

국방환경의 변화와 여군의 역할 확대



김 경 순

(국방대학교 안보문제연구소 전문연구원)



I. 들어가며

2010년 10월 전투병과에서 송명순대령이 첫 여성장군으로 진급하였다.¹⁾ 그뿐만 아니라 2010년 1월에는 해군 최초 영관급 여성 지휘관이 탄생되었으며, 공군 첫 여성교관 조종사, 여군 최초 주임원사 등장으로 군에서 많은 ‘여성 최초’의 지위가 출현하고 있듯이 여군의 역할이 확대되고 있다. 더욱이 오랫동안 여군발전을 위해 그 필요성이 제기되었던 여성 학군사관(ROTC) 후보생의 모집이 결정되었고, 여자대학으로 처음 숙명여대가 여성 학군사관 후보생 설치대학으로 인가받았다. 또한 기존 남성 학군단 설치대학 중 6개 대학이 권역별로 선정되어 기존 남성후보생들과 함께 여성 후보생을 5명씩 배출하도록 하여 여군장교 임관의 새로운 통로가 개방되었다. 이는 우리나라 여군발전에 있어 상징적인 의미를 지닐 뿐 아니라 지휘관으로서 여군의 역량을 발휘할 수 있는 기회인 동시에 여군의 군진출의 통

1) 여군출신 장군 진급자는 2001년 간호병과에서 최초로 나왔으며, 이후 5명의 장군을 배출하였다.

로가 확대됨으로써 여군의 역할 증진의 계기가 되었다.

1950년 여군이 창설된 이후 60여년이 경과하면서 우리나라의 여군 역시 발전해왔다. 여군 창설 초기에는 다른 나라들과 마찬가지로 한국의 여군 역시 주로 행정·지원병으로서 인식되었으나, 1990년대에 이르러서 큰 폭의 변혁과정에 들어섰다. 여군을 규제하던 규정들이 폐지되었고, 여군병과가 폐지되어 여군이 본격적으로 군으로의 통합에 들어섰다. 실제로 국방부는 여군인력 확대를 위해 여러 제도를 신설·운영하고 있으며, 증가하는 여군인력의 근무여건을 보장하는 조치를 취해왔다. 이렇듯 국방부가 남녀 동등한 인사관리를 원칙으로 하고 여군인력 확보와 증가에 대비한 각종 대책들을 활발히 검토·추진하고 있음에도 불구하고, 여전히 대다수의 여군이 비전투분야에 종사하고 있으며, 승진과 인사에서 보이지 않는 벽이 사라지지 않는 등 아직 군조직 내에서의 여군은 주류조직에서 소외되어 있으며, 조직에 적응하는데 어려움을 겪고 있는 소수집단임에 틀림없다. 군은 아직도 남성 중심적 구조를 지니고 있고, 이러한 환경 하에서 여군의 역할에 대한 편견이 존재하고 있는 것도 사실이다.

이러한 여군의 문제는 한편에서는 변화되는 국방환경 하에 군인력 구조라는 관점에서 여성인력의 효율적인 운용이라는 차원에서 주목해왔으며,²⁾ 다른 한편 여성학적 시각에서는 성차별을 넘어 남성과 여성이 평등한 삶을 영위할 수 있도록 하는 ‘성주류화(gender-mainstreaming)’와 여성의 권한 향상의 시각에서 접근해왔다.³⁾ 이 두 가지 관점은 상호 대립적이기도 하지만 보완적인 속성을 지니고 있다. 즉 여성의 사회적 지위의 변화와 더불어 국방분야에서 미래전장 환경의 변화와 군인력 수급의 문제는 군조직 내에 여군의 역할과 기능을 확대할 수 있는 조건이 되고 있고, 여성의 군대 진출과 역할 확대는 여성의 지위향상과 함께 강력한 국방건설에 기여할 수 있다는 점이다.

따라서 본고에서는 변화하는 국방환경의 내용과 그 가운데 한국 여군의 현재 위상을 살펴본다. 특히 발전하고 있는 여군의 현황과 더불어 군조직 내에서 여군의 지위와 역할의 한계와 발전방향을 선진국의 사례를 검토하여, 비교분석해본다. 그를 통해 국방환경의 변화에 따른 여군의 비율증가 필요성과 여군에 대한 편견을 극복하고 여군이 아닌 군의 일원으로 통합되어 만족스러운 복무를 하기 위해서는 어떠한 변화가 필요한 것인지를 모색하고자 한다. 궁극적으로 여성의 지위향상과 국방력 증진의 목표를 함께 달성할 수 있는 발전방안을 마련하는 논의의 장이 되고자 한다.

II. 국방환경의 변화

선진국에서 군이 여성인력을 확대를 하였던 사회적 배경에는 첫째, 인구감소에 따른 남성인력의 한계, 둘째, 징집제에서 지원제로의 모병제도의 변화, 셋째, 여권의 신장과 여성의 사회적 역할 증대, 넷째, 군사과학기술의 발전을 제시하고 있다. 선진국의 경우 이러한 네 가지 요인 가운데 ‘지원제로의 전환’을 여성의 군내 활용확대에 가장 큰 요인으로 평가하고 있다.⁴⁾ 우리나라의 경우 이러한 여러 요인들이 현재 복합적으로 작동하고 있다고 볼 수 있다. 여군의 확대와 역할 증대를 필요로 하고 있는 요인들을 살펴본다.

1. 안보와 국방환경의 변화

동·서 이념대립을 축으로 하던 냉전적 질서가 종식되었음에도 불구하고 우리나라의 안보환경은 개선되지 못했다. 동북아의 경우 중국의 급부상과 역내에서의 국가간 경쟁관계로 안보지형이 변화되고 있다. GDP규모에서 이미 세계 2위에 올라선 중국은 경제적 지위 구축 뿐 아니라 그에 걸맞는 국제적 위상을 확보하기 위해 군사역량을 강화하고 있다.⁵⁾ 미국은 중국의 성장에 대응해 동아시아전략을 형성하고 있으며, 일본 역시 중국과의 지역패권 경쟁 구도 하에서 군사적 역할확대를 내용으로 하는 ‘보통국가화’를 추구하는 한편 높은 과학기술력을 바탕으로 군사력을 일정 정도 증강하겠다는 전략을 형성하고 있다. 이렇듯 동북아에서 강대국간 정치·군사적 경쟁적 성격은 역내 강국간 군비증강의 가능성을 증가시키고 있다.

더욱이 한편으로 남북화해협력이 추진되면서도 다른 한편으로 북한의 핵문제와 ‘천안함 사태’와 ‘연평도 포격도발’과 같은 군사적 도발이 발생하는 상황에서 한반도는 군사적 긴장과 안보불확실성이 상존하고 있다. 또한 ‘선군정치’를 표방하고 있고 실질적인 개혁·개방정책을 추진하지 못하는 북한은 체제붕괴로 치달을 수 있으며,⁶⁾ 부자 3대세습에 의한 권력승계를 추구하고 있는 상황에서 체제불안의 위협은 보다 커지고 있다. 이러한 북한의 급변사태 역시 한반도 안보불확실성을 심화시킨다고 하겠다. 이러한 한반도 주변의 불안정한 안보상황 뿐 아니라 전통적 군사분쟁이 아닌 비정부적인 불법집단에 의한 테러, 해적 등과 같은 비대칭적이고 비전통적인 위협이 심화되고 있다.

2) 권오성, “신 병역제도 추진에 따른 군 전력강화 방안,” 국방대학교 안보연구소 안보연구시리즈 9집 5호(2008. 10), 1-72쪽 ; 정주성, “증장기 병역정책의 과제와 발전방향,” 『국방정책연구』 제25권 제3호(2009년 가을), 9-45쪽 ; 이원배 외, 『여군인력 최적 활용방안 연구』(한국 국방연구원, 2005)

3) 김은희 외, 『군조직 내에서의 성인지력 향상에 관한 연구』한국여성개발원 보고서(2007.12); 문미경 외, 『국방여성의 GEM 향상방안』한국여성개발원 보고서(2006. 11)

4) 주찬진, 『한국여군의 구조정 쟁점에 관한 사회학적 일고찰』, 고려대학교 석사학위논문(2000), 13쪽

5) M. Taylor Fravel, “China’s Search for Military Power,” The Washington Quarterly, Vol.31, No.3(Summer, 2008), pp.125-141. 중국지도부는 군사력은 치국의 도구이며 중국의 전략 목표를 정권안보, 영토통합, 민족통일, 해상안보, 지역안정으로 제기하고 있다.

6) Chu Sulong, “The Security Challenges in Northeast Asia: A Chinese View,” November 2007, p. 3(<http://www.StrategicStudiesInstitute.army.mil>, 검색일: 2009. 4. 20)

이러한 한반도 주변의 안보환경 변화와 더불어 주목해야 할 점은 미래전장 환경의 변화이다. 과학기술은 상상을 초월할 정도로 발전하고 있고, 군은 그러한 최첨단과학기술을 이용하는 첨병에 서 있다. 정보통신기술, 항공우주기술, 로봇기술, 생명·유전공학기술, 신소재·신물질 개발 등 첨단기술은 군사부문과 급속히 접목되어, 미래전은 컴퓨터·센서·통신·위성·로봇, 무인항공기(UAV) 등의 장비가 활용되는 하이테크전이며 정보전이 될 것으로 예상되고 있다. 군사과학기술 역시 아날로그에서 디지털화되고, 개별 독립적 체계에서 개별시스템을 연결한 복합체계로 발전할 것이다. 플랫폼 위주의 전쟁에서 네트워크와 정밀 유도무기를 중심으로 한 네트워크중심전(NCW)이 되고 있으며, 지·해·공 전력체계에서 합동차원의 정보전, 미사일전, 우주전으로 발전해나가고 있다. 첨단 군사과학기술에 기초한 전투양상의 변화와 더불어 비전투적 군사업무가 확대되고 있다. PKO나 대테러임무 수행과 같은 '전쟁이외의 작전(OOTW: Operations other than War)' 등 비전투적 성격의 다양한 군사업무가 발생하고 있다. 이러한 첨단 군사과학기술에 기초한 전쟁양상의 변화와 비전투적 군사업무의 확대는 전장환경과 전력체계 뿐 아니라 군조직에도 큰 영향을 미치게 된다. 정보와 첨단 무기체계를 다루어야 하는 미래전에서는 그 업무 속성상 신체적인 힘보다는 과학기술체계를 다루는 능력과 빠른 판단과 예지력, 통찰력이 요구되고 있다. 즉 미래전에서는 전투인력은 줄어들고 첨단장비 유지인력을 증대될 것이며, 기술을 다룰 수 있는 고급인력이 보다 요구된다고 할 수 있다. 이 경우 전투수행에서 남녀성별 보다 고도의 전문기술을 보유한 인력을 보다 필요로 하게 된다.

