

학령 인구감소에 따른 부사관 획득 방법에 대한 연구*

-해군 부사관학과 활성화를 중심으로-

장 경 선*, 정 윤 경**

요 약

한반도의 전장환경은 주변국의 정치상황, 4차 산업혁명에 따라 무기체계의 발전으로 매우 급변하고 있다. 또한 인구의 감소로 군 인력 모집이 급감하는데 영향을 주어 군 구조를 개편하지 않을 수가 없게 되었다. 최근 5년간 모집 인원이 1만 명이 부족하다는 기사들이 나오는 시점에서 이번 연구는 매우 의미 있는 연구라고 할 수 있다. 또한 대학도 학령인구의 감소로 인해 신입생 모집의 급락하고 있고, 협약대학들도 이 문제에 대해 매우 심각하게 대응하고 있다. 인력감소의 환경 속에서 소요군인 군은 우수한 부사관 확보를 위해서 노력해야 하며, 협약대학들은 우수한 부사관을 양성해야 한다. 이 문제의 극복 방법으로 문헌 연구한 결과들을 바탕으로 해결 방안을 도출하여 해군과 해군 협약대학 모두가 활성화 되는 방안을 제시하고자 한다.

A study on the method acquiring NCOs according to the decrease in school age population

- Activation of the department of navy noncommissioned officers -

Kyoung Sun Jang*, Yun Kyoung Cheung**

ABSTRACT

The battlefield environment of the Korean peninsula is rapidly changing due to the advancement of the weapon system brought by the political situation of adjacent countries and the 4th industrial revolution. The reduction of population also caused a sharp drop in the recruitment of military personnel, making it unavoidable to reform the military structure. This meaningful study is timely with recent news reports on the shortage of recruitment by 10,000 persons in the last five years. Universities are also seeing a decrease in the number of new students due to the reduced school-age population, and affiliated universities are responding to this issue with great seriousness. With a reduction in manpower, requirement-handling military units need to step up their efforts to secure competent noncommissioned officers while affiliated universities must also train capable noncommissioned officers. As a solution to the matter at hand, this study aims to suggest a method that may vitalize both the navy and the navy-affiliated universities based on the results of literature research.

Key words : (NCO)Non-commissioned officer, Defense reform 2.0, school age population, navy-affiliated universities, Naval sergeant

접수일(2021년 02월 08일), 수정일(1차: 2021년 03월 12일),
게재확정일(2021년 3월 31일)

* 오산대학교 드론융합부사관과

** 오산대학교 전투기술부사관과

★ 본 논문은 오산대 교비학술연구조성비 지원에 의하여 연구
되었음.

1. 서 론

현재 군은 한반도의 안보정세, 미래 전장환경의 변화에 따라 군 구조를 개편하고 있다. 하지만 최근 들어 인구절벽이라는 말이 나오는 시점에서는 인구정책을 반영하여 군 구조를 개편하지 않을 수가 없다. 2018 국방백서 및 국방개혁 2.0을 보면 국방 여건 측면에서 정책추진의 어려움을 병역자원의 부족현상으로 보고 매우 심각하게 고려하고 있다. 이러한 인구감소가 국가 경제에 영향을 주어 결국 국방 재정분야에도 많은 영향을 줄 것이라고 예상하고 있다. 하지만 이런 어려운 환경을 극복하기 위해 4차 산업혁명 기술인 인공지능, 드론 등의 상위 기술을 집적하여 현장의 인원을 축소하고 병사 위주의 구조에서 부사관 위주의 구조로 변경하여 부사관이 군의 중심에 있는 항아리형 구조로 군을 변경하려 하고 있다. 또한 국방환경의 변화에 따라 상비병력 감축 및 국방인력구조를 개편하여 2022년까지 군을 50만 명으로 감축하지만, 첨단화된 부대 운영을 위한 간부의 비율은 40%까지 증가시킬 계획에 있다. 특히 장교의 숫자는 줄이는 한편 부사관의 인원은 증가시킨다고 한다. 이것은 미래 전장 환경에 쉽게 적응할 수 있는 우수한 부사관 획득이 결국 전쟁에서 승리할 수 있는 조건이 된다는 것이다.[1]

학령인구 감소에 따른 부사관의 모집도 쉽지가 않아 보인다. 최근 5년간 각 군의 부사관 정원 대비 실운영인력은 약 1만정도 부족하다는 기사를 우리가 접할 수 있다. 특히 5년 평균 충원율로 보면 육군은 86.7%, 해군은 94.3%, 공군은 101.8%, 해병대 70.8%이다.[2] 이것은 지속적인 인구감소의 결과라고 할 수 있으며, 부사관 모집 및 획득에 관해서 전면적인 재검토가 필요한 시점이라 판단된다.

본 연구의 목적은 학령인구 감소에 따른 병력구조의 변화에 따라 부사관의 역할과 요구되는 능력을 분석하고 우수한 부사관을 획득하는 방법을 연구하는 목적으로 하고 있다. 특히 군 인력획득 환경의 변화인 인구구조 변화, 군 정책의 변화(국방개혁 2.0), 한반도의 전장 환경의 변화를 살펴보고, 현재 해군과 협약된 대학들을 중심으로 해군 부사관 획득에 필요한 사항이 무엇인지 재검점하여 미래 전장환경과 첨단화된

무기체계에 적용할 수 있는 우수한 부사관을 획득하는 방법을 제시해 보고자 한다.

