

육군 직업군인복지의 발전 방안*

조흥식**

이 글은 육군 직업군인복지 발전을 위한 구체적인 방안을 제시하는 데 목적이 있다. 이를 위하여 우선, 직업군인복지의 개념과, 육군 직업군인복지의 실태와 한계점들을 살펴보았다. 그리고 발전된 외국 직업군인복지 프로그램과 사업들을 간략히 살펴보았다. 마지막으로 지속적인 군인복지 발전을 위한 방안을 제시하였다. 그 내용은 다음과 같다.

첫째, 육군복지 발전을 이루려면 국민과 육군, 양자의 역할수행 관계에 대한 근본적인 인식의 대전환이 필요하다. 둘째, 군인복지기본계획에 따른 각종 육군복지 선진화 사업들이 잘 추진되려면 무엇보다도 추진 과정에서 육군이 위치하고 있는 지역적 특성을 잘 고려하여 사업을 발굴하여야 한다. 그리고 가용자원 등을 고려하여 사업의 우선순위를 결정하여 사업을 추진하여야 한다. 셋째, 군인복지기본권의 개념을 토대로 군인복지기본법과 동법시행령 내용을 꼼꼼히 살펴보면 사회복지법적 한계가 내포되어 있어 향후 개정이 필요하다. 넷째, 육군 직업군인복지를 위한 자원마련이 필요하다. 다섯째, 육군이 민과 연계하여 육군복지 선진화를 효과적으로 추진해 나가기 위해서는 지역사회 내 군인복지 관련 주체들과의 협력 체제를 공고하게 구축할 필요가 있다. 민간 협력체제는 지역사회 내 육군복지 관련 협력체제와 연계될 때, 육군복지정책을 체계적이고 적극적으로 추진할 수 있다.

주제어 : 육군, 직업군인, 군인복지, 군인복지기본법, 민간협력체제

* 이 글은 필자가 2010년 6월 8일에 발표한 “직업군인의 전문성과 자부심 고취를 위한 육군복지 선진화”(《항재전장! 국가방위의 중심군 육군 - 2010 육군토론회 자료집》, 대한민국육군·서울대·조선일보·대한민국육군협회, pp.125-157) 내용을 일부 수정, 보완한 것임.

** 서울대학교 사회복지학과 교수

1. 머리말

2010년은 건군 62주년을 맞이하는 해이면서 6·25 전쟁 발생 60주년이 되는 해다. 그 동안 대한민국은 압축경제성장에 의해 진정한 선진국가로 발돋움하고 있다. 이에 따라 대한민국 육군도 선진군대가 되기 위하여 줄곧 노력해 오고 있다.

일반적으로 선진군대는 기술의 첨단화와 과학화와 전문화를 특징으로 한다. 그러나 이러한 외적 특성만으로 선진군대가 되는 것은 아니다. 선진군대는 특히 남북 대치 상황에서 우수한 직업군인과 그 군인가족들의 삶의 질과 복지에 대해 관심을 가져야, 이들의 다양한 복지욕구에 대해 국가 차원에서 대비해야만 한다. 선진군대는 전문적인 고급 화력과 함께 군인이라는 인적자원의 중요성을 익히 알기 때문이다. 그런 점에서 “전쟁에서의 승리는 ‘인간’에 달려 있고 가장 중요한 것은 ‘사기(士氣)’”라고 일찍이 아이젠하워(Dwight D. Eisenhower)는 설파한 바 있다.

이러한 군인의 삶의 질 향상과 생활안정을 통해 군의 사기를 높이며, 나아가 임무수행에 전념할 수 있는 체계적인 군인복지정책 수립의 필요성에 따라 ‘군인복지기본법’¹⁾이 제정되었다. 2007년 11월 23일 국회 본회의에서 통과된 군인복지기본법 제정은 직업 군인뿐만 아니라 사병들도 일정 수준 이상의 복지 혜택을 누릴 수 있도록 하는 법적 토대를 마련했다는 점에서 무척 다행스런 일이다. 군인복지기본법 제정의 배경을 살펴보면 다음과 같다(조홍식, 2008: 54).

첫째, 군인을 위한 복지정책의 지원 근거를 마련함으로써 군인과 그 가족이 일상 생활에서 겪고 있는 고충을 해소하고 군인 본연의 전투력 향상에 전념할 수 있도록 하기 위한 필요성 때문이다. 둘째, 무엇보다도 급속한 경제발전과 복지수요의 다양화 추세 속에서 군인에 대한 복지는 사각지대에 방치돼 왔고 군인은 근무형태의 특성상 일반 국민과 함께 대규모 밀집지역에서 함께 어울려 생활하기보다는 소규모 독립적인 생활을 영위할 수밖에 없어 자녀의 교육·의료·주거 등 모든 면에서 어려움을 겪고 생활해 왔으며, 이러한 생활환경은 군의 열악한 근무환경과 더불어 군

1) 《군인복지기본법》(제정 2007. 12. 21 법률 제8731호), 시행일 2008. 3. 1 제6조(《군인복지기본계획》의 수립·시행).

의 사기를 크게 떨어뜨리는 원인이 됐기 때문이다. 셋째, 징병제가 엄존하는 우리 현실에서 군인복지는 특정 그룹의 문제가 아니라 총체적인 국민 복지의 문제이기 때문이다. 넷째, ‘국방개혁 2020’의 기치 아래 첨단 정예군 도약을 목표로 할 때 이는 우수인력 확보가 가능할 때 실현될 수 있는데, 이러한 우수인력 확보의 토대가 되는 것이 바로 군인복지 증진이기 때문이다.

이처럼 군인복지 증진을 위한 필요성을 국방부 스스로 선진군대 지향과 맞물려 인식하게 된 그러한 점이 바로 이번 군인복지기본법 제정을 추진하게 된 주요 배경이라 하겠다. 이 법에서는 5년마다 군인복지 실태조사와 더불어 기본계획의 수립을 요구하고 있다. 이에 국방부에서는 국방부와 각 군의 복지정책 계획수립의 기본 지침인 ‘군인복지기본정책서’를 2009년 4월에 발간하였다.

이 글의 목적은 직업군인의 전문성과 자부심 고취를 위한 육군복지 선진화 방안을 모색해 보는 것이다. 이를 달성하기 위하여 우선, 육군 복지실태를 파악하기 위해 군 직업의 특수성과 군 외부 환경의 변화에 대해 알아보고자 한다. 둘째, 육군복지 개념과 현행 군인복지의 한계점이 무엇인지 규명해 보고자 한다. 셋째, 외국 군인복지제도는 어떠한가, 그러한 제도들이 우리나라 육군복지에 주는 시사점이 무엇인지를 살펴보고자 한다. 마지막으로 미래 육군복지 발전을 위한 정책 방향을 제시하고자 한다.

2. 육군복지 실태 분석

1) 직업군인 직업의 특수성과 환경변화

(1) 직업군인 직업의 특수성

직업군인이라는 직업은 다른 어떤 직업보다 다음과 같은 점에서 차이가 있다(육군본부, 2010: 9-12; 국방부, 2009: 9-12). 첫째, 국가 안보에 대한 책임을 지는 집단으로서의 직업적 속성을 갖고 있다. 이런 점에서 군은 본질적으로 무력을 관리하여 유사시 전투에서 승리함으로써 국가의위기에 대처하고 국가이익을 달성함을 목적으로 하는 집단이다. 따라서 군의 임무수행은 항상 고된 훈련과 위험을 항상 내포

한다. 그리고 군인은 유사시에 개인의 생명을 바쳐 국가를 수호하고 국민의 생명과 재산을 보호해야 하므로 죽음 앞에서도 명령에 따라 위험 속으로 기꺼이 들어가야 하는 임무수행을 무엇보다 중히 여기는 점에서 타 직업의 임무수행과는 질적으로 구분된다.

둘째, 빈번한 이사, 별거 등으로 불안정한 생활을 하는 직업이다. 군인은 사회의 일반직업과 달리 1-2년 만에 한 번씩 전속을 하게 되어 군인가족은 자녀교육과 경제면에서 다른 직업보다 많은 어려움을 겪게 되는 직업이다.

