

정책연구 2004-35

직업군인 전역자의 취업실태

강종훈 김종우

 KRIVET 한국직업능력개발원

머 리 말

최근 들어 정부는 21세기 사회경제의 다변하는 환경 속에서 국가적 차원의 군 인적자원개발을 위한 직업교육 강화 방안을 마련하고 적극적으로 정책을 추진하고 있다. 또한 군의 사회적·교육적 역할 및 인적자원개발 체제의 구축 중요성에 대한 논의가 군 내부에서 발전적으로 제기되어 오고 있다. 장기간 군 복무 후 전역하는 직업군인에 대한 사회 취업 및 사회 적응에 대해 꾸준히 문제가 제기되어 오고 있는데, 현재 직업군인 전역자들을 대상으로 다양한 취업 지원체제를 계획·실시하고 있는 중이다. 그러나 10년 이상 장기 복무한 직업군인 전역자 대비 취업률은 최근 5년 간 평균 27.3%의 수준에 머물고 있는 실정이다. 이는 직업군인의 취업지원 체제가 효과적으로 운영되지 못하고 있음을 의미한다. 현재 취업지원의 근간을 이루고 있는 직업보도 교육의 운영에 있어서도 직업군인 전역자를 위한 직업훈련에 장기간이 필요한 반면 군의 직업보도교육기간이 상대적으로 짧게 진행되고 있으며, 직업군인 특성에 맞는 적합한 프로그램 개발이 미흡할 뿐 아니라 군 자체에서 직업보도교육을 실시할 수 있는 인적·물적 자원이 취약한 실정이다. 이에 직업군인 스스로의 보도교육에 대한 참여도 및 인식도 결여된 상태로 전반적으로 볼 때 합리적 운영 체계의 정착이 이루어지지 못한 실정이다.

그러므로 직업군인 전역자들이 전역 후 사회 환경에 맞는 직업능력을 배양하고 효과적인 직업전환이 가능하도록 하기 위해서는 취업에 영향을 미치는 보다 현실적인 취업 결정 요인을 분석하여, 이에 초점을 맞춘 취업지원체제의 구축을 위한 정책개발이 요청된다. 이런 의미에서 직업군인 전역자의 취업실태 분석은 국가차원의 적극적인 인적자원 활용의 측면으로도 의미를 부여할 수 있을 것이다.

본 연구는 이러한 판단하에 직업군인 전역자들이 실질적으로 취업에 영향을 미치는 요인을 분석하여 효과적인 취업지원 정책을 제시하고자 전역군인을 대상으로 취업실태 조사를 실시하여 취업현황과 요구를 조사·분석하였다. 이를 토대로 직업군인 전역자의 취업실태 및 취업시 소득, 취업분야의 병과 관련성, 취업시 우선 고려사항, 직업보도교육 현황, 취업정보원과 경력개발 요구 등을 면밀히 분석하여 직업군인 전역자의 원활한 노동시장 이행을 위한 정책 방안을 제시하였다. 아무쪼록 이 연구가 직업군인 전역자의 취업 촉진 방안을 위한 많은 정책 수립과 시행에 밑거름이 되기를 기대한다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2004년 기본연구 2004-23번으로 진행되었으며, 강종훈 박사가 책임자로서 김종우와 공동으로 연구를 수행하였다. 연구 진행과정에서 도움을 아끼지 않은 국방부와 국방부 취업지원센터 관계자, 육군본부 관계자, 관련 전문가 여러분, 그리고 조사에 적극적으로 협조해 준 직업군인 전역자 여러분들께 깊은 감사를 드린다. 아울러 연구를 성실히 수행한 본원의 연구진과 연구 협력진의 노고를 치하하며 깊은 감사를 표한다.

끝으로 본 보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며 본원의 공식 견해는 아님을 밝혀둔다.

2004년 11월

한국직업능력개발원

院長 金 章 鎬

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 목적 · 4

제2절 연구내용 · 4

1. 직업군인 전역자 취업지원 제도 실태분석 · 4
2. 직업군인 전역자 취업실태 관련 선행 연구 분석 · 5
3. 직업군인 전역자 취업실태 조사분석 · 5
4. 직업군인 전역자 취업제고 방안 모색 · 6

제3절 연구방법 및 절차 · 6

1. 관련 문헌 및 자료 수집 분석 · 6
2. 전문가 협의회 개최 · 6
3. 설문조사 개요 · 6

제2장 직업군인 전역자 취업지원제도 실태 분석

제1절 군 인적자원 개발 관련 교육실태 분석 · 9

1. 병과특기교육 실태 · 10
2. 군 실무위탁교육 실태 · 13
3. 중장기 복무자 대상 교육훈련 · 15

ii 목차

- 4. 국가기술자격 취득 실태 · 18
- 5. 외국의 전역군인 지원 사례 · 24

제2절 군 직업보도교육 체계 및 운영실태 · 27

- 1. 군 직업보도교육 체계 · 27
- 2. 군 직업보도교육 운영 실태 · 29
- 3. 군 직업보도교육 이수 현황 · 34
- 4. 군 직업보도교육 이수에 따른 취업현황 및 취업알선 · 37
- 5. 군 직업보도교육과 취업연계의 문제점 및 개선과제 · 39

제3절 외국의 군 직업보도교육 실태 · 41

- 1. 미국 · 42
- 2. 독일 · 44
- 3. 대만 · 46
- 4. 일본 · 47
- 5. 시사점 · 48

제3장 직업군인 전역자 취업실태 관련 선행연구 분석

제1절 직업군인 전역자 취업실태 · 51

- 1. 직업군인 취업지원 실태 · 51
- 2. 직업군인의 전역 후 재취업 실태 · 56

제2절 직업군인 전역자의 인식과 요구의 특징 · 65

제3절 중·장기복무 전역자 취업지원 수요 분석 · 66

제4절 기업이 요구하는 직업군인 전역자의 역량 · 69

제4장	직업군인 전역자 취업실태 조사분석	
제1절	조사대상자의 일반적 특성	· 73
제2절	직업군인 전역자의 취업실태	· 75
제3절	직업군인 전역자의 취업시 소득	· 79
제4절	직업군인 전역자의 취업(자영업) 분야의 병과관련성	· 84
제5절	직업군인 전역자의 희망 임금수준	· 90
제6절	직업군인 전역자의 취업시 우선 고려사항	· 95
제7절	직업군인 전역자의 군 재직시 직업보도교육	· 99
제8절	직업군인 전역자의 자격증 취득 현황	· 106
제9절	직업군인 전역자의 활용 취업 정보원	· 111
제10절	직업군인 전역자의 교육 및 정보요구	· 117
	1. 군 복무 중 가장 필요한 경력개발 내용	· 117
	2. 필요한 취업정보	· 122
제11절	직업군인 전역자 취업실태 조사분석의 시사점	· 127
	1. 취업 상태	· 127
	2. 취업 후 월 평균 소득	· 128
	3. 취업 영역의 병과 관련성	· 130
	4. 취업시 희망임금수준과 고려 사항	· 131
	5. 군재직시 직업보도교육 및 자격증 취득 실태	· 132
	6. 취업정보원과 경력개발 요구	· 133

iv 목차

제5장 직업군인 전역자의 취업실태에 대한 정책 제언

SUMMARY · 141

<부록> 직업군인 전역자 취업실태 조사지 · 145

참고문헌 · 151

<표목차>

- <표 I-1> 설문조사내용 · 7

- <표 II-1> 군 직업교육훈련의 분류 및 유형 · 10
- <표 II-2> 병과특기교육의 속성 · 12
- <표 II-3> 군 기술인력 양성 분야 · 12
- <표 II-4> 직무향상교육의 성격 · 14
- <표 II-5> 육군 부서관 산업체 위탁교육 현황 · 16
- <표 II-6> 장교 교육·훈련 프로그램의 내용과 성격 · 18
- <표 II-7> 육군 국가기술자격 위탁 검정 종목 · 19
- <표 II-8> 군 국가기술자격 취득률 · 20
- <표 II-9> 기능사 자격 취득률 · 21
- <표 II-10> 산업기사 국가기술자격 취득률 · 22
- <표 II-11> 주요 국가의 전역군인 지원 내용 · 26
- <표 II-12> 직업보도 업무조직 및 기능 · 28
- <표 II-13> 교육대상에 따른 유형별 직업보도교육 · 30
- <표 II-14> 직업보도교육 기관 및 과정 · 32
- <표 II-15> 연도별 전역대비 직업보도교육 이수 현황 · 34
- <표 II-16> 2003년도 계급별 직업보도교육 이수 현황 · 35
- <표 II-17> 계급에 따른 연도별 직업보도교육 이수 현황 · 35
- <표 II-18> 계급에 따른 직종별 직업보도교육 이수 현황(2003년) · 36
- <표 II-19> 기타 위탁교육 계급별 직업보도교육 이수 현황(2003년) · 36
- <표 II-20> 직업군인 전역자의 연도별 교육이수 및 취업 현황 · 38
- <표 II-21> 외국군의 직업보도교육 현황 · 41
- <표 II-22> 미국의 제대군인 교육지원제도 · 43
- <표 II-23> 독일군의 직업교육 유형별 교육기간 · 45
- <표 II-24> 독일군 직업학교의 교과과정 · 46
- <표 II-25> 대만의 중·대령급 장교에 대한 직업보도교육 · 47

- <표 III-1> 직업군인 전역자의 연도별 취업인원 · 56
- <표 III-2> 직업군인 전역자의 계급별 취업현황 · 57
- <표 III-3> 직업군인 전역자 계급별 취업분야 · 58
- <표 III-4> 직업보도기관별 전역예정자 대상 취업 지원 내용 · 59
- <표 III-5> 장기복무 전역자의 정년 및 전역자 평균 연령(2003년 전역자) · 60
- <표 III-6> 장기복무 전역자의 신분별 취업가능 직종 · 61
- <표 III-7> 국방취업지원센터에 등록된 군별 구직신청 순위 · 61
- <표 III-8> 군 복무 후 전역자의 취업에 대한 의식성향 · 62
- <표 III-9> 일반업체의 규모별 채용특성 · 63

- <표 IV-1> 조사대상자의 군별, 계급별 분포 · 74
- <표 IV-2> 조사대상자의 일반적 사항 · 74
- <표 IV-3> 직업군인 전역자의 취업상태 · 76
- <표 IV-4> 직업군인 전역자의 취업상태(미취업, 자영업, 취업)에 대한 관련변인
의관별분석 · 79
- <표 IV-5> 직업군인 전역자 중 취업자의 월 평균소득 · 81
- <표 IV-6> 직업군인 전역자 중 취업자의 월 평균소득에 대한 관련변인들의 다중
회귀 분석 · 84
- <표 IV-7> 직업군인 전역자의 취업분야 병과관련성 · 86
- <표 IV-8> 직업군인 전역자의 취업분야 병과관련성에 대한 관련변인의 다중 회
귀분석 · 89
- <표 IV-9> 직업군인 전역자의 취업시 희망 임금수준 · 92
- <표 IV-10> 직업군인 전역자의 취업시 희망 임금수준에 대한 관련변인의 다중
회귀분석 · 95
- <표 IV-11> 직업군인 전역자의 취업시 우선 고려사항 · 97
- <표 IV-12> 직업군인 전역자의 취업시 우선 고려사항에 대한 관련변인의 다중
회귀분석 · 99
- <표 IV-13> 직업군인 전역자의 군 재직시 직업보도교육 · 102
- <표 IV-14> 직업군인 전역자의 군 재직시 직업보도교육여부에 대한 관련변인의
다중 회귀분석 · 104
- <표 IV-15> 직업보도교육의 취업에 대한 도움정도 · 105

- <표 IV-16> 직업보도교육에 대한 만족도 · 105
- <표 IV-17> 직업군인 전역자의 취득 자격증 수 · 108
- <표 IV-18> 직업군인 전역자의 취득 자격증 수에 대한 관련변인의 다중 회귀분석 · 110
- <표 IV-19> 직업군인 전역자들이 인식하는 자격증의 취업도움정도 · 111
- <표 IV-20> 직업군인 전역자가 활용하는 취업정보원 · 114
- <표 IV-21> 직업군인 전역자가 활용하는 취업정보원에 대한 관련변인의 다중 회귀분석 · 116
- <표 IV-22> 활용정보의 취업도움정도 · 117
- <표 IV-23> 직업군인 전역자의 군 복무 중 경력개발 요구 부분 · 120
- <표 IV-24> 직업군인 전역자가 원하는 취업정보 내용 · 125

[그림목차]

[그림 Ⅱ-1] 직업보도교육의 적용 시기 · 29

[그림 Ⅲ-1] 국방취업지원센터의 조직편성 · 54

[그림 Ⅲ-2] 국방취업지원센터의 취업지원활동 체계도 · 55

【요약】

1. 연구개요

최근 들어 군의 사회적·교육적 역할 및 인적자원개발 체제의 구축 중요성에 대한 논의가 군 내부에서도 발전적으로 제기되어 오고 있으며 국가 차원의 군 인적자원개발을 위한 정책 수립에 적극성을 보이고 있다. 장기간 군 복무 후 전역하는 직업군인에 대한 사회 취업 및 사회 적응에 대해 꾸준히 문제가 제기되어 오고 있는데, 특히 10년 이상 장기 복무한 직업군인 전역자 대비 취업률은 최근 5년 간 평균 27.3%의 수준으로 이는 직업군인의 취업지원 체제 구축의 미흡함을 의미한다.

그러므로 직업군인 전역자들이 전역 후 사회 환경에 맞는 직업능력을 배양하고 효과적인 직업전환이 가능하도록 하기 위해서는 취업에 영향을 미치는 보다 현실적인 취업 결정 요인을 분석하여 이에 초점을 맞춘 보다 실효성 있는 취업지원체제의 구축이 요청되고 있다.

이에 본 연구는 직업군인 전역자들이 실질적으로 취업에 영향을 미치는 요인을 분석하여 효과적인 취업지원 정책을 제시하고자 우리 나라 및 외국의 전역자 취업지원 제도와 취업실태 관련 문헌을 심층 분석하여 시사점을 살펴보고, 전역군인을 대상으로 취업실태 조사를 실시하여 취업 현황과 요구를 조사·분석하였다. 이를 토대로 직업군인 전역자의 취업실태 및 취업시 소득, 취업분야의 병과 관련성, 취업시 우선 고려사항, 직업보도교육 현황, 취업정보원과 경력개발 요구 등을 면밀히 분석하여 직업교육훈련의 합리적인 체제를 구축을 통한 취업능력 제고로 직업군인 전역자의 원활한 노동시장 이행을 위한 정책 방안을 제시하는 데 있다.

2. 직업군인 전역자 취업실태 조사분석의 시사점

첫째, 취업상태(미취업, 자영업, 취업)를 설명해 주고 있는 변인들은 희망임금수준, 군복무기간, 병과관련성, 출신군, 활용취업정보, 전역계급, 학력 등에 의해 설명되고 있었다. 군 복무기간이 길수록 미취업 상태가 높은 경향이 있었는데, 장기복무자들에 대한 제대 후 대책이 시급한 것으로 나타났다. 병과 관련성이 낮을수록 자영업보다는 취업이 많은 것으로 나타났다는데, 병과와 관련된 직업을 선택하고자 할 때에 미취업이나 자영업 상태에 놓일 가능성이 높다는 것을 의미한다. 전역시 학력이 높을수록 취업할 가능성이 높게 나타났으며, 전역시 계급이 낮을수록 취업률이 낮은 것으로 나타났다. 이는 군에서의 상대적인 경력 개발 기회가 적은 것과 입대시의 학력이 낮음에서 비롯되는 것으로 보이는데, 이에 대책이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 취업 후 월 평균 소득을 살펴보면, 101~200만원이 45.5%로 가장 많았고, 201~300만원이 23.5%, 100만원 이하가 20.3%, 300만원 이상이 10.7%를 차지하고 있었다. 이러한 소득의 차이를 주로 설명하고 있는 변수들은 희망임금수준과 병과관련성이었는데, 희망임금수준이 높을수록, 병과관련성이 높을수록 월 평균 소득이 높게 나타났다. 또한, 교차 분석한 결과 출신군, 전역계급, 병과, 군복무기간, 현재 연령, 학력, 병과 관련성, 희망임금수준, 취업 고려 사항 등에서 월평균 소득이 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 취업시 병과 관련성 정도를 살펴본 결과, 34.1%만이 병과와 관련된 영역에 취업을 하고 있는 것으로 나타난 반면, 병과와 무관하게 취업이 이루어지고 있는 경우가 54.6%를 차지하고 있었다. 취업 영역의 병과 관련성에서 특징적으로 나타나는 것은 자영업보다는 미취업 상태일수록 병과 관련성이 높게 나타났는데, 병과와 관련된 직업을 선택하고자 할 수

록 미취업 상태에 놓일 가능성이 높게 나타난다는 것을 보여준다. 병과 관련성이 높은 경우는, 전투병과보다는 행정병과 또는 기술병과일수록 병과 관련성이 높았고, 취업 자료를 국방부에 의존할 경우 병과 관련성이 높았다. 또한, 자격증 수가 많을수록 병과 관련성이 높았으며, 육군보다는 공군일수록, 군복무기간이 길수록 병과관련성이 높게 나타났다. 결과적으로 군에서의 경력개발에 있어서 주요한 영역은 학력과 자격증 취득 등의 경력개발과 국방부의 취업지원센터의 역할이 강조됨을 알 수 있다.

넷째, 취업시 희망임금 수준을 살펴보면, 200만원 이하를 원하는 경우가 42.0%이었고, 201만원 이상이 58.0%를 차지하고 있었는데, 실제 취업 후 받는 임금 수준에 비해 전반적으로 높았다. 취업시 임금수준에서 나타나는 현상은 미취업 상태보다는 자영업이나 취업 상태에 높여 있는 경우 일수록 희망임금수준이 높은 것으로 나타났는데, 이로 인하여 노동시장 진입의 실패 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 전역시 학력이 높을수록, 계급이 낮을수록, 현재 연령이 낮을수록, 병과관련성이 높을수록, 기술병과보다는 전투병과일수록 희망임금수준이 높게 나타나는 경향을 보이고 있는데, 미취업 상태가 지속될수록 희망임금 수준이 지속적으로 하락하고 있었다. 군 전역시 우선 고려하는 사항을 살펴보면, 직업 안정성이 54.2%로 가장 많았으며, 다음으로 적성(18.0%), 보수(15.4%), 자기발전(9.5%), 전공(6.9%)이 차지하고 있어, 군 경력의 연계나 보수보다는 직업 안정성이 가장 중요한 선택 기준인 것으로 나타났다.

다섯째, 군재직시 직업보도교육 실태를 조사한 결과, 63.8%가 받지 않은 것으로 나타나 군 전역시 노동시장 이행을 위한 준비없이 사회에 나오는 경우가 심각한 수준으로 파악되었다. 특히, 육군(56.7%)보다 공군(81.0%), 영관(59.5%)보다는 사관(71.4%), 군복무기간이 상대적으로 길수록(64.2% 대 71.0%), 연령이 높을수록(63.2% 대 72.8%), 학력이 낮을수록(60.9% 대 75.7%) 직업보도교육을 받지 않는 것으로 나타났다. 이는 상

대적으로 취업이 안되거나 임금수준이 낮은 특성을 가진 전역자들이 오히려 직업보도교육을 받지 않는 것으로 나타나 체계적인 직업보도교육이 좀더 강화될 필요성이 있는 것으로 보인다. 자격증 소지 여부에서 나타나는 특징은 육군보다는 해군이나 공군이 많이 가지고 있었으며, 전투병과보다는 기술병과, 직업보도교육 이수자, 전역 계급이 높을수록 소지율이 높았다. 따라서 자격증 소지 여부는 자격증과 업무의 관련성이 높거나 교육 기회가 상대적으로 많은 경우, 자격 소지율이 높게 나타났다.

여섯째, 취업정보원을 어디에서 얻는지에 대해 조사한 결과, 신문, 방송, 친지, 친구 등에 대한 의존도가 39.1%로 가장 많았고, 국방부가 36.1%로 그 다음을 차지하고 있는 반면 민간기관(13.7%), 노동부(6.4%), 보훈처(4.6%) 등에 대한 의존도는 낮은 편이었다. 활용정보의 취업 도움 정도는 평균 2.93(5점 만점)으로 별다른 도움을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 그 중 국방부(3.09)에서 제공하는 취업정보가 어느 정도 도움이 된다고 응답한 반면 가장 많이 활용하고 있는 신문, 방송, 친지, 친구 등이 제공하는 정보의 도움 정도가 가장 낮았다. 또한, 국방부에서 제공하는 취업정보가 낮은 임금이나 낮은 직급에 편중되어 있는 관계로, 연령이 높을수록, 계급이 높을수록 국방부 자료보다는 개인적 성향의 자료에 의존하는 경향이 강한 것으로 나타났다. 군 전역자들의 군 복무 중 경력개발 요구를 살펴보면, 자격증 취득이 48.3%로 가장 많았으며, 외국어 25.7%, 컴퓨터 14.9%, 학위 6.9% 등의 순이었다. 전역계급이 높을수록 외국어 교육에 대한 요구가 많았으나 낮을수록 자격증 취득과 컴퓨터에 대한 요구가 많았다. 연령이 높을수록 자격증 취득에 대한 요구가 많은 반면 연령이 낮을수록 외국어와 컴퓨터에 대한 요구가 많았다. 또한, 학력과 관련해서는 학력이 낮을수록 자격증 취득에 대한 요구가 상대적으로 높았고, 학력이 높을수록 외국어나 컴퓨터에 대한 요구가 많았다. 이 밖에도 경력개발 프로그램을 설계할 때 이러한 개인별 특성을 반영하여 설계할 필요성이

있는 것으로 나타났다.

3. 정책 제언

직업군인 전역자의 취업실태 분석을 기초하여, 직업군인 전역자의 원활한 노동시장 이행을 위한 정책적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 체계적인 경력개발 및 경력관리 시스템 구축이 필요하다. 군인적 자원의 노동시장 이행에 있어서 가장 필수적인 요건이 경력개발과 경력관리 측면이다. 전역시 학력이 취업에 도움이 된다는 분석 결과를 보더라도 계급별, 연령별, 직무별 경력개발 프로그램(CDP : Career Development Program) 개발 및 적용이 절실히 필요하다. 현재 군에서의 경력개발이 상위 계급에 편중되어 있고, 그 영역도 군에서 요구되는 자질에 관련된 영역에 국한되어 있는 것이 사실이나 전역을 염두해 둔 영역까지 확대하는 것이 바람직하다. 경력관리 측면에서도 개인들의 계급, 연령, 병과에 따라 모든 가능성을 고려하여, 개인들의 진로설계를 도와줄 수 있는 지원 체계를 구축하고, 군에서의 경력이 사회에도 환원될 수 있도록 다양한 형태의 협력 체제 구축 및 법적 기반을 마련하는 것이 절실히 필요하다.

둘째, 산-군-학 연계 시스템 구축을 통한 일자리 창출과 노동시장의 요구를 수렴한 맞춤형 교육 프로그램 개발 및 운영이 필요하다. 특히, 군 병과와 관련된 산업체와는 유기적인 협력체제를 구축하여, 인력 수요와 인력 개발에 대한 체계적인 의견 수렴을 위한 병과별 혹은 군직무별 취업 지원협의체를 구성하여 운영하는 것이 바람직하며 대학 및 전문대학과의 연계 체제를 구축하여, 다양한 형태의 교육 프로그램 개발 및 운영에 참여할 수 있도록 유도하고, 이를 통한 군인적자원개발의 자격과 학위 취득을 위한 지원 체제를 도모해야 할 것이다.

셋째, 개인들 스스로 향후의 진로를 설계하고, 선택할 수 있는 지원 프로그램 개발 및 지원시스템 구축이 필요하다. 직업군인 전역자들에게 있어서 가장 필요한 영역 중에서 가장 중요한 영역이 사회 적응 프로그램이며, 이 중에서 핵심적인 것이 진로선택 및 진로설계를 할 수 있는 능력이다. 직업군인들이 복무시 자신의 진로를 설계하고 선택할 수 있도록 지원해 주는 지원 체제뿐만 아니라 전역 후의 직업군인들에 대한 관리 및 지원 대책도 함께 고려하여야 할 것이다.

넷째, 취업정보 및 취업지원 프로그램에 대한 접근 용이성 확보와 콘텐츠의 질 개선이 요구된다. 군에서 제공하는 취업정보는 군 경력과 연계해서 제공해 주어야 하며, 이를 위해서는 제공되는 정보를 산업체와 협의하여 연계시키는 것이 바람직하다. 좋은 직업에 대한 적극적인 개발을 위한 노력을 통해 다양한 형태의 콘텐츠를 확보할 수 있는 방안을 마련하여야 하며, 군인적자원의 우수성과 교육 성과에 대해 노동시장에 지속적인 홍보가 필요하다.

다섯째, 군 경력이 민간에서의 경력으로 활용되거나 인정될 수 있도록 협력 체제 구축이 필요하다. 따라서 노동시장 이행 촉진을 위한 군인적자원개발 계획 수립도 중요하지만 군 경력이 민간 노동시장에서 활용될 수 있도록 협력 체제 구축이 절실히 요구된다. 이를 위해 산업체와의 협력적 관계를 통해, 활용의 범위를 넓혀 가는 방법과 군 경력과 노동시장 통용성이 있는 민간 자격과 연계할 수 있는 법적·제도적 기반을 구축하는 방안도 함께 고려할 필요가 있다.

여섯째, 노동시장에서 요구되는 능력을 개발하기 위해서는 다양한 형태의 교육기회를 부여하고, 이를 원활히 추진하기 위해서는 on-line 교육 시스템 구축이 요청된다. 대학 혹은 전문 교육훈련기관과 연계하여 다양한 형태로 교육을 이수할 수 있는 방안을 마련하고, 직무별, 계급별, 개인별 요구를 수용할 수 있도록 적극적인 대안 모색이 필요하다.

일급제, 장기복무자들의 사회 적응력을 높이기 위해 취업하고자 하는 분야 업체들을 대상으로 한 인턴쉽 제도를 활성화할 필요가 있다. 장기복무자들의 경우에는 군 특성상 일반 노동시장의 직무 환경과는 매우 상이한 상태에서 근무하고 있기 때문에 적응에 많은 애로를 겪고 있는 것이 사실이다. 따라서 특정기간 동안 관련 업체에 대한 인턴쉽 제도를 통해 사회 적응력을 높이는 방안을 마련해야 할 것이다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

최근 들어 정부는 21세기 사회경제의 다변하는 환경 속에서 국가적 차원의 군 인적자원개발을 위한 직업교육 강화 방안을 마련하고 적극적으로 정책을 추진하고 있다(이정표, 2003). 교육개혁방안(Ⅱ)(1996. 2. 9)에서는 군 직업기술 교육과 민간 직업교육의 연계를 통한 전역 예정자의 직업교육 강화 방안을 제시하였고, 노동부는 ‘비진학 청소년 및 병역자원의 산업인력화 방안’(1999. 9. 13)을 수립하였으며, 교육인적자원부의 「국가인적자원개발기본계획」(2001. 12)에서는 군 복무단계의 평생학습 기회 확대를 위한 대학 및 각종 민간교육기관과의 협력 및 연계 강화 방안 제시하였다.

참여정부에서도 직업군인 전역자에 대한 취업지원의 중요성을 인식하여 2003년 9월에 대통령지침으로 직업군인 전역자의 최고의 복지를 일자리 제공으로 하였고, 직업군인 전역자의 취업지원을 범국가적 시스템으로 접근하여 군 교육과 취업이 연계되는 전직지원 시스템의 마련과 부처간 협력체제 및 총괄 시스템을 구축할 것을 당부하였다. 그리고 2004년 2월에는 국무회의에서는 직

2 직업군인 전역자의 취업실태

업군인 전역자에 대한 사회적응 프로그램의 마련과 정보과학군 또는 정보기술군으로 군 구조 재편에 대해 체대군인 대책을 강구할 것을 대통령이 당부하였다. 이에 2004년 4월 국무총리를 위원장으로 하는 “체대군인지원위원회”가 설치되어 각 부처별로 추진과제를 토의하였다.

또한 군의 사회적·교육적 역할 및 인적자원개발 체제의 구축 중요성에 대한 논의가 군 내부에서 발전적으로 제기되어 오고 있다(이종인 외, 1997; 김광식 외, 1998; 최광표·김인국, 1999; 이정표·고혜원, 2001; 최병욱, 2002; 원종욱 외, 2003; 이정표 외, 2003). 이는 학교-군-직업세계로 이행하는 과정에서 군 자체 조직력과 교육력을 근간으로 인적자원개발에 군의 적극적이고 능동적인 역할을 강조하고 있다고 볼 수 있다.

이와 같은 논의의 중심에는 지식기반사회에서의 내부 노동시장의 약화, 취업 적령기의 하향추세, 평생직장에서 평생직업으로의 개념 전환, 민·군간 복합사용 기술의 중요성이 부각되면서 장기간 군 복무 후 전역하는 직업군인(이하 ‘직업군인 전역자’)에 대한 사회 취업 및 사회 적응에 대해 꾸준히 문제가 제기되어 오고 있다(이정표, 2003). 특히 직업군인 전역자와 관련한 가장 큰 문제점으로 낮은 취업률을 들고 있는데, 10년 이상 장기 복무한 직업군인 전역자 대비 취업률은 최근 5년간 평균 27.3%에 머무르고 있다. 이는 직업군인의 취업지원 체계로서 근간을 이루는 직업보도교육의 보다 효율적인 운영을 위한 방안 모색이 필요함을 의미한다. 직업군인 전역자를 위한 직업훈련에 장기간이 필요한 반면에 군의 직업보도교육기간이 상대적으로 짧기 때문이고, 직업군인 특성에 맞는 적합한 프로그램 개발이 미흡하며, 군 자체에서 직업보도교육을 실시할 수 있는 인적·물적 자원이 취약하고, 직업군인 자신들의 직업보도교육에 대한 인식이 결여되어 있으며, 직업보도교육의 합리적 운영 체계가 전반적으로 미흡하게 이루어지고 있는 실정에 기인한다. 결과적으로 직업군인 전역자를 대상으로 하는 직업보도교육이 형식적으로 이루어져 취업과 연계되기가 상당히 어려운 실태임을 알 수 있다.

그러나 이러한 논의에서 제시된 직업군인 전역자의 취업실태조사의 주요 내용이 계량적 분석에 초점이 맞추어져 있으며, 이들을 대상으로 한 요구 및 인

식 조사 결과를 토대로 제시되고 있는 직업군인 전역자의 취업개선을 위한 여러 가지 강화 방안 및 제언은 그 구체성과 체계성에 있어 직업보도교육 및 취업 지원 내실화를 위한 시스템 구축과 지원 체계를 설계하는데 한계가 있다고 보여진다.

이에 국가 인적자원 개발의 측면에서 직업군인 전역자의 취업 실태 조사는 다음과 같은 사항들을 유의하여야 할 것이다. 먼저, 직업군인 전역자는 군 복무제도의 특성상 평생 직업이 보장되지 못한 상황에서 전역이 이루어지기 때문에 노동 시장 변화에 따른 지속적인 고용유지를 위하여 국가 차원에서 이들을 위한 능력개발 지원 체제가 필수적으로 수반된다. 고령화시대에 접어들면서 직업군인의 전역시기가 중·장년층에 해당하고 있다는 점에서 이들을 위한 계속 교육훈련 지원의 강화가 국가차원에서 필요하게 된 것이다. 군-직업 세계로의 원활한 이행을 위하여 개인의 능력개발을 위한 지원 강화 뿐만 아니라 군을 대상으로 하는 직업세계 준비교육이 이루어질 필요성이 있다.

또한 직업군인의 전역문제는 군의 특수한 복무 환경과 국가 공동체의 필요성에 대한 국방력 유지 과정에 필연적으로 발생하는 사회문제이다. 군인이라는 특수 직종으로 전역 후 직업세계와 연계가 제대로 이루어지지 않고 현재와 같이 저조한 취업률이 계속 유지된다면 우수한 군 인력 확보 및 활용은 매우 제한적일 수 밖에 없게 될 것이다. 그러므로 직업군인 전역자들이 전역 후 사회 환경에 맞는 직업능력을 배양하고 효과적인 직업전환이 가능하도록 하기 위해서는 취업에 영향을 미치는 보다 현실적인 취업 결정 요인을 분석하여 이에 초점을 맞춘 취업지원체제의 구축을 위한 정책이 시행되어야 할 것이다.

따라서 본 연구에서는 직업군인 전역자의 취업실태를 실질적으로 취업에 영향을 미치는 요인 및 전역자들의 요구를 중심으로 분석하여 직업교육훈련의 합리적인 체제를 구축하고 직업군인 전역자의 원활한 노동시장 이행을 위한 취업능력을 제고하기 위한 구체적인 방안을 제시하는 데 있다.

4 직업군인 전역자의 취업실태

2. 연구의 목적

이 연구는 직업군인 전역자의 취업실태를 종합적으로 분석하고, 이들의 취업능력을 제고하기 위한 실질적인 방안을 도출하는 데 목적이 있다. 구체적인 연구 목적을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업군인 전역자의 취업실태를 종합적으로 분석하기 위하여 먼저, 선행연구를 중심으로 취업지원 제도 실태를 살펴보았다. 이를 위해 직업군인 전역자 취업 지원 실태 및 취업 현황과, 직업보도교육의 운영 실태 및 외국군의 직업군인 전역자 교육훈련 운영 현황 및 지원 체계를 고찰한다.

둘째, 직업군인 전역자를 대상으로 취업실태 조사를 실시하여 분석을 통해 주요 영역별 현황 및 전역자들의 요구 및 개인별 특성에 따른 차이점을 규명한다.

셋째, 직업군인 전역자 취업현황 실태 조사 분석의 결과를 토대로 직업군인 전역자의 취업제고 방안 및 정책과제를 도출한다.

제2절 연구내용

이 연구에서 접근할 주요 내용을 제시하면 다음과 같다.

1. 직업군인 전역자 취업지원 제도 실태분석

직업군인 전역자 취업지원 제도 실태를 알아보기 위해 우선 군 인적자원 개발과 관련한 교육실태분석으로 병과특기교육, 군 실무위탁교육, 및 중장기 복무자 대상 교육훈련과 국가기술자격 취득 실태를 살펴보았다. 외국의 군 인적자원 개발 지원 사례를 전역군인 지원대상과 지원기구 및 지원 분야와 내용을 중심으로 정리하였다.

이와 함께 군 직업보도교육 관련 법령 및 직업보도 교육의 업무 조직 및 기능을 살펴보았으며, 군 직업보도교육 체계 및 운영 실태를 알아보기 위해 직업보도교육의 과정별 교육 및 훈련 내용, 교육 이수현황 등을 연도별, 계급별로 구분하여 살펴보았다. 이와 함께 군 직업보도교육과 취업 연계 현황 실태 분석을 위해 연도별, 계급별 교육이수 및 취업 현황을 살펴보았으며 취업 알선 및 직업보도교육과 취업연계의 문제점을 진단하고 취업지원을 위한 개선과제를 제시하였다. 뿐만 아니라 외국의 군 직업보도교육 실태 분석을 통해 적용할 수 있는 시사점을 도출하였다.

2. 직업군인 전역자 취업실태 관련 선행 연구 분석

직업군인 전역자 취업지원 실태와 취업 현황을 살펴보았으며, 선행 연구 분석을 통해 직업군인 전역자의 인식과 요구사항 및 중장기 복무 전역자 취업지원 수요, 기업이 요구하는 직업군인 전역자의 역량과 관련된 조사결과를 요약하여 제시하였다.

3. 직업군인 전역자의 취업실태 조사분석

직업군인 전역자들을 대상으로 취업 실태 조사를 통해 직업군인 전역자의 개인별 특성에 따른 취업관련 변인과의 관계성을 분석하여 취업에 영향을 미치는 변인을 규명하였다. 국방부 취업지원센터에 등록된 직업군인 전역자를 대상으로 출신군 및 전역계급, 병과, 군복무기간, 현재연령, 학력, 취업상태와 관련한 취업시 소득 및 병과 관련성, 희망임금수준, 취업시 우선 고려사항, 직업보도교육 이수여부, 취득자격증 수, 활용 취업 정보원과 관련된 사항에 대한 조사 결과를 유효변인별 비교분석을 위하여 기술통계, 카이자승(χ^2) 및 회귀분석을 실시하였다.

4. 직업군인 전역자 취업제고 방안 모색

직업군인 전역자의 취업실태 조사 분석 결과를 적용한 보다 실질적인 취업을 제고를 위한 내실화 및 개선 방안을 도출하였다.

제3절 연구방법 및 절차

1. 관련 문헌 및 자료 수집 분석

직업군인 전역자 취업실태 관련 국내외 선행 연구를 통해, 직업군인 전역자 관련 정보와 자료를 수집·분석하였다(군인사법, 제대군인지원에관한법률, 직업보도업무규정 등의 관련법규 및 직업군인 전역자 취업실태, 직업보도교육 및 취업 지원 운영 체제 및 실태). 이와 함께 외국의 군 인적자원 개발지원 사례 및 군 직업보도교육 실태를 분석하였다.

2. 전문가 협의회 개최

연구 방향 설정 및 연구 내용의 상세화, 설문 조사 도구의 타당성 검토, 연구 중간 보고 및 최종안에 대한 검토 등을 위해 국방부를 비롯한 각 군의 담당자, 한국국방연구원 및 관련 전문가 등을 대상으로 전문가 협의회를 개최하였다.

3. 설문조사 개요

가. 조사대상의 선정 및 분석방법

국방부 취업지원센터에 취업희망자로 등록된 전역군인 5,023명 중 육군 942

명, 해군 253명, 공군 205명의 1,400명을 계층층화표집으로 선정하였으며, 조사는 전문 조사기관에 의뢰하여 전화면담 조사방법을 이용하였다.

회수된 설문지는 SPSS 통계 프로그램을 사용하여 군별, 계급별, 병과 및 각 유효변인별 비교분석을 위하여 기술통계, 카이자승(χ^2)을 사용하였으며, 회귀분석을 실시, 개인별 특성에 따른 취업관련 차이점을 분석하였다.

나. 조사도구의 설계

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 우편조사보다는 응답률이 높고 응답의 신뢰도 대체로 높은 전화조사로 실시하였다. 본 연구에서는 전역군인 취업자의 취업여부, 임금수준, 취업희망영역, 취업지원 등의 영역(종속변인)에 관련하여 각 개인별 특성(독립변인)에 따라 어떠한 차이를 보이고 있는지를 규명하고자 하였다. 독립변인은 직업군인 전역자 취업실태와 관련된 최근 연구에서 중요하게 다루어지고 있으며, 이러한 연구에서 통계적으로 의미가 있고 최근성이 있다고 규명된 변인들을 추출하였다.

이러한 독립변인과 종속변인을 중심으로 설문조사지를 구성하였으며, 완성된 설문지는 국방부 관계자, 본 연구의 자문위원, 한국국방연구원의 관계자 검토를 거쳐 수정되었다. 최종적으로 수정된 조사 내용은 다음과 같다(<표 I-1 참조).

<표 I-1> 설문조사내용

구분	조사내용
개인별 특성	출신군(육군·해군·공군)/전역계급(영관·위관·부사관)/병과(기술병과·전투병과·행정특수)/군복무기간(15년 이하·16~25년·26~30년·31년 이상)/현재연령(45세 이하·46~50세·51~55세·56세 이상)/학력(고졸이하·대졸·대학원 졸)
취업상태 (경제활동 상태)	미취업/자영업/취업
취업시 소득	100만원 이하·101~200만원·201~300만원·300만원 이상

<표 계속>

8 직업군인 전역지의 취업실태

구분	조사내용
취업(자영업)분야의 병과 관련성	전혀무관·무관·보통·관련·매우관련
희망 임금 수준	100만원 이하·101~200만원·201~300만원·300만원 이상
취업시 우선 고려사항	보수·안정성·적성·전공·자기발전
직업보도교육 이수여부	받지않음·국가보훈처·국방부자체·노동부위탁
취득 자격증 수	없음·1~2개·3개 이상
활용취업 정보원	국방부·보훈처/노동부/기타·개인정보

제 2 장 직업군인 전역자 취업지원제도 실태분석

본 장에서는 직업군인 전역자 취업지원과 관련하여 먼저, 군 복무 중 실시되고 있는 병과특기교육 및 군 실무위탁교육 실태를 살펴보고 국가기술 검정 실태를 정리하였다. 이와 함께 군 직업보도교육 체계 및 운영 실태와 군 직업보도교육과 취업연계 현황 및 외국의 군 인적자원 개발 관련 지원 실태 등을 중심으로 살펴보았다.

제1절 군 인적자원 개발 관련 교육실태 분석

군 조직의 특성상 정년제도 적용을 통하여 원활한 인력순환을 도모하고 있다. 이에 따라 장기간 군에서 복무하고 전역하는 직업군인의 경우 사회적응능력이 결여되어 있고, 사회직종으로의 직업전환을 위한 직무능력 및 경험이 부족할 뿐만 아니라 취업적령기를 놓쳤기 때문에 전역 후 사회적응 및 재취업에 많은 어려움을 겪을 수 밖에 없다. 현재 직업군인을 대상으로 전역전 후에 실시하고 있는 직업교육훈련을 그 유형에 따라 분류하면 다음 <표 II-1>과 같이 정리될 수 있다.

