

장기복무군인의 사회진출 보장을 위한 정책방향*

김종탁**

우리 군이 직면한 장기복무군인의 사회취업을 저조 문제는 쉽게 해결할 수 있는 사안이 아니다. 그 근본 원인으로 장기복무군인에 대한 군직업 보장 미흡, 그 제대군인의 사회취업 보장을 위한 법적 근거 취약, 현역과 예비역 간 예우와 복지 기준의 불합리 등을 들 수 있다. 장기복무군인의 사회진출 지원을 위한 기본방향은 다음과 같이 제시할 수 있다. 첫째는 장기복무군인에게 군직업을 보장하는 것이고, 둘째는 장기복무 제대군인이 사회취업의 경쟁력을 가지도록 민간직업능력을 개발하는 것이다. 셋째는 장기복무 제대군인 취업을 위해 군무원을 비롯한 공공부문 일자리를 확보하는 것이며, 넷째는 이상의 세 가지 조치를 보장하는 법적 근거를 마련하는 것이다. 이러한 기본방향에 따라 먼저 제대후 사업진출에 필요한 직업교육훈련의 이수 보장을 위한 법적 대책 마련을 제안하였다. 다음으로 장기복무군인의 군직업 보장을 위한 정년 및 진급제도 개선과 민간간 직업 연계를 위한 군직무 재분류 및 역량 기반의 인력 개발, 그리고 제대군인 일자리 확대를 위한 군내 비전투 분야의 민간 직위 확대와 제대군인 대우기준의 합리적 개선을 제안하였다.

주제어: 장기복무군인, 사회진출, 재취업

이 글에서는 장기복무 제대군인 지원을 위한 여러 대책 가운데 가장 중요하다고 판단되는 다음 세 가지 이슈에 국한하여 논의하고자 한다. 첫째는 장기복무 제대군인 지원을 위한 패러다임 내지 기본방향에 관한 것이고, 둘째는 제대군인 지원을 위한 법적 이슈에 관한 것이며, 셋째는 제대군인 지원을 위한 군내 노력에 관한

* 이 논문은 2009년 6월23일 열린 육군토론회에서 발표된 필자의 논문을 수정 보완한 것이다.

** 현 국방운영연구센터 책임연구위원; 1996년 KAIST 산업경영학 박사, 주요 연구분야: 인력계획, 인사정책, 인사정보화

것이다. 이에 앞서 제대군인 사회진출 지원모델에 대한 일반적 이해를 간단히 논의하고, 육군 인사정책서(인사참모부, 2009)에 나타난 제대군인 지원정책방향을 살펴본 다음, 우리나라 제대군인 사회진출과 관련된 주요 상황 인식을 알아본다. 이 글에서 사회진출이란 용어는 ‘사회취업’의 의미로 사용한다. 그리고 제대군인 사회진출 보장과 관련하여 이 글에서 사용하는 주요 키워드는 ‘장기복무’, ‘교육훈련’, ‘일자리’, 그 보장을 위한 ‘법적 근거’이다.

우리나라 군인의 복무구분은 「병역법」상의 현역병복무, 「군인사법」상의 단기복무와 장기복무로 나뉜다. 단기복무는 장교와 부사관으로서의 의무복무 또는 연장복무를, 장기복무는 장교와 부사관으로서의 의무복무기간이 장교 10년 이상 및 부사관 7년 이상의 복무와 준사관 복무를 말한다. 「제대군인지원에 관한 법률」상의 장기복무는 10년 이상, 중기복무는 5년 이상 10년 미만을 말한다. 따라서 이 글에서 장기복무군인이란 10년 이상 장기복무하는 장교와 준사관, 그리고 부사관을 의미한다.

1. 제대군인 사회진출 지원에 대한 일반적 이해

제대군인 사회진출 지원에 대한 일반적 이해를 돕기 위해, 먼저 군퇴직제도의 의미를 살펴본다.¹⁾ 군퇴직제도의 이론적 근거로 두 가지를 들 수 있다. 첫째, 군퇴직제도는 젊고 활력에 찬 군대를 유지하는 역할을 하고, 둘째, 젊고 우수한 인력을 확보하는 복지적 내지 보험적 요소가 된다는 것이다. 이에 근거하여 탄생한 군퇴직제도는 최초의 정부지원퇴직프로그램으로서, 비스마르크(Bismarck)의 연금프로그램보다 27년이나 앞서고, 사회보장제도보다 약 75년이나 앞선 것이다.

다음으로, 제대군인 사회진출의 근본적 한계를 살펴보면, 그것은 군직무의 대부분이 민간 직업과의 연계가 거의 불가능하다는 점과 사회의 취업시장이 강제 내지 통제할 수 없는 자유시장이라는 점이다. 이러한 관점에서 선진국은 제대군인 사회

1) 이 글의 군퇴직제도(military retirement system)에 관한 내용은 월포트(Wolport, 2000)를 참조하였다.