셋째, 대다수 직업군인은 격오지 근무를 해야 하는 직업이다. 군부대가 대부분 산간, 농·어촌 지역에 위치하여 약 절반에 이르는 직업군인과 그 가족이 전국의 오지에서 생활해야 하는 직업이다. 읍·면지역에 근무하는 공무원도 대부분 연고지에 근무하고 있으며, 실제 근무지역은 비교적 주민 밀집단지에 위치하고 있는 상황임에 비해 군인의 경우는 <표 1>에서 볼 수 있듯이 연고지와 무관하게 배치될 뿐만 아니라, 해당 지역에서도 상대적으로 심한 격오지에서 근무하는 열악한 여건에 처해 있음을 알 수 있다.

넷째, 근무시간이 정해져 있지 않은 무정량성을 갖는 직업이다. 군인은 임무수행을 위해 반드시 실시해야 하는 각종 주·야간 교육훈련 및 야외 전술훈련 등으로 정상적인 출·퇴근이 제한되며, 비상대기 및 당직근무 등으로 일과 후나 공휴일에도 부대에서 대기하는 경우가 많다.

다섯째, 생활의 공간적 제약을 많이 받는 직업이다. 모든 군인의 생활공간은 작전 반응속도를 고려해서 설정한 침투·국지도발 대비 작전지역에 의해 제한을 받는다. 특히 과학기술이 발달한 오늘날의 전쟁은 초전의 대응능력이 매우 중요하기 때

<표 1> 지역 규모별 근무 비율

구분	군	공무원			사회
		국가직	지방직	전체	
면이하(격오지)	29.6%(5%)	5.8%	8.1%	6.6%	10.2%
군·읍	19.3%	7.0%	13.1%	9.0%	8.3%
중·소도시	33.2%	41.8%	40.0%	41.2%	34.4%
대도시	17.9%	45.4%	38.7%	43.2%	47.1%

자료: 육군본부(2010: 10).

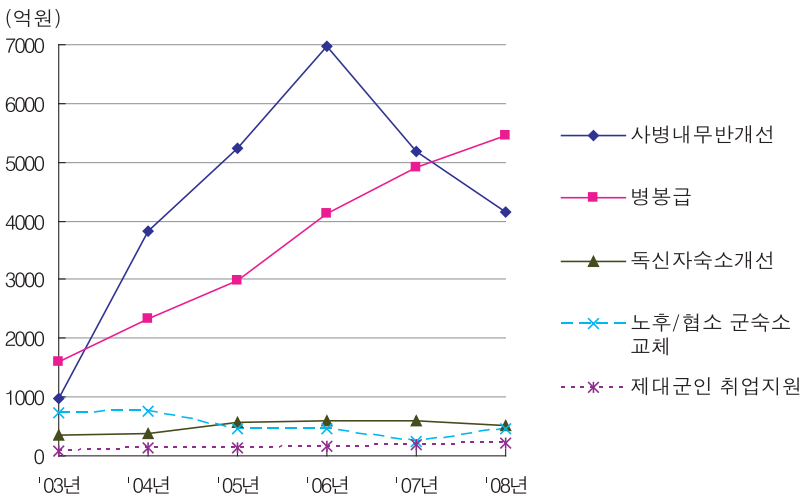
문에 이러한 제약은 계속될 것이다.

여섯째, 조기 정년을 맞이하는 직업이다. 군은 무력을 사용하는 조직이기 때문에 조직을 짧게 유지하여야 하며 조직의 구조상 피라미드 형태로 되어 있어 사회의 일반 직업에 비해 정년이 짧다.

일곱째, 군인복지와 관련하여 정부재정에 대한 의존도가 심한 직업이다. 군은 본질적으로 부(富)를 생산하는 조직이 아님으로 인해 군의 복지정책은 국가경제의 여건과 정부의 조세수입에 대부분 의존하게 됨으로써 증대되는 복지욕구를 충족하는데 원천적으로 제한을 받는 직업이다.

(2) 군 외부의 환경 변화

군 외부 환경 변화는 직접적으로 군인복지정책에 영향을 주므로 이에 대해 고찰해 보는 것은 매우 중요하다. 첫째, 사회 환경 차원에서의 변화이다. 저출산·고령화 현상은 근본적으로 가족구조를 변화시키고 있으며, 일반적으로 문화수준은 꾸준히 향상되고 있다. 그리고 세계화에 따른 국제금융위기 여파 속에서 불안한 고용안정성 문제 등은 전반적으로 군인복지 환경과 정책 변화를 요구하고 있다. 특히



자료: 국방부(2008)를 토대로 재작성.

〈그림 1〉 군인복지 예산 추이

사회 변화에 대응하는 가족복지, 문화복지, 군 가족과 전역군인 취업 지원 필요성은 점점 증대되고 있다.

둘째, 인력운용 차원에서의 변화이다. 병역자원 감소와 병 복무기간 단축에 따라 직업군인 지원을 감소가 예상된다. 우수인력 확보를 위한 군의 직업적 매력 고양과 안정성 확보가 절대적으로 필요한 시점이다.

셋째, 예산운용 차원에서의 변화이다. 가용 복지예산 제한으로 의식주를 제외한 복지 소요 충족에는 근본적으로 한계가 있다. <그림 1>에 있듯이, 병사의 병영시설 개선과 봉급 인상에 예산을 집중 투입함으로 인하여 직업군인 복지 투자 여력이 부족한 실정이다. 그리고 향후에도 대폭적인 국방비 증대에 대한 부담으로 복지예산 증액은 그렇게 밝지 않을 것으로 본다.

2) 육군복지 개념과 현행 군인복지의 한계점

(1) 육군복지의 개념

육군복지의 개념정의를 위해서는 모태가 되는 군인복지의 개념을 정확히 아는 게 필요하다. 사회복지학에서는 일찍부터 군인복지라는 말보다는 군사회복지라는 말을 사용해 왔다. 군사회복지란 “전 국민의 안전과 관련된 국방을 위한 군 전투력의 향상과 유지를 위하여 모든 군인들이 삶의 질을 영위할 수 있도록 그들의 욕구나 문제를 해결하기 위하여 사회구성원들이 공공 차원에서 행하는 공동체적 노력을 의미한다. 좀 더 구체적으로 말해서 군사회복지는 군 문제의 해결, 예방, 군인의 사회적 기능수행(social functioning)의 활성화, 생활의 질적 향상 등에 직접적으로 관심을 갖는 국가의 사회복지 서비스나 정책을 포함한다.”라고 정의하였다(조홍식, 2007: 382-383).

그리고 국방부(2009: 5)의 ‘군인복지기본정책서’에서는 “군인복지란 군인들에 대한 복지증진을 통해 전투력 향상을 도모하고 우수인력의 확보 및 유지를 위해 군 조직 구성원과 그 가족 및 일정한 자격을 갖춘 제대군인에게 정신적, 물질적 욕구를 충족할 수 있도록 하는 제 급여, 시설 및 서비스의 총체이다.”라고 정의하고 있다. 육군본부(2010: 7)의 ‘육군복지종합발전계획’에서는 국방부의 정의를 그대로 사용하고 있되, ‘군인복지’라는 용어 대신에 ‘군 복지’라는 용어를 사용하였다.

한편, 군인복지기본법 제1조(목적)에서는 “이 법은 군인의 생활안정과 삶의 질 향상을 도모하고 군의 사기를 높이며 나아가 군인으로 하여금 임무수행에 전념할 수 있도록 하기 위하여 군인에 대한 복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.”라고 되어 있다. 이를 볼 때 군인복지의 목적은 “군인의 생활안정과 삶의 질 향상을 도모하고 군의 사기를 높이며 나아가 군인으로 하여금 임무수행에 전념할 수 있도록 하기 위”한 것임을 알 수 있다.

이상의 내용들을 종합해 볼 때, “육군복지란 군인의 생활안정과 삶의 질 향상을 도모하고 군의 사기를 높이며 나아가 군인으로 하여금 전투력 향상과 우수인력의 확보 및 유지를 위해 육군 조직 구성원과 그 가족 및 일정한 자격을 갖춘 제대군인에게 정신적, 물질적 욕구를 충족할 수 있도록 하는 제 급여, 시설 및 서비스의 총체이다.”라고 정의할 수 있다.

