다음과 같이 설명한다:

- 순찰지구대의 관리요원은 업무 수행에 필요한 적절한 지원만 수반된다면 장애 유형(시각, 청각, 지체, 휠체어)에 관계없이 모든 업무 가능
- 민원담당관의 업무도 마찬가지로 장애 유형에 관계없이 모든 업무 가능
- 경찰서 민원봉사실 업무는 장애 유형에 관계없이 모든 업무가 가능하나, 이동민원실 운용의 경우, 중증 청각장애인들의 의사소통 보완 기기, 중증 시각장애인들과 휠체어 장애인들을 위한 활동보조인 제공 등의 지원이 요망
- 경무업무 중 보완에 관한 사항(중증시각장애 제외); 경찰의전 및 행사(중증시각장애, 휠체어장애, 중증청각장애 제외); 관인관수, 문서의 통제 및 보존문서 관리(중증시각장애 제외) 등의 업무를 제외한 대부분의 업무 영역에서 모든 유형의 장애인들의 업무 수행이 가능
- 경리업무는 적절한 업무 지원책이 강구될 경우 장애 유형에 관계없이 모든 업무 수행이 가능하다. 단, 차량유지관리(시각장애 제외); 물품의 수리(중증시각장애 제외); 무기탄약 운용 관리(시각장애, 휠체어 장애 제외)의 업무는 제외
- 정보통신업무: 적절한 지원 수단이 제공될 경우 장애 유형에 관계없이 모든 업무 수행 가능. (정보통신 기기의 시설 및 보수(중증시각장애 제외); 암구호 관리에 관한 사항(중증청각장애 제외); 경찰전화 선로공사 및 보수(중증시각장애, 휠체어장애 제외)
- 지역경찰업무: 112 순찰차 및 방범싸이카 운영(시각장애, 휠체어장애, 중증청각장애 제외)이나 방범을 위한 가택방문 지도(중증청각장애 제외), 한강 범죄예방 및 인명

구조, 수상안전에 관한 사항(경증 청각장애를 제외한 모든 장애 유형에 불가능), 산악안전에 관한 사항(경증 청각장애를 제외한 모든 장애 유형에 불가능)

- 수사지원업무는 적절한 지원수단이 제공될 경우, 장애 유형에 관계없이 모든 업무 수행 가능
- 형사지원업무: 우범자 관리(중증시각장애 제외)를 제외한 모든 업무 가능
- 과학수사업무: 현장감식(시각장애 제외)을 제외한 모든 업무 가능

네 번째, 어떤 업무가 특정 유형의 장애인에게 어려움이 있는가? 어떤 점에서 그런가?

위의 응답에서 이미 제시된 바대로, 업무 수행에 어려움이 있는 업무는 주로 해당 장애와 관련된 부분으로 의견이 제시되었다. 그에 관한 한 응답자의 구체적인 응답내용은 다음과 같다:

- 지구대 이동민원실 운용에서 중증청각장애인들의 의사소통 기기, 중증시각장애인과 휠체어 장애인들의 물리적 이동과 접근의 문제로 인해 수행에 어려움이 예상됨
- 보완에 관한 사항이 중증시각장애에게 어려움
- 경찰의전 및 행사 업무는 중증시각장애, 휠체어장애, 중증청각장애에게 순간적 이동이나 언어를 사용하는 신속한 의사소통에 어려움이 보일 수 있음
- 관인관수, 문서의 통제 및 보존 업무는 중증시각장애에게 화면낭독기 등의 보조 기기가 해결할 수 없는 영역이 많고, 물리적 시력을 요하는 경우가 많아 어려움
- 차량유지관리는 시각장애가 운전할 수 없는 어려움이 있음
- 물품의 수리는 일정 수준 이상의 시각적 능력을 요하는 경우가 많아서 중증시각장애에게 어려움이 보임
- 무기탄약 운용 관리는 잠재적 안전사고에 대응하기 위해서는 신속한 이동성과 시각적 기능이 필요하다고 판단되어 시각장애와 휠체어장애의 수행이 어려움
- 정보통신 기기의 시설 및 보수는 중증 시각장애에게 어려움
- 암구호 관리에 관한 사항에는 의사소통의 신속성을 요하는 업무 영역에서 상대적으

로 어려움이 많을 것으로 판단되어 중증청각장애인에게 어려움

- 경찰전화 선로공사 및 보수는 중증시각장애, 휠체어장애에게 기존의 보장구나 보조공학 기기들을 가지고 해결할 수 없는 물리적 활동이나 시기능을 요하는 작업 영역에서 업무 수행에 어려움이 있을 수 있음
- 112 순찰차 및 방범싸이카 운영은 시각장애에게는 운전 불가능, 휠체어장애는 승, 하차에 이어지는 업무 수행에서 신속한 이동에 제약을 받고, 중증청각장애는 의사소통에 어려움이 예상됨
- 방법을 위한 가택방문 지도는 중증청각장애의 대민 의사소통의 어려움이 예상됨
- 한강 범죄예방 및 인명구조와 수상안전 업무는 보조공학 기기나 장비들이 사용될 수 없는 정도의 시기능, 육체적 운동 능력, 언어를 통한 의사소통 능력 등의 부제로 인해 경증청각장애를 제외한 모든 장애 유형에 어려움이 예상됨
- 산악안전 업무 또한 동일한 이유로 경증청각장애를 제외한 모든 장애 유형에 어려움이 예상됨
- 우범자 관리 업무는 중증시각장애에게 시각장애인용 보조공학 기술을 가지고 해결할 수 없는 시기능을 요하는 경우 업무 수행에 어려움이 예상됨
- 현장감식 업무는 시각장애의 경우 지문 채취 등 고도의 시각적 능력을 요구하는 수행으로 인해 어려움이 있음

다섯 번째, “각 업무별 내용이 특정 유형 장애인을 위하여 수정되거나 변형되어야 하는가? 그렇다면 어떻게?”

응답자들은 특정 업무 자체의 수정 보다는 그것을 수행하기 위한 작업환경이나 보조도구의 활용을 강조하고 있다. 예를 들어 치안모니터링 활동, 형사지원업무, 수사지원업무의 일부와 이동민원실 운영은 이동에 제한이 있는 장애인은 어려움이 있지만 청각 등의 장애인에게는 보조공학적 기기를 통해 가능할 수 있다는 것이다.

“각 업무별 내용을 특정 장애 유형에 따라 수정 혹은 변형하는 것이 아니라, 해당 업무를 특정 유형의 장애인들이 수행할 수 있도록 작업 환경을 개선하고 기존의 복지 기관들

과 연계하여 적절한 지원 서비스를 제공해 주는 것이 필요하다. 우선, 각 업무의 세부 내용과 수행 절차 및 과정을 면밀히 분석해야 한다. 다음으로, 해당 업무를 담당할 장애인이 보유한 능력이 그 업무를 담당하는 데에 적합한지를 검토한다. 끝으로, 업무 수행에 있어 부족한 부분을 찾아 훈련한다. 이들 과정의 실행에 앞서, 장애인들의 물리적, 기술적 접근을 저해하는 요인들을 제거해야 한다(전문가b).”

여섯 번째, “각 업무별 내용을 수행하기 위하여 특정 유형 장애인을 위하여 지원 될 보조공학은 무엇인가?”

응답자들은 보조공학의 지원은 장애의 유형과 정도, 업무의 내용 등에 따라 다양하다고 강조하면서 주로 장애 유형별로 보편적인 기기를 언급하는데, 예를 들어 시각장애의 경우 컴퓨터 광학기기와 기타 주변전자 기기, 점자단말기를, 청각장애의 경우 각종 시각 신호와 통역사 배치가 그것이다. 응답자가 설명한 보다 구체적인 내용은 다음과 같다:

“장애의 유형과 정도, 업무의 성격이나 강도, 보조공학 기기 및 프로그램에 대한 숙련도에 따라 지원될 수 있는 보조공학 기기 및 서비스는 다양하다. 따라서 특정 제품이나 분야를 제시하는 것은 불가능할 뿐 아니라 실효성도 없다. 다만, 몇 가지 보편적인 선결 과제만을 언급하면 다음과 같다. 첫째, 휠체어장애인들의 접근성을 가로막는 물리적 장벽이 제거되어야 한다. 둘째, 시각장애인들의 정보전산망 사용이나 업무 관련 기록에 대한 접근성 문제를 해결해야 한다. 현재, 대부분의 데이터베이스나 문서들은 시각장애인들의 접근이 매우 어려운 형편이다. 셋째, 중증청각장애인들의 의사소통 문제를 해결해야 한다. TTS(전화사용 시 음성을 문자로, 문자를 음성으로 변환해주는 시스템)의 도입, 동료 경찰관들에 대한 기초적 수화 교육 등이 여기에 포함된다. 넷째, 장애인 재활 기관들과의 유기적 연계를 통해 필요한 보조기기 및 프로그램 사용 교육을 실시해야 한다(전문가a).”

일곱 번째, “각 업무별 내용이 특정 유형 장애인을 위하여 지원 될 보조 인력은 필요한가? 보조 인력으로 누가 적절한가(동료, 별도의 보조인력 등).”

응답자들은 되도록 외부의 보조 인력은 최소화하고 비장애 직장동료를 활용하는 것이 바람직하다고 주장한다. 단, 그들에게 장애에 대한 이해교육을 시키면 보다 친밀하고 사회적 교류가 있는 지원이 될 수 있다고 한다.

여덟 번째, “특정 유형별 장애인의 고용유형(경쟁고용, 지원고용, 보호고용)은 어떻게 제안될 수 있는가?”

응답자들은 경찰공무원의 경우 경쟁고용만이 바람직하다고 제안한다. 한 응답자는 그 이유를 고용을 통한 사회통합과 경제적 자립 및 자활이 재활의 궁극적 목적이므로 보호고용이나, 지원고용은 보다는 업무 수행에 필요한 인력과 보조공학 기기 등의 지원을 통해 다른 비장애 동료와 같은 조건에서 경쟁하는 것이 바람직하다는 주장이다.

아홉 번째, 다음의 내용을 근거로 경찰공무원 장애인 채용을 위한 제도적 방안에 대한 의견을 제시하시오.

응답자들이 제시한 경찰공무원 장애인 채용에 관한 제도적 방안을 다음과 같이 제안한다:

첫째, 경찰공무원 장애인 채용을 위한 법적 근거 마련

- 현재의 장애인 고용촉진 및 직업재활법의 의무고용 기준을 준수하되, 궁극적으로는 의무고용 기준을 폐지하고 장애인 차별 금지법을 적용하게 함
- 채용시험과 업무수행에 필요한 편의시설 제공을 의무화 규정
- 임용 후 승진 및 각종 업무 관련 인사 규정에서의 공정한 평가를 위한 제도적 장치 마련

둘째, 경찰공무원 장애인 채용을 위한 다양한 업무개발과 업무수행방법에 관한 지침

- 장애인을 위한 새로운 업무 개발 보다는 경찰공무원의 여러 업무를 장애인들이 어떻게 하면 효과적으로 수행할 수 있는지의 방안을 탐구할 지원 마련
- 업무 분석, 채용 계획의 수립 단계에서부터 장애인 단체 및 직업재활 전문가와의 협력체계 구축

셋째, 경찰공무원 장애인 채용을 위한 모집방안

- 다양한 홍보매체 활용과 시범사업 운영

넷째, 경찰공무원 장애인 채용 시 요구되는 업무환경 및 업무지원에 관한 사항

- 소비자중심주의에 입각한 장애인 피고용자를 위한 서비스와 보조공학 기기의 지원의 필수 제공을 위한 법적장치 마련
- 직업재활 전문가 및 장애인 단체 관계자로 구성된 자문위원회 기구 설치

## 2) 장애를 가진 당사자

본 절에서는 시각장애, 청각장애, 지체부자유를 가진 당사자 세 명을 대상으로 응답을 받은 것이다. 각 질문별로 응답 내용을 해석하기로 한다.

첫 번째, 근본적으로 장애를 가진 사람도 경찰공무원이 될 수 있는가? 어떤 점에서 그렇게 생각하는가?

응답자들 모두는 장애를 가진 사람이 경찰공무원이 되는 것에 어려움이 없다는 의견이다. 청각장애를 가진 당사자의 경우, 청각장애로 인한 정보수집능력의 한계로 발생하는 해당업무 중 듣기에 요구되는 업무를 제외하면 대부분의 업무가 가능하다는 쪽이다.

