



안보전략논단

www.korva.or.kr

| 발행인: 신상태 | 편집인: 윤원식 | 발행처: 대한민국제향군인회 안보전략연구원 Vol.29('23-7) | 2023. 7. 3.

MZ 세대(ROTC)의 초급장교 지원을 저하 요인과 극복방안

김성진

제대군인 취업지원정책 강화의 필요성

나태중

인공지능 (4차 산업혁명) 시대의 국가안보

최규상

MZ 세대(ROTC)의 초급장교 지원을 저하 요인과 극복방안

김 성 진

향군 안보전략연구원 연구위원(정치학박사), (재)한국군사문제연구원 객원연구위원,
(사)대한민국ROTC중앙회 통일정신문화원 논설위원, 국민정책평가신문 책임논설위원

초급장교 지원율이 급격히 하락하고 있다. <2022 국방백서>는 가용한 20세 남성 인구를 29만 명으로 적시하고, 인력획득 및 운영 분야에서 ‘소수획득-장기활용’을 강조하지만, 녹록지 않다. ‘문제의 원인 진단 및 처방’에 구성원 대다수가 공감할 수 있어야 하고, ‘목표·방향성(directivity)’은 분명해야 하지만, 기존 인식에 변화가 없는 데다 단편적인 조치만 반복되어서다. 관계기관과 예비역 단체도 각종 세미나 및 토론회를 개최하는 등 지원을 향상에 노력하고 있지만, 역부족이다.

처음 ‘ROTC(예비역 장교양성 프로그램)’ 개념을 만든 영미권(英美圈)의 인식은 ① 체력이 우수한 대학생을 선발하여 군사훈련(예비장교)으로 숙달시켜 유사시 국가 보위에 활용(현역장교)하며, ② 헌신·봉사 노력은 국가가 보장해야 한다고 보고 있다.

한편 한국은 징병제 국가로서 혜택만 조금 주면, 장교로 지원한다는 인식, “군인은 국민의 공복으로 무조건 위국헌신(爲國獻身)”해야 한다는 자만심에 갇혀 있다. 반면에 “나에게 도움이 되는지, 몰입할 가치가 있는지”로 결정짓는 MZ 세대와의 소통엔 둔감하다. 장교의 자긍심, 유사시 동원되는 예비역 장교의 역할은 ‘애국 pay’로 당연시

하고 있다.

이러한 간극(間隙)을 네 가지 사실로 짚어 보자. 첫째, 소부대 전투의 주력 계층인 ROTC의 지원을 저하에 대한 원인 진단과 처방에 분명한 방향성(directivity)이 없고, ‘답정너’ 식의 단편적 처방만 거듭하고 있다. ① ‘육사교’의 2015~2020년 경쟁률은 31.2~43.8%였지만, 2022년은 24.4:1(남자 19.7, 여자: 59.0)로 줄었다. ② ‘3사교’의 경쟁률은 3.6:1이다 ③ ‘ROTC’의 2023년도 경쟁률은 1.6:1로 2015년에 비해 절반으로 줄어들었다. 수도권 대학교와 일부 지방대학교는 정원을 채우지 못해 모집 일자까지 연기했다. ④ ‘학사장교’는 최근 5년간 35%가 줄면서 ‘간부사관’을 포함해도 531명만 임관하였다. 매년 노력하지만, 현장에서의 공감·체감지수는 여전히 낮다.

둘째, 매년 ‘우수 인재 확보’를 주제(Agenda)로 하는 세미나·토론회를 개최하지만, 문제의 제기나, 주장하는 내용에 발전적 변화는 거의 없다.

셋째, 軍은 국가에 대한 무조건 충성과 헌신·봉사에 대한 자긍심을 강조하지만, MZ 세대는 공정성·형평성과 현실적인 생애주기를 요구하고 있다.

넷째, 병사 월급의 대폭 인상은 초급장교에게 도움이 되지 않음을 확신케 했다. 같은 MZ 세대로 자존감은 무너졌고, 신분상 부여된 역할·책임을 왜! 감수하는지 의구심이 생겼다. 여기에 2022년 7월 대통령이 주관한 ‘전군 주요 지휘관 회의’ 시 휴일 당직 수당 인상을 발표했으나, 없던 일이 되었다.

