



청년세대가 선택하는 부서관 ! 맞춤형 복무여건의 과감한 혁신

부서관 인력위기,

이제는 구조를 바꿔야 합니다.

('복무의 벽'을 낮추고 기회의 사다리를 잇다)

박경철 : 세종사이버대 교수
국가인권위원회 전문위원



순서

01 부서관 의무복무 기간 단축

02 장기복무 제도 폐지

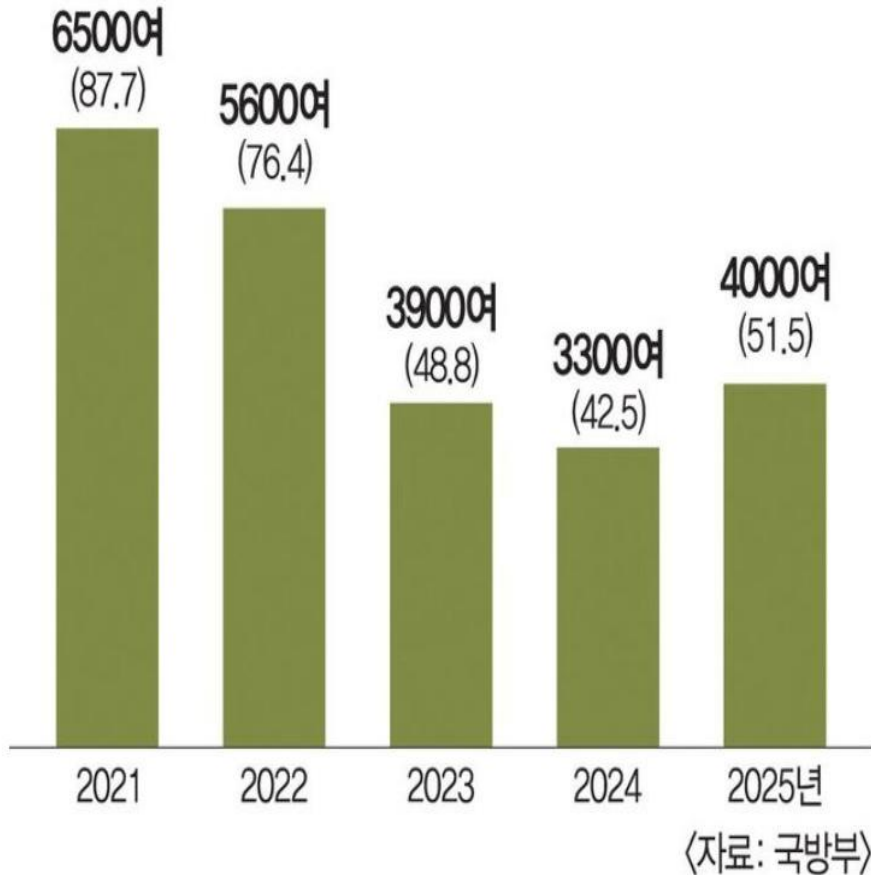
03 하사 진급기간 정상화

04 Q & A



만성화된 부사관 충원을 절벽, 구조적 위기

▶ 최근 5년간 육군 부사관 충원을 현황 (단위 : 명 %)



인력 수급의 구조적 위기

- ▶ 병 복무 기간 단축으로 간부지원 '상대적 이득' 상실
- ▶ 열악한 근무환경, 장기복무 불확실성, 의무복무(48개월) 부사관 지원 자체를 가로막는 결정적 결격 사유

만성화된 부서관 충원을 절벽, 구조적 위기

▶ 최근 5년간 육군 부서관 충원을 현황 (단위 : 명 %)

