

군인가족(배우자) 취업 지원

남응우*, 이윤환**

건양대학교 대학원 행정학과 박사과정*

건양대학교 국방경찰행정학부 교수**

Job-seeking Support for Military spouses

Eung woo Nam*, Youn hwan Lee**

Doctor course, Dept of Public Administration, Kon Yang University*

Professor, Dept of Military Defense & Police Administration, Kon Yang University**

요약 지금까지 군인가족(배우자) 복지를 주제로 한 연구는 주로 소극적 복지차원에서 군인가족 아파트 개선, 별거가족 치료 및 심리안정, 복지시설 개선 등에 한정됨으로써 군인가족의 취업지원 등과 같은 적극적인 지원 정책과 노력은 미흡하였다. 군인가족에 대한 최고의 복지는 수혜적 복지가 아니라 취업을 통한 능동적인 복지라 할 수 있다. 때문에 군인가족의 취업 확대를 위해서는 잦은 이사, 별거, 격오지 거주 등 열악한 취업 환경에 처해 있는 군인가족의 취업계약 요인들을 극복하기 위한 방안이 강구되어야 한다. 또한 군인가족 복지에 대한 인식의 전환, 군인가족에 대한 제대군인 취업지원 프로그램 확대 적용의 법제화, 지자체 및 관련 기관과의 협업을 통한 취업기회 확대, 국방개혁과 연계한 군인가족 유망 일자리 창출 등과 같은 적극적인 정책이 추진되어야 한다. 이를 위해 이 글은 정부기관 및 지방자치단체, 군부대의 협업 노력을 강조하고 있다.

주제어 : 군인가족, 직업군인, 일자리 창출, 군인가족 취업지원, 제대군인 취업지원

Abstract As studies on welfare systems for military families were only focused and limited on improvements of welfare facilities and military apartments, or psycho-therapies for families living apart, the supporting policies and efforts on creating jobs for military families(spouses) were insufficient till now. The best welfare for military spouses is the active well-being through the provision of employment opportunities, rather than providing certain rewards. Especially, South Korea should boost national competitiveness through increasing the engagement rate of women's economic activities. To expand these kinds of employment chances, actual plans to overcome the factors that restrict job opportunities for the families living apart, moving frequently, or living in rural areas should be urged. Accordingly, there should be a change of recognition toward military welfare service, enactment of applying discharged soldier's expanded employment programs for military spouses, cooperation with municipal governments and relevant institutions for creating jobs, and provision of promising job openings in association with a military reform. To achieve these, the cooperation of the government agencies, municipal governments, and military units are being emphasized.

Key Words : Military Spouse, Professional Soldier, Creat Job, Job support for discharged soldiers

Received 9 July 2014, Revised 18 August2014

Accepted 20 September 2014

Corresponding Author: Yoon hwan Lee(Kon Yang University)

Email: lyh@konyang.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

박근혜 정부는 「국민 모두가 행복한 대한민국」을 정부운영의 비전으로 제시하고, 이를 구현하기 위해 정부의 정보를 적극적으로 개방하여 국민과 공유하고 있다. 또한 정부부처 간 소통을 막던 벽을 없애고 소통과 협력을 통해 국정과제에 대한 추진동력을 확보, 국민맞춤형 서비스 제공 및 일자리 창출과 창조경제를 지원하는 정부운영의 패러다임인 ‘정부3.0’을 추진하고 있다¹⁾.

아울러 정부는 국민 개개인의 상상력과 창의성을 과학기술과 ICT(Information & Communication Technology)에 접목하여 산업과 산업, 산업과 문화콘텐츠와의 융합 및 창업을 통해 새로운 산업과 시장, 새로운 일자리를 만들어 나가는 정책을 적극 추진하고 있다.

2013년 11월 기준 한국의 경제활동인구 기준 실업률은 2.9%로써 경제협력개발기구(OECD) 34개 회원국 가운데 가장 낮은 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 통계청 발표 자료를 통해서도 확인할 수 있다. 2013년 12월 취업자 수가 2,496만여 명으로 전년 동월 대비 56만 명 증가, 고용률 59.1%를 기록하여 전년 동월 대비 0.8% 상승하고, 실업률은 3.0%로 전년 동월 대비 0.1% 상승하였다²⁾. 그럼에도 불구하고 대부분의 구직자들은 여전히 새로운 직장을 구하기가 어렵다고 느끼고 있다. 더구나 여성의 경우, 전문직 또는 정규직 취업을 제외하면 남성에 비해 일자리가 제한되어 상대적인 체감고용률은 현저히 낮은 것으로 파악되고 있다.

특히, 재취업을 희망하는 경력단절 여성³⁾이 기존의 경력을 이어갈 수 있는 직장에 취직을 하거나 전문기술을 익혀 재취업을 하기는 매우 어려운 상황이다. 그 이유는 사용자의 입장에서 본다면 현장 실무경험이 풍부하거나 일정한 경력을 구비하고 있는 이직희망자들이 많은 상황에서 굳이 경력단절 여성을 채용하여 얻을 수 있는 이익이 크지 않다고 판단되기 때문이다.

이런 불비한 사회적 여건과 오늘날의 달라진 성(性) 역할에도 불구하고 일반적으로 남편으로서의 군인은 가

장 전통적인 남성상을 대변하고 있고, 군인가족(배우자) 또한 가장 전통적인 여성의 모습으로 비춰지고 있다. ‘아내’, 또는 ‘부인’이 아닌 군인가족(배우자)²⁾로 불리는 많은 여성들은 군부대와 인접한 지역에서 집단을 이루어 거주하면서 남편의 외벌이에 의지하여 평균 2-3명의 아이들을 양육하는 전업주부로 생활하고 있다.

상대적으로 고학력자인 군인가족의 경우에는 대부분 대도시가 아닌 군(郡) 단위 이하에서 거주하는 환경적 요인과 구직활동과 관련 정보를 접할 수는 있지만 적시에 활용할 수 없는 제약으로 취업 및 재취업에 대한 제한 요소가 많았다.³⁾

현재까지 군인가족 지원 및 복지향상을 주제로 한 많은 연구가 수행되어 왔다. 그 결과 군인가족 복지에 대한 일반의 관심을 촉구하고 중앙정부 및 지방자치단체에서 일부 정책으로 반영되는 성과를 거두었다. 그러나 대부분이 거주환경 개선이나 별거가족 치료 및 심리안정, 복지시설 개선 등에 국한되었고 군인가족 직업창출에 대한 지원 정책과 노력은 미흡하였다.

따라서 본 연구는 특수한 환경에 처해 있는 군인가족들에 대해 군(軍)과 사회의 관심을 촉구하고, 국가 차원에서도 군인가족의 취업지원을 위한 정책이 활발하게 추진되어야 함을 제시한다. 이를 위해 군인가족의 재취업 및 복지증진과 관련된 선행연구를 살펴보고, 모범적인 사례로 선정된 군인가족 일거리 창출 사례를 분석하여 이를 관련 부처 및 지방자치단체, 군부대 등과 연계하여 추진할 수 있는 정책방향과 대안을 제시하기로 한다.

2. 군인가족 지원정책 검토

2.1 군인가족에 관한 선행연구

군인가족에 대한 선행연구는 두 가지로 접근방법이 구분된다. 첫째, 심리학적 접근방법을 사용한 연구는 한

1) 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법(법률제10339호, 2010. 6. 4) 제2조에 명시된 경력단절 여성 등이란 임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다.

