

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.4.451>

JCCT 2024-7-52

한국의 저출산 고령화에 따른 군 인력 확보 문제와 대응 방안

Military Manpower Challenges and Solutions in the Era of Low Fertility and Aging Population in South Korea

백철승*, 이경행**, 박상혁***

Cheol-Seung Baek*, Kyoung-Haing Lee**, Sang-Hyuk Park***

요약 본 연구는 한국의 급격한 저출산과 고령화로 인한 군 인력 부족 문제를 진단하고, 그에 대한 대응 방안을 모색하는 데 목적이 있다. 이를 위해 한국의 인구 구조 변화 추이와 군 인력 수급 전망을 분석하고, 여군 확대, 모병제 도입, 첨단 무기 도입 등 주요 대안을 평가하였다. 또한 미국, 일본, 독일 등 주요국의 군 인력 정책 사례를 통해 시사점을 도출하고자 하였다. 연구 결과, 한국군의 지속가능한 인력 확보를 위해서는 여군 비율 제고, 장기적 관점의 모병제 검토, 병력 감축에 따른 전력 공백 최소화, 숙련 인력에 대한 인센티브 강화, 병역제도 개선과 국방개혁에 대한 사회적 합의 도출 등이 필요한 것으로 나타났다. 본 연구는 향후 한국군의 인력 정책 수립에 기여할 것으로 기대된다.

주요어 : 저출산 고령화, 군 인력 부족, 여군 확대, 모병제, 국방개혁

Abstract This study aims to diagnose the military manpower shortage problem caused by the rapid decline in fertility and aging population in South Korea and explore countermeasures. To this end, it analyzes the trends of demographic changes and military manpower supply and demand forecasts in Korea, and evaluates major alternatives such as expanding female soldiers, introducing a voluntary recruitment system, and adopting advanced weapons. It also seeks to derive implications through case studies of military manpower policies in major countries such as the United States, Japan, and Germany. The results show that in order to secure sustainable manpower for the Korean military, it is necessary to increase the proportion of female soldiers, review the voluntary recruitment system from a long-term perspective, minimize the power gap due to troop reduction, strengthen incentives for skilled manpower, and draw social consensus on improving the military service system and defense reform. This study is expected to contribute to the establishment of future military manpower policies in Korea.

Key words : Low Fertility and Aging, Military Manpower Shortage, Expanding Female Soldiers, Voluntary Recruitment System, Defense Reform

*정회원, 중원대학교 국가안보융합학과 박사과정 (제1저자)
**정회원, 중원대학교 드론봇 군사학과 교수 (참여저자)
***정회원, 중원대학교 드론봇 군사학과 교수 (교신저자)
접수일: 2024년 5월 15일, 수정완료일: 2024년 6월 5일
게재확정일: 2024년 6월 17일

Received: May 15, 2024 / Revised: June 5, 2024
Accepted: June 17, 2024
***Corresponding Author: plbas@hanmail.net
Dept. of Dronebot Military, Jungwon Univ, Korea

1. 서론

대한민국은 급격한 출산율 감소와 인구 고령화로 인해 심각한 인구 구조 변화에 직면해 있다. 2022년 합계 출산율은 0.78명으로 역대 최저치를 기록했으며, 2020년 기준 65세 이상 고령인구 비율은 15.7%에 달해 이미 고령사회에 진입했다[3]. 이러한 인구 구조 변화는 경제, 복지, 교육 등 사회 전반에 걸쳐 광범위한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히 생산가능인구 감소와 노년부양비 증가는 국가의 지속가능성을 위협하는 핵심 요인으로 지목되고 있다.

이 가운데 국가안보의 근간인 군 인력 확보 문제가 주목받고 있다. 병역자원 감소는 군 전투력 유지에 직접적인 위협이 되기 때문이다. 실제로 2021년 입영 대상자는 29만 명으로, 2017년 35만 명 대비 17% 감소했다. 2036년에는 20만 명 선까지 떨어질 것으로 전망된다[1]. 남북 대치 상황이 지속되는 한국의 안보 현실을 고려할 때 병력 부족 문제의 심각성은 더욱 크다 하겠다.