<표 II-1> 군 직업교육훈련의 분류 및 유형

구분	직업교육훈련 유형		
교육체계	• 군내직업교육훈련	• 군외직업교육훈련	
교육주체	• 자체교육훈련	• 위탁교육훈련	
교육목적	• 전문자격교육과정 • 자기개발교육과정	• 직무전문교육과정 • 창업지원교육과정	• 사회적응교육과정 • 학위교육과정
교육방법	• 집체훈련 • 협동훈련	• 현장훈련 • 원격통신훈련	
교육분야	• 일반훈련	• 특수훈련	
교육대상	• 장교	• 준사관	• 부사관
교육기간	• 단기훈련	• 장기훈련	• 수시훈련
교육시기	• 전역전 교육	• 전역후 교육	
교육투자형태	• 공교육기관	• 사설교육기관	
직업훈련기관	• 공공직업훈련	• 인정직업훈련	• 사업내훈련

이상과 같이 군 직업교육훈련은 직업군인의 사회취업 열악성을 고려하여 재취업에 대비할 수 있는 여건과 기회를 제공하여 장기복무 생활안정을 도모함을 목적으로 다양한 목적으로 실시하고 있다. 본 절에서는 군 인적자원개발 관련 교육현황을 병과특기교육과 군 실무위탁 교육에 중점을 두어 분석하고 이를 부사관과 장교급로 구분하여 살펴보고자 한다. 이와 함께 외국의 전역군인 지원 분야 및 내용을 정리하여 제시하였다.

1. 병과특기교육 실태

본 항에서는 군 인적자원개발 관련 정책 중 병과특기교육 실태와 관련된 사항을 최광표 외(2003) 선행연구에서 제시한 내용을 중심으로 정리하였다. 현재 군에서 현재 실시중인 보수교육은 병과특기 능력개발이 목표로써 사회취업을 대비하기 보다는 전투에서 승리할 수 있는 전투력을 육성하는데 있다고 볼 수 있다. 이에 군 교육훈련은 개인 및 부대로 하여금 전쟁임무 수행에 필요한 자질과 능력을 배양하여 전투력을 강화시키고 있다.

이러한 목적을 달성하기 위하여 현재의 학교교육체제는 크게 군사교육과 전문교육의 두 가지로 구분하고 있다(국방부, 1997). 군사교육을 먼저 교육시기에 따라 양성교육과 보수교육으로 구분할 수 있는데, 먼저 양성교육은 민간인을 군인화하는 과정으로 징집 또는 지원에 의하여 선발된 사관생도와 장교 및 부사관 후보생, 병 입대자를 그 대상으로 실시하고 있다. 이러한 양성교육은 군인 기본자세를 확립하고, 투철한 군인정신을 함양하며, 강인한 체력 및 불굴의 투지력을 배양하고, 기초 군사지식을 습득케 함으로써 장차 임무수행에 필요한 지식을 부여하는 데 중점을 두고 있다. 교육대상에 따라 장교 양성교육, 준사관 양성교육, 부사관 양성교육, 병 양성교육으로 구분하며 장교 양성교육은 그 목적에 따라 사관생도과정, 학군사관 후보생과정, 특수사관 후보생과정, 간부사관 후보생과정으로 구분되고 있다. 이러한 양성교육 기본정책에 관한 사항은 국방부 장관이 결정하고 있다.

다음으로 보수교육은 양성교육을 이수한 장병에게 계급과 직책에 상응한 임무수행 능력을 배양하기 위하여 병과·특기·직능의 기초지식을 습득케 하고 차상급 직위의 직무수행을 위한 잠재능력을 개발하기 위하여 실시하는 교육이다. 이러한 보수교육은 장교 보수교육, 부사관 보수교육으로 구분되며, 장교교육은 다시 초등군사반, 고등군사반, 군대학, 합참대, 국방대과정으로 구분하고 있고, 부사관은 초급반, 중급반, 고급반으로 구분하고 있다. 현재 군 대학 이하의 과정은 각군에서 계획을 수립·시행하고 있다.

전문교육은 해당 분야 군사전문가 육성을 목적으로 특수직위에 근무하거나 전문지식이 필요한 자에게 국내외 군사대학(원), 일반대학(원), 연구기관, 기타 관련된 교육기관에서 일정기간 동안 필요한 군사학이나 일반학문을 이수케하는 교육으로서 전문학위교육, 직무향상교육, 능력개발교육으로 구분하여 실시하고 있다. 이러한 전문교육에 관한 기본정책은 국방부 장관이 결정하며, 다른 부처와의 위탁교육은 해당 부처와 협의하여 결정한다. 전문학위교육은 정책부서, 연구소, 학교 등 고급학문지식을 요구하는 분야에 활용할 전문인력 양성을 위한 교육으로서 국내외 군사 및 민간대학(원)에서 실시하는 석·박사 학위과정 등이 이에 속하고 있다. 직무향상교육은 직무와 관련된 신기술, 신지식, 신교리

등을 습득하여 직무수행 능력을 향상시키고자 실시하는 교육과 국외의 지휘참모대학, 병과학교, 연수교육과 더불어 국내의 정부부처 및 방산업체에의 위탁교육 등이 이에 해당하고 있다. 능력개발교육은 개인의 능력 및 자질향상을 위하여 국내 야간대학(원) 및 (전문)대학에서 일반학문을 습득하는 교육이다. <표 II-2>는 병과특기교육의 속성을 나타낸 것이다.

<표 II-2> 병과특기교육의 속성

구분		주요특징 및 내용
목적		계급과 직책에 상응한 임무수행능력 배양
과정성격		교육과 훈련의 병행
교육내용		병과특기, 직능별 기초지식, 잠재능력 개발
교육속성		일반 및 고유훈련
자격인증		교육과정 일부에 대한 학점인정
교육 기관	육군	보병교, 포병교, 기계화교, 화학교, 공병교, 중군교, 정보교, 항공교, 통신교, 부사관교
	해군	전투병과교, 기술병과교, 행정교
	공군	기술교, 통신교, 항공교, 방공교

자료: 최광표 외(2003), 『군내 취업연계 교육체계 정립방안』.

현재, 군별로 병과특기학교를 설치·운영하여 계급과 직책에 상응한 임무수행 능력을 배양하고 있으나, 전투수행능력 배양이라는 군사교육 고유의 특징으로 인하여 사회적무와 연계성이 낮으므로 취업과 직접연계가 곤란하다고 볼 수 있다. <표 II-3>은 군 기술인력 양성 분야를 나타낸 것이다.

<표 II-3> 군 기술인력 양성 분야

구분	주요내용
기계분야	중차량 정비, 경차량 정비, 병기 정비, 기계 수리, 유압기계, 공작기계, 선박기관, 항공기 정비, 냉난방, 특수병기 수리 등
건설분야	중장비 운전, 건설장비 수리, 시설 운영, 소방 및 영선, 중장비 정비, 측량 제도, 건설 등

<표 계속>

구분	주요내용
통신분야	유선통신, 무선통신, 전신타자, 장거리 통신, 사진 및 영상, 유무선 장비 정비, 극초단파 운용 및 정비, 통신가설, 통신장비 정비 등
전기전자분야	레이더 정비, 유도무기 정비, 무기통제장비 정비, 유도무기 운용, 전기장치, 전자장치, 계측 정비 등
수송분야	경차량 운전, 중차량 운전, 차량제상, 수송 운영 등

자료: 최광표 외(2003), 『군내 취업연계 교육체계 정립방안』.

한편, 국가안전보장의 역할을 담당하고 있는 군은 그 특성으로 인하여 현대적인 기술을 필요로 하게 되고 군에 의해 습득된 현대적 기술은 다시 민간 경제로 전파 및 확산되어 산업발전의 원동력이 되고 있다. 우리 나라의 경우 군사주특기(MOS: Military Occupation Specialty)의 약 50%가 민간부문에서 활용될 수 있는 것으로 선행연구에서 밝히고 있다.

특히, 해군과 공군의 군사주특기는 민간 부문의 학교가 제공할 수 없는 기술을 가르치기 때문에 그것이 사회에 끼치는 파급효과는 상당한 것으로 볼 수 있다. 또 다른 연구결과는 군대에서의 기술 교육이 어떻게 사회에 파급되는가에 대해 연구 발표한 결과에 따르면 제대군인의 약 26%가 그들이 현직업과 군 복무기간 중 습득한 기술 및 지식이 상호관련되어 있다고 대답한 것으로 제시하고 있다.

지금까지 살펴본 바와 같이 병과 특기 교육과 사회직종의 취업연계성을 높이기 위해서는 군별 병과특성을 고려하여 국가기술자격 특화센터화하여 자격과 연계를 강화시키는 노력이 바람직하다고 본다. 또한 군 보수교육 및 직무향상교육 이수자에 대한 자격인증을 통해 취업연계가 바람직할 것이다. 더 나아가서 병과특기교육 이수시 ‘직무능력인증제(가칭)’를 적용하여 취업과 연계를 시켜 나가야 할 것이다.

2. 군 실무위탁교육 실태

군 인적자원개발 관련 정책 중 군 실무위탁교육 실태와 관련된 부분을 최광

표 외(2003) 선행연구에서 제시한 내용을 중심으로 정리하였다. 군은 1950년대부터 실무위탁교육을 실시하기 시작하였으나 주로 미국유학위주의 군원교육을 통하여 신교리 습득 및 무기장비 운용능력을 배양하는 데 초점을 두었으며, 이는 1970년대까지 계속되었다. 1979년부터 각군 계획에 의거 능력개발교육 개념으로 전환하면서 각군 장교와 부사관의 자질향상과 업무수행능력 제고 및 복무 활성화를 위하여 국비 또는 자비에 의한 실무위탁교육을 시행하였으나 예산부족과 수학여건 미보장으로 교육참가인원이 제한되는 문제점을 노출하였다. 우리군은 1997년도에 “국방교육훈련 규정”을 제정하면서 전문교육을 전문학위교육, 능력개발교육, 그리고 직무향상교육의 세 가지로 구분하여 실무위탁 교육을 직무향상교육 개념에 포함시켜 시행하고 있다. <표 II-4>는 직무향상교육의 성격을 나타낸 것이다.

현재 실무위탁교육은 직무와 관련된 신기술 및 지식, 교리 등을 습득하여 직무수행 능력을 향상시키고자 실시하는 교육이며, 교육대상 차원에서는 국외의 지휘참모대학, 병과학교, 연수교육과 국내의 정부부처 및 방산업체에서의 교육 등이 포함된다.

<표 II-4> 직무향상교육의 성격

구분	주요특징 및 내용
목적	직무와 관련된 지식 및 기술습득
과정성격	교육과 훈련의 병행
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • 정부부처 훈련연수원 : 업무관련 법규교육, 부처간 협조 및 사무교육, 실무유형별 전문교육 • 민간 인증훈련기관 : 전문지식 배양교육, 기술습득교육 • 방위산업체 : 첨단장비 유지보수 교육, 장비운용능력 향상교육
교육속성	일반 및 고유훈련
자격인증	기술위탁의 경우 자격부여
위탁기관	정부부처 훈련연수원, 민간 인증훈련기관, 방위산업체

자료: 최광표 외(2003), 『군내 취업연계 교육체계 정립방안』.

3. 중장기 복무자 대상 교육훈련

가. 부사관 대상 교육훈련

군에서는 부사관 산업체 위탁교육을 실시하고 있는데 단독위탁과 연합위탁으로 구분하여 실시하고 있다. 단독위탁은 산업체가 단독으로 소정의 인원을 전문대학에 학과별로 위탁하는 것을 말하고, 연합위탁은 둘 이상의 산업체가 연합하여 하나의 전문대학에 학과별로 위탁하는 것을 말한다. 군 위탁생은 20명 이상의 별도 학급 편성 운영을 원칙으로 하며, 별도 학급 편성이 불가능할 경우 당해학과 입학정원의 10% 초과를 금지시키고 있다. 부사관 대상 교육훈련은 전문대학과 야간대학을 위주로 학비 일부를 보조해 줌으로써 주간에 근무를 하면서 야간에 취학할 수 있는 수학 여건을 보장해주고 있다(이종인 외, 1997).

전문대학에서는 산업체 위탁교육¹⁾을 위주로 교육훈련을 실시하고 있는데, 부사관의 산업체 위탁교육은 육군의 경우 2003년 현재 27개 대학에서 627명이 수학하고 있다. 이는 1995년 처음 도입당시 2개 지역 185명이 지원한 것에 비추어 볼 때 실무위탁 교육인원이 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 현재까지의 실무위탁교육 운영에서 잡음은 끊이지 않고 있는데, 연례적인 반복교육 및 직무와 무관한 교육입교사례 발생으로 교육낭비를 초래하고 있으며, 부대 업무 과중으로 지휘관의 교육과전 승인 기피로 인하여 매년 5~10%의 미입교 사례가 발생되고 있고, 실무위탁 교육과정의 다양화, 활성화를 위한 정보자료 및 경험 교류체계 구축이 미흡한 실정이다(<표 II-5>참조).

따라서 실무위탁교육의 군내 직무와의 연계성 및 사회직종과의 취업 연계성을 높이기 위해서는 군사전문교육-실무위탁교육-국가기술자격의 상호보완적인 연계성 강화가 필요하다고 본다. 또한 정부-민간-방산업체의 직업훈련기관

1) 산업체 위탁교육은 단위부대와 전문대학간 계약에 의거하여 시행되며 학비는 30% 감면하여 주고 부대 강의시설을 지원하며 필요시 교관요원을 전문대학 겸임교수로 지원하고 있다.

을 통해 직무능력 배양 및 자격증 취득을 연계시키는 것이 필요하다고 본다. 더 나아가서 1997년 정부가 자격법을 제정하여 산업사회발전에 따른 다양한 자격수요에 대비하고 있는 바와 같이, 군경력이 사회취업과 연계될 수 있도록 직무향상교육의 자격연계를 확대해 나가야 할 것이다(최광표, 2003).

<표 II-5> 육군 부서관 산업체 위탁교육 현황

(단위: 명, 개)

학교명	수학 인원	학과	학교명	수학 인원	학과
경민대학	27	건축토탈디자인 외 7	신흥대학	21	건축설계 외 11
경북대학	26	사무자동화 외 6	안동정보대학	2	인터넷 정보
경원대학	32	경영정보 외 1	안양과학대학	12	건축 외 3
공주영상정보대학	15	컴퓨터 정보 외 11	안양대림대학	4	자동차시스템
광주보건대학	8	사회복지 외 1	여주대학	55	자동차 외 3
군장대학	2	경영정보 외 1	영진대학	12	전자정보
대덕대학	27	멀티미디어 외 10	우송대학	7	건축 외 2
대림대학	3	경영정보 외 1	원광보건대학	20	식품공학 외 1
동강대학	1	경영학	인덕대학	1	여성정보 행정학
동명대학	6	경영정보 외 5	전남과학대학	22	멀티미디어 외 5
동양대학	4	인터넷 정보 외 1	전주공업대학	5	시스템경영정보 외 2
동우대학	9	전자계산학 외 1	주성대학	8	경호경비학 외 3
동원대학	6	사무자동화 외 3	창신대학	16	컴퓨터 정보
명지대학	9	기계설계 외 5	창원대학	4	자동차 외 2
부천대학	75	건축 외 10	충청대학	21	경영정보 외 1
상지대학	16	전자과	가톨릭대학	4	경영학 외 3
서울보건대학	3	의료공학 외 2	한림대학	119	인터넷 정보 외 5
서일대학	12	사회복지 외 5	혜전대학	2	행정전산 외 1
송담대학	11	법률실무 외 5			
소계			27개 대학 / 627명		

자료: 육군본부 개인교육과(2003). 내부자료.

나. 장교 대상 교육훈련

간부를 위한 교육훈련체제는 군 조직의 핵심인 간부로 하여금 현재 및 미래의 전장에서 적과 싸워 이길 수 있는 유능하고 자신감 있는 능력을 계발하는데 중점을 두고, 자기계발, 학교교육(군사학교 및 사회 교육기관), 실무경험을 중심으로 이루어지고 있다. 장교의 경우, 2년 또는 4년간의 양성교육과정 이후에도 각 계급별·직책별로 다양한 보수교육과정을 운영하고 있다. 45개월에 이르는 초군반 및 고군반 교육과 6개월, 1년 과정의 육군대학 교육, 그리고 대대장으로부터 사·여단장을 대상으로 하는 지휘관계발 교육과정이 보수교육과정에 해당한다. 이외에도 학위과정인 대학 및 대학원 위탁교육을 지원하고, 군외 교육기관에서 시행하는 실무위탁교육의 활용을 확대하는 등 개인의 잠재능력 계발을 우선적 목표로 하는 교육형 구조를 지향하고 있다(최병욱, 2002). 장교의 교육훈련 특성을 교육목적 및 방법, 내용 등을 중심으로 살펴보면 다음과 같다(최병욱, 2002)(〈표 II-6〉 참조).

장교의 양성교육 프로그램은 장교로서의 기본자질과 소양 함양에 목적을 두고 교육과 훈련이 병행되어 운영된다. 교육 내용은 지휘통솔과 군사 기초지식 등으로 구성된다. 보수교육은 계급과 직책에 상응한 임무수행능력을 구비하는데 목적이 있으며, 병과·특기·직능에 따른 기초지식과 잠재능력 계발 등에 목표를 두고 교육 내용이 구성된다.

직무향상교육은 직무와 관련된 기술 및 지식 습득에 목적을 두고 직책에 따른 실무 위탁교육과정으로 구성된다. 교육의 내용이 일반 및 고유훈련의 속성을 지니고 있어 학습의 외적 전이 가능성이 높은 편이다. 전문학위교육은 전문인력 양성에 목적을 두고 일반대학에서의 석사 및 박사학위 교육과정으로 운영된다. 교육의 내용이 일반훈련의 속성을 지니고 있어 학습의 외적 전이 가능성이 매우 높다. 프로그램의 이수요건은 엄격한 편이며 학위 부여로 학습의 외적 인증체제를 갖추고 있다.

군에서는 민간대학 위탁교육의 한계와 군내 대학원 교육의 한계를 보완하기 위하여 군내 학위교육기관과 민간대학이 제휴하여 석사 학위과정을 운영하는

군·학제휴학위 프로그램을 추진하고 있다. 군 간부의 전반적인 자질향상을 위하여 장교는 특수대학원 위주로 학비 일부를 보조해 줌으로써 주간에 근무를 하면서 야간에 취학할 수 있는 수학 여건을 보장해주고 있다.

<표 II-6> 장교 교육·훈련 프로그램의 내용과 성격

구분	양성교육	보수교육	능력개발교육	직무향상교육	전문학위교육
목적	장교로서의 기본자질 및 소양을 구비	계급과 직책에 상응한 임무 수행능력 배양	개인 능력 및 자질 향상	직무관련 기술·지식습득	전문인력 양성
프로그램 성격	교육과 훈련의 병행	교육과 훈련의 병행	교육	교육과 훈련의 병행	교육
교육내용	• 지휘통솔 • 군사기초 지식	• 병과, 특기, 직능별기초지식 • 잠재능력 계발	학위과정 (학사, 석사)	실무위탁 교육과정	학위과정 (석사, 박사)
교육속성	일반 및 고유 훈련	일반 및 고유훈련	일반훈련	일반 및 고유 훈련	일반훈련
학습전이 가능성	높음	높음	매우 높음	높음	매우 높음
프로그램 이수요건	엄격함	엄격함	엄격함	엄격하지 않음	엄격함
학습인증 자격부여	학위 부여	학점인정 (교육과정일부)	학위부여	자격부여 (기술위탁교육)	학위 부여

자료: 최병욱(2002). 『군 교육·훈련체계의 모형에 관한 탐색적 연구』, 서울대학교 대학원 박사학위논문.

4. 국가기술자격 취득 실태

본 항의 국가기술자격 취득실태 분석은 관련 선행연구인 이정표 외(2003)에서 정리된 부분을 중심으로 제시하였다. 자격증은 특정 분야에서 자신의 노동력이 전문성을 증명하는 것이기에 자격증의 소지 여부는 취업에서 긍정적인 요소로 작용하는 것은 분명한 사실이다. 장기복무 전역 군인이 특정한 자격증을 가지고 있다는 것은 재취업시 유리한 위치에 서게 해줄 것인데, 본 항에서

는 국가기술자격 취득 실태와 문제점을 분석하고자 한다.

국가기술자격검정은 현역, 군무원에 한하여 연2회 실시되며, 자격종목별 응시자격기준은 국가기술자격법령에 준하여 동일하게 적용되고 있다. 현재 육군 본부가 위탁 검정하고 있는 자격종목은 판금을 비롯한 16개의 산업기사 자격종목과 72개 기능사 자격종목이 있다(<표 II-7> 참조).

<표 II-7> 육군 국가기술자격 위탁 검정 종목

구분	종목		
기능사 (72개)	선반	위험물관리 3류	통신선로
	밀링	위험물관리 4류	방송통신
	연삭	위험물관리 5류	통신기기
	일반판금	위험물관리 6류	보일러시공
	건축배관	전기공사	전기기기
	전기용접	전자기기	사진
	특수용접	전자계산기	자동차운전
	가스용접	무선통신	기중기운전
	자동차정비	전파통신	굴삭기운전
	자동차차체수리	정보기기운용	불도우저운전
	항공기체정비	정보처리	로우더운전
	항공기관정비	선박기관정비	로울러운전
	항공장비정비	측량	모우터그래이더운전
	항공전자정비	건축제도	지게차운전
	건설기계기관정비	조직	이용사
	건설기계차체정비	철근	한식조리
	공조냉동기계	미장	양식조리
	가스	건축목공	일식조리
	보일러취급	타일	중식조리
	열처리	방사선과괴검사	환경
	주조	사진제판	화약취급
	전기도금	스크린인쇄	특수도금
위험물관리 1류	잡수	선박기능사	
위험물관리 2류	항공사진	건축도장	
산업기사 (16개)	판금	용접	보일러
	자동차 정비	위험물 관리	전기공사
	전기 기기	건설기계 정비	전자
	전파 통신	항공	정보처리
	전자 계산기	자동차 검사	공조냉동기계
통신 선로			

자료: 이정표 외(2003), 『학교-군-직업세계의 원활한 이행을 위한 군 인적자원개발 종합 대책』.

국가기술자격검정은 군 기술인력 양성과 전역 후 국가산업 발전에 기여하기 위해 실시되어 왔으며, 노동부로부터 자격검정을 위임받아 국방부가 매년전·후반기 한 차례씩 시행하고 있다. 대상 종목은 총 123개이지만, 장병들은 매년 70개 종목 전후로 응시하고 있다²⁾.

1975년부터 실시해 온 국가기술자격 검정에서 군 장병·군무원 등 840,000여명이 응시하였고, 236,000여명이 합격하였다. 군 장병의 자격검정은 도입 첫 해인 1975년에 2,541명이 응시하여 946명이 합격함으로써 37%의 자격 취득률을 보이는 등 지금까지 평균 30% 이상의 취득률을 보이고 있다(<표 II-8> 참조). 이러한 취득률은 민간인의 취득률인 평균 24~30%보다 앞서는 것으로 나타났다.

<표 II-8> 군 국가기술자격 취득률

(단위: 명)

연도	구분	응시	합격	취득률(%)
1999년		26,933	8,927	33
2000년		25,322	8,556	34
2001년		23,351	8,469	36
2002년		26,251	8,632	33

자료: 국방부 교육과(199~2002). 국가기술자격검정 시행결과 내부자료.

그러나 취득 자격을 등급별로 살펴보면, 매년 약 20,000명 내외의 인원이 기능사 자격시험에 응시하고 있으며, 약 6,000명 내외의 인원이 산업기사 시험에 응시하고 있다. 이와 같이 현재 군에서 시행되고 있는 국가기술자격의 취득은 자격 등급 중 가장 낮은 기능사 자격이 주를 이루고 있으며, 자격 종목도 기술 분야에 치중되어 있다는 특징을 갖는다.

2) 국가기술자격제도는 군 교육훈련의 성과를 평가인정하는 대표적인 시스템이다. 국가기술자격제도는 「국가기술자격법」에 의거하여 실시되고 있는데, 현역 군인의 검정에 관한 권한은 국방부장관에 위탁되어 있다. 현재 국방부에 위탁된 자격종목은 기능계 594 종목 중 220개 종목으로 군 국가기술자격검정은 노동부, 국방부, 각군본부, 한국산업인력공단의 협조체제하에 운영되고 있다.

<표 II-9>에서는 기능사 자격 취득률을 나타낸 것인데, 약 40%내외의 자격 취득률을 보이고 있다. 자격 종목 가운데 자동차 정비, 굴삭기 운전, 지게차 운전, 정보처리, 양식, 한식의 응시 인원은 1,000여명을 상회할 정도로 많다. 특히, 지게차 운전, 정보처리, 한식 종목은 매년 응시 인원이 2,000명 이상으로 군장병들이 높은 선호도를 보이고 있다.

<표 II-9> 기능사 자격 취득률

(단위: 명)

구분	1999년			2000년			2001년			2002년		
	응시 인원	합격 인원	취득률(%)									
계	21,000	8,015	38	19,105	7,384	39	21,000	8,015	38	19,105	7,384	39
기계	8,798	3,925	45	7,492	3,089	41	6,553	3,254	50	7,316	2,946	40
금속	286	68	23	215	66	31	214	60	28	188	36	19
화공	1,064	119	11	723	53	7	684	83	12	636	29	5
전기	184	35	19	145	32	11	128	14	11	112	12	11
전자	389	76	20	446	123	28	415	134	32	378	102	27
건축	320	199	62	421	275	65	464	323	70	450	310	69
산업응용	253	77	30	230	54	23	196	47	24	251	42	17
통신	637	152	24	657	194	30	735	187	25	735	146	20
토목	189	87	46	203	127	63	304	167	55	427	242	57
항공	320	94	29	465	141	30	459	459	31	373	115	31
광업자원	7	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
정보	1,463	314	314	1,721	650	38	2,214	871	39	2,927	917	31
식음료	5,750	2,563	2,563	5,324	2,381	45	4,205	1,927	46	4,812	2,162	45
위생	301	75	75	193	39	20	163	37	23	182	40	22
안전관리	193	12	12	120	29	24	166	26	16	161	322	20
환경	687	170	170	640	115	18	532	89	17	481	55	11
조선	99	38	38	36	8	22	20	2	10	23	10	43
해양	50	11	11	71	8	11	59	8	14	64	17	27

자료: 국방부 교육과(1999~2002), 국가기술자격검정 시행 결과 내부자료.

한편, 산업기사의 경우 자격 취득률이 매년 증가 추세에 있는데, 응시인원의 추이를 분야별로 살펴보면, 전기와 전자 분야는 점차 감소 추세에 있는 반면, 통신과 정보 분야는 증가 추세로 응시 인원의 증가와 함께 합격 인원도 증가하

여 자격증 취득률이 매년 증가하고 있다. 1999년도에는 기계 분야의 자격 취득률이 가장 높았지만, 2000년도부터는 정보 분야의 자격 취득률이 높아지기 시작하여 평균 취득률을 상회하고 있는 것으로 나타났다. 산업기사 중목 가운데 정보처리와 자동차정비 중목들은 군에서 당장 필요한 기술일 뿐만 아니라 전역 후 취업과 직접 관련이 있어 장병들에게 높은 선호도를 보이고 있다(국방일보, 2002년 12월 14일자. <표 II-10> 참조).

<표 II-10> 산업기사 국가기술자격 취득률

(단위: 명)

구분	분야	분야							
		계	기계	화공	전기	전자	통신	항공	정보
1999년	응시인원	5,933	2,582	693	376	1,030	76	709	468
	합격인원	912	548	94	9	174	1	20	66
	취득율(%)	15	21	14	2	17	1	3	14
2000년	응시인원	6,217	2,463	663	395	963	171	666	896
	합격인원	1,172	563	97	21	174	29	40	248
	취득율(%)	19	23	15	5	18	17	6	28
2001년	응시인원	5,839	2,103	571	293	902	214	561	1,195
	합격인원	1,098	465	78	13	112	46	45	339
	취득율(%)	19	22	14	4	12	21	8	28
2002년	응시인원	6,735	2,557	660	283	851	216	631	1,537
	합격인원	1,419	582	56	11	110	37	57	566
	취득율(%)	21	23	8	4	13	17	9	37

자료: 국방부 교육과(1999~2002), 국가기술자격검정 시행 결과 내부자료.

이러한 군 국가기술자격제도의 실태에 근거하여 도출된 문제점에 대한 군 자격제도의 개선 과제를 제시하면 다음과 같다(이정표 외 2003).

첫째, 국가기술자격의 신뢰성을 높이기 위해서 자격 검정에 필요한 교육장비, 시설, 인력을 확보할 필요가 있다. 현재 군 교육훈련 및 자격검정에 필요한 시설이나 환경은 외부에 비해 상대적으로 열악하여 자격검정에 따른 능력 습득이나 객관적이고 신뢰성 있는 검정이 제대로 이루어지지 못하고 있다(이중

인 외, 1997).

둘째, 현행 국가기술자격검정은 기능사 자격취득 위주로 운영되고 있어 자격의 수준이나 종목을 다양화 할 필요가 있다. 장기복무 직업군인은 40~50세 전후의 높은 연령층으로 기능사 자격취득에 따른 취업효과를 거두기 힘들며, 고학력화 추세 및 3D 직종 분야의 취업 기피로 인해 기능사 자격취득요구가 줄어들고 있다. 이와 함께 특히 육군의 경우 공군이나 해군에 비해 상대적으로 국가기술자격 취득에 적합한 군 특기분야의 직무가 적다는 점에서 사실상 육군의 자격취득 기회는 많지 않다. 따라서, 기계·기술위주의 자격종목을 서비스분야의 자격종목으로 대폭 확대하고, 자격등급 역시 고도의 전문자격을 취득할 수 있는 기회를 제공해 줄 필요가 있다.

셋째, 국가기술자격 이외의 다양한 직종분야의 자격취득이 이루어지도록 군 자격검정 제도를 확대·개선해 나간다. 현재는 국가기술자격제도에 의거하여 군의 자격취득을 지원하고 있다. 그러나 최근 자격제도가 다원화되면서 국가기술자격의 종목도 확대되고 있을 뿐만 아니라, 국가공인 민간자격, 국제통용자격 등이 다양하게 통용되고 있다. 이런 점에서 전역 후 직업세계로의 이행이 효과적으로 이루어지기 위해서는 현행 국가기술자격제도 중심의 운영체제에서 사회의 다양한 자격제도와 연계할 수 있는 자격취득에 따른 취업 효과를 제고시켜 나갈 필요가 있다.

넷째, 자격취득 지원을 위한 교육훈련을 강화시켜 나갈 필요가 있다. 자격제도는 자격취득에 따른 능력개발을 실제적으로 지원해 줄 수 있는 교육훈련지원제도가 병행되어 운영되어야 한다. 이를 위하여 자격취득과 군 기술학교의 교육과정과의 연계, 군외 교육훈련기관과의 협력 및 연계를 통해 군의 능력개발을 효과적으로 지원할 수 있어야 한다.

다섯째, 군에서 수행되는 교육훈련의 성과를 외부 자격제도와 연계만 아니라, 자체적으로 자격검정체계를 구축·운영해 나갈 필요가 있다. 현재는 군내 교육훈련 성과나 특기교육 성과에 대한 평가인정을 외부 국가기술자격제도에만 의존하고 있어 국가기술자격 종목에서 포괄하고 있지 않는 교육훈련 내용이나 특기는 자격으로 인정받을 수 있는 통로가 제한되어 있다. 이런 점에서 군

에서 이루어지는 교육훈련을 보다 체계화하고, 이를 평가 인정할 수 있는 틀을 구축함으로써 군 교육훈련의 성과가 사장되지 않고 사회에서 인정받을 수 있는 통로를 적극 마련할 필요가 있다.

5. 외국의 전역군인 지원 사례

본 항에서는 외국의 전역군인 지원분야 및 내용에 대하여 최광표 외(2003) 선행연구에서 제시된 내용을 참고하여 정리하였다. 각국의 전역군인에 대한 지원분야를 크게 생활지원, 취업지원, 교육지원, 그리고 의료지원의 4개 분야로 구분하여 살펴보았는데, 미국의 전역군인 지원 정책이 가장 안정적이고 실질적으로 추진되고 있는 것으로 나타났다.

각 분야를 구체적으로 살펴보면, 먼저 생활지원면에서 보면 제대군인들의 전역 후 사회정착을 위한 지원제도 중 가장 실질적인 내용이라 할 수 있는 대부제도는 한국, 미국 및 대만 등의 국가에서 실시하고 있다. 이중 제대군인을 우대하고 존경하는 풍토가 정착된 미국에서는 일반 제대군인의 취업이 전반적으로 용이한 것으로 나타나고 있다. 미국의 인구조사국의 자료에 따르면 미국 내 20세 이상 경제활동 인구 가운데 제대군인과 일반군인의 실업률은 제대군인이 5.9%인데 비해 일반인은 6.4%로 제대군인의 실업률이 다소 낮은 것으로 나타나고 있다(한국군사문제연구원 편집실, 1997). 이것은 일반적으로 제대군인 취업에 대한 기업과 사회에서의 긍정적 인식과 함께 노동부, 국방부, 제대군인부가 효율적으로 연계하여 제대군인 취업지원을 하고 있기 때문이다. 미국의 경우 다른 나라와 같이 생계지원의 성격은 약하며, 직업보도 기능을 제대군인부가 아닌 일반 행정부서에서 관장하고 있다.

취업지원은 각국이 공통적으로 실시하고 있는데, 미국, 대만 및 한국은 국가 및 공공기관에 전역군인을 우선적으로 채용하도록 하고 있으며(가산점 부여), 독일은 의무채용제도를 적용하고 있다. 독일에서는 국가 및 공공기관에서 고급직위는 11.6%, 하급직위는 16.7%에 해당하는 비율로 전역군인의 채용을 의무화하고 있다. 특히, 미국의 경우 방대한 수의 전역군인에 대한 취업알선을 효

을적으로 수행하기 위하여 1991년 11월부터 미국방서에서 “국방인력 재취직 알선체계(Defense Outplacement Referral System)”라는 인력교환프로그램을 실시하고 있는데, 이 프로그램은 전역을 앞둔 군인들이 자신들이 원하는 일의 성격과 근무지, 학력, 경력 등을 포함하는 개인정보카드 혹은 약식 이력서를 작성 후 제출하면 이를 중앙의 국방인력정보센터에서 취합하고 고용 가능한 사업체가 등록하여 최고 25명에 대한 약식 이력서를 열람할 것을 요구할 수 있다. 약식 이력서는 취합된 순서에 따라 이력서 요구 사업체로 보내지며, 그 후 다시 이력서 목록의 가장 뒤에 배치되는 시스템을 갖추고 있다.

교육지원면에서는 미국의 경우 자격인정제를 적용하여 군 교육 및 경력이 사회에서도 공인될 수 있도록 하고 있다. 그리고 미국과 일본, 프랑스는 원격 통신교육을 이용하여 직업교육기회를 확대해나가고 있음을 알 수 있다. 더 나아가 미국과 대만에서는 군인가족에게까지 직업훈련을 시키거나 직접 채용을 해서 전역군인의 생계를 간접적으로 지원하고 있다.

의료지원면을 살펴보면, 제대군인에 대한 의료보호가 가장 잘 발달되어 있는 미국의 경우 제대군인부 예산의 44%(약 149억 달러)를 의료비 지원에 투자하고 있으며, 171개의 종합병원과 350개의 외래 진료소를 통해 복무관련 상이 군인은 물론 생계곤란 제대군인에 대해 양질의 의료서비스를 제공하고 있다. 한국이나 유럽의 사회보장국가와 달리 의료체계가 개인보험으로 되어 있는 미국의 의료비 부담이 저소득층들에게는 상당한 부담으로 되어 사회문제화 되고 있는 현실을 감안해 볼 때, 막대한 예산을 통해 제대군인들에게 의료혜택을 주고 있는 미국의 제대군인지원 정책은 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 이러한 주요국가의 전역군인 지원 내용을 정리하면 다음의 <표 II-11>과 같다.

<표 II-11> 주요 국가의 전역군인 지원 내용

구분	지원내용	국가명						
		미국	일본	독일	프랑스	대만	한국	
지 원 분 야	생활지원	실업보험	●		▲	●		
		급여·수당	●					
		양로 보호			●			
		대부 지원	●				●	●
		주택 지원					●	
	취업지원	취업알선	●	●	●	●	●	●
		우선채용	●				●	▲
		의무고용			●			▲
		가산점 부여	●				●	▲
		가족취업지원					●	
		사업지원					●	▲
		직업보도기구	●	▲		●	●	●
	인력정보센터	●					▲	
교육지원	사회적응 교육	●	●				●	
	직업전환 교육	●		●	●		●	
	자격 인증제	●						
	위탁교육				●		●	
	군시설·장비이용		●	●	●	●	●	
	원격 통신교육	●	●		●			
가족 교육지원	●				●			
의료지원	치료보장	●		●		●	▲	
	의료보험	●						
관장기관	국방행정기관	▲	●	▲	▲	▲	▲	
	보훈행정기관	●			●	●	●	
	노동행정기관	●	▲	●				
	제대군인 협의회		●				▲	

주: ● : 전담지원, ▲ : 부분지원.

제2절 군 직업보도교육 체계 및 운영실태

직업군인을 대상으로 하는 실질적인 취업지원 교육훈련으로서의 직업보도 교육³⁾은 전역자들에게 다양한 취업정보를 제공하고, 전역자들의 전문성, 경험, 적성, 희망 등을 고려하여 취업대상기관에 군 및 보훈기관에서 취업 추천을 하며, 전역예정자 및 관련기관에 대하여 취업 홍보활동을 전개하는 등 전역군인들의 성공적인 사회정착 및 재취업에 활발히 기여하고자 하는 의도로 추진되고 있다. 본 절에서는 현재 실시되고 있는 군 직업보도교육의 조직 및 운영실태를 정리하여 제시하고자 한다.

1. 군 직업보도교육 체계

현행 전역 직업군인에 대한 직업보도 업무를 담당·지원하는 각 기관별 조직 및 기능은 <표 II-12>에서 보는 바와 같다. 국방부에서는 국방부와 그 소속 기관 직제, 「군인사법」 및 국방부 훈령 등의 법적 근거하에 인사복지국 내 복지과에서 1명이 오랫동안 직업보도교육 업무를 수행해 오다가 최근 직업보도과의 신설로 인력이 보강되었다. 각군 본부에서는 인사참모부 등에서 각군 본부와 그 소속기관 직제에 근거를 두고 6급 이하 군무원 채용과 복지단 군무원 채용 그리고 취업 추천 및 직업교육 등을 영관 및 군무원 27명 정도가 업무를 담당하고 있다. 그러나 최근 육군에서도 제대군인의 취업 지원의 중요성을 인식하고 제대군인 지원과에서 제대군인 지원처로 승격하여 보다 효율적인 지원체제를 도모하고 있다.

3) “직업보도”란 취업을 원하는 자에게 취업에 필요한 정보를 제공하고, 지식, 기술, 기능습득 및 자격 획득을 위한 교육훈련을 말하며, 직업을 추천하는 등 취업지원의 전반적 활동을 말한다 (직업보도 업무지침, 1992년 12월 17일)

<표 II-12> 직업보도 업무조직 및 기능

조 직		관련업무
국방부	인사복지국 (복지과)	• 직업보도 정책수립 및 개발 • 비상계획관 선발추천, 군 전임교수 선발
	인사복지국 (준·부서관/군무원담당과)	• 5급 이상 및 직할부대 6급 이하 군무원 채용
	동원국 (예비군과)	• 예비군 지휘관 채용
각군본부	인사참모부 (인사운영실)	• 6급 이하 군무원 채용 • 복지단 군무원 채용 • 취업추천 및 직업교육
	정작참모부 (동원처 조직관리과)	• 예비군 지휘관 채용
한국군사 문제연구원	국방취업지원센터	• 전역자 구직자료 전산화 관리 • 경총, 보훈처 등 관련부서와 취업정보 교환
국가보훈처	제대군인종합지원센터	• 국가기관, 공공기업체 기관 취업알선
재향군인회	복 지 과	• 공공기관 취업알선

자료: 국방부 인사복지국(2003).

1994년도 1월부터는 국방부 산하에 한국군사문제연구원 재단이 설립·운영되어 산하 국방취업지원센터에서 자체 정관을 두고, 전역자의 구직자료를 전산화하며, 보훈처 등 관련 부서와 취업정보교환 등의 업무를 수행하고 있는데, 해당 업무는 각 군에 전역한 10명 정도의 중령급 이하 장교가 담당하고 있다. 「국가유공자예우등에관한법률」 제정에 따라 국가보훈처에서 제대군인 정책관실에서 국가기관, 공공 기업체 및 기관 등에 취업을 알선하는 업무를 담당하고 있으며, 그 산하에 제대군인 종합지원센터 설치를 통해 업무 확장을 추진중에 있다. 재향군인회에서는 복지과에서 재향군인회와 그 소속기관 직제 등에 근거하여 산업체 및 민간기업에 취업 알선을 담당하고 있으나, 전담 인력이 부족한 상황이며, 군 조직내에서도 직업보도 담당 인력의 부족으로 체계적인 직업보도 정책개발 및 적극적인 취업지원이 곤란한 실정이다.

