

군사 교육훈련분야의 예비역 활용 적정성에 관한 연구

이영욱*

요 약

본 연구는 하루가 다르게 변화하는 국내의 안보 환경과 이를 보강할 첨단무기체계와 이를 운용할 우수한 인력의 확보 차원에서 현재 각 군에서 활용중인 예비역 용역관에 대한 취업요구 직위의 적정성을 판단하고, 군사전문지식과 경험이 있는 예비역을 활용하여 부족한 인력의 보강으로 전투력 향상에 기여하며, 각 군에서 요구하는 예비역 용역관의 취업직 위 운용의 필요성과 정상화 목표 직위수 및 연도별 운영계획 직위의 적정성을 판단하기위한 자료로 제공하고자 한다.

특히, 군 전투력에 직접적인 영향을 미치고 전투임무수행이 가능하도록 교육역량을 강화해야 할 부대인 부대에 대해 중점적으로 연구하여 개선과 보완의 방법을 제시하고자 한다.

A study on the appropriateness of utilizing retired persons to military education and training sector

Lee Young Uk*

ABSTRACT

This study is changing day by day in Korea, which reinforce the security environment and other advanced weapon systems and operate to secure it in excellent staff Reserves are being utilized in each group for the service pipe work required to determine the appropriateness of the Job Title, Retired military expertise and experience in utilizing the scarce human resources contribute to the improvement of the reinforcement of Power, Reserves required by each group's employment services and the need to normalize operations and annual operating plan objectives for determining the adequacy of the data to provide you with.

In particular, the group has a direct impact on attack power can be trained to perform combat missions need to empower bag in bag research focuses on methods to improve and complement suggested.

Key words : Retired Persons, Education and Training, Employed rank, Service

접수일(2014년 5월 6일), 수정일(1차: 2014년 5월 13일),
게재확정일(2014년 5월 24일)

* 전주기전대학 부사관과

1. 서 론

1.1 연구 배경 및 필요성

국내 안보 환경은 하루가 다르게 변화하는 첨단무기체계의 발전에 맞은 정보화·과학화된 소수정예 군의 건설을 요구하고 있는 실정이다. 이와 더불어 국방의 구조는 장비를 현대화 하면서 인력을 감축하는 등 국방에 관한 구조조정을 실시하여 국가 예산 절감에 많은 관심과 노력을 기울이고 있다.

이와 같은 현실 상황에서 국방부는 육·해·공군은 첨단무기운용과 신기술 획득에 따른 실질적인 교육훈련의 필요성을 심각하게 받아들였으며 일부에서 활용하고 있지만 아직까지 현실성과 적정성 면에서 부족한 것으로 판단되고 이를 현실화 하기 위해서는 많은 교육훈련 분야에 경험과 식견이 풍부한 예비역의 활용이 충분히 검토되어야 한다[1].

따라서 본 연구에서는 이러한 차원에서 현재 각 군에서 활용중인 예비역 용역관에 대한 취업 요구직위의 적정성을 판단하고, 군사전문지식과 경험이 있는 예비역을 활용하여 부족한 인력의 보강으로 전투력 향상에 기여하며, 각 군에서 요구하는 예비역 용역관의 취업직위 운영의 필요성과 정상화 목표 직위수와 운영 계획 직위의 적정성을 판단하기 위한 자료로 제공 하고자 한다. 특히 군 전투력에 직접적인 영향을 미치고 전투임무수행이 가능하도록 교육역량을 강화해야 할 부대에 대해 중점적으로 연구하여 개선 및 보완 방법과 방향의 제시에 주안을 두었다.

1.2 연구 목적 및 범위

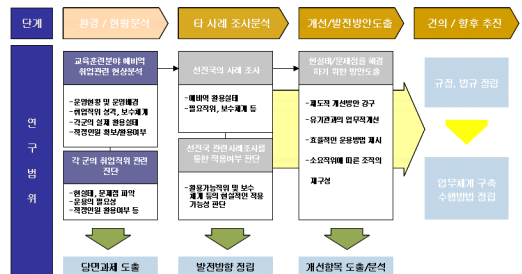
본 연구에서는 국방부, 육·해·공군, 각 군의 예하 교육기관 및 실무부대가 실질적인 교육훈련 및 평가의 업무체계를 현실적으로 구축하기 위해 제도적·업무적·조직적인 발전모델을 정립하고 현 무기체계를 효율적으로 사용하여 필요한 전투력을 유지할 수 있도록 하는데 주안을 두었다.

