

제대군인의 전직지원교육 실태에 관한 연구

구영휘* · 이영욱**

요 약

제대군인의 취업률이 증가하지 못하는 원인은 글로벌 경제 위기의 여파로 전반적인 사회의 고용불안정성에 기인한 것으로 앞으로도 수년 동안 제대군인의 고용환경에 영향을 미칠 것으로 판단된다. 군은 지난 20여 년간 제대군인 취업률 향상을 위해 노력함에도 불구하고 이와 같은 결과가 나타난 것은 전직지원과 관련한 교육지원정책의 보완이 필요한 것으로 판단되고, 이를 위해 국내 전직지원교육과 외국의 교육 실태를 조사하고 발전방향을 제시한다.

A study on the Educational Support Status of the Retired Military Personnel

Koo Young Hui* · Lee Young Uk**

ABSTRACT

Retired Military Personnel do not cause an increase in the employment rate of the overall society in the aftermath of the global economic crisis contributed to instability of employment was for many years the future employment of Retired will have an impact on the environment. Over the last 20 years working to improve Retired Military Personnel employment despite these results, it appears a former education support and related support policies deemed necessary and complementary Thus, the former domestic and foreign support education and development direction of the realities in the present investigation.

Key words : Retired Military Personnel, transition education, transition education support

1. 서 론

제대군인의 특수성을 인식한 군은 2000년에 들어서 전역간부들의 재취업을 지원하기 위하여 국가적 차원의 교육지원정책을 마련하고 국방부와 보훈처, 고용노동부 및 관계 기관들이 노력하였으나 2007년부터 2011년까지의 제대군인 취업률을 보면 <표 1>과 같이 '07년은 취업률이 증가하였으나 '08년은 하락하고 '09년부터는 55%대의 취업률을 나타내고 있다. 이와 같이 취업률이 증가하지 못하는 원인은 글로벌 경제위기의 여파로 전반적인 사회의 고용불안정성에 기인한 것으로 앞으로도 수년 동안 제대군인의 고용환경에 영향을 미칠 것으로 판단된다.

이상에서 언급한 것 같이 '07년 이후의 제대군인의 취업상황과 흐름을 볼 때 07년부터 '11년까지 연도별 취업률도 평균 53% 이하로 제대군인의 과반수는 취업을 하지 못하는 상황임을 알 수 있는데 지난 20여년간 제대군인 취업률 향상을 위해 노력함에도 불구하고 이와 같은 결과가 나타난 것은 전직지원과 관련한 교육지원정책의 보완이 필요한 것으로 판단된다.

<표 1> 2007년부터 2011년까지의 취업률

연 도	취업률(%)
'07	48.0
'08	47.0
'09	54.4
'10	56.9
'11	55.8

따라서 장기간 군생활로 사회와 단절된 직업군인들의 전직을 위한 교육은 전역에 임박하여 제공되는 단기간의 교육이 결코 효과적이지 못하고, 국가의 각 기관에서 실시하는 교육의 프로그램과 관리체계 등 여러 가지 제도에 문제가 있는 것으로 판단되며 이를 정비하고 효과적으로 운용해야 할 필요가 절실히 요구되는 시점이라 할 수 있다.

이러한 점을 고려하여 국내의 전직지원을 위한 교육 실태와 외국의 전직지원교육 실태를 조사하고 비교하여 발전방향을 모색하고자 한다.

2. 국내 전직지원교육 실태

2.1 국방부 전직지원교육

국방부의 전직지원교육은 「군인사법」과 「군인사법 시행령」을 근거로 장병 사기 진작 및 전역 후 안정된 생활여건 조성을 위해 전역예정 간부들에게 전직지원교육, 취업알선 등의 전직지원 서비스를 제공하고 있다. 직업보도교육의 내실화로 전역예정 간부들의 전역 후 취업경쟁력을 제고하며, 군 관련 취업직위 확대 등 안정된 생활여건을 보장하는 것을 목표로 하고 있다.

2.1.1 전직지원교육 대상

군 직업보도 업무에 관한 훈령에 의해 전직지원교육은 10년 이상 장기복무자를 대상으로 실시하며, 최근에는 전직지원교육 대상의 범위를 5년 이상 10년 미만의 중기복무자까지 확대하여 취업 기본교육을 실시하고 있다.

