



저작자표시-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 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](#)

석사학위 청구논문
2023학년도

군(軍) 간부들의 이탈, 향후 개선방안에 관한 연구
- 육군의 신분별 계급을 중심으로 -

Study on the Departure of Military Officers and Future Improvement Measures
- focused on Rank Differentiation in the Army -



광운대학교 대학원
방위사업학과
최 국 근

군(軍) 간부들의 이탈, 향후 개선방안에 관한 연구

- 육군의 신분별 계급을 중심으로 -

Study on the Departure of Military Officers and Future Improvement Measures

- focused on Rank Differentiation in the Army -



광운대학교 대학원

방위사업학과

최 국 근

군(軍) 간부들의 이탈, 향후 개선방안에 관한 연구

- 육군의 신분별 계급을 중심으로 -

Study on the Departure of Military Officers and Future Improvement Measures

- focused on Rank Differentiation in the Army -

지도교수 정 석 재

이 논문을 국방경영학 석사학위 청구논문으로 제출함.

2023년 12월

광운대학교 대학원

방위사업학과

최 국 근

최국근의 국방경영학 석사학위논문을 인준함

심사위원장 _____ 손 채 봉 _____ 인

심사위원 _____ 정 석 재 _____ 인

심사위원 _____ 김 장 엽 _____ 인

광운대학교 대학원

2023년 12월

<감사의 글>

군(軍) 복무를 하면서, 군 복무 이외에 다른 곳으로 눈을 돌릴 여유가 없었던 지난 10년 간 광운대학교 방위사업학과는 저에게 큰 디딤돌이 되었습니다. 특히, 군 생활 중 학문의 장으로 안내해준 신의섭 중령님과 바쁜 와중에도 여건을 보장해주신 이승현 대령님, 김민호 중령님께 우선 감사 말씀드립니다.

석사를 시작하며, 10여년의 군 생활이 무색할 만큼 우물 안의 제 자신을 발견한 시간이었습니다. 정말 다양하고, 다채로운 분야에서 근무하고 계시는 선·후배 군 간부들을 만날 수 있었고, 견문과 학식을 넓혀갈 수 있었던 시간이었습니다. 무엇보다 먼저 군 생활을 하신 교수님들의 열정적인 강의와 지금껏 겪어볼 수 없었던 견문의 확대는 앞으로의 군 생활의 지지대가 되어줄 것입니다.

석사학위논문을 준비하면서, 논문 주제선정 당시 ‘이게 주제가 옳은 것일까?’라는 의문에 너무 좋은 주제라고 말씀해주시고, 미숙한 연구자로서 첫 발을 떼게 해주신 정석재 교수님 그리고 이 논문을 준비하면서 논문의 주제가 최근 이슈가 되고 있는 상황이지만 개인의 생각을 기탄없이 전해 주셔서 논문의 방향에 큰 도움을 주신 많은 석·박사 과정의 선배님들, 그리고 설문요청에 적극적으로 응답해준 우리 부대원들께 감사의 뜻을 전합니다.

지난 2년 동안 방위사업학과라는 한 울타리 안에서 다양한 길을 걷고 계신 분들과 함께 했다는 것이 개인적으로 큰 영광이었고, 이 글에 다 담지 못하지만 보이지 않는 곳에서 알게 모르게 도움을 주셨던 모든 분들께도 감사하다는 말을 꼭 전하고 싶습니다.

마지막으로 타지에서 얼굴도 많이 못 보는 아들을 응원해주는 부모님과 항상 아들 같이 따뜻하게 맞이해주는 장인·장모님 그리고 곁에서 유일무이한 지원군이자 제 삶에 활력의 상징인 아내 최예나, 딸 윤이에게 감사와 사랑의 마음을 전합니다.

2023년 12월

최국근 올림

군(軍) 간부들의 이탈, 향후 개선방안에 관한 연구

- 육군의 신분별 계급을 중심으로 -

본 논문의 목적은 전 세계적 문제인 저출산 문제와 더불어 최근 가속화, 심화되어가고 있는 20대 청년들의 군(軍) 장교, 부사관으로의 진출 거부로 병역 부족사태가 심화되어가고 있고 심지어 현역 군인들의 조기 전역, 육아휴직 등 다양한 형태로 이탈해 국방의 위기가 도래되고 있는 지금 군 초급간부들의 유입을 유도하고, 현역 간부들의 이탈을 방지하기 위한 대안을 제시하는 것이다.

연구의 대상은 육군을 중심으로 하되, 대한민국 해군, 공군, 해병대를 모두 포함하며 특히, 군 뿐만 아니라 군인도 하나의 공무원으로 판단하여 일반공무원, 경찰공무원, 소방공무원 등 각 직군에 해당하는 인원들을 비교집단으로 선정하였다. 또한 직업적인 측면에서 진출과 이탈 측면도 고려하기 때문에 일반 회사에서의 직장인들도 비교대상으로 선정하였다.

연구는 초급 간부들의 지원율과 현역들의 전역율을 신분별, 직군별로 분석하였고, 그 결과 초급 간부들을 양성하는 학교기관에서 2022년 기준 가장 최저의 지원율을 기록하고 있는 것을 확인할 수 있었고, 학교기관에서의 중도포기자들도 2022년 기준으로 가장 높은 수치를 기록하고 있는 것을 확인하였다. 뿐만 아니라 현역군인들의 이탈율도 계속해서 증가하고 있는데, 이탈의 형태는 육아휴직 인원수의 증가로도 판단할 수 있었고, 연차별로 전역자의 수로도 확인할 수 있었다.

이렇게 이탈율이 증가하는데는 많은 원인이 있는데 그 원인을 언론과

매체를 통해서 접한 사례를 통해 정리하였고, 연구자가 별도로 설문을 배포하여 신분별, 계급별로 그 원인을 확인하였다. 그 결과 각 군, 신분별, 계급별로 다양한 원인들이 있었고, 그 원인들을 분석하여 정부와 기관(단체)에서 개선방안을 제시하였다. 그러나 연구자는 그러한 개선방안이 실효성이 있는 것인지 현역들과 전문가 집단에게 판단을 하고 싶었고, 질적연구를 통해서 개선방안의 실효성을 분석하고 이에 대한 대안을 제시하고자 한다.

결론적으로 정부와 기관(단체)에서 제시한 개선방안 중 일부는 실효성이 있으나, 전혀 현실성이 없는 방안도 있어 동의하지 않는 목소리도 확인할 수 있었다. 따라서 전문가 집단과의 인터뷰를 통해 해당 내용을 고찰하고 현실적인 방안을 제시한다.

끝으로 이 연구가 제시한 방안은 적용을 통해 효과를 검증할 필요가 있어 시간이 다소 걸릴 수 있다. 왜냐하면 장병들의 처우개선을 통한 효과를 검증해야 하기 때문이다. 따라서 이 연구의 후속연구는 이 연구내용을 바탕으로 각계각층에 적용하고 적용한 결과를 바탕으로 추가적인 개선소요를 도출하여 보완해나가는 할 것이다.

주제어: 초급간부, 현역군인, 이탈원인, 처우개선, 정부(국방부), 육군, 해군, 공군, 장기복무, 지원율, 전역율

ABSTRACT

Study on the Departure of Military Officers and Future Improvement Measures focused on Rank Differentiation in the Army

Choi, Guk Geun

Dept. of Defense Acquisition Program

The Graduate School of Kwangwoon University

The purpose of this paper is that, in addition to the low birth rate problem, which is a global problem, the military service shortage is worsening due to the refusal of young people in their 20s to become military officers and non-commissioned officers, which has recently been accelerating and worsening, and even the early discharge of active-duty soldiers. At a time when a national defense crisis is looming due to defections in various forms, such as parental leave, the goal is to encourage the influx of entry-level military officers and to suggest alternatives to prevent the departure of active-duty officers.

The subject of the study is centered on the Army, but includes the Republic of Korea Navy, Air Force, and Marine Corps. In particular, not only the military but also military personnel are considered civil servants, and personnel in each occupational group such as general civil servants, police officers, and firefighters are compared. were selected as a group. In addition, since the entry and exit aspects of the job are also taken into consideration, office workers in general companies were also selected as comparison subjects.

The study analyzed the application rate of entry-level executives and

the discharge rate of active-duty personnel by status and job group, and as a result, it was confirmed that school institutions training entry-level executives are recording the lowest application rate as of 2022, and the school institutions' It was confirmed that the number of dropouts is also recording the highest number as of 2022. In addition, the desertion rate of active-duty soldiers continues to increase, and the form of desertion can be judged by the increase in the number of people on parental leave, and can also be confirmed by the number of discharged soldiers by year.

There are many reasons for this increase in the dropout rate, and the causes were summarized through cases encountered through the press and media, and the researcher distributed a separate survey to confirm the causes by status and class. As a result, there were various causes for each county, social status, and class, and the causes were analyzed and the government and institutions (groups) presented improvement plans. However, the researcher wanted to determine whether such improvement plans are effective from practitioners and expert groups, and would like to analyze the effectiveness of improvement plans and suggest alternatives through qualitative research.

In conclusion, some of the improvement plans proposed by the government and institutions (groups) are effective, but some are not realistic at all, and we were able to confirm voices that did not agree. Therefore, through interviews with a group of experts, we review the content and suggest realistic measures.

Lastly, the method proposed in this study needs to be verified for effectiveness through application, so it may take some time. This is because the effectiveness of improving the treatment of soldiers must be verified. Therefore, the follow-up research of this study should be

applied to all walks of life based on the contents of this study, and additional improvement needs should be derived and supplemented based on the applied results.



Keywords: Entry-level executives, active duty soldiers, reasons for desertion, treatment improvement, government (Ministry of Defense), army, navy, air force, long-term service, application rate, discharge rate

차 례

| | |
|-----------------------------------|-----|
| <감사의 글> | i |
| 국 문 요 약 | ii |
| ABSTRACT | iv |
| 차 례 | vii |
| 그 립 차 례 | x |
| 표 차 례 | xi |
| | |
| 제1장 서 론 | 1 |
| 제1절 연구의 배경 | 1 |
| 제2절 연구의 목적 및 필요성 | 2 |
| 제3절 연구의 범위 및 논문의 구성 | 3 |
| | |
| 제2장 이론적 고찰 | 5 |
| 제1절 현대 군(軍) 조직의 신분체계 및 임무 | 5 |
| 1. 군(軍) 조직의 신분체계 | 5 |
| 2. 군(軍) 신분별 임무와 역할 | 6 |
| 제2절 관련 문헌 고찰 | 7 |
| 1. 대한민국의 저출산 문제로 인한 병력자원 감소 | 7 |
| 2. 각계 각층의 이직·이탈현상 | 8 |
| 제3절 이론적 고찰 결과 및 연구방향 | 10 |
| 1. 이론적 고찰 결과 | 10 |
| 2. 연구방향(연구모형 설계) | 11 |
| | |
| 제3장 군(軍) 간부의 이탈, 현 실태 분석 | 15 |
| 제1절 군(軍) 간부의 양성과 문제점 | 15 |

| | |
|---|-----------|
| 1. 대한민국 군(軍) 간부의 양성과정 | 15 |
| 2. 임관 전·후 군(軍)에 대한 인식변화 | 19 |
| 3. 5년차 이상 중견 간부의 생활에 대한 인식 | 21 |
| 제2절 군(軍) 간부의 이탈율 추이 분석 | 23 |
| 1. 양성기관 지원을 추이로 바라본 이탈현상 | 23 |
| 2. 초급간부의 장기복무 지원을 추이로 바라본 이탈현상 | 28 |
| 3. 임관 5년차 이상 중견간부의 전역을 추이로 바라본 이탈현상 | 29 |
| 제3절 군(軍) 간부의 이탈원인 분석 | 32 |
| 1. 언론과 매체를 통한 이탈원인 분석 | 32 |
| 2. 신분/계급별 설문을 통한 이탈원인 | 37 |
| 제4절 정부 및 민간단체의 개선방안 고찰 | 40 |
| 1. 정부(국방부)차원 개선방안 | 40 |
| 2. 개인(단체)별 개선방안 | 45 |
| | |
| 제4장 군(軍) 간부 이탈방지 개선방안 도출 | 52 |
| 제1절 중앙정부 및 국방부 개선방안의 실효성 분석 | 52 |
| 1. 정부(국방부), 민간단체 차원 개선방안에 대한 설문 | 52 |
| 제2절 전문가 인터뷰를 통한 개선방안 도출 | 62 |
| 1. 군(軍)의 특수성을 고려한 급여, 수당, 장려금의 조정 | 62 |
| 2. 장병 복무기간 대비 전문성 강화 및 중도탈단(자퇴) 개선 | 69 |
| 3. 간부숙소 환경개선 | 72 |
| 4. 장병 자기개발의 방향 전환 | 73 |
| 5. 우수인력의 조기 획득과 직업의 안정성 보장 | 75 |
| 6. 기타 전문가 추가 의견 | 78 |
| | |
| 제5장 결론 및 논의 | 83 |
| 제1절 연구의 결과 및 시사점 | 83 |
| 1. 연구의 결과 | 83 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| 2. 연구의 시사점 | 83 |
| 제2절 연구의 한계 및 후속연구 제언 | 84 |
| 참고문헌 | 85 |



그림 차례

| | |
|---|----|
| [그림 1] 질적연구 방법(연구자 정리) | 14 |
| [그림 2] 인식조사(연구자 설문조사 결과) | 20 |
| [그림 3] 만족도조사(연구자 설문조사 결과) | 22 |
| [그림 4] 육군사관학교의 경쟁률, 자퇴율 분석 | 24 |
| [그림 5] 해·공군사관학교의 경쟁률, 자퇴율 분석 | 25 |
| [그림 6] 학생군사교육단(ROTC)의 경쟁률, 중도포기자 분석 | 26 |
| [그림 7] 3사관학교, 학사사관의 경쟁률 분석 | 27 |
| [그림 8] 군(軍) 육아휴직 인원 현황 | 31 |
| [그림 9] 공감도조사 I (연구자 설문조사 결과) | 39 |
| [그림 10] 공감도조사 II(연구자 설문조사 결과) | 49 |



표 차례

| | |
|--|----|
| <표 1> 군(軍)의 병력수준 변화 | 2 |
| <표 2> 법(法)에 명시된 군인의 정의 | 5 |
| <표 3> 질적 연구와 양적 연구의 비교 | 12 |
| <표 4> 질적 연구의 목적과 연구 설계방법 | 13 |
| <표 5> 장교 양성기관 | 15 |
| <표 6> 1차 설문조사의 설문항목 구성 | 18 |
| <표 7> 복무의사 변화 현황 | 21 |
| <표 8> 육군사관학교 자퇴율 5개년 분석 | 24 |
| <표 9> 육군3사관학교 장기복무 선발 현황 | 28 |
| <표 10> 군(軍) 장기 복무 장교 5년차 전역 신청 | 29 |
| <표 11> 육군사관학교 5년 차 전역 현황 | 30 |
| <표 12> 중, 장기복무자의 전역 현황 | 30 |
| <표 13> 공무원 당직근무비 현황 | 33 |
| <표 14> 육군 용사 복무기간 변화 | 33 |
| <표 15> 2차 설문조사의 설문항목 구성 | 38 |
| <표 16> 국방예산 중 인건비 증가 비교 | 47 |
| <표 17> 세계 각 국의 1년 예산과 국방예산 | 47 |
| <표 18> 3차 설문조사의 설문항목 구성 | 63 |
| <표 19> 급여, 수당, 장려금의 현실화 설문 결과 | 54 |
| <표 20> ROTC 복무기간 단축, 중도탈단문제 개선 설문 결과 | 55 |
| <표 21> 간부 숙소환경 개선 설문 결과 | 56 |
| <표 22> 용사(兵)의 진급심사 기준 마련 설문 결과 | 57 |
| <표 23> 자기개발 여건 보장 설문 결과 | 58 |
| <표 24> 전역 후 우대조건 마련 설문 결과 | 59 |
| <표 25> 직업의 안정성 보장 설문 결과 | 60 |
| <표 26> 국방예산 증액 설문 결과 | 61 |
| <표 27> 대학주도의 ROTC 선발 설문 결과 | 62 |
| <표 28> 급여, 수당, 장려금의 조정(案) | 63 |
| <표 29> 자의적 강화 측면 임무와 역할(예)(일병/소총수/경계병) | 71 |

제1장 서론

제1절 연구의 배경

국가가 성립되기 위한 요소는 ‘국민, 영토, 주권’ 세 가지로 구성된다.^{1)[1]} 21세기를 살아가는 현재, 대부분의 국가는 위 세 가지 요소를 충족하고 있다. 그 만큼 위 세 가지 요소는 반드시 필요한 것이며, 하나라도 존재하지 않는다면, 국가 성립에 지대한 영향을 미치게 될 뿐 아니라 도미노처럼 연쇄적으로 쓰러져버린다. 가령, 국가에 영토가 없다면 국민들이 살아갈 수 있는 삶의 터전이 없어지고 다른 나라의 정치·문화 체제 하에 살아가야 하기 때문에 결국 국민들의 주권은 없어진다. 또한 국가에 주권이 없다면 영토를 뺏긴 것이고, 과거 일제치하의 우리 한반도처럼 핍박과 속박을 한몸에 받으며, 나라 잃은 설움을 감당해내야 한다. 마지막으로 국민이 없다면, 영토는 우리의 것이 아니게 되고, 주권은 당연히 소멸한다.

여기에서 본 연구가 더 관심을 가지고 주목하는 것은 바로 ‘국민’이다. 세계적으로 고령화와 저출산 문제로 국민 자체가 줄어들고 있는 실정인데, 이것은 단순히 인구가 줄어드는 것이 아니라, 다양한 분야에 있어서 심각한 문제를 초래할 수 있다. 대표적으로 국방의 의무를 담당하는 군(軍)의 경우 2014년에 63만여 명이던 전체 병력이 2018년에는 59.9만명으로, 2022년에는 50만여 명으로 2014년 대비 20.63% 감소했다. 이 숫자와 비율이 시사하는 바는 정치, 경제, 사회, 문화적으로 매우 다양하겠지만, 군인 된 신분에서 바라봤을 때에는 앞으로 우리 군(軍)이 나아가야 할 길에 대한 중요한 촉매제로 작용할 것이라고 판단된다.

1) 홍성방, 헌법학(현암사, 2007), p.3~4

<표 1> 군(軍)의 병력수준 변화

| 구 분 | 2014년 | 2016년 | 2018년 | 2020년 | 2022년 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 육 군 | 49.5만 명 | 49.0만 명 | 46.4만 명 | 42만 명 | 36.5만 명 |
| 해 군 | 7.0만 명 |
| 공 군 | 6.5만 명 |
| 계 | 63만 명 | 62.5만 명 | 59.9만 명 | 55.5만 명 | 50만 명 |

자료: 국가통계포털(KOSIS, Korean Statistical Information Service)

하지만 더 큰 문제가 있다. 그것은 현재 군(軍)의 중추역할을 하고 있는 간부들이 하나 둘 군문(軍門)을 떠나고 있다는 것이다. 즉, 저출산에 의한 인구절벽으로 군(軍) 병력의 감소와 맞물려 이를 지휘할 수 있는 일선 간부들의 감소도 진행 중이라는 의미이다. 이를 반증이라도 하듯, 2023년 2/4분기(4~6월) 전직지원 신청²⁾은 대위 이하에서 658명, 중·하사 455명으로 지난 해 같은 시기 대위 이하가 458명, 중·하사 58명인데 반해 각각 43.6%, 68.4% 이상이 증가하였다. 뿐만 아니라 군(軍) 간부로의 등용문이라 할 수 있는 육·해·공군사관학교와 3사관학교, 학군단(ROTC), 간부사관의 지원율이 해마다 하락하여, 결국 일부 수도권 내 학군단에서는 미달사태가 발생하였고, 군(軍) 역사상 최초로 추가모집을 진행하고 있는 실정이다.

제2절 연구의 목적 및 필요성

본 연구의 목적은 앞서 배경에서 언급한 군(軍) 간부들의 이탈의 원인이 무엇인지를 분석하고 이러한 원인이 향후 군(軍) 조직에 지대한 영향을 미칠 것이라 판단, 그에 대한 개선방안을 도출하는 것이다. 현재 발생한 상황만을 놓고 봤을 때, 단기적으로는 인원 부족의 문제겠지만 장기적으로는

2) 국방전직교육원, 전역을 계획하는 이들이 사회에 복귀하기 전 사전 교육을 받을 수 있도록 하는 제도

국가가 국방의 기능을 제대로 해낼 수 없다는 극단적인 결론에 다다른다. 이미 정부(국방부)차원에서 군(軍) 간부들의 이탈추이를 파악하고 있고, 그 원인과 개선방안을 마련하고 있지만 대체로 현실적이지 못한 개선방안이라는 것이 공통적인 생각이다. 때문에 본 연구를 통해서 군문(軍門)을 떠나고자 하는 간부들의 인식을 심층적으로 고찰하고 현실적인 개선방안을 도출하여 정부의 정책결정에 보탬이 되고, 우리 군(軍)이 처한 현실을 개선하는데 조금이나마 도움이 될 수 있었으면 한다.

제3절 연구의 범위 및 논문의 구성

본 연구는 ‘육군’을 중심으로 하고 군(軍) 간부들의 이탈원인을 분석하기 위해서 신분별(장교, 준사관, 부사관, 용사)로 분석하되, 신분 중에서도 장교는 영관장교, 위관장교로 부사관은 상사, 중사, 하사로, 용사는 계급에 관계없이 진행한다. 또한 군문(軍門)에 들어서기 위해서 사관학교, 3사관학교, 학군단 등에서 임관을 준비 중에 있는 사관후보생들 역시 연구의 범위에 포함한다.

또한 ‘육군’ 내에서만 비교하는 것은 연구의 폭이 좁아질 수 있어 비교할 수 있는 대상으로 군(軍)에서는 해군과 공군을 택하며, 범위를 확대하여 ‘공무’차원에서 모든 공무원들을 비롯해 비교가 가능한 일반 회사원들의 영역까지 확대하고자 한다.

본 연구를 취지에 맞게 진행하기 위해서는 범위에 포함한 많은 계층들의 이해관계가 상이할 것이고, 이에 따른 의견수렴 및 분석이 중요하기 때문에 방대한 양의 데이터를 수치로 전환하여 가설을 검증하는 양적 연구방법론(Quantitative Research) 보다는 질적 연구방법론(Qualitative Research)이 적합하다고 판단하였다. 본 연구에서는 질적 연구방법론을 적용하여 군(軍) 신분별, 계급별 이해관계자를 대상으로 심층면접 기법을 통해 현재 군(軍)

간부들의 이탈원인과 이를 해결하기 위한 개선방안에 대한 다양한 의견을 수렴하고, 그 의견을 바탕으로 포커스그룹 인터뷰 기법을 활용하여 전문가 집단을 대상으로 토론을 통해 최적의 개선방안을 도출하고자 한다.

1장 서론에 이어서 본 연구의 구성은 다음과 같다.

2장 이론적 고찰에서는 현대 군(軍) 조직의 신분체계와 각 신분별 임무를 규정하고, 군인 뿐 아니라 공무원, 회사원 등 본 논문의 주제와 관련이 있는 선행연구를 고찰하여 그 결과를 바탕으로 질적 연구방법론을 소개한다.

3장 군(軍) 간부의 이탈, 현 실태 분석에서는 군(軍) 간부 양성기관의 지난 10년 동안의 지원율 추이와 신분별 이탈율 추이를 제시하고 이탈원인에 대하여 일선 간부들의 인터뷰를 통해 심층적인 내용을 분석한다.

4장 전문가 인터뷰를 통한 군(軍) 간부 이탈방지 개선방안 도출에서는 정부(국방부)가 내놓은 개선방안의 실효성을 분석하고 이에 대한 의견을 토대로 전문가 집단의 인터뷰를 통한 개선방안을 도출한다.

5장 결론 및 논의에서는 도출된 개선방안에 대해서 요약하고 연구가 제시하는 시사점을 도출, 그리고 추가적인 환경 변화에 따른 향후 연구방향에 대한 제언을 제시한다.

제2장 이론적 고찰

제1절 현대 군(軍) 조직의 신분체계 및 임무

1. 군(軍) 조직의 신분체계

우리 대한민국 국군은 1948년 8월 15일 창군되어 현재에 이르고 있다. 약 75년이 흐른 지금, 각종 법에 의해 규정되어 있는 군인의 정의가 상이하여, 연구의 깊이를 위해 연구목적에 맞게 신분체계를 정립하고자 한다.

군인에게 적용되는 법은 여러 가지가 있으나, 국군조직법(2011), 국가공무원법(2023), 군인사법(2023), 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법(2022)에 명시된 군인의 정의를 <표 2>와 같이 정리하였다.

