



발 간 등 록 번 호

11-1620000-000731-01

2018년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

본 보고서의 우측 상단에는
시각장애인을 위한 음성변환용
바코드 보이스아이(VOICEYE)가
실려 있습니다.

비전투요원 인권상황 실태조사



Nation Human Rights Commission of Korea

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

비전투요원 인권상황 실태조사

2018년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2018. 12. 18

연구수행기관: 중앙대학교 산학협력단
연구책임자: 현명호 (중앙대학교)
공동연구원: 이민규 (경상대학교)
김형래 (서울사이버대학교)
노명화 (국방대학교)
허연주 (경상대학교)
연구원: 라영선 (중앙대학교)
박준수 (경상대학교)
오도학 (경상대학교)
박정환 (국방대학교)
윤갑규 (국방대학교)
이찬우 (중앙대학교)
한혜선 (중앙대학교)
박문섭 (중앙대학교)

〈 목 차 〉

요 약.....	1
1. 서론	21
가. 연구의 필요성	21
나. 비전투 요원 선행 연구 분석	24
1) 군내 인권 실태	24
2) 대한민국 비전투 요원의 특수성으로 인한 인권문제	26
3) 비전투 요원의 인권강화를 위한 국방부의 대책	27
다. 연구 목적	30
2. 연구 방법	35
가. 비전투 요원의 정의	36
나. 조사 방법	38
1) 설문 조사	39
2) 심층 면접	39
3) 문헌 조사	39
다. 분석 방법	40
1) 양적 분석	40
2) 질적 분석	40
라. 연구 범위 및 내용	40

3. 국내 외 사례 비교	45
가. 미군의 비전투 요원	45
1) 비전투 요원의 정의와 역할	45
2) 비전투 요원 운영 실태 조사	45
3) 소결론	46
나. 한국군과 외국군의 인권보장 제도 비교분석	46
1) 인권교육	47
2) 구제제도	50
3) 정책관리	60
다. 종합 및 시사점	64
1) 제도운영의 독립성 보장	64
2) 교육방식의 다양화	65
3) 장병 집단 의견 표명 창구 마련	65
4. 비전투 요원 인권 실태 조사	69
가. 연구 참여자	69
나. 분석 결과	73
1) 양적 분석	73
가) 영역별 결과 분석	73
(1) 근무환경 및 임무 만족도	73
(2) 인권 보장	89
(3) 인권 침해	107
(4) 인권침해 목격	110
(5) 인권침해 구제	117
(6) 인권 인식도	121

(7) 인권 교육	125
(8) 민간 대체 가능 업무	126
(9) 인권 개선을 위한 군 인권 정책 시행에 따른 잠재적 요인	129
(10) 군 인권 정책 인지도 및 효과성	133
2) 집단 간 차이 분석	140
가) 연구 대상별 차이비교	140
(1) 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항	140
(2) 인권 보장 관련 문항	144
나) 군별 차이비교	154
(1) 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항	154
(2) 인권 보장 관련 문항	158
다) 직군별 차이비교	167
(1) 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항	167
(2) 인권 보장 관련 문항	170
3) 조사 분석 소결론	179
가) 비전투 병사/ 전투 병사/ 간부/ 군무원 및 군무원의 공통적 경향성	179
나) 비전투 병사/ 전투 병사/ 간부/ 군무원 및 군무원의 경향성 차이비교	180
다) 비전투 병사의 직군별 차이비교	182
라) 군별 차이비교	183
5. 인권개선 방안 및 인권개선 모형	187
가. 비전투 요원 인권개선 방안	187
1) 제도 및 운영 개선	187
2) 인식 전환을 위한 교육 개선	189
3) 소결론	190
나. 군별, 직군별 인권개선 방안	191
1) 군별 인권 개선 방안	191
2) 직군별 인권 개선 방안	191

다. 군 인권개선 방안	192
1) 군 장병 인권 센터	192
2) 군 장병 감독관 제도	193
3) 인권복무규정 카드	193
6. 총결론	197
가. 결론 및 제언	197
나. 기대효과	203
다. 연구의 제한점	204
참고문헌	209
부록	215
부록 1. 질적 분석 결과	215
부록 2. 비전투병사용 설문지	231
부록 3. 전투병사용 설문지	244
부록 4. 간부용 설문지	257
부록 5. 군무원 및 근무원 설문지	269
부록 6. 직군별 내러티브 모음	279

< 표 목 차 >

[표 1] 비전투 요원 직군 선정	37
[표 2] 인권교육의 3단계	47
[표 3] 한국-미국 군 인권교육 비교	50
[표 4] 구제제도의 3단계	52
[표 5] 정책관리의 3단계	60
[표 6] SAPRO와 한국 정책관리의 비교	64
[표 7] 초기계획표본 및 실제 연구대상별 표본 크기	69
[표 8] 군별 구분	69
[표 9] 비전투 및 전투병사 계급별 구분	70
[표 10] 간부 계급별 구분	70
[표 11] 군무원 및 근무원 급수(년차)별 구분	71
[표 12] 비전투 및 전투병사 임무별 구분(병)	71
[표 13] 심층면접 연구대상별 구분	72
[표 14] 비전투 병사 심층면접 직군별 구분	72
[표 15] 비전투 병사 운영기준 명확도(비전투 병사)	74
[표 16] 비전투 임무수행 만족도 및 어려움(비전투 병사)	75
[표 17] 비전투 임무수행의 긍정효과(비전투 병사)	75
[표 18] 비전투 임무수행의 긍정이유(비전투 병사)	76
[표 19] 비전투 임무수행의 부정효과(비전투 병사)	76
[표 20] 비전투 임무수행의 부정이유(비전투 병사)	76
[표 21] 비전투 병사 근무시간 적절도 및 근무시간 내 비전투 임무수행 여부 (비전투 병사)	77
[표 22] 비전투 임무 업무강도(비전투 병사)	78
[표 23] 비전투 임무수행 만족 및 어려움(전투 병사)	78
[표 24] 비전투 임무수행의 긍정효과(전투 병사)	79
[표 25] 비전투 임무수행의 긍정이유(전투 병사)	79
[표 26] 비전투 임무수행의 부정효과(전투 병사)	80
[표 27] 비전투 임무수행의 부정이유(전투 병사)	80

[표 28] 비전투 임무 업무강도(전투 병사)	80
[표 29] 비전투 병사 운영기준 명확도(간부)	81
[표 30] 비전투 임무수행 만족 및 어려움(간부)	82
[표 31] 비전투 임무수행의 긍정효과(간부)	82
[표 32] 비전투 임무수행의 긍정이유(간부)	83
[표 33] 비전투 임무수행의 부정효과(간부)	83
[표 34] 비전투 임무수행의 부정이유(간부)	83
[표 35] 비전투 병사 근무시간 적절도 1, 2(간부)	84
[표 36] 근무시간 내 비전투 임무수행여부(간부)	85
[표 37] 비전투 임무 업무강도(간부)	85
[표 38] 비전투 병사 운영기준 명확도(군무원 및 근무원)	85
[표 39] 비전투 임무수행 만족도(군무원 및 근무원)	86
[표 40] 비전투 임무수행의 긍정효과(군무원 및 근무원)	86
[표 41] 비전투 임무수행의 긍정이유(군무원 및 근무원)	87
[표 42] 비전투 임무수행의 부정효과(군무원 및 근무원)	87
[표 43] 비전투 임무수행의 부정이유(군무원 및 근무원)	87
[표 44] 비전투 병사 근무시간 적절도 1, 2(군무원 및 근무원)	88
[표 45] 근무시간 내 비전투 임무수행여부(군무원 및 근무원)	88
[표 46] 비전투 임무 업무강도(군무원 및 근무원)	89
[표 47] 비전투 병사 인권보장 정도(비전투 병사)	90
[표 48] 비전투 병사 인권보장 미흡 이유(비전투 병사)	90
[표 49] 비전투 병사 인권개선 업무주체(비전투 병사)	91
[표 50] 비전투 병사 인권개선 감독기관(비전투 병사)	91
[표 51] 식사시간, 휴식시간, 개인정비시간, 종교활동 보장정도(비전투 병사)	92
[표 52] 평균 수면시간 만족도(비전투 병사)	92
[표 53] 평균 수면시간(비전투 병사)	93
[표 54] 수면시간 불만족 이유(비전투 병사)	93
[표 55] 출타 만족도(비전투 병사)	94
[표 56] 출타 불만족 이유(비전투 병사)	94
[표 57] 출타 제한 경험(비전투 병사)	94

[표 58] 출타 제한 이유(비전투 병사)	95
[표 59] 평일 부대행사, 사적업무 동원 및 공휴일 부대행사, 사적업무 동원(비전투 병사)	95
[표 60] 비전투 임무수행에 따른 차별경험(비전투 병사)	96
[표 61] 인권의식 수준(전투 병사)	97
[표 62] 군인의 인권보장 정도(전투 병사)	97
[표 63] 비전투 병사 인권개선 업무주체(전투 병사)	97
[표 64] 비전투 병사 인권개선 감독기관(전투 병사)	98
[표 65] 비전투 병사 인권개선 업무주체(간부)	98
[표 66] 비전투 병사 인권개선 감독기관(간부)	98
[표 67] 비전투 병사 인권보장 정도(간부)	99
[표 68] 비전투 병사 인권보장 미흡 이유(간부)	99
[표 69] 휴식시간, 개인정비시간, 종교활동 보장정도(간부)	100
[표 70] 수면시간 만족도(간부)	100
[표 71] 평균 수면시간(간부)	100
[표 72] 수면시간 불만족 이유(간부)	101
[표 73] 출타 만족도(간부)	101
[표 74] 출타 불만족 이유(간부)	101
[표 75] 평일 부대행사 동원(간부)	102
[표 76] 사적업무 동원(간부)	102
[표 77] 비전투 병사 인권보장정도(군무원 및 근무원)	103
[표 78] 비전투 병사 인권보장 미흡 이유(군무원 및 근무원)	103
[표 79] 비전투 병사 인권개선 업무주체(군무원 및 근무원)	103
[표 80] 비전투 병사 인권개선 감독기관(군무원 및 근무원)	104
[표 81] 휴식시간 보장(군무원 및 근무원)	104
[표 82] 작업환경 안전도(군무원 및 근무원)	104
[표 83] 출타 만족도(군무원 및 근무원)	105
[표 84] 출타 불만족 이유(군무원 및 근무원)	105
[표 85] 출타 제한 경험(군무원 및 근무원)	105
[표 86] 출타 제한 이유(군무원 및 근무원)	106
[표 87] 평일 부대행사 동원 및 사적업무 동원(군무원 및 근무원)	106

[표 88] 비전투 병사 인권침해 경험(비전투 병사)	107
[표 89] 비전투 병사 인권침해 심각도 (비전투 병사)	107
[표 90] 비전투 병사 인권침해 발생 관계(비전투 병사)	108
[표 91] 비전투 병사 인권침해 발생 관계(전투 병사)	108
[표 92] 비전투 병사 인권침해 경험(간부)	109
[표 93] 비전투 병사 인권침해 경험(군무원 및 근무원)	110
[표 94] 비전투 병사 인권침해 목격 경험(비전투 병사)	111
[표 95] 인권침해 목격 시 대응 경험(비전투 병사)	111
[표 96] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 이유(비전투 병사)	112
[표 97] 비전투 병사 인권침해 목격 경험(전투 병사)	112
[표 98] 인권침해 목격 시 대응 경험(전투 병사)	113
[표 99] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 이유(전투 병사)	113
[표 100] 비전투 병사 인권침해 목격 경험(간부)	114
[표 101] 인권침해 목격 시 대응 경험(간부)	114
[표 102] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 이유(간부)	114
[표 103] 비전투 병사 인권침해 목격 경험(군무원 및 근무원)	115
[표 104] 인권침해 목격 시 대응 경험(군무원 및 근무원)	116
[표 105] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 이유(군무원 및 근무원)	116
[표 106] 인권침해 사후조치 만족도(군무원 및 근무원)	116
[표 107] 인권구제 제도 만족도(비전투 병사)	117
[표 108] 인권구제 제도 미사용 이유(비전투 병사)	117
[표 109] 인권구제 제도 활용 여건(비전투 병사)	118
[표 110] 인권구제 제도 불만족 이유(비전투 병사)	118
[표 111] 인권구제 제도 만족도(전투 병사)	119
[표 112] 인권구제 제도 불만족 이유(전투 병사)	120
[표 113] 인권침해 사후조치 만족도(간부)	120
[표 114] 동료 비전투 병사의 인권 인식도(비전투 병사)	121
[표 115] 전투 병사의 비전투 임무수행 인식도(비전투 병사)	121
[표 116] 지휘관 및 간부의 인권 인식도(비전투 병사)	122
[표 117] 지휘관 및 간부의 비전투 임무수행 인식도(비전투 병사)	122

[표 118] 전투 병사의 비전투 임무수행 인식도(전투 병사)	123
[표 119] 지휘관 및 간부의 인권 인식도(전투 병사)	123
[표 120] 지휘관 및 간부의 비전투 임무수행 인식도(전투 병사)	124
[표 121] 간부 인권 의식 수준(전투 병사)	124
[표 122] 간부 본인 및 동료 간부 비전투임무수행 인식도(간부)	125
[표 123] 인권교육 경험(비전투 병사)	126
[표 124] 인권교육 만족도(비전투 병사)	126
[표 125] 민간 대체 업무표(비전투 병사)	127
[표 126] 민간 대체 업무표(전투 병사)	128
[표 127] 민간 대체 업무표(간부)	128
[표 128] 민간 대체 업무표(군무원 및 근무원)	129
[표 129] 군 인권 정책시행 필요사항(비전투 병사)	130
[표 130] 군 인권 정책시행 방해 요소(비전투 병사)	130
[표 131] 군 인권 정책시행 필요사항(전투 병사)	131
[표 132] 군 인권 정책시행 방해 요소(전투 병사)	131
[표 133] 군 인권 정책시행 필요사항(간부)	132
[표 134] 군 인권 정책시행 방해 요소(간부)	132
[표 135] 군 인권 정책시행 필요사항(군무원 및 근무원)	133
[표 136] 군 인권 정책시행 방해 요소(군무원 및 근무원)	133
[표 137] 군 인권 정책 인지도(비전투 병사)	134
[표 138] 군 인권 정책 효과성(비전투 병사)	135
[표 139] 군 인권 정책 인지도(전투 병사)	136
[표 140] 군 인권 정책 효과성(전투 병사)	136
[표 141] 군 인권 정책 인지도(간부)	137
[표 142] 군 인권 정책 효과성(간부)	137
[표 143] 군 인권 정책 인지도(군무원 및 근무원)	138
[표 144] 군 인권 정책 효과성(군무원 및 근무원)	138
[표 145] 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항(연구대상별 차이 비교)	140
[표 146] 비전투 임무수행의 긍정효과(비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	141
[표 147] 비전투 임무수행의 부정효과(비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	141

[표 148] 비전투 임무수행 만족도(비전투 병사, 전투 병사, 군무원 및 근무원)	142
[표 149] 비전투 임무수행 불편 및 어려움(비전투 병사, 전투 병사, 군무원 및 근무원)	142
[표 150] 비전투 병사 운영기준 명확도(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	143
[표 151] 평일 평균 근무시간(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	143
[표 152] 비전투 병사 근무시간 적절도(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	143
[표 153] 인권 보장 관련 문항(연구대상별 차이 비교)	144
[표 154] 비전투 병사 인권침해 경험(비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	145
[표 155] 비전투 병사 인권침해 심각도(비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	146
[표 156] 비전투 병사 인권침해 목격 경험(비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	146
[표 157] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 경험(비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	147
[표 158] 인권침해 사후 조치 만족도(비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	147
[표 159] 전투 병사와 업무강도 비교(비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	148
[표 160] 지휘관 및 간부의 비전투임무수행 인식도(비전투 병사, 전투 병사, 간부)	148
[표 161] 동료 지휘관 및 간부의 비전투임무수행 인식도(비전투 병사, 전투 병사, 간부)	149
[표 162] 비전투 병사 인권보장 정도(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	150
[표 163] 출타 만족도(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	150
[표 164] 휴식시간 보장(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	150
[표 165] 평일 부대행사 및 사적업무 동원(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	151
[표 166] 공휴일 부대행사 및 사적업무 동원(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	151
[표 167] 작업환경 안전도(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	151
[표 168] 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	152
[표 169] 휴식 및 개인정비시간 침해 경험(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	152
[표 170] 사생활 침해 경험(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	153
[표 171] 차별 대우 경험(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	153
[표 172] 업무 관련 부당행위 강요 경험(비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원)	153
[표 173] 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항(군별 차이 비교)	154
[표 174] 비전투 병사 임무수행 만족도(비전투 병사)	155
[표 175] 평일 평균 근무시간(비전투 병사)	155
[표 176] 비전투 병사 근무시간 적절도(비전투 병사)	155
[표 177] 비전투 병사 임무수행 만족도(전투 병사)	156

[표 178] 비전투 임무수행 불편 및 어려움(전투 병사)	156
[표 179] 군별 비전투 병사와 전투 병사의 비전투 병사 임무수행 만족도	157
[표 180] 비전투 임무수행의 긍정효과(전투 병사)	157
[표 181] 평일 평균 근무시간(간부)	158
[표 182] 인권 보장 관련 문항(군별 차이 비교)	158
[표 183] 비전투 병사 인권보장 정도(비전투 병사)	160
[표 184] 비전투 병사 인권침해 심각도(비전투 병사)	160
[표 185] 수면시간 만족도(비전투 병사)	161
[표 186] 휴식시간 보장(비전투 병사)	161
[표 187] 개인정비시간 보장(비전투 병사)	162
[표 188] 작업환경 안전도(비전투 병사)	162
[표 189] 출타 만족도(비전투 병사)	162
[표 190] 출타 제한 경험(비전투 병사)	162
[표 191] 평일 부대행사 및 사적업무 동원(비전투 병사)	163
[표 192] 공휴일 부대행사 및 사적업무 동원(비전투 병사)	163
[표 193] 업무 관련 부당행위 강요 경험(비전투 병사)	163
[표 194] 비전투병사 인권침해 목격 경험(비전투 병사)	164
[표 195] 전투 병사와 업무강도 비교(비전투 병사)	164
[표 196] 본인의 인권 인식도(비전투 병사)	164
[표 197] 동료의 인권 인식도(비전투 병사)	165
[표 198] 지휘관 및 간부의 인권 인식도(비전투 병사)	165
[표 199] 인권교육 경험(비전투 병사)	165
[표 200] 인권교육 만족도(비전투 병사)	166
[표 201] 인권교육 후 인식 개선도(비전투 병사)	166
[표 202] 출타 만족도(간부)	166
[표 203] 공휴일 부대행사 및 사적업무 동원(비전투 병사)	167
[표 204] 주말 및 공휴일 평균 근무시간, 평일 평균 근무시간, 근무시간 적절도(비전투 병사)	168
[표 205] 직군별 차이비교 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항(비전투 병사)	169
[표 206] 직군별 차이비교 인권 보장 관련 문항(비전투 병사)	171
[표 207] 출타 만족도(비전투 병사)	173

[표 208] 휴식시간 보장(비전투 병사)	173
[표 209] 개인정비시간 보장(비전투 병사)	174
[표 210] 부대행사 또는 사적업무 동원(비전투 병사)	174
[표 211] 작업환경 안전도(비전투 병사)	175
[표 212] 비전투 임무 수행에 따른 차별경험(비전투 병사)	176
[표 213] 사생활 침해 경험(비전투 병사)	176
[표 214] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 경험(비전투 병사)	177
[표 215] 전투 병사와 업무강도 비교(비전투 병사)	177
[표 216] 전투 병사들의 비전투 임무수행 인식도(비전투 병사)	178
[표 217] 인권교육 필요성(비전투 병사)	178

< 그림 목 차 >

[그림 1] 연구 흐름도	36
[그림 2] (As is)한국군 인권보장시스템 현황	64
[그림 3] 비전투병사 인권개선 방안	190



요 약



1. 서론

가. 연구 필요성

세계 유일의 분단국인 우리나라는 병역을 국민의 의무로 규정하고 징병제를 채택하고 있다. 이런 규정은 국가를 위해 개인의 희생이 발생할 수 있다는 전제가 깔려 있으며, 군인이라는 특별한 신분관계에 있는 경우에는 상대방을 포괄적으로 지배하고, 그 상대방은 복종하는 관계가 될 수 있다. 이러한 특별권력관계의 폐해가 인권침해로 이어지는 원인이 될 수 있으며(정재극, 2014), 병사는 국가안보의 중요한 도구라는 도구적 관점이 인권 문제를 야기할 수 있다. 즉 징집된 남성으로 하여금 자신의 삶이 무시되는 군 생활을 힘들지만 어쩔 수 없는 것으로 내면화하게 하며, 획일성, 형식성, 강압성의 논리는 개인의 자율성, 개성을 억압할 가능성이 높아 인권침해 요소를 양산할 수 있다(권인숙, 2009).

이런 위험 요소를 보완하기 위한 노력으로 십수 년 동안 여러 기관에서 군인권 관련 실태조사를 실시하고 개선방안을 제안해왔으며, 실제적으로 군내 인권구제와 관련된 제도를 구축하고 과거에 비해 많이 개선된 것이 사실이다. 하지만 사회의 인권상황과 기대치의 발전 속도는 매우 빠르다. 따라서 오늘의 군대를 과거의 군대와 비교하면서 과거보다 개선된 점을 강조하는 수준에 머물러서는 군대 내 인권문제의 범위를 날로 확대시키고 있는 군 밖의 사회 구성원의 시각을 따라갈 수 없다(한홍구 외, 2005).

국가, 사회구성원, 군의 노력에도 불구하고 최근 군내 또 다른 인권 사각지대가 등장하였다. 그들은 바로 '전투 업무를 지원하는 여러 병과에 근무하고, 혹은 군에서 필요한 이종 업무를 담당하고 있는' 비전투 요원이다. 비전투 요원은 전투 행위에 전혀 참여하지 않는 것이 아니지만, 일반적으로 전선에 근무하더라도 전투에 직접 참가하지 않고 전투 수행에 보조 역할을 수행하는 인원을 말한다(정치학대사전편찬위원회, 2002).

2017년 8월, 군 작전사령관의 '공관병'에 대한 인권 침해 사실이 알려지면서 사회적 이슈가 되어 전투 병력으로 배치 가능한 병사의 부적절한 활용에 대한 국민의 부정적 시각과 반대 여론이 형성되었다. 국방부는 2017년 9월에 자체적으로 유사한 사건이 더 발생한 사례가 있는지 검토하였고, 향후 공관병 등 비전투 요원의 폐지 계획을 발표하였다(국방부, 2017).

군은 국토방위의 임무를 수행하고 전투의 승리를 목표로 한다. 따라서 타 조직보다 엄격한 군율과 기강이 요구된다(서은희, 2007). 하지만 인권은 법의 관할 지역, 민족, 국적 등의 지역적인 변수나 나이에 관계없이 적용되어야 한다는 점에서 군인 역시 각 개인의 인권을 보장 받을 권리를 유지하여야 한다. 국방의 의무를 수행하는 기간에도 헌법에 보장되어 있는 기본권을 보장받아야 하고, 권리를 제한하려면 헌법이나 법률적 근거가 있어야 하며 합리적인 범위 내에서 이루어져야 한다(군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사, 2012).

이전 연구를 살펴보면, 비전투 요원에 대한 관심이 비교적 소홀하였다. 국가와 사회는 군복무 부적응의 취약성으로 작용할 수 있는 스트레스 환경을 최소화하고, 국민의 세금으로 운용되는 군 시스템과 인원이 사적 용도로 악용되지 않을 수 있도록, 비전투 요원의 인권침해 실태를 파악하고 이를 개선하기 위한 방안을 연구하는 것이 필요하다.

나. 연구 목적

첫 번째, 비전투 요원의 인권 실태를 조사하고자 한다. 부대 내에서 비전투 요원의 운영기준이 불분명함에서 파생한 다양한 위화감 문제나 사회적 지지체계의 상실, 그리고 이들의 인권침해의 위험요인과 실제 인권침해가 있었는가에 대한 실태를 파악한다.

두 번째, 비전투 요원 제도의 문제점 및 개선방안을 탐색하고자 한다. 국가와 국방부 같은 상급 기관에서는 병사의 인권을 강화하기 위해 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」을 제정하였고, 이에 근거한 정책을 제시하였다. 비전투 요원에게 이러한 정책이 얼마나 인지되어 효과를 발휘하고 있는지 확인하고자 한다. 또한 일부 직군에서 비전투 요원을 민간요원으로 대체하려고 하는데 군인이 판단하는 민간대체 가능 직군을 파악하고자 한다.

세 번째, 해외사례 조사를 통한 국내 도입 가능 정책을 파악하기 위해 미군의 사례를 심층적으로 조사하였다. 유사한 직군에서 어떤 제도를 실시하고 있고, 비전투 요원 제도를 보완할 대체 인력은 어떤 방식으로 운영하는지를 알아보하고자 한다.

마지막으로 비전투 요원 인권개선을 위한 한국형 모형을 제시하고자 한다. 외국 사례 분석과 실태조사를 근거로 비전투 요원 제도의 문제점을 도출하고 위험 및 보호요인을 확인하며, 비전투 요원의 인권개선을 위한 모델 및 정책을 제시하고자 한다.

본 연구의 전체 흐름은 다음과 같다. 먼저 연구대상인 비전투요원의 개념을 정의하였다. 비전투요원은 우리 군 특유의 직군이며, 징병제와 휴전이라는 상황적 특수성 때문에 외국군과는 다른 의미를 가진다. 이런 배경과 연구 목적을 고려하여, 광의적 의미로 군인 중 현재 수행하는 직능이 전투 임무 수행의 지원 및 보조 역할이라면 개념적으로 비전투요원으로 구분하며, 이들 중에는 편제인원도 포함되는 것으로 이해한다. 협의적 의미로는 전투임무를 기본으로 하면서 비편제 업무를 임의적으로 부여받아 이 중으로 업무를 수행하는 요원을 의미하며, 평시에 복지시설, 취사시설 등의 비전투 시설에서 근무하는 병사를 지칭한다. 광의적 정의와 협의적 정의를 바탕으로 선정한 비전투요원 직군은 복지시설 지원 및 관리병, BX 또는 PX 근무병, 보일러 관리병, 병사 식당 취사병, 목욕탕 관리병, 장교 및 간부식당 근무병, 헌병, 의장병, 의무병, 운전병, 행정병, 군악병이다.

본 연구팀은 실태조사를 위해 서울 및 경기 지역의 6개 부대, 재경 및 대전 이남지역 5개 부대를 방문하였고, 해외 사례의 자료 수집을 위해 한미연합사와 미 7공군 사령부를 방문하였다. 이때 실시한 설문지와 심층면접은 비전투요원의 인권실태, 인권 관련 제도에 대한 인식 및 개선방향 탐색을 위한 내용을 포함하며, 대상에 따라 문항을 다르게 구성하였다. 설문조사는 육군 6개 부대, 해군 2개 부대, 공군 2개 부대, 해병대 1개 부대로 총 11개 부대를 선정하였고, 비전투요원, 전투요원, 간부, 군·근무원 대상으로 하여 부대별 80명 내외를 선정하여 실시하였다. 심층면접은 반구조화 된 면접으로 비전투요원, 전투요원, 간부, 근무원 및 근무원으로 집단을 나누어 한 번에 2~5명을 대상으로 한 시간가량 진행하였다.

비전투요원의 운영 현황을 탐색하기 위해 문헌조사를 실시했으며, 군 관련 규정에 대한 자료, 관련 저널 및 참고문헌 등 대부분의 자료를 국방부와 군인권센터, 국가인권위원회, 학술연구 data-base에서 수집하였다.

설문조사 결과는 양적 분석을 위해 설문지의 측정 영역의 각 문항에 대한 빈도분석과 차이분석을 실시하였다. 심층면접으로 확보한 자료는 질적 분석을 실시하였다. 마지막으로 방문조사와 문헌조사로 얻은 자료로 대상별 및 대상간 비교분석을 실시하고 이를 바탕으로 비전투요원 인권침해 실태에 대한 종합보고서를 작성하였다.

2. 국내 외 사례 비교

미군은 현역 장병을 전투요원과 비전투요원으로 구분하지 않는다. 다만 작전부대와 작전지속 지원부대로 구분하고 있을 뿐이다. 이에 따라 외국군 장병의 인권문제는 전투 요원과 비전투 요원의 구분이 아니라 종합적인 관점에서 접근하고 있다.

외국군의 인권보장을 위한 제도로는 교육제도, 구제제도, 정책·제도관리 부문으로 나누어 살펴볼 수 있다. 교육제도에는 미군에서 시행하고 있는 인권의식교육, 자살사고 예방프로그램, 상대방 입장 고려하기 프로그램, 인권복무규정카드, SAPRO에서 제공하는 교육이 있다. 구제제도에는 미국의 국방감찰, 독일의 국방감독관, 영국의 군 고충처리감찰관과 특별 수사관 제도가 있다. 정책·제도관리로는 미국의 기회균등 프로그램과, SAPRO, 독일의 군인참가제도가 있다.

한국군의 인권보장제도는 크게 교육제도, 구제제도, 정책·제도관리, 상담제도로 나누어 살펴볼 수 있다. 우선 교육제도의 경우 각 부대 지휘관, 상담관, 국가인권위원회, 초빙 강사에 의한 강의식 교육이 있다. 구제제도에는 군 내부 사법구제, 인권침해진정제도, 소원수리제도, 고충심사제도, 인사소청제도, 국방 헬프콜 제도, 국민권익위원회, 국가인권위원회가 있다. 정책·제도관리는 국가인권위원회와 국민권익위원회가 담당하고 있다. 상담제도로는 병영생활 전문상담관 제도, 국방 헬프콜 제도, 성고충 전문상담관 제도, 양성평등담당관 제도, 인권상담관 제도가 있다.

이상의 제도를 비교분석한 결과가 주는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 외부조직의 활용을 통한 제도운영의 독립성 보장이다. 미국의 SAPRO와 독일의 국방감독관제도는 외부조직을 활용하여 독립성을 보장하고 있다. SAPRO의 경우 범정부적 기구로서 군 인권문제를 다루고 있다. 국방감독관은 군이 아닌 의회의 통제를 받고 있다. 이렇게 외부조직을 활용할 경우 군 내의 압력으로부터 벗어날 수 있고, 보다 공정하고 투명한 제도를 운영할 수 있다. 우리 역시 이러한 점을 반영하여 외부조직을 통한 인권보장 제도를 적극 도입할 필요가 있다.

둘째, 교육방식의 다양화이다. 미군의 경우 강의식 교육과 함께 다양한 방식의 교육프로그램을 제공하고 있다. 상대방 입장 고려하기 프로그램은 토론식 수업으로 실 사례를 바탕으로 장병이 서로의 생각을 공유할 수 있는 기회를 제공하고 있다. 인권복무규정카드는 인권침해 사안에 대한 보고절차가 적힌 카드를 의무적으로 소지하게 함으로써, 장병이 일상적으로 인권보호절차를 익히도록 하고 있다. 한국군 역시 다양한 교육방식을 도입함으로써 교육효과를 높여야 한다.

셋째, 장병 집단 의견 표명을 위한 창구 마련이다. 독일의 경우 군인참가제도를 통해 장병이 집단으로 의견을 표현할 수 있는 창구를 마련해주었다. 반면 우리 군의 경우 이러한 창구가 존재하지 않는다. 군 장병에게 집단으로 의견을 표명할 수 있는 창구를 마련해 준다면, 장병의 인권상황에 대한 정보를 보다 쉽게 접근할 수 있어 현실적인 인권보장 제도를 만들 수 있을 것이다.

3. 비전투 요원 인권실태조사

가. 연구참여자

방문조사는 육군 6개 부대, 해군 2개 부대, 공군 2개 부대, 해병대 1개 부대 총 11개 부대를 방문하여, 비전투 병사 510명, 전투 병사 117명, 간부 225명, 군무원 및 근무원 36명, 총 888명을 대상으로 조사를 진행하였다. 이 중 6명은 소속 군을 표시하지 않았고, 육군은 395명, 해군 201명, 공군 185명, 그리고 해병대 59명이었다.