따라서 육군복지정책의 주요 지원 대상은 기본적으로 장교, 준·부사관, 병 등 현역군인과 장기복무중인 장교 및 준·부사관의 직계가족이며, 10년 이상 복무 후 전역한 예비역 군인도 간접지원 대상에 포함하여 최대한 지원하게 된다. 그러나 이 글에서는 현역 직업군인에 대한 복지에 한정하여 사용하고자 한다.

(2) 현행 군인복지의 한계점

사회의 일반적인 직업과 직업군인의 복지수준을 여러 가지 차원에서 비교해 보면 다음 <표 2>에서 볼 수 있듯이, 직업군인의 복지수준은 그렇게 양호하지 않음을 알 수 있다.

이상으로 볼 때, 군인복지의 한계를 다음과 같이 정리해 볼 수 있다. 첫째, 빈번한 상황 대기와 장기적인 비상근무 등 불규칙적인 근무여건으로 높은 직업 스트레스가 발생하고 있다. 둘째, 군 주거여건이 사회 저소득층 수준으로서 매우 열악하다. 셋째, 잦은 근무지 이동으로 인한 높은 별거율, 자녀교육·양육 등 불안정한 가정생활을 영위하고 있다. 넷째, 조기정년제도에 의해 생애 최대 지출시기에 전역함에 따라 재취업 및 경제적 문제 등 불안한 전역 후 생활여건을 갖고 있다. 다섯째, 사회 평균 자산의 절반에도 못 미치는 빈약한 자산을 보유하고 있다. 여섯째, 보육·의료·휴양·체육시설 등 절대 수량이 부족하고, 매점 등 가용 복지시설의 낙후와 노후화 등과 같은 복지인프라의 전반적 수준 미흡으로 인하여 복지 만족도가

〈표 2〉 군과 사회의 복지수준 비교

구 분	특 성	군	사 회
근무 여건	<ul style="list-style-type: none"> • 초과/당직근무 일상화 • 상황대기/장기업무 등 스트레스 	<ul style="list-style-type: none"> • 야외훈련: 평균 43.4일 • 초과근무: 연 168.6일(월 14.1일) • 평일당직: 연 28.9일 • 휴일당직: 연 12.8일 	<ul style="list-style-type: none"> • 상용초과근로시간: 월 평균 20.1시간
주거 여건	<ul style="list-style-type: none"> • 관사 노후/협소: 25년 이상, 50㎡(15형) • 입주시 대기 • 주택규모 작음 	<ul style="list-style-type: none"> • 노후/협소 비율: 37.2% • 3개월 이상 대기: 58.2% • 평균 65.4㎡(19.8형), 방 2.4개 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회: 저소득층 19.4평, 방 2.3개
	<ul style="list-style-type: none"> • 낮은 자가보유율 	<ul style="list-style-type: none"> • 기혼간부: 29.9% 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회 평균: 62.9% • 공무원: 65.6%
	<ul style="list-style-type: none"> • 잦은 이사와 부대비용 	<ul style="list-style-type: none"> • 영관장교 평균: 9.2회(중령 53.5%, 대령 21.4%) • 이사부대비용: 262만원 	-
가정 생활	<ul style="list-style-type: none"> • 높은 별거율 	<ul style="list-style-type: none"> • 기혼간부 30.7% (중령 53.5%, 대령 76.3%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회: 21.2% • 공무원: 13.1%
	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀교육과 보육의 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> • 가구당 월평균 교육비: 58.12만원 • 전군 보육시설: 5개소 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회 교육비: 49.4만원
자산 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 자산관리 여건 불비 	<ul style="list-style-type: none"> • 가구당 월평균 소득: 352만원 • 가구 순자산: 9,006만원 	<ul style="list-style-type: none"> • 월평균소득: 284만원 • 순자산: 2억4,164만원
문화 생활	<ul style="list-style-type: none"> • 문화/여가 환경 열악 	<ul style="list-style-type: none"> • 영화관 이용률: 68.8% • 미술관 이용률: 20.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • 영화관: 85.0% • 미술관: 56.8%
전역 후 생활	<ul style="list-style-type: none"> • 전역 후 생활 염려 	<ul style="list-style-type: none"> • 염려 61.4% • 염려하지 않음 15.7% 	-
정년 제도	<ul style="list-style-type: none"> • 조기 정년 	<ul style="list-style-type: none"> • 대령 56세 • 준사관 55세 • 중령 53세 • 원사 55세 • 소령 45세 • 상사 53세 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회 평균 퇴직연령 - 남성 55세 - 여성 52세
	<ul style="list-style-type: none"> • 낮은 진출률 	<ul style="list-style-type: none"> • 소령에서 중령: 26.9% • 중령에서 대령: 8.5% 	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원 - 5급 이상: 60세 - 6급 이하: 57세

자료: 군은 국방부(2008); 사회는 통계청(2007); 공무원은 행정자치부(2005)를 참조함.

저조하다.

3) 외국 군인복지제도와 시사점²⁾

선진외국 중 이미 직업군인복지체계를 잘 갖추고 있는 미국, 영국, 프랑스, 독일 등을 중심으로, 보수, 주거, 가족지원, 휴양과 여가, 연금 분야 등 5가지 분야 군인 복지제도를 각각 비교하여 살펴봄으로써 우리나라 육군복지에 주는 시사점을 찾아

〈표 3〉 보수 분야 군인복지제도

국가	보수제도
미국	<ul style="list-style-type: none"> • 민간기업의 1.2배 수준 보수유지 • 군인특별봉급률³⁾ 제정, 운용 • 4년 주기 군인보수보고서(Quadrennial Review of Military Compensation) 작성, 대통령 및 의회보고⁴⁾ • 기본급여 세급감면(기본급, 주택수당, 식비수당)
영국	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 군인급여연구기관에서 급여보고서 작성, 장관 및 총리에게 적정 보수수준 조언 및 보고⁵⁾(※ 2008년 영국여왕명에 의거, 의회 보고) • 가족별거수당 유형별 세분화 지급 • 취학자녀 관련수당 지급(자녀교육상 애로에 대한 보상성격의 수당)
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> • 급여인상은 정부의 호봉지수값 인상률에 의해 결정(전 공무원 일괄적용) • 군인 고유 직무수당 지급; 군인수당 및 자격 수당 • 24시간 이상 작전 및 경계근무 관련 수당 지급
독일	<ul style="list-style-type: none"> • 별거주거수당(월 360유로)과 가족만남 교통비 지급(2주 1회 기준 교통비 전액보조) • 3자녀 가정, 가족수당 대폭 인상지급 • 계급 내 이중 보수체계(동일계급 내 직무유형, 성격에 따라 다른 보수체계유지)

2) 여기 글은 주로 국방부(2009: 29-35), 육군본부(2010: 115-121)의 내용을 재정리한 것임.

3) 미국의 군인보수체계는 미국헌법 5호(USC, title 5)에 의해 1954년에 연방공무원의 사기진작과 우수인력의 유입, 유지를 위한 급여조정률의 적용을 법령화했음.

4) 작성기관: 국방부 군 보수 자문위원회(DACMC: Defense Advisory Committee on Military Compensation).

5) 작성기관: 민간 독립기구 인력경제연구소 산하 군 보수위원회(Armed Forces Pay Review Body).

보고자 한다.

(1) 외국 군인복지제도

① 보수 분야

미국, 영국 등에서는 <표 3>에 있듯이, 군인보수에 대한 범국가 차원의 보수제도가 발달되어 있으며, 별거, 자녀교육 애로, 직무위험, 직무수행난이도 등 군 직업 특수성을 고려한 수당체계가 잘 구비되어 있다.