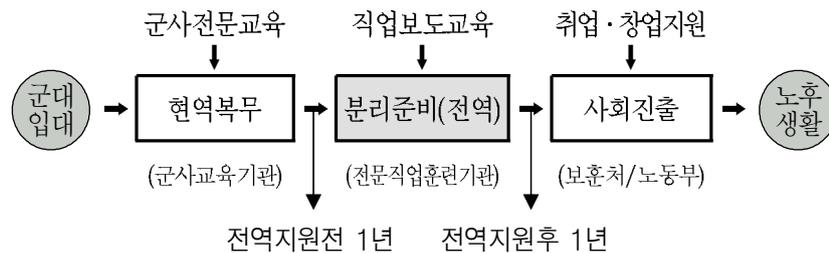
직업보도교육은 국방부, 각군 본부, 한국군사문제연구원, 국가보훈처, 재향군인회 등 다양한 체계를 통해 이루어지고 있으나, 전반적으로 전담 인력이 부족하고 원활한 상호 연계 및 협력체제가 이루어지지 않는 실정이다.

2. 군 직업보도교육 운영 실태

현재 실시되고 있는 군 직업보도교육은 현역복무기간에는 각군 주관으로 양성 및 보수교육기관을 통해 군 조직에서 요구되는 병과·특기 분야에 대한 군사전문성을 배양에 주력하고, 전역 준비 기간 동안은 국방부 및 각군 주관으로 장·단기 복무기간별로 구분하여 대외 전문직업훈련기관에서 직업보도교육을 실시⁴⁾하고 있었으며 사회진출이후에는 보훈처 또는 노동부 주관으로 실시하는 취업지원시설을 활용하고 있는 것으로 나타났다.

직업보도교육은 10년 이상 장기복무 후 전역하는 군 전역 간부들에게 전역 후 사회적 및 재취업률 향상을 위하여 전역전 직업보도교육과 정부 산하기관 및 민간 전문기관에서 실시하는 취업유망직종 직업훈련과정에 위탁하여 이루어진다. 직업보도교육의 대상은 현역의 경우 10년 이상 복무한 전역예정자 중 전역 예정기간 1년 미만의 직업보도 교육 희망자이며, 예비역의 경우에는 군에서 중·장기 복무 후 전역한 간부 중 전역 후 5년 이내인 사람이다. 그리고 창업 및 사회적응 교육은 각 군별 인력운영을 고려하여 10년 미만의 중기 복무자에게도 확대 적용하고 있다(국방부 직업보도과, 2003). 이러한 군 직업보도교육의 적용시기는 [그림 II-1]과 같이 제시될 수 있다.

[그림 II-1] 직업보도교육의 적용 시기



4) 우리군의 전역전 직업보도교육은 육군본부 주관으로 보훈처 산하 보훈교육 연구원에 위탁훈련을 실시하는 전역전 사회적응교육, 국방부 주관으로 한국군사문제연구원에서 노동부 산하 산업인력관리공단의 중앙인력개발센터에 위탁훈련을 실시하는 창업 및 사회적응교육으로 이원화되어 있다.

일반적으로 직업보도교육의 구분은 군내교육, 군외 학원교육, 공공직업훈련 위탁교육, 인정직업훈련 위탁교육, 사업내 직업훈련 위탁교육, 그리고 창업연수교육으로 구분하고 있으며 직업보도교육의 시행은 직업보도교육 관련 업무를 산하단체에서 대행하도록 규정하고 있다. 군 직업보도교육과정을 운영 형태에 따라 크게 사회적응교육과 직업능력개발로 구분할 수 있는데, 사회적응교육은 전역전에 계급별 및 복무기간별로 차별화된 프로그램을 제공하는 것으로 장군급 최고 경영자교육, 장기복무자 사회적응교육, 그리고 중기복무자 사회적응교육 등이 있다. 직업능력개발은 전역전 및 전역후에 취업·창업을 위한 다양한 위탁교육과정 운영을 의미하는 것으로서 전역전 직업보도교육과 정부산하기관 및 민간 전문기관에서 실시하는 취업유망직종 직업훈련과정에 위탁교육을 시행하고 있다. 전역시기에 따라 직업보도 교육훈련, 전문자격 향상교육, 취업 유망직종교육, 전직지원 위탁교육, 취업능력개발교육 등의 형태로 운영하고 있는데, 이를 교육대상별로 구분하여 정리하면 <표 II-13>과 같다.

<표 II-13> 교육대상에 따른 유형별 직업보도교육

구분	사회적응교육	직업교육훈련				
		직업보도교육훈련	전문자격향상교육	취업유망직종교육	전직지원위탁교육	취업능력개발교육
장군	● (전역전)				● (전역후)	
장기복무자 (10년 이상 복무자)	● (전역전)	● (전역전)	● (전역전)	● (전역전)	● (전역후)	○ (전역전후)
단기복무자	(5~10년 미만 복무자) ● (전역전)	○ (전역전)		○ (전역후)	○ (전역후)	○ (전역후)
	(의무복무자)			○ (전역후)		○ (전역후)

주관부서: ● 국방부, ○ 노동부.

<표 II-13>에 따르면, 장군에 대해 국방부 주관의 사회적응교육 및 전직지원교육을 실시하고 있고, 10년 이상 복무 후 전역간부에게 국방부 주관 사회적응교육과 직업교육훈련을 실시하고 있으며, 10년 이내 복무 후 전역간부는 노

동부 주관의 직업교육훈련 과정을 개별적으로 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 2003년 4월부터 5년 이상 10년 미만동안 군복무후 대위 또는 중사 계급으로 예편하는 중기복무 간부들을 위한 사회적응교육을 실시하고 있다⁵⁾.

이 중 장기 군복무자를 대상으로 이루어지는 직업보도교육을 좀더 구체적으로 살펴보면 군내교육과 군외교육으로 구분할 수 있다(육군본부 내부자료, 2000). 육군의 경우 군내 직업보도교육은 종합정비창에서 실시하며, 자동차정비 과정으로 운영하고 있다. 한편, 군외 직업보도교육은 학원, 보훈교육연구원, 한국산업인력공단, 한국능률협회, 한국생산성 본부, 한국무역협회, 중소기업연수원, 노동부 선정 교육기관 등 군에서 위탁한 교육 기관에서 이루어지고 있다(<표 II-14> 참조). 그리고 사회적응교육을 비롯하여 자격증 취득과 정, 창업 교육 과정, 취업 유망직종 교육과정, 직업능력개발훈련 등의 과정을 운영하고 있다. 교육기간은 교육과정에 따라 최소 5일에서 최대 1년 이내에 이르기까지 매우 다양하다. 또한, 노동부에서 실시하는 교육과정은 무료로 운영되고 있으나, 그 이외의 과정은 군에서 일정 범위 내에서 교육비를 지급하고 있다.

5) 국방부 주관으로 한국군사문제연구과 협약에 의해 창업 및 사회적응교육을 실시하고 있는 한국산업인력관리공단에서는 전국적으로 7개 지역에 원격화상교육훈련 시설(중앙인력개발센터, 순천직업전문학교, 전남직업전문학교, 대전기능대학, 대구기능대학, 노원여성인력개발센터, 원주직업전문학교)을 설치·운영하고 있으며, 국방부에선 2003년 4월부터 생활법률, 취업·창업 요령, 성공사례, 인터뷰 요령 및 실습 등에 대하여 위탁훈련 시킨 바 있다.

<표 II-14> 직업보도교육 기관 및 과정

과정	위탁 교육기관	주관	대상	교육개요				교육비
				교육내용	연 횟수	교육 기간	연 인원	
자격증 취득과정 소자본 자영업 과정	해당 전문학원 (개인이 선호하는 전문 사설학원)	각군	현역	IT과정, 산업안전관리사, 환경관리기사 등 전역 후 취업, 취업연계 또는 자영업이 용이한 직종의 교육과정	계속	1년 이내	2,220 명	군에 서 지급
사회적응 연수교육	보훈교육 연구원	각군	현역 (10년 이상 장기 복무자)	취업 및 창업정보, 생활법률, 경제생활과 제테크, 생활세무 등	6회	5일 (합속 가능)	600 명	군에 서 지급
창업 및 사회 적응교육	한국산업 인력공단 중앙인력 개발센터	한국 군사 문제 연구원 국방취 업지원 센터	중기 복무자 (10년 미만의 전역 예정자)	취업 및 창업정보, 외식업 창업, 상권분석, 생활법률, 부동산 제테크, 기초 세무회계 등	8회	5일 (비 합속)	2,400 명	산업 인력 공단 자체 예산
전문자격/ 직무향상 위탁교육	한국산업 인력공단 중앙인력 개발센터	한국 군사 문제 연구원 국방취 업지원 센터	현역 (10년 이상 장기 복무자) 예비역	멀티미디어전문가 과정, 금융자산관리사 과정, 공인중개사 과정, 개호(건강)복지사 과정, 부동산관리분석 및 리츠일반 과정, 텔레마케팅 및 윌콕마켓터 과정, 부동산 경매 과정, 실전창업 터닥기 과정, 외식업 창업실무 과정, 중개업 창업실무 과정, 소점포 창업실무 과정, 자기신용관리 및 채권관리 과정	12회	3개 월 이내	600 명	무료

<표 계속>

과정	위탁교육기관	주관	대상	교육개요				교육비
				교육내용	연횡수	교육기간	연인원	
취업 유망직종 교육	한국능률 협회			내인생향상(설계)과정, 웨딩설계지도사, 창업 권 설당지도사, 부동산 개발 지도사, 병원코디네이터 지도사, 부동산 경매분석 사, 기업가치 평가사	1회 6회 (과정 마다 상이 함)	1 개월 2 개월	100 명	군에 서 지급 (1인 당 50만 원 범위 내에 서지 급, 초과 액은 본인 부담)
	한국생산 성본부			경영분석전문가, 관리 회 계전문가, 기업회계 및 세무기초, 세무회계 실 무, 재테크 절세전략과 세무관리실무	1회 12회 (과정 마다 상이 함)	5일 10일		
	한국무역 협회 (무역 아카데미)			종합무역실무과정, 주말 무역실무과정, 외환관리 사양성과정, 외환관리사 실무과정	3회 6회	1 개월 2 개월		
	중소기업 연수원			행정사 양성과정	1회	1회		
직업능력 개발훈련	지방 자치단체 선정 교육기관	노동부 (훈련정 책과/ 지방자 치단체)	현역, 예비역	기계장비, 정보통신, 서 비스 등	계속	1년 이내	-	무료
취업 유망분야 훈련	지방 노동관서 선정 교육기관	노동부 (인적자 원개발 과/지 방노동 관서)	현역, 예비역	정보처리, 봉제, 동양조 리, 제과제빵, 미용, 자동 차정비, 개인용컴퓨터수 리, 세무관리전문가 등	계속	1년 이내	-	무료

3. 군 직업보도교육 이수 현황

본 항에서는 군 직업보도교육의 운영실태를 알아보기 위해 그동안 실시된 직업보도 교육의 실시 결과를 중심으로 살펴보고자 한다. <표 II-15>는 최근 5년간 실시된 군 전역자의 직업보도교육 이수 현황을 나타낸 것이다. 전역자 대비 직업보도교육 이수 현황을 보여주고 있는데, 우리 군에서 운영하고 있는 직업교육훈련 과정은 단기간 교육과정으로 전문성이 결여되고 자격증 취득이 곤란하며, 교육과 취업의 연계성이 미흡하여 교육의 실효성이 저조한 실태이다. 1999년의 44.2% 및 2002년의 59.4%에 비해 2003년에는 전역인원 3,056명 중 79%에 해당하는 1,922명이 이수함으로써 전년도와 비교해서 높은 참여율을 보이고 있으나 전반적인 직업보도교육 이수 비율은 평균 62.9% 수준에 그치고 있는 현실로 나타나고 있다.

<표 II-15> 연도별 전역대비 직업보도교육 이수 현황

연도	구분	전역인원	이수인원	비율(%)
1999년		3,650	1,613	44.2
2000년		2,671	1,736	65.0
2001년		2,926	2,101	71.8
2002년		3,090	1,834	59.4
2003년		2,941	2,324	79.0
계(평균)		3,056	1,922	62.9

자료: 국방부 직업보도과(1999~2003), 전역군인 직업보도교육 내부자료.

이 중 2003년 직업보도교육 이수 현황을 사설학원 및 자영업·창업과정에 따라 계급별로 구분하면 <표 II-16>과 같다. 계급에 따라 이수과정이 차이가 있는데, 대위계급이 유일하게 사설학원 이수를 더 선호한 것으로 나타났다.

<표 II-16> 2003년도 계급별 직업보도교육 이수 현황

(단위: 명)

과정 \ 계급	대령	중령	소령	대위	준위	원/상사	중사	계
사설학원	13	131	238	168	29	118	52	749
자영업·창업	90	176	269	112	206	540	182	1,575
계	103	307	507	280	235	658	234	2,324

자료: 국방부 직업보도과(2003). 전역군인 직업보도교육 내부자료.

최근 5년간 10년 이상 복무 군인(육군, 해군, 공군 포함)의 직업보도교육 이수 현황을 계급별로 살펴보면 <표 II-17>과 같다. 원사/상사의 직업보도교육 참여 인원이 가장 많은 반면, 대령의 직업보도교육 참여 인원이 가장 낮은 것으로 나타나 직업보도교육 이수 대상의 계급 분포를 참고할 수 있다.

<표 II-17> 계급에 따른 연도별 직업보도교육 이수 현황

(단위: 명)

연도 \ 계급	대령	중령	소령	대위	준위	원사/상사	중사	계
1999년	6	189	268	252	234	637	27	1,613
2000년	7	196	315	290	243	649	36	1,736
2001년	25	496	539	240	149	601	51	2,101
2002년	93	202	230	312	228	593	176	1,834
2003년	103	307	507	280	235	658	234	2,324

자료: 국방부 직업보도과(1999~2003). 전역군인 직업보도교육 내부자료.

다음의 <표 II-18>은 2003년도 직업군인 전역자의 계급에 따른 직종별 교육이수현황을 구분하여 정리한 것이다. 여기서 전산분야는 컴퓨터 그래픽, 정보처리사, 전자상거래사, 전자 CAD 기능사, 웹디자인 등의 직종을 포함하며, 기타직종에는 골프레슨, 디자인, 무역, 생활체육, 헬스지도사, 성인간호, 피아노 조율사, 행정고시, 번역, 화학류 관리기사 등을 포함하고 있다. 이 중 골프레슨, 생활체육, 헬스지도사, 성인간호, 행정고시 등은 그 이전의 교육내용과 비교해 볼 때 새로이 추가된 부분으로 수요를 반영한 탄력적인 교육운영이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

<표 II-18> 계급에 따른 직종별 직업보도교육 이수 현황(2003년)

구분	대령	중령	소령	대위	준위	원/상사	준사	총계
전산분야	5	27	78	56	3	13	11	193
요리/제과제빵		2	4	4		6	1	17
자동차 정비			2	2		3	1	8
건축도목기사		1	1	3		3		8
주택관리사		5	8		2	1		16
어학		1	6	4		1		12
공인중개사		20	20	21	6	6	1	74
군관련 응시과정	1	2	5	5			3	16
창업자영업	90	176	269	112	206	540	182	1,575
기타	7	73	114	73	18	85	35	405
총계	103	307	507	280	235	658	234	2,324

자료: 국방부 직업보도과(1999~2003). 전역군인 직업보도교육 내부자료.

이와 함께 전문 기능위주 교육과 창업/사회적응교육, 전문자격위탁교육, 취업유망직종등의 기타 위탁과정에 대한 직업보도교육 실시 결과는 다음 <표 II-19>와 같다.

<표 II-19> 기타 위탁교육 계급별 직업보도교육 이수 현황(2003년)

(단위: 명)

구분	과정명	장군	대령	중령	소령	대위	준위	부사관	총계	비고
전문 기능 위주 교육	정보통신 기술	4	70	85	63	11	17	22	272	미주직업 전문학교
	정보통신 기술		3	6	3	4	6	3	25	현대직업 전문학교
	실내디자인		4	3	2	2	5	12	28	
	컴퓨터 시스템		5	4		1	5	5	20	대신직업 전문학교
	총계	4	82	98	68	18	33	44	345	

<표 계속>

구분	과정명	장군	대령	중령	소령	대위	준위	부사관	총계	비고
창업/ 사회 적응 교육	사회적응 교육		12	234	237	58	25	84	650	보훈 연구원
	창업/사회적응교 육					547		132	679	산업인력 공단
	창업강좌	11	19	43	45	11	5	2	136	중기청
	총계	1,465	11	31	277	282	616	30	218	
전문 자격 위탁 교육	금융자산 관리사		2	5	6	12		3	28	
	공인중개사		2	6	13	5	1	2	29	
	경비지도사		3	32	60	27	6	35	163	
	전자상거래사		2	1	6	4	2	1	15	
	총계		9	44	85	48	9	40	235	
취업 유망 직종	부동산 경매분석사		4	6	2	3	1	2	18	한국 능률 협회
	부동산 개발지도사			1					1	
	부동산 컨설팅					1			1	한국 생산성 본부
	경영분석 전문가				1				1	
	행정사 양성과정		8	43	47	17	9	17	141	중소기업 연수원
	총계		12	50	50	21	10	19	162	

자료: 국방부 직업보도과(1999~2003). 전역군인 직업보도교육 내부자료.

4. 군 직업보도교육 이수에 따른 취업현황 및 취업알선

군 직업보도교육은 개인 선호분야에 대한 자신감 및 동기부여에 기여하고 있으며, 교육훈련과 취업의 연계성은 사회적 여건에 따라 영향을 받고 있다. 따라서 장기 복무자에 대한 직업보도교육의 사회직종과의 취업연계성을 높이기 위해서는 적성, 흥미, 경력, 자질, 능력, 연령, 그리고 신분에 적합한 전문자격 교육과정의 개발이 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 다음 <표 II-20>은

직업군인 전역자의 연도별 교육이수 및 취업 현황을 나타낸 것이다.

연도별 직업보도교육 이수인원 대비 취업인원을 살펴보면, 1999년부터 2003년도의 5년간 직업군인 전역자의 평균 교육인원은 전역자 대비 62.0%에 해당하는 1,922명이 직업보도 교육을 이수하고 있는 것으로 나타났으며, 취업률은 평균 28.7%를 보이고 있음을 알 수 있다. 직업보도교육 이수율은 해마다 증가 추세에 있으나 취업률은 이에 비례하여 증가하지 않는 것으로 나타나 직업보도교육의 활성화가 취업률 향상에 직접적인 영향을 미치지 못하고 있음을 알 수 있다. 사회적 상황 등 여러 요인이 취업률에 영향을 미칠 수 있으나, 전역 이후 생활에 대한 준비로 전역 전 약 1년간의 직업보도교육만으로는 취업에 한계가 있음을 보여준다.

<표 II-20> 직업군인 전역자의 연도별 교육이수 및 취업 현황

구분	평균	1999년도	2000년도	2001년도	2002년도	2003년도
전역인원	3,101	3,650	2,671	2,926	3,090	3,168
교육인원 (전역 대비율)	1,922 (62.0%)	1,613 (44.2%)	1,736 (65.0%)	2,101 (71.8%)	1,834 (59.4%)	2,324 (73.4%)
취업인원 (전역 대비율)	914 (29.5%)	1,093 (29.9%)	748 (28.8%)	826 (28.2%)	850 (27.5%)	1,051 (33.2%)

자료: 국방부 직업보도과(1999~2003). 전역군인 직업보도교육 내부자료.

이와 같은 현재 직업군인 전역자의 취업경로는 주로 국방부와 보훈처를 통해 이루어지고 있으며, 그 중에서도 국방부의 국방취업지원센터에서 중추적 역할을 담당하고 있다. 국방취업지원센터는 10년 이상 복무 후 전역하는 군인의 의무적으로 보고하는 구직카드를 이용해 D/B를 구축하고 있으며, 국방취업전산망 및 연2회 개최하는 취업설명회를 통해 중단기 복무자까지도 포함하여 사기업체에 취업을 알선하고 있다. 국방부 및 각 군에서는 주로 비상계획관, 예비군 지휘관, 군무원, 용역연구관 등의 관련직종에 취업을 알선하거나 채용하고 있으며 각 군 본부에서는 산하 복지군무단 군무요원을 채용하고 민간업체에 취업 추천을 확대해 나가고 있다.

한편 보훈처는 지방 보훈청 산하 제대군인 취업 상담센터 등을 통해 10년 이상 장기복무 제대군인들에 대해 국가기관, 공기업, 사립학교, 사기업을 대상으로 주로 의무고용제도에 의한 취업을 알선하고 있으나 그 실적은 그렇게 크지 않은 편이다. 그리고 전역군인 관련단체인 재향군인회에서도 1979년부터 회원들을 대상으로 각 시, 도회에 직업안내소를 설치하여 기업 등에 대한 취업 알선, 직업훈련 추천 및 경영, 행정대학원 취학추천 등의 활동을 하고 있으나 임시직 등의 단순 취업이 주종을 이루어 실질적인 직업보도는 미진한 상태에 있다.

5. 군 직업보도교육과 취업연계의 문제점 및 개선과제

현재 장기복무 제대군인에 대한 취업지원과 관련하여 국가기관이 제공하는 서비스는 크게 교육훈련과 취업알선 서비스가 있다. 교육훈련 면에서는 제대군인의 취업가능성을 제고시켜 노동시장에서 경쟁력을 갖출 수 있도록 지원하는 체계는 구축되어 있지 못한 실정이며, 취업지원정책과 관련해서 국방부는 군관련 직위확보에 치중하고 있고 국가보훈처는 고용명령제도에 의존하고 있는 실정이다. 장기복무 제대군인을 대상으로 실시되고 있는 직업보도교육 및 취업지원체계의 문제점은 다음과 같다(원종욱 외, 2003)

첫째, 군 관련 취업지원 조직의 업무 연계성 및 취업알선을 위한 연계성이 미흡한 점을 들 수 있다. 장기복무 전역군인들에 대한 군내 취업지원 조직으로는 국방부 및 각군 본부가 있고, 군외에는 국가보훈처, 재향군인회, 노동부가 있으나 각 조직간의 업무연계성 및 취업정보 교류체계 구축이 미흡하여 취업연계가 제한되고 있다.

둘째, 장기복무 전역예정자 및 전역자에 대한 취업관련 정보제공 및 교류체계가 미흡하다는 점이다. 장기복무 직업군인은 직업 특성상 적기 적소에 정보를 제공받을 수 없는 상황에 있으며 대부분의 정보를 개인적인 노력에 의존하고 있는 실정이다.

셋째, 직업보도교육과 취업의 연계성 결여로 직업보도교육에 대한 열의가 낮아 교육 이수율이 미흡한 것으로 지적되고 있다. 제대군인이 취업하기 어려운 큰 이유로 나이가 많다는 점과 희망 직위에 비해 개인 경쟁력이 낮다는 점을 들고 있다. 그런데 현재와 같이 직업군인의 특성 반영이 미흡한 교육제공자 위주의 짧은 기간에 이루어지는 직업보도교육으로는 이러한 제대군인의 단점을 극복하기 어려운 것이 사실이다. 게다가 보직 환경에 따라서는 아예 직업보도교육을 받을 수조차 없는 전역 예정자들도 다수 있는 형편이다.

넷째, 군 교육 및 경력의 사회적 연계가 결여되어 있어 제대군인의 취업가능성을 떨어뜨리는 요인이 되고 있다. 노동시장의 과학화, 전문화, 자동화, 정보화 추세에 비하여 장기 복무자의 군복무 경험이나 군사교육을 통하여 습득할 군사적 전문성이 사회에 적합하지 않음으로 해서 사회취업이 제한되고 있다. 따라서 장기복무 전역군인이 사회적응 및 재취업에 제한을 받지 않도록 별도의 교육 프로그램을 통해서 직업군인의 특성에 적합한 전문화, 차별화, 특성화된 교육과정을 지속적으로 개발해 나가야 할 필요성이 있다.

다섯째, 직업교육 등을 이수한 사람들에 대한 사후관리가 이루어지지 않고 있다. 직업교육 이수자 또는 취업알선 서비스를 받은 사람들에 대한 신분 변동 사항을 추적관리하지 않아 거의 모든 서비스가 일회성으로 그치고 있다.

이와 같은 실태 분석에 따른 문제점을 극복하고 취업지원을 개선하기 위한 과제는 다음과 같다(이정표 외, 2003).

첫째, 현재, 인력, 시설, 정보체계 등이 다양한 조직에 분산되어 있어 내실있고 체계적인 직업보도 서비스를 제공하기 어려운 형편이므로, 취업 지원을 위한 직업보도 기능을 총괄 운영할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

둘째, 중장기 군 복무자는 물론, 단기 사병을 대상으로 한 취업 정보 제공 및 직업보도 기능을 강화하여야 할 것이다. 특히, 소령급 이하의 부사관 등의 취업지원이 적극적으로 이루어지지 않는 상황에서 이들에 대한 적극적인 취업지원 노력이 이루어질 필요가 있다. 이를 위하여 국가보훈처와 국방취업지원센터 등이 중심이 되어 취업 홍보를 강화하고 취업 알선을 적극적으로 수행해야 할 것이다.

셋째, 취업 직종을 다양화한다. 현재 전역자의 취업 분야가 주로 군 관련직에 집중되어 있어 전역자의 사회 진출 범위가 제한되어 있으므로 전역자의 취업률을 제고시키기 위해서는 취업 분야를 확대하고, 새로운 진출 직종을 개발해 나가야 할 것이다.

넷째, 전역자의 취업 지원을 위하여 노동부의 직업안정기관과의 유기적인연계를 도모한다. 현재는 대부분 군 관련 취업 지원 조직을 통해서 취업 정보 제공 및 지원이 이루어지고 있어 직업정보 및 전문적인 상담 서비스를 제공받기 어렵다. 따라서, 중앙 및 지역내 고용정보망 및 상담 서비스체제와의 유기적인 연계를 통해 전역자를 위한 취업 지원이 적극적으로 이루어질 수 있는 발판을 마련할 필요가 있다.

제3절 외국의 군 직업보도교육 실태

본 절에서는 외국의 군 직업보도교육 실태를 이정표 외(2003)와 최광표 외(2003)의 선행연구자료를 중심으로 정리하였다. 먼저 외국군의 직업보도교육 실태를 종합하여 제시하면 <표 II-21>과 같다.

<표 II-21> 외국군의 직업보도교육 현황

구분	미국	독일	영국	프랑스	대만	일본	한국
정년	60세까지 재복무 가능	장군:60 영관 :55-59 위관:52	영관:55	영관 54-57 위관:52	장군 54-57 위관 50-54	장군:60 영관 54-55 위관:53	장군:58-63 영관:45-56 위관:43 준/하사관: 40-55
교육과정	자격인증제	●					
	사회적응교육	●				●	●

<표 계속>

구분	미국	독일	영국	프랑스	대만	일본	한국
교육	●	●	●		●	●	●
과정	●	●		●		●	
교육기관	▲	●		●	●		▲
교육비 지원	●	●			●		●
관장기관	노동성 국방성	국방성	국방성	국방성 (재향군인 전채처)	관병 보도회	노동성, 재향군인 회, 방위청	국방부, 보훈처

주: ● : 직접, ▲ : 간접.

자료: 최광표·김민국(1999), 『전역전 직업보도교육 발전방안 연구』, 한국국방연구원.

<표 II-21>에서 알 수 있듯이 외국의 군 직업보도교육은 국가간 직업보도 교육의 내용이나 추진 방식이 다양하게 이루어지고 있는 것으로 나타났는데, 대부분의 국가들은 사회적응교육, 직업전환교육, 그리고 원격통신교육 등을 실시하고 있으며, 군내 직업교육기관뿐만 아니라 군외 교육훈련기관을 이용하여 직업보도를 실시하고 있는 것으로 나타났다. 주관기관은 정부행정기관, 국방행정기관, 그리고 보훈행정기관에서 관장하고 있었다. 이와 관련하여 미국, 독일, 대만, 일본의 사례를 중심으로 살펴보고자 한다.

1. 미국

미국의 직업보도교육 정책은 몽고메리 미군 법안(Montgomery GI-Bill)⁶⁾에 의한 민간 교육기관에서의 교육실시가 핵심을 이루고 있다. 이 법안은 특별한

6) 몽고메리 법안은 루즈벨트 대통령 재임시 전역군인 재적응에 대한 오스본 위원회에 의해 탄생되었는데, 이후 사회여건의 변화에 탄력적으로 운영되어 수혜의 범위에 있어서도 지속적인 변화를 보여왔으며, 매달 월급에서 일정액을 적립한 사람에 한하여 받을 수 있다. 지원병은 매달 100달러씩 12개월을 적립하고, 적어도 3년을 근무해야 한다. 그 후에 교육을 받은 3개월 동안 매달 300달러씩 교육비 보조금으로 지급 받게 되어 있다(대학에 진학시 25,000달러까지의 보조금 지원, 최근결프전 참전 군인들에 대해 월 교육비 보조금을 350달러로 증가). 1989년을 기준으로 군인의 70%가 일정액을 적립하고 있으며, 징집 당시 적립을 원하지 않았지만 곧 강제전역을 하게 될 자들에게 적립을 할 수 있는 기회를 일정기간 정해주고 있다.

기술이 없는 전역군인 혹은 현재 자신의 기술, 교육수준 등을 향상시키기를 원하는 군인을 위한 것이다. 다음 <표 II-22>는 미국의 제대군인 교육지원제도를 나타낸 것이다(한국군사문제연구원, 1997).

이와 같이 미국의 경우 제대군인 지원법안에 의해 전역자는 공·사립교육기관에서 최대로 45개월 이내의 교육지원을 받을 수 있고, 적립식 교육제도에 의해 입대시 부터 소정의 교육적립금을 불입한 전역자도 별도의 교육지원을 받을 수 있다. 또한 상이전역자는 제대군인부에서 승인된 재활훈련기관이나 교육기관에서 자립생활, 훈련과정, 교육훈련 및 재활훈련과정을 이수할 수 있다⁷⁾

<표 II-22> 미국의 제대군인 교육지원제도

구분	몽고메리 GI-Bill(현역)	제대군인 교육지원프로그램(VEAP)	베트남참전자 GI-Bill	배우자/부양가족을 위한 교육지원	몽고메리 GI-Bill (예비군)
수급자격	<ul style="list-style-type: none"> • 현역복무:2년 • 현역복무:3년 • 현역복무2년 예비역 군복무(4년) 	<ul style="list-style-type: none"> • 80년 이전 :181일 이상 현역 복무자 • 80년 이후 : 2년 이상 복 무자 	<ul style="list-style-type: none"> • 181일 이상 현역 복무자 	<ul style="list-style-type: none"> • 사망 제대 군인 또는 영구 /완전 장애인 	<ul style="list-style-type: none"> • 6년간의 의무 기간 을 갖고 있으며, 예비군 훈련을 마친자
자격이 주어지는 복무기간	85.7.1 이후	77.1.185.6.30	55.2.176.12.31	제한없음	85.7.1 이후
본인 기여금	월 100달러 (12개월간)	월 25100달러 (2,700달러까지)	없음	없음	없음
기여금 환불여부	불가능(단, 현역복무중 사망한 경우에는 배우자에게 환불)	가능	불가능	불가능	불가능

<표 계속>

7) 대학 및 이에 준하는 과정, 자격증이 부여되는 경영·기술·직업학교, 현장실습 교육훈련기관, 원거리 학교(대학이상)의 비소집 교육과정, 비행훈련기관 등에 교육지원이 이루어지고 있으며, 지원이 불가능한 기관으로는 라디오 및 TV를 통한 통신교육, 개인적 취미나 특기 개발 교육, 농장과의 연계교육, 단순한 회계교육, 이전 수료과정을 재이수 하는 경우, 연방정부의 공무원교육훈련법에 의거하여 교육을 받는 공무원, 현역복무자로서 국방부로부터 보조를 받는 교육 등이다.

구분	몽고메리 GI-Bill(현역)	제대군인 교육지원프로 그램(VEAP)	베트남참전자 GI-Bill	배우자/부양가 족을 위한 교육지원	몽고메리 GI-Bill (예비군)
최대수령 가능기간	36개월까지	36개월까지	45개월까지	45개월까지	36개월까지
수급자격 제대종류	명예제대	불명예 제대가 아닌 경우	불명예 제대가 아닌 경우	제한 없음	해당사항 없음
지원만료	제대 후 10년	제대 후 10년	제대 후 10년 (98.12.31부)	수급결정 후 10세 (자녀 26세)	
외국유학 지원여부	가능 (대학이상 과정)	가능 (대학이상 과정)	가능 (대학이상 과정)	가능 (대학이상 과정)	
범법행위 (기소수감시)	지원축소	지원축소	지원축소		
워크 Study 혜택 여부	가능	가능	가능	가능	

2. 독일

직업군인에 대한 직업보도교육제도가 가장 활성화되어 있는 국가는 독일이라고 볼 수 있다. 독일은 20년 이상 장기복무 군인에게는 전역전 직업교육이 없으며, 중·장기 복무군인(15년 시한부 직업군인, 위생군의 경우 20년까지)에 대해 전역전에 일반 직업교육과 전문 직업교육을 구분하여 실시하고 있다. 다음 <표 II-23>은 독일군의 직업교육 유형별 교육기간을 나타낸 것이다.

<표 II-23> 독일군의 직업교육 유형별 교육기간

교육 구분	교육자격	교육기간		비고
		전역전	전역후	
일반 교육	1215년	1년6개월	2년6개월	<ul style="list-style-type: none"> •복무 중 일반 대학과 동등한 자격을 부여하는 연방군대학, 전문학교 이수자 제외 •직업고등학교 수료자, 기능공자격보유자는 6개월로 단축 •예외적인 경우 전역 후 6개월 교육 가능
	811년	1년6개월	1년6개월	
전문 교육	1215년	-	3년	<ul style="list-style-type: none"> •연방대학교, 전문대학 이수자는 최대 2년으로 제한
	811년	-	1년9개월	
	68년	-	1년	
	46년	-	6개월	

일반 직업교육은 12개월에서 18개월의 교육기간이 부여되며, 전문 직업교육은 6개월에서 3년까지 다양하며, 일반교육기관이나 직업훈련시설 및 민간기업에 위탁교육을 실시하고 있다. 독일군에서는 군복무자 중 8~15년의 장기복무자를 대상으로 독일군 직업학교를 운영하고 있다. 이 직업학교의 목적은 전역군인의 사회진출시 취업에 필요한 능력을 배양하는데 있고, 규모는 전국에 28개의 직업학교에서 67개 직종에 대한 과목을 개설·운영하고 있다. 교육기간은 복무기간에 따라 정해지는데, 6~7년의 단기 복무자에 대해서는 복무기간 동안은 직업교육을 받지 못하게 하는 대신에 전역 후 1년간의 군직업학교 과정을 신청할 수 있도록 하고 있다. 8~11년의 복무자의 경우에는 전역전 1년 동안과 전역후 1년 6개월 동안 교육을 받을 수 있게 하고 있다. 그리고 12~15년 복무자의 경우에는 전역전 1년 6개월과 전역후 2년 6개월 동안 직업교육을 받을 수 있도록 지원하고 있다. 독일군에서는 군복무자 중 8~15년의 장기복무자를 대상으로 독일군 직업학교를 운영하고 있다.

한편, 독일군 직업보도 교육과정은 8가지로 나누어지는데, 신청자의 교육수준이나 목표하는 직업에 따라 교육과정이 정해지며, 이를 위해서 전문가들의 상담과 개인진로에 대한 자문이 이루어지고 있다. 이와 같이 독일군은 복무기간에 따라 전역 후 일정기간은 정부의 재정지원으로 직업훈련을 실시함으로써

전역군인들의 각종 능력을 개발·활용하여 국가발전을 위하여 종사하도록 하고 있다. 다음 <표 II-24>는 독일군 직업학교의 교과과정을 나타낸 것이다(정선구, 1990).

<표 II-24> 독일군 직업학교의 교과과정

구분	교육기간	교육내용
원격과정	1년	최고학교 지식에 관한 새로운 내용과 보통직업학교, 상급직업학교의 교과과정을 준비하도록 하는 전문학교 과정, 최고학교 지식에 관한 새로운 내용
기초과정	6개월	
준비과정	6개월	중간교육과정 이수자에 한하여 전문대학 교과과정 준비, 중급 과정에 대한 새로운 지식교육
중급과정	1년	영어에 지식을 가진 일반학교 이수자를 대상으로 한 직업학교 교과과정
전문과정	1년	일반학교나 최고학교 이수자로서 관련 직업학교 졸업자나 관련 직업 유경험자를 대상으로 전문학교 교과과정 교육
상급과정	1년6개월	허가조건은 전문과정과 동일하나 보다 상부 교과과정 교육
전문대학	1년	중급과정 이수자와 관련 직업교육 이수자 또는 유경험자를 대상으로 한 전문대학 교과과정 교육
대학과정	2년6개월	중급과정을 모두 이수한 자에게 대학교과를 가르치는 과정

3. 대만

대만의 경우 국가의 상공인력 부족 해소, 국가경제개발 촉진 및 군 인사순환 촉진의 차원에서 국방부의 행정원 산하 상공업총회가 협력하여 전역자의 민간 기업 전직을 위한 직업교육을 실시하고 있다. 교육대상은 12년을 남겨놓은 중·대령으로 상공업분야에 연간 250명을 상공업총회 산하 직업훈련원에서 교육을 시키고 있으며, 현역장병을 대상으로 한 기능전문훈련도 실시하고 있다.

대만의 경우 교육에 대한 증명서나 기록이 없는 자에게 관련된 시험기회를 부여하여 5,000명 이상이 혜택을 받았고, 대학에 입학하기를 원하는 자에게 학비 등을 면제하고 입학기회를 제공하고 있다. 또한 해외에서 교육 받기를 희망

하는 자에게는 여행경비를 지원하며, 전문학교 교육 및 전문학교 특설반을 운영하고 있으며, 초등학교 교사를 희망하는 자에게 교육을 지원함으로써 3,000명 이상 자격을 받았고, 대학에 어학과정(3년)을 설치하여 1,200명 이상에게 중등학교 어학교사 자격을 부여하고 있다. 다음의 <표 II-25>는 대만의 중·대령급 장교에 대한 직업보도교육을 나타낸 것이다.

<표 II-25> 대만의 중·대령급 장교에 대한 직업보도교육

구분	주요내용
훈련명칭	국방인력 이전 배양 훈련
훈련기관	대만 상공총회 위탁 훈련기관
훈련분야	기계, 음식, 관광, 운수, 전자, 컴퓨터, 금융분야
훈련대상	전역예정 중·대령급 장교
훈련시행주기	연 23회(매회 100여명)
훈련기간	3개월간 집체훈련 실시 후 각 기업체에서 수개월간 실습훈련 실시

이와 같이 대만은 관병보도회를 중심으로 중·대령급 장교가 전역후 계속 능력을 발휘하고 사회와 국가에 기여하기 위하여 전역전 직업훈련과 더불어 취업을 알선해 주고 있다. 취업분야는 기계, 전자, 컴퓨터, 식품, 관광, 음식, 운수, 그리고 금융이 주류를 이루고 있으며 99%의 사회취업률을 보이고 있다.

4. 일본

일본 자위대는 임기제와 정년제에 의해 자위관의 많은 수가 임기만료 혹은 정년퇴직을 하고 있어서 이들의 생활기반 확보 등을 위한 재취직이 필요하다. 방위청에서는 임기만료나 정년으로 퇴직하는 자위관의 재취직을 원활하게 하기 위해 각종 취직원호 정책을 실시하고 있다. 1990년에는 취직원 태세를 강화하기 위해 육·해·공 자위대의 각 막료감부에 원호업무과를 신설하였고, 공인 자격 취득기회를 확대하기 위한 통신교육을 새롭게 제도화하는 등 취직원호

시책의 충실화를 도모하고 있다.

또한 퇴직하는 자위관의 재취직이 원활히 행하여지도록 직업소개를 적절히 실시하는 것이 필수적이므로 재단법인 자위대원호협회가 직업안정법에 기초하여 노동대신의 허가를 득하여 퇴역하는 자위관에 대하여 무료 직업소개사업을 하고 있다.

아울러 일본은 전역자를 위해 업무관리교육, 사회적응교육, 관련 기능교육 등 사회재취업을 위한 직업교육 프로그램을 운영하고 있다. 특히 정년퇴직 자위관의 특례법에 의거, 정년 전역자를 대상으로 적성에 맞는 재취업연수와 능력구비를 위한 교육을 실시하고 있다. 이에 따라 전역대상자를 정년 도달 2년 전에 연고지 부대로 배치 전환하여 재취업 정보획득, 직업교육, 지역사회와의 조기 적응 교육 실시를 위해 배려하고 있다. 특히 지역별로 민·군 또는 관·군 협의체를 구성하여 전역자의 직업교육, 직업보도 및 원활한 사회 재적응 등을 지원하고 있다.

