



안보전략논단

www.korva.or.kr

발행인: 신상태 | 편집인: 이화수 | 발행처: 대한민국재향군인회 안보전략연구원 Vol.35('24-1) | 2024. 1. 2

2024년을 자유 민주 통일의 원년으로 만들자!!

문성묵

제대군인의 효율적인 지원을 위한 맞춤형 정책지표 개발 제언

윤진영

군대의 초급 간부 지원율이 급감하는 이유와 대책

이영석

2024년을 자유 민주 통일의 원년으로 만들자!!

문 성 묵

(향군 안보전략연구원 편집위원장)

(한국국가전략연구원 통일전략센터장)

2024년 갑진년 새해가 밝았다. 올해는 청룡이 비상하는 해로서 우리 국민 모두 희망을 가슴에 품고 출발했지만, 안보전망은 암울하다. 러시아의 불법 침공으로 개시된 러-우 전쟁이 2년 넘게 이어지고, 하마스의 이스라엘 침공으로 발발한 전쟁도 전개되고 있다. 이런 상황에서 김정은은 푸틴과 손잡고 군사 정찰위성 발사에 이어 지난 연말 화성-18형 발사를 감행했다. 명백한 불법 도발 행위이다. 올해도 김정은의 도발은 지속될 것이다. 중국과 러시아는 북한의 불법 도발을 두둔하며 그 책임을 미국에 돌린다. 유엔안보리는 이미 무력화되었다. 고도화되는 북한 핵미사일 위협에 맞서 우리는 공고한 한미동맹과 한미일 안보협력으로 대응하고 있다. 그러나 한반도 문제를 해결하는 길은 대한민국이 주도하는 자유 민주 통일을 이루는 것이다. 따라서 2024년 올해를 자유 민주 통일 목표 성취의 원년으로 만들어야 한다.

자유 민주 통일은 반드시 이루어야 할 당위이다!!

대한민국이 주도하는 자유 민주 통일은 선택의 문제가 아니다. 당위의 문제이며 반드시 이루어야 하는 과제다. 그 이유는, 첫째, 자유 민주 통일은 헌법적 의무인 동시에 가치이기 때문이다. 헌법 제4조에 “대한민국은 통일을 지향하며, 자유 민주적 기본질서에 입각한 평화적 통일정책을 수립하고 이를 추진한다.”고 규정하고 있다. 헌법 제66조 ③항에 “대통령은 조국의 평화적 통일을 위한 성실한 의무를 진다.”고 명시되어 있다. 이처럼 자유 민주 통일은 헌법상 의무인 동시에 최고의 가치이다.

둘째, 자유 민주 통일은 대한민국의 최고 안보의 길이기 때문이다. 지속 가능한 평화를 가로막는 장애물은 바로 북한이다. 위협의 대상을 소멸시키는 것이 최고 안보의 길이다. 김정은 정권은 핵미사일을 이용하여 무력적화통일을 기도하고 있다. 김정은이 입만 열면 서울도 핵 과녁임을 숨기지 않는다. 이런 호전적 정권을 소멸시켜야 불순한 대남적화통일 기도를 차단할 수 있다. 자유 민주 통일 대한민국을 이룩할 때 북한 핵 문제도 해결되고 한반도에 진정한 평화를 정착시킬 수 있다.

셋째, 자유 민주 통일은 우리의 동포인 북한 주민들이 진정 인간답게 살도록 만드는 길이기 때문이다. 김일성-김정일-김정은으로 이어지는 북한 김 씨 세습 정권의 관심은 오로지 자기들만이 누리는 권력을 유지하는 데 있다. 북한 주민들이 굶어 죽더라도 오로지 김정은이 핵미사일 개발에 몰두하는 것도 바로 이 때문이다. 북한 주민들이 인간답게 참 행복을 누리도록 하려면 대한민국 주도의 통일을 이뤄야 한다.

끝으로 자유 민주 통일은 대한민국이 다시금 도약하는 길이기 때문이다. 대한민국은 건국 70년 만에 선진국 반열에 올랐다. 최빈국에 속하던 대한민국이 한강의 기적을 이룬 것이다. 이제 자유 민주 통일을 이룬다면 대동강의 기적을 이루면서 세계 최고의 선진국으로 발돋움할 수 있다. 이제 자유 민주 통일은 우리가 반드시 이루어야 할 책무이다.

향군이 자유 민주 통일 성취의 핵심 역할을 하자!!

1945년 분단이 우리 뜻과 무관하게 이루어진 것처럼 자유 민주 통일 또한 우리만의 힘으로 성취되기 어려운 것이 현실이다. 1990년 동서독의 통일 또한 미국을 비롯한 주변 강대국의 지지와 동의가 있었기 때문에 가능했던 것이다. 하지만 여기서 가장 중요한 것은 바로 통일 당사자인 국민들이 통일에 대한 꿈과 열망이 있어야 한다는 점이다. 서독 국민들은 줄곧 통일의 꿈을 가졌으며 정부는 이의 성취를 위해 쉽 없이 노력했다. 그리고 끝내 통일의 소원을 이루었다. 당사자들은 통일에 관심도 없는데 주변국들이 관심을 가지고 통일을 지지할 리 없다. 따라서 지금 가장 중요한 것은 바로 우리 국민들이 통일의 꿈을 갖도록 만드는 일이다.

