

여군 인사운영시스템에 관한 연구★

정재극*

요 약

여군인력은 2014년 육군의 포병, 방공 등 그동안 허용되지 않았던 전투병과를 여군에게 개방했다. 2015년 1만 명을 넘어섰으며 2017년 장교 4450명, 부사관 6374명으로 확대할 계획에 있다. 해군은 2017년부터 잠수함에 승선할 여군 장교를 선발해 3000t급 이상 잠수함에 승선시킬 방침이다. 그러나 정책의 결정에 따라 여군이 증가하였음에도 이에 대한 제도적 보완은 미흡한 상태이다. 따라서 여군의 역할이 확대되고 미래전 양상에 부합된 여군운용에 대한 발전적인 제도가 뒷받침되어야 할 시기가 되었으며, 여군의 선발과 인력 확대에 대한 보직순환과 관리 등 명확한 기준이 요구되고 있다. 여군과 남군이 차이가 있음에도 남군과 동일한 기준으로 적용하고 있는 현재 규정을 보완하고 현상을 분석하여 여군인사운영에 대해 발전적인 방안이 제시되어야 할 것이다.

The Study on the Woman Soldier Human Affairs Operation Systems.

Jung, Jae-Keak*

ABSTRACT

The Female workforces opened the combatants which was not allowed so far including the artillery in the army, air defense, and etc. to the woman soldier in 2014. I exceeded 10,000 people in 2015 and it is in the plan to be expanded to 4,450 officers, 6,374 noncommissioned officers in 2017. A navy is the plan which selects the woman officer to board a submarine since 2017 and which I board over 3,000 t level in a submarine. But the institutional supplementation about this is insufficient although the woman soldier increased depending on the policy's decision.

The role of the woman soldier was expanded and it was the time when the system developmental about the woman soldier management which is consistent with the future war aspect will have to be guaranteed, and the clear standard including the post circulation to the starting in advance of the woman soldier and human resource expansion and treatment, and etc. is required. I supplement the current regulation which I am applying as man soldier Army and the same standard although the woman soldier and man soldier Army has a difference and I analyze the phenomenon and the developmental solution should be suggested about the woman soldier people management.

Key words : Female Workforces, Future War, Human Affairs, Human Rights,

접수일(2015년 5월 4일), 수정일(1차: 2015년 5월 21일),
게재확정일(2015년 5월 30일)

★ 본 논문은 수성대학교 학술연구비 지원에 의해
연구되었음

* 수성대학교 군사학과

1. 서론

대한민국은 6.25 전쟁을 치루고 분단된 국가로 60여년이 지났다. 현재 북한군의 병력은 120만 명을 유지하고 있는 반면 남한은 병력을 줄이고 있는 추세이다. 선진국 중에서 우리나라가 출신율이 저조하기로는 1위를 차지하고 있다. 이러한 환경의 여파로 병력을 줄일 수 밖에 없는 구조로 변하고 있는 환경에 대처하기 위해서는 여군의 필요성이 증대되고 있으며 여군 인력 또한 지속적으로 증가하겠다는 계획이 수립되어 있다. 2017년까지 장교의 7.1%, 부사관의 5%를 여군으로 확보할 예정이다.[1]

여군인력의 확대 추세에 즈음하여 육군은 이미 1989년에 여군병과를 해체하고 남군과 동일하게 제병과 관리체제로 전환함으로써 남녀군이 차별이 없는 통합된 단일의 인사관리 체제로 정책을 전환하였다. 이에 따라 다수의 여군이 전투병과 위주로 선발되어 운용되고 있다. 2015년도 부터는 군중병과를 제외하고 전병과를 개방할 예정이다 있다.

그러나 전투병과와 관련하여서는 행군 및 야외 훈련시 생리적 부분에서 자유롭지 못하는 등 지속적으로 해결방법을 찾아야 하는 문제도 대두되고 있다. 또한 근접전투를 하다보면 포로가 될 경우도 있기 때문에 더욱 전투병과로 진입은 자제해야 한다는 우려의 시각도 있다는 것이다.

