



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석 사 학 위 논 문

전역 간부의 사회복귀 지원정책
개선에 관한 연구

2012년



HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 행정대학원

사회복지학과

노인복지전공

유명상

석 사 학 위 논 문

지도교수 이창원

전역 간부의 사회복귀 지원정책
개선에 관한 연구

A Study on Welfare Improvement of Military Veterans

2011년 12월 일

한성대학교 행정대학원

사 회 복 지 학 과

노 인 복 지 전 공

유 명 상

석사학위논문

지도교수 이창원

전역 간부의 사회복귀 지원정책
개선에 관한 연구

A Study on Welfare Improvement of Military Veterans

위 논문을 사회복지학 석사학위 논문으로 제출함

2011년 12월 일

한성대학교 행정대학원

사회복지학과

노인복지전공

유명상

유명상의 사회복지학 석사학위논문을 인준함

2011년 12월 일

심사위원장 _____인

심 사 위 원 _____인

심 사 위 원 _____인

국 문 초 록

전역 간부의 사회복지 지원정책 개선에 관한 연구

한성대학교 행정대학원
사회복지학과
사회복지전공
유 명 상

미국, 독일, 프랑스, 영국 등 선진국에서는 전역한 군인에 대한 국가적 차원의 질 높은 보상을 제공해야 한다는 국민적 공감대가 형성되어 있다. 전역 후 사회로의 편입 및 안정적인 정착을 할 수 있도록 국가가 책임지고 전폭적인 지원을 한다. 이에 따라 군 입대를 ‘젊은이들이 미래의 더 나은 직업을 갖기 위한 전략’으로 인식할 만큼 군인은 매력 있는 직업으로 비추어지고 있다. 그러나 우리나라의 경우는 ‘군복무가산점제도’논란에서 보여준 바와 같이 전역한 군인에 대한 사회적·국민적 공감대가 긍정적인 방향으로 형성되지 못하고 있다.

본 연구의 목적은 장기복무군인들이 전역 후 성공적인 사회복지를 위해 필요한 방안을 모색하는 데 있다.

본 연구는 전역예정 군인을 대상으로 한 복지지원 정책을 중심으로 고찰하였고 연구방법은 기존 문헌연구와 설문조사를 통한 실증분석방법을 병행하였다.

그 결과 전역간부에 대한 복지지원 정책 활성화 방안을 다음과 같이 제안한다.

첫째, 군인의 열악한 직업성과 군 고용보험제도 도입 필요성을 홍보하고 전역 후 생활 안정과 직업능력 향상, 취업 보장이 가능토록 해야 할 것이다. 고용보험제도가 도입되면 체계적이고 전문화한 직업훈련 개발 및 시행, 미취업자 실업급여지급 등 전역한 군인의 생활 안정과 취업 보장에 획기적인 진전이 있을 것이다.

둘째, 전역군인 지원기구와 인력확대, 범정부 차원의 지원 및 협력 체제를 구축해야 한다. 국가보훈처에서는 범정부적인 ‘전역군인지원협의체’상설

운용을 위한 법령을 개정하고 산하조직 및 기능을 확대해야 할 것이다.

셋째, 민·관·군 취업 관련기관과의 협력을 통한 업무 효율성 극대화를 추진해야 한다. 국방부, 각 군, 노동부, 국가보훈처 등 관계기관간의 유기적인 협조체제를 구축, 취업 관련자료 DB화 관리 및 상호 공유 체제를 유지하고 국방부(각 군)는 노동부, 민간대학 등의 직업훈련기관과 협력하여 전역 예정 군인의 직업능력개발을 촉진시켜 취업경쟁력을 제고시키고, 각 군 본부는 노동부 및 보훈처와 협조하여 노동부 산하 고용안정센터와 국가보훈처 산하 제대군인센터가 상호 전역간부 인적자료를 공유하며 구직신청한 전역 간부에 대한 취업대책을 발전시켜야 할 것이다.

넷째, 전역간부 직업보도교육에 대해서는 장기복무 전역간부들의 경우 장기간 군생활로 인하여 사회로부터 고립됨으로써 경제적, 문화적 불이익이 발생되고 있다. 군에서는 직업보도교육제도를 도입하여 전역 전 1년간을 원칙으로 실시하고 있으며 초기에는 군내에서 기술 자격 취득과정을 운영하다가 군의 사설학원으로 확대하여 운영하고 있으나 아직도 사회직종과 연계성이 낮은 수준으로 나타나고 있는 실정이므로 사회로의 원활한 복귀를 준비함에 있어 시간이 부족하다. 최소 전역2~3년 전부터 사회복귀를 위한 직업보도 교육을 실시하고 취업에 필요한 기술습득을 위한 온라인 교육프로그램을 확대 실시하는 한편, 군과 사회특기가 연계되어 쉽게 본인의 적성에 적합한 직업을 창출하는 등 전역간부에 대한 지원을 체계적이고 효율적으로 관리해야 할 것이다.

다섯째, 장기복무 전역간부는 전역 후 군인공제회 회원 자격을 유지하도록 제도 개선이 필요하고 전역한 군인의 생활안정 대부지원이 확대될 수 있도록 협조되어야 하며 국가유공자와 동일한 이율적용과 소요예산을 현실화하여 지원해야 할 것이다.

결론적으로 전역간부들은 우리군의 미래 전력이므로 그들의 복지환경은 우리 국방력과 직접적으로 연관되어 있다. 정부의 처우가 개선되어 그들의 복지환경이 좋아지면 군인들은 회의감 없이 군복무를 하게 될 것이고 기상이 하늘을 찌를 듯 높아져 국가의 부름에 언제든지 전쟁터에 달려 나가게 될 것이다.

【주요어】 전역간부, 복지지원정책, 직업보도교육, 취업, 생활안정, 복지환경, 대부지원, 제대군인센터

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 목적	1
제 2 절 연구의 범위와 방법	3
제 3 절 연구의 흐름도	4
제 2 장 이론적 배경	7
제 1 절 선행연구	7
1. 전역예정 간부에 대한 복지 정책 관련 이론 검토	7
2. 국내 선행연구	9
3. 국외 선행연구	11
4. 선행연구 시사점	14
제 2 절 장기복무 후 전역간부에 대한 복지 정책의 특성	16
1. 군 복지 정책의 정의	16
2. 장기복무 전역 군인의 정의	20
3. 군 복무의 특수성 및 직업성	21
4. 전역간부 군 복지지원의 필요성	24
제 3 장 전역간부 복지 지원정책 실태	28
제 1 절 취·창업지원 프로그램	28
제 2 절 생활안정지원 프로그램	31
1. 대부지원	31
2. 교육지원	33
3. 의료지원 및 노후복지	33

제 3 절	직업보도 교육	34
1. 전직컨설팅		34
2. 취업기본교육		35
3. 순회 취업기본교육		36
4. 전역간부 취업지원프로그램		36
5. 전문교육과정		36

제 4 장 외국의 전역간부 지원정책

40

제 1 절	미국	40
제 2 절	독일	41
제 3 절	프랑스	42
제 4 절	일본	43
제 5 절	영국	44
제 6 절	시사점	44

제 5 장 전역간부의 복지정책에 관한 인식

48

제 1 절	조사 설계	48
1. 설문대상의 선정		48
2. 설문구성 및 자료처리		49
3. 조사대상자의 일반적 특성		51
제 2 절	조사 결과	53
1. 전역간부 지원체계		53
2. 전역간부 취업지원제도		57
3. 생활안정 지원제도		69

제 6 장 전역간부 복지정책의 개선방안

72

제 1 절	전역간부 지원체계	72
1. 전역간부 지원법령		72
2. 전역간부 지원 전담조직		74

제 2 절 전역간부 취업지원제도	77
1. 취업지원 체계	77
2. 직업보도교육	80
3. 전직지원제도 개선	81
4. 장기복무자에 대한 인사경력관리 재정립	84
5. 전직지원 교육제도 개선	86
제 3 절 전역간부 생활안정 지원제도	87
1. 대부지원	88
2. 교육지원	88
3. 의료지원	89
4. 군인연금	89
제 7 장 결 론	91
제 1 절 연구결과의 요약	91
제 2 절 정책적 시사점 및 한계	93
【참고문헌】	95
【부 록】	97
설문지	97
ABSTRACT	103

【 표 목 차 】

[표 2-1] 연대별 선행연구 정리	15
[표 2-2] 군복지의 범주별 욕구단계	17
[표 2-3] 군과 민간의 근무환경 비교	22
[표 2-4] 군복무의 특수성	23
[표 2-5] 제대군인의 생애주기	23
[표 3-1] 전역간부 취업지원 현황	29
[표 3-2] 전역간부 전역 당해 연도의 취업률 현황	30
[표 3-3] 전역간부의 취업률 현황	30
[표 3-4] 전역간부 취업분야 현황	31
[표 3-5] 국가보훈처 전역간부 대부지원 내용	32
[표 3-6] 전직컨설팅 4단계	35
[표 3-7] 2009년도 국방부 주관 전문교육과정	37
[표 3-8] 각국의 전역군인 취업 지원제도 비교	45
[표 4-1] 설문지 구성	50
[표 4-2] 조사대상자의 일반적 특성	52
[표 4-3] 제대군인 지원정책 인지도	53
[표 4-4] 정부의 전역군인 지원정책 우선순위	54
[표 4-5] 실효성 확보를 위한 역점정책	55
[표 4-6] 취업지원정책 우선순위	56
[표 4-7] 제대군인지원센터의 역할 강화를 위해 필요한 분야	56
[표 4-8] 전역간부 취업지원제도에 대한 만족도	57
[표 4-9] 전역 후 애로사항	58
[표 4-10] 전역 후 활동계획	59
[표 4-11] 전역 후 취업을 희망한 분야	59
[표 4-12] 직장을 선택할 때 고려사항	60
[표 4-13] 주로 활용하고 있는 취업정보 기관	61

[표 4-14] 취업정보가 실제 취업에 도움 여부	61
[표 4-15] 장기복무 전역간부의 경우 취업이 어려운 이유	62
[표 4-16] 장기복무 전역간부의 걱정 직업보도 교육기간 인식	63
[표 4-17] 직업보도교육이 재취업에 도움이 되는 정도	64
[표 4-18] 전역 후 취업 준비 정도	65
[표 4-19] 취업 준비 시 군 경력과의 관련성	65
[표 4-20] 전역전 직업보도교육을 받는 이유	66
[표 4-21] 직업교육훈련의 도움 유무	67
[표 4-22] 전역 후 취업을 위해 가장 이수하고 싶은 교육과정	68
[표 4-23] 사회적응교육시기	68
[표 4-24] 걱정한 사회적응교육 기간	69
[표 4-25] 생활안정을 위해 가장 필요한 분야	70
[표 4-26] 대부를 받는다면 어떤 종류의 대부를 희망하는지 여부	70
[표 4-27] 연금의 생활유지 도움정도	71
[표 5-1] 국가 자격증 추진(예)	84
[표 5-2] 미국의 교육지원 사례	88

【 그림 목 차 】

<그림 1-1> 연구의 흐름도	6
------------------------	---

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적

최근 우리사회는 고도의 경제성장으로 국민소득에 많은 증가가 있었다. 이에 사회보장제도나 복지제도는 많이 개선되었으나 군 복지는 이에 미치지 못하고 있는 실정이다. 향후 국방개혁의 일환으로 많은 군인들이 전역을 해야 하는 상황인데, 한창 생활비가 많이 드는 40대나 50대 초반에 전역이라는 위기에 처하게 되는 것이다. 이 문제는 단지 전역간부 개개인의 문제가 아니라 국가 안보에도 영향을 미칠 수 있는 중요한 사안인 것이다. 또한 군을 천직으로 삼아 장기간의 복무를 마치고 전역하는 전역간부는 일반사회의 직업에 대한 경험이나 전문성을 갖추지 못한 상태에서 전역하기 때문에 일반 구직자와 동일한 조건에서 경쟁한다는 것은 대단히 힘든 일이다. 군의 인력은 사회로부터 유입되며 일정기간 복무를 마친 군인은 다시 사회로 환원되어 사회의 구성원으로서 직업을 가지거나 각종 사회활동을 하게 된다.

따라서 군인은 영원히 군대에 남을 수 없으며, 언젠가는 민간사회에서 일정한 역할을 부담해야 한다. 아울러 군이라는 직업은 사회 일반적인 직업과는 달리 개인이 원하는 만큼의 충분한 기간의 장기복무를 못하고 군 인력 운영상의 여러 가지 특수성과 조건 때문에 연령적으로 생애 지출이 많을 뿐만 아니라 사회취업도 어려운 시기에 제도적으로 군 복무로부터 분리되게 되어 있다. 이에 따라 전역간부의 경우 오랫동안 민간사회와는 다른 환경에서 근무한 관계로 사회경력 부족으로 인하여 사회취업 및 사회적응에서 여러 가지로 어려움을 겪고 있는 실정이다.

한편, 군인은 직업 특성상 잦은 이사와 격오지(隔奧地) 근무, 빈번한 연장 근무와 대기 등 사회와는 차별적인 복무특성을 갖고 있으며, 이로 인해 추가적인 경제적 부담의 가중, 별거로 인한 정상적인 가정생활의 어려움 내재, 자녀교육 여건불비와 사회적, 문화적 고립 등 수많은 어려움을 겪고 있다.

따라서 이러한 상황은 전역간부는 물론 현역 직업군인의 사기를 저하시키고 국가 안보에도 영향을 미칠 수 있게 되는 바, 전역간부들의 사회적응도 제고 등 취업 경쟁력 제고를 위한 체계적이고 근본적인 지원대책의 마련이 시급한 실정이다.

그동안 군에서는 어려운 여건 속에서도 군인의 복지향상과 전역간부 지원정책을 꾸준히 시행하여 왔으나 급속히 발전하는 사회수준에 근접하기에는 한계가 있었다.

최근의 급속한 국방환경의 변화, 산업구조 변화 및 고용환경의 변화, 그리고 사회복지 발전 등의 추세에 따른 취업 적령기의 하향추세와 사회 취업환경의 악화는 전역간부의 사회취업을 어렵게 만들고 있다. 이러한 전역간부의 사회취업과 사회적응 문제는 군 조직의 전반적인 인력순환에 영향을 미치어 우수 인력의 군 직업선택을 제한하고 군내 인력적체 현상을 일으키게 되어 결과적으로 군의 위상 및 사기를 저하시키는 원인이 되고 있다. 이와 같이 전역간부의 사회취업 및 사회 적응 문제는 군 조직의 전반적인 전투력 유지와 직간접적으로 연관되어 있으므로 군 직업의 안정성 확보를 위해 범국가적인 노력이 절실한 실정이다.

과거에 비해 현재 군에서 시행하고 있는 각종 복지정책은 많은 발전을 보이고 있으나 여전히 아쉬움이 남는 부분이 있음을 모두가 공감하고 있는 것은 다름아닌 현 복지정책의 수준이 우리사회에서 요구하는 수준과 많은 괴리가 있다는 것을 반증해 주는 것이다. 특히 전역을 앞둔 장기복무 간부들이 사회로의 복귀를 두려워하고 어찌해야 할지 몰라 고민하고 있음으로 해서 전역 2~3년 전부터는 군복무에 충실하기 보다는 제2의 인생을 어떻게 살아가야 될지에 대한 걱정으로 막연한 두려움속에 군생활을 회의와 자괴감으로 살아간다는 현실은 우리에게 시사하는 바가 크다. 특히 현재 시행하고 있는 직업보도반 교육¹⁾의 일환으로 실시되는 사회적응교육의 문제점과 체계적인 교육을 통한 원활한 사회복귀로의 제도적 대책 마련이 절실히 요구되고 있는 시점에 와 있다고 할 것이다.

1) 직업보도반은 10년 이상 장기 군 복무를 수행한 장교 또는 부사관의 안정적인 사회 진출을 위한 전역 예정 군 간부의 사회 진출을 위한 지원 제도로서, 계급 정년 내에서 본인의 의사에 따라 직업보도반 입교 여부가 결정된다. 대체적으로 진급을 위한 적정 시기가 초과되었거나 본인의 적성 및 사회 진출 의사에 따라 신청하며, 별도의 장소가 있는 기관 또는 지리적인 명칭이 아니라 근무년수에 따라 국가에서 부여하는 5개월 내지 1년간 부여되는 일종의 전역 예정 간부 취업 준비 기간이라고 할 수 있다. 이 기간 동안 전역예정 군 간부는 사회 진출을 위한 직업 교육이나 취업 활동 등에 임할 수 있으며, 직업보도반 기간이 부여될 수 있는 대상은 10년 이상 군복무를 이행한 자 중에 정상적으로 군 복무를 이행한 자에 한하며 과사실에 의한 현역부적합심의위원회에 회부된 자는 직업보도반에 갈 수 있는 자격이 박탈된다. 직보반은 강제조항은 아니며 본인 의사에 따라 직보반 기간을 거치지 않고 일정 기간 경과 후 전역할 수 있다.

따라서 본 연구는 이러한 문제인식하에 전역간부들에 대한 복지정책의 개선방안을 도출하기 위하여, 문제해결을 위한 근본적인 대안의 모색이라는 측면에서 장기복무자가 현역에 있을 때 필요한 정부 차원의 군 사회복지 체계 개선방안을 제시함으로써 장기복무 후 전역하는 군 간부들의 원활한 사회 복귀를 실현시키는데 그 목적이 있다.

제2절 연구의 범위와 방법

본 논문은 최근 급격하게 국방정책의 한 축으로 등장하면서 관심의 대상이 되고 있는 제대군인 복지정책에 연구의 초점을 두고 있다. 전 세계에서 유일하게 남북분단이라는 특수한 상황 하에서 국방의 의무가 중시되고 있으며, 북한의 전쟁 도발 가능성을 억제하고 있는 것은 바로 군이 있기 때문이라고 할 수 있다. 즉 이들이 현역군인으로서 복무할 때 그 노고에 알맞은 대우를 받도록 하고, 장기간 복무를 한 전문 인력에 대해서도 사회적응에 필요한 국가의 지원정책이 뒷받침 되어야 할 것이다. 제대군인 복지지원에 관한한 참여정부 이후로 많은 발전을 해오고 있으나, 아직은 국민적 공감 측면, 제대군인 지원을 위한 법적근거, 범정부차원의 인프라 구축, 제대군인의 예우증진 및 명예선양사업, 복지시설의 운용, 정부 및 각 부처 간의 관계는 해결해야 할 많은 과제를 안고 있다. 이러한 문제인식에서 본 연구의 범위는 제대군인에 대한 국민적 공감과 법적근거 및 인프라 구축, 제대군인의 예우증진 및 명예선양사업, 복지시설의 운용, 정부와 각부처간의 관계 등의 다양한 분야 중 일반적인 제대군인 복지증진 방안을 제외한 장기복무 제대군인에 대한 지원체계, 취업지원제도 및 생활안정지원제도로 한정하여 보다 현실적이고 실현 가능한 제도 개선방안을 제시하는 것으로 한정하였다. 왜냐하면 장기복무 후 전역한 군인은 사회에서 필요로 하는 전문성이 부족하고 이질감과 문화의 차이 등으로 재취업이 곤란하며 이로 인해 경제적으로 생애 최대지출시기에 곤란을 겪게 될 수 밖에 없기 때문이다.

본 연구의 목적을 수행하기 위한 보다 구체적인 범위는 다음과 같다. 먼저 주요 선진국인 미국, 일본, 대만 등의 전역간부 지원체계, 전역간부 취업지원제도 및 생활안정 지원제도를 분석하였고, 아울러 한국의 전역간부 지원정책 내용 및 운영 실태를 살펴본 다음 주요 선진국과 한국의 전역간부 지원정책

비교 및 우리에게 주는 시사점을 분석하였다. 둘째, 전역간부 복지정책의 문제점과 개선방안을 모색하기 위한 방안의 하나로 장기복무 전역대상자들을 대상으로 하는 설문지조사를 실시하였다. 주요 질문 내용은 전역간부 복지정책 및 제도에 대한 제반 문제점 및 개선방안에 대한 인식을 포함하였다.

연구방법으로는 선행연구 자료를 분석한 문헌연구와 장기복무 전역예정자를 대상으로 한 설문지를 이용하여 분석하는 실증연구를 활용하였다. 설문조사와 병행하여, 기존 문헌검색, 국내외 인터넷사이트를 통한 자료수집을 통해 문헌조사를 하였다. 설문지는 구직경험이 없는 전역예정자를 대상으로 설문조사를 실시하였는데 국가보훈처에서 실시하는 사회적응교육과정의 교육 참가자로 설문할 내용에 대해서 충분히 설명을 한 후 작성케 하였으며, 작성된 설문지를 그 자리에서 회수 하였고, 또한 추가적인 자료나 확인이 필요하였을 때는 현역 직업군인을 통한 개인적 면접조사를 통하여 자료를 수집하였다.

마지막으로 실증조사의 한계를 보완하기 위하여 설문결과와 내용에 의문점이 있는 몇몇 사항에 대하여 제대군인지원센터 담당자, 그리고 전역예정자 등을 대상으로 전화 등을 이용하여 면접조사를 실시하여 설명력을 높였다.

제3절 연구의 흐름도

군의 특성상, 사회와 격리되고 생명이 담보된 직무수행이 군에 대한 복지정책의 중요성과 필요성이 인식되어야 함을 알 수 있다. 그러나 군 복지정책이 반드시 사회와 격리되고 생명이 담보된 복무에 대한 보상적 차원이어야 함을 의미하지는 않는다. 보상적 차원보다는 더욱 충실한 복무를 위하여 마련하여야 한다는 관점의 적용이 중요함을 지적할 수 있다.

군의 환경이 변화하고 있고 특히 군인들의 의식의 변화와 비록 사회와 격리된 군이라 하더라도 전반적인 사회의 변화는 군 복지정책의 변화를 요구한다고 할 것이다. 특히 전역을 예정하고 있는 군인들은 한편으로 군 직무에 충실해야 하는 의무와 또 다른 한편에서 전역후의 자신의 삶에 대한 계획을 준비해야 하는 실질적인 문제에 직면해 있다. 전역 후의 삶이 군인으로서 가장 소중히 여겨왔던 가치인 명예와 자긍심을 계승할 수 있는

조건이 예비 되었다면 전역 예정이 군 복무에 더욱 충실할 수 있는 복무의 안정성과 지속성이 확보될 수 있을 것이다. 그러나 그렇지 못할 경우 여러 가지 갈등요인이 발생하고 미래의 삶의 조건 때문에 군 복무에의 충실성이 미흡하고 이것은 군 인사의 운용에 있어서 부담이 될 수 있을 것이다. 이것이 전역간부의 복지정책에 관심을 가져야 하는 이유가 될 것이다.

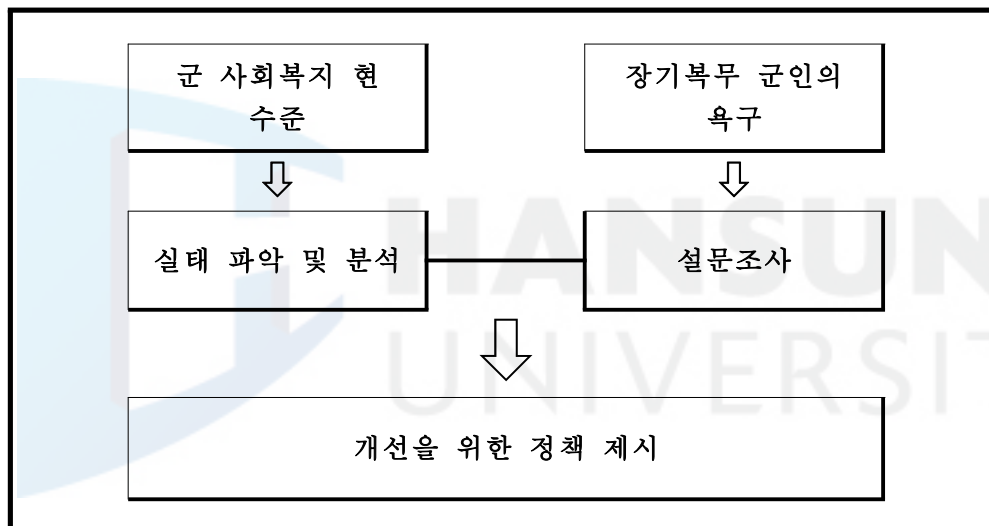
사람은 누구나 욕구를 갖고 있다. 동기부여 이론(Maslow & Herzberg이론)에 따르면 그 욕구가 현실에 반영되고 뒷받침된다면 직무 만족도가 높아질 수 있으며 욕구가 충족되지 못하면 직무 만족도가 떨어질 수 있고, 욕구의 변형(예컨대 Alderfer의 ERG이론)으로서 새로운 욕구가 발생할 수 있다고 한다. 이것은 조직의 유형과 조직규범에 따라 차이와 구별이 있음은 물론일 것이다.

일반적으로 말해서 군 조직은 강력한 규범성과 군인의 내적 성숙 즉, 국가에의 충성을 의식화시킨 면에서 일반사회의 조직 구성원과는 현저히 차이가 있음을 인정해야 할 것이다. 전역간부의 욕구란 전역간부(전역예정자)의 전역후의 자신의 삶과 관련한 기대치의 표현으로 해석할 수 있다. 그 욕구는 전역간부의 측면에서 국가에 대한 것과 반대로 국가가 전역간부에게 요구하는 측면이 서로 상호작용 하는 것으로서 이해하는 것이 정당하다고 생각된다. 왜냐하면 군인의 경우 욕구란 일반인들과는 달리 국가가 인정하는 데에서 신분이 확보되고 복무의 의미가 있는 것이므로 일반사회에서처럼 충족될 수 있는 것이 아니다. 무엇보다 국가에 대한 충성과 국가의 안보가 전제되는 가운데 고려되고 뒷받침 될 수 있는 것이기 때문이다. 따라서 국가가 요구하는 것과 전역간부의 욕구 사이에 충분한 이해와 배려가 필요하다. 하지만, 실제로는 정부의 정책의지와 재정능력에 따라 요구의 수준과 내용이 결정되는 한계가 있음은 물론이다. 지원제도는 전역간부에 대한 지원정책을 담당하는 기관과 기관들이 산출해 내는 정책들에 대한 것이다. 우선, 지원기관들은 각 군에 의해 유지 관리되는 개별적 지원기관들이 있으며 각 군을 총체적으로 아우르는 기관이 있다. 이러한 기관들의 운영은 각 군의 필요성에서 만들어지고 운영되지만 분산적 기관운영에 따라 전역간부에 대한 복지정책들이 동일한 사안에도 상이한 배분이 있고 현실적으로 많은 문제점을 갖고 있다고 보겠다. 이와 같은 지원제도의 분산적 운영은 전체적으로 전역간부에 대한 지원정책들이 체계적인 합리성을 충족시키지 못하는 이유가 되기도 할 것이다. 따라서 전역간부의 욕구와 이에 대응하는

국가정책의 담당자로서의 지원체계는 매우 중요한 고찰의 대상이 되고 있다. 지원체계의 분산적 운영, 합리성을 충족시키지 못하는 요소들은 결국 전역간부의 욕구 대응에서 불리함을 드러낼 수 있을 것이다. 이러한 불리함은 전역간부의 전역 이전의 복무 실태에 부정적 영향을 미칠 수 있으며 전역 후의 자신의 삶에 대한 우려 때문에 심리적 상실감과 자괴감을 불러올 수도 있을 것이다.