<표 2> 복무기간에 따른 전직지원교육 기간[1]

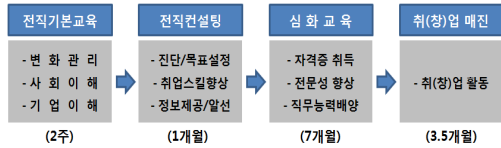
복무기간	교육기간(월)
10년이상 12년미만	5
12년이상 15년미만	6
15년이상 18년미만	7
18년이상 21년미만	8
21년이상 24년미만	9
24년이상 27년미만	10
27년이상 30년미만	11
30년 이상	12

전직지원교육 기간은 지원자의 희망에 따라 3개월 이상 12개월 이하를 부여하고, 전역예정일을 기준으로 산정한 복무기간에 따라 최대 교육기간은 다음의 <표 2>와 같다.

2.1.2 전직지원교육 운영

국방부의 전직지원교육은 크게 기본교육과 심화교육으로 나누어진다. 기본교육은 중·장기 복무자의 변

화 관리, 사회 적응력 배양 및 기업특성 이해, 자기진단 및 취업목표 설정, 취업스킬향상 등의 취업역량을 제고하기 위한 교육으로 전직기본교육, 전직컨설팅, 취업기본교육 등이 있다.



(그림 1) 전직지원 교육기간 운용체계[2]

심화교육은 개인이 사설학원에서 수강하는 과정과 국방부, 각군, 국가보훈처, 고용노동부 등에서 개설 또는 지원하는 교육을 말하며, 취업역량교육, 자격증 취득과정, 위탁교육 등을 실시하여 국가 및 민간분야 자격증 취득, 전문성 향상 등에 중점을 두고 이루어져 왔다. 현재 국방부의 전직지원 교육기간 운용체계는 12개월을 기준으로 (그림 1) 과 같이 이루어지며, 전직지원교육 과정은 각 연도별로 <표 3>과 같이 수행된다.

<표 3> 연도별 국방부 전직지원교육 과정[3]

구분		'08	'09	'10	'11	'12
교육과정	계	23개	27개	25개	33개	46개
	기본	5	6	5	5	5
	심화	18	21	20	28	41
교육인원(명)		9,340	10,530	10,150	10,650	11,510

2.1.3 2012년도 국방부 전직지원교육 과정

현재 국방부의 전직지원교육은 지침에 따라 46개의 세부 교육과정이 운영되고 있으며 2012년 전직지원교육과정은 기본교육 5개 과정, 심화교육 41개 과정으로 구성된다. 기본교육은 국방부가 주관하는 전직컨설팅 교육, 중기복무자 취업 기본교육, 전방부대 순회 취업기본교육의 3개 과정과 보훈처가 주관하는 전직기본교육 과정, 노동부에서 주관하는 제대군인 취업지원프로그램 과정으로 나눌 수 있다. 또한 심화교육은 국방부 주관 18개 과정, 각 군에서 주관하는 20개 과

정, 국가 보훈처에서 주관하는 3개 과정으로 구분된다. 각 군의 경우 상급기관의 업무를 협조하고 전역자에 대한 전직지원교육을 시행하며 제도 개선에 역할을 수행하고 있기 때문에 업무 내용이 상급 기관과 유사하거나 중복될 때가 있다[4].

2.2 국가보훈처 전직지원 교육

국가보훈처의 전직지원교육은 「제대군인지원에 관한 법률」에 근거하여 제대군인에 대한 직업 교육 훈련, 취업보호 전직지원금 등의 전직지원 서비스를 제공하고 있다. 전역 제대군인의 원활한 사회진출을 지원하고 군 전문인력 개발 및 활용을 통한 사회인적 자원으로로서의 활용 가능성을 구축하며, 제대군인 일자리 창출을 통한 생활안정을 목적으로 한다.

