

碩士學位論文

직업군인 전역후 복지향상에 관한 연구

- 취업지원을 중심으로 -



2010年
HANSUNG
UNIVERSITY

漢城大學校 國際大學院

國際安保戰略學科

國際安保專攻

尹 京 眞

碩士學位論文
指導教授 柳賢相

직업군인 전역후 복지향상에 관한 연구

- 취업지원을 중심으로 -

A Study on Welfare Improvement of Military Veteran

- With focus on Job employment support -



HANSUNG
UNIVERSITY

2009年 12月 日

漢城大學校 國際大學院

國際安保戰略學科

國際安保專攻

尹 京 眞

碩士學位論文
指導教授 柳賢相

직업군인 전역후 복지향상에 관한 연구

- 취업지원을 중심으로 -

A Study on Welfare Improvement of Military Veteran

- With focus on Job employment support -

위 論文을 國際安保戰略學 碩士學位 論文으로 提出함

2009年 12月 日

漢城大學校 國際大學院

國際安保戰略學科

國際安保專攻

尹 京 眞

尹京眞의 國際安保戰略學 碩士學位論文을 認准함

2009年 12月 日



審査委員長 _____ 印

審査委員 _____ 印

審査委員 _____ 印

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 필요성과 목적	1
제 2 절 연구 범위와 방법	3
제 2 장 제대군인 복지에 대한 일반적 논의	5
제 1 절 사회복지에 대한 정의 및 이론	5
1. 사회복지의 정의	5
2. 사회복지 지도이념	6
3. 복지의 종류	9
4. 사회복지의 사회적, 경제적, 정치적 의의와 한계	11
제 2 절 우리나라의 보훈제도	16
1. 보훈제도 발전과정	16
2. 적용대상	17
3. 보상내용	20
제 3 절 군 복지제도의 목적과 발전과정	23
1. 군 복지의 정의 및 목적	23
2. 군 복지의 범주	24
3. 군 복지의 발전	25
제 4 절 군 복지의 특수성	29
1. 군 조직의 특성	29
2. 군인 복지에 대한 이론적 분석	32
3. 직업군인의 복무여건	33

제 3 장 각국의 제대군인 지원정책 및 제대군인 생활실태 39

제 1 절 우리나라 제대군인 지원정책	39
1. 지원제도의 발전과정	39
2. 재정 및 예산	40
3. 전역 직업군인 지원체계	41
4. 취업지원 프로그램	44
5. 제대군인 연금제도	46
6. 제대군인지원 관계법	47
7. 제대군인 지원기구 및 조직	49

제 2 절 외국의 제대군인 지원정책	51
1. 취업지원 제도	51
2. 생활안정 지원제도	59

제 3 절 제대군인 생활실태 조사결과	65
1. 조사방법 및 대상	65
2. 제대군인 취업현황	65

제 4 장 제대군인 지원정책 개선방향 74

제 1 절 제대군인 지원 인프라 구축	74
1. 제대군인 지원법 및 제도 개선	74
2. 제대군인 인적자료 시스템 구축	76
3. 제대군인 취업지원 네트워크 구축	77
4. 제대군인 군 경력 및 교육 사회인증 제도화	79

제 2 절 제대군인에 적합한 일자리 창출	81
1. 군관련 취업직위 개발 및 확대	82
2. 공공 및 민간분야 일자리 창출 지원	84

제 3 절 전문성 및 직업능력 개발	87
1. 전직지원체계 정립 및 제도 발전	89
2. 취업과 연계한 전직지원교육 제도 개선	91
제 4 절 제대군인 복지 및 예우증진	93
1. 제대군인 생활안정 지원	94
2. 군 복지시설 및 공공시설 이용 확대	96
3. 예비역 위상제고 및 명예선양활동 강화	97
제 5 장 결 론	98
【참고문헌】	101
ABSTRACT	104

【 표 목 차 】

[표 2-1]	보훈 대상자별 현황	19
[표 2-2]	군 복지 범주별 욕구 단계	24
[표 2-3]	취업 장애요인	32
[표 2-4]	군과 사회의 근무환경 비교	34
[표 2-5]	군·민간인 사망률 비교	37
[표 3-1]	각국의 보훈조직 및 예산 지원 규모	40
[표 3-2]	군 관련 복지업무 체계	42
[표 3-3]	한국의 전역군인 지원제도	43
[표 3-4]	제대군인 지원 관계법	49
[표 3-5]	국가 보훈처 제대군인 지원 업무	50
[표 3-6]	각국의 취업지원 및 직업보도 주요내용	53
[표 3-7]	미국의 주요 제대군인 용역관 현황	54
[표 3-8]	일본의 직업보도 정책내용	55
[표 3-9]	독일군 직업보도 교육제도	57
[표 3-10]	각국의 제대군인 교육지원 내용	58
[표 3-11]	각국의 의료지원 내용	59
[표 3-12]	미군의 예비역 단체 생명보험	62
[표 3-13]	주요 국가별 연금제도	63
[표 3-14]	각국의 제대군인 대부 지원제도	64
[표 3-15]	전역 연도별 취업률	66
[표 3-16]	연도별, 복무구분별 취업현황	67
[표 3-17]	병과별 취업현황	68
[표 3-18]	군 내외 직위별 취업현황	69
[표 3-19]	월 평균 보수수준	70
[표 3-20]	복무 구분별 보수수준	71
[표 3-21]	연령별 희망연봉	72
[표 3-22]	제대군인 계급별 희망연봉	72

[표 3-23]	제대군인이 취·창업시 느끼는 어려움	73
[표 4-1]	취업직위 확보현황	82
[표 4-2]	군부대 복지시설 직위 확대	82
[표 4-3]	정부부처 제대군인 활용 가능직위	85
[표 4-4]	신규채용시 요구되는 직업능력	88
[표 4-5]	제대군인과 민간직원 생산성 비교	88
[표 4-6]	장기복무 제대군인의 시기별 전직지원 목표 및 접근방법	90
[표 4-7]	중기복무 제대군인의 시기별 전직지원 목표 및 접근방법	91
[표 4-8]	중기복무자 연간교육 편성방안	93
[표 4-9]	현역 및 예비역 교육지원	94

【 그림 목 차 】

[그림 4-1]	제대군인 인적자료 시스템 구축(예)	76
[그림 4-2]	가칭 ‘제대군인 취업지원센터’ 설립(안)	78

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성과 목적

군은 국가보위와 존립에 필수적인 조직으로서 국가적 위기상황에서 국가가 요구할 경우 자신의 생명을 담보로 국가의 안전과 국민의 생명을 지켜내는 막중한 임무를 띠고 있다. 특히 우리나라가 처해 있는 남북의 분단 상황과 주변 강대국의 이해가 맞물리는 지정학적 위치를 고려할 때 국방력의 중요성은 과거에도 그랬듯이 미래에도 여전히 국가 안보의 핵심적인 위치를 점하고 있다고 볼 수 있다.

현재 군은 국방개혁 2020을 추진하면서 병력구조는 정보·기술 집약형으로 정예화하고 전천후 감시·정찰능력과 장거리 타격능력을 보유, 입체 고속기동 작전능력을 확보하여 혁신적인 변화를 도모하고 있다. 이를 통해 미래 육군의 전투수행개념은 첨단화된 감시-결심-타격체계를 네트워크로 연결하여 가용 전투력을 가장 효율적으로 동시, 통합 운용함으로써 「네트워크 기반 동시·통합전」¹⁾을 미래의 전쟁수행 개념으로 발전시키고 있다.

그러나 미래 전장 환경이 변화하고 미래 첨단무기체계가 아무리 발전해도 전쟁을 수행 하는 주체는 인간이다. 병력의 정예화 없이는 전쟁에서 승리할 수 없으며 역대 전사에서도 무기체계가 발달이 안 된 군대가 승리한 예는 얼마든지 있으나 사기가 저하된 군이 승리한 예는 없다.

현재 전 세계에서 가장 강력한 국방력을 보유하고 첨단무기체계로 무장한 초강대국 미군도 2005년 국회에 제출한 전비태세 보고서에서 “장병들은 육군이 행하는 활동의 중심이며 육군의 핵심이며, 현재는 물론이고 앞으로도 육군의 초석으로서의 역할을 수행할 것이다.”라고 언급하면서 장병들의 복지를 최우선으로 고려하여 미래를 대비하고 있다.²⁾

1) 네트워크 기반 동시·통합전은 작전을 지휘하는 최고사령부부터 말단부대에 이르기까지 C4I체계를 활용하여 동시에 정보공유가 실시간대 가능하도록 네트워크를 구성하여 전후방 동시, 전제대 동시에 통합작전을 수행하는 체계를 의미한다.

또한 우리나라는 세계 10대 경제력을 자랑할 만한 국력을 갖추었고 멀리 앞선 미래에 개인소득 2만 불 시대의 선진국대열에 진입할 것으로 보이며 이에 따라 생활수준도 대폭 향상되었다.

그러나 군의 복지는 정부차원에서 여러 가지 증진대책을 강구하고 있으나 전력증강사업보다는 우선순위가 낮으며 군의 특수성을 고려한 복지정책은 선진국에 비해 매우 열악하며 특히 제대군인 예우는 더 열악하여 평생을 몸 바쳐 희생해온 대가는 가혹하다고 할 수 있다. 예를 들어 2006년 6월부터 9월까지 육군본부에서 제대군인 삶의 질 실태조사에서 보면 평균 소득이 150만원에서 200만원 수준이며 평균 취업률은 47.2%로서 실업률이 취업 미 희망자를 감안하더라도 사회평균 실업률 4%의 10배가 넘는 수준이다.

군은 특수한 환경에서 근무를 하고 있다. 군의 임무수행에는 항상 위험이 내재되어 있으며, 군이 주둔하고 있는 지역은 대부분 오지이거나 벽지이다. 부사관 이상의 직업군인은 잦은 이사로 인한 자녀교육과 주거생활에 어려움이 있고 일반직공무원에 비해 짧은 정년으로 최대 지출시기에 전역을 하고 있다. 이러한 군의 특수성이 반영된 복지정책이 국가적인 차원에서 검토되고 반영되어야 한다.

국방개혁의 성공은 미래 첨단무기체계를 도입하여 현대화하는 것도 중요하지만 미국의 경우처럼 인력을 정예화해야 하며 그 핵심에는 민간우수 자원이 군에 지원할 수 있도록 복지정책이 우선시 되어야 한다. 특히 제대군인의 모습은 현재 현역 군인의 미래 모습이며 제대군인의 복지지원 정책은 현재 군에서 심각한 문제인 인력적체해소에 대한 유일한 대안이다. 왜냐하면 전역군인의 모습이 전역 후 밝은 미래가 보장될 때 현역이 마음 놓고 사회로 진출할 것이며 진급시마다 군인들이 자조적으로 이야기하는 “진급 명령이 발령되면 국립묘지에 있는 분들도 벌떡 일어나 명단을 확인한다.”는 진급에 모든 것을 거는 현재의 군 시스템이 개선 될 수 있기 때문이다.

2) 미국 장병들은 육군이 행하는 활동의 중심이며 육군의 핵심이다. 역사를 돌이켜 볼 때, 장병들은 “폭정을 종식시키고 자유를 수호하고 항상 승리할 것이라는 확고한 믿음을 지키기 위한 의무”로 정의되는 상무정신을 갖고 있는 장병들은 현재는 물론이고 앞으로 도 육군의 초석으로서의 역할을 수행할 것이다.

따라서 본 연구에서는 제대군인의 삶의 질 향상은 직업군인의 미래 보장을 위한 소수이기주의 차원이 아닌 국가안전보장 차원이며 국방개혁의 핵심적인 차원으로서 제대군인의 현 실태를 진단하고 구조적인 문제점을 분석하여 제대군인의 재취업 문제와 복지증진을 위한 대안을 제시하고자 한다.

제 2 절 연구의 범위와 방법

1. 연구 범위

한국군의 복지제도는 일반사회의 복지정책 및 제도보다 앞서 도입하여 발전시켜왔으나 1980년 이후 더 이상 발전되지 못하고 공무원이나 민간기업보다 뒤떨어졌으며, 또한 군 복지의 중요성에 대한 국가적, 국민적 이해도 부족하여 군사 전문집단인 현역군인과 그 가족, 제대군인의 사기저하로 이어져 국방개혁의 가장 큰 문제로 대두되고 있다.

따라서 본 연구에서는 제대군인의 복지문제는 현역군인의 사기에 밀접한 연계성이 있고, 현역군인의 미래라는 측면에서 제대군인의 복지개념을 명확히 정립하고 군 복지문제가 단지 군 내부의 문제가 아닌 국가적인 정책상의 문제라는 점을 고려하여 국가적 차원의 지원과 제도 개선방안, 그리고 군 자체적으로 발전시켜야 할 사항 등을 제시하였다.

본 연구는 제대군인 지원법에 의하여 장기복무 제대군인을 10년 이상 복무 후 전역한 간부와 중·장기복무자로 한정하였으며 제대군인의 다양한 복지 중에서 제대군인의 생활안정과 직업성보장을 위해 우선 시급히 요구되는 제대군인 취업지원을 중점적으로 연구하여 대안을 제시하고 취업지원을 위해 필수적인 재 취업교육과 기타 연금, 의료 등의 개선방안을 제시하였다.

본 논문의 연구 방법은 문헌조사를 통해 이론적 배경과 외국군의 제대군인 복지 지원제도를 연구하고 본인이 육군본부 실무자로 근무하면서 획득한 각국에 파견된 무관의 보고서, 육군에서 실시한 제대군인 삶의 질 실태조사 결과를 활용하여 실증적으로 비교 분석한 자료를 근거로 사실성에

근거를 두고 서술적 방법으로 기술하였다. 다만 아쉬운 점은 제대군인 인적정보 시스템의 접근 제한으로 본인이 직접 제대군인의 삶의 질 향상을 위한 정책적 개선사항에 대한 군 선배들의 생생한 의견을 연구에 반영하지 못한 점을 애석하게 생각한다.

2. 연구 방법

본 논문에서 활용한 자료는 국 내·외의 여러 학자들의 복지 정책에 대한 이론과 국방부, 국방연구원, 국가보훈처 세미나 자료, 한국 군사문제연구원의 발표 자료와 연구 보고서, 육군본부에서 발행한 제대군인 중·장기 종합 발전계획 등을 참고하였고 특히 육군본부에서 한국 리서치에 의뢰한 제대군인 삶의 질 실태조사는 현재 제대군인의 실태를 검증할 수 있는 실증적인 자료로 활용하였다. 그러나 본 논문에서 인용한 제대군인의 삶의 질 분석 및 대안은 해·공군의 자료 접근성의 제한으로 획득하지 못하여 육군위주의 정책대안을 제시한 한계가 있었음을 아쉽게 생각한다.

본 논문은 1장에서 문제 제기와 연구의 목적, 연구 범위 및 방법을 기술하였고 제 2 장에서는 제대군인 복지에 대한 이론적 토대를 고찰하기 위해 사회와 군의 복지제도를 분석하였다. 제 3 장에서는 우리나라의 제대군인 지원정책과 외국군의 복지제도를 비교 분석하여 제시하였고 남북한의 복지정책과 특히 제대군인 삶의 질 조사결과를 토대로 우리 군의 복지정책의 문제점을 도출해 내었다. 제 4 장에서는 본 논문의 핵심 분야로서 이러한 분석결과를 토대로 제대군인의 취업 문제를 어떻게 해소할 것인가를 중점적으로 연구하였고 아울러 제대군인의 예우에 대한 문제도 언급하였다.

제 2 장 제대군인 복지에 대한 일반적 논의

제 1 절 사회복지에 대한 정의 및 이론

1. 사회 복지의 정의

사회복지란 모든 국민의 삶의 질 향상과 사회적 조건의 개선에 목적을 둔 법률, 프로그램, 급여 및 서비스체계를 의미하는데, 사회복지란 사회와 복지의 합성어다. 이는 사회적으로 만족스런 상태를 인간의 사회적 욕구에 대한 서비스를 나타낸 것으로써 사회복지란 복지국가, 복지사회, 사회정책, 사회사업 등과 같이 매우 유사한 개념으로 사용되지만 이러한 개념의 통합개념이라고 할 수 있다.³⁾

이러한 사회복지의 정의는 국가와 시대, 그리고 학자에 따라서 다음과 같이 여러 가지로 정의할 수가 있다.

고돈(M. S. Gordon)은 사회복지란 자활 능력을 상실했거나 중단한 사람들 그리고 미성년으로 혼자서 생활하기 어려운 아동들에게 현금, 현물 서비스의 형태로 소득을 이전하는 것으로써 특정인에 대한 소득을 재분배하여 어느 정도 행복의 요소를 맞추게 하여 주는 것이라고 정의하였다.⁴⁾ 협의의 개념으로 정의한 프리드랜더(W. A. Friedlander)는 사회복지란 생활과 건강상태를 만족할 수준에 미칠 수 있게 개인과 집단을 도와주는 것을 의도하는 사회적 서비스와 제도의 조직체로써, 개인이 복지를 지역사회와의 조화 속에서 증진해나갈 수 있게 하는 개인적, 사회적 재관계의 조성을 목적으로 하는 것으로 정의했다. 반면에 클락(J. J. Clarke)은 사회복지란 전 국민에 물질적, 정신적으로 행복할 수 있는 요소를 갖출 수 있게 해주는 것으로 비교적 광의의 개념으로 정의하고 있다.

1971년 국제연합에서 사회복지란 개인, 집단, 지역사회가 제도 미 사회

3) 남세진·조흥식, 『한국사회복지론』, (서울: 나남출판사, 1995), pp.19-21.

4) 김영중, 『복지정책론』, (서울: 형설출판사, 1995), pp.14-27.

적 수준에서의 보다나은 사회적 기능 또는 사회적 관계를 목표로 하여 사회적 서비스 및 인간의 복지를 가능하게 하는 과정이라고 하여 보다 나은 환경을 전제로 하는 넓은 의미의 서비스를 주장하고 있다.⁵⁾

따라서 좁은 의미의 정의는 일반적으로 사회생활의 어려움을 받고 있는 사람들로써 아동복지, 노인복지, 부녀자복지와 같이 요보호 자에 대한 보호, 치료, 재활 등의 대민서비스와 빈민을 도와주는 부문별 사업을 말한다. 넓은 의미의 정의는 인간의 기본욕구인 소득, 교육, 주택 등과 교통, 환경, 문화적·심리적 욕구 등 2차적 욕구, 그리고 빈곤, 실업, 격차 등 불평등 문제, 결혼가정, 빈민가, 환락촌 등 지역문제, 조세, 복지제도의 결함으로 인한 분배문제를 다루는 좁은 의미보다는 넓은 의미의 정의에 가깝고 군 복지도 사회발전의 변화에 따라 사적복지에서 공적복지로 변화되고 있다.

2. 사회복지의 지도이념

사회복지의 지도이념은 사회복지가 추구하는 기본적인 가치가 군 복지정책의 이념에도 동일하게 적용되어야 하므로 군 복지정책에서도 매우 중요한 요소가 되고 있다.

개인주의와 자유주의의 이데올로기가 지배적인 미국에서는 인간의 존엄성, 자기책임주의, 균등한 기회보장, 사회적 책임 등이 복지정책의 지도이념이 되었고, 독일을 비롯한 유럽 국가들은 집단주의에 의한 최저생활의 보장이 지배적인 가치가 되어왔는데 최저생활 보장과 사회적 형평성 유지, 자유의 확대 그리고 생활의 질 향상을 사회복지정책의 지도이념으로 삼아왔다.

가. 최저 생활보장

복지의 관념은 인간으로서의 최저생활을 누릴 수 있도록 하는 것인데,

5) 김홍식, “지방자치 실시에 따른 사회복지 행정체계의 진로에 관한 연구”, (서울: 한국지방행정연구원, 1992), p.14.

이때의 최저생활이란 단순히 국민들의 소득이 최하위 소득층의 생활정도로 목숨만 연명해 가는 정도를 의미한 것이 아니라 육체적, 정신적으로 건강한 상태를 유지하면서 노동력을 재생산 할 수 있는 정도의 생활 상태를 의미한다.

따라서 최저생활을 보장하기 위해서는 고용보장, 최저 임금제도를 통한 소득보장, 의료보험제도 등의 제도적 수단이 마련되어야 하며, 이러한 제도는 선진 국가에서는 대체적으로 잘 정비되어 있지만 개발도상 국가에서는 아직 부분적으로 제도화되어 있거나 혹은 명목적으로 되어 있어 모든 국가는 이 제도를 더욱 발전시켜 나아가기 위해 노력하고 있다.

나. 사회적 형평성 유지

국민들이 사회복지에 만족할 수 있도록 형평성을 유지하면서 실현시킨다는 것은 결코 간단한 일이 아니다. 모든 국민은 인격의 존중과 행복한 생활을 전제로 출발한 평등주의가 제대로 실현되자면 배분의 형평성과 공정성에 입각한 배분을 단순히 실적에 따른 차원을 넘어서 필요에 따른 재원의 확보가 중요하기 때문이다.

이와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 두 가지 적용원칙이 있는데, 먼저 보편적 원칙으로서 사회복지에 전 국민에게 무차별적으로 평등하게 적용되어야 한다는 것이며, 다른 한 가지는 선별적 원칙으로써 각 국민들의 개인적·사회적 필요성의 정도에 따라서 복지혜택이 제공되어야 한다는 원칙이다.⁶⁾

오늘날 국가가 복지사회를 지향하면서 형평성을 강조한 것은 선진 자본주의 국가에서 부의 불평등 현상이 만족할 만큼 해소되지 못하고 있을 뿐만 아니라 개발도상국가의 경제성장 과정에서 빈부격차와 부의 편재현상이 문제가 되고 있기 때문에 국가는 여기에 대처하기 위하여 국가개입에 의한 이해 조정이나 복지증진이 필요하다.

6) 신수식, 『사회보장론』, (서울 : 박영사, 1994), pp.92-94.

다. 자유의 확대

복지정책이 추구하는 가치의 하나로써 복지정책이 자유를 확대하느냐, 축소하느냐에 관한 것으로 이러한 자유의 개념도 적극적 자유와 소극적 자유로 구분하고 있는데⁷⁾ 소극적 자유는 다른 사람의 강제적 의사로 “부터의 자유(freedom from)”를 의미하는 것이며, 적극적 자유는 원하는 것을 행하고 자신의 목표를 성취하기 ”위한 자유(freedom to)”를 뜻한 것이다. 즉 자유를 실제로 존재하는 대안 중에서 선택할 수 있는 힘으로 설명하고 있음을 알 수 있다.

라. 생활의 질

현대 복지사회가 추구하는 궁극적 정책목표는 모든 국민의 행복의 증진에 있고 이것은 곧 생활의 질을 향상시키는 것이다.

생활의 질을 향상시키기 위해서는 행복의 요소와 감정적 충족감이 필요하게 되는데 이것은 건강, 부, 교육, 사회적 지위 등의 개인적 안녕과 인간 상호간의 우정과 애정, 사회적 동질감, 타인에 대한 영향력 등의 대인관계에서 오는 충족감, 자유, 평등, 미적 환경과 자연환경의 조성 및 보존 등의 환경적 요소가 갖추어져야 한다.

과거의 전통적인 복지정책이 사회적 최소한의 보장에 주안점이 있었다면 현대적인 복지정책은 여기서 한 걸음 더 나아가 생활의 물질적 풍요와 심리적 충족감을 기본요소로 하는 생활의 질을 향상시키려는 적극적인 성격을 갖고 있다. 복지정책이 추구하는 이러한 적극적 성격의 가치는 국민전체를 대상으로 하지만, 특히 이러한 노력은 저소득 계층에게 더욱 많은 혜택이 가도록 강조되고 있다. 이와 같은 사회복지의 지도이념은 일반사회에 대비하여 상당히 열악한 환경과 조건, 그리고 혜택을 받고 있는 현역 직업군인과 그 가족, 제대군인에게 적용되고 실현되어야 할 중요한 군 복지의 이념이 된다.

7) 김영중(1995), 전제서, p.40.

3. 복지의 종류

사회 복지제도의 유형을 낱말로 구체적으로 나열한다면 그 수는 무수히 많겠지만, 이들은 일정한 기준에 따라 몇 개의 그룹으로 분류할 수 있다. 가장 널리 쓰이는 분류 기준은 복지자체의 내용과 성격이며, 그 대표적인 예가 국제노동기구(ILO)의 분류이나 본 논문에서는 한국 경영자총협회의 분류기준에 따라 법정 복지제도와 법정의 복지제도로 분류하여 고찰해 보고자 한다.

가. 법정 복지제도

법정복지(Legally Mandated Benefit)제도란 기업에 대하여 법률로서 근로자를 위한 복지후생의 실시를 강제적으로 의무화한 제도를 말하며, 법정 복지제도는 일반적으로 기업이 비용의 전액을 부담하거나 기업과 근로자가 공동으로 부담한다. 그러나 법정 복지후생이란 법정 복지후생의 내용을 이루는 사회보장이 기업체내에서 부담되는 전액을 말하며, 이는 사회보장 제도의 일환으로 실시된다. 이러한 법정 복지제도의 유형으로 의료보험, 산업재해보상보험, 공무원, 군인 및 공립학교교원 연금과 국민복지연금 등이 있다.

나. 법정외의 복지제도

법정외의 복지제도(Voluntary Benefit)란 기업이 임의로 근로자를 위해 복지후생을 추가적으로 실시하는 제도를 말하며 기업의 특성, 현황, 환경 조건 등을 고려 한 것으로 필요에 의하여 실시하기 때문에 종류가 매우 다양하다. 일반적으로 법정외의 복지제도는 한국경제총협회의 분류기준에 따라 다음과 같은 유형으로 나눌 수 있다⁸⁾.

8) 김대모, 『기업복지제도의 실태와 과제』, (서울 : 한국노동연구원, 1990), pp.11-14.

1) 생활지원제도

- 가) 급식제도(사원식당, 급식 등)
- 나) 통근제도
- 다) 구매시설(매점 등)
- 라) 자녀 학자금 지원제도

2) 공제 및 금융지원제도

- 가) 공제 조직운영
- 나) 종업원 지주제
- 다) 재형 저축

3) 문화·체육 및 오락시설

- 가) 문화시설(오락실, 도서관 등)
- 나) 체육 시설(체육관, 운동장 등)

4) 보건·의료시설

- 가) 진료시설(의무실, 진료소 등)
- 나) 보양 시설(보육소, 해변 휴양소 등)
- 다) 건강 증진, 예방 시책(정기검진, 건강 상담 등)

5) 주택지원

- 가) 주택시설(자택, 기숙사 등)
- 나) 주택소유조성(주택 및 택지구입 자금 대부, 주택조합 등)

6) 기타 지원제도

- 가) 종업원 취학 지원
- 나) 근로자 상담실
- 다) 사내 복지기금

이상과 같이 복지제도는 각 조직이 갖는 특수성이나 사회적 환경의 변화 등에 따라 운영 형태가 다르게 된다. 복지제도는 근로자들에게는 ‘생활의 질’향상 효과가 있고, 기업에게는 비용 증대의 원인이 된다. 정기적으로 지불되는 화폐 임금도 본질적으로 동일한 기능을 가진다. 그런데 원래 근로자들은 동일한 가치의 보상이라면 기업 복지보다는 화폐 임금을 더 선호하게 마련이다. 왜냐하면, 화폐 임금을 받을 때 스스로 선택할 수 있는 복지의 범위가 넓어지기 때문에, 기업복지의 확대는 화폐 임금의 인상을 저해하는 요인이 될 수도 있다. 그러므로 복지의 확대와 임금의 인상은 합리적으로 형평에 맞게 연관되어야 할 것이다.

4. 복지의 사회적, 경제적, 정치적 의의와 한계

가. 사회적 의의와 한계

복지 국가는 국민적 최소를 보장해서 소득의 격차를 줄이고 사회 통합적 효과를 거둘 수 있다는 데 그 의의를 둘 수 있다. Marshall은 자본주의 역사에서의 시민권의 발전에 주목하면서, 복지 국가에서의 시민권의 평등은 비록 소득의 격차나 계급체계를 지양하지는 못하나 계급간의 격차는 줄일 수 있다고 주장했다. 즉 시민권의 보편화에 의해 계급대립은 완화되고 시민권의 사회 통합적 효과는 체계적인 계급 갈등과 조화를 이룰 수 있는 것이다.

그러나 장기적 경향으로 볼 때 ‘국민적 최소’의 성취가 계급간의 불평등을 완화시키지는 못했다. 지난 40여년 동안의 소득과 부의 미약한 재분배는 주로 부유한 층에서 부유한 층으로 이루어진 것이다. 또한 복지국가는 혼합경제를 표방하고 있음에도 불구하고 본질적으로는 자본주의적이다. 사적기업이 국민적 부의 원천으로 남아있고, 사적 시장이 여전히 국민적부의 주요한 분배자라 할 수 있다.