이와 같이 일본의 경우 직업보도교육과 취업이 잘 연계되어 직업보도교육 시책의 결과에 의해 퇴직하는 자위관들의 대다수가 재취업을 하고 있으며, 재취업 분야는 제조업과 서비스업 분야가 주를 이루고 있다.

5. 시사점

지금까지 살펴본 외국군의 직업교육 훈련 사례 고찰을 토대로 군내 취업지원 활성화를 위한 시사점을 종합해 보면 다음과 같다(최광표 외, 2003).

첫째, 일반 사회에서는 급속도로 발전하는 기술속도의 발전에 부응하고 산업체의 생산성 제고를 위하여 교육기관과 산업체가 공동으로 실시하는 산·학 협동 직업교육훈련이 확산되어 가고 있다. 따라서 직업군인의 사회진출이 어려운 점을 고려하여 보다 현장감 있고 실효성 있는 직업교육훈련을 위한 민·군 네트워크 구축의 활성화가 필요하다.

둘째, 우리 나라의 경우 국가차원에서 가용인력을 최대한 효율적으로 양성-분배-활용 노력을 총괄 및 통합하기 위하여 국가인적자원개발 기본계획을 수

립하여 추진하고 있음을 알 수 있다. 따라서 장기복무 전역군인이 사회진출을 원활히 하고 유휴 노동력 활용 극대화를 위해 범정부 차원의 평생직업능력개발을 위한 통합된 노력이 필요하다고 본다.

셋째, 정부에서는 고용보험제도를 통해 근로자들이 실직시 실업급여를 지급하여 생활 안정을 도와주고 새로운 직장을 알선하거나 비용부담 없이 기술훈련을 제공하고 있다. 그러나 직업군인의 경우 연금적용자로서 고용보험 적용대상에서 제외되고 있기 때문에 사회의 각종 직업교육훈련시설을 활용할 수 있는 기회가 제한되고 있다.

넷째, 직업교육훈련과 취업의 연계성 강화를 위한 노력으로 공기업과 대기업에서 인턴 사원제를 확대하고, 학점은행제를 통해 학력과 기술훈련의 자격을 연계시키고 있으며, 다양한 직업교육훈련 기관을 통해 직업능력 개발 및 자격증 취득교육을 강화하고 있다.

다섯째, 외국군의 경우 대부분 정부차원에서 직업군인의 사회진출을 위한 전담 행정기구를 운영하고 있는데, 사회적응 교육을 실시하는 국가는 미국과 일본이며, 직업전환 교육을 실시하는 국가로는 미국, 독일, 일본, 대만이며, 원격통신교육을 실시하는 국가는 미국, 독일, 일본이 포함되고 있다. 특히, 독일은 군 복무 연수별로 차별화된 일반교육 및 전문교육을 통해 직업군인들의 직업능력을 향상시키고 있으며, 일본은 전역전 연고지 배치제도를 통해 사회진출 준비 및 기술자격 취득 기회를 제공함으로써 높은 취업률을 유지하고 있다.

제 3 장 직업군인 전역자 취업실태 관련 선행연구 분석

본 장에서는 직업군인 전역자 취업실태와 관련된 선행연구를 결과 중심으로 요약하였다. 직업군인 전역자 취업지원체계 현황, 직업군인 전역자의 취업에 관한 인식과 요구, 중·장기 복무 전역자 취업지원 수요 분석 및 기업의 직업군인 전역자에 관한 요구 등을 살펴보았다.

제1절 직업군인 전역자 취업실태

본 절에서는 직업군인 전역자의 취업지원체계에 대하여 고찰하고자 한다. 이를 위해 최광표 외(2003) 군내 취업연계 교육체계 정립방안에서 분석된 군 취업연계 교육실태 내용을 참고로 직업군인 전역자의 사회 취업 현황 분석을 제시하였다.

1. 직업군인 취업지원 실태

가. 제대군인 취업지원 제도

제대군인 지원정책은 군이라는 특수직업의 유인력을 강화시켜 우수인력 확보에 도움을 줄 수 있다. 그러므로 제대군인에 대한 정책은 우수인력이 군에서의 복무를 마치고 사회에 복귀할 때 개인적 기회상실을 보전, 성공적인 사회 정착을 유도하며 유용한 군인력을 활용, 그리고 경제 사회 발전에 기여하도록 하여 군 복무 자체가 명예와 긍지의 대상이 되는 풍토를 조성하는 데 그 의의가 있다. 이러한 의미에서 장기복무 전역군인의 생활안정 지원은 현역 복무의 연장선상에서 국가안보 및 경제 사회적 측면에서 현역군인의 복지와 함께 다루어져야 할 것이다.

장기복무 전역군인에 대한 지원제도는 국가보훈처의 취업알선, 대부지원 및 전역부사관에 대한 자녀수업료 보조 등이 있다. 취업의 경우 제대군인이 가장 선호하는 군 관련 직종인 비상계획관, 군무원, 그리고 예비군 중대장 등에 대해서는 관련 법률에 의해 국방부에서 연간 4만5천명을 선발하고 있다. 국가보훈처에서는 고용명령에 의해 국·공영 및 일반 기업체에 평균 200여명 정도의 장기복무 직업군인을 취업시키고 있다.

전역군인 취업지원은 전역자들에게 다양한 취업정보를 제공하고, 전역자들의 전문성, 경험, 적성, 희망 등을 고려하여 취업대상 기관에 군 및 보훈기관에서 취업 추천을 하며, 전역 예정자 및 관련기관에 대하여 취업홍보활동을 전개하는 것을 의미한다. 전역군인에 대한 취업지원은 전역 장병 개개인의 성공적인 사회정착 및 재취업은 물론 노동가용 유희인력 재활용 차원에서도 중요한 의미를 지닌다. 1992년 12월 17일 제정된 ‘군직업보도업무지침’에 따르면 “직업교육훈련”이란 취업에 필요한 기술 기능 및 직업적응 능력 등을 습득, 향상시키기 위하여 실시하는 훈련으로 정의되고 있다. “직업보도”란 취업을 원하는 자에게 취업에 필요한 정보를 제공하고, 지식·기술·기능 습득 및 자격획득을 위한 교육훈련을 말하며, 적합한 직업을 추천하는 등 취업지원의 전반적 활동을 의미한다.

우리 나라의 전역군인에 대한 직업보도 관련 기구는 보훈처 및 재향군인회, 비상기획위원회, 국방부 및 군인공제회 등으로 산재해 있으나, 총괄 내지 협조의 중추적 기구가 없어 취업보장 방안이 효과적으로 발전되지 못하고 있다. 더

육이 우리 나라 제대군인 취업 지원제도는 국방부에서 시행하고 있는 군 관련 직종알선을 제외한 국가보훈처와 재향군인회에서 실시하고 있는 기업체 알선은 제대군인들의 기대와 알선직장, 직위간의 불일치로 실질적인 직업보도가 이루어지고 있지 못한 실정에 있다.

국방부 및 각군에서는 주로 비상계획관, 예비군 지휘관, 군무원, 그리고 용역연구관 등의 군관련 직종을 알선 또는 채용하고 있다. 이외에도 각군 본부에서는 산하 복지근무단 근무요원을 채용하며 민간업체에 취업추천을 확대해 나가고 있다. 국가보훈처에서는 연금 수급권이 있는 장기복무 전역 하사관 중 생계 곤란자를 중심으로 지원하였으나, 1992년 7월 1일부터 대상을 확대하여 10년 이상 복무자까지 포함시키고 있다. 또한, 전역군인 관련 단체인 재향 군인회에서도 1979년부터 회원들을 대상으로 각 시·도회에 직업안내소를 설치하여 기업 등에 대한 취업 알선, 직업훈련 추천 및 경영, 행정대학원 취학 추천 등의 활동을 하고 있으나 임시직 등의 단순 취업이 주종을 이루어 실질적인 직업보도는 미진한 상태에 있다. 그럼에도 불구하고 군 조직내 직업보도 담당 인력의 부족으로 체계적인 직업보도 정책개발 및 적극적인 취업지원이 곤란한 실정이다. 특히, 제대군인의 취업지원을 위해서는 취업정보, 취업상담, 적성검사 지원이 필요함에도 군내에서는 이 분야에 대한 지원이 미흡한 실정이다.

우리 나라 전역군인의 취업지원정책을 종합적으로 검토해 볼 때, 취업창구는 다양하나 이를 총괄하는 기구가 없어 개인의 중복 추천 및 소외 가능성이 있으며, 지원수준의 계급간 형평성 유지가 미흡한 실정이다. 전역군인에 대한 지원 문제는 총체적으로 전역장병 개개인의 성공적인 사회정착 도모는 물론 장기간 군에서 훈련된 우수 인력의 재활용 측면에서 국가인력자원관리 뿐만 아니라 국가안보와 군의 사기측면에서 다루어져야 할 것이다.

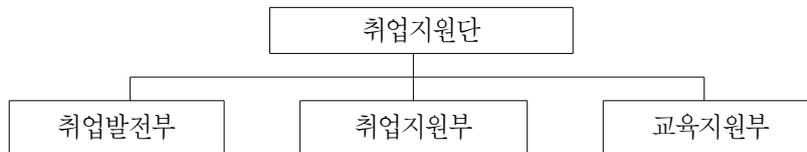
나. 국방취업지원센터 운영

최근 경제여건의 악화로 인한 명예퇴직, 조기퇴직 등의 확산과 취업환경의 제한에 따른 실업률 증가로 아직도 일할 수 있는 가용 노동인구가 취업의 뜻을

이루지 못하고 있어 사회 문제화되고 있다. 장기복무 전역군인의 경우도 1990년대 중반 이후 재취업이 매우 어려운 실정이며, 특히 군 조직의 특수성으로 인하여 생애주기상 가계 최대 지출시기인 40대 후반에서 50대 초반에 아무런 대책도 없이 조기에 전역해야 하는 대다수 전역군인들이 겪는 정신적 경제적 고통은 이루 말할 수 없을 정도로 심각한 상태이다.

국방부는 이러한 현실을 직시하고 취업률 제고를 위한 보다 장기적이고 체계적인 취업 지원체계를 갖추기 위해 1997년 초 예비역 지원업무를 위주로 하고 있는 ‘한국군사문제연구원’ 내에 ‘국방취업지원센터’를 설치하여 국방부의 직업보도 관련 업무를 대행하도록 하였다⁸⁾. [그림 III-1]은 국방취업지원센터의 조직편성을 나타낸 것이다.

[그림 III-1] 국방취업지원센터의 조직편성



자료: 최광표 외(2003), 『군내 취업연계 교육체계 정립방안』.

국방취업지원센터에서는 1998년 9월 1일부터 ‘국방취업전산망’을 구축하여 운영함으로써 각종 취업정보자료의 D/B 구축을 통해 다양한 취업정보를 구직 희망자들에게 제공하고 있다⁹⁾. ‘국방취업전산망’이 제공하는 각종 내용은 구직과 신규 채용에 대한 정보는 물론 시간제 근무 및 구직자 현황까지 다양하다. 특히 대기업과 그룹 계열사에 대한 소개는 물론 기업안내, 채용 컨설팅, 업체에 대한 정보까지 망라하고 있다. 또 취업전문학원은 물론 직업전문학교 등 취업교육기관에 대한 자세한 정보도 들어있다. 이 밖에 여성취업코너와 함께 창업과 관련해 ‘창업준비 가이드’, ‘업종별 체인안내’, ‘유명강좌’ 등 창업과 부업

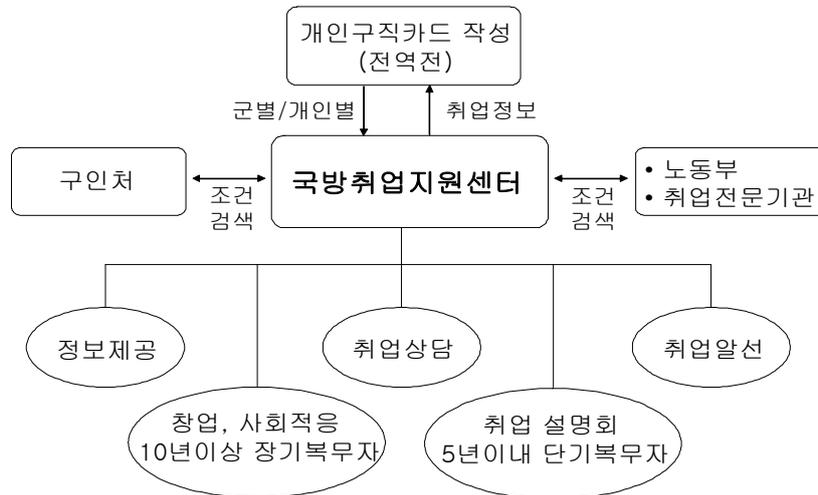
8) 한국군사문제연구원의 국방취업센터는 2003년 8월 서울 용산역 인근으로 이전하여 전역군인들에 대한 취업상담, 취업알선, 각종 정보제공 등 취업지원 기능을 강화해 나가고 있다.

9) 국방취업센터의 도메인 네임은 MNDjob(Ministry of National Defense job-seeking support center)으로서 인터넷 주소(<http://www.mndjob.or.kr>)를 입력하면 된다.

난도 마련되어 있다. ‘국방취업전산망’에는 육·해·공군 전 간부에 대한 개인 약력이 데이터베이스화 되어 관리되고 있다. 전역한 간부는 본인이 스스로 인터넷을 통해 개인 약력을 입력할 수 있으며, 개인 구직카드를 제출하면 센터에서 자동으로 등록해 준다. 전역군인의 채용을 희망하는 업체는 전산망에서 직접 필요인원을 검색해 개인 약력을 제공받거나 FAX를 활용할 수도 있다.

‘국방취업전산망’을 이용할 수 있는 자격은 전역 또는 전역 예정인 10년 이상 장기복무자와 중·단기 초급 간부들로서 인터넷으로 개인구직카드를 본인이 직접 입력할 수 있으며, 구인처에서도 채용정보를 직접 입력하도록 하여 취업환경 변화에 따른 상시채용이 가능하도록 하였으며, 특히 군 출신을 채용하는 업체들이 많이 이용할 것으로 예상된다. ‘국방취업전산망’은 인터넷에 의한 취업상담이므로 원거리에 있는 이용자에게도 다양한 정보를 제공해 시간과 공간상 노력을 절약할 수 있는것이 최대의 장점이다. [그림 Ⅲ-2]는 국방취업지원센터의 취업지원활동 체계를 나타낸 것이다.

[그림 Ⅲ-2] 국방취업지원센터의 취업지원활동 체계도



자료: 최광표 외(2003), 『군내 취업연계 교육체계 정립방안』.

2. 직업군인의 전역 후 재취업 실태

가. 전역 직업군인의 취업현황

장기복무자의 경우 취업연령 부적절, 사회전문성 결여, 산업사회의 고용수요 감소 그리고 군에 대한 부정적 인식 등과 같은 불리한 사회진출 여건으로 인하여 사회 재취업 비율이 매우 저조한 실정이다. 최근 5년간(1999년에서 2003년)의 10년 이상 장기복무자의 연도별 취업현황을 살펴보면 동일기간에 직업보도 교육 이수인원의 증가율이 급격히 증가했음에도 불구하고(2장의 <표 II-20>에서 직업군인 전역자의 연도별 교육이수현황 제시) 전역 직업군인의 취업율이 평균 전역 인원의 29.5% 정도에 불과한 실정이다. 국방부는 직업군인 전역자에 대한 일자리 확대·제공을 위하여 2012년까지 현재의 2배 수준인 7,852 곳의 채용직위를 확보하고 군기술자격의 공인화 추진방안 등을 발표한 바 있다(김두열, 오세철, 2003).

2003년도를 기준한 직업군인 전역자의 전역인원 대비 취업현황을 연도별, 계급별로 정리하면 다음 <표 III-1>, <표 III-2>와 같다.

<표 III-1>에 따르면, 직업군인 전역자의 전역인원대비 취업률은 최근 5년간(1999~2003) 평균 29.5%를 나타냄으로써 저조한 취업률을 보이고 있다. 1999년부터 2003년까지의 취업률을 보면, 매년 조금씩 감소하다가 2003년에는 5%에 달하는 성장을 보이고 있는데, 이는 영관급 전역자의 산하기관 및 비상계획관 취업 증가에 따른 반영으로 사료된다.

<표 III-1> 직업군인 전역자의 연도별 취업인원

구분	평균	1999년도	2000년도	2001년도	2002년도	2003년도
전역인원	3,101	3,650	2,671	2,926	3,090	3,168
취업인원 (전역 대 비율)	914 (29.5%)	1,093 (29.9%)	748 (28.8%)	826 (28.2%)	850 (27.5%)	1,051 (33.2%)

자료: 국방부 직업보도과(2003). 전역군인 직업보도교육 내부자료.

<표 III-2>는 직업군인 전역자의 취업률을 계급별로 보여주고 있다. 전역인원 대비한 취업률을 살펴봤을 때 장교 계급인 소령과 대위의 취업률이 가장 높은 것으로 나타난 반면, 준위와 부사관의 취업률은 장교 계급과 비교할 때 상대적으로 현저히 낮은 분포를 보였다. 이는 부사관의 전역인원이 매년 1,000명 이상 되어 장교 전역자에 비해 월등히 많은데도 불구하고, 취업률은 그에 훨씬 미치지 못하는 것으로 나타나고 있어 이들에 대한 취업지원 및 직업보도 지원이 미흡함을 알 수 있다. 또한 소령, 대위에 비해 대령, 중령의 취업률이 낮은 것은 높은 계급의 전역자일수록 고령화로 인하여 취업률이 낮은 것으로 나타나고 있다. 취업직종에 있어서 신분별 차이는 장교의 경우 군관련 직종에 대한 취업이 대부분이고, 준·부사관은 일반업체 취업이 대부분임을 알 수 있다(국방취업지원센터 업무보고자료, 2003).

<표 III-2> 직업군인 전역자의 계급별 취업현황

구분	계급	합계	장교				준위	부사관
			대령	중령	소령	대위		
1999년	전역인원	3,650	173	305	726	342	515	1,589
	취업인원 (%)	1,093 (29.9)	66 (38.2)	123 (40.3)	447 (61.6)	224 (65.5)	24 (4.7)	209 (13.2)
2000년	전역인원	2,596	103	242	380	272	380	1,192
	취업인원 (%)	748 (28.8)	61 (46.9)	79 (32.6)	305 (80.3)	134 (49.3)	28 (7.4)	141 (11.8)
2001년	전역인원	2,926	224	336	777	254	265	1,070
	취업인원 (%)	826 (28.2)	39 (17.4)	95 (28.3)	292 (37.6)	171 (67.3)	16 (6.1)	213 (19.9)
2002년	전역인원	3,090	189	433	652	309	286	1,221
	취업인원 (%)	850 (27.5)	49 (25.9)	110 (25.4)	282 (43.3)	169 (54.7)	32 (11.2)	208 (17)
2003년	전역인원	3,168	311	247	381	371	259	1,599
	취업인원 (%)	1,051 (33.2%)	130 (41.8%)	110 (44.5%)	264 (69.3%)	126 (34.0%)	31 (12.0%)	390 (24.4%)
평균	전역인원	3,086	200	312.6	583.2	309.6	341	1,334.2
	취업인원 (%)	913.6 (29.6)	69 (34.5)	103.4 (33)	318 (54.5)	164.8 (53.2)	26.2 (7.7)	232.2 (17.4)

자료: 국방부 직업보도과(1999~2003), 전역군인 직업보도교육 내부자료.

전역자들의 취업 분야 현황을 계급별로 살펴보면 <표 III-3>과 같다. 준사관과 부사관은 최근 5년 모두 일반업체 취업이 대부분인 것으로 나타난 반면, 영관과 위관급은 2000년 이후 취업 분야가 차별되는 양상을 보이고 있다. 영관과 위관급의 경우 2000년에는 비상계획관, 예비군 지휘관 등 군 경력과 연관된 분야에 취업하는 인원이 일반업체에 비해 상대적으로 많았으나, 2001년과 2002년, 2003년에는 군 관련 분야보다는 일반업체의 취업이 급속하게 증가하였다. 이는 군 관련 분야의 취업의 한정성에 기인할 수 있다. 일반업체의 취업 현황을 계급별로 살펴보았을 때, 영관과 위관의 취업인원이 준사관과 부사관에 비하여 많음을 알 수 있다.

<표 III-3> 직업군인 전역자 계급별 취업분야

계급	구분	취업 (총계)	산하기관	비상 계획관	예비군 지휘관	군무원 연구원	복지단 공제회	일반업체/ 기타
1999년	계	1,093		66	476	45	99	407
	영관	636		66	298	39	67	166
	위관	224			178	6	5	35
	준사관	24					2	22
	부사관	209					25	184
2000년	계	748	2	43	302	70	67	264
	영관	445	1	43	197	60	29	115
	위관	134	1		105	9	12	7
	준사관	28					3	25
	부사관	141				1	23	117
2001년	계	826	60	44	166	8	14	534
	영관	426	52	43	114	4	3	210
	위관	171	3	1	52	1	4	110
	준사관	16				1		15
	부사관	213	5			2	7	199
2002년	계	850	5	48	122	21	13	641
	영관	441	5	48	96	17	4	271
	위관	169			26	4		139
	준사관	32					1	31
	부사관	208					8	200

<표 계속>

계급	구분	취업 (총계)	산하기관	비상 계획관	예비군 지휘관	군무원 연구원	복지단 공제회	일반업체/ 기타
2003년	계	1,051	100	48	182	68	47	606
	영관	504	50	48	121	38	12	235
	위관	126	14		61	13	22	16
	준사관	31			3	2		20
	부사관	390			14	11		335

자료: 국방부 직업보도과(1999~2003), 전역군인 직업보도교육 내부자료.

전역 간부를 대상으로 한 취업 지원은 다양한 기관에서 분산·운영되고 있다(<표 III-4> 참조). 이들을 대상으로 하는 취업지원 내용은 취업정보, 취업상담, 취업추천, 취업보호, 취업홍보, 직업훈련 및 직업검사 등으로 이루어지며, 기관별로 부분적인 지원이 이루어지고 있다. 그런데, 제대군인의 취업지원을 위해서는 취업정보, 취업상담, 적성검사 지원이 필요함에도 군내에서는 이 분야에 대한 지원이 미흡한 실정이다. 이와 같은 실태를 통해서 중장기 복무자의 취업 지원 업무나 운영 체계가 확립되어 있지 않고, 관련 업무를 총괄적으로 수행하는 전담기관이 없음을 보여 준다(이정표 외, 2003, 최광표 외 2003).

<표 III-4> 직업보도기관별 전역예정자 대상 취업 지원 내용

구분	취업 정보	취업 상담	취업 추천	취업 선발	취업 보호	취업 홍보	직업훈련		직업검사	
							취업훈련	사회적응	흥미검사	적성검사
군 기관	국방부		●	●		●				
	각군본부		●	●			●	●		
군 산하 기관	국방취업 지원센터	●	●				●	●		
	재향군인회			●	●					
정부 기관	노동부	●	●	●			●		●	●
	보훈처			●		●	●			
	비상기획 위원회			●	●					

주: ● 적용,
 자료: 최광표 외(2003), 『군내 취업연계 교육체계 정립방안』.

나. 전역 직업군인 구직자의 특성

최근 사회 변화와 직업의 전문화 및 다양화로 말미암아 천직의식이 강한 군 직업을 일반 직업과 동일시하는 경향이 증대되어 천직의식의 변화를 가져오고 있다. 따라서 일반 사회 및 개인 직업의식의 변화에 적응하여 우수한 인력을 확보·유지하기 위해서는 새로운 형태의 군 직업관이 요구되고 있다. 자신들의 정당한 보상을 요구할 수 있는 노동조합도 구성할 수 없이 국가의 은전에만 의존하며 희생, 명예, 책임만 요구하는 천직주의나, 자신들의 정당한 보상을 요구할 수 있는 노동조합을 구성할 수 있고, 국가의 시장경제의 의존하여 개인의 이익과 발전, 임무수행을 바라는 일반 직업주의는 한국의 직업군인에게는 적합하지 못한 것이다(조영갑, 1998).

장기복무 후 전역하는 구직자의 특성을 살펴보면, 첫째, 10년 이상 군복무 후 전역하는 직업군인의 대다수는 사회와 장기간 분리된 근무 및 생활환경으로 인하여 사회복귀 및 적응에 애로를 겪고 있다. 다음의 <표 III-5>는 장기복무 전역자의 정년 및 전역자 평균 연령을 나타낸 것이다(국방취업지원센터 업무보고자료, 2003).

<표 III-5> 장기복무 전역자의 정년 및 전역자 평균 연령(2003년 전역자)

구분	대령	중령	소령	대위	부사관
계급별 정년	54세	51세	45세	43세	45~55세
전역자 평균	30년	25.9년	19.4년	13.4년	19.032.7년

장기복무 전역자는 연령·경력·신분 특성상 눈높이에 맞는 직종에 취업이 곤란한 실정이다. 다음 <표 III-6>은 장기복무 전역자의 신분에 따른 취업가능 직종을 나타낸 것이다.

<표 III-6> 장기복무 전역자의 신분별 취업가능 직종

구분	주요내용
장군·대령	대부분 50세 이상의 고령인 동시에 고급인력으로 지위에 상응한 직종 및 재취업 극히 제한
중령·소령	대부분 4050세로서 사회에서 퇴출고려 대상의 연령층이나 군 관련 직종 및 사회전문 자격 소지시 제한된 취업 가능
위관	대부분 35세 전후로 기업이 선호하는 연령층으로 전문자격소지시 비교적 다수 취업 가능
준·부사관	상사급 이상은 대부분 50세 이상의 고령층으로 경비·건물관리 등 단순 노무직에 제한적 취업가능

군 인력구조상 육·해군의 경우 전투병과 출신의 다수가 구직을 등록하는데 반해 공군은 기술행정병과가 다수 구직을 등록하고 있으며, 이는 공군 조종병과의 사회 재취업이 용이함을 반증하고 있는 것으로 볼 수 있다. <표 III-7>은 국방취업지원센터에서 분석한 군별 구직신청 순위를 나타낸 것이다.

<표 III-7> 국방취업지원센터에 등록된 군별 구직신청 순위

구분	구직신청순위
육군	보병> 포병> 통신> 공병> 기갑> 수송> 병참 병과 순
해군	항해> 보병> 기관> 포병> 보급> 병기> 항공 병과 순
공군	항공> 무기> 정비> 방공> 포병> 보급> 수송> 정보통신 순

장기복무 전역자의 경우 사회취업을 위한 구직시에 평생직장 개념이 퇴색되어 가고 적성과 재능에 바탕을 둔 평생직업능력이 중요시되는 사회현실과는 달리 직업의 안정성에 집착하는 경향이 있다. <표 III-8>은 군복무후 전역자의 취업에 대한 의식성향을 나타낸 것이다.

<표 III-8> 군 복무 후 전역자의 취업에 대한 의식성향

구분		취업에 대한 의식성향
전역자		미취업 기간이 길수록 취업에 적극적인 태도 견지
전역예정자		사회 현실감 겹여로 눈높이가 높아 취어 성사 비율 저조
장 기 복무자	연금해당자	보수보다는 직업의 안정성을 중시
	연금미해당자	직업의 안정성과 보수를 모두 중시
단기복무자		장래 발전성 및 직업의 안정성을 모두 중시

이와 같이 새로운 실용적인 직업주의 형태가 요구되고, 직업군인의 사회진출이 점점 더 어려워지고 있는 상황에서 군은 군 특유의 내부 노동 시장을 형성하고 있다. 따라서 군 직업성 보장을 위해서 필연적으로 군 내부 노동시장을 적극적으로 개발하지 않으면 안된다. 그리고 일정기간 군복무후 사회로 진출해야 하는 직업군인들을 위하여 연령, 신분, 병과, 경력, 학력, 전공, 자격, 그리고 희망과 연계된 직업능력개발이 필요하다고 본다.

다. 일반 기업체의 군 경력자 채용 특성

군대 조직은 사회와 독립적으로 존재하기보다는 사회체제의 하위체제로서 다른 체제와 상호작용을 하며 존재하는 개방적 체제이다. 물론 기업체와 같은 일반 사회의 조직보다는 상대적으로 사회 환경과의 상호작용이 적겠지만, 최근 들어 이러한 상호작용이 갈수록 심화되고 있으며, 조직환경의 급속한 변화에 따른 적응의 요구가 그 어느때보다 높아가고 있다. <표 III-9>는 일반 업체의 규모별 채용특성을 나타낸 것이다(국방취업지원센터 업무보고자료, 2003).

<표 III-9> 일반업체의 규모별 채용특성

구분	주요내용
대기업	30세 이하 젊은 계층의 채용에 관심, 군 장기 복무자 채용에 무관심
중소기업	30세 이하의 젊은 계층의 채용에 관심, 45세 이하 군 경력자 일부 채용에 관심
공기업	필요 인원을 비공개적으로 채용하고 있으며, 채용정보 거의 전무함

자료: 국방취업지원센터 업무보고자료(2003).

더욱이 군 직업은 하나의 특유한 전문직업으로 구성되어 있기 때문에 일반 외부 노동시장과 적극적인 거래관계 내지는 상호작용이 잘 이루어지지 않는다. 군은 일반 노동시장에서 요청되는 노동의 기능, 지식, 책임, 작업환경 이외에 군 특유의 정신무장, 교육훈련, 장비, 보급 등에 따르는 지식과 기능 그리고 책임 및 작업환경 등을 요구하고 있기 때문에 군에서 소요되는 각 계층별, 직능별 인력을 외부 노동시장에서 곧바로 구할 수 없는 것이다.

이러한 상황에서 일반 기업체에서의 군 경력자 채용의 특성을 살펴보면 채용 업체의 규모별 채용특성에서 대기업은 30세 이하 젊은 계층의 채용에 관심을 가지는 반면에 군 장기 복무자 채용에 무관심한 실정이고, 중소기업은 30세 이하 젊은 계층의 채용이 관심을 가짐과 동시에 45세 이하 군 경력자 일부 채용에 관심을 보이고 있으며, 공기업은 필요인원을 비공개적으로 채용하고 있어서 이에 대한 채용정보가 거의 전무한 실정이다.

이에 일반 기업체의 군 경력자 채용경향은 먼저, 계급 및 연령만 고려하고 군경력은 크게 고려치 않고 있으며, 특수사업, 경호, 경비, 조직관리 등 군 특성을 활용하기 위해 제한적 채용을 하고 있고, 45세 이상 채용에 소극적이고, 전문경력자 및 자격증 소지자 위주로 채용하며, 지방대학 보다 서울 및 수도권 소재 대학 출신을 선호하여 채용하는 경향이 나타나고 있다. 따라서 장기복무자에 대한 사회진출의 실효성을 높이기 위해서는 군내 일반업체의 채용경향에 대한 현실적인 인식을 바탕으로 취업지원 제공이 필요하다고 본다.

라. 장기복무 전역자의 취업저조 원인

최광표 외(2003) 연구에서 제시된 장기복무 전역자의 취업실태에서 나타난 취업부진의 원인을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 장기복무 전역자는 중·고령층의 비전문 고급인력이라는 점이다. 그리고 그들은 군 조직생활을 통해서 모두 계층적 조직생활에 익숙해져 있지만, 산업사회에서 필요로 하는 전문기술이나 능력에 있어서는 신입사원과 비슷한 수준으로밖에 볼 수 없다. 따라서 이들 장기복무 전역자들을 고용하려면 상대적으로 추가적인 인건비 부담을 감수해야 되고, 또 직업군인 출신 근로자와 일반 근로자간에 위화감이 조성되어 문제를 일으킬 수도 있어 고용을 기피하게 된다.

둘째, 장기복무 전역자의 대부분은 산업사회에 적합한 전문성이 결여되어 있어 이들의 재훈련에 소요되는 노력에 비해 활용기간이 제한된다는 점을 들 수 있다. 물론 특정분야는 제외되지만 일반적으로 재훈련을 필요로 하기 때문에 고용을 기피하게 된다.

셋째, 산업사회 및 공직사회에서의 고용수요의 감소이다. 직업별 구인수요에서 장기복무 전역군인의 신분에 적합한 직위수는 소수이다. 더욱이 경제성장 여부에 따라 취업직위가 더욱 감소되어 취업경쟁이 치열하게 될 경우, 장기복무 전역군인의 경쟁력은 매우 취약하여 취업기회가 감소된다.

넷째, 국민들의 대군 의식성향 문제이다. 장기복무 전역군인 중 상위계급 출신에 대해 정부에서 특혜를 주고 있는 것으로 인식하는 것이다. 또한 직업군인 출신 장병은 모두 상류사회의 생활능력을 보유하고 있다고 판단하고, 이들에게는 취업이 필요없는 것으로 인식하고 있다는 것이다. 다시 말해서 정정당당한 취업도 특혜로 보거나 적재적소의 취업도 부조리로 인식하려는 의식성향 등이 취업기회를 감소하게 하는 요인으로 작용하고 있다.

제2절 직업군인 전역자의 인식과 요구의 특징

본 절에서는 직업군인 전역자의 인식과 요구의 특징을 살펴보기 위해 이정표 외(2003) 학교-군-직업세계 이행의 종합 실태분석에서 조사 결과를 참고하여 전역군인들의 실태를 살펴보고자 한다. 선행연구에서 중장기 복무 전역자를 대상으로 실시한 설문조사 결과의 핵심적인 내용을 제시하면 다음과 같다(이정표 외, 2003).

첫째, 전역자의 현재 생활 상태를 보면, 43.8%가 재취업을 하였고, 10.3%는 자영업을 하고 있으며, 34.0%는 미취업 상태에 있어, 이들 대부분이 취업 문제를 고민하는 것으로 나타났다. 전역 후 사회 취업의 주요 장애요인으로서 취업에 따른 연령 제한, 취업을 위한 전문적인 지식 및 기술 부족 등을 들고 있다. 전역자 중 45.8%는 처음부터 취업을 위해 군에 요청을 포기하였으며, 23.7%는 요청하는 방법을 몰랐고, 17.6%는 요청을 했지만 성과가 없었던 것으로 제시하였다.

둘째, 취업 전역자 중 절반 이상은 일반 기업체에 취업을 하였으며, 장교들은 준·부사관에 비해 취업률이 상대적으로 높고, 군 기관 및 정부기관에 취업 분포가 높게 나타나며, 보다 장기적이고 안정적인 직업생활을 하는 것으로 나타났다. 전역자의 취업 경로는 개인의 노력이 56.1%, 지인 및 친지의 도움이 26.9% 등 개인적이고 비공식적으로 이루어지고 있다.

셋째, 전역자들은 취업준비(43.1%), 개인시간 확보(19.8%)를 위해 직업보도 교육에 참여하고 있는 것으로 나타나, 직업보도교육이 적지 않게 형식적으로 이루어지고 체계적인 관리가 이루어지지 않는 것으로 나타났다. 또한, 직업보도 교육에 참여하지 못한 주된 이유 중 42.9%가 교육대상자가 아니었다고 응답하였으며, 설사 교육대상자가 된다고 하더라도 교육에 참여할 동기를 갖지 못한 것으로 나타났다. 전역자들은 군 교육경력에 가장 적합한 산업분야로서 공공행정·사회보장 행정분야를 들고 있으며, 직업분야로는 기계·기술분야, 대인·사회분야, 사무·서무분야 등을 제시하였다. 군 경력에 가장 적합한 직무분야

로는 관리직에 대한 선호가 가장 높게 나타났다. 군 교육경력으로 습득한 핵심 역량으로서 성실성·책임성, 법규·방침준수, 생활규범준수, 리더십능력, 자기 업무숙지 등에 높은 평가를 하였으며, 사회에서 필요한 핵심 역량으로는 성실성·책임성, 자기업무숙지, 컴퓨터 활용능력, 리더십능력 등이 높게 인식되었다. 대부분 습득 역량과 필요 역량의 내용이 일치하였으나, 컴퓨터 활용능력과 외국어 활용능력은 사회적 필요에 비해 군에서 습득하기 어려운 것으로 인식하였다. 또한, 군복무를 통한 기초직업능력의 습득 정도와 취업시 필요한 기초 직업능력에 대한 전역자의 인식은 대부분 일치하고 있으나, 대인관계능력, 의사소통능력, 창의적 사고력 등은 사회적 필요에 비해 군에서의 습득 정도가 낮은 것으로 인식하였다. 이러한 인식은 준·부사관과 장교 간에 뚜렷한 차이를 보이고 있는데, 장교들은 준·부사관에 비해 사회생활에서 필요한 핵심역량이나 기초직업능력의 필요성 정도를 대부분 높게 인식하고 있으며, 역량 및 내용 요소의 중요성도 각기 차별적으로 인식하였다.

제3절 중·장기복무 전역자 취업지원 수요 분석

본 절에서는 중·장기복무 전역자 취업지원 수요 조사를 통해 제시된 요구 사항을 파악하기 위한 것으로 2003년도에 육군사관학교 화랑대 연구소에서 수행한 중·장기복무 전역자 직업능력 개발체계 연구 결과를 참고하여 살펴보고자 한다. 이 연구에서는 전역자 취업지원 수요조사를 위해 최근 5년 내 전역한 육·해·공군 장기복무자 중 5,000명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사결과의 핵심적인 내용을 제시하면 다음과 같다(원종욱 외, 2003)

먼저 군 직업보도교육과 관련된 사항 중 직업보도교육의 참여경험에 대한 설문에서는 영관급의 65.9%, 위관 64.3%, 부사관 71.7%가 참여하지 않은 것으로 조사되었다. 가장 많은 참여율을 보인 교육은 컴퓨터·정보통신 분야로 영관급의 37.5%, 위관급은 50%, 부사관은 20.5%가 이 분야에 참여한 것으로 조사되

었다. 직업보도교육에서 습득한 기술이 취업에 직접적으로 도움이 되었는지에 대한 설문에서는 영관급의 69.8%, 위관급의 88.9%, 부사관의 84.4%가 도움이 되지 않았다고 응답하였다. 이는 군에서 실시하는 직업보도교육에 대한 참여가 저조한 것과 연계시켜볼 때 군에서 실시하는 직업보도교육의 실효성 제고가 요구되고 있음을 의미한다. 군에서 실시한 직업보도교육과정에서 자격증을 취득한 경우, 그 자격증이 취업에 도움이 되었는지를 묻는 질문에 대해 영관급 80.2%, 위관급 77.8%, 부사관 90.2%에 해당하는 자격증 보유자의 대부분이 취업에 도움이 되지 않았다고 응답하였다. 직업보도교육의 불만을 묻는 설문에서 영관급의 경우에는 “교육내용이 실무와 거리가 있다”고 답한 사람들이 응답자의 41.5%를 차지하였다. 위관급의 경우 대부분이 교육내용이 실무와 거리가 있다고 답하였고, 부사관은 30.8%가 같은 응답을 하였다. 이와 함께 영관급의 34.1%, 부사관의 25.6%가 교육기간이 충분하지 않은 것을 문제점으로 지적하였다. 이는 군복무중 직업보도교육의 내실화를 위해서는 취업에 실제적으로 도움이 될 수 있는 교육중심으로 장기간 실시하는 방향으로 전환되어야 함을 시사하고 있다.

취업장애요인에 대한 설문에 대해서는 영관급에서는 연령이 높아서 취업하는데 어려움이 많다고 답한 전역자들이 75.7%, 군복무 기간 중 미리 준비를 하지 않은 점을 응답한 전역자들은 64.8%, 일자리에 대한 정보 부족은 64.7%로 나타났다. 위관급에서는 연령이 높아 취업이 어려웠다는 응답이 80.8%를 차지하였으며 복무기간 중 준비부족이 77.8%, 일자리에 대한 정보부족은 76.9%로 나타났다. 부사관의 경우는 연령이 높아 취업에 어려움을 느낀 응답은 82.9%, 일자리에 대한 정보부족 및 추천이나 소개의 어려움이 73.9%를 차지하고 있었다. 영관, 위관, 부사관의 응답을 종합해보면 연령과 취업정보, 복무기간 중 준비 부족이 직업군인 전역자들이 공통적으로 겪는 어려움의 원인으로 분석되었다.

제대 후 첫 직장이나 최초 창업을 하는데 소요되는 기간에 대한 설문 결과 영관급의 경우, 자영업은 제대 후 5개월 후, 위관급은 1개월, 부사관은 6개월 정도 후 사업을 시작하는 것으로 조사되었다. 제대 후 직장생활을 시작하는 경

우 영관급은 6개월 정도 후에 첫 직장을 찾는 것으로 조사되었고, 위관급은 6개월, 부사관은 7개월로 조사되었다. 종합적으로 볼 때 약 6~7개월이 소요되는 것으로 나타났다.