육군 신임 부서관 태반이 '임기제'...50%가 1년 미만 복무 선택



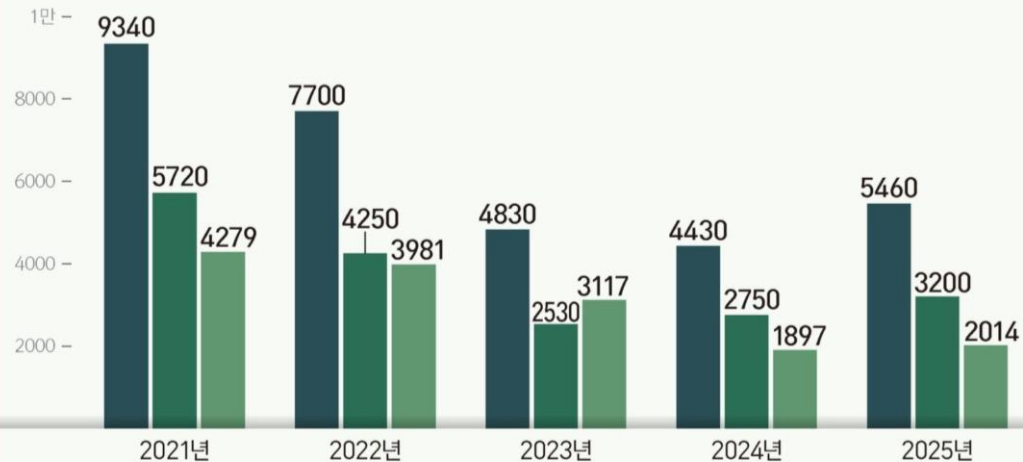
김기성 기자

2026.05.04 오전 06:00

2021~2025년 육군 임기제부서관 임관·전역 수

단위: 여명

■ 전체 육군 부서관 임관 수 ■ 임기제 부서관 임관 수 ■ 임기제 부서관 전역 수



자료: 육군본부·육군인사사령부, 백선희 조국혁신당 의원실(제공)

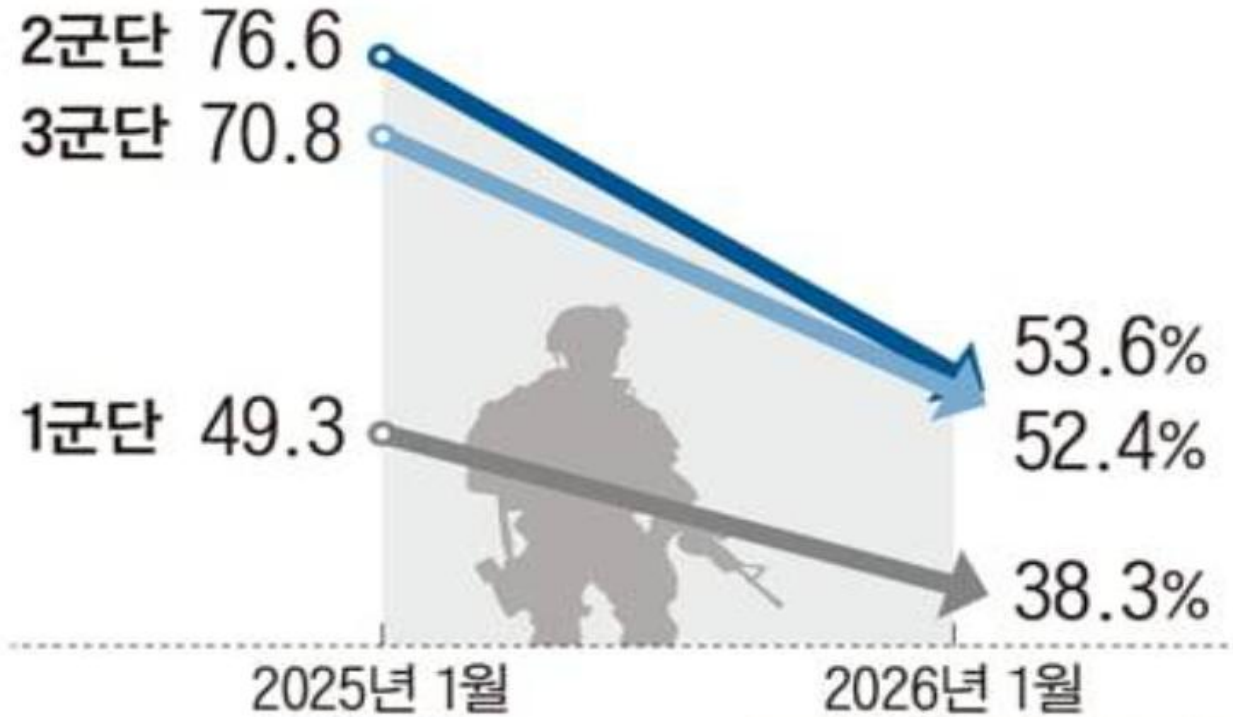
인력 수급의 구조적 위기

- ▶ 병 복무 기간 단축으로 간부지원 '상대적 이득' 상실
- ▶ 열악한 근무환경, 장기복무 불확실성, 의무복무(48개월) 부서관 지원 자체를 가로막는 결정적 결격 사유



전방군단 하사 보직률 급감 : 안보의 '허리' 무너진다.

전방 군단 하사 총원율 자료출처 : 조선일보(26. 2. 20)



📌 "2개 보직 중 1개 보직은 빈자리
전방 군단 하사 평균 보직률 47%

⚠️ 1년 사이 '급격한 붕괴'
전 군단 보직률 10~23% 급감

🚫 대북 방어 전력의 위기
최전방 핵심 1군단 보직률 30% 추락

하사 부족 ⇒ 기존 간부들의 업무 과부화 ⇒ 추가 이탈을 부르는 악순환의 고리
단순한 인력 부족이 아닌 '안보 공백'

부서관 획득정책 변화

이데일리

PICK ①

선택적 모병제 추진...GOP 병력 6000명으로 감축

김관용 기자
입력 2026.04.08. 오후 12:01

기사원문

안 장관은 병력 감소 대응 방안으로 '선택적 모병제'를 제시했다. 다만 전면 모병제가 아닌 징병제를 유지한 보완적 개념이라는 점을 강조했다. 그는 "징병제를 근간으로 하되 병사로 입대한 인원과 별도로 직업으로 전문부서관을 선택하는 구조"라며 "기술집약형 부서관 5만명을 확보해 첨단 무기를 최소 4~5년 운용하도록 할 것"이라고 설명했다. 또 "전역 이후 산업 현장과 연계되는 선순환 구조를 만들겠다"고 덧붙였다.