나. 경제적 의의와 한계

사회복지에의 투자가 경제성장에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보면 사회복지가 경제성장을 저해한다는 성장 저해론, 경제성장에 기여한다는 성장 기여론, 그리고 경제성장을 저해하는 동시에 기여하기도 해서 이들 상반된 영향이 서로 상쇄되어 결국 영향을 미치지 못하거나 양자 간에는 전혀 관계가 없다는 성장 중립론으로 대별시켜 볼 수 있다.

1) 성장 저해론

사회 복지 지출은 비생산적이고 낭비적이므로 경제성장을 저해한다는 주장이다. 대부분의 사회복지제도는 재분배적 성격을 띠게 되는데 기업가에게 이러한 재분배정책은 조세부담을 증가시켜 수익률을 떨어뜨리게 되고 낮은 수익률은 투자수준을 낮추어 경제가 성장하지 못하게 하며 실업을 증가시켜 결국 사회복지제도의 실시를 위한 조세 원천을 손상시키게 된다. 따라서 정부는 재정적자를 겪게 되는데 이는 자본시장에서의 이자율 상승을 가져와 생산적 투자를 원하는 민간이 자본시장에서 투자를 위한 용자를 얻는데 제한을 주게 된다.

결국 형평을 위한 어떠한 시도도 경제성장을 희생시키지 않을 수 없다는 것이다. 조지와 윌딩은 사회정책이 경제성장을 저해한다는 근거로서 탈산업화, 파업에 대한 국가보조, 투자저해, 근로의욕 감소 등을 들고 있다.

첫째 탈산업화란 노동과 자본처럼 부를 창조하는 자원을 제조부문과 같은 시장 지향적 분야에서의 생산성과 자본축적을 저하시키게 된다. 둘째로 파업 중인 근로자에 대한 사회복지 급여의 지급은 파업의 국가보조금 역할을 함으로써 파업을 부추기고 장기화시키게 되며 과도한 임금인상을 요구함으로써 산업생산을 마비시키고 경제력을 저하시켜 경제성장을 해치게 된다. 셋째로 사회복지의 투자동기를 저하시킨다. 사회복지 서비스 재원을 마련하기 위한 누진적 조세제도는 세자의 가처분소득을 감소시키는 소득효과를 가져오게 된다. 따라서 사적 투자를 위한 자본 축적의 중요한 재원이 되는 개인저축과 이윤창출 의욕을 감소시킴으로써 경제 성장을 저해하

게 된다. 넷째로 사회복지의 급속한 증가는 근로의욕을 저해한다. 사회복지의 혜택이 많은 사람에게 관대하게 베풀어지면 노동에 대한 동기 유발이 어렵게 된다. 근로의욕의 저하는 대규모 자발적 실업의 발생과 노동 생산성의 저하를 가져와 경제 성장을 해치게 된다.

2) 성장 기여론

미르달은 사회적 서비스가 생산성을 향상시키고 국민의 이동성을 장려하고 소비를 유지시켜주는 잠재력이 있다는 것을 오늘날 자본주의 국가들이 인정하고 있다고 본다.

사회적 서비스의 제공으로 노동력의 질이 향상되어 생산성이 향상될 수 있는데 특히 교육 및 의료서비스의 경우 그러한 효과가 두드러지며, 지역 개발정책을 경제적으로 침체된 지역으로 기업이 이동하도록 유인하며, 노동력 이동정책은 일이 있는 곳으로 노동력이 이동하도록 유인하고 있다. 그리고 사회적 서비스는 병약자, 실업자, 노후에 은퇴한 사람들에게 현금을 지급함으로써 소비기회를 부여하고 수요를 증대시켜 주는데 도움이 되고 있다고 주장한다.

특히 미르달은 스웨덴과 같이 수출의존도가 높은 개방형 소국경제에서는 인간자본에 대한 집중투자로 얻어지는 양질의 노동력이 국제경쟁력에 필수적이라고 보고, 이를 위해서는 과감한 복지투자가 필요함을 역설했다. 이와 관련하여 퍼니스와 톨튼은 공공선을 위해 능력을 활용 할 수 없는 낙후 집단의 존재는 사회정의뿐만 아니라 경제적 효율성마저 해친다고 주장한다.

즉 불평등은 인적 자원을 낭비시킨다는 것이다. 영국의 비버리지와 케인즈도 같은 견해를 제시하고 있다. 그들은 경제적 불황기에 사회보장급여의 지급 등 이전지출을 확대함으로써 재화와 서비스에 대한 구매력을 유지시켜 준다고 보고 있다.

복지제도는 자본주의에 대한 위협요인이 되는 것이 아니라 오히려 자본주의를 유지하고 보완시켜주며, 복지서비스는 경제성장에 도움이 될 뿐 아니라 자본주의 체제의 위협요소를 해소하여 자본주의 체제를 국민들이 받

아들일 수 있게 해준다고 보고, 따라서 자본주의 국가들이 1950년대와 1960년대에 복지국가를 추구한 것은 당연한 것이라는 주장을 펴고 있다.

또한 세계경제 전문가들도 광범위한 통계분석을 통해 ‘경제성장이 결국 분배정의를 실현한다는 것은 낭설이며, 오히려 분배정의를 왜곡될수록 성장을 해친다.’고 주장하여 관심을 끌고 있다. 시사 경제지(이코노미스트)는 최근 세계은행의 클라우스 다이닝거와 린 스콰이어 두 연구원의 보고서를 인용하여 세계 각 국은 60~90년간의 경제성장 과정에서 소득분배의 불평등을 전혀 개선하지 못했다고 전했다. 특히 10년을 기준으로 1인당 GDP가 증가한 88개국을 분석한 결과 45개국은 불평등이 완화되었고 43개국은 오히려 심화된 것으로 나타나 분배와 성장간의 상관관계를 찾을 수 없었다는 것이다.

그 이유는 분배왜곡이 저소득층의 교육기회를 박탈하여 성장잠재력을 약화시키고, 사회혼란을 심화시키기 때문이라고 분석했다.

3) 성장 중립론

사회 복지는 경제성장을 촉진하는 긍정적 영향과 경제성장을 저해하는 부정적 영향을 동시에 가지고 있다. 서로 상반된 이들 영향은 서로 상쇄되어 경제 성장에는 별 다른 영향을 미치지 못하고 있다는 상쇄론과 사회복지의 경제성장의 요인이 되는 자본축적, 기술진보, 천연자원 의존도, 경제제도, 정부정책, 국민의 개발의지, 사회문화 등과는 전혀 관련이 없는 별개의 영역이라는 무관론으로 구분될 수 있다.

카메론은 신자유주의자들이 주장하는 바와 같이 좌파정당의 지배와 지출의 상호간에 연관성이 있음을 발견했다. 하지만 그는 동시에 신자유주의자들의 견해와는 달리 좌파의 지배와 경제성장률의 저하와는 단지 약한 관련이 있음을 발견했다.

월렌스키는 카메론과 유사한 결론에 이르렀다. 경제적 성과를 측정하는 주요 측정지표 중 어느 것을 기준으로 해도 지출 수준이 높은 조합주의적 민주주의 국가들은 2차 대전의 종전 이래로 복지 후진국들과 같거나 보다 나은 성과를 보이고 있다.

즉 독일, 네덜란드, 오스트리아, 노르웨이, 벨기에와 같이 복지지출과 조세수준이 높은 국가들이 미국, 캐나다, 오스트레일리아, 뉴질랜드, 영국과 같이 지출수준이 낮고 조합주의적 경향이 약한 국가들보다 1950~1974년 동안 경제 성장률이 높았다는 것이다.

이처럼 사회 복지에의 투자가 생산적인가 소모적인가에 관한 논의는 학자와 관점에 따라 차이가 있으므로 일률적으로 말할 수는 없을 것이나, 사회복지정책은 자본주의체제의 문제점을 해소하고 이를 유지, 발전시켜 나가는데 필수적이라는 점에는 대체로 의견의 일치를 보이고 있으며, 따라서 오늘날 거의 모든 자본주의 국가에서 사회복지정책을 추진하고 있는 것이다.

다. 정치적 의의와 한계

복지국가는 사회복지에 필요한 예산을 확보해야 하는 점에서 정치 체제에 부담을 주었지만 그것은 여러 경로에 의해 정치안정에 기여했다. 그것은 잠재적인 분열적 쟁점들을 완화시킴으로써, 사회문제에 대한 개별적 접근을 채택함으로써, 특정한 가치와 행동의 유형을 강화시킴으로써, 계급갈등을 덜 위협적인 집단갈등으로 대체하도록 기여함으로써 가능했던 것이다.

그러나 복지국가는 여전히 자본주의적 생산 체계를 토대로 가능하기 때문에 자본주의적 시장의 일반적 조건에 크게 좌우된다. 사회내의 가장 약한 자들의 생활보장을 해주어야 할 최소한의 복지 국가적 기능이 절실히 요구 되는 경제적 위기의 시기에 복지국가는 특히 정치적 압박을 받는다. 복지 국가가 자본주의적 생산관계와 시장원칙에 대한 근본적 질문을 던지지 않는 한, 복지국가는 위와 같은 상황이 재발할 가능성과 분배를 둘러싸고 계급들 간에 첨예하게 대립할 가능성을 배제할 수 없다.

제 2 절 우리나라의 보훈제도

1. 보훈제도 발전과정

우리의 보훈제도는 광복 후 미군정을 거쳐 정부수립 이후 한국전쟁 발발전인 1950년 4월 14일 군사원호법과 한국전쟁 중인 4월 12일 경찰원호법이 제정되면서 마련되었다. 그러나 당시의 원호제도는 연금지급 없이 생계부조(의료부조, 재산부조, 생업부조, 결혼부조 등), 직업보호, 수용보호 등을 실시하다가 1952년 9월 전몰군경유족과 상이군경연금법을 제정하였다.

이 시기에는 전후 복구사업 등으로 국가재정이 미약하여 보상금 급여사업 자체가 단순하고 연금액도 미미하여 사실상 생활에 도움이 되지 못한 실정으로 상이군경과 전몰군경 유족들이 거리로 나와 구걸하거나 물품을 강매하는 등 심각한 사회문제를 야기하기도 하였다.

따라서 1960년대에 들어서면서 이를 전담하는 기구로서 1961년 8월 군사원호청을 설치하고 취업가능자에게는 취업을, 자영사업 희망자에게는 정착대부를 중점 지원하는 한편, 연금 일변도의 보상금 급여제도에서 탈피하여 중상자에게는 연금 이외에 생계보조수당을 지급하여 구조적으로 생활이 곤란한 가구의 생활안정에 많은 기여를 하였다. 그리고 일제 강점기에 조국광복을 위하여 신명을 바치신 순군선열과 애국지사, 민주주의를 위하여 불의에 항거한 4. 19 혁명 희생자에 대하여도 62년 4월 국가유공자 특별 원호법을 제정하여 연금을 지급함으로써 국가보훈 연금제도의 기틀을 다져나갔다.

그러나 당시의 국가재정규모의 한계와 경제개발 부문에의 우선 투자에 밀려 충분한 보상이 실시되지 못하였고, 미취업자를 비롯한 전체 보훈대상자에 대한 지원은 여전히 미흡했기 때문에 일부 대상자들은 극심한 생활고에 시달렸다.

1970년대의 원호정책은 저소득자의 자립안정에 중점을 두고 원호의 각종시책을 강구하여 자립의욕을 고취하였고, 보상금 수준도 최소한도의 기

본적 가계비 수준을 유지하기 위하여 노력한 결과 상이자 의료수당 및 저소득자 구호수당 등을 신설하였으며, 1976년에는 보상금 급여사업의 예산 증가율이 50%를 상회하기도 하였다.

1984년 8월에는 국가유공자예우 등에 관한 법률을 제정하여 원호라는 명칭을 보훈과 예우로 전환하고 호칭도 원호대상자에서 국가유공자로 바뀌게 되었으며, 국가유공자로서 예우 받고 존경받는 풍토를 조성하고자 국가유공자의 영예로운 생활을 유지, 보장하기 위한 각종 시책을 추진하게 되었다. 또한 1993년에는 고엽제 후유증환자 지원 등에 관한 법률이 제정되었으며, 1994년에는 독립유공자 예우 등에 관한 법률을 제정하여 독립유공자들을 위한 별도 입법을 하였다.⁹⁾

2. 적용대상

국가보훈대상자는 크게 독립유공자와 그 유족, 국가유공자와 그 유족, 준용대상자인 반공귀순상이자, 제대군인으로 대별할 수 있다.

가. 독립유공자 및 그 유족

독립유공자는 순국선열과 애국지사로 구분되며, 모두 “독립유공자 예우에 관한 법률”의 적용을 받는다. 여기서 순국선열은 국권침탈(1895년) 전후부터 1945년 8월 14일까지 국내외에서 국권침탈을 반대하거나 독립운동을 하기 위하여 항거하다가 그 항거로 인하여 순국한 자로서 그 공로로 건국훈장을 받은 자를 말하며, 애국지사는 순국하지 않은 자로서 건국훈장을 받은 자를 말한다.

나. 국가유공자 및 그 유족

1) 전몰군경 및 전상군경

9) 국가보훈처, 『보훈 30년사』, (서울 : 국가보훈처, 1992), pp.112-119.

군인 또는 경찰공무원으로서 전투나 이에 준하는 직무수행 중 사망한 자를 전몰군경, 상이를 입고 전역 또는 퇴직하여 상이정도가 국가보훈처장이 실시하는 신체검사에서 일정 상이등급에 해당하는 것으로 판정된 자를 전상군경이라 한다.

2) 순직군경, 공상군경

군인 또는 경찰공무원으로서 교육훈련이나 직무수행 중 사망한 자를 순직군경, 상이를 입고 전역 또는 퇴직한 자로 신체장애가 일정 상이등급 이상인 공상군경이라 한다.

3) 순직공무원, 공상공무원

공무로 인하여 사망한 자를 순직공무원, 상이를 입어 신체적 장애가 일정 상이등급 이상인 자를 공상공무원이라 한다.

4) 4.19혁명 사망 및 상이자

4.19를 전후한 혁명에 참가하여 사망한 자. 상이를 입어 신체적 장애가 일정 상이등급 이상인 상이자로 구분한다.

5) 6.25참전 재일 의용군

대한민국 국민으로서 일본국에 거주하던 자로서 1950. 6. 25부터 1953. 7. 27까지의 사이에 국군 또는 국제연합군에 지원 입대하여 전쟁에 참전하고 제대한 자를 말한다. 단, 과면 또는 형의 선고를 받고 제대된 자는 제외된다.

6) 국가사회발전 특별 공로자·상이자·순직자

국가사회발전에 현저한 공이 있는 자로서 국무회의에서 의결한 공로자, 그 공로와 관련하여 상이를 입어 신체적 장애가 일정 상이등급 이상인 상이자, 사망한 순직자로 구분한다.

7) 무공, 보국수훈자 : 무공훈장 또는 보국훈장을 받은 자를 말한다.

다. 지원대상자

군인, 경찰, 공무원 또는 다른 법률에서 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률에 의한 보상을 받도록 규정된 자로서 대통령령이 정하는 순직, 공상기준에 준하는 사유로 사망하거나 상이를 입은 자를 말한다.

라. 준용대상자(반공귀순 상이자)와 제대군인

반공귀순 상이자는 북한의 군인 또는 군무원으로서 1950년 6월 25일부터 1953년 7월 23일까지의 사이에 국군 또는 국제연합군에 포로가 된 자 중 보훈심사위원회에서 반공귀순상이자로 의결된 자를 말한다. 제대군인의 범주에는 의무복무자, 10년 이상 장기복무자, 20년 이상 장기복무 전역하사관, 창군 및 참전자, 기준 미달 경상이자가 있다¹⁰⁾.

이상의 보훈대상자들에 대한 현황은 [표 2-1]와 같으며, 전몰군경과 상이군인이 압도적 다수를 차지하고 있음을 알 수 있다.

[표 2-1] 보훈대상자별 현황

구 분		계	본 인	유 족
합 계		315,041,281	167,336	147,705
독립 및 국가유공자	소 계	213,723	113,344	100,379
	표 창 수 여 자	6,351	218	6,313
	전몰군경·전공상군경	200,063	98,953	101,110
	무공·보국수훈자	85,132	56,565	18,557
	재일학도의용군인	300	85	215
	4.19혁명희생자	563	398	165
	순직·공상공무원	14,938	4,926	10,012
5·18 민주화 유공	사망/행불자, 부상자	4,040	3,510	530
특수임무 수행자	소 계	2,352	2,072	280
	사망·행불자, 부상자	0	0	0
	공 로 자	2,352	2,072	280

* 출처 : 국가보훈처 홈페이지 (<http://www.mpva.go.kr>, 검색일 : 2008. 8. 30)

10) 정병오·이선우, 『남북한 보훈제도의 비교연구』, (수원 : 보훈교육연구원, 1995), pp.70-71.

이러한 대상자 범주는 호주가 참전군인, 상이군인 및 전사자, 전쟁포로 귀환자로, 프랑스가 상이군인 및 전사자, 레지스탕스 의용군, 전쟁포로, 전쟁시 민간인 희생자, 테러리즘 피해자로 구분하고, 일본은 참전 상이자와 상이자와, 전쟁시 민간인 희생자로 단순한 점을 감안할 때 우리는 매우 복잡한 구조를 가지고 있다 하겠다.¹¹⁾

또한 이러한 대상자들을 활동내용에 따라 구분하면 첫째, 순국선열과 애국지사는 「국권회복(항일독립운동) 과정에서 공헌·희생된 자」로 둘째, 전몰·순직군경, 전상·공상군경, 재일학도의용군, 무공보국수훈자는 「국권수호와 국토방위를 위하여 공헌·희생된 자」로 셋째, 4.19혁명 관련자, 순직·공상공무원, 국가사회발전 관련자는 「기타 국가사회발전을 위해 공헌·희생된 자」로 분류할 수 있을 것이다. 여기서 무공·보국수훈자, 순직·공상공무원, 국가사회발전특별공로자 등은 보상금은 지급되지 않는다.

3. 보상 내용¹²⁾

가. 보상금

보상금은 기본연금, 부가연금, 생활조정수당, 간호수당 및 사망일시금으로 구분되며, 이 밖에도 군인연금법에 의한 사망보상금과 전투경찰대설치법에 의한 사상급여금이 있다. 보상금은 국가유공자의 공헌과 희생에 대하여 국가가 국가유공자 및 그 유족 또는 가족에게 지급하는 금전적 급부로서 이를 통하여 생활안정과 영예로운 생활을 통해 국민으로부터 존경과 예우를 받을 수 있도록 하는 보훈제도의 핵심적 내용이라고 할 수 있다.

나. 취업보호

취업보호는 국가예산에 의하여 추진되는 것이 아닌, 즉 비예산 사업으로

11) 김은정·김재신, “국가보훈대상자 명칭·범위 및 보상의 우선순위 판단”, 국가보훈처 연구용역보고, 1998, p.25.

12) 정병오·이선우, 『통일을 대비한 보훈정책 방향』, (수원시: 보훈교육연구원, 1997), pp.59-67.

써 국가유공자, 기업체 그리고 보훈공무원 간의 협조와 노력으로 추진되고 있는 사업이다. 취업보호대상은 국가유공자와 유가족, 질병 또는 심신장애나 고령 등으로 취업이 어려운 독립유공자의 유족 중 호주상속자인 손자녀의 자녀, 사망한 국가유공자의 자매 등이다. 또한 10년 이상 장기복무 제대군인 및 고엽제후유의증환자 및 그 유가족도 이에 해당된다.

다. 교육보호

교육보호제도는 국가유공자와 그 유족 등이 건전한 사회인으로 자립할 수 있도록 하기 위하여 교육법에 의한 교육기관 등에서 필요한 교육을 받을 수 있게 하는 것을 목적으로 하고 있다. 교육보호의 내용은 공납금 면제, 학자금지급, 사립대 공납금 국고보조, 보훈장학금 지급 등이 있으며, 장기복무전역 부사관 자녀 중·고 수업료 보조 등이 있다. 교육보호대상자는 국가유공자 본인, 자녀, 순직·전몰자의 배우자 등이다.

라. 의료보호

의료보호 사업의 내용으로는 보훈병원 국비가료, 위탁가료, 응급가료와 보철구 지급, 의료보장증 발급 등을 들 수 있다. 의료보호는 애국지사, 상이군경, 공상공무원, 반공포로상이자 등이 그 대상이며, 대상자 중 95%가 상이군경이다.

마. 생업지원

생업지원은 장기저리자금을 지원하여 자립자활을 촉진하고 생활안정을 도모하며, 주택지원은 무주택자의 주거안정을 위하여 주택자금의 지원과 주택의 특별공급으로 주거편의를 도모하는데 그 목적이 있다. 국가유공자와 유족 등과 제대군인에게는 생업지원으로 농토구입, 사업, 생활안정 대부분을 공히 지원하고 있으며 주택지원사업으로 주택구입과 임차대부를 지원하고 있다.

바. 민족정기 선양

우리의 민족과 국가를 위해 개인을 희생한 국가유공자의 희생과 공훈을 선양하는 사업은 독립 운동사를 통한 민족정기선양사업과 각종 보훈행사의 추진 및 지원으로 나누어진다. 여기서 민족정기선양사업은 독립유공자 발굴 및 포상, 독립운동 관련문헌의 발간 및 보급, 국내외 독립운동관련 사료수집, 이달의 독립운동가 선정 재조명, 해외 독립유공자 후손 초청 및 정착지원, 독립운동관련학술회의 개최, 독립기념 및 선열 추모행사 지원, 국내외 독립운동 사적지순방, 독립운동관련 개인별 기념 사업회 등 비영리 법인의 관리, 순국선열 유해봉환 및 묘소단장 등 다양한 사업이 이루어지고 있다.

이 민족정기 선양사업이 중시되고 있는 이유는 정책의 상징성을 중시하기 때문일 것이다. 그러나 아직도 보훈정책이 상징적 기능을 하고 있다고 보기에는 미흡한 점이 많다. 1994. 6월 한국갤럽의 안보 및 보훈에 관한 의식조사¹³⁾가 이를 뒷받침하고 있다. 이에 따르면 응답자의 60.8%가 보훈가족에 대한 감사와 존경을 표하고 있어 외견상 긍정적인 평가가 가능하지만 핵심적인 질문이라 할 수 있는 존경심에 대하여는 14%밖에 되지 않았으며, 오히려 측은하게 생각하거나 두렵게 생각하고 있는 비율도 22.7%나 되었다. 또한 보훈정책에 있어 생활수준 향상(28%)보다도 국가유공자가 예우받는 사회풍토 조성(32.9%)을 들고 있는 것은 이를 반증하고 있다.

사. 제대군인 지원

제대군인 지원업무는 제대군인에 대한 다각적인 사회정착 지원으로 생활안정을 도모하고 현역군인의 사기진작 및 우수인력의 군 유치에 기여하며, 한국전쟁 및 월남전의 역사적 조명을 통한 국민의 애국심을 함양하는 업무이다. 관계법령에 의한 행정대상인 제대군인을 구분하면 의무복무자, 10년 이상 장기복무자, 20년 이상 장기복무 전역부사관, 창군 및 참전자,

13) 정부 간행물제작소, 『국정여론』, (서울 : 정부 간행물제작소, 1994), pp.6-24.

경상이자 등으로 나눌 수 있다. 제대군인의 사회정착을 지원하기 위한 정책으로는 대부지원, 취업보호, 교육보호, 의료보호 등과 참전군인의 명예선양사업이 있다.

그러나 장기간 사회로부터 격리되어 있고 산업구조의 고도화 등으로 인하여 전역 후 사회적응이 더욱 어려워지고 있는 현실을 감안할 때 제대군인에 대한 지원정책은 조직 면이나 예산배분 면에서 미흡한 수준에 있다 할 것이다.

아. 기타 지원

애국지사과 상이군경 등 국가유공자 본인에게는 국·공영 수송시설 이용, 민영시설 무임 또는 할인이용, 고궁 및 공원 등의 이용, 병역법상 특혜, TV 수신료 면제 및 시내통화료 감면제도가 있다. 또한 무의탁 유자녀 및 무의탁 노령 본인 및 배우자 등을 위한 양육·양로보호가 있으며 국가유공자가 사망하면 영구용 태극기를 지원하고 대상과 상이정도에 따라 국립묘지에 안정하도록 함으로써 사후의 예우정책을 시행하고 있다.

제 3 절 군 복지제도의 목적과 발전과정

1. 군 복지의 정의와 목적

2002년 발간된 ‘국방종합복지정책’에서는 군복지란 “현역군인 및 군무원 등에 대한 사기양양을 통해 전투력 향상을 도모하고, 우수인력의 확보 및 유지를 위해 군 조직 구성원과 그 가족 및 일정한 자격을 갖춘 제대군인에게 정신적, 물질적 욕구를 충족할 수 있도록 하는 제 급부, 시설 및 활동의 총체이다.”¹⁴⁾라고 정의하고 있고, 군 복지의 목적이란 “군인과 그 가족의 신체적, 정신적, 사회적, 안녕의 유지 및 증진을 도모하여 군 전투력 유지에 필요한 적질의 인력 확보 및 유지를 위한 제도”라고 정의하고 있다.¹⁵⁾

14) 국방부, 『국방종합복지정책』, (서울:국방부, 2002), p.11.

2. 군 복지의 범주

군 복지의 범주는 [표 2-2]와 같이 경제적 복지욕구와 정신적 복지욕구로 구분되며 이를 다시 매슬로우(A. H. Maslow)가 분류한 인간의 5단계 욕구 형태에 접목시킬 수 있다.

동기부여는 인간의 행동을 유발시키고 그 행동을 유지시키며, 나아가 그 행동을 목표 지향적인 방향으로 유도해 가는 과정이라고 정의할 수 있다. 매슬로우는 동기부여를 개인으로 하여금 어떤 종류의 행동을 하게하고, 내적인 동기를 가지게 하는 상태라고 보면서 인간은 태어나서 죽을 때까지 목표를 추구해 나가되 목표를 달성하기 위하여 인간내부에서 끊임없는 충동(drive)이 일어나는데 이것이 동기화하여 일정한 형태의 행동을 유발시키게 된다고 보았다. 또한 그 충동의 근원인 욕구를 생리적 요구, 안전욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자기실현 욕구의 다섯 단계로 보면서 계단과 같은 구조로 된 인간의 욕구는 하위의 욕구에서 보다 상위의 욕구로 그 욕구단계가 상승하게 된다고 보았다.¹⁵⁾

[표 2-2] 군복지의 범주별 욕구 단계

복지범주	욕구단계	군 복지요소
경제적 욕구	생리적 욕구	임금(급여), 노동(근무)조건, 주택마련, 구매, 진료, 보건, 통근(의식주, 휴식)
	안전 욕구	의료보험, 군인보험, 군인연금, 재산형성, 공제, 금융, 공공위생(고용안정, 재해대비, 노후 생활대책)
정신적 욕구	사회적 욕구	문화교양, 체육, 오락활동, 취미, 씨름활동, 친목도모, 동료관계 개선, 집단소속감
	존경의 욕구	인사고과, 근무평정, 정책결정에의 참여 (능력을 인정받고 자신감을 고취)
	자기실현 욕구	교육훈련, 경력관리, 창안제도 등, 취미분야, 기술 증진, 도서관(잠재능력의 개발과 창의성 발휘)

* 출처 : 육군본부, 『육군 종합복지정책방향』, (대전 : 육군본부, 2005), p.17

15) 정선구, “직업군인 복지 증진 방안 연구”, 국방대학교 석사학위논문, 1989, p.109.

16) 오세덕·여운환, 『현대행정관리론』, (서울 : 동림사, 2000), pp.217-223.

군 복지를 욕구 충족의 상태로 볼 때 복지의 범주를 인간의 욕구 단계에 적용시킬 수 있는데, 현재 한국군의 복지제도는 주로 경제적 욕구 중심의 제도가 중점적으로 다루어져 왔으나 외국군의 경우는 매슬로우(Maslow)의 욕구 단계설에 따라 차원이 높은 복지를 실현하기 위한 제도를 개발해 나가고 있다.¹⁷⁾

군대는 군 조직의 특성상 노사협의 및 쟁의가 불가능하므로 군 복지는 시혜적 복지로서 사회와 비교 시 매우 뒤떨어진 실정이다. 이에 국방부는 현대 사회의 문화여건에 대한 여가 욕구의 상승에 따라 상대적으로 벌어지는 군인들의 문화적 소외감을 해소하고 소속감을 고취시키기 위하여 사회적 욕구에 따른 복지제도를 확대하고 있는 추세이다.