각 연구 대상의 계급 및 급수(년차)별 인원은 다음과 같다. 계급 및 급수(년차)에 응답하지 않은 10명을 제외하고 총 878명이 응답하였다. 878명 중 비전투 병사가 508명, 전투 병사가 117명, 간부가 218명, 군무원 및 근무원이 35명이었다. 비전투 병사의 임무별 비율은 다음과 같다. 임무에 응답하지 않은 4명을 제외하고 총 506명이 응답하였는데 이 중 이중임무(2가지 이상)를 수행하는 병사의 다중 응답으로 반응은 526개가 얻어졌다. 먼저 BX, PX 근무병이 115명(22.7%)으로 가장 많았고, 헌병(영창, 교도병)이 65명(12.8%), 행정병 46명(9.1%), 의장대 42명(8.3%), 운전병과 취사병이 각각 41명(8.1%), 복지시설지원 및 관리병 35명(6.9%), 군악병 29명(5.7%), 전투임무수행 9명(1.8%), 보일러 관리병 6명(1.2%)이었다. 장교 및 간부식당 근무병은 3명(0.6%)이었으며, 목욕탕 관리병은 2명(0.4%)으로 가장 적었다. 기타는 92명(18.2%)이었다.

나. 분석결과

1) 양적분석

가) 영역별 결과 분석

(1)근무환경 및 임무 만족도

비전투 병사는 부대(부서)내 비전투 임무를 수행하는 인원을 평균 28.94명(표준편차 43.09)으로 응답하였는데, 다중응답 결과를 보면 편제된 인원이 많았다. 질적 분석에 의하면, 비전투 병사는 자신의 업무가 전투 병사를 지원하는 업무이고, 서비스업에 종사하는 것처럼 느끼고 있었다.

비전투 병사는 임무수행 상, 전반적인 운영기준에 대해서 긍정적인 시각을 가지고 있는 것으로 나타났다. 그 이유로는 자신의 업무로 인해 제도적 보상이 실제로 주어지고 있고, 업무 특성으로 인한 기술이 향상되는 측면이 있음을 주이유로 제시하였다. 반대로, 임무 수행과 관련하여 기본권 침해 문제를 야기할 수 있는 업무 가중과 그로 인한 개인 정비 시간이 보장되지 않는 것을 가장 부정적인 점으로 꼽았다.

근무시간은 평일 평균 8시간, 주말 3.2시간으로 법정근무 시간을 초과하지 않는 상태였다. 근무시간의 적절도와 관련하여 대부분의 비전투 병사는 근무시간 내에 임무수행을 할 수 있다고 보

고하였다. 대부분의 비전투 병사는 업무 강도가 전투 병사와 비슷하다는 응답이 가장 많은 것으로 보아 객관적인 근무시간 및 업무량 지침이 잘 이행되는 것으로 보인다. 비전투 병사의 다수가 면담을 통해 '전투 병사와 비교하여 편하다'는 의견을 보고하였다. 전투 병사는 비전투 병사가 자신의 임무에 만족하고 있을 것이라는 인식이 압도적이었으며, 업무 강도에 있어서 비전투 병사의 업무가 전투 병사보다 낮다는 인식을 대다수 병사가 가지고 있었다.

간부는 비전투 병사의 임무수행에 있어서 전반적인 운영기준이 적절하다는 응답이 76.4%에 이를 정도로 압도적이었다. 또한 비전투 병사가 그들의 임무수행에 대해 만족할 것이라는 인식이 높았다. 면접결과를 보면 비전투 병사와 유사하게 간부도 전반적으로는 근무환경에서의 여건 보장, 전투 병사에 비해 몸이 편하다는 점을 들어 비전투 병사의 군 생활 만족도를 좋게 평가하였다. 비전투 임무 수행의 긍정효과에 대해서는 간부와 비전투 병사의 응답이 유사한 패턴을 보이고 있다. 부정적 효과에 대해서는 전형적으로 기본권 침해 문제를 야기할 수 있는 업무 가중과 그로 인한 개인 정비 시간이 보장되지 않는 것이 가장 높은 비율로 나타났다.

간부는 비전투 병사의 근무시간에 대하여 근무시간이 적절하다고 보고하는 경향이 있었지만 업무 시간 내에 비전투 업무를 다할 수 있도록 임무를 부여한다고 인식하고 있었고, 비전투 병사가 전투 병사와 비교해 업무 강도를 비슷하거나 다소 약하게 지각할 것으로 생각하고 있었다.

군, 근무원이 바라보는 비전투 임무 수행 상, 전반적인 운영기준에 대해서 비교적 명확하다고 인식하는 긍정적인 반응이 많은 편이었다. 또한 군, 근무원이 바라보는 비전투 병사는 자신의 임무에 비교적 만족하는 것으로 나타났다. 비전투 임무 수행의 긍정, 부정효과에 대해서는 병사, 간부와 유사한 패턴을 보이고 있었다. 긍정효과외 이유로 '자기개발'이 가장 많이 나타났고, 부정 효과외 이유는 '보람 없음 및 무가치감'에 가장 많이 응답하였다.

비전투 병사의 근무시간에 대하여 군, 근무원이 적절하다고 응답한 빈도는 간부와 비교하여 낮았다. 군, 근무원이 바라보는 비전투 임무는 근무시간 내에 업무 수행이 가능한 정도이며, 업무 강도가 덜하거나 더하지 않다고 인식하고 있었다.

(2) 인권보장

비전투병사는 자신의 인권보장에 대해 긍정적인 입장이 우세하였다. 질적 분석에서는 간부의 인권인식 문제, 세대 차이와 함께 나타나는 인권인식의 차이, 간부의 개인차 등이 빈번하게 보고되었다. 관련하여 비전투 병사는 인권개선을 위해 지휘관과 같이 계급이 높은 상관의 영향력이 가장 크다고 인식하고 있었다. 같은 맥락에서 인권개선 여부를 파악하고 감사하는 기관 역시 국방부에 준하는 상급부대의 주도성이 가장 효과적이라고 보고하였다.

식사시간, 휴식시간, 개인정비시간, 종교활동, 작업환경의 안전도와 같은 기본권 항목에 대한 만족도는 매우 높은 수준이었다. 다만 양적 분석의 결과와 다르게 질적 분석 중 '임무 특성에 따라 개인정비시간에서 차이'가 나타나는데, 개인정비시간이나 휴식시간과 같은 기본권 보장이 되지 않는 가장 큰 이유는 인원부족이 원인으로 나타나고 있다. 평균 수면시간 만족도 항목에서는 전반적으로 긍정 반응이 높게 나타났고, 실제 수면시간 역시 평균 7시간 정도가 확보되는 것으로 나타났다. 또한 출타에 대하여 비전투 병사의 과반수 이상(53.3%)이 긍정적인 반응을 하였다. 하

지만 불만족 반응도 24.3%나 보고되고 있는데, 불만족 사유의 가장 많은 비율을 차지한 것은 ‘출타 기회 부족이었다. 공식적인 출타를 제한 당한 사유에 대한 응답 중 가장 많은 비율을 차지한 것은 ‘대체근무자 부족이었다.

평일 부대 행사 및 사적 업무 동원과 관련된 문항에서는 동원 업무를 경험한 적이 없다는 답변이 절반을 차지했고, 공휴일의 경우에는 과반수 이상의 응답이 ‘전혀 없거나 거의 없는 것으로 보고하고 있다. 마지막으로, 비전투 병사가 업무 특성으로 인한 차별 경험에 대한 질문에 단 5%의 병사만이 차별 경험이 있다고 보고하였다. 반면 면담에서는 군악병이나 PX병, 운전병 중에서 각종 행사에 동원되었던 경험과 공휴일에 이루어지는 행사로 인한 개인시간 부족을 보고하고 있었다.

전투 병사는 자신의 인권과 군인의 인권에 대하여 약 50% 정도가 잘 안다고 응답했다. 전투 병사 역시 비전투 병사와 유사하게 인권 개선을 위해서는 지휘관의 변화가 우선이라고 파악하고 있었고, 이어서 부사관이 인권 개선을 위해 주체가 되어야 한다고 생각하고 있었다.

간부는 비전투 병사의 인권보장이 매우 잘 유지된다고 보고하였다. 인권 개선의 주체는 병사와 유사하게 지휘관과 같은 계급이 높은 상관의 영향력이 가장 크고, 인권개선 여부를 파악하고 감사하는 기관 또한 국방부에 준하는 상급부대의 주도성이 가장 효과적이라고 보고하였다. 간부는 휴식시간, 개인정비시간, 자유로운 종교활동, 작업환경 안전도의 항목에서 비전투 병사가 매우 만족하고 있을 것이라고 보고하였다. 평균 수면시간 항목에서 전반적으로 긍정 반응이 높게 나타났고, 비전투 병사가 7시간 이상 수면할 것이라고 보고하였다. 간부가 인식하는 비전투 병사의 출타 만족도는 ‘매우 그렇다’에 60.7%로 매우 만족하고 있을 것으로 응답하였다. 사적 업무 동원과 관련된 문항에서는 간부는 매우 높은 비율로 사역 동원이 전혀 없다(57.8%)고 응답하였는데, 이는 비전투 병사의 27.5%보다 약 2배 높은 수준이었다.

군무원 및 근무원은 비전투 병사의 인권보장에 대해 긍정적으로 응답하였다. 또한 인권개선의 주체는 지휘관을, 인권개선 여부를 파악하고 감사하는 기관 또한 국방부에 준하는 상급부대의 주도성이 가장 효과적이라고 보고하였다. 비전투 병사의 휴식시간은 매우 높은 수준으로 보장된다고 보고한 반면, 작업환경 안전도는 전반적으로는 안전하다고 인식하지만 안전하지 않다는 비율도 상당히 높았다.

비전투 병사의 출타 만족도에 대해서는 부정 응답이 전혀 없었다. 다만 비전투 병사의 출타와 관련하여 만족하지 않는다면 그 이유는 ‘차별적 출타 기회 부여일 것이라고 보고하였다. 마지막으로, 비전투 병사의 부당한 출타, 부대 행사 또는 사적 업무 동원과 관련된 문항에서는 대부분의 군무원 및 근무원이 ‘전혀 없다’ 는 응답을 보이고 있다.

(3) 인권침해

비전투 병사의 인권침해 경험에 대한 질문에서, 비전투병사는 인권침해 경험이 없다는 보고가 많았지만, 있다는 것으로 볼 수 있는 ‘보통이다’ 이하의 응답률은 19.4%에 이르렀다. 비전투 병사가 인식하는 인권침해의 심각도 측면에서 과반수 이상이 인권침해가 심각하지 않다고 보고하였지만, 질적 분석 결과 여전히 다양한 유형의 인권침해가 빈번하게 보고되었다. 같은 질문에 대한 간부의 응답률은 11.7%였고, 군·근무원의 응답률은 8.6%였다. 간부 중 일부는 인권침해의 일부 영

역에 대해서는 제대로 파악하지 못하고 있는 것으로 확인되었으며, 군·군무원의 경우 군인의 신분 이 아니므로 비전투 병사의 인권에 대해 깊이 있게 파악하지 못하는 것으로 보인다. 비전투 병사, 전투 병사 모두 인권침해는 주로 ‘병-부사관’과 ‘병 상호간’ 사이에서 발생한다고 응답한 비율이 전체 응답이 과반수 이상을 차지하였다.

(4) 인권침해 목적

인권침해 목적 경험이 있다고 할 수 있는 ‘보통’ 이하의 응답이 비전투병사는 23.6%, 전투병사는 28.2%로 나타났지만, 간부는 4.4%의 응답률을 보였다. 이는 병사가 인권침해 현장을 목격해도 상부에 보고하지 않기 때문일 수도 있지만 간부가 세부적으로 인권침해를 인식하지 못하고 있음을 반영하는 것으로 보인다. 군무원의 응답률은 5.9%였다. 인권침해에 대한 대응을 묻는 질문에서 미대응이나 부적절한 대응 경험은 비전투병사 중 65.5%의 병사가 ‘보통’ 혹은 ‘자주 있다~매우 자주 있다’고 하였다. 하지만 간부는 인권침해를 목격하면 그에 상응하는 대응을 하고 있다는 응답이 87.2%였으며 군·군무원도 과반수 이상이였다. 과반수에 가까운 병사가 군내 인권구제 제도에 대한 실효성에 의문을 제기하고 있는 것으로 나타났으며, 구제 제도를 활용하지 않는 가장 큰 이유는 ‘보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서’라는 의견이 44%에 육박했다.

(5) 인권침해 구제

인권침해에 대한 미대응 사유로는 ‘군이라는 공간에서는 충분히 일어날 수 있는 일’이라는 인식이 47%로 가장 우세했으며 ‘군기를 위해 필요하다고 생각되어서’라는 응답이 20%나 되었다. 이는 군인의 인권이 일반인과 비슷한 수준으로 보장되어야 한다고 생각하면서도 아직 병사의 인권 인식도는 크게 변화하지 않았음을 시사한다. 또한 ‘보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서’와 ‘부당대우를 받거나 처벌을 받을 것 같아서’라는 답변이 30% 수준이라는 것은 인권침해에 대한 군의 대응이 부적절하고 신뢰할 수 없다는 것에서 비롯된 응답으로도 판단된다. 구제제도 여건이 되는지를 묻는 질문에 대해 과반 수 이상의 응답자가 긍정 답변을 했지만 구제제도에 불만족 하는 병사도 많았으며, 이에 대한 이유를 보면 인권침해 항목에서 나타난 것처럼 문제가 바뀌지 않거나 신고를 하더라도 비밀보장이 되지 않기 때문인 것으로 나타났다.

(6) 인권 인식도

비전투 병사는 동료 병사가 인권을 인식하는 정도가 중간보다 약간 높은 수준일 것이라고 보고 하였다. 이는 동료 병사의 인권 인식도를 정확하게 파악하거나 파악하려는 시도를 하지 않아서 자신이 판단하는 보편적인 수준의 인권 인식도는 있을 것으로 간주하였을 가능성이 있다. 하지만 전투 병사가 비전투 병사를 바라보는 시각에서는 중립반응은 낮아지고 부정 반응이 약간 높게 나타났다. 비전투 병사는 자신의 임무 특성으로 인해 전투 병사로부터 부정적인 평가를 받고 있다고 느끼는 비율이 긍정적인 평가를 받는다는 느낌보다 더 많다는 것이다. 비전투병사는 자신의

지휘관이나 상관이 비전투 임무에 대해 긍정적인 인식을 가지고 있고, 인권에 대해서도 잘 안다고 생각하는 경향이 있었다. 하지만 두 영역 모두에서 다른 인권 인식도 문항과 유사하게 ‘보통’ 응답이 압도적으로 높은 비율로 나타나는 패턴은 유사하였다.

전투병사가 비전투 병사를 바라보는 시각을 평정한 결과에서는 부정적 반응이 긍정반응에 비해 높게 나타났다. 이러한 결과는 전투 병사가 기본적으로는 비전투 임무 수행에 대해 부정적인 태도를 지니고 있음을 유추해 볼 수 있다. 간부의 비전투 임무수행에 대한 인식도를 조사한 결과, 간부는 비전투 임무 수행에 대해 상당히 긍정적으로 인식하고 있었다.

(7) 인권 교육

비전투 병사는 인권교육이 매우 필요하다는 긍정적인 반응을 하였다. 인권교육에 대한 만족도는 비교적 긍정적이었지만 중립반응이 상당히 높게 나타났다(47.3%). 이는 면담에서 확인할 수 있는 것처럼 인권에 대한 지식을 획득하기 위해서 받아야 하는 교육량, 혹은 교육 내용에 대해서 잘 알지 못하기 때문인 경우도 있고, 교육 내용이 획일적이고 반복적이어서 인식이 바뀌는 것이 없기 때문이라는 경우도 있었다. 전투병사도 인권교육의 만족도는 비전투 병사와 비슷하였다.

전투 병사에게 인권 교육 후 인권인식이 개선되었는지를 질문하였을 때 비교적 긍정적으로 응답하여 다소 개선되었다고 느끼고 있음을 알 수 있다. 인권인식이 개선되지 않았다는 응답에 대한 이유로 가장 많이 언급된 것은 형식적인 인권교육과 관련된 문제였고, 상급자의 인권의식 개선이 이루어지지 않았기 때문이라는 것이었는데 이는 비전투 병사의 면담에서도 유사하였다.

(8) 민간 대체 가능 업무

비전투 임무 중 대부분의 업무는 민간대체를 할 수 있는 임무이며, 외부 기관이나 민간에 위탁해도 된다고 인식되고 있다. 다만 헌병과 의장대는 군의 사법체계의 주체이며, 군을 대표하는 홍보 임무를 맡고 있는 만큼, 군인이 아닌 다른 대상이 이 업무를 대체하는 것은 적절하지 않다고 인식하고 있었다. 전투 병사 역시 비전투 임무의 대부분은 민간이 대체할 수 있는 임무라고 인식하고 있었다. 간부와 근군무원도 대부분의 업무를 민간으로 대체할 수 있다고 하였다.

(9) 인권개선을 위한 군 인권 정책 시행에 따른 잠재적 요인

비전투 병사, 전투 병사 모두 인권 개선을 위해서 필요한 가장 우선적 요소는 제도적 명확성이라고 보고하였다. ‘업무의 명확한 분배는 구체적인 군내 시스템으로 정비하여 충분히 개선 가능하며, ‘관계 갈등 조정’은 인권 제도 시스템이 엄격하고 명확하게 설정되고 실현되는 것으로 이루어질 수 있다. 비전투 병사는 인권개선 정책을 실현하는데 가장 위험한 잠재 요소로 상급자의 인권 수준을 들었다. 이러한 결과는 정책이 시행된다고 해도 상급자가 인권문제에 얼마나 관심을 가지느냐에 따라 실효성 여부가 결정되기 때문일 것이다. 간부는 비전투 병사의 인권개선을 위해 가장 필요한 요소와 방해 요소는 예산 문제라고 보고하였다. 근군무원도 비전투 병사의 인권개선

을 위해서 필요한 가장 필요한 요소로는 비전투 병사의 응답과 유사하게 ‘명확한 업무 분배 및 갈등 조정’으로 나타났다. 방해요인으로는 ‘지휘관 및 간부의 인식부족이 가장 많이 나타났는데, 이것 또한 앞서 언급된 것처럼 정책이 시행된다고 해도 상급자의 관심과 역할에 따라 실효성 여부가 결정될 수 있기 때문으로 보인다.

(10) 군 인권 정책 인지도 및 효과성

정책의 인지도를 파악한 결과, 비전투 병사는 병력감축 정책과 복무 중 자기개발 지원확대 정책, 장병 인권보호 강화 정책을 잘 인지하지 못하고 있었다. 들어보았더라도 구체적으로 잘 알지 못하는 수준이었다. 하지만 병 봉급인상 정책은 인지도가 매우 높았고, 군 의료시스템 개편 정책과 군 사법개혁 정책에 대한 인지도는 낮은 편이었다. 질적 분석에서도 대부분의 비전투 병사는 뉴스나 매스컴과 같은 언론을 통해 군 인원 정책을 들었고, 구체적인 내용은 부분적으로 알거나 잘 모른다고 보고하였다.

인권정책의 효과성에 있어서 병사는 병력 감축 정책, 자기개발 지원 확대 정책, 인권보호 강화 정책, 군 의료시스템 개편 정책에 대해 중간 정도의 반응을 하였고, 병 봉급인상 정책과 군 사법개혁 정책에서는 효과를 가장 크게 보고하였다. 전반적인 인권강화 정책의 인지도와 효과성을 종합하면, 병사는 비교적 자신의 일상생활에 쉽게 접목되고, 정책의 구체적 사안이 명확하고 가시적일수록 인지도가 높았고 효과도 쉽게 체감하는 것으로 보인다. 이는 향후 정책을 구현할 때 상위 규정에 근거해 추상적이고 개념적인 정책을 제안한다 하더라도, 시행령은 구체적이고 명확하게 제시해야 실제 부대에서 정책을 수행하기가 용이함을 시사한다. 군무원 및 근무원은 정책에 대한 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 비전투 병사와 상당 시간 근무를 같이 하는 군무원과 근무원의 정책 인지도가 낮은 것은 깊이 고민하여야 할 것으로 보인다.

나) 연구대상별 차이비교

근무환경 및 임무 만족도 영역을 보면 연구대상별(비전투, 전투, 간부, 군·군무원)로 다음과 같은 차이가 발견된다. 첫째, 근무환경 및 임무 만족도에 있어서는 비전투 병사와 전투 병사 간, 비전투 병사와 간부 간에 차이가 발견되지 않았다. 둘째, 비전투 임무수행에 대하여 간부는 병사보다 긍정적으로 평가하였고, 전투 병사는 부정적이었다. 셋째, 비전투 임무수행에 대하여 간부는 비전투 병사가 만족하고 있다고 인식한 반면 전투 병사는 만족도가 낮을 것이라고 지각하고 있었다. 넷째, 비전투 병사는 비전투 병사의 운영기준이 명확하지 않다고 지각하고 있었는데 이는 선발 기준에 대한 공지가 없거나 차출되었기 때문으로 보인다. 또한 비전투 병사는 평균 8시간 근무한 것으로 보고한 반면 간부는 더 적은 시간이라고 보고하면서 근무시간이 적절하다고 지각하고 있었다.

인권보장과 관련된 영역의 응답을 비교한 결과는 다음과 같다. 첫째, 간부는 비전투 병사의 ‘인권 침해 경험’이 많을 것이고, ‘인권 침해 목격 경험’도 많다고 보고하였다. 간부가 비전투 병사 자신보다 인권침해를 잘 목격한다는 것은 하급자의 고충에 관심을 쏟는다는 것으로 해석할 수 있다. 두 문항에서 전투 병사는 상대적으로 비전투 병사의 인권침해 경험에 대해 잘 인식하지 못하는 것으로 나타났는데, 이는 두 직군 간 대면기회가 부족한 것이 원인인 것으로 보인다. ‘인권침해 심각도’는 비전투 병사가 간

부나 전투 병사보다 심각하게 지각하고 있었다. ‘인권침해를 목격하였을 때의 대응’에서 간부가 적절하게 대응한다고 보고하고 있어서 관리자로서의 역할을 강조한 응답으로 보인다. ‘인권 침해에 대한 부대의 사후 조치’에 대해서는 간부와 군근무원이 병사보다 만족도가 높았는데, 이는 관리자 입장인 두 직군은 상대적으로 조치가 적절하다고 느낄 가능성이 높기 때문인 것으로 보인다. ‘전투 병사와 업무 강도 비교’ 문항에서 전투 병사와 간부 모두 비전투 병사의 업무 강도가 약하다고 인식하고 있었으며, 이는 평소 비전투 병사를 바라보는 시각을 반영한 것으로 잠재적인 인권침해 소지가 있는 부분으로 보인다.

둘째, ‘지휘관 및 간부의 비전투임무수행’에 대해서 간부는 긍정적으로 인식하는 반면 전투병사는 긍정적인 인식 정도가 낮았다. 이는 간부는 비전투 임무의 필요성을 명확하게 인식하고 있지만 전투병사는 상대적으로 임무의 필요성보다 실제 임무의 난이도와 강도에 초점을 두고 쉬운 임무로 지각하여 부정적인 시각을 형성한 것으로 보인다. 간부가 주변 동료지휘관 및 간부의 인식에 대해서 평가한 문항에서도 마찬가지로 주변 간부가 비전투 임무에 대해 긍정적으로 인식하고 있을 것이라고 응답하였다.

셋째, 비전투 병사의 ‘인권보장 정도’, ‘출타만족도’, ‘휴식시간 보장’, ‘사적업무 동원에 대해 비전투 병사보다 간부와 군무원 및 근무원이 ‘적절히 보장되고 있다고 평가하고 있었다. 이러한 차이는 비전투 병사의 인권문제가 과소평가될 가능성을 보여주며, 이 영역에서 병사와 간부간 입장 차이가 클수록 인권침해 가능성이 높아질 수 있기 때문에 명확한 기준과 입장 차이에 대한 이해가 필요하다. ‘작업환경 안전도와 ‘면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험’에 대해서도 간부 및 군근무원이 비전투 병사보다 작업환경을 안전한 것으로 보고 휴가와 휴식 및 개인경비도 제한하지 않는다고 지각하고 있었다. ‘차별 대우 경험’도 비전투 병사는 그런 적이 있다고 느끼는 것에 비해 간부는 그렇지 않다고 느끼고 있어서 간부와 비전투 병사의 인식이 매우 차이를 보여주었고, ‘업무 관련 부당행위’ 역시 명령을 수행하는 것이 당연하다고 간주하는 간부의 의식 수준이나 군시스템의 영향을 받는 것으로 보인다.

다) 군별 차이 비교

육해-공군 및 해병대 간에 비전투 병사와 관련된 문항에 대해 반응한 것을 비교한 결과는 다음과 같다. 첫째, 평일 평균 근무시간은 해병대가 가장 적고 해군은 이보다 높았으나, 임무수행 만족도는 해군이 가장 높았다. 반면 공군은 3번째로 근무시간이 적음에도 근무시간의 적절함과 만족도를 가장 낮게 평가하였다. 이는 업무 특성, 군 분위기, 혹은 군 특성에 따른 차이의 영향으로 보인다. 둘째, ‘임무 수행 만족도’, ‘비전투 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움’ 문항에서 육군과 공군이 해군보다 비전투 병사가 임무에 만족하고 불편감이 덜 하다고 인식하고 있었다. 육군이 해병대에 비해 ‘비전투 임무 수행에 대해 긍정적 효과가 있다고 하였지만, 개별 문항을 보면 전투 병사가 비전투 병사의 가장 큰 긍정 효과를 ‘훈련 열외’라고 보고한 것으로 보아 비전투 병사가 받는 혜택에만 초점을 맞춘 것으로 보인다. 셋째, 간부가 인식하는 ‘평일 평균 근무시간’은 다른 군에 비해 해병대의 근무시간이 가장 짧은 것으로 나타났으나 이는 해병대가 비전투 임무 수행 외에 나머지 시간을 전투 임무에 할애하는 것을 제외한 결과로 보인다.

인권보장 영역에서는 첫째, 공군이 ‘인권보장정도’가 가장 낮다고 보고하였고, 해군이 가장 높

었다. ‘인권침해의 심각도’ 문항에서도 공군이 인권침해가 가장 많이 일어난다고 인식하고 있었다. 이를 자세히 살펴보면, 먼저 ‘수면 시간 만족도’에서는 해군이 가장 높았고 해병대가 가장 낮았지만 실제 수면시간에 있어서는 차이가 없었다. ‘휴식시간 보장’, ‘개인정비시간 보장’, ‘작업환경 안전도’에서는 해군이 모든 항목이 잘 보장된다고 인식하고 있었고, 휴식시간과 개인정비시간 보장은 공군과 육군, 작업환경 안전도에서는 공군과 차이가 있었다. ‘출타 만족도’, ‘출타 제한 경험’에서는 해병대의 출타 제한경험이 가장 낮음에도 만족도가 낮은 것에 비해, 해군은 실제 출타 제한 경험이 더 많았지만 만족도는 가장 높은 것으로 보아 군 환경적 요소가 영향을 주었을 것으로 보인다. ‘부대행사 또는 사적업무 동원’, ‘공휴일 부대행사 또는 사역동원’ 문항에서 해병대가 다른 군에 비해 더 많은 경험을 보고했기 때문에 군내 문화 및 인권 시스템 운영에 대한 파악이 필요할 것으로 보인다.

‘비전투 임무 수행에 따른 차별경험’은 해군이 육군과 공군에 비해 가장 적은 것으로 나타났으며, 이런 결과는 해군 내 비전투 임무 수행을 바라보는 시각이 긍정적이고 사회적 지지 체계가 적절하게 형성되었기 때문이라고 할 수 있다. ‘통신의 자유 침해 경험’, ‘사생활 침해 경험’은 공군이 가장 많이 보고하였고, ‘인권 침해 목적 경험’에서도 공군이 해군보다 많은 것으로 나타났다. 일련의 결과를 종합해볼 때, 전반적인 기본권 영역에서 공군과 육군이 기본권 침해 경험을 많이 느끼고 해군은 덜 느낀다는 점이 일관되게 나타나고 있다. ‘업무 관련 부당행위 강요 경험’에서 공군이 해군에 비해 많다고 보고한 것을 기반으로, 업무 명확도로 인해 업무 이외의 기본권을 확실히 보장받고 이에 따라 임무수행 만족도에 영향을 미칠 가능성을 시사한다.

‘전투병사와 업무강도 비교’에서 육군, 공군, 해병대는 모두 해군에 비해 업무 강도를 전투병사보다 강하다고 보고하고 있었는데, 이는 해상생활을 거치는 해군의 특수성에 기인한 것으로 보인다. ‘본인/ 동료/ 지휘관 및 간부의 인권 인식도’에서는 해병대가 가장 높은 점수를 보였으며 이는 만족도가 높은 해군보다도 높은 점수이다. ‘인권교육 경험’은 공군이 가장 많았지만 ‘인권교육 만족도’는 공군이 육군보다 낮고, ‘인권교육 후 인권인식 개선도’에서도 공군에 비해 육군과 해병대가 높게 나타났다.

둘째, ‘임무수행 만족도’, ‘비전투 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움’에서 육군과 공군의 전투병사가 해군의 전투 병사에 비해 비전투 병사의 임무 수행 불편감이 덜 하다고 인식하고 있었다. ‘임무수행의 긍정효과’에서 육군이 해병대에 비해 비전투 임무 수행의 긍정효과를 많이 인식하고 있었지만, 이는 비전투 병사가 받는 혜택 때문인 것으로 보인다.

셋째, 간부의 응답을 비교하면 해군의 출타 제한 경험이 가장 많음에도 불구하고 간부가 인식한 비전투병사의 ‘출타 만족도’는 해군이 가장 높았다. ‘공휴일 부대행사 또는 사역동원’에서는 비전투 병사의 결과와 비슷하게 해병대가 다른 군에 비해 부대 행사 동원이 많은 것으로 나타나 간부 역시 잦은 동원을 인정하고 있었지만 이를 부적절하다고 인식하지 않는 것으로 보인다.

라) 직군별 비전투 병사의 차이 비교

헌병과 취사병, BX 및 PX병, 통신병 등 비전투 병사의 직군에 따른 인권관련 설문지의 유의한 차이는 두드러지는 것이 없었다. 다만 면담을 통해 자신의 직군에 따른 다양한 어려움을 보고하였는데

이를 보면 다양한 인권침해 요소가 상존함을 알 수 있었다.

일반적으로 시설관리병, 취사병과 BX 및 PX병, 행정병 등 대부분의 비전투 병사는 이유는 다르지만 모두 자신의 업무가 과중하고 개인정비시간이 부족하다는 호소를 하였다. 또한 업무에 대한 보상 휴식 등이 보장되지 않는 경우를 호소하였다. 직군별로는 관사관리병의 경우 간부의 하대와 함부로 대하는 점을 어려워하였고, BX 및 PX병은 부당한 요구 등으로 인한 어려움을 호소하였다. 또한 취사병은 매우 많은 업무와 스트레스, 서비스 업무 자체의 불만에 노출되는 점을 호소하였고, 헌병은 대민 갈등과 간부의 부당한 대우 등을 보고하였다. 군악대는 각종 행사와 사적운용에 대한 부분이 관찰되고 있었다. 이처럼 각 직군마다 호소하고 있는 인권침해의 내용이 다름을 고려하여야 할 것이다.

2) 소결론

이상의 양적 분석과 질적 분석 결과, 공통적인 경향성과 집단 간 차이를 보인 부분을 검토하고 결과를 논의하였다. 먼저 집단 간 공통적인 점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 서비스직으로 인식되는 직군(예. BX 및 PX 근무, 복지시설 관리 등)일수록 전반적으로 주로 실내 근무를 하여 작업환경 안전도나 업무 강도가 전투 병사에 비해 좋은 편이라고 느끼는 장점이 있는 반면, 군인임에도 나라를 지킨다는 생각이 들지 않아 보람을 느끼지 못하는 측면을 보고하였다. 하지만 헌병이나 의장대 직군에서는 자신의 업무가 대체 불가능하며 군인의 기능을 하고 있다고 인식하였고, 취사병처럼 전에는 역할이 가시적인 직군에서도 서비스직이라는 인식은 적은 편이었다. 면담에서는 공식적으로 임무가 명시화되어 있고 임무와 역할의 근거가 명확할수록 힘들더라도 임무에 의미를 부여하고 끈기와 인내심을 발휘하는 경우가 많은 것으로 보인다.

둘째, 정도와 응답 비율의 차이는 있지만 비전투 병사는 전반적으로 자신의 임무 수행 여건이 좋고 기본권이 확보되어 있다고 느끼고 있었다. 심지어 일부 병사는 면담에서 '지금이 최선이라고 생각하기도 했고, 군의 근본인 기강이나 명령 시스템을 무너뜨리지 않는 선에서 인권을 확보하는 것이 중요하다'는 입장을 보였다.