군 규모는 상비군 35만명을 유지하되, 일부 비전투 임무는 외주화하는 방향으로 조정된다. 안 장관은 "병사와 직업군인 비율은 6대4를 유지하면서 상비군 35만은 필요하다"며 "군 학교·병원·기지 경계 등은 민간 위탁으로 약 15만명 수준을 별도로 운용하는 방안을 검토 중"이라고 말했다.



안규백 국방부 장관이 7일 강원도 원주에 위치한 공군 제8전투비행단을 방문해 공군 전 대대장을 대상으로 지휘역량 강

1. 수치상 모순 : 모집과 유지의 괴리

- 현재 목표대비 충원율, 보직률 40~50%
- 지원자 급감 상황에서 계획은 타당하나 유인책 부족

2. 기술집약의 전제조건 : 소모품이 아닌 전문가 육성

- 4~5년 운용 ↔ 기술집약형 부서관
- 오래 복무하는 병사가 아닌 기술집약형 부서관
- 불확실성 제거, 파격적인 혜택이 관건

3. 민간 일자리와 경쟁력 : 애국심만으로는 부족

- 열악한 근무환경 개선
- 보상 현실화, 신분안정화, 복무 효율화

인력위기 해결을 위한 핵심 3대 과제

01.

“시간의 벽”
(의무복무기간 단축)



48개월은 경력이 아닌 격리로 인식
복무기간 단축(심리적 저항선 낮춤)
진입장벽 낮춰 숙련된 전문가 유입

02.

“고용 불안의 벽”
(장기복무제도 폐지)



MZ세대 단기복부(비정규직) 기피
불확실한 탈락제도(장기복무) 폐지
전원 정년보장 → 우수인재 유입

03.

“보상과 명예의 벽”
(하사 진급기간 단축)



책임은 간부, 처우는 병사와 비슷
빠른 신분상승과 급여체계 개선
조직내 '전문가' 인정으로 자존감

1. 부서관 의무복무 기간 단축

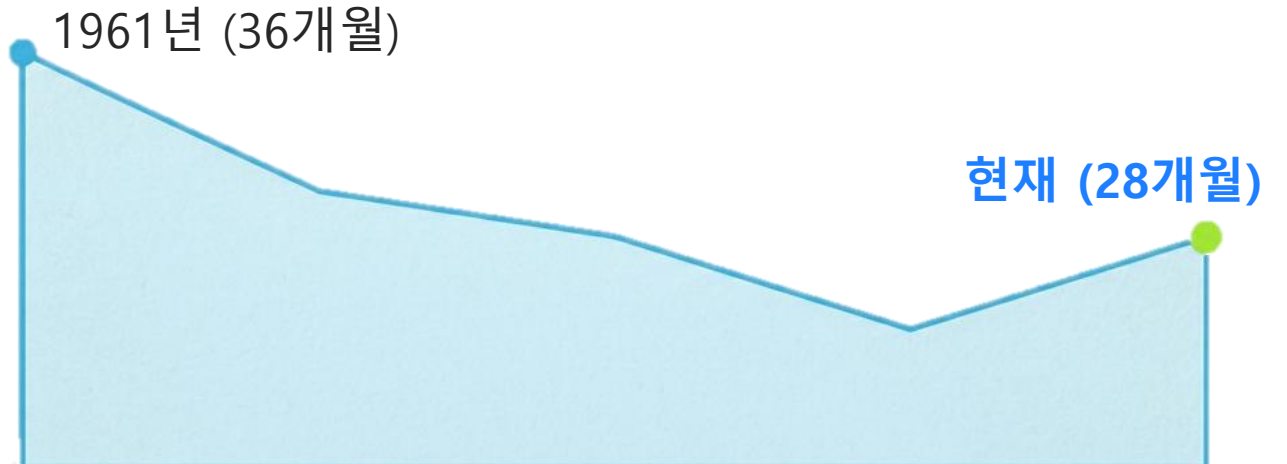
(선택제 모병제 실현을 위한 핵심)

신분별 의무복무 기간 비교

• 병 복무기간(획기적 단축)



• ROTC 복무기간(탄력적 조정)