직업군인 전역자들이 취업준비중 가장 큰 도움이 된 것은 영관급의 경우 주변 사람들에게 취업 알선을 요청한 것이 가장 도움이 된 것으로 나타났다.(영관급은 25.5%, 위관급은 30.8%, 부사관은 32.7%). 본인이 신문과 인터넷을 통해 구인정보를 탐색한 것이 도움이 되었다는 응답도 영관급의 21%, 위관급 30%, 부사관의 16%를 차지하였다. 군에서 제공되는 취업보도프로그램이 취업에 도움이 되었다고 응답한 전역자는 영관급 10%, 위관급 7.7%, 부사관은 2.9%에 불과하여 군 보도프로그램의 내실화가 필요함을 시사하고 있다.

취업을 위해 제대 후 국방부나 국가보훈처 등과 같은 군 관련 국가기관과 상담 여부에 대한 설문에서는 상담경험이 있는 전역자가 영관급이 18.8%, 위관급이 28.6%, 부사관이 34.6%로 나타났다. 이는 제대 후 취업관련 상담서비스가 강화되어야 함을 보여주는 통계자료라 할 수 있다.

국가보훈처에 제대군인의 취업을 전담하는 부서의 유무에 대한 설문 결과 영관급의 경우 모른다는 응답이 64.9%로 아는 사람보다 훨씬 많은 것으로 조사되었다. 위관급은 절반가량이 모르는 것으로 나타났고, 부사관의 경우도 아는 사람이 54.9%였다. 이는 국가보훈처의 홍보가 강화되어야 함을 보여주는 자료라 할 수 있다.

창업을 위한 준비 경험에 대한 설문에는 영관급의 39.1%, 위관급의 64.3%, 부사관의 36.3%가 있다고 응답했는데, 창업에 있어 가장 큰 어려움은 계급에 상관없이 자금부족을 가장 큰 애로사항으로 응답했고 그 다음으로 정보부족을 지적했다. 즉 정보와 자금부족이 창업을 가로막는 장애요인임을 시사하고 있다. 자금지원은 어렵다 하더라도 군 기관에서 이에 대한 다양한 정보 제공기능이 절실히 요구된다고 볼 수 있다. 창업을 한 경우 80% 이상이 개인창업으로 조사되었다. 개인창업은 공동창업에 비해 대체적으로 사업의 규모가 적은것이 일반적이므로 군기관에서 공동창업을 할 수 있는 여건과 정보제공의 기능을 강화할 필요가 있음을 알 수 있다. 창업을 하는데 소요된 비용의 규모를 묻는

질문에서는 영관급은 평균적으로 8,788만원이 소요되었다고 답하였으며, 위관급은 4,395만원, 부사관은 7,469만원이 소요되었다고 응답했다. 창업을 준비하는 과정에 대한 설문에는 영관급의 경우 주변사람들에게 창업을 위한 자문을 요청하였다는 응답(52%)과 창업자금을 마련하였다는 응답(39%)이 있었으며, 위관급의 경우 주변사람들에게 창업을 위한 자문을 요청한 경우가 90%, 부사관급에서도 44.4%로 가장 높은 응답을 나타냈다. 이는 군 관련 기관에서 이와 같은 수요에 적절히 대응을 못하고 있는 것에 기인하는 결과로, 제대 군인을 위한 각종 상담기능이 강화되어야 함을 여실히 보여주는 자료로 볼 수 있다. 창업에 있어 군 관련 기관이 제공해야 할 서비스에 대한 설문에서는 정보제공과 창업자금융자가 가장 높은 비중을 차지하였으며 이와 함께 다양한 기술교육이라고 응답한 사람도 많아 이에 대한 군 관련 기관의 기능재편이 절실히 요구됨을 알 수 있다. 특히 창업보육센터운동을 원하는 사람은 영관급의 33%, 위관급의 46%, 부사관의 28%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

제4절 기업이 요구하는 직업군인 전역자의 역량

본 절에서는 기업이 요구하는 자질의 수준을 파악하기 위한 것으로 사단법인 한국경영·기술컨설팅트협회에서 실시한 2004년 조사 분석 결과를 참고하여 살펴보고자 한다. 조사 대상 업체는 관련 기관의 협조를 받아 IT업(정보통신업 포함), 전기/전자, 건설업, 기계, 제조업, 기타 업종으로 총 500개 업체에 대한 우편, 전화와 인터뷰 조사를 통해 이루어졌다. 선행연구에서 기업이 요구하는 직업군인 전역자를 비롯한 업체를 대상으로 실시한 설문조사 결과의 핵심적인 내용을 제시하면 다음과 같다(김상규 외, 2004).

먼저, 직원 채용시 차별을 할 것인가에 대한 설문에서 87.7%가 다른 응시자와 동등한 입장에서 심사하겠다고 답하였는데, 응답한 114개 업체 중 직업군인 전역자를 채용한 경험이 있는 업체는 36.8%에 달하였고 조사당시 31%(35개

업체)의 업체에서 직업군인 전역자가 근무하고 있었다.

둘째, 현재 근무하고 있는 35개 업체에 대한 근무직위에 대한 설문에서는 관리 분야에 40%, 기술직위에 60%가 근무한 것으로 나타났다.

셋째, 직원 채용시 중요시 하는 직업능력(자질)에 대한 설문에서 33.3%가 직무분야에 대한 자격증을 소지하고 경력이 있는자를 선호하고 있었는데, 특히 자격증은 없지만 직무분야에 대한 전문성과 리더십이 있고 주변 환경에 적응할 수 있는지에 대한 선호도에 있어서도 28.9%로 나타났다.

넷째, 직원 채용시 인턴사원 활용여부에 대한 설문에서는 직업군인 전역자에 대한 채용 결정시 인턴제도 활용유무에 대한 설문이 41.2%가 반드시 인턴 과정을 거친 후 결정하겠다고 응답하였고, 무응답은 33.3%로 조사되었다(무응답자의 경우 상황에 따라 처리하겠다는 의미로 해석됨).

다섯째, 중장기 복무자 채용자에 대한 적응도에 대한 설명에서 26.2%만이 시간이 소요되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 제대군인의 경우 경력이 있기 때문에 자기분야에 대한 직무능력만 있으면 적응하는 데는 큰 문제점이 없을 것으로 판단된다.

여섯째, 중장기 복무 제대군인 중 직무와 관련된 경력을 가지고 현재의 회사 근무자보다 한 단계 낮은 보수 요구 수준을 제시할 경우 채용 유무에 대한 설문에서 80.7%가 긍정적으로 응답하였다. 이는 전역자의 군경력과 연관해서 경쟁력을 갖춘다면 “나이”의 벽은 넘을 수 있다는 것을 암시하여 주고 있다.

중장기 복무 제대 군인들의 빠른 사회 적응을 위한 방법에 대한 설문에서 제시된 주요 요구사항은 다음과 같다. 전역군인의 빠른 사회적응을 위해서는 적성검사와 인성교육을 실시하여야 하며, 관련 자격증을 취득하여야 한다. 이와 함께 컴퓨터, 무역, 영어 등의 전문성을 갖추어 나이와 계급을 의식하지 않고 신입사원 자세로 임한다면 채용에 불리할 이유가 없을 것이다. 뿐만 아니라 경영분야 교육이 필요하다는 응답도 있었는데, 현대는 내부 시스템이 ERP 등 전자적 시스템으로 되어 있기 때문에 개인은 기능적 역할을 담당하므로 기업 회계, 재무제표, 인사관리, 경영혁신 등 경영분야에 대한 폭넓은 교육이 요구된다. 또 회사의 손실예방을 위해 사전검증의 영향으로 인턴사원제를 도입을 요

구하기도 하였다. 전역군인은 제조업분야의 공장장이나 보험회사, 인사/교육분야, 마케팅 분야 등에 강한 리더쉽 분야에 적격이라 응답한 의견도 있었다. 그리고 군대생활의 마인드와 기업의 마인드는 근본적으로 상이하므로 경영/관리 기법교육, 기업의 혁신교육, 기업문화와 같은 기업마인드 교육이 필요하다는 응답도 있었다. 뿐만 아니라 전역 1~2년 전 본인이 희망하는 분야에 대한 현장 체험교육을 실시하여 전역과 동시에 재취업으로 연결될 수 있게 하는 방안도 제시되었다.

이상과 같은 설문결과를 통해 취업의 장애요인으로 '나이'와 '전문성'이 문제가 되고 있는 것은 사실이나, 중장기 복무 직업군인에 대해서 타 응시자와 차별하지 않고 동등하게 채용기회를 부여한다는 점과, 직무관련 자격증 선호 경향, 인턴사원제도에 대한 호의적 평가, 현재 근무자들의 적응도에 대한 인정 등 재취업 기회의 문은 긍정적인 것으로 보여진다. 다만 각자의 군대의 경험을 살려 전문성 확보를 위한 자기 주도적 노력이 중요하다는 것을 재인식하고 자기 주도적 학습 프로그램이 제시되어야 할 것이다.

제 4 장

직업군인 전역자 취업실태 조사분석

설문조사는 직업군인 전역자들의 직업보도교육 및 취업 지원 실태를 분석하여 이들의 취업능력을 제고하기 위한 합리적인 방향 제시를 위한 목적으로 실시하였다. 본장에서는 취업실태 조사분석 결과를 제시하고 변인별 회귀분석을 통한 구체적인 분석결과를 설명하고자 한다. 이와 함께 분석결과에 따른 직업군인 전역자들의 취업지원 요구를 반영한 취업지원 체제의 개편방향에의 시사점을 제시하고자 한다.

제1절 조사대상자의 일반적 특성

최근 5년 이내 제대한 직업군인 전역자 중 국방부 취업지원센터에 등록된 인원의 군별 분포를 살펴보면 육군이 3,386명(67.4%)으로 가장 많고, 그 다음으로 해군이 878명(17.5%), 공군이 759명(15.1%)순이다. 이에 조사대상자 선정에 있어서도 모집단의 군별 분포를 감안하여 선정하였다. 조사대상자를 출신군별로 보면 육군은 942명(67.3%), 해군 253명(18.1%), 공군 205명(14.6%)순으로 나타났다. 전역계급별로는 영관급 이상이 728명으로 52.0%, 위관급과 사관급이 각각 336명으로 24.0%를 차지하고 있다(<표 IV-1> 참조).

<표 IV-1> 조사대상자의 군별, 계급별 분포

개인특성변인		빈도	백분율
출신군	육군	942	67.3%
	해군	253	18.1%
	공군	205	14.6%
전역계급	영관(소령~대장)	728	52.0%
	위관(소위~대위)	336	24.0%
	사관(하사~준위)	336	24.0%

조사대상자의 출신병과, 군복무기간, 현재연령, 학력 등은 <표 IV-2>와 같다. 먼저 출신병과는 전투병과가 900명으로 64.3%를 차지하였으며, 기술병과 320명(22.9%), 행정특수가 180명(12.9%)로 나타났다. 군복무기간은 16년에서 25년으로 응답한 사람이 431명으로 30.8%에 해당되었고, 15년 이하와 31년 이상이 338명(24.1%), 26년에서 30년은 248명(17.7%)로 나타났다. 조사대상자의 현재 연령은 45세 이하가 432명(30.9%), 56세 이상이 405명(28.9%), 51세 이상 55세 미만은 314명(22.4%), 46세 이상 50세 미만은 249명(17.8%)순로 나타났다. 조사대상자의 학력은 대졸이 660명(47.1%)이었으며 고졸이하는 387명(27.6%), 대학원을 졸업한 전역자는 353명(25.2%)으로 나타났다.

<표 IV-2> 조사대상자의 일반적 사항

개인특성변인		빈도	백분율
병과	기술	320	22.9%
	전투	900	64.3%
	행정특수	180	12.9%
군복무기간	15년이하	338	24.1%
	16-25	431	30.8%
	26-30	248	17.7%
	31	383	27.4%
현재연령	45세이하	432	30.9%
	46-50	249	17.8%
	51-55	314	22.4%
	56	405	28.9%
학력	고졸이하	387	27.6%
	대졸	660	47.1%
	대학원졸	353	25.2%
전체		1400	100.0%

제2절 직업군인 전역자의 취업실태

전역자들의 군 제대 후 현재 취업상태를 보면 전체 응답자 중 미취업자가 764명(57.3%), 취업자는 459명(34.5%), 자영업자가 110명(8.3%)순으로 나타났다. 출신군별로 봤을 때, 육군의 미취업률 53.0%에 비해 해군과 공군의 취업률은 각각 64.9%, 67.3%로 해군과 공군의 미취업률이 더 높은 것으로 나타났으며, 전역계급별로는 영관(55.6%)이나 위관(55.5%)에 비해 사관(62.7%)의 미취업률이 높은 것으로 나타났다. 병과별로는 전투병과의 미취업률 54.9%에 비해 기술병과 61.4%, 행정특수 62%로 전투병과의 취업률이 더 높은 것으로 나타났다. 군복무기간별로는 복무기간이 길수록 미취업률이 높은 것으로 나타났는데, 15년 이하 복무 군인들의 미취업률은 42.2%로 나타났으나 31년 이상 복무 군인들의 미취업률은 74.0%에 이르는 것으로 나타났다. 응답자의 연령별 분포에 따른 취업상태는 46세 이상 50세 미만 전역자의 취업률이 47.3%로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로는 45세 이하 전역자로 취업률이 43.5%로 나타났다. 51세 이상 55세 미만 전역자의 취업률은 31.4%였으며 56세 이상 전역자는 18.6%에 이르는 것으로 응답했다. 학력별 취업상태는 고졸이하의 전역자의 취업률 23.8%에 비해 대졸 전역자의 취업률은 41.5%로 높게 나타났으며 대학원을 졸업한 전역자의 취업률은 32.8%로 나타났다.

현재 수행하고 있는 업무나 취업 준비시 병과와의 관련성에 대한 질문에서는 관련이 있다고 응답한 전역자(43.7%)가 무관(31.2%)하거나 보통의 관련이 있다(22.5%)고 응답한 전역자에 비해 취업률이 높은 것으로 나타났다. 희망임금별 취업상태는 100만원 이하를 희망한 전역자의 취업률이 9.3%임에 비해 300만원 이상을 희망한 전역자의 취업률은 55.3%에 이르는 것으로 나타나 취업 상태의 전역자가 희망임금이 더 높은 것으로 나타났다. 취업시 고려사항으로는 미취업자는 안정성을 자영업자는 적성을, 취업자는 보수에 가장 중점을 두는 것으로 나타났다. 취업교육 이수 여부에 따른 취업상태는 교육을 받은 전역자의 취업률은 38.5%, 교육을 받지 않은 전역자의 취업률은 32.2%로 취업교

육을 받은 전역자가 더 취업을 많이 한 것으로 나타났다. 자격증 수에 따른 취업상태는 3개 이상 보유자의 취업률은 43.9%로 자격증이 없거나(33.6%), 1개 이상 2개 미만 취득 전역자(31.5%) 보다 높은 것으로 나타났다. 취업정보 활용에 있어서는 보훈처나 노동부 기타 자료를 활용한 전역자(36.5%)가 국방부 자료(31.6%)나 개인정보를 활용(35.8%)하는 전역자에 비해 높은 취업률을 나타냈다(<표 IV-3> 참조).

<표 IV-3> 직업군인 전역자의 취업상태

관련변인		미취업	자영업	취업	비고(χ^2)
출신군	육군	474	70	350	29.52*
		53.0%	7.8%	39.1%	
	해군	157	27	58	
		64.9%	11.2%	24.0%	
	공군	132	13	51	
		67.3%	6.6%	26.0%	
전역계급	영관	385	51	256	8.24
		55.6%	7.4%	37.0%	
	위관	178	31	112	
		55.5%	9.7%	34.9%	
	사관	200	28	91	
		62.7%	8.8%	28.5%	
병과	기술	186	23	94	6.30
		61.4%	7.6%	31.0%	
	전투	471	72	315	
		54.9%	8.4%	36.7%	
	행정특수	106	15	50	
		62.0%	8.8%	29.2%	
군복무기간	15년이하	137	39	149	97.76*
		42.2%	12.0%	45.8%	
	16-25년	206	36	179	
		48.9%	8.6%	42.5%	
	26-30년	158	11	63	
		68.1%	4.7%	27.2%	
	31년이상	262	24	68	
		74.0%	6.8%	19.2%	

<표 계속>

관련변인		미취업	자영업	취업	비고(χ^2)
현재연령	45세이하	190	46	182	100.49*
		45.5%	11.0%	43.5%	
	46-50세	105	22	114	
		43.6%	9.1%	47.3%	
	51-55세	181	22	93	
61.1%		7.4%	31.4%		
56세이상	287	20	70		
	76.1%	5.3%	18.6%		
학력	고졸이하	256	23	87	48.61*
		69.9%	6.3%	23.8%	
	대졸	305	66	263	
		48.1%	10.4%	41.5%	
대학원졸	202	21	109		
	60.8%	6.3%	32.8%		
병과관련성	무관	416	85	227	50.87*
		57.1%	11.7%	31.2%	
	보통	110	7	34	
		72.8%	4.6%	22.5%	
관련	237	18	198		
	52.3%	4.0%	43.7%		
희망임금	100만원 이하	73	5	8	182.34*
		84.9%	5.8%	9.3%	
	101-200만원	347	19	103	
		74.0%	4.1%	22.0%	
	201-250만원	262	41	192	
52.9%		8.3%	38.8%		
301만원 이상	81	45	156		
28.7%	16.0%	55.3%			
취업 고려사항	보수	106	15	90	13.14
		50.2%	7.1%	42.7%	
	안정성	404	50	218	
		60.1%	7.4%	32.4%	
	적성	140	23	74	
		59.1%	9.7%	31.2%	
	전공	48	7	33	
		54.5%	8.0%	37.5%	
자기발전	65	15	44		
	52.4%	12.1%	35.5%		

<표 계속>

관련변인		미취업	자영업	취업	비고(χ^2)
취업교육	받지않음	512	65	274	8.01*
		60.2%	7.6%	32.2%	
	받음	251	45	185	
		52.2%	9.4%	38.5%	
자격증수	없음	424	65	248	12.11*
		57.5%	8.8%	33.6%	
	1-2개	250	28	128	
		61.6%	6.9%	31.5%	
3개 이상	89	17	83		
	47.1%	9.0%	43.9%		
활용취업정보	국방부	304	25	152	16.48*
		63.2%	5.2%	31.6%	
	보훈처/노동부/ 기타	181	28	120	
		55.0%	8.5%	36.5%	
개인정보	278	57	187		
	53.3%	10.9%	35.8%		
전체주)		763	110	459	-
		57.3%	8.3%	34.5%	

주: 전체 응답자(1400명) 중 기타 응답자(78명)는 분석에서 제외.

*: $p < 0.05$

χ^2 분석결과 이들 변인 중 현 취업상태(미취업, 자영업, 취업)와 통계적으로 유의미한 관련이 있는 변인은 출신군, 군복무기간, 현재연령, 학력, 병과관련성, 희망임금수준, 취업교육유무, 자격증수, 활용취업정보원 등이었다(<표 IV-3> 참조).

이중 군전역자의 미취업과 취업/자영업 상태를 가장 잘 구분시켜주는 변인은 희망임금수준과 군복무기간이었다. 군 전역자들의 취업상태(미취업, 자영업, 취업)에 대한 관련변인의 판별분석 결과를 보면 희망임금수준이 높을수록, 군복무기간이 짧을수록 취업/자영업 전역자가 많았다. 다시 말해 희망임금수준이 낮을수록, 군복무기간이 긴 전역자일수록 미취업인 상태가 많았다. 한편, 군 전역자의 취업과 자영업 상태를 가장 잘 구분시켜주는 변인은 병과관련성, 출신군이었고, 이밖에도 자주 활용하는 취업 정보의 종류, 전역시 계급, 학력 등도 두 상태를 구분시키는 역할을 하고 있었다. 즉 취업(자영업) 분야가 자신의 군재직시 병과와 관련성이 낮을수록, 해군보다는 육군 출신일수록 자영업보다

는 취업을 많이 하였으며, 이밖에도 활용취업정보가 신문·방송·친지·친구 등 개인정보원보다는 국방부 자료일수록, 전역시 계급이 낮을수록, 전역시 학력이 높을수록 자영업보다 취업을 많이 하였다(<표 IV-4> 참조).

<표 IV-4> 직업군인 전역자의 취업상태(미취업, 자영업, 취업)에 대한 관련변인의 판별분석

구 분	판별함수1	판별함수2
고유치	0.258	0.045
설명변량비율	85.1%	14.9%
정준상관계수	0.453	0.208
유의도	0.000	0.000
상관계수		
희망임금수준	.802*	-.139
군복무기간	-.519*	.257
병과관련성	-.006	-.878*
출신(육군->해군)	-.120	.421*
활용취업정보	.187	.242*
전역계급	-.049	.202*
학력	.135	-.158*
집단중심치		
미취업	-.434	.026
자영업	.804	.623
취업	.529	-.192

*: p<0.05

제3절 직업군인 전역자의 취업시 소득

취업시 소득과 관련해서는 전체 응답자 중 취업자 459명의 결과만 분석에 포함시켰다. 전역자 중 취업자상태인 응답자가 현재 직장에서 받고 있는 월 평균소득을 보면 전체 응답자중 100만원 이하는 93명(20.3%), 101~200만원 사이는 209명(45.5%), 201~300만원 사이는 108명(23.5%), 301만원 이상은 49명

(10.7%)의 분포를 보였다.

출신군별로 봤을 때 100만원 이하 소득비율이 육군 16.3%, 해군 22.4%에 비해 공군은 45.1%를 차지하고 있어 공군의 월 평균소득이 상대적으로 낮게 나타났다. 전역 계급별로는 영관급이 위관이나 사관에 비해 고소득 비율이 높았는데, 월소득 300만원 이상 취업자의 비율은 영관급이 14.8%, 위관은 8.9%, 사관은 1.1%로 나타났다. 병과별로는 기술병과의 월 평균 소득이 전투나 행정특수에 비해 낮은 것으로 나타났다. 100만원 이하 취업자의 비율이 기술 병과는 29.8%로 나타났는데 이는 전투병과 18.1%, 행정특수 16.0%에 비해 상대적으로 높은 것으로, 월소득 300만원 이상 분포에 있어서도 기술병과는 5.3%로 나타났으나 전투병과 12.1%, 행정특수는 12.0%로 나타났다.

군복무 기간별 평균소득은 복무기간 16년 이상 25년 미만의 전역자들이 비교적 안정적인 소득을 보장받고 있는 것으로 나타났으며, 연령별 평균소득은 55세 미만 전역자의 평균 소득이 비교적 안정적인 것으로 나타났는데, 56세 이상인 경우 과반수를 넘는 60%가 100만원 이하의 소득을 받고 있는 것으로 조사되었다. 학력별 평균소득은 고졸에 비해 대졸, 대학원졸 전역자의 임금이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 월 평균 소득이 100만원 이하인 고졸 전역자가 53.7%에 비해 대졸은 11.0%로 나타났으며 300만원 이상 소득자는 고졸 이하가 1.2%임에 비해 대졸은 10.3%, 대학원졸은 19.3%를 나타내 학력에 따라 월 평균소득에 차이가 있음을 알 수 있다.

현재 수행하고 있는 업무나 취업 준비시 병과와의 관련성에 대한 질문에서는 관련이 있다고 응답한 전역자가 무관하거나 보통의 관련이 있다고 응답한 전역자에 비해 비교적 높은 월소득을 받고 있는 것으로 나타났다. 관련이 있다고 응답한 전역자는 소득 분포를 살펴봤을 때 200만원 이상 300만원 미만에서 32.3%의 가장 높은 빈도를 보였으나 무관하거나 보통이라고 응답한 전역자는 100만원 이상 200만원 이하의 소득 수준에 각각 56.8%, 55.9%로 집중되어 있는 경향을 보였다. 희망임금별 월 소득상태는 희망 임금이 높을 수록 소득 역시 높은 것으로 나타났다.

취업시 고려사항으로는 월 소득과 관계없이 안정성에 가장 중점을 두는 것

으로 나타났다. 100만원 이하와 100만원 이상 200만원 이하의 소득을 받는 전역자들은 그 다음 조건으로 보수 및 적성을 선택했으며, 200만원 이상 300만원 이하의 소득을 받는 전역자들은 보수보다는 적성을 더 우선 고려하는 것으로 나타났다. 300만원 이상 소득을 받는 전역자는 보수, 전공, 자기발전, 적성 순으로 고려하는 것으로 나타났다.

취업교육 여부에 따른 월소득 분포는 교육을 받은 전역자의 소득이 교육을 받지 않는 전역자보다 더 높은 수준의 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 자격증 수나 취업정보 활용 정도는 월소득 분포와 큰 관련이 없는 것으로 나타났다(<표 IV-5> 참조).

χ^2 분석결과 이들 변인 중 전역자 중 취업자들이 직장에서부터 받고 있는 월 평균 소득(취업 임금수준)과 통계적으로 유의미하게 관련있는 변인은 출신군, 전역계급, 출신병과, 군복무기간, 현재연령, 학력, 병과관련성, 희망임금수준, 취업시 고려사항 등이었다(<표 IV-5> 참조).

<표 IV-5> 직업군인 전역자 중 취업자의 월 평균소득

관련변인		100만원 이하	101-200 만원	201-300 만원	301만원 이상	비교(χ^2)
출신군	육군	57	171	86	36	24.96*
		16.3%	48.9%	24.6%	10.3%	
	해군	13	25	13	7	
		22.4%	43.1%	22.4%	12.1%	
	공군	23	13	9	6	
		45.1%	25.5%	17.6%	11.8%	
전역계급	영관	27	115	76	38	64.45*
		10.5%	44.9%	29.7%	14.8%	
	위관	30	44	28	10	
		26.8%	39.3%	25.0%	8.9%	
	사관	36	50	4	1	
		39.6%	54.9%	4.4%	1.1%	

<표 계속>

관련변인		100만원 이하	101-200 만원	201-300 만원	301만원 이상	비고(χ^2)
병과	기술	28	47	14	5	13.07*
		29.8%	50.0%	14.9%	5.3%	
	전투	57	138	82	38	
18.1%		43.8%	26.0%	12.1%		
행정특수		8	24	12	6	
		16.0%	48.0%	24.0%	12.0%	
군복무 기간	15년이하	19	83	36	11	94.15*
		12.8%	55.7%	24.2%	7.4%	
	16-25년	20	84	55	20	
		11.2%	46.9%	30.7%	11.2%	
26-30년	13	26	12	12		
	20.6%	41.3%	19.0%	19.0%		
31년이상	41	16	5	6		
	60.3%	23.5%	7.4%	8.8%		
현재연령	45세이하	22	95	48	17	89.11*
		12.1%	52.2%	26.4%	9.3%	
	46-50세	13	50	37	14	
		11.4%	43.9%	32.5%	12.3%	
51-55세	16	46	18	13		
	17.2%	49.5%	19.4%	14.0%		
56세이상	42	18	5	5		
	60.0%	25.7%	7.1%	7.1%		
학력	고졸이하	49	35	2	1	109.02*
		53.7%	42.7%	2.4%	1.2%	
	대졸	29	134	73	27	
		11.0%	51.0%	27.8%	10.3%	
대학원졸	15	40	33	21		
	13.8%	36.7%	30.3%	19.3%		
병과 관련성	무관	52	129	36	10	54.04*
		22.9%	56.8%	15.9%	4.4%	
	보통	6	19	8	1	
		17.6%	55.9%	23.5%	2.9%	
관련	35	61	64	38		
	17.7%	30.8%	32.3%	19.2%		

<표 계속>

관련변인		100만원 이하	101-200 만원	201-300 만원	301만원 이상	비고(χ^2)
희망임급	100만원 이하	7		1		259.02*
		87.5%		12.5%		
	101-200 만원	48	54		1	
		46.6%	52.4%		1.0%	
201-300 만원	26	129	34	3		
	13.5%	67.2%	17.7%	1.6%		
301만원 이상	12	26	73	45		
	7.7%	16.7%	46.8%	28.8%		
취업 고려사항	보수	17	44	16	13	25.96*
		18.9%	48.9%	17.8%	14.4%	
	안정성	41	111	49	17	
		18.8%	50.9%	22.5%	7.8%	
	적성	17	26	26	5	
23.0%		35.1%	35.1%	6.8%		
전공	8	7	11	7		
	24.2%	21.2%	33.3%	21.2%		
자기발전	10	21	6	7		
	22.7%	47.7%	13.6%	15.9%		
취업교육	받지않음	60	133	53	28	7.44
		21.9%	48.5%	19.3%	10.2%	
	받음	33	76	55	21	
		17.8%	41.1%	29.7%	11.4%	
자격증수	없음	56	119	46	27	10.05
		22.6%	48.0%	18.5%	10.9%	
	1-2개	20	56	36	16	
		15.6%	43.8%	28.1%	12.5%	
3개 이상	17	34	26	6		
	20.5%	41.0%	31.3%	7.2%		
활용 취업정보	국방부	23	64	44	21	10.39
		15.1%	42.1%	28.9%	13.8%	
	보훈처/노 동부/기타	26	62	21	11	
		21.7%	51.7%	17.5%	9.2%	
개인정보	44	83	43	17		
	23.5%	44.4%	23.0%	9.1%		
전체주)		93	209	108	49	-
		20.3%	45.5%	23.5%	10.7%	

주: 전체 응답자(1,400명) 중 취업자(459명)만 분석에 포함.

*: $p < 0.05$

특히, 취업 임금수준은 희망임금수준과 병과관련성 등에 의해 주로 설명되었는데, 군 전역 취업자의 월 평균소득에 대한 관련변인들의 다중 회귀분석 결과를 보면 희망임금수준이 높을수록, 병과관련성이 높을수록 월평균 소득이 높았다(<표 IV-6>참조).

<표 IV-6> 직업군인 전역자 중 취업자의 월 평균소득에 대한 관련변인들의 다중 회귀 분석

관련변인	R	R2	B	β	유의도
(상수)			-15.152		0.282
희망임금수준	.581	.337	41.775	.552	0.000
병과관련성	.593	.352	7.961	.123	0.002

F(2, 456)=123.65 (p<0.01)

제4절 직업군인 전역자의 취업(자영업)분야의 병과관련성

직업군인 전역자의 취업(자영업)분야의 병과관련성과 관계된 조사분석결과 결과는 다음과 같다. 전역자들이 현재 수행하고 있는 업무(취업, 자영업)나 취업 준비분야와 군재직시 병과의 관련성에 대한 질문에서는 36.9%에 해당하는 516명이 '전혀 무관'에 응답하였고, '관련 있다'고 응답한 전역자는 294명(21.0%), '무관'하다는 응답자는 248명(17.7%), '매우관련'은 183명(13.1%), '보통'이라고 응답한 전역자는 159명(11.4%)이었다.

이러한 병과 관련성을 출신군별로 봤을 때, 육군과 공군에 비해 해군 출신 전역자가 병과와 관련성이 무관한 것으로 나타났는데, 육군의 경우 전혀무관(35.6%), 무관(18.3%), 보통(11.1%), 관련(21.5%), 매우관련(13.5%)의 응답분포를 보였으며, 해군은 전혀무관(47.0%), 무관(18.2%), 보통(8.7%), 관련(15.4%), 매우관련(10.7%), 공군은 전혀무관(30.2%), 무관(14.6%), 보통

(15.6%), 관련(25.4%), 매우관련(14.1%)의 응답을 보였다. 전역계급별로는 영관급과 위관급에 비해 사관급에서 병과와 무관하다는 응답이 높게 나타났다. 영관급은 전혀무관(34.5%), 무관(15.8%), 보통(12.5%), 관련(21.6%), 매우관련(15.7%), 위관급은 전혀무관(30.7%), 무관(20.5%), 보통(14.0%), 관련(22.3%), 매우관련(12.5%), 사관급은 전혀무관(48.2%), 무관(19.0%), 보통(6.3%), 관련(18.5%), 매우관련(8.0%)의 분포를 나타내었다.

병과별로는 기술병과나 전투병과에 비해 행정특수 병과 출신이 더 관련성이 높은 것으로 나타났다. 기술병과의 경우 전혀무관(38.4%), 무관(14.4%), 보통(8.8%), 관련(24.1%), 매우관련(14.4%), 전투병과는 전혀무관(40.2%), 무관(18.9%), 보통(11.0%), 관련(18.0%), 매우관련(11.9%), 행정특수병과는 전혀무관(17.2%), 무관(17.8%), 보통(17.8%), 관련(30.6%), 매우관련(16.7%)의 응답을 보였다.

군복무기간별로는 복무기간이 짧을수록 취업(자영업) 분야의 병과관련성이 무관하다고 응답한 비율이 높았다. 조사 응답자의 연령별 분포를 살펴보면, 상대적으로 46세 이상 50세 미만의 전역자들은 비교적 병과와 관련성이 높다고 응답한 것으로 나타났다. 학력별 병과관련성은 고졸이하에 비해 대졸이나 대학원졸이 상대적으로 관련성이 높은 것으로 나타났다.

취업상태에 따른 병과관련성은 일반 취업에 비해 자영업에 종사하는 전역자가 병과와 관련이 무관한 경향으로 나타났다. 취업상태의 전역자는 병과와 전혀 무관(36.8%), 무관(12.6%), 보통(7.4%), 관련(20.5%), 매우 관련(22.7%)임에 비해, 자영업에 종사하는 전역자는 병과와 전혀 무관(68.2%), 무관(22.5), 보통(14.4%), 관련(22.9%), 매우관련(8.1%)의 응답을 보였다.

희망임금별 병과관련성은 100만원 이하 소득을 받는 전역자에 비해 소득이 높을 수록 병과와 관련성이 있다고 응답하였다. 100만원 이하를 희망하는 전역자는 병과와 전혀 무관(54.8%), 무관(18.3%), 보통(7.5%), 관련(10.8%), 매우 관련(8.6%)임에 비해, 300만원 이상의 임금을 희망하는 전역자는 병과와 전혀 무관(30.7%), 무관(11.9), 보통(7.8%), 관련(24.6%), 매우관련(24.9%)의 응답을 보였다.

취업시 고려사항에 따른 병과와의 관련성을 살펴보면, 우선고려사항에 따라 병과 관련성에 차이를 나타냈다. 보수를 고려한 전역자는 병과와 전혀 무관(44.0%), 무관(12.0%), 보통(10.6%), 관련(18.5%), 매우 관련(14.8%)임에 비해, 전공을 고려하는 전역자는 병과와 전혀 무관(19.8%), 무관(10.4), 보통(11.5%), 관련(26.0%), 매우관련(32.3%)의 응답을 보였다.

취업교육 여부에 따른 병과 관련성은 교육을 받은 전역자가 받지 않은 전역자에 비해 병과와의 관련성을 느끼는 것으로 나타났다. 취업교육을 이수한 전역자는 병과와 전혀 무관(32.1%), 무관(18.3%), 보통(10.7%), 관련(24.5%), 매우 관련(14.4%)임에 비해, 취업교육을 받지 않은 전역자는 병과와 전혀 무관(39.5%), 무관(17.4), 보통(11.8%), 관련(19.0%), 매우관련(12.3%)의 응답을 보였다.

자격증 수에 따른 병과관련성은 자격증이 없는 전역자에 비해 자격증을 취득한 전역자가 병과와의 관련성을 더 크게 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 취업정보 활용에 있어서는 국방부 자료를 활용하는 구직자가 보훈처나 노동부 기타 자료 및 개인정보를 활용한 구직자에 비해 관련성이 있다는 응답비율이 높은 것으로 나타났다(<표 IV-7> 참조).

<표 IV-7> 직업군인 전역자의 취업분야 병과관련성

관련변인		전혀 무관	무관	보통	관련	매우 관련	비고(χ^2)
출신군	육군	335	172	105	203	127	23.31*
		35.6%	18.3%	11.1%	21.5%	13.5%	
	해군	119	46	22	39	27	
	47.0%	18.2%	8.7%	15.4%	10.7%		
공군	62	30	32	52	29		
	30.2%	14.6%	15.6%	25.4%	14.1%		
전역계급	영관	251	115	91	157	114	42.10*
		34.5%	15.8%	12.5%	21.6%	15.7%	
	위관	103	69	47	75	42	
		30.7%	20.5%	14.0%	22.3%	12.5%	
	사관	162	64	21	62	27	
		48.2%	19.0%	6.3%	18.5%	8.0%	

<표 계속>

관련변인		전혀 무관	무관	보통	관련	매우 관련	비고(χ^2)
병과	기술	123	46	28	77	46	49.35*
		38.4%	14.4%	8.8%	24.1%	14.4%	
	전투	362	170	99	162	107	
40.2%		18.9%	11.0%	18.0%	11.9%		
행정특수	31	32	32	55	30		
		17.2%	17.8%	17.8%	30.6%	16.7%	
군복무기간	15년이하	143	59	33	64	39	17.36
		42.3%	17.5%	9.8%	18.9%	11.5%	
	16-25년	143	71	50	105	62	
		33.2%	16.5%	11.6%	24.4%	14.4%	
26-30년	84	49	27	46	42		
	33.9%	19.8%	10.9%	18.5%	16.9%		
31년이상	146	69	49	79	40		
	38.1%	18.0%	12.8%	20.6%	10.4%		
현재연령	45세이하	173	78	38	85	58	23.50*
		40.0%	18.1%	8.8%	19.7%	13.4%	
	46-50세	73	36	35	66	39	
		29.3%	14.5%	14.1%	26.5%	15.7%	
51-55세	106	62	39	61	46		
	33.8%	19.7%	12.4%	19.4%	14.6%		
56세이상	164	72	47	82	40		
	40.5%	17.8%	11.6%	20.2%	9.9%		
학력	고졸이하	169	75	38	77	28	32.04*
		43.6%	19.4%	9.8%	19.9%	7.4%	
	대졸	237	117	67	145	94	
35.9%		17.7%	10.2%	22.0%	14.2%		
대학원졸	110	56	54	72	61		
	31.2%	15.9%	15.3%	20.4%	17.3%		
취업상태	미취업	244	172	110	175	62	129.69*
		32.0%	22.5%	14.4%	22.9%	8.1%	
	자영업	75	10	7	13	5	
		68.2%	9.1%	6.4%	11.8%	4.5%	
취업	169	58	34	94	104		
	36.8%	12.6%	7.4%	20.5%	22.7%		

<표 계속>

관련변인		전혀 무관	무관	보통	관련	매우 관련	비고(χ^2)
희망임금	100만원 이하	51	17	7	10	8	78.50*
		54.8%	18.3%	7.5%	10.8%	8.6%	
	101-200만원	199	98	58	102	38	
		40.2%	19.8%	11.7%	20.6%	7.7%	
201-300만원	176	98	71	110	64		
	33.9%	18.9%	13.7%	21.2%	12.3%		
301만원 이상	90	35	23	72	73		
	30.7%	11.9%	7.8%	24.6%	24.9%		
취업고려사항	보수	95	26	23	40	32	71.80*
		44.0%	12.0%	10.6%	18.5%	14.8%	
	안정성	242	147	94	143	77	
		34.4%	20.9%	13.4%	20.3%	11.0%	
	적성	95	48	21	55	33	
		37.7%	19.0%	8.3%	21.8%	13.1%	
전공	19	10	11	25	31		
	19.8%	10.4%	11.5%	26.0%	32.3%		
자기발전	65	17	10	31	10		
	48.9%	12.8%	7.5%	23.3%	7.5%		
취업교육	받지않음	353	155	105	170	110	10.90*
		39.5%	17.4%	11.8%	19.0%	12.3%	
	받음	163	93	54	124	73	
		32.1%	18.3%	10.7%	24.5%	14.4%	
자격증수	없음	303	150	91	134	88	25.25*
		39.6%	19.6%	11.9%	17.5%	11.5%	
	1-2개	153	69	50	107	58	
		35.0%	15.8%	11.4%	24.5%	13.3%	
	3개이상	60	29	18	53	37	
		30.5%	14.7%	9.1%	26.9%	18.8%	
활용취업정보	국방부	129	101	64	125	87	49.66*
		25.5%	20.0%	12.6%	24.7%	17.2%	
	보훈처/노동부/ 기타	148	59	31	73	35	
		42.8%	17.1%	9.0%	21.1%	10.1%	
	개인정보	239	88	64	96	61	
전체	516	248	159	294	183	-	
	36.9%	17.7%	11.4%	21.0%	13.1%		

*: p < 0.05

χ^2 분석결과 이들 변인 중 현재 수행하고 있는 업무(취업, 자영업)의 군재직 시 병과와 관련성과 통계적으로 유의미하게 관련있는 변인은 출신군, 전역계급, 병과, 현재연령, 학력, 취업상태, 희망임금수준, 취업시 고려사항, 취업교육유무, 자격증수, 활용취업정보원의 종류 등이었다(<표 IV-7> 참조).

병과관련성은 이중에 주로 희망임금수준, 취업상태(미취업->자영)에 의해 잘 설명되고 있었다. 군 전역자들의 취업분야 병과관련성에 대한 관련변인의 다중 회귀분석 결과를 보면 희망임금수준이 높을수록, 자영업보다는 미취업 상태일수록 병과관련성이 높았다. 이 밖에 병과(전투->행정), 활용취업정보원의 종류, 병과(전투->기술), 자격증수, 출신군(육군->공군), 군복무기간 등에 의해서도 설명되고 있었는데 전투병과보다는 행정 또는 기술병과일수록, 활용취업정보원이 개인정보원보다는 국방부 자료일수록, 자격증수가 많을수록, 출신군이 육군보다는 공군일수록, 군복무기간이 길수록 병과관련성도 높았다(<표 IV-8> 참조).