셋째, 비전투 병사와 간부, 그리고 비전투 임무에 직업적으로 종사하는 군무원 및 군무원은 비전투 임무를 일부 군인이 아닌 다른 대상이 수행할 수 있는 업무라고 판단하고 있었다. 특히 취사병이나 보일러 관리병은 관련 자격증이나 경력이 있는 사람으로 대체하는 것이 업무의 효율이나 질적인 면에서 우수할 것이라고 생각하였다. 모든 연구 참여 집단에서 헌병과 의장대, 군악대는 군인이 수행해야 한다는 입장이었다. 면담에서도 군의 사법 기관인 헌병은 군인이 아닌 다른 대상에게 맡길 수 없다는 입장이고, 군의 이미지와 홍보를 담당하는 의장대와 군악대 임무를 군인이 아닌 대상이 하는 것은 납득하기 어렵다는 것이었다.

넷째, 인권과 관련한 제도 및 정책에 대한 인지도나 효과에 대한 신뢰도가 낮은 것으로 나타났다. 인권침해에 대한 신고를 해도 변화가 일어나지 않는다는 점, 부대의 사후 대응이 미흡해 보복과 같은 2차 피해가 발생하고, 복무부적응자라는 낙인이 형성되는 점, 비밀이 보장될 수 없는 군 시스템의 문제 등이 가장 일반적인 신뢰도를 낮추는 요인이었다. 인권개선을 위해서 가장 중요한 것은 지휘관이나 상급자의 인권의식 개선이라는 점은 병사와 간부 모두 강조하였다. 인권 개선의

주체가 되어야 하는 대상도 지휘관이 가장 높은 순으로 지목되었고, 비전투 병사가 가장 인권침해가 많이 일어나는 것으로 인식하는 관계는 ‘병-부사관’으로 보고되었다.

다섯째, 인권교육과 관련해서 의견이 다소 분분했지만 인권교육의 필요성에 대해서는 모든 직군에서 공통적으로 인정하는 편이었다. 다만 그 횟수와 내용에 대해서는 통일된 의견이 나오지 않았다. 실제로 대부분의 인권교육이 형식적이고 인권개선을 위한 인식개선 보다 인권구제 제도를 활용하는 방안에 초점을 두고 강의식으로 진행되는 교육이 반복되기 때문에, 새로운 내용에 대한 필요가 제시되었고 결과론적으로 1년에 1회 내지 2회 제공되는 교육으로도 충분하다고 인식하였다. 모든 계급에게 획일적인 교육 내용은 특히 비판의 대상이 되었으며, 지휘관 및 간부의 인식 개선에 대한 필요성은 지속적으로 언급되었다.

마지막으로 군인복무기본법에 근거하여 국가 및 상급기관에서 실시하는 정책의 인지도와 효과성을 확인한 결과, 병사가 효과를 바로 느낄 수 있는 병 봉급 제도 인상이 가장 인지도와 효과성이 높게 나타났다. 다만 질적 분석에서 이들이 보고하는 정책에 대한 정보 제공자는 대부분 뉴스나 매스컴과 같은 언론 보도를 통하는 것이었다. 따라서 이들이 정책에 대한 세부적 사안에 대해서는 정확하게 알지 못하는 것으로 보인다.

인권보호 강화 정책과 자기개발 지원 확대 정책은 일부 병사에게서 상관의 인권 수준에 따라 해당 정책을 시행하는 경우 인지도와 효과성이 있다는 것으로 보고되었으나, 대부분의 병사는 정책의 시행에 대해 정확하게 모르면서 단순히 나빠지거나 좋아지지 않았기 때문에 ‘보통’ 정도로 판단하는 경향성이 나타났다. 군 의료시스템 개혁 정책과 군 사법제도 개혁 정책은 대부분의 병사가 들어본 적이 없을 정도로 인지도가 낮게 나왔다. 하지만 질적 분석에서 실제로 군에서 의료 시스템을 활용한 경험이 있는 병사는 정책의 효과성을 체감하고 있었다. 군 사법제도 개혁은 효과성 측면에서 ‘효과적’이라는 응답 비율이 매우 높았지만 질적 분석에서는 해당 정책이 전혀 언급되지 않는 상반된 결과가 나타났다.

인권정책의 시행과 구현에 가장 중요하고 필요한 것으로 병사는 ‘업무의 명확한 분배 및 관계 갈등 조정’이라고 언급했고, 가장 큰 방해 요소로 ‘인권 개선에 대한 지휘관 및 간부의 인식부족’을 들었다. 간부는 가장 필요한 사항과 가장 큰 방해 요소 모두 ‘예산 문제’를 지적했다. 군무원 및 군무원은 필요 사항에 대해서는 비전투 병사와 같은 응답이 가장 높았으나, 위험 요인에 대해서는 ‘정책 시행으로 군에 새로 유입되는 인권과 기존 임무수행 인권 간의 갈등’을 가장 많이 들었다.

집단간 차이를 보인 부분으로 먼저 편제 여부와 운영기준의 명확도와 관련해서 간부는 비전투 병사보다 편제 인원이 많고 운영기준이 명확하다고 인식하는 경향성이 있었다. 비전투 임무의 긍정 효과에 대해서 간부는 비전투 병사와 비슷하게 인센티브 제공이나 자기개발을 높게 든 반면, 전투 병사는 훈련 열의를 뽑았다.

기본권 보장과 인권 침해 및 인권 침해 대응 항목에서는 앞의 결과와 다소 다른 경향이 나타났다. 간부는 비전투 병사가 느끼는 것보다 인권 보장이 잘 되는 것으로 인식하는 경향이 있었다. 그들은 비전투 병사의 인권 개선을 위해 간부가 매우 많은 노력을 하고 있다는 점을 강조했지만, 병사는 기본권이 침해되는 경우에 간부의 역량이 가장 중요하다고 응답하며 간부의 노력에 대해 인식하지 못했다.

인권침해와 관련된 내용에서는 군무원 및 군무원과 군인의 차이도 존재했다. 병사 및 간부 집

단에서는 인권 침해와 관련해서 주로 언어폭력이나 사적 지시와 같은 문제가 두드러지는 편이었다면, 군과 사회 양쪽에 위치하고 있는 군무원 및 근무원은 성폭력이나 보직해임과 같은 비교적 엄중한 사안에 대한 언급을 하였다.

인권 강화 정책과 관련해서는 인지도나 효과성의 경향성은 모든 집단에서 비슷하게 나타났지만, 군무원 및 근무원은 다른 집단보다 중립적인 반응의 비율이 많았다.

역할에 따라 차이가 나타나는 부분도 있었다. 간부는 운영기준의 명확성에 대해 비전투 병사보다 신뢰하고 있었고, 비전투 임무 수행에 대한 만족도는 간부와 비전투 병사보다 전투 병사가 높았다. 간부는 임무 수행의 긍정효과에 초점을 맞춘 반면, 전투 병사는 비전투 업무의 부정효과에 더 초점을 맞추었다. 인권침해 보장과 관련된 항목에서도 비전투 병사나 전투 병사, 군무원 및 근무원에 비해 간부는 자신이 관리하는 병사에게 보상을 만족스럽게 잘 지켜 제공한다고 인식하였으며, 불합리한 임무수행이나 사역이 더 적은 것으로 보고하였다. 근무시간과 관련된 항목에서는 전투 병사나 간부, 군무원 및 근무원이 관찰하는 것보다 더 많은 시간을 근무한다고 간부가 느끼고 있었다.

군별 차이를 보인 부분으로 먼저 비전투 임무 수행과 관련된 전반적인 인권 항목에서 차이가 나타났다. 전반적으로 해군이 다른 군에 비해 비전투 임무 수행에 대한 인권 보장 수준이 높았다. 예를 들어, 비전투 임무 수행 만족도, 근무시간 적절도, 인권보장 정도, 수면시간 만족도, 휴식시간, 개인정비시간, 작업 환경 안전도, 출타 만족도, 업무 강도, 통신의 자유 등 여러 항목에서 다른 군에 비해 더 만족한다는 반응이 나타났다.

공군은 휴가가 규칙적으로 보장이 되고 제반 시설이 다른 군보다 우수하다고 알려져 있다. 그럼에도 불구하고 여러 항목에서 공군의 만족도가 가장 낮았다. 이에 더해, 해병대는 인권인식도에서 비전투 병사, 전투 병사, 간부 집단에서 모두 다른 군에 비해 높으면서도 사역이나 부대행사 동원 경험은 더 많은 것으로 보고하였다.

종합하면, 군이라는 공간이 징병제도와 인권 관련 문제의 원인이 상충하고 있고, 사람들이 모인 사회적 집단이라는 점에서 인권 문제가 100% 해결될 수는 없다. 하지만 여전히 비전투 임무와 관련된 여러 집단의 구성원이 동일한 요구와 의견을 보고한다는 것은 인권을 개선시키기 위한 노력이 미흡하다는 것이라고 할 수 있다. 전반적인 군 문화와 분위기가 인권 개선이 향상되었다 하더라도, 군의 특성과 간부의 인권 수준, 병사의 인권에 대한 정보 부족, 시스템 문제로 인한 인권 문제 사후 처리의 어려움 등이 상호작용하면서 사각지대에서 인권침해가 일어날 수 있다. 양적 및 질적 분석을 통해 도출된 인권개선 사항을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 비전투 임무의 독특성으로 인해 생기는 일반 병사와의 편차를 줄이는 것이 필요하다. 이를 위해서는 전시 혹은 군의 체계를 유지하는데 반드시 필요한 비전투 임무를 제외하고, 대체할 수 있는 인력을 파악해야 할 것이다. 하지만 단순히 민간 대체를 한다고 해서 비전투 임무가 사라지는 것은 아니다. 더욱 중요한 것은 비전투 임무에 대한 인식의 전환이다. 인식의 전환은 교육을 통해 교정할 여지가 높다. 인권교육을 실시할 때, 교육 내용에 비전투병사도 인권보장이 필요한 소수의 대상이며, 전투를 지원하는 중요한 임무를 수행하고 있음을 포함시키는 것이 도움이

될 것으로 판단된다. 마지막으로 공식적인 부대에 편제되도록 하여 관리와 책임소재를 분명히 하는 것이 중요하며, 이는 관리체계 개선을 통해 보완될 수 있을 것이다.

둘째, 비전투 병사는 임무의 특성으로 인해 일반 병사보다는 부사관과 같은 상급자와 상호작용이 더 자주 발생한다. 이 때, 비전투 병사의 인권에 가장 큰 영향을 미칠 수 있는 것은 간부의 인권의식 수준일 것이다. 그러므로 간부를 대상으로 하는 인권교육을 더욱 강화할 필요가 있다.

셋째, 본 연구가 비전투 병사의 인권에 초점을 두었으나 비전투 임무를 민간이 대체할 것이라는 계획은 이미 발표되었으며, 실제로 BX병과 PX병은 민간 인력 대체가 결정된 상황이다. 서서히 범위와 대상을 확대하여 인력 대체가 이루어지는 현 상황에서 비전투 병사에 초점을 맞춘 제도보다는 인력 대체가 이루어지는 과정까지 한시적으로 비전투 병사에게 특화된 제도를 시행한 후, 기존의 인권기관 및 군의 상담 시스템에 통합하는 것이 효율적일 것이다.

4. 인권개선 방안 및 인권개선 모형

비전투분야에서의 현역병을 감소시키는 기본방향과 정책을 지속적으로 추진하더라도 그것이 완료되기 전까지는 운영적 측면을 개선할 필요가 있다. 이를 위하여, 비전투 병사의 명목상 관리자와 실질적 관리자를 일치시킬 필요가 있으며, 비편제 직위를 없애고 모두 편제화하는 것을 제안하였다. 또한 전투지속 지원부대 혹은 요원이라는 용어를 사용하여 비전투 병사도 전투지속을 위해 중요한 임무를 수행하는 사람이라는 인식을 높일 필요가 있다. 비전투 병사에 대한 인식 전환을 위해서 인권문제를 다룬 교육용 콘텐츠를 개발하는 것이 필요하며, 병영생활 전문상담관이거나 각 군의 인권상담관을 대상으로 비전투 병사의 인권에 대한 감수성을 가질 수 있도록 보수교육을 하여야 한다. 아울러, 간부에 대한 토론, 사례를 통한 체험식, 해결 중심의 방식으로 인권 교육을 개선하고 외부의 인권 전문 강사를 선발하여 강사에 대한 전문성을 강화하는 것이 필요하다.

장기적으로는 전 장병의 인권 개선을 위한 접근이 필요하며, 보완책을 강구하기 위해 외국군 사례에서 적용 가능한 부분을 살펴보았다. 장병 인권보장을 위한 기구나 직책을 신설하고 그 운영의 독립성을 확보하기 위해서는 먼저 군의 통제를 받지 않고 장병 인권보장을 위해 활동할 수 있는 범정부적 차원의 '군 장병 인권센터(가칭)'를 설립하는 것을 제안한다. 이는 미국의 'SAPRO'를 모델로 한 것이다. 군 장병 인권센터를 설립하면 국방부 차원에서는 외부기관에서 군 인권문제를 전문적으로 다룰 수 있다는 장점이 있으며, 보다 투명하게 군 장병들의 인권을 보장할 수 있을 것이다.

군 외부적으로 국가인권위원회에서 의회의 통제만을 받고 독립적 활동이 가능한 '군 장병 감독관 제도'를 운영하는 것을 제안한다. 독일에서 시행하고 있는 국방 감독관 제도의 핵심은 의회차원에서 군 장병의 인권문제를 감독하는 것이다. 우리나라에서도 군 장병에 대한 관심과 인권문제를 해결할 수 있도록 의회차원에서 적극적으로 지원할 수 있는 방안이 필요하다.

인권복무규정 카드를 군 장병에게 발급하는 것을 원칙으로 하여 전 장병이 소지할 수 있도록 운영하는 것을 제안한다. 인권복무규정 카드는 미 육군에서 시행하고 있는 제도로 장병에게 인권복무규정 카드를 발급해주고 의무적으로 소지하게 하는 것이다. 인권복무규정 카드에는 인권침해와 관련된 규정을 제시하고 인권 침해 시 구제요령에 대해 명시함으로써 장병의 인권의식을 높일 수 있도록 해야 한다.

5. 총결론

가. 결론 및 제언

본 연구는 군에서 전투임무 지원을 담당하는 비전투 요원의 인권 문제를 파악하고, 비전투 요원 제도의 인권 개선 방안을 제안하고자 했다.

첫째, 비전투 요원이라는 생소한 개념을 정립하였다. 민간으로 대체할 수 있는 비전투 직군을 확인한 결과, 헌병과 의장대는 대체 불가능하며 복지시설 관리, 취사 및 급양관리, 기계설비업무 등은 대체 가능하였다. 대체 불가능한 비전투 업무는 개인의 적성과 특기를 고려한 공정한 선발과 명확한 임무 기준을 설정하면 역할에 부적절한 업무 배치로 인해 발생할 수 있는 인권 문제를 예방할 수 있다.

둘째, 전반적인 비전투요원의 인권 보장 수준은 긍정적이었다. 그럼에도 불구하고 사각지대에서의 잠재적 인권 문제에 대한 위험성이 여전히 존재하고 있음을 확인했다. 인권문제 예방을 위한 가장 큰 요인은 자율성에 기반을 둔 선택권을 발휘하는 것이며, 군인 역시 군의 기강을 손상시키는 자유는 선호하지 않았다. 이와 함께, 지휘관이나 장교, 관리자의 인권 교육의 필요성이 강조되었다.

셋째, 병사의 인권 보장을 위해 여러 정책을 발표하였지만, 구체적인 시행지침이 없어 전반적으로 인지도가 상당히 떨어지는 편이었고, 효과에 있어서도 일관성이 없는 결과가 나타나고 있다. 홍보를 통해 정책에 대해 알리고, 국가나 상급기관에서는 하급부대가 이러한 시행 사항을 잘 이행하고 있는지를 확인하는 작업이 이루어져야 한다.

넷째, 인권과 관련해서는 군의 영향력 아래에 있는 기관이 아닌 독립적인 관리 기관의 필요성이 대두된다. 미국의 'SAPRO'를 본뜬 범정부적 군 장병 인권센터의 설립, 다양한 국내 상담 및 인권구제 제도의 활용, 독일의 국방감독관 제도와 군인감찰제도, 미군의 '인권복무규정 카드 소지 의무화'를 도입하도록 권유하였다.

다섯째, 비전투 요원의 인권을 개선하기 위한 한국형 정책을 제시하였다. 모든 비전투 업무나 전투 지원 업무를 민간 대체하는 것은 불가능한 바, 작전 지원 임무에 대해 정확하게 병사에게 홍보하는 작업을 하여 인식의 개선을 이끌어내야 한다. 또한 비편제로 운용되는 인원을 모두 지원을 통한 편제 인원으로 관리체계를 수정하도록 이원화된 책임 관리체계를 제안하였다. 비전투 요원의 숫자만 확인하는 것이 아니라, 임무 및 그들을 둘러싼 환경을 파악하고 관리하려는 노력이 필요하다.

나. 기대효과

첫째, 비전투 업무의 개념을 정립하여 '군인이 해야 하는 전투 지원'과 '군인이 굳이 하지 않아도 되는 일'의 개념을 명확히 할 수 있었다. 이를 통해, 군 기관은 민간으로 대체할 수 있는 대상을 선정할 수 있고 예산 책정과 같은 제도적 정책에 필요한 요소들을 반영할 수 있을 것이다.

둘째, 양적 및 질적 분석을 통해 실제로 군생활을 하는 병사의 의견을 수렴하고, 그들의 애로사항을 확인함으로써 병사에게 가장 필요한 요소가 무엇인지 파악하였으므로, 이후의 인권 정책에

서 강조점을 두어야 하는 측면이 발견되는 기회가 되었을 것이다.

셋째, 국가와 국방부와 같은 상급기관에서 제시한 정책의 효과성을 확인할 수 있었으며, 추상적인 정책에 병행하는 구체적인 시행지침의 중요성이 확인되었다.

넷째, 해외 사례 분석을 통해 먼저 군 인권 개선 모형을 제시하였으며, 비전투 요원이라는 특수성을 감안한 제도적 제언을 제공하였다. 비전투 업무를 민간으로 대체한다 하더라도 남은 전투 지원병이 수행해야 하는 비전투 업무에 대한 고려가 있어야 한다.

본 연구의 결과와 정책적 제언을 토대로 향후 비전투 업무의 형태로 전투 지원을 하는 대체 불가능한 병사에 대한 인권 정책을 설정하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.



1. 서 론



1. 서론

가. 연구의 필요성

인권(Human rights)은 ‘인간의 권리’를 줄인 말로 20세기에 전 세계적으로 가장 중요한 정치 사조의 하나로 등장한 실천 개념이다. 인권은 모든 사람의 가치가 평등하다고 가정하며, 모든 인간의 존엄성을 적어도 어느 정도는 절대적으로 보장해야 한다고 상정한다(조효제, 2016). 우리 사회는 집단중심적인 사회에서 개인중심적인 국가로 전환되는 추세와 민주화의 진전, 삶의 질 향상에 따라 인권에 대한 전반적 관심이 높아졌고, 인권 문제에 대한 관심도 과거 개인의 권리라는 소극적 차원에서 시민적 권리의 신장이라는 적극적 차원으로 확장되었다(김광식, 2004).

일반적으로 우리 사회에서는 인권을 보호받아야 하는 대상으로 아동, 노인, 여성, 장애인, 외국인 근로자 문제 등을 다룬다(김경준, 2014; 임춘식, 윤지용, 2012; 조성제, 김민우, 2016; 이수연, 2017; 윤희희, 2016). 남성을 사회적 약자로 인식하지 않는 것이 일반적이기 때문이다. 하지만 인권은 국가 이전에 천부적으로 의미 있는 전국가적인 권리이다. 따라서 국가입법을 통해서 규정될 필요와 국가권력을 통해서 그 효력이 담보될 필요도 없는 초실정적으로 효력이 있는 권리이다(허완중, 2011). 즉, 모든 인간은 인권을 향유하고 주장하는 것이 지극히 당연한 것이다. 남성 역시 인권을 누려야 하는 대상임에도 불구하고 우리 사회에서 가장 큰 남성 집단인 군에서의 인권 문제는 끊임없이 제기되고 있다(김웅규, 황정호 2006; 김상균, 2016; 임태훈, 2013; 안현희, 2006).

우리나라는 유일한 분단국이라는 특수성 때문에 징병제를 채택하고 있으며 병역을 국민의 의무로 규정하고 있다. 이 강제적인 규정은 국가를 위해 개인의 희생은 발생할 수 있다는 다소 국가 이기적인 전제가 깔려 있다. 즉, 군인이나 공무원같이 특별한 신분관계에 있는 경우에는 통용되는 법치주의 또는 행정의 법률적합성의 원칙을 배제하면서 어느 일방이 그 상대방을 포괄적으로 지배하고, 그 상대방은 이에 복종하는 관계가 될 수 있는 것이다. 이른바 국가와 군인이라는 특별권력관계의 피해가 인권침해로 이어지는 원인이 된다(정재국, 2014). 이런 관계 문제 외에도 도구적 관점도 인권 문제를 야기할 수 있다. 한국의 징병제 진행 과정은 국민이 병사가 되어서 국가안보의 도구로서 응해나가는 과정이라고 할 수 있다. 도구적 관점은 징병되는 남성으로 하여금 개인의 삶이 무시되는 군 생활을 힘들지만 어쩔 수 없는 것으로 내면화하게 하며, 획일성, 형식성, 강압성의 논리는 개인의 자율성, 개성을 억압할 가능성이 높아 인권침해 요소를 양산할 수 있다(권인숙, 2009).

이런 위험 요소를 보완하기 위한 노력도 이루어졌다. 1987년 이후 한국 사회가 민주화 투쟁을 거치면서 군대 내에서 발생한 인권침해 피해자, 특히 의문사 사건의 당사자는 군 당국에 진상규명을 요구했고, 군 당국도 군대 내 사망자를 줄이기 위한 노력을 각 병과별로 실시하였다. 2005년 국가인권위원회 “군대 내 인권실태 조사 및 개선방안” 연구 용역 사업을 비롯하여 2012년 “군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사”, 2014년 “군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사”가 이루어졌다. 그 외에도 십수 년 동안 여러 기관에서 군 인권과 관련한 실태조사 및 개선방안을 수행해왔으며, 이러한 노력으로 인해 군대 내 사망자 수는 감소폭을 보였고 군의 기밀주의로 인해 외부로 드러나지 않던 인권침해 상황이 드러나게 되었다(임태훈, 2013). 이는 바람직한 변화이며, 실제적으로 군내 인권구제와 관련된 제도를 구축하게 하고 과거에 비해 많이 개선된 것이 사실이다(한

홍구 외, 2005).

하지만 사회의 인권상황과 기대치는 더 빨리 개선되고 있다. 군의 간부는 오늘의 군대를 과거의 군대와 비교하면서 개선된 점을 강조하지만, 군 밖의 사회 구성원은 바깥 사회와 군을 비교하며 군대 내 인권 문제의 범위를 날로 확대시키고 있다(한홍구 외, 2005). 그 흐름을 살펴보면, 처음 군대 내 인권 문제가 제기될 때 중심적인 논점은 주로 의문사 등 사망사고였으며 성(性)과 관련된 문제도 공론의 장에서 이야기되기 시작했다. 그 외에도 군대 내 사법제도의 문제와 처우, 열악한 의료환경, 구타나 가혹행위, 병역의무의 형평성이 보장되지 않는 병역 거부, 양심적 병역 거부자와 성(性)적 소수자 및 여성과 같은 군내 인권 문제의 사각지대까지 다양한 대상 및 영역의 인권에 관심을 가졌다(김웅규, 황정호, 2006; 이종호, 2014; 이미정, 정수연, 권인숙, 2016; 장복희, 2006). 최근에는 군복무 부적응 대상자에 대한 인권 문제 역시 강조하며(김상균, 2012; 안현의, 2006), 당연히 수행해 내야 하는 의무적인 환경이라고 여겨지던 과거와 달리, 그런 환경에서조차 개인의 인권이 보장되어야 함을 시사하고 있다. 현재까지의 여러 기관과 구성원의 노력 및 시스템의 구축을 감안한다면, 다수 및 소수 인권에 대한 초점을 균형 있게 유지하고 있다고 볼 수 있는 것이다.

국가, 사회구성원, 군의 노력에도 불구하고 최근 군내 또 다른 인권 사각지대가 등장하였다. 그들은 인권 소수자가 아니며 군에 적응하지 못하는 병사도 아니다. 병역의무를 충실히 이행하려고 노력하며 여타 다른 병사와 함께 자신의 업무에 최선을 다하고 있다. 그들은 바로 '전투 업무를 지원하는 여러 병과에 근무하고, 혹은 군에서 필요한 이종 업무를 담당하고 있는' 비전투 요원이라고 명명할 수 있다. 비전투 요원이라는 용어는 군과 일반인에 생소한 단어이다.

일반적으로 군대는 전투 요원과 비전투 요원으로 분류되며, 정규군의 일부로 구성이 된다(육전법규 및 관습법 협약 규정 제 1조). 비전투 요원은 전투 행위에 전혀 참여하지 않는 것이 아니며, 의사, 간호사, 수의사 등은 적전의 위급한 상황, 상병자의 의료 시설을 보호하기 위해서 적절한 전투 행위를 할 수 있다고 규정된다(조기성, 2001). 하지만 일반적으로 비전투 요원은 전선에 근무하더라도 전투에 직접 참가하지 않고 전투의 보조적 역할을 수행하는 인원을 말한다(정치학대사전편찬위원회, 2002). 우리 군에서도 비전투 업무를 수행하는 병과 및 병사가 존재하고 있다.

2017년 8월, 군 작전사령관의 '공관병'에 대한 인권침해 사실이 언론에 보도되면서 전투 병력으로 배치가 가능한 병사의 부적절한 활용에 대한 국민의 부정적 시각과 반항적 여론이 사회적으로 큰 이슈가 되었다(국방부, 2017). 대한민국은 2016년을 기준으로 예비군의 수가 세계 3위이며 현역 군인의 수는 세계 6위에 해당하고(국회예산정책처, 2017), 전투 인력에 대한 수요가 상당히 큰 편이다. 하지만 현실적으로는 군 복무 기간의 축소 및 출산을 저하, 병력 감축 등으로 인해 미래의 전투 인력을 확충하는 부분에 대한 기대는 점점 낮아지고 있다(통계청, 2016). 이는 종전이 아닌 휴전 상태인 대한민국의 안전을 확보하는 데 상당한 위험 요인으로 작용할 수 있다. 때문에 비전투 요원에 대한 인권침해 사건이 불거졌을 때, 그 위기의식은 더욱 고조되었을 수 있다. 이에 국방부는 2017년 9월에 자체적으로 유사한 사건이 더 발생한 사례가 있는지 검토하였고, 향후 공관병 등 비전투 요원의 폐지 계획을 발표한 바 있다(국방부, 2017). 그 결과, 군 작전

사령관에게 배치된 공관병의 인권문제는 이전에도 보고되어 왔음이 확인되었다. 가해자의 개인적 특성을 감안한다 하더라도, 군 수뇌부나 간부라는 위치에서 권력을 남용하고 사적 목적을 위해 병사를 활용함으로써 병사에게 스트레스를 가하고 군인의 기본임무에 충실하지 못하게 만들었다는 것은 부적절한 일이라고 할 수 있다.

비전투 요원은 사령관에게 배치된 공관병만 존재하는 것이 아니다. 일부 부대에서는 다수의 비전투 요원을 운영함으로써 병력이 부족하여 타병사의 근무 부담을 가중시키고 휴식을 제대로 보장하지 못하였으며(16-진정-0734800), 남자 병사에게 여군 목욕탕을 청소하게 함으로써 심리적 수치심을 유발하는 등(18-진정-0155800) 군대의 기본적인 임무에 위배되는 직무를 부여하거나 적절한 역할을 제시하지 못하기도 했다. 기본 임무 외에 인권침해 유발 요소가 있는 임무 부여는 기본 임무의 정상적 수행의 문제를 벗어난 것이며, 상급자 및 부대 운영의 편리를 위해 병사에게 부과된 비전투 임무 수행과 개인의 인권보장 간의 상충하는 이해관계가 얽히는 문제를 발생시킬 수 있다. 자세한 속사정을 알기 어려운 다른 병사에게는 전투 임무에서 제외되었다는 이유로 위화감을 조성할 수 있으며, 군내에서 사회적 지지체계를 상실하게 만들어 비전투 요원의 군 복무 부적응으로 발전될 가능성도 배제할 수 없는 것이다.

이전 연구를 살펴보면, 군은 병사에 대한 인권침해를 방지하고 복무 부적응자에 대한 관리를 위해 다양한 프로그램을 운영하고 정상 임무 복귀를 위한 제도적 개선과 노력을 꾸준히 추진하였다. 육군에서는 그린캠프를, 해군에서는 블루캠프를 운영하고 복무 부적응자에 대한 심리치료와 처우 향상을 위해 노력하고 있다. 그 외에도 인권고충상담관, 자살예방교관, 병영생활전문상담관 등이 관심병사를 관리하고 복무부적응 병사로 인해 발생할 수 있는 부대의 부담을 감소시키고자 애쓰고 있다. 하지만 이에 비해 군복무를 성실히 수행하고 있는 비전투 요원에 대한 관심은 비교적 소홀하였다. 일반 사회에서 정신질환자에 대한 처우나 대처는 적절하게 이루어지는 반면 관리자에 대한 처우는 무관심한 것과 유사하게, 복무 부적응자에 대하여 많은 관심을 두고 있지만 오히려 비전투 요원의 인권침해에 대해서는 간과하고 있지 않은지 점검이 필요하다.

군사용어사전에 의하면 ‘군인(soldier)’이란 국가의 국방임무를 수행하는 군무원을 제외한 육해공군에 복무하는 모든 인원을 말하며, 국가의 안전보장과 국민의 생명과 재산을 보호하기 위해 일정한 조직체계에 소속되어 전투를 수행할 수 있도록 교육 및 훈련을 받고, 전사에는 직접 전투에 종사하는 사람을 뜻한다(이태규, 2012). 군이라는 조직은 국토방위의 임무를 수행하고 전투에서의 승리를 목표로 하기 때문에 이윤 극대화과 교육향상 등을 목표로 하는 타 조직보다 보다 더 엄격한 군율과 기강이 요구될 수밖에 없는 것이 사실이다(서은희, 2007). 하지만 인권은 법의 관할 지역, 민족, 국적 등의 지역적인 변수나 나이에 관계없이 적용되어야 한다는 점을 감안한다면, 군인이 군대에 소속되어 있다고 하더라도 국민의 일원이며 각 개인의 인권을 보장받을 권리를 유지하는 것이 적절하다. 국방의 의무를 수행하는 기간 동안 군이라는 특수 집단에 속한 이유로 일반 국민과 다른 차별적 권리와 의미를 지니게 된다 할지라도, 특별권력 관계로 인한 개인의 기본권이 침해받는 일이 발생하는 것은 문제가 될 수 있다. 그들 역시 기본적으로 헌법에 보장되어 있는 기본권을 보장받아야 하고, 그들의 권리가 제한될 때는 헌법이나 법률적 근거가 있어야 하며 합리적인 범위 내에서 이루어지는 것이 공정하다(군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사, 2012).

대한민국은 분단국가이며, 1950년 이후 휴전이라는 특수한 상황을 이유로 군이 획일주의, 집단주의, 권위주의를 당연시 여기고 군기를 강조하는 명확한 수직관계인 군대 문화를 강조해 온 것이 사실이다(권인숙, 2009). 병사가 당연한 권리를 요구하는 경우에 때로는 복무 부적응자로 간주되기도 하였다. 이런 사회적이고 통념적인 인식을 변화시키기 위해서는 인권침해의 경중과 상관없이, 인권침해의 피해자가 다수가 아닌 소수라 하더라도 그들에게 주어진 기본권 보장이 담보되어야 할 것이다. 국가와 사회는 군복무 부적응의 취약성으로 작용할 수 있는 스트레스 환경을 최소화하고, 국민의 세금으로 운용되는 군 시스템과 인원이 사적인 용도로 악용되지 않을 수 있도록, 비전투 요원의 인권침해 실태를 파악하고 이를 개선하기 위한 방안을 연구하는 것이 필요할 것이다.

이를 위해 본 연구에서는 비전투 요원의 업무에 대한 조작적 정의를 규정하고 비전투 요원에 대한 인권문제 발생실태와 요인, 그리고 외국군의 사례를 살펴보고자 한다. 또한 육해공군에 대한 현장조사와 문제점 파악을 근거로 현실에 적합한 비전투 요원 모형 제시 및 정책적 제언을 하고자 한다.