2. 이론적 배경 및 인력획득 체계

2.1 부사관의 의미와 역사

부사관(副士官, Non-commissioned officer)의 언어에 대해 먼저 살펴보면 이는 부(副)와 사관(士官)의 합성어이다. 부(副)란 접두사로 ‘머금, 다음, 도움, 돕다, 보좌하다, 곁따르다’라고 한글사전에 표현되어 있고, 사관(士官)은 사전적 용어로는 ‘병사를 지휘하는 무관, 장교의 총칭’라는 말과 위키백과에서는 ‘장교를 통틀어 이르는 말이다.’라고 되어 있다. 그러므로 언어적 의미의 부사관은 장교의 다음 순위의 계급을 통칭하고 있으며, 장교를 돕거나 보좌하는 역할을 하고 있다고 판단된다. 또한 위키백과에서는 “군대 내 장교와 병 중간의 신분으로 병을 통솔, 전문적인 기술 및 지식을 겸비한 간부 즉 직업군이다.”라고 되어 있다.[3] 그러므로 부사관은 특정분야의 전문적인 지식과 기술을 겸비하여 장교를 보좌하는 전문가라고 정의할 수 있다.

부사관의 의미를 유럽의 역사를 통해 살펴보면 로마시대 갈리아 전쟁의 브리타니카 상륙작전에서 가장 명예로운 자리인 독수리의 기수(Aquilifer)가 부사관이 맡았다고 되어 있고, 로마군의 백인대장을 보좌하고 행정 및 군수, 군기유지, 교육훈련을 담당하는 프린키파리스(Principails) 등이 부사관의 역할을 하였다고 한다. 13세기 공역수행 직위자를 서전트(Sergeant)라 하였고, 15세기 이탈리아 군의 기본전투 제대인 스쿠드라(Squadra, 25명으로 구성)의 지휘하는 간부인 코포탈(Corporal) 계급도 부사관 계급이라고 한다.[4] 현대의 부사관 제도는 나폴레옹 군대에서 완성되었다고 할 수 있으며, 미국 독립전쟁 당시에 훈련 및 직접 전투를 지휘할 중간계층이 오늘날의 부사관 제도의 원형이 완성되었다고 한다.[5]

우리나라의 부사관 제도는 고려시대부터 기원을 찾아 볼 수 있는데 『고려사절요』에서는 군교(軍校)라는 명칭이 나온다. 조선시대에도 무관(武官)

계급이 있어 장교와 부사관 구분 없이 19개 계급으로 운용하였고, 이들 중 종 7품 이하의 무관이 부사관의 임무를 수행하였다. 갑오경장 이후 고종 32년에 칙령 10호에 따라 참교, 부교, 정교 등 현대적 의미의 부사관 제도가 시작되었으며, 광복군은 독일군 제도를 모방하여 하사, 이등중사, 일등중사, 이등상사, 특무상사로 구성하여 활동하였고, 광복 후 우리 군은 미군의 편제 및 교육제도를 도입하여 현재의 4계급 부사관 제도를 발전시켰으며, 선발 방법은 현역병으로 선발 후 사단이나 군단 자체의 부사관 교육대에서 교육하여 하사로 진급시키는 방식을 채택하였으나, 향후 종합학교에서 부사관 후보생 시험을 통해 선발 후 양성 및 임관시키는 제도로 발전하였다. 또한 53년간 사용하던 하사관이란 명칭 대신 부사관으로 변경하도록 2001년 3월 27일에 군인사법을 개정하였고, 2002년 부사관에 대해 임용이라는 용어 대신 임관으로 개칭하여 간부로서의 위상을 제고 시켰다.[6]

2.2 부사관의 역할

부사관의 역할은 국방부의 부대관리 훈령 제16조 책무에서 “부사관은 군 전투력 발휘의 중추적 역할을 수행한다. 따라서 부사관은 군사전문성을 바탕으로 다음과 같은 책무를 진다.”라고 명시되어 있고, 세부내용으로 전투지휘자, 전투기술자, 기능분야 전문가, 부대 전통계승자로 4가지 역할을 강조하고 있다.[7]

육군 부사관학교 홈페이지에서는 목표와 책무를 구분하여 설명하고 있는데 목표에서는 “군대에서 장교와 병 사이에서 교량적 역할을 수행하는 간부” 등 5가지 목표를 제시하고 있으며, 책무에서는 “부대의 전통을 유지하고 명예를 지키는 간부” 등 2가지 책무를 강조하고 있다. 또한 부사관 학교의 “정통해야 따른다”는 경례 구호는 육군에서 부사관의 역할이 각 분야에서 지휘자로서, 기술자 전문가로서, 전통계승자로서의 역할을 완벽하게 수행하고 있다는 단적인 표현이라고 판단된다.[8]

해군은 『해군규정』과 『부사관 복무지침서』에서 부사관 역할을 설명하고 있으며 국방부의 부대관리 훈령과 동일한 내용으로 규정하고 있다. 특

히 원·상사의 역할과 임무를 “특별참모로서 부대지휘 보좌 역할과 초임장교 성장의 조력자, 부사관·병의 선도자이자 대변자”로서의 역할을 강조하고, 중·하사의 역할과 임무는 “현장 전투기술자, 전투임무 위주의 교육·훈련의 주체, 부대업무 실천과 관리·감독자”로서의 역할을 강조하고 있다.[9]

공군도 부사관은 ‘군 전투력 발휘의 중추적 역할을 한다’고 국방부의 부대관리 훈령과 동일한 내용으로 규정하고 있으며[10], 공군부사관은 항공분야에서 전문기술력으로 실제 장비를 조작하고 운용할 뿐만 아니라 병사들을 지휘 또는 지도하면서 부대의 업무를 집행하는 확고한 위치를 담당하고 있다고 공군교범 15-2에 규정하고 있다.[11]

앞서 살펴본 것 같이 우리나라 부사관의 역할은 군의 인력 구성면에서 매우 중요한 위치를 차지하고 있으며, 장교와 병의 교량적 역할 뿐만 아니라, 군 분야의 전문성을 가지고, 지휘자로서, 참모로서의 역할을 수행하고 있다. 또한 육·해·공군의 특색과 부대의 성격, 직책에 따라 임무가 다양하게 나타난다. 그러므로 국방개혁에 발맞추어 군 구조 개편과 이에 따른 인력구조 변화에 따라 병 위주의 구조에서 부사관 위주의 구조로 변화되고 있기 때문에 부사관의 역할과 능력을 확대할 필요가 있으며, 미래 전장환경에 부합하는 역할과 책임을 완수할 우수한 부사관 확보가 절실히 요구되고 있다.