2.2.1 전직지원교육 대상

국방부의 전직지원과 국가보훈처의 제대군인 취업 지원이 상호 중복성 문제를 발생시키는 것이 지적되어 2008년에 영역조정 합의를 통해 국방부는 전역예정자에 대한 교육 및 군내 취업지원, 보훈처는 이미 전역한 제대군인에 대한 취업 및 교육을 사업대상으로 하는 것으로 상호간 영역을 조정하였다(국방부와 보훈처 TF 업무 협의, 2008)

2.2.2 전직지원교육 운영

국가보훈처의 전직지원교육은 전역전에 실시하는 전직기본 교육과 소자본 창업교육, 전역 무렵에서부터 취업까지 제공되는 프로그램으로 대학·전문 위탁교육, 직업훈련 바우처, 사이버교육 등이 있으며 전역 이후에 제공되는 전직지원금, 취업 컨설팅 등을 운영한다.

2.2.3 전직지원교육 프로그램

국가보훈처의 전직지원교육은 기본교육, 위탁교육, 직업교육훈련 바우처, 사이버교육으로 이루어진다.

가. 기본교육 및 위탁교육

기본교육은 중·장기 복무자의 전직기본교육과 소

자본창업교육으로 구성되고, 위탁교육은 2012년 현재 6개 대학 9개의 대학위탁교육 과정과 37개의 전문교육기관 위탁교육 과정으로 분류되고 있다. 기본교육은 장기복무자 전직기본교육, 중기복무자 전직기본교육, 소자본 창업교육 과정을 운영하고 위탁교육은 대학위탁 교육과정과 전문교육기관 위탁교육과정으로 운영된다[5].

나. 직업교육훈련 바우처

제대군인 개인이 스스로 특기와 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련 과정을 선택하는 맞춤형 전문교육으로, 1인당 100만원 한도 내에서 지원하며, 5년 이상 복무한 제대군인으로 전역일로부터 3년이 지나지 않고 미취업 상태인 사람을 대상으로 실시한다. 단, 취업중이라도 기간제, 단시간, 파견, 일용근로자는 지원 가능하다.

다. 사이버 교육

취업 및 직무역량 강화에 필요한 전문적 지식을 습득하여 제대군인의 취·창업능력을 배양하고 직무수행능력 제고를 목적으로 하며, 5년 이상 중·장기복무 제대군인을 대상으로 자격증, 직무능력강화, 외국어 등의 온라인 교육을 제공한다.

3. 외국의 전직지원교육 실태

3.1 미국의 전직지원 교육

미국의 능력개발 교육 관련 제도로는 현역군인에 대한 자발적 교육 프로그램과 육군 계속교육제도(ACES: Army Continuing Educational System), 국방부 교육지원(DANTES: Defence Activity for Non-Traditional Educational Support) 등 다양한 교육제도 등을 들 수 있다. 이러한 제도는 제대군인의 사회정착과 인적자원개발을 위해 군 복무 중 습득한 학습과 경험이 사회와 연계될 수 있도록 하고 있다.

또한 제대군인의 취업과 연계한 자격인증을 지원하고 있는데 그 중 군 경력 및 교육 인증제는 군 복무기간의 경력을 사회에서 인증하도록 하는 제도이다. 또한 자격증 획득지원(TTT: Troop To Teacher)을 통하

여 현역복무자 중에서 교사임용을 희망하는 자를 대상으로 교사자격취득 및 교직과정을 이수하도록 하고 있다. 이러한 법 제도와 교육 프로그램, 자격인증을 바탕으로 국방부, 제대군인부 등의 협조 하에 노동부에서 운영하고 있는 공공직업 소개소를 통해서 제대군인들을 취업시키고 있다.

3.2 일본의 전직지원 교육

일본은 모병제로서 우수자원의 획득을 자위대 전력증강 및 발전의 중요한 요소로 인식하고 제대 후 취직이 보장되도록 관련법령(방인2제1456호, 육막원제45호)에 반영하여 제대군인 지원에 힘쓰고 있다.

자위대원의 전직지원은 전역시기에 따라 단계별로 실시되는데 전역 10년 전에 직업능력개발 설계훈련(Green Program)을 실시하고, 전역 2~3년 전에 업무관리교육, 기능훈련, 통신교육 등 맞춤형 직업훈련교육을 실시한다. 전역 1년 전에는 구인정보제공, 구인·구직매칭을 통해 전직을 준비하고 전역 당해 연도에는 취직을 결정한다. 또한 온라인 직업안정기관을 통해 전직지원 서비스를 제공한다.

