

석사학위논문

여군인력 확대와 운영방향에 관한 연구

- 전투병과에서의 여군인력 확대 방안을 중심으로 -

2013년

한성대학교 국방과학대학원

국방경영학과

국방경영전공

박미희

석사학위논문
지도교수 김선호

여군인력 확대와 운영방향에 관한 연구

-전투병과에서의 여군인력 확대방안을 중심으로-

Study of female workforce expansion and their direction

- Focused on the expanded female workforces in the
Combatants -

2013년 6월 일

한성대학교 국방과학대학원

국 방 경 영 학 과

국 방 경 영 전 공

박 미 희

석사학위논문
지도교수 김선호

여군인력 확대와 운영방향에 관한 연구

-전투병과에서의 여군인력 확대방안을 중심으로-

Study of female workforce expansion and their direction

- Focused on the expanded female workforces in the
Combatants -

위 논문을 국방경영학 석사학위 논문으로 제출함

2013년 6월 일

한성대학교 국방과학대학원

국 방 경 영 학 과

국 방 경 영 전 공

박 미 희

박미희의 국방경영학 석사학위논문을 인준함

2013년 6월 일

심사위원장 _____ 인

심 사 위 원 _____인

심 사 위 원 _____인

국 문 초 록

여군인력 확대와 운영방향에 관한 연구 -전투병과에서의 여군인력 확대방안을 중심으로-

한성대학교 국방과학대학원
국방경영학과
국방경영전공
박 미 희

본 논문은 최근 여군인력 확대 정책을 고찰하고 군대의 새로운 주류가 될 여군인력을 전투병과에서 확대 운영하는 방안에 대하여 논술하였다. 여성인력의 운영원칙은 ‘임무수행에 필요한 자격을 갖춘 경우 누구나 모든 직위에 배치될 수 있으며, 전·평시 동일한 임무를 수행 한다’고 되어 있으나 실제로는 제한적인 임무를 수행해 왔다. 여군이 본격적으로 확대된 것은 1990년대부터이다. 1989년 여군병과라는 독립된 특수병과가 폐지되고 여군들이 일반병과로 편입되면서 문이 크게 넓어졌다. 1997년 공사가 여생도 입학을 허용하자 육사(1998년)와 해사(1999년)도 문호를 개방했다. 이후 첫 전투기 조종사(2002년), 전투함 승선(2003년), 전투병과 출신 여성장군 탄생(2010년) 등 여군 역사의 획기적인 사건이 잇따랐고, 그간 여성을 뽑지 않던 ROTC도 2010년 여후보생을 선발하기 시작했다.

ROTC 뒤를 이어 2015학년도부터 육군3사관학교에서도 여생도를 뽑는다. 전문대학을 나온 여성도 육군 장교가 되는 길이 열린 것이다. 모집 인원은 육사보다 7명 적은 20명이 될 전망이다. 현재 군의 연간 여군 장교 선발 현황은 육사 27명, 해사와 공사 각 16명, 학군 250명, 학사 50명, 간호사관 80여명, 전문사관 13명, 간부사관 7명 등 연간 420여명의 여성 장교가 선발되고

있다.

특이할만한 것은 ROTC 여후보생 선발에서 그치지 않고, 2012년 동·하계 훈련 110개 학군단 중 숙명여대 ROTC가 군사훈련 종합 1위를 차지했다는 데 있다. 숙명여대 ROCT는 2011년 처음 만들어져, 51기 29명과 52기 29명 등 총 58명이 2012년 1~2월 2주간 충남 논산 육군훈련소와 충북 괴산 육군 학생군사학교에서 진행한 동계 훈련에서 110개 학군단 중 가장 높은 점수를 받았으며, 2012년 동·하계 훈련 성적을 합산한 종합 성적에서도 1위를 차지했다. 이뿐 아니라 2012년 ROTC 하계 훈련 개인 수석의 영예도 여후보생(동국대 경찰행정학과 3학년 김세나)이 차지했으며, 해군사관학교 신입생 전체 수석을 여생도(70기 조하영)가 한 데 이어 지난 2월에는 육군사관학교 사상 최초로 여군 소위(윤가희)가 수석 졸업을 했다. 이러한 결과를 얻기까지 여러 분석이 나오겠지만 객관적인 사실은 현재 ROTC 훈련과정에서 남성과 여성의 체력 차이에 따라 기준을 다르게 적용하는 것은 3킬로 달리기(남후보생 12분 3초내, 여후보생 15분내)와 수류탄 투척(남후보생 20미터이상, 여후보생 15미터 이상) 합격선 외에는 없다는 것이다. 동일한 여건과 환경에서 여후보생이 기대이상으로 선전하고 있는 것이 사실이다.

2012년 6월 말 장교와 부사관을 포함한 여군은 모두 7,647명으로 전체 군인의 4.4%를 차지하고 있다. '07년 말(4,959명)보다 무려 54%나 증가했다. 5년도 안 돼 전군 대비 비중 역시 2.6% 높아졌다. '15년 말이 되면 여군 1만명 시대가 열릴 전망이다. 정부는 이때까지 여군 인력을 1만 120명(5.3%)으로 늘릴 계획이다.(여군 인력 확대목표는 '16년 기준 여군 장교 : 장교 정원의 5%, 여군 부사관 : 부사관 정원의 7%) 또한 국방부는 '09년 10월 사회인력환경과 미래 군 구조의 변화를 고려하여 '국방개혁에 관한 법률'에 명시된 '20년까지의 여군인력 확대목표를 '16년까지 조기에 달성하기로 하고 확대의 폭도 상향 조정하였다.(육군 : 7,976명, 해군 : 1,866명, 공군 : 1,728명 / 총 : 11,570명)

여성들의 군 진입이 늘어난 배경은 먼저 현대 전쟁이 기술적으로 진화한 데다 군대 임무도 평화유지나 재난시 공공서비스 제공 등으로 다변화됐기 때문이다. 여성 운동의 영향으로 여성정책이 마련되면서 여성들 사이에서 자기

능력을 계발하고 발휘할 수 있다는 사회적 의식이 커진 것도 영향을 미쳤다.

극한의 체력테스트와 각종훈련 그리고 각 학교에서 들려오는 선전의 성과들을 본다면 여군의 성장세가 가히 폭발적이라 하겠으나 정작 반겨야 할 군 당국의 표정은 그리 밝지 않다. 늘어나는 여군만큼 이를 채울 병과 인원이 한정돼 있기 때문이다. 각군 병과는 기본 병과 분류를 기준으로 육군 16개, 해군 13개, 해병대 11개, 공군 14개가 있다. 전체 병과 54개 가운데 육군의 3개 병과(포병·기갑·방공)와 해군의 항해병과 중 잠수함 직위를 제외하고 여군 배치에 제한은 없는 상태다. 그동안 포병과 기갑병과는 병과 특성상 여성에게 부적절한 분야라고 판단해 제한을 뒤 왔으나 '14년부터 문호를 개방하기로 내부 방침을 정하고 의견을 수렴중이다. 예를 들면 여군이 임신을 한 경우 기갑부대나 포병부대에서 근무를 배제하는 절충안도 마련 중이다. 국방부의 여군 운영 계획도 변하고 있다. '09년 여군배치를 제한하는 전투 부대 범위를 연대급에서 대대급으로 축소하였다.

그러나 문제는 병과 문호 개방에도 불구하고 여군을 운영할 자리가 한정돼 무작정 여군 인원을 늘릴 수 없다는 점이다. 실제로 기술행정병과의 경우 여군의 비율이 최대 30%에 이르는 일선 부대가 있으며, 정보병과 등에서도 여군의 활약이 두드러지고 있다. 그러나 이에 비해 전투병과를 대표하는 일반 보병으로서 야전부대에서 임무수행 하는 사례는 매우 드물다. GOP대대에서 근무하는 여군은 1사단 도라대대 3명, 5사단 철권대대 2명, 25사단 자글보대대 2명 등 7명이다. 해군에서는 올해 여성 해상지휘관이 처음으로 탄생했는데 1999년 해군사관학교에서 여생도 20명이 입교한 뒤 10여년만의 일이다. 해군은 6월 이소정 대위(해사 60기) 등 여군 장교 4명을 참수리급 고속정 정장으로 임명했다.

대다수 남군에게 여군은 여전히 부담스러운 존재다. 여군이 배치되면 새로 만들어야 할 전용 시설이 필요한데다 지휘관 입장에서 신경을 더 쓸 수밖에 없고 결과 전투력이 저하되고 역차별을 당하는 남군 동료들의 불만도 쌓이게 된다는 것이다. 또한 출산과 육아 등 여군은 체력적으로나 생리적으로 야전부대나 전투병과에 맞지 않다고 판단하는 경향이 있다.

이러한 인식 때문에 대한민국 여군 비율은 미국 16%, 프랑스 13%, 영국

8.1%에 훨씬 못 미치는 3%대에 그치는 수준이다.(’09년 기준) 그 결과여군이 되기 위한 경쟁은 치열하다. 2012년 공군사관학교 여생도 입학 경쟁률은 역대 최고인 51.4대 1(남생도 23.1대 1)을 나타냈다. 16명을 뽑는데 822명이 몰렸다. 육군사관학교의 경우 여생도 28명 정원에 1,059명이 지원해 37.8대 1(남생도 20.4대 1)의 지원율을 보였고, 해군사관학교 지원율은 52.2대 1(남생도 24.4대 1)에 달했다. 여학군사관의 평균 경쟁률도 7대 1에 육박한다.

이렇듯 우수한 여군인력을 과거와 동일하게 행정병과에 국한되어 운영한다는 것은 더할 나위 없는 국가적 낭비이며 손실이다. 군 발전을 위해 우수 여군인력을 적시적소에 운영할 수 있는 운영 방안이 필요하다. 해결방안은 있다. “성별이 아니라 개인의 역량을 여군 운영의 기준으로 삼아야 한다”는 원칙이다. 충분히 검증될만한 평가기준은 이미 표준화되어 적용되고 있다. 다만 야전부대에서의 우리 인식의 대전환이 필요하다. 그리고 분명 여성이 더 잘하고 잘할 수 있는 직위를 식별하는 작업도 필요하다. 여후보생들이 가장 힘들어하는 과목으로 각개적투를 꼽고 대신 가장 자신 있는 과목으로 사격을 꼽는다는 사실은 눈여겨 봐야할 사실이다. 군 전체를 볼 때 상대적으로 소수이기 때문에 더 깊이 연구되지 않고 일부 여군의 한계가 일반화되어 다른 전체 여군들에게 그대로 적용 / 평가되는 일은 없어야 한다.

앞으로 우리 군이 해결해 가야 할 여군 운영에 관한 과제는 첫째 여군 제한병과 개방, 여군 비율 적정수준 상향 조정, 야전부대의 다양한 보직 개발 및 확대이다.

【주요어】 여군인력 확대, 여군 비율, 여군운영 원칙, 여군인력 야전부대 운영

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 목적	1
제 2 절 연구의 범위와 방법	3
제 2 장 한국군 여군 발전 과정	5
제 1 절 여군 창설	5
제 2 절 여군 성장	6
제 3 절 여군 발전	8
제 4 절 여군 도약	9
제 3 장 세계 각국의 여군 운영 실태	11
제 1 절 북한의 여군	11
제 2 절 이스라엘의 여군	14
제 3 절 미국의 여군	16
제 4 절 영국의 여군	20
제 5 절 캐나다의 여군	22
제 6 절 한국군에 주는 시사점	24
제 4 장 야전부대 여군 운용에 대한 주요 쟁점	25
제 1 절 여군의 전투 참여	25
제 2 절 여군 운용에 대한 시대적 요구	29
제 3 절 여군과 여군 운용에 대한 인식	32

제 4 절 전투임무와 여군에 대한 인식	36
제 5 절 한국군에 주는 시사점	41
 제 5 장 전투병과에서의 여군인력 확대 방안	43
제 1 절 여군운영 원칙	43
제 2 절 여군장교 보직관리 원칙	44
제 3 절 새롭게 적용되어야 할 여군보직 원칙	47
 제 6 장 결 론	52
 【참고문헌】	57
 ABSTRACT	59

【 표 목 차 】

[표 1-1] 여군 인력 확대목표	1
[표 1-2] 여군 인력 연도별 확대 계획	2
[표 3-1] 북한여군 현황	12
[표 3-2] 전 국민 완전 징집제도	15
[표 3-3] 미 육군의 여군운영 분야 변천 내용	18
[표 3-4] 영국의 여군 병과 / 직위 운영 변천	21
[표 4-1] 여성운영의 변천	35
[표 4-2] 전투부대 여군의 임무수행 능력	36
[표 4-3] 전투부대 여군의 임무수행 능력	36
[표 4-4] 여군운영 분야	38
[표 4-5] 전투부대에서의 여군 적합 보직	39
[표 4-6] 여군 전시 운영	40
[표 5-1] 여군장교 운영가능 지위관 직위	46

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적

전투병과에서의 여군인력 확대방안을 연구하게 된 이유와 배경은 최근 여군인력 선발 방법이 다양해지고, 남군들과 동등한 평가기준에서 월등히 앞서 나가는 여군들의 활약상을 보면서 그들이 적시적소에서 자신들의 재능과 노력에 따라 다방면에서 운영되어야 한다는 생각에서 출발하였다.

그동안 여군은 매우 제한적인 범위 내에서 운영되어 왔으며, 특히 전투병과에서의 여군인력은 최근 5년간 절반 이하로 떨어졌고, 급기야 야전대대에서의 여군중대장을 미보직하는 방안이 검토되기도 하였다. ‘이러한 결과는 과연 여군의 생리적인 제한점을 해결해 가는 가장 좋은 방법인가?’라는 질문에 결코 부합되지 않는다는 결론을 얻었다. 최근 여후보생들의 선전이나, 육·해·공군 사관학교에 선발된 여생도들의 우수한 성적에서만은 아니라 현역으로 근무하고 있는 전투병과 여군들의 부단한 노력에도 불구하고 여전히 그 노력이나 능력과는 무관하게 여군이므로 야전부대에서의 운영이 제한된다는 식의 소수 제한요소를 일반화 하여 전체 여군에게 적용하는 오류가 반복되고 있다는 점에서 ‘2015년 여군 1만명 시대’를 앞두고 전투병과에서의 여군 운영방안과 더 나아가 선진국 수준의 여군 비율 향상을 위한 연구가 필요하다고 판단하였다.

특히 여군 비율 문제에 있어서는 비록 2020년까지의 여군인력 확대목표를 2016년까지로 하고 확대의 폭도 상향 조정하고는 있으나 여전히 선진국에 비해 절반도 안되는 수준으로 그 한계점은 병과 인원이 한정되어 있다는 사실에 있다.

[표 1-1] 여군 인력 확대목표(2016년)

구 분	당초 계획	상향 조정
여군 장교	장교 정원의 5%	5.5%
여군 부사관	부사관 정원의 7%	7.7%

[표 1-2] 여군 인력 연도별 확대 계획

구 분	총 계	육 군	해 군	공 군
‘10년	6,642	4,700	834	1,108
‘16년	10,552	7,224	1,725	1,603
‘20년	11,570	7,976	1,866	1,728

출처 : 국방부, 『2010 국방백서』

2014년부터 육군의 16개 병과에서 모두 여군을 선발 / 운용이 심도 있게 검토되고 있다. 여군에게 단혀 있던 병과의 문호 개방과 더불어 전투병과에서의 여군 비율도 적정수준으로 확대할 필요가 있다. 이렇게 될 때 선진국 수준의 여군 비율 달성도 가능할 것이다.

우리나라는 여군이 창설된 지 62년이 넘었지만 사실상 1990년에 이전까지는 행정업무를 지원하는 ‘여군병과’와 고유의 임무를 수행하여 온 ‘간호병과’ 등 육군에서만 주로 활동이 있어 왔다. 군내에서 주류에 통합되지 못하고 소수의 부류로 늘 지원하는 역할만 맡았다고 해도 과언이 아니다. 그러다보니 여군 비율이나 다양한 여군 운영에 대한 논의는 시기상조였다고 할 수 있다. 그러나 2010년대에 와서 돌이켜 볼 때 반세기가 넘는 여군 역사에도 불구하고 여군운영 특히 전투병과에서의 여군 운영에 대한 논의는 심도 있게 다뤄지지 않았으며, 여군보직에 있어서도 남군과 동일하게 적용한다는 큰 원칙 하에서 유명무실한 원칙적용이나 편협한 인사보직이 이뤄지고 있는 것이 사실이다. 여군과 남군이 통합되어 양성되고 있으면서도 그 운영은 매우 제한적으로 이루어지고 있다는 사실은 국가적으로 큰 손실이 아닐 수 없으며 군 발전에도 역행하는 일이라 하겠다.

따라서 군 발전을 주목표로 머지않은 미래에 확대될 여군 설발과 여군 인력 확대에 대비한 원활한 여군 보직순환과 관리 그리고 보직 원칙 등 명확한 기준이 요구되며, 필요시 현재의 보직 규정을 수정·보완하여 적용해야 한다고 생각한다. 그러기 위해서 우리나라의 현실을 정확히 직시하고, 주변국의 여군 운영 사례를 살펴봄과 동시에 야전부대에서의 여군운영에 대한 다양한 인식을 분석하여 여군운영 및 확대를 저해하는 요소들을 도출해 보고자 한다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

본 논문은 국방여군의 운영 변천과정과 각국의 여군 운영 실태를 살펴봄으로써 다가올 ‘여군 1만 시대’를 앞두고 여군운영에 대한 문제 및 인식에 대한 문제 등 여성인력 확대와 전투병과에서의 여군인력 확대 과정에서 예상되는 문제점을 해소하는데 초점을 두었다.

연구범위는 여군 운영 변천과정을 중심으로 지난 60년을 개관하였으며, 특히 북한, 이스라엘, 미국, 영국, 캐나다 등 비교적 우리나라와 여군 운영 여건이 비슷한 주변 국가의 여군 운영 사례를 고찰하여 다방면에서의 여군운영 방안을 연구하였으며, 여군에 대한 인식과 야전부대에서의 여군운영에 대한 인식에 대한 분석을 통하여 예상되는 문제점과 대응방향을 제시하였다. 제1장에서 연구의 목적과 연구범위 및 방법에 대하여 제시하고, 제2장에서는 국방여군 탄생에서부터 더욱 발전될 여군의 도약 단계에 이르기까지 그동안의 여군운영 변천사에 대해 개관하였으며, 제3장에서는 여러 나라의 여군운영 실태를 살펴보고 시사점을 도출하였으며, 제4장에서는 실제 야전부대에서의 여군운영에 대한 주요 쟁점사항을 고찰하였으며, 제5장에서는 여군운영 원칙과 특히 여군 장교 보직관리 원칙을 통하여 새롭게 적용되어야 할 여군보직 원칙을 제시하였다.