2.3 군 인력획득 체계

우리나라의 군 부사관 획득 체계는 육·해·공군의 특색에 부합하게 운영하고 있고, 고등학교 졸업 이상의 대상자로 모집하고 있다. 각 군의 부사관 획득 경로는 <표 1>에 보는 것과 같이 5가지 모집경로를 통해 획득하고 있는데, 첫째 전문대학과 협약을 통해 군사학과를 설치하고 총 2년간 수학해야 졸업이 가능하며, 협약으로 인해 각 군이 요구하는 군사학 과목을 이수해야 졸업이 가능하다. 육군의 경우는 51개의 대학과 협약을 하고 있고, 해군은 14개 대학과 협약을 하고 있으며, 공군은 RNTC 제도를 적극적으로 활용하여 모집하고 있다. 특히 RNTC(Reserve Non-commissioned Officer's Training Corps)제도는 2015년 국방개혁의 일부로

전국 6개 대학(육군 4개, 해군 1개, 공군 1개, 해병대 1개)에서 모집을 진행하고 있는데, 2020년부터 정상운영이 결정되어, 올해부터 확대 적용할 예정이다. 둘째 현역병에서 부사관 지원이다. 병으로 입대 후 5개월 이상이면 지원 가능하며, 육군 부사관 학교에서 16주 간의 양성 교육을 받고 육군하사로 임관한다. 셋째, 민간에서 지원으로 만 18세 이상부터 27세 이하의 민간 성인남녀가 부사관으로 지원할 수 있다. 육군은 매년 남군 3개 기수, 여군 2개 기수를 선발한다. 해군은 남녀군을 포함하여 4개 기수를 모집하고 있다. 공군은 남녀군을 포함하여 3개 기수를 모집하고 있다. 넷째, 예비역의 지원으로 전역 당시 2년 이상 군 복무를 했다면 30세까지 지원이 가능하고, 총 세 번까지만 임관이 가능하고 여군의 경우는 네 번까지 임관이 가능하다. 다섯째, 전문하사로 2008년부터 시행하는 제도로 현역병으로 군복무 후 하사 계급을 부여하고 연장 복무하는 제도이다. 선발 후 최소 6개월에서 최대 18개월까지 연장근무를 선택하고, 이후에는 1년 단위에서 최대 3년까지 추가 복무 할 수 있다. 전문하사는 두 가지 유형으로 구분하고 있는데, 일반형 전문하사와 특수형 전문하사로 구분된다.[12]

〈표 1〉 부사관 획득 경로

구분	획득 경로
전문 대학	<ul style="list-style-type: none"> • 전문대학(폴리텍) 졸업 예정인 학생 • 전투부사관 : 협약대학 재학중인 1학년 • 의무부사관 : 방사선과, 임상병리과, 임상병리과 재학중인 2학년 • RNTC : 부사관 학군단 제도로 현재 6개 대학과 협약 운영 중이며 2021년부터 확대 예정
현역	<ul style="list-style-type: none"> • 고졸이상/현역 일병 ~ 병장(장려금 지급)
민간	<ul style="list-style-type: none"> • 고졸이상/임관일 기준 만18세 ~ 27세 이하 남녀
예비역	<ul style="list-style-type: none"> • 제대군인지원에 관한 법률시행령에 의거 의무복무기간에 따라 추가 지원 가능
전문 하사	<ul style="list-style-type: none"> • 전문하사로 6개월 이상 복무 후 단기하사 전환 지원 가능

우리 군의 인력획득 체계는 5개의 경로로 모집을 하고 있으며, 부족한 인력을 다양한 방법을 통해 우수한 인재를 모집하고 있다. 하지만, 이러한 다양성이 각 군의 모집의 목적과 방향에 적절하지는 생각해 보아야 된다.

외국군의 부사관 제도는 해군 교육사령부에서 협약대학에 제공하는 책자인 군사입문 책자에 미국과 독일의 부사관 제도를 자세히 설명하고 있다. 미국의 부사관 충원은 우리나라 제도와 동일하게 고졸 이상의 학력을 가진 자가 지원 가능하며, 연령에 제한을 두지 않고 있다. 보통 현역병으로 입대 후 2 ~ 4년 동안 근무경력을 쌓은 후 지원이 가능하며, 전투 부사관은 평균 6주 내외의 교육을 통해 하사로 임관한다. 특히 부사관의 위상을 높이기 위해 부사관 학교의 교장 및 교관을 부사관이 담당하고 있으며, 전투부대 근무경력이 진급에 우선권을 부여하고 있다. 독일의 부사관은 최초 부사관으로 지원하는 경우도 있지만 약 70%가 병으로 군복무 중 부사관으로 신분전환을 하고 있다. 처음부터 부사관으로 지원하는 자는 독일 병무청에서 모집하고 있으며, 병 복무 중 지원자는 해당부대에서 모집업무를 처리한다. 특히 전역 후에 민간 부문에서 취업하여 종사하게 될 직업 등을 고려하여 6 ~ 33개월로 기간을 매우 다양하게 운영하고 있다. 미국과 독일 모병제도를 분석해 보면 부사관 모집 과정에서 병 생활경험이 바탕으로 전문인력을 선발하며 다양한 교육과정과 군사훈련을 통해 임관을 유도하고 있다.[13] 특히 고참병 중에서 진급개념으로 모집함에 따라 병 생활 간 전 계급을 체험하게 되어 병사들과 원활한 관계가 유지되는 장점이 있으나, 이들이 간부의 역할을 하기 위해 교육, 전역 후 생활 안전을 위한 직업교육의 기간 등을 고려할 때는 많은 시간이 필요하다는 단점도 존재하고 있다.

