

퇴직 특정직 경호공무원의 재취업에 미치는 영향요인에 관한 탐색적 연구

김 범 석*

〈요 약〉

우리나라 퇴직 특정직 경호공무원들의 재취업에 미치는 영향요인에 관한 탐색적 연구를 위해 20년 이상 근무하고 퇴직한 경력자와 취업지원 및 컨설팅업체 담당자에 대한 인터뷰 면접을 실시하였다.

분석 결과 첫째, 재취업 기회 및 정보의 절대 부족과 취업분야와 수요기관 요구 수준과 현 직위, 보수와 불일치, 경험과 전문성 부족, 취업지원 및 교육프로그램 부재 등을 들 수 있다.

둘째, 취업대상자들의 눈높이가 높고 정규직이나 장기간 근무할 수 있는 신분이 보장되는 직업을 선호하는 것으로 나타나 재취업이 어렵다는 점이다.

셋째는 재취업에 대한 의식과 준비가 미흡하거나 자력으로 취업하기 보다는 기관에 너무 의존하거나 다양한 기업이나 분야에 진출하는데 필요한 경력 및 자격의 제한 등이 가장 큰 장애요인으로 작용하고 있다는 점이다.

마지막으로 재취업에 있어서 사회적 네트워크 및 인맥의 중요성 인식과 함께 취업에 도움이 될 만한 개인의 사회적 자본 활용의 규모가 크지 않은 것으로 나타났다. 따라서 본 연구를 통해 나타난 분석결과를 토대로 성공적인 재취업을 지원하는데 적극 반영할 필요가 있다.

주제어 : 특정직 경호공무원, 연령정년, 직급정년, 재취업, 재취업 장애(영향)

* 중앙대학교 일반대학원 HRD(Human Resources Development) 정책학 박사과정 수료

목 차

- | |
|------------|
| I. 서 론 |
| II. 이론적 배경 |
| III. 연구방법 |
| IV. 연구결과 |
| V. 결 론 |

I. 서 론

현대사회의 문명의 발달로 인간의 평균 수명은 계속해서 증가하고 있다. 우리나라의 경우 통계청 사회통계국 장래인구추계자료(2011)에 의하면 2000년에 65세이상 노인인구가 7.2%로 이미 고령화 사회에 진입했으며, 2020년경에는 노인비율이 15.6%에 달하여 고령사회로, 2026년경에는 20%를 초과하여 초 고령화 사회에 도달할 것으로 예상된다. 이처럼 인간의 수명은 길어지고 노인 인구비율은 점차 높아지고 있는데 반해 경제상황의 악화, 기술회전의 급속화 되어 가고 있다. 이로 인해 오히려 정년은 단축되고 있는 실정인에서 중장년층의 조기퇴직과 실업문제가 심각한 사회 문제가 되었다.

특정직 경호공무원의 경우는 과거에는 주요 국영기업이나 공기업에 전직하거나 타 기관에 자리를 옮기는 경우가 많아서 그다지 재취업 어려움이 없었으나 최근에는 민주화 바람과 투명하고 공정한 경쟁의 사회적 분위기가 조성되고 낙하산 인사에 대한 강력한 반발과 기존 직원들의 강한 불만 고조 등으로 전직이나 재취업을 추진 하는데 상당히 어려움을 겪고 있다.

군, 경찰, 국정원 등과 같이 국가안전을 책임지고 있는 전문조직으로서 젊고 유능한 인재를 발굴하여 양성하기 위해 많은 노력을 기울여 왔다. 이들 공무원들의 퇴직

과 관련된 중요한 문제점중 하나는 퇴직 연령이 비교적 젊다는 것이다. 대통령등의 경호에관한법 제11조 제1항에 의하면 이들 공무원들의 경우 연령정년(5급이상 55세, 6급이하 50세)이 일반직공무원 보다 5년 정도 짧고 직급별 정년(1급 5년, 2급 6년, 3급 8년, 4급 10년, 5급 14년)도 있어 기간 내 승진 못하면 연령 정년도 못 채우고 조기 퇴직하는 사례가 많이 발생한다. 대부분의 이들 공무원들은 재직 중에는 퇴직을 위해 실질적인 도움이 될 만한 준비는 거의 하지 않고 퇴직하는 그 순간까지 직무에 전념하게 되는 경우가 많다.

변시민(1990)은 경찰공무원이라는 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. 경찰청뿐만 아니라 모든 직종에 종사하는 사람들이 퇴직하게 되면 퇴직충격(Retirement Shock)을 받게 되는 것은 일반적인 현상이라고 주장하였다.

변시민(1990)의 주장처럼 이들 공무원의 경우도 근무여건에서도 불규칙적인 근무시간, 인력의 부족, 잦은 초과근무, 업무의 난이도와 위험도가 높은 특수직무 수행으로 자격증이나 학위를 취득하는 등 미래를 설계할 수 있는 시간이 부족한 것은 물론 퇴직 직전까지의 일선에서 근무할 수밖에 없는 실정이다. 따라서 삶의 중요한 부분을 차지하고 사회 활동의 근원을 제공해 주는 소속기관으로부터 갑자기 소외되는 퇴직충격 때문에 건강을 상하거나 우울증에 걸리는 경우도 있다.

평생 국가 안전을 위해 봉직하고 퇴직하는 이들 공무원들에 대한 배려는 극히 미미한 실정이다. 이들은 사회현실에 적응할 준비가 되지 않은 상태에서 사회로 내몰리고 있다. 그동안 조직차원에서 국영기업체나 공기업 임원으로 일부 재취업되고 있지만 이마저 살아지고 있는 실정이며, 이들에 대한 재취업 정책 및 제도가 활발히 이루어지고 있지 않고 퇴직하는 이들 공무원들의 관리 및 지원에 대한 학문적 연구도 거의 이루어지지 않고 있다. 아직까지 퇴직하는 이들 공무원들의 관리와 지원에 대한 인식이 미흡하고 이러한 전문 인력의 경험과 노하우를 활용해 국가사회 발전에 재 이바지 할 수 있도록 재취업의 계기를 마련할 필요성이 있다.

본 연구에서는 이들 공무원들의 재취업에 끼치는 영향요인에 대한 탐색적 연구를 위해 첫째, 재취업에 대하여 어떤 인식과 태도, 여건을 갖고 있는 지를 파악한다. 둘째, 재취업 시에 장애 및 영향을 주는 요인이 어떤 것들이 있는가를 알아본다. 셋째, 성공적인 재취업의 지원을 위한 제안사항을 살펴본다. 이를 토대로 이들에 대한

재취업 방안을 마련하는데 기초로 활용하는데 목적을 두었다.

II. 이론적 배경

1. 특정직 경호공무원과 퇴직

국가가 임용하는 공무원에는 정무직, 일반직, 특정직, 기능직, 별정직, 계약직 등 여러 종류가 있다. 국가공무원법 제2조에 의하면 특정직공무원이라 함은 통상적으로 일반 업무와 달리 국가 안전이나 공안 기능의 특수한 분야 업무를 수행하는 공무원을 말하며 검사, 군인, 경찰, 경호공무원, 소방공무원, 국가정보원 직원 등이 이에 속한다. 타 공무원들에 비해 국가안전을 위한 경호경비라는 막중한 임무를 퇴직하는 순간까지 수행해야만 관계로 향후 퇴직이후 재취업에 대한 자기역량 개발 및 취업준비를 충분히 할 수 있는 여건을 마련한다는 것이 어려운 현실이다.

공무원연금법 제1장 제3조 제3항에 의하면 퇴직은 면직, 사직 기타 사망의 사유로 인한 모든 해직을 말하며 공무원 자격이 소멸되는 경우라고 정의하고 있다. 퇴직에 관한 개념은 학자에 따라 매우 다양하며 퇴직을 보는 시각과 준거 기준에 따라 다르다. 일반적으로 퇴직은 유급의 고용상태에서 물러나 그 직위에 관련된 역할 수행을 중단하게 되는 현상을 의미한다.

Dennis(1984: 한상암, 신성원, 2008에서 재인용)는 퇴직의 사전적 의미는 현직에서 물러나는 것을 의미한다. 이것은 직업에서 물러나 일을 그만 두는 것을 의미하며, 노령이라는 점을 부가하는 것이라고 주장하였다. Atchley(1980: 한상암, 신성원, 2008에서 재인용)는 퇴직을 개인이 전임(Full Time)보다 적게 일하도록 고용되고 수입이 과거 직업을 통해서 획득한 퇴직연금에 의존되어 있는 상태라고 주장하였다. Palmore 등(1985: 한상암, 신성원, 2008에서 재인용)은 퇴직을 주관적 퇴직, 객관적 퇴직, 고용시간에 기초한 퇴직 등 세 가지로 분류하였다. 이처럼 퇴직에 대한 개념과 시각과 준거가 현행법에서 정한 내용과 학자마다 다양하게 정의하고 있기 때문에 퇴직에 대한 개념도 이러한 다양한 개념과 시각을 포함하는 새로운 개념으로 정리가 이루어져 할 필요성이 있다고 본다.

