www.kida.re.kr
KIDA Defense Issues & Analyses
국방논단
ISSN 2635-733X
제1739호(18-38) 2018년 12월 16일
발행처 한국국방연구원
발행인 노훈
편집인 김광식

부사관 인력 구조 및 운영 개선 방향

이현지 | 한국국방연구원 국방인력연구센터
hjlee@kida.re.kr
이은정 | 한국국방연구원 국방인력연구센터
zenobia78@kida.re.kr

통계청에 따르면 우리 사회의 출산율 저하 문제가 더욱 심화되어 2018년 합계출산율이 1명 미만 수준일 것으로 추정되고 있다. 2017년 35만 명이었던 20세 남자인구는 2022년 이후 22~25만 명 수준으로 급감할 것이며 이후에도 자원 감소 추세는 지속되리라 예상된다. 국방 인력자원의 관점에서 보면 이는 병 중심의 병력구조가 더 이상 유지되기 어려울 것임을 의미한다. 상황이 이렇다보니 부사관 역할의 증대 요구가 더욱 높아질 것으로 보이지만, 병역자원의 감소로 인해 부사관 획득 및 운영 환경도 악화될 것으로 보여 해결책을 찾기 쉽지 않은 상황이다. 이에 본고에서는 제한된 자원을 효율적으로 운영하기 위한 부사관 인력구조, 인력구조의 전환을 지원하기 위한 부사관 획득 및 복무관리 제도, 비전투분야 부사관의 군무원 전환을 지원하기 위한 제도 측면에서의 개선 방향을 제안하였다. 국방개혁 2.0의 목표인 ‘싸워서 이기는 군대 육성’을 위해 핵심전력인 부사관을 효율적으로 획득하여 활용할 수 있도록, 본고에서 제안한 사항을 기반으로 하여 국방부 차원의 구체적인 대안 마련과 시행이 긴요한 시점이다.

KIDA 한국국방연구원
Korea Institute for Defense Analyses
(02490) 서울시 청량리우체국 사서함 250호 Tel 02 967 4911 Fax 02 961 1171
구독문의 Tel 02 961 1888, 1229 E-mail kpdp@kida.re.kr

▌서론

통계청에 따르면 우리 사회의 심각한 출산율 저하 문제가 더욱 악화되어 2018년에는 합계출산율이 1명 미만으로 떨어질 것으로 추정되고 있다. 2017년 35만 명이었던 20세 남자인구가 2022년 이후 22~25만 명 수준으로 급감할 것으로 보이며, 이후로도 자원의 감소가 지속될 것으로 예상되고 있다.[1] 국방인력자원의 관점에서 보면 이런 상황에서는 병 중심의 병력구조가 더 이상 유지되기 어려울 것임을 예측할 수 있다.

한편 청년실업률은 최근 10% 대를 기록하며 역대 최고 수준에 이르렀다.[2] 이에 취업난으로 어려움을 겪고 있는 청년들의 병역 부담을 완화하고 장병들의 사회 진출 시기를 앞당김으로써 국가 차원의 인적자원 활용에 기여하기 위해 병 복무기간 단축[3]을 시행하고 있다. 그런데 병 복무기간 단축은 병 중심의 병력구조 유지를 어렵게 하는 또 하나의 요인으로 작용하고 있어, 이를 대체하기 위한 전력으로서 부사관의 중요성이 더욱 높아지고 있는 실정이다. 그러나 향후 부사관 획득 환경도 악화되어 부사관 규모 확대가 제한적일 것으로 예상된다. 이는 병역자원 급감에 비례해 간부로 복무하고자 지원하는 인원이 자연스럽게 감소할 것으로 전망되고, 현재 10% 수준인 실업률이 2020년대 초 완화될 것으로 예상됨에 따라 민간 일자리와 비교한 군인 간부의 직업경쟁력도 더욱 약화될 것으로 판단되기 때문이다. 예를 들면 현재 장교와 부사관 획득인원은 2만 명 수준인데, 이 규모는 2016년 20세 남자인원의 6% 수준이며 2025년 20세 남자인원 기준으로는 9%에 해당된다. 간부로 복무하고자 하는 인원을 더 많이 확보할 수 있도록 인센티브를 늘리는 등 직업경쟁력을 강화하는 노력 없이는 부사관 증원이 어려울 뿐만 아니라, 현수준의 부사관 규모를 유지하는 것도 제한적일 수 있다.