시각장애 및 지체부자유 응답자는 특정한 직업에 장애로 인해 제약을 받는다는 것은 인권침해라는 강한 주장과 함께, 그 업무 자체가 사람에게 큰 피해를 줄 수 있는 경우는 예외일 수 있으나 특정 업무에 특별한 신체적 제약이 필수적으로 요구되지 않으면 장애를 이유로 업무수행에 제한을 둘 수 없다는 것이다. 시각장애 응답자의 구체적 답을 보면 한 직업에 다양한 업무가 있어 장애인을 포함한 모든 사람이 할 수 있는 업무를 골라 하게 되면 어떤 직업도 장애인이라서 할 수 없는 것은 없다는 주장이다.

“장애라는 것은 특정 신체적 능력에 발생한 제약으로서 누구나 가질 수 있는 개인적 특성이라 생각된다. 이러한 개인적 특성으로 인해 특정 직업으로의 진출을 원천적으로 제한하는 것은 지나친 인권의 침해라고 여겨진다. 물론 장애로 인해 발생한 신체적 제약이 그 직종에서 요구하는 필수적인 업무능력에 막대한 지장을 준다면 제한을 두어야 할 것이다. 하지만 경찰이 수행해야 하는 업무들은 다양하며, 이러한 다양한 업무들 중에는 신체 장애인들이 할 수 있는 업무들이 있을 뿐만 아니라, 장애인들이 더욱 강점을 가지고 있는 업무들도 있을 수 있기 때문이다. 또한 장애인들도 대한민국의 국민으로서 헌법

에 제시되어 있는 직업선택의 자유를 누릴 수 있는 권리를 가지고 있을 뿐만 아니라, 공무원임권도 부여받고 있기 때문에 장애인들도 경찰에 종사할 수 있는 법적 근거는 충분하다고 생각된다(시각장애 응답자).”

두 번째, 다음 박스 안의 경찰공무원 업무도 모든 장애종류가 다 경찰공무원이 될 수 있는가? 아니면 한계성이 있는가? 어떤 점에서 그렇게 생각하는가?

방법, 경비, 교통, 순찰; 현장출동, 거점근무, 단속업무, 유치관리; 과학수사, 강력범 수사, 지능범죄 수사; 정보업무 보안업무 등

위에 제시된 경찰 업무는 연구자의 입장에서 볼 때 얼른 보기에는 장애를 가진 사람들이 하기 어려운 부분이 많은 영역을 선택해 놓은 것이다. 제시된 업무에 한하여 볼 때, 청각장애 응답자는 현장출동 업무에서 긴급한 구조 요청 등에 어려움이 있을 것으로 본다는 의견과 함께, 동료와 함께 2인 1조로 근무한다면 충분히 가능하다는 의견이다.

시각장애응답자는 업무들이 시력을 많이 요구하는 것으로 판단하면서 이동의 제한성으로 인해 방법이나 교통순찰, 현장출동과 같은 업무는 수행이 어렵지만, 거점근무나 지능범죄 수사 등에는 오히려 강점을 지니고 있을 수 있다는 점과 특히, 저시력인들은 정보업무나 보안 업무에서도 강점을 나타낼 수 있다는 의견이다.

지체장애 응답자의 경우 운동능력, 특히 기동력과 민첩성의 제한성에서 오는 업무는 수행에 제한성을 가져올 수 있으나 거점근무나 내근직의 수행은 어렵지 않다는 의견이다. “뇌병변장애인을 포함한 지체장애인은 그 장애정도가 심하지 않더라도 격렬한 신체활동을 요하거나, 기동력과 민첩성을 필요로 하는 업무에는 어려움이 따를 수 있으므로, 사무업무, 민원업무, 경리업무, 그리고 인터넷과 관련된 컴퓨터 조작활용 능력이 뛰어난 장애인인 해킹사범, 온라인 사기사범 등을 다루는 사이버수사 지원업무나 정보 지원업무 등에 배치될 수 있다(지체장애응답자).”

세 번째, 각 업무별 내용이 특정 유형(시각장애, 청각장애, 지체부자유, 휠체어 장애) 장애인의 수행을 용이하게 하는가? 어떤 점에서 그런가?

응답자들은 경찰공무원 업무 중 자신의 장애에도 불구하고 수행에 상대적으로 용이함이 있는 업무가 있다고 강조한다. 청각장애의 경우, 민원봉사실, 경무, 경리, 정보통신, 일반행정 업무에서 전화업무와 관련한 내용을 제외하고는 모두 수행 가능하다는 의견이다. 지체장애 역시 동료와의 업무협력이 가능하다면 대부분의 업무를 수행하는데 어려움이 적다고 강조한다. 시각장애의 경우도 가능한 업무가 많은데 응답자가 말한 구체적인 내용과 그 이유를 보면 다음과 같다:

- 순찰지구대 업무(관리요원) 중 일반 행정업무와 각종 자료를 보고 분석하고 대책을 마련하는 일: 많은 문서작업이 컴퓨터로 이루어지기 때문에 적절한 보조공학이 지원된다면 행정업무를 수행할 수 있기 때문
- 순찰지구대업무(민원담당관) 중 민원상담: 시각장애인에게 가장 적합한 업무라고 여겨진다. 민원상담은 전화나 컴퓨터를 이용해 이루어지는 경우가 많은데 이것은 시각장애인이 접근하는데 어려움이 적기 때문
- 민원 봉사실 업무: 이 업무는 시각장애인들이 충분히 할 수 있을 것이다. 단, 많은 민원업무들이 인터넷을 통해 이루어지기 때문에 각종 경찰서 서버에 시각장애인이 쉽게 접근할 수 있도록 서버의 수정이 필요함. 정보공개청구 및 이동민원실 업무도 시각장애인들이 충분히 수행할 수 있음. 전산보조원 등의 지원이 있다면 훨씬 쉽게 수행 가능함
- 경무업무: 자료의 접근성이 어떠냐에 따라 업무수행 여부가 결정됨. 최근 많은 자료들이 디지털화 되어 있기 때문에 업무 수행이 어느 정도 가능. 특히 직원들의 인사 기록 등이 컴퓨터로 확인가능하다면 경무업무의 많은 부분들을 시각장애인이 수행할 수 있을 것임. 또한 각종 계획 수립과 복지 업무 등도 수행할 수 있음
- 정보통신업무 중 소프트웨어적인 업무: 암호호 관리에 관한 사항, 경찰종합 정보체계 운용관리, 정보업무 및 정보화 교육 등은 가능
- 생활안전관 업무 중 업무를 계획하고, 조정 및 지도 감독하는 일과 순찰지구대 지역 경찰관들을 배치, 관리, 인사 등의 업무: 수행하는데 아무런 문제가 없음
- 수사지원업무, 형사지원업무: 일반 문서를 읽을 수 있는 보조공학서비스가 지원된다

면, 시각장애인들이 수행 가능함. 단, 직접적인 수사첩보 수집이나 우범자 관찰에는 제한점이 있을 것임

- 과학수사지원업무: 컴퓨터를 이용한 업무들은 수행하는데 어려움이 없음. 단, 이 경우 경찰청 서버에 쉽게 접근할 수 있다는 전제 하에 가능하고 직접적인 현장검증은 수행이 어려울 것임

네 번째, 각 업무별 내용이 특정 유형의 장애인에게 수행의 어려움을 주는가?

어떤 점에서 그런가?

모든 응답자가 경찰공무원 업무 중 장애로 인한 특정 유형의 업무 수행에 어려움이 있다고 인정한다. 청각장애인의 경우는 청각의 장애로 인한 전화업무, 의사소통 등을 요구하는 업무에 어려움을 가진다고 한다. 지체부자유인 경우 보조공학

시각장애인의 경우 수행하기 어려운 업무와 그 이유는 다음과 같다:

- 순찰지구대업무(관리요원) 중 시설장비의 관리: 시설 장비를 관리하기 위해 시력을 통해서만 확인되는 부분이 많기 때문
- 순찰지구대업무(민원담당관)에서 타기관과의 협력방법활동이나 지역의 치안모니터링 활동: 보행 및 시력의 제한 때문
- 경무 업무 중 일반 문서를 통해서만 이루어지는 업무(비밀취급과 관련된 취급인가 부여, 인사기록카드 및 공무원증 배부 및 환수): 내용의 확인 불가능 때문
- 경리 업무: 경리 업무에서 수행해야 할 일들은 시력으로 확인해야 할 일들이 대부분 일 것이어서 전맹은 수행이 힘들지만 저시력인은 보조공학의 도움으로 업무 수행이 가능할 것임. 그러나 위험물 관리나 차량 관리, 물품 관리 등은 시력의 제한성으로 업무수행에 한계성이 있음
- 정보통신업무 중 하드웨어적인 업무(예를 들어 정보통신기기의 시설 및 보수, 경찰전화선로공사 및 보수, 무선 통신지령 업무기술 지원): 업무 성격상 시력이 없으면 위험하기 때문

- 112순찰차 및 방법 싸이카 운전, 가택방문 지도, 경비업 관련 지도단속이나 직접적인 방법활동, 산악 안전이나 수상안전: 보행의 제약 및 경험의 부족 때문

각 업무별 내용이 특정 유형 장애인을 위하여 수정되어야 하는가?

응답자들은 업무 내용이 수정되어야 한다기 보다는 업무 수행내용 전달 및 제공방법에서 장애유형에 맞게 조절, 보완, 보충되어야 한다는 의견이다. 즉, 보조공학을 이용한 컴퓨터 활용 관련용품을 제공하거나 언어장애로 인한 의사소통 관련 보조공학 제품의 제공, 그리고 근무와 관련된 일상생활, 이동 등에 도움을 줄 수 있는 보조 인력의 배치 등이 업무수행 내용과 함께 제공되어야 한다는 것이다.

“시각장애인이 경찰 업무를 수행하는데 있어 현재의 근무 환경이나 업무 범위 내에서는 많은 제한성을 지니고 있다고 생각된다. 이러한 제한성을 어느 정도 극복할 수 있는 방안들을 제안하면 다음과 같다:

첫째, 경찰 업무 중 작성되어지는 모든 문서들을 디지털화해야 한다는 것이다. 수기로 작성되고 보관되어지는 문서들은 시력에 제한성을 지니고 있는 시각장애인들이 접근할 수 없기 때문에 이러한 문서들을 통한 경찰 업무는 시각장애인이 수행할 수 없게 된다. 따라서 모든 문서들을 디지털화하게 되면 시각장애인들은 보조공학의 도움을 받아 각 문서를 확인할 수 있을 뿐만 아니라 이를 이용한 업무도 가능하게 된다.

둘째, 인터넷을 통한 접근성을 확보해 주어야 할 것이다. 최근에는 많은 업무들이 인터넷을 통해 이루어지고 있다. 하지만 시각장애인들이 인터넷을 통한 업무를 처리하기 위해서는 많은 제한점을 지니게 되는데, 그 이유는 많은 사이트들이 시각장애인의 접근성을 고려하지 않고 사이트를 구축하였기 때문이다. 따라서 시각장애인들이 업무를 수행하기 위해서 자주 접속해야 할 경찰청 사이트 및 각 관련 기관 사이트에 시각장애인용 인터페이스를 구축해야 할 것이다.

셋째, 많은 이동을 요구하는 업무는 피해야 할 것이다. 시각장애인은 보행 능력에 제한성을 지니고 있기 때문에 빠른 이동성을 요구하는 현장 출동이나, 주위를 관찰하면서 보행해야 할 방법 및 순찰과 같은 업무는 수행하기 어렵기 때문이다.

넷째, 시력이 반드시 필요한 업무나 시력이 없으면 위험할 수 있는 업무는 제외해야

할 것이다. 예를 들면, 유치장 관리, 피해자 보호, 위험물 관리, 차량 유지, 지문 채취 등은 시각장애인이 매우 수행하기 어려운 업무들이기 때문이다.

다섯째, 시각장애인들의 강점을 잘 살릴 수 있는 업무에 시각장애인을 배치해야 할 것이다. 시각장애인들은 현장업무보다 각종 지원업무에 더욱 적합하며, 자료 및 정보를 수집하고, 분석하여, 그에 따른 계획을 수립하고 이반하는데 더욱 큰 장점이 있다고 생각된다. 또한 각종 민원 상담 및 정보 제공에 뛰어난 능력을 나타내리라 생각된다. 그리고 직접 수사에 나선다면 강력범죄보다는 지능범죄에 더욱 적합하다고 생각된다(시각장애응답자).”