<표 2> 법(法)에 명시된 군인의 정의

| 구 분 | 내 용 | 근 거 |
|----------------------|---|--------------------------|
| 국군조직법 (2011)[2] | · 전·평시 군에 복무하는 사람(군인) · 군무원 | 제4조(군인의 신분) 제16조(군무원) |
| 국가공무원법 (2023)[3] | · 군인 · 군무원 | 제2조(공무원의 구분) |
| 군인사법 (2023)[4] | · 현역 장교, 준사관, 부사관, 병(兵) ³⁾ · 사관생도, 사관·준사관·부사관후보생 · 소집되어 군에 복무하는 예비역, 보충역 | 제2조(적용범위) |
| 군인복무기본법 (2022)[5] | · 현역 장교, 준사관, 부사관, 병(兵) · 사관생도, 사관·준사관·부사관후보생 · 소집되어 군에 복무하는 예비역, 보충역 · 군무원 | 제3조(적용범위) |

3) 장교 : 장성급(대장~준장), 영관급(대령~소령), 위관급(대위~소위)
 준사관 : 준위
 부사관 : 원사, 상사, 중사, 하사
 병 : 병장, 상병, 일병, 이등병

본 연구는 위와 같은 신분체계 속에서도 연구의 목적을 달성하기 위해 현역 장병(장교, 준사관, 부사관, 용사)과 사관생도, 사관후보생들을 대상으로 이해관계를 고려하여 연구를 진행할 것이다.

본 연구가 질적 연구방법론을 기초로 하기 때문에 각 신분별 임관방법과 부대에서의 임무를 명확히 언급할 필요가 있다.

2. 군(軍) 신분별 임무와 역할

군(軍)의 신분은 장교, 준사관, 부사관, 용사로 구분된다.

장교(將校)는 위관급 이상의 계급을 통상 장교라 칭한다. 장교는 대체로 위관급장교(소위, 중위, 대위)와 영관급장교(소령, 중령, 대령), 장성급장교(준장, 소장, 중장, 대장, 원수)로 구분한다. 장교로서 첫 임무를 수행하기 위해서는 육·해·공군사관학교를 4년 과정을 이수하거나, 일반대학교(3사관학교 포함)에서 자원하여 선발, 몇 주 간의 훈련기간을 거쳐 장교로 임관하게 된다. 또한 용사와 부사관, 전역장병들도 장교로의 임관이 가능한데, 4년제 대학 2년 이상 수료를 하거나 전문학사를 소지한 경우 지원이 가능하다. 이러한 장교는 ‘장교의 책무4)’에서 정의되어 있듯이 남다른 책임감을 가지고 부하들을 지휘·통제하여 어떠한 어려운 역경 속에서도 승리를 쟁취할 수 있는 능력을 갖추어야 한다.

준사관(准士官)은 군 계급 중 ‘준위’에 해당하며, 계급의 위치로는 장교의 바로 아래, 부사관의 바로 위에 위치한다. 이러한 준사관은 민간인이나 상사 이상의 계급에서 준사관 시험에 합격하여 임관되며, 주로 군에서 전문적인 분야를 담당한다.

4) 장교는 군대의 기간(基幹)이다. 그러므로 장교는 그 책임의 중대함을 자각하여 직무수행에 필요한 전문지식과 기술을 습득하고, 건전한 인격의 도야와 심신의 수련에 힘쓸 것이며, 처사를 공명정대히 하고 법규를 준수하며 솔선수범함으로써 부하로부터 존경과 신뢰를 받아 역경에 처하여서도 올바른 판단과 조치를 할 수 있는 통찰력과 권위를 갖추어야 한다.

부사관(副士官)은 장교와 용사 사이에 있는 신분으로 하위 계급부터 하사, 중사, 상사, 원사로 칭한다. 부사관은 통상 민간에서 부사관 임관시험을 통과하여 소정의 군사훈련을 받고 임관하거나, 용사 생활 중 자원하여 결격사유가 없을 경우 부사관으로 임관한다. 이러한 부사관은 ‘부사관의 책무5’에서 정의된 바와 같이 용사들에게 직접적인 영향을 행사하여 교육 훈련에 앞장서고, 무기체계와 각종 시스템을 통해서 부대 전투력 발휘의 근간이 되는 신분이라 할 수 있다.

용사(勇士)는 군 조직체계의 최하위 조직으로 보통은 ‘병사(兵士)’로 통칭되었으나, 최근 용어가 변경되었다. 용사들은 징병제를 기본으로 하고 있는 대한민국에서 헌법과 병역법에 따라 나이와 기준에 적합한 인원이 병역의무를 담당하게 된다. 용사들은 부대 전투력의 핵심 축이며, 명예에 의해 싸우는 장본인이다.

제2절 관련 문헌 고찰

위와 같은 신분체계를 유지한 가운데, 본 연구에서 살펴보고자 하는 것은 군(軍)을 지탱해야 할 조직의 구성원들이 점차 줄어들고 있다는 것이다.

1. 대한민국의 저출산 문제로 인한 병역자원 감소

송윤선, 이웅(2019)은 “인구절벽에 대비한 미래 한국군의 충원정책 혁신 방안 연구”에서 현재 한국의 초저출산으로 인해 앞으로 군 병역 자원 역시

5) 부사관은 군 전투력 발휘의 중추적인 역할을 수행하며 군사 전문성을 바탕으로 전투지휘자로서 전시에는 전투에서 승리할 수 있도록 부하들을 이끌며 평시에는 부하들의 전투기술을 향상시키기 위한 교육훈련을 주도하여야 한다. 또한, 전투기술자로서 해당 무기체계 및 장비 운용/유지보수의 전문가가 되어야 하며, 기능분야 전문가로서 전투력 발휘 및 유지와 관련된 지원업무를 수행하여야 하며, 부대전통 계승자로서 전투중심의 부대전통을 유지하고 이를 계승하고 발전시켜야 한다.

급격하게 감소할 것이며, 군 병력 감축이 더 빨라질 것이라고 지적하였고, 이에 따라 병력충원 방안을 개선해야 한다고 주장하였다.[6]

김영성(2023)은 “20세 남성인구절벽에 따른 여군인력 확대방안에 관한 연구”에서 국방환경의 변화에 대처하기 위해 국방혁신 4.0을 추진하고 있지만, 출산율 저하로 인한 20세 남성인구의 절벽현상이 현실화되고 있다고 지적하고 있으며, 또한 초임간부(장교, 부사관)의 지원율이 급감하여 첨단과학기술을 표방하고 있는 국방혁신 4.0 실현에 어려움이 있다고 지적하며, 여성인력의 확대방안에 대해 제시하였다.[7]

정기주(2020)는 “저출산·고령사회가 육군 장교 획득에 미치는 영향”에서 대한민국의 저출산 문제와 병 복무 기간의 단축을 언급하며, 인구가 줄어들고 있는 와중에 ‘초급장교의 60% 이상을 차지하는 학군사관(ROTC)의 대량획득-대량방출’이라는 고질적인 문제를 지적하면서 향후 지원을 급감 사태와 연계하여 대대급 전투력 유지에 차질이 예상된다고 군 간부 획득 향상을 위한 개선 방안을 제시하였다.[8]

이렇듯 저출산 문제가 도미노 현상처럼 많은 분야에 영향을 미치겠지만, 특히 급변하는 동북아시아의 환경 속에서 한미일-북중리라는 새로운 질서 속에서 국방을 담당해야 하는 우리 군(軍)에 미치는 영향은 핵 폭탄 급이라고 해도 과언이 아니다. 뿐만 아니라 따라서 심도 깊은 연구를 위해서 군(軍) 뿐만 아니라 공무원, 일반 기업에서의 이탈원인과 이에 대한 해석, 개선방안을 논해야 한다고 판단했다.

2. 각계 각층의 이직·이탈현상

한마음(2020)은 “육군 장교들의 자발적 전역과정에 관한 내러티브 탐구”에서 2020년, 육군사관학교의 높은 지원율(44.1:1)에도 불구하고 육사 출신 장교들의 5년차 전역이 늘고 있다며 장교들의 이탈율이 심각해지고 있다고

지적하고 있다. 또한 지금까지 군 장교들의 전역을 연구한 많은 연구자들의 연구방법론이 ‘양적 연구’였다는 점을 강조하고 있다. 즉 그들이 군문(軍門)을 떠나는 이유를 객관식 문항을 통해 묻는 것이 아니라, “왜?”라는 관점에서 심층연구를 통해야 한다고 하면서, 자발적으로 전역한 4명의 인원을 선정하여 그들의 이야기를 들으며, 이탈의 원인을 분석하였고 계급정년, 건강의 문제, 평가 시스템에 대한 반감 등 표면적으로 드러나는 원인 외에 ‘이면의 괴리감’을 주된 원인으로 꼽았다.[9]

이를 해소하기 위한 개선방안으로 군 본연의 가치에 집중하고, 비전을 심어주는 등 자발적인 전역이 아닌 자발적인 복무로 이끌어 갈 수 있도록 체질개선을 해야 한다고 지적했다.

상민정(2023)은 “공무원 이직 요인에 대한 연구”에서 2020년 대학생 및 취업준비생의 37.4%가 공무원시험을 준비하고 있으며, 또 48.4%에 해당하는 인원이 앞으로 공무원시험을 준비할 의향이 있다고 답했지만, 공무원 직업에 대한 만족도 저하, 이직률 상승이 최근 키워드가 되었다며, 상반된 입장을 제시했다. 결국 많은 인원들이 공무원이 되고 싶어 하지만, 정작 공무원이 된 인원들은 이직을 준비하고 있는 아이러니한 현상에 직면해 있다는 것이다. 따라서 이에 대한 원인을 분석하기 위해서 이직의도가 있는 공무원들을 대상으로 회귀분석을 실시하였고, 연구결과로 업무스트레스, 위계지향문화, 임금·처우문제·연금삭감 등이 이직의 대표적인 원인으로 지적하고 있다.[10]

이를 개선하기 위해서는 ‘조직의 정체성’을 내재시켜야 한다고 주장한다. 즉, 이직을 하지 않는다는 것은 그 조직에 남겠다는 의지를 반영한 것이기 때문에 그 의지를 잃어버리게 하지 않는 것이 중요하다고 강조하고 있다.

한편, 엄동욱(2008)은 “대졸 신입사원의 조기퇴사 실태와 원인”에서 대한민국의 고학력자의 취업난이 심각한 수준임에도 대졸 신입사원들의

조기 퇴사율이 높음에 대해 연구를 진행하였고, 연구 방법으로 조기퇴사에 영향을 미치는 요인을 회귀분석을 통해 분석하였다. 그 결과 가장 높은 퇴사사유로 ‘근로여건(근로시간, 보수, 승진, 장래전망, 근로환경 등) 불만족’을 꼽았고 ‘보다 나은 직장으로의 전직을 위해’, ‘재취업 준비’, ‘전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서’ 등이 그 뒤를 이었다.[11]

이를 위한 개선방안으로 인간관계 개선이 근속기간에 긍정적인 영향을 미쳤다는 점을 실증분석 결과로 제시하였는데, 기업의 ‘멘토링 제도’를 그 예로 들었다. 또한 ‘근로조건이나 인사제도, 복리후생과 같은 제도개선’과 ‘직무보수교육의 강화’ 등을 제시하였다.

제3절 이론적 고찰 결과 및 연구방향

1. 이론적 고찰 결과

저출산 문제에 따른 인구절벽 현상이 군(軍)에 미치는 영향과 간부들의 지원율 감소, 현역들의 이탈 등 선행연구를 고찰한 결과 현재의 군을 유지하고 군에서 추진하는 여러 가지 개혁이 완수되려면 여러 가지 개선 사항이 필요하다는 것을 확인할 수 있었다. 특히, 저출산 문제에 따라 군의 조직과 구조를 개편하고 간부 지원율 감소에 따른 대응방안에 대해 여러 가지 논의가 되고 있었지만 현역들의 이탈이 많아지고, 그들의 이탈을 방지하기 위한 연구는 많지 않았고 정부차원에서 개선방안을 내놓았지만 오히려 반발심만 사는 역효과를 불러 일으켰다.

따라서 본 연구에서는 우리 군을 지탱하고 있는 여러 신분별, 계급별 현역 간부들의 심층적인 논의를 통해 실효성 있는 대책을 제시하고자 한다.

첫째로 현재 군의 허리 역할을 하고 있는 초급간부들의 군 생활에 대한 인식과 시선을 분석하고 급여문제, 열악한 주거환경, 과도한 행정업무 등

표면적인 원인 외에 직업의 안정성을 기반으로 하는 군 조직의 특성과 이점으로도 장기복무의 비전이 꺾이는 이유가 무엇인지 알아보고자 한다.

둘째로 5년차 이상 중견 간부들의 현 실태 인식과 개선방안에 대한 의견을 확인하고, 중견 간부들 중에서도 육아휴직 또는 전역을 희망하는 간부들이 늘어나고 있는 만큼 그 이유와 배경에 대해서 알아보고자 한다.

마지막으로 본 연구에서 중점을 두고 있는 것이 현역 간부들의 처우개선인 만큼 현실적인 개선방향 도출을 통해 이탈율을 방지하고, 지원율 증가로 연결되어 국방력 향상을 기대한다.

2. 연구방향(연구모형 설계)

2.1. 질적 연구방법

질적 연구방법은 양적인 자료에 의존하는 연구가 계속적으로 발전하자 연구가 기계적이라는 비판이 제기되면서 후기 실증주의가 부상하게 되었으며, 이에 기초하여 발전되었다.⁶⁾[12] 이는 연구조사방법에서 양적 연구방법과 대비되는 조사방법으로, 서대진 등 3명(2016)에 따르면, 양적연구의 추세 속에서 실질적으로 통계방법이나 실험방법으로는 적합하지 않은 연구대상과 주제가 있을 수도 있는데, 연구문제와 현실상황과의 연관성에 대한 지식을 실증적인 자료에 기초하여 풀어나가는 것을 의미한다. 또한 제인 린치 등 다수(Jane Ritchie, 2017)에 의하면 일반적 수준에서 질적연구는 ‘내부로부터의’ 현상을 탐구하는 자연주의적이고 해석적인 접근방식으로 자주 묘사되고 있고, 연구참가자들의 설명과 견해를 그 출발점으로 여긴다고 말하고 있다.[13]

이러한 질적 연구방법은 양적 연구방법과의 차이를 나타내는데 그 차이는 <표 3>과 같고, 아래와 같은 특징을 가진다.

6) 서대진 등 3명, 인문사회 과학도를 위한 연구방법과 사례별 활용서(청람, 2016), p.51~52

<표 3> 질적 연구와 양적 연구의 비교

| 비교점 | 질적 연구 | 양적 연구 |
|----------|--|---------------------------------|
| 연구의 초점 | 질적 (본질 nature, 정수 essence) | 양적 (크기 size, 수량 quantify) |
| 철학적 기원 | 현상학 상징적 상호작용 | 실증주의 논리적 경험주의 |
| 관련 용어들 | 현장연구, 민속학적 연구 자연주의적 연구, 바탕이론 주관적 | 실험적, 경험적, 통계적 |
| 연구의 목적 | 이해, 기술, 발견, 가설, 창조 | 예측, 통제, 기술, 확증, 가설, 검사, 검증 |
| 연구설계의 특성 | 유연성, 진화적, 창발적 | 사전결정, 구조화된 |
| 연구의 환경 | 자연적, 친숙한 | 친숙하지 않은, 인공적 |
| 표집(샘플) | 소수, 계획적, 이론적 | 다수, 무작위, 대표적 |
| 자료수집 | 주요도구로서 연구자 면담, 관찰 | 비활성적 도구 (척도검사, 서베이, 설문지, 검증) |
| 분석형태 | 귀납적 | 연역적 |
| 발견 | 종합적, 총체적, 개방적 | 정밀한, 좁은, 생략주의자 |

자료: 이종규, 질적 연구방법론(교육과학사, 2006)[14]

2.2. 질적 연구 절차

연구를 진행하기 위해서 질적 연구의 목적과 연구 설계방법을 모색한 결과 강진숙(2016)은 질적 연구의 목적과 연구 설계를 다음 <표 4>와 같이 정리하여 나타내었다.[15] 즉, 본 연구자가 주제에 대한 연구 방법을 질적연구로 선택한 이유를 저서에서 찾을 수 있었고, ‘주제선정’ 부분에서 현실사건인 군(軍) 간부들의 이탈 현상에서 그 대안을 찾고자 주제를 선정하였고, ‘이론적 논의’에서 본 연구자는 내부 관찰자로서 이 문제가 발생하게 된 이유를 각종 매체와 실제 상황 속에서 확인해보고자 하였으며,

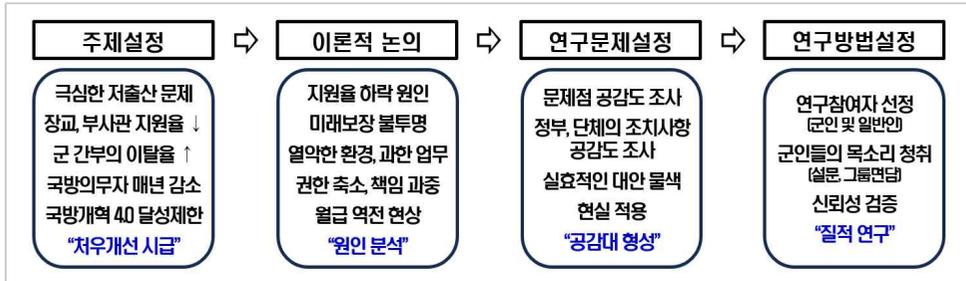
<표 4> 질적 연구의 목적과 연구 설계방법

| 범 주 | 자 원 | 목 적 | 작 업 | 초 점 |
|----------|-----|--|---|--|
| 주제 설정 | 존재론 | 현실(reality) 사건들 중에서 어떠한 문제와 이슈들을 다루고자 하는가? | 연구자가 어떠한 문제의식을 갖는지 다양한 뉴스와 문헌, 사전인터뷰 자료 등을 통해 문제들을 설계하기 | 연구주체의 선정을 위해 연구자 자신이 문제를 자각, 학습하는 과정 필요 |
| 이론적 논의 | 인식론 | 이 문제는 왜, 어떻게 발생하게 되었는가? | 연구자는 연구주체에 대한 개방적인 인식과 관심을 축적하기 | 연구자는 문제와 관련된 이론과 현장에서 ‘내부 관찰자’ 혹은 ‘외부관찰자’의 역할 수행 및 학습 |
| 연구 문제 설정 | 의미론 | 어떠한 의미와 가치를 지니는가? | 연구자는 연구주체에 맞는 세부적인 연구문제를 설정하기(3~4가지) | 연구자는 연구문제와 연관된 연구참여자와의 설문내용들을 세부적으로 구성하여 대화할 방법을 구상함 |
| 연구 방법 설정 | 수사학 | 연구자는 주로 어떠한 언어를 사용하는가? | 연구자는 연구문제에 맞게 질적연구의 기술 및 면담 방법(개방형, 반개방형), 선별하기 | 연구자는 연구참여자와의 면담결과 및 내러티브를 인용하며, 이에 대한 해석과 가치판단 작업을 수행함 |
| | 관계론 | 연구자는 연구참여자들과 어떻게 라포(rapport)를 형성하는가? | 연구자는 연구참여자 그룹을 선정, 분류하고 최대한 특수한 경험과 생각들에 열린 자세로 소통하기 | 연구자는 연구참여자들과 친밀감 형성 혹은 프라이버시를 보호하는 거리 조절 등 신중하고 신뢰감 있는 관계 형성 |
| | 방법론 | 어떻게 연구를 진행하고, 분석방법은 무엇인가? | 연구자는 귀납적 논리를 사용하며, 연구주체와 문제설정에 적합한 방법론의 선택, 신뢰성 검증 방법을 명시하기 | 연구자는 연구주체의 특수성을 고려해 방법론을 선정하고, 방법론 적용의 의의와 제한점을 제시함 |

자료: 강진숙, 질적 연구방법론(지금, 2016)

‘연구문제설정’에서는 이러한 문제에 대한 대안이 현재 군인들의 처우에 대한 개선방안을 내놓는데 좀 더 현실적인 군인들의 목소리를 담고자 했다. ‘연구방법설정’에서는 군(軍)에 속한 일반 간부들을 포함하여 일반 사회에서 근무하고 있는 사회 각 층의 비교집단을 구성하여 연구참여자를

선정하였고, 가능한 한 최대한 개방적인 자세를 취하고자 했다. 위 <표 4>의 내용을 연구자의 관점에서 <그림 1>과 같이 표현하였다.



[그림 1] 질적연구 방법(연구자 정리)

질적 연구방법에는 ‘생애사 연구’, ‘미디어 비오그래피 연구’, ‘담론 분석’, ‘근거이론’, ‘현상학 연구’, ‘문화기술지 연구’, ‘사례연구’, ‘심층면담’, ‘포커스 그룹’, ‘인터뷰’, ‘참여관찰’ 등 다양한 방법이 존재하는데, 본 연구에서는 설문(인터뷰), 심층면담, 포커스 그룹 등을 통해 다양한 의견을 취합하여 분석하고자 한다.

제3장 군(軍) 간부의 이탈, 현 실태 분석

제1절 군(軍) 간부의 양성과 문제점

1. 대한민국 군(軍) 간부의 양성과정

우리나라의 육군 장교 양성과정은 <표 5>에서와 같이 육군사관학교와 3사관학교, 학생군사교육단⁷⁾이 대표적이며, 이외에도 학사사관, 간부사관 등 일정한 자격요건이 갖춰지면 군 간부가 될 수 있는 길이 열려있다.⁸⁾

<표 5> 장교 양성기관

| 구 분 | 육군사관학교 | 3사관학교 | 학군사관 | 학사사관 | 간부사관 |
|--------|----------|---------------------|---------------|---------------|---------------------|
| 지원연령 | 만 17~21세 | 만 19~25세 | 만 18~27세 | 만 20~27세 | 만 20~27세 |
| 교육기간 | 4년 | 2년 | 2년 | 16주 | 14주 |
| 의무복무기간 | 10년 | 6년 | 2년 4개월 | 3년 | 3년 |
| 비 고 | 고졸예정자 | 전문대 졸업 4년제 2년 수료 | 4년제 대학 재학생 | 4년제 대학 재학생 | 전문대 졸업 4년제 2년 수료 |

자료: 연구자 정리, 육군 기준

육군사관학교는 사관학교 설치법(2021)에 의해 설립된 국립대학이자 군사학교로 4년의 교육기간을 거쳐 신임장교를 배출한다. 여느 양성기관과는 다르게 임관부터 10년 동안의 의무복무기간이 있고, 별도의 장기복무 지원이 없으며, 임관 5년차에 전역지원서를 제출할 수 있다. 임관하는 인원은 2023년 기준 283명으로 정원은 330명이다.

3사관학교는 육군3사관학교 설치법에 의해 설립된 국립대학이자 군사학교로

7) 학군단, ROTC(Reserve Officer's Training Corps)

8) 2023년 기준 장교 임관(수) : 육군사관학교 283명, 3사관학교 477명.

학생군사교육단 약 3,400여명, 학사장교 392명, 간사장교 10명

일반대학에서 3학년에 편입하여 2년의 교육기간을 거쳐 신입장교를 배출한다. 의무복무기간은 6년으로 육군사관학교 출신 장교들과는 다르게 장기복무에 지원하여 선발되어야 6년 이후 복무를 유지할 수 있고, 임관하는 인원은 2023년 기준 477명이다.

학생군사교육단은 통상 ‘학군단(ROTC)’이라고 불리며, 해마다 신입장교 배출의 70% 이상을 담당하는 군사교육단이다. 학군단은 앞서 설명한 2개의 사관학교와는 다르게 일반대학에서 ROTC라 불리는 군사교육단에 입단하여 대학생들과 군사교육단 생활을 병행하며, 대학 방학기간 중 16주 간의 훈련을 수료하고 대학 졸업과 동시에 ‘소위’로 임관하게 된다. 의무복무기간은 2년 4개월로, 타 기관들보다는 비교적 짧고, 장기복무에 지원하여 선발될 경우 2년 4개월 이상의 복무를 이어갈 수 있다. 임관하는 인원은 2023년 기준 약 3,400여명이다.

학사장교⁹⁾는 4년제 대학 졸업예정자가 약 16주의 군사교육을 받고 장교로 임관하는 인원을 말하는데, 미국의 OCS제도를 본떠 만든 제도로 1981년에 학사사관 제도가 창설되었다.¹⁰⁾ 학사장교의 의무복무기간은 3년으로 장기복무 희망 시 지원하여야 하며, 2023년 임관한 인원은 392명이다.

간부사관은 부사관 또는 용사 중에서 4년제 대학 2년 수료자 또는 전문학사 이상의 학위를 소지한 자에 한해서 약 14주 간의 교육을 거쳐 장교로 임관하는 인원들을 말한다. 의무복무기간은 3년으로 장기복무 희망시 지원하여야 하며, 2023년 임관한 인원은 10명이다.

