



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원 저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 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](#)



碩士學位論文

長期服務 轉役軍人 就業支援制度의  
改善方案에 對한 研究

2011年



碩士學位論文  
指導教授 黃振洙

長期服務 轉役軍人 就業支援制度의  
改善方案에 對한 研究

A Study on Improved Program of Employment Aid  
System for Long-term Served Retiring Veterans

2010年 12月 日

漢城大學校 行政大學院

社會福祉學科

社會福祉專攻

崔 英 吉

碩士學位論文  
指導教授 黃振洙

長期服務 轉役軍人 就業支援制度의  
改善方案에 對한 研究

A Study on Improved Program of Employment Aid  
System for Long-term Served Retiring Veterans

위 論文을 社會福祉學 碩士學位 論文으로 提出함

2010年 12月 日

漢城大學校 行政大學院

社會福祉學科

社會福祉專攻

崔 英 吉

崔英吉의 社會福祉學 碩士學位論文을 認准함

2010年 12月 日

審查委員長 \_\_\_\_\_ 印

審查委員 \_\_\_\_\_ 印

審查委員 \_\_\_\_\_ 印

# 목 차

제 1 장 서 론 .....	1
제 1 절 연구의 목적 .....	1
제 2 절 연구범위와 방법 .....	4
제 2 장 장기복무 전역군인 취업지원제도 고찰 .....	8
제 1 절 장기복무 전역군인 취업지원제도 특성 .....	8
1. 장기복무 전역군인의 정의 .....	8
2. 장기복무 전역군인 취업지원제도 특성 .....	8
제 2 절 장기복무 전역군인 취업지원 필요성 .....	10
1. 국가 및 사회의 안보지킴이 역할 부여 .....	12
2. 전역군인 지원을 통한 군 인력수급 활성화 .....	13
제 3 절 외국의 전역군인 지원제도 .....	13
1. 외국의 전역군인 지원제도의 특성 .....	13
2. 외국의 전역군인 지원제도의 시사점 .....	19
제 3 장 장기복무 전역군인 취업지원 현황과 실태진단 .....	22
제 1 절 장기복무 전역군인의 취업지원 현황 .....	23
1. 취업지원에 관한 법률체계 .....	23
2. 취업지원 관련 기구 .....	24

3. 취업지원 교육 .....	29
4. 전역군인의 취업실태 .....	37
제 2 절 장기복무 전역군인의 취업지원 실태진단 .....	39
1. 할당영역 .....	39
2. 급여영역 .....	40
3. 재정영역 .....	42
4. 전달체계영역 .....	42
제 4 장 장기복무 전역군인 취업지원 개선방안 .....	43
제 1 절 기본방향 .....	43
제 2 절 장기복무 전역군인의 취업지원 개선방안 .....	44
1. 할당영역 .....	44
2. 급여영역 .....	45
3. 재정영역 .....	55
4. 전달체계영역 .....	56
제 5 장 결 론 .....	61
【참고문헌】 .....	64
ABSTRACT .....	67

## 【 표 목 차 】

[표 2-1] 중·장기 제대군인 현황 .....	11
[표 2-2] 우리나라 제대군인 전역 평균연령 .....	11
[표 2-3] 10년 이상 장기 복무한 전역군인 연령분포 .....	11
[표 3-1] 우리나라 취업지원 관련 조직 및 기능 .....	25
[표 3-2] 국가보훈처 전직지원 조직의 주요 업무 .....	27
[표 3-3] 직업교육훈련의 분류 및 유형 .....	30
[표 3-4] 전역 후 재취업 준비정도 .....	30
[표 3-5] 군 취업지원 관련 법규 .....	32
[표 3-6] 최근 5년간 제대인원의 취업지원교육 이수현황과 취업률 .....	33
[표 3-7] 취업지원 교육비 지원(2010년) .....	36
[표 3-8] 다수 희망 교육과정 및 교육비 .....	36
[표 3-9] 연도별 취업률 .....	37
[표 3-10] 최근 5년 평균 10년 이상 장기복무자 계급별 취업실태 .....	38
[표 3-11] 제대군인 근무 직종 현황 .....	41
[표 4-1] 전역군인과 일반적인 근로자의 채용여건 비교 .....	46

## 【 그 림 목 차 】

<그림 1-1> 연구과정 .....	7
<그림 3-1> 직업보도(취업지원활동)의 구성요소 .....	24
<그림 3-2> 국방취업지원센터 조직 및 기능 .....	28
<그림 4-1> 국가보훈처와 국방부의 전역군인 취업지원 업무 기능수행(안) .....	58



# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 목적

최근 전역군인의 재취업이 사회적 관심사로 부각되고 있는 가운데 전역(예정)군인들의 취업률 제고를 위해 관련 기관들의 다각적인 노력이 실행되고 있다. 그럼에도 불구하고 전역군인들의 전역 당해 연도 취업률은 2007년 19.3%, 2008년 23.2%, 2009년 32.2%에 불과해 전역군인들이 전역 후 사회로의 전직에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.<sup>1)</sup> 우수한 군 인력확보를 위해서는 이들의 장래에 대한 보장과 안정이 필수적이라는 점에서 국가적 수준의 제대군인 취업지원 노력이 절실하다고 볼 수 있다.

또한 인간의 기본적인 욕구 측면에서 전역군인은 누구나 행복하게 살기를 원한다. 즉, 가정을 갖고 직업을 선택하며 끊임없이 노력하는 것도 행복을 추구하기 위함이라고 할 수 있다.

그리고 우리나라 헌법에도 인간은 누구나 행복을 추구할 권리다라고 명시한 것처럼 인간은 각기 다른 직업을 선택하고 행복을 추구하기 위하여 노력한다고 볼 수 있다. 전역군인은 행복을 추구하기 위한 직업으로서 '직업군인'을 선택하였으며 인생의 황금기를 국가를 위하여 봉사하고 동시에 개인의 행복을 추구하기 위하여 노력하였다. 따라서 군인으로서의 직업은 장기간 지속되어야 하나 현실은 그렇지 않다.

현재 군인을 직업으로 선택한 장기복무자는 사회의 일반적인 직업과는 달리 피라미드형 군의 계급구조 및 조직의 특수성으로 인하여 정년이 일찍 도래되고 있으며 대다수의 군인들은 자의·타의를 구분하지 않고 제한된 시간안에 제 2의 인생을 준비해야 하는 현실에 직면해 있다. 『』

최근 장기복무 전역군인은 제 2의 인생으로서의 취업에 대단히 큰 난항을 겪고 있으며, 이러한 문제는 지속적으로 반복되고 있다. 특히 장기복무 전역군인의 취업지원은 군인으로서, 공무원으로서 특혜를 받고 있기 때문에 추가적인 지원이 불필요하다는 사회 일각의 의견도 큰 영향을 미치고

1) 국방부a(2009), 『제대군인지원 편람』

있다. 그러나 현 시점에서 일반 국민들의 시각은 과거 5공·6공 시절의 소수 제대군인들이 정치세력화 하여 특혜를 누렸던 것을 전역군인 전체로 잘못 인식하여 많은 특혜를 받고 있다고 생각하고 있다는 것과 군 직업의 특수성을 고려하지 않고 산술적인 균등성 측면만을 주장한다면 문제가 아닐 수 없다. 특수 환경에서 생활한 직업군인들에게 “기회 보상성 복지<sup>2)</sup>”가 제공되어야 한다. 왜냐하면 현재의 실정은 오히려 일반사회의 복지에 비해 군인복지가 역전되는 경향을 보이고 있기 때문이다. 따라서 이제는 전역군인들을 포함한 군인복지에 대해서 생산적 복지관점에서<sup>3)</sup> 국민과 정부를 설득할 수 있는 합당한 논리개발이 매우 중요하다.

특히 군대라는 특수한 환경 하에서 민간사회와 완전히 구별된 특수한 임무를 수행한 장기복무 전역군인들은 취업지원에서의 “기회 보장”이 강조되어야 한다.<sup>4)</sup> 왜냐하면 장기복무 전역군인들은 일반사회의 퇴직자들이 전문적인 교육과 사전에 훈련되어진 사회성을 바탕으로 재취업에 도전하는 상황보다 훨씬 악조건 하에서 재취업에 관한 일련의 과정을 수행해야 하기 때문이다. 따라서 차별화된 기회 보장은 반드시 이루어져야 한다.

최근 장기복무 전역군인의 재취업이 원활히 이루어지지 않음으로 인하여 발생하는 문제점은 다음과 같다.

첫째, 전역 후 재취업이 불투명하다는 것은 우수인력이 군을 선택하는데 결림돌이 되게 되므로 남북이 대치하고 있는 우리나라의 정세에 반해 국민들이 안정 속에 생활을 영위하는데 문제가 있을 것이므로 현역간부들이 장기복무지원과 관련하여 인력수급에 문제가 될 것이다. 또한 제대 후 사회진출이 어렵다는 문제점은 궁극적으로 군내 인력수급에도 영향을 미칠 수 밖에 없다. 그리고 직업군인의 경우 해당 계급별 정년 연령이 정해져 있어 상위계급으로 진출이 되지 않을 경우 해당계급에서 전역해야 되기

2) 기회 보상성 복지란 격리된 환경속에서 생활했던 군인들에게 더 많은 기회를 부여하여 상대적으로 유리한 입장에 있는 민간인들과 동등한 경쟁을 가능케 하기 위한 복지 개념이다.

3) 생산적 복지는 시장경제와 복지 사이의 상충관계를 노동을 통한 복지라는 패러다임 전환을 통해 해결하고자 하는 것으로 노동에 대한 분배 차원에서의 공정성을 제공함으로써 재분배에 초점을 맞춘 복지정책의 한계를 극복하고자 하는 것이다 (황덕순, 「생산적 복지를 위한 노동정책의 기본방향과 과제」, 인터넷 자료, 2005)

4) 육군본부(2009), 제대군인지원처 공개자료

때문에 장기간의 군 복무를 위해서는 진출이 필수적이며, 대다수 직업군인은 이를 위해 모든 노력을 기울이게 된다. 이러한 진급지상주의는 진급을 둘러싼 각종 불협화음을 일으키는 요인이 되고 또한 상위계급에서 오랫동안 정체하고 있음으로 인해 인력순환의 적체현상을 일으키게 되어 결과적으로 군의 위상 및 사기에도 악영향을 미치게 될 것임을 우려하고 있다.<sup>5)</sup>

둘째, 전역군인이 군에서 습득한 전문지식과 기술을 사회에서 활용하지 못하는 것은 국가적 인적자원 관리측면에서 유용한 인적자원의 낭비이다. 군에서 양성한 강인한 정신력과 리더십, 성실성과 확고한 국가관을 가진 우수한 인재를 방치한다는 것은 국가적 손실이며, 사양 산업 종사원을 재훈련과정을 통해서 재취업시키는 것과 전역군인의 재취업과정에 투입되는 재원은 국가적 인력정책의 틀에서 인적자원의 극대화에 기여하는 적극적인 투자로 인식하여야 한다.

현재 우리나라의 국방부와 국가보훈처에서는 장기복무 전역(예정)군인을 대상으로 전역 1~2년 전부터 취업지원 프로그램을 진행하고 있다.<sup>6)</sup> 그런데 장기복무 전역군인 취업지원의 주축인 두 기관의 프로그램이 효율성이 떨어지고 제 기능을 발휘하지 못하고 있다는 지적이 제기되었다. 또한 장기복무 전역군인은 재취업 시 분야와 직업을 모두 바꿔야 하기 때문에 더욱 제한이 많이 발생한다. 그러므로 이에 따른 개선된 제대군인 취업지원 프로그램의 확충이 절실하다.

또한 외국군의 취업지원제도와 비교하여 상대적으로 열등한 우리나라의 장기복무 전역군인 취업지원제도는 우수한 국방인력의 획득을 방해하고 협역의 사기저하를 유발하기 때문에 국가안보의 차원에서 장·단기적인 대안을 가지고 추진해야 할 것이다.

위에서 기술한 바와 같이 전역군인의 재취업은 군 조직의 전반적인 생산성 향상은 물론 장기복무 전역자 및 국가의 발전에 절대적으로 이바지 할 수 있는 길이다. 장기복무 전역군인의 재취업은 일반사회에서도 적극적으로 추진되어야 하며, 그와 관련된 각종 이론적 근거 및 제도개선이 시행

5) 박오주(2003), 「제대군인 전직지원에 관한 연구」, 한양대 행정대학원, p.3

6) 국방부(2009), 전계서

되어야 한다.

따라서, 본 연구는 전역군인 취업지원제도에 관한 제 이론과 선진국의 제대군인 지원제도를 살펴보고, 우리나라의 장기복무 전역직업군인에 대한 취업지원정책 및 현 실태를 여러 가지 사례와 비교하여 개선된 방안을 제시하는 것이 주목적이 될 것이다.

## 제 2 절 연구범위와 방법

### 1. 연구의 범위

본 연구는 우리나라 전역군인의 지원에 관한 이론적·실증적 연구이며, 연구 내용은 장기복무 전역군인들의 사회정착 지원을 위한 각종 프로그램 중에서 전역 후 사회·경제적으로 심각한 재취업 문제를 해결하기 위해 실제 제도 상 적용할 수 있는 가능한 방안을 마련하는 것이다.

본 연구의 취업지원대상은 제대군인지원법에 의하여 장기복무 전역군인(장교, 부사관)으로 10년 이상 복무 후 전역한 간부를 대상으로 한정하였으며 전역후 직업군인의 생활안정과 직업성 보장을 위해 우선 시급히 요구되고 있는 취업지원활동(제도적·훈련분야)<sup>7)</sup>을 중점으로 연구를 진행하였다. 특히, 전역군인들의 취업실태를 알아보고 그 문제점을 해결하기 위해 현행 제도화된 각종 전역군인 지원관련 관계법과 조직의 실태와 현재 시행되고 있는 재취업지원 활동의 문제점을 분석하여 개선할 수 있는 방향을 제시하고자 하였다.

또한 선진 외국의 전역군인 재취업관련 제도가 우리에게 시사하는 바가 무엇인지와 군 관련 내부에서부터 정책적 배려만 있다면 우선 적용할 수 있는 취업지원 방안을 알아보고자 하였다.

---

<sup>7)</sup> 취업지원활동이란 취업을 필요로 하는 자에게 취업에 필요한 정보를 제공하고, 자격취득 및 지식·기술·기능습득을 위해 교육 및 훈련을 하며, 적합한 직업을 알선, 배치 또는 보호하는 취업지원의 전반적인 활동이다(제대군인 취업지원에 관한 규정 제2조 정의)

## 2. 연구 방법

본 연구는 사회과학의 연구방법 중 길버트와 스페트(Gilbert & Specht)의 평가 분석틀을 중심으로 한 분석방법을 적용하여 연구를 실시하였다. 이 방법은 급여대상, 급여형태, 전달전략, 재정조달방법 4가지를 제시하여 분석하는 방식이며, 각각에 대한 결과자료를 제시할 수 있도록 구성되어 있다.

길버트와 스페트(Gilbert & Specht)는 앞서 언급한 바와 같이 일종의 산출분석에 관한 사회복지정책의 분석틀로서 사회복지정책은 시장 외부에서 기능하는 급여와 할당의 메커니즘이라는 맥락에서 분석틀을 구상하였다. 다만 급여와 할당의 메커니즘이 경제시장에서 이루어지는 교환관계와는 다르지만, 그 나름대로의 원리와 내용을 가지고서 급여와 할당이 이루어진다는 점에 동의하고 있는 이론이다. 즉, 경제시장과는 다르게, 사회복지의 급여와 할당은 직접적이기보다는 간접적이고, 구체적이기보다는 추상적이며, 경쟁적이고 선택적이기보다는 비경쟁적이고 선택의 여지가 없다는 측면을 강조하고 있다. 4가지 분석분야의 세부적인 내용을 다시 설명하자면 다음과 같다.

첫째, 사회적 할당의 기반은 무엇인가? : 급여대상

둘째, 할당되어질 사회적 급여의 형태는 무엇인가? : 급여형태

셋째, 이들 급여의 전달을 위한 전략은 무엇인가? : 전달전략

넷째, 이들 급여의 재정 형태는 무엇인가? : 예산

전체적인 분석 시 주로 문헌연구를 중심으로 자료를 활용했으며, 관련 자료는 대상 집단의 인식조사를 실시한 자료와 각종 제대군인 재취업 지원과 관련된 학술연구 논문과 국방관련 기관의 단행본 및 국방부, 육군본부, 정부기관 등에서 발행하는 자료집과 정기간행물을 수집 분석하였으며 각종 관련기관의 연구논문을 참고하였다.

아울러 외국의 전역군인 지원에 관한 사례를 살펴보고, 이를 통해 우리나라 전역군인의 지원에 관한 내용의 개선방향을 도출하는 데 참고 하였다.

### 3. 연구의 분석틀

장기복무 전역군인을 위한 취업지원제도는 사회복지의 한 부분으로서, 전역군인이 국가에 기여한 부분에 대한 보상과 예우차원에서 제공되는 각종 혜택들과 더불어 마땅히 지원되어야 한다. 특히 사회와 격리된 군 조직의 특성상 장기적으로 복무한 전역군인들은 민간인보다 사회 적응력 및 배경지식이 다소 부족하므로 이에 따른 차별적인 지원도 반드시 필요하다.

본 연구의 분석의 틀(Framework of research)은 Gilbert & Specht의 모형을 사용하고자 한다. 이 방법은 영역구분 측면에서 할당영역, 급여영역, 재정영역, 전달체계영역 4가지를 제시하고 있다.