본 연구는 전역간부의 욕구 내용과 현실적으로 전역간부가 어떠한 지원을 받고 있으며 그 것이 어느 정도의 적합성과 적절성을 갖고 있는지를 전역예정간부의 실태를 조사해서 문제점을 찾고 대응할 수 있는 정책을 모색하는데 있다. 연구목적과 지금까지의 이론적 배경의 정리와 연구 내용의 정리를 바탕으로 본 연구 논문의 흐름도를 그림으로 표현하면 다음과 같다.

<그림 1-1> 연구의 흐름도



제 2 장 이론적 배경

제 1 절 선행연구

1. 전역예정 간부에 대한 군 복지 정책 관련 이론 검토

1) 인적자본이론

인적자본이론은 1960년 전후 미국의 경제성장이 인구증가, 자본증가 등 생산요소의 양적 증대보다는 생산성의 질적 증가에 기인한 것임을 설명하기 위하여 등장한 이론으로서, 개인은 교육과 직업훈련 등 인적자본 투자를 통하여 노동력의 질을 유지하고 향상시키게 된다고 한다. 그리고 이러한 투자가 노동생산성을 높이게 되며 이 노동생산성의 질적 차이가 재취업 시 고용형태와 임금수준 차이로 귀결된다고 보는 이론이다. 이러한 인적자본 이론은 완전경쟁적 노동시장에 공급되는 노동력의 질적 차이에 주목하는 이론으로서, 노동생산성 차이에 따라 결정되는 고용과 임금수준을 한계수익과 한계비용으로 설명한다. 즉, 노동의 수요주체인 기업은 노동의 한 단위 투입으로 지출되는 추가비용(한계비용)과 얻어지는 산출(한계수익)이 일치하는 지점에서 고용량을 결정하게 된다는 것이다.

Becker(1947)는 인적자본을 미래의 금전적 소득을 창출하는 데 있어서 인간 속에 내재하여 활용되는 자산으로 개념화하여 생애소득 증가를 위한 교육·훈련 등의 투자라고 정의하였다. Mincer(1962)는 인적자본에 있어서 학교 교육 이외에 직업훈련을 강조하였다. 그는 취업 후 일정기간 동안 임금을 통하여 교육투자가 회수된 이후에도 교육으로 인한 임금격차가 지속된다는 점에 주목하여 직업훈련의 중요성을 강조 하였다. 좀 더 구체적으로 보면 인적자본이론은 개인의 학력, 인지기술, 직업력 등 보유하고 있는 노동력의 질적인 차이 때문에 노동시장에서 고용여부, 임금수준, 고용형태에 개인적 차별이 발생한다고 보는 것이다. 따라서 이 이론은 노동력의 질적 차이를 개인의 투자행위에 의하여 설명하는 이론이다(강철희 외 2005: 131-133).

본 연구와 관련하여 인적자본이론은 조사대상자의 개인적 요인인 교육 수준 그리고 제도적 요인인 교육훈련, 고용형태 등이 제대(예정)군인들의 취업욕구와 어떤 관계와 영향력을 미치는가를 살펴보기 위한 중요한 이론적 준거를 제시한다고 할 수 있다.

2) 군 인적자원개발이론

군 인적자원의 개발은 국가인적자원개발의 한 맥락에서 출발하고 있다. 수년 전부터 군 조직에서는 ‘인적자원의 개발’이라는 용어를 공식적으로 사용해 왔다. 군 인적자원의 개발 개념이 부상된 것은 2003년 5월 육군과 정부출연기관인 한국개발원과 한국직업능력개발원이 ‘육군인력 정예화를 위한 공동학술연구협약’을 맺고 ‘국가와 군의 인적자원개발을 위한 민군 협력방안’이라는 세미나를 개최하면서부터이다. 이 세미나를 통해 학자들은 당시 교육인적자원부가 추진하고 있는 국가인적자원개발의 개념과 연계하여 군 인적자원개발의 개념규정을 시도하고, 군 인적자원개발 논리에서도 국가차원의 인적자원 개발의 관점을 수용할 필요가 있음을 주장하였다.

이종재(2003: 24)는 군 인적자원개발의 논리를 국가인적자원개발이 접근하고 있는 인적자본의 관점, 사회문화적 자본의 형성, 인적자원 활용의 효율성을 제고하는 제도적 관점, 교육을 통한 개인차원의 인적자원 형성지원의 관점에서 접근할 필요가 있음을 제시하였다.

이만희(2003: 45)는 군 인적자원의 개발의 개념을 ‘군 복무자를 대상으로 교육훈련과 경력관리를 통하여 국가수준, 군 조직수준, 개인수준에서 활용될 수 있는 다양한 능력을 구비하는 과정’으로 규정하고 있다. 또한 군 인적자원개발은 국가수준에서 지식기반의 확충에 기여하고, 군 조직수준에서는 생산성 및 전문성의 향상에 기여하며, 개인수준에서는 전문성 및 자기개발에 기여하는 등의 편익을 유발하므로 군과 민이 군 인적자원개발을 위해 협력해야 하는 당위성을 제시 하였다.

이정표 외(2003: 27)는 국가인적자원개발의 의미에 비추어 군 인적자원 개발의 개념을 ‘군 인적자원개발의 효율적 개발과 활용을 위한 교육·훈련·

기타활동과 제도개선을 포함한 군 사회의 제반노력'으로 규정하였다. 군 인적자원개발은 국가인적자원개발을 위한 제반 노력의 일환으로 이루어진다는 점에서 군 복무자의 능력개발 및 발휘활동을 지원하고 조성하는 주체는 군뿐만 아니라 국가전체가 되어야 함을 강조하였다.

이러한 논의와 지식경제사회의 특징을 고려하여 군 인적자원개발의 개념을 정의하면 '군 복무자를 대상으로 지식경제사회에 필요한 지식, 기술, 태도 및 기타역량을 개인개발, 경력개발, 조직개발수행관리차원에서 체계적으로 개발할 수 있도록 지원하는 제반활동'이라고 할 수 있겠다(이성 외, 2006: 13-14). 따라서 이 이론은 국가적으로 군 인적자원 활용에 중요성을 제시한 이론으로 동의한다. 인적자본 이론의 관점에서 전역간부의 전직 및 재취업 문제에 접근하는 것이 타당하리라고 본다.

2. 국내 선행연구

전역간부 지원제도에 관한 연구는 1990년대에 들어와 보다 활성화되면서 연구 성과도 축적되었는데, 복지정책 차원의 전역간부 지원제도에 대한 연구는 그 분야가 매우 다양하고 복잡적이므로 이들을 다시 세분화하여 분류해 본다면 크게 ① 군 사회복지의 정책대안에 관한 연구사례, ② 전역간부 취업지원제도에 관한 사례, ③ 생활안정지원 및 군인연금에 관한 연구사례 등으로 구분하여 설명할 수 있다.

첫째, 군 사회복지의 정책대안에 관한 연구사례를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 송경훈(2010)은 「전역간부의 취업 증대에 대한 실태와 대책 연구」 석사학위논문에서 중·장기 전역간부의 취업실태 분석 및 활성화 방안을 연구하였다. 전창득(2002)은 군 조직의 유지 및 발전과 군인 및 가족의 사기 등을 위해 기존의 전역간부 지원제도를 분석하여 문제점을 도출하고, 이에 대한 개선방안을 제시하여 장기복무 직업군인의 복지증진에 기여하고자 하였다. 이성 외 4인(2006)은 「군 인적자원 개발과 산·군 협력」에서 군 인적자원개발과 산·군 협력 실태, 외국의 산·군 협력사례, 산·군

협력에 대한 기업체의 협력 방안, 군 인적자원개발 및 산·군 협력 방안에 대해 연구하였다. 손수태(2003)는 전역간부 지원정책의 현안과제로써 참전 군인 지원정책, 제대 군인 사회정착지원, 전역간부 지원 보훈행정체계 구축 등을 들면서 군 고용보험 제도 도입과 전문자격증 취득, 재테크, 창업 등에 대한 교육훈련제도 발전, 아웃소싱(Outsourcing)에 의한 체계적인 사회정착지원 방안, 고객위주의 행정과 보훈업무의 정보화 방안을 마련할 것을 주장하였다. 육군본부 인사참모부(2005)는 21세기 지식기반사회 변화에 부응하는 전역간부 복지 중·장기 종합발전계획을 수립하였는데 지향목표는 일자리 제공 및 생활안정 지원을 통한 현역수준의 복지를 제공함으로써 전역간부와 가족들의 삶의 질을 최대한 향상시키는 것이라고 주장한다.

둘째, 전역간부 취업지원제도에 관한 연구사례를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 최광표·정길호(2004)는 “지식기반사회에서의 군 취업연계 교육 개선방안”에서 지식기반사회의 노동시장의 여건상 고도의 전문성과 창의성·유연성을 요구하는데 반해, 직업군인 전역자의 사회경력 부족 및 취업연령 부적절로 취업률이 저조하다고 보고 직업적 안정성 확보 및 군 생활 전념여건보장을 위해 취업률을 제고하는 것이 절실하다고 보았다. 정동욱(2004)은 “중장기 복무 전역간부의 직업전환지원 활성화 방안”에서 기업이 요구하는 수준의 개인역량을 강화하게 하는 전역전 교육훈련 방법을 연구하였다.

셋째, 생활안정지원 및 군인연금에 관한 연구사례를 구체적으로 살펴보자. 김경식(2002)은 취업지원과 연금제도를 중심으로 장기복무 전역간부의 복지향상 방안을 연구하기 위해 외국의 전역간부 복지제도를 한국의 제도와 비교·분석하였다. 그의 연구는 군인연금기금의 운용실태를 분석하여 제원적자를 초래하게 된 원인을 분석하였다. 임응환·송미원·이현철·임진택(2005)은 연금수령 전역간부들을 대상으로 연금연동형 전역간부 취업지원 정책에 대한 인식조사를 실시하여 전역간부의 취업의향을 분석하고, 기업의 일반적인 임금피크제에 대한 인식조사와 연금연동형 채용방식에 대한

인식조사를 통하여 기업의 전역간부 고용의향을 분석하는 한편, 연금연동형 취업방식의 적용가능성을 통해 연금수령 전역간부들의 실질적 취업방안과 발전적 정책대안을 모색하고자 하였다.

3. 장기복무 후 전역 간부의 군 복지정책에 대한 국외 선행연구

미국의 전역간부와 관련한 연구는 제2차 세계대전과 베트남 전쟁 참전자에 대한 연구가 대부분이며, 중년의 군인이 시민으로의 전환을 다루는 연구는 전환 이후 만족도 측정을 통한 적응의 정도, 은퇴 만족에 영향을 주는 요인, 단기 복무자와 장기복무자의 제대 후 만족도 비교연구가 많았다(Graves, 2005: 28-35).

Graves(2005)는 군인의 은퇴와 관련된 연구에서 은퇴 전 전환문제와 적응, 경제적 상황, 가족의 역할, 만족도로 변인을 정리하고, 전역간부의 적응을 고찰하기 위하여 15년 미만 복무 후 조기 은퇴하는 전역간부와 20~30년 복무 후 은퇴하는 전역간부 간의 삶의 만족도를 비교하였다. 그는 이 연구에서 경력전환과 관련하여 ‘중년기 군인의 일반사회인으로 전환(midlife military to civilian transition)’이라는 개념을 사용하였다. 중년기 군인의 시민으로의 경력전환 기간을 은퇴 전 12~18개월부터 은퇴 후 5년간으로 규정하고 전환의 개념에 재고용과 일반사회인으로의 적응과 관련된 기간을 포함하였다. 연구결과에 의하면, 예상되는 만족도가 자신의 실제 수행하는 일의 내용과 더욱 관련이 깊음을 알 수 있다.

또한 장기복무 전역간부와 관련한 국외 논문에서는 군대로부터의 은퇴를 직업생활의 종료로 보기보다는 제2의 경력을 시작하는 의미로 보고 있다(Graves, 2005; Hoffeditz, 2005: 212). 군대를 은퇴한 대부분이 군인이 경제적·사회적·심리적인 이유로 은퇴 후 취업을 희망하기 때문이다(Mc Carthy, 1992; Spiegel & Schuitz, 2003: 86-95). 그런 의미에서 군인의 은퇴는 경력변경(Career Change) 또는 경력전환(Career Transition)이라고 할 수 있다(Hoffeditz, 2005: 56). 이 때 경력변경은 다른 분야의 일로 변경하는 것 또는 하나의 직업분야에서 관련 없는 다른 경력으로 이동하는 것을 뜻한다.

미국의 군 은퇴자의 경력전환 연구들은 군인에서 일반 사회인으로의

전환, 군과 일반사회 두 부문 간의 차이를 연구하고, 은퇴의 영향을 이해하기 위하여 전환의 변인, 요소, 관점을 고찰해 왔다.

(Hoffeditz, 2005: 214)는 평균 복무기간 22년 이상인 군 은퇴자의 전환에서 개인의 정서적 특성과 경력전환 과정에 대한 정신적 준비상태와 영향간의 관계를 고찰하였다. 그는 중년기 군인에서 시민으로의 전환을 은퇴전(preretirement)단계, 전환 또는 역할 혼돈(transitional or role confusion)단계, 안정화(stabilization)단계로 구분하고, 전환과정에서 개인의 심리적인 장벽이 광범위하고 다양하며, 개인적 맥락이 전환과정에 영향을 미칠 수 있음에 주목하였다.

특히 가족의 역할이 전역간부의 경력전환에 필요한 정신적 준비에 중요한 영향 요소가 될 수 있음을 밝히고, 이를 근거로 전역간부의 지원에 있어서 상대적으로 덜 중요시되었던 가족에 대한 문제와 전환이 발생한 구체적인 맥락을 각각 개별화하여 상담이 필요함을 주장하였다. 전역간부의 전환에 있어 전환주체자의 정서적 특성, 주변의 지지 등 개인적 맥락을 주요하게 다루었던 그는 전역간부 전직 지원 프로그램인 TAP(Transition Assistance Program)의 촉진자, 가족 지원센터(Family Support Center)의 상담자가 개인적 상황을 다루는 것이 중요함을 강조했다. 또한 전직지원에서 전역간부 당사자 뿐만 아니라 아내, 아이들을 대상으로 하는 가족프로그램 운영 제안 등은 우리나라의 전역간부 전직지원에도 시사하는 바가 크다.

질적 연구방법으로, 전역간부의 직업전환을 다룬 McDermott(2007)는 영국군에서 22년 이상 복무한 51명의 전역간부의 직업전환 과정에서 성공적인 전환을 돕는 요소에 대한 연구를 실시하였다. 연구에서 사용한 직업전환의 개념은 군인에서 일반 사회인, 직업인으로의 전환을 의미하는 것이었다. 연구결과, 전역간부는 군에서 습득한 규율과 엄격한 윤리를 전역 후에도 그대로 유지하고 있었다. 특히 군대에서 획득한 많은 기술과 직업윤리를 일반 사회의 직업현장에서 활용했고, 일부에서는 군대에서 쌓은 지식과 일반사회에서의 지식간의 격차를 인식하는 경우도 있었으나 대부분은 일 사회 환경에 적합하도록 적절히 적용하고 있음을 밝혔다. 군에서의 장기복무 경험은 경우에 따라서는 사회적응에 어려움을 수반하는 단점이

될 수도 있으나 대부분은 군대의 경험을 이로운 것으로 생각하고 있었다. 전역 전 일자리 조사, 자격증 취득과 훈련, 직업전환계획 수립 등 직업전환 준비가 전역 후 직업전환의 만족도와 관련이 높았다.

한편, 군인 외 중년기 직장인의 직업전환을 다룬 연구도 있다. Miles(2002)는 비계획적인 경력전환(unplanned career transition)을 현상학적 연구방법으로 다루었다. 이 연구에서 비계획적인 경력전환은 비계획적인 퇴직 후 성공적인 직업을 찾기까지의 경험을 모두 포함하는 과정으로 사용하고 있다. 비계획적인 퇴직자는 불가피하게 매우 심한 감정적인 어려움을 지속적으로 경험하고 있으며, 개인의 태도·속성이 비계획적인 퇴직에 대한 대처기술을 증진할 수 있음을 밝혔다. 반면 비계획적인 퇴직은 긍정적인 인생의 방향전환을 가져오기도 하고 비계획적인 실직으로 인한 학습은 내적인 지혜와 전망을 확장시켜 신속한 회복을 가져오는 것으로 나타났다.

중년기는 경력의 성공과 적응을 인생 만족의 중요한 요소로 생각하고 있는데(Levinson, 1978; Vaillant, 1977: 75), 전문성이 높은 직업에 종사한 사람들은 종종 자신의 직업을 직업 이상의 삶의 대부분으로 여기기 때문에 그 직업을 그만두게 되면 자신의 정체성을 잃어버리는 것처럼 느끼게 된다

직업전환이 급속하게 늘어나는 노동시장에서 40~50대 중년층의 직업전환 또한 예외는 아니다. 이들 중년의 직장인이 직면하는 문제는 재정적인 위험뿐만이 아니라 불안, 실패에 대한 두려움, 연령차별, 정체성 상실, 정서상의 문제 등 다양하기(Newman & Betsky, 1995: 116-119) 때문에 전역간부의 직업전환과정의 이해에서는 정서적인 상황, 정체성의 변화, 심리적, 사회적 지지체계 등을 고려하고 직업전환에 있어서의 다양한 어려움이 따를 수밖에 없다. 전역간부의 직업전환 과정을 이해함에 있어서도 전역간부가 경험하는 장애를 개인의 능력과 특성 등 개인적인 맥락에만 국한하기 보다는 구조적 맥락, 대인상호관계 등을 고려할 필요가 있다(McQuarrie & Jackson, 2002: 75-86).

Bundy(2004)는 28~57세의 실직한 농촌 여성을 대상으로 경력전환과정에서 훈련과 취업, 두 가지 선택에 따른 집단 간 차이를 연구 하였다. 실직한 저임금 농촌 여성의 나이, 학력, 인종 등 인구통계학적 변인 간 차이를 검증하였는데, 재취업 희망집단은 나이와 관련이 높았고, 대학입학 희망집단은

교육수준, 인종과 관련이 높았다. 이 결과는 나이, 교육수준, 계급 등의 변인이 전역간부의 직업전환과정에서 진로를 선택하는 데 영향을 미치는 변인이 될 수 있을지 고려하게 한다.

Kormanik(2005)은 40~60세의 중년기 남성의 교착상태 경력경험의 본질을 현상학적 연구방법을 통해 연구하였다. 그는 이 연구에서 현대의 고용환경이 교착 상태의 경력을 만드는 주요한 역할을 하고 있음을 밝히고 있어 직업전환과정에서 전환 주체자를 둘러싼 노동시장 환경, 사회경제적인 배경 등 구조적 맥락을 함께 다루는 것이 직업전환의 과정을 이해하는 데 매우 필요한 작업임을 보여준다(양안나, 2010: 59~65 재인용).

4. 장기복무 후 전역 간부의 복지 정책에 대한 선행연구의 시사점

장기복무 후 전역 간부의 군 복지정책에 관한 연구는 1990년대에 들어와 보다 활성화되면서 연구 성과도 축적되었다. 기존의 연구들은 전역간부의 전직에 대한 어려움과 전직지원의 문제점을 도출하고 개선방안을 제시하는데 주로 관심을 가져왔다. 그러나 장기복무 전역간부에 대한 전직 지원 관련 기존 연구의 관점은 전환 과정을 생애 발달의 한 부분으로 인식하는 접근 방법이 아니라 새로운 사회에 대한 적응의 측면을 강조하는 경향이 많았다. 이에 대한 연구를 위해 문헌연구와 외국제도와의 비교연구 방법을 채택하였으며 전역 예정 간부들의 생활실태 및 복지제도 인식조사를 위해 설문조사 방법을 적용하였다. 연대별로 선행연구를 확인한 결과 2000년 대 이후 전역예정간부들에 대한 인식이 점차 전환되어 연구가 활발해지는 추세가 강했지만 별다른 차이는 발견되지 않았다.

[표 2-1] 연대별 선행연구 결과

구 분	정부기관에 의한 연구	기타 개인학위, 학술연구
1990년대 이 전	· 원호처(1962) · 각국의 제도소개 및 비교연구 : 미국, 캐나다, 대만, 독일, 일본	· 보훈제도 발전방안 : 김지환(1989)
1990년대	· 보훈처(1993) : 해외 연수보고서 · 국방연구원(1991),(1999) 직업군인 전역후 생활안정방안연구 전역전 직업보도교육 발전방안연구	· 보훈제도 발전방안 : 김인태(1993) 김용환(1995) 최용수(1995) · 전역간부 지원제도 발전방안 : 배병준(1991), 이원구(1992), 한용식(1992), 김병덕(1993), 이덕희(1997), 김종철(1997)
2000년대 이 후	· 국방연구원(2003) 군내 취업연계 교육체계 정립방안 · 육군본부(2002) 전역간부 지원제도 종합발전방안 · 보훈처(2005) 연금수령 전역간부 취업활성화 방안연구 · 육군본부(2005) 전역간부 복지 중장기 종합발전계획	· 전역간부 취업지원/직업보도제도 발전방안 : 이기오(2000), 이성우(2002), 전창득(2002), 유영옥(2004), 정현영(2007) · 군인연금제도 발전방안: 김경식(2002), 백경인(2002), 임응환·송미원·이현철·임진택(2005) · 전역간부 복지 종합발전: 김통원(2001), 손수태(2004)

제 2 절 전역예정간부 복지정책의 특성

1. 군 복지 정책의 정의

1) 군 복지의 정의와 목적

2002년 발간된 ‘국방종합복지정책’에서는 군복지란 “현역군인 및 군무원등에 대한 사기양양을 통해 전투력 향상을 도모하고, 우수인력의 확보 및 유지를 위해 군 조직 구성원과 그 가족 및 일정한 자격을 갖춘 전역간부에게 정신적, 물질적 욕구를 충족할 수 있도록 하는 제 급부, 시설 및 활동의 총체이다.”라고 정의하고 있고, 군 복지의 목적이란 “군인과 그 가족의 신체적, 정신적, 사회적, 안녕의 유지 및 증진을 도모하여 군 전투력 유지에 필요한 양질의 인력 확보 및 유지를 위한 제도”라고 정의하고 있다(국방부, 2002: 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 욕구, 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.(오세덕·여운환, 2000: 217-223.)

[표 2-2] 군복지의 범주별 욕구 단계

복지범주	욕구단계	군 복 지 요 소
경제적 욕 구	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 욕 구	사회적 욕구	문화교양, 체육, 오락 활동, 취미, 서클활동, 친목도모, 동료관계 개선, 집단소속감
	존경의 욕구	인사고과, 근무평정, 정책결정에의 참여(능력을 인정받고 자신감을 고취)
	자기실현 욕구	교육훈련, 경력관리, 창안제도 등, 취미분야, 기술증진, 도서관(잠재능력의 개발과 창의성 발휘)

출처 : 육군본부, 「육군 종합복지정책방향」, 육군본부, 2005. p.17

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 왔으며 외국군의 경우는 매슬로우(Maslow)의 욕구 단계 설에 따라 차원이 높은 복지를 실현하기 위한 제도를 개발해 나가고 있다(강재호, 1992 ;34).

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 치러 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 남북분단의 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(김남진, 1998; 343-346).

(1) 창군 및 전환기(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 민주국가가 한반도에 수립되었던 역사적 시기이다. 그러나 전후의 어려움으로 전 국민이 생계유지에 급급했던 때이기에 전쟁후의 전상자, 전역 자에 대한 사회보장책이 전무하였고 복지제도라는 용어 자체가 없는 실정이었다. 보수체계 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.

(2) 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 개혁적인 정책의 수립 및 집행에 많은 도움을 주어 군복지가 비로소 정책의 모습을 갖추게 되었다. 군사원호보상법²⁾(1961.7.5 법제 1758호), 군인사법(1962.6), 군인보험법(1962.3.21 법 제 1036호), 국가 유공자 및 특별원호법(1962.4.16 법 제 1053호), 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.

2) [군사원호 보상법]이란 제대군인, 상이군경, 전몰군경의 유가족을 대상으로 보호 및 보상에 관한 기본사항을 규정한 법률이다.

(3) 성장기(1970년대)

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

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

(4) 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, 내 집 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 경제 발전으로 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 강구하도록 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. 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 복지 욕구의 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.

2. 장기복무전역 군인의 정의

2008년 3월 28일 최종 개정된(법률 제 9080호) “대한민국 전역간부지원에 관한 법률”(1997년 전역간부 지원에 관한 법률(제 5482호) 최초 제정, 1998년 7월 1일 발효)에 의하면 장기복무 전역군인이란 「10년 이상 현역으로 복무하고 장교·준사관 또는 부사관으로 전역한 자」라고 정의하고 있으며, 일반적으로 장기복무 군인이라 함은 군인을 평생 직업으로 선택한 군 간부를 지칭하는 직업군인이란 용어로 정의할 수 있다.

3. 군 복무의 특수성 및 직업성

군인은 대부분 읍·면 단위 이하의 격·오지에 근무, 교육과 문화의 혜택이 제한되며, 자녀교육 문제 등으로 많은 기간 가족과의 별거,³⁾ 잦은 이사 등으로 인한 경제적 손실로 주택 마련 등의 생활안정 대책 미흡한 실정이다.

[표 2-3]는 2009년 기준 군과 민간의 근무환경을 비교하여 분석하였다. 첫째, 군인은 읍·면지역에 근무하는 비율이 47.8%로 일반공무원 33.5%에 비해 상대적으로 높다는 것을 알 수 있다. 둘째, 군인은 민간인에 비해 작전상황이나 작전준비태세의 유지를 위해 24시간 영내근무를 원칙으로 하고 있어 민간에 비해 근무강도와 근무시간이 과중하다. 셋째, 직종별 직무위험을 파악하기 위해 사망률을 파악한 바, 군인은 0.08%로 일반공무원 0.05% 또는 민간인 0.04%에 비해 상대적으로 크다는 사실을 알 수 있다. 넷째, 군인은 3급의 위험직종으로 등급화되어 있다. 다섯째, 대령의 경우 배우자와의 별거율이 20.3%로 상당히 큰 사실을 알 수 있다. 마지막으로, 군인의 이사횟수를 살펴보면 중령기준으로 평균 11.9회 이사하였다. 민간인의 이사횟수에 대해 2011년 통계청 조사를 살펴보면, 결혼후 자기 집을 장만하기까지 평균적으로 5.0회를 이사하는 것으로 나타났다. 이에 비해 군인의 이사횟수는 민간인에 비해 보다 빈번하다고 추정할 수 있다.

3) 가족과 별거 이유: 가족과 떨어져 사는 이유로는 '자녀학교문제'가 44.67%로 가장 많았다. '배우자 직업'(23.58%), '부모 부양문제'(11.11%), '생계비용문제'(8.84%)가 그 뒤를 이었다. 일반사회와 마찬가지로 군인들도 자녀 교육문제에 가장 많은 신경을 쓰고 있는 것으로 나타났다. '자녀학교문제'로 인한 별거 비율은 해병대가 무려 69.23%로 10명중 7명 가까이가 자녀교육 때문에 떨어져 살고 있다. 계급별로는 영관(77.27%), 준사관(60.71%), 부사관(35.0%)순이었다. 위관은 떨어져 사는 주된 이유가 '배우자 직업'(43.00%)이었다 (국방일보 창간 43주년 간부 생활조사: 국방일보와 KIDA 공동).