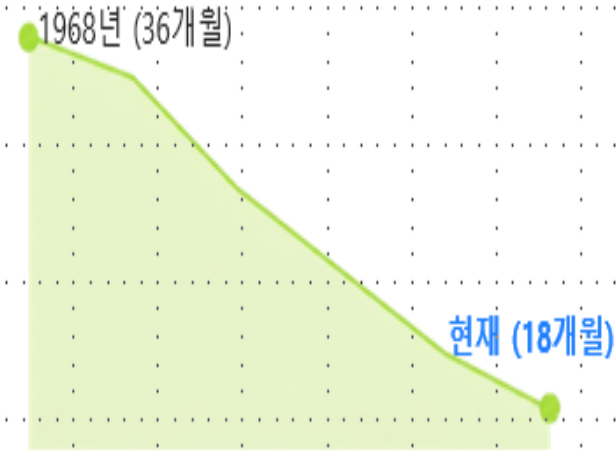
의무복무기간 변천

| 구분 | 1955년 | 1959년 | 1962년 | 1968년 | 1977년 | 1981년 | 1993년 | 2003년 | 2008년 | 현재 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 병 | 36개월 | 33개월 | 30개월 | 36개월 | 33개월 | 30개월 | 26개월 | 24개월 | 21개월 | 18개월 |
| ROTC | | | 36개월 | | | 30개월 | | 28개월 | 26개월 | 28개월 |
| 부사관 | 48개월 | | | | | | | | | |

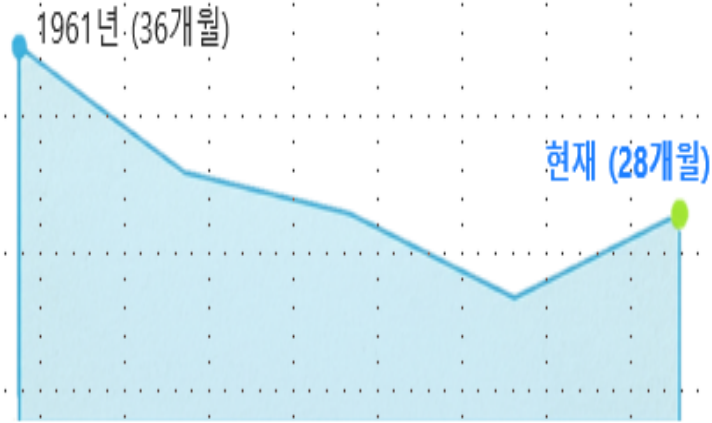


신분별 의무복무 기간 비교

• 병 의무복무기간(획기적 단축)



• ROTC 복무기간(탄력적 조정)



의무복무기간 변천

| 구분 | 1955년 | 1959년 | 1962년 | 1968년 | 1977년 | 1981년 | 1993년 | 2003년 | 2008년 | 현재 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 병 | 36개월 | 33개월 | 30개월 | 36개월 | 33개월 | 30개월 | 26개월 | 24개월 | 21개월 | 18개월 |
| ROTC | | | | 36개월 | | 30개월 | | 28개월 | 26개월 | 28개월 |
| 부사관 | | | | | 48개월 | | | | | |

1. 병 의무복무 기간 : 시대적 상황에 따른 단축

- 병력유지 최우선 → 국민의 병역 부담 완화
- 국제정세 변화와 경제성장 → 국방개혁

2. ROTC 복무기간 : 병 복무기간 연동 탄력적

- 안정적 수급(36개월) → 군 구조 안정화(28개월)
- 지원율 저하 → 기간단축 논의 진행 중

3. 부사관 의무복무 기간 : 70년째 멈춰버린 시계

- 지원자 부족 → 지원하지 않는 구조적 문제
- 부사관 지원 기피 : 사라지는 시간의 두려움

국방력 파산위기 : 인력 돌려막기의 임계점

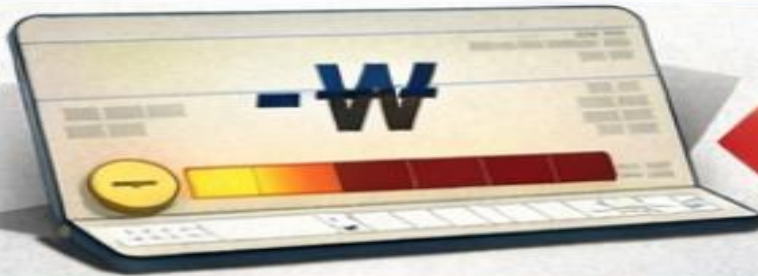
전투력 '돌려막기' 의 현실



텅빈 생활관



1인 3역의 과중한 업무



지금 우리 군은 '마이너스 통장' 으로 국방력을 운영하고 있습니다.

“첨단 과학기술군” 이 허상이 됩니다.