다섯 번째, 각 업무별 내용을 수행하기 위하여 특정 유형 장애인을 위하여 지원 될 보조공학은 무엇인가?

응답자 모두 경찰공무원 업무 수행에 있어 보조공학의 지원을 강조한다. 다음은 응답자들이 원하는 보조공학의 내용이다:

첫째, 청각장애용: 영상전화기, 특수핸드폰(문자전용), 보청기, 노트북(무선 이용)

둘째, 시각장애용(전맹과 저시력으로 나눔):

- 전맹: 점자정보단말기, 스크린 리더, 스캐너와 문서인식프로그램, 보이스아이메이트, 각종 전자보행기구, 점자 모니터 및 점자 프린터
- 저시력: CCTB.(확대독서기), 대형 모니터, 확대경 및 망원경

셋째, 지체부자유용:

- 의사소통: 보완대체 의사소통(AAC)기구, 휴대용 음성출력기 등
- 조작: IT기술과 접목된 보조공학기기. 특수키보드, 특수마우스, 입력 보조장치
- 이동: 출퇴근과 직장 내에서의 이동을 돕는 보조공학 기기에는 리프트가 장착된 차량, 핸드컨트롤러가 장착된 차량, 수동 및 전동 휠체어, 스쿠터
- 일상생활 : ARM로봇, 자세보조장치, 높낮이조절 테이블, 음성메모기, 각종 스위치, 각종 홀더

여섯 번째, 각 업무별 내용이 특정 유형 장애인을 위하여 지원 될 보조 인력은 필요한가? 보조 인력으로 누가 적절한가(동료, 별도의 보조인력 등)?

응답자 중 시각장애는 별도의 보조인력을 거의 필요로 하지 않고 동료의 지원으로 충분하다는 의견인데 반해, 청각장애 응답자와 지체장애 응답자는 별도의 보조인력 배치를 고려하고 있다. 청각장애의 경우 회의나 중요한 업무 전달 시 수화통역과 문자통역(노트북 이용)이 필요하며, 지체장애 응답자는 이동이나 일상생활동작의 원활성을 위한 보조인력과 사무능력을 향상시킬 사무보조인력의 배치를 원하고 있다.

일곱 번째, 특정 유형별 장애인의 고용유형(경쟁고용, 지원고용, 보호고용)은 어떻게 제안될 수 있는가?

응답자들은 모두 다소의 인적 지원을 필요로 하나 경쟁고용을 제안하고 있다. 시각장애 응답자는 지원은 업무수행 초기에 집중적으로 필요하며 업무가 일상화되면 지원이 필요하지 않다고 한다. 그렇지만 근무 환경이나 내용이 새롭게 바뀌면 개인의 요구에 따라 집중적인 지원이 일시적으로 이루어져야 할 것이라는 것이다. 이것은 지속적인 지원 서비스는 필요하지 않고 상황의 변화에 따라, 개인적 요구에 따라 일시적이고 집중적인 지원 서비스가 주어져야 할 것을 의미한다.

여덟 번째, 다음의 내용을 근거로 경찰공무원 장애인 채용을 위한 제도적 방안에 대한 의견을 제시하시오.

위의 질문에서 장애인 당사자들은 경찰공무원 채용에 대한 장애차별금지를 강조하고 있고, 장애인이 근무할 수 있는 환경조성과 보조인력 및 보조공학의 지원, 장애이해 교육에 대한 규정 삽입을 제안한다. 다음은 응답자들의 제안을 모아놓은 것이다:

- 경찰공무원 장애인 채용을 위한 법적 근거 마련에서 장애차별금지 조항 삽입
- 경찰공무원 채용 및 인사규정에 장애인 공개 채용(체력테스트 등에서 장애인 예외조항)
- 경찰공무원 장애인 특별채용 규정 마련(장애인고용촉진법에 근거)
- 장애인 고용 확대 정책안
- 장애인 유형별 및 장애 정도에 따른 적절한 소용 비율을 마련한다.
- 경찰공무원 장애인 채용을 위한 다양한 업무개발과 업무수행방법에 관한 지침에 장애인 대한 이해 교육 삽입
- 경찰공무원 장애인 채용을 위한 모집방안 상세화
- 경찰공무원 채용시험 중 일반상식 시험에 장애인 이해관련 내용 첨가

- 경찰공무원 장애인 채용 시 요구되는 업무환경 및 업무지원에 관한 사항
- 장애인 근무지 내의 편의시설, 보조공학, 보조인력(활동보조인) 근무확보 규정
- 경찰공무원 장애인 채용에 관한 보조인력이나 보조기기 제공

마지막으로, 장애인 당사자가 장애인 경찰공무원 채용에 관한 전반적인 심정을 다음의 내용으로 나타내어, 경찰공무원 장애인 채용과 업무수행 능력에 대한 의지를 확연히 나타내고 있음을 볼 수 있다.

“장애인 채용에 있어서 장애로 인한 업무수행의 한계성을 인정하되 업무 이외의 다른 부분까지 확장시키지 말아야 하며, 경찰 내 업무에 그 사람이 할 수 있는 것은 모두 개방시킨다. 그리고 덧붙여서 경찰 내 다른 공무원들은 장애에 관한 교육을 실시하고 장애인이 고용 시에 일상 업무에서 차별을 느끼지 않도록 충분히 배려해야 할 것이다. 요즘 정부 공무원이나 지방 공무원 장애인 채용 시 거의 경증장애인 고용이 많으며 시각, 청각장애인 채용이 거의 드물다. 시각, 청각장애로 인해 업무 시 어려움이 많지만 장애의 특성에 맞는 업무에 배치한다면 시각, 청각장애인도 일반인 못지않게 열심히 일 할 수 있을 것이다(청각장애응답자).”

“장애인도 경찰공무원으로서의 업무를 충분히 수행할 수 있다는 인식의 전환이 필요하며, 선진 외국의 장애인 경찰공무원의 채용방안과 실태도 수집 분석하여 장애인의 경찰공무원 채용에 기초 자료로 활용되어야 할 것이다(지체장애응답자).”

### 3) 간부급 경찰공무원

질문에 응답한 간부급 경찰공무원의 생각에 경찰조직 내부에서는 장애인의 경찰공무원 채용에 매우 부정적일 거라는 추측을 한다. 경찰공무원은 장애인에게 적합하지 않은 업무라는 의미이다. “스스로 개방적, 민주적이라고 자부하면서도 우리 사회 전반적으로 폐쇄적, 보수적인 조직 문화가 산재해 있고, 특히 경찰조직의 경우는 위와 같은 부분이 더 더욱 많은 것 같습니다. 일선에 있는 대부분의 직원들에게 장애인의 경찰채용에 대한 의견을 구한다면, 100이면 95 이상은 ‘요즘 같이 경찰관 서로 들어오려고 하는 시대에, 무슨 장애인이나’, ‘우리 조직에 장애인이 들어와서 일할 곳이 있긴 있는 거냐’는 식의 비판

적인 의견일 것입니다. 그렇지만, 우리가 반드시 위 문제에 대해서 비관적일 필요는 없다고 생각합니다. 외양만 조금 다를 뿐, 생각이나 행동은 다르지 않기 때문입니다(간부급 경찰공무원).”

장애인의 경찰공무원 채용에 다소 긍정적인 생각을 가지고 있는 본 응답자는 경찰관의 업무가 내근인지 외근인지, 대민부서인지 내부부서인지로 나누어 장애인 업무수행 가능성에 대한 의견을 제시하였다. 그에 의해 제시된 의견은 특정한 장애유형을 고려하지 않고 있어서 다음의 내용은 그 의견에 대한 종합적인 내용이다.

장애인이 수행할 수 있는 업무는 다음과 같다:

- 경무업무(내근이며 내부부서)

“직원들의 서무, 복지 관련되는 일을 하고 있는 경무업무는 내근이자 대민부서가 아니므로 장애인들의 업무수행이 충분히 가능하리라 생각합니다. 다만, 경무업무의 다양성, 야근을 자주 해야 하는 점 등으로 볼 때, 어렵다는 의견도 충분히 있을 것이라고 생각합니다. 그렇지만, 일상 업무 처리하는 데는 아무런 무리가 없습니다.”

- 경리업무(내근, 내부부서)

“경리업무 또한 경무과 소속으로 위 경무업무와 업무성격이 상이하지 않으므로 가능하다고 생각합니다.

- 정보통신업무(내근, 내부부서)

“정보통신 업무는 내부적으로 정보통신 관련 업무, 컴퓨터 수리, 무전기 등의 관리 업무 등을 맡고 있는 바, 장애인의 업무 수행이 충분히 가능하리라 생각합니다.”

- 지역경찰업무(내근, 내부부서)

“여기서 지역경찰업무는 경찰서 생활안전계 업무를 말합니다. 지구대 업무가 아닙니다. 지구대는 외근, 대민부서로 장애인의 업무수행이 힘들 것으로 사료됩니다. 경찰서 생활안전계에서는 지역경찰과 관련된 각종 계획수립, 행사 관리 등의 일을 하므로 장애인의 업무 수행이 가능하리라 생각합니다.”

## - 수사지원업무(내근, 내부부서)

“수사지원업무는 수사과 소속의 경제팀(구 조사계), 지능팀(구 수사2계), 유치팀 근무를 지원하는 내근부서이므로 수행가능하다고 봅니다.”

## - 형사지원업무(내근, 내부부서)

“형사지원업무 또한 수사지원업무와 상이하지 않으므로 가능하다고 봅니다.”

## - 경비작전업무(내근, 내부부서):

“경비작전업무는 경찰서 경비작전계를 말하고, 기동대, 방법순찰대, 전경대 업무의 경우 부적합합니다. 경찰서 경비작전계의 경우, 경호경비, 다중범죄진압 계획수립, 대원관리 등의 업무를 수행하므로 장애인의 업무수행도 가능하다고 봅니다.”

장애인이 수행할 수 없는 업무는 다음과 같다:

## - 청문감사관 업무(외근, 대민부서)

“청문감사관 포함 5-6명의 직원들로 구성되어 있고 각종 민원 사건 조사·처리, 경찰관 근무실태 감독 등의 업무를 하고 있는 외근, 대민부서이므로 장애인의 업무수행이 어려울 것으로 생각합니다.”

## - 민원봉사실 업무(내근, 대민부서)

“민원실장 포함 5-6명으로 구성된 민원실은 내근업무이지만, 경찰서의 얼굴로 민원인들의 쇄도하는 민원을 신속, 친절, 정확하게 처리해야 하므로 장애인들의 업무수행은 어려울 것으로 생각합니다.”

## - 생활질서업무(혼용)

“생활질서업무는 내근과 외근, 대민과 내부부서의 성격을 동시에 가지고 있습니다. 주로 내근업무를 담당하나 요즘 사행성 게임장 관련해서는 계속적으로 외근업무를 하면서 단속을 하고 있으므로 전체적으로 볼 때, 장애인들의 업무수행이 어려울 것으로 생각합니다.”

## - 여성·청소년업무(외근, 대민부서)

“성폭력 사건, 청소년 비행범죄, 사행성 게임장 단속관련 업무 등 업무 특성상 외근, 대민부서의 성격을 가지므로 장애인의 업무수행이 어려울 것으로 생각합니다.”

- 유치관리업무(내근, 대민부서)

“유치관리업무는 대민부서라고 하지만, 민원인들을 접하는 기회가 그다지 많지 않습니다. 그러나 유치인들의 신체검사, 유치인 송치 등의 일을 겸하고 있고 유치인들을 관리하려면 신체 건강하여야 한다고 보기 때문에 어렵다고 봅니다.”

- 지능범죄수사업무(외근, 대민부서)

“지능범죄 수사업무에는 현재 경제팀과 지능 팀으로 구분되는바, 경제팀의 경우 고소, 고발 사건의 처리 등 내근 업무가 주를 이루므로 가능하다고 보고, 지능1팀과 같은 외근을 주로 하는 부서는 어렵다고 봅니다.”

- 강력범죄수사업무(외근, 대민부서)

“강력 팀의 경우, 과거 형사계를 말하는 바, 외근업무가 대부분을 이루므로 업무수행이 어렵다고 봅니다.”

- 과학수사업무(외근, 내부부서)

“업무특성상 강력범죄 수사팀의 업무와 연속성이 있고 시간의 제약 없이 외근활동을 해야 하므로 어렵다고 봅니다.”