오홍석(2005)은 조직의 효율성 제고를 위해서는 인사 적체를 방지하고, 인사체제

불안정과 혼란을 막아야 하며, 퇴직자의 선택과 이익을 최대한으로 존중하여 인도적인 처리를 하여야 한다고 주장하였고, 홍성희(2007)는 퇴직은 직업적 경력이 끝나거나 줄어드는 과정으로서 새로운 지위와 역할로의 사회화가 이루어지는 전이과정이며, 퇴직과 재취업에 대한 결정은 퇴직 후 생활에 대비하기 위한 경제적 결정이며 퇴직자의 심리적 적응과 나아가 노후 생활의 만족과 질을 보장하기 위한 준비로서의 의의를 갖는다고 주장하였다.

한상암(1999)은 경찰공무원의 퇴직관리는 경찰조직에 투신하여 봉사한 경찰관을 어떻게 조직 외부로 내 보낼 것인가 하는 문제이며, 이는 우수한 인재를 모집하는 활동만큼이나 중요한 문제라고 인식하고 있고, 서한석(2001)은 한평생 국가와 지역 발전을 위해 봉사해 오면서 오직 업무 이외의 일은 관심을 갖지 못하고 있다가 갑자기 퇴직하게 되어 사회적, 가정적 역할 상실 문제에 직면하게 된다. 재취업문제, 생활 계획, 건강문제, 여가활동과 소일 문제 등 다양한 문제에 노출되며, 따라서 퇴직을 앞둔 경찰공무원에 대한 관리방안을 마련해야 할 필요가 있다고 주장하였다.

직장인들의 퇴직연령은 점점 낮아지고 있고 낮아지는 만큼 더 오랜 시간을 어떻게 살아갈 것인가를 고민해야 한다. 노동시장은 점점 전문가를 계약직으로 활용하는 방식으로 바꾸어 가고 있는데 현재의 재취업제도는 주로 퇴직자들이 재취업, 창업, 은퇴할 것이라는 가정을 바탕으로 프로그램이 구성되어 있어 이러한 노동시장 변화에 대응할 수 있는 새로운 경력 모델과 재취업이 제시되어야 할 시점이다.

김학주 등(2004: 홍성희, 2007에서 재인용)은 재취업은 중노년기 근로자 개인의 소득 창출 능력을 증대하여 경제적 빈곤의 위험으로부터 벗어나 생활수준을 향상시킬 수 있도록 도와주며, 사회적으로는 국가 생산성 증대와 고용안정성 확보와, 퇴직자 및 고령자를 위한 사회복지비용 경감 등의 바람직한 효과를 기대할 수 있으며, 중고령자의 재취업에 영향을 미치는 요인으로 인적자본요인, 노동시장요인, 제도적 요인을 들고 있다. 이중 노동시장요인과 제도적요인은 노동수요의 요인이고, 인적자본요인은 노동공급의 요인으로 개인의 노동시장 참여 및 퇴직과 관련된 요인이라 할 수 있다고 주장하였다. 실직 후 재취업 성공의 가능성은 노동시장과 구직자의 기술 및 경험의 함수라고 한다(Howland & Peterson, 1988).

채취업과 관련한 이론으로서, 사회심리학적인 이론은 실업자가 구직활동과 재취업에 미치는 개인적 요인과 실업자 스스로가 재취업에 성공할 수 있다는 자기 확신과 같은 심리적인 요인과 학력, 연령, 성별, 근속년수 등과 같은 요인을 포함하는

인구학적인 변수로 대별된다(류만희, 1999). 심리학적인 요인인 구직효능감이란 다양한 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자기능력에 대한 개인의 신념이다(Wanberg, Watt & Rumsey, 1996). 인적자본이론은 노동시장에 공급되는 노동력이 전적으로 동일하지 않은 노동력의 질적 차이에 주목한 이론으로 개인은 인적자본 투자 행위를 통해 높은 생산성을 이루어 내며 이러한 생산성의 차이는 재취업 확률 및 재취업 시 고용 형태와 소득수준의 차이로 귀결된다(Becker, 1964; Mincer, 1974; 김학주 등, 2004; 홍성희, 2007에서 재인용).

직업탐색이론은 일자리를 찾아나서는 과정은 구직자가 의중 임금을 기준으로 그와 동일하거나 그 보다 높은 임금수준을 제공하는 직업을 선택하는 연속적인 탐색과정이며 탐색기간이 길어질수록 더 나은 고용상의 지위를 획득하게 된다. 사실상 탐색이론은 정보에 대한 인적자본 투자라고 볼 수 있다(김재원, 1997). 직업탐색이론은 재취업 임금과 고용형태의 결정요인으로 이직사유가 중요한 요인임을 제시해 준다.

재취업에 있어서 영향을 주는 요인들로서 연령과 재취업 가능성은 비선형적 증가 관계를 갖는 것으로 나타났는데 이는 연령이 증가할수록 재취업 확률이 떨어질 수도 있다(김진구, 1999). 연령이 높을수록 인적자본에 대한 투자의 감소, 부가 비용의 증대에 따른 기업의 소극적인 태도, 지리적인 이동의 상대적 어려움, 내부 노동시장 내에서 승진의 관행 등은 고령이 노동자의 재취업 가능성을 감소시키는 요인으로 작용할 수 있다.

따라서 노동시장은 수요 측 요인이고, 구직자의 기술 및 경험은 개인의 공급적인 요인으로서, 퇴직자 개인의 공급 측 요인과 노동 시장의 구조적인 수요 측 요인을 함께 고려할 수 있는 개인의 사회심리학적 이론, 인적자본 이론이나 직업탐색이론 등은 이들 공무원들의 재취업 시 중요하게 영향을 미칠 수 있는 결정요인들이 무엇인가에 대한 다양한 시각을 제공해 줄 수 있다.

군의 경우 민간부문 취업에 장애가 되는 요인은 연령, 직무 전문성 및 부정적 선입견, 낮은 처우, 열악한 채용조건 순으로, 이러한 배경에는 군 직업이 사회와는 괴리가 있는 독특한 특성을 보유하고 있어 사회노동시장의 적극적인 거래관계를 가지기가 어렵고, 군과 사회 직종 간에 상호 교류기능이 미약하다는 점이며, 군 출신들의 전문성이나 직무적합성 등에 대한 대 민간기업 홍보가 미흡한 또 다른 원인이 된다고 할 수 있다(곽용수, 김인국, 우제웅, 이현지, 2006).

경찰의 경우를 살펴보면 퇴직 후 재취업에 대한 관심으로 여가 및 취미활동, 취업,

창업, 사회봉사 등이며, 취업에 대한 관심이 높고, 자영업, 국영기업체, 정부관련 기관 등의 취업분야를 선호하고 있으며, 장애요인으로 전문지식 및 기술 부족, 취업기회 부족, 관련 정보 부족, 연령제한 등으로 퇴직 후 취업에 필요한 것은 전문지식 및 기술과 취업기회의 확보임을 알 수 있다(한상암, 신성호, 2008).

상기 주장처럼 경찰공무원과 마찬가지로 직무를 수행하다 취업준비가 되어 있지 않은 상태에서 갑자기 퇴직하여 타 직장에 재취업할 경우 매우 어렵고 오히려 노동시장에서의 장애요인이 되거나 조기에 적응하는데 어려움이 있다. 따라서 인사행정에 있어서 이들에 대한 퇴직관리는 조직의 이익과 퇴직자의 이익을 균형 있게 보호하기 위하여 운영되어야 하며, 조직의 효율성을 향상시키는 동시에 퇴직자의 인격과 생활을 보호할 수 있는 방향으로 이루어져야 한다.

2. 선행연구 검토결과

이러한 선행 연구들에 나타난 재취업에 미치는 영향 및 장애요인들을 살펴보면 크게 인적자본관련 요인, 노동시장관련 요인, 제도적 요인, 적극적인 재취업 탐색활동 요인 등으로 구분할 수 있다고 본다. IMF 경제위기 이후 실직자들의 재취업 결정요인을 분석한 연구에서는(김진구, 1999) 인적자본관련 요인으로서 개인적인 특성으로 거론되는 요인들은 성, 연령, 교육수준 등이며 이러한 요인들은 이미 많은 선행 연구에서 재취업에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육연수가 길수록 실업기간을 단축하려는 성향이 강하고 재취업 가능성이 증가한다는 연구결과를 제시하고 있다.