2022년 민주 평등의 통일여론조사 결과를 보면 우리 국민 70%가 통일이 필요하다고 응답했지만, 꼭 단일국가로 통일해야 한다고 응답한 비율은 40% 정도에 머물렀다고 한다. 우리가 어렸을 때 “우리의 소원은 통일, 꿈에도 소원은 통일, 통일을 이루자!!”고 통일의 노래를 불렀던 일이 그렇다. 무엇보다 천만 향군 회원들이 먼저 통일에 대한 꿈을 갖는데 솔선수범하고 통일 분위기를 확산시켜 우리 국민들이 통일에 대한 꿈을 갖도록 중심 역할을 해야 한다.

2024년을 자유 민주 통일 운동의 원년으로 삼아 2045년 광복 100년 이내에 통일 대한민국의 꿈을 이루어야 한다. 지난해 8월 캠프데이비드 정상회담에서 미국과 일본이 대한민국의 자유 민주 통일을 공식 지지했다. 이를 발판으로 우리의 꿈을 반드시 이루어가자.

제대군인의 효율적인 지원을 위한 맞춤형 정책지표 개발 제언

윤진영

(향군 안보전략연구원 논문심사위원)

(한국열린사이버대학교 교수)

I. 서론

국가와 국민 국토방위를 위해 헌신적인 희생과 봉사를 다 하다 국가의 명령에 의해 짧게는 2년 여 부터 30여 년의 다양한 근무 기간을 마치고 수많은 장병들이 매년 전역을 하고 있다. 정부는 제대군인의 성공적인 사회전환을 지원하여 생활안정을 도모하며 그들의 우수한 역량과 경험을 활용하여 국가경쟁력 강화를 추진하고 사회복귀 지원시책을 마련해야 할 과제가 있다.

이를 위해서, 제대군인 사회복귀 지원 필요성에 대한 사회적 공감대 형성도 중요하고 전역 후 사회적응 및 취업역량 향상을 위한 교육훈련을 강화할 뿐만 아니라 제대군인 취업 지원 역량과 조직을 확충해 나가야 한다. 정부가 그동안 단기 의무복무자의 사회적 보상 확대 방안을 마련하고 장기 복무자들에게도 원활한 사회전환을 위한 제도적 노력을 기울여 온 것은 사실이다.

하지만, 사회전환에 있어서 충분한 정책적 지원이 되지 못하고 있다는 시각이 일반적이다. 특히, 제대군인(5년 이상 현역으로 복무하고 장교, 준사관 또는 부사관으로 전역한 사람)들이 전역 이후에도 경력의 단절 없이 그들의 역량과 능력을 사회에서 활용할 수 있도록 효율적인 정책지원을 해야 한다는 지적이 많다. 구체적인 문제 제기는 제대군인의 효율적 지원을 위한 맞춤형 정책지표를 개발하고 체계적인 지원방안을 수립하고 추진해야 할 것이다.

현재까지 정부의 제대군인 지원정책은 나름대로 많은 발전을 하고는 있으나 현실이나 실로 체감할 수 있는 제대군인들의 특성에 맞는 지표를 개발하고 체계적인 통계자료를 바탕으로 한 맞춤형 정책지원 방안은 아직도 미흡한 실정이다.

따라서, 향후 제대군인들의 현재 생활실태와 복지여건을 파악하고 다각적인 분석을 통해서 보다 효과적인 정책지원책을 마련해 나가야 할 것이다. 또한, 제대군인들의 실태 조사는 매년 주기적으로 실시하도록 하되 전수조사보다는 시간과 경비를 절감하는 차원에서 전역 연차별 또는 계급별 표본조사를 하고 일회성이 아닌 매년 지속적인 현실태 조사와 정책 발굴 방안을 강구 하는 것은 필수적이다. 제대군인들의 효율적인 사회전환 지원을 위해 그들의 생활실태가 종합적으로 반영된 맞춤형 정책지표 개발을 바탕으로

정부의 정책지원을 강화해 나가야 정책의 실효성이 있을 것이다.

전역 군인을 체계적으로 관리하는 미국의 경우를 알아보면, 미국의 제대군인원호법(일명, GI Bill)은 1944년 6월 루스벨트 대통령이 서명한 제도이다. 핵심은 국가를 위해 헌신하고 군을 제대한 군인들에게 정부가 지원하는 것으로, 약 1천만여 명이 혜택을 받았다고 알려져 있다. 경영학의 대가 피터 드러커(Peter F. Drucker)는 미국이 자유민주주의의 정체성을 바탕으로 세계 패권을 유지하고 지식사회로 전환하게 된 근거를 이 제대군인원호법에서 찾았다. 전역한 군인들의 역할을 오늘날 미국을 이끌어 나가는 원동력으로 보는 시각을 단편적으로 보여준 것이다.