3. 군 복지의 발전

국군 창설이후 한국군은 골격을 채 갖추기도 전에 6.25라는 한국전쟁을 치루어 내고, 현재까지 남북분단의 대립상황에서 국가의 안보를 책임져야 하는 그 어느 때보다도 어려운 상황에서 국가방위 임무를 수행해 오고 있다.

그러나 국력 신장에 따른 국민복지는 날로 향상되었으나 군 복지는 남북 분단의 특수성에 의한 전력 증강 우선 정책에 밀려 뒤쳐져 있는 실정이다.

국방부는 군의 복지수준이 국민복지 수준에 크게 미흡하여 1992년부터 군에서도 전투력 발전차원에서 군 복지향상을 위해 지대한 관심을 촉구하기 시작했으며, 1994년 국방업무 보고(1994. 1. 20)시 군의 사기 증진 요소를 발굴, 그 대책을 수립하도록 지시한바 있다. 1996년부터는 육군본부에서 강력 추진하겠다고 발표한 군인의 ‘삶의 질’(Quality of Life)향상이라는 슬로건을 내걸고 군인의 복지향상에 최선의 노력을 기울이고 있다. 군의 보수 및 복지체계의 발전과정을 시대별로 구분하여 보면 다음과 같다.¹⁸⁾

17) 강제호, “직업군인의 복지향상 방안에 관한 연구”, 국방대학교 석사학위논문, 1992, p.34.

18) 김남진, 『사회정책학 강론』, (서울 : 서울대학교출판부, 1998), pp.343-346.

가. 창군 및 전란기(창군 ~ 1950년대)

국군이 창설된 이후 1950년대에는 전쟁의 피해가 복구되기 이전으로 대다수의 국민이 생계를 꾸려 나가는데 급급한 수준에다 국토가 남북으로 양분됨에 따라 민족 분단의 비극이 시작되었지만 최초로 근대적 민주국가인 한반도에 수립되었던 역사적 시기이다. 그러나 전후의 어려움으로 전 국민이 생계유지에 급급했던 때이기에 전쟁후의 전상자, 전역자에 대한 사회보장책이 전무하였고 복지제도라는 용어 자체가 없는 실정이었다. 보수체제 면에서는 계급별로 단일 정액제를 실시하였으며 군인에게 미군의 전쟁식량을 배급하여 급박한 생계를 보조하고, 군인의 보수도 백미 등 현물로 지급하는 수준(소령 봉급-백미 1가마)이었으므로 현대적 의미의 체계화된 복지제도는 전무하였던 시기였다.

나. 태동기(1960년대)

5.16 군사혁명으로부터 유신체제가 이루어진 제 3공화국(1962~71년)의 기간은 산업기반이 재정비되기 이전 상황이라 국민소득 1인당 87달러로 빈곤상태가 악순환 되는 시기여서 행정이나 제도 면에서 군이 사회를 앞서 나갔으며, 복지 역시 사회에 비해 비교적 앞서 나갔다. 이 시기에는 많은 군부의 장군들이 정치에 참여하였고 과감하고 계획적인 정책의 수립 및 집행에 많은 도움을 주어 군복지가 비로소 정책의 모습을 갖추게 되었다. 군사원호보상법¹⁹⁾(1961.7.5 법제1758호), 군인사법(1962.6), 군인보험법(1962.3.21 법 제1036호), 국가 유공자 및 특별원호법(1962.4.16 법 제1053호), 군인연금법(1963.1.28 법 제126호)이 각기 제정되면서 군의 복지 대책이 입법화되고 급여도 사회에 비하여 현실화됨으로써 직업군인제도가 정착하게 되었고, 사회와 비교할 시 군의 복지수준이 우위를 유지함으로써 우수인력이 군에 많이 유입된 시기였다.

19) 『군사원호 보상법』이란 제대군인, 상이군경, 전몰군경의 유가족을 대상으로 보호 및 보상에 관한 기본사항을 규정한 법률이다.

다. 성장기

1970년대에는 국가 경제가 거둑 성장하여 후진국 대열을 벗어나 신흥공업국의 위치를 확보하게 된 시기로서, 군에서도 여러 가지 복지제도가 실시된 성장기였다. 보수제도로는 상여금, 조정수당, 정근수당을 도입하였으며, 군 매점 운영으로 자체 복지사업을 증진할 수 있게 되는 등 군의 복지혜택이 확대된 반면 사회도 경제성장에 힘입어 민간기업 부문에서의 복지역시 상당한 수준으로 향상되어 군과 사회의 복지수준이 대등한 시기였다.

중·고등학생 자녀의 학비면제와 가족에 대한 의료보험제도 도입, 면세품구매 등이 이루어졌으며, 장병 휴양소를 건립하기 시작함으로써 군인들의 여가예까지 관심을 돌릴 수 있었다.

라. 발전기(1980년대~현재)

1980년대에 들어서면서부터 이룩한 비약적인 국가 경제의 발전이 국민 전체의 생활수준을 크게 향상시켰으나, 1980년대 초에 불어 닥친 2차 석유파동으로 우리 경제가 큰 시련을 맞았다. 그러나 온 국민이 위기를 슬기롭게 극복하고 선진국으로 도약해 나가는 시기였다.

이 시기는 군 관사건립 5개년 계획, 내집 마련 5개년 계획 등 복지정책이 부분적으로 중·장기 계획에 의해 추진되어 체계적인 정책추진의 모습을 갖추게 되었으며, 1984년 2월 1일 군인 공제회 법을 제정, 공포하여 유일한 군의 복지기관인 군인공제회를 설립하여 군인의 복지후생 사업을 하게 되었으며, 장기근속수당을 비롯한 각종 수당의 신설 등 복지 자체적인 내용에서 많은 발전을 가져왔다. 그러나 국민복지연금, 전 국민 의료보장, 최저임금제 등 정부의 복지국가 구현을 위한 의지와 사회의 급속한 경제발전으로 군의 복지수준이 점차 사회에 비하여 뒤지게 되었다. 따라서 1991년 4월 1일부로 국방부에 인사국 복지과의 기능을 확대하여 복지 보건국을 창설하고, 1992년 9월에 창군 이래 최대의 국가종합복지정책을 수립, 책자화하여 발간 배포함으로써 군 직업성 유지를 위한 대책을 강구하

도록 하고, 자조적인 복지 수행능력을 강화하는 가운데 전력증강 차원에서 군 복지정책을 추진할 수 있는 기초를 마련하고, 일관성 있고 체계적인 국가복지정책을 추진하는 일대 전기를 마련하게 되었다.

그러나 이 시기의 군 조직에 대한 관심이 탈냉전 시대를 맞이하여 점차 저하되었으며, 사회의 복지정책은 모든 정책분야에서 최우선시 되었으나 군 복지는 조직특성상 전투력 우선 정책으로 복지는 크게 향상되지 못하였다.

한편 각 군의 복지업무는 단위부대별 매점으로부터 출발하여 운영되다가 1981년 3월 2일에 육군복지근무지원단이 설치되어 복지사업을 운영하여 왔고 군 복지 기금의 합법적인 사용근거를 위해 1996년 7월 1일자로부터 군인복지기금법이 시행되어 군 복지 발전의 초석을 다지게 되었다.²⁰⁾ 복지국가의 구현을 위해 정부에서는 전 국민을 대상으로 국민복지연금, 국민의료보험, 최저임금제 등을 실시하여 사회 전반적인 복지수준의 향상을 위한 노력이 경주되었으며, 특히 기업근로자들은 자신들의 권익을 적극적인 자세로 요구함으로써 생활수준의 향상을 가속화시키게 되었다.

반면에 군은 근무조건과 근무지역의 특성상 취약한 시설 및 제반여건을 극복하지 못한 채 복지욕구의 대부분이 충족되기 어려운 지경에 놓이게 되었으며 상대적인 빈곤감은 계속 그 격차를 심화시키는 상황이 이르게 되었다.

이와 같이 1980년대 이후 현재까지 군 복지가 상대적으로 급격히 저하되고, 사회 일반기업의 수준과 현저한 차이를 보이다가 최근에 들어서야 군 복지 수준의 향상을 위하여 다양한 방법을 모색하여 정책에 반영되도록 적극 추진하고 있으나, 앞으로의 경제발전 추세, 국민 생활의 질과 복지수준의 향상 등 사회 변화여건을 살펴 볼 때 의지를 가진 군 복지에 대한 획기적인 대책이 시급하다. 이 시기에 사회의 생활환경이 크게 개선되었으며, 특히 획기적인 전환점을 맞은 기업부분의 보수 및 복지제도는 군 복지와 비교하여 볼 때 상당한 수준으로 앞서가게 되었다.

20) 정선구(1989), 전개논문, pp.42-45.

제 4 절 군복지의 특수성

1. 군 조직의 특성

군대조직은 전투를 수행하는 주체로서 인류역사와 더불어 항상 존재해 온 인간사회에서 가장 오래된 조직 가운데 하나이다.²¹⁾ 전문적인 직업집단으로서 군대는 국가의 보위와 존립에 필수적인 조직으로서 국가 발전의 핵심적인 요소이며, 본질적으로는 무장력을 잘 관리하여 국가의 어떠한 위기에도 대처할 수 있는 능력을 갖추어야 한다. 따라서 강력한 무기 장비와 전투수행을 위한 유·무형 전력이 국가의 존립과 보위를 위해 사용되도록 군인 각 개인의 전문능력, 충성심과 사기, 건전한 군 직업관 등이 강조되고 있다. 전쟁을 억제하고 유사시 승리를 쟁취해야 하는 군의 직업적 속성은 필승의 전투의지와 사기를 요구하고 평시에 만반의 준비태세를 갖추어야 한다. 첨단무기와 대량살상 위협의 현대전 양상은 국가 사활이 걸린 속전속결의 총력전 형태로 수행될 것이므로, 군은 강력한 구조와 전문 인력의 충원 및 양성, 예산의 뒷받침 등이 필요하며 동시에 국가전략차원에서 각종 위기에 대처할 수 있도록 치밀하고 지속적인 평시 준비가 필요하다.²²⁾

기본적으로 정부기능의 한 수단인 군은 대내·외적인 정치행동의 최종적 해결 수단으로 작용하며 현재의 탈냉전 시대에 군축 내지 평화분위기 속에서도 자국의 생존과 발전을 위해 군사력을 확충해야만 하는 상황에 있다.

군대 조직은 국가 보위에 관련되는 사회의 어떠한 요청에도 즉각 부응함으로써 군의 사회적 책임을 다하는 전문 직업 집단이다. 따라서 군 조직은 특별한 전문직업적 능력이 요구된다. 군 조직은 특별한 전문직업적 능력이 요구되는데 전문 직업이란 장기간의 교육과 훈련으로 습득한 지식과 기술을 제도적으로 보장된 일정기준에 따라 공무에 봉사하도록 공적으로

21) 화랑대연구소, 『한국군과 국가 발전』, (서울 : 화랑대연구소, 1993), p.13.

22) 세종연구소, 『국가전략 제3권 2호』, (서울 : 세종연구소, 1997), p.6.

선언된 것이라고 할 수 있다.²³⁾

헌팅톤(S. Huntington)은 전문직이 갖는 요소로 전문성(Expertise), 사회적 책임성(Social Responsibility), 단체성(Corporateness)을 들면서 이러한 기준에 비추어 군은 당연히 하나의 전문 직업임을 강조한다.²⁴⁾ 과거에는 장기복무군인들 스스로 직업군인이라는 용어 사용을 터부시하는 경향이 있었는데 이것은 군 생활을 단순직업(Occupation)이 아니라 하나의 소명직(Calling)으로 인식하였었고, 전통적으로 개인적 이익에 앞서 군대와 국가를 생각하도록 강조하였기 때문이다.²⁵⁾

직업군인은 일반적으로 군인을 평생 직업으로 선택한 장교 및 부사관을 지칭하는바 직업군인은 합법적인 폭력의 관리자인 군의 핵심인력으로서 위상과 역할 존재의의를 고려할 때 소명직으로서 요구되는 높은 수준의 윤리성과 군사전문성을 구비하고 군무에 전념할 수 있도록 직업성이 확실히 보장되어야 한다.

조직을 구분하는 데에는 일반적으로 그 조직을 구성하는 주체에 따라 공조직과 사조직으로 나누는데 국가 또는 공공기관 등과 같이 공익을 추구하는 행정 관료조직, 군 조직 등이 공조직이며 개인이나 각종 민간단체 등과 같이 사적 이익을 위하여 구성된 조직이 사조직이다. 공조직과 사조직은 모두 협동적 요체를 가지며, 각 조직의 목적달성을 위하여 상호 의존하고 능률성과 민주성을 기준으로 의사 결정을 하며, 계급제를 통한 조직 통제 방법 등의 공통성을 갖지만 조직의 목적, 법적 규제의 정도, 권력행사 수단, 조직 활동의 범위와 영향력 등에서는 차이를 가진다.

특히 군대조직은 Amital Etzioni 의 조직분류에 따르면 규범적, 강제적 조직의 대표적인 예이다.²⁶⁾ 군대조직은 조직구성상 공익조직으로 그 구성원의 대부분은 헌법에 규정된 국방의 의무를 수행하기 위해 강제적으로 충원되며, 구성원의 행위는 사회 어느 조직보다도 훨씬 엄격히 통제되고

23) 육군본부, 『육군복지의 현재와 미래』, (대전 : 육군본부, 1998), p.14.

24) 이종인, “직업군인의 전문 직업의식 형성에 관한 연구”, 『국방논집 제31호』, (서울 : 국방연구원, 1995), p.31.

25) 홍두승, 『한국군의 사회학』, (서울 : 나남, 1997), p.99.

26) Amitai Etzioni, *Comparative Analysis & Complex Organization*, (NewYork : The Free Press, 1961), p.12.

자의로 조직을 이탈할 수 없도록 제도화 된 “계급과 직책 및 권위를 바탕으로 하는 위계적 전투 집단”²⁷⁾이며 유사시 전투를 통한 국가보위라는 특수임무를 수행해 나가는 조직이기 때문에 일반 사회조직과는 또 다른 특성을 가진다.

첫째, 집단 구조에 있어서 강력하면서도 광범위한 위계 조직으로 모든 하급자들은 상급자의 통제와 감독을 받는다. 군대조직은 분화형태가 절대적 위계질서의 형식으로 전투력을 제공하는 다수의 최하위 병사로부터 지휘관과 참모계급을 이루는 장교계급 그리고 중간 계층을 연결하는 부사관 계급이 있다. 그리고 의사소통 구조는 계급 제도에서 비롯되는 위계성으로 말미암아 지휘관 중심의 ‘수직적 단일 구조’²⁸⁾를 나타내고 있다.

둘째, 집단의식에 있어서 군대 구성원들이 주기적 통합의식을 공유하여 그들 스스로 보통 사람들과는 다른 한 집단으로 의식하게 되어 집단 전체의 목표와 이익을 추구하여 성원들의 통일된 가치 체계를 만들어 내고 있다. 군대조직은 모든 활동이 국방이라는 목표를 지향하고 있는데 이를 위하여 조직성원들은 일반 사회 조직과는 달리 개인의 생명을 초개처럼 버릴 수 있는 사생관을 갖게 되어 유사시에 부여된 임무를 완수할 수 있는 것이다. 군대조직의 모든 성원들은 국가적 이념과 주의를 절대 신봉하여야 하고, 군대 조직에서 필요한 교양과 지식을 습득하여야 함은 물론이고 동일한 규정과 기준 또는 비교적 동일한 가치관에 따라 행동할 것이 요구되는 것이다.²⁹⁾

셋째, 성원 충원에 있어서 관리직과 일반 사무직 종업원 등의 채용 과정이 개인의 자유의사에 따라 이루어 지나 장교나 부사관의 채용은 개인 지원자 중 우수한 자를 선발하여 소정의 교육을 이수한 뒤 충원시키는 반면 병사의 경우는 헌법 제37조 1항의 규정에 의하여 병역의무가 강제된 자들에 의하여 충원되는 특성을 갖는다.

군 조직은 ‘사회의 안전에 대한 위협에서 비롯되는 기능적 요청과 사회

27) Moris Janowits, *Hierarchy and Authority in Social and Military Establishment*, (NewYork : Russel Sege Foundatiln, 1965), pp.27-49.

28) 김운태, 『조직관리론』, (서울 : 박영사, 1974), pp.41-52.

29) 안강년, “직업군인의 사기 진작에 관한 연구”, 한양대학교대학원 석사학위논문, 1997, pp.17-20.

를 지배하는 힘, 이념, 제도 등에서 비롯되는 사회적 요청이라는 두 요인에 의해 형성된 제도'로서 철저한 권위주의적 위계에 의한 명령체계 조직의 대표적 관료제이다.

2. 군인 복지에 대한 이론적 분석

제대군인의 사회 복지 측면에서 활용은 다음과 같은 몇 가지 특성을 가진다.

첫째, 기회 보상성이다.

기회보상성이란 환경적 고립(차별)을 받아왔던 군인들이 새로운 환경에 적응시 그들에게 '상대적으로 기회를 많이 부여'함으로서 보상을 제공하는 것을 의미한다. 현재와 같은 경우 우리 사회가 지식·정보화 사회로 전환함에 따라 군과 사회의 전문 지식과 기술의 차이에 의해서 제대군인들이 재취업의 기회를 잡기는 더 어려워지고 있다. 따라서 국가에서 기회를 부여하여 보상을 해야 한다. 물론 이러한 제대군인에 대한 기회보상제를 실제적으로 수행하려면 국민적인 합의가 필요하다. 따라서 군은 기회보상에 대한 당위성을 국민, 국회, 그리고 관련 기관들을 대상으로 적극적으로 사회홍보(social marketing)를 전개할 필요가 있다.

둘째, 생애 주기성이다.

군인의 복무는 젊을 때에 국한된다. 젊은 시기에 10년 이상 군에 복무하고 사회에 진출할 경우 이들을 기다리는 것은 [표 2-3]처럼 제대군인의 취업 장애요인 중 가장 큰 요소 중 하나인 연령제한(29.2%)이다.

[표 2-3] 취업 장애 요인

분 야	연령제한	부정적 인식	기술/전문 지식부족	자리가 없음	기 타
비율(%)	29.2	4.9	37.5	10.4	9.6

* 출처 : 고광준, “전역직업군인 취업을 향상방안 연구”, 경원대학교대학원 석사학위 논문, 2006, p. 33.

다시 말해서 제대군인들은 생애주기에 따라 적절한 역할이 부여되어 적

응하기에는 너무나도 불리한 위치에 있는 것이다. 더욱이 취업기회를 얻지 못하는 많은 수의 제대군인들은 생애 주기상 가족 부양에서도 가장 목돈이 드는 시기에 있다. 예로서 40대에 대위, 소령으로 제대하면 연금도 제대로 받지 못한다. 군에서 젊은 시절을 바친 것에 대해 ‘누구를 위하여 종을 울리는가?’ 라는 반문을 하게 된다. 결국 대답은 국가가 지원해야 한다는 것이다.

셋째로 안보성을 가진다.

남북통일이 되어도 국가안보상 군은 존재할 수밖에 없다. 군인이 있어야 국가의 존립과 국민의 생명과 재산이 보장되기 때문이다. 따라서 국민은 양질의 군대를 원한다. 그렇다면 국민은 군의 사기와 준비태세에 직결되는 군인들의 삶의 질에 관심을 가지고 투자를 해야 한다. 군인의 근무조건이 좋지 않고 제대 후에도 실업자로 방황하게 된다면 현역군인의 물질적, 심리적 불안을 증대시킴으로서 안보적 측면에서 문제가 커지기 때문이다. 더욱이 최근 우리가 경제적으로 풍요해질수록 상대적으로 군이라는 직업이 매력이 떨어지고 있다. 진정 양질의 군대를 원한다면 군인들의 양질의 삶을 위해서 노력해야 한다.

넷째, 국가 인력자원관리 차원이다.

제대군인복지를 효율적인 국가인력관리라는 측면에서 볼 필요가 있다. 훈련된 인력들이 적재적소에서 능력을 발휘하게 하는 것은 중요하다. 제대군인이 사회에서도 중요한 자원이 되기 위해서는 이를 위한 전환프로그램이 제공되어야 한다. 또한 국가에서는 중요한 자원으로 활용해야 한다. 결국 제대군인복지는 기존의 단편적, 시혜적 접근에서 벗어나 총체적 복지측면에서 새롭게 인식이 바뀌어야 한다.

3. 직업군인의 복무여건

가. 근무여건

직업으로서의 군은 일반사회의 직업과 다른 특성을 지니고 있다. [표

2-4]를 보면 살상용 무기를 다루는 등 위험도가 높은 일에 종사하고 있으며, 이에 따른 사망률도 공무원과 사회에 비해 2배 이상으로 나타나고 있다. 또한 군의 인사교류 원칙에 의한 전속에 따라 빈번히(2년에 1번꼴) 이주를 하여야 하기 때문에 가족생활 환경의 변화와 함께 이로 인한 추가비용의 발생과 자녀의 교육손실을 감수하여야 하는 실정이다.

[표 2-4] 군과 사회의 근무환경 비교

요소	군인	민간인	
		공무원	사기업
근무지역	읍·면:47.8% (벽오지 41.9%)	읍·면 소재지: 33.5%	주로 도시지역
이사 횟수	1~2년마다 1회	연고지 계속근무(재산증식기회로 활용)	
자녀교육	이사 횟수만큼 전학	근무지 학교교육	
사망률 (위험등급)	0.081% (3급)	0.043% (일반직: 무급)	0.036% (무급)
업무내용	군사작전(초긴장)	공공서비스	상품생산
근무량(기간)	24(무정량 근무)	8(정량근무)	8(정량근무)
활동자유	매우 낮음	보통	많음
노사협의	전혀 불가	부분적 가능	노사협의제

* 출처 : 국방부, 『군인연금제도 연구계획』 (서울 : 국방부, 2006), p. 10. 재구성.

군 종사자들이 거주지역 편의시설, 문화시설 등에 대한 만족도가 사회에 비하여 낮은 것으로 나타났는데, 그 이유는 군인의 근무지역이 대부분 생활환경 기반이 낙후된 농어촌지역에 있기 때문이다. 보직변경이 잦고 지역의 생활환경이 열악하여 가족이 별거하는 경우도 많으며, 이로 인해 추가생활비가 소요되고 자녀의 교육에 대한 욕구가 충족되기 어려운 실정이다. 군의 제반 근무여건이 공무원 및 일반기업 근로자에 비해 열악하다는 사실을 간접적으로 설명하는 것이라 하겠다.

직업 안정성은 평생직장이 보장되는가, 다시 말해서 본인의 의사에 반하

여 직장을 떠나게 될 가능성이 어느 정도인가를 의미한다고 할 수 있다.

따라서 본인이 원하는 한 계속 일할 수 있는 가능성이 높은 직업일수록 직업의 안정성이 높다고 할 수 있다. 이러한 맥락에서 본다면 직업군인은 군인사법 제44조에 명확히 신분보장 규정을 두어 법에 규정한 특별한 사유에 해당되지 않는 한 강제로 전역되지 않도록 하고 있기 때문에 기업의 성쇠 또는 기업주의 횡포에 의해 직장을 떠나게 될 수도 있는 기업보다 직업의 안정성이 높다고 할 수 있다.

그러나 '93년 직업군인들의 정년이 연장('93. 12. 31개정)되었음에도 불구하고 대부분의 직업군인이 대령으로 진급이 불가능한 현실에서 연령정년이 소령 45세, 중령 53세, 대령 56세이기 때문에 특히 생계비 소요가 많이 소요되는 시기에 전역이 불가피하므로 전역 후 생계에 대한 많은 불안감을 갖고 있다. 또한 이러한 정년제도로 인하여 대부분의 직업군인들에게 평생직장이 보장되지 않기 때문에 군사 전문가로 성장하려는 의지를 좌절시키고 있으며, 많은 군사지식과 경험을 가진 우수 인력들을 조기에 유출시켜 직업군인단 전체의 군사전문성을 저하시키고 있다.

나. 군인 생애주기

인간이 직업을 선택할 때는 평생을 투자할 만한 가치가 있는가를 고려하여 선택하게 되는데 이러한 관점에서 직업군인의 생애주기와 사회복지의 관련성에 대해서 알아보는 것이 가장 우선적인 요인이 된다.

인간의 생애주기라고 할 때 주기란 개별적인 인생이 하나의 일관된 경험으로 결합되는 동시에 세대교체 및 연쇄의 한 고리를 형성한다는 두 가지 의미를 지니고 있다. 생애주기는 단계별 공통성과 이질성을 지니면서 상호 연관되어 있다는 점에서 사람들은 각각의 연령에 따라 생애주기가 변화해 간다는 의미를 내포한다.

생애주기에 대해서 사회복지가 관심을 가지는 이유는 첫째, 사람이 일생을 영위하는 데 연령별 혹은 생애의 시기별로 개인의 만족스러운 생활과 함께 가정적, 사회적 의무를 충실히 수행하기 위해 여러 가지 욕구가 요구

되는 것이며, 둘째 인간의 생활 전반에 걸쳐 또한 생애전반에 걸쳐 국가는 국민들의 욕구 해결을 위해, 현대에 와서는 국가와 사회가 상호 협력하여야 한다는 측면이 강하게 부각 되고 있어 이 같은 다양한 욕구를 해결하기 위하여 제반 사회복지 정책 및 제도를 수립 하였다.³⁰⁾

예컨대 부사관의 경우 고등학교 졸업 후 군을 직업으로 선택한 사람은 20세에 입대하여 하사로 임관된 후 평균 3~4년 뒤에 중사로 진급하고 다시 원사까지는 평균 18~20년이 소요되며 인사법에 의해 45~55세에 정년을 맞게 된다.

그리고 장교의 경우에는 사관학교 및 대학교를 졸업 후 23세에 소위로 임관하여 11~15년 뒤에 소령으로 진급하게 되고 계급별 정원을 감안한 진급 공석에 따라 일부 인원만이 상위 계급에 진급할 수 있으며 인사법에 의해 계급별로 45세부터 56세 사이에 정년을 맞게 된다.

군인의 평균적인 결혼 연령은 장교가 27.6세 부사관이 26.8세로 27세를 전후하여 결혼을 하게 된다. 결혼 후 자녀 두 명을 기준으로 대학까지 공부시킨다고 할 때 35세에서 54세까지 자녀교육의 시기이며 58세 정도가 되어야 자녀들이 독립한다고 볼 수 있다.³¹⁾

그 반면 공무원의 정년제는 5급 이상이 61세, 6급 이하는 58세로서 자녀가 독립한 이후에 정년을 맞게 되며, 정부투자기관의 기업의 경우 정년이 58~61세로 자녀가 대학을 마친 뒤에 정년을 맞게 된다.³²⁾

그러나 군인의 경우에 정년이 45~56세로 자녀의 학비 부담이 큰 시점에서 전역을 하게 된다. 즉 중사, 소령의 경우 자녀가 중·고교 재학 중인 시점에서 전역을 하게 되며 직업군인으로서 상위계급까지 진급한 상사, 중령, 대령의 경우에도 자녀가 대학교에 재학중인 시점에서 전역을 하게 된다. 그러므로 자녀가 대학에 들어가는 시점인 47세부터 결혼하여 독립하게 되는 58세까지는 생활비용이 가장 많이 드는 시기가 되나, 상당수의 직업군인은 그 이전에 전역하게 되어 전역후의 생활이 극히 제한된 여건이 되

30) 남세진·조홍식(1995), 전계서, pp.40-41.

31) 정선구·최종섭, “군의 종합복지 정책 연구”, 『국방부연구용역보고』(서울 : 한국국방연구원, 1990), pp.75-85.

32) 홍관우, “한국정년퇴직에 관한 연구”, 동국대학교대학원 석사학위 논문, 1988, p40.

고 있다.

다. 위험성이 높은 근무환경

군은 다른 직업과는 달리 국가적 가치보존이라는 궁극적 목적을 위해 전장이란 특수 상황 조건 하에서 거대한 조직을 실천적으로 운용해야 하는 특수한 근무여건을 갖고 있다.

군은 국가를 외부의 위협으로부터 지켜내기 위하여 평화 시에도 실제 전투와 같은 훈련을 하며 각종 무기들을 다루게 됨으로 평소 위협에 노출된 직무를 수행하고 있는데, 군인과 민간인의 사망률 비율을 살펴보면 다음과 같다.

[표 2-5] 군·민간인 사망률 비교 (단위:%)

구 분	직업군인	공무원	기 업
사망률/년	0.081	0.043(1.8배)	0.036(2.3배)

* 출처 : 국방부(2006), 전계서, p.55.