이에 본 연구는 저출산과 고령화에 따른 군 인력 확보 문제를 진단하고 지속가능한 해법을 모색하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 먼저 한국의 인구 구조 변화 추이와 군 인력 수급 전망을 분석하고, 병력 부족에 따른 안보 위협을 진단하고자 한다. 아울러 여군 확대, 모병제 도입 등 그간 제기되어 온 주요 대안을 평가하고, 새로운 군 인력 운영 모델을 제시하고자 한다.

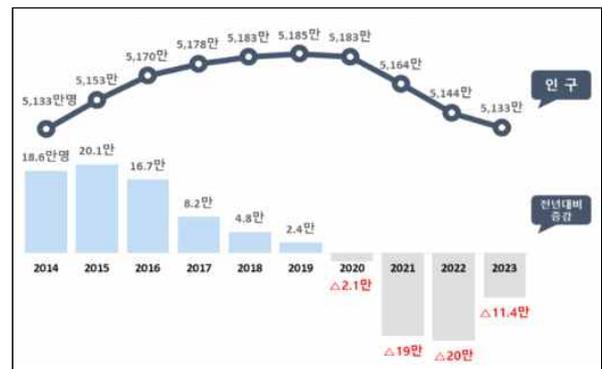
특히 본 연구는 단순한 병력 수 확보를 넘어 미래 안보환경 변화에 대응할 수 있는 정예 강군 육성 방안에 주목하고자 한다. 첨단 과학기술의 발전, 신형 안보 위협의 부상 등 안보 패러다임 전환기를 맞아 군 인력 운영 모델 역시 근본적 혁신이 필요한 시점이기 때문이다[13][14]. 이를 위해 장병 인권 보장, 여군 활용 확대, 전문인력 육성 등을 통해 군을 매력적인 일터로 만드는 방안을 모색하고자 한다[14].

나아가 병역제도 개선, 국방개혁에 대한 사회적 합의 도출 방안도 함께 논의하고자 한다. 모병제, 여성 징병제 등 군 인력 확보를 위한 제도 변화는 사회 전반의 공감대 속에서 추진될 때 비로소 실효성을 가질 수 있기 때문이다. 이를 위해 병역의무 이행이 청년들의 기회비용으로 작용하지 않도록 복부 여건을 개선하고, 군이 국민으로부터 신뢰받는 조직으로 거듭나기 위한 개혁 방안도 모색하고자 한다[14].

본 연구가 한국 사회가 직면한 저출산·고령화의 파고를 넘어 지속가능한 안보 역량을 확충하는 데 기여할 수 있기를 기대한다. 특히 병역을 단순한 의무가 아닌 국가에 대한 자긍심과 명예로 여길 수 있는 계기가 되길 바란다. 이를 통해 대한민국의 안위를 굳건히 지켜내는 한편, 자랑스러운 선진강군으로 도약하는 발판이 마련되길 기대해 본다[14].

II. 출산율 및 인구감소 현황 분석

한국은 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있으며, 동시에 출산율은 급격히 감소하고 있다. 통계청에 따르면 2024년 1월 기준 한국의 합계출산율은 1.079로, 전년 대비 0.37% 증가했지만 여전히 세계 최저 수준이다[3]. 이는 인구 대체 수준인 2.1명에 크게 못 미치는 수치로, 장기적으로 인구 감소를 초래할 것으로 예상된다. 실제로 2024년 1월 출생아 수는 21,442명으로 전년 동월 대비 7.7% 감소했으며, 사망자 수는 32,490명으로 집계되어 인구의 자연감소가 지속되고 있다[3].