1. 빌려온 전투력(마이너스 통장)

- 편제 대비 인원 부족으로 훈련 불가능 상태
- 단기처방(인력파견)은 전투준비태세 질적저하
- 빌려온 전투력은 사고위험 상존

2. 복무기간 단축으로 진입장벽 해소

- 지원자 부족 → 첨단 과학기술군 허상
- MZ세대 생애설계와 충돌로 지원 기피
- 국방환경의 변화에 부합한 복무기간

국방력 파산위기 : 인력 돌려막기의 임계점

정치 : 국방

[단독] 전차 있는데 조종 부사관 없다..."훈련 때 옆부대서 꺾와"

중앙일보 | 입력 2025.10.10 05:00 업데이트 2025.10.18 20:45

지면보기 ⓘ

이철재 기자

구독

대한민국 국군이 흔들리고 있다. '군대의 등뼈'라 불리는 부사관이 줄어들고 있어서다. 특히 힘들고 훈련이 잦은 전투 병과를 지원하는 부사관이 급감했다. 인구절벽과 병역자원 감소에 따른 전력공백을 부사관 등 간부로 메우겠다는 정부의 '국방개혁'에 차질을 빚을 수 있다는 우려가 나온다.

1. 빌려온 전투력(마이너스 통장)

- 편제 대비 인원 부족으로 훈련 불가능 상태
- 단기처방(인력파견)은 전투준비태세 질적저하
- 빌려온 전투력은 사고위험 상존

2. 복무기간 단축으로 진입장벽 해소

- 지원자 부족 → 첨단 과학기술군 허상
- MZ세대 생애설계와 충돌로 지원 기피
- 국방환경의 변화에 부합한 복무기간



국방력 파산위기 : 인력 돌려막기의 임계점

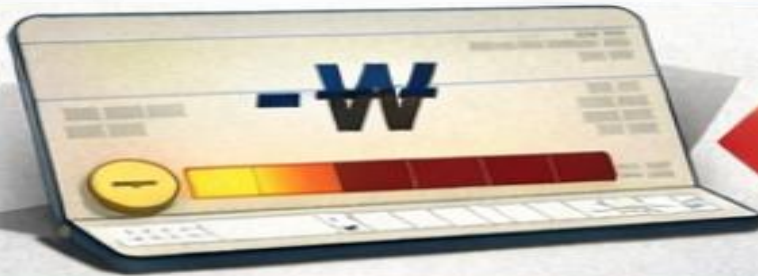
전투력 '돌려막기' 의 현실



텅빈 생활관



1인 3역의 과중한 업무



지금 우리 군은 '마이너스 통장' 으로 국방력을 운영하고 있습니다.

“첨단 과학기술군” 이 허상이 됩니다.

1. 빌려온 전투력(마이너스 통장)

- 편제 대비 인원 부족으로 훈련 불가능 상태
- 단기처방(인력파견)은 전투준비태세 질적저하
- 빌려온 전투력은 사고위험 상존

2. 복무기간 단축으로 진입장벽 해소

- 지원자 부족 → 첨단 과학기술군 허상
- MZ세대 생애설계와 충돌로 지원 기피
- 국방환경의 변화에 부합한 복무기간

부서관 복무기간 최적화 36개월



2.6배 긴 복무기간은 **“희생”** 이 아니라
“기회비용의 박탈” 입니다.

1. 심리적 마지노선 📖 국회입법조사처 연구결과

- 병 복무기간 보다 2.6배
- 단순한 애국심으로 일방적 희생 강요

2. 황금비율(Golden Ratio)

- 숙련의 시간이고, 심리적 골든타임(격차감수)
- 36개월은 정예화에 필요한 최소 시간
- 청년들이 감당할 수 있는 최대 시간

📖 국방연구원 (조관호박사) 연구결과

‘기술집약형 부사관’ 성공을 위한 전제조건

“구멍난 독에 물 붓기” 는 안됩니다.

48개월 의무복무

“48개월” 장벽 철거

‘선택적 모병제’ 로 가는 징검다리

1. 36개월은 선택적 모병제 필수조건

- 테스트 베드(Test Bed) 기간
☞ 한국국방연구원, 국회입법조사처 등 연구결과
- 우수인원 장기복무 전환 → 모병제 성공모델
- 칸막이 제거 없는 정책은 구멍난 독에 물붓기

2. 선순환 구조

- 4~5년 숙련기간 ↔ 지원자 기피
- 지원자 유입 → 숙련도 완성 → 장기복무 유도

자발적 정예화를 유도하는 '직업적 안정성'의 확립

'강제'가 아닌 '안정'이 숙련을 만듭니다.

부서관의 전문성은 긴 의무복무 기간으로 강제하는 것이 아니라,
안정적인 신분 보장을 통한 '자발적 장기 복무'를 통해 완성

✓ 36개월은 정예 부서관의 기초 역량 + 부서관 지원율을 향상시킬 수 있는 최적의 기간

✓ 사회에서 '전문경력'으로 인정받는 최소단위(3년) 충족

의무복무 36개월 단축 시 기대효과

01.