군인의 순직 비율은 평균 0.081%로 공무원의 0.043%보다 1.8배이며 민간기업의 산업재해에 비해서는 2.3배로 매우 높은 편이다. 또한 공무원의 정년 평균 연령이 직업군인보다 높아 공무원의 순직 발생확률이 높다는 점을 감안하면 직업군인들의 직무위험도는 민간인에 비해 2배 이상이라고 볼 수 있다.

라. 근무시간의 무 정량성

군인은 근무시간의 무 정량성을 지닌다. 외침으로부터 국가를 수호한다는 군의 존립 목적은 군인으로 하여금 정량제의 근무시간을 허용하지 않고 있다. 특히 과학기술이 눈부시게 발달한 오늘날의 전쟁은 초전의 대응

능력이 매우 중요하기 때문에 군 종사자들은 일과 후나 공휴일에도 대기를 하는 경우가 허다하다. 대부분의 군인 및 가족은 군사적 긴장상태 발생시는 물론이고, 국가원수의 해외 방문, 수해 등 천재지변, 설날 및 추석을 비롯한 명절 혹은 연휴 등의 기간은 당연히 영내나 관사에서 대기하는 기간으로 여겨야만 한다.

직업군인의 무 정량적 근무는 국민들의 여가생활에 대한 관심이 갈수록 증대됨을 고려해 볼 때 직업적 불리 점을 더욱 증대시켜 인력획득에 적지 않은 영향으로 작용하고 있다.

마. 생활공간의 제약

군인은 생활의 공간적 제약을 받는다. 모든 군인의 생활공간은 작전반응 속도를 고려해서 설정한 외출·외박통제구역에 제한을 받는다. 즉, 특별한 업무나 위기상황이 발생하지 않은 퇴근 이후, 혹은 공휴일 등에도 관사를 비롯한 일정 지역 내에 위치해야 한다. 따라서 본인은 물론 가족 전체의 활동에도 불편을 초래하는 것은 당연한 사실로서 자녀의 외출요구에도 선뜻 응할 수 없는 상황이다.

제 3 장 각국의 제대군인 지원정책 및 제대군인 생활실태

제1절 우리나라 제대군인 지원정책

1. 지원제도의 발전과정

국가보훈처는 1961년 군사원호청 창설 때부터 제대군인에 대한 보상·보호 임무를 맡고 있으나 1970년대까지는 시급한 애국지사 및 상이군경 지원업무에 치중하여 제대군인 지원업무는 상대적으로 미비하였다. 1980년대 초 국가유공자 등 특별원호법을 일부 개정하면서 제대군인 중에서도 사회정착이 가장 어렵다고 판단되는 계층 즉, 20년 이상 장기복무 후 전역한 부사관을 대상으로 취업보호, 자녀교육보호 등의 사업을 시행하기 시작하였다. 1980년대 중반에 들어서서는 <국가유공자 예우 등에 관한 법률> 제정과 함께 제대군인 지원제도를 개선하여 여러 사업 중에서도 가장 중요한 제대군인 취업지원사업을 실시하게 되었다.

1990년도에 제대군인지원과가 신설되어 제대군인 지원업무의 토대가 마련되었고, 다음해인 1991년에 국가유공자 예우 등에 관한 법률(1991.12.27)을 개정하여 지원 대상을 취업의 경우 종전 20년 이상 복무 전역 부사관에서 10년 이상 복무전역 부사관 및 장교로 확대하였으며, 그 동안 예산부족으로 지원 대상에 포함되지 못하였던 6.25전쟁 및 월남 참전자에 대한 의료보호가 처음으로 실시되었다. 그 후 재향군인회의 소관이 국가보훈처로 변경되고 참전군인지원 등 제대군인 지원업무의 중요성이 부각됨에 따라 정책개발과 지원체계의 효율을 기하기 위해 1993년 2월 제대군인지원과를 제대군인 정책관실로 확대개편 하면서 짧은 기간 동안 발전을 거듭해 왔다. 1997년 <제대군인 지원에 관한 법률> 제정으로 지원기반을 구축해 오고 있다.

2. 재정 및 예산

국가재정은 수요는 많으나 국민의 조세를 그 원천으로 하는 바 제한될 수밖에 없다. 보훈사업의 당위성은 충분히 인정되면서도 일반재정만으로 그 수요를 충족시키기 어려우므로 세출예산 이외의 기금에 의한 재원조달이 병행되고 있다.

세출예산과 기금의 역할이 명확히 구분되는 것은 아니나 대체로 보상금, 의료지원, 교육보호 등 보상적 성격의 사업비는 세출예산에서 부담하고 있으며, 주택 및 자영사업 대부 등 용자와 재해구호, 장학, 위로격려 등 자활지원적 경비는 보훈기금에서 충당하고 있다. 국가보훈처 예산은 일반회계와 특별회계를 포함하여 정부예산의 1.76%로서 총 2조 6,371억 원이며 예산의 대부분인 81.5%가 보상금 지급에 사용되고 있고, 제대군인지원에는 162억 원으로서 1.83%에 불과한 실정이다.³³⁾

[표 3-1] 각국의 보훈조직 및 예산지원 규모

구분	미국	캐나다	대만	프랑스	한국
기관명	보훈부	보훈부	제대군인위원회	국방부 보훈처	국가보훈처
공무원수	235,987명	3,300명	14,000명	1,370명	1,186명
행정대상	2,600만명 (8.8%)	60만명 (2.2%)	54만명 (2.4%)	400만명 (4.1%)	75만명 (1.5%)
예산 (‘04)	81조원 (정부예산의 2.8%)	2조 3천억원 (정부예산의 1.4%)	1조 3,600억원 (정부예산의 2%,)	4조8천억원 (정부예산의 1.2%,)	2조6천억원 (정부예산의 1.76%)

* 출처 : 국가보훈처 홈페이지 (<http://www.mpva.go.kr>, 검색일 : 2008. 6. 28)

33) 2008년 국가보훈처에서 발행한 보훈연감 자료를 보면 국가 보훈예산 지원실태를 보면 총예산이 2조 6,371억으로 정부예산의 1.76%였으며 이중 보훈연금 등 보상금 지급이 2조 900억, 보훈복지예산 3,240억, 보훈관리 884억, 제대군인지원 162억, 기타 경비로 1,321억원을 사용하였다.

또한 [표 3-1]에서와 같이 각국의 보훈예산과 국가예산 가운데 보훈예산이 차지하는 비율을 정리하고 있는데 비교대상 국가들 가운데서 미국이 보훈예산의 비율이 가장 높으며, 한국은 프랑스 캐나다 다음으로 낮다. 이는 다른 국가의 상비군 규모를 고려하더라도 우리나라의 보훈예산 비율은 낮은 편이며 타국의 보훈 정책이 제대군인 지원제도 중심인 것과는 비교되는 것이다. 특히 표에서와 같이 대만의 보훈조직인 제대군인위원회의 14,000명 대비 한국의 국가보훈처는 1186명으로 1/10도 안되는 수준이다.

3. 전역 직업군인 지원체계

전역 직업군인에 대한 취업알선, 교육지원, 대부지원 등 업무는 정부조직법과 관련 법규에 의하여 국가보훈처에서 관장하고 취업문제에 대하여는 보훈처, 그 외 국방부에서는 전역군인에 대한 진로지도 차원에서, 재향군인회에서는 회원복지 차원에서 지원업무를 실시하고 있다. 그러나 전역군인들에 대한 지원활동에 있어 총괄하는 부서가 없이 여러 기관에서 산발적이고 부분적인 지원역할을 담당하고 있으며, 각 기관 상호간 유기적인 연계가 이루어지지 않아 체계적인 지원이 곤란하여 전역자들로서도 본의 아니게 혜택을 받지 못하는 결과를 초래하고 있다.

한국 전역 직업군인의 복지정책의 업무체계 [표 3-2]과 지원제도 [표 3-3]에서 보는 것과 같이 국방부, 각 군 본부, 군인공제회, 국가보훈처 및 재향군인회에 의해 연금, 취업지원, 의료지원 등 여러가지 지원제도를 운영하고 있다. 제도적 특징은 다른 국가에서 행해지고 있는 대부분의 지원제도를 한국군의 복지정책에서도 운영하고 있으나 지원혜택이 다른 국가의 군 복지정책 및 제도와 한국의 다른 집단에 비해서 크게 뒤떨어져 생활의 질이 저하되고 있다.³⁴⁾

34) 조영갑, “한국직업군인의 복지증진을 위한 정책적 대응”, 경남대학교대학원 박사학위 논문, 1997, pp.166-169

[표 3-2] 군 관련 복지업무체계

기구명	역할	대상		주요복지제도
		현역	예비역	
국방부 인사복지실	국방인력 복지후생도모	○	○	봉급, 급식, 피복, 관사, 자녀학비 지원, 주택지원, 복지시설, 면세품, 취 업지원, 의료
			○	전역장성, 대령 군병원 무료 진료
연금과	-	○	○	학자금, 연금, 연금수급자의 건강보험
각군 복지단	현역 복지후생	○		PX 운영, 학자금
군인 공제회	군인, 군무원 생활안정 복지증진	○		대부, 목돈수탁, 주택공급, 장학 사업, 골프장 할인, 공제사업, 재해 부조
국가 보훈처	전역군인 생활 안정자금 마련 국가유공자 예우	○	○	생활안정 및 주택마련 자금 대부
			○	6등급 이하 전역군인 중고자녀 학비 지원
재향 군인회	예비역 친목도모		○	안보자문비, 취업알선, 자녀학비 지원, 법률구조, 불우회원구조
건강보험 공단	군인가족 의료보험	군인 가족		군인가족, 연금 수급자

* 출처 : 국방부, 『국방종합복지정책』, (서울 : 국방부, 2005) p. 21. 재구성.

이는 국가의 가용예산의 제한성에 기인하는 바가 크지만 가장 근본적인 문제는 군 복지에 대한 군 자체의 노력 부족으로 전반적인 복지정책 및 제도가 발전되지 못하고 있기 때문이며, 다른 이유는 군에 대한 국가나 일반사회의 이해 부족과 무관심에서 기인되었다고 판단된다.

생애 최대 지출기에 전역해야 하는 직업군인의 정년은 전역 후 지급받게 되는 연금액이 최저 생계비 충당에도 미흡한 실정으로 정년퇴직이 갖는 개인의 사회적 지위 상실과 함께 이중적 고통을 받고 있고 것이 현실이다. 또한 사회에 진출한 또래의 직장인에게서 느끼는 상대적 상실감 등을 고려할 때 전역직업군인에 대한 재취업의 필요성이 절실하게 요구된다고 하겠다.

[표 3-3] 한국의 전역군인 지원제도

제도 기구		국방부, 군	군 인 공제회	군 인 공제회	한국 군사 문제 연구원	재 향 군인회	노동부	비 고
생 활 보 호	연금	20년 이상						50~75%
	퇴직 수당	전역자						10~60%
	자녀 학비		10년 이상 미취업자 중고생 자녀	대입 장학금		우수 대학생 자녀		100만원
	용역 연구관	장군/ 대·중령						
	안보 자문비					창군/ 6.25		
	기타			재해 위로금				
재 산 형 성	대부	연금자, 학자금 전세금, 경조비	10년이상	회원				
	주택 대부	연금자	10년이상					3,000만 원
직 업 보 도	취업 알선	장교:비상계획관 예비군지휘관	10년이상 또는자녀		취업 정보 제공	장군 기업체 고문		
	취업 훈련	장기복무자 군외 교육:기술/기능 육군자동차정비					위탁 교육: 기능 분야	
의 료 보 건	군 병원	10년이상						
	군 휴양소	10년 이상						

* 출처 : 송미원 외, “연금수령 제대군인 취업활성화 방안 연구”, 『국가보훈처 연구용역보고』 (수원 : 보훈교육연구원, 2005), p. 11.

최근 육군의 “제대군인의 삶에 대한 실태조사”에 따르면 제대군인의 약 50.9%가 중·하층 이하의 생활수준으로 나타났다. 이는 현행 제대군인 지원정책에 대한 전면적인 개선 및 변화가 요구된다고 볼 수가 있다.

한편, 지난 2002년 육군본부 인사참모부 제대군인지원과가 국내 최초로 직업군인과 연계한 제대군인 삶의 질 향상을 위한 마스터플랜인 「21세기 한국제대군인의 복지」 계획을 수립한 바 있고, 국가보훈처는 2004년 2월 11일 서울 남부보훈지청에 제대군인 지원센터를 개소하였으며, 국방부는 2004년도 직업보도교육 제도 개선을 위한 노력을 적극적으로 시행하는 것이 시기적으로 다소 늦은 감은 있으나 제대군인들에게는 삶의 질을 향상시킬 수 있는 계기를 마련하였다.

직업군인들이 전역 후 사회에 복귀할 때 성공적인 사회정착을 할 수 있도록 유도하고 군의 유용한 인력을 활용하여 경제적, 사회적 발전에 기여할 수 있는 직업군인의 전역 후 재취업은 국가적 책임일 뿐만 아니라 사회적 책임이라고 할 수 있다. 그러나 이러한 제대군인 복지를 위한 다양한 노력에도 불구하고 아직 제대군인의 취업률은 크게 증가되지 않고 있는 실정이며 이는 취업지원정책이 성과 지향적으로 운영되지 못하고 볼 수 있으며, 제대군인 취업지원정책이 성과 지향적, 효율적으로 운영될 수 있도록 정책적 대안이 마련이 시급한 실정이다.

4. 취업지원 프로그램

제대군인 지원업무는 1961년 제대군인에 대한 대부지원 사업을 시발로 1980년대 들어서는 20년 이상 장기복무 하사관을 대상으로 취업보호, 자녀 교육 등의 사업을 시행하여 오다가 80년대 중반에 “국가유공자예우 등에 관한 법률”이 제정되어 종합적이고 체계적인 전역군인 지원업무의 토대가 마련되었다.

특히, 1993년에도 재향군인회에 대한 지원업무가 국가보훈처로 이관되고 “참전군인 등 지원에 관한 법률”이 마련되어 참전군인에 대한 명예선양사업이 활성화됨으로써 직업보도, 대부지원, 자녀교육보호, 참전군인 지원,

사회정착 교육, 재향군인회 지원 등 명실상부한 제대군인 지원체계로의 발전을 모색하게 되었다.

현재 국가보훈처에서 지원하는 제대군인 지원제도는 대상요건을 병역법과 군인사법에 따라 “10년 이상 현역으로 복무하고 장교·준사관·부사관으로 전역한 자”로 한다고 규정하고 있고, 제대군인 지원에 관한 법률 및 그 시행령에 의거한 지원내용으로는 취업알선, 교육보호, 의료보호, 대부지원, 호국용사묘지 안장지원, 사회적응교육 및 진로상담을 실시하고 있다. 취업알선 대상은 군 인사법에 의하여 10년 이상 현역으로 복무하고 전역된 장교와 부사관으로 전역 후 3년이 경과되지 아니한 자, 전역 후 3년이 경과된 자 중 월 소득이 도시근로자 가계비 100% 미만인 자로 하며, 질병이나 장애가 있는 경우는 자녀 1인에 한해서 대리취업을 알선하고 있다. 국가기관이나 지방 자치단체 및 20인 이상 고용업체 및 단체(단, 제조업은 200인 이상)는 고용 명령에 의해 1회에 한하여 취업을 알선토록 되어 있다.

사회적응 교육 및 진로상담은 전역예정자 사회적응교육과 창업전문교육으로 구분되는데, 전역예정자 사회적응교육은 10년 이상 복무한 전역(예정)자를 대상으로 2주 동안 보훈교육연수원 주관 하에 전역후의 가치관 정립, 사회환경의 변화에의 적응, 진로상담 및 제2의 인생설계 등을 내용으로 교육이 실시되고 있으며, 창업전문교육은 사회적응교육과 동일한 대상과 기간 동안에 유망업종 및 상권분석, 현장체험, 사업계획수립 등을 내용으로 교육이 진행되며 교육기간 중 제대군인지원센터 전문가를 파견하여 진로상담실을 운영하고 있다.

국방부는 2004년도에 제대군인들의 취업을 돕기 위해 각종 지원 대책을 다양하게 계획한 2004년도 전역간부 직업보도교육훈련 계획을 내놓았는데 그 내용은 다음과 같다.

첫째, 전직지원프로그램은 전역군인의 업무능력, 핵심능력, 선호도 등을 파악하여 취업·창업 등 새로운 진로를 개척할 수 있도록 지원하는 전문 컨설팅 서비스제도를 국방부 주관으로 실시한다.

둘째, 중소기업 현장 연수는 중·장기복무 전역(예정)자의 취업을 제고

를 위해 유급의 중소기업 현장연수 후 취업과 연계시켜 주는 제도로 국방부와 중소기업청(중소기업협회중앙회)주관으로 실시되며 대상은 현역은 직업보도교육 입교자, 전역자는 중·장기복무 전역자 중 40세 미만자가 해당된다.

셋째, 개인의 취업, 창업 전문성을 제고하기 위해 전문성 향상교육을 실시한다.

각 군 참모총장과 노동부(지방자치단체) 및 국방취업지원센터 주관으로 실시하며 교육기간은 과정별로 6개월에서 1년이며 직업보도 입교자를 대상으로 실시한다. 그러나 고용촉진훈련은 전역자도 참여가 가능하다.

넷째, 사회적응 연수교육은 10년 이상 장기복무자에 대해 변화인식을 통한 심리적 안정과 미래에 대한 불안감 해소를 안정적 사회정착을 유도하기 위한 교육제도로 각군 참모총장과 국가보훈처 주관으로 실시한다. 10년 이상 장기복무 전역예정 간부와 최근 3년 이내 전역자가 교육대상이다.

다섯째, 창업 전문교육은 창업 강좌를 통해 창업에 대한 정보제공 및 창업의 유망 업종을 소개해 주는 제도로 창업전문교육은 국가보훈처가 주관하고 창업 강좌는 국방취업센터가 주관한다.

5. 제대군인 연금제도

가. 군인연금의 의의

연금제도는 노후생활의 경제적 안전을 위하여 장기적인 소득보장을 위한 수단으로서 일정기간 동안 정기적으로 일정액의 급부를 행하는 생활보장 방식을 말한다.

군인연금법에 의하면 군인연금제도는 “군인이 상당한 연한을 성실히 복무하고 퇴직하였거나 심신장애로 인하여 퇴직 또는 사망한 때 또는 공무상 질병 및 부상으로 요양하는 때에 본인이나 그 유족에게 적절한 급여를 지급함으로써 본인 및 그 유족의 생활안정과 복리향상에 기여하기 위하여 지급되는 급여”이다.

나. 군인연금제도의 변천

군인연금제도는 맨 처음 1960년 공무원연금제도와 함께 통합 발족되었다. 그 후 군인연금제도는 군인연금의 특수성으로 인하여 1963년 군인연금법이 제정되어 공무원연금법으로부터 분리 운영되어 왔으며, 현재까지 17차 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있다. 군인연금법은 1983년에 연금일시금의 선택권을 부여하였다. 군인연금의 비용부담은 군인본인의 기여금은 최초 3.5%에서 출발하여 1970년대에 5.5%로 인상되었고, 1996년에 6.5%로 인상, 1999년에 7.5%로 인상, 2001년에 8.5%로 계속 인상되어 군인의 기여금 부담이 계속 가중되어 왔다.

군인연금법상의 급여의 종류는 1. 퇴역연금 2. 퇴역연금일시금 3. 퇴역연금 공제일시금 4. 퇴직일시금 5. 상이연금 6. 유족연금 7. 유족연금부가금 8. 유족연금특별부가금 9. 유족연금일시금 10. 유족일시금 11. 재해보상금 12. 사망조위금 13. 재해부조금 14. 퇴직수당 15. 공무상요양비 등 15가지가 있다. 퇴역연금은 군인이 20년 이상 복무하고 퇴직한 군인이 퇴역연금 대신에 전 근속기간에 대하여 일시금으로 지급받는 급여형태이다. 퇴역연금공제일시금은 20년 이상 복무하고 퇴직한 군인에게 20년을 초과하는 복무기간에 해당하는 부분을 일시금으로 지급하고 20년에 해당하는 것을 연금으로 받는 급여형태를 말한다. 퇴역일시금은 20년 미만을 복무하고 전역할 때 받는 급여형태를 말한다.

6. 제대군인지원 관계법

장기복무 제대군인의 사회정착을 위한 기복적인 시스템은 법령체계이다. 효율적인 제대군인 지원을 위해서는 관계법령의 체계적인 통합, 관리가 필요하다. 그러나 현재 우리나라 제대군인을 지원하는 기능이 보건처, 국방부, 병무청, 노동부 등에 분산되어 있기 때문에 관련법령도 부처별 개별법으로 제정되어 있다. 따라서 주관하는 부서도 종합적인 판단과 체계적인 관리가 어려울 뿐만 아니라 지원을 받을 대상자도 어느 부서에서 어떻게

지원을 받아야 할지 파악하기 어려운 실정이다.

제대군인 지원문제는 제대군인지원법 혹은 보훈기본법이 모법이 되어야 함에도 불구하고 1997년 12월 31일 ‘제대군인지원에 관한 법률’이 제정될 때까지 1984년에 제정된 ‘국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률’이 모법이 되었다. 이 법의 주 적용대상자는 애국지사, 전공사상자 등이고, 제대군인은 기타 이에 준하는 적용대상자가 되었다. 그러다 보니 독립유공자와 상이군경 중심의 보훈행정이 주축이 되었으며, 제대군인에 대한 실질적인 지원이 어려웠다. 그 후 국가보상 문제가 대두될 때마다 개별 입법화됨으로써 대상자별 예우의 형평성 문제 때문에 상대적인 불만과 갈등의 요인이 되고 있다. 현재 우리나라 제대군인 지원 관련법은 다음 [표 3-4]와 같다.

[표 3-4] 제대군인 지원 관계법

관련 부서	관계법령	지원내용
국가 보훈처	제대군인지원에 관한 법률	• 국립묘지 안장(제16조) • 직업훈련(제10조) • 주택우선분양(제14조) • 취업보호(제7조) • 공공시설이용(제15조) • 의료보호(제12조) • 대부지원(제13조) • 교육보호(제11조) • 채용시험 시 우대(제8조)
	보훈처 소속기관직제	• 제대군인지원(제7조 1) • 사회정책 교육(제14조 2)
	군인보험법	• 보험금 지급(제11조)
	참전군인지원법	• 지원사업(제3조)
	재향군인회법	• 사업(제4조 2)
	고엽제휴유증환자 지원법	• 고엽제환자 보상(제6조) • 고엽제환자 진료(제7조)
국방부	국방부 소속직제	• 군 복지정책(제17조 18)
	군인사법	• 직업보도 내용 교육(제60조 2) • 연금(제55조) • 직업보도 교육비 지원(제60조 3)
	군인연금법	• 급여종류(제6조) • 퇴직연금, 일시금(제21조)
병무청	병역법	• 복학보장(제73조), 보상, 가료(제75조) • 복직보장(제74조)
노동부	직업교육훈련촉진법 시행령	• 직업교육 훈련의 우선실시(제10조 3,7)

* 출처 : 정철영, 『제대군인 취업지원 프로그램 개발』 (서울: 한국고용정보원, 2006), p. 49.

제대군인 취업보호를 위하여 ‘제대군인지원에 관한 법률’에서 의무고용 비율을 3~8%로 규정하고 있으며(제7조), 위반 시 500만원의 과태료를 부과하도록 되어 있다³⁵⁾(제22조). 그러나 실제로 이 법에 의한 채용 및 관리 실태에 관한 국가보훈처와 군사문제연구원의 합동 조사결과에 의하면 전혀 지켜지지 않고 있는 것으로 나타났다. 수도권에 있는 35개 기업의 2002년도 제대군인 채용현황을 조사해본 결과, 전체고용인원 66,482명 중 제대군인은 104명으로 0.0016%에 지나지 않음으로써 목표에 크게 미달되고 있음을 알 수 있다.

이와 같은 결과는 장기복무 제대군인에 대한 사회적 무관심과 냉대, 그리고 감독기관의 감독 소홀, 제대군인 취업관련 법령을 위반하고 과태료를 내는 것 보다 유리하기 때문에 지켜지지 않는 것이다.

7. 제대군인지원 기구 및 조직

제대군인 지원을 위한 정부기구인 국가보훈처와 국방부로 이원화되어 있을 뿐만 아니라 조직이나 인력 면에서 너무나 미약하다. 정부조직법 제28조와 제대군인지원에 관한 법률에 의하면 제대군인 지원을 위한 정부의 주무부서는 국가보훈처이며, 순수하게 제대군인지원업무를 담당하는 부서는 제대군인지원실 제대군인정책과로서 직업보도, 대부지원, 교육지원, 의료지원 등의 업무를 지원하고 있으나 17만 3천여 명의 장기복무 제대군인들을 담당하기란 역부족이라고 할 수 있다. 그러므로 대부분의 업무는 참전용사 및 국가유공자 지원위주의 사업이며, 장기복무 제대군인의 직업훈련이나 재취업을 위한 사업은 극히 미미한 수준이다.

국가보훈처의 예산집행내역을 보면 제대군인지원은 162억 원으로 전체 보훈처 예산2조 6천억의 0.6%이며, 사업의 내용도 참전용사 생계보조와 호국용사 묘지조성 등의 예산이다. 국가보훈처의 제대군인 지원업무를 보

35) 제대군인 지원에 관한 법률에서 고용비율을 이행하지 않을시는 500만원이하의 과태료가 부과되도록 되어 있으나 일반근로자의 경우 사업주가 실업자를 고용하여 해고하지 않고 고용을 유지하였을 때 임금의 1/2~1/3을 국가에서 법률화 되어 있고 지정된 지역에 사업 신설 또는 증설시 지역고용촉진 지원금을 1년간 임금의 1/2을 지급한다.

면 다음 [표 3-5] 와 같다.

[표 3-5] 국가보훈처 제대군인 지원 업무

구분	대상	지원내용	비 고
취업 지원	10년 이상 제대군인	· 전역 후 3년 이내자 · 고용명령 발부 가능	· 고용명령 : 20인 이상을 고용하는 공·사 기업체 및 단체, 사립학교 등
대부 지원	10년 이상 제대군인	· 무주택자에게 3,000만원 대부지원(연리 4%) · 사업자(2,000만원)	· 무주택자가 주택임차시는 1,500만원까지 대부 지원
교육 지원	10년 이상 제대군인	· 생계곤란자 중 중·고교 학비면제(10년 이상) · 본인 전문대학 이상 입학 시 학비 50% 보조	· 생계 곤란자 : '08년 기준 월 3,217천원 미만
의료 지원	상이유공자	· 전액 국비 가료	· 군병원 진료 : 10년 이상 제대 군인대상, 응급처치와 외래진료 시 무료 이용
	무공수훈자	· 보훈병원 가료지 진료비 감면(60%)	
	참전자 및 10년 이상 복무제대 군인	· 보훈병원 가료지 진료비 감면(50%)	

* 출처 : 송미원 외(2005), 전계논문, p. 11.

그리고 군 인사법령과 군인연금법령에 의한 국방부 인사복지실 실무자 3명과 육군본부 제대군인지원처(3개과 : 전직지원 정책과, 전직지원교육과, 예비역 협력과)에서 제대군인의 연금, 직업보도, 의료지원 등의 업무를 담당하고 있다. 그 외 재향군인회법과 향군규정에 의한 생계 곤란자에 대한 월 15~35만원의 생계비 지원과 장학금 지급, 친목도모, 단순직 위주의 취업알선 등을 하고 있는 실정이다.

제 2 절 외국의 제대군인 지원정책

1. 취업 지원제도

가. 직업보도

직업보도는 전역자의 전문성과 경험 등을 고려하여 국가기관이 취업알선을 하는 제도이다. 군은 조직특성상 조기전역이 불가피하므로 전역자의 직업보도가 유휴인력 해소뿐만 아니라 국방인력 획득 및 유지관리에도 지대한 영향을 미친다. 취업교육과 더불어 직업군인에 대한 보상적 기능이 강하다.

직업보도는 사회 환경과 직업적 가치에 따라 각각 다른 양상을 보이고 있는데, 군이 하나의 전문조직으로 사회적인 인정을 받고 직업적 가치관이 권위보다 노동적 가치에 더 비중을 두는 국가는 미흡한 직업보도체계를 구축하고 있다. 그러지 않은 국가는 전역자의 재취업을 위한 직업보도체계가 비교적 잘 구비되어 있다. 또한 군 구조 조정 등의 불가피한 사유로 병력감축이 야기될 경우 별도의 법령에 의해 직업보도를 체계적으로 실시하는 경우도 있다. 한편 정치, 안보상황에 따라 직업보도체계가 각각 다른 양상을 보이고 있는데, 한국과 대만과 같이 중앙정부의 제대군인 관장부처가 직업보도를 담당하는 형태는 예외적이며 대부분의 국가가 노동성, 국방성 혹은 재향군인회 등에서 관장하고 있다. 영국, 프랑스, 덴마크, 호주, 캐나다 등 사회복지국가의 경우는 완벽한 사회보장 프로그램에 의해 전역 후 취업 문제를 해결하고 있다.