아무리 훌륭한 전략가가 대부대를 지휘하고 우수한 무기체계를 보유해도 소부대 전투력이 튼실하지 않으면, 전쟁에서 승리하기 어렵다. ‘軍의 전투력 유지와 발전’은 소부대 전투력에 기반한다. 軍 지휘부의 인식이 전환되지 않으면, 어떠한 대안(對案)도 쉽지 않다. 정형화된 사고방식과 대증적(對症的) 처방은 만성병자에게 소화제만 투여하는 격이다. 더욱이 MZ 세대의 가치관이 기성세대와 확연히 다름을 유념할 때 복무기간(18개월) 단축, 수당 인상, 상여금 증액, 후기 모집, 7월 임관식 등으로 해결하기는 쉽지 않다. 학령인구의 감소 현실과 맞물려 세 가지가 전제되어야 전환점을 만들 수 있다.

먼저, 軍 지휘부의 인식 전환이다. 징병제라고 하여 조금의 혜택으로 초급장교를 선호한다거나. ‘애국 Pay’만으로 충성을 강요한다고 무조건 따르는 시대가 아니다. 특히 복무기간 단축은 ‘숙련 소요기간과 현재의 복무기간’을 종합적 측면에서 판단하여야 한다.

둘째, 軍만의 문제가 아닌 국가 전반의 문제라는 인식에서 접근해야 한다. 따라서 단편적 처방에서 벗어나 국방부-관계기관, 그리고 사회적으로 파급력을 가진 ‘예비역 단체(대한민국ROTC중앙회, 이하 중앙회)’ 간 긴밀한 협업이 필요하다. 대학교 재학-軍 복무(단기/중·장기복무자 포함)-사회 복귀(취업 지원) 단계별로 구체화한 정책·제도가 필요하기에 각 기관(단체)의 역할 분장과 실천적 노력이 뒤따라야 한다. 이때 <제대군인지원에 관한 법률>에서 제외되어있는 단기복무(초급) 장교에 대한 지원 향

목은 추가로 포함되어야 한다.

셋째, 국방부가 종합·장기·체계적으로 정책·제도를 수립하고, 실천해야 한다. 이때 軍-관계기관(공공기관 포함)-중앙회 간 협업이 필요하다. 중앙회 차원에서는 내부적으로 실천 노력과 함께 Action-Plan을 수립하고, 軍과 협업해야 한다. ① 중앙회가 동문 Opinion-Leaders와 협의하여 ROTC의 재학-사회 복귀(취업)에 일정한 역할을 할 필요가 있다. ② 국방부는 초급장교의 생애주기와 연계된 'Road-Map'을 수립하고 관계기관-중앙회 간 협업 및 package가 가능한 영역을 구체화해야 한다. 대통령이 베트남전·대간첩작전 묘역에서 “대한민국의 자유와 번영은 피 묻은 전투복 위에서 시작됐다.”라고 한 말을 유념하자. 軍-관계기관-중앙회 등이 손을 맞잡아야 초급장교 지원율을 끌어올릴 수 있고, 창끝 전투력(초급장교)을 인재로 채울 수 있다. MZ 세대가 ROTC(초급장교)를 선택하면, 생애주기에 도움이 된다고 믿을 때 turning-point도 만들어질 수 있음을 새길 때다. “We go together!”

제대군인 취업지원정책 강화의 필요성

나 태 중

(향군 안보전략연구원 편집위원)

직업으로서의 군인에 대한 국민의 기대

지금 이 순간에도 조국 대한민국의 군인이 되기를 희망하는 수많은 젊은이들이 국가와 민족을 위한 헌신을 다짐하면서 새로운 도전을 계속하고 있다. 군인의 길이 영광과 보람의 연속이 아니라는 것은 누구나 공감하고 있다. 그럼에도 불구하고 직업으로 군인을 선택하여 부대관리와 교육훈련에 각고의 노력을 경주하는 이유는 직업군인들이 국가와 민족을 향한 무한한 충성심과 희생정신이 여타 직업 종사자들에 비해 월등하기 때문임은 주지의 사실이다.