우리와 대치하고 있는 북한군의 여군인력은 18만여 명으로 방공포 등 전투병과에도 입대를 허용하고 있다. 여군에게 전투병과 확대 방침에는 줄어드는 남성병역자원감소에 대비한 여성 인력 확대 정책도 있지만 장기적으로 미래의 전쟁이 분란전 및 하이테크전으로 진화하면서 전통적인 군인의 남성다움과 완력의 중요성이 줄어들 것이라는 전망도 영향을 있었을 것이다. 첨단화된 미래 전장에서의 전투력 발휘는 신체적 능력만이 아닌 정신력, 두뇌 등 종합적인 능력과 연관이 있으며 여군이 남군보다 약하다는 과학적 근거가 없는 이상 여군이 차지하는 비중은 증대될 것이라고 판단되고 있다.[2]

2015년도에는 여군 인력이 1만 명이 넘어서는 원년이며 다양한 병과와 제대에서 복무를 하게 될 것이다. 이에 여군 인사 또한 발전되어야 하고 여군의 권

익과 제도의 발전을 위해서 연구되어야 할 부분이 여군 인사관리와 근무에 관한 것이다. 여군에 대해 각 병과에 대해 개방했다고 남군과 동일하게 복무할 수는 없으며 단순히 생리적 현상만 가지고 판단할 일도 아니라는 것이다. 여군이며 아내이고, 육아를 담당하는 어머니로서 여군의 역할에 대해 깊은 관심과 배려가 필요한 시점에 와 있다. 따라서 여군이라고 하여 병과를 제한하기 보다는 신체적 특성과 생애 주기에 부합되게 보직을 조정한다면 남군과 동일한 병과에서 복무할 수 있는 여건이 마련될 수 있을 것이다. 본 연구는 여군 인력 증가에 따라 인사관리분야인 복무, 활용 및 보직, 교육훈련, 전역(분리)와 인사근무분야인 모성보호, 성군기 위반사고 예방, 기타근무로 구분하였다.[3] 보조적으로 각종 문헌과 현역 여군 실무자의 면담을 바탕으로 연구하였다.

2. 여군 인사관리

2.1 복무

2.1.1 의무복무기간

군인사법 제7조에 의하면 여군의 복무기간은 장기복무장교 10년, 간호사관학교 장교 6년, 단기복무장교 3년, 준사관 5년, 장기복무부사관 7년, 단기복무부사관 3년으로 하고 있다. 단기복무장교와 부사관 중 복무연장 또는 장기복무선발심의를 통하여 군 생활을 계속할 수도 있다. 그러나 부사관의 경우 남군과 의무복무기간에 차이를 두고 있어 개선이 필요하다.

2.1.2 병과구분

육군은 2015년도부터 전투병과인 보병, 포병, 기갑, 정보, 공병, 통신. 기술병과인 병기, 병참, 수송, 화학. 행정병과인 인사행정, 헌병, 경리, 정훈. 특수병과인 군악, 의정, 간호, 법무 병과에 대해 여군에게 개방하고 있다. 유일하게 개방되어 있지 않은 군종은 종교별 성향으로 인하여 지원에 제한이 있다. 여군에게 전투병과의 개방은 임무수행 능력면에서 남군과 비슷하다는 연구결과이었지만 여군의 신체적 특징과 남녀간의 이해의 부족, 전투임무 직책 수행시기가 결혼과

임신, 출산, 육아문제 등으로 인하여 제한받고 있어 이에 대한 해결방안이 모색되어야 할 것이다.[4]

2.1.3 장기복무 선발평가 요소

여군 부사관 장기복무자 선발 평가요소는 총 9개요소이며 근무평정, 교육, 상훈, 지휘추천, 격오지 근무, 의견서, 잠재역량, 체력/신체검사(합/불), 감점 등으로 구분하고 있다. 군에서는 개인자력 및 지휘추천, 의견서 등을 종합하여 우수자를 선발하며 선발인원은 임관연도별, 직군별, 계획인원 범위내 선발하고 여군은 공석수 제한으로 전원 육본에서 선발한다.(육군규정 106 제4장 제46조 장기복무 및 복무연장 판단 기준 / 2008) 여군인력이 증가함에 따라 선발방법에 대해 개선이 되겠지만 초등학교에서처럼 여교사가 많아지는 현상을 방지하기 위해서라도 남군과 동일하게 경쟁하는 방식은 보완이 필요할 것으로 보여진다.

