

碩 士 學 位 論 文

指導教授 黃 振 洙

轉役 職業軍人の

福祉増進에 관한 研究

A Study on Promote Ex-professional
Officer Welfare

2001年 8月 日

漢城大學校 行政大學院

福 祉 行 政 學 科

社 會 福 祉 專 攻

文 賢 根

碩 士 學 位 論 文

指導教授 黃 振 洙

轉役 職業軍人の

福祉増進에 관한 研究

A Study on Promote Ex-professional
Officer Welfare

위 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

2001年 8月 日

漢城大學校 行政大學院

福 祉 行 政 學 科

社 會 福 祉 專 攻

文 賢 根

文賢根의 行政學 碩士學位 論文을 認定함

2001年 8月 日

審査 委員長

印

審査 委員

印

審査 委員

印

目 次

第1章 序 論	1
第1節 研究의 目的	1
第2節 研究의 範圍 및 方法	4
第3節 研究模型 및 先行研究	5
第2章 軍人 福祉의 理論的 背景	10
第1節 軍人 福祉의 概念 및 類型	10
1. 軍人福祉의 概念	10
2. 軍人福祉의 類型	11
第2節 職業軍人의 生涯週期 및 特殊性	13
第3節 外國의 軍人 福祉制度	19
1. 美 國	20
2. 獨 逸	24
3. 日 本	28
4. 韓國 및 外國의 軍人 福祉制度 比較	31
第3章 轉役 職業軍人 福祉實態 分析	37
第1節 停年制度	37
第2節 年金制度	40
第3節 名譽進級制度	45
第4節 職業輔導制度	47

第4章 轉役 職業軍人 福祉增進 方案	57
第1節 停年制度	57
第2節 年金制度	61
第3節 職級待遇制度	63
第4節 職業輔導制度	64
第5節 其他 福利厚生制度 改善	71
第5章 結 論	76
參考文獻	81
ABSTRACT	85

表 目 次

<표 2-1> 육구 단계별의 유형	12
<표 2-2> 군인과 민간인 재해 비교	16
<표 2-3> 군 영내 대기 시간 (월 평균)	17
<표 2-4> 계급별 전속 및 이사 횟수	18
<표 2-5> 연령별 별거/자녀교육곤란이 차지하는 비율	18
<표 2-6> 별거로 인한 추가 생활비	19
<표 2-7> 미국군의 교육제도	21
<표 2-8> 독일 군 복지정책 및 제도	25
<표 2-9> 자위대 공제조합 부담금	29
<표 2-10> 일본군 재취업분야 업종	30
<표 2-11> 외국군 장교의 계급별 정년 실태	32
<표 2-12> 각국의 연금제도	33
<표 3-1> 계급별 연령 정년	38
<표 3-2> 전역군인 현황	39
<표 3-3> 연령별 전역자 현황	39
<표 3-4> 전역 후 애로사항	43
<표 3-5> 현역시 급여와 연금 비교 (월)	44
<표 3-6> 현역 급여와 연금 변동비교표 (1991~1996)	44
<표 3-7> 연금 미반영·반영 급여 인상을 비교 (1991~1996)	45
<표 3-8> 명예진급(2000년)	46
<표 3-9> 직업 교육훈련 과정별 세부내용	50
<표 3-10> 직업보도 조직별 직업보도 기능	52

<표 4-1> 현행장교의 정년제도	58
<표 4-2> 장교 정년 연장 조정안	60
<표 4-3> 명예진급제도 개정내용 (신설)	63
<표 4-4> 국방 직업보도센터 조직별 기능	69
<표 4-5> 직업훈련 개선방안	71
<표 4-6> 계급별 기본회비	74
<표 4-7> 목돈 지급액 (월 20구좌 10만원 가입자)	74

그림 目次

<그림 1-1> 복지증진 모형	7
<그림 2-1> 軍人の生涯週期와 停年	14
<그림 2-2> 미국 국방성 및 각 군 MWR 관계조직	22
<그림 2-3> 독일군 복지의 조직과 업무	26
<그림 3-1> 직업보도의 범위	48
<그림 4-1> 국방부 및 각군본부 직업보도와 조직(안)	66
<그림 4-2> 국방 직업보도센터 조직(안)	68

第1章 序 論

第1節 研究의 目的

오늘날 한국사회에서는 가치관의 전도가 발생하고 있다고 보아야 할 현상들이 너무나 많다. 현실적 가치관이 잘못 설정된 결과라고 할 수 있는 현상 가운데 하나로서 평생을 군에 복무하다 전역한 직업군인들에 대한 국가적 배려를 지적할 수 있을 것이다.

우리나라 군 직업은 1960년대 경제성장 초기단계에서 1970년대의 고도 경제성장 단계까지만 하더라도 일반 사회의 취업을 위한 직업의수나, 연간 취업인원의 수가 공급인원에 비하여 적었고, 또한 한국 군은 미국 군의 발전된 조직과, 군 복지정책 및 제도를 어느 집단보다도 먼저 받아들일 수 있었기 때문에 일반사회에 비해서 크게 발전시킬 수 있었고, 사회의 우수인력을 획득하여 활용할 수 있는 여건이 되었다.

그러나, 1980년대부터는 그 동안 국가의 고도경제 성장정책의 영향으로 일반 사회의 취업기회가 확대되고 복지제도가 군에 비하여 월등히 향상됨으로써 군 직업은 상대적으로 최하위 직업으로 전락하여 군의 사기는 떨어지고, 군사력 유지에 필요한 우수인력 확보에도 많은 어려움이 따르고 있다.¹⁾

이에 따라 최근 사회에서 군 직업이 기피 직종²⁾으로 인식되어 우수인력의 확보가 곤란해지고, 군인이 군 생활에만 전념할 수 있는 환경 조

1) 국방부, 「국방백서」(서울 : 대중인쇄사, 1998), p.139.

2) 한국직업능력개발원이 “98년 2월 전국 20세 이상 남녀 3000명 대상으로 ”한국인의 직업의식조사” 결과 본인이 바라는 이상적인 직업으로서의 군 직업은 14개 직종 가운데 13위, 부모가 바라는 이상적인 직업으로는 14개 직종 가운데 14위(동아일보 1998. 10. 7日 15面)

성이 미흡한 상태이다.

더욱이 국가 경제 발전으로 국민생활 수준이 향상되면서 군내에도 복지와 관련된 기대 수준이 상승하고 있으며, 군 인력이 고학력화·전문화 되고 있는 등 군 인력 환경이 크게 변화함에 따라 이들의 욕구에 적절히 대응할 복지제도가 그 어느 때보다도 절실히 요구되고 있다.

군은 그 직무의 특수성으로 인하여 다른 직업과 비교할 수 없는 열악한 근무환경에 근무하게 된다. 즉, 생과사를 초월하여 부여된 임무를 수행해야하는 위험에 직면할 수 있고 빈번한 보직이동으로 가정생활의 불안정과, 육체적 정신적 인내가 요구되는 악조건 하에서 각종 훈련뿐 아니라, 엄격한 규정과 규율 아래서 긴장된 생활의 연속이 군인의 직무 환경이라고 말 할 수 있다. 이러한 현실 속에서 고도의 사명감을 필요로 하는 직업군인에 대한 복지정책의 미흡으로 인하여 생활이 안정되지 못하고 그 결과 직업의식에 대한 사명감마저도 결여되어 다수의 전역 희망자가 발생하고 있으며, 또한 계급별로 제한된 정년은 직업성 보장을 지배하는 가장 큰 장애요인으로 나타나고 있고, 전역후의 처우에서도 충분한 대우를 받지 못하고 있는 실정으로 또한 직업군인에 대한 매력을 상실하게 하는 한 요인이라 할 수 있다. 그러므로 이러한 문제점들을 해결하고 직업에 대한 만족도를 향상시키고 직무 근무의욕을 증진시키기 위해서는 전역 직업군인의 복지에 대한 심도 깊은 연구가 이루어져야 하겠으나 군의 복지관련 연구는 대단히 미흡한 상태에 머물러 있는 수준이다.

특히 현실적으로 군 인사제도상 50세 전후에 정년을 맞이하게 됨으로써 연령적으로 보아도 한참 일 해야 할 45세에서 55세 사이에 거의 대다수가 전역하게 되기 때문이며 가정적으로 보아도 자녀들 학비지출 및 결혼비용 등 경제적 지출이 집중적으로 발생하는 시기라는 것이다.

전역과 동시에 연금 수령을 하지만 이 연금 수준은 현역 당해 계급에서 지급되던 급여의 평균 31~44%로³⁾ 급락하는 현상은 전역 자들을 더욱 곤궁에 빠지게 한다.

이와 같은 어려움은 선배들로부터 오늘에 이르기까지 되풀이되지만 어느 누구 한사람 본격적으로 이들의 고통을 해결하려는 정책적 의지나 국가·사회적 분위기도 지금까지 감지할 수 없었던 것은 안타까운 일이다. 이는 지금까지 우리 군에서나 국가적 차원에서 직업군인에 대한 확고한 이념이 부재하였다고 볼 수 있다. 다시 말해서 한평생을 군에 복무하다가 전역한 직업군인에게 어떠한 사회적 국가적 가치를 부여하였으며 이들에 대한 관리를 자신의 일처럼 검토하고 연구해 보았는가 하는 것이다. 앞에서 언급했듯이 직업군인은 단지 직업차원에서 만의 존재가 아니라 목숨을 담보로 국가를 지키는 집단으로서 일반사회인과 동등한 삶의 질을 영위할 권리가 있다는 군 복지 이념부터 명확히 설정해야 할 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 중도에서 전역하게 되는 직업군인의 전문인력들에 대한 적절한 지원으로 군에서 습득한 전문지식이나 기술을 활용하여 생활에 안정을 기함으로써, 고급 인력의 효율적 활용은 물론 전역 직업군인의 사기양양과 그로 인한 복지증진을 극대화하는 데 있다.

3) 황용남, “전역한 직업군인 설 자리는 어디가?”, (서울 : 중앙인쇄사, 1997), pp. 59-61. 현역시와 비교하여 연금액이 큰 격차가 있는 것은 연금액 산출시 급여 항목 중 연금계산의 기준이 되는 기본급 항목은 별로 인상되지 않고 연금계산과 무관한 기타 수당 항목들만 매년 증액되거나 신설됨으로서 현역들의 대우만 개선될 뿐 연금 수급자들에게는 많은 혜택이 돌아가지 않고 있다.

第2節 研究의 範圍 및 方法

1. 研究의 範圍

본 논문의 연구범위는 육·해·공군의 직업군인 가운데에서도 장기복무 직업군인을 대상으로 범위를 한정하였다.

장기복무 직업군인을 크게 구분하면 장성급 장교, 영관급 장교, 중·상사 이상의 부사관으로 구분 할 수 있다. 또한 위관급 장교 중에서도 10년 이상을 복무한 장교는 장기 복무 자로서 이들 역시 오랜 군 생활로 사회와 장기간 격리되어 사회로의 직업전환이 어려울 것으로 판단되므로 직업군인의 범주에 넣어야 합당하다고 생각된다.

논문의 구성은 제1장 서론에 이어 제2장에서는 군인 복지의 이론적 배경으로 군인 복지 개념과 유형을 살펴보았고 직업군인의 생애주기 및 특수성과 외국군 복지제도에 관하여 우리와 비교하여 보았으며, 제3장에서는 직업군인의 복지실태 중 정년제도, 연금제도, 명예진급제도, 직업보도제도를 세부적으로 분석하여 문제점을 도출하였다. 제4장에서는 분석된 문제점을 해소하기 위한 구체적인 복지증진 방안을 제시하고, 마지막으로 제5장에서는 결론으로 본 논문을 전체적으로 정리하고자 한다.

2. 研究方法

군의 특수성으로 비추어 볼 때 군 복지의 실태를 실질적으로 파악하는데 있어서는 매우 어려운 일이다.

따라서 본 연구에 적용한 연구방법은 문헌조사를 통한 이론적 배경과 전역 직업 군인 지원정책에 관한 기존 연구실적, 관계문헌, 정기간행물,

여러 기관의 각종자료 및 통계분석, 해당기관을 방문하여 실무자와 면담을 통해 현실적인 문제점을 파악하여 현 실태와 문제점을 구체적이고 현실적인 차원에서 접근하여 각 분야별로 분석하고 이에 대한 개선방안을 제시하는 연구·분석방법을 사용하였다.

이에 따른 세부적인 연구방법은 다음과 같다.

첫째, 각 기관의 자료분석을 통해 군과 사회의 직업적 특성을 고찰하였으며,

둘째, 한국 국방연구원, 한국 군사문제 연구원 등에서 발행한 각종 자료 등을 통하여 전역장교의 사회적응 실태를 파악하였다.

셋째, 국방부, 각군 본부, 보훈처, 재향군인회 등의 실무 담당관과의 면담을 통하여 현 제도 및 법규, 직업보도의 문제점을 검토하고,

넷째, 외국의 제대군인에 대한 지원 실태를 우리 나라 전역 직업군인의 각종 제도와 비교 분석하였으며,

다섯째, 이외에 장기 복무를 하고 있는 군인들과 현재 복무중인 전역이 임박한 직업군인들을 면담하여, 직업군인과 관련된 제도 및 법규 개선, 직업보도의 효율성 등의 개선방안을 논의하고자 한다.

第3節 研究模型 및 先行研究

1. 研究模型

본 논문은 우리 나라 군대의 전투력 유지 및 발전에 중요한 역할을 담당하는 장기복무 군인들의 중요성을 인식하면서 현역장병의 사기는 물론 전역 직업군인의 사회진출 보장과 군 인력의 신진대사를 촉진시키고 우수인력 확보에 도움을 줄 뿐만 아니라, 전역 직업군인에 대한 안전성과

복지증진으로 군 발전 및 국가안보에 지대한 기여를 하게 될 것이다.

외국의 제대군인에 대한 지원의 예를 보면, 미국의 경우 내각수준의 ‘제대군인부’가 설치되어 제대군인에 대한 업무를 관장하여 범국가적인 수준의 지원을 함으로써 전역 후 100% 취업이 보장되며, 독일은 복무기간에 따라 1년에서 3년에 해당하는 기간동안 직업훈련을 실시하여 재취업을 준비시키고 있으며, 일본의 전역 군인에 대한 지원은 어느 특정한 기관에 의해서 총괄적으로 실시되는 것이 아니라 총무청 및 후생성 등의 관련 부서에서 여타 사회보장제도와 유기적 연계하에 실시되고 있다. 그러나 우리 나라의 경우 전역 직업군인에 대한 체계적인 직업보도를 할 수 있는 조직이나 제도가 미흡하고, 전역 전후의 직업군인에 대한 직업보도교육의 미흡 등을 들 수 있다.

따라서 현재 적용되고 있는 전역 직업군인의 각종 지원제도나 복지제도에는 다음과 같은 문제점을 들 수 있다.

첫째, 군 정년제도로써 직업적 관점에서 최고의 계급인 대령까지의 진출율이 타 직군에 비해 매우 낮아 대부분이 조기에 사회로 배출되고 있으며,

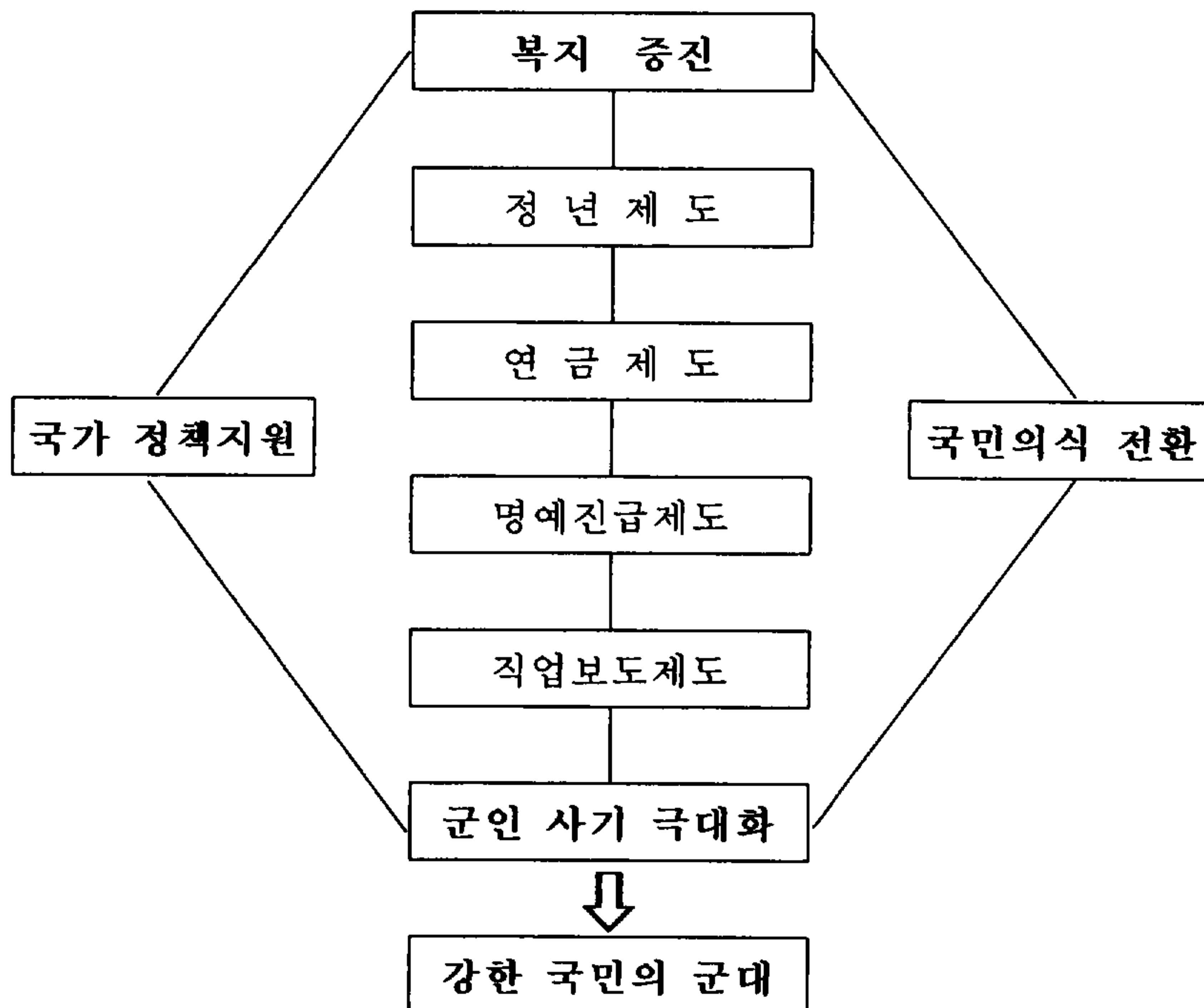
둘째, 직업군인의 전역 후 생활과 직결되는 연금 수령액은 20년 이상 근속 시 현역 급여의 31-44% 정도에 불과한 수준으로 급락하므로 전역자들을 곤궁에 빠지게 하며,

셋째, 명예진급제도를 시행하지만 전역을 앞둔 소·중령급 장교에게만 해당되는 제도로써 장기근속자들에게 실질적으로 동기부여는 미약하다고 할 수 있다.

넷째, 직업보도 교육은 재취업을 위한 고용촉진 수단으로 역할을 하지 못하고 있으며, 이를 총괄하는 기구가 없어 체계적인 직업보도 정책 개발이 불가능한 실정에 있다.

따라서 복지증진 방안에 대한 연구모형은 다음 <그림 1-1>과 같다.

<그림 1-1> 복지증진 모형



위의 복지증진 모형에 의거하여 객관적으로 나타나는 제도적 문제점을 보완하고 개선하는 일이 전역 직업군인에 대한 군 복지의 정책적 방향 중 가장 중요한 일이라 사료된다.

2. 先行研究

군의 임무와 복무환경의 특수성을 바탕으로 한 군 복지 수준이 일반사회보다 우위의 있어야 함에도 불구하고, 여전히 사회 집단에 비해 낮은 수준에 머물러 있는 실정이다.

현재까지 전역한 직업군인의 복지 실태를 실질적으로 파악하는데 있어서는 군대 조직의 특수성으로 비추어 볼 때 매우 어려운 일이다. 국내에 소개된 전역한 직업군인의 복지에 관련된 학위논문 및 연구자료를 연대순으로 정리하면 다음과 같다.

1995년에 서진수⁴⁾은 전역 직업군인의 직업보도에 관한 현실적인 문제점을 도출하여 이에 따른 적절한 관계법규 및 제도에 관한 개선방향을 제시하였다.

1996년에 신재학⁵⁾은 직업군인의 복지에 대한 비전을 제시하여 현재의 낙후된 군 생활의 질을 국민생활 수준으로 조기에 향상시켜 복무의욕은 물론 전역 후 안정된 생활을 보장해 주어야 할 필요성을 조사하였다.

1997년에 조영갑⁶⁾은 전역한 직업군인의 군 복지정책 및 제도에 대한 정책적 대응방안을 국방복지 정책에 반영하여 보다 구체적으로 연구 및 보완시켜 시행하게 된다면 군 사기 및 직업군인의 생활의 질을 향상시킬 수 있고, 군을 꿈이 있는 전망의 집단으로 변모시켜 나아감은 물론 군에 대한 사회의 높은 평가를 얻게 됨으로써 통일한국을 위한 하나의 새로운 디딤돌적 기여를 할 수 있을 것이라고 조명하였다.

1998년에 김만중⁷⁾은 전역한 직업군인의 복지가 향상될 때 군 직업에 대한 강한 자부심과 긍지를 갖게 되어, ‘신바람 나는 직장생활’로서 군무에 전념할 수 있고, 이는 우수인력의 확보는 물론 군의 사기와 직결되어야 전투력 증강에 크게 기여하리라 설명하였다.

1998년에 장준희⁸⁾는 전역한 직업군인에게 지급되는 연금지급이 현역

4) 서진수, “전역직업군인의 사회복지대책에 관한 연구”, 국방대학원, 석사학위논문, 1995.

5) 신재학, “우리나라 직업군인의 전역 후 생활안정 정책에 관한 연구”, 경희대 행정대학원, 석사학위논문, 1996.

6) 조영갑, “한국직업군인의 복지증진을 위한 정책적 대응”, 경남대학교 대학원, 박사학위논문, 1997.

7) 김만중, “전역 후 직업군인 복지정책에 관한 연구”, 국방대학원, 석사학위논문, 1998.

의 대우가 증가하는 수준으로 보조를 맞추어 지급하고 전역 후 생활안정을 도모하기 위해서는 기여금을 인상하는 한이 있더라도 전역 후 퇴직연금만으로도 생활이 가능토록 구체적으로 살펴보았다.

1998년에 김용현⁹⁾은 전역 후 취업대책은 취업지원제도와 영향을 받게 되나, 개인의지나 능력, 사회여건 등 다른 요소의 영향이 더 크다는 것을 알 수 있기 때문에 전역 직업군인의 취업을 향상시키기 위해서는 취업지원제도나 정년제도 뿐만 아니라 취업정보제공 등 다양한 방법이 강구되어야 할 것으로 제시하였다.