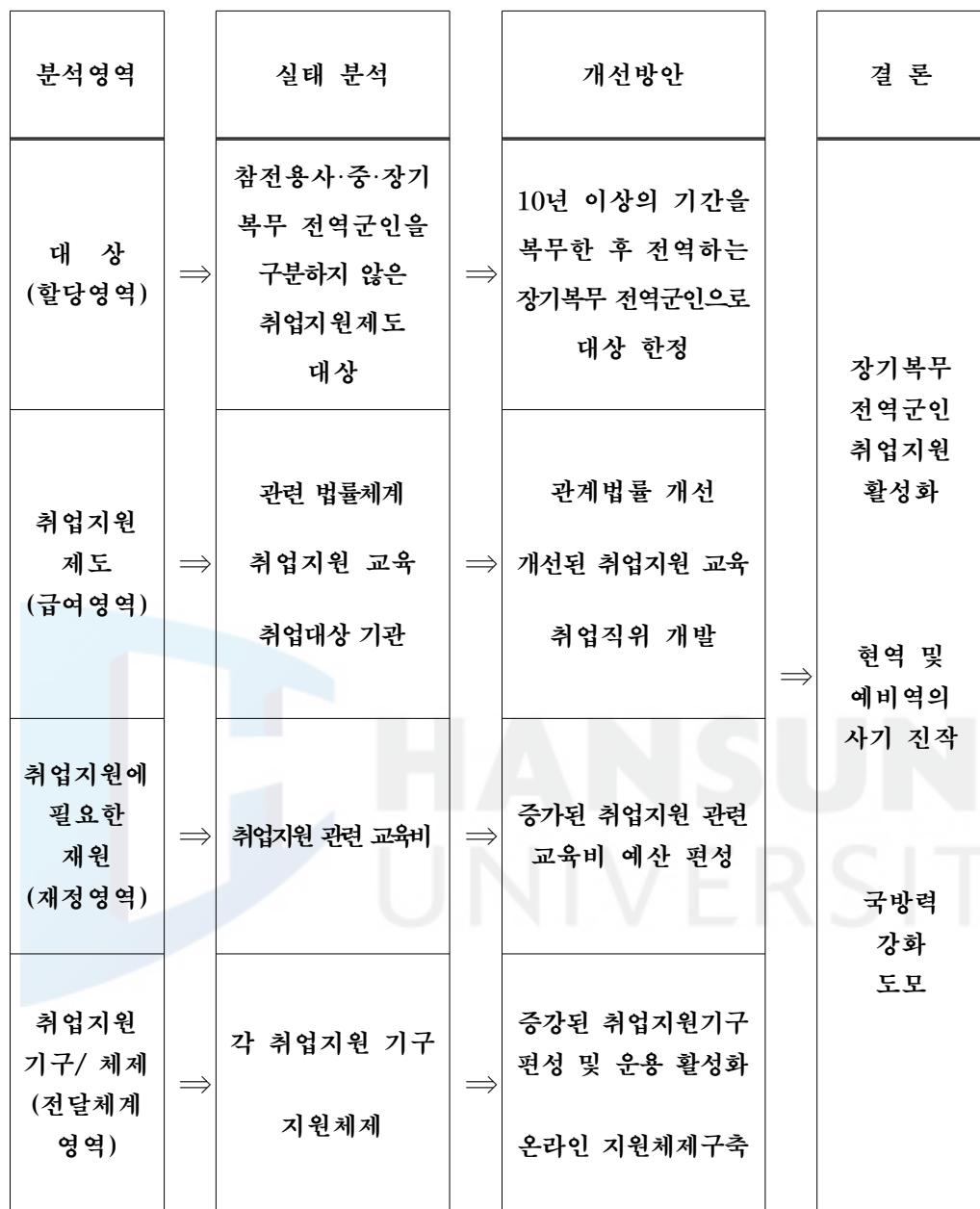
첫째는 할당영역으로서 “누구(Who)에게 급여를 할 것인가?”라는 차원이다. 할당영역은 사회적 급여를 받을 자격을 가진 사람이 누구인가를 결정하는 일, 즉 수혜자의 선정과 관련된 것이며 지원대상자를 의미한다. 본 연구에서는 10년 이상 복무하고 전역한 장기복무 전역군인이 그 대상이다.

둘째는 급여영역(Program) 즉, 취업지원 항목으로서 “수혜자에게 무엇을(What) 급여할 것인가?”라는 차원이다. 즉, 장기복무 전역군인에게 어떤 취업지원제도를 시행할 것인지를 주안점이다. 본 연구에서는 장기복무 전역군인에게 시행되는 취업지원 정책과 제도가 그것이다.

셋째는 재정영역(Finance)으로서 “장기복무 전역군인 취업지원에 필요한 재원을 어떻게 마련할 것인가?”라는 차원이다. 재정이 중요한 이유는 아무리 좋은 취업지원정책이라 할지라도 이것을 뒷받침하는 재원이 없으면 양질의 성과를 기대하기 힘들기 때문이다. 본 연구에서는 각종 관련단체에서 획득이 가능한 예산형태의 재원을 재정영역으로 설정하였다.

넷째는 전달체계영역(Delivery)으로서 “어떻게 장기복무 전역군인의 취업지원을 실시할 것인가?”라는 차원이다. 즉, 취업지원제도의 수혜자와 항목이 선정되었으면 이와 같은 지원제도를 어떻게 전달할 것인가라는 사항이 주안점인 것이다. 본 연구에서는 장기복무 전역군인의 취업지원을 위한 지원체계 및 담당조직을 선정하였다. 연구과정은 <그림 2-1>과 같다.

<그림 1-1> 연구과정



## 제 2 장 장기복무 전역군인 취업지원제도 고찰

### 제 1 절 장기복무 전역군인 취업지원제도 특성

#### 1. 장기복무 전역군인의 정의

2008년 3월 28일 최종 개정된(법률 제 9080호) “대한민국 제대군인지원에 관한 법률”(1997년 제대군인 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.

#### 2. 장기복무 전역군인 취업지원제도 특성

군이란 조직은 일반사회의 그것과는 확연히 구분된다. 따라서 군에서 종사하는 직업군인은 여러 가지 면에서 민간인들과 다른 상황에 놓여 있다. 즉, 직업군인은 절대적인 충성을 국가에 바쳐야 하며 국가의 안위를 위해서는 직업군인 자신의 모든 것을 포기해야 하는 경우도 생긴다. 그러므로 직업군인은 공조주의적 차원에서 현역과 예비역을 구분하지 않고 다방면에서 별도의 관리가 이루어져야 한다.

우리나라는 남북이 대치된 상황 하에서 국민의 3대 의무의 하나인 국가 안보를 위해 군복무후 전역하는 대부분의 군인들은 단기복무자(장교 및 부사관)로서 연령이 낮으며 사회와 격리된 기간이 비교적 짧기 때문에 재취업 기회도 많다.

따라서 본 연구는 10년 이상 장기복무 후 전역한 직업군인의 재취업을 통한 사회정착 촉진과 지원에 그 초점을 두고 있다. 군은 사기를 바탕으로하고 생명을 담보로 해서 국가와 민족의 공동체를 위해 무조건적으로 헌

신하는 직업이다. 군은 국가가 있는 한 반드시 존재하며, 국가안보는 최고의 가치가 되어야 한다. 군의 생명은 사기이며, 사기는 정신적 기반이다.

전역 후 그들에 대한 확고한 사회복귀 및 생활보장은 그 자체가 현역복무자에게는 사기요, 국가에 대한 조건 없는 희생과 봉사정신을 발휘하도록 하는 것이다. 특히 장기복무 전역군인에 대한 국가의 확실한 미래보장 없이 이들에게 애국, 희생 그리고 봉사를 강요하는 것은 지나친 강요이며 뿐만 아니라 국가 위기상황 시 이들에게 국가를 위한 희생을 요구할 수는 없을 것이다.

최근 장기복무 전역군인들의 재취업을 지원하는 시스템은 선진국과 비교하여 비교적 취약하며 실제 재취업률은 매우 낮은 상태이다. 특히 가장 큰 문제점 중 하나는 직업군인은 계급정년의 조기도래로 인해 비교적 이른 나이에 제대하고 있는 실정이다. 이는 제대 시 연령이 상대적으로 낮아 생계를 위해 반드시 취업을 해야 하는 경우가 대부분이지만, 현실은 취업에 많은 애로사항이 있는 것으로 조사되고 있다. 그나마 일부는 군 관련 분야에 취업하여 계속 직장생활을 유지하고 있지만, 나머지 대부분의 전역 군인은 단순 노무직이나 실직으로 인해 생계 곤란자로 전락하는 경우가 많다. 최근 일부 시민들은 군에 대한 부정적인 견해가 팽배해 있는 것으로 보도되고 있고, 일부 사회지도층의 병역기피 현상과 제대군인들의 가산점 제도 위헌결정 이후 병역의무에 대한 부정적인 시각이 점차 증가하고 있으며, 그 결과 일반인들의 군에 대한 편견은 물론 젊은이들의 안보의식이 결여되어 있는 것이 현실이다.

우리나라에서 전역군인을 지원하는 기관은 국방부와 각 군, 군인공제회, 국가보훈처, 재향군인회, 병무청 등이 있으며, 이들 기관들에서는 생활복지, 공제형 재산형성과 주택지원 사업, 직업보도와 의료보호, 그리고 문화·체육 등을 지원하고 있다. 그러나 지원의 형태를 살펴보면 국가 보훈예산의 약 80%가 유공자나 상이자 등에 대한 보상금으로 지급되고 있으므로 전역 군인을 위한 지원 사업 규모는 매우 열악하다. 특히 전역군인 지원사업의 경우에도 참전 군인을 포함하고 있기 때문에 실질적으로 장기 복무자를 위한 혜택은 미미한 취업알선에 그치고 있으며, 일부 수요자에 대해 대부지원

사업이 이루어지고 있으나, 장기복무자 들에게 가장 시급한 직업훈련 및 재취업지원을 위한 사업이 형식적으로 이루어지고 있는 것이 현실이다.

따라서 사회 취업연령이 낮아지고 있는 현실을 고려할 때 제대군인이 국가적 도움 없이 사회에서 재취업을 하기 힘든 사회적 구조 및 특성을 가지고 있다. 군인에 대한 국가적 지원은 현역에 복무하는 기간뿐만 아니라 전역 후 생애 전반에 걸쳐 계획되고 집행되어야 한다. 그 이유는 국가 안보에 있어 무한책임을 가질 뿐만 아니라 직무 특성상 사회의 여타의 직업과는 달리 전업기회가 적을 수 밖에 없기 때문에 군인에 대한 지원은 전역후까지 연결되어야 한다는 측면에서 장기복무 전역군인에 대한 여러 가지 지원 중에서 재취업에 대한 지원이 가장 중요시하게 실시되어야 할 것이다.

## 제 2 절 장기복무 전역군인 취업지원의 필요성

전역군인의 생활상은 현역군인의 미래를 반영하므로 군 사기와 직결되는 사항이다. 따라서 장기복무 전역군인의 취업지원은 현역복무의 연장선상에서, 국가안보의 측면에서, 경제·사회 정책적 측면에서 현역의 복지와 함께 다루어져야 할 것이다. 그러므로 우리는 장기복무 전역군인의 취업지원에 대한 정당성을 “왜 지원해야 하는가?”의 입장에서 고려하여야 한다.

또한 대다수의 장기복무 전역군인이 젊은 나이, 그것도 가장 많은 생활비가 소요되는 시점에서 전역하는 것은 피라미드 구조를 가지고 있는 군 조직의 특성상 불가피한 일이므로, 별도의 지원정책이 반드시 만들어져야 한다. 즉, 전역군인의 취업은 필수불가결한 사항인 것이다.

최근 우리나라의 5년간 중·장기 복무 전역군인은 평균적으로 매년 5,500여명이며, 그중 10년 이상 장기복무 전역군인은 3,447명, 5년 이상 10년 미만 복무 후 제대하는 중기복무 전역군인은 1,993명이다. 또한 10년 이상 장기 복무한 전역군인의 연령은 40세 이상자가 89.5%을 차지하고 있으며, 주목할 점은 제대군인의 주 연령대가 사회에서는 가장 활발한 활동을 하는 40~50대라는 점이다. [표 2-1~3]

[표 2-1] 중·장기 제대군인 현황

구 분	평균	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년
계	5,430	5,416	5,034	5,331	5,414	5,959
장기복무제대군인	3,447	3,164	2,820	3,411	3,611	4,230
중기복무제대군인	1,983	2,252	2,214	1,920	1,803	1,729

자료 : 국가보훈처, 2010.

[표 2-2] 우리나라 제대군인 전역 평균 연령

구 분	소령 / 상사	중령	대령 / 원사	준장	소장
연령	43-44	46-50	52-55	56	58

자료 : 국방부, 2009. 12. 31.

[표 2-3] 10년 이상 장기 복무한 전역군인 연령분포

구 분	합계	40세미만	40-50세	51-55세	56세이상
비율(%)	100	10.5	30.1	19.7	39.7

자료 : 국가보훈처, 2008. 2.

2004년부터 2008년까지 전역한 장기복무 전역군인은 총 10,136명으로 이 중 4,885명이 취업되어 평균 48.1%의 취업률을 나타내고 있다. 현재 전역군인의 실업률은 국민 평균 4.3%의 10배 이상으로,<sup>8)</sup> 이는 유용한 인력자원이 사장되고 있는 것으로 높은 경제성장 속에서 인력부족 문제가 심각한 우리나라는 대단한 경제적 손실이 아닐 수 없다. 대부분의 장기복무 전역군인들은 군 복무 시 숙련된 관리능력 및 투철한 국가관과 책임관이 확립된 양질의 인적 자원이므로 민간산업체의 적소에 취업으로 연결될 경우 그로 인해 얻어지는 국민 경제적 이익도 상당할 것으로 예상 된다.

8) 육군본부(2008), 『제대군인 삶의 질 실태조사』

장기복무 전역군인 지원과 관련하여 사회의 부정적 인식을 불식시켜 나아가는 노력도 병행해야 할 것이다. 물론 자의로 선택한 직업이라는 점에서는 군인과 민간이 동일한데 군인만 퇴직 후 배려하는 것은 잘못이라는 지적도 없지 않으나 이는 군의 조기정년 등 군 인사 특성상의 문제를 무시하는 시각이라고 보여 진다. 결국 군은 현실적으로 남북분단 상황에서 민족 생존권 수호의 최후의 보루라는 측면에서 장기복무 전역군인의 지원 문제에 접근해야 하고 보다 현실적인 개선책을 도출할 수 있어야 한다. 그 세부사항은 아래 항목에 기술한다.

## 1. 국가 및 사회의 안보지킴이 역할 부여

군인은 규범적 의식이 강하고, 도덕적 규범 속에서 생활을 하기 때문에 사회로의 복귀 시 사회 안정에 크게 해를 끼치지 않을 것으로 판단된다. 이는 사회체계 내에서 갖가지 지위를 차지하고 그러한 지위들에 적합한 역할을 했던 사람은 그러한 역할을 할 수 있다는 것이다. 이는 예전 60 ~ 70년대 사회 발전의 원동력이 되는 인력을 군에서 다수 배출한 경험에 의해 사회 및 국가적으로 인적자원 활용으로 사회 경제발전에 크게 기여할 수 있다는 것이다. 세부적인 활용은 다음과 같다.

첫째, 예비역들이 군 복무를 통해 얻은 폭넓은 경험과 지식을 활용하여 지역사회 봉사활동에서부터 각종 국제대회 등의 국가 대사에 이르기까지 다양한 지원활동과 재난 및 재해구호, 환경보존 및 감시, 청소년선도 및 방범, 사회 복지시설 및 군 장병위문 등에 적극 활용한다면 직업군인에 대한 위상 제고와 제 2의 건강하고 보람 있는 사회생활을 영위하는데 큰 도움이 될 것이다.<sup>9)</sup>

둘째, 예비역들의 일차적인 임무로 불순세력이 현역 장병들의 사기를 손상시키지 않도록 보호하면서 정부의 대북정책에 대한 건설적인 비판과 대안을 조직적으로 제시하여 화해협력의 시대가 선도할 수 있는 안보 공감대를 구축하고 확장하는데 있으며, 안보 공감대를 훼손하는 불건전한 비정

9) 이남실(2003), 「제대군인 취업향상 방안」, 『한국군사』 16호, p.136

부기구단체들과도 머리를 맞대고 토의를 통해서 건전한 결론에 도달할 수 있는 지식과 용기와 인내를 갖고 있는 예비역은 시민단체의 회원으로도 봉사하면서 현장에서 안보태세의 이완을 경고하고 소수의 급진세력이 국가의 안보정책을 주도하지 못하도록 견제할 능력을 갖고 있다.<sup>10)</sup>

셋째, 전역군인의 사회 정착지원은 국방의 예비전력을 확보하는 차원에서도 매우 중요하며 급변하는 국제정세 속에서 국가안보의 중요성은 더욱 클 수밖에 없는데, 전역군인의 지원을 통해 국민의 안보의식을 고취하는 여론주도 층으로 또 유사시 예비전력으로 활용할 수가 있으며, 또한 전역군인의 사회정착 지원으로 군 직업에 대한 매력과 제대 후 생활안정을 통한 현역의 사기양양과 우수인력의 확보가 가능할 수 있다.