우수자원 대거유입
(진입장벽 완화)



48개월(격리) ⇒ 36개월(경력개발)

기회비용 공포 ⇒ 미래의 투자

02.

업무몰입 및 정예화
(전문성 증대)



채우는 4년 ⇒ 몰입하는 3년

정예화 시작, 남고 싶은 군대

03.

국가 인적자원 선순환
(사회 기여)



국가 전략 기술인력

기술인재 양성기관

2. 장기복무 제도 폐지

(‘선발’에서 ‘보장’으로 생존전략 형성)

시대착오 '선발' 규정 폐지 : 정책모순 해결



최신기사

오피니언

정치

경제

사회

경북

문화

스포츠

사람들

기획/특

홈 > 정치 > 종합

'장기복무 희망' 부사관 결격사유 없으면 전원 선발 검토

김도하 | 입력 2024.08.04 17:50 | 수정 2024.08.04 21:30 | 댓글 0

급여 인상·부대 관리 위탁 등
실질적 복무 여건 개선도 추진



김선호 국방부 차관이 2일 육군부사관학교를 방문해 국방부 및 각 군 인사관계관들과 '부사관 복무여건 개선 및 획득률 향상'을 위한 토의를 진행하고 있다. 국방부 제공

국방부가 초급 간부 모집난 해소의 일환으로 결격사유가 없는 지원자에 한해 각 군 부사관을 장기 복무자로 전원 선발하는 방안을 논의했다. 김선호 국방부 차관은 2일 육군 부사관학교를 방문해 부사관 지원을 제고와 복무 여건 개선을 주제로 현장 토의를 진행했다.



시대착오 '선발' 규정 폐지 : 정책모순 해결

제5장 장기복무 및 복무연장 선발

제89조 (선발대상 및 방법) ① 선발 대상은 다음과 같다.

1. 임관 3년차 이상 장기복무 선발 대상 및 비율은 다음과 같다.

가. 2022년 임관: 3년차(40%±5%), 4년차(50%±5%), 5년차 이상(10%)

나. 2023년 이후 임관: 3년차(40%±5%), 4년차(40%±5%), 5년차 이상(20%)

다. 임관 8년차의 경우, 장기복무 선발 심사결과 임명명령 발령 이후 전
역예정자에 한해 선발

2. 복무연장은 임관 3~7년차를 대상으로 연 단위(1~4년)로 지원할 수 있다.

1. 분석 : 누군가는 반드시 탈락하는 구조

- 과거 : 2만명 선발, 지원자 풍부

→ '선발' 중심 관리 필요

- 현재 : 지원자 급감, 일부 병과 미달

→ '유지' 중심의 관리 절실

2. 제언 : '선발'에서 '보장' 으로

- '걸러내는 선발' 종말

- 임관과 동시 신분보장

자료출처 : 육규112, 부사관 인사관리 규정



'떠나가는 군의 허리: 숙련인력 유출

5년의 희망고문

3년차(40%), 4년차(40%), 5년차(20%)

미래가 불확실한 선발 구조

초급 간부들에게 직업적 불안정성을 강요

숙련 인력의 이탈

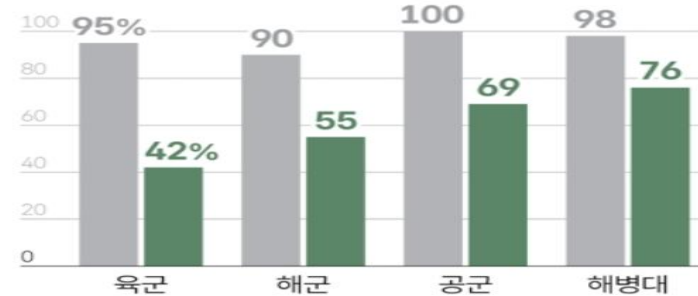
장기 선발 탈락에 대한 공포

가장 숙련된 4~5년차 중기 복무자들이

자발적으로 전역 준비

군 부사관 충원율

■ 2020년 ■ 2024년



연합뉴스

자료: 각군, 더불어민주당 황희 의원

심각한 부사관의 전투병과기피 현상

단위: % ※2024년 병과별 부사관 임관률



부서관 획득체계 패러다임 전환 : 선발에서 보장으로

1. 장기복무 선발제도 한계와 모순 :

- 선발 기능의 마비 : '우수 자원을 선별하는 구조' 자체가 작동 불능
- 신분적 불안정성 고착 : 9급 공무원과 대비되는 장·단기 복무 구분으로 '계약직' 인식
- 자긍심 저하 및 이탈 : 1~2차 비선시 '패배자'로 인식, 우수인력 조기퇴출 역효과

2. 전원 장기복무 확정 전환의 기대효과 :

- 직업 안정성 확보 : 임관과 동시 정년 보장으로 경쟁력 확보
- 교육 및 복무 효율 극대화 : 불안감 대신 임무수행과 자기계발에 전념
- 인력관리 선진화 : 모집 단계에서 검증으로 장기활용 구조 정착