2.2 활용

2.2.1 활용원칙과 보직 기준

여군의 활용원칙은 임무수행에 필요한 자격요건을 갖춘 모든 군인은 모든 직위에 배치할 수 있으며, 전, 평시 동일한 임무를 수행한다. 다만 여군활동에 부적합한 특수부대나 정찰부대, GOP 연대급 이하 체대에는 활용을 제한하고 있지만 6.25 전쟁시 여군의 활약을 분석한 결과 전투부대에서의 풍부한 경험은 성별을 망론하고 전투에서의 승리를 가져다 줄 수 있음을 알 수 있다.[5]

보직기간은 중대장은 18개월, 소대장 12개월, 교관 및 연구직위 24개월, 훈육관 24개월, 위탁교육이수자 24개월, 참모직 12-24개월이다.(육군규정 110 제3장 보직관리63조) 참모직위 중 여군의 특성을 고려하여 병사들의 면담을 전문하는 직위, 급양감독, 자료관리 등을 담당할 수 있는 직위도 개발하여 활용한다면 여군들에게 보다 많은 기회를 줄 수 있을 것으로 판단된다.

2.2.2 부부군인

부부군인은 최대한 동일지역 근무가 가능하도록 분류하되 각 군별 보직관리 지침을 적용하며 혼인관

계와 복무확인을 할 수 있는 증명서를 첨부하여 보고해야 한다. 초혼의 신혼부부에게 결혼 시부터 5년간의 동거기간을 부여하고 임신 2개월 이상인 경우 배우자에게도 보직조정 및 보직기간 6개월 연장의 기회를 부여하고 있다. 그러나 한 부대에서 장기간 복무하는 부사관의 경우 도심권 부대의 집중현상을 방지하기 위해 선호지역과 비선호 지역으로 구분하여 교류지역을 설정한다. 여군이 임신과 출산으로 인하여 핵심분야에 진출하지 못하고 비핵심 분야에 보직되고 있는 실정이다.[6]

2.3 훈련

2.3.1 여군훈련통제

“여군에 대한 훈련통제는 여군의 부대훈련 시 고려해야할 임신 여군, 체력열세, 단체활동 제한시 개별 행동 및 자체 조 편성하 훈련과 야외 훈련간 위장 및 장비휴대 등 기본적인 준수사항, 생리현상을 고려한 숙영지 별도시설 편성 과 관련하여 남군과 동일하게 훈련을 할 수 없음을 인지하고 이에 대한 조치를 하여야 한다” 라는 육군규정 330 제65조는 지휘관들에게 부담을 주고 있다. 야전에서 여군들을 위한 편의 시설을 별도로 남군이 설치해야 하는 비전투손실, 여군으로 인하여 발생할 수 있는 사건에 대비하여 별도 감시수단 강구는 여군을 훈련에 참가시키지 않는 편이 낫겠다는 견해를 보여주고 있다. 따라서 여군이 훈련에 참가 할 때는 생리현상에 대한 시설도 함께 사용하고 여자임을 내세우지 않아야 하며 남군과 동일하게 야전생활 할 수 있음을 보여 줄 때 인정받을 수 있을 것이다.[7]

2.3.2 임신여군 훈련과 체력검정

여군은 임신을 하면 임신확인 진단서를 제출하고 이를 확인한 지휘관은 건강상 문제가 있을시 군의관과 상담하고 과도한 신체적 활동을 요구하는 훈련은 금지하여야 한다. 또한 임신한 사실을 보고받은 시간부터 임신 후 3개월까지 그리고 임신 후 8개월부터 분만 후 6주 기간 중에는 임신여군의 건강을 보호할 수 있도록 훈련을 금지하는 적극적인 보호대책을 강구한다.(부대관리훈령 II 제86조 제1.2항)

임신 중이거나 출산 후 12월이 경과되지 않은 여군은 체력검정 일시보류대상자로 소속 지휘관 또는 군의관의 확인을 받은 경우 당해 연도 체력검정을 받지 않을 수 있다. 이때 체력검정 결과는 전년도 검정 결과를 인사관리에 반영한다.

2.4 전역

2.4.1 현역복무부적합

현역복무부적합자는 군인사법 시행규칙 제56조에 포함된 자이다.

첫째 발전성이 없는 능력퇴보자, 판단능력 부족자, 지휘 및 통솔력 부족자, 지능정도 낮은 자, 군사보수교육 받을 능력이 없는자

둘째 사생활이 방종한자. 군의 단결 파괴자, 타인에게 위협을 초래하는 성격 결함자, 변태적 성벽자, 개인부채 과다자

셋째 책임감 없고 적극적 임무수행하지 않는 자, 위험임무 회피자, 정당한 명령 고의적 수행 하지 않는 자

넷째 동료들 비해 발전이 늦으며 낙오되는 자, 타인을 중상·모함하고 정실로 업무처리 하는 자, 신의가 없고 허위보고자, 축첩 행위자, 군 보안적부심사위원회에서 부적격 판정자 등이다.