2) 일반적으로 군인가족의 의미는 다양하게 사용되고 있다. 본 연구에서는 군인가족을 직업군인의 가족(부인) 즉, 배우자(남편)가 군인인 여성으로 한정하여 적용하였다.
3) 장기 복무군인의 생활환경은 읍·면 지역 근무지역이 47.8%(적외지 41.8%)이며, 이사 횟수가 중령의 경우 17.6회, 대령의 경우 21.4회이다. 복무간 활동의 자유가 제한되며, 연평균 야외훈련은 43.3일, 초과근무일은 168.6일이다. (국방백서, 2009)

인영(2000)의 「군인가족에 대한 심리치료 연구」, 김현주(2003)의 「군인가족의 자녀 보육욕구」, 이윤수(2000)와 조홍식(2005)의 「군인가족을 포함한 심리치료를 위한 군 사회복지사제도 도입을 연구」가 있다.

둘째, 사회복지학적 접근을 통한 복지증진에 관한 연구로써, 박기수(2009)는 「직업군인 가족복지서비스 욕구」에서 군인뿐만 아니라 군인가족까지 복지수혜 대상을 확대할 것을 주장하였으며[3], 광용수(2011)는 군인가족들의 복지수요 실태조사를 통해 군인가족들의 복지수준을 향상시킬 것을 제안하였다[4]. 또한 정미경(2012)은 「군인가족의 통합적 지원을 위한 지역복지서비스 연계 방안」 연구에서 군인가족서비스 지원영역을 ①주거지원 ②취업지원 ③지역정보지원 ④가족지원 ⑤자녀지원 ⑥의료지원서비스로 확대해야 한다고 주장하였다[5].

정성구(2007)는 미군은 군인가족 지원을 위한 전담조직의 신설과 관련제도 및 서비스를 합리적으로 설정하여 적극적으로 지원하고 있으며, 우리 군도 미군의 사례를 참고하여 대대적인 군인가족 불만의 조사, 가족지원 실천계획과 전문 연구계획의 수립, 전담기능의 설립을 도입할 것을 주장하여 군인가족에 대한 복지의 개념이 군인가족의 취업지원의 영역으로 확대하는데 크게 기여하였다[6].

문채봉과 최광현(2013)은 미군의 복지제도(MWR : Morale, Welfare, Recreation)를 소개하면서 ①미군은 배우자가 안심하고 직장생활을 할 수 있도록 아동보호프로그램과 원만한 가정생활을 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있으며, ②생활에 불편함이 없도록 교육, 운동, 티켓예약, 레크리에이션에 이르기까지 완벽하게 지원하고 있는데 주목해야 한다고 주장하였다[7].

2.2 미군의 군인가족 지원정책

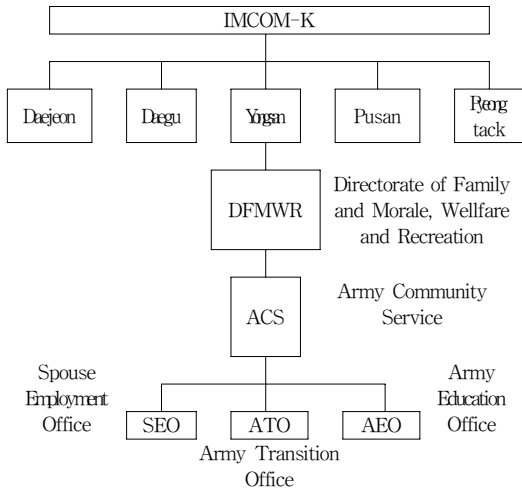
미군은 이라크전쟁 이후 군인가족들의 생활환경 불비에 따른 전역자 속출, 참전 군인들의 가정폭력에 의한 가정의 해체 등으로 군 인적자원 관리 및 전투준비태세를 유지하는데 있어 어려움에 직면하였다. 이 문제를 해결하기 위해 2007년 육군성 장관과 육군참모총장이 「미 육군의 가족연약(Army Family Covenant)」을 공표하면서 말뿐이 아닌 실행과 예산지원이 뒷받침된 군인가족의 복지 및 취업을 개선시켰다. 당시 미군은 육군 장병 및 가족들에게 사회와 대등한 수준의 삶의 질보장을 약속하여

2009년 한해에만 의회예산 19억 달러, 자체 수익예산 13억 달러라는 대규모 예산을 편성, 운용한 바 있다. 이는 군인들에게 일방적인 희생만 강요한다면 많은 군인들이 전역을 선택하게 되고, 그 결과 부대의 전투준비태세 유지가 어렵다는 교훈이 반영된 조치로 평가받고 있다.

현재 미군은 군인가족에게 다양한 복지혜택을 확대 적용하는 것이 군인들로 하여금 안심하고 전투임무에 전념하게 하는 중요한 요인임을 인식하여 군인가족들이 사회와 대등한 수준의 삶을 영위할 수 있도록 노력하고 있다. 그 예로 미군의 배우자는 민간인이 아닌 군인가족(Military Family Member)으로서 신분증을 발급받아 부대와 군 병원 등 군 관련 시설에 출입할 수 있음은 물론 현역과 대등한 복지혜택을 제공받는다. 취업을 희망하는 군인 배우자는 남편이 근무하는 기지일대의 군인가족취업지원실(Spouse Employment Office)에서 전문상담을 받거나 직업을 소개받을 수 있다. 또한 취업을 위한 역량이 구비되지 않았을 경우에는 인턴십 과정을 거쳐 취업 자리를 안내받을 수도 있다. <Table 1>주한 미군의 시설관리사령부의 조직에서 특히, 교육지원실(AEO)은 군인가족이 학사, 석사, 박사과정을 공부하고자 할 경우에는 30~50%의 학비보조 혜택을 제공하고 있다. 현재 미군은 10년간 복무한 장기복무자에게는 대학의 모든 학비와 생활비, 교재비 등을 지원하고 있는데 이 권한을 배우자에게 인계하여 배우자가 대신 그 혜택을 받을 수도 있다. 미군의 장교인사관리 지침에 의하면 자녀가 고등학교에 재학 중일 때는 4년간 동일근무지에서 근무할 수 있고, 근무지의 제한으로 이동을 해야 할 경우에는 가능한 근거리의 부대에 배치하고 있으며, 해외파병 등으로 가족과 떨어져 지내야 할 경우에는 1년 후에 동거가 가능하도록 배려한다. 미군은 군인가족을 희생에 감수해야 하는 존재가 아니라 배우자의 특수한 근무환경으로부터 오는 불이익에 대해 적극적인 보상을 받아야 할 존재로 인식하고 있다.

즉, 우수한 군인(전투원)의 확보는 군인가족의 복지에서 출발한다는 인식에서 남편의 근무지 일대에서 군인가족이 모든 것을 해결할 수 있는 적극적 지원정책을 펼치고 있는 것이다. <Table 2> 미 육군의 군인가족 지원프로그램을 보면 다양한 내용이 있음을 알 수 있다.