진출 지원을 위해, 국방 및 군 관련 민간 직위를 개발·확대하여 제대군인에게 일 자리를 제공하고, 군인에게 복무중이나 제대후 민간 대학교육 보장을 통해 제대군인의 사회진출에 필요한 기본역량을 배양해 주는 것을 기본방향으로 삼고 있다. 이 글에서는 제대군인 사회진출 지원의 한 수단이 되고 있는 연금과 관련된 이슈는 논의에서 제외한다.

끝으로, 선진국 사례를 바탕으로 제대군인 사회진출 지원모델이 어떠한지를 그려보면 다음 세 가지로 정리해 볼 수 있다. 즉, 사회보장형 모델, 시장경제형 모델, 자유방임형 모델이다.

첫째, 사회보장형 모델이란 국가가 법에 따라 제대군인 사회진출을 위해 직업능력 개발과 사회취업을 보장하는 것을 말한다. 이 모델을 가장 잘 특징짓는 용어로는 제대군인 사회취업을 위한 ‘정량제 직업교육훈련’, ‘공공기관 일자리 마련’ 등을 들 수 있다. 대표적 나라로는 독일, 프랑스, 대만 등을 들 수 있으며, 대체로 징집병제 국가가 이에 속한다. 이 글에서의 직업교육훈련이란 「제대군인지원에 관한 법률」상의 사회적응교육, 직업교육훈련, 직업능력개발훈련과 「군인사법」상의 직업보도교육 등을 총칭한다.

둘째, 시장경제형 모델이란 국가가 법에 따라 제대군인 사회진출을 위한 직업능력 개발 기회를 보장하되, 사회취업은 기본적으로 개인의 능력에 따라 하는 것을 말한다. 이 경우는 제대군인단체들의 지원 활동이 두드러진다. 이 모델을 가장 잘 특징짓는 용어에는 ‘제대군인 취업지원네트워크 구축’ 등이 있다. 대표적인 나라로는 미국, 영국, 일본을 들 수 있으며, 대체로 지원병제 국가가 이에 속한다.

셋째, 자유방임형 모델이란 제대군인 사회진출을 위해 국가가 직업능력 개발과 사회취업을 법적으로 보장하지 않고, 이 두 가지를 주로 개인의 재량과 역량에 맡기는 것을 말한다. 이 모델을 가장 잘 특징짓는 용어에는 ‘현역군인에 준하는 예우’ 등이 있다. 우리나라가 이 모델의 대표적인 나라라 할 수 있다.

2. 우리나라 장기복무군인 사회진출 관련 상황 인식

장기복무군인의 사회진출과 관련된 여러 문제점 중에서 다음 네 가지에 국한하

여 논의한다. 즉, 취업률 저조, 군직업 보장 미흡, 법적 근거 취약, 예우와 복지 기준의 불합리가 그것이다. 이 글에서의 군직업이란 현역군인으로서 '장기복무'를 하는 것을 의미한다.

첫째, 장기복무 제대군인 취업률이 저조하다. 전체적으로 제대군인 취업 직위는 소요의 60%,²⁾ 취업률은 48%로 정체되어 있다. 제대군인 취업 지원을 위해 2025년까지 15,000여 직위를 확보하고자 하나 그 달성이 의문시된다. 참고로, 최근 장기복무 제대군인은 연간 3,000여 명이며, 이 중에서 장교가 50%, 준사관과 부사관이 50%를 차지하고 있다. 장기복무장교 중에서 소령 및 위관에서 제대하는 비율이 60% 수준이다.

둘째, 선진 외국군에 비해 상대적으로 장기복무군인에게 군직업 보장이 미흡하다. 일반적으로 장기복무군인을 정규군인 또는 직업군인으로 표현한다. 이것은 의무복무를 하는 현역병이나 단기복무 또는 연장복무를 하는 장교 및 부사관과 달리 장기복무군인을 군직업이 보장되는 군인으로 보기 때문이다. 그럼에도 불구하고, 우리군은 피라미드형 인력(정원)구조로 인하여 정년이 45세인 소령과 43세인 대위 계급 이하에서 60% 정도가 제대할 수밖에 없다. 영미권 나라는 일반적으로 중령까지 70% 진출을 보장하고, 대륙권 나라는 중령까지 근속진급, 즉 자격진급(선발진급에 대비됨)을 실시하고 있다. 중령과 대령의 정년도 각각 53세와 56세로 일반 공무원에 비해 짧아 상대적으로 군직업 보장이 취약하다. 부사관은 다행히 2008년부터 근속진급제가 도입되어 앞으로 진출 문제는 상당히 해결되겠지만, 군직무의 특성상 그 정년은 원사 55세, 상사 53세, 중사 45세로 짧다. 장기복무 제대군인의 평균 복무기간도 장교 21년, 부사관 19년으로 선진국에 비해 매우 짧으며, 부사관은 근속진급제 도입으로 그 기간이 점점 늘어날 것이다.