1999년에 최광표, 김인국¹⁰⁾은 장기복무 후 전역직업군인의 사회적 적응 및 재취업 능력 배양을 위해서는 군 직업보도 교육을 강화하고, 이를 취업과 연계시켜 취업률을 재고시키기 위한 범 국가적 차원의 통합된 노력이 필요하다고 설명하였다.

2000년에 이무섭¹¹⁾은 열악한 근무환경 속에서 희생적인 자세로 군복무를 하고 전력을 다하는 직업군인들에 대한 지원을 양질의 군전력유지를 통한 국가안보의 확보라는 정책적 측면에서 설명하였다.

8) 장준희, “전역 직업군인생활안정 방안 연구”, 국방대학원, 석사학위논문, 1998.

9) 김용현, “전역 직업군인의 취업지원 실태에 관한 연구”, 국민대 행정대학원, 석사학위논문, 1998.

10) 최광표외, “전역전 직업보도교육 발전방안 연구”, 한국국방연구원, 1999.

11) 이무섭, “전역 직업군인의 복지향상 방안 연구”, 국방대학교 안보정책과정, 2000.

第2章 軍人 福祉의 理論的 背景

第1節 軍人 福祉의 概念 및 類型

1. 軍人福祉의 概念

1991년에 발간된 국방종합복지정책방향에 의하면 군 복지란 국가, 국방부, 공제회 및 기타 自助組織 등이 주체가 되어 군 조직 성원(군인가족 포함)에게 경제적, 정신적 욕구를 충족시킬 수 있도록 하는 군 조직 내부 생활상의 제급부, 시설, 활동의 체계로 정의하고 있다.¹²⁾

그 동안 우리 나라 군은 체제와 이념의 적대 관계에서 군의 선결임무인 국토방위와 유사시 전쟁에 대비한 군 전력강화에 주력해 왔다고 볼 수 있다. 이와 같은 국방정책에 있어서는 군 복지문화에 대한 관심이 소홀하였고 그에 대한 의의를 가지지 못하였다. 그러나 군 조직은 특수임무를 수행하면서도 동시에 인간집단이기 때문에 이들 군 조직의 사기, 건강, 효율적인 업무 수행을 위해서는 군의 복지개념에 대한 새로운 인식이 정립되어야 한다.

이러한 복지의 개념을 시행하여야 하는 근본적인 이유로는 첫째, 사회의 직업집단과의 복지수준 차이로 인하여 발생하는 인력획득의 어려움을 해결하고, 현직의 군인들에 대해서는 복지후생과 관련되는 불만을 해소하여 최상의 군 전투력을 유지하고자 하는 것이다.

둘째, 최근의 사회현상을 볼 때 복지에 관한 정책적 배려는 매우 중요한 요소로 부각이 되고 있으며, 셋째, 남북분단의 특수성에 의한 전력 발전 우선으로 군의 복지는 다소 미흡한 실정으로 사기는 물론 장기복무

12) 국방부, 「국방종합복지정책방향」, 1991, p.20.

기피현상이 초래되고 있어 장기전에 대비한 우수인력 확보에 어려움을 겪고 있는 실정이다.¹³⁾ 따라서 국방부는 군의 복지증진을 위하여 지속적으로 복지 증진을 도모해 왔으나, 국민복지 수준에는 미흡하여 1992년부터 국방부에서는 군 전력발전 차원에서 군의복지를 증진시켜 나갈 계획으로 국방 종합 복지 정책을 발표하고 현재까지 지속적으로 추진해 왔으나, 남·북 분단에 의한 군 전력증강 우선 정책으로 사회복지와 비교하여 아직까지도 미흡한 실태에 있다.

이러한 개념의 군 복지를 수행하여야 하는 이유는 직업집단과의 상대적 복지수준차이로 인하여 발생 가능한 신규인력 획득의 어려움을 사전에 예방하여 우수인력을 확보하고, 현직의 군인들에 대해서는 복지후생과 관련되는 욕구를 충족시켜 최상의 전력을 유지하고자 하는 것이다.¹⁴⁾ 특히 최근의 사회현상을 볼 때 군 복지에 관한 정책적 배려는 매우 중요한 요소로 부각되고 있다.

2. 軍人福祉의 類型

군인 복지는 경제적·정신적 욕구와 관련된 모든 요소를 망라하여야 한다. 또한 군인 복지를 직업군인의 욕구에 기초를 두고 마슬로우(A. H. Maslow)가 언급한 바와 같이 욕구 형태에 따라 5단계로 나누어 볼 수 있으며, 그 유형을 경제적 복지 욕구와 정신적 복지 욕구로 구분 <표 2-1>하고 있다.¹⁵⁾

13) 한상식, “군 복지증진에 관한 연구”, 한양대학교 행정대학원, 석사학위논문, 1996, p.10.

14) 국방부, 「국방종합복지정책」, 1992, p.11.

15) 국방부, 「전게서」, 1992, p.9.

<표 2-1> 욕구 단계별의 유형

범 주	욕구형태	군 복지요소
경제적 복지욕구	생리적 욕구	급식, 피복, 병영 시설, 관사/아파트, 주택 마련, 구매(면세/매점), 휴식
	안전(안정)욕구	보수, 보건/의료, 보험, 연금, 재산형성/ 저축, 공제회
정신적 복지욕구	사회적 욕구	문화, 교양, 체육, 오락, 활동, 취미, 서클 활동 등
	존경(자존)의 욕구	표창, 휘장, 진급, 위로행사, 국립현충원 안장, 보직
	자아실현욕구	진급, 보직, 군내·외 교육, 경력관리, 창안제도, 기술 증진, 도서관

자료 : 국방부, 「국방종합복지정책」, 1992, p.9.

경제적 복지 욕구는 생리적 욕구, 안전의 욕구로써 주로 의·식·주 그리고 안전에 관련된 욕구요소가 여기에 해당되며, 정신적 복지 욕구는 소속과 사랑의 욕구인 사회적 욕구, 자존의 욕구, 자기실현 등과 관련된 문화, 체육, 오락 등의 취미활동과 승진이나 자기능력의 발휘 등의 요소가 포함된다.

그러나 한국군의 경우에는 군인복지정책이 주로 경제적 복지 중심의 제도가 주종을 이루고 있으나 군 조직의 특성상 노사협회가 허가되지 않으며, 시혜적 복지제도로써 자발적이고 적극적인 국가적, 국민적 지원이 없으면 일반사회의 복지수준에 비하여 낙후될 수 밖에 없는 실정에 있다.

第2節 職業軍人の生涯週期 및 特殊性

1. 生涯週期

인간이 직업을 선택할 때는 평생을 투자할 만한 가치가 있는가를 고려하여 선택하게 된다.¹⁶⁾ 이러한 관점에서 볼 때 직업군인의 생애주기의 특성이 어떠한가를 알아보는 것이 가장 우선적인 요인이 된다.

인간의 생애주기라고 할 때 주기(Cycle)란 개별적인 인생이 하나의 일관된 경험으로 결합되는 동시에 세대교체 및 연쇄의 한 고리를 형성한다는 두 가지 의미를 지니고 있다.

생애주기는 단계별 공통성과 이질성을 지니면서 상호 연관되어 있다는 점에서 사람들은 각각의 연령에 따라 생애주기가 변화해 간다는 의미를 내포한다.

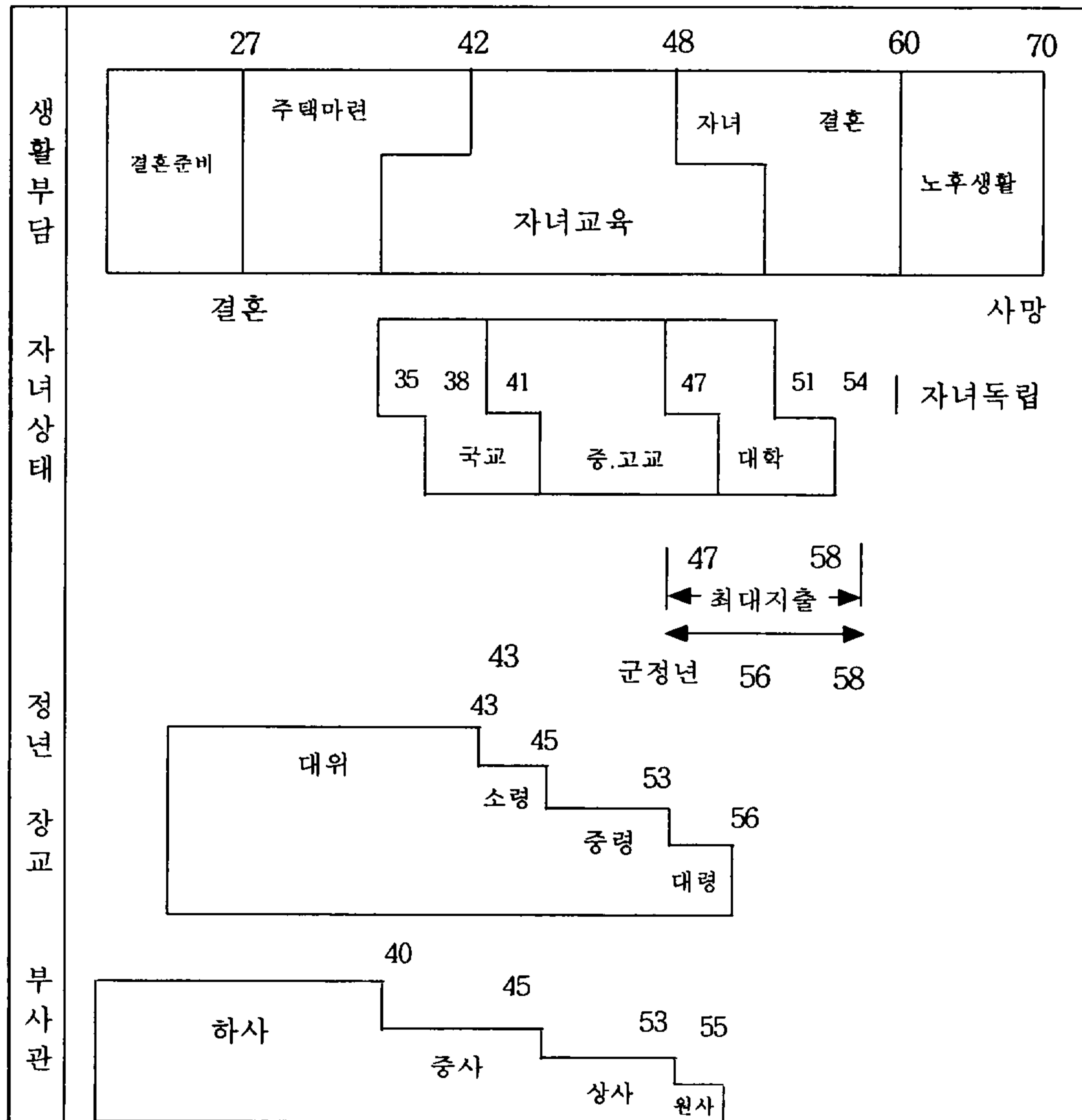
따라서 군인도 생애주기 분석을 통해 직업군인의 생활 부담 및 자녀상태 등을 살펴보면 다음 <그림 2-1>과 같다.

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

그리고 장교의 경우는 사관학교 및 대학교를 졸업 후 23세에 소위로 입관하여 10년 뒤에 소령으로 진급하게 되고 계급별 정원을 감안한 진급공석에 따라 일부 인원만이 상위 계급에 진급할 수 있으며 인사법에 의해 계급별로 43세부터 56세 사이에 정년을 맞게 된다.

16) 직업윤리연구회, 「현대사회와 직업윤리」, (서울 : 형설출판사), 1994, pp.7.

<그림 2-1> 軍人의 生涯週期와 停年



자료 : 육군본부, 「육군복지의 현재와 미래」, 1998, p.15.

군인의 평균적인 결혼연령은 장교가 27.6세에 부사관이 27세를 전후하여 결혼을 하게 된다.

결혼 후에 자녀를 낳는다면 2자녀를 기준으로 대학까지 공부시킨다고 할 때 35세에서 54세까지 자녀교육의 시기이며, 58세 정도가 되어야 자

녀들이 독립한다고 볼 수 있다.¹⁷⁾

그 반면에 공무원의 정년제는 5급 이상이 60세, 6급 이하는 57세로서 자녀가 독립한 이후에 정년을 맞게 되며,¹⁸⁾ 정부투자기관의 기업의 경우도 정년이 58-61세로 자녀가 대학을 마친 뒤에 정년을 맞게 되고 교육공무원은 정년이 63세로 더욱 유리한 위치에 있다.¹⁹⁾

그러나 군인의 경우에는 정년이 43~56로 자녀의 학비부담이 큰 시점에서 전역을 하게 된다.

즉 중사, 소령의 경우 자녀가 중고교 재학중인 시점에서 전역을 하게 되며, 직업군인으로서 상위 계급까지 진급한 상사, 중령, 대령의 경우에도 자녀가 대학교에 재학중인 시점에서 전역하게 된다.

그러므로 자녀가 대학에 들어가는 시점인 47세부터 결혼하여 독립하게 되는 58세까지는 생활비용이 가장 많이 드는 시기가 되나, 직업군인은 그 이전에 전역하게 되어 전역 후의 생활이 극히 어려운 여건이 되고 있다.

2. 特殊性

간부조직에 속하는 직업군인의 사전적 의미는 “병역의무로서가 아니라 직업으로서 군무에 종사하는 사람”을 말하며, 실질적으로 군 간부조직이 장교와 부사관으로 구성되어 있는 점을 볼 때 직업적인 전문성을 근간으로 하여 군대를 조직하고 훈련시키며 관리하는 군의 간부를 말한다고 볼 수 있다. 본 논문에서 다루는 ‘직업군인’ 개념은 바로 군의 간부와 동일시한다.

17) 정선구외, 「군의 종합복지정책 연구」, (서울 : 한국국방연구원, 1990), pp.75-85.

18) 법제처, 「대한민국 현행 법령집」, 1999, p.43.

19) 법제처, 「전개서」, p.625.

가. 직업 및 근무조건

군은 다른 조직과는 달리 국가적으로 가치 보존이라는 궁극적 목적을 위해 전장이란 특수상황 조건에서 거대한 조직을 실천적으로 운용해야 하는 특수한 직업 및 근무조건을 갖고 있으며, 그 내용을 알아보면 다음과 같다.²⁰⁾

1) 전투임무를 전제로 한 직업

군은 국가를 외부의 위협으로부터 방호하기 위하여 전쟁의 수행은 물론 평화시에도 실제 전투와 같은 훈련을 실시하고 각종 무기들을 다루게 됨으로써 항시 위험에 노출된 직무를 수행하고 있다. 따라서 군인은 민간인에 비해 많은 재해를 입게 된다. <표 2-2>에서 보는 바와 같이 군인의 순직 비율은 평균 0.081%로 공무원의 0.046%보다 1.8배이며 민간기업의 산업재해에 비해서는 2.3배로 매우 높은 편이다. 또한 공무원의 정년 평균 연령이 직업 군인 보다 높아 공무원의 순직 발생 확률이 높다는 점을 감안하면 직업군인들의 직무 위험도는 민간인에 비해 2배 이상이라고 볼 수 있다.

<표 2-2> 군인과 민간인 재해 비교

(단위 : %)

구 분	직업군인	공 무 원	기 업
사망률/ 년	0.081	0.046	0.036
비 고	• 공무원의 1.8배 • 기업의 2.3배		

자료 국방부, 「21세기를 지향하는 한국의 국방」, 1996, p.162.

20) 정효현, 「군 사회복지법에 관한 연구」, 동국대학교 행정대학원 박사논문, 1999, pp.59-63.

2) 근무시간의 무정량성

외침으로부터 국가를 수호한다는 군의 존재목적은 군인으로 하여금 1일 8시간의 정량제 근무를 허용하지 않고 있다. 오늘날의 전쟁은 초전의 대응능력이 매우 중요하기 때문에 군 종사자들은 일과 후나 공휴일에도 대기를 하는 경우가 허다하다. 대부분의 군인 및 가족들은 군사적 긴장 상태는 물론이고 국가원수의 해외 방문, 천재지변, 명절, 연휴 등의 기간은 당연히 영내나 관사에서 대기하는 기간으로 여겨야만 한다. 따라서 부모 및 친척과의 정상적인 왕래는 물론이고 집안의 애경사 마저 참석할 수 없는 여건에 있다. 또한 군인은 정기 또는 부정기적으로 실시하는 각종 야외훈련 및 야간훈련, 주야간 작전수행, 빈번한 당직근무 등으로 인해 정상적인 출·퇴근 시간마저 보장되지 않는 여건으로 인해 <표 2-3>에서와 같이 한 달에 약10일 이상을 영내에서 근무해야 하는 상황에 처해 있다.

<표 2-3> 군 영내 대기 시간 (월 평균)

계 급	영 관	대 위	중·소위	준위·부사관
일	10	10	12	11

자료 : 육군본부, 「육군복지의 현재와 미래」, 1998, p. 179.

3) 생활의 공간적 제약

모든 군인의 생활공간은 작전반응속도를 고려해서 설정한 작전위수지역에 제한을 받는다.²¹⁾ 즉, 특별한 업무나 위기상황이 발생하지 않은 퇴근이후, 혹은 공휴일 등에도 관사를 비롯한 일정 지역 내에 위치해야 한다. 따라서 본인은 물론 가족 전체의 활동에도 불편을 초래하는 것은 당

21) 국방부, 「국방사기/복지정책서」, 1994, p.59.

연한 사실로서 자녀의 외출요구에도 응할 수 없는 상황이다.

4) 빈번한 이사, 불안정한 가정생활

<표 2-4>와 같이 순환보직제도에 의한 빈번한 이동에 따라 잦은 이사와 자녀성장에 따른 교육으로 인한 별거생활로 직업군인과 그 가족들은 생활비의 이중부담과 심리적으로 불안정한 생활을 하고 있는 실정이다.

<표 2-4> 계급별 전속 및 이사 횟수

구 분	대령	중령	소령	대위	준위	상사	중사
전속경험(회)	14.9	9.2	6.7	4.1	7.0	5.9	3.8
이사횟수(회)	12.4	11.9	7.2	5.5	7.2	8.1	5.7

자료 : 한국국방연구원, 「군의 종합복지정책연구」, 1990, p.78.

특히, 군인자녀들은 고향에 대한 애향심이나 모교에 대한 사랑과 자긍심은 말할 것도 없고 친구를 깊이 사귄 수 없어 발생하는 정서적 불안이나 사회성 결여 등의 위험도 감수해야 한다. 한편 학업환경의 변화에 적응하다보면 개인의 재능발굴이나 학업성적의 유지는 많은 제한을 받기 때문에 다수의 직업군인은 <표 2-5>에서 보는 바와 같이 자녀교육을 위해 불가피하게 별거를 택하게 된다.

<표 2-5> 연령별 별거/자녀교육곤란이 차지하는 비율

연 령 (세)	31-40	41-45	46이상
별 거 비 율 (%)	8.2	32.7	55.56
자녀교육곤란차지비율(%)	73	90	73

자료 : 육군본부, 「육군복지의 현재와 미래」, 1998, p.179.

또한 별거는 <표 2-6>에서와 같이 가정생활을 불안정하게 할 뿐만 아니라 경제적으로 매월 약 40-60만원에 이르는 추가적인 생활비를 부담하게 한다.

<표 2-6> 별거로 인한 추가 생활비

(단위 : 만원)

추가생활비	30미만	30-40	40-50	50-60	60이상
비율(%)	19.5	24.6	15.6	18.1	22.0

자료 : 육군본부, 「육군복지의 현재와 미래」, 1998, p.179.

第3節 外國의 軍人 福祉制度

선진 각국은 저마다 특유의 사회보장제도를 갖추고 있으며, 복지제도는 사회보장제도를 바탕으로 다양하게 운용되고 있다. 이러한 외국군의 복지제도를 장차 우리 군의 복지정책을 발전시키는데 긴요한 모델로서 고려되어질 수 있다. 특히 독일의 경우 미군의 MWR제도를 도입하여 성공적인 복지제도를 정착시켜 나가고 있음은 주목할 만한 사실이다.

다만 외국군의 복지제도 중 특히 세계 최대강대국인 미국의 경우에는 각종 무기체계 및 전술교리 등 우리가 적용하고 있는 제반 군사활동과 유사한 면이 많이 있으므로 보다 상세히 기술하여 새로운 아이디어를 제공받을 수 있을 것으로 판단되고, 기타 독일, 일본 등의 국가는 특징적인 면만을 고찰해 보기로 한다.

1. 美 國

가. 미국군의 복지

미국군의 군 복지정책 및 제도는 베트남전 이후에 징병제에서 지원병제도로 이행되면서 획기적인 발전을 가져와 세계에서 가장 포괄적이고 다양한 군 복지정책 및 제도가 시행되고 있다. 미국군의 복지는 크게 두 가지로 구분되는 바, 경제복지와 문화복지가 그것이다.²²⁾ 경제복지는 기본급여와 각종 수당 등 보수를 말하며, 주거복지는 직업군인들에게 기지 시설의 일부로써 국영 주택을 건립하여 주택과 가구를 무료로 제공하여 사용토록 함으로써 군사도시의 기반을 조성하고 있다. 전 장병 및 가족의 주거를 군에서 책임을 지고 있으며, 기지 내 시설이 부족할 때는 영내 호텔이나 임대 주택을 알선해 주고 군에서 사용료를 지불해 준다. 부대를 방문하는 자나 출장자에게도 주거시설을 제공해 주고 있으며 여기에 드는 예산을 매년도 국영 주택예산에 반영하고 있다. 전역한 장병의 주거도 임대 및 매입을 알선해 주고 비용도 장기 저리로 대부해 주고 있다.

따라서 미국 군과 그 가족, 그리고 전역 직업군인에게는 양질의 주거시설이 제공되는 것이 군 복지정책 및 제도의 기본적으로서 큰 혜택임에도 불구하고 일반사회에서 이를 당연한 것으로 인식하고 있다는 것이다. 경제복지 차원에서의 교육제도는 <표 2-7>과 같이 군인자녀의 장학금 보조, 해외주둔군 자녀를 위한 학교 제공을 비롯하여 직업군인과 그 가족을 위한 일반대학과 연결된 교육, 기술교육, 국방부 부양가족 교육, 과외시간 전인교육과정, 아동교육 개발원, 그리고 기타 교육이 실시되고 있다.

경제복지 중 생활지원을 위한 PX 이용은 전 품목이 면세로 되어 있으며, 국방성 예하 식료품점을 운용하여 군인가족 및 예비역에게 편의를 제공하고 저렴한 가격의 혜택을 주고 있다

22) 육군본부, 「육군종합사기/복지정책 방향」, 1996, p.33.