우리나라 노동시장구조가 단기간 내에 대량실업 발생으로 실업자들의 인적자본의 가치가 기업의 구조조정 과정이 병행되는 시점에서는 전혀 그 영향을 미칠 수 없다는 점과 실업발생 양상이 상대적으로 고학력, 사무직 중심이었다는 점에서 비롯되었다고 볼 수 있다. 비자발적 이직 자가 자발적 이직 자에 비해 퇴직 후 노동시장에 참여할 가능성이 높고(Chan & Stevens, 2001), 비자발적 이직자의 재취업 가능성이 자발적 이직 자에 비해 상대적으로 어려움이 많다고 볼 수 있다.

실직 전 직장에서 근속기간이 길수록 재취업가능성에 부정적인 영향을 미친다(Zaretsky & Coughlin, 1995). 장기근속을 한 노동자는 실업상태가 될 경우 재취업보다는 노동시장에서 퇴출과 더 높은 상관관계가 있고, 근속 기간은 재취업 가능성에

부정적으로 작용할 수 있다. 실직 전 직위는 재취업에 있어서 노동시장에서 유리한 지 불리한지는 경우에 따라서 다르며, 일반적으로 전 후 직위를 고려할 경우에는 직위가 높을수록 불리할 수 있다.

제도적 요인으로서 취업알선 지원정도를 살펴보면 취업알선 사업 활용과 실직자의 재취업 사이의 긍정적인 관련성이 있고 재취업자일수록 실직기간동안 취업알선 프로그램 활용에 매우 적극적이었던 것으로 나타났으며, 재취업자 집단은 실직자집단에 비해 공공안정 기관에서 취업을 알선 받은 횟수가 두 배 이상 많은 것으로 나타났다(이상록, 2000). 연령과 직급의 특성요소는 노동시장에서 일차적으로 퇴출되는 대상이 되고 있다. 특히 퇴직 시 자녀 교육, 결혼비용 지원 등의 자금 수요와 사회 보장기능의 약화, 생계를 스스로 책임지기 위한 욕구 등에 비추어 퇴직 후 연금의 다과 또는 연금 수급 여부에 따라 소득을 안전적 수단으로의 전환유무에 따라 재취업 가능성에 대한 요인이 될 수 있다.

정원오(1997)는 직업훈련이 취업에 긍정적인 효과를 갖는다고 보고한 연구들은 대부분 인적 자본이론에 기초하여 훈련을 통한 인적자본 확대가 노동자의 한계생산성을 증가시킴으로써 취업기회의 확대를 제공한다고 설명하는 반면, 직업훈련이 생산성의 증가와 취업가능성의 증가에는 기여할 수 있지만 소득의 크기에는 영향을 미치지 못한다고 주장하였다. 이병훈(2002)은 평생직업 시대를 맞이하여 노동공급자들이 특정직장에서의 장기적인 고용보장을 기대하기 보다는 언제 있을지 모를 직장이동에 대비하기 위해 자신의 취업능력을 제고 유지해야 하는 직업훈련의 필요성이 자연스럽게 강조되고 있으며, 이에 못지않게 지난 수년 동안 우리 노동시장에는 일자리를 찾는 실업자들과 불안정한 취업자들의 규모가 급증하였던 만큼, 이들에 대한 직업알선이 정부정책에 있어서나 해당구직자들에 의해 그 중요성이 부각되고 있는 현실이기도 하다고 언급하였다.

적극적인 재취업 활동에 있어서 실업자 스스로 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자기 확신에 따라 구직 성공률이 달라진다. 구직 효능감이 높을수록 구직망의 폭(구인업체 방문 횟수, 구직정보를 얻기 위한 사람 접촉 등)이 넓은 것으로 나타났다(김명언, 노현희, 1998). Bandrura(1982: 서효석, 2007에서 재인용)는 자기 효능감을 증진시키는 원천에 대해 목표를 성취한 경험, 대리 경험, 타인의 언어적 설득, 정서적 각성 등 4가지를 거론 하면서 혐오적일 정도로 높은 수준의 각성이 일어나지 않을 때 성공에 기대가 높아지므로 정서적인 측면을 조절하는 기제는 자기 효능감을

변화시킬 수 있는 것이라고 주장하였다. 실직은 스트레스의 최상위에 속하고 이에 대한 대처과제로서 정서적 안정유지 등이 있고 정서적 안정유지 등은 재취업 정서 등의 성과를 이룬다(오경자, 1998).

구직자의 재취업은 노동시장에서 수요와 공급의 균형을 조절하는 보이지 않는 손에 의해 결정되기 보다는 구직자의 다양한 직업탐색활동에 의해 이루어진다. 이러한 활동은 사회적 관계를 통해 동원 가능한 정보와 영향력 등의 사회적 자원 정도에 따라 방식 및 성과는 매우 다양하게 나타난다. Flap & De Graff(1986: 서효석, 2007에서 재인용)는 구직활동은 기본적으로 구직자 자신의 사회적 연결망(예 : 가족, 친척, 직장 동료 등)에 의존하는 간접적인 중개 채널을 통해 이루어지게 되는데 그 사회적 자본 정도에 따라 구직자들의 취업기회와 직업탐색 성과가 불균등적인 형태로 존재하거나 구현된다고 하고 강한 연계와 약한 연계가 각각 감성, 표출적인 행위와 수단적인 행위에 주로 활용되고 있다는 점과 직장이동과 관련해서 강한 연대와 약한 연대가 선별적으로 활용될 수 있다고 주장하고 있다.

직장이동과 직업지위획득(occupational status attainment)에 있어서 사회적 연결망과 사회적 자본이 지니는 중요성이 부각됨에 따라 직업탐색과 관련된 다양한 실증연구가 활발하게 이루어지고 있다. 간접 구직 경로로서 친구, 친지 소개와 학교, 학원, 스승의 소개 등 구직자의 사회적 연결망(예 : 유력인사 친척관계 등)이 유의하게 작용하고 있다. 인적자본과 사회적 자원의 보유정도 및 수준을 결정하는 학력수준이 구직자의 구직활동방식에 지대한 영향을 미친다는 점이 유의할 필요가 있다(이병훈, 2002).

따라서 상기 선행연구 검토 결과 이들 공무원들에 대한 재취업 시 영향을 미칠 수 있는 요인들로서 인적자본적 요인, 노동시장적 요인, 제도적 요인, 취업탐색적 요인 등을 제시할 수 있으며, 이들 요인들은 퇴직 경호공무원들의 재취업에 미치는 영향요인에 대한 탐색적 연구에 있어서 중요한 고려요소라 할 수 있다.

III. 연구방법

본 연구는 이들 공무원들의 퇴직 후 재취업의 영향요인이 무엇인가를 살펴보기 위해 질적 연구방법(qualitative inquiry)으로 접근하였다. 질적 연구방법은 연구자가 연구대상이 행위하고 생각하는 일상에 참여하거나 그 일상을 관찰하면서 연구대상

이 갖고 있는 경험세계와 가치관을 당사자의 주관적 시각으로 이해하는 연구방식을 말한다(윤택림, 2005). 연구하고자 하는 실제 현상이 어떻게 이루어지고 있는지를 탐색하는데 유용한 접근이다(Denzin & Lincoln, 1998: Yin, 2003: Creswell, 2007). Marriam(1998)은 질적 연구가 사회적 현상의 의미를 설명하고 타인이 이러한 현상을 이해할 수 있도록 하는데 유용한 방법이며 양적연구에 비해 상황을 이해하려는 노력을 전제로 하고 있다고 설명한다.

따라서 이들 공무원들의 퇴직 후 재취업에 관한 영향요인을 탐색하는데 필요한 관련 재취업 대상자와 취업 지원담당관, 컨설팅 지원 담당자의 내적인 과정을 탐색하기 위해서는 질적 연구 방법이 더욱 타당할 것이라고 보았다.

1. 연구 참여자

본 연구에서는 이들 공무원들의 재취업에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 실증적으로 규명하기 위해 20년 이상 근무한 후 퇴직한 실직경험이 있는 미취업 경력자 5명과 취업지원 담당관 및 컨설팅업체 담당자를 대상으로 선정하였다. 연구 참여자의 성별 구성은 6명이 남성이고 1명이 여성이며 연구 참여자의 특성은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 참여자의 특성

구 분	성명	나이	성별	학 력	근무경력	현 상 태
취업대상	KD	54	남	대학원졸	25년	미취업
	CY	52	남	대학원졸	28년	미취업
	LB	52	남	대학원졸	23년	미취업
	SJ	54	남	대학원졸	20년	미취업
	CD	52	남	대학원졸	23년	미취업
취업담당	SS	55	남	대학원졸	25년	취업지원업무 수행
컨설팅 담당	KJ	40	여	대학원졸	13년	JM커리어(주) 취업지원 컨설팅

연구 참여자에게는 연구 목적과 연구 참여자의 권리, 개인 정보 보호 등에 대해 사전 설명하고 동의를 구하였다.

