

## 경찰공무원의 퇴직 후 재취업 욕구 및 취업능력개발에 관한 연구\*

### The Needs for Reemployment and the Development of Vocational Abilities after Retirement in Police Officers

한상암\*\* · 신성원\*\*\*

<목 차>

- I. 서 론
- II. 이론적 배경
- III. 경찰공무원의 퇴직 후 재취업 욕구 실태
- IV. 퇴직경찰관의 취업능력개발 방안
- V. 결 론

<요 약>

경찰 조직은 유능하고 젊은 인재를 유치하기 위해서는 많은 노력을 기울이는데 반해 연령정년과 계급정년 등으로 평생을 국민을 위해서 봉직하고 퇴직하는 경찰 공무원들에 대한 배려는 극히 미미한 실정이며 이들은 사회 현실에 적응할 준비가 되지 않은 상태에서 사회로 내몰리고 있다. 그리고 퇴직하는 경찰공무원들의 관리 및 지원에 대한 학문적 연구도 거의 이루어지지 않고 있다.

따라서 이 연구에서는 우리나라 경찰공무원들의 퇴직 후 재취업에 대한 욕구를 살펴보고, 이들의 재취업을 위한 취업능력개발 방안들을 제시하고자 한다. 결론적으로 우리 경찰 조직에는 체계적인 퇴직관리제도가 부재하기 때문에 이를 개선하기 위해서는 퇴직관리 전담부서를 설치·운영하고, 경찰관들에게 On-Off Line의 자기개발 학습을 지원하고, 재직 중 재취업 및 창업에 필요한 자격증 취득을 지원하며, 재취업하고자 하는 분야에 대한 다양한 정보를 제공하고, 다양하고 적극적인 퇴직 준비 및 지원 프로그램을 개발·운영해야 할 것이다.

주제어 : 퇴직, 재취업, 취업능력개발, 퇴직관리제도, 퇴직지원 프로그램

\* 본 논문은 2006년도 교육인적자원부 정책연구과제 “경찰인적자원개발 추진방안 연구”의 데이터를 활용하였음.

\*\* 원광대학교 경찰행정학부 교수, 경찰학박사(제1저자)

\*\*\* 대구한의대학교 경찰행정학과 교수, 경찰학박사(공동저자)

## I. 서 론

현대사회의 의학, 과학 및 농업 기술 등이 급속히 발전하면서 인간의 평균수명은 계속해서 증가하고 있다. 우리나라는 2000년에 65세 이상의 노인인구가 전체인구의 7%에 달하여 고령화 사회에 진입했으며, 2020년경에는 노인인구비율이 14.4%에 달하여 고령 사회로, 2026년경에는 노인인구비율이 20%를 초과하여 초고령 사회에 도달할 것으로 예측되고 있다. 이처럼 인간의 수명은 길어지고, 노인인구비율을 점차 높아지고 있는데 반해 경제상황의 악화, 기술회전의 급속화 등으로 인해 오히려 정년은 단축되고 있는 실정인으로서 중장년층의 조기퇴직과 실업문제가 심각한 사회문제가 되었다.

경찰공무원의 퇴직과 관련된 중요한 문제점 중 하나도 퇴직연령이 비교적 젊다는 것이다. 경찰공무원의 경우 경감 이하 계급의 정년이 57세이고, 경정 이상 계급의 정년이 60세로 요즘의 평균수명 및 노동력에 비추어 이른 감이 있다. 또한 경정 이상의 계급은 각 계급마다 계급정년 제도가 있어서 이 연령까지도 근무를 하지 못할 수도 있다. 따라서 퇴직 후에도 많은 삶을 살아가야 현실 속에서 재취업 교육을 통한 퇴직 후 취업능력개발은 절실한 문제라고 할 수 있다.

그러나 대부분 경찰관들은 재직 중에는 퇴직을 위해 실질적인 도움이 될 만한 준비는 거의 하지 않으며 퇴직하는 순간까지 직무에 전념하게 되는 경우가 많다. 즉, 불규칙한 근무시간과 인력의 부족, 잦은 초과근무 등으로 자격증이나 학위를 취득하는 등 미래를 설계할 수 있는 시간이 부족한 것은 물론 퇴직 직전까지 일선에서 근무할 수밖에 없는 실정이다. 따라서 삶의 중요한 부분을 차지하고, 사회활동의 근원을 제공해주던 경찰이라는 조직으로부터 갑자기 소외되는 퇴직충격(Retirement Shock) 때문에 건강을 상하거나, 우울증에 걸리고, 심지어 자살을 시도하는 경우도 있다(한상암, 1999).

이처럼 대부분의 경찰공무원들이 퇴직 후 삶에 대한 준비가 거의 없는 상태에서 사회에 내몰리고 있는데도 경찰 조직에서는 퇴직관리의 필요성을 중요하게 인식하지 못하는 것 같다. 그리고 학계에서도 경찰공무원들에 대한 퇴직 관리 및 지원에 대한 연구가 거의 이루어지지 않고 있다.

따라서 이 연구에서는 우리나라 경찰공무원들의 퇴직 후 재취업에 대한 실제적인 관심, 취업지원에 대한 욕구로서 퇴직 후 재취업에 있어서 선호하는 분야, 퇴직 후 재취업에 있어서 장애가 되는 요인, 경찰조직의 퇴직 후 재취업 지원정도에 대한 인식, 퇴직 후 재취업에 있어서 요구되는 교육기간 등을 실증적으로 측정함으로써 경찰공무원의 재취업 교육에 대한 수요를 파악하고, 재취업을 위한 취업능력개발

발 방안들을 모색하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 퇴직 및 퇴직관리의 의미

퇴직은 일반적으로 유급의 고용상태에서 물러나 그 직위에 관련된 역할수행을 중단하게 되는 현상을 의미한다. 퇴직의 사전적인 의미는 현직에서 물러나는 것을 의미한다. 이것은 직업에서 물러나 일을 그만두는 것을 의미하며, 노령이라는 점을 부가하는 것이다(Dennis, 1984). 공무원연금법 제1장 제3조 3항에 의하면 퇴직은 면직·사직 기타 사망 외의 사유로 인한 모든 해직을 말하며 공무원의 자격이 소멸되는 경우라고 정의하고 있다.

퇴직에 관한 개념은 학자에 따라 매우 다양하며, 퇴직을 보는 시각과 준거기준에 따라서도 다르다. Atchley(1980)는 퇴직을 개인이 전임(full-time)보다 적게 일하도록 고용되고 수입이 과거 직업을 통해서 획득한 퇴직연금에 의존되어 있는 상태라고 하였다. 퇴직에 대해서 일반적으로 합의된 것은 없지만, Atchley가 다양한 개념들을 사건(event), 역할(role), 과정(process)의 세 가지 범주로 분류하였다(Atchley, 1980). Palmore 등(1985)은 퇴직을 주관적 퇴직, 객관적 퇴직, 고용시간에 기초한 퇴직 등 세 가지로 분류하였다(Palmore et. al., 1985).

한편, 퇴직관리는 조직 내 인력의 퇴직상황을 분석·예측하여 적절한 인력의 보전을 위한 대책을 강구하는 활동을 말한다. 퇴직관리 속에는 퇴직을 둘러싸고 발생하는 문제점들을 해결하는 활동을 포함한다(강성철 외, 2002).