<표 IV-8> 직업군인 전역자의 취업분야 병과관련성에 대한 관련변인의 다중 회귀분석

관련변인	R	R2	B	β	유의도
(Constant)			1.648		.000
희망임금수준	.184	.034	.240	.253	.000
취업(미취업->자영)	.267	.071	-.986	-.184	.000
병과(전투->행정)	.303	.092	.702	.159	.000
활용취업정보	.324	.105	-.222	-.130	.000
병과(전투->기술)	.342	.117	.266	.076	.010
자격증수	.357	.127	.124	.107	.000
출신(육군->공군)	.364	.133	.279	.067	.020
군복무기간	.368	.136	.082	.062	.028

F(8, 1323)=25.979 (p<0.01)

제5절 직업군인 전역자의 희망 임금수준

취업시 희망하는 임금수준에 대해 200만원 이상 300만원 미만에 응답이 519명으로 37.1%의 가장 높은 분포를 나타냈다. 다음 수준으로는 100만원 이상 200만원 미만이 495명(35.4%), 300만원 이상은 293명(20.9%), 100만원 미만은 93명(6.6%)이 응답하였다.

출신군별로 살펴보면, 육군은 가장 선호하는 임금수준이 200만원 이상 300만원 미만으로 나타났으나(42.7%), 해군 공군의 경우 100만원 이상 200만원 미만의 수준을 가장 희망하는 것으로 나타났다(각각 33.6%, 55.1%). 전역 계급별로는 영관급이 위관이나 사관에 비해 희망 임금 수준이 높게 나타났는데, 영관급의 경우 200만원 이상 300만원 미만을 희망하는 전역자가 전체의 44.1%, 300만원 이상은 31.6%를 차지하였으나, 사관급의 경우 300만원 이상을 희망하는 구직자는 전체의 4.2%였으며, 대다수의 사관전역자는 100만원 이상 200만원 미만을 희망 임금수준으로 선택하였다.

병과별로는 기술병과와 행정특수 병과에 비해 전투병과 출신 전역자의 취업시 희망 임금수준에 대한 기대가 높은 것으로 나타났다. 기술병과와 행정특수 병과는 100만원 이상 200만원 이하를 희망하는 비율이 각각 47.8%, 38.9%로 가장 높게 나타났음에 비해 전투병과는 200만원 이상 300만원 이하를 희망하는 전역자가 42.1%로 가장 높은 분포를 보였다.

군복무 기간별 희망 임금수준은 복무기간 30년 미만까지는 200만원 이상 300만원 미만을 선호하는 것으로 나타났고, 31년 이상 복무자는 이와 비교해 상대적으로 적은 임금을 선택해 고령화로 인한 직업선택의 어려움 및 그에 따른 현실적인 임금 수준을 희망하는 것으로 나타났다. 연령별 희망임금은 46세 이상 50세 미만에서 가장 기대치가 높은 것으로 나타났는데, 생애적으로 봤을 때 가계 경제 지출이 요구되는 시기에 해당되기 때문으로 보여진다.

학력별 희망 임금수준은 고졸에 비해 대졸, 대학원 졸 전역자들이 희망하는 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 고졸 전역자의 경우 대부분이 100만원 이상

200만원 미만의 임금을 희망하였는데(63.4%), 300만원 이상을 희망한 전역자는 3.6%에 불과한 반면 대졸 전역자들은 200만원이상 300만원 미만의 임금 희망이 49.2%였으며 300만원 이상을 희망한 전역자도 22.9%에 이르렀다. 대학원졸 전역자는 200만원 이상 300만원 이상 임금 희망자는 41.1%, 300만원 이상 임금 희망자도 36.5%의 결과를 볼 때 학력이 높을 수록 고임금을 희망하는 것으로 나타났다.

취업상태에 따른 희망임금 수준은 미취업 상태의 전역자들보다 취업(자영업) 상태의 전역자들이 희망하는 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 미취업상태의 전역자들은 100만원 이상 200만원 미만의 임금을 가장 희망하는 것으로 나타났음에 비해(45.5%), 자영업에 종사하는 전역자들은 300만원 이상의 임금을 가장 많이 희망하였으며(40.9%), 취업상태인 전역자들은 200만원 이상 300만원 미만의 임금을 가장 희망하는 것으로 나타났다(41.8%).

현재 수행하고 있는 업무나 취업 준비시 병과와의 관련성에 대한 질문에서는 관련이 있다고 응답한 전역자가 무관하거나 보통의 관련이 있다고 응답한 전역자에 비해 비교적 높은 수준의 임금을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 취업시 고려사항에 따른 희망임금을 살펴보면, 보수를 고려하는 전역자의 경우 200만원 이상 300만원 미만을 희망하는 경우가 38.9%, 300만원 이상은 29.6%였고, 안정성을 고려하는 전역자의 경우는 100만원 이상 200만원 미만을 희망하는 경우가 36.8%, 200만원 이상 300만원 미만을 희망하는 경우는 39.8%였다. 이와 비교해 자기발전을 고려하는 전역자의 경우 100만원 이상 200만원 미만이 40.6%, 200만원 이상 300만원 미만은 24.1%, 300만원 이상은 26.3%를 나타내었다.

취업교육 여부에 따른 희망임금 수준은 교육을 받은 전역자가 교육을 받지 않는 전역자보다 더 높은 수준인 것으로 나타났다. 취업교육을 받은 전역자는 200만원 이상 300만원 미만의 임금을 가장 많이 희망하였으나(38.9%), 취업교육을 받지 않은 전역자는 100만원 이상 200만원 미만의 임금을 가장 많이 희망하였다(38.3%). 취업시 활용하는 정보에 따른 희망임금 수준 분포는 국방부 정보를 활용하는 전역자에 비해 보훈처, 노동부, 기타 정보를 활용하는 전역자

가 희망 임금수준이 낮은 것으로 응답하였다(<표 IV-9> 참조).

<표 IV-9> 직업군인 전역자의 취업시 희망 임금수준

관련변인		100만원 미만	101-200	201-300	301만원 이상	비고(χ^2)
출신군	육군	28	297	402	215	129.50*
		3.0%	31.5%	42.7%	22.8%	
	해군	45	85	77	46	
		17.8%	33.6%	30.4%	18.2%	
	공군	20	113	40	32	
		9.8%	55.1%	19.5%	15.6%	
전역계급	영관	12	165	321	230	311.93*
		1.6%	22.7%	44.1%	31.6%	
	위관	20	133	134	49	
		6.0%	39.6%	39.9%	14.6%	
	사관	61	197	64	14	
		18.2%	58.6%	19.0%	4.2%	
병과	기술	42	153	81	44	76.87*
		13.1%	47.8%	25.3%	13.8%	
	전투	42	272	379	207	
		4.7%	30.2%	42.1%	23.0%	
	행정특수	9	70	59	42	
		5.0%	38.9%	32.8%	23.3%	
군복무 기간	15년이하	6	100	164	68	287.42*
		1.8%	29.6%	48.5%	20.1%	
	16-25년	2	106	200	123	
		.5%	24.6%	46.4%	28.5%	
	26-30년	10	85	90	63	
		4.0%	34.3%	36.3%	25.4%	
31년이상	75	204	65	39		
	19.6%	53.3%	17.0%	10.2%		
현재연령	45세이하	5	115	209	103	351.72*
		1.2%	26.6%	48.4%	23.8%	
	46-50세		50	121	78	
			20.1%	48.6%	31.3%	
	51-55세	10	97	123	84	
		3.2%	30.9%	39.2%	26.8%	
56세이상	78	233	66	28		
	19.3%	57.5%	16.3%	6.9%		

<표 계속>

관련변인		100만원 미만	101-200	201-300	301만원 이상	비교(χ^2)
학력	고졸	74	251	49	13	449.08*
		19.7%	63.4%	13.4%	3.6%	
	대졸	11	173	325	151	
		1.7%	26.2%	49.2%	22.9%	
대학원졸		8	71	145	129	
		2.3%	20.1%	41.1%	36.5%	
취업상태	미취업	73	347	262	81	182.35*
		9.6%	45.5%	34.3%	10.6%	
	자영업	5	19	41	45	
		4.5%	17.3%	37.3%	40.9%	
취업		8	103	192	156	
		1.7%	22.4%	41.8%	34.0%	
병과관련성	무관	68	297	274	125	54.61*
		8.9%	38.9%	35.9%	16.4%	
	보통	7	58	71	23	
		4.4%	36.5%	44.7%	14.5%	
관련		18	140	174	145	
		3.8%	29.4%	36.5%	30.4%	
취업고려사항	보수	5	63	84	64	46.45*
		2.3%	29.2%	38.9%	29.6%	
	안정성	53	259	280	111	
		7.5%	36.8%	39.8%	15.8%	
	적성	20	86	93	53	
		7.9%	34.1%	36.9%	21.0%	
전공		3	33	30	30	
		3.1%	34.4%	31.3%	31.3%	
취업교육	자기발전	12	54	32	35	15.96*
		9.0%	40.6%	24.1%	26.3%	
	받지않음	65	342	322	164	
		7.3%	38.3%	36.1%	18.4%	
	받음	28	153	197	129	
		5.5%	30.2%	38.9%	25.4%	
자격증수	없음	53	271	289	153	8.2
		6.9%	35.4%	37.7%	20.0%	
	1-2개	28	168	146	95	
		6.4%	38.4%	33.4%	21.7%	
	3개 이상		12	56	84	
		6.1%	28.4%	42.6%	22.8%	

<표 계속>

관련변인		100만원 미만	101-200	201-300	301만원 이상	비교(χ^2)
활용취업정보	국방부	13 2.6%	154 30.4%	221 43.7%	118 23.3%	52.03*
	보훈처/ 노동부/ 기타	41 11.8%	143 41.3%	111 32.1%	51 14.7%	
	개인정보	39 7.1%	198 36.1%	187 34.1%	124 22.6%	
	전체	93 6.6%	495 35.4%	519 37.1%	293 20.9%	

* : $p < 0.05$

χ^2 분석결과 이들 변인 중 취업시 원하는 임금수준(희망 임금수준)과 통계적으로 유의미하게 관련있는 변인은 출신군, 전역계급, 병과, 군복무기간, 현재연령, 학력, 취업상태, 병과관련성, 취업시 고려사항, 취업교육유무, 활용취업정보원 등이었다(<표 IV-9> 참조).

희망 임금수준은 이중에서도 주로 학력과 현재의 취업상태에 의해 설명되었다. 군 전역자들의 취업시 희망 임금수준에 대한 관련변인의 다중 회귀분석 결과를 보면 전역자의 학력이 높을수록, 현재 미취업상태보다는 취업 또는 자영업 상태일수록 취업시 희망임금수준이 높았다. 이밖에도 전역계급, 현연령, 병과관련성, 병과(전투->기술) 등도 희망 임금수준을 설명하고 있었는데, 전역시 계급이 낮을수록, 현재 연령이 낮을수록, 병과관련성이 높을수록, 기술병과보다는 전투병과일수록 희망하는 임금수준이 높아지고 있었다(<표 IV-10> 참조).

<표 IV-10> 직업군인 전역자의 취업시 희망 임금수준에 대한 관련변인의 다중 회귀분석

관련변인	R	R2	B	β	유의도
(Constant)			6.443		.000
학력	.497(a)	.247	.294	.137	.000
취업(미취업->취업)	.564(b)	.318	.803	.246	.000
취업(미취업->자영)	.604(c)	.365	1.222	.217	.000
전역계급	.645(d)	.415	-.229	-.421	.000
현연령	.702(e)	.493	-.056	-.303	.000
병과관련성	.710(f)	.505	.122	.116	.000
병과(전투->기술)	.712(g)	.507	-.173	-.047	.021

F(7,1324)=194.289 (p<0.01)

제6절 직업군인 전역자의 취업시 우선 고려사항

직업군인 전역자들이 취업시 가장 고려하는 사항은 안정성으로 나타났다. 전체 조사대상자의 과반수가 넘는 50.2%가 취업시 우선 고려사항으로 안정성을 꼽았으며, 그 다음으로 적성(18%), 보수(15.4%), 자기발전(9.5%), 전공(6.9%)순으로 나타났다.

취업시 우선 고려사항을 출신군별로 살펴보면 모두 안정성을 최우선 순위로 두었는데 그 다음으로 육군은 해군이나 공군에 비해 근소한 차이지만 적성보다 보수를 먼저 고려하는 것으로 응답했다. 육군출신 전역자는 적성(17.7%), 보수(16.5%), 자기발전(8.9%), 전공(7.3%)의 분포였고, 해군출신 전역자는 적성(19.4%), 보수(14.6%), 자기발전(11.9%), 전공(5.1%), 공군출신 전역자는 적성(17.6%), 보수(11.7%), 자기발전(9.3%), 전공(6.8%)의 순으로 나타났다.

계급에 따른 취업시 우선 고려사항은 안정성, 적성, 보수의 순으로 나타났다. 영관급 전역자는 안정성(48.5%), 적성(18.4%), 보수(17.6%), 자기발전(7.8%),

전공(7.7%)의 순으로 나타났으며, 위관급 전역자는 안정성(54.8%), 적성(17.0%), 보수(13.1%), 자기발전(9.5%), 전공(5.7%)로 응답하였다. 사관급 전역자는 안정성(49.4%), 적성(18.2%), 보수(13.1%), 자기발전(13.1%), 전공(6.3%)의 순으로 나타났다.

군복무 기간별 취업시 우선고려사항을 살펴보면, 25년 미만 복무한 군인의 경우 적성보다 보수를 우선순위로 고려하는 것으로 나타났으며 군복무기간 30년 이상 전역자의 경우 안정성(50.8%), 적성(18.1%), 자기발전(10.7%), 보수 및 전공(각각 7.0%)의 순으로 나타났다. 연령별 취업시 우선 고려사항을 살펴보면, 50세 미만의 전역자들은 안정성, 보수, 적성의 순으로 나타났음에 비해, 50세 이상의 전역자들은 안정성, 적성, 보수의 순으로 고려하고 있는 것으로 나타났다. 특히 55세 이상의 전역자들은 안정성, 적성, 자기발전의 순으로 응답해, 취업시 보수나 전공보다 자기발전을 더 우선적으로 고려하는 것으로 조사되었다. 학력별 취업시 우선 고려사항을 살펴보면 고졸 및 대학원졸 전역자들은 안정성, 적성, 자기발전, 보수의 순으로 나타났으며 대졸 전역자들은 안정성, 보수, 적성 순으로 나타났다. 취업상태에 따른 취업우선 고려사항을 살펴보면, 미취업상태나 자영업자의 경우는 안정성, 적성, 보수의 순으로 나타났으며, 취업상태의 전역자는 안정성, 보수, 적성의 순서로 고려하고 있는 것으로 응답하였다.

현재 수행하고 있는 업무나 취업 준비시 병과 관련성에 따른 취업우선 고려사항은 관련성과 상관없이 안정성, 적성 혹은 보수의 순으로 고려하는 것으로 나타났다. 희망임금별 취업시 고려사항은 300만원 이하를 희망하는 전역자들은 안정성, 적성, 보수의 순서로 고려하는 것으로 나타났으며 300만원 이상을 희망하는 전역자들은 안정성과 보수, 적성의 순서로 응답하였다. 취업교육 여부나 자격증 취득 유무, 활용 취업정보에 따른 취업시 고려사항의 우선순위 차이는 없는 것으로 나타났다(<표 IV-11> 참조).

<표 IV-11> 직업군인 전역자의 취업시 우선 고려사항

관련변인		보수	안정성	적성	전공	자기발전	비고(χ^2)
출신군	육군	155	467	167	69	84	7.07
		16.5%	49.6%	17.7%	7.3%	8.9%	
	해군	37	124	49	13	30	
		14.6%	49.0%	19.4%	5.1%	11.9%	
	공군	24	112	36	14	19	
		11.7%	54.6%	17.6%	6.8%	9.3%	
전역계급	영관	128	353	134	56	57	15.03
		17.6%	48.5%	18.4%	7.7%	7.8%	
	위관	44	184	57	19	32	
		13.1%	54.8%	17.0%	5.7%	9.5%	
	사관	44	166	61	21	44	
		13.1%	49.4%	18.2%	6.3%	13.1%	
병과	기술	44	173	55	24	24	27.15*
		13.8%	54.1%	17.2%	7.5%	7.5%	
	전투	151	443	175	51	80	
		16.8%	49.2%	19.4%	5.7%	8.9%	
	행정특수	21	87	22	21	29	
		11.7%	48.3%	12.2%	11.7%	16.1%	
군복무기간	15년이하	65	161	56	19	37	42.98*
		19.2%	47.6%	16.6%	5.6%	10.9%	
	16-25년	92	210	69	31	29	
		21.3%	48.7%	16.0%	7.2%	6.7%	
	26-30년	32	126	45	19	26	
		12.9%	50.8%	18.1%	7.7%	10.5%	
31년이상	27	206	82	27	41		
	7.0%	53.8%	21.4%	7.0%	10.7%		
현재연령	45세이하	87	204	76	25	40	41.58*
		20.1%	47.2%	17.6%	5.8%	9.3%	
	46-50세	54	118	39	23	15	
		21.7%	47.4%	15.7%	9.2%	6.0%	
	51-55세	44	163	56	17	34	
		14.0%	51.9%	17.8%	5.4%	10.8%	
56세이상	31	218	81	31	44		
	7.7%	53.8%	20.0%	7.7%	10.9%		
학력	고졸	39	214	70	20	44	33.28*
		10.1%	55.7%	18.3%	4.6%	11.2%	
	대졸	119	343	104	41	53	
		18.0%	52.0%	15.8%	6.2%	8.0%	
	대학원졸	58	146	78	35	36	
		16.4%	41.4%	22.1%	9.9%	10.2%	

<표 계속>

관련변인		보수	안정성	적성	전공	자기발전	비교(χ^2)
취업상태	미취업	106	404	140	48	65	13.13
		13.9%	52.9%	18.3%	6.3%	8.5%	
	자영업	15	50	23	7	15	
		13.6%	45.5%	20.9%	6.4%	13.6%	
	취업	90	218	74	33	44	
		19.6%	47.5%	16.1%	7.2%	9.6%	
병과 관련성	무관	121	389	143	29	82	37.07*
		15.8%	50.9%	18.7%	3.8%	10.7%	
	보통	23	94	21	11	10	
		14.5%	59.1%	13.2%	6.9%	6.3%	
	관련	72	220	88	56	41	
		15.1%	46.1%	18.4%	11.7%	8.6%	
희망임금	100만원 이하	5	53	20	3	12	46.42*
		5.4%	57.0%	21.5%	3.2%	12.9%	
	101-200만원	63	259	86	33	54	
		12.7%	52.3%	17.4%	6.7%	10.9%	
	201-300만원	84	280	93	30	32	
		16.2%	53.9%	17.9%	5.8%	6.2%	
301만원 이상	64	111	53	30	35		
	21.8%	37.9%	18.1%	10.2%	11.9%		
취업교육	받지않음	145	441	165	56	86	2.97
		16.2%	49.4%	18.5%	6.3%	9.6%	
	받음	71	262	87	40	47	
		14.0%	51.7%	17.2%	7.9%	9.3%	
자격증수	없음	130	386	130	43	77	15.83*
		17.0%	50.4%	17.0%	5.6%	10.1%	
	1-2개	61	210	86	44	36	
		14.0%	48.1%	19.7%	10.1%	8.2%	
	3개 이상	25	107	36	9	20	
		12.7%	54.3%	18.3%	4.6%	10.2%	
활용 취업정보	국방부	77	267	89	31	42	10.50
		15.2%	52.8%	17.6%	6.1%	8.3%	
	보훈처/노동 부/ 기타	47	187	53	23	36	
		13.6%	54.0%	15.3%	6.6%	10.4%	
	개인정보	92	249	110	42	55	
		16.8%	45.4%	20.1%	7.7%	10.0%	
전체		216	703	252	96	133	-
		15.4%	50.2%	18.0%	6.9%	9.5%	

*: p < 0.05

χ^2 분석결과 이들 변인 중 취업시 우선 고려사항과 통계적으로 유의미하게 관련있는 변인은 병과, 군복무기간, 현재연령, 학력, 병과관련성, 희망임금, 자격증수 등이었다(<표 IV-11> 참조).

취업시 우선 고려사항(보수 또는 안정성 ↔ 전공, 적성 또는 자기개발)은 이 중에서도 군복무기간, 학력, 전역시 계급 등에 의해 잘 설명되었다. 군 전역자들의 취업시 우선 고려사항에 대한 관련변인의 다중 회귀분석 결과를 보면 군복무기간이 길수록, 학력이 높을수록, 전역시 계급이 높을수록 보수나 안정성보다는 전공, 적성 또는 자기개발 등의 요인을 중요시 하고 있었다(<표 IV-12> 참조).

<표 IV-12> 직업군인 전역자의 취업시 우선 고려사항에 대한 관련변인의 다중 회귀분석

관련변인	R	R2	B	β	유의도
(Constant)			.982		.000
군복무기간	.059(a)	.003	.040	.095	.001
학력	.088(b)	.008	.091	.139	.000
전역계급	.116(c)	.013	.017	.103	.006

F(3,1328)=6.004 (p<0.01)

제7절 직업군인 전역자의 군 재직시 직업보도교육

군 재직시 직업보도교육 이수와 관련하여 63.8%가 교육을 받지 않았다고 응답한 반면, 직업보도교육을 받았다고 응답한 사람은 26.2%였다. 이중 국가보훈처 직업보도교육 이수는 12.2%, 국방부 자체위탁 이수는 16.7%, 노동부 위탁교육이수는 7.3%로 나타났다.

출신군에 따른 분포를 살펴보면, 해군(23.7%)과 공군(19.0%)에 비해 육군

(43.3%)의 직업보도교육 참여율이 높은 것으로 나타났으며 육군에 비해 공군, 해군의 직업보도교육은 국방부 자체에만 집중되어 있는 것으로 나타났다. 육군 출신 전역자의 직업보도교육 이수 현황은 받지 않음(56.7%), 국가보훈처(16.8%), 국방부자체(17.2%), 노동부 위탁(9.3%)의 분포를 나타냈다. 해군 출신 전역자의 경우 받지 않음(76.3%), 국방부자체(17.8%), 노동부 위탁(3.2%), 국가보훈처(2.8%) 순으로 응답하였으며, 공군 출신 전역자는 받지 않음(81.0%), 국방부자체(13.2%), 노동부 위탁과 국가보훈처 각각 2.9%의 순으로 나타났다.

전역 계급별로는 영관급이 위관이나 사관에 비해 교육참여율이 높았는데, 영관급은 40.5%가 교육에 참여했음에 비해 위관급은 34.5%, 사관급은 29.6%로 하위계급일수록 교육참여율이 저조한 것으로 나타났다. 주요 직업보도교육 실시 기관으로는 영관급의 경우 국가보훈처와 국방부 자체 교육이 주를 이루었음에 비해 위관급과 사관급은 국방부 자체 교육에만 집중되어 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 영관급은 받지않음(59.5%), 국가보훈처(16.2%), 국방부 자체(15.4%), 노동부 위탁(8.9%), 위관급은 받지않음(65.5%), 국방부 자체(18.8%), 국가보훈처(9.8%), 노동부 위탁(6.0%), 사관급은 받지않음(71.4%), 국방부 자체(17.6%), 국가보훈처(6.0%), 노동부 위탁(5.1%)의 순으로 나타났다.

출신 병과별로는 기술병과(29.4%)에 비해 전투병과(37.9%)와 행정특수병과(40.0%)의 교육참여율이 더 높은 것으로 나타났으며, 군복무 기간별 직업보도교육 참여 실태는 15년 이하 복무군인의 교육참여율이 제일 낮은 것으로 나타났다. 15년 이하 복무군인과 30년 이상 복무군인들은 국방부 자체 교육이 주를 이루고 있음을 알 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면, 15년 이하 복무 전역자의 경우 받지않음(64.2%), 국방부 자체(20.7%), 국가보훈처(8.3%), 노동부 위탁(6.8%), 16년부터 26년 이하 복무 전역자의 경우 받지않음(61.5%), 국방부 자체(16.5%), 국가보훈처(15.1%), 노동부 위탁(7.0%), 26년부터 30년 이하 복무 전역자의 경우 받지않음(56.0%), 국가보훈처(17.7%), 국방부 자체(14.9%), 노동부 위탁(11.3%), 31년 이상 복무 전역자는 받지않음(71.0%), 국방부 자체

(14.6%), 국가보훈처(8.9%), 노동부 위탁(5.5%)의 순으로 나타났다.

연령별 직업보도교육 참여율을 살펴보면 45세 이하와 56세 이상 복무군인의 교육참여율이 가장 저조한 것으로 나타났으며, 학력별 직업보도교육 참여현황은 고졸에 비해 대졸과 대학원졸의 교육참여가 더 활발한 것으로 나타났다. 취업상태에 따라 살펴보면 직업보도교육을 이수한 전역자들의 취업률이 더 높음을 알 수 있다. 미취업 상태인 전역군인의 교육참여율은 33.9%였으나 자영업과 취업상태인 전역군인의 교육참여율은 각각 40.9%와 40.3%로 나타났다.

희망임금에 따른 직업보도교육 참여를 살펴보면, 희망임금이 높은 전역군인일수록 직업보도교육에 적극적으로 참여한 것으로 조사되었다. 100만원 이하 임금 희망자의 교육참여율이 30.1%임에 비해 300만원 이상 임금 희망자의 교육참여율은 44.0%에 이르는 것으로 나타났다. 직업보도교육의 참여여부에 따른 취업시 고려사항을 살펴보면 교육 참여와 상관없이 안정성을 가장 먼저 고려하는 것으로 나타났다. 자격증 취득과 관련한 직업보도교육 참여율을 살펴보면 자격증을 취득하지 않은 전역자에 비해 자격증을 취득한 전역자가 직업보도교육 참여율이 활발한 것으로 나타났다. 자격증이 없는 전역자의 경우 직업보도교육 참여율은 32.6%임에 반해, 자격증을 취득한 전역자의 경우 1-2개 취득자의 직업보도교육 참여율은 41.0%, 3개 이상 취득자 직업보도교육 참여율은 39.6%로 나타났다. 취업정보 활용 정도에 따른 직업보도교육 참여율을 살펴보면, 보훈처, 노동부, 기타 정보를 활용하는 전역자의 참여율은 27.7%로 국방부(47.8%), 개인정보(30.8%)에 비해 상대적으로 저조한 것으로 나타났다 (<표 IV-13> 참조).

<표 IV-13> 직업군인 전역자의 군 재직시 직업보도교육

관련변인		받지않음	국가 보훈처	국방부 자체	노동부 위탁	비고(χ^2)
출신군	육군	534	158	162	88	90.68*
		56.7%	16.8%	17.2%	9.3%	
	해군	193	7	45	8	
		76.3%	2.8%	17.8%	3.2%	
공군	166	6	27	6		
	81.0%	2.9%	13.2%	2.9%		
전역계급	영관	433	118	112	65	34.76*
		59.5%	16.2%	15.4%	8.9%	
	위관	220	33	63	20	
		65.5%	9.8%	18.8%	6.0%	
사관	240	20	59	17		
	71.4%	6.0%	17.6%	5.1%		
병과	기술	226	17	49	28	26.37*
		70.6%	5.3%	15.3%	8.8%	
	전투	559	135	146	60	
		62.1%	15.0%	16.2%	6.7%	
행정특수	108	19	39	14		
	60.0%	10.6%	21.7%	7.8%		
군복무기간	15년이하	217	28	70	23	34.76*
		64.2%	8.3%	20.7%	6.8%	
	16-25년	265	65	71	30	
		61.5%	15.1%	16.5%	7.0%	
26-30년	139	44	37	28		
	56.0%	17.7%	14.9%	11.3%		
31년이상	272	34	56	21		
	71.0%	8.9%	14.6%	5.5%		
현재연령	45세이하	273	55	80	24	34.15*
		63.2%	12.7%	18.5%	5.6%	
	46-50세	144	38	45	22	
		57.8%	15.3%	18.1%	8.8%	
51-55세	181	49	50	34		
	57.6%	15.6%	15.9%	10.8%		
56세이상	295	29	59	22		
	72.8%	7.2%	14.6%	5.4%		
학력	고졸	286	25	55	21	33.97*
		75.7%	6.0%	13.1%	5.2%	
	대졸	392	106	115	47	
		59.4%	16.1%	17.4%	7.1%	
대학원졸	215	40	64	34		
	60.9%	11.3%	18.1%	9.6%		

<표 계속>

관련변인		받지않음	국가 보훈처	국방부 위탁	노동부 위탁	비고(χ^2)	
취업상태	미취업	512	94	112	45	14.13*	
		67.1%	12.3%	14.7%	5.9%		
	자영업	65	9	26	10		
		59.1%	8.2%	23.6%	9.1%		
취업	274	62	84	39			
	59.7%	13.5%	18.3%	8.5%			
병과관련성	무관	508	88	120	48		11.21
		66.5%	11.5%	15.7%	6.3%		
	보통	105	13	27	14		
		66.0%	8.2%	17.0%	8.8%		
	관련	280	70	87	40		
		58.7%	14.7%	18.2%	8.4%		
희망임금	100만원 이하	65	7	13	8	22.19*	
		69.9%	7.5%	14.0%	8.6%		
	101-200 만원	342	45	72	36		
		69.1%	9.1%	14.5%	7.3%		
	201-300 만원	322	72	94	31		
		62.0%	13.9%	18.1%	6.0%		
301만원 이상	164	47	55	27			
	56.0%	16.0%	18.8%	9.2%			
취업 고려사항	보수	145	33	26	12	22.20*	
		67.1%	15.3%	12.0%	5.6%		
	안정성	441	93	120	49		
		62.7%	13.2%	17.1%	7.0%		
	적성	165	24	44	19		
		65.5%	9.5%	17.5%	7.5%		
	전공	56	4	23	13		
		58.3%	4.2%	24.0%	13.5%		
자기발전	86	17	21	9			
	64.7%	12.8%	15.8%	6.8%			
자격증수	없음	516	83	114	53	10.39	
		67.4%	10.8%	14.9%	6.9%		
	1-2개	258	63	81	35		
		59.0%	14.4%	18.5%	8.0%		
	3개 이상	119	25	39	14		
		60.4%	12.7%	19.8%	7.1%		
활용 취업정보	국방부	264	92	105	45	54.42*	
		52.2%	18.2%	20.8%	8.9%		
	보훈처 /노동부/기타	250	21	52	23		
		72.3%	6.1%	15.0%	6.6%		
	개인정보	379	58	77	34		
		69.2%	10.6%	14.1%	6.2%		
전체	893	171	234	102	-		
	63.8%	12.2%	16.7%	7.3%			

*: p < 0.05

χ^2 분석결과 이들 변인 중 군재직시 직업보도교육(취업교육) 이수여부와 통계적으로 유의미하게 관련있는 변인은 출신군, 전역계급, 병과, 군복무기간, 현재연령, 학력, 취업상태, 희망임금수준, 취업시고려사항, 활용취업정보원 등이었다(<표 IV-13> 참조).

취업교육 이수 여부는 이중에서도 활용하는 취업정보원의 종류, 출신 군에 의해 주로 설명되었다. 군 전역자들의 군 재직시 직업보도교육여부에 대한 관련변인의 다중 회귀분석 결과를 보면 활용 취업정보원이 개인정보원(신문·방송·친지·친구 등)보다는 국방부 자료일수록, 공군·해군보다는 육군 출신일수록 군재직시 직업보도교육을 이수하고 있었다. 이밖에도 자격증수, 희망임금수준, 군복무기간 등도 취업교육 이수여부를 설명하고 있었는데 자격증이 많을수록, 희망임금수준이 높을수록, 군복무기간이 길수록 취업교육을 이수하고 있다(<표 IV-14> 참조)

<표 IV-14> 직업군인 전역자의 군 재직시 직업보도교육여부에 대한 관련변인의 다중 회귀분석

관련변인	R	R2	B	β	유의도
(Constant)			.356		.000
활용취업정보	.147(a)	.022	-.064	-.115	.000
출신(육군->공군)	.199(b)	.040	-.222	-.163	.000
출신(육군->해군)	.243(c)	.059	-.184	-.148	.000
자격증수	.253(d)	.064	.026	.070	.009
희망임금수준	.261(e)	.068	.027	.088	.002
군복무기간	.268(f)	.072	.029	.068	.022

F(6,1325)=17.101 (p<0.01)

직업보도교육(취업교육)이 실제 취업에 얼마나 도움을 주고 있는가를 조사한 결과 응답자들은 대체로 도움이 안되고 있다고 응답하고 있었다(평균

=2.88). 교육이수장소에 따라 다소 차이가 있어 국가보훈처에서 실시한 교육의 경우 다소 도움이 되고 있다고 평가하고 있었지만, 국방부 자체교육 또는 노동부 위탁교육과 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(<표 IV-15> 참조).

<표 IV-15> 직업보도교육의 취업에 대한 도움정도

교육장소	전혀도 움 안됨	도움 안됨	보통	조금 도움	매우 도움	평균	표준 편차	F (2.182)
국가보훈처	12	13	7	17	13	3.10	1.457	1.170 (0.313)
	19.4%	21.0%	11.3%	27.4%	21.0%			
국방부 자체	20	17	15	25	7	2.79	1.327	
	23.8%	20.2%	17.9%	29.8%	8.3%			
노동부 위탁	9	7	13	5	5	2.74	1.312	
	23.1%	17.9%	33.3%	12.8%	12.8%			
전 체	41	37	35	47	25	2.88	1.370	-
	22.2%	20.0%	18.9%	25.4%	13.5%			

한편 직업보도교육에 대한 만족도를 조사한 결과, 응답자들은 시설 다양성에 대해서는 대체로 만족하고 있었지만, 프로그램 다양성, 교육기회 및 지원금 등에서는 보통, 교육내용의 균경력과 연계성에서는 대체로 불만족하고 있었다(<표 IV-16> 참조).

<표 IV-16> 직업보도교육에 대한 만족도

직업보도교육 만족도	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	평균	표준 편차
시설다양성	16	76	220	156	39	3.25	.912
	3.2%	15.0%	43.4%	30.8%	7.7%		
프로그램 다양성	31	115	190	141	30	3.05	.993
	6.1%	22.7%	37.5%	27.8%	5.9%		
교육기회/지원금	22	118	217	124	26	3.03	.926
	4.3%	23.3%	42.8%	24.5%	5.1%		
균경력 연계	46	140	202	97	22	2.82	.987
	9.1%	27.6%	39.8%	19.1%	4.3%		

제8절 직업군인 전역자의 자격증 취득 현황

전역군인들이 군에서 취득한 운전면허를 제외한 자격증 수를 조사한 결과, 54.7%에 이르는 766명은 하나도 취득하지 않았고, 1개 취득은 239명(17.1%), 2개 198명(14.1%), 3개 97명(6.9%), 4개 이상이라고 응답한 사람은 100명(7.1%)로 나타났다.

출신군별로 봤을때 육군(42.7%)과 공군(44.4%)에 비해 해군의 자격취득률이 55.7%로 상대적으로 높은 것으로 나타났으며, 전역 계급별로는 영관급(38.2%)이 위관급(57.4%)이나 사관(48.5%)에 비해 자격증 취득률이 낮게 나타났다. 병과별로는 기술병과의 자격취득률(55.3%)이 전투병과(42.1%)나 행정특수(43.4%)에 비해 높은 것으로 나타났다. 군 복무 기간에 따른 자격 취득 현황을 살펴보면, 15년이하 복무자의 경우 없음(52.4%), 1개(16.9%), 2개(13.0%), 3개(8.3%), 4개 이상(9.5%)로 나타났으며, 16년 이상 25년 이하 복무자의 경우 없음(56.4%), 1개(17.4%), 2개(13.9%), 3개(5.3%), 4개 이상(7.0%), 26년 이상 30년 이하 복무자의 경우 없음(58.1%), 1개(14.5%), 2개(12.5%), 3개(8.5%), 4개 이상(6.5%), 31년 이상 복무자의 경우 없음(52.7%), 1개(18.5%), 2개(16.4%), 3개(6.5%), 4개 이상(5.7%)의 분포를 보였다. 연령별에 따른 분포는 45세 미만의 자격 취득률이 50.5%로 가장 높게 나타났다.

학력에 따른 자격증 취득은 고졸이하 전역자의 경우 없음(51.9%), 1개(19.9%), 2개(14.5%), 3개(7.2%), 4개 이상(6.5%)로 나타났으며, 대졸 전역자의 경우 없음(56.8%), 1개(15.6%), 2개(13.9%), 3개(6.1%), 4개 이상(7.6%), 대학원졸 전역자의 경우 없음(53.8%), 1개(16.7%), 2개(14.2%), 3개(8.2%), 4개 이상(7.1%)의 분포를 보였다.

취업상태에 따른 자격증 취득은 미취업 전역자의 경우 없음(55.6%), 1개(18.3%), 2개(14.4%), 3개(6.2%), 4개 이상(5.5%)로 나타났으며, 자영업에 종사하는 전역자의 경우 없음(59.1%), 1개(12.7%), 2개(12.7%), 3개(7.3%), 4개 이상(8.2%), 취업상태인 전역자의 경우 없음(54.0%), 1개(14.4%), 2개(13.5%), 3

개(8.5%), 4개 이상(9.6%)의 분포를 보였다.

현재 수행하고 있는 업무나 취업 준비시 병과와의 관련성에 대한 질문에서는 관련(53.5%)이 있다고 응답한 전역자가 무관(40.7%)하거나 보통(42.8%)의 관련이 있다고 응답한 전역자에 비해 비교적 자격 취득률이 높게 나타났다. 병과와의 관련성이 무관하다고 응답한 전역자의 경우 없음(59.3%), 1개(16.6%), 2개(12.4%), 3개(5.4%), 4개 이상(6.3%)로 나타났으며, 병과와의 관련성이 보통이라고 응답한 전역자의 경우 없음(57.2%), 1개(16.4%), 2개(15.1%), 3개(5.0%), 4개 이상(6.3%), 병과와의 관련성이 있다고 응답한 전역자는 없음(46.5%), 1개(18.0%), 2개(16.6%), 3개(10.1%), 4개 이상(8.8%)의 분포를 보였다.

희망임금별 자격증 취득 여부는 희망임금이 낮은 경우 자격증 없는 경우가 많은 것으로 나타났다. 100만원 이하를 희망하는 전역군인의 경우 자격증 미소지 비율이 57%임에 비해 300만원 이상의 임금을 희망하는 전역군인의 자격증 취득률은 47.8%로 나타났다. 취업시 고려사항으로는 자격증의 취득여부와 관계없이 안정성에 가장 중점을 두는 것으로 나타났다. 취업교육 여부에 따른 자격증 취득은 교육을 받은 전역자의 자격 취득률이 교육을 받지 않는 전역자보다 더 높은 것으로 나타났다. 취업교육을 받지 않은 전역자의 자격증 취득률이 42.2%임에 비해 취업교육을 받은 전역자의 자격 취득률은 50.7% 수준인 것으로 나타났다(<표 IV-17> 참조).

χ^2 분석결과 이들 변인 중 소지하고 있는 자격증의 수와 통계적으로 유의미하게 관련있는 변인은 출신군, 전역계급, 병과, 병과관련성, 취업교육이수여부 등이었다(<표 IV-17> 참조).