- 교통사고조사업무(외근, 대민부서)

“교통사고 조사의 경우, 조사계와는 달리 현장조사 등의 외근업무를 수반하고 야근근무를 해야 하는 점 등으로 볼 때 장애인의 업무수행이 어렵다고 봅니다.”

- 교통지도업무(외근, 대민부서)

“교통지도계의 경우, 음주단속, 교통소통 등 외근 업무의 특성상 어렵다고 봅니다.”

- 정보업무(외근, 대민부서)

“정보 수집, 신원조사 등의 업무를 수행하고 대부분이 외근활동을 하면서 정보원들로부터 정보 수집 등의 일을 해야 하므로 어렵다고 봅니다.”

- 보안업무(외근, 대민부서)

“이유 : 보안사범 수사, 정보수집, 외국인범죄 수사 등 외근업무를 주로 하는 관계

로 어렵다고 봅니다.”

## 2. 장애당사자에 의한 경찰공무원 업무 가능성 탐색

여기에서는 시각장애, 청각장애, 지체부자유를 가진 당사자가 앞에서 제시된 경찰공무원 업무를 근거로 하여 가진 장애 유형에서 볼 때 안전하고 효율적으로 수행 가능한 업무와 다소 무리가 있는 업무를 구별한 내용이다.

### 1) 시각장애

시각장애를 가진 응답자는 현재 특수학교 교사로 재직 중이며 전맹이다. 그는 주어진 경찰공무원 업무를 수행하는데 어려움이 적은 것과 그렇지 않은 것으로 나누어 의견을 제시하였다.

첫째, 시각장애인이 수행하기에 어려움이 적은 업무로는 다음과 같다.

- 관내 범죄분석 및 대책수립, 소속 지역경찰관의 인사관리, 경찰민원 접수 및 처리, 지역주민을 위한 봉사활동(봉사활동에 따라 달라질 수 있음), 민원상담접수처리(고소·고발 등)
- G4C(Government For Citizen : 행정정보 공동이용)운영(시스템 수정 후 가능), 사이버 민원 접수처리, 헤어진 가족 찾아주기, 정보 공개청구 접수, 이동민원실 운영, 교통사고처리 및 대처요령 등 치안관련 사항들에 대하여 현장에서 직접 상담, 해결하고자하는 활동,
- 경찰공무원(기능직·고용직 공무원 포함)에 대한 복무규율에 관한 사항, 경찰관의 후생복지 업무, 조직 및 정원관리, 기본운영 계획수립 및 심사분석, 연도별 이행 정도 파악 및 향후 계획 수립을 위한 심사분석, 교육, 훈련 및 근무·경력평정, 연금·의료보험·경찰공제회 업무, 경찰공보활동에 관한 사항,
- 예산집행에 관한 사항, 세입 및 세출에 관한 사항, 물품 수급계획의 총괄 및 관리,

- 암구호 관리에 관한 사항, 무선통신지령 업무기술 지원, 정보업무 및 정보화 교육,
- 지역경찰 업무계획, 조정 및 지도·감독, 지역경찰 업무계획 및 지도, 순찰지구대 지역경찰관의 배치 및 이동발령, 순찰지구대 지역경찰관 동원, 순찰지구대 지역경찰관 표창 제청, 지역경찰관 교양 및 지도·감독에 관한사항, 지역경찰관 근무평정 및 근무 성적 평가에 관한사항, 생활안전협의회 운영, 방법순찰대의 운영에 관한 사항, 범죄 단속계획 수립·관리, 기타 당직편성 등 수사지원 업무, 범죄단속 계획수립 및 관리, 형사소관 타 수사기관 협조, 형사업무 취급사건 관리, 기타 당직편성 등 형사지원 업무, 수배 및 공조 업무 : 범죄정보관리시스템을 통한 수배자 전산입력 및 그 해제, 경찰관서 상호간 수사자료 공조

둘째, 시각장애인이 수행하기에 어려움이 많은 업무로는 다음과 같다:

여기서는 수행의 어려움을 보행능력의 제한, 문서처리의 어려움, 시력이 업무에 절대적으로 필요한 것 등으로 나누어 제시하였다.

- 보행능력의 제한으로 인한 것:

타기관 협조 및 협력방법활동, 112 순찰차 및 방법싸이카 운영, 방법을 위한 가택 방문 지도, 지하철 구내 방법출장소 운영, 경비업 관련 지도단속

- 문서 처리의 어려움으로 인한 것:

문서의 접수처리 및 행정보고, 기타 순찰지구대 일반행정업무, 일직·당직 및 감독순시 지정에 관한 사항 : 근무계획서 작성 및 점검, 경찰연혁, 치안일지·경찰사 기록 관리, 경찰공무원 및 소속공무원의 임용 및 상훈 : 신규임용, 승진, 전보, 퇴임 등에 관련된 업무 수행, 훈·포장 및 표창 등과 관련된 상훈 업무, 행정소송 및 국가를 당사자로 하는 소송업무 지도, 세출예산 편성과 결산, 순찰지구대 시달문서 조정 통제, 서무·예산관리, 각종 영장관리, 벌과금 등 형집행 업무 : 주소지 지구대 하달 집행, 미제사건 및 장물수배서 관리

- 시력이 업무에 절대적으로 필요한 것:

예산 및 시설·장비의 관리, 파출소(치안센터)에 배치, 지역 치안모니터링 활동, 민원실 관리업무(인사, 시설, 장비 등), 보안에 관한 사항: 비밀취급과 관련된 취급인

가 부여 및 통제구역 설정 등, 경찰의전 및 행사, 회의통제, 인사기록카드·공무원증 및 흉장관리(배부 및 회수), 경찰관의 신분증 및 제증명 발급, 관인관수, 문서의 통제 및 보존문서 관리, 관서운영경비 지급에 관한 사항, 세입, 세출외 현금수납, 국·공유 및 국가채권·재산관리, 정부 유가증권 수납, 임차 금품 출납관리, 차량유지관리 및 유류출납, 경찰장비의 운영관리(통신장비 제외), 물품의 구매, 수리요구 및 출납 보관(통신장비 제외), 물품의 손망실 사고처리(통신장비 제외), 진압장구 출납관리, 운전원 교양감독, 무기탄약 운영관리 : 집중 무기·탄약고 설치 보관 관리 및 감독 순시, 정보통신장비 관리 및 수급, 자재출납에 관한 사항, 정보통신기기의 시설 및 보수, 경찰전화 선로공사 및 보수, 정보온라인 업무 운영에 필요한 기술지원, 경찰 종합 정보체제 운용관리, 압수물관리, 사건접수, 송치관리, 우범자 관찰 및 자료 관리, 전산실 운영 및 관리, 현장감식 및 수사장비 관리 : 사건현장에서 지문이나 족적 등의 채취, 증거품에 대한 감정 의뢰 등, 범죄통계 작성 및 관리

- 기 타:

기타 지구대장이 지정하는 업무, 기타 서내 다른 업무에 속하지 아니하는 사항, 한강 범죄예방 및 인명구조, 수상안전에 관한 사항(용산, 마포, 동부 강동), 산악안전에 관한 사항(북부, 도봉), 기타 과내 다른 계의 주관에 속하지 아니하는 사항, 범죄 피해자 보호관련 업무, 수사첩보 수집 관리, 기타 과학수사활동 지원

## 2) 청각장애

첫째, 청각장애인이 수행하는데 어려움이 적은 것으로는 다음과 같다:

- 순찰지구대 행정 및 경리업무 담당, 예산 및 시설·장비의 관리, 문서의 접수처리 및 행정보고, 소속 지역경찰관의 인사관리, 기타 순찰지구대 일반행정업무 등
- 경찰민원 접수 및 처리, 지역주민을 위한 봉사활동, 지역 치안모니터링 활동, 기타 지구대장이 지정하는 업무 등: 행정지원 업무만 가능
- 경찰공무원(기능직·고용직 공무원 포함)에 대한 복무규율에 관한 사항, 일직·당직 및 감독순시 지정에 관한 사항, 보안에 관한 사항, 경찰관의 후생복지 업무, 경찰연

- 혁, 치안일지·경찰사 기록관리, 조직 및 정원관리, 기본운영 계획수립 및 심사분석, 연도별 이행 정도 파악 및 향후 계획 수립을 위한 심사분석, 경찰공무원 및 소속공무원의 임용 및 상훈, 교육, 훈련 및 근무·경력평정, 인사기록카드·공무원증 및 흉장관리, 경찰관의 신분증 및 제증명 발급, 연금·의료보험·경찰공제회 업무, 경찰공보활동에 관한 사항, 관인관수, 문서의 통제 및 보존문서 관리,
- 세출예산 편성과 결산, 예산집행에 관한 사항, 세입 및 세출에 관한 사항, 관서운영 경비 지급에 관한 사항, 세입, 세출외 현금수납, 정부 유가증권 수납, 임차 금품 출납관리, 국·공유 및 국가채권·재산관리, 물품 수급계획의 총괄 및 관리, 차량유지 관리 및 유류출납, 경찰장비의 운영관리(통신장비 제외), 물품의 구매, 수리요구 및 출납보관(통신장비 제외), 물품의 손상실 사고처리(통신장비 제외), 진압장구 출납 관리, 무기탄약 운영관리, 기타 서내 다른 업무에 속하지 아니하는 사항
  - 정보통신장비 관리 및 수급, 자재출납에 관한 사항, 정보통신기기의 시설 및 보수, 암호호 관리에 관한 사항, 경찰전화 선로공사 및 보수, 무선 통신지령 업무기술 지원, 정보온라인 업무 운영에 필요한 기술지원, 경찰종합 정보체제 운용관리, 정보업무 및 정보화 교육, 지역경찰 업무계획 및 지도, 순찰지구대 지역경찰관의 배치 및 이동발령, 순찰지구대 지역경찰관 동원, 순찰지구대 지역경찰관 표창 제청, 지역경찰관 근무평정 및 근무성적 평가에 관한사항, 112 순찰차 및 방범싸이카 운영, 순찰지구대 시달문서 조정 통제, 생활안전협의회 운영, 지하철 구내 방범출장소 운영, 방범순찰대의 운영에 관한 사항
  - 서무·예산관리, 각종 영장관리, 범죄단속계획 수립·관리, 압수물관리, 기타 당직편성 등 수사지원 업무
  - 범죄단속 계획수립 및 관리, 벌과금 등 형집행 업무, 미제사건 및 장물수배서 관리, 수사첩보 수집 관리, 우범자 관찰 및 자료 관리, 형사업무 취급사건 관리, 기타 당직편성 등 형사지원업무,
  - 전산실 운영 및 관리
  - 현장감식 및 수사장비 관리, 범죄통계 작성 및 관리, 기타 과학수사활동 지원

둘째, 청각장애인이 수행하는데 어려움이 많은 업무는 다음과 같다:

- 관내 범죄분석 및 대책수립 : 대화 어려움
- 파출소(치안센터)에 배치 : 고객 상담 시 의사소통 어려운 점 많음
- 타기관 협조 및 협력방법활동 : 전화업무 관련 대화 어려움
- 민원상담 접수처리(고소·고발 등) : 신고사항 접수 및 관련기관으로의 통보
- 고객 상담시 의사소통 어려운점 많음, 전화업무 어려움
- 헤어진 가족 찾아주기, 정보 공개청구 접수, 이동민원실 운영: 전화업무 어려움
- 민원실 관리업무(인사, 시설, 장비 등) , G4C운영, 사이버 민원 접수처리
- 경찰의전 및 행사, 회의통제 ; 무전기관련 업무 어려움
- 행정소송 및 국가를 당사자로 하는 소송업무 지도 ; 무전기 관련 업무 어려움
- 운전원 교양감독 ; 무전기 관련 업무 어려움
- 지역경찰 업무계획, 조정 및 지도·감독 ; 무전기, 전화업무 어려움
- 지역경찰관 교양 및 지도·감독에 관한사항 ; 무전기, 전화업무 어려움
- 방법을 위한 가택방문 지도 ; 고객 상담시 의사소통 어려운점 많음
- 경비업 관련 지도단속 ; 전화업무 어려움
- 한강 범죄예방 및 인명구조, 수상안전에 관한 사항(용산, 마포, 동부 강동)
- 산악안전에 관한 사항(북부, 도봉) 무전기, 전화업무 어려움
- 기타 과내 다른 계의 주관에 속하지 아니하는 사항
- 사건접수, 송치관리 ; 고객 상담시 의사소통 어려운점 많음
- 범죄 피해자 보호관련 업무 ; 피해자(고객님) 상담시 의사소통 어려운점 많음
- 형사소관 타 수사기관 협조 ; 전화업무 어려움
- 수배 및 공조 업무
- 경찰관서 상호간 수사자료 공조 ; 정보시스템관련 전화업무 어려움

### 3) 지체장애

첫째, 지체장애인이 수행하는데 어려움이 적은 업무는 다음과 같다.