## 2. 전역군인 지원을 통한 군 인력수급 활성화

우리 군은 엄정한 정치중립과 전문성의 고도화를 위한 노력에도 불구하고 피라미드 구조에 의하여 불가피하게 우수한 국방인력이 전역한다. 따라서 이러한 전역군인들의 재취업 지원이 활성화 된다면 직업군인으로서의 인력수급 활성화에 큰 도움이 될 것이다. 즉, 전환기 국민의 요구와 21세기 최첨단 정보화 군을 추구하는 안보환경에 비추어 볼 때 직업군인제도는 필연적으로 지향해야 할 군의 정책방향이며, 직업군인제도 정착은 군 직업의 메리트(Merit)를 증가시켜 우수자원의 확보는 물론 군 전투력 증강에 크게 기여함으로 직업군인의 직업보장은 더욱 강조되어야 할 것이다.

## 제 3 절 외국의 전역군인 지원제도

### 1. 외국의 전역군인 지원제도의 특성

전역군인 지원제도는 국가별로 다양한 특성을 가지고 있다. 어느 국가 이든지 자국민의 영토를 보호할 의무가 있고 국가 존립을 유지하기 위해

10) 한광덕(2001), 『안보관 확립을 위한 예비역의 역할』, 『한국군사』 12호, p.65

나름대로 전역군인 지원제도를 갖추고 있다. 각국별 전역군인 지원제도의 특성을 살펴보면 다음과 같다.<sup>11)</sup>

### 1) 미국

미국은 세계에서 가장 포괄적이고 다양한 전역군인 지원제도를 갖고 있는 나라로서, 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.<sup>12)</sup>

미국의 보훈제도는 독립전쟁과 남북전쟁 직후 참전제대군인 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 기간 중에도 군인들이 지속적으로 교육과정을 이수 할 수 있도록 지원하며, 전역 후에도 민간 사회에서 무리 없이 적용 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 주 특기와 연관이 있는 민간부문 취업과 관련된 자격증에 도움을 줄 수 있는 정보 및 자료를 제공하면서 이러한 자격증을 획득하기 위해 필요한 방법들

11) 홍선이 외(2009), 『제대군인 지원정책 국제 비교 연구』, 한국직업능력개발원, pp.43-186요약

12) 고희주 외(1995), 『각국의 제대군인 지원제도 비교 연구』, 보훈연수원, p.71

을 알려준다.

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

## 2) 독일

독일의 경우에는 2009년을 기준으로 독일의 전직지원에 관한 주요 법령인 “군인생활보장법”과 “전직지원시행령” 등을 기준으로 장기복무 전역군인의 취업을 돋고 있다. 독일은 이를 법령에 근거하여 전역군인지원 관련 업무는 모두 국방부에서 담당한다. 국방부 산하 연방군 전직지원실은 독일의 전역 군인 취업지원 정책의 주요 실무기관이다. 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 연방군전문학교에서는 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 원원 전략이라 할 수 있다.

독일은 취업지원에도 많은 노력을 기울이고 있는데, 우선 민간 기업으로의 취업을 지원하기 위해 독일 국방부는 주요 경제단체와 총괄협정을 체결하여 전역 예정인 장기복무군인에게 직업교육과 현장 실습을 통해 직업

세계를 미리 경험하고, 자신의 능력을 정확하게 판단할 수 있는 기회를 부여하고 있다.

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

### 3) 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 2005-270 호”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 보다 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, 일부 전직지원을 위해서는 장교/부사관 전직협회(ARCO<sup>13)</sup>)를 운영하여 계급·연령·취업희망 직종별 전직

<sup>13)</sup> ARCO(Association pour la Reconversion Civile des Officers et des sous-officers)는 1972년 20여개의 퇴역군인 협회들의 연맹으로 전역 장교 및 부사관 등 간부의 전직지원을 위하여 창설

지원을 하고 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 26억 원) 수준이다. 이러한 예산은 전체적으로 전역군인의 취업활동과 전직지원 세미나(연간 500여회)를 위해 사용되고 있다.

#### 4) 일 본

일본의 제대군인에 대한 지원은 어느 특정한 한 기관에 의해서 총괄적으로 실시되는 것이 아니라 총무청 및 후생성 등의 관련 부서에서 여타 사회보장제도와의 유기적 연계 하에 실시되고 있다. 일본의 자위대는 퇴직 예정 대원에 대한 취직지원 업무에 관해 다음과 같이 명시하고 있다. “퇴직 예정 대원의 퇴직 후 생활안정을 피하고, 대원이 재직 중 안정적으로 근무할 수 있도록 함으로써 대원의 사기를 고양시켜 정예화된 부대를 결성하는데 기여함은 물론 대원의 우수한 자원을 원활하게 모집하는데 있다.”<sup>14)</sup> 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 전역 시기에 따라 단계별로 실시되는데 전역 10년 전에 직업능력개발 설계훈련(Green Program)을 실시하고, 전역 2~3년 전에는 업무관리교육, 기능훈련, 통신교육 등 맞춤식 직업교육을 실시한다. 전역 1년 전에는 방면대 원호업무과와 지방협력본부의 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 있는 인력으로 육성하고 있으며, 정년제 대원이 되면 각 정년연령에 따라 정년퇴직을 하게 되고, 전역 후 기간에 무

---

14) 일본 전역군인지원에 관한 법령 중 방인2제1456호, 2000. 8월 개정 이후 2010년 현재 유지

관하게 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.

### 5) 영국

영국은 전쟁의 역사가 길어 많은 법률이 있으며, 관련조직으로는 국방부 내에 제대군인청이 제대군인과 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, 보안, 건축, 관리, 물류, 항공, 경찰관, 소방관, 교도관 등 다양하다.<sup>15)</sup>

CTP(Career Transition Partnership)는 영국의 대표적인 전직지원 서비스라고 할 수 있다. 영국 국방부는 재취업을 희망하는 전역군인들로 하여금 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 재교육하는 데 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 데이터베이스(Right Job)을 통해 지원 받을 수 있다.

## 2. 외국의 전역군인 지원제도의 시사점

---

15) 육군본부 내부자료(2009)

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. 외국의 전역군인 취업지원 정책이 우리나라에 시사하는 바는 매우 다양하겠으나 핵심적인 내용을 중심으로 시사점을 살펴보면 다음과 같다.<sup>16)</sup>

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 직업 교육의 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

---

16)홍선이 외(2009), 전계서, pp.187~193 재정리

교육과 경력의 인증을 위한 법적, 제도적 마련과 함께 개인별 관련사항을 사회에서 활용할 수 있도록 전직을 위한 기초 자료로 준비할 필요가 있다.

넷째, 전직지원에 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 필요 실질적 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 지원하는 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 전역군인에게 부여하고 있다. 또한 연방계약자 프로그램을 운영하여 일정 규모 이상의 군 관련 사업의 계약자는 제대군인을 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 맞춤식 취업지원이다. 외국의 전역군인 취업 지원 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 취업

지원 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 3 장 장기복무 전역군인 취업지원 현황과 실태진단

직업군인의 길을 선택한 대부분의 군인들은 평생직장으로 군 생활을 할 수 있기를 누구나 원하고 바랄 것이다. 하지만 군대 조직은 임무 특성상 피라미드 형식의 지휘체계를 요구하므로 진급이 누락되거나 근속정년, 연령정년으로 인하여 본인의 의사와는 관계없이 사회로의 재진출이 요구되는 경우가 대단히 많다.

이렇게 사회로 재진입하는 장기복무 전역군인은 오랜 기간 동안의 군 조직 임무수행으로 인해 사회로의 적응성이 매우 떨어지고 전문지식도 없기 때문에 어려움을 겪게 된다. 따라서 전역군인은 사회 적응을 위한 전문성 부족과 35~50세 초반에 전역함에 따라 국가적 차원의 도움이 없이는 사실상 재취업이 제한될 수밖에 없다.

국방부에 의하면 2008년 기준으로 10년 이상 장기복무 후 전역하는 직업군인이 연간 약 3,320여명에 이르고 있으나 전역 후 취업률은 약 24.3%로 저조 한 것으로 나타났다.<sup>17)</sup> 이러한 자료는 장기복무 전역군인 중에서 소수만이 재취업에 성공하고 남은 인원들은 사회의 빈곤층으로 전락할 가능성이 크다는 근거이다. 그리고 이와 같은 현상은 일종의 반복화로 인하여 장기복무 전역군인에 대한 고질적인 문제점이 될 수 있다.

전역군인을 채용해야 할 기업체에서는 몇몇 방위 산업체를 제외하고는 전역군인 지원업무에서의 역할분담의 불필요성을 강조하면서 제대군인 지원은 정부나 공기업에서 책임을 지고 해결해야 한다고 주장하고 있다. 그러나 정작 정부나 공기업 역시 장기복무 전역군인에 대한 재취업 소요가 많지 않기 때문에 제한되는 실정이다.

특히 민간기업체에서는 장기복무 전역군인을 채용하는 것을 매우 꺼리는 경향이 있다. 이러한 현상의 주된 원인은 장기복무 전역군인이 사회에 대한 전문성이 부족하며, 고정적인 편견으로 인하여 정상적인 업무수행이 제한된다고 판단하기 때문이다. 또한 장기복무 전역군인의 높은 연령도 큰 걸림돌이 되고 있다.

17) 국방부b(2009), 『국방저널』 2월호, p.68

## 제 1 절 장기복무 전역군인의 취업지원 현황

### 1. 취업지원 법률체계

국가 보훈처는 1961년 군사원호청 창설때부터 전역군인에 대한 보상·보호 임무를 맡고 있으나 1970년대까지는 시급한 애국지사·상이군경 지원업무에 치중하여 전역군인 지원업무는 상대적으로 미비하였다. 1980년대 초 국가유공자 등 특별원호법을 일부 개정하면서 전역군인 중에서도 사회 정착이 가장 어렵다고 판단되는 계층 즉, 20년 이상 장기복무 후 전역한 부사관을 대상으로 취업보호, 자녀교육보호 등의 사업을 시행하기 시작하였고, 1980년대 중반에 들어서는 「국가유공자 예우 등에 관한 법률」 제정과 함께 전역군인 지원제도를 개선하여 여러 사업 중에서도 가장 긴요한 전역군인 취업지원 사업을 실시하게 되었다. 1990년도에 제대군인지원과가 신설되어 전역군인 지원업무의 토대가 마련되었고, 다음해인 1991년에 국가유공자 예우 등에 관한 법률(1991.12.27)을 개정하여 지원대상을 취업의 경우 종전 20년 이상 복무한 후 전역한 부사관에서 10년 이상 복무한 후 전역한 부사관 및 장교로 확대하였으며, 그 동안 예산부족으로 지원 대상에 포함되지 못하였던 6.25전쟁 및 월남 참전자에 대한 의료보호가 처음으로 실시되었다. 1997년 「제대군인 지원에 관한 법률」(제 5482호)을 제정하여 1998년 7월 1일 발효되었고 1998년 8월 21일 시행령(대통령령 제 15870호)에 의해 장기 복무 제대군인인 『10년 이상 현역으로 복무하고 장교·준사관 또는 부사관으로 전역한 자』라고 정의하며 전역군인에 대한 법률적 지원 기반을 구축 발전해 왔다. 가장 최근에 장기복무 지원에 관한 법령은 2008년 3월 28일 개정된(법률 제 9080호) "대한민국 제대군인 지원에 관한 법률"로서 비교적 장기복무 전역군인에 대한 재취업 지원에 대한 근거가 명시되어 있다.

상기 발전과정에 따라 전역군인 지원법은 전역군인들에 대한 지원을 위해 제정된 법으로 취업보호, 직업훈련, 교육·의료보호, 대부지원 등을 실시하고 있다.

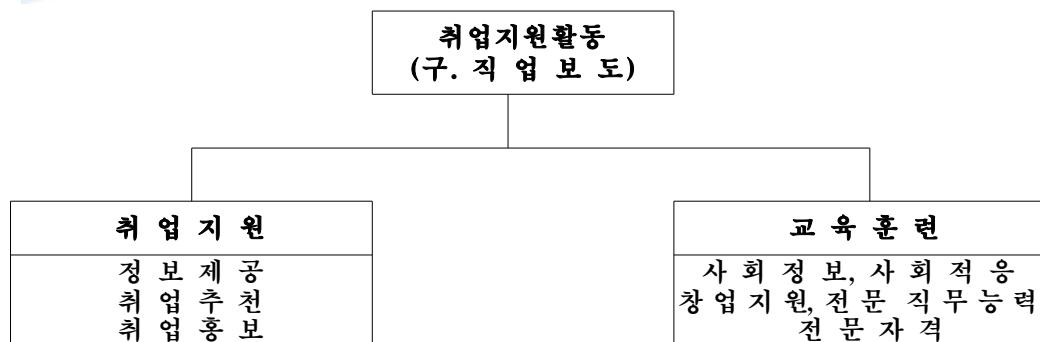
국가보훈처 소속기관 직제법은 일부 전역군인들에 대한 의료 및 사회정착을 위한 교육지원을 주목적으로 하고 있으며, 재향군인회법은 전역군인들의 예비역단체인 재향군인회에 대한 지원과 재향군인회를 통한 전역군인 지원 사업을 위한 법률이다.

또한 국방부 소속기관 직제법에서 군 복지정책 분야의 언급이 있으며, 「군인사법」에는 20년 이상 복무자에 대한 연금지급과 전역군인들에 대한 취업지원 및 교육지원과 교육비 지원에 관한 내용을 포함하고 있으며, 「군인연금법」에는 연금급여의 지급과 절차에 관한 내용을 포함하고 있다. 상기사항처럼 지원 법제는 국가보훈처, 국방부, 병무청, 노동부 등에 분산되어 있고, 전역군인을 지원하는 관련법 또한 부처별 개별법으로 제정되어 있다. 이와 같이 전역군인 지원관련법은 부처별로 개별적으로 입법화하여 여러 기관에 산재되어 있기 때문에 주도적으로 책임 있게 업무를 관리하는 부서가 없다는 것이 문제이다. 따라서 장기복무 제대군인 지원에 관한 혼란을 초래하고, 효율성을 크게 떨어뜨리고 있다.

## 2. 취업지원 관련 기구

전역군인의 재취업지원 관련사항은 <그림 3-1>과 같이 크게 취업지원과 취업지원의 소양을 갖추는 교육훈련으로 구분 할 수가 있다.

<그림 3-1> 취업지원활동의 구성요소



자료 : 국방부, 2009.

따라서 취업지원은 취업을 원하는 전역군인에게 정보를 제공하고, 재취업 희망자를 선발기관 및 기업체에 연결해 주는 재취업 추천과 재취업 희망자와 채용기관을 알리는 홍보활동으로 구분되며, 재취업 교육훈련은 전역군인에게 창업관련 정보와 교육훈련을 실시하는 창업지원, 사회직무능력을 향상시켜 재취업을 용이하게 하는 직무능력 교육과 전문자격증을 취득하도록 지원하는 교육훈련 등으로 구성되어 있다.

[표 3-1] 과 같이 우리나라의 전역군인 지원관련 조직 및 기능은 전역군인 지원법과 같이 여러 곳으로 분산되어 운영되고 있다. 전역군인 지원의 주무 행정부서는 국가보훈처이며, 국방부, 비상기획위원회, 재향군인회, 노동부 등으로 구성되어 있다.

[표 3-1] 우리나라 취업지원 관련 조직 및 기능

관련 부서	관련 업무	군 관련 취업 직위					공공 기관	민간 업체
		비상 계획관	예비군 지휘관	군무원	복지 근무단	용역 연구관		
국방부	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업보도 정책 및 개발</li> <li>취업추천/선발</li> <li>위탁교육훈련</li> </ul>	▲	●	●		●		
각 군본부	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업추천/선발</li> <li>직업교육훈련</li> </ul>	▲	▲	●	●	●		▲
국가보훈처	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업보도</li> <li>고용명령</li> <li>직업교육훈련</li> </ul>						▲	▲
비상기획위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업선발/추천</li> </ul>	●						
재향군인회	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업추천/선발</li> </ul>						▲	

●: 선발 ▲: 추천

자료 : 육군본부, 2008.

## 1) 국가보훈처

국가보훈처는 전역군인 지원의 주무부서이나 예산의 배분과 관련하여 80%이상이 한국전쟁 참전자 및 참전 보훈가족 지원과 기타 참전군인 위주의 제한적인 업무수행에 중점을 두고 있다. 장기복무 전역군인의 사회정착을 위한 각종지원 사업은 전역군인 지원 협의회 운영, 전역예정자 사회적응 교육실시, 전역군인 인적자료 관리 등 체계개선, 전역군인 지원 및 보호활동(취업·대부지원, 교육·의료보호) 등 크게 4가지로 구분할 수가 있다.<sup>18)</sup> 하지만 적극적인 지원시스템 개발에는 한계가 있는 것으로 보여 진다.

따라서 국가보훈처에서 전역군인지원에 관한 법률에 근거하여 취업지원을 할 수 있는 것은 한계가 있으나 취업지원관련 지원내용은 아래와 같다.

첫째, 모든 전역군인을 대상으로 하는 채용시험 연령의 3년 연장내용  
둘째, 장기복무 전역군인에 대한 제한적 지원으로 채용의무 및 고용명령을 국가기관, 지방자치단체, 교육기관, 공사기업체 및 단체에 한하여 국가보훈처장이 공사업체에 고용인원 3~8% 범위 내에서 고용명령이 가능하고 취업추천 대상은 전역 후 3년 이내 자이며 본인 신체장애 시 자녀 중 1인 취업을 보호해 주는 내용 또한 명시하고 있다. 하지만 국가유공자 등을 제외한 장기복무 전역군인에게 이를 적용한 것은 의무고용 비율의 32%이하로서 미흡한 실정이다.<sup>19)</sup>

셋째, 취업된 전역군인에 대한 군복무 경력을 초봉에 합산할 수 있도록 군 경력인정이 필요하다.