2. 자료수집

1) 예비조사; 전화대화, 사전 서면질문 및 답변서 작성 전송

이들 공무원들의 재취업의 영향요인을 심층적으로 탐색하기에 앞서, 전화를 이용하여 재취업관련 사항에 대해 자연스럽게 파악한 다음, 구조화된 질문내용을 서면으로 작성하여 개인 이메일로 보내서 당사자가 직접 답변서를 작성한 후 이메일로 재전송하게 한 다음 이를 충분히 심사숙고하여 심층면접에 필요한 참고자료를 작성하였다. 이 예비조사 결과를 토대로, 본 연구의 심층 인터뷰 조사영역과 질문내용을 구체화 및 명료화하였다. 이와 관련한 질문내용은 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 인터뷰 질문 내용 구성

구분	분야	인터뷰 질문	추가될 수 있는 질문
취업 대상	인적자본적 요인	성별, 연령, 학력, 이직자유	현재의 심정, 생활실태(수입, 소일 등)
	노동시장적 요인	임금, 근속기간, 직위	취업 시 요구 임금수준, 직종
	제도적 요인	취업알선지원, 연금수급, 직업훈련	조직 및 제도적 차원의 바라는 것, 건의사항
	취업탐색적 요인	구직 효능감 정서적 안정감 사회적 자본 활용	취업선택분야, 준비상태, 취업가능성 및 자신감, 취업에 가장 어려운 점 취업에 꼭 필요한 사항
취업 담당	인적사항	성별, 연령, 학력, 경력	이전 경력, 전문성
	취업알선사항	애로사항, 입장, 인식, 태도 취업수요와 공급자 견해차	취업 시 필요 및 고려사항, 취업알선 시 느낀 점, 도움 될 의견
	사회적 자본 활용	사회적 인맥구성 정도	사회적 자본 활용이 취업에 도움
	조직 및, 제도적 차원에서 지원 사항	제도적 건의사항	조직 및 제도적차원의 취업지원 아이디어
취업 컨설팅 담당	인적사항	성별, 연령, 학력, 경력	이전 경력, 전문성, 실적
	취업알선사항	애로사항, 입장, 인식, 태도 취업수요와 공급자 견해차	취업 시 필요 및 고려사항, 취업알선 시 느낀 점, 도움 될 의견
	사회적 자본 활용	사회적 인맥구성 정도	사회적 자본 활용이 취업에 도움
	조직 및, 제도적 차원에서 지원 사항	제도적 건의사항	조직 및 제도적 차원의 취업 지원 아이디어

2) 면대면 심층인터뷰

본 연구의 자료는 2010년 8월 11일부터 8월 27일까지 실시한 연구 참여자에 대한

면대면 심층 인터뷰를 통하여 수집되었는데, 인터뷰의 한계를 최소화하고 상황적 맥락을 이해하기 위하여 모든 인터뷰는 연구 참여자의 허락아래 녹음되었고, 녹음 후 바로 텍스트 형식으로 전사되었다. 또한 인터뷰 상황을 기록하고 면담자의 표현상의 정확한 의미를 확인하기 위하여 현장노트를 작성하였다. 이와 더불어, 신뢰도와 타당도를 담보하기 위하여 이들 공무원들의 퇴직과 관련된 문서, 문헌, 인터넷 등의 자료를 수집하여 삼각 화(Triangulation)의 자료 원으로 참고하였다.

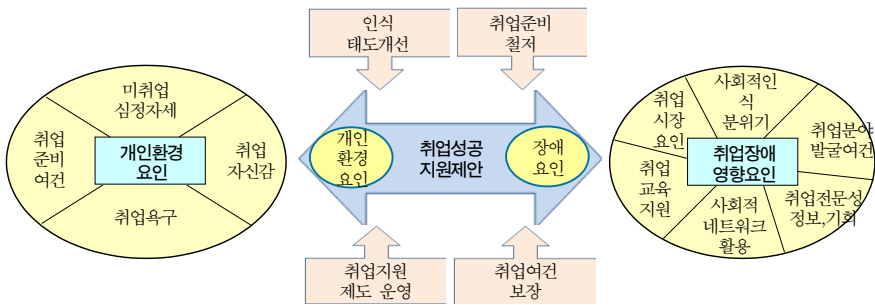
3) 자료 분석

인터뷰를 통해 수집된 자료는 Strauss와 Corbin(1998: 임현선, 서영아, 권대봉, 2008에서 재인용)의 근거이론에 의한 코딩방법에 따라 분석하였는데, 개방코딩(open coding)을 통하여 전사된 인터뷰의 단어, 문장, 문단에서 나타난 기술어(descriptor) 44개를 도출하였고, 도출된 기술어를 중심으로 상황과 내용의 의미를 파악 및 분류하여 3개의 중심범주(main category)와 13개의 하위범주(sub-category)로 분석하였는데 분석범주는 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 분석범주

중심범주 (categories)	하위범주 (sub-categories)	기술어 (descriptors)
I. 취업에 대한 인식 및 태도	I-1. 미취업 심정	(1) 정서 (2) 생활 (3) 생계 (4) 가족 (5) 건강 (6) 소일 (7) 체면 (8) 자존심 (9) 자신감 (10) 열정 (11) 자격 (12) 구직욕구 (13) 취업준비활동
	I-2. 취업 자신감	
	I-3. 취업 욕구	
	I-4. 취업준비	
II. 취업시 애로 및 영향요인	II-1. 사회적 인식 및 분위기	(14) 취업여건 (15) 취업인식 (16) 취업태도 (18) 취업분야 발굴 (19) 취업요구 기관 (20) 취업 선호분야 (21) 취업방식 (22) 취업관련 전문자격 및 기술, 지식 (23) 취업관련 정보 제공 (24) 취업기회 보장 (25) 취업관련 인맥 및 네트워크 구축 (26) 직업교육 실시 (27) 취업알선기구 설치 (28) 취업기관 및 업체 클러스터 구축 (29) 취업 인력시장 요구사항
	II-2. 취업분야 발굴 및 여건	
	II-3. 취업 전문성 및 정보, 기회	
	II-4. 사회적 네트워크	
	II-5. 취업교육 및 지원	
	II-6. 취업시장요인	
III. 취업성공 및 지원에 대한 제안사항	III-1. 취업에 대한 인식 및 준비 측면	(30) 정년 보장 (31) 다양한 직업교육 지속 실시 (32) 취업알선 기구 설치 운영 (33) 취업분야 지속적 발굴 지원 (34) 재취업 지원 전문 컨설팅업체 선정 지속적 관리 (35) 취업기관 및 업체 선정 네트워크 구축 (36) 직장 내 평생교육시스템 구축 및 운영 (37) 자기계발 노력 (38) 경력개발 (39) 인맥구축 및 관리 (40) 체택 (41) 노후설계 (42) 여가선용 (43) 다양한 취업정보 확대 및 제공 (44) 중장년층 취업기회 확대 및 보장
	III-2. 취업지원제도 측면	
	III-3. 취업여건 보장 측면	

예를 들어 연구 참여자의 인터뷰 내용 중에 취업에 대한 인식 및 태도에 있어서 미취업 시 심정을 기술하였을 경우 해당 내용에 1-1-①(취업 인식태도-미취업 심정-정서) 코드로 표시하였다. 코딩은 주로 문장 혹은 문단단위로 분석되었으며, 반복적인 코딩과정을 통하여 코딩의 범주가 일부 수정되거나 일부 항목의 경우 범주 간 교차 이동이 이루어지기도 하면서 분석의 범주가 완성되었다.



〈그림 1〉 퇴직자의 개인·환경요인에 따른 재취업 장애 및 영향요인

축(axial) 코딩을 통하여 도출된 중심현상은 취업에 대한 인식 태도 및 여건과 취업 시 애로 및 영향요인이었으며, 이 핵심범주는 다시 취업 대상자들의 취업에 대한 인식 태도, 여건과 장애 영향요인이라는 축으로 분류하여, 취업에 대한 인식 태도 및 여건에 관한 4개의 하위범주와 취업 시 장애 영향요인에 관한 6개의 하위범주를 도출하였다. 핵심범주는 선택적(selective) 코딩을 통하여 취업에 대한 인식 태도와 장애 영향요인을 고려하여 취업 성공 및 지원 시 도움이 될 수 있는 제안사항으로 분류하여 3개의 하위범주로 도출되었다<그림 1>.