앞서 설명한 바와 같이 병 중심의 인력구조를 더 이상 유지하기 힘든 상황하에서 부사관 역할의 증대 요구는 더욱 높아질 것으로 보이지만, 병역자원의 감소로 인해 부사관 획득 및 운영 환경은 악화될 것으로 보여 이에 대한 해결책을 찾기가 쉽지 않은 상황이다.

이에 본고에서는 다음과 같이 세 가지 방향의 구조 및 제도 개선을 제안하고자 한다. 첫째, 제한된 자원을 효율적으로 운영하기 위해 부사관 인력구조를 개선하고, 둘째, 인력구조의 전환을 지원하기

---

1) 행정자치부 ‘연령별 주민등록 인구통계(2017.12.31.)’ 자료에 생존율을 적용하여 미래 20세 인구 규모를 추정하였다.
2) 통계청 ‘청년실업률(2018.08.기준)’; 청년실업률이란 15세에서 29세의 경제활동인구 중 실업자의 비율을 말한다.
3) 병 복무기간 단축은 전역자 기준으로 2018년 10월 1일부터 2주에 1일씩 단축하여 현재 복무기간에서 총 3개월(공군은 2개월)이 단축되는 것이다.

위한 부사관 획득 및 복무관리 제도를 개선하며, 셋째, 비전투분야 부사관의 군무원 전환을 지원하기 위한 제도를 개선하자는 것이다.

▌ 획득 가능한 수준을 고려한 부사관 인력구조 개선

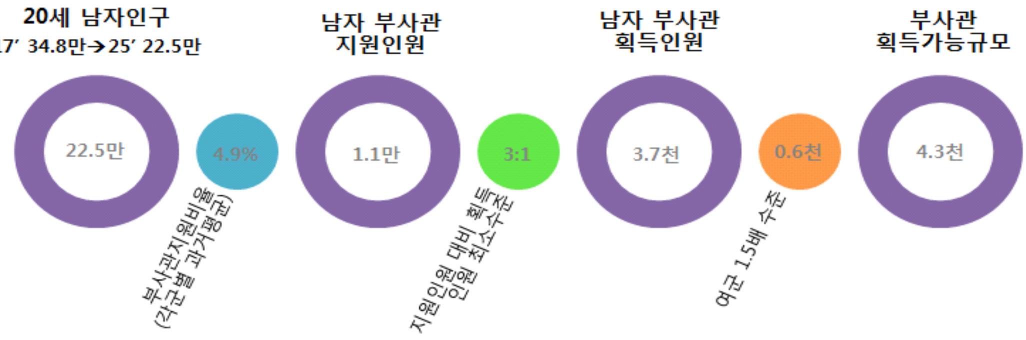
그간 국방개혁의 일환으로 부사관 증원이 추진되면서 부사관 정원은 증가하는 추세이나, 연말병력은 정원에 미치지 못한 상태로 부족 운영하는 현상이 지속되어 왔다. 이는 전체 병력규모에서 가장 많은 비중을 차지하는 육군의 정원이 증가하였으나 그만큼의 병력을 추가로 획득하지 못해 정원보다 부족하게 운영해 왔기 때문이다. 실제로 육군 획득인원이 타군에 비해 상대적으로 연도별 편차가 크고 최근의 획득인원 또한 감소하는 추세를 보여, 병력부족은 보다 심화되었다. 기존 국방개혁 계획에서는 2025년까지 부사관을 3만 명 정도 증원하는 것으로 계획하였으나, 충원이 어렵고 2022년 이후 병역자원 부족 현상이 심화될 것을 고려하여 국방개혁 2.0에서는 부사관 정원을 현수준으로 동결하기로 계획하였다.

과연 인구 변화에 따라 부사관 획득가능 인원은 어떻게 변화할 것인가? 이를 추정해 보기 위해 우선 20세 남자인구 규모 대비 육군 부사관 남자 지원인원의 변화를 분석한 결과, 육군 부사관 지원율은 최근 5년간 평균 4.9% 수준이었다. <그림 1>은 2025년 육군 부사관 획득가능 인원을 추정하기 위한 프로세스를 예시한 것인데, 향후 예상되는 남자인구 규모에 부사관 지원비율(4.9%), 최소한의 질을 보장할 수 있는 경쟁비 하한율(3:1),[4] 여군 확대 계획 등을 적용할 경우 육군의 부사관 획득가능인원은 현재의 63% 수준까지 감소하는 것으로 판단되었다. 이와 같은 방식으로 각 군의 부사관 획득가능 인원 상한을 종합해 본 결과, 현재 획득수준 대비 약 25% 정도 감소한 7천 명 수준으로 예상[5]되어, 미래의 부사관 획득환경이 더욱 악화될 것임을 추정해 볼 수 있다.