<Table 1> The United States Army Installation Management Command Korea Region(IMCOM-K)



<Table 2> Support program for U.S. Army family

- Army Family Action Plan
- Army Family Teambuilding
- Employment Readiness
- Exceptional Family Member Program
- Family Advocacy Program
- Financial Readiness
- Mobilization and Deployment
- Relocation Readiness Program
- Soldier and Family Assistance Program
- Survivor Outreach Services

Source : <http://www.myarmyonesource.com>
(Search date : 2014. 4. 20)

2.3 한국군의 군인가족 지원정책

군인 및 군인가족 지원과 관련된 정부의 기본계획은 2009년 제1차 군인복지기본계획에서 최초로 시작되었다. 2008년 3월부터 시행된 「군인복지기본법」에 근거하여 수립된 제1차 군인복지기본계획은 간부와 그 가족 및 병사를 위한 복지 비전을 제시하고 있다. 군인가족 지원정책으로는 군인가족지원센터 운영, 군 어린이집 확충, 군 자녀 특별전형 확대 등에서 부분적인 성과를 거둔 것으로 평가되고 있다. 하지만 국방여성인력의 확대 및 시대 변화에 따른 민간의 보육 및 육아시설의 증가에 비추어 볼 때 군내 보육시설은 여전히 제자리걸음을 하고 있다.

또한 군인가족에 대한 복지의 개념은 있었으나 군인가족 취업지원 개념이 적용되지 못한 점은 한계로 지적되고 있다.

현재 진행중인 여성인력 활용 확대와 군인가족의 적극적인 자기 계발 기회 부여를 위한 군 보육여건 개선 중심의 일자리 창출, 군인가족 대상 맞춤형 취업교육 지원 등 군인가족 취업지원을 위한 군인가족 취업 범제화를 추진은 가시적인 성과를 거둘 수 있을 것으로 기대를 모았다.

그러나 군인복지기본계획에 명시된 사업에 소요되는 예산이 턱없이 부족하고 일부 사업은 예산이 미편성된 사업으로 추진되어 2009년에서 2012년까지 군 어린이집 설치는 41개소, 가족지원센터는 전군에 4개소가 설치되는데 그쳤다. 이중 가족지원센터는 예산 미 지원으로 2013년부터 운용이 중단된 상태이다. 이는 증가하고 있는 여군뿐만 아니라 군인가족들이 우리 군이 추진하고 있는 직장가정의 양립(兩立)지원 정책을 체감하지 못하는 요인이 되고 있다.

2013년에 수립된 제2차 군인복지기본계획에서는 가족 복지 측면에서 2008년에 수립된 제1차 군인복지기본계획에 비해 보다 진전된 군인가족지원이 이루어질 것으로 전망된다. 즉 어린이집 설치 확대, 군인가족을 활용한 어린이 돌봄 체계 구축과 건강가정지원센터 설치, 안정적인 군인가족 생활을 위한 사단급 이상 부대 가족지원센터 설치를 통한 One-Stop Total Service의 확대, 통합 온라인 군인가족지원 공식 사이트 개설, 군인가족 취업지원 등이 포함되어 있다.

2.4 관련법과 정책

2008년 3월 시행된 「군인복지기본법」은 군인의 생활 안정과 삶의 질 향상을 도모하고 군의 사기를 높이며 군인으로 하여금 임무수행에 전념할 수 있도록 군인에 대한 복지정책의 수립을 규정하고 있다. 이에 따르면 국방부장관은 5년마다 군인복지기본계획을 작성하여야 하며, 군인의 삶과 질, 복지에 대한 비전을 제시하게 되어 있다.

구체적으로 군인복지기본계획에서는 군 숙소지원, 보육 및 교육지원, 학교설립 시 교육시설에 대한 지원, 군인 복지시설의 설치 및 운영에 대한 내용 등을 담고 있다. 제1차 군인복지기본계획에서는 군인가족의 취업지원에 대한 규정이 포함되지 않는 등 미군과 비교할 때 복지수

혜의 적용범위가 제한적이었다.

또한, 2013년의 제2차 군인복지기본계획[8]에서는 군인가족 취업지원이 포함되기는 했지만 타 정부기관 및 지방자치단체와의 협업에 의한 예산이 편성되지 않은 사업으로 군인가족의 복지 확대를 도모하고 있어 단기간 내 성과를 달성하기에는 어려운 실정이다. 법률 제12230호 「군인복지기본법」은 군인가족에 대한 취업지원에 관한 조항이 포함되어 있지 않으므로 향후 법률개정을 통해 반영되어야 할 것으로 판단된다.

국방부의 주요 협업대상인 여성가족부는 2013년 업무보고에서 20대 여성 경제활동 참가율은 남성을 추월한 반면 30대 여성의 경제활동 참가율은 하향세를 나타내고 있으며, 출산 및 육아로 인한 경력단절 문제가 여전히 심각한 것으로 진단하고[9], 이를 타개하기 위한 정책추진 방향으로 경력단절 여성을 위한 맞춤형 일자리 확대를 제시하였다. 이를 구체적으로 살펴보면 ①특성에 맞는 다양한 서비스로 연간 경력단절여성 16만여 명의 재취업 지원, ②경력단절 여성의 숙련수준에 맞는 직업교육훈련 강화, ③질 좋은 일자리 취업을 위한 전문직업 능력개발 강화, ④창업준비 교실 등의 지원으로 소규모 창업을 꿈꾸는 여성의 성공적인 창업지원을 제시하고 있다.

2014년에 여성가족부에서 추진 중에 있는 핵심과제는 여성이 경력단절 없이 마음껏 일하고 안심할 수 있는 사회 만들기에 중점을 두고 있다. 즉, 여성 고용률 70% 달성을 위해 민·관 협력시스템을 통해 정부와 기업, 민간단체 대표 100인이 참여하는 「여성 인재 활용과 양성평등 실천 TF」를 설치, 맞벌이 가정을 위한 아이 돌봄 서비스와 아이돌보미 수당의 상향 조정, 경력·전공·지역의 특성에 따른 여성새로일하기센터의 맞춤형 서비스, 시간선택제 일자리에 적합한 직종의 개발 등을 추진하여 여성의 경력단절 예방에 정책의 중점을 두고 있다[10]. 이 같은 여성가족부의 정책방향과 예산, 여성취업 지원의 노하우를 군과 공유하여 발전적으로 적용시킨다면 부처간 협업의 성공적인 사례가 될 것으로 판단된다.

추가하여 국방부의 주요 협업대상인 고용노동부가 정책목표로 추진하고 있는 청년과 여성 및 저소득층 일자리 확충을 통한 고용률 70% 달성 및 경력단절 여성들이 재취업을 위한 다양한 근무형태 도입 등이 강조되고 있는 시점에서 취업을 위한 각종 교육과정의 개선을 통한 국방부와의 협업을 더욱 확대시켜야 할 것으로 판단된다.

3. 군인가족 일거리 창출 사례분석

3.1 군인가족의 재취업 제약요인

21세기 무한경쟁시대에 한국이 국제사회에서 경쟁력을 유지하기 위해서는 여성의 경제활동 참가율을 높여야 한다. 그중 군인가족의 경제활동 참가를 적극적으로 유도하고 이를 지원하는 것이 간과되어서는 안된다. 왜냐하면 정부정책으로 제시된 여성고용률 70% 확보, 연간 경력단절여성 16만 명의 재취업 달성을 위해서는 상대적으로 우수한 역량을 구비하고도 여전히 미취업 여성으로 남아 있는 군인가족의 취업률을 높이는 것도 매우 중요한 요소가 되기 때문이다.