나. 비전투 요원 선행연구 분석

1) 군내 인권 실태

2014년 발생한 윤 일병 사망 사건을 시작으로 군내 인권침해 문제에 대한 국민적 관심이 증폭되면서 수십 년간 적체되어 온 반인권적 군 조직문화에 수술을 가해야 한다는 여론이 대세를 이루었다. 국방부는 병영문화혁신위원회를 발족시켜 군내 인권침해 사례를 방지하기 위해 민관군의 지혜와 힘을 모으고자 했고, 시민사회와 정치권 역시 머리를 맞대고 대안을 논의하였다. 각계각층의 관심과 노력으로 2014년에 국회 국방위에서 ‘군 인권개선 및 병영문화 혁신 특별위원회’가 설치되었고, 2015년에는 군사법원 폐지, 군인권보호관 제도 도입, 군인권법 제정 등을 권고하였다. 2018년에는 군 적폐청산위원회의 권고에 따라 국방부가 군사법원은 1심만을 시행하고 2심부터는 일반국민과 동일하게 민간법정에서 법의 심판을 받게 하였다(국방일보, 2018).

군 인권에 대한 법제정이 2016년에야 비로소 시행되었지만, 이전부터 국방부 자체 내의 노력과 군인권센터, 국가인권위원회의 참여를 통해 인권과 관련된 다양한 실태조사 및 연구 보고가 이루어져 왔다. 남성 위주의 조직적·문화적인 특성으로 발생할 수 있는 여성에 대한 처우문제(군인권센터, 2013; 한국여성정책연구원, 2012), 영창과 같은 구금에 대한 현실적 문제(국가인권위원회, 2002, 2005), 징병의 의무로 인해 발생하는 특정 종교 입대 거부를 시작으로 양심적 병역근무에 대한 관심 증대(국가인권위원회, 2015; Department of State, 2000, 2003, 2004), 군내 구타나 가혹행위 등 다양한 내용의 인권문제에 대해 조사했고 이와 관련하여 병영 분위기를 쇄신하고자 하는 노력이 있었다(국방부, 2015).

최근에는 군내 자살사고의 예방이나 총기사고를 예방하기 위해 군 부적응 병사에 대한 논의가 증가되었으며(국가인권위원회, 2006, 2017), 인권이 강조되면서 개인의 다양성이 중시되는 현대 사회의 흐름에 따라 성적 지향에 대한 측면이 고려되는 등(이경환, 2008, 2013) 시대적 변화에

따라 발생하는 사회적 이슈를 중심으로 군 내부에서도 이에 대한 개선 노력이 병행하여 이루어져 왔다. 그 결과로 이제 성 평등에 대한 인식과 군내에서 발생한 사건 관련 개인에 대한 과도한 처벌의 부당성에 대한 인식이 확산되었으며, 법률이나 기관의 규범을 벗어나지 않는 선에서는 개인의 다양성 등이 존중되어야 한다는 생각이 보편화되었다.

군인복무기본법은 2016년 6월에 시행된 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」의 약칭으로 이전에 논의된 많은 인권 관련 선행연구의 결과물로 보아야 한다. 그동안 군인의 지위는 법률이 아닌 군의 규정(군인복무규율)으로 정해져 있었고, 이는 군인의 기본권을 침해하는 주된 원인으로 작용해 왔다. 당연히 헌법 제정과 동시에 생겼어야 할 법이 헌정 70년이 지나서야 제정된 것이다. 한국전쟁을 겪고 두 차례의 군사쿠테타까지 겪었음에도 불구하고 일부 군인은 누구나 누리는 기본권조차 제대로 보장받지 못하는 ‘2등 시민’으로 대우받았던 것이다. 그동안의 여러 차례 토론과 고통의 작업 끝에 시행된 법은 내용상에 미비한 부분이 있었으나, 이전까지의 비정상적인 상황에 비하면 제정만으로도 상당한 진전을 이룬 셈이다.

법적 및 제도적 차원과는 달리 인권의 문제는 군의 구석구석에서 드러나고 있다. 군 복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사(2012)에 의하면, 복무 부적응 집단이 적응 집단에 비해 자유권적 기본권의 침해를 더 경험하는 것으로 나타났고, 행복추구권적 기본권의 침해 경험에 대한 관련 항목에서도 평균이 더 높게 나타났다. 또한 군 생활에서 경험하는 스트레스나 심리적 압박감에 대해 일반병사보다 더 민감하게 해석하고 반응함으로써 잠재적인 문제가 야기될 수 있는 것으로 나타났다. 한편, 복무부적응 병사에 대한 간부의 대처방법을 살펴보면, 가해자에 대한 처벌과 함께 피해자 처우를 개선한다(45.3%), 피해자의 피해상황을 파악한 후 가해자를 처벌한다(24.4%), 피해자와 가해자를 동시에 불러 합의를 유도한다(21.5%) 등의 방식으로 접근하는 것으로 나타났다. 부적응병사의 인권문제에 직면할 때 간부는 ‘부대 기강에 미치는 부정적인 영향(33.1%)’, ‘병사의 요구사항 처리(25.7%)’, ‘복무부적응에 대한 전문지식 부족(24.0%)’, ‘인권문제 해결을 위한 관련 제도의 미비(14.9%)’ 등의 순으로 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 복무부적응 병사의 인권개선을 위해서는 ‘복무 부적응자 사전식별 및 대처방안 교육(49.4%)’, ‘지휘관의 관심 및 인식의 변화(20.7%)’ 등의 개입방법이 필요하다고 응답하였다.

이러한 선행연구 결과는 군 간부가 인권에 대한 기본적인 개념이나 지식이 부족하고 인권 관련 임무는 기본적인 임무 이외의 부가적인 일이라고 생각하여 귀찮아하거나 개인의 인권보다는 부대에 문제가 발생하지 않도록 조기에 마무리하려는 태도를 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 일반 병사보다 복무부적응 병사나 비전투 요원처럼 별도의 집단을 구성하고 있는 병사에게 오히려 기본적인 인권을 제대로 보장해 주지 못할 수 있다는 염려를 하게 한다.

이에 더해, 법률에 근거한 제도를 확립하는 부분에서 어려움이 존재한다. 2016년에 시행된 군인복지기본법은 군인의 기본권을 처음 명시한 법으로서 군인 인권문제의 전기를 마련한 바 있다. 군인이 ‘제복 입은 시민’으로서 「대한민국 헌법」에 명시된 국민의 기본권을 누릴 수 있다는 당연한 명제를 확인시켜 준 것이다. 그러나 법의 일부 조항은 기본권 보장에 있어 모호한 내용을 담고 있

어 일선 부대에서 법을 자의적으로 해석하는 문제를 낳기도 하였다. 또한, 포괄적으로 허용하고 제한적으로 금지해야 하는 기본권 보장의 원칙에 반하여 포괄적으로 금지하고 제한적으로 허용하는 조항이 있는 등 개정이 요구되었다. 이에 2017년 개정된 군인복무기본법에서는 기존에 명시된 기본권을 강화보완하여 법률로써 군인의 기본권과 지위를 보장함에 만전을 기하고자 하였으나(군인권센터, 2017), 세부 규정이나 예규가 결정되지 못해 현실적인 실천이 어려운 상태이다.

2) 대한민국 비전투 요원의 특수성으로 인한 인권문제

군대의 요건은 국제법에 정의되어 있지 않으며, 각 국가의 군조직법에 따라 조직된다. 군대는 전투 요원과 비전투 요원으로 구성되며, 비전투 요원은 서신사(courier), 의사, 간호사, 수의사, 군목, 앰블런스 기사, 계약자, 후보, 언론 특파원, 민간인 종사자, 외교관, 무관 등이다. 앞에서 설명했듯이 비전투 요원은 전투 행위에 전혀 참여하지 않는 것이 아니라 특정 상황에서는 전투 행위를 할 수 있다(조기성, 2001). 의사나 간호사, 수의사와 같은 직군이 전투에 참여할 때는 해당 직업에서 윤리적 상황에 대처해야 하는 위급한 상황이나 상병자의 의료 시설을 보호하기 위한 전투가 허용된다.

종합하면, 전투 요원이란 무기를 휴대하고 직접 전투에 참가하는 것을 주 임무로 하는 인원을 말하며, 비전투 요원이란 전선에서 근무하더라도 전투에 직접 참가하지 않고 전투 수행에 보조적 역할을 수행하는 군인·군속, 즉 의무·법무·경리·행정·통역·종교·병참 등의 업무를 수행하는 인원을 말한다고 할 수 있다. 그러나 일반적으로는 교전국의 병력 전체를 전투 요원이라 하고, 교전국의 국민 가운데에서도 병력의 구성원이 아니고 무기를 휴대하지 않으며 평화적 업무만을 수행하는 일반국민을 가리켜 비전투 요원이라는 용어를 사용하는 경우가 많다(두산백과, 2010).

공식적인 의미의 비전투 요원은 전투 요원이 아니기 때문에 전시에는 민간인처럼 전쟁지역에서 대피하도록 하는 것이 원칙이다(연합뉴스, 2018). 하지만 국내의 현역 비전투 요원은 실질적으로 전투 병력이면서 공관병이나 복지시설 운영 지원병 등으로 활용되고 있기 때문에 유사시에는 전투 요원의 임무와 역할을 수행해야 한다. 흔히 광의의 비전투 요원에 포함되는 행정병, 헌병, 의무병 등은 임무 수행에 필요한 지원을 하는 비전투 요원이므로, 작전 임무 수행을 위해 규정에 의해서 편제되는 인원이다(군인사법 시행령, 2018). 다만 2017년 ‘군사령관의 공관병갑질사건’으로 사회적인 이슈가 되었던 ‘공관병’이라는 직책은 공식적으로 존재하지 않으며, 협소한 의미의 ‘공식적으로 편제되지 않은’ 비전투 요원이라고 할 수 있다.

협소한 의미의 비전투 요원이라는 명칭은 기본적으로 현역 군인에게 사용하기에 무리가 있다. 이들은 군의 기본임무에서 벗어나는 역할이며, ‘군무(軍務) 외에 국방부 장관의 허가를 받지 아니하고는 다른 직무를 겸할 수 없다.’는 군인복무기본법(법제처, 2017)을 위반하는 것으로 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 군 관련 선행연구에서 비전투 요원에 대한 인권침해 실태조사나 관련 연구는 찾아보기 어렵다. 때론, 비편제 인원이기 때문에 그들의 역할과 직책이 문서상에는 존재하지 않을 수도 있다. 때문에 이들의 운영과 관련된 자료는 거의 찾아보기 어려우며, 간혹 언론 기사나 관

련 기관에 개인의 고충을 신고한 사례를 통해 그 실체를 간접적으로 확인할 수 있을 뿐이다.

군인이라는 직업은 전투를 위해 존재하는 것이며 공식적으로 전투 외에 발생하는 업무는 군무원이라는 국가공무원이 채용되어 있다(황경상, 2014). 전투에서 최대의 전투력을 발휘하기 위해 각 군별, 각급 부대별로 작전 임무를 중심으로 인원이 편성되는 것이 당연하지만, 군의 필요에 의해 비전투 분야에 많은 병사가 근무하는 것이 현실이다. 특별권력관계라는 것이 넓게는 국가와 군인이라는 관계에서 형성되는 것이지만(정재국, 2014), 좁게는 상위 계급과 하위계급, 혹은 동일한 계급 사이에서도 군 문화와 업무의 특성이라는 조건에 의해 형성될 수 있는 것이다. 그 규모의 크기와 상관없이 특별권력관계의 폐해가 인권침해로 이어지는 원인이 될 수 있다(정재국, 2014).

비전투 요원은 이종의 업무와 일반적인 병사와는 다른 업무 특성으로 인해 특이점을 가질 수밖에 없다. 그들의 이러한 특이점이 오히려 외부에서 바라보기에는 혜택으로 보일 수 있다. 하지만 그들이 속한 하위 집단의 상황과 맥락 안에서는 일반병사와의 위화감을 조성하여 사회적 지지체를 상실하게 해 복무부적응을 일으킬 가능성을 배제할 수 없으며, 일부 직군에서는 업무 가중이나 업무 특성으로 인해 발생하는 기본권의 침해가 일어날 수도 있다. 징병제는 형평성의 관점에서 병역부담을 각 사회구성원에게 균등화시키는 것이 중요하므로(이상목, 2011), 비전투 요원이라는 이유로 인권침해의 위험요소에 노출되는 것을 방지하는 것이 중요할 것이다.

3) 비전투 요원의 인권강화를 위한 국방부의 대책

대한민국 사회의 큰 공분을 불러 일으켰던 공관병의 사적 운용 사건은 결국 지휘관 위치에 있는 간부의 인권에 대한 인식부족에 가장 큰 원인이 있다고 보아야 할 것이다. 그동안 관례에 의해 당연시 되어 왔던 일이고 “설마 이것이 문제가 될 수 있는가”라는 안이한 인식은 국민에게 커다란 실망을 안겨 주었고 군을 불신하게 하는 하나의 사회적 이슈가 되었다. 이러한 사건을 계기로 군은 장병의 인권문제를 되돌아보고 군이 거듭날 수 있는 제도적 개선이 필요함을 인식하게 되었다.

비전투 요원의 인권을 강화하기 위해서는 두 가지 측면에서 접근해야 한다. 하나는 군 조직의 일원으로서 전반적인 군인의 인권강화를 위한 방안을 강구하는 것이고, 또 하나는 비전투 요원이라는 특수한 역할의 수행으로 인한 인권의 침해를 방지하고 인권을 강화하는 방안을 강구하는 것이다. 최근 몇 년간 국방부에서는 군 인권 신장을 위하여 많은 노력을 기울여 왔으며 이를 위하여 국방부가 추진하여 온 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 장병 인권침해사례를 방지하고 인권증진을 위한 예산의 확보와 실질적으로 필요한 분야에의 집행이다. 국방부에서 군 장병의 인권보장과 관련하여 편성한 예산 현황을 살펴보면 ‘12년에는 535억원이었으나 ‘13년 1,876억원, ‘14년 2,491억원, ‘15년 2,658억원으로 대폭 증가하였다. 이렇게 증액된 예산은 병영생활전문상담관 채용, 장병 인성검사 확대, 육군 그린캠프 신설에 따른 예산 반영, 자살예방교육을 확대하는데 집행되었다. 또한, 장병 인권 및 복지 증진을 위한 수신용 공용 핸드폰 구입 및 비치, 군내 인권침해 방지를 위한 부대관리용 CCTV 설치, 노후 병영생활관 신축, 체육시설 확충, 장병 인권교육을 위한 콘텐츠 제작 및 개발, 성 인지 교육 강화

및 성 고충 상담을 위한 전문가 채용 등 다양한 분야에 편성되고 집행되었다.

둘째, 장병 인권침해사례를 방지하고 장병 인권을 보장하기 위한 제도적 장치를 마련하기 위하여 노력하고 있다. 국방부에서는 장병의 인권침해사례를 방지하고 이를 개선하기 위하여 매년 군 자체적 혹은 전문기관과 함께 장병 인권실태를 정기적으로 실시하고 있으며, 필요시 수시로 특별 조사를 추가적으로 하고 있다. 이 조사에서는 인권 종합계획 및 시행계획의 추진 실태, 인권교육 추진 실태 및 군 인권 교육의 시행 실태, 인권 취약시설의 관리 실태, 군내 인권 침해사건 방지 및 구제 실태, 인권담당법무관 운영 실태 등을 점검하고 있다. 인권침해 조사 결과에 따르면 최근 군내에서 구타 및 가혹 행위는 거의 찾아보기 힘들지만 여전히 여군에 대한 성희롱이나 성폭력, 하급자에 대한 언어적 폭력 등은 잔존하고 있는 것으로 나타나 이를 방지하기 위한 교육 강화 등 제도적 대책을 강구하고 있다(국방부 인권과).

국방부에서는 장교, 준부사관, 병, 군무원 등 각 신분이 모두 참여하는 약 300여명의 ‘국방 인권 모니터단’을 구성하여 운영하고 있다. 이는 육해공군 모든 부대에서 동일하게 운영되고 있으며, 장병의 인권과 관련하여 이를 개선하기 위한 활동을 전개하고 있다. 이들은 온라인을 통한 의견 제시뿐 아니라 상호 토론을 통하여 군내 인권 문제 해결을 위한 건설적 의견 및 해결반영을 제시하고 있다. 또한 ‘국방 인권 모니터단’은 정기적으로 간담회를 갖고 필요한 제도 개선을 논의하며, 솔선하여 인권교육에 참여하고 군내 인권보장을 위한 교육 및 제도 개선 건의 등 장병 인권침해 방지를 위한 선도적 역할을 하고 있다. 이들의 온라인 활동은 매우 활발하여 2017년에 100건의 군 인권개선 제안과 230여건 이상의 자유게시판 활동을 한 것으로 보고되었다(국방부 인권과).

한편 국방부에서 장병 인권침해 방지와 인권개선을 위하여 시행하고 있는 가장 중요한 활동 중의 하나는 인권에 대한 인식을 확립하고 이를 교육 및 전파하는 것이다. 이를 위하여 전 간부를 대상으로 연간 수시 인권교육을 하고 있다. 장교는 대대장 이상 지휘관 직위에 보임되기 이전에 국방대학교 및 합동군사대학에서 실시하는 보수교육에서 반드시 인권교육을 받도록 하고 있다. 또한 사관학교 생도 교육, 사관후보생, 준사관 및 부사관 후보생 교육에도 인권교육을 필수과목으로 정하고 있다. 병사에게는 군 입대 후 훈련기간 중에 의무적으로 인권교육을 받도록 하고 있으며, 부대 전입 신병, 병장 진급 대상자, 생활관 선임병 그리고 분대장, 생활반장, 으뜸병사로 임명 시에는 인권교육을 받도록 하고 있다. 이와 함께 업무상 인권문제와 밀접한 관련이 있는 군 상담관, 교도관, 의료업무 종사자, 군 법무관 등도 정기적으로 인권교육을 이수하도록 하고 있다.

하지만 국방부의 이러한 군 인권침해 방지 노력에도 불구하고 인권침해사례가 발생하고 이에 대한 즉시적 대응이 필요함을 인식하여 ‘국방 헬프콜 센터’를 운영하고 있다. ‘국방 헬프콜 센터’에서는 병영생활 중에 발생하는 여러 가지 고충이나 군 범죄, 성폭력, 방위사업 비리 등에 대한 신고를 전화 및 온라인으로 접수하고 있다. 특히, ‘13년 이후’ 국군 생명의 전화와 군 범죄 신고 및 상담전화를 통합하고 상담 인원도 8명에서 17명으로 증원하였으며, 연중무휴 24시간 센터를 운영하고 있다. ‘국방 헬프콜 센터’ 운영 이후 상담 및 고충 전화는 ‘14년 47건, ’15년 111건, ’16년 159건 등으로 매년 급격히 증가하고 있으며, 특히 병사의 고충 처리 및 자살사고 예방에 기여한 것으로 판단하고 있다.

2017년 육군 군단장 공관관리병 사건 발생은 뉴스를 접한 국민 뿐 아니라 군의 입장에서도 매우 당황스럽고 군 장병의 인권에 대하여 다시 되돌아보는 계기가 되었다. 육군 공관관리병 사건

이후 국방부는 군의 복지시설 혹은 전투지원시설에 근무하는 장병이 평상시 전투임무에서 벗어난 임무를 하고 이러한 과정에서 상호간의 이해 충돌로 인해 심각한 인권침해사례가 발생할 수 있음을 새삼 인식하게 되었다. 이러한 문제 인식에 따라 국방부에서는 모든 공관에 근무하는 병사를 즉시 전투임무를 수행하는 직책으로 복귀 조치하였으며, 2022년까지 단계적으로 군 복지시설에 근무하는 장병을 전투임무를 수행하는 부대로 복귀시키고 이러한 시설의 운영을 민간 전문기관에 위탁 경영하는 계획을 추진하고 있다. 이에 근거하여 군내 체육시설에 근무하였던 골프시설 관리 병사 및 테니스시설 관리 병사 59명과 지휘관 공관 관리병 113명의 운영이 폐지되고 모두 보직 전환이 되었다.

한편 국방부에서는 복지회관, 식당, BX 매점 등 복지 및 편의시설에 근무하는 병사도 단계적으로 전투임무를 수행하는 부대로 복귀시키는 계획을 추진 중이다. 예를 들어, 국방부는 복지시설에 근무하는 병사 중 부대편제계획서에 정식으로 지정된 506명 외에 부대의 편의를 위하여 비공식적으로 운영하던 비편제 병력 406명을 보직 변경 조치하였다. 또한, 현재 운영하고 있는 506명도 2022년까지 예산을 확보하여 단계적으로 민간 전문 인력으로 완전히 대체하는 계획을 추진 중에 있다. 다만, 전시를 대비하여 일부 시설에 대한 운영병력의 필요성을 재검토하고 있다. 예를 들어, 병사들이 많이 이용하는 매점의 경우 전방지역에는 거리적 제한 및 민간인 출입의 제한 등으로 인해 현재에도 정기적으로 이동 매점을 운영하고 있고 부대의 임무 특성상 상시적으로 매점을 운영하기 곤란한 점이 있다. 따라서 GP가 위치하는 부대와 같은 전방지역에는 이러한 군 임무의 특성이나 민간인 출입 제한 및 후방지역의 부대와 동일한 지원의 어려움을 고려하여 현재처럼 일부 병사를 비상시적으로 운영하는 방안을 함께 고려하고 있다.

이러한 실제적인 장병의 인권보호를 위한 제도 개선 및 인식의 전환을 넘어 국방부에서는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」(15년 12월 제정)과 「부대관리훈령」(17년 11월 개정)에서 장병의 사적 운용을 금지하고 직권남용을 금지하는 법률과 훈령을 제정하였으나 이것이 각 군에서 제대로 적용되지 않고 있음을 중시하여 명시적 근거조항을 만들도록 권고한 상태이다. 따라서 육군은 병영생활규정, 해군과 해병은 복무규정, 공군은 복무 및 병영생활규정에 이러한 사적운용을 금지하고 처벌하는 조항을 새롭게 신설하거나 개정하는 작업을 시행하고 있다.

국방부는 한국국방연구원(KIDA)의 연례 장병인권침해실태 설문조사를 근거로 현재의 군내 인권실태를 다음과 같이 파악하고 있다. 첫째, 전반적인 인권침해는 상당히 감소하고 있다. 이러한 현상은 다양한 보고에서도 동일하게 발견되고 있으나 문제는 이를 병사들이 제대로 체감하지 못하고 있다는 점이다. 예를 들어, 구타, 성폭력, 성추행과 같이 그 피해가 심각하고 강력한 인권침해사례는 감소하였으나 일상적으로 경험하는 성 관련 언어적 폭력이나 욕설 등의 언어적 폭력은 여전히 잔존하고 있는 것으로 보고되고 있다. 둘째, 사생활의 침해나 외출, 외박 및 휴가 등의 휴식 보장 및 복지 측면의 인권보호는 아직 부족하다는 것이다. 또한 병사 간에는 서로 평등하지 못하다는 인식을 느낄 수 있는 사안이 등장하고 있다.

이러한 군내 인권침해사례를 방지하고 장병의 인권 보호를 위한 대책은 크게 4가지로 요약할 수 있다. 첫째, 장병의 인권교육을 강화하는 것이다. 둘째, 장병 인권침해 구제 및 고충을 해결할 수 있는 상담체계를 강화하는 것이다. 셋째, 군의 인권보장제도를 정비하는 것이다, 그리고 마지막으로 인권 관련 장기 민원 및 국정과제의 해결이다. 여기서 인권교육 강화와 인권침해 구제 및

상담체계 구축은 그동안의 시행착오와 보완을 통해 이미 여러 제도를 만들어 시행하고 있고 이제는 효과를 높일 수 있는 방안을 마련하려고 노력하고 있다. 앞서 기술한 대로 국방부의 군 인권 보장을 위한 ‘국방 인권 모니터단’이나 ‘군 인권 자문위원회’ 등의 제도 운영 역시 이를 강화하기 위한 노력이며, 군 외부 전문기관과의 협력 방안도 강구하고 있는 상태이다. 또한, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」(15년 12월 제정)과 대통령 공약에 근거하여 국가인권위원회에 ‘군 인권보호관’을 운영하도록 하였다. 이외에도 국가인권위원회나 국가권익위원회 등과 함께 하기 위한 다양한 방안을 모색하겠다는 발표가 있었다.

이와 더불어 국방부에서는 장병 인권보호를 위한 그동안의 군 자체 노력에도 불구하고 인권 침해사례가 지속적으로 발생하고 국민의 우려와 불신이 이어지고 있어 다양한 대책을 강구하고 있다. 상대적으로 권위적이고 폐쇄적인 군대에서 인권 침해적 악습이 잔존하고 있는 상황에서는 장병의 바람직한 인권보호에 한계가 있을 수 있음을 인식하고 이를 극복하여 장병이 군 조직에 대해 애정을 느끼고 헌신할 수 있도록 그동안 개선되지 못한 인권 침해요소를 발굴하여 개선하려고 하고 있다. 국방부에서는 군 인권보호 및 추진체계를 정비하고 군 의식수준을 한 단계 향상하기 위한 ‘군 인권보호 컨트롤 타워’를 정립하고 실질적인 인권 개선을 평가하고 개선하기 위하여 ‘인권 평가 지수’를 새로이 개발하여 이를 기준으로 군 인권 수준을 과학적이고 객관적인 지수로 평가할 수 있는 체계를 마련하려고 하고 있다. 또한 인권 침해 피해자에 대한 지원 및 보호를 위하여 ‘군 인권 자문변호사 제도’를 새롭게 도입하여 피해자에 대한 비밀 보장을 강화하고 가해자를 엄중 처벌할 수 있는 방안을 마련하고자 하고 있다. 이러한 자문변호사 제도 운영은 가해자를 상대로 한 구상청구권을 요구할 수 있게 하여 군 장병의 인권보호 및 치유에 상당한 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다. 이외에도 언론에 이미 발표된 대로 병사 외출, 외부구역 제한 철폐, 군 간행물에 대한 인권보호 검증, 불필요한 영내 대기제도 폐지 검토, 평시 군사법원 폐지 등 다양한 방안을 검토하고 있다.

다. 연구 목적

우리 군의 비전투 요원 제도는 편제와 비편제가 혼용되어 운영되므로 그 현황파악조차 적절히 되지 않고 있으며, 이중적인 업무 부담으로 인한 피로도 상승 및 전투 병사와의 위화감 등으로 인해 신체적·정신적 건강을 위협받을 수 있다. 이는 정상적인 군 복무에 영향을 미칠 수 있으며 군 전체로 보았을 때도 전투력 손실 및 군에 대한 국민의 신뢰감 저하와 같은 다양한 문제를 유발할 수 있다(현명호, 2017). 현실적으로 모든 분야의 모든 대상의 인권에 대해 완벽한 제도를 확립하는 것이 어려운 문제이나 군인권의 사각지대를 파악하고 비전투 요원의 인권 상황을 개선하고자 하는 노력 및 변화의 필요성이 제기된다. 따라서 본 연구에서는 아래에 제시된 항목을 중심으로 연구의 목적을 실행하고자 한다.

첫 번째로 비전투 요원의 인권 실태를 조사하고자 한다. 비전투 요원은 전투 및 비전투 부대의 각 병과에 편제된 경우도 있지만, 부대 내 사정에 따라 비편제되어 운용되는 경우도 있다. 비편제되어 운용되는 비전투 요원은 상급기관에서 그 규모를 파악하기 어렵고, 부대 내에서 비전투 요

원의 운영기준이 불분명하여 인권문제가 발생할 수 있다. 이들이 비전투 업무에 따라 본 연구에서 우려하는 위화감 조성이나 사회적 지지체계의 상실로 이어지는지, 인권침해의 위험요인이 무엇인지, 혹은 실제적인 인권침해를 당한다고 느끼는지 등의 실태를 파악하고자 한다.

두 번째, 비전투 요원 제도의 문제점 및 개선방안을 탐색하고자 한다. 국가와 국방부 같은 상급 기관에서는 병사의 인권을 강화하기 위해 상위법인 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」을 제정하였고, 이에 근거한 몇 가지의 정책을 제시하였다. 이는 군인 전체를 기반으로 만들어진 정책으로 비전투 요원 또한 대한민국 군인이기 때문에, 이들 정책의 수혜자가 되어야 함이 당연하다. 그러므로 비전투 요원에게 정책이 얼마나 인지되고 있고 효과성을 발휘하고 있는지 확인하고자 한다. 또한 비전투 요원 제도의 허점으로 인해 발생할 수 있는 잠재적 위험을 줄이기 위해 군 기관에서는 일부 직군에서 비전투 요원을 민간요원으로 대체하는 방안을 모색 중이다. 본 연구에서는 군 기관과 정부 기관에서 비전투 요원의 민간 대체에 대한 측면을 알아보고, 군인이 판단하는 민간 대체 가능 직군을 파악하고자 한다.

세 번째, 해외사례 조사를 통한 국내 도입 가능 정책을 파악하기 위해 미군의 사례를 심층적으로 조사하고자 한다. 미군은 모병제를 기본으로 하므로 대한민국과 일대일로 비교·분석하기에 무리가 있을 수 있으나, 유사한 직군에서 어떤 제도를 실시하고 있고, 비전투 요원 제도를 보완할 대체 인력은 어떤 방식으로 운영하는지를 알아보고자 한다. 이를 위해 미군을 직접 방문해 자료를 수집하고 인터뷰를 실시할 것이며, 선진국 군 제도의 도입 가능 여부를 파악할 예정이다. 우리 군과 외국군의 시스템을 비교·분석하여 한국군에 적합하게 적용 가능한 제도를 조사하고자 한다.

마지막으로 비전투 요원 인권개선을 위한 한국형 모형을 제시하고자 한다. 외국 사례 분석과 실태조사를 근거로 비전투 요원 제도의 현실적인 문제점을 도출하고 위험 및 보호 요인을 확인할 것이며, 비전투 요원의 인권개선을 위한 모델 및 정책을 제시하고자 한다.



2. 연구 방법



2. 연구 방법

2장의 후반부에서는 전반적인 연구의 진행 과정에 대해 세부적으로 기술할 것이다. 그에 앞서 먼저 우리 군에서 사회적 이슈를 일으킨 비전투 요원이라는 개념에 대해 정의하고, 이를 근거로 연구대상을 선정하였다.

3장에서는 미군을 중심으로 외국 사례를 검토하여 외국의 비전투 직군이 어떻게 운영되는지 확인하였다. 이들의 인권문제에 대처하는 미군 시스템을 파악하고, 미군 외에 다른 국가에서는 군인의 인권문제에 어떻게 개입하고 있는지를 알아보았다. 선진국의 경우 대부분 모병제로 징집하고 있어서 우리 군의 비전투 요원과 일대일로 대응하기는 어렵다. 그러나 한국군과의 비교·분석을 통해 시사점을 파악하여 한국형 인권 모형에 적용·수정·보완 가능한 측면을 찾을 수 있을 것이다.

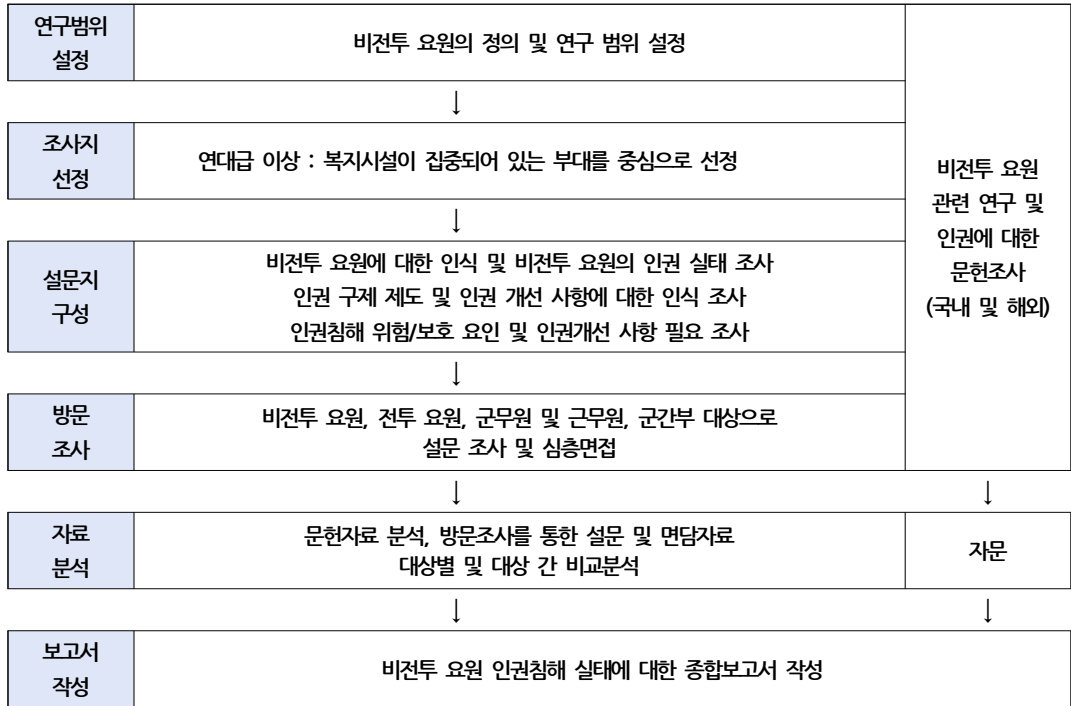
4장에서는 본 장에서 정의내린 ‘비전투 요원의 개념’을 토대로 본 연구에서 실시한 양적 및 질적 자료를 통해 비전투 요원의 인권과 관련된 문제점을 도출할 예정이다. 세부적으로는 전투 요원, 비전투 요원, 군무원 및 근무원, 군 간부를 대상으로 비전투 요원에 대한 인권 의식과 인권침해 요소를 파악하고, 인권 개선을 위한 필요한 사항과 예상되는 장애물을 도출하고자 한다.