II. 맞춤형 정책 지표개발 제언

세계의 선진국 보훈 제도는 군 복무를 마친 제대군인들에게 원활한 사회전환이 가능하도록 지원하고 국가 차원의 책임을 다하는 것으로 되어 있다. 우리나라도 경제성장과 국가발전에 있어서 군의 사회적 기여가 지대했다고 해도 과언이 아니다. 하지만 세계 10위권의 경제력을 달성한 우리나라의 경우는 대다수의 제대군인들이 사회전환에 어려움을 호소하고 있고 열악한 근무환경 속에서 정규직보다는 계약직의 직종에 종사하고 있는 것으로 파악되고 있다. 따라서 제대군인들이 안정된 일자리를 구직하기 위해서는 군복무기간 중 습득한 능력과 기술을 잘 발휘할 수 있는 다양한 분야를 발굴하여 취업을 지원하고 선진국과 같은 제도적인 뒷받침을 강구해야 한다.

현재 사회전환 정책을 마련하기 위한 제대군인들의 통계자료의 문제점은 단순 집계 위주의 취업률 통계가 대부분이다. 따라서 제대군인의 특징에 따라 통계지표의 설계 및 검증을 하고 분야별 단계적으로 지표체계를 구축해 나가야 한다. 어떻게 제대군인들의 특성을 도출하느냐에 따라 통계지표체계 구축에 지대한 영향을 미치게 되고 이는 곧 정책지원방안의 기초자료가 되는 것이기 때문이다.

군인사법(2012년 개정) 제46조 전직지원교육에 따르면, ‘군인으로 복무한 후 전역하는 사람에 대한 취업을 지원하기 위하여 대통령령에 따라 전직지원 교육을 할 수 있다’라고 규정되어 있다. 군의 전직지원 교육은 군을 전역하기 이전에는 사회진출을 준비하고 전역한 이후는 취업을 지원하는 단계로서 취업 정보를 제공하고 취업 능력을 개발시키며 취업 관련 추천과 알선에 이르는 단계로 구성되어 있다. 기본적인 정책적 방향은 전직지원교육을 이수함으로써 취업의 경쟁력을 향상시키고 특히 20년 이상 군복무후 전역하는 경우 사회전환을 원활하게 할 수 있도록 우선적으로 지원해주는 제도인 것이다.

전직지원교육을 통해 개인의 경쟁력을 제고 하고 군 관련분야와 정부차원의 취업정보를 제공하는 정책을 시행하고 있다. 하지만 현행 제대군인 관련 취업 통계자료는 단순 집계 위주의 취업률 통계가 대부분이고 취·창업지원, 사회복귀교육, 직업교육훈련, 상담실적 등 정량적 분석에 치우치는 경향이 있어 제대군인 지원정책의 기초자

료로 활용될 체계적인 통계지표의 구축이 필요하고 보다 객관적인 기준에 의한 자료 분석이 필요하다.

현재 제대군인에 대한 통계는 통계청 국가통계포털에 2가지가 반영되어 있으며 국가보훈부 27개, 지방보훈청/지청과 10개 제대군인지원센터의 매년 조사결과를 통합하여 반영한 제대군인 현황과 제대군인 지원 실적 등의 현황이 유지되고 있다. 국가보훈부는 제대군인을 위한 다각적인 지원책을 강구해 왔고 제대군인의 현실과 지원 정책 등에 대한 국민 의식을 수치화한 지수는 개발하여 적용해 왔지만 제대군인의 생활실태를 파악할 수 있는 실질적인 지표개발은 아직 미흡하다는 자평이다.

제대군인들에 대한 취업 및 창업지원 실적은 2004년부터 매년 증가하는 추세에 있고 사회복지교육 인원은 2013년 이후 지속적으로 늘고 있다. 제대군인지원센터에 등록하는 회원 수가 증가함에 따라 취·창업 등과 관련한 상담실적 또한 많아지고 있다. 추가적으로 제대군인들에 대한 근접지원 서비스망 구축으로 상담실적에 있어서 양적인 부분과 더불어 질적인 면에서도 만족도를 높이기 위해 노력을 기울이고 있다. 향후 국방개혁 등 국방인력획득환경의 변화로 인해 군 전역자가 증가될 것으로 판단되는바 제대군인들을 위한 사회복지지원 정책개발 및 지원제도 확대 등 개선책이 필요하다는 평이다.

