

# 직업군인의 노후대비실태에 관한 고찰

정재극\*

## 요 약

베이비부머들의 대량 퇴직은 우리사회를 급속한 고령화 사회를 만들고 이를 부양하는 젊은 세대들에게 부담을 주는 원인이 되고 있다. 그중 군인 퇴직자들은 국가에만 너무 의존하지 말고 자구책을 강구해야 할 필요성이 있다.

현재 평균 수명 80세인 현실을 감안하면 연금만 가지고 생활하기에는 너무 긴 생이고 이에 대한 국가 부담도 크다. 따라서 50-60대인 군인 퇴직자들은 아직 일할 수 있는 시기임을 인식하여 경제활동을 적극적으로 할 수 있는 자세를 가져야 한다.

국가에서는 군인연금에 의존하는 기간을 짧게 하면서 일 할 수 있는 기회를 제공해 줄 수 있는 방안들을 연구할 필요성 대두되었다. 국가를 위해 헌신한 군인 퇴직자들에 대한 노후 일자리 제공 등 경제활동에 속적으로 참여할 수 있는 다양한 프로그램을 제시하여 이들에게 군인연금 의존도를 낮추고 건전한 인생 2막을 펼칠 수 있도록 현실성 있는 대책이 필요하다.

## A Study of Retirement Pathways for Military Personnel

Jung Jae Keak\*

### ABSTRACT

Military personnel work in high stress situations and carry great responsibilities, leaving them little time to plan effectively for their retirement; typically, they tend to assume that their employer (the government) will do that planning for them. Focussing intensely on their jobs, retirement often finds them ill-prepared, and this in spite of the recent increase in discussion in society at large about retirement and how to deal with it. Government therefore needs to be more proactive in assisting these occupational groups in their exit from the workforce, especially because, as the baby-boomers age, the rate of retirements will increase dramatically. As well, whereas in the past, an average retirement extended for roughly a decade, today, a retirement could last as long as twenty-five to thirty years, with attendant cost pressures on retirement funds. This in turn will increase the burden on the rising generation, who will have to pay for those pensions.

But while government has a role to play, retirees also have to be more active in planning for their retirement, and in particular, planning for second careers, rather than simple retirement. Government can assist here by developing programs to help military personnel find a second career, thus reducing their reliance on pension funds, and reducing financial pressures too. As well, such planning would emphasize and enhance self-reliance, which can only be to the good of the larger society.

**Key words : Career soldier, pension, retirement, welfare.**

---

접수일(2013년 5월 7일), 수정일(1차: 2013년 5월 21일),  
게재확정일(2013년 5월 23일)

\* 수성대학교 군사학과

## I. 서 론

베이버부머(1955~1963) 712만 명이 2010년부터 퇴직하기 시작했다. 이들은 한해에 80~90만 명이 태어난 세대이다. 대부분 50대 중반이상이 되면 정년을 맞이하여 아직 활동할 나이인데도 일손을 놓게 된다. 직업군인도 예외는 아니어서 60세를 전후하여 퇴직을 하게 된다.

우리나라 평균수명이 2011년을 기준으로 남자 77세, 여자 83.8세, 평균 80.5세로 머지않아 85세가 될 것이다. 따라서 이제는 은퇴 후의 삶이 더 걱정이다. 직업군인은 연금이라는 대책이 있다고 하지만 무언가 부족한 부분이 있어 대부분 당황하고 초조할 수밖에 없다. 퇴직 후 제2인생은 무엇을 하면서 사는 것이 보람 있고 가치 있는 것인가가 우리의 숙제이며 고민거리가 되었다. 노년기에는 누구에게나 4고(苦)가 밀려오는데, 그 첫째가 소득상실의 고통, 둘째가 질병의 고통, 셋째가 고독의 고통, 넷째가 역할상실의 고통으로 이를 피할 길이 없다. 대부분의 직업군인은 평생을 국가와 국민을 위해 헌신하다 보면 은퇴 후 삶을 제대로 준비할 틈이 없다[1]