검증에서 보장으로 패러다임 전환



신분 안정성

임관 시 정규직 신분을 보장
우수 인력 유입을 극대화



전투력 집중

선발에 관심이 아닌 오직
'전투 임무'와 '자기 계발'에 몰입



예산 효율화

중도 유출 방지를 통한
양성 비용 및 재교육 예산 절감

임관 시 장기복무 보장은 필수

**“획득단계에서부터 신분을 보장해주는 파격적인 처우
개선 없이는 인력난 해소는 불가능 하다.”**

- KIDA(한국국방연구원), 국방대학교 연구자료 中 -

병사보다 긴 헌신, 보상은 ZERO ?



장병 내일 준비 적금(병사)

병역의무 이행 청년들의 사회 진출을 돕기 위한 100% 매칭 지원.
전역 시 약 2,000만 원 수준의 목돈 마련 가능.

2,000만 원 VS 2,300만 원

장기간부 도약 적금(간부)

초급간부 지원율 하락 해결 위해 신설.

장기 복무가 확정된 간부를 대상으로
3년 만기 시 약 2,300만 원 지원.



병역의무 이행 형태에 따른 차별 ?

실질소득 감소 :

- 병사보다 더 긴 시간(4년)을 헌신,
이들을 지휘하는 **단기복무 부사관**은 정작 정부지원의 사각지대
- 장기복무로 전환되기 전까지는 어떠한 매칭 지원 혜택도 없음

0원

충원율 급락 :

- 충원율 **50%** , 보상 결핍을 메우는 도구로 애국심을 활용

| 구분 | 월 급여(본봉+수당) | 정부 매칭 지원금 | 체감 소득(월 평균) |
|---------|-------------|-----------|-------------|
| 병 장 | 약 150만 원 | 약 55만 원 | 약 205만 원 |
| 하사(1호봉) | 약 213만 원 | 0원 | 약 213만 원 |

3. 하사 진급기간 단축

(지원율 향상과 복무여건 개선)

하사 진급적체, 예산의 문제가 아니라 '의지'의 문제



지난해 군인 인건비 불용 규모가 최근 6년 사이 가장 큰 3099억원까지 급증한 것으로 나타났다. 특히 직업 군인인 장교와 부사관의 지원이 예산을 크게 밑돌아 1900억원에 육박하는 인건비 불용을 초래했다.

24일 국회 기획재정위원회 소속 양경숙 더불어민주당 의원이 국방부로부터 받은 자료에 따르면 지난해 군인 인건비 불용액은 3098억5000만원으로 2022년(668억4000만원)의 4.6배 수준이자 최근 6년 중 최대였다. 해당 기간 두 번째로 불용 규모가 컸던 2018년도의 불용액도 762억원으로 지난해의 4분의 1에 미치지 못했다. 계급별로는 장교 477억4000만원, 부사관 1410억7000만원, 병사 1210억3000만원씩 각각 불용이 발생했다. 직업 군인인 장교·부사관 계급에서만 총 1888억1000만원이 쓰이지 않았다.

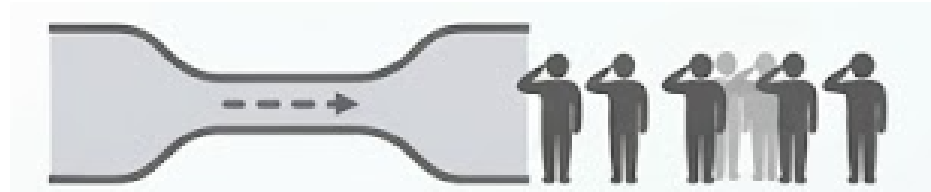
자료출처 : 국회의원 양경숙의원실

"사람이 부족해 돈이 남는데, 예산 때문에 진급을 못 시킨다는 것은 모순입니다."

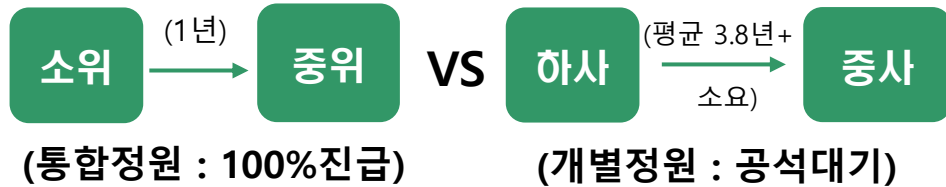


하사·중사 정원 통합관리로 '진급 정상화'

1. 현행(불합리한 개별관리)



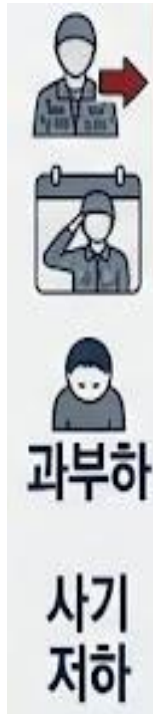
▶ 하사/중사 정원 분리 운영 (국방부 예산 부족?)