각국은 [표 3-6]와 같이 취업지원 및 직업보도 교육을 시행하고 있는데 주요 국가별 취업지원 및 직업보도 교육은 아래와 같다.

1) 프랑스

가) 프랑스 정부는 범정부차원에서 제대군인 취업을 보장하기 위해 공무원 직위의 3%(총 6,282직위)를 제대군인 취업직위로 할당하고 있다.

나) 국방부는 통합군 전직지원부, 통합군 전직지원센터를 편성하여 각종 협회 및 동우회와 연관하여 취업을 지원한다.

다) 육군은 중앙전직지원실, 지방전직사무소를 편성하여 통합군 전직지원부(센터) 및 지방자치단체 전직담당관(공무원)과 연계하여 제대군인의 취업을 지원한다.

라) 프랑스 정부는 제대군인을 취업시키기 위해 약 1,000명의 공무원을 운영하고 있다.

마) 프랑스 군은 군복무기간 4년 이상인 자에게도 전역 2년 전부터 직업보도교육을 실시한다.

2) 독 일

가) 독일 정부는 제대군인의 취업을 보장하기 위해 국가 및 공공기관의 경우 고급 직위의 11.6%, 하급직위의 16.7%를 제대군인 취업직위로 할당하고 있다.

나) 독일 정부는 제대군인을 취업시키기 위해 약 1,200명의 공무원을 운영한다.

다) 국방성은 전직실과 13개소의 관구별 전직지원센터를 운영하여 지역 행정기관과 연계하여 취업을 지원하며, 직업보도 교육을 전역 전·후에 실시하고 있다.³⁶⁾

라) 독일군은 전역 전 직업보도교육을 24개의 연방군 직업전문 학교에서 실시한다. 독일군은 직업전문학교 이수한 자에게는 공공학교 졸업학력을 인정해주며, 교육기관 중에는 공인 교사나 공인경영전문가 자격을 부여하고 육군성 예하의 지역 책임부대에서 직업전문학교를 통제, 관리한다.

36) 2003년 독일 주재무관의 보고서에 의하면 독일군의 전역 전·후 직업보도교육은 군복무 8~11년 근무한 제대군인은 전역전 15개월, 전역 후 21개월의 직업보도교육을 실시하고 있으며 12년 이상 복무한 인원은 전역전 24개월, 전역 후 36개월의 교육을 실시하여 사회에 진출하더라도 무리없이 적응토록 충분한 교육을 실시하고 있다.

[표 3-6] 각국의 취업지원 및 직업보도 주요내용

국 가	관 장 기 관	지 원 내 용
프랑스	- 국방부 전직 지원부 및 통합군 전직지원 - 각 군 전직지원실/지방 전직사무소	- 제대군인 고용의무비율 적용 - 공무원직위 3%(총 6,282직위) - 제대군인 취업담당공무원 : 약 1,000명 운영 - 제대군인지원처 자체 직업능력개발 교육 실시
독 일	- 국방행정청 - 국방성 연방군 전직실 및 전직 지원센터	- 제대군인 고용의무비율 적용 - 고급직위:11.6%, 하급직위:16.7% - 복무기간에 따른 직업보도교육 : 6개월~57개월 * 전역전 : 직업보도교육, 전역후 : 전문교육
미 국	- 제대군인부 - 노동부 - 인사관리처 - 육군성	- 군납계약업체에 제대군인 의무고용 법제화 - 정부 및 공공기관 제대군인 취업 시 가산점 5~10점 부여 - 고용보험 도입 전직지원금 지급 - 군 관련 용역회사에 제대군인 대부분 취업
일 본	- 노동부 - 방위청	- 군·관·민 취업보도위원회를 통해 100% 취업보장 - 급부금제도 시행 * 재취업후 발생하는 전역전 급여와의 격차를 방위청 인건비로 보장 - 자위관 모집 지방연락부 공무원으로 5,700명 취업(정원이외 운영) - 전역예정자는 정년 2년 전에 연고지 부대로 전속, 퇴역후 생활기반 조성
대 만	국가행정원 퇴역 관병 보도위원회	- 군인 및 가족우대 조례에 의거 제대군인 우선채용 - 공직으로 전 임시 군경력 합산
한 국	- 국방부 직업 보도과 및 국방 취업지원센터 - 각 군 제대군인 지원처(과) - 국가보훈처 제대군인국 및 제대군인지원센터	- 군내 및 군 관련 취업직위에 일부인원 취업 10년 이상 장기복무자에게 1년 이내 직업보도 교육 실시

* 출처 : 국방정보본부, 『해외 무관 보고자료』 (서울 : 국방정보본부, 2003). pp. 55-102 재구성.

3) 미국

가) 미국 정부는 제대군인 취업을 지원하기 위해 50,000달러 이상의 군납계약업체 경우 계약 후 12개월 내에 월남참전 제대군인을 적극적으로 고용하도록 법제화하고 있다. 또한 25,000달러 이상인 군납 계약업체 경우 제대군인 고용계획을 지역 공공직업소개소에 제출하도록 법제화하고 있다.

나) 미국은 제대군인 대부분을 군 관련 용역회사의 용역관으로 취업시키고 있다. 용역관의 보수는 대략 현역 당시 봉급에서 연금을 감한 수준이다.

[표 3-7] 미국의 주요 제대군인 용역관 현황

구 분		임 무	용역관 운영
미 합동전센터 관련 용역업체	Cubic Application	훈련 및 연습지원, 시뮬레이션 및 모델개발	152명
	TRW	우주, 국방, 정보체계 관련업무	200명
육군 전투실험소 (20개소)	Quality Research	전투실험 지원, 시뮬레이션, 모델개발	약 2,000명
미 육군 교육사 관련 용역업체	Chamber Corporation 3개 업체	원거리 학습지원, 교범, 교안 등을 육군 전자도서관에 탑재 등 교육훈련 관련 용역 임무수행	104명
	MPRI	교범작성 등 교리관련 용역 임무수행	400명
고등학교 학군단교관 (Junior ROTC Program)		미국립고등학교중 학군단 설치학교의 교관임무 수행	약 5,600명

* 출처 : 국방정보본부, 『주미 육군무관 보고자료』, (서울 : 국방정보본부, 2003), p. 23.

다) 미국은 주정부별로 미취업한 제대군인에게 최고 26주까지 일정액의 고용보험금(주당 51~319달러)을 지급하고 있다.

라) 미국 정부 및 공공기관은 제대군인 채용시 5~10점의 가산점을 부여하고 있다.

마) 미국은 국방부, 제대군인부 등의 협조하에 노동부에서 운영하고 있

는 공공직업 소개소에서 제대군인들의 취업상담, 직업 적성검사, 직업교육 및 취업알선을 하고 있다.

4) 일본

가) 일본은 각 지역별 군·관·민 취업보도 협의회를 통해 자위대 전역 인원을 취업지원하고 있다. 일본자위대 전역인원의 취업률은 거의 100%이다.

나) 일본 정부의 연금수령 연령 61세 이전에 재취업할 경우 방위청의 급부금 제도를 통해 재취업 후 발생하는 전역 전 급여와의 격차를 보전해 준다.

다) 일본 퇴역자위관의 주 취업원은 자위관을 모집하는 지방 연락부 공무원(정원이외 인력)으로 약 5,700명이다.

라) 일본 자위대는 전역을 1년 반 내지 2년 남겨 놓은 자위대원들을 희망에 따라 연고지 부대로 전속시켜 직업보도교육을 실시하고 있다.

[표 3-8] 일본의 직업보도 정책 내용

구분	내 용
직업 교육	업무관리(경영기법)교육 : 정년도래 3년 전 소령이하 간부 및 준위 기능훈련 : 정년도래 3년 전 준위 및 입대 3년 이상 간부 통신교육 : 정년도래 소령이하 간부 및 준위 자동차 정비훈련 : 정년도래 3년 전 소령이하 간부 및 준위 기타기능 및 자격교육
취업 지원 시책	취업홍보 : 지역고용협회, 수요업체장과의 선린관계 유지 정부, 공공직업 인정기관과 제휴 : 중앙 및 지방취직연락회의 구성 직업적성검사 : 정년 3년전 준위 및 연장복무 간부 연고지 및 희망지 전속 : 정년 2년 전 간부 및 준위 ※ 각급 부대장 책임 하에 직업교육 및 직업보도

* 출처 : 정철영(2006), 전계서, p.200.

5) 대만

가) 대만은 군인 및 가족우대 조례에 의거하여 제대군인을 우선 채용하도록 하고 있으며, 공직으로 전임시에는 군 경력을 합산하여 준다.

나) 대만은 전·퇴역 관병 직업훈련 규정에 의거, 전역 후 취업 문제로 애로를 겪는 사례를 최소화하기 위해 국방부, 상관 부서회, 민간기업 등이 공동으로 제대군인을 위한 직업훈련 프로그램을 운영하는 등 국가주도의 취업보장제도가 확립되어 있다.

나. 취업교육

군의 직업보도교육은 군대의 특성 때문에 불가피하게 보유할 수밖에 없는 특유의 제도이다. 군은 항상 젊게 유지해야 하기 때문에 조기정년제 운영과 군직업의 특성상 사회 직업과의 연계성 부족 등으로 사회적응 및 재취업을 위한 직업보도교육이 절실히 요구된다.

미국은 GI-Bill에 의해 전역자는 공·사립 교육기관에서 45개월 이내의 교육지원을 받을 수 있고, 적립식 교육제도에 의해 입대 시부터 소정의 교육적립금을 불입한 전역자도 교육지원을 받을 수 있다. 또한 상이 전역자는 재향군인처에서 승인한 재향교육기관이나 훈련기관에서 교육훈련을 이수하여 자립생활을 할 수 있도록 돕고 있다. 영국은 전역자를 위한 별도의 군내 직업교육제도는 없으나, 만 5년 이상 근무 후 전역자에 대해 군외 직업교육을 실시하고 있다. 전역 전에는 28일간 정부기관, 민간대학 및 기업체 등에 의해 직업교육을 실시하고, 전역 후에는 정부와 민간기업에 의해 직업교육이 제공된다.

직업교육제도가 가장 잘 정립된 나라는 독일로써, 20년 이상 장기 복무자는 전역을 위한 직업교육이 없으며 [표 3-9] 에서 본 바와 같이 중기복무군인(15년 시한부 직업군인, 위생군의 경우 20년까지)에게는 전역 전에 일반 직업교육과 전문 직업교육을 구분하여 실시한다. 일반 직업교육은 12~18개월 동안 실시되고, 전문 직업교육은 6개월에서 3년까지 다양하며 일반교육기관, 직업훈련기관 및 민간기업에 위탁교육을 실시한다. 특히 전

문 직업교육 시 피교육자에게 500~18,000M의 교육비를 군 복무년수에 따라 차등 지급한다.

[표 3-9] 독일군의 직업보도 교육제도

구 분	교육자격	전역전 교육	전역후 교육	교육방법
일반 직업 교육	8-12년 복무자 12년이상 복무자	전역전 1년 전역전 1년6월	전역후 6개월	직업고등학교 수료자 기능공 자격보유자 6개월로 단축 교육 예외적인 경우 전역후 6개월 교육가능
전문 직업 교육	4년이상 복무자	-	1년(6-8년) 1년9월(8-11년) 3년(12년 이상)	연방대학, 전문대 이수자는 최대 2년의 제한

* 출처 : 정철영(2006), 전계서, p.185. 재구성.

다. 교육지원

미국은 월남전 패전이후 징병제를 지원병제도로 변경하면서 우수인력의 군 유치를 위하여 현역 및 제대군인에 대한 교육지원제도를 획기적으로 발전시켰다.³⁷⁾ 그 내용을 보면,

첫째 몽고메리 학비지원(Montgomery G. I. Bill) 프로그램을 들 수 있다. 이 제도는 1984년 10월 19일 재향군인 교육지원법(Veterans Educational Assistance Act)의 제정으로 실시하게 되었는데, 그 설치목적은 지원병의 안정적 확보를 도모하고, 총체전력 개념을 정착시키며, 교육강화를 통하여 국가 경쟁력을 제고하는 한편 군복무로 인한 교육기회의 상실을 보전하여 제대 후 사회생활을 지원하는데 있다. 지원 자격은 현역, 선발 예비군 및 주방위군의 모든 희망자이며 가입 후 탈퇴하면 재가입이

37) 육군본부, 『제대군인 중·장기 종합 발전계획』, (대전:육군본부, 2008), p.28.

불가능하다.

운영방법은 2~3년 동안 의무적으로 군에 복무하여야 하며 매월 \$100씩 12월 동안 본인이 적금을 불입하여야 하고, 10년 이내 제대자는 누구나 수혜 혜택을 받는다. 현역 복무 후 제대군인에 대한 지원내용을 보면 고등학교 졸업자로서 대학, 직업학교, 직업훈련원의 교육을 받는 자는 누구나 학비지원 혜택을 받을 수 있으며, 직업훈련원 교육대상은 통신교육, 비행훈련 및 교사자격교육을 망라한다. 학비지급 기준은 3년 복무자의 경우 매월 \$400씩 36개월간 지급하고, 2년 복무자는 매월 \$325씩 36개월간 지급하며, 학비 지급처는 재무부이고 지급 시기는 매월 1일이다. 그리고 본 제도의 주무부처는 재향군인처이다.

둘째 재향군인 교육지원 프로그램이 있는데, 지원 자격은 모든 현역군인이며 가입자의 납부액은 최대 \$2,700이다. 운영방법은 3개월 이상 납입한 병사에게 혜택을 부여하고 복무기간 동안 또는 최대 36개월 동안 혜택을 받는다. 지원 대상 교육기관은 대학, 직업학교, 직업훈련원 및 통신교육기관 등이며 주무부처는 국방부이다. 몽고메리 학비지원이 재향군인처 주관으로 제대 후 학교교육 지원을 받는 제도라면, 재향군인 교육지원 프로그램은 국방부 주관으로 현역 복무 중 학교교육을 받는 현역복무자에 대한 지원제도이다.

[표 3-10] 각국의 제대군인 교육지원 내용

국가	관장기관	지원 자격	지원 내용
미국	재향군인처	2년이상 복무 제대군인	대학 및 준 교육기관 학비지원 (본인)
대만	보도위원회	취학대상 제대군인	학자금 면제, 무학력자 학력 인정 시험
한국	국가보훈처	10년 이상복무 부사관	자녀 중, 고교 수업료 보조, 본인학자금 대부

* 출처 : 육군본부(2008), 전계서, p.28. 재구성.

위의 [표 3-10] 에서 나타난 바와 같이 대만은 ‘보도위원회’에서 일정한 취학 요건에 해당하는 자에게 전역 후 교육기관 입학 시 학자금을 면제해 주고 있으며 미국은 재향군인회 주관으로 제대군인 본인 및 자녀에 대한 공납금과 장학금을 지원하고 있다.

이에 비하여 한국은 지원대상과 지원내용이 이들 국가에 비하여 미흡한 편인데, 국가보훈처는 10년 이상 장기복무자중 생활등급 6등급(월 3,217천 원 미만, 2008년 기준)이하자만 중·고 수업료를 면제해 주고, 본인이 대학에 재학중일 시는 입학금 및 수업료 50%를 보조해 주고 있다.

2. 생활안정 지원제도

가. 의료보호

의료보호가 잘 발달되어 있는 미국은 [표 3-11] 에서 본 바와 같이 171개의 종합병원과 350개의 외래진료소를 통해 상이군인은 물론 생계곤란 제대군인에 대해 양질의 의료 서비스를 제공하고 있다.

[표 3-11] 각국의 의료지원 내용

구 분	기 관	지 원 내 용
미 국	보훈병원 171개소 진료소 350개소 병상 : 96,000	연간수입이 \$19,408이하인 자는 진료비 전액 무료 연간수입이 \$19,408이상인 자는 의료보호 대상자 수준 생활무능력자가 외래 진료지 최소 비용부담
캐나다	보훈병원 및 민간 병원 위탁 병상 : 3,176('90)	참전 군인으로서 국가가 인정하는 자는 치료비 및 장거리 교통비 보조 군복무관련 질환은 보훈병원에서, 일반질환은 민간 병원에서 위탁가료
한 국	보훈병원 : 5개소 병상 : 1,700	전공상이자 : 전액 국가부담 참전군인 : 제대군인, 특수임무수행자 진료비 감면

* 출처 : 육군본부(2008), 전계서, p.28. 재구성.

특히 재향군인치의 보훈병원은 미국 내에서도 최고수준의 의료진으로 구성되어 있으며 매년 각 대학의 의대생 및 의료관련 학생들이 보훈병원에 서 실습을 받고 있는데, 2004년의 경우 그 숫자가 10만 명에 이르고 있다. 한국이나 유럽과는 달리 의료체계가 개인부담으로 되어 있는 미국에서는 의료비가 저소득층에게는 상당한 부담으로 작용하여 사회문제가 되고 있는데, 미국의 제대군인 의료보호제도는 상당한 의미를 갖는다.

사회보장제도가 비교적 잘 되어 있는 캐나다는 제대군인 병원이 1개소 있으나 일종의 시범병원이며 민간병원에 의한 위탁가료가 활발하다. 호주에서는 재향군인치의 의료서비스가 광범위한 특징을 갖고 있는데, 제대군인병원에서 제공하는 의료 이외에도 의료혜택자의 노령화와 지역병원의 발달 추세에 맞추어 진료 서비스를 제공한다. 노령 제대군인에게 간호원이 방문하여 진료할 경우에는 치매 등에 관한 전문책자를 제공하고, 전담요원을 체계적으로 교육하는 등 제대군인의 특성에 알맞은 다양한 서비스를 제공한다. 이러한 선진 복지국가의 수준 높은 의료보호에 비해 한국의 경우는 제대군인의 노령화와 소득상실 등으로 의료욕구는 증대하고 있으나, 이에 대한 지원은 미흡한 실정이다. 2007년 국가보훈처 발표 자료에 의하면 상이군경 및 10년 이상 제대군인 57,197명에 대해 29억을 집행한 것으로 나타났다.

나. 군인 보험

군인 보험이란 유사시 본인 또는 그 가족의 생계마련에 대비하거나 노후생활의 안정을 위해 공적 또는 사적으로 일정기간 동안 일정액을 부담하여 사유 발생 시 목돈을 마련하는 일종의 사회보장제도이다. 군인보험 역시 복무 중 전사상 또는 공사상으로 인해 받게 되는 본인과 그 가족의 생계보장이나 전역 후 생활안정을 위한 공적부담 제도중의 하나이다. 보험은 가입목적에 따라 보장성, 저축성 및 이를 혼합한 형태의 보험 등 세 종류로 구분하고 지급형태에 따라 일시금, 연금식으로 나눌 수 있다.

보장성 보험은 일반 사회보험 중 생명보험이나 암 보험 등과 같이 보험

가입자 본인이 사망하거나 질병으로 인해 생기는 경제적 부담을 보험금으로 해결하여 생활의 안정을 도모하는 보험이다. 저축성 보험은 은행적금과 마찬가지로 일정액을 일정기간 동안 납부하였다가 만기 시 원금과 이자를 받게 되는 보험을 의미한다.

군인보험의 경우 미국, 독일 및 대만 등 순수 보장적인 보험제도를 택하고 있으나, 한국과 일본은 보장성과 저축성을 혼합한 형태의 보험제도를 운영하고 있다. 군인보험은 어느 공적보험과 마찬가지로 보험가입의 강제성을 지니고 있는 것이 특징이나 일본같이 정부가 군인보험제도를 운영하지 않는 나라는 단순히 보험을 알선하는 중개자 역할만 수행하므로 보험가입의 강제성이 없다.

각국의 군인보험제도를 구체적으로 살펴보면, 미국은 현역단체생명보험(Serviceman's Group Life Insurance : SGLI)과 예비역단체생명보험(Veteran's Group Life Insurance : VGLI)으로 구분할 수 있다. 두 보험 모두 명칭에서 암시하는 바와 같이 순수한 보장성 보험이다. SGLI는 미공법(Public Law : PL) 99-166에 의거, 현역생명보험관리소(Office of SGLI)에서 관리하고 있으며, 보험계약금은 \$50,000~\$400,000인데, 계약보험금 \$50,000당 월 \$4.25의 보험료를 불입해야 한다.³⁸⁾ 우리나라와는 달리 계급별로 보험료에 차이가 없고, 보험 가입자격은 현역은 자동가입이며, 전역자도 가입할 수 있는데 보험계약금에 따라 SGLI를 월 1\$씩 공통으로 공제하고, 보험계약금에 따라 3.25\$~26\$까지 공제한다. VGLI는 전역자 및 그 가족의 생계보장을 위해 마련된 것으로 역시 OSGLI에서 관리하며 보험 가입대상은 현역 및 전퇴역자이다. 월보험료는[표 3-12]에서와 같이 현역보험과 마찬가지로 \$10,000 단위로 가입할 수 있으며 최고 \$400,000까지 가능하다. 보험료는 현역보험의 예비역에 대한 보험료와 같이 연령에 따라 차등 부과하고 있다.

38) 미국 국가보훈처 홈페이지 (<http://www.va.gov/>, 검색일 : 2008. 11. 24)에서 확인한 월 보험료는 계약금 100,000\$은 월 6.5\$이고 계약금이 200,000\$시는 월 13.0\$, 계약금 300,000\$은 월 19.5\$, 400,000\$시는 월 26.0\$을 납입토록 되어 있다.

[표 3-12] 미군의 예비역단체 생명보험 (단위 : 200,000\$ 기준)

연 령	29세 미만	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세
보험료	\$16	\$20	\$26	\$34	\$44	\$72

* 출처 : 미국 국가보훈처 홈페이지 (<http://www.va.gov/>, 검색일 : 2008. 11. 24)

일본은 정부에서 운영하는 별도의 군인보험제도는 없으나 방위청 공제회 산하 보험 대행회사를 통하여 생명보험, 연금보험 등 11종의 보험을 알선하고 있으며, 방위청 원호협회에서 보험가입자에 대해 월 보험료의 2%를 보조하고 있다. 대만은 공무원보호에 군인이 포함되어 전역시까지 자동가입하게 되며, 보험제도를 우리나라의 총무처에 해당하는 전서부에서 관장하고 관리 운영은 중앙신탁국에서 집행한다. 보험의 성격은 과 같이 보장성으로 출산, 질병, 상해, 장애, 양로, 사망 및 가족장례 등이 포함된다. 독일은 전 장병을 대상으로 건강, 실직, 연금보험제도가 있으나 군에서 보험을 관리하는 것이 아니라 민간보험에 가입, 보험료를 대납하는 방식을 취하고 있다. 보험은 군복무 시작시점부터 전퇴역시까지 자동 가입되며, 순수한 보장성 보험으로 보험료 전액을 국고에서 보조하는 것이 특징이다.

다. 군인연금

연금이란 노령이나 장애 등 영속적인 생활장애로 말미암아 소득이 중단된 상태에 대하여 정기적으로 확정액의 급부를 행하는 생활보장방식으로써 운영방식에 따라 공정 보상설, 임금 후불설 및 생활보장설로 분류되고 있다. 공정 보장성은 사용자가 피고용인 장기간 충실히 복무한 직무공로에 대한 보상적 개념이며, 임금 후불설은 재직 중 지급한 임금이 노동가치 이하로 지불되었다는 논리하에 퇴직 시 미지급금을 후불 또는 추가 지급한다는 개념이다. 생활보장설은 퇴직 후 피고용자의 생활을 보장한다는 일종의 보험개념이다. 우리의 군인연금제도는 군인연금법 제1조에 “상당한 연한기간 성실히 복무하고 퇴직 후 본인이나 그 유족에게 적절한 급여를 지

급함으로써 본인 및 그 유족의 생활안정 및 복리향상에 기여...”라고 명시하여 상기의 이론 중 공정 보상설과 생활보장설을 혼합한 개념이라고 말할 수 있다. 그러나 연금재원 형성을 위하여 개인으로부터 기여금을 각출하고 있으며, 복무연한이 짧은 전역자도 유사한 방식의 퇴직금을 지급받고 있어 임금 후불적인 성격도 가지고 있다.

또한 연금은 재원형성 방법에 따라 국고출연형, 개인적립형 및 혼합형으로 분류될 수 있는 데, 국고출연형은 연금소요 전액을 국가에서 부담하는 것으로 미국, 독일 및 대만이 이에 해당한다.

[표 3-13] 주요 국가별 연금제도

국 명	재원부담(%)		연 금 지 급		비 고	
	개 인	국 고	최저/최대 복무기간	지급률(%)	지급연령	정 년
프랑스	7.85	7.85	15/40년	40-80	일정기간 복무 후	42-60세
독 일		전액	정년퇴직	35-75	정년연령	53-61세
미 국		전액	20/30년	40-75	전역 후	62세
일 본	9.20	9.24	25년	40-70	60세	53-60세
대 만		전액	20/30년	80-90	전역 후	50-64세
한 국	8.50	8.50	20/33년	50-76	전역 후	45-56세

* 출처 : 정철영(2006), 전계서, pp. 170~226. 재구성.

개인적립형은 기존의 퇴직금제도와 같이 일정율의 기여금을 개인과 사용자(국가)가 공동 부담하여 재원을 형성하는데, 한국과 일본을 비롯한 국가에서 적용하고 있다. 혼합형은 개인이 일정율의 기여금을 내고 국가가 나머지를 전액 또는 기여금의 2~3배를 부담하는 방법으로 영국, 호주 및 이태리 등이 운영하고 있다. 국고출연형이나 혼합형 같이 국고부담이 큰 나라는 연금지급 제한연령을 두어 재정 부담을 감소시키고 있다.

라. 대부지원

제대군인의 전역 후 사회정착을 위한 지원제도 중 가장 간편한 제도라고 할 수 있는 대부지원제도는 한국, 미국 및 호주 등의 국가가 실시하고 있다. 미국에서는 참전 군인으로서 90일 이상 복무한 제대군인 및 평화 시 181일 이상 복무한 제대군인에 대하여 주택구입 자금으로 총 융자금액의 최고 50%에 해당하는 금액을 재향군인처가 지불보증 함으로써 전역자의 주택구입을 지원하고 있다.

[표 3-14] 각국의 제대군인 대부지원제도

국가	관장기관	지 원 내 용
미국	재향군인처	주택구입시 구입가격의 50% 범위 내 정부 지불 보증
대만	보도위원회	소규모 사업자금 저리 융자, 법으로 명문화
호주	재향군인처	장기복무자 주택구입시 은행융자 알선, 25년간 연리 6%
한국	국가보훈처	300~3,000만원, 연리 4%, 최장기 20년 상환

* 출처 : 국가보훈처, 『2007년 보훈연감』 (서울 : 국가보훈처, 2007), p.117.

호주에서도 미국과 유사한 대부지원제도를 운영하고 있는데, 위의 [표 3-14]에서와 같이 25,000A\$(약 1,400만원) 범위 내에서 장기저리의 대부를 실시하고 있다. 대만은 ‘보도위원회’가 주관하여 소규모 사업자금을 저리로 융자하고 있는데, 이는 대부법으로 명문화하여 법적 뒷받침을 받고 있다. 우리나라는 앞에서 분석한 바와 같이 미국이나 호주와 같이 정부가 지불 보증은 하지 않고 있고 한도액이 3,000만원으로 많이 현실화 되었으나 우리나라의 서울지역 평균 아파트 28평 기준으로 4~7억을 기준으로 보면 대부는 아직 미미한 수준이라 할 수 있다.

제 3 절 제대군인 생활실태 조사결과

1. 조사 방법 및 대상

본 논문에서는 육군본부에서 한국직업능력개발원과 함께 제대군인 취업 및 생활실태를 조사하여 제대군인 복지정책을 수립하기 위해 '06. 7. 14부터 9. 15일까지 2개월간 '02년부터 '05년까지 전역한 제대군인 전체(17,341명)를 대상으로 설문조사를 한 결과를 활용하였다.