연구영역을 크게 교육훈련 분야의 예비역 취업직위 현황분석과 육군의 군단급 전문훈련 평가관, 해군의 전쟁연습단 운영요원 및 해병대 위계임 교관에 관한 분야와 공군의 위계임 교관에 관련하여 현상과 문제

점을 파악하고 필요성과 활용방법, 목표 직위수 및 적정성 검토에 주안을 두고 실시하였다[2].

1.3 연구 방법 및 연구 절차

본 연구에서는 크게 환경 및 현황을 분석하여 당면 과제를 도출하고 타 사례를 조사하여 발전방향에 도움을 주는 한편 개선방안 도출 및 발전방향을 제시하고자 하며 연구에 대한 주요 흐름은 아래 그림과 같다.



(그림 1) 연구추진 방법 및 절차

2. 교육훈련분야 군내 예비역 취업직위 현황

2.1 운영배경 및 현황

2.1.1 운영배경

첫째, 군의 각 분야에서 장기근속 후 전역한 고급간부와 중견간부의 군사전문지식과 경험, 군사전문기술 등의 활용으로 군전투력 증강에 기여하기 위함이며

둘째, 군 구조개편 및 개선에 따른 인력감축과 조정 또는 신규 및 확대사업 수행을 위한 부족 인력을 용역으로 대체해야하는 필요성 대두

셋째로 일반직 공무원 보다 상대적으로 정년이 빨리 도래하는 직업군인의 재 취업지원을 위한 대통령과 국방부장관 지시 및 강조사항으로 각종 일자리 창출과 관련한 사회복지 프로그램의 지원과 제대군인의 취업 지원을 국가 정책 사업으로 추진하고 전문분야관련 용역과제 창출을 통해 일자리 제공 등을 들 수 있다[3].

2.1.2 운영현황

교육훈련분야 군내 예비역 취업직위는 기간제(비정규직) 근로자 용역 형태로 운영하고 있다[4]. 각 군에서의 소요는 많으나 예산과 운영 여건상 목표 직위수에 못 미치는 운영을 하고 있어 효과면에서 부족한 실정이다. 특히, 육군의 경우 전투력의 핵심 부대인 군단급 부대가 훈련에 성과를 거두지 못할 뿐만 아니라 목표 직위수의 평가관을 확보하지 못하여 교육훈련과 평가에 제한이 따르는 것으로 판단된다.

2.2 취업직위 확보절차

2.2.1 현 체계

육군은 장기복무 제대군인의 계급별 총 취업직위 소요판단 후 기 확보 직위 대비 미확보 직위에 대한 추가확보 목표를 수립, 해 · 공군은 사업별 예비역 취업직위 운영 실태를 종합한 현황만 유지하는 실정이다.

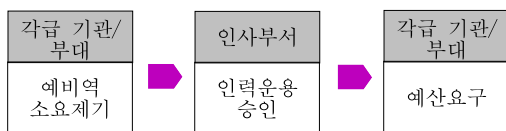


(그림 2) 취업직위 확보체계

취업직위별 확보목표 수는 정상적인 운영시 필요한 인원수로 설정하며, 사업의 확대 및 축소에 따라 가변적이다.

2.2.2 규정상 체계

각급 기관 · 부대는 무기계약근로자 등 인사관리 규정(국방부 훈령 제388호)에 의거 소요제기 후 국방부 인사기획관의 승인을 득한 후 예산을 요구한다[5].



(그림3) 취업직위 확보체계

2.3 취업직위 성격 및 보수체계

군 전임교수의 월보수액을 기준으로 근소한 증감 형태로 반영하였으나 설정 근거는 명확하지 않고 기획재정부 회계예규 등에 따른 기준을 적용하기에 부적합하며 기준 적용에 필요한 자격기준과 예비역 취업직위의 비교는 곤란한 것으로 판단된다[4].