출처: 행정안전부 주민등록인구통계(2023)

그림 1. '14년~24년 주민등록 인구수 및 증감현황
Figure 1. Population and Changes in Resident Registration from 2014 to 2024

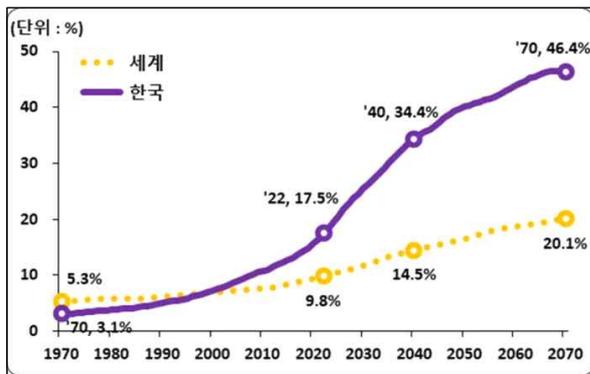
특히, 수도권의 출산율 하락이 두드러진다. 서울의 경우 2023년 합계출산율이 0.55명으로 전국에서 가장 낮았으며, 이는 높은 주거비용과 교육비 부담 등이 주된 원인으로 분석된다[3]. 반면 세종시는 상대적으로 높은 0.97명을 기록했지만, 이 역시 1명 미만으로 17개 시도 모두 초저출산 기조를 벗어나지 못하고 있다[3].

급격한 출산율 감소의 배경에는 만혼과 비혼 증가,

개인의 확신 등 가치관 변화가 자리잡고 있다. 여성의 경제활동 참여 증가와 일-가정 양립의 어려움, 자녀 양육비용 부담 등도 출산 기피 요인으로 작용하고 있다[3][5]. 정부는 2006년부터 360조원 이상을 저출산 대책에 투입했지만 가시적인 성과를 거두지 못하고 있으며[5], 22대 총선에서도 각 정당은 주택 공급 확대와 출산 장려금 지원 등 인구 정책 공약을 쏟아내었다[5].

한편, 평균 수명 연장으로 고령 인구는 빠르게 증가하고 있다. 65세 이상 인구 비중은 2023년 15.5%를 기록했으며, 2024년에는 1000만 명을 돌파할 전망이다[3]. 2067년에는 전체 인구의 46.5%가 노인일 것으로 추산된다[3]. 생산가능인구 감소와 노인 부양비 증가는 노동력 부족과 복지 재정 악화를 초래할 것으로 우려된다[5]. 실제로 생산가능인구는 2021년 3,702만 명에서 2024년 3,602만 명으로 감소할 것으로 전망된다[3].

이처럼 한국은 세계에서 가장 빠른 속도의 인구 고령화와 초저출산이라는 이중고에 직면해 있다. 이는 경제성장 둔화, 노동력 부족, 복지 재정 악화 등 사회 전반에 부정적 영향을 미칠 것으로 예상되며[1][2][5], 장기적 관점의 종합적 대응이 시급히 요구되는 상황이다.



출처: 통계청 (2022)

그림 2. 세계와 한국의 고령인구 구성비 추이
 Figure 2. Trends in the Proportion of Elderly Population in the World and South Korea

III. 군 인력 확보를 위한 대안

출산을 감소와 고령화로 인한 병역자원 부족 문제에 대응하기 위해 다양한 대안이 모색되고 있다. 그 중에서도 여군 확대, 외국인 군인 채용, 첨단 무기 도입을 통한 병력 감축 등이 주요 방안으로 거론되고 있다[4][6][10].