- 순찰지구대 행정 및 경리업무 담당, 관내 범죄분석 및 대책수립, 예산 및 시설·장비의 관리, 문서의 접수처리 및 행정보고, 소속 지역경찰관의 인사관리, 기타 순찰

## 지구대 일반행정업무 등

- 거점근무, 수사업무 중 범죄사건 후속처리, 인력배치, 교통업무 중 교통사고의 처리 (필요 초동 조치 후 교통사고 전담경찰관에게 인계), 교통지도 및 정리, 지역활동 (방법심방, 방법진단, 지역협력), 상황근무, 업무 지원근무, 입초, 경찰서 출입, 행정지원업무 수행, 경비업무(경계 및 진압활동, 재난 등 사고 처리)
- 경찰민원 접수 및 처리, 지역주민을 위한 봉사활동, 타기관 협조 및 협력방법활동, 지역 치안모니터링 활동
- 민원실 관리업무(인사, 시설, 장비 등), 민원상담 접수처리(고소·고발 등): 신고사항 접수 및 관련기관으로의 통보, G4C(행정정보 공동이용)운영, 사이버 민원 접수 처리: 온라인을 통한 신고 사항 접수 및 관련기관으로의 통보, 헤어진 가족 찾아주기: 헤어진 가족을 경찰전산망을 활용하여 주소지 파악을 통해 찾아주자는 것으로 민원 제기 시 경찰전산망을 통해 관련인 조회 및 주소지 파악 후 알려줌, 진정·탄원 사건관리시스템 입력업무, 정보 공개청구 접수, 이동민원실 운영
- 경찰공무원(기능직·고용직 공무원 포함)에 대한 복무규율에 관한 사항, 일직·당직 및 감독순시 지정에 관한 사항, 보안에 관한 사항, 경찰의전 및 행사, 회의통제, 경찰관의 후생복지 업무, 경찰연혁, 치안일지·경찰사 기록관리, 조직 및 정원관리(전투경찰순경 제외), 기본운영 계획수립 및 심사분석, 경찰공무원 및 소속공무원의 임용(지구대, 파출소 배치를 위한 지역 경찰관의 전보 발령은 생활안전과로 한다) 및 상훈, 교육, 훈련 및 근무, 경력평정, 인사기록카드·공무원증 및 흉장관리(전투경찰순경 제외), 경찰관의 신분증 및 제증명 발급, 연금·의료보험·경찰공제회 업무, 경찰공보활동에 관한 사항, 행정소송 및 국가를 당사자로 하는 소송업무 지도, 관인관수, 문서의 통제 및 보존문서 관리
- 세출예산 편성과 결산, 예산집행에 관한 사항, 세입 및 세출에 관한 사항, 도급경비 지급에 관한 사항, 세입, 세출외 현금수납, 정부 유가증권 수납, 임차 금품 출납관리, 국·공유 및 국가채권·재산관리, 물품 수급계획의 총괄 및 관리, 차량유지관리 및 유류출납, 경찰장비의 운영관리(통신장비 제외), 물품의 구매, 수리요구 및 출납보관(통신장비 제외), 물품의 손상실 사고처리(통신장비 제외), 진압장구 출납관리, 운전원 교양감독, 무기탄약 운영관리(예비군 무기관리 포함. 단, 예비군 무기와 관련

되는 군 협조업무 제외)

- 정보통신장비 관리 및 수급, 자재출납에 관한 사항, 정보통신기기의 시설 및 보수, 암호호 관리에 관한 사항, 경찰전화 선로공사 및 보수, 무선 통신지령 업무기술 지원, 정보온라인 업무 운영에 필요한 기술지원, 경찰종합 정보체계 운용관리, 정보업무 및 정보화 교육
- 서무·예산관리, 각종 영장관리, 범죄단속계획 수립·관리, 압수물관리, 사건접수, 송치관리, 범죄 피해자 보호관련 업무, 기타 당직편성 등 수사지원 업무, 호송출장소 지도감독
- 범죄단속 계획수립 및 관리, 벌과금 등 형집행 업무, 미제사건 및 장물수배서 관리, 형사소관 타 수사기관 협조, 수사첩보 수집 관리, 우범자 관찰 및 자료 관리, 형사업무 취급사건 관리, 기타 당직편성 등 형사지원업무
- 다중범죄 진압대책 및 경찰인력 운영에 관한 사항, 일반경비(행사, 혼잡, 재해경비) 계획 수립 및 시행, 경호경비계획 수립 및 시행, 비상경계 및 비상소집 계획 수립 시행 및 경찰동원 운영, 외국 공관경비에 관한 사항, 경호경비 자료의 관리 및 교양에 관한 사항, 검문소 운영 및 검문검색(타과 시행 검문검색 제외) 지도·감독, 야간통행증 발급에 관한 사항, 예비군 무기탄약과 관련된 군 협조업무, 청원경찰의 임명제청, 청원경찰 관련업무 지도단속, 경찰작전계획 수립 및 시행, 112타격대, 후속중인 부대 및 후속지원대 운용, 전시치안계획 수립 및 시행, 중요 시설경비의 관련업무와 지도단속, 치안상황실 운영 지도감독, 경찰관 숙소부 정리, 민방위 업무 협조에 관한 사항, 전투경찰순경(이하 의무경찰 포함)의 인사 및 복무, 전투경찰순경의 교육에 관한 사항, 전투경찰순경의 후생복지 및 건강관리, 112신고접수·지령, 전파·조치결과 전산입력 및 관련장비 관리
- 교통경찰관 교양 및 지도·감독, 교통사고 방지대책에 관한 사항- 법규 위반차량 행정처분 및 집행 : 과태료 부가 등
- 교통사고 야기 및 법령위반차량(운전자 포함) 수배에 관한 사항, 모범운전자 운용과 지도감독, 사고야기 도주차량 수사에 관한 사항, 음주운전 및 무면허운전 조사에 관한 업무, 교통지도업무에 속하지 않는 교통관련 업무,
- 교통소통계획 및 통제관리, 교통안전 지도계몽 및 소통장애물에 대한 지도단속, 교

통순찰 및 교통시설 관련업무, 차도폭이 12m 미만인 도로의 교통안전시설 규제관리 업무중 민원접수 현장 조사, 교통규제심의위원회 의결에 관한 사항 및 안전대책에 관한 사항, 제5호와 관련된 교통규제심의위원회의 운영에 관한 사항, 어린이 교통공원 운영

- 치안 및 정책 정보의 수집·종합·분석, 신원조사 및 기록관리

둘째, 지체장애인이 지원을 받아 수행에 어려움이 적은 업무는 다음과 같다.

- 현장출동(필요한 초동조치 수행): 동료와의 협력체제로 충분히 수행함
- 단속업무(경찰사범의 단속, 피의자 호송): 동료와의 협력체제로 충분히 수행함
- 교통사고 조사처리: 동료와의 협력체제로 충분히 수행함
- 교통법규 위반자 지도단속: 동료와의 협력체제로 충분히 수행함

셋째, 지체장애인이 수행에 어려움을 가지는 업무는 다음과 같다.

- 순찰근무 중 범인의 검거, 교통 및 제경찰사범의 단속: 기동력과 민첩성을 요하는 범인의 검거나 교통사범의 단속업무에서 독자적 근무수행 불가능하다. (단, 2인1조의 순찰차량을 이용하는 전반적인 순찰근무는 가능)
- 수사업무 중 현행범 체포: 기동력과 민첩성을 요하는 현행범 체포는 불가능하다. (단, 범죄사건 후속처리, 인력배치 등의 업무는 수행함)

### 제3절 경찰공무원 장애인 채용 가능 및 업무성격 탐색

본 장의 내용은 제3장의 결론부분에 해당된다. 우선, 본 장에서는 경찰공무원 업무를 장애의 유형에 따라 매우 일반적인 내용으로 제시된다. 다시 말하면, 특정 장애인이 경찰공무원의 업무를 수행할 가능성에 대한 직무분석이나 그의 경찰공무원직 수행능력인 다양한 전제조건을 고려한 내용이 아니라, 장애유형에 따라 일반적으로 판단하여 제안할 수 있는 정도의 내용을 정리한 것이라는 점을 밝힌다.

이곳에서는 앞에서 제시된 전문가 및 장애 당사자의 경찰공무원 업무내용 수행에 관한

내용을 근거로 경찰공무원 장애인 채용 가능성에 관한 결론을 내리고자 한다. 아울러 장애유형별로 수행 가능한 경찰공무원 업무의 성격과 고용유형을 제안하고자 한다.

## 1. 경찰공무원 장애인 채용 가능 및 고용유형 탐색

본 절에서는 장애인 경찰공무원 채용 가능성에 대해 II장에서의 전문가 및 장애인 당사자 응답내용을 중심으로 연구자의 결론이 진술된다. 그것에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 결론적으로 말해 장애를 가진 사람은 경찰공무원이 될 수 있다. 경찰공무원에 장애를 가진 사람이 채용될 수 없다는 것은 “장애차별”이요 “인권침해”일 뿐 아니라 그들의 능력을 간과한 왜곡된 태도가 아닐 수 없다. 예를 들어, 수사경찰인사운영에서 적임자 선발기준을 마련하여 적용하고 있는 바, 체력, 성격과 소질, 품행, 근무실적, 본인희망, 가정환경 등에 대한 일정한 기준 제시함은 물론 그 중, 체력과 관련 “계속적인 치료가 요구되는 질병이 없는 등 신체 강건할 것”이라는 기준이 엄연히 존재하고 있다. 장애를 가진 사람은 특정 직업 내에서 수없이 나누어져 있는 직무들 중 가능한 영역의 것을 할 수 있다. 어떤 경우에는 그 업무들이 특정 장애인이 가지는 강점으로 더욱 잘 수행될 수도 있다. 장애를 가진 사람을 하나의 개성적인 능력인으로 볼 수 있는 안목과 그가 가진 강점을 찾아낼 수 있는 고용현장이 요구된다.

둘째, 경찰공무원 업무 내용에는 장애유형별로 수행에 어려움이 적은 들이 많이 있다. 지체장애인의 경우 동료와의 훌륭한 팀워크나 실내업무의 경우는 거의 어려움 없이 수행할 수 있다. 청각장애인의 경우도 의사소통에 관련된 부분이나 전화업무와 관련된 부분을 제외하고는 수행에 어려움이 적은 업무들이 적지 않다. 업무수행에 많은 어려움이 있을 것이라고 추측된 시각장애인들도 보조공학의 지원으로 시력을 필요로 하거나 이동을 요구하는 것이 아닌 많은 업무를 처리할 수 있다.

셋째, 업무수행에 어려움을 가지는 것으로는 가지고 있는 해당 장애로 인한 것인데, 실제로 지체장애의 경우 대부분의 실내업무가 보조공학이나 인력지원이 제공되면 해당

장애 자체가 업무수행에 전혀 상관이 없다. 지체장애 뿐 아니라, 청각장애나 시각장애 역시 보조공학이나 인력지원을 제공받을 경우, 특별한 기능을 필요로 하는 특정 업무를 제외하면 업무수행의 어려움에서 쉽게 벗어날 수 있을 것이다.

넷째, 장애인의 경찰공무원의 고용유형은 경쟁고용이 가장 바람직하다. 시각장애인의 경우, 일을 처음 시작할 때나 근무 환경이 바뀔 때, 그리고 새로운 작업환경을 대할 때 일시적인 집중지원이 필요하다. 청각장애인의 경우도 의사소통을 위한 지원(예: 수화통역)이나 청각을 필요로 하는 업무에서의 지원들이 요구되기도 한다. 특히, 지체장애인의 경우 업무 보다는 이동이나 일상생활에서의 지원을 필요로 하기도 한다. 그렇지만 그러한 지원은 편의시설 확충, 환경의 개선, 보조공학 제공, 보조인력의 지원으로 충분히 충족할 수 있으며, 업무 자체를 스스로 하지 못하는 자를 위한 지원고용이나 보호고용이 아닌 경쟁고용이 최상의 고용유형이다.