인사행정에 있어서 퇴직관리는 조직의 이익과 퇴직자의 이익을 균형 있게 보호하기 위하여 운영되어야 하며, 조직의 효율성을 향상시키는 동시에 퇴직자의 인격과 생활을 보호할 수 있는 방향으로 이루어져야 한다. 조직의 효율성 제고를 위해서는 인사체제의 침체를 방지하고, 인사체제 불안정과 혼란을 막아야 하며, 퇴직자의 선택과 이익을 최대한으로 존중하여 인도적인 처리를 하여야 한다(오석홍, 2005).

### 2. 퇴직관리의 중요성

경찰공무원의 퇴직관리는 경찰조직에 투신하여 봉사한 경찰관을 어떻게 조직 외부로 내보낼 것인가 하는 문제이며, 이는 우수한 인재를 모집하는 활동만큼이나 중

요한 문제이다(한상암, 1999). 퇴직한 경찰공무원들은 한평생을 국가와 지역발전을 위해 봉사해 오면서 오직 업무 이외의 일은 관심을 갖지 못하고 있다가 갑자기 퇴직하게 되어 사회적·가정적 역할상실 문제에 직면하게 되고, 재취업문제, 생활계획, 건강문제, 여가활동과 소일문제 등 다양한 문제에 노출된다. 따라서 퇴직을 앞둔 경찰공무원에 대한 관리방안을 마련해야 할 필요가 있다(서한식, 2001).

경찰공무원의 경우 퇴직을 위해 실질적인 도움이 될 만한 준비는 거의 하지 않고 퇴직하는 그 순간까지 업무에 둘러싸여 퇴직하는 순간을 맞이하게 되는 경우가 많다. 경찰관이라는 신분으로 자신의 평생을 바쳐온 직장을 떠나게 되면 삶의 중요한 부분을 차지하고 있던 직업으로부터 갑자기 소외되는 충격 때문에 낙심해 있거나 건강을 악화시키고 심지어 자살하게 되는 경우도 있다. 경찰뿐만 아니라 모든 직종에 종사하는 사람들이 퇴직하게 되면 퇴직충격(Retirement Shock)을 받게 되는 것은 일반적인 현상이다(변시민, 1990). 따라서 경찰관 업무의 특성상 스스로 퇴직 후의 문제를 고려하여 준비할 수 있는 여건이 조성되지 않을 경우 조직차원에서의 지원 및 관리가 필요하다.

### 3. 퇴직관리의 선행연구 고찰

여기서는 퇴직준비 및 재취업 교육에 대한 욕구와 관련된 선행연구들을 고찰하여보기로 한다. 퇴직을 앞두고 있는 사람들이 구체적으로 교육받고자 하는 교육주제가 무엇인가를 조사한 선행연구들은 그리 많지 않다.

김신일(1999)은 퇴직교원들을 대상으로 퇴직교원들의 노후준비를 위해 필요한 교육내용을 조사한 결과 노후의 건강관리, 노년의 취미생활, 노년의 경제생활, 가족내에서의 인간관계, 노인 복지정책과 법률, 봉사활동안내, 세대차의 극복, 죽음의 의미와 그 준비, 재취업 관련 지식 및 기능, 컴퓨터 교육 등의 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났다(김신일, 1999).

박선옥(1997)은 실제로 기업체에 종사하는 중장년 사무직을 대상으로 퇴직준비 교육에 대한 태도와 교육프로그램 욕구를 조사하였다. 이 연구결과 경제문제에 대비한 교육, 재취업을 위한 교육, 건강과 보건을 위한 교육, 여가생활을 위한 교육, 가족생활을 위한 퇴직준비교육, 법률지식을 위한 교육, 자원봉사를 위한 교육의 순으로 나타났다(박선옥, 1997).

김병섭·양재진(2003)의 연구에서 공무원은 퇴직후 40% 가까이가 경제활동을 하고, 이중에 재취업 형태로 일하는 경우가 개인사업보다는 조금 더 많은 것으로 나타났으며, 재취업시 업무형태는 일반사무직이 1/3 정도를 차지하고, 대부분의 업종에서 과거 공직과의 연관성이 높은 것으로 나타났다. 한편, 재취업 욕구는 높지만, 재취업한 비중이 많지 않아 퇴직공무원이 재취업을 하기 위해서는 전직훈련 등 재취업

관련 프로그램이 필요하나, 실제로 이러한 정부 프로그램은 매우 취약한 것으로 나타났다(김병섭·양재진, 2003).

#### 4. 군인의 퇴직관리 제도

여기서는 우리나라 군인의 현행 퇴직관리 제도를 살펴보기로 한다. 그 이유는 군이 우리나라 공무원 조직 중 경찰과 제도적·문화적으로 가장 유사한 조직이기 때문이다. 따라서 군의 현행 퇴직관리 제도와 경찰의 퇴직관리 제도 실태를 비교해봄으로써 경찰 조직의 퇴직관리 현황을 좀 더 객관적으로 고찰하여보고자 한다.

##### 1) 제대군인지원법에 의한 지원

군인에 대한 국가적 지원은 현역에 복무하는 기간뿐만 아니라 전역 후 전 생애에 까지 계획되고 집행되고 있다. 군인은 국가안보에 있어 무한책임을 가질 뿐 아니라 직무특성상 사회의 여타 직업과는 달리 전업 기회가 적을 수밖에 없기 때문이다. 전역군인에 대한 법적지원은 국가유공자 지원에 관한 법률, 군인연금법, 군인보험법 등을 산발적으로 이루어져 왔으나 1997년 12월 31일 법률 제5482호로 공포되어 1998년 7월 1일부로 시행된 제대군인지원법으로 전역군인에 대한 체계적 지원의 기틀을 마련하였다.

제대군인지원법은 국가유공자 예우 및 지원 등에 관한 법률내용중 제대군인 등에 관한 지원 사항을 발전시킨 것으로 몇 가지 측면에서 기존 법률과는 다음과 같은 점들에서 차이를 보이고 있다.

첫째, 제대군인지원협의회를 설치함으로써 국방부, 국가보훈처 등 범정부 차원에서 체계적으로 제대군인을 지원할 수 있도록 규정함으로써 제대군인의 지원에 대한 정부의 강력한 의지를 보여주었다. 특히 보훈처에 제대군인의 인적정보, 기업의 채용 정보관리 및 제대군인 실태조사 임무를 명확히 규정함으로써 보다 실질적인 제대군인지원의 법적기반이 마련된 것이다.

둘째, 법적지원의 대상의 자격을 전반적으로 하향 조정함으로써 제대군인에 대한 지원의 폭을 확장하였다. 연금수급권을 보유한 하사관 중 생활 미달자 자녀의 중·고교 입학금 및 수업료 면제조항을 20년 이상 장기복무 제대군인에게로 확대하였으며, 20년 이상 장기복무 제대군인이 군병원을 이용할 수 있게 함으로써 의료혜택의 범위를 확장하였다. 이 외에도 이제까지 국가유공자에게만 적용되던 고궁 및 공원 시설 등 공공시설 무료이용 또는 할인 등을 장기복무 제대군인까지 확대 적용하도록 규정하였고, 20년 이상 장기복무 제대군인에게만 허용되던 군복지 시설의 현역요금 이용을 장기복무 제대군인에게까지 확장하였다.