군 인력획득 체계는 우리나라의 사례와 선진국의 사례를 두고 각 군에서 많은 고민을 해야 될 것으로 판단된다. 또한 모집방법의 근본적인 개선책 마련에는 제한이 있겠지만, 선진국의 인력관리 시스템도 참고한다면 향후 한국군의 모집 방법의 모델이 될 수 있다는 점에서 시사하는 바가 크다. 그

리고 학령인구의 감소, 국방개혁 2.0을 통한 군의 인력규모 축소 등이 미치는 영향 등을 고려해 볼 때 우수한 부사관 모집을 위한 생태계 조성을 위해 군은 더욱 많은 심혈을 기울여야 될 것으로 판단된다.

3. 군 인력획득 환경 변화

3.1 인구의 변화

선진국의 사회구조 분야에서 인구의 고령화는 벌써 1세기가 걸려 대응책을 마련하고 있지만, 쉽게 회복되지 않고 있다. 여전히 저출산·고령화로 인해 경제는 활력을 잃어가고, 노동감소에 따른 자본이 충분하지 않기 때문에 재정적 재난이 올 수도 있다고 한다.[14]

우리나라의 상황도 출산율의 저하와 평균수명의 연장으로 인해 고령화가 급격히 진행되고 있다. 통계청 발표에 자료에 따르면 이미 2000년도부터 65세 이상인구비율이 7.2%로써 고령화 사회로 진입하였고, 2020년 고령화 인구가 15.7%, 2025년 20.3%, 2060년 43.9%가 될 것이라고 예상하고 있다.[15] 또한 평균 출생아 수는 세계 최하위(198위) 수준으로 2015 ~ 2020년 연평균 인구 성장률은 0.2%로 세계 인구 성장률 1.1%보다 0.9%로 낮았다.[16] 이러한 고령화와 저 출산의 현상은 청년인구의 감소로 입대예정 병력의 자격기준이 하향화 될 것이고, 인력수급의 방법에도 변화가 예상된다. 또한 사회발전의 속도에 맞추어 국민생활 수준도 높아 질 것으로 예상되며, 이와 더불어 군의 근무환경 개선과 복지향상에 대해서도 요구가 늘어나게 될 것으로 판단된다.

현재 우리나라도 다문화 사회로 접어들고 있다. 해외이주와 국제결혼, 외국인 노동자의 유입, 국내 이민 등으로 인해 다문화가정이 늘어나고 있다. 2010년 병역법 개정으로 한국 국적이면 모두가 병역의무를 지게 되었고, 2011년 이후 다문화가정의 자녀들의 군 입대가 늘어나기 시작하였다. 다문화 자녀를 통해 다른 나라 문화의 이해 등 다양한 문화에 대한 이해력이 높아질 것이고, 외국어가 필요한 업무수행에도 도움이 될 것이며, 부족한 병력에 도움, 편견과 차별의 관점의 전환 등 긍정적인 면이

있는 반면에 국가관과 애국심에 대한 부정적 측면과 문화차이로 인한 군복무와 집단생활 부적응 등의 문제도 발생할 것이라고 판단하고 있다.[17]

고령화 사회의 시작, 출산율 급감, 다문화 사회 등의 인구의 변화는 국방 인력획득 분야에서 직업 군인 기피하게 하고, 우수한 자질의 인력을 모집하는 환경도 어려워지며, 향후 국민의 의무복무 부담을 가져오게 될 것으로 판단된다.

3.2 국방개혁 2.0

국방개혁 2.0에서는 한반도를 중심으로 한 전쟁 양상의 변화와 동북아 안보정세, 국방 병역환경 변화에 능동적으로 대처 가능한 기술 집약형 정예군으로서의 전환을 추진하는 내용이다. 이러한 국방개혁의 내용 안에는 군 구조와 인력획득 변화를 요구하고 있고, 병력감소가 불가피한 상황에서 승리할 수 있는 강한군대를 완성하기 위한 방법이 기술되어 있다. 그러므로 군 구조적 분야는 한반도 중심의 안보상황에 대처 가능한 병력을 구비해야 하고, 병력감소에 대비하여 간부 중심의 정예화 구조로 개선내용이 들어 있다.

이러한 국방개혁 2.0의 군 구조개선 추진내용은 첫째, 지휘구조는 군의 연합 및 합동작전 수행능력 강화하고, 둘째, 병력구조는 군 병력규모를 2022년까지 50만 명으로 감축하지만, 4차 산업혁명 기술로 집약된 첨단무기체계가 전력화 되는 것을 고려, 점진적으로 감축해 나갈 것이다. 병력은 전체인원 중 육군은 74.1%, 해군 7.9%, 공군 12.4%, 해병대 5.6%로 조정할 계획이며, 간부비율은 2025년까지 40% 이상 수준으로 개선하여 2022년 목표까지 장교 13%, 부사관 29%, 병 57.8% 수준으로 조정할 계획이다. 셋째 부대구조는 상비병력 감축과 연계하여 조정하되, 4차 산업혁명 기술이 적용된 병력 절감형 부대구조로 개편할 것이다. 그러므로 각군의 부대들은 폐지, 통합의 개편이 이루어지고 있으며, 미래전장에 맞게 부대구조가 개선되고 있다.[18]

향후 전장은 첨단 기술을 집약한 기술들이 적용된 전쟁을 치루게 되어 있는데, 우주항공, C41, 네트워크전, 사이버전, 무인전 등 매우 높은 기술의

장비들을 사용하여 전쟁을 하게 되어 있다. 그러면 이를 운용하고 관리하는 기술적인 임무수행능력을 갖춘 간부 즉 부사관이 절대적으로 필요할 것이라고 판단된다.