[표 2-3] 군과 민간의 근무환경 비교(2009년)

요 소	군	민 간	
		공 무 원	기업 · 사회
근무지역	읍·면 지역:47.8% (격오지:41.8%)	읍·면 지역:33.5% 연고지 근무	주로 연고지 근무
근무 시간	영내근무(24시간) (상황/준비태세유지)	영외근무	영외 근무
직무 위험 (사망률)	0.08%	0.05%	0.04%
위험직종 등급	3급	무급	무급
별거율	대령:20.3%		
이사횟수	11.9회(중령 기준)	연고지 지속근무	연고지 지속근무

출처 : 화랑대 연구소, “전역간부 집안 일자리 창출방안 연구”. 화랑대 연구소 2009. p12.

[표 2-4]는 군복무의 특수성을 정리한 것이다. 먼저 직업적 특성을 살펴보면, 군인은 부여된 임무에 대해 무한 책임을 요구받고, 전쟁 또는 유사시에는 생명을 담보하여야 하며, 계급정년 등의 군 인사정책으로 인하여 조기정년을 경험하게 된다. 다음으로 환경적 요소를 살펴보면, 영내거주 원칙으로 인하여 사회생활과 격리되어 직무를 수행하고, 민간에 비해 문화생활에 소홀하며, 빈번한 이사로 인하여 자녀교육 및 배우자와의 관계에서 어려움을 겪고 있다.

[표 2-4] 군 복무의 특수성

구 분	내 용
직업적 특성	. 부여된 임무의 무한책임성 . 생명의 담보성 . 조기정년
환경적 요소	. 사회생활과 격리된 직무수행 . 비문화권 생활 . 빈번한 이사와 자녀교육의 어려움

출처 : 육군본부, 「육군 종합복지정책방향」, 육군본부, 2005, p.17.

특히, 살상무기나 폭발물 등 위험물을 다루면서 강도 높은 훈련을 해야 하기 때문에 민간인에 비해 직무의 위험률이 매우 높으며, 군인은 피라미드형 계급구조와 정년제도로 인해 생애 경제적 최대지출시기인 30대 후반~50대 초반에 전역하는 인원이 많아 제대 후 취업이 되지 않을 경우 자녀학비와 생활비 부담 등으로 어려움에 직면하게 된다([표 2-5] 참조).

[표 2-5] 제대군인의 생애주기

구 분	20대	30대	40대	50대	60대
생활부담	결혼준비	주택마련 (35세)	자녀교육 (47세)	자녀결혼 (51~58세)	노후생활
자녀교육	-	초등교육 (35세)	중·고등교육 (41~47세)	대학교육 (51~54세)	-
군 정년	임관 (23세)	-	소령(45세)	중령(53세) 대령·준장 · 소장 (56세)	-
사회정년	취업 (26세)	-	-	기업 (55세)	공무원 (60~62세)

출처 : 육군본부, 「2008년도 제대군인 삶의 실태 조사」 육군본부, 2009 참조. p25

한편, 군인은 전투준비 위주의 군 직무특성상 취업에 필요한 전문기술 교육 및 자격취득 기회가 제한되고 군 경력과 교육 등의 사회직업과 연계성이 부족하여 취업경쟁력이 미약하다.

군 복지 혹은 전역간부 복지에서는 일반적 사회복지의 특성 외에 군대라는 매우 다른 환경적 요인들에 의해서 그 특수성이 반영되어야 한다. 군은 사회와는 다른 엄격한 군형법의 적용을 받고 있으므로, 이에 대한 국가적 차원의 충분한 보상이 필요하며, 국민적 관심부족으로 군인의 직업적 특성에 대한 보상체계가 미흡한 실정이다. 헌법 제29조 2항에 ‘군인의 국가 배상청구권 제한이 명시되어 있으며 헌법 제33조 제2항은 “공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권, 단체 교섭권 및 단체행동권을 가진다.” 라고 하여 군인의 노동 3권을 엄격히 제한하고 있는 실정이다.

아래와 같이 공무원은 만 60세까지 직업성이 보장되나, 직업군인은 정년이 보장되었음에도 불구하고 군의 직급구조와 계급구조 특성상 실제로는 이보다 훨씬 빠르게 전역하게 되는데 일반 공무원보다는 15년~10년 먼저 직장을 잃게 된다. 이와 같이 한창 사회생활을 할 40대 중반 또는 50대 초반에 실직하게 되어 직업군인의 직업 안정성이 위협받고 있는 실정이다. 이에 비해 직업성이 보장되지 않는다. 장교의 경우, 평균 27세에 이르러 결혼하며, 자녀가 대학교육을 마칠 때 54세이며, 58세에 이르러야 비교적 자녀양육 부담이 줄어들게 된다. 직업군인은 자녀교육 및 결혼까지도 마친 이후에 퇴직하는 타 직종에 비하여 복지제도 등 전반적인 면에서 낮은 대우를 받는다고 할 수 있다.

4. 전역간부 복지 지원의 필요성

1) 여건변화

국방환경은 정보·기술과학군으로의 『국방개혁 2020』 추진으로 향후 국방인력 감축⁴⁾과 전투인력 중심으로 재편이 예상된다. 따라서 장기적으로 전투지원 및 전투근무지원 등 비전투분야의 아웃소싱이 확대될 예정이다. 군 비전투분야 아웃소싱 확대 추진 시 추가적인 병력 감축이 예상된다.

외환위기 및 지식기반 사회의 도래에 따라 고용환경은 노동시장의 양극화로 차별적 고용정책이 필요하다.

앞서 설명한 바와 같이 1980년 이후 전 세계적으로 복지정책이 변화하고 있다.

전역간부에 대한 복지는 현재의 단편적이고 시혜적인 접근에서 탈피해

4) 현 국방인력 68만 명 → 2020년 50만 명, 예비군 300만 명 → 2020년 150만 명.

총체적인 복지측면으로 전환하여 지원되어야 한다는 것이다. 또한 전역간부에 대한 기회보상을 포함한 제반 논리들을 개발하여 국민과 정부를 설득할 수 있는 정책을 추진하여야 한다.

아울러 전역간부의 우수인력이 국가발전 및 생산 활동에 적극 참여할 수 있는 'workfare(일자리보장)' 복지정책을 구현해야만 한다. 이는 전역간부들의 조기 사회복귀를 돕기 위한 정책의 최우선 순위로 재취업을 통한 전직지원에 두어야 함을 의미한다.

2) 전역간부 실태 및 특징

장기복무 전역간부 연도별 전역자 추이는 군인은 일반직 공무원과 달리 계급, 근속, 연령정년 제도로 인하여 조기에 사회로 배출된다. 이는 20년 이상 복무자 2천여명, 10년 이상 복무자 1천여 명 수준으로 매년 3,000여명의 전역자가 발생한다. 특히, 장기간 격리, 통제된 생활과 상시 전투태세 유지 및 긴장된 생활을 하다가 사회적응력이 부족한 상태로 전역하게 된다.

장기복무 전역간부 취업률은 참여정부 출범 후 범정부적인 취업지원 노력으로 취업률이 대폭 증가하고 있으나 아직도 미흡한 실정이다.

중기(5~10년 미만)복무 전역간부는 군 중간간부로 복무 후, 재취업에 대한 준비도 없이 전역하게 된다. 이는 연간 3,000여명이 전역하며 평균 연령은 28세 전후 이며, 재취업률은 47.5% 정도이며 보수(월 194만원)도 매우 낮은 실정이다.

단기(5년 미만)복무 전역간부(연간 29만 명 전역)은 학업적령기에 군복무로 인하여 학업기회를 상실하고, 사회진출시기의 지연으로 병역미필자에 비해 학업, 취업 등에 불리하며, 사회진출 지연으로 고용보험, 국민연금 등에서 불리한 실정이다.

3) 전역간부 지원의 필요성

장기 복무 후 군에서 제대하는 전역간부들은 자신들이 현역 시절 국가와 민족을 위해 헌신·희생한 노력을 보상받기를 바란다. 또 우수한 리더십과 다양한 분야의 능력을 다시 한 번 국가를 위해 활용할 수 있기를 기대한다. 이에 우리 군은 전역간부 지원 필요성에 대한 공감대를 확산하고 전역간부에 대한 지원 대책을 내실 있게 추진함으로써 현역 군 간부들의 복무 동기를

부여함은 물론 선진 강군의 토대가 된다는 인식을 가지고 주요 정책을 추진해 나가야 할 것이다.⁵⁾

구체적으로 전역간부의 지원 필요성을 살펴보면,

첫째, 국가 책임성 측면에서는 직업군인은 복무환경의 특성상 빈번한 근무지 이동과 격오지 근무로 인하여 사회 적응력이 미약하고, 현역근무 시 생활기반 형성이 어려운 불리한 여건에서 대부분의 본인의 의사와 관계없이 조기 전역하게 되므로 사회적응에 상당한 어려움을 겪게 된다. 이러한 직업군인의 문제는 그들에게 원인이 있는 것이 아니라 군 인력관리상의 특수성에 기인하는 것으로 국가 공동체의 필요에 의한 국방력 유지과정에서 필연적으로 발생하는 문제라고 할 수 있다. 따라서 국가 책임성 측면에서 국가를 위해 헌신적으로 봉사한 직업군인에게 그에 상응한 보상의 기회와 대우를 제공하는 것은 국가 정책적으로 당연하다.

둘째, 생애 주기적 측면에서는 직업군인은 군의 특성상 계급정년 등으로 인하여 한참 경제활동을 할 40~50대에 전역하게 되어 제2의 인생을 설계하지 않을 수 없다. 그러나 재취업률은 불과 30% 내외이며 재취업의 만족도 역시 매우 낮은 실정이다. 직업군인의 대부분은 생애 최대 지출시기 이전에 전역하고, 연금만으로는 생활 안정 곤란 및 다수 인원은 연금 수급이 미수급된다. 따라서 일자리 제공 등 생활안정을 위한 지원 대책이 필요하다.⁶⁾

셋째, 안보적 측면에서는 현재 복무중인 직업군인에 있어서도 전역을 앞두고 차후의 진로와 재취업 문제로 인하여 현재의 직분에 충실하지 못하고 고민하거나 군 복무 중에 자신의 역량을 최대한 발휘하지 못한다면 이것은 군 본연의 임무 수행에도 큰 차질을 가져올 것이며, 결국 이것은 군 조직뿐만 아니라 국가 전체의 큰 손실이라 할 수 있을 것이다. 따라서 전역간부의 생활안정은 현역군인들의 사기와 직결되므로 현역들이 마음 놓고 국방에 전념할 수 있는 복지환경을 조성하고 우수인력의 군내유입을 통한 정예강군 육성에 이바지한다.

5) 국방일보(2007.3.6), 제대군인을 위한 정책 방향(우수한 리더쉽,능력 재활용).

6) 중장기 복무제대군인의 제대연령은 주로 40~50대로 기업에서 선호하는 연령대가 아닐 뿐만 아니라 가계지출이 최고점으로 취업이 절실한 실정이다.

넷째, 인적자원(Human Resources)활용 측면에서는 군에서 습득한 전문 지식과 기술을 사회에서 활용하지 못하는 것은 유용한 인적자원의 낭비를 의미한다. 따라서 적절한 직업교육과 취업지도로 전역간부가 생산적인 재취업을 할 경우, 재취업과정에 투입되는 재원은 인적자원의 극대화에 기여하는 적극적 투자로 인식하여야 한다. 이는 산업구조의 재편성 과정에서 사양산업 종사자를 재훈련 과정을 통하여 재취업시키는 것과 다를 바 없으며, 국가 인력관리 정책의 기본틀에 부합하는 것이다. 특히, 최근의 실업난에도 불구하고 일부 직장이나 직종에서 국가 산업기술 인력이 상당수 부족한 점을 고려할 때, 군에서 복무한 유사직종의 전역간부를 산업인력으로 전환함으로써 국가산업 발전에 적극 기여할 것으로 판단된다.



제 3 장 전역간부 복지 지원정책 실태

제 1 절 취·창업지원 프로그램

전역간부의 사회복귀 지원제도 중 취업지원은 전역간부들에게는 가장 절실한 제도이다. 국가보훈처에서 전역 직전 또는 전역 후 취업정보 제공 및 취업알선 상담을 포함하여 고용명령을 통한 취업보호와 취업알선을 하고 있다.

전역간부에 대한 취업지원은 「제군법」 제14조(취업보호 등)에 의거하여 고용명령을 통한 취업지원을 하고 있다. 지원대상은 군에서 10년 이상 현역으로 복무 후 장교, 준사관, 부사관으로 전역한 장기복무 전역간부로서 취업희망신청서를 제출한 날 현재 전역 후 3년이 경과되지 아니한 사람이나 전역한 지 3년이 경과된 자로 생활등급 6등급 이하인 사람이다. 자녀는 본인이 지정한 1인으로서 취업희망서를 제출한 날 현재 35세 이하인 사람이며 취업보호대상자인 장기복무 전역간부가 생활능력을 상실하는 정도의 질병 및 장애로 취업이 어려운 경우 그가 지정하는 자녀 1인이다. 취업보호 횟수는 1회에 한한다. 다만, 취업보호 실시기관의 폐업, 폐지, 휴업, 통합, 합병 등 기타 본인에게 책임이 없는 사유로 퇴직한 경우에는 1회에 한하여 취업보호를 다시 실시할 수 있도록 되어 있다. 취업보호제도를 통한 지원 실적은 2004년 31명, 2006년 100명, 2008년 137명으로 미흡한 실정이며, 취업보호제도를 통해 취업실적이 저조한 이유는 취업을 신청하는 전역간부의 연령과 능력, 임금 등 근로조건이 일반 기업체에서 원하는 수준과 상당한 차이로 인하여 전역간부 고용을 기피하기 때문인 것으로 본다. 전역간부가 산점 제도의 위헌판결로 산점 제도가 폐지됨에 따라 취업경쟁력이 약화되고 있다.

취업알선을 통한 취업지원은 「제군법」 제14조 제3항에 근거하여 국가는 중·장기복무 전역간부의 원활한 사회복귀와 생활안정을 위하여 취업보호 외에 진로·직업상담, 취업알선, 채용박람회 개최 등의 취업지원을 실시하고 있다.

지원내용은 전역간부들에게 취업정보를 제공하고 적성검사 등 진로결정과 취업관련 상담을 통한 취업을 알선해 주고 있다. 지방 보훈관서에서는

직업능력교육, 진로상담을 희망하는 자는 전역간부지원센터의 이용안내를 해주고 있으며, 고용예고시 전역간부에게 적합한 직종을 확보하는데 주력하여 전역간부지원센터에서 구직을 희망하는 전역간부 중에서 선발하여 취업알선을 해주고 있다. 그리고 지역 향토사단 등 군부대와 연계하여 복지시설 관리직 등 취업직위를 확보하고 기업체의 취업촉진 간담회를 개최하여 기업체를 비롯하여 유관기관의 채용정보를 활용하고 있다.

국가보훈처 전역간부지원센터의 지원을 받아 취업을 한 전역간부의 현황을 살펴보면, 전역간부지원센터에 취업을 희망하는 지원자 수와 취업을 한 수가 매년 증가하고 있는 것으로 나타났다. 2004년에 취업희망자가 383명에서 2007년에 4,487명으로 급격한 상승세를 나타냈으며, 취업자의 수는 2004년에 145명에서 2008년에 2,935명으로 급격히 늘어났다. 취업률을 보면, 나름대로의 성과를 거두고 있는 것으로 나타났다. 이는 국가보훈처의 전역간부지원센터를 2004년도 서울지역에 설립한 이후, 대전, 부산, 대구, 광주지역에도 설립되면서 전역간부의 취업지원을 지속적으로 추진한 결과라고 본다.

[표 3-1] 전역간부 취업지원 현황

(단위: 명, %)

구 분		계	2004	2005	2006	2007	2008
계	희망자	10,331	383	1,187	2,587	1,687	4,487
	취업자	6,735	145	540	1,050	2,065	2,935
	취업률	65.2	37.9	45.5	40.6	122.4	65.4

출처 : 국가보훈처, 「2008년 전역간부지원현황」 국가보훈처, 2008 p24

또한 국가보훈처에서 용역을 받은 한국고용정보원의 연구보고서에서 나타난 전역간부의 전역 당해 연도의 취업률을 보면, 2002년도 8.9%에서 2006년도 26.0%로 점차적으로 취업률이 높아지고 있는 것으로 나타났다.

[표 3-2] 전역간부 전역 당해 연도의 취업률 현황

(단위: 명, %)

구 분		계	2004	2005	2006	2007	2008
계	희망자	27,270	6,075	5,416	5,034	5,331	5,414
	취업자	4,770	675	1,007	1,311	916	861
	취업률	17.6	11.1	18.6	26.0	17.2	15.9

출처 : 국가보훈처, 「2008년 전역간부지원현황」 국가보훈처, 2008 p29

전역간부의 계급별 취업현황을 보면, 장교와 부사관급, 그리고 계급별로 서로 다르게 나타났다.

2002년~2008년 기간 동안 중·장기 복무 전역간부의 계급별 전역자 수와 취업인원의 비율을 보면, 대령이 52.2%, 중령이 53%, 소령이 67.1%, 위관이 53.3%이며, 반면에 준사관이 28.7%, 부사관이 33.5%로 장교의 취업률이 부사관의 취업률보다 높은 것으로 나타났다. 복무기간별로 취업률을 보면, 20년 이상 복무한 전역간부가 42.7%, 10~20년 복무 전역간부가 46.8%, 5~10년 복무 전역간부가 47.5%로 복무기간이 짧을수록 취업률은 높은 것으로 나타났다.

[표 3-3] 전역간부의 취업률 현황 (2002~2006)

(단위: 명, %)

구 분		계	장군	대령	중령	소령	위관	준사관	부사관
계	전역자	24,552	329	954	1,506	2,553	8,636	1,205	9,369
	취업자	11,231	136	498	798	1,712	4,599	346	3,142
	취업률	45.7	41.3	52.2	53.0	67.1	53.3	28.7	33.5
장 기 복 무	소계	전역자	12,935	329	954	1,506	2,532	1,099	5,354
		취업자	5,718	136	498	798	1,694	594	337
		취업률	44.2	41.3	52.2	53.0	66.9	54.0	29.0
	20년 이상	전역자	8,288	329	951	1,450	1,620	1	939
		취업자	3,542	136	495	786	1,069	1	277
		취업률	42.7	41.3	52.1	53.0	66.0	100	29.5
	10~ 20년	전역자	4,647	-	3	56	912	1,098	222
		취업자	2,176	-	3	30	625	593	60
		취업률	46.8	-	100	53.6	68.5	54.0	27.0
	중기 복무	전역자	11,617	-	-	-	21	7,537	44
		취업자	5,513	-	-	-	18	4,005	9
		취업률	47.5	-	-	-	85.7	53.1	20.5

출처 : 국가보훈처, 「2008년 전역간부지원현황」 국가보훈처 2008, 통계자료 정리

전역간부가 취업한 직종별 분야를 살펴보면, 사무 및 관리직 분야에 27.8%로 다른 직종에 비해 가장 비중이 높게 나타났으며, 보안/경비 직종 및 기술/기능직, 군 관련 직종에 각각 17.7%, 18.9% 18.8%의 비슷한 비율로, 서비스/영업 직종과 기타 직은 각각 13.2%와 3.6%로 나타났다. 그리고 전역간부의 평균연봉 수준은 2,640만 원, 3,000만 원 이하가 69%로 나타난 점을 볼 때 서비스/영업직 보다는 군 복무시절의 주특기와 경력을 살려서 보다 질 높은 수준으로 취업이 가능하도록 전문교육 등 전직지원 체계구축이 요구되고 있다.

[표 3-4] 전역간부 취업분야 현황(2004~2008)

(단위: 명, %)

구 분	계	사무/ 관리	보안/ 경비	기술/ 기능	군 관련	서비스/ 영업	기타
계	6,735	1,872	1,192	1,274	1,265	888	244
비율	100	27.8	17.7	18.9	18.8	13.2	3.6

출처 : 국가보훈처, 「2008년 전역간부지원현황」 국가보훈처, 2008, 통계자료 정리.

제 2 절 생활안정지원 프로그램

2005년도 국가보훈처의 전역간부 생활실태조사에 의하면, 중· 장기 복무전역간부의 생활안정을 위해 우선적으로 확충지원이 필요한 분야는 대부지원, 교육지원, 의료지원 분야로 나타났다.

1. 대부지원

대부종류는 주택구입(신축), 주택임차, 아파트분양 및 임대, 농토구입, 사업· 생활안정, 학자금 대부 등이 있다. 지원대상은 장기복무 전역간부로서 1962년 3월 1일 이후 전역한 사람으로 주택대부는 무주택자, 농토구입은 농토구입 예정자, 사업대부는 사업 운영자(또는 예정자), 생활안정 대부는 의료비 등 긴급 가계자금이 필요한 자, 학자금 대부는 본인 또는 자녀가

전문대 이상 학교에 재학 중이거나 입학 예정인 사람이다. 아파트 특별공급은 현재 무주택인 세대주 및 주택공급에 관한 규칙에 저촉되지 않은 자로 되어있다.

대부신청 기관은 나라사랑대출은 전국 국민은행 지점이며 수시로 신청할 수 있다. 신용관리대상자는 신청인의 거주지를 관할하는 보훈관서로서 신청시기는 수시로 신청할 수 있다. 아파트특별공급은 관할 보훈(지)청에 매년 1월 중순에 신청한다. 대부종류, 대부한도액, 그리고 상환조건은 다음과 같다.

【표 3-5】 국가보훈처 전역간부 대부지원 내용

대부종류	지원대상	대부 한도액	상환조건		담보조건
			연이율 (%)	상환 기간	
주택구입(신 축)	무주택자	3,000만원	4	20년 균등	구입(신축)주 택
주택임차	무주택자	1,500만원	4	7년 균등	부동산, 군인연금, 연대보증인
사업	사업운영(예정) 자	2,000만원	4	7년 균등	부동산, 군인연금, 연대보증인
생활안정	가계자금필요 자	300만원	4	3년 균등	부동산, 군인연금, 연대보증인
학자금	전문대 이상, 본인 또는 자녀	300~500만 원	4	5년 균등	부동산, 군인연금, 연대보증인

출처 : 국가보훈처, 「2009년 전역간부지원현황」 국가보훈처, 2009, 통계자료 정리.

대부지원은 금융기관인 국민은행에 위탁하여 대부를 실시하게 됨에 따라 대부지원 절차가 간소화되어 민원편의 도모향상에 기여하고 있으나 대부지원 한도 금액이 주택구입 대부의 경우 3,000만원으로 주택구입 실 소요자금에 비하면 부족하여 실질적인 대부지원 효과는 미흡한 실정이다.

2. 교육지원

교육지원 대상은 전역간부 본인과 자녀로 구분하고 있다. 전역간부 본인의 교육지원은 전역간부가 해당되며, 지원내용은 본인은 대학에 입학하거나 재학중인 경우 입학금 및 수업료의 50%를 국고에서 지원하고 있다. 전역간부 자녀에 대한 교육지원은 10년 이상 장기복무를 한 전역간부의 자녀로서 생활등급이 6등급 이하인 사람이 해당된다. 지원내용은 고등학교 취학자녀 입학금 및 수업료 전액을 국고에서 보조해주고 있다. 지원신청은 신청인의 거주지를 관할하는 보훈지방관서에 지원신청서를 작성하여 제출하며, 보훈지방관서에서 지원요건을 확인한 후에 수업료를 납부기한 이전에 학교장에게 해당금액을 지급하고 있다. 지원대상자들이 전역하는 시점이 평균 연령 45세로서 자녀 교육에 대한 비중이 높아지는 시기로 자녀교육비로 인한 가계부담이 되고 생계유지에도 영향을 미치고 있는 실정이므로 교육지원 확충이 필요하다.

3. 의료지원 및 노후복지

전역간부에 대한 의료지원은 장기복무 전역간부와 대한민국 국군 창설에 참여하고 전역한 사람에게 「제군법」 제20조 및 한국보훈복지의료공단법 제7조의 규정에 따라 전국 5개의 보훈병원에서 의료지원을 받을 수 있다. 전역간부의 보훈병원의 의료지원대상 확대를 2006년부터 20년 이상 군복무한 전역간부에서 10년 이상 복무한 전역간부로 확대하여 실시하고 있으며, 진료비 감면은 본인 부담액의 50%를 감면받을 수 있으며 군병원에서는 응급처치와 외래진료는 무료로, 입원진료는 진료비의 50%를 지원 받을 수 있다.

전역간부들에 대한 노후복지 지원은 별도의 지원시책은 없으며, 보건복지부의 노후복지 제도에 의존하고 있는 실정이다. 사회인구의 고령화가 급진전하게 됨에 따라 정부에서 노후복지 지원 시책을 적극적으로 추진하여 노후복지시설 확충과 지원시스템을 구축하고 있는 점을 볼 때, 고령 전역간부에 대한 노후복지 지원확충이 요구되고 있다.

현행 전역간부의 진료비 감면을 받을 수 있는 병원이 보훈병원과 군 병원에 한정되어 있어 대 다수의 전역간부들이 의료혜택을 받지 못하고 있는 실정이므로 의료시설을 늘리기 위해 전역간부의 진료비 감면을 받을 수 있는 병원을 일반 병원으로까지 확대하고 노후복지 서비스를 지원 받을 수 있는 제도적 장치 마련과 예산확보가 필요하다.

제 3 절 직업보도 교육(국방부)

직업보도 교육⁷⁾은 국방부 주관으로 지원하는 프로그램으로 기본교육과정과 전문교육과정이 있다. 기본교육과정은 사회적응 교육, 취업소양 교육, 전직 컨설팅, 중기 복무자 취업기본교육, 전방부대 순회취업기본교육, 전역간부 취업지원프로그램(v-tap) 등 6개 과정이 있으며, 전문교육과정은 취업역량 교육, 물류관리사, 인성교육 지도사 등 21개의 과정을 전문교육기관에 위탁하여 교육지원하고 있다.

1. 전직컨설팅(Outplacement Service)

전직컨설팅은 전직예정간부의 업무경력, 핵심능력, 선호도 등을 파악하여 새로운 진로를 개척할 수 있도록 도와주는 제도로 1998년 이후에 국내에 도입되었다. 이 제도의 도입배경은 장기복무 전직예정자들의 사회 취업률 (27%)이 매우 저조하여 보다 체계적인 취업 및 창업시스템이 필요하고, 변화하는 사회환경에 전문적인 도움 없이는 성공적인 취업 및 창업이 어려우며, 전역으로 인한 불안감 및 스트레스를 감소시키고 제2의 인생설계를 적극 도와주기 위해서이다. 전직컨설팅 프로그램은 4단계로 구성되어 있다.

7) 군 인사법 제46조의 2(직업보도교육)에는 ‘군인으로서 복무한 후 전역하는 자에 대하여는 취업을 지원하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 직업보도교육을 실시할 수 있다’라고 규정하고 있다. 현재 국가보훈처 및 국방부에서는 ‘전직지원교육’이라는 용어를 사용하고 있다.