다섯째, 경찰공무원 장애인 채용을 위한 제도적 방안 마련에 보다 적극적인 노력이 필요하다. 우선, 고용에 있어 '장애인 차별금지'규정을 마련하고 경찰공무원 채용 및 인사규정에 장애인 채용 특별규정을 첨가한다. 또한, 장애인 채용에 대비한 다양한 편의시설과 보조공학의 도입, 보조인력의 추가 배치 등의 보장을 위한 규정 마련도 필요하다. 아울러, 경찰공무원 교육에 장애이해 교육을 첨가하며 장애인 경찰공무원이 비장애 동료와 함께 협력하여 업무를 훌륭히 수행할 수 있는 각종 장애이해 및 체험 활동 프로그램도 도입할 규정 마련도 추천된다.

## 2. 장애인 수행 가능 업무의 성격

본 절에서는 이상의 내용들에서 본 장애를 가진 경찰공무원 채용 가능성의 상당히 긍정적인 평가와 함께 장애인 본인과 시민의 안전을 확보하면서 상대적으로 경찰업무를 효율성 있게 수행할 수 있는 업무를 제안해 보기로 한다:

첫째, 경찰공무원의 업무를 살펴볼 때, 크게 계획 및 관리지향적인 업무와 단속 등 현장 지향적 업무, 외근과 내근, 대민업무와 내부업무로 나누어 볼 수 있다. 계획과 관리지

향적인 업무는 주로 내근이 많고 단속과 현장지향적인 업무는 주로 외근일 것이다. 또한, 계획과 관리업무는 내부부서일 확률이 높다. 이렇게 볼 때, 시각과 지체장애는 주로 계획과 관리 업무이면서 내근인 업무에서 보다 효율적인 수행능력을 보일 것이다. 그리고 청각장애는 신속하고 정확한 의사소통을 요구하는 대민업무보다는 내부업무가 그 수행에 있어 더 효율적일 것이다.

둘째, 업무 수행의 효율성을 높이려면 청각장애인의 경우 의사소통이 많이 요구되지 않는 업무, 시각장애의 경우 시력이나 이동을 요하지 않는 업무, 지체부자유자의 경우 이동을 요하지 않는 업무를 제외한 모든 업무가 고려되어야 한다. 따라서 I장에서 제시된 업무들 중 지구대 업무 중 관리요원 업무와 민원 담당관 업무, 경찰서 업무 중 민원봉사실 업무, 경찰서의 경무업무, 경리업무, 정보통신업무, 수사과 업무 중 수사지원업무, 형사지원업무, 정보보안 업무, 사이버 범죄 업무 등의 업무는 장애를 가진 경찰공무원이 필요에 따라 보조공학 등의 지원을 제공받으면 충분히 수행할 수 있는 업무들이라 할 수 있다.

### 3. 결 어 : 경찰공무원 장애인 채용의 시대를 기대하며

결론적으로 말해, 본 연구팀은 “장애를 가진 사람에게 경찰공무원은 어울리지 않는다?”라는 말이 무색해 질 정도로 “장애를 가진 사람은 경찰공무원이 될 수 있다.”는 것을 강조하고자 한다.

일반인의 장애에 대한 “차별”에서 비롯된 장애인의 능력 “왜곡”은 장애를 가진 당사자의 능력을 제대로 파악하지 못하고 기회조차 부여하지 않고 있다. 앞 장에서 이미 밝혔듯이, 전문가도 장애를 가진 당사자도 경찰공무원의 업무를 충분히 수행할 수 있다는 의지와 의견을 가지고 있고 그것이 가능할 방안도 제시하고 있다. 게다가 현재 우리나라 경찰공무원 중에는 업무수행 도중에 장애를 가진 사람들이 있고 그들은 여전히 경찰공무원의 신분으로 자신의 업무를 충실히 수행하고 있다.

외국의 사례에서도 장애인의 경찰공무원 업무수행 사례 속에서 충분히 그들의 업무 능력이 인정되고 있다.

본 연구팀이 강조하는 것은 장애를 가졌다는 것이 경찰공무원으로서의 업무수행을 가

능하게도 하지 않게도 하는 “조건”으로 작용할 수 없다는 것이다. 오히려 업무 수행을 위해 모든 사람에게 요구되는 업무의 적성과 흥미가 바탕이 된, 업무 자체가 가지는 성격에 가장 적합한 지적, 정서적, 사회적, 신체적 직무수행 능력이 핵심적으로 고려되어야 할 것이다.

이제는 우리나라 경찰공무원 사회에 장애를 “개성”으로, “강점”으로 가진 장애인이 경찰공무원으로서 훌륭한 업무 수행을 보여 우리 사회에 커다란 유익을 가져다 줄 수 있도록, 정부와 경찰청은 그들을 채용할 가능성을 하루 빨리 열어놓고 그들의 능력을 발휘할 기회를 마련할 방안을 모색해야 할 것이다.

## 제4장 경찰공무원 장애인 채용을 위한 실천 방안

공공부문에서 장애인 고용이 매우 중요한 배경은 공공부문이 가지는 선도적 역할과 높은 장애인 고용가능성 때문이며(한중희·안병철, 2004 : 170), 나아가 일자리의 안정성까지 고려한다면 공직은 장애인 고용의 블루오션임에 틀림없다(한국장애인고용촉진공단, 2005).

경찰조직 차원에서도 장애인 경찰공무원 채용은 조직 내 다양성을 확보할 수 있는 중요한 수단이 된다. 조직 내 다양성의 확보는 민주적 가치의 확산과 함께 효율성 증진에도 기여할 수 있다고 한다. Meier 등(1999 : 1037)은 Texas 지역의 361개 학군에 대한 6년 동안의 시계열 분석에서 소수 민족 - 흑인과 라틴 계열 - 선생님들의 대표성이 높은 학군일수록 소수민족 학생들뿐만 아니라 백인 학생들의 학업 성취도에도 긍정적인 영향을 미치고 있음을 발견하고, 조직 내 다양성의 확보가 유사한 환경 아래서 목표 달성에 있어 보다 효과적임을 주창하였다.

장애인 경찰공무원 채용이 장애인과 경찰조직 모두에게 도움이 될 수 있다는 점을 염두에 두고 경찰공무원 장애인 채용을 위한 구체적 실천 방안을 모색하기로 한다.

### 제1절 차별성 있는 제도들의 개선·폐지

경찰공무원 채용에 있어 제도적 차별성의 문제는 장애인에 대한 차별문제가 구조화되어 있음을 반증하는 것이다. 그러므로 장애인의 경찰공무원 채용을 위해서는 무엇보다 차별적 내용을 담고 있는 제도들의 개선노력이 요구된다.

우선 경찰공무원법 제7조, 임용자격과 관련된 규정의 개선 내지 폐지가 필요하다. 장애의 종류 및 정도에 대한 고려 없이 '신체 건전성'을 임용자격으로 명시하고 있어 장애인의 경찰공무원 임용을 원천적으로 불가능하게 할 수 있기 때문이다. 같은 맥락에서 수

사경찰 적임자 선발기준 가운데 “계속적인 치료가 요구되는 질병이 없는 등 신체강건할 것”을 규정하고 있는 □□수사경찰인사운영규칙□□의 내용도 수정되어야 한다.

신체검사와 관련된 규정들에 대한 개선도 필요하다. 체격, 신장, 시력, 색신, 청력, 운동신경, 용모 등과 관련된 규정들이 장애인의 채용을 불가능하게 하고 있으며 이미 국가인권위원회 등을 통해 관련 규정의 개선 권고 또한 제기되었다.

체력검사와 관련된 규정으로 “평가종목 중 한 종목 이상 1점을 받은 경우에는 불합격으로 처리”토록 하는 것 또한 관련 장애인의 채용을 불가능하게 할 수 있다는 점에서 개선·폐지가 요구된다. 면접시험 전형 요소 중 ‘용모’에 대한 규정 또한 삭제되어야 할 것으로 본다.

## 제2절 전담조직의 설치

장애인 경찰공무원 현황을 파악하고 장애 친화적 업무 영역을 발견하며 향후 장애인 채용 관련 계획을 수립하는 등 장애인 관련 인사 업무를 전담할 기구의 설치를 고려해야 한다. 현재 설치되어 있는 경찰위원회, 인권수호위원회 등이 이러한 업무들을 수행할 여지는 있어 보인다. 경찰위원회는 국가경찰의 인사·예산·장비·통신에 관한 주요정책 및 국가경찰업무발전에 관한 사항 및 인권보호와 관련되는 국가경찰의 운영·개선에 관한 사항을 심의·의결하는 권한을 보유하고 있는바(□□경찰법□□ 제9조), 장애인 관련 인사 정책에 대한 심의·의결권 또한 행사하게 된다.

인권수호위원회는 경찰이 그동안 국민의 인권을 보호하기 위해 의욕을 가지고 노력해 왔지만 민주적 정당성이나 타당성을 담보하기 위해서는 이와 같은 내부적 노력에 더하여 국민들의 직접적인 참여와 감시가 필요하다는 생각에서 2005년 5. 3일 발족하여, ① 인권과 관련된 경찰의 제도·정책·관행에 대한 자문, 개선권고 및 의견표명 ② 경찰에 의한 인권침해 행위에 대한 조사 및 시정권고 ③ 경찰관련 시설에 대한 방문조사 임무 등을 수행토록 하고 있다(□□인권보호를위한경찰관직무규칙□□ 제21조).

하지만 인권수호위원회에서의 인권 문제는 피의자, 피해자, 사건관계인, 유치인 등 경찰 수사 활동 대상자들을 중심으로 논의되고 있는 현실이다(경찰청 인권보호센터, 2006

: 29 ~ 30). 즉 장애인을 비롯한 일반 시민들을 경찰 서비스 공급의 객체로 파악하는 것으로 그들에 의한 - 주체로서의 - 경찰 서비스 공급 문제인 채용 관련 부분은 상대적으로 조명되지 못하고 있는 실정이다.

그러므로 인권수호위원회의 역할 확대를 통한 문제 해결 또는 새로운 장애인 관련 전담 부서의 설치가 필요하게 된다.

### 제3절 적극적 채용전략 수립 및 합리적 보직관리

전통적으로 유교 문화적 영향이 강했던 우리나라는 공직에 대한 사회적 평가가 상대적으로 높았고, 그로 인해 경찰공무원 모집에 있어 적극적인 자세를 견지할 필요성이 낮았다. 현재까지도 기존의 모집방식을 그대로 활용하고 있으며 관보를 통한 공고 이외에 인터넷상에 모집을 알릴 정도에 불과한 실정이다.

하지만 민주성과 형평성을 강조하는 공공 인사행정에서 그와 같은 소극적 자세는 더 이상 바람직하지 않으며 특히 장애인 채용과 관련해서는 경찰조직의 적극적이고 능동적인 활동이 중요하다. 무엇보다 경찰 직무에 대한 합리적 분석을 토대로 인적자원계획을 수립하는 것이 우선시되어야 할 것이다.

현재 예비 장애인공무원 양성체계가 전무한 실정으로 일부 직종의 경우 구분모집을 하더라도 접수미달이나 응시자 부족으로 장애인 채용에 어려움이 있음을 감안한다면 먼저 유자격의 장애인을 양성하는 것에서부터 채용정보관리시스템을 구축하고 채용시험에 이르기까지 포괄적이면서도 체계적인 장애인 공무원 채용전략이 필요하게 된다(조경호·최무현, 2005 : 112). 우선, 한국장애인 고용촉진공단(www.kepad.or.kr)에서 공무원 시험 준비를 위해 운영 하고 있는 전국 5개 - 일산, 부산, 대전, 전남, 대구 - 직업능력개발센터와 고용개발원과의 연계를 보다 강화해야 할 것이다.

임용과정에서의 적극적 채용전략으로 경찰공무원 시험 응시 연령 제한의 완화가 필요하다. 이는 많은 장애인들이 장애와 관련된 선천적 질환의 발병, 치료, 요양 등과 관련하여 입학시기가 지연된다거나 학업과정동안 휴학 등을 반복하여 일반인들에 비해 정상적인 학업이수과정에서 지연되는 사안들과 밀접한 관련이 있으며 우리나라의 경우 전체 근로

장애인 중 교통사고 장애인이 20.7%, 산업재해 장애인이 33.1%를 차지하는 등 중도장애인들의 분포가 많다는 점 또한 고려되어야 하기 때문이다(김언아, 2004 : 113 ~ 115).