직업군인은 군대 내에서 일반병사를 지휘 통솔하거나 혹은 참모로서 지휘관을 보좌하여 정보·작전·인사·군수 등 전문 업무를 수행한다. 외부의 모든 군사적 위협으로부터 국가를 보위하고 전쟁을 억제하며 군사적 긴장을 완화시켜 평화와 안정을 이룩하는 일을 한다. 남·북한 간의 군사분계선 감시 및 관리, 해안선 및 국가 중요시설에 대한 경계를 수행하며, 비무장지대와 해안, 내륙 지역의 적 예상 은거지 등에 대한 수색 정찰을 한다. 국가기간산업의 보호, 환경보호 활동 지원, 지역개발 지원, 구난·구조, 테러 방지 활동, 마약밀수 방지 활동, 분쟁지역에 대한 평화유지 활동, 해양수송로 보호 등의 일을 하고 있다. 직업군인은 자신을 희생하면서 국가와 국민의 생명과 재산을 보호하는 사명을 부여받고 있는 특수한 집단이며 절대적인 충성을 요구하고 있다. 이들은 잦은 이사와 적과 대치하고 있는 전방지역, 격오지 근무, 재해통제와 각종훈련, 부대 대기 등 사회직업군과는 차별적인 특성을 가지고 있다. 이로 인하여 직업과 생활의 안정이 부족하고 문화와 여가활동도 제한을 받는 어려움을 겪고 있다. 이

와 같은 현상은 군의 사기를 저하시키고 있으며 군으로 유입될 우수인력의 손실, 전투의지의 약화로 이어진다[2]

이처럼 군인들은 직업의 특수성을 감안할 때 현직에 근무하면서 노후에 무엇을 할 것인지에 대한 생각을 할 수 없는 환경이다. 막연히 국가에서 정책적, 제도적으로 마련해 줄 것이라는 기대감으로 현실에 주어진 업무에만 충실하다가 막상 정년을 맞이하여 퇴직하고 나면 준비 안 된 노후가 기다리고 있는 것이다. 최근 개인의 노후대책에 대한 욕구가 늘어나고, 직업의 폐쇄성으로 말미암아 미처 준비하지 못한 직업군인 퇴직자들을 대상으로 국가적인 차원에서 퇴직 후 관리에 대한 적극적인 개입이 필요하다는 것에 공감하고 있다. 이에 따라 본 연구는 군 복무경험과 논문을 통하여 퇴직 관리 실태에 알아보고 퇴직 후 생활만족도 향상을 위한 방법을 고찰해 본다. 직업군인의 직업적 특수성과 퇴직관리시스템의 운영 실태를 확인하고 퇴직 후 삶에 질에 대해 비교 분석하고자 한다. 특히, 퇴직 후 재취업을 원하고 있지만 정책적으로 뒷받침이 미흡하여 노후대비가 어려운 부분이 무엇인지, 정책적으로 지원할 방법은 무엇인지도 밝혀 보고자 한다.

연구의 방법으로 문헌적 조사를 통한 이론적 배경과 각종 통계자료를 이용한 사실성에 근거를 두고 서술적 방법으로 전개하였으며 개인적인 추측이나 가정은 배제하였다. 또한 군 관련 자료는 공식적으로 공개된 자료를 활용하였다. 따라서 공개된 논문, 국방부에서 배포된 자료를 가지고 직업군인의 퇴직 후 생활만족도가 높아질 수 있도록 퇴직관리 실태와 보완방법을 살펴보고, 퇴직 후 삶이 만족 할 수 있는 방법은 무엇인지, 국가에서 배려할 부분은 무엇인지 고찰하였다. 사회의 어떤 직업군보다도 직무위험도가 높은 군인에 대한 정책적인 배려가 필요하고, 국가와 국민에게 헌신한 노고에 대한 보상으로 퇴직 후 생활이 만족할 수 있는 방법이 무엇인지 제시하고자 한다.

## II. 직업군인의 퇴직과 노후대비실태

### 1. 선행연구 검토

전역간부 지원제도에 관한 연구는 1990년대에 들어와 활성화 되기 시작하였다. 송경훈(2010)은 전역간부의 취업 증대에 대한 실태와 대책 연구에서 중·장기 전역간부의 취업실태 분석 및 활성화 방안을 연구하였고[3] 전창득(2002)은 군 조직의 유지 및 발전과 군인 및 가족의 사기 등을 위해 기존의 전역간부 지원제도를 분석하여 문제점을 도출하였다[4] 손수태(2003)는 전역간부 지원정책의 현안과제로써 참전군인 지원정책, 제대군인 사회정착지원, 전역간부 지원 보훈행정체계 구축 등을 연구하였다[5]

정동욱(2004)은 중장기 복무 전역간부의 직업전환 지원 활성화 방안에서 기업이 요구하는 수준의 개인 역량을 강화하게 하는 전역전 교육훈련 방법을 연구하였다.