② 주거 분야

선진 외국 군인복지제도에는 <표 4>에 있듯이, 이사, 별거 등 군 직업 특성으로

<표 4> 주거 분야 군인복지제도

국가	주거 및 생활여건 제도
미국	<ul style="list-style-type: none"> • 군 관사제공(주거 및 시설기준에 의거) • 군 관사 제 공과금 면제 • 주거지역시세에 따른 주택수당 지급 • 주택구입이자 대납제도(Mortgage Insurance Premium) • 생필품, 식료품 시중대비 30%이하 판매; - 일반대형매장 이상의 수준 유지 - 각종 할인 및 상품구매혜택서비스
영국	<ul style="list-style-type: none"> • 한국군의 군 관사개념의 주택제공; Service Families Accommodation, Defence Estates Operations Housing(DE Ops Hsg) • 이사 시 소요비용(법정비용포함) 지원 • 주택정보센터(Housing Information Centres)에서 이사 시 주택정보제공 • 주택정보제공, 엽가주택구매제도 시행 • 군 매점 운용, 식품, 생필품 등 엽가 판매(NAAFI⁶⁾: 한국의 복지단 기능) • 각 지역별 복지서비스센터운용(지역 거주 지원)
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> • 전근지 사전답사비 지급 • 임대보증금 대출 • 주택마련 무이자 대출
독일	<ul style="list-style-type: none"> • 별거가족 대상, 별거주거수당 지급을 통한 주거지원 • 일반시민, 공무원과 동등한 생활수준 보장(제복 입은 시민: Citizens in Uniform)

6) Navy, Army and Airforce Institutes의 약자로서 군인과 군인가족들에게 저렴한 가격에 제공하는 군인복지지원기관임.

인한 어려움을 범정부 차원에서 관심을 갖고 지원하고 있다. 아울러 군사기지 및 해외기지 장병을 위한 생필품 등 생활품목을 염가로 제공하고 있다.

③ 가족지원 분야

선진외국 군인복지제도에는 <표 5>에 있듯이, 국가 차원에서 자녀양육과 별거가족에 대한 지원대책을 포함하여 군인가족 지원에 대한 법적, 제도적 보장대책이 잘 마련되어 있다. 또한 사회 저변의 군 후원과 지지 기반도 잘 조성되어 있다.

④ 휴양과 여가 분야

선진외국 군인복지제도에는 <표 6>에 있듯이, 휴양과 여가 복지를 향유할 수 있는 정당한 권리가 보장되어 있으며, 문화·여가 측면의 복지 지원요소가 풍부하다.

<표 5> 가족지원 분야 군인복지제도

국가	가족지원제도
미국	<ul style="list-style-type: none"> • Military Homefront: 가족 삶의 질 지원 국방부 공식사이트로서 아동 및 청소년, 교육, 고용, 장애가족, 재정지원, 보모, 자원봉사 등 가족지원요소를 망라, 지원 • Military Onesource: 현역 및 예비역가족지원 <ul style="list-style-type: none"> - 각 분야 군사회복지사(military social woker) 등 전문상담사 운용 • National Defense Authorization Act('08)/Section 581,583: <ul style="list-style-type: none"> - 581: 국방부 군인가족준비태세위원회 설립, 매년 활동보고서 작성, 제출(조인, 관찰, 평가 제공) - 583: 배치 전후, 군인가족지원증진 관련 효과적 수단결정을 위한 연구실시 명문화)
영국	<ul style="list-style-type: none"> • 범정부차원의 가족지원협약체결(2008. 7, Service Personnel Command Paper) • 가족이사 및 별거문제해결을 위한 특별 Task Force 운영(2~3년마다 정기회의, 정책지원) • 각 주둔지역별 군인가족복지지원센터운영; 지역정보 및 애로 청취/상담 <ul style="list-style-type: none"> - 재정지원, 장애우 가족, 노인 돌보미 지원 • 자녀교육지원프로그램(The Children's Education Advisory Service: CEAS); 군인지원 학교운영, 학교정보, 영유아보육과 청소년교육지원프로그램 운영 • 군인가족지원 자원봉사기구 활동(SSAFA)
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> • 단위부대별(연대급) 군사회복지사 1명 운영; 군인가족 심리상담, 인간성 회복, 상호 신뢰회복, 전직지원 상담 등 • 맞벌이 부부를 위한 베이비시터 고용, 장애인 가족 지원 등 배치
독일	<ul style="list-style-type: none"> • 3자녀 가정, 가족수당 배가지원 • 별거가족 배려정책(휴가, 만남지원비 지급 등)

〈표 6〉 휴양과 여가 분야 군인복지제도

국가	휴양과 여가지원 제도
미국	<ul style="list-style-type: none"> • MWR(Morale, Welfare and Recreation) 프로그램; 비급여보상의 대표적 형태로 군인 및 군인 가족을 위한 사기, 복지, 휴양지원 등 공동체 활동 여건을 제공 • Program Delivery System; 기지방경을 기준으로 기지 내에서는 각종 직영 휴양, 여가 시설 운영, 제공하며, 기지 밖에서는 직영 및 민간시설 및 여가 프로그램 제휴를 통한 휴양·여가지원
영국	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 문화, 예술, 관람, 스포츠 등 여가활동 프로그램 운영, 제공(각 군 지역별 복지지원센터 정보제공) • 볼링클럽, 바, 레스토랑 등 운영(NAAFI) • 해외파병 장병을 위한 레저복지시설 운영, 제공(각종 클럽, 바, 식품품 등)
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> • 가족 휴가시설(40개소), 청소년 캠프, 어학연수, 파리 군 호텔 등 운영, 지원 • 해외 휴양 및 여행지원 위해 EU 12개국과 공동사용 협정 체결 • 부대 및 부서별로 문화육구 충족을 위한 문화 예산 지원
독일	<ul style="list-style-type: none"> • 직영복지시설의 운영을 최소화하고 민간의 복지, 여가시설을 시민들과 동등하게 이용(제복 입은 시민 철학) • 독일 국내: 계급별 클럽(병, 부사관, 장교), 식당, 매점운영, 지원 • 해외: 개인 요구수준별 아이템, 캠프매점, 교회제공 복지시설

또한 각 군 통합지원 형태의 복지 기관을 운영하고 있다.

⑤ 연금 분야

선진외국 군인복지제도에는 〈표 7〉에 있듯이, 국가가 군인연금 제도를 국가 보상적 성격으로 운영하고 있으며, 군 직무의 특수성을 감안하여 군인연금을 공무원 연금과 달리 우대하고 있다.

(2) 시사점

선진외국 군인복지제도들이 갖는 공통적인 특성은 첫째, 국가차원에서 군인복지 지지기반을 구축하고 있다는 점이다. 전 세계적으로 미국과 영국은 국민 대표기관인 국회차원의 위원회에서 제반 군인복지 문제를 취급하는 등, 국가차원의 적극적 지지기반이 구축되어 있음은 물론, 선진국 국민들의 군인복지에 대한 지지기반도 확실하다. 둘째, 군인복지와 관련하여 기초적인 삶의 질 제약요소에 대해 완전히 보상해 준다는 점이다. 선진국은 군 임무특성상 취약할 수 있는 군인의 자녀교육,

〈표 7〉 연금 분야 군인복지제도

국가	연금 제도
미국	<ul style="list-style-type: none"> • 국가보상 성격의 연금제도 운영(전액 국가부담 원칙) • 짧은 정년을 감안 20년 이상 복무자 전역즉시 연금 지급(공무원의 경우 재직기간에 따라 55~62세 도달 시 지급) • 공무원에 비해 연금지급률 우대(1년당 지급률: 군인 2~3.5%, 공무원 1.75%) • 국가책임 보상제도의 부족분 수혜자 부담의 선택적 보상제도 활성화(단체 생명보험 등)
영국	<ul style="list-style-type: none"> • 국가보상 성격의 연금제도 운영(전액 국가부담 원칙) • 짧은 정년을 감안 16~22년 복무자 전역즉시 연금 지급(공무원의 경우 65세 도달시 지급) • 퇴역연금 비대상자 전역시 정착금 지급 및 65세 도달 시 보전연금 지급 • 연금증액을 원할 경우 기여금을 추가 부담하는 자발적 기여제도 운영
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> • 개인부담금(7.85%)외 전액 국가부담으로 연금제도 운영 • 복무기간 25년 이상자 전역즉시 연금 지급(공무원의 경우 15년 이상 재직자 60세 도달 시 연금 지급) • 연금산정시 복무기간 가산제도 운영 - 대외작전 참가, 해외영토 복무 시 복무여건과 위험정도에 따라 가산(전시작전 2배 가산)
독일	<ul style="list-style-type: none"> • 국가보상 성격의 연금제도 운영(전액 국가부담 원칙) • 연령정년(53~62세) 전역 시 연금 지급; 정년 전 전역 시 《사회보장법》에 의해 기본생 활비 지급 • 지불준비금 적립제도 한시적 운영(1999~2017년) • 최저연금(기준보수의 35%)과 보너스 연금제도(매년 12월 성탄절 수당지급)

주거 및 별거문제에 대해 재정적, 제도적 측면에서 전폭적인 지원을 아끼지 않으며, 다양한 형태의 세금감면, 면세·할인제도 등을 운영하고 있다. 셋째, 군 복무환경의 어려움을 충분히 고려한 군인가족 지원제도가 활성화되어 있다는 점이다. 미국과 영국 등 선진국 군은 100여 년 이상의 군인가족지원 역사를 통해 사소한 분야까지 세심한 지원요소를 도출하여 군인가족들에게 제공하고 있다. 넷째, 선진국에서는 효율적인 복지인프라가 구축되어 있다는 점이다. 선진국의 군 복지시설은 국가 지원과 규모의 경제 효과를 결합한 경영관리를 지향하고 있다. 마지막으로, 장기복무자 전역 후 생활보장과 희생 장병에 대한 국가책임이 강하다는 점이다.