- ✓ 하사 - 중사 정원 분리 운영으로 진급 지연 심화
- ✓ 중사 정원 공석 여부에 따른 예측 불가 진급 구조
- ✓ 각 군별 상이한 진급 소요 기간 (예측 어려움)

2. 현행 문제점 분석

↳ **진급 적체 심각: 육군 하사 평균 3.8년 이상 소요**



✓ 하사 전역자 발생 (우수 인력 유출)

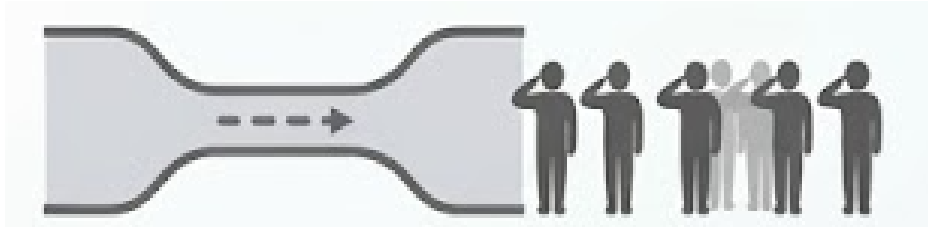
✓ 전역 당일 중사 임관으로 대군불신 초래

✓ 남은 인원의 업무 가중 및 추가 이탈 악순환 형성

✓ 장기복무 불확실성 및 직업적 안정성 결여

하사·중사 정원 통합관리 및 2년 조기 진급

현행(불합리한 개별관리)



▶ 하사/중사 정원 분리 운영 (국방부 예산 부족?)



(통합정원 : 100%진급)

(개별정원 : 공식대기)

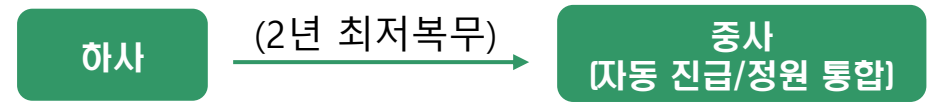
▶ 군인사법 제26조(진급최저복무기간 : 2년)

▶ 국방조직 정원에 관한 총칙(통합정원 가능)

제안(규정 준수 & 정상화)



▶ 통합정원 관리 즉시 시행, 정책적 결단의 문제



■ 기대 효과

- ✓ 초급부서관 실질 소득 & 직업 안정성 조기 확보
- ✓ 근무의욕 고취 & 사기 진작 → '할 맛 나는' 군 생활
- ✓ 급감하는 부서관 확보 제고의 강력한 모멘텀

“전역 당일 진급은 기만입니다.
2년 만에 중사 진급으로 초급간부 자긍심 회복”

부서관 획득을 향상에 미치는 영향

① 실질적 경제 보상 효과



* 분석 :
하사 1호봉 기본급 대비
중사 진급시 기본급 인상 및 시간외
근무수당 단가 등 연쇄 상승효과.

✓기대 효과 : 진급 1년 단축 시,
연간 약 400~600만원 실질 소득 증대.

👉 국회예산정책처 비용 추계서

② 직업적 안정성 가시화



✓ MZ세대 지원자 성향

⇒ 불확실한 미래 기피

✓ 중사 진급 기간 단축

"조직에서 전문가로 빠르게 인정 "

= 강력한 직업적 매력도 급증

= 우수한 자원의 지원 유도

③ 병(兵) 봉급 역전 현상 해소



병장 봉급 인상(사회진출지원금 포함시
205만 원)으로 하사 **상대적 박탈감**

- 책임에 부합한 대우 : 병사 차별화된 위상 정립.

- 우수 현역병의 부서관 전환 유도

"경제적 보상, 직업안정성, 복무여건 개선" 을 통한
초급 부서관 지원율 향상의 구조적 제한사항을 해결할 골든타임 입니다.

결 언

전투력 발휘의 중추, 부사관 인력위기 극복을 위한 제언

[임기응변식 처우개선을 넘어, 청년들이 선택할 수 있는 “구조적 혁신” 이 필요합니다.]



01. 시간의 벽 허물기 [복무기간 최적화]

병 목무기간 대비 과도한 격차해소, 36개월 단축을 통한 진입장벽 제거



02. 고용 불안의 벽 허물기 [신분 안정성]

장기복무제도 선발 폐지 및 임관과 동시 정년 보장으로 직업적 자긍심 고취



03. 보상과 명예의 벽 허물기 [진급 정상화]

하사 - 중사 통합정원제 시행 및 2년 진급으로 차별화된 위상 정립

소통의 시간

Q & A

궁금하신 점이 있다면 자유롭게 질문해주세요