표 1. 병력 수급 전망

Table 1. Military Manpower Supply and Demand Forecast

연도	출산율 저위	정원
2027년	47.1만명	50만명
2028년	48.2만명	50만명
2029년	47.6만명	50만명
2030년	47.6만명	50만명
2031년	47.6만명	50만명
2032년	47.9만명	50만명

출처: 한국국방연구원 (2023)

우선 여군 비율 확대는 남성 병역자원 감소에 대응할 수 있는 현실적 대안으로 주목받고 있다. 국방부는 2022년까지 여군 비율을 8.8%까지 늘리겠다는 계획을 밝혔으며[10], 육군은 2040년 적용을 목표로 장기 여군 확대 규모와 적정 비율 등을 연구 중이다[10][11]. 2022년 기준 육군 여군은 1만 6천 명 수준이며, 2027년까지 15.3% 확대를 구상 중인데 그 규모를 더욱 늘리는 방안을 모색 중이다[10][11]. 다만 여군 확대가 남군의 전투력을 대체할 수 있을지, 모병제 전환 등 병역제도 개선이 필요한지 등에 대해서는 추가 논의가 필요할 것으로 보인다[4][9].

외국인 군인 채용도 한 방안으로 제기되고 있다. 국제법상 외국인도 해당국 공무원 신분이 부여되면 용병이 아닌 정규군으로 인정된다[2]. 실제 사우디아라비아 등 일부 국가는 자국민 징집이 어려워 외국인 용병에 의존하기도 한다[2]. 그러나 한국군에 외국인을 채용할 경우 언어와 문화 차이, 군사기밀 유출 가능성 등이 걸림돌이 될 수 있어 신중한 접근이 요구된다. 현행법상 외국인 근로자 고용은 가능하나[7] 군인 신분 부여를 위해서는 별도의 법적 근거 마련이 필요할 것으로 보인다.

무기체계 현대화를 통한 병력 감축도 주요 대안 중 하나다. 국방개혁 차원에서 과학기술군 육성과 첨단 무기 도입이 추진되고 있는 가운데[9][10][11], 무인체계 도입 등으로 상비병력 규모를 줄이는 방안이 모색되고 있다[13][14]. 이스라엘 등 선진국은 첨단 무기 개발과 성능개량으로 적은 병력으로도 강한 군사력을 유지하고 있다[12]. 다만 무기 현대화에는 막대한 예산이 소요되는 만큼 비용 대비 효과, 전력 공백 최소화 등을 종합적으로 고려해야 할 것이다[11].

이 밖에도 현역병 복무기간 연장, 예비군 활용 확대 등 다양한 대안이 제시되고 있다[4]. 그러나 병역제도 개편은 사회적 합의가 전제되어야 하는 만큼 국민적

공감대 형성이 관건이 될 전망이다. 무엇보다 여군 확대, 외국인 군인 채용, 무기 현대화 등 개별 대안만으로는 병력 부족 문제를 해소하기 어려울 것으로 보인다. 따라서 단기적 처방과 함께 장기적이고 종합적인 관점에서 지속가능한 군 인력 확보 방안을 모색해 나가야 할 것이다.

IV. 해외 사례 분석

저출산 고령화로 인한 병역자원 부족 문제는 비단 한국만의 문제가 아니다. 선진국을 중심으로 이미 많은 국가들이 이 문제에 직면해 왔으며, 다양한 대응 전략을 모색해 왔다. 이 장에서는 미국, 일본, 독일 등 주요국의 군 인력 확보 전략을 살펴보고, 성공과 실패 사례를 분석하여 한국에 주는 시사점을 도출하고자 한다.

먼저 미국의 사례를 보면, 미군은 모병제를 기반으로 운영되고 있다.

그러나, 이라크전과 아프가니스탄전 등 장기 해외파병으로 인해 지원자가 크게 감소하면서 인력 확보에 어려움을 겪기도 했다[7]. 이에 미군은 인센티브 확대, 광고 강화 등을 통해 지원자를 늘리는 한편, 여군 비중 확대와 외국인 입대 허용 등 인력풀을 다변화하는 전략을 추진해 왔다[7].

특히 MAVNI(Military Accessions Vital to National Interest) 프로그램을 통해 의사, 통역사 등 특수 기술을 보유한 외국인에게 입대 기회를 제공하고 있다[6].