우리 군도 이러한 군사과학기술을 바탕으로 한 첨단 무기체계를 구비·배치하는 방향으로 나가고 있다. 중장기 군의 미래비전인 '국방개혁 2020'은 병력위주의 대군체제인 한국군을 정예화 및 경량화하고, 육·해·공군을 균형있게 발전시키는 것을 목표로 하며, 국방운영을 효율적으로 전환하고 병영문화를 개선하는 것을 국방개혁의 중요한 과제로 설정하고 있다.⁷⁾ 즉 국방개혁은 구형무기체계에 기반한 대규모 군사력 중심의 군에서 벗어나 새로운 전투환경에 대비한 한국군 군구조의 개편을 제기하고 있다. 이라크전에서 드러난 정밀성과 파괴력이 강화된 무기체계와 실시간 정보·지휘통제 능력이 발전된 전투환경은 우리 군에게도 변화를 요구하였다. 따라서 국방개혁을 통해 새로운 전투에 능동적으로 대비하기 위해 한국군은 지휘구조에서는 합동성을 강화하며, 병력을 단계적으로 축소하고, 전력집약형에서 기술집약형 군구조로의 변화를 추진토록 하는 것이다.⁸⁾ 보다 구체적으로 병력은 현 68만명에서 2020년 이후에는 약 52만, 군별 병력구성은 육군 74.2%, 해군 8.2%, 해병대 4.6%, 공군 13%로 조정된다. 또한 장교 및 부사관의 비율은 기술집약형 군구조에 맞도

록 2020년까지 각 군별 40% 이상으로 확대한다. 따라서 인력비율 면에서나 임무의 중요도 면에서 능력있는 간부의 획득·관리·유지가 군전투력을 증강하고 선진강군으로 성장하기 위한 핵심요소가 되는 것이다. 이러한 한국의 군개혁 방향 역시 첨단 무기체계를 기반으로 지식과 정보를 중심으로 하는 첨단 정보과학군의 건설을 지향하고 있다. 교육수준이 높은 양질의 남성인적 자원이 군지원을 기피하고 있음을 감안할 때, 수준높은 여성 인력자원에 대한 필요성은 군구조 내부에서 비롯되고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉 교육수준과 기술력을 확보한 여군은 산업시대가 아닌 정보화시대의 군에 보다 적합한 인력으로서 미래전에 대비할 수 있다는 측면에서 접근될 수 있다.

2. 인구변화와 여성의 사회진출 증가

우리나라의 인구변화 역시 여성의 사회참여를 독려하는 구조를 가지게 되었다. 한국은 서방선진국에 비해서도 낮은 출산율을 보이고 있으며,⁹⁾ 1983년 합계출산율이 2.08명으로 이미 대체출산율¹⁰⁾인 2.1명 이하로 떨어졌으며, 2001년부터는 1.30명 이하로 초저출산사회에 진입했다.¹¹⁾ 이러한 저출산의 과급효과는 노동공급 감소, 고령화로 나타나며, 구체적으로는 취업자수 증가율 감소, 산업인력 노령화, 노동생산성 저하 등을 유발하게 된다. 실제로 노동력 공급에 있어 2015년 63만 명, 2020년에는 152만 명의 부족이 발생될 것으로 예상되고 있다.¹²⁾

이러한 인구구조의 변화는 군 인력관리에 필연적으로 영향을 미치게 된다. 예상되는 영향으로는 무엇보다 병력 충원의 어려움을 유발시킬 수 있다. 특히 징병제를 취하고 있는 우리나라에서 20~24세의 병역대상인구 감소가 예상되고 있는데, 이러한 청년층의 인구구조 변동으로 병력수급에 있어 2022년 이후에는 현역자원이 부족할 것으로 예상하고 있다.¹³⁾ 둘째, 징집병의 군복무 부담에 대한 축소가 예상된다. 최근 사병의 군 복무기간을 육군기준 18개월까지 단계적으로 축소하려던 계획을 환연해 다시금 21개월로 확정하였다. 그러나 상황이 바뀌면 복무기간 축소는 다시 요구할 수 있을 것이다. 특히 노동력공급이 부족해지는 시점에 이르면 청년층을 노동시장에 빠르게 진출시키기 위한 복무기간의 축소 요구가 보다 심해질 것으로 예상된다.

더불어 여성의 사회진출은 급속도로 확대되고 있다. 여성의 경제활동 참가 비율은 꾸준

9) 통계청, 『2009년 출생통계』, 국가별 합계출산율은 2008년 기준, 미국 2.09명, 프랑스 2.00명, 독일 1.38명, 일본 1.37명이다.

10) 인구가 감소하지 않고 현 수준이 유지되는 출산율로 2.1명이다.

11) 통계청, 『2009년 출생통계』, 2002년 1.17명, 2003년 1.18명, 2004년 1.15명, 2005년 1.08명, 2006년 1.12명, 2007년 1.25명, 2008년 1.19명, 2009년 1.15명.

12) 한국노동연구원, 『중장기 인력수급 전망:2005-2020』 (2005년).

13) 정주성(2009), 13쪽. 병역대상인구인 20~24세 청년층 인구는 2010년까지 지속적으로 감소한 이후, 2011년부터 2014년까지 점차 다시 증가하고, 2015년부터는 다시 감소하는 유동적 구조를 띠고 있는 것으로 추정하고 있다.

7) 국방부, "국방개혁 2020 이렇게 추진한다" (국방부, 2005), 4-5쪽.

8) Han Yong-sup, "Analyzing South Korea's Defense Reform2020," *The Korean Journal of Defense Analysis*, Vol. XVIII, No. 1(Spring, 2006), pp. 118-120.

히 성장해 왔는데, 2000년대 들어 여성의 경제활동 참가율은 <표 1>에서 보듯이 50% 수준에 이르렀다. 남성의 참여율이 73~75%인데 비하면 뒤지지만, 아직 남성 중심으로 가족 생활을 영위하는 구조임을 감안한다면 여성의 사회참여는 결코 뒤떨어진다고 볼 수 없다. 더욱이 경제 참여율의 전반적인 추세는 남성이 다소 감소되는 반면 여성은 다소 증가하고 있다.

〈표 1〉 경제활동 참가 인구 현황

(단위 : 천명, %)

구분 \ 년도	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
경제활동인구	22,921 (62.0)	22,957 (61.5)	23,417 (62.1)	23,743 (62.0)	23,978 (61.9)	24,216 (61.8)	24,347 (61.5)	24,394 (60.8)
남 자	13,435 (75.0)	13,539 (74.7)	13,727 (75.0)	13,883 (74.6)	13,978 (74.1)	14,124 (74.0)	14,208 (73.5)	14,319 (73.1)
여 자	9,486 (49.8)	9,418 (49.0)	9,690 (49.9)	9,860 (50.1)	10,001 (50.3)	10,092 (50.2)	10,139 (50.0)	10,076 (49.2)

〈출처 : 통계청, “경제활동인구연보” (각 연도별)〉

한국에서 여성의 사회적 역할증대는 경제개발 초기에는 값싼 노동력을 제공하는 산업군으로서 수적으로 확대되었고, 경제발전이 따른 생활수준 향상과 여성의 교육기회 확대, 능력에 따른 발탁에 힘입어 여성들은 사회 전분야로 그 활동의 폭을 확대해 나갔다. 여성의 대학진학율은 2008년 기준 83.8%로 남성과 별 차이가 없다. 능력있는 여성들이 성차별적 직업관을 벗어나, 질 높은 고등교육을 받고 자신감을 가지고 모든 직종에 도전하고 있다. 여성의 경제활동 참여율만 증가하고 있는 것이 아니라 여성들이 남성 중심의 전문직에 대한 진출도 활발해졌다. 사회 내 남성인력 위주로 편성되었던 법조, 외교, 금융, 언론 등에서의 여성인력 진출이 급속도로 확대되고 있다.¹⁴⁾ 2008년 기준 전체공무원 중 여성이 40.6%에 이를 정도로 여성 공무원의 수도 증가하였다. '80년대와 '90년대 여성의 교육여건은 개선되어 교육수준이 높은 여성들이 사회에 나왔으나 고급 여성인력의 취업문은 좁았다. 이들에게 여군은 도전 가능한 직업 중의 하나로 인식되었고, 실제로 여군의 경쟁률은 해를 거듭할수록 높아지는 경향을 보였다. 이렇듯 인력구조가 변화되고 있고, 사회적으로 여성들의 교육수준 향상과 전통적인 남성 중심 직업군으로 진출 확대 등은 여성인력이 군으로 진입하는 바탕으로 작용하고 있다. 군 내부적으로도 미래 부족한 자원의 효율적인 확보라는 차원에서 여군의 역할과 기능을 모색해야 할 시점에 이르는 것이다.

III. 한국 여군의 현황

1. 한국 여군의 성장

우리나라 여군은 6.25 전쟁이 발발한 1950년 9월 6일 ‘여자의용군교육대’로 출범하였다. 창설 당시 여군은 정훈대대와 전투중인 군단과 사단, 첩보부대에서 활용됨으로써 주로 보병으로 간주되어 관리되었다. 하지만 전쟁이 종료된 이후 여군병과로 정착되면서 행정지원 병력으로 활용되었다. 행정 및 지원 업무 위주로 운영되던 여군병과는 육군의 행정병력 감축 논의에 따라 여러 차례 위기를 겪으며 명맥을 지속해왔다.