〈표 1〉 기준 적용에 필요한 자격기준과 예비역 취업직위의 비교

구 분	기술자격 / 임금기준	학력 / 경험기준
엔지니어링 사업대가 기준	• 기사, 기능장, 기능사 이상자/ 1일 27~8.5만원 ('07년기준)	• 박사 - 고등학교/15~5년 이상
S/W 사업대가 기준	• 기사, 기능장, 기능사 이상자/ 1일 27~6.8만원 ('06년기준)	• 박사 - 고등학교/15~5년 이상
학술연구 용역단가	• 대학 정교수 -보조원/ 월253만 -97만원	-

대부분 연금 수령자로서 군 제대 시점의 월 수령액의 차액에 대한 일부 보전액으로써의 월보수액으로 책정되어 대체로 수용적이나 합리적인 것은 아니며 재취업 후 근무연수에 따른 인상은 전혀 이루어지지 않아 비현실적인 것으로 판단된다.

또, 일부 부대는 전역 후 재취업 시 연금지급정지에 대한 잘못된 지식으로 평균 250~300만원 정도로 제한하여 능력이 뛰어난 예비역 근로자에게 불이익을 초래하고 있는 실정이다.

3. 선진국 사례(미국의 MPRI)

MPRI(Military Professional Resources Inc)는[6] 미국의 예비역 용역회사로 군을 대상으로 고도로 숙련된 요원에 의해 교육훈련과 시뮬레이션을 실시하며, 국방과 국가안보 도전에 대한 혁신적인 아이디어와 통합적인 해결책을 제시하는 전문 용역회사이다.

3.1 개요

21세기에 접어들면서 21세기 안보의 전문용어로 사용되는 대리전쟁, 전쟁대행 주식회사라는 용어에 걸맞는 단체들이 등장하고 있다. 대표적인 사례로 미국의 예비역 용역회사인 MPRI를 들 수 있다. MPRI는 교육훈련, 국가안보, 법 집행, 민주주의 이행, 운용자 시뮬레이션, 정확한 레이저 조준사격, 비상관리, 리더개발 등 다양한 국가안보와 조직의 능력을 지원하는 군사 전문 용역회사로 활동하고 있다.

MPRI의 구성원들은 전략가, 기획자, 트레이너, 교육자, 군수전문가, 외국 영역의 전문가, 경험이 풍부한 해외군무 임원들로 구성되어 있다. 그들은 기능별 전문가로 팀을 구성하여 특정한 고객 요구를 충족시킬 수 있는 포괄적인 프로그램을 만들어서 운영해오고 있다.

MPRI는 전 세계적으로 3,000명 이상의 종업원이 근무하고 있으며, 미국 정부·일부 외국정부·국제조직 그리고 민간분야의 국가안보 관련 요구를 대상으로 표준 프로그램을 통한 해결책과 효과가 검증된 방법론을 제공한다.

3.2 구성 및 능력

MPRI는 87년 버넌 루이스라는 미 육군 소장이 창설하였다. 옛 자이르에서 카발라 반군이 정부군을 몰아내면서 규모가 늘어났으며, 4성 장군을 포함, 5명의 전역장성과 1백70명의 전역장교를 고용하고 있다. MPRI 소속의 3~40%가 박사학위 보유자이다. 또한, MPRI는 보스니아 회교도 연방정부와 8억 달러 군사계약을 맺어 재정수입을 크게 높였고, 카발라 반군정부에게는 다이아몬드, 구리, 코발트, 우라늄, 망간광산 채굴권의 미국 이전권을 받았다[7].

보스니아 내전에서는 유고의 원조를 받은 보스니아 내 세르비아계가 강력한 화력으로 크로아티아군을 압도하고 있었으나 MPRI가 크로아티아군에 고용된 이후 강력한 기동전술로 세르비아군을 물리친 사례가 있었다. 현재 확인된 바로는 조지 부시 전 대통령, 로버트 게이츠 전 CIA국장, 캐나다의 브라이언 멀로니 전 총리등에 의해 3두 체제를 맞고 있는 미국의 다국적 광산기업인 베릭 골드사가 MPRI를 후원하고 있다.