이러한 다차원적인 지원에도 불구하고 선진국에 비교하여 볼 때 우리나라의 제대군인들의 사회전환에 대한 정부의 정책적 지원은 많은 차이점이 있다는 지적이다. 우리 사회는 고용 환경의 악화로 취업경쟁이 심화되고 있고 민간 노동시장에서 취업 경쟁력이 낮은 편인 제대군인의 취업은 더욱 더 어려워질 것으로 전망된다. 미국을 비롯한 영국, 독일, 프랑스, 일본 등의 경우에는 10년 이상 장기복무한 제대군인의 취업률이 평균 94%인 반면에 우리는 절반 수준인 57.4%에 불과하다. 제대군인에 대한 주요 선진국들의 재취업 지원은 군 복무기간의 경력을 민간분야에서 인정하는 방향으로 이루어지고 있다는 것도 다른 면이다.

선진국의 경우 현역장병들이 군복무에 전념할 수 있는 생활환경과 여건을 제공해주고 전역한 이후에는 국가차원에서 끝까지 책임을 지고 원활한 사회전환이 가능하도록 효과적인 보훈제도를 갖추고 있다. 우리나라의 경우는 대다수의 제대군인들이 안정적인 일자리를 보장받지 못한 상황에서 아파트 경비 또는 관리 등과 같은 현장근무직이나 계약직 등 최저임금 수준의 보수를 받는 직종에 종사하고 있다. 제대군인들의 군 경험이나 역량을 제대로 발휘하기 위해서는 다양한 분야의 안정된 일자리를 발굴하여 취업을 지원하고 선진국 수준의 제도적 장치를 마련하는 것이 필수적이다. 이러한 제도적 뒷받침을 위해서는 제대군인들의 생활실태를 명확히 분석하고 그에 맞는 맞춤형의 지원책을 강구하는 것이 효율적이다.

따라서 제대군인들의 사회전환이 원활할 수 있도록 새로운 지표개발이 필수적인 것이다. 특히 국가보훈부와 국가통계포털이 공유하고 있는 제대군인에 대한 현행 통계지표는 제대군인의 다양한 스펙트럼을 반영하고 있지 못하고 있으므로 현재의 지표

로는 제대군인에 대한 효과적인 정책을 수립하거나 정책대상 수요의 파악과 실태분석 등을 통한 정책수립의 기초자료로 활용할 수 있는 정책개발이 시급하다.

제대군인은 전역 전 상황에 따라 다양한 특성을 갖게 되지만 현행의 통계지표는 이러한 상황을 반영하지 못함으로써 실질적인 지원 관련 정책수립이 제한된다. 또한, 제대군인은 전역 전 복무기간에 따라 연금수급에 큰 차이를 보이며 병종, 병과 등의 영향으로 전역 후 건강, 교육, 고용 등에 있어 큰 차이를 보이는데 이러한 상황을 반영하지 못하고 있다. 즉 제대군인의 전역 후 생활실태에 대한 반영이 미흡하다는 평이다. 결국, 제대군인들의 전역 후 재취업, 연금수급 등의 차이로 인한 소득, 주거, 건강 등의 차이점 분석과 정책의 수혜대상자들이 피부로 느낄 수 있는 실질적인 지원방안의 수립이 절실히 요구된다는 것이다.

제대군인들의 정책지원을 위한 체계적인 지표개발 방향은 제대군인 일반 특징 및 ‘군경력 특성 x 전역 후 삶의 질 영역’ 매트릭스를 분석한 결과를 반영하고 제대군인에 특화된 지표영역을 식별하는 것에 있다. 또한, 국가지표체계인 ‘국민 삶의 질’ 지표체계의 하위지표를 기준으로 제대군인들의 특징을 반영할 수 있는 지표를 선정하는 방식으로 구축하는 것이 바람직하다.

제대군인의 특성을 반영할 수 있는 세부지표 개발에 있어서 교육영역의 경우를 예를 들면, ‘국민 삶의 질’ 지표에는 고등교육 이수율, 교육비 부담도, 대학졸업자 취업률, 유아교육 취원율, 학교교육 효과, 학교생활 만족도 등 6개 세부지표로 구성되어 있으나 제대군인의 특징과 부합하지 않을 경우 수정 또는 추가 등의 방법으로 세부지표를 선정해야 할 것이다.

또한, 제대군인의 특징을 도출 하는데 있어서 다양성을 고려하여서 지표를 만들어 가야 한다. 제대군인은 일반 노동시장에서 요구하는 전문지식과 창의성 및 IT 능력은 일부 병과 및 특기에 따라서 다소 차이는 있으나 대체적으로 뒤떨어진다는 의견이 있다. 하지만 강인한 정신력과 체력, 리더십과 성취욕구, 충성심과 체계적인 조직관리 능력, 효율적인 업무수행 능력, 대인관계능력, 문제해결 능력, 보안의식, 도덕성, 책임감, 신뢰감, 상경하에 정신 등이 탁월하다는 평이 일반적이다.