본 논문은 기존의 연구결과를 종합적으로 검토하는 문헌조사 방법을 근간으로 하여 국방백서와 여군분석자료 등 국방부와 한국국방연구소를 비롯한 정부부처의 간행물과 자료를 참고로 하고 학술회의자료와 여군운영연구 학자들의 연구논문 및 관계문헌, 신문자료를 종합 정리하였으며 보다 타당성 있는 판단을 위해 최신화 된 자료를 수집하여 반영하였다.

본 논문의 연구방법은 각종 자료에 대한 해석적 연구방법을 주요 사용하였으며 자료 분석을 통한 분석의 틀을 적용하였다. 분석의 틀은 한국여군의 60년사와 여군운영 변천과정에 대해 고찰해 봄으로써 본 연구에 대한 이론과 분석의 토대를 삼고자 하였다. 이러한 이론적 토대를 바탕으로 구체적인 북한, 미국, 영국, 캐나다 등 각국의 여군운영을 각종 논문과 자료 등의 내용을 해석하고 평가함으로써 야전부대에서의 여군운영 방안에 대한 구체적인 분석을 제시하였다. 이에 따라 예상되는 여군운영의 제한점 및 야전부대에서의 여

군운영에 대한 부정적 인식을 토대로 전투병과에서의 여군인력 확대방안과 여군보직 원칙 수정을 분석의 결과로 도출하였다.

본 연구를 함에 있어서 연구자의 주관이나 선입견을 배제하고 객관적인 접근을 하려 노력하였다. 그러나 대부분 현재까지 진행된 연구는 대부분 여군운영을 확대 방안에 초점을 두어 왔으며 특히 여군들의 전투병과에서의 운영을 확대하는 방안에 대한 연구는 없었기에 전투병과에서의 여군운영과 보직 확대방안 관련 자료가 많지 않아 자료수집이 제한되고 여군과 관련된 연구 자료가 상대적으로 부족한 면이 있어 연구의 한계가 있을 수 있음을 밝혀둔다.

제 2 장 한국군 여군 발전 과정

제 1 절 여군 창설

군에서의 여성 활동은 1945년 정부 수립 직후 혼란한 사회 현실 속에서 시대가 요구하는 ‘의식 있는 여성들의 사회적 동참’, 특히 군을 통한 참여에 여성들이 화답하고 실천한 것에서 시작되었다. 여군 탄생은 6·25전쟁이 계기가 되었다. 물론 전쟁 직전에도 공군여군의 창설과 양성 노력 등 호국관련 여성 활동이 있었으나 전쟁발발과 함께 종료되었고, 실질적으로는 광범위한 임무를 수행하는 육군에서 시작되었다. 정부 수립 후 좌익세력의 활동으로 사회가 혼란하던 시기인 1948년 말 중등학교 이상의 학교에 학도호국단을 조직하고, 학생들을 훈련시킬 지도교관 양성을 위해 전국 중·고·대학의 체육교사를 중심으로 단기간의 군사교육을 시키고, 이들을 소속 학교에 배속시켰다. 이들을 배속장교라고 하였다. 그 중 여자 배속장교는 1949년 6월 30일 부산사범학교 교사 문일련 등 32명을 최초로 입교시켜 1개월 동안 군사훈련을 실시한 후 예비역 소위로 임관시켰다.

6·25전쟁이 발발하자 당시 여자 배속장교 훈련대장이던 김현숙 중위는 ‘국난을 당했는데 여자라고 가만히 앉아서 남자에게만 의존할 수 없다.’는 생각에서 여자의용군 모집을 이승만 대통령께 건의한 후 대구와 부산 등지에서 모병활동을 전개하였다. 총 2000여 명의 많은 인원이 지원한 가운데 시험과 신체검사를 거쳐 중학교 이상 학력을 가진 500명이 최종 선발되었다. 이로써 1950년 9월 1일부로 육군 제2훈련소 예속 여자의용군 교육대가 창설되었고, 4일 입대식이 열렸다. 이들중 3주간의 훈련을 마친 491명이 26일 부산시 성남국민학교에서 수료식을 가짐으로써 육군의 여자의용군 제1기가 배출되었다. 여자의용군은 정훈대·첩보대·전투부대·예술대 등에 편성되어 큰 활약을 펼쳤다.(해군, 해병대, 공군 여군의 탄생 생략)

한편 1951년 3월 14일 국군은 서울을 재탈환하여 수복하였으며, 6월 23일에는 전황이 불리해진 소련 측이 휴전을 제안하였다. 전면전이 일단 중지되고 전쟁이 소강상태에 놓이자 전방 전투부대에 배치되었던 여군들도 철수하였다.

특히 학도의용군으로 참전한 학도들의 복교령이 하달되자 1951년 8월을 전후하여 많은 여군이 제대하였다. 여자의용군은 국가가 위기에 처했을 때 나라를 구해야겠다는 구국의 일념으로 입대하였다. 그러나 보병 기초훈련에 불과한 교육훈련 과정을 이수한 수준으로 일부를 제외하고는 마땅한 임무를 찾기 어려워 전화당번이나 차당번으로 운영되는 등 전력에 크게 기여하지 못하였다.

제 2 절 여군 성장

군에서도 여자의용군 제2기를 배출한 뒤로는 여군의 별다른 운영방안을 찾지 못하였다. 이 때문에 간호장교와 사병에 대한 군사 기초훈련만 실시하던 여자의용군 훈련소는 1951년 11월 15일 해체되었다. 이후 육군본부 고급부관실 내에 여군과를 설치하여 국감실과 부대에 배속된 여군의 인사행정업무를 담당·수행케 하였다. 여군과는 1954년 1월 1일부로 인사국 여군부로 개편되었으며, 1959년 1월 1일부로 육군본부 편제상의 기구가 전면적으로 개편되어 참모부장제도가 채택됨에 따라 인사국이 인사참모부로 승격하였고, 여군부도 여군처로 개편되었다.

여군은 행정업무지원에 국한되던 여군 운영을 확대하고자 여군으로서 임무수행이 가능한 분야를 개척하게 되었다. 이때 군의 전투력을 증강시킬 수 있는 방안으로 여군 기술하사관(현재 병사) 모병안이 채택됨에 따라 잠시 중단되었던 여군 모집도 재개되었다. 다만 별도의 여군훈련기관을 설치하지 않고 입대신병에 대한 기초훈련은 보병학교에서, 기술교육은 각 해당 병과학교에서 실시키로 하였다. 그러나 1953년에 기술병제도로 전환되면서 모집된 여군은 행정기술 요원이었으므로 남자군인과 동일한 훈련이 필요하지 않았고, 동일지역에 거주하는 문제점 등이 제기되면서 독자적인 여군 양성기관 필요성이 대두되었다. 이후 다각적인 연구 끝에 1955년 5월 20일 교육총감부 예하에 여군장병 양성만을 위한 여군훈련소가 재창설 되었다. 당시 여군훈련소는 서울 서빙고에 자리하였다.

기술병 양성과 타자기술 도입은 여군운영과 연계하여 매우 중요한 전환점이 되었다 제대하지 않고 잔류하고 있던 대부분의 여군 사병은 숙달된 주특

기 없이 기초 군사훈련만을 이수한 탓에 임무가 불분명하였다. 이 때문에 당시 포로 심문관으로 근무하던 홍소운 대위는 여군의 주특기 확보가 절실함을 느끼고 있었다. 그러던 중 공병우 박사가 한글 타자기를 개발했다는 신문 기사를 보았다. 홍대위는 공병우 박사를 찾아가 협조를 구한 끝에 여군에게 타자 기술을 배우게 함으로써 여군운영의 가능 분야를 개척하게 되었다. 여군 행정 기술 분야를 담당함으로써 더 많은 남자군인을 전투분야에 운영할 수 있게 되는 등 여군 장기 운영의 길이 열린 것이다.

1970년에 이르러서는 경제적 군 운영과 관리제도 개선을 위해 육군의 부대 편제개편과 기구개편이 실시되었다. 이때 여군의 활성화를 위해 인사참모부 여군처를 해체하고 육군본부 직할부대로 여군단을 창설하였다. 새로이 창설된 여군단은 여군장병을 양성하던 여군훈련소와 육군본부 행정지원을 담당하던 육군본부 사령실 예하 여군대대를 예속부대로 편입하였다. 여군단 출범에 따라 여군 성장의 기반을 구축하게 되었다. 그러나 군의 전문화·전력화·과학화로 이어지는 시대적 요구에 부응하기는 어려웠다. 소수의 인원, 행정지원병과로서의 한계, 경쟁력 제한 등이 그 원인이었다. 이러한 어려운 상황에서도 여군은 특기개발과 운영 분야 확대, 우수자원 확보 및 양성배출 등 끊임없이 잠재 역량을 키워 가고 성장하였다. 특히 기술병 양성과 타자기술 도입, 여군하사관 복무규정 제정, 정예화 계획, 여군장병 결혼 및 출산 허용, 여군병과 전환 검토 등 여군들의 근무여건과 제도 등을 꾸준히 개선해 가면서 성장해 나갔다.

여군 전담기구인 여군과-여군부-여군처-여군단을 거치는 동안 여군은 군의 행정지원업무는 물론 심리전요원 활동, 감찰장교 특파 활동, 장교 월남전 참가, 전산·사격 분야 운영, 공수특전요원 배출 등 다양한 방면으로 활동이 확대되었다. 여군의 성장 속에 안보수탁교육과 '86아시안게임과 '88올림픽게임 지원 등 국가적 차원의 업무 및 행사를 위한 지원이 두드러졌다. 사회지도층 여성단체 회원들의 여군훈련소 입소로 시작된 안보수탁교육은 해를 거듭할수록 의뢰 횟수와 인원수가 계속 증가하였다. 여중생 및 여고생 학도호국단 간부들과 여대생들을 대상으로 연간 15회에 걸쳐 1,500명에 대한 수탁교육이 여군훈련소와 여군학교에서 열리기도 하였다.

제 3 절 여군 발전

여군이 군에서 운영된 지 40여 년이 흐른 1990년에 이를 때까지 여군은 행정업무를 지원하는 ‘여군병과’와 고유의 임무를 수행하여 온 ‘간호병과’ 등 육군에서만 주로 활동하여 왔다. 군내에서 주류에 통합되지 못하고 소수의 부류로 늘 지원하는 역할만 맡았다고 해도 과언이 아니다 그러나 1990년대에 들어서 육군의 ‘여군병과’가 제병과로 통합·전환되면서 운영개념, 조직, 규모 등 모든 면에서 이전의 틀을 깨고 엄청난 변화를 맞게 된다. 사회에서 여성인력 운영이 확대되는 추세와 맞물려 1990년 후반 공군과 해군의 문호가 개방되면서 여군은 제2의 창군에 버금가는 것과 같은 발전을 보게 된다. 그러나 이러한 과정에서 여군조직과 여군 개개인들은 새로운 여건과 환경에 적응하고 남군 중심의 군 조직에 나름대로 뿌리를 내리면서도 많은 시행착오를 경험하며 어려움을 겪기도 하였다. 이에 앞서 제 13대 노태우대통령이 대선 공약으로 제시한 여성정책 실현의 일환으로 추진한 ‘여성인력 국방 분야 운영 확대방안’ 연구 지시에 따라, 육군은 1989년 여군병과를 해체하고 보병을 비롯한 제병과로 전환한다는 ‘여군 장교 인사제도 개선안’을 수립하게 되었다. 이로써 1990년 2월 1일부로 여군병과가 해체되어 보병 등 7개 병과로 전환되었으며, 여군훈련소는 여군학교로 이름이 바뀌었다.

1993년부터는 여군이 육군의 야전부대 신병교육대대 소대장으로 진출하면서 소총중대 소대장, 신병교육대대 대대장, 전투기 및 전투함 배치, 부사관의 야전 전환 등 육·해·공군의 전투 최일선에 보직되어 금녀의 벽을 깨며 전후방 각지에서 임무를 수행하기 시작하였다.

50년 가까이 육군에 머물던 여군은 1997년 공군사관학교에 여생도가 최초로 입교하면서 새로운 근무 영역을 넓혀 갔다. 이어 1998년 육군사관학교, 1999년 해군사관학교가 여자 생도에 대한 문호를 개방하고 2001년 공군·해군 여군사관후보생을 배출함으로써 여군이 근무하지 못하는 영역이 사라지게 되었다. 명실공히 ‘국군 여군’으로 자리 잡게 된 것이다. 2002년에는 최초로 간호병과에서 여군장군이 탄생하기도 하였다.

한편 육군 여군학교에서 담당하던 육군의 여군양성교육은 해·공군과 마찬가지로

지로 양성평등 차원에서 장교는 3사관학교, 부사관은 부사관학교에서 남군과 통합하여 교육하게 되었다. 이에 따라 2002년 10월 3부로 여군학교가 해체되었다.

제 4 절 여군 도약

군별로 추진되는 여군정책의 통합이 필요해짐에 따라 2002년 11월 1일부로 국방부 직할부대인 여군발전단이 창설된다. 여군발전단은 육·해·공군에 소속된 여군을 결집하고 여군의 발전과 권익을 향상시키는 등 군 내 남녀 통합 정책 발전에 주도적 역할을 수행하였다. 여군발전단이 출범하면서 육·해·공군의 여군을 총칭하는 ‘국방여군’이라는 용어가 쓰이기 시작하였으며, 특히 이 시기에는 각 군 여군들의 활약상이 많이 소개되었다. ‘최초의’라는 수식어가 늘 따라 다니면서 많은 관심과 호응을 불러 일으켰다. 또한 여군은 존중과 배려의 새로운 병영문화를 조성하기 위해 다양한 노력을 기울였다 여군은 각 군의 병영 저변 곳곳에 위치하여 임무를 수행하면서 여성 특유의 성실성·섬세함·건전성을 바탕으로 기존 병영문화를 개선하는 한편 새로운 병영문화가 빠르게 정착하도록 긍정적인 변화를 주도하였다는 평가를 얻었다.

한편 2002년 여군발전단의 창설은 각 군의 여성정책이 통합되고 균형발전을 이룰 수 있는 계기가 되었다. 특히 정부의 양성평등 및 모성보호정책과 연계하여 여군들의 군생활과 가정생활이 조화롭게 영위될 수 있도록 제도발전과 인프라 구축을 위해 노력하여 그 어느 때보다도 실질적인 발전과 결실을 보았다. 이후 여군발전단은 2006년 1월 1일부로 국방부 인사복지본부 내 ‘국방여성정책팀’으로 전환되면서 각 군의 여군을 포함하여 여성군무원과 공무원을 아우르며 본격적인 여성정책 임무를 수행하게 되었다. 2008년 새로운 정부에 의한 조직개편 시 ‘국방여성정책팀’은 다시 ‘국방여성정책과’로 개칭되고, 과장직이 현역에서 공무원과 공통직위로 전환되었다.

이러한 국방여성정책 전담 기구들의 주도하에 군 내 여성인력운영 확대 정책과 군내 양성평등 의식 확산, 국방 여성의 모성보호·군익증진·고충처리 등의 제반 제도와 규정 등이 획기적으로 개선·발전되었다. 군에서의 여성인력 비율

도 2020년을 목표로 장교는 7.7%, 부사관은 5.5%로 상향 조정되는 등 여성 인력 운영이 확대되고 있다.

이렇듯 대한민국 여군 창설 60년은 엄청난 역사의 흐름 속에서 본연의 사명을 잃지 않고 한줄기 도도하게 흘러온 물줄기였다고 할 수 있다. 60년 동안 많은 발전과 성장을 거듭해 온 국방여군은 앞으로도 선진강군 기반을 조성하는 주역으로서 제 역할을 다할 것이다.¹⁾

1) 국방부(2010), 『국방여군 60년사』, 서울 : 국방부, pp.1~8.

제 3 장 세계 각국의 여군 운영 실태

제 1 절 북한의 여군

북한군은 1946년 4월 평양 학원 내 최초 여성중대를 편성하여 운영해온 것을 시발점으로 하여 비교적 소규모의 여군을 운영해왔으나 1962년 12월 김일성의 4대 군사노선을 채택하면서 그의 지시에 의거 여군을 군단급 병원에까지 배치 운영하여 오다가 1964년 12월부터는 평양시 대공방어를 위해 여자만으로 편성된 고사포 여단을 창설하였는가 하면 평방사 5개 여단에 남녀 혼합 편성하여 운영하고 있으며 1970년 이후는 지상군, 해군, 공군 등 전투분야 위주로 여군 운용을 적극 추진하여 현재는 지상에선 특수부대 및 고사포 요원으로까지 운용하고 있고 해군은 해안포 및 고사포 요원으로도 운용하고 있으며 공군은 AN-2기, YAK-18조종사, 고사포 요원 등 다양한 직종을 편성하여 운용하고 있다.

1994년 4월에는 6군단 자주 방사포 연대 정찰시 여군을 반수(50%)로 편성하여 창설하였으며 동년 5월에는 함북소재 21경비여단을 여군단만으로 편성된 여군 중대로 운용하고 있다. 해군은 전투서열상 미 편성되어 있으나 고사포 요원, 레이더 및 전자기기 조작병, 운전병, 해안포 요원, 간호원 등의 군무를 하는 것으로 추정되고 있으며 공군은 비 전투분야인 관제요원, 행정요원, 간호사 등으로 확대 운영하고 있다. 특히 지상군에서는 낙하산 부착 공수 투하훈련이 식별 되었는데 이는 경비병 여단에 편성된 지휘부 요원 중 일부 여군이 훈련에 참가한 것으로 추정되었는데, 유사시 아측 지역에 침투하여 요인 암살 및 북한의 남성군인이 활동 제약지역에서 첩보수집 요원으로 운영하기 위한 것으로 판단하고 있다.

북한의 여군은 전체의 2%(1997년)로 총 2만 3천여 명으로 추정되었으며 인원 면에서 한국여군과 비교할 정도의 규모가 아니다. 다음의 [표 3-1]은 당시 북한 여군의 현황이다.

북한은 지상군에 있어서는 한국여군 운영 실태와 대등소이 하나 규모가 훨씬 크고 특히 해·공군은 간호 뿐 아니라 주로 전투분야에 중점적으로 운용하

는 특징을 갖고 있다.²⁾

[표 3-1] 북한여군 현황

단위: 명

구 분	총 계	지 상 군	해 군	공 군
계	23,699	8,578	1,801	13,311
군 관	1,850	498	124	1,228
하 전 사	21,849	8,089	1,677	12,083

출처 : 육군본부, 인사참모부 인력획득과, 『외국여군 운영실태보고』, 1997.