3.3 주요 역할 및 업무

MPRI는 정부와 민간 모두에게(특히, 주 고객은 미국방성) 광범위한 서비스를 제공하는 개인 기업형태로 군대 업무와 관련되어있는 전문가 집단이다. MPRI는 법 집행, 보안, 군 교육훈련, 군수 등과 같은 다양한 전문분야에서 특성화되어 있다. 리서치기관의 조사에 따르면 MPRI는 현재 범세계적으로 약 40 개국 이상에서 운영되고 있으며, 버지니아주 알렉산드리아에 본부가 있다.

국제평화화작전협회(IPOA)의 일원인 MPRI는 8명의 전직 미 육군장교에 의해 1987년에 설립되었다. 2000년 6월에 L-3 커뮤니케이션은 4천만 달러에 MPRI로 매각되었다. 2004년에 MPRI는 국제담당 민간경찰(CPD)을 매입했다. 국제담당 민간경찰(CPI)는 주한 미군 기지에서 증원부대로서 경영, 교육훈련, 시뮬레이션, 계약 등의 용역을 제공한다.

특히, 교육훈련 용역에서 MPRI는 최근에 퇴역군인 또는 예비군을 200개 이상의 대학에서 ROTC 프로그램 운영에 활용하고 있으며 우리나라도 이와 유사한 형태로 신설 학군단에 예비역 교관을 활용하고 있다. 이들 대학들은 국내 도처에 육군취업센터를 운영하고 미군을 교육하는 직원을 보유하고 있다. 외국에도 주 사무실(major offices)이 있으며, 예하 직원들이 보스니아와 헤르제고비나, 이라크, 쿠웨이트 그리고 남아프리카에 있는 사격장에서 외국군대를 훈련시켜왔다.

MPRI는 군대 리더, 법 집행간부, 전략분석, 재난관리전문가 그리고 외교 및 민간분야 리더의 영역으로부터 고객에게 주어지는 서비스를 재차 보증한다. 펜타곤은 크로아티아 지방군에 대한 정보를 MPRI에게 제공했고, 크로아티아 지방군은 MPRI의 교육훈련 프로그램을 사용하였다.

120개국의 아프리카 지도자들과 5,500개 이상의 아프리카 군대는 보안 분야에서 MPRI에 의해 훈련되어 왔다. 부오노 장군은 군사교리인 공직전투 2000을 창안해낸 교육훈련센터를 지휘하였는데, 이 교리는 1990년 사막폭풍작전과 1995년의 폭풍작전에 사용되었다.

3.4 소결론

이상과 같이 예비역의 역할과 활용은 국내뿐만 아

나라 오히려 외국에서 많은 사례들을 찾아 볼 수 있고 예비역들의 왕성한 제2의 직업 활동들이 국가와 사회, 더 나아가서 국제적인 외교 등에 많은 영향력을 미치고 있다. 따라서 우리나라의 경우도 다변화하고 글로벌시대의 요구와 주변 환경에 적합한 노력들이 필요하고 이것들을 통해 국가발전에 작은 원동력으로 삼아야 하겠다.

그러나 한편에서는 교육훈련분야 군내 예비역 취업에 대해 제대군인의 취업지원과 군사전문지식과 경험이 있는 예비역의 활용을 통해 국방 분야의 부족인력을 해소 하여 전투력 향상에 기여하는 긍정적인 측면과 제대군인의 취업지원을 위해 불필요한 일자리를 만든다는 부정적인 측면으로 본다는 것이다[8].

따라서 앞에서 언급한 부정적인 요소를 해소하여 보다 발전적인 방향으로 추진되기 위해서는 먼저 취업직위 운용의 필요성을 충분히 검토하고 취업직위 확보절차는 규정에 따라 체계가 정립되어야 하며, 정상화 목표 직위수 및 연도별 운용 계획직위의 적정성 검토, 보수체계는 직무의 성격에 따라 객관적 기준이 정립되어 시행되어야 하겠다.