---

4) 각군 본부 인력획득관련 부서 실무자의 수년 간의 경험적 의견을 반영한 수치이다. 각군 및 신분(장교/부사관)별 중복 지원자와 원서접수 후 선발 시 불참자, 현격한 자격미달 자 등을 감안한 결과이다.

5) 현재 육군 여자 부사관 획득 규모는 연평균 400명 수준인데, 이를 1.5배로 확대한다고 가정하면 약 600명의 여군을 획득하게 되고, 총 획득 규모는 4,300명 수준으로 예상된다. 이는 현재 육군 부사관 평균 획득인원인 6,500명과 비교할 때 약 63% 정도에 불과한 수준이다. 이와 같은 방식으로 각군 부사관 획득가능인원 상한을 산출해 보면, 해군 1,100명, 해병대 436명, 공군 1,245명 정도이며, 전군 기준으로 7,081명이 산출된다. 이 또한 현재 부사관의 3년 평균 획득인원인 9,500명과 비교하면 약 75% 수준에 불과하다.



<그림 1> 획득가능인원 추정 육군 부사관 예시

이처럼 획득 규모가 제한되기 때문에, 더 적은 인원을 획득하여 더 오래 활용하는 "소수획득-장기활용"의 인력구조로 전환하는 것이 매우 중요하다. 조관호 외(2017)[6]의 연구에서 제시한 바와 같이, 획득인원 확보가 제한되는 상황을 고려하여 편제 소요, 인력운영 소요, 자원가용성을 균형적으로 반영할 수 있도록 정원 규모 및 구조와 인력관리체계를 통합적으로 재설계해야 할 것이다. 설계 방향의 골간은, ① 하사는 줄이고 중·상사는 확대하는 항아리형 정원구조 ② 획득규모 최소화를 위한 하위계급 정체기간 연장 ③ 획득규모 최소화를 위해 민간 모집은 축소하여 현역 모집 중심의 획득체계로 전환 ④ 활용기간 연장을 위해 장기복무 비율 확대, 원사 진출율 상향 ⑤ 장기 및 복무연장 지원인원 확보를 위한 인센티브 고려 등으로 구성되어 있다.

▌인력구조 전환을 지원하기 위한 부사관 획득 및 복무관리 제도 개선

이처럼 "소수획득-장기활용"이 가능한 인력구조로의 전환을 뒷받침하기 위해서는 부사관 획득 및 복무관리 제도의 개선도 병행되어야 한다. 이에 따라 국방부와 육군에서는 단기적으로 부사관 선발 및 복무관리 제도 개선 계획을 수립하였다. 국방부에서는 현재 월 182만 원 수준의 유급지원병 처우를 개선하고, 6~18개월의 근무기간도 확대 가능토록 하며, 유급지원병에서 부사관으로 선발되는 기회를 확대하는 등의 제도 개선을 통해 유급지원병의 부사관 지원을 독려하고 있다. 또한 임용 연령의 상한 제한을 현재의 27세에서 더 완화하여 부사관 획득 대상인원을 확대하는 것도 계획하고 있다.

---

6) 조관호. (2017). "장교·부사관 인력운영체계 발전방안 연구." 한국국방연구원 연구보고서.

육군에서는 근무여건이 열악하여 지원률이 낮고 인력 충원이 시급한 분야를 대상으로 ‘장기복무 전제 선발’ 제도를 시범운영하고 있다. 계급별 정원구조에 부합하는 인력운영을 고려하면 장기복무 전제 선발제도의 범위를 확대하는 데에는 한계가 있을 것으로 보이나 획득이 어려운 일부 특기, 일부 직책을 대상으로 하는 장기복무 전제 선발 제도는 유인효과가 있을 것으로 보인다.