이와 함께, 임용시험 시행과정에 있어 시험지 제공방식 - 필기가 어려운 경우에 있어서의 확대답안지 제공 등, 시험 시간 등 여러 가지 편의를 제공하는 것도 긍정적으로 검토되어야 할 것이다.<sup>6)</sup>

장애인의 경찰공무원 채용 이후 합리적 보직관리의 필요성 또한 매우 중요하다. 엄격한 순환보직제도의 유지는 장애인의 조직 내 적응을 어렵게 하므로 이에 대한 조정이 요구된다. 구체적으로 장애인 재직자에 대해 근무 희망지와 보직을 조사하고 인사담당자와의 상담을 통해 본인의 의사를 최대한 반영하도록 하는 희망보직제도의 도입이 필요하다. 희망보직제도를 구축하는 과정에서 본 연구를 통해 나타난 장애인 수행가능 업무가 중심이 될 수 있을 것이다.

#### 제4절 편의시설 확충

경찰조직에서 장애인과 관련 고려할 수 있는 합리적 편의(reasonable accommodation)로는 근무시간 조정, 시설 확충, 직무조정(재설계) 및 보직 변경 등 다양한 방식들이 있다(Colbridge, 2001 : 31 ~ 32). 이들 가운데 편의시설 확충 문제는 물리적 환경의 제약으로부터 장애인들을 자유롭게 한다는 측면에서 무엇보다 우선적으로 고려되어야 할 부분이다.

현재 경찰조직 내 장애인 편의시설 설치현황은 <표 9>와 같다. 계단 및 승강기와 같은 접근권과 이동권 확보를 위해 필요한 기초적인 시설이 미비한 사례가 많은 바, 예산 확보를 통한 시설 구비 노력이 절실하다고 본다. 나아가 시각장애인용 확대 모니터, 음성 지원기기 등 장애인들의 근무수행에 도움을 줄 수 있는 보조기구들에 대한 지원 방안도 함께 마련되어야 할 것이다.

6) 임용시험 과정에서의 사업자의 편의 제공은 다양한 방식들을 통해 이루어질 수 있으나 지원자가 직위의 본질적 기능(essential functions)을 수행할 수 없거나, 타인들의 건강 또는 안전에 직접적인 위해(direct threat)를 야기하거나, 필요한 편의가 지나친 부담(unduly burdensome)이 된다면 편의제공을 거부할 수 있다. 신규 인원 충원이 요구되는 경우 또는 새로운 업무 부담으로 기존 직원들의 부담이 증가하는 경우 등이 과도한 부담으로 이해될 수 있다(Colbridge, 2001 : 27 ~ 31).

&lt;표 9&gt; 장애인 편의시설 설치현황

구 분	계	매개시설			내부시설			위생 및 안내시설		기타 접수대 작업대	
		주접 근로	전용주차 구역	주출입구 높이제거	출입문	복도	계단 및 승강기	대변기	점자블럭		
본청	설치대상	23	1	8	2	1	1	1	2	1	1
	미설치	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
서울청	설치대상	452	36	71	40	40	34	32	59	106	34
	미설치	22	0	0	0	0	0	22	0	0	0
부산청	설치대상	239	17	41	17	16	77	16	23	16	16
	미설치	12	0	0	0	0	0	8	1	0	3
대구청	설치대상	183	12	17	35	35	14	13	16	32	9
	미설치	6	0	0	0	0	0	6	0	0	0
인천청	설치대상	158	17	45	11	9	10	22	13	22	9
	미설치	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
울산청	설치대상	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	미설치	12	0	0	0	0	4	2	2	1	3
경기청	설치대상	858	68	137	89	178	69	56	98	102	61
	미설치	138	6	10	0	20	26	36	19	7	14
강원청	설치대상	219	22	49	26	24	18	18	31	26	5
	미설치	36	3	3	1	8	7	10	1	1	2
충북청	설치대상	128	12	32	12	12	12	12	12	12	12
	미설치	10	0	0	0	0	0	10	0	0	0
충남청	설치대상	260	23	44	35	24	15	14	46	42	17
	미설치	17	0	0	0	5	4	5	0	0	3
전북청	설치대상	344	38	61	42	66	23	13	30	63	8
	미설치	7	0	0	1	0	0	2	2	0	2
전남청	설치대상	342	27	84	39	40	31	1	50	41	29
	미설치	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
경북청	설치대상	347	41	69	42	38	29	16	44	41	29
	미설치	18	0	0	1	4	3	7	2	0	1
경남청	설치대상	264	23	52	25	24	24	23	37	33	23
	미설치	21	0	0	0	0	0	21	0	0	0
제주청	설치대상	77	7	18	7	6	5		11	19	4
	미설치	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

자료 : 경찰청 총무과, 2006, 국회제출 자료.

이와 같은 편의시설 확충은 비단 장애인 근무자들을 위한 환경 조성이라는 목적뿐만이 아니라 치안 서비스 공급 객체로서의 장애인 시민들을 위한 기능도 함께 수행할 수 있을 것을 염두에 두어야 한다.

## 제5절 경찰공무원 의식 및 조직문화의 개혁

경찰조직 내에는 직업적 환경의 위험성과 불확실성에서 비롯되는 남성예찬(cult of masculinity) 문화가 존재하며 그로 인해 건장한 남성만이 경찰업무에 적합하다고 하는 의식이 팽배해 있다고 한다(김상호, 2004 : 109). 이와 같은 문화 속에서 ‘장애’는 곧 ‘무능력’과 ‘무가치성’으로 인식되게 되는 바(MPA, 2004), 장애인 경찰공무원 채용을 위해서는 이와 같은 경찰 조직 내 차별적인 사고방식과 문화를 제거해야 한다. 제도와 설비의 정비만으로 장애인 경찰공무원 채용이 담보될 수는 없는 것이며 의식과 문화차원에서 개혁 노력이 병행되어야 하는 것이다.

우선, 경찰기관장의 리더십이 중요하다. 한국장애인고용촉진공단에서 2005년 실시한 정부부처 공직체험 프로그램의 결과 “중종 각 부처의 프로그램을 담당하는 총무인사부서에서 직장체험이 진행되는 경우를 목격할 수 있었다. 총무인사부서에 장애인이 수행하기에 적합한 업무가 있기 때문이기도 하겠지만 담당자가 적합한 직무를 찾아내고 다른 부서, 혹은 소속기관에 프로그램 참가를 의뢰하는 것에 부담을 가지는 탓으로 볼 수도 있다”(p. 207)는 평가가 있었다. 특정 부서를 중심으로 한 장애인 경찰공무원 채용 노력은 한계가 있으며 경찰 조직 전반에 걸친 노력이 필요함을 알 수 있고, 그 과정에서 경찰기관장의 확고한 의지와 솔선수범이 요청 되는 것이다.

다음으로, 장애인에 대한 기본적 이해 수준을 높이기 위한 교육훈련이 요구된다. 현재 경찰교육기관에서 이루어지는 교육 내용 중 장애인 관련 내용은 매우 취약한 현실이므로 (<표 10> 참조), 관련 단체와의 협조 등을 통해 교육 내용의 확대와 질적 충실화를 도모해야 할 것으로 본다.

**<표 10> 경찰교육기관에서의 장애인 관련 내용**

단위 : 해당 교육시간 / 총 교육시간

과 정	내 용
치안정책과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 사회봉사활동(장애체험 및 봉사): 7/836</li> <li>▷ 인권(기본소양교육) : 2/836</li> </ul>
경정기본교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 사회봉사활동 : 7/113</li> <li>▷ 인권의 현주소 : 2/113</li> </ul>
경감기본교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 사회봉사활동 : 7/114</li> <li>▷ 인권의 현주소 : 2/114</li> </ul>
경위기본교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 특강(국정지표, 양성평등, 경찰혁신 등) : 9/114</li> </ul>
경사기본교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 특강(국정지표, 양성평등, 경찰혁신 등) : 9/114</li> <li>▷ 인권의식 함양 : 2/114</li> </ul>

자료 : 경찰청, 2005년도 교육훈련계획 참조.

마지막으로 구성원들에 대한 적절한 동기부여가 있어야 한다. 장애인 경찰공무원 채용이 자신에게 부담으로 작용할 것으로 인식되는 한 적극적인 지지와 협력이 어렵게 된다. 가장 중요한 유인책으로는 장애인 채용의 필요성에 대한 진솔한 의사소통 및 장애인 채용관련 제도 개선과정에서의 구성원 참여 확보가 될 것이다.

## 제5장 결 론 : 연구 요약 및 제안사항

본 연구 결과를 간단히 요약하자면 다음과 같다. 먼저, 장애인 채용의 의미와 정당성은 장애인 고용정책, 장애인 고용현황, 고용유형 변화에 대한 인식을 통해 고찰할 수 있다.

첫째, 장애인 고용정책 측면에서 경찰공무원 장애인 채용은 장애인에게 사회의 한 구성원으로서 일반인과 동등한 일할 기회를 부여하고 그가 가진 장점과 잠재력을 살려 사회에 기여하며 자기를 실현하게 하는 매우 중요한 장애인 고용 실천사례가 될 것이다.

둘째, 장애인 고용현황 측면에서 경찰공무원 장애인 채용은 장애인의 고용이 단순 노동직 위주에서 벗어나 “더 나은” 직업을 가능하게 할 수 있다는 것, 장애인의 평균 소득을 높일 수 있고, 노동환경의 열악성을 극복할 모범사례를 보여주며, 장애인과 일반 동료와의 훌륭한 파트너십 형성의 가능성을 제시하고 장애인이 일을 통해 이 사회 구성원들에게 봉사하고 기여할 수 있는 기회를 가지는 것 등 여러 면에서 현재 장애인 고용이 가지는 문제되는 성격을 고치고 보완할 수 있도록 장애인 고용의 선도적인 역할을 하게 될 것이다.

셋째, 고용유형 변화에 대한 인식 측면에서 지식기반 경제사회에서 경찰공무원이라는 일의 가치는 행함, 생산성 그리고 경제성 그 자체에 그리고 그 자체를 위하여 측정되는 것이 아니고 인간의 삶이 포괄적인 의미 속에서 가치를 찾아야 할 것이며, 경찰공무원 장애인 채용은 장애인의 질적인 삶과 자신의 가치를 더욱 고취하고 확인할 수 있게 하는 매우 의미 있는 정당성을 가진다고 할 것이다.

다음으로, 장애인 채용을 위한 경찰공무원 인사제도 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 외국의 경우 경찰공무원 채용에 있어 장애인 관련 조항이 별도로 존재하는 것이 아니라 장애인 관련 법안을 통해 일반적으로 규율되고 있다. 일본의 경우 의무고용 제외 직종으로 분류되어 장애인의 경찰공무원 채용이 제도적으로 제한되고 있으나 다른 나라

들에 있어서도 신체검사, 체력검사 등의 선발절차로 인해 사실상 장애인이 경찰공무원이 될 수 있는 가능성은 낮게 나타났다. 다만, 경찰공무원 임용 기준들에 대한 차별성 문제가 중요한 쟁점으로 등장함에 따라 ‘직무관련성’에 대한 경찰기관의 소명이 보다 강조되고 있다는 사실도 확인하였다.

둘째, 우리나라의 경우 경찰공무원의 경우 장애인 고용 의무가 강제되지 않으며 다만 국가 및 지방자치단체의 장애인에게 장애인이 고용될 수 있도록 노력할 의무만이 부여되어 있는 상황이다. 경찰공무원 신규채용 제도를 분석한 결과 장애인은 경찰공무원이 될 수 없다는 명문의 규정은 없으나 경찰공무원 임용자격을 규정하고 있는 □□경찰공무원법□□ 제7조 제1항의 ‘신체 건전성’ 요건은 결과적으로 장애인의 채용을 불가능하게 할 수 있으며, 현실에 있어 채용 시험과정에서의 여러 요건들이 장애인의 채용을 사실상 어렵게 하고 있음을 고찰할 수 있었다. 내부임용 제도에 대한 분석 결과 경찰공무원은 초임 보직 혹은 순환 보직을 통해 외근근무를 수행해야 하며, 그로 인해 외근이 불가능한 정도의 장애인 채용이 어려울 수 있는 반면, 승진과 관련해서는 적어도 제도적으로 장애인에게 불리한 내용은 찾아보기 어려웠다.

다음으로, 장애 종류에 따른 경찰공무원 업무 및 고용유형 탐색 결과는 다음과 같다.

첫째, 시각과 지체장애는 주로 계획과 관리 업무이면서 내근인 업무에서 보다 효율적인 수행능력을 보일 것이며, 청각장애는 신속하고 정확한 의사소통을 요구하는 대민업무 보다는 내부 업무가 그 수행에 있어 보다 효율적일 것이다.

