



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2016년 2월

2016년 2월
박사학위논문

박사학위논문

육군

육군 초급장교의 정예화 방안에 관한 연구

초급장교의

정예화

방안에

관한

연구

양
충
식

조선대학교 대학원

정치외교학과

양 충 식

육군 초급장교의 정예화 방안에 관한 연구

A study on educating army elite-junior officers

2016 년 2 월

조선대학교 대학원

정치외교학과

양 충 식

육군 초급장교의 정예화 방안에 관한 연구

지도교수 오 수 열

이 논문을 정치학 박사학위신청 논문으로 제출함.

2015 년 10 월

조선대학교 대학원

정치외교학과

양 충 식

양충식의 박사학위논문을 인준함

위원장 원광대학교 교수 김태웅 (인)

위원 조선대학교 교수 김재철 (인)

위원 조선대학교 교수 공진성 (인)

위원 건양대학교 교수 이종호 (인)

위원 조선대학교 교수 오수열 (인)

2015년 12월 21일

조선대학교 대학원

목 차

표목차, 그림목차

ABSTRACT

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
제2절 연구의 범위 및 방법	4
제3절 선행연구 검토	6
제2장 이론적 고찰	17
제1절 초급장교 정예화의 개념과 역량	17
1. 초급장교 정예화의 개념	17
2. 초급장교에게 요구되는 자질과 역량	19
제2절 군 인적자원관리의 개념과 체계	28
1. 군 인적자원관리의 개념	28
2. 군 인적자원관리의 체계	29
제3절 정예화의 결정요인과 분석의 틀	40
1. 정예화의 결정요인	40
2. 분석의 틀	40
제3장 초급장교 인력획득 환경의 변화	42
제1절 국방환경 변화	42
1. 한반도 안보환경 변화	44
2. 미래 전쟁양상과 한반도 작전환경 변화	44
3. 북한의 군사위협 변화	50
4. 국방개혁 추진	55

제2절 국방인력 획득환경 변화	58
1. 국민 일반의 국방안보의식의 변화	58
2. 인구·사회학적 환경의 변화	62
3. 경제 환경의 변화	64
2. 교육·문화 환경의 변화	66
제3절 주요 외국군의 초급장교 인력획득 정책 사례분석	68
1. 미 국	69
2. 독 일	71
3. 이스라엘	74
4. 중 국	77
5. 일 본	79
제4절 소결론	82
1. 국방환경의 변화가 미치는 영향	82
2. 국방인력 획득환경 변화가 미치는 영향	83
3. 주요 외국군의 특징과 시사점	84
제4장 육군의 초급장교 정예화 추진 실태분석	89
제1절 인력획득 체계 분석	89
1. 장교의 인력획득 체계	89
2. 초급장교의 인력획득 실태분석	92
제2절 양성교육 체계 분석	98
1. 장교 양성제도의 변천과정	98
2. 장교의 양성교육 체계	100
3. 초급장교의 양성교육 실태분석	105
제3절 복무관리 체계 분석	109
1. 장교 인사관리제도의 변천과정	109
2. 장교의 복무관리 체계	110
3. 초급장교의 복무관리 실태분석	114

제4절 전직지원 체계 분석	118
1. 장교 전직지원체도의 변천과정	118
2. 장교의 전직지원 체계	119
3. 초급장교의 전직지원 실태분석	122
제5절 소결론	130
제5장 육군의 초급장교 정예화 발전방안	132
제1절 인력획득	132
1. 초급장교의 ‘정원 축소 및 장기활용 체계’ 구축	132
2. 국가 차원의 홍보·모집·선발 체계 개선	136
3. 학군사관후보생의 선발 및 관리체계 개선	139
4. 우수 인력획득 환경 저변 확대	140
제2절 양성교육	146
1. 중장기 육군의 장교 양성 체계의 발전	146
2. 양성기관 및 과정의 통합과 군사 전문성 제고	147
3. 활용목적에 맞는 과정별 양성교육의 교과편성 개선	152
제3절 복무관리	154
1. 단기복무 장교 의무복무기간 연장(또는 지원제 전환)	154
2. 초급장교의 중기복무체계 정립	156
3. 복무여건 개선 및 군인가족 삶의 질 향상	159
제4절 전직지원	161
1. 중기복무 제대자 전직지원 체제 발전	161
2. 육군 전직지원 조직의 전문성과 효율성 제고	166
3. 중기복무 제대자 전직교육 및 지원의 확대	167
4. 제대군인지원 공공협의체 강화 및 취업직위 개발	170
제6장 결 론	172
참고문헌	177

<표 목차>

<표 2-1> 초급장교의 품성 및 역량 분석	21
<표 2-2> 초급장교의 업무영역 및 요구능력 분석	22
<표 2-3> 초급장교의 임무·역할별 요구능력 분석	22
<표 2-4> 초급장교의 6대 전문역량별 소요역량 분석	23
<표 2-5> 소부대 지휘관(자)의 ‘임무형 지휘’ 자질과 역량	24
<표 2-6> 인적자원개발의 정의에 대한 학자들의 주장	34
<표 3-1> 동북아 국가별 국력비교	44
<표 3-2> 북한 군사전략의 변화	51
<표 3-3> 북한의 미사일 개발 제원	53
<표 3-4> 상비병력 감축 계획	56
<표 3-5> 최초의 병역법 상 역종 구분 (1949년)	60
<표 3-6> 군별 병 복무기간 단축	62
<표 3-7> 우리나라 인구 고령화 전망 추이	63
<표 3-8> 국방비의 연도별 GDP 및 정부재정 대비 비율	65
<표 3-9> 잠재경제성장률 전망	65
<표 3-10> 미국군의 육군장교 양성체계	69
<표 3-11> 독일연방군의 육군장교 양성체계	72
<표 3-12> 이스라엘군의 육군장교 양성체계	75
<표 3-13> 중국군의 육군장교 양성체계	79
<표 3-14> 일본군의 육군장교 양성체계	80
<표 3-15> 주요 외국군의 병역정책 비교	86
<표 4-1> 육군 장교의 획득체계	90
<표 4-2> 2013년 육군의 초임장교 복무구분	92
<표 4-3> 대대급 이하제대 소부대 지휘관(자)의 연간 교체율 (2014년)	93
<표 4-4> 양성과정별 최소복무기간 비교	94
<표 4-5> 육군의 우수인력획득 홍보전략 추진 (2015년 전반기)	94
<표 4-6> 연도별 육군 초임장교 선발 경쟁률 비교	95
<표 4-7> 육군의 장교 양성교육 과정	101
<표 4-8> 육군사관학교 생도 총 이수 학점	102
<표 4-9> 육군사관학교 군사교육 과목 및 교육시간 (2015년) ...	103
<표 4-10> 육군3사관학교 생도 총 이수학점	104
<표 4-11> 육군3사관학교 군사교육 과목 및 교육시간 (2015년)	104
<표 4-12> 학군사관후보생 교육대상 / 시간	105

<표 4-13> 학군·학사(여군)·간부사관 군사교육 과목 및 교육시간 (2015년)	105
<표 4-14> 생도·사관후보생 양성비용 비교	108
<표 4-15> 육군 장교 인사관리제도 변천사	109
<표 4-16> 단기복무장교의 의무복무기간	111
<표 4-17> 초급장교의 진급관리 체제 비교	113
<표 4-18> 장교의 계급별 정년연령 비교	113
<표 4-19> 출신별 중대급 지휘관의 장기 / 중기복무 비교	115
<표 4-20> 한국·선진국의 육군 정원구조 비교	116
<표 4-21> 육군 전직지원제도의 변천과정	119
<표 4-22> 육군 체대군인 복지 중장기 종합발전계획 추진중점 및 발전과제	120
<표 4-23> 국가보훈처 체대군인지원계획 세부과제	120
<표 4-24> 체대군인 채용관련 기업의 애로사항 설문조사 결과	124
<표 4-25> 연도별 중·장기복무 체대군인의 재취·창업 현황 ...	125
<표 4-26> 주요 외국군의 전직지원 실태 비교	125
<표 4-27> 육군 중장기 취업직위 확보 추진계획	126
<표 4-28> 계급별 연령정년 비교	128
<표 4-29> 독일군의 전직교육 프로그램	129
<표 4-30> 초급장교 정예화 추진분야별 분석결과 종합	130
<표 5-1> 학군단 수 변동 추이	139
<표 5-2> J-ROTC 리더십 교육훈련(LET) 프로그램 및 교육과정	144
<표 5-3> 육군 초임장교 획득 감소추이(예상)	149
<표 5-4> 학군사관·간부사관 군사교육 교과편성	153
<표 5-5> 학군사관 중기복무 후보생의 군사훈련 대상 / 시간 ...	153
<표 5-6> 초급장교 숙련도 분석 및 숙련소요기간	156
<표 5-7> 중장기 중기복무 체계 정립(안)	157
<표 5-8> 중기복무장교 복무관리 체제 발전(안)	158
<표 5-9> 체대군인 취업지원위원회 주요 협업과제 목록	164
<표 5-10> 단기·중기·장기 복무자 전직지원교육계획	169
<표 5-11> 중·장기복무 전역자의 전직지원교육기간 개선 방안	169

<그림 목차>

<그림 2-1> 군 인력관리와 인사관리의 관계	29
<그림 2-2> 육군사관생도 및 학군사관후보생 선발절차 (예)	32
<그림 2-3> 분석의 틀	41
<그림 3-1> 한국 국민의 국방안보 의식의 변화	59
<그림 3-2> 20세 남성 인구추계('08 ~ '50)	63
<그림 3-3> 연도별 고등학교 졸업자의 대학진학률	67
<그림 3-4> 초임장교 획득소요 감소 추진 전망	83
<그림 3-5> 세계 각국의 병역제도 현황	84
<그림 4-1> 육군 장교 양성제도의 변천과정	99
<그림 4-2> 육군의 장교 양성교육 체계도	100
<그림 4-3> 육군 초급장교의 복무관리 모형 (교육·보직·진급)	112
<그림 4-4> 제대군인 전직지원교육 운영 프로세스	121
<그림 5-1> 육군 장교 초임장교 축소 추진계획	133
<그림 5-2> 한국 육군과 미 육군의 장교 정원구조 비교	134
<그림 5-3> 육군의 장교 정원구조 개선 전망	136
<그림 5-4> 중장기 육군의 장교 양성체계 발전(안)	146
<그림 5-5> 국방전직교육원 교육체계	168

육군 초급장교의 정예화 방안에 관한 연구

양 총 식

조선대학교 대학원 정치외교학과

지도교수 오 수 열

강한 군대란 미래 전장의 작전환경 변화에 적응할 수 있도록 고도의 첨단 무기체계와 교리체계, 전문성과 창의성이 뛰어난 인력체계를 갖춘 정예화(精銳化)된 군대를 말한다. 우리 군은 ‘정보지식 중심의 질적 군 구조’로 전환하기 위해 기술집약형 전력구조로 육성하기 위해 국방개혁을 추진하고 있다.

본 논문은 국방개혁의 핵심요소의 하나인 간부 인력의 전문화, 즉 ‘군대의 기간(基幹)이며 전투력 창출의 핵심 요체인 장교’의 전문화로서 위관급 초급장교의 양적인 소수화와 질적인 정예화 방안을 연구하였다. 육군 전투력의 창끝인 대대급 이하제대의 소부대 전투지휘관(자)과 연·대대급 참모요원으로 대부분 근무하게 되는 단기·중기복무 초급장교들이 미래 한반도 작전환경 변화에 능동적으로 적응하고, 변화하는 전장상황 속에서 주도성·창의성·전문성을 겸비한 ‘임무형 지휘’ 리더십을 구사할 수 있어야 한다. 이를 위해 육군은 지금까지 초급장교의 정예화를 위해 많은 정책을 개발하여 추진하여왔다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 국가 경제의 발전과 더불어 병역의무와 군복무에 대한 국민의식의 변화, 특히 젊은 청소년들의 삶에 대한 가치관의 급격한 변화는 장교 인력획득 환경의 변화를 주요 요인으로 작용하고 있다.

현재 육군이 당면하고 있는 초급장교의 정예화 추진의 있어 제약요인과 취약점은 ① 병역의무 이행차원의 단기복무 초임장교들의 대량획득 - 단기활용 체제는 소부대 지휘관(자)의 전문성 저하, 빈번한 교체로 인해 하부제대의 안정성이 취약하고, ② 인력획득 소요를 충족하기 위해 시대상황에 맞춘 양성제도의 신설은 학교기관 및 교육과정의 다양성의 유익은 있으나 교육 전문성 저하와 출신 간 갈등요인으로 군조직의 통합성을 저해하고 있으며, ③ 중대급 지휘관 및 연·대대급 참모의 소요 충족을 위해 획득하는 중기복무장교들의 낮은 장기복무 선발율과 진출률은 전역 후 재취업에 대한 불안감으로 복무의욕의 저하와 소극적인 임무수행 현상의 유발하고, ④ 중기복무장교들의

대부분 조기 전역과 미비한 전직지원 체제, 그리고 ⑤ 병역의무에 대한 국민의식 변화 및 신세대 청소년들의 가치관의 변화는 권위적이고 위계적인 군대문화와 열악한 복지 환경에서 군복무 기피의 주요 요인이 되고 있으며, 중장기로 갈수록 우수인력 획득 환경의 악화로 반영될 수밖에 없는 상황이다.

그리고 미래 동북아 지역의 안보환경은 미국의 ‘아시아 재균형(Re-balancing) 정책’과 중국의 ‘신형대국관계(新型大國關係)’ 정책의 대결구도 속에서 미·중의 패권경쟁, 중·일의 지역경쟁, 군비경쟁 가속화 등은 영토 및 민족 갈등 및 마찰이 점증되고 있으며, 특히 북한군의 비대칭 전력에 의한 전쟁패러다임의 변화추세는 미래 전장환경의 변화 등 국방환경의 변화가 예상된다. 또한 국방인력 획득환경은 국민 전반의 국방안보의식의 변화와 미래 저출산·고령화 인구구조 및 사회학적 변화, 교육·문화 환경의 변화는 청소년들의 군 직업에 대한 부정적 인식의 점증 등 갈수록 군의 정예화를 위한 우수한 자원 획득 여건은 더욱 악화될 것이다. 이러한 국방환경 및 국방인력 획득환경 변화추세는 미래 육군의 초급장교에게 제4세대 전쟁이라 불리는 현대전 양상에 적응하기 위해서는 주도성·창의성·전문성을 겸비한 ‘임무형 지휘’ 리더십 배양과, 다양한 전투지휘 전문역량이 미래 초급장교에게 요구하고 있는 것이다.

따라서 본 연구는 미래 급변하는 한반도의 안보정세와 국방환경 및 국방인력 획득환경 변화 속에서 현존 위협과 미래 위협에 동시 대비하는 국방개혁 2030의 추진과 연계하여, 병력구조 면에서 간부의 고지식·고기술·고능력의 전문역량 제고의 기반이 되는 육군의 초급장교 정예화 방안을 도출하기 위하여 고민하면서, 육군의 중장기 초급장교 정예화(精銳化, Elite)의 추진에 핵심적 결정요인 즉, 독립변수인 인력획득(人力獲得, Acquisition), 양성교육(養成養成, Education), 복무관리(服務管理, Service management), 전직지원(轉職支援, Support the employment)의 변수를 어떻게 개선하여 상호 융합시킴으로써 상승효과($E = A \cdot E \cdot S_m \cdot S_e$)를 불러일으킬 것인가? 하는 발전방안을 제시하였다.

육군 초급장교의 중장기 정예화 추진을 위한 분야별 발전방안은 다음과 같다. 먼저, 우수한 초급장교 인력획득 분야는 첫째, 초급장교의 ‘정원 축소 - 장기 활용’ 체제를 구축하기 위해 국방개혁 추진과 연계하여 위관급 장교의 정원구조를 개선해야 한다. 이를 위해 중대급 이하제대의 지휘구조를 장교중심에서 부사관 중심구조로 전환하여야 한다. 둘째, 국가 인력자원개발 차원의 홍보·모집·선발에 대한 기획, 계획을 총괄하는 육군 인력획득센터를 운영하며, 우수인력을 식별할 수 있는 선발도구 개발과 공정

한 관리 가능한 전문조직이 운영되어야 한다. 셋째, 학군사관후보생의 권역별 선발제도의 적극적 시행이다. 적극적인 학·군 협의를 통하여 일반대학의 이익에 우선하여 국가이익을 창출해나가는 방향으로 공감대 형성에 주력해야한다. 넷째, 우수한 인력이 장교를 지원할 수 있는 획득환경의 저변확대를 위한 노력이 중요하다.

초급장교의 전문역량 강화를 위한 양성교육 분야는 첫째, 중장기적으로 육군의 장교 양성체계는 교육과정의 통합 단순화와 복무유형별 전문화 개념으로 발전되어야 한다. 미래 작전환경 변화와 미래전쟁 양상을 고려하여 사관학교와 학군사관, 간부사관 등 3가지 유형의 양성체계로 통합, 단순화하여 유형별 교육의 전문성과 비용의 효율성, 그리고 교육간 협동성과 합동성을 추구하는 교육시스템을 구축한다. 둘째, 활용목적에 맞는 과정별 양성교육의 교과편성을 개선해야한다. 특히 중장기적으로 학군사관학교(가칭, 학군·학사·여군사관 통합) 및 간부사관의 중기복무장교에 대한 차별화된 양성교육 체계의 개편이 필요하다. 그리고 미래 작전환경 변화에 적응하여 최상의 전투력을 발휘하기 위해서는 주도성과 창의성, 전문성을 겸비한 가운데 ‘임무형 지휘’ 리더십을 구사할 수 있도록 교육을 강화하여야 한다.

초급장교의 복무활성화를 위한 복무관리 분야는 첫째, 단기복무장교의 의무복무기간의 연장 또는 지원제 전환을 검토해야 한다. 당장은 제한되나 이 문제를 중장기적으로 해결하기 위해서는 국방개혁과 연계하여 초급장교의 정원구조를 획기적으로 축소하면서 단기복무장교의 의무복무기간을 3~4년으로 연장, 또는 4년 이상 지원제로 전환하고, 이에 상응하는 군 가산복무장려금과 단기복무 장려금제도를 확충하는 방안을 제기한다. 둘째, 초급장교의 중기복무체계의 정립이다. 현행 사실적으로 운영되고 있는 중기복무를 제도화하고, 중기복무 관리체계를 재정립하며, 중기복무장려금(현재의 군 가산복무장려금) 등 인센티브와 함께 장기 선발비율을 확대해야 한다. 셋째, 초급간부의 복무여건을 개선하고 군인가족의 삶의 질을 향상대책을 강구하는 것이다.

마지막으로, 중기복무 초급장교들의 전직지원 분야는 첫째, 군에서 초급장교로 5년 이상 10년 미만을 중기복무하고 전역하는 장교들에 대한 전직지원은 당연히 우리 사회와 국가가 책임이라는 이해와 공감이가 있어야 한다. 둘째, 중기복무 제대군인을 위한 전직지원의 조직의 전문성과 효율성을 제고해야 한다. 셋째, 중기복무장교들에 대한 전직지원 교육은 전역 전 전직지원교육기간의 부여와, 재취업에 대한 연계 및 주문식 교육도 장기복무 제대군인과 동일한 수준으로 향상되어야 한다. 넷째, 중기복무 후 전역한 제대군인에게 재취업 지원은 장기복무 제대자 취업직위와 차별화되고 특성화된 취업지원으로서 경력직 사원의 이직관리 개념에 의한 전직지원이 되어야한다.

본 연구는 중장기 육군의 초급장교의 정예화를 달성하기 위한 발전방안으로서 지금까지 인력획득 및 양성교육 체계 분야 위주의 연구에서 탈피하여 지금까지 소홀히 했던 복무관리 체계와 전직지원 체계 분야에 대한 중장기적 발전방향 제시에 주력하였다.

주제어 : 초급장교, 정예화, 국방개혁, 병역의무, 단기복무, 중기복무, 인력획득, 양성교육, 복무관리, 전직지원, 주도성, 창의성, 전문성, 임무형 지휘

<ABSTRACT>

A study on educating army elite-junior officers

Yang, Choong Sik

Advisor : Prof. Oh, Soo Yol

Department of political science and Diplomacy

The Graduate School of Chosun University

A strong armed forces can be described as elite armed forces, not only armed with high-performance technology and innovative military doctrine but also supported by military personnel with greater creativity and military expertise. R.O.K. Armed Forces are thus implementing defense reform in order to transfer its structure into quality-centered structure of information and knowledge.

This study explored the questions about quantitatively how to decrease the number of company-level junior officers and qualitatively how to train them to military elite, which are closely related to one of critical tasks of defense reform-professionalization of military officers-simply because company-level junior officers constitute a nucleus of the military and combat capability. Combat leaders of small unit under battalion, who are the core of Army combat capability, and military officers serving short term or middle term as a staff for battalion and regiment are required to be adaptable to change in future battle fields in Korean peninsula and implement 'mission-oriented leadership' combined with audacity, creativity, and expertise in order to win the future war. For this purpose, the Army has implemented various policies regarding development of education for junior officers. However, conditions for the recruitment of capable youth are getting worse because radical change

in their standard of value and declining national consensus on the principle of equity regarding obligation for national defense made people think military serviced differently from the past.

The limitations and fragilities that Army is facing now can be summarized as follows. ① stability of lower-level unit decreased because of 'the mass recruitment and short term use system of junior officers, who chose military service to complete their obligation,' caused frequent replacement of junior officers and low level of expertise. ② contributing to increasing diversity, newly established educational institutions to produce more officers in order to meet temporal need decreased the overall level of expertise and became the source of internal conflict between military personnel and thus decreasing jointness between military organizations. ③ middle-term officers, acquired to meet need for company commander and staff for battalion and regiment, rarely have strong desire for military service because they are not likely to be get chance for long-term service and difficulties in finding new job after retirement. The situation is too getting worse to recruit capable youth because ④ early retirement of officers serving in middle-term and deficient retirement support system and ⑤ change in consensus toward military service and standard of values that motivate people to evade military service all together is hindering capable youth from applying to be military officer.

In addition to this, ⑥ prospects for future battle field and national defense environment are changing rapidly due to Sino-American conflict in North East asian region centering around the United State's Re-balancing policy and China's New Type of Great Power Relations, Sino-Japanese conflict, increasing arms race, and North Korea's paradigm shift to asymmetric warfare. ⑦ It is also expected that as economic growth seems to not be continue, increasing need to reduce defense budget, increasing negative attitude toward military service, change in population structure and cultural and educational environment will make it more difficult for the military to recruit capable

youth. ⑧ Finally, education for mission-oriented command is required to make the military adapt to the present war called the fourth generation war in which audacity, creativity, and expertise will play a critical role.

Security environment surrounding Korean peninsula, national defense environment and civil society is changing rapidly, combined with increasing importance of defense reform 2030 to prepare the current and future threat. This allows us to conclude that Army junior officers should be trained as elite because the future battle field requests officer to have greater knowledge, skills, and expertise. Therefore, this study aims to examine how to improve acquisition, education, service management, and support the employment to cause synergy effect($E = A \cdot E \cdot S_m \cdot S_e$) and thus suggests proposals according to four independent variables.

Proposals to train Army junior officers as elite can be summarized according to related fields. First of all, proposal for recruitment of capable junior officers go as follows. First, manpower structure of junior level officers should be changed to introduce 'quota reduce and long-tem use' system, in accordance with defense reform. This is to transfer officer-centered command structure to NCO-centered command structure in the unit lower than company. Second, Army recruitment center, as a part of national human resources development, should be established to be in charge of planning regarding public information, recruitment, and selection. The third is to select ROTC trainees by the location in which universities are situated. This is to build consensus on the way to increase national interest by prioritizing the interest of civilian universities. Fourth, recruitment condition should be improved so that capable youth can apply to be commissioned.

Proposals for education to strengthen junior officer's expertise go as follows. First, the Army education system should be reorganized to integrate education course and specialize according to type of services in the middle or

long run. This is to say that on the basis of change in future battle field and war, education system should be integrated into military academy, ROTC, and OCS, thus establishing education system improving specialization, efficiency to cost, jointness and cooperation between educational institutions. Second, curriculum of educational institutions should be revised to meet goals of use. Especially, educational program should be prepared for OCS officers serving middle-term and military academy should be established for ROTC trainees. In addition to this, education for mission-oriented command should be strengthened so that junior officer can exercise full combat capacity with audacity, creativity, and expertise in the future battle field.

Proposals for service management, which is intended to promote recruitment of junior officers, go as follows. First, the terms of mandatory service should be extended and junior officers should be allowed to choose their terms of service. This proposal rarely seems to be implemented soon. However, it is not impossible if total number of junior officers is reduced gradually in a way that increases terms of mandatory service to 3-4 years or that allows to serve more than 4 years on the basis of individual's choice, providing incentives for the increased terms of service. Second, middle-term service system of junior officers should be established. This is to reorganize the current system in a way that it is institutionalized and extends incentives for prolonged terms of service and the proportion of officers to be selected for long-term military service. Third, it is needed to improve environment and quality of life for junior officers and their family.

Finally, proposals for junior officers retiring after middle-term service go as follows. First, there should be understanding that it is national and social responsibility to support junior officers retiring after 5-10 years from enlistment. Second, expertise and efficiency that organizations, which is in charge of retirement support service, should be promoted. Third, there should be no differences between middle-term service officers and long-term service

officers in their access to retirement support service, such as special leave for preparing retirement and education by order for finding a new job. Fourth, support for finding a new job, which is provided to retired officers after middle-term service should be discriminated from those for retired officers after long-term service, and it should be based on the concept of job change management of careered employee.

This study shifted focus from research centering on recruitment and education to service management system and retirement support system, to which relatively little concern was paid, thus suggesting middle and long-term proposal for development of educating the Army junior officers. However, it is necessary to indicate limitations of this study. First, this study is only for junior officers and thus cannot produce implications for senior officers. Second, of various army branches, this study excludes officers from other than combat branches such as infantry, artillery, and armor. Finally, even though this study suggests proposal for development, specific budget and evidence, required to implement the proposal, are not included simply due to lack of relevant data. As a consequence, following research on planning and test to implement the proposals, suggested, here are expected to be pursued continuously. Simultaneously, I also hope that this study contributes to building strong army, which is the nucleus of national defense, promoting development of education for junior officers, which is one of critical problem to be solved through military reform.

Keyword: junior officer, elite, defense environment, military service environment, recruitment, education, service management, retirement support, audacity/creativity/expertise, mission-oriented comm

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 목적

현재까지 우리 군은 수많은 순국선열들의 숭고한 피로 이룩한 대한민국을 굳건히 지키겠다는 일념으로 1946년 1월 15일 국방경비대를 창설한 이래 약 70여 년간, 6.25 전쟁과 월남전 참전, 북한군의 수많은 침투 및 국지도발을 겪어오면서, 오늘의 강한 군대로 성장하여 왔다. 이는 과거 어려운 정치·경제·군사적 환경에도 불구하고 온 국민이 나보다는 가족과 나라를 위하여 열정과 헌신의 땀으로 얼룩진 희생의 세월 위에 이룩한 결과이다. 적은 비용으로 대군을 운영해야하는 우리 군은 징병제 환경에서 군의 하부조직의 지휘관(자)을 병역의무이행 목적으로 복무하고자하는 단기복무 초급장교¹⁾로 대부분을 충원해야하는 제한된 여건에 있다. 지금까지 군 전투력의 창끝인 대대급 이하 제대가 강한 전투력을 유지할 수 있었던 것은 병사들의 국가에 대한 충성심과 복종심, 그리고 초급장교들의 무한한 책임감과 희생정신으로 각자의 위치에서 자신이 감당해야할 몫을 충실히 감내한 결과라 본다. 그러나 하부조직 구성원, 특히 초급장교들에게 일방적인 국가에 대한 충성과 복종, 책임과 희생의 요구로 군의 전투력 창출을 추구하였던 시대는 지나가고, 초급장교 개인의 삶의 가치 창출 가능성, 즉 자신의 인생목적을 위한 열정과 책임, 그리고 자율성과 삶의 질의 보장 가능성이 동시에 군의 전투력 창출을 향한 주요 동기가 되는 시대가 도래하고 있는 것이다.

이러한 시대적 전환기를 맞은 우리 육군은 초급장교의 정예화에 많은 고심 속에서 법규와 제도를 지속적으로 보완하고 발전시켜왔다. 그럼에도 불구하고 육군 초급장교의 정예화 추진에 있어서 다음과 같은 구조적인 제약요인과 취약점들이 걸림돌이 되어왔다. 첫째, 육군은 대규모 군대를 유지하기 위해 병역의무 이행차원의 단기복무 초임장교들을 매년 다수를 획득·양성하였다. 이들은 야전부대에서 약 2~3년 복무 후 전역함으로써 직무수행의 전문성 및 수련도 미흡과 소부대 지휘관(자)들을 빈번히 교체해야하는 악순환 속에서 군의 하부구조는 취약해질 수밖에 없었다. 둘째, 다수의 초임장교 획득 소요에 비해 인력획득 환경이 어려워지면서 잦은 제도의 변경으로 복잡한 양성 교육과정의 난립 현상을 가져와 통·폐합 필요성이 제기되어왔지만 출신별 이해관계

1) 장교는 최고위급 간부(Top Management)인 장관급과 중견 간부(Middle Management)인 영관급 그리고 초급간부(Lower Management)인 위관급(소위, 중위, 대위)으로 대별된다. 임천영, 『군인사법』 (서울: 법률문화사, 2004), p.180.

로 인해 시행이 제한되어 왔다. 이런 상황은 양성교육의 전문성 미흡과 출신별 인사관
 리 상의 상대적 박탈감 노정 등 전반적으로 군조직의 통합성을 저해하고 있는 것이다.
 셋째, 중대급 지휘관 및 참모의 소요 충족을 위해 운용되고 있는 복무연장 장교들이
 대위급 초급장교들의 절반이상을 차지하고 있으나 낮은 장기복무 선발율과 진출률로
 인해 복무의욕 저하 및 소극적 임무수행 태도의 노정 등 하급제대 운영에 구조적인 취
 약점이 되어 왔다. 넷째, 중기복무(5년 이상 10년 미만)하는 장교들의 대부분이 조기
 전역(29~35세)하는 중기복무체제의 구조적인 제약과 2014년까지 10년 이상의 장기복
 무 제대군인 위주 전직지원 정책 시행은 중기복무 후 전역하는 장교들에 대한 실질적
 전직지원의 미흡으로 인해 대군불신의 요인이 되고 있다. 동시에 초급장교의 우수인력
 획득환경을 어렵게 하는 주요 요인이 되고 있는 것이다. 다섯째, 병역의무에 대한 국
 민의식 변화와 더불어 청소년들의 가치관이 급변하는 상황에서 현재의 권위적이고 위
 계적인 군대문화와 열악한 복지대책 등은 군 직업의 기피현상을 유발하고 있으며, 이
 는 또한 우수인력 획득환경의 악화로 반영되고 있는 상황이다.

이렇듯 국방 및 병역환경의 급격한 변화속도에 비해 우리 군의 초급장교의 정예화
 추진동력은 매우 미진한 실태이다. 최근 군대 내의 각종 사건사고와, 이에 대한 시민
 사회의 반응을 볼 때, 오히려 더욱 어려운 상황으로 가고 있는 것은 아닌지 우려가 된
 다. 특히 우수인력 획득여건 측면에서 보면, 관련부서와 연계하여 다양한 개선노력을
 하고는 있으나, 국방부의 단편적 조치 위주로 군 복무에 대한 국민의식의 변화추세를
 되돌리기에 역부족인 상황이다. 국가 리더십 개발 차원에서 정부의 관련부서가 긴밀히
 연계, 통합된 중장기적 투자와 지원이 시급한 시점이라 판단된다.

따라서 본 논문의 연구목적은 먼저, 급변하는 한국의 국방 및 병역환경 변화추이를
 분석하고, 현존 위협과 미래 위협에 동시 대비하는 국방개혁 기본계획(2012~2030)²⁾
 의 추진과 연계하여, 기술집약형 전력구조의 정예군 육성의 병력구조 면에서 고지식·
 고기술·고능력의 전문역량 제고의 기반이 되는 육군의 초급장교에 대한 정예화의 개념
 과 추진방향을 정립하고, 중장기 육군의 초급장교 정예화 육성 추진을 위한 핵심적인
 결정요소인 ① 우수한 인력획득 체계, ② 전문역량 개발을 위한 장교 양성교육 체계,
 ③ 복무활성화를 위한 복무관리 체계, ④ 직업 안정성 확보를 위한 전직지원 체계 등
 의 분야별 발전방안을 제시하는데 있다.

이러한 연구목적을 달성하기 위해 연구자는 다음과 같은 질문에 답을 구하고자 한

2) 국방부, 『2014 국방백서』(서울: 국방부, 2014), pp.78-84.

다. 첫째, 초급장교의 정예화 개념과 역량 및 군의 인적자원관리의 개념과 체계의 이론적 고찰을 통해 초급장교 정예화의 성공의 결정요인은 무엇인가? 둘째, 급변하는 한국의 국방환경의 변화와 국방인력 획득환경의 변화, 즉 초급장교 인력획득 환경의 변화가 육군 초급장교의 정예화에 미치는 영향은 무엇이며, 주요 외국군의 초급장교 인력획득 정책의 사례분석을 통하여 교훈 및 시사점은 무엇인가? 셋째, 징병제 병역환경 하에서 현재 추진하고 있는 우리 군의 초급장교의 정예화를 위한 제반 추진실태와 구조적인 제약요인 및 취약점은 무엇인가? 넷째, 육군의 중장기 초급장교 정예화를 위해서, 열악한 획득환경 속에서 어떻게 우수한 인력을 획득하며, 제한된 예산으로 어떻게 전문역량을 갖춘 장교를 양성을 할 것인가? 그리고 복무활성화를 위해 복무관리 체계와 중기복무 전역자에 대한 전직지원 체계를 어떻게 개선할 것인지? 이러한 질문에 대한 심층적인 논의를 통하여 육군의 미래 군 구조 개혁과 연계한 중장기 초급장교 정예화 발전방안을 제시함으로써 주도성 · 창의성 · 전문성을 겸비한 정예의 초급장교를 육성에 기여하고자 한다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위

본 연구는 육군의 초급장교 즉, 소위에서 대위까지의 위관급 장교를 연구대상으로 하며, 군인사법에서 정의하는 단기복무장교(의무복무기간 3년)인 학군사관, 학사사관, 간부사관, 육군3사관(6년), 국군간호사관(6년)과 장기복무장교(의무복무기간이 10년)인 육군사관을 주 대상으로 하였으며 법무사관, 군중사관, 군·치의사관, 수의사관, 전문사관 등은 연구에서 제외하였다. 그리고 단기복무장교 중에서 복무기간가산제도나 자신의 의사에 의해 군 복무기간을 연장(10년 미만)하여 근무하는 중기복무장교를 주 연구 대상으로 한다.

연구 대상기간은 미래 한국의 국방환경 및 국방인력 획득환경 변화 추이와 국방개혁 추진과 연계를 위해 약 5~15년의 중장기의 기간을 고려하였다.

연구 중점은 미래 동북아 안보정세 변화 속에서 우리의 직접적인 안보위협인 북한과의 관계 변화 즉, ① 현재 북한의 체제 생존을 위한 핵·미사일 개발과 남북대결 구조가 지속되는 상황과, ② 북한의 급변사태 또는 정권의 교체 등으로 인해 남북관계가 화해협력과 평화체제 구조로 전환되는 상황으로 구분하여 ①의 경우, 현재의 대결구도 하에서 중장기적으로 징·모훈합체를 확대하는 방향을, 그리고 ②의 경우, 남북관계의 평화정착 시는 모병제 병역정책으로의 전환하는 것을 기본방향으로 설정을 전제로하여 본 연구에서는 ①의 경우에 주안을 두고 육군 초급장교의 중장기 정예화 발전방안을 연구한다. 그리고 초급장교의 자질과 역량에 대한 명확한 기준 설정과 전문역량 제고를 위한 교육방안연구는 지면상 제외하고, 육군본부 이상에서 법령 및 규정 등 제도적으로 개선 및 발전시켜야 할 사항을 중심으로 다루고자 한다.

2. 연구의 방법

연구방법은 문헌분석을 기본으로 육군의 초급장교 정예화 정책의 분야별 사례에 관한 비교 분석과 쟁점 지향적 접근방법(issue-oriented approach)을 적용한다. 그리고 인력개발 연구 전문가와 군 장교 정예화에 관심이 있는 군 장교 및 관련 업무 담당 간부들과 면담결과를 반영한다. 본 연구에 적용할 연구방법을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 문헌연구의 방법을 적용한다. 이를 위해 2000년부터 최근까지 군 간부 정예화 정책의 검토와 계획수립, 시행과 관련된 국방부와 정부기관의 최근자료와 육군본부 인

력획득·복지정책처, 교육훈련처, 인사사 제대군인지원처 등 관련부서의 각종 정책·제도의 추진과 분석자료, 교육사 및 학교기관의 제도발전 검토 및 토의·발표자료, 그리고 관련 한국국방연구원 및 기타 관련 논문 등을 중점적으로 검토할 것이다.

둘째, 사례분석의 방법이다. 주요 외국군의 초급장교 획득정책 사례는 미국, 독일, 이스라엘, 중국, 일본 등 미래 지향해야할 주요 선진국 및 우리 안보상황과 밀접하거나 유사한 국가의 병역정책 및 초급장교 정예화 추진의 교훈과 시사점을 도출할 것이다. 또한 우리 군의 사례는 현재 시행중인 우수한 초급장교 인력 및 인사관리와 관련된 관계법령, 각종 학교기관·조직, 시행하고 있는 제도 등을 분석하여 발전시켜야할 요소와 발전방안을 제시할 것이다.

셋째, 전문가의 참여와 토론의 방법을 적용한다.³⁾ 토의참가 대상자는 관련분야 전문연구원 및 실무현장의 업무담당관들과 관련분야 문제식별 및 해결 방안을 논의하고 의견수렴 과정을 거쳐 실무현장에서 직면하는 문제와 미래 환경 및 여건변화를 예측 및 대비하는 방향을 도출하고, 구체적인 분야별 발전과제로 발전시킴으로써 연구안의 수정 및 보완을 통해 논문의 완성도를 높이는 한편, 우리 육군의 중장기 초급장교 정예화 추진을 위한 정책 제언으로 반영될 수 있도록 함으로써 실무정책의 실효성을 제공할 것이다.

본 논문의 구성은 총 6개의 장으로 구성한다. 제1장 서론에서 연구의 배경 및 목적과 연구의 범위 및 방법, 그리고 관련 선행연구 내용을 검토하여 기존의 선행연구의 제한사항을 제시하고, 그동안 연구되어왔던 내용을 바탕으로 차별화된 연구방향을 제시한다. 제2장에서는 관련이론을 고찰하기 위해 초급장교 정예화의 개념과 역량을 검토하고, 군 인적자원관리의 개념과 체계를 분석함으로써 초급장교 정예화의 결정요인을 도출하고 분석의 틀을 구상한다. 제3장에서는 미래의 초급장교 인력획득 환경의 변화를 전망하기 위해 국방환경 및 국방인력 획득환경의 변화가 미치는 영향을 분석하고, 미국, 독일 이스라엘, 중국, 일본 등 주요 외국군의 초급장교 인력획득 정책 사례를 비교론적 관점에서 분석함으로써 유의미한 교훈과 시사점을 도출하며, 제4장에서는 육군 초급장교 정예화 추진실태를 분석하여 핵심 분야별 제약요인 및 취약점을 도출할 것이다. 제5장에서는 향후 육군의 중장기 초급장교 정예화 발전방안을 제시하고자 한다. 마지막으로 제6장 결론에서는 본문내용을 요약하고 분야별 발전방향을 제언하며, 향후 연구방향을 제시할 것이다.

3) 전문가 토의는 연구자가 주관하여 2015. 1월 ~ 10월에 총 4회를 실시하였다. 국방연구원 3회 방문, 육본, 교육사, 병과학교 담당 처·과장 및 실무자와 토의하였다.

제 3 절 선행연구 검토

초급장교의 정예화에 관한 연구는 한 국가의 시·공간적 안보환경과 전장환경 속에서 국방 및 병역환경 변화추이를 예측, 반영하여 시대상황에 적합한 정예화 방안 도출을 필요로 한다. 이러한 주제와 관련한 선행연구 검토를 위해 여기서는 ① 국방정책 및 병역제도와 관련된 기존 연구검토 후, 관련 연구주제인 ② 국방인력 운영 및 우수인력 획득 체계 발전에 관한 연구, ③ 장교 양성교육 체계 발전에 관한 연구, ④ 복무관리 체계 발전 연구, ⑤ 제대군인 전직지원 체계 발전에 관한 선행연구 순으로 검토하고자 한다.

1. 국방 및 병역정책의 연구 기초

동북아 및 한반도 안보환경 변화와 국방정책 및 병역제도에 관한 많은 연구 중, 정경영(2014)의 “동북아 전략환경 변화와 한국의 대응전략”에 관한 연구와 『국방백서 2014』는 동북아 역내 국가 간 경제분야 협력은 확대되고 있는 반면, 안보분야 협력에 있어서는 미·중의 패권경쟁, 중·일의 지역경쟁 심화, 군비경쟁 가속화, 영토분쟁 심화, 방공식별구역 경쟁, 과거사 인식문제에 따른 배타적 민족주의, 북한의 핵개발 등의 다양한 갈등요인이 복합적으로 얽혀 있어서 지역 내 다자안보협력체제의 구축 노력과 동시에 북한의 현존 위협과 주변국의 잠재적 위협에 동시 대비하는 군사력 건설을 강조하고 있다.⁴⁾ 노훈(2012)은 “한반도 전장환경”에 관한 연구에서 미래 전장환경에 영향을 주는 요인의 확대로 나타난 변화에 순발력 있는 대처가 중요하며, 군사과학기술 발전은 전쟁 수행 및 작전속도가 빨라지고, 지리적 공간개념의 축소와 전장이 확대되며, 전장 참여 자원의 양적 감소와 질적 증가, 수도권의 도시화와 과밀화 현상과 더불어 정보통신, 송전, 급수 등 네트워크 중심으로 형성된 복잡한 사회기반 구조의 취약성이 심화되고 있음을 강조하고 있다.⁵⁾ 또한 “미래 전장환경과 지상군의 역할”에 관한 연구에서는 북한의 대량살상무기 등 비대칭적 위협과 국지도발의 위협에 놓일 가능성, 동북아 주변국가 간 각종 분쟁의 영향, 북한의 급변사태, 테러, 대형 재난 등 비군사적 위협의 증가에 대비할 수 있는 지상군의 역할을 강조하면서 북한의 도발의 최대

4) 국방부(c), 앞의 책, p.13. ; 정경영, “동북아 전략환경 변화와 한국의 대응전략,” 『군사논단』, 제78호, (서울: 한국군사학회, 2014), pp.130-141.

5) 노훈, “한반도 전장환경: 지속과 변화,” 『週刊軍事論壇』, 제71호, (서울: 한국국방연구원, 2012), pp.18-28.

역제력은 지상군의 규모와 실제의 능력을 강조하였다.⁶⁾ 어떤 형태의 도발에도 능히 대응할 수 있는 대체능력의 확보를 주장하고 있는 바, 대체능력의 핵심은 유형적인 전투력 강화와 더불어 창출 기반이며 출발점인 초급장교의 정예화에 대하여는 언급하지 않고 있다.

그리고 초급장교 정예화 관련한 국방정책과 병역제도 연구 중 길병욱·나태중(2014)은 “군사제도의 역사적 교훈과 병역제도에 관한 연구”에서 최근의 동북아 안보정세, 주변국들의 군사혁신 및 전쟁수행 방식의 변화에 대비하여 국방개혁은 협력적 자주국방 능력을 확보하는데 우선을 두어야하며, 미래에 대한 전략적 사고와 정교한 정책적 판단과 체계적인 구조조정이 있어야 한다는 점을 강조하고 있다. 징병제 병역제도 하에 병역의무 이행은 형평성과 투명성, 공정성을 실현하기 위해서 군 복무를 자랑스럽게 생각할 수 있도록 가시적인 보상과 예우를 포함한 법적·제도적 장치가 마련되어야 함을 강조하였다.⁷⁾ 오동열(1990)은 “주요 각국의 병역정책 비교 연구”에서 병역제도의 미비로 인한 부조리, 불신, 부실이 병무행정 발전을 저해한 요인이라는 문제인식을 바탕으로 병역제도의 변천과정을 자세하게 기술함으로써, 선진국은 물론 군사적 상황이 한국과 유사한 국가와의 비교분석을 통해 선진사례의 수용 또는 제도의 적용 가능성을 제시하였다.⁸⁾ 권태영·김종태(2011)는 국방개혁 기본계획의 소요예산과 확정예산 간의 괴리 심각성, 북한의 핵 불포기, 미·중·일의 충돌 가능성 상존 등 전략환경 변화를 반영하지 못한 방위력 개선비의 비중과, 평화통일의 군사적 뒷받침을 위한 국방예산 소요, 건강한 한미동맹을 발전시키기 위한 국방예산 소요 등을 고려한 국방예산의 적정 수준 판단문제를 국가적 차원에서 공론화할 것을 주장하였다.⁹⁾ 정주성(2009)은 “중장기 병역정책의 과제와 발전방향”에서 병역제도 선택에 핵심적인 영향을 주는 안보위협, 소요병력 충원 여부, 국가경제력, 국민의 병역인식, 징집병 구성비 등을 고려하여 우리의 바람직한 병역제도는 남북한 관계의 급진전, 북한체제의 급변 등으로 인한 평화체제의 구축으로 안보 위협이 저감되고, 병력이 대폭 감축되지 않는 한, 징병제를 계속 유지해야하며, 사전 모병제 전환 대비하여 점진적으로 징·모 혼합제를 확대해야 할 것을 강조하였다.¹⁰⁾ 현익재(2007)과 김관식(2011)은 유럽의 병역제도 변화

6) 노훈, “미래 전장 환경과 지상군 역할,” 제1회 미래 지상군 발전 국제심포지움 (서울: 한국전략문제연구소, 2014), pp.124-125.

7) 길병욱 외, “군사제도의 역사적 교훈과 병역제도에 관한 연구,” 『週刊軍事論壇』, 제77호, (서울: 한국국방연구원, 2014), pp.102-103.

8) 오동열, 『주요 각국의 병역정책 비교연구』 (서울: 고려문화사, 1990), p.10.

9) 권태영 외, “한국의 국방비 증액 필요성과 정책방향,” 『國防政策研究』, 제27권 제1호, (서울: 한국국방연구원, 2011), pp.114-121.

과정은 미래 전장에서의 새로운 임무와 대량군 체제 변화 요구, 인구 감소 및 예산의 제약과 같은 사회·경제적인 여건에 의한 병역제도의 변화 압력 등에 대해 향후 한국군이 당면하게 될 병역제도의 변화와 대비방향을 제시하고 있다. 단기적으로 지원제로의 전환이 곤란하고 징병제 유지의 필요성이 크다 할지라도 중장기적인 전환에 대비한 제도적 장치를 사전에 준비해야 할 것을 강조하였다.¹¹⁾ 정주성·안석기(2013)는 잠재적인 외부 위협 및 내부분쟁의 가능성이 높은 중동 및 남아시아 지역의 병역제도를 분석하면서, 우리 병역제도는 정치·사회적 요구와, 외국의 추세를 고려함이 아니라, 국가안보라는 국가 차원에서 가장 부합되는 제도로 발전시키되 노블레스 오브리주(nobless oblige)의 적극적인 실천과 다문화 가정과 귀화자의 수용, 간부 임용제도의 개선이 필요하고 강조하였다.¹²⁾ 또한 이스라엘의 군을 모범적인 징병제 유지 국가로 평가하면서, 이스라엘에 있어 군과 병역의무는 국민생활과 밀접하게 연결되어 군사적 목적을 넘어서 국민의 사회화와 학습의 도장으로서 역할을 수행하고 있다. 남녀 구분 없는 병역의무 부과, 국민의 높은 병역의무 이행의식 및 군복무에 대한 사회적 가치 인정, 군 자체의 사회적 봉사 기능, 시민생활에 자연스럽게 통합될 수 있는 병역의무 복무 등은 한국의 병역 및 군이 지향해야 할 점이라 강조하였다.¹³⁾

앞의 많은 학자들의 주장을 종합해볼 때 우리의 안보환경은 현재의 징병제 병역제도의 유지 하에 병역환경 변화를 고려, 징·모혼합제의 정책시행으로 징병제의 제약요인을 해소해야 하고, 병역정책의 일관성 유지와 고위공직자들의 병역이행의 솔선수범 등 국민의식의 계도를 공통적으로 주장하고 있다. 이는 대다수 국민의 관심인 병사의 병역의무 이행에 관련한 형평성 논의에 치우쳐 있는 모습이다. 그러나 강한 군대의 본질은 병사의 수에 있지 않고 군대의 기간(基幹)인 장교의 주도성과 창의성과 전문성에 있음을 간과하고 있다. 이에 본고에서는 우수한 초급장교의 확보 및 정예화 추진을 위한 국방정책의 방향과 병역정책의 보완방향을 논의하고자 한다.

10) 정주성, “중장기 병역정책의 과제와 발전방향,” 『國防政策研究』, 제25권 제3호, (서울: 한국국방연구원, 2009), pp.29-33.
 11) 현익재, “유럽국가의 병역제도 변화와 배경,” 『週刊國防論壇』, 제1135호(07-4), (서울: 한국국방연구원, 2007), pp.8-9. ; 김관식, “유럽 병역제도 변화에 따른 한국적 시사점,” 『週刊國防論壇』, 통권 제1401호, (서울: 국방연구원, 2012). p.7.
 12) 정주성 외, “중동 및 남아시아 국가의 병역제도와 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1461호(13-18), (서울: 한국국방연구원, 2013), pp.8-10.
 13) 정주성 외, “이스라엘의 군과 병역의무,” 『週刊國防論壇』, 제866호(01-36), (서울: 한국국방연구원, 2001), pp.8-9.

2. 국방인력 운영 및 우수 인력획득 체계 발전

육군의 초급장교 정예화를 위한 초급장교 홍보·모집·선발 정책 발전에 관련한 연구 사례 중, 조영진(2006, 2008)은 기술집약적 정예군 건설을 위한 국방인력 운영방향에 관한 연구에서 정예화된 국방인적자원의 형성을 위한 미래 인력운영 발전방향은 병력의 정예화와 전문화의 여건 확보를 위해 징집병력을 축소하고, 장교 및 부사관의 비율을 높이며, 지원개념을 도입해야 한다고 주장한다. 현역은 전투부대에 집중운용하고 지원 분야에는 민간의 행정 및 기술 전문 인력을 적극 활용하며, 여군의 비중을 확대해야 할 것을 강조하였다.¹⁴⁾ 그리고 저출산·고령화 사회의 군 인력관리 연구에서 우리군의 인력관리 정책은 소수인력의 획득과 장기 활용체제로의 전환을 위해 단기복무인력과 의무복무인력은 줄여나가야 하며, 군내 여성인력 효과적 활용, 귀화자나 혼혈자의 경우도 군 인력으로 활용하는 방안을 검토할 것을 제기하였다.¹⁵⁾ 조관호(2008)는 기술집약적인 군 구조 전환, 병역대상의 감소, 병 복무기간의 단축에 따라 간부수급에 차질이 빚어지고 인력운영의 효율성도 저하되고 있다고 보고 있다. 따라서 단기복무 위관급 장교의 안정적인 소요충족과 우수인력 확보를 위해 획득 규모 축소와 복무관리 방안을 제시하였다. 즉, 정원구조 개선, 초급간부에 대한 인식전환과 직업경쟁력 확보가 요구되고 중장기적 관점에서 점진적 인력운영개념 전환노력을 강조하였다.¹⁶⁾ 김종탁·유명기(2013)는 국방인력체제의 중기 목표는 기술형집약형 군 구조 발전에 부합하는 국방인력구조의 개편, 군 인력운영 체계의 선진화, 군 내외교육을 통한 군 인력의 온전한 전문성 개발로 보고 있다. 이러한 목표를 달성하기 위해 총체전력의 관점에서 군인과 민간인력, 상비병력과 예비병력의 적절한 배합을 추진해야 하며, 군무원을 포함한 민간인력의 활용 확대와 상비 및 예비병력의 정예화를 강도 높게 추진해야함을 주장하였다.¹⁷⁾ 현익재·조관호(2011)는 한국군은 선진 외국군에 비해 상대적으로 노동집약적 인력운영을 하고 있다고 할 수 있으며, 진출관리와 정년제도 측면에서는 한국군이 영·미식 모형에 유사한 인력운영을 하고 있다고 보고 있다. 앞으로 우리군의 인력구조 합리화, 정년 연장, 적정 진출률 보장 등을 검토해야함을 제기하였다.¹⁸⁾ 최광

14) 조영진, “기술집약적 정예군 건설을 위한 국방인력 운영방향,” 『國防政策研究 특집논문』, (서울: 서울국방연구원, 2006), pp.35-36.

15) 조영진, “저출산·고령화 사회의 군 인력관리,” 『週刊國防論壇』, 제1198호(08-14), (서울: 한국국방연구원, 2008). p.5.

16) 조관호, “간부의 인력운영 개념 전환과 발전 방향,” 『週刊國防論壇』, 제1268호(09-32), (서울: 한국국방연구원, 2008). p.1.

17) 김종탁 외, “국방인력체제의 진단과 중기 발전정책,” 『國防政策研究』, 제29권 제1호, (서울: 한국국방연구원, 2013), pp.138-140.

현(2005)은 초급간부 선발도구 개발 연구로 기존 선발 방식에서 가장 문제가 되었던 ‘선발기준의 불명확성’을 개선하는 연구를 수행하여 군 간부 역량모델링을 통해 총 11개의 핵심 간부 역량을 도출하였고, 3종의 표준화된 지필검사-인지능력 적성검사, 직무성격검사, 상황판단검사 프로그램을 개발하였다.¹⁹⁾ 인력획득 체계 개선에 대해 조영진 외(2013)은 각 군 본부에 모병 전문조직(모병센터)을 운영하여 모든 모집에 대한 홍보·모집·선발에 대한 기획 및 계획의 총괄업무 수행토록 해야 하며, 학군사관후보생의 권역단위 선발제도의 점진적 시행과 학·군 협약 군사학과 운영 및 대학 군장학금 및 장려금 운영의 개선을 주장하였다. 그리고 중장기적으로 연간 임관 인원의 축소를 위해 단기복무장교의 최소복무기간의 연장, 초급장교 보직 직위 수의 축소, 장교인력 구조 개선, 장교 정년 연장을 등의 시행과 군 내부 장교 임용제도의 적극적인 개선을 주장하였다.²⁰⁾ 또한 김원대·김인국(2013)은 미국의 J-ROTC 프로그램을 우리 학교 교육에 적용한다면 학교폭력 및 교육 양극화 해소와 군의 직업적 적성 탐색 기회부여는 물론, 미래 입영대상자인 청소년들에게 군에 대한 막연한 두려움을 해소시켜주며, 군에도 건전한 병영문화 조성에 도움을 줄 것으로 판단하고 있다. 따라서 국내 적용 시는 시행상의 오류를 예방하기 위해 사전 충분한 시험과정이 필요하며, 시험적용 후 점진적 확대가 바람직하다고 주장하였다.²¹⁾

이 분야는 주로 한국국방연구원의 학자들에 의해 국방인력 운영의 효율화를 위해 민간 및 여성인력, 혼혈자 등의 인력운영 방안을 제기하고, 인력획득 환경이 크게 바뀌고 있는 상황에서 간부 비중의 확대와 소수인력의 획득과 장기 활용체제로의 전환 필요성, 단기복무장교의 의무복무기간 연장, 그리고 정원구조의 개선, 정년 연장 등 방안을 합리적으로 제시하고 있다. 그러나 대병력을 유지해야 하는 안보환경과 징병제 하에서의 우수인력 획득의 구조적인 제약요인을 극복할 수 있는 근본적인 대안의 제시가 미흡하다. 이에 본고에서는 국방개혁 2030의 군 구조 개혁방향에 근거한 초급장교의 현실적인 획득인력의 축소방안을 연구하고, 초급장교 인력의 부분적 지원제의 전환 필요성을 검토, 구체적인 대안을 논의하고자 한다.

18) 현익재 외, “외국군 인력운영의 비교 분석과 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1346권(11-06), (서울: 한국국방연구원, 2011), p.1.
 19) 최광현, “초급간부 선발도구 개발 및 타당성 분석,” 『週刊國防論壇』, 제1056권(05-29), (서울: 한국국방연구원, 2005), pp.6-7.
 20) 조영진 외, “군 인력 획득 및 복무관리체계 개선 연구-단기복무장교를 중심으로,” 『國防政策研究』, 특집논문, (서울: 한국국방연구원, 2013), pp.95-120.
 21) 김원대 외, “J-ROTC 프로그램 국내 적용 가능성 진단 및 실행방안,” 『國防政策研究』, 제29권 제2호, (서울: 한국국방연구원, 2013), p.225.

3. 장교 양성교육 체계 발전

장교 양성체계의 발전방향 연구에서 조영진(2003)은 정예장교의 확보를 위해서 초임장교의 인원을 축소하고, 중장기 복무장교의 비중을 늘려 우수 인력을 선발하며, 과도하게 다기화 되어 있는 장교 양성과정을 통합 단순화시킬 것을 주장하고 있다. 그리고 단기복무장교의 전문성 강화 차원에서 병역의무 이행 개념의 초급장교를 양성하는 개념을 탈피하고, 인사운영 측면에서 엄연히 실재하고 있는 중기복무인력에 대한 체계적인 관리제도를 정비하며, 간부사관 제도를 실질적으로 안정적인 장교 내부임용 제도로 발전시킬 것을 주장하였다.²²⁾ 장교 양성과정별 적정 교육기간 연구에서 문효진 외(2006)는 장교양성 교육은 임관 후 장·단기 복무 등 교육과정별 활용목표에 부합하는 교육목표와 중점의 설정이 중요하며, 적정 교육소요 및 기간은 교육과정별 군사 전문역량의 수준을 고려한 편성이 되어야 한다고 주장하였다. 그러나 출신별 교육목표와 중점의 설정 기준이 유사하게 설정되어 교육과정별 구분이 불명확한 반면, 교육소요 및 기간은 사관학교에 비해 학군·학사·간부사관 등의 양성소요에 비해 교육기간이 부족한 실태로써 중장기적으로 교육기간에 대한 연장 방안 검토 필요성을 제기하였다.²³⁾ 정상돈·정주성(2009)은 독일 사관학교의 특징과 연구를 통해 우리 3군 사관학교의 병립 운영의 비효율성을 지적하고, 각군 병립과 통합이 조화를 이루는 방안을 제시하고, 사관학교 내에 대학원을 설치하여 교육의 수월성을 제고하며, 민간교수의 점진적 확대와 교수의 역량을 제고 방안 모색을 강조하였다.²⁴⁾ 최광표 외(2012)은 우수 학군장교 양성·활용의 종합발전 전략으로써 우수 자원의 모집·선발을 위해 학군장교의 역량모델을 정립하고, 복무기간의 재산정 및 보상방안을 제시하며, 학군장교의 양성·활용 개선 방안은 장교 복무형태별 활용모형을 제시하면서 복무형태에 기반을 둔 양성교육 차별화 시행을 강조하였다.²⁵⁾

장교 양성교육 체계의 발전 관련 기존 연구를 요약해 보면, 다기화(多技化) 되어 있는 육군의 장교 양성과정의 통합과 중기복무장교들의 비중 강화, 그리고 현 교육과정의 교

22) 조영진, “장교 양성체계의 발전 방향 연구에서-육군 초임장교의 양성과정을 중심으로,” 『國防政策研究』, 특집논문, (서울: 한국국방연구원, 2003), pp.133-142.
 23) 문효진 외, “장교 양성과정별 적정 교육기간 연구-3사교 배출 전 후보생과정을 중심으로,” 『육군3사관학교 충성대연구소』 (경북: 3사관학교, 2006), pp.69-86.
 24) 정상돈 외, “독일 사관학교의 특징과 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1251권(09-15), (서울: 한국국방연구원, 2009), p.1.
 25) 최광표 외, “학군장교(ROTC) 종합발전 계획서 작성 연구-우수자원 확보·육상 관리를 중심으로,” 『國防政策研究』, 과제종합평가, (서울: 한국국방연구원, 2012), pp.28-49.

육목표 설정과 적정교육소요 및 교육기간의 연장, 3군 사관학교의 통합 필요성, 학군장교의 복무형태별 활용모형을 제시하면서 양성교육의 차별화 시행을 주장하였고, 중국군의 군사학 석·박사학위교육 등 전문화 교육체계를 소개하고 있다. 그러나 초급장교의 정예화 소요의 핵심은 먼저, 초급장교에게 부여되는 임무 및 역할을 수행함에 있어 필요한 자질과 전문역량의 소요에 대비 현재 육군의 단기복무장교의 직무수행 능력 향상 대책이 필요하고, 다음은 이를 달성하기 위한 학교기간 및 교육과정의 효율적인 양성교육체계의 정비인 것이다. 따라서 본고에서는 중장기적으로 양성교육 체계의 개선방향과 단기 및 중기복무장교의 차별화 교육 등의 방향을 논의하고자 한다.

4. 복무관리 체계 발전

복무활성화를 위한 복무관리 관련 연구에서 조관호(2005)는 장교 정예화를 위해서 지원제(모병제) 개념이 강화된 획득제도 정립과 정원구조의 개선, 적정 진출률 보장을 통한 직업성 강화, 계급별 적정 복무기간 설정과 정년의 상한선을 설정하고 인력순환을 근속정년으로 조절하는 형태로 개선할 것을 주장하였다.²⁶⁾ 조영진(2008)은 우리 군의 인력관리 정책은 소수인력의 획득과 장기 활용체제로의 전환을 적극 추진하여 단기복무인력과 의무복무인력은 줄여나가되, 직업군인은 고령자의 효과적 활용 차원에서 정년의 연장, 재교육 강화, 진급경과자의 복무 활성화 방안 등의 추진을 주장하였다.²⁷⁾ 김혜인·현익재(2008)은 징병제하에서 현재의 병역의무 이행 차원의 단기복무장교 양성과 활용은 장교 인적자원의 경쟁력 확보에 부적절하다고 판단하였다. 이에 장교의 정예화를 위해서는 초급장교의 대량획득-조기유출 체제를 개선하고, 사회적 형평성보다 군내부의 형평성을 고려하여 초급장교의 숙련기간과 활용기간을 반영한 적정 의무복무기간의 재산정과 적용이 필요하다고 주장하였다.²⁸⁾ 김종탁(2008)은 독일연방군 복무제도의 특징 중에 민간 자격을 가지고 복무할 수 있는 다양한 전문직업군 운영하고 직업군인에게는 중령까지 진급 보장 가능하도록 계급별 정원 설정, 평시 15.4%의 교육부수 정원 확보, 기한군인에게 충분한 직업훈련 기회를 부여 등을 벤치마킹하여 우리 군에도 전문경력 군 확대 개발, 소수 획득 장기 활용의 인력구조 정립, 법제

26) 조관호, “장교 정예화를 위한 복무관리체계 재정립 방향,” 『週刊國防論壇』, 제1042호(05-15), (서울: 한국국방연구원, 2005), p.1.

27) 조영진(c), 앞의 논문, p.5.

28) 김혜인 외, “초급장교 의무복무기간의 인식 전환과 산정 방법,” 『週刊國防論壇』, 제1189권(08-5), (서울: 한국국방연구원, 2008), p.1.

화를 통한 교육부수 정원 확보 및 교육훈련 기회 확대, 선택과 경쟁 제고를 통한 경력 개발 등을 제안하고 있다.²⁹⁾ 조영진 외(2013)은 초급장교의 단기복무장교 의무복무기간을 법정 기본 의무복무기간인 3년 또는 4년으로 조정하여, 단기복무장교의 숙련성을 제고하고, 중기복무장교의 중도 전역지원제도 도입과 복무연장장교 장려수당 지급 방안을 제기하였으며, ‘중기복무장교’ 제도의 공식적인 도입(3~10년)으로 장기선발률, 교육, 장려금, 전직지원 등 여건을 보장 또는 학군·학사·간부사관 후보생 선발 시 일부 장기복무후보생 선발 제도 도입 방안을 강구하여 우수인력 유인요소를 확대해야 함을 강조하였다.³⁰⁾

그리고 직업군인 삶의 질 향상에 대한 연구로 이석호·문채봉(2006)는 상급자의 의식 변화와 과도한 업무 축소, 영관장교의 초과근무에 대한 적절한 보상책 마련이 시급하다고 주장하고 있다. 가족중심의 삶의 질 향상을 위한 지원정책 추진, 자가 마련 지원 및 관사 개선, 지역별 생활여건 격차 심화 개선노력, 직업성 보장 등을 강조하였다.³¹⁾ 조홍식(2009)은 군인복지에 대한 민군협력관계 인식 변화와 여건 조성 및 유기적인 관계구성을 위한 상호교류 증대를 위해 현역 군인의 지역주민화, 인적·물적교류의 생활화, 군시설의 개방과 민군 통합복지센터 건설 등의 추진을 강조하였다.³²⁾ 곽용수(2011)는 가족복지는 조직의 생산성 향상에 근간임을 강조하면서, 군인가족들은 대부분이 주둔지 인근지역에서 집단거주를 하고 있으나 군인가족공동체를 위한 복지인프라가 크게 부족하다고 보고 있다. 복지인프라에 대한 실수요를 파악함으로써 예산의 효율성을 높이고, 지역사회가 보유하고 있는 복지인프라를 군인가족들에게 연계하는 군 주도의 복지서비스 전달체계를 마련토록 함으로써 군인가족들의 복지수준을 향상시킬 것을 강조하였다.³³⁾ 문채봉·최광현(2013)은 미국군은 사기·복지·레크레이션(Moral Welfare Recreation : MWR) 프로그램을 근간으로 군공동체(community), 군인, 가족들에게 다양한 활동과 서비스를 제공하고 있다고 분석하였다. 미군은 가족을 군의 임무 완수를 위한 출발점이자 동반자적 관계에서 이해하고 접근하고 있으며, 아동 및 청소년

29) 김종탁, “독일연방군 복무제도의 특징과 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1215권(08-31), (서울: 국방연구원, 2008), p.1.

30) 조영진 외, 앞의 논문, pp.95-120.

31) 이석호 외, “직업군인 삶의 질 향상 방안 모색,” 『國防政策研究 특집논문』 (서울: 국방연구원, 2006), pp.62-68.

32) 조홍식, “지속가능한 군인복지 발전을 위한 민군 협력구축 과제,” 『國防政策研究』, 제25권 제3호, (서울: 국방연구원, 2009), pp.99-103.

33) 곽용수, “지역 환경에 부응한 군인가족공동체 복지증진방안,” 『週刊國防論壇』, 제1377권, (서울: 국방연구원, 2011), p.1.

년 지원에 각별한 관심과 지원을 아끼지 않으며, 공동체 지원서비스를 비용개념이 아닌 투자비용으로 접근하고 있다는 것이다. 또한 서비스 대상이 현역뿐 아니라 예비역 및 퇴역군인, 국방 관련 조직에 종사하는 민간 인력까지 모두 포함하며, 자원봉사자들을 적극 활용하고 지역 공동체와 유기적인 관계 속에서 서비스를 제공하는 등 우리 군도 강한 군대를 육성하기 위해서는 군인, 가족들에 대한 국가적, 국민적 관심과 지원이 필요함을 주장하였다.³⁴⁾

이러한 선행연구의 내용들을 요약해보면, 지원제 개념의 획득제도 개선과 정원구조 개선, 계급별 적정 복무기간 재설정 등을 통한 복무활성화와 직업군인의 고령자 효과적 활용을 위해 정년의 연장, 재교육을 강화하고, 초급장교의 숙련기간과 활용기간을 반영한 의무복무기간을 재산정해야 하며, ‘중기복무장교’의 공식 도입과 직업군인의 삶의 질 개선 대책을 강구토록 주장하고 있다. 하지만 바람직한 방향이나 구체적인 대안 제시 면에서는 미흡함으로, 중장기적으로 중기복무체계를 재정비함으로써 소부대 지휘관(자)의 복무관리 체계를 구체화하는 방안을 논의하고자 한다.

5. 제대군인 전직지원 체계 발전

제대군인에 대한 전직지원 관련 연구로 최진관(2004)은 외국의 제대군인 취업지원 프로그램의 실태를 분석하여 제대군인 취업지원 프로그램을 제시하였다.³⁵⁾ 김문범(2010)은 제대군인에게 최대의 복지는 취업이라는 인식하에 각종 정보공유체계를 활용할 수 있는 전직지원 시스템이 보장되어야 함을 주장하였다.³⁶⁾ 김기훈(2011)은 현역군인의 전투임무 수행을 위한 과업 이외의 분야는 제대군인으로 구성된 방산업체 등 민간의 군 관련기업에 맡겨 일자리를 창출하는 방안을 제시하였다.³⁷⁾ 정주성·안석기(2011)는 군의 정년제도는 구조적 특성상 진급만이 안정된 직업을 보장하는 체계로써 진급지상주의 등 부정적 조직문화, 고령사회로의 변화와 이로 인한 새로운 인력 활용 개념으로 전환 요구 등 군내외적 연건은 군인의 직업안정성 보장의 필요성을 더욱 강하게 요구하고 있다고 하면서, 계급별 정년 연령에서 계급 간 차이를 대폭 줄여야 하며, 사회 수준으로 정년을 연장하고, 재취업을 활성화하는 방안을 동시에 추진되어야

34) 문채봉 외, "미국 육군의 복지제도와 우리 군에 대한 시사점," 『週刊國防論壇』, 제1473권 (13-30), (서울: 국방연구원, 2013), p.1.

35) 최진관, "전역군인 재취업에 관한 연구," 동국대학교 대학원 박사학위 논문(2004), p.87.

36) 김문범, "제대군인 전직지원정책의 활성화 방안," 선문대학교 행정학 박사학위 논문(2010.12), p.55.

37) 김기훈, "민간군사기업의 활용이 바람직한 사업에 관한 연구," 『대전대학교 사회과학 논문집』, 제32권 제1호, (2011)

함을 강조하였다.³⁸⁾ 박용수(2011)는 군인은 공직이면서도 직무수행에 있어 국가에 대한 무한책임이 전제된다는 점에서 많은 국가들이 보수, 근무방식 등 제도적 측면에서 직업적 특수성을 반영하고 있다고 분석하였다. 미국과 독일은 군인 생활보장원칙에 의거, 군인연금을 무기여제도로, 보험료 전체를 국가가 부담하며, 프랑스는 군인의 직업 특수성을 별도로 반영하고, 이탈리아는 퇴직 후 정부가 공직에의 전업을 알선하며, 캐나다, 호주도 국고부담금 및 연금급여에 있어서 공무원연금에 비해 유리하다는 것이다. 즉 군인은 무한적인 봉사를 전제로 한다는 국민적 인식으로 당연히 보상해야 한다는 사회의 암묵적 공감대에서 연유하고 있음을 강조하였다.³⁹⁾ 윤재민(2013)은 전직지원 조직의 편성과 역할의 비효율적인 부분을 정비하여 통합 운영하여 국민적 공감대를 형성해야함을 주장하였다.⁴⁰⁾ 남응우(2014)는 제대군인의 전직지원은 법령과 제도화, 범정부적인 협업에 의한 체계적인 업무수행 시스템이 구축되어야만 지속성이 유지되어 실효성 있는 정책으로 정착할 수 있다고 보았다. 따라서 제대군인의 전직지원에 대해서는 국가가 책임을 져야 한다는 것이다. 이를 위해 관계법령의 재정비와 전직지원을 위한 조직정비와 효율적인 운용체계를 구축하고, 적극적인 일자리 창출과 취업직위 개발을 위한 노력이 집중되어야 한다고 주장하였다. 또한 제대군인 전직교육은 전역 직전에 하는 것이 아닌 군 생활 전반의 각종 교육제도와 연계 실시하는 체계로의 개선 및 패러다임이 전환되어야 하고, 고용보험제도의 도입, 취업센터의 운영, 군 경력과 자격인증의 객관적인 사회인증제도 추진, 군인가족(배우자)의 취업지원 등이 이루어져야함을 주장하였다.⁴¹⁾

이상의 연구결과를 요약해보면, 제대군인의 취업지원 프로그램 개발과 제대군인으로 이루어진 민간군사기업에 일자리를 창출, 제대군인의 전직지원의 법령과 제도화, 범정부적인 협업에 의한 체계적인 업무수행 시스템의 구축 등 국가차원의 지원이 필요함을 제기하고 있다. 그러나 상기 모든 전직지원 논의는 주로 장기복무 후 제대하는 간부들에 대한 전직지원에 대한 방안인 것이다. 따라서 가장 심각하고 어려운 상황임에도 불구하고 국방예산 제한으로 인해 어떤 조치도 하지 않고 지금까지 방치되다시피 했던

38) 정주성 외, "군인 직업성 제고의 필요성 및 발전 방안", 『週刊國防論壇』, 제1353권(11-13), (서울: 한국국방연구원, 2011), p.1.