셋째, 장기복무 제대군인에 대한 사회진출 지원을 위한 법적 근거가 취약하다. 여기서의 논점은 단기 또는 장기복무를 하는 군인에게 사회진출에 필요한 직업능력 개발과 자격 취득을 위한 직업교육훈련을 받을 권리를 법적으로 보장하고 있는냐는 것이다. 군인에게 사회진출을 위한 직업교육훈련을 받을 권리가 있다면 군대

2) 소요는 제대군인 연간 3,000명 발생에 취업기간 5년을 고려하여 15,000직위를 기준으로 한 것이다.

는 군인에게 그 직업교육훈련을 실시하는 것을 기본임무로 삼아야 할 것이다. 우리나라는 1997년에 제정한 「직업교육훈련촉진법」에 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하도록 규정하고 있다. 「군인사법」에는 1995년부터 군인으로서 10년 이상 복무한 후 전역하는 자에 대하여는 취업을 지원하기 위하여 1년 이내 직업보도교육을 실시할 수 있도록 규정하고 있지만, 1996년 12월부터 입법 예고중인 「군인복무기본법」에는 이에 관한 아무런 명시가 없다. 「군인사법」상의 직업보도교육은 제대군인 사회진출을 위한 다양한 직업교육훈련의 일부일 뿐이며, 현재 사회진출에 필요한 직업능력 개발 및 자격 취득을 위해 복무중에 실시할 수 있는 직업교육훈련에 대한 규정은 없다. 「제대군인지원에 관한 법률」에는 국가와 지방자치단체가 제대군인의 원활한 사회진출을 지원하도록 규정하고 있다. 그렇지만 우리나라는 아직 군인에 대한 사회진출을 위한 직업교육훈련을 군의 기본임무로서 간주하지 있다고 보기 어렵다.

넷째, 장기복무 제대군인에 대한 예우와 복지 기준이 불합리하여 취업률과 상반 관계를 가진다. 제대군인에 대한 최대의 예우 및 복지는 일자리 보장이라 할 수 있다. 우리나라 장기복무 제대군인에 대한 예우 및 복지를 가장 잘 대표하는 것으로 두 가지를 든다면, 하나는 제대군인을 군무원 또는 다른 공무원으로 채용할 경우 적용하는 직급기준이다. 예로서, 중령 예편자를 군무원으로 채용할 경우 「군무원법 시행령」상의 대우기준에 의거 3급(군무부이사관)을 부여한다. 군무원 제도가 일반 직국가공무원의 경우와 상응한 제도로 정착되어 있다면, 군무부이사관은 최소한 과장 직위나 국장 직위에 보임되어야 한다. 그러나 현실은 그 한두 단계 낮은 사무관이나 서기관 직위에 보임되는 실정이다. 제대군인에게 현역군인과 동일한 예우기준을 적용해야 하느냐에 대해 의문을 가질 수 있다. 다른 하나는 연금이다. 제대군인이 공무원과 교원을 제외한 취업을 할 경우 거의 모든 연금액을 받는다. 이 경우 제대군인 소득은 취업으로 받는 보수에 연금을 합쳐 평가한다. 이러한 평가는 제대군인의 취업에 부정적 영향을 줄 수 있다.

3. 육군의 제대군인 지원정책 평가

육군 인사정책서에 의하면 육군의 제대군인 지원정책은 다음 네 가지로 요약할 수 있다. 즉, 일자리 창출, 직업교육훈련 발전, 지원인프라 구축, 예우 및 복지 증진이 그것이다.

첫째, 일자리 창출을 위한 방안으로, 국방개혁과 연계한 군내 비전투분야의 민간 직위 확대, 정부의 정책과 연계한 공공부문 직위 확대(예: 군사학과, 비상대비업무 등), 민간군사기업(PMC)³⁾ 설립 지원을 통한 일자리 확대 등을 설정해 놓았다.

둘째, 직업교육훈련 발전을 위한 방안으로, 평생학습과 연계된 맞춤형 직업교육 훈련 실시, 병과학교 보수교육과 연계된 필수 실무과정 개설, 국방부 차원의 전직 지원훈련원 설립 등을 명시해 놓았다.

셋째, 정부 차원의 제대군인 지원인프라 구축을 위한 방안으로, 제대군인 지원에 관한 모법(母法) 제정, 권역별 제대군인지원센터 증설, 군고용보험제도 도입, 제대군인 인적자료시스템 구축, 제대군인 취업지원네트워크 구축 등을 제시해 놓았다.

넷째, 예우 및 복지 증진을 위한 방안으로, 장의지원제도 발전, 자녀 학자금 지원 및 대학 특례입학제도 마련, 제대군인 의료혜택 확대 등을 제시해 놓았다.