최근 북한군은 일선 전투부대에까지 여군을 배치하고 있으며, 북한군에서 여군이 차지하는 비율은 전체 북한군의 10%를 상회한다고 밝히고 있다(탈북자 김옥희, 최영일 증언) 북한군 내 여군 비중은 현재 더 크게 늘고 있는 것으로 나타나고 있다. 117만이나 되는 대군을 유지하다 보니 북한은 인구 비례상으로 징집대상에서 더 이상 남성을 찾기 어렵게 되었다. 1990년대 대량 아사로 수백만 명이 굶어 죽고 수십만 명이 탈북하자 북한 당국은 남자 군 초모생(군입영병) 부족현상을 여군으로 보충해 왔다. 따라서 징집연령을 16세(남·녀17세)로 낮추고 최소 신장도 145cm로 줄이며 여성들을 징집하기 시작했다고 전해지고 있다. 북한군은 사단부터 대대급까지 여군들이 있으며 소구경 대공포와 해안에 배치된 포병 대부분이 여성군인들이고 여군 독립여단과 연대들도 있다. 북한군에서 위생병들과 통신병, 고사총, 작은 고사포 등은 거의가 여군들이 담당하고 있으며 소수의 여군에 한해서 일부 특수부대에 배치하기도 한다. 그러니 여군은 대략 10만명에 가까운 것으로 보이는데 한국군에 있는 4천여 명의 여군을 감안하면 상당히 높은 비율이다. 북한군의 여군들은 연대 규모까지 배속된다. 북한의 모든 터널과 교량은 99%이상 여군이 지키고 있다고 하며 보통 터널은 1개 소대의 여군이 14.5mm 4연장 고사기관총(대공기관총)으로 무장하고 있으며 긴 터널은 양쪽이 1개 소대씩 지키고 있다고 한다.

북한은 1995년부터 당성이 우수하고 출신성분이 좋은 여군 부사관들을 선발하여 2년간의 장교교육을 시킨 후 각 군에 배치했다. 북한은 여군도 17세

2) 육군본부 인사참모부(1997), 『외국여군 운영 실태보고』, 대전 : 육군본부 p.4.

에 입대하며 입대절차도 남군과 똑같다. 다만 여군들은 신병훈련을 사단 고사포대대소속 14.5mm 고사기관총 중대(약 75~80명)에서 집중적으로 훈련받는다. 여성 고사총중대는 중대장, 정치지도원, 소대장들도 모두 여군으로 이루어져 있다. 여군 군관들은 고사포 군관학교에서 2년간 교육받고 소위로 임관하여 소대장부터 시작하며, 정치지도원들은 여군 정치군관학교인 최희숙 군관학교를 2년간 다닌 후 졸업하여 역시 소위로서 중대 정치지도원으로 배치된다. 각 여단에 1개 여성 기동 보병대가 편성되어 1998년 2월 말 평양에서 인민군 차수와 다수의 장령(장군)들 앞에서 방식상학(시범훈련)을 진행하여 높은 점수를 받았다고 한다.

남성들만 있던 정비중대도 1998년 이후 중대 규모의 여군들로 편제되었다고 한다. 그러면서 고사포와 고사총 부대, 해안포 부대와 일선 군단의 1개씩의 여군 여단, 그리고 군의소 간호원들까지 합치면 인민군내 여군 비율이 10%이상으로 여군이 많아진 것이 사실이며, 김정일이 핵폭탄보다 더 강력한 무기라고 큰소리치는 AN-2기 조종사들도 상당수 여군들이고, IL-28 폭격기 조종사들도 모두 여군들이라고 증언한 바 있다.(최영일 증언) 김정일 국방위원장이 최근 몇 년간 방문했던 군부대 중 최소한 3분의 1이 여군부대인 것으로 나타났다.(경향신문, '03. 8. 19 / 2면)

북한군에 가보면 사단, 연대, 대대급까지 여군들이 위생병 자격으로 편제되어 있다. 일반적으로 부대 통신을 담당하는 통신중대들은 대개 통신정비 및 수리소대만 남자로 되어 있고 여자 교환소대, 여자 전신소대로 되어 있다. 현재 북한에서 인민군의 여성장군은 5명 가량으로 계급은 소장(한국군의 준장)이다. 인민군 후방총국 군의국 소속 종합병원인 '46호 병원'의 전구강 원장, 북한 첫 여성공군 조종사로 6·25전쟁에 참전했던 태선희, 조국해방전쟁(6·25 전쟁) 승리기념관 김학실 강사, 평양 강반석유자녀 대학의 주순옥 학장, 직책과 소속이 알려지지 않은 권영교 등으로 알려지고 있다.³⁾

3) 김선호(2007), 『월간 자유』, 서울 : 사단법인 성우안보전략연구원, pp.70~76.

제 2 절 이스라엘의 여군

이스라엘은 동원예비군이 주역인 민·군 동체의 ‘시민군’ 개념의 군대이다. 이스라엘은 1948년 건국과 동시에 남녀 의무복무제를 실시하여 현재까지 유지하고 있다. 이스라엘 여군 운영의 특징은 남녀 동등권을 인정하고 여군의 잠재력을 최대한 운영한다는 점이다. 모든 이스라엘 국민은 고등학교 졸업 후 18세가 되면 군에 입대, 남자는 36개월, 여자는 21개월, 장교 48개월을 군에서 복무해야 한다. 현역복무 후 자동적으로 예비군 부대에 편입되게 되는데 현역병 입영 및 예비군 전환 시기는 년 3회(3, 8, 11월)로 고정되어 있으며, 여성은 34세까지 예비군 복무 후 민방위에 편입된다. 그러나 여자의 경우 통상 첫 아이 임신시 병역이 해제된다.

특이한 사실은 병역의 의무는 누구나 예외가 될 수 없고, 예외가 되고 싶어하지 않는다는 점이다.⁴⁾ 신체장애자(소아 마비자)라도 본인이 희망하면 행정 분야에서 근무할 수 있다. 이처럼 제한자들도 자원하면 받아주고 적절한 보직을 주어 병역의무를 완수 할 수 있도록 각종 제도가 마련되어 있다.⁵⁾ 이스라엘 사회에서 군대 기피는 ‘자살’ 행위와 같다.⁶⁾ 징집 탈락자들은 왜 군대에게 가지 못하게 하냐고 정부를 상대로 소송을 낸다. 병사들은 조국을 향한 깊은 애정을 가지고 복무하며, 병사들은 ‘전투참여 금지령’을 최고의 별로 생각한다.

18세에 군에 입대하고 군필 후 대학 또는 취업을 한다. 고3이 되면 어느 대학을 갈 것인가를 놓고 고민하는 것이 아니라 어느 부대를 지망할 것인가를 놓고 경쟁한다. 기업은 이력서를 예일대학, 하버드대학 등 명문대학의 졸업 이력보다 ‘8200부대’, ‘특공부대’, ‘공군 전투기 부대’ 등 군의 어떤 부대 출신인가를 더욱 중요시한다.

여군장교 획득은 특별채용 방식으로 기본 의무복무 병력 중 장교나 부사

4) 징집 제외 대상자 : 비유대 소수민족, 아랍인, 전통 유대교 신봉자

5) 이창섭(2007), 『이스라엘 예비군제도』, 공무해외출장 귀국 보고서

6) 병역 기피자 처리 : 헌법에 의한 2~3회의 권유 및 경고 실시 후 최종기피자는 처벌 없이 귀가시킴(병역기피죄로 처벌하지 않음) 다만, 사회적으로 병역 기피자는 공무원, 기업인 등 제대로 된 직업을 유지할 수 없는 환경이 형성되어 있음(사회적 징벌 개념)

관으로 지망하는 자는 시험을 거쳐 장기복무 부사관과 장교로 임관하게 되는데 여군은 전 이스라엘 장병의 30%, 여군 직업 군인의 비율은 약 13% 수준을 유지하고 있다.

[표 3-2] 전 국민 완전 징집제도

역 종	가 드 나	상 비 군	예 비 군
나 이	14 ~ 17세	18 ~ 20세(21개월), 대상의 약 60% 징집	34세
훈 련	준 군사훈련 실시	Negev사막에서 2개월 기초 군사훈련 30% 영내대기 70% 출퇴근	동원기간 : 연간 약 40일 (훈련, 근무) 편성 : 현역부대 위주, 예비사단 및 지역사단에 편성 소집훈련 : 연 1회(5일) 훈련장소 : 전문 지상군 훈련소

출처 : 한국전략문제연구소, 『작지만 강한 ‘전투형’ 이스라엘군』, 2011.

이스라엘 여군의 운영분야는 군조직의 효율성을 고려하여 육·해·공군 전 분야에 걸쳐 운영하는 것을 원칙으로 한다. 보직은 개인의 임무수행 능력을 고려하여 주로 행정직, 정보 분야의 번역, 분석, 평가 업무와 각종 정비분야, 각 학교의 교관, 컴퓨터 / 통신분야 및 수송분야에 걸쳐 수행한다.

또 여군의 지위가 높아지고 있어 탱크의 장비 점검, 포탄의 장착을 담당할 뿐만 아니라, 요즘은 전투기 조종사, 특수전투부대원 등도 될 수 있다. 2001년 5월 이스라엘 군 창설 63년 이래 처음으로 여성 육군소장(오르나 바르비 바이이)이 탄생되었다. 이스라엘군의 소장 계급은 참모총장이 중장 계급이므로, 두 번째 상위계급이다.⁷⁾

7) 한국전략문제연구소(2011), 『작지만 강한 ‘전투형’ 이스라엘군』, 서울 : 한국전략문제연구소, pp.25-30.

제 3 절 미국의 여군

미국은 세계에서 가장 먼저 여군을 창설한 나라이다. 미국이 육군 간호장교단을 창설한 것이 1901년이었으니 벌써 110년이 넘는 유구한 역사를 자랑한다. 이 역사는 한국군의 창설과 비교해 보아도 두 배에 달하는 기간으로 우리군의 조직 편성체계까지도 미군의 체계를 도입하여 발전시켰으므로 미국 여군의 운영 실태를 살펴보는 것은 한국 여군의 발전방향 연구에 여러 가지 도움을 줄 것으로 사료된다. 여군창설에 있어 110년의 역사를 자랑하는 미국에 여군의 역할이 신장된 원인으로는 인구의 감소, 지원제의 채택, 여권의 신장, 여성의 사회적 역할 증대 및 군사과학 기술에 따른 기술 관련업무의 증가 등을 들 수 있다.⁸⁾

여군의 역사만큼이나 여군을 가장 많이 운영하고 있는 나라도 역시 미국이다. 미 여성들은 1619년 인디언들과의 전투에 참여한 이래 남북전쟁(1861~6년)과 미·스페인전쟁(1898년)에도 1,500명 이상의 간호요원으로 참전했다. 1991년 걸프전에는 총 병력 47만4천명의 6%인 2만 8천여 명이 참전했다. 2010년 8월 말 철수를 완료한 이라크 주둔 미군도 7명 가운데 1명이 여군이 있었다. 미군은 2차 세계대전 중이던 1943년 육군여군단(WAC)을 창설, 본격적인 여군 운용을 시작했다. 육군여군단은 당시 육군참모총장이던 조지 마셜장군의 요청에 따라 남군들이 전투에만 전념할 수 있도록 하기 위해 만들어졌다. 이 때문에 초기 여군은 대부분 행정보조 역할을 수행했으나 1948년 여군통합법이 제정돼 정식 군인 신분이 부여되면서 임무가 확대되었다. 1976년 육·해·공군사관학교 입교가 허용됐으며 1977년 미 육군은 보병, 기갑, 특수전 등을 제외한 모든 직위에 여군 근무가 가능케 했다. 미군은 현재 육군의 70%, 해군 91%, 공군 99%, 해병대 62%의 직책을 여성에 개방하고 있다. 그러나 여전히 적의 직사화기에 노출되고, 신체접촉 가능성이 높은 ‘직접적인 지상전투’임무에는 여군을 배치하지 않는다는 규정은 2012년까지 유지되었다. 여군 수도 1966년 정원의 2%에 불과했지만 1994년 걸프전 직후 12.9%로 확대돼 2010년에는 16%를 차지하고 있다.⁹⁾

8) 오경조 외(1994), 『군내여성인력 활용방안 연구』, 서울 : 한국국방연구원, p.28.

그러나 최근 미군이 금녀의 벽을 허물고 있다. 미 국방부는 공식적으로는 여군의 전투 참여를 금지하고 있으나 실제로는 아프가니스탄 전쟁에 참여하는 여군 수가 늘어나고 있다. 미 국방부는 그동안 여성이 남성에 비해 체력이 떨어져 실제 전투에서 불리한 데다 여성이 전사하면 국민여론이 악화된다는 이유로 여군의 전투 참여를 금지해왔다. 최근에는 엄격한 체력 심사를 거쳐 남성에 뒤지지 않는 여군을 전투지역에 실전 배치하고 있다. 특히 일반 보병이나 기갑 부대가 아니라 특수부대에 도전하는 여군이 늘어나고 있다. 레이 마저스 미 해군장관은 최근 여군이 최정예 특수부대인 ‘해군 실(SEAL)’에 배치되는 기회를 주겠다고 선언했다. 해군 특수전 여단으로 불리는 실은 알카에다를 이끌었던 오사마 빈 라덴 사살 작전을 수행했을 정도로 최고의 전사로 구성돼 있다. 실은 그 같은 작전 수행을 위해 지옥훈련을 계속하는 것으로 유명하다. 로버트 게이츠 전 국방장관은 여군의 특수부대 배치를 늘리겠다고 약속했었다. 현재 여군은 공수부대, 특수전투부대 등과 함께 아프가니스탄 등지에서 연합작전을 수행하고 있으나 이같은 특수부대 요원으로 활동하고 있지는 않다. 전투 현장에 투입되는 여군 숫자가 늘어남에 따라 여군 전사자도 증가하고 있다. 이라크전과 아프가니스탄 전에서 숨진 여군 수는 150여명이며, 이 중 100여명 가량이 전투를 벌이다 사망했다. 베트남전 당시에 전투 현장에서 사망한 여군은 8명에 불과했다. 그것도 대부분 헬기추락 사고였다. 미 국방부는 1993년에 처음으로 여군의 공격용 헬기와 전투기 탑승을 허용했다. 그러나 전쟁지역에 배치되는 항공모함이나 핵잠수함 등은 여전히 금녀지대로 남겨 두었다. 미 의회에는 여군의 보직 제한을 철폐하는 내용의 법안이 여러 차례 제출됐으나 한 번도 통과되지 않았다. 그러다가 이라크전과 아프가니스탄전이 장기화됨에 따라 병력 순환 배치에 어려움을 겪게 된 군 당국이 전투 지역에 배치되는 여군 수를 늘리기 시작했다. 아프가니스탄에는 2011년 62명의 정예 여군으로 구성된 ‘정보지원팀’이 특수부대와 함께 연합작전을 수행하고 있다.¹⁰⁾

이러한 변화는 비단 육군에만 있는 것은 아니다. 남성들로만 구성돼 있던 미국해군 잠수함 부대에 변화의 바람이 불고 있다. 미 해군은 여군의 잠수함

9) 최현수(2010), “세계의 여군 현황”, 국민일보(9월 6일), 서울 : 국민일보, p.7.

10) 국기연(2011), “美여군 ‘금녀의 벽’ 허문다”, 세계일보(11월 9일), 서울 : 세계일보, p.16.

복무를 2011년 11월부터 허용했다. 로버트 게이츠 미 국방장관은 2010년 2월 여군의 잠수함 복무금지 정책 폐기 방침을 밝힌바 있다. 여군의 잠수함 근무는 여군이 전함에서 복무하기 시작한 1933년부터 검토됐지만 현역·퇴역 해군들의 반발에 부딪혀 왔다. 좁고 제한된 공간 안에서 남녀가 함께 수개월간 지내기 어렵다는 이유에서다. 해군은 여군 장교를 단체로 우선 배치해 성추행 가능성을 차단한 뒤 단계적으로 여군의 잠수함 복무를 확대해 나갈 방침이다.¹¹⁾

[표 3-3] 미 육군의 여군운영 분야 변천 내용

연 도	내 용
1966	·여군을 전체 병력의 2% 이내로 유지
1967	·공법 90-130조에 의해 여군의 진급 및 전역에 대한 규정 폐지 ·전체 병력의 2% 이내로 제한하는 규정 폐지
1972	·여군운영 직위 확대 : 40% → 90%
1974	·육군의 여군운영 특기 확대 : 467개 특기 중 430개 특기를 여군에게 개방, 전투 관련 특기는 제외
1977	·육군 병과 중 보병, 기갑, 야전포병, 방공포병을 제외하고 모든 병과를 여군장교에게 개방 ·377개 사병 특기 중 348개 특기(92%)를 여군에게 개방
1991	·여군에게 군사 특기(military occupational speciality)의 90% 개방
1992	·해군과 공군에서 여군 조종사를 제외한 온 법률 폐지
1993	·전투함에 여군운영 제한 법률 폐지
1994	·여군 직접지상 전투(direct ground combat)에 대한 새 배치 규칙 발표 ·새 규칙에 따라 32,000개 이상의 직위를 여군에게 개방 ·해군 항공모함(아이젠하워호)에 최초로 60명의 여군 승선
1998	·여군의 전체 병력의 15%까지 확대
2001	·여군을 전체 병력의 15.5%까지 확대

출처 : 이원배 외(2005), 『여군인력 최적 운영 방안 연구』, 한국국방연구원

11) 임영주(2010), “미, 잠수함에 여군 근무 허용”, 경향신문(4월 23일), 서울 : 경향신문, p.8.

이러한 과정에서 2013년 미 국방부는 여군의 지상전투 참가 직책 보직을 금지했던 1994년도의 지침을 폐기하고 전투참가 직책에 보직하는 것을 전면 허용하는 방향으로 개정하는 정책을 발표하였다. 미 국방부 지침(Elimination of the 1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule' Memorandum, '13.1.24일자)은 여군이 지상전투에 직접 참가하여 임무를 갖고 있는 부대와 직책에 보직하지 못하도록 규정한 1994년 지침을 즉각 폐기한다고 명시했다. 현재 여군보직이 제한된 부대와 직책은 각 군에 의해 직책 개방을 유효화 하고 직책기준 및 요구사항이 의회에 보고된 후 개방 될 것임을 명시하였다. 또한 각 군은 이 지침을 이행하기 위한 계획을 2013년 5월 15일까지 합참의장과 국방부 인사 및 전투준비태세 실장을 통해 국방부장관의 승인을 받아야하며, 이 승인은 위임될 수 없도록 하였다.