3.3 전장환경의 변화

현대의 전장은 4차 산업혁명과 더불어 급속도로 발전하고 있다. 네트워크 및 정밀유도무기, 인공지능과 무인화, 사이버, 우주공간 활용범위확대 등이 전장에 많은 영향을 줄 것이라고 판단된다. 국방백서(2018)에서 세계 안보정세는 테러, 사이버공격, 감염병 등 다양한 안보위협을 설명하고 있으며, 동북아 안보정세는 미국과 중국과의 관계, 주변국의 해·공군력 중심 군사력 경쟁 등이 영향을 줄 것이라고 판단하고 있다. 또한 북한 정세 및 군사위협에서는 핵과 탄도미사일을 비롯한 대량살상무기, 재래식 전력증강, 접적지역 무력도발, 사이버 공격과 소형 무인기 침투 등이 위협된다고 한다.[19] 이렇게 국방백서에서도 최근 이슈화 되고 있는 인공지능과 무인화 기술의 영향력을 기술하고 있는 것을 볼 때 전쟁양상과 무기체계도 변화하고 있고, 거기에 맞게 군 조직 편성과 인력획득도 전장 환경의 변화에 따라 바뀌어야 된다는 것이다.

미래전쟁 환경의 변화(인공지능, 무인화)로 인해 전체 병력은 줄어들 것으로 확신하지만, 장비는 더욱 복잡해 질 것이며, 전장의 중요한 결심 상황과 내용들은 더욱 어려워져서 관련분야에 대한 풍부한 지식이 요구된다. 그러므로 첨단 무기체계와 시스템을 운용, 관리 할 수 있는 부사관의 역할과 인원은 더욱 늘어날 것으로 판단된다.

4. 해군 관련 전문대학 운영 및 문제점

4.1 해군 전문대학 부사관과 운영 현황

전문대학 부사관 학과는 군의 직업전문성과 학생층원의 사회적 요구에 의해 2000년부터 기술부사관 학과와 2006년부터 일반부사관 학과로 구분하여 군과 협약을 통해 운영되고 있다.[20]

해군은 우수한 부사관 양성 및 배출을 목적으로

2006년부터 현재까지 총 14 대학을 통해 해군 부사관 인력양성을 위해 노력하고 있으며, 상호협약에 따른 과목을 교육하고 있다. 협약대학은 <표 2>, <표 3>에서 보는 것과 같이 기술부사관과 10개 대학과 일반부사관과 4개 대학으로 구성하고 있으며 [21], 해군이라는 특성 때문인지 기술에 중점을 두고 학교들과 협약을 하고 있다. 또한 함정은 첨단 기술의 집약체로 기초역학과 운영원리를 모르는 학생들이 부사관으로 임관시 적응도는 현저하게 떨어질 수 있어서 함정의 기초 기술들을 배워서 들어오기를 원하고 있다. 또한 해군은 육군(대학 졸업 이수학점 50%를 정규 과목으로 반영)과 달리 대학의 자율성을 존중하고 있으며, 필수과목 4과목(군대윤리, 리더십, 해전사, 해양안보개론)과 해군 부사관으로서 꼭 필요한 요소인 2과목(전투수영, 체력)을 반영하여 협약하고 있다.[22]

<표 2> 해군 기술 부사관 협약 대학

계열	대학학과 / 전공
정보통신	강릉영동대 군사학과 해군 전자통신전공
	대덕대 국방해양부사관과
	영진전문대 부사관계열 국방전자통신전공
함정운용	마산대 해군부사관학부 함정운용전공
	오산대 기술행정부사관과
무장	대덕대 국방해양부사관과
	마산대 해군부사관과 함정운용전공
	오산대 기술드론부사관과
추진기관	군장대 국방기술부사관학과
	마산대 해군부사관학부 함정운용전공
	제주관광대 해군기술부사관과
항공	인하공업전문대 조선해양학과 해군기술부사관전공
	계명문화대 해군항공전공
	창원문성대 항공정비학부 항공기술부사관전공
의무	영진전문대 부사관계열 의무부사관전공

<표 2>에서 해군은 기술요구도 높은 정보통신, 함정운용, 무장, 추진기관, 항공, 의무계열로 나누어 전문대학과 협약하고 우수한 인재들을 모집하고 있는데, 해군의 부사관 직별은 기술과 전투중심의 함정운용과 무장으로 구분 할 수 있는데, 함정운용은

다시 갑관, 조타, 진탐 직별로 나누어지며, 배를 운항할 수 있는 기본 항해술과 함정운용의 기본 특성을 배우도록 권고하고 있다. 무장 직별은 사통(사격통제), 무장(병기), 음탐(음파탐지) 직별로 나누어지고 있으며, 함정의 전투체계, 유도탄, 함포 등의 기본지식을 전문대학에서 배우도록 권고하고 있다.

〈표 3〉 해군 일반 부사관 협약 대학

대학학과 / 전공
국제대 군사학과
장안대 부사관과
동주대 부사관과
한국관광대 군사과

〈표 3〉에서 협약한 대학은 군에서 욕구하는 기본 자질을 갖춘 부사관이 다양한 직별에 지원하도록 권고하고 있으며, 전문학사 이상을 갖춘 우수한 학생이 부사관으로 임관하도록 유도하고 있다.

4.2 해군 협약대학 부사관과 운영의 문제점

전문대학 부사관과는 2006년부터 해군과 협약된 이후로 학생증원과 군 인력 개선을 위해 상호 노력하고 있으며, 한때 소외된 부사관 계층의 발전을 위해 학군교류협력 세미나를 통해 개선시키고 있다. 또한 국방부의 학군제휴 방침 및 목적에 의해 교육기관 간 교류 확대로 교육 질을 높이고 있고, 민·군 상호협력체계 구축을 통해 다양한 교류활동을 추진하고 있다. 또한 부사관이 하나의 직업군으로 부상하므로 인해 취업에 있어서 전문대학에 중요한 학과로 자리 잡아 안정적인 국가 공무원 양성에도 중요한 역할을 하고 있는 것도 사실이다.