<표 IV-17> 직업군인 전역자의 취득 자격증 수

관련변인		없음	1개	2개	3개	4개이상	비고(χ^2)
출신군	육군	540	149	123	66	64	30.67*
		57.3%	15.8%	13.1%	7.0%	6.8%	
	해군	112	47	50	14	30	
		44.3%	18.6%	19.8%	5.5%	11.9%	
	공군	114	43	25	17	6	
		55.6%	21.0%	12.2%	8.3%	2.9%	
전역계급	영관	450	105	86	46	41	39.75*
		61.8%	14.4%	11.8%	6.3%	5.6%	
	위관	143	70	67	27	29	
		42.6%	20.8%	19.9%	8.0%	8.6%	
	사관	173	64	45	24	30	
		51.5%	19.0%	13.4%	7.1%	8.9%	
병과	기술	143	66	54	29	28	19.03*
		44.7%	20.6%	16.9%	9.1%	8.8%	
	전투	521	140	118	58	63	
		57.9%	15.6%	13.1%	6.4%	7.0%	
	행정특수	102	33	26	10	9	
		56.7%	18.3%	14.4%	5.6%	5.0%	
군복무기간	15년이하	177	57	44	28	32	12.24
		52.4%	16.9%	13.0%	8.3%	9.5%	
	16-25년	243	75	60	23	30	
		56.4%	17.4%	13.9%	5.3%	7.0%	
	26-30년	144	36	31	21	16	
		58.1%	14.5%	12.5%	8.5%	6.5%	
31년이상	202	71	63	25	22		
	52.7%	18.5%	16.4%	6.5%	5.7%		
현재연령	45세이하	214	76	64	36	42	20.38
		49.5%	17.6%	14.8%	8.3%	9.7%	
	46-50세	152	42	31	8	16	
		61.0%	16.9%	12.4%	3.2%	6.4%	
	51-55세	168	50	47	26	23	
		53.5%	15.9%	15.0%	8.3%	7.3%	
56세이상	232	71	56	27	19		
	57.3%	17.5%	13.8%	6.7%	4.7%		
학력	고졸이하	201	77	56	28	25	5.88
		51.9%	19.9%	14.5%	7.2%	6.5%	
	대졸	375	103	92	40	50	
		56.8%	15.6%	13.9%	6.1%	7.6%	
	대학원졸	190	59	50	29	25	
		53.8%	16.7%	14.2%	8.2%	7.1%	

<표 계속>

관련변인		없음	1개	2개	3개	4개이상	비고(χ^2)	
취업상태	미취업	424	140	110	47	42	13.61	
		55.6%	18.3%	14.4%	6.2%	5.5%		
	자영업	65	14	14	8	9		
		59.1%	12.7%	12.7%	7.3%	8.2%		
취업	248	66	62	39	44			
	54.0%	14.4%	13.5%	8.5%	9.6%			
병과관련성	무관	453	127	95	41	48		26.06*
		59.3%	16.6%	12.4%	5.4%	6.3%		
	보통	91	26	24	8	10		
		57.2%	16.4%	15.1%	5.0%	6.3%		
관련	222	86	79	48	42			
	46.5%	18.0%	16.6%	10.1%	8.8%			
희망임금	100만원 이하	53	19	9	6	6	12.67	
		57.0%	20.4%	9.7%	6.5%	6.5%		
	101-200만원	271	93	75	26	30		
		54.7%	18.8%	15.2%	5.3%	6.1%		
201-300만원	289	82	64	43	41			
	55.7%	15.8%	12.3%	8.3%	7.9%			
301만원 이상	153	45	50	22	23			
	52.2%	15.4%	17.1%	7.5%	7.8%			
취업 고려사항	보수	130	35	26	17	8	22.57	
		60.2%	16.2%	12.0%	7.9%	3.7%		
	안정성	386	117	93	48	59		
		54.9%	16.6%	13.2%	6.8%	8.4%		
	적성	130	47	39	16	20		
		51.6%	18.7%	15.5%	6.3%	7.9%		
전공	43	24	20	4	5			
	44.8%	25.0%	20.8%	4.2%	5.2%			
자기발전	77	16	20	12	8			
	57.9%	12.0%	15.0%	9.0%	6.0%			
취업교육	받지않음	516	148	110	60	59	11.55*	
		57.8%	16.6%	12.3%	6.7%	6.6%		
받음	250	91	88	37	41			
	49.3%	17.9%	17.4%	7.3%	8.1%			
활용 취업정보	국방부	280	82	81	31	32	6.10	
		55.3%	16.2%	16.0%	6.1%	6.3%		
	보훈처 /노동부/기타	195	58	44	21	28		
		56.4%	16.8%	12.7%	6.1%	8.1%		
개인정보	291	99	73	45	40			
	53.1%	18.1%	13.3%	8.2%	7.3%			
전체		766	239	198	97	100	-	
		54.7%	17.1%	14.1%	6.9%	7.1%		

*: p < 0.05

직업군인 전역자가 소지하고 있는 자격증의 개수를 병과관련성에 의해 설명되고 있었다. 군 전역자들의 취득 자격증 수에 대한 관련변인의 다중 회귀분석 결과를 보면 병과관련성이 높을수록 소지 자격증의 수가 많았다. 이밖에도 출신군(육군->해군, 공군), 전역계급, 취업교육이수여부, 병과(전투->기술)도 소지자격증의 수를 설명하고 있었는데, 육군보다는 해군이나 공군 출신일수록, 전역계급이 높을수록, 취업교육이수자일수록, 병과가 전투병과보다는 기술병과일수록 소지자격증 수가 많았다(<표 IV-18> 참조).

<표 IV-18> 직업군인 전역자의 취득 자격증 수에 대한 관련변인의 다중 회귀 분석

관련변인	R	R2	B	β	유의도
(Constant)			.331		.000
병과관련성	.112(a)	.013	.111	.129	.000
출신(육군->해군)	.160(b)	.025	.277	.084	.003
전역계급	.184(c)	.034	.040	.091	.001
취업교육유무	.203(d)	.041	.207	.079	.003
병과(전투->기술)	.212(e)	.045	.275	.091	.002
출신(육군->공군)	.221(f)	.049	-.258	-.072	.016

F(6,1325)=11.952 (p<0.01)

소지 자격증이 취업에 도움을 주었는가에 대한 질문에 응답자들은 대체로 도움이 되지 못했다고 응답하고 있었다. 그러나 자격증이 많을수록 다소 도움이 된다고 응답하는 경향을 가지고 있었다(<표 IV-19> 참조).

<표 IV-19> 직업군인 전역자들이 인식하는 자격증의 취업도움정도

자격증 수	전혀 도움 안됨	도움 안됨	보통	조금 도움	매우 도움	평균	표준 편차	F (3,630)
1개	80	50	33	50	26	2.55	1.413	3.142 (0.025)
	33.5%	20.9%	13.8%	20.9%	10.9%			
2개	51	43	28	53	23	2.77	1.391	
	25.8%	21.7%	14.1%	26.8%	11.6%			
3개	29	25	11	17	15	2.63	1.460	
	29.9%	25.8%	11.3%	17.5%	15.5%			
4개 이상	24	15	12	30	19	3.05	1.480	
	24.0%	15.0%	12.0%	30.0%	19.0%			
전 체	184	133	84	150	83	2.71	1.431	-
	29.0%	21.0%	13.2%	23.7%	13.1%			

제9절 직업군인 전역자의 활용 취업정보원

군 전역자들이 주로 활용하고 있는 취업정보의 출처와 관련하여 응답자의 548명(39.1%)은 신문·방송·친지·친구 등 개인적 정보처의 자료를 활용하고 있었고, 506명(36.1%)은 국방부 자료를, 192명(13.7%)은 리크루트 등 민간기관 자료, 89명(6.4%)은 노동부 자료, 65명(4.6%)은 국가보훈처 자료를 참고한다고 응답하였다.

출신군별로 살펴보면 육군에 비해 해군과 공군의 개인정보 의존도가 높은 것으로 나타났다. 육군의 경우 개인정보 활용 34.7% 보다 국방부 정보의 활용이 41.9%로 활발하게 이루어지고 있음에 비해 해군은 개인정보 47%, 국방부 자료 19%로 응답하였고, 공군은 개인적 자료 49.8%, 국방부 자료 30.7%를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 전역 계급별로는 영관급이 위관급이나 사관급에 비해 국방부 정보 활용 비율이 높게 나타났다. 계급별 취업정보 활용을 살펴보

면 영관급은 국방부 정보 활용이 42.4%, 개인정보 활용은 38.5%로 나타났으며, 위관급은 개인정보 활용이 38.7%, 국방부 자료 활용은 35.7%, 사관급은 개인정보 활용이 41.1%, 국방부 정보 활용이 22.9%로 나타났다. 병과별로는 기술병과와 행정특수 병과에 비해 전투병과의 국방부 정보활용이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 기술병과의 개인정보 활용은 42.5%, 국방부 정보 활용은 27.2%였고, 행정특수병과의 개인정보 활용은 41.7%, 국방부 정보 활용은 35%, 전투병과의 개인정보 활용은 37.4%, 국방부 정보 활용은 39.6%로 나타났다. 군복무 기간별 활용 취업정보원을 살펴보면, 15년 이하 복무군인의 경우 국방부 정보 34.3%, 개인정보 34.9%의 비슷한 활용을 보이고 있었으며, 16년 이상 30년 미만의 복무군인들은 개인정보 보다 국방부 정보 활용이 더 높게 나타났다. 31년 이상 복무군인의 경우 개인정보 46.2%와 국방부 정보 24.3%를 활용하고 있었다. 연령별 자료활용을 살펴보면 55세 이하 전역군인의 경우 개인정보보다 국방부 정보를 더 많이 활용하고 있었으며 56세 이상의 전역군인은 개인정보 활용빈도가 더 높게 나타났다. 학력별 취업정보원을 살펴보면, 고졸이하 전역군인은 개인정보 43.4%, 국방부 정보 23.8%의 활용도를 나타냈으며, 대졸 전역군인은 국방부 정보 38.9%, 개인정보 36.4%의 활용을, 대학원졸 전역군인은 국방부 정보 44.5%, 개인정보 40.8%의 활용 분포를 보였다.

취업상태에 따른 정보활용을 살펴보면, 취업(자영업)의 경우 미취업자에 비해 개인정보 활용이 활발한 것으로 나타났다. 미취업 전역군인의 경우 국방부 정보활용 39.8%, 개인정보 활용이 36.4%임에 비해 자영업에 종사하는 전역군인의 경우 개인정보 활용 51.8%, 국방부 22.7%로 나타났으며, 취업상태인 전역군인의 경우 개인정보 활용이 40.7%, 국방부 정보 활용은 33.1%로 나타났다.

현재 수행하고 있는 업무나 취업 준비시 병과와의 관련성에 대한 질문에서는 관련이 있다고 응답한 전역자가 무관하거나 보통의 관련이 있다고 응답한 전역자에 비해 국방부 자료 활용이 높은 것으로 나타났다. 희망임금별 정보활용 상태는 100만원 이하와 100만원 이상 200만원 이하, 300만원 이상 임금을 희망하는 전역자의 경우 개인정보 활용이 더 두드러진 반면, 200만원 이상 300

만원 이하 임금을 희망하는 전역자는 국방부 정보 활용을 더 선호하는 것으로 나타났다. 취업시 고려사항으로는 정보 활용 상태와 관계없이 안정성에 가장 중점을 두는 것으로 나타났는데, 국방부 정보 활용을 선호하는 것으로 나타났다. 그 외 보수, 적성, 전공, 자기발전을 고려할 때는 개인정보에 더 초점을 두어 정보를 활용하는 것으로 나타났다. 취업교육 여부에 따른 정보활용 실태는 교육을 받은 전역자가 교육을 받지 않는 전역자보다 국방부 정보 활용이 높은 것으로 나타났다. 취업교육을 받지 않은 전역자의 국방부 정보 활용은 29.6%, 개인정보 활용은 42.4%에 비해 취업교육을 받은 전역자는 국방부 정보활용이 47.7%, 개인정보 활용은 33.3%에 이르는 것으로 나타났다. 자격증 수와 관련한 취업정보 활용을 살펴보면 자격증 취득여부와 상관없이 개인정보 활용을 더 선호하는 것으로 나타났다(<표 IV-20> 참조).

<표 IV-20> 직업군인 전역자가 활용하는 취업정보원

관련변인		국방부	보훈처	노동부	민간 기관	개인 정보	비교(χ^2)
출신군	육군	395	41	57	122	327	54.45*
		41.9%	4.4%	6.1%	13.0%	34.7%	
	해군	48	15	24	47	119	
공군	19.0%	5.9%	9.5%	18.6%	47.0%		
	63	9	8	23	102		
		30.7%	4.4%	3.9%	11.2%	49.8%	
	전역계급	영관	309	20	42	77	280
42.4%			2.7%	5.8%	10.6%	38.5%	
위관		120	19	15	52	130	
사관	35.7%	5.7%	4.5%	15.5%	38.7%		
	77	26	32	63	138		
		22.9%	7.7%	9.5%	18.8%	41.1%	
	병과	기술	87	19	16	62	136
27.2%			5.9%	5.0%	19.4%	42.5%	
전투		356	37	59	111	337	
		39.6%	4.1%	6.6%	12.3%	37.4%	
	행정특수	63	9	14	19	75	
		35.0%	5.0%	7.8%	10.6%	41.7%	
	군복무기간	15년이하	116	13	27	64	118
34.3%			3.8%	8.0%	18.9%	34.9%	
16-25년		187	14	22	47	161	
43.4%		3.2%	5.1%	10.9%	37.4%		
26-30년	110	8	8	30	92		
44.4%	3.2%	3.2%	12.1%	37.1%			
31년이상	93	30	32	51	177		
24.3%	7.8%	8.4%	13.3%	46.2%			
현재연령	45세이하	174	10	27	66	155	64.58*
		40.3%	2.3%	6.3%	15.3%	35.9%	
	46-50세	108	12	11	27	91	
	43.4%	4.8%	4.4%	10.8%	36.5%		
51-55세	134	10	17	42	111		
42.7%	3.2%	5.4%	13.4%	35.4%			
56세이상	90	33	34	57	191		
22.2%	8.1%	8.4%	14.1%	47.2%			
학력	고졸이하	92	31	29	71	164	59.64*
		23.8%	8.0%	7.5%	18.3%	43.4%	
	대졸	257	24	46	93	240	
	38.9%	3.6%	7.0%	14.1%	36.4%		
대학원졸	157	10	14	28	144		
44.5%	2.8%	4.0%	7.9%	40.8%			

<표 계속>

관련변인		국방부	보훈처	노동부	민간 기관	개인 정보	비고(χ^2)	
취업상태	미취업	304	46	44	91	278	35.88*	
		39.8%	6.0%	5.8%	11.9%	36.4%		
	자영업	25	7	8	13	57		
취업	22.7%	6.4%	7.3%	11.8%	51.8%			
	152	8	31	81	187			
		33.1%	1.7%	6.8%	17.6%	40.7%		
	병과관련성	무관	230	34	51	122	327	35.62*
30.1%			4.5%	6.7%	16.0%	42.8%		
보통		64	11	8	12	64		
	40.3%	6.9%	5.0%	7.5%	40.3%			
관련	212	20	30	58	157			
	44.4%	4.2%	6.3%	12.2%	32.9%			
희망임금	100만원 이하	13	10	10	21	39	62.19*	
		14.0%	10.8%	10.8%	22.6%	41.9%		
	101-200 만원	154	33	40	70	198		
		31.1%	6.7%	8.1%	14.1%	40.0%		
201-300 만원	221	13	31	67	187			
	42.6%	2.5%	6.0%	12.9%	36.0%			
301만원 이상	118	9	8	34	124			
	40.3%	3.1%	2.7%	11.6%	42.3%			
취업 고려사항	보수	77	6	7	34	92	28.90*	
		35.6%	2.8%	3.2%	15.7%	42.6%		
	안정성	267	36	41	110	249		
		38.0%	5.1%	5.8%	15.6%	35.4%		
	적성	89	8	22	23	110		
35.3%		3.2%	8.7%	9.1%	43.7%			
전공	31	5	6	12	42			
	32.3%	5.2%	6.3%	12.5%	43.8%			
자기발전	42	10	13	13	55			
	31.6%	7.5%	9.8%	9.8%	41.4%			
취업교육	받지않음	264	44	67	139	379	48.07*	
		29.6%	4.9%	7.5%	15.6%	42.4%		
	받음	242	21	22	53	169		
47.7%		4.1%	4.3%	10.5%	33.3%			
자격증수	없음	280	31	53	111	291		8.12
		36.6%	4.0%	6.9%	14.5%	38.0%		
	1-2	163	26	26	50	172		
		37.3%	5.9%	5.9%	11.4%	39.4%		
3개이상	63	8	10	31	85			
	32.0%	4.1%	5.1%	15.7%	43.1%			
전체		506	65	89	192	548	-	
		36.1%	4.6%	6.4%	13.7%	39.1%		

*: p < 0.05

χ^2 분석결과 이들 변인 중 현재 활용하고 있는 취업정보원과 통계적으로 유의미하게 관련있는 변인은 출신군, 전역계급, 병과, 군복무기간, 현재연령, 학력, 취업상태, 병과관련성, 희망임금, 취업고려사항, 취업교육 등이었다(<표 IV-20> 참조).

활용 취업정보원(국방부 정보 ↔ 신문·방송·친지·친구)은 이중에서도 취업교육이수여부, 병과관련성, 출신군에 의해 주로 설명되고 있었다. 군 전역자들이 활용하는 취업정보원에 대한 관련변인의 다중 회귀분석 결과를 보면 취업교육을 이수하지 않은 사람일수록, 병과관련성이 낮을수록, 육군보다는 해군·공군 출신자일수록 활용하는 취업정보의 출처는 신문·방송·친지·친구 등의 개인적 차원의 취업정보였다. 이밖에도 취업상태, 현연령, 전역계급이 활용하는 취업정보원의 종류를 설명하고 있었는데, 미취업자 보다는 취업자 또는 자영업자일수록, 연령이 높을수록, 전역시 계급이 높을수록 국방부 자료보다는 개인적 차원의 정보원을 많이 사용하였다(<표 IV-21> 참조).

<표 IV-21> 직업군인 전역자가 활용하는 취업정보원에 대한 관련변인의 다중 회귀분석

관련변인	R	R2	B	β	유의도
(Constant)			1.400		.000
취업교육유무	.147(a)	.022	-.202	-.112	.000
병과관련성	.200(b)	.040	-.068	-.116	.000
출신(육군->해군)	.227(c)	.052	.243	.108	.000
출신(육군->공군)	.245(d)	.060	.154	.063	.029
취업(미취업->취업)	.259(e)	.067	.225	.123	.000
취업(미취업->자영)	.273(f)	.075	.324	.103	.000
현연령	.286(g)	.082	.012	.113	.000
전역계급	.298(h)	.089	.028	.093	.001

F(8,1323)=16.141 (p<0.01)

활용하고 있는 취업정보가 실제 취업에 도움이 되고 있는 정도를 질문한 결과, 응답자 들은 대체로 도움이 되지 않는다고 응답하고 있었다. 그러나 활용하는 정보의 출처에 따라 국방부 자료의 경우 국가보훈처, 노동부 또는 민간기관의 정보 그리고 개인적 차원의 정보 보다 취업에 도움이 되는 정도가 높았다 (<표 IV-22> 참조).

<표 IV-22> 활용정보의 취업도움정도

활용정보원	전혀 도움 안됨	도움 안됨	보통	조금 도움	매우 도움	평균	표준 편차	F (2,1397)
국방부	53	128	105	160	60	3.09	1.207	8.975 (0.000)
	10.5%	25.3%	20.8%	31.6%	11.9%			
보훈처/ 노동부/ 민간기관	58	78	71	105	34	2.94	1.262	
	16.8%	22.5%	20.5%	30.3%	9.8%			
개인정보처	115	121	140	121	51	2.77	1.266	
	21.0%	22.1%	25.5%	22.1%	9.3%			
전 체	226	327	316	386	145	2.93	1.251	-
	16.1%	23.4%	22.6%	27.6%	10.4%			

제1 절 직업군인 전역자의 교육 및 정보요구

1. 군 복무 중 가장 필요한 경력개발 내용

군 복무 중 가장 필요로 하는 경력개발은 자격증(52.1%), 컴퓨터(20.1%), 외국어(17.6%), 면허/특허(5.0), 학위(4.7%)의 순으로 나타났다.

출신군별로 봤을 때 육군과 공군의 경우 자격, 컴퓨터, 외국어 순으로 복무 중 경력개발이 요구된다고 봤으나 해군은 컴퓨터보다 외국어를 근소한 차이로

우선순위에 두었다. 육군의 경우 자격(52.7%), 컴퓨터(19.7%), 외국어(17.2%)의 순이었으며 해군은 자격(56.3%), 외국어(17.9%), 컴퓨터(16.7%), 공군은 자격(45.4%), 컴퓨터(26.8%), 외국어(20.0%)의 순으로 응답하였다. 전역 계급별로는 영관급이나 위관급에 비해 사관급은 외국어보다 컴퓨터에 훨씬 집중하고 있는 것으로 나타났다. 계급별 현황을 살펴보면 영관급은 자격(49.7%), 외국어(20.9%), 컴퓨터(20.1%), 위관급은 자격(49.9%), 외국어(21.5%), 컴퓨터(18.8%), 사관급은 자격(60.4%), 컴퓨터(22.0%), 외국어(7.1%)의 순으로 응답하였다. 이는 출신계급에 따른 취업시 업무의 차이로 인한 필요에서 추구되는 요구로 보여진다. 출신 병과별로는 기술병과에 비해 전투병과 행정특수 병과에서 컴퓨터를 필요로 하는 것으로 나타났다. 병과별 현황을 살펴보면 기술병과의 경우 자격(54.2%), 외국어(18.5%), 컴퓨터(16.3%), 전투병과는 자격(51.6%), 컴퓨터(20.3%), 외국어(18.5%), 행정특수 자격(52.5%), 컴퓨터(26.8%), 외국어(12.3%)의 순으로 응답하였다. 군복무 기간별 경력개발 요구 현황을 살펴보면 복무기간이 길수록 외국어 보다는 컴퓨터에 대한 경력개발의 필요성을 우선순위에 두고 있는 것으로 나타났다.

15년 이하 복무 전역자의 경우 자격(50.6%), 외국어(26.6%), 컴퓨터(11.5%)에 비해 16년 이상 25년 이하 복무 전역자는 자격(53.8%), 컴퓨터(20.0%), 외국어(19.5%), 26년 이상 30년 이하 복무 전역자는 자격(47.0%), 컴퓨터(24.3%), 외국어(18.6%), 31년 이상 복무 전역자는 자격(55.6%), 컴퓨터(25.6%), 외국어, 면허/특허(각각 7.3%)의 순으로 응답하였다.

연령별 경력개발 요구 현황 역시 나이가 많을 수록 외국어보다 컴퓨터에 대한 경력 개발의 필요성이 우선순위에 있었다. 45세 이하 전역자의 경우 자격(49.7%), 외국어(26.3%), 컴퓨터(14.0%)의 순이었으나 46세 이상 50세 미만 전역자의 경우 자격(51.0%), 컴퓨터(21.5%), 외국어(20.2%), 51세 이상 55세 미만의 전역자는 자격(51.8%), 컴퓨터(22.0%), 외국어(16.3%), 56세 이상 전역자는 자격(56.3%), 컴퓨터(24.7%), 외국어(8.1%)의 순으로 응답하였다.

학력별 경력개발 요구 현황을 살펴보면 고졸이하 전역자는 대졸, 대학원졸 전역자에 비해 외국어에 대한 경력개발을 중요시 하지 않고 있었다. 고졸 이하

전역자의 경우 자격(62.3%), 컴퓨터(24.3%), 면허/특허(6.2%), 외국어(4.9%)순으로 경력개발의 중요성을 두고 있으며, 대졸 전역자의 경우 자격(48.6%), 외국어(21.0%), 컴퓨터(20.7%), 대학원을 졸업한 전역자의 경우 자격(48.3%), 외국어(25.7%), 컴퓨터(14.9%)의 순으로 응답하였다.

취업상태에 따른 경력개발 요구 현황은 취업여부와 상관없이 자격, 컴퓨터, 외국어의 순으로 경력개발을 중요시하는 것으로 나타났다. 현재 수행하고 있는 업무나 취업 준비시 병과와의 관련성에 따라 경력개발 요구 사항의 차이는 없는 것으로 나타났다.

희망임금별 경력개발 요구사항을 살펴보면, 희망임금이 높을 수록 컴퓨터보다 외국어에 대한 선호가 더 큰 것으로 나타났다. 희망임금 100만원 이하의 응답자는 자격(69.9%), 컴퓨터(19.4%), 외국어(3.2%)의 분포를 나타내었으며 희망임금 100만원 이상 200만원 미만의 전역자는 자격(57.6%), 컴퓨터(22.8%), 외국어(11.3%), 200만원 이상 300만원 미만의 임금을 희망하는 전역자는 자격(45.8%), 외국어(22.5%), 컴퓨터(20.2%), 300만원 이상의 임금을 희망하는 전역자는 자격(49.1%), 외국어(24.7%), 컴퓨터(16.2%)의 순으로 응답하였다. 취업시 고려사항으로는 보수를 중요하게 고려한 전역자들은 다른 사항을 고려한 전역자에 비해 외국어 능력의 개발에 중점을 두는 것으로 나타났다. 취업교육 여부에 따른 경력개발 요구 현황은 교육 이수여부와 상관없이 자격, 컴퓨터, 외국어 순의 경력개발을 선호하는 것으로 나타났다. 자격증 수나 취업정보 활용 정도는 경력개발 요구 사항을 결정하는데 큰 영향을 주지 않는 것으로 나타났다(<표 IV-23> 참조).

<표 IV-23> 직업군인 전역자의 군 복무 중 경력개발 요구 부분

관련변인		학위	자격	면허/특허	외국어	컴퓨터
출신군	육군	51	494	46	161	185
		5.4%	52.7%	4.9%	17.2%	19.7%
	해군	9	142	14	45	42
		3.6%	56.3%	5.6%	17.9%	16.7%
	공군	6	93	10	41	55
		2.9%	45.4%	4.9%	20.0%	26.8%
전역계급	영관	34	359	34	151	145
		4.7%	49.7%	4.7%	20.9%	20.1%
	위관	20	167	13	72	63
		6.0%	49.9%	3.9%	21.5%	18.8%
	사관	12	203	23	24	74
		3.6%	60.4%	6.8%	7.1%	22.0%
병과	기술	15	173	20	59	52
		4.7%	54.2%	6.3%	18.5%	16.3%
	전투	42	462	44	166	182
		4.7%	51.6%	4.9%	18.5%	20.3%
행정특수	9	94	6	22	48	
	5.0%	52.5%	3.4%	12.3%	26.8%	
군복무 기간	15년이하	25	171	13	90	39
		7.4%	50.6%	3.8%	26.6%	11.5%
	16-25년	14	229	15	83	85
		3.3%	53.8%	3.5%	19.5%	20.0%
	26-30년	11	116	14	46	60
4.5%		47.0%	5.7%	18.6%	24.3%	
31년이상	16	213	28	28	98	
	4.2%	55.6%	7.3%	7.3%	25.6%	
현재연령	45세이하	26	213	17	113	60
		6.1%	49.7%	4.0%	26.3%	14.0%
	46-50세	11	126	7	50	53
		4.5%	51.0%	2.8%	20.2%	21.5%
	51-55세	14	162	17	51	69
4.5%		51.8%	5.4%	16.3%	22.0%	
56세이상	15	228	29	33	100	
	3.7%	56.3%	7.2%	8.1%	24.7%	
학력	고졸이하	9	241	24	19	94
		2.3%	62.3%	6.2%	4.9%	24.3%
	대졸	33	319	31	138	136
		5.0%	48.6%	4.7%	21.0%	20.7%
대학원졸	24	169	15	90	52	
	6.9%	48.3%	4.3%	25.7%	14.9%	

<표 계속>

관련변인		학위	자격	면허/특허	외국어	컴퓨터
취업상태	미취업	36	386	46	139	154
		4.7%	50.7%	6.0%	18.3%	20.2%
	자영업	4	60	5	19	22
		3.6%	54.5%	4.5%	17.3%	20.0%
취업	24	253	15	75	88	
		5.3%	55.6%	3.3%	16.5%	19.3%
병과 관련성	무관	32	405	42	124	158
		4.2%	53.2%	5.5%	16.3%	20.8%
	보통	8	75	8	38	30
		5.0%	47.2%	5.0%	23.9%	18.9%
관련	26	249	20	85	94	
		5.5%	52.5%	4.2%	17.9%	19.8%
희망임금	100만원 이하	4	65	3	3	18
		4.3%	69.9%	3.2%	3.2%	19.4%
	101-200 만원	12	285	29	56	113
		2.4%	57.6%	5.9%	11.3%	22.8%
	201-300 만원	33	236	26	116	104
	6.4%	45.8%	5.0%	22.5%	20.2%	
301만원 이상	17	143	12	72	47	
		5.8%	49.1%	4.1%	24.7%	16.2%
취업 고려사항	보수	11	110	10	43	41
		5.1%	51.2%	4.7%	20.0%	19.1%
	안정성	28	359	40	132	142
		4.0%	51.2%	5.7%	18.8%	20.3%
	적성	14	135	9	41	52
		5.6%	53.8%	3.6%	16.3%	20.7%
전공	5	54	8	12	15	
	5.3%	57.4%	8.5%	12.8%	16.0%	
자기발전	8	71	3	19	32	
		6.0%	53.4%	2.3%	14.3%	24.1%
취업교육	받지않음	42	472	43	154	179
		4.7%	53.0%	4.8%	17.3%	20.1%
	받음	24	257	27	93	103
		4.8%	51.0%	5.4%	18.5%	20.4%
자격증수	없음	35	391	36	132	169
		4.6%	51.2%	4.7%	17.3%	22.1%
	1-2개	20	228	23	76	87
		4.6%	52.5%	5.3%	17.5%	20.0%
3개 이상	11	110	11	39	26	
		5.6%	55.8%	5.6%	19.8%	13.2%
활용취업 정보	국방부	33	238	20	101	112
		6.5%	47.2%	4.0%	20.0%	22.2%
	보훈처 /노동부/기타	14	189	18	53	72
		4.0%	54.6%	5.2%	15.3%	20.8%
개인정보	19	302	32	93	98	
		3.5%	55.5%	5.9%	17.1%	18.0%
전체		66	729	70	247	282
		4.7%	52.1%	5.0%	17.6%	20.1%

2. 필요한 취업정보

취업지원센터에서 실질적으로 제공받고자 하는 정보에 대해 응답자 중 33.1%는 산업체 구인정보, 28.8%는 취업과 연계된 교육훈련 프로그램, 11.0%는 취업에 도움이 되는 이력서 작성, 면담방법 등의 정보 및 교육 프로그램, 10.0%는 취업 및 자영업 등에 대한 성공사례라고 응답하였다.

출신군에 따른 취업정보를 살펴보면, 육군에 비해 해군과 공군 출신 전역자들은 산업체 구인정보 보다는 취업과 연계된 교육훈련 프로그램을 더 선호하는 것으로 나타났다. 육군출신 전역자들은 산업체 구인정보(이하 구인정보)(37.2%), 취업과 연계된 교육훈련 프로그램(이하 기술훈련)(27.1%), 취업에 도움이 되는 이력서 작성, 면담방법 등의 정보 및 교육 프로그램(이하 취업기법 교육)(7.5%), 취업 및 자영업 등에 대한 성공사례(이하 성공사례)(8.6%), 기타(19.6%)의 선호도를 나타냈다. 해군출신 전역자들은 구인정보(22.9%), 기술훈련(36.8%), 취업기법교육(14.6%), 성공사례 소개(13.8%), 기타(11.9%), 공군출신 전역자들은 구인정보(27.3%), 기술훈련(26.8%), 취업기법교육(22.4%), 성공사례 소개(11.7%), 기타(11.7%)의 선호도를 나타냈다.

전역계급에 따른 취업정보는 영관급에 비해 위관급과 사관급이 기술훈련정보를 더 선호하는 것으로 나타났다. 영관급 전역자들은 구인정보(35.9%), 기술훈련(24.6%), 취업기법교육(10.7%), 성공사례 소개(9.6%), 기타(19.2%)의 선호도를 나타냈다. 위관급 전역자들은 구인정보(25.6%), 기술훈련(38.4%), 취업기법교육(9.5%), 성공사례 소개(9.8%), 기타(16.7%), 사관급 전역자들은 구인정보(34.8%), 기술훈련(28.3%), 취업기법교육(13.1%), 성공사례 소개(11.0%), 기타(12.8%)의 선호도를 나타냈다.

출신 병과에 따른 취업정보는 기술, 전투병과는 구인정보를 행정특수병과는 기술훈련정보를 더 선호하는 것으로 나타났다. 기술병과는 구인정보(31.6%), 기술훈련(29.1%), 취업기법교육(20.3%), 성공사례 소개(12.2%), 기타(6.9%)의 선호도를 나타냈고, 전투병과는 구인정보(34.1%), 기술훈련(28.0%), 취업기법교육(8.8%), 성공사례 소개(8.2%), 기타(20.9%)로 다른 병과에 비해 기타응답

자가 다수 있었다. 행정특수병과의 경우 구인정보(31.1%), 기술훈련(32.2%), 취업기법교육(5.6%), 성공사례 소개(15.0%), 기타(16.1%)의 선호도를 나타냈다.

군 복무기간별 취업정보를 살펴보면 15년 이하, 31년 이상 복무자는 기술훈련 정보를 16년에서 30년 미만 복무자는 구인정보를 더 선호하는 것으로 나타났다. 연령에 따른 취업정보는 45세 이하 56세 이상 전역자는 근소한 차이로 구인정보보다 기술훈련 정보를, 46세 이상 55세 미만 전역자는 구인정보를 선호하는 것으로 나타났다. 학력과 관계없이 구인정보를 가장 선호하는 것으로 나타났다.

취업상태별 정보 선호도를 살펴보면 미취업 상태의 전역자가 자영업이나 취업상태의 전역자보다 구인정보를 우선하는 것으로 나타났다. 미취업 상태의 전역자의 경우 구인정보(37.7%), 기술훈련(27.0%), 취업기법교육(12.6%), 성공사례 소개(9.7%), 기타(13.0%)였으며, 자영업에 종사하는 전역자의 경우 구인정보(17.3%), 기술훈련(25.5%), 취업기법교육(3.6%), 성공사례 소개(25.5%), 기타(28.2%)로 특히 기술훈련과 성공사례를 선호하는 경향을 나타냈다. 취업상태인 전역자의 경우 구인정보(31.4%), 기술훈련(33.3%), 취업기법교육(10.0%), 성공사례 소개(7.6%), 기타(17.6%)의 선호도를 나타냈다.

병과의 관련성에 따른 정보 선호도를 살펴보면 병과의 관련성이 무관하다고 응답한 전역자의 경우 구인정보(32.2%), 기술훈련(27.6%), 취업기법교육(11.5%), 성공사례 소개(11.4%), 기타(17.3%)의 선호도를 나타냈다. 병과 관련성이 보통이라고 응답한 전역자는 구인정보(37.7%), 기술훈련(27.7%), 취업기법교육(9.4%), 성공사례 소개(12.6%), 기타(12.6%)의 분포를, 병과와 관련있다고 응답한 전역자의 경우 구인정보(33.1%), 기술훈련(31.0%), 취업기법교육(10.7%), 성공사례 소개(6.9%), 기타(18.2%)의 선호도를 나타냈다.

희망임금에 따른 정보 선호도는 100만원 이하를 희망하는 전역자의 경우 근소한 차이로 기술훈련 정보(32.3%)를, 100만원 이상 200만원 이하, 200만원 이상 300만원 미만을 희망하는 전역자의 경우 구인정보(각각 36.6%, 35.1%)를, 300만원 이상 희망하는 전역자의 경우 기술훈련(29.0%)을 가장 선호하는 것으로

로 응답하였다.

취업시 고려사항에 따른 정보 선호도를 살펴보면, 보수와 안정성을 고려하는 전역자는 구인정보(41.2%, 35.4%)를 적성, 전공, 자기발전을 고려하는 전역자는 기술훈련(33.7%, 29.2%, 30.1%)을 가장 선호하는 것으로 나타났다.

취업교육을 받지 않은 전역자는 구인정보(33.6%)를 가장 선호하였으며, 취업교육을 받은 전역자는 기술훈련(32.9%), 구인정보(32.3%)의 순으로 선호도를 나타냈다. 자격증이 없는 전역자는 구인정보(36.3%), 기술훈련(32.9%)의 정보 선호도를 보였으며, 자격증이 1개 이상 2개 미만 전역자의 경우 기술훈련(31.6%), 구인정보(27.0%)의 정보선호도를, 자격증이 3개 이상 전역자의 경우 구인정보(34.5%), 기술훈련(27.9%)의 선호도를 나타냈다.

활용취업정보에 따른 정보선호도는 국방부 정보를 활용하는 전역자의 경우 구인정보(38.3%), 기술훈련(28.5%), 취업기법교육(10.3%), 성공사례 소개(7.1%), 기타(15.8%)의 선호도를, 보훈처/노동부/기타 정보를 활용하는 전역자의 경우 구인정보(33.5%), 기술훈련(29.8%), 취업기법교육(10.7%), 성공사례 소개(11.6%), 기타(14.5%)의 선호도를 나타냈다. 개인정보를 활용하는 전역자의 경우는 구인정보(28.1%), 기술훈련(28.5%), 취업기법교육(11.9%), 성공사례 소개(11.7%), 기타(19.9%)의 선호도를 나타냈다(<표 IV-24> 참조).

<표 IV-24> 직업군인 전역자가 원하는 취업정보 내용

관련변인		구인정보	기술훈련	취업기법 교육	성공사례 소개	기타
출신군	육군	350	255	71	81	185
		37.2%	27.1%	7.5%	8.6%	19.6%
	해군	58	93	37	35	30
		22.9%	36.8%	14.6%	13.8%	11.9%
	공군	56	55	46	24	24
		27.3%	26.8%	22.4%	11.7%	11.7%
전역계급	영관	261	179	78	70	140
		35.9%	24.6%	10.7%	9.6%	19.2%
	위관	86	129	32	33	56
		25.6%	38.4%	9.5%	9.8%	16.7%
	사관	117	95	44	37	43
		34.8%	28.3%	13.1%	11.0%	12.8%
병과	기술	101	93	65	39	22
		31.6%	29.1%	20.3%	12.2%	6.9%
	전투	307	252	79	74	188
		34.1%	28.0%	8.8%	8.2%	20.9%
	행정특수	56	58	10	27	29
		31.1%	32.2%	5.6%	15.0%	16.1%
군복무기간	15년이하	111	128	26	27	46
		32.8%	37.9%	7.7%	8.0%	13.6%
	16-25년	165	95	47	46	78
		38.3%	22.0%	10.9%	10.7%	18.1%
	26-30년	83	61	25	20	59
		33.5%	24.6%	10.1%	8.1%	23.8%
31년이상	105	119	56	47	56	
	27.4%	31.1%	14.6%	12.3%	14.6%	
현재연령	45세이하	144	151	41	36	60
		33.3%	35.0%	9.5%	8.3%	13.9%
	46-50세	88	55	26	27	53
		35.3%	22.1%	10.4%	10.8%	21.3%
	51-55세	112	73	30	33	66
		35.7%	23.2%	9.6%	10.5%	21.0%
56세이상	120	124	57	44	60	
	29.6%	30.6%	14.1%	10.9%	14.8%	
학력	고졸이하	128	115	52	44	48
		33.1%	29.7%	13.4%	11.4%	12.4%
	대졸	227	192	68	63	110
		34.4%	29.1%	10.3%	9.5%	16.7%
	대학원졸	109	96	34	33	81
		30.9%	27.2%	9.6%	9.3%	22.9%

<표 계속>

관련변인		구인정보	기술훈련	취업기법 교육	성공사례소개	기타
취업상태	미취업	288	206	96	74	99
		37.7%	27.0%	12.6%	9.7%	13.0%
	자영업	19	28	4	28	31
		17.3%	25.5%	3.6%	25.5%	28.2%
취업	144	153	46	35	81	
		31.4%	33.3%	10.0%	7.6%	17.6%
병과관련성	무관	246	211	88	87	132
		32.2%	27.6%	11.5%	11.4%	17.3%
	보통	60	44	15	20	20
		37.7%	27.7%	9.4%	12.6%	12.6%
관련	158	148	51	33	87	
		33.1%	31.0%	10.7%	6.9%	18.2%
희망임금	100만원 이하	28	30	15	8	12
		30.1%	32.3%	16.1%	8.6%	12.9%
	101-200 만원	181	143	59	38	74
		36.6%	28.9%	11.9%	7.7%	14.9%
201-300 만원	182	145	54	55	83	
	35.1%	27.9%	10.4%	10.6%	16.0%	
301만원 이상	73	85	26	39	70	
		24.9%	29.0%	8.9%	13.3%	23.9%
취업 고려사항	보수	89	54	31	13	29
		41.2%	25.0%	14.4%	6.0%	13.4%
	안정성	249	196	74	77	107
		35.4%	27.9%	10.5%	11.0%	15.2%
	적성	72	85	24	22	49
		28.6%	33.7%	9.5%	8.7%	19.4%
전공	20	28	13	9	26	
	20.8%	29.2%	13.5%	9.4%	27.1%	
자기발전	34	40	12	19	28	
		25.6%	30.1%	9.0%	14.3%	21.1%
취업교육	받지않음	300	236	106	100	151
		33.6%	26.4%	11.9%	11.2%	16.9%
받음	164	167	48	40	88	
		32.3%	32.9%	9.5%	7.9%	17.4%
자격증수	없음	278	210	80	76	122
		36.3%	27.4%	10.4%	9.9%	15.9%
	1-2개	118	138	59	48	74
		27.0%	31.6%	13.5%	11.0%	16.9%
3개이상	68	55	15	16	43	
	34.5%	27.9%	7.6%	8.1%	21.8%	
활용 취업정보	국방부	194	144	52	36	80
		38.3%	28.5%	10.3%	7.1%	15.8%
	보훈처/노동 부/기타	116	103	37	40	50
		33.5%	29.8%	10.7%	11.6%	14.5%
개인정보	154	156	65	64	109	
	28.1%	28.5%	11.9%	11.7%	19.9%	
전체		464	404	154	140	239
		33.1%	28.8%	11.0%	10.0%	17.1%

제11절 직업군인 전역자 취업실태 조사분석의 시사점

이 연구에서 분석하고자 한 영역은 그들이 가지고 있는 개인적인 특성들이 노동시장 진입에 있어서 어떠한 영향을 미치고 있으며, 그 특성들에 따라 노동시장에 대해 어떠한 성향들을 보이고 있는지를 분석함으로써, 직업군인 전역자의 노동시장 진입에 대한 구체적인 실태를 확인하고자 하였다. 또한, 각 개인들이 가지고 있는 특성들에 따라 직업군인 전역자에 대한 취업지원제도에 대한 요구를 분석함으로써 향후 직업군인 전역자에 대한 취업지원체제의 개편 방향을 찾고자 하였다.