39) 박용수, "주요국의 군인 연금제도 비교 분석", 『週刊國防論壇』, 제1215권(08-31), (서울: 한국국방연구원, 2011), p.1.

40) 윤재민, "군 전역예정자 전직지원정책에 관한 연구," 목포대학교 자치·복지행정학 박사학위 논문(2013), p.89.

41) 남응우, "제대군인 전직지원 정책에 관한 연구," 건양대학교 대학원 박사학위 논문(2014), p.178.

중기복무 초급장교들에 대한 전직지원 제도의 개선과 실질적인 재취·창업지원 방안을 제시하고자 한다.

6. 쟁점 및 연구방향

지금까지 이루어진 선행연구들은 매우 다양한 분야에서 깊이 있게 다루어졌으며, 육군 초급장교의 중장기 정예화 정책 추진에 매우 유용한 자료로 활용될 것이다. 그러나 분야별로 앞에서 본고의 논의 관점을 제시한 바와 같이 보다 구체적인 논의를 통하여 제반 환경변화 요소를 고려한 중장기 초급장교 정예화 정책 개발을 위한 연구의 지속성이 요구된다. 본고에서 중점적으로 논의하고자하는 연구방향을 정리하면 다음과 같다. 육군의 중장기 초급장교 정예화 추진의 기본방향은 동북아 안보정세 변화 속에서 우리의 직접적인 안보위협인 북한과의 관계 즉, 북한의 체제 생존을 위한 핵·미사일 개발과 남북대결 구조가 지속되는 상황을 상정하여 발전방안을 모색한다.

첫째, 우수한 인력획득 분야 발전은 초급장교의 장기 활용 체제를 구축을 위해 현재 국방개혁 추진과 연계해서 추진하되 초급장교 정예화를 위해서는 위관급 장교의 정원 구조 축소 및 국가차원의 홍보·모집·선발 체계로의 개선, 우수 인력획득 환경 저변 확대 방안 등을 논의한다.

둘째, 초급장교의 전문역량 강화를 위한 양성교육 분야 발전은 양성 교육과정의 통합 단순화와 복무유형별 전문화 개념 발전방향 검토, 활용목적에 맞는 과정별 양성교육의 교과편성 개선방향, 특히 중장기적으로 중기복무장교에 대한 차별화된 양성교육 체계의 개편방향 등을 논의한다.

셋째, 초급장교의 복무활성화를 위한 복무관리 분야 발전은 단기복무장교의 의무복무기간의 연장 또는 지원제 전환을 검토, 초급장교의 중기복무체제의 정립방향을 집중 논의하며, 초급간부의 복무여건의 개선과 군인가족의 삶의 질 향상대책 등을 논의한다.

넷째, 초급장교들의 전직지원 분야 발전은 5년 이상 10년 미만을 중기복무하고 전역하는 장교들의 사회전환을 위한 전직지원 프로그램의 구축을 집중 논의하고, 전직지원의 조직의 전문성과 효율성을 제고방향과, 중기복무 장교들에 대한 전직지원 교육 검토, 그리고 중기복무 제대군인의 차별화·특성화된 취업지원 방향 등을 논의하고자 한다.

제 2 장 이론적 고찰

제 1 절 초급장교 정예화의 개념과 역량

새뮤얼 헌팅톤은 「군인과 국가(The soldier and The state)」⁴²⁾에서 장교단의 전문성(expertise)과 책임성(responsibility), 단체성(corporateness)을 들어 장교의 전문직업성(professionalism)을 정의하고 있다. 장교의 기원과 변천을 간략히 살펴보면, 서구에서는 19세기 이전, 중세 봉건주의시대 장교는 일반적으로 용병이거나 귀족이었다. 장교단은 군사적 기능을 효과적으로 수행하기 위한 것 보다는 귀족정치의 필요에 의해 만들어졌으며, 따라서 재산, 가문, 개인 및 정치적 영향력이 보직과 승진을 규제하였고, 전문성을 교육하는 기관은 존재하지 않았다. 그러나 19세기 초, 서구의 진정한 직업군대의 기원이라 할 수 있는 프러시아 육군의 장교임명제도 법령 발표(1808.8.6.)는 장교의 확고한 professionalism의 기준이 되었으며, 이후 장교의 직업전문화는 나폴레옹 전쟁을 통하여 본격화 되었다. 프러시아는 1814년 9월, 국민개병제(universal service)에 입각한 징병제와 더불어 장교단의 선발에 의한 직업군제도가 정착되어왔다.

우리나라에서는 고려 4대왕 광종(958년) 이후 과거제도에 의해 군의 간부를 선발하기 시작했으나 초기에는 귀족 또는 양반계급의 전유물로서 문무(文武)의 구분 없이 과거 또는 국왕의 봉직에 의해 임관하는 형태로 전문성 교육 또한 미미했다. 그러나 광복 이후 1946년 1월 15일, 미군정의 지원을 받아 국방경비대가 창설되었고, 군사영어학교, 육군사관학교로 이어지는 장교 양성기관 개설 및 양성제도 발전을 통하여 오늘에 이르고 있다.

1. 초급장교 정예화의 개념

국가공무원법에 의거 법관, 검사, 경찰, 교육, 군인 등 특정직공무원⁴³⁾으로서, 군인

42) 새뮤얼 헌팅톤(Samuel P. Huntington, 1927~2008)는 첫 번째 저서인 「군인과 국가(The soldier and The state)」를 통하여 민군관계를 정의하였다. 허남성 외 역, 『군인과 국가-민군관계의 이론과 정치』 (서울: 한국해양전략연구소, 2011.5), p.4.

43) 국가공무원법에 따르면 국가공무원은 크게 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분하며, 경력직공무원은 실적과 자격에 따라 임용하고, 그 신분에 보장되며 평생 근무가 예정되는 공무원을 말한다. 경력직공무원은 다시 일반직공무원과 특정직공무원으로 나누어지고, 일반직공무원은 기술·연구 또는 행정일반에 대한 업무를 담당하는 공무원을 말한다. 특정직공무원은 경력직공무원의 하나인 국가공무원이다. 그러나 군 조직 특성상 강력한 지휘력을 보장하기 위하여 피리미드

은 전시와 평시를 막론하고 군에 복무하는 자(국군조직법 제4조1항)로서 장교, 준사관, 부사관, 병으로 구분된다. 병은 직접 법률에 의해 징집되어 의무복무를 하고 전역하며, 장교·준사관·부사관은 본인 동의에 의하여 임용되어 장기복무와 단기복무로 구분하여 복무하게 되는데, 여기서 장교(將校, commissioned officers)란 위관급 이상의 군인, 즉 육군·해군·공군 및 해병대의 소위 이상의 무관을 통틀어 이르는 말이다. 장교는 최고위급 간부(Top Management)인 장관급과 중견 간부(Middle Management)인 영관급 그리고 초급간부(Lower Management)인 위관급(소위, 중위, 대위)으로 대별된다.⁴⁴⁾

‘군대의 기간(基幹)이며 전투력 창출의 핵심 요체인 장교’ 집단 중, 육군의 초급장교란? 소위~대위급의 위관급 장교를 말하며, 이들은 육군 전투력의 창끝이라 불리는 대대급 이하제대의 소부대 지휘관(자), 또는 연·대대급 참모요원으로 대부분 직무를 수행하게 된다. 이러한 초급장교들이 미래 전장의 작전환경 변화에 적응하여 능히 부여된 과업을 수행할 수 있도록 교육⁴⁵⁾과 훈련을 통과하여 주도성·창의성·전문성⁴⁶⁾을 갖추고, ‘임무형 지휘’⁴⁷⁾ 리더십을 구사할 수 있도록 육성해야한다.

‘정예화(精銳化)’의 사전적 의미는 ‘씩 날래고 용맹스럽게 됨. 또는 그렇게 만듦’⁴⁸⁾이다. 따라서 초급장교의 정예화란? 전·평시 초급장교의 계급과 직책에 부여되는 모든 임무와 역할을 그 구성원과 함께 주어진 조건 내에 성공적으로 임무를 완수할 수 있도록 하기 위하여 초급장교에게 장교의 자질과 품성 및 제반 전문역량을 갖추게 하는 과정이라 정의할 수 있다. 즉, ‘정예의 초급장교’ 육성을 목표로 민간인을 획득, 군인화하고, 정예의 위관급 장교로서 인적자원개발(Human Resources Development, HRD)

형 구조를 유지하기 위해 계급 및 근속정년 제도를 적용, 평생 근무가 제한되고 있다.

44) 임천영, 앞의 책, p.180.

45) 교육이란 ‘孟子’의 진심장편(盡心章篇)에 소개되는 문장에서 발췌한 것으로써 가르친다는 의미의 ‘教’와 기른다는 의미의 ‘育’의 합성어로서 ‘教’는 윗사람이 베푸는 것을 아랫사람이 본받는 것을 뜻하며, ‘育’은 어린이를 착하게 만드는 것을 의미한다. 한상길 외, 『교육학개론』(경기: 공동체, 2014), p.20.

46) ‘주도성(主導性, Initiative)’이란 수동적인 태도에서 탈피하여 스스로 뛰어들어 소명과 사명을 위해 주인정신으로 해결을 시도하려는 의지력, ‘창의성(創意性, Creativity)’이란 고정관념에서 탈피하여 새로운 생각이나 착상으로 문제점을 찾아 해결하려는 사고력이며, ‘전문성(專門性, Professionalism)’이란 오직 한 분야에 지식과 경험을 가지고 그 분야를 연구하거나 훈련하여 지식과 행동의 숙련된 체질화이다.

47) 임무형 지휘란 전·평시 모든 부대활동에서 어떻게 지휘할 것인가에 대한 공통된 사고·행동체계이다. 부여된 임무를 효과적으로 달성하기 위하여 지휘관은 명확한 의도와 부하의 임무를 제시하고, 필요한 자원과 수단을 제공하며, 임무수행 방법은 최대한 위임하는 것이다. 부하는 지휘관의 의도와 부여된 임무를 기초로 자율적이고 창의적으로 임무를 수행하는 지휘개념이다. 육군본부, 『임무형 지휘』, 교참 0-6-1, (충남: 육군본부, 2011.7.20), p.1-6.

48) 네이버 국어사전(<http://krdic.naver.com/search.nhn?dicQuery>(검색일: 2015. 6.15))

을 위해 인적자원관리(Human Resources Management, HRM) 과정을 거치는 것으로써 초급장교의 인력구조를 최적의 수준으로 유지하면서, ① 홍보·모집·선발 절차를 거쳐 일정한 자격을 갖춘 우수한 인적자원⁴⁹⁾을 획득하고, ② 역량 개발을 위한 양성과정을 거쳐 장교의 품성과 전문역량을 갖춘 초임장교로 임관시키며, ③ 초급장교의 계급과 직책수행을 원활히 수행하도록 진급 및 복지 향상 등 복무활성화 관리함으로써 주도성·창의성·전문성을 갖춘 초급장교로서 역량을 개발하는 과정인 것이다. 그러나 여기에 ④ 초급장교의 조기 전역 시 전직지원을 통하여 직업의 안정성을 도모함으로써 복무활성화와 우수인력 획득환경을 증진시키는 등 4가지 분야를 유기적으로 통합, 발전시켜 정예화의 시너지효과를 극대화하는 과정인 것이다.

2. 초급장교에게 요구되는 자질과 역량

가. 군사 전략가들의 정의

손무는 「손자(孫子)」에서 “장수는 국가의 간성이다. 그가 그 역할을 충실히 수행하면 국가안보가 튼튼해지고, 그렇지 못하면 국가안보가 반드시 약해진다.(將者國之輔也, 輔周則國必強 輔隙則國必弱) 장수는 지(智)·신(信)·인(仁)·용(勇)·엄(嚴)의 요소를 모두 갖추어야 한다. 용감한 장수 밑에 약한 병졸은 없다.(勇將之下, 不無弱卒)”라고 하며, 장수의 중요성과 갖추어야 할 덕목과 역량, 그리고 전장에서의 성패는 장수의 역량에 달려 있음을 강조하였다. 신라 화랑도의 세속오계는 충성, 효도, 신의, 임전무퇴의 용기, 생명의 존중 등 당시 화랑들이 지향해야 할 가치관이었다. 이순신 장군은 “전쟁의 승패는 군사의 수가 아니라 전장환경을 극복하려는 군인의 마음가짐에 달려 있다. 죽고자하면 살 것이고 살고자하면 죽을 것이다.(必死即生 必生即死)” 전쟁에 임하여 리더(장교)의 불굴의 정신을 강조하였다.

근대에 와서 클라우제비츠는 “전투에서 적의 병사를 죽이는 것보다는 적의 용기를 꺾는 일이 중요하다”, 웰링턴 장군은 “두려움을 모르고 임무를 수행하는 자보다 두려움을 알면서도 임무를 완수하는 자가 진정으로 용기 있는 자다”, 맥아더 장군은 “군인다운 성격 가운데 인간에게 가장 깊은 감명을 주는 것은 용기이다. 용기야말로 모든 군사행동을 성공시키는 기초가 된다”하면서 전장에서 상대의 전투의지 말살과 장교의 진정한 용기의 중요성을 강조하였다. 주코프 장군은 “임무수행에 있어서 주도성을 발

49) 교육부는 인적자원을 “국가사회 발전과 국민 개개인의 삶의 질 향상을 위하여 갖추어야 할 기술력, 정보력, 도덕적 성숙 등 가치 있는 인간의 제 능력과 품성”이라고 정의하고 있다.

휘하지 못하고 상부의 지시에만 의존하는 자는 우수한 지휘관이 될 수 없다”, 롬멜 장군은 “어떤 특정한 고정된 사고에 집착됨이 없이 자신의 주변에서 일어나고 있는 상황을 충분히 파악하여 자유롭고 독창적인 착상을 할 수 있는 자만이 승리할 수 있다”, 패튼 장군은 “부하들에게 ‘어떻게 하라’고 말하지 마라. ‘무엇을 하라’고만 말하라. 그러면 그들은 무한한 잠재력으로 당신이 예측 못한 놀라운 결과를 보여줄 것이다. 장교는 책임감이 왕성하고 규율을 엄정히 준수하며 성실하여야 한다.”라고 하여 장교의 주도성과 창의성 발휘, 책임·군기의 중요성을 강조하였다. 그리고 몽고메리 장군은 “장병 각자의 왕성한 책임감과 진심어린 협력은 필승의 요인이며, 이는 상관과 부하, 지휘관과 예하부대간의 상호 신뢰를 바탕으로 이루어진다.”고 하여 책임과 상호 신뢰를 강조하였다.

현대에는 미육군성 장관 J. 하비는 “21세기 육군의 리더는 근대 5종 경기 선수가 되어야 한다. 즉, 불확실하고 복잡한 전장환경에서 성공적으로 임무를 수행할 수 있는 다재다능한 리더, 군사과학기술의 전문가이고, 혁신적이며, 적응성이 있는 리더가 되어야 한다”고 장교의 자질과 전문역량을 강조하였고, 노먼 슈워츠코프 장군은 “리더십은 품성과 전략의 결합이다. 그러나 두 가지 중에서 하나를 포기해야 할 경우 전략을 포기해야 한다. 품성은 신뢰의 기반이다. 리더가 품성을 잃고 일관성이 없으면 리더십의 모든 것을 잃게 된다”하여 장교 리더십의 기반은 품성임을 강조하였다. 앨빈 토플러는 “지식·정보화 시대의 새로운 군대가 요구하는 군인상은 변화무쌍한 상황을 올바르게 인식할 줄 알고 생각하며 창의력을 발휘하는 군인이다. 이를 위해 끊임없이 노력하고, 의문점이 있을 때는 명령권자에 대해서도 질문하는 그런 군인이다.”라고 열린 사고와 창의성 발휘, 의사소통의 풍토를 강조하였다.

이렇듯 군대조직의 리더인 장교가 갖추어야 자질과 역량에 대한 필요성은 시대를 관통하는 공통적인 가치체계가 있음을 알 수 있다. 상·하 제대를 막론하고 군대의 기간(基幹)인 장교에게 국가에 대한 충성심(忠誠)에서 비롯된 불굴의 투지, 필승의 신념, 임무완수 의지(責任)와 장교로서의 자율적인 주도성(名譽), 군사 전문성과 창의성(智), 상하 및 동료에 대한 신뢰(信), 부하에 대한 존중과 배려(仁), 진정한 용기(勇), 엄정한 군기(嚴) 등의 자질과 역량이 장교 정예화 추진방향이라 할 수 있겠다.

나. 육군 초급장교의 자질과 역량

리더란? 부여된 역할과 책임을 바탕으로 임무와 목표를 달성하기 위하여 구성원과

상호 작용하면서 영향력을 미치는 자이다. 육군의 초급장교는 지휘계통 상의 상관과 부하로서 상명하복 관계를 기본으로 하면서 동료 및 기타 임무관련 인원과 협조관계를 형성, ‘리더-팔로워’의 관계를 갖게 된다. 따라서 리더십이란 리더가 조직의 임무와 목표를 달성하기 위하여 구성원과 상호작용하면서 영향력을 미치는 과정이다.⁵⁰⁾ 즉, 초급장교는 부대 구성원 간에 밀접한 상호작용을 통해서 구성원의 각기 다른 행동과 사고, 태도, 가치관, 신념 등을 목표달성이라는 가치에 부합되도록 변화시키는 리더로서 임무와 역할을 수행하게 된다.

따라서 초급장교는 주로 소대 또는 중대급의 지휘관(자), 또는 연대급 이하제대의 참모장교로서 임무를 수행할 수 있도록 장교로서 자질과 업무영역의 전문역량을 갖추어야한다. 전문직으로서 장교의 속성은 호국적 책임성(Responsibility), 군사적 전문성(Expertise), 단체적 윤리성(Corporateness), 군인정신(Military Mind)으로 구분할 수 있으며, 호국적 책임성의 요소는 애국심, 충성심, 희생적 봉사, 책임감 등이며, 군사적 전문성의 요소는 교육훈련, 군사적 전문지식과 기술, 판단력, 통찰력, 부대관리능력 등이고, 단체적 윤리성의 요소는 동료애, 상관·동료·부하에 대한 신뢰, 일체감 등이며, 군인정신의 요소는 용기, 신념, 책임감, 복종심, 투지력, 체력, 전투기량 등이다.⁵¹⁾ 초급장교의 정예화를 위한 품성을 개인적 자질요소, 군인적 품성요소, 군사적 역량요소로 구분하여 분류해보면 <표 2-1> 초급장교의 품성 및 요구역량 분석과 같다.

<표 2-1> 초급장교의 품성 및 역량 분석

구 분	개인적 자질요소	군인적 품성요소	군사적 역량요소
초급장교 구비요소	<ul style="list-style-type: none"> 기본소양 : 학력수준, 지적수준, 건강상태, 교양상식 잠재능력 : 학업성적, 전공능력, 어학능력, 자격·면허 복무적성 : 정신적 자세, 신체적 조건, 성격적 특성, 직업의식, 가치관 	<ul style="list-style-type: none"> 군인정신 : 명예, 충성, 용기, 필승신념, 임전무퇴기상, 애국애족정신 장교품성 : 기민성, 주도성, 적응성, 과단성, 자율성, 창의성, 헌신성, 공정성, 적극성, 도덕성, 책임감, 자신감, 충성심 	<ul style="list-style-type: none"> 보유역량 : 전투기술, 전투체력, 군사지식 활용역량 : 지휘통솔, 부대관리, 전투지휘, 교육훈련지도
교육목표 / 중점	<ul style="list-style-type: none"> 군인기본자세 확립 정신력 배양 	<ul style="list-style-type: none"> 기초 전술전기 숙달 강인한 체력연마 	<ul style="list-style-type: none"> 지휘통솔력 배양 군사이론 교육

출처 : 최광표 외, 앞의 논문, p.10. 참고 재정리

초급장교의 업무영역은 전투작전지휘, 부대교육훈련, 조직운영관리, 참모장교업무로

50) 육군본부, 『육군 리더십(초안)』, 야전교범 지-0, pp.1-2~4.

51) 최광표 외, 앞의 논문, p.9.

구분하여 각각의 책임영역과 요구능력은 <표 2-2>에서 보는 바와 같다.

<표 2-2> 초급장교의 업무영역 및 요구능력 분석

구분	책 임 영 역	요 구 능 력	역 할	
전투 작전 지휘	<ul style="list-style-type: none"> 대비태세유지 : 인원/장비/물자 가동상태 유지, 과업계획수립 / 명령하달, 확인/감독 	<ul style="list-style-type: none"> 소부대 지휘자로서 상급 부대에서 부여한 작전임무 완수 위한 전투기술, 전투체력, 지휘통솔 능력 	전투 지휘자	소부대 지휘통솔자
부대 교육 훈련	<ul style="list-style-type: none"> 전술전기숙달 : 병기본 교육, 주특기 교육, 전술훈련, 간부교육 정신전력강화 : 정신교육(군인정신, 국가관, 안보관), 제규정교육, 생활교육, 홍보활동, 문화활동, 팀웍개발 	<ul style="list-style-type: none"> 소부대 교관으로서 부하들에 대한 교육훈련 지도·감독 능력 	교육 훈련자	
조직 운영 관리	<ul style="list-style-type: none"> 부대운영관리 : 근무편성, 급양관리, 안전관리, 보급품관리 사기복지유지 : 병/진급 복지, 포상/처벌, 휴가/외출/외박, 종교활동, 운동/오락, 휴식/자유시간 보장, 편의시설 관리, 군사우편 병영생활지도 : 신상파악/조치, 군기유지, 일과표관리, 사고안전, 구타/가혹행위 근절, 내부부조리 근절, 점호행사, 내무검사, 건강관리, 의사소통, 신병/관심병사 관리, 갈등관리, 고충병사 관리 	<ul style="list-style-type: none"> 소부대 지휘자로서 부대 운영관리, 사기복지 유지, 부하관리 및 병영생활지도 능력 	부대 관리자	
참모 장교 업무	<ul style="list-style-type: none"> 참모직책수행 : 담당분야 판단/건의, 첩보제공, 지시/감독 기본자세 유지 : 군인정신, 전투기술, 전투체력 	<ul style="list-style-type: none"> 참모장교로써 자신의 병과에서 임무수행에 필요로 하는 기본자세, 군사지식, 병과지식·기술 	참모장교	

출처 : 최광표 외, 앞의 논문, p.10. 참고 재정리

그리고 초급장교는 지휘통솔자, 교육훈련자, 부대관리자로서 임무·역할을 수행할 수 있어야 하며, 각각의 임무에 대한 요구되는 능력을 태도, 지식, 기술, 능력 면으로 구분하여 도출해보면 <표 2-3>과 같이 고지식·고기술·고능력을 요구하고 있다.

<표 2-3> 초급장교의 임무 및 역할별 요구능력 분석

구 분	요 구 되 는 능 력	
지휘 통솔자	태도	<ul style="list-style-type: none"> 적극성, 책임감, 자신감, 헌신성, 충성심, 적응성, 주도성, 창의성, 자율성, 기민성, 고단성, 도덕성, 공정성
	지식	<ul style="list-style-type: none"> 소부대 전투기술, 방어 작전계획, 상황조치 지식, 준비태세 관련 지식, 적전술, 적 능력에 대한 지식, 전시공황에 관한 지식, 전쟁상황 이해
	기술/능력	<ul style="list-style-type: none"> 육성지휘 능력, 행군능력, 독창적인 소대~중대전술운용 능력

부대 관리자	태도	<ul style="list-style-type: none"> • 솔선수범, 언행일치, 일관성 있는 행동, 미지에 대한 수용자세, 적극적인 자세, 긍정적인 자세, 책임지는 자세, 결단력, 판단력, 용기, 공평무사한 자세, 부하사랑, 동료존중, 부하인정 및 지지, 부대원에 대한 관심, 군인으로서의 사명감, 부대/부하에 대한 헌신, 정직함, 국가/상관에 대한 충성심, 당당한 체격, 단정한 와모, 신상필별, 주도적 업무처리, 공사구분
	지식	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 규정숙지, 병 생활에 대한 지식, 관물/보급품 관리 지식, 병영내 고질적인 폐습에 대한 지식, 인간본성에 대한 지식/이해, 병 심리특성에 관한 지식, 조직특성과 생리에 관한 지식, 군기 사고사례에 관한 지식
	기술/능력	<ul style="list-style-type: none"> • 병력통제 요령, 상담기술, 의사소통기술, 회의진행 기술, 경청기술, 부하참여 유도능력, 선임병과의 갈등해결 능력, 작업 지도 능력, 신상파악 능력, 음주 능력, 보고서 작성 능력, 자기관리 능력, 유머능력, 중·소대업무와 상급부대 임무와의 관련성을 이해하는 능력, 문제 핵심파악 능력, 일의 우선순위 파악능력, 위기상황 대처 능력, 권한 위임 및 부여 능력, 스트레스 해소 기술, 임무를 계획하고 조직하는 능력
교육 훈련자	태도	<ul style="list-style-type: none"> • 지식탐구 욕구, 자기계발
	지식	<ul style="list-style-type: none"> • 중·소대전술 지식, 편제화기 운용 지식, 군대상식, 일반상식, 장애물 관련 지식, 정신교육 관련 지식
	기술/능력	<ul style="list-style-type: none"> • 발표력, 컴퓨터 활용 능력, 교육여건 조성 능력, 표현력, 병·간부 교육지도 능력, 운용지도 능력, 태권도 능력, 사격능력 축구 등 구기운동 능력, 동기부여 할 수 있는 능력, 편제장비 조작능력

출처 : 최광표 외, 앞의 논문, p.10. 참고 재정리

상기 분석결과 육군 초급장교의 자질과 전문역량을 정리해보면 ① 리더십, ② 대인관계, ③ 신체능력, ④ 문제해결 / 실행, ⑤ 복무자세, ⑥ 군사전문지식 / 기술 등 6개 범주로 구분하여 소요 역량은 <표 2-4>에서 보는바와 같다.

<표 2-4> 초급장교의 6대 전문역량별 소요역량 분석

리더십	대인관계	신체능력	문제해결 / 실행	복무자세	군전문지식 / 기술
지휘통솔, 병력운용, 동기유발, 솔선수범, 사기고양, 설득, 비전제시, 공감유도	의사소통, 자기진단, 수용과 배려, 유대관계, 인간관계, 협조 및 조정, 타인에 대한 공감과 이해	기초체력, 심신수련, 건강관리, 운동능력, 순발력, 지구력, 전투체력	판단력, 상황파악, 직무수행 능력, 의사결정 능력, 추진력, 계획 실행	인성, 태도, 책임감, 성실성, 품성, 군인다음, 도덕성, 헌신, 명예, 군인 기본가치	전투기술, 주특기 능력, 전술관련 지식, 전투장비운용 능력

출처 : 최광표 외, 앞의 논문, p.12. 참고 재정리

그리고 미래 한반도의 작전환경 변화로 북한지역 공격 및 안정화작전 시 소부대 전

투지휘관(자)들이 수행하게 될 산악·시가지·강도 전투와 IED 대응, 그리고 북한주민에 대한 전재민구호 등으로 정부기구·NGO들과 통합된 인도적 지원의 다양한 작전임무 수행 가능성이 예측되는 상황이다. 이러한 작전환경 변화 속에서 소부대 지휘관(자)의 역할은 대대장으로부터 부여 받은 다양한 임무를 성공적으로 수행하기 위해, 육군의 임무형 지휘 개념의 수행 즉, 임무분석을 통하여 수행해야 할 과업을 도출하고, 피·아상황과 지형, 부대의 능력, 민간요소 등을 고려하여 예하제대 및 구성원에게 명확한 임무를 부여하여야 하며, 필요한 자원을 할당할 수 있어야 한다. 임무수행 간에는 능동적인 상황과악과 실시간 전투지휘로 예하부대와 지원요소를 효율적으로 통합·분배함으로써 결정적인 장소에서 전투력의 우세를 달성해야 한다. 또한, 전장상황의 불확실성과 지휘통신의 제한을 고려하여 호기포착 시는 상급지휘관의 의도 내에서 즉각적이고 주도·창의적인 전투지휘와 상황관리로 부여된 임무를 성공적으로 달성할 수 있어야 한다.⁵²⁾

따라서 학교교육과 야전부대 간부훈련을 통해 소부대 전투지휘관(자)이 갖추어야 할 ‘임무형 지휘’ 핵심역량 강화를 위해 <표 2-5>와 같은 자질과 역량을 구비해야 한다.

<표 2-5> 소부대 지휘관(자)의 ‘임무형 지휘’ 자질과 역량

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> ① ‘임무형 지휘’의 개념과 역할에 대한 이해 ② 전병과 공통의 전술관 공유로 효과적인 제병협동전투 이해 (보병 연·대대 전술 등) ③ 병과별 중·소대장 직책수행의 전문역량 (편제화기 운용, 지원/배속부대 운용 등) ④ 주도적·창의적인 전투지휘와 상황관리 (부대지휘절차, 상황판단 - 결심 - 대응 등) ⑤ 상·하 신뢰와 의사소통의 인간중심의 리더십 역량 ⑥ 산악·시가지·강도 전투와 IED 대응, NGO·언론·난민 대응 등 관리 |
|---|

미래의 한반도 전쟁양상과 작전환경의 변화, 즉 제4세대 전쟁이라는 패러다임의 변화, 한반도의 작전환경 및 북한의 군사전략의 변화에 따른 육군 초급장교의 자질과 역량의 향상이 절실하나, 우리 군의 우수자원 획득 및 양성의 환경은 국민의식과 젊은 청소년들의 가치관의 변화, 국방예산의 제한으로 인해 많은 제약을 받고 있는 현실이다. 본 논문에서는 초급장교의 인력획득 환경 변화를 고려한 초급장교의 우수한 인력 획득 노력과 양성교육 체계의 발전을 통하여 초급장교의 자질과 품성, 전문역량의 향상을 위한 논의를 하고자 한다.

52) 양충식, “주도적·창의적인 소부대 전투지휘관(자) 정예화 방안,” 『군사발전연구』, 제9권 1호 (전남: 조선대학교, 2015), pp.55-56.

다. 초급장교에 대한 국가와 군대, 국민의 요구와 기대

창군 직후 6.25 한국전쟁의 혹독한 시련과 함께 성장한 우리 군은 국가재건의 막중한 사명에 일익을 담당함으로써 국가와 민족 앞에 자랑스러운 군대로 자리매김하여 왔다. 그러나 국가의 경제 발전과 더불어 국민의식의 선진화와 가치관의 변화로 인하여 사회일각의 안보의식 해이와 많은 병무부조리 발생, 그리고 북한군의 천안함 사태 및 연평도 포격 등 국지도발에 대한 우리 군의 대응에 국민적인 불신, 여기에 최근 군내의 연이은 불미스런 사건사고의 발생으로 군 개혁의 목소리와 함께 대군신뢰와 사기의 추락으로 군복을 입고 시내를 활보하기에 부끄러워하는 시대가 되었다.

이는 군이 시대상황의 변화와 국민의식의 발전적 변화추세를 적시에 읽고, 자전적으로 변신을 하지 않는 안일함에 있었기에, 외부로 부터의 질책에 노출될 수밖에 없는 현상이라는 절박한 인식 하에, 과거 국가를 선도하던 선진 군대의 모습을 되찾기 위해서 주변의 변화보다 한발 앞서는 유연하면서도 신속하게, 창조적인 사고로 어떠한 상황에서도 군 본연의 임무에 정진하여 믿음직한 강한 군대로 거듭나야 한다.

이를 위해 군의 사고체계와 행동체계의 근간인 군대문화를 개혁해야 한다. 군조직 문화의 출발점은 말단부대인 소·중대급 제대이다. 군대문화 개혁의 중심은 바로 소부대의 지휘관(자)의 임무를 수행하는 초급장교이며, 따라서 초급장교의 정예화는 우리 군이 새롭게 태어나는 시작점이라 생각한다. 이러한 관점에서 초급장교 정예화의 행위자인 ‘국가·군대·국민’의 초급장교에 대한 기대와 요구를 면밀하게 검토해 보고자 한다.

먼저, 국가이다. 국가의 대표인 대통령은 장교 합동임관식에서 장교로 임관하는 초임장교들로부터 “육군 소위 홍길동 외 ○명은 조국 대한민국의 방위와 국민의 보호를 위하여 헌법을 수호하고, 어떠한 시련과 위험 속에서도 조국에 대한 헌신과 봉사의 자세로 부여된 임무를 완수하며, 상관의 명령에 복종할 것을 엄숙히 선서합니다. 2015년 3월○일, 대표자 소위 홍길동!”의 임관선서를 받는다. 국가와 국민을 대표하여 축하훈시를 통하여 저들에게 적들의 어떠한 도발에도 불굴의 투지로 반드시 싸워 이길 것과 평시에는 국민의 자제인 병사들을 잘 지휘·관리하여 강건한 모습으로 부모의 품으로 돌려줄 것 등을 요구하고 기대한다. 또한 국군병영생활규정에는 국가가 바라는 장교의 위상과 책무에 대하여 상세히 언급하고 있다.

‘장교는 군대의 기간(기간)이다. 그러므로 장교는 그 책임의 중대함을 자각하여 직무수행에 필요한 전문지식과 기술을 습득하고, 건전한 인격도야와 심신의 수련에 힘쓸 것이며, 처사를 공명정대히 하고, 법규를 준수하며, 숭선수범함으로써 부하로부터 존경과 신뢰를 받아 역경에

쳐하셔도 올바른 판단과 조치를 할 수 있는 통찰력과 권위를 갖추어야 한다.(국방부훈령 국군병영생활규정, 1998.8)

군대(육군)는 초급장교에게 무엇을 기대하며 요구하고 있는가? 육군은 「장교단의 정신」⁵³⁾을 구현하기 위해 진급선서문을 제정(2004.1.1.)하였다. “육군 (계급) (성명)는 조국 대한민국의 방위와 국민의 보호를 위하여 헌법을 수호하고, 어떠한 시련과 위험 속에서도 조국에 대한 헌신과 봉사의 자세로 부여된 임무를 완수하며, 상관의 명령에 복종할 것을 엄숙히 선서합니다.”라고 하는 선서를 통하여 육군의 기대와 요구를 명시하고 있는 것이다.

육군은 육군가치관⁵⁴⁾을 제정하여 참된 군인이자 민주시민으로서의 사고와 행동방향을 올바르게 결정할 수 있도록 하는 기본과 기준을 제시하면서 ‘장교는 전투적 사고를 견지해야하며, 도덕성이 확립되어야하고, 숭선수범을 행동으로 실천하여야한다. 그리고 충성, 용기, 책임, 존중, 창의의 5대 육군가치관의 실천을 강조하였다.

그리고 위관장교(초급장교)의 훈련목표를 ① 창의적 사고력과 ② 육체적·정신적 용기를 갖추고, ③ 현장 위주의 주도적인 상황관리 및 문제해결과 ④ 동거동락의 지휘통솔 실천에 두고, 상황평가 및 상황관리, 짧은 전투명령어로 전투지휘능력과 초급간부와 분·소대 훈련지도 및 부대관리능력, 해 제대 편제화기와 지원·배속부대 운용능력, 연·대대 실무 수행능력을 갖추는 것을 강조하고 있다.

한편 국민은 초급장교에게 무엇을 기대하고 요구하고 있는가? 육군은 국민의 자제로 이루어진 국민의, 국민에 의한, 국민을 위한 군대임을 늘 기억해야 한다. 국민의 관점에서 보면, 국민들 자신의 혈세로 군대의 첨단 무기와 장비를 구입하였고, 자신의 귀한 자녀를 귀하게 키워 가장 젊고 좋은 나이에 위험하고 힘든 군대의 말단 병사로 보냈으며, 군대의 통수권자인 대통령을 뽑아서 군대를 맡기고 수많은 장교 집단을 통해서 군대를 운영토록 하여 국가안보를 책임지도록 한 것이다. 그렇기 때문에 국민이 우리 군에게 기대하는 것은 오로지 적의 도발을 억제하고 적이 침략 시에는 반드시 싸워 승리하는 것이며, 승리를 위해서 군대를 지휘·관리하는 장교단에게 국가에 대한 무한한 충성과 희생, 국민에 대해서는 위민과 봉사를 기대하고 요구하는 것이다. 특히

53) 육군본부, 『육군가치관 및 장교단의 정신-2008년도 실천지침서』 (충남: 육군본부, 2008), pp.15-35.

54) 육군은 육군가치관을 제정하여 ‘무엇을 위해 군 복무를 하고, 어떤 군인이 되어야 하며, 어떤 행동을 하여야 하는가?’를 결정해 주는 것으로서 육군의 목표를 달성하고 더 나가서 참된 군인이자 민주시민으로서의 사고와 행동방향을 올바르게 결정할 수 있도록 하는 기본과 기준이 되도록 하고 있다.

초급장교에게는 자신의 자세를 직접 지휘관리 하는 지휘관(자)으로서 무한한 존중의 마음과 동시에, 자신의 자녀들 위에 권위적으로 군림하지는 않는가 하는 우려의 시선, 그리고 군복무 간에 자녀들의 귀한 생명과 신체를 위탁할 만한 자질과 품성을 갖춘 장교 인가, 그리고 적과 싸워 승리할 수 있는 전투지휘의 역량이 있는가에 대한 우려가 있음을 기억해야 한다. 또한 공교육의 부실과 가치관의 혼란으로 나타나는 군대 내 병리현상 즉, 간부의 무책임, 복무부적응, 성문제, 무자비한 폭행, 자살률 증가 등 최근 발생한 군 내·외의 사건사고를 통해서 비춰진 군의 우려스러운 모습이 기우였음을 보여야한다. 이를 위해 신세대 장병들의 가치관의 변화를 이해하고 선도하며, 주도적이고 창의적이고 전문적인 전투지휘자로서의 역량을 갖춘 정예화된 초급장교를 육성할 수 있도록 법적, 제도적 제약요인과 수행 상 취약점의 개선방향을 논의하고자 한다.

제 2 절 군 인적자원관리의 개념과 체계

인적자원관리(Human Resources Management, HRM)는 조직의 구성원을 ‘비용중심’이 아닌 자원이거나 자산으로 여기고, 유능한 사람들을 채용하여 교육훈련이나 학습 등을 통해 잠재능력과 자질을 향상시켜 조직의 경쟁력을 높이는 관리이다.⁵⁵⁾

여기서 인적자원은 지식·기술·능력(Knowledge, Skill, Ability : KSA) 등 인간의 역량을 말하며, 개인은 다른 생산요소를 효율적으로 결합시키거나, 생산방식을 개선하는 등을 수행하며, 조직은 과업의 효율적인 수행을 위해 개인이 가지고 있는 역량의 결합임 것이다.

이러한 인적자원관리는 조직 내 인적자원의 확보와 개발, 보상 및 유지라는 흐름으로 이루어진다.⁵⁶⁾ 먼저, ‘확보관리’ 과정은 인적자원계획에 의거 조직에서 요구되는 인력을 새롭게 충원하거나 자체 내에서 육성하는 활동이다. ‘개발관리’ 과정은 구성원의 잠재적 능력을 향상시키기 위해 직무교육을 하는 것으로 조직의 경쟁력과 직결된다. ‘보상관리’ 과정은 임금이나 복지 등의 가시적인 것과 직무수행에 만족감이나 성취감 등 내재적인 보상으로 구분된다. ‘유지관리’ 과정은 구성원의 건강과 아울러 강한 공헌의지를 지닌 구성원의 유지를 위해 주로 안전보건관리와 노사관계관리 등의 영역으로 관리한다.⁵⁷⁾ 여기에 최근에는 조직 구성원의 생애주기가 늘어남에 따라 퇴직 후보다 나은 삶의 질 향상을 위해 ‘전직관리’의 중요성이 증대되고 있다.

1. 군 인적자원관리의 개념

군의 인사정책은 크게 인력관리와 인사관리 분야로 구분한다. 인력관리란 군사행정의 일부로서 국민에게 병역(兵役)을 명령·강제하고 병역을 편제·유지·관리하는 것으로써 인력을 적재, 적소, 적시, 적량으로 유지하기 위한 최적의 통제 개념으로, 최소한의 인력을 최대한 활용함으로써 군의 임무를 완수할 수 있도록 인력의 소요, 획득, 분배, 활용 및 인력통제에 관한 제반 업무를 관리하는 일체의 활동을 말한다.⁵⁸⁾

인사관리는 부대의 임무를 성공적으로 수행할 수 있도록 조직 구성원의 교육, 보직,

55) 박성환 외, 『역량중심의 인적자원관리』(서울: 법문사, 2012), p. 31.

56) 박성수 외, 『디지털시대의 인적자원관리』(서울: 박영사, 2007), p.26.

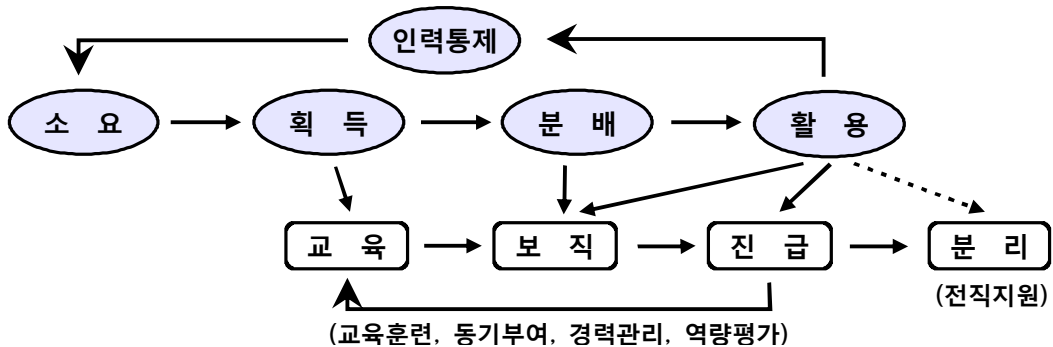
57) 구용희, “한국군 인사관리제도의 변천 과정에 관한 연구-진화론적 특성변화를 중심으로,” 목원대학교 행정학 박사학위 논문(2014), p.17.

58) 육군본부, 『인사업무』, 야전교범 1-0, (충남: 육군본부, 2012.5.31.), p.3-3.

진급, 분리 등의 제반 활동을 계획, 편성, 지시, 협조, 감독하는 과정으로, 군 조직에 기여할 수 있는 우수자원을 육성하여 적재적소에 배치하는데 주안을 두고 수행하는 업무이며, 군 조직을 위해 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하는데 있다.⁵⁹⁾

인력관리와 인사관리와의 관계는 <그림 2-1>과 같이 불가분의 밀접한 관계를 가지며, 인력관리는 인사관리보다 그 계획이 선행되어 이루어지고 조직을 대상으로 양적으로 관리된다. 인사관리는 인력관리 후속지원 개념으로써 개인을 대상으로 질적으로 관리된다. 따라서 인사관리는 인력관리의 획득과 손실 등에 영향을 미친다.

<그림 2-1> 군 인력관리와 인사관리의 관계



출처 : 육군본부(e), 앞의 책, pp.3-3 - 4-3. 재정리

군 인사관리는 여타의 조직체의 인력에 비하여 다음과 같은 몇 가지 특수성을 가지고 있다. 첫째, 전투직중 위주의 인력구성, 둘째, 단기순환성, 셋째, 의무적이고 강제적인 배분, 넷째, 일정 수 인력의 유지이다. 이와 같은 군 조직의 인력의 특수성으로 인하여 인사관리와 기업 인사관리는 성격상의 차이가 존재하고 있으나 인사관리의 본질은 동일하다고 볼 수 있다.⁶⁰⁾

2. 군 인적자원관리의 체계

장교의 필요 인력소요를 예측하고 군의 내·외부에서 적절한 인력을 확보해야 하는데 이러한 과정을 인력관리에서는 소요(所要)와 획득(獲得)이라 하며, 인력의 소요(所要)란 군 조직의 임무를 수행하기 위하여 필요한 인력의 소요를 염출하는 과정으로서 관

59) 위의 책, p.4-3.

60) 장기우, “군부요원의 적정정년 및 승진에 관한 연구,” (서울: 한양대, 1982.), pp.32-33.

련 기획 및 계획문서와 부대계획, 편제문서, 인사관리제도, 인력운영계획 등을 근거로 산출한다. 본고에서는 초급장교의 인적자원관리 과정 중 병역제도 및 안보환경으로 인한 구조적 제약에 의해 고정변수에 해당하는 인력소요를 제외하고 현재 육군의 초급장교의 정예화 추진에 핵심적인 변수, 즉 결정요인이 되고 있는 인적자원관리 과정인 인력획득, 양성교육, 복무관리, 전직지원에 대해 검토하고자 한다.

가. 인력획득

인력획득이란 전·평시 군에 소요되는 인력을 충원시키는 활동으로써 인력계획에 의거 획득소요를 양적, 질적 소요를 고려하여 모집, 징집, 소집의 방법으로 충원하는 과정이다. 초급장교의 적정능력 보유자원을 확보하기 위한 필요한 구체적인 활동이 홍보(弘報)·모집(募集)·선발(選拔)이다.

첫째, 홍보(弘報)란 공중관계(public relation)의 영어단어의 앞의 두 문자를 따서 PR로 명칭 된다. 여기에서 공중관계란 그 말 자체가 의미하듯이 “조직이 그 사회적 환경이 되는 공중과의 원활한 관계를 유지하고자 하는 제반 노력”을 일컫는다.⁶¹⁾ 요컨대 홍보란 커뮤니케이션이라는 매개체를 통하여 하여 원하는 대상 집단의 마음과 생각에 영향력을 주는 노력이라 할 수 있다. 또한, 그리스워드(Glenn Grisword)와 오리스워드(Denny D. Orsword)는 홍보란 “공중의 태도를 평가하여 개인 또는 기관의 정책과 처치를 공중의 이익에 일치시켜 공중의 이해와 신임을 얻기 위하여 활동계획을 수행하는 관리 기능⁶²⁾이라고 정의하였다. 군 홍보활동이란 정부기관, 기업, 공동 집단 등과 마찬가지로 군이 주체가 되어 대상 집단 성원들의 태도를 어떻게 군이 원하는 방향으로 변화시켜 나아가는 활동으로써 먼저 태도 또는 여론의 본질을 잘 이해하여야 하고 아울러 태도나 여론조사를 통하여 대상 공중을 파악하고 이들에게 맞도록 PR활동을 수행해 나가는 모든 활동이라고 할 수 있다.

국방부 훈령, 제377호, 군 정훈활동 규정에 의하면, 홍보활동은 군 내외의 각종 홍보 매체 및 기타 수단을 통하여 정훈교육 활동을 보강하고 대민 신뢰감 조성을 위해 실시하는 활동으로 정의하고 있으며, 육군본부도 군 홍보란 군 자체에서 보유하고 있는 매개체를 활용하여 군에 관한 제반사항을 전 국민 또는 장병에게 널리 이해, 주지시키는 활동이라고 규정하고 있다. 우리 군은 국민개병주의를 원칙으로 징병제에 의해 대병력

61) S. Black, *Practical Public Relation*, 4th ed. London : George Allen, 1946, p.3.

62) Glenn Grisword & Denny D. Orsword, *Your Public Relation*, N.Y : & Funk & Wagnells, 1984, p.4.

을 충원하고, 막대한 예산을 투입하여 강력한 군대를 보유하고 있다. 그러한 군사력의 유지를 위해서 국민의 세금과 봉사에 의해서 충당되는 것이므로 적극적인 홍보활동을 통해 우수한 초급장교를 획득하기 위한 국민의 군 직업 및 장교복무에 대한 올바른 이해와 공감, 절대적인 지지 및 참여를 끌어내야 한다.

둘째, 모집(募集)은 조직원을 채용해야 할 때 선발시험에 응할 잠재적 인적자원을 찾아내서 지원하도록 유도하는 활동이다.⁶³⁾ 모집의 이러한 정의에는 선발이 공개경쟁으로 이루어진다는 의미까지를 내포하고 있다. 소극적 모집은 채용계획을 일반 공중에 공개하고 지원자가 찾아오도록 기다리는 자세이라면, 적극적인 모집은 젊고 유능한 인적자원이 조직에 대한 매력을 느끼고 지원하도록 유도하는 활동이다.⁶⁴⁾ 조직에 대한 매력을 높인다는 것은 여러 측면에서 민간 기업에 비해 상대적인 우위 즉, 조직에 대한 사회적인 인정욕구를 높이기 위해 신분보장, 높은 보수를 제공, 승진 등을 통해 자기 성취감을 느낄 수 있도록 해주는 활동을 말한다.

모집의 방법은 크게 내부적 공급원에 의한 방법과 외부적 공급원에 의한 방법으로 구분한다. 먼저, 내부적 공급원에 의한 내부임용 방법은 조직 안에서 사람을 움직여 쓰는 활동을 일컫는다. 내부임용의 유형으로는 ① 승진·강임 등 수직적 이동과 ② 전직·전보·파견·겸임 등 수평적 이동, 그리고 ③ 휴직·직위해제·면직·해임 및 파면과 같은 해직과 복직이 있다.⁶⁵⁾ 군에서도 내부의 기존 인력의 전직이나 승진 등을 통해 자체적으로 인력을 조정하는 방법이다.⁶⁶⁾ 이렇게 함으로써 군은 부대원의 사기를 높일 수 있으며, 모집 및 교육훈련 비용을 줄일 수 있다. 그러나 장교선발의 경우에 병이나 부사관 중에서 간부사관을 선발, 충원이 가능하나 이들 역시 외부지원자와 똑같은 선발과정을 거치도록 되어 있어 실제로 내부적 공급원에 의한 방법이라 할 수 없는 상태이다.

다음으로 외부적 공급원에 의한 외부임용 방법은 조직 바깥에서 사람을 선발하여 쓰는 신규채용을 말한다. 신규채용은 어떻게 하면 유능한 인력을 모집, 선발하느냐에 관심이 모아진다. 신규채용의 방법으로는 자격 있는 모든 사람들 중에서 경쟁시험을 통하여 선발하는 공개경쟁채용과 경쟁을 제한하여 별도의 선발 절차를 거치는 특별채용의 두 가지가 있다. 군에서는 대부분 신규채용의 방법을 적용하고 있으나, 특별채용의

63) 유민봉, 『한국인사행정론』(서울: 박영사, 2004) p.173.

64) 위의 책, p.173.

65) 강성철 외, 『새 인사행정론』(서울 : 대영문화사, 2008). p.283.

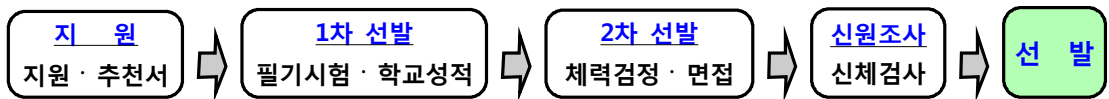
66) 김원경, 『인적자원 관리론』(서울 : 형설출판사. 1994), p.20.

하나로 2013년부터 전역한 장교 및 부사관을 다시 현역으로 재임용하는 제도를 일부 시행하고 있다.

셋째, 선발(選拔)이란 이와 같이 모집에 지원한 응시자 중에서 직무수행능력이 상대적으로 뛰어난 사람을 선택하는 활동이다.⁶⁷⁾ 또한 선발이란 ‘지원자가 보유하고 있는 인적요소를 특정 직무에 짝지어주는 과정’ 또는 ‘해당 직무를 가장 효과적으로 수행할 수 있는 최적의 인적요건을 소지한 사람에게 조직원의 자격을 부여하는 행위’라고 할 수도 있다.⁶⁸⁾ 그러나 장기간 근무를 전제로 선발하는 경우에는 장차 근무하게 되는 일련의 직무군에 대한 인적요건의 구비여부를 판단하는 것이 더욱 중요하다. 선발은 외부 인력의 경우 그 적격상의 판정이 매우 어려우며 잘못된 선발 시 경제적 및 비경제적 손실과 조직을 위태롭게 할 수도 있기 때문에 매우 중요한 활동인 것이다. 이러한 이유로 대부분의 조직에서는 선발을 중요한 의사결정으로 생각하여 결정 권한을 조직의 상부계층에서 가지고, 전문 스태프의 도움을 받아서 신중한 계획과 전문적 선발기법을 활용하여 시행하는 것이 보통이다.⁶⁹⁾

선발과정은 매우 다양하다. 일반기업의 경우 지원 서류만으로 또는 학교의 추천서만으로 취직이 결정되는 경우가 많다. 연구소나 대학의 경우는 연구논문과 지원 서류를 심사하고 통과한 2~3명의 후보에게 논문 발표 및 면접을 통하여 최종 결정을 내리는 것이 보통이다. 반면 정부는 모든 국민에게 균등한 기회부여를 부여하는 것이 중요한 인사원칙으로 매우 엄격하며 다양한 선발도구를 활용하고 있다. 일반적으로 지원 서류 전형, 선발시험, 면접, 신원조사 및 신체검사 등의 방법을 사용하고 있으며, 마찬가지로 군에서도 아래 <그림 2-2>과 같이 대부분은 유사한 절차로 선발하고 있다.

<그림 2-2> 육군사관생도 및 학군사관후보생 선발절차 (예)



학교기관 및 교육과정별로 상이한 면이 있으나 대체적인 선발절차는 유사하다. 육군사관생도 및 학군사관후보생 선발절차를 예로 보면, 1단계는 지원서를 요구하고 지원서의 내용을 통해 심사한다. 지원서에는 고교 학교장 추천서, 자기소개서, 경력, 그리고 성적증명서 등이 포함한다. 2단계는 1차 선발시험이며, 수학능력을 측정하기 위한

67) 유민봉. 앞의 책, p.185.

68) 최병순. 『국방인력관리론』 (서울: 국방대학교, 2003), p.91.

69) 이성만, “군의 우수인력 획득전략 개선에 대한 연구 - 민간기업과 외국군의 벤치마킹.” 목원대학교 대학원 논문, p.14.

영어·수학·국사 또는 지식, 기술, 능력을 측정하는 표준화된 선발도구⁷⁰⁾를 활용한다. 선발도구는 언어논리, 자료해석, 공간능력, 지각속도, 국사, 상황판단 등의 분야를 평가하고 있다. 3단계는 체력검정 및 면접이며, 체력검정과 면접은 선발시험과 함께 직무수행능력을 측정하는 가장 중요한 도구이다. 면접은 개인 및 집단으로 할 수 있으며, 서류나 선발시험에서 확인할 수 없는 근무의욕, 지원동기 여부와, 제출 서류의 정확성 등을 직접 확인할 수가 있다. 4단계는 신원조사 및 신체검사이다, 신원조사는 국가에 대한 충성심과 기타 군 조직원으로서의 결격사유를 확인하는 것이며, 신체검사는 결정적인 신체상의 결함이나 질병 여부를 판단하는 것이다. 5단계는 최종 선발단계로서 제1단계로부터 3단계까지의 점수를 종합하여 선발하되 제단계의 신원조사와 신체검사에 결격사유가 없는 자에 한하여 선발하게 된다.

나. 양성교육 (인사관리의 교육분야)

21세기 지식·정보화 사회에서 인적자원의 개발과 활용은 개인·조직은 물론 국가의 핵심 경쟁력이 되고 있다. 우리 군도 군 조직을 이끌어 가고 전투력을 제고할 수 있는 장교를 육성하기 위하여 인적자원개발에 다양한 노력을 쏟고 있다. 장교에게 요구되는 역량의 요체는 크게 세 가지로서 정보를 통한 학습역량, 사고의 개선 역량, 사회적 역량으로 구분된다.⁷¹⁾ 이러한 역량을 개발하기 위해서 창군 이래 지속적으로 장교 양성 및 보수교육, 지휘관리과정, 국내외 위탁교육 등을 발전시켜 왔다.

인적자원의 역량의 개발개념과 중요성에 대하여 많은 학자들이 <표 2-6>에서와 같이 인적자원개발의 정의를 다양하게 주장해 왔다.⁷²⁾

70) 기존 초급간부 선발에서 문제가 되었던 ‘선발기준의 불명확성’ 즉, 학과성적, 수능성적, 필기고사 성적 등으로 선발하던 방식을 개선하기 위하여 총 11개의 핵심간부 역량군을 도출하고, 표준화된 3종의 ‘지필검사(인지능력 적성검사, 직무성격검사, 상황판단검사)’를 개발하였다. 최광현, 앞의 논문, p.184.

71) ① 정보를 통한 역량은 찾고자 하는 정보가 어디 있는지를 아는 역량(Sourcing), 특정문제에 대한 답을 위해 무엇을 질문해야 할지를 파악하는 역량(Questioning), 새로운 정보에 민감하고 개방적인 태도를 취할 수 있는 역량(Sensing)으로 구분된다. ② 사고의 개선 역량은 논리, 체계적 사고, 추론, 정신적 모형을 할 수 있는 역량(Analyzing), 틀에 박힌 사고에서 벗어나 수평적·창의적 사고를 촉진시키는 역량(Creating), 학습한 교훈들을 숙고하고 자기성찰을 하는 역량(Reflecting)으로 구분된다. ③ 찾고자 하는 정보를 발견할 수 있는 집단을 구축하는 역량(Networking), 지식을 공유하고 협조해 나갈 수 있는 역량(Teamworking), 모든 주의를 기울여 다른 주장들을 경청할 수 있는 역량(Dialoguing)으로 구분된다. 장영철, 『지식경영을 위한 인적자원개발 및 관리체계』(서울: 집문당, 2001), p.38. ; 이종건 외, “군 장교의 역량개발 체계 개선에 관한 연구-우수기업 사례 중심,” 『國防政策研究』, 일반논문, (서울: 국방연구원, 2007), p.143. 참조

72) 위의 논문(2007), pp.143~145.

<표 2-6> 인적자원개발의 정의에 대한 학자들의 주장

학 자	정 의	구성 요소
Nadler	HRD는 특정한 시간 내에 행하는 조직화된 일련의 활동이며, 행동변화를 일으키기 위하여 고안된 것이다.	행동 변화, 성인학습
Chalofsky & Lincoln	HRD의 훈련은 조직 내에서 개인과 그룹이 학습을 통하여 어떻게 변하는가에 대한 연구이다.	성인학습
Nadler & Nadler	HRD는 수행의 개선과 개인적 성장 가능성을 제고시키기 위하여 일정한 기간 내에 고용인에 의해 제공된 조직화된 학습경험이다.	학습, 수행 향상
Malagan	HRD는 개인과 조직의 효과성을 개선하기 위하여 교육훈련 및 개발차원을 넘어서 경력개발, 조직개발까지 포괄하는 종합적인 사용이다.	훈련/개발, 경력개발, 조직개발
Gilley & Egglund	HRD는 직업, 개인, 조직의 향상을 목적으로 조직 내에서의 수행과 개인성장을 향상시키기 위해 준비된 학습활동으로 구성된다.	학습활동들, 수행 향상
Marsick & Watkins	HRD는 훈련, 직업 개발, 조직 개발의 연합으로서 학습 조직을 그럴 필요가 있는 이론적인 통합을 제공한다.	훈련/개발, 직업개발, 조직개발, 학습조직
Mathis & Jackson	HRD는 다양한 과제를 다룰 수 있는 종업원의 능력을 향상시키고 현재의 직무에서 요구하는 수준을 뛰어 넘을 수 있도록 종업원의 가능성을 계발하기 위한 노력이다.	종업원 능력 향상, 가능성 계발

출처 : L. A. Weinberger(1998), "Commonly held theories of human resource development," *Human Resource Development International*, pp. 77-79. ; 이종건 외, "군 장교의 역량개발 체계 개선에 관한 연구-우수기업 사례 중심," 『國防政策研究』, 일반논문, (서울: 국방연구원, 2007), p.143. 일부 참고 재정리

군의 인적자원개발(Human Resources Development, HRD)의 개념은 2003년 5월 10일 육군과 한국교육개발원·한국직업능력개발원이 「육군인력 정예화를 위한 공동학술연구」 협약을 맺고 국가와 군의 인적자원개발을 위한 민·군 협력방안을 주제로 세미나⁷³⁾를 개최하면서 사용되었다. 군 인적자원 개발의 개념을 군 복무자를 대상으로 교육훈련과 경력관리를 통하여 국가수준, 군 조직수준, 개인수준에서 활용될 수 있는

73) 2003년 5월 10일, 국가와 군의 인적자원개발을 위한 민·군 협력방안을 위한 세미나에서 당시 교육인적자원부가 추진하는 국가 인적자원개발 개념과 연계하여 군의 인적자원개발의 개념을 규정하고, 군 인적자원개발 논리에서도 국가차원의 인적자원개발의 개념의 관점을 수용할 필요가 있다는 주장이 제기되었다.

다양한 능력을 구비하는 과정으로써 국가수준에서 지식기반의 확충에 기여하고, 군 조직수준에서는 생산성 및 전문성의 향상에 기여하며, 개인수준에서는 전문성 및 자기개발에 기여하는 것이다.⁷⁴⁾ 즉, 초급장교 정예화를 위한 인적자원개발은 장교로서 자질과 품성, 리더십, 군사전문역량을 함양시키기 위한 양성교육과 병과 및 기능, 직책별 보수교육, 그리고 군 생활 전반에 걸쳐 이루어지는 교육훈련, 전투준비태세, 연구개발 등을 필요한 지식, 기술, 태도 및 기타역량 등을 체계적으로 개발할 수 있도록 지원하는 제반 활동이라 할 수 있다.

더글러스 맥아더는 “잘 훈련되고 훌륭하게 교육되고 적절히 인도된 인간은 유일한 절대적인 무기이다.(Mankind who is well trained, greatly educated and properly guided is the only absolute weapon.)”라고 하며 교육훈련의 중요성을 강조하였다.

육군의 초급장교 정예화를 위한 양성 및 보수교육, 부대 교육훈련의 목표는 주도적·창의적 문제해결 능력과 군사전문지식, 리더십을 갖춘 장교를 육성하는 것이다.⁷⁵⁾ 이를 위해서 첫째, 투철한 군인정신과 훌륭한 품성을 지닌 장교를 육성한다. 장교 지위의 막중함을 자각하고 확고한 국가관과 사생관을 바탕으로 심리적, 육체적 한계상황에서도 책임을 다하며, 상하가 진정으로 존경하고 신뢰하는 관계를 형성하고 부하들이 목숨을 걸고 따를 수 있는 표상(表象)이 되어야 한다. 둘째, 주도적이고 창의적인 전투 지휘 능력을 갖춘 장교를 육성하기 위해 군사전문지식을 습득하고 전기·전술을 갈고 닦으며 미래 작전환경에서 전장상황을 통찰하여 정확히 판단하고 즉각적으로 결심·대응하는 직관력을 배양해야 한다. 셋째, 장교는 부대지휘의 중추인 동시에 전투의지 결집의 핵심으로서 임무형 지휘 리더십이 탁월하고 의지력이 굳건한 장교를 육성한다. 위관장교와 대대급 이하 제대는 현장에서 부하와 함께 임무를 수행하면서 발휘해야 하는 행동적(行動的) 리더십이 필요하다. 넷째, 교육훈련 지도능력을 갖춘 장교를 육성한다. 서로 다른 환경에서 성장(成長)하여 능력과 자질이 다른 부하들을 유사시 임무에 대비(對比)시킬 수 있는 교육훈련 지도능력을 구비해야 한다. 다섯째, 폭넓은 일반적 학식(學識)과 깊은 군사전문지식을 구비한 장교를 육성한다. 미래 전장의 속성과 전쟁 양상의 변화를 통찰(洞察)하도록 전투지휘능력을 겸비한 전투전문가로서 고도의 전문성을 발휘할 역량을 함양해야 한다.⁷⁶⁾

74) 이만희, “군 인적자원개발과 교육체제의 개선 방안,” 『국가·군 인적자원개발을 위한 민·군 협력 방안』 (충남: 육군본부, 2003), pp. 41-92.

75) 육군본부, 『교육훈련』, 야전교범, 7-0, (충남: 육군본부, 2013.10.1), p.2-2.

76) 육군본부(j), 앞의 책, pp.2-6 - 2-9.

그러나 육군 장교 인적자원개발의 시작점인 장교 양성교육 체계는 북한의 군사위협과 안보환경 변화에 따라 많은 변화를 가져왔다. 미군정 하에 창설, 발전된 장교 양성교육체계는 한국의 근대화 시기에는 정부기관 및 일반기업의 인적자원개발을 주도하였으나 정부기관 및 사회의 발전 속도에 비해 제한된 예산으로 인해 이제는 오히려 낙후된 분야가 많으며, 특히 다수의 양성기관, 교육기간의 제한 등으로 인해 교육의 전문성 및 효율성이 떨어지고 있는 상황이다. 따라서 초급장교의 정예화의 핵심 분야인 양성교육에 대한 심층 깊은 논의가 있어야 하겠다.

다. 복무관리(인사관리의 보직과 진급과 사기·복지 분야)

본 연구에서는 인사관리의 보직과 진급, 인사근무의 사기·복지업무를 포괄하여 초급장교의 정예화를 위한 복무활성화 측면을 강조하는 의미에서 ‘복무관리’로 용어를 사용하고자 한다.

일반기업의 조직목적은 ‘이윤 추구’에 있는 반면, 군의 조직목적은 ‘전투력 창출’에 있다. 따라서 군의 조직은 전투력 창출을 위한 구조와 편성, 그리고 생명을 담보로 하는 임무수행으로 지휘관(자)에게 강력한 지휘권한을 부여하고 직책과 계급을 통하여 상명하복의 관계를 유지토록 하고 있다. 또한 조직원의 구성도 전투력 창출에 가장 효과적인 통제와 용이성에 두고 있으며, 조직운영을 위한 비용의 최소화를 위해 국민 개별제에 의한 징병제로 병역의무에 의한 복무를 함으로써, 일정기간의 복무를 하는 등 전문성과 숙련도 면에서 매우 취약한 특징을 가지고 있다.

일반기업의 인사관리와의 차이점을 살펴보면, 기업의 인사관리는 조직의 운영면에서 개방적인 성향을 가지고 고정적 관리를 하는데 비해 군 복무관리는 병과나 직능의 범주 내에서 폐쇄적인 관리를 하고 보직은 여러 세대에서의 유동적인 보직관리를 통해 관리를 하고 있다. 그리고 교육면에서도 기업은 직무에 맞는 전공자나 전문역량을 보유한 적격자를 선발하여 교육하지만 군 조직은 군 업무의 특수성으로 인해 사회에서 교육된 전공 또는 전문역량 보유자가 극히 제한됨으로 모집 후 직무수행을 위한 양성 및 보수교육과 실무훈련을 통해 직무수행능력을 배양시켜 이를 활용하게 된다. 또한 사기의 측면에서 기업 실적에 따라 업무수행에 대한 보상을 하는 임금위주의 관리를 하는 반면, 군 조직은 업무성과에 대한 보상을 진급과 급여, 그리고 금전적으로 보상할 수 없는 공적에 대해서는 명예를 통해 사기를 진작시키는 것으로 관리한다. 또한 기업의 인사관리 방향이 능력위주의 인사관리를 하고 있으며, 공공기관 또한 목표관리

등의 제도를 통해 능력위주의 인사관리를 추진 중에 있다. 이러한 면에서 군도 연공서열이나 인백이 아닌 능력중심으로 고지식·고기술·고능력의 전문화와 정예화하는 방향으로 복무관리를 하고 있다.

라. 초급장교 전직지원 (인사관리의 분리)

전직지원에 관한 이론은 미국이 2차 세계대전 이후 대규모 병력감축에 따른 제대군인취업지원을 위한 상담서비스의 연구가 시작되면서 1960년대까지 발전되었으며, 1990년대에는 유럽과 일본에서 확산되었고, 우리 국내에도 1997년 외환위기 이후 구조조정이 단행되면서 점차 전직지원제도의 필요성이 대두 되었고, 현재는 일반화된 제도로 자리매김 되었다.⁷⁷⁾

인적자본이론은 1960년 미국 시카고 대학의 베이커(Gary S. Becker), 민서(Mincer) 등 시카고학파의 경제학자들에 의해 발전되었으며, 인적자본이란 인간이 지니고 있는 기술과 지식 등의 생산능력을 하나의 생산요소로서 간주하는 것하며, 개인은 인적자본 투자를 통해 높은 생산성을 발휘하게 되고, 이러한 생산성의 차이는 재취업시 고용직위와 임금수준의 차이로 귀결된다는 것이다. 이를 테면 노동력의 질적 차이가 노동시장에서 임금과 고용형태의 차이를 야기하는 주요인으로 보았다.⁷⁸⁾ 즉 노동의 생산성을 높이기 위하여 기업이나 개인은 직업의 교육훈련에 투자함으로써 전문성 및 기술력의 향상으로 기업의 생산성이 향상되고 개인은 임금수준의 상승으로 이어지게 된다. 즉, 인원에 대한 교육훈련 투자는 공장에 대한 기업의 설비투자와 같은 것이며, 인간의 노동은 어느 정도 교육훈련을 받았는가에 의하여 생산성이나 소득이 결정된다. 따라서 개인은 직업의 교육훈련의 투자를 통해 노동력의 질을 유지 및 향상시키고, 이러한 투자가 노동생산성을 높이게 되며 노동생산성의 질적 차이가 재취업 시 고용직위와 임금수준의 차이를 낳는 것이다. 요컨대 인적자본이론은 개인의 학력, 인지기술, 직업력 등 보유하고 있는 노동력의 질적인 차이 때문에 노동시장에서 고용여부, 임금수준, 고용형태에 개인적 차별이 발생한다는 것으로서, 노동력의 질적 차이를 개인의 투자행위로 설명하고 있다.⁷⁹⁾ 본 연구에서는 인적자본이론에서 주장하는 바와 같이 초급장교의 전

77) 구관모, “전직지원활동 특성이 퇴직자 및 잔류구성원에 미치는 영향에 관한 연구,” 목원대학교 행정학 박사학위 논문(2003), pp.8-9.

78) Becker, Gary, 1964(1993. 3rd ed), *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press.

79) 강철희 외, “실업자의 재취업에 관한 분석: 인적자본관점과 인간능력관점의 적용,” 『한국사회복지학』, 제57권 제3호, (서울: 한국사회복지학회, 2005.8), pp.225-227.

역 후 재취업을 위한 전직지원은 전역 전부터 노동력의 질적 개선을 위한 개인과 군 조직의 투자에 대하여 논하고자 한다.

군에서 병역의무를 이행하고 사회로 환원되는 경우를 전역 또는 제대라는 용어를 사용하고 있다. 전역의 사전적 의미는 “복무하던 역종이 바뀌는 것”을 말하며,⁸⁰⁾ 군인사법상 전역의 종류는 ① 원에 의한 전역(법 35조), ② 정년전역(법 36조), ③ 원에 의하지 않은 전역(법 37조)으로 구분되며, 제대란 “규정된 기한이 차거나 질병 또는 집안 사정으로 현역에서 해제되는 것”을 일컫는다.