따라서 이러한 선진국의 군인복지의 특성을 우리나라에 적용시킬 필요가 있다. 첫째, 우리도 군인복지 지원에 대한 국민적 공감대 형성을 위해 노력을 할 필요가 있다. 특히 퇴역장성을 위시한 퇴역군인들의 인력을 활용하여 대국민 홍보를 잘 할 필요가 있다. 둘째, 직업군인과 그 가족을 위해 기본적인 복지와 삶의 질 제약조건에 대해 완전히 보상해 줄 수 있는 시스템을 마련해야 한다. 셋째, 우리 군도 현실에 부합하면서 군인가족들의 요구에 적극 부응할 수 있는 프로그램을 개발, 운영하여야 한다. 넷째, 미국의 AAFES, DeCA의 사례를 적극 벤치마킹하고 MOU와 같은 국제협력을 통해 선진 경영기법을 전수받고, 국내외 미국 공급 체인망을 적극 활용하는 방안도 모색하여야 할 것이다. 마지막으로, 노동시장에서 우수인력을 확보하고, 퇴역군인의 적정한 생활수준을 보장할 수 있는 방향으로 군인연금제도를 개선해야 한다. 또한 순직군인 유족 및 부상당한 군인에 대한 보상을 강화하여, 군 복무 중인 군인이 안심하고 임무에 전념할 수 있는 여건을 구축하여야 한다.

3. 육군복지 선진화를 위한 정책 방향

1) 육군복지정책 비전과 기초

비전(vision)이란 한 마디로 말하면 “미래에 대한 밑그림”으로서 나침반과 같다고 할 수 있다. 미래의 방향을 나타내 주며, 왜 그 미래를 위해 노력해야 하는지 직접적, 간접적으로 설명해 준다. 그러기에 비전을 세우지 않으면 미래는 없다고 할 수 있다. 또한 비전은 우리를 묶어서 한 방향으로 볼 수 있게 하기 때문에 나 한 사람만이 아닌 우리 모두에게 필요한 것이다. 우리 모두가 함께 비전을 세워 이에 대해 공유하지 않으면 전략을 세울 수가 없으며, 전략을 세울 수 없다면 전술도 세울 수가 없을 것이다. 그리고 이러한 비전은 구체적으로 보면 가치와 믿음, 목적, 사명(mission)을 토대로 하여 이루어진다고 할 수 있다.

따라서 육군복지의 발전을 위해서는 무엇보다도 육군복지 체계정립에 필요한 비전을 갖는 게 무엇보다 중요하다. 육군본부(2010)의 ‘육군복지종합발전계획’에서는 군인의 직업적 특성 등 군인복지의 현상분석을 토대로 복지의 최종목표 구현을 위

하여 군 임무 수행 여건을 보장하는 튼튼한 기초복지 구현, 가족이 행복한 가족공동체 복지 건설, 사회발전과 병행하는 선진 문화복지 지향, 수요자 요구에 부응하는 효율적인 복지 인프라 구축 등 4가지 정책비전을 제시하였다. 여기에 따라 정책기조를 다음과 같이 제시하고 있다(육군본부, 2010: 13-14).

가. 군 임무 수행 여건을 보장하는 튼튼한 기초 복지 구현

군인의 기초복지가 취약함을 감안하여 임무수행에 전념할 수 있도록 최우선적으로 보수, 주거 분야의 기초적 생활보장에 군의 정책 노력을 적극 투입한다. 숙소 지원은 격오지나 대단지 관사 건립이 가능한 지역 등은 군단축선별로 대규모 단지화하여 건립하고, 중·소도시 지역은 아파트 매입과 전세자금 지원을 현실화한다. 보수 및 수당체계는 '사회 중산층 이상의 급여'를 목표 수준으로 하고, 군 복무의 특수성이 반영될 수 있도록 한다.

나. 가족이 행복한 가족 공동체 복지 건설

적극적인 가족 지원을 통해 직장가 가정, 일과 여가가 조화를 이룰 수 있도록 가족 친화적인 공동체 건설을 위한 군 복지를 제공할 수 있도록 추진한다. 가족복지는 자녀 양육 및 교육여건을 획기적으로 개선하며, 내집마련 기회를 확대한다.

다. 사회발전과 병행하는 선진 문화복지 지향

선진 육군의 위용에 걸맞은 수준 높은 삶의 질 여건을 보장하고, 우수한 인재들을 군에 지속적으로 영입할 수 있도록 한다. 이를 위해서 복지수혜 형평성을 대상별, 지역별 수혜를 균등화하여 지역별 특성 및 수요에 부합한 맞춤형 복지서비스를 제공한다.

라. 수요자 요구에 부응하는 효율적인 복지 인프라 구축

수요자 요구에 부응하기 위하여 군 매점 등의 편의시설과 복지시설을 전면적으로 개선하고 복지기금을 획기적으로 확충할 수 있는 방안을 마련한다. 또한, 군 차원의 복지서비스 표준 설정, 복지서비스의 평가와 지속적인 질 관리 등 복지 인프라를 효율적으로 관리할 수 있는 체계를 마련한다.

그러나 이러한 내용은 육군에만 적용되는 것이 아니고 모든 군인에게 똑같이 적용되고 있다는 점에서 향후 육군이 갖는 직업적 특성을 반영한 정책 비전과 기초가 나와야 할 것으로 본다. 직업군인의 전문성과 자부심 고취를 위한 육군복지 선진화에 대한 기초와 방향을 나름대로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 육군의 하드웨어적 속성인 장비나 무기 등과 비교하여 오히려 소프트웨어적인 차원에서 국가와 사회 전체의 공동체 정신을 바탕으로 하여 직업군인 한 사람, 한 사람과 그 가족의 삶의 질에 대한 육군복지 체계를 확립해 나간다. 둘째, 육군 직업군인의 생애주기(life cycle)를 고려한 육군복지 체계를 확립해 나간다. 셋째, 육군복지는 직업군인 인력에 대해 단순히 군 목부 기간 동안만 국가가 책임지는 것이 아니라 퇴역 후의 생활에도 책임지는 방향으로 나간다. 넷째, 육군 복무 환경개선을 위한 마스터플랜을 수립해 나간다. 다섯째, 남성이든, 여성이든 개별적인 육군군인과 그 가족 개개인의 욕구에 따라 복지급여를 자유롭게 선택할 수 있는 선택적 복지플랜(cafeteria welfare plan)으로 전환해 나간다. 여섯째, 육군복지 관련 통계 기초 자료의 과감한 공개와 투명성 확보를 위해 노력해 나간다.