이를 평가해 보면, 제대군인 지원을 위한 전반적인 대책들을 거의 모두 망라해 놓은 것으로 보인다. 따라서 2025년까지 육군 인사정책서에 명시한 대로 관련 대책들이 추진된다면 그 이후 우리나라 제대군인의 사회진출은 걱정하지 않아도 될 것 같다. 특히, 육군이 사회진출을 위한 직업교육훈련을 병과학교 보수교육과 연계하여 필수 실무과정으로 개설한다는 것은 매우 고무적인 조치라 할 수 있다. 그러나 육군 인사정책서에 제시한 대책들의 실현은 대부분 회의적인 것으로 보인다. 왜냐하면 그 실현은 법적 근거의 마련과 이에 의한 예산 및 별도 정원 확보 없이는 거의 불가능하기 때문이다.

3) PMC = Private Military Company.

4. 장기복무 제대군인 지원을 위한 기본방향

이상의 논의를 바탕으로 장기복무 제대군인 지원을 위한 기본방향을 설정해 보면,⁴⁾ 첫째는 장기복무군인에게 군직업을 보장하는 것이다. 둘째는 장기복무 제대군인이 사회취업의 경쟁력을 가지도록 민간직업능력을 개발하는 것이고, 셋째는 장기복무 제대군인 취업을 위해 군무원을 비롯한 공공부문 일자리를 확보하는 것이다. 넷째는 이상의 세 가지 조치를 보장하는 법적 근거를 마련하는 것이라 할 수 있다.

첫째, 장기복무군인에게 군직업을 최대한 보장해야 한다. 이것은 장기복무군인을 위한 제1의 조치라 할 수 있다. 장기복무군인은 기본적으로 군복무를 직업으로 선택한 군인이기 때문이다. 부사관은 2008년부터 근속진급제를 적용하여 진급 문제는 상당히 해결될 것이므로, 장교에 대해 논의하고자 한다. 일부 장기복무장교가 군의 피라미드형 인력구조와 계급별 정년으로 인하여 조기 제대해야 하지만, 우리나라처럼 장기복무장교의 60% 정도가 소령 이하 계급에서 제대하고 40% 정도가 중령 이상 계급으로 진급하는 나라는 없다. 따라서 우리나라는 장기복무장교에게 군직업을 최대한 보장하기 위해서 먼저 중령 진급률(예: 80% 이상)을 보장해야 한다. 외국의 사례를 살펴보면, 미국을 비롯한 영미권 나라는 소령에서 중령 진급을 70% 이상 보장하고 있고, 독일을 비롯한 대륙권 나라는 중령까지 근속진급 내지 자격진급으로 진급을 보장하고 있다. 다음으로 고령화사회의 진전에 부응해서 장기복무군인의 정년을 점진적으로 연장해야 한다. 현재 장교 정년은 대령 56세, 중령 53세, 소령 45세이다. 이것은 외국군에 비해 짧다. 참고로 독일은 현재 기본정년이 62세이고,⁵⁾ 계급정년은 대령 61세, 중령 59세, 소령 57세이며, 점진적으로 연장해 가고 있다.

둘째, 장기복무군인에게 사회진출을 위한 민간직업능력을 개발해 주어야 한다.

4) 장기복무 제대군인 지원을 위한 기본방향에 대해서는 곽용수(2007), 김종탁·정길호·김인국·현익재(2007), 이성희(2007)도 일부 또는 유사 개념을 제시한 바 있다.

5) 기본정년이란 계급별 직무 특성에 따른 차이를 반영한 계급정년과 달리 계급별 직무 특성이 없는 직무분야에 종사하는 군인에게 공통적으로 적용되는 정년을 말한다. 독일군 정년자료는 김종탁(2008)의 글을 참조할 수 있다.

이것은 장기복무 제대군인 지원을 위한 제1의 조치라 할 수 있다. 현재 장기복무군인의 정년은 대령 기준으로 56세로, 타 공무원의 60세 정년에 비해서도 4년 빠르다. 현 정년 측면에서 타 공무원과 대응한 직업안정성을 보장하려면 퇴직 후에 재취업을 보장해야 한다. 타 공무원은 민간 직무와의 연계성이 군인에 비해 상대적으로 높기 때문에 퇴직 후의 재취업이 군인의 경우보다 훨씬 수월하다. 군직무는 민간 직무와의 연계성이 매우 제한적이다. 특히, 전투병과 직무는 민간 직무와의 연계성이 매우 낮기 때문에, 전투병과 군인은 제대 후에 재취업할 수 있도록 민간직업능력을 개발해 주어야 한다. 선진국은 제대군인 사회진출을 위한 민간직업능력 개발을 군의 기본임무로 설정하여 실시하고 있다.