그러나 현실은 고학력 계층인 장교단의 배우자들조차 잦은 이사와 불비한 환경 속에서 결혼 후 직장을 그만두고 경력단절 여성으로 남아있는 경우가 대부분이다. 또한 자녀들이 성장하여 취학을 한 이후 직장을 구한 경우에는 대다수가 남편과의 별거생활을 감수해야 한다. 이처럼 군인가족이라는 이유만으로 복지인프라가 열악한 지역에서 생활하는 것은 물론 일을 하고 싶어도 적합한 직장을 구하기가 어려워 취업의 기회를 상실하고 있다.

군인가족의 취업을 제약하는 특수한 환경을 살펴보면 첫째, 양질의 일자리에 취업하기 위한 안정적인 거주여건이 지극히 제한되어 있다. 장교의 경우 평균 1~2년 단위로 근무지가 변경되기 때문에 군인가족 역시 빈번하게 이사를 해야 하는 실정이다. 잦은 이사가 초래하는 정서적·사회적 불안정성은 다방면에 영향력을 미치지만 이를 취업에 한정하여 본다면 군인가족들이 취업을 할 수 있는 기회가 원천적으로 봉쇄되는 원인이 되고 있다.

둘째, 육아와 교육, 가사관리의 대부분을 군인가족들이 전담하고 있다. 조홍식(2010)은 직업으로서의 군인은 “근무시간이 따로 정해져 있지 않은 무정량성을 갖는 직업”임을 피력하였다[11]. 바꾸어 말하면 군인들은 주야를 막론하고 비상대기, 당직근무, 훈련 및 파견이 비일비재할 뿐만 아니라 일부 인원이지만 장기간 해외로 파병을 나가야 하기 때문에 가정에서 정상적인 아버지 역할을 할 수가 없다. 여성가족패널조사에 의하면 사회 일반 가정의 남편들은 근무 후 귀가하여 평균적으로 하루에 2시간 38분을 가족과 함께 보내고 있지만 군인 남편들은 가족과 보내는 시간이 매우 짧기 때문에 전적으로 배우자에게 가정의 역할을 맡기고 있다[12].

셋째, 군인가족의 경우 사회복지시설과 시부모 또는 친정부모의 도움을 받을 수 있는 기회가 적다. 군 임무수행의 특성상 군인의 근무지는 대부분 대도시가 아닌 읍·면 단위의 격오지에 집중되어 있는 까닭에 일반 교육시설 등 사회복지시설을 적극적으로 활용하기 어렵고 육아와 취업을 위해 시부모와 친정부모 등의 지원을 받기 어렵다. 이는 요즘의 젊은 맞벌이 부부들이 부모가 사는 아파트 근처에 거주하면서 수시로 부모의 조력을 받는 경우와 크게 구별되는 제약 요인으로 작용한다.

넷째, 거주지 이동에 따른 별거와 자녀들의 전학은 사회적 인적네트워크를 차단하고, 배우자와 자녀들의 정서적인 어려움을 가중시키며 이로 인해 취업탐색활동을 방해하는 요인이 되고 있다. 즉, 군인가족의 잦은 이사와 격오지에서의 생활여건은 비록 배우자가 고학력의 전문직 여성이라 할지라도 취업을 어렵게 하며, 취업이 되더라도 조기에 포기해야 하는 상황에 직면하게 한다. 예컨대 여성으로서의 안정적인 직업이라고 할 수 있는 교사나 약사 자격이 있는 군인가족이 도시에 거주할 경우에는 지속적인 취업과 경력의 유지가 가능하지만, 빈번한 이사를 하다 보면 직업을 유지하고 있을 때의 경제적 이익과 이를 포기했을 경우의 기회비용이 크게 차이가 나지 않음으로써 결국 경력단절을 택하게 된다.

한편으로는 군인가족이 취업을 했다고 하더라도 아동보육시설, 응급상황 발생 시 의료시설 이용 등의 육아인프라가 부족한 여건에서는 안정적으로 일할 수 있는 여건이 제한되어 경력단절로 이어지게 된다.

군인가족의 특수한 환경은 역설적으로 군인가족이 우선 취업되어야 할 사회적 배려 대상임을 시사하고 있다. 군인가족의 저조한 취업실태는 남과 북이 대치하고 있는 상황 하에서 남편의 직무가 국민의 생명과 재산을 보호하는데 있으므로 이로 인한 불이익을 군인가족에게 전가하는 것은 공익과 사회정의에 합치한다고 할 수 없다.

또한 박근혜정부에서 여성 고용률 70% 달성을 위해 민·관 협력시스템을 구축하고, 구직자에 대한 맞춤형서비스 제공과 시간선택제 일자리 개발 등의 정책과제를 추진하는 것과 관련하여 여성가족부, 고용노동부의 협력을 통해 군인가족에 대한 취업을 지원할 경우 보다 많은 효과를 기대할 수 있다. 왜냐하면 군인가족은 장교, 부사관 및 군무원들의 배우자로 구분되는데 먼저 장교 배우자의 경우 평균 대졸 이상의 고학력인데 이들이 결혼

후 경력단절의 미취업 여성으로 남는 현실을 방지한다면 국가적인 손실이라고 할 수 있다. 반면 장교와 비교하여 상대적으로 근무지 변경이 빈번하지 않은 준사관 및 부사관 배우자들의 경우 취업에의 강한 동기⁴⁾를 갖고 있으므로 격오지 거주 여건의 불비함을 해소한다면 적극적인 취업성공 사례를 가져올 수 있다.

특히, 군인가족이 거주하는 읍·면단위의 격오지는 ‘여성이 마음껏 일하는 사회’를 만들기 위해 보육시설, 복지센터 등이 입지하더라도 전문성을 갖춘 인력이 근무하기를 선호하지 않는 지역으로써 군인가족들이 일정한 자격교육을 거쳐 일하게 된다면 군부대 및 지역공동체에 보다 양질의 서비스를 제공할 수 있다는 장점이 있다. 아울러 제대군인의 취업현실이 열악한 상태에서 군인가족의 취업지원은 곧 장기복무 군인의 복지 및 처우 개선과 직결되는 문제로 인식되어야 한다.

현재 군이 적용하고 있는 계급정년과 연령정년제도에 의해 한창 일할 수 있는 나이에 전역하는 제대군인의 실업문제는 심각하다. 제대군인의 취업지원은 국방부와 각 군, 보훈처 등에서 이루어지고 있지만 미국, 영국 등 선진국과 비교해 볼 때 취업률이 낮은 것이 사실이다. 직업군인은 짧은 복무기간과 정년에 의해 조기에 은퇴(소령은 45세, 중령은 53세, 대령은 56세)를 해야 한다. 특히 중령 및 소령급 장교들의 경우 자녀가 대학교와 고등학교를 다니는 시기와 은퇴시기가 맞물림에 따라 지출요인이 큰 연령대에 전역을 하게 된다.

장교들은 소령에서 중령 진급 시 절반이상이 전역을 해야 하며 전역한지 5년이 지난 간부 중에서 10명중 4명은 실업자가 되고 있다. 2013년 12월을 기준으로 한 장교 출신 전역군인의 평균 취업률이 대위 57.6%, 소령 64.3%, 중령 63.4%, 대령 65.7%에 그치고 있는 것은 이같은 실정을 대변해 주고 있다[13]. 이와 같은 현실에서 군인가족이 취업을 하게 되면 군인가정에 경제적으로 큰 도움이 될 수 있을 것으로 판단된다.