[표 3-6] 전직컨설팅 4단계

구 분	컨 설 텅 내 용
1단계 사회적응	취업 및 창업 전망, 경제동향, 법률 등 다양한 정보제공, 일반 회사의 조직구조와 예절 등을 이해하고 개인의 변화 관리 필요성 교육
2단계 목표설정	다양한 진단과정을 통해 개인의 경력목표를 설정하고, 개인별, 성향진단, 핵심역량 진단, 적성검사, 전문적인 컨설턴트와의 상담실시
3단계 목표준비	재취업구직 전략수립, 구직서류 작성, 개인별 취업정보 제공, 네트워킹전략, 면접준비 및 실습, 창업이해, 창업업종 분석, 상권분석, 사업계획서 작성, 동종업종 견학 등 실시
4단계 목표현실화	재취업을 하는 경우 채용정보 제공, 모의면접실행, 이력서/자기소개서 작성, 개인별 마케팅, 협상(근무환경, 급여 등)을 하며, 창업은 입지선정, 점포계약, 재무/회계전략수립, 동종업종 현장교육, 직원채용 및 교육 등 실시

2. 취업기본교육(Basic Education)

취업기본교육은 중기복무(5~10년 미만) 전역예정자에게 취업 및 창업에 필요한 정보를 제공하여 전역 후 안정적인 사회정착을 유도하기 위해 실시하고 있다. 교육주관은 국방부취업지원센터이며 2009년에 중기복무 전역예정 간부 600명을 대상으로 서울 북부종합고용지원센터, 한국경비협회에서 실시하고 있다. 교육내용은 실전 취업관련 실무중심 교육(자기진단: 직업 선호도), 이력서/자기소개서 작성 및 클리닉, 성공적인 면접방법, 모의 면접 등을 포함하여 주요 기업의 인사실무자와의 만남 시간, 전역간부의 성공사례 등이 있다. 교육신청은 교육대상자가 각 군 본부 및 국방취업지원센터에 하고 있다.

3. 순회 취업기본교육

순회 취업기본교육은 전방의 격오지 부대 위주로 순회교육을 통해 사회 적응에 필요한 지식을 습득시키기 위해 실시하고 있다. 순회교육 주관은 국방취업지원센터에서 하고 있으며 순회교육을 희망하는 부대를 방문하여 하사이상 전역예정 간부를 대상으로 교육한다. 교육내용은 기업의 취업동향, 개인별 직업선호도 검사 등을 한다.

4. 전역간부 취업지원프로그램(V-TAP)

전역간부 취업지원 프로그램은 전국 각지에 근무하고 있는 중·장기 복무 전역예정 간부를 대상으로 취업에 필요한 기본역량 및 사회적응 지식을 부여하기 위해 실시하고 있다. 교육주관은 국방부 국방취업지원센터이며 교육장소는 노동부 고용지원센터에서 하고 있다. 교육내용은 자기진단 및 직업세계이해, 전역간부에게 적합한 직종 탐색, 전직목표 및 계획수립, 전직준비계획(이력서/자기소개서 작성 및 면접실습)등을 중심으로 하고 있다.

5. 전문교육과정

전문교육과정은 중장기복무 전역예정자 개개인이 원하는 직종에 대한 전문적인 지식과 기술을 습득시키고 자격증을 획득하는 과정이다. 이 과정은 국방취업지원센터가 주관하는 과정과 각 군에서 주관하는 과정으로 한국폴리텍대학, 한국생산성본부, 능률협회, 무역협회 등 전문직업 훈련기관과 협조하여 추진하고 있다. 국방취업지원센터와 각 군 및 노동부 산하 교육기관에서 주관하는 전문교육과정은 다음과 같다.

[표 3-7] 2009년도 국방부 주관 전문교육과정

교육과정		교육기관	교육내용	인원	교육기간
국방부 주관 국방취업지원센터	경비지도사	경비지도사, 경비협회	경비업법, 경호학	100명	3주
	물류관리사자격	물류협회	물류이론, 물류정보시스템실습 등	40명	2개월
	인성교육지도사	능률협회사회교육원	상담기법, 인성교육, 감수성훈련 등	20명	2개월
	빌딩경영종합관리자	한국산업교육원	빌딩관리법규, 회계원리, 시설개론	50명	4개월
	커리어컨설턴트 양성		자기진단, 상담기법, 코칭기술 등	20명	2개월
	주택관리사	아이스터디아카데미	공공주택관리/보안 경비법규 등	40명	3개월
	병원서비스강사(여군)	리드교육원	고객응대, 서비스마인드	20명	2개월
	법무사무장	국제교육원	민사소송, 부동산실기등	40명	2개월
	국방아키텍트 양성기본과정	국방소프트웨어 산업협회	통합아키텍처사례, 국방정보화 등	20명	1개월
각군주관	취업역량교육	전문직업교육시설	직업전문교육(생산성본부, 능률협회 등)	2,200명	-
노동부 주관	컴퓨터/인터넷 전문가	전국 직업전문학교	컴퓨터/인터넷활용	400명	6개월
	빌딩자동화	한국폴리텍-III대학	빌딩시스템관리	20명	4개월
	전기기능사	한국폴리텍-III대학	전기기기제작수리	20명	4개월
	가스기능사	한국폴리텍-III대학	공중냉동장치제작등	20명	4개월
	조경설계자	직업전문학교	조경설계	20명	6개월
	전산회계	직업전문학교	전산회계	20명	6개월
	쇼핑몰창업	직업전문학교	쇼핑몰창업과정	20명	6개월

출처 : 국가보훈처, 「2009년 제대군인 전문교육과정」

전역간부의 사회복지프로그램 운영실태 분석을 통해 다음과 같은 정책적 시사점을 도출하였다. 첫째, 2005년도 국가보훈처에서 실시한 전역간부 생활실태조사에 의하면 전역간부들이 정부에서 우선적으로 지원해 주기를 바라는 정책으로 취업지원과 창업지원으로 나타난 점을 볼 때, 전역간부의 취업률을 높이기 위한 취업지원체계를 확립하고 실질적인 취업지원이 이루어질 수 있도록 수요자의 요구에 충족되는 다양한 프로그램 개발이 필요하다.

전역간부의 취업희망자가 매년 증가추세에 있고 전역 당해 연도의 취업률이 26%에 미치고 있어 전역하는 인원수에 비해 취업하는 전역간부의 수가 너무 저조한 실정이므로 전역간부에게 적합한 직종을 우선적으로 공공분야에서 파악하여 새로운 일자리를 창출해야 할 것이다. 민간분야에서도 기업체와 전역간부 간의 요구사항이 일치되지 않아 취업에 어려움이 있는 점을 감안할 때 군 비전투 분야의 아웃소싱 사업과 전역간부 일자리 창출방안과 연계하여 검토할 필요가 있다고 본다.

둘째, 전역간부의 질적인 취업을 위해서 직업능력개발과 취업의 연계성이 필요하다. 전역간부를 위한 전문 직업훈련이 국가보훈처, 국방부, 노동부 및 중소기업청 등 각 부처별로 별도 계획을 수립하여 시행하고 있어 교육과정간 연계성이 미흡하고 교육의 효과성이 떨어지고 있으므로 업무 중복 방지를 위한 일원화된 전문교육훈련 체계가 필요하다. 제대한 군인이 원하는 직종에 취업이나 창업을 할 수 있도록 국가보훈처와 국방부가 노동부 등과 협력하여 전역간부 전문 직업훈련과정을 체계화하여 운영하는 방안이 필요하다.

셋째, 취업과 창업 등 전직에 필요한 다양한 정보를 획득할 수 있는 정보 수집처의 다양한 경로를 확보하는 것이 필요하다. 현재 전역간부가 전직관련 정보를 획득할 수 있는 기관은 국가보훈처의 5개 전역간부지원센터와 24개 지방보훈관서, 국방부의 국방취업지원센터, 노동부 산하의 고용안정지원센터 등 공공기관으로 제한되어 있다. 민간기관에서도 전역간부 전직에 필요한 다양한 정보를 제공할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 공공기관과 민간기관 등 다양한 기관에서 전역간부의 전직에 필요한 정보를 온라인과 오프라인을 통해 제공하게 되면 전역을 앞둔 전역예정자나 전역간부들에게

유용한 정보를 제공해 줄 수 있을 것이다.

앞서 열거한 여러 조건들이 아무리 좋아도 이러한 일련의 과정들이 대부분 전역 임박해서 시행되거나 전역 후에 지원됨에 따라 전역을 앞둔 대다수의 군 간부들이 불안과 두려움속에 군생활의 후반기를 방황하며 보내고 있는 실정을 감안한다면 전역 2~3년 전부터 이러한 제도를 적극적으로 반영하여 추진한다면 장기복무 군인들이 미래에 대한 희망을 갖고 안정적인 군 복무를 해 나갈 수 있을 것이라 확신한다.

이러한 전역간부에 대한 정책의 관심과 지원의 중요성이 정부뿐만 아니라 국민들 간에 공감대가 형성되어 가는 과정에서 보다 실질적인 전역간부들에 대한 건강한 삶을 보장하고 노후에 삶의 질을 향상 시킬 수 있는 노후 복지 시책 및 제도개선을 위해 노력해 나가야 할 것이다. 향후 전역간부의 행정 수요가 늘어날 전망이고 전역간부들의 연령이나 국방에 헌신한 것에 대한 보상차원에서도 전역간부들의 노후복지 지원정책을 강화해 나가야 한다.



제 4 장 외국의 전역간부 지원 정책

전역군인 지원제도는 국가별로 다양한 특성을 가지고 있다. 어느 국가이든지 자국민의 영토를 보호할 의무가 있고 국가 존립을 유지하기 위해 나름대로 전역군인 지원제도를 갖추고 있다. 각국별 전역군인 지원제도의 특성을 살펴보면 다음과 같다.

제 1 절 미국

미국은 세계에서 가장 포괄적이고 다양한 전역군인 지원제도를 갖고 있는 나라로써, 미국의 전역군인 지원의 시초는 1636년 제정된 최초의 식민지법에서 “누구든지 전역군인으로서 전장에 나가 불구가 되어 돌아왔을 때는 당국에 의해 그의 일생동안 적절히 보살핌을 받게 된다.”라고 규정하고 있는 사항이다.

미국의 보훈제도는 독립전쟁과 남북전쟁 직후 참전전역간부 및 그 유족을 지원함으로써 시작되었고, 1,2차 세계대전, 한국전쟁, 월남전쟁, 걸프전쟁, 이라크 전쟁, 레바논 평화유지활동 등 국제평화유지군으로서 미국의 국익과 관련된 전쟁에 참전한 전역군인에 대한 국가적 지원을 실시함으로써 현역 군인들의 사기진작과 국민들의 애국심 고취는 물론 범국민적 연대의식 제고에 기여하고 있다.

미국의 능력개발 교육 관련 제도로는 현역군인에 대한 자발적 교육 프로그램과 육군 계속교육제도, 국방부교육지원 등이 있으며, 군 경력 및 교육 인증제를 통해 전역군인의 사회정착과 인적자원 개발을 위해 군 복무 중 습득한 학습과 경험이 사회와 연계될 수 있도록 적극 지원하고 있다.

국방부 산하 기관 교육지원단은 군 복무 기간중에도 군인들이 지속적으로 교육과정을 이수 할 수 있도록 지원하며, 전역 후에도 민간 사회에서 무리 없이 적응 할 수 있도록 학위 또는 자격증 취득 사업을 지원한다. 자격증 획득 관련 정보를 온라인으로 제공하는 웹사이트 COOL(Credentialing Opportunities On-line)은 군 복무 중 본인의 군사 주특기와 연관이 있는

민간부문 취업과 관련된 자격증에 도움을 줄 수 있는 정보 및 자료를 제공하면서 이러한 자격증을 획득하기 위해 필요한 방법들을 알려준다.

미 연방정부 차원에서는 전역군인이 예전 직장으로의 복직을 희망할 때 복직권을 부여하고, 재취업에 대한 법적 보호를 하고 있으며, 공무원 공개채용 시 5~10%의 가산점을 전역군인에게 부여하는 등 각종 취업지원제도를 운용하여 현역과 예비역뿐만 아니라 그 가족들까지 지원한다.

제 2 절 독일

독일의 경우에는 2009년을 기준으로 독일의 전직지원에 관한 주요 법령인 “군인생활보장법”과 “전직지원시행령”등을 기준으로 장기복무 전역군인의 취업을 돕고 있다. 독일은 이들 법령에 근거하여 전역군인지원 관련 업무는 모두 국방부에서 담당한다. 국방부 산하 연방군 전직지원실은 독일의 전역군인 취업지원 정책의 주요 실무기관. 연방군 전직지원실은 군인생활보장법에 근거하여 군인에 대한 민간기업 취업을 지원하는 것이 목적이다. 전직지원실의 모든 교육지원은 각 군인과의 개별상담을 통해 이루어진다.

교육과정의 참가는 해당 군인에 적합한 교육과정 및 세미나를 지정하여 이수하도록 하고, 또한 독일 10개 지역에 고르게 분포되어 있는 연방군 전문학교에서는 학력보충을 위한 학교교육을 받을 수 있어 제 2의 학교 졸업자격을 획득할 수 있는 기회를 제공하며, 복무기간 중 일반대학 학위와 동일하게 인정하는 연방군대학에 입교하여 각종 전공과목을 이수 및 학위를 취득할 수 있다.

독일에서는 1993년부터 “민간직업자격 취득 교육과정”을 운영하고 있다. 이 과정은 부사관 경력과정에 새로이 도입된 군 특기교육으로 군 업무와 연관된 교육을 받으며, 민간 자격증을 획득할 수 있는 제도로서 군의 입장에서는 전문기술자를 양성해 군 인력으로 활용할 수 있어서 좋고, 군 당사자는 전문기술을 획득할 수 있어 이득이 되는 윈윈 전략이라 할 수 있다.

독일은 취업지원에도 많은 노력을 기울이고 있는데, 우선 민간 기업으로의 취업을 지원하기 위해 독일 국방부는 주요 경제단체와 총괄협정을 체결하여

전역예정인 장기복무군인에게 직업교육과 현장 실습을 통해 나름대로 전역군인 지원제도를 갖추고 있다.

독일은 면밀한 장기복무 전역군인에 대한 취업지원 활동을 펼치고 있으며, 이에 따라 2009년 기준으로 독일의 장기복무 전역군인 취업률은 90%에 이르고 있다.

제 3 절 프랑스

프랑스의 전쟁희생자에 대한 보훈은 1817년 프랑스와 독일전쟁에서 발생한 전쟁희생자에 대한 지원의 필요성에서 비롯되었다. 그 후 1, 2차 세계대전을 겪게 된 프랑스는 전쟁으로 인해 발생한 상이자와 전쟁고아 등에 대한 보상금 지급 및 의료지원을 실시함으로써 본격적인 보훈제도가 마련되었다. 2005년 3월 24일 최종 개정된 “군인지위규정 관련법 2005-270호”에 따르면 군인 본인이 희망하고 군 당국의 승인 시에 취업을 위한 직업능력 평가 및 진로 오리엔테이션과 복무 경력자의 직업교육 혹은 취업을 지원하고 있다. 또한 이에 따른 전직지원 휴가 및 보수에 대한 전반적인 지원내용이 수록되어 있다. 프랑스는 2009년 3월 이전에는 육·해·공군에 따라 각기 다른 전역군인지원에 실시되었으나 일원화되고 효율적인 지원을 위해서 2009년 3월 26일부터 분산된 제도를 통합하여 새로운 전직지원 조직이 출범하였다.

프랑스는 군 복무기간의 삼분의 일을 교육에 할당하고 있을 만큼 군인들의 능력개발에 지대한 관심을 갖고 있다. 복무기간 중 교육내용은 장교의 경우 첨단기술교육 자격증, 인적자원 관리, 경영, 학위 과정에 비중을 두고 있으며, 부사관은 자격증 취득에 더 집중을 하고 있다. 군복무 중 자격증 취득을 중요한 과제로 간주하고, 자격증 취득을 못하면 강제 전역을 시키고 있다. 취업지원에 있어서는 정부부처 모집 공무원의 10%를 의무적으로 전역군인을 채용하도록 하고 있으며, 간부 전직지원을 위해서는 장교/부사관 전직협회(ARCO)를 운영하여 계급·연령·취업희망 직종별 전직을 지원하고 있다. ARCO에서는 개인별 상담을 통해 실질적 도움을 주고 있으며, 개인의

직업능력 역량이 충분히 발휘될 수 있도록 도와주는 역할을 한다. ARCO의 연간 예산은 2009년 기준으로 약 150만 유로(약 26억원) 수준이다. 이러한 예산은 전체적으로 전역군인의 취업활동과 전직지원세미나(연간 500여회)를 위해 사용되고 있다.

제 4 절 일본

일본의 전역간부에 대한 지원은 어느 특정한 한 기관에 의해서 총괄적으로 실시되는 것이 아니라 총무청 및 후생성 등의 관련 부서에서 여타 사회보장제도와 유기적 연계 하에 실시되고 있다. 일본의 자위대는 퇴직예정 대원에 대한 취직지원 업무에 관해 다음과 같이 명시하고 있다. “퇴직 예정 대원의 퇴직 후 생활안정을 꾀하고, 대원이 재직 중 안정적으로 근무할 수 있도록 함으로써 대원의 사기를 고양시켜 정예화된 부대를 결성하는데 기여함은 물론 대원의 우수한 자원을 원활하게 모집하는데, 있다. 일본은 2000년 6월 3일 중의원 안전보장위원회, 2000년 8월 6일 참의원 외교 및 방위위원회에서 자위관의 재취업지원에 관한 총체적인 법률을 개정하였다.

일본은 세계대전 이후 모병제로서 우수자원을 획득하기 위해 전역 후 취직이 보장되도록 힘쓰고 있다. 일반적으로 자위대원의 전직지원은 전역시기에 따라 단계별로 실시되는데 전역 10년 전에 직업능력개발 설계훈련(Green Program)을 실시하고, 전역 2~3년 전에는 업무관리교육, 기능훈련, 통신교육 등 맞춤형 직업교육을 실시한다. 전역 1년 전에는 방면대 원호업무과와 지방 협력본부의 취직지원을 통해 구인정보제공, 구인·구직 매칭을 통해 전직을 준비하고, 전역 당해 연도에는 취직을 결정한다.

자위대는 퇴직 자위관이 조직적, 체계적인 재취직을 위한 직업훈련을 통해 사회에서 바로 일을 할 수 있으며, 정년제 대원이 되면 각 정년연령에 따라 정년퇴직을 하게 되고, 전역 후 기간에 무관하게 1회의 취직 알선이 상황에 따라 추가 지원이 가능하다.

이상과 같이 자위대의 전역군인에 대한 현실성 있는 재취업지원을 실시하는 일본은 방위성 인사교육국에서만 매년 27억 엔을 예산으로 책정 할 정도로 강력하게 재취업을 지원하고 있다.

제 5 절 영국

영국은 전쟁의 역사가 길어 많은 법률이 있으며, 관련조직으로는 국방부내에 전역간부청이 전역간부와 그들의 가족에게 정보, 도움, 조언을 제공하는 유일한 기관이다. 영국의 전역군인에 대한 전직지원 서비스는 군 계급여부와 상관없이 모든 전역군인에게 제공되고 있으며, 영국은 전역 6개월 이내에 94%의 취업률을 보이고 있으며, 취업분야는 IT, 보완, 건축, 관리, 물류, 항공, 경찰관, 소방관, 교도관 등 다양하다.

CTP(Career Transition Partnership)는 영국의 대표적인 전직지원 서비스라고 할 수 있다. 영국 국방부는 재취업을 희망하는 전역군인들로부터 하역금 취업, 창업을 지원해 주기 위하여 Right Management 社와 파트너십 계약을 체결하였다. CTP가 제공하는 지원분야는 개개인의 요구에 따라 탄력적으로 운영되며, 군 전역 2년 전부터 전역 후 2년까지 지원을 보장하고 있다. CTP는 전역군인의 재취업 당시에 필요한 능력을 지원하는데 그치지 않고, 민간 생활로 복귀 후 생애 전반에 필요한 지식을 재교육하는데 목표를 두고 있다.

또한 일자리 정보를 제공하는 데이터베이스는 중앙관리 시스템으로 운영되며, 전역군인들은 이와 같은 온라인 일자리 정보를 어디서든 제공받을 수 있도록 마련된 온라인 일자리 정보 데이터베이스를 통해 지원 받을 수 있다.

제 6 절 시사점

지금까지 미국, 독일, 프랑스, 일본, 영국의 전역군인 취업 지원제도에 대해 살펴보았다. 국가 별로 분야에 따라 차이는 있지만 이들 국가는 공통적으로 전역군인의 전역 후 사회로의 편입과 삶의 안정적 정착에 대해 국가가 책임감을 갖고 전폭적 지원을 아끼지 않고 있음을 알 수 있다. 특히 민간 기업의 요구에 부합하는 취업 전문성을 보유하기 위한 능력개발을 위해 군 복무 단계부터 체계적이고 적극적으로 지원하고 있는 점은 우리에게 많은 것을 시사한다.

[표 3-8] 각국의 전역군인 취업 지원제도 비교

국가	관장기관	지원내용
미국	· 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
독일	· 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
프랑스	· 국방부 전진 지원부 및 통합 군 전직지원 · 각 군 전직지원실/지방 전직 사무소	· 제대군인 고용의무비율 적용 - 공무원직위 3%(총 6,282직위) · 제대군인 취업담당공무원 : 약 1,000명 운영 · 제대군인지원처 자체 직업능력개발 교육 실시
일본	· 노동부 · 방위청	· 군·관·민 취업보도위원회를 통해 100% 취업보장 *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
영국	· 국가행정원 퇴역 관병 보도 위원회	· 군 전역 2년 전부터 전역 후 2년까지 지원보장 · 공직으로 전 임시 군경력 합산
한국	· 국방부 직업보도 및 국방 취업지원센터 · 각 군 제대군인 지원처(과)	· 군내 및 군 관련 취업직위에 일부인원 취업 · 10년 이상 장기복무자에게 1년 이내 직업보도교육 실시 · 중기복무(5~10년 미만) 전역예정자에게 취업 기본교육 실시

*출처: 국방정보본부, 「해외 무관 보고자료」, 국방정보본부, 2008: 74.

외국의 전역군인 취업지원 정책이 우리나라에 시사하는 바는 매우 다양하겠으나 핵심적인 내용을 중심으로 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 전역군인의 능력개발을 위한 체계적 지원이다. 능력개발 교육을 실시함에 있어 해외 국가들은 적어도 전역 2~3년 전부터 전직 설계를 시작하도록 정책적으로 유도하고 있다. 특히 이들 국가에서는 전직예정자에

대한 직업교육이 현장 실습이 중심이 되어 이루어지도록 다양한 방법을 동원하고 있으며, 민간 직무와 연계되도록 교육과정을 개발하여 제공하고 있다. 우리의 직업보도교육도 인턴십 등의 현장 실무를 중심으로 한 직업교육의 제공을 위해 다양한 측면에서 정책적 방안을 강구해야 할 것이다.

둘째, 취업지원을 위한 자격증 취득 연계 교육 강화이다. 선진국 여러 나라에서는 군 복무 중 자격증 취득을 목표로 하는 다양한 정책을 운영하고 있다. 전역 후 재취업의 성공을 위해서는 교육과정 편성 시 민간 기업에서 인정하는 자격증 취득을 위한 교육과정을 동시에 편성하여 운영하고, 자격증 취득의 의무화와 이에 따른 인센티브 제공 등의 적극적 조치가 요구된다.

셋째, 군 교육 및 경력의 인증 지원이다. 전역군인의 취업 경쟁력을 극대화하기 위해서는 군에서의 교육과 경력이 민간 기업에서 인정받는 것이 중요하다. 독일에서는 군 경력과 교육을 군과의 협약을 통해 상공회의소의 검증 과정을 거쳐 민간 자격으로 인정하는 시스템을 운영하고 있다. 미국 역시 관련법령을 제정하여 전역군인의 군 경력 및 교육을 사회에서 인정하는 시스템을 구축하였으며, 미군이 발급하는 군 경력 및 교육증명서는 정부의 공식 인증 문서로 통용된다. 우리나라도 외국의 사례에서와 같이 군 교육과 경력의 인증을 위한 법적, 제도적 마련과 함께 개인별 관련 사항을 사회에서 활용할 수 있도록 전직을 위한 기초 자료로 준비할 필요가 있다.

넷째, 취직지원에 대한 상담지원 기능의 강화이다. 상담은 전직 지원을 위한 첫 단추로서 매우 중요한 지원 장치이다. 독일의 경우는 상담을 받지 않으면 교육지원비용 등 여러 형태의 전직지원을 받을 수 없을 만큼 상담을 중요한 전직 지원의 기본 절차로 간주하고 있다. 우리 군은 현재 취업 지원을 위한 개별상담 기능이 미흡한 실정인데 장기간 특수한 환경에서 생활한 군인들에게 상담 지원이 꼭 필요한 실질적으로 도움이 되는 중요한 요소이기 때문에 전직 지원 단계에서 상담 기능의 강화가 요구된다.

다섯째, 전역군인의 취업지원 정책에서 가장 중요한 일은 이들이 진입할 수 있는 사회적 일자리를 발굴하여 확대 지원 하는 것이다. 독일의 경우 주요 경제단체와의 총괄협정을 체결하여 전역 예정 군인에게 직업교육과 현장 실습기회를 제공함으로써 직업 세계를 미리 경험하고 취업으로 연계될 수

있도록 하고, 전역군인을 채용한 업체에 대해 임금의 일부를 제공하며, 공공기관의 일정 비율을 할당하는 공무원 할당 제도를 시행하고 있다.

미국은 기업과 연계하여 지원하는 프로그램을 운영하여 전역군인이 군에서 습득한 기술을 활용하여 안정된 직업을 가질 수 있도록 지원하고 있으며, 공무원 채용 시 5~10%의 가산점을 현역군인에게 부여하고 있다. 또한 연방계약자 프로그램을 운영하여 일정 규모 이상의 군 관련 사업의 계약자는 전역간부를 채용하거나 승진시키는 채용 우대조치를 시행하고 있다. 프랑스도 공공기관으로의 전역군인을 10% 수준으로 지원하고 있다.

우리나라의 경우 전역군인의 의무고용률이 3~8%이나 제대로 지켜지지 못하는 실정으로, 우리나라도 공무원 할당 제도를 좀 더 강력하게 실시할 필요가 있으며, 산·군 협력 등으로 기업과의 약정을 체결하여 전역군인의 일자리 확보에 다양한 방법을 동원해야 할 것이다.

여섯째, 개인특성을 고려한 맞춤형 취업지원이다. 외국의 전역군인 취업지원 정책이 성과를 거둘 수 있는 것은 전역군인의 특성을 고려한 지원 전략과 연계했기 때문이라고 할 수 있다. 취업지원 정책이 실효성을 갖기 위해서는 개인의 근무연한, 보유역량, 계급 등을 고려하여 차별화 된 취업지원 전략을 수립하는 것이 필요하다.

이처럼 세계 각국의 전역군인 지원제도 및 취업지원제도는 우리나라보다 훨씬 우수하다. 즉, 국가에 봉사하고 자신의 행복을 희생한 전역군인에게 또 다른 보상을 국가가 보장하는 것이다. 우리나라도 이러한 각국의 전역군인 지원체계를 벤치마킹하고 단점은 제거하여 우리에게 적합한 새로운 전역군인 지원체계를 확립해야 하고 그 일부분으로서 취업지원체계를 확고히 정비해야 한다.