1950년 여자의용군 교육대 창설로 비롯된 여군의 관리조직도 1951년 육군 본부 고급부사관실내 여군과, 1959년 인사참모부 여군처를 거쳐 1970년에는 여군단으로 독립하였다. 하지만 ‘여군단’은 별도의 조직으로 관리되면서 여군이라는 단일병과를 운용하여 진급, 보직 관리 등이 여군 내에서만 이루어짐으로써 군 전체와 통합되지 않고 별개조직으로 관리되었다. 이러한 관리조직은 1990년 다시 인사참모부 여군처로 재개편되고 1994년에는 인사참모부 관리처 여군과로 축소되는 등 많은 변화를 거쳐 현재는 육군을 포함, 전군을 관장하는 국방부 여군팀실로 운영되고 있다.

하지만 1990년을 기점으로 여군에서는 일대 전환이 이루어졌다. 사회의 우수한 여성인력을 군의 여러 병과에 광범위하게 활용한다는 차원에서 1990년 여군병과와 여군단을 폐지하였으며, 여군양성기관인 여군 훈련소(후 여군학교)는 2002년 10월에 해체되었다. 여군병과가 해체되어 군에 통합됨으로써 여군도 전투병과에 배치될 수 있었다. 또한 1997년에는 공군사관학교를 시작으로 '98년 육군사관학교, '99년 해군사관학교가 여성에게 개방되어 여성도 정규 사관생도로 임관할 수 있게 되었다. 실제로 육군은 연간 약 20명의 여성 육사생도와 150여명의 사관후보생, 75명의 간호사관생을 선발하여 장교로 충원하고 있다. 해군은 사관생도 외에 2001년 최초로 여군학사장교 20명(해군 13명 해병대 7명)을 선발하였고, 2003년에는 여군부사관을 처음으로 모집하였다. 공군 역시 2001년 사관학교 출신 여성장교를 최초로 임관시켰으며, 사관후보생 및 부사관후보생 과정에 여성을 모집하였다. 또한 여군학교 폐지로 2003년부터 3사관학교에서 여군장교의 양성교육이 시작되어 남녀 통합훈련이 이루어지고 있다.¹⁵⁾

여군은 창설 이래 소수인원(900여명)으로 육군의 발전과 맥락을 함께해왔으나 병과 폐지 이후 제 병과에 통합됨으로써 현재는 6,000여명에 이르는 여군 장병이 육·해·공군 정책부서와 야전부대의 주요 지휘관 및 참모, 전투함 승조원, 전투기 조종사 등에 보직되어 임

14) 홍규덕, “군내 여성 인력의 역할확대를 위한 4가지 쟁점,” 『국방정책연구』, 제25권 3호(2009년 가을), 52-56쪽.

15) 『국방여성』 제6호, 30-33 쪽.

무를 수행하고 있다. 더불어 ‘모든 군인은 남녀를 불문하고 모든 직위에 배치될 수 있으며, 전·평시 동일한 임무를 수행’ 하도록 하여 여군도 남군과 동등한 관계를 원칙적으로 보장 하도록 되었다.

2. 여군인력 운용 현황

한국의 여군은 2000년 장교 501명, 간호장교 796명, 부사관 837명으로 총 2,134명으로, 전체 간부정원의 약 2%를 차지했는데 비해, 2010년 장교 3,050명, 부사관 3,153명으로 총 6,203명으로 증가하여(〈표 2〉), 전체 장교의 4.3%, 부사관의 2.9%를 각각 차지하고 있다. 대략 비교해보면 10년간 약 3배라는 대폭적인 증가를 하였다.

〈표 2〉 여군 현황

장교				부사관				계
육군	해군	공군	소계	육군	해군	공군	소계	
2,328	324	398	3,050	1,996	457	700	3,153	6,203

〈자료 : 『국방백서 2010』 (국방부, 2010. 12), 138쪽.〉

여성의 군 진출에 대한 의지와 군내의 여군인력 활용에 대한 필요성은 꾸준히 제기되어 왔다. 2005년 발표된 ‘국방개혁 2020’ 은 군의 전력강화를 위한 여성인력의 활용도 고려하고 있는데, 우수한 여성인력의 효과적 활용을 위해 2020년까지 장교 5%, 부사관 7%로 확대하는 것을 목표로 하였다. 그런데 국방부는 한 걸음 나아가 2009년 10월 사회 인력환경과 미래 군구조의 변화를 고려하여, “국방개혁에 관한 법률”에 명시된 2020년까지의 여군인력 확대목표를 2016년까지 조기에 달성하기로 하고, 〈표 3〉에서 보듯이 여군장교 5.5%, 부사관 7.7%로 목표치를 상향조정하였다.

〈표 3〉 여군인력 확대목표(2020년)

구분	당초계획	상향조정
여군 장교	장교 정원의 5%	5.5%
여군 부사관	부사관 정원의 7%	7.7%

〈자료 : 『국방백서 2010』 (국방부, 2010. 12), 138쪽.〉

〈표 4〉 여군인력 연도별 확대계획

구분	육군	해군	공군	계
‘10년	4,700	834	1,108	6,642
‘16년	7,224	1,725	1,603	10,552
‘20년	7,976	1,866	1,728	11,570

〈자료 : 『국방백서 2010』 (국방부, 2010. 12), 138쪽.〉

이러한 전체적 여군의 비율 외에 여군의 역할에 있어 중요한 것은 지휘관 직위에 얼마나 여성이 분포되어 정책결정에 참여할 수 있는가와 각 군과 각 병과별 현황에서 찾아볼 수 있

다. 계급별로 살펴보는 여군의 현황은 여군이 실제로 군에서 어느 정도의 권한(empowerment)을 확보하고 있는가를 알 수 있다.

여군 장교는 2006년을 기준으로 총 2441명으로 남군 대비 3.5%를 차지하고 육군 2004명(82.1%), 해군 201명(8.2%), 공군 236명(9.7%)로 나타난다. 구체적 계급 분포를 살펴보면 영관급 이상이 242명(9.9%)에 불과하고 위관급이 90.1%로 절대 다수를 차지하고 있다.¹⁶⁾

〈표 5〉 계급별 장교 현황

(단위 : 명, %)

구분	합계	장군	대령	중령	소령	대위	중위	소위	준위
합계	2,441 (100.0)	1 (0.0)	7 (0.3)	53 (2.2)	201 (8.2)	976 (40.0)	803 (32.9)	410 (16.8)	7 (0.3)
육군	2,004 (100.0)	1 (0.0)	7 (0.3)	50 (2.5)	184 (9.2)	812 (40.5)	600 (29.9)	343 (17.1)	7 (0.3)
해군	201 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.9)	10 (5.0)	45 (22.4)	108 (53.7)	36 (17.9)	0 (0.0)
공군	236 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)	7 (3.0)	94 (39.8)	92 (39.0)	42 (17.8)	0 (0.0)

〈자료 : 『국방여성의 GEM 향상방안』 (한국여성개발원, 2006), 51쪽.〉

부사관의 경우는 총 95,707명 가운데 여군 부사관은 1,849명으로 남군대비 1.9%의 작은 비중을 차지하고 있으며, 부사관의 계급별로 구분해볼 경우 여군 부사관도 여군 장교와 마찬가지로 중사 이하가 95.3%로 상사 이상의 비율 4.7%에 비해 월등히 높아 여군이 남군보다 하위계급 위주로 편성되어 있음을 알 수 있다.¹⁷⁾ 특히 해군과 공군의 경우에는 원사와 상사는 1명도 없고, 하사가 98%정도를 차지하고 있는 기형적 구조로 하사로 임용후 진급이 거의 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

〈표 6〉 계급별 부사관 현황

(단위 : 명, %)

구분	합계	원사	상사	중사	하사
합계	1,894 (100.0)	8 (0.4)	79 (4.2)	701 (38.0)	1,061 (57.4)
육군	1,338 (100.0)	8 (0.5)	79 (5.9)	691 (51.7)	560 (41.9)
해군	113 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.8)	111 (98.2)
공군	398 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (2.0)	390 (98.0)

〈자료 : 『국방여성의 GEM 향상방안』 (한국여성개발원, 2006), 51쪽.〉

계급별 분포와 더불어 각 군별(육군, 해군, 공군)로 병과를 살펴보면 다음과 같다. 육군 여성 장교의 병과는 간호병과가 39.0%로 가장 많으며, 이어 보병(12.5%), 통신(10.7%), 정보

16) 문미경 외, 『국방여성의 GEM 향상방안』 (한국여성개발원, 2006), 50쪽.

17) 위의 책, p. 51쪽.

(8.6%)의 순을 보이고 있다. 육군 여군 부사관의 경우는 부관(24.8%), 보병(23.4%), 병참(10.2%), 정보(9.0%)로 4개 병과가 67%를 차지하고 있어 보직 및 인사가 제한적임을 알 수 있다. 해병대를 포함한 해군의 경우는 여성장교의 병과는 총 161명 중 항해 62명(38.5%), 간호 38명(23.7%)으로 두 개 병과가 60% 이상을 차지하고 있으며, 해군 부사관의 경우는 총 87명 가운데 전담(19.5%), 통신(12.6%), 보급(10.3%), 전산(8.0%), 행정(8.0%) 순으로 편중되어 있다. 공군은 여군 장교 236명 가운데 무기정비가 24명(10.1%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 그 다음이 보급수송으로 9.3%이며, 전반적으로 고른 분포도를 보이고 있다. 또한 여군 부사관의 경우 무기정비(18.3%), 보급수송(14.3%), 정보통신(13.6%) 위주로 배치되어 있고, 항공안전(0.7%), 항공기상(0.2%), 법무(0.2%) 병과에는 1~3명의 극소수가 배치되어 있지만 소수 인원이 대체로 골고루 분포되어 있다.¹⁸⁾

결과적으로 여군 인력은 총 규모에서 2010년 기준 총 6,203명으로 2020년까지 계획된 장교 5.5%, 부사관 7.7%를 달성하기 위해서는 11,570명으로 10년간 거의 두 배로 증가되어야 한다. 물론 이 규모로도 여군이 군내에서 주류화될 수 없는 한계는 가지고 있다. 하지만 현실점에서 보다 중요한 것은 계급별, 병과별 인사와 보직에서 여군들이 자신의 경력관리에 필요한 보직이나 임무를 맡을 수 있는 기회가 모색되어야 할 것으로 보인다.

