

훈련결과보고서 요약서

성 명	조현주	직 급	5급
소 속	국방부 국제정책관실 국제평화협력과	연 락 처 (e-mail)	010-8600-6565 (jaydream@korea.kr)
훈 련 국	캐나다	훈련기간	2019.12.26.~2021.12.25.
훈 련 기 관	브리티시콜롬비아대학 (University of British Columbia)	보고서매수	103매
훈 련 과 제	선진국 여군 활용 연구를 통한 한국 여군 발전방안 수립		
보고서 제목	Improving the Work Environment of Uniformed Women Through Research of Women's Military Service in Developed Nations		
내 용 요약	<p>1. 연구 배경 및 접근 방향</p> <p>가. 연구 배경</p> <p>우리나라가 거센 변화의 소용돌이 속에서 국가안보를 수호하기 위해서는 적정병력을 유지하는 것이 군사력 측면에서 매우 중요하다.</p> <p>그러나 우리나라의 군 현역자원은 2014년 이후 꾸준히 감소하고 있다. 인구절벽시대를 맞이하여 국방부는 미래 전략환경, 부대개편 계획 등을 고려하여 2022년까지 상비병력을 50만 명 수준으로 감축할 예정이다. 군 구조를 병력 중심에서 첨단기술을 바탕으로 한 기술집약형 부대로 육성하는 것을 목표로 하고 있다. 이와 함께 병 복무기간 단축도 우리 군의 구조 재편을 앞당기고 있다.</p> <p>여군은 인구절벽과 마주해 적정수준의 병력을 유지해야</p>		

하는 우리 군에게 가장 현실적이고 합리적인 대안이다. 우수한 여성인재들이 군에 많이 유입될 수 있도록 기회를 넓히고 장기근속할 수 있도록 군 내에서 여군의 역할을 확대해 나가야 한다.

두 번째 현대전장도 빠르게 변하고 있다. 현대전은 기존의 물량 공세를 펼치던 전쟁에서 첨단과학기술이 총집합된 하이테크전으로 변모해나가고 있다. 이에 따라 여성도 대부분의 임무를 수행할 수 있고, 남군보다도 잘 해낼 수 있는 영역이 생겨나고 있다. 또한 글로벌 전장에서도 평화유지활동을 중심으로 여군의 역할이 확대되고 있다.

세 번째로는 사회 인식도 크게 바뀌고 있다. 세계는 양성평등 사회로 나아가고 있다. 대표적으로 남성 중심의 조직으로 비춰지는 군에서의 변화는 차별 없는 사회로 가는데 있어 필수적이다. 여군이 복무를 지속하기 위해서는 차별받지 않고 공정한 기회를 얻어 능력을 마음껏 발휘하고 안전하게 복무할 수 있는 여건이 보장해야 한다.

나. 연구 접근 방향

이 보고서에서는 우리 여군의 현황과 캐나다와 미국의 사례 비교를 통해 선진국의 추세와 전략, 문제점까지 함께 살펴보았다.

우선 양성평등의 주요전환점인 유엔안보리결의안(UNSCR) 1325호와 각 국가별 국가행동이행계획을 통해 군에서의 양성평등의 의미를 되새겼다. 다음으로는 파견국가인 캐나다의 양성평등에 관해 보다 상세히 알아봤다. 캐나다는 양성평등 선도국으로서 여군 활용에 있어서도 적극적인 행보를 보이고 있으며 우리와 유사한 측면이 많다. 마지막으로 우리 여군의 활용 현황을 검토하고 선진국과의 비교 분석을 통해 향후 우리 군이 나아가야 할 방향성에 대해 고민해봤다.

2. 선진국에서의 여군 활용

가. UNSCR 1325호와 국가행동이행계획

UNSCR 1325호는 무력 분쟁지역에서의 여성에 대한 폭력 근절과 피해자 지원, 분쟁 예방과 평화구축 과정에서 여성 참여 확대 등 안보 문제에 성인지 관점을 반영한 것이다. 평화와 안보 문제에 여성의 역할과 젠더 문제가 반영되어야 한다는 중요한 의미를 부여하고 있다. 회원국들은 이 결의안의 자발적 이행을 위해 국가행동이행계획을 수립했다.

캐나다는 국가행동이행계획에 따라 여군의 수를 2026년까지 25%로 늘린다는 계획이다. 또 군대 내 부적절한 성적 행위를 제거하기 위해 명예작전(Operation Honor)를 추진하고 있으며, 교육과 훈련을 통해 젠더에 대한 이해를 높이고 정책수립 시 성별영향평가와 비슷한 젠더기반분석을 적용하는 것을 의무화 하고 있다.