넷째, 장기복무 전역군인의 사회적응교육 및 공공직업·사내 직업훈련 실시가 요망된다.

한편 보훈처의 전역군인 취업지원 조직의 주요 업무내용은 [표 3-2] 와 같다.

18) 김진숙외 1명(2002), 「제대군인 사회정착촉진 지원시스템 개발에 관한 연구」, 서울 : 제대군인지원정책원, p.47

19) 국가보훈처 공개자료(2008)

[표 3-2] 국가보훈처 전직지원 조직의 주요업무

구 분	주 요 업 무
제대군인취업과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제대군인 취업추진 및 지원</li> <li>· 제대군인 상담, 진로지도</li> <li>· 사회적응교육, 취·창업교육 총괄 조정</li> </ul>
제대군인지원과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제대군인 및 자녀 교육보호 총괄</li> <li>· 제대군인 의료보호, 대부/주택지원</li> </ul>
제대군인 지원센터	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 진로상담, 적성검사, 취·창업지원, 워크샾, 온라인취업시스템 운영, 홍보, 전직지원 및 직업교육훈련 지원, 경력 컨설팅 등</li> </ul>

국방부, 2009, 「제대군인 취업지원 조정안」, 제대군인지원처.

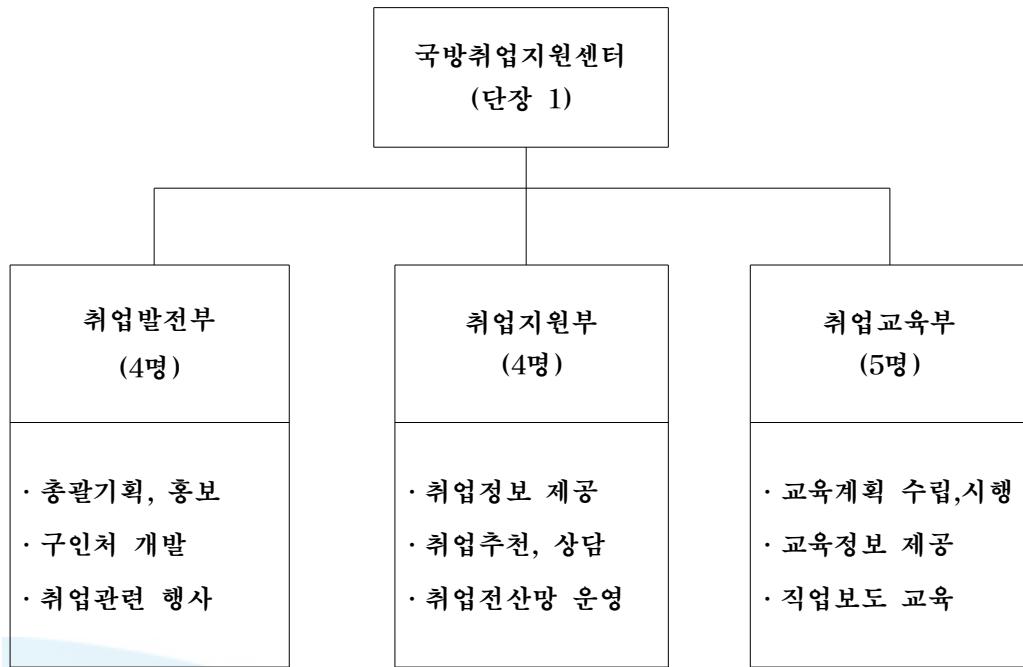
## 2) 국 방 부

국가기관 업무분장 상 국방부는 주무부서가 아니기 때문에 전역군인에 대한 체계적인 지원정책을 개발하는 데는 제한이 따른다. 또한 국가보훈처와의 업무중복과 책임한계가 불분명하여 전역군인지원은 한계가 있을 수 밖에 없어 제한된 업무만 수행하고 있다.

국방부의 취업지원을 위한 기구는 국방부본부와 각 군 본부 및 군사문제연구원의 국방취업지원센터로 구분할 수 있다. 국방부 내에서 전역군인지원에 관한 업무는 동원국의 예비군 지휘관 선발과 인사복지실의 전직지원 정책과 예비역정책과에서 역할을 분담하고 있다.

국방부는 전역군인 취업률 제고를 위한 보다 장기적이고 체계적인 취업지원체계를 갖추기 위해 1997년 초 예비역 지원업무를 위주로 하고 있는 “한국군사문제연구원”내에 “국방취업지원센터”를 설치하여 국방부 직업보도 관련 업무를 대행하도록 하였다. 국방취업지원센터의 조직 및 기능은 <그림 3-2> 와 같다.

<그림 3-2> 국방취업지원센터 조직 및 기능



자료 : 국방취업지원센터, 2010.

국방취업지원센터에서는 1998년 9월 1일부터 2010년 현재까지 ‘국방취업전산망’을 구축하여 운영함으로써 각종 취업정보 자료의 DB화를 통해 다양한 취업정보를 구직 희망자들에게 제공하고 있다.<sup>20)</sup> 또한 육군에서도 ‘육군취업센터’를 2010년 기준으로 지속적으로 운영하여 인터넷을 통한 취업관련 정보를 제공하였다.<sup>21)</sup>

“국방취업전산망”이 제공하는 각종내용은 구직과 신규채용에 대한 정보는 물론 시간제 근무 및 구직자 현황까지 다양하다. 특히 대기업과 그룹 계열사에 대한 소개, 기업안내, 채용 컨설팅, 업체에 대한 정보까지 제공하고 있다. 그러나 지금까지 살펴본 바와 같이 전역군인에 대한 지원문제는 총체적으로 전역장병 개개인의 성공적인 사회정착 도모는 물론, 장기간 군

20) 국방취업센터 도메인 네임은 MND Job (Ministry of National Defense Job-Seeking Support Center)으로서 인터넷으로 국방취업전산망에 접속하려면 <http://www.mndjob.or.kr>.

21) 육군취업센터 <http://www.army.or.kr>.

에서 훈련된 우수인력의 재활용 측면에서 국가인력 자원관리 뿐만 아니라 국가안보와 군의 사기 측면에서 다루어져야 할 것이며 이는 연간 지원 예산에 비해 소기의 성과를 얻지 못하고 있어 독립된 지원센터로 전환이 요구된다.

### 3) 재향군인회

재향군인회는 전역군인을 위해서 다양한 지원 사업을 펼치고 있는 단체로서 각 시도에 향군직업안내소를 설치하여 취업알선을 주선하고 있다. 취업방법은 구직자가 구직표(희망직종, 급여조건, 경력·특기, 근무희망지 등)를 작성하여 향군 각·시도 지회에 구직신청을 하면 구인처의 요구조건을 고려 취업을 알선하는데 취업알선, 직업훈련 추천 등 활동을 하고 있으나, 그 성과는 미미한 상태이다.

## 3. 취업지원 교육

10년 이상 장기간 군에서 복무 후 전역하는 직업군인의 경우 장기간의 일반사회와 단절된 생활에서 오는 정보와 사회경험의 부족, 사회직업과의 상호 호환성의 부재 등으로 사회로 직업 전환 시 전문성 및 경험의 부족과 취업 적령기를 놓쳐 전역 후 사회적응 및 재취업에 많은 어려움을 겪을 수 밖에 없다.

따라서 우리 군에서는 10년 이상 복무 후 전역하는 직업군인의 전역 후 생활안정 및 재취업의 기회를 확대하기 위하여 전역 전 직업보도교육<sup>22)</sup>을 실시하고 있다. 이러한 직업교육은 교육주체에 따라 크게 군내교육과 군외 교육 2가지로 구분된다. 그 외에도 직업교육은 교육체계, 교육목적, 교육방법, 교육분야, 교육대상, 교육투자 형태, 직업훈련기관 지정형태, 교육기간, 교육시기에 따라 다양하게 분류할 수 있다. 우리나라의 군 관련 직업교육 훈련의 분류 및 유형은 [표 3-3] 과 같다. 또한 전역 후 재취업 준비 정도

22) 직업보도교육(職業輔導教育): 전역후 안정적 사회정착을 지원하기 위해 취(창)업과 연계된 전문성 향상을 목적으로 한 직업교육 훈련을 실시하는 제도(2009-2010 전역간부 안내서, 국방부)

는 [표 3-4] 와 같다.

[표 3-3] 직업교육훈련의 분류 및 유형

구 분	직업 교육 유형
교육체계별	· 군내 교육훈련, 군외 교육훈련
교육주체별	· 자체교육훈련, 위탁교육훈련
교육목적별	· 전문자격교육과정, 직무전문교육과정, 사회적응교육과정 · 자기개발교육과정, 창업지원교육과정, 학위교육과정
교육방법별	· 집체교육, 현장훈련, 협동훈련, 원격통신교육
교육분야별	· 일반훈련, 특수훈련
교육대상별	· 장교, 준사관, 부사관
교육투자형태별	· 공 교육기관, 사설 교육기관
훈련기관형태별	· 공공 직업훈련, 인정 직업훈련, 사업내 훈련
교육기간별	· 단기훈련, 장기훈련, 수시훈련
교육시기별	· 전역전 교육, 전역후 교육

자료 : 국방부 공개자료, 2008.

[표 3-4] 전역 후 재취업 준비정도

구 분	계	무응답	잘되어 있음	비교적 되어있음	그저 그렇다	별준비 없음	전혀준비 없음
비율(%)	100	0.5	2.4	15.4	26.9	34.6	20.2

자료 : 육군본부 공개자료, 2008.

상기의 전역 후 재취업 준비정도를 살펴보면 54.8%가 별다른 준비를 하 고 있지 않는 것으로 보이며, 그저 그렇다고 응답한 응답자 까지 합치면

81.7%가 재취업 준비가 제대로 되어 있지 않다고 답변하고 있다. 그리고 전역군인의 53%가 경제적 어려움에 직면하여 재취업을 생각하고 있으나 장기간 현역 근무 시에는 공조주의적 사고에 젖어 전역 후 생활에 대한 준비가 부족한 실정이다.

이는 전역 전 취업지원을 위한 교육과 사회 적응훈련이 필요하며 군 복무기간 중 미래를 위한 준비를 적극적으로 해야 함을 반증한다.

### 1) 교육훈련을 위한 취업지원 법규

우리 군에서는 「군인사법」, 「군인사법시행령」 및 「제대군인지원법」에 근거하여 10년 이상 장기복무 후 전역하는 직업군인을 대상으로 전역 전 직업교육훈련을 실시하고 있다.

직업군인의 인사관리의 모법인 「군인사법」에 장기복무 후 전역하는 자에 대한 취업지원교육을 실시하도록 규정함에 따라 하위 법령인 군인사법 시행령과 직업보도업무규정에 세부 시행지침을 마련하여 직업군인에 대한 취업지원 교육을 시행하고 있으며, 군 취업지원 관련법규는 [표 3-5]와 같다.

장기복무자에 대한 교육시간은 근무기간에 따라 구분하여 시행하는데 20년 미만 근무 후 전역하는 전역군인은 5~8개월의 직업훈련기간을 부여하고, 20년 이상 근무 후 전역하는 전역군인은 9~12개월의 직업훈련기간을 부여하고 있다. 20년 이상 근무한 전역군인은 직업훈련 후 사회적응기간을 6개월을 더 부여함으로써 재취업을 위한 추가 배려를 하고 있다. 직업훈련과정은 직업교육훈련의 분류 및 유형에 따라 구분되어 운영되지만 이러한 직업훈련은 대부분 군내에서의 신분과 사회적 신분을 고려하지 않고, 일률적으로 사회직업 기능인을 양성하는 교육에 치우치고 있다는 것이 현실이다.

직업훈련은 교육과정에 따라 연 2~4회에 걸쳐 시행하고, 20년 이상 근무자의 경우 제대 일정이 월 단위로 결정됨에 따라 사설 전문학원의 경우는 매월 시행이 가능하다.

[표 3-5] 군 취업지원 관련 법규

관련 법규	관련 조항	주요 내용		
군 인사법	취업지원교육	장기복무 후 전역하는 자에 대한 취업지원교육 실시		
군 인사법 시행령	취업지원교육대상	10년 이상 복무한 장교, 준사관, 부사관		
	취업지원교육기간	전역 전 1년 이내의 범위		
	취업지원 교육구분	- 군내교육 - 공공직업훈련 위탁교육 - 사업내직업훈련 위탁교육		- 군의 학원 위탁교육 - 인정직업훈련 위탁교육 - 창업연수 교육
	취업지원교육시행	취업지원 교육 관련 업무를 산하단체에서 대행 가능		
	교육비 지원	취업지원 교육 대상자에 대하여 교육비 지원		
취업 지원 업무 규정	직업훈련과정/목표	- 군내 직업훈련과정 : 기능사 자격 및 전문자격 - 위탁 직업훈련과정 · 정부고용촉진 직업훈련과정 : 기능사 자격 · 일반업체 사업내 직업훈련과정 : 기능사 자격 · 사설 전문학원: 전문자격		
		교육 과정	대상 선발	
			20년 미만 복무자	20년 이상 복무자
		군내직업훈련과정	○	○
		고용촉진과정	○	○
	직업훈련 대상 선발	사업내직업훈련과정	○	○
		사설전문학원과정	-	○
		구분	20년 미만 복무자	20년 이상 복무자
	직업훈련 기간	직업훈련 기간	5~8개월	9~12개월
		사회적응 기간	-	
	직업훈련 계획 시행	군내 교육	고용촉진사업내 훈련	사설 전문학원
		연 2회	연 2~4회	매 월

자료 : 국방부 공개자료, 2010.

## 2) 취업지원 교육과정

국방부에서 주관하는 직업교육과정은 주로 전문가 양성을 목표로 전문가 협회에서 주관하는 교육과정과 노동부와 협의하여 노동부 주관 전문교육기관에 사회 유망 직종분야의 위탁교육 등을 실시하면서 그 교육과정을 확대 해나가고 있다.

군 직업교육은 정보처리·디자인 개발 자격증 등 기능 및 일반 사무 기능 위주의 자격증 습득과정과 소자본을 가지고 자영업을 할 수 있는 교육과정, 사회적응을 위한 교육과정을 운영하고 있다. 그러나 대부분 국방부 및 각 군에서 운영하고 있는 교육은 3개월 이내의 짧은 교육기간이 주를 이루고 있다. 장기간 사회와 격리된 후 짧은 교육으로 재취업에 성공하기는 어렵다.

그리고 [표 3-6]과 같이 현재 전역하는 인원의 60%정도만 취업교육을 이수하고 있는 것은 취업교육에 대한 신뢰성 부족과 취업교육과정 자체의 인지도 부족, 부대여건상 교육을 받을 수 있는 시간적 여유의 부족 등이 많다는 것을 의미 한다고 볼 수 있다.

[표 3-6] 최근 5년간 제대인원의 취업지원교육 이수현황과 취업률

구 분	평균	'03년	'04년	'05년	'06년	'07년
제대 인원	2,847	1980	3,012	3,650	2,671	2,926
교 육 이 수	인원(명)	1,709	836	2,257	1,613	1,736
	비율(%)	60.3	42.2	74.9	44.2	71.8
교 육 이수후 취 업	인원(명)	812	749	646	1,093	748
	비율(%)	47.5	89.5	28.6	66.7	43.1
취업률						
39.3						

자료 : 국방부, 2009. 3.

또한 취업교육 과정을 이수 후 관련 직종에 취업한 경우가 절반 이하라

고 하는 것은 취업교육 과정 선정의 문제를 제기할 수 있다. 그러나 교육 이수와 취업률의 연계성이 부족하였으나 점차 직업교육에 대한 인식이 호전되어 개인에게는 자신감 부여와 사회적응을 위한 노력 향상으로 이어지고 있다고 볼 수 있다.

따라서 직업교육을 선택함에 있어서 현실적으로 취업에 도움이 되는 분야를 선택할 수 있도록 유도하고, 취업교육과정을 전역군인들이 선호하는 분야를 적극 개발해야 한다.

또 취업지원 교육기관 중 정부기관·단체의 공공 직업훈련기관에 높은 관심을 보이는 것은 교육훈련의 신뢰성 및 재취업에 유리한 영향을 미칠 것이라 생각과 일부 민간단체 기관의 사회실업자와 함께 편성이 되어 전역군인들에 대한 자존심에 상처를 주는 경우를 느낄 수도 있을 것이다. 따라서 현재 군에서 운영하고 있는 교육과정을 노동부와 협조하여 능력 있는 전문사설학원을 개발할 필요가 있다. 또한 직업교육을 위한 선정 시 군내 신분과 연령을 고려하여 취업지원이 요구된다 하겠다. 예를 들면 비교적 연령이 많은 층은 자영업을 원하고 있고, 젊은 층은 사회기업에 취직하기를 희망하고 있다는 사실을 반영해야 한다.

위에 기술한 내용을 바탕으로 문제점을 종합해보면 아래와 같다.<sup>23)</sup>

첫째, 장기복무 전역군인의 대부분이 산업사회에 적합한 전문성이 결여되어 있어 이들의 재훈련이 장기간 소요되는 데 비해 그 동안 군의 취업지원교육 기간이 충분하지 못했다는 점을 들 수 있다. 즉, 노동부 기준의 직업교육훈련과정이 1~2년인데 반하여 근무기간에 따라 군은 6개월 이내의 교육과정을 운영함으로써 사회취업에 필요한 전문능력의 습득이 제한 된다는 점과 연중 교육기회도 제한되어 교육의 효과를 기대하기가 어렵다.