제대군인(제대군인지원에 관한 법률 제2조)이란 “병역법 또는 군인사법에 따라 군 복무를 마치고 전역(퇴역, 면역, 상근예비역으로 소집해제) 한 사람”을 말한다. 장기복무 제대군인이란 10년 이상 현역(장교, 준사관, 부사관)으로 복무하고 전역한 사람을 말하며, 중기복무 제대군인이란 5년 이상 10년 미만의 현역(장교, 준사관, 부사관)으로 복무하고 전역한 사람을 말한다.

전직지원(轉職支援, Job-Change Support) 이란 ‘경영상의 이유, 즉 근로자의 의사와는 관계없이 퇴직하거나 퇴직할 예정인 근로자를 대상으로 그들이 원하는 재취업 또는 창업 등을 가장 효과적으로 신속하게 달성할 수 있도록 사업주의 지원 하에 제공되는 제반서비스’⁸¹⁾를 의미한다.

전직지원의 개념에 대해 국방부에서는 ‘전직지원이란 취업을 원하는 자에게 취업에 필요한 정보를 제공하고 지식, 기술, 기능 습득 및 자격 취득에 필요한 교육훈련을 실시하며, 취업 희망자에게 적합한 직업을 추천·알선하는 등 취업지원과 관련되는 전반적인 활동을 말 한다(군 전직지원 업무에 관한 훈령 제2조)’라 하고, 육군규정에서는 전직지원에 대해 ‘취·창업에 원하는 자에게 취·창업에 필요한 정보를 제공 지식, 기술, 기능습득 및 자격획득에 필요한 교육훈련을 실시하며, 취·창업과 관련되는 전반적인 활동’으로 정의하고 있다(육군규정 135 제3조). 삼성경제문제연구소에서는 ‘근로자의 의사와 관계없이 비자발적으로 퇴직하거나 퇴직예정인 근로자를 대상으로, 퇴직으로 인한 충격을 완만하게 극복하고 퇴직자들이 원하는 재취업 또는 창업 등을 가장 효율적으로 달성할 수 있도록 사업지원 하에 제공되는 제반 서비스’로 정의하고 있다.⁸²⁾ 요컨대, 전직지원이란 고용원의 이직 시 부작용을 최소화하기 위해 고용주가 피고용자

80) 병역법 제5조에 따른 병역의 종류는 현역(장교, 준사관, 부사관, 병, 무관후보생), 예비역, 보충역(사회복무요원, 국제협력봉사요원, 예술·체육요원, 공중보건요원, 징병검사전담의사, 국제협력의사, 공익법무관, 공중방역수의사, 전문연구요원, 산업기능요원,) 제1국민역, 제2국민역으로 구분된다.

81) 네이버 지식백과, 전직지원(轉職支援, Job-Change Support) (검색일 : 2015. 8.5)

82) 삼성문제연구소, “기업의 경쟁력 강화를 위한 전략적 퇴직관리 방안,” 『인사경쟁력 T/F』 (2001), p.91.

의 재취·창업을 지원하는 제도임을 알 수 있다.

우리 군의 전직지원은 일반기업과는 다르게 사회와 단절된 고용환경에서 10년 이상 군에 장기복무로 국가에 헌신·봉사했으나 군의 인력구조의 특성으로 많은 인원이 공무원의 정년을 다하지 못하고 계급정년과 연령정년 제도에 의해 자신의 의사와 관계없이 전역을 하여 사회로 전환, 재취·창업을 해야 하는 제대군인들에 대해서 「제대군인지원에 관한 법률」에 의해 소정의 전직지원교육과 일자리 창출을 통하여 전직을 지원하여 왔다. 그러나 5년 이상 10년 미만 중기복무 후 제대하는 초급간부들의 인원수 과다와 관심부족으로 거의 혜택을 받을 수 없는 상황에서 사회 전환에 많은 고통을 겪고 있는 실정이다. 이는 취업 적기를 군에서 복무하게 됨으로써 취업경쟁력 및 전문성의 자기개발 기회가 부족한 군복무 환경이 주된 요인인 것이다.

따라서 중장기복무 제대군인들이 안정적인 삶을 영위할 수 있도록 하는 것은 국가의 기본적인 책무가 되어야 하며, 단순히 개인에게 지원하는 제도의 차원이 아닌 국가 정책차원에서 이해되어야 한다. 특히 중기복무 후 제대하는 초급장교의 전직지원 프로그램 구축은 장교들의 취업에 대한 불안감을 해소함으로써 소부대 지휘관들의 복무활성화는 물론, 장차 우리 군을 이끌어 나가야 할 우수한 자원을 안정적으로 획득할 수 있는 환경을 조성하는 것이기도 하다.

제 3 절 정예화의 결정요인과 분석의 틀

1. 정예화의 결정요인

육군의 초급장교 정예화에 관련된 기존이론을 종합해보면 국방 및 병역정책으로부터 군의 인력자원관리 이론 등 상이한 이론적 가정과 설명변수를 바탕으로 초급장교 정예화 추진 이론에 대한 연구를 하고 있으나 정예화 전체에 대한 일관되고 통합된 연구에는 한계점을 가지고 있다. 따라서 초급장교 정예화 추진의 연계성과 통합성 제고에 보다 더 적실성 있게 설명하기 위해서는 기존의 선행연구와, 관련 이론들로부터 정예화의 성공을 위한 결정요인을 도출하는 것이 중요하다. 따라서 본고에서는 제1장 제3절의 선행연구검토와 제2장 제1, 2절에서 초급장교의 인적자원관리에 있어서 정예화 추진에 핵심적인 관리과정을 인력획득, 양성교육, 복무관리, 전직지원 등으로 파악하였다.

따라서 육군의 초급장교 정예화의 결정요인인 독립변수를 다음과 같이 네 가지로 도출하였다. 첫째, 우수한 자원 확보를 위한 인력획득(人力獲得, Acquisition)이다. 초급장교의 우수한 인력획득 즉, 홍보·모집·선발 체계는 초급장교 정예화의 목적인 주도성과 창의성과 전문성을 육성에 갖추는데 핵심적인 요소가 될 것이다.

둘째, 전문역량 개발을 위한 양성교육(養成教育, Education)이다. 초급장교의 전문역량 개발을 위한 양성교육 즉, 학교기관 및 과정, 교육기간 및 교과편성 체계의 정비를 통해 예산의 효율적 활용, 출신간의 통합성 증진 등 통해 교육의 질적 향상이 가능할 것이다.

셋째, 복무활성화를 위한 복무관리(服務管理, Service management)이다. 초급장교의 복무활성화를 위한 복무관리 즉, 보직·진급, 사기 및 복지 체계의 정비를 통하여 직무숙련도 향상과 복무의욕을 고취할 수 있을 것이다.

넷째, 직업 안정성 확보를 위한 전직지원(轉職支援, Support the employment)이다. 초급장교의 직업 안정성 확보를 위한 전직지원 즉, 전직지원 조직, 전직지원교육, 취업직위 개발 등의 체계 보강을 통하여 전직지원 환경을 개선과 우수한 인력획득 환경을 유도할 수 있을 것이다.

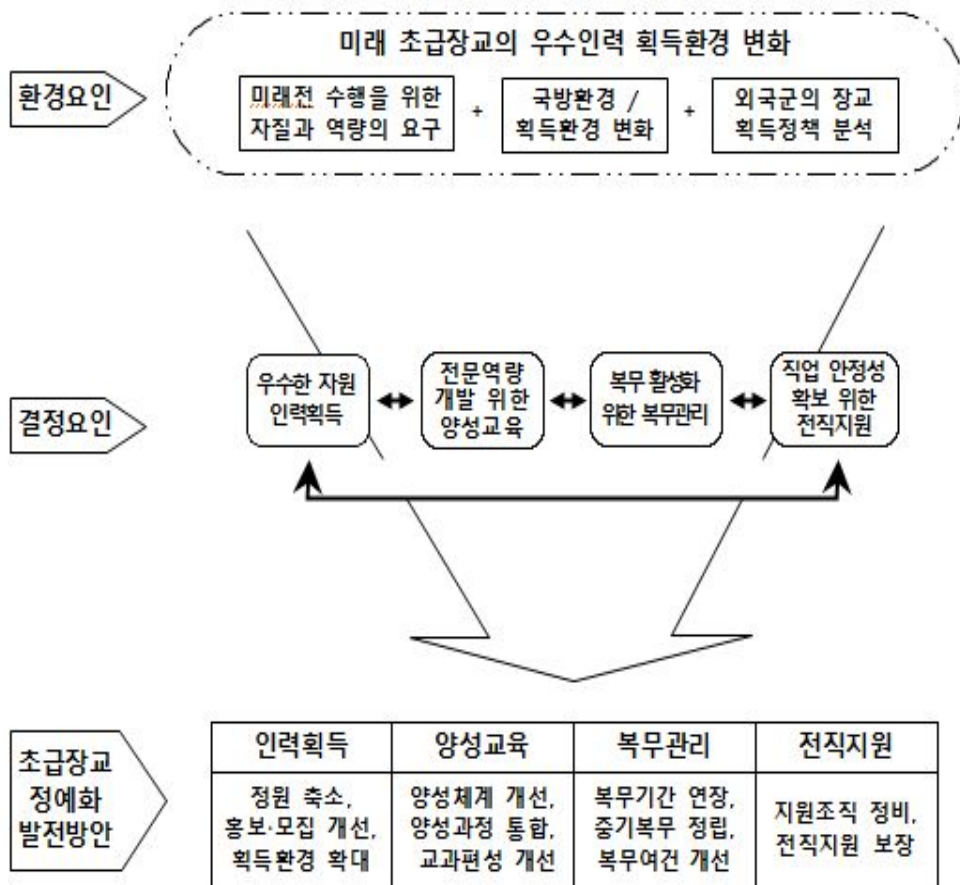
2. 분석의 틀

초급장교의 정예화에 영향을 미치는 환경요인 즉, ① 미래 작전환경에서 요구되는 초급장교의 자질과 역량을 분석하고, ② 미래 초급장교의 인력획득 환경 변화를 국방

환경 변화, 국방인력 획득환경 변화, 그리고 주요 외국군의 초급장교 획득정책 사례 분석을 통해서 영향요인을 분석 및 예측한 후, 현재 육군의 초급장교 정예화 추진에 있어서 노정되고 있는 취약점을 네 가지 독립변수 분야로 분석하여 발전방안을 제시함으로써 어떻게 체계를 정비하고 개선할 것인가 하는 발전방안을 도출, 상호 융합시킴으로써 육군 초급장교로 하여금 미래 작전환경에서 승리할 수 있는 주도성·창의성·전문성을 겸비한 임무형 지휘 리더십으로의 정예화를 추진하고자 한다.

따라서 이러한 이론적 논거와 기초에 의해 저자는 다음의 <그림2-5>과 같이 분석의 이론적 틀을 제시하여 초급장교 정예화 방안에 관한 연구, 분석을 시도하고자 한다.

<그림 2-5> 분석의 틀



제 3 장 초급장교 인력획득 환경의 변화

육군의 초급장교 인력획득 환경은 날이 갈수록 어려워지고 있다. 우리나라의 고도 경제성장과 더불어 국민생활의 풍요와 함께 국민들의 안보의식 해이와 청소년들의 가치관의 변화로 인해 군 직업에 대한 선호도가 떨어지고 있다. 또한 징병제 하에서 다수의 초급장교 소요를 충족하기 위한 단기복무 위주 장교획득 체계 시행은 직업의 안정성의 제한이라는 구조적인 제약으로 초급장교 인력획득 환경은 점점 어려워지고 있다.

본 장에서는 중장기 육군의 초급장교 인력획득 환경의 변화를 전망해보고자 한다. 먼저, 국방환경 변화 면에서 ① 한반도 안보환경 변화, ② 미래 전쟁양상과 한반도 작전환경 변화, ③ 북한의 군사위협 변화, ④ 국방개혁 2030 추진으로 구분하여 분석하고, 다음은 국방인력 획득환경의 변화 면에서 ① 국민 전반의 국방안보의식의 변화, ② 인구·사회학적 환경의 변화, ③ 경제 환경의 변화 ④ 교육·문화 환경의 변화로 구분하여 분석 및 전망해봄으로서 미래 초급장교 인력획득 환경의 변화가 초급장교의 정예화 추진에 미치는 영향을 정리해보고자 한다.

제 1 절 국방환경의 변화

1. 한반도 안보환경 변화

동북아 지역은 세계에서 분쟁 가능성이 높은 곳으로 인식되고 있는데 이는 2차 세계대전 이후 냉전시대에 북방 삼각관계(북한-중국-러시아)의 대륙세력과 남방 삼각관계(한국-미국-일본)의 해양세력이 만나는 지정학적 접촉점이자 상호 국가이익이 교차되는 교차점에 한반도가 위치하고 있어, 양대 세력이 팽창의지를 가지고 충돌할 경우 그 소용돌이에 휘말릴 가능성이 상존하고 있다.⁸³⁾ 탈냉전 이후 개별 국가의 이해관계에 따라 대립과 협력관계가 형성되고 있는 오늘날은 이념에 의한 양대 진영의 논리는 퇴색되었으나 아직도 주변 4강국의 이해가 다층적으로 중첩된 한반도의 안보환경은 앞으로도 미·중, 중·일, 남·북한 간의 대결구도가 심화될 것으로 보인다.

현재 동북아 지역에는 세계 2·3위의 경제대국이 있으며, 한·중·일의 경제규모가

83) 오수열, 『강대국의 동북아정책과 한반도』 (부산: 신지서원, 2004.3), p.65.

세계 총생산의 약 23%로서 역내 국가 간 상호 의존성이 심화되고 지역경제 통합 논의가 진행되는 등 경제 분야 협력이 확대되고 있다. 한편, 안보 분야 협력에 있어서는 다양한 갈등요인이 복합적으로 얽혀 있어서 협력수준이 그리 높지 않은 역설적인 상황이 지속되고 있다.

동북아 지역의 안보환경은 미·중의 패권경쟁, 중·일의 지역경쟁 심화, 군비경쟁 가속화, 영토분쟁 심화, 방공식별구역 경쟁, 과거사 인식문제에 따른 배타적 민족주의, 북한의 핵개발 등의 안보위협 증대로 인해 앞으로 갈등 및 마찰이 심화될 가능성이 크지만 이보다는 협력 강화가 자국에 유리함을 인식하여 미국의 정치·군사적 우위와 중국의 경제적 지위를 상호 수용하는 현실주의적 접근을 지속할 것으로 보인다.⁸⁴⁾

그러나 이러한 상황은 향후 주변국이 우리의 심각한 적대국이 되거나, 군사적인 전면침공을 해올 가능성은 대체로 희박하다 볼 수 있겠으나 우리의 지정학적인 위치는 동북아 주변국의 패권 경쟁이 심화될 경우, 말려들 가능성은 항상 존재한다. 특히 이 어도, 독도 등 영유권문제와 자원 확보경쟁, THAAD⁸⁵⁾ 배치 등의 갈등, 마찰 가능성에 노출된 상태로써 한국의 안보환경에 직·간접으로 크게 영향을 미치게 될 것이다.

한반도의 남북한 대결구도 속에서 북한정권의 생존전략 차원의 대남도발과 핵·미사일 개발은 주변 4개 국가로 하여금 아시아지역 패권 경쟁과 더불어 동북아 지역의 영향력 확대를 위한 군비경쟁의 촉발요인이 되고 있다. <표 3-1> 동북아 국가별 국력비교에서 보는 바와 같이 세계의 5대 국방비 지출국가는 1위 미국(6,004억 달러), 2위 중국(1,122억 달러), 3위 러시아(682억 달러), 4위 영국(608억 달러), 5위 일본(510억 달러) 중 4개 국가가 동북아 지역에 집중되어 있다.⁸⁶⁾ 또한 세계 9개 핵 보유국가 중 미국 러시아, 중국, 북한(추정) 등 4개 국가가 동북아 국가이고, 세계 무기수출 국가 중 1위 미국, 2위 러시아, 5위 중국이며, 뿐만 아니라 세계 무기수입 국가 중 2위 중국, 4위 한국으로서 동북아 국가 간 군비경쟁이 가속화 되고 있다.⁸⁷⁾

84) 노훈(a), 앞의 논문, p.100.

85) THAAD(Terminal High Aititude Area Defense)는 미국의 중말단계 고고도 지역방어체계로 적의 탄도미사일을 요격하기 위한 방어용 무기로서 사거리 200km, 고도 150km, 레이더 반경 1,000km 정도이다.

86) 한국은 세계 10위의 국방비 지출 국가이다. GDP 대비 국방비는 미국이 3.8%, 중국은 4.8%, 러시아는 4.1%, 한국은 2.64%, 북한은 4.0%이다. “2013 SIPRI Yearbook”; 정경영, 앞의 논문, p. 130. 주석 3번 참조

87) SIPRI, 2013 SIPRI Yearbook (Stockholm: SIPRI, 2014)

<표 3-1> 동북아 국가별 국력비교

분 류	GDP (\$)	인 구 (명)	국방비(\$)	병 력 (명)
미 국	16.70조 48,450	308,740,000	6,004억	1,560,000 (육56.2만, 해병: 20.2만, 해: 32.3만, 공: 32.9만)
중 국	8.90조 5,278	1,313,313,000	1,122억	2,285,000 (육: 160만 해: 22.5만 공: 30만 전략미사일 10만)
일 본	5.85조 38,559	127,463,000	510억	247,900 (육:15.2만, 해: 4.5만, 공:4.7만)
러시아	1.88조 13,270	142,069,000	682억	956,000 (육:27만, 공정: 3.5만, 해: 15.4만, 공: 16.7만, 전략억제부대:8만, 지휘 및 지원: 25만)
한 국	1.304조 26,205	50,000,000	344.5억	639,000 (육:50.6만, 해:6.8만, 공:6.5만, 예비전력 320만)
북 한	257억 969	24,400,000	10.6억	1,190,000 (육: 102만, 해: 6만, 공:11만 예비전력 770만)

출처 : 2013 Military Balance(London: IISS. 2013) ; 2013 SIPRI Yearbook (Stockholm: SIPRI. 2014) ; 대한민국 국방부, 「2012 국방백서」 (서울: 국방부, 2012) ; 한국은행 2013 국민계정 ; 조 정훈, “2014 국방비 총 35조 7천 57억원 확정 ... 전년대비 4% 증가” 『통일뉴스』, 2014년 1월 2 일. ; 정경영, 앞의 논문, p.131. 도표 참조

남북한의 관계는 북한정권의 생존전략 차원의 대남도발과 핵·미사일 개발로 인해 군사적 갈등이 있으나 대남전략전술의 변화 시에는 화해협력이 병존할 것이며, 북한체제의 급변 및 불안정사태로 인한 통일 가능성에 대비하여 동북아 다자안보협력 체제 구축이 더욱 중요시 될 것이다.

2. 미래 전쟁양상 및 한반도 작전환경 변화

가. 전쟁패러다임의 변천

과학기술은 싸우는 방법을 변화시키는 핵심적인 요인이다. 인류는 과학기술의 발전에 힘입어 수많은 무기체계를 지속적으로 개발해 왔다. 최근에는 사이버, 정보통신기술, 빅 데이터(Big Data)⁸⁸⁾, 3D 프린터, 나노(Nano) 기술, 항공우주기술, 생명·유전공학기술, 신물질·신소재기술, 로봇·무인체계, 스텔스 등의 첨단 과학기술은 각종 무기체계와 장비의 소형·경량화, 기동화, 지능·자동화, 정밀·고위력화의 수준을 꾸준히 높이고 있다. 일례로, 제2차 세계대전 시 1개 표적을 파괴하기 위해 9,000여 발의 폭탄을 투

88) 빅 데이터(Big Data)란 대량 데이터에서 가치있는 정보를 추출하고 결과를 분석하는 기술로, 사람의 생각과 의견, 각종 시나리오를 분석하여 예측할 수 있다.

하였으나, 이라크 전에서는 단 1발의 폭탄을 투하하여 정확히 표적을 파괴할 수 있었으며, 정밀 유도무기의 사용 비율도 1991년 걸프전 당시에는 7.7%였으나, 1999년 코소보전은 40%, 2001년의 아프간전은 60.4%, 2003년 이라크전에서는 70%로 급증하였다.⁸⁹⁾ C4I체계와 정밀 유도무기 등 IT 기술의 발전으로 세계 각국은 탐지-정지-파괴에 이르는 'Kill Chain'의 단축을 위해 경쟁적인 노력을 경주하고 있고, 동시에 NCW(Network Centric Warfare)라는 새로운 개념의 도입으로 sensor와 shooter를 연결하여 실시간 감시-결심-타격이 가능한 체계를 구축하고 있다.

첨단 무기체계 연구개발의 변화의 특징은 ① 아날로그에서 디지털로, ② 하드웨어·하드킬 위주에서 소프트웨어·소프트킬 중시로, ③ 플랫폼 위주에서 네트워크 및 정밀 유도무기 중심으로, ④ 유인·반자동화에서 무인·자동화로, ⑤ 개별·독립적 시스템에서 네트워크에 의해 상호 연결된 새로운 복합적 시스템으로, ⑥ 지·해·공 3차원 체계에서 우주와 사이버공간이 추가된 5차원 체계로의 변화이다.

전쟁양상도 무기체계에 맞는 군조직의 편성 및 전력의 운용 교리를 발전시키는 등 시대상황에 맞게 진화적으로 발전되어 왔다. 1세대 전쟁은 국민개병제가 등장한 이래 병력의 밀집과 활강총의 직접 화력에 의한 살상에 의존했던 시기로서 나폴레옹 전쟁에서 극에 달했던 인력(人力)전으로서 전투원이 공격 목표였으며, 2세대 전쟁은 1차대전 시 후미장전식 소총과 기관총 등으로 인해 대량살상이 가능해짐에 따라 선형(線形)전투와 강력한 화력에 의한 직·간접 살상으로 소모전의 형태로 특징되는 화력전으로서 적 전투력 파괴가 목표였다. 3세대 전쟁은 2차대전 시 전격전으로 대표되는 현대적 기동수단의 발달로 인해 선형전투가 아닌 신속한 속도와 기습의 비선형 기동전을 통해 심리적 마비를 추구한 전쟁이라 할 수 있다.

4세대 전쟁⁹⁰⁾은 1989년 미국의 군사학자인 윌리엄 린드(William S. Lind)가 처음으로 정의한 것으로 과거에도 존재하였으나 현대에 들어서면서부터 이념적 성격이 강해지면서 무력수단에만 의존하지 않고, 모든 가용한 네트워크(정치·경제·사회·군사)를 사용하여 상대의 심리와 의지를 겨냥한다는 특징을 지니고 있다. 월남전에서 보았듯이 군사적 승리가 곧 전쟁의 승리가 아니었음이 입증되었고, 전쟁을 통해 얻는 이익보다 손실이 크다는 것을 상대국의 국민과 정책결정자들에게 인식시킴으로써 그들의 정치적

89) 심경옥, “전략환경 변화에 따른 지상군 전투수행(How to fight) 발전 방안,” 『2012 육군정책포럼』 (충남: 육군본부, 2012.10), pp.13~14.

90) 김재엽, “제4세대 전쟁: 미래전과 한국 안보에 대한 함의,” 『신아세아』, 제17권 제1호, (서울: 신아세아연구소, 2010), pp.162~191.

목표나 전쟁 목적을 달성하는 형태로 진화하고 있는 것이다.⁹¹⁾

나. 전쟁수행개념의 변화

미래는 첨단 무기체계와 재래식 전력, 군사·비군사 영역이 혼합된 전쟁양상이 될 것이다. 군사과학기술 발전은 전장환경의 변화를 초래하는데, 그 전형적인 모습은 근래의 전쟁인 걸프전, 코소보전, 아프간전, 이라크전 등에서 유추해 볼 수 있다. 특히, 2003년 3월 20일 미군의 이라크 침공으로 시작된 이라크 전쟁⁹²⁾은 같은 해 5월 2일 부시대통령의 이라크전쟁 종전 선언으로 끝맺었으나, 실제로 종료된 것은 이라크에서 최종적으로 철수한 2011년 12월이며, 아프가니스탄 전쟁⁹³⁾은 2001년 10월부터 시작되었으나 현재까지도 진행되고 있는 현상이 말해주고 있듯이 현대전쟁의 특징은 군사과학기술의 발달로 인한 첨단무기체계에 의한 스마트한 전쟁수행과 동시에, 이에 대응하는 군사과학기술 후진국 또는 비국가집단의 반군전·게릴라전 식의 필사적인 저항형태인 반(反)스마트한 전쟁으로 대별되는 양상이다.

현대전은 네트워크화 되고 확대된 전장, 실시간 통제가 가능한 지휘통제시스템, 다양한 정밀 타격체계 등 각 군의 첨단화된 전력의 중복운용을 배제하고, 효과성과 효율성에 입각한 합동작전의 중요성이 입증된 반면, 도시 및 산악지역에서 활동하는 저항세력을 무력화하기 위해 특수전부대와 공중·정밀타격 전력을 결합한 정보전 개념은 도시 및 산악지역 특성상 한계가 있음을 여실히 보여주었으며, 초기 군사작전 성공에도 불구하고 전후 수습에 장시간이 소요되며, 예상을 넘는 인적·물적 피해 발생을 볼 때, 전쟁의 완전한 종결을 위해서는 안정화작전 수행이 요구되었으며, 그 중심에는 지상군의 역할이 더욱 강조되고 있다.

따라서 한반도에서도 미래 전쟁양상의 이러한 추세가 반영될 것이며, 따라서 이러한 변화 추세를 전장영역, 운용전력, 전쟁수행 면에서 변화가 요구될 것이다.

먼저, 전장영역 면에서 첫째, 미래 전쟁은 전통적인 지·해·공 3차원의 물리적 공간을 넘어서 우주영역과 사이버영역으로 확대된 5차원의 영역에서 전개될 것이다. 이미 사이버전은 현실화되었으며, 가까운 장래에 다양한 위성체의 발전으로 인해 우주영역이

91) 하광희 외 역, 『21세기전쟁-The Sling and Stone』 (서울, 2010), pp.41-42.

92) 미국이 대량살상무기의 수평적 확산 방지와 반(反)테러 캠페인 강화, 중동질서의 재편 등의 목적으로 전쟁을 수행했다.

93) 미국이 2001년 9.11 테러 이후 빈 라덴을 제거하고 알카에다 조직을 파괴하며, 탈레반이 알카에다를 지원하는 것을 포기하게 하기 위해 아프가니스탄 전쟁이 2001년 10월에 시작되었다.

전쟁의 승패를 가름하는 전투공간으로 활용될 것이다.⁹⁴⁾ 둘째, 정보수집수단·기동속도·사거리 증가 등으로 물리적인 전장공간이 확대될 것이다. 각종 정찰기, UAV 등의 수집수단이 다양화 되고 있으며, 미 지상군 기동속도가 걸프전의 40km 수준에서 이라크전에서는 80km 수준으로 배가되었듯이, 기갑·기계화·기동헬기 부대 수 증가는 작전속도와 기동거리를 증가시킬 것이다. 미사일·장사정 포병의 부대 수 증가는 제대별 작전지역을 확대할 것이며, 전술기도 공중급유기를 이용하여 원거리 작전임무를 가능하게 할 것이다. 셋째, 인간의 심리적 영역도 새로운 전투공간화 할 것이다. 피·아 지도체제, 군대 및 주민의 심리적 영역이 주요 전장으로 등장하여 상대의 심리를 정치, 경제, 사회, 군사 등 가용한 모든 네트워크를 동원하여 교란·방해·혼란하게 하여 전의를 무력화시키고, 상대적으로 아측의 심리적 영역은 보호하는 작전을 통해 전쟁수행에 영향을 미치게 될 것이다.

다음으로 운용전력 면에서는 첫째, 미래 전쟁수행의 범위는 국가총력전 수행개념 하에서 외교(DIME), 정보, 경제, 사회 전요소의 통합을 요구할 것이다. 미래 한반도 전쟁은 적대국의 비대칭 전력위협을 고려 시 국가기능과 기반시설을 파괴하여 전쟁수행의 지를 무력화하고 혼란을 조성하기 위해 전후방 동시전장화와 대규모살상무기 등을 사용할 것이며, 이를 극복하기 위해서는 국가 전요소의 통합된 노력이 요구된다. 둘째, 장차전은 제 전력의 통합과 상호협력을 통한 전투력의 운용이 더욱 요구된다. 각 군은 상호 운용성⁹⁵⁾을 뛰어넘어 상호의존성⁹⁶⁾과 합동성에 기초한 합동작전을 통해 상대적 우세를 달성하고 효율성을 극대화하여 전장에서 전투승수효과를 달성할 것이다. 셋째, 로봇 및 무인전투체계를 포함한 첨단무기와 재래식 무기, 전자기폭탄(e-bomb) 및 탄소 섬유탄 등과 같은 비살상 무기와 살상무기, 대칭전력과 비대칭전력의 High-Low Mix⁹⁷⁾ 개념에 의해 상호보완적으로 활용될 것이다.⁹⁸⁾

마지막으로 전쟁수행 면에서는 첫째, 최소 희생, 최소 전투로 전투의지의 마비를 추구하는 전쟁이 수행될 것이다.⁹⁹⁾ 미래에서는 무기체계의 치명성과 정밀성을 이용하여

94) 육군본부, 『작전술-작전적 수준에서 지상작전 수행』, 교육회장 13-3-2, (충남: 육군본부 2013.4.30), p.1-3.

95) 상호운용성이란 서로 다른 체계, 군 또는 부대 간의 서비스, 정보 또는 데이터를 막힘없이 공유·교환할 수 있는 능력이다.

96) 상호의존성은 각 군이 타군 및 합동부대의 능력에 의존한다는 뜻이며, 각 군의 능력을 상호 보완적으로 운용하며 상승효과를 극대화하고 상대적인 취약성을 최소화하는 것이다.

97) High-Low Mix란 장비의 배치 운용에 있어서 고성능의 무기체계와 저성능의 무기체계를 결합시키는 것과 그 구상을 말한다.

98) 육군본부(h), 앞의 책, p.1-4.

99) 위의 책, p.1-5.

작전템포와 속도에 의한, ‘충격’과 ‘마비’효과 창출로 단기간에 전쟁의 승패가 결정될 수 있을 것이나 무기 및 장비가 열세한 적대 국가는 물리적 파괴보다는 정치적 의지를 타격하여 승리를 하고자할 것이다. 따라서 궁극적으로는 지상군의 결정적인 기동과 현지 정서·문화 이해에 바탕을 둔 주민지지 하 안정화작전으로 군사작전이 종결될 것이다. 둘째, 네트워크를 기반으로 비접촉 상태 하에서 전장에 투입된 제 전투력 요소들이 분산된 위치에서 동시 병행타격이 가능할 것이다. 피아 전력의 직접접촉이 없는 상태에서 장거리 정밀타격, 사이버전, 전자전, 심리전 등을 통해 적의 목표에 동시·병행적으로 공격하는 형태로 수행될 것이다. 셋째, 정찰기 및 UAV 등 다양한 ISR 자산과 주·야간 감시 장비의 가시거리 증가로 전장 가시화(visibility)가 향상되고, GPS체계 및 C4I 체계의 향상으로 ‘표적탐지-정밀타격’의 사이클이 획기적으로 단축될 것이다. 넷째, 피·아가 혼재되는 비선형전¹⁰⁰⁾이 될 것이다. 지상전장에서는 전투부대 간 일정한 방어선을 기준으로 하는 방어의 개념이 모호해지고 작전목적에 따라 공격·방어작전, 중심·근접·후방작전이 동시에 수행될 것이다. 다섯째, 인권중시와 정보화 확산으로 여론이 전쟁 전반에 더욱 영향을 미치게 될 것이다. 따라서 이를 활용하는 공보 및 미디어, 사이버 수단의 이용이 증가할 것이며, 다양한 수단에 의한 염전사상과 반전운동의 확산은 정치적 부담이 되어 전쟁수행을 제한할 것이다. 여섯째, 다양한 조직, 수단과 방법이 동원되는 복합적인 전쟁수행 양상으로 변화할 것이다. 적대국의 재래식 전쟁위협은 지속되고 군사력이 열세한 국가 및 비국가행위자에 의한 비정규전 위협이 더욱 증가할 것이다. 비정규전 위협은 테러·소요·파괴와 같은 전통적 방법 이외에 대량살상무기를 활용하고 사이버전·심리전을 구사하는 복합전(Hybrid Warfare)¹⁰¹⁾의 형태로 전개될 가능성이 크다.¹⁰²⁾

다. 한반도 작전환경과 그 변화

우리나라는 아시아 동북단에 위치한 반도국가이다. 이곳은 아시아 대륙과 태평양을

100) 비선형전이란 피아 화기의 사거리, 명중률 및 파괴력 증대, 정보 및 지휘통제능력의 발전 등으로 전장중심이 더욱 확대되고 전후방 동시전투가 실시되면서 일정한 전선 없이 전개되는 전쟁양상을 말한다.

101) 복합전(Hybrid Warfare)은 정치적 목적 달성을 위해 정규전, 비정규전, 테러, 범죄, 사이버전 등 다양하고 상이한 형태의 전쟁 유형을 동시 다발적으로 동일한 전투공간에서 수행하는 전쟁양상으로 조직과 수단의 다양성을 특징으로 한다. Lieutenant General James N. Mattis USMC, "Future Warfare: The Rise of Hybrid Wars," *USNI, Proceedings Magazine*, vol.131. (2005), pp.18~19.

102) 육군본부(h), 앞의 책, p.1-5.

연결하는 전략적 요충지로서 대륙이나 해양으로 진출하기 위한 교두보이기도 하다. 특히 일본, 중국, 러시아 등과 인접하여 있으며, 서울을 중심으로 1,500km 반경 내에 북경, 동경, 블라디보스톡이 위치하고 있어서 전략적 내선을 형성할 수 있는 독특한 환경에 처해있다.

한반도는 전체 면적의 70% 이상이 산악지역이며, 남한지역은 약 60%, 북한지역은 약 80%가 산악인 동북고(동북高) 남서저(南西低) 형태를 이룬다. 종으로 발달한 낭림산맥과 태백산맥을 중심으로 산맥과 하천이 횡으로 발달되어 있으며, 산지소구획형(山地小區劃形)의 고지, 계곡, 능선이 형성되어 있다. 최근의 아프가니스탄 전에서 나타난 전쟁양상¹⁰³⁾과 같이 한반도 북부지역의 험준한 산악은 지상작전과 비정규전의 중요성을 증대시키며, 이러한 험준한 지형의 경사 및 울창한 산림, 깊은 계곡과 암석, 절벽 등의 지형과 악기상은 감시·정찰, 지휘 및 통제, 기동, 정밀타격, 전투근무지원에 영향을 준다.

남한지역의 급격한 도시화로써 인구의 약 50%가 서울·경기·인천 등 수도권지역에 거주하고, 정치·경제·사회 분야의 인프라도 집중되어 있으며, 91%의 도시화율은 지속적으로 증가될 것으로 예상된다.¹⁰⁴⁾ 이러한 수도권의 과밀화와 확장의 영향으로 수도권 북방의 전략적 중심이 축소되어 북한 지상군의 장사정포와 미사일은 심각한 위협이 되고 있고, 도시화로 인한 전장공간은 더욱 복잡해지고 전투원과 비전투원이 혼재된 상황에서 전투가 불가피할 것으로 보인다. 북한지역에서도 61%의 도시화가 진행되고 있으며, 전국에 8,000개 이상의 지하시설을 전쟁에 대비하여 구축되어 있는 것으로 판단된다. 남한지역의 도로망 포장률은 79.2%로 잘 발달되어 전장순환의 중요성이 증대되는 반면, 북한지역의 도로망은 남한의 1/4인 25,780여 km로서 포장도로는 1,500 km 정도이고 포장률은 6%이다. 북한도로의 40%가 1차선 도로이고 2차선도 폭이 3m 미만이다.¹⁰⁵⁾ 도시지역 작전 소요를 증대시키고 있다. 도시지역 작전환경은 지하·지상·공중의 다차원 공간으로 형성되어 있고 대규모 비전투원, 다양한 정부 및 비정부조직,

103) 아프가니스탄은 우리와 유사하게 국토의 75%가 산악지형인 국가로서 아프가니스탄 전의 아나콘다 산악작전 시에는 인간정보가 감시정찰 임무에 핵심적인 역할을 했고, 공군 화력 효과가 미흡하여 육군항공으로 산악지역의 포병운영 제한사항을 극복했으며, 건물지역 작전이나 동굴 소탕 작전 간에는 기관총 등을 이용한 장거리 저격, 계곡과 안부에서는 박격포 효력이 발휘되는 오히려 첨단장비가 아니라 사격과 기동이라는 전통적인 전쟁양상을 보여주었다. 합동군사대학교, 『세계전쟁사 하』 (충남: 합동군사대학, 2012), pp.225-232.

104) 2009년 기준 도시인구는 4,518만명으로 1970년의 50.1%에 비해 약 3배 이상 증가한 90.8%로 도시에 거주하고 있다. 국토교통부, 『제4차 국토종합수정계획(2011~20)』 (서울: 국토교통부, 2011), p.6.

105) 김철주, “산악·도시지역 등 한반도 작전환경하 지상전 수행방안”, 『2012 육군정책포럼』 (충남: 육군본부, 2012), pp.176-177.

도시기반시설 산재, 정보통신 네트워크 등이 혼재되어 있다. 따라서 피아식별의 중요성이 증가되고 분산전투로 인해 지휘통제가 제한되며, 첩보수집과 표적획득이 어렵고 화력운용효과가 감소되는 반면에 건물을 이용한 다층 방어로 인해 공격부대의 기동이 어렵고 작전 지속지원 소요가 증대되는 특징이 있다.

또한 동해는 넓고 수심이 깊어서 해상전, 수중전 등 다양한 성분작전(成分作戰)이 가능하다. 서해는 수심이 얕고 조수간만의 차이가 크며, 복잡한 해안선과 많은 도서(島嶼)들로 인하여 성분작전이 제한되나, 상대적인 이점을 활용하여 다양한 작전을 구상할 수 있다.

한반도는 비교적 사계절이 뚜렷하고 연중 기온 차이가 심하다. 춘계와 추계는 대체로 온난하고 강우가 적어서 군사작전에 미치는 영향이 적으나, 농무와 황사는 부분적으로 정찰·감시와 항공전력 운용을 제한한다. 그러나 하계는 고온다습하고 태풍과 집중호우로 인해 모든 군사작전이 영향을 받으며, 동계의 혹한과 강설은 장비의 성능을 저하시키고 부대의 운용에 제한을 준다. 더욱이 지구 온난화의 영향으로 인해 최근에는 연평균 기온이 상승하고 동계 결빙일수가 감소되며, 국지성 폭우나 폭설, 낙뢰와 우박 등이 기상이변이 빈번하게 나타나고 있어 군사작전에 영향을 주고 있다.

3. 북한의 군사위협 변화

가. 북한의 군사전략

김정일 사망 후 2012년 4월 11일에 최초로 개최된 제4차 당대표자 회의에서 노동당 규약 전문에 ‘공화국 북반부에서 사회주의 강성국가를 건설하며, 전국적 범위에서 민족해방, 민주주의 혁명의 과업을 수행하는데 있으며, 최종목적은 온 사회를 김일성-김정일 주의화하여 인민대중의 자주성을 완전히 실현하는 데 있다’¹⁰⁶⁾라고 개정하였다. 이것은 북한 정권의 “전 한반도의 공산화 통일” 전략목표는 변화하지 않고 있으며, 대남적화통일을 위한 ‘4대 군사노선’과 ‘3대 혁명역량’ 강화를 골간으로 유지하고 있음을 의미한다. 그러나 북한은 체제의 생존이 이루어지지 못하면 남한의 공산화라는 목표달성은 불가능함으로 표면적으로는 평화협정 체결, 남북대화 등을 계속 주장함으로써 마치 남북한 간의 사상적 차이를 초월하고 평화통일을 추구하려는 것처럼 보이려 하고 있다.

106) 북한 『노동신문』, 2012.4.12. 일자

1990년대 이후 북한의 대내외 상황이 어려워지자 궁극적인 한반도 적화통일 전략을 유지하면서 단기적으로는 북한군의 군사전략 목표도 김일성 일가의 세습체제를 유지하고 공고히 하는데 우선을 두고 있다. 북한의 군사전략은 김일성의 항일유격전 경험과 6·25전쟁, 베트남전, 걸프전, 최근 이라크·아프간전 등의 전쟁의 교훈을 통해 다음 <표 3-2>과 같이 변화하여 왔다.

<표 3-2> 북한 군사전략의 변화

구 분	군사전략	부대구조 / 편성 변화
’50~’60년대	주체전법 확립	4대군사노선, 6대 주체전법
’70년대	배합전 중시	특수 8군단 창설, AN-2 도입, 땅굴 굴설
’80년대	기동전 중시	기계화/기갑군단 창설, 신예기/헬기 도입
’90년대 이후	비대칭전 / 배합전	핵·미사일, 생존/방호, 경보병부대 창설/증강

출처 : 이윤규, “한반도 전장환경 변화와 군의 대비방향,” 『군사논단 제71호』 (서울: 한국전략문제연구소, 2012), p.46. 도표 참조

1991년 걸프전에서 이라크군이 다국적군의 우세한 항공력과 정밀타격력에 쉽게 궤멸되자 이에 충격 받은 김정일은 ‘만(灣)전쟁연구소’를 설치하여 부대를 재편하고 군사력을 증강하였으며, 아프가니스탄 전에서 첨단전력의 미군이 산악과 도시에서 비정규전, 게릴라전에 고전하는 것을 교훈삼아 특수전 부대를 강화해 왔다.

나. 북한의 제례식 및 비대칭 전력

북한군은 국방위원회 총참모부 예하에 지상군 102만여 명, 해군 6만여 명, 공군 12만여 명으로 총 120만여 명이다. 지상군은 10개 정규 군단, 2개 기계화 군단, 평양방어사령부, 11군단, 1개 기갑사단, 4개 기계화사단과 특수전 병력 20만여 명 등으로 편성되어 있다. 지상군 전력은 평양~원산선 이남 지역에 약 70%를 배치, 상시 기습공격을 감행할 태세를 갖추고 있다. 해군은 동·서해 2개 함대사령부와 13개 전대, 2개의 해상 저격여단으로 구성되어 있다. 수중전력은 로미오급 잠수함과 잠수정 등 70여척이며, 상륙전력은 공기부양정, 고속상륙정 등 260척을 보유하고 있다. 공군은 4개 비행사단, 2개 전술수송여단, 2개 공군저격여단, 방공부대 등으로 구성되어 있다. 전투임무기는 평양~원산선 이남에 820여 대 중 40%를 전진 배치해 놓고 있다. 기타 수송기 330여 대, 헬기 300여 대와 SA-2와 SA-4 지대공 미사일과 고사포로 다종의 대공방어망을 구축하고 있다. 예비전력은 14~60세까지 동원되며 교도대, 노농적위대 등 770만

만여 명으로 전 인구의 약 30%이다.

북한정권의 비대칭 전략목표는 대남전략의 목표인 무력에 의한 적화통일을 수행하기 위한 수단이다. 하지만 현시점에서는 대남 군사우위의 달성을 통하여 무엇보다도 평시 현 체제의 생존과 대외적인 이익의 극대화라고 볼 수 있다. 북한은 비대칭 전력으로 핵·미사일, 생화학무기 등 대량살상무기와 장사정포, 수중전력, 특수작전부대, 사이버전, 전자전 등 집중적으로 비대칭 전력을 증강하고 있다.

북한의 핵 개발은 1960년대부터 소련에 핵물리학자를 파견하였고, 연구용 원자로를 도입한 이래, 2006년 10월 9일에 1차 핵실험, 2009년 5월 25일에 2차 핵실험, 2013년 2월 12일에 3차 핵실험을 감행함으로써 북한은 플루토늄 40여 kg을 보유하고 있는 것으로 추정되며, 고농축우라늄(HEU¹²) 프로그램을 진행하고 있는 것으로 평가된다.¹⁰⁷⁾ 또한 핵탄두 소형화 연구를 추진 중인 것으로 추정하고 있다. 북한의 핵개발 의도에 대해 미 의회보고서¹⁰⁸⁾는 ① 미국과의 양자회담 확보, ② 정권의 안보(Security of Regime), ③ 대내적인 체제 유지 확보, ④ 핵개발을 위한 기술적인 이유 등을 들고 있다. 핵개발은 북한정권의 핵심적인 생존수단으로서 핵개발을 통해 ‘미국의 대북 적대시정책 철회’와 ‘보상’ 즉, 정치·외교적 관계의 정상화 및 경제적 지원과 군사적 도발 시에는 정치적 협상수단으로 사용하고자 할 것이다.

북한의 미사일 개발은 1970년대부터 탄도미사일 개발을 착수로부터 1980년대 중반에는 300km SCUD-B와 500km SCUD-C의 작전배치, 1990년대에는 사정거리가 1,300km인 노동미사일의 작전배치, 2007년에는 사거리 3,000km 이상의 중거리 무수단 탄도미사일인의 작전배치로 일본과 괌 등을 사정범위에 포함시켰다. 1998년 대포동 1호, 2006년 7월 대포동 2호를 시험 발사하였고, 2007년 5월 5분 만에 발사 가능한 이동식 지대지 유도탄(KN-O2)을 시험 발사하였다.¹⁰⁹⁾ 또한 북한은 2009년 4월, 2012년 4월과 12월 등 다섯 차례의 장거리 미사일을 발사를 통해 사정거리 10,000km의 미국 본토를 위협할 수 있는 능력을 보유한 것으로 추정된다.

107) 국방부(b), 앞의 책, p.28.

108) 2013년 3월 19일, 미의회 조사국 보고서에 의하면 북한의 핵개발 의도는....., 북한의 핵시설은 20여 개소, 3000명의 전문 인력을 보유하고 있다. 동아일보 인터넷 블로그

109) 미국 민간단체 국제위기감시기구(ICG) 대니얼 핑크스톤 수석연구원은 2008. 2. 3, 미 육군대학원 전략연구소(SSI)보고서를 통해 북한의 탄도미사일은 거의 자급자족 단계에 이르렀으나 고급기술과 부품은 여전히 외부에 의존하고 있다고 지적하였다.

< 표 3-3 > 북한의 미사일 개발 제원

구 분	SCUD-B	SCUD-C	노동 1호	무수단(IRBM)	대포동 1호	대포동 2호
사거리 (km)	300	500	1,300	3,000 이상	2,500	6,700 이상
탄두중량(kg)	1,000	770	700	650	500	650~1,000 (추정)
운용상태	작전배치	작전배치	작전배치	작전배치	시험발사	개발 중
타격 가능지역	한국 중부	한국 전역	한국 전역 일본 대부분	일본 전역 미국령 괌	일본 전역 중국 일부	일본 전역 미국 알래스카, 하와이

출처 : 국방부, 『2012 국방백서』 (서울: 국방부, 2012), p. 292. 도표 재정리

북한의 화학무기 개발은 1960년대 초부터 화학무기의 연구시설과 생산기구를 설치, 생산을 하여왔다. 북한은 현재 화학무기 개발을 위한 연구소를 강계·용성 등에 설치하고 있으며, 홍남·만포·아오지·청진 등에 생산시설을 가동 중인 것으로 판단된다.¹¹⁰⁾ 화학무기의 종류로는 수포성·신경성·질식성·혈액성 유독가스 17종, 2,500~5,000여 톤을 보유하고 있는 것으로 추정하고 있다. 생물학무기의 종류로는 콜레라·탄저균·천연두 등이 있으며, 정주·문천 등에 생물학무기 생산시설을 운영하고 있는 것으로 추정된다. 북한의 생화학무기 공격은 특수전부대가 아 후방지역 침투 후 소형화된 투발수단을 이용하여 인구밀집지역, 지하철·공항·철도 승차시설 등 다중이용시설을 공격하거나, 장거리 미사일 또는 장사정 포병을 이용하여 후방의 특정시설이나 지역을 공격하는 형태로 전개될 것이다.

북한의 특수작전부대는 2000년도에는 약 12만 5천여 명 수준에서 2013년에는 약 20만 1천여 명으로 집단군 및 사단 경보병 부대가 증강된 것으로 판단¹¹¹⁾하고 있으며, 경보병 사단의 편성은 연대가 없이 사단 참모부에 수개의 작전조가 편성되어 있고, 사단 직할에 화력 및 군수지원부대가 미 편성 되어 있는 것을 고려해 볼 때, 대대단위 또는 작전조(연대급) 단위로 대규모 특정 목표 공격이 가능한 것으로 판단된다.¹¹²⁾ 이는 북한군의 경보병부대 운용개념의 변화로써 후방지역의 C4ISR+PGMs(지휘소, 비행장, 보급시설 등)의 마비전과 도시·산악지역 유격전, 기동부대와외 배합전 등으로 다양하게 전개될 것이다.

북한의 사이버전은 1990년대 이후 집중적으로 육성한 전문해커를 동원하여 2007년

110) 미국 「Popular Mechanics」 2007년 2월호에서 북한은 화학재 5,000t 보유, 32개 지역에 생화학 공장 운영, 20개 지역에 생물무기시설, 12개 지역에 화학무기시설, 미사일, 야포의 30%가 화학무기를 사용할 수 있다고 경고하였다. 미국의 야전교범 「NBC(생화학무기)방어 작전의 의학적 전망에 대한 핸드북」에 따르면 전투원 1명 살상에 재래식 무기는 2000달러, 핵무기는 800억 달러, 생물무기는 1달러가 소요된다고 지적하였다.

111) 국방부, 『2013 국방백서』, p.28.

112) 육군본부, 『경보병사단·연대전술』, 북한군 참고교리 22-39-1-1, (충남: 육군본부, 2012.5)

이후 수차례에 걸쳐 우리의 국가 기간망에 대한 사이버공격을 실시하여 많은 피해를 준 바 있다. 북한의 사이버 공격은 주로 제3국의 인터넷을 경유하여 분산서비스 거부 공격(DDos)을 실시하거나 해킹을 시도하는 형태로 전개되고 있으며, 공영방송망 및 금융전산망 등에 대한 공격과 같이 특정대상을 지정하여 특정시간대에 정밀타격식으로 공격하는 양상으로 발전하고 있다.¹¹³⁾ 북한은 남한 내부의 심리적·물리적 마비를 위해 사이버전 수행을 위해 현재 6,000여 명의 사이버전 인력을 운영하고 있다.

북한의 전자전 수행능력은 상당한 수준으로 최근까지 수차례에 걸쳐 서해안 및 수도권 지역의 위성항법시스템(GPS)에 대한 재밍 공격을 실시하였고 향후 전자기폭탄(EMP)의 개발 가능성도 제기되고 있다. 앞으로 특정 주파수대에 대한 방해전파를 발사하여 군용 및 상용통신망을 교란하거나 위성항법시스템을 공격하여 합정 및 항공기의 위치확인시스템을 교란시키고자 할 것이며, 전자기폭탄을 사용하여 컴퓨터 및 전자 네트워크에 기반을 둔 전력·통신·교통·금융 및 군 지휘통신체계를 무력화하여 혼란을 유발하거나 전면도발을 위한 유리한 여건을 조성하게 될 것이다.

다. 북한의 Hybrid戰(복합전) 수행 가능성

북한정권의 궁극적인 전략목표인 한반도 적화통일은 변화지 않으며, 대내외적 상황이 계속해서 악화되는 경우, 북한정권의 체제 유지와 생존에 우선권을 두되 적화통일의 궁극적 목표달성을 위한 여건조성에 주안을 두고 결정적 시기가 도래될 경우 군사력을 운용하거나, 또는 북한정권의 상황이 극도로 악화될 경우, 이판사판식으로 군사도발을 감행하여 악화된 상황을 반전시키려 할 것이다. 그러나 북한정권은 남북한 국력차이, 외부지원 여건 불리, 상대적으로 한미연합군 대비 전력의 약화, 내부통제 문제 등을 동시에 대비해야 하기 때문에 단기적으로는 체제유지 및 생존에 우선권을 둔 군사력 운용이 불가피할 것이다. 이러한 북한의 대내외적 상황을 고려해 볼 때, 미래 북한 군사력 운용의 방향은 지금까지 추구해 왔던 재래식 위주의 전력으로 정규전으로 한반도를 석권하려 하기보다는 북한군의 비대칭전력의 효과적 활용을 위해 제4세대 전쟁의 특성을 활용한 북한식 Hybrid戰(복합전)을 수행할 가능성이 높다고 판단된다.¹¹⁴⁾

북한식 Hybrid戰(복합전)이란 “한미연합군의 Hi-tech 기반의 첨단 재래식 전력과의 열세 만회하기 위해 전략적 차원에서 정규군, 비정규전, WMD, Cyber, 테러전 능력의

113) 육군본부(h), 앞의 책, p.1-3.

114) 박영택, “북한의 하이브리드戰 실행 가능성과 전개양상,” 『國防政策研究』, 제27권 제4호, (서울: 한국국방연구원, 2011.), pp.110-118.

복합전 공격능력을 최대로 활용하면서 기습, 속전속결, 배합전을 수행하되, 재래식 전력은 특수전 부대와 배합으로 야간, 산악 및 도시지역 작전을 통해 생존성을 보장하면서, 아 방어체계 파괴 등 동시 다발적 공격의 대칭 및 비대칭 복합전을 수행하는 개념이다.¹¹⁵⁾

북한식 Hybrid戰(복합전)을 수행을 위한 능력과 환경은 이미 준비 되어 있다. 하이브리드전의 가장 중요한 특징인 재래전, 비정규전, 대량살상무기체계, 각종 수단을 이용한 혼란조성 등의 능력을 구비하고 있다. 북한식 Hybrid戰(복합전)은 도시지역과 산악지역에서 한·미의 첨단 재래식 화력과 기동성, 정찰능력을 감소시키면서 주 전장화할 것이다. 한반도의 산악지역과 도시화 지역의 공격 및 유격전으로써 공포와 혼란을 조성하여 남한의 정치·사회적 의지를 말살하려고 할 것으로 판단된다.

4. 국방개혁 2030 추진

미래 한반도 전쟁양상 변화와 동북아 안보정세 및 국방·병역환경의 변화에 능동적으로 대처하는 ‘정예화된 선진강군’을 육성하기 위해서 우리 군은 정보·지식 중심의 기술 집약형 정예군으로의 전환을 위한 「국방개혁 기본계획(2014~2030)」¹¹⁶⁾을 수립, 추진하고 있다. 국방개혁은 북한의 현존 군사위협에 대비한 능력을 확보하고, 장기적으로 통일시대를 준비하면서 동북아 지역의 잠재적 위협에 대비하는 방위역량을 강화하는데 목표를 두고 있다. 군 구조 분야는 북한의 국지도발 및 전면전 위협에 동시 대비할 수 있는 능력을 구비하고, 병역자원 감소에 대비하여 간부를 증원하는 등 정예화 병력구조로 개선해 나갈 것이다. 국방운영 분야는 실전적인 교육훈련과 효과적인 인력운영을 통해 전투력을 향상시키고, 동원체제 개선, 예비전력의 정예화, 물류체계 개선을 통한 군수운영 혁신 등 고효율의 국방운영체제를 구축해나갈 것이다.

먼저, 군 구조 개혁의 추진은 현존 위협과 및 미래 위협 등 한반도 전장환경 변화와 국방·병역환경 변화를 고려하여 미래 전쟁수행에 적합한 정보화·첨단화 네트워크 중심의 환경에서 공세적 통합작전 수행이 가능한 구조로 전환하는데 목표를 두고 있다.¹¹⁷⁾

첫째, 지휘구조는 군의 합동 및 연합작전 지휘능력과 수행능력을 강화하는데 주안을 두고, 합참 중심으로 전구작전 지휘 및 수행체계를 구축할 수 있도록 작전지휘 조직과

115) 이윤규, “미래 적 위협 판단기준과 전투실험 발전방향.” 『2009 전투실험세미나』 (서울: 한국전략문제연구소, 2009). p.43.

116) 국방부(b), 앞의 책, pp.78-84.

117) 위의 책, p.79.

작전지휘를 제외한 군령보좌 조직으로 구분하여 개편하되, 합참을 미래의 작전환경에 적합한 지휘조직으로 발전시키기 위해 한미 연합정보능력을 보강하고, 지휘조직을 최적화 하며, 개편 시기는 ‘조건에 기초한 전시작전통제권 전환’ 추진과 연계할 예정이다.

둘째, 병력구조는 북한의 비대칭전력과 국지도발 및 전면전 위협에 동시 대비할 수 있는 능력을 우선 구비하면서 상비병력 규모는 2014년 현재의 63만 명에서 2022년까지 52.2만 명으로 감축하되, 첨단 무기체계의 전력화를 고려하여 현실성 있게 점진적으로 감축해 나갈 계획이다. 군별 병력구성은 합동성을 극대화를 위한 정보·기술 위주의 질적 첨단 구조로 군을 정예화하기 위해 병력비율은 <표 3-4>에서 보듯이 육군 74.1%, 해군 7.9%, 해병대 5.6%, 공군 12.4%로 조정할 계획이다. 또한 육·해·공군의 간부 비율은 2025년까지 40% 이상을 수준으로 개선할 것이다. 이에 따라 상비병력 인력구조 발전 목표를 2022년까지 장교13%, 부사관 29.2%, 병 57.8%로 조정할 계획이다.

<표 3-4> 상비병력 감축 계획

구 분	계	육 군	해 군	해병대	공 군
2014년	63만 명	49.5(78.6%)	4.1(6.5%)	2.9(4.6%)	6.5(10.3%)
2022년	52.2만 명	38.7(74.1%)	4.1(7.9%)	2.9(5.6%)	6.5(12.4%)

출처 : 국방부, 『2014 국방백서』 (서울: 국방부, 2014), p.80. 도표 재정리

셋째, 부대구조는 육군은 네트워크 중심의 작전환경에서 공세적인 통합작전을 수행하는데 주안을 두고 지휘중간 계층의 단축과 부대 축소로 완전성을 보장한다. 1·3야전군을 통합하여 지상작전사령부를 창설하고, 지역·기동군단을 편성, 군단 중심 작전수행체계를 구축할 것이다. 해군은 수상·수중·공중 입체전력 통합운용능력을 확보하여 현존 위협에 대비하면서 해상교통로 및 해양자원 보호 등의 전방위 국가이익을 수호할 수 있는 구조로 발전시킬 것이다. 해병대는 전략도서 방어 및 입체고속상륙작전 등 다양한 임무수행이 가능한 공지기동형 부대구조로 발전시킬 것이다. 공군은 현재 전술항공통제전대를 모체로 전술항공통제단을 창설하고, 항공정찰 및 정보지원능력을 강화하기 위해 항공정보단을 창설하며, 위성감시통제대를 창설할 계획이다.¹¹⁸⁾

넷째, 전력구조는 현존 및 잠재적 위협에 대응할 수 있는 능력을 확보하기 위해 한반도와 주변 지역을 감시하고 제대별 전장을 가시화하기 위한 감시·정찰전력을 보강하며, 실시간 전장상황을 공유하고 지휘결심을 지원하기 위해 연합 C41체계 등 지휘통제시스템을 전력화하고, 전투효율이 높은 기동·정밀타격 전력체계를 확보하며, 특히 북

118) 국방부(b), 앞의 책, pp.78-82.

한의 핵과 탄도미사일 위협에 대비해 킬체인(Kill Chain)과 한국형 미사일 방어체계(KAMD) 등을 발전시켜 나갈 계획이다.

다음, 국방운영 개혁의 추진은 실전적 교육훈련을 위해 다양한 전장 상황에서 사격과 기동이 가능하도록 과학화된 종합훈련장 구축하고, 인사관리제도는 우수인력을 맞춤형으로 충원할 수 있도록 학·군 협약을 확대하고, 초급간부 장기복무 선발 비율을 높여 정원구조를 개선할 것이다. 또한 동원체제 개선을 위해 권역화 자원관리체계 구축과 예비전력 강화, 군수운영 혁신을 위한 원스톱 개념의 군수지원체계 구축과 비전투분야의 민간인력·자원의 아웃소싱 확대를 추진할 것이다.

특히 군 인력의 운영에 있어서도 새로운 유형의 전쟁수행에는 높은 수준의 지식과 기능을 갖춘 전투원, 이른바 하이테크 전사가 필요하게 될 것이며, 고도의 기술을 기반으로 하는 군 체제의 효율적인 운영관리를 위해서는 기술과 행정 부문에 있어서도 전문성이 높은 인력의 필요성이 증대될 것이다. 기술집약적 군의 운영에 필요한 우수하고 전문적인 인력의 확보와 유지를 위해서는 장병의 교육훈련 소요 증대와 더불어 복무여건 개선을 위한 복지 소요는 집중하게 될 것이다. 직업군인뿐만 아니라 의무복무 군인의 경우도 처우 및 근무환경 선진화의 욕구가 크게 증대되며, 이는 인력운영비의 증대를 유발하여 제한된 국방예산 하에서의 무기와 장비 확보를 위한 전력 투자의 여력은 감소시킬 수 있다. 따라서 군인은 최대한 전투 기능에 집중하고, 기술 및 행정 등 지원분야에는 민간신분의 전문인력을 아웃소싱 확대 또는 민군복합운영 체제의 구축이 요구될 것으로 보인다.¹¹⁹⁾

119) 국방부(b), 앞의 책, pp.83-84.

제 2 절 국방인력 획득환경의 변화

1. 국민 일반의 국방안보의식 변화

국방안보에 대한 우리 국민의식 수준은 동북아 안보정세 변화, 즉 한반도 주변 4강국의 자국이익 확대를 위해 직·간접적인 영향력 정도에 따라 변화하여왔다. 1948년 8월 대한민국 정부수립 이후에는 북한집단의 대남적화전전략으로 인한 남북한 간의 적대적 대립관계가 결정적인 요인으로 작용하고 있다. 북한은 대남적화전전략의 일환으로 지속적으로 무모한 대남도발과 전쟁위협을 통해 우리 내부의 남남갈등을 일으키고 한미동맹관계를 위해 하고자 지난해까지 약 3,040여 회에 이르는 대남 군사도발¹²⁰⁾을 감행하여 왔다. 이를 우리 국민의 국방안보의식 수준의 변화와 연계하여 분류해보면, ① 6·25전쟁으로부터 1990년대 동서독의 통일 이후 동·서진영간의 냉전종식까지, ② 탈냉전 시기부터 제5공화국 노무현 정부(2008년)까지, ③ 제6공화국 이명박 정부(2008년) 이후 현재까지로 대별하여 살펴보고자한다.

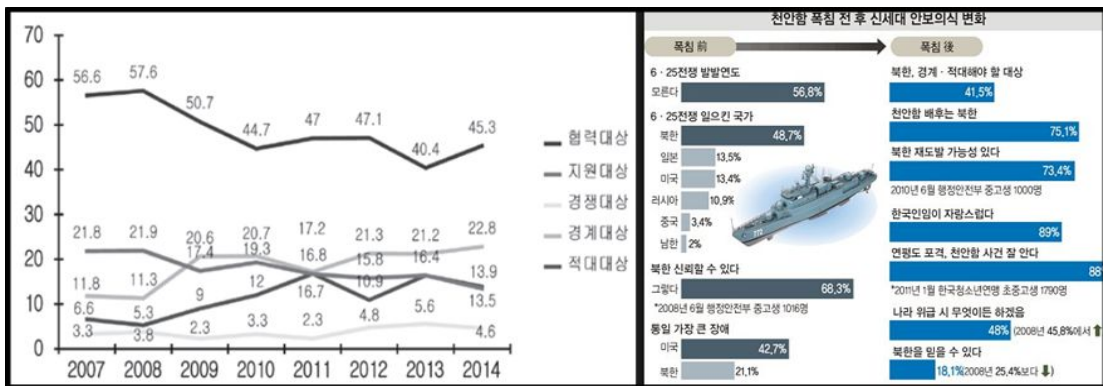
첫째, 6·25전쟁으로부터 1990년대 탈냉전 시기까지는 남북한 간에 적극적인 대립시기로서 국민의 국방안보의식이 높은 시기였다. 1970여 회의 지상·해·강안침투, 청와대기습, 울진·삼척 무장공비침투 등과, 505여 회의 군사분계선 월선 및 총격도발, 도끼만행사건 등 수많은 북한정권의 국지도발로 인하여 향토예비군 창설(1968년), 월남 파병(1964년), 학도호국단 부활(1975년), 민관군 통합방위작전태세를 공고히 하는 등 국민의 국방안보 의식은 매우 높았다. 그러나 1980년대에 들어서면서 국가경제의 고도 성장과 더불어 대북우위의 자신감과 군사정권에 대한 민주화 운동이 확산되면서 북한 군사위협에 대한 안보의식이 서서히 감퇴되는 현상을 가져왔다.

둘째, 탈냉전 시기부터 제5공화국 노무현 정부(2008년)까지는 사회 전반에 국방안보의식이 급격히 해이되는 현상을 보였다. 제6공화국의 두 번째 정부인 김영삼 문민정부가 들어서면서 남북한 간 대화와 협력의 시작되었다. 특히 김대중 정부의 햇볕정책과 남북정상회담과 6·15공동선언 이후, 금강산관광, 개성공단 개설, 이산가족 상봉 등 남북한의 화해협력과 동시에 북한정권은 ‘우리 민족끼리’ 정신을 내세워 남한으로부터 경제적 실리를 취하기 위하여 한반도의 평화체제 구축 주장과, 핵·미사일 개발, NLL 교전 등 지속적인 침투 및 국지도발을 병행하는 화전양면의 전술을 통하여 남한 내 남남갈등 확산을 지속적으로 기도하였다.

120) 국방부(b), 앞의 책, pp.251-255.

셋째, 제6공화국 이명박 정부(2008년) 이후 현재에 이르기까지는 국민의 대다수가 우리 한반도가 처한 안보상황과 북한정권의 정확한 실체를 깨달으면서 국방안보 의식이 왜곡에서 벗어나 균형감각을 회복하는 시기라 볼 수 있다. 북한은 남한 내 보수정권이라 보이는 이명박 정부를 압박할 목적으로 2008년 초부터 개성공단 군사분계선 육로통행 차단, 핵실험(2차)과 서울 불바다 발언, 대청해전, 천안함 폭침, 연평도 포격을 자행하였으며, 김정일 사망으로 김정은 정권의 3대 세습체제를 공고히 하기 위해 장거리 미사일발사와 핵실험(3차) 등을 강행하였다. 그리고 박근혜 정부에 들어서서는 정전협정 백지화 및 남북 불가침 합의서 전면 폐기 선언, 최근에는 민간전단 살포에 대한 총격도발과 DMZ 내 지뢰도발을 자행하는 등 북한체제 생존을 위해 북·미 협상을 요구하면서 핵개발을 통해 동북아는 물론 세계평화를 노골적으로 위협하고 있는 상황이다. 이러한 상황 속에서 현재 우리 국민 전반의 안보의식은 다음의 <그림3-1>이 보여주듯이 좌우 편향에서 벗어나 성숙한 국민으로서 균형 잡힌 상황인식을 바탕으로 국방안보의식을 회복해가는 국면이라 볼 수 있겠다.

<그림 3-1> 한국 국민의 국방안보 의식의 변화



출처 : 통일평화연구소, 통일 미래의 꿈 : “55.8% 통일 필요하...”, blog.unikorea.go.kr (검색일: 2015.12.2.) 참조 재정리

다음은 이러한 국민 전반의 국방안보에 대한 국민의식 특히 국방의무를 이행하는 병역대상의 젊은 청소년들의 안보의식의 변화가 한국의 병역정책에 미치는 영향을 살펴보자. 대한민국의 정부수립 이후, 우리의 병역제도를 국민개병주의에 입각한 의무병제를 채택하여 최초의 병역법이 제정·공포되었다.(법률 제41호, 1949.8.6.) 휴전 이후에는 확장된 부대를 정비하고 병역의무 대상자에게 병역부과의 균등성과 자원관리의 효율성, 병역 기피자 단속 등 병무행정의 쇄신이 요구되어 병역법을 개정하였다.(법률 제

444호, 1957.8.15.) 최초의 병역법은 총 8개의 장과 81개의 조항, 그리고 부칙으로 구성되어 있다. 병역법 제1조는 “대한민국의 국민이 된 남자는 병역에 복무하는 의무를 진다”고 명시하여 의무병 제도를 반영하고 있으며, 제2조는 여자와 병역에 복무하지 않은 남자에게 지원에 의한 복무를 허용하고 있다. 최초의 병역법에 명시된 역종(役種)과 군별 복무연한 및 취역(就役) 구분을 정리하면 다음과 같다.

<표 3-5> 최초의 병역법 상 역종 구분 (1949년)

구분	역종	복무연한		취역구분
		육군	해군	
제1항	현역	2년	3년	현역으로 징집된 자, 호국병으로 편입된 자가 복무, 현역병은 재영
제2항	예비병역	6년	5년	현역 또는 호국병으로 필한 자가 복무
제3항	후비병역	10년	10년	현역병역을 필한 자가 복무
제4항	호국병역	2년	3년	실역에 적합자로서 호국병으로 징집된 자가 자택에서 기거 원칙으로 복무
제5항	제1보충병역	14년	1년	실역에 적합자로서 2년 소요의 현역 및 호국병역의 병원수를 초과한 자 중 소요의 인원이 복무
제6항	제2보충병역	14년	14년	실역에 적합자로서 현역 및 호국병역, 제1보충병역에 징집되지 않은 자가 복무
제7항	제1국민병역			후비병역을 필한 자와 제1·2보충병역으로 해당 병역을 필한 자가 복무
제8항	제2국민병역			상비호국 후비보충병역 제1국민병역이 아닌 17세~만 40세의 남자가 복무

출처 : 국방관계법령집 발행본부, 『국방관계법령 및 예규집』 (서울: 보성사, 1950), pp.280-281 ; 병역법(1949.8.6.) ; 나태중, “21세기 한국의 병역제도 발전방안 연구-안보환경변화와 외국사례비교 분석을 중심으로,” 충남대학교 일반대학원 박사학위 논문(2011), p.96. 도표 참조

그러나 제1·2공화국 시기에 정부수립과 6.25 한국전쟁을 거치면서 강력한 군사력 건설 정책을 추진하였으나 경제적인 여건은 미국의 원조에 의존해야했던 어려운 시기를 지났으며, 5·16군사정변 이후 국가경제의 재건 노력과 함께, 북한정권의 남침위협과 간첩 및 월남 파병, 무장공비의 침투로 인한 대간첩작전으로 인해 현역복무기간의 연장, 향토예비군 조직 등 병역법을 개정하고 강화하였다. 반면, 제5공화국 이후 오늘에 이르기까지는 국가경제의 고도성장과 대북우위의 경제력을 바탕으로 자주국방을 위한 군사력 건설과 강력한 한미동맹 체제를 구축하였다. 그리고 6·25전쟁 이후부터 1960년 초반까지 출생률 급상승의 ‘베이붐 세대’¹²¹⁾로 인한 병역자원의 잉여 현상이 발생하여

121) 베이비붐(Baby boom)은 주로 전후에 많이 발생하며, 유럽에서는 제2차 세계대전 이후 1946~1965년까지 출생률의 급상승기의 세대를 말한다. 우리나라는 6.25전쟁 이후부터 1960년 초까지 한집에 대여섯 명씩 나아서 인구가 급증한 현상을 말한다. SBS 뉴스, “벼랑 끝 베이비부머... 700만 은퇴 쓰나미 온다.” mnews.sbs.co.kr(검색일 : 2015.2.19.)

이 인원을 경제 활성화를 위해 대체복무를 시키는 제도를 개발, 운영하였다. 하지만 이러한 대체복무제도는 정치·사회적으로 지도층 자녀들의 병역의무 회피 문제들이 매스컴에 오르내리고, 많은 병역부조리를 양산하는 수단으로 이용됨으로써 대체복무 중전의경, 교도대원, 산업기능요원 제도 등 비효율적인 제도는 단계적으로 폐지하고, 현역 미복무자의 예외 없는 병역이행 차원에서 사회복무제도를 개발, 전문연구요원, 산업기능요원, 사회복지, 보건·의료, 교육·문화, 환경·안전, 행정업무 등 사회복지요원의 공익근무로 복무하도록 전환하였다. 그럼에도 불구하고 병무청의 선병과정에서 일부 병무조직의 법과 규정을 악용한 조직적인 병무비리 사고가 빈번하게 발생함으로써 병역정책에 대한 국민들의 실망과 분노가 쌓였다. 또한 민주화와 더불어 국민생활 수준 향상과 안보의식의 해이, 젊은 세대의 가치관 변화, 저출산·고령화 시대로 전환 등의 사회환경 변화로 인하여 사회저변 전반의 젊은 청소년 세대의 병역의무에 대한 인식이 ‘피할 수만 있으면 피하고 싶은 부담’으로 작용하는 점도 있는 것이다.