미국은 국가행동이행계획의 틀을 넘어 2017년 ‘여성, 평화, 안보법’을 제정해 관련 정책을 추진하기 위한 법적 근거를 마련했다. 이어 2019년에는 ‘여성, 평화, 안보에 관한 미국 전략’을 발표해 세계 최초로 포괄적인 법과 정부 차원의 전략을 갖춘 국가가 됐다. 미국의 국가행동이행계획은 국내 문제보다는 동맹국 등과 함께 국제사회 문제에 집중하는 것이 특징이다.

우리나라는 2014년 1기, 2018년 2기, 2021년에 3기 계획을 수립해 추진 중이다. 주요 국가 정책영역에서 성주류화를 강화하고 성인지 관점이 반영될 수 있도록 하며 정책 결정 과정에 여성 참여를 확대할 수 있는 시스템 구축 등의 내용이 담겨 있다. 국방 관련 주요 과제는 국방 분야 정책 의사결정 과정에 여성 참여 확대 및 성주류화 강화, PKO 여성 인력 확대, 군내 성폭력 예방체계 내실화 및 피해 지원 등이 있다.

나. 캐나다의 양성평등

트뤼도 정부는 2015년 집권 이래 최근까지 3기 내각 모두를 남녀 동수로 구성했다. 캐나다는 전 분야에서 여성의 의사결정 과정에 평등하고 완전하게 참여하는 것을 목표로 삼는 국가다. 3기 내각에서 캐나다 정부는 국가안보와 관련한 국방부, 외교부 장관을 모두 여성으로 발탁했다. 국방부 장관은 역사상 두 번째 여성장관이다. 캐나다는 국제사회에서 UNSCR 1325호와 연계해 페미니스트 외교정책을 펼쳐나가고 있다.

또 캐나다는 정부 정책수립 시 성별과 다양성에 따른 성평등 격차를 줄이는 것을 목표로 젠더기반분석(GBA+)를 도입했다. 캐나다 국방부는 GBA+ 온라인 과정을 전 군이 수강하는 것을 의무화하는 등 군의 양성평등 문화 정착을 위해 노력을 기울이고 있다. 또, 여성의 고용형평성에 대한 시스템적인 장벽을 구분하고 이를 제거하는 것을 돕기 위해 국방여성자문기구(DWAO)를 설치 운영하고 있다.

다. 캐나다군에서의 여군 활용

캐나다군은 합동군체제이며, 현재 정규군이 68,000명, 예비군이 27,000명, 민간인 직원이 24,000명으로 약 119,000명 수준이다. 군별로는 육군이 전력의 57%, 해군이 16%, 공군이 27%를 차지한다.

캐나다군에서의 여군은 2020년 1월 기준, 약 16%이며, 각 군별로는 육군이 13.5%, 해군이 20.6%, 공군이 19.8%를 차지하고 있다.

캐나다군은 1989년 잠수함을 제외한 모든 영역을 여성에게 개방했으며, 2001년에는 잠수함까지 개방함으로써 캐나다군에서 여성의 역할 제한이 완전히 사라졌다.

캐나다군은 세계에서 양성평등과 성 통합이 가장 잘 이뤄진 국가 중 하나로 손꼽힌다. 우선 캐나다군은 전장에서의

여성의 영향력과 보호를 강조한 UNSCR 1325호 이행을 위해 군 내 여성의 참여를 적극적으로 지원하고 있다. 또, 캐나다군에서의 여성과 남성은 모든 분야에서 직급, 자격과 공적에 따라 훈련, 승진, 커리어를 위한 기회를 동등하게 부여받게 된다. 진급과 관련해 성별 편중을 최소화하기 위해 인사평가보고서 작성 시 젠더 대명사(he/she) 등을 사용하고 있지 않다. 또, 우수 여성인력 유치를 위해 다양한 매체를 활용한 홍보와 제도개선을 도입, 추진하고 있다.

라. 미국의 여군 활용

현재 미군의 약 18%가 여군이며, 군 별로는 육군 19%, 해군, 21%, 해병대 8%, 해안경비대 16% 등이다. 1973년 미국이 징병제를 폐지하고 모병제를 전면실시하면서 병력수요를 충족시킬 수 있는 대안으로 여성인력 확대가 떠올랐다. 이후 이라크 전쟁을 계기로 전쟁방식이 하이테크전으로 달라지면서 여군들이 참여할 수 있는 범위가 늘어났다. 이를 계기로 여군의 전투부대 근무에 대한 논의가 다시 시작되었다. 이후 2013년에 지상군 여군의 전투금지가 해제되었으며, 2016년 1월에 군의 모든 역할이나 지위를 예외 없이 여성에게 개방했다.