셋째, 장기복무 제대군인 취업을 위한 군무원 및 공공부문 일자리를 개발 확대하는 데 중점을 두어야 한다. 장기복무 제대군인 취업을 위해 민간직업능력을 개발해 준 뒤 국가가 할 일은 공공부문 일자리를 마련해 주는 것이다. 민간 기업도 오랫동안 육성하고 활용해 온 전문가를 적절한 시점에 사회로 내보내야 한다. 군사전문가라 할 수 있는 장기복무 제대군인이 민간직업능력을 갖추었다 하더라도 민간 전문가보다 더 나은 경쟁력을 가지기란 어렵다. 예로서, 민간 대기업에 취직한 제대군인을 조사한 바에 의하면 2~3년을 버티지 못하고 모두 퇴직하였다고 한다. 제대군인이 경쟁력을 가질 수 있는 직종은 국방 및 군사 관련 직종이다. 현재의 예로서, 군무원, 군복지시설 관리관, 민간 대학의 학군단 교관 및 군사학 교수, 공공기관 및 민간업체 비상기획관, 방위산업체 일부 직위, 국방 및 군 관련 연구기관 연구위원, 민간군사기업(PMC) 및 사설경호업체(PSF)⁶⁾ 직원 등을 들 수 있다.⁷⁾

넷째, 장기복무 제대군인 사회진출 지원을 보장하기 위해서는 법적 근거 마련이 필요하다. 장기복무군인에게 군직업을 보장하고 민간직업능력을 개발토록 하여 제대한 뒤에 공공기관 일자리를 실질적으로 보장하기 위해서는 관련 법적 제도를 완비해야 한다. 특히, 관련 법적 근거가 마련되었다고 하더라도 민간직업능력 개발을 위한 직업교육훈련을 실제 시행하기 위해서는 관련 예산과 정원, 조직 등이 뒷받침되어야 한다. 따라서 관련 예산과 정원, 조직 등을 뒷받침할 수 있는 법적 장치도

6) PSF = Private Security Firm

7) 이성희(2007)도 제대군인 직업군으로 유사한 예를 제시한 바 있다.

마련해야 한다.

5. 장기복무 제대군인 지원을 위한 법적 근거 마련

장기복무 제대군인 지원을 위한 관계법 정비와 관련하여 「군인사법」과 「군무원 인사법」 개정 등 여러 가지 이슈가 있을 것이다. 그러나 여기서는 장기복무 제대군인이 사회진출을 성공적으로 할 수 있도록 민간직업능력 개발 및 자격 취득을 위한 직업교육훈련을 받을 권리에 초점을 맞춰 다음 네 가지를 좀 더 구체적으로 논의하고자 한다.

첫째, 장기복무군인이 제대후 성공적 사회진출을 위해 직업교육훈련을 받을 수 있는 권리를 「군인복무기본법」에 군인 기본권으로 명시해야 한다. 이 권리를 군인 기본권으로 보장해야 하는 근거로 크게 두 가지를 들 수 있다. 하나는 군직업이 상대적으로 조기 제대할 수밖에 없는 특수성 때문이고, 다른 하나는 군직무가 상대적으로 제대후 민간과 거의 연계되지 않는 특수성 때문이다. 여기서는 후자에 대해서 논의를 좀 더 하고자 한다.

군직무 중에는 일부 직무만이 민간직업과 연계될 수 있고, 대부분의 직무는 군 고유의 직무로서 민간직업과 연계될 수 없다. 민간직업과 연계될 수 있는 일부 직무분야에 대해서는 그 직무능력을 배양 내지 향상시키기 위하여 기본적으로 민간 위탁교육을 실시한다. 그러므로 이 직무분야에 종사하는 군인은 복무중에 자연스럽게 민간직업능력을 개발하거나 자격을 취득할 수 있다. 그렇지만, 군직무의 대부분을 차지하는 군 고유의 직무분야에 종사하는 군인은 별도의 민간직업능력 개발 및 자격 취득을 위한 직업교육훈련을 받지 않으면 아무런 능력이나 자격 없이 사회로 진출하게 된다.

이러한 관점에서 볼 때도 장기복무군인이 제대후 성공적인 사회진출을 위해 직업교육훈련을 받을 수 있는 권리를 명시할 필요가 있다. 현재 입법 예고중인 「군인복무기본법」은 군인의 법적 지위와 권리 및 의무사항을 포괄적으로 규정하려는 법이므로, 이에 그 권리를 명시하는 것이 바람직하다. 현재 「군인사법」에는 전역하는 군인이 직업보도교육을 받을 수 있다는 군인의 권리를 명시하고 있다. 직업보도교

육 이외에도 입대전이나 복무중에도 민간직업능력 개발 및 자격 취득을 위한 직업교육훈련을 받을 수 있는 권리를 「군인사법」에 명시할 필요가 있다.

둘째, 직업교육훈련 실시에 필요한 관련 예산과 별도 정원을 보장하기 위해 「국방교육훈련법」을 제정해야 한다. 현재 「국방교육훈련훈령」은 군사지식, 전투기술능력, 직무능력, 리더십 등을 배양하기 위한 국방 및 군사교육훈련과 민간위탁교육에 관한 사항을 규정하고 있지만, 제대군인의 성공적 사회진출을 위한 직업교육훈련에 관한 사항은 규정하고 있지 않다. 국방 및 군사교육훈련은 대부분 군내 교육기관과 부대를 통해 이루어지나, 특히 직업교육훈련은 대부분 민간 교육기관을 통해 이루어지므로 관련 예산과 별도 정원 없이는 이의 실시를 보장할 수 없다. 따라서 그 실시에 필요한 예산과 별도 정원을 지원하기 위해서라도 「국방교육훈련법」을 제정할 필요가 있다. 물론, 「국방교육훈련법」 제정은 군인의 직업교육훈련 발전을 위해서뿐 아니라 국방 및 군사교육훈련 발전을 위해서 반드시 이루어져야 할 것이다.