퇴직 자위관은 퇴직을 맞이하기까지 여러 종류의 교육 훈련을 받는다. 자위대에서 교육받은 능력을 살려 여러 가지 분야에서 활약할 수 있는 인재로 교육하고 있으며, 조직적, 체계적인 재취직을 위한 직업훈련을 통해 퇴직 자위관이 사회에서 바로 일을 할 수 있는 인력으로 육성하고 있다[6].

3.3 독일의 전직지원 교육

독일은 징병제 국가로 군 복무기간이 9개월이며, 의무복무자들 중 우수한 자원이 단기복무 및 직업군인을 희망하도록 다양한 홍보 및 지원 정책을 추진하고 있다. 2008년 10월 현재 독일군은 총 24만 9천명의 병력을 보유하고 있고, 이 중 직업군인 및 장기복무군인이 약 18만 9천명, 복무연장사병이 2만 3천여 명, 의무복무병이 약 3만 7천명이다. 독일 군인은 4가지로 구분되며, 자세한 내용은 <표 4>와 같다.

<표 4> 독일 군인의 신분 구분

구 분	내 용
직업군인	<ul style="list-style-type: none"> • 계급별 정년보장이 된 군인 - 정년보장 전직교육이 불필요함
장기 복무군인	<ul style="list-style-type: none"> • 최소 2년에서 20년까지 임기제(계약) - 전체 60%이상을 차지하며, 전직교육 소요가 가장 높음 - 취업교육 지원정책도 장기복무군인을 대상으로 집중
복무 연장사병	<ul style="list-style-type: none"> • 의무복무기간(현재 9개월) 이외 추가로 자원하여 총 12개월~23개월 복무
의무 복무병	<ul style="list-style-type: none"> • 의무복무(9개월)이후 제대

3.4 영국의 전직지원 교육

영국은 전역 6개월 이내에 94%의 취업률을 보이고 있으며 취업분야는 IT, 보안, 건축, 관리, 물류, 항공, 경찰관, 소방관, 교도관 등 다양하다.(육군본부 내부자료, 2009. 02) 또한 전문화된 제대군인의 취업을 선호하는 방산/군수조달업체의 제대군인 의무고용과 이에 따른 업체세금 감면 혜택은 없고, 다수의 제대군인이 방산관련업체에 재취업하고 있다[6].

영국은 각 부대(연대 단위)에 전역장병 재취업을 지원하는 정착지원 장교(Resettlement Adviser)와 지역별 제대군인 정착센터(10개소)를 운영하여 단계별 전직지원을 실시하고 있으며, 교육을 보다 효율적으로 실시하기 위해 직업교육 전문기관인 민간회사(Right Management Ltd)와 계약을 체결하여 4년 이상 근무한 군인에 대해서 군외 직업교육을 실시하고 있다.

4. 시사점

4.1 제대군인의 능력개발을 위한 체계적 지원

능력개발 교육을 실시함에 있어 해외 국가들은 적어도 전역 2-3년 전부터 전직 설계를 시작하도록 정책적으로 유도하고 있다. 이들 국가에서는 대부분의 전직 교육과정이나 지원이 군 복무 중 이루어지며, 군

업무를 최소화시켜 교육에 전념할 수 있는 여건을 마련해주고 있다. 또한 복무기간 별로 허용되는 법적 기간 내에서 본인이 원하는 교육과정에 필요한 시기에 참가할 수 있도록 보장해주고 특히, 군 입대전보다 전역 후 개인능력 향상을 기본 목적으로 두고 능력개발 교육을 실시하고 있는 독일의 사례는 우리에게 시사하는 바가 크다.

일본의 경우 이미 전역 10년 전에 직업능력개발설계 ‘green-program’ 교육을 통하여 동기부여 및 목표 설정을 유도하고, 전역 2년 전에는 희망하는 연고지 부대로 전속 후 군과 민간 직업보도교육에 참가할 수 있도록 하고 있다. 미국도 군 복무로 교육의 기회를 놓치게 되는 경우가 빈번히 일어나고 있음을 인식하고, 본인의 능력을 개발 할 수 있는 기회를 다양하게 보장해주고 있다[7].