부사관 역시 민간에서 부사관 시험을 거쳐 임관이 되는 경우와 용사 생활 중 자원하여 부사관이 되는 경우가 있는데, 초임 계급은 ‘하사’이다.

이렇게 임관한 신입간부들은 전, 후방 각지에 흩어져 각자의 소임지에서 임무를 수행한다. 임무수행 하는 시·공간적 위치에 따라 차이는 있겠지만,

9) 학사장교(OCS, Officer Candidate School)

10) 인터넷 검색, 나무위키

대부분의 간부들은 교육기관에서 배우고 익혀왔던 내용들이 현실과는 대개 차이가 있다는 사실을 인식하게 된다. 따라서 그 인식에 대한 차이를 조사하기 위해 일선 간부들을 대상으로 1차 설문을 진행하였다. 설문 대상자는 현역으로 복무 중인 간부들로 하였으며, 정부(국방부) 주관으로 대면 토론했을 때 보다는 좀 더 솔직하고, 비판적인 시각을 수용하기 위해 비대면 온라인 설문(네이버 폼)을 활용하여 설문을 진행하였다. 설문은 아래 <표 6>와 같이 총 102명에게 실시하였고, 응답은 72명으로 응답률은 약 71%이다. 설문 대상 현황 설문의 구성은 총 2가지로, 첫째는 임관 전·후 군(軍)에 대한 인식이며 둘째는 5년 차 이상 중견간부의 생활에 대한 인식으로 구성하였다.



<표 6> 1차 설문조사의 설문항목 구성

| 설문항목 | 설문 내용 |
|--------------------------------|--|
| 1. 임관 전·후 군(軍)에 대한 인식 | |
| 가. 장교·부사관 임관을 결심하게 된 계기 | <ul style="list-style-type: none"> • 병역의무는 용사(兵)신분과 간부 신분으로 구별되는데, 임관 전 간부 신분으로 병역의무를 하고자 했던 이유는 무엇입니까? * 여군의 경우 간부지원을 결심한 이유 |
| 나. 군(軍) 생활에 대한 목표의식 | <ul style="list-style-type: none"> • 임관 전 군(軍) 생활에 대한 목표가 있었다면 어떤 것이 있었습니까? 그리고 그 목표를 달성하기 위해 했던 노력은 무엇이 있습니까? |
| 다. 임관 전·후 달라진 인식, 사고 | <ul style="list-style-type: none"> • 위와 같은 계기와 목표를 가지고 임관 후 군(軍) 생활에 대한 인식 또는 사고가 긍정적인 부분과 부정적인 부분이 있다면 어느 것이 더 큼니까? * 더 큰 부분에 대한 의견 |
| 라. 단기·장기복무자의 인식 차이 | <ul style="list-style-type: none"> • 복무의사 변화에 따른 인식 차이 질의 • (단기→단기) 귀하는 단기복무의사를 유지하고 있는데, 그 사유는 무엇입니까? • (단기→장기) 귀하는 장기복무로의 전환을 희망하는데, 그 사유는 무엇입니까? • (장기→단기) 귀하는 장기복무를 희망했다가 단기복무로 전환하였는데, 그 사유는 무엇입니까? • (장기→장기) 귀하는 장기복무 의사를 지속 유지하고 있는데, 그 사유는 무엇입니까? |
| 2. 5년 차 이상 간부들의 군(軍) 생활에 대한 인식 | |
| 가. 군(軍) 복무에 대한 만족감 | <ul style="list-style-type: none"> • 5년 이상 군(軍) 생활을 하는데, 귀하의 복무에 대해 만족하고 있습니까? * ‘만족’ 또는 ‘불만족’으로 응답한 사유? |
| 나. 후배 간부들에 대한 인식 | <ul style="list-style-type: none"> • 후배 간부들에게 중·장기복무 군(軍) 생활을 권유하고 싶습니까? * ‘권유’ 또는 ‘미권유’로 응답한 사유? |
| 다. 계속 복무 의지 | <ul style="list-style-type: none"> • 앞으로의 군(軍) 생활을 계속 이어나가실 생각입니까? * ‘예’ 또는 ‘아니오’로 응답한 사유? |

2. 임관 전·후 군(軍)에 대한 인식변화

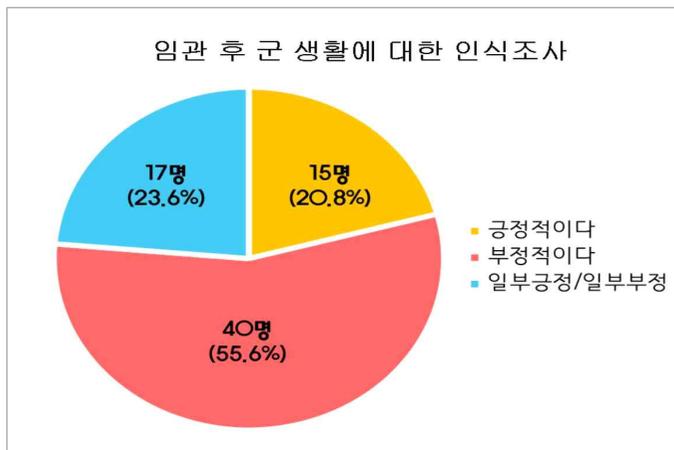
2.1 설문개요

임관 전·후 군(軍)에 대한 인식변화에서는 임관을 결심하기 전과 후의 인식차이를 비교하기 위해 첫 번째로 장교 또는 부사관으로 임관을 결심하게 된 계기를, 두 번째로 군 생활에 대한 목표의식을 포함시켰다. 세 번째로 이 인원들이 임관 후에 복무를 통해 변화된 인식을 살펴보기 위해 임관 전·후 달라진 인식 및 사고에 대한 질의를 하였으며, 마지막으로 복무에 대해서 단기복무를 지속 유지하는 인원들과 단기복무에서 장기복무 희망자로, 장기복무희망자에서 단기복무자로, 마지막으로 장기복무희망을 계속 유지하는 인원들의 심경 변화를 조사하였다.

2.2 설문결과

간부들이 군 간부 신분으로 병역의무를 수행하고자 했던 이유는 가장 큰 이유로 ‘군 생활에 대한 꿈이 있어서(46.9%)’였다. 그 뒤를 이어 ‘용사(兵) 신분으로 병역의무를 하기 싫어서(12.9%)’, ‘향후 취업에 용이하게 스펙을 만들고 싶어서(6.5%)’, ‘본인의 지휘 능력을 활용하고 싶어서(6.5%)’ 순으로 조사되었다. 다만, ‘기타(27.3%)’사유가 두 번째로 높았는데, 그 이유는 ‘부모, 친지의 영향’, ‘별다른 목표 없이’, ‘학교에 학군단이 생겨서’, ‘목돈마련’ 등 다양한 사유가 있었다. 이 결과는 간부들이 군 생활을 준비하면서 생각했던 이상, 가치, 명예 등이 있었던 것을 확인할 수 있었고, 그러한 사항들을 실현하기 위해서 준비했던 목표로 토익점수 확보로 원활한 진급, 각종 경연대회 참여로 상장 획득, 군 관련 자격증 취득, 교범 탐독, 술선수범, 특급전사 달성을 위한 체력단련 등을 꼽았다. 위 결과를 통해서 연구자가 의도한 대로 다음 설문에서, 군 생활에 꿈과 뜻이 있었던 인원들이 이를 계속 유지하지 못하고 이탈하는 원인은 무엇인지에 대한 당위성을 확보할 수 있었다. 간부들이 임관 후에 군 생활에 대한 인식이 어떻게

변화하였는지 아래 [그림 2]을 통해 확인할 수 있었는데, 명확한 것은 긍정적 인식보다는 부정적인 인식이 더 강하다는 것을 알 수 있었다. 긍정적이라고 답한 인원들의 이유는 ‘재미있고 주변 사람들이 좋아서’, ‘용사들을 지휘하면서 외향적인 성격으로 바뀌어져서’, ‘안정적인 생활을 할 수 있어서’, ‘임무를 완수하며 보람을 느낄 수 있어서’, ‘다양한 사람들을 보며 배울 수 있어서’, ‘체력증진을 할 수 있어서’ 등이 있었다. 반대로 부정적이라고 답한 인원들은 ‘짚은 야근으로 인한 자기개발 시간 부족’, ‘병과별 보수교육과 야전과의 차이’, ‘몇몇 간부들의 무능력한 모습’, ‘업무 강도에 비해 낮은 봉급’, ‘업무 강도의 차이에도 동일한 봉급체계’, ‘열악한 복지 및 주거환경’, ‘보여주기식 과도한 행정업무’, ‘공동의 목적으로 포장된 개인의 목적/성과 달성을 위한 지휘관의 모습’, ‘군인정신의 결여’, ‘타 공무원, 경찰, 소방 조직과의 차이’, ‘상상했던 군 생활과의 차이’, ‘답답한 지휘통제’, ‘부대의 지리적 위치’, ‘개인의 노력과 성과가 명예롭지 못함’, ‘하급자들을 배려하지 않는 상급자의 모습’, ‘변화에 대처하지 못하는 구식 장비’ 등을 이유로 답했다.



[그림 2] 인식조사(연구자 설문조사 결과)

이에 따라 간부들의 복무의사(단기, 장기)를 조사한 결과, 아래와 같이

복무의사를 변경 또는 유지하는 현상을 도출해 낼 수 있었다. 즉, 단기자원은 늘어나고 있는 반면, 장기자원은 감소하고 있는 추세라는 점이다. 또한 장기자원이 그대로 유지가 된 것은, 5년 차 이상 간부들의 현 상태 유지를 위한 목적이 대다수일 뿐 군(軍)에 대한 긍정적인 의식변화나 뚜렷한 목표의식을 가지고 있는 인원은 드물었다.

<표 7> 복무의사 변화 현황

| 구 분 | 단기 → 단기 | 단기 → 장기 | 장기 → 단기 | 장기 → 장기 |
|------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 임관 전 | 19명(26.3%) | 18명(25.0%) | 19명(26.3%) | 16명(22.2%) |
| 임관 후 | 23명(31.9%) | 11명(15.2%) | 22명(30.5%) | 16명(22.2%) |
| 변화율 | 4명 증가(5.6%↑) | 7명 감소(9.8%↓) | 3명 증가(4.2%↑) | - |

자료: 연구자 정리, 설문조사

3. 5년 차 이상 중견 간부의 생활에 대한 인식

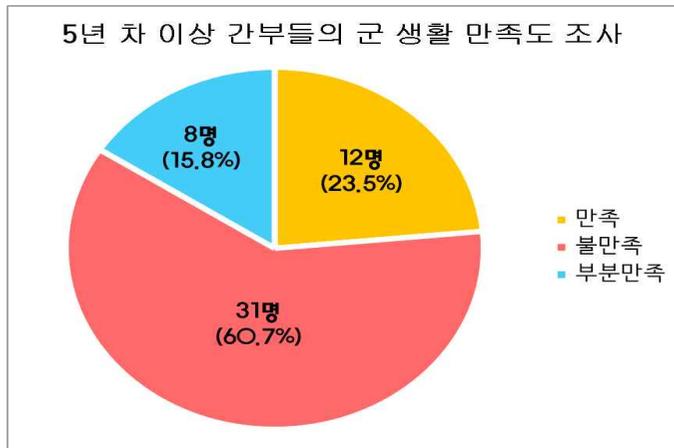
3.1 설문개요

위에서는 연차에 상관없이 질의를 했다면, 이번 설문에서는 5년 차 이상 중견 간부의 군 생활에 대한 인식을 분석하여 초급간부들과는 다른 의견을 도출해 내고자 했다. 따라서 질문의 구성은, 첫째로 5년 차 이상 군 간부들의 군 복무의 만족도를 조사하여 현재의 군 생활에 대해서 만족하고 있는지, 그렇지 않은지, 또는 만족하는 부분도 있지만 불만족하는 부분도 있지는 않은지를 분석하였고, 이 만족도 조사를 통해 둘째로 후배 간부들에게 군 생활을 권유할 것인지에 대한 질의를 포함하였다. 마지막으로 군 생활을 계속해서 이어나갈 것인지에 대해 질의함으로써 군 생활에 대한 인식을 파악하고자 했다.

3.2 설문결과

먼저, 군 생활 만족도에 대한 조사를 실시했다. 다만 설문 전체 응답자 중

5년 차 미만 간부들을 제외하고 51명에 대해 실시했다. [그림 3]과 같이 군(軍) 생활에 대해 만족한다는 인원은 12명으로 전체 인원의 23.5%를 차지했다. 그 이유로는 ‘사람들을 만나고 소통하는 즐거움’, ‘민간사회의 막연한 두려움 보다는 안정적임’, ‘개인적으로 군 복무에 대한 의지가 있어서’, ‘군의 긍정적인 순기능 때문’ 등으로 응답했다. 군 생활에 대해 불만족한다는 인원은 31명으로 전체 인원의 60.7%를 차지했다. 그 이유로는 ‘최근 정책에 따른 상대적 박탈감’, ‘7~80년대 구 막사 사용, 여건 불비’, ‘용사들의 배려에 비해 간부들의 배려 미미’, ‘간부의 희생이 당연한 분위기’, ‘하는 임무와 역할 대비 열악한 보상’, ‘인적, 물적 자원의 부재로 기본 업무 부담’, ‘동경했던 이미지와는 너무 다른 분위기’, ‘적어지는 권한에 비해 비대해지는 책임’, ‘선택에 의한 간부지원이라는 강요’ 등으로 응답했다. 해당 설문을 기초로 후배 간부들에게 군(軍) 생활을 권유할 수 있는지에 대해 질의하였는데, ‘권유하지 않겠다.’가 35명으로 ‘권유하겠다.’의 인원보다 2배 높은 수치를 나타냈다. 또한 해당 간부들이 군 생활을 계속 이어나갈 것인지에 대한 질문에서도 향후 몇 년 이내에 전역할 것이라는 응답이 61.2%로 압도적으로 높았다.



[그림 3] 만족도조사(연구자 설문조사 결과)

제2절 군(軍) 간부의 이탈을 추이 분석

본 연구에서는 기초적인 통계자료를 바탕으로 군(軍) 간부들의 이탈을 분석하였다. 그 범위는 초급간부로의 첫 발을 딛는 군 양성기관의 지원율과 임관 후 초급간부들이 장기복무에 얼마나 지원하는지에 대한 현황, 마지막으로 임관 5년 차 이상 중·장기 복무자들의 전역율을 통해 군 간부들의 이탈율이 어떤지 분석해보고자 한다.

1. 양성기관의 경쟁률 추이로 바라본 이탈현상

우리나라의 대표적인 장교 양성기관은 위에서 언급한 대로 각 군 사관학교와 3사관학교, 학생군사교육단(ROTC) 등이 있고, 이외에도 학사사관, 간부사관 등 장교가 될 수 있는 길이 열려있다. 또한 일정한 자격요건에 따라 부사관을 선발하는데, 용사생활 중 전역과 동시에 부사관으로 임관하는 임기제부사관제도, 특정 대학에 설치된 육군 부사관학군단을 통해 임관하는 부사관학군단(RNTC)제도, 민간이나 현역병, 장교신분의 인원이 육군 부사관학교에서 양성교육을 받고 임관하는 제도가 있다.

최근들어 장교, 부사관에 지원하려는 인원이 크게 줄고 있어 서론에서 언급한 것처럼, 저출산 현상으로 병력자원도 줄어들고 있지만, 그에 발맞춰 이를 관리할 간부들의 숫자도 점점 줄어들고 있는 현실이다.

가. 육군사관학교

육군사관학교의 경우 [그림 4]과 같이 지난 2013년부터 2022년까지 경쟁률에서 일부 상승곡선을 보여주고 있으나, 2020년 이후 급격한 하락을 보여주다 2022년에는 24.4:1의 경쟁률을 기록했다. 이 시기의 특징은 20대 대통령선거가 있기 전·후로 ‘병장 월급 200만원’ 공약이 대대적으로 보도

되던 때와 일치한다. 뿐만 아니라, 육군사관학교의 자퇴율은 해마다 증가하고 있는데, 2018년에 9명에 불과하던 자퇴자 수가 2022년에는 63명으로 증가해 4년 만에 무려 7배가 상승했다. 특징적인 것은 가파른 상승곡선을 이루고 있는 2021년과 2022년인데, 2021년에는 자퇴율 수가 경쟁률에 밀리는 수준이었지만 2022년에는 이를 역전하는 현상이 두드러지고 있다. 이는 육군사관학교 정원의 약 19%를 차지하는 높은 수치다.



[그림 4] 육군사관학교의 경쟁률, 자퇴율 분석

육군사관학교 생도들의 경쟁률과 자퇴율을 분석하면서, 학년별로 자퇴인원을 분석하였는데, <표 8>와 같다. 또한 2022년의 자퇴사유를 진로변경(58명, 92%)을 이유로 꼽았고, 나머지는 군(軍) 문화 부적응(3명, 4.7%), 건강상의 이유(2명, 3.1%)를 꼽았다.

<표 8> 육군사관학교 자퇴율 5개년 분석

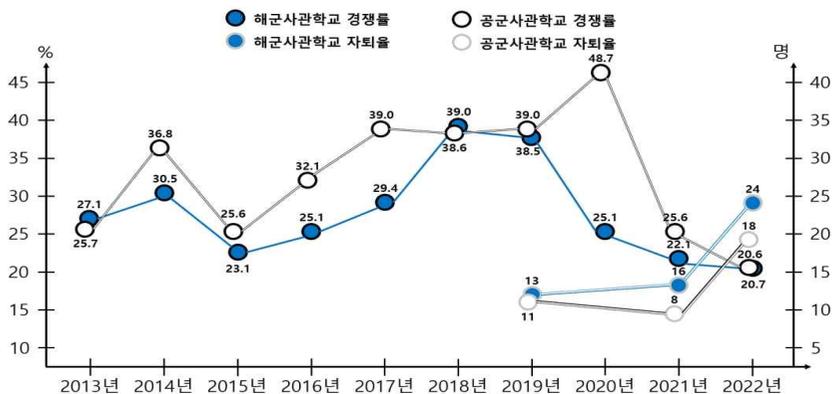
| 구 분 | 자퇴인원 | 1학년 | 2학년 | 3학년 | 4학년 |
|-------|------|-----|-----|-----|-----|
| 2018년 | 9명 | 4명 | 3명 | 1명 | 1명 |
| 2019년 | 17명 | 11명 | 2명 | 4명 | 0명 |
| 2020년 | 19명 | 14명 | 4명 | 1명 | 0명 |
| 2021년 | 28명 | 20명 | 5명 | 3명 | 0명 |
| 2022년 | 63명 | 32명 | 18명 | 8명 | 5명 |

자료: 국방부제공, 국민의 힘 임병헌 의원 / 연구자 재정리

나. 해·공군사관학교

육군사관학교의 경쟁률과 자퇴율을 비교해보았는데, 이는 지엽적인 측면이 강하여, 같은 사관학교인 해군사관학교와 공군사관학교의 경쟁률과 자퇴율을 동시에 비교·분석하였다.

그 결과 [그림 5]와 같이 해·공군 역시 일정하게 상승곡선과 하락곡선을 반복하지만 2020년과 2021년 사이에 경쟁률이 급감하는 모습이 식별되었으며, 해군사관학교의 경우 2022년 경쟁률이 20.6:1, 공군사관학교의 경우 20.7:1의 수준을 기록하였다. 또한 해·공군사관학교의 자퇴율 또한 2021년 기준으로 급격히 상승하는 모습을 보였는데, 놀라운 것은 육군사관학교와 마찬가지로 곡선을 보였다는 것이다. 즉, 우리나라의 육·해·공군사관학교가 모두 경쟁률이 하락함과 동시에, 이미 입학해 있는 인원들의 자퇴율이 증가하고 있다는 것이다.



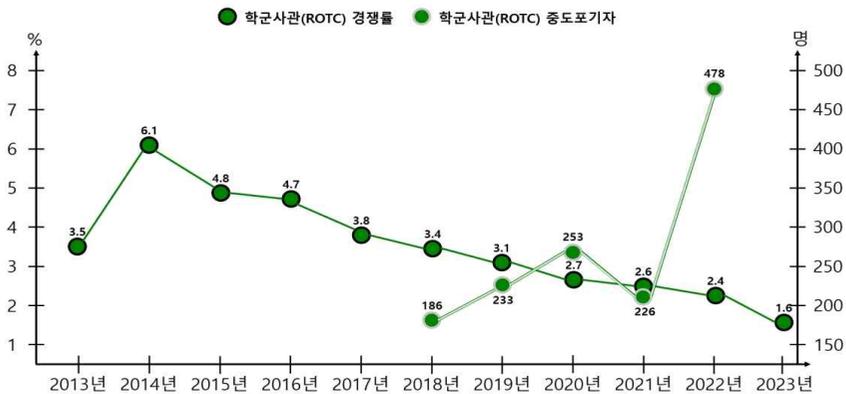
[그림 5] 해·공군사관학교의 경쟁률, 자퇴율 분석

다. 학생군사교육단(ROTC)

학생군사교육단(ROTC)도 예외는 아니었다. 그러나 ROTC의 경쟁률과 중도포기자가 사회적으로 더 큰 이슈가 되고, 파장이 클 수 밖에 없는 이유는 군 초급장교의 70%를 차지하기 때문이다. [그림 6]에서 보는바와

같이 지난 2014년부터 2023년까지의 경쟁률은 6.1:1에서 1.6:1로 하락하였고, 수도권 내 특정학군단의 경우 1.0:1의 수준도 도달하지 못해 미달사태가 일어나는 등 최악의 경우를 맞이하고 있다. 뿐만 아니라 몇몇 학군단은 해마다 미달을 거듭해 폐지되는 곳도 있었으며, 국내 1호 학군단인 서울대 학군단은 모집정원 8명 대비 4명이 지원했다.

또한 군 초급장교의 70%를 차지하는 학군단이기 때문에, 중도포기자의 숫자도 만만치가 않다. 육·해·공군사관학교와 마찬가지로 2021년에서 2022년 사이의 중도포기자가 226명에서 478명으로 2배 이상 급증했다. 이 역시 병장월급 200만원 시대와 복무기간 단축 등의 문제로 풀이되고 있고, 2023년에는 몇 명의 중도포기자가 나올지 알 수 없는 상황이다.



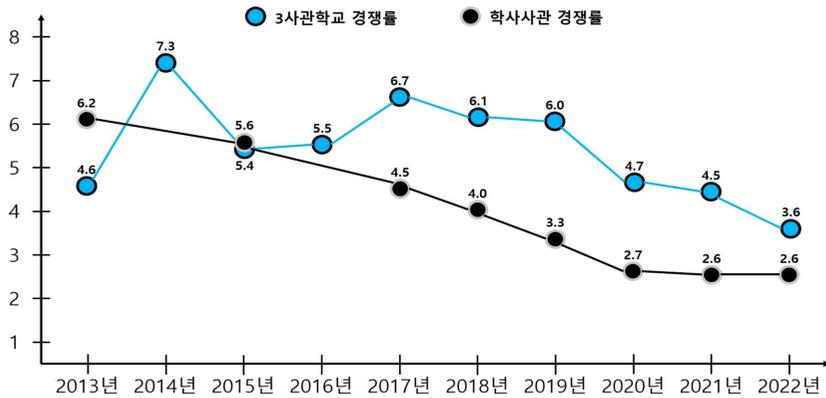
[그림 6] 학생군사교육단(ROTC)의 경쟁률, 중도포기자 분석

라. 육군3사관학교, 학사사관

마지막으로 육군3사관학교와 학사사관의 경쟁률의 분석이다. 3사관학교의 경우 2014년에 7.3:1의 높은 경쟁률을 보유하였으나, 상승과 하락을 반복하다, 2019년 이후 지속적으로 하락하여 2022년에는 3.6:1의 경쟁률을 기록하였다.

학사사관의 경우는 상승곡선 없이 2013년에는 6.2:1의 최대치를 기록한

후에 10년 뒤인 2022년에는 2.6:1로 급락하였다.



[그림 7] 3사관학교, 학사사관의 경쟁률 분석

마. 부사관 학교

부사관의 경우 장기복무 부사관을 선발하는 등 일정한 노력을 기울여 경쟁률을 일시적으로 상승시켰으나, 일반적인 부사관 학교의 경우 2018년에는 4.5:1, 2019년에는 4.4:1, 2020년에는 3.7:1, 2021년에는 3.5:1, 2022년에는 3.2:1로 꾸준히 하락하고 있다.

바. 양성기관 경쟁률 분석

육군사관학교로부터 부사관 학교에 이르기까지 여러 양성기관의 경쟁률을 분석한 결과 공통적인 현상은 양성기관에서의 경쟁률을 지속해서 하락하고 있고, 일부 기관에서는 미달사태가 발생하여 향후에는 군(軍)을 유지하는데 있어 치명적인 영향이 있을 것이라는 결론이다.