국방부의 지침에 대해 파네타 국방부장관은 남녀 장병들이 자격을 갖추면 그들이 신조, 인종, 피부색, 남녀, 성적 지향성에 관계없이 복무할 권리를 갖어야 한다고 말했으며, 템시 합참의장은 기존에 사용되었던 성적 구분이 이제 변해야 될 시기가 되었다는데 동의한다고 말하고 “우리가 여군을 그 직책에 보직해야 할 이유가 무엇인가?”라는 물음에서 “우리가 여군을 그 직책에 보직하지 않으면 안 되는 이유가 무엇인가?”라는 물음으로 발상의 패러다임을 완전히 전환해야 한다고 주장했다. 로버트 콘 교육사령관은 본 지침개정을 위한 연구의 일환으로 2012년에 여군에게 기존에 금지되었던 직책에 보직하기 시작하였으며 그 결과는 매우 긍정적으로 나타나고 있다고 말하고, 기존에 여군에게 제한되었던 군사특기 직책에 여군을 수용하기 위해서는 남군과 여군 모두에게 공정하고 의미 있는 기준이 개발되어야 하며, 미 교육사는 캐나다와 이스라엘 같은 여군을 전투 직책에 성공적으로 통합한 국가들의 군을 연구하기 시작했다고 말하고, 미 육군은 장병들의 지식, 기술, 특성을 고려해 보병, 기갑, 포병, 공병과 같이 현재 제한된 특기에서 최선의 합일점을 찾을 것이라 강조했다. 또한 육군은 여군이 이러한 직책에 보직되는데 있어 저항을 완화하기 위해 적극적인 수단을 강구할 것이며, 여군을 위한 적절한 환경을 만들 것을 주장했다.

제 4 절 영국의 여군

영국의 여군은 1907년 남아프리카 내전 당시 최초로 참전하여 간호 업무를 수행하였고, 1·2차 세계대전 때에는 정규군이 아닌 의용군의 신분으로 간호, 취사, 사무, 수송, 무선, 전화교환 등 다양한 분야에서 지원 업무에 종사하였다. 그 외에도 걸프전, 유고내전, 북아일랜드 사태 등에 참전하여 영국 여군의 위상을 드높였다. 걸프전에 참가한 여군은 전체 파견 병력의 1.5%인 800명이었으며, 이들 중 52명이 전투함에 근무한 것으로 알려져 있다. 본격적으로 여군의 발전을 가져오게 된 계기는 1949년 실질적인 여군의 모태가 되는 ‘왕립 여군단’을 창설 하면서부터로 볼 수 있다. 그리고 1971년부터 남녀 동등관리 개념을 확립하여 군내 양성평등 원칙을 조기에 정착하였으며, 1990년 이후 일부 병과를 제외한 전 병과로 여군의 운영을 확대하면서 여군의 운영 영역이 확장됨에 따라 1992년 왕립여군단을 해체하여 실질적인 남녀통합을 이루었다.

국방부(MOD)는 1997년 여군에 대한 경력기회(career opportunity)를 극대화하기 위하여 군내에 여군의 보직 기회를 확대할 것이라고 발표하였다. 이에 따라 1997년부터 여군의 전투임무 종사를 인정하고 여군의 군 경력을 확장시키기로 결정하였으며, 이에 따라 1998년 이후부터 육군의 전체 직위 중 70%, 해군의 직위 중 73%, 공군의 직위 중 96%에 여군의 보직이 가능하게 되었다. 그러나 2003년 전투임무를 수행하는 여군은 육군 전체 여군의 8%에 그치고 있으며, 그나마 점차 감소하는 것으로 알려져 있다.

이러한 여군운영 확대 정책의 실효성을 제고하기 위하여 여군이 근접 전투임무(close combat roles) 수행에 적합한지에 대하여 심층적인 연구를 수행하였으며, 이 작업을 완성하여 “Women in the Armed Force”라는 제목으로 연구보고서를 발간하였다. 이 연구에서는 신체적인 요인(Physiologicar Factors), 심리적인 요인(Psycological Factors), 전투의 효과성(Combat Effectiveness), 법적 지위(Legal Position) 등 다양한 측면에서 여군의 전투임무 적합성에 대한 실험을 실시하였다. 그 결과 첫째, 신체적으로 여성의 근육 발달 및 전투시 능동적인 방어력이 일반 남군에 비해 저조하고, 둘째 여군이 방어에 성공

할 수 있는 확률이 남군에 비해 50~80% 이상 더 어려운 것으로 나타났고, 셋째, 최종 체력검사 결과에서 여군 지원자의 0.1%, 여군 훈련병의 1%만이 전투임무에 필요한 요구사항을 충족시키며, 넷째, 전투의 효율적인 팀웍 형성에 관한 실험에서 여군과 남군의 혼성팀이 남군 단일팀에 비해 팀웍이 떨어지는 것으로 나타났다. 2002년 5월 국방부장관은 그 연구의 결과를 참고로 하여 근접 전투임무에 대한 여군의 보직 제한을 폐지하지 않고 계속 유지한다고 발표하였다. 이와 같이 영국은 그 동안의 여군운영 실적과 과학적인 근거를 바탕으로 여군에 대한 전투임무수행을 제한하게 되었다. 이는 군의 소요나 목적보다는 정책적으로 의사결정을 하는 우리 군의 여성 운영 정책에 시사하는 바가 크다.

[표 3-4] 영국의 여군 병과 / 직책 운영 변천

연 도	내 용
1990	·일부 병과를 제외한 거의 모든 병과에 여군운영 (육군의 보병, 기갑, 해군의 해병특전단, 잠수함, 심해 잠수함 분야 제외) ·해군 전투함에 여군 근무 허용
1991	·전투기 및 대잠헬기 조종사에 여군 근무 허용
1997	·여군의 전투 분야 보직을 확대하여 경력관리의 확장 도모
1998	·육군 직무 중 70%, 해군 직무 중 73%, 공군 직무 중 96%에 여군 보직 가능
2002	·여군의 전투임무 종사 제외

출처 : 이원배 외(2005), 『여군인력 최적 활용 방안 연구』, 한국국방연구원

제 5 절 캐나다의 여군

캐나다군은 간호사로 여군의 운영을 시작하여 1906년에 최초로 정규군에 편입하였으며, 상황에 따라 늘어나기도 하고 줄거나 폐지되기도 하는 등 많은 변화를 겪었다. 마침내 1965년 캐나다 정부는 군에 여성을 계속적으로 운영하기로 결정하였고, 여군의 최대 유지 인원을 전체 군인의 약 1.5%인 1,500명으로 확정하였다. 그 후 왕립 여성신분에 관한 위원회(Royal Commission on the Status of Women)는 1970년 발표한 보고서에서 캐나다의 여성이 동등한 기회를 갖는 풍토를 조성하는데 필요한 여섯 가지의 사항을 권고하였다. 권고사항은 입대 기준의 표준화, 여성과 남성에 대한 동등한 연금혜택 부여, 캐나다 군사대학에 여성의 입학 기회 부여, 여성에게 모든 분야의 장교 계급의 개방, 여군이 자녀 출산시 전역 요구 폐지, 기혼 여성의 입대를 금지한 규정의 폐지 등이었다. 이에 따라 1971년 기혼 여성의 입대에 대한 제한이 사라졌고, 출산한 여군에 대한 전역 요구 규정이 폐지되었으며, 여성도 정규 장교 훈련 프로그램(ROTP)에 입학할 수 있는 기회가 부여되었다.

1978년 3월 캐나다 인권법령(Canadian Human Right Act)의 선포는 캐나다 군의 성 통합을 본격적으로 진전시킨 계기가 되었다. 이 법령에서는 인종, 국적, 출신, 국가 또는 출신 민족, 종교, 나이, 성, 결혼 여부, 가족사항, 장애인, 사면 복권자 등에 대하여 고용에 있어서의 차별을 금지하였다. 그러나 이 법령은 ‘bona fide(여성의 배려)’에 입각한 병과 요구조건에 대해서는 예외를 인정하였다. 이는 개인이 업무를 ‘안전하고, 효과적이며, 신뢰성 있게’ 수행할 수 없을 경우에는 제한할 수 있다는 것을 의미한다.

1989년에는 캐나다군의 고용과 관련하여 인권 법정 소송이 제기되었는데, 이에 대하여 법정이 내린 가장 중요한 판결은 다음과 같다. 캐나다 군과 캐나다 인권위원회는 “향후 10년 내에 여군이 완전한 통합 목표를 위해서 지속적으로, 장기적으로, 굳건하게 진척되도록 상호간에 가능한 이행 계획을 마련하여야 한다.”는 판결을 내렸다. 1989년에 실시된 법정 판결이후 캐나다군은 잠수함 근무를 제외한 모든 분야에 여군에 대한 차별을 폐지하였다.

캐나다군의 여군비율은 인권법정 판결이 있었던 1989년 전체 병력의 9.9%에서 1998년에는 10.8%까지 증가하였다. 먼저 여군 장교의 운영실태를 살펴보면, 1989년 9.3%에서 1998년 11.8%로 꾸준히 증가하고 있으며, 병과별로는 전통적인 여성 고용 분야인 의무 / 치의 병과와 지원병과가 가장 높고, 전투병과와 작전병과의 비율이 가장 낮다. 캐나다 여군 장교의 병과별 분포의 가장 큰 특징은 해군 작전 / 기술 병과의 비율이 1989년 2 %에서 1998년 9%로 크게 증가하였다는 점이다. 그리고 여군사병(NCM)은 1989년 10%에서 1994년 11.2%로 증가하다가 정규군의 감축 영향으로 1998년에는 10.5%로 감소하였다. 병과별로는 여군 장교와 마찬가지로 의무 / 치의 및 지원병과의 비중이 가장 높고, 전투병과의 비율은 1%로 가장 낮다. 또한 해군 작전 / 기술 병과의 비율은 1989년 2%에서 1998년에 5%까지 증가하였다.

제 6 절 한국군에 주는 시사점

지금까지 북한, 이스라엘, 미국, 영국, 캐나다의 여군 운영 및 그 변천에 대해 살펴보았다. 공통사항은 다음과 같다.

첫째, 비율의 차이는 있으나 여군을 운영하지 않던 국가에서는 제한적인 범위에서 여군을 운영하다 결국 계속적으로 운영하는 것이 보편화 되었다는 점이다. 둘째, 모든 국가에서 일부 제한요소를 두고는 있으나 대부분 모든 분야에서 여군에 대한 차별을 폐지하는 것이 합법적이라 판단하고 있다는 사실이다. 셋째, 만약 여군과 남군의 운영분야에 대한 차별을 두어야 한다면 어떤 명확하고 한정된 범위 내에서 이루어져야 하며, 특히 여군의 능력으로 임무수행이 가능하다고 판단되는 분야에 대한 규제는 완화되어야 한다는 점이다. 넷째, 다소 차이는 있으나 대부분의 국가에서 여군의 배치를 제한하던 보병, 기갑, 야전포병, 잠수함, 전투헬기 등에서 아직은 명확한 확대운영 방안은 채택하지 못했더라도 일부 또는 예외적으로 이러한 분야에서 운영되는 여군이 각국의 필요에 의해 늘어나고 있으며, 이는 육·해·공군에서 공공연하게 확산되고 있다는 점이다. 다섯째, 전투가능 인구의 부족현상을 보완하는 대체병력으로 여군이 가장 적합하다고 평가된다. 특히 미국을 제외한 많은 선진국 국민 평균연령이 현재 30대 중·후반으로 분포되며 향후 30년 이내에 국민 평균연령이 50대를 상회할 것을 감안할 때 인구 노령화 시대에서 전투 가능인구 부족 문제를 극복할 수 있도록 합리적인 규모의 여군 운용은 불가피한 것이다.

위의 다섯 가지 공통점을 분석해 볼 때 얻을 수 있는 결론은 시대적 흐름에 따라 여군의 다양한 분야 특히 전투병과에서의 요구가 점차 증대되고 있으며, 이에 따라 남군 혹은 여군이라는 이중적인 기준을 적용하기 보다는 부여된 임무를 성공적으로 수행 할 수 있는 군인을 양성하고 유지하여 전투에서 승리하는 데 궁극적인 목적을 두어 능력을 가진 인원을 차등 없이 전투에 운영해야 한다. 이를 뒷받침하기 위해 군의 기본 임무인 전투를 성공적으로 수행 할 수 있도록 인력 정책을 수립·유지하기 위해 우리 군의 실정에 맞는 여군 운영 방침을 재정립할 필요가 있다고 판단된다.

제 4장 야전부대 여군 운용에 대한 주요 쟁점

제 1 절 여군의 전투 참여

한국군 조직 내에서 여군이 수행하는 역할은 과거 대부분 전투에 직접 연관되지 않은 분야였다. 하지만 1990년부터 여군은 보병을 포함한 전투병과에 이르기까지 많은 분야에서 활동할 수 있는 제도적 여건이 마련되었고, 소수의 인원은 전투에 직접 참가하여 싸우도록 훈련받고 있으며, 이는 세계 모든 국가에 공통적으로 나타나는 현상이다. 또한 이러한 여군의 전투참여 문제는 많은 국가에서 논쟁의 대상이 되고 있으며, 여성의 군 운용 확대에 있어서의 마지막 걸림돌이라 하겠다. 따라서 여군의 전투참여 문제에 대한 논의 및 연구는 실로 중요하다고 하겠다.

여군의 직접적인 전투행동 참가금지에 대한 미 국방부 방침에 따라 육군에서 규정상 여성의 전투참가를 금지해 왔으며, 해군 및 공군에서도 법령으로 여성의 전투 참가를 금지하여왔다. 하지만 1989년 12월 미군의 파나마 침공시 육군여성장병 170명이 파견되어 3시간 동안 교전한 사례가 있으며, 걸프전쟁 중에는 총 47만 4천명의 전쟁 참가 병력 중 여군은 2만 8천명으로 6%에 달했다. 군 장군들의 견해는 상당히 부정적이지만, 국회의 의견은 찬성과 반대가 양립하고 있다. 민주당 하원위원 퍼트리샤 쉬로더(Patricia Schroeder)는 여성의 전투 참여를 막을 이유가 없다고 주장하였다. 샘 님(Samuel Nunn) 하원 군사위원장은 이에 반해 여성은 장기간의 전투를 지탱할 신체적, 정신적 힘과 스테미너가 있는지 의문이고 전투현장에 있는 여군은 남성의 주의를 산만하게 하거나 전투 부대의 능력을 약화시킬 수 있다고 주장하였다. 이에 대해 부시 대통령은 잘 훈련되고 열정이 있는 지원자는 남녀에 상관없이 전투상황에 투입될 수 있다고 주장하여 매우 개방적인 입장을 표명하였다. 미국에서는 여군의 전투참여가 법으로 금지되어왔기 때문에 여군은 조종사로 근무하더라도 전투기 조종사 역할은 수행할 수 없었다. 여군조종사의 전투임무 금지 조치는 공군, 해군 및 해병대의 여군조종사는 전투부대의 전투기를

조종할 수 없다는 1948년에 제정된 법에 의한 것으로서 법안발효 이후 여군 조종사는 공군과 해군의 전투부대 배속과 전기탑승이 금지되어 왔다. 이 법안에 육군은 포함되지 않았으나 육군은 동법에 준하여 여군의 보병, 기갑, 포병, 전투항공(무장헬기) 및 특수부대 배속을 금하여 왔다. 그러나 1975년부터는 여군조종사의 고성능 항공기 조종이 허용됨으로서 훈련비행 부대 등 비전투 부대에서의 제트훈련기 교관임무 등이 허용되어 왔으며, 또한 국방부에서는 70년대부터 여군의 전투임무 투입여부에 대해 검토하게 되었다. 또한 여군조종사의 전투부대 미경험으로 인한 경력 관리문제와 남녀기회 균등사상의 일반화 등으로 여군의 전투임무 참여요구가 커지게 되었고, 걸프전 기간 중 전장지역에서의 여군의 훌륭한 임무수행으로 여군조종사의 전투임무허용 여부 논의가 여론화되기에 이르렀다.

걸프전은 미군에서의 여군의 전투임무 수행가능성을 점검할 수 있었던 좋은 기회였고 여군의 전투임무 수행능력은 예상보다 훨씬 뛰어났다. 1991년 7월 31일 여군조종사의 전투임무 금지를 해제하는 법안이 상원에서 통과됨으로서 각군(특히 공군과 해군)의 여군조종사가 전투비행부대에 보임되어 전투기를 조종하고 전투임무에 참여할 수 있게 되었다. 이 법안 통과에는 걸프전에서의 여군의 탁월한 전투임무 수행결과가 많은 영향을 미쳤다. 이 법안의 상원통과로 전투조종사 선발 폭이 넓어졌으며, 여자조종사들에게는 그간 주요 지휘관 보임 및 장군 진급 등에 장애가 되어온 전투부대 근무 경력이 가능해졌으므로 보다 많은 여군 지휘관 및 장군이 배출될 수 있으리라 본다. 그러나 이 법안 통과가 모든 여군의 전투참여를 허용하는 것은 아니며 단지 전투기 조종사 임무만 여군에게 개방했음에 주목해야 할 것이다. 또한 여군의 전투임무 수행 능력에 대한 시험은 아직 끝나지 않았으며, 여군의 전투기 조종사 임무수행 상태가 긍정적으로 판단될 때 더욱 많은 분야에서 여군의 전투참여는 가능해질 것이다.

여군의 전투참여 문제에 대한 여군장교단의 의견은 여성의 전쟁참여를 주장하고 있다. 여성은 전투의 동반자로서 의지와 능력이 있으며 또한 공지를 갖고 임관시 서약한 책무를 다할 각오가 되어 있다고 말한다. 왜냐하면 군인이라면 누구나 군의 근본적 철학인 절대적 희생(Ultimate Sacrifice)을 할 수

있어야 하며, 군인이 되었다는 것은 그것을 위해 있기 때문이라는 것이다. 더구나 현재 미래의 전투는 고도 기술의 변혁으로 인한 남녀의 차이가 문제가 안된다는 것이다.¹²⁾

우리나라에서도 6·25전쟁 다시 육·해·공군 여군 및 간호장교들이 현역으로 입대하여 참전했던 사실이 있다. 육군에 입대하여 참전한 여군은 6·25전쟁이 발발하자 여자배속장교 교육대장 김현숙 예비역 중위와 복귀한 15명의 배속 장교들이 최초로 참전하였다. 이들은 6·25전쟁 중 육군 여군의 선임 장교로서 여자의용군 창설 및 모집, 여군 훈련소 주요지휘관 및 참모, 여군부대 지휘관, 여군 근무지의 선임 장교, 육군본부 여군과장 및 담당관 등 여군의 주요보직을 부여받고 여군 운영에 큰 활약을 하였다. 육군 여자의용군은 1950년 9월 1일 창설된 여자의용군교육대에서 배출되기 시작하였다. 전쟁기간 중 총 4개기 1,058명이 수료하여 여군훈련소, 전방 군단 및 사단, 그리고 정훈대대·정보 및 첩보부대·예술대·전후방 각급부대 등에 배치되어 행정지원·대민선무공작·정훈교육·대적방송·첩보수집·위문공연·경리·통신·보급 등의 업무를 수행하였다. 해군 여자해병은 6·25전쟁 발발 당시 제주도 지역에 거주하거나 제주도로 피란 온 여성들 중에서 대부분 미혼 여교사와 어린 여중생들로 구성된 126명이 1950년 8월말 인천상륙작전을 위해 모집된 해병 제4기와 함께 자원입대하면서 탄생되었다. 이들 여자해병은 진해 해군신병교육대에서 특별중대로 편성되어 어려운 훈련과정을 마치고 10월 10일 수료하였다. 수료 당시 전황이 호전되자 어린학생과 본인이 아니면 가사 사정이 여의치 않는 51명은 귀가 조치되었고 75명은 신분과 학력 등을 고려하여 차등적으로 계급을 부여받았다. 진해 해군통제부와 부산의 해군본부 및 해군진해병원에 배치되어 행정·보급·정비·헌병·정훈·통신·교환·간호보조 등의 다양한 분야에서 근무하였다. 공군 여자항공병은 1949년 1월 10일 여류비행사 이정희가 중위로 임관하고 뒤이어 2주러 15일 여자항공교육대가 창설되면서 시작되었다. 여자항공병은 여자비행사의 꿈을 안고 제1기로 1명이 교육대에 입교한데 이어 제2기생 39명이 입교하여 총 54명이 배출되었다. 이 중 일부 인원은 개인 사정으로 6·25 전쟁 이전에 제대하고 전쟁발발 당시에는 42명의 여자항공병만이 복무하고 있었다.