셋째, 장기복무군인에게 복무기간에 따라 정량제 직업교육훈련 기회를 보장할 필요가 있다.⁸⁾ 앞서 언급하였듯이, 군직무는 대부분 군 고유의 직무로서 민간직업과 연계되기 어렵고, 일부 직무만이 연계될 수 있다. 그 일부 직무분야에 종사하는 군인은 민간위탁교육을 받든가 민간자격을 취득할 기회를 가질 수 있다. 장기복무 제대군인에게는 군복무 중 종사한 직무분야에 따라 민간직업능력 개발 및 자격 취득 등을 위한 직업교육훈련 기회를 균형적으로 보장할 필요가 있다. 예로서, 장기복무군인에게 복무기간의 10%(현재의 2배)를 직업교육훈련 기회로 보장한다면, 20년 복무 후 제대하는 경우에는 2년간의 기회를, 30년 복무 후 제대하는 경우에는 3년의 교육기회를 부여할 수 있다. 이 경우 30년 복무 후 제대하는 경우라면 개인의 선택에 따라 복무 중에 2년간, 제대 전후에 1년간의 직업교육훈련 기회를 가질 수 있을 것이다. 참고로, 현재 장기복무장교는 복무기간 대비 15%의 교육기회를 가지며, 그 중에서 군사교육 10%, 학위교육 5%의 기회를 가지며, 부사관은 11%의 교육 기회 중 군사교육 8%, 학위교육 3%의 기회를 가진다.

넷째, 군인에 대한 직업교육훈련을 군의 기본임무로 명시할 필요가 있다. 이것은 직업교육훈련이 장기복무군인의 성공적인 사회진출을 위해 필요할 뿐 아니라, 군임

8) 최광표·정길호(2004)도 복무기간별 직업보도교육의 차등화를 제안한 바 있다.

무 수행과 전투력 제고에 필요한 기본역량이라는 관점 내지는 이에 크게 이바지한다는 관점에서 출발한다. 장기복무장교에 대한 직업교육훈련의 구체적인 예를 든다면 석사학위교육을 들 수 있다. 만일 이 석사학위교육을 장기복무장교의 기본 내지 공통역량 함양을 위한 교육으로 본다면 직업교육훈련은 자연스레 군의 기본임무가 될 수 있다. 이러한 관점에서 본다면 직업교육훈련에 관한 사항을 「군인복무기본법」과 「군인사법」, 「국방교육훈련법」 등에 규정한다 하더라도, 이를 군의 부가적인 임무가 아니라 기본임무로 명시해야 할 것이다. 이 경우 직업교육훈련은 전문군사교육(MPE)⁹⁾ 차원에서나 그 일환으로 실시될 것이다. 따라서 육군 인사정책서에 병과학교 보수교육과 연계된 필수 실무과정 개설을 명시해 놓은 것은 매우 바람직한 것으로 보인다.

6. 장기복무 제대군인 지원을 위한 군내 대책 방향

장기복무 제대군인 지원을 위한 국가적 차원의 대책도 많이 있겠으나, 여기서는 군내에서 노력해야 할 대책에 초점을 맞추되, 그 중에서도 다음 네 가지에 대해 좀 더 구체적으로 논의하고자 한다.

첫째, 장기복무군인을 적정수 획득하여 장기 활용해야 할 것이다. 현재 장기복무군인은 장교와 부사관을 합쳐 연간 3,000~4,000명씩, 장교와 부사관 각 1,500~2,000명씩 획득되며 약 20년(장교 21년, 부사관 19년) 복무 후 제대한다. 장기복무군인의 수는 장교 및 부사관 전체 정원의 60% 수준에 해당된다. 만일 정년과 진급률 개선으로 25년간 복무 후(24세 임관 장교 49세, 22세 임관 부사관 47세) 제대할 수 있게 된다면 획득인원은 20%(3,000명 → 2,400명) 줄어들고, 30년간 복무 후(24세 임관 장교 54세, 22세 임관 부사관 52세) 제대할 수 있게 된다면 획득인원은 30% 이상(3,000명 → 2,000명) 줄어든다. 이러한 연간 획득인원 감소는 장기복무 제대군인의 연간 배출인원 감소로 이어지므로, 장차 장기복무 제대군인 취업 지원을 위한 일차리의 추가 창출 없이도 거의 전부 취업을 보장할 수 있게 된다. 또한, 장기복무 제

9) MPE = Military Professional Education.