제 5 장 전역간부의 복지정책에 관한 인식

제 1 절 조사설계

1. 설문대상의 선정

본 조사는 제대군인 복지정책의 인식을 알아봄으로써 제도 도입 가능성과 실질적 복지정책 개선방안을 개발하는 데 목적이 있다. 이 목적을 달성하기 위한 조사분석의 방법 및 기법은 다음과 같이 실시하였다. 모든 조사는 그 형태 여하를 막론하고 현상을 기술하는 것과 관련이 있다고 말하고 있다(남세진, 최성재, 1996; 70). 따라서 조사내용에 따라 사회과학연구의 분석 도구로서 또는 변수 상호간의 관계에 대한 시사를 얻기 위하여 가설이 필요한 경우도 있으나, 본 연구에서는 군 복지와 제대군인 복지 관계의 이론적 틀 속에서 현재의 제대군인 지원제도가 어떻게 인지되고 있는지를 분석하여 개선방안을 제시하는 것이 목적이기 때문에 주로 의견조사 결과에 대한 통계자료를 활용하였다.

그리고 본 논문에서 사용한 통계는 연구자 자신의 설문조사 방법을 통한 결과를 활용하였으나 제대군인 지원정책 및 제도에 관한 일부자료는 기존 통계자료를 활용하여 설문문항의 부족함을 보완하였다. 자료수집 방법은 설문지 및 면접에 의한 조사 방법을 주로 사용하였다. 즉 자료수집 방법은 구직경험이 없는 전역예정자를 대상으로 설문조사 과정에 가능한 한 객관성을 확보하기 위하여 육군을 대상으로 국가보훈처에서 실시하는 사회적응 교육과정의 교육 참가자와 2~3년 이내에 전역을 앞둔 현역 복무간부들과 10년이상 장기복무간부 일부를 선정하여 설문조사는 1회에 걸쳐 실시하였다. 설문할 내용에 대해서는 충분히 설명을 한 후 작성케 하고, 작성된 설문지를 그 자리에서 회수하였으며, 또한 추가적인 자료나 확인이 필요 시 현역 직업군인을 통한 개인적 면접조사를 통하여 자료를 수집하였다. 설문지는 2011년 10월 27일부터 11월 25일까지 총 120부의 설문지를 배포하여 이중에 성실히 응답하지 않은 19부를 제외하고 101부를 회수하여 분석 대상으로 하였다.

2. 설문구성 및 자료처리

본 조사에 사용된 설문은 장기복무 제대군인 지원 및 생활실태 등을 조사하여 제대군인 취업 및 복지 지원을 위한 정책개발의 방향 등의 문항으로 구성하였다. 그리고 설문문항은 본 논문연구에 필요한 요소에 대하여 쉽게 이해하고 답할 수 있도록 작성하였다.

전역예정자들이 그동안 군 복지를 체험적으로 느끼면서 가장 우선적으로 시행하기를 원하는 제대군인 복지정책 및 제도가 무엇인가를 탐색하고 그 내용을 중점적으로 분석하여 정책적 개선방안에 대해서 알아보았다. 이를 위해 먼저 외국군의 제대군인 지원정책과 우리나라 지원정책을 비교분석하여 한국군의 제대군인 지원정책을 도입할 수 있는 내용에 대해서 알아보고, 다음에는 현재 시행되고 있는 제대군인 지원정책의 분야별 실태를 분석하여 제대군인 복지정책의 개선방안을 제시하였다.

설문지의 구성은 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 구성된 주요 내용을 살펴보면 설문 문항은 총 35문항으로 구성되었으며, 주요 설문문항은 네 가지로 제대군인 지원체계, 제대군인 취업지원제도, 생활안정 지원제도, 그리고 설문 응답자의 인구사회학적 질문으로 분류하였다([표 4-1] 참조). 첫 번째 분류는 제대군인 지원체계에 대한 질문 내용이다. 두 번째 분류는 제대군인 취업지원제도에 대한 질문 내용이다. 세 번째 분류는 생활안정 지원제도에 대한 질문 내용이다. 네 번째 분류는 인구사회학적 변수로 군별·계급별·복무연한별·연령별·학력별·주거형태별·거주지별·주소득원별·군인연금 수령여부로 나누어 질문한 내용이다.

[표 4-1] 설문지 구성

분류	설문내용	문항
제대군인 지원체계	지원정책 우선순위 제도의 만족도 제대군인지원센터 역할	1,2,3,4,5,6
제대군인 취업지원제도	전역 후 활동계획, 취업희망분야 취업준비, 취업정보, 애로사항 군 경력과의 관련성, 직업보도기간 직업보도교육장소, 과정, 도움여부	7,8,9,10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20,21,22
생활안정 지원제도	생활안정 필요한 분야 희망하는 대부 연금의 생활유지 여부	23,24,25,26,27
인구 사회학적 변수	군별, 계급별, 복무연한별, 연령별, 학력별, 주거형태별, 거주지별, 주소득원별, 군인연금 수령여부	28,29,30,31,32,33,34,35

그리고 본 연구에서 회수된 설문지에 대해 빈도분석, 백분율(%)의 기술통계 처리절차를 사용하여 분석하였다. 또한 실증조사의 한계를 보완하기 위하여 설문 결과의 내용에 의문점이 있는 몇몇 사항에 대하여 제대군인 지원센터 담당자, 그리고 전역예정자 등을 대상으로 전화 등을 이용하여 면접조사를 실시하여 신뢰도를 높이려고 노력하였다.

3.조사대상자의 일반적 특성

조사에 응답한 전역예정자의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다([표4-2] 참조).

첫째, 계급별 구성을 살펴보면, 소령이 29명으로 28.7%를 차지하고, 중령과 상사가 27명으로 26.8%를 차지하고 있다. 둘째, 복무기간 측면에서는 21년 이상 근무자가 52명으로 51.5%를 차지하고, 20년 이하 복무자도 49명으로 48.5%를 차지하고 있다. 셋째, 전역연령별로 보면 51세 이상자가 57명으로 56.4%를 차지하고, 50세 이하는 44명으로 43.6%를 차지한다. 넷째, 최종학력을 보면 대졸자가 50명으로 49.5%를 차지하고, 대학원이상의 학력을 가진 자도 29명으로 28.7%를 차지하며, 고졸은 17명으로 16.8%를 차지한다. 다섯째, 근무지역을 살펴보면 인천 경기 지역이 76명으로 전체의 75.2%를 차지하고, 서울지역은 18명으로 17.8%를 차지한다. 여섯째, 전역후 주소득원을 살펴보면, 군인연금으로 생활할 것이라고 응답한 대상자가 63명으로 62.4%를 차지하고, 계속 근로를 통해 소득을 얻을 계획이라고 응답한 대상자도 24명으로 23.8%를 차지한다. 일곱째, 전역시 군인연금 수령방법에 대한 질문에 있어서는 연금을 수령하겠다고 응답한 대상자가 88명으로 87.1%를 차지한데 반해, 퇴직일시금을 수령하겠다고 응답한 대상자는 13명으로 12.9%를 차지한다.

[표 4-2] 조사대상의 일반적 특성

구 분		빈도	퍼센트
계급	대령	6	5.9
	중령	27	26.8
	소령	29	28.7
	준위	2	2.0
	원사	10	9.9
	상사	27	26.7
복무기간	20년 이하	49	48.5
	21년 이상	52	51.5
전역연령	50세 이하	44	43.6
	51세 이상	57	56.4
최종학력	고졸	17	16.8
	대졸	50	49.5
	대학원졸	29	28.7
	기타	5	5.0
주거실태	자가	28	27.7
	전세	16	15.8
	월세	3	3.0
	관사	53	52.5
	기타	1	1.0
근무지역	서울	18	17.8
	인천경기	76	75.2
	강원	5	5.0
	기타	2	2.0
전역 후 주소득원	근로소득	24	23.8
	농수산	1	1.0
	사업소득	9	8.9
	군인연금	63	62.4
	보조금	1	1.0
	기타	3	3.0
전역 시 군인연금 수령	연금	88	87.1
	퇴직일시금	13	12.9
합계		101	100.0

제 2 절 조사결과

1. 전역간부 지원체계

정부는 「제대군인지원에 관한 법률」에 근거해서 전역간부뿐만 아니라 그 가족에게 다양한 형태의 서비스를 제공하고 있다.

첫째, 전역간부 지원정책에 대한 인지도에 관한 질문이다. 설문조사 대상자에게 “귀하는 전역간부 군 사회복지정책에 대해 어느 정도 알고 계십니까?”라는 질문을 하였던 바, 41.6%에 해당하는 42명이 모른다고 답하였고, 5%에 해당하는 5명은 전혀 모른다고 답하였다([표 4-3] 참조). 즉, 전체 설문대상자 중에서 46.6%에 해당하는 사람들이 전역간부 군 사회복지정책에 대해서 전혀모르거나, 모른다고 답하였다. 이에 반해 알고 있다고 답한 사람은 25명으로 24.8%, 아주 잘 알고 있다고 답한 사람은 2명으로 2%에 그친다. 이러한 결과는 전역간부 지원정책에 관한 홍보활동이 미흡한 결과라 하겠다. 앞서 분석한 바와 같이 국민적 이해와 공감대를 형성한 가운데 전역간부에 대한 지원정책이 집행되어야 할 것이다.

[표 4-3] 제대군인 지원정책 인지도

구 분		빈도	퍼센트
전역간부 군 사회복지정책 인지도	전혀 모름	5	5.0
	모름	42	41.6
	보통	27	26.7
	알고 있음	25	24.8
	아주 잘 알고 있음	2	2.0

둘째, 전역간부에 대해 정부에서 우선적으로 지원해야 할 분야에 대해 살펴보았다. 조사대상자에게 “귀하는 전역간부에 대한 정부 정책의 우선지원 분야가 무엇이 되어야 한다고 생각하십니까?”라는 질문을 하고, 취업지원,

창업지원, 교육지원, 대부지원, 기타라는 5가지 선택항을 제공하였던 바, 84.2%에 해당하는 85명이 “취업지원”이라고 응답하였다([표 4-4] 참조). 다음 두 번째로는 창업지원(7.9%)을, 그리고 3순위로 교육지원(5.0%)을 중요하게 생각하고 있다. 대다수의 응답자가 취업지원을 원하고 있는 것으로 나타나, 사회 전반적인 취업난과 맞물려 정부에서 적극적인 취업지원정책을 펼치길 희망하는 것으로 분석되었다. 또 다른 근로복지 대상자인 고령자와 마찬가지로 전역간부들은 아직까지 사회보장제도가 미비한 우리나라에서 경제적 문제를 해결할 수 있는 정책이 확대 시행되길 희망하는 것으로 나타났다. 이에 국방부, 국가보훈처는 정부차원의 사회보장제도 구축을 통한 사회안전망이 정착되기 전까지 적극적 우대조치 대상자로서 전역간부에 대한 취업 및 창업지원에 무엇보다 초점을 두어야 한다.

[표 4-4] 정부의 전역간부 지원정책 우선순위

구 분		빈도	퍼센트
전역간부 정부 정책의 우선지원 분야	취업지원	85	84.2
	창업지원	8	7.9
	교육지원	5	5.0
	대부지원	2	2.0
	기타	1	1.0

셋째, 위의 취업지원분야가 실효성을 갖기 위해서 정부에서 가장 역점을 두고 추진해야 할 정책에 대한 질문이다. 조사대상자들에게 “귀하는 전역간부에 대한 지원이 실효성을 갖기 위해서는 정부에서 가장 역점을 두고 추진해야 할 정책은 무엇이라고 생각하십니까?”라고 질문하고, 교육훈련 확대, 정보제공, 상담확대, 장려금지원, 기타 등 5개의 응답항을 제시하였다. 이에 대하여, 직업교육훈련 확대(41.6%), 취업정보제공(29.7%), 취업 장려금 지원(15.8%), 기타(6.9%), 취업상담확대(5.9%) 등의 순으로 응답하였다

([표 4-5] 참조). 대다수의 응답자가 취업지원이 우선되어야 한다는 응답자에 한해 취업분야가 실효성을 갖기 위해 가장 역점을 두고 추진해야 할 정책을 물어본 결과, 응답자의 38.3%가 직업교육훈련 확대가 필요하다는 의견을 보였다.

[표 4-5] 실효성 확보를 위한 역점정책

구 분		빈도	퍼센트
전역간부 정부 추진 정책	직업교육훈련 확대	42	41.6
	취업정보제공	30	29.7
	취업상담확대	6	5.9
	취업 장려금 지원	16	15.8
	기타	7	6.9

넷째, 정부가 전역간부의 지원을 위해 가장 우선해야 할 정책에 대한 질문이다. 조사대상자들에게 “귀하는 전역간부 취업 지원 정책과 관련한 정부 지원 중 가장 우선시 되어야 할 항목이 무엇이라고 생각하십니까?”라고 질문하고, 정부간의 업무역할 분담 및 협조관계 구축, 대규모 일자리 창출을 위한 공단 설립, 제대군인지원센터 역할 강화, 직업보도교육의 내실화, 기타 등 5개의 응답항을 제시하였다. 그 결과에 의하면, 제대군인지원센터 역할 강화(49.5%), 직업보도교육의 내실화(18.8%), 일자리 창출 공단 설립(17.8%), 정부 간 업무역할 분담 및 협조관계 구축(13.9%) 순으로 응답하였다([표 4-7] 참조). 즉, 조사대상자의 49.5%가 제대군인지원센터의 역할 강화를 보이고 있어 향후 제대군인지원센터의 역할이 확대되기를 기대한다. 제대군인지원센터는 2004년 2월 서울에 최초로 설립·개소되었으며, 현재는 대전, 부산, 대구, 광주에 4개의 지소를 두고 있다.

[표 4-6] 취업지원정책 우선순위

구 분		빈도	퍼센트
전역간부 취업지원정책 우선 항목	정부 간 업무역할 분담 및 협조관계 구축	14	13.9
	일자리 창출 공단 설립	18	17.8
	제대군인지원센터 역할 강화	50	49.5
	직업보도교육의 내실화	19	18.8

다섯째, 제대군인지원센터의 역할 강화를 위해 필요한 분야에 대한 내용을 살펴보았다. 조사대상자들에게 “귀하는 제대군인지원센터의 역할 강화를 위해 필요한 분야는 무엇이라고 생각하십니까?”라고 질문하고, 취업지원센터 증설, 민간 전문 컨설턴트 증원, 취업지원 및 정보제공 관련 홈페이지 확충, 기타 등 4개의 응답문을 제시하였다. 이에 대하여, 취업지원 센터 증설(50.5%), 홈페이지 확충(23.8%), 민간전문 컨설턴트 증원(22.8%), 기타(3.0%)순으로 응답하였다([표 4-7] 참조). 취업 지원 센터 증설이 높게 나타난 이유는 지방에 거주하고 있는 전역간부가 애로사항을 많이 느끼고 있다는 것으로 분석할 수 있다. 또한 지방거주 전역간부의 실질적인 취업을 위해 공공부문과 지방자치단체, 민간부분간의 연계를 통해 지방의 역량을 최대한 발휘할 수 있는 네트워크가 조속히 마련되어야 할 것이다. 아울러 수도권 센터 증설에도 관심을 가져야 할 것이다.

[표 4-7] 제대군인지원센터의 역할 강화를 위해 필요한 분야

구 분		빈도	퍼센트
제대군인지원센터의 역할 강화 필요한 분야	취업지원 센터 증설	51	50.5
	민간 전문 컨설턴트 증원	23	22.8
	홈페이지 확충	24	23.8
	기타	3	3.0

여섯 째, 전역간부 취업지원정책에 대한 만족도에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하는 전역간부 취업지원제도에 대한 만족은 어느 정도입니까?”라고 질문하였던 바, 매우 불만족하다 6.9%, 불만족 36.6%, 보통 50.6%, 약간만족 5.9%로 응답하였다. 결국, 만족하지 못하고 있다고 응답한 비율이 36.6%이고, 만족하고 있다고 응답한 비율이 5.9%로 나타났다([표 4-8] 참조). 이는 업체의 진실성 및 전역간부의 특성을 고려하여 신뢰성 있는 취업정보를 엄선하여 제공할 필요성이 있다 하겠다. 또한 적극적인 홍보로 취업지원에 대한 신뢰성을 제고해야 하겠다.

[표 4-8] 전역간부 취업지원제도에 대한 만족도

구 분		빈도	퍼센트
전역간부 취업지원제도 만족도	매우 불만족	7	6.9
	불만족	37	36.6
	보통	51	50.5
	약간 만족	6	5.9

2. 전역간부 취업지원제도

첫째, 전역 후 애로사항이 무엇이라고 생각하는지에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서는 전역 후 가장 큰 애로사항이 무엇이라고 생각하십니까?”라고 질문하고, 취업, 자녀교육, 주택, 사회적응, 노후대책 등 5가지 응답문을 제시하였다. 그 결과 취업문제가 49.5%로 가장 많고 다음은 자녀교육문제 20.8%, 노후대책 10.9%, 주택문제 9.9%, 사회적응문제 8.9% 순으로 나타났다([표 4-9] 참조). 이러한 결과는 생리적 욕구와 안정의 욕구에 위협을 받고 있는 것으로 분석되고 있다. 여기서 간과해서는 안 되는 문제가 있는데 전역간부의 건전한 직업관 확립의 문제이다. 일본에서는 은행의 지점장 퇴임 후 은행의 경비로 재취업하는 경우가 있고, 미국의 대령

전역자는 군의 부사관 계급인 상사로 재복무하는 사례가 있다. 즉 직업의 귀천을 가리지 않고 과거 신분에 얽매이지 않으면서 건전한 직업을 구한다면 취업문제는 상당히 해소될 것으로 예상된다.

[표 4-9] 전역 후 애로사항

구 분		빈도	퍼센트
전역 후 애로사항	취업	50	49.5
	자녀교육	21	20.8
	주택	10	9.9
	사회적응	9	8.9
	노후대책	11	10.9

둘째, 전역 후 어떤 생활을 계획하고 있는가에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하는 전역 후 어떤 생활을 가장 중요하게 생각하고 있습니까?”라고 질문하고, 취업, 창업, 사회봉사, 평소 원하는 공부, 여가활동 등 5가지 응답문을 제시하였다. 그 결과, 전체의 80.2%정도가 취업 및 창업을 하겠다고 응답하였으며, 19.8%정도만이 사회봉사나 개인적 여가 및 취미활동하며 보내겠다고 하였다([표 4-10] 참조). 전역예정자의 재취업의 의사는 매우 높을 것을 알 수 있다. 이는 아시아 국가들의 준 고령자 ‘일의 문화’ 자신의 건강이 허락하는 한 계속 일을 하는 것을 당연한 것으로 받아들이는 문화와 은퇴문화의 제도적 부재가 한 원인이 될 것이다.⁸⁾

8) 공적연금의 수령연금을 중심으로 정년퇴직을 제도화하고 퇴직한 이후에는 공적, 사적연금의 수급자로서 퇴직자라는 사회적 장기 정체성이 부여되는 서구와 달리, 그러한 제도의 역사와 관습이 부재한 동양사회는 직장과 일자리로부터의 은퇴는 자신의 일자리로부터 부여되는 사회적 아이덴티티 및 거기에 부여된 지위와 권위의 상실을 의미하기 때문에 가능하면 늦은 나이까지 정식 일자리에 오래 머물 수 있기를 희망한다. 따라서 이러한 문화가 강할 경우 사람들은 직장에서의 퇴직과 은퇴연령을 늦추려는 경향이 강할 것이다.(한국노동연구원, 2005. p20)

[표 4-10] 전역 후 활동계획

구 분		빈도	퍼센트
전역 후 가장 중요한 생활	취업	71	70.3
	창업	10	9.9
	사회봉사	3	3.0
	공부	7	6.9
	여가활동	10	9.9

셋째, 전역 후 취업을 희망한 분야에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서 전역 후 취업을 하신다면 희망한 분야는 무엇입니까?”라고 질문하고, 군관련 기업, 대기업, 중소기업, 전문직, 1차 산업, 자영업, 공무원, 비영리 단체, 무직 등 9개 응답문을 제시하였다. 그 결과, 다음과 같이 군 관련 직이 34.7%, 공무원 18.8%, 자영업 13.9% 순으로 취업을 희망하는 것으로 나타났다([표4-11] 참조).

[표 4-11] 전역 후 취업을 희망한 분야

구 분		빈도	퍼센트
전역 후 취업 희망분야	군관련 기업	35	34.7
	대기업	6	5.9
	중소기업	8	7.9
	전문직	13	12.9
	1차산업	2	2.0
	자영업	14	13.9
	공무원	19	18.8
	비영리 단체	2	2.0
	무직	2	2.0

넷째, 직장을 선택할 때 고려사항이 무엇인지에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서 직장을 선택하실 때 가장 고려하는 것은 무엇입니까?”라고 질문하고, 임금, 직업전망, 고용안정, 적성, 자아실현, 다른 선택의 여지가 없어서, 기타 등 7개의 응답문을 제시하였다. 그 결과, 다음과 같이 전역예정자들은 고용안정(40.6%)과 임금(25.7%)을 우선적으로 고려하고 있는 것으로 나타났다([표 4-12] 참조). 이는 안정적으로 일할 수 있는 좋은 직장과 군 경력 등의 적성에 맞는 일자리를 선호하는 것으로 보인다.

[표 4-12] 직장을 선택할 때 고려사항

구 분		빈도	퍼센트
직장 선택 시 고려사항	임금	26	25.7
	직업전망	11	10.9
	고용안정	41	40.6
	자아실현	11	10.9
	선택없음	11	10.9
	기타	1	1.0

다섯째, 주로 활용하고 있는 취업정보 기관에 대하여 살펴보았다. 조사대상자들에게 “귀하께서 주로 활용하고 있는 취업 정보는 어디에서 얻었습니까?”라고 질문하고, 국방부, 국가보훈처, 노동부, 민간기관, 신문·인터넷을 통해 구인정보 탐색, 주변 사람들에게 취업알선 요청, 기타 등 7개의 답변항을 제시하였다. 그 결과, 다음의 표와 같이 신문, 인터넷(53.5%), 국방부(14.9%), 민간기업(12.9%), 주변사람(12.0%), 국가보훈처(3.0%)순으로 나타났다([표4-13] 참조). 전역간부들에게 가장 중요한 취업에 관한 정보가 대부분 개인적인 노력이나 비공식 계통을 통하여 획득하고 있다는 것은 정보의 신뢰성 면에서도 문제가 될 것이다.

[표 4-13] 주로 활용하고 있는 취업정보 기관

구 분		빈도	퍼센트
활용 취업정보처	국방부	15	14.9
	국가보훈처	3	3.0
	노동부	1	1.0
	민간기업	13	12.9
	신문, 인터넷	54	53.5
	주변사람	13	12.9
	기타	2	2.0

여섯째, 취업정보가 실제 취업에 도움이 되는가에 대하여 살펴보았다. 조사대상자들에게 “귀하께서 활용하고 있는 취업정보가 실제 취업에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?”라고 질문하였다. 그 결과에 의하면, 다음의 [표 4-14]와 같이 보통이 48.5%, 도움이 되었다가 24.8%, 도움이 안된다가 19.8%로 조사되었다. 취업정보가 실제 취업에 어느 정도 도움을 주는가에 대한 질문에 대부분이 보통,또는 도움이 안된다라고 답변하였다. 취업 시 도움이 되었던 것은 주로 개인의 노력과 인맥으로서 제대군인 지원기관의 도움은 미흡한 것으로 조사되었다.

[표 4-14] 취업정보가 실제 취업에 도움 여부

구 분		빈도	퍼센트
활용취업정보의 도움정도	전혀 안됨	6	5.9
	안됨	20	19.8
	보통	49	48.5
	도움	25	24.8
	매우 도움	1	1.0

일곱째, 장기복무 전역간부의 경우 취업이 어렵다고 생각하는 이유에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “전역 후 귀하의 취업에 어려움이 되는

요인이 무엇이라고 생각합니까?”이라고 질문하고, 연령, 전문성 부족, 정보 부족, 낮은 처우, 선입견, 기타 등 6개의 답변항을 제시하였다. 그 결과, 전문성 부족(43.6%), 취업연령(29.7%) 순으로 나타났다([표 4-14] 참조). 10년 이상 장기복무 후 전역하는 간부의 연령이 40~50세 전후로서 연령상으로는 신분상으로는 취업이 현실적으로 어렵다고 볼 수 있다. 전역 간부의 취업이 어려운 이유 인식에 있어서는 우선, 군 경험 활용 가능한 공공부문 관리·사무직을 희망하나 직종확보에 한계가 있으며, 민간기업에서는 제대군인의 장점(리더쉽, 책임감 등)은 인정함에도 불구하고 전문성 부족, 기업문화 적응력 미흡⁹⁾, 군 경력을 고려한 임금요구 등으로 취업이 저조한 실정이다. 또한, 취업능력 제고를 위하여 전역 전·후 직업교육훈련을 실시하고 있으나, 취업과 연계된 맞춤형 교육프로그램 부족 등으로 효과성은 저조하고 전역간부 지원 필요성에 대한 공감대가 미흡한 편이다. 특히 연금수령자 지원은 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 분석되었다. 한편, 전역간부 잠재역량 우수성 홍보 미흡, 기업의 자발적 채용 유인책 부재 등이 취업률이 낮은 요인으로 나타났다.

[표 4-15] 장기복무 전역간부의 경우 취업이 어려운 이유

구 분		빈도	퍼센트
전역 후 취업 장애요인	연령	30	29.7
	전문성 부족	44	43.6
	정보부족	17	16.8
	낮은 처우	7	6.9
	선입견	1	1.0
	기타	2	2.0

9) 민간기업에서 제대군인 채용을 꺼려하는 주요 이유중의 하나가 직원과의 융화문제이다.(곽용수 외, 제대구인 기본정책 연구, 국방연구원 2005, p49.)

여덟째, 장기복무 전역간부의 적정 직업보도교육기간에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서는 장기복무 제대군인의 적정 직업보도교육기간은 어느 정도라 생각하십니까?”라고 질문하고, 구체적인 년 수를 기재하도록 하였다. 그 결과, 전체적으로 1년(53.5%), 2년(34.7%), 3년 이상(11.9%) 순으로 나타났다([표 4-16] 참조). 장기복무 전역간부들의 경우 장기간 군생활로 인하여 사회로부터 고립됨으로써 경제적, 문화적 불이익이 발생하고 있다. 이에 따라 군에서는 직업보도교육 제도를 도입하여 초기에는 군내에서 기술자격취득과정을 운영하다가 군의 사설학원으로 확대하여 운영하고 있으나, 아직도 사회직종과의 연계성이 낮은 수준으로 나타나고 있다. 특히 앞서 분석한 바와 같이 장기복무 전역간부의 대부분이 경력특성상 사회취업에 필요한 전문성이 결여되어 있어 현행 군의 직업보도교육 기간이 1년 이내로써 일반사회에서 요구되는 전문성을 배양하기에는 다소 짧다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 대다수가 직업보도교육기간을 확대하기를 기대하고 있다.

[표 4-16] 장기복무 전역간부의 적정 직업보도 교육기간

구 분		빈도	퍼센트
적정 직업보도교육 기간	1년	54	53.5
	2년	35	34.7
	3년 이상	12	11.9

아홉 번째, 장기복무 전역간부의 경우 군 직업보도교육이 재취업에 도움이 되는 정도에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서는 직업보도교육이 어느 정도 재취업에 도움이 된다고 생각 하십니까?”라고 질문하였다. 그 결과, 보통(46.5%), 낮음(20.5%)로서 60% 이상이 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다([표 4-17] 참조). 군 자체에서 직업보도교육을 실시할 수 있는 인력, 시설, 그리고 장비가 제대로 확보되어 있지 않아 군 직업교육에 대한 사회적 위상 확보 및 인식이 부족하다고 볼 수 있다.