군내에서 현역부적합 인원이 발생하게 되면 사기와 전투력 저하로 이어지며 이를 방지하게 되면 사고이러지게 된다. 인권을 침해 하지 않는 범위내에서 부족한 인원을 걸러내야 한다. 그러나 선발시 방법을 엄격히 적용하여 입대후 분류되지 않도록 면밀한 심사를 통해 간부들을 선발해야 할 것이다.[8]

2.4.2 심신장애, 의병전역

심신장애등급 판정은 군인사법 시행규칙 별표 심신장애등급표에 명시된 내과, 신경과 등 352개 항목에 의하며, 2개 이상 발생한 심신장애에 대해서는 군인사법 시행규칙 심신장애종합평가등급표를 활용하여 등급을 산정해 판정한다. 심신장애등급표에 의해 1-11급 / 급외로 판정하며, 1-9급으로 판정되어 의병전역 사유에 해당되더라도 해당하는 사람이 현역복무를 원하는 경우 의병전역 심사위원회에서 군병원의

무조사위원회 전문적 소견과 해당자의 군에서 활용성과 필요성을 심의한다.

의병전역심사위원회에서는 다음 항목 중 어느 하나라도 해당하는 경우 심신 장애인이 현역복무를 원하더라도 현역복무를 할 수 없다.

첫째 위법 행위나 고의로 심신장애를 초래한 경우
둘째 해당병과와 계급에 요구되는 근무, 훈련, 작전 등 임무수행이 곤란하거나 임무수행에 따른 사람의 도움을 필요로 하는 경우

셋째 전염성 질환 등으로 타인의 건강에 중대한 해를 끼칠 염려가 있는 경우

넷째 전역심사 후에도 동일한 심신장애로 계속 입원치료가 필요하거나 의료기관에서 완치가 곤란한 경우이다.

습관성 유산과 질병이 있다고 무조건 전역사유에 해당되지 않는다는 것도 인지하여야 한다.

2.4.3 병과 변경과 퇴역

여군 보병 장교는 고층해소 차원에서 본인 희망시 여군 운용 타 병과로 전과할 수 있다. 그러나 여군부사관은 타 병과 및 직능별로 전과하는 제도가 없다.

여군의 퇴역은 군인사법 41조에 의거 20년 이상 현역에 복무하고 퇴역을 원하거나, 연령정년 해당, 전공상으로 군복무를 할 수 없을 때, 여자군인으로서 현역을 마친자에 대하여 역종이 종결됨을 말한다. 여군도 전역시 예비역을 선택할 수 있는데 전시 동원소집에 응하여야 한다.

2.5 소결론

여군은 군인으로서의 능력 발휘, 평가 면에서 긍정적이며 자신감을 가지고 있었으며 남군과 비교하여 정신적 강인함, 스트레스 대처능력, 리더쉽 등 군에서 성공하기 위한 노력 등에서 차이가 없었다. 또한 업무 수행면에서 남군에게 뒤지지 않는 능력을 발휘하여 군 조직에 긍정적인 영향을 끼치는 효과와 남군에게도 자극을 주어 업무의 효율성을 증대시키는 것으로 보고되고 있다.[8]

여군의 지속적인 증가추세에 따라 과학화, 정보화 등 여성만의 특성을 고려한 다양한 직위를 개발하여

적재적소에 보직시켜 효율성을 도모하는 부분도 고려되어야 할 것이다. 여군의 인사관리는 첫째 전병과에 활용과 여군만의 특성에 맞는 직위를 필수와 선택으로 구분하여 통제하는 방안이 필요하다. 둘째, 야전에서 운용이 제한되는 부분은 긍정적으로 활용할 수 있는 직위를 발굴하여 적재적소에 보직할 수 있는 방안을 마련되어야 할 것이다. 셋째, 전문성을 요하는 직위와 비리가 우려되는 직위에 보직하는 방안도 검토되어야 할 것이다.

현재 여군은 남군과 동일한 제대와 보직을 기준으로 운용을 검토하다 보니 제한되는 것이 많다. 더구나 남군에게도 불만스러운 부분이 발생하여 여군에게 거리감을 두거나 동료로서 전우애를 발휘할 수 없게 하는 전투력 낭비가 우려 된다. 여군에 적합하고 능력을 발휘할 수 있는 분야의 발굴은 군 전투력 발전에 새로운 전환점이 될 수 있는 기회가 될 수 있도록 지속적인 연구가 필요하다.