또한 정부의 정책적인 부분에 있어 양성기관에 미치는 영향이 지대하다는 결론을 식별할 수 있었다. 대통령 선거 공약과 그 공약이 실현되어 가는 과정에서 지원을 하락에 따른 경쟁률 하락과 반비례하는 자퇴자들의 상승은 이를 반증해주는 중요한 결과라고 생각한다.

2. 초급간부의 장기복무 지원을 추이로 바라본 이탈현상

양성기관에서의 경쟁률 추이는 사실상 감소하고 있고, 자퇴율(중도포기자) 역시 급증하면서 위기감이 고조되고 있는 가운데, 이미 임관한 간부들에 대한 조사도 불가피해 보였다. 따라서 육군에서 육군사관학교와 더불어 사관학교로서의 명맥을 유지하고 있는 육군3사관학교의 장기복무 지원율을 확인하였다.

<표 9> 육군3사관학교 장기복무 선발 현황

| 구 분 | 임관인원 | 지원인원 | 선발인원 | 지원율(%) | 선발률(%) | |
|-------|------|------|------|--------|--------|-------|
| | | | | | 임관:선발 | 지원:선발 |
| 2014년 | 485 | 452 | 333 | 93.2 | 68.7 | 73.7 |
| 2015년 | 491 | 449 | 327 | 91.4 | 66.6 | 72.8 |
| 2016년 | 496 | 453 | 309 | 91.3 | 62.3 | 68.2 |
| 2017년 | 483 | 435 | 307 | 90.0 | 63.6 | 70.6 |
| 2018년 | 492 | 433 | 276 | 88.0 | 56.1 | 63.7 |
| 2019년 | 489 | 434 | 182 | 88.8 | 37.2 | 41.9 |
| 2020년 | 498 | 432 | 187 | 86.7 | 37.6 | 43.3 |
| 2021년 | 484 | 411 | 167 | 84.9 | 34.5 | 40.6 |

자료: 국회 국방위원회

<표 9> 에서와 같이 2014년부터 2021년까지 육군3사관학교의 임관인원은 480여명 대의 수준을 유지하고 있고, 그 중 장기복무에 지원하는 인원은 소폭으로 하락하고 있는 모습을 볼 수 있다. 즉 표 가장 우측에 있는 지원율은 임관인원 대비 지원율을 나타낸 것으로서 2014년 93.2%로 10명중 9명 이상이 지원을 했다면, 2018년에는 88%로 4년 만에 앞자리가 바뀌었고, 2021년에는 84.9%로 2014년 대비 8.3% 하락하였다. 즉, 현재인 2023년에는 추가적으로 하락할 것으로 예상되고 있고, 앞서 양성기관의 경쟁률을 놓고 판단해 봤을 때, 장기복무 지원을 추이는 급격하게 하락할 것으로 보인다. 뿐만 아니라 학군장교, 학사장교, 간부사관장교, 부사관까지 장기복무에 대한 의지가 없어 지속적으로 하락할 것으로 전망하고 있다.

3. 임관 5년차 이상 중견간부의 전역을 추이로 바라본 이탈현상

위에서 초급간부에 대한 현황을 알아보았다면, 이번에는 복무연장 또는 장기복무자 등 5년 이상 복무한 간부들에 대해 확인해 보고자 한다.

3.1 5년차 전역

지난 2013년부터 지금까지 육군, 해군, 공군, 해병대의 5년차 전역현황은 아래와 같다.

<표 10> 군(軍) 장기 복무 장교 5년차 전역 신청

| 구 분 | 육군 | 해군 | 공군 | 해병대 | 계 |
|-------|-----|----|----|-----|-----|
| 2013년 | 86 | 29 | 26 | 8 | 149 |
| 2014년 | 114 | 34 | 17 | 2 | 167 |
| 2015년 | 116 | 22 | 26 | 3 | 167 |
| 2016년 | 96 | 12 | 28 | 4 | 140 |
| 2017년 | 95 | 17 | 24 | 3 | 139 |
| 2018년 | 105 | 20 | 24 | 4 | 153 |
| 2019년 | 93 | 32 | 32 | 1 | 158 |
| 2020년 | 101 | 29 | 26 | 6 | 162 |
| 2021년 | 58 | 23 | 13 | 1 | 95 |
| 2022년 | 137 | 24 | 18 | 1 | 180 |
| 2023년 | 147 | 25 | 12 | 5 | 189 |

자료: 배진교 정의당 의원실, 국방부

이 표에서 알 수 있는 것은 단연 5년 차 전역이 크게 늘어나고 있다는 것인데, 그중에서도 가장 큰 변화를 보이는 것은 육군이었다. 2013년 86명이던 5년 차 전역 인원이 2023년에는 147명으로 약 70.9% 상승했고, 군(軍) 전체 5년 차 전역 자원이 180명임을 감안한다면, 81.6%가 육군자원인 셈이다. 또 놀라운 것은, 육군사관학교 출신 간부들의 5년 차 전역률이다. 육군사관학교 출신 간부들은 임관과 동시에 장기복무자원으로 의무복무 10년이 부여된다. 하지만 10년의 복무기간 중 5년차에 1회 전역지원서를

제출할 수 있는데, 이 비율이 점점 증가 하고 있다는 것이다.

<표 11> 육군사관학교 5년 차 전역 현황

| 구 분 | 2018년 | 2019년 | 2020년 | 2021년 | 2022년 |
|--------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| 임관 | 206 | 198 | 203 | 203 | 247 |
| 신청(비율) | 14(6.8%) | 16(8.1%) | 21(10.3%) | 18(8.9%) | 31(12.6%) |
| 전역(비율) | 14(6.8%) | 15(7.6%) | 20(9.4%) | 14(6.2%) | 22(8.9%) |

자료: 성일중 의원실, 국정감사 자료실, 연구자 재구성

<표 11> 에서와 같이 2019년에는 임관인원 중 8.1%인 16명이 5년 차 전역을 신청하여 15명이 전역하였지만, 2022년에는 12.6%인 31명이 신청하여 22명이 전역하였다. 육군 장교의 미래라 할 수 있는 육군사관학교 출신 장교들마저 전역지원서를 제출하고 있다는 것이다.

3.2 중. 장기복무자의 전역현황

다음은 영역을 확장하여 5년에서 10년 미만 중기복무 군인들의 전역과 10년 이상 장기복무 군인들의 전역현황을 아래 <표 12> 와 같이 정리하였다.

<표 12> 중. 장기복무자의 전역 현황

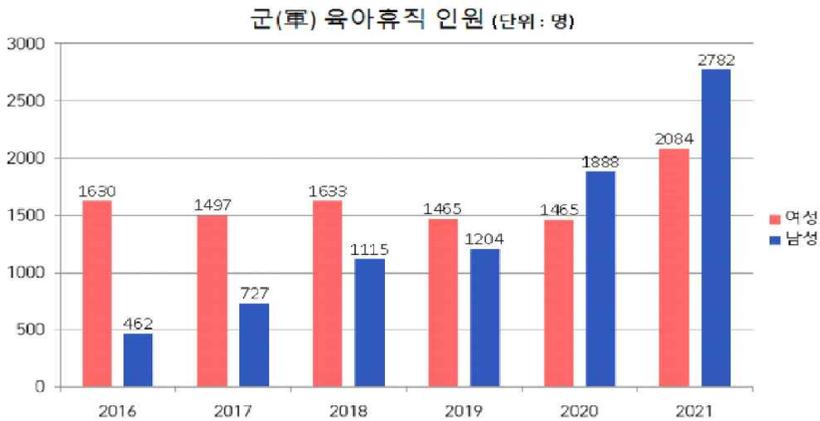
| 구 분 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 계(명) | 6,191 | 5,630 | 6,316 | 7,362 | 7,322 | 6,991 | 7,167 | 7,676 | 7,231 | 6,785 |
| 장기복무자 | 3,540 | 3,213 | 3,725 | 4,212 | 3,387 | 3,549 | 3,601 | 4,112 | 4,105 | 3,964 |
| 중기복무자 | 2,651 | 2,417 | 2,591 | 3,150 | 3,935 | 3,442 | 3,566 | 3,564 | 3,126 | 2,821 |

자료: 국가보훈처(각군 통보자료)

이 표에서 주목할 것은 숫자의 증감이 아니라, 중기복무자와 장기복무자 모두 꾸준히 오름과 내림을 반복하며 축소되지 않고 있다는 점이다. 지원율이 점점 줄어들고 인력을 충당하지 못하고 있는 상황에서 전역자들이 꾸준히 발생하고 있다는 것은 앞으로의 인력 충원 또한 적신호가 켜진다는 의미와도 같다. 때문에 간부들을 모집하는 지원을 관리도 중요하지만, 현재 군 부대를 지휘할 베테랑 간부들을 잡는 노력도 필요하다.

3.3 육아휴직

항의 제목과는 상이해 보일 수 있으나, 넓은 의미에서 군 간부의 육아휴직율도 현재의 상황을 나타내는 중요한 지표로 작용한다고 판단하였다. 아래 [그림 8]는 지난 10년간 육아휴직을 한 군인들의 수를 남군과 여군, 총계로 구분하여 정리하였다.



[그림 8] 군(軍) 육아휴직 인원 현황, 자료 : 국방부

자료 중 특징적인 것은, 육아휴직을 사용하는 남군의 숫자이다. 2016년 462명이던 남군 육아휴직자가 점점 증가하여 2021년에는 2782명으로 무려 6배 이상 급증했고, 또 한 가지 중요한 사실은, 2020년에 육아휴직을 실시하는 남군이 여군의 숫자를 역전한 것이다. 그 흐름세는 2021년에도 그대로 반영되어, 2021년 여군의 육아휴직자 수인 2084명보다 약 700명이나 많은 숫자이다. 보통의 경우 육아휴직을 하는 것은 여군이었고 남군이 주로 군 복무에 전담했지만, 현재 강조되고 있는 워라벨, 장병 사기진작 등에 의해서 육아휴직을 권유하고 있기 때문에 나타난 현상이라고 풀이된다. 물론 여군의 경우 초임간부들의 숫자가 많이 유입되면서 육아휴직을 할 수 있는 간부들이 적어져 역전현상이 일어났다고 해석하기도 한다.

제3절 군(軍) 간부의 이탈원인 분석

해당 절에서부터는 군 간부들이 어떤 원인에 의해서 군문(軍門)을 떠나는지, 언론과 매체를 통해서 소개된 사례를 중심으로 분석하고, 일선 간부들의 설문을 통해서 그 동안 소개되지 않았던 이탈의 원인을 집중적으로 분석해보고자 한다.

1. 언론과 매체를 통한 이탈원인 분석

가. 금전적인 문제

급여문제는 지금까지 물가상승률에 기초하여 약 2% 미만의 상승률을 보이며 순조롭게 진행되어가고 있었다. 군인들의 숭고한 희생정신과 명예의식을 바탕으로 병사의 월급을 비롯한 군 간부의 봉급 체계는 큰 문제없이 현재에 이르고 있었다. 그러나 상황이 악화되기 시작한 것은 지난 대선공약에 ‘병장월급 200만원’이라는 슬로건이 걸리면서 부터이다. 언론에서 이야기하는 ‘포퓰리즘¹¹⁾’ 현상인데, 젊은 청년층의 표심을 얻기 위한 공약이라는 것이다. 여기에서 문제가 종결되었으면 좋겠지만, 문제는 육대전¹²⁾에 신입간부들(장교, 부사관)의 월급명세서가 공개되면서 파장은 일파만파 커져갔다. 대선 공약대로 2025년에 병장월급이 200만원을 돌파하는 순간, 신입간부들의 월급을 역전할 수도 있다는 것이다. 육대전에 소개된 간부의 월급은 178만원으로 200만원에서 약 22만원이 모자란 형태다. 즉, 병사보다 높은 계급을 유지하지만, 월급은 더 적은 현상이 발생된다는 것이다. 이에 따라 추가적인 파생문제는 사회물가 인상 대비 급여의 부족한 인상률이 화두가 되었고, 예고된 월급 역전현상에 대해 ‘상대적 박탈감’을 느끼는

11) 두산백과, 대중의 견해와 바람을 대변하고자 하는 정치사상 및 활동

12) 육대전 : 육군훈련소 대신 전해드립니다.

간부들이 많아지고 있다는 것이다. KIDA(한국국방연구원)에서는 지난 22년 12월 설문을 통해 “장교지원 희망자 중 46.1%, 부사관 희망자 23.5%가 병사 월급 200만원이 되면 지원하지 않겠다.”고 밝힌바 있다.

금전적인 문제는 여기서 그치지 않고 당직근무비용, 주택수당, 훈련 중 식비지원 문제 등이 도마에 올랐다. 당직근무비용은 현재 평일 기준 1만원, 주말 기준 2만원이다. <표 13>에서 와 같이 평일 3만원, 주말 5만원을 받는 일반 공무원과도 확연하게 비교되는 수치이며, 소방공무원과 경찰공무원과 비교할 경우 더 없는 박탈감을 느끼게 한다. 주택수당은 3년차 미만의 간부에게는 지급조차 되고 있지 않으며, 훈련 중 식비는 공제되어 지급되지 않는 등 금전적인 문제는 과장이 커 보인다.

<표 13> 공무원 당직근무비 현황

(단위 : 원)

| 구 분 | 군인/군무원 | | 일반공무원 | | 소방공무원 | | 경찰공무원 | |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|
| | 평일 | 공휴일 | 평일 | 공휴일 | 평일 | 공휴일 | 평일 | 공휴일 |
| 2023년 현재 | 10,000 | 20,000 | 30,000 | 50,000 | 50,000 | 100,000 | 30,000 | 100,000 |

자료: 국방부

나. 용사 복무기간 단축 대비 긴 복무기간

<표 14>에서와 같이 2018년 이후 병사의 복무기간이 18개월로 단축되었다. 단순히 연수로 계산해도 1년 6개월이다. 병사의 복무기간 단축은 급여문제와 가장 밀접해있다. 병사들의 복무기간 단축이 미치는 파장은 그리 크지 않았지만 병장월급이 200만원이 되면, 상황은 달라진다.

<표 14> 육군 용사 복무기간 변화

| 구 분 | 1968년 | 1977년 | 1984년 | 1993년 | 2003년 | 2011년 | 2018년 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 내 용 | 36개월 | 33개월 | 30개월 | 26개월 | 24개월 | 21개월 | 18개월 |

자료: 국방부

육군사관학교 출신 장교의 의무복무기간은 10년, 3사관학교는 6년, 학군 장교는 2년 4개월, 학사·간부사관 장교는 3년, 단기부사관의 경우 4년인데 반해 1년 6개월은 차이가 큰 편이다. 하지만 월급 인상의 문제로 요즘 인식은 ‘용사로 가면 더 빨리 전역할 수 있고, 돈도 더 많이 받을 수 있다.’는 인식이 커지면서 실질적으로 간부에 지원하는 인원들이 감소하고 있는 추세다. 이 여파로 문제가 되는 것 중의 또 하나가 군의관 수급이다. 의대 출신 민간인들은 보통 인턴과정과 레지던트 과정을 마치고 군의관으로 3년 복무를 마치고 사회로 복귀하는 경우가 일반적이었지만, 용사 복무기간이 18개월이 되면서 용사로 복무를 짧게 마치고, 전문의 자격시험을 준비하는 쪽으로 방향을 틀면서 군의관 숫자도 줄어들고 있는 형태다.

번외로, 해군의 경우 해경으로 직군을 변경하거나, 육군에서는 소방공무원으로 전환하는 사례가 많아지고 있다.

다. 열악한 숙소환경

밖에서 텐트치고 비바람과 먼지를 들이마시며 생활하는 군인에게 있어 숙소는 ‘집으로 돌아왔다.’는 평안함을 주기에도 충분한 수준이었다. 아무리 열악한 환경일지라도, 내 몸 누일 곳이 있으면 만족했던 것이 사실이다. 하지만 금전적인 문제가 발발하면서 연쇄적으로 터진 것이 숙소문제다. 소셜미디어(SNS)를 통해 게시된 한 장의 사진은 모든 군인들과 그 부모들의 원성을 샀다. 그 사진의 배경은 침대 하나 없이 매트리스를 깔고 좁은 방에서 2명이 생활하고 있는 모습이었다. 이 사진이 일파만파 퍼지자, 군 숙소에 대한 인식이 바뀌기 시작했고, 곰팡이 핀 벽의 모습, 무너질 것 같은 독신숙소의 외관 등 다양한 사진이 게시되기 시작했다. 그러면서 자신의 돈을 쓰더라도 월세를 얻어 생활하는 간부들이 늘어나고 있고, 그마저도 부대와 얼마 떨어지지 않은 거리에 위치해야 한다는 생각에 환경이 그리

좋다고 볼 수만은 없다.

라. 과도한 행정업무

3차 산업혁명을 거치면서 대량생산이 이루어지자, 군에서도 PC가 대량으로 보급되기 시작했고, 현재는 간부 1명당 1PC를 유지하고 있을 정도이다. 그러다보니 과거에 비해 수기 작성하는 문서가 없어지고 있는 추세이나, PC로 작업하는 행정소요가 무척이나 많아지고 있다. 그래서 한 때, ‘딜(DEL) 운동’이 군에서 성행했는데, 그것은 불필요한 행정소요를 삭제(DELETE) 하자는 취지에서 나타난 것이다. 그만큼 부대 내의 행정소요는 극에 달하고 있고, 문서편집능력이 미숙하다는 이유로 질타를 받고, 행정서류 누락에 따른 지적과 점검결과 하달, 평가 등 악순환이 반복되면서 간부들이 점차 지쳐가고 있다. 덧붙여 부대업무일지가 전산화 되면서 하루가 지나면 미처 기록하지 못했던 내용을 소급해서 기록할 수 없어 이 또한 누락으로 간주되며, 상급부대 점검 시에 지적받기에 이른다. 때문에 이런 행정소요들로 정작 해야 할 교육훈련이나 병력관리에 소홀해지고, 결국에는 큰 문제가 발생하게 된다.

마. 권한과 책임문제

간부들은 자신이 보직된 위치에 따라 그 권한과 책임이 부여된다. 물론 용사들도 그 직책에 따라서 책임이 부여되지만, 간부가 부여받는 권한과 책임은 그 이상이다. 가령, 당직근무를 서게 되면 그 부대 지휘관을 대신 해서 임무를 수행하는 것이기 때문에 지휘관의 권한을 위임받게 된다. 따라서 그 당시 발생하는 모든 일에 대한 책임을 지게 된다. 또한 부대의 최소단위라 할 수 있는 반, 분대, 소대급 이상의 지휘자들은 병력에 대한 책임을 지게 되는데, 인원에 대한 책임이야 말로 매우 중요한 문제다.

권한과 책임을 군(軍) 간부들이 이탈하는 원인으로 꼽은 이유는 낮은 월급과 축소된 권한에 비해 부여받는 책임은 무한정이라는 것이다. 봉급을 받는 군인이기 때문에 명예와 신의를 바탕으로 무한한 책임을 진다고는 하지만 정당한 지시도 할 수 없는 상황에 처해있는데, 그것은 서두에 언급한 것처럼 ‘육대전’이라는 커뮤니티를 통해 언론에 공개된 월급문제가 도마에 오른 것처럼 용사들이 간부들에 대해서 어떤 문제를 제기할 경우, 그것의 진위여부를 떠나서 엄청난 파장을 일으키게 된다는 것이다. 그래서 일선에서는 “대치동 학원 선생, 유치원 교사가 된 것 같다.”, “병사들이 잘 적응하는지, 사고는 치지 않는지 관리하느라 정작 군사훈련 준비 등 주 업무 챙기기가 힘들 정도”라고 이야기 하고 있다.¹³⁾ 뿐만 아니라 MZ 세대로 분류되는 신세대 용사들이 부대에 유입되면서 폐쇄적이고 상명하복적인 군대 문화를 이해하지 못하는 용사들에 의해 잦은 의견충돌이 일어나게 되고, 이를 이해시키고 바로잡고 싶지만 앞서 언급한 ‘육대전’, ‘국방헬프콜(1303)’, ‘지휘관 마음의 편지’ 등에 의해서 가로막히기 일쑤다. 때문에 지휘권은 흔들리게 되고, 당연히 지휘체계가 무너지면서 간부들의 ‘간부로서의 정체성’, ‘지휘체계의 비현실성’ 등 이탈원인이 발생한다는 것이다.

바. 전역 후 취업문제

군 간부 중 장교로 임관하는 인원들 중 일부는 전역 후 ‘장교 우대’선호 기업에 대한 취업을 생각하고 군 생활을 시작하는 인원들도 있다. ‘대량충원-대량방출’이라는 악순환의 원인이기도 한 위와 같은 생각은 현 구조상에서는 당연한 일이다. 하지만 최근에는 전역장교를 우대하는 기업이 점차 사라지고 있다. 삼성, 신세계, 현대백화점, GS건설 등도 전역장교를

13) 조선일보, 2023년 6월 9일 금요일 A05면

우대하는 채용을 시행했었지만, 현재 폐지된 상태이고, 현재 유지중인 기업들도 그 규모를 축소하거나, 폐지를 검토 중인 상태다.

때문에, 금전적인 부분과 권한대비 비대한 책임, 거기에 전역 후에도 취업을 할 수 있다는 보장조차도 없는 상태이기 때문에 장교로의 임관 자체를 거부하는 이들이 많아지고 있는 상태다.

2. 신분/계급별 설문을 통한 이탈원인

2.1 설문개요

1항에서 파악한 여러가지 문제에 의해 간부들의 이탈현상이 일어나고 있는데, 언론에서 보도되고 있는 내용이 일선 간부들이 얼마나 공감할 수 있는지, 그리고 실질적인 원인이 맞는 것인지 알아보기 위해 2차 설문을 실시하였다. 설문집단은 1차 설문집단과 동일하며, 대상자 102명 중 79명이 응답하였다. 2차 설문은 <표 15>와 같이 크게 2가지로 첫째, 일선 간부들의 이탈원인에 대한 인식을 묻고 둘째, 정부와 개인(단체)가 제시한 개선방안에 대한 인식을 물었다. 현 단락에서는 이탈원인에 대한 설문을 다룰 것이다.

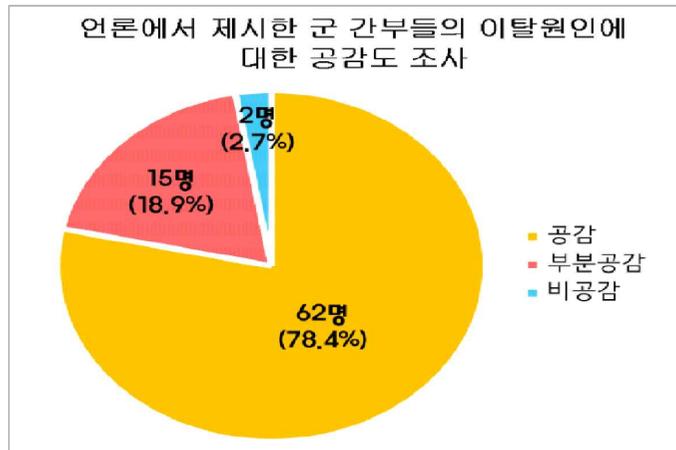
<표 15> 2차 설문조사의 설문항목 구성

| 설문항목 | 설문 내용 |
|------------------------------------|--|
| 1. 군(軍) 간부들의 이탈의 원인에 대한 인식 | |
| 가. 계급 분석 | <ul style="list-style-type: none"> · 귀하의 계급은 무엇입니까? * 하사~소령까지의 계급 |
| 나. 언론에서 언급한 군(軍) 간부들의 이탈 원인에 대한 인식 | <ul style="list-style-type: none"> · 언론에서 언급한 군(軍) 간부들의 이탈원인에 대해서 공감하십니까? * 급여, 복무기간, 열악한 숙소, 과도한 행정, 권한과 책임, 전역 후 취업 * ‘공감’, ‘부분공감’ ‘비공감’ 각 선택에 따른 사유 |
| 다. 일선 간부들의 군(軍) 간부들의 이탈 원인 | <ul style="list-style-type: none"> · 언론에서 언급한 군(軍) 간부들의 이탈원인 외에 귀하가 생각하는 이탈원인은 무엇입니까? |
| 2. 정부, 개인(단체)의 개선방안에 대한 인식 | |
| 가. 제시된 개선방안에 대한 인식 | <ul style="list-style-type: none"> · 정부와 개인(단체)에서 제시한 개선방안에 대해서 어떻게 생각하십니까? * 정부차원 : 6가지 안(案) * 개인(단체) : 5가지 안(案) * ‘공감’, ‘부분공감’ ‘비공감’ 각 선택에 따른 사유 |
| 나. 개선방안 문제의식 | <ul style="list-style-type: none"> · 정부와 개인(단체)에서 제시한 개선방안에 대해 문제점이 있다면 자유롭게 제시해주십시오. |
| 다. 군(軍) 간부들의 이탈을 막기 위한 개선방안 | <ul style="list-style-type: none"> · 정부와 개인(단체)에서 제시한 개선방안에 대해 실효성이 없다는 의견이 분분한데, 제시된 개선방안 외의 개선방안에는 어떤 것들이 있겠습니까? * 자유의견 제시 |

2.2 설문결과

우선, 언론에서 제시한 금전적인 문제부터 전역 후 취업문제까지에 대해 얼마나 공감하고 있는지에 대해 ‘공감’, ‘부분공감’, ‘비공감’으로 구분하여 설문을 진행하였고, [그림 9]과 같이 응답자 79명 중 62명은 공감(78.4%),

15명은 부분공감(18.9%) 나머지 2명은 비공감(2.7%)한다고 응답하였다.