2015년 현재 우리의 병역제도는 의무병제도인 징병제 원칙하에 일부 모병제를 적용하는 의무병 위주의 징·모혼합제를 채택하고 있다. 그러나 징병제에 관련한 법적 강제력이 매우 강하고 계급정년의 연령이 낮기 때문에 진정한 의미의 혼합제라 할 수는 없다. 우리 군의 징병제 장점은 모든 국민들이 국가를 방위하기 위하여 인적 부담을 가진다는 점에서 군대의 사회적 대표성을 확보하며, 대규모의 군대 유지에 필요한 자원의 인원 충족이 용이하고, 적은 국방예산으로 대규모의 병력 유지가 가능하다. 또한, 현역에서 제대한 자들을 예비역으로 운용함으로써 전투력을 갖춘 충분한 예비전력의 확보가 가능하다는 점이다. 반면에 단기복무로 인한 전문직위 숙련병의 확보가 제한되며, 병역의무 이행을 위한 소극적 피동적 복무 경향으로 인하여 군대 내의 사고율(자살, 총기난사, 군무이탈 등)이 높게 나타나는 단점이 있다.

그러나 한반도의 안보 위협과 소요병력의 충원, 국가경제력, 국민의 병역 인식, 징집병 구성비 등 여러 면에서 “남북한 관계의 급진전, 북한체제의 급변 등으로 인한 평화체제 구축으로 안보 위협이 저감되고, 이에 따라 병력이 대폭 감축되지 않는 한, 징병제를 고수하는 것이 바람직할 것이다”¹²²⁾라 하는 등 모병제로의 전환은 아직은 시기상조임을 많은 학자들이 주장하고 있는 상황에 있다.

따라서 군은 국방의무를 이행하는 병역대상의 젊은 청소년 세대의 안보의식 변화에 능동적으로 극복하기 위하여 현역병 복무기간을 입영연령 단축, 병력감축에 따른 잉여

122) 정주성, “중장기 병역정책의 과제와 발전방향,” 『國防政策研究』, 제25권 제3호, (서울: 한국국방연구원, 2009), p.32.

자원 해소, 국민 부담경감 등의 목적으로 대폭 단축하여왔다. <표 3-6>에서 보듯이 육군의 경우 24개월에서 6개월을 점진적으로 단축하여 2014년 7월 이후 입영자부터는 18개월을 복무하는 것으로 계획하였으나, 2011년 1월부터 단축계획이 중단되어 21개월 복무로, 해군은 23개월, 공군은 24개월을 복무하는 것으로 되어 있다.

<표 3-6> 군별 병 복무기간 단축

육군/해병	24개월 (06.1.2)	23개월 (07.9.2)	22개월 (09.5.24)	21개월 (11.1.30)
해 군	26개월 (05.11.2)	25개월 (07.7.3)	24개월 (09.3.24)	23개월 (10.12.14)
공 군	27개월 (05.10.2)	26개월 (07.6.2)	25개월 (09.2.21)	24개월 (10.11.13)

출처 : 정주성, 앞의 논문, p.21. 참조 재정리

그러나 이러한 병 복무기간의 단축 등 병역정책의 변화는 군의 전투력 향상 및 유지에 큰 영향을 미치므로 이를 극복하기 위해서 유급지원병제¹²³⁾ 즉, “국방개혁 2020” 추진의 일환으로 첨단전력 운용 전문인력 확보와 병 복무기간 단축에 따른 전투 숙련병 확보를 위해 도입하는 등, 각종 병역정책 개발을 통하여 병역대상의 젊은 청소년들의 국방안보의식 향상을 위한 홍보 및 교육과 동시에, 국방안보의식 변화에 걸 맞는 병역정책 수립을 통하여 우수한 국방인력의 획득에 관심을 기울여야 한다.

2. 인구 · 사회학적 환경의 변화

최근 출산율의 저하와 평균수명의 연장으로 우리나라의 인구구조는 고령화가 급속히 진행되고 있다. 통계청 발표자료에 의하면 2000년도에 이미 65세 이상의 인구 비율이 7.2%로써 고령화 사회에 진입하였으며, 2018년에는 14.3%로써 고령사회로, 2026년에는 20.8%로써 초고령 사회에 진입이 예상되어 주요 선진국가들 보다 고령화 속도가 매우 빠른 것으로 나타나고 있다.¹²⁴⁾

123) 유급지원병제도는 2007년 11월 26일부터 모집을 시작하여 2008년부터 시행하였다. 유급지원병의 유형#1은 전투·기술 숙련병이며, 유형#2는 첨단장비운용 전문병으로 구분된다. 유형 #1(전투·기술 숙련병)은 현역병 중에서 의무복무기간을 마친 후 6~18개월 연장하여 하사로 복무한다. 유형 #2(첨단장비운용 전문병)은 입대 전 민간모집하며, 입대 시부터 3년간 복무하되 입대 후 6개월 이내에 일병으로 임명하며, 의무복무기간을 마친 후에는 하사로 임명하는 제도이다.

124) UN에 따르면 63세 이상 노령인구 비율이 7% 이상이면 고령화 사회, 14% 이상이면 고령사회, 20%이상이면 초고령 사회로 정의된다.

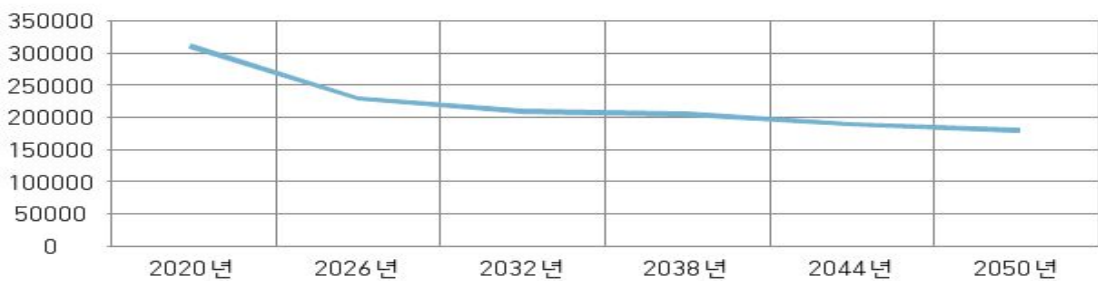
<표 3-7> 우리나라 인구 고령화 전망 추이

구 분	2002년	2005년	2010년	2020년	2030년	2050년
총 인구 (천명)	47,008	48,138	48,875	49,326	48,635	42,343
유년인구 비중(%)	21.1	19.2	16.2	12.5	11.4	8.9
고령인구 비중(%)	7.2	9.1	11.0	15.6	24.3	38.2
노령화 지수	34	47	68	126	216	429

* 유년인구는 15세 미만 인구, 고령인구는 65세 이상 인구, 노령화 지수는 유년인구 100명당 고령인구수를 나타냄
 출처 : 통계청, 「장래인구추계 결과」, 2006.11. ; 조영진(c), 앞의 책, p.2. 도표 참조

이러한 저출산·고령화 인구구조 변화¹²⁵⁾는 지난 산업화 시기의 출산제한 정책의 여파와 더불어, 여성의 사회참여활동 증가와 늦은 결혼 추세, 그리고 자녀 양육의 경제적 부담으로 인한 출산 기피로 인구 증가폭이 점점 둔화되고 있다. 특히 병역대상인구인 20~24세 청년층 인구는 2010년까지는 지속 감소하였고, 2011년부터 2014년까지는 점차 다시 증가하였으며, 2016년부터는 다시 감소하는 등 여러 요인으로 인하여 유동성이 증가할 것으로 추정된다. 이러한 청년층의 인구감소 구조로 인해 육군의 병력수급에 있어서 2013년까지는 현역자원이 다소 부족하였으나 2015년부터 2020년까지는 잉여자원이 발생할 것이나, 2021년 이후에는 <그림 3-2>에서와 같이 20세 남성 인구가 30만 명 이하 수준으로 감소가 예상되어 현역자원이 부족한 현상이 초래될 것으로 예상되고 있다.

<그림 3-2> 20세 남성 인구추계('08~'50)¹²⁶⁾



출처 : 통계청, 『연령별 추계인구』 (2006). ; 정주성(b), 앞의 논문, p.13. 도표참고 재정리

반면에 1990년대 중반 이후 해외 이주와 국제결혼, 해외여행자 비율, 외국인 노동자의 유입이 크게 증가하고 있다. 국내 체류 외국인은 2009년 5월 기준 111만 명 수준

125) 조영진(c), 앞의 논문, p. 2.

126) 통계청, 『연령별 추계인구』, 2006. ; 정주성(b), 앞의 논문, p.13. 재정리

이나, 2020년에는 전체 인구의 5%를 차지할 것으로 보이며, 외국인과의 결혼비율도 2008년에 11%, 중장기적으로 15~20% 수준을 상회할 것으로 예상됨으로써 우리 사회도 장기적으로는 다인종·다문화 사회로 변모하게 될 것이다.¹²⁷⁾

이러한 한국사회의 급격한 고령화 추세와 저출산 현상은 청년 인구 감소로 병력의 확보에 어려움이 가중되어 병력 규모를 축소하거나, 아니면 대체복무 인력 축소, 입영자격 기준 하향화하는 등의 병력충원 체제의 변화를 요구하게 될 것이다. 여기에 전반적인 국민들의 생활수준 향상은 병영의 근무환경 개선과 복지수준의 향상을 요구할 것이며, 출산율 저하로 가구당 자녀수의 감소는 위험부담이 상존하는 군 직업 선택을 축소될 것이며, 장기적으로는 국민의 병역의무 부담 완화의 요구로 나타날 것이다.

3. 경제 환경의 변화

우리의 고도 경제성장 과정을 살펴보면, 1950년대 일제 강점기를 거쳐 6·25 전쟁으로 인한 산업 시설의 파괴와 식량과 생활필수품의 절대 부족으로 미국을 비롯한 여러 나라의 원조를 받아야 하는 1인당 국민 총소득이 겨우 67달러 가난한 농업 국가였다. 그러나 1960년대에 들어서 정부의 경제 개발 5개년 계획을 수립하고 강력하게 시행하여 시멘트, 비료, 정유, 철강 등 공장들을 세움으로써 일자리가 늘어나고 소득도 늘어났다. 1970년대에는 철도, 고속 도로, 항구, 통신 시설 등의 건설과 더불어 옷, 가발과 같은 경공업 제품의 수출이 늘어났으며, 중화학 공업 단지의 조성 등 공업화되어 1977년에는 100억 달러 수출목표를 달성하였다. 1980년대에는 수출 상품의 대부분이 공산품으로 전자, 자동차, 기계, 철강 등 중화학 공업 제품이며, 1인당 국민 소득도 5000달러를 넘어섰으며, 1990년 이후 반도체 및 전자제품, 선박, 자동차, 휴대전화 등 기술수준이 높은 공업제품의 수출이 급격히 신장되었으며, 2014년 1인당 국민 소득도 2만 8,000 달러, 무역은 세계 8위권, 반도체와 선박 생산 1위, 자동차 생산 세계 5위 등 비약적인 발전을 이룩했다.

이러한 국가경제의 발전으로 인해 1980년 이후 대북우위의 군사력 건설을 추구할 수 있었다. 그러나 이러한 빠른 경제성장의 이면에 발생한 소득분배(所得分配)의 불평등과 자원배분(資源配分)의 비효율성으로 인한 많은 사회적 갈등으로 많은 혼란을 겪어왔다. 따라서 미래로 갈수록 이러한 소득분배와 복지사회 구현의 국민 요구를 충족

127) 독고순 외, “장기 한국의 대내적 국방여건 전망과 시사점,” (서울: 국방연구원, 2009), 2차 토론회 자료, p.44.

시키면서 경제성장을 추구해야 하는 어려운 상황 속에 있다.

군사력 건설에 바탕이 되는 국방재원의 확충 가능성은 육군 초급장교의 정예화에 직결되는 가장 중요한 요소이다. 우리 경제의 눈부신 고도성장에도 불구하고, 1980년대까지 가장 순위가 높았던 국방 분야는 2000년대에 이르러 경제, 교육, 보건, 분야 등에 뒤처지게 되었고, 당해 년도 국방예산의 증가율이 정부의 재정증가율에 못 미치는 상황이 빈번히 발생하고 있다.

<표 3-8> 국방비의 연도별 GDP 및 정부재정 대비 비율¹²⁸⁾

구 분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
국 방 비	24조 4,972억	26조 6,490억	28조 9,803억	29조 5,627억	31조 4,031억	32조 9,576억	34조 4,970억	35조 7,056억
GDP 대비(%)	2.35	2.41	2.52	2.34	2.36	2.39	2.42	2.38
정부재정 대비	15.7	14.8	14.2	14.7	15.0	14.8	14.3	14.4
증가율 (%)	8.8	8.8	8.7	2.0	6.2	5.0	4.7	3.5

출처 : 국방부(b), 앞의 책, p.270. 도표 재정리

더욱 어려운 문제는 향후 한국경제의 거시적 전망이 어둡다는 것이다. 한국 경제의 중장기 잠재성장률 추세를 보면, 2011~2020년 4.22%, 2021~30년 2.9%, 2031~40년 1.56%로 점점 낮아지는 것으로 산정하고 있다. 이러한 잠재성장률은 유럽연합의 선진국들과 비교하여 볼 때 그리 낮은 수준은 아닌 것으로 평가되며, 특히 산업연구원의 산업비전 2030에 따르면 2030년의 한국의 GDP 규모는 세계 8~9위, 1인당 GDP 4만 9천불 수준은 될 것으로 전망하고 있다.¹²⁹⁾

<표 3-9> 잠재경제성장률 전망¹³⁰⁾

	01 ~ 10년	11 ~ 20년	21 ~ 30년	31 ~ 40년	41 ~ 50년
■ 조세연구원	4.66 (*01~10)	4.22	2.90	1.56	0.93
■ KDI	4.6 (*03~10)	4.2	2.9	1.6	0.8
■ 국회 예산정책처		4.09 (*07~13)	3.01 (*14~31)		2.35 (*07~13)

128) GDP는 한국은행의 국민계정 기준연도 변경(2005년 → 2010년)에 따른 수치임(「2012 국방백서」는 2005년 기준, 「2014 국방백서」는 2010년 기준)

129) 노훈(a), 앞의 책, p.24.

130) 한국의 잠재성장률에 대한 전망은 많이 있지만, 2030년을 넘어서는 장기적인 전망 자료는 많지 않다. 장기 전망은 주로 2000년대 중반에 이루어졌으며, 여기서는 그 중 KDI(김동석, 2004)와 한국조세연구원(박형수 외, 2006), 그리고 국회예산정책처(장인성, 2007)의 연구 자료를 요약 게시하였다. 노훈(a), 앞의 책, p.25. 각주 19번 참조

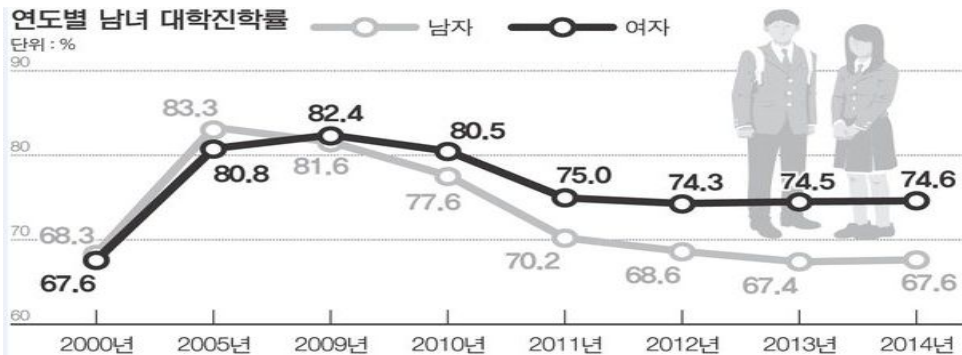
이러한 지표로 보아 국력에 상응하는 국방비 규모는 획득 가능할 것으로 보인다. 그러나 잠재성장률은 점진적 하락과 더불어 국방지출이 GDP에서 차지하는 비중은 2011년 2.88%에서 2020년 2.56%, 2025년 2.61% 수준까지 증가하였다가 그 이후 감소하기 시작하여 2050년에는 2.53% 수준까지 하락할 것으로 예상하고 있어 국방비 획득 여건은 그리 좋은 편이 아닐 것으로 판단된다. 더욱이 복지사회 구현을 위한 국민의 요구에 부응하기 위하여 미래로 가면 갈수록 사회복지정책 즉, 무상보육과 무상의무교육 확대, 대학등록금 반값 지원 등 ‘생애주기별 맞춤형 복지’ 정책을 추진하는 경우 국방예산에 대한 압박은 더욱 높아질 것으로 예상된다.

이렇듯 국가의 경제성장 전망이 불투명한 가운데 점차 사회복지 분야의 예산 소요가 증가되는 여건과 북한의 위협에 대한 국민적인 안보인식이 감소되는 상황에서 ‘국방개혁 기본계획 2030’ 실행을 위해 국방예산의 증가를 추진하고 있으나, 여러 가지 요인으로 인하여 국방예산을 GDP의 3%선 이상으로 증가 확보하는 것은 쉬운 일이 아닐 것이다. 따라서 우리 군이 추진하고 있는 기술집약적 군 구조의 정예군 육성을 위한 투자비와 인력운영비에 대한 압박과 동시에 초급장교 정예화를 위한 예산확보에 어려움이 가중될 것으로 전망된다.

4. 교육 · 문화 환경 변화

한국 시민사회의 자녀에 대한 높은 교육열은 지속적으로 국민의 고학력화를 추세를 보이고 있다. 특히 병역의무를 이행해야하는 청년들의 고등학교 졸업 후 대학 진학률의 추이를 살펴보면, <그림 3-4> 연도별 고등학교 졸업자의 대학진학률에서 보듯이 2000년도 이후 70%를 넘어 2005년에는 약 80% 수준이었으며, 2011년 이후에는 낮아지기는 했으나 약 75% 수준을 유지하고 있다. 중장기적으로는 대학 입학 대상연령인 남녀의 18세 청소년 인구가 대학입학 정원보다 적어, 대학 진학 가능률은 거의 90% 이상에 도달할 것으로 예상되는 고학력화 추세는 우수한 자질의 병 인력을 활용할 수 있는 환경이 조성됨으로 군 전투력 제고에 도움이 될 것이다. 그러나 중장기적으로 군 직업에 대한 국민의 긍정적 인식을 제고시키지 않는 한, 오히려 군 초급장교의 인력획득에는 부정적인 요인으로 작용할 것으로 보인다.

<그림 3-4> 연도별 고등학교 졸업자의 대학진학률



출처 : 통계청, “2014년 한국의 사회지표” <https://www.google.co.kr/search?q>(검색일: 2015.12.24)

병역의무 대상자인 청소년들의 가치관의 변화는 육군의 초급장교 정예화와 밀접한 관계가 있다. 현대사회의 청소년 세대의 사고방식은 개인적 가치 창출에 강한 집착을 갖는 자기중심주의이며, 타당한 원인과 이유를 중시하는 합리주의이며, 명예보다 실질적인 만족을 중시하는 현실주의적이다. 그리고 전통과 관습에 의한 위계적이고 권위주의를 부정하고, 개인의 형평성을 중시하는 수평적 가치를 중시하며, 남과 다르다는 것을 장점으로 보고, 다양한 가치관을 인정하는 다원주의적 사고방식이 특징이다.¹³¹⁾

이러한 사고방식을 기반으로 표출되는 새로운 청소년 세대의 행동양식은 집단적인 행동보다는 개별 행동, 타인에 의해 부여되는 것보다는 자기 중시하는 경향을 가지고 있다. 또한 새로운 정보통신 매체 발달의 주요 수혜자이자 소비자로서 N-세대로 지칭되며, 이에 따라 영상 매체에 강한 반응성을 보이고 있다.¹³²⁾ 이러한 청소년들의 사고방식 및 행동양식의 특징들은 병은 물론 초급장교의 우수자원 획득에 직·간접적인 영향을 미칠 것이다. 즉 각종 제도의 형평성과 합리성에 매우 민감한 반응을 보일 것이며, 병역의무일지라도 자신의 선택에 의한 병역이행 욕구가 높아질 것이다.

131) 정주성, 앞의 논문, pp.15-16.

132) 정주성 외(a), “한국 병역정책의 바람직한 진로,” 『週刊國防論壇?』 (서울: 국방연구원, 2003), p.40.

제 3 절 주요 외국군의 초급장교 인력획득 정책 사례분석

1990년 10월, 동·서 독일의 통일과 더불어 소련을 위시한 공산권의 해체는 등 탈냉전시대의 도래는 세계의 안보환경을 급격하게 변화시켜왔다. 먼저, 유럽지역은 국가간의 직접적인 영토분쟁이나 침략의 가능성이 줄어들고, 지역갈등과 국지분쟁, 핵 확산, 테러 등 새로운 안보위협이 대두됨에 따라 유럽 각국은 징병제에 의한 대규모 병력의 충원 필요성의 감소로 상비군 규모 감축과 복무기간의 단축에도 불구하고, 병역 부담의 형평성 문제가 심화되면서 전통적 병역의무에 대한 국민들의 의식은 부정적 방향으로 기울었다.¹³³⁾ 따라서 징병제의 유지 문제는 유럽에서 정치쟁점이 되었고, 모병제로의 전환이 가속화 되고 있다. 그리고 중동 지역은 현재도 인종·종교·자원 분쟁이 지속되고 있는 상황이다. 이집트를 비롯한 아랍권과 이스라엘 간의 인종·종교 분쟁, 이슬람 내 수니·시아파의 종교 주도권 분쟁, 아프가니스탄의 내부 정파 간 갈등과 외부 세력과 연계된 자원분쟁 등으로 분쟁의 끝이 보이지 않는 상황으로써 중동지역 대부분의 국가가 징병제를 유지하고 있다.

그리고 동북아시아 지역은 영토·영유권 분쟁, 과거사인식문제, 북한의 핵·미사일 개발 등 분쟁 및 갈등요인이 내재되어 있으며, 특히 미국의 ‘아시아 재균형(Re-balancing)’ 정책 이후, 미·중·일 패권경쟁으로 군비경쟁이 치열한 지역으로써 징병제에 일부 지원제를 병행하는 병역제도를 운영하고 있다. 이렇듯이 각국은 지역별 안보환경 변화와 그 국가의 정치, 경제, 사회, 군사 등 다양한 환경 변화 속에서 자국의 번영과 이익을 위해 강한 군사력 건설을 위한 노력으로 시행착오를 거쳐 자국의 실정에 맞는 최적의 병역제도를 발전시켜왔다고 볼 수 있다.

따라서 현시점에서 우리와 안보환경이 유사하거나 미래 병역환경 변화방향을 고려하여 앞으로 병역정책 개발에 참고해야할 주요 국가를 선별하여 살펴보고자한다. 이러한 관점에서 서구 유럽 지역에서는 전통적으로 군사제도가 잘 발달된 독일, 프랑스, 중동 지역에서는 적은 인구의 신생국임에도 불구하고 독창적인 군사제도의 정착을 통해 주변의 아랍권의 위협을 효과적으로 대처하고 있는 이스라엘, 동북아시아 지역은 한반도에 핵심적인 영향력을 행사하고 있는 주변 4강국 중 미국, 중국, 일본 등 5개 국가의 병역제도 전환배경 및 과정을 살펴보고, 초급장교 정예화를 위한 인력획득 정책과 양

133) 김광식, “유럽 병역제도 변화에 따른 한국적 시사점,” 『週刊國防論壇』, 통권 제1401호, (서울: 국방연구원, 2012), p.4.

성교육 체계와 복무관리 체계, 전직지원 체계 면에서 강·약점을 분석하여 우리에게 주는 유의미한 교훈과 시사점을 도출하고자 한다.

1. 미 국

1991년 이후 서방의 냉전체제의 해체에도 불구하고 한반도를 중심으로 한 동북아시아는 냉전시대의 대결구도가 지속되고 있으며, 역내 영토·영유권 분쟁, 과거사인식 갈등, 북한 핵·미사일 개발 등 분쟁, 위협요인이 내재되어 있다. 이러한 안보환경 속에서 미국은 북한의 도발 위협과 중국의 강력한 군사대국화 및 동아시아 및 태평양 지역으로 팽창 위협에 대응하여 2011년부터 아시아-태평양 지역으로의 전략적 전환을 위해 ‘아시아 재균형(Re-balancing)’ 정책을 추진하여 왔다. 이는 국방비 감축에도 불구하고 아시아-태평양지역에서 우월적 지위를 계속 유지해 나가려는 것이다. 미국의 인구는 3억 1,764만 명, GDP는 16조 2,000억불로써 세계 제일의 초강국이다. 상비군 149.2만 명(예비군 87.1만 명)의 군대를 유지하고 있는 미국은 1973년 월남전 이후 모병제로 전환하였다.

미국군의 육군 장교 인력획득 및 양성교육 체계는 육군사관학교(Army Military Academy), 예비역장교훈련단(Reserve Officer Training Corp : ROTC), 장교후보생과정(Officer Candidate School : OCS) 등 3개 과정을 통해 장교인력을 안정적으로 확보하고 있다. 미육군 신임장교 전체에서 육사는 11%, OCS는 24%, ROTC는 65%로 약 12,000명을 배출하며, 이중에 현역으로 복무하는 인원은 전체 신임장교의 30%인 7,000~8,000명 정도이다.

<표 3-10> 미국군의 육군장교 양성체계

구 분	육군사관학교	예비역장교훈련단 (ROTC)	장교후보생과정 (OCS)
지원자격	고 졸	대 재	대 졸
교육기간	4 년	2~4년(16 주)	현역 : 12 주 예비역 : 9 주
의무복무기간	5년(예비 3년)	4년(예비 4년)	4년(예비 4년)

출처 : 문효진 외, 앞의 논문, p.45.

1802년에 제퍼슨 대통령에 의해 개교된 미국의 육군사관학교(USMA)는 뉴욕시 북쪽 교외의 웨스트포인트에 위치하고 있다. 일반학위교육과 군사교육을 병행하며, 소위로 임관 후에는 16~20주의 병과학교 보수교육 후 부대근무를 실시하며, 5년간의 현역 의

무복무 후 개인 의지에 의하여 사회 진출 시 3년의 예비역 복무를 하게 된다. ROTC 출신 장교는 일반대학의 315개 예비장교훈련단에서 대학교육 기간 중에 양성교육을 병행한다. 1~2학년 동안에는 매주 3~4시간의 기초훈련을 하고, 3~4학년 동안에 매주 3~4시간의 고급훈련을 실시하며, 1차례의 6주간 하계군사집체훈련을 실시한다. 임관 후 4년간의 의무복무를 하게 되며, 사회 진출 시 4년의 예비역 복무를 한다. 또한 미국 내 전체 고등학교의 25%가 참여하고 있는 J-ROTC¹³⁴⁾ 프로그램은 광범한 ROTC 장교 획득원천이 되고 있다. 장교후보생과정(OCS)은 학사학위 자격을 가진 군내 우수한 사병, 부사관 및 준사관 출신자들을 장교로 양성교육 시키는 과정이다. 4년간의 의무복무 후 사회 진출 시 4년간의 예비역 복무를 하게 된다. 이러한 미군의 3대 양성과정은 거의 100년 가까이 유지하고 있으며, 각 양성과정별로 별도의 교육을 받으나 교육수준이나 내용상에 큰 차이가 없다.

미국군의 복무관리 체계로 모든 양성과정 출신 장교들은 동등한 직업장교로 출발하며, 출신 간에 최소복무기간(현역 의무복무기간)은 다소 차이가 있으나 자유경쟁의 인사관리가 되고 있어 출신 간의 인사관리 상의 갈등은 거의 없다. 미군은 직업성 보장을 위해 진출률을 대위에서 소령은 80%, 소령에서 중령은 70%, 중령에서 대령은 50%로 하고 있으며, 기본정년은 62세이며, 중령은 51세, 대령은 53세이다.

미국군의 전직지원 체제는 매우 체계적이고 구체적으로 계획을 수립하여 시행되고 있다. 제대군인으로 하여금 스스로 제대군인임을 자랑스럽게 여기도록 실질적인 수혜를 제공하고 있다. 제2차 세계대전 종전 이후 대규모 병력감축에 따른 실업자 발생과 장기 경기침체로 인한 제대군인 취업과 교육에 대한 국가적인 조치 필요성의 제기로 1944년 교육지원법(GI)을 제정한 이후 2009년도 신 GI 법안 등 국가적인 법령과 정부 관련부서 간 제대군인 지원조직을 정비하고, 특히 현역복무 중에도 전직을 준비할 수 있도록 다양한 전직지원 시스템과 인프라를 구축하고 있다. 대표적인 예로는 적성정보제공시스템(Computer Assisted Guidance Information System, CAGIS), 군 경력 및 교육 인증 시스템(Verification of Military Experience and Training, VMET), 온라인 자격증 정보시스템(Credentialing Opportunities On-Line, COOL), 제대군인 수혜관리시스템(Veterans Benefits Management System, VBMS)을 들 수 있다.¹³⁵⁾

134) 미국의 J-ROTC 프로그램은 건전한 민주시민 육성을 교육이념으로, "Motivating young people to be better citizens" 즉, 학생들에게 민주주의의 가치, 국가에 대한 군무(軍務), 개인적인 책임감, 성취감 등을 고취하여 국가 및 사회에 필요한 리더를 육성하는데 있다. 이 J-ROTC 프로그램에 참여하는 학교 및 학생 수는 대략 전체 고등학교의 약 25% 수준(1,647개 J-ROTC 단), 학교별 약 10%수준으로 약 281,000여 명 정도가 참여하고 있다.

지원분야는 직업능력개발 지원, 취업 및 창업지원, 진학지원, 복지지원 등의 4개 분야로써 첫째, 직업능력개발 지원을 위한 제대군인 교육지원 프로그램(Veterans' Educational Assistance Program, VEAP)은 1984년 이후 적용하여 현역복무 초기 12개월 동안 100달러씩 매월 지불하며, 24개월 이상 현역으로 복무하면 전역 후 10년 이내까지 대학과 직업학교에서 36개월 동안 월 300달러의 교육지원을 받으며, 일-학업 프로그램과 상담을 제공받는다.¹³⁵⁾ 둘째, 재취·창업 지원을 받을 수 있다. 노동부의 제대군인 지원 프로그램(Transition Assistance Program, TAP), 보조금 지급, 육군 경력 및 동문 프로그램(Army Career and Alumni Program, ACAP), 제대군인 재취업, 공무원 채용시 가산점 부여, 교사 자격증 프로그램, 국가시험 및 자격증 지원 프로그램, 취업 진로관련 자료 및 목록 배포, 일정 임금을 주는 일-학원 프로그램, 제대 전 상담 및 창업지원 등이 있다. 셋째 진학지원을 제공받을 수 있다. 통신교육 프로그램, 군복무 중 학습경험에 대한 학업인정제도, 군복무중 학위취득지원 프로그램(The service members Oppotunity Colleges Program, SOC), 제대군인 고등교육 프로그램(Veterans Upward Bound Program, VUS) 등이 있다.¹³⁷⁾

2. 독일

독일의 인구는 8,200만 명, GDP는 3조 6,000억불로서 현재 상비군은 18.6만 명(예비군 4.04만 명)의 군대를 유지하고 있다. 2011년 7월 1일 독일의 의무적 군복무 유예(사실상 폐지)는 지난 20여 년간 진행된 징집병 기반군대로부터 지원병 기반군대로의 전환이다. 이는 1990년대 중반의 독일 안보정책의 전개과정과 국제적 위기관리 활동에 참여활동의 증가 상황을 보면 전투력 유지를 위해 지원제로의 전환이 불가피하였던 것이다. 독일은 통일 이후 병역자원의 증가로 형평성 문제가 지속되었으며, 병역기피 현상이 발생하였다. 이를 해소하기 위해 9개월까지 병 복무기간을 단축하였으나, 평화유지군 파견 등을 위해 징집병 비율을 감소하고 연장복무병(23개월까지 복무 가능) 및 지원병 비율의 증가를 추진하였다. 현역복무 거부자는 민사복무로 병역의무를 대체하여 사회봉사 분야에 복무하도록 하였다. 세계대전에 대한 독일의 역사적 부담과 사회통합 및 통일의 안전성 유지 차원에서 징병제를 고수하고 있으나 실질적으로는 모병제

135) 남응우, 앞의 논문, p.33.

136) 정철영 외, “제대군인지원정책 중장기 발전방안 연구,” (서울: 국가보훈처, 2012), p.68.

137) 남응우, 위의 논문, p.35.

로 전환하여 전체적으로 직업군인 24%, 기한(期限)군인 53%(평균복무기간 9.6년), 징집병 22%의 구조로 “소수획득-장기활용” 구조¹³⁸⁾를 유지하고 있다.

독일군의 육군 장교 인력획득 및 양성교육 체계는 고등학교 이상 졸업 후 대학입학 자격시험 합격자 중에서 장교후보생을 선발하는데, 연방군 인사관리청 예하 장교지원 자심사센터에서 육·해·공군 장교후보생을 통합 모집한다.¹³⁹⁾ 또한 부사관 중에서 우수 인원을 장교후보생으로 선발하기도 한다. 독일의 장교 양성은 우리의 사관학교와 다르게 3년 과정의 장교양성 교육기간 동안 육군장교학교(15개월), 부대(실습), 병과학교(13개월)를 순회하며 장교가 되기 위한 군사교육과 현지실습을 병행한다. 이 과정에서 분·소대장 교육 및 실습 과정을 거친다. 장교후보생과정을 마치고, 장교시험에 합격하면 소위로 임관하며, 소대장 지휘실습을 마치고, 연방군대학에 입교하여 석사학위 수준의 교육을 받고 중위로 진급하여 본격적인 야전부대 근무를 시작한다.

<표 3-11> 독일연방군의 육군장교 양성체계

13년	야전부대 복무		6~7년	해당 부대
* *				
7년	장교양성과정 II (12개월)	병과별 주특기 교육	9개월	병과학교
6년		장교학교 교육 II	3개월	육군장교학교
5년	연방군대학 학문연구 (4년)	개인 계발교육	4개월	해당 기관
4년		학석사 학위교육	45개월	연방군대학
3년				
2년	장교양성과정 I (15개월)	분대장 실습	3.5개월	해당 부대
1년		영어 집중교육	2.5개월	포병학교
		장교학교 교육 I	3개월	육군장교학교
		장교후보생 교육	6개월	양성대대

출처 : 정상돈 외, 앞의 논문, p.2. ; 조영진 외, 앞의 논문, p.47. 도표 참조 재정리

연방군대학은 독일 국방성에서 운영하는 3군 장교의 통합 학문교육기관으로 뮌헨과 함부르크에 있다. 연방군대학을 졸업 후 부대근무(6~7년)를 포함하여 12년간의 의무복무 이후, 80%는 전역하여 사회로 복귀하며, 20%는 직업장교가 된다.

독일군의 복무관리 체계로 직업장교 선발은 임관 때부터 결정하나, 기한장교(의무복

138) 김종탁, 앞의 논문, p.6.

139) 독일연방군 장교후보생의 선발은 지원서 접수 → 1차 선발(학교성적 서류전형) → 신체검사(1차 합격자 대상) → 심리(적성)검사 → 최종선발(자질검사 + 신체검사 + 적성검사 결과를 총괄 고려)라는 절차를 통하여 선발한다. 조영진 외, 앞의 논문, p.46.

무)는 6년차부터 11년차까지 직업장교로의 진출기회를 부여하며, 12년 미만의 복무만을 제한적으로 계약하는 ‘단기장교’는 연방군대학교에 입교하지 않고 소대장 실습 후에 야전부대에 배치한다. 반면, 12년 이상 복무하는 일반 직업장교는 12년간 복무 후에 영관장교로의 기본교육을 받고 ‘일반참모장교(General Staff)’와 ‘일반병과장교’로 구분되어 복무한다. 일반참모장교는 대령 이상 진출이 보장되며, 경력관리를 위해 매년 근무지를 이동하면서 상위직책을 수행하여 지휘관의 능력을 발휘해야 한다. 반면, 일반병과장교는 상당기간 동안 동일 지역에서 동일 분야에서 근무가 허용되며, 안정된 가정생활을 영위할 수 있는 대신 대부분 중령까지만 진출된다. 독일군은 직업성 보장을 위해 전투직군 직업장교의 진급은 중령까지 보장하며, 대령은 26%, 장군으로의 진급은 5%로 제한한다. 군인의 정년은 62세이며, 전투직군 장교는 위관 55세, 소령과 선임대위 57세, 중령 59세, 대령 61세이다.

독일군의 전직지원 체제는 매우 체계적으로 계획을 수립하여 시행되고 있다. 제1·2차 세계대전을 거치면서 제대군인에 대한 원호의 중요성을 인식하여 군인생활보장법(SVG)과 전직지원시행령을 제정하여 연방정부의 관련부서와 연계하여 시행하고 있다. 독일은 전역 후 65세 이후부터 군인연금 수령이 가능하여 국방부에서는 지원 가능 범위 내에서 취업을 지원하고, 그 기간까지 취업이 안 되면 노동부의 지원으로 연계되도록 되어 있다. 따라서 독일군은 제대군인 취업률 향상을 위해 체계적으로 추진함으로써 90%의 취업률에 달하고 있다. 독일의 전직지원실에서 제공되고 있는 직업능력개발지원은 상담, 지정·외부교육기관 직업교육지원, 민간 직업자격 취득교육, 연방군 전문학교의 학교교육을 통하여 졸업하지 못한 군인들에게 학업을 마칠 수 있도록 지원하고 있다. 독일군의 직업군인은 공무원 신분임으로 전직지원을 별도로 시행하지 않는다. 다만 의무복무기간이 4년 이상인 군인 중 공공기관 취업지원 자격증 미보유 군인과, 장기복무 군인 중 12년 미만을 복무하고 제대하는 군인들은 군인생활보장법(SVG)에 근거하여 보충교육 및 직업교육을 지원 받을 권리를 부여한다. 또한 6~7년 복무자는 전역 전 3개월, 전역 후 12개월, 8~11년 복무자는 전역 전에 15개월, 전역 후 21개월, 15~20년 복무자는 전역 전 24개월, 전역 후 36개월간 직업보도 교육기관을 부여하고 있다.¹⁴⁰⁾

독일군의 전직지원을 위한 인프라 구축은 전직지원실의 본부 및 상담소 운영, 구인·구직 정보센터 운영, 경제단체와의 총괄 협정을 들 수 있다. 전직지원실은 22개의 본부와 110여개의 부대에 상담소를 운영하여 취업지원 대상자와 개별 상담을 실시한다. 또

140) 홍선이 외, “제대군인지원정책 국제비교 연구,” 『한국직업능력개발원』 (2009), pp.48-49.

한 연대급 부대에서는 각 전문대에 장교 1명을 파견하여 학위취득과 취업 등을 지원하고 있다. 또한 전직지원실에서 운영하고 있는 연방군 인트라넷 및 인터넷 사이트를 통해 구인·구직 정보센터에서는 일자리, 교육연수 공석, 혹은 실습자리를 알선하고 있다. 또한 국방부는 주요 경제단체와 총괄협정을 맺어 제대 예정자에게는 현장실습의 기회를 통해 직업세계를 미리 경험하고 자신의 능력을 정확히 판단할 수 있는 기회를 부여하고 있다.¹⁴¹⁾ 특히 독일군의 직업능력개발 지원의 특징은 단순한 구인·구직의 정보제공이 아닌 기업이 제대군인을 채용할 수 있도록 재정적인 지원(통상 3개월, 임금의 50%)과 제대군인의 능력이 민간기업에 증명될 수 있도록 노력하고 있다. 또한 공공기관에서 제대군인을 반드시 채용하도록 할당(고위직 : 1/9, 하위직위 : 1/6)하고 있다.¹⁴²⁾ 그리고 제대군인 취업 및 창업지원을 현역복무 중 관련 직무와 연관하여 준비시키는 시스템을 발전적으로 적용하고 있다.

3. 이스라엘

이스라엘은 1948년 국가로 독립된 이래 1956년 수에즈(Suez) 전쟁, 1967년 6일 전쟁, 그리고 1973년 Yom Kippur 전쟁 등 8차례의 전쟁을 겪었으며, 현재도 주변 아랍국과의 대치상태라는 현실적인 안보 위협이 지속되는 국가이다. 실질적으로 여성을 포함한 전 국민에게 병역의무를 부과하고 있으며, 여성에게 매우 제한적으로 대체복무를 허용되고 있을 뿐, 인구 규모 대비 대병력 충원을 위해서 완벽한 징병제를 유지하고 있다. 이는 이스라엘 국방군(Israel Defense Forces, IDF)은 1925년에 군대를 조직하여 국가 없는 군대로 23년간 독립전쟁의 와중에서 태어났으며, 지금까지 싸우는 군대로써 창건 이래 지금까지 국가봉사제¹⁴³⁾ 성격으로 징병에 의한 봉사로 시작해서 거의 모든 가정이 예비군 복무로 이어지는 완전한 징병제를 시행하고 있다. 이스라엘의 인구는 현재 728만 명, GDP는 2,540억불, 상비군 17.7만 명(29.4%), 예비군은 56.5만 명(70.6%)으로 총 60.4만 명으로 구성되어 있다. 이는 18세가 되면 징집되는 의무복무군인(남자 36개월, 여자 21개월)과, 직업군인으로서 군의 리더십인 장교와 준사관, 그리고 이스라엘 군대의 몸통에 해당하는 예비군으로 구성되며, 예비군은 성인 남자

141) 정철영 외, 앞의 논문, pp.62-165.

142) 남응우, 앞의 논문, p.41.

143) 남녀 모두가 국가를 위해 병역의무를 지니, 일정 자격요건이 되는 자만이 군의 현역에 근무하며, 나머지는 비군사적인 업무 부분에 의무적으로 봉사하게 됨을 말한다.

40~45세까지 여자 38세까지 복무하며, 매년 1주(5일) 동원훈련과 3년간 54~84일(사병 54일, 부사관 70일, 장교 84일) 이하의 동원훈련 또는 작전운용부대 배치근무 등 의무적으로 훈련을 받아야 한다.¹⁴⁴⁾

이스라엘군의 육군 장교 인력획득 및 양성교육 체계는 우리와 같은 사관학교는 없으며 기본적으로 우수한 사병 중에서 선발하여 육·해·공군 장교를 통합교육 후 임관시키는 전투병과 장교후보생과정(MROS)과 기술병과 장교후보생과정(MROS)을 운영하고 있다. 먼저, 장교후보생과정(MROS)은 매년 입대하는 신병 중에서 간부후보생 자격시험을 통하여 우수한 자를 선발, 15주간의 보병 기초 및 고등군사훈련을 신병들과 동일하게 받은 후 실무부대에 배치되어 3개월 정도 실무경험을 쌓으며, 소속 분대원들로부터 간부로서 인정을 받아야 분대장과정에 지원할 수 있다. 일종의 병과교육인 정규 부사관훈련인 분대장훈련과정을 수료한 자는 소속부대 대대장의 추천을 받아 바로 간부후보생과정에 입교하거나 원 소속부대에서 분대장근무를 하다가 입교하기도 하는데, 이렇듯 대부분의 장교후보생들은 약 16~18개월의 병복무 경험 이후에 네게브 사막지역에 위치한 라몬 기본군사학교(Mizpe Ramon Officer School, MROS)에 입학하여 장교 기본소양교육을 이수시킨다.¹⁴⁵⁾ 여기서는 보병기본교육(3개월)과 병과별 교육(4개월), 보병병과 고급교육(2개월), 기술병과 특별과정(6개월 내지 1.6년) 등을 이수한 이후 장교로 임관된다. 또한 장교로 임관된 이후 사병 의무복무기간에 1~2년을 추가로 복무한 이후 장기복무 여부를 판단한다.

<표 3-12> 이스라엘군의 육군장교 양성체계

구 분	장교후보생 (전투병과) (MROS)	특별과정 (기술병과) (MROS)
지원자격	1~2년간 복무 중인 남·여 사병	대 재
교육기간	9개월	6개월 ~ 1.6년 (졸업 후)
의무복무	병 복무기간 포함 4년(임관 후 1~2년 복무후 장기복무 판단)	

이상과 같이 병사로부터 분대장과정을 거치고, 장교후보생과정에서 교육·훈련성적과 개인적 품성의 부적격으로 입교자의 30%가 탈락하는 등 엄격한 검증과정을 거쳐 임관되는 이스라엘군의 장교들은 참된 인간으로서, 모범적인 국민으로서 정상수준의 능력과 윤리적인 책임성을 갖추게 되고, 무한한 추진력, 과단성, 예리한 판단력, 적극성을

144) 육군본부, 「한·이스라엘 예비전력 교류회의 귀국보고서」(충남: 육군본부동원전력실, 2010.1.4), p.49-33.

145) 장수근, “이스라엘군 장교(육군)”, 『週刊國防論壇』, 제87-202호, (서울: 국방연구원, 1987.10.12), p.3.

가진 것으로 평가되고 있으며, 또한 이스라엘군 자체의 질도 이스라엘군 장교의 질과 같은 것으로 인정하고 있다.¹⁴⁶⁾

이스라엘군의 복무관리 체계는 “군은 젊어야 한다!”는 방침 하에 조기전역제도가 정착되어 일부 장군들을 제외하고는 일반적으로 20~25년 복무 후에 45세 이전에 대부분 전역하여 제2의 직업을 갖는다. 이는 군의 인력 운영유지비용 절감과 젊은 장교에게 진급 기회 확대, 군을 젊게 하여 생동성을 추구하고 전쟁수행의 효과를 극대화하기 위한 것이다. 여기에는 “군은 이스라엘 생존의 뿌리다.”라는 생각이 국민 모두에게 인식되어 있으며, 민·군관계의 일체감이 조성되어 있어 군의 근무경력과 근무성과기록이 2차직업과 직결되고 있다. 계급정년이란 개념이 없으며, 당해 계급기간 중 계약에 의거 1년 또는 2~3년씩 복무기간을 연장하고, 최소 계급연한은 소위 ~ 대위 4년, 대위 ~ 소령 4년(또는, 중위~대위 2년, 대위~소령 3년)이며, 대부분의 직업군인은 중령에서 전역을 하게 된다. 특별한 경우에 대령으로의 진출이 가능하며, 학사학위를 취득해야 한다. 대령의 연령정년은 45세(부사관 40세)이다. 진급이 빠른 장교는 32세에 여단장을 할 수 있을 정도인데, 이는 이스라엘군의 특유의 예비역편입정책에 기인한다. 장기근속제도는 진급속도를 둔화시키고, 우수한 장교를 조기에 사회로 환류시키는 것이 사회경제 부문에 생산성을 높일 것이라는 생각이다.¹⁴⁷⁾

이스라엘군의 전직지원 체계는 국가 설립 다음 해인 1949년에 상이 제대군인을 위한 전직지원 계획을 법제화하였다. 1949년에 제정된 「제대군인(고용복귀)법」은 이스라엘의 최초 보훈관련 법률로써 사망 군인의 미망인, 부모 및 상이군의 피부양자의 기본적인 권리와 취업권, 그리고 제대군인을 위한 교육훈련과 지원을 규정하고 있다. 이후 「상이법(연금 및 재활)」, 「사망군인 가족법(연금 및 재활)」, 그리고 1951년 「제대군인법 관련 전쟁상이자 취업 시행령」에 따라 각 사업주는 상이군인 본인과 사망군인 가족의 채용 비율 5%를 의무화하고 있다. 제대군인 지원 관련 조직은 한 기관이 전담하지 않고 여러 정부조직에서 성격별, 분야별로 지원하고 있다. 비(非) 상이 제대군인 지원은 국방부 제대군인지원국에서 담당하며, 사회소외계층, 저소득층, 신생 이민자 및 소수민족 출신의 제대군인 지원을 위해 4개의 권역에 지부를 설치하여 제대군인 지원센터의 기능을 수행하고 있다.¹⁴⁸⁾ 지원대상은 의무복무 기간을 제외한 최소 12개월 복무

146) Wm. Darry Henderson, *Cohesion : The Human Element in combat*, U.S. National Defense University Press, 1985, pp.142~143.

147) 장수곤, 앞의 논문, p.8.

148) 남응우, 앞의 논문, p.50.

자와 이에 상응하는 군인, 공익근무, 경찰 등을 대상으로 학교 및 기타 교육기관 정보 지원, 교육 개별상담 지원, 수업료 지원하고, 대입시험 준비과정이나 전문직업 훈련과정에 있는 제대군인 등을 대상으로 관련정보 제공, 학습 가이드, 상담, 준비과정 과목 개강, 장학금 등을 지원한다. 사회복지 프로그램으로는 제대수당 및 개인 공탁금, 예비군 수당, 실업수당 등이 있다. 또한 주유소, 건설업계, 호텔, 농업 등 선호하지 않는 기피직종에 종사하는 제대군인에게도 수당이 지급된다. 최소한 6개월 이상 근무할 경우에 수당이 전액 지급되며, 이내일 경우에는 차등 지급된다.

4. 중 국

중국은 명실상부한 G2의 경제대국으로서 강력한 군사대국으로 성장하였다. 현재 중국의 인구는 13억 5,400만 명, GDP는 9조 200억불이며, 상비군은 233.3만 명(예비군 51.0만 명) 군대를 유지하고 있는 중국은 징병제를 채택하고 있으나, 의무병과 지원병, 민병과 예비역을 상호 결합한 병역제도를 운용하고 있다. 1990년대 들어 양적에서 질적인 군대로의 전환을 위해 21세기 첨단 전쟁양상이 요구하는 전문화되고 정예화 된 병력양성으로 전환함에 따라 병력규모의 대폭 감축, 무기·장기 첨단화, 해군력 강화 등을 추진하여왔다. 이는 동북아 지역에서 안보환경을 안정적으로 유지함으로써 중국은 지속적인 고도의 경제발전을 추구하면서 미국과 '신형대국관계'를 유지함으로써 아시아지역에서의 패권을 유지하려는 안보전략을 구사하고 있다.

중국군의 육군 장교 인력획득 및 양성교육 체계로서 군사인재 양성을 위해 1885년 초 북양대신(北洋大臣)이 독일의 육군학교를 완전히 모방하여 청말 최초의 육군학당인 텐진무비학당(天津武備學堂)을 창설하여 1년 과정으로 장교교육을 실시한 이래, 1901년 청(淸) 정부의 무과과거제도 폐지, 그리고 1924년 5월 국공(國共)양당의 적극적인 지원 하에 황푸군관학교(黃埔軍官學校)가 창설하였으며, 1978년 11기 3중회의¹⁴⁹⁾ 이후 부터는 정규 원교(院校: 대학)를 통한 인재 양성을 중시하여 원교(院校: 대학)의 정규교육을 통하여만 장교로 임관할 수 있는 제도를 시행하였다. 1999년 6월 제14차 북경 전군 원교회에서는 전군의 군대원교(軍事學校)를 줄이고, 지휘원교의 초·중·고 3급 체제와 전문기술원교의 고·중 2급 체제를 '장교양성 원교'와 '재직장교 원교(중·고급 지휘원교)'의 2대 체제로 조정하였으며, 5대 종합대학¹⁵⁰⁾이 창설하는 군대원교(軍隊院校)와

149) 덩샤오핑이 개혁개방을 제창한 1978년의 중국공산당 제11기 중앙위원회 제3차 전체회의.

150) 1999년 중국군이 창설한 5대 종합대학은 국방과학기술대학(장사), 정보공정대학(정주), 이공대

훈련기구 편제 조정개혁¹⁵¹⁾을 단행하였다. 중국군의 군대원교는 수차례의 상비병력 감축개혁과 더불어 1955년에 최대 253개 원교에서 2006년에는 67개 원교로 축소하였으며, 그 중 22개 군대원교는 학력교육 원교로서 장교 본과(本科) 학력과 장교 대학원(연구생) 교육을 담당하고 나머지 45개 원교는 직무교육 원교로써 초급, 중급, 고급 직무교육¹⁵²⁾을 담당하고 있다.

중국 육군의 초임장교는 군대원교와 국방생 제도를 통해 양성 및 충원하고 있다. 먼저, 군대원교에 의한 장교양성은 초급지휘원교인 육군군관학원, 난창육군학원, 쿤밍육군학원, 시안육군학원 등에서 중등전문학교는 2년제로 교육 후 소위로 임관되며, 대학전과(大學專科)는 3년제로 소위 또는 중위로 임관되고, 대학본과(大學本科)는 4년제로 중위 또는 소위로 임관된다.

중국군의 국방생(國防生, ROTC) 제도는 1997년 “군대 초급간부 양성은 군대 자체양성과 민간교육 위탁 양성의 두 가지 길로 점차 나아가야 한다.”는 장쩌민의 제안에 따라 1998년 베이징대학(北京大學)과 칭화대학(清華大學)이 민간대학 군대간부 위탁양성의 시범교육을 시작한 이후, 2000년에 전면적으로 시행하였고, 2010년에는 116개 대학에서 6,850명의 국방생을 모집¹⁵³⁾하여 양성된 국방생의 95% 이상이 야전부대에 배출되었다. 여기에 2003년부터 국방대학 등 14개 중·고급 지휘원교에서 군사석사 교육을 시행하였으며, 2002년에 민간대학 대학원 위탁교육을 시행하여 2007년까지 1,820명의 석·박사를 배출하였다.¹⁵⁴⁾ 이러한 학위자 중 초임장교는 상위(上尉, 대위) 또는 중위, 박사 학위자는 소교(少校, 소령) 또는 상위로, 전시에는 사병도 그 수행 직무와 맞는 장교 계급으로 임관된다.

학(남경), 해군공정대학(무한), 공군공정대학(서안)이다.

151) 이두형, 앞의 논문, p.144. 참조

152) 중국군 장교는 직무 성격에 따라 ‘군사군관’, ‘정치군관’, ‘후근군관’, ‘장비군관’ 및 ‘전문기술군관’으로 분류된다.

153) 국방생 모집 민간대학의 수와 모집인원은 2000년 8개 대(300여명), 2001년 26개 대(1,378명), 2002년 51개 대(3,000여명), 2003년 65개 대(4,000여명), 2004년 87개 대(8,000여명), 2005년 111개 대(12,000여명), 2006년 112개 대(1,000여명), 2007년 112개 대(11,000여명), 2008년 115개 대(10,000여명), 2009년 117개 대(7,500여명), 2010년 116개 대(6,850명), 이두형, 앞의 논문, p.190. 참조

154) 위의 논문, p.219.

<표 3-13> 중국군의 육군장교 양성체계

구 분	군대원교 (軍隊院校)			국방생 제도 (선배관, ROTC)
	중등전문학교 (中等專門學校)	대학전과 (大學專科)	대학본과 (大學本科)	
지원자격	고졸, 대졸, 전문기술원, 사병			대 재
교육기간	2 년	3 년	4 년	5 년(1년)
임관계급	소 위	소·중위	소·중위	소위
비 고	군대원교 : 군사학 석·박사 학위교육, 민간대학원 : 석·박사 학위 위탁교육			

중국군의 복무관리 체계는 상위계급 진출연한이 소위~중위 3년, 중위에서 대교까지는 각각 4년이며, 특별히 우수한자는 기간 이전 또는 계급을 건너뛰어 진급할 수 있다. 군사(軍事), 정치(政治), 후근(後勤), 장비(裝備) 장교가 대대급 이하 지휘(指揮) 보직을 담당하려면 초급지휘원교를 이수해야 하고, 연대급과 사단급의 지휘 보직을 담당하려면 반드시 중급지휘원교를 이수해야하며, 집단군 이상의 지휘 보직을 담당하려면 반드시 고급지휘원교를 이수해야 한다. 또한 보직별 최고 연령정년으로써 먼저 지휘관은 소대급 30세, 중대급, 35세, 대대급 40세, 연대급 45세, 사단급 50세, 군단급 55세, 대군구급 65세이다. 전문기술장교는 초임 전문기술 직무 43세, 중급 전문기술 직무 48세, 고급 전문기술 직무 60세이다. 그리고 지휘관 보직 최저 연한은 소대급 3년, 중대급 4년, 대대급 3년, 연대급 4년, 사단급 3년, 군단급 이상은 중앙군사위원회가 별도의 규정을 시행한다. 기관학교 교육대 교관 및 참모는 3년이다.¹⁵⁵⁾

중국군의 전직지원 체계는 직업성 보장을 위해 장교 현역복무 만 30년 혹은 연령 만 50세 이상이 되면 전역하여 정부가 직업과 직무를 배당해 주거나 혹은 정부가 협력하여 재취업시키거나 퇴직금을 지급한다. 또한 사단급 이상의 직무를 담당하느냐 않느냐에 따라 상이한 재취업 및 전역 시 우대를 받으며, 현역의 최고 연령이 되지 않았는데 업무능력을 상실한 자는 곧바로 전역 조치되어 재배치된다.

5. 일 본

아시아 지역에서의 미·중의 패권경쟁이 심화되고 있는 틈새를 이용한 일본은 세계 3위 경제대국의 역량을 토대로 ‘보통국가화’를 강력히 추진하고 있다. 일본의 인구는 약 1억 2,700만 명, GDP는 5조 1,500억불이며, 상비군은 24.7만 명(예비군 5.64만 명)의

155) 『中華人民共和國現役軍官法』, 第17~20條

자위대를 유지하고 있으며, 일본의 자위대는 모병제를 채택하고 있다.

일본군의 육군 장교(자위관) 인력획득 및 양성교육 체계는 육군자위대 자위관(이하 장교) 양성을 위한 우수 자원 확보에 어려움을 겪고 있어서 다양한 장교양성과정을 운영하고 있다. 일본의 방위대학교는 우리의 사관학교와 유사한 장교양성교육 기능을 수행하는 방위청 직속 3군 종합의 초급장교 예비양성교육기관이다. 고등학교 졸업생을 선발하여 4년제 대학교육 시키는 과정으로써 군사학교육은 ‘과정훈련’과 ‘정규훈련’으로 구분하여 ‘과정훈련’은 1~2학년은 매주 2시간, 3~4학년은 격주 2시간씩 훈련하고, ‘정규훈련’은 추하추동으로 각 학년마다 6주간씩 실시한다. 교육내용은 1학년은 기초 군사훈련을 하며, 2학년부터는 육·해·항공 자위대의 자위관 요원으로 구분하여 훈련장이나 부대에 파견, 전문훈련을 통하여 각 군 상호간의 이해를 증진시키고 있다. 졸업 후에 바로 각 군 간부후보생학교에 입교하여 1년 교육을 수료하면 학사학위가 수여되면서 동시에 소위로 임관하게 된다. 따라서 일본의 모든 육군자위대 자위관(이하 장교)은 후쿠오카에 위치한 육군간부후보생학교를 통해서 배출된다. 육군간부후보생학교는 ‘방위대학교’ 졸업자와 일반대학의 졸업자 중 선발된 자(학사간부후보생), 그리고 하사관 중에서 선발된 자들에게 조장(한국군의 ‘원사’) 계급을 부여하여 방위대학교와 일반 후보생은 1년 교육수료 후 소위로, 방위의과대학 간부후보생은 6년 6주 간 교육을 수료한 후 중위로 임관된다.

<표 3-14> 일본군의 육군장교 양성체계

구 분	방위대학교	방위의과대학	학사간부후보생	군내 선발	소위후보생
지원자격	고 졸	고졸	대 졸	부사관	준위·부사관
교육기간	5년	6년 6주	1년	22주	8~12주
의무복무	4년	9년	4년	4년	4년
비 고	간부후보생 학교 1년	의과대학	간부후보생학교	간부후보생학교	각 병과학교

출처 : 문효진 외, 앞의 논문, p.61. 참고 재정리

일본군의 복무관리 체계는 기본적으로 ‘군인’이 아니라 ‘공무원’ 신분임으로 특정한 의무복무기간을 설정하지 않는 특징을 가지고 있다. 그러나 강력한 조직을 유지 및 운영하기 위해 ‘임기제’와 ‘정년제’로 구분하여 운영하고 있다. ‘임기제’의 자위관의 경우 1임기 2년, 2임기 2년으로 약 4년을 복무한 이후, 대부분은 20대의 중반에 퇴직한다. 그리고 ‘정년제’ 장교는 장·단기 구분 없이 직업장교로 출발하여, 연령정년은 위관 54

세, 소령·중령 55세, 대령 56세, 장성 60세까지로써 거의 모든 계급이 유사한 정년연령까지 복무가 가능하다.

일본군의 전직지원 체제는 전담조직과 보훈업무 관련 전담부서를 운영하지 않으면서 각 지역별 자위대 지방협력본부와 자위대 원호협회 등을 통해 자위대 복무 제대자들의 재취·창업을 지원하고 있다. 또한 ‘임기제’와 ‘정년제’ 자위대원으로 구분하여 임기제 제대자는 입대 3년차부터 1단계(career up 단계)로 인생계획-취직보도교육-통신교육기능훈련 등 취직지도를 하고, 퇴직 1년 전에 2단계(취업원호)로써 재취직준비-구인정보획득-매칭-재취직 결정 등을 원호담당자 지원 하에 시행한다. 정년제 제대자는 퇴직 10년 전부터 퇴직 2~3년 전까지 1단계(career up 단계)로 그린프로그램-업무관리교육-통신교육기능훈련 등 취직지도를 하고, 퇴직 1년 전에 2단계(취업원호)로써 재취직준비-구인정보획득-매칭-재취직 결정 등을 원호담당자 지원 하에 시행하게 된다. 일본군은 자위대원의 제대 시 전직지원이 자위관의 복무의욕을 향상시켜 강한 조직을 유지할 수 있는 중요한 기능임을 인식하여 법령과 각종 계획을 치밀하게 시행하고 있으며, 해부대 지휘관들이 재취업에 관한 방안을 강구하고 지도하는 것을 부대 지휘통솔의 책무로 규정하고 있다. 일본군의 전직지원을 위한 인프라는 자위대 취직안내 사이트와 헬로우윅크 인터넷 서비스를 들 수 있다. 헬로우윅크 인터넷 서비스는 온라인 취직 신청절차, 이력서 가입 예시, 교육훈련강좌 검색, 취업관련 검정고시 안내 등을 지원하고 있다. 그리고 자위대원 능력개발 지원은 계급과 직무에 따라 실시하는 직업교육과 재취업을 위한 직무교육으로 구분되며, 직무교육은 군내에서 부대 가용시설을 이용하여 기능훈련과 차량조종 교육을 12주간 이내로 실시하며, 정보처리, 크레인, 자동차정비, 보일러, 위험물 취급 등의 초급자격증을 취득토록 지원하고 있다. 군외교육은 방제위기관리과정(3주간), 사회보험, 노무사, 위생관리사, 택지건물 취급자격 취득을 위한 통신과정(1년 이내), 재취업 및 퇴직 후 생활안정을 위한 지식교육(5주 이내), 직업 선택을 위한 취업보도 교육을 기회교육으로 실시하고 있다.¹⁵⁶⁾ 일본의 퇴직 자위관 지원정책의 특징은 첫째, 취직지원에 있어 개인의 자신의 목표를 설정하게 하고 그의 따른 취업 및 창업을 지원한다. 둘째, 자위대 재임용 지원제도를 고용 확대와 연금 확보에 목적을 두고 운영하고 있다.

156) 남응우, 앞의 논문, p.46.

제 4 절 소결론

1. 국방환경 변화가 미치는 영향

미래 국방환경의 변화를 ① 한반도 안보환경 변화, ② 미래 전쟁양상과 한반도 작전 환경 변화, ③ 북한의 군사위협 변화, ④ 국방개혁 2030 추진으로 구분하여 살펴보았다. 이러한 한국의 국방환경 변화 추세가 육군 초급장교의 정예화 추진에 미치는 영향과 대응방향을 정리해보면 다음과 같다.

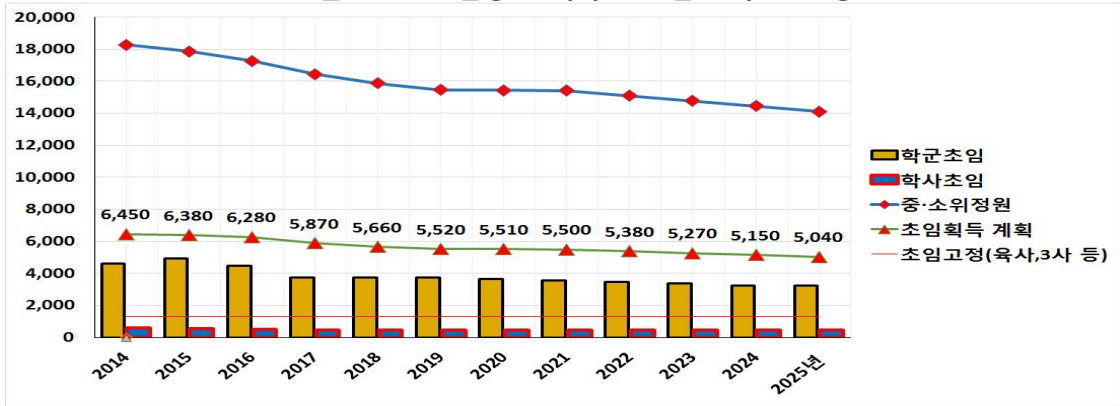
첫째, 한반도를 둘러싼 동북아 안보환경 변화는 미·중의 패권경쟁, 중·일의 지역경쟁 심화 등으로 군비경쟁이 지속될 것이며, 북한의 핵개발 등의 안보위협이 지속적으로 증대됨으로 인해 더욱 국가 간 갈등 및 마찰이 심화될 가능성이 점증하고 있고 이는 한반도의 안보환경에 직·간접으로 크게 영향을 미치게 될 것이다.

둘째, 미래 전쟁양상과 한반도 작전환경 변화 추세를 고려 첨단 무기체계를 운영할 수 있는 초급장교의 고지식·고기능·고기술의 전문성 향상과 더불어, 북한 비대칭 전력에 의한 북한식 Hybrid戰(복합전), 즉 정규전, 비정규전, 사이버전, 테러, IED 공격 등 다양한 수단과 전술상황에 대응할 수 있어야 한다. 이를 위해 자질이 우수한 장교인력의 획득과 양성교육 체계를 정립을 통하여 피·아 전술교리 및 남북한의 산악 및 도시 지역에서의 전투수행 능력을 제고 등 초급장교의 군사전문역량 강화가 요구될 것이다.

셋째, 미래 작전환경은 전장의 확대와 기동속도 증가, 피아가 혼재된 비선형전이 될 것이며, 불확실성이 증가로 분권화 전투가 요구되는 상황에 소부대 지휘관(자)으로서 주도성·창의성·전문성을 겸비한 임무형 지휘 리더십을 구사할 수 있는 자질과 역량이 더욱 요구될 것이다.

넷째, 정보·지식 중심의 기술집약형 정예군 육성을 위한 국방개혁 2030 추진과 연계하여 초급장교의 획득소요를 축소함으로써 중장기적으로 초급장교의 우수한 획득환경을 조성이 필요하다. 국방개혁 기본계획 (2014~2030)이 추진되면 군 군조 개편이 완료되는 2022년에는 육군의 <그림 3-4> 초임장교 획득소요 감소추진 전망에서 보듯이 육군의 부대수의 감축과 더불어 일부 초급장교 직위를 부사관 직위로 조정함으로써 중·소위 정원은 약 15,000여 명으로 현재의 82.4% 수준으로 감소되고, 초임장교 획득소요도 약 5,390여 명으로써 현재의 83.6% 수준으로 감소될 것으로 예상되는 등 구조적인 제약요인이 되어왔던 초임장교 획득소요가 점차 감소됨으로써 중·장기적으로는 초임장교 획득환경이 호전되는 방향으로 작용할 것으로 판단된다.

<그림 3-4> 초임장교 획득소요 감소 추진 전망



출처 : 육군본부, “장교 초임장교획득 감소 추진방향 및 문제점 해소방안,” (인참부 참고자료, 2014) 도표 참고 재정리

2. 국방인력 획득환경 변화가 미치는 영향

미래 국방인력 획득환경의 변화를 ① 국민 전반의 국방안보의식 변화 ② 인구·사회학적 환경의 변화 ③ 경제 환경의 변화, ④ 교육·문화 환경의 변화로 구분하여 살펴본다. 이러한 국방인력 획득환경의 변화가 육군 초급장교의 정예화 추진에 미치는 영향과 대응방향을 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 국민 전반의 국방안보에 대한 의식수준, 특히 병역대상인 젊은 청소년 세대의 국방안보의식 수준은 초급장교 정예화를 위한 획득정책에 큰 영향을 미쳐왔다. 동북아 안보정세 변화와 북한정권의 대남적화전전략에 의한 화전양면 전술에 노출됨으로써 국민 전반의 국방안보의식의 해의현상을 가져왔고, 이는 곧 젊은 청소년세대의 군 직업에 대한 선호도 추락으로 초급장교 우수인력 획득환경의 악화를 가져왔다. 또한 국민개병제에 의한 징병제 병역제도는 병역의무 이행차원의 단기복무 장교 위주의 ‘대량 획득 - 단기 활용’ 체제를 유지할 수밖에 없어, 육군의 하부구조 편성과 소부대 지휘관(자)의 획득 및 복무체계에 구조적인 제약요인이 되고 있다. 단기 및 의무복무 구성비가 매우 높은 인력구조로 임무에 숙련도가 제한되며, 이러한 병력구조는 하부제대의 전투력의 약화의 주요 요인으로 지속될 것으로 보인다.

둘째, 저출산·고령화의 인구구조 변화로 인한 병력 충원의 제한, 병역의무기간 단축 요구 및 군 간부 복무기피 등 시민사회의 병역의식 변화로 인하여 초급장교의 우수인력 획득환경은 점점 열악해지고 있다. 이를 극복하기 위해 시대상황을 고려 획득 위주

의 양성과정을 신설함으로써 현재의 복잡한 양성체계는 군조직의 통합성과 교육의 전문성을 저해하고 있으며, 초급장교의 낮은 진출률과 미약한 전직지원 등 중기복무체계의 관리 부실은 중대급 지휘관과 연·대대급 참모요원의 질을 저하시키는 악순환이 지속될 것이다.

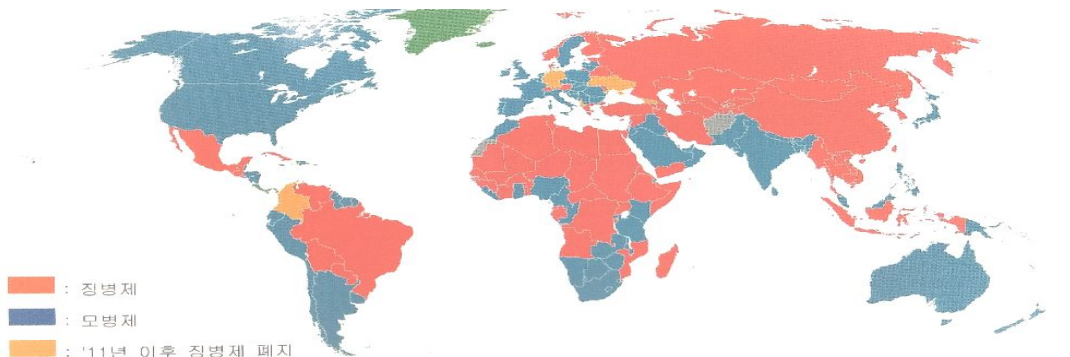
셋째, 북한체제의 큰 변화가 없는 한, 앞으로도 저비용으로 대병력을 충원할 수 있는 현재의 징병제의 유지가 불가피하다. 따라서 경제 환경의 변화 및 국방예산의 확보 전망의 불확실성은 첨단무기체계 전력화와 장교획득 및 양성교육비, 전직지원 프로그램 구축에 필요한 예산 확보가 제한될 것이다.