조사방법은 우편 및 e-mail로 4,300명을 대상으로 설문서를 발송하여 1,084명으로부터 접수받아 취·창업실태 및 전직지원정책 개선소요를 파악하였다. 또한 국민건강보험공단에 의뢰, 대상자 전원의 취업현황 및 연도별, 계급별, 복무구분별 취업률 및 보수수준을 확인하였고, 중·장기 복무 제대군인 50명을 대상으로 취업지원제도 개선방향에 대한 의견을 수렴하였다.³⁹⁾

2. 제대군인의 취업 현황

가. 연도별 취업현황

표 [표 3-15]에서 보는 바와 같이, 2002년부터 2005년까지 제대한 제대군인 17,348명중 취업자 수는 총 8,186명으로 47.2%로 나타났는데 2005년 제대한 군인 취업률이 42.2%에서 2002년 전역한 인원의 취업률이 51.4%로서 제대하고부터 기간이 지날수록 취업률이 조금씩 증가하여 4년 후에는 약 9%가 증가한 것으로 나타났다. 한편 당해 연도 취업률은 2002년 676명, 2003년 702명, 2004년 800명, 2005년은 1223명으로 나타나 당해 연도 취업률은 매년 대폭으로 증가된 것은 매우 고무적인 일이라 할 수 있다.

39) 계급별 예비역 간부 조사대상 : 장군(221명), 대령(638명), 중령(1,258명), 소령(1,901명), 위관(7,278명), 준사관(390명), 부사관(5,662명)으로 구성되어 있다. : 박동렬·이성·한환구, 『제대군인 전직지원체계 구축방안』, (서울 : 한국직업능력개발원, 2007). p.15.

[표 3-15] 전역연도별 취업률

구 분	계	2002년	2003년	2004년	2005년
전역자	17,438	4,354	5,000	4,317	3,667
취업자	8,186	2,239	2,420	1,975	1,552
취업률(%)	47.2	51.4	48.4	45.7	42.2

* 출처 : 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), 전계서, p. 56.

나. 계급별 취업현황

표 [표 3-16]에서 보는 바와 같이 지난 4년동안 제대한 군인 17,438명의 계급별로 구분하여 취업현황을 살펴보면 다음의 표와 같이 계급에 따른 차이를 알 수 있다. 장군 및 영관급은 장군(55.2%), 대령(52.5%), 중령(53.6%), 소령(65.8%)로 약 56%의 인원이 취업생활을 하고 있으나 소령급이 더 높은 이유는 연금 미 해당자가 대부분으로 취업을 하지 않고서는 기초생활을 할 수가 없는 상태이고 대다수가 예비군 지휘관 등 군 관련 직위에 다수가 취업을 할 수 있는 여건이 조성되어 있기 때문이다. 한편 준사관은 27.7%, 부사관은 33.1%로서 이는 전역 연령이 높고, 전문성 부족 등의 이유로 취업여건이 제한되기 때문으로 분석된다.

복무기간별로 보면 20년 이상 복무 후 제대한 인원은 47.2%, 10년에서 20년까지 복무한 인원은 45.6%, 10년 미만의 중기복무자는 47.9%로서 거의 대등한 수준을 보이고 있다. 그러나 20년 미만의 중기복무자 중 대위 전역자는 53%이고 특히 부사관의 경우는 38%로서 제대해 나가는 연령이 40세 미만임을 감안할 때 절반 가까운 인원이 연금도 없고 실업자 상태에서 극빈한 생활을 하고 있는 것을 알 수 있다.

[표 3-16] 연도별, 복무구분별 취업현황

구 분		계	2002년	2003년	2004년	2005년
전역자수		17,348	4,354	5,000	4,317	3,677
취업자 수		8,186	2,239	2,420	1,975	1,552
비 율		47.2%	51.4%	48.4%	45.7%	42.2%
장 기 복 무	계	8,881	2,301	2,338	2,205	2,037
		4,134	1,148	1,085	977	924
		46.5%	49.9%	46.4%	44.3%	45.4
	20년 이상	5,429	1,515	1,111	1,393	1,410
		2,560	739	508	650	663
		47.2%	49.1%	45.7%	46.7%	47.0%
	10 - 20년	3,452	786	1,227	812	627
		1,574	409	577	327	261
		45.6%	52.0%	47.0%	40.2%	41.6%
	중기복무		8,467	2,053	2,662	2,112
			4,052	1,091	998	628
			47.9%	53.1%	50.2%	47.3%
					47.3%	38.3%

* 출처 : 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), 전제서, p. 59.

다. 병과별 취업현황

병과별 취업현황은 [표 3-17]에서 보는 바와 같이 장교의 경우는 공병(88%), 통신(68.7%), 병기(69.8%), 화학(66%) 등 민간 직종과 연계되거나 직무의 연관성이 높은 병과 장교들이 보병(58.6%), 포병(56.8%) 등의 전투 병과 장교들보다 취업률이 높은 것을 알 수 있다. 한편 부사관은 정보(53.8%), 항공(47.3%), 탄약(46.4%) 병과 제대 부사관이 비교적 높은 편이나 전반적으로 민간직종과 직접연관이 있는 공병(31.5%), 정비(37.2%) 등의 병과는 비교적 낮아 일관성을 보이지는 않는다. 이는 부사관들이 민간 직종과 직접연계가 있는 병과의 경우라도 군 복무 중 전문성을 향상시키는데 많은 노력을 기울이지 않았던 결과로 보인다.

[표 3-17] 병과별 취업현황

구분	병과	중기복무자			장기복무자		
		계	취업자 수	취업률	전역자수	취업자 수	취업률
장 교	계	6,924	3,298	52.4	4,826	2,844	58.9
	보병	3,048	1,492	49.0	2,170	1,271	58.6
	포병	981	525	53.5	546	310	56.8
	공병	412	313	76.0	241	212	88.0
	통신	372	240	64.6	227	156	68.7
	정보	153	77	50.3	367	203	55.3
	기갑	220	100	45.5	144	118	81.9
	항공	27	11	40.7	206	124	60.2
	방공	62	23	37.1	24	20	83.3
	헌병	61	21	34.4	119	50	42.0
	수송	152	81	53.3	97	41	42.3
	병기	242	137	56.6	129	90	69.8
	병참	123	63	51.2	87	46	52.9
	화학	59	35	59.3	47	31	66.0
	간호	133	42	31.6	152	48	31.6
	경리	48	23	47.9	78	42	53.8
	정훈	122	72	59.0	64	32	50.0
	부관	28	15	53.6	56	22	39.3
	의정	51	28	54.9	72	28	38.9
부 사 관	계	2,077	713	34.3	3,426	1,108	32.3
	보병	661	205	31.0	1,102	294	26.7
	포병	165	45	27.9	290	86	29.7
	공병	89	26	29.2	168	53	31.5
	통신	184	68	37.0	246	79	32.1
	정보	99	29	29.3	240	129	53.8
	기갑	178	77	43.3	200	65	32.5
	항공	60	32	53.3	55	26	47.3
	헌병	43	19	44.2	109	48	44.0
	수송	87	32	36.8	250	86	34.4
	정비	153	66	43.1	196	73	37.2
	보급	137	48	35.0	235	64	27.2
	화학	26	8	30.8	32	7	21.9
	탄약	62	21	33.9	69	32	46.4
	경리	11	1	9.1	25	6	24.0
	부관	92	23	25.0	127	38	29.9
	의무	30	12	40.0	82	22	26.8

* 출처 : 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), 전개서, p. 60..

라. 취업분야 및 취업소요 기간

전체 취업인원 8,186명중 군 관련 직위에 취업한 인원은 표 [표 3-18]에서 보는 바와 같이 1,968명으로 24%가 취업을 했고 장기복무 장교의 경우 전역자의 29%(취업자의 50%)가 군 관련 직위에 취업한 것을 알 수 있다. 군 관련 직위 중 군내 직위는 군무원, 예비군 지휘관, 군 전임교수 등 1,638명으로 전체 군 관련 직위 중 83.2%를 차지하고 있고, 군외 직위 269명, 민간대학 71명으로 향후 군외 직위에 취업직위를 확대할 수 있도록 노력을 경주할 필요가 있다.

[표 3-18] 군 내·외 직위별 취업현황

구 분		계	장군	대령	중령	소령	위관	준사관	부사관
취업인원		1,968	59	182	259	657	396	13	402
군내 직위	소 계	1,638	19	97	160	601	378	10	373
	용역관/군무원	617	20	33	84	61	90	7	323
	예비군	982		25	76	540	288	3	50
	군 전임교수	39		39					
군외 직위	소 계	269	10	67	90	46	18	3	25
	비상계획관	91		41	45	5			
	재향군인회	46	2	3	16	10	6	1	8
	군인공제회	105	7	18	25	28	8	2	17
	군문연	16	1	4	4	3	4		
	전쟁기념사업회	1		1					
민간 대학	소 계	71	30	18	9	10			4
	초빙교수	27	27						
	안보학과	18	2	12	4				
	군사학과	5	1	4					
	특수학과	10		1	3	6			
	학군단교관	9		1	4				4
	부사관과	2		1	1				

* 출처 : 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), 전계서, p. 65.

취업자(8,186명)의 취업소요기간은 전역이후 평균 16개월이 소요되는 것으로 확인 되었고 미취업자의 39%가 전역이후 2년 이상 경과한 인원으로 이는 전역이후에도 지속적인 취업지도 및 지원이 필요한 것으로 나타났다. 40) 전직 준비시기는 대다수가 전역 1년 전~전역에 임박하여 준비하는 것으로 나타나 취업소요기간에 비해 준비기간이 절대 부족한 것으로 보인다.⁴¹⁾

마. 제대군인의 월 평균 보수수준 및 희망연봉

취업자(8,186명)의 평균 보수수준을 확인한 결과 표 [표 3-19]에서와 같이 평균 230만원 선이며 200만원 이하가 48%를 차지하고 있고 도시근로자 평균소득인 350만원 이상은 5%수준에 불과하여 취업자의 평균소득이 매우 낮은 것을 알 수 있다.⁴²⁾

[표 3-19] 월 평균 보수수준 (단위 : 만원)

구 분	계	150 이하	150~200	200~250	250~300	300~350	350~400	400이상
인원 (명)	8,186	2,338	1,523	1,389	1,376	662	316	68
비율 (%)	100	29	19	17	16	8	4	1

* 출처 : 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), 전계서, p. 68.

한편 취업자의 전역당시 계급별 평균 보수수준은 장군은 522만원, 대령은 402만원, 중령은 313만원, 위관은 207만원, 부사관은 전역당시 계급별로 차이가 크나 평균적으로 162만원으로 조사되었다.

40) 육군본부(2008), 전계서, p.24.

41) 장기복무자 692명을 대상으로 설문조사결과 37%(257명)은 당해 연도에, 35%(245명)은 전역 1년 전에 준비함으로써 77%의 인원이 전역 임박해서 준비를 시작했으며, 전역 2년전에 비교적 잘 준비한 인원은 17%(122명)에 불과 했고, 전혀 준비없이 전역한 인원도 9%(68명)으로 조사되었다.

42) 2008년 9월 통계청 발표 자료에 의하면 2008년 2/4분기 대한민국의 가구 평균소득은 3,249,997원이며 도시근로자 가구의 평균소득은 3,644,691원이었다.

또한 표 [표 3-20]에서와 같이 복무 구분별 보수수준은 20년 이상 복무자는 영관급 장교는 300만원 이상의 보수수준이나 준·부사관은 150만원 이하의 보수수준이어서 준·부사관은 노령과 학력으로 인한 제한사항으로 원하는 직장에 취업이 매우 제한된다는 것을 보여준다. 특히 연금혜택이 없는 20년 미만의 장기복무자 중 준·부사관은 150만원~200만원 수준으로 직업보도교육을 집중해야 할 대상으로 보인다.

[표 3-20] 복무구분별 보수수준 (단위 : 천원)

구 분		장군	대령	중령	소령	위관	준사관	부사관
20년 이상	인원	122	332	652	874		48	532
	보수	5,225	3,988	3,022	2,851		1,407	1,280
10년 - 20년	인원		3	20	365	519	60	607
	보수		6,685	7,140	2,773	2,385	1,535	1,982
5년 - 10년	인원					3,306		735
	보수					2,029		1,566

* 출처 : 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), 전제서, p. 75.

제대군인들의 취업 시 희망보수를 연령, 직위별로 구분해 보면 다음 표 [3-21]에서와 같다.

첫째, 연령별로 40세 미만의 경우는 연봉 3,000만원 이하가 39.1%로 가장 많고 40대의 경우도 26.6%로 가장 많으나 그 비중은 40세 미만보다 적음을 알 수 있다. 50대의 경우는 200만원 이하와 제한 없음이 33.3%로 동일한 비중을 가지고 있다. 전체적으로 50대 이상의 경우는 제한 없음의 비율이 38%로서 연봉보다는 취업자체가 더 중요시함을 알 수 있다.⁴³⁾

43) 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), p.75.

[표 3-21] 연령별 희망연봉

희망연봉	40대 미만	40대	50대	60세 이상	전 체
2,000만원 이하	17(12.8%)	17(11.9%)	28(17.3%)	8(33.3%)	70(15.2%)
3,000만원 이하	52(39.1%)	38(26.6%)	15(9.3%)	3(12.5%)	108(23.4%)
3,000만원 이상	13(9.8%)	28(19.6%)	12(7.4%)	1(4.2%)	54(11.7%)
제한 없음	26(19.5%)	34(23.8%)	71(43.8%)	8(33.3%)	139(30.1%)
협의 후 결정	12(9.0%)	17(11.9%)	22(13.6%)	1(4.2%)	52(11.3%)

* 출처 : 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), 전게서, p. 88.

둘째, 직위별로 보면, 준사관 이하의 경우 제한 없음이 32.1%로 가장 많으면 그 다음으로 2,000만원 이하가 28.9%를 차지한다. 위관급은 제한 없음이 31.3%, 3,000만원 이하가 28.9%였으며 영관급은 제한 없음이 28.3%, 3,000만원 이하가 23.9%를 차지하고 있다. 전체적으로 보면 제한 없음이 30.2%이고 3,000만원 이하가 다음으로 23.6%를 차지하고 있어 희망연봉은 직위에 비례하는 것으로 나타나 직위가 낮을수록 낮은 연봉을, 직위가 높을수록 높은 연봉을 희망하고 있다.

[표 3-22] 제대군인 계급별 희망연봉

희망연봉	준사관 이하	위관급	영관급	전 체
2,000만원 이하	43(26.5%)	3(3.6%)	23(11.2%)	69(15.3%)
3,000만원 이하	33(20.4%)	24(28.9%)	49(23.9%)	106(23.6%)
3,000만원 이상	2(1.2%)	12(14.5%)	37(18.0%)	51(11.3%)
제한 없음	52(32.1%)	26(31.3%)	58(28.3%)	136(30.2%)
협의 후 결정	15(9.3%)	11(13.3%)	23(11.2%)	49(10.9%)
회사규정	17(10.5%)	7(8.3%)	15(7.3%)	39(8.7%)
설문인원(명)	162	83	205	450

* 출처 : 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), 전게서, p. 88.

바. 취·창업관련 제대군인 지원정책에 대한 평가

[표 3-23]에서와 같이 제대군인들이 구직이나 창업 시 느끼는 어려움은 사회와 격리된 생활 속에서 군생활을 하다 보니 46%의 전문지식 및 지식 부족을 취업에 가장 큰 걸림돌로 인식하고 있으며, 제대군인 취업에 대한 국가적인 지원정책에도 불구하고 18%의 인원은 취업 및 창업에 대한 정보부족을 애로사항으로 느끼고 있다. 그 외에는 지위변화에 대한 부적응, 경제적 기반부족 등을 들고 있다.

[표 3-23] 제대군인이 취·창업 시 느끼는 어려움

구 분	계	전문기술/ 지식부족	정보 부족	심리적 부적응	경제적 기반	지위변화 부적응	건강 문제	기 타
계	559	261	102	23	49	60	6	58
장기복무자	328	158	49	14	14	44	5	44
중기복무자	205	103	53	9	9	16	1	14

* 출처 : 박동렬 · 이성 · 한환구(2007), 전제서, p. 92.

또한 취업 시 도움이 되었던 것은 개인노력에 의해 취업이 되었다고 응답한 인원이 53%로서 가장 많았고, 전직지원 기관에 의해 도움을 받았다고 응답한 인원이 9.2%로서 전직지원기관이 취업에 기여한 것은 미약한 것으로 분석되었다. 그리고 제대군인 지원 정책에 대한 인지도에서도 57%의 인원이 잘 모르고 있는 것으로 나타났는데 이에 대한 홍보도 시급한 실정이다.

효율적인 제대군인 지원을 위해 제도적으로 가장 필요한 분야는 개인 적성과 능력을 고려한 다양한 교육 프로그램을 확대해 줄 것을 가장 많이 (37.9%) 요구했고, 지방 센터 증설(21.1%), 전문 컨설턴트 증원(20%), 홈페이지 기능 확대(4.9%) 등의 순으로 개선책을 요구했다.

제 4 장 제대군인 지원정책 개선방향

제 1 절 제대군인 지원 인프라 구축

효율적인 제대군인 지원을 위해서는 제대군인을 지원할 수 있는 인프라 구축이 중요하다. 이를 위해서 정부 정책과 연계하여 제대군인의 제반 복지증진을 위한 인프라 구축을 추진하고, 제대군인 실태분석결과 및 선진국 사례를 참고하여 지원 법령과 제도를 개선해야 한다. 또한 제대군인의 인적자원에 대한 데이터베이스를 구축하여 활용방안을 강구해야 할 필요가 있다. 이를 위해 다음의 몇 가지 인프라 구축방안을 제시해 본다.

1. 제대군인 지원 법 및 제도 개선

제대군인을 위한 지원정책이 현실적으로 실효를 거두기 위해서는 제대군인 지원 법 및 제도 개선이 시급하다. 현재 제대군인에 관한 지원 법령 및 제도는 제대군인 관련부서의 조직 및 인력이 부족하여 체계적이고 효율적인 전직지원 서비스 제공이 곤란하고, 제대군인 정책개발을 위한 연구기관의 부재로 전문성이 미흡하고 국회에 제대군인 관련 입법 활동 및 제도 반영을 위한 상임위원회가 미설치 되어 있다. 또한 보훈처를 소관부처로 관련 정부부처 장관과 민간기관 대표 등으로 구성된 ‘제대군인 지원위원회’를 운영하고 있으나 정책추진의 실효성이 미흡한 편이다. 그리고 군인은 고용보험대상에서 제외되어 일반근로자 수준의 취업지원 혜택도 받지 못하며, 미취업 시 생계대책이 미흡하다. 따라서 제대군인 지원에 관한 법 및 제도는 다음과 같이 개선되어야 한다.

첫째, 제대군인 지원기구와 인력을 확대하여 범 정부차원의 지원 및 협력체제를 구축해야 한다. 국가보훈처는 현재의 법적구속력이 없는 제대군인 지원위원회를 가칭 ‘제대군인지원협의체’로 격상하여 상설 운영토록 법제화가 필요하다. 또한 국회에는 현재 비상설로 운영되고 있는 보훈특위의

운영을 상설운영 될 수 있도록 ‘제대군인 상임위원회’로 격상시키고, 국방위원회와 병행하여 제대군인 정책의 입법과 지원기능을 전담하도록 해야 할 것이다.

둘째, 지방거주자 근접 지원을 위해 권역별 제대군인 지원시설을 설립하고 전직지원 상담관을 최소 군단급까지 배치하여 운영할 수 있는 시스템을 갖추어야 한다. 이를 위해 보훈처 제대군인지원센터 확충계획과 연계하여 현재 서울, 대전에 운용중인 전직지원상담관을 서울, 대전, 부산, 대구, 광주 등 5개 주요생활권역으로 확대해 나가야 한다. 한편 국방부는 전역예정자에 대한 직업능력개발 및 취업상담 및 지원업무를 효율적으로 지원하기 위해 군단급에 제대군인상담관(민간 전문가)을 배치할 수 있도록 검토해 나가야 한다.

셋째, 군 고용보험제도 도입을 위한 관련법령을 제정해야 한다. 고용보험제도는 근로자에 대한 생산적 복지구현을 위해 1965년에 도입한 제도로 실업예방 및 직업능력개발에 큰 기여를 하고 있으나 공무원은 적용대상에서 제외되고 있다. 하지만 직업군인은 공법상 경력직 공무원이지만 공무원과는 달리 조기에 전역함으로써 일반근로자가 받는 수준의 국가지원을 요구할 수 있다. 특히 제대군인 삶의 질 실태조사에서와 같이 10년에서 20년 미만의 장기복무자 취업률이 45.6%, 5년에서 10년 미만의 중기복무자는 47.9%의 취업률을 보이는데 대부분 30~40대인 이들 중 절반이상이 실업자임을 감안하면 그 필요성은 더욱 커진다.

이에 따라 육군본부에서 연구한 고용보험 연구안은 다음과 같다. 대상은 장교 3년 이상, 부사관 4년 이상 복무 후 제대한 인원으로 연 4,500여명이며, 지원혜택은 실업급여를 최대 8개월 동안 월 120만원의 최소생계비를 지원하는 것으로 소요예산은 연 435억으로 국가부담 290억 원, 개인부담 145억 원으로 산정하였다. 또한 기업체에 의무고용 장려제도를 도입하여 제대군인 고용이 최소 1년간 임금전액을 정부가 지원하고 1년 이상 계속 고용 시는 추가 장려금을 지원하는 제도도 도입을 검토해야 한다.⁴⁴⁾

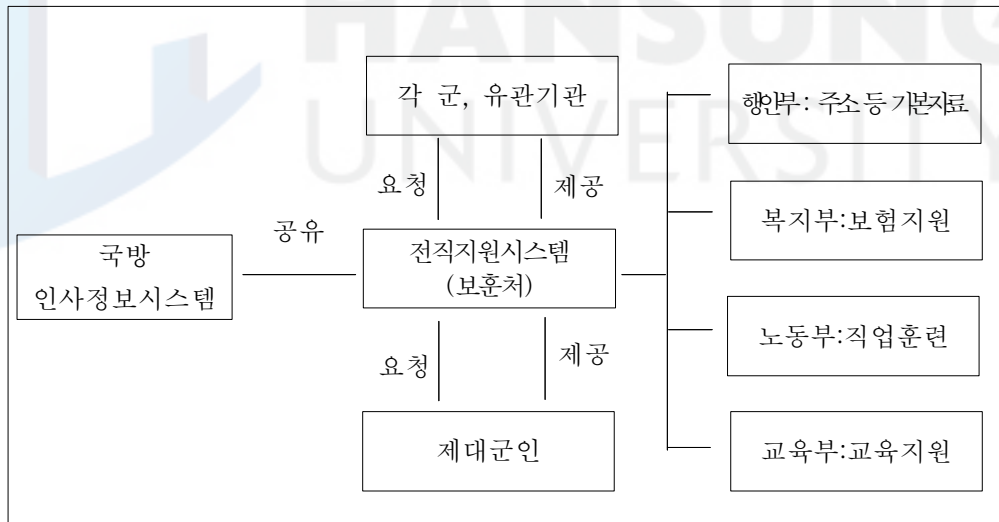
44) 육군본부(2008), 전계서, p.46.

2. 제대군인 인적자료 시스템 구축

현재 제대군인에 대한 인적자료 시스템은 장기복무 제대군인의 기본 인적사항위주로 제한된 자료만 관리하고 있는 실태로 전역 후 개인별 구직 활동, 취·창업실태 등 제대군인 정책발전 및 취업지원을 위한 실질적인 자료는 미 구축되어 있다. 또한 보훈처 등 행정부서가 구축한 인적자료 DB의 정보공유 및 정책자료로 활용할 수 있는 시스템이 구축되어 있지 않았고 구직 신청 시에도 국방부, 보훈처, 노동부 등에 각각 구직카드를 작성하여 제출하는 불편이 있다.

따라서 국방부, 보훈처, 노동부, 행정안전부 등의 유관기관이 상호 연계된 제대군인 인적정보 전산시스템을 구축하여 정보를 공유하고 연동체제를 구축해야 한다.

<그림 4-1> 제대군인 인적자료시스템 구축(예)



* 출처 : 육군본부(2008), 전계서, p. 45. 재구성.

<그림 4-1>에서 보는 바와 같이 현재 국방부에서 구축중인 ‘국방 인사정보 시스템’을 활용하여 보훈처에서는 제대군인 인적정보 DB를 지원받아 ‘전직지원시스템’을 구축하여 관련기관과 정보를 공유해야 한다.

국방취업센터, 제대군인지원센터, 고용지원센터에서는 이 정보를 활용하여 취업지원에 대한 정보를 공유하고 상호 협력지원체계를 구축하며 교육부 및 노동부에서는 직업훈련 및 교육지원 자료로 활용한다. 또한 보훈처에서는 국방 인사정보시스템과 연계하여 <제대군인 직업정보시스템>을 개발해야 한다. 국방 인사정보시스템의 DB를 활용하여 제대군인의 병과, 특기, 경력 등이 어떤 민간 직업에 적합한 것인가를 테이블로 작성하고, 노동부의 직업정보시스템(KNOW)과 연계하여 전역예정군인들이 전직목표 및 진로를 설계할 수 있도록 실시간 직업정보 및 교육정보를 제공하는 체계를 구축해야 한다. 그리고 국방부에서는 국방 인트라넷 및 인터넷에 <제대군인 정보시스템>을 탑재하여 전역예정 장병들의 진로설계 및 직업탐색활동을 지원토록 활용체계를 구축해야 한다.

이처럼 제대군인의 인적자료 시스템이 구축되면 정부기관에서는 제대군인 지원정책에 대한 기초자료를 획득할 수 있고, 제대예정군인 및 제대군인은 이를 통해 진로를 탐색하고 자신이 원하는 정보를 획득할 수 있을 것이다.

3. 제대군인 취업지원 네트워크 구축

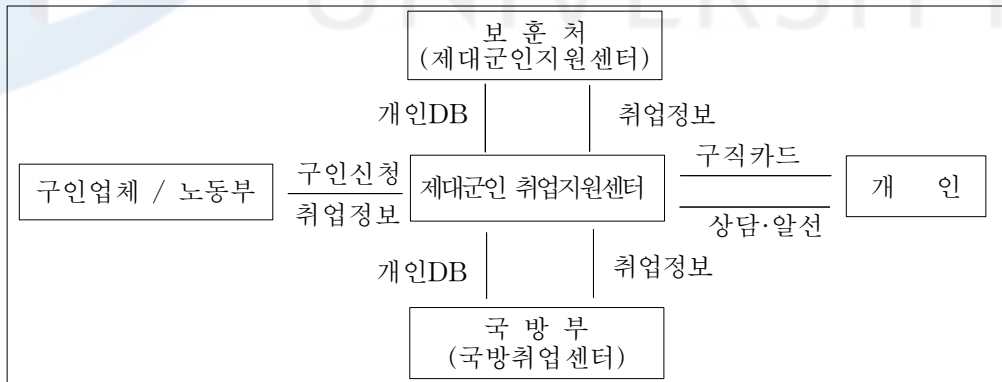
취업지원을 위한 네트워크를 분석해 보면 정부에서는 제대군인 지원위원회를 발족하여 범정부 차원의 공공 및 민간부문의 일자리 창출 등 취업지원정책을 추진해 왔으나 관련부처의 비협조 등으로 가시적인 성과는 미흡한 편이다. 국방부와 보훈처간의 역할 및 기능이 모호하고 상호 협조체계가 미흡한 편이며 국가 보훈처는 제대군인지원 주관부서로서 조직과 예산이 미미하며 지자체, 산업계, 학계 차원의 제대군인 지원을 위한 협의기구도 없는 상태이다. 반면 일본의 경우는 각 지역별 민·관·군 취업보도협의회를 통해 일본 자위대의 전역인원 취업률은 거의 100%에 가까운 실정이다.

이를 개선하기 위해 첫째로 중앙단위의 제대군인 취업지원 추진체제와 관련하여 제대군인 지원위원회의 역할과 기능을 확대해야 한다. 제대군인

지원위원회는 범 정부차원에서 제대군인의 사회복귀를 지속적으로 지원하기 위해 구성된 기구라고 할 수 있다. 따라서 법제화된 제대군인 지원위원회를 정기적으로 개최하여 범정부적인 협조체제를 구축하고 정기적인 취업지원 평가회의를 통해 추진 동력을 마련해야 하며 중·장기적으로 제대군인 복지향상을 위한 비전과 전략을 제시해야 한다. 이와 더불어 제대군인 지원에 대한 다각적인 홍보활동을 펼치는 등의 기능을 강화해 나가야 할 것이다.

둘째, 제대군인 취업지원을 실질적으로 담당할 국방부-보훈처와 연계하여 가칭 ‘제대군인 취업지원센터’ 설립을 제안한다. 현재 제대군인 취업지원은 전담기관 체제로 운영되지 않고 국방부와 국가 보훈처가 제대전후 독자적으로 지원하고 있는데, 지원내용과 수준에 크게 차이가 없이 진로상담, 취업알선 및 정보제공, 박람회 개최, 홍보발간물 제작 등의 업무를 수행하고 있다. 이와 같은 문제점을 해소하기 위해 유기적인 연계체계를 갖추고 비슷한 사업을 중복되지 않게 하고 정보를 공유하며 비용의 낭비와 수혜자들의 혼란이 없도록 해야 한다.