[그림 9] 공감도조사 I (연구자 설문조사 결과)

즉, 응답자의 대부분의 간부들이 이탈원인에 대해 공감하였고 공감하는 이유에 대해서는 ‘현재 군 복무 중 체감중인 사항이라서’, ‘군 복무 중 비슷한 고민을 해봐서’, ‘개선되려는 움직임은 있지만 눈에 보이지 않아서’, ‘사회는 변하고 있는데 군만 변화하지 못하는 것 같아서’ 등으로 응답하였다. 연구자는 언론에서 제기된 문제들도 공감하지만, 실제로 일선 간부들이 이탈하는 원인에 대해서 더 구체적으로 알아보기 위해, 언론에서 제기된 문제들 외에 군 간부들이 이탈하는 원인이 무엇인지 질의하였다. 그 결과 다양한 의견들이 제시되었는데, ‘본인의 의지와 관계없는 보안문제로 복무의지 박탈’, ‘жат은 야근 등 노력 대비 성과를 찾을 수 없는 업무’, ‘지엽적인 업무로 본연의 업무를 소홀히 하는 문화’, ‘시스템(규정)에 의한 부대운영이 아닌 상급지휘관의 성향에 따른 부대운영’, ‘국방이 아닌, 상급자를 위해 업무하는 느낌’, ‘무너진 군기와 규율’, ‘жат은 인사교류로 인한 문제’, ‘과도한 점검, 지도방문, 갑작스러운 훈련’, ‘무한한 희생정신 강요’, ‘용사들 마음의 편지에 간부는 책임만 지는 문화’, ‘군의 명예실추, 냉정한 사회적 분위기’등 다양한 의견들이 쏟아져 나왔다.

2.3 설문분석

언론에서 제시한 내용을 깊이 공감하면서도 군(軍)을 이탈하는 본질적인 원인에 대해서 들을 수 있었다. 즉, 금전적인 문제나 열악한 숙소 환경 등도 원인이 될 수 있지만 그보다도 군의 명예가 실추되어 더 이상 보람이 없고, 변화된 사회 환경과 발맞춰 나가지 못하는 부대문화, 본인의 의지와 관계없이 부수적인 강요행위 등이 더욱 크다고 할 수 있다. 이를 통해서 정부 및 민간단체의 개선방안이 어떤 식으로 이뤄질 수 있는지 고찰해 볼 필요가 있다.

제4절 정부 및 민간단체의 개선방안 고찰

위와 같이 언론 및 매체를 통해서 언급된 간부 이탈원인과 일선 간부들의 목소리를 접한 결과 개선방안이 시급해 보인다. 이에 따라 정부(국방부)와 민간단체는 여러 가지 개선방안을 내놓았다. 먼저 정부(국방부)차원에서는 국방부장관을 비롯한 각 군 총장이 초급장교들을 대상으로 간담회를 실시하고, 그들의 목소리를 직접 들어봄으로써 개선방안을 발표하였고, 민간단체에서는 국방과 관련된 단체와 ROTC중앙회 등이 현 실태를 파악하고, 문제 해결을 위한 방안을 여럿 내놓았다.

1. 정부(국방부)차원 개선방안

가. 급여, 수당과 장려금의 현실화

개선방안으로 내놓은 첫 번째는 금전적인 부분이다. 물가상승률을 고려한 급여의 문제는 언급하지 않았지만, 용사들의 급여수준 향상을 고려해서 초급간부인 ‘소위’계급의 연봉을 약 400만원 가량 인상한다는 내용이다.¹⁴⁾ 이는 군 초급간부 처우개선 예산 반영의 일환으로 사회 중견

기업 초임수준에 도달하도록 대책을 마련한 것이다. 2024년부터 임관하게 될 초급간부부터 적용되는 사항이다.

또한 당직근무비의 인상도 언급되고 있다. 현행 평일 1만원, 주말 2만원에서 약 2~3배를 인상시켜 일반공무원, 경찰 그리고 소방공무원들과 비슷한 수준을 유지하겠다는 것이다. 그리고 주택수당을 3년 미만의 초급간부도 수여하는 방안, 단기복무장려비를 장교 900만원, 부사관 750만원에서 약 2배 가량 인상하는 방안도 검토 중에 있다.

마지막으로 시간외수당의 확대방안도 검토 중이다. 이는 GP(감시초소), GOP(일반전초)에 해당되는 사항이지만, 67시간 한정 초과근무를 인정받는 현재의 수준에서 상향조정하여 근무비에 대한 현실화를 이루겠다는 것이다.

나. 학군사관(ROTC)의 복무기간 단축, 중도탈단 문제 개선

용사들의 복무기간 단축에 이어 학군사관(ROTC)의 복무기간도 단축하자는 의견이 분분하다. 현재 28개월, 즉 2년 4개월의 복무기간은 지난 55년 동안 한 번도 변화한 적이 없다. 이러한 내용이 언급되는 이유는 용사들의 복무기간 단축의 영향이 가장 크겠지만, 육군사관학교를 비롯한 다른 장교 양성기관에 비해 단기복무자원이 많은 특징을 가지고 있기 때문에 2년 4개월이라는 군 복무가 사회에 나가기 전 너무 오랜 시간을 투자한다는 의견이 반영된 것이다. 따라서 현역 용사들처럼 28개월의 복무기간을 18개월로 단축하여 자원들의 순환을 통해 우수한 자원들을 많이 확보하자는 취지의 내용이다.

또 학군사관의 중도탈단 문제를 개선하는 방안을 추진 중이다. 현재의 체계는 학군사관 후보생 시절 개인적인 사정에 의해 탈단 후 현역용사로 재입대하는 경우, 훈련을 받은 기간 동안 군 복무기간이 단축될 뿐만

14) 조선일보, 2023년 8월 23일 수요일 A14면(박대출 국민의힘 정책위의장)

아니라 입대 계급이 이병이 아닌 일병 이상부터 근무를 할 수 있었다. 예를 들면, 학군단에서 3, 4학년 방학기간 동안 약 12주 간의 군사훈련을 마치고 탈단할 경우 병장으로 15개월 근무하였다. 임관 후에 28개월을 근무하는 것과는 차이가 있는 것이다. 하지만 2023년 12월부터는 모든 훈련을 마치고 탈단하여 현역용사로 근무하게 되면 최대 계급은 일병이 되며, 훈련 기간만큼 복무개월이 단축되는 것은 유효하게 진행된다. 이와 같은 내용은 우리나라 초급장교의 약 70%를 담당하는 학군사관에 대한 지원을 향상과 복무의지 개선을 위한 노력의 방안이라고 판단하고 있다.

다. 열악한 숙소 환경 개선(리모델링, 1인 1실 확보)

간부들의 숙소문제는 위에서 언급한 대로 그 과급효과가 굉장히 컸다. 그 이유는 해당 숙소에 거주하고 있는 간부 개인의 부주의나 청소상태를 지적할 수 없는 불가항력적인 상태이기 때문이다. 여름철 곰팡이나 개인 쓰레기 방치 등의 문제는 개별적인 노력과 숙소 자치위원회 등을 통해서 해소가 가능하지만, 여름철 장마기간 천장에서 빗물이 샌다거나, 오래된 파이프관에서 발생하는 녹물현상, 펌프작동 상태 불량으로 수압의 문제, 방음시설 부재로 개인적인 휴식여건 보장이 제대로 이루어지지 않는 것은 물론 비좁은 방에서 2명 내지 3명이 함께 거주하는 등은 자체적으로 해소가 불가능한 것이다. 때문에 정부(국방부)에서는 간부숙소를 리모델링하고, 1인 1실을 확보할 수 있도록 개선안을 내 놓았고, 최초 2027년까지 완료하는 것이 목표였는데, 최근 2026년까지 조기에 종결하여 군 간부들의 생활여건을 개선하겠다고 밝혔다.

라. 용사의 진급심사 제도 마련

용사들의 급여가 상향조정됨에 따라 군(軍) 간부들의 상대적 박탈감이

커지고 있는 상태에서, 정부(국방부)는 용사들의 진급심사제도를 마련한다고 밝혔다. 그 이유는 병 진급평가에서 진급누락이 되더라도, 복무 개월 수만 지나면 자동으로 진급되는 제도를 용사들의 '역할과 책임'에 기초하여 상병에서 병장으로 진급 시 심사를 거치게끔 만들어 200만원이라는 병장 월급을 그냥 주지 않겠다는 취지다. 그도 그럴 것이 현재의 진급평가는 그 부대의 '부대훈련지시' 상 내용이 상이하여 다를 수 있지만 장병기본훈련 수준, 체력, 사격 등 기본적인 사항은 동일하다. 하지만 현재의 시스템으로는 2회 이상 진급누락을 하더라도 그 다음에는 자동으로 진급하기 때문에, 용사들이 진급에 대해서 큰 욕심을 부리지 않고, 어차피 병장으로 제대한다는 생각을 가지고 있어 이를 개선하겠다는 것이다.

마. 우수 간부들의 충원, 안정적인 직업 보장

현재 초급간부들의 장기선발율은 58.8%수준이다. 물론 이 선발율이 잘못 된 수치는 아니다. 장기복무에 지원한 인원들 중 그 자격요건이 갖춰져 있지 않은 인원들은 사전에 걸러진 셈이다. 이를테면 군인으로서 기본적으로 갖춰야 할 '체력'수준에서 불합격을 했거나, 기본훈련평가에서 최하위 수준을 기록한 인원들에 대해서는 군(軍)의 미래를 위해서도 걸러지는 것이 맞다. 다만, 앞으로 간부 양성기관에서의 지원율이 하락하고 있는 이 시점에서 장기선발 비율을 80%까지 확대하여 지원 후 경쟁에 의해서 우수한 자원이 비선되는 현상을 막자는 것이다. 가령 연구자가 속한 부대 내에서도 3명의 장기지원자 중 별다른 결격사유가 없는데도 1명만 장기복무에 선발되어 2명의 지원자는 낙담하거나, 군 복무의 의지가 꺾이는 현상을 현장에서 확인하였다. 따라서 이러한 현실에도 장기복무를 희망하는 인원들에 대한 처우를 개선해 주기 위해서라도, 장기선발 비율을 확대하여 우수한 자원들을 확충해야 한다고 판단한 것이다.

또한 현역장병들이 지속적으로 감축되면서 군무원의 비율이 점차 높아지고 있다. 때문에 군무원도 우수하고 자질이 충분한 인원을 확충하기 위해서 대위 근속 15년 이후 전역자원에 대해서 군무원으로 신분을 전환하여 20년 이상 근무할 수 있도록 하는 방안을 마련 중이다. 이는 새로이 시작하는 군무원의 능력과 역량보다는 이미 군(軍) 조직의 시스템을 이해하고 있는 상태이기 때문에 사회비용적으로도 경제적이라는 평가를 받고 있다.

마지막으로 부사관 학군단(RNTC)의 추가신설 및 제도개선이다. 부사관 학군단은 1학년 하반기부터 2학년 졸업까지 약 3개 학기 방학 기간 중 군사훈련을 받고, 임관종합평가 후 임관하는 제도로, 2015년부터 6개 전문대학에서 신설되어 추진 중에 있으며, 이를 확대하여 더 많은 대학에 신설, 우수한 부사관 자원을 육성하겠다는 것이 목표이다. 2023년 기준 추가적인 부사관 학군단 신설은 없지만 이를 확대한다면, 부족한 부사관 충원에 보탬이 될 것이라는 판단이다.

바. 자기개발 여건 보장

자기개발¹⁵⁾은 군인 뿐만 아니라 민간 사회에서도 중요하게 언급되는 내용이다. 다만 군인에게 있어 국방의 의무를 하는 동안 자기개발을 한다는 것은 쉽지 않은 일이다. 아직은 추상적일 수 있으나 군에서는 장병 자기개발을 위해서 많은 프로그램을 만들 계획이다. 현재 용사들도 일과 시간 이후에 휴대폰을 사용할 수 있고, 평일에도 외출이 가능하기 때문에 이와 연계된 자기개발 할 수 있도록 하고 있으며 추후 개선방안을 논의할 예정이다.

15) 국어사전, 잠재되어 있는 자신의 슬기나 재능, 사상 따위를 일깨움

2. 개인(단체)별 개선방안

개인 및 단체에서 제시한 개선방안은 여러 가지가 있지만 정부(국방부) 차원에서 제시한 개선방안과 중복되는 사항은 제외하였다.

가. 전역 후 우대조건 마련

군(軍) 간부들 중 특히 장교들의 경우 전역 시 ‘장교출신’을 간판에 내걸 수 있었다. 민간기업에서 ‘관리자’로 평가받는 ‘장교’를 취업우대조건으로 내세웠기 때문이다. 2015년부터 2018년까지 활발하게 취업이 이어졌지만, 점점 우대조건을 내리는 기업이 많아지고 있다. 이유는 여러 가지가 있겠지만, 2년 4개월 그 이상의 기간 동안 해 부대에서 잘 적응하고, 임무를 완수한 인원들이라면 대부분의 인원들이 부대에 남아있을 것이라는 이유와 전역장교들의 스펙이 현실에 미치지 못한다는 평가가 있다.

민간 기업에서는 사익을 추구하는 집단으로 공공의 이익을 위해 임무를 수행했던 군인이 담당하기 적합하지 않을 것이기에 점점 줄어들고 있는데, 장교들의 우대조건이 점차 사라지자 지원하는 인원들도 줄어, 오히려 용사로 입대하여 전역 후 취업을 준비하는 것이 옳다고 판단하고 있다. 따라서 전역장교 우대조건을 만들어 장교 임관자에 대한 혜택을 부여해야 한다고 말하고 있다.

나. 직업의 안정성 보장

육군사관학교를 제외한 모든 양성기관에서는 각기 다른 의무복무기간에 가산복무를 하기 위해서는 ‘복무연장’ 또는 ‘장기복무’라는 심사를 거쳐야 장기복무자로서 임무를 수행할 수 있다. 부사관도 마찬가지로, 지난 2018년부터 시작한 장기복무 육군 부사관 선발을 제외하고는 단기 임관자로 희망자에 한해 ‘장기복무’ 심사를 거쳐 장기복부자로 임무수행한다. 우리

나라의 군(軍) 간부 확보의 가장 큰 문제점은 ‘대량획득-단기활용-대량방출의 구조’¹⁶⁾라는 것이다. 이를 해소하기 위해서 군 간부로서의 삶이 직업적인 안정성이 보장된다면, ‘대량획득-중·장기활용-소량방출’의 구조로 갈 수 있을 것이라고 생각한다. 그 방법적인 측면에서는 정부(국방부)에서 고민하겠으나, 임용 때부터 중기 또는 장기복무로 선발을 하고, 용사들 중 자질과 능력이 충분하여 군 간부로서 선발 시 곧장 장기복무자로 임용하면 개인적으로는 영광스러울 수 있고 명예롭게 생각할 것이라고 생각하며, 이를 본 다른 인원들에게도 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 판단한다.

비슷한 맥락에서 현재의 구조에서는 부사관들의 경우 4년제 또는 2년제 대학을 가지 못했거나, 재학중이지만 졸업하지 못한 상태에서 임관을 하지만, 용사들의 경우 4년제 또는 2년제 대학을 재학, 졸업한 인원들이 오기 때문에 신분과 서열상 용사보다 부사관이 더 위에 있지만, 학력이 밀리기 때문에 원활한 지휘를 할 수 없다는 지적이 나오고 있다. 따라서 제시되고 있는 것은 용사와 부사관 선발을 통합하여 자질과 역량을 갖춘 이들을 부사관으로 선발, 장기복무를 보장하는 방안이다. 이렇게 되면 선발된 부사관이 용사들을 관리하고, 장교들은 군인의 영역 중 다른 영역인 교육 훈련과 작전지휘를 할 수 있도록 여건을 보장할 수 있다고 제시했다.

다. 국방예산 증액

최근 10년 간 군인 인건비는 2013년 8조 4364억 8300만원에서 2022년 13조 1183억 7700만원으로 약 55.5%가 증액되었다.¹⁷⁾ 2023년 국방예산인 57조 1268억원에 22.9%를 차지하는 금액이다. 2022년의 인건비 중 가장 큰 증가율을 보인 것이 병사 인건비라고 하는데, 257.5%급증한데 반해, 장교와 부사관 인건비는 각각 23.4%, 51.6% 증액되어 용사 증가율에 비해

16) 이데일리, 2023년 3월 31일 금요일 025면 오피니언·피플

17) 국회예산정책처, 2022 회계연도 결산 보고서

매우 낮은 수준이다.

<표 16> 국방예산 중 인건비 증가 비교 (단위 : 억원)

| 구 분 | 장교 인건비 | | | 부서관 인건비 | | | 용사 인건비 | | |
|-----|--------|--------|-------|---------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | 2013년 | 2022년 | 증가율 | 2013년 | 2022년 | 증가율 | 2013년 | 2022년 | 증가율 |
| 내 용 | 36,416 | 45,497 | 23.4% | 41,649 | 63,163 | 51.6% | 6,298 | 22,253 | 257.5% |

자료: 국회예산정책처, 2022년 회계연도 결산 보고서 재구성

비단 인건비만을 빚데 언급하였지만 국방예산이라 함은 무기·전력체계의 유지, 생산 비용까지도 모두 포함되는 예산이다. 2023년 대한민국의 1년 예산이 638.7조인데 57조원은 약 8.9% 수준으로 적지 않은 예산이다.

<표 17> 세계 각 국의 1년 예산과 국방예산 (단위 : 조)

| 구 분 | 미국 | | 중국 | | 일본 | | 영국 | | 프랑스 | |
|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | 예산 | 국방비 |
| 내 용 | 7,000 | 900 | 5,200 | 279 | 1,070 | 60 | 1,700 | 71 | 1,250 | 62 |
| 비 율 | 12.8% | | 5.36% | | 5.6% | | 4.17% | | 4.96% | |

자료: 2021년 기준 각 나라별 통계자료

위 <표 17>에서 알 수 있듯이 미국을 제외한 나쁜 나라에서는 10% 이상을 국방예산으로 사용하는 국가는 없다. 우리나라의 경우 지정학적 문제와 분단문제를 겪고 있는 우리나라로서는 적당한 예산을 가졌다고 볼 수 있다. 그러나 인건비에서의 지출이 크고, 이에 따라 나머지 비용으로 국방력 향상을 위한 지원이 턱 없이 모자랄 것이고, 앞으로 있을 병장 월급 200만원 시대를 생각한다면 인건비의 상승률은 좀 더 가팔라질 것이라는 관측이다. 따라서 국방예산 증액을 통해 장교, 부서관의 인건비 증액은 물론 국방력 향상을 위한 노력을 해야 할 것이다.

라. 학군사관(ROTC)의 훈련일정 조정

학군사관(ROTC)의 훈련일정은 대학교 3, 4학년 방학 때 실시된다. 즉 3학년이 시작되기 전 겨울방학, 3학년 학기 후 여름방학, 4학년이 시작되기 전 겨울방학 그리고 임관 전 4학년 여름방학이다. 하지만 일각에서는 3, 4학년 여름방학 때 실시되는 하계훈련 때문에 대학교 학사 일정과 개인적인 계획에 차질이 발생한다고 지적하고 있다. 그도 그럴 것이 육군의 초급장교 중 70%를 담당하는 학군사관 후보생들의 대부분이 전역 후 재취업을 꿈꾸고 있기 때문에 대학교 여름방학 때에는 본인들의 커리어를 높여줄 해외여행, 봉사활동, 인턴십 기회 등을 모두 포기하고 훈련에 임해야 한다는 것이다. 한진우 ROTC 중앙회장은 “대학교 3, 4학년 학기 중에 실시하고 있는 현재 하계 훈련 2회를 임관 후 2개월 기본 훈련으로 변경한다면, 대학 생활 중 학사 일정에 집중할 수 있어 일반 학생들에게 불리한 환경이 해소될 것”이라고 이야기 한 바 있다. 그리고 그는 “학사 일정을 이수하지 못해 임관을 못하는 후보생들에게도 도움이 돼 현재 군에서 추진 중인 1년에 2회(3월, 7월) 임관 계획의 애로 사항도 해결될 것”이라고 하였다.

마. 대학 주도의 학군사관(ROTC) 선발(美 ROTC 제도 비교)

위에서 언급한 사항들은 현재의 군을 좀 더 안정적인 상태로, 그리고 군(軍) 초급간부들의 처우개선을 위한 정책이고, 이 또한 중요한 문제이지만, 한 편에서는 현재의 교육시스템 자체를 변혁해야 한다는 목소리도 나오고 있다. 박만원 논설위원은 “ROTC가 냉전시대 도입돼 지금까지 군이 주도하고 있는 군사교육과 훈련에 초점이 맞춰져 있다면, 이제는 대학이 선발과 운영을 주도해 공동체를 이끌 지도자 양성과정으로 일신해야 한다.”고 지적하면서 미국의 ROTC 제도가 이런 양상을 띠고 있다고 하였다. 그러면서 “미국의 ROTC 제도를 통해서 미국사회를 이끈 대표적인 인물로

미국 최초의 흑인 국무장관인 ‘콜린 파월’, 버락 오바마 행정부의 국방장관 ‘리언 패네타’, 월마트 제국을 세운 샘 월턴 등이 있다.”고 말했다.

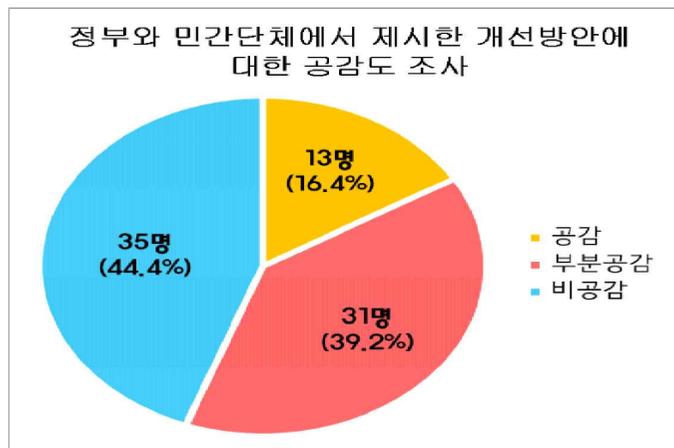
3. 개선방안에 대한 계급별, 신분별 설문

3.1 설문개요

정부와 민간단체에서는 위와 같이 여러 가지 개선방안을 제시하였다. 그러나 이런 개선방안들이 실현 가능한 것인지, 실현이 가능하다면 현역 군인들에게 얼마나 효과가 있을지에 대해 설문이 필요해보였다. 따라서 현재 정부와 민간단체에서 제시한 개선방안에 대해서 ‘공감’, ‘부분공감’, ‘비공감’으로 구분하여 설문을 실시하고, 이를 선택한 이유가 무엇인지, 개인별로 생각하는 개선방안이 무엇인지를 파악해보고자 한다.

3.2 설문결과

먼저 정부와 민간단체에서 제시한 개선방안에 대해서 공감한다는 의견은 13명(16.4%), 부분공감한다는 의견은 31명(39.2%), 비공감한다는 의견은 35명(44.4%)로 조사되었다.