이와 같은 국방부 및 각 군의 제도 개선 노력 이외에도 중장기적인 측면에서 직업안정성 제고를 위한 복무관리 제도의 개선이 필요하다. 군인 복무제도는 계급별 정원구조의 특수성으로 인해 상위 계급 대비 하위계급의 소요가 더 많이 발생하므로, 선발된 모든 인원을 장기 장교 또는 부사관으로 활용할 수 없는 구조이다. 하위계급(하사, 중사)에서의 정원 소요와 진급 정체기간을 고려하면 정원을 충족시키기 위해 일정 수준의 중기 및 단기 자원을 유지할 필요성이 있는 것이다. 이로 인해 획득 인원 중 일정 인원을 짧은 기간 동안 활용하고 전역시키는 장·단기 복무관리제도를 활용하고 있는데, 이와 같은 장·단기 복무관리에 의한 인력통제로 인해 간부의 직업경쟁력이 더욱 악화되는 문제가 발생하고 있다. 그러나 직업경쟁력을 고려하여 공무원과 같이 전원을 장기복무자로 선발하여 활용한다면 원사, 상사 인원이 편제 소요를 초과하고 예산 측면에서도 인건비 및 연금 비용이 현재 구조에 비해 과다하게 발생하게 된다. 따라서 군인 인력관리의 특수성을 고려하면서도 유연한 복무관리가 가능하도록 하기 위한 방향으로 복무관리 제도를 개선해야 한다. 유럽군의 경우 계약에 의한 복무형태 및 단계별 복무관리 체계가 발전되어 있는데, 계약군인의 경우에도 18~25년까지 복무 가능하고 연금 및 복지 등 근무여건도 정규군인과 동일한 수준으로 유지하고 있다. 우리 군도 유연한 인력관리가 가능하려면, 유럽군과 같이 다양한 계약조건을 기반으로 한 기간제 군인으로 복무를 시작하여 일정시점에 정규 군인으로 선발하는 복무관리제도로 개선해야 한다. 기간제 군인의 복무여건을 대폭 개선하고 복무가능 기간도 유럽군의 경우와 같이 연장하여 개인에게는 유연한 경력관리의 수단으로, 군에는 정원 유지를 위한 인력관리 수단으로 활용될 수 있도록 발전시키고자 하는 것이다. 부사관의 경우 현재 중기복무자의 복무연장 가능기간이 의무복무 후 최대 3년으로 매우 짧고 인센티브 및 교육 기회 등도 제한적이라는 점을 감안해야 한다. 따라서 복무관리 개념의 대폭적인 전환을 위한 단기적 노력으로, 복무연장 가능기간을 확대하고 중기복무 부사관을 위한 금전적 인센티브, 재취업을 위한 교육지원 인센티브 등을 적극적으로 확대할 필요가 있다.[7)]

---

7) 이현지. (2018). “간부 복무관리제도 개선방안 연구: 복무연장제도를 중심으로.” 한국국방연구원 연구보고서 참조.

부사관의 군무원 전환

국방개혁 2.0에서는 국방인력 대비 민간인력 비율을 5%에서 10%로 대폭 확대할 것을 명시하고 있으며, 이에 따라 간부 직위 중 전문성·연속성이 필요한 비전투분야 직위, 병 직위 중 전투와 직접 적 연관성이 떨어지는 직위를 최소화하거나 민간인력으로 대체하여 운영하는 것을 계획하고 있다. 하지만 외국군의 상비군 대비 민간인력 비율은 미국 56%, 프랑스 30%, 영국 38%, 일본 8% 등으로 우리 군에 비해 높은 비율을 보이고 있어 국방개혁계획상의 민간인력 확대 계획도 외국군과 비교할 때 높은 수준이라고 볼 수는 없다. 한편 앞서 살펴본 바와 같이 인력운영 환경의 변화로 인해 부사관 증원이 제한적일 것으로 보여 이를 대체하기 위한 군무원 확대 활용의 필요성은 더욱 증대되고 있다. 이에 따라 군인은 전투임무 중심으로 활용하며, 비전투 분야의 전문성이 필요한 직위에 민간인력의 활용을 확대하는 개념으로의 전환이 필요하다. 미군의 민간인력 활용 기준과 사례는 이와 같은 전환 시도에 유용한 시사점을 제공하고 있다. 미군 사례에 대한 검토를 통해 전문성과 효율성 측면이 종합적으로 고려된 제도 보완 방향을 제시하고자 한다.