최길성(2003)은 취업지원과 연금제도를 중심으로 장기복무 전역간부의 복지향상 방안을 외국의 전역간부 복지제도와 한국의 제도를 비교, 분석하였다[6] 이 성희, 임웅환, 전성현(2004)은 연금 수령 간부들을 대상으로 연금연동형 전역간부 취업지원 정책에 대한 인식조사를 실시하여 전역간부의 취업의향을 분석하고, 기업의 일반적인 임금피크제에 대한 인식조사와 연금연동형 채용방식에 대한 인식조사를 통하여 기업의 전역간부 고용실태를 분석하고 연금 수령 전역간부들의 실질적인 취업방안과 발전적 정책대안을 모색하고자 하였다[7]

본 연구는 직업군인의 퇴직 후 생활실태를 확인하고 퇴직 후 연금만 가지고 살기에는 생애주기가 길기 때문에 보람있는 일을 하면서 노후 생활이 가능한 부분이 무엇인지 알아보고자 하였다.

## 2. 직업군인의 특수성

직업군인은 매 순간 국가의 안보와 국민의 생명과 재산을 보호해야 하는 임무를 수행하는 특수 직종으로써 사회의 일반 직종과는 뚜렷하게 구분된다. 그 임무의 필요성과 중요성을 감안할 때 사회의 인식과 더불어 국가적인 관심과 지원은 필수적이다. 직업군인은 직업의 특성상 유사시를 대비한 실전과 같은 훈련을 해야 하기 때문에 일반 공무원이나 일반기업체 직원에 비해 항시 위협에 노출되어 있다. 또한 계급사회이기 때문에 치열한 경쟁과 더불어 진급률이 매우 낮은

편이다. 또한 군의 특성상 원활한 인력 순환을 위해 조기 퇴직률이 높고 짧은 정년 제도가 적용됨에 따라 타 직군에 비해 10-15년 정도 조기에 전역하게 됨으로써 자녀의 학비와 생활비, 결혼비용 등 생애 지출이 가장 많은 40대 이후부터 50대 초·중반에 퇴직을 하게 되어 있다[8]

### 2.1 개인의 희생요구

직업군인은 개인의 헌신과 희생을 요구하며 생명을 담보로 임무를 수행하는 직업이다. 평시에는 국가와 국민을 위해 헌신하고, 국가가 위기에 처해 있을 때는 자신의 귀중한 생명을 기꺼이 바칠 수 있어야 한다. 또한 위험한 무기와 장비를 다루어야 하며, 훈련도 실천처럼 하여야 하므로 재해 위험이 매우 높은 실정이다.

### 2.2 근무시간 무정량

군인도 국가 공무원으로 1일 8시간의 근무를 하도록 법제화 하고 있다. 그러나 빈번한 연장근무와 대기기간이 정량제 근무시간을 허용하지 않고 있으며, 각종 훈련과 작전으로 인하여 정상적인 출, 퇴근이 보장되지 않고 있다. 또한 군사적 긴장상태 발생 시는 물론 국가원수의 해외방문, 수해 등 천재지변, 명절 혹은 연휴 등의 기간은 당연히 영내나 관사에서 대기하는 기간으로 여겨야만 하고 일과 후나 공휴일에도 대기를 하는 경우가 허다하다.

### 2.3 격오지 근무

빈번한 근무지 이동과 함께 가족생활을 더욱 불안정하게 하는 요인은 군부대가 대부분 농어촌, 산간 등 낙후된 지역에 산재하고 있다는 것이다. 이러한 지역에는 생활 편의 시설이나 문화시설, 의료시설, 자녀 양육을 위한 교육시설 등이 접근이 어려운 실정이다. 기본적인 삶의 욕구마저 충족할 수 없는 사회문화적 고립은 군인 가족들의 불화와 함께 군인의 사기저하로 이어질 수 있는 문제점을 내포하고 있다.

### 2.4 잦은 이사

직업군인은 재직기간동안 평균 연 1회 이사를 한다

는 통계가 있다. 직업군인이 일반직업과 크게 다른 점 가운데 하나는 엄격한 순환보직제도에서 찾을 수 있다. 1-2년을 주기로 하여 전방과 후방의 사령부나 본부 그리고 교육과 참모 및 지휘관 등 개인의사에 무관하게 군대규정에 의해 순환 보직되기 때문에 군인은 잦은 이사를 할 수 밖에 없다. 이는 직업군인의 전문성 함양 및 어렵고 위험한 군 임무기피에 대한 공평성에 의한 것이기 때문에 앞으로도 지속될 것이다. 이에 따른 빈번한 이사로 인하여 발생하는 경제적 비용 손실과 이사준비와 새로운 정착지에서 적응을 하기 위한 심적 부담감, 자녀교육의 일관성 없는 전학으로 학업성적유지에도 어려움을 갖게 하고 있다. 이러한 이유로 자녀가 중, 고등학교에 입학하면 어쩔 수 없이 별거하는 군인들이 늘어나게 된다. 결국 이중 살림을 할 수 밖에 없는 구조로 인하여 경제적 부담감과 함께 가족들의 심적 외로움이 불가피한 실정이다.