자료 분석은 인터뷰 참여자들이 작성하여 제출한 서면 자료와 인터뷰 내용을 여러 차례 읽어 가면서 한 줄씩 분석하여 그 내용을 기술하였으며, 분석된 내용의 의미 및 해석의 오류를 배제시켜 질적 연구의 신뢰가치성(trustworthiness)을 검증받기 위하여 전사된 인터뷰와 분석한 자료를 연구 참여자에게 검토하게 하는 구성원점검(member checks)을 실시하였다(Denzin & Lincoln, 1998; Creswell, 2007; Bloomberg & Volpe, 2008). 분석결과로서 제시한 내용들의 신뢰성과 타당성을 보완하기 위하여 관련 전문가들과 계속적으로 의견을 나눴으며, 연구 참여자들의 이름은 모두 가명으로

변환하여 사용되었다.

IV. 연구 결과

1. 취업에 대한 인식 태도 및 여건

연구 참여자들은 취업에 대한 인식 및 태도에 있어서 미취업 상태에 대한 착잡한 심정과 함께 현재 국내외 경제 사정을 감안할 때 취업에 대한 자신감이 부족하며, 이와 달리 취업하고자 하는 열망이 강한 반면에 취업에 대한 준비성은 미흡하다고 인식하고 있다. 비정규직보다는 장기적이고 안정된 화이트칼라 직업 등을 선호하고 있으며, 스스로 구직활동 보다는 소속 기관의 취업알선에 의존하는 경향을 보였다.

1) 미취업에 대한 심정 및 자세

연구 참여자(취업대상자)들의 대다수가 별다른 일거리 없이 생활하고 있다. 이직 사유로는 연령정년이나 계급정년이 도래해서 퇴직했으며 기타 사유로 조기 퇴직한 사람은 없는 것으로 나타났다.

모두 다 일정한 소득이 없어서 평소 생활의 어려움을 느끼고 있고 연령적으로나 신체적으로나 왕성하게 활동할 수 있어 무척 일하고 싶은 마음이 간절하고 실직에 따른 주변의 시선에 부담이 된다는 반응을 보였다. 또한 불규칙적인 생활로 건강을 해치거나 노후생활에 대한 설계 및 여가 선용에 대한 준비가 미흡하여 퇴직이후 생활에 대한 불안감을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

현재 생활 실태를 살펴보면 취업대상자 모두 연금 수급 대상자로서, 퇴직할 당시 직급과 근속년수에 따라서 최하 170만원에서 최대 320만원까지 받고 있는 것으로 나타났고 최소 생활유지에는 다소 도움이 된다고 답변하였다. 별다른 수입은 없고 연금이나 저축해 둔 돈으로 생활하고 있고 다른 부업이나 부인이 생계를 담당하는 경우는 없는 것으로 나타났으며 아직도 자녀들이 학교 다니거나 결혼을 하지 않아 생활비가 많이 들어가 부담이 많다는 사람이 많았다.

현재의 심정은 저도 아직 젊음이 못지않게 일 할 수 있는 자신감과 열정을 가지고 있고 또한 그동안의 경험으로 어떤 직종이라도 더 잘할 수 있습니다. 하지만 현실적으로 그런

기회가 주어지지 않아 매우 안타깝습니다(LB).

2) 취업에 대한 자신감

현재 취업을 원하고 있는데 가능성 여부에 대해서는 모두가 다소 희망적으로 생각하고 있으나 현실적으로 어렵다는 반응이면서 기관이나 주변의 지인들의 힘을 빌려 취업하기를 바라고 있어 자기 스스로 보다는 의존형의 취업 자세를 보였다. 다양한 분야로 진출할 수 있는 전문성이나 지식, 기술이 부족하고, 재취업 직위나 연령, 임금, 분야 등 기대요구 수준에 맞는 선호분야에 대한 욕구가 강한 것으로 나타났다. 비정규직이 아닌 정규직을 선호함에 따라 눈높이가 다른 것으로 나타났다.

저도 젊지는 않지만 젊은이 못지않게 일할 수 있는 능력을 가지고 있고 또한 그동안의 경험으로 어떤 직종이라도 더 잘할 수 있습니다. 하지만 국내외 경제 사정으로 인해 현실적으로 취업 기회가 주어지지 않고 스스로 취업 관문을 뚫을 수 있는 자신감이 없을 뿐만 아니라 강력한 인맥이 아닌 이상 자력으로 마땅한 자리를 찾기가 쉽지 않고 해서... 더더욱 자신감이 없어지는 게 현실입니다(CY).

3) 취업에 대한 욕구

취업 대상자 모두가 일하고 싶은 심정이 간절하며, 취업하고 싶은 욕망이 매우 높게 나타났다. 현재 취업을 원하고 있는 분야에 대해 모두 안정적인 공기업이나 국영기업체를 선호하고 있다. 신체적으로나 지적인 면, 경험 면에서 아직은 여생을 편안하게 지낼 나이가 아니며 앞으로 10년 이상 왕성하게 사회활동을 해야 하는 나이로서 무슨 일이든지 일할 수 있게 기회를 주어지기만을 기대하고 있는 것으로 나타났다.

요즘 갈아서는 아직도 젊은이 못지않게 활발히 활동하고 있는데 아무 일 없이 지낸다는 게 얼마나 아쉬운지... 무슨 일이든지 할 수만 있으면 좋겠네요. 누구나 일을 할 수 있는 기회가 많으면 좋겠네요(CD).

4) 취업에 대한 준비 및 여건

현재 취업을 위해 준비하고 있는 것에 대해서는 별도로 준비하고 있거나 현직에 있을 당시에도 별다른 자격이나 진출하고자 하는 분야에 대한 별도의 경력관리나

교육경력을 쌓지는 것으로 나타났다. 또한 현직에 있을 때나 퇴직이후 취업관련 교육을 받거나 별도 자격증을 따기 위해 노력하거나 교육을 받은 적은 없는 등 자기계발에 다소 소홀히 하였다는 반응을 보였다.

또한 개인적으로는 취업하고자 하는 열망과 젊은이 못지않게 자신감이나 경력과 전문성이 나뉘어지고 어떠한 일이든지 충분히 해 낼 수 있는 여건임에도 불구하고 사회 적으로나 실제 취업 현장의 분위기면에서 중장년층에 대한 일자리가 많지 않고 업체에서는 나이 먹은 사람에 대한 반감과 꺼리는 경향이 있어 쉽게 취업을 할 수 있는 여건은 충분하지 않다는 것이 대다수의 반응이다.

사실 현직에 있을 때는요 별 어려움을 없이 생활해왔고 퇴직 시에는 공공기관이나 타 업체에 적당한 자리를 마련해 주어서 취업에 대한 걱정은 크게 생각해 보지도 안했고, 이렇게 사회가 변하리라고는 상상해 보지 않았습니니다. 사회에 나가면 일할 자리가 없겠냐.....자신감도 있었고요. 현실로 닥치다 보니 막상 다시 취업준비를 한다 해도 그렇게 쉽게 되지 않고 어떤 분야로 진출해야 하는 지, 그 분야에 취업하기 위해 준비한다는 게 쉽지않은 않습니다(SJ).

실제 취업할 수 있는 준비나 자격을 갖추어도 우리 같은 중장년층을 쉽게 받아주는 업체도 없을 뿐만 아니라 우리 경력을 살릴 수 있는 기업이나 기관이 많지 않고 나이나 임금, 지위, 직책 등을 고려해서 적당한 예우해줄 만한 자리가 많지 않고 실제 경험한 바로는 상당히 꺼리는 분위기를 느낄 정도로 취업여건은 그리 녹록하지 않다고 봅니다(KD).

2. 취업 시 장애 및 영향요인

1) 취업에 대한 사회적 인식 및 분위기

현재 국내외적으로 불경기로 취업시장이 열악하여 재취업 환경이 좋지 않고 청년 실업자가 계속 늘고 특히 기업의 구조조정으로 인한 조기퇴직과 함께 재취업에 대한 사회안전망이 구축되지 않은 상태 하에서 급속히 고령화 사회 진입에 따른 중장년층의 취업이 매우 어려운 지경에 이르렀다. 국가나 조직차원에서 지원이 전혀 없고 지속되는 불경기와 낙하산인사에 대한 부정적 시각, 노조의 반발 등 조직 및 사회적 분위기와 여건이 취업 시 하나의 영향요인으로 작용하고 있다.

글로벌 경제위기로 국내외적인 경제여건이 아주 안 좋은 불경기속에서 기업에서는 불확

실한 상황에서 고용을 늘리지 않으면서 기존 직원들을 감축하거나 비정규직화를 추진하고 있다. 이에 반하여 비교적 안정적인 공공기관 및 업체 등에 근무하는 직원들은 별 영향을 받지 않는 상대적으로 이직이 거의 이루어 지지 않고 있다. 이러한 사회적 분위기로 인해 특별한 기술이나 전문성이 없는 중장년층을 위한 취업기회를 얻기란 하늘에서 별 따기만큼 어렵다고 봅니다(LB).