<표 2-7> 미국군의 교육제도

교육제도	교육세부내용
· 일반사회대학과 연결된 교육	· 교육전문 카운셀러 운용 · 국방부와 대학간의 계약에 의해 언제 어디서든지 대학/대학원 교육보장 · 대학 상호간의 학점인정혜택으로 군복무 전 또는 후에도 학교와 일관성 유지 · 학비의 75%를 군에서 지불 · 군사교육기관의 학점인정 및 시험에 의한 일부 과목 학점취득 인정
· 기술교육	· 전역 후 근무처에서 요구하는 기술교육 제공 -노동부 중계알선 -통신교육, 교육비디오 제공(도서관), Mos 교육 · 군인/군인가족을 위한 기술 습득 교육실시 -컴퓨터, 운전, 장비, 행정업무 등
· 국방부 부양가족 학교	· 정규학교가 없는 지역/해외기지 등에 설치하여 국방부가 운용 · 교육수준 월등 · 주요과목(컴퓨터) 등에 대한 과외 무료봉사
· 과외시간 전인 교육 과정	· Full-Day Program(휴일/방학), 새벽반, 오후반 · 예능(공작, 사진술, 음악, 춤), 보울링, 도서관 활용
· 아동교육개발원	· 과거의 탁아소 개념 탈피 · 유아반, 소아반, 취학전 아동반 교육
· 기타교육	· 지휘관 부임 전 교육과정에 부인도 별도 편성 교육

자료 : 육군본부, 「육군종합사기/복지정책 방향」, 1996, pp.13-15.

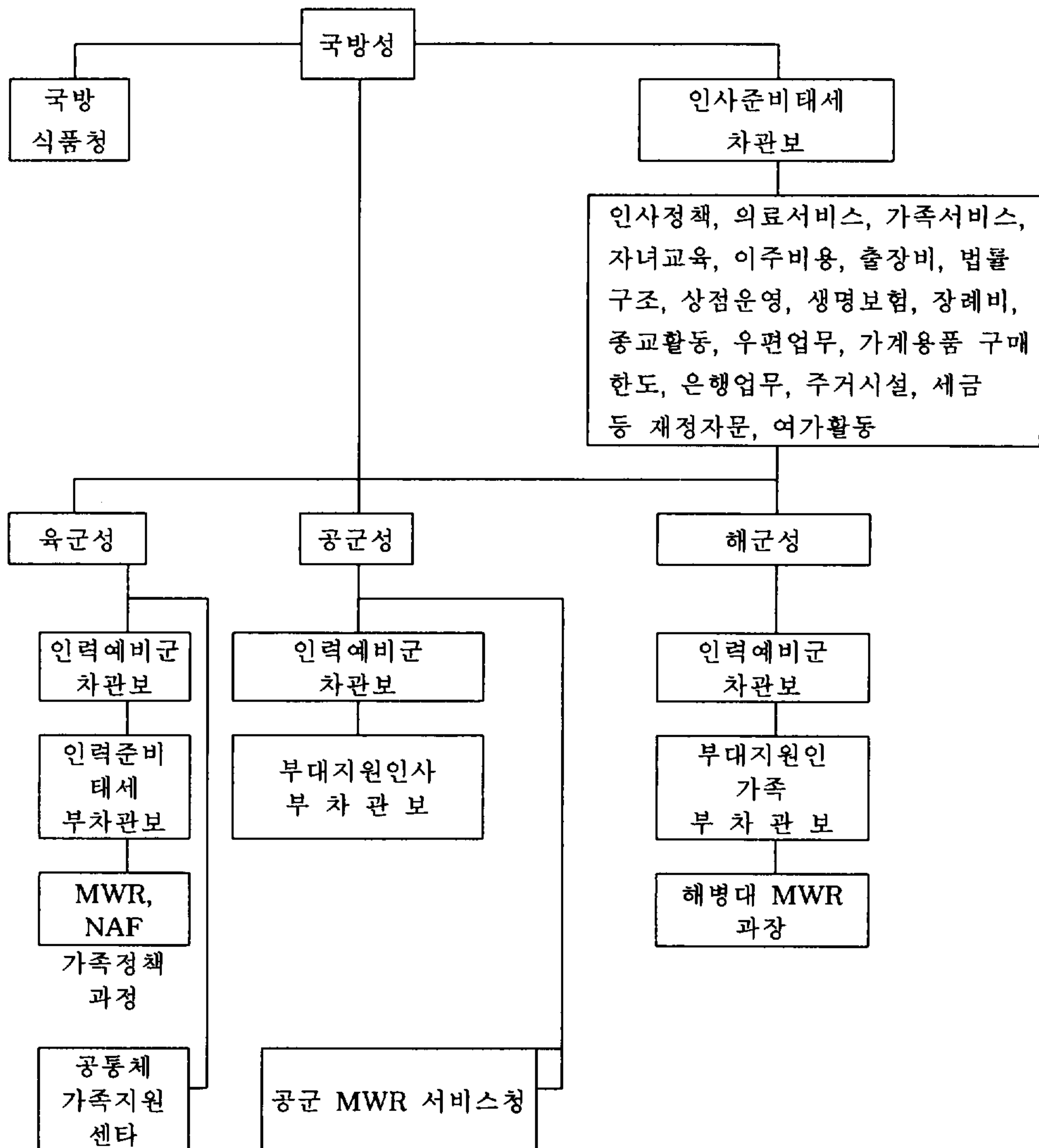
다음은 증가되는 文化的 욕구의 충족을 위해 미국 정부는 MWR²³⁾ 제도라는 고유의 福祉制度를 운영하여 휴양적인 요소가 되고 있는데 그 내

23) U.S. Army Community and Family Support Center, *Morale, Welfare, and Recreation*, 1989를 참조.

※ MWR제도는 Morale, Welfare, and Recreation의 약자로서 軍의 士氣, 福祉, 娛樂制度를 말한다.

용을 살펴보면 <그림 2-2>와 같다.

<그림 2-2> 미국 국방성 및 각 군 MWR 관계조직



자료 : 미 국방백서, 1988. 참조

미국 군이 MWR 제도를 시행하게 된 기본적인 복지철학은 “군인은 그
들이 방어하기로 되어 있는 일반사회가 제공하는 생활과 똑같은 생활의

질을 영위할 권가가 있다”는 표현으로 요약할 수 있다.

이는 곧 미국사회에서 군인들의 생활의 질은 일반국민과 동등하게 유지 유지되어야 한다는 확고한 규범이라 할 것이다. 반면에 MWR의 목적은 군인과 그 가족이 민간사회의 생활과 똑같은 생활의 질을 영위함으로써 신체적, 정신적, 정서적인 안정을 얻고 군인의 사기와 단결심을 제고하여 전투 준비태세를 강화하는데 있으며, 여기에서 전투력의 강화가 군인과 그 가족의 정신적, 신체적 건강에서 비롯되는 무형전력이 우려 나온다는 것이다.

나. 미국군의 복지분석

앞에서 살펴 본 미국군의 복지를 분석해 보면 몇 가지 특징이 있다. 첫째는 복지를 단지 군에 장기간 복부한데 대한 보상차원이라기보다, 미국 군민과의 생활수준 및 삶의 질을 연계시켜 동등하게 대우되어야 한다는 이념이며 철학을 가지고 있다는 것이다. 그래서 보는 이의 시각에 따라 어떤 부분은 특혜로까지 해석할 수 있는 확고한 직업군인에 대한 복지가 이루어지고 있다는 것이다.

둘째, 복지를 크게 경제복지와 문화복지로 구분한다. 경제복지는 인간의 욕구단계에서 하층부에 있는 의식주 해결에 대한 복지이며, 문화복지는 인간의 욕구단계에서 상층부에 속하는 소속감과 자기실현에 중점을 둔 복지라 할 수 있다. 따라서 복지의 영역이 어느 한 부분에 편중된 것이 아니고 인간의 삶을 영위하는데 필요한 전 분야를 망라하고 있다는 특색이 있다.

셋째, 복지제도 자체가 체계적이고 치밀한 조직과 계획 그리고 예산의 배정으로 뒷받침된 매우 치밀한 지원 메커니즘으로 확립되어 있다는 것이다.

넷째, 전역 직업군인들에 대한 복지를 증진키 위해 장차 사회에 진출하는데 부족함이 없도록 군복무 중 자신의 개인적인 발전에 많은 투자를 하도록 여건을 조성하고 이외 실천이 이루어짐으로서 전역 직업군인의 취업은 100%의 실적을 보이고 있다.²⁴⁾

2. 獨 逸

가. 독일군의 복지

독일복지정책 및 제도는 사회보장보험과 공공부조의 2대 지주로 구성되어 있으며 이 가운데 사회보험제도가 주축을 이루고 있다. 독일 복지 제도는 사회안전, 사회공정, 사회균형, 사회공동체의 네 가지 원리에 의해서 구성되어 있으며 독일군의 복지정책 및 제도 역시 이러한 원칙에 준하여 운용되고 있다.

독일군의 복지정책은 미국 군의 사기·복지·오락제도(MWR)의 개념을 도입하여 복지·오락서비스(Welfare and Recreation Services)를 실시하고 있으며, 복지·오락서비스의 대상은 현역직업군인과 전역직업군인 및 그 가족이며 범위는 독일연방군의 주둔지역으로 하고, 그 목적은 군복무로 인하여 야기된 불이익에 대한 보상으로 군 사기 진작과 우수한 인적자원을 획득하고 유지하는 데 있다.

예컨대 독일군의 복지정책 및 제도 <표 2-8>는 정부의 주도로 이루어지며 보수면에서는 다른 국가들과 같이 기본급여와 별거수당, 가족수당 등이 지급되고 있고 住居問題는 관사제도가 없고 일반주택을 알선하고 주택자금을 지원하고 있으며, 敎育支援은 교육장려금으로 무상 지원하고 휴양 및 레저와 군인가족 지원은 미국군 MWR 제도와 유사하게 지원하고 있다.

24) 정효현, 「군복지 정책론」, 국방대학원, 1998, pp.311-335.

<표 2-8> 독일 군 복지정책 및 제도

구 분	내 용												
보 수	· 기본급여, 별거수당, 가족수당												
주 거	· 관사제도 없음, 일반주택 알선지원												
교 육	· 교육장려금 무상지원 · 대학생 무이자 대부장학금												
휴양/레저 군인가족	· 연방군 사회서비스 국조직 · 오락 연회센터 운영 - 68개 주둔지 군인클럽(1,164개) ※ 미국 MWR 제도와 유사, 비용은 정부 예산지원												
의료지원	· 군인 및 군인가족 무료진료 - 98개 군의료 진료소 ※ 진료의 질 : 민간병원 평균수준												
전 역 후 생활지원	· 제대군인 고용의무 비율 적용 - 고급직위 : 11.6% - 하위직급 : 16.7% · 직업학교 운영(28개) : 연방군 군사학교, 연방군 직업학교 · 복무기간별 일반/전문교육 - 전역전 : 일반교육												
	<table><tr><th>복 무 기 간</th><th>교 육 기 간</th><th>교 육 기 관</th></tr><tr><td>8~11년</td><td>1년</td><td rowspan="2">연방군 직업학교</td></tr><tr><td>12년 이상</td><td>1.5년</td></tr></table>	복 무 기 간	교 육 기 간	교 육 기 관	8~11년	1년	연방군 직업학교	12년 이상	1.5년				
	복 무 기 간	교 육 기 간	교 육 기 관										
	8~11년	1년	연방군 직업학교										
	12년 이상	1.5년											
- 전역후 : 전문교육													
<table><tr><th>복 무 기 간</th><th>교 육 기 간</th><th>교 육 기 관</th></tr><tr><td>4~6년</td><td>6개월</td><td rowspan="4">· 연방군직업학교 · 모든공사업체</td></tr><tr><td>6~8년</td><td>1년</td></tr><tr><td>8~12년</td><td>1.5년</td></tr><tr><td>12년 이상</td><td>3년</td></tr></table>	복 무 기 간	교 육 기 간	교 육 기 관	4~6년	6개월	· 연방군직업학교 · 모든공사업체	6~8년	1년	8~12년	1.5년	12년 이상	3년	
복 무 기 간	교 육 기 간	교 육 기 관											
4~6년	6개월	· 연방군직업학교 · 모든공사업체											
6~8년	1년												
8~12년	1.5년												
12년 이상	3년												

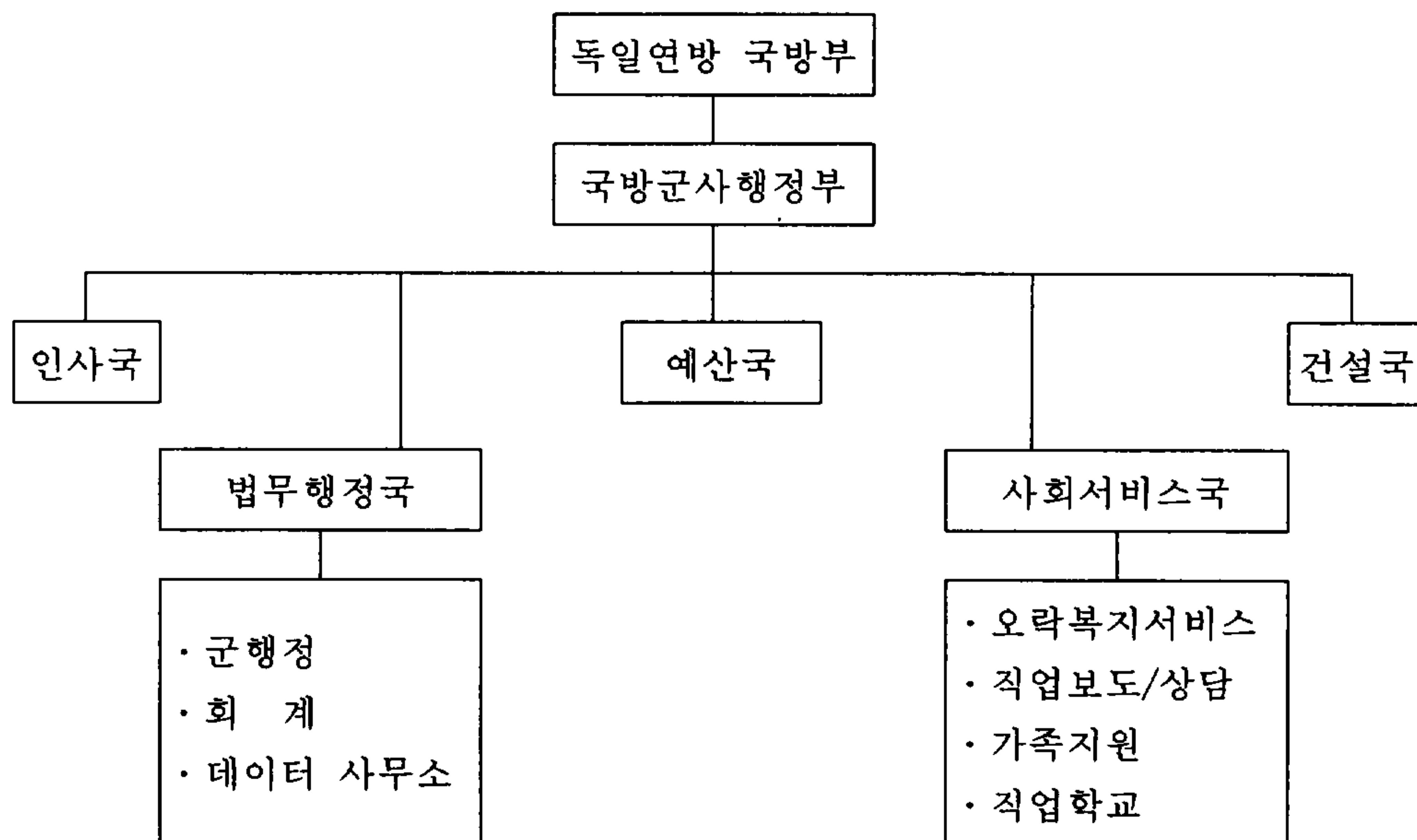
자료 : 1. 육군본부, 「육군종합사기/복지정책방향」, 1996, p.16.

2. 독일무관 정보자료(1995)

그러나 독일군의 복지정책 및 제도 중에 특이할 만한 것은 전역직업군인을 위한 職業學校가 운영되고 있고, 정부 각 기관에 전역직업군인을 고급 직위는 11.6%, 하위직위는 16.7%의 고용의무 비율을 적용하고 있다는 것이다.²⁵⁾

또한 독일 군 복지제도의 조직과 업무<그림 2-3>를 보면 현역 군인 및 그 가족, 그리고 전역한 군인을 포함하여 군에 소속된 사람의 복지를 증진시킨다는 의미에서 독일연방 국방부 내에 사회서비스국을 두어 정책 차원에서 총괄적으로 복지정책을 관장하고 있으며 법무행정국에서는 군 행정, 회계, 데이터 사무업무를 담당으로 있다.

<그림 2-3> 독일군 복지의 조직과 업무



자료 : 독일 국방부 자료, 1998.

25) 고휘주, 「장기복무 세대군인 취업지원 연구」, 보훈연수원, 1996, P.85.

특히 사회서비스국 내의 상담업무에서는 군 생활에 적응을 못하고 있는 軍人들을 지원하는 상담업무가 있는데 주로 심리학자, 군종, 사회사업가, 정신과의사 등이 주축이 되어 조기퇴직, 주둔지 이동 문제 등 모든 군 생활 문제에 대한 대책과 개인상담을 실시하고 있다.

이와 같은 사회서비스국 및 법무행정국 활동은 독일군 내에서 군 복지 증진에 효과적인 것으로 평가를 받고 있는데, 이는 군 복지에 대해 좀더 종합적인 것으로 군인 자신의 욕구에 맞추어 접근하려는 독일군의 노력을 볼 때 오늘날 한국 군에 불어닥친 신세대들의 軍服務에 따른 社會問題를 해결하고 우수인력을 유지하는데 있어 매우 중요한 교훈을 제시하여 주고 있다.

그리고 독일군의 복지·오락 서비스는 각 군이 독립적으로 운영한 것이 아니라 정부(국방부)가 주관하고 있으며, 연방정부와 주 정부의 협조로 軍人の 福祉增進을 위해 범정부적으로 노력하고 있다는 것이다.

나. 독일 군의 복지분석

독일군의 복지제도는 미국의 제도를 모방하려는 점이 많이 보인다.

첫째, 독일군의 복지제도는 독일 국민에게 적용하는 복지제도의 이념이라 할 수 있는 사회안전, 사회공정, 사회균형 및 상호공동체라는 원리를 적용하여 준용함으로써 전역 직업군인의 삶의 질적인 수준을 독일 사회의 평균수준에 맞추고, 그들의 사회일원으로서 형평성(equity)을 중요한 이념으로 하고 있다. 이는 마치 철저한 직업교육을 시행하는데 초점을 맞추어져 있다. 특히 정부는 공무원 직위를 고급 및 하위직위로 분리하여 일정비율을 의무적으로 고용토록 하는 독특한 제도를 채택하고 있다. 또한 사회 진출시 직업군인 개개인의 자질과 능력을 중시하여 기술적으로나 전문성 면에서 적응토록 하기 위해 비교적 장기간에 걸친 직업

교육을 전역 전후에 걸쳐 시행하고 있다.

둘째, 복지제도 자체가 정부주도로 체계적으로 시행되고 있으며 연방정부(국방부)에 이를 전담하는 기구가 편성되어 있다.

셋째, 전역 후 직업군인들과 그 가족을 위한 휴양과 레크레이션 시설을 대폭 확충하여 독일전역에 여러 곳을 휴양 및 오락의 서비스 제공 장소로 지정 운영하고 있다.

3. H 本

가. 일본군의 복지

일본은 전역군인에 대한 지원은 어느 특정한 한 기관에 의해서 총괄적으로 실시되는 것이 아니라 총무청 및 후생성 등의 관련 부서에서 여타 사회보장제도와 유기적 연계하에 실시되고 있으며, 일본의 제대군인 지원제도는 자위대의 직업보도와 연금제도의 일종인 은급제도로 대별된다.

일본 자위대의 정년은 간부가 53-58세로 노동력 부족현상을 빚고 있는 일본에서는 전역군인이 일할 수 있는 자리는 비교적 수월하게 얻을 수 있으며, 전역장병을 위한 기구는 방위청 수준에서는 없으나, 방위청을 감독기관으로 하고 제우회(우리나라의 재향군인회 비슷한 조직) 원호본부에서 노동성의 허가로 무료 직업소개를 하고 있다.²⁶⁾

또한 1961년부터 전 국민 대상 사회보장체계를 갖추기 시작한 일본군의 복지는 모든 군인이 방위청공제조합에 강제 가입함을 기본으로 하였으며, 1988년부터 미군의 개념을 도입하여 사회보험, 조합원간 상호부조, 군인 및 가족의 자조적 복지증진 등의 사업을 벌이고 있다.

공제조합의 재원은 국가와 본인이 각각 반씩 부담하도록 되어 있으며,

26) 장준희, 「전계 논문」, pp.45-46.

단기부담금, 장기부담금, 복지부담금 등으로 나뉘어 그 용도가 구분되어 있다. <표 2-9>

<표 2-9> 자위대 공제조합 부담금

종 류	단기부담금	장기부담금	복지부담금
용 도	의료보험	퇴직연금, 대부사업	복지사업(상부상조)

자료 : 육군본부, 「육군복지의 현재와 미래」, 1998, p.173.

공무원 퇴직연금은 25년 이상 가입한 자에게 60세부터 지급하도록 되어 있는 반면에 군인 퇴직연금은 20년 이상 가입한 자에게 55세부터 지급하도록 되어 있다.²⁷⁾

전역 예정장교는 정년 도달 2년 전에 개인의 희망에 따라 각 연고지 부대에 전속시켜 퇴역 후 생활기반을 조성토록 하고 있으며, 전역예정자의 국가자격 면허시험 합격을 위해 직업훈련을 실시하고 있다. 대상은 기술부사관 및 기술병과 위관이며 과목은 운전, 크레인, 전기공사, 고압가스, 조리사, 보일러사, 판금, 용접, 도장, 경리 배관 등으로 대개 4-5개월간의 교육을 받으며, 약 92.7%의 인원이 국가 자격시험에 합격하고 있다.

전역장병의 재취업분야의 업종은 <표 2-10>에서 보는 바와 같이 제조업이 28.4%이고 나머지는 대부분은 3차 산업이며, 재취업 직종은 장기복무자들은 기술 및 관리분야에 단기 복무자들은 생산직에 많이 취업하고 있다.²⁸⁾

27) 장휘웅, “전역 직업군인 생활안정 지원을 위한 제언”, (한국군사, 1997.1), pp.9-21.

28) 한국군사문제연구원, “각국별 전역군인 지원제도”, (한국군사, 1997.1), p.82.