1. 취업 상태

취업상태(미취업, 자영업, 취업)를 설명해 주고 있는 변인들은 희망임금수준, 군복무기간, 병과관련성, 출신군, 활용취업정보, 전역계급, 학력 등에 의해 설명되고 있었다. 이를 바탕으로 관련 변인과 취업상태에 관한 시사점을 제시하면 다음과 같다.

취업 상태를 결정하는 주요한 원인이 군복무기간에 의해 좌우되고 있는 것으로 나타났다. 즉, 군 복무기간이 길수록 미취업 상태가 높은 경향이 있었는데, 장기복무자들에 대한 제대 후 대책이 시급한 것으로 나타났다. 군복무기간이 31년 이상인 경우, 미취업이 74.0%를 차지하고 있는 것을 보더라도 이를 충분히 설명하고 있었다. 또한, 연령에 따른 취업 상태를 보더라도, 유의미한 차이를 보이고 있지는 않았으나 현재 연령이 높을수록 미취업 상태가 높은 것으로 나타났는데, 56세 이상의 직업군인 전역자의 76.1%가 미취업 상태에 있었다.

병과 관련성이 낮을수록 자영업보다는 취업이 많은 것으로 나타났는데, 병과와 관련된 직업을 선택하고자 할 때에 미취업이나 자영업 상태에 놓일 가능성이 높다는 것을 의미한다. 이는 군 경력이 제대 후 노동시장과 연계가 잘 되

지 않는다는 것을 의미하며, 이에 대한 대책이 체계적으로 마련되지 않을 경우, 현재와 같은 낮은 취업률을 유지할 수밖에 없다는 것을 의미한다. 따라서 직업군인의 제대 후 노동시장 이행을 원활히 추진하기 위해서는 군 경력의 체계적인 개발 및 관리가 절실히 필요하다는 것을 의미한다. 또한, 병과와 관련해서 기술병과 출신자들의 취업률이 전투병과나 행정특수병과에 비해 취업률이 높게 나타나지 않는 것에서도 이를 뒷받침해 주고 있었다.

전역시 학력이 높을수록 취업할 가능성이 높게 나타났다. 대졸자의 41.5%가 취업한 반면 고졸 이하의 전역자는 23.8%만이 취업한 것으로 드러났다. 또한, 대학원 졸업자들의 경우에도 32.8%가 취업한 것으로 나타나 고졸 이하 졸업자보다 취업률이 약 10% 정도 높은 것으로 나타났는데, 군 재직시 경력개발에 대한 중요성이 무엇보다 강조될 필요성이 있는 것으로 나타났다.

전역시 계급이 낮을수록 취업할 가능성이 높다고 예측이 되었으나 실제로는 전역 계급이 낮을수록 취업률이 낮은 것으로 나타났다. 전역시 계급에 따른 미취업률을 살펴보면, 사관이 62.7%로, 위관 55.5%, 영관 55.6%보다 높게 나타났다. 이는 전역시 계급이 낮을수록 취업에 대한 요구가 많을 것으로 예측되나 실제로 취업에 성공하는 경우가 낮은 것을 의미한다. 이는 군에서의 상대적인 경력 개발 기회가 적은 것과 입대시의 학력이 낮으면서 비롯되는 것으로 보이는데, 이에 대책이 필요할 것으로 보인다.

2. 취업 후 월 평균 소득

취업 후 월 평균 소득을 살펴보면, 101~200만원이 45.5%로 가장 많았고, 201~300만원이 23.5%, 100만원 이하가 20.3%, 300만원 이상이 10.7%를 차지하고 있었다. 이러한 소득의 차이를 주로 설명하고 있는 변수들은 희망임금수준과 병과관련성이었는데, 희망임금수준이 높을수록, 병과관련성이 높을수록 월 평균 소득이 높게 나타났다. 또한, 교차 분석 한 결과 출신군, 전역계급, 병과, 군복무기간, 현재 연령, 학력, 병과 관련성, 희망임금수준, 취업 고려 사항 등에서 월평균에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 취업 후 소득 수준

의 특성을 분석한 결과에 대한 시사점은 다음과 같다.

출신군에 따라 월 평균 소득에 차이가 많이 나는 것으로 나타났다. 공군의 경우가 취업자 45.1%가 월 평균 소득이 100만원 이하로 나타나고 있는데, 이는 육군의 16.3%, 해군의 22.4%에 비해 현저히 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 정확하게 설명할 수 있는 근거를 찾는 것은 후속 연구 과제에서 분석할 필요가 있겠지만 전역시 학력과 전혀 무관하지 않은 것으로 나타났다. 학력과 월 평균 소득을 살펴보면, 고졸 이하의 53.7%가 100만원 이하의 소득 수준을 보이고 있는데, 공군 취업자의 55.1%가 고졸 이하 학력인 반면 육군의 경우에는 16.5%만이 고졸 학력이었다. 그러나 해군의 46.6%가 고졸 이하 학력을 가지고 있음에도 임금 수준이 공군에 비해서는 높게 나타나고 있는 것에 대한 설명은 또 다른 변수들이 개입하고 있다고 보인다. 그럼에도 불구하고 학력과 월 평균 임금 수준과의 관련성이 높기 때문에 군 복무 기간에 경력 개발 및 관리를 체계적으로 추진할 필요가 있을 것으로 보인다.

군복무기간과 전역시 연령이 높을수록 임금수준이 낮은 것으로 나타났다. 이는 취업도 안되고 취업이 되더라도 낮은 임금을 받는 것을 의미하며, 결국 직업군인의 전역시 노동시장 이행에 있어서 가장 크게 문제가 되는 것이 연령임을 나타내고 있다. 따라서 장기복무자들에 대한 체계적인 노동시장 이해 프로그램을 마련하는 것이 절실함을 보여준다. 앞에서 본 것과 같이 임금 수준을 결정하는 주요한 요인이 학력과 연령(군복무기간) 등에 의해 결정되는 경향이 있으므로, 군 복무시 학력 개발과 연령에 맞는 합리적인 노동시장 이행 프로그램을 마련하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

이러한 문제점은 전역계급과 임금수준에서도 볼 수 있는데, 사관의 94.5%가 200만원 이하의 월 평균 임금을 받고 있는 것으로 나타난 반면, 영관은 55.4%, 위관은 66.1%만이 200만원 이하의 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 학력과 전역 후 취업시 임금수준과 어느 정도 상관관계가 있는 것으로 나타나는데, 사관의 74.5%가 고졸이하의 학력을 가지고 있었으나 위관은 32.4%, 영관은 3.8%만이 고졸 이하의 학력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 따라서 직업군인들의 제대 후 취업과 임금 수준을 결정하는 주요한

원인이 학력과 연령에 의해서 결정되는 경향이 있으므로, 군복무시 합리적인 경력개발 프로그램(Career Development Program) 체계를 구축하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 그러나 자격증 소지여부와 관련해서는 자격증과 임금 수준은 별다른 상관관계를 보이지 않았으나 취업과는 어느 정도 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3. 취업 영역의 병과 관련성

취업시 병과 관련성 정도를 살펴본 결과, 34.1%만이 병과와 관련된 영역에 취업을 하고 있는 것으로 나타난 반면, 병과와 무관하게 취업이 이루어지고 있는 경우가 54.6%를 차지하고 있었다. 이는 군 경력이 노동시장 이행에 있어서 주요한 신호 기제로 작용하지 못하고 있는 것으로 나타난 것으로 보인다. 군 경력이 노동시장 이행에 신호 기제로서 작동하지 않는다는 것은 직업군인들의 노동시장 이행에 있어서 불안 요인으로 작용할 수 있으며, 직업군인에 대한 선호도를 떨어뜨리는 원인이 될 수 있다.

취업 영역의 병과 관련성에서 특징적으로 나타나는 것은 자영업보다는 미취업 상태일수록 병과 관련성이 높게 나타났는데, 병과와 관련된 직업을 선택하고자 할수록 미취업 상태에 놓일 가능성이 높게 나타난다는 것을 보여준다. 병과 관련성이 높은 경우는, 전투병과보다는 행정병과 또는 기술병과일수록 병과 관련성이 높았고, 취업 자료를 국방부에 의존할 경우 병과 관련성이 높았다. 또한, 자격증 수가 많을수록 병과 관련성이 높았으며, 육군보다는 공군일수록, 군복무기간이 길수록 병과관련성이 높게 나타났다.

결과적으로 군에서의 경력개발에 있어서 주요한 영역은 학력과 자격증 취득 등의 경력개발과 국방부의 취업지원센터의 역할이 강조됨을 알 수 있다. 자격증 취득을 통한 군 경력의 노동시장 활용성 제고와 국방부의 적극적인 취업지원 프로그램 활동이라 보여진다. 자격증 취득과 관련해서 전투병과보다는 자격증 취득이 유리한 행정병과는 기술병과가 병과관련성이 높은 것이나 육군보다는 기술을 요하는 공군이 병과관련성이 높게 나타나는 것이 이를 대변해 준다.

그러나 앞에서 밝힌 것과 같이 자격증 취득이 취업에는 도움이 되나 임금수준과는 관련성이 적은 것으로 나타나 자격증 취득도 현재의 낮은 수준의 자격증 취득보다는 사회적으로 가치가 통용되는 자격증 취득을 위한 대책이 추진될 필요성이 있는 것으로 나타났다.

4. 취업시 희망임금수준과 고려 사항

취업시 희망임금 수준을 살펴보면, 200만원 이하를 원하는 경우가 42.0%이었고, 201만원 이상이 58.0%를 차지하고 있었는데, 실제 취업 후 받는 임금 수준에 비해 전반적으로 높았다. 취업시 임금수준에서 나타나는 현상은 미취업 상태보다는 자영업이나 취업 상태에 높여 있는 경우일수록 희망임금수준이 높은 것으로 나타났는데, 취업을 하고 있다고 하더라도 현재 받고 있는 임금이 불만족하고 있었으며, 자영업을 하고 있는 사람들은 희망임금수준이 높은 것으로 나타나 희망임금수준이 높은 것이 노동시장 진입의 실패 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 전역시 학력이 높을수록, 계급이 낮을수록, 현재 연령이 낮을수록, 병과관련성이 높을수록, 기술병과보다는 전투병과일수록 희망임금수준이 높게 나타나는 경향을 보이고 있는데, 미취업 상태가 지속될수록 희망임금 수준이 지속적으로 하락하고 있었다. 결국, 노동시장에 대한 정보가 부정확한 상태에서 전역하는 현재의 직업보도 교육 프로그램의 전면적인 개편이 요구된다는 것을 보여주는 것이다. 이는 개인들의 노동시장 진입의 연장을 의미하며, 자칫 잘못하면 장기실업 상태로 몰릴 수 있기 때문에 현재의 사회 적응 프로그램 위주의 정신교육과 더불어 노동시장에 대한 정확한 정보를 체계적으로 전달해 줄 수 있는 교육 프로그램이 필요할 것으로 보인다.

군 전역시 우선 고려하는 사항을 살펴보면, 직업 안정성이 54.2%로 가장 많았으며, 적성(18.0%), 보수(15.4%), 자기발전(9.5%), 전공(6.9%)를 차지하고 있어, 군 경력이 연계나 보수보다는 직업 안정성이 가장 중요한 선택 기준인 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 상대적으로 학력이나 계급이 높을수록 보수나 안정성보다는 전공과 적성 등에 대한 요구가 높게 나타날 가능성이 높은 것으로

로 나타났다. 취업시 우선 고려하는 요인이 직업안정성을 가장 많이 고려하는 반면, 전공 즉 병과 관련성이 가장 낮은 것은 시사하는 바가 크다. 이는 군 경력이 노동시장에서 통용되지 않는 점과 그 만큼 직업군인들이 노동시장 진입에 많은 어려움을 겪고 있다는 것을 반증하는 사실이다. 따라서 군 입장에서도 직업군인들의 노동시장 이행 촉진을 위한 합리적인 방안이 무엇이며, 취업을 촉진하기 위한 체제를 어떻게 설계할지를 구체적으로 분석할 필요가 있을 것이다.

5. 군재직시 직업보도교육 및 자격증 취득 실태

군재직시 직업보도교육을 실태를 조사한 결과, 63.8%가 받지 않은 것으로 나타나 군 전역시 노동시장 이행을 위한 준비없이 사회에 나오는 경우가 심각한 수준으로 파악되었다. 특히, 육군(56.7%)보다 공군(81.0%), 영관(59.5%)보다는 사관(71.4%), 군복무기간이 상대적으로 길수록(64.2% 대 71.0%), 연령이 높을수록(63.2% 대 72.8%), 학력이 낮을수록(60.9% 대 75.7%) 직업보도교육을 받지 않는 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 취업이 안되거나 임금수준이 낮은 특성을 가진 전역자들이 오히려 직업보도교육을 받지 않는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 취업 상태에서도 나타나는데, 취업자(59.7%)보다는 미취업자(67.1%)가 직업보도교육을 받지 않는 것으로 나타나 직업보도교육이 직접적인 취업에 영향을 미치고 있지는 않지만 어느 정도 상관관계가 있는 것으로 보인다. 따라서 상대적으로 취업 가능성이나 취업 후 임금 수준이 상대적으로 낮은 집단에서 취업보도교육을 받지 않는 것으로 나타나 체계적인 직업보도교육이 좀더 강화될 필요성이 있는 것으로 보인다.

그럼에도 불구하고 현재 진행되고 있는 직업보도교육에 대해서는 취업에 많은 도움(2.88)이 되지 않는 것으로 나타났으며, 국가보훈처(3.10)에서 시행하고 있는 직업보도교육만이 어느 정도 도움이 되었다라고 응답하였고, 국방부 자체(2.79)나 노동부 위탁(2.74)은 부정적인 반응을 보였다. 또한, 직업보도교육에 대한 만족정도를 살펴보면, 가장 불만족한 영역이 직업보도교육이 군 경력과

연계되지 않는다는 점이었으며, 시설(3.25)을 제외하고 프로그램 다양성(3.05), 교육기회 및 지원금(3.03) 등도 충분히 만족하지 못한 것으로 나타나 직업보도교육에 대한 강화가 필요한 것으로 보인다.

자격증 소지 여부에서 나타나는 특징은 육군보다는 해군이나 공군이 많이 가지고 있었으며, 전투병과보다는 기술병과, 직업보도교육 이수자, 전역 계급이 높을수록 소지율이 높았다. 따라서 자격증 소지 여부는 자격증과 업무의 관련성이 높거나 교육 기회가 상대적으로 많은 경우, 자격 소지율이 높게 나타났다. 그러나 자격증 소지 여부도 노동시장 진입에 별다른 기제로 작용하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 자격증을 소지하고 있는 사람들에게 자격증이 취업이 도움이 되는지를 조사한 결과, 평균 2.71로 나타나 별다른 도움이 되지 않고 있는 것으로 나타났다. 따라서 현재 군에서 실시하고 있는 자격취득과정을 면밀히 검토하여 어떠한 문제점이 제기되고, 자격 취득과 노동시장 연계를 위한 방안이 무엇인지를 검토하여, 취업률을 향상시킬 수 있는 방안을 마련하는 것이 시급한 것으로 보인다.

6. 취업정보원과 경력개발 요구

취업정보원을 어디에서 얻는지에 대해 조사한 결과, 신문, 방송, 친지, 친구 등에 대한 의존도가 39.1%로 가장 많았고, 국방부가 36.1%로 그 다음을 차지하고 있는 반면 민간기관(13.7%), 노동부(6.4%), 보훈처(4.6%) 등에 대한 의존도는 낮은 편이었다. 활용정보의 취업 도움 정도는 평균 2.93%정도로 별다른 도움을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 그 중 국방부(3.09)에서 제공하는 취업정보가 어느 정도 도움이 된다고 응답한 반면 가장 많이 활용하고 있는 신문, 방송, 친지, 친구 등이 제공하는 정보의 도움 정도가 가장 낮았다. 이를 구체적으로 살펴보면, 직업보도교육을 이수하지 않은 사람일수록, 육군보다는 해군·공군일수록 신문, 방송, 친지, 친구 등의 개인적 정보에 의존하는 경향이 많았는데, 이는 취업률과 연관되는 것으로, 취업률이 낮은 개인적인 특성을 가진 사람일수록 취업에 부정적인 요인으로 작용하는 행동 양식들을 가지고

있는 것으로 보인다. 또한, 국방부에서 제공하는 취업정보가 낮은 임금이나 낮은 직급에 편중되어 있는 관계로, 연령이 높을수록, 계급이 높을수록 국방부 자료보다는 개인적 성향의 자료에 의존하는 경향이 강한 것으로 나타났다. 따라서 다양하고 고급 취업정보 생산을 위한 국방부의 노력이 더욱 필요할 것으로 보이며, 군재직시 국방부 차원의 군인적자원개발 관련 정보를 지속적으로 생산·제공해 주는 기능을 강화할 필요가 있는 것으로 나타났다. 이를 반증하는 것으로서 취업정보원의 요구 형태를 살펴보면, 구인정보가 33.1%로 가장 많았으며, 그 다음이 취업과 연계된 교육훈련 프로그램(28.8%), 취업에 도움이 되는 이력서 작성, 면담 방법 등의 정보 및 교육 프로그램(11.0%) 등으로 나타나 다양한 구인정보 및 경력개발을 위한 지원 등에 대한 요구가 많은 것으로 나타났다.

군 전역자들의 군 복무 중 경력개발 요구를 살펴보면, 자격증 취득이 48.3%로 가장 많았으며, 외국어 25.7%, 컴퓨터 14.9%, 학위 6.9% 등의 순이었다. 실제로 현재의 자격증 취득이 취업에 미치는 효과는 미미한데도 불구하고, 자격증 취득에 대한 요구가 많은 것은 직업군의 전역 후 취업실태에 대한 정확한 정보가 없기 때문으로 풀이된다. 또한, 학력과 취업은 높은 상관관계를 가지고 있음에도 불구하고 학위 취득에 대한 요구가 6.9%를 보이고 있는 것에서도 이를 반증한다. 이를 구체적으로 살펴보면, 개인적 특성에 따라 경력개발에 대한 요구가 약간 차이를 보이고 있으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 그럼에도 불구하고 군 복무시 개인별 특성에 따른 경력개발 프로그램을 설계하는데 있어서 어느 정도 도움이 될 것으로 보인다. 전역계급이 높을수록 외국어 교육에 대한 요구가 많았으나 낮을수록 자격증 취득과 컴퓨터에 대한 요구가 많았다. 연령이 높을수록 자격증 취득에 대한 요구가 많은 반면 연령이 낮을수록 외국어와 컴퓨터에 대한 요구가 많았다. 또한, 학력과 관련해서는 학력이 낮을수록 자격증 취득에 대한 요구가 상대적으로 높았고, 학력이 높을수록 외국어나 컴퓨터에 대한 요구가 많았다. 이 밖에도 개인적인 특성에 따라 경력개발에 대한 요구가 차이를 보이고 있는데, 경력개발프로그램을 설계할 때 이러한 개인별 특성을 반영하여 설계할 필요성이 있는 것으로 나타났다.

제 5 장

직업군인 전역자의 취업실태에 대한 정책 제언

직업군인 전역자의 취업실태에 대해 조사·분석한 결과를 앞에서 제시하였듯이 현재의 지원 체제에 많은 문제점이 발생하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 현재의 취업지원체제에 대해 별다른 도움이 받지 못한다는 반응이 많다는 것을 통해서도 다양한 영역에서 직업군인 전역자의 취업지원체제에 대한 많은 보완이 요구된다. 직업군인 전역자의 취업지원체제에서 발생하고 있는 문제점은 개인적인 측면과 지원체제 측면으로 구분할 필요가 있다. 지원체제에 대한 문제점은 경력개발 및 관리상의 문제점과 취업활성화를 위한 각종 지원이 미흡하다는 것에서 문제점을 찾을 수 있지만 가장 핵심적인 문제점은 개인들이 가지고 있는 심리적인 문제점이 더 크다고 할 수 있다. 사회와 격리되어 장기 복무로 인해 사회에 대한 이해 부족 및 심리적인 준비가 충분하지 않은 상태에서 전역함으로써 발생하는 심리적인 불안정성과 사회에 대한 막연한 기대감의 상실이 가장 큰 문제점으로 보인다. 따라서 개인들의 경력 개발과 경력 관리뿐만 아니라 이러한 사회적인 이해 및 노동시장의 현실에 대한 준비도 충분히 이루어질 수 있도록 취업지원체제가 설계될 필요성이 있다. 따라서 직업군인 전역자의 취업실태 분석을 기초하여, 직업군인 전역자의 원활한 노동시장 이행을 위한 정책적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 체계적인 경력개발 및 경력관리 시스템 구축이 필요하다. 군인적자원

의 노동시장 이행에 있어서 가장 필수적인 요건이 경력개발과 경력관리 측면이다. 현재는 군 재직시 자격증 취득이나 군 제대를 앞두고 자격증 취득을 지원 프로그램이 경력개발의 주류를 이루고 있으나 이는 실제로 취업에 도움이 되지 않는 것으로 나타났다. 오히려 전역시 학력이 취업에 도움이 된다는 분석 결과를 보더라도 계급별, 연령별, 직무별 경력개발 프로그램(CDP : Career Development Program) 개발 및 적용이 절실히 필요하다. 현재 군에서의 경력개발이 상위 계급에 편중되어 있고, 그 영역도 군에서 요구되는 자질에 관련된 영역에 국한되어 있는 것이 사실이나 전역을 염두해 둔 영역까지 확대하는 것이 바람직하다. 경력관리 측면에서도 개인들의 계급, 연령, 병과에 따라 모든 가능성을 고려하여, 개인들의 진로설계를 도와줄 수 있는 지원 체제를 구축하고, 군에서의 경력이 사회에도 환원될 수 있도록 다양한 형태의 협력 체제 구축 및 법적 기반을 마련하는 것이 절실히 필요하다. 현재 다양한 형태의 직업군인 전역자들을 위한 지원 대책을 마련하고 있지만 가장 시급한 것은 군 내부의 노력이 선행되어야 하며, 이를 위한 군 혁신이 무엇보다 필요한 시점이다.

둘째, 산-군-학 연계 시스템 구축을 통한 일자리 창출과 노동시장의 요구를 수렴한 맞춤형 교육 프로그램 개발 및 운영이 필요하다. 산-군-학 연계 시스템 구축은 일자리 창출과 일자리 창출을 위한 교육 프로그램 운영을 위한 체제 설계이다. 군인적자원의 노동시장 이행에 있어서 핵심적인 수요자인 산업체 참여와 역할이 명확하게 규명되어 있지 않은 실정이다. 군인적자원의 산업체 취업 촉진을 위해서는 산업체가 군인적자원개발에 참여할 수 있는 공간을 마련해 주고, 그들을 요구를 수렴하여 민간 노동시장과 호환이 가능한 교육프로그램을 개발하여 운영하는 방안을 고려할 필요가 있다. 특히, 군 병과와 관련된 산업체와는 유기적인 협력 체제를 구축하여, 인력 수요와 인력 개발에 대한 체계적인 의견 수렴을 위한 병과별 혹은 군직무별 취업지원협의체를 구성하여 운영하는 것이 바람직할 것이다. 또한, 대학 및 전문대학과의 연계 체제를 구축하여, 다양한 형태의 교육 프로그램 개발 및 운영에 참여할 수 있도록 유도하고, 이를 통한 군인적자원개발의 자격과 학위 취득을 위한 지원 체제를 구축하는 것이 바람직할 것이다. 특히, 각 대학에서 추진하고 있는 on-line 교육시스템과

연계하여 효율성을 극대화할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

셋째, 개인들 스스로 향후의 진로를 설계하고, 선택할 수 있는 지원 프로그램 개발 및 지원시스템 구축이 필요하다. 직업군인 전역자들에게 있어서 가장 필요한 영역 중에서 가장 중요한 영역이 사회 적응 프로그램이며, 이 중에서 핵심적인 것이 진로선택 및 진로설계를 할 수 있는 능력이다. 현재는 사회적응을 위한 몇 시간의 교육만을 실시하고 있는 실정에서는 지원체제가 전무하다고 보는 것이 타당하므로, 이 부분에 대한 대대적인 확충이 필요할 것으로 보인다. 개인들이 사회에 나가기 전에 자신의 진로를 선택하고 준비하는 것도 중요하지만 제대 후에 취업이나 창업에 실패했을 경우, 자신의 진로를 설계하고 진로를 선택할 수 있는 능력도 필수적으로 요구된다. 따라서 직업군인들이 복무시 자신의 진로를 설계하고 선택할 수 있도록 지원해 주는 지원 체제뿐만 아니라 전역 후의 직업군인들에 대한 관리 및 지원 대책도 함께 고려하여야 할 것이다.

넷째, 취업정보 및 취업지원 프로그램에 대한 접근 용이성 확보와 콘텐츠의 질 개선이 요구된다. 취업정보 및 취업지원 프로그램은 직업군인들의 노동시장 이행을 촉진하는 핵심적인 요소이다. 앞에서 살펴본 것과 같이, 미취업자들일수록 개인적 차원의 취업 정보에 의존하고 있었는데, 연령이 높을수록, 계급이 높을수록, 학력이 낮을수록, 공군·해군일수록 의존도가 높았다. 이는 취업정보에 대한 접근이 용이하지 않거나 홍보가 적극적으로 되지 않았기 때문으로 풀이되며, 다른 한편에서는 취업정보지원센터에서 제공하는 직업이 좋은 직업(decent job)과는 거리가 멀기 때문으로 풀이된다. 전역자 예정자들이나 전역자들에게는 체계적인 취업정보 제공이 필수적이거나 이에 대한 콘텐츠가 부족한 것으로 나타났으며, 실제적인 도움도 되지 않는다는 의견이 많았다. 군 인적자원에 대한 취업정보는 민간 노동시장에서 제공하는 취업정보와는 다른 특수한 형태이어야 함에도 불구하고, 동일한 선상에서 제공되다보니 실제적인 효과를 거두지 못하며, 노동시장과 요구와 제대 군인들간에 불일치를 초래하고 있다. 다시 말해서 군에서 제공하는 취업정보는 군 경력과 연계해서 제공해 주는 것이 바람직하며, 이를 위해서는 제공되는 정보를 산업체와 협의하여 연계시키는

것이 바람직하다. 또한, 앞서도 밝혔듯이 좋은 직업에 대한 적극적인 개발을 위한 노력을 통해 다양한 형태의 콘텐츠를 확보할 수 있는 방안을 마련하여야 하며, 군인적자원의 우수성과 교육성과에 대해 노동시장에 지속적인 홍보가 필요하다. 특히, 취업지원이 단순한 정보 제공에서 그치지 않고, 취업박람회를 통한 취업 활성화 등 다양한 방안을 모색하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 필요하다면, 전역 예정자들을 대상으로 한 현장실습 강화 프로그램 운영도 검토할 필요가 있을 것으로 보인다.

다섯째, 군 경력이 민간에서의 경력으로 활용되거나 인정될 수 있도록 협력체제 구축이 필요하다. 현재 직업군인들의 경력이 노동시장 이행에 있어서 선발 기제로서 전혀 활용되지 않고 있다는 충격적인 결과가 나왔다. 이는 군의 특수성을 감안하더라도 직업군인들의 노동시장 이행을 위한 지원 체제의 구축이 미비하다는 것을 의미한다. 따라서 노동시장 이행 촉진을 위한 군인적자원 개발 계획 수립도 중요하지만 군 경력이 민간 노동시장에서 활용될 수 있도록 협력 체제 구축이 절실히 필요하다. 협력체제 구축을 위해서는 산업체와의 협력적 관계를 통해, 활용의 범위를 넓혀 가는 방법과 군 경력과 노동시장 통용성이 있는 민간 자격과 연계할 수 있는 법적·제도적 기반을 구축하는 방안도 함께 고려할 필요가 있는데, 한 예로 군 주특기와 관련되는 민간의 자격을 연계하여, 가산점을 부여하거나 필기 시험 면제를 통한 자격 취득 요건의 완화가 필요하다. 또한, 군에서 수행하고 있는 직무의 범위 내에서 관련 민간 노동시장과의 협의를 통해 연계가 될 수 있도록 직업능력인증제를 도입하여 운영하는 것도 함께 고려해 볼 필요가 있을 것이다.

여섯째, 노동시장에서 요구되는 능력을 개발하기 위해서는 다양한 형태의 교육기회를 부여하고, 이를 원활히 추진하기 위해서는 on-line 교육 시스템 구축이 필요하다. 현재와 같이 off-line(집체) 위주의 교육으로는 군 직무의 특성상 경력개발에 많은 한계를 가지고 있다. 많은 직업군인들이 경력개발에 참여시키기 위해서는 다양한 형태의 교육 방법과 다양한 요구를 충족시켜 줄 수 있는 콘텐츠 확보가 필수적이다. 따라서 대학 혹은 전문 교육훈련기관과 연계하여 다양한 형태로 교육을 이수할 수 있는 방안을 마련해야 하며, 직무별, 계급

별, 개인별 요구를 수용할 수 있도록 적극적인 대안 모색이 필요하다.

일곱째, 장기복무자들의 사회 적응력을 높이기 위해 취업하고자 하는 분야 업체들을 대상으로 한 인턴쉽 제도를 활성화할 필요가 있다. 장기 복무자들의 경우에는 군 특성상 일반 노동시장의 직무 환경과는 매우 상이한 상태에서 근무하고 있기 때문에 적응에 많은 애로를 겪고 있는 것이 사실이다. 따라서 특정기간 동안 관련 업체에 대한 인턴쉽 제도를 통해 사회 적응력을 높이는 방안을 마련해야할 것이다.

SUMMARY

An Employment Status Analysis on the Retired Military Servicemen

Jong-hun Ghang Jong-woo Kim

1. Overview

The main purpose of this study was three folds: 1) to review the current employment supporting system for the retired military servicemen, 2) to analyze the employment status of those retirees and find differences by personal trait in the concerned areas, and 3) to design ways to enhance employment opportunities for them.

For the purpose of this study, the related literatures were reviewed intensively to investigate 1) the employment status and the supporting status of the retired, 2) the operating status of the vocational education and guidance system, and 3) the vocational education and training and supporting system for the retired. Experts meetings consisting of the authorities concerned with the military services, including the Ministry of National Defence, members from the Korea Institute for Defence Analysis, and other related experts, were held to examine study directions, survey instrument, intermediate study results and final study results. Telephone survey technique was administered by the stratified sampling to 1,400 from the retired 5,023 military servicemen registered in the MNDJOB to

attain the appropriate data for the employment status analysis. The data were analyzed by the descriptive statistics, and chi-square and regression techniques.

2. Results of the study

1) The trend found showed that the longer the military service duration of the retired, the greater the possibility of unemployment. The possibility of unemployment or self-employment was also found when the retired tried to get the job relevant to his branch of the service. Furthermore, the retired with higher school education had a more possibility of employment.

2) The retired with a higher reservation wage and a job relevant more to his branch of the service earned a higher monthly wage.

3) 54.6% of the retired had employment in branches irrelevant to the service. A close relationship between employment and a branch of the service existed among the retired from combat branches of the army, with more the service duration, and with more vocational certificates.

4) The unemployed had a higher level of reservation wages than the employed, but with a prolonged unemployed status the reservation wage level continuously decreased. The prime concern when retiring was job security (54.2%) than military career transition or wages.

5) 63.8% of the retired did not have experience in Vocational Education and Guidance. Specifically, those who retired from the air force, with a subordinate officer rank, the longer service duration, at an older age, and

with lower school career did not have experience in Vocational Education and Guidance.

6) Employment information sources consisted mostly of personal sources such as broadcasting, newspapers, relatives and friends, and of sources from the Ministry of National Defence. However, the success rate of finding employment through such assistance averaged around 2.93%. Those who retired with a higher rank demanded more foreign language education, while those who retired with an older age demanded more acquisition of vocational certificates, and those retirees with higher school education demanded more foreign language and computer related education.

3. Suggestions

1) Career development and management system should be established for military servicemen.

2) An industry-military-school transition system should be established for job creation, and customized education programs should be developed and operated to reflect industry demands.

3) Career guidance programs and supporting system should be developed for the self-guided career design and section.

4) The accessibility and quality enhancement of the employment information and supporting programs should be secured.

5) Cooperative system is needed to ensure successful transfer of military service career to the labor market.

6) The diversification of instruction methods such as the on-line education should be devised to develop the skills needed in the labor market with consideration for personal characteristics and demands.

7) Internship programs in firms of the retirees' choice for potential future employment should be activated to enhance social adaptation.

<부 록>

<부록> 직업군인 전역자 취업실태 조사지

146 직업군인 전역자의 취업실태

<부록 1> 직업군인 전역자 취업실태 조사지

직업군인 전역자 취업실태 조사

안녕하십니까?

이번 조사는 직업군인 전역자 취업실태 조사를 위해 국방부의 협조를 받아 한국직업능력개발원에서 실시하고 있습니다.

본 조사를 통해, 현행 직업군인 전역자들의 직업보도교육 및 취업지원 실태를 분석하여 직업군인 전역자들이 제대 후 취업이 원활하게 이루어 질 수 있는 합리적인 방안을 마련하기 위해서 실시하고 있습니다.

본 조사는 익명성을 보장하며, 연구 이외의 어떠한 목적으로도 활용하지 않을 것을 약속드리며, 조사에 협조하여 주시길 부탁드립니다.

2003년 10월

한국직업능력개발원 원장 김 장 호

※ 연구자: 한국직업능력개발원 강종훈 · 김종우
(전화: 02-3485-5163, 5118, 팩스: 02-3485-5140)

조사대상자 이름: _____ 전화: _____
면접원 이름: _____ 전화: _____

*SQ1. 귀하의 출신 군은? 1) 육군 2) 해군 3) 공군

*SQ2. 귀하의 전역시 계급은?

- 1)대령 2)중령 3)소령 4)대위
- 5)중위 6)소위 7)준위 8)원사
- 9)상사 10)중사 11)하사

*SQ3. 귀하의 전역시 병과는? 1) 기술병과 2)전투병과 3)행정특수

SQ3-1. 귀하의 전역시 세부병과는?()

*SQ4. 귀하의 군 복무기간은? ()년 ()개월

*SQ5. 귀하의 현재 연령은? ()세

*SQ6. 귀하의 전역시 연령은? ()세

1. 군 제대 후 귀하의 현재 어떤 상태입니까?

- ① 취업 ② 자영업 ③ 미취업 ④ 교육훈련 이수 ⑤ 기타

2. (문1 취업자에 한해) 현재 직장에서 받고 있는 월 평균 소득은 얼마입니까?

()만원

3. 귀하가 현재 수행하고 있는 업무(취업, 자영업)나 취업을 준비하고 있다면 병과와 어떤 관련성을 가지고 있습니까?

- ① 매우 관련되어 있다. ② 약간 관련되어 있다. ③ 보통이다.
- ④ 관련되어 있지 않다. ⑤ 전혀 관련되어 있지 않다.

4. 만약 귀하가 취업을 원하신다면, 취업시 원하는 임금 수준은 어느 정도입니까?

- ① 100만원 미만 ② 100-150만원 미만
- ③ 150-200만원 미만 ④ 200-250만원 미만
- ⑤ 250-300만원 미만 ⑥ 300만원 이상

9. 귀하는 운전면허를 제외하고, 군에서 취득한 자격증을 몇 개나 가지고 있습니까?

- ① 1개 ② 2개 ③ 3개 ④ 4개 이상 ⑤ 없다.

9-1. 자격증을 가지고 있다면, 자격증이 취업에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 되었다. ② 조금 도움이 되었다. ③ 보통이다.
④ 도움이 되지 않았다. ⑤ 전혀 도움이 되지 않았다.

10. 현재 귀하가 주로 활용하고 있는 취업정보는 어느 것입니까?

- ① 국방부 제공 ② 보훈처 제공 ③ 노동부 제공
④ 민간기관(리크루트 등)에서 제공
⑤ 신문, 방송, 친지, 친구 등이 제공

11. 귀하가 활용하고 있는 취업정보가 실제 취업에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 된다. ② 조금 도움이 된다. ③ 보통이다.
④ 도움이 되지 않는다. ⑤ 전혀 도움이 되지 않는다.

12. 귀하가 취업지원센터에서 실제로 제공받고자 하는 정보는 무엇입니까?

- ① 산업체 구인 정보 ② 취업과 연계된 교육훈련 프로그램
③ 취업에 도움이 되는 이력서 작성, 면담 방법 등의 정보 및 교육 프로그램
④ 취업 및 자영업 등에 대한 성공 사례 ⑤ 기타

13. 귀하의 전역시 최종학력은?

- ① 고졸 ② 대졸 ③ 대학원 졸

14. 귀하의 입대시 최종학력은?

- ① 중졸 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 대학원 졸

참고문헌

- 강무섭 외(2001). 『학교에서 직업세계로의 원활한 이행 연구-이행 실태 및 정책과제』. 대통령자문 교육인적자원정책위원회.
- 곽용수(1997). 「주요 국가들의 전역군인 지원 정책」. 『한국군사』 제4호. 서울: 한국군사문제연구원.
- 교육사(2003). 육군 기술교육 기관 및 교육 분야 내부자료.
- 국방부 직업보도과(2000, 2001, 2002, 2003). 전역군인 직업보도교육 및 취업현황보고 내부자료.
- _____ (2003). 2003년도 전역간부 직업훈련 위탁교육계획 내부자료.
- 김광식 외(1998). 『21세기 대비 군-사회 관계 발전 방향 연구』. 서울: 한국국방연구원.
- 김상규 외(2004). 『기업이 요구하는 개인역량 강화를 위한 제대군인 교육훈련 방안연구』. (사)한국경영·기술건설터트협회.
- 김진욱 외(2002). 『제대군인 사회정착 촉진 지원시스템 개발에 관한 연구』. 제대군인지원정책연구원.
- 보훈연수원(1996). 『장기복무 제대군인의 취업 지원 연구』.
- 원종욱 외(2003). 『중·장기복무 전역자 직업능력 개발체계 연구』. 서울: 육군사관학교 화랑대 연구소.
- 육군본부(2002). 『21세기 한국 제대군인의 복지 - 중·장기 발전계획 중심』.
- _____ (2003). 「국가·군 인적자원 개발을 위한 민·군 협력방안」. 육군정책발전세미나 자료.
- 이만희 외(2003). 「군 인적자원의 개발과 교육체제의 개선방안」. 국가·군 인적자원개발을 위한 민·군 협력방안 육군정책발전세미나 자료. 서울: 육군본부.
- 이정표 외(2003). 『학교-군-직업세계의 원활한 이행을 위한 군 인적자원개발

- 종합 대책』. 한국직업능력개발원.
- _____ (2003). 「군 장병의 능력개발 지원실태와 과제」. 국가·군 인적자원개발을 위한 민·군 협력방안 육군정책발전세미나 자료. 서울: 육군본부.
- 이정표·고혜원(2001). 『평생 직업교육훈련 종합 대책(Ⅱ)』. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이종인 외(1997). 『21세기 대비 군 평생교육체계연구』. 한국국방연구원.
- 최광표(2003). 『군 직업보도교육의 취업 연계 강화 방안』. 학교-군-직업세계의 원활한 이행을 위한 군 인적자원개발 방안 세미나 자료. 서울: 한국직업능력개발원, 육군본부.
- 최광표·김인국(1999). 『전역전 직업보도교육 발전방안 연구』. 서울: 한국국방연구원.
- 최병순(2002). 「국가경쟁력 강화를 위한 군의 리더쉽 교육도장화 방안」. 리더쉽과 국가경쟁력 정책 세미나 자료. 서울: 국방대학교와 리더쉽학회.
- 최병욱(2002). 「군 교육·훈련체제의 모형에 관한 탐색적 연구」. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최유혜(2001). 『직업군인의 전역전 직업보도에 관한 연구』. 서울: 국방대학교 합동참모대학.

▣ 저자 약력

· 강종훈

- 한국직업능력개발원 연구위원

· 김종우

- 한국직업능력개발원 전문연구원

직업군인 전역자의 취업실태

· 발행연월일	2004년 11월 29일 인쇄 2004년 11월 30일 발행
· 발 행 인	김 장 호
· 발 행 처	한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전 화: (02)3485-5000, 5100 팩 스: (02)3485-5200
· 인 쇄 처	대한인쇄사 (02)2263-8015
· 등 록 일 자	1998년 6월 11일
· 등 록 번 호	제16-1681호

©한국직업능력개발원

< 정가 6,000원 >