IV. 외국군 사례와 국제적 추세

1. 미국

여군 문제에 있어 가장 선진적이라고 알려진 미국은 베트남전 종전 이후 지원병제가 도입되면서 여성의 군 참여율이 높아지기 시작했다. 미국에서 최초로 공인된 여군은 1943년 창설된 육군여군단(WAC: Women's Army Corps)인데, 당시 여군에게는 전투직위 보직을 부여하지 않았다. 여성에게 정식 군인신분을 부여한 1948년 “여군통합법(Women's Armed Services Integration Act)”에서도 전투임무를 수행하는 해군 함정과 전투기에 여군의 근무를 금지하고 있었다. 그러나 이러한 제한은 1970년대 들어서면서 변화되기 시작했다. 1972년 “평등법(Equal Rights Amendment)”의 영향으로 군에서도 변화가 시작되었는데, 1974년에는 직접전투 직위를 제외한 모든 병과를 여군에게 개방했으며, 1975년에는 임신한 여군도 현역으로 남을 수 있는 기회가 부여되었다. 1978년에는 비전투함에 여군배치가 가능해졌다. 또한 1976년에는 여성도 공군·해군·육군사관학교에 입학할 수 있게 되었다.¹⁹⁾

이렇듯 여군이 곳곳으로 진출하면서 전투작전에도 참여하여 戰果(전과)를 세우고 전투

경험을 축적해갔다. 미 여군은 1983년 그레나다 작전과 1986년 리비아침공에 참여했으며, 1989년 파나마침공시에는 육군 여성장병 170명이 파견되어 3시간 동안 교전했다. 1990년 걸프전에서는 총 참가병력 가운데 6%인 2만 8천명의 여군이 참가하였다. 걸프전에서의 여군의 전투 임무 수행능력은 예상보다 뛰어났던 것으로 평가되고 있다. 이로 인해 1991년 미 공군에서도 그동안 여군조종사의 전투임무 금지법을 해제하였고, 이러한 조치들로 그동안 여군조종사의 전투부대 미경험으로 인한 경력관리 문제를 해결하여 보다 많은 여군 지휘관과 장성을 배출하게 되었다.

여군의 활약은 여군의 군내에서 전투보직 확대에도 영향을 미쳤다. 1988년 미 국방부가 채택한 ‘Risk Rule’에 의하면 여군에게는 ‘비전투 부대 또는 임무라 할지라도 직접 전투, 적의 직사화기, 또는 포로에 노출될 위험도가 전투부대에서의 위험도 이상이라면, 그러한 직위와 부대에는 여군의 보직이 제한되었다.’ 하지만 1992년과 1993년 “국방인가법(National Defense Authorization Act)”에서 의회는 여성의 전투배제 법령을 무효화하고, 정부는 여군에게도 전투직위를 개방하였다. 이에 따라 1994년 미 국방부는 여군의 직무를 평가하는 ‘Risk Rule’을 폐지하고, 어떠한 직무에도 단지 위험하다는 이유만으로 여군을 배제할 수 없다고 보았다. 하지만 여군은 ‘직접지상전투’에서는 배제되었다.²⁰⁾ 군별로는 육군과 해병대는 직접지상전투 직위 및 이외 공동작전을 수행하여야 하는 직위에 여군의 보직을 제한하고 있으며, 해군은 직접지상전투 직위와 공동작전을 수행해야 하는 직위, 편의시설을 구비하는데 과다비용이 소요되는 직위, 특수작전과 장거리 정찰임무를 수행하는 직위에 여군 보직을 제한하고 있다. 공군은 직접지상전투 직위, 공동작전 직위, 특수작전과 장거리 정찰직위에 해당하는 일부 직위에 여군 보직을 제한하고 있다. 1998년 미 회계감사원의 보고서에 따르면 미국군의 전체 140만개 직위 가운데 약 15%에 달하는 약 2만 2천개 직위에 여군의 보직을 제한하고 있으며, 군별로는 육군 29%, 해병대 25%, 해군 9%, 공군 1%의 직위가 여군보직에 제한되고 있다. 1998년 방위정보센터(CDI: Center for Defense Information)는 여군활용의 궁극적인 기준은 성이 아닌 개인이 되어야 한다고 제안했다. 이에 의하면 모든 군 복무지원자는 자신이 원하는 분야(병과)의 최소기준을 충족시켜야 하고, 예외없이 군의 각 분야(병과)에 근무하는 모든 사람들은 모든 직위와 모든 유형의 직무를 완수할 수 있도록 기회를 부여해야 한다. 성별과 무관하게 각각의 직위는 가장 유능하고 적합한 인물로 채워져야 한다는 것이다. 실제로 전투병과에서 여군장교 비율은 6%정도며, 전투병과 여군 부사관의 경우는 1%에 불과하다.²¹⁾ 미국의 전체 여군비율은 징병제국가를 제외하고는 가장 높다. 1966년까지 여군 비율을 2%로 제한했으나 '67년에 폐지되었으며,

20) 위의 글.

21) 이원배, “여군 활용정책의 주요 쟁점과 발전방향,” 『군과 여성』 해군사관학교 인문과학 학술심포지엄 발표 논문집 (2004. 10. 14), 112 쪽.

18) 위의 책, 52-55쪽.

19) 김여진, “각국의 여군 운영실태 ①미국,” 『국방일보』, 2009.04.22

2010년 기준으로 미국 전체 군에서 여군은 14.3%를 차지하고 있다(〈표 7〉).

2. 영국 · 캐나다

영국은 1971년부터 여군을 활용하고 있으며, 남녀동등 개념에 따라 군내 양성평등원칙을 조기에 정착시켰다. 여군의 활동범위 역시 과거 비전투직위 위주에서 점차 전투직위로 범위를 확대하고 있는 추세이다. 1990년 해군 전투함에 여군이 근무할 수 있게 되었고, 1991년에는 전투기 및 대잠 헬기 조종사에도 여군의 근무가 허용되었다. 걸프전에 참가한 여군은 총 과전병력의 1.5%인 800명으로, 이 가운데 52명이 전투함에 근무하였다.²²⁾

이렇듯 1990년 이후부터 비전투직위 뿐 아니라 일부 전투직위 분야로 여군의 복무범위를 확대함으로써 일부를 제외한 모든 병과에서 여군이 복무할 수 있게 되었다. 1997년 영국 국방부는 여군의 전투임무 종사를 인정하고 여군의 군정력 확대를 결정하면서, “군은 기본적으로 전투를 위해 육성하고, 편성하며, 무장한다”는 기본원칙을 세우고 있다. 하지만 육군의 보병과 기갑병과, 해군의 해병특전단, 잠수함, 심해 잠수분야 등 적과 근접대면해 살상해야 하는 병과와 직위에는 여군의 편성과 보직이 제한되었다.²³⁾ 최근에는 보병 및 기갑병과의 개방이 검토되고 있다. 영국의 여군병력은 2010년 총 17,850명(9.5%)으로 기갑 및 보병을 제외한 전 병과에 진출해 있다. 복무연한은 입대 후 3년(의무)이며, 장교는 복무형태에 따라 입관 후 3년부터 55세까지 다양하다. 하지만 획득, 교육, 근무평점 및 진급관리에 있어서 여군은 남군과 동일한 경쟁을 통한 통합관리를 실행하고 있다. 사관학교 및 신병훈련시 체력 측정기준을 제외하고는 기타 모든 사항이 남군과 동일하며, 훈련소에서는 남녀를 동일하게 훈련시키는 것으로 알려져 있다.²⁴⁾

캐나다의 여군은 1906년 최초로 정규군에 편입되었다. 1965년 캐나다정부는 여성을 군에 계속적으로 활용하기로 했지만 여군의 최대유지인원을 전체 군인의 약 1.5%인 1,500명으로 제한했다. 하지만 이러한 실령제는 폐지되고, 이

후 캐나다여군은 남녀 평등원칙에 기반해 군에서 여군이 최대한 동등한 기회를 부여받는 양성평등과 성통합이 가장 잘 이루어진 사례 중의 하나가 되었다. 캐나다에서는 1970년 왕립여성지위위원회(Royal Commission on the Status of Women)가 여성의 기회균등 보장을 위해 167개 권고사항을 제시했는데, 그 가운데 다음과 같은 5개 사항이 여군을 대상으로 하



였다. 1)입대기준의 표준화, 2)남녀간 동등한 연금 혜택, 3)여성의 CMR, RMC, RMMC(1995년 해산) 등 군사대학 입학기회 부여, 4)여성에게 대한 모든 분야와 장교계급의 개방, 5)기혼 여성 입대 금지 규정과 출산 현역여군에 대한 전역요구 규정 폐지였다. 이에 따라 1971년 기혼여성의 입대제한이 사라졌고, 출산여군에 대한 전역요구규정이 폐지되었다. ‘1.5% 제한’ 제도 역시 폐지되었다. 1979년에는 여성도 군사대학에 입학할 수 있게 되었으며, 1978년 “인권법(Canadian Human Rights Act),” 1982년 “권리와 자유에 관한 헌장” 1996년 “고용평등법” 등 일련의 법률이 군대 내에서의 양성평등원칙을 뒷받침하고 있다. 이렇듯 양성평등 원칙은 1979년과 1985년 ‘비전통적인 환경과 임무에서 복무하는 여성’이라는 프로젝트 실험, 1987년 전투부대에 대한 여군배치의 영향력을 연구하기 위한 ‘여군의 전투요원 배치(CREW: Combat-Related Employment of Women)’ 등의 연구를 바탕으로 하고 있다.²⁵⁾ 캐나다는 이러한 경험을 통해 NATO군내의 여성위원회도 참여하여 1988년부터 지도적인 역할을 수행하고 있으며, 군에서의 성통합에 관한 경험과 제도를 칠레, 헝가리, 일본, 프랑스, 영국, 미국 등에 제공하였다.