미국은 총체적 국방인력관리(Total Force Management) 개념을 수립하여 각각의 인력유형 간에 적절한 배합과 상호 협조체계를 유지해오고 있다. 군인은 기본적으로 군사전략 및 전투임무를 직접적으로 수행할 책임이 부여된다. 반면 국방공무원은 회계·재정 시스템 관리, 수송지원, 유지보수 그리고 사이버 및 정보체계 운용과 같은 전투지원 목적의 업무를 주로 담당한다. 또한 국방 인력운영의 효율성을 증대시키기 위하여 상당수의 계약인력을 채용하여 국방공무원이 담당하고 있는 업무·기능 분야에 활용하고 있다. 이와 같은 총체적 국방인력관리는 법에 의한 명시와 규정화되어 있는 프레임워크하에서 이루어지고 있으며, 총체인력을 구성하는 군인, 국방공무원, 계약인력은 각각 다른 법·규정에 근거해서 임무를 수행한다. 이와 같은 개념을 바탕으로 미국은 이미 1970년 대부터 민군 인력배합(Military-Civilian Mix) 정책을 지속적으로 추진하고 있으며 두 가지의 정책적 목표를 두고 있는데, 하나는 전시준비태세 달성을 보장하기 위한 국방인력의 구성적 목표이고, 다른 하나는 최소비용의 투입으로 최대 효율성을 추구하는 관리적 목표이다. 국방 민간인력은 특히 비전투 분야를 중심으로 민간기술이 상대적으로 발전되어 있고 전문인력 확보가 용이한 분야에서 우선적으로 활용되고 있는데, 이 중에서도 사이버 및 의료 분야에 대해 개략적으로 살펴보고자 한다.

미국은 국방임무 중에서 사이버 분야를 향후 중대한 국가안보적, 경제적 도전 과제로 인식하는 가운데 2009년 사이버사령부를 창설했다. 미 국방부 사이버 5대 전략목표 중 하나가 사이버작전 수

행을 위한 인력 및 기술 확보에 관한 사항인데, 사이버 분야의 기술적인 특성상 상위기술[8] 수준의 민간인력 획득·유지가 필요하다고 판단되었다. 현역은 관련 요구능력 습득을 위해 추가적인 교육·훈련 비용이 발생되지만, 민간인력은 외부기관을 통해 이미 능력이 확보되어 있는 인원을 바로 채용할 수 있기 때문에 상대적으로 초기 인력활용 비용이 적게 든다고 할 수 있다. 더불어 국방 사이버작전에서 요구되는 기능이 민간 분야에 다수 존재하므로 관련 외부 전문가를 적극 활용할 것을 권고하고 있다. 미 국방연구소(IDA)는 사이버 분야에서의 현역, 민간인력 편성 기준을 정립하기 위해 직접교전참여(DPH: Direct Participation in Cyberspace Hostilities) 기준을 수립하고 이를 적용하여 인력배합 수준을 결정하는 방안을 제시하였는데, 이에 따르면 총인력 대비 민간인력 비율을 18%에서 48%까지 증가시킬 필요성이 있으며 이 경우 약 1억 3천만 달러의 비용절감 효과를 달성할 것으로 전망하였다.

또한 미국은 국방 의료분야의 중요성을 인식하여 전체 국방비 지출에서 관련 예산의 비중을 빠르게 증가시키는 추세이다.[9] 미국의 군 의료지원체계는 작전적 임무(Operational Mission)와 수혜적 임무(Beneficially Mission)를 중심으로 운영되고 있다. 작전적 임무는 전쟁수행 중에 이루어지는 활동이며, 관련 직위는 군 필수 영역으로서 현역에 의한 편성이 요구된다. 한편 수혜적 임무[10]는 평시 의료지원서비스와 관련되어 있으며 임무의 특성상 민간활동 내지는 민간 분야와의 협력이 긴밀하게 요구된다고 할 수 있다. 미 국방연구소(IDA)에서는 민간인력 활용 가능 여부를 판단하기 위한 기준으로 해당 직위의 전시 및 전개가능 소요(wartime and deployable demands)와 순환근무 기반 소요(rotation based demands)를 분석하였다. 국방 기능·분야별 연간 평균 전투 참여기간을 비교해 보면 의료 분야(치의, 간호, 군의) 관련 인력이 타 분야에 비해 상대적으로 짧은데, 이는 인력배합 기준 측면에서 볼 때 현역이 반드시 수행해야만 되는 직위 관련성이 낮다고 볼 수 있다. 또한 인력운영 비용 측면에서도, 현역 군의관을 활용하는 경우 민간 전문의사를 활용하는 것보다 상대적으로 고비용이 발생되는 것으로 나타났는데 이는 현역에게 지급되는 인건비(직접비용) 외의 간접비용[11]과 연금 성격의 전역 후 지불비용 때문인 것으로 분석된다. 현재 미 육군 의료 인력 중 민간인력의 비율이 약 20%인데, 해·공군도 이와 같은 수준을 달성할 경우 연간 약 5억 달러의 비용절감 효과가 있을 것으로 IDA는 전망하였다.[12]