미국 회계감사원 보고서에 따르면 미군 내 여군의 인력 감소율이 남군에 비해 높은 것으로 조사됐다. 여군들이 군대를 떠나는 이유로는 자녀돌봄과 업무일정 등 일과 삶의 균형 문제, 남성 중심의 조직문화에서 오는 차별, 군대 내에서 발생하는 성폭력 등이 큰 것으로 나타났다. 미군은 문제의 심각성을 인지하고 여성 육군장관 및 감찰관 임명을 통해 군 문화를 양성평등하게 바꿔 나가기 위해 노력하고 있다.

마. 선진국 여군 활용 요약

저출산에 따라 병역자원이 부족해지면서 우리나라를 비롯

해 전 세계적으로 여군의 군 내 비중 및 임무 확대가 추세이다. 이와 함께 일정한 자격을 갖춘 사람이라면 누구나 성별과 상관없이 모든 직위에서 근무할 수 있는 제도적 여건도 갖춰나가고 있다. 그동안 여성이라는 이유로 제한되었던 전투병과 임무나 잠수함 근무 등 군에서 금녀의 영역이 사라짐으로써 여성이 군에 기여할 수 있는 영역이 대폭 확대되었다. 또, 많은 국가에서 사관학교에서 남군과 통합시켜 여군을 교육하고 있으며, 군 교육훈련도 여군을 별도 운영하지 않고 남녀통합체제로 운영하는 경우가 대부분이다.

3. 여군 확대를 위한 캐나다의 노력

현재 캐나다는 2017-2022 국가행동이행계획을 실행하고 있다. 모든 정책이나 프로그램에 양성평등 분석을 계속하고, 다양성이 큰 캐나다 사회 구성을 잘 반영하여 고용평등계획(Gender Equity Plan)을 지속적으로 발전시켜 나가고 있다. 또, 괴롭힘이나 부적절한 성추행 등이 근절되지 않는 요인을 분석하고 이를 중단시키기 위한 노력도 포함된다. 또, 캐나다군은 여성 인력의 확보를 위해 캐나다군에서 다양한 직업 트레이닝을 받을 수 있고 공평한 기회가 주어짐을 적극적으로 홍보하고 있다.

캐나다군의 자료에 따르면 회계연도 2019-2020년 캐나다군 인력 중 자발적으로 제대한 인력 중 여군은 정규군과 예비군을 합쳐 14.7%였다. 같은 기간 캐나다군 인력의 자연감소율(정규군과 예비군 간의 Component transfer 제외)이 8.3%인 것과 비교해보면 상대적으로 높다. 캐나다군은 제대하는 인력을 대상으로 한 출구 조사 등 다양한 방법을 모색하며, 여성이 군인이라는 직무를 내려놓는 이유에 대한 연구를 적극적으로 추진하고 있다.

이와 함께 캐나다군은 여군의 숫적인 성장뿐 아니라 군

내에서 경험이 축적된 여군 고위직이 리더십을 발휘하며 롤모델이 될 수 있도록 특수한 직무에 보다 많은 여군이 보직되는 데에 초점을 맞추고 있다.

캐나다 여군들이 겪고 있는 문제들은 우리나라를 비롯한 여타의 국가들의 여군과 크게 다르지 않다. 관련 전문가들은 남성 중심의 군에서의 여군에 대한 인식 개선, 일과 가정의 양립 문제, 경력관리에 대한 고민, 지속되는 성군기 사고 등에 관한 것으로 정리하고 있다.

4. 우리 군의 현황

가. 양성평등의 여군 인사관리 추진

여군 인력 확대를 위한 법률적 근거로는 국방개혁에 관한 법률 제16조제1항에 2020년까지 연차적으로 장교정원의 7%, 부사관 정원의 5%까지 여군인력을 확충해야 한다고 되어 있다. 이미 그 목표는 달성했으며, ‘2018-2022 여군 인력 확대추진계획’에 따라 2022년까지 8.8% 이상으로 여군의 양적 성장을 이룰 계획이다.

국방부는 우리 군의 양성평등한 인사관리를 위해 2018년 국방인사관리훈령을 개정했다. 이를 통해 여군의 보직 제한 규정을 폐지하고, 남군과 여군에게 동일한 경력관리 모델을 적용하는 근거를 마련했다.

나. 군대 내 여군의 복무환경

국가인권위 설문조사에서 여군들은 군대 인권 문제의 원인과 관련해 지휘, 통솔, 교육 등 군의 운영방식을 꼽았다. 또, 우선적으로 개선해야 할 사항으로는 간부 특히 남성 지휘관의 인권에 대한 인식을 바꿔야 하는 것으로 답변했다. 이와 함께 여군들은 양성평등한 체계 즉 제도가 갖춰진 것에는 동의하고 있었으나, 실제 운용 측면에서는 아직까지도 차별을 받고 있다고 생각했다.