둘째, 직업군인의 특성에 적합한 교육과정의 개발이 미흡하여 교육과 취업의 연계성이 미흡하였다고 할 수 있다. 10년 이상 장기복무 후 전역하는 직업군인의 연령이 40~50세 전후로서 연령상으로나 신분상으로 공직자 출신으로선 재취업하기 곤란한 기술자격 위주의 취업지원 교육과정에 치

---

23) 육군본부(2009), 『제대군인취업지원 계획 분석』

중함으로써 취업과 연계가 어려웠다고 할 수 있다. 또한 직업군인의 적성, 경력, 자질, 능력, 신분에 적합한 교육과정 개발이 미흡하여 교육동기 유발이 어려웠다.

셋째, 취업지원교육과 인사관리의 연계가 미흡하여 취업교육을 받을 기회가 제대로 이루어지지 않았다고 볼 수 있다. 외국군의 경우 전역 1~2년 전에는 취업이 용이한 연고지 지역에서 근무를 함으로써 전역 전 충분한 취업 준비를 할 수 있는 여건을 조성해 주고 있는데 반하여 우리나라 직업훈련교육은 실질적으로 실시하기 위한 별도의 인원을 산정하지 않아 지원부담의 가중에 따른 취업지원 교육의 단축 및 폐지의 의견이 대두되고 있는 형편이다.

넷째, 취업지원 교육을 군생활간 업무와 연계성이 미흡하여 전역예정자들의 교육으로 한정하고 있다. 군 복무 간 진급이나 보직관리 시 군 업무에 적응 할 수 있고 사회 활용이 가능한 자격증을 구비 시에 인사에 반영하는 제도적 장치가 없다.

다섯째, 직업군인 자신의 직업보도교육에 대한 인식이 낮아 실질적인 직무수행 능력을 습득하기 보다는 전역 전 재취업을 위한 준비기간으로 활용하고자 하는 경향으로 인하여 교육 참여 열의가 부족하다고 볼 수 있다.

### 3) 취업지원 교육관련 교육비

2010년도 국방예산중 장기복무 전역군인의 사회적응을 위한 직업보도교육 및 여비 지원을 위한 전직지원예산은 약 47억원으로<sup>24)</sup> 비율은 매우 낮으며, 개인에게 지급되는 취업지원 교육비는 제대군인이 선호하는 교육과정의 사설학원에 따라 차별화 되어 있다는 점을 고려 시 현실성이 결여되어 실질적으로 학원수강에 필요한 예산이 지원되지 못하고 있는 실정이다.

[표 3-7] 과 같이 장기복무 전역군인의 직업보도 교육비 지원금액은 130만원이나 실제 교육소요 경비는 현재보다 훨씬 물가가 낮은 2007년을 기준으로 분석하여도 지원금액을 초과하여 있음을 알 수 있다.[표 3-8]

<sup>24)</sup> 국방부 공개자료(2010)

[표 3-7] 취업지원 교육비 지원(2010년)

구 분	2009	2010
금 액	120만원	130만원

자료 : 국방취업지원센터, 전역장병을 위한 국방취업가이드, 2010. 3.

[표 3-8] 다수 희망 교육과정 및 교육비

구 분	공인증개사	주택관리사	판매관리사	자산관리사	손해사정인
월 수강료(원)	150,000	150,000	150,000	175,000	160,000
교재비(원)	150,000	170,000	120,000	150,000	140,000
소요 기간	6개월	6개월	6개월	1년	1년
교통비	월 100,000				
총 소요비용	1,650,000	1,670,000	1,620,000	3,450,000	3,260,000

자료 : 최상민, 『장기복무 제대군인의 취업지원제도 개선방향에 관한 연구』, 2007.

전문사설학원 위탁과정지원은 군의 지원 하에 전문적인 직업상담사나 컨설턴트에 의한 충분한 상담이나 지원을 받아서 직종을 선택해야 하는데 현재 군 취업지원교육은 특별한 지원 없이 개인의 선호도나 선배 또는 지인의 조언을 받아서 선택함으로써 전문성이 결여된 체 선택하므로 교육의 질적인 효과를 기대 할 수 없는 현실이다. 이에 비하면 일본의 경우는 전역 3년 전에 직업적성검사를 실시하여 직업교육을 체계적으로 실시 또는 교육 개시전은 물론 과정 중에도 중간점검과 상담을 통해 지도하고 점검하는데 우리나라는 이런 기능이 없어 형식적인 교육에 치우칠 수 있다.

취업지원을 현실성 있게 지원하기 위한 예산 확보를 위해 국방부는 예산부처와 실업자 관련 부처 등과 협의하고 국가의 실업대책과 연계하여 별도의 예산을 확보하거나 교육비를 현실화하는 방안을 모색하여야 한다.

#### 4. 전역군인의 취업실태

전역군인이 가장 절실하게 요구하고 있는 것은 경제적으로 어려운 여건을 해결할 수 있는 재취업이다. 하지만 사회진출에 대한 전문성 결여와 전역 당시의 연령대는 기업체로 하여금 더욱 거부감을 갖도록 하는 원인이 되고 있으며 사회·경제적 불안과 일부 국민들의 군 출신에 대한 부정적인 인식은 전역군인의 재취업을 더욱 어렵게 하고 있다.

최근 5년간 전역 직업군인중 10년 이상 복무자의 취업률은 50% 수준에 불과하며, 그나마 대부분이 비상계획관, 군무원, 예비군지휘관 등 국방 관련 분야에 집중되고 있는 것을 보면 일반기업체나 사회로의 진출이 얼마나 어려운 것인가를 알 수 있다.[표 3-9]

[표 3-9] 연도별 취업률

구 분	계	2005	2006	2007	2008
연령	48.5	54.5	54.4	50.8	34.2

자료 : 국민건강관리공단 DB자료, 2009.

전역군인에 대한 취업지원의 책임을 담당하고 있는 국가보훈처가 일반적 취업추천 인원이 군내에서 확보하고 있는 직위에 훨씬 못 미치는 것뿐 만 아니라 대부분 단순 노무직이나 경비업무 등이 대부분을 차지하고 있다. 이는 국가보훈처에 제대군인의 취업을 전적으로 일임하는 것은 문제가 있다는 것으로 판단해야 한다.

또한 재취업이 군 관련 직종과 군 경험을 바탕으로 한 직업분야에 전역군인의 74%가 자신감을 보이고 있는 것과 실제 군 관련 직위에 대부분이 취업을 하고 있는 것은 장기복무자의 취업직위를 군내에서 확보하여 취업률을 향상시켜야 한다는 메시지로 볼 수도 있다.<sup>25)</sup>

25) 육군본부(2008), 『제대군인 취업지원 분석 보고』

[표 3-10]에서 보면 전역군인의 복무기간과 취업률과는 상당한 인과관계가 형성된다는 것을 알 수가 있다. 대체적으로 군복무기간과 실업률은 정비례 현상으로 볼 수 있는데, 이는 군 복무기간이 길면 길수록 사회와의 격리된 생활의 극복 제한과 연령에 따른 기업체의 채용 제한에서 오는 문제라고 볼 수 있다.

[표 3-10] 최근 5년 평균 10년 이상 장기복무자 계급별 취업실태

구 분	계	장군	대 령	중 령	소 령	대 위	준사관	부사관
계	50.5	53.2	55.9	57.7	74.0	57.4	36.3	36.0
장기 복무	소계	48.8	53.2	55.9	57.7	74.0	60.1	36.3
	20년 이상	47.5	53.2	55.8	57.5	72.6	28.6	37.2
	10~20년	51.0	-	56.0	64.1	77.1	60.2	28.9
10~20년	51.0	-	56.0	64.1	77.1	60.2	28.9	35.1

자료 : 국민건강관리공단, 2009. 9. 30.

계급별 전역자의 취업현황은 사회 직업과의 호환성이 있는 특정병과 출신이 대부분을 차지하는 것이다. 이는 취업에 가장 큰 애로를 갖고 있는 전투병과 출신들에게 취업의 제한이 많다는 것을 반증한다. 따라서 전투병과 출신위주의 재취업 지원이 집중되어야 한다는 것이며, 신분별로 재취업 측면에서 보면 복무연한이 짧은 소령과 대위가 상대적으로 취업률이 높게 나타나고 있다. 이는 앞에서 언급한 바와 같이 일반 사회직장의 채용연령이 낮아지고 있는 것과 무관하지 않으며, 부사관과 준사관의 취업률이 낮은 것은 그들은 대부분 정년이 55세 이상으로 어느 정도 경제적 사회적 안정성을 보장받고 있어 재취업의 필요성이 상대적으로 낮은 이유도 있다고 볼 수 있다. 따라서 제대군인의 재취업지원은 연령·신분·경력 등을 고려하여 그 대상별로 재취업지원을 실시해야 한다는 것을 알 수 있다.

이상에서 보는 바와 같이 제대군인의 재취업은 대부분 군 관련 직종에 집중되어 있고, 국가의 주무부서인 국가보훈처의 활동이 매우 미흡하며, 전문성 결여와 더불어 제대군인의 70%이상이 40세 이상으로 연령이 재취업에 큰 장애요소로 작용하고 있다.<sup>26)</sup> 또한 군 경험의 사회 호환을 높이는 프로그램이 요구 된다는 것이다.

## 제 2 절 장기복무 전역군인 취업지원 실태진단

앞에서 살펴본 장기복무 전역군인의 취업보장 실태를 토대로 Gilbert & Specht 모형에 입각한 각 분야별 실태 진단은 다음과 같다. 각 분야는 할당영역(취업지원 대상), 급여영역(취업지원 제도), 재정영역(예산), 전달체계영역(지원조직 및 체제) 4가지로 구분하였다.

### 1. 할당영역

현재 10년 이상 장기복무 전역군인들과 10년 미만의 복무기간을 가진 전역군인들이 동일한 취업지원을 받고 있다. 심지어는 위탁교육기관을 통하여 사회에서 은퇴한 인원들과 함께 재취업 교육을 받는 경우도 있다. 이러한 현상들의 결정적인 문제점은 차별화된 취업지원을 제공할 수 없다는 것이다. 즉, 복무 10년 미만의 장교 · 부사관들은 상대적으로 취업확률이 크다. 그리고 사회에서 은퇴한 인원들은 취업에 대한 열망이 다소 적을 수 있다. 따라서 사회적응성이 낮으며, 취업의 필요성은 극대화되는 장기복무 전역군인들은 전자의 둘과 동일한 기준에서 취업지원을 받는다면 상대적으로 취업에서의 ‘손실’을 입을 수 밖에 없는 현실이다. 따라서 장기복무 전역군인들은 여타의 재취업 인원들과는 구분된 지원을 받아야 한다. 사회에 대한 배경지식이 적고 직업에 대한 분야를 모두 바꿔야 하는 장기복무 전역군인들에게 이러한 취업지원은 반드시 필요한 사항이다.

---

26) 육군본부(2008), 전계보고서

## 2. 급여영역

### 1) 취업지원 관련 법률체계 정비

전역군인을 지원하는 법이 각 부처별로 산발적으로 제정되어 있으며 주관부서에서 종합적인 판단을 통해 체계적이고 효율성 있는 정책을 지원하고 판단하는 데에는 한계가 있다. 따라서 장기복무 전역군인 재취업의 책임을 기업체에게 강요하는 법적 지원체계를 고수함으로써 기업은 장기복무 전역군인의 취업지원에 소극적으로 대처하게 되어 취업 향상의 효과성이 떨어지고 있는 것이다. 따라서 이에 대한 종합적 법체계 정비에 대한 필요성이 요구된다.

### 2) 취업지원교육

제대군인의 원활한 사회로의 진입을 위해 무엇보다 사회에서 요구하는 능력을 갖추는 것이 너무나 당연한 논리이지만, 현재 우리 군에서의 능력 개발교육은 군사. 직무 위주로 집중되어 있어 취업전문성 개발을 제한하고 있으며, 그나마 '09년 133개 정부와 민간 교육기관에 위탁하여 운영된 579개 직무향상교육과정 중 419개 과정이 1주 이하의 단기교육이었고, 9주 이상은 불과 35개로 직무교육이 취업을 위한 전문성 확보로 연계되기에에는 미흡한 실정이다. 더군다나 직업능력개발을 위한 능력개발교육 과정에 장기복무자의 참여가 제외되어 있으며, 군내 학교교육은 군사, 직무 과정으로만 운영되고 있다.<sup>27)</sup>

현행 직업보도교육은 개인의 요구나 필요에 적합한 교육과정의 선택이 어렵고, 전직을 위한 실질적인 준비를 하기에 부족한 시기인 전역 전 1년 이내로 제한되어 있다. 또한 임무수행 위주의 군 복무로 전직준비를 군 기강의 저해요소로 간주하는 분위기에서 군 복무 시 전역 후 진로목표에 대한 설계를 전혀 하지 못하기 때문에 전역 후 진로설계와 준비에 대한 현실적 인식을 하지 못하고 있으며, 이런 상황에서 직업보도교육에 참가한다

---

27) 육군본부(2009), 전계서

하더라도 취업 역량을 갖추기 위한 구체적인 계획 없이 직업보도교육에 임하는 경우가 많다.

또한, 전역군인의 안정적 사회진출을 위한 기반을 갖추도록 하기 위하여 군복무 중 자격증 취득을 의무화하고, 군 교육훈련이나 직무경력이 사회에서 인정받고 통용될 수 있는 법적·제도적 장치가 구축되도록 하여야 한다.

### 3) 취업대상 기관 및 직위 부족

현재 장기복무 전역군인의 재취업을 강력하게 지원할 수 있는 민간 기업들의 부재가 심각하다. 취업연령의 감소와 전문지식을 가진 인원만을 선호하는 민간 기업이 상대적으로 전문성과 적응성이 저조한 장기복무 전역군인을 채용할 확률이 적기 때문이다. 특히 제대군인들은 취업연령이 높고, 일반인에 비해 취업경쟁력이 부족해 민간기업체 취업의 한계성을 안고 있어 군내 직위 및 군 관련 분야에 취업을 희망하지만 취업직위 일자리가 부족하여 군 관련 취업률을 보면 5.7%에 불과하다.[표 3-11] 그리고 실제 이러한 민간 기업들은 장기복무 전역군인들의 재취업을 국가와 공기업이 전담할 것이라는 막연한 확신도 가지고 있다. 따라서 이러한 인식의 해소가 필수적이며, 장기복무 전역군인의 특성과 장점을 살릴 수 있는 별도의 직위가 다양 개발되어야 한다.

[표 3-11] 제대군인 근무 직종 현황

구 분	사무 관리직	영업직	기술 전문직	군 관련직	보안 경비직	단순 기능직
비율(%)	45.6	23.1	17	5.7	5.4	3.2

자료 : 육군본부, 2009.

군 복무 중 전직준비를 체계적으로 하고, 기업에서 요구하는 전문성을 갖추기 위해 노력하는 것이 가장 중요하고 필요한 사항이지만 이와 더불

어 취업 기회를 확대하기 위해서는 대외적 여건의 개선, 즉 제대군인을 위한 일자리 창출도 함께 병행되어야 한다.

### 3. 재정영역

국방부에서 지원하는 취업지원예산은 국방부예산에 포함됨으로서 예산을 증가시키는 데는 우선순위에 따라 증액의 한계성이 있을 것이며, 관련 예산의 태반이 참전 군인들에 대한 복지사업 예산이기 때문에 장기복무 전역군인 취업지원에 대한 예산은 턱없이 부족한 상황이다. 따라서 취업지원에 따른 행정부서 운영, 교육지원, 취업대상 직위개발 등에 필요한 각종 예산을 확보해야 한다.

그러나 현재 국가보훈처에서는 장기복무 전역군인의 취업지원 만을 담당하는 부서가 아예 없기 때문에 예산 확보가 매우 제한될 뿐만 아니라, 국가보훈처 자체의 규모가 대규모의 장기복무 전역군인을 지원할 수 있는 예산을 마련할 수 없는 실정이다.

### 4. 전달체계영역

전달체계영역이란 급여를 수혜자에게 도달하게 하는 메커니즘으로써, 복지수혜를 어떤 조직을 통해 효과적으로 전달하는 것이라 할 수 있다.

현재 제대군인의 전직을 지원하기 위한 조직으로는 국방부의 취업지원센터, 국가보훈처의 제대군인지원센터, 노동부의 고용지원센터, 그리고 각 군의 취업지원센터가 있다. 그러나 이들 기관들은 전직지원 체계가 불분명 하며, 업무가 중복되는 경우가 많아 효율성이 떨어지고, 제 기능을 발휘하지 못하고 있다는 지적을 이미 오래전부터 받고 있어 조직의 정비가 필요하며, 군 복무 중에는 자체 임무와 기타 환경적 요인으로 원하는 교육훈련 과정에 참가하거나 상담 지원을 받기가 쉽지가 않다. 이에 대한 대안으로 정보 제공 등의 지원 및 교육 참여가 온라인을 통해 이루어진다면 참여도는 물론 효과성도 높으리라 판단된다.

## 제 4 장 장기복무 전역군인 취업지원제도 개선방안

### 제 1 절 기본 방향

일반적으로 사회 각계각층의 복지분야는 눈부신 발전을 거듭하고 있다. 그러나 유독 전역군인들에 대한 지원은 대부분 방치되고 있다. 현재와 같은 청년실업률 하에서는 군 인력의 수요의 입장에서 예비역에 대한 사후 대책에 대한 노력이 필요치 않다는 상황도 있을 것이다. 하지만 장기적인 관점에서 예비역을 대상으로 한 취업지원제도는 현역들에 대한 사기 고양, 전역군인 사회정착, 남북대치에 따른 전투력 강화 측면에서 매우 중요하다.