캐나다에서는 과거 보병, 기갑, 야전포병, 방공포병, 통신, 야전공병 등 지상 또는 해상에서의 전투에 직접 노출되는 병과에는 여군의 보직이 제한되었으나, 1989년 캐나다 여군 3인의 군고용에 관한 성차별 소송으로 변화되었다. 소송 결과 캐나다 인권재판소는 군 당국에 잠수함을 제외한 모든 부대 및 직무에 여성을 완전히 통합하고, 그 완료목표를 10년으로 설정하였던 것이다. 이를 계기로 캐나다군은 잠수함을 제외한 모든 부대 및 직무에 여성이 완전히 통합됐고, 여군에 대한 차별이 완전히 폐지되었다. 캐나다는 모병, 교육, 훈련, 진급 등 인사관리에 있어 남녀에게 동일한 기준을 적용, 동등한 기회를 부여하고 있다. 모집인원의 제한도 없으며, 남녀임용과정을 통합해 훈련을 실시함으로써 남녀를 실질적으로 구별하지 않는다. 캐나다 여군은 2010년 총 8,919명으로 전 병력의 13.6%를 차지하고 있다(〈표 7〉).

3. 일본 · 대만

일본과 대만은 우리나라와 문화적 속성이 유사한 아시아권 국가라는 점에서 여군의 운용에 대한 참고가 될 수 있을 것으로 보인다. 여군의 수는 2010년 11,755명으로 전 자위대 병력의 5.2%를 차지하고 있다(〈표 7〉)

일본은 남성의 군지원을 감소에 따라 비전투분야에서 여군을 활용하고 있다. 보직 등 인사관리는 별도의 규정이나 제도 없이 남군과 동일하다. 그러나 실제 여군 활용에 있어 근무지역과 병과, 보직 등에서는 제한을 두고 있다. 즉 적과 직접 접촉하는 지역, 화학방호를 주

22) 추순삼, 『여군인력의 복무증진 방안』, 국방대학교 안보과정 연구논문 (2006년), 20쪽.

23) 김여진, “각국의 여군 운영실태 ②영국 · 캐나다,” 『국방일보』, 2009.04.29.

24) 추순삼, 21쪽.

25) 『국방일보』, 2009.4.29.

임무로 하는 부대에는 근무가 제한된다. 또한 보병, 전차중대, 정찰대, 외곽 방호대, 대전차 헬기, 호위함, 잠수함 등에 대한 보직도 제한된다.

일본 항공자위대의 경우에는 1994년부터 여군도 조종사직무를 수행할 수 있게 되었다. 1999년 현재 2명의 조종사가 C-1 수송기 대대에 배치되어 있다. 간부를 양성하는 일본 방위 대학교는 1992년부터 여학생을 모집하기 시작하였다.²⁶⁾ 방위대학교 2009학년도 입시요강에 따르면, 이공학전공 385명 중 30명, 인문·사회과학전공 95명 중 10명 등 총 480명 모집 가운데 여학생은 40명이 할당되어 있어 모집인원의 8.3%에 해당한다. 훈련내용은 남녀간에 차이가 없으며, 단지 여학생의 경우 학생 스스로가 체력의 한계를 느껴 훈련을 못받게 될 경우 해당 여학생에 한해 훈련을 중지한다. 여학생이 지휘자로 선발되는데 있어 남녀기준의 차이도 없다. 여학생이 지휘자일 경우에도 남학생들은 편견없이 지휘통솔에 잘 따르는 것으로 알려져 있다. 이처럼 교육과 훈련에 있어 남녀 동일한 기준을 적용하며 개인의 자질과 능력으로 평가되고 있는 것이다. 모성보호와 관련해 '자위대법시행규칙'은 출산휴가 14주를 보장하고 있다. '국가공무원의 육아휴업 등에 관한 법률'에 따라 1년간 휴직도 가능하다. 임신중인 함정 승조원과 항공기 탑승자는 육상근무로 전환하고, 출산후 1년간은 당직근무가 면제된다.²⁷⁾

대만은 1946년 여군을 창설했다. 1991년부터 전문학교 졸업이상 학력 여성을 대상으로 여군 전문장교 과정을 운영하고 있으며, 1992년부터는 고등학교 졸업이상 학력 여성을 대상으로 여군 전문부사관을 모집하고 있다. 1994년에는 3군 사관학교가 여성에게 문호를 개방해서 1998년 처음으로 졸업자를 배출하였다. 사관학교 출신 외에 여성 전문장교와 부사관의 훈련기간은 19주에서 1년 9개월까지 각기 다르며, 수료 후에는 소위 또는 하사로 임용된다. 대만군의 여성장교/부사관 인력운용 목표는 편제 인원의 5~8%를 목표로 하고 있다.²⁸⁾

여군의 직위는 육군의 경우 공병, 통신, 수송, 화학, 행정, 재무, 경리, 항공, 기상 등이며 해군은 작전, 병기, 보급 등이고, 공군은 인사, 행정, 정보작전, 후방지원, 통신전자, 수송기·구조헬기 등 비전투 조종분야이다. 이들은 주로 문서나 행정, 후방지원 및 관리분야에서 활용된다. 여군 장교의 의무 복무기간은 4년이며, 부사관은 3년이다. 육군의 경우 사관학교는 고졸 및 전문학교 졸업자를 대상으로 연평균 10명 내외의 인원을 선발하며, 대학 및 전문 학교 졸업자를 대상으로 하는 전문장교는 연평균 50명 내외이다. 전문부사관 역시 실수요에 따라 연평균 190명 내외의 인원을 모집한다. 여군 전문부사관은 다시 공병, 경리, 통신, 군의, 항공(기상)의 기술직과 행정을 담당하는 업무직 부사관으로 구분된다. 육군 여군

장교의 정원구성비는 5%이며, 편제인원수는 1,300명이고, 여군 부사관은 8%, 4,800명이나 1999년 통계에 의하면 대만의 육군 여군 장교는 526명, 여군 부사관은 1,228명으로 장교와 부사관 각각 전체 인원의 약 2%를 차지하고 있는데, 편제에 비해 많이 부족한 수치를 보이고 있다.²⁹⁾

해군의 경우도 육군과 같이 사관학교, 여군 전문장교 과정, 여군 전문부사관 과정을 통해 여군인력을 획득하고 있는데, 사관학교는 매년 약 20명 수준의 여학생을 모집한다. 사관학교 출신은 작전, 병기 병과에서 활용하고 전문장교 및 전문부사관은 보급 및 행정업무에 활용한다. 공군은 사관학교, 여군 전문장교 과정, 전문부사관 과정을 통해 여군 인력을 획득하고 있다. 공중근무 여군장교는 매년 부대수요에 따라 모집하고, 수송기, 헬기 탑승을 원칙으로 하나 체력상황 및 개인 의사에 따라 전투기 탑승 기회도 부여한다. 여군 부사관(지상근무) 역시 매년 부대 수요에 따라 모집하는데, 인사, 행정, 후방지원, 통신전자 등의 병과에서 활용된다. 여군 장교의 의무 복무기간은 5년인데, 개인 능력 구비시 지휘직, 전문직 등에서 승진기회가 부여된다. 여군 부사관은 지도, 기술직, 후군직에서 승진기회가 제공된다. 공군의 여군장교는 전체 장교수의 7%, 부사관은 6%를 차지하고 있으며, 1999년 여군장교 및 부사관 모집 정원은 장교 23명, 부사관 83명, 조종사 1명이었다.³⁰⁾

4. 이스라엘

1948년 건국과 동시에 남녀의무복무제를 시행하고 있다. 48년 아랍-이스라엘 전쟁시 병력의 부족으로 여성도 지상전투에 참여하였으나, 대체로 여군은 다양한 기술적, 행정적 지원역할을 수행하고 직접전투에는 제한되어 있다. 이스라엘 군 사령관들은 전투 중 여군이 생포될 경우 직면하게 될 성적 학대의 위험성으로 여군에게 전투임무를 부과하는 것을 비윤리적인 것으로 생각해왔다. 하지만 이스라엘은 여성의 동등권을 인정하고 잠재력을 최대한으로 활용한다는 차원에서 여군을 공식적으로 전투직에서 배제하지 않고 있다. 실제로 1997년까지 여군은 지원업무 및 교육·훈련 교관으로 주로 활용되었으며, 함선에는 승선하지 않는 등 제한적으로 활용되어 왔다. 징병제를 택하고 있는 이스라엘에서는 여성도 징집대상이며 일부 여군에게는 보병 전투 의무를 부과하고 있다. 그런데 대략 여성 징집병의 1/3은 종교적, 결혼 등의 문제로 제외된다.³¹⁾

국경 경비대, 대방공 미사일 부대, 기갑 및 포병, 전투기 조종 등 직접전투가 가능한 직위에도 여군이 배치, 증가되고 있는 추세이지만 전장지역, 적지역에는 투입되지 못하며 전투 병과는 제한되어 왔다. 그러나 2005년 이스라엘 여군은 함선(잠수함제외), 포병을 포함해

26) 한국의 사관학교에 해당하는 방위대학교는 학생을 2학년 때부터 지원별로 각 군을 나눈다.

27) 김여진, "각국의 여군 운영실태 ③일본·대만," 『국방일보』, 2009. 5. 6

28) 추순삼(2006), 23-24쪽.

29) 추순삼(2006), 25쪽.

30) 『국방일보』, 2009. 5. 6

31) 추순삼(2006), 22쪽.