2) 취업분야 발굴 및 여건

취업 대상자 모두가 일하고 싶은 심정이 간절하고 취업하고 싶은 욕망이 매우 높은 반면에, 현실적으로 취업하기도 어렵지만 취업 요청 기관의 요구수준과 대상자 알선 시 불일치 요인이 발생하는 경우가 있다. 취업요청 기관에서 요구하는 수준은 매우 현실적이어서 이에 걸 맞는 자격을 갖춘 자를 요구하는 등 수요자와 공급자간의 기대 수준의 차이가 나고 이들 공무원 경력에 맞는 다양한 직종과 직업군이 인력 시장에 별로 많지 않다는 점을 들 수 있다. 또한 민간조직보다는 공공조직에만 선호하는 편중현상으로 다양한 직종으로 진출하는 데 제한이 되거나, 직종 발굴 및 이에 따른 준비에 필요한 경력개발 및 인사관리와 교육시스템이 활성화되어 있지 않다는 점이 취업 시 장애 및 영향요인으로 작용하고 있다.

현재 취업을 원하고 있는 분야에 대해 모두 다 안정적인 공기업이나 국영기업체와 화이트칼라 직업 등 정규직을 선호하고 있고, 취업 방식으로는 스스로 취업 발굴보다는 주변의 영향력이 있는 지인이나 기관에 의한 의존형의 취업 자세를 보였다.

취업대상 직원들과 취업지도에 대한 상담을 하다보면 취업 현실에 대한 인식과 눈높이가 아직도 다르다는 점을 느끼는데 눈높이를 낮추고 과거 자기 신분이나 직책을 고려하지 말고 노후 인생을 재미있고 값지게 만족하는 삶을 영위할 수 있는 의식과 태도를 갖는 것이 중요하다고 봅니다(KJ).

취업에 대한 인식 및 자기에 대한 확신이 다소 높아 어렵게 만든 적당한 자리를 제공해 줘도 내키지 않는 등 탐탁하지 않게 생각하는 경우가 종종 발생합니다(SS).

3) 취업에 대한 전문성 및 기회, 정보 부족

취업대상자들 대다수가 재취업 기회나 정보가 부족하고 취업분야와 수요기관의 요구 수준과 현 직위, 보수와 불일치, 경험과 전문성 미흡, 적극적인 취업지원 및 교육프로그램의 활성화 미흡 등을 들고 있다. 외부 수요기관이나 기업에서 요구하는

수준이나 자격에 맞는 전문성이나 자격을 갖춘 직원이 드물고, 체계적인 취업관련 정보 입수 및 취업기회가 미흡하다는 반응을 보였다.

현재 취업을 하는데 가장 어려운 점은 불충분한 취업기회 및 관련 정보의 제공과 직무 경험을 활용할 수 있는 직업이 많지 않을 뿐만 아니라, 취업 요청기관이 요구하는 다양한 분야의 전문 지식 및 기술과 원하는 취업분야에 대한 관련 정보와 전문지식 및 기술의 습득할 수 있는 교육이나 개인 노력이 부족했고 이에 대한 적극적인 지원과 배려가 미흡했다는 점이 무척 아쉽다고 생각합니다(SS).

4) 사회적 네트워크 활용 부족

취업대상자나 취업지원 및 알선 담당자들이 공통적으로 취업하는데 있어서 사회적 자본 즉 네트워크가 얼마나 중요한 역할을 하는 지를 실감하고 있고, 취업기관 물색 및 직종 발굴, 책임자 면담 및 취업협상 추진 등 취업과 관련된 업무를 수행할 때에 사회적 인맥이 중요하다고 인식하고 있다. 사회적 네트워크 활용 면에 있어서는 취업 대상자 대부분이 현재 취업에 도움이 되거나 인맥을 활용하여 취업에 성공할 수 있는 사회적 네트워크가 부족하고, 평소 이와 관련한 활동이나 역할이 미흡한 것으로 파악되었다.

실제로 특별히 저보다 학력이나 경력이 뛰어나지 않은데도 취업하는 것을 보면 능력보다는 인맥이 크게 작용하는 게 아닌가 생각됩니다. 우연한 기회에 취업 공모에 응시했는데 대다수 기업이나 기관에서 공모는 대부분 형식에 지나지 않고 미리 채용하고자 하는 사람을 정해 놓고 요식적인 절차만 거치는 사례가 대부분이라는 것을 느낀 경험이 있습니다(CD).

사회는 인맥사회이니 만큼 사회적 자본(네트워크, 인맥)은 취업하는데 있어서 가장 중요하고 쉽게 취업할 수 있는 성공가능성이 높은 요인이기 때문에 평소 현직에 근무할 때 사회적 네트워크 확충에 소홀하지 말고 적극 발굴하여 활용할 수 있는 기반을 마련하는 것이 좋다고 생각합니다(KJ).

5) 취업 교육 및 지원 미흡

현재 취업을 원하고 있는 분야에 대해 모두 안정적인 공기업이나 국영기업체를 선호하고 있고 모두 다 화이트칼라 직업을 원하고 있지만, 현재 취업을 위해 준비하고 있는 것에 대해서는 별도로 준비하고 있거나 현직에 있을 당시에 전문 자격이나 진출하고자 하는 분야에 대한 경력관리나 교육을 받은 경험이 많지 않고, 별도로

개인 경력관리나 능력 개발과 더불어 직업교육 및 컨설팅 지도 등 체계적인 지원시스템 구비 등 다양한 지원책도 충분하지 않은 것으로 나타났다.

현직에서는 직무 수행에 필요한 직무체계 및 인사교육체계가 개인 능력 개발보다는 조직 목표 달성과 직무수행능력 향상위주로 이루어져 있기 때문에 경력개발이다, 취업교육이다, 평생교육이라는 용어에 낯 설은 데 그만큼 이에 대한 관심과 준비에 미흡하지 않았나 생각됩니다(CD).

실제로 취업지원 및 컨설팅 지도할 때 느낀 것은 취업대상자들 대부분이 퇴직이후를 대비하여 진출하고자 하는 분야에 대한 평소에 전문교육을 받았거나 자격을 취득한 경우가 많지 않고, 또한 퇴직 직원들에 대한 재취업에 대한 지원 및 투자 등이 미흡하며, 무엇보다도 재취업이나 평생교육의 중요성에 대해 별로 인식하고 있지 않다는 점이라고 봅니다(KJ).

6) 취업시장 요인

취업 시장에서 취업대상 선정 시 고려 요소로 대부분 연령과 임금, 전문성 등으로 중장년층에 대한 취업을 기피하거나 선호하지 않는다는 점이 재취업하는데 장애요인으로 인식되고 있고 실제로 작용하고 있는 게 현실이다. 또한 재취업 직위나 연령, 임금, 분야 등 기대요구 수준이 상호 맞지 않거나 3D 업종과 비정규직이 대부분이거나 경력을 살려 다양한 분야로 진출할 수 있는 직종이 많지 않아서 재취업하는데 하나의 제약요소로 작용하고 있다.

실제로 취업시장에 문을 두드리 보면 제일 먼저 묻는 질문이 연령에 대한 부분인데 취업에 있어서 연령이 주 고려 대상이라고 해도 과언이 아니다(KD).

고령자라도 고위직이나 권력층에 있었던 사람들을 선호하는데 이들을 이용하여 회사의 사업 확충 및 인맥을 활용하기 위해 영입하는 경우가 종종 있지만, 대다수 직종이 단순 노동직으로 임금이 저렴하거나 경력개발이나 활용 및 전직개념의 취업이 아닌 직종들이 대부분으로, 중고령자들이 현실적으로 취업하기가 무척 어렵습니다(LB)

3. 취업 성공 및 지원에 대한 제안

1) 취업에 대한 인식 및 준비 측면

취업 성공을 위해 고려해야 할 필요한 사항은 최우선적으로 재취업에 대한 인식과 개념을 재정립해야 한다는 것이다. 직업의 귀천을 가리지 말고 자기가 재미있고

보람된 일에 가치를 두고 퇴직 전 직장에 대한 향수나 지위, 보수 등 고려하지 않는
 눈높이를 낮추는 것이 바람직하다. 특히, 관료주의를 버리고 무슨 일이든지 할 수
 있다는 자세가 필요하다. 평소에 직장에 근무하면서 다양한 직종에 종사할 수 있는
 전문 지식과 기술, 자격 습득을 통한 취업기회를 활용하고, 지속적이고 체계적인 컨
 설팅 지도를 받으면서 개인의 능력개발을 위한 경력관리와 사회적 인맥 구축 활용,
 노후설계와 재테크 등 다양한 노력이 절실히 요구된다.