12) 김귀옥(1993), “여성 인력의 군 진출 및 활용에 관한 연구 : 여군 장교의 경우를 중심으로”, 성균관대학교 석사학위 논문, pp.33~35.

그러나 공군은 전쟁발발 직후 임무수행 여건 불비 등의 사유로 모든 여자항공병을 귀가조치 시켰다. 이로 인해 이정희 대위를 포함한 일부 인원은 북한군에게 포로가 되어 납북 또는 사살되고, 일부 인원들은 피란민 신세로 전락되고 말았다. 그러나 이러한 와중에서도 26명이 공군본부에 복귀하여 참모부서에서 행정보조업무를 수행하였다. 이후 주로 기상 및 통신업무 등을 수행하였다. 6·25 전쟁 기간 중 간호장교 및 간호군무원들의 활약은 매우 컸다. 이들은 육군과 해군에서는 간호장교의 신분으로 활동하였다. 공군은 간호군무원의 신분으로 간호활동을 실시하였다. 육군 간호장교는 육군본부가 1948년 8월 26일 민간 간호자격증을 가진 31명의 여성들을 모집하여 육군 간호소위로 배출시키면서부터 시작되었다. 전쟁기간 중 참전한 육군 간호장교는 1,257명에 달하였다. 이들 간호장교들은 열악한 전장 환경 속에서 전선을 따라 이동하면서 육군병원 및 이동외과병원 등에서 40만여 명이 넘는 전상자를 간호하는 기록을 세웠다. 또한 6·25 전쟁 중에는 여러 분야에서 군번 없는 여성들의 다양한 활약도 있었다. 여기에는 여자학도의용군, 민간 간호사, 유격대에 참여한 여자유격대원, 그리고 군사 활동을 지원한 다수의 여성들이 포함된다. 이렇듯 6·25 전쟁 중 수많은 여성들이 전투 및 비전투 활동을 통해 나라를 누란의 위기에서 구출하는데 앞장섰다.

여군의 전투참여는 전시 필요에 의해 실시될 것이며 이에 대비해 체계적인 훈련과 전투부대에서의 풍부한 경험은 성별을 망론하고 우리군의 전투준비태세를 위해 반드시 필요한 것이라 생각된다. 이러한 맥락으로 미 국방부의 여군에 대한 전투참여 제한 지침을 전면 폐지한 데 대하여 여군들의 능력이 인정되기 시작하였으며 이는 강력한 시대적 요구에 부응한 결과라 생각된다.¹³⁾

13) 국방부 군사편찬연구소(2012), 『6·25전쟁 여군 참전사』, 서울 : 국방부 군사편찬연구소, pp.66~68.

제 2 절 여군 운용에 관한 시대적 요구

앞서 살펴본 역사적 사례와 각종 법안에도 불구하고 시대의 흐름에 따라 현대로 올수록 여군의 운용에 대한 필요성은 점차 커지고 있다는 점에는 부인할 근거가 없다. 먼저 외국군에서 여성 인력의 역할이 확대되는 배경을 살펴보겠다.

첫째, 인구 감소를 들 수 있다. 서구 유럽 등에서 인구가 감소함에 따라 병역대상 남자 인력이 줄어들고, 이에 따라 군의 인력 소요를 남성 인력으로 채우는데 한계를 느끼자 자연히 여성 인력에 눈을 돌리게 되었다.

둘째, 병역 제도가 징집제에서 지원제로 변화한 것을 들 수 있다. 특히, 미군은 1972년 월남전이 끝나자 1973년부터 완전 지원제를 채택하였다. 그 이후 여군이 크게 증가하면서 여군의 역할이 크게 증대되었다, 가령, 미군의 여군은 1972년에 전체 현역 병력의 1.9%인 약 4,500명이던 것이 1985년에는 9.8%인 21만명이 되었으며, 징집제에서 지원제로의 전환이 여군의 역할 증대의 한 원인이 되었다고 하겠다.

셋째, 여군의 신장과 여성의 사회적 역할 증대를 들 수 있다. 군도 사회의 일부로서 사회의 추세와 무관할 수 없다. 군이 사회 발달에 보조를 맞추지 못하면 군은 여러 면에서 상당한 갈등을 겪거나 위기를 맞을 수 있다. 이러한 관점에서 볼 때 여권 운동은 여권이 신장되고 여성의 사회 참여가 높을수록 군에서의 여성역할도 증대할 수밖에 없다. 다시 말해서 여권이 신장되었다는 것은 여성이 특히 정계 및 관계의 고위층으로 많이 진출한다는 것을 의미하고, 이것은 다시 여성 운영 정책에 그들이 상당한 영향력을 행사한다는 것을 의미한다. 뿐만 아니라, 민주 사회에서 각종 선거를 할 때 여성의 표를 인식하지 않을 수 없다. 이것 역시 상당한 영향 요인으로 등장 할 수밖에 없다. 따라서 여권의 신장과 여성의 사회 진출 증대는 군에서의 여군의 역할 증대를 낳게 하는 큰 외부적 힘으로 작용하게 된다.

넷째, 군과 과학 기술의 발달에 따라 육체적 힘보다는 기술을 필요로 하는 군업무가 증가하는 것을 들 수 있다. 걸프전에서도 보았듯이, 버튼 발사식 무기 체계에 의한 전쟁 양상은 전장의 전·후방을 모호하게 하고 상대적으로 여

성의 운용 분야를 넓히고 있다.¹⁴⁾ 앞서 설명한 여성 인력의 역할 확대 배경 즉 필요성 분석에 있어서 가장 눈여겨보아야 할 부분은 네 번째 요소이다. 미래전쟁의 개념과 양상은 지식, 정보의 지배성과 독점성이 전쟁의 승패를 결정 짓게 될 것이고, 파괴의 탈 대량화 속에서 최소의 목표타격으로 스마트한 전쟁양상으로 변화되면서 우주까지 확대된 다차원 전장과 로봇을 이용한 무인화 전쟁으로의 발전이 예측된다. 따라서 군사기술의 발달로 전력의 중심이 인력과 물자중심에서 정보중심으로 바뀌면서 군사력은 타격력·기동력·정보력·판단의 정확성에 의한 작전 반응시간 단축으로 대두되면서 전통적인 힘과 완력 보다는 우수한 전문기능과 관리 등으로 인력소요가 증대됨에 따라 여성의 운영분야가 확대될 것이다.¹⁵⁾

국방부가 군의 과학화 및 전문화 추세에 따라 우수 여성 인력의 군내 운영 확대의 필요로 현행 남성위주의 간부 획득 체계를 보완하여 여군 인력 획득 인원을 증대시킨 것은 중장기 복무 자원을 안정적으로 확보하려는 의도로 보인다. 그러나 한국군의 문제점은 여군확대에 대한 정책의 형성과정에 있어서 군 조직 자체가 여군 인력의 확대에 대한 필요성을 인식함으로써 능동적으로 계획을 수립 및 실천하는 것이 아니라는 것이다. 오히려 정치적 사회적 압력에 의해 ‘여군 인력 운영 확대 계획’이 추진되었기 때문에 당사자인 여군의 관점이 반영되지 못했던 것이다. 2020년까지 여군 인력의 군 간부 정원대비 5% 확보라는 설정조차 군 자체의 여군 인력 운영 가능 직위 판단에 따른 수요 산출이 아닌 국가 정책 결정자의 지시에 의한 것이었다. 따라서 초임 여군의 획득 증가라는 정책 산출에만 급급하고, 기존에 획득된 여군에 대한 관리 는 제대로 이루어지지 않는 등의 문제점을 파생해 내고 있다. 또한 여군의 업무 수행에 있어서도 각 병과내의 핵심 분야에 진출하지 못하고, 대부분 해당 병과 내에서 비핵심 분야에 보직되어 운용되고 있다. 이에 따라 여군의 전문 특기 발휘 제한 및 인력 운용의 질적 낭비라는 문제점을 초래한다.¹⁶⁾

14) 오을민(1998), “육군여군 장교의 효율적인 인력 운영에 관한 연구 : 여군사관의 임용체계 및 보직관리를 중심으로”, 동국대학교 석사학위 논문, pp.41~42.

15) 국방부(1999), 『국방에서의 여성의 역할』, 서울 : 국방부, p.108.

16) 원영희(2005), 『해병대 여군 장교의 효율적인 운영 방안』, 2005년 해군 군사학술용역 연구보고서, pp.76~77

현재 여군은 장교 참모직위 위주로 경력이 관리되며 필수직위와 선택직위로 구분하여 계급에 상응한 보직을 통제받고 있다. 현재 육군 여군 장교 1/4에 해당하는 인력이 보병병과에 배치되어 운영되고 있다. 여군 장교 중 가장 많은 인력이 운영되고 있는 보병병과에서 여군 운용에 대해서 부정적이라는 인식은 역설적이다. 보병은 전투행위와 가장 밀접하게 관련된 병과이지만, 보병병과에 배치된 여군 장교 대부분은 지휘관 및 참모, 교관 등 주로 병과 내에서 행정관련 업무 등에 종사하고 있는 실정이다. 군내 여성인력 운용에 있어서 다양한 병과로의 운용 확대를 국방부에서 적극 연구할 필요가 있다. 하지만 각 세대 지휘관의 여군인력에 대한 보직 제한으로 실무 및 참모장교 직위의 연계성이 미흡한 실태이다. 또한 보병병과 내 필수보직 근무 및 다양한 실무경험을 못함으로써 보병내의 많은 부서에서 운영을 거부하고 있는 실정이다. 따라서 병과특기는 보병이지만 실무는 주로 행정업무와 관련됨으로써 자신의 주특기를 발휘하지 못하고 있다. 이는 보병병과 뿐만 아니라, 전투병과내의 다른 병과에서도 상황은 비슷하다. 따라서 여군 장교에게 있어서 병과 분류는 되어있지만 실무는 병과 주특기와는 다른 주로 일반 행정 업무를 수행함으로써 여군 장교 운용에 있어서 한계를 보여주고 있다.¹⁷⁾

17) 원영희(2005), 전계논문, pp.45~46

제 3 절 여군과 여군 운용에 관한 인식

근대적인 군대의 업무는 여군에게 부적합한 면이 없지 않았으며 특히 군의 고급장교들의 여군에 대한 부정적 인식은 여군의 역할과 여군인력의 확대 운용을 가로막는 걸림돌이 되어 왔다. 그러나 여군 장교들이 야전근무와 교육훈련을 통하여 보여준 우수성과 창의력 및 깔끔한 업무처리는 군의 여군 장교 역할과 확대운용의 필요성을 증대시켰다.

결프전은 미국과 캐나다가 여군을 전장에 배치하여 고도정밀 장비의 조작, 운용, 정비 등으로 동질감을 회복하였고 같은 텐트에서 취침하고 같은 화장실을 사용함으로써 더욱 가까워지고 뿌듯한 전우애를 느끼는 계기가 되었다. 우리군도 1999년 11월부터는 남녀간의 진급에 있어서도 동일하게 선발된 배경에는 여군에 대한 부정적 인식이 상당히 사라진 결과임에는 틀림이 없으나 여전히 모든 분야에서 적극적으로 제도 개방과 인식의 변화가 이루어져야 할 때이다.¹⁸⁾

여군에 대한 인식 관련하여 여성의 전투참여 논의는 주로 사회적 용인(Social Acceptance)의 문제로 이에 여성의 역할, 책임, 기회, 권리, 의무등에 관한 그 사회의 가치 혹은, 규범과 부합되느냐 하는 것이 포함된다. 전통주의자(Traditionalist)의 입장에선 여성의 가정적 역할에 위배되기 때문에 반대할 것이다. 그러나 남녀평등 혹은 여권 신장론자(Feminist)의 관점에서는 찬성할 것이다. 결국 사회적 수용 여부는 그 사회 구성원의 상기 두 관점에 대한 지지도에 관계될 것이지만 아직은 동서양을 막론하고 전투주의자의 목소리가 보다 크지 않을까 생각한다. 그러나 여성 집단이 남녀 동등권을 주장할 때 기회균등의 측면에서 제도적인 금지는 장기적으로 완화되는 것이 논리적 일 것이다.¹⁹⁾

그러나 여군의 확대 운용을 막거나 지연시키는 가장 강력한 요인은 대부분 실증적 검증을 거치지 않은 것이지만 사회적 인식이라 할 수 있다.

18) 김행담(2000), “한국육군에 있어서 여군 장교의 지위와 역할제고 방안에 관한 연구”, 조선대학교 석사학위 논문, pp.74~75.

19) 김귀옥(1993), 전계논문, pp.35~36.

첫째, 국방은 남성의 책임이라는 일반적인 인식이다.²⁰⁾

둘째, 군 업무의 대부분은 여성이 부적합하다는 인식이다. 전통적으로 군 복무는 강건한 육체의 남성미를 기르는 하나의 수단으로 인식되어 오곤 했다.

셋째, 임신·생리·자녀 양육과 같은 여성의 특성이 군 복무에 부정적인 영향을 줄 것이라는 인식이다. 많은 군인들은 군 직업의 특징으로 빈번한 보직 변경에 따른 거주 이전과 매년 수개월간의 24시간 영내 대기 등을 들고 있다. 이러한 직업 특징을 고려할 때 임신과 자녀 양육과 같은 여성의 특성은 군 복무에 부정적인 영향을 줄 수도 있다. 그러나 우리나라 헌법에 여자의 근로는 특별한 보호를 받는다고 규정하고 있다. 뿐만 아니라, 우리 사회는 남녀의 완전한 평등을 달성하기 위하여 사회와 가정에서의 여성의 역할뿐만 아니라 남성의 전통적 역할에도 변화가 필요하다는 인식을 당연히 가져야 하는 시대로 나아가고 있다.

넷째, 군내에 여성이 존재함으로써 성희롱(sexual harassment)이란 복잡한 사회적 문제를 낳을 뿐 아니라, 성희롱 문제는 군의 전투준비태세에도 부정적인 영향을 준다는 인식이다. 성희롱 문제는 군 조직 내에서만 발생하는 것이 아니라 보편화된 사회문제이며, 성희롱은 정의하기에도 매우 까다롭다. 그리고 이것은 일반적으로 여성에 대한 남성의 용인될 수 없는 행동으로 받아들여지고 있지만 남성 역시 성희롱의 희생이 될 수 있다. 미군 내에서의 성희롱은 일반 사회에서보다 더 넓게 퍼져 있는지는 모르지만, 여전히 여성을 군에 완전 수용하는 데에 부정적인 요인으로 작용하고 있다.²¹⁾

다섯째, 대부분의 직장 구성원들은 같은 직장 내의 여성에 대해 부정적이라는 인식이다. 미국 갤럽의 1976년 조사에 의하면 직장을 구하는 대부분의 사람들은 여성 상사를 선호하지 않는 것으로 나타났다.²²⁾ 가령 ‘직장을 구할 때 상사를 선택할 수 있다면 남녀상사 중 누구를 선호하느냐’는 질문에, 전체 응답자의 7%만이 여성 상사를 선호한다고 하였으며, 여성 응답자의 10%만이 여성 상사를 선호한다고 하였다. 특히, 군과 경찰 직업에 종사하는 남성들은

20) J. A. McNally(1985), “Women in the United States Military : A Contemporary Perspective”, pp.45~46.

21) W. McMilian(1993), “Women in the Military : Sexual Harassment”, pp.1~2.

22) M. Binkin, and S. J. Bach(1997), “Women and Military”, The Brookings Institution

여성을 업무상 동료로 거부하는 경향이 있다.

여섯째, 조직 내 여성의 존재는 조직의 단결 및 부대의 응집력에 부정적이라는 인식이다. 공수 특공대와 전투함과 같은 전투부대는 그 이미지 때문에 지원자를 매료시키는 경향이 있는데, 만일 그러한 부대에 여성이 존재한다면 지원자의 유형은 바뀔 것이고 이것은 집단 응집력, 나아가 전투력을 약화시킬 것이라 우려하는 것이다. 그리고 같은 조직 내의 남녀간의 애정문제는 조직 구성원들간의 갈등을 유발할 수 있고, 그러한 갈등은 조직의 단결 및 응집력에 나쁜 영향을 줄수 있다. 그러나 여성이 중요한 역할을 맡아 활동한 테러 내지 게릴라 집단들은 강한 단결력을 과시한 여러 사례들을 감안하여 볼 때, 이러한 인식을 일반적으로 받아들이기에 매우 어렵다. 그리고 남녀 혼성 부대가 적과 교전하는 전투상황에 파견되어 활동한 사례를 분석한 1982년과 1983년의 연구에서 밝힌 바에 의하면, 남녀간의 동료 관계는 남자들의 결속 과정(male-bonding process)을 그대로 닮아 간다고 했다.²³⁾

일곱째, 인식문제 이외에 군에서의 여성인력 운영은 부가적인 비용을 요구한다는 것이다. 우리 군과 같이 전통적인 분야 이외에 여군을 거의 운영하지 않을 경우 비전통적인 분야에까지 여군을 운영하는 것은 여성전용 시설을 추가적으로 건립하는 예산을 확보하여야 한다. 가령, 대부분의 야전부대는 여군을 수용하기 위해 여자용 숙소, 화장실, 목욕시설 등을 별도로 마련하여야 한다. 그러나 이러한 비용은 1회성 경비이고, 기존 시설을 융통성 있게 사용하면 상대적으로 적은 비용으로 그 목적을 달성할 수 있다. 따라서 이러한 비용은 우수한 유훈 여성인력을 군으로 끌어들이 운영함으로써 얻을 수 있는 각종 경제적 효과를 고려한다면 아무런 문제가 될 수 없다.