[표 4-17] 직업보도교육이 재취업에 도움이 되는 정도

구 분		빈도	퍼센트
직업보도교육의 도움정도	매우 낮음	2	2.0
	낮음	21	20.8
	보통	47	46.5
	높음	26	25.7
	매우 높음	5	5.0
합계		101	100.0

열 번째, 취업에 대한 준비 정도에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서는 전역 후 취업에 대한 준비가 어느 정도 되어 있다고 생각하십니까?”라고 질문하였다. 그 결과, 전혀 준비되어 있지 않다가 32.7%, 잘 준비되어 있지 않다가 27.7%, 보통이다 24.8%, 어느 정도 준비되어 있다가 12.9%, 매우 잘 준비되었다가 2%로 나타났다([표 4-18] 참조). 즉, 준비를 제대로 하고 있지 않는 경우가 80%이상을 차지하고 있는 것으로 나타나, 스스로 취업을 위한 준비가 부족하다고 인식하고 있다. 이러한 취업준비 부족은 향후 새로운 직장을 찾는데 장애요인으로 작용하게 될 것이다. 취업 준비 부족은 군인 스스로 취업에 대한 안일한 인식도 문제이겠지만, 군 조직이 전역예정자에게 사전에 사회의 재취업 현장에서 겪게 될 어려움을 충분히 알려주지 않았기 때문일 것이다. 이는 군 차원에서 사회의 취업현장에서 겪게 될 상황에 대해 사전에 현실성 있는 교육을 실시하여야 함을 보여주는 것이다.

[표 4-18] 전역 후 취업 준비 정도

구 분		빈도	퍼센트
전역 후 취업 준비 정도	전혀 안됨	33	32.7
	안됨	28	27.7
	보통	25	24.8
	준비	13	12.9
	매우 준비	2	2.0

열한 번째, 취업을 준비하고 있다면 군 경력과의 연관성에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서 취업을 준비하고 있다면 군 경력과 어느 정도 관련성을 가지고 있습니까?”라고 질문하였다. 그 결과, 전혀 관련되어 있지 않다가 11.9%, 관련되어 있지 않다가 19.8%, 보통이다 35.6%, 어느 정도 관련되어 있다가 26.7%, 매우 관련되어 있다가 5.9%를 차지하였다([표 4-19] 참조). 즉, 군 경력과 관련된 취업준비(66%)가 군과 무관한 취업준비(30%) 보다 높게 나타났다. 2010년 육군 제대군인 삶의 실태 설문조사 결과에 의하면 전역간부 다수(61.7%)가 군 경력과 연관성이 밀접한 직위에 취업하는 것으로 나타났다. 이 중 대다수가 군 경력과의 연관성이 많은 직위에 취업을 원하고 있다.

[표 4-19] 취업 준비 시 군 경력과의 관련성

구 분		빈도	퍼센트
취업 준비 시 군 경력 관련성	전혀 안됨	12	11.9
	안됨	20	19.8
	보통	36	35.6
	관련	27	26.7
	매우 관련	6	5.9

열두번 째, 전역 전 직업보도교육을 받는 이유에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서 전역 전 직업보도교육을 받는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?”라고 질문하고, 취업준비, 창업 준비, 자격증 획득, 면허 취득, 개인시간 활용, 기타 등 6개의 답변항을 제시하였다. 그 결과, 취업준비(81.2%), 창업 준비(10.9%), 기타(4.0%) 순으로 나타났다([표 4-20] 참조). 장기복무 전역간부들의 직업보도 교육에 대한 인식이 낮아 실질적인 직무수행능력을 습득하기 보다는 전역 전 사회진출을 위한 준비기간으로 활용하고자 하는 경향이 강하다고 볼 수 있다.

[표 4-20] 전역전 직업보도교육을 받는 이유

구 분		빈도	퍼센트
전역 전 직업보도교육 받는 이유	취업준비	82	81.2
	창업준비	11	10.9
	자격증 취득	3	3.0
	개인시간 활용	1	1.0
	기타	4	4.0

열세 번째, 직업교육훈련의 도움 여부에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서는 직업교육훈련이 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?”라고 질문하였다. 그 결과, 전체 응답자의 90.1%가 직업교육훈련이 향후 구직활동과정에 도움이 될 것으로 생각하고 있다([표 4-21] 참조). 그러나 실제로는 대다수의 전역간부들은 교육을 받지 않고 전역하는 것으로 나타났다. 기업에서는 전역간부가 취업 기회를 갖기 위해서는 업무와 관련한 전문성, 자격증 등이 필요하다고 조사되었다. 전역간부가 군 관련 경험외의 전문성을 갖추기 위해서는 전역 전 사회적응교육, 직업보도교육 등의 교육이 요구된다.

[표 4-21] 직업교육훈련의 도움 유무

구 분		빈도	퍼센트
직업교육훈련 도움 정도	도움 안됨	10	9.9
	보통	43	42.6
	도움	42	41.6
	매우 도움	6	5.9

열네 번째, 전역 후 취업을 위해 가장 이수하고 싶은 교육과정에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서 전역 후 취업을 위해 가장 이수하고 싶은 교육과정은 무엇입니까?”라고 질문하고, 창업관련 분야(벤처, 재테크, 컨설팅 등), 기술습득을 위한 전문교육(중장비, 전자, 기계 등), 자격증 획득을 위한 교육, 정보통신 분야(컴퓨터, 정보처리 등), 사회적응 분야(생활법률, 증권, 세무 등), 군 관련분야(비상계획관, 예비군 등), 1차 산업분야(농,수, 임,축 산업 등), 용역사업·경비·주차관리 등 분야, 기타 등 9개 답변항을 제시하였다. 그 결과에 의하면, 창업관련(24.8%), 군 관련분야(21.8%), 자격증 획득(15.8%), 사회적응 분야(13.9%), 전문교육(9.9%), 정보통신 분야(7.9%)순으로 나타났다([표 4-22] 참조). 대부분이 교육이 취업에 도움이 될 것으로 생각하고 있으며 현재 전역간부의 취업교육을 위해 보훈교육연구원에서 사회적응교육, 취업 및 창업교육을 실시하고 있다. 최근 제대군인지원센터에서는 2006년 1월부터 장기복무 제대군인의 취업 및 창업에 필요한 기술습득을 위한 온라인 교육프로그램을 실시하고 있다.¹⁵⁾

15) 자격증, 어학, 교양 등 제대군인의 취업 및 창업과 사회정착에 필요한 분야를 중심으로 100여개 과목을 편성하였다.

[표 4-22] 전역 후 취업을 위해 가장 이수하고 싶은 교육과정

구 분		빈도	퍼센트
전역 후 취업을 위해 이수하고 싶은 교육과정	창업관련	25	24.8
	전문교육	10	9.9
	자격증 획득	16	15.8
	정보통신 분야	8	7.9
	사회적응 분야	14	13.9
	군 관련분야	22	21.8
	1차 산업분야	5	5.0
	용역, 경비, 주차관리	1	1.0

열다섯 번째, 직업보도교육 기간 중 사회적응 교육시기에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서는 전역 전 직업보도교육반 과정 중 사회적응 교육 시기는 언제가 적당하다고 생각하십니까?”라고 질문하였다. 그 결과, 12개월 전(56.4%), 24개월 이상 전(17.9%), 6개월(11.9%) 전 순으로 나타났다([표 4-23] 참조).

[표 4-23] 사회적응교육시기

구 분		빈도	퍼센트
사회적응교육시기	2개월 전	2	2.0
	3개월 전	10	9.9
	4개월 전	1	1.0
	5개월 전	1	1.0
	6개월 전	12	11.9
	12개월 전	57	56.4
	24개월 이상 전	18	17.9

열여섯 번째, 적절한 사회적응교육 기간에 대하여 조사하였다.

조사대상자들에게 “현행 사회적응교육을 국방부 주관 하 2주를 실시하는데 귀하께서는 몇 주가 적당하다고 생각하십니까?”라고 질문하였다. 이에 대한 응답은 4주(45.5%), 3주(14.9%), 2주 이하(11.9%) 순으로 나타났다 ([표 4-24] 참조).

[표 4-24] 적절한 사회적응교육 기간

구 분		빈도	퍼센트
적절한 사회적응교육 기간	2주 이하	12	11.9
	3주	15	14.9
	4주	46	45.5
	5주	1	1.0
	6주	3	3.0
	8주	6	5.9
	10주	10	9.9
	12주 이상	8	7.9

3. 생활안정 지원제도

첫 번째, 생활안정을 위해서 가장 필요한 분야에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하가 전역간부의 생활안정을 위해서 가장 필요한 분야는 무엇이라고 생각 하십니까?”라고 질문하고, 대부지원, 교육비지원, 의료지원, 기타 등 4개 분야를 답변항으로 제시하였다. 그 결과, [표 4-25]와 같이 교육비 지원(37.6%), 대부지원(53.5%), 의료지원(5.0%) 순으로 나타났다.

[표 4-25] 생활안정을 위해 가장 필요한 분야

구 분		빈도	퍼센트
생활안정 위해 필요한 분야	대부지원	54	53.5
	교육비지원	38	37.6
	의료지원	5	5.0
	기타	4	4.0

두 번째, 대부를 받는다면 어떤 종류의 대부를 희망하는가에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하가 전역간부 대부를 받는다면 어떤 종류의 대부를 희망하십니까?”라고 질문하고, 생활안정, 주택구입, 사업자금, 학자금, 토지구입, 주택임차, 기타 등 7개의 답변항을 제시하였다. 그 결과 [표 4-26]과 같이 생활안정(38.6%), 주택구입(29.7%), 사업자금(14.9%) 순으로 나타났다.

[표 4-26] 대부를 받는다면 어떤 종류의 대부를 희망하는지 여부

구 분		빈도	퍼센트
희망하는 대부 방법	생활안정	39	38.6
	주택구입	30	29.7
	사업자금	15	14.9
	학자금	10	9.9
	토지구입	2	2.0
	주택임차	5	5.0

세 번째, 연금이 생활유지 기여도에 대하여 조사하였다. 조사대상자들에게 “귀하께서는 연금이 생활유지에 얼마나 기여한다고 생각하십니까?”라고 질문하였다. 그 결과, [표 4-27]과 같이 보통(41.6%), 부족(29.7%), 매우 부족

(15.8%), 충분(12.9%) 순으로 나타났다. 대다수가 연금만으로는 생활안정이 어렵다고 느끼고 있으며 연금 수령액이 적은 계급일수록 연금액에 대한 부족함을 많이 느끼고 있음을 알 수 있다.

[표 4-27] 연금의 생활유지 도움정도

구 분		빈도	퍼센트
연금의 생활유지 도움정도	매우 부족	16	15.8
	부족	30	29.7
	보통	42	41.6
	충분	13	12.9

기타 전역간부 지원 관련 제언사항에 대하여 기술하도록 하였다. 먼저, 직업보도교육 및 전직준비를 위한 여건 보장이 돼야 할 것이다. 다양한 교육과정의 개설과 연령 및 병과별 특성에 맞는 맞춤형 교육이 필요하다고 하겠다. 더불어 군 복무 기간 중 자기계발 기회확대와 여가시간을 이용한 자격증 및 학위 취득 등의 전직준비 여건 조성을 요구하고 있으며, 최소한의 전직준비를 위한 부대 및 지휘관의 관심과 배려도 필요하다고 설문조사에서 나타났다. 둘째, 민간분야에 취업을 위한 고용명령준수, 가산점 부여제도 부활, 군 관련 취업직위확보 등 범국가적 차원의 취업지원 대책이 절실히 요구된다. 셋째, 전역간부 취업지원 기관 및 업체에 관련해서는 업체의 견실성 및 제대군인 특성을 고려하여 신뢰성 있는 취업정보를 엄선해서 제공하기를 기대하고 있으며 적극적인 홍보로 취업지원 정책에 대한 신뢰성을 제고해야 된다고 조사되었다. 더불어 부서관 및 중기복무자에 대한 취업지원 확대를 요구하고 있다. 넷째, 전역간부 복지지원에 관련해서는 전역간부를 위한 복지시설이 서울, 대전 등 대도시 위주로 설치되어 불편을 호소하고 있으며 현역시절과 달리 차등 대우 받는 것에 대해 상실감을 느끼며, 현역들의 예비역에 대한 편견과 기피 등으로 인해 괴리감이 형성됨은 물론, 학자금, 주택자금 등 전역 후에도 지속적인 경제적지원이 되길 바라고 있다. 또한 예비역 복지시설(PX, 휴양소, 의료시설 등) 이용확대 등을 요구하고 있다.

제 6 장 전역간부 복지정책의 개선방안

제 1 절 전역간부 지원체계

1. 전역간부 지원 법령

먼저, 전역간부 지원에 관한 모범개념 도입과 전역간부 및 참전유공자를 실질적인 국가유공자에 포함하여 보상 및 지원을 강화하도록 국가보훈기본법 등 관련 법률을 개정하고 가칭 “군 고용보험제도”를 도입, 체계적인 전직지원 여건을 보장해야 한다. 또한 전역간부 복무연한별 전직지원교육 확대를 위한 군 인사법령을 개정하고 군납·방위산업체, 공·사기업체 의무고용 강화, 고용 장려제도를 개발 및 시행해야 한다. 그리고 군 고용보험제도 도입을 위한 관련법령 제·개정을 추진해야 하며 보험의 기본원리인 상부상조와 공평한 부담원칙에 따라 국가와 개인이 적정한 비율의 보험료 부담을 전제로 제도를 도입해야 한다. 이는 군 내·외 홍보활동을 적극적으로 전개하여 제도 도입 공감대를 확산시켜 나가야 한다. 구체적으로 군인의 열악한 직업성과 군 고용보험제도 도입 필요성을 홍보하고 전역 후 생활 안정과 직업능력 향상, 취업 보장이 가능토록 해야 할 것이다. 국방부는 2002년 이후 고용보험제의 필요성을 인식하고 제도 도입을 추진해왔다. 2006년도 제도 도입관련 군 간부 설문조사를 실시한 결과 74%이상이 제도 도입에 찬성했으나 예상문제 등으로 추진이 보류됐다. 고용보험제도가 도입되면 체계적이고 전문화된 직업훈련 개발 및 시행, 미취업자 실업급여지급 등 제대군인의 생활 안정과 취업 보장에 획기적인 진전이 있을 것이다.

둘째, 군복무 중 직업능력을 위한 ‘군 인적자원개발법’(가칭)을 제정 추진해야 한다. 장병의 군입대시부터 전역 시 까지 일반국민 수준이상의 교육을 제공할 국가적 책무를 명시해야 하며 장병의 직업훈련을 위한 조직과 편성, 예산확보를 위한 법적 근거와 관련부처별 책임과 역할을 명시해야 할 것이다.

또한 취업을 준비하고 있다면 군 경력과 어떤 관련성이 있는지에 대하여

53.8%의 응답자가 ‘관련되어 있다’에 답변한 것으로 보아 군 경력과 연관성이 및 밀접한 직위에 취업하는 것으로 알 수 있다. 따라서 군 복무 경력이 사회 취업과 연계될 수 있도록 군 경력관리체계 발전과 함께 군 경력 및 교육 인증제도의 도입이 필요하다.

군의 많은 업무 분야가 민간 분야와 직무 성격이 유사하고, 민간에 비해 비교 우위에 있음에도 그러한 경력과 교육이 사회에서 인증 받을 수 있는 법적 근거와 공식화된 제도가 없어 실제로 상당한 실력과 경력을 갖췄음에도 취업에 불이익을 당하는 경우가 많다. 따라서 현재 미국 등 선진국이 시행하고 있는 군 경력 및 교육 사회인증 제도를 도입한다면 군 복무와 능력개발에 대한 동기 유발은 물론 취업에도 커다란 도움이 될 것이다. 제대군인 취업 경쟁력 제고를 위해 군 경력 및 교육의 사회인증 제도와 추진방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 정부 관련부처와 협의, 군복무중 교육훈련을 학점 및 학력으로, 업무실적 및 경력을 사회 유사 직무경력으로, 군 전문기술을 국가기술 자격으로 인정 받을 수 있는 법적·제도적 장치를 마련해야 한다. 둘째, 국방부에서는 ‘군 경력 및 교육 사회인증제 법안’을 제정하거나 군 자체의 공인자격 인증 및 검정제도 법제화를 추진해야 한다. 셋째, 군 복무간 교육훈련 실적이 사회 통일 분야의 학점 및 학력 또는 국가기술자격 교육과정으로 인정되도록 추진하여 취업을 촉진해야 한다. 넷째, ‘국방인사정보망’을 활용, 개인의 군복무간 주요경력, 업무·교육·정비실적 등을 체계적으로 기록한 군 경력 및 교육증명서 발급제도를 시행해야 한다. 이에 따라 인트라넷과 인터넷 One-Line 증명서 발급체계를 구축하고 전자정부시스템과 연결하여 구직 및 취업알선에 필요한 정보를 제공하며 미국의 군 경력 및 교육인증서(VMET)¹¹⁾를 참고하여 인증서 양식 개발 및 활용해야 한다. 다섯째, 학교 - 군 - 사회 직업세계로의 원활한 전환을 위해 장기적으로 개인의 제반이력이 사회적으로 표준화될 수 있는 경력관리체계를 연구하고 발전시켜야 한다.

11) VMET(Verification of Military Experience and Training), 군 경력 및 교육인증서
군 복무 경력 및 훈련을 입증하기 위한 국방부의 공식문서

2. 전역간부 지원 전담조직

가장 우선해야 할 전역간부 지원정책에 대하여 13.9%의 응답자가 ‘정부 간의 업무역할 분담 및 협조관계 구축’에 답변한 것으로 보아 제대군인 지원기구와 인력확대, 범정부차원의 지원 및 협력 체제를 구축해야 한다. 먼저, 국가보훈처에서는 범정부적인 ‘제대군인지원협의체’ 상설 운용을 위한 법령을 개정하고 산하조직 및 지원기능 확대, 제반 지원업무를 주도적으로 관장하고, 국방부는 전역예정자에 대한 직업능력개발 및 직업보도와 제대군인 정책개발 기능 강화를 위한 조직 및 기능을 확대해야 하며, 국회에 ‘제대군인상임위원회’를 설치하여 국방위원회 및 정무위원회와 병행, 제대군인지원 정책의 입법과 지원기능을 전담처리 해야 한다.

둘째, 제대군인지원센터의 역할 강화를 위해 필요한 분야에 대하여 50.5%의 응답자가 ‘취업지원 센터 증설’에 답변한 것으로 보아 지방에 거주하고 있는 전역간부가 애로사항을 많이 느끼고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 지방거주자 근접지원을 위해 권역별 제대군인 지원시설을 설립하여 전직지원 상담관을 최소 군단급·사단급 부대까지 배치·운용해야 한다. 또한 보훈처 제대군인센터 확충계획과 연계하여 권역별로 민간분야 취업지원확대를 위한 취업알선 및 취업세일즈 활동을 추진하고 현재 서울, 대전지역에 운용 중인 전직지원 상담관을 서울, 대전, 부산, 대구, 광주 등 5개 주요 생활권역으로 확대 배치해야 한다.

셋째, 전역간부 취업정책에 대한 만족도에 대하여 90%이상의 응답자가 ‘불만족’으로 답변한 것으로 보아 적극적인 홍보활동이 부족하다는 것을 알 수 있다. 따라서 민·관·군 취업지원 네트워크를 활용한 전역간부 취업지원 홍보활동과 취업세일즈 활동을 강화해야 한다. 지역 내 노동부 고용지원센터 등 고용관련 기관 및 기업체 등과 교류활동을 활성화하고 취업지원 네트워크를 구축하고 관리해야 하며, 전역간부 우수성 홍보 등 민간주도의 취업지원 및 홍보활동을 활성화하여 전역간부 취업지원의 저변을 확대해야 한다.

또한 법령 및 조직과 아울러 복무 중 취업 준비기간 제공 등 실질적 지원을 위해 인적자료시스템이 실질적으로 구축돼야 한다.

첫째, 국방부·보훈처·노동부·행정안전부 등의 유관기관 상호 전역간부 인적정보 전산시스템 공유 및 연동체계를 구축해야 한다. 국방부에서는 ‘국방 인사정보시스템’을 활용하여 제대군인 인적자료를 공유해야 하며, 보훈처에서는 ‘국방 인사정보시스템’과 연계하여 전역간부 인적정보 DB와 ‘전직지원시스템’을 구축하고 관련기관과 정보공유를, 국방취업지원센터, 제대군인지원센터, 고용지원센터에서는 구직신청, 직업훈련, 취업지원에 대한 정보를 공유하고 상호 협력·지원해야 하며 정부 관계부처와 협조, 국가전자정부시스템에 연동하여 제대군인 복지지원 ON-LINE시스템을 구축 개인 생활수준을 고려한 복지정책을 개발해야 한다.

둘째, 보훈처에서는 ‘국방 인사정보시스템’과 연동한 ‘전역간부 직업정보 시스템’을 개발해야 한다. 병과 및 특기, 경력 등과 민간 직업·직종과의 연계 테이블을 작성하고 노동부 직업정보시스템과 연계하여 전역예정군인들이 전직목표 및 진로를 설계 할 수 있도록 실시간 직업정보 및 교육정보를 제공해야 하며 국방망(인트라넷) 및 인터넷에 ‘제대군인 직업정보시스템’을 탑재하여 전역예정 장병들의 진로설계 및 직업탐색 활동을 지원해야 한다. 미국의 경우, 국방부 및 제대군인부가 협력하여 정확한 전역간부 인적자료 DB를 구축하고, 관련 연방정부기관의 전산시스템을 공유·확인하여 개인 자료를 검증하고 관련 정책을 개발하고 있다.

전역간부 지원정책에 관한 체계적인 대국민 홍보 강화를 위해서 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 군내 제대군인지원정책에 대한 발전적 홍보활동 강화로 정책발전을 도모해야 한다. 군내 홍보활동은 안정적인 사회진출을 위한 체계적인 전직 지원제도 마련 필요성과 평생학습체계와 연계한 자기 주도적 학습을 통한 전직준비 필요성과 동기부여, 그리고 현역군인·전역간부의 생활실상 및 삶의 질 모습 등을 주요 내용으로 하고 홍보활동 방법은 인터넷과 인트라넷 홈페이지 운영, 국군방송 활성화, 전직지원 상담관을 사단급까지 확대 운영, 제대군인지원센터 등의 예하부대 순회상담 활성화 추진 등이다. 또한 장교·준사관·부사관·병 양성교육과정 및 보수과정에 직업진로프로그램을 반영, 직업에 대한 올바른 이해가 되도록 유도해야 한다.

둘째, 국가보훈처, 언론사 등 관련기관과 협력하여 군의 발전과 전역간부를 포함한 직업군인 및 그 가족의 복지증진을 위하여 체계적으로 대국민 홍보를 한다. 특히, 국가공동체 유지를 위한 원칙과 비전으로서의 전역간부 지원정책에 대한 필요성 및 정당성을 국민에게 제시하고 설득한다. 나아가 변화된 사회의 직업의식에 적극 대처하고 양질의 국방인력을 확보한다는 차원에서 정신적, 물질적 인센티브를 포함한 포괄적이고 실질적인 지원 대책을 정립하여 이를 홍보한다.

이를 위해 민·관·군 전문가로 구성된 홍보정책기구를 편성하여 목표 지향적인 장기 기획 홍보 전략을 수립하고 추진해야 한다. 특히, 홍보수단으로 홍보 프로그램을 개발해야 할 것이며 이는 인식전환 프로그램과 참여확대 프로그램으로 구분하여 개발·단계적으로 시행해야 할 것이다.

셋째, 대상별·단계별 홍보 전략을 수립하여 맞춤형 홍보를 실시해야 할 것이다. 이는 이메일, 문자정보 등을 통해 주기적으로 취업지원 정보 등을 제공하고, 사전 정책입안 단계부터 정책집행단계까지 언론매체, 국방브리핑, 인터넷 등을 통해 다양한 홍보로 정책의 성공가능성을 제고시켜야 할 것이다.

아울러 관련 학계 및 NGO전문가, 오피니언 리더들을 활용한 심포지엄 및 세미나 개최, 연구 프로젝트 공모, 홍보대사 위촉, 국방 분야 CEO의 포럼특강, 언론 매체대담, 공익광고 출연 등의 다양한 Social Marketing 활동을 활성화하여 공감대 확산 및 지원을 유도해야 할 것이다.

이와 함께 각급부대는 다각적인 대국민 지원활동을 적극 전개하여 국민의 군대로서 위상을 드높이고 폭넓은 국민의 성원과 지지를 획득하여야 할 것이다.

제 2 절 전역간부 취업지원제도

1. 취업지원 체계

“전역간부에 대한 최고의 복지는 일자리 제공이다. 취업 지원은 범국가적 시스템으로 접근해 군 교육과 취업이 연계될 수 있는 전직지원체계를 마련하고 부처 간 협력이 가능한 총괄 시스템을 구축하라”고 지시한 바 있다.¹²⁾ 전역간부 취업지원을 위한 네트워크 구축과 관련하여 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 민·관·군 취업 관련기관과의 협력을 통한 업무 효율성 극대화를 추진해야 한다. 국방부, 각 군, 노동부, 국가보훈처 등 관계기관간의 유기적인 협조체계 구축, 취업 관련자료 DB화 관리 및 상호 공유 체제를 유지하고 국방부(각 군)는 노동부, 민간대학 등의 직업훈련기관과 협력하여 전역 예정 군인의 직업능력개발을 촉진시켜 취업경쟁력을 제고시키고, 보훈처는 전역 간부 인적자료 DB를 종합관리하며 관련기관 및 단체 등과 연계하여 전역 간부의 직업훈련, 취업알선 등을 지원하여야 하며, 노동부는 산하 고용지원센터, 폴리텍 대학 등을 활용하여 전역간부 직업훈련 과정 개발·훈련 및 취업지원 활동을 전개해야 한다. 또한 권역별 민·산·학·관 전역간부 취업지원 협의체 구성 및 취업지원센터 운영으로 One-stop 취업지원 서비스체제를 구축하여 제대군인 지원센터, 고용지원센터 등과 연계, 지역특성에 맞는 취업지원과 전역간부 상담 및 진로지도를 위해 전직지원 상담관을 파견 운용해야 한다.

둘째, 취업정보 공유 및 취업상담 기능 강화, 취업희망자 인적자료를 공유해야 한다. 분야별, 계급, 신분별 취업직위를 전산화 추진하고 분야별, 연도(월)별 전역간부 취업순환 보직시기를 고려 취업직위를 관리해야 한다.

셋째, 민·산·학·관 지명인사들로 구성된 가칭 ‘전역간부지원협의회’를 구성·운영해야 한다. 위원선임은 경제단체장, 학자, 언론인, 고위공무원 등 제대군인 지원 정책 추진에 실질적인 영향력과 여론 형성에 영향을 미치는

12) 참여정부 노무현 대통령 국방부와 국가보훈처의 초도순시 시 지시

인사들로 각 군 참모총장이 임명하고 협의회의는 반기단위로 참모총장 주관 하에 실시하며, 전역간부 지원정책 개발과 취업지원을 위한 실질적인 방안을 제시하고 토의해야 한다.