군의 모든 직위의 83%에서 근무하도록 허용되었다. 여성은 전투활동을 자원할 수 있다. 2002년 기준 여군은 하위 직급의 장교 33%가 여군이며, 대위와 소령의 21%, 중령·대령의 3%가 여군이다. 여군은 기본적으로 이스라엘 군의 국경순찰을 담당한다. 2007년 11월 공군은 처음으로 여성에게 비행대대의 부사령관직을 부여했다.³²⁾ 여군은 포병부대, 보병부대, 기갑부대에서 전투지원과 가벼운 전투 임무를 수행하고 있다. 이집트와 요르단 국경에서 경보병으로 남군과 여군이 함께 근무하는 카라칼(Karakal)이라고 부르는 몇 개의 소대가 형성되었고, 이는 2004년에 대대로 확대되기도 했다. 이스라엘군은 2001년 “여군” 사령부를 폐지했다. 여군을 별개로 분리시키는 것은 시대착오적이며, 여군의 군통합에 장애가 된다고 판단했기 때문이다. 여군은 성별이 아니라 업무에 따라 각 부대 소속으로 되어 있고, 2006년에는 레바논전쟁에서 전투에 직접 참여했다. 당시 공군헬기 엔지니어 소령인 텐들러(Keren Tendler)는 교전 중 피살된 최초의 여성 전투병이 되었다.³³⁾

〈표 7〉 주요국의 여군현황

국가	인원수 : 명(%)	전투병과 활용 현황		모성보호제도 현황
		활용여부	세부현황	
미국	200,932(14.3%)	○	모든 분야 개방(보병, 기갑, 전투공병 등 일부 제한) 2011년부터 참수함 개방	6주의 출산휴가 부여, 휴직제도 없음. 임신여군 전개지역 보직 제한, 자녀부양중인 이혼녀는 입대 제한, 기지내 탁아소운영
영국	17,850(9.5%)	△	주로 비전투직위에 활용하나, 육군의 경우 일부 전투지원에 활용	출산휴가 14주, 출산휴직 34주, 조종사는 임신시 군의관 통보 및 1년간 비행금지
독일	16,300(6.5)	○	모든 분야 개방	분만전 6주, 분만후 8주의 출산휴가, 8세미만 자녀 육아휴직 3년
프랑스	50,375(14.6%)	○	모든 분야 개방(참수함과 기동헌병군 제외)	출산휴가 16주, 여군에 대한 특별 정책은 평등원칙 위배로 판단, 별도 정책 없으며, 남녀 동등관리
캐나다	8,919(13.6%)	○	모든 분야 개방(기존 참수함근무 제한규정 폐지)	출산휴가 최대 17주(연장 가능), 임신중 해상 및 야전근무 제외
일본	11,755(5.2%)	○	모든 분야 개방(일부 제한 분야 있음)	출산휴가 14주, 육아휴직 1년 가능, 임신시 한정. 항공기 탑승자는 육상으로 근무지 전환
이스라엘	62,104(33.3%)	△	유대교 교리상의 문제로 여군의 전투병과 진출율이 2.5%에 불과	출산휴가 6개월, 남녀 통합관리 및 동등한 복지정책, 의무복무 중 결혼시 퇴역조치

〈자료 : 『국방여성』, 제6호(2010), 73쪽〉

5. 국제적 추세

세계적으로 많은 나라에서 여성은 군인으로 활약해왔다. 하지만 아직까지 대부분의 국가에서 군은 남성중심의 조직으로 인식되고 있다. 대부분의 국가에서 여군은 여전히 소수집

단이다. 여성도 징집제를 택하고 있는 이스라엘을 제외하고는 여군의 역할이 활발한 미국 역시 여군은 14.3%로 여전히 소수집단인 것만은 분명하다. 하지만 국제적인 여성정책의 연대에 힘입어 국제조직, 각국의 남녀평등 정책과 소수자 배려 정책과 여성 자신의 사회적 역할 확대를 위한 노력에 따라 여군정책은 다음과 같은 국제적 추세를 보이고 있다.

첫째, 여군이 개별 병과가 아닌 군으로의 통합이 추진되고 있다. 이를 위해 각국은 여군에 대한 제한사항이 완화되고 있고, 여군을 활용하지 않던 국가는 새로이 여군을 모집하고 여군에게 제한했던 지위들에 대한 기준을 완화하고 있다. 아직 국가별로 여성에 대한 일부 제한사항이 있으며, 양성평등 인사를 기본원칙으로 한다고 할지라도 여전히 여군은 비전투분야를 위주로 배치하는 등 실질적으로 여군이 군의 주류가 되었다고는 할 수 없으나 여군은 개별 병과가 아니라 군의 일부로서 통합되고 있다.

둘째, 성별에 따른 차별제도는 폐지되고 있다. 복무기회는 남녀에게 공평하게 주어지나 자신이 근무하는 분야의 자격조건을 충족시켜야 한다. 앞서 보았듯이 미국은 1998년 CDI에서 모든 군 복무지원자는 자신이 원하는 병과의 최소기준에 충족되면 군의 모든 분야, 직위, 유형의 직무를 수행하도록 기회를 부여해야 한다고 제안했다.³⁴⁾ 미국은 약 140만개 직위에 대해 신체적, 지적, 감정적 기준을 설정하여, 이 기준에 충족하는 사람에게는 거의 모든 직위를 개방하고 있다. 대부분의 국가에서 사관학교에서 여성을 교육하여 여군장교로 임관시키는 등 군교육 역시 여군을 별개로 하기보다는 남녀를 통합, 성별차이를 두고 있지 않다.

셋째, 직접지상전투를 수행하는 병과, 직위, 부대에는 여군의 활용을 제한하고 있다. 선진국의 여군은 “모든 분야에 여군을 활용하는 것을 원칙으로 하나, 여성의 신체적 특성과 모성 보호 측면을 고려하여 일부 전투병과·직위·제대에는 활용을 제한한다”는 것이 기본정책이라고 할 수 있다. 이는 전투의 효과성과 모성보호라는 측면을 동시에 고려한 원칙으로 볼 수 있다. 대체적으로 육군과 해병대의 보병, 기갑, 야전포병, 방공 등의 병과나 직접 전투 직위나 부대, 그들과 공동작전을 수행하는 직위와 부대에도 여군을 제한하고 있다.

넷째, 남녀 동등개념을 바탕으로 기본임무의 효과적인 수행을 위해 남녀의 체력기준을 동일하게 적용하는 방향으로 변화하고 있는 한편 남녀의 차별이 아닌 남녀간 차이를 인정하는 모성보호정책은 강화되고 있다. 선진국들에서 결혼이나 임신한 여성을 기본적으로 여군에서 제외하지 않고 수용하는 한편, 임신과 출산에 따른 휴가와 업무조정 등으로 최대한의 배려를 하고 있다. 〈표 7〉에서 보듯이 출산휴가와 육아휴직, 임신 중 비행업무 배제와 같은 모성보호정책이 취해지고 있다. 또한 적합한 여군이 구비되지 않아 활용을 제한하고 있는 직위나 부대는 여군을 개선하여 활용할 수 있도록 하고 있다. 하지만 여군에게 적합하

32) “Israel Defense Forces,” Wikipedia (http://en.wikipedia.org/wiki/Israel_Defense_Forces 검색일:2011.01.28)

33) Ibid.

34) 『국방일보』, 2009. 4. 22

도록 시설을 구비하는데 과도한 비용이 소요되는 직위나 부대에는 여군의 활용을 제한되고 있다. 격오지의 소부대와 잠수함 등이 이에 해당되는데, 앞으로 <표 7>에서 보듯이 미국, 캐나다 등 일부 국가에서는 잠수함에서의 여군 복무가 가능해질 것으로 보인다.

V. 여군의 역할확대를 위한 발전방향

군과 정부가 여성의 사회적 역할 증대와 인력구조 변화에 능동적으로 대처해왔음에도 불구하고, 우리나라 여군은 복무여건이나 지위와 권한의 측면에서 만족하기 어렵다. 국방부와 군은 군개혁을 추진함에 있어 미래전에 대비해 무기체계의 첨단화, 군구조의 정예화 및 합동성 강화를 강조하지만 여군의 전문화와 역할 확대 문제에 대한 비중은 그리 높지 않은 것도 사실이다. 하지만 여군의 문제는 군에서 양성평등이나 여성의 권리척도(GEM)라는 차원에서 뿐 아니라 미래전에 대비한 정예군 형성을 위한 질 높은 인적 자원의 확보라는 차원에서 중요하다. 따라서 현재 여군의 발전을 저해하고 있는 요인들을 보다 구체적으로 살펴보고 그러한 문제점을 극복하기 위한 발전방향을 모색해본다.

1. 여군발전의 장애요소

우리나라 여군은 오랜 동안 군에 통합되지 못한 채 성별분리체제로 운영되어 왔다. 최근 여군이 군통합의 방향으로 나아가고 있으며, 제도와 인식의 변화에도 불구하고 여군의 역할을 제한하고 사기를 저하시키는 여러 요인들이 존재하고 있다.

첫째, 여군을 대상으로 한 인사관리과정이 합리적이지 않다는 점이다. 여군들은 군으로의 진입, 복무연장 및 장기임용, 병과·보직·경력 관리, 교육훈련, 전역 등의 전과정에서 실질적으로 동등한 기회를 얻고 있지 못하다. 여군장교와 부사관은 남군의 임용체계와는 별개로 움직여왔다. 1997년부터 3군 사관학교가 여성에게도 개방되고 2010년부터 여성 학군단제도가 도입되면서 군으로의 진출에서 통합의 형태로 진전되고 있으나 아직은 많이 부족하다.

군의 임용은 최초 선발시점이라기보다는 3년이 지나 장기임용이 이루어진 다음이라고 볼 수 있다. 여군의 의무 복무기간은 장교와 하사관 모두 3년이며, 단기희망자는 전역 후 사회에 진출하며, 장기희망자는 심의를 거쳐 장기임용된 후 직업군인이 되는 것이다. 따라서 의무 복무기간인 3년은 임시고용상태로 볼 수 있다. 그런데 여군의 장기 임용비율은 남군에 비해 매우 저조하다. 1997년 여군의 장기임용비율은 장교 55%, 하사관 28.1%로 남군 장교 87%, 하사관 97.6%에 비해 매우 저조하다.³⁵⁾ 그 원인으로는 여군에게 장기복무신청서와

전역지원서를 동시에 제출하도록 하는 등 여군의 자의에 반하는 퇴역이 이루어지고 있으며, 부사관이 장교로 진출할 수 있는 기회가 부족한데 기인한다. 사실 여군 지원자는 군을 직업적으로 장기계획을 세우고 선택하고 있지만 실제 장기임용율은 낮다. 이는 군이 가시적으로 보이는 여성자원 선발에만 치중할 뿐 군조직에서 여군에 대한 종합적 계획을 가지고 있지 않기 때문이라고 볼 수 있다. 이러한 현상은 여군의 퇴역에서도 볼 수 있는데, 여군의 전역은 퇴역이 아니라 완전 면역으로 비상시 동원되지도 않는다. 전시 민간여성 인력 동원제도는 있으나, 군에 복무했던 여군인력을 위기시 국가와 군을 위해 활용할 제도가 마련되어 있지 않은 것으로 여군경험의 전문적인 가치를 인정하지 않고 있는 것이다.