이제는 전역군인에 대한 지원을 단순한 공무원에 대한 보상측면이 아니라 사회 인력의 재창출, 국방력의 강화 등과 같이 다각적인 면에서 분석하고 지원하여야 한다.

앞으로 기술할 장기복무 전역군인의 취업지원제도 개선방안은 다음과 같은 중점을 가지고 제안할 예정이다.

- ① 할당영역은 장기복무 전역군인의 취업지원제도 및 기타 제반사항들은 10년 이상 복무하고 전역한 예비역을 대상으로 실시해야 한다. 왜냐하면 중기복무 전역군인 또는 사회 은퇴자들은 10년 이상 장기복무 전역군인보다 훨씬 더 사회 적응성이 높으며, 취업기회도 많기 때문이다.
- ② 굽여영역은 장기복무 전역군인에 대한 취업지원제도는 원천적으로 관계법령 또는 제도의 개선이 필요하다. 또한 장기복무 전역군인의 취업지원을 교육체계의 개선과 증강 위주로 수정되어야 한다. 또한 장기복무 전역군인이 전직할 수 있는 각종 직위가 새로이 개발되어야 한다.

- ③ 재정영역은 국가보훈처와의 관련예산 증액 등 여러 가지 방법을 통한 예산의 확충이 절실하다.
- ④ 전달체계영역은 장기복무 전역군인의 취업지원을 담당할 조직이 개선 또는 새로이 편성되어야 하고, 정보제공 등이 온라인을 통한 지원체계가 구축되어야 한다.

## 제 2 절 장기복무 전역군인 취업지원 개선방안

### 1. 할당영역

사실 사회복지정책의 내용을 분석하는데 있어 가장 논란이 되는 것 중에 하나가 ‘할당영역’ 즉, 급여를 받을 수 있는 자격의 문제이다. 이 논문에서는 장기복무 전역군인 취업지원제도의 수혜를 받는 인원을 누구로 선정하느냐가 그 중점이다. 급여대상의 선정문제는 현실적으로 정책결정과정이나 분석의 측면에서 다음 두 가지를 고려해야 한다. 하나는 한 나라의 사회적 자원은 제한되어 있기 때문에 이 문제는 기회비용의 측면에서 매우 중요하게 다루어져야 한다. 다른 하나는 급여자격의 형태는 사회복지의 직접적인 대상집단이 아닌 사람들에게도 간접적 혹은 의도하지 않은 영향을 주기 때문이다. 따라서 급여자격의 형태는 사회복지정책과 관련된 가치들에 대한 논쟁으로 어떤 종류의 평등을 어느 정도까지 추구할 것인가, 사회복지정책으로 야기되는 비효율의 문제를 어느 정도까지 받아들일 것인가, 사회구성원들의 자유를 어느 정도까지 제한할 것인가, 욕구를 어느 정도까지 인정할 것인가 등에 의해 달라질 수 있다. 본 논문에서 할당영역은 작게는 10년 이상 복무하고 전역한 장기복무 전역군인이며 큰 의미에서는 해당 전역군인이 취업하는 기관 및 취업준비 시의 소속되어 있는 기관까지도 포함할 수 있다.

## 2. 급여영역

### 1) 전역군인 지원 통합법 개정

전역군인 지원 관련 법령을 관장하는 기관은 국가보훈처와 국방부로 크게 대별되는데, 이들 기관이 관장하는 법은 개별법으로 제정되어 전역 군인에 대한 지원이 명확하지 않고, 상호 중복되는 경우도 있다. 따라서 전역군인에 대한 법률이 개정되거나 통합 제정되어야 한다.

전역군인에 대한 지원법 체계는 1984년도에 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률이 제정된 기점으로 하여 2008년 가장 최근 개정될 때까지 독립유공자와 상이군경을 중심으로 제한된 보훈행정이 이루어지면서 전역군인에 대한 지원이 소홀하게 취급되어 왔다.

앞서 살펴본 것처럼 지원 법제는 국가보훈처, 국방부, 병무청, 노동부 등에 분산되어 있고, 전역군인을 지원하는 관련법 또한 부처별 개별법으로 제정되어 있다. 이와 같이 전역군인 지원관련법은 부처별로 개별적으로 입법화하여 여러 기관에 산재되어 있기 때문에 주도적으로 책임 있게 업무를 관장하는 부서가 없다는 것이 문제이다. 선진국의 사례와 같이 전역군인에 대한 위상제고와 제대 후 그들에 대한 생활 보장차원에서 지원 되도록 전역군인 통합지원 법률이 제정되어야 한다. 새로 제정되는 전역군인 통합지원 법률에는 국가안보에 기여한 유공자·상이군경·참전군인·장기 복무 전역군인 등 모든 대상자를 망라한 제대군인지원법을 제정하여 시혜의 형평성을 고려한 보상체계, 서비스체계까지도 재정비 되어야 한다.

### 2) 장기복무 전역군인 취업지원 보호법령 제정

전역군인 지원에 관한 법률에 의하면 국가기관, 지방자치단체, 200인 이상 고용업체에 대해 국가는 장기복무 전역군인에 대하여 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제 31조의 규정에 의한 의무고용비율을 3~8%를 지정하여 취업보호를 실시하고, 정당한 사유 없이 제 7조 규정에 의한

고용명령을 이행하지 않는 업체는 500만 원이하의 과태료를 부과하도록 되어 있다.<sup>28)</sup>

이 법에 의해 보호되는 전역군인은 극소수에 불과하다. 이러한 현상은 감독기관의 감독소홀의 결과로도 볼 수 있지만, 제대군인지원법이 현실에 맞지 않다고 볼 수 있다.<sup>29)</sup>

이러한 법령은 국가가 실업자에 대한 고용안정의 차원에서 실시하고 있는 법령에 비해 메리트가 없다. 전역군인을 고용하라는 명령을 어기고 소액의 과태료만 납부하면 전역군인을 고용함에 따른 인건비를 지급하는 것 보다 유리한 현재의 법령은 형식적인 규제이며, 오늘과 같이 전역군인에 대한 인식이 편하게 된 상태에서는 그 효과를 얻을 수가 없다.[표 4-1]

[표 4-1] 전역군인과 일반적인 근로자의 채용여건 비교

비교 대상	제대군인과 일반적인 근로자의 채용관련 법령내용
전역군인	· 500만원 이하 과태료 부과
일반 근로자	· 사업주가 실업자를 해고하지 않고 고용유지를 하였을 때 임금의 일부 지원(임금의 1/2~3/4 : 1년) · 재고용하는 사업주는 재고용 후 6개월간 근로자를 이직시키지 아니하였을 때 재고용 장려금 지급(정부가 고시한 금액) · 지정지역에 사업 신(증)설시 “지역고용촉진지원금”을 지급(임금의 1/2 : 1년)

자료 : 제대군인 지원에 관한 법률, 2008 개정 / 한국산업인력공단, 2008 공개자료

또한 기업 입장에서는 특혜시비 등의 우려로 채용을 기피하고 있으며 채용의무를 준수하지 못해도 부과되는 과태료가 500만원에 불과해 과태료를 납부하고, 일반근로자를 채용하는 것이 경제적으로 이익이 되므로 전역군인보다는 일반근로자를 선호하는데 있다. 이와 함께 전역군인 지원을 위한 사회적 고용안전망의 부재와 군 경력을 활용할 수 있는 군 관련 취업

28) 육군본부(2009), 전계서

29) 최상민(2007), 「장기복무 제대군인의 취업지원제도 개선방향에 관한 연구」. 한남대사회문학연구원, p.16

직위의 개발이 미흡한 것도 그 이유 중 하나로 꼽을 수 있다. 따라서 보다 근본적 해결책을 제시할 수 있는 보호법령이 제정되어야 한다.

### 3) 취업과 연계된 실효성 있는 직업훈련 실시

#### (1) 취업전문성 확보를 위한 능력개발 교육의 확대 및 강화

전역군인이 원활하게 사회로 진출을 위해서는 무엇보다 사회에서 요구하는 전문성과 실력을 갖추는 것이 필요함은 너무나 당연한 논리이다. 하지만 현재 우리 군에서의 능력개발교육은 대부분 군사교육 및 직무교육 위주로 집중하여 있어 취업전문성 개발에는 많은 제한을 받고 있다. 그나마 대부분의 직무향상교육과정이 1주 이하의 단기교육으로 편성되어 있어 직무교육이 취업을 위한 전문성 확보로 연계되기에는 매우 미흡한 실정이다. 더군다나 직업능력개발을 위한 능력개발교육 과정에 장기복무자의 참여가 제외되어 있으며, 군내 학교교육은 군사, 직무 과정으로만 운영되고 있다.<sup>30)</sup> 하지만 타 정부기관이나 민간 기업에서는 직원의 직업 능력개발이 경쟁력을 좌우하는 핵심요소로 인식하고, 다양한 교육프로그램을 상시 운영 또는 지원하고 있다.

장기복무자는 장기복무 확정 시기부터 스스로의 능력개발에 대한 인식을 새로이 하고, 스스로가 주체가 되는 자기주도형 학습 기회를 부여하여 자기 주도적으로 능력개발교육에 임할 수 있도록 해야 한다. 프랑스에서 전문상담가의 도움을 받아 직업설계안을 만들어 이 설계안에 따라 체계적으로 능력개발을 하듯이 장기복무자 이상에게는 ‘능력개발계획서’를 작성하여 제출하도록 해 이에 따라 교육이 이루어지도록 지원해야 한다.

또한 군 복무 중 전문성 개발을 강화할 수 있도록 능력개발교육을 강화하고, 교육과정의 다양화와 직업능력개발에 필요한 시간을 확보할 수 있도록 교육기간을 현실화시켜야 한다. 무엇보다 관행적인 교육훈련과정을 반복적으로 개설하는 것을 지양하고, 노동시장의 분석이나 직업훈련에 대한

---

30) 육군본부(2009), 전계서

수요 조사 결과를 근거로 한 실효성 있는 교육훈련 과정의 개설이 필요하다.<sup>31)</sup>

전직 지원 교육을 지원함에 있어 전역 후 취업과 연계되는 전문성 확보에 비중을 두는 해외 사례에서처럼 현재 학위과정 위주의 장기복무자 교육지원을 자격증 취득 등 직업의 전문성 개발과 확보를 위한 직업교육으로 확대 전환하는 것이 요구된다.

## (2) 직업보도교육의 확대 및 분할 사용

현행 직업보도교육은 관행적인 공급자 중심의 전달체제로 운영되고 있어 개인의 요구나 필요에 적합한 교육과정의 선택이 어렵고, 전직을 위한 실질적인 준비를 하기에 부족한 시기인 전역 전 1년 이내로 제한되어 있다. 그나마 군 조직의 여건상 직업보도교육 참여가 현실적으로 어려운 경우도 적지 않다. 또한 임무수행 위주의 군 복무로 전직준비를 군 기강의 저해요소로 간주하는 분위기에서 군 복무 시 전역 후 진로목표에 대한 설계를 전혀 하지 못하기 때문에 전역 후 진로설계와 준비에 대한 현실적인식을 하지 못하고 있으며, 이런 상황에서 직업보도교육에 참가한다 하더라도 취업 역량을 갖추기 위한 구체적인 계획 없이 직업보도교육에 임하는 경우가 많다. 그리고 전역 예정자의 대다수가 직업보도교육기간 동안 군 관련 직위 시험 준비로 전직을 위한 실질적인 직업교육을 간과하고 있는 실정이기 때문에 군 관련 직위 시험에 불합격 시 취업 준비에 대한 기회를 상실하여 장기 실업자가 될 가능성이 높아지고 있다는 것이 군 내부에서 지적되고 있는 사항이다.<sup>32)</sup>

선진 외국군의 경우 제대군인에게 평균 전역 2년 전부터 전역 3년 후까지 필요한 교육훈련 과정을 본인이 희망하는 시기에 지원하여 참가할 수 있도록 전직지원을 하고 있으며, 군 복무 중 민간교육기관에서 단계별로 직업교육훈련에 참가하고 있다.

---

31) 홍선이 외(2009), 전계서, p.203

32) 육군본부 내부자료(2009)

선진국 여러 나라의 사례에서처럼 우리 군에서도 전역 1년 전으로 제한된 기간이 아니라 전직 준비를 현실적으로 할 수 있는 시기부터 교육훈련 기관 및 프로그램을 선택하여 분할 참여할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.<sup>33)</sup>

이를 현실적으로 실효성 있게 시행하기 위해서는 전직 예정자와 노동시장의 요구에 맞는 다양한 교육과정의 개설이 필요하고, 분할 사용에 대한 명확한 지침 마련 등 면밀한 준비가 전제되어야 할 것이다. 교육과정은 직업교육뿐만 아니라 인턴십이나 현장연수 등과 같은 실무교육을 포함하고, 교육훈련비는 복무기간별로 정해진 교육비 한도 내에서 전액 국고 지원을 한다. 위에서 언급한 ‘능력개발계획서’에 교육 참여계획을 함께 작성하도록 하고, 교육 참여 후에는 직업훈련과정과 현장연수의 수료증 및 자격증 등 증명서를 제출하도록 함으로써 통제 기능을 설치할 필요가 있다. 또한 교육이수 실적을 기록, 누적하여 누적 실적에 따라 인센티브를 부여하는 방안도 고려해볼 수 있다.

### (3) 자격증 취득의 의무화

제대군인의 안정적 사회진출을 위한 기반을 갖추도록 하기 위하여 민간 기업에서 공통적으로 활용될 수 있는 IT관련 자격을 비롯하여 군복무 중 자격증 취득을 할 수 있도록 적극 지원해야 한다.

현재 각 군의 자격증 보유 수준은 공군이 69.7%로 가장 많고, 다음이 29.0%인 육군, 그리고 해군이 26.8%로 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 직무 성격 상 공군에게 요구되는 전문기술 때문으로 판단된다. 또한 전역 대상자 중 준사관은 43.1%가 자격증을 보유하고 있는 반면 장교의 경우 18.9%에 불과하며, 2009년 전역예정자의 삼분의 일만이 자격증을 보유하고 있는 실정이다.<sup>34)</sup>

독일이 군 복무 중 직업교육을 민간직업자격 획득 교육과정과 연계하여

33) 홍선이 외(2009), 전계서, p.205

34) 육군본부(2009), 전계서

자격증 취득에 집중을 하고 있는 것은 그만큼 자격증의 소지가 취업의 기본적인 조건이라 할 수 있는 중요한 요소로 간주되고 있기 때문이다. 무엇보다 군 직무를 민간 기업에서 통용이 되는 자격증과 연계하여 다양한 교육과정을 개설하는 사례를 우리는 적극 수용할 필요가 있다.

따라서 군 직무와 민간 직무와의 연계를 위한 직무분석 및 분석 결과를 토대로 한 교육과정의 개설과 제공이 요구된다. 또한 앞서 언급한 ‘능력개발계획서’를 활용하여 개인별 자격증 취득 계획을 작성하고, 계획의 실행 여부에 대한 확인점검체계를 구축해야 한다.

프랑스에서는 군 복무 중 병과 관련 전공교육과 첨단기술 자격증 교육에 참가하여 자격증을 취득해야만 진급이 허용된다. 자격증을 취득을 하지 못할 경우 중사 이후부터 진급 대상에서 제외되고, 48세에 강제 퇴역을하게 된다.<sup>35)</sup>

군에서도 자격증 취득의 중요성을 인식하고, 군 복무 중 1인 1자격 취득을 목표로 계획을 수립하고 있지만 실효를 거두기 위해서는 프랑스의 사례처럼 자격증 취득을 의무화하거나 적절한 강제성을 갖는 것이 바람직하다.

#### (4) 군 경력 및 교육의 인증 제도화

제대군인의 취업 경쟁력을 제고하기 위해서는 군 경력 및 교육의 사회 인증 제도화가 절실하지만 현재 군 경력과 교육을 민간직종과 연계시키기 위한 직무분석 자료가 없으며, 군 교육 및 경력관리시스템의 민간기관 유사 시스템과 연동 체계가 전혀 구축되어 있지 않다. 또한 군 교육훈련이나 직무경력이 사회에서 인정받고 통용될 수 있는 법적·제도적 장치가 구축되어 있지 않고, 군 자체의 국방 분야에 적합한 자격검정제도도 없이 노동부가 시행하는 국가기술자격제도에만 의존하는 실정이다. 현재 각 군은 ‘병적기록카드’, ‘군 경력증명서’ 발급제도를 운영하고 있으나 ‘군 경력증명서’에는 군에서 수행한 업무 및 기술실적, 교육훈련 실적 등이 포함되지 않아

---

<sup>35)</sup> 홍선이 외(2009), 전개서, p.208

취업에 전혀 도움이 되지 못하고, 법적 공신력과 실효성이 없어 활용되지 못하고 있다.<sup>36)</sup>

군 복무 시 습득한 직무능력을 사회 직무와 연계하여 적극 활용할 수 있도록 연계 지원하는 것은 제대군인의 효율적인 취업 지원 전략 중 하나이다.

독일에서 상공회의소와의 별도 협정으로 군 경력과 교육의 인증 제도를 시행함으로써 군 직무에 보다 충실히 임하면서 전역 후 취업과의 연계가 이루어지듯 우리도 이러한 법적·제도적 장치의 마련이 요구된다. 또한 독일에서는 복무 중 특기교육 및 업무를 토대로 민간직업자격으로 활용 가능한 각종 증명서 및 교육·업무 기간이 기록된 증명서와 군에서 취득한 각종 자격증을 민간직업분야에서도 유효한 자격증으로 전환해주고 있으며, 미국에서도 군 경력 및 교육증명서가 정부의 공식 인증 문서로 통용될 수 있어 군에서 민간직업세계로의 이행을 원활하게 해주고 있다. 이와 관련하여 우리도 ‘군 경력증명서’에 군 복무 중 참가한 교육훈련실적, 자격증 취득 상황을 비롯하여 관련 업무실적 등 까지 상세히 기록하고, 이 증명서가 공신력을 가질 수 있도록 법적인 효력을 부여할 수 있는 법안의 마련이 필요하며, 이를 통해 군에서의 실적이 사회의 동일분야에서 인정받을 수 있도록 하여 제대군인의 취업을 촉진하도록 해야 한다.