3. 여군 인사근무

3.1 모성보호

3.1.1 육아휴직

만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육하거나 여자군인이 임신 또는 출산하게 되어 필요한 때, 임신으로 인한 입덧도 육아휴직을 신청하는 사유가 된다. 여군은 단기복무자도 육아휴직을 사용할 수 있으나 남군은 장기복무자에 한하여 사용할 수 있다. 여군이 육아휴직을 신청하면 전시·사변 또는 국가비상 사태시를 제외하고는 무조건 승인해 주어야 한다.

육아휴직기간은 여군 3년, 남군은 1년까지 신청할 수 있다. 육아휴직기간에는 봉급이 지급되지 않으며 육아휴직에 따른 사유로 30일 이상 휴직한 공무원에 대하여 자녀 당 월 50만원의 육아휴직수당을 지급한다. 출산 전에 육아휴직을 신청해도 받을 수 있으며, 건강보험료 및 기여금을 납부하지 아니하고, 복직 후 분할하여 공제한다. 퇴직수당 지급에 있어서 복무 계산시 육아휴직 기간은 전부 복무기간에 산입한다.(군인사법 제48조 제3항 제4호)

그러나 진급 등에서 불이익을 감수해야 하는 등의 제도적 문제 해결이 선행되어야 휴직이 활성화 될 것 이지만 군인의 특수한 직무를 고려한다면 특히 남군의 육아휴직 정착화는 다소 시간이 걸릴 것으로 예상되고 있다.

3.1.2 육아휴직자 인사

육아휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 받지 않으며 육아휴직기간은 자녀 1인에 대하여 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년에 한하여 진급 최저복무기간에 산입하고 의무복무기간에는 산입하지 아니한다. 단 복무연장 기간 중에 육아 휴직시에는 복무기간에 산입되어 가산복무 없이 최초 복무연장 만료일에 전역한다.

6개월 이상 휴직한 경우 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있으며 복직시에는 원 소속부대로 복직이 안될 수 있다. 따라서 매우 불리하게 평정을 받을 수 도 있기 때문에 제도적 보완이 필요하다.

3.1.3 보건 및 출산관련 휴가

여군은 매 생리기와 임신한 경우 검진을 위해 매 월1일의 여성보건휴가를 허가할 수 있으며 생리로 인한 보건휴가는 무급이다.(군인복무규율 제39조의4 제4항)

출산휴가는 출산을 전후로 해서 90일을 신청할 수 있다. 개인별 건강 상태를 고려하여 출산 후 45일 이상이 되도록 신청해야 한다. 출산휴가 중에는 급여가 전부 지급되며 시간외 수당은 지급되지 않는다.(군인복무규율 제39조의4 제2항)

임신 16주 이후에 유산 또는 사산한 경우 기간에 따라 30일에서 90일 까지 청원휴가를 신청할 수 있다. 단 16주 미만인 경우 본인의 부상 또는 질병으로 요양이 필요한 때 30일 이내 청원휴가를 신청할 수 있다.

여군들에 따르면 보건휴가는 부대에 특이사항이 없고 안정된 상태라면 보고하고 가는 경우는 있지만 동기들과 경쟁해야 하는 구조로 인하여 제때 찾아가기 어렵다고 한다.

3.2 성군기 위반사고

3.2.1 성군기 위반사고

성군기 위반사고란 성을 매개로 한 군기강 문란, 부대단결저해, 군 위상 실추를 초래하는 성범죄, 성희롱, 기타 성 군기 위반사고를 말한다. 성군기 위반사고 중 성희롱인지에 대해서는 피해자의 관점에 따른다는 사실을 알아야 한다.

성희롱은 업무·고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자·사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감을 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

성폭력은 성을 매개로 가해지는 신체적·언어적·심리적 폭력, 강간뿐 아니라 희롱이나 음란전화, 추행 등의 여러 가지 형태를 포함한다.[9]

3.2.2 성군기 위반사고의 예방과 처벌

성 군기 위반사고 예방교육은 성 군기가 부대에 미치는 영향과 발생원인, 유형, 처벌법규, 대응, 신고절차, 예방방법에 대해 양성 및 보수교육과정에서 2시간이상 교육하고 있다. 성군기위반자에 대한 형사처벌은 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제11조 형법에 명시된 법률에 따른다. 징계는 비행정도에 따라 중한 성희롱은 파면에서 감봉, 경미한 성희롱은 근신에서 견책, 중한 성폭력은 파면에서 징직, 경미한 성폭력은 감봉에서 견책의 징계를 받게 된다.(여성발전기본법 제17조의2)

3.2.3 성군기 위반사고 발생시 대응

성희롱에 대한 피해자 대처방법은 다음과 같다.