둘째, 여군이 전투병과, 핵심보직 및 직무에서 배제되고 있다는 점이다. 국방부는 “여군인력의 활용 원칙으로 임무수행에 필

여군은 병과나 보직에서 전투와 관련된 핵심적이고 중요한 업무를 담당하기 보다는 전투지원이나 행정 등의 보조적인 역할에 머물러 있다.

요한 자격을 갖춘 경우 누구나 모든 직위에 배치될 수 있으며, 전·평시 동일한 임무를 수행한다. 그러나 지상 근접전투를 주임무로 하는 대대급이하 부대나 직위, 특수작전이나 장거리 정찰임무를 수행하는 부대 등의 경우에 여군의 보직을 제한한다”고 하고 있다.³⁶⁾ 어구 자체로는 선진국들의 사례와 같지만 실질적으로 이러한 기준이 적용되면 여군은 경력관리와 승진이 어려워지기 때문이다. 사실 군은 전쟁수행을 목적으로 하는 집단적 속성상 전투행위와 직접적 연관을 지닌 직위에 높은 위상을 부여한다. 군에서의 고위장교, 고급지휘관 등 고위직에 대부분 전투병과 장교들이 보직되는 이유도 이에 근거한다. 여군의 경우 다른 선진국들에서도 직접지상전투에서 배제되고 있어, 직접전투와 관련된 병과나 보직 제한 조치에 충분한 근거가 있지만, 군에서 보병진입 기회가 상대적으로 차단되어 있어 여군들의 경력관리가 어렵고, 지휘관으로 진급할 수 있는 기회도 얻기 어려운 구조라는 점이다. 병과 뿐 아니라 보직에서도 차이가 드러나고 있다. 군에서 보직은 승진 못지않게 중요한데, 핵심 보직 내지 중요한 보직은 그 자리에 가는 것만으로 승진이 보장되기도 한다. 여군의 보직이나 직무할당은 제도화되어 있는 임용과는 달리 조직의 관행이나 지휘관의 재량권이 크게 작용하는데, 남성중심적 조직구조와 가부장적 사고체제를 지닌 상급자들은 여군에게 주요 보직이나 임무를 부여하기보다 여군학교나 여군대대에서 여군관리, 행정이나 비서 등 비핵심 보직에 배치하고 있다. 즉 여군은 병과나 보직에서 전투와 관련된 핵심적이고 중요한 업무를 담당하기보다는 전투지원이나 행정 등의 보조적인 역할에 머물러 있다.

셋째, 여군의 인적 규모의 문제이다. 2010년 6월 현재 여군은 6,203명으로 전체 장교집단과 부사관의 3.5% 수준이다. 집단구성비에 있어 15% 이하는 명목집단(token group)이라고

35) 주찬진(2000), 25쪽

36) 국방부, 『2010 국방백서』, 138-139쪽

분류하고 있는 캔터(Kanter)의 논의를 차치하고라도, 이 정도의 규모는 소수집단인 여성이 군에 적응하기 쉽지 않은 구조이다.³⁷⁾ 특히 한국의 경우 국방개혁을 마무리하는 2020년에 이르면 11,600여명으로 부사관 이상 간부의 6.3%를 목표로 하고 있어, 15%에 달하는 미국, 프랑스, 캐나다 등 선진국에 비해 낮은 편이다. 반면 여군지원율은 상당히 높다. 육군의 경우 해마다 부사관 190명 모집에 800여명의 지원자가 몰려와 4대 1 안팎의 경쟁률을 보인다. 공군 여성 부사관 후보생 경쟁률은 2007년 6.8대 1에서 2008년에는 17.6 대 1로 크게 높아지고 있다. 2010년 여대 중 학군단 시범대학에 7개 여대가 경합해서 숙명여대가 선정되었으며, 총 60명을 선발하는 2010년 여학군단(ROTC) 모집에 360명이 지원해 6대 1의 경쟁률을 보였다.³⁸⁾ 지원자의 수준도 상당히 높은 것으로 알려져 있다.

하지만 현재의 여군의 규모는 그 자체로 생존력을 기르기 어렵다는 측면에서 고려가 필요하다. 군에 진입한 소수의 여군은 자신과 다른 기존구성원과의 연대감 형성이 어려우며, 조직을 이끌어갈 고위직에 여성이 소외되어 여성의 의견을 반영하기 어렵다. 결과적으로 우수한 자질을 지니고 있는 여군이라 할지라도 군이라는 조직 속에서 자신의 뜻을 펼치고 성장할 수 있는 기회를 찾기 어렵기 때문에 도태될 수 있다는 점에서 여군인력 규모에 대한 보다 심층적인 고려가 필요하다.

넷째, 여군에 대한 복지정책이나 권익 증진정책이 아직 정착되지 못했다. 여군의 경우 가정생활과 군생활을 양립하기 어려움에도 불구하고, 이에 대한 배려가 부족하다. 모성보호를 위한 제 조건들이 구비되어 있지 않아 결혼, 임신, 출산의 과정을 겪으면서 여군들이 장기적인 군생활에 어려움을 겪고 있다.

2. 발전방향

여군은 어려운 환경에도 불구하고 꾸준히 발전해오고 있다. 여군 형성 초기 군의 지원 인력으로 인식되었던 상황에서 진전되어, 상당 정도 여군도 군으로 통합되고 남녀 동등한 군인으로서 위상을 확보해가고 있다. 여군정책 발전과제는 많이 있지만, 군의 전투력 향상에 기여하는 한편 여군 개인의 발전에도 도움이 되는 핵심적 쟁점을 중심으로 발전방향을 모색해본다.

첫째, 여군의 비율과 양성기관을 확대하여 우수한 여성인력들을 군으로 진입시킬 필요가 있다. 국방부는 ‘국방개혁 2020’ 계획에 따라 2020년까지 여군 장교는 5.5%, 부사관은 7.7%로 현재의 약 2배 정도의 인원으로 확대할 계획을 가지고 있다. 이는 군 간부병력의 6.3% 정도이다. 사실 어느 정도의 여군병력이 최정정선인가를 평가하기는 쉽지 않다. 각국의 사회 상황, 전장환경의 변화 및 여군 개인의 능력에 따라 유동적일 수 있기 때문이다. 하지만 미

래 전투환경이 첨단 무기체계와 정보체계를 활용하는 형태를 변화되고 있고, PKO나 OOTW와 같은 비전쟁 성격의 군사업무가 다양화될 것이라는 점, 저출산·노령화사회로 진입하고 여성의 사회참여가 확대되고 있다는 점, 국방개혁에 따라 군이 기술정예구조로 이동하고 있다는 요인들을 고려할 때 여군의 비율을 보다 확대할 수 있을 것으로 보인다. 실제로 여성 고등인력들의 군대유입은 군의 입장에서 필요하다. 미래전이 첨단정보 및 과학기술전으로 전개되며, 연합작전 증가로 외국어 구사능력을 보유한 인력증대가 필요하기 때문에 고급인력의 군대유입은 군 차원에서도 매우 중요하다. 이러한 점을 감안할 때 군은 선진국 수준에는 미치지 못할지라도 2020년까지 여군의 비중은 10% 수준까지 제고시키는 방안을 강구할 필요가 있다.

둘째, 남녀군 양성과정 통합하여 공동의 가치관을 확립하도록 기반을 마련해주어야 한다. 2010년 학군사관(ROTC)이 여성에게 문호를 개방함으로써 여군 장교 양성에 있어 한걸음 진전하였다. 현재 여군장교는 각 군의 사관학교와 국군 간호사관학교를 통해 장교로 임명되며, 학사사관, 간부사관 및 특수사관의 과정을 통해 임용된다. 부사관의 경우에는 부사관 과정을 통해 부사관으로 임용된다. 최근 군의 통합성 제고를 위해 3군 사관학교를 통합할 필요가 제기되고 있는데, 다양한 장교 양성체계를 단순화, 통합화시켜 남녀군, 나아가 전군의 공동가치관을 형성시켜줄 필요가 있다. 육·해·공군이 서로 지휘권 다툼이 없이 전투력 향상에 무엇이 최선인가를 판단해야 하듯이 남녀군 간에도 누가 상급자인가에 관계없이 단일한 목표의식을 가지고 지휘력을 인정해주는 풍토를 마련할 필요가 있다.

셋째, 여군은 보직과 직무관리에서 차별되어서는 안되며, 주요 의사결정에 참여하고 핵심적인 업무를 수행할 여군들이 상위직으로 진출하도록 함으로써 실질적인 군업무에 통합되고, 여군의 역할모델이 되도록 해야 한다. 여군 성장의 문제점으로 지적했듯이 여군은 진급하기 좋은 핵심 병과나 보직, 직무를 맡지 못하고, 간호병과와 같은 특수병과나 여군관리를 하는 특정 직무에 편중됨으로써 중요한 부서에서 업무경험 쌓고 진급하기 어렵다. 여군 활용에 대한 기본인식에는 여군의 전투참여 문제를 제기하고 있는데, 그 역시 점차 발전적인 사고가 필요한 것으로 보인다. 선진국의 전반적 추세는 여군의 전투 참여제한 영역을 점차 축소해나가고 있다. 프랑스, 독일 등은 여군의 활용에 제한을 두지 않고 있으며, 직접전투에 어느 정도의 제한을 두었던 미국과 영국도 점차 개방의 폭을 넓히고 있다. 미국은 2011년부터 여군의 잠수함 근무도 개방할 예정으로 있다. 이번에 전투병과에서 장군으로 진급한 송명순 장군은 “민군작전과 같이 전투의 승리를 완전하게 전쟁의 승리로 이끌어 주는 일에 여성의 할 일이 많다”고 여군의 전투참여에 대한 입장을 피력했다.³⁹⁾ 전투병과를 좀 더 폭넓은 시각에서 볼 필요가 있음을 제기하고 있는 것이다. 따라서 전투병과의 경우

37) 주찬진(2000), 21-24쪽.

38) 『연합뉴스』, 2010. 10. 29.