### 2.5 조기정년제

직업군인은 생애 최대 지출기에 전역한다. 군 조직의 특성상 계급별로 조기정년제를 적용하고 있다. 일반 공무원 보다도 10-15년 이상 차이가 나기도 한다. 또한 진급직제 등의 해소를 위해 실제 전역연령은 이보다 더욱 낮게 운영하고 있다.

### 2.6 부정적인 시각

과거 군인들이 정치에 개입하였던 부정적인 이미지가 현재까지 이어지고 있으며, 아직도 보안을 이유로 국민이 알고자 하는 정보 공개를 꺼려하는 조직으로 비쳐지고 있다는 것이다. 또한, 군대에서 발생하는 구타 또는 자살사건은 군을 믿지 못하게 하는 원인이 되고 있다.

## 3. 직업군인의 퇴직

직업군인의 퇴직의 방법은 다양하다. 군인사법 제 8조에 의하면“ 현역정년에 도달한 사람은 정년이 되는 달의 다음 달 말일에 당연히 전역된다”. 퇴직은 퇴역과 예비역으로 구분하는데 군인사법 제41조(퇴역) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장교, 준사관 및

부사관은 퇴역된다. 다만, 제4호에 해당하는 여군이 퇴역을 원하지 아니하는 경우에는 예비역에 지원할 수 있다. ① 20년 이상 현역에 복무하고 퇴역을 원하는 사람 ② 연령정년에 도달한 사람 ③ 전상·공상으로 인하여 군에 복무할 수 없는 사람 ④ 여군으로서 현역을 마친 사람이다. 라고 규정되어 있다. 또한 엄격한 근무기강으로 인하여 각종 징계를 받아 정년전이라도 조기에 전역 조치되는 경우도 발생한다. 또한 계급정년으로 인하여 조기에 퇴직하는 경우가 많아 직업군인으로 군문에 들어오더라도 생활이 불안정한 시기에 대부분 전역을 한다는 것이다. 직업군인은 연령정년, 계급과 근속정년 중 먼저 도래하는 것에 의해 전역된다는 것이다. 따라서 똑같이 군에 입대한 동기라도 나이에 따라 전역시기가 달라질 수 있다.

<표-1> 직업군인의 정년과 계급(근속)정년

계급	연령	계급정년
대장	63	
중장	61	4
소장	59	6
준장	58	6
대령	56	(35)
중령	53	(32)
소령	45	(24)
위관	43	(15)
준위	55	(32)
원사	55	
상사	53	
중사	45	
하사	40	

## 4. 직업군인의 퇴직관리와 복지지원 실태

직업군인은 10년 이상 복무를 하게 되면 짧게는 6개월에서 길게는 12개월까지 직업보도교육을 실시하고 있다. 그러나 2012년부터는 다시 12개월로 단일화될 예정이다. 이시기에는 사회에 적응하고 재취업을 할 수 있도록 기회를 주고 있으나 자율적으로 운용되고 있는 실정이다. 즉, 출근을 하지 않아도 되지만 자기가 필요한 자격증이나 진로는 스스로 해결해야 하는 것이다. 국가보훈처 산하에 제대군인지원센터가 있으며, 지역별로도 개소가 되어 있어 도움을 주고 있지만 군에서 있을 때보다 열악한 처우로 인하여 재

취업을 많이 망설이게 되며 그나마도 얼마 근무하지 못하고 퇴직해야 하는 관계로 실질적인 노후대책은 아니라는 것이다.

#### 4.1 군인 연금

군인연금은 최초에는 공무원연금에 포함하여 1960년부터 실시됐다. 그러나 신체적 장애나 전사 등 발생 비율이 높은 군인이라는 특수성을 반영하기 위해 1963년 군인연금법이 제정돼 독립했다. 현행법상 군인연금의 운영 주체는 국방부 장관으로 정부가 직접 기금의 관리 책임을 맡고 있다. 군인연금은 원칙적으로 기여금을 납부하는 군인(장교, 준사관, 부사관)에게 적용한다. 그러나 사망보상금과 장애보상금은 기여금을 납부하지 않는 병사에 대해서도 지급한다. 직업군인들의 기여금 납부비율을 기준소득월액의 5.5%에서 7.0%로 인상하는 내용으로 군인연금법을 2013.7.1부로 개정하기로 하였다. 급여는 크게 퇴직급여 유족급여 재해보상급여 재해보상금 퇴직수당 등으로 나뉜다. 이 가운데 퇴직급여가 바로 노후에 매달 받는 일반적인 형태의 연금이다. 유족급여는 복무 중 군인이 사망하거나 퇴직급여를 수령하던 군인이 사망한 경우 그 유족에게 주는 연금이다. 재해보상 급여는 군인이 복무 중 공무상의 이유로 질병에 걸리거나 사망한 경우 본인이나 유족에게 지급한다. 사망보상금과 장애보상금은 사병을 포함한 군인이 복무 중 질병에 걸리거나 사망한 경우 받을 수 있는 일시금이다. 퇴직수당은 1년 이상 복무 후 퇴직한 군인에게 지급하는 돈이다.