이는 전역 시기에 거의 임박해서야 준비를 시작하는 우리의 상황과 매우 대조적인 모습이다. 전역 후 민간 기업으로의 재취업은 제대군인 본인과 노동시장 상황 등의 면밀한 분석과 판단 하에서 체계적으로 진행되어야 하는 과정이다. 더군다나 오랜 시간 군 생활에 익숙해있던 제대군인에게 민간 기업의 취업과 적응은 쉬운 일이 아니기 때문에 전역 후의 안정된 직업 생활을 위해서는 전직에 대한 준비가 시기적으로 충분한 여유를 두고 진행되어야 한다.

4.2 전직지원에 적합한 교육강화

미국에서는 자격취득 온라인 서비스(COOL, Army Credentialing Opportunities On-Line)를 운영하여 군 특기직무와 연계하여 민간자격이나 면허를 취득할 수 있도록 지원하고 있다. 독일은 군 복무 중 직업교육을 민간직업자격 획득 교육과정(ZAW)과 연계하여 자격증 취득에 집중을 하고 있으며, 현역들에게 군 복무 중 자격증 취득을 적극 권장하고 있다. 특히 군 전문 교육과정 편성 시 군사적 교육목표 달성 이외에 민간 자격증 취득을 고려하여 교육내용을 편성·운영하며, 상공회의소의 검증 절차를 통해 민간 자격으로의 연계를 제도화하여 운영하고 있다.

4.3 일자리 확대 지원

제대군인의 취업지원 정책에서 가장 중요한 일은 이들이 진입할 수 있는 사회적 일자리를 발굴하여 확대 지원하는 것이다. 외국의 경우 제대군인의 일자리 연계 및 확대를 위한 실질적인 정책을 수립, 지원해 주고 있다.

미국은 기업과 연계하여 지원하는 프로그램(PsYS)을 운영하여 제대군인이 군에서 습득한 기술을 활용하여 안정된 직업을 가질 수 있도록 지원하고 있으며, 공무원 공개 채용 시 5-10 %의 가산점을 제대군인에게 부여하고 있다. 또한 연방계약자 프로그램(Federal Contracts Program)을 운영하여 일정 규모 이상의 군 관련 사업의 계약자는 제대군인을 채용하거나 승진시키는 채용 우대조치를 시행하고 있다.

독일의 경우, 주요 경제단체와의 총괄협정을 체결하여 제대 예정 군인에게 직업교육과 현장 실습기회를 제공함으로써 직업 세계를 미리 경험하고, 취업으로 연계될 수 있도록 지원하고, 이와 더불어 제대군인을 채용한 업체에 대해 임금의 일부를 지원해주고, 공공기관의 일정 비율을 제대군인들에게 할당하는 공무원 할당 제도를 시행하고 있는 등 제대군인의 정책에 대해 사회로부터 긍정적인 평가를 받고 있다.

우리나라의 경우 제대군인의 의무 고용율도 제대로 지켜지지 못하고 있고, 제대군인의 가산점 제도에 대한 사회의 반발이 거센 분위기에서 제대군인의 사회로의 진출은 더욱 어려운 상황이다. 따라서 선진국 사례에서처럼 공무원 할당 제도를 좀 더 강력하게 실시할 필요가 있으며, 산·군 협력 등으로 기업과의 약정을 체결하여 제대군인의 일자리 확보에 다양한 방법을 동원해야 할 것이다.

4.4 개인 특성을 고려한 맞춤형 취업지원

취업지원 정책이 실효성을 갖기 위해서는 개인의 근무연한, 보유역량, 계급 등을 고려하여 개인별 차별화된 취업지원 전략을 수립하는 것이 필요하다. 이와 관련하여 외국의 제대군인 취업지원 정책이 성과를 거둘 수 있는 점은 제대군인의 특성을 고려한 지원 전략과 연계된다고 할 수 있다. 독일의 경우 복무기간별, 자격증 유무, 민간 기업 경력의 유무, 계급별, 능력수준별로 직업교육의 형태와 기간 등을 차별화하여 전직지원을 하고 있다. 좋은 예로서 민간직업자격취득

교육과정(ZAW)으로 대상자의 수준과 상황에 따라 교육과정과 기간 등을 차별화하여 제공하고 있는 점들을 들 수 있다. 또, 프랑스의 경우를 보면 복무기간 15년을 기준으로 연금 혜택을 받지 못하는 15년 미만의 제대군인들에게 직업교육 등의 지원을 우선적으로 하고 있다. 프랑스에서 이와 같이 15년 미만의 제대군인들을 우선적으로 지원하는 이유는 이들이 장기 복무자에 비해 경제적으로 안정되지 못한 상태이고, 전문성만 갖추면 기업으로의 진출 가능성이 많이 열려 있기 때문이다.