#### 4) 전역군인 취업 활성화를 위한 일자리 확보

「제대군인지원에 관한 법」 제14조에는 “장기복무 제대군인 중 전역 후 3년 이내 및 생활정도 등을 고려하여 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자에 대하여 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제30조, 제32조, 제33조에 의거 ‘취업보호’를 실시한다”고 되어 있다. 또한 「제대군인지원에 관한 법」 제15조에는 안전관리직 등 장기복무 제대군인의 취업에 적합한 직종에 우선 채용하는 ‘특수직종 우선고용’에 대한 내용이 명시되어 있다. 전역 후 취업으로의 연계를 위하여 군 복무 중 전직준비를 체계적으로 하고, 기업에서 요구하는 전문성을 갖추기 위해 노력하는 것이 가장 중요하고 필

---

<sup>36)</sup> 이정표 외(2009), 『연금 비대상 제대군인의 기업내 근무영역 확대방안』, 국가보훈처, p.85

요한 사항이지만 이와 더불어 취업 기회를 확대하기 위해서는 대외적 여건의 개선, 즉 제대군인을 위한 일자리 창출도 함께 병행되어야 한다.<sup>37)</sup>

### (1) 방산 군수품 조달업체의 전역군인 채용촉진

2008년 기준 방산 업체 제대군인 취업률은 2%이하, 군수품 조달업체는 1%미만으로 법정비율 3%를 크게 밑도는 저조한 수준이며, 전체 방산 업체 중 7%만이 제대군인 의무 고용률을 충족시키고 있다.<sup>38)</sup> 이와 같이 방산 업체 및 군수품 조달업체의 제대군인 고용이 부진한 이유는 제대군인 지원 관련 법규에 제대군인 지원 내용이 명시되어있지 않고, 국가유공자 지원 사항을 준용토록 되어 있어 국가유공자 위주로 취업이 지원되고 있으며, 제대군인 우선 고용 촉진을 위한 군 관련 특수 직종의 세부 분야가 반영되어 있지 않는 등 현실성이 결여되어 있기 때문이다. 또한 기업에서도 고용명령 미 준수 시 부과되는 과태료가 500만원으로 매우 낮기 때문에 과태료를 납부하고, 일반 근로자를 채용하는 것이 더 이득이기 때문에 고용의무를 준수하지 않는 것으로 나타났다.

현재와 같이 부진한 방산 업체와 군수품 조달업체의 제대군인 고용률을 높이기 위해서는 방산 및 군수품 조달업체과 사업 규모별로 제대군인을 일정 비율 고용하겠다는 내용을 명시해야만 입찰에 참가할 수 있는 자격을 부여할 필요가 있으며, 업체는 군에 반기별 또는 매년 제대군인 채용인원과 승진 실적을 작성하여 보고하도록 해야 한다. 이에 따라 제대군인 채용을 하지 않으면 입찰 참가를 할 수 없게 하고, 제대군인 채용이 감소되면 입찰 평가 시 감점을 주고, 채용이 전혀 이루어지지 않았을 경우 지정의 취소 등의 제재조치가 필요하다. 이와 반대로 우선고용 의무 비율을 준수한 업체에게 계약 우선권을 주고 국방관련 사업 또는 정부기관의 입찰 참여시 가산점 혜택을 제도화해야 하며, 이를 위하여 「방위사업법」 등 관련법을 정비해야 한다.

---

37) 홍선이 외(2009), 전계서, p.222

38) 육군본부(2008), 전계서

## (2) 전역군인의 취업직위 확보

현재 법령에서 명시하고 있는 ‘취업보호’ 대상자의 ‘의무고용명령’은 기업에 대한 인센티브의 부재, 경기침체와 구조조정 등의 원인으로 실효성을 갖지 못한 실정이다. 또한 제대군인이 복무 중 획득한 전문성을 활용하여 전역 후 직위 확보가 가능한 분야에서도 제대군인의 일자리가 확보되어 있지 않은 실정이다.

독일이나 미국에서는 군과 기업 또는 산업 분야 협회와의 협약을 통해 제대군인에게 맞춤형 직업교육 및 현장실습을 제공하고, 취업으로까지 연계될 수 있는 다양한 지원 정책을 실시하고 있다. 또한 독일과 프랑스에서는 공무원 할당 제도를 시행하여 제대군인이 안정된 일자리를 확보할 수 있도록 정책적으로 지원하고 있다.<sup>39)</sup>

이와 관련하여 우리나라의 산업 분야별 협의체를 활용하여 산·군 협력을 추진하는 방안을 고려할 수 있다. 군에서 각 분야별 협의체와 산·군 협약을 체결하여 해당 산업 분야의 기업체와 고용을 약정하고, 기업에서 필요로 하는 수준의 능력을 제시하면 이에 따라 군에서 인턴십 및 현장실습 중심의 맞춤형 직업교육을 실시하는 것이다. 또한 독일의 경우처럼 제대군인 채용 기업에게 임금의 일부를 지원해주고, 세제 혜택을 주는 등 기업체에 제대군인의 고용을 촉진하기 위한 다양한 인센티브의 개발이 필요하다.

이와 같은 산·군 협력을 통해 기업은 군 복무중인 우수 자원을 확보할 수 있고, 군 복무자 당사자는 안정적 취업을 보장받을 수 있다. 무엇보다 수요자 요구에 부합된 교육을 실시함으로써 낭비 요소를 줄이고 취업 준비 기간을 단축할 수 있다. 하지만 직위의 확보와 함께 이를 유지하기 위해 요구되는 능력과 자격을 갖추기 위한 노력이 병행되어야 할 것이며, 이를 위해 산업체에서 요구하는 직업능력 확보를 위한 교육과정을 개설, 운영도록 지원해야 한다.

---

<sup>39)</sup> 홍선이 외(2009), 전개서, p.225

## 5) 중소기업 연계형 장기복무 전역군인 취업지원

장기복무 전역군인을 현재 인력난에 허덕이고 있는 중소기업에 적극 취업시키는 방안은 매우 고무적인 일이 될 수 있다. 현재 우리나라는 대기업 및 공기업, 공무원 분야에는 취업 희망자가 넘쳐나고 있으나, 중소기업에서는 인력난으로 외국인 노동자를 채용하는 등 난항을 겪고 있다. 따라서 장기복무 전역군인의 중소기업 연계형 취업지원은 기업과 전역군인 모두 원-원 할 수 있는 획기적인 방안이다. 세부적인 지원방법에 대한 제안은 다음과 같다.<sup>40)</sup>

첫째, 전역군인 체험사업에 대한 구체적인 계획을 수립하여 연수기관들의 참여를 유도해야 한다. 본 지원방법의 목적은 전역군인들에게 인턴십의 기회를 제공하여 직무능력을 보장받을 수 있도록 한다는 것에 있다. 아울러 전역군인을 중소기업이 채용할 경우 별도의 혜택을 부여한다는 점이 강조되어야 한다. 어느 정도의 연수기관 및 기간을 설정할 것인지도 해당년도의 장기복무 전역군인 중소기업 인턴십 수요를 파악하여 면밀하게 기본계획이 수립되어야 한다.

둘째, 장기복무 전역군인 체험사업을 참여하고자 하는 중소기업의 참여신청은 여러 가지 방안을 강구하여야 한다. 예를 들어, 참여를 희망하는 중소기업은 소정의 신청서 및 구비서류를 갖추어 관할지역의 지방중소기업청, 중소기업협동조합중앙회, 지방보훈지청, 제대군인지원센터 등에 제출 할 수 있도록 할 수 있다. 전역군인 체험사업 신청서는 중소기업의 일반적인 현황과 주력업종, 인턴 담당 직무, 인턴 수요 규모, 연수기관과 인턴십 세부 운영 프로그램, 장기복무 전역군인 인턴에 대한 지원, 향후 채용의사 등이 포함되도록 할 필요가 있다.

셋째, 장기복무 전역군인이 중소기업과 연계하여 취업이 이루어지도록 하는 전 단계인 연수기관을 여러 가지 조건에 의하여 선정하여야 한다. 사업수행능력, 유사 국책사업 참여 경험, 인턴 인원수, 연수기관의 인턴십 프로그램의 우수성, 인턴직원 지원 및 향후 채용 의사 등을 종합적으로 고려

40) 박동열 외(2006), 『중소기업 연계형 제대군인 취업지원 프로그램 개발』, 한국직업능력개발원, pp.210-222 재정리

하여야 한다. 연수기관의 선정에 있어 보훈청과 중소기업청이 공동으로 선정위원회를 구성하여 선정하거나 지역별 특성을 반영한 자체 평가 기준을 적용하여 자율적이고 창의적인 방식으로 선정할 필요가 있다.

넷째, 중소기업 연계형 사업에 참여하여 취업하고자 하는 장기복무 전역군인은 제대군인지원센터에 등록하여 사전상담을 의무화하는 방안을 고려하여야 한다. 제대군인지원센터의 상담에 의하지 않고 개인별로 중소기업 인턴십에 참여할 경우 중도탈락 등의 문제가 발생될 수 있다. 따라서 중소기업 연계형 취업지원의 내실화를 위하여 온라인을 통하여 사회적응프로그램을 이수하고 직업훈련과정을 수료하여 일정한 전문능력을 보유한 장기복무 전역군인 위주로 전문적인 제대군인지원센터 상담을 실시, 개인의 희망, 전문성과 업종이 일치하는 중소기업 인턴십을 연결하는 것이다.

다섯째, 위에서 열거한 모든 과정을 완료하게 되면 기신청한 장기복무 전역군인을 사업에 참여한 중소기업에 배정하는 과정을 진행한다. 이 과정은 제대군인지원센터의 주관으로 개인의 의견과 중소기업의 전문성을 최대한 고려하여 진행한다. 일반적으로 제대군인 상담컨설턴트가 전역군인의 각종 자료를 기초로 적정한 배정기업을 고려하여 선정위원회에 상정하는 방식으로 이루어진다. 만약 장기복무 전역군인이 이와 같은 배정결과를 거부하는 경우에는 제대군인지원센터가 주도적으로 문제를 해결하게 된다.

여섯째, 일반적으로 연수와 중소기업 배정이 완료되면 연수기관과 장기복무 전역군인의 취업을 담당하는 부처, 전역군인과 연수기관과의 협약과 약정이 체결되어 향후 채용에 대해 전반적인 효력을 나타내게 된다.

### 3. 재정영역

국가보훈처의 예산중 80%이상의 국가유공자 및 참전 군인에 대한 지원 예산 중 취업지원 예산을 일부 증액을 통하여 다양한 정책개발에 활용함으로서<sup>41)</sup> 저 예산을 통한 지원프로그램의 확대와 재정 개선을 통한 취업 지원의 효과성을 증대시켜야 할 것이다. 또한 현재 국가적으로 청년실업과

41) 박종선(2009), 「제대군인 복지증진에 관한 기고문」, 『국방일보』 12.20일자

장년층의 퇴직 유행어, 즉 사오정과 오륙도와 같은 실업자에 대해 국가적으로 예산을 편성하고 집행이 되고 있다. 군 전역 자에 대해서도 군 전역 자가 한시적 직업인이나 기간이 지남에 따라 실업자로 신분이 전환될 것으로 판단하여 이에 대한 국가적 예산을 용도 변경하여 운용하는 필요성도 제기할 수 있을 것이다. 보다 높은 효과를 얻을 수 있는 예산지원 방법은 국가보훈처를 행정단계상 승격시켜서 좀 더 많은 예산을 할당받는 근거를 제공하는 것이다. 이러한 승격이 가능하다면 장기복무 전역군인의 취업을 지원하는 별도의 기구 편성도 훨씬 수월하고 예산 배정도 자유롭게 실시할 수 있다. 종합적으로 장기복무 전역군인의 취업지원을 위한 효과적 예산 지원은 융통성과 전문성이 필요하며 관련된 인력 확충도 군 취업의 활성화에 필수 불가결할 것이다.

#### 4. 전달체계 영역

##### 1) 전직지원 기관 조직과 역할의 재정립

현재 제대군인의 전직을 지원하기 위한 조직으로는 국방부의 취업지원 센터, 국가보훈처의 제대군인지원센터, 노동부의 고용지원센터, 그리고 각 군의 취업지원센터가 있다. 그러나 이들 기관들은 전직지원 체계가 불분명 하며, 업무가 중복되는 경우가 많아 효율성이 떨어지고, 제 기능을 발휘하지 못하고 있다는 지적을 이미 오래전부터 받고 있다. 현 「군인사법」, 「제대군인지원법」 등의 관련 법령을 살펴보면, 국방부는 전역 이전의 전역 예정간부, 국가보훈처는 전역이후의 제대군인을 지원하는 것으로 제시되어 있다.<sup>42)</sup> 그러나 이 두 기관의 업무는 비슷한 서비스를 대상의 구별 없이 제공하고 있어 예산의 낭비 및 업무의 효율성이 떨어지는 것은 물론 수혜자인 전역(예정)군인들에게 실질적인 전역 지원이 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

또한 국방부의 경우 국방취업지원센터의 전문 인력이 부족하고, 접근성

<sup>42)</sup> 정철영 외(2008), 『국방 전직지원훈련원 설립을 위한 연구』, 한국군사문제연구원, p.105

제한으로 실질적인 전직지원이 이루어지기에 한계가 있으며, 보훈처는 전국 5개 도시에 제대군인지원센터가 있으나 이 역시 대도시에만 집중되어 있어 지역적 한계를 안고 있다.

여기에서는 두 가지 측면에서 이를 개선하기 위한 방안을 제시하고자 한다. 첫째는 전직지원기관 간의 역할의 조정과 재정립이고, 둘째는 해외 사례에서 보는 바와 같이 통합된 기구에 의한 효율적인 제대군인 전직지원 시스템의 구축이다.

첫째, 전직지원기관의 업무의 중복성과 이로 인한 비효율성에 대해서는 이미 여러 선행 연구와 군 내부에서도 문제점의 지적과 함께 제대군인 지원기관간의 역할 분담론이 빈번하게 제기되었다.<sup>43)</sup> 즉, 전역군인 취업지원에 있어 일원화 된 행정기구가 매우 필요한 상황이다. 이를 위한 국가보훈처와 국방부의 전역군인 취업지원 업무의 기능 수행(안)을 <그림 4-1>과 같이 제시한다.

미국과 같이 제대군인부가 주축이 되어 국민적인 지원을 하지 못하는 우리의 현실에서 볼 때, 현실에 입각하여 국가보훈처와 국방부가 중추적인 역할을 수행하고, 기타 기관은 보조적인 임무를 수행할 수 있는 여건 또는 제도를 마련하는 것이 전역군인의 취업을 효율적으로 수행할 수 있으리라고 생각한다.

따라서 전역군인에 대한 취업지원의 주관부서는 국가보훈처가 주도하되, 제대 전 취업지원을 위해 각종 교육과 자질향상 분야와 군내 취업직위 개발은 국방부가 주관하여 수행하고, 국가보훈처는 제대군인 지원에 대한 총괄기구로서 취업지원에 대한 전 과정을 관장하여 국방부와 유기적인 업무 협조와 업무분장이 이루어져야 한다.