<그림 4-2> 가칭 ‘제대군인 취업지원센터’ 설립 (안)



* 출처 : 육군본부(2008), 전계서, p.53. 재구성.

이를 위해 <그림 4-2>와 같이 두 기관의 협력적 취업지원 네트워크를 구축을 위해 국방부-보훈처 공동으로 제대군인을 대상으로 취업지원사업을 지원할 수 있도록 ‘제대군인 취업지원센터’를 설치하여 임무와 기능을

통합하고 운영비, 능력개발사업 등을 매칭펀드 방식으로 지원하는 방안도 강구해야 한다.

셋째, 지역고용 네트워크를 통한 서비스 제공을 위해 고용지원센터와 군, 산업체와의 연계를 강화해야한다. 이를 위해 해당지역의 군과 지방고용지원센터가 연계하여 제대군인이 고용지원센터에서 훈련 상담을 통해 적합한 훈련과정 및 기관을 소개받고 직업상담원들이 이들은 사후 관리할 수 있는 체제가 되어야 할 것이다. 이를 위해 장기복무 제대군인의 일부를 전담인력으로 채용하여 제대군인 관련 전담업무를 담당할 수 있는 제도적 지원이 요구된다. 이를 통하여 제대예정군인 대상의 서비스를 강화할 수 있으며, 제대이후에도 이들이 특성에 맞는 고용지원 서비스를 제공할 수 있고, 고용지원센터를 중심으로 하는 고용 네트워크를 활용함으로써 지역 내 산업체와 연계를 강화하는 등의 기대효과를 가져올 수 있을 것이다.

넷째, 민·관·군 협력 사업을 통한 취업지원 파트너십 강화가 요구된다. 현재 군의 기업을 포함한 민간과의 교류는 각 군별로 일부 민간대학과 학·군 제휴협약을 체결하여 운영되고 있으나, 주·야간 능력개발교육 위주로 실시되고 있는 실정이다. 따라서 군·관·민 교류협력을 확대하여 직업군인들의 경력이 민간 자격과 연계하여 노동시장에서도 통용될 수 있도록 법적, 제도적 기반을 마련해야 하는 데, 예를 들어 군 주특기와 연계하여 가산점을 부여하거나 필기시험을 면제를 통해 자격 취득요건의 완화가 필요하다. 또한 제대군인의 취업률을 향상시키기 위해서는 산업체에서 요구하는 전문성과 현장성을 구비할 수 있도록 해당업체와 협약을 체결하여 맞춤형 직업보도교육을 시행하는 것이 효율적이다. 기업에서는 군에서 검증된 우수한 인력을 적시에 확보함으로써 채용시간 및 비용절감효과가 있을 뿐만 아니라 제대군인 입장에서는 본인이 희망하는 직장에 채용될 수 있어 상호 Win-Win 할 수 있는 실용적인 제도가 될 것이다.

4. 제대군인 군 경력 및 교육 사회인증 제도화

현재 우리 사회에는 군 교육훈련이나 직무 경력이 사회에서 인정받고

통용될 수 있는 법적, 제도적 장치가 미 구축되어 있고, 군 경력과 민간직종을 연계시키기 위한 직무분석 자료가 없다. 또한 군에서는 ‘병적기록카드’, ‘군 경력증명서’를 발급해 주고 있으나 군 경력증명서에는 군에서 수행한 업무실적, 기술 및 정비실적, 교육훈련 실적 등이 포함되어 있지 않아 취업지원에 크게 도움을 주지 못하고 있다.

미국은 1991년에 관련법령을 제정하여 제대군인의 군 경력 및 교육을 사회에서 인정하는 시스템을 구축하였으며 미군이 발급하는 군 경력 및 교육증명서는 정부의 공식문서로 사회에서 취업 시 통용되고 있다. 이와 관련하여 미국의 VMET 제도 및 COOL 시스템은 많은 시사점을 주고 있다.

VMET(Verification of Military Experience and Training, 군 경력 및 교육인증서)는 군 경력을 사회에 연계시키기 위한 제도이다. VMET는 군 복무 경력 및 훈련 입증을 위한 국방부 공식문서를 지칭하는데, 이는 군 복무기간 동안의 경력 및 훈련과정이 상세하게 기록된 이 문서를 제대 후 취업기관 또는 회사에 제출하면 그 경력과 훈련내용이 공식적으로 인정받게 된다. COOL(Credential Opportunities On-Line) 시스템은 군인들의 군 주특기와 연관되는 민간의 직종과 민간자격증 획득을 위해 필요한 요건을 알게 해 주는 온라인 시스템이다. 이는 군의 주특기에 적합한 민간의 직업에 대한 정보와 군 자격증 취득을 위해 군의 경험과 교육이 얼마나 도움이 되는지 여부와 보충방법을 확인하는 데 사용된다.⁴⁵⁾

따라서 군 경력을 사회에서 인증될 수 있도록 추진하는 것은 제대군인 취업지원 인프라 구축에 매우 중요한 제도라 할 수 있다. 이를 위해 정부 각 부처와 협의하여 군 복무 중 교육훈련을 학점 및 학력으로, 업무실적 및 경력을 사회 유사 직무 경력으로, 군 전문기술을 국가 기술자격으로 인정받을 수 있는 법적, 제도적 장치가 마련되어야 한다.⁴⁶⁾ 예를 들면 국방부에서 ‘군 경력 및 교육 사회인증제’ 법안을 교육인적자원부와 협의하여 법안을 제정하여 군 복무간 교육훈련 실적이 동일분야의 학점 및 국가 기

45) 정철영 외, 『제대군인 취업지원 프로그램 개발』, (서울: 한국고용정보원), p.547.

46) 현재 국가기술자격법에 직무경력 인정 주특기는 전체 234개 특기 중 166개이며, 미인정 특기 68개는 보병, 포병, 정보, 보급, 군악, 헌병 등이다.

술자격으로 인정될 수 있도록 추진해야 한다.

아울러 군 자체적으로는 국방 인사정보망을 활용하여 개인의 군복무간 주요경력, 업무·교육·정비실적 등을 체계적으로 기록한 군 경력 및 교육증명서 발행할 수 있도록 추진하고, 제대군인 지원위원회에서는 이를 시행하기 위한 구체적인 시행방안을 마련해야 할 것이다. 구체적인 방안을 제시하면 국방부(각군 본부)에서는 군 경력을 관리할 수 있는 전담기구를 설치하여 인적사항, 주요군무실적, 업무성과, 교육 및 훈련사항, 자격취득 사항 등 군 경력을 관리하고, 보훈처에서는 취업정보, 기업체 인사채용정보 등을 전자정보 시스템을 연결하여 구직 및 취업알선에 필요한 정보를 제공한다. 노동부에서는 군 경력 관련 자격인증방안을 마련하고, 이와 연계하여 민간 취업직종 및 직위 정보를 국가보훈처에 제공한다. 또한 교육인적자원부에서는 군 교육훈련 성과의 학점 및 학위인정 방안을 마련한다.

제 2 절 제대군인에게 적합할 일자리 창출

제대군인에게 최대의 복지는 그들에게 적합한 일자리를 창출하여 제공하는 것이다. 앞에서 ‘제대군인 삶의 질’ 실태조사에서와 같이 범정부적인 노력에도 불구하고 제대군인의 49%만이 취업을 하고 있고, 취업을 희망하지 않는 인원을 감안해도 약 40%의 제대군인은 실업상태로 매우 열악한 생활을 하고 있는 형편이다. 47)

현재 육군에서 2007년 말 기준으로 확보하고 있는 일자리는 8,551직위로서 약 5,900여 직위를 추가적으로 확보해야 매년 전역해 나가는 2,200명의 제대군인 일자리를 충족시킬 수 있다. 따라서 아래와 같이 몇 가지 집단 일자리 창출방안을 아래와 같이 제시한다.

47) 2006년 육군본부에서 취업희망 설문조사결과 장군, 중·대령은 70%, 소령은 80%, 대위는 90%, 준위 및 상사는 70%, 상사는 80%, 중사는 90%의 취업을 희망한 것으로 나타나 평균 77%의 희망률을 보였다.

[표 4-1] 취업직위 확보현황

계	교관/ 용역관	복지단/ 복지시설 관리관	예비군 지휘관/ 행정관	군무원	국방부 산하기관	대학교수 / 교사	기타 군 관련직위
8,551	438	507	5,281	317	315	194	1,499

* 출처 : 육군본부(2008), 전계서, p. 64.

1. 군 관련 취업직위 개발 및 확대

군내 직위 중 훈련 평가관, 관찰관, 복지시설 관리관, 군 전임교수 등 제대군인 관련 직위는 법령 및 예산 등의 한계로 취업직위 확대가 매우 제한되어 있다. 예비역 전문훈련 평가관은 소요인원 158명을 반영토록 추진하고 있으나 우선순위에 밀려 예산확보가 제한되고, 군부대 복지시설 관리관은 근무환경의 열악성과 처우문제가 있고 군무원 정원의 20% 범위 내에서 계약직 군무원을 채용토록 되어 있으나 현재 2007년 계약직 군무원 지정률은 0.98%로 저조한 실정이다.⁴⁸⁾ 따라서 군 관련 취업직위를 확대하기 위해 첫째, 군내 예비역 활용 직위 추가 확대를 위한 관련 법령을 개정하고 소요예산을 확보해야 한다. 군부대 복지시설 관리직위에 현재 507명의 관리직위를 아래 [표 4-2]과 같이 확대토록 마스터플랜을 수립하여 추진해야 한다.

[표 4-2] 군부대 복지시설 직위 확대

구 분	계	복지단 관리관	체력단련장 관리관	군 학사 관리관	군 숙소 관리관	복지회관 관리관
현 직위	507	328	66	20	85	8
확보목표	886	479	115	34	208	50

* 출처 : 육군본부(2008), 전계서, p. 68.

또한 군구조 개편에 따른 민간위탁 분야에 제대군인 취업을 확대해 현

48) 육군본부(2008), 전계서, p.66.

재 감축을 추진중인 시설물 관리, 환경시설관리, 세탁물자 관리, 충성클럽 등에 예비역 위탁 가능직위를 판단하여 예산을 확보하고 추진해야 한다.⁴⁹⁾ 그리고 국방부 계약직 군무원 정원운영 통제지침⁵⁰⁾에 따라 정원의 20%까지 계약직 직위를 지정하고 제대군인 채용규모를 아래와 같이 확대방안을 마련하여야 한다. 정년 손실직위는 직무분석을 통해 30% 범위 내에서 계약직을 지정하고 군무원 정원확대계획과 연계하여 현역삭감직위는 계약직으로 전환하고 과학화 전투훈련단(KCTC) 훈련분석관에 제대군인을 채용하는 방안이 있을 것이다.

둘째, 군외에 군 관련 직위를 확대해 나가야 한다. 현재 민간대학 및 학교에 군 관련학과 교수 및 교사는 194명이다. 이중 학군단 교관 및 행정관 직위는 학군단 대학 (107개)에 교관과 행정관을 채용토록 제도를 개선하여 점차적으로 예비역 직위를 확대해 나가고 미채용 대학은 후보생 인가인원 하향조정 등의 제도를 개선해 나가야 한다. 또한 부사관학과 교수가 현재는 14명이나 부사관학과 개설대학과 M.O.U를 체결해 부사관학과 교수의 일정비율을 예비역으로 채용하는 방안과 연계해 확대해 나가고, 대학의 안보학 교수는 학군 및 학사장교 양성제도를 개선하여 안보, 지휘통솔, 무기체계, 전쟁사, 북한학 등의 과목을 개설해 단계별로 대학별 1~2명을 채용토록 협조해 나가야 한다. 현재 비상대비 업무담당관의 운용직위는 정부 및 지자체 75개, 동원업체 551개로 총 626개 직위이다.⁵¹⁾ 이를 확대하기 위해서는 정부기관 및 지방자치단체의 미운용직위에 신설을 추진함과 동시에 전시 동원업체에 세제혜택 등 메리트를 부여하여 추가 직위를 신설토록 추진해 나가야 한다.

셋째, 군 관련 민간 전문 용역업체 설립지원을 통한 집단 일자리를 창출해야 한다.

예를 들어 비 전투분야 아웃소싱과 연계하여 군사교리 연구, 청소년 병영 체험센터 등을 예비역 중심의 법인체를 설립토록 지원하는 방안이 있을

49) 군 구조 개편안에 따라 감축을 추진하고 있는 인력은 총 3,920명으로 시설물 관리 515명, 환경시설관리 870명, 세탁물자 관리 983명, 충성클럽 1042명, 복지회관 510명이다.

50) 국방부, 『일반 계약직군무원 정원운영 통제지침』, (서울: 국방부, 2003), p.40.

51) 현재 운영되고 있는 직위는 총 626개 직위 중에서 예비역 대령 104개, 예비역 중령 175개, 예비역 소령 228, 예비역 대위 115, 예비역 중·소위 4개 등이다.

것이다.

이를 위해 ‘제대군인 지원 법인설립 운영’ 관련법규를 제정하여 교리연구, 전력개발, 시설경제 등을 민간위탁 및 용역사업으로 확대하여 제대군인 일자리를 창출해 나가야 할 것이다.

2. 공공 및 민간분야 일자리 창출 지원

현재 제대군인 취업인원 중 10%만이 공공기관 및 공기업에 취업을 하고 있는 실정이다. 2004년 이후 공공 및 민간분야 제대군인 일자리 창출을 위해 범정부적인 노력을 경주하고 있으나 신규 일자리 창출은 답보상태이며 이는 주로 일반기업체의 경우는 취업 적령기를 경과하고, 일반인에 비해 취업경쟁력이 약한데 기인하며 앞에서 언급한 바와 같이 공공기관 및 기업체에서 제대군인을 우선적으로 채용할 수 있도록 하는 인센티브가 없기 때문이다. 따라서 제대군인의 취업률을 향상시키기 위해서는 군내 일자리 창출이 한계가 있기 때문에 공공분야뿐 아니라 민간부분의 취업을 확대하는 것은 매우 중요한 사업이다. 따라서 현재 추진하고 있거나 향후 추진해야 할 사업을 몇 가지 제시해 본다.

가. 공익 및 수익사업 개발을 통하여 집단 일자리 창출

공익사업이란 중앙정부나 지방자치단체가 자신들의 업무 중에서 인력부족 등의 이유로 시행하지 못하는 공공행정적인 일을 제대군인이 대신하는 경우를 말한다. 이러한 공공서비스는 공익성이 강하기 때문에 민간업체가 수행하기는 어렵다는 한계가 있는 반면 제대군인의 경우 예비역이라는 신분, 이전의 경험 등을 통해서 자연스레 갖고 있는 경험과 업무수행능력을 갖추고 있어 충분한 경쟁력을 갖추고 있다고 볼 수 있다. 정부부처의 제대군인 활용 가능직위 예를 들면 다음과 같다.

[표 4-3] 정부부처 제대군인 활용가능 직위

부 처	교육부	행자부	산자부	보건복지부	환경부	산림청
가능 직위	초등학교 안전전담 관리사	교통지도	중요시설, 산업단지 경비	보건위생 단속반	환경오염 단속반	산림보호

* 출처 : 화랑대연구소, “제대군인 집단 일자리 창출 방안 연구”, (서울 : 화랑대연구소, 1993), pp.21-23.

첫째, ‘안전전담 관리사’ 제도는 천안초등학교 합숙소 화재 참사이후 교육부와 행정자치부에서 학교의 안전관리 강화 및 재해재난 예방을 위해 검토한 계획이다. 국방부에서는 장기복무 제대군인을 활용할 수 있도록 협의하였으나 예산 등 어려운 여건으로 시행이 중단된 상태이다. 그러나 학생들의 안전관리와 국민안전교육이라는 명분이 분명한 만큼 보훈처에서 안전관리전담사의 자격조건, 시행방안 등을 면밀히 검토하여 국무총리가 위원장인 제대군인위원회에서 교육인적자원부와 협의를 하면 시행 가능성이 매우 높은 제도라 할 있다.

둘째, 중요시설, 산업단지의 경호 및 경비 사업을 하는 것이다. 최근 테러 가능성의 고조, 이익집단간의 갈등심화 등을 고려하면 공권력만으로 한계가 있고 점차적으로 사설경비업체의 필요성이 커지고 있어 제대군인지원 공단에서 제대군인 인력을 활용하여 경호 및 경비 사업을 시행한다면 대규모의 일자리를 창출할 수 있다. 이를 시행하기 위한 방안으로 제대군인지원 공단에서 경호업무를 위한 교과과목을 편성하여 교육을 실시하고 국가보훈처(또는 행자부)에서 주관하는 자격시험을 실시한 후 국가보훈처장 명의의 자격증을 부여하는 것이다. 이렇게 양성된 인력을 이용하여 우선 사설 경비업체에 인력을 제공하고 다음으로 공단이 직접 국가기관, 중요전략시설, 산업단지 등을 경호하는 경비 사업을 직접 수행하는 단계로 확대해 나가면 대량의 일자리 창출이 가능할 것이다.

셋째, 청소년 수련원을 운영하는 방안이다. 이 방안은 각급부대에서 산발적으로 시행하고 있는 병영체험훈련을 체계화된 교육훈련프로그램으로

발전시켜 수요자에게 양질의 전문교육을 제공하여 호국 및 보훈 정신을 함양하게 하는 방안이다. 교육대상은 학교단위의 학생교육을 위주로 하되 점차 민간으로 확대해 나가고, 교육내용은 충·효·예 등 정신교육과 함께, 병영체험훈련, 서바이벌 게임 등을 편성해 보급한다. 시설의 위치는 정부 부처간의 협의를 거쳐 현재 군이 추진하고 있는 국방개혁과 연계하여 군사시설 종합발전방향에 Military Town 개념으로 운용하는 방안이 좋을 것이다. 즉, 군 입장에서는 수련원의 강당, 교육시설 등을 활용할 수 있고, 군이 사용하지 않는 기간에 민간에 개방하여 운영하면 상호 Win-Win 하는 정책이 될 수 있다. 따라서 전국에 해병 수련원, 맹호 수련원, 백골 수련원 등 부대 특성에 맞는 특화된 수련원을 운영하고 여기에 예비역 교관이나 운영요원을 예비역으로 활용할 수 있을 것이다.

넷째, 지방자치경찰에 제대군인 진출을 추진하는 것이다. 행자부에서는 2007년 7월 제주특별시에 전국 최초로 자치경찰제도를 시범적으로 시행하고 있고 2009년까지 관련법규 제정 후 전국으로 확대할 계획이다. 규모는 도·시·군 단위 254개 지방자치단체의 특정직 공무원으로 약 9,300여명이 임용될 것으로 보인다. 따라서 행자부, 경찰청, 지방자치단체와 협조하여 전역(예정)간부 특채 및 우대조항이 반영되면 제대군인 취업을 활성화시킬 수 있을 것이다. 이를 위해서는 특별 채용 시 임용연령을 45세까지로 연장시키고, 군 경력을 인정할 수 있는 제도를 마련해야 할 것이다.

나. 방위산업체, 군납업체 등에 제대군인 채용 확대

현재 우리나라의 대표적인 방위산업체는 88개 업체로 총 고용인원 22,000여명 중 제대군인은 340여명으로 1.5%가 취업되어 있고, 군납업체 1,630여개 업체는 총 고용인원 25만 여명 중 제대군인은 1%미만으로 추정되고 있다.⁵²⁾ 공공기관 및 업체에는 의무적으로 3~8%의 국가유공자를 채용하도록 의무고용명령이 법제화⁵³⁾되어 있으나 보호대상자가 국가유공자

52) 육군본부(2008), 전제서, p.75.

53) 제대군인 지원에 관한 법률에 의하면 취업보호기관은 취업보호대상자를 3~8% 의무적으로 고용해야 한다. 취업보호 대상기관은 국가기관, 지방자치단체, 20인 이상(제조업체

로서 제대군인이 구분되어 있지 않고, 고용명령 미준수시 500만 원 이하의 과태료만 부과되도록 되어 있어 법의 실효성이 없는 실정이다. 따라서 방산업체 및 군납업체 등에 제대군인 채용을 확대하기 위해서는 아래와 같은 법적, 제도적 장치가 마련되어야 한다.

첫째, 제대군인 고용업체에 대한 확실한 인센티브를 부여하는 방안이다. 우선 방산업체 및 군납업체 등에서 제대군인센터에 구인신청을 한 후 제대군인을 채용한 업체에게 6개월 이상 고용 시 약 500만원 가량의 고용장려금을 지급하고 관련부처와 협의하여 감세혜택을 부여하는 방안을 강구할 수 있을 것이다. 이렇게 하여 성과가 나타날 경우 일반업체로 점차 확대해 나가는 것을 고려할 수 있을 것이다.

둘째, 군수 및 조달 계약 시 제대군인을 일정비율 고용하도록 의무화 하는 방안이다. 앞서 언급한바와 같이 현재의 고용의무명령은 있으나 마나한 법이라고 할 수 있다. 따라서 일정규모(예를 들면 20억 원)이상 계약시는 일정수의 제대군인 고용을 강제할 수 있는 제도를 만들면 효과적인 고용촉진이 될 것이다. 또한 현재의 공·사 기관에 3~8%의 국가유공자를 채용하도록 되어 있는 제도를 개선하여 1~3%의 제대군인을 별도로 명시하는 방안도 검토해 보아야 한다.

제 3 절 전문성 및 직업능력 개발

앞의 제대군인 삶의 질 조사에서와 언급한 바와 같이 제대군인들이 구직이나 창업 시 느끼는 제대군인의 46%의 인원이 취업 시 전문지식부족을 취업에 가장 큰 걸림돌로 인식하고 있으며, 제대군인 취업에 대한 국가적인 지원정책에도 불구하고 18%의 인원은 취업 및 창업에 대한 정보부족을 애로사항으로 느끼고 있다.

한편 회사의 신규 채용 시 요구되는 능력을 조사한 바에 의하면 위의 [표 4-4]에서와 같이 직무분야에 대한 공인 교육기관의 교육과 국가기술자격증을 소지한 것으로 조사되었다.

경우 200인 이상) 고용하는 공사 기업체 및 단체이며 취업보호 횟수는 1회이다.

[표 4-4] 신규 채용 시 요구되는 직업능력

구 분	인 원	비 율
직무분야 국가자격 소지자	27	17
직무분야에 대한 공인 교육기관 교육 수료자	32	20
직무분야 국가자격 소지 및 국가 공인 교육기관 교육 수료자	75	46.9
무 응 답	26	16.1

* 출처 : 박동열 · 이성 · 한환구(2007), 전계서, p.166.

또한 중·장기 제대군인과 민간직원과의 생산성을 비교해 보면 [표 4-5]에서 보는 바와 같이 56.2%가 구분할 수 없다고 응답했고 9.4%가 오히려 높다고 응답했다.

[표 4-5] 제대군인과 민간직원 생산성 비교

구 분	인 원	비 율(%)
중·장기 제대군인이 생산성이 높았다.	15	9.4
민간직원이 생산성이 높았다.	10	6.2
구분할 수 없다	90	56.3
무 응 답	45	28.1

* 출처 : 박동열 · 이성 · 한환구(2007), 상계서, p.165.

이는 일단 취업을 하면 취업분야에 잘 적응하여 기업에 이바지하고 일을 잘 수행하고 있음을 입증한다. 군 경력자는 사회능력이 떨어진다는 선입견이 있는데 실제로 그렇지 않음을 시사한다.⁵⁴⁾ 따라서 본 절에서는 어떻게 전직지원체계를 개선하여 수요자 입장에서 ‘어떻게 필요한 전문지식과 능력을 갖춘 제대군인을 배출할 것인가’를 제시해 보고자 한다.

54) 박동열 · 이성 · 한환구(2007), 전계서, p.165.

1. 전직지원체계 정립 및 제도발전

현재의 전직지원체계는 앞서서도 언급한 바와 같이 국방부, 보훈처, 각 군의 업무체계가 불분명하고 종합적인 지원체계가 미흡할 뿐만 아니라 대부분의 전역자는 전역에 임박해서 전역을 준비하거나 직업보도교육 입교 후 준비하여 기업에서 요구하는 전문성을 갖추기 어려운 형편이다. 더구나 현재의 전직지원교육은 복무 시기별, 대상별 전직지원 프로세스가 정립되어 있지 않고 제도적 장치가 미흡한 편이다. 개선방향은 다음과 같다.

가. 국방부, 보훈처, 노동부의 역할과 기능 정립

우선 현재의 각 부처별 중복되어 있는 역할과 기능을 재정립하여 한다. 국방부는 군 평생학습체계와 연계하여 중·장기적으로 직업능력개발에 중점을 두고 취업전문성을 제고하는 역할을 주로 수행해야 한다. 군 복무간에 자기주도형으로 직업능력개발을 할 수 있는 여건을 조성하고 경력상당 등을 통한 전직목표를 설계토록 지도하고 군 전문직업훈련기관을 설립하여 지원하는 등의 역할을 수행한다.

보훈처는 제대군인들의 전역 전·후 취업지원에 중점을 두어야 한다. 취업과 연관된 맞춤형 직업훈련, 취·창업 소양교육을 주관하고 취업알선 및 사후관리, 제대군인 복지증진 등의 임무를 수행한다. 노동부는 제대군인의 취업알선과 직업훈련, 기업체의 고용촉진장려활동 등을 중점지원하고, 이와 병행하여 전역예정 장병의 직업훈련을 지원하는 기능을 수행한다.

나. 전직지원 시기별 전직지원준비 목표와 접근방법 설정

장기복무자와 중기복무자를 구별하여 전직지원목표를 설정할 필요가 있다. 장기복무자의 경우 전역 3~4년 전부터 자기탐색과 직업탐색을 통해 전직목표를 수립하게 하고 전직 2~3년 전에는 전직목표달성을 위한 직무수행능력을 향상시킬 수 있도록 직업훈련교육과 자격증을 취득하게 해야

한다. 전역 1~2년 전에는 전직에 대한 심화교육과 개인 상담을 통해 전직을 위한 자격조건을 집중적으로 취득하는 프로그램을 개발하고 전역 1~2년 전에는 인턴십, 현장실습, 취업 및 창업교육을 통해 현장 적응력 및 전문성을 강화하고 취업 및 창업의 전직을 시도하고 전역 후에는 새로운 직장에 적응할 수 있도록 지속적으로 컨설팅을 해주는 등의 프로그램이 필요하다. 이를 국방부에서 연구한 장기복무자의 전직지원 목표 및 접근방법을 표로 정리하면 아래와 같다.

[표 4-6] 장기복무 제대군인의 시기별 전직지원 목표 및 접근방법

시기	전직지원 목표	접근방법
전역 3-4년 전	• 전직 인식 및 전직준비의 중요성 인식 • 자기 탐색을 통한 전직목표 및 전직계획 설정	• 전직 기초교육 • 개인 상담 및 컨설팅
전역 2-3년 전	• 전직목표 달성을 위한 직무수행능력 향상 • 전직목표 달성을 위한 자격조건 취득	• 직업훈련 교육 • 자격증 및 학위취득
전역 1-2년 전	• 전직목표 및 전직계획 재점검 • 취업, 창업 등에 필요한 기본소양 함양 • 전직목표 달성위한 직무수행능력 향상	• 전직 심화교육 • 개인상담 및 컨설팅 • 직업훈련 교육 • 자격증 및 학위 취득
전역 1년 전-전역	• 현장 적응력 및 전문성 강화 • 취업 및 창업의 전직 시도	• 인턴십, 현장실습 • 취업 및창업교육(집중) • 개인 상담및컨설팅
전역 - 3년	• 전직에 성공이 새로운 직장에 적응하고 지속적인 경력개발 • 전직 실패지 전직목표 및 전직 재설계	• 전직 적응교육 • 직업훈련 교육 • 인턴십, 현장실습

* 출처 : 육군본부(2008), 전계서, p.83.

한편 중기 복무자의 경우는 단기 목표 및 단기 접근방법을 설정해야 한다. 아래의 표에서 보는 바와 같이 전역 2년 전부터 전직인식 및 전직목표를 설정토록 유도해 나가고 전역 1년 6개월부터는 취업, 창업에 필요한 기본소양교육을 시키고 전직목표 달성을 위한 직무수행능력과 자격조건을 취득해 나가야 한다. 전역 6개월 전부터는 인턴십, 현장실습 등을 통해 현장적응력을 향상시키면서 취업 및 창업을 시도하고 전역 후 2년까지 전직

컨설팅, 개인 상담 등을 지속적으로 지원해 주어야 할 것이다. 특히 앞에서 언급한 바와 같이 군에서 10년 미만을 복무하고 제대하는 중기복무자의 경우 취업조건이 매우 열악하여 전역 후 하층생활을 하고 있는 현실을 감안하여 국방부 차원에서 심층 깊은 연구와 제도를 정착해 나가야 할 것이다.