대군인 배출인원이 줄어든다면 제대군인 지원을 그만큼 늘릴 수 있기 때문에 제대군인 경쟁력도 그만큼 높일 수 있다.

다만, 현재 단기복무 획득인원을 유지할 경우 장기복무 진출이 어려워지는 문제가 발생할 수 있다. 이 경우 장기복무 진출을 높이기 위해서 단기복무군인의 제대까지 평균 복무기간(현재 장교 3.5년)을 늘리는 조치를 취해야 할 것이다. 만일 현재 의무복무 개념을 초임복무 또는 기본복무 개념으로 바꾸고 일반사관¹⁰⁾ 및 특수사관의 의무복무기간을 3년(학군 28개월)에서 4년(학군 포함)으로 연장한다면, 단기복무장교의 제대까지 평균 복무기간이 5년 정도로 늘어날 수 있으므로, 단기복무자교 획득인원을 2,000명 정도 줄일 수 있다. 그리고 총 장교 획득인원 대비 장기복무장교의 비율은 현재 수준(21%)을 유지할 수 있다.

둘째, 민간 직업에 최대한 연계시킬 수 있도록 군직무를 재분류하여 장기복무군인의 경력관리를 해야 할 것이다. 군대는 군복무를 지원하는 자에게 직업으로서의 일자리를 제공하기도 하지만, 미래 더 나은 지위로의 도약을 위한 경험과 실력을 쌓는 일자리를 제공한다. 민간 직업과 연계된 군직무분야에 종사하는 자는 이 두 가지 중 어느 것에 해당하는 간에 전투분야에 종사하는 자에 비해 상대적으로 높은 취업 경쟁력을 가질 수 있다. 왜냐하면 이런 직무분야는 관련 직업교육훈련을 받은 유자격자를 획득할 수 있고, 직무능력 향상을 위해 복무 중에 받는 군사교육훈련이 바로 직업교육훈련이 되기 때문이다.¹¹⁾ 또한, 민간 직업과 연계되지 않은 전투분야에 종사하는 자에 대해서 별도의 직업교육훈련을 집중시킬 수 있기 때문이다. 그리고 군직무를 재분류하는 것으로 끝날 것이 아니라, 군직무 수행에 필요한 역량과 자격을 식별하여 정의한 뒤 그 역량과 자격에 바탕을 두고 장기복무군인을 육성하여 적재적소 배치·관리하고, 개인의 보유 역량과 자격을 최대한 공인화하여 제대군인 취업에 활용될 수 있도록 노력을 기울여야 할 것이다.

셋째, 국방개혁의 일환으로 군내 비전투분야의 민간 직위를 적극 확대해 나가야 할 것이다. 국방개혁의 한 축인 전투준비 완전성을 위해 군인을 전투분야에, 군무

10) 이 글에서의 일반사관이란 사관생도 출신 장교와 학군사관, 특수사관에 대비하여 가령 육군의 학사사관, 여군사관, 간부사관 등을 총칭한다.

11) 이정표(2006)는 제대군인의 지식과 일치하는 직업목록을 제시한 바 있다.

원을 비전투분야에 집중시키는 것은 모든 선진국이 취하는 잘 알려진 군사혁신 패러다임의 하나다. 이러한 관점에서 비전투분야에 민간 직위를 확대하는 것은 바람직한 방향이다.¹²⁾ 또한, 이를 통해 군인 직위를 줄이고 민간 직위를 확대함으로써 장기복무군인의 소요를 줄이고 장기복무 제대군인의 일자리를 늘리는 것은 장기적인 관점에서 볼 때 매우 바람직한 방향이다. 그렇지만, 단기적으로 군인 직위를 군무원 내지 민간 직위로 전환하는 조치를 취할 가능성이 거의 없다. 왜냐하면 군인 직위를 민간 직위로 전환하면 제대군인의 취업 직위는 늘어나겠지만 현역군인의 진급공석은 줄어들기 때문이다. 누가 고양이 목에 방울을 달겠는가! 선진국의 경우처럼, 그리고 육군 인사정책서에 명시한 대로, 국방개혁의 일환으로 비전투분야의 민간 직위 확대를 적극 추진하여 우수한 후배들이 안정적인 군복무를 한 뒤 다시 사회진출을 할 수 있도록 해야 할 것이다. 이를 위해서는 개개인의 조그만 희생이 필요하고, 정책결정자의 리더십이 요구된다.