셋째, 장기복무 제대군인에 대한 특수 직종에의 우선적인 고용 및 장기복무 제대

군인들의 취업능력 확보를 위한 직업훈련 실시를 규정하였다. 이는 기존의 생계곤란자에 대한 취업보호 개념과는 달리 장기복무 제대군인 전체의 취업지원 및 규모 확대를 전제로 하고 있다는 점에서 큰 의미를 부여할 수 있다.

넷째, 20년 이상 복무 제대군인에게 국가나 지방단체 또는 국가의 용자에 의해서 건립되는 주택에 대한 우선 분양혜택을 부여하여 제대군인들에 대한 법적 지원을 한층 더 강화하였다는 점이다(조종민, 2000).

## 2) 국방부 및 국가보훈처의 원조

전역군인에 대한 국가적 원조는 국방부와 국가보훈처에서 담당하고 있다. 국가보훈처는 10년 이상 장기복무 후 전역하는 직업군인의 사회정착 및 생활안정 도모를 위해 재취업을 제도적으로 지원하고, 국가경제발전에 기여하도록 하기 위하여 보훈심사위원회에서 취업보호대상자로 의결된 자를 대상으로 정부투자기관, 지방공사·공단, 공기업체 및 일반 기업체에 취업알선을 실시하여 연평균 200여명 정도의 전역군인을 취업시키고 있다. 또한 장기복무 전역군인이 희망할 경우 공공직업훈련원 또는 사내 직업훈련원에 국고부담으로 전액 훈련비용을 지원하고 있다.

그리고 직업보도과를 별도 운영하여 취업알선 및 취업자 사후관리계획의 수립 및 그 집행의 지도감독, 취업보호 실시기관의 실태파악에 관한 지도감독, 직업훈련 계획의 수립 및 집행 지도감독 등을 담당하고 있다.

현재 군에서는 직업보도교육을 실시하고 있는데, 직업보도교육은 직업군인의 사회취업 열악성을 고려하여 재취업에 대비할 수 있는 여건과 기회를 제공함으로써 전역 후 생활안정을 도모하고자 10년 이상 장기복무 후 전역하는 직업군인을 대상으로 전역 전 직업교육훈련을 실시하는 제도를 말한다. 군에서 실시되고 있는 직업보도교육은 직업교육훈련 기관형태 및 교육주체에 따라 국내 직업훈련교육과정, 인정 직업훈련 위탁과정, 군 외부 전문 학원 위탁과정, 창업연구 위탁과정 등 4개 형태로 구분하여 운영하고 있다(이효민, 2004).

## 5. 경찰의 퇴직관리 제도

여기서는 공무원연금제도, 행정자치부의 퇴직예정 공무원 취업훈련 등과 같은 공무원 조직 내지는 경찰이 소속된 행정자치부 차원에서 이루어지는 퇴직관리 제도를 제외한 경찰만의 고유한 퇴직관리 제도들을 살펴보기로 한다.

### 1) 경찰의 퇴직준비교육

퇴직준비교육은 퇴직예정자에게 퇴직을 사전에 준비하도록 교육시키는 프로그램이다. 현재 경찰에서 시행되고 있는 경찰공무원의 퇴직준비교육 프로그램은 재취업

추천 프로그램과 재고용 프로그램이 있고, 경찰 교육훈련의 일환으로써 경찰대학에서 실시하는 미래설계과정이 운영되고 있다.

재취업추천 프로그램은 경찰공무원으로서 20년 이상 근속 후 계급정년, 연령정년, 명예퇴직 등으로 퇴직하는 총경급 이상의 경찰관이 재취업을 신청하며, 경찰청은 신청을 받아 직업지도위원회에서 적합여부를 심의한 후 특별한 사유가 없는 한 희망산하단체에 취업을 추천하는 프로그램이다. 단, 임용은 각 산하단체장의 권한이다.

재고용 프로그램은 범죄수사연구관관리규칙에 의거하여, 수사경찰(5년 이상 근무) 정년퇴직자 또는 경찰교육기관(5년 이상 근무)에서 수사 분야 교육경력이 있는 정년퇴직자 중에서 유능한 자를 선발하여 경찰청과 지방경찰청에 재임용하는 프로그램이다. 이들이 하는 업무는 범죄추세분석, 범죄예방건의, 특이범죄 연구 및 사례수집, 수사지도 및 수사교육 등이다(한상암, 1999).

미래설계과정은 경찰대학에서 실시하고 있는 교육으로 퇴직 후 사회적응능력의 배양과 더불어 노후 인생설계 및 생활안정 마인드를 형성하기 위해 퇴직예정자들을 대상으로 일주일 동안 퇴직 후의 생활에 대해서 준비시키는 교육과정이다. 본 교육에서는 퇴직 후 생활에 도움이 될 수 있는 관련 정보 및 지식을 제공하고 교육과 현장견학을 병행하여 실시함으로써 평생 동안 공직에 봉사한 보람과 긍지를 고양시키는데 그 중점방향이 있다. 입교대상자가 경찰의 전 계급을 대상으로 하는 퇴직준비 프로그램은 이 과정이 유일한 과정이다(이효민, 2004).

## 2) 경찰공제회의 운영

경찰관의 생활안정과 복지증진을 위하여 경찰공제회법(1991. 11. 30 법률 제4403호)을 근거로 하여 사단법인으로 설립된 경찰공제회는 회원각자의 부담금으로 이루어진 공제기금을 고수익 금융상품에 투자하여 퇴직 후 충분한 생활안정자금을 확보하도록 하는 것을 주목적으로 하고 있다.

경찰공제회는 회원기금 충당을 위해 전국 25개 운전면허시험장내의 신체검사 업무, 사진실 등 부대사업을 운영하고 있으며, 경찰공제회의 수익사업으로 얻는 수입이 1990년대 중반 100억대를 넘어섰으나, 1996년부터 신체검사 의료기관의 완전개방, 녹색면허제도 시행, 자동차 전문학원제도 실시 등 정부의 행정제도 변경으로 수입이 급격히 줄어들고 있는 실정이다. 현재 수익의 증대를 위해서 경찰실무교재 판매사업, 경찰병원 장례식장 사업 등을 병행하고 있다. 이 밖에도 경찰가족 국민카드 가입사업(가입인원 10,330명, 수익금 18,010,240원), 개인휴대통신(PCS) 가입대행사업(가입인원 15,576명, 수익금 3,219,396,938원)등의 수익사업을 하고 있다(염재호, 2003).

이상에서 우리나라 군인과 경찰의 현행 퇴직관리 제도를 살펴보았다. 그 결과 경

찰과 유사하게 고위험의 특수한 업무를 수행하고 있는 군 조직의 경우 경찰 조직보다는 좀 더 체계화된 퇴직관리 제도를 운영하고, 구체적·실무적인 퇴직자 지원 프로그램을 운영하고 있음을 알 수 있다. 따라서 경찰 조직은 일반 기업체 및 공무원 조직은 물론이고 군 조직의 퇴직관리 제도에 대한 적극적인 벤치마킹이 요구된다.