[그림 10] 공감도조사Ⅱ(연구자 설문조사 결과)

조사의 결과는 개선방안에 대해서 공감하고 이해한다는 의견보다는 불충분하고, 공감하지 못한다는 의견이 좀 더 지배적이었다. 공감한다는 의견은 ‘개선방안이 이행만 되더라도 많은 부분이 향상될 것’이라고 답변한 것이 대다수이지만, 불충분하다고 생각하거나 공감하지 못한다고 한 의견은 ‘초급간부의 처우개선 집중으로 숙련된 중견간부의 처우개선은 뒷전’, “‘급여나 열악한 숙소가 주된 문제가 아니다.’라는 지적’, ‘각종 수당이 인상되더라도 일반 공무원 수준에 턱없이 부족’, ‘ROTC 복무기간 단축은 더 큰 문제 야기’, ‘개선방안 실현에도 이탈을 막을 수 없음’, ‘자기개발 여건보장 실현은 일부 인원들에게만 해당’, ‘본질적인 이유를 간과하고 있다.’, ‘군에 대한 사회적인 인식 개선 필요’, ‘주먹구구식 인원충당을 위한 공약’, “‘임관율을 높일게 아니라 임관 후 군(軍) 생활을 계속할 수 있도록 동기 부여를 해주는 것이 필요하다.”는 의견’ 등 다양한 의견들이 종합되었다. 이런 간부들 의견의 배경에는 대책은 장황하게 늘어놓았지만, 실질적으로 개선된 사항이 없어서 불신이 쌓여가고 있다고 생각하고 있고, 실제로 군 생활을 해보지 않은 사람들이 군 생활에 대한 시스템이나 실질적인 문제점을 모르는 상태에서 내놓는 대책이 본질적으로 실효성이 없다고 생각하고 있다. 결국은 문제해결을 위한 접근방법 자체가 잘못되어 실효성이 매우 떨어진다고 지적하고 있다. 그렇다면, 간부들이 실질적으로 생각하는 개선방안에는 어떤 것이 있을지 추가 질의를 통하여 파악해보았다. 첫째는 ‘용사의 간부화’로 높아지는 봉급 대비 책임과 권한을 부여하여 간부화시키는 방안을 꼽았고, 둘째는 ‘용사들의 질적분류 개선’으로 부대의 애로 사항 중 하나는 용사관리로 특정 문제를 지적할 수는 없지만 부대 내에서 관리가 어려운 용사들을 해 부대에서 분리시키는 일에 과도한 행정소요가 발생하기 때문에, 이를 위해 병무청에서 분류될 당시 심도 깊은 질적분류를 통해 용사들을 거를 필요가 있다고 언급했다. 셋째는 ‘부대별

특성에 따른 명확한 지침, 규정 개선'으로 국방개혁으로 부대가 통폐합되고 있는 과정에서 해체된 부대 또는 현재 규정과 맞지 않는 지침 등의 하달로 예하부대에서는 혼선이 잦다. 때문에 A라는 상급부대에서 점검할 때는 A'이 맞다고 하지만, B라는 상급부대에서 점검할 때는 B'이 맞다고 하는 등 통일되고 통합된 규정이 없어 과도한 행정소요가 발생한다는 것이다. 넷째는 '금지, 지양, 제한 등의 규정 해제'로 상급부대에서는 위와 같이 통제를 하지만, 해제한다는 내용이 없어 365일 금지, 지양, 제한하는 상태를 유지하여 불필요한 긴장상태를 유지하고 있다는 점이다. 다섯째는 '국방 예산안 개선'으로 투명한 예산 운영, 실효성 없는 업무 추진 등으로 예산 낭비, 복지에 대한 비율 증가 등 예산에 대한 투명성을 언급하였다. 마지막으로 '군 복무기간 재검토'로 용사들의 복무기간이 짧아지고, 상대적으로 군(軍) 간부들의 복무기간이 길어 박탈감을 느끼고 있다는 지적에서, 간부들의 복무기간을 단축시킬 것이 아니라 남북한 대립상태, 러-우 전쟁을 비롯한 북중러-한미일 대립관계 등 국제적인 긴장감을 통해서 군 복무기간에 대한 당위성을 확보하고, 복무기간을 조정할 필요성이 있다고 언급하고 있다. 결론적으로 정부와 민간단체에서는 실질적으로 군 간부들이 필요한 것이 무엇인지 재분석하여 개선방안을 다시 도출해야 할 것으로 판단된다.

제4장 군(軍) 간부 이탈방지 개선방안 도출

제1절 중앙정부 및 국방부 개선방안의 실효성 분석

3장에서는 군(軍) 간부들의 이탈 원인과 현 실태를 분석하고 정부와 민간단체에서 제시한 개선방안에 대해 살펴보았다. 이번 장에서는 그러한 개선방안에 대한 실효성에 대해서 전문가 집단을 대상으로 3차 설문을 진행하고, 그들의 입장을 포커스 그룹 인터뷰 형식으로 진행하고자 한다.

1. 정부(국방부), 민간단체 차원 개선방안에 대한 설문

1.1 설문개요

설문은 광운대학교 대학원 방위사업학과에서 군 생활을 하셨던 교수님들을 포함한 각 과목별 교수님들 그리고 방위사업학과에서 석사, 박사 또는 석·박사 통합과정을 진행 중인 학생들을 대상으로 설문을 진행하였고, 학생들의 구성은 현역으로 군 생활을 하고 있는 학생들과 전역한 인원 그리고 일반인원들로 구성되어 있다.

설문은 각 개선방안에 대해 매우 비현실적(1점)부터 매우 현실적(5점)으로 부여할 수 있게 구성하였으며, 이 설문을 통해서 정부(국방부)와 민간단체에서 제시한 방안이 간부들의 이탈과 초급간부 양성에 얼마나 도움이 될 수 있는지에 대해서 확인하고자 한다. 따라서 <표 18>처럼 설문을 구성하여 3차 설문을 실시하였다.

<표 18> 3차 설문조사의 설문항목 구성

| 구 분 | 설문항목 | 점 수 |
|-------------|---|-----------------------------|
| 정부 (국방부) | <ul style="list-style-type: none"> • 급여, 수당, 장려금 현실화 <ul style="list-style-type: none"> - 소위 연봉 400만원 인상 - 당직근무비 3배 인상(평일 3만원, 주말 6만원) - 각종 장려금, 주택수당 확대, 인상 | 1 ~ 5점 매우비현실적 ~매우 현실적 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • ROTC 복무기간 단축, 중도탈단문제 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 복무기간 28개월 ⇨ 18개월 단축 - 중도탈단 후 입대 시 최대계급 일병 이하 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 간부 숙소환경 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 전 간부 1인 1실 숙소 확보 - 낙후·노후화된 숙소 리모델링 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 용사(兵)의 진급심사 기준 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 각 계급별 진급 시 엄격한 기준 적용 - 병장진급 시 정예 장병 육성(역할, 책임) | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 자기개발 여건 보장 <ul style="list-style-type: none"> - 일과 후 자기개발 위한 프로그램 확보 - 자기개발을 위한 인적·물적 자원 확보 - 프로그램 지원비 제공 | |

| 구 분 | 설문항목 | 점 수 |
|------|--|-----------------------------|
| 민간단체 | <ul style="list-style-type: none"> • 전역 후 우대조건 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 정책적으로 장교·부사관 출신 전역간부 우대 기업 확대, 가산점 제도 부활 | 1 ~ 5점 매우비현실적 ~매우 현실적 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 직업의 안정성 보장 <ul style="list-style-type: none"> - 간부 임관부터 장기복무 선발(우수인력) - 장기복무 선발비율 확대 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 국방예산 증액 <ul style="list-style-type: none"> - 인건비 확충을 위한 국방비 예산 증액 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 대학주도의 ROTC 선발 <ul style="list-style-type: none"> - 군 주도가 아닌 대학주도의 ROTC 선발로 변화하는 시대 흐름에 현실적인 대응 | |

가. 정부(국방부) 차원 개선방안에 관한 설문

(1) 급여, 수당, 장려금의 현실화

급여를 포함한 각종 수당, 장려금 등의 현실화 문제가 제기된 것은 그리 오래되지 않았다. 군인에게 주어지는 일종의 ‘월급’은 사회에서 말하는 ‘급여’라는 표현보다는 ‘봉급’으로 표현하는데 말 그대로 ‘봉사한 대가로 지급받는 것’이다. 때문에 군인들에게 있어 봉급은 국민의 생명과 안전을 보장하고 나라에 충성하며 국가에 봉사한 대가이기 때문에 경찰, 소방관, 일반 공무원들과는 다른 영역의 산물로 받아들여졌다. 하지만 세대가 바뀌고, 군인들도 일반공무원의 한 축으로 자리잡으면서 사회의 여러 가지 직군들과 비교의 대상이 되었다. 때문에 현재의 급여체계와 수당, 장려금의 인상이 대두되었고, 이를 토대로 ‘현실화’ 측면에서 접근하여 개선방안을 제시한 것이다. 설문의 결과는 현실적인 부분과 비현실적인 부분 두 개의 축으로 확연히 구분되었다.

<표 19> 급여, 수당, 장려금의 현실화 설문 결과

| 구 분 | 5점 | 4점 | 3점 | 2점 | 1점 |
|-------|--------|-----|----|------|---------|
| | 매우 현실적 | 현실적 | 보통 | 비현실적 | 매우 비현실적 |
| 결과(수) | 2 | 11 | 5 | 10 | 3 |

설문 결과 ‘현실적’에 가까운 인원들의 경우, 특별한 의견은 없었으나, 작금의 현실 상태를 무엇보다도 급여문제에 치중하여 사회의 각 계층과 동일한 시각에서 군(軍)을 대우해야 한다는 의도가 지배적이었다. 반면 ‘비현실적’에 가까운 인원들의 경우, 다양한 의견들이 제기되었는데, 특히 급여를 현실화 한다는 것이 현실 상태를 해소할 수 있는 근본적인 대책이 아니라는 지적이 지배적이었다. 현재 군을 떠나고 예비자원들이 간부로 군 생활을 시작하려 하지 않는 이유는 다른 곳에 있다는 것이다. 가령, 급여가 상승한다고 한들 부여되는 업무와 군(軍)의 시스템은 변화하지 않을

것이기 때문에 오히려 급여가 족쇄가 되어 또 다른 문제를 야기시킬 수 있다는 것이다. 따라서 본 연구자는 전문가들의 의견을 추가적으로 연구하겠지만, 본 연구자는 실효성 측면에서 급여를 현실화하는 부분은 동의하나 정부에서 제시한 ‘소위 연봉 400만원 인상’에 있어서는 단계적인 접근이 필요하고, 초급간부들 뿐만 아니라 전 계층에 걸쳐 신중하게 고려해야 할 사항이라고 판단하였다. 또한 급여 문제만이 근본적인 해결책이 아니라는 것에 전적으로 동의하며, 여러 가지 복합적인 개선책이 조화롭게 융합되어야 한다고 생각한다.

(2) ROTC 복무기간 단축, 중도탈단문제 개선

본 설문 결과는 ROTC 복무기간 단축이라는 부분에 있어서는 ‘비현실적’이라는 측면이 강하였고, 반대로 ROTC 중도탈단문제는 개선해야 한다고 한 측면이 강하였다.

<표 20> ROTC 복무기간 단축, 중도탈단문제 개선 설문 결과

| 구 분 | 5점 | 4점 | 3점 | 2점 | 1점 |
|-------|--------|-----|----|------|---------|
| | 매우 현실적 | 현실적 | 보통 | 비현실적 | 매우 비현실적 |
| 결과(수) | 0 | 11 | 1 | 16 | 3 |

여러 의견들이 있었지만 용사들의 복무기간이 단축된 지금 초급간부의 한 축을 담당하고 있는 ROTC의 복무 개월 단축이 과연 어떠한 긍정적인 효과를 가져오는지에 대한 의견이 분분하였다. 현재 ROTC는 대량 획득, 대량 방출이라는 악순환의 고리를 반복하고 있다. 때문에 복무기간의 단축은 이 악순환의 고리를 더욱 심화시킬 것이며, 용사들의 전문성이 날이 갈수록 떨어지고 있는 시점에서 간부들까지 전문성이 약화될 수 있다는 지적이다. 또한 북한과의 대치상태에서 이러한 전문성의 결여는 일선에서 싸워야 할 중요한 핵심전력이 부재하게 될 수 있다는 지적이 많았다. 반면 중도탈단문제에 있어서는 개선의 필요성을 느낀 의견이

많았다. 가령 ROTC 후보생으로 입단하여 생활 중 일정 기간이 흐른 뒤에 특별한 자극에 의해서 탈단 후 용사로 입대하는 경우 우선적으로 ROTC 입장에서 인력의 손실이 발생한다. 다만 여기서 종결되면 관계없지만 상병, 병장 계급장을 달고 군(軍) 복무를 할 경우 그 용사들은 계급만 높을 뿐 소위 말해 ‘활용할 수 없는’ 유탄 자원이 되고 이 인원을 다시 교육하는데는 일정한 인력과 시간이 소비된다는 것이다. 더 큰 문제는 이를 악용하는 사례가 있어 개선이 시급하다는 입장이다. 즉, 중도탈단에 대한 혜택은 국익에 전혀 도움이 되지 않는다는 결론에 다다른다. 본 연구자는 실효성 측면에서 위 설문 결과가 효과적일 것이라고 판단한다.

(3) 간부 숙소환경 개선

‘육대전’에서도 언급되었었던 일선 간부들의 숙소문제는 비단 초급 간부들에게만 해당되는 것이 아니다. 때문에 설문의 결과는 확연하게 ‘현실적’이라는 입장이 강했다.

<표 21> 간부 숙소환경 개선 설문 결과

| 구 분 | 5점 | 4점 | 3점 | 2점 | 1점 |
|-------|--------|-----|----|------|---------|
| | 매우 현실적 | 현실적 | 보통 | 비현실적 | 매우 비현실적 |
| 결과(수) | 11 | 14 | 4 | 1 | 1 |

다만 설문 의견에서는 정부 차원에서 관심을 가져야 할 것은 숙소 환경에 관련된 접근 방식이었다. 문제가 되고 있는 것은 간부들의 1인 1실에 대한 공간 확보 이에 따른 리모델링을 제시하고 있지만 초급간부들 뿐만 아니라 중간계층의 간부들까지도 이탈하고 있는 시점에서 1인 1실 숙소를 확보하지 못한다는 것에 대한 의문을 제기했고, 숙소에 대한 리모델링이 아닌 ‘신축’에 초점을 두어야 한다고 의견을 제시했다. 현재 군 간부들을 위해 제공되고 있는 건물들은 대부분 20년에서 30년이 된 건물들이다. 그나마 신축되고 있는 건물들이 있지만 제공율은 변변치 못한 상황이다.

따라서 국방예산에 대한 문제 중 급여를 언급하였지만 이런 부분에 있어 과감한 대책 마련이 필요하다고 언급하고 있다. 따라서 본 연구자는 실효성 측면에서는 효과가 있을 것이라고 판단한다.

(4) 용사(兵)의 진급심사 기준 마련

정부(국방부)의 이번 개선 안은 대통령 공약에 따라 병장 월급 200만원 시대가 도래 할 경우, 모든 장병들이 병장으로 진급하는 기준을 엄격히 적용하여 병장이 되었을 시 정예장병으로 육성하겠다는 취지이다. 설문 결과는 ‘보통’을 제외한 나머지는 ‘현실적’이라는 측면과 ‘비현실적’이라는 측면이 서로 양분되는 결과를 낳았다.

<표 22> 용사(兵)의 진급심사 기준 마련 설문 결과

| 구 분 | 5점 | 4점 | 3점 | 2점 | 1점 |
|-------|--------|-----|----|------|---------|
| | 매우 현실적 | 현실적 | 보통 | 비현실적 | 매우 비현실적 |
| 결과(수) | 4 | 9 | 3 | 10 | 6 |

입장의 차이는 분명했다. ‘현실적’인 측면에서는 대통령 공약에 의한 만큼 월급 200만원 시대가 도래한다면 당연히 이에 합당한 역할과 책임을 다 할 수 있도록 심사 기준을 엄격하게 적용하고, 도달하지 못했을 경우 진급을 배제하자는 입장이다. 반면, ‘비현실적’인 측면에서는 다소 냉소적인 반응이었는데, 이미 복무개월이 18개월이 된 상황에서 진급 심사기준을 강화한다고 해서 이에 적극적으로 참여할 인원이 얼마나 될 것인지에 대한 의문과 진급 누락이 2회 이상 인 경우 자동으로 진급하는 시스템이 잔존하는 한 아무런 효과가 없는 개선방안이라는 것이다. 이에 대한 본 연구자는 실효성 측면에서 전문가의 의견이 필요한 ‘중도’의 성격이 강하다고 판단한다. 그 이유는 심사기준을 엄격하게 적용해서 기틀을 잡고 싶은 것은 사실이나, 정말 효과가 있을 것인지에 대한 의문이 있고, 보다 강한 정책이 있어야 한다고 생각하기 때문이다.

(5) 자기개발 여건 보장

군(軍)에서의 자기개발 여건 보장은 간부들에게 많이 언급되는 내용이다. 자기개발의 범위는 여러 가지가 있겠으나, 직무지식을 넓힐 수 있는 자격증도 있고, 개인적인 취미(테니스, 골프, 배드민턴, 마라톤 등)을 통한 자기개발도 있을 수 있다. 또한 글로벌 시기에 맞춰서 어학자격을 취득하는 것도 이에 해당한다. 이에 대한 입장은 대부분 ‘현실적’이라는 긍정적인 의견을 내비쳤다.

<표 23> 자기개발 여건 보장 설문 결과

| 구 분 | 5점 | 4점 | 3점 | 2점 | 1점 |
|-------|--------|-----|----|------|---------|
| | 매우 현실적 | 현실적 | 보통 | 비현실적 | 매우 비현실적 |
| 결과(수) | 13 | 10 | 6 | 1 | 1 |

그러나 주목할 것은 자기개발에 대한 부분은 대부분 동의하나, ‘보통’이하에 체크한 인원들에 대한 의견이다. 자기개발이라는 허울 좋은 카드가 많은 본질을 흐리고 있다는 것이다. 자기개발이라는 것은 기본적으로 ‘여건’을 바탕으로 하는데, 군 내부에서의 ‘여건’은 천지차이다. 뿐만 아니라 자기개발이 제대로 이루어질 수 없는 군 내 분위기도 문제이며, 결정적으로 군에서 제공하는 자기개발 프로그램이 분명히 있지만 이를 활용하지 않는 이유는 외부 콘텐츠에 비해 질(質)이 낮기 때문이다. 때문에 이를 위한 구체적이고 단계적인 대안이 발전된다면 좋은 의견이라고 할 것이다. 본 연구자의 판단도 실효성 측면에서는 위 설문결과와 같다.

나. 민간단체 차원 개선방안에 관한 설문

(1) 전역 후 우대조건 마련

과거 군 전역 장교에게는 취업 우대라는 좋은 조건이 있었다. 그러나 어느새 양성평등과 같은 사회분위기가 조성되고 점차 사라지더니, 병장

만기전역에 대한 혜택마저도 대부분 사라지게 되었다. 그래서 일각에서는 병장으로 전역하지 못하는 사례가 있는데, 아랑곳하지 않는 사례가 눈에 띄게 늘고 있다. 설문에 대한 결과는 이러한 사회적인 현실을 대변이라도 하듯이 ‘현실적’이라는 의견과 ‘비현실적’이라는 의견으로 갈리게 되었다.

<표 24> 전역 후 우대조건 마련 설문 결과

| 구 분 | 5점 | 4점 | 3점 | 2점 | 1점 |
|-------|--------|-----|----|------|---------|
| | 매우 현실적 | 현실적 | 보통 | 비현실적 | 매우 비현실적 |
| 결과(수) | 6 | 7 | 5 | 6 | 7 |

‘현실적’이라고 주장하는 의견은 양성평등 문제가 있더라도, 현재는 여성인력의 유입속도가 매우 빠르게 증가하고 있기 때문에 현재는 차치할 수 있다고 생각하며, ‘병장 만기전역’ 또는 ‘장교, 부사관 전역자원’이라는 타이틀에 대한 자부심을 키워주는 것이 바람직하다고 보는 입장이다. 현재의 실태를 보면 현역으로 입대를 했다면, ‘어디에서 근무했다.’가 중요하고, 현역으로 입대하지 않은 경우에는 ‘무엇 때문에 군 입대를 하지 않았다.’가 더 의미가 있는 시기이다. 따라서 전역 후에 우대조건을 만들어 준다면 만기전역을 위한 노력을 자연스럽게 하게 될 것이고, 개인 스스로에 대한 만족도도 높일 수 있을 것이라는 주장이다. 반면에 ‘비현실적’이라고 주장하는 의견은 과거 정책을 다시 회기 시킨다는 것은 사회적인 혼란을 야기할 수 있으며, 사회 전 분야에 대한 우대가 아니라, 군(軍)과 관련된 기관에 입사할 경우 우대를 하는 단계적인 절차를 걸치는 것이 중요하다고 생각하는 입장이다. 따라서 본 연구자는 실효성 측면에서 전문가의 의견이 필요하다고 생각한다.

(2) 직업의 안전성 보장

사람에게 있어 직업이 있다는 것도 중요하지만 그 직업이 정말 안정적인지에 대한 부분은 많은 고민을 하게하는 부분 중에 하나다. 과거

소위 ‘철밥통’이라고 불렸던 아버지 세대의 공무원에 군인 역시 포함되지 않을 수 없다. 그 만큼 안정적인 직업이라는 것인데, 현재 군인이라는 직업이 안정적인지에 대한 의문을 제기한다. 장기복무를 희망하는 인원들이 장기복무에 선발되지 못해서 전역을 하는 경우가 비일비재하며, 공무원이기 때문에 지켜야 할 덕목과 윤리를 위반한 경우에는 그에 따르는 합당한 처벌을 받아야 한다. 대표적으로 음주운전이 그렇다. 육군에서는 One-Out 제도를 도입하여 음주사고의 경우에는 바로 현역복무부적합 처리를 한다. 때문에 직업의 안정성은 세계 어느 나라에서건 동일하게 작용하는 문제일 것이다. 따라서 본 설문에서 직업의 안정성을 보장하면 현 실태를 타파할 수 있을 것인지에 대한 의견을 수렴했다. 결과는 ‘비현실적’이라는 의견이 앞서고 있지만 나름대로 팽팽한 선을 유지하고 있다.

<표 25> 직업의 안전성 보장 설문 결과

| 구 분 | 5점 | 4점 | 3점 | 2점 | 1점 |
|-------|--------|-----|----|------|---------|
| | 매우 현실적 | 현실적 | 보통 | 비현실적 | 매우 비현실적 |
| 결과(수) | 5 | 6 | 4 | 8 | 8 |

‘현실적’이라는 입장은 근본적인 문제인 ‘병력 수’ 측면에서 많은 인원들을 확보, 유지할 수 있다는 입장이다. 군(軍) 인사 시스템에 대한 문제일 수 있으나, 우수한 인력들이 장기복무에 비선되고, 의지를 가지고 있는 인원들 역시 비선되는 추세에서 장기복무 선발의 확대는 우수한 인력의 확보와 복무의지향상을 가져올 수 있다는 것이다. 반면에 ‘비현실적’이라는 입장은 장기복무의 확대가 우수한 자원의 확대로 이어질 수 있는지에 대한 의문을 제기하고, 직업의 안정성이라는 것을 ‘획득’의 문제가 아닌, ‘유지’의 문제로 봐야 한다는 것이다. 즉, 군 조직을 운영하기 위해 현재 인력을 적절하고 현명하게 유지하는 것이 직업의 안정성으로 귀결되어야 하며, 차후 우수한 인재들을 그러한 안정성을 바탕으로 더욱 유도할 수

있다는 것이다. 본 연구자는 실효성 측면에서 두 가지 의견에 모두 동의하며, 추가적인 논의가 필요할 것이라고 생각한다.

(3) 국방예산 증액

한정되어 있는 국방예산을 어디에, 어떻게 효과적으로 사용할 것인지에 대한 논의는 국회와 기획재정부에서 담당할 업무이지만, 이러한 국방예산이 간부들의 처우개선에 얼마나 사용되고 있는지에 대한 것은 의구심을 제기하게 만든다. 그 이유는 무기체계나 전련지원체계 등의 예산으로 편성되겠지만, 그러한 예산이 현실적으로 피부에 와 닿는 경우가 많이 없어서 일 것이다. 그래서 인지 국방예산의 증액과 관련된 사항은 ‘현실적’이라는 의견이 대다수를 차지했다.

<표 26> 국방예산 증액 설문 결과

| 구 분 | 5점 | 4점 | 3점 | 2점 | 1점 |
|-------|--------|-----|----|------|---------|
| | 매우 현실적 | 현실적 | 보통 | 비현실적 | 매우 비현실적 |
| 결과(수) | 12 | 10 | 6 | 3 | 0 |

국방예산에 대해서는 큰 의견이 없었다. 단편적인 부분을 봐서일지는 모르지만 국방예산을 증액하여 간부를 비롯한 용사 전체에 처우개선을 위해 사용될 수 있는 정책이 실현되기 위해서 일 것이라고 판단된다. 실효성 측면에서는 전문가의 의견을 듣는 것이 타당하다고 여겨진다.