넷째, 병역의무 대상자인 청소년들의 가치관의 변화는 즉, 자기중심적, 합리주의적, 현실주의적 경향과 수평적 가치관 등의 다원적 가치관은 육군의 초급장교 정예화 추진에 있어서 주도성과 창의성 함양에 유리한 요소가 될 것이다. 그러나 비집단적 성향과 개별 행동양식은 위계적이고 권위적인 조직으로 인식되어있는 군 직업 기피함으로써 우수자원의 획득에 직·간접적인 영향을 미칠 것이다.

3. 주요 외국군의 특징과 시사점

한 국가의 병역제도는 그 나라의 지정학적 위치, 안보상황, 정치·경제·사회적 여건, 역사적 전통 및 국민인식, 병역대상의 인식 및 자원 등 제반 상황을 고려하여 그 나라의 실정에 맞게 정책적으로 채택하게 됨으로써 개별 국가마다 다르게 나타난다. 여기서 우선순위를 정하여 본다면, 해당 국가의 안보위협 정도, 경제적인 능력, 병역대상 자원 순으로 볼 수 있겠다. 세계 각국의 병역제도의 대륙별 현황은 <그림 3-5>에서 보는 바와 같다.

<그림 3-5> 세계 각국의 병역제도 현황



구분	계	아시아	유럽	아메리카	아프리카	오세아니아
징병제	42개 국가	한국, 북한, 중국, 이스라엘, 등 (16개국)	러시아, 우크라이나, 그리스 등 (11개국)	멕시코, 브라질, 콜롬비아 등 (8개국)	이집트, 리비아, 튀니지 등 (7개국)	.
모병제	56개 국가	일본, 대만, 필리핀, 인도 등 (14개국)	프랑스, 독일, 영국 등 (21개국)	미국, 캐나다, 페루 등 (9개국)	나이지리아, 에디오피아, 가나 등 (10개국)	뉴질랜드, 호주 등 (2개국)

출처 : 공군본부, 『2011 외국 군구조 편람』, 통권 제7호, (서울: 2011.6.), p.182. ; 병무청 홈페이지, 외국의 징병제도, [http://www.mma.go.kr/](http://www.mma.go.kr/kor/)(검색일: 2015.6.30.)

세계에서 어느 정도의 군대 규모를 갖추고 있는 주요 98개 국가 중에 많은 나라가 모병제로 전환 중에 있으나 현재에도 많은 국가들이 여러 가지 요인으로 인하여 징병제를 채택하고 있는 42개 국가(42%)가 있다.¹⁵⁷⁾ 이렇듯 국가의 병역제도 선택은 여러 가지 여건과 상황을 고려하게 되는데 주요 영향을 미치는 요인은 정치·경제·사회적인 영향인 외부요인과 군사적 차원인 내부요인으로써 구체적으로 안보위협, 국가경제력, 인구추이, 정치·사회 환경, 국민의식 등의 외부요인과 의무복무기간, 징집병 구성비, 소요병력 충원여부, 군사혁신, 해외파병 등 내부요인으로 구분할 수 있다.¹⁵⁸⁾

대륙별로 각국의 병역제도를 살펴보면, 먼저 아시아 지역의 경우 안보위협이 높아 대군 운용이 요구되나 경제적인 여건이 제한되는 한국을 비롯한 북한, 중국, 몽고, 베트남 등의 국가들은 징병제를 유지하고 있으나, 필리핀, 말레이시아 등 안보위협이 낮거나 인도, 파키스탄 등 인구가 많은 나라들은 모병제를 채택하고 있다. 유럽 지역도 우크라이나, 핀란드 등 안보위협이 높고, 경제적으로 제한되는 국가는 징병제를 유지하는 반면, 동서독의 통일 이후 안보위협의 감소되어 소규모의 군을 유지하거나 경제적으로 안정된 국가들은 대부분 모병제로 전환하였다. 아메리카 지역은 경제적인 수준이 낮고 안보위협이 비교적 높은 멕시코와 볼리비아 등은 징병제를 유지하고, 반면 대군을 유지하고 있으나 경제적으로 부강한 미국과 캐나다, 안보위협이 낮은 페루와 칠레 등은 모병제를 채택하고 있다. 아프리카 지역은 내전 등 안보위협이 비교적 높은 북·중앙 아프리카 지역은 징병제를, 비교적 안정되어 있는 남아프리카 지역은 대부분 모병제를 채택하고 있다. 세계 여러 나라의 병역제도 채택 추세를 분석해보면, 탈냉전

157) 공군본부, 앞의 책, pp.470-473.

158) 정주성(b), 앞의 논문, p.29.

이후 전반적으로 안보위협이 감소하는 환경으로 변화되고, 국가의 정치·경제·사회적 발전에 따라 병역의무에 대한 국민의식과 청소년들의 가치관이 변화하면서, 대군을 유지해야하는 국가와 안보위협은 작지만 인구가 작은 국가를 제외하고는 일반적으로 징병제도에서 모병제, 또는 징·모혼합형 징병제로 전환하는 추세에 있음을 알 수 있다.

이러한 각국의 병역정책의 변화는 초급장교 정예화 추진과 밀접한 상관관계가 있다. 즉 초급장교의 정예화의 관건은 우수자원의 인력획득에서부터 출발하게 되는데, 미래로 갈수록 안보관에 대한 국민의식의 변화와 직업군인에 대한 젊은 청년세대의 가치관의 변화 추세는 직업의 안정성을 요구하고 있다. 따라서 장기복무 보장 또는 조기 전역시 전직지원을 전제로 하는 모병제 또는 징·모혼합제로 전환은 초급장교 우수인력 획득환경 조성에 큰 영향을 미칠 것으로 정예화 추진에 중요한 상황 변수인 것이다.

주요 외국군의 병역정책을 해당국가의 병역제도 선택의 핵심영향요인과 획득, 양성, 복무관리, 전직지원 체계로 구분하여 요약 정리하면 <표 3-15>과 같다.

<표 3-15> 주요 외국군의 병역정책 비교

구 분		핵심 영향요소				획득·양성 체계		복무관리 체계		전직지원 체계
국가	병역 제도	인구 (천만)	병력 (만명)	GDP (억불)	예산 (억불)	복무	교육기관(기간)	진출율	연령징년	
미국	모병제	31.7	149.2	16조 2,000	6,004	4~5년	육군사관학교(4년) ROTC(16주) OCS(12주)	대위(100%) 소령(50%) 중령(52%) 대령(34%)	62세 중령(51세) 대령(53세)	우수 (95%)
독일	모병제	8.2	18.6	3조 6,000	442	6~12년	육군장교학교 (15개월)	대위(100%) 소령(100%) 중령(80%) 대령(70%)	대위(55세) 소령(57세) 중령(59세) 대령(61세)	우수 (90%)
이스라엘	징병제	0.73	17.7	2,540	152	4년	장교후보생 (전투 : 9개월, 기술 : 개월~1.6년)	?	대령(45세) (대부분 중령 전역)	우수 (98%)
중국	징병제	135.4	233.3	9조 200	1,122	?	군대원교(2~4년) 국방생(ROTC,5년)	?	대대(40세) 연대(45세) 사단(50세) 군단(55세) 대군구(65세)	?
일본	모병제	12.7	24.7	5조 1,500	510	4년	방위대학(5년) 학사간부후보(1년) 방위외과대학(6년) 군대 선발(22주) 소위후보생(8~12주)	소령(100%) 중령(90~100%) 대령(20%)	위관(54세) 소중령(55세) 대령(56세) 장성(60세)	우수 (97%)
한국	징병제	5.06	63	1조 2,600	305	3년	육군사관학교(4년) 3사관학교(2년) ROTC(28주) 학사사관(20주) OCS(16주)	대위(95~100%) 소령(27%) 중령(18%) 대령(7%)	대위(43세) 소령(45세) 중령(53세) 대령(56세)	저조 (57.4%)

출처 : 조영진(c), 앞의 논문, p.6. ; 국방부(b), 앞의 책, pp.236-239. ; 공군본부, 앞의 책, pp.470-475. 재정리

첫째, 장교 인력획득 체계의 주요특징은 ① 미국과 중국은 고졸자와 대학생을 대상으로 사관학교(군관학교)와 ROTC(국방생) 과정을 통하여 대부분의 장교를 획득하고 있으며, ② 일본은 고졸 및 대학생, 부사관 및 병을 대상으로 사관학교(방위대학)와 간부 후보생 과정을 통하여 대부분의 장교를 획득하고 있다. ③ 독일, 이스라엘은 군복무

(병~부사관)를 일정기간 필한자 중에 선발하여 연방대학(간부후보생과정, 군관학교)에서 교육 후 장교를 획득함으로써 충분한 실병지휘 경험으로 리더십이 상대적으로 우수하며, 이스라엘군은 징병제를 채택하고 있으나 장교의 사회적인 위상이 높아 우수한 자원이 지원하고 있다. ④ 징병제인 국가조차 장교의 최소복무기간이 3~6년으로써 군 복무에 대한 전문성 향상과 책임감을 가지고 장교로 임관한다고 판단된다. 반면에 우리나라의 경우, 장교는 기본적으로 지원에 의한 직업군인 복무형태를 취하고 있으나 병역의무 이행 차원에서 제한적인 기간 만 의무 복무하는 3년 이하의 단기복무 장교와 같은 제한복무개념은 없다. 징병제 하에서 의무복무개념의 단기복무 장교를 획득할 수밖에 없는 제약으로 인해 우리 군은 매년마다 초임장교의 '대량획득-단기활용'의 구조적인 취약점을 가지고 있다. 따라서 이를 해소할 수 있는 대안을 찾아야하는 상황이다.

둘째, 장교 양성교육 체계의 주요특징은 ① 독일, 이스라엘의 장교양성 교육체계는 연방대학, 간부후보생으로 단일화 되어 있어 육·해·공 3군의 상호 이해 합동성 교육환경이 조성되어 있으며, 출신간의 이질감 및 갈등요인이 적다. ② 미국, 중국, 일본의 장교 양성교육 체계는 교육과정이 2~3개로 단순화 되어있어 군의 통합성 면에서 바람직한 체계이다. ③ 장교교육의 군사 전문성 향상을 위한 교육기간은 독일 2년 5개월, 중국 2~3년으로서 대부분이 2~3년의 군사교육을 실시하고 있다. 특히 독일은 양성과정 중에 대대급 전술까지 완성토록 집중 교육을 하고 있다. 반면에 우리 군은 대부분이 의무복무개념에 의한 단기복무장교의 획득으로 인한 대량인원 양성교육 소요로 학교기관 및 교육과정이 다기화(多岐化) 되어 출신간의 갈등요인이 되고 있으며, 군사교육기간은 비교적 짧은 4개월 ~ 1년이며, 일부과정을 제외하고는 임관 전 실병체험 및 지휘경험이 적어 초급장교의 야전 적응능력이 제한되고 있다.

셋째, 장교 복무관리 체계의 주요특징은 ① 장교의 최소복무기간(4~6년)을 설정하여 장교로서 임무에 대한 책임감과 임무숙달 소요기간을 부여하고 있으며, ② 미국, 독일, 일본 등 모병제 국가의 장교의 대부분이 직업군인으로 직업의 안정성을 갖도록 대부분의 국가가 중령까지 진출을 보장하고 있으며, 연령정년은 약 55세 이상 복무가 가능토록 설정하고 있다. ③ 10년 이내 복무하는 중기복무장교에 대한 복무 간 처우개선 및 복지혜택과 제대 전, 제대 후 재취업교육 등 치밀한 전직지원 프로그램을 가지고 있다.

넷째, 장교 전직지원 체계의 주요특징은 유럽, 중동, 동북아 지역의 주요 국가의 사례에서 살펴본 바와 같이 제대군인에 대한 전직지원정책은 국가별로 차이는 있으나 선

진국으로 갈수록 전역 후 안정적인 사회정착을 위해 국가가 책임을 지고 다양한 지원 정책을 시행하고 있음을 알 수 있다. ① 미국, 독일, 이스라엘 등 ‘제대군인의 취업은 국가와 사회가 책임이다’라는 인식으로 장기복무 제대군인들이 안정적으로 사회에 정착할 수 있도록 법령 제정 및 지원조직을 구축하고 있다. 국가의 책무, 정부조직 일자리의 별도 할당, 공무원시험응시 경우 가산점 부여 등으로 제대군인 전직지원을 국가에서 책임져야할 중요한 정책으로 추진하고 있는 국가는 우수한 자원이 군에 지원하며, 제대군인의 취업률도 90%를 상회한다. ② 범정부차원에서 관련부서의 유기적인 협조체계를 구축하고 있다. 특히 미국, 독일의 경우 일원화된 조직, 효율적인 예산집행, 긴밀한 협조체제로 실질적인 전직준비와 취업지원을 수행하고 있다. ③ 자발적이면서도 체계적인 전직지원 프로그램을 구축하고 있다. 전직지원 인프라를 구축하여 현역복무 시부터 적극적으로 전직을 준비하도록 여건을 보장함으로써 충분한 취업능력을 개발하고, 재취업까지 전직과정을 관리해주는 시스템을 구축하고 있다. ④ 군 경력과 교육의 사회인증제도의 활성화이다. 전직지원은 군 경력과 연계하여 실시함으로써 군 교육과 경력을 일반 기업의 재취업에 주요한 자격으로 활용하며, 개인특성을 고려한 맞춤형 취업지원이 되도록 군과 사회의 연계성을 높여가고 있는 것이다. ⑤ 외국군의 전직지원 정책에서 가장 특징적인 사항은 일자리 발굴 및 확대 지원이다. 독일의 경우 국방부가 주요 경제단체와 총괄적인 협정을 맺어 제대예정 군인에게 직업교육과 현장 실습 기회를 부여하며, 취업과 연계시키고, 공공기관 직원채용 시 일정비율을 제대군인에게 할당하는 할당제도 등을 시행하고 있다. ⑥ 제대군인을 위한 체계적인 홍보활동이 중요하다. 제대군인 전직지원의 현실과 필요성을 국민들이 올바르게 인식하고 공감할 수 있도록 국가사회의 책임의 중요성을 홍보하고, 동시에 기업과 공공기관에 대한 제대군인의 헌신과 노력, 취업능력에 대한 체계적이고 지속적인 언론홍보가 필요할 것이다.

제 4 장 육군의 초급장교 정예화 추진실태 분석

제1절 인력획득 체계 분석

최근 들어 기업을 비롯한 거의 모든 조직들은 급격한 인력환경 변화에 유연하게 대응하기 위해서 과거의 모집·선발 관행의 틀을 바꾸고 있다. 특히 신세대의 가치관과 직업관이 크게 변화되면서 채용과피라고 불리는 경향이 가속화 되고 있다.¹⁵⁹⁾ 반면에 군은 사회와 동일한 인적자원계획에 의해 조직이 운영되고 있으나 군의 인력관리는 정원에 의한 관리라는 정형화된 기본 틀 안에서 일반사회 교육기관의 양성인력을 바로 활용하는 것이 제한됨으로 별도의 양성과정이 필요하다. 이렇듯 징병제라는 특수한 병역환경 내에서 군의 인력획득의 폐쇄성과 피라밋형 구조의 인력관리의 제약, 공조직의 무사 안일한 접근태도 등으로 인해 군의 인력획득이 시대상황에 뒤처지지 않도록 배가의 노력이 필요한 시점이다.

1. 장교의 인력획득 체계

가. 장교의 임용 및 복무구분

장교의 임용 방식에는 외부임용 방식과 내부임용 방식이 있다. 외부임용 방식은 군 복무 경력이 없는 자를 소정의 장교 양성과정을 거쳐서 장교로 임용하는 방식이다. 우리나라를 비롯한 미국, 영국 등의 서구 국가들이 외부임용 방식을 위주로 하면서 부분적인 내부임용 방식을 적용하고 있다. 내부임용 방식이은 군복무 경력을 가진 자, 즉 부사관 또는 병 신분으로서 일정 이상의 군 복무 경력을 가진 인원 중에서 장교로 선발 임용하는 방식이다. 북한, 러시아, 이스라엘 등의 국가는 내부임용 방식을 위주로 장교를 획득한다.

장교의 유형은 복무형태를 중심으로 ‘장기복무’와 ‘단기복무’로 구분하여 복무하며(군인사법 6조 1항·5항), ‘장기복무장교’와 ‘단기복무장교’ 대상자를 법으로 구분하고 있다. 또한 의무복무기간제도를 시행하고 있다. 장기복무장교는 10년으로 하되, 장기복무장교로 임용된 날부터 5년차에 1회 전역지원을 할 수 있다. 단기복무장교는 3년으로 하되, 단기사관학교 및 국군간호사관학교를 졸업한 자는 6년으로 하며, 복무기간가

159) 이성만, 앞의 논문, p.10.

산제도를 시행하고 있다.

우리의 육군의 장교 인력획득 과정을 살펴보면, 장기 활용을 목적으로 양성하는 정규사관학교 생도과정과 단기 활용을 목적으로 하는 단기 사관학교 생도과정 및 사관후보생 과정으로 구분할 수 있다. 현행 육군의 장교 양성기관 및 과정, 교육기간 및 지원대상, 의무복무기간 등을 정리하면 <표 4-1>와 같다.

<표 4-1> 육군 장교의 획득체계

구분	장교후보생 과정		지원대상	의무복무
장기복무	사관생도	육군사관생도 (4년)	고졸 (17~21세)	10년
단기복무	사관생도	육군3사관생도 (2년)	전문대졸, 대학2년 수료 (20~27세)	6년
		국군간호사관생도 (4년)	고졸 (17~21세)	6년
	사관후보생	학군사관후보생 (2년, 16주) (대학 1,2학년 선발, 3~4학년 양성)	대학2년 수료 (18~24세)	2년 4개월
		학사사관후보생(16주)	대졸 (20~27세)	3년
		간부사관후보생(16주)	부사관병 전문대 졸, 대학2년 수료 (20~27세)	3년
	전문사관후보생(7~9주) (법무, 군종, 군·치의, 수의, 간호·의정, 교수·군약, 재정·전산·통역)	특정 전문자격자 (20~35세)	3년	

출처 : 조영진 외, 앞의 논문, p.41.

사관생도 과정은 사관학교라는 특수대학교에서 2년 내지 4년 동안 고등교육과 군사교육을 함께 이수하는 과정으로써 졸업 시에는 일반학 전공의 학사학위와 군사학 전공의 학사학위를 받으며, 바로 소위로 임관하게 된다. 육군에는 육군사관학교와 육군3사관학교, 국군간호사관학교 등 3개의 사관학교가 있다. 생도는 고등학교 졸업(예정)자를 대상으로 선발하나, 육군3사관학교는 전문대학 졸업(예정)인 자, 또는 대학 2학년 이상을 수료(예정)한 자를 대상으로 하여 선발한다.

사관후보생 과정은 비교적 단기간의 장교 양성교육을 통해 장교로 임관하는 과정이다. 현재 육군에는 학군사관, 학사사관, 여군사관(2015. 7.1. 부로 학사사관으로 과정 통합), 간부사관, 전문사관 등 5개 과정이 있으며, 초급장교 양성을 목적으로 4개월 정도의 군사교육과 소양교육만을 실시하는 과정이다. 학군사관(ROTC)은 4년제 이상의 대학교 중 학생군사훈련단이 설치된 학교에서 2학년(5년제는 3학년)을 대상으로 선발하여 연 2회 학생군사학교에 입영하여 군사교육을 이수한 뒤 소위로 임관한다. 2년 4

개월 간 의무복무를 하며, 군장학생은 장학금 수혜기간 만큼의 기간을 복무연장하게 된다.

학사사관은 학사학위를 소지한 자를 대상으로 선발하며, 학생군사학교에 입교하여 16주의 군사교육을 이수한 뒤 소위로 임관한다. 의무복무기간은 3년이며, 군장학생(2015.7.1. 부로 군 가산복무장려금으로 명칭 변경)으로 군장학금을 받아 대학을 졸업한 자는 수혜기간 만큼의 복무기간이 가산된다. 여군사관(2015. 7.1. 부로 학사사관으로 과정 통합)은 학사사관과 동일하게 학사학위를 소지한 자를 대상으로 선발하여 동일하게 모집하고 함께 교육받으며, 의무복무기간도 동일하다.

간부사관(2015. 7.1. 부로 단기간부사관으로 명칭 변경)은 현역 상병 이상인 병과, 부사관으로 1년 이상 복무한 자, 전역 2년 이하의 예비역 중 전문학사 학위 소지자, 4년제 이상 대학교 2년 이상 수료한 자를 대상으로 14주간 양성교육 후 장교로 임관하는 과정이다.

전문사관(중전 특수사관)은 학사 및 석사 이상의 학위를 가진 자를 대상으로 선발하는 사관후보생 과정이다. 군의사관, 법무사관, 군중사관, 통역사관, 교수사관, ADD박사 등이 해당하며 군중사관(목사, 법사, 군승) 및 군의사관, 법무사관, 교수사관, 등은 중위로, 군중사관(신부, 법사, 목사, 군승) 및 군의사관(전문의), ADD박사 등은 대위로 임관한다.

나. 예비장교후보생 및 군 가산복무장려금 · 단기복무장려금 운영

예비장교후보생이란 사관후보생(생도)이 되기 위해 사전에 선발된 대학 재학생으로서 학군사관후보생, 학사사관후보생, 육군3사관생도 등 정시 후보생(생도) 선발시기 이전인 대학 1, 2학년에 장교후보생(생도)을 선발하기 위해서 도입하였다. 학·군 협약 군사학과란 일반대학의 군사학과로서 협약에 의하여 군과 대학이 상호 협의 하에 2004년부터 대전대학을 비롯한 8개 대학이 운영하는 학과이며, 대학은 미래 장교 인재를 교육하고 군은 군사학 교육지원과 군 가산복무장려금을 지원한다. 이들은 학군사관후보생이나 학사사관 후보생을 거쳐서 장교가 될 수 있다. 그러나 학·군 협약 군사학과의 재학생들에게 군 가산복무장려금을 주도록 협약하고 있어 군사학과 학생들은 중기복무장교로 예정된 예비장교후보생이라 할 수 있다.

대학 군 가산복무장려금이란 대학생 중에서 졸업 후에 장교로 임용되어 의무복무기간에 가산복무를 전제로 선발된 군 장학생에게 주는 지원금이다. 우수한 중기복무장교를 조기에 확보하기 위하여 고등학교, 대학, 대학원 학생에게 지원금을 주는 제도이다.

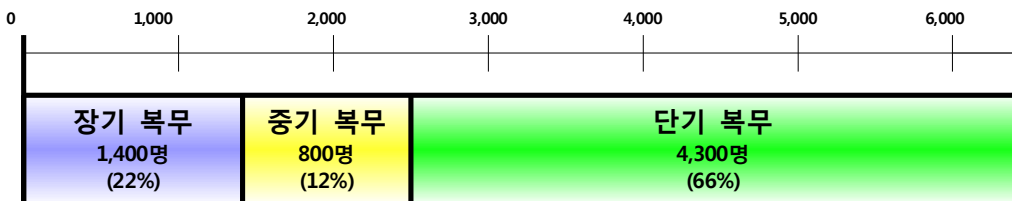
군 장려금은 2010년에 도입된 제도로써 우수 인력의 단기복무장교 지원을 유도하기 위하여 학사 예비장교후보생 및 학사사관후보생에게 제공하는 지원금이다. 현재 단기복무장려금은 학군사관후보생에게는 대학 3학년 때에, 학사사관 예비장교후보생에게는 4학년 때에 1차례 지급한다. 단기복무장려금 수혜에 따른 복무기간 가산 조건은 없다.

2. 초급장교의 인력획득 실태분석

우리 육군이 초급장교가 임무를 수행해야 하는 한반도의 전장환경은 물론, 국방 및 병역환경이 변화하고 있다. 특히 경제·사회 환경의 변화로 병역의무에 대한 국민들의 인식 변화와 입대하는 젊은 청소년들의 가치관이 급변하는 상황에서, 이들을 주도적이고 창의적으로 지휘통제 할 수 있는 자질과 역량을 갖춘 우수한 자원을 확보할 수 있도록 홍보·모집·선발 활동을 강화해야 한다. 그러나 우리 군의 병력구조가 노동집약적으로 형성된 것은 징병제 병역제도 하에 한정된 국방예산으로 대북 대응전력을 유지해야했던 구조적 제약요인과 병역환경 변화에 미처 대처하지 못한데 기인한 취약점을 안고 있다.

첫째, 징병제를 기반으로 한 초급장교의 “대량획득-단기활용-대량손실”¹⁶⁰⁾이라는 비효율적인 인력운영 체계가 유지되고 있다. 육군의 인력 구조상 단기복무장교의 구성비가 높은 관계로 매년 대량의 초임장교를 획득하여 2~3년의 단기간 활용 후, 대량 손실시키는 구조적 취약요인이 상존할 수밖에 없다. 이에 따라 비용 대 효과 면에서 초급장교 인력운영의 효율성이 떨어지게 된다. <표 4-2>에서 보는 바와 같이 육군이 한해에 획득하는 초임장교는 약 6,500여 명(2013년 기준) 중에서 3년 이하를 근무하는 단기복무장교가 66%이고, 중기복무장교(복무연장) 12%, 장기복무장교가 22%이다.

<표 4-2> 2013년 육군의 초임장교 복무구분



육군 전체 위관장교 정원의 61%가 2년 4개월 또는 3년간 복무하는 단기복무장교이고, 이중 소대장 및 대대참모장교 직책을 수행하는 중·소위의 87%가 단기복무 장교로

160) 조관호(a), 앞의 논문, p.2.

서 짧은 복무기간으로 인해 장교로서 충분한 전문성을 확보 및 활용도가 제한되고 있다. <표 4-3> 대대급 이하제대 소부대 지휘관(자)의 연간 교체율이 약 50~60%로써 이러한 교체율은 육군의 하부제대를 취약하게하고 있다. 그리고 육군 전체적으로도 장교 정원(약 46,000명)의 연간순환이 약 15%로써 이는 미국 8.7%, 영국 5.2% 등 선진국에 비해 2~3배 수준으로 교체율이 과다한 실태이다.¹⁶¹⁾

<표 4-3> 대대급 이하제대 소부대 지휘관(자)의 연간 교체율 (2014년)

구 분	중대장 · 포대장			소대장 / 전포 · 관측		
	계	보병	포병	계	보병	포병
직위수	3,260	2,580	680	3,905	3,200	705
교체율	54 %	55 %	50 %	68 %	70 %	60 %

둘째, 병역의무 이행차원의 단기복무장교의 의무복무기간 설정은 초급장교의 정예화에 걸림돌이 되고 있다. 연간 육군의 초임장교로 임관하는 장교의 약 60~65%가 단기복무 후 전역하는 학군장교 출신으로서 소대장 또는 대대급 참모장교의 임무와 역할을 원활히 수행할 수 있는 지휘자로서의 자질과 전문역량을 갖추기에는 절대적으로 부족한 복무기간이라는 의견이 압도적이다. 이에 따라 학군장교의 의무복무기간을 연장하고자 하는 논의가 여러 차례 있었으나, 의무복무기간 연장은 지원을 저하를 초래¹⁶²⁾할 수 있다는 이유와 학군장교 예비역 단체의 반발 등을 의식하여 추진되지 못하였다. 단기복무장교의 짧은 복무기간으로 인해 단기복무장교의 연간 임관 인원이 과다할 수밖에 없는 구조적인 제약이 되고 있다. 현재도 장교로 복무 중이거나 장교를 지원하는 젊은이들의 주요 동기로 ‘직업군인 희망’보다는 ‘병역의무 이행’에 있으며, 최근의 연차적인 병 복무기간 단축¹⁶³⁾과 연계하여 사회일각에서는 단기복부 장교의 복무기간 단축 요구가 집중하고 있는 상황이다. <표 4-4>에서와 같이 모병제를 채택하고 있는 미국, 독일 등 선진 외국군의 최소복무기간은 대부분 4 ~ 5년인데 비하여, 육군은 초임장교의 대부분을 차지하는 학군장교(2년 4개월) 및 학사장교(3년)가 의무복무를 하도록 되

161) 육군본부, “중장기 우수 초급간부 획득정책 추진 참고자료,” (육군본부 인참부, 2014. 12), p.1.

162) 과거 병 복무기간이 3년이었을 때에 학군장교의 인기가 매우 높았으나 지금은 그렇지 못하다는 의견이 많이 있고, 또한 지난 노무현 정부 시절의 병 복무 단축 추진 시에 단기복무장교들의 지원율이 크게 떨어지는 현상을 보였다.

163) 육군의 병 복무단축 진행과정 ; 1953~58년(36개월), 1959~61년(33개월), 1962~67년(30개월), 1968~69년(36개월), 1970~82년(33개월), 1983~89년(30개월), 1990~02년(26개월), 2003~07년(24개월), 2008년1.1~12년까지(21개월) 9회에 걸쳐 병 복무기간 단축을 시행하였다.

어 있어, 초급장교의 양성교육 및 직무 숙련에 소요되는 기간에 비하여 복무기간이 짧아 활용의 효율성이 미흡한 실정이다.

<표 4-4> 양성과정별 최소복무기간 비교

구 분	사관학교			학군사관 (ROTC)	학사사관	간부사관
	육사	3사	간호			
육 군	10년	6년	6년	2년 4개월	3년	3년
미 국	5년			4년		4년
독 일	6년(연방군대학)			4년(연방군대학 탈락 시)		

셋째, 육군이 필요로 하는 우수인력을 선발 및 획득하기 위해서는 초급장교의 자질과 역량에 대한 명확한 기준의 설정이 필요하다. 장교로서의 고도의 품성과 군사전문역량이 더욱 요구되고 상황임에도 불구하고 일부의 초급장교들이 계급과 직책에 의존하여 지휘하려는 경향으로 야전부대에서 지휘결함에 의한 사건·사고의 발생이 보이고 있다. 따라서 대부분이 대대급 이하 제대에서 복무하게 되는 단기복무장교에게 요구되는 임무 및 역할을 수행할 수 있는 우수한 자원들을 획득하기 위해서는 홍보 및 모집 단계에서부터 필요한 모집 기준과 우수자원 개념을 사전에 충분히 홍보함으로써 모집 대상자들이 스스로 인성과 자질을 갖추도록 충분한 준비하는 환경을 제공하도록 해야 한다.

넷째, 장교인력 획득을 위한 홍보·모집·선발의 책임이 분산되어있는 체계를 정비해야 한다. 육군사관학교, 육군3사관학교, 육군학생군사학교, 국군 간호사관학교는 각 학교 장에게 홍보·모집·선발의 책임이 위임되어 있고, 기타 학사사관, 간부사관, 전문사관 등의 교육과정에 대한 것은 육군의 인사령부의 책임으로 되어 있으며, 홍보·모집관련 조직의 편성이 매우 취약하다. 따라서 비전문적이고 분산된 홍보·모집·선발 활동으로 인하여 홍보대상(학교, 가정, 사회 등)에게 필요한 내용을 적극적으로 제공하지 못하고 있다.

<표 4-5> 육군의 우수인력획득 홍보전략 추진

구분	홍보전략 추진 세부내용
다중 매체 활용 홍보	① 온라인 홍보강화 기반 구축 - 코레일 기회상품, UCC 공모전, SNS 탑재
	② 군사시설 가람간판 - 군사시설 가람간판 디자인 교체 (3개소)
	③ 동영상 제작 (모집홍보 CF 시리즈) - 인터넷 육군모집 사이트, SNS 홍보

	④ 지하철 광고 / 홍보물 제작 - 21개 역사에 모집 광고, 차량·현수막 활용
맞춤식 현장 홍보	① 진학상담 병행한 모집 홍보활동 - 고교·대학 방문 설명회(191개교)
	② 획득 제한되는 병과(특기)에 타켓 홍보 - 현수막(140개소), 포스터 제작
	③ 장군단 모교방문 - 모교졸업식 방문(170개교), 간부모집 / 안보교육
	④ 모집부대 홍보 설명회 강화 - 획득 저조 병과(특기)별 현장 홍보(33개 대학)
	⑤ 육군모집 설명회 지역단위까지 확대운동 - 지역단위(14개소)
	⑥ 박람회(입시설명회) 및 계룡대 견학시 활동강화 - 취업박람회에 모집홍보부스 운영
	⑦ 공공기관과 MOU, 인적 인프라 구축 - 전광판/현수막, 시·도교육청 협약

출처 : 인사사령부, "15년 전반기 우수인력획득 홍보전략 추진결과," (육군본부, 2015.7), p.1. 재정리

다섯째, 선발 전용시설 부재로 인해 모집에 관심이 있는 일반대상자들의 의문해소와 안내를 위한 통로가 제한되고 있다. 홍보·모집·선발의 창구가 다중매체(인터넷, SNS 홍보, 간판, 동영상 등) 홍보와 맞춤형 현장홍보(설명회, 방문, 박람회 등)라는 제한된 공간으로 인하여 일반 대중의 접근이 수월하지 않다. 지원을 원하는 인원과 1:1 면담을 통하여 충분한 정보를 제공받고, 개별 맞춤형 안내를 받을 수 있는 상시 개방된 공간, 일반인이 자유롭게 접근할 수 있는 공간이 없는 실정이다.

여섯째, 단기복무장교의 전체적인 지원을 자체가 저조하다. 육·해·공군 사관학교는 경쟁률이 20:1을 넘고 있는 반면, 육군3사관학교, 학군사관, 학사사관 과정의 경쟁율은 1~4.2 : 1 수준에 머물러 있다. 이는 서울시 공무원 시험의 경쟁률(2015년, 57.1:1)에 비하여 매우 낮은 수치이다. 일반적으로 경쟁률이 높으면 그만큼 우수 인재를 확보할 가능성이 높아지는 것이다. 최근에 여러 가지 지원을 제고노력으로 다소 지원율이 높아지기는 했지만 사회적인 취업 여건의 호전이나 병 복무기간의 단축 등의 상황 변화에 따라 지원율의 기복이 불안정하다. 또한 최근에는 서울대, 고려대, 연세대 등 서울권의 주요 대학과 지역의 국립대학 등의 장교 지원자가 과거에 비하여 감소하고 있는 추세이다. 상위권의 대학 출신이 반드시 우수한 장교의 자질을 갖추었다고 할 수는 없으나 이러한 추세는 시간이 갈수록 더욱 심화될 것으로 보인다.

<표 4-6> 연도별 육군 초임장교 선발 경쟁률 비교

구 분	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	평 균
계	선발(명)	7,043	7,223	8,014	8,216	7,260	6,420
	경쟁비	3:1	3.17:1	4.2:1	4.3:1	4.9:1	5.7:1
육	선발	240	240	270	290	310	310

사	경쟁비	20.2:1	23.8:1	21.9:1	22.1:1	20.6:1	18.5:1	21.2 : 1
3	선발	580	590	600	600	600	550	
사	경쟁비	3.1:1	3:1	3.2:1	4.2:1	4.3:1	7.3:1	4.2 : 1
학	선발	4,720	4,790	4,900	5,400	4,795	4,082	
군	경쟁비	2.2:1	2:1	3.4:1	3.3:1	3.6:1	4.5:1	3.2 : 1
학	선발	471	474	779	727	501	613	
사	경쟁비	1.9:1	1.6:1	1.9:1	2.7:1	5.4:1	4.9:1	3.1 : 1
여	선발	191	200	200	140	50	50	
군	경쟁비	4.8:1	3.9:1	4:1	6.2:1	16.6:1	11.5:1	7.8 : 1
간	선발	120	144	246	208	120	88	
부	경쟁비	1.8:1	2.3:1	2.2:1	4.2:1	4.3:1	2.3:1	2.9 : 1
전	선발	125	120	127	129	151	39	
문	경쟁비	2:1	2.4:1	2.5:1	3.5:1	3.7:1	5.6:1	3.3 : 1
장	선발	596	665	892	722	733	688	
학	경쟁비	4:1	4.1:1	6.2:1	6.6:1	5.8:1	5.8:1	5.4 : 1
서울시	선발					2,123	2,284	
	경쟁비					61.3:1	57.1:1	59.2 : 1

출처 : 육군본부(l), 앞의 글, p.2. 재정리

일급제, 학·군협약 일반대학의 군사학과 학생들의 활용목표에 부합하는 운영 및 교육지원 체제 정비가 시급하다. 군은 우수한 장교를 획득하기 위하여 지난 2003년 대전 대학과 학·군 협약을 맺어 군사학과를 개설한 이후로 8개 일반대학에서 군사학과를 개설하였으며, 군 장학생 시험을 통하여 전액 장학금을 지급하고, 졸업 후 장교로 임용하는 제도가 정착되고 있다. 자유경쟁 하 군장학생 선발을 4개 대학을 포함하여 고려대 사이버학과를 포함 13개 대학에서 군사학과를 개설하고 있으며, 이외에도 유사학과(6), 일반학과(135) 등과 학·군협약이 체결하여 운영 중에 있다. 군사학과는 군사학을 수강하는 일반대학의 학과로서 학·군 협약을 통해 개설한 학과이다. 요컨대 군 입장에서 보면 우수한 중기복무장교 양성을 목적으로 군이 학생에게 군장학금(이후 가산복무장려금)을 지급하며, 군경험이 풍부한 예비역 장교출신의 교수들에 의해 장교 양성교육을 통해 획득하고자 하는 것이고, 대학 입장에서 보면 국고의 지원을 받아 군 인재를 양성하는 군사학과를 운영하는 명예심과 자부심을 갖는 것이다. 그러나 일반대학의 군사학과 운영에 대한 소극적이고 타성적인 지원과, 군의 군사학과 학생신분에 대한 법적 보장조치가 미흡, 장기복무 선발률의 저조, 신규 협약체결 대학의 지속적인 증가 등으로 군사학과 학생의 자존감 하락 및 경쟁률 저하로 인해 최근 우수자원 획득이 제한되는 실태로써 운영체제 전반의 검토가 필요한 시점이다.

여덟째, 우수한 인력을 획득을 저해하는 대학별 학군장교의 선발 및 학군단 운영제

도를 개선해야 한다. 학군사관후보생의 양적 충원을 위해서 지방대학이나 상대적 수준이 낮은 대학의 과다한 학군단 인가, 학군사관후보생의 학력수준의 저하, 그리고 일부 대학의 학군단 운영지원 미흡으로 인하여 열악한 교육환경 속에서 교육이 실시되고 있으며, 수도권과 지방의 대학 학력수준의 차이로 인하여 후보생 간의 수준 차이는 전반적으로 학군장교의 자질의 저하가 우려되고 있는 상황이다. 따라서 전국의 113개 학군단을 학생군사학교에서 통제해야하는 현재의 체계는 부대 수와 지리적·공간적 분산으로 인한 지휘 폭의 과다로 각각의 학군단을 효과적으로 통제할 수 없으며, 동시에 대학의 관심여하에 따라 학군단의 교육수준 및 교육환경의 질적 차이가 심화될 수밖에 없는 현실이다. 따라서 이를 해소할 수 있도록 소속대학 내에서 제한적으로 선발체제를 권역단위로 통합 경쟁 선발하는 방안으로 개선 등 우수자원 선발 및 효율적인 교육통제, 원활한 교육지원이 가능한 구조로 체계를 개선해야 한다.

제 2 절 양성교육 체계 분석

1. 장교 양성제도의 변천과정

8·15해방과 더불어 미군정 하에서 대한민국 국군의 골격을 형성하는 과정 속에서 우리 육군의 장교 양성제도 역시 미군의 군사고문단의 지도하에 자연스럽게 미군의 장교 양성체계를 그대로 전수하는 모습이었으나 6·25전쟁과 월남전 참전, 북한군의 수많은 침투 및 국지도발 등의 안보상황 변화에 따른 급작스런 장교의 소요를 충족하기 위해 그때마다 양성제도를 신설, 운영한 결과 많은 변화가 있었다. 이를 시대상황을 고려하여 양성과정의 변천을 구분해 보면, 창군기와 확장기, 정비기로 나누어 볼 수 있다.

가. 창군기 (1945 ~ 1960년 : 6·25 전쟁)

해방이후 최초의 장교 양성과정은 1945년 12월 5일에 미군정 하에서 개설된 군사영어학교이다. 이후 군사영어학교는 1946년에 폐교되고, 국방경비사관학교가 창설되었으며, 1948년 8월 정부 수립과 국군 창설을 계기로 하여 육군사관학교로 개칭되었다. 사관학교 초기에 입교한 후보생들은 대부분 군 복무경력이 있는 자들로서 단기 45일 과정, 3개월 과정, 6개월 과정, 1년 과정으로 점차 발전되었고, 1950년 6·25전쟁 중에도 육군사관학교는 4년제 정규과정으로 교육하였으며, 전쟁 중에 일반 장교후보생을 선발하여 교육 후 임관시키는 갑종간부후보생 과정과 현지임관제도가 실시되었다. 그러나 전쟁 중 소요되는 초급지휘자를 임명하고 조직을 정비하기 위해 실시되었던 현지임관 제도는 1960년 폐지되었다.

나. 확장기 (1960 ~ 1980년 : 월남전 참전)

미국의 ROTC 제도를 모델로 도입한 무관후보생(이하 학군사관후보생) 제도는 한국군의 성장기를 겪으면서 초급장교의 확충과 우수 장교의 획득, 평시부터 예비전력의 확보를 위하여 1961년부터 최초로 16개 종합대학에 학생군사훈련단을 설치하고, 대학 3·4학년 재학생 중에서 지원자를 선발, 양성교육을 실시하였으며, 현재는 113개 대학에 학생군사훈련단이 운영되고 있다.

한편 갑종간부후보생 제도는 학군사관후보생제도가 생김에 따라 1968년 폐지되었다. 1966년에는 월남전 참전으로 인해 급증한 장교소요의 충원을 위해 16주 과정의 단기 간부후보생 제도를 실시하였고, 그 후 1980년에 폐지되었다.

1968년에 제2사관학교와 제3사관학교가 단기 장교후보생 양성교육기관으로 창설되

어 고졸자원을 대상으로 장교양성교육을 실시하였으며, 1972년에는 제3사관학교로 통합되었고, 1974년에 ‘단기사관학교설치법’에 의해 제3사관학교의 후보생과정이 단기사관생도과정으로 개편되어 초급대학 자격을 부여했으며, 한편 1966년부터 법무, 군중, 의무, 경리 등의 군의 특수요원 확보를 위해 특수사관후보생제도가 설치되었다.

다. 정비기 (1980 ~ 현재)

1982년 9월에는 다시 3사관학교의 단기사관생도과정이 폐지되고, 3사관후보생 과정으로 변경되어 전문대학교 졸업자 또는 일반대학교 2학년 이상 수료자를 선발하였다. 1996년에는 3사관후보생 과정을 생도과정으로 다시 전환, 전문대학교 졸업자 또는 일반대학교 2학년 이상 수료자를 선발하여 3·4학년 과정의 일반학과 군사학 교육을 실시하여 학사학위 수여와 동시에 소위로 임관하게 된다.

한편 장교학력을 학사학위 이상으로 한다는 목표 아래, 1983년에 적은 양성비로 우수한 자원을 획득할 수 있는 학사사관 제도를 시작하여 현재까지 운영하고 있다. 1996년부터는 군 경험자를 장교로 임용하여 군의 하부구조를 강화하면서 아울러 부사관에게 신분상승의 기회를 부여함으로써 부사관 복무를 활성화하려는 목적으로 간부사관후보생 제도를 시행하였다. 이는 1975년부터 1980년까지 시행되었던 단기간부후보생 과정과 유사한 양성과정이다. 이외에도 종합사관, 예비역사관, 기행사관 등의 장교양성 과정들이 일시적으로 운영되었다. 이상에서 설명한 육군 장교 양성과정의 변천과정을 요약해보면 <그림 4-1>와 같다.

<그림 4-1> 육군 장교 양성제도의 변천과정

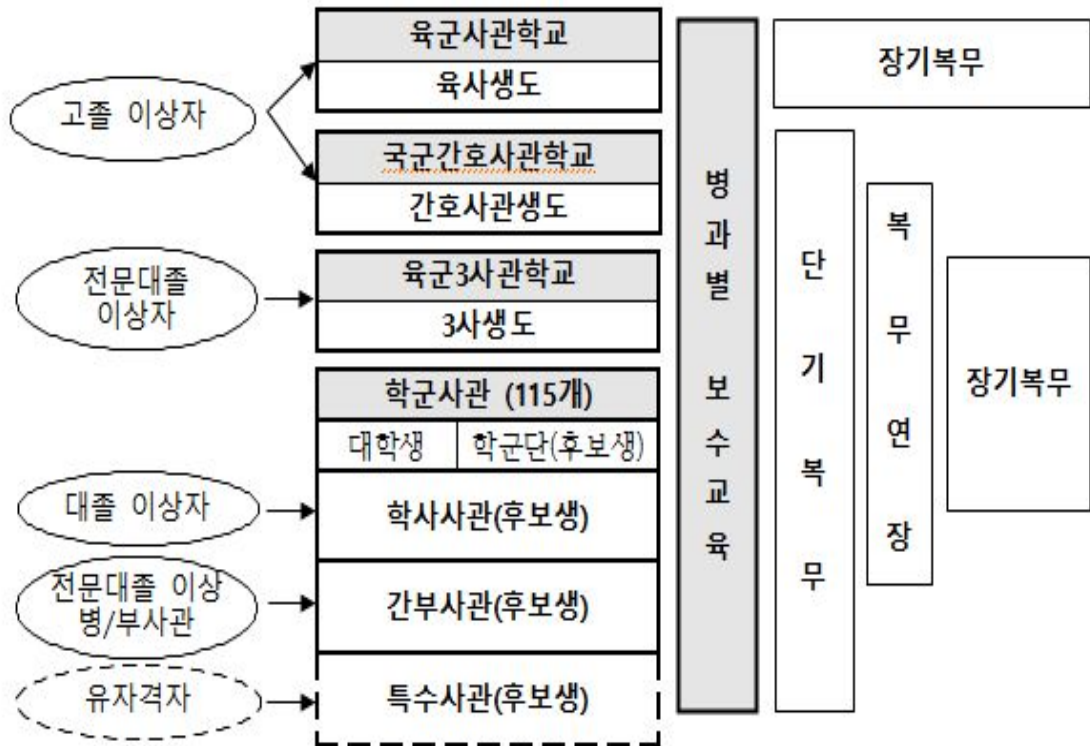
구 분	'45	'50	'55	'60	'65	'70	'75	'80	'85	'90	'95	'00	'05	'10	'15	
군영반	46															
육 사	46 50	51	#11기(55년 입학)											- 현재		
갑 종		50	51	- '69년		#230기										
종 합		50														
학 군				'61년												- 현재
2 사					89~'72											
3 사					89~'72		'73 - '82년		'83 - '95년		96년					- 현재
단 간					'66	'76	'77	'79	'80							
기 행								'75	'80							
학 사								'81년								- 현재
간부사관										96년						- 현재
간 호			'51년			'67년									- 현재	
특수/전문	'47년	(전산, 교수, 군악, 재정, 의정, 법무, 군중, 군의, 지의, 수의, 등역)														- 현재

출처 : 조영진(a), 앞의 논문, p.121. 참조 재정리

2. 장교의 양성교육 체계

현 육군의 장교 양성교육 체계는 <그림 4-5>에서 나타난 바와 같이 5개의 일반장교 양성과정과 11개의 특수장교 양성과정을 유지하고 있다. 5개의 일반장교의 양성과정은 육군사관학교 생도과정, 육군3사관학교 생도과정, 학군사관 후보생과정, 학사사관 후보생과정, 단기간부사관 후보생과정으로 나누어지고 특수·전문사관 후보생과정은 군의, 법무, 군종, 경리 등의 특수·전문분야 후보생과정으로 나누어져 있다. 한편 특수사관로 구분되면서도 국군간호사관학교 생도과정을 거쳐서 양성되는 간호장교(여자)가 있다. 이러한 양성과정들은 지원자들의 대상에 따라 분류할 수 있다. 육사생도과정은 고졸자를 대상으로 선발하고, 학군사관은 일반대학 재학생을, 학사사관은 일반대학 졸업생(학사학위자)을 대상으로 선발하며, 3사생도 선발은 전문대학졸업자(일반대 2학년 이상 수료자 포함)를 주 대상으로 하고 있다. 그리고 간부사관은 현역병과 부사관을 대상으로 모집하고 있다.

<그림 4-2> 육군의 장교 양성교육 체계도



출처 : 조영진(a), 앞의 논문, p.124. 참조 재정리

육군 장교 양성과정의 교육목표는 육군규정 340에 명시된 바와 같이 장교로서의 기본자질과 야전에 적응할 수 있는 군사 기초지식 및 장차 군사전문가로서 발전 할 수 있는 기본 소양을 구비시키고 투철한 국가관과 건전한 민주시민의식을 겸비한 장교를 육성하는데 있다. 교육중점은 과정별 특성을 고려하여 다음과 같이 설정되어 있다. ① 훈육 및 인성교육을 통한 군인기본자세확립, ② 기초전기숙달 및 지휘통솔력 배양, ③ 강한 정신력 및 체력연마, ④ 장차 군사전문가에 필요한 군사이론 교육, ⑤ 학사학위 수여에 필요한 일반학 교육 등으로 육사 및 3사 생도는 ① ~ ⑤까지, 학군사관 후보생은 ① ~ ④까지, 학사사관, 간부사관, 특수사관 후보생 과정은 ① ~ ③까지를 적용하게 되어 있으며, 각 학교는 이러한 교육목표 및 중점을 기준으로 과정별 특성을 고려한 교육목표 및 중점을 설정하여 실시하고 있다.¹⁶⁴⁾ 육군의 장교 양성교육 체계를 간략히 요약해 보면 <표 4-17>와 같다. 학교기관 및 과정별 교육목표 및 중점과 교과편성을 보면 다음과 같다.

<표 4-7> 육군의 장교 양성교육 과정

구 분	입교자격	교육기간	교육장소	임관계급	복무기간	비 고	
사관생도	육사	고졸	4년	육사	소위	10년	인접부대/병과학교 위탁교육(하계)
	3사	전문대(대학2년)	2년	3사교	소위	6년	
	간호	고졸	4년	간호교	소위	6년	육·해·공군 통합교육 3사교 위탁교육(하계)
사관후보생	학군	대학3년	16주	학군교	소위	2년4개월	대하3,4학년 동·하계훈련
	학사	대졸	16주	학군교	소위	3년	
	간부	전문대졸 상병이상	14주	학군교	소위	3년	
	특수	학사~박사	5~9주	학군교	중·대위	3년	

출처 : 문효진 외, 앞의 논문, p.16. 참조 재정리

가. 육군사관학교

육군사관학교는 고등학교 졸업한 자를 선발, 4년간 일반학과 군사학을 교육 후 일반 및 군사 학사학위를 수여하며, 소위로 임관하여 장차 군의 장기복무(10년 이상) 장교로 활용하고 있다. 학교의 교육목표는 ‘올바른 가치관 및 도덕적 품성과 군사전문가로

164) 문효진 외, 앞의 논문, pp.15~16.

발전할 수 있는 역량을 구비하고, 국가와 군에 헌신하는 정예 정규장교를 양성'하는데 있으며, 이를 위해 ① 자유 민주주의 정신에 기초한 국가관 확립, ② 위국헌신의 군인 정신과 리더십 함양, ③ 창의적·통합적 문제해결 능력 배양, ④ 첨단 군사전문지식 습득 및 활용능력 배양, ⑤ 강인한 정신력과 체력연마 등에 교육중점을 두고 있다. 육군의 정예 정규장교 양성을 위한 특수목적 대학의 목적 달성을 위해서 군사훈련의 목표는 '전장상황에 대한 예측 및 대응능력을 구비하기 위한 기초군사지식과 군사전문가로서의 기본자질 및 리더십을 함양'시키는데 있으며, 이를 위해 ① 군인기본자세 확립 및 리더십 배양, ② 기본전투기술 및 소대전투 숙달, ③ 중대전술 숙지, 대대전술·제병협동작전 이해, ④ 북한군 전술 이해(분대 ~ 대대급), 대대급 참모업무 이해, ⑤ 분·소대 훈련지도 및 부대관리 능력 배양, ⑥ 강인한 체력연마 및 상황극복 능력 배양 등에 훈련중점을 두고 있다.

먼저, 일반학 교육은 학문의 이론과 방법에 대한 교육과 연구를 통하여 미래에 대한 예측과 대응능력을 구비하게 하고, 군사 전문지식과 리더십을 함양시키며, 확고한 국가관 및 육군의 가치관을 내면화하는데 목표를 두고, 지적영역과 일반 및 전문영역 교육을 통해 군 전문화에 대비한 잠재력 배양 수준의 전공교육과, 초급지휘관에게 필요한 군사과목 및 장교로서 필수적인 기초 소양과목으로 편성되어 있다. 1학기 16주, 2학기 16주 교육을 실시하고 있으며 총 이수학점 197학점 중 157학점을 일반학 및 군사학 교육을 통해서 이수해야 한다.

<표 4-8> 육군사관학교 생도 총 이수 학점

계	일반학						군사훈련	훈육
	소계	전공		교양				
		일반학	군사학	선택	필수	체육+군사이론		
198	157	42	54	8	39	14	21	20

다음, 군사훈련은 첫째, 가입교시 약 5주간의 기초 군사훈련을 통하여 군인으로서의 행동윤리와 질서를 이해하고, 명예심에 입각한 사고를 할 수 있도록 훈련을 받는다. 둘째, 일반학기 군사훈련 이론교육은 하기군사훈련 선행교육과 법규, 지휘관 및 참모업무, 지상군 기본교리, 지휘통솔 등 장교로서의 기본소양과 자질함양에 주안을 두고 있다. 셋째, 하기군사훈련은 매년 7~9월 일반대학의 여름방학기간을 활용하여 실시하며, 1학년 생도들은 병 훈련 완성에 훈련목표를 두고, 2학년 생도들은 분·소대 전투완성에 훈련목표를 두고, 3학년 생도들은 소부대지휘능력 배양에 훈련목표를 두고, 4학

년 생도들은 소부대지휘 및 교관능력 완성에 목표를 두고 실시한다.

<표 4-9> 육군사관학교 군사교육 과목 및 교육시간 (2014년)

구 분	전투기술학	전술학	참모학	장비학	화기학	지휘관리학	기 타
1,652 (시간)	2,185	315	56	12	40	130	1,086

출처 : 육군본부, 『'14년 학교교육계획』 (대전: 육군교육사령부, 2014), pp.39-41. 도표 참조 재정리

나. 육군3사관학교

육군3사관학교 생도는 전문대를 졸업한 자, 또는 4년제 대학 2학년 이상 수료자 중에서 선발하여 2년간 대학 3, 4년 과정의 일반학과 군사학 교육을 실시한 후 일반 및 군사 학사학위를 수여함과 동시에 소위로 임관시키며 의무복무기간은 6년으로 장차 군의 중장기복무장교로 활용하고 있다. 학교의 교육목표는 ‘장교로서 기본자질과 야전에 적응할 수 있는 군사 기초지식과 장차 군사전문가로 발전할 수 있는 기본 소양을 구비시키고 투철한 국가관과 건전한 민주시민의식을 겸비한 장교를 육성’하는데 있으며, 이를 위해 ① 훈육 및 인성교육을 통한 군인기본자세 확립, ② 기초 전기숙달 및 지휘통솔력 배양, ③ 강인한 정신력 및 체력연마, ④ 장차 군사전문가에게 필요한 군사이론 교육, ⑤ 학사학위 수여에 필요한 일반학 교육 등에 교육중점을 두고 있다. 또한 장교 양성을 위한 특수목적 대학의 교육목표 달성을 위한 군사훈련의 목표는 ‘기본 전투기술 숙달과 전투지휘 및 교육훈련지도 능력 구비’시키는데 있으며, 이를 위해 ① 기본 전투기술 숙달, ② 분대 전투지휘 및 훈련지도능력 구비, ③ 소대전투 숙지 및 중대전투 이해, ④ 리더십(지휘통솔 및 단결심, 전장리더십) 구비, ⑤ 강인한 전투력 배양, ⑥ 투철한 군인정신 및 국가관, 안보관 확립, ⑦ 군인 기본자세 확립, ⑧ 병영생활 지도능력 구비 등에 훈련중점을 두고 있다.¹⁶⁵⁾

먼저, 일반학 교육은 장교로서의 기본소양을 부여하고, 장차 군사전문가로서 성장하는데 필요한 잠재역량 계발에 주안을 두고 교육한다. 학위교육은 학교에서 77학점을 취득함으로써 전적 학점을 포함 147학점을 이수하도록 하여 이중 학위인 군사학사와 일반학사를 수여한다.

165) 문효진 외, 앞의 논문, pp.23-24.

<표 4-10> 육군3사관학교 생도 총 이수학점

계	일 반 학					군사훈련	훈 육
	소계	교양	전공	군사학	체육		
191	147	16	35	35	4	18	26

다음, 군사훈련은 첫째, 기초 군사훈련은 군인기본자세 확립, 군사기초지식 부여 및 전투기술 숙달에 두고 5주간 실시한다. 훈련 간 생도생활 적응력을 향상시키고 정신교육을 통하여 생도로서 자부심과 긍지를 갖도록 지도한다. 둘째, 군사학기 군사훈련은 3학년은 기초 전기.전술 숙달 및 분대전술을 완성에 목표를 두고, 4학년은 병 지도능력 구비와 소대전술을 완성에 목표를 두고 교육한다. 이 기간은 전술훈련과 핵심과목 위주로 약 11주간 실시된다. 셋째, 동계집중 교육기간에는 3학년은 영어 집중교육 및 인성교육을 통하여 생도로서의 자질을 향상시키며, 4학년은 소대장 업무수행 복안서 등 야전실무능력을 배양과, 인성교육, 병 지도능력 구비를 위한 교관화 교육을 집중적으로 실시한다.

<표 4-11> 육군3사관학교 군사교육 과목 및 교육시간 (2014년)

구 분	전투기술학	전술학	참모학	장비학	화기학	지휘관리학	기 타
1,536 (시간)	308	264	68	40	40	100	716

출처 : 육군본부(k), 앞의 책, p.40. 도표참조 재정리

다. 육군학생군사학교의 학군사관·학사사관·간부사관

학군사관·학사사관·간부사관 후보생과정의 교육목표는 ‘장교의 기본자질과 전투기술을 체득 및 숙달하고, 전투지휘 및 훈련지도 능력을 구비’하는데 있으며, 이를 위해 ① 올바른 가치관 및 품성 함양, ② 확고한 정신무장 및 리더십 배양, ③ 군인기본자세 확립, ④ 병영생활 지도요령 숙달, ⑤ 전투지휘 및 훈련지도 능력 구비 등에 교육중점을 두고 있다. 이를 달성하기 위하여 군사훈련, 훈육에 대한 세부 교육목표 및 중점, 최종요구 수준 등을 별도로 설정하고 있다.¹⁶⁶⁾

학군사관후보생 과정은 총 16주간의 군사교육을 실시하며, 입단 시 군인으로서의 기본적 자질 구비를 목표로 2주간 기초 군사훈련을 학생군사학교장 책임 하에 실시한다.

166) 육군본부(k), 앞의 책, p.46.

교내교육은 총 176시간(4주)으로 3,4학년 각 88시간의 교육을 실시하고 있다. 후보생의 개인 자질 배양을 위해 영어, 전산, 운전면허, 태권도 등은 자율학습을 권장한다. 입영훈련은 하계와 동계입영훈련으로 구분하여 <표 4-12>에서처럼 10주를 실시하고 있다.

<표 4-12> 학군사관후보생 교육대상 / 시간

구 분	기초 군사훈련	하계 입영훈련	동계 입영훈련
대 상	입단 예정자	3,4학년 후보생	3학년 후보생
시 기	1 ~ 2월	6 ~ 8 월	1 ~ 2월
시 간	2 주	각 176 시간(4주간)	88 시간(2주간)

출처 : 문효진 외, 앞의 논문, p.31. 도표 참조

학사사관후보생 과정은 학생군사학교에서 16주간의 집중적인 군사훈련을 받고 임관하게 된다. 전반기 학사과정은 장학금 수혜자로 편성되어 있으며, 후반기 학사과정은 장학금 비수혜자로 단기복무자 위주로 편성되어 있다. 학사과정의 군사훈련은 1~5주차까지는 군인화 단계(5주) 교육과, 6~16주차까지는 장교화 단계(11주)로 구분하여 교육 및 훈육을 실시하고 있다. 학군과정과 학사(여군)과정의 군사교육 내용은 동일한 16주 교육을 실시하고, 병 및 부사관 복무경험이 있는 간부사관 과정은 14주 교육을 실시한다. 과목별 시간 편성은 <표 4-13>와 같으며 전체적인 교육시간은 학군과정이 다소 많게 편성되어 있다.

<표 4-13> 학군·학사·간부사관 군사교육 과목 및 교육시간 (2014년)

구 분	계	전투기술학	전술학	지휘참모학	장비학	기 타
학군사관	640 (시간)	308	112	46	32	142
학사사관	616 (시간)	220	112	42	36	206
간부사관	520 (시간)	164	112	42	36	166

출처 : 육군본부(k), 앞의 책, pp.47-48. 도표참조 재정리

3. 초급장교의 양성교육 실태분석

초급장교의 양성교육의 실태를 크게 양성교육 체계 면과 양성교육 과정의 교육목표 및 교과편성 면으로 구분하여 구조적인 제약요인과 취약점을 분석하고자 한다.

첫째, 인력획득에 주안을 둔 장교 양성과정의 다양화는 교육훈련의 효율성과 전문성을

저해하고 있다. 우리의 장교 양성교육 체계는 기본적으로 미국의 영향을 받아 때문에 기본 형식은 미군의 체계와 유사하나, 우리 육군의 양성체계는 미국보다 복잡하다. 미 육군의 장교 양성교육 체계는 육사와 ROTC, OCS의 3개 과정을 안정적으로 유지해오고 있다. 기타 외국군의 경우 1개 내지 2개의 양성과정 또는 3군 통합 양성과정을 운영하는데 비해 우리 육군의 장교 양성교육 과정은 지나치게 세분화 되어있다고 볼 수 있다.

육군은 인력획득 환경이 열악해짐에 따라 시대상황에 맞추어 잦은 장교 양성체도의 변경으로 인하여, 육군의 현재 장교 양성체계는 육사·3사관학교, 학군·학사사관, 간부사관, 특수사관 등 다양하고 복잡한 양성기관의 개설과 폐쇄로 양성교육의 분산 결과를 가져왔다. 또한 복무구분별 양성목적에 맞는 충실한 교육체계를 갖추기보다는 초급장교의 대량획득 소요를 충족하기 위한 단기 양성교육과정의 신설은 교육훈련 자원(교관 및 조교, 교육 교보재, 교장시설 등의 중복투자 등)의 효율성을 저해¹⁶⁷⁾하고, 전문성 있는 교관의 분산운용으로 장교의 인성 및 리더십 역량과 전문성 면에서 전반적으로 수준이 저조하게 되는 결과를 가져오게 되었다. 기술집약적 군대 육성을 위해 지식·정보화시대에 적합한 고지식·고기능·고기술의 정예인력을 양성할 수 있는 과학적인 교육훈련체제의 구축이 필수적인 요소나, 현재의 양성교육 체계로는 미흡한 설정이다.

둘째, 대대급 이하 제대의 소부대 지휘관의 대부분을 차지하는 중기복무장교들을 위한 차별화된 양성교육 체계 구축이 필요하다. 현행 군인사법상으로는 장교의 유형을 장기복무와 단기복무로만 구분하고 있으나, 실제 운영상으로는 순수 단기복무자와는 다른 중기복무 유형이 존재하고 관리되고 있다. 학군사관, 학사사관, 간부사관 등의 단기복무장교 중 복무연장자와 3사 출신 장교 등 3년 이상 10년 미만으로 복무하는 인력이 전체 초급장교의 약 40%에 이르고 있다. 창끝부대인 대대급 부대의 주축인 중대급 지휘관의 대부분을 차지하는 중기복무 인력에 대한 양성교육이 3사의 경우는 2년간의 생도교육을 통해서 충분히 양성되고 있다고 보며, 일반대학에서 군사학과를 거쳐

167) 양성교육기관의 분산은 양성교육기관별 교육인원, 교육시설 및 교수요원의 불균형이나, 교육지원 자원의 분산 또는 중복 현상 등 비효율성을 유발하게 된다. 현재 육군사관학교의 생도는 1개 학년에 약 250명 수준으로 전체가 약 1,000명 수준에 그치고 있고, 3사관학교도 전체생도가 약 2,000명 수준에 그치고 있는데, 양개의 학교로 분리 운영함으로써 시설이나 교직원 운영의 중복과 낭비가 있으며, 각 양성과정의 질적 향상을 제한하고 있다. 일반대학교의 경우 대부분 10,000명 이상의 학생을 1개 학교에 수용하고 있는 것에 비하면 사관학교는 군사교육이라는 특수성을 고려하더라도 과소한 인원을 교육하고 있어 효율성에 의문을 유발하고 있다. 학군단의 경우도 전국의 개별 대학단위로 운영하고 있는 데, 각 학군단의 규모가 작아서 우수 학생의 모집과 선발을 제한하며, 교육여건의 향상을 제한하고 있다. 조영진 외, 앞의 논문, pp.84-86.

학군장교나 학사장교로 임관하는 장교들은 4년간의 학사과정 중에 군사이론, 군사전략, 전쟁론 등 군사관련 지식과 리더십 배양을 위한 훈육 등의 교육과정을 거치는 반면, 그 외의 학군사관 및 학사사관, 간부사관 출신 장교 중 군 가산복무장려금 수혜 또는 군 복무 중 복무연장으로 중기복무하는 장교들에 대한 교육수준은 양성과정 중에 14~16주의 단기 군사교육훈련 외에 전무한 실태이다. 따라서 부대 복무 간 실무를 통한 자기계발에 의존할 수밖에 없는 실정이다. 이러한 중기복무 장교에 대한 단기복무 인사관리 체계는 중기복무 후 장기복무 선발의 저조와, 사회 전환 시기의 부적절, 전직지원 위한 교육기회 제한 등 어려움이 가중되고 있다. 이러한 현상은 결과적으로 우수한 중기복무장교 인력의 확보의 제한과, 사회의 취업여건 변화에 따른 지원율의 변동으로 인력획득의 불안정을 초래하고 있는 것이다.

셋째, 활용목적에 부합하는 양성과정의 교육목표 및 중점의 일원화와 달성 가능한 교육기간 및 교과편성이 요구된다. 장교 양성 학교기관 및 교육과정별 교육목표 및 중점을 비교해보면 설정된 교육목표와 중점에는 크게 차이가 없다. 이는 초급장교로서 갖추어야 할 기본 자질과 역량의 소요가 많은데 비해 모집·선발되는 자원의 자질과 소양이 못 미치는 경향이 있거나, 아니면 교육과정별 교육목표와 중점을 개괄적으로 설정함으로써 구체적으로 차별화된 교육요구 수준을 표현하지 못하는데 기인한다. 1990년대 이후 우리나라 경제의 고도성장과 더불어 시민사회의 가치관의 변화는 자녀교육에 있어 입시 위주의 교육환경으로 급변하면서 공교육의 붕괴를 가져왔다. 더불어 사회전반의 안보관의 헤이와, 신세대들의 병역의무에 대한 의식변화, 개인 삶에 대한 가치관의 변화는 국가에 대한 사명감과 책임의식, 그리고 윤리의식에 까지 영향을 주어 장교로서의 자질 및 품성과 전문역량 개발 등 초기 양성 교육소요가 늘어난 측면이 있다.

그리고 장기복무장교를 육성하는 육군사관학교와 6년의 중기복무장교를 육성하는 육군3사관학교는 2~4년간의 일반학 교육 및 생도생활을 통한 훈육을 통하여 장교로서 올바른 가치관 및 도덕적 품성 등 기본 자질을 배양하고, 약 40주간 이상의 군사훈련 기간을 통하여 기초 군사지식과 장차 군사전문가로서의 기본자질 및 리더십을 함양할 수 있는 시간적 여건이 가능하다. 반면에 다수의 장교를 양성하는 학군사관, 학사사관, 간부사관 등 단기복무장교를 육성하는 교육과정은 장교로서의 자질과 품성을 배양할 수 있는 입대 전에 병영생활을 체험기회가 없으며, 활용목적에 맞는 교육소요 판단을 통해 구체적인 교육목표와 중점을 설정이 필요하다. 후보생과정은 적은 비용으로 대량의 단기복무장교 양성이 목적이기 때문에 경제적인 교육이 중요하나, 중기복무장교의

대부분이 후보생과정을 통하여 양성되는 현실을 고려하여 기술군 시대의 전문성을 구비시켜야 한다는 관점에서 볼 때, 현 수준의 양성비용 투입 및 양성교육기간은 원천적으로 취약하다고 할 수 있다. <표 4-14> 생도·사관후보생 양성비용 비교에서 보는 바와 같이 현재 사관후보생 과정의 1인당 양성비용은 육사생도의 3~4%, 3사생도의 5~10% 수준에 있다. 이로 인해, 이들 양성과정의 교육기간, 교육내용, 교관 및 시설 등에 취약성을 보이고 있다. 특히 군인적 품성과 군사적 역량개발을 위한 양성 교육훈련기간이 14~16주간으로써 훈련숙달 소요에 비해 상대적으로 부족한 실태임으로 리더십 배양에 의문이 제기되는 등 점진적인 교육기간 연장을 검토해야한다.

<표 4-14> 생도·사관후보생 양성비용 비교

구 분	교육기간	인원(명)	1인당 양성비용(천원)	연간총예산	투자비율(학군기준, 2010년)			
					양성비비율(배)	인원수비율(%)	총예산비율(%)	
계		6,231		146,023,654	0.85~17.3	100	100	
생도	육사	4년	211	230,959	48,739,263	17.3	3.4	33.4
	3사	2년	493	58,190	28,687,430	4.6	7.9	19.6
후보생	학군	16주	4,720	13,347	62,998,069	1.0	75.8	43.2
	학사	16주	669	8,234	5,508,757	0.6	10.7	3.7
	간부	14주	138	7,037	97,135	0.5	2.2	0.1

출처 : 최광표 외, 앞의 논문, p.45. 참조 재정리

제 3 절 복무관리 체계 분석

1. 장교 인사관리제도의 변천과정

육군 장교의 인사관리제도는 현재 소요는 물론 장차 소요에 대비하기 위해 교육, 보직, 진급을 체계적으로 관리하는 제도이다. 창군 이래 인재개발 개념에 따라 많은 변화가 있었다. <표 4-15>와 같이 이러한 변화는 시대적 요구와 환경의 변화에 따라 합리적으로 변화하는 것이 당연한 과정이라고 볼 수 있다.