취업을 위해 필요한 사항으로 최우선적으로 눈높이를 낮추고 다양한 직군에 갈 수 있는
 자격요건을 평소에 갖추어 놓을 수 있도록 자기 계발 노력을 경주하는 것이 바람직하다고 봅니다(SS).

취업을 앞선하면서 느낀 점과 기타 도움이 될 만한 의견을 제시한다면 직원들이 취업
 현실에 대한 인식이 미흡하고 과거 자기 신분이나 직책에 대한 의식을 고려하여 취업을
 선택하는 경향이 있어 노후에 인생을 재미있고 값지게 만족하는 삶을 영위하기 위해서는
 현실에 맞는 의식과 태도를 갖는 것이 중요한 것 같습니다(SS).

지금까지 가지고 있던 관료주의를 버리고 무슨 일이든지 할 수 있다는 자세가 필요하고,
 또한 다양한 직종에 종사할 수 있도록 평소에 지식과 기술, 자격 습득을 통해서 취업기회를
 확대할 필요성이 있다고 봅니다. 그리고 지속적이고 체계적인 컨설팅 지도를 받으면서 개
 인능력 개발을 위한 노력이 절실히 요구되고 특히, 지금까지 기관이나 주변의 지인들에
 의한 의존형의 취업 자세에서 탈피하여 스스로 노력과 전문성을 갖추어서 취업해야겠다는
 자세가 필요하다는 것을 말하고 싶습니다(KJ).

취업 요청 기관에서 요구수준과 대상자 자격요건과 능력에 대해 취업대상자들 대부분이
 너무 공기업이나 화이트칼라 직업에만 관심을 갖고 있고 특히 관리직을 선호하다 보니 쉽
 게 접근할 수 있는 직업도 놓치는 경우가 많다. 민간 기업에서는 엄격한 자격요건과 부가가
 치 등을 고려하여 실질적이면서 바로 활용할 수 있는 능력을 요구하는 반면에, 이에 맞는
 자격을 구비한 직원은 그리 많지 않고 대다수가 그저 막연한 생각과 근무자세로 해당 업무
 를 수행하겠다는 자세를 보이는 경향이 있다(SS).

2) 취업지원제도 측면

다양한 분야로 진출할 수 있는 취업분야를 지속적으로 발굴하고 이에 대한 직업
 교육 및 알선을 위한 전문기구를 공식적으로 조직 내에 설치하여 운영하는 등 정책
 적인 지원과 함께 전문 컨설팅업체와 계약을 맺어 맞춤형 취업교육의 지속 실시와
 취업상담을 통한 취업 정보 습득 활용 및 취업기회 확대가 필요하다. 다양한 취업기

관 및 업체와 협력을 통한 상호 도움이 될 수 있는 취업네트워크 및 클러스터를 만들어서 취업분야 발굴을 통해 취업 기회 확대 및 알선을 적극적으로 추진할 필요성이 있다. 또한 원하는 취업분야에 대한 관련정보와 전문지식 및 기술을 습득할 수 있도록 기관의 적극적인 지원과 배려가 필요하다.

직원들에 대한 취업알선을 위한 컨설팅을 하면서 느낀 점은 지금까지 재취업에 대한 인식이나 지원은 다소 미흡하다는 점을 느꼈다. 특히, 직원들이 직장생활하면서 퇴직이후에 어떻게 생활해 야겠다는 생각을 평소보다는 퇴직이 도래했을 때 생각하는 경향이 있는데... 앞으로 고령화 사회에 대비하여 노후생활과 제2막의 인생을 열기 위해서는 개인이나 조직에서 재취업 및 노후설계를 위한 평생교육 등 다양한 지원 대책이 필요한 시점이라고 봅니다(KJ).

3) 취업여건 보장 측면

장기간 근무할 수 있는 여건을 보장하기 위해 우선 먼저 정년연장을 추진하고 사회적으로 고령화 사회에 대비하여 중장년층에 대한 배려심이 요구되며, 이에 걸 맞는 일자리를 창출하여 충분히 노후를 일하면서 여가를 보낼 수 있도록 사회적 분위기 조성하고 함께 실질적인 취업이 보장될 수 있도록 국가, 사회, 기업, 조직에서 제도적인 보장이 이루어져야 한다. 특히, 불가피하게 퇴직하는 직원들을 위해 정년 전이나 이후에도 계속적으로 일할 수 있는 취업 안전망을 구축하는데 국가적, 사회적, 조직 차원에서도 적극적인 노력이 절실히 요구된다.

이제는 개인들이 몸담고 있는 조직에서도 현직에 근무하는 직원에 대한 인사관리나 경력관리에만 신경을 쓸 게 아니라 사회적으로 국가적으로 심각한 수준에 있는 조기에 퇴직하는 중장년층의 취업에 대한 적극적인 노력이 필요하다고 봅니다(SJ).

기업이나 국가조직에서 열심히 봉직하고 자의든 타의든 아니면 정년제도에 의해 직장을 떠났는데 아직도 개인적으로는 남 못지않게 일할 수 있는 능력이나 전문성, 경력을 갖고 있지만 마땅한 자리가 없다는 것이 안타깝습니다(LB)

아직도 한창 일할 나이인데도 불구하고 일할 수 있는 기회나 전직이나 타 직종으로 전환하여 근무할 수 있는 여건이 되어 있지 않고, 한창 자녀들의 교육비, 결혼 등 생활비가 가장 많이 들 때에 일을 하지 못하고 시간을 보낸다는 것이 얼마나 무의미한 것인지... 국가적으로, 사회적으로 하루 빨리 취업안전망이 구축되어 나이에 관계없이 누구나 자기능력에 맞는 일을 하면서 노후를 보낼 수 있는 사회가 되었으면 좋겠습니다(CY).

V. 결론 및 제언

본 연구는 일반직 공무원들이나 다른 직장인들과 달리, 특수한 분야에 근무하는 퇴직 특정직 경호공무원들의 재취업에 영향을 미치는 요인들이 어떠한 것들이 있는지를 밝히고자 탐색적 연구를 통해 분석하였다.

연구결과를 요약하면 첫째, 취업에 대한 현실적 인식 미흡과 관료주의적 사고에 의한 너무 안정적이고 정규직인 화이트칼라 직종만을 선호하며, 민간 기업보다는 공기업에 치우쳐 있고, 취업에 대한 눈높이가 다소 높다는 점이다.

둘째, 취업관련 정보 취득 활용 제한 및 취업기회가 부족하고, 자기 근무 경력과 맞는 마땅한 자리나 다양한 직종으로 나아갈 수 있는 경력과 전문성이 제한되며, 취업수요자와 공급자간의 인식과 차이(임금, 보수, 직책, 근무여건 등)가 다소 있다는 점이다.

셋째, 개인이나 기관에서 평소에 고령화 사회에 대비하여 재취업을 위한 다양한 직종 발굴 및 사회적 네트워크 구축을 위한 정책적 지원이나 퇴직 이후 제2의 취업을 위한 능력 계발과 경력관리 등이 미흡하다는 점이다.

넷째, 정년이 보장된 직장에서 근무하다 보니 자기 스스로 취업하기 보다는 조직에 의존하는 취업형태를 취하는 소극적 취업방식과 취업에 도움이 될 만한 사회적 자본(네트워크, 인맥 등) 등 재취업에 영향을 줄 수 있는 사회적 네트워크나 인맥이 부족한 점이다.

마지막으로, 조직이나 개인차원에서 능력계발을 위한 경력관리와 재취업을 위한 인사 및 교육 관리체계와 취업지원을 위한 전문가나 기구 운영의 활성화와 재취업에 대한 인식과 전문적인 지식, 정보가 미흡하다는 점을 들 수가 있다.

이들 공무원들에 대한 재취업에 있어서 최우선적으로 고려해야 사항으로 재취업에 대한 인식과 개념을 재정립하고 현실을 직시할 수 있도록 눈높이를 맞추고, 평소에 다양한 직종에 종사할 수 있도록 개인의 능력계발 및 경력관리 등 다양한 노력이 절실히 필요하다. 장기간 근무할 수 있는 여건을 보장하기 위해 우선 먼저 정년연장을 추진하고 사회적으로 고령화 사회에 대비하여 중장년층에 대한 배려와 함께 실질적인 취업이 보장될 수 있도록 취업 안전망을 구축하는데 국가적, 사회적, 조직 차원의 적극적인 노력이 필요하다는 점을 제안하고 있다.