하지만, 최근 국방인력의 부족이 현실화 되는 중요한 시점에서 해군 협약대학의 일부 학교는 신입생 모집, 군 입대 이후 미복학자에 대한 증원율의 감소, 군 입대를 감소에 따른 취업률 감소 등으로 인해 매우 어려움을 겪고 있다. 이러한 영향은 학생의 정원 감축과 일부 학과는 폐과로 진행되고 있어 협약의 유지가 자연스럽게 파기 되는 것도 사실이다. 2020년 한해 코로나 19 상황 속에서도 4개 대학의 교수님들과 대면 설문을 통해 논의한 결과

아래와 같은 문제점을 도출할 수 있었으며, 공통적인 의견을 기준으로 문제점을 도출할 수 있었다. 이러한 분석이 일부 대학의 의견이기 때문에 향후 해군의 전체협약 대학의 의견을 수렴하여 좀 더 분석적인 내용으로 논문을 작성할 예정이다.

아래에 있는 문제점들이 향후 학령인구 감소를 위한 극복의 수단이 되었으면 하고, 군도 대학을 통해 우수한 부사관을 모집하는 창구로 활용하였으면 한다.

첫째, 해군과 협약대학간의 통합된 홍보 시스템을 마련해야 된다. 우수한 부사관 모집을 위해 군은 많은 예산을 사용하여, 포스터, 모집 광고, SNS 등의 매체를 활용하고 있지만, 해군에 대한 인식은 많이 개선되지 않고 있다고 판단된다. 협약도 학생 모집을 위한 많은 노력을 기울이기 때문에 상호 협력 체계가 더욱 필요한 실정이다.

둘째, 교육과정을 더욱 강화할 필요가 있다. 현재 학군 협약은 부사관 양성에만 대해 집중하고 있어, 사회의 발전 속도에 따라가지 못하고 있다고 판단된다. 4차 산업혁명 기술의 발전으로 전국대학들은 인공지능, 드론, 나노 등의 학과를 전문대학의 핵심학과로 제시하고 있다. 드론에 관련된 학과를 전문대학 포털 프로칼리지에 검색하여 보면 2020년도에만 31개가 검색되고, 이중 해군과 협약된 학과는 단 하나만 있다. 인공지능도 매우 중요한 기술요소 중의 하나인데, 일반대학과 대학원에 대한 정책은 있었지만, 전문대학은 배제되었다. 최근 ‘교육부가 직업계고-전문대간 인공지능(AI) 계약학과’ 연구용역에 착수하였고, 올해부터 컨소시엄 5곳을 선정하여 2022년부터 시범 운영된다고 한다. 또한 이곳에 배출하는 학생들은 인공지능의 중급기술 인력으로 산업 현장에 가장 필요한 인재로 활용 될 것으로 기대된다.[23] 국방부도 인공지능을 활용하기 위한 중장기적인 인력양성과 기술개발들이 현실하기 위해 노력할 것으로 예상된다 그러므로 군 관련 학과에서 이와 발맞추어 교육과정을 개편하고 동반성장할 방향으로 나아가야 한다. 그러므로 대학은 현실에 맞게 학과를 개편하고, 국방정책에 맞게 새로운 과정으로 개편할 필요가 있다고 판단된다.

셋째, 전문대학 부사관과에 대한 군 차원의 적극

적인 지원이 필요하다. 협약 부사관과는 해군의 인력획득에 가장 많은 역할을 하고 있고, 우수한 인재들을 양성하여 배출하고 있다. 하지만 장교 양성을 하는 대학의 지원보다는 낮은 단계의 지원을 받고 있다. 장교 양성에 협약된 대학(세종대, 한양대, 충남대)의 학생들은 4년 동안 전액 장학금을 군에서 지원하고 있으며, 해군사관학교와 동일한 혜택인 해외 순항훈련을 받고 있다. 하지만 부사관과 학생들에 대한 지원은 미비한 실정인데, 제복에 대한 부분도 학교마다 상의하며, 지원도 없으며 자비 부담으로 하고 있다. 또한 장학금 제도가 있지만 2학년 때에만 지원 가능하다. 그러므로 부사관과에 대한 지원을 확대할 필요가 있다고 판단된다.

5. 우수부사관 획득방안

5.1 해군 협약 전문대학 부사관과 활성화

해군 인력정책의 변화는 한반도 안보정세와 더불어 변화되고 있고, 인구의 감소의 원인으로 시작된 국방개혁 2.0의 군 구조개편과 4차 산업혁명으로 인한 기술의 발전은 전장환경을 변화시킬 것이며, 기술군인 해군에게 우수한 부사관을 획득하기 위한 필요충분조건이 될 것이라고 판단된다. 그러므로 해군은 정예화된 부사관을 획득을 하기 위해 현재 협약된 전문대학 부사관과와 더욱 긴밀한 관계를 유지해야 된다. 또한 협약대학에서도 우수한 인재들이 해군 부사관으로 임관할 수 있도록 지원을 아끼지 않아야 한다.

2018년 군 관련 학과는 총 93이며, 이중 80개 대학에서 부사관 관련된 학과를 운영 중이다. 주목할 내용은 학생 정원이 2012년 3,914명이었으나 2014년에도 5,400명으로 34% 증가하였다.[24] 이렇게 증가할 수 있었던 이유는 경제 불황에 따른 취업난 가중과 안정적인 신입생 모집을 위한 대학의 노력, 그리고 우수인력 확보에 대한 군의 요구가 반영된 결과라고 할 수 있다. 하지만 현재 인구 감소로 학령인구가 줄어드는 시점에서는 학과 구조 조정으로 대학들은 부사관과의 정원을 축소 또는 통합의 방법으로 줄여나가고 있다.