39) 『한국일보』, 2010. 10. 16

일부 직위에 제한을 가할지라도 능력을 갖춘 여군에게는 문호를 개방하는 것이 바람직하며, 여군의 보직도 확대해나가야 할 것이다. 이러한 여성의 보직과 직무를 관리하기 위해서는 여성인력을 효율적으로 관리할 수 있는 시스템의 구축이 필요하다. 자질을 갖춘 인적 자원을 확보하기 위해 군에서 필요한 정확한 직무정보와 개인정보에 기초한 인사선발과 직무부여가 필요하다. 이를 위해서는 우선 직무수행에 필요한 역량, 핵심기술, 지식, 개인적 특성 등 직무관련 정보 축적을 위한 직무분석과 역량 모델링이 만들어내게 되면, 직무별로 남녀구분이 아닌 신뢰도와 타당도가 높은 사람을 선발할 수 있게 되는 것이다.⁴⁰⁾

넷째, 여군에게 중장기 복무기회를 확대해야 하며, 전역기회의 제공이 필요하다. 징병제를 시행하고 있는 우리나라의 경우 남성의 경우 학군이나 학사사관 등 지원자는 대다수 병역의무 수행을 위해 장교를 지원하고 있는 반면 여성의 경우는 직업의 관점에서 장교와 부사관을 지원하고 있다. 그럼에도 불구하고 장기복무장교인 사관학교 출신의 소수 여군을 제외하면, 여군운용은 단기활용 방식으로 처리되고 있다. 여군의 경우에는 남성 학군이나 학사사관과는 3~4년의 짧은 복무이후에 군을 떠나도록 하기보다는 복무연장 제도나 계약군제도를 활용하여 중장기로 복무할 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요하다. 현재 육·해·공군에서 복무하고 있는 6,200여명의 여군은 군이라는 특수집단의 경험을 하고 있으며, 이들은 이러한 특수경험을 바탕으로 전역 후에도 국가안보를 위한 중요한 역할을 수행할 수 있는 인력자원임에도 불구하고 실제로 이들을 활용할 제도적 장치가 마련되어 있지 않다. 군인사법과 병역법을 개정, 여군 예비역제도가 도입되면 여군 예비군도 전시에 동원예비군으로서 상비전력을 대체 보완하게 되며, 평시에는 예비전력을 관리, 훈련시키는 요원으로서 역할을 수행하여 21세기 선진정예강군 건설에 기여할 수 있을 것이다.⁴¹⁾ 여군은 전역시 '퇴역'이 강제되어, '예비역'으로의 편입기회도 원천 봉쇄되어 있었다. 남군이 전역 후 다양한 영역에서 활동할 수 있는 여건이 만들어지고 있음에도 불구하고 우수한 자질과 능력을 갖춘 여군들이 전역 후에 자신의 능력과 특기를 발휘할 수 있는 기회를 찾지 못했다. 이는 여성 개인의 손실일 뿐 아니라 국가안보와 인력관리에서도 중요한 허점이 아닐 수 없다. 최근 예비역 편입기회를 부여하는 방향으로 여군 전역제도 개선이 추진되고 있다.⁴²⁾

다섯째, 여군들이 역량을 발휘할 수 있도록 복무여건 증진을 위한 제반 조치들이 강구될 필요가 있다. 남성위주의 군조직상 여군의 복무여건과 복지정책은 남군 비해 상대적으로 보다 열악하다. 이는 남녀평등의 차별이 아닌 남녀간의 차이를 인식하는 시각에서 이해되어야 한다. 여성인력의 군진입을 위해서는 군인으로서의 업무와 가정생활의 양립이 가능

하도록 해야 하며, 인프라의 구축을 통해 군인으로서 임무를 수행할 수 있는 여건을 만들어야 한다. 우선적으로 여성의 모성보호에 관련된 정책을 구축해야 할 것이다. 국방부 여성정책과는 2010년 10월 28일 '불임휴직' 제도를 신설하고, 육아휴직·탄력근무제 등 모성보호 제도를 통합적으로 규정하는 "국방 모성보호제도 운영 훈령"을 시행하였다. 이번 훈령을 통해 여군이 불임시술시 휴직할 수 있는 근거를 마련하고, 과거 "육아휴직의 업무대행 및 탄력근무에 관한 훈령"을 전면 개정해서 군내 모성보호제도를 보다 활성화시키게 되었다.⁴³⁾ 이러한 조치 이외에도 육아, 보건, 문화 등의 분야에서 보다 구체적인 프로그램을 작동시킴으로써 여군들의 역량을 업무에 집중시키도록 해야 할 것이다.

V. 결론

최근 우리의 국방환경은 변화되고 있다. 군사적 차원에서 전쟁의 양상도 바뀌고 있으며, 사회적 구조도 변화되고 있다. 과학기술 발전에 근거한 첨단화·정보화의 전투에 대비하는 강력한 군을 건설해야 하며, 여성의 사회적 역할이 확장되는 추세 하에서 다른 선진국가들과 같이 우리나라에서도 군에서 여군의 비중은 커질 수밖에 없다. 따라서 군은 새로운 국방환경을 고려하고, 군의 미래목표와 계획을 세우는데 있어 여군의 역할증진과 운용방안에 대한 대안을 모색할 필요가 있다. 여군은 이제 단순히 군을 지원하고 보조하는 차원에서가 아니라 군에 완전히 통합되어야 하며, 군은 여군정예병을 확보하고 역량을 극대화하기 위한 방안을 모색하는 대상으로 간주해야 할 것이다.

하지만 우리나라의 여군은 2010년 6,200여명이었고, 장교와 부사관 비율은 3.5% 수준으로 여성이 진출한 다른 분야에 비해 매우 낮으며, 다른 나라와의 비교에서도 낮은 편이다. 이는 우리 군이 여성인력 충원에 소극적인 태도를 보여왔던 데 기인한다. 물론 우리 군도 사회적 변화추세에 따라 여군의 양적·질적 성장을 이루어왔다. 아직 대부분 국가의 군집단은 여군의 활용에 적극적이지 않으며, 여군의 규모는 세계적으로 다수를 차지하고 있지 않다. 하지만 여군의 역할증진은 군과 여성집단에 공동의 과제이며, 이를 바람직한 방향으로 이끌어가기 위해서는 개선해야 할 부분이 많이 있다. 여군의 발전에 있어 핵심은 여성과 남성의 성차이가 아니라, 여성의 기능과 역할이 국방력과 전투력의 향상에 기여하도록 해야 하는 문제이다. 그 전제조건으로 우수한 여성 자원에게 군이 기회를 제공해주며, 자신의 잠재적 역량을 군조직에 와서 최대한 발휘할 수 있는 여건, 보직관리 시스템, 교육기회, 퇴역 이후 기회제공 등에서 더 많은 인센티브가 제공되어야 할 것이다.

보다 구체적으로 본고에서는 여군의 역할을 증진하기 위해서는 첫째, 여군의 인적구성비

40) 권오성(2008), 58-59쪽.

41) 『국방일보』, 2010. 06.14

42) 『국방여성』, 제6호(2010), 4쪽.

43) 위의 글, 5쪽

를 확대하여 여성인력을 군으로 유입시켜야 한다. 둘째, 남녀군 양성과정을 통합하여 공동의 가치관을 확립하도록 해야 한다. 셋째, 여군의 보직과 직무관리에서 동등한 기회를 제공하고 여군들이 상위직으로 진출할 수 있는 기회를 확대해야 한다. 넷째, 여군에게 중장기 복무기회를 확대해야 하며, 전역기회의 제공이 필요하다. 다섯째, 여군들이 역량을 발휘할 수 있도록 복무여건을 개선해야 한다는 점을 제기하였다.

하지만 이러한 여군 발전방향이 실상에서 군의 전투력을 하락시킨다면 여군 자체의 존재 근거마저 상실하게 될 수 있다. 따라서 여군의 발전과 역할확대를 추진함에 있어 우리 국방력의 건설과 조화를 이루려는 노력이 중요하다는 점을 인식해야 한다. 더욱이 남성만을 대상으로 징병하는 한국의 병역제도 특성상 남군이 절대적인 비율을 차지하고 있는 상황에서 남군들의 남성으로서 우월감과 더불어 피해의식을 지니는 양가적인 감정도 지니고 있다. 이에 대한 이해와 적절한 대책 역시 제시될 필요가 존재한다.

참고문헌

- 권오성. “신 병역제도 추진에 따른 군 전력강화 방안.” 국방대학교 안보연구시리즈 9집 5호(2008. 10).
- 김은희 외. 『군조직 내에서의 성인지력 향상에 관한 연구』. 한국여성개발원 보고서(2007.12)
- 문미경 외. 『국방여성의 GEM 향상방안』. 한국여성개발원 보고서(2006. 11)
- 이원배. “여군 활용정책의 주요 쟁점과 발전방향.” 『군과 여성』 해군사관학교 인문과학 학술심포지엄 발표 논문집(2004. 10. 14)
- 이원배 외. 『여군인력 최적 활용방안 연구』(한국 국방연구원, 2005)
- 정주성. “중장기 병역정책의 과제와 발전방향.” 『국방정책연구』 제25권 제3호(2009년 가을)
- 주찬진. 『한국여군의 구조조정 쟁점에 관한 사회학적 일고찰』. 고려대학교 석사학위논문(2000).
- 추순삼. 『여군인력의 복무증진 방안』. 국방대학교 안보과정 연구논문(2006).
- 홍규덕. “군내 여성 인력의 역할확대를 위한 4가지 쟁점.” 『국방정책연구』 제25권 3호(2009년 가을)
- 국방부. 『2010 국방백서』(국방부, 2010. 12)
- 『국방일보』. 2009. 4. 22
- 『국방일보』. 2009. 4. 29

- 『국방일보』. 2009. 5. 6
- 『국방여성』. 제6호(2010)
- 『연합뉴스』, 2010. 10. 29.
- 통계청. 『2009년 출생통계』
- 통계청. 『경제활동인구연보』
- 한국노동연구원. 『중장기 인력수급 전망:2005-2020』 (2005년).
- 『한국일보』, 2010. 10. 16

- Fravel, M. Taylor. “China’s Search for Military Power.” *The Washington Quarterly*, Vol.31, No.3(Summer, 2008).
- Chu, Sulong. “The Security Challenges in Northeast Asia: A Chinese View.” November 2007 (<http://www.StrategicStudiesInstitute.army.mil>, 검색일: 2009. 4. 20)