2) 분야별 복지정책 과제와 추진방안⁷⁾

(1) 기초복지의 전실화

첫째, 독자적인 군 보수심의기구 설치와 운영을 통해 군 복무 특수성을 고려한 합리적인 보수체계를 정립해 나간다. 이미 군사선진국(미·영)은 국회차원에서 군인에게 X-factor로서 10%를 부여, 관리하고 있음을 참조해야 한다. 둘째, DMZ특수지근무자 등 육군 핵심전투인력의 임무 환경과 난이도를 처우에 반영해 나간다. 셋째, 육군 직업군인의 해당 직무여건에 부합한 일·숙직비, 대우군인수당, 가족별거수당 신설 등을 통해 실종사자 중심의 수당체계를 정립해 나간다. 넷째, 임상직 육군 군의관 진료업무비 신설, 육군 법무장교수당 개선 등 특수자격 근무자에게 민간 수준에 준하는 경비를 지급해 나간다. 다섯째, 노후·협소한 군 숙소를 국민평균 수준으로 개선해 나간다. 그리고 무주택 직업군인들이 주택을 마련할 수 있도록 주택보조금 지원과 군인공제회 주택사업의 활성화, 주택구입자금 저리지원 확대(중장기, 무이자 지원), 대규모 아파트 건립 및 전방·격오지 이외의 지역 전세자금 지원 등을 확대해 나간다. 여섯째, 육군 사단급 1차 진료기관 인력·장비·시설의 보강, 전문 의료보조인력 확보, 기초 진단장비 도입, 노후·협소시설 개선 등 우수인

7) 여기 내용은 주로 국방부(2009), 육군본부(2010)에 있는 내용들을 주로 정리한 것임.

력 확보, 시설·장비의 현대화 등 의료서비스 지원을 강화해 나간다. 일곱째, 육군 전역(예정)간부 취업지원사업으로서 군내 취업직위 지속 개발과 공공·민간부문 군 관련 취업직위를 확보하며, 육군 중기복무 후 전역군인 취업지원제도를 명문화하여 기업밀착형 실질 교육과정 확대 및 수요자 중심의 취업교육을 강화해 나간다.

(2) 가족복지 지원 강화

첫째, 건강하고 활기찬 군 가족공동체 건설 기반을 조성하기 위하여 육군 군인가족으로서의 자부심, 육군에 대한 비전을 심어주는 프로그램을 개발하고, 지역별 ‘군인가족복지센터’를 건립하는 등 전담 조직을 마련한다. 특히 독일에서처럼 민간자원을 적극 활용한 가족복지 지원 기반을 구축하며, 지역사회와 함께 성장하는 “열린 군인가족공동체(Open Military Family Community)”를 발전시켜 나간다. 둘째, 학습돌보미, 군 우수자원이 참여하는 방과후 프로그램 활성화 등 군부대 지역 교육 인프라를 확충하고, 군 자녀 기숙사 개선 및 대학특별전형 입학을 확대해 나가며, 대학생 자녀 학비보조수당 신설과 호국장학금 지원을 확대하는 등 육군 자녀교육 여건 개선을 위한 범국가 지원체계를 구축한다. 셋째, 군 가족 밀집지역에 국·공립 보육시설 우선 설치하여 양질의 영·유아 보육서비스를 제공하며, 미취업 군인가족에 대한 취업교육과 일자리 제공이 가능하게 한다. 특히 미군은 ‘군인가족고용지원법’에 따라 부대이동시 군인 가족취업을 우선 보장해 주고 있음을 우리도 수용해야 한다. 아울러 장애 등 특별 가족을 위한 상담과 복지서비스를 제공하기 위한 군사회복지사를 채용해 나간다.

(3) 문화복지의 실현

첫째, 육군기지 내 헬스장비와 축구, 족구, 농구, 배구 등 구기종목 시설 등 표준화된 전천후 체육시설의 구비, 권역별 직업군인 휴양시설 건립, 통합복지시설 내 각종 체육여가시설 구비 등 직업군인 체력 증진을 위한 전천후 체육활동 여건 조성을 해 나간다. 둘째, 향후 건립될 주거단지에 다양한 여가문화시설 설치, 노인, 여성, 아동, 청소년 등 군인가족 대상별로 양질의 여가·문화·교육 등 관련 프로그램 지원, 일정기간 복무 후 재충전을 위한 직무연수프로그램의 제도적 장치 마련, 사회와 공공기관에서 운영되는 자기계발프로그램 참여 기회 제공 등 직업군인을 위한

여가 및 문화 활동의 기회를 다양화해 나간다.

(4) 복지 인프라의 구축

첫째, 민간수준 이상의 일체형 생활편의시설을 구비해 나간다. 특히 각 군 복지 단 통합과 연계한 군 매점의 경영을 효율화하고, 매점의 판매품목 확대와 생활필수 품목 영세율을 적용해 나가며, 통합복지시설의 가격할인서비스 제공 및 지역주민 이용기회를 부여해 나간다. 둘째, 복지시설의 운영 효율화를 도모해 나간다. 지역별 복지시설 중복 투자를 지양하고 선호지역에 집중 투자한다. 그리고 단계적 민간 위탁관리 전환으로 서비스와 수익성을 극대화해 나가며, 권역별 벨트화를 추진하여 군간 균형된 복지서비스를 제공하도록 한다. 셋째, 군인복지기금을 확충하며, 운용의 효율성을 증진해 나간다. 적극적인 민간자원 유치로 가용기금을 확대하며, 민간 부문의 사회공헌기금 및 공공단체 복지기금을 유치하고, 매칭펀드(matching fund) 개념을 도입하여 민간자원을 최대로 활용해 나간다. 넷째, 통합관리 시스템을 구축하고, 국군복지단('08. 9. 1. 창설) 내 자금운용 전문 조직을 강화해 나간다.

3) 육군복지 발전을 위한 필수요건

(1) 육군복지 발전에 대한 국민 인식의 변화와 여건 조성

육군복지 발전을 이루려면 국민과 육군, 양자의 역할수행 관계에 대한 근본적인 인식의 대전환이 필요하다. 첫째, 육군복지 발전을 위해서는 군인복지와 관련하여 육군과 국민과의 관계가 서로 협력적, 보완적 관계라는 공동인식을 갖는 게 무엇보다도 중요하다. 둘째, 육군은 보다 공개적이고 적극적인 자세에서 육군복지 발전을 위한 대 지역사회 관계개선을 추진하려는 의지를 가져야 한다. 특히 육군은 국민의 군대로서 전쟁 억제와 지역사회개발은 물론 국민복지에 이바지할 수 있어야 한다는 점을 국방 정책결정 관계자와 일선 군 지휘관이 확고히 인식해야 한다.

또한 이러한 인식 변화를 위해서는 다음과 같은 여건 조성이 이루어져야 한다. 첫째, 국방정책의 일관성과 국방기능의 효율성을 보장하고, 국방정책결정의 투명성과 책임성을 보장해야 한다. 이를 위해서는 국방부 본부를 비롯하여 이 분야 종사자의 육군복지에 대한 전문성이 확보되어야 하고, 외부 군인복지 전문가의 의견

이 제대로 반영될 수 있도록 의사전달의 민주화가 이루어져야 한다. 특히 군인복지 기본법에 의해 만들어진 국방부 산하 ‘군인복지위원회’의 활성화가 요구된다. 둘째, 국민은 육군의 전문성과 특수성을 인정하고 군인과 그 가족의 복지문제에 관심을 두는 사회 분위기를 조성해야 한다.

(2) 적절한 복지사업의 발굴

군인복지기본계획에 따른 각종 육군복지 선진화 사업들이 잘 추진되려면 무엇보다도 추진 과정에서 육군이 위치하고 있는 지역적 특성을 잘 고려하여 사업을 발굴 하여야 한다. 그러기 위해서는 지역사회 자원조사와 인터넷을 통한 네트워크의 활용은 대단히 중요하다.

첫째, 지역사회 자원조사를 잘해야 한다. 지역사회 자원조사를 잘 하기 위해서는 우선 지역사회 자원에 대한 이해가 필요하다. 지역사회 자원은 지역사회라는 지리적, 공간적 범주에 속하는 자원으로 지역성을 바탕으로 한다. 지역사회 네트워크의 발달은 해당 지역사회 자원 활용의 토대가 된다.

일반적으로 지역사회에서 활용이 가능한 자원들은 비공식적 인적 자원, 공식적 인적 자원, 물적 자원, 사회적 자원, 제도적 자원, 정보 자원 등 매우 다양하다(다음

〈표 8〉 활용 가능한 지역사회 자원

구 분	가 용 자 원
비공식적 인적 자원	가족, 친구, 직장의 동료, 이웃, 자원봉사자, 자조집단 회원, 후원자
공식적 인적 자원	사회복지사, 의사, 재활치료사, 상담심리사, 변호사, 목사, 심리학자, 간호사 등의 전문직업인
물적 자원	정부의 지원금과 다양한 형태의 기금, 기업의 협찬금, 일반 시민의 기부금(현금, 부동산, 증권, 물품 등), 서비스 이용료(의료, 상담, 교육 등), 수익사업
사회적 자원	공공행정기관, 사회복지공동모금회 등 각종 사회재단과 기업재단, 사회복지기관과 시설, 교육시설, 문화체육시설(도서관, 공원, 체육관), 오락시설, 교통기관, 경찰서, 병원
제도적 자원	군인복지에 관한 법률, 제도, 조례, 정관
정보 자원	뉴스레터나 소식지, 인터넷 등을 통하여 신속히 제공하는 것

〈표 8〉 참조).