4. 각 군의 예비역 평가관 및 교관 고찰

4.1 현상분석

4.1.1 육군

육군의 군단급 예하부대 훈련평가 및 통제에 소용되는 평가관의 부족으로 예하부대에서 차출하여 운용함으로써 예하부대의 기본임무수행에 지장을 초래할 뿐만 아니라 차출된 간부의 업무공백을 해결하기 위해 나머지 인원들의 업무가 과중되고 기본권에 제한을 받는 등의 형태로 사기와 복지에 피해를 주고 있는 실정이다.

한편에서는 예하부대 부대임무수행의 형평성을 감안하여 평가관을 운번제 형태의 차출로 운영하고 있으나 이 방법 또한 많은 문제를 안고 있는데 그중 가장 큰 문제점으로 인식되는 것이 평가관의 잦은 교체로 인하여 평가의 전문성과 일관성이 결여되어 평가를 받는 부대의 입장에서 평가에 대한 신뢰를 가질

수 없다는 것이다. 즉, 평가하는 사람의 개인적인 경험과 전문지식의 차이에서 오는 경험요소에 따라 평가결과가 크게 좌우한다는 것이다[2].

위의 여러 가지 사항을 분석해 볼 때 부대는 기본업무 수행의 보장을 통해 잘 훈련되어 지고 평가는 전문성 · 공정성을 통해 부대의 전투력을 달성하기 위해서 업무의 경험과 여러 방면에 군사지식을 겸비한 예비역의 역할이 필요하며 이들의 취업직위 운용이 필요한 것으로 판단된다.

예비역 취업직위는 중앙통제나 지휘를 제외한 전문분야 평가를 위한 취업직위가 필요하다. 즉, 지휘관과 참모의 고유영역인 중앙통제와 지휘 분야를 외부인이 평가하는 것은 지휘관계에 문제점을 초래할 수 있다. 따라서 인사, 정보, 작전, 통합전투력분야, 전투근무지원 분야 등의 실질적이고 전문적인 분야에서의 세부평가 업무를 수행하는 것이 타당하다고 판단된다.

4.1.2 해군 및 해병

'06년부터 해군의 전쟁연습모델을 개발함에 따라 운용교관과 기술지원인원이 필요했으며, 또 '08년 12월에는 해병대 위게임 모델인 ○○○을 개발함에 따라 교관과 운용요원이 필요하여 국방중기계획에 요구하였다.

중기계획에서 요구한 정상화 목표인원은 해군 전쟁연습단이 2013년에 60 여명, 해병대 위게임 교관을 40 명을 요구했고 2014년에도 2013년도의 수준으로 요구하여 그 필요성을 제시하였다[9].

해군의 경우는 '07년부터 단계적으로 추진하는 계속사업으로써 전시 작전권 전환이후 연합 및 해군 전쟁연습시 기술 및 운용지원을 위한 인원의 확보가 충분하지 못하여 위게임체계 구축 추진에 제한을 예상하여 '10년 까지 최소 인원을 계획하여 확보 하였다. 또, 전쟁연습시 마다 증원요원이 상이하여 연속성이 결여되어 위게임 수행체계의 발전과 전문성 제고를 위해 취업직위 운용이 필요했다.

4.1.3 공군

'06년부터 현재에 이르기까지 위게임 능력향상을 위한 훈련을 위해 해당분야에 기량과 능력을 가진 교

관을 현역에서 확보하여 운용중에 있으나 교관들의 잦은 인사이동으로 인한 업무공백과 전문성 문제로 연습에 많은 제한되어 왔다. 따라서 이러한 문제를 해결하고 원활한 임무수행을 위해서는 해당분야의 경험과 관련지식이 풍부한 전문 유경험자의 확보가 필요하며 이를 국방중기계획에 요구하였다.

현역간부로 보직되어 운용되는 모의분석 및 교육훈련 요원의 잦은 정기인사로 인한 업무에 많은 공백이 발생하고 전문분야의 기술전수가 제한되며, 지휘관 및 참모와 해당 실무자의 전쟁 수행능력 신장을 위한 경험과 기술이 부족하여 교육에 제한이 되는바 위게임 분야의 경험 및 관련 군사지식이 풍부한 전문적인 연습 통제관이 필요한 것으로 분석된다.