우리 국민들은 군대가 영토와 주권을 수호하고 국민의 생명과 재산을 보호하는 국가의 책무를 가장 성실하게, 그리고 효과적으로 수행하고 있는 것으로 인식하고 있다. 또한 많은 국민들은 군에 대해 사랑하는 자식을 믿고 맡길 수 있도록 아첨만 여명작전에서 보여준 바와 같은 완전작전을 달성해줄 것을 바라고 있다.

지금도 군대는 지형과 기상변화에 따른 제한사항은 물론 주어진 상황과 여건의 불비함을 극복하고 국민의 군대로서의 사명과 역할을 다하고 있다. 이제 우리는 제대군인들의 다양한 보상 및 지원에 부족함이 없도록 각종 정책을 개발하고 발전시켜야 한다.

제대군인의 취업과 관련하여 파악한 현실적인 문제점은 현역으로 복무하는 간부들이 전역 후 자랑스럽고 당당하게 군 경력을 인정받으면서 사회에 정착할 수 있는 여건이 매우 열악하다는 점을 꼽을 수 있다. 또한 이미 전역한 제대군인들이 적합한 일자리를 찾아 재취업하기가 매우 어렵다는 점을 들 수 있다.

지금까지 국방부와 국가보훈부를 포함한 정부부처에서 국가를 위해 헌신하고 봉사한 제대군인의 취업률 향상을 위해 다양한 정책을 입안하고 개선방안을 적용하여 가시적인 성과를 거둔 것도 사실이지만, 전체 제대군인의 눈높이와 기대치에는 여전히 미흡하고 선진국과 비교해 볼 때 낮은 수준의 취업률에 머물러 있다.

제대군인의 취업률이 높을 경우 현역으로 복무하고 있는 군인들로 하여금 자신들이 전역하여 사회 구성원이 되었을 때 새로운 직장에 취업하기 위한 시간과 노력을 절약할 수 있다는 장점으로 인해 사기를 증진시키고 임무수행에 활력을 불어넣어 조직의 활성화를 통한 선순환 효과를 기대할 수 있다. 그러나, 취업률이 낮을 경우에는

현재 복무하고 있는 간부들의 의욕을 저하시키는 물론 우수자원의 획득에도 부정적인 영향을 미치는 요인으로 작용된다는 점을 간과해서는 안된다.

제대군인의 현실에 대한 진단과 대안수립의 필요성

최근 들어 남북관계가 급격하게 변화되어 갈등과 대결의 구도가 심화되고 있다. 이처럼 완전한 평화가 정착되지 않은 우리의 현실에서 튼튼한 국가안보태세의 유지가 무엇보다도 중요하다. 국가는 가상 적국 또는 외부세력의 위협과 도전으로부터 자국을 방위하기 위해 막대한 국방예산을 편성하여 군 조직을 운영하고 있다.

부대별로 근무여건과 부담의 강도는 다르다고 할지라도 긴장의 끈을 놓아서는 안되는 순간이 계속되는 임무수행의 질적인 측면과 양적인 측면은 다른 직업군과 현저히 대비되고 있다. 직업군인은 길게는 1~2년 단위로 새로운 직책을 부여받아 전·후방의 각급부대와 격오지에서 근무하기 때문에 일반사회와는 단절된 환경에서 복무하는 경우가 비일비재하다.

여기에 군 인력운영의 특성상 계급정년과 연령정년을 동시에 적용받음으로서 특정 계급에서 더 이상 상위계급으로 진출하지 못하거나 일정한 연령에 도달하게 되면 자신의 의지와는 상관없이 전역을 하게 된다.