제대군인은 전역 전 상황에 따라 다양한 특성을 갖게 되지만 현행의 통계지표는 이러한 상황을 반영하지 못함으로써 실질적인 지원 관련 정책수립이 제한된다. 따라서 전역 후에도 정책의 수혜대상자들이 피부로 느낄 수 있는 지원방안 수립을 위한 기초자료의 구축이 요구된다. 또한, 이러한 세부 지원내용에 대한 충분한 정보제공과 커뮤니티센터와 같은 소통공간을 만들어 공지하는 것이 필요하다. 기본적인 제대군인 지표개발 방향과 원칙도 주요 지원대상과 내용을 참고하여 정리할 필요가 있다.

제대군인 지표는 제대군인의 전역 후 생활을 지원하기 위한 기초자료의 성격을 띠고 있으므로 우리나라의 통계지표 중 ‘국민 삶의 질’ 지표와 가장 유사할 것으로 판단된다. 따라서 ‘국민 삶의 질’ 지표체계의 영역 및 하위지표를 기준으로 제대군인 특징을 반영할 수 있는 지표 선정 시 추가 또는 수정, 제거하는 방식으로 제대군인

지표체계를 구축하는 것이 하나의 방안이다.

제대군인들의 복무기간은 사실상 국가에 헌신한 정도를 나타내는 것이므로 이에 따라 전직지원 기간을 차등적으로 하는 것이 있을 수는 있으나 생애주기에 따른 적절한 지원이나에 대한 논란은 있다. 보다 구체적이고 형평성 있는 지표를 개발하는 방향에 대해 다차원적인 노력이 필요하다는 것이 일반적인 평이다. 따라서 단계적으로 지표를 도출하고 이를 지속적으로 발전시키는 방안을 강구하는 것을 아래와 같이 제시를 해 본다.

첫 번째, 어떤 내용을 도출해야 맞춤형 지원이 가능한가에 대한 방향성을 설정하는 것이다. 제대군인 특성에 따른 맞춤형 지원을 위해서는 제대군인이 군 재직 당시의 특성(병과, 계급 등)과 전역 후 사회에서 일반 시민으로서 삶의 질 각 영역에서의 특성과의 연계성이 도출되어야 한다. 군 경력 상 특성과 사회에서 삶의 질 각 영역에 대한 매트릭스를 구성(군 경력 특성 x 전역 후 삶의 질 영역)하여 각각의 세부 셀에 대한 특성을 도출해 내야 하며 매우 포괄적 수준에서부터 매우 세부적인 수준까지 특성을 도출해야 한다.

두 번째, 군 경력 특성이 전역 후 삶의 질 영역에 미치는 영향에 대한 취·창업역량(취·창업준비시기, 취·창업 교육참석여부, 취·창업기술 등)의 조절 효과를 분석할 필요가 있다. 특성분석 영역은 군경력 특성, 취·창업역량, 전역후 삶의 질 영역의 특성 등이 포함된다.

세 번째, 맞춤형 지원을 위한 유사 및 공통하위지표를 개발하고 타당성을 검증할 뿐만 아니라 지속적인 지표개선방안을 만드는 것이다. 또한, 유사지표에 대한 연구조사를 통해 제대군인들을 위한 지표와 비교분석하는 것이 필수적이다. 유사지표는「국민 삶의 질 2022 보고서」,「2022 국가발전지표 설명서」등이 있고 여기에서 공통의 영역과 공통 하위지표를 비교분석하여 개선점을 찾아내야 할 것이다. 공통 하위지표는 소득·소비·자산, 고용·임금, 주거 등 물질적인 부분, 건강·의료, 교육, 여가 등 비물질 부분의 지표 등이 있고 지표 산출의 신뢰성을 고려하여 중·장기 로드맵을 제시하는 것이 바람직하다.

맞춤형 지표개발의 필요성은 제대군인들에 대한 생활실태 조사에서 사회경제 그리고 환경적 변화가 많았고 제대군인들의 사회복지 수준 향상과 요구가 증가함에 따라 새로운 생활실태 조사와 지표개발이 있어야 한다. 현재 실행하고 있는 생활실태조사 지표로는 이러한 사회경제적 변화를 반영하기 어려울 뿐만 아니라 다양한 유형의 복지수준 요구를 파악하기에는 제한적일 수밖에 없다. 제대군인들의 정책지원을 위하여 분석하고 있는 주요 지표 내용이 현재의 실태를 정확하게 파악하지 못하기 때문에 제대로 된 정책지원방안을 강구 하는 데에는 한계가 있다는 지적이다.