### III. 경찰공무원의 퇴직 후 재취업 욕구 실태

#### 1. 조사방법

이 연구에서는 우리나라 경찰공무원의 퇴직 후 재취업 욕구 실태를 파악하기 위해서 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2006년도 7월부터 8월 사이에 훈련받은 연구보조원이 조사대상자를 방문하여 구조화된 설문지를 제시하고, 이를 조사대상자가 직접 기입하는 자기기입식 방법으로 이루어졌다.

조사대상은 전국적인 표본은 위하여 경찰인력의 구성 비율에 따라서 가장 많은 경찰이 배치된 서울·경기·인천 지역에서 5개 경찰서, 전라 지역에서 3개 경찰서, 경상·강원 지역에서 2개 경찰서를 무작위로 표집하였다. 총 400명에게 설문지를 배포하였으나, 이 중 323부가 회수되어 약 80.8%의 회수율을 보였고, 수거된 설문지 중에서 불성실하게 설문된 설문지와 결측값이 1/3 이상인 설문지를 제외하고 분석에 사용된 것은 241매로 회수된 설문지 중 약 74.6%의 활용률을 보였다.

조사내용은 조사대상자의 인구사회학적 특성, 직무관련 전문 교육훈련의 필요성에 대한 인식, 퇴직 후 취업에 대한 관심, 퇴직자의 취업지원에 대한 요구 등 총 43개의 항목으로 구성하였다. 이 중 본 연구의 분석에는 조사대상자의 일반적 특성 및 퇴직 후 재취업에 대한 관심, 그리고 취업지원에 대한 조사대상자의 욕구로서 퇴직 후 재취업에 있어서 선호하는 분야, 퇴직 후 재취업에 있어서 장애가 되는 요인, 경찰조직의 퇴직 후 재취업 지원정도에 대한 인식, 퇴직 후 재취업에 있어서 요구되는 교육기간 등 6개 항목을 활용하였다.

끝으로 자료의 분석 툴로는 SPSS 14.0을 활용하였다.

#### 2. 조사대상자의 특성

조사대상자들의 특성을 살펴보면 다음과 같다.

조사대상자들의 성별 특성을 살펴보면 남성 223명(92.5%), 여성 18명(7.5%)으로 남성이 절대 다수를 차지하였다. 조사대상자들의 연령별 특성을 살펴보면 30대 101



명(47.9%), 40대 61명(28.9%), 20대 37명(17.5%), 50대 12명(5.7%) 순이었다.

조사대상자들의 계급별 특성을 살펴보면 순경이 35명으로 14.5%, 경장이 78명으로 32.4%, 경사가 84명에 34.9%, 경위는 43명에 17.8%를, 경감은 1명으로 0.4%를 구성하고 있었다.

조사대상자들의 경찰 재직기간을 살펴보면 먼저 재직기간은 22.7%인 48명이 1개월에서 5년 미만의 비교적 짧은 기간을 재직한 것으로 나타났으며, 5년 이상 10년 미만동안 재직한 대상자는 59명(28.0%), 10년 이상 15년 미만이 38명(18.0%)이었다.

<표 3-1> 조사대상자의 특성

		빈도(명)	비율(%)
성별	남	223	92.5
	여	18	7.5
	합계	241	100.0
연령	20대	37	17.5
	30대	101	47.9
	40대	61	28.9
	50대	12	5.7
	합계	211	100.0
계급	순경	35	14.5
	경장	78	32.4
	경사	84	34.9
	경위	43	17.8
	경감	1	.4
	합계	241	100.0
재직기간	5년 미만	48	22.7
	5년 이상-10년 미만	59	28.0
	10년 이상-15년 미만	38	18.0
	15년 이상-20년 미만	40	19.0
	20년 이상-25년 미만	17	8.1
	25년 이상-30년 미만	9	4.3
	합계	211	100.0
학력	고졸	81	34.2
	전문대재학 중	3	1.3
	전문대졸	46	19.4
	대학교재학 중	15	6.3
	대학교졸	88	37.1
	대학원졸(석사)	4	1.7
	합계	237	100.0

15년 이상 20년 미만인 40명(19.0%)이었으며, 20년 이상 경찰에 봉직한 경찰관도 26명(12.4%)나 되는 것으로 나타났다. 끝으로 조사대상자들의 학력별 특성을 살펴 보면 대학교 재학 중이거나 졸업한 자가 103명(43.3%)으로 가장 많았으며, 고졸 81명(34.2%), 전문대에 재학 중이거나 졸업한 자 49명(20.7%), 대학원졸업자도 4(1.7%) 순으로 나타났다.

### 3. 조사결과 분석

#### 1) 퇴직 후 재취업에 대한 관심

<표 3-2> 퇴직 후 재취업에 대한 관심

		빈도(명)	비율(%)
퇴직 후 원하는 생활	여가 및 취미활동	118	49.0
	취업	36	14.9
	창업	36	14.9
	사회봉사	26	10.8
	구체적 계획 없음	19	7.9
	기타	6	2.5
	합계	241	100.0
퇴직 후 취업 및 창업에 대한 관심	매우 그렇다	25	10.5
	그런 편이다	87	36.6
	보통이다	76	31.9
	그렇지 않다	44	18.5
	전혀 그렇지 않다	6	2.5
	합계	238	100.0
취업 및 창업 계획·준비	매우 그렇다	11	7.8
	그런 편이다	28	19.9
	보통이다	64	45.4
	그렇지 않다	33	23.4
	전혀 그렇지 않다	5	3.5
	합계	141	100.0
퇴직 후 취업 및 창업 실행에 대한 태도	알맞은 직종이면 취업	43	30.5
	직종에 상관없이 취업	34	24.1
	취업보다는 창업	27	19.1
	적당한 업종과 방법 소개시 창업	19	13.5
	구체적인 계획 없음	18	12.8
	합계	141	100.0

퇴직 후 원하는 생활 분포를 보면 여가 및 취미활동 49.0%, 취업 14.9%, 창업 14.9%, 사회봉사, 10.8%, 구체적 계획 없음 7.9%, 기타 2.5% 순으로 나타났다. 이는 재직 중의 과중한 업무로 인하여 휴식과 여가 시간이 부족하였기 때문인 것으로 여겨진다. 퇴직 후 취업 및 창업에 대한 관심 분포를 보면 그런 편이다 36.6%, 보통이다 31.9%, 그렇지 않다 18.5%, 매우 그렇다 10.5%, 전혀 그렇지 않다 2.5% 순으로 나타났다.

취업 및 창업 계획·준비 분포를 보면 보통이다 45.4%, 그렇지 않다 23.4% 그런 편이다 19.9%, 매우 그렇다 7.8%, 전혀 그렇지 않다 3.5% 순으로 나타났다.

퇴직 후 취업 및 창업 실행에 대한 태도 분포를 보면 알맞은 직종이면 취업 30.5%, 직종에 상관없이 취업 24.1%, 취업보다는 창업 19.1%, 적당한 업종과 방법 소개 시 창업 13.5% 구체적인 계획 없음 12.8%로 순으로 나타났다. 조사대상자들은 오랜 공직 생활로 인해 창업보다는 알맞은 직종으로의 취업에 관심이 더 많음을 알 수 있다.