퇴직급여는 군인이 20년 이상 복무하고 퇴역할 때 받을 수 있다. 연금과 일시금 두 가지 방식 모두 가능하다. 연금으로 받을 때의 산식은 '직전 3년 평균 보수월액×50%(20년)~76%(33년)'이다. 복무 기간에 따라 소득대체율이 최대 76%에 달하는 셈이다. 특히 퇴역 전 3년간 평균 소득으로 계산하다 보니 복무 기간에 따른 호봉 승급도 모두 반영된다[9]

일시금은 '보수월액×복무연수×[1.5+(복무연수-5)÷100]'이다. 30년을 복무한 뒤 퇴역한 군인(직전 보수월액 350만원)이 연금이 아닌 일시금을 신청하면 1억 8375만원을 수령할 수 있다. 반면 연금으로 받을 경우 259만원을 매달 수령할 수 있다. 연금에는 물가상승률을 반영하고 현재 저금리 기조를 생각할 때 요건이

갖춰질 경우 연금을 택하는 게 훨씬 유리하다.

#### 4.2 재향군인회

재향군인회 홈페이지에 연혁을 요약하면 1952년 2월 1일 부산에서 제대장병 3만여 명을 회원으로 창설되어, 1953년 11월 17일 사단법인 대한민국 제대장병 보도회로 이름을 바꾸고, 1957년 1월 17일 대한민국 참전전우회와 대한민국 제대장병 보도회를 통합하여 대한상무회라 하였다. 1960년 5월 14일 대한민국재향군인회로 이름을 변경하였다. 1961년 5월 10일에는 대한민국재향군인회법이 공포되었다. 1961년 5·16군사정변으로 해산되었으나, 같은 해 12월 12일 재건총회를 열고 활동을 재개하였다.

국내조직으로는 본부 외에 시·도 지회, 시·구·군 연합분회, 읍·면·동 분회, 직장 지회·직장연합분회·직장분회가 있고, 해외조직으로는 미국의 뉴욕·로스앤젤레스·시카고·하와이를 비롯하여 일본·타이완·오스트레일리아·캐나다·브라질·아르헨티나 등지에 해외지회가 있다. 기구는 의결기관으로 총회와 이사회가 있으며, 자문기관으로 고문과 분과별 자문위원회를 두고 있다. 회원 자격은 육·해·공군의 예비역, 보충역, 국민역과 실역을 마친 자, 퇴역 또는 병역이 면제된 장교·준사관·하사관·사병이며, 예비군·민방위대원·일반회원으로 구성된다. 산하 기업체로 중앙고속운수주식회사·향우산업·충주호관광산·향우실업·향우물산·향우 재자원·향우용역·통일관광·향우경비·호남광업을 운영하고 있다.

주요 활동은 조직활동·안보활동·복지활동·국제활동 등이다. 조직활동으로는 각급 회를 증설·조정하고 해외조직을 설치하며 체육대회 등 각종 행사를 개최한다. 안보활동으로는 향토예비군과 민방위대 창설에 중추적 역할을 하였으며 총력안보운동본부와 차량기동계도반, 특별안보계도위원회를 운영하고 있다. 복지활동으로는 복지기금을 조성하여 불우회원 생활보조, 장학금 지급, 국군장병위문 등의 활동을 한다. 일부 전역군인들을 채용하고 있지만 현재 100여명에 그치고 있는 실정이다. 결국 실질적인 도움이 되지는 않고 있는 실정이며 친목을 도모하고 지역사회 봉사 위주로 운용되고 있는 실정이다.

#### 4.3 군인공제회

군인공제회는 군인 및 군무원의 생활안정과 복지증진을 도모하고, 국군의 전력 향상에 기여하기 위해 1982년 특별법으로 설립된 비영리 공익법인이다. 직업군인과 군무원의 복지사업을 대행하는 기구로, 재원은 회원부담금(회비)과 사업이익금으로 운영하며, 현역 복무 기간의 복지증진을 위해 장학금·출산지원금·재해위로금, 무상지원과 생활자금을 대여하며, 전역 후를 대비해 목돈마련 지원, 주택건설 분양, 수탁금 관리 등의 업무를 수행하는 한편, 전역 후 생활안정 자금도 지원한다. 그러나 최근 부동산 투자에서 손실이 생기고 있다는 지적이지만 아직까지 직업군인들이 퇴직할 시 목돈을 마련하는 창구의 역할을 하고 있다.