이와 함께, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」을 기본으로 시행 발표된 정책이 비전투 병사에게는 얼마나 적용되고 있는지를 파악하기 위해, 시행된 정책의 인지도와 효과성을 파악하고자 한다. 마지막으로 대한민국 육해공군의 전반적인 차이점 및 공통점을 살펴보고, 각 군의 특성에 따른 차이가 있는지 확인하고 어떤 사항이 인권 관련 사항에 영향을 미치는지 비교·분석할 것이다.

5장에서는 비전투 요원 인권침해 개선 방안, 군 인권 개선을 위한 모델을 제시하고자 한다. 개선방안은 상급 기관에서부터 하위 부대에 이르는 전반적 사항에 대해 우선적으로 제시할 것이다. 비전투 요원 역시 군인의 일원이므로 군 인권과 별개로 논의될 대상이 아니라 군 인권 전체의 시각에서 부분으로 파악되어야 하기 때문이다. 특히 이미 군에서 일부 비전투 직군을 민간으로 대체하고 있는 상황에서 비전투 요원에게 초점화된 모델을 논의하는 것은 군 인권을 전체적인 관점에서 보아야 한다는 당위를 무시하고 차별적으로 개입한 것이라는 시각을 형성할 수 있다. 하지만 비전투 요원에 대한 특화된 정책이 필요하므로 군 인권 개선을 위한 모델을 비전투 요원에게 적용하여 실현하기 위한 구체적인 정책을 고려할 것이다.

마지막 장에서는 본 연구 전반에 대한 논의와 평가, 본 연구 전체의 기대효과에 대해 기술할 것이다.

본 연구의 전체 흐름은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구 흐름도

가. 비전투 요원의 정의

비전투 요원은 징병제라는 징집 과정으로 인해 발생하는 우리 군 특유의 직군이다. 실제로 이들 중 대부분은 전시에 필수불가결한 존재이며, 휴전이라는 상황적 특징으로 인해 외국군과는 의미가 다를 수밖에 없다. 그러므로 본 연구에서는 선행연구를 참고하고 현재 대한민국 비전투 요원 시스템의 특수성을 종합하여 비전투 요원에 대해 연구목적상 다음과 같이 정의한다.

• 광의적 정의

- 대한민국의 군인은 모두 전투를 주 임무로 하므로 원칙적으로 현역군인을 전투 요원과 비전투 요원으로 구분하는 것이 적절하지 않음.
- 군인 중 병과나 특기 분야의 기본 임무와 관계없이 현재 수행하는 직능이 전투 임무 수행을 위한 지원 및 보조역할을 한다면 비전투 요원으로 구분할 수 있음.
- 전투 임무 지원이 주임무인 병과가 있으므로 편제 인원이 포함될 수 있음.
- * 예: 군 법무장교, 의무병, 군중병, 행정병, 병참병, 운전병, 통역병, 헌병 등

• 협의적 정의

- 평시 상황에서 비전투 시설에서 근무하는 병사를 지칭함.
- * 예: 복지시설, 취사 시설, 의장대 및 군악대 등에서 임무를 수행하는 인원.
- 전투 임무 지원이나 보조적인 역할이 병과나 특기 분야에 의해 결정되어 각 병과에 편제된

업무를 수행하는 병사가 아닌, 전투 임무를 기본으로 하며 흔히 비편제 상태로 이중적인 업무를 임의적으로 부여받은 요원을 의미함.

* 예: [육군] 이발병, 보일러 관리병, 복지시설 지원 및 관리병 등이 포함.

[표 1] 비전투 요원 직군 선정

비전투 요원 직군	비전투 요원 선정 사유
복지시설 지원 및 관리병	<ul style="list-style-type: none"> 하급 부대에 속한 복지시설에 근무하므로 근무시간이 일정하지 않은 경우가 잦음. 공군은 선발을 통해 골프장, 커피숍, 식당 등의 시설에서 근무하고, 육군은 차출되고 있음. 민간인과 접촉이 잦고 상급자의 일정에 따라 근무변동이 생기기도 함.
BX 또는 PX 근무병	<ul style="list-style-type: none"> 국군복지단 소속으로 하급 부대의 관리 대상이 아니며, BX 또는 PX 근무 외의 다른 업무는 하지 않음. 협약적 정의에 속하며 순수한 비전투 업무만을 수행함. 군인 외 민간인과의 접촉이 잦아 병사가 아닌 서비스업 종사자의 대우를 받는 경우가 흔할 수 있음. 일반 병사에 비해 근무시간이 길고 자유시간이 부족할 가능성이 높음. 순수한 비전투 업무만 수행하므로 편한 직군이라는 인식이 있고, 주말 근무가 일반적이며 근무 및 자유시간에 대한 고려를 받지 못하기도 함.
보일러 관리병	<ul style="list-style-type: none"> 협약적 정의에 해당되어 전투 임무를 하지 않는 경우가 많음. 육군은 비편제 요원인 경우가 많고 공군과 해군은 지원을 통해 선발함. 부대에 따라 이중 업무를 하는 경우가 있음.
병사 식당 취사병	<ul style="list-style-type: none"> 광의적 정의에 속하는 전형적인 비전투 요원으로 전 군에서 편제된 인원으로 선발함. 선발을 통해 편제되는 직군이므로 특기생이 많아 업무량을 감안하는 특성이 존재하나, 식사 전후에 재료 준비와 정리로 인해 수면 시간이 일정하지 않음.
목욕탕 관리병	<ul style="list-style-type: none"> 협약적 정의에 포함되는 비전투 요원이며, 비편제로 차출되어 업무가 이중으로 부과되는 경우가 잦음. 실제로 국가인권위원회에 진정을 넣은 사례가 있음. 업무 특성상 심리적 수치심을 느끼기 쉬울 수 있음.
장교 및 간부식당 근무병	<ul style="list-style-type: none"> 취사병과 함께 광의적 정의에 속하는 비전투 요원으로, 편제된 인원임. 취사병으로 선발되어 근무지에 따라 병사식당과 간부식당에서 모두 근무하거나 병사 식당이나 간부 식당에 배속되어 근무하기도 함.
헌병	<ul style="list-style-type: none"> 군인사법 시행령(2018) 제 2조의 2항에 제시된 기본 병과인 헌병과에 소속되어 있으므로, 광의적 의미의 비전투 요원에 해당된다고 할 수 있음. 군인인 동시에 군 경찰이라는 이중의 업무를 수행함. 주 임무가 군 질서 유지 등의 임무로 법률 행사로 인한 기본권 제한에는 관심이 초점화 된 반면(정승환, 2012), 헌병이 겪을 수 있는 인권 문제에 대한 고려가 부족함.

<p>의장병</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지원자를 선발하는 시스템으로 각종 의장 행사 지원 역할을 함. • 협의적 정의에 포함되는 비전투 요원으로 대외적 행사에 노출되는 만큼 연습 강도가 강할 수 있음. • 흔히 체육과 관련된 특기생들이 속했던 집단의 특성에 따라 강요 및 신체적 차별이 당연시 될 가능성이 있음(김정명, 1999).
<p>의무병</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 광의적 정의에 속하는 비전투 요원이며, 전 군에서 편제된 인원으로 지원을 통해 선발함. • 군 의료지원인력이라고도 불리며, 근무지 또한 크기에 따라 크게는 군병원 작 계는 각 부대의 의무대에서 근무함. • 일부의 경우, 응급대기로 24시간 근무를 서야 하므로, 임무 특성상 근무시간 과 휴식보장 등 기본권과 관련 문제를 겪을 가능성이 있을 것으로 보임.
<p>기타 비전투 요원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 운전병, 행정병, 군악병이 포함됨. • 규정에 따라 편제된 비전투 요원이며 운전병과 행정병은 평시에 전투 지원업 무를 하고 있어 광의적 의미의 비전투 요원에 해당됨. • 군악대는 전시에 사기향상의 역할을 하므로 평시에는 협의적 의미의 비전투 요원의 개념이 강함. • 전형적으로 일반 병사가 비전투 요원이라고 인식하는 직군에 해당됨. • 운전병과 행정병 역시 업무 특성상, 신체적 피로도가 적다는 인식이 있어 일 반 병사로 하여금 위화감을 형성할 수 있는 여지가 있으므로 연구 대상에 포 함시킴.

나. 조사 방법

본 연구팀은 2018년 8월 8일부터 2018년 9월 6일까지 한 달에 걸쳐 육해공군 및 해병대의 11개 부대를 방문하였다. 방문조사 해당 부대의 선정기준은 다음과 같다. 전투 요원과 비전투 요원이 함께 근무하고 있고 인권침해 사례가 발생할 가능성이 높은 연대급 이상의 규모로 복지시설이 집중되어 있는 부대를 선정하였다. 서울 및 경기 지역의 6개 부대, 재경 및 대전 이남지역 5개 부대, 해외 사례 연구를 위한 자료 수집을 위해 한미연합사와 미 7공군 사령부를 방문하였다.

미리 구성된 설문지 및 면담지는 국방연구원과 국가인권위원회의 자문을 받아 수정하였고 이를 방문하는 부대에서 조사를 실시할 때 사용하였다.

국가인권위원회 담당자에 협조 요청 후 부대 책임자와 연구진이 방문일정을 조정하였으며, 방문조사 일정은 부대장 및 부대 책임자와의 면담을 통해 본 연구의 취지를 공개하고 자료 협조를 요청하였다. 설문 및 인터뷰 인원 선정방식은 연구진이 해당 부대 책임자에 최소 필요 인원을 요청한 후 해당 부대에서 임의로 선별하였다. 연구팀은 부대를 방문하여 설문조사를 실시한 후 2개 조로 나누어 심층면접을 실시하였고, 심층면접은 피면접자와 면접자, 면접보조원으로 구성하여 진행되었다.

1) 설문 조사

설문조사는 육해공군과 해병대에서 총 888명을 대상으로 실시하였다. 군의 병력규모와 연구 기간을 고려하여 11개 부대를 선정하였으며(육군 6, 해군 2, 공군 2, 해병대 1개 부대) 간부 및 병사의 인원 비율은 국방백서에 제시된 기준으로 3 : 7로 설정하였다. 설문 인원은 대략적으로 부대별 80명을 기준으로 하여 부대 상황과 여건에 맞춰 설문을 실시하였다. 세부적으로는 비전투 병사 510명, 전투 병사 117명, 간부 225명, 군무원 및 근무원 36명을 대상으로 하였으며, 대상의 차이에 따라 설문 문항도 다르게 구성하였다. 군별로는 소속 군에 응답하지 않은 6명을 제외하면 육군이 395명, 해군 201명, 공군 185명, 해병대 59명이었다. 설문은 비전투 임무를 수행하는 병사의 전반적인 근무 환경, 임무만족도, 기본권, 구제제도 인식 여부, 인권교육 필요성 및 효과성, 인권인식 실태, 인권인식 수준, 군인복무 기본법의 인식 및 효과성, 인권 개선 정책시행의 문제점 및 필요사항 등을 포함하였다. 설문 소요시간은 약 30분 이내이며 설문 내용은 연구 목적 이외에 사용되지 않음을 안내한 후 실시하였다.

2) 심층 면접

비대면 설문으로 충분하지 않은 비전투 요원의 인권상황에 대한 자료를 수집하고자 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰를 통한 자료수집 기간은 2018년 8월 8일부터 9월 6일까지였으며, 연구윤리 기준에 준하여 모든 자료수집에 대해 참여자의 사전 동의를 구하였다. 각 부대에 방문하여 장교, 부사관, 병사, 군·군무원으로 집단을 나누어 인터뷰를 실시하였으며, 한 번에 2~5명을 한 시간 가량 인터뷰하는 형식으로 진행하였다. 심층 면접은 해당 방문조사 부대의 휴게실, 면담실 등 조용한 공간으로 인터뷰에 집중할 수 있는 별도의 장소에서 이루어졌으며, 면접 대상은 방문 부대에서 책임자가 무작위로 선출하거나, 희망자가 있으면 우선 선정하였다. 면접을 시작하기 전에 연구에 대한 오리엔테이션을 진행한 후에 인터뷰 녹취에 사전 동의를 구하였다. 인터뷰 내용은 반구조화 된 면접으로 비전투 요원이 실제로 인지하는 인권 실태, 군 간부의 인권 법규 준수 및 의식, 국방부 인권 정책의 효과성 및 개선 방향 등을 중심으로 조사하였다.

3) 문헌조사

비전투 요원의 운영에 관한 현황을 획득하기 위해 군 관련 기관의 문서 및 실태조사 자료를 수집하고자 하였으나, 상급기관에서도 비전투 요원에 대한 수요가 정확히 파악되지 않고 있었다. 군 인복무기본법에 관련한 사항 역시 상급 기관에서 규정이 정해지지 않아 확인이 어려운 것으로 보고되었다. 대부분의 자료는 국방부와 군 인권센터, 국가인권위원회 및 학술 연구 데이터베이스에서 군 관련 규정에 대한 자료, 관련 저널 및 참고문헌을 통해 수집되었다.

다. 분석 방법

1) 양적 분석

부대방문 시 전투 요원, 비전투 요원, 간부, 군·근무원으로 구분하여 실시했던 설문조사를 바탕으로 비전투 요원 인권상황 실태를 알아보기 위하여 SPSS 23.0을 이용하였다. 설문의 측정 영역의 각 문항에 대해 빈도분석과 차이분석을 실시하였다.

2) 질적 분석

심층 면접을 통해 확보한 자료를 바탕으로 인터뷰 내용을 간부, 병사, 군·근무원으로 구분하여 정리한 다음 내용 분석을 통해 현상을 기술하였다. 또한 반복적으로 도출되는 주요 논제를 중심으로 핵심 내용을 조직화하고, 인터뷰 자료의 주요 패턴을 확인하였다. 소수의 의견이라 하더라도 특수한 내용은 그 의미를 도출하였다.

라. 연구 범위 및 내용

비전투 요원 인권침해 실태조사의 연구 범위는 아래에서 정의하는 광의의 비전투 요원을 대상으로 하였다. 하지만 광의의 범위로 연구 대상을 설정할 경우 연구의 목표성과 집중에 혼란을 줄 수 있으므로 비전투 요원의 인권침해 상황과 관련하여 가장 많은 이슈가 대두되는 복지시설 지원 근무자를 중심으로 연구를 진행하되, 비전투 요원의 광의의 범위에 해당하는 의무, 군중, 경리, 행정, 병참, 운전 등의 임무에 종사하는 군인의 인권 실태 및 개선에 대한 연구를 병행하여 실시하였다.

세부적인 연구 내용을 요약하면 다음과 같다. 첫째 육해공군 및 해병대의 비전투 요원 운용 과정, 비전투 요원의 근무여건, 인권상황 및 간부의 인권의식을 조사하였다. 둘째, 국가 및 국방부의 국군 장병에 대한 인권 개선 제도를 탐색하고, 현재 상황에서 상급기관에서 실제 실시하는 제도의 인지도 및 효과성을 확인하였다. 셋째, 해외사례 조사를 통해 우리 군의 비전투 요원 인권 환경 개선을 위한 방안이 적용가능한지를 파악하고, 한국군에 적합한 모형 및 정책적 제언을 제시하였다.

연구 범위의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구과정을 진행하였다. 먼저, 제 3장에서는 미군의 비전투 요원 시스템을 살펴보고 그들의 인권 문제를 예방하기 위한 제도에 대해 살펴보았다. 이를 통해, 대한민국 군에서 적용 가능한 측면이 있는지를 파악할 수 있을 것이다. 외국군 사례와 한국군 사례를 비교하여 외국군 사례가 주는 시사점을 제시하고, 대한민국 군에 채택 및 적용할 수 있는 제도가 있는지 살펴볼 것이다.

제 4장에서는 설문과 면접을 통해 비전투 요원의 인권실태와 관리자의 인권의식 및 교육 실태를 조사하였다. 이를 통해, 인권 문제를 예방하는 측면에서 위험 및 보호요인으로 작용하는 요소

를 찾을 수 있을 것으로 보인다. 이후에는 국가 및 국방부가 군인복지기본법을 발표한 이후 어떤 효과가 있었는지 조사하였다. 이들 인권 개선 관련 정책이 비전투 요원에게는 어느 정도 해당되는지 확인할 수 있을 것이다. 만약, 권고사항을 이행하기 어려웠다면 그 이유는 무엇인지 파악하였다.

제 5장에서는 3장과 4장의 연구결과 나타난 문제점과 개선 필요사항을 중심으로 한국군 비전투 요원의 인권 환경을 개선하기 위한 방안과 한국군 문화에 적합한 인권침해 방지 모델 및 단계별 정책적 제언을 제시하였다.

마지막 장에서는 비전투 요원의 인권 개선을 위해 필요하다고 제시된 모형 및 정책의 기대효과에 대해 기술하였다.



3. 국내·외 사례 비교



3. 국내 · 외 사례비교

가. 미군의 비전투 요원

1) 비전투 요원의 정의와 역할

미군에는 비전투요원에 대한 별도의 정의가 없다. 미군은 현역군인을 전투요원과 비전투요원으로 구분하는 것이 아니라 전투를 직접적으로 담당하는 부대의 장병과 이를 지원하는 작전지속지원부대의 장병으로 구분한다(육군교육사령부, 2015). 또한, 작전지속지원의 임무를 수행하는 장병도 비전투요원으로 구분하는 것이 아니라 그들도 전투병이며 단지 임무만 다른 것으로 생각한다. 하지만 본 연구에서는 외국사례의 함의를 찾기 위해 같은 분야에서 복무하는 장병을 대상으로 조사를 하였다.

지속지원여단은 작전지속 지원임무를 수행하는 장병으로 구성되어 있다. 지속지원여단은 지속지원 작전을 계획수립하고 동시 통합하는 부대로 모든 예속 및 배속 부대를 통합 운영하는 다기능 성격의 부대이다(육군교육사령부, 2016). 즉, 전투부대가 작전지역으로 전개하면 이를 지원하는 임무를 수행하는 부대인 것이다.

지속지원여단은 주로 군수와 인사분야를 담당하고 있다. 이러한 업무를 수행하기 위해 조직된 부대와 함께 전투편성을 이루고 있다. 군수분야는 주로 보급, 정비, 수송 등을 담당하고 있고, 인사분야는 부대 자금을 지원하거나 인력을 제공하는 지속지원 기능을 수행하고 있다.

2) 비전투요원 운영 실태 조사

미군의 작전지속지원을 담당하는 장병을 운영하는 방법은 다음과 같다. 활용분야는 군수, 인사, 민간분야로 구분된다. 군수분야는 현역 장병이 임무를 수행하고 주로 수송작전, 정비작전, 탄약작전, 보급지원활동 작전, 공중수송작전, 영현처리 등의 임무를 수행한다. 수송작전은 수송단에서 지원하고 운영을 하고 있다. 이 부대는 주로 작전지역에서 이동통제의 임무를 수행하고 필요한 물자의 운반 등을 지원한다(육군교육사령부, 2016). 정비작전은 작전지역내에서 고장 난 차량을 수리하거나 총기 및 각종 전투장비(무전기, 전자 및 지상장비 등)등을 정비하거나 보수하는 임무를 수행한다. 탄약작전은 작전지역내 탄약과 관련된 임무를 수행하며, 주로 탄약 지원에 대한 접수 및 저장, 불출의 임무를 수행한다. 보급지원활동은 작전지역 내의 생계지원 임무를 수행한다. 주로, 유류를 저장하거나 불출하고 식수 및 각종 보급품에 대한 지원 활동의 임무를 수행한다. 공중수송 작전은 공군과 협조하여 작전지역에 필요한 공중수송 수단을 지원하거나 운영하는 임무를 수행한다. 영현처리는 작전지역에서 발생한 전사자의 영현이 정상적으로 고국으로 송환될 수 있도록 관련된 업무를 처리하거나 지원하는 임무를 수행한다.

인사분야는 현역장병에 의해 임무를 수행하고 주로 부대 인력을 충원하는 업무, 인적자원과 관련된 업무(우편업무, 사상자 관리 등), 사기, 복지 및 레크레이션 업무, 군악대 운용 등의 임무를 수행한다. 부대인력 충원과 관련해서는 병력자원을 분석하여 미래의 필요한 소요를 예측하는 등

의 지원임무를 수행한다. 인적자원 근무 제공은 작전지역 내에 우편업무 즉, 접수, 분리, 분류, 운송, 택배 등의 전반적인 우편처리업무를 담당하고 있다. 또한, 사상자 업무를 담당하고 지원하여 사상자의 친인척에게 통보하거나 사상자를 병원으로 후송하는 등의 지원 업무와 그들의 현재 상태에 대해 지속적으로 추적하거나 작전상황을 최신화시키는 업무를 수행한다. 사기, 복지, 레크리에이션과 관련해서는 부대원의 재충전을 위해 스포츠 프로그램을 계획하고 민간 서비스와 연계하여 장병들의 사기, 복지를 위한 다양한 프로그램을 시행하는 임무를 수행한다.

민간분야는 주로 육군적십자사에서 활동하는 의료지원활동과 민간군사기업에서 수행하는 사기, 복지, 레크리에이션 등의 임무가 있다. 육군적십자사에서는 사상자와 관련하여 민간에서 지원해야 할 분야 등에 대해 협조를 하거나 지원하는 임무를 수행한다. 민간군사기업은 장병의 사기와 복지, 레크리에이션과 관련된 업무를 수행하는데 주로 스포츠 센터를 운용하거나 오락사무소, 군 클럽, 부대 라운지, 휴양소 운용 등의 임무를 수행한다.

3) 소결론

미군의 현역 장병을 전투요원과 비전투요원으로 구분하지 않았다. 미군은 작전부대와 작전지속 지원부대로 구분하고 있었고 작전지속 지원분야는 주로 현역장병이 담당하는 군수와 인사분야, 민간이 담당하는 민간분야가 있었다. 미군은 모든 장병을 전투병으로서 인식하고 있었으며 단지 임무의 차이만 있었다. 그렇기 때문에 비전투분야에 복무하는 장병을 위한 별도의 인권프로그램은 존재하지 않았다. 미군 사례는 한국군 장병의 인권도 통합적 관점에서 살펴볼 필요가 있다는 것을 보여준다.

나. 한국군과 외국군의 인권보장 제도 비교분석

한국군과 외국군의 인권보장 제도를 비교할 때, 비전투요원의 인권이라는 연구주제에 부합하도록 외국군의 비전투요원과 관련 있는 제도를 중심으로 분류하여 살펴보는 것이 가장 이상적인 비교일 것이다. 하지만 서두에서 언급한 것처럼 비전투요원의 인권을 별도로 관리하여 제도나 교육을 한 사례는 찾아볼 수 없었다. 따라서 통합적 관점에서 군 장병의 인권문제에 접근할 필요가 있고 외국군의 사례도 전반적인 내용을 살펴보고 한국군에 적용할 수 있는 방안을 살펴보도록 하겠다. 한국군과 외국군의 인권보장 제도의 비교는 인권교육, 구제제도, 정책관리 순으로 하였다.

1) 인권교육

[표 2] 인권교육의 3단계

	1단계	2단계	3단계
기능	<ul style="list-style-type: none"> 정보전달 	<ul style="list-style-type: none"> 정보전달 교육 대상자 참여 	<ul style="list-style-type: none"> 정보전달 교육 대상자 참여 교육의 일상화
형태	<ul style="list-style-type: none"> 강의식 	<ul style="list-style-type: none"> 토론식 역할극 게임 	<ul style="list-style-type: none"> 안내판 사인(sigh)

인권교육 수준은 크게 3단계로 구분할 수 있다. 먼저, 1단계는 정보전달 단계이다. 즉, 1단계에서 피교육자는 교육자에 의해 인권과 관련된 교육콘텐츠를 일방적으로 전달받는다. 주로 강의형태의 교육이 여기에 해당한다. 가장 기초적인 교육형태로 적은 시간과 비용으로 많은 정보를 전달할 수 있다는 장점이 있다. 하지만 이러한 강의식 교육은 피교육자의 관심 수준에 따라 정보의 효과가 상이하다는 단점을 가지고 있다. 즉, 피교육자가 교육내용에 대하여 크게 관심을 갖지 못할 경우 교육효과가 저하된다.

2단계는 정보전달과 더불어 피교육자가 교육에 참여하는 것이다. 이러한 교육으로는 토론과 역할극, 게임 등이 있다. 이러한 참여식 교육은 단순히 교육자가 피교육자에게 일방적으로 콘텐츠를 전달하는 것이 아니라 피교육자가 교육에 적극적으로 참여할 수 있도록 유도함으로써 교육콘텐츠를 함께 만들어 나가기 때문에 교육의 성과를 높일 수 있다. 즉, 이러한 교육프로그램은 교육을 진행하는 과정에서 피교육자의 참여를 자연스럽게 유도하고 피교육자의 관심과 호응을 유발하여 특정한 사고와 행동을 할 수 있도록 한다. 그렇기 때문에 2단계의 교육수준은 1단계 수준에서 보다 높은 교육효과성을 기대할 수 있다. 또한, 2단계의 교육수준은 오로지 글과 말로만 정보를 전달받는 것이 아니라 교육내용에 대한 직접적인 경험과 생각을 할 수 있기 때문에 교육내용을 보다 깊이 이해할 수 있게 한다.

2단계 교육이 단순히 이벤트형식의 1회성 교육으로 끝난다면 성과로 연계되지 못할 것이다. 교육의 성과를 얻기 위해서는 교육내용을 피교육자에게 각인시킬 수 있도록 일상생활에서 교육내용을 쉽게 접하고, 지속적으로 교육을 받을 수 있는 환경을 조성해야 한다. 이러한 내용이 3단계의 교육수준에 해당한다. 1단계에서 강의식 위주의 교육을 진행하였다면 2단계에서는 참여식의 교육을 추가해야 하고 3단계에서는 지속적으로 교육이 이루어질 환경이 조성되어야 한다.

3단계에 해당하는 교육 형태로 안내판, 사인(sign) 등을 활용할 수 있다. 안내판이란 일상적인 장소에 교육내용을 담은 글이나 그림 등을 붙여놓는 것을 의미한다. 예컨대 화장실에서 “한걸음 앞으로 더” 등 개인에게 밀접한 장소에 교육을 시킬 수 있는 안내판 등을 설치하는 것이다. 사인은 무의식중에 올바른 행동을 유도할 수 있도록 붙여놓은 장치를 의미한다. 복도에서 우측통행을 할 수 있도록 복도 우측에 앞으로 향하는 발자국 모양을 그려놓는 것이 여기에 해당한다. 시설물을 깨끗하게 관리할 목적으로 신호를 주기 위해 시설물 주위에 꽃을 심어놓는 것도 여기에 해당

한다. 3단계에서는 피교육자가 교육내용을 일상적으로 접하게 됨으로써 교육이 1회성으로 끝날 우려가 없다는 장점이 있다. 또한, 자연스럽게 일상 속에서의 올바른 행동을 유도함으로써 교육내용에서 권장하는 바가 습관이 될 수 있도록 한다.

1, 2, 3단계의 교육수준의 구분과 각 단계에서 제공하는 교육프로그램은 상호배타적인 것은 아니다. 이들은 상호보완적인 관계이다. 또한, 각 단계에서 이전 단계의 교육프로그램이 제공되지 않는다면 다음 단계의 교육은 제공될 수 없다. 예를 들어, 1단계의 강의식 교육이 이루어지지 않은 상태에서는 2단계의 참여식 교육이 이루어지기 어렵다. 그것은 참여식 교육이 이루어지기 위해서는 강의식 교육을 통해 피교육자가 기초적인 배경지식을 갖추어야 하기 때문이다.

이러한 틀에 따르면 한국군의 인권교육수준은 1단계에 해당한다. 주로 부대 지휘관이나 인권 상담관, 국가인권위원회 파견 강사, 부대 초빙 강사 등이 대규모 수용시설이나 강당 등에서 집단으로 강의를 하거나 인터넷을 통한 온라인 강의가 주를 이루고 있다(김광식, 박문헌, 김규현, 2016). 그렇기 때문에 한국군의 인권교육수준을 높이기 위한 노력이 필요하다.

외군군의 교육수준을 살펴보면, 먼저 미군의 인권교육 수준은 3단계에 해당한다. 먼저, 1단계에 해당하는 교육으로는 ‘인권교육’과 ‘SAPRO(The Sexual Assault Prevention and Response Office)’에 의한 성폭력 대응교육 등이 있다. ‘인권교육’은 미 남부사령부(U.S Southern Command)에서 군 업무 종사자를 대상으로 제공하는 강의식 교육프로그램이다. 미 남부사령부에서는 군 장병과 외국 위탁교육생을 대상으로 의무적으로 인권교육과 훈련을 받을 수 있도록 하였다. 이는 자국군의 인권수준을 향상시킬 뿐만 아니라 외국군의 인권수준 또한 향상시키는 것이다. 현재 미군에 종사하는 모든 군 장병과 더불어 국방부 계약직 등을 포함한 전 직원은 의무적으로 인권교육을 이수해야 한다(Jerry, 2007).

SAPRO는 성폭력 방지-대응실(The Sexual Assault Prevention and Response Office)의 약자로 미군 내 성폭력 문제를 해결하기 위한 목적으로 설립된 범정부적 기구이다. SAPRO에서는 전 군 장병을 대상으로 하여 성폭력문제에 대한 각종 훈련 및 교육프로그램을 제공하고 있다. 구체적인 교육내용으로는 성폭력 사건이 발생할 경우 피해자를 위해 마련된 각종 구제제도의 활용방법에 대한 것이다.

SAPRO에서는 교육과 구제제도가 제대로 운영될 수 있도록 인력을 확보하기 위해 노력하고 있다. 세부 인력으로는 성폭력 대응 코디네이터(Sexual Assault Response Coordinators), 의료진, 수사진, 검사, 군목 등이 있다. SAPRO에서는 이들을 양성하고 교육하는 책임을 가지고 있다.¹⁾

다음 2단계 수준에 해당하는 교육프로그램으로는 자살사고예방프로그램과 상대방입장고려하기 프로그램이 있다. 자살사고예방프로그램에서는 교육내용을 효과적인 전달을 위하여 역할극을 활용하고 있다. 상대방입장고려하기 프로그램은 토론을 통해 교육대상자가 교육내용에 대해 관심을 가질 수 있도록 유도하는 프로그램이다. 이러한 프로그램은 피교육자의 관심과 집중을 끌어낼 수 있다. 또한, 교육내용에 대해 깊이 생각하고 이해할 수 있도록 도와준다.