[표 4-7] 중기복무 제대군인의 시기별 전직지원 목표 및 접근방법

시기	전직지원 목표	접근방법
전역 2년-1년 6개월 전	• 전직 인식 및 전직준비의 중요성 인식 • 자기 탐색을 통한 전직목표 및 전직계획설정	• 전직에 대한 기초 교육 • 개인 상담 및 컨설팅
전역 1년 6개월 -6개월 전	• 취업, 창업에 필요한 기본 소양 함양 • 전직목표 달성을 위한 자격조건 취득	• 직업훈련 교육 • 자격증 및 학위 취득
전역 6개월 -전역	• 현장 적응력 및 전문성 강화 • 취업 및 창업의 전직 시도	• 인턴십, 현장실습 • 취업 및 창업교육
전역-3년	• 전직에 성공이 새로운 직장에 적응하고 지속적인 경력개발 • 전직 실패지 전직목표 및 전직 재설계	• 전직 적응교육 • 직업훈련 교육 • 인턴십, 현장실습

* 출처 : 육군본부(2008), 전계서, p.84.

2 . 취업과 연계한 전직지원교육 제도 개선

다음은 취업과 실제로 연계될 수 있는 전직지원교육 제도가 개선되어야 한다. 현재 장기복무자는 현 제도상으로도 전역 3년 전부터 경력상담 4개월, 전역 2년 전 사회적응 교육 10일, 직업보도반 입교전 소양교육 5일 등의 프로그램이 있으나 교육참석 여건이 미흡하여 참석이 제한되는 측면이 있다. 중기복무자의 경우 연 1,500여명이 전역해 나가나 취업기본교육 1주와 순회교육에 참석하는 것이 전부이다. 따라서 실질적으로 취업을 할 수 있는 여건을 마련하기 위해서는 몇 가지 제도를 개선이 필수적이라 할 수

있다.

첫째, 직업보도교육 기간을 복무기간을 고려하여 확대할 필요가 있다. 우선 장기복무자는 현행과 같이 1년 이내에서 직업보도교육을 실시하되 장기간 사회와 단절되어 생활한 20년 이상 장기복무자에게는 사회적응능력 및 직업능력 개발을 위해 최대 2년 범위 내에서 정량제 개념에 의한 체계적인 직업보도교육을 시행하는 것도 검토해 볼직 하다. 5년 이상 10년 미만의 중기복무자의 경우 3개월에서 9개월 범위내로 전직지원교육을 확대하는 것이 필요하다. 현재의 취업기본교육으로는 어느 기업에서도 요구하는 자격을 획득하기가 불가능하기 때문이다.

둘째, 경력상담 및 전직 컨설팅 프로그램을 개선할 필요가 있다. 현재는 직업보도교육기간에 2+7+3 개념에 의해 컨설팅 2개월, 전문교육 7개월, 취업활동 및 견습 3개월의 프로그램을 적용하고 있으나 이를 개선하여 전역 3년 전에 경력상담 및 전직컨설팅을 하여 취업기본방향을 설정하고 전역 2년 전에는 사회적응교육을 실시하여 전직에 필요한 기본소양을 교육 후 전역 1년 전에 전문교육을 실시하고 전역 후 1년까지 사후관리를 하는 3211개념으로 전환이 필요하며 장기복무자의 경우는 이를 필수과정화 해야 참석여건이 마련될 것이다.

셋째, 중기복무자 전직지원교육 개선이 필요하다. 중기복무자는 연 평균 1,500여명이 전역하는 데 이중 장교가 약 1,100명, 부사관이 약 400여명 전역해 나가고 있다. 그러나 현재는 희망자 중 일부만 전직지원교육을 하고 있어 전역예정자 전원으로 확대하고 의무화 하여야 전직에 필요한 최소한의 소양교육을 시킬 수 있을 것이다. 전 인원을 교육시키려면 부대 운용에 많은 제한사항이 있을 것이다. 따라서 교육은 아래의 표와 같이 전역시기와 수용인원을 고려하여 연간 8회로 분산하여 교육하는 방안이 적절해 보인다. 55) 교육기간은 인력운영 부담과 지휘 부담을 최소화 하기위해 1주정도가 적절할 것이다.

55) 상기 중기복무자 전직지원교육 개선방안은 육군본부(2008)에서 발행한 『제대군인복지 중·장기 발전방안』에서 발췌한 내용이다.

[표 4-8] 중기복무자 연간 교육 편성 방안

구 분	계	2월 전역자	6-7월 전역자				9-12월 전역자
		2월	3월	4월	5월		9월
계	8회 (1,120명)	1회 (140명)	2회 (280명)	2회 (280명)	2회 (280명)		1회 (140명)
장 교	8회 (800명)	1회 (100명)	2회 (200명)	2회 (200명)	2회 (200명)		1회 (100명)
부사관	8회 (320명)	1회 (40명)	2회 (80명)	2회 (80명)	2회 (80명)		1회 (40명)
비 고		3사, 간호 사관후보	학 군				학사, 사관후보

* 자료 : 육군본부(2008), 전게서, p.86. 재구성.

제 4 절 제대군인 복지 및 예우 증진

필자는 2005년부터 2007년까지 인도-파키스탄의 정전감시요원으로 약 18개월 동안 접경지역인 캐시미르 지방에서 활동한 적이 있다. 이때 한가지 제대군인복지 측면에서 느꼈던 것은 인도 지역이나 파키스탄 지역이나 대문 명패에 “Retired Captain Amir” 등 예비역 장군은 물론 예비역 대위, 소령 등도 예비역 장교 출신이라는 것을 매우 자랑스럽게 여기고 긍지를 가지고 있다는 것을 느낄 수 있었고 실제로 그들은 가문의 영광으로 여기고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 반면에 우리나라의 경우는 예비역 대장이라도 문패에 붙여놓는 경우는 없을 뿐만 아니라 실제로 그렇게 자랑스러워하는 분위기는 아니다. 평생을 군에 몸을 바치고 전역한 인원들이 스스로 자랑스럽게 여기고 여생을 보낼 수 있도록 하는 것은 우리 군대의 문제뿐만 아니라 우리 국가 및 사회가 책임을 져야 할 분야이다. 이렇게 해야만이 국가가 군에게 생명을 요구할 때 기꺼이 우리의 조국을 위해 목숨을 바쳐 지켜낼 것이다. 이런 측면에서 다음의 몇 가지 제대군인을 위한 복지 및 예우증진 방안을 제시해 본다.

1. 제대군인 생활안정 지원

가. 교육지원

예비역은 현역에 비해 아래의 표에서와 같이 제한된 교육혜택을 받고 있다. 본인이 대학에 가고자 할 때는 전역 3년 이내 자에 한해 대학 입학금 50%를 보조해 주고 있고 자녀의 경우 1,000만원 이내에 학자금을 대부해 주고 있고 중·고교의 경우 생활등급 6급 이하자만 입학금 및 수업료를 면제받고 있다.

[표 4-9] 현역 및 예비역 교육지원

구 분	현 역	장기복무 제대군인
본 인	• 대학 입학금, 수업료 보조 (군 장학생)	• 전역 3년 이내 자에 한해 입학금, 수업료 50% 보조
자 녀	• 중·고교 입학금 및 수업료 전액 보조	• 생활등급 6급 이하자만 중·고교 입학금 및 수업료 전액 보조
	• 대학 학자금 : 전액 무이자 지원	• 학자금 대부 : 1,000만원 이내

* 자료 : 육군본부(2008), 전계서, p.113.

또한 대학 특례입학은 현역자녀에 한정되어 제대군인 자녀는 특례입학 대상에서 제외되어 있고 제대군인 자녀의 군 기숙사 입주는 서울·대전지역의 경우는 기숙사가 부족할 뿐만 아니라 우선순위가 낮아 입주가 제한된다.

따라서 제대군인의 경우는 공무원과는 달리 생애 최고의 지출시기에 대부분 전역해 나가는 특성을 고려하여 현역과 동등하게 대학생 자녀의 학자금 무이자 대부를 전액 대부해 줄 수 있도록 제도를 개선하고 중·고교 자녀의 경우 입학금 및 수업료를 면제할 수 있도록 관계부처와 협의해 나가야 한다. 또한 대학 특례입학도 제대군인자녀도 특례입학이 가능하도록

법적근거를 마련하고 향후 군 기숙사 확대 시에는 제대군인자녀도 입주할 수 있도록 제도를 개선해야 한다.

나. 의료지원

제대군인이 가장 필요로 하는 예우 중 하나가 의료지원 분야이다. 현재의 의료지원은 군병원의 경우 응급처치 및 외래환자는 무료 진단하되 정례신체검사는 예비역 장군 및 대령에 한해 연 1회 신체검사를 지원하고 있고 보훈병원에서는 외래 및 입원진료비 50%의 감면혜택을 제공하고 상이 등급 7급 이상자에게는 무료진료를 허용하나 5대 광역시에만 위치하여 지방거주자는 이용이 불편하고 보훈처 협약체결병원(전국200개)은 보훈대상자만 이용할 수 있고 제대군인은 이용이 제한된다.

따라서 군병원 진료범위를 외래진료에서 입원진료까지로 확대하고 정례신체검사를 20년 이상 제대군인에게까지 제공할 수 있도록 군 의무시설 현대화계획과 연계하여 검토할 필요가 있다. 또한 보훈병원에서 보훈처와 협약을 체결한 전국 위탁병원에도 진료를 확대하고 점진적으로 보훈병원에서의 진료비 혜택을 확대해 나가야 한다.

다. 군인연금

제대군인 삶의 질 조사에서와 같이 연금수급권자의 평균보수는 189만원으로 도시 근로가구 월 평균 소득의 51%로 열악한 상황이다. 특히 군인연금은 군 직업의 짧은 정년으로 인하여 구조적으로 적자를 발생시킬 수밖에 없는 실정이다. 근본적으로 군인연금은 군 직무의 특수성을 고려하여 국민연금이나 공무원의 연금제도와는 다르게 급여제도가 설정되었어야 하나 공무원과 유사한 체제로 발전되어 온 것이 잘못 된 것이다. 또한 군인은 현역시의 월 보수액의 8.5%를 기여금으로 납부하고 이에 상당하는 금액을 국가에서 부담하여 연금을 조성한다. 그러나 미국, 독일의 경우는 군인연금을 국가에서 전적으로 부담하고 있고 영국, 호주, 필리핀 등에서는

약간의 부담을 현역이 하고 나머지는 국가에서 전액 부담을 하는 체계이다. 즉 군인연금의 경우는 유사시 본인의 생명을 담보로 하고 어려운 근무 환경에서 국방임무를 수행하는 것에 대한 보상차원으로 보아야 한다.⁵⁶⁾

따라서 군인연금은 전역 후 최저 생계 및 제대군인으로서의 긍지를 느낄 수 있는 수준까지 향상되어야 한다. 이를 위해 현역보수 연동제방식을 적용하여 오래전에 전역한 인원도 점차 연금이 상향되어야 하며 연금산정 기준액도 전역전 3년 평균보수월액에서 최종보수월액으로 환원되어야 한다. 또한 군인 연금은 생명을 담보로 하는 군인의 직업적 특성을 고려하여 개인부담비율을 점진적으로 감소시켜나가고 최종적으로는 국가가 전액 부담하는 선진국 형태로 발전시켜 나가야 한다.

2. 군 복지시설 및 공공시설 이용 확대

현재 제대군인 예우증진 및 지원규정에 의거 책임 지역 내 거주 장기복무 제대군인에게 부대여건 범위 내에서 부대 체육시설 및 복지시설을 개방하고 있으나 출입절차가 복잡해 불만이 야기되고 있고, 20년 이상 복무한 제대군인은 군 운영 복지시설 이용 시 현역에 준하는 혜택을 받고 있으나 10년~20년 미만 제대군인의 경우는 준회원으로서 정회원과 차등 적용되고 있다. 또한 제대군인지원법률에 의거 고궁 및 박물관 등을 출입 시도 국가 유공자와는 달리 50%의 할인요금을 적용받고 있다.

따라서 장기복무 제대군인 군부대 출입절차를 간소화하기 위해 출입 가능 및 불가능한 지역을 명시하여 예비역 신분증으로 대체할 수 있도록 제도를 개선해야 한다. 또한 군 복지 및 휴양시설 이용대상을 10년 이상 장기복무자에게까지 점진적으로 확대하고 민간휴양시설도 활용가능토록 제도를 개선해 나가야 할 것이다. 또한 고궁 및 능원, 공원, 박물관 출입 시도 국가유공자와 동일 수준으로 요금할인 혜택을 받을 수 있도록 관련부서와 협조해 지원을 확대해 나가야 한다.

56) 전태현, “직업군인 복지증진에 대한 연구”, 국방대학교 석사학위논문, 2002, p.69.

3. 예비역 위상제고 및 명예선양활동 강화

제대군인지원 법률에 의거 10년 이상 복무한 장기복무 제대군인을 대상으로 취업, 교육, 대부, 안장지원 등의 다양한 활동을 하고 있으나 요구수준에 못 미치고 본인들이 느끼는 복지수준은 매우 저조한 편이다. 또한 6.25 참전유공자는 국가유공자로 지정되었으나 예우는 참전 유공자 법에 적용되어 미미한 편이고 참전 기념비, 상징조형물 등도 전국에 분산되어 있어 효율적인 관리 및 유지가 곤란한 실정이다.

따라서 예비역의 위상을 제고하기 위해 각 부대별로 ‘제대군인의 날’을 지정하여 부대활동 소개, 현역과 예비역간 친선경기, 무료진료 등의 행사를 정기적으로 개최할 수 있는 제도를 마련하여 예비역으로서의 자부심을 고취시킬 수 있는 계기를 마련하는 것을 검토해 보아야 한다. 또한 정부 및 지자체와 협조하여 참전용사 및 자녀를 위한 장학재단을 설립해 나가고 주요 도로 및 시설 등에 대한 이름을 그 지역에 유명한 참전군인 이름으로 하는 방안도 마련하여 호국정신을 고양시키는 방안도 바람직하다. 중앙 정부차원에서는 참전기념 행사를 민·관·군이 참여하는 범국민적 행사로 격상시켜 나가면서 사업기금을 확충하고 참전기념사업회를 설립하는 것도 검토해 보아야 한다.

또한 장기복무제대군인 사망 시 대통령명의로 추모서, 영구용 태극기 지급과 최종보수월액규모의 장례비를 지급해 주는 것도 제대군인 명예선양을 위해 매우 유용한 제도라 할 수 있다.

제 5 장 결 론

국가를 위해 한평생을 헌신하고 전역한 제대군인들에게 외국에서 대표적으로 시행하고 있는 제대군인 지원제도와 비교 및 검토해 보았다. 그러나 현재 세계 10대 경제 대국이라는 우리 대한민국의 제대군인 정책은 너무 미흡하여 전역한 이후 제대군인들이 사회에 적응하지 못하고 사회적 취약계층, 하층민으로 전락하게 되는 것은 군뿐만 아니라 국가적 책임이 크다고 할 수 있다. 그나마 최근 “군복 입은 것을 자랑스럽게 만들겠다”고 한 대통령의 약속처럼 많은 제도적 개선책이 검토되고 있는 것은 다행이다. 그러나 군복 입은 것을 자랑스럽게 만드는 것은 구호로만 되는 것이 아니라 실질적으로 제도를 개선하고, 불합리한 법률을 개정하고, 민간인으로 돌아갈 때 적어도 도시 시민수준의 복지 수준을 향유할 수 있을 때 가능한 일이다. 본 연구에서 언급한 발전방안들은 육군본부에서 대부분 제대군인 중·장기 발전계획에 언급된 내용이다. 그러나 예산확보의 제한성, 제대군인정책에 대한 중요성 미인식에 따라 제대로 정책화 되지 못하는 점은 매우 아쉬운 점이라 하겠다. 따라서 앞에서 언급한 바와 같이 다음의 몇 가지는 반드시 검토하고 제도화하여 하여야 할 것이다.

첫째, 제대군인을 효율적으로 지원하기 위한 인프라가 구축되어야 한다. 제대군인 지원을 위한 범 정부차원의 지원 및 협력 체제를 구축하기 위해 가칭 ‘제대군인 지원 협의체’를 구성하고 군 고용보험제도 도입을 적극 검토해야 한다. 또한 국방부, 보건처, 노동부, 행정안전부와 연계된 제대군인 인적자료 시스템을 구축하여 전직지원 자료정보 제공 및 진로탐색에 활용토록 시스템을 구축하고 국방부-보건처 공동으로 제대군인 취업지원센터를 설립하여 협력적 네트워크를 구축할 필요가 있다. 또한 미국의 VMET 제도와 같이 군 경력이 사회에서 통용될 수 있도록 법적, 제도적 장치가 마련될 수 있도록 추진할 필요가 있다.

둘째, 제대군인에게 적합한 일자리를 창출해야 한다. 이를 위해 군 자체적으로는 군 구조 개편과 연계하여 복지시설, 군무원직위를 최대한 확보하고 민간 전문용역업체 설립도 검토해 나가야 한다. 또한 공공 및 민간분야

일자리 창출을 위해 관계부처와 협의하여 안전 전담 관리자, 보건단속, 교통지도 등의 직위를 확보해 나가고, 경호경비사업, 청소년 수련원운영, 지방자치경찰에 제대군인 진출 등을 모색해 나가면서 제대군인 고용업체에 고용 장려금을 지급해 주는 방안도 적극 검토하여 일자리를 확충해 나가야 할 것이다.

셋째, 제대군인에게 전문성 및 직업능력을 개발토록 추진해야 한다. 우선 중·장기복무자의 전직지원 프로세스를 개선하여 장기복무자의 경우 전역 3~4년 전부터 전직에 대한 기초교육을 통해 전직목표를 수립하게 하고 전역 1~2년 전부터는 개인상담, 자격증 취득 등을 통해 취업에 필요한 기본소양을 함양하고 직업전문성을 강화하게 해야 한다. 반면 중기복무자의 경우는 전 역전 1~2년 전부터 전직목표를 설정하고 전역 1년 전에는 인턴십, 현장실습을 통해 직업능력을 향상시켜 취업즉시 임무수행이 가능하도록 프로세스를 개선해야 한다. 또한 직업보도교육을 확대하여 20년 이상 장기복무자의 경우 현행과 같이 1년 이내의 직업보도교육을 시행하되 ‘직업보도교육 정량제 개념’을 도입하여 전역 2년부터 가능하도록 여건을 마련해 주고, 취업에 가장 취약한 중기복무자도 전역예정자 전원으로 확대해 나가야 한다. 아무리 기업에게 인센티브를 주어도 그 자리에서 일할 능력이 없는 인원을 고용하는 기업주는 없기 때문이다.

넷째, 제대군인의 복지 및 예우증진대책을 강구해야 한다. 우선 생활안정 지원을 위해 제대군인 자녀에게도 현역과 같이 대학 학자금 전액을 무이자로 지원토록 하고 중·고교자녀의 입학금 및 수업료를 면제토록 추진해야 한다. 또한 군병원 진료를 외래뿐만 아니라 입원치료까지 확대하고 연 1회 정기검진 대상자를 점차 확대하여 실질적인 의료혜택이 돌아 갈 수 있도록 하고 군인 연금도 현역보수 연동제를 도입하여 최소한의 생계를 유지토록 보장해 주어야 할 것이다. 예비역으로서의 자긍심 고취를 위해 각 부대별로 ‘제대군인의 날’(Veteran's Day)을 선정하여 정기적인 행사를 할 수 있는 여건을 조성하고 장기복무제대군인 사망 시 대통령 추모서, 영구용 태극기 지원 등도 검토해 봄직하다.

이러한 제대군인의 복지를 향상시키기 위해서는 무엇보다 제도적, 법적

장치를 마련하는 것 외에 범국민적인 공감대 형성이 더욱 중요할 것이다. 제대군인에 대한 현 실태를 명확히 설명하면서 그 논리적 타당성을 입증해 나가는 것은 현역에 있는 군 뿐 아니라 예비역 자신, 그리고 관계 정부 부처의 끊임없는 노력이 요구될 것이다.

이렇게 현역의 미래인 제대군인의 복지가 향상되고, 자부심과 긍지를 가지고 생활할 수 있을 때 현역들도 마음 놓고 근무할 수 있는 여건이 조성되고 사기가 충천하여 국가와 국민이 그들에게 생명을 요구할 때 기꺼이 목숨을 던질 수 있는 강군으로 거듭날 수 있을 것이다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

가. 단 행 본

- 김남진, 『사회 정책학 강론』, 서울 : 서울대학교 출판부, 1998.
- 김대모, 『기업복지제도의 실태와 과제』, 서울 : 한국노동연구원, 1990.
- 김영종, 『복지정책론』, 서울 : 형설출판사, 1995.
- 김운태, 『조직 관리론』, 서울 : 박영사, 1974.
- 국가보훈처, 『보훈 30년사』, 서울 : 국가보훈처, 1992.
- 국방부, 『국방종합복지 정책』, 서울 : 국방부, 2002.
- _____, 『일반 계약직군무원 정원운영 통제지침』, 서울 : 국방부, 2003.
- _____, 『국방종합복지정책』, 서울 : 국방부, 2005.
- 국방정보본부, 『주미 육군무관 보고자료』, 서울 : 국방정보본부, 2003.
- _____, 『해외 무관 보고자료』, 서울 : 국방정보본부, 2003.
- 남세진, 조홍식, 『한국 사회복지론』, 서울 : 나남출판사, 1995.
- 박동렬 · 이성 · 한환구, 『제대군인 전직지원체계 구축방안』, 서울 : 한국
직업능력개발원, 2007. 12.
- 세종연구소, 『국가전략 제3권 2호』, 서울 : 세종연구소, 1997.
- 신수식, 『사회보장론』, 서울 : 박영사, 1994.
- 오세덕 · 여윤환, 『현대 행정관리론』, 서울 : 동림사, 2000.
- 육군본부, 『제대군인 복지 중·장기 종합 발전계획』, 대전 : 육군본부,
2008. 8.
- 정부 간행물제작소, 『국정여론』, 서울 : 정부 간행물제작소, 1994.
- 정병오 · 이선우, 『남북한 보훈제도의 비교 연구』, 수원 : 보훈교육연구원, 1995.
- _____, 『통일을 대비한 보훈정책 방향』, 수원 : 보훈교육연구원, 1997.
- 정철영 외, 『제대군인 취업지원프로그램 개발』, 서울 : 한국고용정보원, 2006.

한국고용정보원, 『제대군인 취업직종 가이드』, 서울 : 한국고용정보원, 2007.
(사)한국보훈학회, 「외국 보훈제도 비교 연구」, 서울 : (사)한국보훈학회,
2006.

홍두승, 『한국군의 사회학』, 서울 : 나남출판사, 1997.

화랑대연구소, 『한국군과 국가발전』, 서울 : 화랑대연구소, 1993.

나. 연구논문

강재호, “직업군인 복지향상에 대한 연구”, 국방대학교 석사학위논문, 1992.

고광준, “전역 직업군인 취업률 향상 방안 연구”, 경원대학교대학원, 석사
학위논문, 2006.

김기종, “직업군인 복지정책에 관한 연구”, 국방대학교 석사학위논문, 2003.

김현우, “중장기 복무 제대군인의 군 경력 사회인정 방안에 관한 연구”,
경원대학교대학원, 석사학위논문, 2006.

김홍식, “지방자치 실시에 따른 사회복지 행정체계의 진로에 관한 연구”,
한국지방행정연구원, 1992.

김은정 · 김재신, “국가보훈대상자 명칭, 범위 및 우선순위 판단”, 『국가
보훈처 연구용역 보고』, 보훈교육연구원, 1998.

송미원 외, “연금 수령 제대군인 취업 활성화 방안 연구”, 『국가보훈처
연구용역 보고』, 보훈교육연구원, 2005.

안강년, “직업군인 사기진작에 관한 연구”, 한양대학교대학원 석사학위논문,
1997.

윤철환, “군 복지 발전방안”, 국방대학교 석사학위논문, 2005.

이재현, “장기복무 제대군인 지원정책의 현안과 정책과제”, 동국대학교대학원
석사학위 논문, 2006.

이종인, “직업군인의 전문 직업의식 형성에 관한 연구”, 『국방논집 제 31호』,
한국국방연구원, 1995.

임춘봉, “복지기금 운영개선에 관한 연구”, 국방대학교 석사학위논문, 2005.

전태현, “직업군인 복지증진에 관한 연구”, 국방대학교 석사학위논문, 2002.

- 정길호, “의무복무 제대군인 불이익 해소 및 인센티브 제공방안 연구”,
한국국방연구원, 2004.
- 정선구, “직업군인 복지증진방안 연구”, 국방대학교 석사학위논문, 1989.
- 정선구·최종섭, “군의 종합복지정책 연구”, 『국방부 연구용역 보고』,
국방연구원, 1990.
- 정원섭, “제대군인 일자리 지원을 위한 지역별 민관협력 네트워크 구축방안”,
한국정책학회, 2006.
- 조동권, “군 복지시설의 개선과 효율적인 운영방안 연구”, 국방대학교
석사학위논문, 2006.
- 조영갑, “한국 직업군인의 복지증진을 위한 정책적 대응”, 경남대학교대학원
박사학위논문, 1997.
- 지대남, 박경환, “제대군인 복지증진에 관한 연구”, 『3사관학교 논문집 제
61집』, 육군3사관학교, 2005.
- 최병렬, “직업군인 전역 후 취업증진 방안”, 공주대학교 행정대학원 석사
학위논문, 2007.
- 홍관우, “한국 정년퇴직에 관한 연구”, 동국대학교대학원 석사학위논문, 1988.
- 화랑대연구소, “제대군인 집단 일자리 창출 방안 연구”, 화랑대연구소, 1993.

2. 국외문헌

- Etzioni Amitai, *Comparative Analysis & Complex Organization*, NewYork :
The Free Press, 1961.
- Janowits Moris, *Hierarchy and Authority in Social and Military
Establishment*, NewYork : Russel Sege Foundatiln, 1965.

ABSTRACT

A Study on Welfare Improvement of Military Veteran

- With focus on Job employment support -

Yoon, Keong Jin

Major in International Security

Dept. of Int'l Security and Strategy

Graduate School of International Studies

Hansung University

The purpose of this research is to present an alternative idea about Military Veteran's reemployment and welfare improvement based on investigation of their level of living condition after discharge from the military service.

U.S. Army, which has the most powerful defense power and high-tech weapon in the world, reported to the senate in 2005 by saying that, "Soldiers are a central part of the U.S. Army and the core of the U.S. Army. They will play a key role in the battlefield not only at the present, but also in the future regardless of their highly developed weapon systems". They are preparing the future considering priority on the military welfare.

Recently, Korea has entered in the rank of 10 in the area of economy in the world as well as living condition. The government has concerned about military welfare and has shown remarkable

improvement in the several areas, but it still stays at the low level compare with advanced countries. Especially, the military veteran's level of living condition is unstable. According to the Army HQ survey in 2006 about the military veteran's living condition, their average salary was 1.5~2 million won per month, and employment rate after discharge was 47.2%, which. accurately presents that their level of living condition is very low.

Therefore, I try to suggest several policy about their re-employment and welfare in the view of national security, not except the view of minority egoism

First, Infrastructure for support military veteran should be constructed. Tentatively named 「Military Veteran Support Committee」 composed of the Defense Ministry, the Labor Ministry, Adminstration & Security Ministry should be studied positively enable to support their re-employment and welfare. Accordingly, it is essential to survey their living condition and issue new policy for their convenience.

Secondly, suitable job for the veteran is to be created as many as possible, because re-employment is the best welfare. The military have to try to develop additional job in the military such as civil military service in connection with national defense reformation plan. and cooperate with the public institutes to create the new job in the public field such as public security manager, traffic controller, and environment observer. A subsidy plan is to be studied to the enterprise employ the military veterans like U.S.A

Thirdly, serial opportunity for the veterans to develop their expert skill is very important, because they haven't learned the skill needed in the modernized enterprise during their service period. Through the supporting process of job exchange, job goal should be set after

consultation with an expert during last 3~4 years of retirement. The army must guarantee educational opportunity to acquire the certificate of qualification for re-employment and guarantee personal consultant to find adequate job during last 1~2 years of retirement.

In conclusion, military veteran's welfare is directly connected with national defense power, because they are the future of military service man. When their welfare is assured with the high level of reputation and proud of their life, the military service man would service in the military without any anxiety and their morale would be soar up to the sky so that they would go to the battlefield joyfully for the nation whenever the nation asks.