우리나라의 제대군인을 위한 전직교육은 국방부, 보훈부, 고용노동부 등 다원화되어 있다. 국방전직교육원은 제대군인의 취업지원을 위하여 각 군과의 협업을 통해 취업알선 및 정보제공 그리고 교육훈련을 담당하고 있으며 국가보훈부 제대군인지원

센터는 제대군인들을 위한 컨설팅과 대학 등의 교육기관을 통해 다양한 교육지원을 하고 있다. 하지만 교육프로그램에 대한 중복성 문제도 있고 각종 수료증이나 자격증 등이 발급되어도 취업과 연계되지 못하는 현 상황을 보면 비용 낭비라는 지적도 제기되고 있다. 이렇듯 전역 후 전직지원을 하는데 있어서도 새로운 직업에서 요구하는 기술, 기능, 지식 등을 습득하는 방안을 강구하고 제대군인들이 요구하는 희망분야 그리고 전문성을 가진 부문에 대한 교육과 지원 그리고 정보제공도 필수적인 것이다.

그동안 제대군인 생활실태 조사에 있어서 활용해온 지표는 장기복무 전역자를 대상으로 기본사항(동거 가족 수, 주거 소유 유형, 직업, 주 소득원 유형 등 3개 항목), 경제생활(연금수령액, 소득수준, 전역 후 생활수준 변화, 복귀 후 가장 어려운 문제 등 4개 항목), 지원 관련 사항(이용한 지원제도, 취업처 만족도, 재취업 시 임금수준, 창업 분야, 창업소득, 취업 및 창업 교육훈련 여부, 교육 기간, 지원희망 분야, 취업희망 분야, 희망 임금수준, 희망금융지원금액, 희망자녀 교육 지원내용, 취업 및 창업 교육희망 분야 등 13개 항목)이 전부였다.

유사한 지표로서 새로운 지표를 만드는데 기준 될 수 있는 것은 국가유공자 지표인데 그들을 대상으로 한 대지표는 기본사항, 가구 구성원, 보건의료, 주거생활, 경제생활, 대부, 보훈 행정·정보, 민원, 노후 및 여가생활, 각종 만족도 부문 등으로 구성되어 있다. 제대군인들에 대한 지표는 국가유공자와 거의 비슷하나 군의 특수성에 부합되는 방향으로 군생활 및 전역 부문이 추가되고 대부 부문 대신 취업·창업·대부·교육 부문 등이 포함되었고 희망복지와 민원 부문은 제외하였다.

향후, 지속적으로 개발된 지표를 활용하여 제대군인들의 생활실태와 복지여건을 파악하고 다각적인 분석을 통해서 보다 효과적인 정책지원책을 마련해 나가야 할 것이다. 제대군인들의 실태조사는 주기적으로 실시하도록 하되 전수조사보다는 시간과 경비를 절감하는 차원에서 근무연수와 계급별 표본조사 하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 조사결과에 대한 실태와 연도별 변화추이를 바탕으로 제대군인들의 상황에 기반한 지원정책을 수정·보완하고 적정한 예산을 책정하여 합리적인 지원정책을 실현하도록 해야 한다.

Ⅲ. 결 론

제대군인에 대한 지원은 국가수호의 임무를 성실히 수행하고 전역한 제대군인이 원활하게 사회전환을 할 수 있도록 돕고 우수한 인적자원의 개발과 활용을 촉진함으로써 제대군인의 생활을 안정시키며 지역사회 및 국가발전에 이바지하도록 하는 것이 목적이다. 제대군인은 연령정년, 근속정년, 계급정년 등으로 인하여 다수가 본인의 의사에 반하여 조기 전역하게 되고 장기간 군이라는 특수한 환경에서 생활하여 전역 후 사회적응에 많은 어려움을 겪고 있다. 특수한 조직환경에서 오랫동안 근무한 제대군인들에게는 국방환경의 변화와 사회의 급속한 전환이 사회적응의 어려움이 가중

되고 있는 현실이다.

현재 군은 정보·기술과학 중심의 군 개편 계획에 따라 전투인력 중심으로 재편하고 비전투 분야는 아웃소싱을 확대하는 국방혁신을 추진하면서 병력은 감축되고 제대군인의 수는 증가하고 있는 추세이다. 따라서 제대군인들의 보다 효율적인 사회전환을 위해서는 그들의 생활실태를 면밀히 분석하고 지표를 개발하여 그에 맞는 맞춤형 지원정책을 강구하는 것이 필수적인 것이다.

제대군인들을 위한 정책 및 지표체계는 국가유공자 지표를 준용하여 주요 내용으로 기본사항, 가족과 인구 생태학, 군 생활 및 전역, 보건의료, 주거환경, 경제생활, 취업·창업·대부·교육, 정보능력 및 활용도, 노후 및 여가생활, 보훈제도 만족도 부문 등으로 구성하였다. 제대군인들에 대한 지표는 국가유공자와 거의 비슷하나 군의 특수성에 부합되는 방향으로 보완하여 작성하였다.