자살사고예방프로그램(ACE: Suicide Intervention Program)은 미 육군 보건증진 및 예방 의학 센터(U.S Army Center for Health Promotion And Preventive Medicine)에서 제공하고 있다. 해당 프로그램은 장병의 자살을 예방하는 것을 목적으로 하고 있다. 교육내용으로는 주로 자살사고

1) <http://www.sapr.mil/index.php/about/mission-and-history>

징후가 무엇이며, 그것에 대해 장병이 서로 질문하는 방법에 대한 교육과 전우가 위험에 처했을 때의 조치 방법, 자살사고 위험 대상자를 전문가에게 인도하는 방법이 담겨있다. 해당 프로그램의 명칭인 ACE는 Ask(질문하는 방법), Care(보살피는 방법), Escort(전문가에게 인도하는 방법)의 의미다. 즉, 동료의 자살징후를 포착하였을 때, 이에 대처하기 위한 단계적 행동절차를 의미하는 것이다.²⁾

ACE 교육훈련은 총 5장으로 이루어져 있다. 제1장은 자살 징후를 다룬다. 즉, 감정과 자살 위험신호 및 위험요인, 우울증과 자살 이유에 대한 내용을 다루고 있다. 제2장은 위험요인을 다룬다. 부정적 위험요인, 긍정적 위험요인, 개인의 긍정적 요인, 부대의 긍정적 요인, 군과 민의 공동체의 긍정적 요인, 장병의 복원력 배양 기법, 육군의 가치관에 대한 내용을 담고 있다. 제3장에서는 앞서 소개한 ACE의 개념을 소개하고 상담기법과 연계하여 구체적인 설명을 제시한다. 제4장에서는 역할극을 통해 ACE기법을 실습한다. 제5장에서는 교육자료의 활용과 실습에 대한 내용을 주로 다룬다. 해당 교육의 이수 시간은 총 4시간이며, 육군 인트라넷(Army Knowledge Online)을 통해 온라인으로 제공되고 있다(국가인권위원회, 2014).

상대방 입장 고려하기 프로그램(Consideration of Other Program)은 미 육군에서 시행하고 있는 토론식 교육 프로그램이다. 이 교육프로그램의 목적은 구성원 상호간에 신뢰감과 결속력을 증진시키고 전투준비태세를 강화하여 복무적응 능력을 증진시키는 것이다. 이 프로그램에서는 장병이 개인적으로나 공통적으로 관심이 있는 것, 예컨대 삶의 질 향상이나 다양한 환경에서의 민감도, 신뢰감과 결속력 증진 등 다양한 주제에 대해 토론을 한다. 교육은 장병의 실제 생활에서 일어나고 또 일어날 수 있는 상황에 대해 과거의 사례를 바탕으로 심층적인 토의를 실시하는 방식으로 이루어진다. 이러한 토론을 통해 서로의 생각을 공유하고 서로에 대해 알아가는 시간을 가지게 된다. 모든 장병과 국방부 직원은 이 프로그램을 1년에 8시간씩 의무적으로 이수하도록 하고 있다.³⁾

3단계에 해당하는 교육프로그램으로 인권복무규정카드제도가 있다. 인권복무규정카드제도는 장병에게 인권과 관련된 교육내용이 담긴 카드를 항상 소지하도록 규정함으로써, 일상생활에서 인권과 관련된 교육내용을 쉽게 접할 수 있도록 하고 있다. 이 제도는 현재 미 남부사령부(U.S. Southern Command)에서 시행하면서 전 장병을 대상으로 각 개인별 인권복무규정카드(USSOUTHCOM Human Rights Standing Orders Card)를 의무적으로 소지할 수 있도록 하고 있고, 그 내용을 숙지하도록 요구하고 있다. 이 카드에는 인권침해로 의심될 수 있는 모든 사안에 대한 보고절차가 수록되어 있다. 해당 제도에 대한 근거는 미 남부사령부 규정에서 찾아볼 수 있다. 남부사령부 규정 1-20에서는 “미 남부사령부에 배치된 모든 장병은 반드시 60일 안에 인권복무규정 카드를 지급받으며 항상 소지해야함”이라고 명시하고 있다. 본 카드에서는 인권침해에 대한 보고절차를 5단계로 구분하여 제시하고 있다. 1단계는 인지(Recognize)이다. 이는 ‘무엇으로 인권침해를 받았는지 판단’하는 것을 의미한다. 2단계는 제재(Refrain)이다. 이는 ‘인권침해를 저지르거나 지지하는 것을 제재’하는 것을 의미한다. 3단계는 대응(React)이다. 이는 ‘인권침해시 개입’을 의미한다. 4단계는 기록(Record)이다. 이는 ‘시간, 날짜, 장소, 당사자에 대한 세부사항

2) <http://phc.amedd.army.mil/topics/healthyliving/bh/Pages/SuicidePreventionEducation.aspx>

3) http://www.mc.edu/rotc/files/3913/1471/9546/MSL_202_L01b_Army_Values_Consideration_of_Others.pdf

기록'을 의미한다. 마지막 5단계는 보고(Report)이다. 이는 '지휘계통을 통해 침해사항을 보고'하는 것을 의미한다(U.S. Southern Command, 2015).

서두에서도 언급하였듯이 한국군은 인권교육수준을 높일 필요가 있다. 현재 한국군의 인권교육과 미군의 인권교육을 비교하면 [표 3]과 같다. 한국군의 현재 1단계 교육수준을 3단계의 교육수준까지 높일 필요가 있다. 이를 위하여 미군의 다양한 프로그램을 적용하는 것도 한 방법이다. 상대방 입장 고려하기 프로그램 등 다양한 참여식 교육을 실시하고, 장병이 일상생활에서 교육내용을 쉽게 접할 수 있도록 알맞은 환경을 조성하는 노력이 요청된다. 이러한 환경을 조성하기 위해 미 남부사령부에서 실시하고 있는 인권복무규정카드제도도 도입을 고려할 필요가 있다.

[표 3] 한국·미국 군 인권교육 비교

	1단계	2단계	3단계
한국	<ul style="list-style-type: none"> • 지휘관 강의 • 상담관 강의 • 국가인권위 강의 • 초빙 강연 	-	-
미국	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의식교육 • SAPRO 제공 교육 	<ul style="list-style-type: none"> • ACE • 상대방입장 고려하기 프로그램 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권복무규정카드

2) 구제제도

다음은 구제제도에 대해 살펴보자. 구제제이란 진정 및 신고 받은 인권침해 사건에 대응하기 위한 제도들을 의미한다. 본 연구에서는 구제제도를 3단계의 수준으로 구분하여 한국군과 외국군의 사례를 분석하였다. 먼저, 구제제도 수준의 1단계는 존재성이다. 존재성이란 인권침해 사건이 발생할 경우 이를 해결하기 위한 제도가 존재하는지를 의미하는 것이다. 즉, 어떠한 인권침해 사례가 발생하였을 때 이 문제에 대해 신고할 수 있거나 해결할 수 있는 제도가 존재하는지에 관한 것이다. 만약 이러한 구제제도가 존재하지 않는다면 신고자를 보호할 수 있는 방법이 없는 것이다. 또한, 조직에서 인권문제를 해결하기 위한 제도도 없는 것이다. 예를 들어, 과거 강간의 경우 그 피해자를 부녀자로 한정했었다. 부녀자만이 피해자로 한정되었기 때문에 남성을 대상으로 벌어진 강간사건의 경우 피해자는 구제를 받을 수 없었던 것이다. 즉, 남성의 피해자를 위한 구제제도가 마련되어 있지 않은 것이다. 이것이 바로 1단계의 존재성이 의미하는 것이다. 군 장병들의 인권을 보호하고, 인권침해 피해자를 구제하기 위해서는 가장 먼저 이러한 문제를 해결할 수 있는 제도가 존재해야 하는 것이다.

단순히 제도가 존재하는 것만으로는 인권문제를 해결하기에는 부족한 측면이 있다. 이러한 제도가 구성원에 의해 적극적으로 활용될 수 있도록 용이성을 갖추어야 하는 것이다. 이것이 바로 구제제도의 2단계이다. 용이성이란 구성원이 제도를 활용함에 있어서 어려움과 제약이 받지 않는다는 것을 의미한다. 즉, 구성원이 제도를 쉽게 이용할 수 있고 그 이용방법이 까다롭지 않아야 한다는 것을 의미하는 것이다. 구제를 위한 제도가 존재한다 할지라도 그 제도의 이용방법이 지

나치게 복잡하거나, 까다로울 경우 제도의 활용도는 매우 낮아지게 된다. 예를 들면 초창기 전자 결재 시스템의 경우 그 절차가 지나치게 복잡하여 사람들의 활용도는 매우 떨어졌다. 이것은 전자결재의 시스템은 존재하지만 그 이용방법이 복잡하여 사람들이 이용하지 않는 사례라고 볼 수 있다. 그 만큼 제도를 이용함에 있어 용이성은 매우 중요한 문제인 것이다.

다음은 3단계이다. 구제제도의 3단계는 신뢰성이다. 구제제도가 존재성과 용이성을 갖추고 있다고 하더라도 그 제도를 구성원이 신뢰할 수 없다면 그 제도는 효용성이 없는 것이다. 즉, 구성원이 신뢰하지 않는 제도는 존재가치가 없는 것이다. 구성원이 제도를 신뢰한다는 것은 해당 제도가 약속한 바를 충분히 이행할 수 있다는 것을 의미한다. 즉, 구제제도의 정당한 이용이 나에게 어떠한 불이익도 주지 않을 것이며, 이러한 제도를 통해 개인의 인권을 충분히 지킬 수 있다는 것을 의미한다. 구성원들의 제도에 대한 신뢰성은 제도를 구성함에 있어 매우 중요한 요인이 되는 것이다. 실제 제도가 제 기능을 다 할지라도, 구성원들이 그 사실을 믿지 못한다면 신뢰성은 매우 낮은 상태이며 그 제도는 실제 운용되지 않고 있는 것이라고 할 수 있다.

인권 구제제도가 이러한 신뢰성을 갖추기 위해서는 세 가지 조건이 있어야 한다. 그것은 충실성과 기밀성, 그리고 독립성이다. 충실성이란 구제제도가 구제요청자의 인권을 구제하기 위해 충분히 노력을 하고 있다는 것을 의미한다. 즉, 구제제도가 인권구제를 위해 필요한 조치를 취할 것을 보장한다는 것을 의미한다.

기밀성이란 구제제도 이용자와 관련하여 그들의 신상정보가 보호되고 있음을 의미한다. 구제제도를 이용하는데 자신의 신상이 보호받지 못한다면 그 제도를 신뢰할 수 없을 것이며, 그로 인하여 불리한 처분을 받는다면 누구도 그 제도를 이용하지 않을 것이다. 그렇기 때문에 구제제도 운영에 있어서 이용자의 비밀을 보장하는 것은 매우 중요한 문제이다.

독립성이란 제도의 운영이 외압으로부터 자유롭다는 것을 의미한다. 구성원이 구제제도를 이용함에 있어 어떠한 불이익을 받게 된다면 그 제도는 존재가치가 없는 것이다. 여기서 말하는 불이익이란 인권침해 사안에 대한 진정 시 그에 따른 구제 조치가 상관 등 다른 구성원의 이익에 반응하여, 인권침해 피해자와 보고자에게 불리한 조치가 내려지는 것을 말한다. 즉, 구제제도가 독립성을 갖지 못하고 상부의 외압이나 상관의 요청에 휘둘린다면 그 구제제도를 믿고 신고를 하는 구성원은 없을 것이다. 이러한 불이익으로부터 벗어나기 위해서는 반드시 독립성을 유지할 필요가 있다. 구성원은 구제제도가 외압으로부터 독립되어 있어야 그 제도를 신뢰할 수 있고 적극적으로 활용할 수 있는 것이다.

결론적으로 각 단계별 구제제도의 수준을 종합하면 다음 [표 4]과 같다. 본 연구에서는 각 단계별 구제제도의 수준을 바탕으로 한국군의 구제제도에 대해 분석을 하였다.

[표 4] 구제제도의 3단계

1단계 존재성	2단계 용이성	3단계 신뢰성
<ul style="list-style-type: none"> • 조직 내 인권문제와 관련된 구제제도가 마련되어 있음 • 제도 내에서 처리할 수 없는 인권문제가 존재하지 않음 • 제도에서 보호할 수 없는 구성원이 존재하지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> • 제도의 활용함에 있어서 어려움이 없음 • 제도를 활용함에 있어서 제약이 존재하지 않음 • 제도의 활용 방법이 제도의 활용을 저해하지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> • 제도를 신뢰할만 함 • 제도가 그 기능을 다할 것이라는 확신을 줌 • 제도의 활용이 불이익을 주지 않으리라는 확신을 줌 • 제도의 활용이 이익을 주리라는 확신을 줌

한국군의 구제제도를 살펴보면 먼저 군 내 사법구제, 인권침해진정제도, 소원수리제도, 고충심사제도, 인사소청제도, 국방헬프콜, 국민권익위원회, 국가인권위원회, 그리고 각종 상담제도가 있다(안보경영연구원, 2010; 국방부 법무관리실, 2017). 우선 각각의 제도를 먼저 살펴보고자 하겠다. 먼저, 군 내 사법구제란 법률의 규정에 따라 인권침해 가해자를 처벌하는 것을 의미한다. 인권침해 가해자는 엄정한 사법조치와 징계절차를 거치게 된다. 이를 통해 인권침해에 대한 구제가 이루어지고 있으며, 인권침해에 대한 예방이 이루어질 수 있는 것이다. 군 내 사법구제제도는 인권침해 가해자의 신체적, 경제적 자유를 제한한다. 이러한 제한은 타인의 인권을 침해한 사람에 대해 제재를 가함으로써 타인의 인권을 보호하기 위한 조치이다. 나아가 엄중한 처벌의 모습을 보임으로써 군내의 질서를 유지하고 사법 정의를 구현하는 목적이 있는 것이다.

인권침해 진정조사 제도는 2010년부터 시행된 제도로, 군내 인권침해 사건의 조사 및 처리를 위해 만들어진 제도이다. 해당 제도는 ‘군 내 인권 옴부즈맨’ 기능을 마련하기 위해 추진된 것이었다. 해당 제도에서 조사 대상으로 취급하는 사안에는 업무 수행과정 또는 병영생활에 있어서 발생하는 장병 및 군무원에 대한 인권침해나 차별행위 그리고 군 교정시설 수용자의 진정(청원사건) 등이 포함되어 있다. 해당 제도를 통해 진정이 접수되면 국방부 법무관리실 및 각 군 본부 법무실 인권업무 담당자 그리고 사건의 이임 또는 조사 촉탁에 따른 진정사건 업무 수행자가 조사를 맡아 수행하게 된다. 진정에 대한 처리 방법은 진정의 각하, 기각, 인용 및 구제조치 등으로 분류된다. 그리고 이 중 구제조치는 다시 인권침해의 중지, 재발방지 조치, 제도 개선, 수사 또는 징계 의뢰로 분류된다.

소원수리 제도는 인권침해 구제제도 중에서 가장 오랜 시간 동안 군에서 운영되고 있다. 또한, 상당히 광범위한 문제를 다루고 있는 제도이다. 해당 제도의 장점은 병사의 고충을 부대장 등 지휘관들이 직접적으로 파악하여 적시에 구제해 줄 수 있다는 것이다. 그러나 신고자의 신원비밀의 보장, 소원 제기자의 보호, 제기사항의 결과 심의, 처리 절차, 상급부대 보고 의무 등에 대한 명문화된 법령이나 규정이 마련되어 있지 않기 때문에 쉽게 이용하기 어렵다는 단점을 가지고 있다. 그렇기 때문에 지휘관의 인권 친화적 접근이 전제되지 않는 한 제도의 정상적인 운영이 어렵다는 한계를 가진다. 소원수리제도의 고충접수는 지휘관 및 참모에 의해 정기 또는 수시로 이루어

어질 수 있다. 또한 병사들이 자주 사용하는 장소 등에 소원수리함을 비치하여 고충을 접수하는 방법도 사용되고 있다. 인터넷 시스템 내 '지휘관과의 대화'를 통해서 온라인으로도 상시 접수가 이루어지고 있다. 소원수리제도의 생명은 얼마나 많은 문제를 자유롭게 지적하고 표현할 수 있는가에 있다. 결국 소원수리제도 운영의 성공여부는 부대 내의 의사소통, 자정능력, 부대장에 대한 신뢰 수준에 달려있는 것이다.

다음은 고충심사제도이다. 「군인사법」 및 「군인사법 시행령」은 국방부와 각 군 본부에 군인 고충심사위원회를 설치하도록 규명하고 있으며, 동시에 군인고충심사위원회의 수행업무와 권한, 처리기준을 정하고 있다. 「군인사법」에서는 고충처리청구 대상자를 장교·준사관·부사관(간부)으로 한정하여 명시하고 있다. 하지만 「부대관리 훈령」을 보면 장병 고충처리를 위해 세부 규정을 다루고 있어서 병사까지 고충처리청구 대상으로 포함하고 있음을 확인할 수 있다. 「부대관리 훈령」에 따르면, 군인의 고충을 심사하기 위하여 국방부 인사기획실과 각 군 본부의 인사참모부에서는 간부를 대상으로 한 고충심사위원회를 설치하도록 규정되어 있다. 또한 장관급 장교 지휘 부대에는 병을 대상으로 한 고충심사 위원회를 설치하도록 하고 있다. 간부의 경우 고충심사를 청구하기 위해서는 제공된 서식을 활용하여 작성한 청구내용을 국방부 감사관실 또는 각 군 본부 감찰실에 제출해야 한다. 병의 경우에는 장관급 장교가 지휘하는 부대의 감찰실에 소속, 계급·군법 및 성명, 고충심사 청구내용을 작성하여 제출해야 한다.

인사소청 제도는 「군인사법」 제50조에 근거를 두고 운영되고 있다. 해당제도는 군대 내 위법·부당한 행정처분으로 인한 인권침해로부터 군 장병을 보호하는데 그 목적이 있다. 「군인사법」 제50조에서는 인사소청 제도에 대하여 장교·준사관 및 부사관은 위법·부당한 전역·제적 및 휴직 등 의사에 반해 불리한 처분을 받게 되어 불복이 있는 때(징계처분을 제외)에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 심사를 소청할 수 있도록 규정하고 있다. 심사는 인사소청심사위원회에서 이루어지게 지는데, 계급에 따라 심사를 진행하는 위원회가 상이하다. 장교, 준사관의 경우 국방부에 두는 중앙 군인사소청심사위원회, 부사관의 경우 각군 본부에 두는 군인사소청심사위원회, 병의 경우 장관급 장교 지휘 부대에 두는 군인사소청심사위원회에서 심사를 진행한다. 위원회는 군사행정에 관한 식견이 풍부한 5명 이상 9명 이하의 위원으로 구성된다. 위원의 자격요건은 다음과 같다. 법관, 검사 또는 변호사로 5년 이상 근무한 사람, 중앙 군인사소청심사위원회의 경우 영관급 이상의 군인, 그 외의 군인사소청심사위원회는 부사관 이상의 군인, 군법무관으로 5년 이상 근무한 자, 군사행정과 관련된 분야에서 4급 이상의 공무원으로 근무한 사람이다. 심의를 통해 내려지는 결과는 '각하', '인용', '기각' 결정으로 나누어진다. 그리고 이렇게 내려진 결정은 기속력을 갖는다. 인사소청제도에 의한 소청과 심사는 불리한 인사처분에 대한 행정소송 전에 필요한 특별행정심판이라 할 수 있다. 군인의 전역 또는 제적과 징계 및 휴직, 그 밖의 본인의 의사에 반한 불리한 처분에 관한 행정소송은 소청심사위원회나 상고심사위원회의 심사결정을 거치지 아니하면 제기할 수 없기 때문이다.

국방헬프콜 제도의 운영근거는 「부대관리훈령」 제173조에 마련되어 있다. 국방헬프콜은 복무와 관련된 광범위한 사안에 대하여 전화 및 사이버 신고·상담 서비스를 제공하고 있다. 운영중점을 두고 있는 대표적인 문제에는 장병 자살예방 및 병영생활 고충상담(복무부적응, 인권침해, 자살예방을 위한 위기상담 등), 군 범죄·성폭력 신고·상담(군인·군무원이 관련된 각종 범죄, 군과 관

련된 민간인 범죄, 병영 내 약·폐습 및 사건·사고 처리에 대한 문의 등), 방위사업비리 신고·상담(방위산업, 군납, 부정군수품 거래 및 유통 관련 범죄) 등이 있다. 국방헬프콜센터에서는 신고 내용이 구체적이거나 군 전투력 보존에 중대한 영향을 미칠 수 있는 사안이라고 판단되는 경우 필요한 조치를 취할 수 있다. 또한 상담내용이 자살시도 및 총동 등 긴급상담에 해당하는 경우 국방헬프콜센터에서는 비전투손실 예방을 위해 유관기관, 해당부대 및 관련 부서 등과 공조하여 긴급구조 등의 신속한 초동조치를 취할 수 있다. 국방부장관(국방부조사본부장)은 국방헬프콜을 통해 접수된 사항에 대하여 필요시 유선, 전자우편, 문서 등의 수단을 통해 헌병·감찰 등 관련부서에 사실 확인 등의 필요한 조치를 취하도록 한 후 그 조치결과를 보고 받으며, 필요시 해당부대 지휘관 및 관계자에게 참고자료로 제공할 수 있다. 국방헬프콜 제도는 2017년 기준으로 심리상담 분야 학위·자격증 등 전문성을 갖춘 상담관 17명으로 운영되고 있다. 해당 제도의 운영을 위한 상담관은 후술할 병영생활 전문상담관과 병합하여 선발, 배치되고 있다.

국민권익위원회는 부패방지과 국민의 권리보호 및 구제를 위한 기구이다. 과거 국민고충처리위원회와 국가청렴위원회, 국무총리 행정심판위원회 등의 기능을 합쳐 2008년 설립되었다. 해당 기구의 설립 근거는 부패방지 및 국민권익위원회 설치와 운영에 관한 법률에 마련되어 있다. 국민권익위원회의 군 관련 고충민원 처리 기능의 연혁은 다음과 같다. 2006년 국민고충처리위원회에 군 옴부즈맨 기능의 '군사소원위원회(군사민원조사 1·2팀 설치, 총 18명)가 설치되어 운영되었다. 그리고 2008년 해당 기능은 국민권익위원회가 출범하면서 '국방보훈민원과'로 축소 및 대체되었다. 국민권익위원회의 주요 기능은 행정청의 위법·부당한 처분에 의한 고충민원의 처리이다. 여기에서 말하는 '고충민원'이란 행정기관 등의 처분 또는 불합리한 제도로 국민의 권리를 침해 또는 불편을 주는 사항에 관한 민원을 의미한다. 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」에 따르면 장병도 국민권익위원회에 대한 진정이 가능한 것으로 규정되어 있다. 따라서 국민권익위원회에서 다루는 문제에 현역장병의 고충민원도 당연히 포함된다는 것을 확인할 수 있다. 국가인권위원회도 장병에 대한 인권침해나 차별행위에 대한 조사와 구제 기능을 담당하고 있다. 이때 국가인권위원회는 직권조사가 가능하다.

다음은 각종 상담제도에 대한 내용이다. 한국군은 여러 가지 상담제도를 시행하고 있다. 구체적으로, 병영생활전문상담관, 성고충상담관, 양성평등담당관, 인권상담관이 있다. 병영생활전문상담관 제도는 2005년 '선진 병영문화 Vision' 추진과제의 일환으로 도입되었다. 해당 제도는 장병 일반에 대한 복무고충 상담과 부적응 병사에 대한 심리지원 서비스를 제공하는데 그 목적이 있다. 병영생활전문상담관은 그 설치 취지에 따라 고충을 호소하는 군인 및 장기복무 군인가족에 대한 전문적인 심리 상담과 그밖에 상담과 관련하여 지휘관이 부여한 업무수행, 복무부적응을 겪고 있는 장병에 대하여 방문·출장상담, 심리검사 및 각종 집단상담 프로그램 운영 등의 활동을 수행하고 있다. 병영생활전문상담관 자리에는 민간 심리상담 전문가를 채용하여 활용하고 있다.

성고충전문상담관 제도는 2014년부터 운영되고 있는 제도로서 장병에 대한 성 관련 전문상담과 성폭력 사건의 처리를 독립적이고 전문적으로 수행토록 하기 위해 마련된 제도이다. 해당 제도는 병영생활전문상담관제도와 마찬가지로 민간 전문 인력을 고용하여 운영되고 있다. 성고충상담관은 군 내 여성인력을 포함하여 전 장병을 대상으로 병영 내 성 관련 고충 상담활동을 전담하여 수행하고 있다. 또한 병영 내 성희롱, 성추행, 성폭력 등의 사고를 예방하는 활동을 전개하고

있다. 시행 체계를 살펴보면, 해당 제도에서는 성고충 민간전문가를 군단급 이상 부대에 참모장 직속으로 배치하고 있다. 2017년을 기준으로 전문상담관 23명이 활동하고 있다. 성고충전문상담관은 성고충과 관련된 전문가 영역의 임무를 수행한다. 구체적으로 성폭력 예방을 위한 상담 및 피해자 보호, 사건처리 지원 등 이 성고충전문상담관에 의해 이루어지고 있다. 또한 성 상담 분야 전문 인력으로서 장병의 성 고충 문제에 대한 상담의 접근성을 높이기 위한 목적으로, 기동상담을 실시하고 있다.

양성평등담당관 제도는 양성평등 및 성폭력 관련 고충 상담·관리를 목적으로 운영되고 있다. 2002년 육군에서 자체적으로 운영된 것이 그 시작으로, 2008년부터 국방부 차원으로 확대되어 운영 되고 있다. 해당 제도의 운영 근거는 「양성평등담당관 운영 훈령」이다. 양성평등담당관제도는 국방부 직할부대, 합참본부, 육군 사단급, 해군 전단급, 공군 비행단급 이상 부대에서 운영이 이루어지고 있다. 양성평등담당관은 그 자격요건으로서 사·여단급 이상 부대의 10년 이상 복무한 여군간부(장교, 부사관, 군무원)이어야 한다. 육군에서는 전담간부를 배치하여 운영하고 있으며, 해·공군과 국직부대에서는 겸직으로 운영되고 있다. 양성평등담당관의 임무는 해당 부대 양성평등 및 성폭력 관련 고충 상담·관리, 성폭력 예방교육 및 처리 업무(조치 절차 및 신고방법 안내, 필요시 정신과 군의관과 성고충전문상담관 연계, 피해자 보호)를 수행하는 것이다. 해당 제도의 중점적인 관리 대상은 여성 초급간부 및 임신한 여군이다. 양성평등담당관은 고충상담 및 간담회 등을 주관하는 역할을 맡고 있다. 또한 부대별 인트라넷에 고충상담창구를 개설·운영하는 역할을 맡는다.

인권상담관 제도는 국방부 및 각 군 본부 인권과에서 실시하던 인권상담 업무를 군법무관이 배치된 부대까지 확대하여 인권 문제 전반에 관한 상담체계를 구축한 것이다. 해당제도의 운영 근거는 군 인권업무 훈령 제35~37조에 마련되어있다. 국방부, 국방부 직할 부대, 합동참모본부, 각 군 본부 및 사단급, 전단급, 비행단급 이상의 부대는 인권상담관을 운영하되, 각 군 참모총장은 각 군의 특성을 고려하여 여단급, 전대급 부대에 인권상담관을 운영할 수 있다. 인권상담관은 국방부장관, 합동참모의장, 각 군 참모총장 또는 부대장이 그 소속 군법무관 중에서 임명한다. 다만 소속인원 중 군법무관이 없는 경우에는 직급 상급부대의 인권상담관이 인권상담업무를 수행한다. 이렇게 임명된 인권상담관은 인권침해, 차별행위, 성희롱 등 인권문제에 관한 상담을 실시하고 있다. 인권상담관은 상담으로 알게 된 내용을 정당한 사유 없이 누설하거나 다른 목적으로 사용해서는 안 된다. 또한 인권상담관은 상담내용을 군인권지킴이 시스템에 등록해야 한다. 인권상담관은 병영생활전문상담관, 양성평등담당관 및 성고충전문상담관과 상호 협조체계를 유지함으로써 신속하고 효과적인 상담이 가능하도록 하고 있다.

이러한 내용에 근거하여 볼 때 한국군의 인권구제제도는 존재성을 충분히 갖추고 있는 것으로 판단된다. 우선 구제조치에 있어서 단순히 법률적인 조치뿐만 아니라 상담서비스를 제공하고 있다. 또한 국방헬프콜과 같이 광범위한 문제를 다루는 제도가 마련되어 있으며, 동시에 최근 이슈가 되고 있는 성고충, 양성평등과 같은 문제를 다루기 위한 노력도 찾아볼 수 있다. 특히 성고충 전문상담관 제도의 경우 초창기 초급 여성인력을 지원하는 것에 중점을 두고 시행되었다. 그러나 최근에 이르러서는 남성인력에 대한 지원 문제까지 포괄하여 그 상담 영역을 확대해 나가고 있다. 이러한 모습을 볼 때 한국군에서는 소외되는 인권문제나 구성원이 존재하지 않도록 꾸준한

노력을 하고 있음을 알 수 있다.

용이성 역시 충분히 갖춘 것으로 판단된다. 우선 제도이용에 있어서 물리적인 제약을 없애기 위한 조치로서 다양한 이용창구를 마련하고 있다. 인권침해 진정조사제도의 경우 진정접수방법으로 방문, 우편, 팩스, 이메일, 인트라넷(군인권사키미 시스템) 등 다양한 창구를 마련하고 있다. 국방헬프콜의 경우에도 전화, 인트라넷, 인터넷, 모바일 등 다양한 방법을 통해 신고·상담 접수가 가능하다. 인권상담관 또한 방문, 전화, 우편, 팩스, 메일, 홈페이지 등 다양한 접수창구를 마련해 두었다. 더불어 국방헬프콜은 각 군 헌병 범죄 신고번호를 통합하여 만든 것이다. 이러한 통합은 상당히 유의미한 조치이다. 청원을 접수하는 담당부서가 분산되어 있을 경우 이용자에게 혼란을 줄 수 있기 때문이다.

신뢰성에 있어서 충실성과 기밀성도 어느 정도 갖추고 있다고 볼 수 있다. 먼저 인권침해 진정조사제도의 경우 군 인권업무 훈령 제41조~제59조에 인권구제를 위한 규정이 비교적 명확하게 마련되어 있다. 구체적으로는 직권조사와 인권침해합동조사, 인용 및 구제조치, 긴급구제 등 인권침해구제 활동이 충실하게 이루어질 수 있도록 하는 제반 수단이 마련되어 있다. 또한 조사담당자가 지켜야 할 원칙을 명시하고 있는데, 조사담당자는 진정인 등에게 법령을 공정하게 적용하고 피진정인이 소속된 부대(기관) 또는 부서의 장이나 진정인 등의 의견을 충분히 수렴하여야 한다. 조사담당자는 사건을 접수할 때부터 종결할 때까지 진정인 등에게 사건의 처리과정과 결과에 관하여 친절하게 안내하여 진정인 등이 이해할 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다. 이러한 원칙을 통해 조사담당자가 성실한 자세로 인권구제활동에 충실히 임하도록 하고 있다. 더불어 조사담당자는 그 직무를 수행하면서 알게 된 내용을 정당한 사유 없이 누설하거나 다른 목적으로 사용해서는 안 된다는 것이 「군 인권업무 훈령」에 명시되어 있어 제도의 기밀성을 보장하고 있다. 충실성에 대한 부분은 고충심사제도에서 찾아볼 수 있다. 고충처리제도의 운영 근거를 제공하는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제40조 및 「부대관리훈령」에서는 법령에 의해 엄격하게 정립된 구제절차를 확립하고 있다.

다만 독립성에 있어서는 다소 부족한 모습을 보인다. 문제가 되는 것은 대부분의 제도가 군의 통제를 받고 있다는 점이다. 군의 통제를 받더라도 군내 이해관계로부터 독립적인 제도의 운영이 이루어질 수 있다. 그러나 제도를 이용하는 구성원은 현실과 관계없이 제도가 군의 통제를 받고 있다는 사실만으로 제도의 독립성에 대하여 부정적인 시각을 가질 수 있다. 국민권익위원회와 국가인권위원회와 같이 군 외부에서 이루어지는 구제제도도 존재한다. 그러나 이들은 군 문제만을 전문적으로 다루는 기구가 아님으로 그 효과성에 있어 의심스러운 부분이 존재한다. 이러한 문제의 해결책을 찾기 위하여 미국, 영국, 독일의 사례를 살펴보도록 하겠다.

미국군의 대표적인 구제제도는 국방감찰제도이다.⁴⁾ 미군에서 진정활동은 주로 이 국방감찰제도를 통해 이루어진다. 해당 제도를 통한 진정절차는 국방부 감찰감 훈령, 국방감찰 훈령, 군내부자 보호훈령, 국방 긴급전화 관련지시를 통해 구체적으로 규정되어 있다. 국방부 감찰감은 연방의

4) <https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodd/510601p.pdf>
<https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodd/510604p.pdf>
http://www.dodig.mil/Portals/48/Documents/Policy/DoDD_7050_06.pdf
http://www.kansastag.gov/AdvHTML_Upload/files/DoDI%207050_01.%20Defense%20Hotline%20Program.%202007%20Dec%202017.pdf

회 상원의 동의를 얻어 대통령이 임명한다. 주로 담당하는 업무는 군내의 감찰업무이며, 주요한 사건에 대한 조사결과를 국회에 보고하는 역할도 담당한다. 국방감찰감은 진정에 있어서 국방 긴급전화 관리에 대한 책임을 진다. 또한 법령에 위반되는 진정이나 정보를 입수할 경우 이에 대한 조사를 담당한다. 내부자 고발제도를 통해 사기, 예산낭비, 권한남용 등에 대한 사건이 있을 경우 이를 적절한 기관에 보고가 이루어질 수 있도록 조치하는 임무를 수행한다. 동시에 부당한 불이익 처분이 있을 경우 이에 대한 조사도 도맡아 진행한다.