<표 4-15> 육군 장교 인사관리제도 변천사

구 분	주 요 내 용
MOS 제도 (’52~’61년)	· 하위계급 위주, 직무내용에 중점을 두고 제정 · 개인에게 주특기 / 부특기 부여 MOS별로 보직관리 ※ 하위직위 능력증진, 특기종류 과다 분류로 관리 체계 결여
순환보직 제도 (’61~’72년)	· 계급만 고려, 직무 관계없이 순환보직, 경험위주 관리 ※ 직무, 능력 미고려, 직무에 정통한 장교육성 미흡
직능화 관리제도 (’73~’83년)	· 일반 군사전문가 및 참모분야별 전문가 동시 육성 · 일반화 관리(003) : 고급지휘관 육성, 각종직능 경험 · 직능화 관리(100-600) : 고급참모 육성, 주/부 직능 반복 ※ 직능화교육 - 보직의 연계성 결여로 운영의 부실
특기전문화 제도 (’84~’96년)	· 병과 기능에 정통하고 1개 참모기능에 우수한 인재 육성 (병과 / 참모분야별 균형발전) ※ 일반 군사전문가 육성 미흡, 정책분야 전문가 육성 미흡
유형별 제도 (’97~’08년)	· 통합전투관리 능력 및 전문성 개발을 위한 인재육성 (일반형 / 정책형 / 특수형) ※ 일반형과의 공석중복 등 상충
기능별 인사 (’08~’현재)	· 직무분야를 기능분야와 병과분야로 구분 (6개 기능분야 : 정책·전력, 작전, 정보, 인사, 군수, 동원) ※ 정책형 폐지, 정책·전력 신설, 기획 특기 폐지

출처 : 육군본부, “장교 인사관리제도 변천사 토의자료,” (육군본부 인참부, 2015) 재정리

먼저, MOS 제도(1952~62년)는 계급보다 직무내용에 주안을 두고 기능별로 MOS에 맞춰 보직을 수행한 제도이다. 장교의 상위직위로 진출 시 기획, 종합, 관리, 판단능력의 결여될 수 있다는 취약점이 있었다. 순환보직제도(1962~72년)는 각개직위의 능력증진 보다 그 직무에 관계없이 순환보직시킴으로써 경력관리를 우선시하였다. 이는 교육

기피 현상과 인사방침의 일관성 결여 현상이 초래되었다. 직능화 관리제도(1973~1983년)는 일반 군사전문가와 참모분야별 전문가를 동시 육성한다는 개념 하에 일반화 관리(003)와 직능화 관리(100-600)로 구분하여 보직하였으나, 직능화 교육과 보직의 연계성 결여로 운영의 부실을 초래하였다. 특기전문화 인사관리제도(1983~91년)는 분야별 전문화 된 장교를 육성으로 전문화된 군사업무 수행의 필요성에 의해 일반화 관리와 특수화 관리로 구분하고, 개인별로 병과특기, 참모특기, 특수특기를 부여하여 관리하도록 제도화하였다. 그러나 통합전투력 발휘 및 군사정책을 주도할 인재육성의 미흡점이 있었다. 유형별 인사관리제도(1992~2008년)는 특기관리제도의 기본개념을 유지하면서 통합전투관리 능력 및 전문성 개발을 위한 인재육성을 위해 일반형, 정책형, 특수형의 유형별 직무분야로 관리하도록 제도화하였다. 그러나 이 제도는 일반형과의 공식중복 등의 상충되는 문제를 가지고 있었다. 기능별 인사관리제도(2008~현재)는 현재 시행되고 있는 제도로써 관리제도로써 직무분야를 기능분야와 병과분야로 구분하여 정책형과 기획특기를 폐지하고, 정책·전력 기능을 신설하였다. 기능분야는 정책전력, 작전, 정보, 인사, 군수, 동원 등 6개 분야로 구분하여 인사관리를 제도화하였다.

2. 장교의 복무관리 체계

가. 복무의 구분

군인사법 제6조(복무의 구분) 제1항에서는 ‘장교는 장기복무와 단기복무로 구분하여 복무한다.’ 제2항에서는 ‘장기복무장교는 사관학교를 졸업한 자, 군법무관 임용법 제3조의 규정에 의한 군법무관 및 단기복무장교 중 장기복무장교로 선발된 자와 공군의 조종병과로서 비행훈련과정을 수료하여 비행 자격이 부여된 자로 한다.’ 제3항에서는 ‘단기복무장교는 단기사관학교를 졸업한 자, 사관후보생 및 학생군사교육단 사관후보과정 출신 장교와 제2항의 장기복무장교에 속하지 아니하는 자로 한다.’ 제4항에서는 단기복무장교로서 장기복무를 원하는 자는 대통령령이 정한 바에 의하여 전형을 거쳐야 한다.

나. 의무복무기간

군인사법 제7조(의무복무기간)에서는 장기, 단기장교에 대해 의무복무기간을 규정하고 있다. 장기복무장교는 10년으로 한다.(제5년차에 1회의 전역지원 가능) 단기복무장

교는 3년으로 하며, 단기사관학교 및 국군간호사관학교를 졸업한 자는 6년으로 한다.

군인으로서 외국에 6개월 이상 유학한자는 그 수학기간의 2배에 상당하는 기간을, 국내에서 군 외의 교육기관의 위탁교육이나 군 교육기관의 학위과정의 교육을 6월 이상 받은 자는 그 수학기간에 상당하는 기간(국내에서 주간근무를 하면서 군 외의 교육기관의 야 간과정의 위탁교육을 받은 자는 그 수학기간의 2분의 1에 상당하는 기간)을 각각 그 의무복무기간에 가산하여 복무한다.

그리고 군인사법시행령 제3조(장기복무장교 등의 전형)와 제4조(단기복무장교의 복무 등)에 의하여 단기복무장교는 소정의 전형을 거쳐 장기복무 또는 복무연장을 지원할 수 있다. 이 때 복무기간 연장은 본인의 원에 의하여 1년 단위로 정한다.

<표 4-16> 단기복무장교의 의무복무기간

구 분	복무기간 산정	의무복무기간
육군 3사관 생도	6년	6년
학군사관 후보생	2년 4개월 + 장학금 수혜기간	~ 6년 4개월
학사사관 후보생	3년 + 장학금 수혜기간	~ 7년
간부사관 후보생	3년	3년

다. 복무연장 및 장기복무 전환

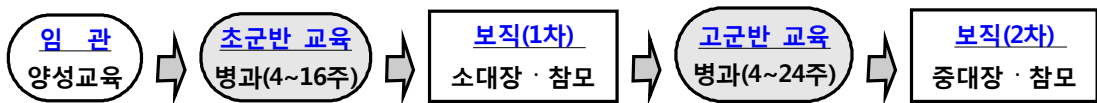
복무연장은 단기복무장교가 원할 경우 선발에 의해 의무복무기간 종료 후 연장하여 추가적인 복무를 하는 것이다. 복무연장은 1년 단위로 하되, 최대한 총복무기간이 10년 이내까지 복무가 가능하다. 그러나 복무연장의 경우도 장기복무 장교로 전환되지 않는 한 복무기간이 끝나면 전역해야한다.

장기복무 전환은 단기복무장교가 복무 중에 장기복무를 지원하면 선발에 의해 장기복무장교로 신분을 전환하는 것이다. 이 제도는 비록 단기복무장교로 임관하였더라도 장기복무장교로 진출할 수 있는 기회를 제공하고자하는 동시에, 기존의 장기복무장교들의 경쟁과열을 피하고 직업성을 보장하기 위하여 운용하고 있는 제도이다. 단기 및 중기복무자 중에서 장기복무로의 전환은 매년 600명에서 1000명 정도이다. 대위급 초급장교로 10년 미만의 근무를 하는 중기복무자들은 대부분 대학장학생으로 이미 임관 전에 결정된 장교가 70~80% 에 이르고, 나머지 인원들은 복무 중 연장을 신청한 인원들이다.

라. 인사관리 체계(교육·보직·진급)

양성과정 수료 후에 장교로 임관한 초임장교는 각 병과학교에 입교하여 초군반 보수교육(4~16주)을 통해 해병과의 직책수행 교육을 받게 되며, 수료 후에는 야전부대에서 소대장 또는 연·대대급의 참모요원으로 의무복무기간을 복무하게 된다. 그리고 복무연장 장교와 장기복무 장교는 중위에서 대위로 진급 시에는 중대급 지휘관 임무수행을 위해 각 병과학교의 고군반 보수교육(4~24주)을 받게 되며, 이수 후에 중대급 지휘관 및 참모요원으로서 복무하는 등 <그림 4-3>와 같다.

<그림 4-3> 육군 초급장교의 복무관리 모형 (교육·보직·진급)



※ 단기복무장교 중 복무연장자(군장학급 수혜 또는 지원)는 대위 진급 시 2차 보직 수행

진급이란 해당 계급의 최저복무기간 및 근속기간 만료자 중에서 상위의 직책을 감당할 수 있는 능력이 인정된 자를 선발하여 1계급 상위계급을 부여하는 것을 말한다. 진급도 임용행위의 일종이므로 군인사법 제9조에 규정된 성적주의 임용원칙 규정이 적용되어야 한다. 따라서 군 조직의 복무활성화를 위해서는 진급의 기준의 타당성, 기회의 공평성, 심사의 객관성, 속도의 적절성이 유지되어야 하는 것이다. 따라서 진급관리 에 관한 주요사항은 ① 진급선발제도, ② 진급소요기간(연령, 근속기준 등), ③ 진급률 등의 관련요소이다. 특히, 진급방식은 자동진급, 반자동진급, 선발진급 등 세 가지 방식으로 구분할 수 있는데, ‘자동진급’은 특정 요건이 충족되면 자동으로 진급하는 제도이며, ‘반자동진급’은 특정 요건이 충족된 자 중에서 우수한 자원은 조기에 진급하는 제도이며, ‘선발진급’은 우수한 자원을 선별하여 진급대상자 중에서 일정 비율만큼 진급시키는 제도이다. 진급소요기간과 진급률에 대해서는 대체로 초급장교가 직업군인으로서 확정된 이후 영관급 계급 진급에 필요한 기간과 진급기회가 중요하다. 이러한 관점에서 <표 4-17>은 우리 군의 진급관리 절차를 선진 외국군과 비교하여 정리해 본다.

<표 4-17> 초급장교의 진급관리 체제 비교

구 분		소위 → 중위	중위 → 대위	대위 → 소령	소령 → 중령
한 국	진급방식	자동	선발	선발	선발
	정체기간 (평균)	1년	2년 (2.7년)	7년 (8.3년)	6년 (7.5년)
	진급률 (%)	·	·	79 %	40%
미 국	진급방식	자동	선발	선발	선발
	정체기간 (평균)	·	2년 (근속 3.5~4년)	3년 (근속 10년±1)	3년 (근속 16년±1)
	진급률 (%)	·	95%	80%	70%
독 일	진급방식	자동	자동	자동	자동
	정체기간 (평균)	(근속 2년)	29세 (근속 3년)	34세 (근속 10년)	37세 (근속 13년)
	진급률 (%)	·	100%	100%	100%

출처 : 현익재 외, “외국군 인력운영의 비교 분석과 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1346권 (11-06), (서울: 한국국방연구원, 2011), p.6. 재정리

우선 진급방식에서 보면, 미국군은 한국군의 경우처럼 대위에서 소령까지 선발진급에 의한 진급관리를 하고 있으며, 독일군은 중령까지 자동진급 하는 시스템을 운영하고 있다. 미국군은 전 계급에서 상위 계급으로 진출을 위한 선발진급 제도를 운영하고 있다. 이를 진급률 차원에서 정리하면, 독일군은 직업군인으로서 대위에서 중령까지 진급대상자의 100% 진급을 보장하고 있다. 반면, 미국군에서는 대위에서 중령까지 진급대상자의 56%를 진급시키는 것이 목표이다.

정년제도는 직업군인으로서 직업성 보장과 군 인력의 노령화 방지 차원에서 필요한 복무관리 제도이다. 현재 우리 육군의 계급별 정년은 초급장교 대위는 43세이고 근속 정년은 15년이며, 소령의 정년은 45세, 중령은 53세, 대령은 56세이다. 이에 비해 <표 4-18>에 보는 바와 같이 선진 외국군과 차이가 있다.

<표 4-18> 장교의 계급별 정년연령 비교

구 분	대 위	소 령	중 령	대 령
한 국	43 세 (근속정년 15년)	45 세	53 세	56 세
미 국	62 세			
	근속정년 적용시 23세 임관기준 중령 51세, 대령 53세 (근속정년 소령 21년, 중령 28년, 대령 30년 적용)			
독 일	55 세	57 세	59 세	61 세
	군의·군약·지리정보 장교 : 62 세			

출처 : 위의 논문, p.7. 재정리

3. 초급장교의 복무관리 실태분석

초급장교의 복무관리의 실태를 크게 인사관리 체계 면과 복무환경 개선 면으로 구분하여 구조적인 제약요인과 취약점을 분석하고자 한다.

가. 인사관리 체계 면

첫째, 장교의 장·단기 복무구분에 의한 차별화된 인사관리 정책은 군의 통합성을 저해하고 있다. 현재 육군의 장교 인사관리 정책의 2가지의 상반된 출신간의 ‘차별화’와 ‘동등화’ 관리개념의 혼재이다. 출신간의 차별화 관리개념은 장교의 양성으로부터 진급관리에 있어서, 활용목표에 따라 명확히 차별화하여 양성교육과 임관 이후의 인사관리도 차별화하여야 한다는 개념이다. 반면에 출신간의 동등화 관리 개념은 장교의 양성과 진급관리를 구분 없이 동일적으로 해야 한다는 개념이다.¹⁶⁸⁾ 우리 군은 징병제 하에서 대량의 초급장교 획득을 위한 수단으로 병역의무 이행개념의 단기복무장교를 획득할 수밖에 없는 제약요인으로 차별화 관리 개념의 양성 및 인사관리 체계를 적용하고 있다. 육사생도과정은 정규장교(직업장교)를 양성하여 처음부터 장기복무장교로 임명되나, 비육사 양성과정은 부가적인 과정으로 인식하여, 단기복무장교로 임명되고, 그 중 일부만 추후에 연장복무 및 장기로 전환된다. 이러한 차별화 관리개념은 상위계급의 비중이 작은 비육사 출신 장교의 균형적 발전을 위해 진급에 있어서 일정부분의 보장을 해주는 논리이다. 반면에 장교단은 출신에 따라 다른 활용목표에 의해 인사관리하는 것은 불합리하다는 것이다. 따라서 적어도 장기복무로 선발된 장교에 대하여 출신별 구분하는 인사관리는 타당하지 않다는 것이다. 이와 같이 장교의 이원화된 양성 및 인사관리 정책은 미래 장교의 정예화에 장애 요소가 되고 있으며, 교육·보직·진급을 포함한 인사관리에 일관성 유지에 어려움이 있다. 따라서 중장기적으로는 초급장교 정예화의 전제조건인 소수획득과 장기활용의 구조 조정과 연계하여 현실적으로 중기복무하는 장교에 대해서는 출신별 복무구분의 폭을 확대하고, 자유경쟁에 의한 교육·보직·진급관리가 되도록 하는 등 육군 장교단의 통합성을 증진하는 방향으로 추진이 요망되고 있다.

둘째, 중대급 지휘관의 대부분의 소요를 충족시키기 위해 운용되는 중기복무 장교들

168) 조영진(a), 앞의 논문, p.126.

의 낮은 장기복무 선발률 및 낮은 진급률은 우수인력 획득과 복무의욕 고취를 제한하고 있다. 인사법상에서 장교는 단기와 장기 복무로만 구분하여 관리하고 있다. 하지만 육군에서는 중대급 지휘관 수요를 충족하기 위해서 실제로 복무연장 및 가산근무제도 통해 중기복무개념을 도입하여 활용하고 있다. <표 4-29>에서 보듯이 육군의 중대급 지휘관을 수행하는 대위급 초급장교의 50~60%가 학군과 학사출신 장교로서 군 장학생 수혜 계약에 의해 약 1~4년 정도를 가산하여 복무연장하는 장교로서 장기복무장교에 비해 소극적인 복무의식을 가지고 있으며, 이러한 중기복무 장교의 장기복무 전환율은 약 20%이고, 장기복무 대위에서 소령으로 진급률은 70~80%, 소령에서 중령으로의 진급율은 50~55% 수준으로써 군에서는 우수인력의 획득과 복무의욕 고취에 상당한 어려움을 겪고 있는 실정이다. 중기복무장교들에 대한 장기복무 전환과 진급률은 군의 직업 안정성의 중요한 요소로 우수한 인력획득에 핵심적인 동인이라 하겠다.

<표 4-19> 출신별 중대급 지휘관의 장기 / 중기복무 비교

구 분	계(명)	장기복무		중기복무
계	3,850	1,730명(45%)		2,120명(55%)
육사사관	600	100%		
3사사관	1,300	20%	80%	
학군사관	1,200	17%	83%	
학사사관	1,800	7%	93%	
(여군사관)	450	17	83%	
단기간부사관	300	10	90%	

셋째, 장교들의 조기전역 체제는 우수한 장교 인력의 획득과 전문인력의 효과적 활용을 제한하고 있다. 진급율과 정년은 군의 직업성 보장을 결정하는 두 개의 주요한 요소이며, 군의 직업성 보장 여부는 우수한 전문인력을 확보하고 유지하는 데에 결정적인 요소이다. 장기복무 대위에서 소령으로 진급률은 70~80%, 소령에서 중령으로의 진급률은 50~55%, 중령에서 대령 진급률은 35~45% 수준이다. 따라서 중기복무장교 대위의 80%는 5~7년 복무 후 전역하며, 장기복무 대위의 20~30%와 소령 중 50% 정도가 진급을 못하고 45세 이하에서 조기 전역을 하고 있는 실정이다. 소령 이상의 영관급 장교가 정년에 의해 전역 한다고 가정했을 때 평균 정년은 대략 49.5세 정도이다.¹⁶⁹⁾ 즉, 영관급 장교는 평균적으로 50세 이전에 전역한다고 볼 수 있다. 이러한 영관급 장교의 저조한 진급률과 조기전역 체제 또한 우수인력의 확보와 전문인력의

효과적 활용을 제한하고 있다.

셋째, 초급장교의 계급별로 설정된 복무기간이 부적절하여 교육 및 활용과 복무의욕 고취에 상당한 제한을 받고 있다는 점이다. 병역의무 이행 개념의 단기복무 장교에 대한 인사관리 즉 교육·보직·진급 관리실태를 보면, 학군장교의 경우는 임관 후 16주간(약 4개월)의 초군반 교육 후 야전 배치되어 소대장 1년, 대대급 참모요원 1년 후 전역하게 되며, 학사장교의 경우는 임관 후 16주간(약 4개월)의 초군반 교육 후 야전 배치되어 소대장 1년, 대대급 참모요원 1년 8개월 후 전역하게 된다. 그리고 복무연장 지원 또는 가산근무로 복무하는 중기복무장교는 소대장 1~2년, 대대급 참모요원 1~2년 근무 후 대위 진급 시 각 병과학교에서 21~24주간(약 6개월)의 고군반 교육 후 중대급 지휘관으로 2~3년간 근무하며, 잔여기간은 연·대대 참모요원으로 복무하다가 전역하는 상태이다. 여기서 군경험이 없는 초임장교들이 소대장 또는 참모의 직책수행에 숙련되기까지는 차이는 있겠으나 6개월 ~ 1년 이상 소요된다고 볼 때, 현재 1년 단위의 보직 체계는 징병제로 인한 육군 초급장교의 대량손실의 구조적 제약요인이기는 하나 빈번한 보직교체와 직무숙련도의 미숙은 하부조직의 부실을 초래하는 악순환 구조임에 틀림이 없다. 따라서 국방개혁 2030 추진과 연계하여 초급장교의 전문성 향상을 위한 보수교육 및 보직 체계, 더나가서 지원제 개념에 의한 정원구조의 개선이 요망되고 있다. <표 4-20>는 선진 외국군과의 정원구조 비교이다.

<표 4-20> 한국·선진국의 육군 정원구조 비교 (단위 : 명)

구분	한국	미국	독일	프랑스	
장교	영관	14,300 (2.9%)	28,050 (5.7%)	7,330 (4.5%)	6,320 (4.8%)
	위관	32,730 (6.6%)	41,120 (8.4%)	8,910 (5.5%)	9,520 (7.3%)
준사관	3,560 (0.7%)	12,480 (2.6%)	4,870 (3.0%)		
부사관	71,780 (14.5%)	189,130 (38.7%)	71,960 (44.3%)	48,150 (36.8%)	
병	371,090 (75.2%)	217,780 (44.6%)	69,210 (42.7%)	66,980 (51.1%)	

출처 : 현익재 외, 앞의 논문, p.9. 참고 재정리

169) 영관급 장교가 영관급에서 정년으로 전역한다고 가정했을 때, 다음과 같은 식에 의해서 개략적으로 구해볼 수 있다. 영관급 장교 평균정년 = 45세(소령 정년) × 0.5(소령 전역 비율) + 53세(중령 정년) × 0.33(중령 전역비율) + 56세(대령 정년) × 0.17(대령 전역비율) = 49.5세, 조관호(a), 앞의 논문, p.3. 참조

나. 복무환경 개선 면

첫째, 후보생 및 장교 복무기간 동안의 자기계발 여건이 부족하다. 이 때문에 다른 동년배에 비해 직업진출이 늦어진다는 인식을 가지고 있다. 학군사관후보생, 예비장교 후보생, 군장학생이 될 경우 대학생활의 자유활동이 제한 받고, 단기복무장교로 복무 시에도 야전부대에 근무하는 경우가 많아 학위 교육이나 직업능력계발을 위한 여건이 주어지지 않는 현실이다. 또한 퇴근 후에도 자발적인 시간관리와 개인생활의 보장이 제한되는 경우가 많다.

둘째, 단기복무 및 중기복무장교들의 복무환경의 열악으로 삶의 질이 떨어진다. 전·후방을 막론하고, 초급장교가 근무하는 곳은 대부분 격오지에 위치하고 있으며, 경계 부대의 경우는 24시간 주·야간 철야로 근무를 하며, 외출외박이 통제되며, 예비대 지역 및 후방지역의 부대에서도 전투준비·교육훈련·부대관리 등 수행해야할 업무에 비해 간부인력의 부족으로 매일 1~3시간의 추가근무 및 주 1회 이상의 당직근무, 5분대기 조 운용, 작전활동 등 평상시에도 개인관리 및 자기계발 시간이 극히 제한된다. 또한 주말 및 공휴일에도 작전대기태세를 유지할 위해 부대 인근지역에서 활동해야하나 민간 복지시설이 시·공간적으로 극히 제한되어 있는 읍·면소재지 정도의 비교적 복지수준에 만족해야하는 실정이다.

셋째, 군 주둔지 거주 중기복무장교들의 군인가족의 복지서비스 실태가 열악하다. 대부분 연·대대급 부대에 근무하게 되는 초급장교들의 군인가족의 삶의 질이 동년배에 비해 열악한 환경이다. 부대 주둔지 인근의 생활권은 대부분이 소도시나 읍·면소재지의 열악한 민간복지시설(교육시설, 의료시설, 사회복지시설, 보육시설, 문화·체육시설 등)을 이용하게 되는데 많은 어려움을 느끼며, 1~2년 단위로 부대 전출 및 보직의 변경으로 인한 빈번한 이사는 군인가족들에게 경제적, 심리적 부담이 되고 있다.

제 4 절 전직지원 체계 분석

1. 전직지원제도의 변천과정

1966년에 최초로 육군본부 복지관리과에 전역(예정)자를 지원하는 직업보도교육 담당관을 운영하였다. 직업보도란 “취업을 원하는 자에게 취업에 필요한 정보를 제공하고, 지식·기술·기능습득 및 자격획득에 필요한 교육·훈련을 실시하며, 취업희망자에게 적합한 직업을 추천·알선하는 등 취업지원과 관련되는 전반적인 활동”을 의미하는 것이며, 2007년 7월 1일 이후 전직지원으로 용어가 수정되었다. 육군의 전직지원 연혁은 <표 4-21>과 같다.

<표 4-21> 육군 전직지원제도의 변천과정

연 도	주 요 내 용
1966년	· 복지관리과에 직업보도교육 담당관 운영
1969년	· 군 교육기관에서 14개 과정 교육 · 1995년에 3개 과정으로 축소 (경영회계, 공인증개사, 자동차정비)
1991년	· 직업보도기간 6개월 부여
1992년	· 20년 이상 복무자 사설학원 수강 허용
1995년	· 직업보도교육 6개월 시행 (10년 이상 복무자도 사설학원 수강)
1996년	· 군내 모든 교육과정 폐지, 민간 사설학원 과정으로 전환
1997년	· 장기복무자 사회적응교육 시작(4박 5일, 보훈교육연구원)
1998년	· 직업보도 교육기관 확대 (6개월⇒12개월/군 인사법 시행령 개정)
2003년	· 중기복무자(5~10년) 취업지원교육 시행
2006년	· 취업소양교육 및 사회적응교육 방법개선 시행 - 취업소양교육 : 4시간(제대군인지원센터) ⇒ 4박5일 / 보훈교육연구원 - 사회적응교육 : 4개기 ⇒ 10개기, 9박 10일/보훈교육연구원
2007년	· 취업소양교육 기간 축소(4박 5일 ⇒ 3박 4일) · 직업보도교육을 전직지원교육으로 명칭 변경
2008년	· 취업소양교육 기간 재 확대(3박 4일 ⇒ 4박 5일)
2009년	· 취업소양교육 시기조정 (전직교육입교 전월⇒당월), 경력상담 폐지 · 전직교육기간 조정 : 복무기간별 5~12개월로 차등 적용
2010년	· 취업소양교육 및 사회적응교육 폐지 ⇒ 전직 기본교육으로 통합 시행 - 기간 : 2주, - 시기 : 전직교육 시작 월
2014년	· 전직교육기간 조정 : 복무기간별 기간 10~12개월로 차등 적용 · 중기복무자 전직지원비 지원

출처 : 윤재민, “군 전역예정자 전직지원정책에 관한 연구,” 『목포대학교 대학원 자치·복지 행정학 박사논문』 (전남: 목포대, 2013), p. 41. ; 남응우, 앞의 논문, p.14. 참조 재정리.

제대군인들의 재취업을 통해 국가경제발전을 견인하기 위한 직업보도교육은 1981년부터 복지관리과에서 통합 관리하다가 직업보도과(1984년 5월)로 독립하였고, 이후 인사근무과(1990년 12월)로 통합, 예비역협력과(1995년 3월) 신설, 제대군인지원과(「제대군인지원법」에 근거, 1997년 11월)로 명칭이 변경되었다. 1991년부터 본격적으로 시행한 전직지원교육은 조기 사회적응을 위한 직업보도제도를 신설하여 6개월을 부여하였으며, 1998년에는「군 인사법시행령」을 개정하여 직업보도 교육기간을 6개월에서 12개월로 확대하였다. 2003년도부터는 군복무 5~10년의 중기복무자에게도 일부 취업지원교육을 시행하기 시작하였다. 2004년 4월 1일부로 육군본부 인사참모부에 제대군인지원처를 증편하여 전직지원 교육 및 제대군인 일자리 창출을 지원 임무를 수행하기 시작하였으며, 2009년 1월 1일부 인사사령부로 소속 변경되면서 조직을 개편하였다. 전직지원교육기간은 2014년 10월 1일부터는 10년 이상 장기복무자에게도 최소한 10개월의 전직지원교육 기간을 부여할 수 있도록 개정, 시행하고 있다.

2. 장교의 전직지원 체계

가. 관련부서의 전직지원 정책

2008년 12월에 국방부(전직지원정책과)는 현역복무 중에는 본연의 업무에만 전념할 수 있도록 장기복무 제대(예정)군인들의 안정적인 사회전환 여건 보장과, 군 우수자원의 국가발전 동력으로서의 활용하기 위해 중·장기 전직지원발전방안을 마련하였다. 국방부의 중·장기 전직지원발전방안은 ① 군 전문성을 활용한 일자리 창출 방안, ② 전직지원 교육과정 개발, ③ 효율적인 군 전직지원체계 정립, ④ 제대(예정)간부 전문교육기관 설립 추진, ⑤ 군 경력 및 교육을 연계한 사회인증제도 도입 검토, ⑥ 전직지원제도 개선 및 법령정비 등 6개 발전과제이다.

육군은 2005년에는 제대군인 복지 중·장기 종합발전계획을 발간하였으며, 2008년의 제대군인 복지 중·장기 종합발전계획에서는 제대군인의 복지 지향목표를 ‘일자리 제공 및 생활안정 지원을 통한 현역 수준의 제대군인 삶의 질 향상’에 두고, 주요 추진중점은 ① 제대군인 지원 인프라 구축, ② 제대군인 적합 일자리 창출 및 제공, ③ 전문성 및 직업능력 개발, ④ 제대군인 복지 및 예우증진을 포함하고 있다. <표 4-22>의 육군 제대군인 복지 중·장기 종합발전계획은 다음과 같다.

<표 4-22> 육군 제대군인 복지 증장기 종합발전계획 추진중점 및 발전과제

추진중점	발전과제
제대군인 지원 인프라 구축	<ul style="list-style-type: none"> · 제대군인 법규·기구·제도 정비 · 제대군인 인적자료시스템 구축 · 제대군인 취업지원네트워크 구축 · 제대군인 교육지원네트워크 구축 · 군 경력 및 교육 사회인증 제도화
제대군인 적합 일자리 창출 및 제공	<ul style="list-style-type: none"> · 군 관련 취업직위 개발 및 확대 · 공공·민간분야 일자리 창출·지원
전문성 및 직업 능력 개발	<ul style="list-style-type: none"> · 평생학습체계와 연계한 직업능력개발체계 정립 · 전직지원체계 정립 및 제도 발전 · 장기근속 간부 인사관리제도 발전 · 취업과 연계한 전직지원교육제도 개선
제대군인 복지 및 예우증진	<ul style="list-style-type: none"> · 예비역단체 관리 및 지원활동 강화 · 예비역 초청행사 추진 · 예비역 위상 제고 및 명예선양활동 강화 · 군 복지시설 및 공공시설 이용 확대 · 제대군인 생활안정 지원 · 군 종합복지타운 조성

출처 : 육군본부, "제대군인 복지 증장기 종합발전계획," (육군본부 인참부, 2008), 의 재구성.

범정부 차원의 제대군인 전직지원의 주관부서인 국가보훈처는 2006년 개정된 「제대군인 지원에 관한 법률」에 따라 국가보훈위원회를 신설하여 2007년 1월, 제대군인 지원정책의 청사진인 「제대군인 지원계획」을 발표하였다. 이 계획은 범정부적 차원의 지원체계를 구축하여 군인들이 제대 후 사회에 안정적으로 적응할 수 있도록 함으로써 군의 사기 증진과 국방력 강화에 기여를 위한 목적으로 5대 분야 18개 과제를 제시하였다. 제대군인 지원계획 세부과제는 <표 4-23>와 같다.

<표 4-23> 국가보훈처 제대군인지원계획 세부과제

구분	세부과제
범정부적 제대군인 지원 인프라 구축	<ul style="list-style-type: none"> · 인적자료 공동 활용을 위한 DB구축 · 군과 사회의 연계를 통한 제대군인 활용시스템 마련
제대군인 적합 일자리 제공	<ul style="list-style-type: none"> · 공공부문 제대군인 적합일자리 창출 지원 · 민간분야 취업알선 확대 · 군 비전투분야 아웃소싱과 제대군인 일자리 연계추진
취·창업 역량 제고	<ul style="list-style-type: none"> · 사회적응력 제고를 위한 프로그램 확충 및 여건 조성

	· 맞춤형교육 확대 및 취·창업 역량 제고
제대군인의 생활안정지원 확대	· 주택대부 한도액의 연차적 인상 추진 · 자녀 학자금 대부 현실화 · 군 병원 감면진료대상 확대
10년 미만 증기 및 의무복무자 지원 확대	· 중기복무 제대군인 전직지원 제도 확충 · 의무복무 제대군인 상대적 불이익 해소방안 마련

출처 : 국가보훈처, “법정부적 제대군인 지원계획,” (국가보훈처, 2007)의 재구성.

나. 전직지원교육 체계

전직지원교육은 「군 인사법」과 「인사법시행령」, 「군 전직지원에 관한 훈령」, 「제대군인지원에 관한 법률」, 「제대군인지원에 관한 법률시행령」 등의 법적근거에 의해 시행되고 있다. 국방부의 전직지원교육은 기본적으로 10년 이상 장기복무자를 대상으로 집중적으로 실시하고 있다. 5~10년 미만의 중기복무자에 대한 전직지원교육은 2003년부터 취업지원 소개(1주) 위주로 실시했으나, 2015년부터는 전직지원교육을 확대하여 기본교육과 연계/주문식교육을 일부 실시할 계획이다.

현재 제대(예정)군인의 전직지원교육 프로세스는 3개의 단계로 구분할 수 있다. 즉, 전역 3~1년 전까지를 「전직준비 단계」로, 전역 1년 전부터 전역까지의 기간을 「전직지원교육 단계」로, 전역으로부터 전역 3년 후를 「취업 및 창업 단계」로 구분한다. 제대군인 전직지원교육 운영 프로세스를 요약하여 정리하면 <그림 4-4>과 같다.

<그림 4-4> 제대군인 전직지원교육 운영 프로세스



출처 : 보훈교육연구원, “제대군인 힐링 프로그램 개발 연구,” 2013, p.30. ; 남응우, 앞의 논문, p.100. 도표 참조 재정리

전직준비 단계에서는 전역예정자들에게 ‘전직지원교육 가이드’를 배포하고, 전직에 필요한 정보와 자료를 제공하며, 전역예정자는 스스로 진로목표를 설정하고, 각종 취업관련 과정의 On-Line 수강을 통해 진로방향에 따른 자격증 취득을 위해 노력한다.

전직지원교육 단계는 국방취업센터에서 2주간의 전직기본교육으로 전역에 대한 이해 및 사회와 기업에 대해 소개, 취업에 필요한 내용교육하며, 교육수료자 중에서 희망자에 한하여 4주간의 전직컨설팅을 제공받는다. 전직기본교육에서 중기복무자는 제반지원에 제한을 받았으나 2013년부터는 국방취업센터에서 중기복무자 1,000명을 대상으로 4박5일간의 중기복무자 취업기본교육을 실시하여 취업을 지원하고 있다.

심화교육으로 연계 및 주문식 교육은 취업, 창업, 귀농 등을 위한 자격증 취득, 전문성 및 직무능력을 직접적으로 향상시키는 맞춤형 교육이 진행된다. 2015년부터는 국방부의 국방전직교육원에서 전직기본교육과 연계교육을 실시하며, 주문식 교육은 국방전직교육원 또는 국가보훈처로부터 위탁을 받은 교육전문기관 또는 대학의 부설기관에서 7개월 동안 실시된다. 국가보훈처에서는 5년 이상 복무 후 전역한 자에 한하여 전역 후 3년 이내 자에게 직업훈련 바우처제도¹⁷⁰⁾를 적용하고 있다.

취업 및 창업지원 단계는 전역 후 3년 이내까지는 군에서 각종 취업을 위한 정보제공과 함께 취업을 추천하고 있으며, 국가보훈처와 고용노동부의 개설된 교육과정에 등록하여 교육과 실질적인 지원을 제공받을 수 있다.

3. 초급장교의 전직지원 실태분석

정부는 ‘2017년까지 제대군인 일자리 5만개 창출’¹⁷¹⁾을 국정과제 화하여 관련기관의 적극적인 협조 하에 강력히 추진할 것을 협의한 바 있다. 중·장기복무 제대(예정)군인의 전직문제는 국가 인력개발 차원에서 정부와 사회와 군이 해결해야 할 중요한 과제이다.

가. 제대군인에 대한 사회적 인식과 취업환경

170) 직업훈련 바우처(voucher)제도는 직업훈련 대상자에게 정부가 지불을 보장하는 바우처를 지급하여 직업훈련을 받도록 하는 제도로서, 직업훈련생에게 훈련기관과 훈련과정을 선택하도록 하고 정부가 훈련비용을 정산해 주는 개념이다. 이 제도는 훈련수요자에게 훈련과정에 대한 선택권을 부여하여 자기책임 하에 적극적으로 훈련에 참여할 수 있도록 유도하는 효과가 있으며, 훈련기관 간의 경쟁 유도를 통한 훈련의 질을 향상과 행정부담 및 절차를 간소화 하는 효과가 있다.

171) 2013년 6월 14일 국가정책조정회의에서 2012년 기준 20,891명인 제대군인 취업자 수를 2017년에는 5만 명으로 늘인다는 목표로 제대군인 일자리창출에 대한 정부종합 청사진을 발표하였다. 강건택, 연합뉴스,(인터넷 검색일: 2015. 6. 10)

제대군인의 전직지원에 대한 우리 사회의 인식은 과거 권위적인 정부시절의 반민주적인 피해의식으로 인해 전반적으로 부정적인 측면이 부각되고 있는 실정이다. 제대군인에 대한 우리 사회의 인식을 살펴보면, ① 장기복무 제대군인의 연금수혜 수준에 대해 사회적 특권층으로 인식하는 경향이 있으며, ② 중·장기복무 제대군인을 채용하는데 있어 근대화 과정에서 형성된 군에 대한 부정적 인식과 권위적인 조직문화에 대한 잘못된 인식, ③ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 개정으로 사업주의 입장에서 제대군인의 고용기간에 대한 부담, ④ 군 복무 가산점제도¹⁷²⁾가 아직까지 부활되지 않고 있어서 군 복무를 마친 병사는 물론 군 전반에 사기를 저하시키는 요인, ⑤ 중·장기복무 제대군인들의 취업 필요성과 중요성에 대한 공감대 형성이 부족 등의 인식이 사회전반에 배여 있어서 제대자의 재취업에 큰 걸림돌이 되고 있다. 따라서 군 가산점 부활, 군인연금의 특수성, 중·장기복무 제대자의 경제적 실상 등을 각종 매체와 수단을 통하여 국민에게 알리는 노력이 중요하며, 군 제대군인의 취업은 개인과 해당 정부기관인 국방부, 또는 국가보훈처만의 업무가 아닌 우리 사회와 국가의 책무임을 주지시키는 적극적인 홍보활동을 통해 사회적 공감대를 확산시켜야 한다.

제대군인의 취업환경을 분석해보면, 장기복무 제대군인의 경우에 대위계급으로 만기 제대(18년 복무)의 경우 43세, 소령 ~ 대령으로 제대한 만기 경우는 45 ~ 56세 이나, 대부분이 중령으로 제대하는 것을 고려 시 사회에 비해 상대적으로 바른 43 ~ 53세에 퇴직해야함으로써 생애주기로 볼 때 자녀들이 대부분 대학에 다니는 최대 지출기로 경제적인 압박 속에 재취업이 시급하게 된다. 그러나 중장기복무 군인들은 군 생활이 상시 전투준비태세 유지를 위한 활동으로 대도시권에서 벗어난 전방 또는 격오지에서 생활하기 때문에 제대 시 사회직업과 연계될 수 있는 전문기술 교육이나 자격증 취득은 매우 제한된다. 반면에 사회의 고용시장에서는 경력 및 전문직(2~5년) 위주로 채용하려 하며, 전문지식과 IT능력을 요구하고 있고, 고용환경은 지속적인 악화되고 있어, 이러한 환경은 제대군인의 경우 고령화와 비전문성으로 전직을 위한 어려움이 가중되고 있다. 여기에 제대군인 채용관련 기업의 시각은 <표 4-24>에서 보듯이 제대군인에 대한 직업역량에 대한 인식이 매우 저조한 실태이다.

172) 1961년에 도입된 군 복무 가산점 제도는 병역의무를 필한 군인이 공무원, 공기업, 일정 규모 이상의 민간기업의 채용시험에 응시할 경우 필기시험에서 과목별 만점의 3~5%를 가산점으로 부여하는 제도였으나 1999년 12월 23일 헌법재판소는 공무원 채용시험에서 군 복무자에게 가산점을 부여하도록 한 「제대군인지원법」 제8조의 규정을 위헌으로 결정하여 군 복무 가산점 제도는 폐지되었다.

<표 4-24> 제대군인 채용관련 기업의 애로사항 설문조사 결과

전 체	적합한 직책 직무 부여	생산성 대비 높은 임금요구	많은 나이	업무 전문성 부족	의사소통 문제	기 타
500명(100%)	121(24.2)	49(9.8)	133(26.6)	161(32.3)	15(5.0)	11(2.2)

출처 : 대한상공회의소, "기업의 제대군인 활용실태 조사," (2008)

다음, 중기복무 후에 제대하는 대위급 초급장교의 경우는 더욱 심각한 실태이다. 중기복무장교들은 대개 6~10년을 복무하고 어중간한 시기(30~35세)에 제대하게 되는데 대부분의 장교들이 군 복무 중에 결혼하여 어린 자녀가 있어, 가정을 책임져야 하는 경제적인 부담이 가중되는 시기이나 사회로 전환 시 취업에 어려움을 겪는다. 동일한 연령대의 젊은이들은 이미 취업을 하고 있어서 상대적으로 늦게 직장을 들어가게 됨으로 대기업이나 중견기업의 취직 기회는 극히 드물며, 전문성에 대한 인식저조로 취업을 한다 해도 영업직이나 경비직 등 단순 직업이 많아 취업의 질이 낮고, 보수 수준이 현역시보다 더 낮은 경우가 많다고 지적되고 있다. 이에 따라 최근에는 중기복무를 마치고 전역한 초급장교들이 제대로 취업할 수가 없어서 다시 부사관으로 재 입대 지원하는 사례가 증가하고 있는 실정이다. 장기복무를 원했으나 중기복무장교로 전역하는 많은 장교들의 군과 국가에 대한 헌신의 마음에 불만과 서운함이 없도록 배려해야함은 물론이다.

현재의 군의 전직지원 정책은 10년 이상의 장기복무 제대군인에게 집중되어 있어 중기복무장교에 대한 전직지원은 매우 미약하다. 이에 따라 중기복무장교에 대한 선호도가 나로 떨어지고 있으며, 이는 바로 내일의 우수한 인력 획득의 어려움으로 반영되고 있음을 육군은 특히 주목해야 한다.

나. 제대군인의 취업 실태

지난 2007년부터 2011년까지 제대군인의 취·창업 현황을 보면, 2011년의 경우 제대군인 6,138명 가운데 제대 당해년도에 2,174명이 취업하고, 361명이 창업하여 취·창업률은 41.2%에 불과하였다. 이는 2007년의 64.6%에 비해 현저히 낮은 비율로서 점진적으로 감소되는 경향을 나타내고 있다. 연도별 취업 및 창업 현황은 <표 4-25>과 같다.

<표 4-25> 연도별 중·장기복무 제대군인의 취·창업 현황

제대 년도	계	2011년	2010년	2009년	2008년	2007년	
제대군인(명)	29,090	6,138	6,248	5,959	5,414	5,331	
취· 창업	계	16,269	2,535	3,435	3,555	3,298	3,446
	취업자(명)	14,054	2,174	2,998	3,069	2,843	2,970
	창업자(명)	2,215	361	437	486	455	476
	비율(%)	55.8	41.2	54.8	59.6	60.9	64.6

출처 : 국방부, “군 전직지원실태 및 대책,” 2012. p.32. 참고 5-11-2. 재구성.

국방부에서 2012년 군의 중·장기복무 제대군인의 전직지원 실태를 분석한 자료에 의하면 제대자의 학력별 취업실태는 대졸 이상자는 72.3%, 대졸 자는 60.5%, 대재 자는 46.8%, 고졸자는 42.4%, 고졸 미만 자는 41.4%로서 학력수준에 재취업 비율이 비례하는 것으로 분석했으며, 또한 계급별 취업실태를 보면, 위관급은 62.9%, 소령 77.4%, 중령 66.0%, 대령 69.5%로써 제대군인의 취업률이 외국군에 비해 매우 저조한 수준으로 나타났다. 앞으로도 획기적인 대책을 강구하지 않는 한 제대군인의 취업률은 점점 더 악화될 것으로 보인다.

주요 외국군의 제대군인 취업지원 실태는 <표 4-26>에 보는 바와 같이 제대자의 90% 이상이 재취업할 수 있도록 적극적인 전직지원 프로그램을 구축하고 있음을 볼 수 있다.

<표 4-26> 주요 외국군의 전직지원 실태 비교

구 분	주 요 정 책
미국 [95%]	• 가산점 5~ 10% 부여, 재적응 지원 프로그램 시행
독일 [90%]	• 법정 의무고용비율 11~16%, 복무 중 교육비 지원
프랑스 [92%]	• 법정 의무고용비율 10%, 전역전(2년) 취업설계 작성
영국 [94%]	• 전직지원 교육기간 4년(전후 각 2년), 배우자도 참여
일본 [97%]	• 전역 10년 전 부터 전직교육 프로그램 시행
한국 [57.4%]	• 제대군인 의무고용비율과 가산점 미시행 • 전직지원교육기간 10~12개월 부여, 국가차원의 법·제도·재원 투자 미흡

출처 : 육군본부, “2015년 제대군인 취업지원 정책토론회,” (인사사, 2015.3.19.), p.22.

앞으로 우리나라가 국가방위의 보루인 강한 군대를 보유하기 위해서는 중기복무 후 제대하는 초급장교들에 대한 범정부 차원의 전직지원 정책의 시행으로 최소한의 전직

지원 보장이 절실히 요구되고 있는 상황이다.

다. 육군의 전직지원 추진 및 취업현황

육군은 제대군인에 대한 안정적인 취업 보장과 국가에 대한 헌신에 보답하고 우수자원을 확보할 수 있는 인력획득 환경 조성을 목표로 ① 취업직위 개발 및 취업지원을 위해 군내 및 공공 취업지위를 확대하고, 민간분야 일자리를 창출하며, 지속적인 취업세일즈를 추진하고, 공정하고 적시적인 취업이 되도록 관리한다. ② 취업역량 강화는 생애주기와 연계한 전직지원교육 제도를 발전시키고, 유관기관과 협업 교육과정 개발을 확대하며, 사이버 전직지원교육을 활성화한다. ③ 제도개선 및 인프라 구축을 위해서 관련 법령 및 제도를 개선하며, 제대군인 지원에 대한 공감대를 확산하고, 취업지원 기관(기업)과의 협업체계를 구축하고, 제대군인 지원의 홍보를 강화하는데 주안을 두고, 범정부 차원의 제대군인 일자리 5만개 확보관련 국방부 및 기관, 관련 기업 등과 협업으로 적극적으로 추진하고 있다.¹⁷³⁾ <표 4-27> 육군 중장기 취업직위 확보 추진계획은 다음과 같다.

<표 4-27> 육군 중장기 취업직위 확보 추진계획

구 분	소 요	기 확보				향후 계획			연 순환 취업인원
		계	~ '12년	'13년	'14년	계	'15년	'16~'20년	
계	15,812	8,964	8,203	497	265	6,848	1,363	5,485	769
군내분야	9,386	5,990	5,622	243	125	3,396	324	3,072	388
공공분야	6,426	2,974	2,581	253	141	3,452	1,039	2,413	381

출처 : 육군본부, “제대군인 연속·순환취업 직위 확보 수준자료,” (인사사령부, 2015.), p.1.

군내 분야의 취업직위 확보는 예비군관리군무원(3,856), 예비군직장지휘관(748), 군무원 계약직(341), 병영생활담당관(35), 복지분야관리관(213), 체력단력장관리(319), 교육훈련전문평가관(98), BCTP용역관(98), 학교기관예비역교관(78), 예비역재임용(49) 등 총 5,990개 직위이며, 이중 연중 취업인원은 평균 388명 정도이다. 공공 분야 취업직위 확보는 비상계획관(549), 안보정책자문위원(122), 학군단교관/행정관(89), 교수(208), 국방기술품질원(53), 전쟁기념관(28), 군인공제회(62), 전쟁기념사업회(39), 시설관리공단(13) 등 총 29,974 개 직위이며, 연중 취업인원은 평균 381명 정도이다. 대부분 10

173) 육군본부, “2015년 군내 / 공공직위 확보 전략회의 자료”, (인사사령부, 2015.1), p. 28-1.

년 이상 장기복무 제대자를 대상으로 취업 중에 있다.

라. 초급장교의 전직지원 실태분석

첫째, 중기복무장교 전역자에 대한 전직지원 정책의 저조는 초급장교의 군복무 의욕 감퇴 등 복무활성화를 제한한다. 중기복무장교는 태생부터 많은 제한사항을 안고 있다. 즉, 육군3사관학교와 국군간호사관학교를 제외한 육군의 중기복무장교는 복무분류상 단기복무장교로서 직업성이 보장되지 않는 계급으로서, 학군사관, 학사사관, 간부사관 출신 중 임관 전에 군 장학금 수혜를 통하여 가산복무하는 장교와 단기복무장교가 복무연장을 통하여 중기복무를 하고 있다. 따라서 중기복무장교에 대한 양성교육이 부실하고, 대부분이 장기복무를 자원하나 약 20% 정도만 장기복무 전환되며, 대부분 10년 미만 복무 후 제대를 해야 하는 직업에 대한 불안정성으로 인해 군복무 의욕이 극도로 감퇴될 수밖에 없는 취약시기이다. 반면에 중기복무장교들이 수행하고 있는 역할은 대대급 이하제대 소부대의 지휘관 및 참모요원으로서 육군 전투력의 중요한 분기점에 있다. 따라서 개인 인생 성장의 황금시기를 군에서 온몸으로 헌신·봉사 후에 사회로 전환하는 중기복무 후 제대하는 초급장교의 전직지원은 결코 개인의 책임으로 방치해서는 안 되며, 국가가 최소한의 전직지원으로 상응한 보상을 제공해 주어야 함은 당연한 것이다. 그러나 국방부의 「군 전직지원 업무에 관한 훈령」 제2조에서는 ‘전역예정자’란 군에서 10년 이상 장기복무한 자로서 1년 이내에 미리 전역을 지원자 및 전역명령을 받은 자로 규정하고 있으며, 각 군의 관련규정을 근거로 육군은 전직지원의 주대상을 ‘10년 이상 현역(장교·준사관·부사관)으로 복무하고 전역한 자로 하고 있어, 5~10년 복무하고 전역하는 중기복무장교에 대한 전직지원은 국가의 책무에서 처음부터 배제하고 있으며, 따라서 관련 법규나 정책이 미미한 실정이다. 장기복무로 전환을 하지 않은 대부분의 중기복무장교들의 관심은 제대 후 취업임으로 군복무 전념 및 활성화 차원에서 적극적인 전직지원 정책이 필요한 시점인 것이다.

둘째, 육군의 전직지원 조직의 편성과 운영에 있어서 전문성과 효율성을 제고해야 한다. 육군 전직지원의 업무전담 조직인 제대군인지원처는 전직지원계획과, 전직지원교육과, 예비역협력과로 편성되어 있으며, 실질적인 임무를 수행해야 할 육군취업지원센터는 잠정편성으로 운영하고 있다. 육군에서 연간 중·장기 복무 후 전역하는 제대군인은 평균 3,900명에 달하고 있는 바, 이들을 지원하는데 따른 제한사항은 ① 잠정 편성된 육군취업지원센터의 인적구성의 미약, ② 제대군인지원처의 인적구성으로는 전문

성 유지 제한, ③ 취업지원 대외협력실장 제도¹⁷⁴⁾의 체계적으로 운영 미흡, ④ 제대군인 지원업무의 중요성에 대해 군내 미온적인 시각과 대응 등을 들 수 있다. 업무의 지속성과 전문성, 현장지원의 활동성을 확보하기 위해서는 현역의 전문화 또는 군무원 및 민간(예비역)인력으로 전환, 개편하는 방안을 검토해야 한다.

셋째, 중기복무장교들의 조기 전역체제와 소극적인 전직지원은 대군불신의 요인이 되고 있으며, 동시에 우수인력 확보를 어렵게 한다. 직업 안정성은 조직구성원의 직무몰입, 조직충성도와 높은 직무성과로 이어지는 긍정적 조직형태 및 문화를 창출하는 기반인 것이며, 적절한 경쟁을 통한 상위진출 유도는 조직의 활력을 증대시키는 것이다. 그러나 장기복무 전환과 진출률이 극히 낮은 중기복무체계는 장기복무 선발과 진출률이 곧, 직업성 보장과 직결되므로 초급장교 시부터 진급지상주의에 물들어, 군인정신을 위축시킬 수 있는 요인이 되고 있다. 그리고 중기복무 후 대위로 전역하게 되는 장교들은 동년배에 비해 사회 전환이 늦어 30~35세에 재취업해야하는 불리한 상황에서, 재취업 경쟁력 저하로 대학원 진학, 낮은 보수의 중소기업 취업, 또는 장기 실업 등으로 매우 재취업이 어려운 상황에 있다. 또한 장기복무 장교 중 대위로 전역하게 되는 20~30%는 35~43세에 전역 후에 일반기업 및 예비군 중대장 등 일부 인원은 재취업을 하나, 대부분이 가족부양에 대한 부담과 재취업에 대한 불확실성으로 군과 사회에 대해 불만 세력화하는 등 심각한 상황에 있다.

<표 4-28> 계급별 연령정년 비교¹⁷⁵⁾

구 분	대 위		소 령	중 령	대 령
	중기복무	장기복무			
한 국	29~32세 (전직지원 미약)	43세	45세	53세	56세
미 국	30세(재취업보장)	62세 (근속: 소21, 중28, 대30)			
독 일	33세(재취업보장)	55세	57세	59세	61세
프랑스	32세(전직지원)	52세	57세		
영 국	32세(전직지원)	55세	55세 (근속정년: 34)		
이태리	32세(전직지원)	57세	57세		60세

174) 육군에서는 2013년 1월 1일부터 군단급 제대와 제2작전사령부 예하의 향토사단에 전역예정자 및 제대군인 취업지원을 위해 대령급 장교를 보직하여 대외협력실장 제도를 운영하고 있다. 이들은 지역 내 기업 및 공공기관에 육군의 제대군인 취업지원을 위한 홍보와 취업직위 확대를 위해 현장방문 활동을 통해 해당부대 전역예정 간부의 취업진로 교육과 상담을 하고 있다.

175) 정주성 외(d), 앞의 논문, p.5.

넷째, 중기복무 제대자의 취업직위 확보와 맞춤형 전직지원 프로그램 개발이 필요하다. 현재 기 확보된 예비군관리군무원, 군무원 계약직, 병영생활담당관, 교육훈련전문평가관, 학군단교관/행정관 등은 주로 장기복무 제대자를 위한 취업직위로 관리되고 있어서 대위급 중기복무 제대자가 취업할 수 있는 직위는 예비역 재임용, 학교보안관 등 거의 제한되는 실태이다. 따라서 새로운 직위를 개발하거나, 공기업이나 일반기업의 특별전형 및 가산점 제도를 개발, 또는 대학원 진학지원 및 장학금 대부 등의 각종 대책을 국가인력개발 차원에서 수립하고, 이에 따른 맞춤형 전직지원 교육 및 지원 프로그램을 구축해 나가야 한다.

<표 4-29> 독일군의 전직교육 프로그램

구 분	6~7년 복무	8~11년 복무	15~20년 복무
직업보도교육	15개월 (전3, 후12)	36개월 (전15, 후21)	60개월 (전24, 후36)
비 고	* 4년 이상 제대군인 : 보충 및 직업교육 지원받을 권리 부여		

출처 : 홍성이 외, 앞의 논문, pp.48-49.

제 5 절 소결론

육군 초급장교의 정예화를 위해 군의 인적자원관리 체계상의 핵심적인 결정요인인 인력획득, 양성교육, 복무관리, 전직지원 등 4개 체계 분야별로 추진과정과 추진실태를 구체적으로 분석하였다. <표 4-30>와 같이 초급장교 정예화 추진의 구조적인 제약요인과 취약점을 분야별로 종합하면 다음과 같다.

<표 4-30> 초급장교 정예화 추진분야별 분석결과 종합

구 분	분 석 및 발전방향
인력획득 체계 분석	① 징병제 병역제도 하의 초급장교의 ‘대량획득-단기활용-단기활용’이라는 비효율적인 인력운영체계의 개선
	② 병역의무 이행차원의 단기복무장교의 의무복무기간 설정은 초급장교의 정예화에 걸림돌, 초급장교의 양성교육 및 직무숙련에 소요기간 고려한 복무기간 연장 개선
	③ 홍보 시에 장교의 자질과 역량에 대한 선발기준을 제시함으로써, 모집대상자들 스스로 인성과 자질을 갖추도록 충분한 준비할 수 있도록 기회 부여
	④ 인력 획득을 위한 홍보·모집·선발의 책임이 분산되어 있는 체계 정비
	⑤ 모집 일반대상자들의 의문 해소와 안내를 위한 선발 전용시설 확보 필요
	⑥ 단기복무장교 선발의 전체적인 지원을 향상(육·해·공군 사관학교 경쟁률 20:1, 육군3사관학교, 학군사관, 학사사관 과정 경쟁률 1~4.2 : 1, 서울시 공무원 경쟁률 2015년, 57.1:1)
	⑦ 학·군협약 일반대학의 군사학과 학생들의 활용목표에 부합하는 운영 및 교육지원 체제 정비
양성교육 체계 분석	⑧ 인력획득에 주안을 둔 장교 양성과정의 다양화는 교육훈련의 효율성과 전문성을 저해, 과정의 통·폐합 단순화 및 전문화 개선
	⑨ 대대급 이하 제대의 소부대 지휘관의 대부분을 차지하는 중기복무장교들을 위한 차별화된 양성교육 체계의 구축
	⑩ 활용목적에 부합하는 양성과정의 교육목표 및 중점의 일원화와 달성 가능한 교육기간 및 교과편성 개선, 과정별 양성비용의 차이 및 상향 개선
복무관리 체계 분석	⑪ 장·단기 복무구분에 의한 장교의 차별화된 인사관리 정책은 군의 통합성을 저해, 육군의 2가지의 상반된 출신간의 ‘차별화’와 ‘동등화’ 관리개념 혼재, 육군 장교단의 통합성 증진방향으로 추진 검토
	⑫ 중대급 지휘관의 대부분의 수요를 충족시키기 위해 운용되는 중기복무 장교들의 낮은 장기복무 선발률 및 낮은 진급률 개선 대책
	⑬ 초급장교의 계급별로 설정된 복무기간이 부적절, 교육 및 활용과 복무의욕 고취 위한 복무기간 개선

	⑭ 후보생 및 초급장교 복무기간 동안의 자기계발 여건의 제약, 대학생활의 자유활동 제한, 야전부대 근무 경우 학위교육이나 직업능력계발 여건 개선
	⑮ 단기복무 및 중기복무장교들의 복무환경의 열악, 삶의 질이 향상
	⑯ 군 주둔지 거주 중기복무장교들의 군인가족의 복지서비스 실태가 열악, 초급장교들의 군인가족의 삶의 질 및 환경 개선
전직지원 체계 분석	⑰ 중기복무장교 전역자에 대한 전직지원 정책의 저조는 초급장교의 군복무 의욕 저조로 복무활성화를 제한, 전직지원 개선 대책
	⑱ 육군의 전직지원 조직의 편성과 운영의 전문성과 효율성 제고 대책
	⑲ 중기복무장교들의 조기 전역체제와 소극적인 전직지원은 대군불신의 요인, 우수인력 확보 대책
	⑳ 중기복무 제대자의 취업직위 확보와 맞춤형 전직지원 프로그램 개발(맞춤식 전직지원 교육 및 지원 프로그램을 구축 등)

제 5 장 육군 초급장교의 정예화 발전방안

지금까지 미래 한반도의 안보정세와 국방 및 병역환경 변화추세와 북한의 군사 위협의 변화를 전망해보았으며, 현재 육군의 초급장교의 정예화를 가로막고 있는 구조적인 제약요인과 인력획득·양성교육·복무관리·전직지원 체계의 4개 분야별 취약점을 세밀하게 분석하였다. 따라서 본장에서는 현존 위협과 미래 위협에 동시 대비하는 국방개혁 2030의 추진목표인 기술집약형 전력구조의 정예군 육성의 달성에 한 축인 병력구조 면에서 간부의 전문역량 제고의 기반이 되는 육군의 초급장교 정예화의 중장기 정책 발전과제를 논의하고자 한다. 앞에서 언급한 바와 같이 우리의 미래 국방환경과 징병제 병역제도라는 병역환경 속에서 육군의 중장기 초급장교 정예화(精銳化, Elite)의 달성여부는 독립변수 즉, 인력획득(人力獲得, Acquisition), 양성교육(養成教育, Education), 복무관리(服務管理, Service management), 전직지원(轉職支援, Support the employment)의 변수를 어떻게 개선하여 상호 융합시킴으로써 정예화의 상승효과($E = A \cdot E \cdot Sm \cdot Se$)를 불러일으킬 것인가를 연구함에 있어서 기본방향은 동북아 안보정세 변화 속에서 우리의 직접적인 안보위협인 북한과의 관계가 현재 북한의 체제 생존을 위한 핵·미사일 개발과 남북대결 구조가 지속되는 상황을 고려, 징병제 하에서 징·모혼합제를 확대하는 환경을 전제로 발전방안을 모색하고자 한다.

제1절 인력획득

1. 초급장교의 ‘정원 축소 및 장기 활용’ 체제 구축

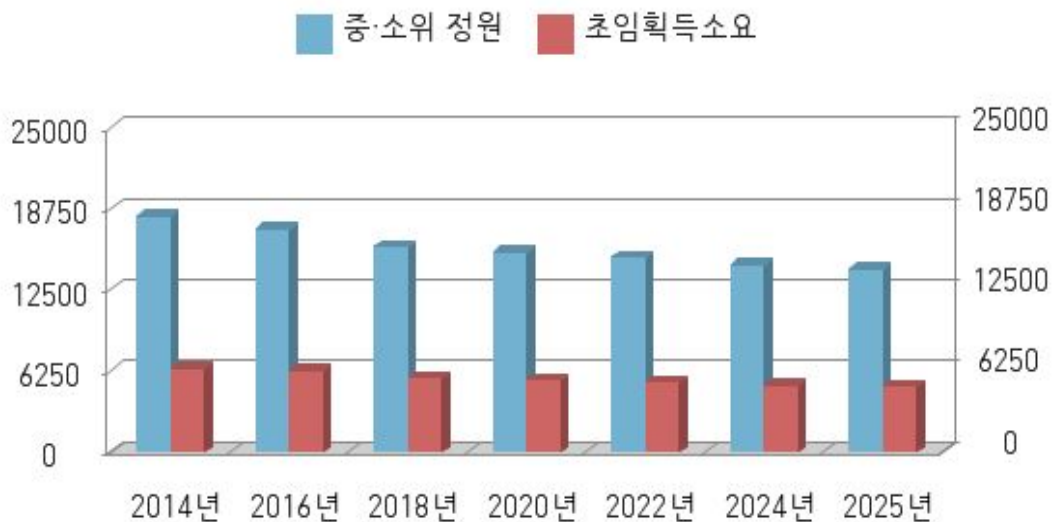
육군이 한해에 획득하는 초임장교는 약 6,500여 명(2013년 기준)으로 대대급 이하 제대의 소부대 지휘관(자)의 연간 교체율이 약 60%로써 이러한 교체율은 육군의 하부제대를 취약하게 하고 있다. 이는 징병제 병역제도 하에 한정된 국방예산으로 대북 대응 전력을 유지하기 위해 의무복무 이행차원의 단기복무장교의 구성비가 높은 정원구조와, 인력 운영의 효율성이 저조한 구조적 제약을 극복해야한다. 그리고 병역환경의 변화로 병역의무에 대한 국민들의 인식 변화와 입대하는 젊은 청소년들의 의식구조가 급변하는 상황에서, 이들을 주도적이고 창의적으로 지휘통제 할 수 있는 우수한 자질과 역량을 갖춘 자원의 정원을 축소 획득하여 장기 활용하는 체제로 전환함으로써 초급장교의 소

수 정예화를 달성하여야 한다.

가. 국방개혁과 연계한 현재 초급장교 정원의 축소 추진

국방개혁 기본계획2030(2014년 3월)의 병력구조 개편방향은 기술집약형 인력구조로 전환에 따라 병력의 점진적 축소 및 정예화 추진, 현재 63만명 병력을 2022년 이후에는 52.2만 명 수준을 유지하며, 군별 비율은 육군 49.5만여 명에서 38.7만여 명으로 74.1%로 축소 조정할 것이다. 2025년까지 40% 이상으로 간부비율을 높이도록 계획하고 있다. 이에 따라 육군의 부대 수는 축소되며, <그림 5-1>에서와 같이 육군의 중·소위 정원도 2014년 18,200명에서 2025년에는 14,100명으로 축소되며, 초임장교 획득소요도 6,450명에서 연차적으로 감소되어 2025년에는 5,040명 수준으로 감소된다. 이렇게 하기 위해서 2019년까지 중·소위 1,270개 직위를 부사관 직위로 전환하고, 학군장교는 1,330여명을 감소하며, 학사장교는 중기복무장교만으로 최소화하고, 자질이 우수한 단기복무장교의 복무연장 선발을 확대하는 등의 대책을 강구하는 중에 있다. 이러한 노력에도 불구하고, 학군장교 3,250명 수준의 3년 이하 단기복무장교를 대량 획득 및 단기 활용해야 하는 상황으로 이는 소대장 직위의 연간 교체율이 약 50% 수준으로 하부구조의 취약성 해소는 제한될 것이다.

<그림 5-1> 육군 초임장교 정원 축소 추진계획



출처 : 육군본부, “장교 초임장교획득 감소 추진방향 및 문제점 해소방안,” (인참부 참고자료, 2014) 도표 참고 재정리

나. 초급장교 정예화 위한 정원구조 축소 추진

우리 육군의 초급장교 인력운영 구조를 '정원 축소 및 장기 활용' 체제로 전환시켜야 한다. 국방개혁 추진과 연계하여 전반적인 병력규모의 축소와 더불어 소수의 인력을 획득하여 중·장기적으로 활용하는 방식으로 전환하여야 할 것이다. 이러한 체제는 미래 저출산·고령화 사회의 인구구조에도 적응할 것뿐만 아니라 육군의 창끝전력인 대대급 이하 제대의 소부대 지휘관(자)의 연간 교체율 감소, 곧 하부구조를 내실 있게 다지는 것임은 물론, 초급장교의 전문역량 강화의 여건을 마련하는 것이다. '국방개혁 기본계획(2030)'에서 제시하고 있는 총병력의 축소와 간부비율 상향조정 등 인력의 질적 정예화를 위해서도 <그림 5-2> 한국 육군과 미 육군의 장교 정원구조의 비교에서와 보는 바와 같이 단기복무장교의 징집인력은 축소하고, 장기복무장교의 지원인력의 비중이 높아지는 인력구조로의 점진적 전환을 추구해야하는 것이다.

<그림 5-2> 한국 육군과 미 육군의 장교 정원구조 비교¹⁷⁶⁾

한국 육군 (2013년)		미 육군 (2012년)
3.5%(1)	<대령>	(1) 5.5%
9.8% (2.8)	<중령>	(2.3) 12.5%
16.2% (4.6)	<소령>	(5.2) 21.4%
31.5% (9.0)	<대위>	(9.6) 35.3%
38.9% (11.0)	<중·소위>	(8.6) 25.3%

출처 : 육군본부, "우수 장교획득 추진전략," (인참부 참고자료, 2014) 도표 참고 재정리

육군의 장교 정원구조 측면에서 살펴보면 현재 우리 군의 경우, 대령계급 인원에 대비하여 대위와 중·소위계급의 인원비는 각각 9.0와 11.0로서, 미군의 6.4와 4.6에 비해 매우 높다. 특히 중·소위계급의 인원비는 미군에 비해 2.4배 정도이다. 북한의 무력도발이 계속되고 있는 한반도의 안보상황으로 인해 대규모 부대를 유지하기 위해 많은 위관급 장교가 필요하다. 그러나 앞으로 기술집약형 군 구조의 정예군으로 전환하기 위해서는 현재 국방개혁 추진과 연계한 초급장교의 정원의 축소방안을 보다 적극적으로

176) 국방개혁 추진과 저출산에 따른 현역자원 감소 등 중장기 인력획득 환경변화에 대비한 육군의 단기 및 중장기복무 장교획득 추진전략의 일환으로 인력구조를 개선방향임, 2025년까지 중·소위의 정원을 약18,400명에서 약14,100명(-4,300명)으로 축소하기 위해 초임장교 획득소요도 약 6,500명(2013년)에서 2025년에 약 5,000명(-1,500명)으로 연차적으로 축소 조정해 나가는 계획임 ; 육본 인참부 '우수 장교획득 추진전략' 내용 중에서 발췌(2015.2)

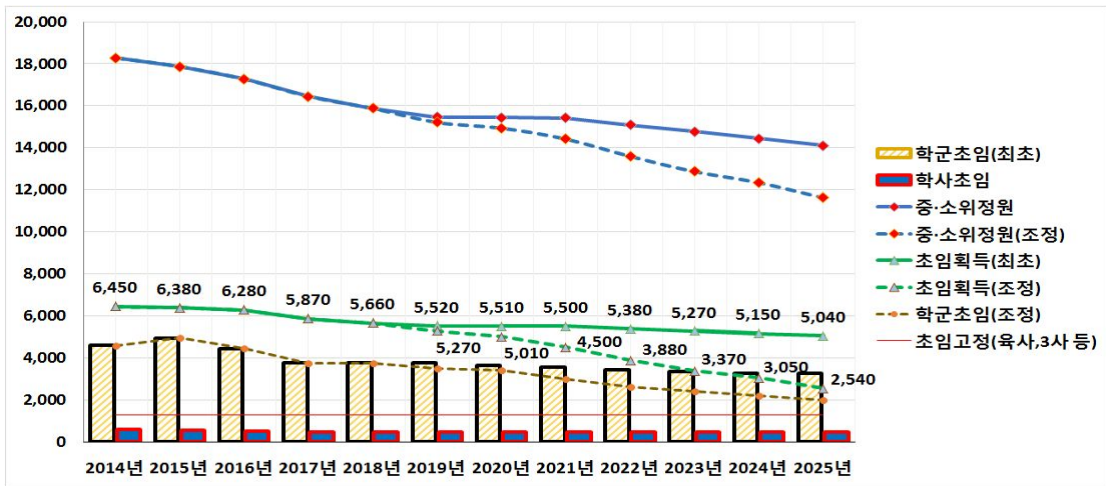
로 개선해야한다.

이를 위한 발전방안은 첫째, 현재 장교 중심의 중대급 이하의 지휘구조를 과감히 부사관 위주의 구조로 전환하는 것이다. 즉 중대급 지휘관, 부지휘관과 소대장 1~2명은 장교로 보직하며, 그 외 행정보급관과 소대장 2~1명은 군경험이 풍부한 중·상사급 부사관으로 보직하는 방안이다. 현재 부사관의 인적자원의 수준이 향상되고 있으며, 계급구조도 앞으로 4계단에서 5계단으로 조정하여 ‘상사’계급에서 많은 정체현상을 해소하기 위한 복무관리를 개선하고 있는 시점이다. 현재는 부사관의 장기복무 경험과 전문성 측면에서 소대급 제대를 지휘할 수 있는 역량이 있음에도 주도적인 지휘자의 직위를 극히 제한하고 있는 신분으로 머물게 하는 오류를 범하고 있다고 판단된다. 우수한 군대라고 평가되는 독일군, 이스라엘군의 특징은 병 생활을 경험한 우수한 병 및 부사관을 장교로 임용함으로써 소부대 리더십의 제한사항을 극복하고, 오히려 극대화하고 있듯이 우리 군도 이제는 이를 적극적으로 수용해야 할 때이다. 중대급의 장교와 부사관 비율을 1:1 비율로 보직토록 조정한다면, 중·소위의 초급장교 정원을 대폭 축소하는 효과와 동시에 우수한 자원을 획득할 수 있는 여건 마련의 계기가 될 것이며, 침체되어 있는 부사관 운용의 효율성과 임무에 대한 자긍심 고취 등의 복무 활성화를 기할 수 있을 것이다.

둘째, 단기복무장교의 의무복무기간이 3년 이하 병역의무 이행 차원 단기활용 체제를 복무기간 연장(3~4년) 또는 지원제(4년 이상)로 전환하는 것이다. 징병제 하에서 대량의 초급장교를 운용해야하는 우리 육군의 입장에서는 불가피한 상황으로 치부하고 근원적인 해소대책 장구를 미루어왔으나 중장기적으로는 이는 초급장교 정예화라는 측면에서 반드시 해결해야할 과제인 것이다. 이 발전 안에 대한 구체적인 검토는 제3절 복무관리 정책 추진에서 검토하였다.

앞에서 제시한 ‘국방개혁과 연계한 현재 초급장교 획득인원 감소 추진’과 병행하여 ‘초급장교 정예화 위한 정원구조 축소를 추진’을 추진한다면, 중·소위 계급의 정원구조를 조정해 나간다면 <그림 5-3> 육군의 장교 정원구조 개선 전망에서 보는 바와 같이 2025년까지 육군 중·소위 계급정원은 약 18,200여 명에서 11,600여 명 수준으로 조정이 가능하며, 매년 초임장교의 획득규모도 현재 6,450여 명(2014년)에서 2,540여 명(2025년) 수준으로 축소가 가능할 것으로 판단된다. 이렇게 초급장교의 의무복무기간 연장과 중대급 지휘구조의 조정, 중기복무 초임장교 획득체계 발전을 통하여 중장기적으로 육군의 초급장교 운영구조를 ‘정원 축소 - 장기 활용’ 체제로 전환함으로써 초급장교의 정예화와 하부제대의 취약성을 크게 안정화 하여야 할 것이다.