## 5. 직업군인의 노후대비 실태

직업군인은 전, 후방으로의 잦은 이동과 업무의 폐쇄성으로 인하여 복무기간동안에는 별다른 노후대비를 하지 못하고 있는 실정이다. 학위과정이 있기는 하지만 도심지에 근무할 경우에 가능한 일이며, 타 지역으로 이동하게 되면 그나마도 제때 취득하지 못하는 경우도 많다는 것이다. 현역에 있을 때 자격증이나 전역 후에 해야 할 일에 대해 고민을 해보지만 사회와의 단절된 생활과 정보의 통제는 노후대비를 가로막는 원인이 되고 있다. 대위의 경우 30대 후반에 전역을 하게 되고 소령의 경우 45세 정년퇴직을 하게 되므로 생애 최대 지출기에 경제적인 문제에 봉착하게 된다.(권윤옥, 2012 : 11) 재취업을 하기도 어렵지만 취업을 하더라도 군에서 받던 봉급의 절반 수준도 못 받는 경우도 허다하기 때문에 직업군인이 조기에 전역하는 것에 대해 극심한 스트레스에 시달리고 있는 실정이다. 공무원 정년은 60세 까지 보장을 받지만 군인은 한창 일 할 수 있는 나이에 사회로 내보내지고 있고, 사회에서는 마땅히 활용할 만한 자리가 없다는 것이 큰 문제로 대두 되고 있다. 이는 현역 복무 직업군인들에게 의욕상실의 원인이 되고 있으며 미래가 불안한 상태에서 충성을 강요하는 것은 형식적인 복종만 있을 뿐이라는 것이다.

직업군인은 상위 계급으로 진출을 하지 못하면 퇴직할 시기를 정확히 알고 있다. 바로 현 계급의 신분증에 전역날짜가 기재 되어 있기 때문이다. 따라서 퇴직을 위한 준비도 이 시기부터 하고 있는데 시간상으

로 부족하다는 것이다. 군 생활을 하면서 퇴직을 위한 준비를 하기 전에 전문적인 컨설턴트에게 조언을 구하고 자기가 해야 할 방향을 잡아야하는데 이러한 조치는 전역 1년 전 부터 할 수 있기 때문에 막연한 생각만 가지고 지내다가 전역 1년을 남겨놓고 전문가로부터 진단을 받고 준비하기에는 늦었다는 것이다. 따라서 진급의 희망이 없는 전역예정자들에게는 적어도 3-5년 전부터 장차 사회에 진출하여 할 수 있는 분야를 진단하고 준비할 수 있도록 정책으로 발전시켜야 한다는 것이다[10]

직업군인은 잦은 이동과 별거로 인하여 저축을 제대로 할 수 없는 상황이지만 전역 후 목돈을 마련하기 위해서는 군인공제에 가입하여 지속적인 불입을 하여야 한다는 것이다. 전역 후 연금과 더불어 현금도 가지고 있어야 하는데 이때 군인공제에 가입한 목돈이 큰 몫을 할 수 있을 것이다.

직업군인은 계급사회에 살다가 사회생활로 돌아오게 되면 익숙한 습관과 행동을 쉽게 버릴 수 없다. 상명하복의 세월을 살다보니 사회생활에 걸림돌이 되는 것이다. 이를 타파하기 위해 스스로 권위의식을 버리고 다시 시작한다는 생각으로 겸손한 자세를 견지해야 하는 것이다.

## Ⅲ. 직업군인의 노후대비 개선방안

### 1. 직업군인의 노후대비 개선방안

#### 1.1 정년제도의 정비

군인은 연금을 받기 위해서는 19년 6개월을 복무해야 한다. 그 이전에 전역하게 되면 일시금으로 받게 된다. 대부분의 직업군인들이 장기직업군인의 길에 들어서지만 대위에서 소령으로 진급하지 못하면 40세 이전에, 소령에서 중령으로 진급하지 못하면 40대 중반에 전역을 하게 된다. 자녀들을 위해 돈이 가장 많이 필요하고 노후도 준비해야하는 이중고를 받는 시기이다. 또한, 중령과 대령으로 진급을 하더라도 50대 초, 중반에 전역해야 하는 관계로 상대적으로 타 공무원보다 정년이 짧다는 것이다. 따라서 일반 공무원과의 형평성을 고려할 때 정년 정비가 무엇보다도 필요