국방부 감찰실은 진정을 접수한 날로부터 30일 이내 권리의 침해에 대한 충분한 증거가 있다고 판단될 경우, 해당 사건을 조사하거나 해당 기관의 감찰실로 사건을 이첩하여야 할 의무를 가지고 있다. 각급 기관의 감찰실은 진정을 접수받은 날로부터 180일 이내에 국방부 감찰실에 사실 관계, 관련 진술과 증거, 심문에 대한 요약사항을 보고하여야 한다. 필요한 경우에 한하여 보고와 함께 적절한 조치에 대한 권고조치를 취할 수 있다. 만일 사건이 180일 이내에 종결될 수 없는 경우에는, 인사차관보, 해당 진정 관련 부서장, 진정인에게 조사지연의 이유와 언제 조사가 종결될 수 있는지에 대해 통보하도록 규정되어 있다. 국방부 감찰실은 법령의 위반, 내부고발자의 불이익에 대해 진정을 접수하거나 조사를 시행하기 위해 국방 긴급전화를 유지하고 있다. 이와 관련하여 진정 사건이 적절한 기관에 이첩될 수 있도록 보장하는 역할과 함께, 국방 긴급전화에 대한 홍보 업무도 수행하고 있다. 국방 긴급전화 담당자는 공무원이나 군인으로 배치되어 있다. 또한, 직접적인 형사사건 이첩을 위해 별도의 담당자를 지정하고 진정에 대한 적절한 조치가 이루어질 수 있도록 규정하고 있다.

국방감찰제도에서는 진정사건을 크게 네 가지로 나누어 접근하고 있다. 구체적으로 응급사건, 긴급사건, 신속사건, 일반사건이다. 각각의 의미를 살펴보면 응급사건은 즉시 조치가 필요한 진정 사건을 말한다. 긴급사건은 접수 후 1일 내 적절한 처리기관에게 통보나 이첩이 이루어질 필요가 있는 사건이다. 신속사건은 진정 후 3일 이내에 적절한 처리기관에게 통보나 이첩이 이루어져야 할 필요가 있는 사건이다. 일반사건은 10일 이내에 조치가 이루어져야 하는 진정사건을 말한다. 사건을 이첩받은 관련 사건의 부서장은 사건을 조사하고, 국방 긴급전화 담당자에게 조사결과를 종결보고서 형태로 통보해야 할 의무를 지닌다. 국방 긴급전화 담당자는 진정과 관련된 정보를 공개할 수 없다. 다만 진정인의 동의가 있거나 다른 법령에 의해 적법하게 인정되는 경우는 예외로 둔다.

국방감찰제도는 제도의 독립성을 보장하기 위하여 조사과정에 있어서 몇 가지 원칙을 두고 있다. 첫째로 진정 사건을 조사하는 감찰기관은 지휘계선 밖에 있어야 한다. 또한 진정이 제기된 부대보다 상급 지휘관이 있는 부대에서 감찰조사가 실시되어야만 한다.

영국에서는 군 고충처리감찰관제도가 시행되고 있다. 군 고충처리감찰관 제도는 영국군을 대상으로 실시되는 군 옴부즈맨 제도이다(Buckland, 2017). 군 고충처리감찰관은 국방부 산하 조직으로, 「국군법(Armed Forces Act 2006)의 제18장 336조에 따르면, 감찰관은 국무장관에 의해 임명된다. 임명된 감찰관은 순수한 민간인이며, 군인 및 공무원으로서 자격을 가지지 않는다. 또한 임명된 감찰관에게는 어떠한 특권도 주어지지 않는다. 감찰관의 임기는 3년이며, 1회에 한하여 재임이 가능하다. 감찰관의 주요 역할은 군대 내의 고충처리제도가 제대로 운영되고 있는지 여부를 독립적이고 엄격한 자세로 조사하는 것이다. 그리고 이에 대한 조사결과를 국방부장관과 의회

에 보고해야 한다. 장병들 뿐 아니라 그들을 우려하는 가족, 친구 등도 당사자를 대신하여 감찰관에게 고충을 제기할 수 있다. 이러한 기능을 통해 고충처리감찰관은 장병 및 그 지인들과의 점점 역할도 수행하고 있다. 군 고충처리감찰관은 폭력, 추행, 차별, 부당한 처우 등과 같은 행위(Unacceptable behaviour)에 관한 고충처리에 대한 특별 권한을 가지고 이에 대한 조치를 취할 수 있다⁵⁾. 모든 장병과 그들의 고충을 알고 있는 가족, 친구 등은 서면 또는 전자메일을 발송을 통해 직접 군 고충처리감찰관에게 고충 사항에 대해 알릴 수 있다.

이때 작성사항으로 요구되는 내용에는 기본적으로 ① 고충해당자의 이름 및 연락처 ② 고충해당자의 계급, 군, 군번, 군부대 ③ 고충사유 ④ 발생장소 및 시간 ⑤ 가해자 및 관련자 ⑥ 고충신고에 대한 이유 및 희망하는 해결결과가 있다. 추가적으로 이에 대한 내용을 직속상관 또는 부대장에게 알리고 싶은지 여부에 대한 명확한 기술이 이루어져야 한다.

마찬가지로 영국에서 실행되는 특별수사관제도도 군 고충처리감찰관 제도를 운영하는 과정에서, 군내에서 발생하는 폭력, 추행 등과 같은 행위를 보다 효과적으로 예방하고자 만들어진 제도이다. 특별 수사관은 감찰관과 지휘계통 및 실무 상 종속적 관계를 갖지 않는다. 다만 업무상 협조관계를 맺는다고 할 수 있다. 해당 제도가 도입된 것은 2012년이다. 당시 최초로 60명이 선발되어 국방부 및 각 군에 파견되어 특별수사관 업무를 수행하도록 하고 있다. 영국 국방부는 해당 제도의 운영 효과에 맞춰, 점진적으로 특별 수사관의 수를 늘리는 것으로 계획하고 있다. 특별수사관의 역할은 폭력, 추행, 차별, 부당한 처우 등 부대 내 발생하는 인권적 침해에 대하여 조사하고, 군 고충처리에 대한 결과를 국방부장관 및 의회에 보고하는데 있다.

특별수사관의 전반적인 운영은 국방사업청(Defence Business Services; DBS)에서 맡고 있다. 그리고 이에 대한 책임 관리는 이른바 Deciding Officer(DO)로 불리는 감독관에 의해서 이루어지고 있다. 특별수사관은 현역 군인과 공무원만이 담당할 수 있다. 구체적인 자격요건으로 우선 현역 군인의 경우 준위 또는 지휘관 경험이 있는 장교에 한하여 특별수사관이 될 수 있다. 공무원의 경우에는 영국의 공무원 C급 이상인 자(우리나라 5급 사무관에 해당한다.)에 한하여 특별수사관이 될 수 있다. 더하여 특별수사관의 업무와 관련 있는 경험이 풍부하고 HIO 교육 및 훈련 과정을 이수한 자여야만 된다. 사고 경위에 대한 조사 의뢰가 들었을 때, 의뢰가 들어온 시점부터 국방사업청(DBS)은 5~10일 안에 특별수사관 적격자들을 선별해야 한다. 이렇게 선발된 특별수사관은 30일 안에 최종 수사결과를 DO에게 제출해야 한다. 더불어 수사가 진행되는 기간 동안 특별수사관은 5일에 한 번씩 수사진행사항에 대하여 DO에게 보고해야 할 의무를 가지고 있다(House of Commons Defence Committee, 2013).

독일은 국방감독관 제도를 시행하고 있다(Deutscher Bundestag, 2013). 국방감독관은 독일 장병의 청원을 수리하고 인권침해 사안에 대한 조사하기 위해 마련한 군 ‘옴부즈맨’이다. 군 옴부즈맨이라는 점에서는 영국의 군 고충처리감찰관과 유사하다. 다만 국방감독관의 경우 군의 통제를 받는 것이 아닌 의회의 통제를 받는다는 점에서 영국의 제도와 차이가 있다. 의회의 통제를 받는다고 하지만 국방감독관의 신분은 상 연방의원이 아니다. 공무원 역시 아니다. 국방감독관은 오직 연방의회 보조기관으로서 지위만을 가진다. 이러한 국방감독관은 의회에서 비밀투표를 통해 선임되며, 이때 만 35세 이상의 독일인이라면 누구나 선출될 수 있다. 임기는 5년으로 의회 의원의

5) <http://armedforcescomplaints.independent.gov.uk/howtocomplain.htm>

임기보다 1년이 더 길다. 이는 감독관이 의회세력의 변화에 영향을 받지 않고 독립적인 활동을 보장받도록 하기 위함이다. 임기 동안에는 다른 공무원직을 겸할 수 없으며, 영업행위를 하거나 민간에서 직장을 갖는 것 역시 금지되어있다. 정치적 지위 역시 가질 수 없다.

임무로는 연방의회 또는 국방위원회의 지침에 따라 특정사안에 대하여 조사를 실시한다. 또한 군인의 기본권이 침해되거나 내적지휘의 원칙이 손상되었다고 판단될 경우에는 독자적인 조사도 가능하다. 국방감독관은 국방부, 예하 기관 및 부대에 대하여 조사를 실시할 수 있다. 그러나 의회가 특정사안에 대해 조사하고 있는 경우에는 국방감독관의 활동이 제한된다. 국방감독관은 활동보고서를 연방의회에 제출하여야 할 의무가 있으며, 제출 횟수는 매년 1회 이상이다. 더불어 국방감독관은 독일연방의회 또는 국방위원회에 특별보고서를 언제든지 제출할 수 있다. 국방감독관이 의회의 지시에 의해 활동을 개시할 경우, 국방감독관은 의회의 요청이 있을 때 조사결과에 대한 특별보고서를 작성하여 제출해야만 한다.

모든 장병은 계급의 높고 낮음에 관계없이 지휘계통을 거치지 않고 국방감독관에 직접 청원서를 제출할 수 있는 권리를 가진다. 모든 장병들은 군내 생활의 모든 분야에 걸쳐 국방감독관에게 고충과 불만을 토로할 수 있다. 장병의 고충을 처리하는 다른 기구나 제도와는 달리 호소 및 진술할 수 있는 내용에 제한이 거의 없으며, 기간과 방법에도 제한이 없다는 것이 국방감독관제도의 특징이다. 인권침해의 대상이 되는 장병의 입장에 따라 본인이 아니더라도 동료, 대리인, 또는 가족이 대신 국방감독관을 찾을 수도 있다. 실제로 많은 경우에 독일 장병의 가족이 진술에 참여한다. 장병들은 국방감독관에게 청원하였다는 이유로 직무상 불이익을 받거나 처벌받지 않는다. 그러나 진술내용이 진실이 아니거나 남을 중상모략하는 것을 목적으로 한다면 청원권을 보장받지 못한다.

국방감독관의 권리에 대하여 살펴보면 국방감독관은 국방장관 및 예하 기관에 대해 정보를 요청하거나 문서를 열람할 수 있다. 또한 사전 통보절차를 거치지 않더라도 상시 군부대를 방문하는 것이 가능하다. 군의 징계보고서를 요구할 수 있으며, 형사 또는 징계절차에도 참여할 수 있다. 국방감독관이 요구하는 정보나 문서열람에 대하여, 국방부장관은 비밀유지를 위해 필요한 경우에 한하여 국방감독관의 요구를 거부할 수 있다. 그러나 이를 위해서는 국방위원회에서 그 사유에 대해 소명해야 한다. 국방감독관이 필요한 조사를 할 때, 법원과 연방, 주 및 기초지방자치단체의 행정관청은 직무상 이를 원조해야 할 의무를 가지고 있다.

미국과 영국의 경우 한국과 독립성보장 측면에 있어서 큰 차이를 보이지 않는다. 다만 독일의 경우 제도의 통제권이 의회에 있다는 점에서 한국과 큰 차이를 보인다. 구제제도의 통제권이 외부에 있을 경우 제도의 독립성을 높여 제도의 신뢰성을 높이는 효과를 기대할 수 있다. 제도의 통제권이 외부기관에 있는 경우, 군 내 이해관계로부터 자유로운 입장에 놓이기 때문이다. 따라서 한국군 역시 구제제도의 독립성을 보장하기 위해 국방감독관제도와 같은 외부기관의 통제를 받는 구제제도를 마련하는 방안을 생각해 볼 필요가 있다.

3) 정책관리

[표 5] 정책관리의 3단계

1단계	2단계	3단계
하향적 접근	쌍방향적 접근	맞춤형 접근
<ul style="list-style-type: none"> 조직의 상층부에서 정책과 제도를 관리함 상층부에서 하층부를 관찰하여 정책 및 제도 관리를 위해 필요한 정보를 얻음 수동적 입장의 하층부 	<ul style="list-style-type: none"> 조직의 하층부가 정책 및 제도관리에 개입 상층부에서 요구하기 전에 하층부에서 정책·제도와 관련된 정보제시 능동적 입장의 하층부 	<ul style="list-style-type: none"> 정책과 제도의 관리가 구성원 개개인의 수요에 맞게 이루어짐 정책과 제도의 관리에 있어 구성원 전체의 요구가 아닌 개별적인 요구가 반영됨

정책관리란 인권보호 정책 및 제도가 제대로 수행되고, 문제점이 개선되도록 하기 위한 관리제도를 말한다. 정책관리 역시 3단계 수준으로 구분하여 볼 수 있다. 1단계는 하향적 접근법이다. 조직의 정책과 제도를 관리함에 있어서 상층부가 전적으로 의사결정을 내린다. 정책과 제도를 관리하는데 필요한 정보는 상층부에서 하층부를 관찰함으로써 확보된다. 즉, 하층부는 상층부가 원하기 전에 정보를 제공할 수 없다. 1단계에서 하층부는 수동적 입장으로 그저 상층부에서 만든 정책과 제도를 따를 뿐이다.

2단계는 쌍방향적 접근이다. 2단계에서부터는 하층부가 정책과 제도의 관리에 개입하게 된다. 정책과 제도를 관리함에 있어서 하층부 역시 주요 의사결정자가 되어 활동한다. 하층부에서는 상층부에서 요구하기 이전에 정책과 제도 관리 영역에서 자신들의 상황과 의견에 대한 정보를 전달하고, 이 정보를 바탕으로 관리활동이 이루어진다. 즉, 1단계와 달리 2단계에서 하층부는 능동적인 존재이다.

3단계는 맞춤형 접근이다. 구성원이 개개인의 수요에 맞게 정책과 제도를 활용할 수 있도록 관리하는 단계이다. 2단계와 마찬가지로 하층부에 해당하는 구성원은 정책관리에 적극적으로 참여한다. 그러나 2단계에서 하층부 전체의 의견을 반영하여 정책관리가 이루어졌다면, 3단계에서는 정책 및 제도와 관련성이 있는 구성원의 의견을 더 크게 반영한다. 예를 들어 여군 인권보호를 위한 정책에 있어서 2단계에서는 각각의 구성원이 내는 의견의 중요도를 동일하게 전제하고 정책 관리를 실시한다. 그러나 3단계에서는 당사자인 여군의 의견에 보다 가중치를 두고 접근한다. 단계가 높아질수록 정책 및 제도의 수요자에 대한 정보를 얻기 용이하다. 때문에 단계가 높아짐에 비례하여 현실 상황에 맞는 정책관리가 이루어 질 수 있다.

한국군을 대상으로 한 인권 정책관리는 국가인권위원회와 국민권익위원회에 의해 이루어지고 있다(국방부 법무관리실, 2017). 국가인권위원회는 모든 국민의 기본적 인권 보호와 향상, 인간으로서의 존엄과 가치 구현, 민주적 기본질서 확립을 목적으로 2001년 설립된 국가기구이다. 해당기구의 설립 근거는 「국가인권위원회법」에 마련되어 있다. 국가인권위원회는 인권침해 구제를 위한 대표적인 기구라고 할 수 있다. 국가인권위원회의 구성은 위원장 1명, 상임위원 3명, 비

상임위원 7명으로 이루어져 있으며, 조직 편제는 3국 14과의 사무처(185)로 이루어져 있다. 국가인권위원회 내에서 군 인권침해 조사팀의 전담인력은 4명 수준이다. 국가인권위원회는 제도개선 권고 및 의견표명, 인권 및 차별에 대한 조사구제, 인권교육 홍보, 국내외 협력, 인권상황에 대한 실태 조사와 차별행위 조사를 주된 기능으로 하고 있다. 국민권익위원회는 행정청의 위법·부당한 처분에 의한 고충민원의 처리를 담당하는 기구이다. 그러나 이와 더불어 부패방지를 위한 정책 수립 및 제도개선 권고 역시 국민권익위원회의 주요 기능에 해당된다.

미국에서는 정책관리로서 기회균등프로그램, ECAS, SAPRO가 있다. 기회균등프로그램은 군의 대비태세를 강화하기 위하여 군인의 잠재성을 극대화하고 모든 장병이 공정하게 대우받도록 보장하기 위한 제도이다. 미군에서는 해당 제도를 통해 장병들이 오로지 가치와 적정성에 기초를 두고 대우받을 수 있는 환경을 조성하는 것을 목표로 하는 종합적인 노력을 기울이고 있다. 구체적으로 미군에서는 부대별로 기회균등리더(Equal Opportunity Leader)를 두고 있다. 이들은 개인적 차별, 성폭력 등의 문제를 인지하고 적절한 해결책을 권고하며, 기회균등에 관해 지휘관에게 조언하고, 보좌함으로써 지휘관의 공정한 처우를 지원하는 임무를 수행하고 있다. 기회균등리더의 구체적인 명칭은 부대규모에 따라 달라진다. 여단급 부대에서는 기회균등 조언자(Equal Opportunity Advisor), 사단급 이상의 부대에서는 프로그램 관리자(Program Manager)를 두고 있다. 이들은 기회균등 업무와 상담업무에 대한 담당자임과 동시에, 지휘관의 개인 참모로서 지휘관을 보좌하는 역할을 맡고 있다. 더불어 예하부대에서 기회균등리더를 양성하는 교육자 역할도 담당하고 있다. 기회균등리더가 군인의 진정에 대해 직접 조사를 수행하는 것은 아니다. 그러나 진정 사항에 대한 상담을 실시하는 등 진정 제기에 대한 간접적인 지원업무를 수행하고 있다 (Depart of Army, 2008).

윤리적 풍토 평가 조사서(ECAS) 작성은 미 육군에서 부대의 윤리적 풍토를 얼마나 잘 조성하고 있는지 여부를 지휘관 스스로 하여금 정기적으로 평가하게 만드는 제도이다. 해당 조사서는 설문문항 형식으로 되어 있으며, 질문에 대하여 1점에서 5점 사이의 점수를 부여하도록 되어 있다. 설문 내용은 자신과 부하 개개인의 품성, 부대와 부서의 정책과 실제상황, 부대 지휘관들의 행동, 환경적 요소들에 대한 것이다. 해당 영역 별로 5~6개의 질문이 달려있다. 미 육군에서 이렇듯 스스로 윤리적 풍토 조사서를 작성하도록 하는 이유는 지휘관이 부대의 임무를 수행함에 있어서 얼마나 윤리와 도덕, 인격에 바탕을 두고 있는지 스스로 진단하는 기회를 갖도록 하기 위함이다(국가인권위원회, 2014).

미 정부는 군내에서의 성폭력을 방지하기 위한 지속적인 노력의 일환으로서, 국가적 차원의 시책으로 성폭력 방지·대응실(The Sexual Assault Prevention and Response Office: SAPRO)을 설립하여 운영하고 있다. SAPRO의 설치 근거는 국방부 지침(DoD Directive 6495.01)에 있다. SAPRO의 임무는 군내에서의 성폭행 사건을 방지하고, 성폭행 대응 제도에 대한 감독을 실시하는 컨트롤 타워로서의 역할을 수행하는 것이다. SAPRO에 대한 감독기능을 향상시키기 위한 목적으로 2008년 ‘정부외부지원단(Policy Assistance Team; PAT)’이 개설되었다. PAT는 각 군부대를 방문하고 SAPRO의 정책이 제대로 수행되고 있는지 감독하는 역할을 맡고 있다. 동시에 SAPRO와 관련된 인원과 회의를 통하여 문제점 및 개선사항을 파악하는 역할을 수행한다. 현재는 통합운영팀(Integrated Product Team)이 PAT가 하던 역할을 대체하여 수행하고 있다. 이 외

에 SAPRO를 지원하기 위한 노력으로 범정부적 차원의 위원회(Sexual Assault Advisory Council; SAAC)가 설치되었다. SAAC는 SAPRO 제도를 관할하고 전략적인 방향을 제공하는 역할을 맡고 있다. SAAC에는 국방부 감찰장교와 함께 군대 내의 고위 간부가 참여하도록 되어 있으며, 하위 조직으로서 성폭력에 관한 국방 TF 등이 소속되어 있다. 더불어, 미 의회 감사국(GAO)이 참여함과 동시에 연방정부의 보건복지부, 법무부, 국무부, 보훈처 등의 국장급 인사가 위원으로 활동하도록 되어있다. SAPRO는 운용의 실질적 개선을 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 구체적으로 미 성폭력지원센터(National Sexual Violence Resource Center), 남성모임(Men Can Stop Rape), 성폭력 척결을 위한 캘리포니아 연합(California Coalition Against Sexual Assault) 등 각종 성폭력 관련 시민단체와의 협력 체제를 구축하였다. 민간단체와 협력을 통해 얻은 성과 중 하나로 외부 온라인 및 핫라인을 개통(Rape Abuse & Incest Network; RAINN)하였다. 이를 통해 장병은 익명으로 긴급한 상황을 전달하고 상담을 받을 수 있게 되었다. 또한 민간단체와 함께 온라인 및 핫라인 자원봉사자와 관리자를 훈련시키기 위한 교재의 편찬을 실시하였다. 더불어 새로운 정책과 프로토콜 개발의 결과물을 자원봉사 매뉴얼에 수록하고 있다.⁶⁾

독일에서는 군인참가제도가 운영되고 있다(국가인권위원회, 2005). 군인참가제도는 조직 내 약자들의 고통을 원활하게 처리하도록 하며, 조직의 중요 문제를 결정하는 데에 있어서 민주성을 제고함을 목적으로 하고 있다. 이는 군 외부에서 민주주의의 원칙에 입각하여 시행되고 있는 경영참여제나 인사참여제를 군 상황에 맞게 도입한 제도이다.

군인참가제도는 군인참가법(Soldatenbeteiligungsgesetz)에 근거하여 실행되고 있다. 군인참가법 제1조 2항은 대표위원(Vertrauensperson), 대표위원회(Gremien der Vertrauenspersonen), 인사대표(Personalvertretung)를 통하여 독일 군 장병을 대표하도록 규정하고 있다. 독일군은 상이한 계급에 따라 각각의 대표위원을 두고 있다. 상이한 계급별로 선출된 대표위원은 분쟁과 여러 중요한 사항에 있어서 상급자와 하급자 사이의 조정을 도모한다. 대표위원회 대하여 보다 자세히 살펴보자면, 장교, 부사관, 사병은 직접비밀선거로 각각 1인의 대표위원과 2인의 대리인을 선출한다. 이때 유권자는 최소한 5인 이상이어야 한다. 대표위원은 선출된 영역에서 상급자와 하급자 사이의 책임 있는 협력 및 동지애에 기초한 신뢰 강화를 위해 노력해야 한다. 이때 징계권을 가진 상급자는 대표위원이 과업을 수행할 수 있도록 지원해야 할 의무를 가진다. 대표위원은 취임 후 자신의 업무 내용에 대하여 포괄적으로 고지 받아야 하며, 업무에 필요한 문서에 대하여 열람할 수 있는 기회를 제공받는다. 대표위원의 주된 업무에는 인사사항, 근무사항, 급부배려사항, 직업교육 및 개발조치, 징계조치 시에 의견개진 및 청문 등이 있다. 대표위원은 세 가지 형태의 참가방식을 가진다. 청문, 제안권, 공동결정이다.

군 전체 차원에서 대표위원회가 조직화된 전체대표위원회(Gesamtvertrauenspersonenausschuss; GVPA)는 군 내부에 설치된다. 육해공군의 군 위생부대, 중앙군부대의 군인은 경력별, 지위별 대표를 전체대표위원회에 참여시킨다. 이때 대표위원은 전체대표위원회의 구성원을 직접 비밀투표로 선출한다. 이러한 선거는 4년 단위로 실시된다. 국방부장관은 전체대표위원회의 대변인을 '내적지휘문제자문위원회'의 상임게스트로 초청해야 한다. 전체대표위원회는 인사, 사회, 조직 영역에서는 국방부 원칙수립과정에서 의견을 진술할 권한을 가진다. 다만 해당 원칙이 장병에게 영향을

6) <http://www.sapr.mil/index.php/about/mission-and-history>

미치는 경우에 한한다.

전체대표위원회는 청문 이전에도 인사, 사회, 조직 영역에 걸쳐서 의견을 제시할 수 있다. 독일의 군인참가법에서 대표위원회에 제안권과 공동결정권을 인정하듯이, 전체대표위원회도 원칙결정 시에 제안권과 공동결정권을 보유한다. 국방장관과 전체대표위원회 사이의 공동결정사항에 있어서 합의가 이루어지지 않은 경우에는 협의를 위한 중재위원회(Schlichtungsausschuss)가 구성된다. 중재위원회는 장관과 전체대표위원회가 지목한 중재위원 각 3인 그리고 공정한 중재위원장 총 7인으로 구성된다. 전체대표위원회는 결의 사항으로서 입장, 이견, 제안을 가진다. 위원회의 구성원은 2개월 단위로 정기적인 회합을 가져야 한다. 국방부장관은 전체대표위원회에 참여가 필요한 조치가 있을 때에는 이를 즉시 통지해야만 한다. 장관은 4주 또는 긴급한 경우 2주간의 의견표명의 기회를 전체대표위원회에게 보장해 주어야 한다. 또한 국방부장관은 전체대표위원회의 결의 내용을 고려해야할 의무를 가진다. 만일 고려하지 않을 경우에는 그 이유를 서면으로 밝혀야 한다. 전체대표위원회가 서면으로 이견을 제출하지 아니한 때에는 동의한 것으로 간주한다.

한국, 미국, 독일의 정책관리 방식을 앞서 제시한 정책관리 수준에 대응시켜 비교한다면 한국과 미국은 1단계에 독일은 2단계에 해당한다. 한국과 미국 모두 정책관리에 있어서 군 장병이 수동적인 위치에 놓여있다. 한국의 경우 국가인권위원회와 국민권익위원회의 주도 아래 정책관리가 이루어지고 있다. 미국의 경우에는 지휘관(기회균등 프로그램, ECAS)과 SAPRO에 의해 정책관리가 주도되고 있다. 한국과 미국의 군 장병은 정책 및 제도를 관리하는 과정에 있어서 개입할 권한을 가지고 있지 않다. 반면에 독일은 군인참가제도를 통해 군 장병이 정책관리 과정에 개입할 수 있도록 하고 있다. 독일군 장병은 계급별 대표위원과 전체대표위원회를 통해 집단으로 정책 및 제도에 대해 자신의 의견을 표현할 수 있다. 유감스럽게도 3단계 수준의 정책관리 사례는 아직까지 발견된 바 없다. 이를 바탕으로 볼 때 한국군은 우선 2단계 수준으로 나아가기 위한 노력이 필요한 상황이라고 볼 수 있다. 그리고 이를 위한 노력의 일환으로써 독일의 군인참가제도를 모방할 필요가 있다.

비록 앞서 제시한 기준에 따르면 1단계에 해당하지만, SAPRO 역시 한국군에게 많은 시사점을 주는 제도이다. SAPRO에게는 두 가지 특징이 있다. 첫째는 군의 통제를 받지 않는 범정부적 기구라는 점이다. 구제제도 뿐만 아니라 정책관리 역시 독립성 보장이 중요한 과제에 해당한다. 독립성이 보장되지 않을 경우 인권정책과 제도를 설계하고 관리함에 있어 특정 인물의 이해관계가 개입될 수 있다. 그리고 이는 잘못된 방향으로 제도를 이끌어 가게 된다. 둘째는 군의 문제만을 다루는 기구라는 점이다. 군 외부기관에서 정책과 제도를 관리할 경우, 군 상황에 적합하지 않은 관리가 이루어질 수 있다. 실제 군 현장과 떨어져 있는 외부기관은 군에 대한 얕은 이해만을 갖 추게 될 수 있기 때문이다. 이러한 현상을 방지하기 위해 외부기관에서 군 문제를 다룬다 할지라도, 군 문제만을 집중적으로 다루어 전문성을 갖춘 조직일 필요가 있다. 한국군의 경우 외부기관인 국가인권위원회와 국민권익위원회에서 정책관리를 맡고 있다. 따라서 군 내 이해관계로부터 자유로운 입장에서 정책관리가 이루어진다고 할 수 있다. 그러나 두 기관은 군 문제만을 집중적으로 다루지는 않는다. 따라서 군 문제에 대한 전문성이 다소 떨어질 우려가 있다. 이러한 상황을 고려할 때 독립성과 전문성을 동시에 갖춘 SAPRO는 한국군의 인권보호제도를 개선하기 위한 롤 모델로서 상당히 적합한 사례라고 볼 수 있다.

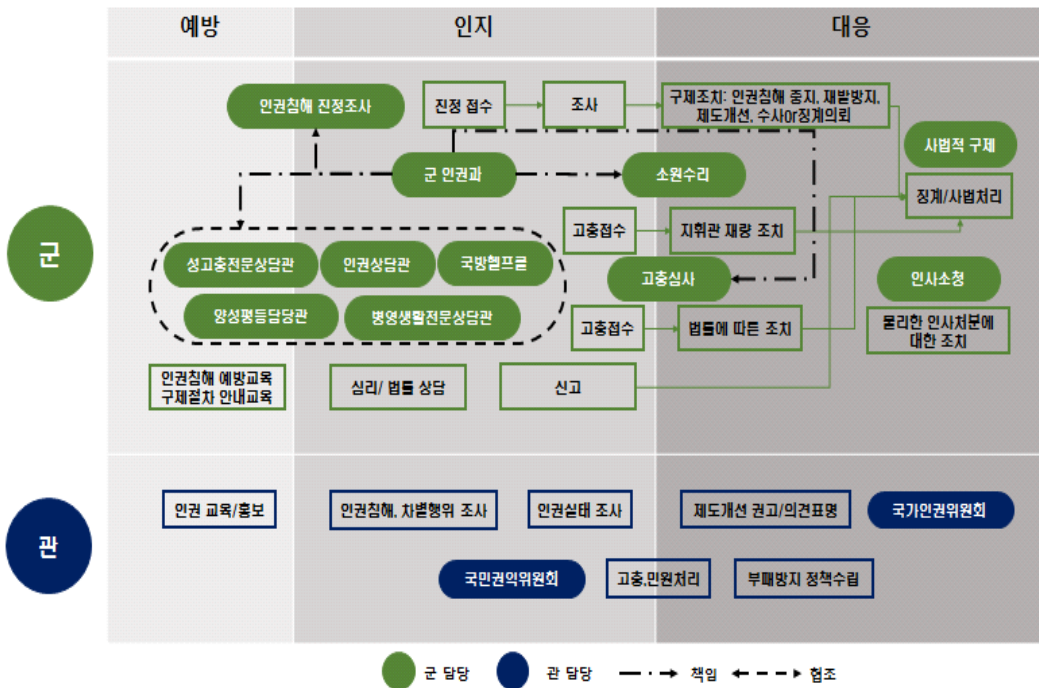
[표 6] SAPRO와 한국 정책관리의 비교

구분	낮은 전문성	높은 전문성
높은 독립성	국가인권위원회 국민권익위원회	SAPRO
낮은 독립성	-	-

다. 종합 및 시사점

지금까지 논의된 한국군의 인권보장 제도를 종합하면 다음 [그림 2]와 같다.

이러한 한국군의 인권보장제도를 보완하기 위해 외국군의 사례를 통해 얻을 수 있는 시사점은 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 첫 번째는 제도운영의 독립성보장이며, 두 번째는 교육방식의 다양화, 세 번째는 장병 집단 의견 표명 창구 마련이다.