제대군인들이 안정된 일자리를 갖기 위해서는 우리의 취업환경이 군 생활 동안 가졌던 경험과 역량을 인정받을 수 있어야 하는데 군 경력만으로는 재취업을 하기가 어려운 것이 현실이다. 더욱이 병력자원의 축소와 복무여건에 대한 제도적 변화 그리고 병사들의 의무복무 기간이 18개월로 줄어드는 상황에서 중장기 복무 현역군인들에 대한 처우개선과 제대군인들을 위한 획기적인 정책지원이 없이는 원활한 사회전환은 거의 불가능하다고 판단된다. 이는 곧 군의 전력 및 안보 공백으로 이어질 가능성이 있기에 제대군인들의 생활실태가 종합적으로 반영된 정책과 지표개발을 통해 실질적인 제대군인지원대책을 강화해 나가야 할 것이다.

군대의 초급간부 지원율이 급감하는 이유와 대책

이 영 석

(향군 안보전략연구원 논문심사위원)

(한국의병연구소 소장)

군 전체 간부 중 40% 정도를 차지하고 있는 초급간부 지원율이 10년째 계속 감소하고 있는 것으로 나타났다. 『대한뉴스』(2023.10.10.) 보도에 의하면 전체 간부 190,034명 가운데 초급간부는 78,068명으로 약 41.1%에 달한다. 그런데 단기복무 간부 지원에 따른 경쟁률은 2013년 학사장교 6.2:1, 학군장교 3.5:1, 부사관은 4.8:1이었다. 그러나 10년 뒤인 2022년에는 학사장교 2.6:1, 학군장교 2.4:1, 부사관 3.2:1로 현저하게 감소하였다.

이러한 현상은 남북으로 분단된 상황에서 우수한 초급간부를 확보하지 못함으로써 심각한 안보 위기에 직면할 수 있다. 따라서 우선적으로 이를 조치할 필요가 있다. 그러면 이러한 이유는 무엇인가를 살펴보고 대응책을 강구할 필요가 있다고 본다.

군대의 초급간부를 지원하지 않는 이유는 무엇인가?

군대의 초급간부 지원이 저조한 이유는 많이 있다. 그렇지만 가장 많은 영향을 끼치는 것을 압축하면 다음과 같다고 판단한다. 병사의 급격한 봉급 인상, 병사의 복무기간 단축, 복지 및 주거 시설 개선, 상급자에 의한 인격 무시와 강압적 지시의 잔존이라고 판단한다. 이에 대해 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 병사 봉급의 급격한 인상이다. 이에 대해 『서울경제』(2023.10.22.)는, 정부가 병사의 봉급을 급격히 인상함으로써 군의 초급간부 충원에 어려움을 초래했다는 지적이다. 이를 해결하기 위해 국방부가 병사와 초급간부 보수가 적정 수준의 차등을 확보할 수 있도록 시급히 대책 마련에 나서야 한다는 것이다. 특히 지난 10월 9일 『서울경제』가 국회예산정책처의 ‘2022 회계연도 결산 보고서’ 분석에 따르면, 최근 10년간 군인 인건비는 2013년 대비 55.5% 늘었는데 이중 가장 큰 증가율은 병사 인건비였다. 이 기간에 무려 257.5%가 급증했다고 한다. 반면 부사관 인건비는 51.6%, 장교 인건비는 24.3% 증가하는 데 그쳤다. 병사 인건비 증가율이 부사관·장교 등 간부보다 적게는 약 5배에서 많게는 약 11배나 높은 것이다.

이러한 상황을 국방부도 파악하고 지난 12월 10일 '2023~2027년 군인복지기본

계획'을 발표를 통해 2027년 일반부대 하사와 소위의 연봉은 올해 대비 14~15%, 전방 경계부대의 하사와 소위 연봉은 같은 기간 28~30% 인상된다고 하였다. 즉 일반부대 하사(이하 1호봉 기준)의 총소득(기본급+수당+당직근무비) 기준 연봉은 올해 3,296만 원에서 2027년 3,761만 원으로 14% 인상되고, 일반부대 소위는 3,393만 원에서 3,910만 원으로 15% 인상된다고 밝혔다. 국방부의 발표대로 추진이 된다면 봉급 면에서는 어느 정도 해소가 가능할 것으로 본다.

둘째, 병사의 복무 기간 단축이다. 군대에서 초급간부 지원율이 감소하는 데 가장 큰 영향을 미친 것이 바로 복무 기간이라고 필자는 판단한다. 한 예로 1968년 1.21 사태 이후 군복무 기간이 늘었는데 ROTC는 28개월, 병사는 36개월이었다. 그런데 55년이 지난 지금 ROTC 복무 기간은 28개월 그대로인 반면 병사 복무 기간은 2011년 21개월로 줄었다가 다시 더 줄어 지금은 18개월이 되었다. 1968년에는 ROTC의 복무 기간은 병사보다 8개월이 더 짧았지만 지금은 ROTC의 복무 기간이 병사보다 10개월 더 길다. 이러한 이유로 2023년 육군은 창군 이래 처음으로 ROTC 후보생을 추가 모집까지 하였다. 이러한 현상은 우리나라 초급 장교의 70%를 차지하고 있는 현실을 고려할 때 국가 안보의 중대한 문제이다.