여덟째, 우리나라와 같이 징집제의 채택은 여성 운영 증대에 부정적인 영향을 준다. 우리는 지원제를 채택하고 있는 영미권 국가들이 여군의 운영도가 높은 것을 알 수 있다. 그리고 미군은 1973년부터 완전 지원제를 채택한 것이 여군의 역할 증대를 낳은 중요한 요인이 되었다. 우리 군의 장교와 부사관은 지원제라 하나, 이것은 어디까지나 현역병으로 의무 복무를 할 바에는 장교로 가겠다는 다시 말해서 징집제가 유발한 지원제에 지나지 않는다. 만일

23) L. J. Fraser-Andrews(1991), 『Women in Combat : The Operational of Meeting a National Security』, pp.11~12.

우리나라가 오늘날과 같이 현역복무를 기피하는 사회적 분위기 속에서 지원 제를 채택하였다면 여군의 구성 비율은 매우 높아졌을 것이다.²⁴⁾

그러나 여군의 확대 운영을 막거나 지연시키는 부정적 사회 인식에도 불구하고 많은 우여곡절을 거치면서 점차 남녀동등 기회 보장이라는 차원으로 진행 중에 있으며 이러한 사실은 여성 운영의 목적이 남성의 지원 인력에서 남성 대체 병력으로 그리고 남녀동등 인력으로 바뀌어 갔다는 측면에서 많은 부분 여성에 대한 인식에 변화가 있어왔음을 나타내는 것이라 분석된다.

[표 4-1] 여성 운영의 변천

구 분	1,2차 대전경	70년대 중반이전	90년대 중반이전	90년대 중반이후
운영 목적	전투효율 : 남성의 전투력 증진을 위한 지원 업무	만성적인 인력(남성) 부족 해소 목적	인력 해소 및 여성권익 보장 차원	남녀동등 기회 개념
운영 수준	간호 등 극히 일부직위 운영, 평시 비정규직 전환	비전투 의무 위주로 제한 운영	국가별 편차가 크며 병과별, 신분별 여성 인력의 계층 분화 시작	동등 기회, 동등인사 관리 원칙으로 전병과(잠수함 등 예외병과 인정) 운영

출처 : 독고순, 곽용수, 김종탁, 이원배(2001), 『군에서의 여성 통합 방향과 과제』, 한국국방연구원.

24) 오을민(1997), 전개논문, pp.64~66.

제 4 절 전투임무와 여군에 대한 인식

현 시점에서 김태숙(2009)에 의해 실시된 설문 조사를 통한 우리나라 전투부대에서의 여군운영에 관한 인식이 어떤 수준인지 살펴보도록 하겠다.

첫째, “전투부대에 근무하는 여군의 임무수행에 대해 어떤 평가를 내리겠는가?”라는 질문에 대한 응답을 보면 남군과 비슷하다는 응답이 61.3%로 가장 높은 응답 분포를 보이고 있으나, 남군보다 열등하다(27.5%), 남군보다 우수하다(11.2%)로 나타나고 있어 전투부대에 근무하는 여군의 임무수행 능력에 대해 비교적 양호한 인식을 보이고 있다.

[표 4-2] 전투부대 여군의 임무수행 능력

구 분	빈도(명)	비율(%)
매우 열등하다	28	4.0
열등하다	166	23.5
비슷하다	433	61.3
우수하다	68	9.6
매우 우수하다	11	1.6
합 계	706	100.0

2005년 해군본부 조사 자료와 비교해보면 남군과 비슷하다 80.1%, 남군보다 우수하다 (16.6%), 남군보다 열등하다(3.3%)로 나타나고 있어 2005년에 비해 임무수행에 대한 부정적인 인식이 높아진 것으로 나타났다.

[표 4-3] 전투부대 여군의 임무수행 능력

구 분	빈도(명)	비율(%)
열등하다	7	3.3
비슷하다	169	80.1
우수하다	35	16.6
합 계	211	100.0

출처 : 해군본부(2005), 내부자료

이러한 결과는 여군들의 전투부대 내에서 수행해야 할 역할과 임무가 점차 비중이 증가함에 따라 군의 특수한 상황에서의 임무수행에 있어 여군들이 적극적으로 맹활약을 하여야 하는 시기에 여성의 신체적 특성과 체력의 열세에 따른 업무수행 간 애로사항 발생, 모성보호 측면의 대두, 남녀 간 문화적 차이로 인한 상호 이해부족 등이 여군들의 임무수행 능력에 다소 부정적인 영향을 미친 것으로 판단된다. 응답자의 배경변인에 따라 전투부대에 근무하는 여군의 임무수행에 대한 인식에 차이가 있는지를 살펴본 결과 모든 배경변인에서 유의한 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 성별에서 여군은 평균값이 3.22로 전투부대에 근무하는 여군의 임무수행 능력이 남군과 비슷하거나 비교적 우수하다는 긍정적인 인식을 보이고 있는데 반면 남군의 평균은 2.68로 남군에 비해 열등하다는 부정적인 인식을 보이고 있다. 근무 연수별로는 5년 미만(3.07)의 경우 비교적 긍정적으로 인식하고 있는데 반해 5-9년(2.81), 10-14(2.66), 15-19(2.71), 20년 이상(2.65) 근무한 경우는 부정적인 인식을 보이고 있다. 사후검증 결과 5년 미만 근무한 집단과 5-9년, 10-14년, 15-19년, 20년 이상 근무한 집단 간에 유의한 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 계급별로는 모든 계급에서 부정적인 인식을 보이고 있으며, 사후검증 결과 위관과 영관에서 유의한 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 병과별로는 전투병과(2.76)와 기술(2.82)병과는 부정적으로 인식하는데 반해 행정병과(3.12)와 특수병과(7.17)는 여군의 임무수행 능력에 대해 긍정적인 인식을 보이고 있다. 사후검증 결과 전투병과와 행정병과 간에 유의한 인식차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, “여군을 어떤 분야에서 운영하는 것이 가장 바람직하다고 생각하는가?”라는 질문에 대한 응답 비율을 보면 전투근무지원 분야(38.7%), 남군과 동일한 분야(31.4%), 전투지원 분야(23.5%)순으로 나타나고 있으며, 전투분야에 운영하는 것이 바람직하다고 응답한 비율은 2.5%로 아주 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과는 최근 들어 군내 여성인력에 대해 남군과 동등한 기회를 확보해 주면서도 모성 및 여성성보호가 동시에 실현되어야 한다는 정책이 강화된 것을 인식하여 이를 충족하고 여군을 효율적으로 운영하기에는 평시에도 직접적 전투임무 가능성이 있는 전투분야, 전투지원 분야 보다는 직접적

전투임무 가능성이 적은 전투근무지원 분야에 여군 운영이 바람직하다는 응답 비율이 다소 증가하여 나타난 것으로 생각된다.

[표 4-4] 여군운영 분야

구 분	빈도(명)	비율(%)
전투 분야	18	2.5
전투지원 분야	166	23.5
전투근무지원 분야	273	38.7
남군과 동일	222	31.4
기 타	27	3.8
합 계	706	100.0

여군운영 분야에 있어서는 여성의 전투참여에 대한 수용 정도가 중요한 문제라고 할 수 있다. 즉, 여성을 어떤 방식으로 어떻게 전투에 참여할 수 있도록 할 것인가의 문제이다. 전반적으로 여성에 대한 군의 문호가 확대되고 있는 것은 사실이나, 아직도 직접적인 전투임무에 여성이 참여하는 것에는 찬반 논의가 공존하고 있다. 응답자의 배경변인에 따라 여군의 운영분야에 대한 인식에 차이가 있는지 살펴본 결과 성별, 근무연수, 계급에 따라서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별에서 남군은 전투근무지원 분야에 운영하여야 한다는 응답(42.5%)이 높은 반면에 여군은 남군과 동일하게 운영하여야 한다는 응답(50.0%)이 높게 나타나고 있다. 근무연수별로는 5년 미만은 남군과 동일하게 운영(47.7%), 5-9년은 전투근무지원 분야(34.9%)와 남군과 동일하게 운영(34.2%), 10년 이상 근무한 경우는 전투근무지원 분야에 운영하는 것이 바람직하다는 응답이 높게 나타나고 있다. 계급별로는 부사관과 위관은 전투근무지원 분야(34.1%, 36.3%)와 남군과 동일하게 운영(33.7%, 37.1%)하여야 한다는 응답이 비슷한 분포를 보이는 반면에, 영관의 경우는 전투근무지원 분야(49.4%)에 운영하여야 한다는 응답이 높게 나타나고 있다. 병과별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않고 있다.

셋째, “전투부대에서 여군이 맡아야 할 보직은 무엇이라 생각하는가?”라는 질문에 대한 응답 비율을 보면 직위 제한 없이 골고루 보직을 맡아야 한다는 응답이 61.3%로 높게 나타났으며, 다음으로 참모직위(32.3%), 지휘관 직위(6.4%)의 순으로 나타났다. 이는 여군에게 특정 분야와 병과는 제한하되 보직은 제한 없이 골고루 수행시켜야 한다는 인식이 높은 것으로 판단된다.

[표 4-5] 전투부대에서의 여군 적합 보직

구 분	빈도(명)	비율(%)
지휘관 직위	45	6.4
참모 직위	228	32.3
직위 제한없이 골고루	433	61.3
합 계	706	100.0

응답자의 배경변인에 따라 전투부대에서 여군이 맡아야 할 보직에 대한 인식이 차이가 있는지를 살펴본 결과 모든 배경변인에서 유의한 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 성별에서는 남군은 직위 제한 없이 골고루(54.7%)와 참모직위에 한정(37.7%)해야 한다는 응답 비율이 높는데 반해 여군은 직위 제한 없이 골고루 보직을 맡아야 한다는 응답이 81.3%로 압도적으로 높게 나타나고 있다. 근무연수별로는 직위 제한 없이 골고루 보직을 맡아야 한다는 응답이 높게 나타나고 있으나, 10-14년 근무한 집단에서는 참모직위(46.5%)와 직위 제한 없이 골고루(45.1%)라는 응답이 비슷한 분포를 보이고 있다. 계급에 있어서는 부사관(7.3%)과 위관(59.8%)은 직위 제한 없이 골고루 보직을 맡아야 한다는 응답이 높은 반면 영관(54.0%)은 참모직위에 한정하여야 한다는 인식이 높은 경향을 보이고 있다. 병과별로는 대부분 직위 제한 없이 골고루 보직을 맡아야 한다는 응답 비율이 높게 나타나고 있으며, 전투병과(54.0%)에 비해 기술(73.1%), 행정(76.5%), 특수병과(82.6%)의 인식이 높은 경향을 보이고 있다.

넷째, “평상시 전투임무 직책을 맡고 있는 여군을 전시에 어떻게 운영하는 것이 바람직하다고 생각하는가?”라는 질문에 대한 응답 비율을 보면 계속

전투임무 직책 완료(50.4%)와 전투지원 임무나 전투근무지원 임무로 전환(42.9%)하여야 한다는 응답이 높게 나타나고 있다. 이러한 결과는 여성의 신체적 특성과 체력의 열세, 전투임무와 상충되는 모성보호라는 측면이 전시에 여군이 계속 전투임무 직책을 수행하는데 많은 어려움을 초래할 것이라는 판단에 의한 것으로 생각된다.

[표 4-6] 여군 전시 운영

구 분	빈도(명)	비율(%)
계속 전투임무 직책 수행	356	50.4
전투지원 임무나 전투근무지원 임무로 전환	303	42.9
모르겠음	47	6.7
합 계	706	100.0

응답자의 배경변인에 따라 여군 전시 운영에 대한 인식에 차이가 있는지를 살펴본 결과 병과를 제외한 모든 배경변인에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별에서 남군은 전투지원 임무나 전투근무지원 임무로 전환(49.8%)과 계속 전투임무 직책을 수행(43.0%)해야 한다는 응답 비율이 높은 데 반해 여군은 계속 전투임무 직책을 수행해야 한다는 응답이 72.7%로 압도적으로 높게 나타나고 있다. 근무연수에서는 5년 미만(69.2%), 5-9년(57.0%) 근무한 경우는 계속 전투임무 직책을 수행해야 한다는 응답이 높게 나타나고 있으나, 10-14년(52.1%), 15-19년(51.3%), 20년 이상(58.9%) 근무한 경우는 전투지원 임무나 전투근무지원 임무로 전환되어야 한다는 응답이 높게 나타나고 있다. 계급별로는 부사관(52.7%)과 위관(59.5%)은 계속 전투임무 직책을 수행해야 한다는 응답이 높게 나타나고 있으나, 영관(55.5%)은 전투지원 임무나 전투근무지원 임무로 전환되어야 한다는 응답이 높게 나타나고 있다. 병과별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않고 있다.²⁵⁾

25) 김태숙(2009), “여군 증가가 군 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구”, 경남대학교 박사 학위 논문, pp.109~118.

제 5 절 한국군에 주는 시사점

실증분석을 통해 얻은 결과는 다음과 같다. 전투임무와 여군에 대한 인식에서 전투부대에 근무하는 여군의 임무수행 능력에 대해서는 대체적으로 남군과 비슷하다는 의견이 지배적이었다. 일부 의견에서 전투부대 여군의 임무수행을 저하시키는 요인으로 업무수행 능력부족과 육아휴직 등으로 인한 업무공백으로 나타났으며, 전투부대 여군의 애로사항에 대한 의견에서 여군의 신체적 특성과 체력의 열세, 여군전용 시설 부족, 남녀간 서로에 대한 이해부족에 따른 인간관계의 어려움과 이로 인한 업무 비협조 등으로 나타났다. 전투부대에서 여군에게 적합한 보직은 직위 제한없이 골고루 보직을 맡아야 한다는 인식이 높으며, 여군의 전시 운영에 있어서는 평상시 전투임무 직책을 맡고 있는 여군을 전시에든 계속 전투임무 직책을 완수하여야 한다는 인식이 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 여군들이 전투임무를 성공적으로 수행할 수 있는 역량을 구비하고 있는 것으로 판단된다. 하지만 사회의 일반 여성과 마찬가지로 대부분 결혼 적령기의 여군들이 결혼과 임신, 출산, 육아문제 등으로 인한 업무공백과 함상근무 경력관리의 애로사항 등은 군에서도 여군운영에 큰 제약 요인이 됨을 알 수 있다. 그리고 군 업무수행에 필요한 여성과 남성의 체력 차이와 생물학적 차이에 대한 논란은 남녀 간의 차이라는 단순 흑백논리의 개념을 벗어나 생물학적 차이가 아닌 개인적 차이에 의해 설명될 수 있을 때 해소되리라 보며 아울러, 여군전용 시설의 지속적인 확충이 필요하고 양성평등 의식 향상과 성별 특성에 대한 이해 증진을 위해 남녀군인에 대한 성 인지력 향상 교육이 지속적으로 확대 시행되어야 할 필요성이 있다고 볼 수 있다.²⁶⁾

여군의 효율적인 인력 운영이 성공을 거두려면 두 가지 점이 먼저 선행되어야 한다. 첫째, 군 복무를 지원하는 여군은 일반의 보통 여성과 달리 매우 진취적이고 적극적인 만큼 군내 여군을 보는 부정적인 시각을 바꾸어야 한다는 점이고, 둘째, 군 복무를 하고 있는 여군을 남군과 동등하게 처우하여야 한다는 것이다. 여기에는 교육, 보직, 진급, 복지 등 모든 것이 포함된 것이어

26) 김태숙(2009), 전계논문, p.170.

야 한다. 이러한 사항이 먼저 이루어지려면 남자, 여자라는 성을 떠나 합리적이고 선진적인 의식 수준의 향상을 가져와야 한다. 의식이 합리적일 때 비로소 조직의 인력 운영도 효율적으로 되리라 판단된다.

그러나 무엇보다 시급한 것은 여생도(후보생)나 여군의 적응이 더 순조롭고, 조직에의 적응과 자신의 정체성 유지가 원만히 결합되어 자율적인 힘을 갖는 잠재력 있는 집단으로 성장하기 위해서는 여군의 비중이 현재보다는 월등히 높아져야 하리라고 생각한다.

제 5장 전투병과에서의 여군인력 확대방안

제 1 절 여군운영 원칙

어떤 조직이든 구성원 모두가 공감할 수 있는 원칙에 근거하여 인력 및 조직을 운영하고 관리할 때 조직의 성과를 극대화 할 수 있다. 그러나 여군의 지난 60년사를 되돌아보면 여군의 운용에 대한 합리적인 원칙도 없이 그때그때 필요에 따라 편리하게 운용해 왔다고 볼 수밖에 없다. 그러다가 1999년에 국방부에서 ‘여군인력 활용 확대계획’을 마련함으로써 군내 여성인력의 운용 확대에 대한 청사진을 제시하고자 하였다. 이에 따라 각 군에서는 국방부의 계획을 보다 효과적으로 수용할 수 있는 여군의 운영 원칙을 정립해야 할 필요성을 절실하게 느끼게 되어 1999년부터 2001년 사이에 각 군별 여군운영 원칙이 수립·시행되었다.

2005년 국방부의 여군운영 원칙은 다음과 같다. 첫째, 임무수행에 필요한 자격 요건을 갖춘 모든 군인은 모든 직위에 배치할 수 있으며, 전·평시 동일한 임무를 수행한다. 둘째, 다음의 경우 여군 배치를 제한할 수 있으며, 세부사항은 각 군의 특성을 고려하여 각 군 참모총장이 정한다. 세부사항으로는 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 과다한 비용이 소요되는 부대나 직위, 넷째, 직위와 관련된 신체요구 조건이 대다수 여군에게 부적절한 부대나 직위이다.

국방부는 사관학교 졸업자는 장기 복무 자원으로 전 병과에서 적극 운영하며, 사관후보생출신은 중·단기 복무 자원으로 기술, 행정, 특수병과 위주로 운영하겠다는 방침을 세워 놓고 있다.²⁷⁾

27) 국방부(2000), “여성인력 활용 확대 계획”, 서울 : 국방부, pp.2~4.

제 2 절 여군장교 보직관리 원칙

여군병과가 해체(1989년)된 이후에 여군 장교를 남군장교와 동일하게 관리한다는 원칙은 설정되어 있으나, 무엇보다도 고민스러운 점은 전투병과의 여군 장교를 과연 어떻게 운영하고 관리하는 것이 바람직할 것인가가 문제였다. 이 문제를 해결하기 위해서 여군학교 및 육군본부에서는 주기적으로 여군발전 세미나를 개최하여 여군에 대한 장기적인 운용방안을 제시하여 왔으나, 근본적인 해결책에 대해서는 뚜렷한 방안을 제시하지 못하고, 여군을 운영할 수 있는 직위가 어떤 것이 있는가를 찾아서 운영 가능한 직위에 여군의 운영을 확대해야 한다는 결론만 되풀이 해 왔다.