맞벌이 부부가 점차 증가하는 사회추세를 고려해 볼

4) 경기도 가족여성연구원의 군인가족 실태조사에 의하면 준사관 및 부사관 가정의 소득 및 자산이 전국 일반가계 평균에 못 미치는 것으로 조사되었으며, 제2차 군인복지기본계획에 의하면 직업군인의 월평균 가구당 총소득은 평균 291만원으로 통계청의 2012년 가계 월평균 소득 384만원보다 낮은 것으로 조사되었다.

때, 외벌이 군인가정은 상대적으로 소득의 감소와 직업 만족도 저하를 유발하여 우수한 인적 자원의 조기 전역과 군의 전투준비태세 저하를 초래할 우려가 있다. 따라서 군인가족에 대한 적극적인 취업지원 정책이 필요하다.

미군도 이라크전쟁 이전에는 군인가족에 대한 정책적 배려 없이 일방적인 희생을 강요하였다. 이 때문에 근무지의 잦은 변경과 가족별거, 참전의 후유증을 견디지 못한 군인가족들의 불만으로 인해 일시에 많은 군인들이 전역을 지원함으로써 군인가족의 복지와 취업에 정책적인 관심을 쏟은 바 있다. 한국이 미군의 귀중한 경험을 타산지석으로 삼아야 할 이유가 여기에 있다.

3.2 군인가족 취업지원 사례

3.2.1 군인가족 지원사업

군인가족지원사업이란 특수한 근무 및 거주환경 등으로 인해 사회문화적으로 소외된 군인가족에게 보편적인 가족서비스를 제공하고자 군인가족의 요구와 수요를 고려한 생애주기별 교육과 가족문화사업을 중심으로 한 서비스를 제공하는 사업으로서 지난 2008년부터 시작되었다.

특히 2013년 국방부와 여성가족부 간에 체결된 「군장병 지원 등을 위한 업무협약」을 계기로 군인가족지원사업에 참가하는 부대가 100개 부대를 넘을 것으로 예상되는 등 점진적으로 확대될 전망이다. 군인가족지원사업은 군 특성상 잦은 이동과 격오지 근무, 자녀교육 등으로 인한 별거 등 가족관계에서 어려움이 많은 군인가족에게 가족교육, 상담, 문화체험 등의 프로그램을 제공하는 서비스 위주로 구성되어 있어 엄밀하게는 군인가족의 취업지원과는 무관하지만,⁵⁾ 건강한 가족관계 형성을 추구하기 위한 관·군협력 모델을 구축했다는 점에서 높게 평가할 수 있다.

한편 공공기관으로는 처음으로 경기도 가족여성연구원에서 2011년에 군인가족 실태조사를 실시하고, 군인가족 복지지원을 연구하였다. 10개 부대 준사관과 부사관 배우자 705명을 대상으로 군인가족 실태를 조사한 결과

결혼 후 평균 3.1회 이사하였고, 군인배우자의 월평균 근로소득은 156만원, 월평균 가계 총소득은 364만원으로 나타났다. 군인가족이 일을 하지 않고 있는 가장 큰 이유는 ①가사, 육아문제(64%), ②적당한 일자리가 없어서(5.9%), ③잦은 이사로 인한 정착 불가능(2.5%)으로 나타났다는데, 이를 통해 군인가족의 경력단절은 가사와 육아 문제가 가장 큰 영향을 미친 것으로 나타났다[14].

그리고 군인가족 실태조사를 통해 군인가족이 원하고 있는 취·창업 교육훈련 과정은 조리사, 컴퓨터 기초강좌, 쇼핑몰 창업, 제과·제빵기능사, 청소년상담사, 종이접기 지도사, 메이크업아티스트, 창업과정이었으며, 이 가운데 맞춤형 교육과정으로는 보육교사, 청소년상담사, 조리사, 제과제빵, 피부미용사, 메이크업아티스트 과정으로 나타났다. 나아가 경기도에서 중점적으로 추진해야 할 사업으로 ①군인가족 교육, ②가족돌봄사업, ③자녀공부방 운영, ④군인가족 문화체험 활동, ⑤정보제공 웹서비스, ⑥찾아가는 문화센터 운영, ⑦군인가족 상담서비스 제공 등을 제시함으로써 본격적인 군인가족지원사업 연구라는 성과를 낳았다[15].

3.2.2 경기도 3군사령부 (사)예성의 군인가족 지원사업

2011년부터 경기도와 육군 제3군사령부, 사단법인 「예성」은 업무협약을 체결하여 전군 최초로 군인가족을 대상으로 취·창업 과정을 개설하여 군인가족 취업 및 창업을 지원하였다[16].

사업비는 최초연도에 2,600여만 원이 들었으나 2013년에는 7,300여만 원으로 확대되어 3군사령부 예하부대 군인가족을 대상으로 군부대 또는 외부시설에서 3개의 맞춤형 자격증 과정을 운영하였다. 사업추진 결과 교육 과정에 평균 88%의 높은 출석률과 94%이상의 교육만족도, 전원 자격증 취득, 3개년도 평균 20명의 취업 성과를 나타났다. 자격증 중에서는 보육교사과정이 취업에 유리한 것으로 나타났는데 전방부대에서도 보육교사 수요가 많았기 때문으로 분석된다. 위 사업은 수료인원 대비 취업인원은 적지만, 사전에 군인가족을 대상으로 충분한 욕구(needs)조사가 이루어지지 않은 상태에서 교육과정이 개설된 점과 개인적인 취업보류, 취업 장소가 격오지이고 사후관리 서비스가 부재했던 점등을 감안할 때 기대 이상의 실적을 나타낸 성공적인 결과라고 평가할 수

5) 군인가족지원사업 프로그램 중에서 교육은 결혼준비교육, 아버지 교육, 경제재테크, 부모교육, 퇴직 후 노년기, 가족간 의사소통 교육으로 구성되어 있으며, 상담은 MBTI, 미술치료 등을 통해 자아찾기, 자살예방, 부부관계 상담, 부모자녀 관계 상담 등이며, 문화분야는 여가를 활용한 체험활동, 가족캠핑, 가족봉사활동 등으로 편성되어 있다.

있다. 연도별 군인가족 맞춤형 자격증 취득과정 운영 현황은 <Table 3>과 같다. 이 사례의 협력사업은 취업희망자인 군인가족들의 학력, 경력, 욕구에 대해 사전에 충분한 조사를 통한 맞춤형 취업교육이 아닌 3개의 자격증 과정을 개설하여 추진되었다는 한계가 있지만, 최초로 군과 협력을 통해 교육을 실시한 후 취업으로 연결시킨 매우 성공적인 사례라고 할 수 있다. 즉, 여성일자리 창출이라는 경기도의 정책과 군인가족 복지증진이라는 군의 당면과제, 그리고 민간의 노하우가 어우러진 상생협력 모델로써 향후 우리 군의 각급부대에서 이를 벤치마킹하여 더 좋은 프로그램으로 발전시켜 적용되어야 할 것으로 판단된다.