넷째, 법인체 성격의 예비역 단체 설립을 지원하고 전역간부 취업지원의 대외 협력 및 홍보활동의 창구로 활용해야 한다. 예비역 단체는 취업유망 기업체들과 협약체결 등 적극적인 교류협력으로 전역간부 지원 영역을 민간으로 점진적인 확대가 필요하다.

다섯째, 각 군 본부는 노동부 및 보훈처와 협조하여 노동부 산하 고용안정센터와 보훈처 산하 제대군인센터가 상호 전역간부 인적자료를 공유하며 구직 신청한 전역간부에 대한 취업대책을 발전시키도록 한다. 그리고 취업지원 기관은 단일 고용정보망(Work Net)을 구성하여 취업정보 공유 및 취업상담 기능을 강화한다. 또한 취업지원 업무 담당부서 상호간 취업희망자에 대한 인적자료를 공유한다.

또한, 정부의 전역간부 지원정책 우선순위에 대하여 90.5%의 응답자가 ‘취업지원’으로 답변하였고, 전역 후 애로사항에 대하여 49.5%의 응답자가 ‘취업문제’로 답변하였으며, 전역 후 활동계획에 대해서는 70.3%의 응답자가 ‘취업’으로 답변한 것으로 보아 대다수의 응답자가 취업지원을 원하고 있는 것을 알 수 있고 이를 정책에 반영할 필요가 있다. 또한 전역 후 취업을 희망하는 분야에 대하여 34.7%의 응답자가 ‘군 관련직’으로 답변한 것으로 보아 군 경력 등을 고려하여 군내 위업직위를 선호하고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 군 경력 및 전문성 활용 가능한 군내 취업지위 개발 및 확대 방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 군 복무 중에 수행한 특기직무를 고려하여 개인별 핵심역량을 파악하고, 이와 연계된 직종을 도출하는 작업이 이루어져야 한다.

둘째, 국내외적으로 전역간부가 군 관련 직위 이외에 진출하고 있는 직종을 심도 있게 파악할 필요가 있다. 이 같은 전역간부의 취업 분포는 통계적으로 전역간부의 직업 선호도나 직업 적응력을 파악하는 중요한 기준이 될 수 있다,

셋째, 군 관련 민간전문용역업체 설립지원을 통한 집단 일자리 창출이다.

군 비전투분야 아웃소싱 연계¹³⁾, 예비역 중심의 공·사 법인체 설립지원과 정부의 사회적 기업 육성 정책과 연계하여 군 전문용역회사 설립·운영의 자립기반 조성을 위한 제도적 장치를 마련하는 것이다.

넷째, 전역 이후 미취업자에 대한 집중지원으로서 전역간부에 대한 직업교육, 취·창업 알선, 행정·복지지원 등의 종합적인 기능을 갖춘 ‘전역간부 전직지원 종합센터’를 설립해 운영하는 것이다. 이것은 현재 국방부·국가보훈처·노동부등에서 운영하고 있는 각종 전역간부 지원기관들의 기능과 역할을 통합, 운영한다면 보다 효율적으로 전역간부들에게 서비스를 제공할 것으로 기대 된다.

그리고 공공·민간분야 일자리 창출 및 지원과 관련하여 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 지방자치경찰청에 전역간부의 진출을 추진해야 한다. ‘07년 7월 제주특별시 전국 최초로 자치경찰 제도를 시범적으로 시행하고 있으며 ‘08~ ‘09년 관련법규 제정 후 시범지역 시행 후 전국 확대 예정이다.

둘째, 정부정책과 연계하여 공공부문 취업직위 확보방안을 마련해야 한다. 산림방재단, 환경지킴이 등 일자리 개발 및 확보해야 할 것이다. 또한, 전역간부 활용 공공직위 우대채용 및 일정비율 할당하도록 하고 제대군인 채용 업체에 대해 고용 장려금을 지급하는 한편, 세제혜택 등 인센티브를 부여해야 할 것이다.

셋째, 지방자치단체별 ‘지역안보자문단’설치를 협조하여 전역간부 일자리를 개발해야 한다. 예비역 장군(대령)을 활용한 지역안보자문단을 운용함으로써 지역주민의 안보의식 고취 및 군 관련 현안에 대한 자문역할을 수행해야 한다.

넷째, 각급 기업체 및 학교의 안전 관리직에 전역간부 진출을 확대해야 한다. 정부의 재난안전관리정책과 연계하여 생명존중과 안전욕구 증대의 사회적 요구를 반영하여 제대군인의 경력을 잘 활용할 수 있는 사회제 분야의 안전 관리직에 전역간부 진출 여건을 조성하고 산업안전보건법상 의무적으로 고용해야 하는 50명이상 고용업체 산업안전기사, 초·중·고교의

13) 외국의 사례를 살펴보면 대만의 경우 퇴제역관병보도위원회 소속 산하기업체를 운영하여 제대군인에게 일자리를 제공하고 미국의 경우는 민간군사회사(PCM)은 전투지원 분야, 전투근무지원분야, 시설 및 환경, 복지 분야 용역사업을 수행하고 있다.

전담안전교사 등에 활용해야 한다.

다섯째, 국방부에서는 방산·군납업체 등 군 관련 업체에 일정비율 전역 간부 채용을 의무화하는 법적, 제도적 장치를 마련해야 할 것이다. 제대군인 고용업체에 대한 법인세 감면 등 세제 혜택을 부여하고 군수 및 조달 계약 시 전역간부 일정비율¹⁴⁾ 고용의무화 제도를 추진해야 할 것이다.

여섯째, 주한 미군부대 민간인력 직위에 전역간부 진출도 고려해 봐야한다.

2. 직업보도교육

지식·정보화 사회 도래에 따라 지식의 수명주기 단축, 지속적으로 새로운 지식과 기술습득을 요구하고 있고 세계 각국도 국가경쟁력 향상을 위하여 필연적으로 평생학습 제도를 구축하고 추진 중에 있다. 따라서 우리 군도 이러한 평생학습을 위한 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 군 평생학습의 대상을 병 위주에서 간부까지 확대 시행해야 한다. 군 평생학습의 범주에 직무능력과 더불어 직업능력개발을 포함하여 취업 능력이 향상되도록 체계를 정립하고 직무능력향상교육¹⁵⁾과 직업능력 향상교육¹⁶⁾을 시행해야 한다.

둘째, 군 장병 및 군인가족은 누구나, 언제, 어디서나 원하는 교육을 받을 수 있는 평생학습 지원체계를 구축해야 한다. 정부의 평생학습정책과 연계하고 군 복무 중 평생학습이 가능하도록 제도 개발과 예산을 확보해야 하고, 군 평생교육 전담기구를 구성하고 평생교육진흥원 등 민·학·관 관련 학습기관과 협력하여 체계적이고 효율적인 자기개발학습 추진을 제도화해야 한다. 미국의 경우, 교육지원단을 평생학습 전담기구로 구성하여 군인의 자기개발 교육훈련을 지원하고 있다. 또한 군 전문의 E-learning 자기주도형 상시학습 기반을 구축해야 할 것이다.

셋째, 국회 및 정부 관련기관과의 협조하에 평생학습을 위한 추진기반을

14) 법정비율(3%) 적용인원은 다음과 같다.

방산업체(660명) : 전체인원 21,916명 중 채용인원(339명) 1.5%

군납업체(7,650명) : 전체인원 254,686명 중 1%미만 채용 추정

15) 직무능력 향상 교육 : 군사혁신 간부교육, 전투발전 워크숍, 행정능력 강화교육, 기능특기 사회실무교육, 초빙교육(리더쉽, 상담기법, 부대관리, 문화교양 등)

16) 직업능력 향상 교육 : 원어민 어학교육, 자격증 취득 교육 등

조성하고 지원 및 협력 체제를 구축해야 한다. 이는 각종 정보의 획득·공유 등 정보 인프라를 구축하고 다양한 프로그램 개발 및 적용으로 현역 및 전역 예정 간부의 사회 취업여건을 보장해야 할 것이다.

3. 전직지원제도 개선

전직지원체계 제도 발전에 있어서 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 국방부, 보훈처, 노동부 등 관계부처의 역할과 기능의 정립이다. 국방부는 군 평생학습 체계와 연계 중·장기적으로 전역예정 군인들의 직업능력개발에 중점을 두고 취업전문성을 제고해야 할 것이다. 구체적으로는 군 복무간 자기주도형 직업능력개발 여건을 조성하고 경력 상담을 통한 전직목표 설정 및 진로를 설계하며, 군 전문 직업훈련기관을 설립하여 전역간부 전문 전직지원교육을 실시하는 한편, 군 인사제도를 개선하여 민·군 호환 가능한 1인 1기 이상의 전문가를 양성해야 할 것이다. 보훈처는 전역간부들의 전역 전·후 취업지원에 중점을 두고 취업과 연관된 맞춤형 직업훈련, 취·창업 소양교육, 취업알선 및 사후관리, 제대군인 복지증진 등의 임무를 수행해야 할 것이다. 노동부는 전역간부의 취업알선과 직업훈련, 기업체의 고용촉진장려활동 등을 중점 지원하고, 이와 병행하여 전역예정 장병의 직업훈련(고용보험사업)을 지원해야 한다.

둘째, 전직지원 시기별 달성해야 하는 전직준비 목표와 접근방법을 설정¹⁷⁾해야 하며 특히, 장기복무자의 경우 보다 장기적이고 체계적인 전직준비가 필요하다. 국방부가 전직지원 프로세스를 정립시키기 위해 2007년 한국직업능력개발원·서울 대학교에 용역 의뢰한 효율적인 전직지원체계 구축 방안을 요약 설명하면 다음과 같다. 장기 복무자 전직지원 체계는 군 복무와 연계해 전역 4년 전부터 전역 후 까지 크게 5단계로 구분해 진행된다. ① 전직 설계를 시작하는 첫 번째 단계는 자기진단과 일자리 탐색을 통해 전직목표를 설정하고 이를 준비하기 위한 계획을 세우는 것이다.

17) 한국 직업능력개발원 박동열 박사는 제대군인의 전직 이행 경로 분석에서 제대군인의 성공요인은 적극적인 취업의지와 노력, 철저한 사전준비, 목표설정 등으로 복무구분이나 계급과 무관한 공통적 요인으로 분석했다.(제대군인 전직지원 체계 구축 방안, 2007)

이것을 위해 이 시기에는 전직 기초교육과 개인상담·컨설팅을 제공한다.

② 두 번째 단계는 전역 2~3년 전, 전직의 기초를 다지는 단계로 전 단계에서 설정한 직무 수행 능력을 향상하고 전직 목표를 수정하고 심화한다.

③ 세 번째 단계는 전역 1~2년 전, 전직 능력을 향상시키는 단계로 전직 소양을 함양하고, 원하는 직업에서 요구하는 직무 수행 능력을 향상시킨다. 이 때 현재 실행되는 사회적응교육, 취업·창업 소양교육, 직업훈련교육, 개인상담·컨설팅 등의 지원을 한다.

④ 네 번째 단계는 전역 1년 전 ~전역, 전직 능력을 심화 하는 단계다. 이때에는 현장 전문성과 적응력을 강화할 수 있는 직업훈련교육, 인턴 십이나 현장실습 참여, 개인상담·컨설팅 등의 지원을 한다.

⑤ 다섯 번째 단계는 전역 이후 전직 적응단계다. 전역 이후 취업이 된 경우 취업한 직장에서도 잘 적응 하고, 계속적으로 경력을 개발해 나갈 수 있도록 돕는다. 그리고 미취업의 경우 전직 목표와 전직 계획을 재점검하고 이에 따라 앞 단계의 필요한 전직준비 과정을 재지원해 반드시 성공하도록 돕는 것이다. 전역 예정자들이 이러한 체계적인 전직지원체계를 바탕으로 내실 있게 준비한다면 충분히 경쟁력을 구비할 수 있고, 신정부 국정과제의 하나인 ‘제대군인 취업 등 생활지원 강화’와 연계해 범정부적으로 ‘제대군인 적합 일자리 창출’을 확대한다면 제대군인의 취업률은 대폭 향상 될 수 있을 것이다.¹⁸⁾

셋째, 장기복무 전역간부의 경우 취업이 어려운 이유 인식에 대하여 30.6%의 응답자가 ‘전문성 부족’으로 답변한 것으로 보아 전문성이 부족하다는 것을 알 수 있다. 따라서 장기복무자는 전역이전, 직업보도기간, 전역이후 3단계로 구분, 체계적인 전직지원서비스 제공으로 전문성 개발을 지원해야 할 것이다. 전역 3~4년 전부터 전직목표 설정과 전직을 설계하고 직업보도기관에는 현장실습과 인턴십 등을 통한 현장적응력과 전문성을 강화하며 전역 이후 3년까지 사후관리 기간으로 전직목표와 전직설계를 재점검하고 전직준비과정을 실시해야 할 것이다.

넷째, 전직지원 프로세스상의 구성 프로그램 개발과 효과적인 운영을 위한 제도 개선이다. 전역인지 단계부터 전역 이후까지의 ONE-STOP 프로그램

18) 국방일보(2008.3.26), 전직지원체계 발전방향(전문지식 강화로 경쟁력 갖춰야:자기 진단 일자리 탐색 통해 전직목표 설정)

개발 및 운영이 필요하다. 이를 위하여 현재 계획담당, 취업정보담당, 직업교육 담당, 사회적응교육 담당 등으로 구분되어 있는 기능에 취업상담 기능을 추가하여 직업적성검사, 직업흥미 검사, 직업선택 상담 서비스를 제공함과 동시에 노동부 직업지도 서비스 체계와 협조체제를 구축하도록 하여야 할 것이다. 또한 직업보도 관리 업무 절차상 전역자가 실시해야 할 임무를 대행하고, 필요한 편의를 제공하도록 하여야 한다. 예를 들어서 국방취업지원센터를 전역예정자에 대한 취업지원 및 직업보도 교육에 관련한 업무를 종합적으로 지원할 수 있도록 One-Stop Service Center화 하여야 할 것이다. 또한 필요시 권역별 취업지원센터 분소를 설치·운영하는 방안을 검토해야 할 것이다(최광표, 정길호, 2004; 119).

다섯째, 정년전역 예정자의 ‘정량제 직업보도교육’방안 연구 발전이 필요하다. 정년전역 예정자의 경우 정년 이전 5년 이내에 개인의 희망에 의거 복무기간에 따라 부여되는 개인별 직업보도교육 기간 이내 3개월~6개월 단위로 직업보도교육을 활용하고 교육희망자는 교육시행 2개 분기 전에 지휘계통으로 직보교육 신청하며 보직만료시기, 인력운영 등을 고려해 탄력적으로 교육명령을 발령하는 방안이다. 아울러 교육 대상자는 이 기간을 활용해 민간 전문직업훈련기관 위탁교육, 현장체험, 해외연수 등을 실시하고, 직업훈련에 필요한 교육예산도 개인별 할당된 예산 내에서 희망하는 시기에 사용할 수 있는 ‘교육 쿠폰제’적용도 발전방안으로 제시할 수 있을 것이다. 이 외에 장기복무자의 경우 10년 복무단위로 자신의 군 복무를 재평가하고 향후 미래를 재설계할 수 있는 안식년 개념의 단기(1개월 정도) 유급 휴가 제도를 시행해볼 수 있다.

여섯째, ‘정량제 직업보도교육’기간 중 교육비는 ‘직업훈련 바우처제도’개념의 ‘정액제’, ‘쿠폰제’를 운용하여 개인이 필요한 시기에 사용하는 것이다. ‘정량제 직업보도교육’신청 시 직업훈련 수강 계획 등 전직준비계획을 작성하여 제출하고, 각 군 인사참모부에서는 전직계획을 검토·승인 후 개인별 한도 내에서 교육비(쿠폰)를 지급하며 직업보도교육비는 군 복무기간에 따라 차등지급하고 전직지원 시기별 시행되는 프로그램을 이수할 수 있도록 충분한 예산을 확보하는 것이다.

일곱째, 국방부와 협조하여 전역(예정)간부들의 평생학습을 위한 군 전문 직업 훈련기관을 설치 운영해야 할 것이다. 조직적인 직업훈련을 전담할 수

있는 군내 전문 직업교육기관을 설치하여 국방부 차원의 전문화되고 특성화된 직업훈련을 실시하고 교육훈련 과정은 사회의 취업유망직종 중 군 경력과 연계성이 있고 사회직업훈련기관 대비 비교우위가 가능한 직종으로 선정해야 할 것이다.

4. 장기복무자에 대한 인사경력관리 제정립

군 교육 및 경력이 취업과 연계될 수 있도록 장기복무자에 대한 인사경력관리 체계 제정립이 필요하다. 따라서 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 군 전문분야에 대한 국가 자격화 추진이다. 사회의 고지식·고기술·고능력의 전문성 요구 추세에 부응하여 군 특수 분야의 기술특기, 전문자격, 자격인증서 등을 국가 공인화·자격화 추진을 통해 사회 직업성·전문성 및 직업능력을 제고하도록 인사 관련 개선 발전이다. 검정기준이 동등하거나 유사한 군 자격을 국가 관련 자격으로 인정받아 전역 후 대체 교부, 군 경력 중 일부만 인정되는 분야는 필기시험을 면제토록 추진해야 한다. 국가 자격화 추진(예)은 다음과 같다.

【표 5-1】 국가 자격증 추진(예)

구 분	연계성	관리주체	적 용(예)	자격화 방향
기술 자격	국방전용	국가	항공사고분석사	국방부(국방 자격법) 또는 노동부(국가기술자격)
		민간	자동제어설비사	
	민간연계	국가	도저 등 중장비	노동부(국가기술자격법내 필기시험 면제)
		민간	위게임 장비 운용	국방부 공인 민간자격
비기술 자 격	국방전용	국가	국방사업관리사	국방부(국방자격법)
		민간	해상재난관리사	
	민간연계	국가	낙하산훈련지도사	국방부(국방자격법)
		민간	생환교육지도사	국방부 공인 민간자격

둘째, 미래 전문화 인사관리제도 방향과 연계하여 인사기록 관리체계 개선이다. 미래 국방환경은 ‘군 - 사회’간 고도의 공조가 요구되고 있고 군의 사회 의존도가 높아짐에 따라 부특기 및 전문자격 등 신설이 불가피하다. 즉, 군 복무와 연관이 있으면서 사회와 호환이 가능한 부특기 분야를 재정립해 장기복무 임명 시부터 부여하고 군 평생학습체계에 의한 자기 개발 기회를 확대해 자격증, 학점 취득 등 취업소양을 갖추며 주말 등의 여가를 활용한 현장체험 등으로 실무경력을 쌓아 간다면 군 생활 10년,20년 후에는 군사 전문가뿐만 아니라 민간 전문가 못지않은 특정 분야의 대가(大家)가 될 수 있을 것이다.¹⁹⁾

오랜 기간 동안 군 직무를 터득한 특기를 사회의 각종 자격증과 연계함으로써 연계 되는 기대효과는 쉽게 본인의 적성에 적합한 직업을 창출하는 등 제대군인에 대한 지원을 체계적이고 효율적으로 관리가 가능하고, 군사특기-사회자격과 연계한 지속적인 정보시스템 관리가 가능하며, 제대군인들의 수요에 적합한 현실적인 취업지원과정의 정보관리를 통해서 제대군인들의 취업 및 복지증진에 실질적으로 기여할 것이다. 또한 취업 시 사회에서 요구되는 별도의 자격증을 획득하기 위해 추가적인 비용이나 노력 등이 감소되는 한편, 군사 교육훈련 및 군 내부의 사회자격과 연계하여 민간영역에서 수용할 수 있는 분야부터 표준화하여 우선적으로 적용함으로써 취업 지원 및 경력개발을 지원할 것이다.

셋째, 군 복무간 사회 취업전문성 제고를 위한 인사관리상의 동기부여 대책을 강구하여야 한다. 자격 취득에 대한 동기부여를 위해 인사관리제도상에 일정수준의 Merit를 부여하는 우대기준을 마련하여 현행 자기계발 인사관리와 연계해서 자격증 취득 및 어학 등의 공인능력 획득시 잠재역량 평가에 반영하고 자기계발 실적 우수자를 선별하여 관련 민간교육·파견근무 기회를 부여하는 방안을 마련해야 할 것이다. 또한 조기에 지속적인 전문직무능력·지식 습득여건 조성을 위해 현행 전투병과 참모특기 분류시기를 소령이하로 조정하고, 장기복무자는 장기복무 임명과 동시에 군사특기의 현행 전문자격 수준의 민간특기를 부여하는 방안을 검토 시행하며 사회 민간특기는 개인별

19) 국방일보(2008.3.27)2면 군-사회 호환 가능한 ‘부특기 제도’ 신설해야 함.

전공분야, 경력 등을 고려해 분류 및 관리하고 사회민간특기에 대한 전문성 향상을 위해 자기주도형 군 평생 학습체계 조기구축·활용 및 관련 실무 능력개발과 직무수행교육을 확대 추진하는 한편, 군 경력 및 교육이 사회의 관련 학점 및 경력으로 인정받을 수 있도록 군-사회 간 상호 연계된 인증 체계를 조기에 구축해야 할 것이다.

5. 전직지원 교육제도 개선

취업과 연계된 직업능력 구비의 근본적인 달성을 위한 전직지원교육 제도 개선이 불가피하다. 따라서 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 취업전문성 구비를 위한 장기 복무자 특성에 부합된 전직지원 기본 개념을 재정립하는 것이다. 직업보도교육 기간 확대를 통해 시행방법을 개선 복무기간별 구분 실시하는데 10년 이상 20년 미만 장기복무자는 현행과 같이 1년 이내에서 직업보도교육을 실시하고 장기간 사회와 단절되어 생활한 20년 이상 장기복무자에게는 기회보상 차원에서 사회적응 및 직업능력개발을 위해 최대 2년 범위내의 정량제 개념에 의한 체계적인 직업보도교육을 시행하는 것이다. 제대군인지원에 관한 법령에 의거 5년 이상 10년 미만 중기복무자는 3~9개월 범위 이내에서 전직지원교육을 확대 추진한다.

둘째, 경력 상담(전직컨설팅) 프로그램 개발, 기간 및 인원 확대, 장기 복무자 필수 과정화로 실시하고 현행 경력 상담과 전직컨설팅을 통합하여 전역 3년 전 시행토록 개선하고 참여기간 및 회수 조정 및 프로그램을 개선하여 시행한다.

셋째, 장기복무자 사회적응교육을 전역 2년 전 교육 수강토록 정착하고 ‘경력 상담’과 차별화 된 프로그램을 개발 시행함으로써 직업전환 인식 및 준비하는 형태로 발전되어야 한다.

넷째, 중기복무자 전직지원교육을 개선하여 시행하는 것이다. 대상자 전원에게 교육기회를 부여토록 교육프로그램을 편성 시행하고 교육 참여권 보장을 위한 지휘 및 참모 책임 강화를 제도화하는 것이다.

다섯째, 군 복무 중 직무수행능력 향상을 위한 능력개발교육을 개선하는 것이다. 인적자원개발계획과 연계하여 직무위주의 능력개발교육 기회를 확대하고 직보교육 입교와 동시에 전문직업교육과정 의무수강 수준으로 교육 참여를 제도화하며 국방부에서 추진 중인 ‘국방 전직훈련원’설립, 노동부 산하 전문 직업훈련기관 및 산·학 자치단체의 각 직업능력 개발 협회 및 학교기관 등과 협약, 3개월~1년간 취·창업 전문기술 및 직업능력개발 교육을 확충한다.

여섯째, 전직교육 개선에 따른 전직지원교육비를 현실화해야 한다.

일곱째, 직업보도교육의 적용대상을 5년 이상 단기복무 제대군인까지 확대하기 위해서는 직업보도교육 인원의 ‘부수병력화’ 또는 ‘별도정원화’가 심층 깊게 검토 되어 관련 법규를 개정하는 것이 필요하다. ‘부수병력화’ 방안을 좀 더 구체적으로 제시해보면 현재 교육 부수병력과 행정 부수병력의 두 가지로 구분된 부수병력 개념에 ‘직업보도 부수병력’을 추가하는 것이 바람직하다고 본다.

프랑스의 유명한 화학, 생물학자인 파스퇴르는 “기회는 준비된 사람에게만 미소를 보낸다.”고 했다. 국가, 군 차원에서 전직지원제도를 개선해 취업전문성을 함양시키고, 개인은 스스로 충분한 시간을 갖고 준비한다면 제2의 인생을 위한 힘찬 출발을 할 수 있을 것이다.

제3절 전역간부 생활안정 지원제도

생활안정을 위해서 가장 필요한 분야에 대하여 대부지원53.5%, 교육비 지원37.6%, 의료지원 5.0% 순으로 나타난 것으로 보아 전역 후 생활이 불안정하다는 것을 알 수 있고 연금 생활유지 기여도에 대해서는 87.1%의 응답자가 ‘부족하다’에 답변한 것으로 보아 대다수가 연금만으로는 생활안정이 어렵다고 느끼고 있음을 알 수 있음을 알 수 있으며 이를 정책에 반영할 필요가 있다. 따라서 장기복무 전역간부는 전역 후 군인공제회 회원 자격을 유지하도록 제도 개선이 필요하고 제대군인 생활안정 대부지원이 확대될 수 있도록 협조되어야 하며 국가유공자와 동일한 이율적용과 소요예산을 현실화하여 지원해야 할 것이다.

1. 대부지원

생활안정을 위해서 가장 필요한 분야에 대하여 53.5%의 응답자가 ‘대부지원’에 답변하였고, 대부를 받는다면 어떤 종류의 대부를 희망하는가에 대해서는 38.6%의 응답자가 ‘생활안정대부’에 답변한 것으로 보아 전역 후 생활이 불안정하다는 것을 알 수 있고 이를 정책에 반영할 필요가 있다. 따라서 대부지원은 20년 이상 장기복무자는 정부가 투자한 공공주택 분양의 우선권을, 10년 이상 장기복무한 전역간부는 농토구입 및 주택대부 등을 우선적으로 지원받을 수 있도록 해야 한다.

2. 교육지원

교육지원은 현역과 동일하게 개선해야 하고 현역에 한하여 지원받고 있는 자녀 등록금 무이자 대부금 상환을 예비역까지 확대해야 하며 대학특례 입학에 위한 법적근거를 마련하는 한편 특례입학 인원을 점진적으로 확대해나가고 전역간부 자녀들도 군 기숙사에 입주할 수 있도록 운영을 개선해 나가야 한다.

[표 5-2] 미국의 교육지원 사례<Montgomery GI Bill>

현역 복무 시 처음 12개월간 이들의 임금에서 \$100씩 공제하여 향후 교육을 위해 적립해 놓게 된다. 2년 이상 현역으로 복무했거나 2년의 현역복무에 4년의 예비역 근무를 한 퇴역군인은 36개월간 매달 \$528을 받으며, 2년간 복무한 퇴역군인은 36개월간 \$429를 받는다. 이 외에도 각 병역에는 향후 교육을 대비해 자기 소유의 추가 기금을 제공한다. 이 기금이 모여져 회원들의 교육 기금이 된다. 이 기금은 퇴역군인본부가 승인한 단체에 교육비로 사용될 수 있다. 퇴역군인본부에서 승인한 학교는 직업학교, 통신학교, 자격훈련, 경영학교, 기술학교 및 비행훈련학교와 지역 및 전문대학, 단과대학 및 종합대학 등이 포함된다.