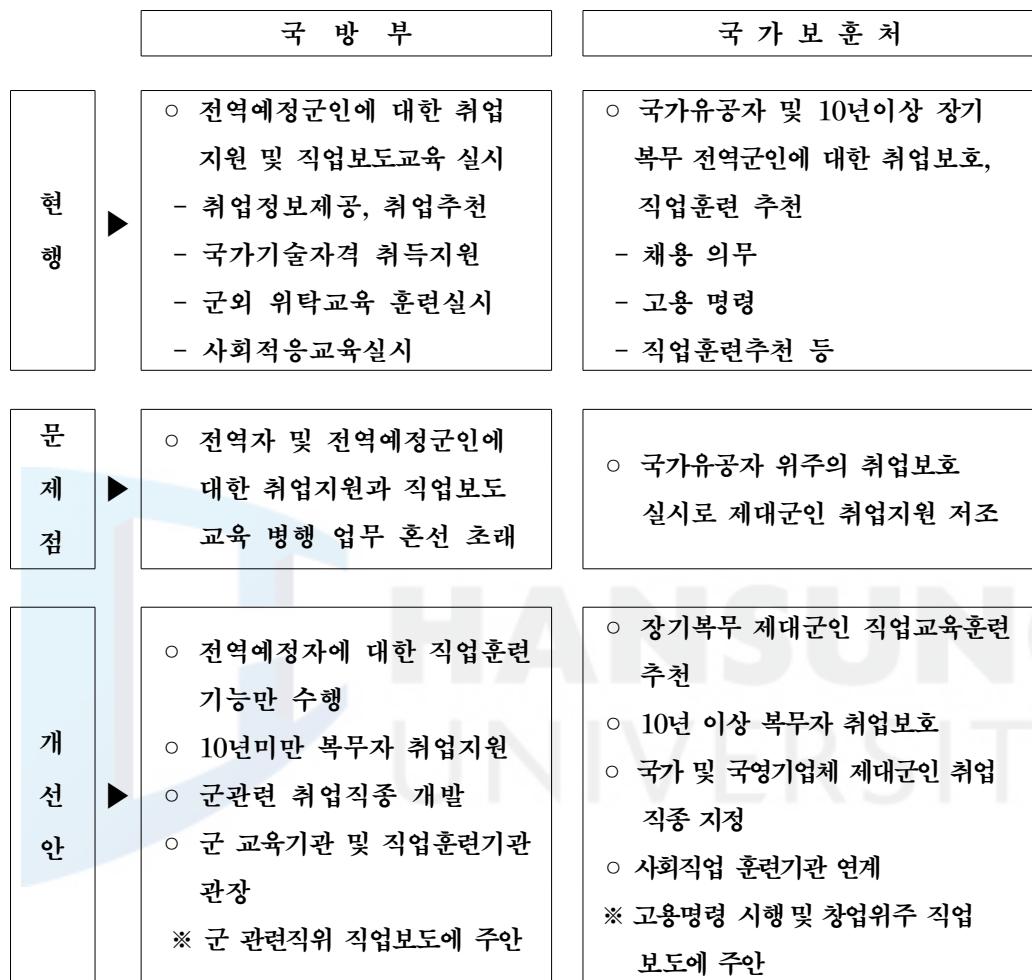
둘째, 프랑스의 경우 국방부 단일 부처가 제대군인의 전직지원을 하고 있었음에도 불구하고, 이제 육·해·공군을 통합하여 하나의 단일기관으로 일관성 있게 제대군인을 지원하고자 새로운 조직을 출범시켰다. 이는 수혜자인 전역군인에게 더욱 개선된 편의를 제공하고, 효율적인 지원을 하기 위함이다. 이러한 프랑스의 사례는 우리에게 정책을 수립하고 운영함에 있

---

<sup>43)</sup> 홍선이 외(2009), 전개서, p.216

어 수요자인 전역(예정)군인들에게 실질적 도움이 주는 내용을 가장 상위의 목표에 두어야 함을 시사하고 있다.

<그림 4-1> 국가보훈처와 국방부 전역군인 취업지원 업무 기능수행 (안)



따라서 이 연구에서는 전역군인 지원을 위한 범부처 성격의 별도 기구의 신설을 제안한다. 이와 관련하여 우리에게도 2005년에 조직되어 2008년 까지 존재했던 「제대군인지원위원회」가 있었다. 「제대군인지원위원회」는 「제대군인지원에 관한 법률」 제9조에 근거하여 전역군인에 대한 지원과

인적자원의 효율적 활용에 필요한 주요 사항을 심의하기 위하여 국무총리 산하에 설치되었으나 2009년 1월 1일자로 국가보훈위원회에 통합되었다.<sup>44)</sup>

효율적인 전역군인의 취업지원을 위하여 국방부만의 기구가 아니라 범 부처 성격의 기구가 바람직하며, 이를 통해 각 부처와 각 군의 독립적이면서도 중복적인 정책 운영에서 벗어나 모든 전역군인에게 편의성은 물론 체계화된 서비스를 일관성 있게 제공할 수 있도록 하고, 타 부처와의 공조로 효율적이고 체계적인 지원 체계 마련이 필요하다.

## 2) 온라인 지원체제 구축

앞서 언급했듯이 군 복무 중에는 자체 임무와 기타 환경적 요인으로 원하는 교육훈련과정에 참가하거나 상담 지원을 받기가 쉽지가 않다. 이에 대한 대안으로 정보 제공 등의 지원 및 교육 참여가 온라인을 통해 이루어진다면 참여도는 물론 효과성도 높으리라 판단된다. 2009년 7월 국가보훈처에서 제대 또는 제대를 앞둔 중장기 복무 군인 1,341명을 대상으로 한 설문조사에 따르면 취업의 어려움에 대해 응답자의 37.3%가 ‘정보 부족’을, 36.9%는 ‘전문기술 부족’으로 답했다.<sup>45)</sup>

따라서 온라인 체제를 구축하여 오프라인 교육 및 전직 지원과 병행하는 것이 바람직하다. 이를 위해 군내 사이버지식 정보망이 적극 활용될 수 있다. 현재 군내 사이버지식정보망은 복무자들의 의사소통 수단으로 대부분 활용되고 있을 뿐 학습활동이나 기타 정보망으로서의 역할은 매우 미흡한 실정이다.

미국은 다양한 온라인 체제를 동원하여 전직 설계부터 취업까지 필요한 지원을 제공하고 있다.<sup>46)</sup> 우리 군에서도 현재 효과적으로 활용되지 못하고 있는 사이버정보지식망과 같은 기존의 정보망을 이용하여 전역 예정자에게 경력설계의 중요성 및 필요성, 경력설계 방법 및 전략, 직업적성 검사

44) 홍선이 외(2009), 전계서, pp.218-219

45) 서울신문, 2009년 10월 1일자 기사

46) 홍선이 외(2009), 전계서, p.215

실시, 군 특기직무와 관련한 적합 직종 및 교육훈련과정, 자격 및 대학 학점 취득 방법 등 군 복무 중에 수행할 수 있는 다양한 정보를 제공하는 것이 바람직하다. 다시 말해 기존의 온라인정보망을 전역후 재취업 및 경력 설계를 위해 활용될 수 있도록 온라인 지원체제로 정비하여 외부 교육 및 지원 등의 보조적인 기능과 역할을 담당할 수 있도록 해야 하고, 이와 함께 경력설계 및 전직 준비를 위해 필요한 상담을 온라인으로도 가능하도록 지원 체계를 갖추도록 한다. 또한 노동부의 work-net, 잡코리아와 같은 직업 및 취업 정보시스템과 공유체계를 구축한다면 더욱 신속하고 다양한 서비스를 제공이 가능할 것이다.



## 제 5 장 결 론

현대사회의 전문화, 정보화, 고용환경의 변화, 취업직위의 부족으로 인한 제한성 등은 장기복무 전역군인의 취업을 더욱 힘들게 하고 있다.

또한 우리나라는 IMF 이후 기업의 구조조정, 사회복지자금의 축소 등으로 인하여 대량실업사태가 발생하였고 지금도 그 여파가 지속적으로 취업 시장에 영향을 미치고 있다. 즉, 장기복무 전역군인이 아닌 취업되어 있는 일반인조차도 실직의 불안함 속에서 떨고 있는 것이다.

그러므로, 현대사회의 취업희망자는 성실함 뿐만이 아니라 이론과 실기를 겸비한 다기능 기술자, 어느 한 분야에 특화되어 있는 고급 기술을 보유해야만 비교적 안정된 취업을 할 수 있다.

장기복무 전역군인은 장기간 사회와 분리된 군복무로 인하여 사회적응 능력이 극도로 부족하며 사회 각계각층에서 요구하는 전문성을 보유하지 못한 경우가 대다수이다. 따라서 장기복무 전역군인에 대한 재취업지원은 그 어느 때보다도 절실한 상황이다.

만약 이러한 상황에서 장기복무 전역군인에 대한 특별한 배려가 없이 일반사회의 균등성 만을 강조하고 국가와 국민을 위해 헌신한 전역군인들에 대한 기회보상적 배려가 없다면 전역군인들은 사회생활의 낙오자로 전락하게 될 것이고, 전역군인이 효과적인 사회정착이 불가능하다면 우수인재의 확보에 많은 제한요소로 작용하는 바, 이는 현역의 사기저하로 인하여 기인되는 국방력의 약화로 이어져 그 피해는 국가와 국민 모두에게 영향을 미치게 된다.

이러한 관점에서 본 연구는 장기복무 전역군인의 사회적응 및 취업능력을 강화하고 이들의 전역에 따른 노동력을 사회적으로 재활용할 수 있는 방안을 도출·제시하고자 하였다. 그 방법을 요약하자면 다음과 같다.

첫째, 장기복무 전역군인에 대한 취업지원을 실시할 시 대상을 정확히 파악하여 진행하여야 한다. 즉, 중기복무 전역군인 또는 일반인들과는 별개로 구분하여 지원해야 높은 성과를 이룩할 수 있다.

둘째, 여러 가지 창의적인 지원방안을 도출하거나 현행 지원되고 있는

방법에 대한 개선이 필요하다. 대략적으로 관련 제도 및 법령의 수정, 취업직위 개발, 온라인 시스템 활용, 중소기업 연계형 지원 등이 좋은 예가 될 수 있다.

셋째, 장기복무 전역군인의 취업지원에 따른 각 종 예산의 배정이 필요하다. 현행 책정되어 있는 예산은 대규모의 장기복무 전역군인의 취업을 지원하는데 있어서 턱없이 부족한 실정이다. 예산을 확보할 수 있는 방법은 장기복무 전역군인의 취업을 지원하는 부서를 승격시키거나, 목적을 변경할 수 있는 예산의 활용이다.

넷째, 장기복무 전역군인 취업지원을 담당하는 전직지원기관 간 업무 및 역할 분담과 효율적 공조 체제로 실질적 전직지원 서비스를 제공해야 한다. 국방부와 국가보훈처가 축을 이루고 있는 제대군인 전직지원서비스는 양 부처 간 중복적인 요소가 많고, 체계가 불분명해 효율성을 떨어뜨리고 있으며, 타 부처와의 공조 역시 원활하게 이루어지지 못하고 있다. 따라서 전직지원기관 간 네트워크를 구축하고, 인적 교류 및 역할과 업무 분담을 효율적으로 구분하여 실질적인 전직서비스가 제공될 수 있도록 해야 하며, 타 부처와의 협조체계 구축을 통해 전역군인의 취업에 도움이 되는 서비스가 제공되어야 할 것이다.

이와 같은 정책적 배려와 전역군인 자신의 노력, 기업의 적극적인 전역군인 유치 등이 함께한다면 장기복무 전역군인의 취업지원에 관한 연구가 높은 효과를 발휘할 것으로 기대된다.

지금까지 제시된 내용은 청춘을 나라에 바친 전역군인의 생활안정을 왜 국가가 책임지지 않는가에 대한 주장이나, 고용주인 국가가 고용자인 전역군인을 “정년제도”라는 강제적인 수단에 의해 생소한 사회로 내보내면서 ‘나머지 삶은 네가 알아서 하라’는 식의 국가로서의 도덕적인 비난을 면치 못한다는 주장은 간과하더라도, 한해 3,000~4,000명씩 쏟아져 나오는 10년 이상 복무한 전역군인들이 전역과 동시에 정부에 대해 불만이 세력화되고 있음은 대단히 우려할 만한 사항이 아닐 수 없다.

장기복무 전역군인은 현재 국방을 담당하고 있는 현역군인의 미래상이다. 따라서 장기복무 전역군인의 취업지원이 어떻게 이루어지는가의 문제

는 현역들의 전역 이후의 삶을 비추어 주는 거울의 역할을 할 것이다.

장기복무 전역군인에 대한 취업지원은 여러 가지 개선요소가 결합되어 장기간 보완되어야 한다. 그러나 정부와 군의 지원 체제가 아무리 훌륭해도 전역군인 스스로의 준비 의지와 실천이 없으면 실효성을 거둘 수 없음을 우리는 기억해야 한다. 전직 임박 시기부터가 아니라 경력 및 진로설계를 위한 상담과 개인 설계를 통해 충분한 시간을 두고 전직에 대한 준비 의식을 가져야 하며, 이러한 본인의 노력이 전제되도록 정책적인 전직 지원이 뒷받침될 때 전역군인의 취업은 실효를 거둘 수 있을 것이다.



## 【참고문헌】

### 1. 국내문헌

- 고희주 외 2명(1995), 『각 국의 제대군인 지원제도 비교 연구』, 서울 : 보훈연수원
- 김진욱 외 1명(2002), 『제대군인 사회정착촉진 지원시스템 개발에 관한 연구』, 서울 : 제대군인지원정책연구원
- 박기문 외 1명(2009), 「군 장기복무 전역 예정자의 직업보도교육 경험에 관한 질적 연구」, 『The Journal of Vocational Education Research』 vol.28
- 박동열 외 4명(2006), 『중소기업 연계형 제대군인 취업지원 프로그램 개발』, 서울 : 한국직업능력개발원
- 박동열·이성(2007), 『제대군인 전직지원 체계 구축방안』, 서울 : 한국직업능력개발원
- 박일난(1997), 『전역 직업군인의 취업실태 및 직업 보도방안』, 서울 : 한국군사문제연구원
- 육군본부(2005), 『제대군인 활용 전투력 향상 및 취업지원』, 대전 : 제대군인지원처
- 육군사관학교(2004), 『제대군인 집단일자리 창출방안 연구』, 서울 : 화랑대연구소
- 이정표 외(2009), 『연금 비대상 제대군인의 기업내 근무영역 확대방안』, 서울 : 국가보훈처
- 정철영 외(2008), 『국방 전직훈련원 설립을 위한 연구』, 서울 : 한국군사문제연구원
- 정현영(2007), 「중장기복무 제대군인 취업지원정책의 발전방향」, 『국방연구』 제 50권 제 1호
- 최광표 외 1명(1999), 『전역전 직업보도교육 발전방안 연구』, 서울 :

국방연구원

홍선이 외 3명(2009), 『제대군인 지원정책 국제 비교 연구』, 서울 :

한국직업능력연구원

## 2. 학위논문

고광준(2007), 「전역군인 취업률 향상방안 연구」, 경원대학교 경영대학원  
석사학위논문

고덕천(2007), 「군 경영혁신을 위한 아웃소싱에 관한 연구」, 연세대학교  
정경대학원 석사학위논문

김형록(2000), 「군 직업보도 지원제도 개선방안에 관한 연구」,  
호남대학교 행정대학원 석사학위논문

박오주(2003), 「제대군인 전직지원에 관한 연구」, 한양대학교 행정대학원  
석사학위논문

이재덕(2006), 「전역군인 취업지원정책의 개선방안에 관한 연구」,  
조선대학교 정책대학원 석사학위논문

이송학(2001), 「전역 직업군인 취업지원 개선방안에 관한 연구」,  
단국대학교 행정대학원, 석사학위논문

이용석(2001), 「전역 직업군인 취업지원 개선방안 연구」, 연세대학교  
행정대학원 석사학위논문

전창득(2001), 「제대군인 지원제도 개선방안에 관한 연구」, 경희대학교  
행정대학원, 석사학위논문

천영희(2002), 「취업지원프로그램의 효과분석 및 개선방안 연구」,  
중앙대학교 행정대학원 박사학위논문

최상민(2007), 「장기복무 제대군인의 취업지원제도 개선방향에 관한 연구」,  
한남대학교 사회문화대학원 석사학위논문

최성기(2007), 「보훈대상자의 장기요양보호제도 발전방향에 관한 연구」,  
서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문

### 3. 기타자료

국가보훈처 공개자료(2008)

국방부(2009), 『제대군인지원 편람』

\_\_\_\_\_ (2010), 『2010-2011 전역간부안내서』

\_\_\_\_\_ (2009), 『국방저널』 2월호.

국방취업센터(2010), 『전역장병을 위한 국방취업가이드』, Vol. 09, 국방부

박종선(2009), 「제대군인 복지증진에 관한 기고문」, 국방일보 2009. 12. 10.

육군본부(2008), 『제대군인 삶의 질 실태조사』

\_\_\_\_\_ (2008), 『제대군인 생활실태 분석』

\_\_\_\_\_ (2009), 『제대군인 취업지원 분석 보고』

\_\_\_\_\_ (2009), 『제대군인 취업지원 계획 분석』

\_\_\_\_\_ (2005), 『제대군인 활용 전투력 향상 및 취업지원』, 제대군인지원처

이남실(2003), 「제대군인 취업 향상 방안」, 『한국군사』 16호

임진택(2006), 「제대군인 취업 활성화 방안 연구」, 『군사논단』 제46호

제대군인 지원에 관한 법률, 2008개정판.

한광덕(2001), 「안보관 확립을 위한 예비역의 역할」, 『한국군사』 12호

## ABSTRACT

### A Study on Improved Program of Employment Aid System for Long-term Served Retiring Veterans

Choi Young Gil

Major in Social Welfare

Dept. of Social Welfare Administration

Graduate School of Public Administration,

Hansung University

Welfare is widely considered to be among the most heated issue in modern day society. Although long-term served retiring veterans should undeniably be the foremost recipients of welfare, the reality is that they are not receiving the support from society that they rightfully deserve.

With limited number of posts in the military due to its characteristically hierarchical structure, there inevitably are retiring veterans who, after their long-term service, find it a challenge to seek employment back in the public domain. There are many factors that contribute to the delay in retiring veterans' successful re-employment. These include their lack of skills to adjust to the new job environment and their financial limitations, all of which are results of a serious shortage of aid organizations, which in turn, is a cold reflection of social apathy.

Supporting retiring veterans' re-employment should be one issue not to underestimate. Not only is military service one's call to

protect their nation, but also a career choice which guarantees job security and livelihood. If the veterans are to continue facing problems in employment, the ramifications are dire. It will demoralize the troops, and eventually diminish the supply of high-value military workforce, in the long-run, directly undermining national defense itself.

The current retiring veterans' employment aid system needs a number of improvements. The mere fact that neither the Ministry of Defense nor the Ministry of Veteran Affairs has offices responsible for aiding long-term served retiring veterans is a clear indication that this issue requires our complete commitment towards an immediate solution.

The application of Gilbert & Specht Model in the research produced possible solutions and policies to analyze subjects and institutions that aid long-term served retiring veterans' employment, employment aid policies, budget, and problems of the respective administrative departments.

This research might not ensure an immediate solution to the hardship the discharged officers face, but it will at least serve as a foundation for future efforts.