4. 군인가족 취업지원 방안

4.1 군인가족 복지에 대한 인식의 전환

남편의 군복무라는 특수성으로 인해 경력이 단절된 군인가족의 경제활동 참여율을 높이고 적극적인 취업을 지원하기 위해서는 우선적으로 군인가족에 대한 복지제공 및 지원에 대한 인식의 전환이 이루어져야 한다.

예컨대 제 2차 군인복지기본계획에 군인가족에 대한 취업지원이 반영되어 있으면서도 시행은 지자체와 관련 부처와의 협업에 의해 추진토록 명시한 것은 실효성을 기대하기 어려운 정책이라고 할 수 있다. 더욱이 일자리 창출도 군인가족을 활용한 보육과 관련된 자격취득에 한 정함으로써 학력, 경력, 욕구, 직업역량 진단에 기초한 교육을 실시하고 이를 취업으로 연결시키는 토털서비스 개념이 부재한 것은 군인가족 복지지원이 제한되고 있음을 보여주는 사례이다.

또한 2013년 10월에 발표된 육군본부 정책실의 추계 육군정책보고서에서는 군인가족에 대한 사기복지 분야가 군 자녀교육 및 육아여건 개선에 한정되어 있다. 이는 군인가족에 대한 최고의 복지는 그냥 주어지는 수혜적 복지가 아니라 취업을 통한 능동적인 복지에 있음을 간과한 조치라고 볼 수 있다. 현재 군에서 시행하고 있는 군인아파트 개선, 충성마트 상품의 다양화, 보육센터 설치 등의 소극적인 개념에서 탈피하여 군인가족의 취업지원을 위한 적극적인 정책추진에 주안을 두어야 한다.

차제에 미 육군의 복지제도를 벤치마킹하여 우리 군

(Table 3) Customized certification course for Army family

P : Planned, T : Trained, C : Completed, S : Success, P : On Preparation

Yr	Unit	Curriculum	Personnel			Employment		Business Budget (Denomination W1,000)
			P	T	C	S	OR	
2011	Total		90	83	83	7	22	Total :26,735 -Subsidy :20,00 -Paid by students :6,735
	1st Corp	Self-Directed Learning Instructor	30	21	21	4	3	
	8th Div	After-School Child Guidance	30	29	29		6	
	28th Div	Art-Therapist	30	33	33	3	13	
2012	Total		90	82	77	30	15	Total :73,951 -Subsidy :40,00 -Paid by students :33,951
	1st Corp	Nusing Teacher	30	22	22	22	-	
	5th Div	After-School Child Guidance	30	30	27	8	5	
	5th Div	Art-Therapist	30	30	28	-	10	
2013	Total		80	74	72	24	12	Total :73,249 -Subsidy :40,00 -Paid by students :33,249
	1st Corp	Nusing Teacher	20	20	18	15	3	
	5th Div Direct Control Unit	Laughter-Therapist	30	22	22	5	1	
	8th Div	Art-Therapist	30	32	32	4	8	
2014	Total		60	65				Total :73,951 -Subsidy :40,00 -Paid by students :33,951
	1st Corp	Nusing Teacher	35	30				
	Capital Modernized Infantry Div	After-School Child Guidance	25	35				
					In Progress			

Source : Yesung Corporation, "A Report on Women's Competence Development Project"(Customized Certification Process for Military Families), 2013.

의 실정에 맞게 발전시키는 방안도 적극적으로 검토되어야 한다. 그 바탕에는 군인가족은 군인인 남편과 함께 부여된 임무를 수행하는 동반자 내지는 협력자라는 인식의 전환이 필요하고, 군 직업의 특수성에 수반되는 불리한 여건을 해소해 주어야 하며, 군인가족에 대한 정책적 관심과 지원 없이는 군이 필요로 하는 우수인력의 획득 및 유지가 제한된다는 사고의 전환이 이루어져야 한다[17].

미 육군의 경우에도 최초에는 군인에 대한 소극적인 복지지원 개념에서 출발하였지만, 2007년부터 미육군성장관과 육군참모총장 명의로 군인과 군인가족에게 사회와 대등한 수준의 삶의 질을 약속하면서 전반적인 복지의 확대로 발전하였다. 미 육군이 가정과의 약속(Army Family Covenant)에서 제시하고 있는 ①가족 프로그램과 서비스의 표준화, ②헬스케어에의 접근성 증진, ③군인과 군인가족 주택개선, ④어린이, 청소년, 학교 관련 우수한 서비스 제공, ⑤군인가족을 위한 교육과 취업 기회의 확대 등은 군인가족의 취업지원 여건을 개선하기 위해 노력하고 있는 우리 사회와 군에 시사하는 바가 매우 크다고 판단된다.

4.2 군인가족에게 제대군인 취업지원 프로그램 확대 적용

우리 군에서는 제대군인을 대상으로 복무연한에 차등을 두어 전직교육 기간을 부여하고 국방부·각 군·보훈처에서 교육과정을 개설 및 운영하여 전직(취업)을 지원하고 있으며, 중기복무자에게도 기회를 제공하고 있다. 그러나 제3장 군인가족 일거리 창출 사례분석에서 살펴본 바와 같이 조기에 은퇴를 해야 하는 직업군인의 현실과 자녀교육에 따른 지출의 증가가 현실적인 문제로 대두되고 있음에도 불구하고 대위 전역자의 경우 57.6%, 소령 64.3%, 중령은 63.4%, 대령 전역자의 65.7%만 취업을 하고 있다.

따라서 제대군인으로 하여금 직업을 군인으로 선택하여 군에 복무한 것을 자랑으로 여기고 전역한 이후에도 국가안보를 강화하는데 기여하도록 하기 위한 대책이 강구되어야 한다. 아울러 군인가족에게도 남편과 동일하게 취업지원프로그램을 활용할 수 있도록 정책에 반영하여야 한다. 그 방법으로는 일괄적으로 모든 군인가족에게 동일한 기회를 제공하는 방법이 아닌 점진적이고 단계적으로 적용하여 관계부처의 혼란을 최소화 하고 소요되는 예산을 지속적으로 확보해야 한다.

이렇게 함으로써 최소의 노력으로 최대의 효과를 거둘 수 있는 저비용 고효율의 성과를 달성할 수 있을 뿐만 아니라 취업지원과 관련된 축적된 노하우를 활용함으로써 군인가족 취업률을 제고할 수 있을 것으로 판단된다. 왜냐하면 군인가족 또한 군인의 한 부분이며, 가족이 행

복해야 군인도 행복할 수 있기 때문이다.

이 과정에서 미 육군의 전직지원프로그램(Army Career and Alumni Program)에서 제시하고 있는 군인가족 취업지원 서비스를 우리 군의 실정에 맞게 적용하는 것도 군인가족의 취업을 통한 경제활동 참여율 제고에 기여할 수 있을 것으로 생각된다. 예를 들어 미군이 적용하고 있는 바와 같이 군인가족에게도 30~50%에 이르는 학비보조 혜택을 제공하는 방안, 군인가족 거주지 일대의 군인가족취업지원실(Spouse Employment Office)에서 카운슬러의 전문상담과 취업안내 서비스를 받는 것처럼 군인가족지원센터 운영을 활성화 하는 방안을 고려할 수 있다.