<그림 5-3> 육군의 장교 정원구조 개선 전망



2. 국가 인력자원개발 차원의 홍보·모집·선발 체계 개선

사관학교의 경우는 대부분의 국민들이 인지를 하고 있고, 사관학교 자체적으로 고교생을 대상으로 모집 홍보를 할 수 있지만, 단기복무장교 과정은 그 과정이 다양하고 변동이 많음에도 불구하고 충분한 홍보를 할 수 있는 체제가 마련되어 있지 않다. 획득 경로별 모집 과정이 다양하고 변동이 잦아서 대학생들이 충분한 인지를 못하고 있다. 장래 진로에 관심이 많은 고교생, 학부모 등에 대한 홍보도 필요하나 이들에 대한 홍보는 거의 부재하다. 단기복무장교의 위상, 교육, 근무여건, 장래진출, 보상 등에 대한 안내가 부족하다. 군별로 홈페이지 등에서 단기복무장교의 모집 안내를 하고 있으나, 단기복무장교를 지원하고자 하는 학생들의 궁금증을 충분히 풀어줄 만한 안내정보나 상담시스템은 구축되어 있지 못하다. 단기복무장교의 모집 시에 보다 적극적이고 효율적인 홍보 및 모병 활동을 통하여 지원율을 증대시키도록 한다.

가. 육군 인력획득센터 설치

홍보 및 모병체계의 보다 과감한 개선을 위해서는 육군 인사사령부 예하에 모병 전문조직을 편성하여 모든 장교, 준사관, 부사관, 병에 대한 홍보, 모집, 선발을 기획 및 계획하는 전문조직으로서 모병센터를 운영하도록 해야 한다. 여기에는 정훈장교를 포함한 홍보전문가들을 편성하여 장교 지원 잠재자원의 발굴과 설문조사 등을 실시하고, 홍보대상(학교, 가정, 사회 등)의 특성에 맞는 홍보기법을 개발하며, 장교 모집 박람회

등을 개최하는 등 입체적인 대국민 홍보전략을 수립, 시행하여야 한다.

또한, 국방부 관련부서와의 긴밀한 협업과 더불어 홍보·모집·선발이 위임되어 있는 예하 육군·3사관학교, 학생군사학교와의 홍보전략의 공유와 협조, 통제를 통하여 중복 투자를 방지하고 홍보효과를 극대화하여야 한다. 현재 시행하고 있는 ‘다중매체를 활용한 홍보’와 ‘맞춤식 현장 홍보’에 추가하여 모병센터 내에 상설·비상설 전문상담 및 면접위원 등을 운영함으로써 면대면 상담을 통한 구체적인 홍보 및 질의답변이 가능한 창구마련이 시급하다.

장교선발 전용시설이 구비되어야 한다. 인력획득센터 설치와 연계하여 육군이 획득할 ‘우수인력’의 명확한 기준과 개념을 설정하고, 모집대상 인원에서 육군이 요구하는 ‘우수인력’을 선별할 수 있는 선발도구를 개발하며, 선발시험의 공정한 관리가 가능토록 전문조직을 운영하는 등 육군의 우수인력 획득을 주도하는 인력획득센터의 설치를 제기한다.

나. 직접접근에 의한 홍보·모집전략 추진

입체적이고 전문적인 홍보전략으로 민간신문, 방송 등 전국 단위의 매스컴에 의한 홍보와 모집 안내가 바람직하다. 현재는 각 군 본부의 인터넷 홈페이지와 국방일보 등에 모집 안내를 하고 있으나 홍보 효과가 매우 제한적일 수밖에 없다. 특히, TV는 전체 국민에게 과급효과가 크며, 대상자들이 스스로 자긍심을 느끼며, 기대할 수 있는 전국적인 홍보매체의 활용하는 방안을 모색해야한다.

또한, 단기복무장교의 가용자원 대상별 맞춤식 홍보를 하도록 한다. 먼저, 징병검사 대상자들에 대한 홍보를 하는 것이 필요하다. 징병검사는 병역의무 이행을 위하여 모든 병역의무 대상자들에게 실시하는 것이므로, 징병검사를 받는 사람은 모두 군 복무에 대한 관심이 많은 사람이다. 따라서 이들 징병검사 대상자들에게 단기복무장교의 모집에 관하여 홍보를 한다면 홍보효과가 클 것이다. 사관학교를 지원하였다가 탈락한 사람들을 대상으로 홍보를 별도로 수행할 필요도 있다. 매년 육·해·공군 사관학교에 지원하였다가 선발되지 못한 인원이 9천여 명에 이르고 있는데, 이들은 장교가 되고자 하는 의지가 있는 사람들로 볼 수 있기 때문에 이들에게 일반대학을 통하여 장교가 될 수 있는 길을 잘 안내해주는 것은 단기복무장교의 지원율 증대에 도움이 될 수 있다.

그리고 고등학교 졸업반 학생들은 대학진학에 있어서 장래의 진로에 관심이 많기 때문에 이 시기에 일반대학에서 장교가 되는 길을 홍보하는 것은 상당히 유용할 것이다.

모집홍보에 있어서는 단순히 지원절차의 안내 수준을 넘어 선발 과정, 교육, 복무, 진출, 후생복지 등에 관한 상세한 정보를 안내하는 것이 중요하며, 반면, 지원 및 임용 과정을 단순화하고, 선발 과정을 신속하게 하는 것도 지원율을 높이는 데 효과가 있다.

다. 간접접근에 의한 홍보·모집전략 추진

최근에 명랑해진, 연평해진 등의 영화가 폭발적인 인기 속에 상영되었다. 이 영화를 보는 모든 국민들 마음에는 국가와 백성, 그리고 숭고한 삶을 살아가는 군인에 대한 애정과 신뢰가 소리 없이 싸여가는 시간이라 생각하면서 군대의 기간인 장교의 획득을 위한 홍보는 직접접근을 통한 모집에 대한 홍보가 매우 중요하지만, 국민의 의식을 깨우고, 군인의 삶을 바르게 전달하는 영화나 연극, 그리고 TV 매체를 통한 부대훈련 등의 소개 등 이렇게 국민의식을 계도하고, 젊은 청소년의 가치관을 바로 세움으로써 군인의 삶과 직업에 대한 호감과 가치를 눈에 보이지 않게 마음에 새기는 간접접근 홍보 전략의 중요성을 놓쳐서는 안 되겠다.

그리고 육군이 국가방위의 중심군으로서 미래 육군의 청사진을 기회 있을 때마다 알려줌으로써 국민적 공감대를 형성하는 노력과 함께, 우리 육군의 현재 실정을 치부와 함께 어려움과 제한사항을 숨김없이 낱낱이 공개하고 개방함으로써 국민과 함께 느끼고 웃고 우는 국민의 군대임을 인식할 수 있는 기회, 즉 군내 사건사고의 진술한 공개, 군의 잘잘못에 대한 자인과 책임, 병영생활의 적극적인 개방 및 선진화에 대한 군내·외의 공감 등을 인내를 가지고 지속적으로 노력할 때, 국민의 신뢰이자 자긍심인 국민의 군대로 거듭날 수 있으며, 이러한 국민적 공감대는 육군에 진정한 용기를 가진 우수한 자원들이 군의 장교로 입대하는 근원적이고 본질적인 홍보전략이 될 수 있음이다.

또한 군에서 장병들의 인성과 자질, 그리고 전문성을 향상시키기 위해서 시행하고 있는 사회전문가 초빙교육의 방향을 우리 경제안보의 주역들인 정부기관이나 기업의 경제전문가들을 초빙하여 교육하고 토의하는 현장을 마련해줌으로써 자연스럽게 우리 육군 간부 및 병사들의 고충과 어려움을 공감하게 함으로써 궁극적으로는 육군 장병의 복무여건 개선과 아울러 우수자원 획득에 기여하는 간접접근 노력을 도모해야 한다.

한편 중·고교생들을 대상으로 미래 장교로 가는 길에 대한 홍보 및 안내 체계 구축이 중요하다. 중·고교시절부터 군 장교를 꿈꾸는 학생들을 발굴해내고, 꿈을 가지게 하는 것은 미래 우수한 장교의 획득원을 형성하는 데 도움이 될 것이다.

3. 학군사관후보생의 선발 및 관리체계 개선

학군사관후보생의 선발은 일반대학의 학군단별로 기존 할당된 인원을 교내 인원으로 한정하여 선발하기 때문에 해당학교의 수준에 따라 획득된 인력의 수준이 결정될 수밖에 없는 대학 중심의 선발체제로 되어있다. 육군의 경우<표 5-1>와 같이, 학군단 수가 최초로 16개이던 것이 2010년대에는 무려 113개로 증가하였다. 이러한 학군단 수의 과도한 증가와 더불어, 학군단이 한번 설치되면 평가결과 수준이 저조하다고 하여 폐지가 사실상 불가능한 실정으로써 전반적인 학군장교의 질적 수준이 하향평준화 되고 있는 상황에 있다. 따라서 현재 대학 간의 수준 차이를 반영할 수 있도록 광역단위로 선발하는 수요자인 군 중심의 선발체제 전환이 시급한 실정이다. 현재도 원활한 학군단의 운영을 위하여 17개 권역으로 구분하여 지역단위 담당 학군단을 지정, 학군관련 업무를 관장하고 있다. 학군단 수의 과도한 증가와 지리적·공간적 분산으로 인해 지휘 통제 폭의 과다함으로 인하여 학군사관후보생의 권역별 모집 및 공개경쟁 선발제도를 검토하는 등 우수 인력의 선발 여건을 마련하고자 노력 중에 있다.

<표 5-1> 학군단 수 변동 추이

구 분	1960년대	1970년대	1980년대	1990년대	2000년대	2010년대
육 군	16개(61년)	41개(78년)	81개(86년)	91개(93년)	108개(08년)	113개(15년)
해 군	2개(59년)	3개	3개	3개	4개(00년)	4개
공 군	-	1개(71년)	1개	1개	2개(04년)	3개(12년)

출처 : 조영진 외, 앞의 논문, pp.110-112. 도표 참조

초급장교 정예화를 위해서는 초급장교 대부분을 충원기관인 학군사관후보생 교육과정의 선발체제를 정비하여 수요자인 군에서 필요로 하는 우수한 인력을 획득하기 위해서 대학단위 선발에서 권역단위 공개경쟁 선발체제로 전환해야 한다. 요컨대 일정 비율은 학군단별로 선발하고, 나머지를 시도 단위별 권역단위로 선발하되, 일반대학의 학군단에 대한 지원실태와 학군단별 교육관리 및 학군단사관후보생의 임관평가 결과 등을 엄격히 평가하여 일반대학별 선발권을 차등화 하는 등 대학 및 권역단위 선발비율을 점진적으로 조정해나감으로써 우수한 학군후보생의 획득을 유도하는 방향으로 개선해야 하겠다.

그리고 학군후보생의 관리체제를 개선하기 위해 육군학생군사학교의 업무기능을 분산 및 대학의 학군단을 시·도 단위 권역별로 관장할 수 있도록 권역단위 지휘통제체제 강화하여야 한다. 현재의 잠정적 편성 기구로는 일반대학과의 긴밀한 협의 및 협조체제의 제한과 학군단에 대한 실질적 통제가 제한됨으로 육군학생군사학교를 모체로 학군사령부(가칭)를 창설하고, 조직의 기능과 인력을 보강하여 중간지휘통제기구를 편성하는 방안을 강구해야 하겠다. 학군단 지휘통제체제 개편을 위해 소요인력 확보, 대학과의 협조 및 공감 형성이 필요한 바, 부작용 최소화를 위해 전국적으로 형평성을 유지하면서 개편 여건을 고려하여 단계적으로 추진하는 것이 바람직하다. 지역별 이동거리 및 접근성을 고려하여 기존 학군단을 조정·증편하여 참모부가 편성된 가칭 학군단을 신설·운영하고, 기존 학군단은 가칭 학군대대로, 기존 학생군사학교는 가칭 학군사령부로 명칭을 전환한다.¹⁷⁷⁾

학군단 지휘통제체제 개편의 기본방향은 권역화 학군여단(가칭) 설치를 통해 학군단 지휘통제체제를 확립하여, 시·도 권역별 후보생교육·훈육여건 보장 및 우수자원을 모집·선발·양성을 전담 및 지도·감독하도록 하는 것이다.¹⁷⁸⁾ 학군여단(가칭)은 학생군사학교의 기능을 위임받아서 임무수행 가능하도록 기존학군단의 인원을 전환하여 행정, 인사, 정작, 교육훈련, 군수, 홍보기능, 평가인증 강화를 위한 참모부를 편성할 수 있겠다. 기존 학군단은 기능과 직위를 축소하여 학군여단(가칭) 예하 학군대대(가칭)로 조정, 편성하는 것이다. 이렇게 중간 지휘통제기구를 설치, 운영함으로써 학생군사학교의 지휘통제 부담을 완화하며, 효율적인 학군단 운영관리를 통해 우수자원 모집·선발·양성 관리체계를 전반적으로 개편해야 하겠다.

4. 우수 인력획득 환경 저변 확대

가. 학·군 협약 군사학과 운영 개선

현재 육군은 일반대학의 군사학 학문발전과 우수한 중기복무장교 획득을 위해 대전대학교 등 13개 대학과 군사학과 운영의 협약을 맺어 신규 군사학과를 설치하거나 기존 학과를 협의하여 운영하고 있다. 그런데 최근 협약대학 추가 또는 자유경쟁 선발대학의 증가 정책은 기존 협약 대학 군사학과와 정체성과 군사학과 학생들의 수준 향상을 위해 본질적인 운영 개선이 필요한 시점이다.

177) 최광표 외, 앞의 논문, p.56.

178) 위의 논문, pp.56-58.

첫째, 일반대학의 군사학과의 설치목적에 맞는 정체성을 정립해야한다. 본래의 설치 목적인 일반대학의 군사학 학문의 발전과 군의 우수한 초급장교 인력의 확보 차원에서 현재 장교 양성과정인 학군사관 및 학사사관과정과 연계한 준-사관학교화로 일반대학의 군 인력획득 교육기관으로서 자리를 잡도록 해야 한다. 미국, 영국 등의 선진국의 예를 보면, 일반대학의 준 사관학교(Military Institute)¹⁷⁹⁾, 고등학교의 J-ROTC의 확대 등을 통해 청소년 교육의 기여는 물론 군의 우수인력 획득 환경조성에 크게 기여하고 있다. 일반대학 군사학과의 운영은 임관 후 장교양성과정으로 입교 시 장교로서의 자질과 품성, 군사전문성 배양에 주안을 군 외 군사학 선행 교육기관으로서 역할로서, 우리 사회의 군에 대한 자생적 신뢰회복 창구라는 인식하에 명확한 군사학과 운영체계 발전과 야전부대의 기초군사훈련 지원 등 군의 적극적이고 제도적인 지원으로 군의 우수한 초급장교 획득 환경 저변을 확대하는 정책이 되도록 해야 한다.

둘째, 군사학과 학생들에 대한 군 가산복무장려금 지원은 학년별 또는 졸업시 선발 평가 체계를 도입하여 일정한 수준의 자격 이상 자에 한하여 제공하는 등 지속적인 경쟁체제로 개선함으로써 우수한 인력획득의 창구로 자리 잡도록 해야 한다. 또한 협약 군사학과 졸업자에게 장교 및 군무원 임용시험 시 가산점을 부여하는 등 사기진작 방안을 검토한다.

셋째, 많은 일반대학에서 군사학과 신설 협약을 요구하고 있으나, 일정 장교임용 인원의 제한환경에서 협약대학 추가는 기존 협약대학 군사학과의 우수인력 획득환경을 더욱 어렵게 하는 정책이다. 따라서 기존의 협약 군사학과의 수준 향상 및 준-사관학교 화를 위한 평가체제, 입학기준, 군의 획득체계와의 연계성을 지속적으로 전문화함으로써 일반대학의 군사학 학문의 발전을 기할 수 있다.

넷째, 장기적으로 일반대학 군사학과와 해 대학 학군단의 통합으로 중기복무장교 양성 과정으로의 제도화를 검토한다. 즉, 대전대 등 8개 학·군 협약대학의 군사학과와 해 대학의 학군단을 통합하여 준-사관학교 화하는 방안이다. 군사학과의 존립목적은 단순히 초급장교 획득수단의 다양화 차원이 아니라 가산복무장려금(군장학금)을 지원하여 우수한 중기복무장교를 양성, 대대급 제대 이하의 소부대지휘관 및 참모요원을 충원하기 위해 만들어진 제도이다. 따라서 시행 10여 년이 되는 현시점에서 군사학 위주의 교육 중심에서 군사훈련을 병행할 수 있도록 보장하며, 신분도 일반학생에서 장교예비후보생으로 전환함으로써 일반대학 내의 중기복무 준-사관학교로의 전환을 통해 우수한

179) 미국의 경우 국방부와 학군협약에 의해 운영되는 '군사대학(Military Institute)'은 남북전쟁 이전에 개설되어 약 200년간 이상 지속되고 있는 매우 우수한 장교 양성기관으로 자리 잡고 있다.

초급장교 양성과 동시에 일반대학 내의 군사학문 진흥을 동시에 유도함으로써 학·군이 자연스럽게 연계하는 환경을 조성하는 방안이다.

나. 대학 군 가산복무장려금 및 단기장려금 운영 개선

군 가산복무장려금은 학·군협약 군사학과 학생과 학군장교 및 학사장교를 지원하는 일반대학 학생이 장학생 선발시험을 통하여 연간 약 700여 명에게 제공하고 있다. 이러한 군 가산복무장려금은 의무복무 3년에 군 가산복무장려금 수혜기간 만큼의 복무연장을 통해 결과적으로 우수한 중기복무장교를 획득하여 중대급 지휘관 및 참모요원을 충원하기 위한 중요한 제도이다. 그러나 현재의 운영은 단지 군 가산복무장려금이라는 명목으로 수혜자 입장에서조차 단순히 군복무를 의무적으로 가산 복무하는 것으로 인식할 수 있는 여지가 있다. 따라서 목적에 맞도록 제도의 개선이 필요하다.

첫째, 군 가산복무장려금의 명칭을 ‘중기복무장교 장려금’으로 변경함이 필요하다. 지급형태도 중기복무장교에 대한 보상의 형식이다. 또한 1인당 장려금액 수준도 우수인력 획득을 유인할 수 있는 액수로 상향검토가 필요하다. 중장기적으로 초급장교의 정원구조의 축소를 추진한다면 현재의 약 700만원에서 1000만원 수준으로 증액이 가능할 것이며, 현재 예산으로도 2025년에는 2~3배의 증액이 가능할 것이다.

둘째, 단기복무장교의 장려금도 지급액과 지급방식을 조정할 필요가 있다. 중장기적으로 정원구조의 축소를 고려하여 단기복무장려금의 1인당 지급 금액을 현재의 2~3배 수준으로 높이고, 1회 지급보다는 월 분할 지급방법으로 전환하는 등 우수인력획득을 위한 사기진작 대책을 강구하여야한다.

셋째, 단기복무장교 중에서 복무연장 장교에게 지급하는 장려수당을 신설해야 한다. 현재 중기복무장교를 확보하기 위한 수단으로 일반대학생 및 학·군협약 군사학과 학생에게 군 가산복무장려금을 제공하고 있는데, 오히려 단기복무장교 중에서 복무연장을 지원하는 장교에게 복무연장 장려금을 활용하는 것이 유용하다하겠다.

복무연장 장려금은 대학의 군장학금과 유사한 수준으로 설정한다. 즉, 1년에 약 500~700만 원을 지급하도록 한다. 예산은 대학의 군장학금과 장려금의 일부를 전환하는 것도 고려할 수 있겠다

다. 미국 J-ROTC 제도의 발전적 적용 활성화

2015년 6월, 국내 고등학교 최초로 인천 송도고교에서 J-ROTC(해군) 창단식을 가졌

다. 2002년 6월 29일, 제2 연평해전에서 전사한 선배 ‘故 윤영하 소령’의 13주기 추모 일에 창단한 J-ROTC는 1,2학년 학생 106명을 대상으로 기초체력단련과 제식훈련, 생도로서의 리더십, 예절교육, 대화법, 봉사활동, 국가관, 심폐소생술을 포함한 응급처치, 대인관계 등 다양한 교육을 통해 정신력과 사회성을 배양하는 것을 목적으로 매주 수요일 제복을 입고 학교생활을 시작한다.¹⁸⁰⁾

미국 일반 고등학교의 Junior ROTC(J-ROTC)는 1916년에 시작된 이래, 현재 미국 3000여 개의 고등학교에서 운영하고 있으며, 교과과정 중에 자발적 지원으로 참여하는 리더십 프로그램으로서 ‘시민교육’과 ‘리더십’ 함양을 목표로 하고 있다. 교육과정에는 군의 정서를 경험하게 함으로써 인성 및 공동체 정신을 배양하고 군이 자신의 직업경로에 적합여부를 탐색해 보는 과정이 마련되어 있다.

오늘날 우리 사회는 고도의 경제성장과 더불어 물질주의, 성과지상주의, 개인주의 등의 영향으로 무한경쟁 사회에서 극도의 이기주의가 만연하고, 공교육의 붕괴는 민주 시민 의식과 청소년들의 공동체 의식이 사라져가는 세대가 되었다. 이러한 현상은 국가의 존망을 가름하는 군대, 국가안보의 현장까지 영향을 주고 있다. 국토방위의 현장에서 희생과 봉사로 복무하는 군 직업에 대한 기피, 심지어는 병역의무에 대한 기피현상이 나타나고 있다. 청소년은 그 나라의 미래이다. 미래를 이끌어갈 청소년들의 국가·사회에 대한 공동체 의식이 견고하지 않고서는 결코 일류국가로 나아갈 수 없으며, 따라서 청소년들에게 공동체 의식을 체득시키는 것은 그 무엇보다 중요한 국가적 책무이다. 과거 우리의 역사 속에서 북한정권의 대남침투 및 국지도발에 대응하기 위해 학도호국단¹⁸¹⁾을 설치, 중·고교 및 대학에서 교련을 시행하던 기억으로 인해 부정적인 인

180) 제2연평해전 13주기를 맞은 29일 고 윤영하 소령의 모교인 인천시 연수구 송도고등학교에서 국내 고교 최초로 '해군 주니어 ROCT 창단식'에서 오성삼 교장은 “故 윤영하소령의 호국정신을 계승하는 의미에서 J-ROTC 제도를 도입했다”며 “우리 사회의 과제인 학생들의 ‘인성교육’은 물론 대학입시의 비교과 활동을 준비하는데 좋은 교육프로그램이 될 것이며, 향후 다수의 고등학교들이 참여하기를 기대한다”고 말했다. 백승재 기자, 중부일보, <http://www.joongboo.com>(검색일 : 2015.9.4)

181) 학도호국단(學徒護國團), 1949년 9월 28일 대통령령 제186호로 공포된 ‘대한민국 학도호국단 규정’에 따라 발족한 학생자치단체로서, 학생층의 사상통일(思想統一)과 단체적 훈련을 강화하여 애국심을 함양시키고 국가에 헌신봉사함을 목적으로 한다. 남북대결의 상황에 적응하는 교육을 위한 방편으로 반공교육을 실시하고, 연구·수양·단련·단체작업 등을 통해 투철한 민족의식과 국가관의 확립을 지향했다. 구체적인 지도방안으로는 시국강연회·체조·교련·행군·산악훈련 등을 통한 체력단련, 향토방위훈련, 근로봉사 등이 있었다. 그러나 초창기에 설립된 학도호국단은 4·19혁명 이후 해체되었고, 5·16군사정변 이후에는 학풍 쇠퇴와 정신력 배양을 목적으로 발족한 ‘재건학생회’가 그 기능을 계승했다. 이후, 1975년 9월에 전국중앙학도호국단이 발족했다. 고등학교 이상의 학생과 교직원으로 구성되었던 학도호국단은 1985년 폐지되었다. [네이버 지식백과] 학도호국단 [學徒護國團](검색: 2015.9.4.)

식이 남아있으나, 이제 인천 송도고교에서 J-ROTC(해군)를 창단하는 등 정부나 사회 전반의 분위기가 건전한 민주시민의식과 공동체의식의 함양에 대한 국가적 공감대가 형성되고 있다.

미국의 많은 고등학교에서 시행하여 좋은 사회적 성과를 내고 있는 J-ROTC 프로그램을 연구하여 우리 환경에 발전적으로 적용, 활성화하는 방향을 검토할 때라고 생각한다. 이러한 노력은 중등 교육과정에 있는 청소년들에게 인성 및 공동체 정신을 심어 주는 역할을 할 것이며, 군의 정서를 바탕으로 한 리더십의 경험 기회는 장래 군을 직업으로 꿈꾸는 청소년들에게 적성을 탐색해볼 수 있는 경로가 될 것이다.

미국의 J-ROTC 프로그램은 건전한 민주시민 육성을 교육이념으로 한다.¹⁸²⁾ 교육목적은 학생들에게 민주시민의 가치, 국가에 대한 군무(軍務), 개인적 책임감, 성취감 등을 고취하여 국가 및 사회에 필요한 리더를 육성하는데 있다. 이는 “Motivating young people to be better citizens”이라는 슬로건에 잘 나타나 있다. 학년에 상관없이 자유롭게 신청 가능하며, 교육내용은 일반학교와 동일한 교과과정과 군에서 제공하는 교육프로그램을 동시에 진행한다.¹⁸³⁾ 학기 중 교육내용은 시민정신 실천, 리더십 이론 및 실제, 건강과 응급조치, 지리·환경에 대한 인식, 정부시책 및 군복무에 대한 역사, 사격기술 등이며 방학 중에는 병영체험, 군사훈련 등을 실시한다. 생도들에게 필요한 모든 비품, 제복, 장비, 교보재 등은 군에서 무료로 제공한다. 4년 동안의 교육내용은 주로 리더십역량을 강화하는 데 중점을 두어 리더십교육훈련(LET : Leadership Education Training) 프로그램을 <표 5-2>와 같이 운영하고 있다.

<표 5-2> J-ROTC 리더십 교육훈련(LET) 프로그램 및 교육과정

구 분	교 육 중 점
LET I	1년차 과정으로 J-ROTC 생도들이 더 성숙한 시민이 되도록 시민권과 리더십에 대해 생각해 볼 수 있는 과목 수강
LET II	커뮤니케이션 기술, 리더십, 도전, 리더십 연습, 구급처치, 지도 읽기, 역사, 시민의 권리와 의무, 직업기회, 미 육군의 역할 등
LET III	커뮤니케이션, 지도 읽기, 구급조치, 역사, 직업기회, 기술인식에 관해 심도 있는 학습
LET IV	4학년 생도들의 생도대에 행정적인 일을 담당, 지휘관과 참모 장교의 역할을 담당. 하위 학년의 보조 교사 및 각종 학교 행사, 연례 대회 등 특별한 행사 계획 실시

출처 : 김원대 외, 앞의 논문, p.207. 도표 참조

182) 과거에는 J-ROTC 프로그램이 모병대상자와 장교후보생의 주 공급원처럼 여겨 추진해 왔으나 지금은 미국 청소년들을 대상으로 도덕적, 신체적, 지능적 향상을 위해 헌신하는 프로그램으로 인정받고 있다.

183) 김원대 외, 앞의 논문, p.206.

이러한 미 육군의 J-ROTC 프로그램은 학군사령부에서 관리·통제하며, 고등학교에서 본 프로그램을 유치하고자 할 때에는 학군사령부의 자격 심사를 거쳐 승인을 득해야 한다. J-ROTC 프로그램 추진 조직 및 운영은 Army ROTC의 경우 학군사령부(Cadet Command) 에하에 8개의 학군여단(Cadet Brigade)이 있으며 학군여단에서는 대학교에서 운영되는 학군대대와 고등학교에서 운영되는 J-ROTC 단을 동시에 관장하고 있다.¹⁸⁴⁾ 육군에서만 운영되는 J-ROTC 단은 총 1,647개이다. 각 학교의 J-ROTC 단은 군 조직과 유사한 형태의 지휘계통으로 편성되며 각군별로 프로그램을 설치, 운영하고 있는 미국 내 고등학교의 수는 약 3,200여개에 이르고 있다.¹⁸⁵⁾ 현재도 이 프로그램 유치를 위해 무려 250개 학교가 될 정도로 선호도가 높다. J-ROTC 프로그램을 유치하는 학교에는 관련 예산이 지원된다. J-ROTC 제도에 대한 미국 사회와 군의 평가는 매우 긍정적이다.¹⁸⁶⁾

앞서 살펴본 바와 같이 미국의 J-ROTC 프로그램을 우리 환경에 발전적으로 적용하여 활성화 한다면, 최근 사회적 물의를 일으키고 있는 학교폭력 및 교육 양극화 해소에 크게 기여할 것이다. 또한 청소년들에게 간접적인 군 경험 기회를 통해 직업적 적성 탐색은 물론, 미래 입영대상자인 청소년들에게 군에 대한 막연한 두려움을 해소해 줌으로써 육군이 고민하고 있는 초급장교 정예화의 첫 단계인 우수 인력 획득환경을 긍정적으로 변화시키는 커다란 전환점이 될 것으로 기대한다.

184) 육군과 해병대 J-ROTC 부대들은 대대급으로, 상위조직은 여단급으로 편성되어 있고, 공군 J-ROTC는 251명 이상일 경우는 비행단, 101명 이상일 경우는 비행대대 등으로 편성된다. 해군 J-ROTC는 300명 이상은 연대, 150~300명은 대대, 150명 이하는 중대로 편성한다.

185) 미국의 J-ROTC 프로그램 참여 학교 및 학생 수는 대략 전체 고등학교의 약 25% 수준, 학교 별프로그램 참여자 약 10% 수준을 기준, 약 281,000여 명 정도가 참여하고 있다. 군별 운영 현황은 육군 1,647개교, 해군 794개교, 공군 619개교, 해병대 206개교, 해안경비대 1개교 총 3,267개교 이다.

186) 미 회에서 “J-ROTC 과정은 사회와 군에 중대한 이익, 특히 공공과 관련한 이익을 제공한다”고 증언한 바 있다. 그러가 하면 국회 군사분과 위원회에서는 미군 참모총장들이 “군과 사회 전반에 긍정적인 영향을 미치고 있으며 이는 국가 인적자원개발 측면에서의 효과를 발휘하고 있다”고 평가함과 동시에 “J-ROTC 졸업생들의 30~50%는 이후 군에서 일하게 된다”고 증언하고 있다.

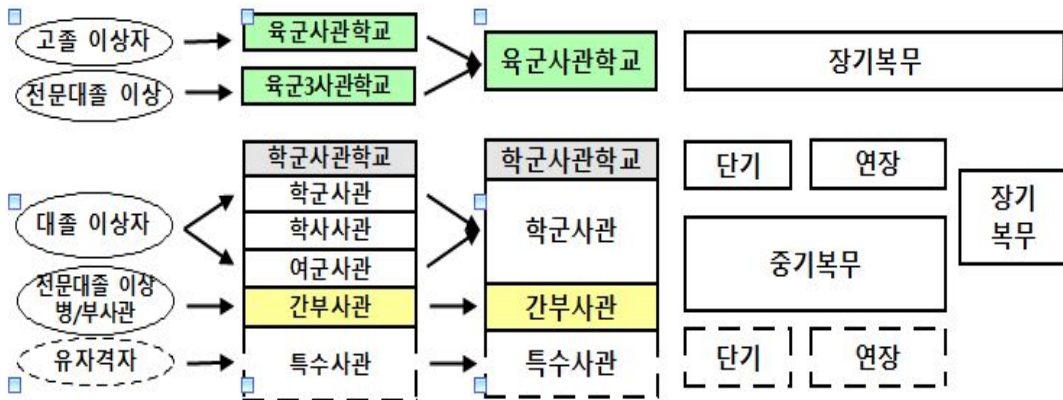
제 2 절 양성교육

육군의 중장기 초급장교의 정예화 위한 양성정책의 추진방향은 첫째, 양성기관 및 교육과정을 단순화하여 교육의 효율성과 전문성을 제고하며, 장교단의 통합성과 자유경쟁에 의한 인사관리를 증진시킨다. 둘째, 소부대 지휘관의 대부분을 차지하는 중기 복무장교의 전문성 향상을 위한 양성교육 체계를 구축한다. 셋째, 활용목적에 부합하는 복무유형별 양성교육의 교과체계로 개선으로써 인력획득에 주안을 둔 교육과정의 신설에 의한 양성교육의 비효율성으로 인한 질적 저하와 다기화된 양성과정 출신 간의 인사관리 상의 갈등이나 불협화음을 완화시킬 수 있도록 하고, 미래 국방 및 병역환경에 적합한 초급장교의 정예화를 기하도록 하는 것이다.

1. 중장기 육군의 장교 양성 체계 발전

현 육군 장교 양성체계의 구조적인 취약점 평가와 추진방향을 토대로 바람직한 중장기 육군의 장교 양성체계 발전방향을 <그림 5-4>와 같이 제시하였다. 이는 현재와 같이 대결구도의 남북한관계에 근본적인 변화가 없는 상태에서 징병제 하 병력구조의 일부 축소, 간부화 비율 증가 등의 국방개혁에 의한 군구조의 변화상태에서 현행 장교 양성체계를 단순화하고, 효율화하는 발전방안이다.

<그림 5-4> 중장기 육군의 장교 양성체계 발전(안)



제시한 발전안과 현행의 육군 장교 양성체계와 비교해 보면, 양성과정은 크게 사관생도 과정과 사관후보생 과정으로 구분하되, 사관생도과정은 장기복무장교를 양성하고, 후보생과정은 단기복무장교와 중기복무장교를 병행 양성한다. 사관생도 과정은 1개 과정으로 통합하고, 후보생과정은 학생군사사관후보생(이후, 학군사관후보생)과 간

부사관후보생 과정의 2개 과정으로 통합한다. 현행 체계와의 차이를 살펴보면, 6개인 양성과정을 3개로 단순화하는 개념이다. 즉, 현재 2개인 사관생도과정이 한 개의 사관생도과정으로 단순화되고, 학군사관후보생과정과 학사(여군)사관후보생 과정을 학군사관후보생과정으로 단순화하며, 단기 간부사관후보생과정은 중기 간부사관후보생과정으로 전환하는 것이다.

양성교육기관은 사관생도교육기관과 사관후보생교육기관으로 전문화하는 개념에서 육군사관학교와 육군학군사관학교의 2개로 단순화한다. 육군사관학교는 생도과정의 교육을 전담하며, 육군학군사관학교는 학군사관후보생과 간부사관후보생 교육을 담당한다.

한편 복무유형에 부합한 양성체계의 유지를 위하여, 육군사관학교의 사관생도 교육은 10년 이상의 장기복무를 고려하여 4년간의 교육과정을 이수하며, 학군사관학교의 사관후보생 과정도 3년 이하의 단기복무과정과 4 ~ 9년의 중기복무과정으로 구분하여 양성하고 임관하는 체제로 개선하여, 학군사관후보생과정 출신자 중 바로 중기복무장교로 임관되는 제도를 도입한다. 간부사관후보생은 처음부터 4 ~ 9년의 중기복무장교로 임관하는 제도로 개선한다. 중대장 및 연·대대급 참모요원을 목표로 하는 중기복무장교의 양성교육의 질적 향상을 위하여 모집단계로부터 획득 및 양성 체계를 차별화한다.

2. 양성기관 및 과정의 통합과 군사 전문성 제고

미국을 제외한 대부분의 선진외국은 1개의 양성교육기간을 가지고 있거나 3군의 통합교육기관을 유지하고 있다. 육군의 과도하게 다양하고 복잡한 장교 양성과정을 통합하여 단순화함으로써 양성과정 간 교육수준을 균형화하고, 양성과정 출신 간 인사관리상의 갈등요인을 최소화하여 장교단의 동질성과 통합성을 증대시킨다. 그리고 복무유형별 활용목적이 유사한 교육기관을 통합 운영하여 교육의 전문성을 극대화하기 위하여 교육자원(인력, 시설, 훈련장 등)의 집중투입과 교육의 효율성을 증진하도록 한다. 이를 위해 육군의 장교 양성과정을 3대 과정, 즉 사관생도과정, 학군사관후보생과정, 간부사관후보생과정으로 통합한다.

가. 육군사관학교와 3사관학교의 통합·효율성 제고

육군사관학교와 3사관학교는 육군의 중·장기복무 정규장교를 양성하는 핵심적인 장교 양성교육기관이다. 학교 교육과정의 특징 또한 학위과정과 군사학교육 과정을 통하

여 ‘올바른 가치관 및 도덕적 품성과 군사전문가로 발전할 수 있는 역량을 구비하고 국가와 군에 헌신하는 정규장교를 양성하는 데 목표를 둔 특성화된 동일한 교육기관이다. 단지 학교 창설과정이 육사는 창군기(1945 ~ `60년)에, 3사는 월남전 파병을 위한 확장기(1960 ~ `80년)에 장교 소요를 충족하기 위한 것으로 교육기간을 단축하였다. 그러나 현재 시점에서 보면 2개 기관 모두 중·장기복무를 허용하고 있으며, 결과적으로 보면, 대부분의 장교가 중령 이상의 계급으로 전역하는 장기복무과정인 것이다. 그러나 교육인원 측면에서 보면 육사가 약 1,000명, 3사가 약 900명으로 총 1,900명으로서 미국 육사 약 4,500명의 교육인원에 비해 절반에 불과하나, 2개의 학교를 유지하는데 따른 지휘부와 생도대, 교수부, 지원부대 등의 중복 편성과 그 외 교육 및 지원 시설의 중복투자로 낭비요소가 과다하며, 일반대학에 비교하여 학교규모의 제한으로 교육의 전문성 향상이 어려운 실태에 있으며, 중장기적으로 볼 때 군사전문교육의 메카로서 역할수행이 미흡한 실정이다. 여기에 출신간의 갈등요인을 해소하고 교육의 전문성을 향상시키는 등 국방개혁 기본계획 2030 추진과 연계하여 장교 양성체계의 미래 지향적인 개혁이 필요하다.

학교 통합을 위한 방안은 1단계(중기)와 2단계(장기)로 구분하여 통합을 추진할 수 있다. 1단계 중기적으로는 학교의 지휘부를 선 통합한 상태에서 2년제 과정과 4년제 과정을 병행 운영하되 일반학위 과정은 분리운영을 원칙으로 교수 및 생도들의 부분적 통합 및 상호교류 교육을 통해 통합성을 증진함으로써 동질성을 갖도록 하며, 군사교육훈련은 가능범위 통합훈련을 통하여 교관 및 교장 등 제 지원요소의 효율적 통합 집행으로 훈련의 질적 향상을 도모한다.

2단계 장기적으로는 완전한 통합과 운영의 일원화 단계로서 교육예산의 집중운용 및 효율성을 높이면서 전반적인 학교 교육체제 정비를 통해 육군의 정규장교 전문교육 기관으로서 학위교육의 전문성과 군사학교육의 석·박사학위과정의 운영 등 전문성을 극대화함으로써 미국의 웨스트포인트, 독일의 연방군대학과 같이 미래 국가 리더십 교육차원의 특수목적 대학으로 발돋움하는 계기가 될 것으로 보인다. 구체적으로는 4년제 과정으로 일원화하되 생도 수를 배가하여 연 1,000명 수준의 초임장교를 배출하되 개인의 선택에 의하여 중·장기복무장교로 구분 활용하는 방안이며, 중기자원으로 조기 전역하는 인원은 교수인력 및 안보·군사관련 전문연구 인력으로 활용될 수 있도록 학위·전문교육을 하거나, 사회로 전환 시 충분한 경쟁력을 갖출 수 있도록 전직지원 교육을 보장하는 체계를 구축하는 등 중장기적으로 심층 검토해야 할 것이다.

나. 육군학군사관과 학사사관 후보생과정의 통합

학군사관후보생과정과 학사사관후보생과정을 육군학군사관후보생과정으로 단일화하는 것이다. 학군사관은 군의 확장기인 1961년에 미국의 ROTC를 벤치마킹하여 학군사관 모집을 시작하였으며, 이 제도는 현재 우리 육군의 초급장교의 약 60%를 충원하고 있는 대표적인 장교 임용제도로 자리잡고 있다. 그러나 우리 사회가 고도경제성장으로 경제적인 여유와 가치관의 변화로 군복무에 대한 기피경향, 병 복무기간의 단축 등의 병역환경 변화로 인하여 학군사관후보생의 지원율의 저하와 우수인력 획득의 어려움을 해소하고자 학사사관·여군사관 후보생과정을 신설하였다. 그러나 현재에 와서는 이제 또 한 우수인력의 유입효과가 미흡하며, 모집대상자의 입장에서 보면 학군사관과의 연장선상에 있으며, 오히려 대학재학 시 군사교육 및 훈육이 불가하고 짧은 양성교육(약 616시간)으로 인해 학군사관(약 640시간)에 비해 교육수준이 저조한 것으로 평가되고 있으며, 인사관리상의 불이익 또는 갈등요인 되고 있는 등 군 통합의 저해요인으로 작용하고 있다.

따라서 중장기적으로 이러한 장교 후보생과정의 구조적인 제약사항을 해소하고 통합, 단순화하여 우수자원의 획득 및 전문역량을 함양할 수 있는 새로운 양성체계로의 전환을 모색해야한다. 국방개혁 기본계획 2030을 기준으로 판단해 볼 때, 육군 초임장교의 획득 감소추이는 <표 5-3>와 같을 것으로 판단하고 있다.

<표 5-3> 육군 초임장교 획득 감소추이(예상)

구 분	2014 년	2020 년	2025 년
계 (명)	5,230	4,150	3,650
학군사관	4,580	3,650	3,250
학사사관(여군)	650(+50)	500(+50)	500(+50)

출처 : 육군본부(0), 앞의 글, p.2. 참고 재정리

3개 과정을 통합 시 학군사관후보생의 획득소요는 중기적으로는 연간 약 4,150여명, 장기적으로는 약 3,650여명으로서 이중 중장기 획득 소요인원은 약 1,000여명이다. 그러나 여기에 앞에서 제기했던 중장기적으로 초급장교의 최소복무기간을 3~4년으로 연장하는 안을 시행한다면, 초임장교 획득소요는 대폭 감소될 것이고, 이러한 경우에 장교 후보생과정의 단일화 추진은 제한사항이 없을 것이다.

통합방안을 구체화 해보면, 첫째, 후보생규모는 의무복무기간 현행 유지 시 약 3~4천명, 3년으로 연장 시 약 2~3천명, 4년으로 지원제 전환 시는 1.5~2천명 수준으로 감

소될 것이며, 여기에 소부대의 지휘계급 구조의 부사관 직위 확대 시는 더욱 획득여건이 원활 할 것이다. 교육기관은 현재의 육군학생군사학교를 육군학군사관학교(가칭)로 개편, 운영하며, 인력 및 교육지원시설의 소요는 현재의 여건으로 충족될 것이다.

둘째, 육군학군사관학교(가칭)의 학군사관후보생 모집은 단기복무자와 중기복무자로 구분하여 모집한다. 단기복무자(3년 이하)는 현행대로 대학의 학군단 별 교내 학생대상으로 1학년 말에 모집·선발토록하며, 중기복무자(4~9년)는 학군사관학교(가칭) 책임 하에 권역별 선발제도를 시행, 통합 선발함으로써 우수자원 선발여건을 마련하며 군 중기복무장려금 지급과 복무연장장려금을 지급하는 등 중기복무의 인센티브를 강화한다.

셋째, 중기복무자에 대한 차별화된 군사학교육을 위해 학군단 과정을 대학교 2학년 부터 4학년까지로 확대한다. 차별화 교육차원에서 중장기복무자는 2학년부터 학군단에 편성하며, 2학년 과정에서 병체험 훈련과 전장리더십, 중·소대전술 등의 군사이론 교육을 별도로 이수토록 한다. 이러한 교과편성은 현재 시행 중에 있는 일반대학의 학·군 협약대학의 군사학과를 대학의 학군단을 통합하여 준-사관학교 화하는 활성화 방향과 연계하여 발전시킬 수 있겠다.

넷째, 학군사관후보생의 교육 수준을 높이기 위해 양성교육비용을 증가한다. 현재 사관생도 1인 양성비의 5~6%에 머물고 있는 학군장교후보생의 1인당 양성비를 미래 후보생 규모를 고려하여 사관생도의 20% 이상으로 증가시켜, 시설 개선, 우수교관인력 보장, 장학금 확대, 교육훈련 실무비 지원 등을 증대시켜야 한다.

다. 단기 간부사관후보생 과정의 중기복무 과정으로 전환

우수한 장교단으로 평가받고 있는 독일군은 장교 양성과정을 이수한 이후에 실무부대에 배치하여 부사관의 임무를 경험하게 하며, 실무평가를 통해 장교로 임관하는 양성체계를 운영하고 있다. 반면에 이스라엘군은 매년 입대하는 신병 중에서 간부후보생 자격시험을 통하여 우수한 자를 선발, 15주간의 보병 기초 및 고등군사훈련을 신병들과 동일하게 받은 후 실무부대에 배치되어 3개월 정도 실무경험을 쌓으며, 정규 부사관 훈련인 분대장훈련과정을 수료 후 분대장근무를 하다가 소속부대 대대장의 추천을 받아 간부후보생과정에 입교하는 약 16~18개월의 병 복무경험 이후에 장교 양성교육을 이수한 이후 장교로 임관시키고 있다. 이렇게 함으로써 소부대 지휘자로서 자질이 검증된 우수자원을 양성시키는 체계로 운영하고 있다.

우리 군의 간부사관 제도 역시 병 및 부사관 중에서 우수한 군복무 경력자를 장교로

임용하여 하부제대의 전투력을 강화하고 소부대 지휘자를 안정적으로 확보면서 동시에 부사관의 신분 상승 기회를 부여함으로써 복무의욕을 고취하는데 목표를 두고, 1996년부터 시행하고 있다. 그러나 제도 시행실태는 과거에 중단된 단기간부후보생(1966~80년)과 마찬가지로 군의 초급간부 지원인력이 부족하여 잠시 운영하다가 그 목적이 달성되면 폐지하는 식의 한시적인 양성 제도로 될 가능성이 있다.

현재 간부사관 제도의 활용목적도 선진 외국군과 동일하나 적용하는 환경이 다름에서 오는 제한사항 즉, 여러 양성과정의 병행운영으로 상호간 학력수준, 진출률 등의 비교에서 오는 영향으로 제도가 정착되지 못하고 있다. 따라서 이러한 구조적인 제약요인을 해소함으로써 많은 장점을 가진 내부임용 제도를 활성화하기 위하여 다음과 같이 제도의 운영개념을 재정립하여야 한다.

첫째, 간부사관후보생 과정을 현재의 단기복무개념에서 중기복무개념으로 전환하여야 한다. 병 및 부사관에서 장교로 임용을 원하는 지원자의 대부분이 군에 대한 적성이 맞아 장기복무 의욕이 있는데 비해, 3년의 단기복무로 제한되는 우려와, 타 양성과정에 대비 진출률 면에서 소외감을 제거해야 한다.

둘째, 간부사관 제도의 운영 목적을 중대급 지휘관 및 연·대대 참모요원의 확보에 두고, 중기복무자로서 4 ~ 9년의 군 복무기간을 보장하며, 장기복무 선발률을 향상시켜 복무의욕을 고취한다.

셋째, 간부사관의 양성교육의 목표와 교육기간의 연장 등 전문성 향상을 위한 양성교육 방안을 개선하여야 한다. 중대급 지휘관 및 참모 임무수행에 주안을 둔 군사전문성을 구비하도록 해야 한다.

넷째, 간부사관 후보생의 지원을 증대를 위해 학사학위 미소자의 경우 복무기간 중 민간대학 학사학위 이수를 위한 군장학금을 제공하여 위탁 또는 사이버교육으로 학사학위의 취득을 지원하는 제도적인 지원책을 강구해야 한다. 중장기로 간부사관의 중기복무 장려금을 지급 및 복무기간 만료 시 재취업을 위한 적극적인 전직지원교육을 제공하도록 한다. 이렇게 함으로서 간부사관 후보생 양성과정이 우리 육군의 3대 장교양성제도 중 하나로 자리 잡을 수 있도록 복무관리에 관심을 갖아야 한다.

3. 활용목적에 맞는 과정별 양성교육의 교과편성 개선

장교 양성을 위한 학교기관 및 교육과정별 교육목표 및 중점을 비교해보면, 중·장기복무장교 양성을 목표로 교육하는 육사 및 3사관학교의 생도 교육목표와 단기복무장

교 양성을 목표로 교육하는 학군사관·학사사관·간부사관 후보생의 교육목표는 차별화 설정하고 있으나, 단기복무장교들 중에 군 가산복무장려금 수혜로 복무연장하는 중기복무장교들에 대한 양성교육 목표는 단기복무장교와 동일하며, 이러한 교육과정을 거친 중기복무장교들에 의해서 대대급 이하제대의 중대급 지휘관의 대부분(60%)을 차지하고 있는 실태이다. 이러한 인원 중, 일반대학에서 군사학과를 거쳐 학군장교나 학사장교로 임관하는 장교들은 4년간의 학사과정 중에 군사이론, 군사전략, 전쟁론 등 군사관련 지식과 리더십 배양을 위한 훈육 등의 교육과정을 거치는 반면, 그 외의 학군사관 및 학사(여군)사관, 간부사관 출신 장교 중 군장학금 수혜 또는 군 복무 중 복무연장으로 중기복무하는 장교들에 대한 교육수준은 양성과정 중에 14~16주의 단기군사교육훈련 외에 전무한 실태이다. 따라서 부대 복무 간 실무를 통한 자기계발에 의존할 수밖에 없는 실정이다.

반면에 1990년대 이후 경제 고도성장, 시민사회의 가치관의 변화와 안보관의 해이, 입시 위주의 교육환경, 공교육의 붕괴 현상과 더불어 청소년세대의 병역의무 인식 및 가치관의 변화는 장교로서의 자질 및 품성과 전문역량 개발 등 초기 양성교육 수요가 늘어난 측면이 있다. 그러나 우리 육군의 다수의 장교를 양성하는 학군사관, 학사사관, 간부사관 등 단기복무장교를 육성하는 교육과정은 장교로서의 자질과 품성을 배양할 수 있는 입대 전에 병영생활을 체험기회가 없으며, 이러한 구조적인 제약요인을 해소할 수 있는 복무연장 및 가산복무에 의한 중기복무장교들의 차별화 교육대책이 시급하다.

가. 학군사관·간부사관 후보생(중기복무)의 양성체계 개선

미래 학군사관후보생 중 중기복무 지원자와 간부사관 후보생의 교육목표는 현재 중기복무를 기본으로 하는 육군 3사관학교의 교육목표와 균형된 수준에서 검토하여야한다. 현재 육군 3사관학교의 교육목표는 ‘장교로서 기본자질과 야전에 적응할 수 있는 군사 기초지식과 장차 군사전문가로 발전할 수 있는 기본 소양을 구비시키고 투철한 국가관과 건전한 민주시민의식을 겸비한 장교를 육성¹⁸⁷⁾’하는데 있으며, 군사훈련 목표는 ‘기본 전투기술 숙달과 전투지휘 및 교육훈련지도 능력 구비¹⁸⁸⁾’시키는데 있다.

187) 교육중점은 ① 훈육 및 인성교육을 통한 군인기본자세 확립, ② 기초 전기숙달 및 지휘통솔력 배양, ③ 강인한 정신력 및 체력연마, ④ 장차 군사전문가에게 필요한 군사이론 교육, ⑤ 학사학위 수여에 필요한 일반학 교육 등에 교육중점을 두고 있다.

188) 훈련중점은 ① 기본 전투기술 숙달, ② 분대 전투지휘 및 훈련지도능력 구비, ③ 소대전투 숙지 및 중대전투 이해, ④ 리더십(지휘통솔 및 단결심, 전장리더십) 구비, ⑤ 강인한 전투력 배양, ⑥ 투철한 군인정신 및 국가관, 안보관 확립, ⑦ 군인 기본자세 확립, ⑧ 병영생활 지도능력 구비 등에 훈련중점을 두고 있다.

따라서 육군학사사관학교(가칭)의 증기복무과정에 대한 교육목표를 중대장 및 연·대대 참모요원의 활용 목적에 맞는 전문역량 제고에 주안을 두고, 초군·고군과정의 보수교육과 연계되도록 설정해야 하겠다.

또한, 군사교육의 과목 및 교육시간도 증가 편성해야 한다. <표 5-4>의 군사교육 교과편성에서 보는 바와 같이 군사이론에 대한 교육은 육군학군사관학교(가칭)에서 사이버 과정을 개설 또는 대학 내 관련과목을 수강하는 방식으로 대학 2,3,4학년 재학 중 6개 과목 12학점을 수강토록하며, 군사교육은 현행의 교육에 추가하여 2학년 동·하계훈련(6주)의 시간을 이용하여 병영체험(2주), 전술학, 장비학 교육시간을 증가하여 훈련한다.

<표 5-4> 학군사관·간부사관 군사교육 교과편성

구 분	계(시간)	(군사학)	전투기술학	전술학	참모학	장비학	지휘관리학기 타	
현재	3사	1,536	(35학점)	308	264	68	80	816
	학군·간부	520 ~ 640	.	164 ~ 308	112	42 ~ 46	32 ~ 36	142 ~ 206
미래	학군·간부	952 (+312)	(12학점)	308	152 (+40)	46	80 (+44)	366 (+160)

간부사관 후보생 과정도 기존의 14주에서 6주를 추가한 20주간의 양성교육과정으로 교육기간을 증가하여 군사전략, 전쟁론, 전장리더십 등의 군사이론 교육(2주)와 전술학(1주), 지휘관리학(3주)을 증가하여 교육하는 방안을 검토한다.

학군사관 후보생 중 증기복무자에 대한 군사교육은 교내교육은 학군단장 책임 하에 군사이론 교육 및 사이버 과정을 수강하며, 동·하계훈련은 학군사관학교(가칭)장 통제 하에 권역별 교육대를 편성하여 <표 5-5>에서와 같이 군사훈련을 시행한다.

<표 5-5> 학군사관 증기복무 후보생의 군사훈련 대상 / 시간

구 분	기초 군사훈련	하계 입영훈련	동계 입영훈련
대상 / 시기	입단 예정자 (1 ~ 2월)	2,3,4학년 후보생 (6 ~ 8월)	2,3학년 후보생 (1 ~ 2월)
교육시간	80시간(2주간)	480 시간(12주간)	160 시간(4주간)

또한, 교육목표 달성에 있어 중요한 요소는 양성비용의 문제이다. 현재의 교육과정 별 양성교육의 예산은 교육효과를 증진시키기에 부족한 실태이다. 교관, 조교운용으로 부터, 교탄 및 교보재 지원, 각종 교육지원시설, 훈련장 등 실전적인 훈련환경 조성과 교보재의 질적 향상을 통하여 교육목표를 달성할 수 있도록 1인 당 양성 비용의 확대 노력을 기울여야 한다.

제 3 절 복무관리

1. 단기복무 장교 의무복무기간 연장(또는 지원제 전환)

모병제를 채택하고 있는 미국, 독일 등 선진 외국군의 최소복무기간은 대부분 4~5년인데 비하여, 우리 군의 병역의무 이행차원의 단기복무장교 의무복무기간 설정은 소대장으로서 자질과 전문역량을 갖추기에는 절대적으로 부족한 복무기간이며, 이는 초급장교의 정예화에 최대 걸림돌이 되고 있다. 초임장교의 약 60~65%가 단기복무 후 전역하는 학군장교(2년 4개월) 및 학사장교(3년)가 의무복무기간의 연장을 통하여 자질과 직무의 숙련도를 향상하도록 하면서, 연간 장교임용 인원을 축소와 우수자원 획득 환경을 마련해야 한다.

가. 의무복무기간 적용 형평성 인식

장기복무장교의 의무복무기간과 단기복무장교의 의무복무기간 및 가산복무기간은 군의 필요성과 장교로 복무하고자하는 개인의 지원과 선택에 의하여 의무 및 가산복무를 하는 것이기에 병역의무 이행 차원에서의 사회적 형평성보다는 군의 우수한 초급장교 인력획득 및 활용목적에 주안을 두고 기준을 설정하는 것이 적합하다. 즉, 초급장교들의 의무복무기간 및 가산복무기간의 설정기준은 군 조직의 효율성에 주안을 둔 제도와 정책 마련이 중요한 정책기준이 되어야 하는 것이다.

그러나 현재의 단기복무장교의 의무복무기간은 이들의 병역의무 수행차원이라는 의미에 중점을 두고, 병 복무기간과 연계한 사회적 형평성에 초점을 맞추고 복무기간을 설정하고 있어 우리 군의 초급장교의 획득과 활용에 구조적인 제약이 되고 있다. 초급장교의 의무복무기간 설정은 병역의무를 강조하는 병의 경우와 달리, 국민으로서의 의무와 개인의 선택, 그리고 고용계약자로서의 군조직과 개인의 관계가 혼합된 개념의 적용이 필요하다고 본다.

단기복무장교의 대부분을 차지하고 있는 학군사관후보생의 경우, 각 군 참모총장의 재량으로 최고 1년까지 군복무기간 단축을 허용하고 있다. 현재 육군의 학군사관후보생은 2년4개월, 해군과 해병대는 2년, 공군은 3년으로 의무복무기간을 달리 운영하고 있다. 군별, 신분별, 양성구분별 형평성은 장교적정 의무복무기간 설정에서 중요한 고려요소이지만, 사회적 형평성보다는 군내부의 형평성, 즉 지원 동기나 교육과 활용기간 등과 같은 조건에 따른 의무복무기간 차이는 현재도 다소 인정하고 있다.

따라서 초급장교의 정예화에 핵심적인 요건인 의무복무기간의 설정은 초급장교가 원활한 업무수행에 필요한 숙련도 달성의 소요기간과 초급장교가 해직위에서의 얼마간의 활용 가능하며, 어느 정도 확보되어야 하는지에 대한 군 조직의 요구 수준에 달려있다. 요컨대 초급장교의 적정한 의무복무기간은 사회적 형평성과 군 조직 인력운영의 효율성의 관계, 그리고 개인의 요구와 선택에 의해 결정된다고 볼 수 있다.

나. 초급장교의 적정 의무복무기간 판단

‘초급장교의 의무복무기간의 인식 전환과 산정 방법’을 제시한 연구논문¹⁸⁹⁾에 의하면, 초급장교의 적정복무기간을 산정하기 위해 실무부대에 근무하고 있는 장교에게 초급장교의 숙련기간과 숙련초급장교의 구성비율에 대한 의견을 조사하였다. 다음 <표 5-9>에서 보는 바와 같이, 숙련소대장(또는 유사보직)으로서 능력과 경험을 갖추는데 필요한 기간은 평균 8.5개월로 나타났다. 또한, 소부대의 적정전투력 유지를 위한 부대 내 적정숙련 수준의 소대장 비율은 평균 67.23%라고 의견에 반해, 측정시점의 부대 내에 있는 적정숙련소대장의 비율은 53.18%로서 적정숙련 소대장이 부족하다고 인식하고 있다. 전체 소대장의 90%가 직무 적정숙련도에 요구되는 기간은 11.2개월이며, 이는 입관 후 대략 12개월 정도가 지나야 소대장으로서 적정숙련 수준에 도달할 수 있다는 것은 의무복무기간의 나머지인 12~16개월 동안만 원활한 업무수행이 가능함을 의미한다.

따라서 숙련기간을 고려한 단기복무장교의 적정복무기간은 평균 3.2년으로 판단하였고, 향후 단기복무장교의 복무기간은 3~4년으로 연장을 제시한 바 있다.¹⁹⁰⁾ 따라서 초급장교의 의무복무기간은 사회적 형평성과 군 조직 내 형평성 및 효율성이 균형을 이루는 최소 숙련기간과 활용기간을 반영한 적정 최소복무기간으로 재설정하여 초급장교의 획득개념을 복무연장 또는 지원제 개념으로 전환함으로써 전문성 향상을 제고하도록 적극적인 검토 및 시행이 요구되며, 이에 상응하는 보상대책(장려금, 전직지원, 인센티브 등)을 마련해야 한다.

189) 김혜인 외(b), 앞의 논문, p.3.

190) 위의 논문, p.7.

<표 5-6> 초급장교 숙련도 분석 및 숙련소요기간

초급장교의 숙련도 분석	구성비율	숙련도 설문조사	소요기간
소대장 숙련에 소요되는 기간 (숙련소요기간, 평균)	8.5개월	평 균	11.2개월
현재 부대 내 숙련소대장 비율 (현재 숙련비율, 평균)	53.18%	위관급 장교	11.1개월
전투력 유지·발전을 위한 부대 내 적정 숙련소대장 비율(적정소대장비율, 평균)	67.23%	영관급 장교	11.2개월

출처 : 김혜인 외(b), 앞의 논문, p.6. 도표 참조 재정리

2. 초급장교의 중기복무체계 정립

군인사법 제6조(복무의 구분)의 제1항에서는 ‘장교는 장기복무와 단기복무로 구분하여 복무한다.’ 제4항에서는 ‘단기복무장교로서 장기복무를 원하는 자는 대통령령이 정한 바에 의하여 전형을 거쳐야 한다.’고 명시되어 있으며, 단기와 장기 사이의 복무체계에 대해서는 언급하지 않고 있다. 10년 이상 장기복무를 조건으로 선발하는 육군사관학교 생도를 제외하고, 6년을 의무복무로 하는 육군3사관학교와 국군간호사관학교 생도를 포함한 기타 양성과정의 후보생들을 전부 단기복무자로 규정하고 있다. 그러나 현재 육군의 인사관리 상에서는 ‘중기복무자’라는 개념이 현실적으로는 사용하고 있는데 이는 군장학금의 수혜기간 만큼의 가산복무자 또는 복무연장자, 육군3사관 및 간호사관 출신의 장교들 중 장기복무로 미 전환한 4 ~ 7년을 복무하게 되는 초급장교들을 총칭하는 용어인 것이다.

현재 ‘중기복무자’로 칭해지는 가산복무 또는 복무연장한 단기복무장교의 복무 성격이 애매모호하다. 이들은 병역의무 이행 차원의 복무도 아니면서 장기 직업군인도 아닌, 군인사법상으로 단기복무장교로서 의무복무기간만 복무하고 제대하는 순수 단기복무장교와의 차별화 관리가 현실적으로 제한되는 ‘중기복무자’라고 불리고 있다. 이들이 육군에서 담당하는 몫은 중대급 지휘관의 60%로서 창끝전투력의 핵심이라 말할 수 있으나 이들에 대한 처우는 극히 제한되는 가운데 있다. 즉, 장기복무 전환 및 진출률이 저조하고, 중기복무 후 사회로 전환시 전직지원 대책이 미미하며, 동료에 비해 재취업이 매우 어려운 실정에 있다. 이러한 상황은 바로 ‘중기복무자’ 소요에 대한 우수자원 획득 환경이 취약해지는 악순환의 고리가 되고 있다.

가. 중기복무의 개념 설정

군인사법 상에서 단기복무장교의 법정 의무복무기간보다 길게 복무하는 단기복무장교들을 순수 단기복무장교와 분리하여 ‘중기복무장교’로 규정하며, 단기복무장교와 차별된 인사관리 규정을 적용함으로써 본연의 임무를 수행할 수 있는 복무관리 여건을 보장하는 것이다. 즉, 중기복무장교는 장기선발 및 진급, 교육, 보직, 중기복무 장려금, 전직지원 등에 있어서 차별화된 복무관리 체계를 정립하는 것이다. <표 5-7>에서 복무구분은 중장기적으로 양성체계를 통합하는 발전(안) 적용시를 기준하여 제시한 것이다.

<표 5-7> 중장기 중기복무 체계 정립(안)

구 분	양성기관 및 과정		지원대상	의무복무
장기복무	육군사관학교 (육사+3사)	육군사관 생도(4년) 국군간호사관 생도(4년)	고졸 (17~21세)	10년
중기복무	학군사관학교 (학사+여군) / 간부사관	학군사관 후보생(3년, 22주) (대학 1학년 선발, 2~4학년 양성)	대학1년 수료 (18~24세)	7년
		간부사관 후보생 (20주) (병 및 부사관 16개월 이상 복무)	전문대 졸 대학2년 수료 (20~27세)	(4~9년)
단기복무	학군사관학교 (학사+여군) / 특수사관	학군사관 후보생 (2년, 16주) (대학 1,2학년 선발, 3~4학년 양성)	대학2년 수료 (18~24세)	3년
		전문사관후보생(7~9주) (법무, 군종, 군·치의, 수의, 간호·의정, 교수·군악, 재정·전산·통역)	특정 전문자격자 (20~35세)	

중기복무장교은 육군학군사관학교(가칭)에서 양성교육을 담당하는 학군사관 후보생 중에 중기복무자로 지원한 후보생과 간부사관 후보생을 대상으로 차별화된 양성교육 후에 임관하는 장교로서 군장학금 수혜 가산근무로 4년 이상 ~ 9년 이하의 중기복무하거나, 단기복무장교 중에서 복무 간 복무기간을 연장복무하는 초급장교를 말한다. 중기복무 간 장기선발 시는 장기복무장교로 전환하여 복무관리하게 된다.

나. 중기복무 관리체계 구축

중기복무 장교후보생의 양성과정 수료 후에 장교로 임관한 초임장교는 각 병과학교에서 1차 보직인 소대장 또는 대대급 참모요원의 직무수행을 위한 초군반 보수교육을 수료 후, 야전부대에 배치되어 1~2년간 임무수행한 후에는 2차 보직인 의 참모요원으로 복무하며, 중위에서 대위로 진급 시에는 중대급 지휘관 임무수행을 위해 각 병과학

교의 고군반 보수교육을 이수한 후, 중대급 지휘관 및 연·대대급 참모요원으로서 근무하는 일련의 복무관리 과정을 거치게 된다.

중기복무장교의 복무활성화를 위한 복무관리 체계의 발전은 <표 5-8>에서 보듯이 현재의 단기복무장교의 관리수준에서 차별화하여 직업군인 차원의 처우와 관리, 그리고 장기복무 선발율의 확대 등 장기복무장교의 수준의 복무관리 체계로 개선한다.

<표 5-8> 중기복무장교 복무관리 체제 발전(안)

진급 / 보직			교육	장기 선발	중도 전역	전직지원
소위→중위	중위→대위	대위→소령	소·대위	대위(1~4년)	4년 차	6개월~1년
소대장 (1년)	소대장·참모 (3년)	중대장·참모 (6년)	초군반 (4개월) 고군반 (6개월)	60% 이상	군장학금 일부 환수	교육 및 학자금지원
의무복무기간 : 7년 (4~9년)						

중기복무장교의 진급은 소위(1년), 중위(3년), 대위(6년)을 기준으로 소위에서 중위는 자동, 중위에서 대위는 선발하며, 중위 계급의 복무기간을 현재의 2년에서 3년으로 조정하는 것은 단기복무장교의 의무복무기간의 연장 또는 지원제 전환(3~4년)에 따른 단기복무장교의 복무기간을 고려하고, 중대급 지휘관의 전무성 향상을 위해 보수교육기간의 확대와 군 경험 및 숙련도를 증진하기 위한 것이다. 그리고 단기복무장교 중에서 복무연장을 지원하는 장교들에 대한 중기복무장려금을 지급하도록 한다. 이는 후보생과정에서 군장학금을 받지 못한 것에 대한 보상차원으로써 군 생활을 통해 검증된 자원을 중기복무화 하는 방안을 활성화 하는 것이다.

장기복무 선발은 대위 1년차에서부터 대위 4년차까지 기회를 주되 현재 중기복무자의 20%를 선발하고 있으나 장기적으로는 60% 수준 이상으로 확대하고, 대위계급 정년을 18년으로 연장하여 대위로 전역 시에도 최소한의 연금을 보장하는 등 직업안정성을 보장해야 한다. 중기복무장교가 중도에 전역을 지원할 경우에는 4년차에 1회 전역의 기회를 제공하여 군 인력운영에 지장이 없는 범위에서 복무의욕이 없는 자가 역지로 복무하지 않도록 전역하는 중도 제도¹⁹¹⁾를 운영한다.

중기복무장교의 의무복무기간은 7년이며, 이는 4년 군장학금 수혜를 기본으로 하여 가산복무하는 것이나 자원에 의하여 9년까지 중기복무가 가능하며, 전역 시에는 전역 전

191) 현재 장기복무장교는 기본적으로 의무복무기간이 10년이지만 5년차에, 준사관은 10년이지만 7년 차에 1회의 전역지원 기회를 제공하고 있다.

부터 전직지원 프로그램에 따라 전직교육 및 재취·창업을 지원한다. 현재 육군의 전직 지원 정책이 10년 이상 장기복무자에 집중되어 있는 것을 이제는 중기복무자의 전직 지원 정책에 관심을 가져야 하는 시점이다.

3. 복무여건 개선 및 군인가족 삶의 질 향상

초급장교는 야전부대의 소부대 지휘관(자)로서 해부대의 상시 전투준비태세 유지와, 교육훈련, 그리고 인원, 장비, 시설의 부대관리 등 지휘관(자)로서 확인·감독해야할 과업의 누적으로 정규 근무시간 이외에도 일과 후 늦게까지 해야 하는 등 업무과중으로 피로감이 쌓여는 경향이 있다. 여기에는 상급자의 의식변화가 중요하다. 일과 후에 초과근무를 당연시하여 일과 후에 업무부여 및 업무수행을 지시하고, 상급자의 퇴근 전에는 하급자의 퇴근을 용인하지 못하는 등의 권위적인 사고는 변화되어야 한다. 생체적으로 과도한 업무 부담이 지속되면 업무의 효율성이 떨어지고 결국은 전반적인 군 전투력 발휘를 저해하는 영향을 미칠 수밖에 없다. 그리고 초급장교 중 많은 인원이 결혼 초년생으로 신혼부부가 떨어져 생활해야하는 경우와, 같이 생활하더라도 생활여건이 불비한 격오지에 주거지가 있어서 인근지역 복지시설이나 자녀 교육시설이 없어서 삶의 질이 매우 떨어지며, 이는 가족의 어려움과 불만이 바로 군복무 의욕 감퇴로 나타나며, 이는 전투력 향상의 걸림돌로 작용한다.

또한, 초급장교들은 대부분이 전후방 격오지 근무로 인한 자기개발 여건의 미비에 불만이 있고, 이 때문에 다른 동년배에 비해 직업진출이 늦어진다는 인식을 가지고 있다. 궁극적 관심사인 취업 관련하여 학위교육이나 직업능력개발을 위한 여건이 주어지지 않는 현실이며, 또한 퇴근 후에도 자발적인 시간관리와 개인생활의 보장이 제한되는 경우가 많다.

가. 초급장교 복무환경의 개선

먼저, 초급장교의 업무량을 과감하게 줄일 수 있도록 연·대대급 이하제대의 효율적인 업무처리를 위한 시스템의 구축이 선행되어야 한다. 불필요한 업무의 행정소요 간소화, 현장위주의 행동화, 임무형 지휘 개념의 의한 전투위주의 업무수행으로 부담을 줄여야 한다. 육군이 전투형 군대의 깃발을 들고 대대적인 업무혁신 운동을 펼쳐 많은 병폐와 관습적인 관리형 군대의 모습을 탈피하고 있음은 사실이다. 그럼에도 불구하고, 이제는 예하부대가 전투에 집중하고 있는지는 의문이다. 냉전시대에 어쩔 수 없는

현상이긴 하나 아직도 지휘관의 교체시마다 반복적으로 치루고 있는 신입 지휘관 업무 파악 및 숙달을 위한 불필요한 업무의 낭비적 행태가 잔존하고 있으며, 자신의 우수성을 과시하기 위한 업무관행과 의식이 사라져야 하겠다.