또한 미군은 첨단 무기체계 도입과 함께 병력 감축을 추진 중이다. 미래전에 대비해 드론, 로봇, AI 등 신기술을 적극 활용함으로써 인력 소요를 줄이는 동시에 전투력을 높이고 있다[9][11][13]. 아울러 인적자원관리 시스템을 고도화하여 전문 인력을 효과적으로 획득하고 육성하는 데도 힘쓰고 있다[7][8].

반면, 일본은 자위대 모집에 어려움을 겪고 있다. 평화헌법에 따른 군사력 제한, 까다로운 선발 기준, 열악한 복무 여건 등으로 인해 지원율이 매우 저조한 실정이다[2]. 게다가 급속한 고령화로 인구 감소까지 겹치면서 병력 확보에 비상이 걸렸다. 이에 자위대는 여성과 고령자 비율을 높이는 한편, 외국인 입대도 검토 중이다. 그러나 평화헌법 개정 없이는 근본적 해법을 찾기 어려울 것으로 보인다[2].

독일은 냉전 종식 이후 대규모 군 구조 개편을 단행

했다. 국방예산 감축, 병력 감축, 해외파병 확대 등 안보환경 변화에 맞춰 군을 슬림화하고 정예화하는 개혁을 추진했다[6].

특히, 2011년 모병제로의 전환을 결정하고, 직업군인 중심의 정예군 육성에 박차를 가하고 있다. 병력 감축에 따른 전력 공백을 메우기 위해 예비군 정예화에도 힘쓰는 한편, 여군 비율 확대와 외국인 입대 등 인력풀 다변화도 적극 모색하고 있다[8].

이처럼 선진국들은 안보환경 변화에 맞춰 군 구조를 개편하고, 병력 감축과 함께 정예화를 추진하는 추세다. 특히 여군, 외국인 등 다양한 인력을 활용하는 동시에 첨단 무기 도입으로 전력 공백을 메우려 하고 있다[9][11][12]. 반면 단순히 병력 수를 늘리는 양적 확대보다는 교육훈련 강화, 인센티브 확대 등을 통해 인력의 질을 높이는 데 주력하는 모습이다[7][8][14].

이러한 해외 사례는 한국 군에 많은 시사점을 준다. 무엇보다 저출산 고령화라는 인구구조 변화에 선제적으로 대응하기 위해서는 군 구조 개편이 필수적이다. 북한의 위협이 상존하는 안보 현실을 감안하더라도 현행 병력 중심의 군 구조를 지속하기는 어려울 것이다. 따라서 중장기적으로 상비군을 감축하되, 정보·감시·정찰(ISR) 능력과 정밀타격 능력을 대폭 강화하는 방향으로 군 구조를 개편해야 한다[9][11].

아울러 여군과 전문 인력 확보에도 더욱 힘써야 한다. 여성 인력 활용은 병력 부족 문제 해소는 물론 군의 다양성과 창의성 제고에도 기여할 수 있다[4][10]. 또한 사이버, 우주, AI 등 새로운 영역의 전문 인력을 적극 영입하고 육성하는 노력도 필요하다[9][11]. 이를 위해 군 복무에 대한 인센티브를 강화하고, 인사·교육 시스템을 개선하는 등 제도적 기반을 마련해야 할 것이다[7][8].

물론 이 과정에서 우리 군의 특수성을 감안한 맞춤형 접근이 필요하다. 분단 상황, 징병제, 국민 정서 등을 고려하지 않은 채 외국 사례를 그대로 도입하기는 어려울 것이다. 그럼에도 해외 선진국의 개혁 노력은 우리에게 많은 영감을 준다. 제한된 국방자원을 효율적으로 활용하면서도 미래 안보위협에 대응할 수 있는 정예 강군을 육성하기 위한 지혜를 배울 필요가 있다. 이를 통해 한국군은 병역자원 부족이라는 위기를 오히려 군 발전의 기회로 삼을 수 있을 것이다.