2) 퇴직 후 재취업 선호 분야

퇴직 후 취업선호 기관 분포를 살펴보면 자영업 35.3%, 국영기업체 22.3%, 정부관련 기관 21.0%, 경찰관련 업체 14.7%, 일반기업체 6.7%로 순으로 나타났고, 퇴직 후 취업 선호 직무분야 분포를 살펴보면 자영업 24.8%, 관리직 20.2%, 전문직 18.9%,

<표 3-3> 퇴직 후 재취업 선호 분야

		빈도(명)	비율(%)
퇴직 후 취업 선호 기관	정부관련 기관	50	21.0
	국영기업체	53	22.3
	일반기업체	16	6.7
	경찰관련 업체	35	14.7
	자영업	84	35.3
	합계	238	100.0
퇴직 후 취업 선호 직무분야	관리직	48	20.2
	기술직	17	7.1
	기능직	5	2.1
	전문직	45	18.9
	서비스직	27	11.3
	노무직	4	1.7
	자영업	59	24.8
	합계	238	100.0

사무직 13.9%, 서비스직 11.3%, 기술직 7.1%, 기능직 2.1%, 노무직 1.7% 순으로 나타났다. 즉, 조사대상자들은 퇴직 후 취업하고 싶은 기관으로 국가기관 및 유관기관을 선호하며, 취업을 원하는 이들이 많으며 자영업도 35.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

### 3) 퇴직 후 재취업의 장애요인

<표 3-4> 퇴직 후 재취업의 장애요인

재취업 장애요인	빈도(명)	비율(%)
연령제한	26	11.0
취업기회의 부족	64	27.0
전문지식 및 기술부족	89	37.6
관련정보부족	33	13.9
사회부적응	4	1.7
경제력의 부족	21	8.9
합계	237	100.0

퇴직 후 취업 및 창업 준비에 따른 장애요인 분포를 보면 전문지식 및 기술부족 37.6%, 취업기회의 부족 27.0%, 관련정보부족 13.9%, 연령제한 11.0%, 경제력의 부족 8.9%, 사회부적응 1.7% 순으로 나타났다. 따라서 퇴직 후 취업 및 창업 준비에 가장 필요한 것은 전문지식 및 기술과 취업기회의 확보임을 알 수 있다.

### 4) 퇴직 후 재취업 지원정도

<표 3-5> 퇴직 후 재취업 지원정도

재취업 지원정도	빈도(명)	비율(%)
매우 그렇다	6	2.5
그런 편이다	16	6.7
보통이다	37	15.5
그렇지 않다	89	37.4
전혀 그렇지 않다	90	37.8
합계	238	100.0

퇴직 후 취업 및 창업 준비에 따른 경찰조직 차원의 지원에 대한 인식을 보면 전혀 그렇지 않다 37.8%, 그렇지 않다 37.4%, 보통이다 15.5%, 그런 편이다 6.7%, 매

우 그렇다 2.5% 순으로 나타났다. 따라서 퇴직 후 경찰조직 차원의 지원이 매우 미흡함을 알 수 있다.

#### 5) 퇴직 후 재취업 교육기간

<표3-6> 퇴직 후 재취업 교육기간

재취업 교육기간	빈도(명)	비율(%)
1주 이내	6	2.6
1주	4	1.7
2주	14	6.0
3주	16	6.8
4주 이상	35	14.9
1개월 이상	160	68.1
합계	235	100.0

퇴직 후 취업을 위한 재취업 교육기간 분포를 살펴보면 1개월 이상 68.1%, 4주 이상 14.9%, 3주 6.8%, 2주 6.0%, 1주 1.7%, 1주 이내 2.6% 순으로 나타났다. 재취업 및 사회적응 교육에 필요하다고 여기는 교육기간은 1개월 이상 필요하다고 여기는 사람이 다수로 퇴직 후를 대비한 중·장기 동안의 교육이 필요한 것으로 여겨진다.

## IV. 퇴직경찰관의 취업능력개발 방안

여기서는 이 연구의 퇴직 후 재취업 욕구에 대한 조사결과와 선행연구들을 바탕으로 하여 경찰공무원의 취업능력을 개발하기 위한 방안들을 제시하기로 한다.

### 1. 퇴직관리 전담부서의 설치·운영

유능한 인재를 경찰 조직에 유치하고 이들로 하여금 최상의 상태에서 근무할 수 있는 여건을 조성하는 재직자에 대한 인사활동도 중요하지만, 평생을 경찰 조직에 헌신하고 퇴직하는 경찰공무원에 대한 관리도 매우 중요한 활동이다. 2005년 경찰 통계연보를 살펴보면 2004년 퇴직자는 1,929명에 달하였다. 그러나 이렇게 많은 사람들이 퇴직하는 데에도 퇴직자에 대한 체계적 관리를 전담하는 부서는 거의 없는 실정이다.

따라서 최소한 경찰청이나 각 지방경찰청 단위에서만이라도 체계적으로 퇴직자

를 관리하고 지원할 수 있는 부서의 신설을 모색해야 할 것이다. 현재 경찰청 내에서 퇴직자의 관리는 후생계가 담당하고 있다. 그러나 업무의 종류별로 여러 부서에 분산되어 처리되고 있는 실정이므로 퇴직자 관련 업무들을 하나의 전담부서가 통일적으로 관리하면 더욱 효과적인 퇴직자 관리체계가 형성될 수 있을 것으로 보여진다. 현실적으로 한해 평균 1,500~2,000명의 퇴직자를 중앙의 경찰청에서 한 두 명의 후생계 경찰공무원이 담당한다는 것은 현실적으로 매우 어려운 일이며, 체계적 관리도 어려울 것이다(이효민, 2004).

퇴직관리 전담부서를 설치·운영할 경우의 이러한 부서의 임무는 다음과 같이 설정할 수 있을 것이다. 첫째, 퇴직관련 인력계획의 수립 및 시행, 둘째, 퇴직을 앞둔 재직자에 대한 퇴직준비 교육프로그램의 개발 및 운영, 셋째, 퇴직과 관련된 각종 애로사항의 상담, 넷째, 퇴직자의 재취업 및 사회봉사활동 등과 관련된 구체적이고 실질적인 정보의 획득 및 알선을 위한 유관기관과의 연계강화 등과 같이 재직자의 퇴직준비를 체계적으로 지원하고 퇴직경찰관의 복지향상을 도모하기 위한 활동이 될 것이다(한상암, 1999).

## 2. On·Off Line 상 자기개발 학습 지원

다양한 용도로 활용할 수 있는 학습공간을 경찰서 단위별로 설치·운영할 필요가 있다. 이러한 학습공간에 On-line 교육을 위한 PC 및 초고속 인터넷망을 설치하고, Off-line 교육을 위한 학습강의 시설, 서적 등을 마련하여 경찰공무원이 퇴근 후 또는 비번 일에 활용할 수 있는 공간을 지원해주면 경찰공무원의 자기개발은 물론 경찰 조직 차원의 인적자원개발에도 유익할 것이다(이황우 외, 2007).