첫째 명확한 거부 의사를 표시한다.

둘째 거부의사표시가 어려우면 서면, 이메일, 휴대폰 문자 메시지 등으로 거부의사표시 하되 사본을 남겨 두어 후일 적법한 증거로 활용할 수 있게 한다.

셋째 피해사실은 육하원칙에 의해 정확히 기록해 두고 피해자의 대응, 느낌, 증인 여부 등과 피해가 지속되었다면 그 동안의 경과도 기록

넷째 가해자에게 직접 본인의 의사를 전달하기 어

려운 경우에는 주변 동료, 여성 고충상담관에게 문제를 의논하고 공동 대응

다섯째 상급자에게 알려 가해자의 행동을 저지할 수 있도록 요구

여섯째 검찰 또는 헌병에 고발, 수사의뢰를 하여 법적인 처리 요구를 할 수 있다.(여성고충상담관 운영 훈령 / 2008)

성군기 위반사고 발생시 피해자 보호 조치에는 변호사, 군법무관 대리인 선임권, 보직조정 및 전출요구, 정신적, 신체적 피해보상 요구, 피해자 동의 없이 신원노출 우려 있는 자료의 공개나 누설 금지 등이 있다.

3.2.4 여성 고충상담관 개인정보 보안의식 강화

여성 고충해소와 성 군기 사고 예방을 위해 사·여단급 이상 부대, 여성인력 10명 이상인 연대급 이하 부대에는 선임장교 및 선임부사관을 여성 고충상담관으로 임명, 운영하고 있다. 고충상담관은 여성고충 해소 및 초임 여성 간부의 부대 적응 지원과 성군기 사고 발생방지를 위한 네트워크 유지, 성군기 사고발생시 피해자에게 처리절차 안내 등의 임무를 수행한다. 그러나 낮은 인지도, 비효율적인 운영체제, 보고체제로 인한 상담내용 비밀 보장 불가, 여성 고충상담관 교육의 비실효성이 문제가 되고 있다. 이를 해소하기 위해서는 상담관의 전문화, 인센티브 부여, 비밀보장제도 수립을 통하여 안심하고 고충을 털어놓을 수 있는 분위기 조성에 힘써야 할 것이다.[10]

이를 위해 업무상 지득한 개인적인 비밀에 대해 보안을 유지해야 하며 끝까지 누설되지 않는 시스템이 구축되어야 한다. 예를 들어 여성 고충상담관으로 임명되면 인권담당 정책부서 또는 국가인권위원회의 협조하에 인권교육을 받도록 하여야 한다. 교육내용에는 인권의 소중함과 개인정보보호법에 의거 법적으로 보호받을 수 있는 권리임을 숙지하고 위반시 처벌사항에 대해서도 알아야 할 것이다. 고충상담관은 내담자의 상담내용에 대해 철저한 보안의식을 가져야 한다는 사명감을 가질 것이며 내담자도 법적으로 보호받는 존재라는 사실을 알려 주어야 보다 솔직한 성격고민을 털어놓을 수 있는 시스템으로 발전될 수 있을 것이다.

3.3 근무와 생활통계

3.3.1 당직근무 영내생활

임신한 여군은 임신 확인 진단서 제출 시부터 분만 후 6개월까지 당직근무를 제외시켜준다.(육군규정 병영생활규정 제62조) 여군 초임하사는 별도의 병영생활통제기간이 없어 영외거주를 허용하고 있으며 군 숙소 입주는 남녀 구분 없이 동일하게 적용부대 여건을 따라하되, 미혼여성을 기혼자 숙소로 입주자가 불가피한 경우 기혼자 숙소를 독신자숙소로 전환 후 입주조치, 지휘관 승인 하 독신자 숙소로 전환 시는 입주보증금 및 관리비 미 징수, 공공요금은 국고 지원하고 있다. 그러나 독신자 숙소가 부족하여 군 아파트를 사용할 경우 입주보증금, 관리비는 미 징수하고 공공요금은 국고 지원하되 필요시 독신자 숙소에 준하는 관리비만 징수하도록 하고 있다.(육군규정 120 병영생활규정 제25조, 121 복지업무규정 제50조)

그러나 당직근무 인원이 적은 부대의 경우 어쩔 수 없이 근무 투입이 빨라 질 수 할 수 밖에 없으며, 독신자 숙소의 공간에 선후임이 함께 사용함으로써 겪는 후임자의 불편은 감수해야 한다.