<표 2-10> 일본군 재취업분야 업종

업종	제조	도소매	금융	운수,통신,전기, 가스,수도	서비스	공무원	기타	농수산
%	24.8	14.0	6.7	15.5	24.4	5.4	2.8	1.0

또한 일본자위대의 복지는 2차대전이후의 정치적 상황 즉, 사회정서나 국제적 규제 등 많은 제한속에서 발전해온 것이 사실이며 따라서 일반 사회보장제도체제의 연장으로서 공제조합의 역할이 중요시되었으나 최근의 군사력 건설 분위기에 따라 복지문제에 대해 획기적인 발전을 모색하고 있는 추세이다.

나. 일본군의 복지 분석

일본 직업군인의 복지제도는 2차대전 이전의 경우 현역 복무 중 또는 퇴역 후에 있어서 일반공무원에 비하여 우대되었다. 즉 12-13년을 근무하면 연금이 지급되었고 전시근무나 해외근무 등에는 특별연금 가산제도가 적용되어 직업군인이면 대부분이 연금에 해당되었다.²⁹⁾

2차대전 후 현 자위대는 과거의 연금제도를 폐지하고 현연금법에 의거 현재 우리 나라와 비슷한 즉, 기여금 개인부담 8.4%, 복무연수 20년부터 40-75%까지 지급하고 있다.³⁰⁾

그러나 전역 준비기간을 부여하여 현역에서 분리, 직업교육을 실시하고 있으며 군의 복지를 향상시키기 위해서는 각종 수당은 물론 주택수당도 지급하고 있다.

29) 한상식, “군복지 증진에 관한 연구”, 한양대 행정대학원 석사학위논문, 1998, p.14.

30) 신수식, 「사회보장론」, (서울 : 박영사, 1995), p.47.

4. 韓國 및 外國의 軍人 福祉制度 比較

지금까지 미국, 독일 및 일본의 직업군인에 대한 복지를 개별국가별로 고찰한바 이를 정년제도, 연금제도, 명예진급제도, 직업보도제도에 대하여 비교해 보기로 한다.

가. 정년제도

정년제도는 일정의 연령에 달할 때에 근로계약이 자동적으로 종료하는 제도로써 개인에게는 강제적으로 사회적·경제적 역할 변화와 인생의 전환을 가져오게 된다.

따라서 경제적인 측면에서는 생산적 역할에서 비생산적 역할로 변하고, 사회적 측면에서는 사회적·조직적 생활에서 취미나 여가생활을 주로 한 개인적 생활로, 가계적 측면에서는 임금·급료등의 노동대가에 의존한 생활에서 이자·집세, 연금등의 비보수 수입에 의존한 생활로 변하게 된다.

이와 같은 정년제도의 특성 속에서 외군 군과 비교해 볼 때 외국군의 정년제도는 각 나라마다의 특징이 있는데 그 중 미국군의 정년제도는 연령과 근속정년, 그리고 계급정년을 병용하고 있어서 한국군의 경우와 유사하다.

평균수명이 우리 나라보다 긴 미국, 독일, 일본 등은 그 나라의 기업 또는 공무원의 정년에 비해 짧게 설계되어 있으며 이것은 군의 특수성을 반영한 결과<표 2-11>이다.

이와 같이 일반사회에 비하여 조기정년으로 인한 불리함을 보완하기 위해서 직분을 명예롭게 수행한 전역직업군인에게는 각종 복지혜택을 제공하는 매우 적극적인 국가적 차원에서의 전역 후 복지정책을 펴고 있다.

<표 2-11> 외국군 장교의 계급별 정년 실태

단위(세)

국가/계급	제도	대·중장	소장	준장	대령	중령	소령	대위	중위	소위
한 국	연령	61-63	59	58	56	53	45	43	43	43
	근속	-	-	-	31	28	22	15	15	15
미 국	연령	64-62	62					60		
	근속		35	30	30	28	21	20	14	14
독 일	연령	60			59	57	55	53	53	53
일 본	연령	60			55	54	54	53	53	53

자료 : 서장석, 「직업안정성 측면에서의 정년연장 방향」, 한국국방연구원, 1993.

외국군 장교의 정년제도³¹⁾는 미국 군이 60세에서 62세, 독일 군은 53세에서 59세, 일본군은 53세에서 55세로서 대부분의 서구국가들이 한국 군보다 정년이 길다.

요컨대, 군계급별에서 중추적 역할을 담당하고 있는 소령과 중령계급에서 특히 선진 외국군에 비하여 한국군의 정년이 낮음을 알 수 있고 또한 외국군은 전역 후 재취업의 기회가 크게 열려 있어 한국 군 보다는 크게 유리한 직업조건임을 알 수 있다.³²⁾

나. 연금제도

한국과 외국군의 연금제도에서 가장 큰 차이점은 <표 2-12>의 연금 재원 형성 과정에서 한국은 직업군인 자신이 7%을 일본은 8.4%의 재원

31) 한국국방연구원, 「장교 양성제도 개선연구」, 1989, p80.

32) 서장석, 「직업안정성 측면에서의 정년연장 방향」, 한국국방연구원, 1993, p.161.
(한국군은 1990년대 후반 정년 및 진급관리에 대한 군인사법 개정에 따라 1997년부터 3년마다 1년씩 연장하여 2006년에 완전 시행토록 되어 있으나, 아직도 외국군이나 일반사회의 정년에 비하여 부족함으로 앞으로 추가적인 정년연장과 계급구조를 개선하여 상위진급률을 향상시켜야 될 필요성이 있다.)

형성에 제공하고 있으나 미국, 독일 군은 전액 국고로 연금 재원을 형성하고 있다는 것이다. 연금 지급은 통상 20년 이상에 한하여 지급하며 지급률 역시 50-75% 수준이 가장 많으나 일본의 경우 40-70%를 지급하고 한국은 31-44%를 지급하고 있다.

연금 지급연령을 한국은 전역 후 즉시 지급하나, 외국군은 60세에서부터 지급하며, 독일의 경우 병과장 출신에게는 52세부터 지급한다는 것이다.

<표 2-12> 각국의 연금제도

국 명	제원형성		연 금 지 급		지 급 제 한	
	개인	국고	최저/대복무기간	지급률	연금지급연령	공직근무
한 국	7.0%	50-76%	20/30년	31-44%	전역후	지급중지/제한
미 국	-	전액	20/30년	50-75%	60세	지급제한
독 일	-	전액	정년퇴직	66-75%	60세 (병과장 52)	현월급과 차 액
일 본	8.4%	8.4%	20년	40-70%	55세	지급제한

자료 : 한국군사문제연구원, 「한국군사」, 제4호,(1997), p.26.

한국국방연구원, 「군인연금제도의 성격과 발전」, 2000, pp.197-198.

다. 명예진급제도

직업군인의 직업성 보장 차원에서 정년이 연장됨에 따라 전역자가 감소되었으므로 진급수도 축소되어야 하나 사기 및 기수별 진급관리를 위하여 진급자 수를 일정 한도로 유지할 수 밖에 없어 적체인력이 발생하므로 고참자원은 많고 활용할 자원은 없는 현상이 발생하고 있다. 그러므로 적체 인력 해소를 위하여 명예진급으로 조기전역을 유도하며, 전문성이 풍부하고 유능한 인재가 정년전역까지 성실히 근무한 경우, 이에 합당한 보상이 필요할 것이다.

명예진급제도의 기대효과는 정년 전 전역과 동시 1계급 진급 혜택부여로 고참 자원의 조기 유출 기회 및 동기를 부여하며, 유능한 인재가 정년까지 성실히 근무할 경우 진급혜택을 부여함으로써 고급인력의 최대 활용이 가능하다.

또한 아깝게 진출되지 못한 인재에게 진급 기회를 부여함으로 군 복무에 대한 의욕증진과 전역 후 자녀 취업/혼사 시 신분상승 기대로 사기진작 및 자긍심을 고취할 수 있다.

더욱이 고참자원의 조기유출로 인한 하위계급의 상위계급 진출에 따른 인력순환으로 조직의 생동감을 조성할 수 있다. 이러한 명예진급제도에 있어서 우리나라는 소령에서 중령, 중령에서 대령으로 적용을 하고 있으며, 미국과 독일은 특별진급제도를 두어 진급선발 후 추천하여 명예진급을 시켜 각종 혜택을 주고 있다. 반면 일본은 一佐에서 將補로 명예진급을 시키고 있다.³³⁾

라. 직업보도제도

연금에 이어서 다음으로 중요시 할 수 있는 전역 후 직업보장이라 볼 수 있다. 이를 위해 각국에서는 전역 후 직업 보장책을 여러 각도로 강구하고 있다.

① 한국의 경우에는 직업보장을 위해서 정부차원에서 알선하는 비상계획관 및 예비군지휘관 취업이 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그 외에 뚜렷한 제도나 실행방법은 미흡한 상태이다. 그나마 정부차원의 알선을 포함하여 28% 수준이 취업하고 있는 실정이다. 이와 같이 취업률이 부진한 이유는 크게 두 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 전역 직업군인에 대한 체계적인 직업보도를 할 수 있는 정보 조직이나 제도가 미흡하며, 둘

33) 朝雲新聞社, 「防衛ハンドブック」, 1997, p.213.

째, 전역 직업군인에 대한 전역전후의 직업 보도교육의 미흡을 들 수 있다.

② 미국의 경우는 미 국방성 예하에 인사준비태세차관보와 육·해·공 군성의 담당조직과 제도 적정화를 통한 세계적인 취업보도가 이루어지고 있다. 그리고 당국의 철저한 직업보도 뿐만 아니라 사회에 진출 할 시 사회에서 필요로 하는 개인별 전문지식과 기능을 갖추도록 전역 전후에 교육의 내실화가 이뤄짐으로써 그 효과가 크다. 특히 일반사회대학과 연결돼 교육을 실시할 때 학비 75%를 군에서 지불하며 군사교육기관의 학점인정 및 시험에 의한 일부과목 학점 취득인정 등 융통성 있는 교육프로그램은 물론 군과 사회대학교육의 호환성은 학업의 연계를 보장하고 있다는 것이다. 따라서 미국의 전역 직업군인의 직업보도는 첫째, 체계적 직업알선체제를 정부조직에 두고 있다는 것이다. 특히 행정부내에 제대 군인부를 두어 전역 군인을 위한 직업교육지원, 직업보도, 의료보험 등을 담당하고 있다는 것이 특징이다. 둘째 앞에서 언급한 바와 같이 직업군인에게 전역 전후에 일반대학 및 기술교육 기회를 제공하여 전문지식과 각종 기능을 갖추도록 함으로써 전역 후 취업을 100% 보장하고 있다는 것이다.

③ 독일의 경우는 첫째, 전역 직업군인의 고용의무비율을 제도화하여 고급직위는 11.6%를 하위직위는 16.7%를 적용하고 있는 것이 특색이다. 이는 다른 국가의 전역 직업군인의 직업 보장책과 차이가 나는 제도이다. 둘째, 직업교육을 복무기간에 따라 차등 적용하되, 전역 전에는 일반 교육을 연방군 직업학교에서, 전역 후에는 전문교육을 연방군 직업학교 및 모든 공사업체에서 시행함으로써 사회에서 필요로 하는 전문지식과 기능을 보유한 인력을 육성한다는 것이다. 특이한 것은 국방부 자체에 연방군 직업학교를 보유하여 각 분야의 직업교육을 실시할 수 있는 사회 진출에 대비한 방대한 교육센터가 운영되고 있다는 것이다. 셋째, 독일연

방 국방부 예하에 법무행정국과 사회서비스국을 두고 여기에서 군 행정 회계 및 데이터 사무와 아울러 직업보도 및 상담, 그리고 직업학교 운영 을 관장하는 정부차원의 직업보도 기구를 두고 있다는 있다.³⁴⁾

④ 일본의 경우는

직업 보도 교육을 통하여 전역 군인의 취업을 보장하고 있는데, 이를 위하여 정년 도달 2년 전에 개인 희망에 따라 연고지 부대에 배치후 ‘업무관리교육과정’을 설치하여 사회 적응 교육 및 특기교육을 실시하고 있고, 강사는 외부에서 초빙하고 있다.

직업 보도와 관련된 조직은 주둔지 부대로부터 노동성 자위대 원호협회, 방위청 인사국, 원호기획실 등이 있으며, 전역장병은 전역전 2개월 전부터 근무를 면제 받고, 1개월간 새로운 직장에 대한 일반적인 교육을 받는데, 사회의 일반상식, 교양 등의 과목이 포함된다. 또한 전역을 앞두고 국가자격 면허시험에 합격시키기 위하여 군 시설 및 장비를 이용하여 기술부사관과 기술병과 위관을 대상으로 직업훈련을 실시하는데, 4-5개월간의 교육을 받고, 92.7%가 국가자격시험에 합격하고 있다.

전역장병의 재취업분야의 업종은 제조업이 1/4이고 나머지 대부분은 3차 산업이다. 재취업 직종은 장기 복무자들은 기술 및 관리분야에 주로 취업하고 있으며, 단기 복무자들은 생산직에도 많이 취업하고 있다.³⁵⁾

34) 정선구 외, 「직업군인 복지증진 방안연구」, (서울 : 한국국방연구원, 1989), pp.99-101.

35) 임한규, “직업군인의 효과적 취업관리에 관한 연구”, 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 1998, p.32.

第3章 轉役 職業軍人 福祉實態 分析

第1節 停年制度

정년제도는 조직의 신진대사를 원활하게 하여 조직의 활력을 유지시켜 주는 기본적인 제도적 장치(Mechanism)의 하나이다. 특히, 군 조직은 무력을 근간으로 하기 때문에 조직을 젊게 유지시키기 위해 짧은 정년제도를 운영하는 것이 일반적인 관행이나 정년제도는 국가의 환경, 정책이나 사회 조류에 영향을 받지 않을 수 없기 때문에 정년제도 운영에 있어서 일정한 법칙이 적용되지 않는 것이 현실이다.³⁶⁾

장교의 전역은 군인사법에 의거 첫째 원(願)에 의한 전역(제 35 조), 둘째 정년전역(제 36 조), 셋째 원(願)에 의하지 아니하고 강제전역으로 구분하고 있으며, 정년전역은 연령정년, 계급정년 및 근속정년으로 분류하고, 원에 의하지 않은 전역은 심신장애자 전역과 현역복무 부적격자 전역 등으로 분류된다.³⁷⁾

군 조직의 정년은 그 나라의 안보상황이나 사회적 전통에 따라 어느 정도 차이를 보이고 있으며, 주변의 위협이 비교적 적은 국가(미국, 영국, 독일, 이태리)나, 경로사상이 지배하는 사회의 국가(대만, 중국, 일본, 태국)들은 대체로 긴 정년을 적용하고 있는 반면, 한국을 비롯한 프랑스 등은 상대적으로 짧은 정년을 택하여 군 조직의 신진대사를 도모하고 있으나 최근에는 정년이 연장되는 경향을 보이고 있다.³⁸⁾

그러나 우리 나라의 군 조직은 고도의 숙련된 전투원을 양성하기 위해

36) 곽용수, “국방복지 장기 발전방안 연구”, 국방대학원 석사학위논문, 1997, p.23.

37) 유홍식, “직업군인의 전역후 생활안정에 관한 연구”, 건국대 행정대학원 석사학위논문, 1999, p.67.

38) 곽용수, 「전계 논문」, p.24.

연령이 젊은 군사 지위자가 요구 될 수밖에 없기 때문에 조기전역이 불가피하고 이들에 대한 사회로의 전환에 따른 대책이 요구되고 있다..

현재 군에서 채택하고 있는 각종 계급별 정년은 <표 3-1>에서 보는 바와 같이 대령 54세, 중령 50세, 소령 45세, 위관 43세이며, 대령과 중령의 경우 2003년 이후에는 정년이 각각 56세와 53세로 2~3년 연장된다.³⁹⁾

이러한 정년제도에 의한 장기 복무 전역군인의 연령별 분포를 보면 <표 3-2>에서 보는 바와 같이 1996년 말 전역군인 총인원은 556만 명이며 이 중 10년 이상 장기복무자(전역군인)는 약 16만 명이다. 매년 22만여 명이 전역하는 가운데 장기복무 전역자는 3600-3700명 수준이다. <표 3-3>에서 보면 10년 이상 장기복무 전역군인의 연령 분포는 1996년 말까지 전역한 전체 인원의 60.4%(9만 5,660명)가 55세 이하이며, 1996년도에 전역한 전역군인만 보면 55세 이하가 98.7%를 차지하고 있어, 한창 일할 수 있는 나이에 전역하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-1> 계급별 연령 정년

계급 / 구분	연령 정년	근속 정년	계급 정년
대 장	63 세	없음	없음
중 장	61 세	없음	4 년
소 장	59 세	없음	6 년
준 장	58 세	없음	6 년
대 령	54(56)세	31(33) 년	폐지(1995년)
중 령	50(53)세	27(29) 년	폐지(1995년)
소 령	45 세	24 년	폐지(1995년)
위 관	43 세	15 년	
준 사 관	53(55)세	32 년	

자료 : 국방부, 군 인사법령집 제3조(연령정년에 관한 경과 조치), 1999.

()안은 2003년 이후 적용되는 군인사법 개정내용.

39) 국방부, 「군 인사 법령집」, 1999, pp.135-136,

<표 3-2> 전역군인 현황

1996년말 기준

구 분	계	장 관	영 관	위 관	하 사	병
계	555만 9705	1789	1만 6292	17만 3713	47만 611	489만 1800
20년 이상	4만 9445	1789	8229	3940	3만 5487	
10년 이상	11만 2864		8063	4만 4723	6만 78	
10년 미만	539만 7396			12만 5050	38만 546	489만 1800

자료 : 한국군사문제연구원, 한국군사 제6호(1998), p.10.

<표 3-3> 연령별 전역자 현황

1996년 말 기준

구 분	계 (비율)	35세 이하	36~40	41~45	46~50	51~55	56~60	61세 이상
10년이상 근무후 전역자	162,310 (100%)	3,896 (2.4)	13,309 (8.2)	22,886 (14.1)	26,131 (16.1)	31,813 (19.6)	46,583 (28.7)	17,692 (10.9)
1996년도 전역자	3,429	528	548	787	540	932	27	13

자료 : 한국 군사문제 연구원, 한국군사 제6호(1998), p.10

이와 같이 군의 정년제도는 일반공무원의 정년연령에 비해 불리한 제도로써 생애 주기상 생계비 지출이 가장 많은 시기인 40세부터 58세의 시기에 대부분이 전역을 하게 되며, 조기정년으로 인해 대부분의 전역직업군인들이 사회 진출시 취업을 희망하고 있으나 극소수를 제외한 대부분의 전역 직업군인들은 군 경력 특성상 사회에서 요구하는 특별한 기술이나 자격을 보유하지 못한 채 사회로 배출되고 있으며, 특히 IMF(국제

통화기금) 체제로 인한 대규모 구조조정과 실업사태가 이들의 재취업을 더욱 어렵게 하고 있다.

第2節 年金制度

1. 연금제도의 분류

연금이란 노령이나 장애 등 영속적인 생활장애로 말미암아 소득이 중단된 상태에 대하여 정기적으로 확정액의 급부를 행하는 생활보장 방식으로 운영방식에 따라 공적보상설, 임금후불설 및 생활보장설로 분류되고 있다. 공적보상설은 사용자가 피고용인의 장기적이고 출실했던 직무공로에 대한 보상적 개념이며, 임금후불설을 재직 중 지급한 임금이 그가 제공한 노동가치 이하로 지불되었다는 논리 하에 미지급 임금을 후불 또는 추가지급 한다는 개념이다.

우리의 군인 연금제도는 상기 이론 중 공적보상설과 생활보장설을 혼합, 적용하고 있는 것으로 보아 연금 제원 형성을 위하여 개인으로부터 기여금을 각출하고 있으며, 복무년한이 짧은 전역 자에게도 같은 방식의 퇴직금을 지급하고 있어 임금후불적인 성격도 포함하고 있음을 알 수 있다.⁴⁰⁾

이러한 공적 연금제도의 일반적 특징으로는 소득의 상실 내지 소득 저

40) 정효현, 「전계서」, pp.275-276.

※ 연금 재원 형성방법

1. 국고출연형 : 연금소요 전액을 국가에서 부담하는 것으로 미국, 독일 및 대만이 해당
2. 개인적립형 : 기존의 퇴직금제도와 같이 일정율의 기여금을 개인과 사용자가 공동으로 지원을 형성, 한국, 일본 등 대부분의 국가가 적용
3. 혼합형 : 개인이 일정율의 기여금을 내고 국가가 나머지 전액 또는 기여금의 2-3배를 부담하는 방법, 영국, 호주, 이탈리아에서 적용

하가 장기간 계속될 때 생활 위험상의 보호를 받게 되며, 급여는 개인의 필요에 따라 대응하는 것이 아니고 미리 정해놓은 기준에 의해 사후적 구빈책이 아닌 보험기술에 기초를 둔 사전적 예방책으로서 보험 가입이 강제되고, 보험방식에 의하여 재원을 조달하는데 대체로 자산조사(means test)를 수반하지 않는다는 점에서 공적 부조가 아닌 사회보험이다.⁴¹⁾

이렇게 볼 때 연금제도의 실시 의미는 자기의 힘과 노력으로 충분히 대처할 수 없는 노령, 퇴직, 장애, 질병, 사망 등의 사고에 대하여 사회 연대에 의한 공통 기금을 통해 상실된 소득을 보충해 줌으로써 퇴직후의 안정된 생활을 유지하기 위해 퇴직 연금제도가 필요하게 된 것이다.

연금제도는 그 성격과 기능상 공적연금(Public Pension)과 사적연금(Private Pension)으로 구별되어지며 공적연금제도는 정부에서 주관하는 것을 말하며 사적연금은 정부 외의 사적인 분야에서 주관하는 것을 말한다.

공적 연금제도로써 군인 연금제도는 사회보장제도의 일환으로 군인이 영예로운 군 복무를 마치고 전역 또는 사망하였을 경우, 본인 및 유족의 경제적 생활안정과 복지향상에 기여하기 위하여 제 급여를 지급하는 사회보장제도 중의 하나라고 할 수 있으며, 군인 연금법 제 1조에 명시된 바와 같이 군인이 상당한 복무연한을 마치고 전역 또는 심신의 장애로 인하여 퇴직 또는 사망한 때에 본인 및 그 유족의 생활 안정과 복지향상에 기여함을 그 목적으로 하고 있다. 이러한 목적은 일반사회와는 달리 군에서 상당기간 복무하고 전역한 후 생활을 보장하기 위한 것으로서 직업군인이 현역에서 전역한 후 직업군인이었던 자나 그 유족에게 경제적인 생활안정을 기하고 복되게 생을 영위할 수 있게 함으로써 안정된 복무 자세를 확립하는데 있다.

41) 신수식, 「전계서」, p.226.

연금의 재원형성은 일정율의 기여금을 개인과 사용자(군의 경우 국가)가 공동으로 부담하여 재원을 형성하는데 우리 나라를 비롯하여 일본, 프랑스, 멕시코 등 대부분의 국가에서 적용되고 있는 방법이다.