그러나, 여군이 운용 가능한 직위를 확대하는 것은 여군인력 확대에 따른 근본적인 해결책이 될 수 없다. 왜냐하면, 여군운영 직위를 확대한다 하더라도 일반 공무원이나 회사원과 는 달리, 여군 장교에게는 군 생활에 필요한 경력관리를 할 수 있는 순환보직이 필요하고 그에 따른 추가적인 직위가 요구된다. 인력구조상 계급별 인력수가 상이하고 상위직위 수는 제한되므로 상·하위 계급의 직위수가 피라밋 구조로 형성될 수밖에 없다. 또한 보직기간에 따라 인력순환이 주기적으로 이루어져야 하므로 여군 장교 인원수에 몇 배나 되는 직위를 여군 장교들만을 위해 지정하여 관리할 수도 없다. 가령 여군대령이 2명이라 할 때 지휘관 임기 18개월, 참모 임기 12개월을 기준으로 경력관리를 한다면, 이들을 위한 별도 직위는 대령에서 장군 진급까지 정체기간 8 ~ 9년 동안 지휘관 2개 직위와 참모 12 ~ 14개 직위가 소요 된다는 결론이다. 또한 여군 장교가 임기를 마친 12 ~ 14개 직위는 여군 장교를 위해 공석을 발생시킬 수도 없다. 그리고 공석 발생을 방지하기 위해 여군 장교 운영 직위로 지정된 직위를 남녀군이 다같이 보직할 수 있는 혼용직위로 관리하자는 대안이 나올 수 있으나, 이럴 경우에는 남군장교들이 우선적으로 차지할 수밖에 없기 때문에 결국은 여군 장교가 설자리를 잃게 되거나, 한직으로 간주되는 주변의 인기 없는 직위에 보직될 수밖에 없다. 따라서 여군 장교를 위한 별도의 직위 설정이나, 여군 장교 운영이 가능한 직위를 설정하여 별도로 관리하고자 하는 발상은 대안이 될 수 없다. 그렇다고 과거 여군병과에서

운영하던 여군 장교 직위에만 운용할 경우에는 여군 장교를 각 병과 내에서 별도로 분리 운영하는 결과를 가져와 여군병과를 해체하고 제병과에 여군을 전환시킨 취지를 상실하게 될 뿐만 아니라, 증가되는 여군 장교 인력을 수용할 수도 없다.

현재까지는 여군 장교의 운영을 남군장교와 동일한 인사관리를 적용하되, 궁여지책으로 외형상 여군 장교의 경력을 남군장교와 동일하게 관리할 수 있도록 비교적 지휘 부담이 덜한 신병교육대나 훈련소 지휘관(자) 직위에 보직하여 그때그때 임시방편의 조치를 취해 왔다.

그러나, 이러한 임시적인 조치는 남군장교와 자유경쟁이 적용되는 인사관리의 원칙 하에서는 경력관리의 질적인 차이로 인해, 여군 장교에 대한 별도의 잠정 인사관리를 적용하지 않는 한 남군장교와 경쟁하여 상위계급으로 진출할 가능성은 거의 없다고 보아야 할 것이다. 따라서 여군 장교의 운영을 임시방편적인 취업보장 차원에서 운영할 것이 아니라, 실질적으로 군 발전에 기여하고 개인의 능력이 발휘될 수 있도록 장래의 능력개발에 주안을 두고 관리해야 할 것이다. 그러기 위해서는 다소 여군 장교에게 부담이 된다하더라도 남군장교와 동일한 능력이 발휘될 수 있는 야전부대의 지휘관 직위나, 야외생활이 비교적 적은 부대 및 여건이 양호한 부대의 참모직위에 남군장교와 동일하게 보직하여 장래를 위한 잠재 능력을 개발 할 수 있도록 관리해야 한다. 야전경험에 대한 공평한 기회부여 없이 발생하는 여군과 남군간의 자유경쟁은 있을 수 없으며, 설령 있다하더라도 상위계급에서 더 책임을 요하는 직위를 맡았을 때 완벽한 여군의 능력발휘 가능성은 희박해 질 수밖에 없다. 전투병과 여군에게 있어 최초의 야전경험이 가장 중요하기 때문에 야전부대에 적응하고 스스로를 단련시키는 자생력은 유사시 전투력 발휘와도 직결될 것임은 자명한 일이라 생각된다.

현재(2012) 여군 장교 보직 규정은 다음과 같다. 첫째, 인사 명령권을 가진 해 부대에서 보직을 결정한다. 둘째, 위관 전투병과는 여군 별도의 병과별 보직 및 경력 관리를 적용하고, 기행병과는 남군과 동일하게 보직 및 경력 관리한다. 셋째, 영관 장교는 정책형에 준한 보직관리를 하며, 참모직위는 사령부급 이상 제대 / 학교기관에 보직하고, 지휘관은 육본심의에 의거 선별적으로

병과별 기본직 지휘관 직위에 보직한다. 필수직위와 선택 직위로 구분하여 계급에 상응한 보직을 통제한다. 지휘관 직위는 여성의 특성을 고려하여 개인의 희망에 따라 여군운영 가능한 지휘관 직위에 보직할 수 있다.

[표 5-1] 여군장교 운영가능 지휘관 직위

구 분	공 통	보 병	공 병	통 신
대 령	·학군단장 ·군수지원단장	·교육 연대장 -보병교 -3사교 -육훈소 -부사교	·군무지원단장	·통신단장
중 령	·미8군지역대장 ·학교기관 / 국방부 / 육본 본부대대장	·훈련소 지원대대장 ·훈련소 입소대대장 ·신교대/학교기관 대대장	·공병학교 학생대대장 ·수방사 공병 대대장	·통신학교 학생대대장 ·사/군단 통신대대장
소 령	·본부대장	·사단 신교대 교육대장 ·훈련소 교육 대대장	·동원사 공병 대대장	.
대 위	·보충중대장 ·본부중대장 ·경비중대장	·신교대/학교기관 중대장 ·훈련소 지원 / 입소 중대장	·공병대대 중대장 ·학교기관 중대장	·사단 통신 중대장
중·소위	소 대 장			

출처 : 육군규정(2012)

제 3 절 새롭게 적용되어야 할 여군보직 원칙

앞서 여군 보직 규정에 대해 살펴보았다. 그렇다면 여군운영의 확대와 특히 전투병과요원의 적시적소 운영에 관한 방안을 제시해 보고자 한다.

첫째, 여군 배치 제한요소 축소 및 폐지이다. 육군규정 110에는 다음과 같이 여군 장교 보직 제한요소를 규정하고 있다. 부대 임무와 여군의 특성, 장 점 등을 고려하여 필요시 제한적으로 운영할 수 있다. 첫째, 지상근접전투 참여를 주 임무로 하거나 참가가 예상되는 연대급 이하부대나 직위 즉, 1·3군 상비사단 보병연대 이하 및 포병대대 전 직위, 동원사단 연대급 이하 및 포병대대 전 직위를 말한다. 전투병과 여군의 경우 이러한 제한에 부딪혀 현재 전투병과를 대표하는 일반 보병으로 야전부대에서 임무수행 하는 사례는 매우 드물다. GOP대대에서 근무하는 여군은 1사단 도라대대 3명, 5사단 철권대대 2명, 25사단 자결보대대 2명 등 7명이다.²⁸⁾ 여군병과가 해체(1989년)된 이후에 남·여군을 통합하고 여군 장교를 남군장교와 동일하게 훈련한지 20여년이 넘는 현 시점에서 정상적인 훈련을 마친 전투요원을 전투부대 배치에서 배제할 이유는 어디에도 없다. 이러한 현실을 뒷받침해 주는 좋은 사례가 있다. 2012년 동·하계 훈련 110개 학군단 중 숙명여대 ROTC가 군사훈련 종합 1위를 차지했다. 숙명여대 ROCT는 2011년 처음 만들어져, 51기 29명과 52기 29명 등 총 58명이 ‘12년 1~2월 2주간 충남 논산 육군훈련소와 충북 괴산 육군학생군사학교에서 진행한 동계 훈련에서 110개 학군단 중 가장 높은 점수를 받았으며, 동·하계 훈련 성적을 합산한 종합 성적에서도 1위를 차지했다. 이뿐 아니라 같은 해 ROTC 하계 훈련 개인 수석의 영예도 여후보생(동국대 경찰행정학과 3학년 김세나)이 차지했으며, 해군사관학교 신입생 전체 수석을 여생도(70기 조하영)가 한 데 이어 지난 2월에는 육군사관학교 사상 최초로 여군 소위(윤가희)가 수석 졸업을 했다. 이러한 결과를 얻기까지 여러 분석이 나오겠으나 객관적인 사실은 현재 장교양성 및 훈련과정에서 남성과 여성의 체력 차이에 따라 기준을 다르게 적용하는 것은 3킬로 달리기(남후보생 12분 3초내, 여후보생 15분내)와 수류탄 투척(남후보생 20미터이상, 여후

28) 김일규(2012), “달라지는 병영”, 한국경제(8월 24일), 서울 : 한국경제, p.6.

보생 15미터 이상) 합격선 외에는 없다는 것이다. 동일한 여건과 환경에서 여 후보생이 기대이상으로 선전하고 있다고 높이 평가받을 수밖에 없다는 분석이다.²⁹⁾

둘째, 여군의 지상전투 참가 직책 보직을 전면 허용한 미 국방부의 과감하고도 형평성 있는 결정에 우리 군도 심도 있는 검토와 적극적인 조정이 필요하다 생각된다. 특히 전투병과 여군의 초임지로 신병교육대대만 허용되는 현실에서는 결코 발전을 기대할 수 없다. 오히려 여군 운영이 다방면으로 확대되는 세계적 흐름에 역행하는 꼴이 되고 말 것이다. 남군과 똑같은 환경에서 같은 강도의 훈련을 훌륭히 마친 여군들에게 최초 명령지가 일반 전투부대가 되도록 하여 초임장교들의 창끝 전투력이 야전부대에서 원활히 발휘되도록 해 주어야 할 것이며, 이들 중 능력을 인정받은 여군들이 일반 전투중대장으로 보직될 수 있도록 하는 조치가 필요하다. 앞으로 직접 전투 참가 직위를 포함해 여군이 보임될 수 있는 직위가 전 직위의 100%이고, 전문직위의 100%가 되도록 개인의 임무수행 능력에 맞추어 개방되어야 할 것이다. 미국 전력의 핵심적인 토대는 양질의 인력인 것처럼 우리군도 성별에 관계없이 가장 적합한 인력을 보직시킴으로써 높은 수준의 전투력을 유지해야 할 것이다.³⁰⁾

셋째, 여군에게 적합한 생활시설을 구비하는데 과다한 비용이 소요되는 부대나 직위의 제한은 융통성 없는 발상이다. 중대급 이하 소파견지 또는 격오지 부대 / 직위와 기타 여군에게 적합한 생활시설이 구비되지 않은 소규모 제대에 대한 규제는 삭제되어야 한다. 물론 여군 입장에서 부담이 되는 사항으로 기본권과 복지권을 일부 제한당할 가능성은 있겠으나 필자를 포함한 수많은 전투병과 여군의 경험을 비추어 볼 때 여군, 특히 전투병과를 지원한 여성은 일반 여성과는 분명 다르며 군에 좋은 시설이나 복지혜택을 기대하고 지원하지는 않는다. 다시 말해 시설면에서의 불편함 정도는 쉽게 극복되고 적

29) 이지은(2012), “남자 후보생 모두 꺾고, 우리가 최강 ROTC”, 조선일보(9월 7일), 서울 : 조선일보, p.11.

이성희(2012), “숙명여대 ROTC, 남 보란 듯 군사훈련 종합 1위”, 경향신문(9월 7일), 서울 : 경향신문, p.29.

30) 김명수 외(2004), 『해군의 여군인력 효율적인 관리방안』, 2004년 해군 군사학술용역 연구보고서, pp.27~29.

응되는 것이다. 가령 통합막사를 사용하던 시절 장병 100명과 함께 화장실을 사용하던 여군 소대장은 훈련이 종료되는 시간 조금 빠른 속도로 막사에 복귀해 장병들이 입장하지 않은 시간을 이용해 용변을 보고 다시 나와 막사 앞에 도열한 장병을 통제한다. 이런 것은 초급장교일지라도 일상생활에서 발생하는 소소한 문제를 스스로 해결해 나갈 충분한 융통성만 발휘하면 되는 간단한 문제이다.

넷째, 여군에 대한 전 병과 문호 개방이다. 늘어나는 여군만큼³¹⁾ 이를 채울 병과 인원이 한정돼 있는 현실에서 문제를 해결할 가장 좋은 방안은 여군을 제한하고 있는 병과의 문호 개방이다. 각 군 병과는 기본 병과 분류를 기준으로 육군 16개, 해군 13개, 해병대 11개, 공군 14개가 있다. 전체 병과 54개 가운데 육군의 3개 병과(포병·기갑·방공)와 해군의 항해병과 중 잠수함 직위를 제외하고 여군 배치에 제한은 없는 상태다. 그동안 포병과 기갑병과는 병과 특성상 여성에게 부적절한 분야라고 판단해 제한을 뒀으나 임무수행에 필요한 자격요건을 갖춘 여군 장교를 선발하는 것이 관건이지 여군에게 병과 자체를 제한할 필요는 사실상 없다.

다섯째, 여군운영 제대 신설이 필요하다. 늘어나는 우수한 여군인력을 과거와 동일한 방법에 국한되어 운영한다는 것은 더할 나위 없는 국가적 낭비이며 손실이다. 군 발전을 위해 우수 여군인력을 적시적소에 운영할 수 있는 다양한 운영 방안이 필요하다. 해결방안은 있다. “성별이 아니라 개인의 역량을 여군 운영의 기준으로 삼아야 한다”는 원칙이다. 충분히 검증될만한 평가 기준은 이미 표준화되어 적용되고 있다. 다만 야전부대에서의 우리 인식의 대전환이 필요하다. 그리고 분명 여성이 더 잘하고 잘할 수 있는 직위를 식별하는 작업도 필요하다. 여후보생들이 가장 힘들어하는 과목으로 각개전투를 꼽고 대신 가장 자신 있는 과목으로 사격을 꼽는다는 사실은 눈여겨 봐야할 사실이다. 이미 북한에서는 여성의 특성을 고려한 여군제대 및 직위가 있어 눈여겨 볼만하다. 함복소재 21경비여단을 여군단만으로 편성된 여군 중대로 운용하고 있다. 1970년 이후는 지상군, 해군, 공군 등 전투분야 위주로 여군 운용

31) 현재 군의 연간 여성장교 선발 현황은 육사 27명, 해사와 공사 각 16명, 학군 250명, 학사 50명, 간호사관 80여명, 전문사관 13명, 간부사관 7명 등 연간 420여명의 여성 장교가 선발되고 있다.

을 적극 추진하여 현재는 지상에선 특수부대 및 고사포 요원으로까지 운용하고 있고 해군은 해안포 및 고사포 요원으로도 운용하고 있으며 1994년 4월에는 6군단 자주 방사포 연대 경찰시 여군을 반수(50%)로 편성하여 창설되었고, 북한군은 사단부터 대대급까지 여군들이 있으며 소구경 대공포와 해안에 배치된 포병 대부분이 여군들이고 여군 독립여단과 연대들도 있다. 최근에는 각 여단에 1개 여성 기동 보병대가 편성되어 운영 중이다.

여섯째, 야전부대에서 즉각 운영 가능한 초급장교를 양성하는 직위에 반드시 야전부대 경험이 있는 교관 및 훈육관 배치가 요망된다. 2010년 ROTC에서 여후보생을 선발한데 이어 2015학년도부터 육군3사관학교에서도 여생도를 뽑는다. 여후보생을 훈육하고 애로사항을 해결하기 위해 분명 전투병과 여군들이 투입되게 될 것인데 실상 야전부대 경험이 풍부한 여군은 흔치 않다. 대부분 신교대 혹은 교육기관에서 제한된 경험을 갖춘 자원들이 대부분이다. 이러한 규정이 신설된다면 처음에는 이러한 경력을 가진 여군을 찾는 것이 시급하겠으나 장기적으로 볼 때 전투병과 여군들을 양성하고 더 나아가 즉각 운영 가능한 다수의 초급장교들을 배출하기 위해서는 반드시 필요한 조치이며, 전투병과 여군들의 공평한 야전부대 배치 기회를 제공해야 한다는 필요성과 인식 제고를 위해서도 도움이 될 것이라 생각한다.

일곱째, 여군비율 확대이다. 대한민국 여군 비율은 미국 16%, 프랑스 13%, 영국 8.1%에 훨씬 못 미치는 3%대에 그치는 수준이다.(’09년 기준) 그 결과 여군이 되기 위한 경쟁은 치열하다. 2012년 공군사관학교 여생도 입학 경쟁률은 역대 최고인 51.4대 1(남생도 23.1대 1)을 나타냈다. 16명을 뽑는데 822명이 몰렸다. 육군사관학교의 경우 여생도 28명 정원에 1,059명이 지원해 37.8대 1(남생도 20.4대 1)의 지원율을 보였고, 해군사관학교 지원율은 52.2대 1(남생도 24.4대 1)에 달했다. 여 학군사관 후보생의 평균 경쟁률도 7대 1에 육박한다.³²⁾ 여군이 되겠다는 의지와 역량을 갖춘 인재를 군에서 더 수용하고 운영해야 하지 않겠나 하는 생각이다. 과거 군 조직에서 여군은 홍일점으로 보호대상으로 간주되어 온 것이 사실이다. 바꿔 말하면 이는 여군이 자생력이 없는 집단임을 시사하는 표현이기도 하다. 어떤 조직이든 그 집단에

32) 권경성(2012), “군에 부는 여풍”, 한국일보(9월 22일), 서울 : 한국일보, p.15.