이상과 같은 예시를 통해 지역사회 내의 다양한 자원들을 이해하고, 현재 활용 가능한 자원을 조사를 통해 파악해야 한다. 그리고 조사 후에는 반드시 자원 리스트를 만들어야 하며, 그 리스트를 분류항목으로 정리한 후 데이터베이스(data base)를 구축해 놓으면 업무에 편리하다.

둘째, 인터넷을 통한 네트워크를 잘 활용해야 한다. 우리나라는 세계에서 초고속 전산망 구축 비율이 가장 높은 나라이다. 이제 인터넷의 사용은 정보의 검색과 교환 뿐 아니라 원격진료, 사이버 교육, 전자상거래 등 생활전반으로 확대되고 있다. 이러한 변화는 육군복지 영역에도 예외는 아니다. 지난 몇 년 사이에 민간과 육군에서 사회복지관련 조직들의 행정 전산화와 홈페이지 구축이 잘 이루어져 있으며, 인터넷을 통한 네트워킹의 중요성이 강조되고 있다. 웹을 통한 네트워크의 구축은 사회복지관련 조직의 교육, 홍보, 모금, 자원봉사자 모집 등 다양한 부문의 네트워크로 활용되기 시작했다. 인터넷을 통한 네트워킹 구축은 지속가능한 육군복지 선진화를 위한 민군 협력사업의 효율성과 경쟁력을 높이는데 도움이 된다(조홍식, 2009a: 107-109).

(3) 군인복지기본법의 한계 보완

군인복지기본권의 개념을 토대로 군인복지기본법과 동법시행령 내용을 꼼꼼히 살펴보면 다음과 같은 사회복지법적 한계가 내포되어 있음을 알 수 있다. 즉, 전체적으로 사회적 기본권의 정신이 상당히 결여되어 있음을 알 수 있다.

첫째, 하드웨어적인 내용만 채워져 있고 사회복지서비스 등 정작 군인들에게 필요한 소프트웨어의 내용은 빠져 있기 때문이다. 둘째, 퇴역군인에 대한 복지부분이 분명히 나와 있지 않은 점이다. 즉 조기정년제 운영, 전역 후 취업의 제한, 생애최대 지출시기에 연금예의 생계의존 등 전역군인이 갖는 어려움 등이 반영되어 있지 않은 점이다. 셋째, 제정된 군인복지기본법 제정과정에서 예산소요 부분은 첨부되어 있지 않은 점이다. 법에서는 복지지원의 재원을 군인복지기금으로 충당하도록 규정하고 있는데, 이는 군인복지기금이 정부의 일반회계 전입금을 포함하는 개념이지만 그럼에도 불구하고 정부 일반회계 예산편성을 통해 재원이 조달되어야 하는 점을 분명히 규정하지 않은 한계가 있다.

따라서 앞으로 군인복지기본법은 근본적으로 사회복지법의 하나이기 때문에 여군을 비롯한 전체 직업군인과 군인가족, 그리고 퇴역군인과 그 가족 및 전체 사병을 위한 명실상부한 일관성 있는 통합적·포괄적인 법적 지원체계가 되도록 보완해야 할 것이다. 그리고 정부 일반회계 예산편성을 통한 재원 조달이 이루어지도록 하는 규정을 반드시 법조문에 삽입해야 할 것이다(조홍식, 2009b: 118).

(4) 재원 마련

육군본부(2010)는 '육군복지종합발전계획'에서 복지재원 마련 원칙을 다음과 같이 정하였다. 군인의 임무수행에 직접적인 영향을 미치는 복지 유형과 요소는 100% 국가예산으로 지원한다. 그리고 직접적인 관련은 없으나 간접적으로 임무수행에 긍정적 효과를 미치는 복지유형 및 요소는 50~80%의 국가예산을 보조한다.

한편, 직업군인의 기본 생활보장 외에 지원하는 부가적인 복지 유형과 요소는 복지기금에서 지원함을 원칙으로 하였다. 또한 민간으로부터의 지원 자산을 최대한 활용하여 복지소요의 일부를 감당하는 재원마련 전략을 추진해 나가되, 단, 부가적 복지요소가 할지라도 직접적 임무수행에 영향을 미치는 복지요소를 지원하는 인력 및 시설유지 비용은 국가예산에서 지원함을 원칙으로 하였다.

그리고 일반회계와 군인복지기금 투입의 우선순위에 의거, 예산을 지원하되 예산 투입기간과 복지 분야 항목별 요구정도, 만족도 등을 고려하여 예산배분의 적정비율을 다음 <표 9>에 있는 것처럼 정하였다. 예산의 투입 우선순위는 삶의 질 유지 및 향상에 필수적으로 지원해야 할 복지 분야를 중심으로, 군인복지기금의 투입 우선순위는 삶의 질 유지 및 향상에 부가적으로 지원해야 할 복지 분야 중 필요성의 정도에 따라 선정하였다.

(5) 민군 협력체제의 확립

① 민군 협력체제의 구축

육군이 민과 연계하여 육군복지 선진화를 효과적으로 추진해 나가기 위해서는 지역사회 내 군인복지 관련 주체들과의 협력체제를 공고하게 구축할 필요가 있다. 즉 중앙정부와 지역사회 내의 지방자치단체, 산업체, 공공기관, 연구기관, 교육훈련기관, 언론, 시민단체 등과 상호 협력을 전제로 한 네트워크를 구성해 나가야 한다.

〈표 9〉 자원 투입의 우선순위

구분	우선순위
일반회계 예산	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1순위 : 기초복지 지원분야중 실제 자비 지출항목 이사비용 실비 지급, 훈련 간부급식비 지급, 의무예산 등 ▶ 2순위 : 기초복지 지원분야중 요구(Needs) 대비 보상 미흡항목 실종사자 위주 수당 지급, 전세자금지원 등 ▶ 3순위 : 가족복지 지원분야 가족지원센터 지원, 아동, 청소년 교육지원 등 ▶ 4순위 : 문화복지 지원분야중 체력관리 지원 군 실내체육관 건립 및 자기개발 지원 등 ▶ 5순위 : 기초복지 지원분야중 시설운영 공공요금 군 매점, 군인복지회관, 군 실내체육관 등의 복지지원시설 등 ▶ 6순위 : 기초복지 지원분야중 복지기금 지출항목 전환 지원 병영복지시설 운영인력 인건비 등 ▶ 7순위 : 기초복지 지원외 분야중 군 복지시설운영 공공요금 군 휴양소 및 군 쇼핑타운 등 복지지원시설 등 ▶ 8순위 : 기초복지 지원외 분야중 군 복지시설운영 유지비 복지시설 대규모 보수비 등
군인복지기금	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1순위 : 휴양 및 여가, 문화활동 지원 휴양 및 여가시설 건립, 여가, 문화 활동 프로그램 지원 등 ▶ 2순위 : 가족복지 지원분야 추가 소요 지원 ▶ 3순위 : 기타 직업군인 및 군인가족의 사기진작을 위한 비용

자료: 육군본부(2010: 98)

민군 협력체제는 지역사회 내 육군복지 관련 협력체제와 연계될 때, 육군복지정책을 체계적이고 적극적으로 추진할 수 있다. 그러나 현실적으로 협력체제가 구체화되지 않은 상황에서는 개별 조직과의 다각적인 연계 협력 방식으로 추진해 나갈 필요가 있다.

첫째, 국방부 차원의 군인복지위원회를 활용하여 국가와 지역 수준의 육군복지 정책에 대한 의사결정과 정책추진 방식 결정, 모니터링 및 평가 등의 기능을 수행한다.