2. 연금제도의 문제점

전역직업군인에게 가장 중요하고 절대적이라 할 수 있는 연금은 20년 이상 복무한 경우에 전역당시 기본급여의 31%에 최대 44%까지 지급한다. 이는 통상 전역 직업군인의 사회생활에서 의·식·주와 가사운영 및 자녀교육 등 모든 분야에 걸친 한 가정의 생명선과도 같은 주요한 복지라고 할 것이다. 이는 전역당시 개인의 의사에 따라 연금이나 일시금으로 지급되기도 하지만 절대 다수가 연금을 선호하고 있다. 1999년 기준으로 볼 때 30년 복무한 예비역 대령의 경우 연금은 매월 190만원 선이다. 이는 결코 보는 이의 입장에 따라 적은 액수가 아니라고 할 것이다. 그러나 대도시 1가구 1개월 평균 가계비가 222만원임을 감안 할 때 상대적으로 평범한 일반시민의 평균생활에도 미치지 못한다는 것이다. 설상가상으로 전역직업군인들은 45세에서 55세 사이에 절대다수가 전역을 하게 됨으로써 자녀들이 대학을 다니거나 결혼 적령기가 되어 가계비 지출이 집중적으로 이루어지는 시기라는 것이다. 이는 전역직업군인이 현역 시에 지급되던 급여의 35% 수준으로 급락하는 것으로 개인생활의 흐름에서 급격한 변화이며 경제적 병목현상이라 할 것이다. 퇴직 후 연금의 지급은 최저 생계보장은 물론 본인이 사회의 일원으로서 인간다운 생활을 영위할 수 있을 정도의 선에서 지급액이 결정되어야 할 것이다.

우리 나라 직업군인의 보수수준은 민간 대기업 및 국영기업에 비하여 상당히 저조한 편이나, 외국의 경우 오히려 민간기업 대비 직업군인의

보수는 미국이 1.18배, 독일이 1.12배 우세하다.⁴²⁾

또한 우리 나라와 비교 할 때 상당한 차이를 보이고 있으며 현역의 보수체계는 예비역의 연금으로 직결되어 있다.

전역 직업군인 생활만족도가 현역시와 비교하여 현재의 생활이 다소 불만족하다고 응답한 자가 57.9%로서 만족하다고 응답한 39%에 비하여 높게 나타나 있어 현재의 생활에 대다수가 불만을 느끼고 있다는 것을 알 수 있다.⁴³⁾

그 주요 원인은 <표 3-4>에서 보는 바와 같이 취업(48.1%)을 비롯하여 자녀교육(16.3%), 소득(13.2%) 등 대부분이 경제적인 문제(86.1%)에 기인하는 것으로 분석되었다.

<표 3-4> 전역 후 애로사항

구 분	취 업	자녀교육	소 득	노후대책	주 택	사회적응
비율 (%)	48.1	16.3	13.2	7.0	1.5	13.9

자료 : 한국 군사문제 연구원, 「한국군사」, 제4호, 1997, p.11.

즉 전역 후 가장 큰 어려움은 경제문제로서 주요원인은 <표 3-5>에서 보는 바와 같이 20년 이상 근속 후 전역시 받게 되는 연금액은 소령(20년)의 경우 현역시 총 급여의 31%, 대령(26년)의 경우 38.4%정도에 불과하다는 것을 알 수 있다.

이렇게 현역시와 비교하여 연금액이 크게 차이가 나는 것은 연금액 산출시에 급여 항목 중 연금계산의 기준이 되는 기본급 항목들은 별로 인상이 되지 않고, 연금계산과 무관한 기타 수당 항목들만 매년 증액되거나 신설됨으로써 현역들의 대우만 개선될 뿐 연금 수급자들에게는 전혀 혜택이 돌아가지 않고 있기 때문이다.

42) 한국국방연구원, 「군 보수체계 연구」, 1993. p.12.

43) 경희대학교 행정문제연구소, 「전역 직업군인 대상의 생활 만족도」, 1996, p.56.

<표 3-5> 현역시 급여와 연금 비교 (월)

(단위 : 천원)

계 급	소장(30년)	준장(30년)	대령 (26년)	중령 (22년)	소령 (20년)
급여총액	4,480	4,170	3,930	3,530	3,150
연 금	1,920	1,860	1,510	1,190	990
비율 (%)	43	44	38	34	31

자료 : 한국 군사문제 연구원, 「한국군사」, 제5호, 1997, p.154.

곽용수, 이정언, 「군 보수체제 개선연구」, 1998, p.16.

지난 97년도 이후 현역들의 처우개선을 위한 월보수액 이외에 인상된 기타 수당 또는 신설한 수당을 열거해 보면, 직급보조비가 대령을 기준 하여 볼 때 25만원에서 50만원으로 배가 인상되었으며, 체력단련비는 연 150%에서 연 250%로 인상되었고, 관리수당이 본봉의 월 10%, 교통비가 월 15만원 수준으로 신설되었으며, 명절 효도휴가비는 봉급의 연 100%로 인상되었고, 기타 주택수당 및 연가보상비 등이 인상된 바 있다.

<표 3-6>에서 보는 바와 같이 대령의 경우 1991~1996년간 현역 급여의 인상율은 85.8%로 연평균 14.3%씩 인상된 폭이나, 연금율은 총 51.2%로 연평균 8.5%씩 인상이 되지 않았는데, 이는 연금 계산시 기본이 되는 기본급 자체가 적다 보니 결과적으로 연금의 인상금액 폭이 현역 급여의 인상율에 크게 미치지 못하는 결과를 초래하였다.

<표 3-6> 현역 급여와 연금 변동비교표 (1991~1996)

(단위 : %)

구 분	소장	준장	대령	중령	소령	준위	원사
현역급여 인상율	71.2	75.7	85.8	76.7	76.1	67.7	78.8
군인연금 인상율	53.0	51.5	51.2	51.0	50.9	51.2	50.8
'96년 월소득비교 (현역급여:군인연금)	42.9	44.6	38.4	33.6	31.4	49.0	44.0

자료 : 한국 군사문제 연구원, 「한국군사」, 제4호, 1997, p.12.

<표 3-7>에서 보면 기간 중 연금에 반영되지 않은 현역들의 수당 항목들은 최하 107~191%로 인상되었고, 연금계산에 반영되는 기본급 수당 항목들의 인상율은 51~53%선에 머물고 있어 현역에 비해 전역직업군인들에 대한 처우가 미흡함을 반영하고 있다.

<표 3-7> 연금 미반영·반영 급여 인상율 비교 (1991~1996)

(단위 : %)

계 급	소 장	준 장	대 령	중 령	소 령	평 균
미반영급여	107	139	191	180	181	160
반영급여	53	51	51	51	51	51

자료 : 한국 군사문제 연구원, 「한국군사」, 제5호, 1997, p.155.

第3節 名譽進級制度

진급적기 경과자의 지속적인 복무의욕 증진과 성실하게 복무 후 명예롭게 전역하는 장교의 자긍심 고취 및 사기양양을 위하여 명예진급 제도⁴⁴⁾를 2000년 명예진급 대상자부터 적용/시행하고 있다. 이 명예진급제도는 소령에서 중령, 중령에서 대령으로 적용 대상으로 한다. <표 3-8>에 보면 2000년 명예진급자는 131명 대상에 63명이 선발되어 평균 48% 선발율(대령 47.5%, 중령 50%)에 그치고 있다.

대상자는 복무 중 공적이 특히 현저한 자가 20년 이상 복무 후 명예전역 신청시 예비역 편입을 희망하는 자로 하되 정년 잔여기간을 고려 매년 대상권을 1회의 기회를 부여하고, 계급별 대상권 중 명예진급 희망자의 30%를 기준으로 하며, 명예진급 신청 대상자 수, 대상자의 자질, 명예전역 예산을 고려하여 선발하는 제도이다. 명예진급자의 연금, 명예전역 수당 등 각종 급여의 지급은 명예전역 전 계급으로 하고, 기타 예우

44) 국방부, 「명예진급 시행지침」, 1999, p.56.

는 명예진급 된 계급으로 한다. 그리고 명예진급 된 계급의 예비군 지휘관, 정부 중앙부처 비상계획관을 제외한 민간신분분야 비상계획관으로 취업이 가능하고, 명예진급 된 계급으로 동원소집에 응하면 된다.

<표 3-8> 명예진급(2000년)

구 분	계	육 군	해 군	선발/대상
				공 군
계	63/131	38/84	11/19	14/28
중령→대령	48/101	29/64	7/13	12/24
소령→중령	15/30	9/20	4/6	2/4

자료 : 국방부 「명예진급제도 시행안」, 2001년, p.3.

명예진급 대상은 소령에서 중령은 근속정년 1-2년, 중령에서 대령은 근속정년 잔여 3-4년을 기준으로 임관 기수별로 통제하되 당 해연도 진급지침에 계급별 명예진급 대상범위를 포함하여 하달한다.⁴⁵⁾ 즉 2001년도 명예진급 대상권은 1980. 12. 31일 이전 임관한 소령과 1976. 4. 30일 이전 임관한 중령 중 정년 잔여기간이 1년 이상인 자에서 선발한다. 진급심사위원회는 단심제로 대령 정상진급 심사위원급과 동일하게 장군 3인 이상 7인 이내로 구성하며, 위원은 참모총장이 임명하고, 심사기준에 의해 진급서열 명부를 작성하여 명예전역 심사위원회에 통보 후, 진급심사 위원회는 진급심사 결과를 작성하여 국방부에 보고한다.

45) 국방부, 「군 인사법」, 1999, p.33.

※ 군인사법 제25조 제3항(명예진급 대상자 등)

- 법 제24조의 3 규정에 의한 명예진급은 중령에서 대령, 소령에서 중령에 한한다.
- 명예진급 대상은 법 제26조 규정에 의한 진급최저복무기간이 경과한 자로서 법 제42조에 규정된 예비역으로 편입하는 자로 한다.
- 국방부장관은 각군참모총장이 장교진급 선발위원회를 거쳐 명예진급을 추천한 자에 대하여 전역일에 1계급을 진급시킬 수 있다.

명예진급 시킬 수 없는 사유는 군사법원에 기소되었을 경우, 현 계급에서 중징계의 처분을 받거나 경징계 2회 이상 받은자, 군 복무기간 중 각종 파렴치 행위/금품수수 등 비리사건으로 징계처분 또는 보직 해임된 자, 필수 및 선발과정에서 낙제 또는 불명예스러운 사유로 교육이 중단된 자, 신체검사 및 체력검정에 불합격자 등이다.

그러나 이 명예진급제도는 전역을 앞둔 소·중령급 장교에게만 해당되는 제도로써 장기근속자들에게 실질적인 동기부여는 미약하다고 할 수 있다.

第4節 職業輔導制度

1. 職業輔導의 必要性

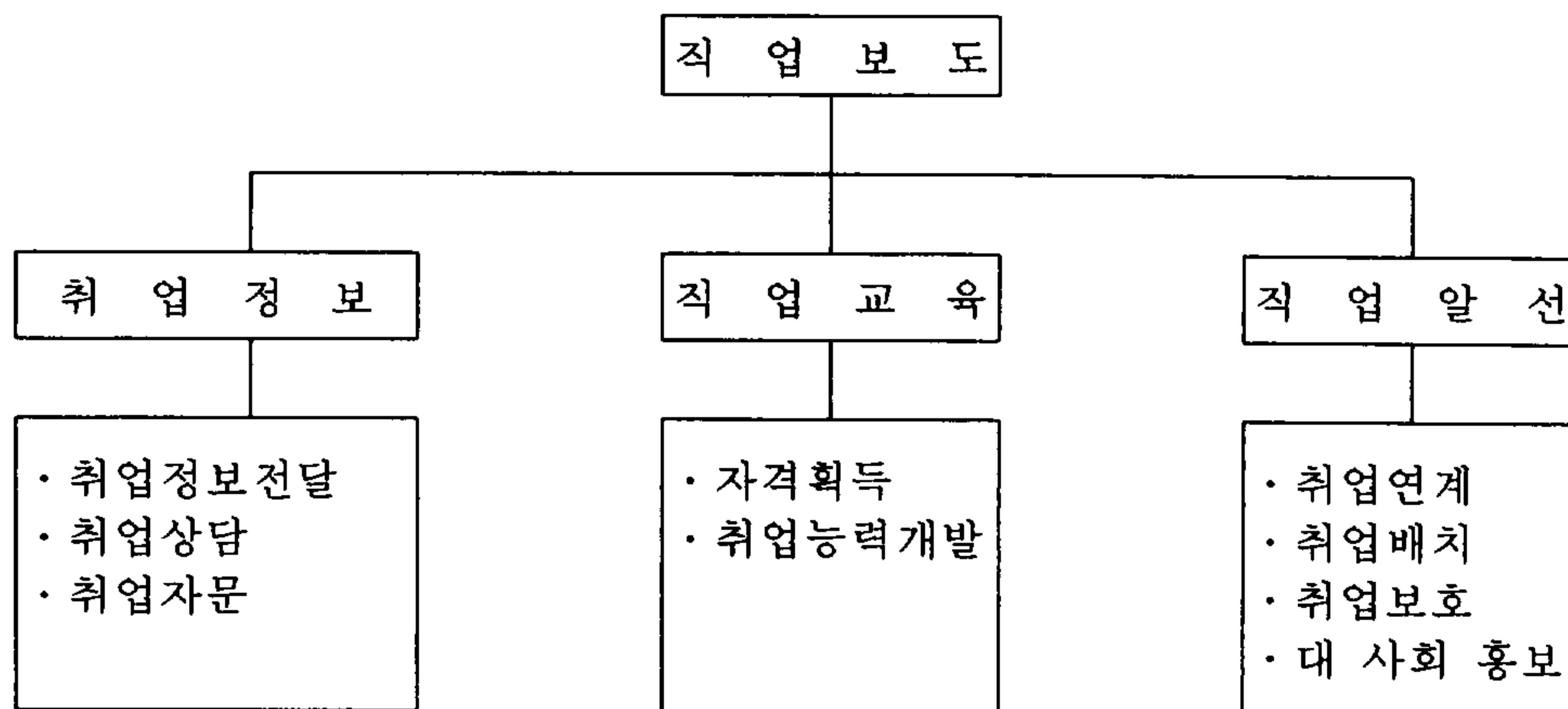
직업보도란 취업을 필요로 하는 자에게 취업에 필요한 정보를 제공하고, 자격획득 및 지식, 기술, 기능습득을 위해 교육 및 훈련을 하며, 적합한 직업을 알선, 배치 또는 보호하는 취업지원의 전반적 활동이라 말할 수 있다.⁴⁶⁾ 현대의 군대는 과거와는 달리 군인이라는 직업의 전통적 특성을 상실해 가고 있으며, 군 직업과 민간 직업의 차이가 점차 감소해 간다는 것을 의미하고 있으며 직업군인의 제2직업 선택이 다소 유리해졌음을 암시해 주기도 한다.

군에서의 직업보도란 취업을 필요로 하는 전역군인의 사회취업 열악성을 고려하여 재취업에 대비할 수 있는 여건과 기회를 제공하여 전역 후 생활안정을 도모하고자 10년 이상 장기복무 후 전역하는 직업군인을 대상으로 전역 전 직업교육훈련을 실시하는 제도를 말한다. 그 범위는 <그림 3-1>에서 보는 바와 같이 전역예정 장교를 대상으로 취업정보를

46) 육군본부, 「전계서」, p.98.

제공하고, 직업교육을 실시하여 직업을 알선하여 줌으로써 성공적인 사회 정착을 도모하는데 있다. 전역직업군인들의 직업보도에 대한 필요성의 논의는 여러 측면에서 논의될 수 있지만 크게 개인적 측면에서의 필요성, 군 측면에서의 필요성, 국가적 측면에서의 필요성으로 구분을 할 수가 있다.

<그림 3-1> 직업보도의 범위



자료 : 박용수, 양정희, 「직업보도 활성화 방안」, 1992, p.29.

첫째, 개인적 측면에서 직업군인들은 복무환경의 특성상 사회적응력이 미약하고, 현역 근무시 생활기반 형성이 불리한 여건 속에서 대부분 군 인사관리의 특수성에 의하여 조기 퇴직하게 되어, 사회적응에 상당한 어려움을 겪게 되므로 전역시 생계대책이 절실한 실정이다. 따라서 직업군인들이 전역 후 겪게 되는 사회적 위험부담을 직업보도를 통하여 제2 직업을 선택하도록 보장하는 제도는 생활안정을 도모하여 성공적인 사회 복귀를 실현하고, 조기 정년 등 직업으로서의 불이익을 효과적인 직업보도정책의 실현으로 보상토록 하여 군 직업성을 보장하며, 가장으로서 경

제적 지주 역할을 보장함으로써 군 직업 선택의 자긍심 고취 및 가정의 안정을 보장하기 위해서 필요하다.

둘째, 군 측면에서 현대 우리 군은 초급 간부 및 부사관 요원의 부족 현상으로 인력수급에 많은 어려움을 겪고 있다. 따라서 효율적인 직업보도정책으로 전역직업군인의 사회진출 보장과 군 인력의 신진대사를 촉진시켜, 군에 필요한 우수한 자질을 갖춘 인력을 획득하고 유지하는데 따르는 많은 문제를 해결하여, 군 전투력을 유지하고 향상시키기 위해서는 직업군인들의 전역에 따르는 제반 문제 해결이 선행되어야 하기 때문에 직업보도는 매우 필요하다고 할 수 있다.

직업보도가 효과적으로 이루어진다면 직업군인들은 전역 후 생활을 보장받게 됨으로써 군 복무시 사기가 앙양될 뿐만 아니라 군 직업의 사회대표성이 유지되어 우수인력의 군 유치에 따르는 유인책을 제공하게 되며, 국가 유공에 대한 전역후의 보상으로 군에 대한 이미지를 향상시킬 수 있게 된다.⁴⁷⁾

셋째, 국가적 측면으로는 직업군인의 전역후 미 취업으로 발생하는 국가 경제면에서 인력낭비를 극소화함으로써 국가 고등인력의 부족에 적극 대처할 수 있고, 군의 제도적 구조로 조기 전역되는 인력 집단의 사회문제 발생 가능성을 예방할 수 있으며, 모든 국민들에게 일할 기회를 부여하고 적절한 직업을 보장해 줌으로써 복지국가 사회를 조기에 구현할 수 있게 된다.

2. 職業輔導 運營 實態

현재 군에서 시행하고 있는 직업보도교육은 일반병에게 기술교육을 실시하여 국가기술자격을 취득케하여 전역 후 직업에 도움을 주고, 장기

47) 한국국방연구원, 「전역전 직업보도교육 발전방안 연구」, 1999, p.78.

부사관 이상 대령에까지도 의무복무를 마친자 또는 정년 퇴임자를 대상으로 1년 이내에 기술 습득이 가능하고 사회진출 및 해외인력 진출이 가능한 직종을 선택하여 해당직종에 관한 교육을 실시하고 있다.⁴⁸⁾

직업군인의 사회적응을 돕기 위한 군내 직업교육 및 훈련과정을 <표 3-9>에서 보면 직업교육 과정은 군내 직업훈련 과정, 인정 직업훈련 과정, 군 외 전문학원 과정 및 창업연수 위탁과정으로 구분하여 본인의 희망과 여건을 고려하여 실시하고 있다.

<표 3-9> 직업 교육훈련 과정별 세부내용

구 분	군내 직업 훈련 과정	인정직업훈련 위탁 교육	군 외 전문 학원 과정	창업 연수 위탁 교육
업무주관	각 군 본부	각 군 본부	각 군 본부	각 군 본부
시행기관	각 군	지방행정기관 (구·시·군)	일반학원	경총 및 각 지방 농촌지도소
교육대상	10년 이상 복무	좌 동	좌 동	좌 동
교육기간 (주기)	17~20주 (년 2회 : 반기별)	3~6개월 (년 2~4회)	6개월 이내 (매 월)	6개월 이내 (년 1회 : 1월)
교육직종	정비, 면장	기능직	전문자격증	자영업창업, 농어민후계과정
교육장소	각 군 교육장	노동부인정 직업훈련원	사설전문학원 (전 국)	경총, 각 지방 농촌지도소
교육목표	전문자격증	기능사 2급	전문자격증	자영업창업 기반, 농어민 후계자과정
비 용	예산지원	예산지원	예산지원	예산지원
비 고	각군자체 계획에 의거 시행		· 각군자체 계획 · 학원 및 직종 본인이 선정	

자료 : 국방부, 「전역간부 안내서」, 2000, pp.112-113.

48) 국방부, 「전역간부안내서」, 2000, P.111.

1992년 예우법 시행령이 개정되어 종전 20년 이상 복무한 부사관에 한하여 실시되었던 직업보도 교육이 10년 이상 복무한 장교 및 부사관으로 확대되었다. 교육생 선발은 10년 이상 복무한 전역예정자 중 전역 후 3년이 경과되지 아니하거나 3년이 경과하더라도 생계가 곤란한 자로서 희망자에 한하여 각 과정별 계획된 인원 및 선발자격을 확인하여, 군내교육 및 사설학원 교육과정은 각 군에서 선발 및 명령 조치하고, 고용촉진 훈련과정은 해당 행정관서에서 선발 후 명령 조치한다.

교육기간은 각 과정 모두 6개월 이내로 실시되며 자동차 정비, 기능직, 전문자격증, 자영업 창업, 농어민 후계자 과정을 대상으로 국가의 예산을 지원 받아 실시되고 있다.

직업보도교육의 지원현황을 살펴보면 전역예정자의 지원율이 매우 저조하며 오히려 장기 복무자 보다는 10년 이내의 장기 복무자들이 전역할 목적으로 지원하고 있다. 이처럼 지원율이 낮은 것은 교육내용의 미흡과 부대별 업무공백을 고려 교육지원 제한, 직업보도교육 이수자 들의 취업이 부진한 것을 들 수가 있으며 따라서 사회에 필요한 직업알선과 취업홍보가 중요하며, 장기간 군에서 숙련된 기술을 재활용 할 수 있는 직종을 연계하는 것이 바람직하며 부대별 취업 홍보반 조직을 운용하는 등 사회변화에 맞는 직업보도교육프로그램이 개발되어야 할 것이다.

3. 職業輔導 組織 實態

현재 전역직업군인을 위한 직업보도 관련조직은 <표 3-10>에서 보는 바와 같이 국방부, 각 군본부, 재향군인회 및 국가보훈처에서 담당하고 있지만 기구간에 업무의 연계성이 미흡하고 직업보도를 총괄하여 담당할 수 있는 기구가 없는 등 직업보도 조직의 체계성에 많은 문제점을 안고 있으며, 업무수행에 있어서도 담당인력의 절대 부족으로 일관성 있는 직

업보도 정책개발이 불가능한 실정에 있다고 할 수 있다.