한 시점이다.[11]

### 1.2 직업보도교육의 개선

직업군인의 대부분이 현재 사회가 요구하는 직업에 전문성이 결여되어 있어 상당 기간 재훈련이 필요하지만 직업보도교육은 충분하지 못한 현실이다. 현재 복무연차 별로 직업보도교육이 6개월부터 1년 이내 설정된 기간은 직업교육을 하기에는 턱없이 부족한 기간이라는 것이다. 더구나 바쁜 군 생활은 직업보도반 입교전 까지 임무에 전념하도록 하고 있어 실질적인 준비 없이 내몰리고 있는 상황임을 전역군인 대부분이 느끼고 있는 것이다. 군인은 다양한 병과에서 생활하였고, 관련분야에 10년 이상 근무한 숙련된 인력이다. 따라서 개인의 적성과 병과의 특성을 살려 현역 복무 중에 일정기간 보직을 조정하여 취업직종과 연계한 다양한 분야에서 취업준비를 할 수 있도록 정책적인 배려가 있어야 되겠다.

### 1.3 연금제도

군인연금은 열악한 근무조건과 조기정년이라는 불가피한 군의 직무적 특성을 고려할 수 밖에 없다. 그런데 국가적 재정악화로 군인연금을 삭감하는 정책을 편다면 생명을 담보로 국가를 위해 목숨을 바칠 각오를 하는 직업군인들의 사기에 심대한 타격이 될 수 있는 것이다. 가족과 개인 생활을 포기하고 오로지 국가를 위해 위국헌신하고 있는 군인은 제테크도 할 줄 모르고 오로지 연금만을 노후에 보루로 알고 현실에 충실하고 있는 것이다. 따라서 군인연금에 대한 정비는 발전방향으로 정책을 펼 수는 있지만 삭감의 정책에는 군의 사기와 기강이 무너지는 원인일 될 수 있다는 사실을 알아야 할 것이다.

### 1.4 복리후생제도 개선

조기에 전역하는 직업군인이 가장 걱정하는 부분은 노후대책에 앞서 자식들의 교육문제에 봉착하게 된다. 전역시에 대학교를 마친 경우는 드문 일이고 한창 중, 고등학교에 다니고 있는 시점에 전역을 하게 되니 학비가 가장 문제가 되고 있는 것이다. 그러나 전역군인 자녀의 학비감면의 혜택은 없는 실정이며, 학비가 가

정경제에 큰 비중을 차지하고 있어 생활고를 겪을 수밖에 없는 구조이다. 따라서 연금을 받고 있는 전역군인의 자녀는 현역들과 동일하게 학자금 지원 혜택을 해 주어야 한다는 견해가 지배적이다.

군에서 의료보험을 혜택을 받다가 전역 후 일정한 직업이 없으면 높은 의료보험료를 내야 하는 실정이다. 직업도 일정하지 않은데 의료보험료를 내기에는 상당한 부담으로 작용한다. 이러한 경우 직업이 결정될 때 까지는 재향 군인회 소속으로 가입하여 지불토록 연장하면 경제적 부담을 줄여 줄 수 있을 것이다. 지역에 산재된 군 병원과 보훈병원을 적극 활용하도록 홍보하고 의료비를 감면하는 정책을 확대하여 나간다면 전역군인이 노후에 크게 발생하는 경제적 손실인 의료비를 줄일 수 있을 것이다.

## IV. 결 론

우리사회는 평균수명의 연장으로 고령화 사회로 접어든 반면 퇴직 연령을 그대로인 현실이다. 퇴직을 하더라도 생애주기가 20년 이상 남아 있기 때문에 연금만 바라보고 살 수 없는 실정이다. 경제적 활동을 하려고 해도 제도상 여의치 않아 많은 실망만 안겨주고 있다.

직업군인은 국가와 국민을 위해 어떠한 어려움도 마다하지 않고 책임과 의무를 다하다가 퇴직을 하게 되지만, 직업적 환경으로 인하여 노후대책을 준비하지 못하고 일할 수 있는 연령임에도 타의에 의해 사회로 진출을 하게 된다. 그러나 사회에 대한 적응 부족은 노후에 막대한 경제적, 정신적 고통을 수반하게 되며 현직에 있을 때 준비하지 않으면 힘든 노후가 될 수밖에 없는 사실을 잘 알고 있다. 국가에서 지급하는 연금은 고갈되어 언제 지급액이 줄어들지 불안한 상태이고 재취업은 제한되고, 창업을 하게 되면 얼마 버티지 못하고 문을 닫는 현실에 암담한 나날을 보내고 있다는 것이다.