셋째, 복지 및 주거시설 개선이다. 올해 3월 14일 한 육군 장교가 폭로한 초급간부 주거 시설은 온 국민의 관심을 끌기에 충분했다. 보도에 따르면 모(某) 현역 중위가 공개한 사진을 보면 세탁실 벽에 새까만 곰팡이가 가득 피었고, 천장 페인트는 삭아서 벗겨졌으며, 싱크대 하부 장은 주저앉은 상태였다. 또한 기름보일러에 기름 보급이 제때 이뤄지지 않아 한겨울 실내 온도가 영상 2도이며, 더구나 다가오는 6월에 전역을 할 예정인데 이마저도 3월 말까지 간부 숙소에서 퇴실하라는 통보를 받았다고 하였다. 사연이 전해지자 온라인상에선 “이정도면 폐가 수준 아니냐”, “숙소가 좋고 나쁘고를 떠나서 살고 있는 사람들에게 억지로 나가라니 말도 안 된다” 등의 반응이 잇따랐다. 이러한 현상은 이 부대뿐만 아니었다. 국방부는 이러한 실상을 바로 조치하겠다고 하였으나 2024년 예산에 반영되지 않은 것으로 밝혀졌다. 이에 국방부는 바로 실수를 인정했다. 이는 추경을 해서라도 초급간부들에 대해 1인 1실이 될 수 있도록 반드시 추진해야 한다.

넷째, 상급자에 의한 인격 무시와 강압적 지시의 잔존이다. 예전에 비해 지금의 군대는 눈에 띄게 민주적으로 발전되었다. 그러나 출산율 저하에 따른 응석받이로 자란 MZ 세대에는 적응하기 힘든 상황이다. 특히 초급간부들의 인식은 일반 병사와 큰 차이가 나지 않는다. 이들에게는 상급자의 지시가 조금이라도 강압적이고 불합리하면 바로 반감을 느낀다. 이러한 MZ 세대의 특성을 고려하여 합리적으로 지휘하는 상급자도 많지만 여전히 예전의 관행에 따라 맹목적인 복종을 강요하는 상급자도 있음을 부인할 수 없다. 필자 또한 군복무 중에 가장 힘들었던 것 중 하나가 상급자가 계급이 낮다는 이유로 인격을 무시하고 강압적인 지시였다. 물론 당사자는 전혀 그런 의도가 아니었다고 하지만 당하는 하급자의 입장에서는 그렇지 않은 경우가 많

다. 요즘도 초급간부들로부터 이러한 상황으로 군 생활을 접고 새로운 직업을 찾겠다는 말을 들을 때가 제일 가슴 아프다.

위에서 살펴본 바와 같이 초급간부에 지원하지 않는 주요 이유라고 필자는 판단한다. 그렇다면 국가 안보의 가장 근본이 되는 초급간부의 지원을 높이고 우수자 확보를 위한 방안은 무엇인가에 대해 살펴보고자 한다.

우수한 초급간부를 확보해야 한다.

나라의 가장 중요한 것은 국가 안보이다. 강력한 국가 안보를 위해서는 전력 증강 사업도 중요한 요소 중의 하나이지만 무엇보다도 중요한 것은 사람이다. 특히 군대의 제일 하부 조직을 관리하는 초급간부는 전투력 발휘에 결정적 영향을 미친다. 따라서 우수한 초급간부 확보는 국방력 강화와 직결되는 요소이므로 이를 위해서는 과감하고 혁신적인 정책이 필요하다.

첫째, 획기적인 봉급 인상과 가족 수당의 현실화이다. 대통령께서도 지시한 바와 같이 최대한 빨리 중견 기업 수준 이상으로 처우개선이 이루어져야 한다. 국방부의 정책 방향은 합당한 것으로 판단한다. 중요한 것은 최대한 빨리 피부로 느낄 수 있도록 해야 한다.

둘째, 단기 복무 초급간부에 대한 복무 기간 검토이다. 현재 국방부에서 KDI 등 전문기관과 최상의 방안을 검토 중인 것으로 알고 있다. 이 역시 최대한 빨리 가장 최상의 기간으로 결정하는 것이 좋다고 본다.

셋째, 복지 및 주거 시설 개선에 대한 과감한 투자이다. 일반 기업의 수준 이상으로 당장 실현하기는 어렵겠지만 주거 시설은 최소 1인 1실은 돼야 한다. 아울러 복지에 대해서도 전면적으로 재검토가 필요하다.

넷째, 군 상급자에 대한 부단한 교육과 올바른 선도가 시행되어야 한다. 상급자의 언행에 따라 하급자의 수용 태도가 달라진다. MZ 세대에 맞는 리더십을 적용할 수 있는 방안이 강구돼야 한다. 따라서 전향적이고 획기적인 초급간부 처우를 기대한다.

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

※ 문 의

• 안보전략논단 담당

02)499-0201/korvass0201@naver.com