(4) 대학주도의 ROTC 선발

대학주도의 ROTC 선발에 대한 의견은 미국의 사례에서 나온 것인데, 이는 변화하고 있는 시대 흐름 속에서 군을 이끌어 갈 주요한 인재를 선발하는데 있어서 대학의 역할이 중요함을 반영한 것이다. 물론 군에서 바라보는 인재가 더 적절할 수 있지만, 군 외부에서 변화하고 있는 세계, 그리고 좀 더 발전적인 측면에서 바라볼 수 있는 시각 등을 대학에 맡기자는 것이다. 이에 대한 의견은 분분하지만 대체로 ‘비현실적’이라는 의견이

많았다.

<표 27> 대학주도의 ROTC 선발 설문 결과

| 구 분 | 5점 | 4점 | 3점 | 2점 | 1점 |
|-------|--------|-----|----|------|---------|
| | 매우 현실적 | 현실적 | 보통 | 비현실적 | 매우 비현실적 |
| 결과(수) | 3 | 6 | 8 | 8 | 6 |

설문의 대상자가 한정적이다 보니, 위와 같은 결과가 도출된 것일 지도 모르나, 중요한 포커스는 대학주도의 선발은 군(軍)의 특성을 정확하게 이해하지 못할 가능성이 높다는 지적이다. ROTC를 보유하고 있는 대학의 경우 현역에서 복무 중인 인원이 개입은 하겠지만 주도권 측면에서 업무의 질(質)이 달라질 수 있고, 대학에서 주도적으로 업무를 추진할 지도 의문이다. 따라서 본 연구자는 실효성 측면에서 부정적인 입장이다.

제2절 전문가 인터뷰를 통한 개선방안 도출

앞선 설문의 결과를 통해서 알 수 있었던 사실은 정부(국방부)차원의 개선방안과 민간단체의 개선방안이 군에 이바지하고 있는 인원들의 목소리를 모두 대변하기에는 일부 부족함이 있었다는 것이다. 물론 현 정책에 대한 긍정, 부정의 입장만을 조사한 것이지만, 근본적인 원인이 무엇인지 파악하지 못한 채 또는 니즈(Needs)가 무엇인지 모른 채 개선방안을 도출하여 오히려 부정적인 영향을 더 끼칠 수 있다는 것이다. 때문에, 전문가적인 입장에서 그리고 군에 몸을 담고 있는 현역들의 진실된 목소리를 통해서 좀 더 효율적이고 효과적인 개선방안을 도출하고자 한다.

1. 군(軍)의 특수성을 고려한 급여, 수당, 장려금의 조정

급여 문제의 발단은 대통령 공약에 따른 ‘병장 월급 200만원’이다. 결국은

초급간부들의 급여가 병장 월급에 미치지 못한다는 것이다. ‘병장 월급 200만원’이라는 기본전제가 고쳐지지 않는 한 군(軍)은 특수성을 고려하여 점진적 조정과 급진적 조정으로 구분할 필요가 있다고 의견을 제시한다. 점진적 조정이란, 정치·경제·사회·문화적 변화에 부응하기 위해 국가차원의 노력이 투과되어 군인의 생활안정과 보장을 위해 봉급의 규모를 고려하여 점진적으로 추구하는 것을 의미하며, 급진적 조정이란, 군인의 업무특수성과 동급 직군의 사회적 정렬을 추구하여 군인의 사회적 박탈감에서 해소시키기 위해 봉급의 규모가 상대적으로 작은 분야를 급진적으로 조정하는 것을 의미한다. 따라서, <표 28>에서와 같이 급여, 수당, 장려금 등의 조정을 점진적 조정과 급진적 조정으로 구분하고 이를 합리적으로 조정해 가는 과정이 필요하다고 판단하였다.

<표 28> 급여, 수당, 장려금의 조정(案)

| 구 분 | 점진적 조정 | 급진적 조정 |
|-----|---|--|
| 내 용 | <ul style="list-style-type: none"> · 간부 연봉 인상(직무별) · 정근수당(정근수당 가산금) · 성과상여금 · 직급보조비 · 명절휴가비 · 연가보상비 | <ul style="list-style-type: none"> · 당직근무 수당 · 시간외 근무수당 · 주택 수당 · 가족 수당 · 정액급식비 · 특수근무지 수당 등 |

가. 급여, 수당, 장려금의 점진적 조정

점진적 조정에서 간부 연봉인상은 필요하다고 판단은 되어지나, 국방예산과 미래 국방기술 육성에 따라 다소 제한이 발생할 것으로 생각되고, 물가상승률에 비추어 단계적으로 조정해야 한다고 의견을 모았다. 다만, 병장 월급 200만원 공약에 따라 상대적 박탈감이 조성되는 분위기 속에서 간부 연봉을 점진적으로 인상 하듯, 용사들의 월급 인상을 점진적인 방향으로 조정해야 한다고 의견을 모았다.

정근수당의 경우 근무 연수에 따라 월 봉급의 몇 퍼센트 수준으로 1월과

7월에 각각 부여되는데, 2년 미만 간부의 경우 월 봉급의 5%, 10년 이상 간부의 경우 50%로 근무 연수에 따라 5%씩 인상된다. 정근수당 가산금의 경우도 근무연수에 따라 차등 지급되고 중사 이상을 대상으로 5년 미만의 경우 3만원, 10년~15년 미만의 경우 6만원, 20년 이상의 경우 10만원을 지급한다. 다른 여느 수당과는 다른 성격의 수당이기 때문에 이에 대해 언급된 사항은 없었으나, 월 봉급액의 점진적인 증액이 사실상 매우 더딜 것으로 판단되기 때문에, 연 2회 지급되는 정근수당의 일부 증액은 처우개선 측면에서 매우 용이할 것으로 예상된다고 의견을 모았다.

성과상여금은 하사 이상, 소장 이하 군인을 대상으로 지급하는 것으로 본인의 성과에 따라 차등 지급되는 수당이다. 이는 금액차원의 문제보다는, 간부들이 가지고 있는 군 계급사회의 이질감을 해소하는 것부터 선행되어야 한다. 즉, 성과에 의한 차등지급이라고는 하지만, 그것이 정확하게 지켜지는 경우는 매우 드물다. 가령, 성과상여금이 지급되는 명령의 기준일은 10월 31일인데, 10월은 4/4분기로 간부들의 보직이동이 가장 많은 시기이다. 따라서 10월 30일까지 'A'보직에서 업무를 담당하던 사람이 10월 31일부로 교체되면, 'A'보직 업무에서 하루 밖에 업무를 하지 않은 사람이 해당 업무의 보직에서 업무를 한 것으로 인정되어 성과에 관계없이 수당이 지급되는 것이다. 이러한 제도적인 문제가 해결되고 나서 성과상여금의 금액 문제가 다뤄져야 할 것이고, 제도적인 측면이기에 급진적으로 조정할 수 없을 것으로 판단되어 점진적인 조정을 해야 한다고 판단하였다.

직급보조비는 계급에 따라 차등금액으로 지급되는 보조비로 하사가 14만 5천원, 대위가 25만원, 소령이 40만원 수준이며, 모든 계급에 차등으로 지급된다. 다만, 직급보조비에 대한 전문가들의 의견은 합치를 보지 못하였다. 그 이유는 직급보조비에 대한 개념이 서로 상이했기 때문인데, 직급보조비를 봉급의 일부로 보는 입장과 봉급과는 별개의 보조금이라고 보는

입장이다. ‘봉급의 일부’로 보는 입장은 봉급의 점진적 인상에 따라서 함께 상향조정되어야 한다고 주장하는데, 계급의 호봉에 따라 봉급액이 달라지듯이 직급보조비도 호봉에 따라서 일부 조정할 필요가 있다고 주장한다. ‘별개의 보조금’이라고 보는 입장은 해당 계급의 업무적 차원에서 지급되어야 할 보조금으로 인식하기 때문에 계급별로 차등 지급되는 현 시스템을 유지해도 무방하다고 주장한다. 어디까지나 입장의 차이이지만, 직급보조비에 대해서 점진적으로 인상하는 것에는 합의를 마쳤다.

명절휴가비는 민족의 명절이라 할 수 있는 설과 추석 때 월 봉급의 60%를 지급하는 것이다. 명절휴가비에 대한 점진적 조정은 월 봉급액의 상승과 연관이 있기 때문에 월 봉급액의 점진적 조정과 따라 맞물려 움직이는 부분으로 현재 60% 수준을 유지하는 것에 동의하였다. 다만 점진적 조정에 명절휴가비를 반영한 이유는 앞서 언급한 월 봉급액과 그 취지를 같이 하기 때문이다.

연가보상비는 군인에게 주어지는 연가 일수(21일)에 대해서 반기에 한 번(10.5일) 사용하지 못한 연가에 대한 보상으로 지급해주는 제도이다. 계산 방식¹⁸⁾은 각주를 참조한다. 이 역시 명절휴가비와 마찬가지로 월 봉급액에 따라 결정되는 것이기 때문에 점진적인 조정으로 판단하였고, 다만, 제도적인 측면에서 고려해야 할 부분으로 월 단위로 휴가를 나갈 수 있는 분위기가 조성되고 있는 추세이지만 여전히 업무와 훈련 각종 부여받은 임무에 대한 책임감 등으로 쉽게 연가를 사용하지 못하는 경우가 많다. 뿐만 아니라 연가를 제외한 포상휴가, 위로휴가 등 휴가의 종류가 다양하고, 저축연가의 사용으로 연가 사용일수가 줄어들고 있는 실정이다. 따라서 전문가들은 현재의 실태를 놓고 봤을 때에는 연가보상비의 금액 보다는

18) 전반기 : 6월 30일 현재의 월 봉급액의 86% × 1/30 × 5일

후반기 : [12월 31일 현재의 월 봉급액의 86% × 1/30 × 연가보상일수] - 전반기 기 지급한 연가보상비

일수를 더 연장시킬 필요가 있다고 의견을 제시했다.

나. 급여, 수당, 장려금의 급진적 조정

급진적인 조정에 대해 가장 많이 언급이 되고 있는 것은 당직근무 수당이다. 현재 평일 1만원, 주말 2만원으로 지급되고 있는데, 평일에는 통상 16시부터 다음날 09시까지 17시간 가량, 주말에는 24시간 근무를 서게 되는데, 상식적으로 봤을 때도 타당하지 않다는 의견이다. 정부(국방부) 차원에서 평일 3만원, 주말 6만원으로 3배 인상을 추진하고 있지만, 이에 대한 전문가들의 의견은 공무원 수준으로의 인상이다. 군인이라는 신분적인 특성 상 타 직군의 공무원들과 비교하는 것은 현실적으로 불가능하다고 판단하고 있는데, 그럼에도 불구하고 공무원 수준의 인상을 추구하는 것은 '당직'근무의 개념으로 야간에도 끼어있어야 하기 때문에 이를 군인의 특성 상 어쩔 수 없는 부분으로 차치하더라도 수당의 측면에서 동등한 대우를 받지 못하는 것에 대한 불만을 잠재워야 한다는 취지이다. 일부 소수의 의견으로 당직 근무수당 3배 이상의 인상은 불필요하다고 주장하는 전문가도 있었지만, 근무수당의 인상을 급진적으로 조정해야 함에는 의견의 일치를 보였다.

다음으로 시간외 근무수당이다. 시간외 근무수당은 대위 이하 간부들에게 정해진 시간 동안 일과 외에 업무 등으로 추가적인 근무를 한 경우에 계급별로 차등하여 금액을 지급하는 것이다. 전문가들의 다양한 의견들 중 주목할 분야는 시간외근무수당의 지급액은 타당하다는 것이며 다만, 지급 대상의 확대가 필요하다는 입장이다. 그 이유는 최근 소령의 정년이 증가한 것에서 기인한다. 군의 구조가 여러 가지 요인에 의해 점차 중간 계층이 많아지는 구조로 변하고 있는데, 최근까지는 그 중간 계층이 '대위'였다면, 이제는 '소령'으로 변하고 있다. 대위 이하의 계급에 시간외근무수당을

부여했던 것은 관리자급 이하의 계급인 대위 이하에게 실무적인 역할을 강조하면서 시간외근무수당이 부여되었는데, 이제는 근본적인 제도가 변화하고 있고, 그 변화에 맞춰 시간외근무수당의 대상도 ‘소령’으로 확대해야 한다고 주장한다. 또 다른 이유는 현재 정부(국방부)에서 추진하고 있는 처우개선의 초점이 ‘초급간부’에 맞춰져 있다는 것이다. 연구자가 서두에서 밝혔듯이, 초급간부의 처우개선도 물론 중요하지만 현재 군을 이끌어가는 중추인 중·상사, 대위·소령 계층이 빠르게 이탈하고 있다. 때문에 중간 계층의 이탈을 방지하는 차원에서라도 시간외 근무수당 수혜자의 확대는 필요하다고 의견을 제시했다. 따라서 대위 이하의 계급에 대해 28시간이 적용되고 있는데, 최근 한시적 확대를 적용하여 57시간까지 허용되고 있는데, 이를 28시간으로 재조정하고, 수혜 대상자를 확대시키는 방향을 제시한다.

다음으로 주택 수당이다. 주택 수당은 자가가 없는 경우에 한해서 지급되는 수당으로 16만원이 지급된다. 이에 대한 전문가들의 의견은 주택 수당의 인상 동의였다. 그 취지는 물가상승률과 아파트 매매 및 전세금의 상향조정 등에 기인하고 있고, 특히나 16만원의 주택수당으로 인간의 주거 욕망을 채울 수는 없다는 것이고 특히나 원룸에서 월세를 지내기에 16만원으로는 턱없이 부족한 실정이다. 다만, 문제는 제기되었지만 이를 얼마나 증액 시킬 것인지에 대한 것은 범 정부차원의 논의가 필요하다.

다음으로 가족 수당이다. 가족 수당은 배우자와 부양가족 그리고 자녀의 수에 따라 지급되는 금액인데, 배우자는 4만원, 첫째 자녀의 경우 2만원으로 책정되어 있다. 주택 수당과 마찬가지로 전문가들의 의견은 인상되어야 한다는 취지였고, 다만 한 가지 고려해야 할 사항은, 지방 자치단체의 정책을 고려해야 한다는 것이다. 그 이유는 군인의 특성 상 전국 각지에서 근무를 하고 있기 때문에 저출산에 대비한 각 시·도·군의 자녀 지원

금이 천차만별이기 때문이다. 지금은 일률적으로 지급액을 고정하고 있으나, 지방자치단체에서 지원받는 수준에 따라서 지급하는 방안을 제시했고, 예를 들어 A시에서는 첫째 아이 출산의 경우 100만원 지급과 월 별 아동 수당으로 10만원씩 제공해주고, B시에서는 기념품만 제공해 준다고 가정했을 경우, A시에 거주하는 군인에게 주어야 할 가족 수당을 B시에 거주하는 군인에게 추가 할당을 해주는 개념이다. 다만 군인에게 배우자와 자녀에게 얼마만큼의 지원을 해줄 것인지에 대한 부분이 선행되어야 할 문제이지만, 이렇게 형평성을 고려하여 재원을 분배한다면 재정의 낭비를 방지하고 국가차원에서도 군 간부들의 출산을 독려할 수 있는 근거가 될 수 있을 것이라 의견을 제시하였다. 물론 방법적인 측면에서 여러 가지를 고려할 수 있겠지만 기본적인 골자는 가족 수당의 증액을 요구한다는 것에 동의하였다.

다음으로 정액급식비이다. 군인의 정액급식비는 14만원으로 고정되어 있는데, 군인의 특성 상 외부에서 식사를 하는 경우는 드물기 때문에 전문가들의 입장도 사회의 물가상승률에 대비해서 적은 수준에서의 조정을 통해 군인의 사기를 진작시킬 필요가 있다고 의견을 모았다.

마지막으로 특수근무지 수당 등 다수의 수당이다. 특수근무지 수당, 전투근무수당, 기술정보수당, 위험근무수당, 군법무수당 등 다양한데, 전문가들의 입장은 해당 수당에 대해서 각 군에서 요구하는 수준을 취합하여 의견을 조율할 필요가 있다고 하였고, 이 논문에서의 전문가 집단은 육·해·공·해병 등 다양한 집단이 구성되어 있지만 해당 수당을 다루지 못했다는 점에서 한계가 있다. 다만 각 근무 수당의 내용을 비춰보면, 군인으로서 특수한 임무를 수행하면서 받게 되는 수당인 만큼 범 정부차원의 관심과 노력이 필요하다고 하겠다.

다. 급여, 수당, 장려금의 추가적인 의견

급여, 수당, 장려금에 대해서 점진적 조정과 급진적 조정 이외에 추가적인 의견을 제시한 사항은, 급여 및 각종 수당의 조정을 동의하는 부분이 앞서 언급한 분야라면, 이를 동의하지 않는 의견이 있었다. 그것은 군인의 처우 개선을 한다는 명분하에 급여 및 각종 수당을 인상하는 것은 미봉책에 불과하다는 것이다. 가령 급여 및 수당 인상에도 처우가 개선되지 않아 초급간부의 지원율은 회복되지 않고, 중견 간부들의 이탈이 계속 심화된다면 급여의 인상을 추가적으로 단행할 것인가에 대한 반문이었다. 즉, 급여 및 수당 인상에 대한 분야는 그들의 처우개선과 이탈을 방지하기 위한 하나의 대책일 뿐 주가 되어서는 안 된다는 의견이었다. 따라서 뒤에서도 언급되었지만 군인으로서 차별성을 가지고 자존감을 확대할 수 있는 방안이 선행되면 급여 및 수당에 대한 문제는 자연스럽게 만족하게 될 것이고 문제 해결을 할 수 있으리라고 본다는 입장이다.

2. 장병 복무기간 대비 전문성 강화 및 중도탈단(자퇴) 개선

현역 장병들의 복무기간은 단계적으로 단축되어 현재 18개월의 수준을 유지하고 있다. 전문가들은 장병들의 복무기간 대비 학군사관(ROTC)의 복무기간을 18개월로 단축하자는 의견에 대해 바람직하지 않다는 의견이 지배적이다. 그 이유는 일반 용사들의 복무기간 단축에 따른 전문성 결여로 간부들의 복무기간 마저 축소시킨다면 군 전체의 전문성을 기대하기 어렵기 때문이다. 그러나 논의 과정에서 전문가들은 현 문제의 초점을 복무기간에서 찾을 것이 아니라, 작아진 병력규모와 이들에 대한 전문성, 그리고 현역 간부들의 군 복무의 의식에 초점을 맞춰야 한다고 한 목소리를 냈다. 그 이유는 장병들의 복무기간이 국방력에 지대한 영향을 미쳤는지에 대한

반문을 그 예로 들었다. 가령 군 복무가 36개월이던 시절, 우리나라 국방력이 지금보다 강했느냐는 것이다. 국방력이란 인간의 전투력과도 관계가 있지만, 현존하는 무기체계와 동맹국의 전투력까지 모두 포함하기 때문에 병력들의 복무기간을 늘리고 줄이고 하는 문제는 언급할 필요가 없다는 것이다. 또한 초급간부들의 복무기간을 장병들과 같이 18개월로 줄이자고 하는 것은 미봉책에 불과하며, 대량획득-대량방출의 기간만 더 단축시킬 뿐이라는 지적이다. 다만, 초급간부 양성기관이 중도탈단(자퇴)문제와 관련한 정부(국방부)의 개선방안에는 적극적으로 지지하는 입장이다.

가. 장병들의 전문성 강화

18개월이라는 시간은 군 전력으로 활용함에 있어 매우 부족한 시간으로 비취질 수 있다. 그러나 정책적으로 이미 복무기간을 축소시킨 상태에서 이를 환원하기란 매우 어렵다. 따라서 짧은 복무기간을 유효한 전투력으로 발휘하게 하기 위해서는 무엇보다 전문성이 필요하다. 전문성을 확보하고 강화하기 위해 여러 가지 방안이 있지만 논의과정에서 ‘자의적 강화’와 ‘타의적 강화’로 명명하여 설명하고자 한다.

‘자의적 강화’란 장병들의 전문성에 관한 의식 변화를 위한 목적으로 18개월 간 각 직능별 전문성에 대한 사고를 변화시키는 것이다. 즉, 해 부대에서 나에게 요구하는 전문성이 무엇인지를 각인시키고, 이를 스스로 강화시키도록 하는 것이다. 예를 들어 <표 29>와 같이 일병인 아무개에게 부여된 임무가 소총수, 경계병이라면 그에 맞는 임무와 역할의 기준을 명확하게 제시하는 것이다.

<표 29> 자의적 강화 측면 임무와 역할(예) (일병/소총수/경계병)

| 구 분 | 일 병 | 소총수 | 경계병 |
|-----|-------------------------|---------------|---------------------------|
| 기 준 | · 정신전력 70% · 총검술 70% | · 전투사격 16발 이상 | · 경계병 수칙 숙지 · 상황조치 60% |

해당 기준에 대한 사항은 구체적인 논의가 있어야겠지만 기준에 육군에 확보되어 있는 자체적인 기준을 좀 더 구체화 시키는 방향으로 추진해야 할 것이다.

‘엄격한 강화’란 장병들의 진급에 영향을 주는 것으로 기준 수준에 도달하지 못한 장병들의 경우 상위 계급으로의 진급을 차단하는 것이다. 현재 장병들의 진급시스템은 상위 계급으로의 진급이 조건 미충족으로 누락되었을 경우, 재평가를 통한 검증을 거치고, 이를 2회 누락한 경우 자동으로 진급하는 체계이다. 이 부분은 장병들의 봉급체계와도 관련이 있는데, 월 200만원 공약에 따라 진급을 누락하더라도 자동으로 진급하는 시스템이 있기 때문에 해 계급에 맞는 능력을 키우려는 노력을 하지 않는다. 따라서 현 시점부터는 ‘엄격한 강화’를 통해서 전역할 때 무조건 병장 만기전역이 아닌 진급누락으로 인한 상병 전역, 일병 전역도 가능해야 한다고 판단한다. 이를 통해서 스스로 진급을 위한 노력을 하게 만들고, 그것이 자연스럽게 전투력에 반영될 수 있다고 믿기 때문이다.

나. 간부들의 군 복무의 의식 개선

2022년 러시아-우크라이나 전쟁(이하 러우전쟁)과 2023년 이스라엘-하마스 전쟁은 우리에게 시사하는 바가 매우 크다. 여러 군사전문가들과 군 관련 매체들은 러우전쟁에서 상대적 약소국인 우크라이나가 러시아를 상대로 선전하고 있는 이유를 ‘자국에 대한 애국심’으로 보는 견해가 있다. 서방세계의 무기지원에 따른 대응도 그 이유 중 하나일 수 있으나 결국

전쟁의 주체는 사람이기 때문에 사람의 정신력을 무시할 수 없다는 것이다. 이스라엘-하마스 전쟁에서도 국제적인 비난을 받으면서도 이스라엘이 강경하게 대응하는 것은 자국 국민과 영토에 대한 권리와 애국심 때문이다.

우리나라 군 간부의 지원율이 급감하는 이유와 증견 간부들이 이탈하는 원인은 앞서도 언급했듯 여러 가지 사항이 있지만 그러한 원인들에 있어서 궁극적인 원인은 대면하고 있는 안일한 안보의식의 결여와 불필요한 노력의 낭비 때문이라고 지적한다. 아무리 어려운 군 생활이라도 불과 10년, 15년 전에는 더 열악한 환경과 시스템 속에서 임무를 수행해 왔다. 당시의 안보의식이 지금과는 다르다는 관점도 있을 수 있으나 현실적으로 그렇다는 것이다. 따라서 전쟁을 겪지 않고 우리나라 국민들의 의식 수준을 개선시키지 못한다면 군 간부들의 지원율과 증도이탈은 개선될 수 없다고 본다. 다만 그러한 상황을 만들지 않기 위해서 최소한의 처우개선은 필요하다고 주장한다.

3. 간부숙소 환경 개선

간부숙소 환경에 대한 개선은 모든 전문가들이 신속히 개선해야 할 사항으로 보았다. 비단 초급간부들과 증견간부들의 처우개선을 위한 문제로 받아드릴 것이 아니라, 인간으로서 최소한의 권리 차원에서 판단해야 한다고 의견을 제시한다.

가. 간부숙소 환경 개선 방안

정부(국방부)는 간부숙소 환경에 대한 대책으로 ‘노후화된 건물의 리모델링’과 ‘전 간부 1인 1실 확보’를 제시하였다. 이에 대해서 전문가들은 동의하면서도 일부 개선되어야 할 방안과 추가적인 안을 제시하였다.