3. 의료지원

의료지원은 군병원 진료범위를 외래진료에서 입원진료까지 확대 개선하고 정례신체검사를 모두 장기복무 전역간부까지 확대하는 방안을 검토하고 연금수급권자 진료수혜기관을 보훈병원에서 보훈처와 협약 체결한 전국 위탁병원으로 확대해 나가야 하며, 노인성 질환 전문 진료센터 및 요양기관 이용을 확대하는 방안을 발전시켜 나가야 한다. 또한 체계적인 전역간부 건강관리를 위해 평생 전자건강기록 EHR²⁰⁾ 시스템을 도입하고 전역간부 중 미취업자 대상 60세까지 군 의료보험혜택부여 방안을 발전시켜 나가야 한다.

4. 군인연금

연금 생활유지 기여도에 대하여 45.4%의 응답자가 ‘부족 이상’에 답변한 것으로 보아 대다수가 연금만으로는 생활안정이 어렵다고 느끼고 있으며, 연금 수령액이 적은 계급일수록 연금액에 대한 부족함을 많이 느끼고 있음을 알 수 있다. 따라서 군인연금은 타 공적연금과 차별화 방안을 발전시켜 나가야 한다. 연금비대상자의 경우 전역 후 타 공적연금과 연계, 생활안정을 도모하고 현역보수 연동제 방식 적용과 연금산정 기준액도 전역전 3년 평균 보수월액에서 최종 보수월액으로 전환해야 하며 군인연금의 지급을 최저기준을 50%에서 60%로 상향조정, 전역간부 최저 생활을 보장하고 연금 개인부담 비율을 점진적으로 감소하여 최종적으로는 국가에서 전액 부담해야 하며, 군인연금 효율적 관리를 위해 “군인연금 관리공단” 설립을 추진하는 한편, 군인연금 특수성 홍보논리를 개발하여 국민적 공감대를 형성하며 현역대상 교육을 강화해 나가야 한다.

또한, 연금수혜자가 현직 재직 시 기여금을 ‘더 내고’, 퇴직 후 연금을 ‘덜 받는’ 이른바 보수적 조정뿐만 아니라 국가의 역할을 최소화하고 사적연금의 역할을 확대해 공적연금제도와 사적연금제도가 공존하는 소위 ‘다층적 노후보장제도’를 구축하는 것이다.

²⁰⁾ EHR : Electronic Health Record, 전자건강기록

군 직무의 특수성에도 불구하고 군인연금제도를 국민연금제도·공무원 연금제도와 동일한 입장에서 연금재정 운영 상태를 바탕으로 한 수치적 비교에 초점을 맞추기에는 무리가 있다. 군인이라는 직업이 갖는 특수성을 감안할 때 앞으로 진행될 군인연금제도 개선안은 사회적 형평성, 소득대체율²¹⁾ 비교보다 군인연금 제도가 갖는 퇴역 군인에 대한 국가 보상적 성격이 우선적으로 고려돼야 할 것이다.



21) 소득대체율이나 연금액을 현역복무 당시 받은 보수액으로 나눈 것을 말한다.

제 7 장 결론

제 1 절 연구결과와 요약

본 연구는 전역간부 지원정책의 문제점과 개선방안을 모색하기 위하여 선행 연구자료, 외국의 전역간부 지원정책 실태, 우리나라 전역간부 지원정책 실태 및 전역예정자를 대상으로 한 설문지 분석을 실시하였다. 특히 본 논문의 핵심적인 실증적 설문지 분석 결과는 다음과 같다.

전역간부 지원정책의 우선순위에 대해서는 대다수의 응답자가 취업지원을 원하고 있는 것으로 나타나 사회 전반적인 취업난과 맞물려 취업관련 지원을 정부에서 적극적인 취업지원정책을 펼치길 희망하는 것으로 분석되었다. 또한 취업분야가 실효성을 거두기 위해서 가장 역점을 두고 추진해야 할 정책은 직업교육훈련확대가 필요하다는 의견을 보였다. 그리고 가장 우선해야 할 전역간부 지원정책은 제대군인지원센터의 역할 강화를 보이고 있으며, 전역간부 취업정책에 대한 만족도에서는 불만족이 많은 것으로 분석되었다. 이는 업체의 견실성 및 제대군인의 특성을 고려하여 신뢰성 있는 취업 정보를 엄선하여 제공할 필요성이 있다 하겠으며 이는 적극적인 홍보로 취업지원에 대한 신뢰성을 제고해야 할 것이다.

전역간부 취업지원에 대해서는 먼저, 전역 후 애로사항에 대한 것으로 현재의 상황에 대하여 만족을 느끼고 사는 사람이 매우 적다는 것이다. 전역간부의 생활에 대한 불만이 해가 거듭될수록 증가하고 있다는 것을 알 수 있다. 그 주요원인은 무엇보다도 취업을 비롯하여 대부분이 경제적인 문제에 기인하고 있다는 것으로 분석되었다. 또한 전역 후 어떤 생활을 계획하고 있는지에 대해서는 대부분 취업을 원하고 있어 생리적 욕구와 안정적 욕구에 위협을 받고 있는 것으로 분석되었으며, 건강이 허락하는 한 계속 일을 하는 것을 당연한 것으로 받아들이는 문화가 주원인이라는 견해였다.

또한, 법·기구·제도 정비와 아울러 전역간부 취업지원 네트워크 구축이 무엇보다 중요하다. 범정부 차원의 공공·민간부문의 일자리 창출 등 취업

지원 정책을 추진해왔으나 관련 부처의 비협조 등으로 가시적인 성과가 미흡하며, 국방부와 보훈처 등의 역할 및 기능 구분과 상호 협조체제 등의 개선이 필요한 실정이다. 전역간부에 대한 최고의 복지는 일자리 제공이다. 특히 취업지원은 범국가적 시스템으로 접근해 군 교육과 취업이 연계될 수 있는 전직지원체계를 마련하고 부처간 협력이 가능한 총괄 시스템을 구축해야 할 것이다.

그리고 전역간부 직업보도교육에 대해서는 장기복무 전역간부들의 경우 장기간 군 생활로 인하여 사회로부터 고립됨으로써 경제적, 문화적 불이익이 발생되고 있다. 이에 따라 군에서는 직업보도교육제도를 도입하여 초기에는 군내에서 기술 자격 취득과정을 운영하다가 군의 사설학원으로 확대하여 운영하고 있으나 아직도 사회직종과 연계성이 낮은 수준으로 나타나고 있는 실정이다. 이에 전역간부의 적정 직업보도교육기간 인식에서는 대부분이 1년 이상으로 확대하길 원하고 있으며, 전역 후 취업을 위해 가장 이수하고 싶은 교육과정으로 자격증 획득을 위한 교육 또는 벤처, 재테크, 컨설팅 등을 원하고 있어 전역간부의 취업에 필요한 기술습득을 위한 온라인 교육프로그램을 확대 실시하는 한편, 군과 사회특기가 연계되어 쉽게 본인의 적성에 적합한 직업을 창출하는 등 전역간부에 대한 지원을 체계적이고 효율적으로 관리해야 할 것이다.

전역간부 생활안정 지원에 대해서는 국가보훈처에서 장기 복무한 전역간부에게 농토구입, 주택 및 생활안정을 위한 대부 등을 지원하고 있으나, 제한된 예산으로 극소수 인원만이 수혜 받고 있는 실정이며, 군 복무 간 갖은 근무지 이동으로 전역 후 안정적인 주거 대책이 절실히 요구된다. 또한 전역 시 군인공제회원 자격상실로 각종 혜택이 미흡한 실정이다. 따라서 장기복무 전역간부는 전역 후 군인공제회 회원 자격을 유지토록 제도 개선이 필요하고 제대군인 생활안정 대부지원이 확대될 수 있도록 협조되어야 하며 국가 유공자와 동일한 이율적용으로 소요예산을 현실화하여 지원해야 할 것이다.

전역간부의 사회 정착은 개인스스로의 노력과 능력에 따라 해결해야 한다는 생각으로 접근해서는 안 된다. 군 복무 특성상 장기간 사회와 격리된 채

오직 국방 업무에만 전념해온 전역간부들에게 민간 사회의 취업 환경은 그저 막막할 뿐이다. 따라서 국가는 사용자로서 전역간부들이 사회에 정착할 수 있도록 일정기간, 특정한 수단으로 보호해 줘야 할 것이다. 그러한 것들이 법과 제도에 반영돼 내실 있게 시행될 때 전역간부에 대한 복지는 완성될 것이다.

제 2 절 정책적 시사점과 한계

선진국의 사례에서 보듯이 군 복지지원은 특수직에 대한 혜택이 아닌, 국가 임무수행태세를 보장하고 치열한 인력경쟁시장에서 우수전투인력을 유인하며 그들을 군에서 지속적으로 활용하기 위한 필수적 신체요건이라 할 것이다.

따라서 전역간부 지원정책은 여러 가지 대안이 있을 수 있지만 전역 후 제 2의 인생을 구가하는데 따른 지원이기 때문에 항상 성과가 흡족하지 못하다. 이러한 어려움에도 불구하고 관계 당국은 지속적인 관심과 정책 대안 모색에 인색하지 말아야 할 것이다.

본 논문은 이상과 같이 외국 및 한국의 전역간부 실태와 설문조사를 통해 나타난 자료를 근거로 하여 전역간부 복지정책의 문제점을 분석하고 이를 바탕으로 세 가지 측면에서의 개선방안을 제시 하였다.

첫째, 전역간부 지원정책에서 나타나는 문제점은 전역간부 지원을 위한 조직이나 기구도 미약해 민간 사회의 복지 수준과 발전추세에 부응하지 못하고 있으며, 전역간부에게 적합한 일자리 제공이 미흡한 것으로 나타났다. 그리고 전역간부들은 일반사회에서 필요로 하는 직업에 대한 경험부족과 지원 분야에 대한 전문성 부족으로 나타났으며, 장기복무 전역간부의 대부분이 군복무 특성상 생애 최대 지출시기에 전역하게 되어 재산 증식기회 상실, 재취업의 어려움 등으로 현역시절 대비 삶의 질이 급격히 저하하는 것으로 나타났다.

따라서 개선방안으로 먼저, 전역간부의 효과적 지원을 위해 전역간부

지원정책을 수립하기 위한 기반 구축이 요구된다. 따라서 전역간부지원 법·기구·제도 정비와 필요하고 전역간부 인적자료시스템 구축, 그리고 군 경력 및 교육 사회인증제도화가 필요하다. 특히, 전역간부지원 홍보의 강화가 요구된다.

둘째는 전역간부에게 적합한 대규모 일자리 제공이 요구된다. 따라서 취업지원 네트워크 구축, 군 관련 취업직위 개발과 확대, 공공·민간분야 일자리 창출 및 지원, 그리고 전역간부에게 군 평생학습을 통한 직업능력을 개발하고 전직지원체계 정립 및 제도 발전과 장기복무자 인사관리제도, 취업과 연계한 전직지원교육제도 개선이 요구된다.

셋째는 전역간부 생활안정 지원이 요구된다. 따라서 전역간부에 대한 대부지원, 교육지원, 의료지원이 요구된다. 궁극적으로 전역간부의 생활안정은 현역군인들의 사기와 직결되므로 현역들이 마음 놓고 국방에 전념할 수 있는 복지환경을 조성하고 우수인력의 군내유입을 통한 정예강군 육성에 이바지 할 수 있을 것이며, 나아가 국가 인력관리 정책의 기본 틀에 부합하게 될 것이다.

본 연구의 한계점으로는 전역예정자들을 중심으로 연구를 하다 보니 전역자나 전역간부 취업자 등의 복지정책을 연구하지 못한 한계가 있다. 하지만 전역예정자를 중심으로 현재 전역간부(전역예정자) 복지증진을 위한 정책적 개선방안을 연구하여 앞으로 전역간부 지원의 발전적 방안에 미력하게나마 도움을 주고자 하였으나 너무나도 미비한 점이 많다는 것을 스스로 느끼며, 앞으로의 연구방향에 있어서 전역간부를 최대한 활용할 수 있는 방안과 국민적인 공감대를 형성할 수 있는 방안들에 대하여 구체적이고 깊이 있는 연구논문이 나왔으면 한다.

【참고문헌】

1. 국내문헌

1) 단행본

- 김치영, 최용민.(2006). 「사회복지행정론」. 서울:21세기사.
남기민.(2006). 「사회복지정책론」. 서울:학지사.
이정표 외.(2005). 「제대군인을 위한 민간기업 적합직종 발굴 방안」.
서울:한국직업능력개발원.
홍기현, 조영달(2005). 「경제학산책」. 서울:김영사.

2) 학위논문

- 김승택(2009). “제대군인의 진직지원 프로그램 활성화 방안”. 석사학위논문,
동국대학교 산업경영대학원
양안나(2010) “장기복무 제대군인의 직업전환과정 연구”. 박사학위논문,
서울대학교 대학원
염영섭.(2005). “제대군인 지원정책 변동에 관한 연구”. 석사학위논문,
서울대학교 행정대학원
송경훈(2010) “전역간부의 취업 증대에 대한 실태와 대안 연구”. 석사학위논문,
강릉대학교 정보과학행정대학원

3) 기타 연구논문

- 손수태.(2003). “장기복무 후 전역간부지원정책의 지향점”. 한국군사학회.
「군사논단」, 제35호. 제36호.
이성희, 임웅환, 전성현.(2004). “제대군인 집단일자리 창출방안 연구”.
육군사관학교 화랑대연구소
이성희, 원종욱.(2004). “장기복무 제대군인 취업진로 결정요인 분석”.
한국노동경제학회. 「노동경제논집」
이희원.(2004). “제대군인지원에 관한 법률의 실효성평가와 제도적 발전방향”.
한국군사문제연구소. 「한국군사」, 제3호.

- 임진택 외.(2006).“제대군인 취업활성화 방안 연구”.한국군사학회.
「군사논단」,제46호.
- 임진택.(2007).“지방거주 제대군인 취업지원 네트워크 구축방안”.한국군사학회.
「군사논단」,제50호.
- 장재욱.(2005).“제대군인 사회복지 지원정책 발전방향”.한국군사학회.
「군사논단」,제42호.
- 정주성.안석기.(2004).“고용보험 제도의 군 도입에 관한 제언”.국방연구원.
「국방연구원 연구보고서」.
- 차내희.(2003).“제대군인 지원제도 발전과제”.한국군사문제연구소.
「한국군사」,제17호.
- 한국리서치.(2004).“장기복무 제대군인에 대한 고용의식 조사 보고서”.
한국리서치,조사 보고서.

4)정부기관 내부자료

- (2001).「국가와 보훈」.서울:국가보훈처.
- (2005).「제대군인 생활실태조사」.서울:국가보훈처.
- (2007).「제대군인 지원대책」.서울:국가보훈처.
- 보훈교육연구원.(2005).「외국의 보훈제도(독일,프랑스)」.수원:보훈교육연구원.
- (2005).「외국의 보훈제도(대만,호주)」.수원:보훈교육연구원.
- (2005).「외국의 보훈제도(미국)」.수원:보훈교육연구원.
- 육군본부.(2002).「21세기 한국 제대군인 복지」.대전:육군본부.
- (2005).「제대군인 삶의 실태 조사결과」.대전:육군본부.

5)인터넷 자료

- 국가보훈처 홈페이지(<http://www.pvaa.go.kr>)
- 국방부 홈페이지(<http://www.mnd.go.kr>)
- 육군 홈페이지(<http://www.army.mil.kr>)
- 제대군인지원센터 홈페이지(<http://www.vnet.go.kr>)
- 한국국방연구원 홈페이지(<http://www.kida.re.kr>)

부 록 : 설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 현역 군 간부들이 전역 후 삶에 대한 두려움이나 걱정 없이 복무에 전념할 수 있도록 현재의 전역간부를 위한 군 복지정책의 실태를 분석하고 그에 따른 개선방안을 제시하기 위한 사회복지학 석사학위 논문작성 설문조사입니다.

이 설문은 총 35문항으로 구성되며 특별히 정답은 없습니다.

선생님께서 평소에 생각하시는 대로 설문을 작성하시면 됩니다.

인적사항을 비롯한 모든 답변 내용은 비밀이 보장되고 단지 학위논문을 작성하기 위한 통계자료로만 활용됨을 알려 드립니다.

끝까지 성의껏 작성해 주심에 진심으로 감사드립니다. 선생님께서 바쁘신 중에도 본 설문에 응해 주셔서 저의 연구에 많은 도움이 될 것입니다.

2011년 월 일

한성대학교대학원

석사과정 : 유 명 상

(연락처 : 010-5084-9968)

1. 귀하는 전역간부 군 사회복지정책에 대해 어느 정도 알고 계십니까?
① 전혀 모름 ② 모름 ③ 보통 ④ 알고 있음 ⑤ 아주 잘 알고 있음
2. 귀하는 전역간부에 대한 정부 정책의 우선지원 분야가 무엇이 되어야 한다고 생각하십니까?
① 취업지원 ② 창업지원 ③ 교육지원 ④ 대부지원 ⑤ 기 타()
3. 귀하는 전역간부에 대한 지원이 실효성을 갖기 위해서 정부에서 가장 역점을 두고 추진해야 할 정책은 무엇이라고 생각하십니까?
① 교육훈련 확대 ② 정보제공
③ 상담확대 ④ 장려금 지원
⑤ 기타()
4. 귀하는 전역간부 취업 지원 정책과 관련한 정부 지원 중 가장 우선시 되어야 할 항목이 무엇이라고 생각하십니까?
① 정부간의 업무역할 분담 및 협조관계 구축
② 대규모 일자리 창출을 위한 공단 설립
③ 제대군인지원센터 역할 강화
④ 직업보도교육의 내실화
⑤ 기타()
5. 귀하는 제대군인지원센터의 역할 강화를 위해 필요한 분야는 무엇이라고 생각하십니까?
① 취업지원 센터 증설
② 민간 전문 컨설팅트 증원
③ 취업지원 및 정보제공 관련 홈페이지 확충
④ 기타()
6. 귀하는 전역간부 취업지원제도에 대한 만족은 어느 정도입니까?
① 매우 불만족 ② 다소 불만족 ③ 보통 ④ 약간 만족 ⑤ 매우 만족

*** 다음은 제대군인 취업지원제도에 대한 인식과 만족도에 관한 질문입니다. 해당하는 번호에 ✓표시를 해 주시기 바랍니다.**

7. 귀하께서는 전역 후 가장 큰 애로사항이 무엇이라고 생각하십니까?
① 취업 ② 자녀교육 ③ 주택 ④ 사회적응 ⑤ 노후대책
8. 귀하는 전역 후 어떤 생활을 가장 중요하게 생각하고 있습니까?
① 취업 ② 창업 ③ 사회봉사 ④ 평소 원하는 공부 ⑤ 여가활동
9. 귀하께서 전역 후 취업을 하신다면 희망한 분야는 무엇입니까?
① 군관련 기업 ② 대기업 ③ 중소기업 ④ 전문직 ⑤ 1차산업
⑥ 자영업 ⑦ 공무원/공공기관 ⑧ 비영리 단체 ⑨ 무직
10. 귀하께서는 전역 후 취업에 대한 준비가 어느 정도 되어 있다고 생각하십니까?
① 전혀 준비되어 있지 않다 ② 잘 준비되어 있지 않다
③ 보통이다 ④ 어느 정도 준비 되어 있다
⑤ 매우 잘 준비되었다.
11. 귀하께서 취업을 준비하고 있다면 군 경력과 어느 정도 관련성을 가지고 있습니까?
① 전혀 관련되어 있지 않다 ② 관련 되어 있지 않다
③ 보통이다 ④ 어느 정도 관련되어 있다
⑤ 매우 관련되어 있다
12. 귀하께서 직장을 선택하실 때 가장 고려하는 것은 무엇입니까?
① 임금 ② 직업전망 ③ 고용안정 ④ 적성 ⑤ 자아실현
⑥ 다른 선택의 여지가 없어서 ⑦ 기타()
13. 귀하께서 주로 활용하고 있는 취업 정보는 어디에서 얻었습니까?
① 국방부 ② 국가보훈처
③ 노동부 ④ 민간기관(리크루트 등)
⑤ 신문, 인터넷을 통해 구인정보 탐색 ⑥ 주변 사람들에게 취업알선 요청
⑦ 기타()

14. 귀하께서 활용하고 있는 취업정보가 실제 취업에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?
- ① 전혀 도움이 되지 않는다 ② 도움이 되지 않는다
③ 보통이다 ④ 어느 정도 도움이 된다
⑤ 매우 도움이 된다
15. 전역 후 귀하의 취업에 어려움이 되는 요인이 무엇이라고 생각하십니까?
- ① 연령 ② 전문성 부족
③ 정보부족 ④ 낮은 처우
⑤ 선입견 ⑥ 기타()
16. 귀하께서는 장기복무 제대군인의 적정 직업보도교육 기간은 어느 정도라 생각하십니까? ()년
17. 귀하께서는 직업보도교육이 어느 정도 재취업에 도움이 된다고 생각하십니까?
- ① 매우 낮음 ② 낮음 ③ 보통 ④ 높음 ⑤ 매우 높음
18. 귀하께서 전역 전 직업보도교육을 받는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
- ① 취업준비 ② 창업준비
③ 자격증 취득 ④ 면허 취득
⑤ 개인시간 활용 ⑥ 기타()
19. 귀하께서는 직업교육훈련이 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?
- ① 전혀 도움이 되지 않는다 ② 도움이 되지 않는다.
③ 보통이다 ④ 어느 정도 도움이 된다.
⑤ 매우 도움이 된다.
20. 귀하께서 전역 후 취업을 위해 가장 이수하고 싶은 교육과정은 무엇입니까?
- ① 창업관련 분야(벤처, 제테크, 컨설팅 등)
② 기술습득을 위한 전문교육(중장비, 전자, 기계 등)
③ 자격증 획득을 위한 교육
④ 정보통신 분야(컴퓨터, 정보처리 등)
⑤ 사회적응 분야(생활법률, 증권, 세무 등)

- ⑥ 군 관련분야(비상계획관, 예비군 등)
- ⑦ 1차 산업분야(농·수·임·축 산업 등)
- ⑧ 용역사업, 경비, 주차관리 등 분야
- ⑨ 기타()

21. 귀하께서는 전역 전 직업보도교육반 과정 중 사회적응교육 시기는 언제가
적당 하다고 생각하십니까? () 전
(예 : 3개월 전, 1년 전)

22. 현행 사회적응교육을 국방부 주관 하 2주를 실시하는데 귀하께서는
몇 주가 적당하다고 생각하십니까? () 주

*** 다음은 전역 간부의 생활 안정 및 지원에 대한 질문입니다.
해당하는 번호에 ✓표시를 해 주시기 바랍니다.**

23. 귀하가 전역간부의 생활안정을 위해서 가장 필요한 분야는 무엇이라고
생각 하십니까?

- ① 대부지원 ② 교육비지원 ③ 의료지원 ④ 기타()

24. 귀하가 전역간부 대부를 받는다면 어떤 종류의 대부를 희망하십니까?

- | | |
|---------|--------|
| ① 생활안정 | ② 주택구입 |
| ③ 사업자금 | ④ 학자금 |
| ⑤ 토지구입 | ⑥ 주택임차 |
| ⑦ 기타() | |

25. 귀하께서는 연금이 생활유지에 얼마나 기여한다고 생각하십니까?

- ① 매우 부족 ② 약간 부족 ③ 보통 ④ 충분 ⑤ 매우 충분

26. 전역간부를 위한 군 사회복지정책 및 제도 발전을 위한 건의사항이 있으시면 아래에 작성을 부탁드립니다.

27. 전역간부 지원 관련하여 제안사항이 있으시면 아래에 작성을 부탁드립니다.

※ 다음은 귀하의 기본적인 인적 사항에 대한 질문입니다.

1. 귀하의 계급은?

① 대령 ② 중령 ③ 소령 ④ 준위 ⑤ 원사 ⑥ 상사

2. 귀하의 복무연한은? () 년

3. 귀하의 전역시 연령은? () 세

4. 귀하의 최종학력은?

① 중졸 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸 ⑤ 기타 ()

5. 귀하의 주거실태는?

① 자가 ② 전세 ③ 월세 ④ 관사 ⑤ 기타 ()

6. 귀하의 현재 근무지역은?

① 서울특별시 ② 인천경기 ③ 부산경남 ④ 대구경북 ⑤ 대전충청
⑥ 광주전남 ⑦ 전북 ⑧ 강원 ⑨ 울릉, 제주 ⑩ 기타 ()

7. 귀하의 전역 후 주 소득원은 무엇으로 예상하십니까?

① 근로소득 ② 농수산 ③ 사업소득 ④ 군인연금 ⑤ 보훈연금
⑥ 보조금 등 ⑦ 기타 ()

8. 전역 시 군인연금 수령 여부는?

① 연금 ② 퇴직일시금

ABSTRACT

A Study on Welfare Improvement of Military Veterans

Yoo, Myoung Sang

Major in Welfare for the Aged

Dept. of Social Welfare Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

After discharge from the military service, the nation needs to take a responsibility for supporting welfare of military veterans, which could help them to live a stable life. In advanced countries such as the U.S.A, Germany, France, England, and etc, people are agreeing that there must be a high quality of rewards or benefits for those military veterans. This appeals to many young generations that becoming a career soldier is an another strategy of preparing their futures from getting a stable job. In Korea, however, people are not positive and supportive over the issue on welfare of military veterans and thus, there has been considerable debates on military credit system.

The purpose of this research is to present alternative ideas on supporting welfare of military veterans.

This study is aimed for the soldiers who are scheduled to discharge from the service and as research methods, we took surveys and used the existing literature thesis.

As a solution, I propose several policies that can improve welfare of military veterans.

First, we need to public the inferior quality of our retired soldiers re-employment and the necessity in constructing infrastructure for employment insurance system. Also, there must be programs that

guarantee suitable jobs and stable life for military veterans. If employment insurance system gets adopted, there will be much improvement on learning professional skills and providing unemployment benefits.

Second, personnel support organizations and the government support cooperation should be built. The Ministry of Patriots-Veterans needs to work on revising amendments that are related to military veterans support agreement, and expand the organization and functions.

Third, in order to maximize the efficiency of work, the government needs to cooperate with citizens, bureaucrats, and military. Thus, the Ministry of Defense, the Ministry of Labor, and the Ministry of Administration and Security are insisted to form mutual sharing system. Mutual sharing relationship between agencies can expedite re-employment and furthermore, it can establish high professional development level for military veterans.

Fourth, military veterans spent most of their lives in learning military skills; therefore, they are isolated from the society within an area of education and professional skills. The military adopted professional education system and allowed soldiers to learn new professional skills and achieve its licenses for 1 year. This, however, is still irrelative to type of occupations in society and requires more time to evaluate it. The military must guarantee soldiers to receive its professional education system at least 2~3 years before their retirements. Also, they should create online education system, and help military veterans to get jobs based on relevant skills that they learned in the army.

Fifth, the government has to revise a system that allow military veterans to continue their membership at Soldiers Benevolent Committee. They must be supported until their living condition gets stable, and be treated as same as the men of national merit receivers.

In conclusion, military veteran's welfare is directly connected with our national defense power. Thus, when their welfare is granted and satisfy them, they would be very proud of themselves for serving the country and will never hesitate to stand in front of enemies again whenever the nation asks.