<표 3-10> 직업보도 조직별 직업보도 기능

담당부서		관련업무	보도직위	담당인력
국방부	복지국	· 직업보도정책의 개발	-	2명
	보건국	· 비상계획관 추천	비상계획관	1명
	동원국	· 상급 예비군 지휘관 인사관리	예비군지휘관	1명
	인사국	· 상급 군무원 인사관리	군무원	1명
각군본부	인사참모부	· 취업추천 및 직업교육	-	1-2명
	동원참모부	· 하급 예비군 지휘관 인사관리	예비군지휘관	1-2명
재향군인회		· 산하업체, 민간기업 취업알선	-	1명
국가보훈처	보훈국	· 취업알선 계획수립 및 집행 · 취업사후관리계획 수립, 집행 · 취업보호실시 대상업체 파악	취업보호 (강제취업)	-

자료 : 정효현, 「군복지정책론」, 1998, p.203.

(1) 국방부

국방부에는 3군의 직업보도 업무를 총괄하는 부서로서 인사복지국 산하의 복지과에 소규모의 직업보도 정책 및 직업보도 교육 담당자가 있다.

여기에서는 직업보도 업무를 직접 수행하지는 않고 각 군 본부의 해당 부서에 업무를 위임하고 있는 실정이며, 다만 전역예정자를 위한 직업보도 교육계획을 보고 받으며, 이의 시행을 감독하도록 되어 있으나 그나마 제대로 기능을 발휘하지 못하고 있어 유명무실한 상태에 있다.

따라서 지금까지 직업군인들의 전역 후 취업이 군의 직업보도제도로 취업하기보다는 대다수의 인원이 자기 본인의 능력이나 노력에 의하여 취업하고 있는 것도 사실은 소수의 인원과 소규모 조직으로 인하여 체계

적이고 효율적으로 직업보도 업무를 수행할 수 없다는 데에 그 원인이 있다고 할 수 있다.

(2) 각 군 본부

각 군의 각급 부대에는 편제상 전역군인의 직업보도 업무를 전담하는 부서가 독립적으로 배치되어 있지 않고, 각 군 본부 인사참모부 산하의 인사근무처 인사근무과에 소수 인원으로 구성된 담당관들(중령 1명, 군무원 1명)이 직업보도에 관한 제반 업무를 총괄하여 관장 수행하고 있다.

각 군 본부는 직업보도 업무의 제반계획을 수립하고 이를 각급 부대의 인사과와 직업보도 업무의 교육과정을 운영중인 학교기관에 각종 지시를 하달하며, 시행을 감독하고 있으며, 주로 전역직업군인의 복지증진을 위한 효과적인 직업보도정책을 연구하여 건의하고 취업배치, 직업알선 등을 계획하여 직접 수행하며, 군내 직업보도 교육을 계획하고 이의 수행을 지시 감독하고 있다.

그러나 수행하고 있는 업무량에 비해 부서의 규모가 작고, 충분한 예산상의 뒷받침이 부족하여 업무를 수행하는데 있어 많은 어려움을 겪고 있는 실정이다.

(3) 재향군인회

재향군인회는 전역군인을 위하여 다양한 지원사업을 펼치고 있는데 복지사업의 일환으로 실시하는 직업보도는 재향군인회 각 시·도에 향군 직업안내소를 설치하여 취업 및 직업알선을 주선하고 있다.

취업 방법은 구직자가 직접 거주지 관할 향군, 각 시·도회를 방문하여 구직신청을 하면, 구인처의 요구 조건을 고려하여 취업을 알선하는데 10년 이상 복무자의 연간 취업알선 인원은 전역장병 약 2,000명 수준이다.

(4) 국가보훈처

국가보훈처의 직업보도 관련업무는 국가유공자 예우 등에 관한 법률과 동시 행령에 의거 10년 이상 장기복무 후 전역하는 직업군인의 사회정착 및 생활안정 도모를 위한 재취업을 제도적으로 지원하고, 국가경제 발전에 기여하도록 하기 위하여 보훈 심사위원회에서 취업보호 대상자로 의결된 자를 대상으로 정부투자기관, 지방공사/공단, 공기업체 및 일반 기업체에 취업알선을 실시하는데 협의성 고용 명령제 방법으로 대상자중 3년 이내에 1회에 한정하여 실시하고 있으며, 본인에게 귀책 사유가 없는 퇴직일 경우에는 재취업 보호를 받을 수 있다.

국가보훈처 제대군인 정책관은 제대군인 지원계획 수립을 총괄/조정하고 재향군인회의 지도·감독 등의 임무를 수행하고 있으며, 보상지원국 산하의 직업보도과에서는 취업알선 및 취업자 사후관리 계획의 수립 및 그 집행의 지도·감독, 취업보호 실시 기관의 실태 파악에 관한 지도·감독, 직업훈련 계획의 수립 및 그 집행의 지도·감독과 국가유공자 취업보호 위원회 등의 업무를 담당하고 있다.

4. 職業輔導制度의 問題點

직업군인들은 전역 후 직업보도를 통하여 재취업을 절실히 원하고 있으나, 현실적 여건의 미비로 취업에 상당한 어려움을 겪고 있으며, 실제로 취업을 또한 매우 저조한 실정에 있다.

앞에서 살펴본 바와 같이 각종 다양한 직업보도 제도가 제시되고 있으나 실제적으로 사회와의 연계성을 살펴보면 다음과 같은 근본적인 문제점들을 알 수 있다.

가. 직업보도 총괄기구 부재

취업창구 및 제도는 다양하지만 이를 총괄하는 기구가 없어 상호 업무의 연계가 미흡하고 직업보도 기능이 분산되어 있어 적기에 적소의 인원을 효과적으로 추천 및 활용하지 못하고 있는 실정이다.

외국의 경우는 정부 또는 군 차원의 직업보도 총괄기구를 운영하여 체계적인 직업보도를 실시하여 성공적인 직업보도가 수행되고 있으나, 우리의 경우 정부와 군이 독자적으로 직업보도 기구를 운영하는 등 직업보도 조직과 기능이 너무 미흡하고 상호 연계성도 부족한 실정에 있고, 취업홍보·안내·자문을 해주는 기관이 없기 때문에 종합적이고 체계적인 지원활동을 할 수 있는 직업보도 총괄기구를 설립하여 직업보도의 효율성을 제고해야 할 필요성이 대두되고 있다. 또한 제대군인의 인력정보와 기업체의 구인 정보간 연결시스템이 강구되지 못하고 있는 실정이다.

나. 재취업 능력 개발의 미흡

현재 실시하고 있는 고용촉진 교육을 진정한 취업을 위한 자질향상보다는 대부분의 대기기간으로 인식하여 6개월 기간을 훈련보다는 다른 직장을 구하는 기간으로 활용하고 있어서 고용촉진 교육이 실질적 재취업 수단으로서 역할을 하지 못하고 있다.

외국의 경우는 장기간(6개월~4년)에 걸친 다양한 직업교육으로 학위와 자격증을 취득하고, 기술을 습득하여 재취업에 필요한 실제적인 능력을 개발하고 있는 반면, 우리의 직업보도 교육은 산업사회에서 필요로 하는 다양한 능력 개발을 위한 교육보다는 현실에 뒤떨어진 교육을 실시하고, 교육내용도 소수의 기술·기능 분야에 국한되는 등 매우 단순한 실정에 있다. 또한 그나마도 교육기간 및 시간의 부족으로 소기의 기술,

기능 습득이 곤란하고, 연평균 전역자 인원에 비해 교육 혜택을 받는 인원은 극소수에 불과한 실정으로서 대부분의 직업군인들은 산업사회에서 요구하는 전문성의 부재와 특정한 기술, 기능을 보유하지 못한 상태에서 전역을 하고 있는 실정에 있다.

다. 전역직업군인의 의식문제

외국의 경우는 명예나 지위보다는 자신의 적성과 능력에 맞는 직업을 선택하려는 경향이 보편화되어 있기 때문에 그만큼 재취업이 용이하다고 할 수 있으나, 우리 나라의 경우는 전역직업군인들의 상당수가 군 복무 당시의 신분이 주로 지휘, 관리, 감독하던 상급자인 관계로 전역 후 새로운 직업선택에 있어서 자신의 능력과 적성을 고려하기보다는 사회적 명예나 지위 유지에 주안을 두고 있어 취업선택의 폭이 축소되고 있는 실정이다.

라. 전역직업군인의 연령문제

대부분 전역직업군인들은 정년제도에 의한 조기 유출로 인하여 전역 당시 연령이 30대 중반부터 50대 초반까지로서 취업 적령기인 30대 초반 이후에 사회로 진출하기 때문에 새로운 직장을 갖기에 현실적으로 많은 어려움이 있어 실제 취업은 곤란한 실정이다.

第4章 轉役 職業軍人 福祉增進 方案

직업군인의 전역을 위한 국가적인 지원은 현역군인의 안정적인 군 생활을 보장하고, 군무에만 전념하게 함으로써 인적준비태세를 공고히 하여 궁극적으로 군의 전투력 향상에 기여한다.

그동안 전역군인에 대한 법적 지원이 국가유공자 지원에 관한 법률, 군인연금법, 군인보험법 등을 통해 산발적으로 이루어져 왔으나 1997년 12월 31일 법률 제5482호로 공포, '제대군인 지원에 관한 법률'이 제정되어 1998년 7월 1일부로 시행하게 되어 전역군인에 대한 체계적 지원의 기틀을 마련하게 되었다. 전역 직업군인에 대한 복지는 크게 정년제도, 연금제도의 현실화, 직급대우제도, 직업보도제도 강화, 또한 현역에 준하는 복리후생제도 등 각종 복지혜택에 대하여 알아보면 다음과 같다.

第1節 停年制度

현재 우리 사회는 급격한 산업화와 의학기술의 발달로 인구의 고령화추세를 보이고 있으며, 이에 따라 종래의 평균 수명과 생활양식 그리고 능력 위주로 채택되었던 현행 정년제도는 심각한 사회적, 개인적 문제를 유발시키고 있다.

정년제도는 조직의 구성원이 일정기간동안 안정감 있게 근무할 수 있도록 보장하는 역할을 수행하는 한편 조직의 신진대사를 위해서도 꼭 필요하다.

이러한 조직의 신진대사는 군 조직에 있어서 특히 그 중요성이 크다고 할 수 있는데 군 정년의 몇 가지 특성을 든다면 첫째, 군 조직 자체가

갖는 직무의 특수성으로 인하여 계급마다 일정연령 이상 근무하기가 곤란한 경우가 많고 또한 군조직은 엄격한 계급 조직이므로 하위 계급자의 연령이 상위자의 연령보다 많게 되는 경우를 최대한 방지하도록 계급에 따라 단계적으로 정년을 설정할 필요가 있다.

둘째, 군 조직에서 오랫동안 근무한 경우 타 직업으로 전환하기가 어려우므로 군 조직에 적격자라고 판단한 개인에게는 그 사람이 전생애에 걸쳐 최선을 다하여 복무할 수 있도록 보장해 주는 정년제도를 설정해야 한다.

셋째, 군은 인간의 생명과 직결되는 임무를 수행하는 경우가 많기 때문에 부적격자나 능력감퇴자는 초기에 선별, 분리하는 것이 절대적으로 필요하며, 따라서 직업성 보장과 아울러 신진대사의 측면도 고려하여 정년이 결정되어야 한다.

직업군인제도의 정착에서 가장 중요한 요인이 되는 정년문제는 위와 같은 특성을 고려하여 직업성 보장 측면에서의 생활안정과 인력운영의 효율적 관리 면을 볼 때 현행 장교의 정년제도를 제시하면 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 현행장교의 정년제도

구 분		대위	소령	중령	대령	준장	소장	중장	대장
현 행	근속정년	15	22	28	31				
	계급정년					6	6	4	
	연령정년	43	45	53	56	58	59	61	63

자료 : 한국국방연구원, 「인력분석을 통한 정년연장방안 연구」, 1998, pp.47-49.

먼저 현재 정년제도는 영관 장교에 대해 연령정년만의 단일정년제도를

적용하고 있어 이는 23세 임관 시를 기준, 연령정년을 보면 소령으로 전역시 군 복무기간이 22년, 중령은 30년, 대령은 33년을 복무하여 소령으로의 직급만으로 연금에 해당되어 어느 정도 직업성을 보장받을 수 있으니까 실제로는 같은 년도 임관 동기생의 임관 시 연령은 20세에서 27세까지 분포하고 있어 정년 시에는 최대 7년까지 정년의 격차가 발생⁴⁹⁾하여 소령으로 전역 시 26세 및 27세 임관 자는 복무기간이 19년, 18년 만에 연령정년을 맞이하여 연금혜택을 받을 수 없을 뿐만 아니라 1999년 1월부터 시행된 중·대령의 진급연한 1년 연장은 진급기회마저 감소할 우려가 있어 직업군인에 대한 평생직장으로의 강한 자부심과 자긍심을 가져야 할 영관 급 장교들의 직업성 보장과 인력관리에 많은 어려움이 있을 것으로 판단된다. 따라서 이제까지 근속·연령·계급정년의 복수정년제를 폐지하고 연령정년제의 단일정년제를 실시함으로써 이를 해소할 수 있을 것이다.

따라서 우리 나라의 군 인력구조는 중·장기적인 차원에서 변화가 이루어져야 할 것이며, 장차 분야별 전문지식과 풍부한 군 경험을 소지한 고급 장교를 늘리고 단순 반복 임무를 수행하는 병역의무 이행자인 병사들은 동원전력으로 전환하여, 하부구조의 상비병력 수준을 축소하지 않을 수 없을 것이다.

이러한 인력구조의 취약성을 보강하여 중·장기 전략 환경변화에 능동적으로 대처하기 위해서는 하부구조인 의무 복무계층을 점차적으로 축소하고, 장교 계층의 구성비율을 늘리기 위해서도 직업군인의 정년 연장은 바람직

49) 국방부 인사국, 「인력운영통계」, 1996, p.93.

※ 군별임관연령 분포

구 분	20세	21세	22세	23세	24세	25세	26세	27세
전체(%)	9.9	19.7	27.8	22.6	15.0	4.2	0.4	0.4
육군(%)	11.8	23.1	29.3	19.3	13.6	2.9		
해군(%)	1.3	5.6	18.9	38.4	22.0	10.3	1.8	1.7
공군(%)	4.2	8.5	25.5	31.4	18.6	7.9	1.6	2.3

한 방법일 것이다. 따라서 직업군인의 정년 연장 조정안을 <표 4-2>와 같이 제시했다.

<표 4-2> 장교 정년 연장 조정안

구 분	대 위	소 령	중 령	대 령
현 행	43	45	53	56
조 정	.	53	57	60
증 감	0	+8	+4	+4

자료 : 국방연구원, 「장병복지성향조사분석」, 1999, p.13.

대위의 경우 정년을 50세 이상으로 하기에는 현실적으로 불가능하기 때문에 젊은 나이에 조기전역을 결심하는 것도 하나의 방법이 될 수 있으므로 정년을 현행 근속 15년으로 존속시키고, 영관 급부터는 명실공히 직업군인으로서 50세 이상으로 보장함으로써 사회 환원에 따른 갖가지 문제는 어느 정도 해결된다고 본다.

직업군인도 국가 공무원으로서 일반직 공무원과 대등한 선에서 정년이 결정되어야 할 것이며, 특히 소령의 경우 중·대령에 비해 정년 연장이 미흡했던 점을 감안하여 정년을 53세로 연장함으로써 약 30년 동안의 직장 생활로서 자녀교육 및 결혼까지 어느 정도 해결이 되기 때문에 전역 후에도 연금만으로 생활이 가능하다는 판단이다.

또한 실제 야전에서 육체적인 노동이 요구되는 계급은 소령 이하의 계급으로 중·대령의 경우 극한 상황에 대비할 수 있는 정도의 체력관리만 잘 한다면, 임무수행에 지장이 없다고 판단되므로 일반 및 경찰공무원의 정년과 형평성을 고려하여, 중령은 일반공무원 6급 및 경감 이하의 정년수준으로, 대령은 일반 공무원 5급 및 경정 이상의 수준으로, 각각 57세와 60세로 연장함이 타당할 것이다.

물론 이 방안은 우리 나라의 경제력이 커지고 군이 기술 집약적 구조로 인력구조가 정착되고 나면, 모든 직업군인에게 최소한 50세 이상 군 생활이 가능하도록 정년을 평생직업 개념으로 점차 조정, 시행 해야하며 과도기적인 조치로 우선 영관 급 장교라도 조기 시행함으로써 직업군인이 안정된 상태에서 군 생활에 전념하도록 해야 할 것이다.

第2節 年金制度

군인 연금제도는 직업군인에 대한 사회보장제도의 일환으로써 그들로 하여금 군 복무에 전념하게 하고, 퇴직 또는 사망한 때에 본인이나 그 유족을 생계의 위험으로부터 보장해 주는 장기소득 보장제도로 20년 이상 근무하고 전역하는 장기복무 직업군인에게 연금을 지급하고 있다.

그러나 과거 군인연금제도의 운영은 발족 당시부터 시행착오를 거듭하여왔으며, 지금에 와서는 심각한 재원부족에 직면하여 군인의 기여금을 인상하는 결과를 초래했을 뿐 아니라 그것마저 기대에 부응할 수 없는 상황에 이르고 있다.

또한 연금을 받는 자가 다시 공무원에 취업하거나 예비군 지휘관으로 재임용 될 경우는 연금혜택을 상실하고 계속적으로 호봉에 합산을 하게 되며, 국영기업체에 취업 시는 50%의 연금혜택을 받고 있다.⁵⁰⁾

따라서 군인이 연금 수급권을 가지고 퇴직 시에는 국영기업체, 공무원 보다는 연금을 전액 지급 받을 수 있는 사기업이나 자영업을 선호하게 됨으로써 그만큼 취업의 폭이 제한되므로 연금 지급방법도 최대한 형평성의 원칙에 위배되지 않는 범위에서 현행 지급방법에 대한 개선이 이루어져야 할 것이다.

연금해당자가 군에서 자의에 의해 전역하는 인원은 극소수에 불과하며

50) 법제처, 「전게서」, p.457.

대다수 인원은 군의 인력구조상 상위계급 진출이 불가능하여 강제로 젊은 나이에 전역하게 된다.

따라서 사회 진출 후 제2의 직장이 불가피하나 전역직업군인들이 취업할 수 있는 직종은 제한적이며 대단히 문호가 좁으므로 불만이 높음을 알 수 있다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 전역직업군인이 어느 직장 및 직업에 종사하더라도 연금혜택을 전액 받을 수 있도록 제도개선이 되어야 하지만 국가 예산규모, 현재의 연금적자폭 등을 고려하여 현행 방식을 개정함으로써 연금을 통한 실질적인 지원을 해야 할 것이다.

또한 현행 연금지급기준을 살펴보면 [보수 월액{봉급+상여금 1/3+정근수당1/6+장기근속수당 20년 이상자 10만원 적용} * 지급비율(31~44%)] 을 지급하고 있다.⁵¹⁾

그러나 이러한 연금산출 방식으로는 최저생계유지조차 어려운 실정이므로 예산소요가 증가되더라도 현역에 대한 대우가 증가하는 보조에 맞추어 비슷한 수준에서 연금 또한 증액되어야 한다는 시각으로 연금액 산출 시에 보수 월 급여액만을 대상으로 삼지 말고 기타 수당들도 산출항목에 삽입하여 계산해 줌으로써 현역과 예비역간의 형평성을 유지해야 할 것이다.

이렇게 지급할 경우 국가예산만으로는 충당하기가 곤란하므로 조기 전역자가 많은 군 직업의 특수성을 고려하여, 현역 복무 시 퇴직 기여금을 증액 추정하여 전역 후 퇴직연금만으로도 어느 정도의 생활이 이루어질 수 있도록 국가적인 배려가 있어야 된다고 본다.

위와 같은 방법으로 계산하더라도 현역과의 차이는 적지 않을 것이므로 전역 후에 지출이 가장 많이 소요되는 63세까지는 본인에 해당되는 연금율을 어느 정도 높여주고, 63세 이후에는 앞서 높여준 비율만큼 연

51) 국방부, 「경리편람」, 1997, p.197.

금율에서 낮추어 계산해 주는 융통성 있는 방법을 활용한다면 당사자로서는 경제적인 어려움이 대폭 감소될 수 있으면서 전체적인 평균으로 보면, 연금 지급액에 변동이 없을 것이므로 고려해 볼 수 있는 방안으로 제시해 본다.

第3節 職級待遇制度

국방부는 사회의 발전추세에 맞추어 일반 기업에서 다양하게 실시하고 있는 인사제도를 군 특수성에 맞도록 적용한 군 인사법 개정안을 확정하여 '98. 9. 5일부터 실시하였다.

개정안의 내용 중 명예진급제도를 신설하여 진급적기 이후에도 성실히 근무할 수 있는 동기를 부여하고 장기 근속자의 복무를 활성화시키겠다는 개정취지를 밝혔으며, 개정내용(신설)은 <표 4-3>와 같다.

<표 4-3> 명예진급제도 개정내용 (신설)

구 분	내 용
적 용 계 급	· 소령 → 중령, 중령 → 대령
진 급 시 기	· 전역 일자
예 우	· 급여, 명예전역수당, 연금등 : 명예진급 전 계급수준 · 예우 : 명예진급 후 계급기준
조 건	· 20년 이상 복무자로 진급 최저 복무기간 경과자

자료 : 국방부, 「국방일보」, 1998, 9.6日 3面.

그러나 명예진급제도는 전역을 앞둔 소·중령급 장교에게만 해당되는 제도로서 장기근속자들에게 실질적인 동기부여가 미약하다고 할 수 있다.

따라서 일정기간 동일 계급에서 차상위 계급으로 진급하지 못할 경우 선별하여 계급은 변화 없이 직급상 상위 직책에 근무토록 하는 직급대우제도의 시행도 고려해 볼 수 있다고 본다.

이 경우 봉급체계는 현 수준을 유지하고 직위에 따른 수당정도를 현실화시켜 그 직위에서 성공적으로 임무를 수행할 시 진급에 대한 우선권을 부여함으로써 동일계급에서 장기간 정체로 오는 근무의욕의 감퇴를 막고, 활력 있는 근무자세를 견지할 수 있어, 군의 전투력 발전 및 진급 누적인원해소에도 어느 정도 기여가 가능하며 결국 장교의 정년 연장효과도 가져올 수 있을 것으로 본다.

이렇게 되면 미래지향적인 기술집약형 전력구조에 걸 맞는 군 경험이 풍부한 전문 직업군인을 차질 없이 확보할 수 있고, 영관급 장교의 진출율도 높여나감으로써 효율적인 인력관리를 도모함은 물론 직업군인의 정년연장의 효과와 함께 군인의 직업성 향상을 가져올 수 있어, 군 직업의 안정화를 통해 우수인력의 확보가 가능해지고 궁극적으로는 군 전체적인 전투력 향상을 가져올 수 있을 것이다.

第4節 職業輔導制度

장기복무 제대군인의 재취업은 생계를 위해 필수적인 사항이다. 그러나 군의 경력과 직책에 상응하는 직업의 전환은 거의 불가능한 상태이다. 군 생활과 사회의 연계성 있는 분야가 한정되어 있기 때문에 직업보도교육은 중요한 문제이다.