제대군인의 경우 전역 당시의 계급과 연령에 따라 개인별로 많은 차이가 발생하고 있다. 장기복무 제대군인은 군인연금의 수혜가 주어지기는 하지만 왕성하게 활동할 수 있는 연령대일 뿐만 아니라 군생활의 경험을 토대로 한 자신감이 충만되어 있다. 장기복무자 중에서 연금을 받지 못하는 제대군인과 중기복무자의 경우에는 연금수혜 대상에서 제외되어 일상생활의 영위는 물론 자녀교육과 결혼, 자신의 노후준비를 위한 경제적 부담이 가중되어 반드시 재취업을 통한 경제활동이 필요하다.

제대군인이 군 복무의 특성과 경험을 살려 취업하고자 할때는 국가보훈부 산하의 제대군인취업지원센터와 국방전직교육원의 컨설팅을 통한 맞춤형 취업지원, 각 군의 취업선발제도를 통해 비상대비 업무담당자, 예비전력관리 업무담당자, 학군협약대학 군사학과 교수, 학군협약대학 부사관과 교수, 한국제휴 특성화고 교사, 일반대학 안보학 교수, 전투지휘훈련단 예비역 교관, 교육훈련 전문평가관, 체력단련장 관리요원 복지시설 관리장, 군무원 등으로 취업할 수 있다. 그러나, 어떤 직위를 지원하더라도 일정한 자격요건과 함께 직무수행에 필요한 기본소양 및 전문적인 역량의 구비를 요구하고 있다.

그러므로 국가 차원에서 제대군인에게 적합한 일자리를 창출하여 취업에 대한 걱정과 부담을 해소해 주는 것은 단순히 개인에 대한 복지증진과 사회봉사의 기회를 제공하는 차원을 넘어 국가안보를 위해 헌신한 제대군인들이 전역 후 안정적인 삶을 영위하면서 자아실현의 기회를 제공해 주는 측면으로 정책이 입안되고 대안이 수립되어야 한다.

꾸준한 노력과 자신만의 강점으로 취업 관문을 돌파해야

군사선진국에서는 국가에 헌신한 제대군인의 공로를 고려하여 제도적인 장치를 통해 취업할 수 있는 여건을 조성하거나, 취업된 직장에서 역량을 발휘할 수 있도록 사회와 연계된 맞춤형 교육훈련을 실시하고 있다. 미국의 경우에는 군 교육 및 경력 사회인증제도를 도입하여 군 복무기간 동안 교육훈련, 경력을 상세히 기록하여 국방부 공식문서로 군 복무 및 경력을 인증하여 재취업에 활용할 수 있도록 하고 있다. 독일은 전직지원 지정 교육기관에서 직업교육 시에도 개인별 상담을 통한 맞춤형 교육으로 다양한 루트로 전직을 지원하고 있다.

이와 비교해 볼 때 우리나라에서 시행하고 있는 군 경력 및 공적인증서 발급제도의 실효성을 검토할 필요가 있으며, 직무와 관련된 군 경력 및 사회인증제도의 확대와 더불어 인증체계를 객관화하여 일정한 자격증을 소지한 제대군인이 기업으로부터 신뢰를 받을 수 있도록 관련기관과 긴밀히 협조하여 추진해야 할 필요성이 있다.

제대군인 취업지원정책에서 가장 중요한 것은 제대군인들이 잘 할 수 있는 사회적 일자리를 발굴하여 확대·지원하는 것이다. 미국은 제대군인의 공무원 공개채용 시 가산점을 부여하고 있으며, 예전의 직장으로 재취업을 요구할 수 있다. 이스라엘의 경우에는 제대군인 고용과 관련하여 데이터베이스를 구축하고 보안관련 공기업에 고용 기회를 제공하며, 비선호 기피직종에 취업 시 수당을 지급하고 있다.

따라서 외국의 사례에서처럼 군과 공공기관부터 제대군인 채용에 적극 앞장서야 하며, 산·학·관·군 협력을 강화하고 기업과의 협정을 체결하는 등 제대군인의 일자리 창출과 확보를 위해 다양한 노력이 경주되어야 한다.