---

8) 석사학위 또는 유사 경력 이상의 전문성을 보유한 인력을 일컫는다.
9) 2002년 23조 원 수준에서 2012년에는 그 규모가 53조 원으로 증가되었다.
10) 수혜적 임무의 지원 대상에는 현역은 물론 그들의 가족, 예비역까지를 포함하고 있다.
11) 주거비용, 자녀양육비용, 교육훈련비용, 의료지원비용 등을 포함한다.
12) 여기서 소개하는 미군의 사이버 인력 및 의료분야 인력 활용사례는 다음의 자료를 재정리한 것이다; IDA. (2016). “Staffing

지금까지 살펴본 미군의 총체적국방인력관리 개념과 민간인력 활용 사례를 볼 때, 직위의 특성을 고려하여 민간인력 활용 여부를 판단하기 위한 기준을 정립한 후 이를 적극 적용하고 있으며, 전문성뿐만 아니라 효율성 측면을 모두 고려하여 인력배합에 관련된 의사결정을 하고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 관점에서 우리 군의 민간인력 확대 활용을 위해 우선적으로 고려되어야 할 세 가지 관점의 활용 기준을 제시하고자 한다.

첫째, 민간인력 활용이 적합한 직위를 식별하기 위한 인력배합 결정 기준을 마련하고 법이나 규정에 명시할 필요성이 있다. 현재 우리 군은 법규 차원에서 군인과 군무원(또는 민간근로자) 간의 인력배합 원칙이나 기준이 마련되어 있지 않아, 군이나 부대에 따라 유사 또는 같은 직무를 군인이 수행하기도 하고 군무원이 수행하기도 하는 등 인력 활용의 일관성이 지켜지지 못하고 있는 실정이다.

<표 1> 인력배합 결정 기준(안)

결정요소	군인	군무원	민간근로자	민간위탁
① 전투·지휘통제 직위	○			
② 전투지원·전투근무지원 직위 중 작전적 고위험성	○			
③ 전시 군사적 확장성	○			
④ 군사 고유 지식 및 기량	○			
⑤ 부대·기관 정신에 따른 군인 또는 군무원 직위	○	○		
⑥ 군인 또는 군무원 순환보직상 적합 직위	○	○		
⑦ 군인 또는 군무원 경력관리상 적합 직위	○	○		
⑧ 법규, 조약, 국제협약상 군인 또는 군무원 직위	○	○		
⑨ 기반시설의 전시 운영지속성		○		
⑩ 민간위탁 적합 여부		○	○	○
⑪ 내부역량 충분 여부		○	○	
⑫ 민간근로자 적합 여부		○	○	

* 출처: 이현지 외. (2016). “국방인력의 체계적 소요판단 및 정원관리를 위한 제도 개선방안 연구.” 한국국방연구원 연구보고서.

앞서 살펴본 바와 같이 미군은 인력배합의 원칙과 기준을 법규 차원에서 체계적·구체적으로 마련함으로써, 군인(현역과 예비역)과 공무원, 계약인력을 효율적으로 활용하고 있다. 예를 들어 <표 1>

Cyber Operation.”; IDA. (2014). “Medical Total Force Management.”