그러나 직업훈련은 피교육자의 경력 및 희망 등을 고려하여 시행될 것이다. 직업훈련 기관에 따라 교육기간이 천차만별이고, 교육기간이 짧아 자격증을 취득하기가 어렵기 때문에 직업훈련 가능기관, 훈련분야, 훈련기간 및 훈련과정배정 절차 등을 구체적으로 정할 필요가 있다.

따라서 직업보도제도에 있어서 전담기구 설치 및 현실적인 직업훈련에 대하여 알아보면 다음과 같다.

1. 職業輔導 專擔機構 設置

직업보도 업무를 담당하는 기구는 업무의 효율화를 기하기 위하여 단계별로 정비할 필요가 있다. 제 1단계는 현행 직업보도 관련기구를 정비 강화하는 것이고, 제 2단계는 직업보도 전담기구를 설립하는 방안이다.

가. 1단계 : 현행 직업보도기구 강화

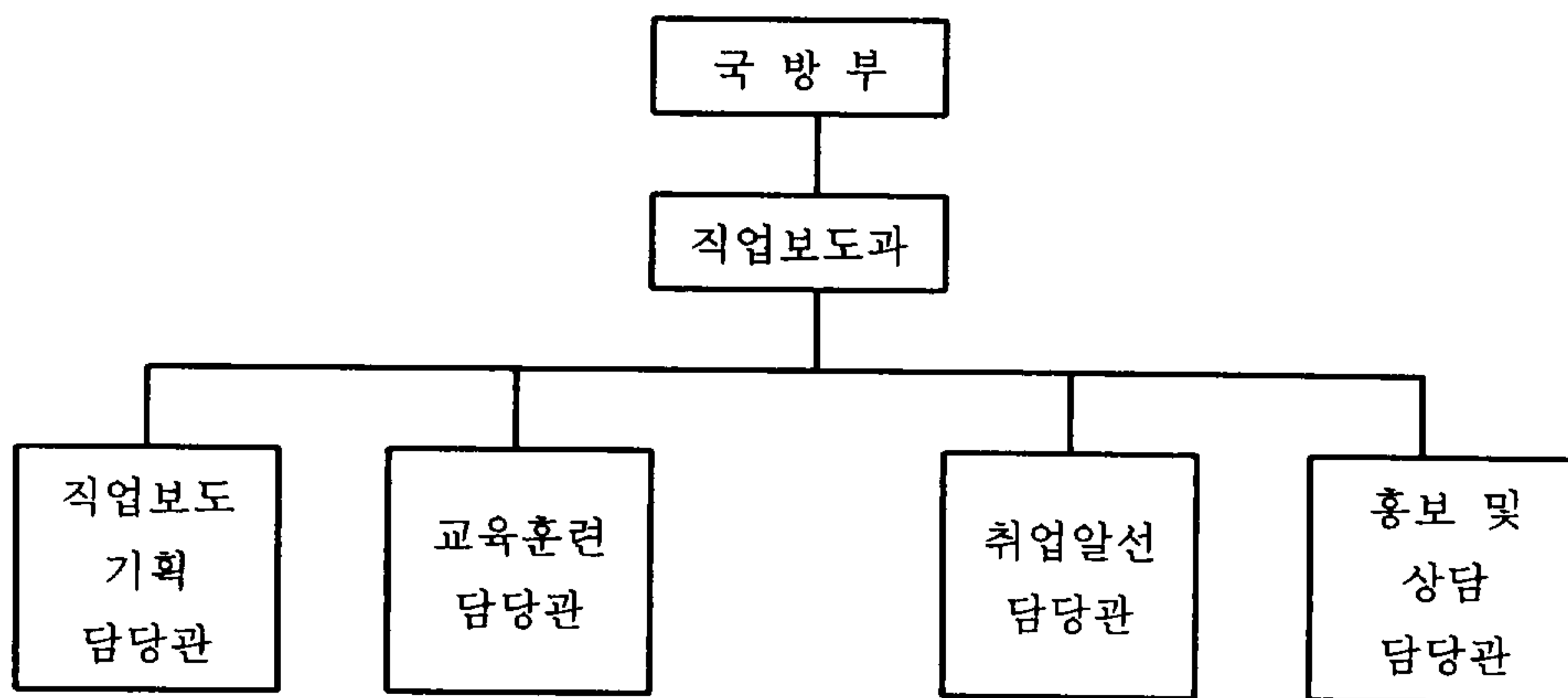
현 국방부 인사복지국 복지과에 있는 직업보도 담당은 업무의 중요성에 비추어 볼 때, 그 기구의 규모나 기능이 미흡하고 실효성도 매우 약하다고 하니 않을 수 없다. 전역군인에 대한 직업보도 업무는 취업배치, 취업안내, 정착지원, 취업교육, 홍보활동, 자문 및 상담 등 다양한 내용을 포함하기 때문에 업무 분담이 이루어져야 한다. 따라서 국방부 복지과 산하의 직업보도 업무를 직업보도과로 승격시켜 업무를 수행해야 한다.

현재 국방부와 각 군 본부는 인사참모부내 ‘과’ 밑에 ‘계’ 수준의 하부조직만이 운영되고 있으며, 국방부나 각 군 본부는 직업보도계에 실무담당관(중령, 5~6급)만 두어 비상통제직을 추천하는 업무가 주종을 이루고 있는 매우 소극적이고 피동적인 취업지원을 하고 있는 실정이다.

<그림 4-1>은 직업보도 통합 기구도에 대한 연구자의 의견을 제시해 본 것으로 직업보도기구를 보다 승격개념으로 ‘과’ 수준의 독립 편성안을 고려해 보았으며, 이 안은 국방부 본부내 인사복지국, 동원국에서 분담하고 있는 직업보도기능을 통합하여 장관 통제하에 ‘직업보도과’를 두어 전역군인

에 관련된 모든 복지업무를 수행하는 부서로 증편하는 방안이다.

<그림 4-1> 국방부 및 각군본부 직업보도과 조직(안)



자료 : 정효현, 「군 복지 정책론」, (서울 : 국방대학원, 1998), p.222.

이는 국방부 본부에서 직접 업무를 관장함으로써 기존 각군 본부와 지휘 참모계통을 유지하여 상하 부서와 업무연계와 협조가 용이하고 직업보도정책을 강력히 추진할 수 있는 장점을 갖는다.

국방부 직업보도과는 육·해·공군의 직업보도 업무를 총괄 감독하며, 필요시 조치를 취하며 새로운 정보 획득시 각 군에 전파하고, 인원 배정, 교육통제 및 예산업무를 다룬다. 각 군 본부는 국방부 수준의 직업보도과를 두어 업무를 수행한다.

나. 2단계 : 직업보도 전담기구 설치

외국의 경우 정부 또는 군 차원에서 직업보도 총괄 기구를 운영하여 체계적인 직업보도를 실시함으로써 정부·군·기업의 거국적인 지원아래 직업보도가 성공적으로 수행되고 있는 반면, 우리 나라의 직업보도는 외형상 국방부 및 각 군 본부, 비상기획위원회, 재향군인회, 군인공제회의 군 기관과 보훈처, 노동부 등의 민간기관으로 구분되어 취업창구는 다양하나 이를 총괄 내지 협조하는 기구가 없어 사실상 직업보도업무의 활성화를 저해하는 요인이 되고 있으므로 업무의 연계성을 갖고 협조하기 위한 대안으로 직업보도를 총괄할 수 있는 기구가 필요하다.

이 기구에서는 전역직업군인에 대한 종합적인 정책을 개발하고 비상기획위원회, 보훈처, 재향군인회 등 대외 정부부처 기관과의 실무적인 연결고리 역할을 수행하는 전역직업군인의 전반적인 취업관리를 포함한 복지지원업무를 전담하도록 한다.

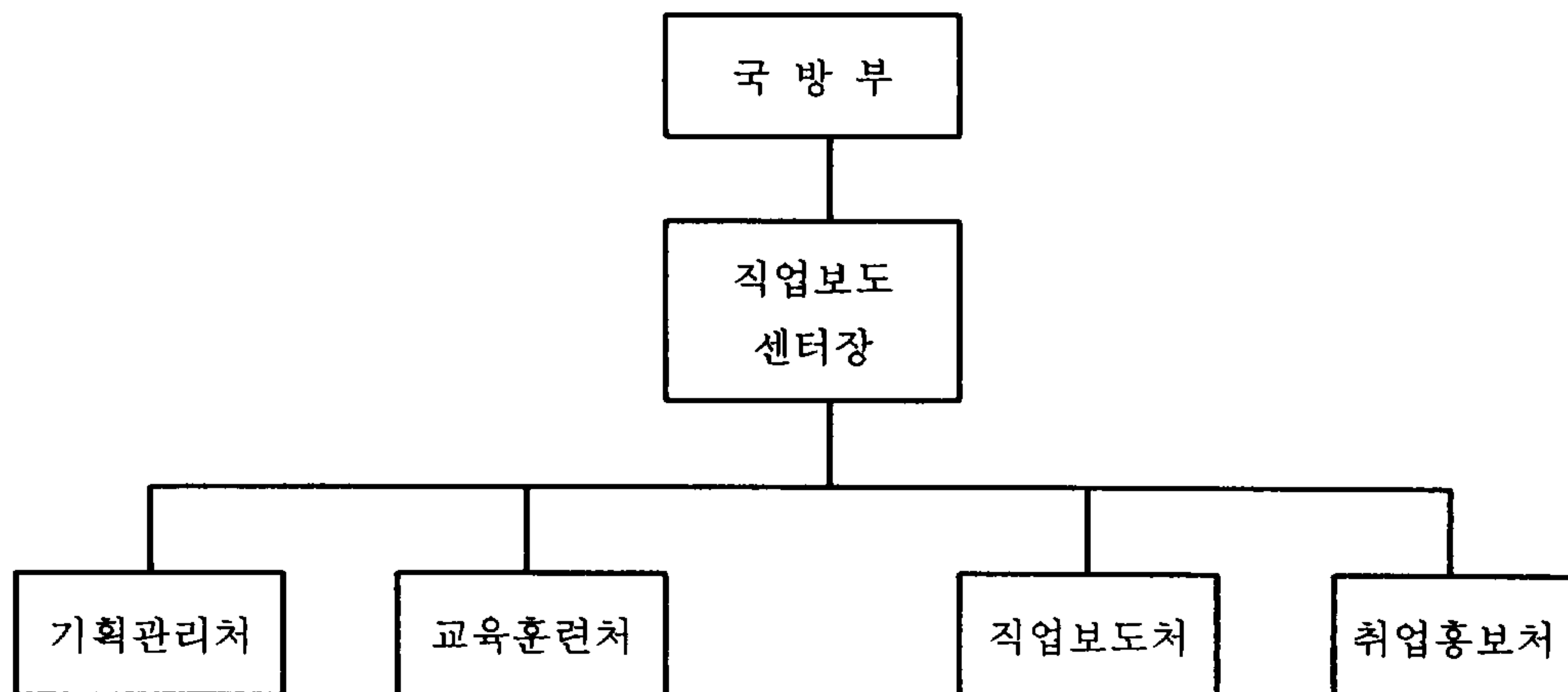
또한 민간 사회기관과 유기적인 협조를 하여 취업을 위한 취업정보 전달, 취업상담 및 자문을 실시하고 직업교육을 실시하여 자격획득, 취업능력을 개발함으로써 일반사회의 직업에 적응토록 하고 직업알선을 통하여 취업연계, 취업배치, 취업보호, 대 사회 홍보 등 취업지원을 위한 종합적인 직업보도 활동을 할 수 있도록 하여 전역 직업군인의 재취업을 근본적으로 해결할 수 있도록 해야 한다.

그러나 취업창구를 통합할 경우 각 부처, 기관의 고유한 업무의 성격으로 오히려 효율의 저하가 예상되나 군의 조기전역과 재취업 적체로 인한 어려운 현실적 문제를 해결하고 나아가 현 국방부 조직 내 직업보도부분의 기능과 담당인원으로는 업무수행 능력이 저조함에 따라 별도의 공식적인 주무기구를 보강할 필요성이 대두되고 있다.⁵²⁾

군의 직업보도기구는 <그림 4-2>에서 보는 바와 같이 국방부내 인사복지국내에 “국방직업보도 센터”를 특수 법인체로 설립하여 군의 군사외적 업무를 경감시키는 가운데 직업정보 전파, 직업교육 실시, 취업알선 및 홍보를 체계적이고 연계적으로 집행하고, 국방부는 각 군, 국가보훈처, 노동부와 의 실질적인 연결고리 역할을 수행하는 국방부의 대외 공식기구로서의 성격을 갖는다.⁵³⁾

가장 중요한 직업보도 업무를 총괄하는 기능과 역할 면에서 보면 향후 국방인력 운영개념이 현역, 군무원, 예비역의 3개 집단구조로 발전시켜 나가야 하며, 이와 함께 전역간부 역시 군에 중요한 역할을 담당해 주어야 하는 고급 인적자원으로 재활용되어야 하기 때문에, 국방부차원에서 인력관리가 이루어져야 하며, 군과 유사분야에서 활용되어야 하므로 국방부 통제하에 직업보도기구 설치가 타당하다고 판단된다.

<그림 4-2> 국방 직업보도센터 조직(안)



52) 박일남, “전역 군고급 간부의 취업제고 방안”, (한국군사, 1997.1), p.105.

53) 최광표 외, 「전역전 직업보도교육 발전방안연구」, (서울 : 한국국방연구원, 1999), p.224.

직업보도기구의 세부조직은 모두 4개의 실무 부서를 두어 기획관리, 교육 훈련, 직업보도 및 취업홍보 분야를 전담토록 하여 취업관리업무를 조직적으로 추진해 나가며, 그 세부기능은 <표 4-4>에서 보는 바와 같다.⁵⁴⁾

<표 4-4> 국방 직업보도센터 조직별 기능

조 직	기 능
기획관리처	· 직업보도 정책 개발/ 예산통제 및 집행 · 교육과정, 교육방법, 평가 및 연구 개발 · 인사자력 및 정보관리/ 취업 신청 및 상담 제공
교육훈련처	· 경영관리 / 사무행정 / 기술기능직 양성교육
직업보도처	· 업종별 취업가능 인원 확보 및 배정 · 취업직위 대상 유자격자 선발 및 추천 · 취업원 개발
취업홍보처	· 각종 취업 정보수집 및 배포 · 취업 홍보매체 개발 및 대 사회 취업 홍보

2. 職業訓練 現實化

현재 전역 전 직업훈련은 10년 이상 복무 후 전역하는 직업군인에게 직업보도교육을 실시하여 전역 후 재취업에 대비할 수 있는 여건을 제공하기 위해 시행하고 있다.

그 과정은 군내 직업훈련과정으로 육군본부에서 주관하여 자동차 정비교육 등을 실시하고 각 군 본부 주관 하에 군 외 전문학원과정, 인정직업 훈련과정, 창업연수 위탁과정, 인정직업 훈련위탁과정 등을 실시하여 각종 자격증, 기능직, 자영업 창업 및 농·어민 후계자 과정 등에 관한 교육을 실

54) 박용수 외, 「직업보도 활성화 방안」, (서울 ; 한국국방연구원, 1992), P.62.

시하고 있다.

그러나 전역직업군인 출신들의 일반사회의 취업은 그들이 지니고 있는 사회적 취약성 때문에 이에 대처하기 위한 조직적인 직업보도를 위한 교육의 필요성이 대두된다.

예컨대 일반 사회인이 군에 입대하여 직업군인이 되기 위하여 민간인을 군인으로 전환시키기 위한 교육을 실시한 후에 다시 군인자질을 향상시키기 위한 각종 보수교육을 수료케 하고 있으며, 직업군인 생활을 하다가 전역하게 되는데 이때는 일반 사회인이 됨과 동시에 군사전문가에서 일반 사회직업인으로 복귀하기 위하여 일반 사회직업이 요구하는 자격을 획득할 수 있도록 하여 적응할 수 있게 하여야 한다.

또한 직업교육은 최근의 고용동향, 산업발전 추세 및 관계기관과 유기적인 협조를 유지하여 독일 군이나 일본 군에서 실시한 군 복지정책 및 제도처럼 한국군도 국가적 차원에서 전역직업군인에 대한 취업이 이루어지도록 군 복지의 정책적·제도적인 배려가 있어야 한다.⁵⁵⁾

직업보도의 기간 설정에 있어서도 전역직업군인에 대한 직업보도가 국가에 대한 기여도에 상응한 보상의 의미를 포함하고 있다는 사실을 고려할 때, 직업보도의 기간도 군 복무기간의 다소(多少)에 비례되도록 그 기준이 설정되어 장기 근속자를 우대하는 제도가 마련되어야 할 것이다.

따라서 전역 전 직업훈련을 현실적으로 활용 가능토록 개선할 필요가 있다고 생각된다. 즉 20년의 복무기간을 기준으로 하여 20년 이상의 복무자는 전역 후 군무원이나 비상기획관등 군 관련 직위를 수행하는데 필요한 교육을 실시하여 취업을 주선했 주며, 10~20년 이내의 전역자는 본인이 사회에서 취업을 하거나 창업을 하는데 필요한 각종 교육이나 정보를 제공하는데 주안을 두고 직업훈련을 실시함이 바람직하다고 생각된다.

55) 조영갑, 「전계 논문」, p.216.

현재의 직업훈련은 자격증을 취득하고 그 자격증으로 취업하기보다는 약 6개월이라는 기간을 이용하여 취직자리를 구하는 기간으로 활용되어 직업 훈련으로 인한 소기의 목적을 달성하지 못하고 있으므로 <표 4-5>에서와 같이 직업훈련을 실시함으로써 본인의 연령과 직무만족도 등과 상호 어울리는 교육이 가능해지고 사회와 연결되는 교육이 될 수 있을 것이다.

<표 4-5> 직업훈련 개선방안

구 분	10년~20년	20년 이상
영 관 급	직업훈련(관리과정)	군 관련직위 수행교육
위관, 부사관	기능 및 직업전환 교육, 사회적응 교육	
기 간	1년 이내	2년 이내

第5節 其他 福利厚生制度 改善

1. 자녀 학비 지원

기존의 자녀학비 지원은 연금 수급권이 있는 부사관의 자녀 2명에 한하여 고등학교까지만 수업료를 보조해 주었고, 새로 제정된 제대군인 지원법으로 20년 이상 장기복무 제대군인 중 생활 미달자의 자녀로 확대·개정하였으나, 장교의 경우는 현역 신분일 때만 고등학교까지 학비를 보조해 주고 있으며 전역 후에는 혜택이 없어진다.

한국국방연구원의 설문조사에 의하면 장교, 부사관 공히 41~60세에 가장 경제적 부담을 주는 요소로 자녀 학비를 꼽고 있으며, 특히 51~55세에는 최고조(50~68.2%)에 달하고 있다.⁵⁶⁾

56) 안호용외, 「장병 복지욕구성향 조사분석」, (서울 : 한국국방연구원, 1993), p.48.

일반 공무원의 자녀학비 지원제도는 중·고생 자녀의 학자금 지급과 대학생 자녀의 무이자 2년 거치 4년 분할상환 조건의 국고 대부이며, 대부분의 공무원이 재직 중에 자녀가 학교를 마치게 되므로 이 제도의 혜택을 거의 받게 되며, 군인의 경우 공무원과 동일한 조건으로 운영하고 있으나, 공무원이나 기업체 종사자에 비해 조기에 퇴직하게 되어 자녀학비의 혜택을 받는 경우가 대학생 자녀의 20%에 불과한 실정이다.⁵⁷⁾

따라서 전역직업군인들의 자녀들에 대한 학비문제가 크나큰 어려움으로 대두되고 있는 것이 현실이므로 공무원 및 기업 취업자에 비하여 불리한 군인의 조기정년의 특수성을 보완해 주기 위해서 연금 수급자에 대하여는 공무원과 동일한 수준으로 시행하고, 10~20년 복무자의 경우에는 미 취업 생활 곤란자에 한하여 시행하도록 해야 한다.

이와 같이 할 경우 국가 부담이 크다면 수혜자 부담원칙에 의해 현역시 기여금을 인상하더라도 전역 후 실질적인 도움이 되도록 해야 할 것이다.

현재 우리나라의 대부분의 대기업체에서는 사원들에게 전학년, 즉 대학생까지 학비를 지원하고 있으나 정작 국가를 위해서 각종 어려움을 무릅쓰고 젊음을 봉사한 군인들에게는 그 지원이 미흡하고, 전역 후에는 이마저 모든 것이 단절되어 버리는 현실 때문에 전역직업군인들의 사회적응이 더욱 어렵게 된다고 할 수 있다.

2. 醫療支援 擴大

군에서 대대급부터 통합병원에 이르기까지 각급 제대에 맞는 의료시설이 갖추어져 있으며, 군의 현대화에 따라 병원시설 및 의료진의 수준도

57) 정선구, 「직업군인 전역 후 생활안정방안 연구」, (서울 : 한국국방연구원, 1991), p.221.

사회 일반병원에 크게 뒤지지 않는다.

이러한 병원의 의료시설을 현역 시에는 수시로 이용할 수 있었으나 그때는 오히려 업무와 젊은 나이로 인해 의무대를 이용할 일이 많지 않았다.

그러나 직업군인은 전역과 동시에 군 의료보험에서 거주지 의료보험으로 전환되어 보험료는 현역시보다 더 부담하게 되고 신체검사는 직장이 없을 경우 자비로 부담해야 하는 어려움이 뒤따른다.

따라서 의료시설 이용 및 보험체계도 개선이 필요하다.

첫째, 의료보험은 직장이 결정될 때까지는 재향군인회 소속으로 가입하여 보험료를 지불토록 연장하면, 경제적인 부담을 줄이게 될 것이다.

둘째, 군 의료시설 이용대상의 확대이다. 현재는 대령급 및 장군으로 전역할 경우만 입원진료기간 90일 이내, 종합진료 연 1회를 재향군인회에서 주선하여 군 병원에서 시행하고 있으나, 이 제도를 연금 수급권이 있는 전원에게 확대하고, 20년 이상 장기복무자가 아닌 10년 이상 복무자에게도 군 병원과 보훈병원의 이용시 일정한 액수를 할인해 주는 혜택을 확대 시행해야 할 것이다.

3. 군인공제회 제도 개선

현행 군인공제회는 장기하사 이상 군인 및 군무원 등을 대상으로 복무기간 동안 매월 일정액의 돈을 적립토록 하여, 전·퇴역 시 적립금에 부가금(이자 등)을 가산하여 목돈으로 지급하는 제도로 가입한도는 <표 4-6>에서 보는 바와 같이 4구좌(2만원)에서 100구좌(50만원)까지이다

군인공제회의 공제제도는 연리 13%로 이자소득이 매우 높아 목돈마련을 위한 재산형성에 유리한 제도로 활용되고 있으며, 지급절차는 회원이 전·퇴역을 하면 각 군 본부에서 목돈 지급을 공제회에 일괄 청구하며, 공제회는 목돈을 전역 익월 말까지 개인봉급 수령 은행구좌로 자동 지급한다.