한편, 유비쿼터스 시대에 적합한 학습 방법을 구현할 수 있는 학습 콘텐츠에 대한 접근기회 제공 및 기회 확대 필요성이 증대하고 있는 상황에서 분야별 관심과 수준을 고려하여 단계별·집단별로 적합한 콘텐츠 공급이 필요하며, 장기적으로 e-Learning을 통한 자기개발이 필요하며, 학점 획득, 자격 취득과도 연결될 필요성도 증대되고 있다(이황우 외, 2006).

경찰 조직에 지식정보망이 구축되면 다양한 학습 콘텐츠들이 경찰공무원들에게 효율적으로 공급될 수 있을 것이다. 이러한 학습 콘텐츠들에 퇴직자에 대한 교육프로그램을 포함하면 퇴직자의 사회적응 및 재취업·창업에 많은 도움이 될 것이다. 예를 들면, 대학 및 학계에서 제공하는 교육프로그램에 학점취득 및 진학 관련 콘텐츠를 포함하면, 퇴직경찰관들이 학업을 통해 퇴직 후 재취업·창업을 하거나 대학교, 대학원에 진학하여 학생 및 학자로서 제2의 인생을 향유할 수 있는 계기를 제공할 것이다. 또한 경비지도사, 공인중개사, 손해사정인 등 다양한 자격증 관련 학습 콘텐츠를 제공하여 퇴직자의 재취업 및 창업을 지원할 수 있을 것이다.

### 3. 자격증 취득의 활성화

자격증은 취업 및 전직 과정에서 개인이 보유한 인적자산의 가치를 객관적으로 보여주고, 노동시장의 유연화에 대응하여 개인의 직업능력을 지속적으로 개발 활용할 수 있도록 하는 핵심적인 사항이며, 개인 및 국가적 수준에서 교육훈련에 대한 중복 투자를 방지함으로써 인적자원개발의 효율성을 강화시킬 수 있다(이황우 외, 1997).

따라서 퇴직경찰관의 재취업을 확대할 수 있는 방안으로 재직시 각종 자격증의 취득을 권장하여야 한다. 하지만 실질적으로 업무를 수행하면서 자격증의 취득을 위해 공부를 하는 것은 쉬운 일이 아니며, 경찰공무원으로서 이수한 교육훈련 및 직무성과를 사회적으로 인정받을 수 있는 자격증 취득 기회는 미미한 수준이다. 현재 국가자격 취득시 경찰경력이 일부 인정되는 분야는 다음의 <표4-1>과 같다.

<표 4-1> 현행 국가자격 취득시 경찰경력의 인정 가능 분야

소관부서	현행규정 및 개선방향
경찰청	◦ 경비지도사 자격시험 1차 면제 범위확대
운전면허시험관리공단	◦ 기능검정원 / 기능강사 / 학원강사 자격시험 1차 면제
국세청	◦ 세무사 자격시험 1차 면제 대상 포함 ◦ 경찰 경리경력 7년 이상 자
사단법인 한국민간자격협회	◦ 재조사전문평가사 ◦ 시험과목 면제 범위 확대
교통안전공단	◦ 교통사고분석사 ◦ 실기시험 과목 면제 범위 확대
금융감독원	◦ 손해사정인 ◦ 보험범죄관련 교육이수 및 실무자 1차 면제
산업인력공단	◦ 컴퓨터 활용 능력 등 전산관련 자격시험 일부 면제

자료 : 이황우 외, 2006.

위에서 볼 수 있듯이 현재 경찰경력을 전적으로 인정받을 수 있는 국가기술자격증은 전무할 실정이다. 예를 들어, 경비지도사 자격시험의 경우에 경찰공무원으로서 7년 이상 재직한 자에 한해서 1차 시험만을 면제해 주고 있지만, 일정기간 근무한 세무공무원 및 법원공무원에게는 각각 세무사, 법무사 자격증이 당연히 부여되고 있다. 따라서 앞으로는 경찰 경력을 일부가 아니라 전적으로 인정받을 수 있는 국가기술자격증의 신설을 추진할 필요가 있다. 또한 경찰에서 운용중인 다양한 교육훈련 과정을 개편하여 직무수행능력의 향상과 국가자격 취득의 기회로 활용할 수 있는 교육프로그램을 마련해야 할 것이다.

#### 4. 재취업 분야에 대한 정보의 제공·활용

경찰공무원이 퇴직 후 자신의 경력 및 전문성을 살려서 재취업을 할 수 있는 직종은 매우 한정적이다. 그나마 경찰경력을 살릴 수 있는 대표적인 직종에는 민간경비업체, 정보보안업체, 보험업계 등이 있다.

국민의 생활수준이 향상되고 치안에 대한 인식이 높아지는 반면에 경찰치안력은 범죄의 예방과 대응에 있어 그 한계를 드러내고 있다. 특히 사회양극화가 심화되고, 강력범죄가 만연하면서 부유층을 중심으로 민간경비를 통한 안전욕구의 충족이 확산되고 있다. 우리나라의 민간경비 시장은 해마다 급성장하여 2006년말 현재 민간경비업체는 3,000여개에 달하고, 민간경비 시장은 4조원에 육박하였다. 민간경비 시장은 미국, 일본 등 선진국의 사례를 볼 때 2012년에는 20조원 규모로 확대될 전망이다. 따라서 이러한 민간경비업체에 범죄의 예방 분야의 경력자인 퇴직경찰관들이 취업을 한다면 민간경비업체 입장에서는 우수한 인력을 손쉽게 확보할 수 있고, 퇴직경찰관 입장에서는 자신의 경력을 살릴 수 있고 익숙한 업무이기 때문에 그 적용에 있어서도 용이할 것이므로 양자 모두에게 win-win 전략이 될 것이다.

또한, 사이버범죄의 사회적 중요성 및 심각성이 증가되고 있기 때문에 경찰 내에서 사이버범죄를 다루는 인적·물적 자원은 계속해서 증가할 것이다. 따라서 경찰의 사이버테러 대응센터 및 사이버범죄수사대 등 사이버 관련 부서에서 근무하다 퇴직한 경찰공무원자들이 늘어나면 정보보안업체 등에 재취업할 기회가 늘어날 수 있을 것이다. 그러므로 정보보호 분야에 대한 연구조사와 정보의 습득 및 제공도 퇴직관리 담당부서에서 고려해 보아야 할 것이다(이효민, 2004).

끝으로 퇴직한 경찰공무원들이 진출할 수 있는 분야로 보험업계를 고려해 볼 수 있다. 최근에 보험금을 허위로 청구하는 등의 보험범죄가 만연하여 보험회사는 물론 선량한 가입자들이 불이익을 많이 받고 있다. 보험업계에 따르면 연간 총 보험금 지급액(약 11조원)의 10% 정도인 약 1조원이 보험범죄로 인해 누출되고 있는 것으로 추산하고 있다. 보험범죄의 적발은 수사기관에 종사하는 경찰과 보험회사에서 보험범죄를 전문적으로 조사하는 특별조사반(Special Investigation Unit : SIU)에 의해서 이루어지는데(신성원, 2003), 보험사기와 같은 보험금의 허위청구의 조사 및 교통사고 조사와 같은 SIU의 업무에 퇴직경찰관이 활동할 수 있을 것이다.