4.3 지방자치단체 및 관련 기관과의 협업을 통한 취업기회 확대

군인가족이 양질의 일자리에서 일할 수 있는 취업의 기회를 확대하기 위해서는 지방자치단체 및 관련기관과의 협업이 확대되어야 한다. 경기도와 3군사령부, 사단법인 「예성」이 협업을 통해 군인가족을 대상으로 한 취·창업 과정을 개설하여 취업지원 기회를 넓힌 사례는 좋은 본보기라고 할 수 있다.

그 방법을 세부적으로 살펴보면 첫째, 지방자치단체의 일자리 창출 정책과 연계하여 군의 특수성을 감안한 프로그램을 도입할 필요가 있다. 군부대가 주둔지 또는 아파트단지의 공간을 활용하여 교육장소를 제공하고, 지자체에서는 군인가족의 교육을 담당하는 예산을 지원하며, 전문기관에서는 강사를 지원하는 등 업무협약을 체결하여 적극적으로 추진되어야 한다.

둘째, 여성가족부·고용노동부와와의 협업 프로그램을 더욱 확대해야 한다. 경력단절여성을 위한 맞춤형 프로그램을 운영하거나, 젊은 여성과 결혼이민 여성들의 취업을 지원하는 지역단위의 여성새로일하기센터와 협조하여 군인가족의 취업기회를 제공하는 것도 하나의 방법으로 생각해 볼 수 있다.

현재 대전광역시 여성새로일하기지원본부는 4개의 여성가족부 직업교육훈련과정과 1개의 대전시·고용노동부 지원과정, 2개의 지역 및 산업 맞춤형 교육훈련과정을 개설하여 운영하고 있다[18]. 이와 같은 군인가족 취업지원 프로그램을 군부대 단위로 적극 유치하는 노력이 필

요하다. 예컨대 계룡대, 자운대, 상무대, 각 군사령부와 군단단위 집단 거주지역, 진해, 청주 등 몇 개의 권역을 지정하여 여성가족부, 고용노동부, 보건복지부와 협업을 통해 교육과정을 운영하는 방안을 고려할 수 있다.

이를 위해 군인가족의 학력, 경력, 욕구, 직업역량 진단을 통한 취업지원 서비스를 구축하고, 사단급 이상 부대의 군 보육센터 개설시 군인가족을 보육교사, 아이돌보미, 학습 돌보미, 방과 후 프로그램 교사 등으로 활용할 수 있도록 해야 한다. 또한 최근 전방지역 및 도심 외곽 지역을 중심으로 문화 및 관광프로그램 운영이 활성화되고 있는 점에 착안하여 고학력 군인가족들에게 문화해설 또는 관광안내와 관련된 교육과정을 운영하거나 역사체험 전문강사 과정 등을 개설하여 수강하게 하는 것도 생각해 볼 수 있다.

특히, 제한된 국방예산으로 군 자체의 자원만으로는 한계가 있기 때문에 비영리단체 또는 전문기관과의 협력을 통한 군인가족 취업지원 프로그램을 발굴하여 운영할 수 있도록 해야 한다.

부대 내에 병영생활전문상담관과 성관련 전문상담관 제도, 별거부부의 아동상담 심리서비스 제도, 다문화병사에 대한 교육의 도입이 검토되고 있는 추세를 감안하여 군인가족 특화프로그램으로 군 전문상담사 과정, 아동 및 청소년상담사 과정, 심리상담사 과정, 직업상담사, 다문화강사 등의 개설을 고려할 수 있다. 또한 군부대 일대 지역사회와 연계하여 보육교사, 아이돌보미, 방과 후 교사, 다문화강사, 독서지도사, 사회복지사, 동화구연사, 이미용, 네일아트, 놀이치료사, 분노조절상담사, 문화해설사 등을 양성하는 교육과정 운영을 적극 검토할 필요가 있다.

4.4 국방개혁과 연계한 군인가족 유망 일자리 창출 노력 강화

현재 추진되고 있는 국방개혁과 연계하여 군인가족들에게 취업에 유리한 유망 자격증 과정을 개설 및 운영하여 일자리를 마련하기 위한 노력이 강화되어야 한다. 주지하는 바와 같이 국방개혁은 병력위주의 군 구조를 탈피하기 위해 군의 상부구조를 개편하고 첨단기술위주로 개편하여 국가안보역량을 강화하는데 중점을 두고 있다. 따라서 간부가 현재보다 증가하게 되므로 앞으로 더 많

아지는 군인가족의 취업지원과 같은 구체적인 군인가족 복지지원정책을 간과할 경우 진정한 군의 사기 및 복지 증진은 어려울 것이다.

국방개혁의 추진에 따라 향후 사단급 이상 부대에 보육센터와 가족지원센터가 개설되고, 병영생활 전문상담관, 성 고충 전문상담관, 인권 관련 전문교관을 확대 운영할 예정이다. 그러나 읍·면단위 또는 격오지에 주둔하고 있는 군부대와 군 임무수행의 특성상 거주지역 또한 부대와 근거리에 위치하고 있기 때문에 멀리 떨어진 도시지역에서 관련 분야의 유자격자를 초빙하기는 어려운 것이 현실이다. 따라서 해당지역에 거주하는 군인가족으로 하여금 관련 교육과정을 이수하고 자격증을 취득토록 하여 채용하는 것이 바람직하다. 그 이유는 군인가족이야말로 군의 특수성을 누구보다 정확히 이해하고 있을 뿐만 아니라 자신들이 육아 및 교육을 전담할 때의 애로사항과 요구를 잘 알고 있기 때문에 군 외부자원들보다 맞춤형 교육 및 지도가 가능한 장점을 잘 활용할 수 있기 때문이다. 이는 저비용으로 교육의 효율성을 향상시킬 수 있는 매우 바람직한 현상이 될 것이다.

4.5 「군인복지기본법」 개정을 통한 군인가족 취업지원 근거 마련

현재 제대군인에게는 전직지원을 위해 복무기간별로 전직교육을 보장해 주고 있다. 이는 「군인사법」 제46조의 2항과 동 시행령 제60조의 2항과 3항이 전직지원교육 대상과 기간, 교육비용 지원의 법적 근거가 된다. 또한 국방부의 「군 전직지원 업무에 관한 훈령」에서는 전역 예정자의 취업추천, 전직지원교육, 전직지원교육비의 지원, 전직지원 홍보등과 같이 장기복무 군인에 대한 전직지원을 위한 지원 사항이 구체적으로 명시되어 있다.⁶⁾ 이처럼 군인가족 취업지원을 적극적으로 원활하게 지원하기 위해서는 「군인복지기본법」에 군인가족의 취업지원이 지원이 가능하도록 관련법규를 개정해야 한다. 따라서 「군인복지기본법」의 제3조 국가의 책무와 제6

6) 「군 전직지원 업무에 관한 훈령」에 의하면 10년 이상 복무자의 전직지원교육기간은 지원자의 희망에 따라 3개월 이상 12개월 이하의 범위 내에서 실시하며 10년 이상 27년 미만은 10개월을, 27년 이상 30년 미만은 11개월을, 30년 이상은 12개월을 보장해 주며, 전역 1년 전부터 전직지원교육비를 지원하고 있다.