넷째, 제대군인과 현역군인의 예우 관계를 재설정한다. 현역군인에 대한 현재의 예우를 부정할 사람은 별로 없을 것이다. 현역군인은 유사시 목숨을 백지수표로 쓴 사람이기 때문이다. 그렇다고 제대군인의 대우를 현역군인의 대우나 그에 준하는 대우를 하여야 할 것인가? 가령, 현역대령을 일반직국가공무원 2급으로 예우한다고 하여 제대한 대령을 채용할 때 2급으로 채용해야 할 것인가? 앞서 언급한 바와 같이, 현재 대령 예편자를 군무원으로 채용할 경우 「군무원인사법시행령」상의 대우기준에 의거 2급(군무이사관)을 부여한다. 그러나 현역대령은 2급의 대우를 받을 수 있으나 예편대령이 군무원으로 진출할 경우 오히려 4급의 대우를 받는 것이 합리적일 수 있다. 만일 이와 같이 제대군인 대우기준을 바꾼다면 지금보다도 더 많은 제대군인이 군무원으로 특별채용될 수 있을 것이다. 이것은 제대군인이 그 능력을 고려할 때 그만큼 경쟁력이 뛰어나기 때문이기도 하다. 이러한 원리는 다른 공공부문이나 민간기업에 취업할 때도 적용될 수 있다.

12) 광용수·김인국·우제용·이현지(2006)에서도 같은 개념을 제시한 바 있다.

7. 결론 및 제언

군인이 복무중에 안심하고 임무에 전념할 수 있도록 제대군인 사회진출을 보장해야 할 것이다. 이를 위한 기본방향(정책기조)은 첫째가 장기복무군인에게 군직업을 보장하는 것이고, 둘째가 제대군인이 경쟁력 있는 직업능력을 갖도록 하는 것이며, 셋째가 제대군인 취업을 위한 공공부문 일자리를 마련하는 것이라 할 수 있다. 넷째, 이 세 가지 모두가 법적 뒷받침 없이는 실현될 가능성이 매우 낮기 때문에, 이를 위한 법적 근거를 마련해야 한다.

이 글에서는 법적 대책으로서 군인이 제대후 사업진출에 필요한 직업교육훈련을 군의 기본임무로 실시하도록 「군인사법」, 「군인복무기본법」과 「국방교육훈련법」 등을 개정 또는 제정토록 할 것을 제안하였다. 다음으로 네 가지 군내 대책으로, 첫째, 장기복무군인을 적정수 획득하여 군직업을 최대한 보장할 수 있도록 정년과 진급제도를 개선할 것을 제안하였다. 둘째, 민군간 직업을 최대한 연계시킬 수 있도록 군직무를 재분류하고 관련 역량과 자격을 식별·정의하고 이에 바탕을 두고 인력을 개발·관리할 것을 제안하였다. 셋째, 제대군인 취업을 위한 일자리 확대를 위해 군내 비전투분야의 민간 직위를 확대할 것과, 넷째, 제대군인 대우기준을 합리적으로 개선할 것을 제안하였다. 제안한 것 어느 하나 쉽게 시행할 수 있는 것이 아니므로, 현재의 이해관계를 떠나 선진 강군을 건설한다는 목적의식을 가지고 국방개혁 차원에서 추진해야 할 것이다.

참고문헌

- 곽용수(2007), “제대군인 취업지원정책 발전방향”, 《주간국방논단》 제1153호, KIDA 프레스.
- 곽용수 · 김인국 · 우재웅 · 이현지(2006), 《군 비전투분야 아웃소싱과 연계한 제대군인 일자리 창출/지원방안 연구》, KIDA 연구보고서.
- 김종탁 · 정길호 · 김인국 · 현익재(2007), 《미래지향적 국방인사정책 발전방안》, KIDA 연구보고서.
- 김종탁(2008), “독일연방군 복무제도의 특징과 시사점”, 《주간국방논단》 제1215호, KIDA 프레스.
- 독고순 · 곽용수 · 조영진 · 기노경 · 김윤정 · 홍숙지(2008), 《군인복지실태조사》, KIDA 연구보고서.
- 이성희(2007), “장기복무 제대군인을 위한 일자리 창출방안 연구”, 《국방정책연구》 제76호, KIDA 프레스.
- 이정표(2006), “제대군인의 취업역량과 적합직종 탐색”, 《국방정책연구》 제73호, KIDA 프레스.
- 인사참모부(2009), 《(‘09~’25 육군기본정책서 부록-사) 인사정책서》, 육군본부.
- 최광표 · 정길호(2004), “지식기반사회에서의 군 취업연계교육 개선방안”, 《국방정책연구》 제64호, KIDA 프레스.
- David S. Wolpert (2000), “Military Retirement and the Transition to Civilian Life” (Chapter 7) in *The Military Family: A Practice Guide for Human Service Providers* edited by James A. Martin, Leora N. Rosen and Linette R. Sparacino, London: Prager.

Some Directions of Outplacement Policy for ROK Discharged Career Soldiers

Kim, Jong-Tock*

The low rate of outplacement of ROK discharged career soldiers is hard to solve. This paper discusses some basic causes of the low rate and basic directions of outplacement policy for the discharged. As a result, it is proposed that ROK will take some legal steps for guaranteeing outplacement of the discharged, revise the promotion and tenure systems for greater military job security, reclassify the military duties and develop competence-based military human resource, enlarge civilian positions in non-combat areas, and give more rational treatment to the active and the discharged.

Keywords: outplacement, career soldier

* Senior Research Fellow, Korea Institute for Defense Analyses (KIDA).