이처럼 퇴직경찰관이 자신의 경력 및 지식을 활용할 수 있는 분야에 재취업할 수 있는 여건을 조성하기 위해서는 경찰의 퇴직관리 담당부서에서 해당 분야에 대한 더욱 많은 정보를 제공하고, 이러한 정보를 적절히 활용할 수 있을 때 퇴직경찰관들의 재취업에 대한 불안감을 해소시키고, 실질적이 도움을 제공할 수 있을 것이다(염재호, 2003).



퇴직자들이 재취업하는 방안에는 기업체에 취업하는 방식 외에도 창업을 하는 방식이 있다. 앞서 언급한 바와 같이 경찰공무원들은 비교적 젊은 나이에 퇴직을 하여야 하는데, 이러한 사람들에게 자영업을 창업할 수 있는 기회를 부여하기 위해서는 이들의 창업을 지원할 수 있는 다양한 정책이 마련되어야 한다.

영국에서는 대처정부 하에 실업자를 자영업자로 바꾸기 위하여 자영업 개설 촉진정책을 적극적으로 추진하였다. 이는 단순히 실업자를 줄여서 자영업자로 전환할 뿐만 아니라 신설된 자영업으로부터 새로운 고용기회가 창출되는 것을 목적으로 실시된 정책이다(한상암, 1999). 현재 사기업분야에서는 퇴직자 창업지원 시스템을 정착시켜 활용하고 있는 기업들이 다수 존재한다. 따라서 사기업의 창업지원 시스템을 공공부분에 벤치마킹하여 도입하는 것이 바람직하다(이효민, 2004).

이러한 지원은 경찰의 퇴직관리 전담부서의 신설이 이루어진 이후에 이러한 부서를 통하여 퇴직경찰관에게 자영업을 창업할 수 있도록 각종 유관기관의 경영지도를 알선하거나 경찰공제회, 경우회 등을 통한 금융지원의 시행이 병행되어야 할 것이다.

## 5. 적극적인 퇴직 준비 및 지원 프로그램의 개발·운영

경찰공무원 재직시 직업세계에 대한 이해 및 민간교류 기회 부족으로 퇴직경찰관들은 사회에 대한 두려움과 심리적 강박관념을 갖고 취업에 대한 적극적인 대처가 미비하고, 직업세계를 이해하고 경력설계를 할 수 있는 교육기회가 거의 주어지지 않아 퇴직시 미지의 세계에 대한 두려움에 직면하게 된다(이황우 외, 2006). 따라서 이러한 퇴직자의 퇴직충격을 최소화하기 위해서는 다양하고 적극적인 퇴직준비 및 퇴직자지원 프로그램 개발·운영이 필요하다.

퇴직 준비 및 지원 프로그램으로서 최근 가장 많이 강조되는 것이 전직지원 시스템이다. 전직지원 시스템의 대표적 방식이 아웃플레이스먼트(Outplacement)이다. 아웃플레이스먼트란 구조조정이나 정년 등 자발적·비자발적으로 퇴직하는 근로자들이 실직의 충격을 최소화하고 전직이나 창업 등 새로운 일자리를 찾도록 지원해주는 일체의 활동을 의미한다. 아웃플레이스먼트는 일부 대기업에서 시작하여 점차 확산되는 추세에 있다. 물론 사기업 분야에서 사용하고 있는 프로그램을 공공 분야에 완벽하게 적용하는 것은 무리가 있지만, 퇴직 예정자들에게 스스로의 진로에 대해서 준비하고 경쟁력을 높임으로써 타직종으로의 이직을 용이하게 하는 매우 의미 있는 프로그램이라 할 수 있다. 따라서 전면적으로 사기업에서 활용하고 있는 아웃플레이스먼트 제도를 경찰조직에 적용할 수는 없어도 많은 시사점을 얻을 수 있다.

현재 경찰에서 실시하고 있는 퇴직관리 프로그램 중 아웃플레이스먼트와 가장 유사한 프로그램으로 경찰 교육훈련의 일환으로 경찰대학에서 실시하고 있는 미래

설계과정이 있다. 이 과정은 경찰에서 계급에 상관없이 퇴직 예정자가 퇴직 준비교육을 받을 수 있는 유일한 교육이다. 그러나 미래설계과정의 교과체계나 교육과정은 다른 사기업 또는 다른 공공부문의 유사한 프로그램에 비해 많이 미흡한 실정이다. 특히 교육시간과 인원에 있어서 일주일의 교육기간과 2차에 걸쳐서 연인원 100명을 교육시키는 것은 연간 2,000여명이 퇴직하고 있는 실정에 비추어 턱없이 부족한 것이다. 따라서 이 과정의 교육시간 및 인원에 대한 대대적이 확충이 절실하고, 교육 프로그램도 현실성 있게 재조정하여 운영할 필요가 있다(이효민, 2004).

이러한 퇴직 준비 및 지원 프로그램의 구체적 내용에는 연금제도, 사회보장제도, 의료보험제도 등과 같은 사회복지정책에 관한 내용, 신체 및 정신건강을 유지하는 방법, 이력서 작성요령, 면접시험지도, 구직요령 등과 같은 재취업관련 교육, 각종 상품선택 및 이와 관련정보의 제공, 주택의 임대 및 매매, 전원생활 등과 관련된 비용 및 정보습득요령과 같은 소비자문제 및 주택문제, 유언, 자금운용, 부동산 및 동산의 신탁운용, 전세요령 등과 관련된 각종 법적인 문제, 연금의 운용과 관련된 투자요령 등의 내용이 포함되어야 할 것이다(이황우 외, 2007).

## V. 결 론

우리 사회에서 고령자 및 조기퇴직자의 실업 및 재취업 문제는 사회적 이슈가 되었다. 민간기업 분야나 외국의 경우에는 조직구성원에게 퇴직 전 교육 및 퇴직 후 교육 프로그램을 연계해서 운용하여 구성원이 퇴직한 후에 경험할 수 있는 심리적 부담감을 줄여주고, 경제적 지원을 통해 퇴직 후 사회생활에 적응할 수 있도록 배려를 해주고 있다.

그러나 우리 공직 사회, 특히 경찰에서는 퇴직 후에 연금 등의 수혜 혜택이 있다는 이유로 기타의 퇴직관리에는 별로 신경을 쓰지 않거나, 지극히 형식적으로 이루어지고 있는 실정이다. 이에 이 연구에서는 우리나라 경찰공무원들의 퇴직 후 재취업에 대한 욕구를 살펴보고, 이들의 재취업을 위한 취업능력개발 방안들을 제시하였다.