4.2 정상화 목표 직위의 적정성 판단

4.2.1 육군

군이 존재하는 근본적인 목적을 달성하기 위해서는 실질적인 전시임무수행과 작전능력을 갖출 수 있도록 훈련하고 평가해야 한다. 그러기 위해서는 예하부대의 기본업무 수행의 보장과 평가업무의 전문성 · 공정성을 달성하기위해서 전문평가관의 편성과 운영이 시급한 것으로 판단된다[10].

현재 육군의 BCTP나 KCTC, 해군의 전쟁연습단 운용 및 위게임 교관, 공군의 위게임 운용요원 등에 군사적 전문지식과 경험이 풍부한 예비역들을 활용하여 전문성과 일관성 있는 평가 업무가 이루어져 군이 요구하는 적과 싸워 이길 수 있는 전투력을 갖추는데 필수적으로 요구되는 인원을 감안해서 적정성을 판단하였다.

4.2.2 해군 및 해병

해군의 전쟁연습을 위한 전문교관은 대항군, 사후 분석, 기술지원 교육, 통제반 등 총 2여개 분야에서 60 여명으로 요구되어졌으나 적정성을 판단 결과 50 여명으로 판단되어졌다.

해병의 전쟁연습을 위한 전문교관은 대항군, 사후 분석, 기술지원, 통제반 등 총 16개 분야 40 여명을 요구하고 적절하게 판단되어졌다.

중기계획 요구인원이 480 여명에서 해군 전쟁연습

단 요원과 해병 위게임 교관의 목표 직위수 판단에 비추어 볼 때 운영직위가 70 여명 감소된 400 여명이 적정인원으로 판단되었다[9].

4.2.3 공군

공군 작전사의 전쟁연습을 위한 전문교관은 크게 기술 분야와 운영분야, 개발 분야로 총15개 분야에서 30여명을 요구안으로 제시되었는데 목표직위는 9개 분야 29명이 적정인원으로 판단되었다.

이는 개발 분야는 모델 완료시 민간업체의 기술지원이 가능하므로 세부 6개 분야가 제외 되었고 기술 분야와 운영분야는 제시한 요구안이 적절한 것으로 판단되었다.

학교기관 전쟁 모의처는 전쟁연습을 위한 교육훈련에 주안을 두고 학생장교들의 훈련을 위한 대항군 담당 전문교관 20여명을 요구했는데 판단결과 1회 훈련시 80명의 학생장교를 각 조에 20명씩 4개조로 운영하고 1개조에 항공작전 3개 분야, 지상작전 2개 분야에 최소 5명이 필요하며 전체적으로 20명의 목표 직위수가 적절한 것으로 판단된다[9].

전투발전단 전력분석처의 모의분석 분야와 모의체계 분야의 전문교관에 대해 5개 분야 10명의 인원을 요구했으나 모의분석 분야에서 수행하는 자료요구 분석 및 검토, 운용모델 DB관리 및 보완, K0000 분석 및 검토와 모의체계분야에서 수행하는 위게임 종합발전계획에 대한 분석 및 검토, 분석모델 개발 및 업그레이드는 현역이 수행해야 할 업무 분야로 예비역의 반영은 제외되어야 할 것으로 판단된다.

공군이 요구한 중기계획 요구인원은 300여명 이었으나 업무의 중요도, 적절성 등을 고려하여 판단한 결과 작전사 전쟁연습 전문교관의 목표직위수 6명과 전투발전단 전력분석처 전문교관의 목표직위수 10명 인원을 포함하여 70여명이 감소되어야 하며 운영직위는 230여명이 적정인원으로 판단되었다.

5. 결론

21세기 한국을 둘러싼 동북아의 안보환경은 전환기적 상황을 충분히 수용했고 또 그 대응책에 대해 각

국이 국방이라는 이름으로 많은 예비책을 강구하고 있다. 특히, 하루가 다르게 변화하는 무기체계의 발전에 편승하여 정보화·과학화된 소수정예 군의 건설을 요구하고 있다. 미래전에 대비한 국방의 구조는 인력을 축소하고 장비를 현대화하는 국방에 관한 구조 조정을 실시하여 국방비 분야의 국가 예산 절감은 타 분야와 걸맞게 많은 성과를 낸 것으로 판단되며 이것이 앞으로 우리에게 닥쳐올 자주국방에 많은 걸림돌이 될 것이라 판단된다.