둘째, 구체적으로 경찰 업무 중 지구대 업무 가운데 관리요원 업무와 민원담당관 업무, 경찰서 업무 가운데 민원봉사실 업무, 경무업무, 경리업무, 정보통신업무, 수사지원 업무, 형사지원업무, 정보보안 업무, 사이버 범죄 업무 등의 업무는 장애를 가진 경찰공무원이 필요에 따라 보조 공학 등의 지원을 제공받으면 충분히 수행할 수 있는 업무들이라 할 수 있다.

셋째, 장애인 경찰공무원의 고용유형은 경쟁고용이 가장 바람직하다. 시각 장애인의 경우, 일을 처음 시작할 때나 근무 환경이 바뀔 때, 그리고 새로운 작업환경을 대할 때 일시적인 집중지원이 필요하다. 청각장애인의 경우도 의사소통을 위한 지원(예 : 수화통

역)이나 청각을 필요로 하는 업무에서의 지원들이 요구되기도 한다. 특히, 지체장애인의 경우 업무보다는 이동이나 일상생활에서의 지원을 필요로 하기도 한다. 그렇지만 그러한 지원은 편의시설 확충, 환경의 개선, 보조공학 제공, 보조 인력의 지원으로 충분히 충족할 수 있으며, 업무 자체를 스스로 하지 못하는 자를 위한 지원고용이나 보호고용이 아닌 경쟁고용이 최상의 고용유형이다.

마지막으로, 경찰공무원 장애인 채용을 위한 제도적 실천 방안으로 차별성 있는 제도들의 개선·폐진, 전담조직의 설치, 적극적 채용전략 수립 및 합리적 보직관리, 편의시설 확충, 경찰공무원 의식 및 조직문화의 개혁 등이 요구된다.

본 연구는 경찰공무원 장애인 채용 가능성에 대한 기초적인 탐색적 수준의 연구였으며 연구 결과 경찰공무원 장애인 채용이 가능함을 발견하였다. 후속 연구를 통해 다음과 같은 사항들이 보다 보완 될 수 있을 것으로 본다.

첫째, 현직 경찰공무원들에 대한 장애인 의식조사 및 장애인 이해교육의 필요성이다. 재직자들이 개혁의 대상에 불과한 것은 아니며 중요한 개혁 주체임을 감안해야 한다. 장애인 동료에 대한 이들의 의식은 장애인 채용 정책의 성패를 좌우하는 중요한 요소가 될 것이기 때문이다. 특히, 제3장의 장애인 당사자 의견에서도 나타났듯이, 그들이 할 수 있는 많은 업무들이 동료의 자발적인 지원이 필요한 부분이 많고, 동료의 지원 강도가 높을수록 그들이 수행할 업무의 효율성도 높아질 수 있다고 가정해 본다면 현직 경찰공무원들의 장애인에 대한 의식을 파악하고 장애 이해교육을 실시하는 것은 매우 중요한 연구과제가 될 것이다.

둘째, 장애인의 직업적성 및 경찰공무원 해당 업무가 요구하는 추리력, 듣고 이해하기, 반응시간과 속도, 공간지각력, 청력, 범주화, 사람 파악, 논리적 분석 등에 대한 수준 파악을 전반적으로 파악하는 연구가 필요하다. 장애인을 포함한 모든 사람이 가지는 적성과 특기 및 강점이 경찰공무원 업무의 어느 부분을 수행하기에 적절한 것인지를 파악하는 것은 업무의 효율성은 물론 적성에 맞는 업무를 통한 인간의 자아성취감과 자기실현에 기여할 수 있는 가장 기본적인 탐색일 것이다.

셋째, 경찰공무원 직무에 대한 요인별 분석과 그것의 수행 가능성을 놓고 특정 장애인

이 실제로 혹은 시뮬레이션을 통해 수행하여 업무 속에 나타나는 수행의 어려움 정도와 지원의 내용을 파악하는 등 실험적 연구가 필요할 것이다. 그 과정에서 장애 등급에 따른 모집대상 한정기준 설정 문제, 근무 수행 방식 등에 대한 구체화도 가능할 수 있을 것으로 본다.

넷째, 장애인의 유형별 직무 수행 가능성에 따른 경찰공무원 직무의 보다 상세한 분석 연구가 필요하다. 이 연구를 통하여 장애인의 경찰공무원 업무 수행의 효율성은 물론 경찰공무원 업무의 보다 과학적이고 세밀한 분석을 통한 업무의 재정비 효과를 볼 수 있다.

마지막으로, 경찰공무원 업무에 따른 보조공학과 편의시설, 그리고 각종 인력자원의 지원 및 활용 방안에 관한 연구이다. 이것을 통해 장애인의 경찰공무원 업무 기회를 확대하고 업무 수행의 효율성과 질적 성과를 꾀할 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강욱모(2005), 우리나라 장애인 고용보장정책: 쟁점과 정책, 한국장애인복지학, vol. 3, 35-67.
- 경찰청 교육과(2006), 경찰공무원 장애인 현황.
- 경찰청 인권보호센터(2006), 대한민국 “인권경찰”입니다 : 다짐 그리고 실천을 위한 한 걸음, 2005년 경찰청 인권보호센터 연간 보고서.
- 경찰청 총무과(2006), 장애인 의무고용 관련, 국정감사 자료.
- 경찰청(2005), 2005년도 교육훈련계획.
- 교육인적자원부(2005), 2005년 특수교육실태조사서.
- 국가인권위원회 차별조사국(2003), 미국 장애인법 개설, 서울 : 국가인권위원회.
- 김정기(2005), 장애인의 근로행동에 관한 비장애 근로자의 인식. 장애인고용, 제15권, 제2호, 55-75.
- 김상호(2004), 경찰문화에 대한 이론적 고찰, 한국공안행정학회보 제17호, 97-129.
- 김상호(2005), 한국경찰충원제도의 실태와 개선방안, 한·독사회과학논총 제15권 제1호, 253-277.
- 김승구(1994), 장애근로자의 성과요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김승아(1995), 근로장애인의 이직요인 분석과 대처방안. 한국장애인고용촉진공단.
- 김언아(2004), 장애인공무원 직무특성과 고용실태 연구, 성남 : 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 김형만 외 8인(2003), 비교경찰제도론, 서울 : 법문사.
- 민경희(1993), 우리나라 장애인 고용의 문제점과 고용활성화 방안 연구, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 반정호(2005), 우리나라 장애인 고용현황 및 노동시장 특성, 노동리뷰, 한국노동연구원.
- 변용찬 외(2005), 2005년도 장애인 실태조사, 서울: 보건복지부, 한국보건사회연구원.

- 오수경(2005), 한국과 미국 공공부조제도의 장애인 근로연계방안 비교연구, 서울: 한국학술정보.
- 우주형(2005), 장애인의 일할 권리와 법제도화. 장애인고용, 제15권 제2호, 77-103.
- 유동철(2002), 장애인 실업의 원인: 생산성 또는 차별?, 한국사회복지학, 통권 48.
- 이동희·최원석(편)(2006), 비교경찰론, 서울 : 수사연구소.
- 이성규, 유숙렬, 김상희, 이성은, 이세영(2000), 장애인의 직업생활실태와 적합직종, 한국장애인고용안정협회 직업안정연구원.
- 이성규, 조미경, 심진례, 전혜연, 최성이(2002), 청각장애인 직업영역에 관한 연구, 한국장애인고용안정협회 직업안정연구원.
- 이황우(편)(2005), 비교경찰제도( I ), 서울 : 법문사.
- 이황우·김진혁·임창호(2003), 경찰인사행정론, 서울 : 법문사.
- 전용호(2003), 장애인 복지: 차별로부터의 자유, 그 당당한 삶을 위한. 서울: 학문사.
- 정희섭, 김현진, 김형일, 정동영, 정인숙(2005), 특수학교(급)고등부 졸업생의 진로실태 및 진로 지원체제 구축방안. 안산: 국립특수교육원.
- 조경호·최무현(2005), 장애인 공직임용 확대방안에 관한 연구, 정책분석평가학회보 제 14권 제3호, 91-120.
- 조경호·최무현(2005), 장애인 공직임용 확대방안에 관한 연구, 정책분석평가학회보 제 14권 제3호, 91-120.
- 조병인 외(2004), OECD국가와 치안역량 비교를 통한 21세기 경찰발전방안, 서울 : 한국형사정책연구원.
- 조성열(2004), 장애인 직업재활분야의 현황과 과제, 직업재활연구, 제14집 제1호, 247-271.
- 최무현(2005), 한국의 Affirmative Action 정책 연구-장애인고용정책을 중심으로, 서울: 한국학술정보(주).
- 중앙인사위원회(2005), 공무원인사개혁백서, 서울 : 중앙인사위원회.
- 한국보건사회연구원(2005). 장애인실태조사.
- 한국장애인고용촉진공단(2005), 장애인고용의 블루오션 : 공직으로의 향해, 성남 : 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

한종희·안병철(2004), 공공부문 장애인고용정책의 분석과 고용확대를 위한 정책대안에 관한 연구, 한국행정연구 제13권 제4호, 148-179.

Assessor jur. Karl Thomas Drerup: Merkblatt fuer Blind und Sehbehinderte, Bonn, 1993.

Bartsch, Dieter: Nachteilsausgleiche fuer Schwerbehinderte, Hauptfuersorgestelle, Jan. 1994.

Berufsfoerderungswerk Heidelberg: 'Fachhochschule Heidelberg', Informationsblatt.

Bundesanstalt fuer Arbeit(BA), Nuernberg: Stellen-Information-Service, Juni 1995.

Bundesministerium fuer Arbeit und Sozialordnung: Ratgeber fuer Behinderte, Bonn, 1995.

Bundesministerium fuer Arbeit und Sozialordnung: Die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation, Bonn, 1994.

Burkhauser, Richard V·Stapleton, David C, The decline in the employment rate for people with disabilities : Bad data, bad health, or bad policy?, Journal of Vocational Rehabilitation 20, 2004, 185-201.

Colbridge, Thomas D, The Americans with Disabilities Act : A Practical Guide for Police Departments, FBI Law Enforcement Bulletin (Jan), 2001, 23-32.

Die deutsche blindenanstalt e.v.: Bildungs- und Hilfsmittelzentrum fuer Blinde und Sehebehinderte, Informationsblatt, 1996.

Gaines, Larry K·Worrall, John L·Southerland, Mittie D·Angell, John E, Police Administration, New York, NY : McGraw-Hill, 2003.

Istanbull, Samir: Berufliche Rehabilitation behinderter Menschen, in: Zeitschrift 'Beitraege', 182, Koeln, Jan. 1993.

Istanbull, Samir/Semmt, Gisela: Die Werkstaetten fuer Behinderte und ihr Leistungsangebot, in: Zeitschrift 'Beitraege', 198, Koeln, Aug. 1994

Institut der deutschen Wirtschaft Koeln: REHADAT- Information System on

- Vocational Rehabilitation for Windows, 1/1996.
- Landesarbeitsamt Baden-Wuerttemberg: Praesentation von statistischen Ergebniss - Berufliche Rehabilitation, 1995.
- Meier, Kenneth J · Wrinkle, Robert D · Polinard, J. L, Representative Bureaucracy and Distributional Equity : Addressing the Hard Question, The Journal of Politics 61 (4), 1999, 1025-1039.
- Metropolitan Police Authority(MPA), Disabled People and the Police - A New Relationship, GLAD report, 2004.
- Rubin, Paula N, Civil Rights and Criminal Justice : Employment Discrimination Overview, Washington, DC : Government Printing Office, 1995.
- \_\_\_\_\_, The Americans with Disabilities Act and Criminal Justice : Hiring New Employees, NIJ Research in Action, NCJRS, 1994.
- Speck, Otto: System Heilpaedagogik, Rheinhard, Muenchen, 1991, S.397-411.
- Zeitschrift 'Bildung und Beruf': "Frauen-Wiedereinstieg in den Beruf, 1. Ausgabe", April 1995.
- Zeitschrift 'Ihreberufliche Zukunft': "Berufliche Rehabilitation", Heft 4, 1993.
- Zeitschrift 'Individualhilfe fuer Schwerbehinderte', Heidelberg, 1991.
- Zeitschrift 'WEG WEISER - Eingliederung von Behinderten in Arbeit Bruf und Gesellschaft', Mai. 1992.