은 미군 사례를 참고하여 우리 군에 맞는 인력배합 결정 기준을 아이디어 차원에서 예시한 것이다. 실제로 인력배합 기준으로 활용하기 위해서는 실증적 검토를 거쳐 더욱 구체화하고, 편성 기준으로의 활용가능성을 평가하고 검증하는 과정이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 군인과 군무원의 수평적, 수직적 인력운영에 모두 적용 가능한 기준이 필요하다. 수평적 인력운영의 예로는 해군 군인의 해·육상 간 순환근무를 들 수 있다. 영국 해군은 '하모니 지침'(Harmony Guidelines)이라는 해·육상 순환근무의 기준을 적용하고 있는데, 이 지침에 따르면 3년을 주기로 대략 해상근무 60%, 육상근무 40%의 비율로 순환근무가 이루어지고 있다. 이러한 순환근무 기준을 적용하려면 앞서 제시한 직위의 적합성을 식별하기 위한 기준 이외에도 전·후방 간이나 해·육상 간 또는 전투·지원 분야 간의 적절한 구성비를 고려하여 인력배합 의사결정을 하여야 한다. 한편 수직적 인력운영은 군인과 군무원의 진급관리를 의미한다. 군무원은 경력직 국가공무원으로서 일정한 승진 기회의 보장이 필요하지만, 군인에 비해 근무하는 조직 단위가 작아 승진 기회를 일정하게 보장하기 어렵다. 따라서 인력배합을 결정할 때에는 군무원의 조직 단위별로 수직적 인력운영이 가능하도록 활용 기준을 설정할 필요성이 있다.

셋째, 군인과 군무원, 민간근로자의 비용효율성 기준을 고려해야 한다. 만일 직위 검토결과 군인과 군무원의 활용이 모두 적절하다면 비용효율성을 고려하여 인력유형을 결정할 수 있을 것이다. 민간인력비용은 급여비용(인건비)과 비급여비용(직접비와 간접비)으로 구분하여 추정할 필요가 있으며, 특히 미래에 발생하는 연금비용 등도 고려해야 할 것이다. 이에 김선숙(2017)[13]에서 우리 군의 인력비용에 대해 제안한 바와 같이 간접비용 및 이연비용을 포함한 1인당 인력운영 비용을 적용하여 비용 효율성을 판단해 볼 필요성이 있다.

▌맺음말

우리 사회의 심각한 출산율 저하 문제로부터 시작된 병역자원 부족, 병력 규모 감소와 복무기간의 단축, 민간인력 확대의 방향을 담고 있는 국방개혁2.0 계획 등을 고려할 때, 정예화된 강한 군으로

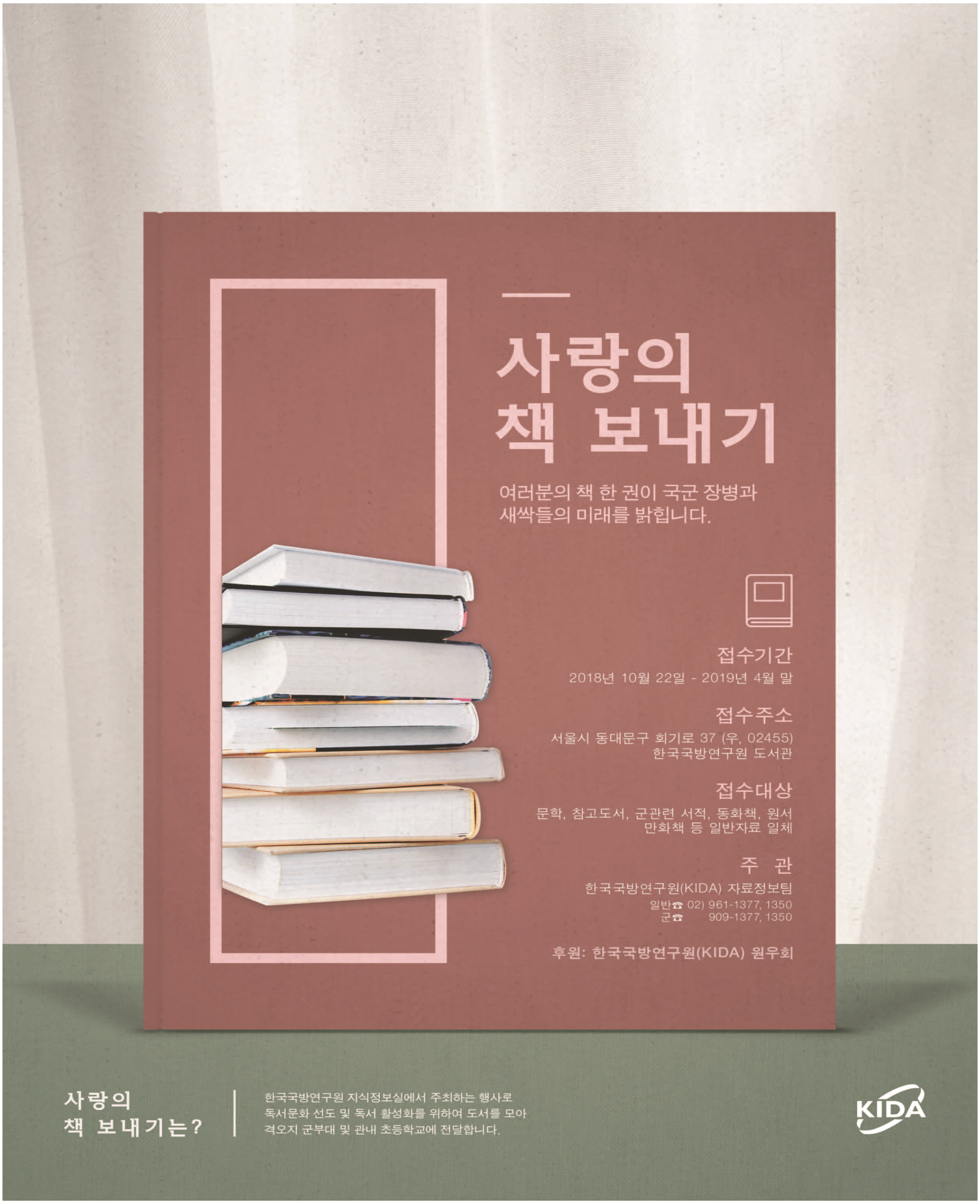
13) 김선숙 외. (2018). "국방인력 신분별 인력비용구조 분석과 미래 인력비용 추계." 한국국방연구원 연구보고서; 인력비용(Manpower cost)은 크게 직접비용, 간접비용, 이연비용으로 구분한다. 직접비용은 봉급 및 제수당을 의미하며, 간접비용은 개인 차원 비용과 조직 차원 비용으로 구분할 수 있는데, 개인 차원 비용에는 법정부담금, 주거지원비용, 피복비 등이, 조직 차원 비용에는 교육훈련, 숙소·관사 등의 시설비용, 의료비용 등이 포함된다. 이연비용은 연금, 보훈관련 비용 등으로 구성되어 있다.