그러나 이러한 여러 가지 사회의 여건과 현실 속에서 국방에 대한 무관심을 두고만 볼 수 없고 첨단화 과학화 되어가는 군의 전투력 향상과 유지에 많은 노력을 기울이고 새로운 무기체계의 도입 등에 따른 신기술 인력 확보와 전투력 유지를 위한 실질적인 교육훈련에 많은 관심을 갖고 보다 향상된 전투력을 유지하기 위한 방법들을 모색하고 이와 같은 상황에서 국방부는 육·해·공군의 첨단무기운용과 신기술 획득에 따른 실질적인 교육훈련의 필요성을 심각하게 받아들여 많은 교육훈련 분야에 경험과 식견이 풍부한 예비역의 활용을 검토하여 현재 여러 분야에 소수의 인원을 활용하고 있지만 아직까지 현실성과 적정성 면에서 많은 부분이 부족한 것으로 판단된다.

따라서 본 연구에서 검토한 내용과 같이 각 군의 교육훈련분야 예비역 용역관에 대한 명확한 취업 요구직위의 적정성 판단을 근거로 하여 군사전문지식과 경험이 있는 예비역 자원의 전력을 적극 활용하여 부족한 인력을 보강하고 수준 높은 전투력 유지와 향상에 기여할 것이라 판단되며, 각 군에서 요구한 예비역 용역관의 취업직위 운영의 필요성과 정상화 목표 직위수 및 연도별 운영 계획직위 적정성을 판단한 자료를 좀더 구체적으로 정비하여 반영한다면 군 전투력에 많은 변화를 가져올 수 있고 자주국방을 구현하는 밑거름이 될 것이라 판단된다.

이상과 같이 군사전문지식과 경험이 풍부한 예비역의 활용으로 육군의 경우 훈련평가를 위해 차출되는 유동병력의 수를 줄여 각 부대의 기본업무의 수행을 보장하고 훈련평가업무의 전문성과 공정성을 보장은 물론 병력의 이동에 따른 사고예방에 기여 할 수 있고, 해·공군의 전문성 있고 안정된 위계임 운영요원의 확보로 연속적인 업무수행이 가능하여 실질적인 군

전투력 증강에 기여 할 수 있으므로 교육훈련분야의 예비역 취업직위를 확대는 불가피한 것으로 판단되어진다.

참고문헌

- [1] 손수태(2004), 제대군인 지원정책의 현안과 정책과제, 국가보훈처
- [2] 육군본부, 군단급 전문평가단 운용방안 보고서, 2009. 7
- [3] 모윤경(2004), 장기근속자의 직업전환을 위한 직업훈련 모형 : 군인을 중심으로, 경희대행정대학원 석사학위논문
- [4] 강영철 외(2008), 군 전임교수 운영 발전방안, 국방부
- [5] 국방부, 무기계약 근로자 등 인사관리 기본규정, 국방부훈령 제833호('08. 3. 17)
- [6] MPRI 관련 인터넷 사이트(<http://www.ForfeitureSupport.com>)
- [7] MPRI 관련 인터넷 사이트(<http://www.civilianpolice.com>)
- [8] 정철영 외(2009), 군 전직지원 발전 중 · 장기 종합계획, 국방부
- [9] 국방부, '교육훈련분야 예비역 용역관 취업직위 적정성 판단', 2009. 8
- [10] 육군본부, '09 ○○군단 부대훈련 평가계획, 2008. 12

————— [저자 소개] —————



이 영 옥 (Young-uk Lee)

1992년 4월 육군3사관학교 공학사
1998년 8월 아주대학교 공학석사
2008년 2월 충남대학교 메카트로닉스
공학박사 수료
2012년 8월 대전대학교 군사학 박사
현재 전주기전대학 부사관과
교수/학과장

email : majlee2@hanmail.net