이들 국가들의 사례는 직업보도교육 및 취업지원이 주로 장기복무자에게만 집중되어 있는 우리와 매우 대조적이다. 특히 20년 미만의 비연금 대상자의 경우, 전역 후 안정적인 생활을 보장받을 수 없는 상황으로 이들의 취업 지원은 더욱 절실한 상황이다.

5. 결 론

본 연구를 통해 전직을 위한 교육지원은 다음의 몇 가지의 추진이 가장 시급한 사항이라 할 수 있다.

첫째, 제대군인 취업 및 전직지원을 위한 체계적인 교육지원체계확립을 위해서는 제대군인이 취업활동에 필요한 능력을 전역 전에 미리 준비하여 고용시장에서 경쟁력을 갖출 수 있도록 체계적으로 지원이 필요하고, 둘째, 지금까지 전직지원교육은 10년 이상 장기복무자를 대상으로 실시해왔으나 10년 이하의 단기 또는 중기 복무자들에 대한 지원이 부족하여, 군과 사회로부터 외면당하는 취약계층으로 전락하지 않도록 복무기간에 따라 차등 지원하는 새로운 전직교육체계를 재구성할 필요가 있다.

셋째, 수요자 중심의 효율적인 전직지원교육 체계 구성이 이루어지지 않고 있어 단체개설교육, 온라인교육, 개인등록과정 등 개설방법 측면에서 중복 운영되고 있는 부분이 많으므로 교육내용을 취업과 연계된 수요자 중심의 교육으로 전환과 새로운 교육체계를 재구성하는 노력이 필요하다.

넷째, 제대군인의 전직지원을 체계적으로 지원하고 교육을 담당할 전문 교육기관의 설립이 절대적으로 필요하다. 전직지원에 활용할 수 있는 인적자원의 효

율적 관리와 체계적이고 종합적인 관리가 이루어지지 않고 있다. 따라서 제대군인의 특성에 맞는 통합적인 교육서비스를 제공할 수 있는 기구의 설립이 필요하며 전직지원 교육에서 국방부의 입지를 강화할 필요가 있다. 전직교육에 있어 국방부와 국가보훈처가 추진하는 전직지원교육에 대한 부·처간의 명확한 업무영역의 구분이 모호하고 중복되는 부분이 많으므로 국방부의 역할과 입지강화가 필요하다, 교육의 질을 높이고 전직율을 높이기 위해서는 군복무시절부터 전직에 대한 체계적이고 내실 있는 교육과 지원이 필요하기 때문에 국방부의 역할이 증대되어야 한다.

참고문헌

- [1] 국방부, “군 직업보도 업무에 관한 훈령” 국방부, 2009
- [2] 국방부, “국방취업가이드”, 국방부, 2012
- [3] 국방부, “전직지원교육지침”, 국방부, 2012
- [4] 정철영 외, “효율적 군 전직지원 절차 연구”, 국방부, 2008
- [5] 국가보훈처, “2012 중장기복무 제대군인 교육훈련 안내”, 국가보훈처, 2012
- [6] 홍선이 외, “제대군인 지원정책 국제 비교 연구”, 육군본부·한국직업능력개발원, 2009
- [7] 구영휘, 제대군인 전직지원 교육 프로그램의 효과 분석 및 발전방안 연구, 박사학위논문, 대전:목원대학교, 2012.

[저자소개]



구영휘 (Young-hwi Koo)

1985년 2월 목원대학교 행정학사
 2000년 2월 목원대학교 정책학석사
 2013년 2월 목원대학교 공공정책학과
 행정학 박사
 현 재 학생군사학교 행정부장
 (육군대령)

email : kyh90900@naver.com



이영욱 (Young-uk Lee)

1992년 4월 육군3사관학교 공학사
 1998년 8월 아주대학교 공학석사
 2008년 2월 충남대학교 메카트로닉스
 공학박사 수료
 2012년 8월 대전대학교 군사학 박사
 현 재 전주기전대학 부사관과
 교수

email : majlee2@hanmail.net