그동안 안정적인 인력수급을 하였던 해군에서는

정예화된 부사관 확보를 위해 상호 노력이 필요할 것으로 판단된다. 첫째 협약의 중요성을 근거로 대학의 독단적인 판단으로 인한 학생모집 정원 조절을 방지해야 한다. 둘째 관련학과의 설치목적에 맞게 교과목에 대해 개편해야 되며, 이와 관련된 노력을 상호 협조해야 된다. 특히 4차 산업혁명기술을 적용할 수 있는 학과들에 대해 더욱 적극적인 지원이 필요하다. 해군이 요구하는 필수과목 이외에 미래 전장환경에 필요한 교육과목도 관련학과에 반영하도록 군에서 적극적으로 권고해야 하며, 학생들이 신 무기체계에 적용할 수 있는 학과변경에 대해서도 상호 노력해야 된다. 특히 최근 이슈화되고 있는 드론, 인공지능, 빅데이터, VR/AR을 군에서 적용할 날이 점점 다가오기 때문에 해군은 더욱 빠르게 대학에 요구해야 된다고 판단된다. 해군의 함정은 첨단 무기체계에 이루어져 있다. 이것은 그만큼 사회 기술을 빨리 적용한다. 기술군의 핵심인원인 부사관이 이런 기술들을 늦게 접하게 된다면 새롭게 건조되는 함정에 대한 적응도는 낮아 질 것으로 판단된다.

셋째, 앞으로 해군장교 인력 수급을 협약대학 부사관과를 통해서 해야 된다고 판단된다. 해군의 장교들은 타군과 달리 부사관의 관계가 다르다고 할 수 있다. 해군의 중추 『부사관 복무지침서』에서 부사관은 함정에서 무엇을 해야 하는지를 잘 설명하고 있는데, 7가지 역할 중 특별참모로서의 지휘조인, 전투임무 중심의 교육훈련, 초임장교 능력개발 지원 등은 장교와 부사관의 관계를 잘 설명하고 있다. 해군은 함정 분야에서 최고의 전문가들을 만들어내고 있는 집단으로 부사관의 역할이 매우 중요하다. 특히 함정에 부임해 온 초임 장교들에 대한 전술, 장비에 대한 교육을 부사관들이 책임지고 있다. 이것은 높은 신뢰 속에서 이루어진다. 그러므로 부사관은 동료이자, 스승으로 인식되고 있다. 그러므로 부사관학과의 학생들이 장교가 된다면 함정의 전문가의 도움으로 더욱 빨리 함정에 적용할 수 있다고 판단된다.

5.2 해군 부사관 양성 보수교육제도 개선

해군은 인력은 많은 함정과 섬에 근무하기 때문에

항시 부족하다. 새로운 함정이 건조되고, 구형함정이 폐선 되기까지 중첩되는 기간은 1년 이상 소요된다. 이때 해군의 정원은 부족하게 되며, 인원 부족으로 인해 장교와 부사관이 모두 교육의 혜택을 받지 못하는 경우가 종종 발생한다. 특히 군에서 운영하는 전문교육기간은 짧거나 횟수가 줄어들 수밖에 없다. 그러므로 부사관에 대한 다양한 방법의 교육을 더욱 확보하여 부사관의 질을 높여나가야 한다. 또한 초임장교의 능력 개발 지원을 아끼지 않는 부사관의 능력도 월등해야 가능하기 때문에 군에서는 부사관 교육이 더욱 신경써야 하는 것이다.

우수한 부사관 양성 및 보수교육개선을 위해 첫째 군에 합동대와 같은 부사관 대학이 필요하다. 영관 장교들은 합동대학 과정을 통해 전술, 전략 등의 고급 지식을 전수 받는다. 하지만 부사관은 초·중·고급반 과정을 통해 자신의 직별에 대한 교육을 받고 있다. 해군 복무지침서에서 부사관 역할하기 위해서는 고급화된 지식 전수가 필요하다고 판단된다. 둘째 첨단 무기 체계에 대한 교육을 협약대학에 맡겨서 교육수요를 줄여나갈 필요가 있다. 군에서 요구하는 미래 전문인력 확보를 위한 교육과정, 4차 산업혁명과 연계된 자격증 등을 군과 협약해서 군 입대시 가산점을 준다면 일석이조의 효과를 볼 수 있다고 판단된다.

5.3 해군 부사관 복무여건 개선

해군은 비전 2045를 통해 미래 전장 환경에 부합한 해군의 역할을 강조하고 있다. 특히 미래해군을 선도할 정예화 되고 전문화된 인재양성을 위해 우수인력의 안정적 확보 및 선진형 인력관리, 전문인력 양성을 위한 종합적 인사관리체계를 개선, 과학화·첨단화된 교육훈련 환경 및 체계 개선, 미래 해양전장을 선도할 창의적 인재 육성을 목표로 인력관리를 하고 있다.

이런 우수한 인재들을 양성하기 위해서는 우선적으로 부사관의 권위를 높여줘야 한다. 해군은 입대 이후 기본교육을 장교는 해군사관에서 교육을 받으며, 부사관과 병은 기초군사훈련단에서 받고 있다. 또한 직별별로 전투병과학교, 기술행정학교, 정보통신학교 등에서 부사관의 많은 인원들이 해군 교육사에서 교육을 받고 있지만 부사관 학교는 해

군에 없다. 그러므로 해군의 부사관을 교육을 전담하는 부대가 필요하다고 판단된다.

아울러 부사관 학교의 장을 장교가 임무를 수행하는 것이 아니라 미국처럼 고참 부사관이 학교장으로 임무를 수행하여 부사관의 권위를 더욱 높일 필요가 있다.

두 번째는 부사관의 의무복무기간 단축이 필요하다. 군 인사법 제6조(복무의 구분)에서 부사관은 장기복무 부사관과 단기복무 부사관으로 구분하고 있고, 부사관의 의무복무 기간은 군 인사법 7조에 의해 장기복무는 7년, 단기복무 부사관의 의무복무 기간은 4년으로 명시되어 있다.