V. 결 론

본 연구에서는 저출산 고령화로 인한 병역자원 부족 문제에 대응하기 위한 군 인력 확보 방안을 모색하였다. 이를 위해 한국의 인구 현황과 전망을 분석하고, 주요 대안으로 거론되는 여군 확대, 외국인 군인 채용, 무기체계 현대화 등을 검토하였다. 또한 미국, 일본, 독일 등 주요국의 사례를 통해 시사점을 도출하고자 하였다.

이상의 분석 결과를 토대로 한국군의 지속가능한 인력 확보를 위해 다음과 같은 정책 제언을 하고자 한다.

첫째, 여군 비율 확대를 적극 추진해야 한다. 남성 병역자원 감소에 대응하기 위해서는 여성 인력 활용이 불가피하다[4][10]. 이를 위해 여군 모집 규모를 대폭 늘리고, 다양한 병과로 진출을 확대해야 한다. 또한 리더십 교육, 인프라 확충 등을 통해 여군이 전투 부대에서도 핵심 역할을 수행할 수 있도록 여건을 조성해야 한다[4][10].

둘째, 모병제 전환을 장기적 관점에서 검토할 필요가 있다. 병력 감축이 불가피한 상황에서 지원병 제도 도입 등을 통해 군의 정예화를 도모할 수 있을 것이다[4][6]. 다만 사회적 합의 도출, 국방예산 확보 등 선결과제가 만만치 않은 만큼 신중한 접근이 요구된다.

셋째, 첨단 무기 도입과 부대구조 개편을 통해 병력 감축에 따른 전력 공백을 최소화해야 한다. 이를 위해 드론, AI 등 신기술을 적극 활용하여 작전 효율성을 높이는 한편[9][11][13], 부대 통폐합, 지휘구조 개선 등 군 구조 혁신도 병행되어야 한다[4].

넷째, 장기복무 인력 확보를 위한 인센티브를 강화해야 한다. 전문하사, 부사관 등 숙련된 인력이 군에 오래 남을 수 있도록 복무여건을 개선하고, 진급 기회를 확대하는 등 동기부여가 필요하다[7][8]. 아울러 민간 전문 인력 영입을 위한 개방형 직위 확대, 연봉제 도입 등 제도 개선도 요구된다[7][8].

다섯째, 병역제도 개선과 함께 국방개혁에 대한 국민적 공감대 형성에 힘써야 한다. 병역의무 이행이 청년들의 기회비용으로 작용하지 않도록 복무 여건을 개선하고, 사회로의 원활한 전환을 지원하는 방안을 마련해야 한다[14]. 또한 국방개혁의 필요성과 방향에 대해 국민과 적극 소통함으로써 개혁 동력을 확보해 나가야 할 것이다.

본 연구는 미래 안보환경 변화에 대비하여 한국군의 지속가능한 인력 확보 방안을 모색했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 여군 확대, 모병제 등 개별 대안이 초래할 부작용에 대한 분석은 다소 미흡했던 것이 사실이다.

또한, 재정 소요, 법제도 정비 등 실제 정책화를 위한 후속 연구도 필요할 것으로 보인다. 무엇보다 군 인력 문제를 둘러싼 갈등과 논쟁을 최소화하고 사회적 합의를 이끌어내기 위한 지혜가 요구된다 하겠다.

지금까지 저출산 고령화 시대 한국군의 인력 확보 문제를 진단하고 해법을 모색해 보았다. 분석 결과 향후 군 인력 부족 문제는 더욱 심화될 것으로 전망되며, 여군 확대, 모병제 도입, 무기 현대화 등 다각도의 대응이 필요한 것으로 나타났다. 아울러 병역제도 개선, 국방개혁에 대한 국민적 공감대 형성 등도 함께 추진되어야 할 것이다.