3.3.2 여군의 복장과 용모

혹서기 실내 상이 탈의시 여군은 회색 반소매 T 셔츠로 통일하되 회색 T 셔츠 구입 시 상표로고나 문양이 있는 것은 지양한다. 혹서기 기간에도 여군 전투복은 앞가리개를 착용할 수 있다.

여군은 화장은 청순하게 하고 인조눈썹을 붙여서는 안되며 매니큐어는 피부색과 가까운 색으로 칠해야 한다. 머리의 고정 수단은 검정색의 단순한 형태로 된 머리핀류와 그물망 사용은 허용하고 있다. 가발이나 머리 염색은 금지하되 탈모시 가발착용과 흰색 머리를 검은색으로 염색하는 경우는 가능하다.(육군규정 120 병영생활규정 제11,12조)

이와 같은 지침은 여군의 인권을 제한하는 문제가 대두될 수 있는 소지가 있지만 병사들이 영내에서 통제된 생활을 하면서 이성을 접하지 못하고 인권을 유보당하는 부분을 감안한다면 여성으로 보여지는 부분을 자제하는 것은 필요하다는 남군들의 견해도 있다.

3.3.3 임부복 착용과 보급

임부용 동근무복 착용 시 불투명 검정색 스타킹을 착용하고 근무복 잠바의 지퍼를 개방할 수 있다. 하근무복 착용 시 백색 단양말 착용하고 단화 착용이 가능하다. 전투복으로 된 임부복은 전투복 근무부대 근무시에 착용해야 하며 단화 착용은 가능하다.

임부복은 근무복, 전투복 형태로 1인 1회 2벌을 보급하며 피복판매소로 신청하면 인도지시서를 발행하여 주며 이를 지정업체에서 개인별 체촌하여 인수하면 된다.(육군 물자보급지시 / 2008)

3.4 소결론

여군은 남군에 비해 여성이라는 이유로 제한 받는 것이 너무도 많다. 군인, 아내, 어머니 역할을 하다 보면 1인 다역화를 소화할 수 있는 소수의 인원만이 군에 남게 된다. 남군 위주로 편제되어 있는 각종 직위와 근무, 문화 등에서 차별을 받게 되면서 자의 또는 타의에 의해 군을 떠나게 된다. 여기에 계급사회의 특성으로 인한 성군기 위반 사고까지 발생하게 되어 우수한 여군지원자가 감소하게 하는 원인이 되고 있다. 우리나라는 선진국 중에서 가장 적은 출산율을 보이고 있다. 따라서 인구감소가 불가피하고 남군으로만 병역의무를 감당하기에는 어려움이 예상되고 있다. 따라서 우수한 여군들이 군에 지원하여 함께 국방을 책임질 수 있도록 여군에게 지워진 출산, 육아, 근무, 인사, 복장, 고충 해결방안 등과 관련된 인사근무를 늦은 감이 있지만 과감하게 개선할 시기가 되었다.

4. 결 론

국방부의 여군운영 원칙은 임무수행에 필요한 자격을 갖춘 모든 군인은 모든 직위에 배치할 할 수 있으며, 전·평시 동일한 임무를 수행한다. 그러나 다음의 경우 여군 배치를 제한할 수 있으며 세부사항은 각 군의 특성을 고려하여 각 군 참모총장이 정한다 세부사항으로 첫째, 지상근접전투 참여를 주 임무로 하거나 참가가 예상되는 연대급 이하의 부대나 직위,

둘째, 특수작전 임무 및 장거리 정찰임무를 수행하는 부대나 직위, 셋째, 여군에게 적합한 생활 시설을 구비하는데 과도한 비용이 소요되는 부대나 직위, 넷째, 직위와 관련된 신체요구 조건이 대다수 여군에게 부적절한 부대나 직위이다.[11]

여군 1만 명 시대를 맞이하여 여군인사운영에 관한 자료가 부족한 현실이다. 민간에서 여군으로 전환되기 까지 여군이 어떻게 생활하고 관리되고 있는지에 대해 군사보안이라는 이유로 경험자의 각자 다른 내용을 구전으로 들어왔다. 그러나 학령인구의 감소는 남자군인들의 자원감소로 이어지고 상대적으로 여군인력으로서의 보완이 필요한 시점에 와 있다.

우리군은 그동안 여군을 귀찮은 존재로 인식하거나 단순히 고용기회의 확대차원에서 보는 시각을 넘어서 제도적인 발전이 필요함을 느끼고 있었고 이에 여군 인사운영에 관한 관심과 노력이 필요하게 되었다.