거듭나기 위한 부사관의 역할 증대 요구는 더욱 높아질 것으로 보인다. 이와 같은 요구에 부응하기 위해서는 구조 및 제도의 개선을 통한 부사관 인력운영 효율화와 더불어 군무원 활용 확대를 통한 전투력 유지가 핵심이 될 것이다. 본고에서는 제한된 자원을 효율적으로 운영하기 위한 부사관 인력구조, 인력구조의 전환을 지원하기 위한 부사관 획득 및 복무관리 제도, 비전투분야 부사관의 군무원 전환을 지원하기 위한 제도 측면에서의 개선 방향을 제안하였다. 국방개혁 2.0의 목표인 "싸워서 이기는 군대 육성"을 위해, 이제는 구체적인 대안을 마련하고 시행을 서둘러야 할 시점이다.

※ 본지에 실린 내용은 집필자의 개인적 의견이며, 본 연구원의 공식적 견해가 아님을 밝힙니다.

최근호 및 차호 소개

제1737호(12월 3일) 조성림·홍수민, 국방획득업무의 효율화를 위한 정보시스템 구축 방안
제1738호(12월10일) 권남연·장지홍, 미군의 사전배치 재고 전략 검토
제1739호(12월17일) 이현지·이은정, 부사관 인력 구조 및 운영 개선 방향
제1740호(12월24일) 설인효, 트럼프 행정부 인도-태평양 전략의 함의 및 대응방향



사랑의
책 보내기
여러분의 책 한 권이 국군 장병과
새싹들의 미래를 밝힙니다.
접수기간
2018년 10월 22일 - 2019년 4월 말
접수주소
서울시 동대문구 회기로 37 (우, 02455)
한국국방연구원 도서관
접수대상
문학, 참고도서, 군관련 서적, 동화책, 원서
만화책 등 일반자료 일체
주 관
한국국방연구원(KIDA) 자료정보팀
일반☎ 02) 961-1377, 1350
군☎ 909-1377, 1350
후원: 한국국방연구원(KIDA) 원우회
사랑의
책 보내기는?
한국국방연구원 지식정보실에서 주최하는 행사로
독서문화 선도 및 독서 활성화를 위하여 도서를 모아
격오지 군부대 및 관내 초등학교에 전달합니다.
KIDA