먼저, 본 연구 조사대상자들의 퇴직 후 재취업에 대한 욕구를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 퇴직 후 재취업에 대한 관심을 살펴보면, 퇴직 후 원하는 생활은 여가 및 취미활동, 취업 및 창업, 사회봉사 등의 순으로 나타났다. 이는 재직 중의 과중한 업무로 인하여 휴식과 여가 시간이 부족하였기 때문인 것으로 여겨진다. 퇴직 후 취업 및 창업에 대하여 관심이 있다는 응답자가 47.1%, 없다는 응답자가 21.0%로 취업 및 창업에 관심이 있는 경우가 훨씬 많이 나타났다. 반면에 취업 및 창업에 대하여 계획·준비를 하고 있다는 응답은 27.7%에 불과하였다. 따라서 경찰공무

원들은 퇴직 후 취업 및 창업에 대한 관심은 많지만 구체적으로 계획하거나 준비하는 경우는 적다는 것을 알 수 있다. 그리고 조사대상자들은 오랜 공직 생활로 인해 창업보다는 알맞은 직종으로의 취업에 관심이 더 많은 것으로 나타났다.

둘째, 퇴직 후 재취업 선호 분야를 살펴보면 조사대상자들은 퇴직 후 취업하고 싶은 기관으로 국가기관 및 유관기관을 선호하고, 자영업도 35.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

셋째, 퇴직 후 취업 및 창업 준비에 따른 장애요인을 살펴보면 전문지식 및 기술 부족, 취업기회의 부족, 관련정보부족, 연령제한, 경제력의 부족, 사회부적응 순으로 나타났다. 따라서 퇴직 후 취업 및 창업 준비에 가장 필요한 것은 전문지식 및 기술과 취업기회의 확보임을 알 수 있다.

넷째, 퇴직 후 취업 및 창업 준비에 따른 경찰조직 차원의 지원은 지원이 없는 편이다가 75.2%, 있는 편이다가 9.2%로 나타났다. 따라서 퇴직 후 재취업에 대한 경찰조직 차원의 지원이 매우 미흡함을 알 수 있다.

다섯째, 조사대상자들이 희망하는 퇴직 후 재취업을 위한 교육기간은 1개월 이상 필요하다고 여기는 사람이 다수로 퇴직 후를 대비한 중장기 교육이 필요한 것으로 여겨진다.

이러한 퇴직 후 재취업 욕구에 대한 조사결과와 선행연구들을 바탕으로 하여 경찰공무원의 취업능력을 개발하기 위한 방안들을 제시하였다. 즉, 경찰공무원들은 퇴직 후 취업 및 창업 등 재취업하고자 하는 의지가 강하지만, 우리 경찰 조직에는 체계적인 취업능력개발 프로그램이 부재하기 때문에 이를 개선하기 위해서는 퇴직 관리 전담부서를 설치·운영하고, 경찰관들에게 On-Off Line의 자기계발 학습을 지원하고, 재직 중 재취업 및 창업에 필요한 자격증 취득을 지원하며, 재취업하고자 하는 분야에 대한 다양한 정보를 제공하고, 다양하고 적극적인 퇴직 준비 및 지원 프로그램을 개발·운영해야 할 것이다.

그러나 경찰 조직은 공공 조직이기 때문에 예산 및 인력의 운용이 민간 기업에 비해 비탄력적이므로 위에서 제시한 방안들이 하루아침에 이루어지는 것은 현실적으로 어려움이 많다고 할 수 있겠다. 그럼에도 불구하고 고령화 사회가 도래하고, 퇴직에 대한 사회적 인식이 변화하고 있는 시대적 조류에 따라 장기적·점진적으로 노력을 하고, 일반 기업체 및 타 공무원 조직의 효율적인 퇴직관리 제도를 벤치마킹한다면 예산과 인력을 점차 확충해 나갈 수 있을 것이다. 이러한 노력을 통해서 평생을 경찰조직에 몸담고 사회에 퇴직하는 경찰공무원들의 심리적·경제적 부담을 덜어 주고, 현직 경찰공무원들의 미래에 대한 불안감을 감소시키고 사기를 부양함으로써 국민에 대한 서비스 개선에도 긍정적인 반향이 있을 것으로 기대한다.

## 참 고 문 헌

- 강성철 외(2002). 『새인사행정론』. 대영문화사.
- 경찰청(2005). 『경찰통계연보』. 경찰청.
- 김병섭·양재진(2003). 「퇴직공무원의 퇴직관리에 관한 인식 분석」. 『행정논총』. 제41권 제2호. 42. 서울대학교 행정대학원.
- 김신일(1999). 『퇴직교원의 노후 준비를 위한 교육프로그램개발연구』. 교육인적자원부.
- 박선옥(1997). 『중장년 사무직을 위한 퇴직준비교육에 대한 태도와 프로그램육구』. 중앙대학교 사회개발연구원.
- 변시민(1990). 『사회정책론』. 박영사.
- 서한식(2001). 「퇴직공무원의 재취업 및 자원봉사활동에 관한 연구」. 대구대학교 석사학위논문.
- 신성원(2003). 「보험범죄에 관한 연구」. 원광대학교 석사학위논문.
- 염재호(2003). 『경찰공무원의 퇴직관리 및 퇴직자 지원프로그램 개발·운영에 관한 연구』. 치안연구소.
- 오석홍(2005). 『인사행정론』. 박영사.
- 이황우(2007). 『경찰행정학(제5판)』. 법문사.
- 이황우·한상암·조호대·정덕영(2007). 「경찰공무원의 자기개발에 대한 인식과 경찰인적 자원 개발방안」. 『한국공안행정학회보』. 제16권 제3호. 343-377. 한국공안행정학회.
- 이황우·한상암·조호대·정덕영·박주상·신성원·이효민(2006). 『경찰인적자원개발 추진방안』. 교육인적자원부.
- 이효민(2004). 「경찰공무원의 퇴직관리제도에 관한 연구」. 원광대학교 석사학위논문.
- 조종민(2000). 「직업군인의 전역 후 생활안정 방안 연구」. 동국대학교 석사학위논문.
- 한상암(1999). 「경찰공무원 퇴직관리의 문제점 및 개선방안에 관한 연구」. 『한국경찰학회보』. 제1호. 311-337. 한국경찰학회.
- Atchley, R. C.(1980). *Social Forces in Later Life*. Belmont, CA : Wadsworth Publishing Co.
- Dennis, Helen(1984). *Retirement Preparation*. Boston, MA : D.C. Health and Company.
- Palmore, Erdman B. et. al.(1985). *Retirement*. NY : Springer Publishing Co.
- Swanson, Charles R., Territo, Leonard and Taylor, Robert W.(1998). *Police Administration : Structure, Processes and Behaviors*. Prentice Hall.

## ABSTRACT

### **The Needs for Reemployment and the Development of Vocational Abilities after Retirement in Police Officers**

Han, Sang-Am · Sin, Seong-Won

Police organization tries to recruit competent and young persons, but its concern for retiring persons is extremely little and it expels those who are not prepared to live in outside society. The studies on the management and support the retiring police officers who dedicated their lives to our society are very rare.

The object of this study is to study the needs for reemployment in police officers and to develop retirement systems and vocational abilities. Finally, I suggest the establishment of the unit that fully takes charge of retirement management, the method of setting up the learning organization for self-development, the effective ways to get various licenses, the offer of informations on fields of reemployment, the development and management of preparing and support programs for retirement persons.

Key Words : Retirement, Reemployment, Vocational Abilities, Retirement System, Support-Programs