다음은, 전후방 경계부대나 격오지에서 장기간 근무하는 초급장교들에 대한 임무형 지휘 구현을 위한 상급제대 지휘관의 임무형 지휘 환경조성이 선행되어야 하겠다. 24시간 경계근무체제로 인한 피로누적과, 과중하게 부여된 책임목록은 초급지휘관(자)을 확인·감독 Matrix와 Check-list의 로봇으로 전락하게 하고 있다, 이제는 초급지휘관(자)이 스스로 주도성과 창의성을 발휘할 수 있도록 기회를 주는데 주력해야 한다. 충분한 휴식은 알찬 근무를 약속한다. 초과근무 보상과 적절한 휴가 및 휴식 대책 마련이 중요하다.

나. 군인가족 삶의 질과 자기계발 여건 향상

결혼한 초급장교 군인가족들의 복지서비스 부여로 삶의 질 향상 노력이 시급하다. 미군의 가족센터¹⁹²⁾ 운영은 군과 가족을 연결하는 고리로서 가족의 안정과 독립심을 고취하여 전투준비태세 유지에 기여하고 있다. 우리 육군도 초급장교의 독신자 숙소와 군인가족 거주지의 위치는 생활여건(문화, 오락, 체육, 여가활동)을 고려한 읍·면소재지 이상의 인구밀집 지역에 복지타운 화합으로써 자녀교육 및 가족들의 삶의 질 향상을 추구할 수 있어야 한다.

그리고 초급장교들이 복무 후 사회로 전환 시 재취업에 도움이 될 수 있도록 하는 자기계발 활동을 보장해주고, 지역적으로 가능한 여건을 고려하여 능력개발교육(야간대학원 등)에 참여하도록 보장하며, 사이버 대학 및 학·군 계약 학과의 수학 여건을 제공하는 등의 환경을 조성하는 것은 우수한 장교 인력의 육군 유입을 보장하게 될 것이다

192) 미군이 운영하는 가족센터는 군사임무상의 요구와 가족의 요구를 조화시키고, 가족이 군사임무상의 생활양식 요건에 적용하도록 도와주거나 군사임무에 바람직한 효과를 주는 행동과 생활양식을 권장한다. 군 배우자 우선 고용제도, 사회서비스, 학교, 탁아소, 노인의료시설, 양자알선, 자원 봉사활동 등의 정보제공, 군인과 그 가족의 소비자교육, 예산관리, 부채상환, 퇴직계획과 지원자 축투자 상담, 탁아시설 운영, 시간제 육아제도 운영, 아동학대와 가족폭력 예방 프로그램 운영 등 가족지원을 위한 다양한 제도와 프로그램을 운영하고 있다. 이석호 외, 앞의 논문, p.65. 참조

제 4 절 전직지원

초급장교들이 중기복무 후에 사회로 전환 시 전직(轉職)의 많은 어려움을 겪고 있는 바, 이들에 대한 적극적인 전직지원 정책의 발전방안을 크게 5개 분야로 구분하여 제시하고자 한다. 첫째, 군에서 초급장교로 5년 이상 중기복무하고 전역하는 장교들에 대한 재취·창업 을 원활히 할 수 있도록 전직지원을 하는 것은 그들의 희생적인 국가안보 기여도에 대해 당연히 우리 사회와 국가가 책임을 져야한다는 이해와 공감의 있어야 한다. 현재까지의 장기복무 제대군인 위주의 전직지원 정책에서 탈피하여 중기복무장교들의 전직지원에 대한 구체적인 개념을 포함하는 관련 법령의 제·개정과, 정부 주도의 지원기구 운영 등 국가 차원에서 중기복무 전역군인의 취·창업 지원과, 당위성 공감을 위한 홍보활동이 강화 되어야 한다.

둘째, 중기복무 전역군인의 전직지원 프로그램의 효율적 운영이 가능한 조직의 보장이 필요하다. 구체적으로는 국방부와 국가보훈처의 제대군인 전직지원에 대한 명확한 업무분장과 연계성 유지, 전직지원 관련 조직의 보장, 중기복무장교의 교육대상 확대에 따른 국방전직교육원의 운영개념에 대한 정립 등이 선행되어야 한다.

셋째, 중기복무 후 전역한 제대군인에게 재취업 지원은 경력직 사원의 이직관리 개념에 의한 전직지원이 되어야한다. 이를 위해 정부기관, 공기업, 일반기업의 공채 및 특별전형에 의한 임용관리 방식 등 새로운 재취업 모형을 개발하고, 동시에 기존의 일자리 창출 및 취업직위의 개발을 위해 제대군인 고용관리공단 설립, 공공 및 민간과의 공공협의체 구성 등을 추진한다.

넷째, 중기복무장교에 대한 전역 전·후의 전직지원교육 체계의 변화가 필요하다. 군에서 자기계발을 위한 평생교육 및 전직지원교육 체계의 발전과 인사관리, 연계/주문식 교육과정 운영의 개선, 사이버 전직교육체계가 강화되어야 한다. 더불어서 군 경력 및 자격인증의 객관화, 전문성 개발교육 과정들의 신설 등을 추진한다.

1. 중기복무장교의 전직지원 체제 발전

중기복무장교의 전역 후 재취업 문제는 미래 우수자원의 획득 환경에 직결되는 문제이다. 과거에는 장교 출신이 기업의 취업에서 유리한 위치에 있었으나 현재는 오히려 조기에 병 복무를 마치고 취업 준비를 하는 것이 유리하다고 인식한다. 특히, 중기복무 후 대위로 전역하게 되는 장교들은 동년배에 비해 사회 전환이 늦어 30~35세에 재

취업해야하는 불리한 상황에서, 재취업 경쟁력 저하로 대학원 진학, 낮은 보수의 중소기업 취업, 또는 장기 실업 등으로 매우 재취업이 어려운 상황에 있다. 실제로 중기복무 후에 전역자들 중에서는 사회 취업이 여의치 않아 장교 또는 부사관으로 재입대하는 사례도 종종 있다. 이렇듯이 대부분이 생애주기 상 가장 희망차고 역동적인 삶을 살아야하는 청년시기에 가족부양에 대한 부담과 재취업에 대한 불확실성 속에서 국가와 군, 사회에 대해 불만 세력화하는 등 심각한 상황이다. 현재까지 우리 군은 10년 이상 장기복무 전역자를 중심으로 전직지원 대책을 고민하여 왔다. 그러나 이제는 5~10년 동안 국방현장에서의 헌신적인 군복무에 대한 보상과 인적자원개발이라는 범주에서 범정부 차원의 전직지원 대책이 강구되어야 할 때이다.

가. 중기복무장교를 위한 전직지원 법령 개정

1997년 이래 지금까지 논란이 되고 있어 진전이 없는 군복무 가산점 제도의 적용범위를 현재 전 장병 대상에서 중기복무 대상자로 한정하는 방안을 논의하여야 한다. 병역의무 이행 차원의 군복무자 전체를 대상으로 한 논의는 여권신장을 저해하는 제도로 성차별의 법령으로 반대에 부딪치고 있다. 그러나 최소한의 비용으로 대규모의 군을 유지하기 위해 국방현장에서 헌신적인 복무 후 사회로 전환하는 중기복무자들의 군복무 가산점 제도 적용은 충분히 국민적인 이해와 공감대를 얻을 수 있어 보인다.

미국은 제대군인에게 공무원 채용시험에서 5~10%의 가산점을 부여하고 있는데, 제대군인에게 5%, 상이군인에게는 10%의 가산점을 부여하고, 비경쟁 임용 시에는 해당 직위에 필요한 자격을 갖춘 상이군인을 우선 임용하도록 하고 있다. 미 연방정부는 제대군인 채용에 주도적인 역할을 수행하여 2008년 연방정부 공무원 중 제대군인이 25%의 비율을 차지하였다.¹⁹³⁾ 독일은 국방부가 직접, 경제단체와 총괄협정을 맺어 제대군인에게 취업지원과 함께 제대군인을 채용한 민간기업에 임금을 지원하고 있다. 또한 공공기관에는 전역군인을 반드시 채용하도록 제도로 반영되어 있다.

따라서 한국은 분단국가라는 특수성과 국가안보가 국민전체의 삶에 미치는 영향을 고려하여 제대군인의 의무고용률 향상을 위한 법령 개정을 통해 중기복무 제대군인의 재취업과 생활안정을 국가가 책임지고 해결해야 한다.

첫째. 군에서 4년 이상, 10년 미만의 중기복무 후에 제대하는 장교, 부사관 제대군인에 대하여 군 가산점 제도를 적용한다. 국가 및 지방자치제 공무원, 산하 기관 및

193) 정철영 외, 앞의 논문, p.85.

공기업은 물론, 군 관련 기업에 이르기까지 공개 채용 시 가산점 부여와 일정의 채용 비율을 명시하는 등 우선적 고용의무 조항을 명시한다.

둘째, 중기복무 제대군인을 취업지원 대상에 포함하며, 일정비율에 해당하는 임금지원 또는 감세혜택을 주는 법령을 제정하여 일반기업, 특히 방산업체와 군납업체 등의 적극적인 취업 지원을 유도한다.

나. 정부 주도의 전직지원 기구 운영

2004년 노무현 정부에서는 범정부차원의 제대군인지원위원회를 구성하였다. 국무총리를 위원장으로 하고 관계부처의 장관(급)과 민간전문가 등으로 제대군인지원 대책을 마련할 때까지 한시적으로 운영한 사례¹⁹⁴⁾가 있다. 2013년 박근혜 정부에 와서는 제대군인 일자리 5만개 확보를 위해 국가보훈처를 중심으로 제대군인 취업지원 종합대책을 수립하여 법령 제·개정, 예산확보 등을 범정부적으로 추진하고 있으며, 국무총리실에 제대군인 취업지원협의회를 구성하여 국방부, 안전행정부, 고용노동부, 국가보훈처 등이 참여하고 있으며, 국무조정실 주관으로 주기적인 점검 및 평가를 하고 있다. 그러나 제대군인취업지원위원회의가 일자리 확보실적 유지에 주안을 두고 운영한다면, 이 또한 장기적으로 볼 때, 제대군인들의 취업지원에 크게 효과를 기대하기 어렵다.

더욱이 본고의 연구목적인 중기복무장교에 대한 전직지원 문제는 일자리를 더 얼마나 많이 찾는 것으로 해결할 수 있는 것이 아니라, 정부기관으로부터 일반기업, 국민에 이르기까지 중기복무 제대군인의 지원정책이 왜 필요하며, 왜 해결하여야 하는지에 대한 본질적인 당위성을 공감하지 않고서는 실천되기 어려움이 있다. 현재 10년 이상 장기복무 제대군인에 대한 지원소요에도 약 60% 수준에 있는데 중기복무 제대군인까지 추가 시에는 현재보다 2~3배의 대상인원의 확대에 의해 현재의 일자리 창출 접근법으로 한계가 있기 때문이다. 따라서 중·장기복무 제대군인에 대한 전직지원의 실효성을 제고하기 위해서는 제대군인지원위원회의 법제화로 국무총리를 위원장으로 하는 상설기구로 운영하며, 관련 정부부처의 장관을 위원으로 하고, 각 분야의 전문가로 편성하여 범정부 차원의 중·장기복무 제대군인에 대한 전직지원 정책의 개발을 추진하면

194) 범정부차원의 제대군인지원위원회의 위원장은 국무총리가 되고, 정부위원은 15명으로 국가보훈처장이 간사가 되며 국방부를 비롯한 관계부처의 장관, 국무조정실장, 중앙인사위원회위원장, 대통령비서실 국방보좌관까지 포함되었다. 또한 경제, 국방, 교육, 언론분야에서 학식과 경험이 풍부한 민간인 전문가가 포함되어 5대 분야 41개 과제를 확정하여 소관부처별로 추진과제를 추진하다가 2006년 8월31일 부로 제대군인지원위원회의가 법제화된 상설기구로 운영되었다.

서, 박근혜 정부에서 추진하고 있는 2017년까지 일자리 5만개 창출의 목표와 같이 직접적 접근으로 양질의 일자리 확보를 강력하게 추진하는 것과, 간접적 접근으로 중·장기복무 제대자의 직업 전문성을 향상시키는 교육 및 관리의 프로그램을 개발, 법령제·개정 시행 등 직·간접의 접근 트랙의 균형된 노력이 병행될 경우 더욱 실효성을 제고할 수 있을 것으로 보인다. 제대군인취업지원위원회의 주요 협업과제 목록은 <표 5-9>과 같다.

<표 5-9> 제대군인 취업지원위원회 주요 협업과제 목록

구		분	주관부서	비 고
주요 협업 과제	적합한 일자리 확대	군 아웃소싱 취업직위 확대	국방부, 보훈처	연중 지속 추진
		방위산업 등 취업직위 확대	국방부, 보훈처	
		명예형·보람형 사회적 일자리 확대	국방부, 노동부, 보훈처	
		민간기업의 일자리 확대	국방부, 노동부, 기재부, 보훈처, 조달청	
	전역 전 전직지원교육 기간의 확보		국방부, 보훈처	
	취업지원을 위한 정보공유/협업	부처간 정보 공유	국방부, 보훈처	
		one-stop 취업지원 시스템 구축	국방부, 보훈처	
추진체계 정립	제대군인 취업지원협의회 운영		국방부, 안행부, 노동부, 보훈처, 방사청, 중기청	반기 단위
	추진실적 점검·평가 실시		국무조정실	

출처 : 국가보훈처, “제대군인 취업지원 종합대책,” 2013. p. 14. ; 남응우, 앞의 논문, p.137. 도표 참조

다. 국민적 공감을 위한 간접접근 홍보전략

국민의 눈에 비춰지고 있는 현재 우리 군의 모습은 어떤 모습일까? 다층구조의 다원화된 사회 속에서 살아가는 국민 개개인의 마음에는 군에 대한 다양한 이미지가 담겨있다. 자신의 사회적 직업, 지위, 입장에 따라 다를 수 있으나 보편적 교육을 받고 조국을 사랑하는 국민이라면 군대와 군인에 대하여 본질적으로 감사한 마음과 우호적인 태도를 갖고 있다. 그러나 최근 몇 년 사이에 발생했던 북한의 대남도발에 대한 대응과 군 내·외의 사건사고 발생 시 국민과 언론의 반응은 개인적인 특별한 경험과 인식의 차이로 인하여 다양한 비난과 비판은 당연하나 군 본질에 대한 의구심과 불신은 군인들의 사기를 급격히 저하시켰으며, 군은 반성과 함께 자기혁신의 노력을 계속하고 있다. 이러한 맥락에서 군 집단에서 간부로 중기복무 후 제대하는 군인에 대한 사회적

인 인식은 근대화 과정에서 형성된 군에 대한 부정적 인식과 권위적인 조직문화에 대한 잘못된 인식을 가지고 있으며, 중기복무장교들의 직업 전문성면에서 지시 및 통제는 잘 할 수 있으나 작업현장의 업무성취도와 업무수행 능력 면에 미흡할 것이라는 편견 등은 사회전반에 인식되어 있어서 중기복무 전역자의 재취업에 큰 걸림돌이 되고 있다. 따라서 군 가산점 부활의 필요성, 중기복무장교 전역자의 경제적 실상 등을 각종 매체와 수단을 통하여 국민에게 알리는 노력이 중요하며, 제대군인의 재취·창업은 개인과 해당 정부기관인 국방부, 또는 국가보훈처만의 업무가 아닌 우리 국가사회의 책무임을 주지시키는 홍보활동을 통해 공감대를 확산시켜야 한다.

첫째, 국민 공감대 형성의 주체는 국가가 되어야 한다. 국가를 대표하는 범정부차원의 제대군인지원위원회가 주도하여 관련기관 및 일반기업, 국민에 이르기까지 중기복무장교 제대군인의 지원정책이 왜 필요하며, 왜 해결하여야 하는지에 대한 당위성에 대하여 홍보해야 한다. ‘우는 아이 젖 주는 식’이 아니라 국가안보의 기반인 군대가 국가의 정치·외교·경제·사회의 발전의 기반이며, 군의 우수자원의 유입이 강한 군대의 원천인 것이다. 곧 군의 창끝부대의 지휘관인 중기복무장교 전역자에 대한 재취·창업 전직지원이야말로 육군의 우수자원 획득의 환경을 조성하는 초급장교 정예화의 첫 단추인 입을 공감하도록 해야 한다. 이를 위해 정부기관과 국회를 비롯한 각종 공공기관의 정책토론을 활성화하여 중기복무장교 전역자 전직지원의 필요성과 당위성에 대한 간접 홍보와 더불어 가산점 제도를 적용한 공공기관의 공채 및 특별전형에 대한 당위성 등 국민적 공감대를 확산한다.

둘째, 국방부 및 육군은 중기복무장교의 재취·창업 관련하여 직접적인 필요성과 당위성을 주장하는 홍보보다는 오히려 국방현장에서 5~10년간 묵묵히 자기자리를 지키고 있는 헌신적인 초급장교의 복무현장을 적극적으로 소개한다. 전후방 격오지의 열악한 환경 속에서도 남편의 군복무를 뒷바라지 해온 군인가족의 애환과 어려움을 소재로 다양한 수단을 통하여 사실에 근거한 실상은 있는 그대로 홍보함으로써 군인의 헌신적인 삶에 대한 이해와 공감을 통하여 사회적인 배려를 이끌어내는 간접접근의 홍보가 되어야 한다. 일례로서, 부대단위로 시행하고 있는 초빙교육 시 정부기관 및 국회, 기업 등의 경제전문가를 초빙하여 야전부대 현장에서 간부들과의 대화 기회를 확대함으로써 자연스럽게 중기복무 초급간부의 군복무 현장의 어려움과 제한사항을 이해 및 공감하도록 하는 것이다.

셋째, 전직지원에 대한 직접접근 홍보는 국가보훈처 등 관련기관에서 주도해야 한다. 범정부 차원의 제대군인지원위원회와 연계하여 관련 국가기관 및 경제단체 등과 긴

밀한 협조체제를 구축하면서 제대군인의 실상과 심각성을 충분히 이해하는 제대군인 취업홍보대사 또는 전문위원을 위촉하여 주기적으로 신문, 잡지에 발표토록 하며, 관련 외연기관 및 민간기업, 군 관련 취업지원센터와 연계하여 중기복무장교 전역자의 우수성과 전직준비를 위한 전직교육 및 전문역량 제고활동을 홍보하여 일반기업이나 관련 기관에서 중기복무장교 제대자들이 우수한 인재임을 인식할 수 있도록 해야 한다.

2. 육군 전직지원 조직의 전문성과 효율성 제고

육군 내 제대군인 전직지원 조직인 인사령부 예하 제대군인지원처는 전직지원정책과, 전직지원교육과, 예비역협력과로 편성되어 있으며, 육군취업지원센터는 처요원들을 잠정편성하여 운영하고 있다. 연간 평균 3,900명의 중·장기 복무 후 전역하는 제대군인을 지원하기에 많은 제한사항이 있으나 그중에서도 제대군인지원처와 잠정 편성된 육군취업지원센터 조직의 전문성 유지, 그리고 예하부대의 취업지원 대외협력실장 제도의 운영 여건 보장 등을 들 수 있다. 현재의 조직, 편성으로는 중·장기복무장교 전역(예정)자들에게 실질적인 전직지원 업무의 과다로 수동적인 지원업무 수준에 머무르고 있다.

이를 해소하기 위해서 첫째, 제대군인지원처의 조직을 보강해야 한다. 국방전직교육원이 개원되어 과거 교육과정 개설, 취업역량 비용 결산 및 지급의 업무는 일부 경감되었으나 실질적인 업무경감은 미진한 상태이다. 따라서 전직지원정책과는 전직지원정책개발 및 제도 발전과 일자리 개발(군내, 공공, 민간분야) 업무를 병행 수행하는 체계에서 전직지원개발과를 별도 편성하여 정책업무와 일자리 개발, 취업직위 관리 및 추천업무로 구분 시행함으로써 업무의 전문성을 보장하도록 해야 한다. 중기복무장교들에 대한 전문성과 신분별 특성을 이해할 수 있는 편성인원을 배치하여 대외기관과의 원활한 관계를 유지하면서 취업직위 발굴과 창출 및 관리를 병행해야 한다. 또한 일부 직위는 전문성을 개발, 유지할 수 있도록 장기보직이 가능한 군무원으로 전환하는 방안을 강구해야 한다.

둘째, 육군 취업지원센터의 일원화이다. 제대군인의 취업을 지원하기 위한 취업지원센터는 국방부 전직지원교육원, 국가보훈처 제대군인지원센터 7개소, 그리고 육군 취업지원센터가 운영되고 있다. 그러나 국방부에서 운영하고 있는 국방취업지원센터는 군내 기관이 아닌 한국군사문제연구원에서 통제하는 기관으로서 신분상의 문제로 국방 인사정보체계를 공유할 수 없어서 사용자 입장에서 각각의 홈페이지를 접속해야 하며,

여러 가지 작성양식이 상이하며, 기관 간에 자료가 공유되지 않아 불편을 겪고 있는 실태이다. 따라서 국방취업지원센터를 국방부의 조직으로 편입하여 일원화하고, 직원의 신분을 공무원 또는 근무원으로 조정하여 국방인사정보체계를 활용할 수 있도록 함으로써 각 군 및 기타 기관과도 유기적으로 연계할 수 있는 체계 전환이 가능하며, 제대군인 전직지원 업무에 효율성을 제고할 수 있을 것이다.

셋째, 2013년 1월부터 운영하고 있는 대외협력실장 제도는 장기복무 제대군인의 원활한 전직지원과 취업률을 제고하기 위하여 군단급 제대와 수방사, 특전사, 제2작전사 예하 향토사단, 36보병사단에 운영하는 제도로서, 책임지역 내 기업체와 공공기관에 제대군인 취업홍보와 취업직위를 확대시키며, 전역(예정)간부들을 대상으로 전직지원 관련 교육과 취업진로 상담 임무를 수행하고 있다.¹⁹⁵⁾ 그러나 대외협력실장 운영을 통해 취약한 제대군인 지원업무를 보완하고자하나 현역 대령이라는 계급의 장벽과 전직지원업무경험이 없는 인원이 보직되어 전역예정 간부들에게 적시적인 전직지원 안내 및 지원, 전직지원 상담활동 등 다양한 취업정보를 제공하기에 제한이 있다. 따라서 군(사)단 단위로 전문성을 갖춘 민간 인력을 근무원 편제에 반영하여 전역예정 간부들에게 효과작인 전직지원이 될 수 있도록 보완해야 한다. 더욱이 중기복무장교 전역자들의 지원업무 확대를 위해서 대외협력실장의 편제 반영과 더불어 행정 및 각종 업무를 처리할 수 있는 실질적인 보좌 조직의 보강이 필요하다.

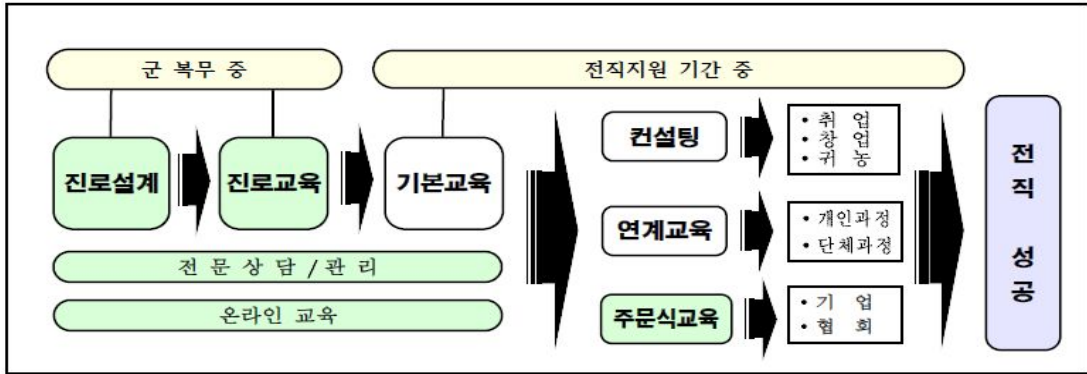
3. 중기복무 전역자 전직교육 및 지원의 확대

2012년에 개정된 「군인사법」 제46조(전직지원교육)에 따르면 ‘군인으로 복무한 후 전역하는 사람에게 대한 취업을 지원하기 위하여 대통령령에 따라 전직지원교육을 할 수 있다’라고 규정되어 있다. 군 전직지원의 개념은 전역 이전에는 사회 진출을 준비하고 전역 이후에는 집중 취업지원 단계로서 취업정보를 제공하고 취업능력을 개발 시키며 취업추천과 알선에 이르는 단계로 구성되어 있다.¹⁹⁶⁾ 국방부는 2015년 1월 국방전직교육원을 설립하여 운영하고 있다. 국방전직교육원의 교육체계는 <그림 5-5>에서 보는 바와 같다.

195) 육군본부, “2013년 취·창업 준비를 위한 전직지원 교육가이드,” (육군본부, 2013), pp.5-7.

196) 국방 취업센터, “취업지원안내 자료집,” 2014 및 육군본부, 『2012 전직지원 가이드』, (충남: 육군본부, 2012), p.11.

<그림 5-5> 국방전직교육원 교육체계



출처 : 국방부 국방전직교육원 홈페이지, “2015년도 전직지원교육 세부계획,” <https://www.moti.or.kr/>(검색일: 2015.8.8.) 도표 참조

단계별 교육지원개념은 먼저, 군복무 중에 실시하는 ① 진로설계는 온라인으로 앞으로 살고자 하는 제대자 자신의 인생에 대하여 생각하며 향후 자신의 미래를 준비하고 계획하며 개인 경쟁력 향상을 목적으로 하며, ② 진로 교육은 자기의 적성, 흥미, 능력에 알맞은 일을 전역 전에 탐색, 선택, 준비 할 수 있도록 하여 전역 후 진로 및 방향 설정을 목적으로 하고, 제대 후 전직지원 기간 중에 실시하는 ③ 기본교육은 직업을 가지는데 있어서 초기에 해당하는 기초적이고 기본적인 내용의 지식과 능력과 태도를 준비시키는 교육이며, ④ 컨설팅은 기본교육에서 설계한 전직계획서를 바탕으로 전역 예정자와의 직접적인 상담을 통하여 성공적인 재취업 및 창업 할 때 까지 지원하는 것이고, ⑤ 연계교육은 기본교육과 컨설팅을 받은 사람이 연계교육을 통하여 자신의 전문능력 향상과 해당분야에 취업과 연계 하는 것을 목적으로 한 교육이다. ⑥ 주문식 교육은 일반기업이나 단체와의 계약을 통해 그 분야에 필요로 하는 맞춤형교육으로 상호 협력 하에 취업까지 진행하는 교육이다.¹⁹⁷⁾

현재 중기복무자에 대한 교육은 종전에는 기본교육 1주 만을 실시하였으나, 2015년 1월부터는 교육을 강화하여 <표 5-13>에서 보듯이 진로설계(온라인 교육)로부터 진로 교육(1박2일), 기본교육(1주), 연계교육(연중), 주문식교육(1주 ~ 1개월)을 실시할 계획이다.

197) 국방부 국방전직교육원 홈페이지, “2015년도 전직지원교육 세부계획”, <https://www.moti.or.kr/>(검색일: 2015.8.8.)

<표 5-10> 단기·중기·장기 복무자 전직지원교육계획

구 분	교 육 내 용
단기복무자 (5년 미만)	진로설계→진로교육→기본교육
중기복무자 (5~10년)	진로설계→진로교육→기본교육→연계교육/주문식교육
장기복무자 (10년 이상)	진로설계→진로교육→기본교육→컨설팅/연계교육/주문식교육

중기복무 전역자 전직교육의 실효성을 향상시키기 위해서 첫째, 중기복무 제대자 대상의 전직교육의 실질적 확대가 필요하다. 국방전직교육원의 교육체계에서 살펴보았듯이 아직 초보단계로서 2015년부터 연계교육과 주문식교육의 일부 소요를 반영하고 있으며, 이 또한 국방부 전체의 중기복무 제대자, 연간 약 3,350여명(장교 950명, 부사관 2,400명) 중 약 30% 정도 교육소요 충족이 가능한 실태이다. 더불어서 기타 관련기관의 직업능력개발교육 과정의 적극적 활용대책이 강구되어야 한다. 현재 이용 가능한 국가보훈처(소자본창업, 대학위탁교육, 전문기관위탁교육과정)와 고용노동부(국가전략기관 직종훈련), 교육부(비학위전문가과정), 방송대학교 사이버과정 등의 과정이 있다.

둘째, 5~10년 중기복무 제대자들의 전직지원교육기간을 부여해야 한다. 단기적으로는 1~3개월의 전직지원교육기간 부여를 검토하고, 중장기적으로는 단기복무장교의 의무복무기간 연장 및 지원제 전환시행과 중기복무체계의 정립검토와 연계하여 <표 5-11>에서 보는 바와 같이 5~7년 복무자에게는 3~5개월, 8~9년 복무자에게는 6~9개월 정도의 충분한 전직지원교육기간 설정을 검토해야 한다. 현재 장기복무 제대자의 전직지원교육기간은 10~12개월을 부여하고 있다.

<표 5-11> 중·장기복무 전역자의 전직지원교육기간 개선 방안

복무기간		5~7년	8~9년	10~26년	27~30년	30년 이상
교육기간	기존	0	0	10개월	11개월	12개월
	개선	3~5개월	6~9개월	10개월	11개월	12개월

이에 비해 독일군은 6~7년 중기복무자에게는 15개월(전3, 후12)을 8~11년 복무자에게는 36개월(전15, 후21)의 전직지원교육기간을 부여하여 90% 이상의 취업을 보장하고 있다. 따라서 육군의 초급장교 정예화를 위한 우수자원 획득 환경 조성을 위해 중기복무장교 제대자들에 대한 전직지원교육기간은 반드시 부여되어야 한다.

4. 제대군인지원 공공협업체 강화 및 취업직위 개발

가. 정부 주도의 공공협업체 운영 강화

육군의 취업지원센터와 국가보훈처의 제대군인지원센터 7개소를 운영하고 있으며, 공공기관과 경제단체 및 기업의 제대군인 지원협의를 구성하여 긴밀한 협의를 통해 매년 취업박람회 및 기업의 취업설명회 등 개최하여 전역(예정) 장병의 취업을 지원하고 있다. 그러나 제대(예정) 장병들에게 실질적인 취업지원이 되지 못하고 있는 실정이다. 반면에 독일은 국방부가 주요 경제단체와 총괄협정을 맺고 이를 통해 제대군인이 가지고 있는 능력과 병과 특성 및 복무기간 중 획득한 자격증에 대한 정보를 제공하여 제대군인의 취업가능성을 높이고 있다.¹⁹⁸⁾

따라서 국방부 또는 국가보훈처에서 주요 경제단체와 핵심 기업, 공공기관과의 제대군인지원협업체를 구성하여 범정부차원에서 정부가 주도하는 제대군인지원위원회와 연계한 세부협의 및 협정을 통해 행사가 아닌 실질적인 취업지원업무를 추진해야 한다. 구체적으로 정부의 주도하 협업체를 통하여 단기·중기복무장교 전역자들의 공직 취업 시 우대 제도를 검토한다. 즉, 단기복무장교의 의무복무기간 연장 및 지원제 전환시행과 연계하여 사회적 배려와 공감을 토대로 군 간부에 대한 가산점제도를 적용하며, 국방부 공무원이나 군무원, 경찰공무원, 소방공무원, 경호공무원, 공안직공무원의 채용 및 국가기관 및 공공기관 전체의 직원 채용 시에 적절한 수준의 가산점을 부여한다. 또한 공기업 및 일반기업 채용 시 범정부차원의 공감에 기초한 국방부의 장교 복무경력 인증제 및 취업추천에 의한 특채 방안을 개발하여 시행하는 등 실질적인 성과에 대해 정부차원의 인센티브를 제공해야 한다.

나. 중기복무장교의 특성화된 취업직위 개발

중기복무 후 전역하는 장교들의 대부분은 군장학금 수혜로 가산근무를 한 학군·학사장교와 3사관 출신장교로서 학사학위 보유자로서 주로 일반기업에 취업을 지원하고 있다. 따라서 재취업 지원은 경력직 사원의 이직관리 개념에 의한 전직지원이 바람직하다. 그러나 5~10년의 군복무간 일부 특수직위를 제외하고는 일반기업에서 경력사원 채용 시 요구하는 전문성 부족으로 경쟁력이 없어 전환 즉시 재취업이 매우 제한되고 있다. 따라서 취·창업을 위한 전직지원교육을 강화하고, 석·박사학위교육 지원금, 또는 , 군 경력 자격화 또는 전문 직업교육 등의 사회 전환 준비교육과 장기복무 제대자 취업

198) 홍선이 외, 앞의 논문, pp.67-68.

직위와 차별화되고 특성화된 취업직업의 개발이 필요하다.

먼저, 첫째, 군내 직위 중 중기복무장교 제대자들을 현역직위에 대체하여 활용할 수 있는 기존의 병과학교의 많은 교관·부교관의 소요를 예비역교관으로 대체하는 운영하여 현역 편제를 감소하고, 장기 활용으로 전문성을 향상하는 효과적인 방안이며, 많은 훈련장 관리와 동시에 훈련통제·평가관으로 활용하는 방안과, 연대급 이하제대의 전술 교리연구 인력을 예비역으로 대체하여 예비역 연구관을 운용한다. 그리고 학군단 및 부사관 학군단의 예비역교관과 KCTC 통제관 운용, 군단·사단 전술훈련통제·평가관 확대 편성하며, 향후 대대단위 부대관리책임관을 기능별(급식·보급·시설·정비·수송)로 활용하는 방안을 연구하고, 각종훈련장·사격장관리관 등 아직도 군내 직위의 상당 부분은 제대군인 경험과 장기보직이 필요한 가능 신규직위의 개발에 대한 폭넓은 검토가 필요하다.

둘째, 공공기관의 취업직위 확보는 관련기관은 물론 정부부처와 협의를 통해 공채 및 특별전형에 의한 임용관리 방식 등 새로운 재취업 모형을 개발하여 중기복무 제대군인의 취업직위 확대를 추진해야 한다. 특히 국방부, 방위사업청, 관련기업과 협의하여 군납업체와 방위산업체에 대해서 제대군인 취업직위를 확정함으로써 일정한 비율을 채용할 수 있도록 해야 한다. 군납업체 지정과정에서 제대군인에 대한 채용조건을 채용인원 할당 및 가산점 부여 등 합리적으로 논의 및 평가하는 방안을 고려할 수 있다.

셋째, 민간기업 취업직위 확대는 각종 산업단지, 자치단체별 경제협의체, 직업군별 협회 등과 연계한 취업홍보활동 및 업무협약을 통하여 일자리 창출을 위해 긴밀한 협조체계가 유지하여야 하며, 중기복무장교에 대한 가산점 제도 등 범정부 차원의 공공협약에 의한 특채 방안도 연구해야한다.

지금까지 국방부와 육군, 국가보훈처 등 관련기관의 노력과 창조경제 정부시책에 힘입어 장기복무 제대자에 대한 적극적인 전직지원 강화와 취업직위 개발에 주력함으로써 괄목할 만한 성과가 나타나고 있다. 앞으로 중기복무 제대자에 대한 전직지원 소요가 급증하는바 많은 어려움이 있겠으나 5~10년 중기복무 후에 사회로 전환되는 우수한 청장년 장교들의 헌신과 고통을 더 이상 방치하는 것은 국가와 국민의 도리가 아니며, 궁극적으로 미래 육군의 초급장교 정예화의 걸림돌임을 주지해야 한다.

제 6 장 결 론

강한 군대란 미래 전장의 작전환경 변화에 적응할 수 있도록 고도의 첨단 무기체계와 교리체계, 전문성과 창의성이 뛰어난 인력체계를 갖춘 정예화(精銳化)된 군대를 말한다. 우리 군은 ‘병력 위주의 양적 군 구조’에서 ‘정보·지식 중심의 질적 군 구조’로 전환하기 위해 「국방개혁 기본계획(2012~2030)」을 수립하고, 병력집약형 전력구조에서 현존 위협과 미래 위협에 동시 대비하는 기술집약형 전력구조의 군대를 육성하기 위해 국방개혁을 추진하고 있다.

본 논문은 이러한 기술집약형 전력구조 육성의 핵심요소인 간부 인력의 전문화, 즉 ‘군대의 기간(基幹)이며 전투력 창출의 핵심 요체인 장교’의 전문화로서 위관급 초급장교의 양적인 소수화와 질적인 정예화 방안을 연구하였다. 육군 전투력의 창끝인 대대급 이하제대의 소부대 전투지휘관(자)과 연·대대급 참모요원으로 대부분 근무하게 되는 단기·중기복무 초급장교들이 미래 한반도 작전환경 변화에 능동적으로 적응하고, 변화하는 전장상황 속에서 주도성·창의성·전문성을 겸비한 ‘임무형 지휘’ 리더십을 구사함으로써 전투에서 승리할 수 있도록 초급장교의 정예화 방안에 관한 연구를 지속하는 것은 너무나도 당연하다. 이러한 초급장교의 정예화는 동시에 미래 우리 군을 선도할 고급장교의 정예화와 직결되는 것임을 잊어서는 안 되겠다.

육군은 지금까지 초급장교의 정예화를 위해 분야별로 많은 정책을 개발하여 추진하여왔다. 6·25전쟁 이후 끊임없이 자행되고 있는 북한의 국지도발과 전면전 위협에 대처하기 위해 대군을 유지할 수밖에 없는 우리 군은 최소의 비용으로 군의 전투력을 강화하기 위해 징병제 병역제도 하에서 매년 다수의 초임장교를 획득하기 위해 시대상황과 여건에 맞는 다양한 양성제도를 신설하였으며, 선발된 생도 및 후보생에게 단기복무의 제한된 의무복무기간과 활용기간을 고려하여 양성 및 보수교육기간을 설정하고 맞춤형교육과 교육기법의 개발을 통해 전문성을 향상시켜왔다. 또한 중대급 지휘관의 소요를 충족하기 위해 군 가산복무장려금 및 학·군 협약 군사학과 신설, 각종 인센티브 부여 등의 정책을 개발하여 우수한 인력을 획득하고 교육하며, 복무활성화 대책을 강구하여 왔다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 국가 경제의 발전과 더불어 병역의 무와 군복무에 대한 국민의식의 변화, 특히 젊은 청소년들의 삶에 대한 가치관의 급격한 변화는 장교 인력획득 환경의 변화를 주요 요인으로 작용하고 있다.

현재 육군이 당면하고 있는 초급장교 정예화 추진의 제약요인과 취약점은 ① 병역의

무 이행차원의 단기복무 초임장교들의 대량획득 - 단기활용 체제는 소부대 지휘관(자)의 전문성 저하, 빈번한 교체로 인한 하부제대 안정성이 취약하고, ② 인력획득 소요를 충족하기 위해 시대상황에 맞춘 양성제도의 신설은 학교기관 및 교육과정의 다양성의 유익은 있으나 교육의 전문성 저하와 출신 간 갈등으로 군조직의 통합성을 저해하고 있으며, ③ 중대급 지휘관 및 참모의 소요 충족을 위해 중기복무 장교들의 낮은 장기복무 선발율과 진출률은 전역 후 재취업에 대한 불안감으로 복무의욕의 저하 및 소극적 임무수행은 하급제대 운영의 제약이 되고 있다. 또한, ④ 중기복무장교들의 대부분 조기 전역하는 구조적인 제약과 미비한 전직지원 실태와, ⑤ 병역의무에 대한 국민의식 변화 및 신세대 청소년들의 가치관의 변화는 권위적이고 위계적인 군대문화와 열악한 복지환경에서 군복무 기피의 주요 요인이 되고 있으며, 중장기로 갈수록 우수인력 획득환경의 악화로 반영될 수밖에 없는 상황이다.

따라서 육군의 중장기 초급장교 정예화를 성공적으로 추진하기 위해서 앞에서 언급한 구조적인 제약요인과 취약점을 개선, 발전시키고, 미래 육군 초급장교의 인력획득 환경의 변화가 미치는 영향요소를 분석하여 성공요인을 반영하여야 한다.

한반도의 안보환경은 미국의 ‘아시아 재균형(Re-balancing) 정책’과 중국의 ‘신형대국관계(新型大國關係)’ 정책의 대결구도 속에서 미·중의 패권경쟁, 중·일의 지역경쟁 등으로 인한 군비경쟁이 가속화되고 있으며, 역내의 영토 및 민족 갈등 및 마찰이 점증될 것으로 보인다. 현대전의 전쟁패러다임의 변화는 북한의 비대칭전력에 의한 전략·전술의 변화가 예상된다. 이러한 국방환경의 변화 속에서 국방인력 획득환경 변화는 국민 전반의 국방안보의식 변화와 미래 저출산·고령화 인구구조 변화, 미래 경제성장 전망이 불투명 및 사회복지 예산소요 증가는 국방예산의 축소요구 압박이 예상되고 있으며, 교육·문화 환경의 변화는 다인종·다문화 사회화와, 청소년들의 군 직업에 대한 부정적 인식이 점증하는 등 갈수록 군의 정예화를 위한 우수한 자원획득 여건은 더욱 악화될 것으로 예상되고 있다.

이러한 변화추세는 미래 육군의 초급장교에게 제4세대 전쟁이라 불리는 현대전 양상에 능동적으로 적응할 수 있도록 전투수행 수행을 위한 군사전문역량의 향상과 더불어, 주도성·창의성을 겸비한 ‘임무형 지휘’ 리더십 배양, 정규전과 산악 및 도시지역 비정규전, IED 대응, 전재민 지원, 공보 능력 등 다양한 전투지휘 전문역량과 리더십, 민군관계 전문지식의 전문성 등을 요구하고 있는 것이다.

그러나 이러한 미래 국방환경 및 국방인력 획득환경의 급격한 변화속도에 비해 우리군의 초급장교의 정예화 추진동력은 미진한 실태이다. 특히 우수인력 획득여건 측면에

서 보면, 관련부서와 연계하여 다양한 개선노력을 하고는 있으나, 국방부 위주의 추진으로는 군 복무에 대한 시민사회의 인식 변화에 능동적 대응이 어려운 상황이다. 따라서 안보현장의 초석인 초급장교의 정예화는 국가적인 인적자원개발 측면에서 범정부차원의 통합된 중장기적 투자와 지원이 시급한 시점이라 판단된다.

본 연구는 미래 급변하는 한반도의 안보정세와 국방 및 병역환경 변화 속에서 현존 위협과 미래 위협에 동시 대비하는 국방개혁의 추진과 연계하여, 기술집약형 전력구조의 정예군 육성의 병력구조 면에서 간부의 고지식·고기술·고능력의 전문역량 제고의 기반이 되는 육군의 초급장교 정예화 방안을 도출하기 위하여 고민하면서, 우리의 국방환경과 징병제 병역제도라는 병역환경 속에서 육군의 중장기 초급장교 정예화(精銳化, Elite)의 달성여부는 4개의 핵심적인 결정요인인 독립변수 즉, 인력획득(人力獲得, Acquisition), 양성교육(養成教育, Education), 복무관리(服務管理, Service management), 전직지원(轉職支援, Support the employment)의 변수를 어떻게 개선하여 상호 융합시킴으로써 상승효과($E = A \cdot E \cdot Sm \cdot Se$)를 불러일으킬 것인가? 하는 발전방안을 제시하였다.

육군의 중장기 초급장교 정예화 추진방향은 동북아 안보정세 변화 속에서 우리의 직접적인 안보위협인 북한과의 관계 변화 즉, 현재 북한의 체제 생존을 위한 핵·미사일 개발과 남북대결 구조가 지속되는 상황과, 북한의 급변사태 또는 정권의 교체 등으로 인해 남북관계가 화해협력과 평화체제 구조로 전환되는 상황으로 구분하여 현재 대결구조 하에서 중장기적으로는 징·모혼합제를 확대하는 방향으로, 그리고 남북관계의 평화 정착 경우는 모병제 병역환경으로의 전환하는 것을 기본개념으로 하나, 본고에서는 전자의 경우에 주안을 두고 육군 초급장교의 중장기 정예화 발전방안을 제시하였다.

먼저, 우수한 장교인력 획득을 위한 인력획득 발전은 초급장교의 소수 정예화에 초점으로 두고, 첫째, 초급장교의 정원을 축소하고 장기적 활용체제를 구축하는 것이며, 이를 위해 중대급 이하 제대의 지휘구조를 장교중심에서 부사관 중심구조로 전환하고, 초급장교의 중기복무비율을 향상시켜야 한다. 둘째, 국가 인력자원개발 차원의 홍보·모집·선발 체계로의 개선으로써 육군의 홍보·모집·선발에 대한 기획, 계획을 총괄하는 인력획득센터를 신설하며, 우수인력을 식별할 수 있는 선발도구 개발과 공정한 관리 가능한 전문조직을 운영하여야 한다. 그리고 모집대상자에 대한 입체적, 맞춤형 직접접근 전략과 군인의 삶에 대한 국민적 공감대를 형성하는데 주안을 둔 간접접근 전략을 병행해야 한다. 셋째, 학군사관후보생의 질적 수준 향상을 위한 노력과 우수한 인력이 장교를 지원할 수 있도록 획득환경의 저변확대를 위한 노력이 중요하다.

초급장교의 전문역량 강화를 위한 양성교육 발전은 초급장교의 주도성과 창의성 및 군사적인 전문성 제고에 두고, 첫째, 중장기적으로 육군의 장교 양성체계를 전반적으로 통합 단순화하며, 복무유형별 목적에 맞는 군사전문화 교육개념으로 전환하여야 한다. 둘째, 활용목적에 맞는 과정별 양성교육의 교과편성을 개선하여 미래 작전환경 변화에 능동적으로 적용할 수 있도록 ‘임무형 지휘’ 리더십을 구사 능력을 제고해야 한다. 이는 미래 전장에 있어서 승리할 수 있는 지휘관(자)의 사고체계이며 행동체계이기 때문이다.

초급장교의 복무활성화를 위한 복무관리 발전은 중기복무체제를 확립에 주안을 두고, 첫째, 단기복무장교의 의무복무기간의 연장 또는 지원제 전환을 검토해야 한다. 당장은 제한되나 국방개혁과 연계하여 초급장교의 정원구조를 획기적으로 감축하면서 단기복무장교의 의무복무기간을 3~4년으로 연장, 또는 4년 이상 지원제로 전환하고, 이에 상응하는 군장학금 또는 장려금제도를 확충하는 방안이다. 둘째, 현재 사실적으로 운영되고 있는 초급장교의 중기복무 관리체제를 확립하여 창끝전투력의 핵심요소인 중대급 지휘관의 정예화를 추진해야 한다. 중기복무장려금 등 인센티브와 함께 장기 선발 비율을 확대하여 중기복무장교의 복무의욕을 고취해야 한다. 셋째, 초급간부의 복무여건 개선과 군인가족의 삶의 질을 향상시키는데 주력해야 한다.

마지막으로, 중기복무 초급장교들의 전직지원 발전은 중기복무 제대자의 직업안정성 향상이 우수한 초급장교 획득환경의 건인차임을 인식, 정예화의 핵심적인 과제로서 첫째, 5년 이상 10년 미만을 중기복무하고 전역하는 초급장교들에 대한 재취·창업 지원은 그들의 국가안보 기여도에 대해 당연한 국가의 책임이라는 사회적 이해와 공감이가 있어야 한다. 둘째, 중기복무 제대군인을 위한 전직지원 조직의 전문성과 효율성을 제고해야 한다. 셋째, 중기복무장교들에게 제대 전 전직지원교육기간을 부여와 재취업에 대한 컨설팅 및 취업 시까지의 연계 및 주문식 교육을 활성화해야 한다. 넷째, 중기복무 장교들에 대한 전직지원은 차별화되고 특성화된 경력직 사원의 이직관리 개념에 의한 지원이 되어야 한다. 이를 위해 정부기관, 공기업, 일반기업의 공채 및 특별전형에 의한 임용관리 방식 등 새로운 재취업 모형을 개발하고, 공공 및 민간과의 공공협업체를 활성화하며, 더불어 군 경력 및 자격인증의 객관화, 전문성 개발교육 과정들의 신설 등을 추진해야 한다.

본 연구는 중장기 육군의 초급장교의 정예화를 달성하기 위한 우수한 장교 인력획득 체계, 전문역량 향상을 위한 장교 양성교육 체계, 복무활성화를 위한 복무관리 체계, 직업 안정성 확보를 위한 전직지원 체계의 분야별 정책 발전방안을 제시하였다. 여기서 초급장교 정예화 달성은 지금까지 인력획득 및 양성교육 체계 분야를 중요시 한 면

이 있었으나, 중장기적으로는 지금까지 소홀히 했던 복무관리 체계와 전직지원 체계 분야가 중요시되고 있음을 주목할 필요가 있다. 이는 연구자가 군에 복무하는 동안 관련분야의 정책수립과 교육훈련 및 업무추진과정에서 발견한 제반 문제점과 검토한 대안, 실무현장에서 확인된 사실을 토대로 중장기적으로 실현 가능성이 높으며, 또한 반드시 추진해야하는 초급장교의 정예화 정책의 발전방안을 관련 분야 연구전문가 및 정책실무자와의 의견수렴을 통하여 도출하고자 하였다. 특히 본 연구의 특징은 많은 선행연구들은 초급장교 정예화의 1~2개 독립변수에 대한 연구가 대부분인 반면, 본 연구는 4개의 독립변수의 개별적 발전방안 도출과 동시에 상호보완적 융합을 통한 발전방안을 모색하는 면에서 차별화된 의미가 있음을 밝힌다.

본 연구의 한계는 먼저, 육군의 초급장교로 한정된 정예화 방안의 연구로 제한되었으며, 초급장교의 임무·역할도 병과별로 다양한 임무를 수행하게 되는 데, 주로 보병·포병·기갑 등 전투병과를 고려한 초급장교의 직무수행에 한정하여 분석하고, 발전방안을 제시하는데 두었다. 또한 초급장교 정예화의 4개 분야의 독립적 발전과 상호보완적 관계의 영향을 고려하여 발전방안을 제시하는데 주안을 뒀으로써, 발전방향의 구체적인 예산산출, 각종 데이터와 판단근거를 제시하기에는 자료 및 지면상 다루기에 제한이 되었다. 따라서 향후에는 분야별 발전방안에 대한 검증 및 정책에 대한 구체적인 기획 및 계획수립 등의 연구가 지속적으로 이루어지기를 기대함과 동시에 본 연구가 우리 군의 국방개혁 추진과 연계하여 기술집약형 전력구조의 정예군 육성에 기반인 ‘초급장교 정예화’ 추진에 촉매제로서 중장기 육군의 초급장교의 정예화 달성에 기여함으로써, 궁극적으로는 우리 국가안보의 중심군인 강한 육군 건설에 초석이 될 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

가. 단행본

- 강성철 외, 『새 인사행정론』, 서울: 대영문화사, 2008.
 김문성, 『병무행정론』, 서울: 법문사, 1989.
 김원경, 『인적자원 관리론』, 서울: 형설출판사, 1994.
 박성수 외, 『디지로그시대의 인적자원관리』, 서울: 박영사, 2007.
 박성환 외, 『역량중심의 인적자원관리』, 서울: 법문사, 2012.
 오동렬, 『주요 각국의 병역정책 비교연구』, 서울: 고려문화사, 1990.
 오수열, 『강대국의 동북아정책과 한반도』, 부산: 신지사, 2004.3.
 유민봉, 『한국인사행정론』, 서울: 박영사, 2004.
 임천영, 『군인사법』, 서울: 법률문화사, 2004.
 장영철, 『지식경영을 위한 인적자원개발 및 관리체계』, 서울: 집문당, 2001.
 최병순, 『국방인력관리론』, 서울: 국방대학교, 2003.
 하광희 외 역, 『21세기 전쟁 "The Sling and Stone"』, 서울, 2010.
 한상길 외, 『교육학개론』, 경기: 공동체, 2014.
 허남성 외 역, 『군인과 국가-민군관계의 이론과 정치』, 서울: 한국해양전략연구소, 2011.5.

 공군본부, 『2011 외국 군구조 편람 통권 제7호』, 충남: 공군본부, 2011.
 국방부, 『2012 국방백서』, 서울: 국방부, 2012.
 국방부(a), 『2013 국방백서』, 서울: 국방부, 2013.
 _____(b), 『2014 국방백서』, 서울: 국방부, 2014.
 _____(c), 『국군병영생활규정, 국방부훈령』, 제 600호 제3조 2호, 1998.8.6.
 국방 취업센터, 『취업지원안내 자료집』, 서울: 국방부, 2014.
 국토교통부, 『제4차 국토종합수정계획(2011~20)』, 국토교통부, 2011.
 육군본부(a), 『육군가치관 및 장교단의 정신-2008년도 실천지침서』, 충남: 육군본부, 2008.
 _____(b), 『육군 리더십(초안), 야전교범 지-0』, 충남: 육군본부, 2009.

- _____ (c), 『2010 육군정책보고서』, 충남: 국군인쇄창, 2010.
 - _____ (d), 『임무형 지휘』, 교참 0-6-1, 충남: 육군본부, 2011.
 - _____ (e), 『인사업무』, 야전교범 1-0, 충남: 육군본부, 2012.5.31.
 - _____ (f), 『2012 전직지원 가이드』, 충남: 육군본부, 2012.
 - _____ (g), 『경보병사단·연대전술』, 북한군 참고교리 22-39-1-1, 충남: 육군본부, 2012.5.
 - _____ (h), 『작전술-작전적 수준에서 지상작전 수행』, 교육회장 13-3-2, 충남: 육군본부, 2013.4.30.
 - _____ (i), 『2013년 취·창업 준비를 위한 전직지원 교육가이드』, 충남: 육군본부, 2013.
 - _____ (j), 『교육훈련』, 야전교범, 7-0, 충남: 육군본부, 2013.10.1.
 - _____ (k), 『'14년 학교교육계획』, 대전: 육군교육사령부, 2014.2.27.
- 합동군사대학교, 『세계전쟁사 하』, 충남: 합동군사대학, 2012.

나. 논 문

- 강철희 외, “실업자의 재취업에 관한 분석: 인적자본관점과 인간능력관점의 적용,” 『한국사회복지학』, 제57권 제3호, 서울: 한국사회복지학회, 2005.8.
- 곽용수(a), “지역 환경에 부응한 군인가족공동체 복지증진방안,” 『週刊國防論壇』, 제1377권, 서울: 한국국방연구원, 2011.
- _____ (b), “주요국의 군인 연금제도 비교 분석,” 『週刊國防論壇』, 제1215권(08-31), 서울: 한국국방연구원, 2011.
- 구관모, “전직지원활동 특성이 퇴직자 및 잔류구성원에 미치는 영향에 관한 연구,” 목원대학교 행정학 박사학위 논문, 2003.
- 구용희, “한국군 인사관리제도의 변천 과정에 관한 연구-진화론적 특성변화를 중심으로,” 목원대학교 행정학 박사학위 논문, 2014.
- 권태영 외, “한국의 국방비 증액 필요성과 정책방향,” 『國防政策研究』, 제27권 제1호, 서울: 한국국방연구원, 2011.
- 길병옥 외, “군사제도의 역사적 교훈과 병역제도에 관한 연구,” 『週刊軍事論壇』, 제77호, 서울: 한국국방연구원, 2014.
- 김광식, “유럽 병역제도 변화에 따른 한국적 시사점,” 『週刊國防論壇』, 통권 제1401호, 서울: 한국국방연구원, 2012.
- 김기훈, “민간군사기업의 활용이 바람직한 사업에 관한 연구,” 『대전대학교 사회과학

- 논문집』, 제32권 제1호, 2011.
- 김문범, “제대군인 전직지원정책의 활성화 방안,” 선문대학교 행정학 박사학위 논문, 2010.12.
- 김원대 외, “J-ROTC 프로그램 국내 적용 가능성 진단 및 실행방안,” 『國防政策研究』, 제29권 제2호, 서울: 국방연구원, 2013.
- 김재엽, “제4세대 전쟁: 미래전과 한국 안보에 대한 함의,” 『신아세아』, 제17권 제1호, 서울: 신아세아연구소, 2010.
- 김종탁, “독일연방군 복무제도의 특징과 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1215권(08-31), 서울: 한국국방연구원, 2008.
- 김종탁 외, “국방인력체제의 진단과 중기 발전정책,” 『國防政策研究』, 제29권 제1호, 서울: 한국국방연구원, 2013.
- 김칠주, “산악·도시지역 등 한반도 작전환경하 지상전 수행방안,” 『2012 육군정책포럼』, 충남: 육군본부, 2012.
- 김혜인 외(a), “채용환경 변화의 장교선발 제도에 대한 시사-육군 장교선발 제도를 중심으로,” 『國防政策研究』, 제25권 제4호, 서울: 한국국방연구원, 2009.
- _____ (b), “초급장교 의무복무기간의 인식 전환과 산정 방법,” 『週刊國防論壇』, 제1189권 (08-5), 서울: 국방연구원, 2008.
- 나태중, “21세기 한국의 병역제도 발전방안 연구-안보환경변화와 외국사례비교분석을 중심으로,” 충남대학교 일반대학원 박사학위 논문, 2011.10.
- 남응우, “제대군인 전직지원 정책에 관한 연구,” 건양대학교 대학원 박사학위 논문, 2014.
- 노 훈(a), “한반도 전장환경 : 지속과 변화,” 『週刊軍事論壇』, 제71호, 서울: 한국국방연구원, 2012.
- _____ (b), “미래 전장환경과 지상군의 역할,” 제1회 미래지상군 발전 심포지움, 서울: 한국전략문제연구소, 2012.
- 독고순 외, “장기 한국의 대내적 국방여건 전망과 시사점,” 2차토론회 자료, 서울: 국방연구원, 2009.
- 박영택, “북한의 하이브리드戰 실행 가능성과 전개양상,” 『國防政策研究』, 제27권 제4호, 서울: 한국국방연구원, 2011.
- 문채봉 외, “미국 육군의 복지제도와 우리 군에 대한 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1473권(13-30), 서울: 국방연구원, 2013.
- 문효진 외, “장교 양성과정별 적정 교육기간 연구-3사교 배출 전 후보생과정을 중심으로,” 『육군3사관학교 충성대연구소』, 경북: 3사관학교, 2006.

- 송재익, "미래 산악여단 구조/편성 연구," 『미래 육군의 지상작전 수행개념 발전방향』, 서울: 한국전략문제 연구소, 2012.
- 심경옥, "전략환경 변화에 따른 지상군 전투수행(How to fight) 발전 방안," 『2012 육군정책포럼』, 충남: 육군본부, 2012.
- 양충식, "주도적·창의적인 소부대 전투지휘관(자) 정예화 방안," 『군사발전연구』, 제9권 1호, 전남: 조선대학교, 2015.
- 윤재민, "군 전역예정자 전직지원정책에 관한 연구," 목포대학교 자치·복지행정학 박사학위 논문, 2013.
- 이만희, "군 인적자원개발과 교육체제의 개선 방안," 『국가·군 인적자원개발을 위한 민·군 협력방안』, 충남: 육군본부, 2003.
- 이종건 외, "군 장교의 역량개발 체계 개선에 관한 연구-우수기업 사례 중심," 『國防政策研究 일반논문』, 서울: 국방연구원, 2007.
- 이두형, "중국의 당군관계와 장교교육제도 변화의 상관성 연구-역사적 제도주의 시각," 한양대학교 국제학 박사학위 논문, 2012.
- 이석호 외, "직업군인 삶의 질 향상 방안 모색," 『國防政策研究 특집논문』, 서울: 한국국방연구원, 2006.
- 이성만, "군의 우수인력 획득전략 개선에 대한 연구-민간기업과 외국군의 벤치마킹," 목원대학교 대학원 학위논문, 2014.
- 이윤규, "미래 적 위협 판단기준과 전투실험 발전방향," 『2009 전투실험세미나』, 서울: 한국전략문제연구소, 2009.
- _____, "한반도 전장환경 변화와 군의 대비방향," 『군사논단』, 제71호, 서울: 한국전략문제연구소, 2012.
- 장기우, "군부요원의 적정정년 및 승진에 관한 연구," 서울: 한양대, 1982.
- 장수곤, "이스라엘군 장교(육군)," 『週刊國防論壇』, 제87-202호, 서울: 한국국방연구원, 1987.10.
- 조관호(a), "장교 정예화를 위한 복무관리체계 재정립 방향," 『週刊國防論壇』, 제1042호 (05-15), 서울: 한국국방연구원, 2005.
- _____(b), "간부의 인력운영 개념 전환과 발전 방향," 『週刊國防論壇』, 제1268호(09-32), 서울: 한국국방연구원, 2008.
- 조영진 외, "군 인력 획득 및 복무관리체계 개선 연구-단기복무장교를 중심으로," 『國防政策研究 특집논문』, 서울: 한국국방연구원, 2013.
- 조영진(a), "장교 양성체계의 발전 방향 연구에서-육군 초임장교의 양성과정을 중심으로,"

- 『國防政策研究 특집논문』, 서울: 한국국방연구원, 2003.
- _____ (b), “기술집약적 정예군 건설을 위한 국방인력 운영방향,” 『國防政策研究 특집논문』, 서울: 한국국방연구원, 2006.
- _____ (c), “저출산고령화 사회의 군 인력관리,” 『週刊國防論壇』, 제198호(08-14), 서울: 국방연구원, 2008.
- 조홍식, “지속 가능한 군인복지 발전을 위한 민군 협력구축 과제,” 『國防政策研究』, 제25권 제3호, 서울: 한국국방연구원, 2009.
- 정경영, “동북아 전략환경 변화와 한국의 대응전략,” 『군사논단』, 제78호, 서울: 한국군사학회, 2014.
- 정상돈 외, “독일 사관학교의 특징과 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1251권(09-15), 서울: 한국국방연구원, 2009.
- 정주성, “중장기 병역정책의 과제와 발전방향,” 『國防政策研究』, 제25권 제3호, 서울: 한국국방연구원, 2009.
- 정주성 외(a), 『21세기 병무행정 비전 및 정책방향』, 서울: 한국국방연구원, 2000.
- _____ (b), “이스라엘의 군과 병역의무,” 『週刊國防論壇』, 제866호(01-36), 서울: 한국국방연구원, 2001.
- _____ (c), “한국 병역정책의 바람직한 진로,” 『週刊國防論壇』, 서울: 국방연구원, 2003.
- _____ (d), “군인 직업성 제고의 필요성 및 발전 방안,” 『週刊國防論壇』, 제1353권(11-13), 서울: 한국국방연구원, 2011.
- _____ (e), “중동 및 남아시아 국가의 병역제도와 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1461호 (13-18), 서울: 한국국방연구원, 2013.
- 정철영 외, “제대군인 지원정책 중장기 발전방안 연구,” 서울: 국가보훈처, 2012.
- 최광현, “초급간부 선발도구 개발 및 타당성 분석,” 『週刊國防論壇』, 제1056권(05-29), 서울: 한국국방연구원, 2005.
- 최광표 외, “학군장교(ROTC) 종합발전 계획서 작성 연구-우수자원 확보·육성·관리를 중심으로,” 『國防政策研究 과제종합평가』, 서울: 한국국방연구원, 2012.
- 최진관, “전역군인 재취업에 관한 연구,” 동국대학교 대학원 박사학위 논문, 서울, 2004.
- 홍성이 외, “제대군인 지원정책 국제비교 연구,” 충남: 한국직업능력개발원, 2009.
- 현익재, “유럽국가의 병역제도 변화와 배경,” 『週刊國防論壇』, 제1135호(07-4), 서울: 한국국방연구원, 2007.
- 현익재 외, “외국군 인력운영의 비교 분석과 시사점,” 『週刊國防論壇』, 제1346권(11-06), 서울: 한국국방연구원, 2011.

다. 기타자료

- 국가보훈처, “법정부적 제대군인 지원계획,” 국가보훈처, 2007.
- 국방부, “군 전직지원실태 및 대책,” 서울: 국방부, 2012.
- 교육부 평생직업교육국, “제3차 평생교육진흥기본계획(안),” 2013.
- 삼성문제연구소, “기업의 경쟁력 강화를 위한 전략적 퇴직관리 방안),”
인사경쟁력 T/F, 2001.
- 병역자원연구기획단, “국가인적자원의 효율적인 활용을 위한 병역제도 개선방안(사회복무
제도,” 2007.
- 육군본부(k), “제대군인 복지 중·장기 종합발전계획,” 충남: 육군본부 인참부, 2008.
- _____ (l), “중장기 우수 초급간부 획득정책 추진 참고자료,” 충남: 육군본부 인참부, 2014.
- _____ (m), “한이스라엘 예비전력 교류회의 귀국보고서,” 충남: 육군본부 동원전력실, 2010.1.4.
- _____ (n), “우수 장교획득 추진전략,” 충남: 육군본부 인참부 참고자료, 2014.
- _____ (o), “장교 초임장교획득 감소 추진방향 및 문제점 해소방안” 충남: 육군본부 인참부 참고자료, 2014.
- _____ (p), “장교 인사관리제도 변천사 토의자료,” 충남: 육군본부 인참부, 2015.
- 육군사관학교, “육사 비전 2030 토의 참고자료,” 서울: 육사, 2015.6.
- 육군본부, “장교 인사관리제도 변천사 토의자료,” 충남: 육군본부 인참부, 2015.
- 국방전직교육원 홈페이지, <https://www.moti.or.kr/>(검색일: 2015. 8.5)
- 국방부 국방전직교육원 홈페이지, <https://www.moti.or.kr/>(검색일: 2015. 8. 8)
- 병무청 홈페이지, 외국의 징병제도, <http://www.mma.go.kr/kor/>(검색일: 2015.6.30)
- 네이버 국어사전, <http://krdic.naver.com/search.nhn?dicQuery>(검색일: 2015. 6.15)
- 네이버 지식백과, 전직지원(轉職支援, Job-Change Support)(검색일: 2015. 8.5)
- 네이버 지식백과, 학도호국단 [學徒護國團](검색일: 2015.9.4.)
- 위키백과, <https://ko.wikipedia.org/wiki/>(인터넷 검색일 : 2015.6.28)
- 김용수 특과원(도쿄=연합뉴스), 집단적 자위권 <http://www.yonhapnews.co.kr/politics/>(검색일 2015. 10.6)
- 강건택, 연합뉴스(검색일: 2015. 6. 10)
- 담송, [네이버 지식백과] 도광양희(韜光養晦), 유소작위(有所作爲) (검색일: 2015. 7.10)
- 백승재 기자, 중부일보, <http://www.joongboo.com>(검색일: 2015. 9.4)
- 마중토, 『스위스의 병역제도』, <http://kkw1120.blog.me/>(검색일: 2015. 6.28)
- 비담(bidam), “Pivot to Asia전략 VS 신형(新型) 대국관계”,

<http://blog.naver.com/bidam1960>(검색일: 2015. 7.13)

조선일보, <http://blog.chosun.com/kyoungbin/5344185>, 2011.02.27(검색일: 2015.6.28)

SBS 뉴스, “벼랑 끝 베이비부머... 700만 은퇴 쓰나미 온다.”

<http://www.mnews.sbs.co.kr>(검색일: 2015.2.19)

통일평화연구소, 통일 미래의 꿈 : “55.8% 통일 필요하...”, blog.unikorea.go.kr(검색일: 2015.12.2)

통계청, “2014년 한국의 사회지표” <https://www.google.co.kr/search?q>(검색일: 2015.12.24)

2. 국외문헌

가. 단행본

Becker, Gary, *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press.
1964.(1993. 3rd ed)

S. Black, *Practical Public Relation*, 4th ed. London : George Allen, 1946.

U.S. Department of Defense. *Quadrennial Defense Review 2014*. Mar 4. 2014.

Wm. Darry Henderson, *Cohesion : The Human Element in combat*, U.S.
National Defense University Press, 1985.

Glenn Grisword & Denny D. Orysword, *Your Public Relation*, N.Y : & Funk & Wagnells, 1984.

SIPRI, *2013 SIPRI Yearbook* (Stockholm; SIPRI, 2014)

나. 논문

Frank G. Hoffman, “Hybrid Threats: Reconceptualizing the Evolving Character of Modern Conflict,” *Strategic Forum*, No. 240, April 2009.

Frank G. Hoffman, “Hybrid Warfare and Challenges,” *Joint Force Quarterly*, Issue 52. 1st quarter, 2009.

James N. Mattis and Frank G. Hoffman, "Future Warfare: The Rise of Hybrid Wars," *Proceedings* November 2005. ; Frank G. Hoffman, "How Marines are Preparing for Hybrid Wars," *Armed Forces Journal* March 2006.

Lieutenant General James N. Mattis USMC, "Future Warfare: The Rise of Hybrid Wars," *USNI, Proceedings Magazine*, vol. 131, 2005.

L. A. Weinberger, "Commonly held theories of human resource development," *Human Resource Development International*, pp.77-79. 1998.

마무리 그리고 새로운 시작

한겨울 엄동설한이 한창인가 싶더니 어느새 한강물이 녹고 산과 들에 파란 새싹이 돋듯이, 아직도 남북의 허리는 차가운 철책으로 얼어있지만 한반도가 통일시대에 성큼 다가서고 있음을 느끼는 2016년 새날의 아침에 노트북을 마주하고 앉아 마무리와 새로운 시작을 생각한다. 이제 지난 40년간의 군 생활을 마무리하는 시간이다. 남들이 가지 않은 새로운 길을 걸었다며 나선 이후 푸른 꿈을 꾸게 하였던 육군사관학교, 그리고 휴전선 최북단에서의 소대장으로 시작하여 동해안에서 중대장, 남해안에서 대대장, 서해안에서 연대장, 전방 철원지역에서 사단장을, 그리고 상무대에서 보병학교장으로 군복무를 마친 이후 계룡대에서 마무리의 글을 쓰도록 배려해준 우리 군에 감사한다.

푸른 제복을 벗으며 돌아보니 지난 세월 국가와 군의 배려에 비해 부족함의 아쉬움이 남는다. 그러나 과거를 돌아보기보다 현재 내가 할 수 있는 글을 통하여 육군 초급장교의 정예화를 향한 제언을, 육군의 사랑의 마음을 일부 표현하게 되어 기쁘다.

지난 6년간 충남대학교와 조선대학교를 오가며 국가안보와 군사학, 그리고 정치외교학이라는 학문의 세계를 일견할 수 있도록 기회를 준 육군에 감사한다. 군인으로서 국가안보의 본질과 군의 사명에 대한 관점이 매우 주관적이었던 나에게 안보학 및 정치외교학적 접근을 통하여 새로운 통찰의 틀을 갖게 해주신 조선대학교 정외과 교수님들께 감사드린다. 그리고 정치외교학의 학문을 접하도록 이끌어주시고 논문의 주제선정에서부터 완성하기까지 지극한 관심과 열정으로 지도해주신 오수열 지도교수님께 감사를 드린다. 더불어 작성과정 중에 세심하게 안내 해주신 군 선배 김재철 교수님과, 논문심사 간 많은 지도를 아끼지 않으셨던 김태웅, 공진성, 이종호 교수님께 감사드린다. 그리고 논문관련 토의와 조언, 값진 자료를 제공해 주신 한국국방연구원의 최광표 박사님과 조영진 박사님, 후배 김순수 육사교수님께 감사드리고, 육군 정책위원회의 동료, 후배 장군과 실무토의에 기꺼이 임해준 육군 관련부서장(담당관)께 감사드린다.

오늘 이 글을 쓰는 순간이 있도록 끊임없이 충전과 도전, 그리고 군을 사랑하는 마음으로 조언을 아끼지 않은 사랑하는 아내에게 진심으로 감사한다. 그리고 먼 나라에 있으면서도, 또 휴가 와서도 교정작업을 해주는 아들 희민이에게 정말 고맙다. 그리고 지금까지 인도하시고 또 새로운 시작을 하게하시는 하나님 아버지께 감사드립니다.

2016년 1월 계룡대 정책연구실에서 梁 忠 植