인공지능 (4차 산업혁명) 시대의 국가안보

최 규 상

(향군 안보전략연구원 편집위원)

(대전대학교 교수, 초록소프트(주) 국방AI사업팀장)

인공지능과 군사과학기술

챗 지피티, 바드, 아숙업, 통이치엔원, 어니봇, 기가 챗. 챗 지피티나 바드는 매스컴에서도 자주 언급이 되었기 때문에 친숙하게 들리는 용어이지만 아숙업이나 통이치엔원, 어니봇, 기가 챗 등이라는 용어에 대해 알고 있는 사람은 그리 많지 않은 것으로 보인다. 이 용어들은 모두 인공지능 기반의 챗봇(채팅용 로봇)의 이름이다. chat GPT는 미국 마이크로소프트사 작품으로 AI 기반의 챗봇 중에서는 가장 먼저 출시되었고 현재까지 가장 널리 활용되고 있는 인공지능 챗봇 서비스이다. 얼마 전에 서비스를 시작한 Bard는 마이크로소프트사의 chat GPT에 대한 대항마로 미국 구글사에서 만들어낸 챗봇이다. 마이크로소프트사는 chat GPT Version 3.5의 단점을 보완하고 구글 등의 경쟁사나 중국 등 경쟁국의 챗봇 출시에 대응하기 위해 최근에 chat GPT를 Version 4로 업그레이드하였다.

챗봇을 둘러싼 기업이나 국가 간 경쟁은 차츰 가속화 하는 양상이다. 미국의 유일한 상대국으로 여겨지는 중국도 인공지능을 활용한 챗봇 서비스 경쟁에 뛰어들었으나 아직까지 미국의 chat GPT나 Bard와 견줄 수 있을 정도의 파괴력은 보여주지 못하고 있다. 중국 바이두사에서 제공하는 Erniebot 서비스는 세간의 관심을 끌지도 못할 정도로 존재가 미미하고 알리바바사에서 통이치엔원 서비스를 시작하였다고는 하나 이마저도 그다지 위력적이지는 않은 것으로 보인다. 러시아의 Giga chat 서비스는 중국의 Erniebot이나 통이치엔원 정도의 수준에 머물게 될 가능성이 있다. 한국은 카카오사에서 Askup(아숙업) 서비스를 시작하였으나 chat GPT 1.0 ~ 2.0 수준에 머물고 있어 한국 내에서조차 아숙업의 존재를 대중적으로 인식시키지 못하고 있다.

각국의 유력 경제인이나 학자들은 마이크로소프트가 chat GPT 서비스를 출시하고 3.5 Version이 전 세계로 활동 영역을 확장하는 시점에 ‘chat GPT를 필두로 한 AI chatbot은 이전의 컴퓨터나 인터넷, 스마트폰이 가져왔던 결과와는 견줄 수 없을 정도의 충격적 변화를 초래하게 될 것이다.’라고 호들갑을 떨었다. 그러나 이러한 챗봇에 대한 기대와 긍정적인 평가와는 달리 일각에서는 chatbot이 논문 대필, 코딩 등 모든 영역에서 인간이 하는 일들을 대신하게 될 것이며 인공지능의 학습 능력은 인공지능이 인간에게 도전하는 상황 등의 예상하지 못한 위험을 초래할 수 있음을

경고하기도 한다.

인공지능은 군사과학기술 분야에도 상당한 영향을 끼쳐, 첨단 무기체계의 개발이나 군사업무 전 분야에 폭넓게 적용될 것으로 보인다. 국방부에서 추진하고 있는 국방혁신 4.0이나 육군의 Army tiger의 핵심 개념은 인공지능, 빅데이터 등의 4차 산업혁명 핵심기술을 활용하는 것이다. 인공지능은 향후 우리 군의 군사과학기술 발전을 선도하게 될 것이고 인공지능 기반의 유·무인 장비 및 무기체계가 군사 업무의 혁신을 전인하게 될 것이다. 인공지능은 유·무인 무기체계처럼 형상화하여 구현될 수도 있지만 군에서 추진하고 있는 AI Staff처럼 챗봇의 형태로 구현될 수도 있다. 인공지능은 그 형태가 있는 것이든, 아니면 개념적으로 적용되는 것이든 군사과학기술과 융합될 것이고 군사 업무 전 분야에 적용될 것이다.