국가보훈처 연구결과(2007) 10년 이상 복무하고 전역하는 직업군인은 매년 3,000여명이다. 이들은 전역과 동시에 군에서 받아온 모든 혜택에서 홀로서기를 해야 한다. 제대군인 85% 이상이 취·창업을 희망하고

있지만 전체 취업률은 37.3%로 비교적 낮으며, 전역한 당해 연도에는 14.2% 매우 낮은 수준에 머물고 있다.

한국고용정보원(2006)에 따르면 제대군인이 인식하는 취업이나 창업에 관심이 있는 이유는 '생계유지'를 위해 취업이나 창업에 관심을 가진다는 응답이 전체의 43.1%로 가장 높았고 '사회봉사활동참여'(21.3%), '자녀 양육 및 교육'(14.3%) 순 이었다. 군에서는 2004년부터 "제대군인지원센터"를 설립하고 제대군인을 대상으로 전직을 지원하고 있을 뿐만 아니라 제대군인 예정자에 대한 전역 전 사회적응훈련 등을 실시하고 있다. 2006년 5월부터는 장기 복무 제대군인에 대한 법률적 지원기반을 구축하기 위해 '제대군인지원에 관한 법률 및 시행령'이 개정·시행되고는 있지만 전 인원이 혜택을 보고 있지는 못한 실정이다[12]

군 근무연수와 계급이 재취업에 미치는 영향은 미미하며 연금 미 해당자인 대위와 소령 계급에서 재취업률이 높다는 연구결과가 있다.(김은묵, 2009) 이와 같은 연구는 아직도 직업군인이 사회에 진출하여 적용하기도 어렵고 보수도 군에서 받는 수준의 절반 정도에 머물러 있음을 시사하고 있다[13]

군인은 국가가 고용주이다. 여론이나 정치적 논리로 풀어갈 수 없는 집단이며 국가와 국민만을 위해 헌신 할 수 있도록 국가에서 노력해주지 않으면 별다른 노후대책을 할 수 없는 직업의 특성상 미래를 장담할 수 없다는 것이다. 과거 경제성장이 호황일 때부터 사회에 편승하지 않고 묵묵히 맡은 임무에만 충실하느라 경제적으로 자립하지 못했던 직업군인 퇴직자들에게 국가에서는 안정적인 노후가 될 수 있도록 배려해 줄 책임이 있다. 이들에 대해 연금의존도를 낮추고 최대한 경제활동을 할 수 있는 발전적인 정책적 연구가 지속적으로 이어져야 하겠다.

## 참고문헌

- [1] 육군본부, '제대군인 삶의 실태 조사결과', 육군본부, 2005.
- [2] 국가보훈처, '제대군인 지원계획', 국가보훈처, 2007.
- [3] 송경훈. "제대군인의 취업 증대에 대한 실태와 대안 연구", 석사학위논문, 강릉대학교 정보과학행정대학원, 2010.
- [4] 전창득. "제대군인 지원제도 개선방안에 관한 연구", 석사학위논문, 경희대학교 행정대학원. 2002.
- [5] 손수태. "장기복무 후 전역간부지원정책의 지향점", 한국군사학회, 군사논단, 제35호, 제36호.pp. 42-43. 2003.
- [6] 최길성. "한국군 복지제도 개선방안에 관한 연구", 석사학위논문, 전남대학교 대학원, p.12, 2009.
- [7] 이성희, 임용환, 전성현. "제대군인 집단일자리 창출방안 연구", 육군사관학교 화랑대연구소, 2004.
- [8] 육군본부. "21세기 한국 제대군인 복지", 육군본부, 2002.
- [9] 김재형. "연금의 진화와 미래" 논형, 2010.
- [10] 양안나. "장기복무 제대군인의 직업전환과정 연구", 박사학위논문, 서울대학교 대학원, 2010.
- [11] 김용희. "직업군인의 노후복지제도 개선에 대한 연구", 석사학위논문, 경희대학교 대학원, 2002.
- [12] 한국고용정보원. '제대군인 직업정보시스템의 구축 방안', 한국고용정보원, 연구보고서. 2007.
- [13] 김은묵. "전역직업군인의 재취업 결정요인과 유형에 관한 연구", 박사학위논문, 백석대학교 대학원, 2009.



———— [ 저 자 소 개 ] ————



**정 재 극(Jae-Keak Jung)**

예)육군중령  
2003년 육군대학졸업  
1996년 건국대학교 대학원  
(행정학석사)  
2013년 한남대학교 대학원(법학박사)  
2011년~현재 수성대학교  
군사학과 학과장

email : kuk2934@naver.com