소속된 개개인의 정상적인 조직 활동을 하려면 최소한 15%에서 20%이상을 차지하여야 조직 활동을 할 수 있다. 칸터(Kanter, 1997)는 조직내의 한 집단이 전체에 영향력을 행사하기 위해서는 최소 30%인원으로 구성되어야함을 일찍이 역설하였다.³³⁾ 또 여군 비율문제에서 결정적 요인이 되고 있는 것 중 하나가 여군 장교의 소령 이상 진급과 여군 부사관의 상사 이상 진급이다. 그 진급은 여군의 인력구조(특히, 병과별 인력구조)에 의해 결정되므로, 그 인력구조를 살펴보면 여군 장교는 영관 인력의 8.8%로서 전체 영관장교가 28.3%인 데 비해 1/3 이하 수준이다. 따라서 여군 소령 이상의 진급은 극히 제한된다는 것을 알 수 있다. 만일 여군의 경력관리가 제대로 진행된다면 여성의 특성상 여군에 더 적합한 직무는 위관 계급보다 영관 계급의 직무일 것이다. 이러한 점을 감안할 때 여군 영관 인력 비율이 남군의 1/3 수준이라는 것은 제고되어야 할 것이다.³⁴⁾

33) 오길한 외(1999), 『남녀생도 통합교육을 위한 기초연구』, 서울 : 육군사관학교, p.13.

34) 김명수 외(2004), 『해군의 여군인력 효율적인 관리방안』, 2004년 해군 군사학술용역 연구보고서, pp.34~35.

제 6 장 결 론

이 연구는 ‘여군 1만 시대’ 즉, 명실공이 자생 집단의 완성 시기를 맞아 우리나라의 국력에 합당한 합리적인 수준의 여군비율 달성과 미래전 양상에 부합된 전투병과 여군운용 확대 및 야전부대에서의 남군과 동등한 운용의 필요성과 이에 대한 대응방향을 제시하였다.

현역으로 근무하고 있는 전투병과 여군들의 부단한 노력에도 불구하고 여전히 그 노력이나 능력과는 무관하게 여군이므로 야전부대에서의 운영이 제한된다는 식의 인식은 구시대적 발상이며, 우리군도 이제는 남자, 여자라는 성을 떠나 합리적이고 선진의식 수준의 동등한 여군인력 관리가 뒷받침 되어야 할 것이다. 국방에는 남·여군이 따로 있을 수 없다. 우리는 평시부터 남·여군을 동등하게 처우하여 교육, 보직, 진급, 복지 면에서 차별화가 불식되어야 한다. 여군의 전투분야 위주 운영 사례는 다음과 같다.

첫째, 북한은 1964년부터 대공방어를 위한 여군을 편성된 고사포 여단을 창설, 평방상 5개 여단에 남·여군 혼합편성, 1970년대부터는 육·해·공군 전투분야 위주로 여군 운용을 적극 추진하여 현재 지상에선 특수부대 및 고사포 요원으로까지 운용하고 있고 해군은 해안포 및 고사포 요원으로도 운용하고 있으며, 공군은 AN-2기, YAK-18 조종사, 고사포 요원 등 다양한 직종을 편성하여 운용하고 있다. 1994년 6군단 자주 방사포 연대 창설시 여군을 50% 편성하여 창설한 것과 사단부대 대대급까지 여군들이 배치되어 소구경 대공포와 해안에 배치된 포병 대부분이 여군으로 배치될 뿐 아니라 여군 독립여단과 연대가 있다는 것은 매우 고무적인 사례라 하겠다. 북한군에서 여군이 차지하는 비율은 현재 10%로 추정된다.

둘째, 세계에서 가장 먼저 여군이 창설된 미국은 1989년 파나마 침공시 여군 170명을 파견, 3시간 동안 교전하였으며, 전투요원으로 여군을 참전시킨 1991년 걸프전에서 무려 2만 8천여명(6%)을 참전시킨바 있다. 또 아프가니스탄 전쟁에 여군을 참전시켰으며, 최근에는 엄격한 체력 심사를 거쳐 남성에 뒤지지 않는 여군을 전투지역에 실전 배치하고 있다. 특히 일반 보병이나 기

갑 부대가 아니라 특수부대에 도전하는 여군이 늘고 있어 주목받고 있다. 또한 1993년부터 처음으로 여군의 공격용 헬기와 전투기 탑승을 허용하였으며, 이라크와 아프가니스탄전이 장기화되면서 전투지역에 배치되는 여군 수도 늘어났는데 2011년 특수부대와 함께 연합작전을 수행한 여군의 수는 62명에 달한다. 1975년부터는 여군조종사의 고성능 항공기 조종이 허용되었으며, 1991년에는 여군조종사 전투임무 금지 법안이 해제되어 여군조종사가 전투비행부대에 보임되어 전투기를 조종하게 되었다. 해군에서도 2011년부터 여군의 잠수함 복무를 허용한데에 이어 미 국방부는 전투참가 정책에 여군을 보직하는 것을 전면 허용하는 지침을 하달하기에 이르렀다. 미군에서 여군이 차지하는 비율은 현재 16%이다.

셋째, 프랑스는 1998년 병과 제한제 및 쿼터제를 폐지하여 거의 모든 병과에서 여군을 보직시키고 있으며, 잠수함 근무 등 일부 직위에만 여군의 보직을 제한하고 있다.

넷째, 독일은 2000년 공수부대, 특수부대, 기갑부대, 헬기조종 직위를 제외하고 여군이 전투병과에 복무하는 것을 허용하였다.

이러한 사례들은 여군의 전투병과 운영 및 운영확대는 이제 시대적 요구이며, 군 발전을 위한 피할 수 없는 일반화된 단계임을 이해할 수 있다. 이제는 성별에 따른 이중적인 기준을 적용하기 보다는 부여된 임무를 성공적으로 수행할 수 있는 군인을 양성하고 배치하여 전투에서 승리하는 데 궁극적인 목적을 두어 필요한 기준에 부응하는 능력을 가진 군인을 차등 없이 전투에 운영해야 한다는 점을 시사한다. 우리나라 전투부대에서의 여군운영에 대한 인식의 수준을 살펴보기 위해 분석된 전투임무와 여군에 대한 인식을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, “전투부대에 근무하는 여군의 임무수행에 대해 어떤 평가를 내리겠는가?”라는 질문에 비슷하거나 우수 혹은 매우 우수하다는 답변이 72.5%로 전투부대에 근무하는 여군의 임무수행 능력에 대해 비교적 양호한 인식을 보이고 있었다.

둘째, “여군을 어떤 분야에서 운영하는 것이 가장 바람직하다고 생각하는가?”라는 질문에 전투근무지원 분야(38.7%), 남군과 동일한 분야(31.4%), 전

투근무지원 분야(23.5%) 순으로 나타나고 있다. 여성 운영 분야에 있어서는 여성의 전투참여에 대한 수용 정도가 중요한 문제라 할 수 있는데 여성을 어떤 방식으로 전투에 참여 할 수 있도록 할 것인가에 대한 문제에서는 전반적으로 여군에 대한 군의 문호가 확대되고 있는 것은 사실이나, 아직도 직접적인 전투임무에 여군이 참여하는 것에는 찬반 논의가 공존하고 있음을 알 수 있다.

셋째, “전투부대에서 여군이 맡아야 할 보직은 무엇이라 생각하는가?”라는 질문에 직위제한 없이 골고루 보직을 맡아야 한다는 응답(61.3%)이 가장 높았으며, 전투부대에서 여군에게 적합한 보직은 직위제한 없이 골고루 보직을 맡아야 한다는 인식이 높다는 것을 알 수 있다.

넷째, “평상시 전투임무 직책을 맡고 있는 여군을 전시에 어떻게 운영하는 것이 바람직하다고 생각하는가?”라는 질문에 전투임무 직책을 완료해야 한다는 응답(50.4%)이 가장 높았으며, 평상시 전투임무 직책을 맡고 있는 여군을 전시에 계속 전투임무 직책을 완수하여야 한다는 인식이 높다는 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 여군들이 전투임무를 성공적으로 수행할 수 있는 역량을 구비하고 있는 것으로 판단된다. 그러나 아직까지 야전부대에서의 여군운영에 대한 부정적 인식이 잔존하고 있는 만큼 양성평등 의식 향상과 성별 특성에 대한 이해 증진을 위해 남녀군인에 대한 성 인지력 향상 교육이 지속적으로 확대 시행되어야 할 것이다. 마지막으로 여군운영의 확대와 특히 전투병과요원의 적시적소 운영에 관해 새롭게 적용되어야 할 방안을 제시하겠다.

첫째, 여군 배치 제한요소 축소 및 폐지이다. 부대 임무와 여군의 특성, 장점 등을 고려하여 필요시 제한적으로 운영할 수 있다는 규정은 사실상 여군 장교의 지상근접전투 참여를 완전히 차단하고 있다. 미 국방부에서 여군의 지상전투 직책 보직을 금지했던 94년도의 지침을 폐기하고 전투참여 직책에 보직하는 것을 전면 허용하는 정책을 발표한 시점에서 그들보다 전투병과 여군을 20년은 먼저 선발하고 운용해 온 우리 군내 적극적인 변화가 필요하다. 여군 장교를 남군 장교와 동일하게 훈련 및 평가하고 있으면서도 정상적인 훈련을 마친 전투요원을 전투부대 배치에서 배제시킬 이유는 없다는 사실은

반드시 인정되어야 한다. 또한 여군에게 적합한 생활시설을 구비하는데 과도한 비용이 든다는 이유로 여군 배치를 제한하는 규정은 매우 융통성 없는 발상이다. 시설면에서의 불편함은 극복되고 적응되는 아주 작은 부분이며 적극성과 진취성이 뛰어난 전투병과 여군들은 어려움으로 판단하지 않는다.

둘째, 여군에 대한 전 병과 문호 개방이다. 늘어나는 여군만큼 이를 채울 병과 인원이 한정돼 있다는 것은 다시 말해, 뛰어난 인재가 군을 지원함에도 수용하지 못하는 매우 안타까운 손실을 뜻한다. 육군여군에게 제한되어 있는 포병·기갑·방공병과는 이제 여군에게 병과 자체를 제한할 것이 아니라 임무수행에 필요한 자격요건을 갖춘 여군인력 선발에 대한 구체적 방안과 기준을 제시해야 할 것이다.

셋째, 여군운영 제대 신설이다. 북한의 여군운영 사례에서도 거듭 제시했듯이 여군이 특별히 더 잘 할 수 있는 직위를 식별하여 특수임무부대로 창설하는 방안은 상당히 신선한 발상이며 시도해 볼 만 하다.

넷째, 초급장교를 양성하는 학교기관의 양성요원은 반드시 야전부대 경험이 있는 교관 및 훈육관이 배치되어야 한다. 이는 장기적인 시각으로 볼 때 전투병과 여군들의 공평한 야전부대 배치 기회를 제공해야 한다는 필요성과 인식을 확산 시키게 될 것이다.

마지막으로 여군비율 확대이다. 여군이 되겠다는 의지와 역량을 갖춘 인재를 군에서 더 수용하고 운영해야 한다는 경제논리는 반드시 수용되어야 하며 이는 군 발전에 확실한 신호탄이 될 것이다.

본 논문을 통해서 최근 여군인력 운용 정책을 고찰하고 군대의 새로운 주류가 될 여군인력을 전투병과에서 확대 운영하는 방안에 대해 제시하였다. 임무수행에 필요한 자격을 갖춘 경우 누구나 모든 직위에 배치될 수 있으며, 전·평시 동일한 임무를 수행할 수 있는 원칙은 반드시 실현되어야 한다. 그 실현을 구체화하기 위하여 새롭게 적용되어야 할 보직원칙 제시는 본 연구의 성과라 할 수 있다.

본 연구는 전투병과에서의 여군인력 확대방안을 중심으로 제시하였으나 향후에는 여군 권익보장과 모성보호 지원방안을 위한 제도적 장치 강화 방안에 대해 추가적인 연구가 필요할 것으로 생각된다. 이러한 분야에 대한 연구는

여군운영의 제한사항에 중점을 두기보다는 향후 더욱 확대될 여군인력을 고려해 일반사회여성의 고충과 대비한 국가적 차원의 지원요소 도출에 주안을 두고 분석되어야 할 것으로 생각한다. 또한 주먹구구식의 여군 운영이 아닌 형평성 있는 여군 경력관리와 운영모델에 대해서도 체계적인 연구가 필요하다.

【참고문헌】

1. 국내문헌

[단행본]

국방부(2010), 『2010 국방백서』, 서울 : 국방부.

독고순 외(2001), 『군에서의 여성 통합방향과 과제』, 서울:한국국방연구원.

오경조 외(1994), 『국내 여성인력 활용방안 연구』, 서울: 한국국방연구원 .

오길한 외(1999), 『남녀생도 통합교육을 위한 기초연구』, 서울:육군사관학교.

이원배 외(2005), 『여군인력 최적 활용 방안 연구』, 서울 : 한국국방연구원.

한국전략문제연구소(2011), 『작지만 강한 ‘전투형’ 이스라엘군』, 서울 : 한국
전략문제연구소.

[논문 및 보고서]

김귀옥(1993), “여성 인력의 군 진출 및 활용에 관한 연구 : 여군 장교의
경우를 중심으로”, 성균관대학교 석사학위논문.

김명수, 김석현(2004), 『해군의 여군인력 효율적인 관리방안』, 2004년 해군
군사학술용역 연구보고서.

김태숙(2009), “여군 증가가 군 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구”, 경
남대학교 박사학위논문.

김행담(2000), “한국육군에 있어서 여군 장교의 지위와 역할제고 방안에 관한
연구”, 조선대학교 석사학위논문.

오을민(1998), “육군여군 장교의 효율적인 인력 운영에 관한 연구: 여군사관
의 임용체계 및 보직관리를 중심으로 ”, 동국대학교 석사학위
논문.

원영희(2005), 『해병대 여군 장교의 효율적인 운영 방안』, 2005년 해군 군
사학술용역 연구보고서.

이창섭(2007), 『이스라엘 예비군제도』, 공무해외출장 귀국 보고서
황우웅(2001), “여군 장교의 효율적 인사관리방안에 관한 실증적 연구 : 전투
병과 여군 장교를 중심으로”, 한남대학교 석사학위논문.

[간행물]

국방부 군사편찬연구소(2012), 『6·25전쟁 여군 참전사』, pp.66~68.
국방부(1999), 『국방에서의 여성의 역할』, p.108.
국방부(2000), 『여군인력 활용 확대 계획』, 서울 : 국방부, pp.2~4
국방부(2008), 『여군인사운영 실무지침서』, 서울 : 국방부.
국방부(2010), 『국방여군 60년사』, 서울 : 국방부.
김 선 호 (2 0 0 7) , 『 월 간 자 유 』 , 서울 : 사 단 법 인 , 성 우 안 보 전략 연구 소 ,
PP.70~76.
육군본부 인사참모부(1997), 『외국여군 운영실태 보고』, 대전 : 육군본부,
P.4.

2. 국외문헌

Binkin M. and Bach S. J.(1997), “Women and Military”, The Brookings
Institution.
Fraser-Andrews, L. J. (1991), 『*Women in Combat : The Operational of
Meeting a National Security*』 .
McMilian W.(1993), “Women in the Military : Sexual Harassment”,
pp.1~2.
Mcnelly, J. A. (1985), “Women in the United States Military : A
Comtemporary Perspective”, pp.45~46.

ABSTRACT

Study of female workforce expansion and their direction

- Focused on the expanded female workforces in the Combatants -

Park, Mi Hee

Major in Management for National Defense

Department of Management for National Defense

Graduate School of National Defense Science

Hansung University,

This thesis investigated the recent policy of female workforce expansion and discussed the plans for the females workforces in the combat occupation, This is a new phenomenon in the ROK Army. Females have performed limited missions eventhough the principle of utilizing female workforce dictates that any qualified female workforces can be placed to any position and they perform the same missions at wartime and peacetime.

Based on the current annual selection status in military for the female officers, total number of selected female officers is 420 including 27 from Korea Military Academy, 16 from Republic of Korea Naval Academy, 16 from Korea Air Force Academy, 250 from ROTC, 80 from nursing officer, 13 from professional officers, and 7 from executive officers.

In the end of June 2012, there were 7,647 female soldiers including officers and noncommissioned officers (NCO) accounting for 4.4% of the entire army. This is a huge increase in the number of female soldiers, increase by 54% compared to 4,959 female soldiers in the end of 2007. The female soldiers accounted for only 1.6% of the total in the end of 2007, which has been increased to 4.4% only within the 5 years. It has been expected that the number of female soldiers will be over 10,000 in the end of 2015. The government plans to increase the number of females to 10,120 (5.3% of the total) by 2015 (The goal to expand female soldier workforces by 2016 is that the female officers will be 5% of the total number of officers and the female NCO will be 7% of the total number of NCOs). Additionally, in October 2009, the Department of Defense modified the original Defense Reform Act stating to achieve the expansion of female soldier workforces by 2020 because of the social environment and change in the structure. The modified Defense Reform Act stated that the total number of female soldiers would be increased (Army : 1,866 people, Navy : 7,976 people, Air Force : 1,728, Total : 11,570), and the goal of the expansion of female soldiers would be accomplished by 2016, earlier than 2020.

First reason for the increased entry rate of the females is because the modern wars have been evolved technically and the military missions have been diversified to public services in disasters and peacekeeping missions. The policies for females have been established by the women's movement so the social consciousness has been expanded among women in which women can develop themselves and exert their capabilities. This social consciousness of the females has been a reason for the increased number.

The female soldiers are still burdensome to the majority of male soldiers. As the female soldiers are placed new facilities for the female soldiers are required and the commanders have to be more considerate

for the female soldiers(which might result in the reduction of fighting power) The reverse discrimination potentially can increase complaints of the male soldiers. There is also a stereotype against the female soldiers which the female soldiers are viewed as physically and psychologically incapable with field troops and combat MOS mainly due to childbirth and childcare.

Because of these stereotypes, the ratio of Korean female soldiers is 3%. It is much less than the U.S. 16%, France 13%, UK 8.1%. As the result, the competition for the females is fierce(2009). Air Force Academy female Cadet's for admission rate was the highest ever 51.4-to-1 (23.1-to-1 male cadets) in 2012. 822 people applied for position of 16 people. The military Academy female cadets application decision was 37.8-to-1(24.4-to-1 male cadets) that 1,059 people applied for 28 positions. The Naval Academy was 52.2-to-1(male cadets 24.4-to-1). Female ROTC was over 7-to-1.

It is a national loss and waste to not take an advantage of excellent female workforce that is limited by the past administrative decisions. The plan is simple. Army needs to utilize females at the right place at the right time, "The competence of the individual will be the standard the female workforce utilization, not the gender" should be the fundamental of the future plan. Verified ratings have been applied. However, our recognition is required for a major shift in the field units. We should note the fact that the female candidates pick individual battle drill as the hardest and shooting as the easiest one. There is no research for the Army's female soldiers in depth because of the relatively small number. Restricted data are evaluated as a if it represents every female soldiers.

Our assignments are to lift restrictions on female soldiers and adjust the level of female soldiers' ratio appropriately. Then we must develop and expand variety positions in the field units for the female.

【Keywords】 expanded female workforces, the total number of female soldier, the principle of utilizing female soldier, the expanded female soldier in the Combatants