첫째, ‘노후화된 건물의 리모델링’의 경우 해당 건물의 건축연도에 대비

하여 그 기준을 달리해야 한다고 했다. 즉 건축연도가 30년도 더 된 건물을 리모델링 하는 것이 과연 리모델링의 효과가 있느냐는 것이다. 대부분 군에서 실시하는 리모델링은 건물 외벽의 페인트칠, 내부 시설 수리 등으로 그치기 일쑤인데, 간부들의 지식수준과 사회적인 인식을 고려한다면, 상·하수도의 파이프 노후화로 인한 녹물, 내부 벽의 파손 등으로 인한 곰팡이, 복구불가능한 화장실 환경 등도 그 대상이 되어야 할 것이다. 때문에 건축연도에 따라서 노후화 건축 전문가를 통한 노후화 정도를 판단하여 리모델링의 수준을 선정해야 하며, 리모델링 제한시에는 재건축까지도 고려해야 한다고 주장하였다. 덧붙여, 과도하다고 생각될 수 있는 부분으로 자칫 우려의 목소리가 나올 수 있지만, ‘간부들의 처우개선’이라는 측면에서 이런 섬세한 정책이 필요하다고 주장하였다.

둘째, ‘전 간부 1인 1실 확보’는 중·장기적인 관점에서 바라봐야 하겠지만 가능한 한 현실화되어야 하겠지만 분명 제한적인 부분이 있을 것이라고 판단하였다. 따라서 2인 1실이 되더라도, 각자의 생활환경이 준수되는 범위 내에서 이루어져야겠다.

셋째, ‘생활비품들의 개선’이 필요하다고 언급한다. 숙소 내 에어컨은 너무나도 오래된 에어컨으로 필터교체로도 사용이 불가능한 수준이기에 개선이 필요하며, 이 외에도 침대, 냉장고, TV 등 개인의 생활여건이 보장될 수 있도록 최신화 할 필요가 있다고 주장했다.

4. 장병 자기개발의 방향 전환

장병들의 자기개발과 관련된 사항은 과거에도 여러 차례 논의된 바가 있고, 이미 많은 개선이 이루어졌다. 그러나 몇 가지 이유에 의해서 자기개발은 먼 이야기가 되어버렸다. 그 이유는 첫째, 자기개발 프로그램의 질(質)이 사회의 것 보다 떨어지기 때문이고 둘째, 자기개발 프로그램을

활용할 시간적인 여유가 없고 셋째, 사회에서 활용할 수 있는 프로그램이 적기 때문이다. 물론 장병들 중에는 본인의 시간과 노력을 할애해서 목표를 달성하는 인원들이 있지만 이 논문의 취지를 놓고 볼 때, 군 복무 적응과 군 복무를 함으로써 얻을 수 있는 이점을 찾을 수 있다는 확신을 가질 수 있기 위해 더 넓고 깊은 차원의 대안이 필요하다는 것이다.

가. 장병 개인 주특기에 대한 자격 부여와 민간사회의 연계성 촉진

대한민국 군인이라면 개인별로 육·해·공·해병 등 다양한 군에 지원할 수 있고 해당 병종에서 근무할 수 있다. 또한 해당 병종에서도 여러 가지 주특기를 부여받는데, 그 종류는 매우 다양하다. 본인이 원하는 주특기를 받을 수 있다면 정말 좋겠지만, 그렇지 않더라도 본인이 부여받는 주특기에 자격증을 부여해주는 방안이다. 예를 들어, 포병부대에서 자주포 조종 주특기를 받은 인원의 경우 자주포 조종 면허를 군에서만 인정받는 것이 아니라 민간 사회에서도 ‘자격증’으로 인정받을 수 있도록 하는 것이다. 이는 본인의 임무에 대해서 전문성을 가질 수 있도록 동기를 부여해주는 역할을 하게 될 것이고, 해당 면허에 대한 자부심을 갖게 할 수 있는 좋은 예가 될 수 있을 것이다.

민간사회와의 연계성이라는 것은 교육기관, 기업, 업체 등 다양한 기관에서 자격증으로서 활용할 수 있도록 여건을 조성하자는 취지이다. 가령 화생방 주특기를 받은 인원이 화생방 자격면허를 취득한 경우 대학에서 화학수업 2학점을 면제해주는 등의 방안이다. 이러한 연계성은 군에서 얼마든지 찾을 수 있을 것이라고 생각한다.

또한 주특기를 자격화 할 수 없는 경우도 있을 텐데, 이에 대해서는 연구가 필요하겠으나, 개인별로 본인의 주특기 이외에 추가적인 주특기를 부여받을 수 있도록 구조를 조정해서 스스로 주특기를 자격화 할 수 있도록

자발적인 움직임이 이끌어 낼 수 있을 것이라고 생각한다.

나. 민간사회의 기준 완화 조건 마련

대부분의 장병들은 일정 기간의 복무를 마친 뒤 전역하여 사회로 돌아간다. 본 연구자가 중대급 부대를 지휘하던 당시 병장으로 만기전역하는 인원들과 장교 또는 부사관 복무를 마치고 전역하는 인원들과 마지막으로 면담을 하는 자리에서 80%의 인원들은 “전역이 기다려졌지만, 막상 전역을 하려고 하니 막막하다.”는 의견을 내비쳤다. 즉, 전역 후의 삶을 생각했을 때, 군에서 이루어 놓은 것이 없다는 것이었고, 또 군 생활을 통해서 사회에 나갔을 때 자신감을 가지고 나가는 인원이 적다는 것을 반증하는 것이었다. 때문에, 현재는 만기 전역자에 대한 우대조건을 제시하는 기업이나 업체들이 거의 없지만 취업과 채용에서 우대를 하는 것이 제한된다면, 사회에서 제시한 기준 조건을 일부 완화시키는 방안을 검토할 수 있을 것이라고 전문가들은 말한다. 즉, 과거처럼 모 기업에 입사할 때 만기 전역자는 ‘몇 점의 가산점 부여’가 아니라 기업에서 제시한 입사 기준 중 토익이 800점이라고 한다면, 군 복무 당시 취득한 토익점수가 700점이라면 800점과 동일하도록 기준 조건을 완화시키는 방안이다. 이는 일반 사회에서 공부하는 조건과 군 생활을 하면서 공부하는 조건이 차이가 있기 때문에 이와 같은 방법을 적용한다면 자기개발을 위한 노력이 자연스럽게 이루어질 것이라고 전문가들은 전한다.

5. 우수인력의 조기 획득과 직업의 안정성 보장

1980년대의 청년층들은 한번쯤 들어봤을 이야기가 ‘공무원은 철밥통’이라는 이야기다. 그 말은 현대에 와서 ‘직업의 안정성’이라는 말로 세련되게 변화하였다. 직업의 안정성을 갖는다는 것은 사람에게 있어 매우 중요한

지표 중에 하나일 것이다. 직업군인의 경우도 직업의 안정성을 놓고 보면 좋은 위치에 있다고 할 수 있다. 그러나 시대가 변화하면서 직업의 안정성을 확보하면서도 동시에 개인적인 생활과 라이프를 즐기고자 하는 ‘워라벨’이 등장하면서 혼란의 시기이다.

육군을 기준으로 육군사관학교를 제외한 나머지 학교기관들은 대부분 단기복무자 또는 단순 복무연장자로 임무를 시작한다. 그 후에는 시기마다 조금은 다르지만 추가 복무연장과 장기복무 지원으로 직업군인으로서의 길을 걸을 수 있게 되는데, 선발 시 계급과 연령 정년까지 군 생활을 할 수 있게 된다. 다만 이 논문에서 언급하고자 하는 것은 모든 이들이 장기복무에 선발되는 것도 아니고, 또 장기 복무에 선발된 인원들이 모두 끝까지 군 생활을 이어가는 것도 아닐뿐더러 우수한 자원이 군 생활을 이어가는 것도 아니기 때문에 장기복무자 즉, 직업의 안정성을 확보함과 동시에 우수한 자원이 군 복무를 할 수 있도록 보장해줘야 한다고 전문가들은 의견을 모았다.

현재 정부(국방부)의 정책은 간부 임관시부터 우수인력을 선별하여 장기복무로 선발하고 장기복무 선발비율을 확대하는 방안인데, 좀 더 구체화될 필요가 있다고 생각된다. 즉 우수인력의 기준을 어떻게 구별할 것이며, 장기복무를 원하게 만들어주는 매개체가 있어야 하는데 현재는 그런 장치들이 없다. 따라서 그러한 장치들을 개발하기 위한 노력을 해야 한다.

가. 각 군 본부 주관 민간대학 협약체결

현재 각 군 본부에서는 민간대학과의 각종 협약을 체결하여 인력 확보에 열을 올리고 있다. 그도 그럴 것이 수도권에 몇몇 대학에서는 정원미달로 존폐위기에 몰린 학군단이 있고, 그 지원을 역시 계속 하락하고 있기 때문이다.

한양대 에리카 국방정보공학과는 해군과 협약을 맺어 2015년부터 그 명맥을 유지해오고 있다. 주요 골자는 입학과 동시에 대학 등록금 전액지원, 해양학, 군사학 등의 학문 연구와 졸업 후 해군 장교로 임관하게 되고, 임관 이후 장기복무로의 전환기회, 전역 후에도 국방과학연구소, 한국해양과학기술원 등으로의 진출이 용이하게 하고 있다. 이와 같은 사례는 앞으로 많이 식별될 것으로 추측되는데, 다양한 방법을 통해서 꼭 학군단, 3사관 학교 등에 얽매이지 않고 우수 인력을 확보하는 데에 국가와 국방부, 그리고 대학차원에서의 노력이 필요하다고 하겠다.

나. 국가 차원의 군 홍보 및 신뢰성 확보

한 때 배우 송중기 주연의 ‘태양의 후예’라는 드라마가 화제였다. 대한민국 특전사를 배경으로 한 드라마로, 한 때 대위, 소령에 대한 관심이 높아지고 국민적인 열광을 한 몸에 받으며 한 때 지원율이 급증하기도 했었다. 비단 드라마의 영향이 이 정도라면 국가차원에서 기획할 수 있는 것은 무궁무진 하다고 생각된다. 드라마와 영화 같은 콘텐츠에서 확장하여 한류를 상징하는 K-Culture를 적극적으로 활용할 수 있고, 군에 대한 긍정적인 이미지를 심어줄 수 있도록 SNS와 유튜브 등도 적극 활용할 수 있다고 생각한다. 다만 개인의 인권으로 강제할 수 없는 부분이기 때문에 일정의 수준을 지키는 것이 중요하다.

군에서도 국민들에 대한 신뢰성을 확보하는 것이 무엇보다 중요하다. 군의 역할과 유사시 발생 할 수 있는 사태에 대한 대비 훈련 홍보, 미담 사례 등을 적극 홍보하여 군에 대한 이미지 쇄신과 긍정적인 영향을 줄 수 있도록 의식적인 변화를 촉구해야 한다.

다. 민간의 시각에서 소통, 해당부서 신설

일부 사회에서는 군에 대한 부정적인 인식을 조장하는 유튜버들과 콘텐츠가 있다. 이런 시각들을 단순히 부정적으로만 볼 것이 아니라 국가와 군 차원에서 이런 인원들과의 대화, 끊임없는 토론으로 개선해 나가야 할 주요 정책적 지표로서 활용할 수 있다고 생각한다. 국방부에서 일선 부대의 장교, 부사관들을 만나 애로사항과 고충을 듣는 노력을 하고 있지만 상하 위계질서를 갖추고 있는 군에서 상급자와 하급자가 만났을 때 과연 얼마만큼의 진실된 토론과 논의가 이루어질 수 있을지 의심스럽다. 때문에 군에서 떠난 민간인 신분의 인원들과도 소통할 수 있는 창구 또는 조직을 개설하고, 해당 부서에 인력을 확충하여 바람직한 방향에 대한 논의를 하는 것이 진실된 노력이라고 생각된다.

6. 기타 전문가 추가 의견

지금까지는 정부(국방부)차원의 개선방안에 대한 전문가들의 의견을 통해 현실가능성, 정책의 추가 개선방안에 대해서 논의했고, 지금은 그 외의 추가적인 안건에 대한 의견을 제시한다.

가. 군 병력구조 혁신, 전투와 행정의 분리

현재 군이 직면한 환경은 매우 복잡하다. 중동에 이스라엘과 팔레스타인이 중동의 화약고라면, 대한민국과 북한은 동북아시아의 화약고라고 할 수 있다. 전문가들의 지적은 여기에서 출발한다. 즉, 언제 전쟁이 일어나도 이상하지 않을 정도의 국제정세와 북-중-러, 한-미-일의 삼국 체제는 그 어느 때 보다는도 엄중하다. 그렇다면 지금 군은 이에 맞게 대응하고 있는지에 대해서는 퀘스천 마크를 달 수 밖에 없다. 그 이유는 대한민국의 모든 군인이 전투준비에만 집중하고 있는가에 대한 부분이다. 현대전은

사람이 중심이 되지만 기본적인 무기체계가 현대화 되었고 무기체계를 이해하지 못하면 전투에서 승리할 수 없다. 그러나 우리의 현실은 전투를 준비하기 보다는 행정의 늪에서 빠져나오지 못하고 있다. 좋은 의미에서의 행정일 수도 있지만, 상급부대 점검을 위해서, 지휘관이 지적해서 등 전투와 연관되어 있지 않은 행정을 하느라 전투에 집중하고 있지 못하고 있는 현실이다. 때문에 전투와 행정은 이원화되어야 한다고 의견을 제시한다. 병력이 줄어들고 무기가 첨단화 되고 있는 과정에서 아무리 노력해도 단 기간 내에 많은 병력들이 보충되리라는 기대를 할 수는 없다. 따라서 병력의 규모가 작다면, 그 병력의 규모를 전투 준비에 집중할 수 있도록 체계를 재정비하고, 행정업무 등은 군무원 또는 전문인력을 배치하여 운영하는 것이다. 지금은 각각의 맡은 임무가 중복되고 2중, 3중 임무를 맡고 있기 때문에 어느 하나에 집중할 수 없는 현실이다. 포병부대 포반장으로 근무하는 용사는 전시 임무가 1개 포반(K-9)을 운영하는 역할을 해야 한다. 다만 평시에는 주둔지 경계근무, 야간 불침번, 당직근무 등 여러개의 역할을 동시에 수행해야 한다. 주둔지에서 주특기 훈련을 하다가도 경계근무 요원으로 교육훈련에서 열외 되어야 하고, 야간 당직근무를 서는 날에는 다음날 교육훈련 자체에 참여가 제한된다. 이렇게 해서 훈련의 연속성도 유지할 수 없을 뿐 더러 집중도, 훈련의 기대효과도 달성할 수 없게 된다. 용사들은 말한다. “교육훈련, 교육훈련 강조하는데 당직근무, 경계근무로 다 빠져서 교육훈련을 할 수 있는 시간이 없는데 어떻게 해야 합니까?”라고. 따라서 조금 시간이 걸리겠지만 미래 군 구조에서는 이러한 내용들이 반영되어 선택과 집중을 할 수 있는 체계가 마련되어야 한다고 전문가들은 말한다.

나. 민간 학력 수준 향상을 위한 제도적 개선

대한민국의 학구열은 세계 1위라고 해도 과언이 아니다. 그 만큼 많은 사람들이 대학 졸업은 기본이고, 심지어는 석·박사 과정을 거치는 사람들도 점점 많아지고 있으며 석사학위는 이제 대우조건이 아닌 ‘기본’으로 여겨지고 있다. 대한민국 육군 소위로 임관하기 위해서는 4년제 대학을 졸업해야 하는 요건이 있는데, 이렇게 육군 소위로 임관했을 때 본인들이 지휘해야 하는 병력들 역시 대학은 기본적으로 재학 중인 인원들이 많기 때문에 학업능력에서는 뒤처지지 않는다. 오히려 학력이 더 좋으면 좋은 인원들이 더 많다. 때문에 반드시 제도화해야 하는 것은 아니지만, 군인들에게 있어 석사학위 취득제도를 추진하는 방안을 제시한다. 단기적으로는 국방대학교와 연계한 국방분야의 석사과정을 시작으로, 제도적으로 안정시에는 민간 대학과의 연계를 통해서 일반 전문분야로 발전시켜 나가는 것이다.

학비에 있어서도 점진적으로 증액시켜 제도 안정화시에는 전액을 지원해주는 방안도 고려해볼 필요가 있다. 이로 인한 기대효과로 국방분야에 대한 전문적인 인재를 배출할 수 있고, 이를 통한 승수효과로 군의 발전에 기여할 수 있는 정책적인 방안을 모색할 수 있을 것이다.

다. 주거환경과 주변 인프라, 이사지원비 개선, 격오지에 대한 보상

군인들은 한 지역에 오래 머무를 수 없는 특성을 가지고 있어 신분에 따라 그 주기가 다르다. 때문에 수도권 지역에서 근무하는 인원의 경우 가족들과 함께 거주하는 경우도 있지만 강원도나 기타 오지로 발령이 될 경우에는 가족들과 별거하는 간부들도 상당히 많이 있다. 또한 주변 인프라 구성문제로 병원과의 이격 거리가 차로 1시간 이상인 곳, 생필품 구매를 위해서도 차로 30분 이상인 곳 등은 가족들이 같이 살기에는 적합하지 않은

측면이 있다. 때문에 정부(국방부)에서는 주거환경을 개선하고, 주변 인프라를 구축할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

또한 잦은 이사로 인해서 이사지원비를 청구하는 경우가 발생한다. 현재는 거리 수에 비례하여 그 금액을 책정하고, 인사명령에 의해 타부대로 이동했을 경우 금액을 지원해주는데, 예를 들어 국방부에서 지원해주는 전세자금 대출의 경우 집 주인의 요구에 따라 집을 비워줘야 하는 경우에 해당 임지에서 얼마 떨어지지 않은 곳으로 이사해야하는데, 이럴 경우에는 거리가 제대로 산정되지 않고, 인사 명령 상 이동한 것이 아니기 때문에 별도의 이사비용 청구되고 지원받기가 어렵다. 때문에 거리수와 인사명령 등에 의한 이사비용청구도 나름대로 합리적인 방안이지만, 위와 같은 사례를 해결할 수 있는, 어쩌면 군인의 이사문제에 대해서 좀 더 폭넓게 판단할 수 있는 제도적인 장치가 마련되었으면 한다.

마지막으로 나라의 부름으로 격오지에서 근무하는 인원들이 있다. 가족들과도 떨어져서 살아야 하고, 당장 전쟁이 일어난다면 최일선에서 싸워야 할 간부들도 있을텐데, 이런 인원들에 대한 격오지 보상대책이 매우 부실하다. 대한민국의 모든 군인들이 본연의 임무를 충실하게 수행하기 위해서 불철주야 노력하지만 나라의 평안과 국민들의 안전을 위해 당장이라도 목숨을 내 놓아야 할 수도 있는 최일선에 있는 격오지 근무자들을 위한 보상 대책이 마련되어야 할 것이다.

라. 상급부대 지휘관의 의식개선 및 민간기업 경영학 학습기회 부여

최근 군에서는 ‘합동성’을 강조한다. 미국이 여러 차례 전쟁을 통해 체득한 것으로 각 군의 능력을 하나로 통합하여 승수효과를 내야 한다는 것이다. 민간 사회에서는 MZ세대라는 말이 화두가 되고 있다. 흔히 신세대를 의미하는 신조어로 MZ세대에 대응하는 말은 기성세대로 칭한다.

군에서도 이런 문제는 화두가 될 수 밖에 없다. 따라서 상급부대 지휘관의 경우가 기성세대, 앞으로 군에 입대하게 될 인원들이 MZ세대인데, 이들 간의 협력을 위해서라도 의식 개선이 필요하다. 즉 기성세대는 MZ세대를 이해해야하고, 이들이 주역이 될 다음 군을 위해서 발판을 마련해주는 역할을 해야 한다는 것이다.

민간에서는 이미 여러 경로를 통하여 컨퍼런스, 학술회 등을 통해 서로의 문화를 이해하고, 과거의 상식에서 탈피하려는 노력을 실시하고 있다. 따라서 군에서도 이러한 노력들을 통해 상하세대의 이해로 합동성을 기를 수 있어야 하겠다.



제5장 결론 및 논의

제1절 연구의 결과 및 시사점

1. 연구의 결과

본 연구는 연구조사방법론의 ‘질적 연구’로 설문조사와 전문가 인터뷰를 통해 진행하였다. 앞서 언급한대로 현재 군에 지원하는 청년층이 저출산과 기타 요인들로 인해 급격하게 감소하였고, 학교기관에서도 중도탈단(자퇴)하는 사례가 많아지고 있으며, 군 내부에서도 육아휴직, 전역지원서 등이탈하는 사례가 많아지고 있다는 것에 공감하였고 이에 대한 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 현 상황을 타개하기 위해 정부(국방부)에서 제시한 개선방안들은 실효성이 떨어지는 제안이 있어 현실적인 방향으로 접근해야 할 필요가 있다는 것이다. 둘째, 전문가들의 의견에 따라 해당 정책의 문제점을 지적하고 현실성 있는 제안을 도출하여 급여문제부터 기타사항 까지 정책적 제안을 제시하였다.

2. 연구의 시사점

본 연구는 변화하는 국제정세 속에서 자주적 측면의 국방을 위해 적재적소에서 헌신하고 있는 군인들의 열악한 환경을 다시 한 번 재조명하고 그들의 실질적인 목소리를 듣는데 집중하였다. 결국 니즈(Needs)를 정확하게 판단하고, 그에 따른 대책과 대안을 내놔야 모두가 인정할 수 있고, 안정적인 정책이 실현된다는 것이다. 최근 이슈가 되고 있는 부분이기에 대한민국 군인의 한 사람으로서 실질적인 목소리를 담아내는데 집중했고

그 목소리를 통한 대안을 제시했다는 데 큰 시사점이 있다. 또한 질적연구를 통해서 각계각층의 다양한 의견들을 수집, 전문가들의 인터뷰를 통해서 이를 가공하는 차원에서 깊이 있는 논의가 이루어졌다고 생각한다.

또한 이러한 연구를 통해서 국방정책의 한 발판이 되어 더욱 더 발전된 방향의 정책이 제시되고, 군인들의 삶의 질을 좀 더 향상시킬 수 있는 계기가 될 수 있을 것이라는 기대를 한다.

제2절 연구의 한계 및 후속연구 제언

본 연구는 질적 연구로서 개인의 의견과 합의에 의한 것으로 이를 바탕으로 한 실험적 데이터는 마련되지 못했다. 즉 제시된 방안들이 실제 적용되어 효과를 얻으려면 제시된 방안들에 대한 충분한 검토와 정부(국방부) 차원의 검증이 필요하며, 이를 적용하기 위한 시간적 노력이 투과되어야 한다. 특히, 초급간부를 양성하는 육군사관학교를 비롯한 육군3사관학교, 학생군사교육단 등과 연계해서 정책들을 적용한 산물이 도출되어야 할 것이다. 이는 곧 방안에 대한 효과로 입증될 수 있고 입증된 결과를 통해 방안을 확대해 나갈 수 있기 때문이다.

또한 제시된 방안 중 민·관·군의 합의가 필요하다. 특히 ‘주특기 자격증화’의 경우 민간 차원에서의 충분한 의견 검토가 필요하며, 국가적으로도 국가 자격화할 수 있는 제도적인 기틀을 검토해야 한다.

마지막으로 현 문제가 빠른 시간 안에 조치되어야 할 부분들이 있지만 이런 검증단계를 거쳐야 하기 때문에 상대적으로 지연될 가능성이 높다. 따라서 제시된 방안들에 대해서 좀 더 합리적이고 추가적인 방안이 제시되어 신속하게 문제를 해결해 나갈 수 있는 기틀이 마련되어야 하겠다.

참고문헌

- [1] 홍성방, “헌법학”, 현암사, p. 3~4, 2007
- [2] 국군조직법(2011. 10. 15.)
- [3] 국가공무원법(2023. 10. 12.)
- [4] 군인사법, 군인사법 시행령, 군인사법 시행규칙(2023. 6. 14.)
- [5] 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법(2022. 12. 13)
- [6] 송운선·이웅, 인구절벽에 대비한 미래 한국군의 충원정책 혁신방안 연구, 정책개발연구 제1권 2호, 2019, pp. 1~39
- [7] 김영성, “20세 남성인구절벽에 따른 여군인력 확대방안에 관한 연구”, 인문사회21, 제14권 2호, 2023, pp. 1324
- [8] 정기주, “저출산·고령사회가 육군 장교 획득에 미치는 영향”, 인문사회21, 제11권 5호, 2020, pp. 2151~2163
- [9] 한마음, “육군 장교들의 자발적 전역과정에 관한 내러티브 탐구”, 연세대학교, 2020
- [10] 상민정, “공무원 이직 요인에 대한 연구”, 한국행정학회 하계학술발표논문집, 2023, pp. 1~31
- [11] 엄동욱, “대졸 신입사원의 조기퇴사 실태와 원인”, 한국직업능력개발원, 2008
- [12] 서대진 등 3명, “인문사회 과학도를 위한 연구방법과 사례별 활용서”, 청람, 2016
- [13] Jane Ritchie 등 다수, “질적연구의 이론과 실제”, 정담미디어, 2017
- [14] 이종규, “질적 연구 방법론”, 교육과학사, 2006
- [15] 강진숙, “질적 연구 방법론”, 지금, 2006