인구구조 변화라는 거스를 수 없는 흐름 속에서 군이 충분한 인력을 확보하고 전투력을 유지하는 일은 결코 쉽지 않은 과제이다. 그럼에도 국가안보라는 기본에 충실하면서 시대 변화에 맞는 혁신을 모색해 나간다면 충분히 극복 가능할 것이다[14]. 무엇보다 군이 국민으로부터 신뢰와 지지를 얻고 우수한 인재를 유치하기 위해서는 '정예선진강군'으로서 매력을 높여야 한다[14]. 이를 통해 대한민국의 안보를 굳건히 지켜내는 한편, 청년들에게 자긍심을 심어줄 수 있기를 기대해 본다[14].

References

- [1] TDHJ.org. "Population Crisis: A Challenge To South Korea's Military." TDHJ.org, 2022, https://tdhj.org/blog/post/population-crisis-challenge-south-korea-military/.
- [2] ScholarSpace. "Policy Concerns of Low Fertility for Military Planning in South Korea." ScholarSpace, n.d., https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/server/api/core/bitstreams/446b8cea-504e-43af-a8df-5af045217f9d/content.
- [3] NCBI. "Birth Rate Transition in the Republic of Korea: Trends and Prospects." NCBI, 2022,

- https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9623034/(https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9623034/).
- [4] Pacific Forum. "South Korea's Military: Navigating External and Internal Challenges." Pacific Forum, 2024, https://pacforum.org/publication/pacnet-3-south-koreas-military-navigating-external-and-internal-challenges(https://pacforum.org/publication/pacnet-3-south-koreas-military-navigating-external-and-internal-challenges).
- [5] The Wall Street Journal. "South Korea Is Having Fewer Babies." The Wall Street Journal, 2019, https://www.wsj.com/articles/south-korea-is-having-fewer-babies-soon-it-will-have-fewer-soldiers-11573039652(https://www.wsj.com/articles/south-korea-is-having-fewer-babies-soon-it-will-have-fewer-soldiers-11573039652).
- [6] Army War College Quarterly. "Demographic Trends and Military Recruitment: Surprising Possibilities." Army War College Quarterly, 2005, https://press.armywarcollege.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2244&context=parameters(https://press.armywarcollege.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2244&context=parameters).
- [7] RAND Corporation. "Identifying Opportunities to Recruit More Individuals Above the Age." RAND Corporation, n.d., https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RRA800/RRA824-1/RAND_RRA824-1.pdf(https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RRA800/RRA824-1/RAND_RRA824-1.pdf).
- [8] Heritage Foundation. "Improving America's Long-Term Military Recruiting Outlook." Heritage Foundation, 2021, https://www.heritage.org/sites/default/files/2021-10/BG3657.pdf(https://www.heritage.org/sites/default/files/2021-10/BG3657.pdf).
- [9] DTIC. "The Impact of Advanced Technology on the U.S. Military." DTIC, 1990, https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA220181.pdf(https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA220181.pdf).
- [10] Daniel C. Billing, Graham R. Fordy, Karl E. Friedl, Henriette Hasselstrøm. "The implications of emerging technology on military human performance." *Journal of Science and Medicine in Sport* 24. (10) 2020, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1440244020307866 (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1440244020307866).
- [11] FAS. "Emerging Military Technologies: Background and Issues for Congress." FAS, 2024, https://sgp.fas.org/crs/natsec/R46458.pdf(https://sgp.fas.org/crs/natsec/R46458.pdf).
- [12] Britannica. "Military technology." Britannica, n.d., https://www.britannica.com/technology/military-technology(https://www.britannica.com/technology/military-technology).
- [13] DNI.gov. "The Future of the Battlefield." DNI.gov, n.d., https://www.dni.gov/index.php/gt2040-home/gt2040-deeper-looks/future-of-the-battlefield(https://www.dni.gov/index.php/gt2040-home/gt2040-deeper-looks/future-of-the-battlefield).
- [14] The White House. "Science, Technology, and Military Strength." The White House, n.d., https://clintonwhitehouse4.archives.gov/WH/EOP/OSTP/nssts/html/chapt2.html(https://clintonwhitehouse4.archives.gov/WH/EOP/OSTP/nssts/html/chapt2.html).