조 군인복지기본계획 수립 시행 그리고 제8조 군인복지 위원회에 군인가족의 취업지원에 대한 사항이 포함되어야 한다. 이와 같이 「군인복지기본법」이 개정될 때 군인가족 중 취업지원 대상자가 확정되고 각종 지원 프로그램의 구체화는 물론 지원을 위한 예산까지 반영이 가능하다. 이처럼 「군인복지기본법」의 개정은 군 관련 기관에 군인가족이 취업을 원할 경우 우선적으로 채용하거나 우대하고, 나아가 민간부문의 취업을 적극 지원할 수 있는 근거가 될 것으로 판단된다.

5. 결론

정부수립 이후 오늘에 이르는 짧은 기간 동안 전쟁과 남북분단의 어려움을 극복하면서 어지러운 사회질서를 바로 세워 근대화화 산업화, 민주화를 이룩한 대한민국은 선진화와 통일을 지향하면서 국제사회에서 위상을 제고하고 있다. 군대의 존재이유가 국방력을 튼튼히 하고 국가안보를 강화하여 대한민국의 영토와 주권을 수호하는데 있다고 할 때 최일선에서 묵묵히 부여된 사명을 완수한 직업군인들의 위국헌신의 실천이 국가발전에 크게 기여했다는 점은 자명한 사실이다.

군인가족의 경우 군인인 남편이 본연의 임무에 충실할 수 있도록 심리적·정서적 지지와 함께 엄격한 규율 준수, 빈번한 이사, 격오지 근무, 장기간의 훈련 등으로 인한 일상적인 가정생활의 어려움을 내색하지 않은 채 군 조직의 특수성을 인정하고 이에 순응함으로써 군 전투력 발휘 및 유지에 일정부분 기여하여 온 것도 부정할 수 없는 사실이다.

그러므로 군인가족은 별도의 구성원이 아닌 군 임무 수행과 직결되는 공동체로서의 의무와 역할을 다하고 있는 것으로 높이 평가되어야 하며[19], 특히 군인과 군인가족의 취업문제는 따로 구분하여 적용되어서는 안 되는 동일한 개념으로 이해되어야 한다. 따라서 군인과 동일한 수준의 각종 혜택을 군인가족에게도 제공하되, 현재의 상황과 예산편성 여건 등을 고려하여 점진적으로 확대해 나가야 한다.

무한경쟁의 국제사회에서 대한민국의 국가경쟁력을 제고하고 국민의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 군인가족을 포함한 여성인력의 취업 확대가 요구되고 있다. 그

럼에도 군인가족들이 처한 현실은 군 조직의 특수성으로 인해 취업을 하고자 하는 의지가 있어도 취업을 하기 어려운 여건에 놓여 있는 것이 사실이다.

현재 우리사회는 다양한 여성(경력단절 여성 포함) 취업지원프로그램이 운영되고 있고, 군과 관련기관에서 군인가족의 복지에 대한 공감대가 형성되어 점차 확산일로에 있으며, 타 기관과의 협업프로그램들이 시도되고 있는 점은 긍정적으로 평가된다. 따라서 군인가족에 대한 취업지원은 현역중심의 국방복지의 영역을 더 확대하는 것으로 현역군인은 물론 제대군인의 복지를 한 단계 더 향상시키는 효과를 가져오게 한다.

이번 연구를 통해 군인가족에 대한 복지의 개념이 더 적극적으로 발전 되어야 하며 군인가족 취업지원은 국방 준비태세와 미래 군 인력운영에 매우 밀접한 관계를 갖고 있음을 확인하였다. 따라서 군인가족 취업지원에 대한 인식의 전환은 무엇보다 중요한 요소가 된다. 또한 군인가족 취업지원을 위해 정부 관련부처와의 긴밀한 협업, 제대군인 전직 프로그램과 연계된 효율적 취업지원 계획의 운영, 관련 법규개정을 통해 좀 더 체계적이고 적극적인 정책추진으로 발전되기를 기대한다.

REFERENCES

- [1] Ministry of Security and Public Administration, "A Guide Book of Government 3.0", p101, 2014.
- [2] National Statistical Office, "December 2013 and the Annual Employment Trends", p 30~42, 2014
- [3] Park Gi su, "A Study on Family Welfare Services of Professional soldiers", Master's Thesis of Daegu University, p18, 2009.
- [4] Kwak Yon gsu, "Approach to Improve Military Family Communities' Welfare to meet the Demands of the Local Environment", KIDA Defense Weekly, vol.1377, p27, 2011.
- [5] Jeong Mi gyeong, "The Network of Community Welfare Service to Achieve Integrated Support for Military Families", Korean Academy of Military Social Welfare, vol. 5, Issue 1, 2012.
- [6] Jeong Seon gu, "The History of U.S. Army Family

- Supporting Policy and Future Development Direction for Korea Army”, KIDA Defense Weekly, vol.1155, p35, 2007.
- [7] Moon Chae bong & Choe Gwanghyeon, “U.S. Army Family Welfare System and Its Implications for Korea Military”, KIDA Defense Weekly, vol.1473, p10~55, 2013.
- [8] Ministry of National Defense, “A General plan on Military Welfare(2013-2017)”, 2013.
- [9] Ministry of Gender Equality and Family, <http://www.mogef.go.kr>, Search by April 21th, 2014.
- [10] “Women News”, February 13th, 2014.
- [11] Cho Heung sik, “Development Plan of Korea Army Professional Soldier’s Welfare”, Korean Social Science Journal, vol.32, 2010
- [12] Jae-Seon Joo, You-Kyung Moon, Young-Taek Kim, Chi-Seon Song, Geon-Pyo Park, Chang-Kyoon Son, Gun-Jeong Lee & Eun-Sue Kang”, Korean Panel Survey of Women and Families: The 2013 Annual Report”, Korea Women’s Development Institute, 2013.
- [13] “The Hankook Ilbo”, March 8th, 2014.
- [14] Gyeonggido Family & Women Research Institut, “Research on the Actual condition and Support plan for Military Spouses”, p55, 2011.
- [15] Gyeonggido Family & Women Research Institute, “Research on the Actual condition and Support plan for Military Spouses”, p.144~145, 2011.
- [16] Yesung Corporation, “A Report on Women’s Competence Development Project”(Customized Certification Process for Military Families), p23, 2013.
- [17] Moon Chae bong “U.S. Army’s Family Supporting Policies and Its Implications for Korea”, KIDA Defense Weekly, vol.1279”, p13, 2009.
- [18] Head office of Job Searching in Daejeon City, <http://djsaeil.pcu.ac.kr/board>, Search by April 22th, 2014.
- [19] Park Mi eun, “An Application Plan of Social Welfare System for Vitalization of Military Family

Support Policy”, Korean Academy of Military Social Welfare, vol. 2, Issue 2, p31, 2009.

이 윤 환(Lee, Youn Hwan)



- 1982년 2월 : 충남대학교 법학과(법학사)
- 1985년 2월 : 충남대학교 법학과(법학석사)
- 1993년 2월 : 충남대학교 법학과(법학박사)
- 1993년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 국방경찰행정학부 교수

- 관심분야 : 인권, 정주 외국인 참정권
- E-Mail : lyh@konyang.ac.krs

남 응 우(Nam, Eung Woo)



- 1988년 2월 : 경희대 대학원 (행정학 석사)
- 2011년 11월 ~ 2013년 10월 : 육군 제대군인지원처장
- 2013년 11월 ~ 현재 : 육군 교육사령부 지원부장
- 관심분야 : 군 인력획득, 제대군인 전직지원

- E-Mail : 519138nam@hanmail.net