인공지능 기반의 군사 업무 혁신과 국가안보의 관계

군사 업무가 인공지능을 기반으로 발전하게 된다면 인공지능의 초지능성, 초연결성 특징이 이전과는 전혀 다른 양상으로 군사 업무의 혁신을 전인하게 될 것이다. 군사 업무의 효율성과 효과성은 인공지능을 활용하기 이전과는 비교할 수 없을 정도로 크게 개선될 것이며 무기체계의 초정밀성은 획기적으로 증가하는 반면 인명 살상률은 대폭 감소하게 될 것이다. 인공지능의 군사 업무 혁신은 미래전의 전쟁 양상마저 변화시키게 될 것이며, 전쟁의 속도와 충격력을 증가시키고 전장을 확대하게 될 것이다. 인공지능이 미래의 군사 업무와 전쟁 수행의 가장 핵심적인 요소로 기능하게 되는 것이다.

그러나 우리는 인공지능 기반의 군사과학기술의 발달이 가져오게 될 군사 업무 전반의 긍정적 효과에 대한 기대와는 달리 인공지능 기반의 군사 업무 혁신이 국가안보에 미치게 될 부정적인 효과에 대한 대비도 함께 고려해야 한다. 인공지능이 가져올 많은 순기능이 있음에도 불구하고 인공지능 기반의 유·무인 무기체계의 사용에 따른 윤리적인 문제나 보안 문제, 인공지능 자체가 갖는 본태적 위험 등에 대한 역기능이 있음을 결코 간과해서는 안 될 것이다.

첫째, 인공지능 기반의 유·무인 무기체계 사용에 따른 윤리적인 문제는 이에 대한 국제적인 표준조차 마련되지 않았음을 고려한다면 국제적 표준 마련을 위한 국제적 노력과 함께 국내적으로도 자체적인 표준을 마련하기 위한 논의가 시급히 이루어져야 할 것이다.

둘째, 인공지능 기반의 무기체계나 군사 업무 장비 등이 군사보안에 미치는 부정적 효과를 최소화해야 할 것이다. 초지능, 초연결성의 특징을 갖는 인공지능 기반 장비체계는 체계의 특성상 보안에 취약할 가능성이 높다. 따라서 보안사고가 발생할 수 있는 가능성을 최소화함으로써 인공지능 기반 무기체계나 군사 업무 장비의 보안 문제가 안보에 미치는 영향을 배제할 수 있도록 철저한 보안대책을 강구해야 할 것이다.

셋째, 인공지능이 내재하고 있는 본태적 위험에 대한 대비책을 마련해야 할 것이다. 인공지능은 개발단계까지는 학습용 데이터의 인위적인 구축과 학습과정이 필요하다. 그러나 학습을 통해 일정 수준의 역량을 갖춘 인공지능이 구축된 이후에는 인공지능이 자기학습을 통해 스스로 진화하게 되고 고도화될 경우, 인간이 예상하지 못하는 위험을 수반할 수도 있다. 인간의 능력을 뛰어넘는 역량을 가진 인공지능이 인간에게 도전하는 상황은 상상만으로도 인간이 감당하기에는 매우 어려운 안보 위협이 될 수도 있다. 따라서 인공지능을 적절히 통제할 수 있는 대응책의 강구는 학습용 데이터를 활용하여 인공지능을 개발하는 단계에서부터 고려해야 할 것이다.

인공지능이 군사 업무의 혁신에 미칠 긍정적 효과에 대해 기대하면서도 인공지능 기반의 군사 업무 혁신이 국가안보에 미칠 수도 있는 부정적 효과에 대한 대비는 chat GPT의 활용성이 급격히 확장되고 있는 지금 이 시점에 당장 고려되어야 하는 이유가 바로 여기에 있다.

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

※ 문 의

• 안보전략논단 담당

02)499-0201/korvass0201@naver.com