국방개혁 2.0에서 병의 복무기간을 18개월로 단축 되었듯이 부사관의 의무복무 기간도 독일의 사례와 같이 축소하여 우수한 인력이 병보다는 부사관을 선호하게 할 필요가 있다고 판단된다.

셋째 다양한 경로를 통한 장기복무 혜택 강화가 필요하다. 육군의 경우 임관시 장기 복무 혜택을 통해 우수한 인력을 선발하고 있고, 경쟁력 또한 매우 높다고 판단된다. 해군도 우수한 인력을 획득하기 위해 드론, 인공지능, 빅데이터 등의 기술을 가진 인원에 대해 선발시부터 장기복무 혜택을 주는 방법도 필요하다. 또한 현재 3년제 장기선발이 진행되는 것도 2년으로 당겨 진행된다면 우수한 부사관의 획득에 도움이 될 것으로 판단된다.

5. 결론

부사관의 역할은 4차 산업혁명과 더불어 많아지고, 높아지고 있다. 이것은 군이 기술 집약형 구조로 간부를 육성하고 있으며, 전력 유지의 핵심이기 때문이다. 특히 해군 부사관은 풍부한 경험과 전문지식을 갖춘 '전투전문가'이자, 해군의 전통을 계승하는 실질적인 선도자로서 부대 전투력 발휘와 안정적인 부대관리를 하고 있다. 하지만 학령인구의 감소는 지금까지 우수한 인력확보에 영향을 주고 있다. 2018 국방백서, 국방개혁 2.0에서도, 해군 비전 2045에서도 병역자원 수준의 부정적 전망과 병 복무기간 단축이 부사관 획득 여건에 영향을 주어 군 전투력 유지에 영향을 줄 것이라고 판단하고 있다.

이런 위기는 항상 기회로 작용해야 된다고 판단된다. 협약대학들의 해군 임관하는 비율을 2014년부터 2020년까지(부사관 242기 ~267기) 살펴보면 약 17%로 정도 된다.[25] 연간 4기를 모집하고 있는 해군에서는 결코 작은 인원이라고 할 수 없다. 그러므로 해군과 협약대학은 서로 협업해야 상생할 수 있다고 판단된다.

미래 전장환경에 적합한 우수한 부사관 양성은 소요군인 군에서 생태계 조성을 잘하고, 협약대학들은 소요군 요구에 맞게 학과를 변경하여, 앞으로 해군 인력양성에 서로 공감대를 형성되기를 원한다.

참고문헌

[1] 국방부, 2018 국방백서(서울, 2018) p70 ~75.
 [2] 시사포커스, <http://www.sisafocus.co.kr/news>, ‘군 부사관급 1만명 부족상태 운용...지원률 저조도 환류’, 2020.10.16.
 [3] 위키백과, <https://ko.wikipedia.org/wiki>, 구글검색, ‘부사관’
 [4] 해군교육사령부, 군사입문(계룡, 2017) p1~3.
 [5] 김영중, “우수 인력획득을 위한 육군 부사관 제도 연구”, 융합보안논문지 제13권 제2호, p113, 2013.
 [6] 해군본부, 해군의 중추 부사관 복무지침서 (계룡, 2015), p29~30.
 [7] 국방부, 부대관리훈령.
 [8] 육군부사관학교, <https://www.nco.mil.kr>:456
 [9] 해군본부, 해군의 중추 부사관 복무지침서 (계룡, 2015), p29~30.
 [10] 박수진, “공군 부사관의 심리적 주인의식과 직무만족의 관계에서 공동체 의식의 매개효과”, 상지대학교, p1~2, 2017.
 [11] 정지희, “공군부사관의 역할 스트레스가 직무태도에 미치는 영향”, 상지대학교, p1~2, 2015.
 [12] 육·해·공군 홈페이지 종합.
 [13] 해군교육사령부, 군사입문(계룡, 2017) p24~25
 [14] 임춘식, “선진국의 고령사회 대처 사례”, KDI 경제정보센터 2006. 6월호.
 [15] 통계청, 보도자료 “2020 고령화 통계”, 2020.9.28.
 [16] 아주경제, <https://www.ajunews.com/view> “1.1명

우리나라 출산율, 세계 최하위”, 2021.7.1.

[17] 이윤수, “다문화 군인에 대한 장교들의 인식과 군 정책 방향”, 국방정책연구, 제34권 제2호, p49~54, 2018.
 [18] 국방부, 국방개혁 2.0, 병력·부대구조 p28.
 [19] 국방부, 2018 국방백서(서울, 2018) p70 ~75.
 [20] 김영중, “우수 인력획득을 위한 육군 부사관 제도 연구”, 융합보안논문지 제13권 제2호, p115~116, 2013.
 [21] 해군 홈페이지, <https://www.navy.mil.kr>, 부사관과 협약대학
 [22] 장경선, “제4차 산업혁명과 전문대학 부사관과 발전방향에 관한 연구”, 오산대 논문집, 제39집, p52.
 [23] 전자신문, <https://www.etnews.com>, “내년 상반기 전문대 AI계약학과 선정”, 2020.3.1.
 [24] 최병욱,, 임유신, “초급간부 운영체제의 효율성 향상을 위한 중장기 정책방향”, 국방정책연구, 제30권, 4호, p22., 2014.
 [25] 2020년 학군교류 협력세미나 자료 정리, 2020.12.

[저자 소개]



장 경 선 (Kyoung-sun Jang)
 1997년 2월 한국해양대학교
 항해학 학사
 2006년 8월 경남대학교 경영대학원
 경영학석사
 2018년 3월 ~ 오산대학교
 드론융합부사관과 교수
 email : ypepal23@osan.ac.kr



정 윤 경 (Yun-kyoung Cheung)
 2007년 2월 건국대학교 행정학 학사
 2019년 8월 아주대학교 교육학 석사
 2017년 3월 ~ 오산대학교
 전투기술부사관과 교수
 email : yun@osan.ac.kr