둘째, 육군 직업군인복지는 육군 입대 시부터 군 전역 이후의 활동에 이르는 평생 경력관리와 연계하여 이루어져야 한다는 점에서 관련 업무를 수행하고 있는 국

방부, 병무청, 육군 본부, 국가보훈처 등 군 관련기관 간 네트워크 구축을 통해 육군복지정책의 연계와 조정이 이루어질 수 있도록 한다. 이와 함께 지자체별 관할 육군부대 실무담당자 간 네트워크 구축을 통해 지역별 특성을 고려한 육군복지 추진계획을 수립하고, 지역 단위의 육군복지정책이 일관성 있고 조직적으로 추진될 수 있도록 조정한다.

셋째, 지역사회 단위의 육군복지정책과 사업을 일관성 있고 체계적으로 운영하기 위해서는 지역사회의 다양한 민간 복지전문가와 육군 내 군인복지 전문가들이 모여 '육군복지지역협의체'를 구성하여 활용할 필요가 있다. 육군복지지역협의체에서 논의 결정된 정책 안건들의 경우, 관련 중앙정부 부처, 지방자치단체 등에 상정하여 그들의 정책 지원을 반드시 받을 수 있도록 한다. 그리고 때로는 타 지역 육군복지 지역협의체의 협조도 이끌어 내도록 한다.

② 사례관리의 적극적인 활용

사례관리는 복합적인 욕구를 지닌 사람들의 기능향상과 복지를 위해 총체적이고 통합적인 일련의 서비스를, 문제의 심각성 정도와 해결과정의 수준에 따라 단계별로 제공함과 동시에 각 단계간의 지속적인 연관성이 있도록 제공하는 문제해결과정이라고 알려져 있다(양옥경, 2006: 414).

이러한 사례관리를 정의할 때, 우선 사례관리실천(case management practice)과 사례관리체계(case management system)의 두 개념을 구별할 필요가 있다. 사례관리실천은 주로 직접적 실천을 말하며, 일선 사회복지사의 책임 하에 있는 경우가 많다. 반면에 사례관리체계란 이러한 실천이 일어나는 행정적 구조, 기관간의 관계망, 공식적·비공식적 지역사회 자원을 말한다. 따라서 이 체계 내에는 행정가, 수퍼바이저, 전문사회복지사, 서비스 제공자, 보조원 혹은 자원봉사자 등 다양한 수준의 직원이 존재할 수 있고, 복지전달체계와 가까운 의미로 이해될 수 있다(장인협·우국희, 2001).

이러한 사례관리가 사회복지실천에서 결정적으로 주목받게 된 데에는 여러 가지 사회문화적, 정치적 배경이 있지만 무엇보다도 직접적인 이유는 사례관리가 효과적인 복지전달체계로 받아들여지고 나아가 사례관리가 법률을 통하여 제도화된 것에서 찾을 수 있다. 미국의 경우 사례관리는 연방 법률을 통하여 규정되고 요구되고 있으며, 이제는 사회복지전문가들에게 다중문제를 갖고 있는 사람들을 위해 일하

는 하나의 방법으로 받아들여지고 있다(Woodside and McClam, 2006). 우리나라의 경우에도 사례관리에 대한 직접적인 관심의 증대는 사회복지기관 평가기준이나 정신평가법과 노인장기요양보험제도 등과 같은 복지제도의 발전 측면과 관련이 깊다고 할 수 있다.

이렇게 볼 때 육군복지 전달체계에서도 사례관리는 반드시 필요함을 알 수 있다. 다시 말하여 육군 군인과 그 가족의 여러 가지 생활문제와 복지문제들을 해결해 주기 위해서는 사례관리가 필수적인데, 이러한 사례관리는 육군만으로는 되지 않고 민간과의 협력체제에서만 가능하다. 특히 자녀양육과 교육, 부부관계의 개선, 부모교육, 노부모 부양, 제대군인가족 취업지원 등을 위시한 전반적인 가족복지 향상을 위한 보건복지부 산하 종합사회복지관이나 여성가족부의 건강가족지원센터를 잘 활용하기 위해서는 군사회복지사의 효과적인 사례관리는 필수적이다(조홍식, 2009a: 104-106).

4. 맺음말

이제 대한민국 육군도 선진군대가 되어야 한다. 선진군대란 기술의 첨단화와 과학화와 전문화와 함께 반드시 민군 관계가 선진사회에 맞도록 협력구축이 잘되는 군대를 말한다. 따라서 우수한 직업군인에 대한 군대의 요구와 함께 군인가족들의 삶의 질과 복지에 대해 관심을 가져야 한다.

따라서 명실상부한 이러한 선진 육군이 되려면 군인복지를 통해 현역군인과 군무원 등에 대한 사기양양을 도모하고 전투력 향상을 가져오게 하며, 우수인력의 확보와 유지가 가능할 수 있어야 한다. 그리고 육군 조직 구성원과 군인가족, 제대군인에게 정신적, 물질적 욕구를 충족할 수 있도록 하는 선진 육군복지제도를 만들어야 한다.

남북이 대치되어 있는 엄연한 현실 하에서 육군복지의 발전은 몇 가지 국가적으로 중요한 효과를 기대할 수 있다. 첫째, 국토방위에 공헌하는 군인에 대한 국가 차원의 배려는 군의 사기를 증대시킬 것이며 이는 곧 국방력의 강화라는 결과를 가져오게 될 것이다. 둘째, 육군복지정책은 군인의 삶의 질을 높여 사회통합에 기여할

것이다. 셋째, 육군복지정책은 군 인적 자원의 개발과 활용을 통한 국가 경쟁력 강화에 도움을 줄 것이다.

이와 같이 육군복지의 발전은 육군에 대한 국민의 지지를 상징하는 것으로서 국가안보의 핵심 주체인 군사전문가 집단으로서의 위상을 확립하고, 육군의 직업군인들이 소명과 임무에 전념할 수 있도록 제반여건을 보장하며, 육군의 직업적 매력을 고양시켜 치열한 인력경쟁시장에서 국방의 중추인재를 획득할 수 있도록 한다. 따라서 육군복지의 발전을 통한 선진화야말로 21세기 정예화된 강하면서도 스마트한 대한민국 육군의 육성에 크게 기여할 것임은 틀림없다.

참고문헌

- 국방부(2008), <군인복지실태조사>.
- _____ (2009), <군인복지기본정책서>.
- 양옥경(2006), 《정신보건과 사회복지》, 나남출판.
- 육군본부(2010), <육군복지종합발전계획>.
- 장인협·우국희(2001), 《케어·케이스 매니지먼트》, 서울대학교출판부.
- 조흥식(2007), “군사회복지의 현황과 개혁과제”, 《한국사회복지의 현실과 선택》, 나눔의 집.
- _____ (2008), “군인복지기본법의 국회통과가 갖는 의미”, 《복지동향》 112: 53-57.
- _____ (2009a), “지속가능한 군인복지 발전을 위한 민군 협력구축 과제”, 《국방정책연구》 25(3): 83-113.
- _____ (2009b), “군인복지기본법의 법적 성격과 실천 과제”, 《한국군사회복지학》 2(1): 103-122.
- 통계청(2007), 《인구총조사》.
- 행정자치부(2005), 《공무원통계》.
- Woodside, M. and McClam, T. (2006), *Generalist Case Management: A Method of Human Service Delivery* (3rd ed), Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.

Development Scheme of Military Social Welfare for the Career Soldier in Army

Cho, Heung-Seek*

This study is an attempt to present the development scheme of military social welfare for the career soldier in army. To meet the purpose of the study, the concept of military social welfare, the current situations and problems of military social welfare for the career soldier in army, and another proper military social welfare model of the developed countries were analyzed.

Also the directions and tasks of military social welfare for the career soldier in army were proposed as below: 1) the awareness of military social welfare for the career soldier in army must be aroused and the given conditions must be changed to proper sustainable military social welfare. 2) the activities and proper projects for military social welfare must be developed under the national project for military social welfare. 3) to revise the present 'military welfare basic law' is needed for improving military social welfare for the career soldier. 4) the financial support policy and related law need a reforming approaches to improve military social welfare for the career soldier in army 5) the system of civil-military partnership must be established and promoted.

Keywords: Military Social Welfare, the Career Soldier, Army, Military Welfare Basic Law, Civil-Military Partnership

* Professor, Dept. of Social Welfare, Seoul National University