여군의 인사운영은 크게 인사관리와 인사근무로 구분하였다. 인사관리에는 복무와 보직, 훈련과 전역으로 구분하였고 인사근무에서 모성보호와 성군기 위반, 근무와 생활통제로 나누어 군 자료와 더불어 현재 여군으로 복무중인 부사관을 인터뷰한 결과도 반영하였다. 앞으로 여군인력은 군에서 정책적으로 발전시켜야 부분이 남아있다.

첫째 여군 정원을 2030년 까지 75,000명까지 증원하는 것이다. 이는 병 복무기간 단축으로 병력자원의 감소와 우리군과 대치하고 있는 북한군의 여군은 18만 여명이라는 것에 고려한 것이다. 이에 대한 여군 인사운영에 관한 제도적 마련이 시급하고 현재 운영 중인 실무지침서의 보완이 필요하다.

둘째 여군에게 모든 병과를 개방하는 것이다. 현재 여군인력은 남군보다 지적수준, 기술, 감성, 청렴 등에서 우수하다고 인식되어지고 있다. 여군도 남군과 동일하게 훈련시켜 전시에 함께 전투를 해야 하는 전우로 인식하여야 한다. 특히 전투병과 여군 배치 제한요소는 폐지되어야 하며 여군이 남군보다 체력과 성적면에서 우수함에도 신체적인 이유만으로 차별받지 않도록 해야만 부족한 남군을 대체할 인력으로 발전할 수 있을 것이다.

셋째 모집과 진급, 보직을 남군과 차별이 없어야

한다. 여학생들에게는 군 장학금 수혜 혜택이 없고 지원할 수 있는 횟수도 상대적으로 적어 성차별 오해가 있다. 또한 여군에게 별도 진급공석 할당제를 폐지하여 특정한 자리는 여군보직이라는 인식을 불식시킬 필요가 있다.

넷째 여군 운용에 대한 남군 피해의식 해소가 필요하다. 현재 군가산점제가 폐지되어 있다. 분단의 현실과 성차별 해소 방안 등을 고려하여 군복무자는 남녀모두 혜택이 돌아갈 수 있는 정책적 방안이 마련되어야 한다.

다섯째 여성예비군제도의 도입이다. 현대전은 총력전이고 중심이 짧은 우리나라의 지형을 고려한다면 단기간에 전쟁이 끝날 수 밖에 없다. 따라서 군 경험이 있는 여군인력을 유사시 소집할 수 있는 제도의 도입이 필요한 시점이 되었다.

대한민국의 영토를 지키는 국방의 의무는 남군만이 지고 있는 것이 아니라 정책적으로 여군에게도 문호를 개방하고 인사운영체계를 발전시켜 남군과 동등한 전투인력으로 거듭 발전할 수 있도록 연구되어야 할 것이다.

참고문헌

- [1]국방일보, “여군인력 확대계획”, 2014. 5.19일자
- [2]손인춘, “여군1만명시대 우수인력 획득 및 전투력 향상방안”, 여성정책발전 토론회, 2014.
- [3]국방부, “여군인사운영실무지침서”, pp3-4, 2008.
- [4]김태숙, “여군증가가 군 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구”, 경남대학교 박사학위 논문, pp109-118. 2009.
- [5]국방부, “6.25전쟁여군참전사”, 군사편찬연구소, 2012.
- [6]원영희, “해병대 여군 장교의 효율적인 운영 방안”, 해군군사학술용역연구보고서, pp76-77, 2005.
- [7]조선용, “육군여군계층의식에 관한연구”, pp18-24, 2013
- [8]양승열, “군내 여군의 인지도와 활용방안에 대한 연구” 연세대학교 석사학위 논문, pp60-65, 2001.
- [8]국가인권위원회, “군복무 부적응자 인권상황 및 관

리에 대한 실태조사”,국가인권위원회,pp46-51, 2012

[9]국방부, “성군기 위반사고 방지에 관한 지침”, 훈령 제868호, 2001.6.11.

[10]이주용, “여성고충상담 제도 운영 분석 및 활성화 방안”,경북대학교 석사학위논문,pp25-27, 2013.

[11]박미희, “여군인력 확대와 운영방향에 관한 연구”, 한성대학교 대학원 석사학위 논문pp43-44, 2014

[저자소개]

정재극(Jung, Jae-Keak)



2003년 육군대학졸업
1996년 건국대학교 행정학석사
2013년 한남대학교 법학박사
2011년 ~ 현재 수성대학교
군사학과 학과장

e-mail : kuk2934@naver.com