<표 4-6> 계급별 기본회비

자 동 가 입	임 의 가 입	비 고
대위 이상 2만원(4구좌)	중위이하 군인 및 기타 2만원(4구좌)이상	본인희망에 따라 100구좌 증자가능

자료 : 국방부, 「전역간부 안내서」, 2000, p.32.

<표 4-7> 목돈 지급액 (월 20구좌 10만원 가입자)

구 분	1년	5년	10년	15년	20년	25년
적립원금(만원)	120	600	1,200	1,800	2,400	3,000
지 급 배 수	1.05	1.35	1.95	2.9	4.75	7.2
지급액(만원)	126	810	1,310	5,220	11,400	21,600

자료 : 국방부, 「전역간부 안내서」, 2000, p.32.

목돈 지급액은 <표 4-7>에서 보는 바와 같이 10년이 경과하면서 2배로 증가하게 된다.

그러나 군에서 전역과 동시에 회원에서 탈퇴하게 됨으로써 필요시 목돈을 만들기 위해 해약을 하지 않고자 해도 강제로 해약해야 되는 불이익이 있으므로 본인이 희망할 시 장기복무군인의 생활안정을 위해서 가입과 탈퇴를 10년 이상 경과자에게는 본인의 의사에 맡길 수 있도록 함으로써 퇴직 후 자금조성에 도움이 되도록 해야 한다.

그렇지 못할 경우 전역과 동시에 개인이 장래 설계에 의해 목돈이 필요한 경우, 군인공제회 적립금을 이용하고자 해도 무조건적 해약으로 불이익이 있게 된다

따라서 군인공제회를 계속 가입하고 있는 경우에는 현역시와 마찬가지로 대부제도를 이용할 수 있도록 함으로써 전역군인이 사회정착에 도움이 될 수 있도록 군인공제회 제도의 개선이 요망된다.

4. 기 타

장기복무 전역군인과 그 가족에게 신분증을 제작, 보급하여 군 매점 및 공무원 매점 이용을 비롯한 각종 군 복지시설 사용을 용이하게 하고 연금 수급자에게는 면세품 구입이 가능하도록 해야 하며, 공원 및 교통 시설 등 공공시설 이용요금을 감면해 주도록 한다.

주택 대부 및 분양 조건에 있어서도 전역직업군인들의 자가(自家) 보유율이 낮은 것을 고려하여 국가보훈처의 군인보험 기금에 의한 대부금액의 규모를 대폭 확대하고, 국가나 지방자치단체에서 건립하는 아파트 분양시 연금 수급자에게는 희망지역에 분양을 받을 수 있도록 하며, 생활 곤란자에 대하여는 영구임대주택의 입주자격을 부여하도록 해야 할 것이다.

이와 같은 각종 복지제도가 전역직업군인들에게 실질적인 도움이 되도록 적극 시행됨으로써 직업군인들이 전역 후에도 군에 대한 연결고리가 있게 되고 언제까지나 군을 사랑하고 직업군인이었음을 자랑스럽게 여기는 계기가 될 수 있을 것이다.

第5章 結 論

인간의 욕구는 인간의 생존, 자율, 생활의 계획, 사회적 행위자의 의무를 다하기 위해 필요한 것을 구하는 것으로 볼 수 있으며, 또한 이러한 욕구는 충족되어야 할, 즉 해결되어야 할 문제로 대두되고 있다.

특히 개인의 욕구는 사회환경 및 의식의 변화에 따라 달라질 수 있는데, 오늘날 전역 직업군인과 그 가족은 국가와 민족의 공동체를 위해 무조건적으로 희생하고 봉사하는 군 직업인으로서 생활하고 있다.

그러나 전역 직업군인도 인간이기 때문에 일반 사회인들이 향위하고 있는 생활의 질과 대등한 수준의 욕구를 바라고 있고, 그 욕구는 물질적 욕구와 정신적 욕구로써 군 복지정책 및 제도의 근간을 이루어야 하겠다.

이와 같이 개인의 욕구가 군 복지정책 및 제도에 의해서 충족되었을 때 군 생활의 질은 향상되고, 군의 사기는 현역군인의 복지후생 못지 않게 전역 직업군인의 안정된 생활보장이 현역의 사기와 직결된다고 할 수 있다. 그 동안에 이룩한 국가의 정치적·경제적 발전으로 일반사회의 복지욕구는 충당되고 이에 따른 경제적·문화적 복지는 비약적인 발전을 한데 반하여 군 복지는 현상 유지적인 발전에 머무를 수 밖에 없었다.

왜냐하면 제한된 국방예산과 군 복지의 중요성에 대한 인식부족으로 중요한 요소인 군 복지는 뒷전으로 밀릴 수 밖에 없었기 때문이다.

따라서 전역직업군인에 대한 지원정책은 ‘군’이라는 특수직업의 유인력을 강화시켜 우수인력 확보에 도움을 줄뿐만 아니라 이러한 우수인력이 군에서의 명예스러운 복무를 마치고 사회에 복귀할 때 개인적 기회 상실을 보전하고 성공적인 사회정착을 유도하며, 유용한 군 인력을 활용하여 경제, 사회 발전에 기여토록 하는데 그 의미가 있다고 하겠다.

왜냐하면 열악한 근무환경 속에서 희생적인 자세로 군 복무를 하고 전역을 하게 되는 직업군인들에 대한 생활안정 지원은 그들에게 어떤 혜택을 부여하자는 일방적인 요구가 아니라 원활한 사회복귀를 통하여 군에서 축적된 국가관, 사명감 및 책임감 등을 국가 사회발전을 위해 다시 한번 기여할 기회를 부여함으로써 민과 군이 상호이해의 폭을 넓혀 민·군관계의 통합적 발전을 도모함은 물론, 전역후의 생활불안을 극소화 시켜 현역들의 복무에 최선을 다함으로써 양질의 군 전역 유지라는 국방안보의 정책적 측면에서 복지증진 방안을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 정년제도 개선

군의 정년은 일반사회 직종에 비하여 10-15년, 외국군에 비하여도 약 10년 이상 짧은 정년제를 채택하고 있기 때문에 대부분의 직업군인이 생애 최대 지출기라고 할 수 있는 50세를 전후로 전역을 해야만 하고 이에 따른 생활의 불안정은 물론 진급을 하기 위한 경쟁은 군 사기의 저해요인으로 작용하고 있다

현 인사법상, 예를 들어 54세가 정년인 대령의 경우 2003년 이후에 가서야 56세로 정년이 늘어나도록 되어 있는 것에 대해 경과 조치가 지나치게 길다고 본다. 직업군인도 국가공무원이라는 점을 감안할 때 당연히 일반직 공무원과 대등한 선에서 정년에 결정되어야 할 것이다. 다만 군 계급구조상 공무원 수준까지 이들을 전원 수용할 수 없다면 예비역으로 신분을 전환하더라도 국방부에서 이를 동원 자원으로 간주해 각 분야 연구활동이라든가 자문 및 사회봉사활동 분야 등을 개발하여 활용하면서 60세까지 현역과 대등한 수준으로 대우해줄 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다.

또한 생애주기상 경제적 지출이 가장 많은 자녀학비부담 종료 이후에 정년을 맞이하게 함으로써 직업을 안정화시킬 때 유능한 전문인력을 장

기간 활용할 수 있으며, 직업군인의 정년제도는 정착시킬 수 있을 것이다. 물론 정년을 연장하는 데에는 예산, 직위 등의 복합적인 요소가 작용 되겠지만 직업군인으로서 군인의 길을 선택한 직업군인들에 대한 직업성 보장은 유형 전력인 고가의 최첨단 장비 구입에 수십 배 증가하는 무형 전력인 사기의 극대화를 통해서 군 전력의 한 단계 상승하는 효과를 거 둘 수 있을 것이다.

둘째, 연금제도 개선

우선 연금을 지급하는데 있어서 직업군인이 전역 후 국가 공무원이나 예비군 지휘관에 재 임용되거나 국영기업체에 입사 시에도 연금 지급액을 100% 지급되는 것이 타당하며, 연금 지급 기준도 현역과 예비역의 형평성을 유지토록 하기 위해 연금액 산출 시 보수 월액만을 기준으로 삼지 말고 각종 수당을 포함시켜 현역에 대한 대우가 증가하는 수준으로 보조를 맞추어 전역 후 생활안정을 도모해야 할 것이다.

이렇게 할 경우 국가예산만으로 충당하기가 곤란하면 현역 복무 시 기여금을 인상하는 한이 있더라도 전역 후 퇴직연금만으로도 생활이 가능 하도록 개선해야 할 것이다.

또한 전역 후에 지출이 가장 많이 소요되는 63세까지는 본인에 해당 되는 연금율을 어느 정도 높여주고, 63세 이후에는 앞서 높여준 비율만큼 연금율에서 낮추어 계산해 주는 융통성 있는 방법을 활용한다면 당사 자로서는 경제적인 어려움이 대폭 감소될 수 있으면서 전체적인 평균으 로 보면, 연금 지급액에 변동이 없을 것이므로 고려해 볼 수 있는 방안 으로 제시해 본다

셋째, 직급대우제도 시행

국방부는 군 인사법 개정안을 '98년 9월 5일부로 시행하고 있는데 그 내용 중 명예진급제도를 신설하였으나 전역을 앞둔 소·중령 계급 장교 에게만 해당되는 제도로써 장기근속자들에게 실질적인 동기부여는 미약

하다고 할 수 있다.

따라서 일정기간 동일계급에서 차상위 계급으로 진급하지 못한 경우 선별하여 계급은 변화 없이 직급상 상위 직책에 근무토록 하는 직급우대 제도의 시행으로 고려해 볼 수 있다고 본다. 이 경우 봉급체계는 현 수준을 유지하고 직위에 따른 수당정도를 현실화 시켜 그 직위에서 성공적으로 임무를 수행 할 때 진급에 대한 우선권을 부여하여 활력있는 근무 자세와 진급 누적 인원해소에도 어느 정도 기여가 가능하며 결국 장교의 정년효과고 가져올 수 있을 것으로 본다.

넷째, 직업보도제도 개선

전역직업군인에 대한 직업보도교육의 적극적인 실시로 군직업의 연장선에서 일반사회의 직업을 보장하여야 한다.

우리나라 직업군인은 일반사회의 직업인과 타 선진국의 직업군인들보다 조기에 정년을 맞아 일반사회로 진출하게 된다.

그러나 일반사회의 직업에 적응할 수 있는 연령문제, 전문지식 부족, 직업의 정보부족, 사회적 배타주의 등으로 취업의 경쟁력이 떨어지기 때문에 경제적으로나 사회적으로 가장 활발한 활동을 해야 할 시기에 가장 어려움을 당해야 하는 위치에 놓이게 된다.

그렇다고 해서 이들에게 만족할 수 있는 충분한 경제적·문화적 복지를 상당기간 동안에는 베풀어 줄 수도 없는 일이기 때문에 우리나라도 정부·군·기업의 거국적인 지원아래 성공적인 직업보도가 수행되도록 여러 기관으로 산재되어 있는 직업보도 업무를 총괄할 수 있는 기구를 만들어야 할 것이다.

이 기구에서는 전역직업군인의 취업과 연계하여 취업배치, 취업보호, 대 사회 홍보 등 취업지원을 위한 종합적인 직업보도 활동을 할 수 있도록 하여 전역직업군인의 재취업을 근본적으로 해결할 수 있어야 한다.

또한 10년 이상 복무 후 전역하는 직업군인에 대해 실시하는 직업훈련

도 국가에 대한 기여도에 상응하는 보상의 의미를 지니고 있으므로 복무기간별로 차등 적용하고, 필요한 교육을 실질적으로 실시하여, 직업훈련으로 인한 소기의 목적을 달성해야 할 것이다.

다섯째. 각종 생활지원 및 복리후생제도 개선

자녀학비 지원면에서 연금 수급권이 있는 전역직업군인에게는 일반 공무원과 동일한 수준의 지원 혜택을 주고, 10-20년 복무자의 경우에는 미취업 생활 곤란자에 한하여 시행토록 하여, 전역 후 가장 큰 부담이 되고 있는 자녀학비에 대한 어려움을 해소해 주어야 할 것이다.

의료지원 면에서도 전역 후 거주지 조합으로 변경되는 보험체계를 재취업 될 때까지 재향군인회 소속으로 가입하여 보험료 부담을 줄여주고, 연금 수급자에게는 군 병원 이용시 일정기간 동안, 10-20년 복무자에게는 군 및 보훈병원 이용시 일정금액을 할인토록 하는 혜택을 확대·시행해야 할 것이다.

그 외에 직업군인이 전역과 동시에 자동 탈퇴하는 군인공제회를 계속 사용하고자 희망하면 자격을 유지시켜 목돈마련과 사회정착에 도움이 되도록 하고, 군 매점 및 각종 보유시설을 현역과 동일하게 사용토록 하며, 미취업 생활 곤란자에게는 영구임대 주택의 입주 자격을 부여하는 등의 실질적인 지원으로 국가의 예비전력으로서의 전역직업군인을 적극 관리하게 된다면 군 사기 및 전역직업군인의 생활의 질을 보다 향상시킬 수 있고, 군을 꿈이 있는 선망의 집단으로 변모시켜 군에 필요한 우수인력을 획득 및 유지하여 나아감은 물론, 전역직업 군인에 대한 사회의 높은 평가를 얻게 됨으로써 통일한국을 위한 하나의 새로운 디딤돌적 기여를 할 수 있을 것이다.

參 考 文 獻

1. 국내문헌

<단행본>

- 고휘주, 「장기복무 제대군인 취업지원 연구」, 서울, 보훈연수원, 1996.
- 국방부, 「국방백서」, 서울, 대중인쇄사, 1998.
- _____, 「국방백서」, 서울, 대중인쇄사, 2001.
- _____, 「국방종합복지정책」, 서울, 대중인쇄사, 1992.
- _____, 「국방사기/복지정책서」, 1994.
- _____, 「21세기를 지향하는 한국의 국방」, 1996.
- _____, 「경리편람」, 1997.
- _____, 「군인사법령집」, 1999.
- _____, 「명예진급시행지침」, 1999.
- _____, 「군인사법」, 1999.
- _____, 「경리편람」, 1997.
- 박두복·김영로(역), 「군과 국가」, -Huntington Samuel P, 'The Army and The States', 연구당, 1990
- 법제처, 「대한민국헌행법령집」, 1999.
- 신수식, 「사회보장론」, 서울, 박영사, 1995.
- 육군본부, 「육군종합복지정책방향」, 1991.
- _____, 「육군종합사기/복지정책방향」, 1996.
- 정효현, 「군복지정책론」, 국방대학원, 1998.
- 직업윤리연구회, 「현대사회와 직업윤리」, 서울, 형설출판사, 1994.
- 황용남, 「전역한 직업군인 설 자리는 어디인가?」, 서울, 중앙인쇄사, 1997.

<논 문>

- 곽용수, “국방복지장기발전방안 연구”, 국방대학원 석사학위논문, 1997.
- 김만중, “역 후 직업군인 복지정책에 관한 연구”, 국방대학원 석사학위논문, 1998.
- 김용현, “전역 직업군인의 취업지원 실태에 관한 연구”, 국민대학교 행정대학원 석사학위논문, 1998.
- 서진수, “전역 직업군인의 사회복지대책에 관한 연구”, 국방대학원 석사학위논문, 1995.
- 신재학, “우리 나라 직업군인의 전역 후 생활안정 정책에 관한 연구”, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1996.
- 유흥식, “직업군인의 전역 후 생활안정에 관한 연구”, 건국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1999.
- 이무섭, “전역 직업군인의 복지향상 방안 연구”, 국방대학교 안보정책과정, 2000.
- 임한규, 「“직업군인의 효과적 취업관리에 관한 연구”, 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 1998.
- 장준희, “전역 직업군인 생활안정 방안 연구”, 국방대학원 석사학위논문 1998.
- 정효현, “군 사회복지법에 관한 연구”, 동국대학교 행정대학원 박사학위논문, 1999.
- 조영갑, “한국 직업군인의 복지증진을 위한 정책적 대응”, 경남대학교 대학원 박사학위논문, 1997.
- 한상식, “군 복지증진에 관한 연구”, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 1998.

<기 타>

- 경희대학교 행정문제연구소, 「전역 직업군인 대상의 생활 만족도」, 1996.
- 국방일보, 「명예진급 제도 개정 내용」, 1998.
- 국방일보, 「새로 개정된 군인사법」, 1999.
- 김인국 외, 「전역전 직업보도교육 발전방안 연구」, 서울, 한국 국방연구원, 1999.
- 동아일보, 「한국인의 직업의식 조사」, 1998.
- 백일남, 「전역 군 고급 간부의 취업 제고 방안」, (한국군사, 1997.1)
- 서정석, 「직업 안정성 측면에서의 정년연장 방안」, 서울, 한국국방연구원, 1993.
- 원창희, 「한국군 복지는 변모해야 하는가?」, 한국국방연구원, 국방논집, 제31호, 1995.
- 장휘웅, 「전역 직업군인 생활 안정 지원을 위한 제언」, (한국군사, 1997.1)
- 정선구, 「군의 종합 복지정책 연구」, 서울, 한국 국방연구원, 1990.
- ———외, 「전역직업군인의 생활지원대책」, (국방논집. 16호), 서울, 한국국방연구원, 1991.
- ———, 「직업군인 전역 후 생활 안정방안 연구」, 서울, 한국 국방연구원, 1991.
- 최광표 외, 「전역전 직업보도교육 발전방안 연구」, 서울, 한국국방연구원, 1999.
- 한국국방연구원, 「장교양성제도 개선 연구」, 1989,
- ———, 「군 보수체계 연구」, 1993.
- ———, 「전역전 직업보도교육 발전방안연구」, 1999.
- 한국생산성본부, 「정년제도에 관한 연구」, 1997.

2. 외국문헌

- Headquarter, Department of the Army, 「Morale, Welfare, and Recreation, No. 15」, Washington DC, November, 1988.
- Office of the Assistant Secretary of Defense, 207 ; 「Morale, Welfare」, 1990.
- _____ ; 「Morale, Welfare, and Recreation Program Overview」, DoD2-Series, 1994.
- U.S. Army Community and Family Support Center, *Morale, Welfare, and Recreation*, 1989.
- Annual Report, 국방정보본부, 1988.
- 朝雲新聞社, 「防衛ハンドブック」, 1997.
- Defense of Japan, 국방정보본부, 1988.

ABSTRACT

A Study on the Ex-professional Military Officer's Welfare Improvement

Moon, Hyun-Keun

Major in Social Welfare

Dept. of Welfare Administration

Graduate school of Public Administration

Hansung University

Focused on the importance of Ex-professional military officer's who play an important role of keeping and developing the combat capabilities of our country's military service, this thesis, by raising the morale of military officer's and enhancing the attractiveness of the special occupation- "military service", will help guarantee Ex-professional military officer's to get an occupation in a society, and by circulating military personnel, help recruit excellent personnel. This also will greatly contribute to military development and national security through assuring the stability and prosperity of professional military personnel. The purpose of this study is, by providing appropriate supports to the professional officer who discharged from

appropriate supports to the professional officer who discharged from military service with expert skills for the stabilized life out of the military, to utilize high quality human resources and to maximize the combat capabilities with the highlighted morale of the Ex-professional military officer's.

The scope of this study is restricted to the professional military officer who have served more than 10 years. This thesis consists of 5 chapters. Chapter I is the introduction part, and Chapter II is a theoretical study for the stabilization of Ex-professional military officer livelihood. This Chapter reviews the existing theories and compares our welfare status with those of foreign military services. Chapter III covers the welfare status of Ex-professional military officer's and associated problems, and with this, shows the level of satisfaction. Chapter IV reviews the problems found and provides recommended solutions. Finally Chapter V contains the conclusion.

Bibliographical research methodology is used for this study. With the method of collecting, studying and analysing the existing studies, pertinent books, periodicals, statistics and surveys of public opinions of Ex-professional military officer's, this study covers the current situations and problems with detailed and realistic approach, analyzes them and proposes the solutions.

Our supports system and welfare system for the Ex-professional military officer's have the following problems;

First is the military age limit system. Because the military organization shapes a pyramidal structure and due to the consistent circulation of young personnel, Ex-professional military officer are to

retire in their middle 40's to early 50's when the cost of life arrives at the highest point of the life thus encountering lots of difficulties.

Second, the pension of Ex-professional military officer's who retired after serving over 20 years which directly relates with their living standard is about 31~44% of that of over 20 year career professional military officer's. This is because for the better treatment of professional military officer's, various allowances such as an occupational subsidy, physical strengthening allowance, management allowance and national holiday bonus, are newly established or increased thus improving treatment of professional military officer's but the annuitants do not have any realistic benefits.

Third, MND has adapted various personnel management systems of normal companies, modified them into military situation and developed an honorary promotion system to motivate the military personnel who failed promotion on time. However, as this honorary promotion system applies only to majors and lieutenant colonels who face soon retirement, it hardly motivates the long-term served Ex-professional military officer.

Fourth, though the occupational training is conducted to Ex-professional military officer to be who served over 10 years, the curriculum is far behind the reality and fails getting to get new jobs. Thus considered to be a holding period for new jobs.

To appropriately support the Ex-professional military officer who retire from military service with the spirit of sacrifice in a very poor condition, and to assure the policy of national security through the quality military combat capabilities, the following proposals for the

better living standard are recommended;

First, the current military age limit system should be reformed. By extending the age limit of professional military officer's, we can well utilize excellent man power, gain the professional stability and enhance the effectiveness of utilization of the military man power which is upskilled with experiences and military knowhow. This is also following the trend of extended life expectancy and civil organization's extended age limit system, and by doing this, the morale of Ex-professional military officer's can be raised.

Second, we are to modify the pension system. The pension should keep increased in accordance with that of professional military officer's on service and the level of the retirement pension can guarantee the living after retirement even if the reserve for the retirement pension should go higher. And the flexibility that the level of pension should go gradually higher to the point where the expense of life rises on top, and then it goes down to offset the amount that received in advance can reduce the economic difficulties after retirement.

Third, by executing the occupational order preferential system which prevents from deteriorating the will to work and keeps the energetic working attitude; by keeping the current level of basic salary, and readjust the allowance in accordance with the occupational orders; and by giving promotional priority to those who successfully conduct their missions in the position, we can prevent from deteriorating the will to work from stagnation in promotion and encourage vitalized working attitude. Thus this can improve the combat capability and in some sense, remove the stagnation in promotion and consequently this helps the extension of military officer's age limit effect

Fourth, we need to modify the occupational guidance system. The occupational guidance agency should be consolidated; to improve the occupational guidance related agencies; to establish the MND's

specialized occupational guidance agencies for the updated information, occupational training and to help them find jobs and PRs.

Last, living standard support and welfare system should be discussed.

Though these improvement can not be achieved at once, with gradual improvement, the welfare improvement system will be a real help for the Ex-professional military officer. With this, Ex-professional military officer emotionally remains the military they served, they love the military once they were in and they are proud of having been the part of the military. Furthermore, the military can be the people's military which has people's trust and the invincible power