일과 가정의 양립 관련해서는 어린이집 및 공동육아나눔터

확충, 육아휴직 확대 등 경력단절의 최대원인인 육아 문제 해결에 군이 적극적으로 나서고 있다. 그러나 육아에 대한 인식이 많이 달라졌다고는 하나 남성 중심의 조직문화 속에서 경력관리를 어렵게 하는 요인이 되기도 한다.

여기에 여러 차례 대책에도 불구하고 근절되고 있지 않은 성폭력 문제는 여군들의 장기근속에 걸림돌이 되고 있다. 병영문화 개선을 위해 운영 중인 민·관·군 협의회는 2021년 9월 성폭력 근절을 위해 개선안을 내놨다. 성폭력 사고에 대한 보고체계와 피해자 보호 강화, 사건관리 정보 체계 구축 등이 포함되어 있다. 또한 국방부와 군은 군대가 남녀가 함께 하는 통합사회라는 인식과 젠더 개념이 내부 문화에 확실히 뿌리 내릴 수 있도록 성인지 교육을 강화해 나갈 계획이다.

5. 시사점 도출 및 결론

캐나다, 미국 등 선진국의 군대들은 모두 여군의 양적 성장과 함께 임무 확대를 추진하고 있다.

선진국들은 채용 단계에서부터 우수한 여성 인재들이 군에 대한 관심을 가질 수 있도록 다양한 매체를 활용한 적극적인 홍보를 하고 있다. 복무관련해서는 모든 직위를 여성에게 개방했으며, 군 내에 양성평등문화가 뿌리내릴 수 있도록 정책 수립 시 젠더 개념을 확실히 반영하고 있다. 또한 캐나다는 두 번째 여성 국방장관, 미국은 역사상 최초의 여성 국방장관을 임명하는 등 남성 중심의 군 문화를 근본적으로 변화시키는데 주력하고 있다. 이들의 임명 배경에 군 내에서 지속되고 있는 성폭력 문제를 해결하려는 의지가 담겨 있기 때문이다.

선진국의 여군 확대 노력과 활용 분석을 통한 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 채용 관련 군에 관심 있는 지원자를 대상으로 체험

형 프로그램 운영, 적극적인 매체 홍보를 통해 군에 대한 이해도를 높이고 이미지를 제고하는 것이 필요하다. 또, 자신의 역량을 마음껏 펼칠 수 있는 곳이라는 인식을 가질 수 있도록 다양한 분야에서 복무 중인 여군의 활약상을 다각적인 형태로 매체 노출을 지속해야 한다.

둘째로는 군 지원을 원하는 여성들이 보다 쉽게 여성 채용담당자와 연결될 수 있는 소통창구를 운영하는 것이다. 여성으로서 가질 수 있는 군 복무에 대한 실제적인 궁금증을 신속하게 해결함으로써 우수인재 영입이 활성화될 수 있다.

셋째로는 여군들의 롤모델이나 멘토로서의 역할을 할 수 있도록 다양한 보직에서 고위직을 늘려야 한다. 그러기 위해서는 진급에 일정기간이 소요되는 점을 감안해 영관급 장교 선발 시 여군의 진급률을 높일 필요가 있다.

넷째는 일과 가정의 양립에 대한 구성원 특히 남군들의 인식 변화와 어린이집 등 필요한 시설 확충, 육아휴직 등 법에 명시된 권리를 눈치 보지 않고 사용할 수 있는 분위기 조성 등에 힘을 기울여야 한다. 출산, 육아 등이 경력상 불이익이 되지 않도록 제도를 정비하고 실제로 용될 수 있도록 해야 한다.

다섯째는 성폭력 근절을 통한 안전한 근무환경 조성을 위해 여군을 동료로서 대우하는 양성평등 문화가 자리잡을 수 있도록 전군이 노력해야 한다. 특히 지휘관들의 젠더 감수성을 높일 수 있도록 성인지 교육을 강화해야 한다. 또 성폭력 사고 예방을 위해 가해자 처벌을 강화하고 피해자 보호를 대폭 확대해야 할 것이다.

유엔안보리 1325호에 명시된 바와 같이 여성은 평화와 안보를 책임지는 한 축임을 잊지 말아야 한다. 정책 수립을 하는 입장에서는 양성평등한 관점이 반영될 수 있도록 보다 균형잡힌 시각을 고려할 필요가 있다. 여군의 비중 및

	<p>역할 확대는 세계적인 추세이자 흐름이다. 우수한 여성 인재들이 군에 많이 유입되어 국방력 향상으로 이어질 수 있도록 국방부와 군은 긴장의 끈을 놓지 않고 지속적으로 노력해야 할 때이다.</p>
--	--