이상의 연구결과에서 이들 공무원들에 대한 재취업에 미치는 영향 요인들이 여러 가지가 있지만, 그 중에서도 국가기관에서 오랫동안 근무하다 보니 자신도 모르게 관료화되면서 퇴직이후 취업현실에 대한 인식과 시각의 차이가 있다. 그동안 기관의 힘에 의해 취업해왔던 관행으로 인한 취업에 대한 준비와 전문성 확보의 제한과 기관 의존형태와 과거의 직책이나 지위를 고려한 취업자세가 하나의 제약요인으로 나타났다.

또한, 이들의 경력과 전문성을 살릴 수 있는 분야에 진출할 수 있는 다양한 직종이 많지 않은 취업시장 여건과 중장년층의 취업에 대한 사회 전반적인 부정적인 시각 또한 하나의 영향요인으로 작용하고 있다.

이러한 결과는 많은 시사점을 주는데, 우리사회에서 고령자 및 조기퇴직자의 실업 및 재취업 문제는 큰 사회적 이슈로서, 민간 기업 분야나 외국의 경우에는 조직구성원에게 퇴직 전 교육 및 퇴직 후 교육프로그램을 연계해서 운영할 수 있도록 배려해 주고 있다. 그러나 우리 공직사회의 경우는 신분보장과 퇴직이후 연금 등의 수혜혜택이 있다는 이유로 별도의 퇴직관리에는 별로 신경을 쓰지 않거나, 지극히 형식적으로 이루어지고 있기 때문에, 우선 먼저 개인의 노력과 준비도 중요하지만, 조직 차원에서 이들에 대한 재취업의 정책과 제도 운영을 통해 적극 지원해야 할 필요가 있다.

지금까지 일반 기업이나 민간인 대상으로 재취업에 대한 연구는 많았으나, 특정직 경호공무원들의 재취업에 대한 제도적 지원과 관심이 전혀 없었고, 특히 학문적 연구도 거의 이루어지지 않고 있다고 생각되어 처음으로 이에 대한 연구를 시도해 보았다. 그러나 이 논문은 퇴직 특정직 경호공무원을 대상으로 실시한 관계로 일반화 적용에는 한계가 있다. 특히 소수를 대상으로 질적 분석방법인 구조화된 심층면접 방식을 적용했기 때문에 연구결과에 대한 보편적인 타당성을 검증할 수 있는데 있어서는 다소 무리가 따를 수 있다는 점을 여기서 밝힌다.

앞으로 이들 공무원들에 대한 퇴직 후 재취업에 대한 연구가 전혀 없고 우리 사회에서는 고령자나 조기퇴직자의 실업의 증대로 재취업 문제가 사회적 이슈가 되면서 재취업에 대한 주요 정책과제나 제도로써 새롭게 부각되고 있다는 점을 감안할 때, 본 연구는 가치가 있다고 본다. 이 점을 고려하여 표본추출 대상을 다양화하고 대상 인원도 늘려서 질적 분석과 양적 분석 방법을 병행하여 타당도 및 신뢰성을 높일 필요성이 있어 이에 대한 연구가 활발히 이루어져야 한다고 본다.

이상의 연구결과에서 나타난 재취업에 미치는 영향요인과 재취업 성공을 위한 제 안사항을 고려하여 개인차원에서는 좀 더 취업을 원활히 하기 위해서는 평소에 자기 계발과 함께 경력관리, 사회적 네트워크 구축 및 활용 등 개인 노력을 게을리 하지 말아야 한다. 국가나 조직차원에서는 평생 국가안전업무에 몸담고 사회에 진출하는 이들 공무원들의 심리적, 경제적 부담을 덜어주고 재직자들에게는 미래에 대한 불안 감 감소와 사기를 부양함으로써 국가에 대해 헌신하는데 긍정적인 반응이 나타날 수 있도록 재취업에 필요한 사항을 인사제도 및 정책에 적극 반영할 필요가 있다고 본다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 곽용수 외 3명 (2006). 군 비전투분야 아웃소싱과 연계한 제대군인 일자리 창출·지원 방안 연구. 한국국방연구원 용역연구보고서.
- 김명연 외 1명 (1998). 실직자의 정서적, 인지적, 신체화 반응 및 대처행동. 한국심리학회 일반 17(1), 115-137.
- 김재원 (1997). 노동경제학, 서울: 박영사.
- 김진구 (1999). IMF 경제위기 이후 실직자들의 재취업 결정요인. 사회보장 연구, 제15권, 제2호, 43-64.
- 대통령실 경호처 (2011). 대통령경호처 법령규정집. 서울: 범신사.
- 류만희 (1999). 실업자 재취업결정요인에 관한 연구. 중앙대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 법제처 (2011). 국가공무원법. 서울: 한국법제연구원.
- 변시민 (1990). 사회정책론, 서울: 박영사.
- 서한석 (2001). 퇴직공무원의 재취업 및 자원봉사 활동에 관한 연구. 대구대학교 사회복지개발대학원 석사학위논문.
- 서효석 (2007). 중간관리직 경력자의 재취업 결정요인에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 오경자 (1998). 실직이 개인의 심리사회적 기능에 미치는 영향. 한국심리학회 춘계심포지엄, 67-91.
- 오석홍 (2005). 인사행정론. 서울: 박영사.
- 윤택림 (2005). 문화와 역사연구를 위한 질적 연구방법론. 서울: 아르케.
- 이병훈 (2002). 구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구. 노동경제논집 제25권 (1), 1-21.
- 이상록 (2000). 실업 대책들의 성과와 한계, 그리고 개선방안: 실직자 재취업에의 효과를 중심으로, 동향과 쟁점 통권 제45호. 179-210.
- 이황우 (2007). 경찰행정학(제2판). 서울: 법문사.
- 임현선 외 2명 (2008). 학습으로서의 자원봉사활동 이해. 평생교육저널 제14권 제2호. 147-170.

- 정원오(1997). 저소득 계층의 직업훈련효과 결정요인. 서울대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 한상암 (1999). 경찰공무원 퇴직관리의 문제점 및 개선방안에 관한 연구. *한국경찰학회보*, 제1호, 311-337.
- 한상암 외 1명 (2008). 경찰공무원의 퇴직 후 재취업 욕구 및 취업능력개발에 관한 연구, *한국경호경비학회지*, 제15호, 349-369.
- 홍성희 (2007). 직장인의 퇴직 및 재취업결정에 관한 연구. *한국가족자원경영학회지*, 제11권, 2호, 147-170.

2. 국외 문헌

- Bloomberg, L. D. and Volpe, M. (2008). *Completing your qualitative dissertation*. Thousand Oaks, CA.
- Chan, S. & Stevens. A.H. (2001). Job Loss and Employment Patterns of Older workers, *Journal of Labor Economics*, vol.19, no.2. 484-521.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA.
- Denzin, N. K. and Lincoln, Y. (1998). *strategies of qualitative inquiry*. Thousand Oaks, CA.
- Merriam, S.B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco.
- Wanberg, C.R. Watt, J. D, & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without job: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of applied Psychology*, 81. 76-87.
- Yin, R. K. (2003), *Case study research: Design methods*(3rd ed.). Thousand Oaks, CA.
- Zaretsky, A.M. & Coughlin, C.C. (1995). An Introduction to the Theory and Estimation of a job-Search Model, *Federal Reserve Bank of St Louis Review* Vol. 77. No. 1. 53-65.

3. 기타

KOSIS 통계포털, http://kosis.kr/abroad/abroad_01List.jsp, 검색일 2011.1.27.

【Abstract】

Exploratory study on impacting elements on retired special security government official's reemployment

Kim, Beom-seok

I had an interview with some unemployed career staffs who had retired and worked for more than twenty years in order to research impacting elements on reemployment for 1 retired special security government officials. This interview included an officer and a consultant for supporting employment in order to explore compacting elements on retired security government official's reemployment. Looking over analysis results, first, there is a shortage of reemployment opportunities and information. The job applicant's employment requirements are not in accordance with the company's employment conditions. They don't have enough professional experience necessary for employment. There is no positive employment supporting counterplan or vocational education program in the organization.

Second, their insight about finding a job is high for the current employment market condition. The reemployment offices have a very difficult task because job applicants prefer a full-time job which offers long term work and guarantees a social position. Third, it is a huge obstacle to undertake going into various enterprises and fields because they don't have the right mind set and enough preparation for reemployment. Moreover, they would prefer to depend on organization employment support rather than getting a new job by themselves when they don't possess other careers' qualifications.

Finally, they know that social networks and personal connections are extremely important in obtaining vocations, but actually have poor social networks and few personal connections. Accordingly, Their organization and

related persons need to reflect on analysis results about impacting elements on reemployment for retired special security government officials.

Key words : Special Security Government Official, Retirement Age, Retirement Grade, Reemployment, Reemployment Obstacle(Impact)