[그림 2] (As is)한국군 인권보장시스템 현황

1) 제도운영의 독립성 보장

제도운영의 독립성보장은 매우 중요한 문제이다. 인권보호제도를 이용하는 사람은 제도의 독립

성 부족으로 인해 자신이 제도를 활용함으로써 받을 수 있는 잠재적인 불이익과 제도를 활용하더라도 아무런 효과가 없을 것을 두려워하기 때문이다(최수찬 등, 2013). 제도의 독립성에 있어서 모범적인 모습을 보이고 있는 제도에는 독일의 국방감독관제도와 미국의 SAPRO가 있다. 두 제도 모두 통제권이 군 외부에 있어 군 내 이해관계로부터 자유로운 입장에 위치할 수 있다. 구체적으로 국방감독관제도는 의회의 통제를 받음으로써, SAPRO는 독립적인 범정부적 기구로서 존재함으로써 제도의 독립성을 확보하고 있다. 한국군의 경우 대부분의 제도가 군의 통제를 받고 있다. 이 경우 군 내 이해관계에 영향을 받을 확률이 높아진다. 또한 실제로는 독립적인 활동이 이루어지고 있을지라도, 군 장병으로 군의 통제를 받는다는 이유로 제도의 독립성을 의심할 수 있다. 따라서 한국군 역시 국방감독관제도와 SAPRO를 참고하여, 외부기관에서 통제하는 신규제도를 도입하거나, 기존에 군의 통제를 받던 제도를 외부기관에 인계하는 방향을 검토해볼 필요가 있다.

2) 교육방식의 다양화

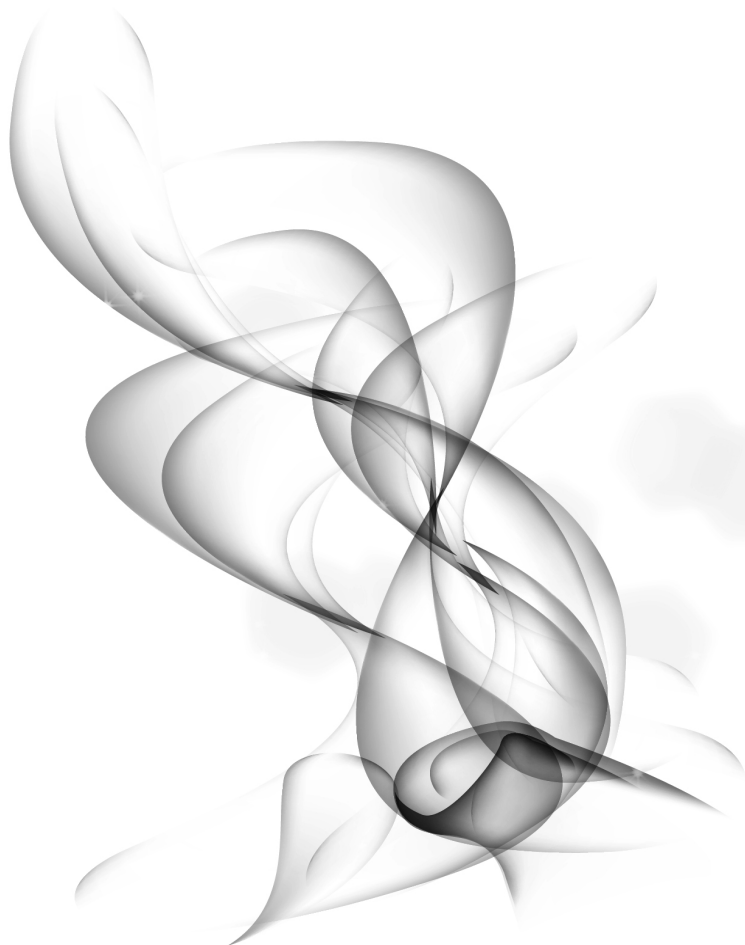
앞서 제시한 바와 같이 한국군의 인권교육은 강의형태에 국한되어 있다. 때문에 장병의 관심과 집중을 이끌어내기에 한계가 있다. 그리고 이는 교육효과를 떨어트리는 원인이 될 수 있다. 미국의 경우 상대방 입장 고려하기 프로그램과 같은 토론식 수업을 통해 장병이 참여하는 형태의 교육을 실시하고 있다. 이를 통해 교육에 대한 장병의 집중과 관심 수준을 높이고, 교육 내용에 대해 깊이 있는 이해를 유도할 수 있다. 더불어 인권복무규정카드를 이용하여 항시 인권침해 대응 방법에 대한 정보를 접하게 하고 있다. 이를 통해 장병은 일회성 교육이 아닌 일상화된 교육을 받게 된다. 한국 역시 이러한 미국의 교육제도를 모방하여 보다 다양한 형태의 교육프로그램을 제공함으로써, 장병에 대한 인권교육수준을 높일 필요가 있다.

3) 장병 집단 의견 표명 창구 마련

한국군의 경우 상담 및 각종 제도를 통하여 인권침해 상황에 대한 입장을 표현할 수 있다. 그러나 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제31조에 따라서 집단으로 의견을 제시하는 행위는 제한된다. 즉, 장병 전체의 의견을 표현할 수 있는 수단이 존재하지 않는다는 것이다. 이는 정책관리에 있어서 상당히 불리한 상황이라고 볼 수 있다. 군 구성원의 현실에 맞는 정책과 제도를 운영하기 위해서는 장병의 상황을 명확하게 파악할 필요가 있다. 그런데 지금까지와 같이 장병의 개인입장 표현만을 허락한다면, 장병이 어떤 생각을 하고 어떤 상황에 놓여있는지 파악하기 어렵다. 조직에서 개인이 입장표현을 한다 할지라도 여기에는 힘이 실리지 않는다. 때문에 개인의 입장표현은 정책관리에 반영되지 못하고 무시될 우려가 있다. 장병이 군내에서 자신의 입장을 강하게 표현하기 위해서는 집단으로 의견을 표명할 수 있는 창구를 열어줄 필요가 있다. 그래야만 정책관리에 있어서 수요자인 장병의 입장이 제대로 반영될 수 있다. 집단 의견 표명 창구 마련을 위해 참고할 만한 제도에는 앞서 제시한 바와 같이 독일의 군인참가제도가 있다. 독일에서는 해당 제도를 통해 정책관리에 있어서 군 장병의 의견을 수렴하고 있다.



4. 비전투요원 인권 실태조사



4. 비전투 요원 인권 실태 조사

가. 연구 참여자

방문조사는 육군 6개 부대, 해군 2개 부대, 공군 2개 부대, 해병대 1개 부대 총 11개 부대를 방문하여 총 888명을 대상으로 조사를 진행하였다. 조사대상에 대한 인구통계학적 변인은 아래 [표 7]부터 [표 12]까지 제시하였다.

[표 7] 초기계획표본 및 실제 연구대상별 표본크기

구분	비전투 병사	전투병사	간부	군·군무원	총합
초기계획 표본 크기	352명	175명	243명	40명	810명
연구 대상별 구분	510명	117명	225명	36명	888명

본 연구를 위한 초기 표본크기는 연구 대상별 각각 비전투 병사 352명, 전투 병사⁷⁾ 175명, 간부 243명, 군무원 및 군무원 40명 총 810명으로 설정하였고, 이에 실제 조사 인원은 비전투 병사 510명, 전투 병사 117명, 간부 225명, 군무원 및 군무원 36명으로 총 888명이었다.

[표 8] 군별 구분

구분	비전투 병사		전투 병사		간부		군·군무원		총합
	명	%	명	%	명	%	명	%	
육군	238명	46.7%	56명	47.9%	92명	40.9%	6명	16.7%	395명
해군	98명	19.2%	18명	15.4%	51명	22.7%	12명	33.3%	201명
공군	127명	24.9%	39명	33.3%	59명	26.2%	10명	27.8%	185명
해병대	47명	9.2%	4명	3.4%	21명	9.3%	4명	11.1%	59명
합계	510명	100.0%	117명	100.0%	223명	99.1%	32명	88.9%	882명

각 군별 인원은 다음과 같다. 소속 군에 응답하지 않은 6명을 제외한 총 882명 중 육군이 395명으로 가장 많았다. 이어서 해군이 201명, 공군이 185명이었고 해병대는 59명으로 가장 적었다. 비전투 병사 510명에서 육군이 238명(46.7%)으로 가장 많았고, 공군이 127명(24.9%), 해군은 98명(19.2%)이었으며, 해병대는 47명(9.2%)으로 가장 적었다. 전투 병사 117명 중 육군이 56명(47.9%)이었고 이어서 공군 39명(33.3%), 해군 18명(15.4%), 해병대 4명(3.4%) 순이었다. 간부는 소속 군에 응답한 간부 223명 중 육군이 92명(40.9%), 공군 59명(26.2%), 해군 51명(22.7%), 해병대 21명(9.3%) 순이었다. 군무원 및 군무원의 경우 소속 군에 응답한 32명은 해군 12명(33.3%), 공군 10명(27.8%), 육군 6명(16.7%), 해병대 4명(11.1%)이었다.

7) 직접적인 연구의 대상이 되는 것이 병사였기 때문에, 본 장에서부터 '비전투 요원'을 '비전투 병사'라는 용어로 대체해서 사용하기로 한다.

[표 9] 비전투 및 전투 병사 계급별 구분

구분	비전투 병사		전투병사	
	이병	12명	2.4%	10명
일병	188명	36.9%	41명	35.0%
상병	184명	36.1%	42명	35.9%
병장	124명	24.3%	24명	20.5%
총합	508명	99.6%	117명	100.0%

각 연구 대상의 계급 및 급수(년차)별 인원은 다음과 같다. 계급 및 급수(년차)에 응답하지 않은 10명을 제외한 878명 중 비전투 병사가 508명, 전투 병사가 117명, 간부가 218명, 군무원 및 군무원이 35명이었다. 비전투 병사의 계급별 인원은 일병이 188명(36.9%)으로 가장 많았고 다음으로 상병이 184명(36.1%)이었다. 병장은 124명(24.3%)이었고 이병이 12명(2.4%)으로 가장 적었다. 전투 병사의 계급별 인원도 비슷한 양상을 보였다. 상병이 42명(35.9%)으로 가장 많았고, 일병이 41명(35.0%)이었으며, 병장 24명(20.5%), 이병이 10명(8.5%)으로 가장 적었다.

[표 10] 간부 계급별 구분

구분	인원	
하사	54명	24.0%
중사	38명	16.9%
상사	59명	26.2%
원사	16명	7.1%
준위	3명	1.3%
소위	10명	4.4%
중위	20명	8.9%
대위	14명	6.2%
소령	4명	1.8%
총합	218명	96.9%

간부는 계급에 응답하지 않은 5명을 제외한 총 218명이 응답하였다. 응답 범위는 하사부터 소령까지였다. 상사가 59명(26.2%)으로 가장 많았고 하사 54명(24.0%), 중사 38명(16.9%), 중위 20명(8.9%), 원사 16명(7.1%), 대위 14명(6.2%), 소위 10명(4.4%), 소령 4명(1.8%) 순이었다. 준위는 3명(1.3%)으로 가장 적었다.

[표 11] 군무원 및 근무원 급수(년차)별 구분

구분		인원	
군무원	9급	7명	19.4%
	8급	7명	19.4%
	7급	12명	33.3%
	6급	3명	8.3%
	5급	1명	2.8%
근무원	4년차	1명	2.8%
	6년차	2명	5.6%
	7년차	2명	5.6%
총합		35명	97.2%

군무원 및 근무원의 경우, 계급에 응답하지 않은 6명을 제외하고 총 35명이 응답하였다. 응답 범위는 군무원의 경우 9급부터 5급까지였고 근무원의 경우 4년차, 6년차, 7년차가 있었다. 먼저 군무원은 7급이 12명(33.3%)으로 가장 많았고 9급과 8급이 7명(19.4%)으로 같았다. 이어서 6급이 3명(8.3%), 5급이 1명(2.8%)으로 가장 적었다. 근무원은 6년차와 7년차가 각각 2명(5.6%)이었고 4년차가 1명(2.8%)이었다.

[표 12] 비전투 및 전투 병사 임무별 구분

구분	비전투 병사		전투병사		총합
복지시설 지원 및 관리병	35명	6.9%			
BX, PX 근무병	115명	22.7%			
취사병	41명	8.1%			
보일러관리병	6명	1.2%			
장교 및 간부식당 근무병	3명	0.6%			
헌병(영창, 교도병)	65명	12.8%			
의장대	42명	8.3%			
목욕탕관리병	2명	0.4%			
행정병	46명	9.1%			
운전병	41명	8.1%			
군악병	29명	5.7%			
전투임무수행	9명	1.8%	117명	100.0%	
기타	92명	18.2%			
합계	526명	104.0%	117명	100.0%	643명
응답	506명	99.2%	117명	100.0%	623명

비전투 병사는 임무에 응답하지 않은 4명을 제외하고 총 506명이 응답하였다. 이들 중 이중임무(2가지 이상)를 수행하는 병사의 다중응답으로 526명의 반응이 있었다. 먼저 BX, PX근무병이 115명(22.7%)으로 가장 많았다. 이어서 기타 92명(18.2%), 헌병(영창, 교도병)이 65명(12.8%),

행정병 46명(9.1%), 의장대 42명(8.3%), 운전병과 취사병이 각각 41명(8.1%), 복지시설지원 및 관리병 35명(6.9%), 군악병 29명(5.7%), 전투임무수행 9명(1.8%), 보일러 관리병 6명(1.2%)이었다. 장교 및 간부식당 근무병은 3명(0.6%)이었으며, 목욕탕 관리병은 2명(0.4%)으로 가장 적었다.

심층면접은 9개 부대를 방문하여 총 176명을 대상으로 진행하였다. 면접 대상자는 비전투병사 95명, 장교 및 부사관 59명, 군·근무원 22명이었다. 조사대상에 대한 인구통계학적 변인은 아래 [표 13]과 [표 14]에 제시하였다.

[표 13] 심층면접 연구대상별 구분

구분	장교	부사관	군, 근무원	비전투병사	총합
A부대	0명	9명	0명	10명	19명
B부대	2명	4명	5명	8명	19명
C부대	0명	10명	0명	10명	20명
D부대	0명	8명	2명	10명	20명
E부대	4명	4명	3명	11명	22명
F부대	3명	3명	0명	10명	16명
G부대	0명	0명	2명	14명	16명
H부대	7명		5명	12명	24명
I부대	5명		5명	10명	20명
합계	59명		22명	95명	176명

비전투 병사를 직군별로 분류하여 살펴보면, 헌병 15명(15.8%), 의장병 15명(15.8%)으로 가장 많았고, 취사병 11명(11.6%), 복지시설 지원 및 관리병 5명(5.3%), 의무병 3명(3.2%) BX·PX 근무병 2명(2.1%), 보일러 관리병 2명(2.1%)이었다. 기타는 42명(44.2%)이었는데, 그 중 군악병이 8명으로 가장 많았고, 운전병, 행정병 등이 포함되어 있다.

[표 14] 비전투 병사 심층면접 직군별 구분

구분	비전투 병사	
복지시설 지원 및 관리병	5명	5.3%
BX, PX 근무병	2명	2.1%
보일러관리병	2명	2.1%
취사병	11명	11.6%
목욕탕관리병	0명	0%
장교 및 간부식당 근무병	0명	0%
헌병(영창, 교도병)	15명	15.8%
의장병	15명	15.8%
의무병	3명	3.2%
기타	42명	44.2%
합계	53명	100%

나. 분석 결과

1) 양적 분석

비전투 병사의 인권상황에 대한 실태조사를 위해 비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 군무원 대상으로 각각 다른 유형의 설문지를 배부하였다. 각 유형의 설문지 중 일부 문항은 역할에 따른 차이를 알아보기 위해 동일한 문항이 포함되었고, 일부 문항은 역할의 특성에 따라 같은 개념을 연구대상별 특성에 맞게 변형하였다.

분석결과는 먼저 연구 영역에 따라 대상별(비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 군무원)로 각 문항에 대한 분석결과를 제시하였고, 두 번째로 연구대상별, 군별, 직군별 비교를 위해 차이검증 결과를 제시했다. 연구 대상별 각 문항에 대한 분석결과는 본 연구의 주 연구대상인 비전투 병사, 비전투 병사와 동일한 병사의 계급에 있지만 수행하는 임무가 다른 전투 병사, 비전투 병사를 관리하는 간부, 비전투 병사와 함께 근무를 하는 군무원 및 군무원 순으로 제시되었다. 또한 비전투 병사의 임무에 따라 조사 인원이 일정 수를 넘어선 경우에는 비교 분석하였다.

결과 제시 방법은 빈도분석, 평균 및 표준편차와 같은 양적 분석 결과를 기본적으로 제시하였고, 심층 면접에서 얻어진 질적 분석결과와 함께 응답경향에 대한 양적 분석결과의 함의를 논하였다. 함의를 논함에 있어 각 문항에 대한 상관분석과 교차분석이 필요한 부분이 있다면, 선택적으로 문항 간 상관 및 교차분석을 실시하여 근거 및 시사점으로 제시하였다. 질적 분석의 구체적 내용은 부록으로 첨부하였으며 질적 분석 결과에 해당하는 부록의 표 번호를 기재하였다.

가) 영역별 결과 분석

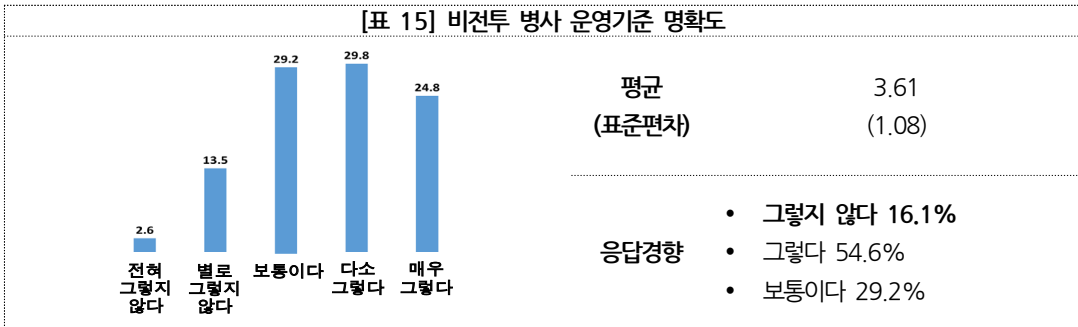
(1) 근무환경 및 임무 만족도

먼저 비전투 병사의 공식적 운영기준인 편제여부, 그리고 편제여부와 상관없이 비전투임무의 운영기준에 대한 각 연구대상의 만족도를 확인하였다. 비공식적이라 하더라도 운영기준이 공정하고 명확하면 만족도가 높을 가능성이 있기 때문이다. 다음으로 비전투 병사가 수행하는 임무 수행에 대한 만족도 및 불편이나 어려움의 정도를 파악하고, 비전투 임무의 긍정 및 부정적 효과를 확인하였다. 비전투 병사의 경우 불편이나 어려움에도 불구하고 비전투 임무의 긍정적 효과가 크다면 임무 수행에 대한 의지를 키울 수 있다. 이에 더해, 비전투 병사의 임무 수행의 양이 적절한지 알아보기 위해 근무시간과 근무시간 내 임무수행여부를 파악하였다. 마지막으로 전투 병사의 임무에 비해 비전투 병사의 임무 강도가 약하다고 생각하는지, 혹은 강하다고 생각하는지 확인하였다. 분석 결과는 다음과 같다.

(가) 비전투 병사

비전투 병사는 부대(부서)내 비전투 임무를 수행하는 인원을 평균 28.94명(표준편차 43.09)으

로 응답하였다. 편제 여부에 대한 다중응답에서 편제된 인원(66%)이 가장 많았고, 비편제 인원(23%)이거나 편제와 비편제가 혼재된 인원(11%)이 약 34%에 달하였다. 편제와 비편제 모두에 해당된다는 것은 보직과 수행하는 임무가 다른 경우를 의미한다. 이처럼 보직과 수행하는 임무가 다르거나 비편제 임무를 수행함에 따라 개인 임무에 대한 자긍심이나 책임감 등이 저하될 수 있을 것으로 예상되며, 안전사고 발생 시 부대와 개인에 대한 책임 문제 등 이차적인 문제발생의 여지가 있다.

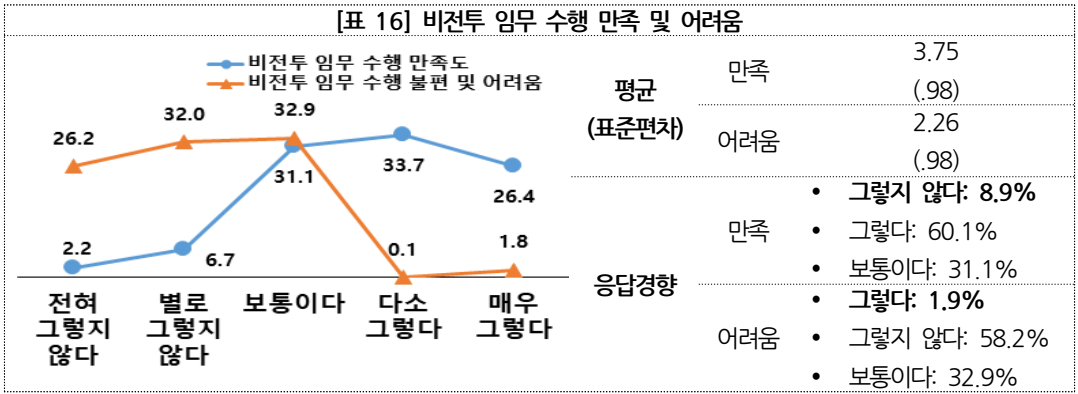


비전투 병사는 임무수행 상 전반적인 운영기준의 명확도에 대해 평균 3.61점으로 보고하여 보통보다 조금 높은 수준인 것으로 나타났다. 그러나 부정적인 의견을 보인 병사는 16%, 중립적인 입장은 30% 가까이 되었다. 운영기준은 제도적으로 설립된다는 점으로 미루어보아, 이러한 운영기준이 명확하지 않다는 것은 허점이 있음을 반증하는 결과로 볼 수 있다.

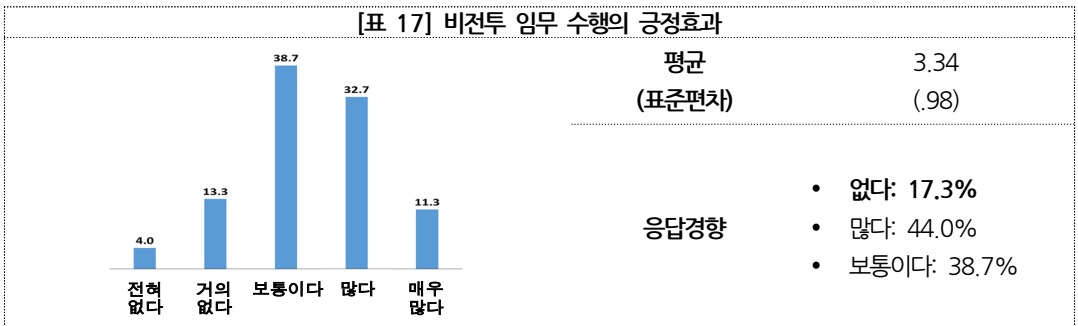
대표적인 예로 비전투 병사를 선발하는 방식에 대한 다중응답에서는 지원(56.7%)이 가장 많았고, 간부의 차출(29.9%), 기타(9.6%), 병선임자의 지목(3.7%) 순으로 나타났다. 이는 43.2%의 병사가 개인의 특성이나 적성이 고려되지 않은 상황에서 선택권을 박탈당하고, 타 병사와는 다른 임무를 수행해서 생기는 부정적 측면을 부당하게 강요받았다고 느끼게 할 가능성이 있다.

질적 분석에 의하면, 비전투 병사는 자신의 업무가 전투 병사를 지원하는 업무로 서비스업에 종사하는 것처럼 느끼고 있었다. 역할의 필요성에 대해서는 부인하지 않았지만, 만약 지원이 아닌 선발로 해당 임무를 부여받은 것이라면 징병으로 인해 자신이 원하지 않는 일을 강요받았다는 인식을 가질 수 있다. 이는 병사의 내적 동기를 저하할 수 있고 부당한 처우를 받는다고 느끼도록 할 가능성이 있다(부록1 표 3참조).

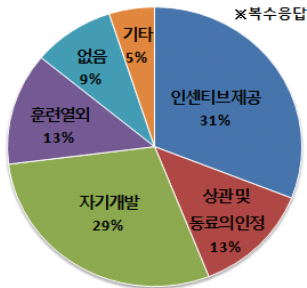
운영기준 명확도는 비전투 임무 수행의 만족도($r=.59, p < .001$), 인권보장정도($r=.53, p < .001$)와 상관이 있었다. 즉, 비전투 병사는 운영기준이 명확할수록 비전투 임무 수행에 만족하고, 인권이 잘 보장된다고 느끼고 있었다. 따라서 제도의 개편을 통해 비전투 병사의 운영기준을 명확히 하는 것이 비전투 병사의 비전투 임무수행 만족도 및 인권보장을 향상시키는 중요 요소로 작용할 수 있다.



선발 및 편제 여부의 공정성 문제에도 불구하고, 임무 수행 만족도에 대해서는 긍정 답변이 부정 답변에 비해 현저하게 높았다. 비전투 임무 수행으로 인한 어려움을 크게 느끼지 않는 것은 임무 수행 만족도를 높이는 이유로 작용했을 수 있다. 비교적 원활한 임무 수행을 위해 기반이 되는 요소가 기본적으로 잘 형성되어 있을 가능성이 높다. 하지만 비전투 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움에 대해서 소수이지만 1.8%가 '매우 많이' 느끼는 것으로 나타났다. 질적 분석을 살펴보면, 비전투 병사의 군생활 불만족의 중요한 원인 중 하나는 임무나 역할의 문제라기보다 징병제라는 시스템으로 인한 불만족이 더 큰 영향을 미치는 것으로 보인다(부록1 표 5참조). 다만 이는 국방의 의무를 수행하기 위해 감수해야 하는 부분이며 시설이 열악하거나 개인의 기본권이 침해되는 경우에 만족도가 영향을 받는다는 의견으로 보아, 복지가 개선될수록 만족도가 높아질 것으로 보인다(부록1 표 5참조).



[표 18] 비전투 임무 수행의 긍정이유

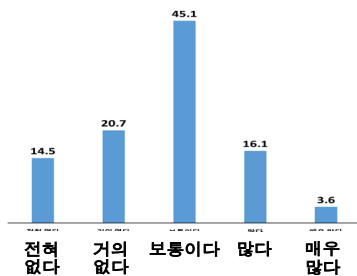


- ① 인센티브 제공(31%)
- ② 자기개발 (29%)
- ③ 상관 및 동료들의 인정 (13%)
- ④ 훈련열외 (13%)
- ⑤ 없음 (9%)
- ⑥ 기타 (5%)

비전투 병사는 비전투 임무로 인한 긍정적 효과를 보통보다 조금 높은 수준으로 인식하고 있었다. 구체적인 긍정효과의 이유로 실제적인 제도적 보상(예. 포상휴가, 훈련 열외)과 업무 특성으로 인한 기술이 향상되는 측면(예. 자기 개발)을 가장 주된 긍정적 이유로 제시하였다. 뒤를 이어 사회적 강화(예. 사회적 인정)도 긍정적 효과의 이유로 인식하고 있었다. 질적 분석에서도 ‘비전투 임무가 사회에서 도움이 되고, 일부 부대는 시간이 많아 자기계발을 할 수 있다’는 의견이 나타나고 있다(부록1 표1, 표3 참조).

실제적인 보상과 사회적 보상이 함께 작용한다는 것은 비전투 임무가 비전투 병사에게 긍정적인 인식을 형성하고 유지하는데 어느 정도는 적절한 것으로 보인다. 다만 비전투 임무수행의 긍정효과가 그리 많지는 않다는 점, 9%의 대상은 긍정효과에 대해 보고하지 않았다는 점에서 일부 병사가 비전투 임무 수행의 긍정 효과를 찾지 못해 임무에 만족하지 못할 가능성이 있다.

[표 19] 비전투 임무 수행의 부정효과

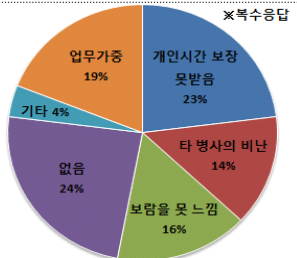


평균 (표준편차)
2.74 (1.01)

응답경향

- 많다: 19.7%
- 없다: 35.2%
- 보통이다: 45.1%

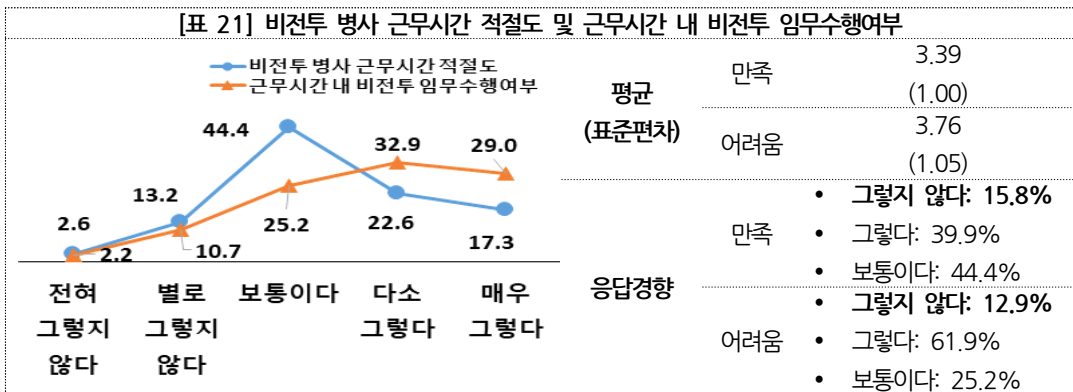
[표 20] 비전투 임무 수행의 부정이유



- ① 없음 (24%)
- ② 개인시간을 보장받지 못함 (23%)
- ③ 업무 가중 (19%)
- ④ 보람을 느끼지 못함(무가치함) (16%)
- ⑤ 타 병사의 비난 (14%)
- ⑥ 기타 (4%)

비전투 병사는 비전투 임무로 인한 부정적 효과를 보통보다 조금 낮은 수준으로 인식하고 있었다. 비전투 병사가 인식하는 비전투 임무 수행에서 부정 효과가 없다는 의견이 우세하지만 부정 효과가 있다는 의견 역시 19.7% 존재하였다. 부정적으로 판단한 구체적 이유는 전형적으로 기본권 침해 문제를 야기할 수 있는 개인 정비 시간이 보장되지 않는 것이 가장 많이 보고되었고, 업무 가중과 일의 의미를 찾지 못함(ex. 보람을 느끼지 못함)이 그 뒤를 이었다.

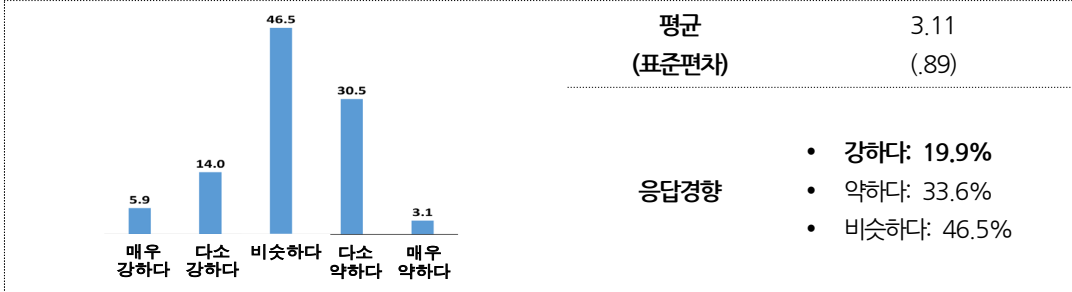
질적 분석에서 역시 업무나 대인 관련 스트레스와 ‘나라를 지키는 것 같다는 느낌이 들지 않고 의미를 찾지 못한다’는 의견이 나타나고 있다(부록1 표 2참조). 이는 차출로 인해 업무를 부여받을 경우, 흥미나 적성과 무관한 업무에 종사함으로써 가치감을 느끼지 못하기 때문일 수 있다. 또 다른 문제로는 ‘타 병사의 비난’이라는 응답이 14% 정도 나타나고 있다는 점이다. ‘잘해야 본전, 부족하면 욕’이라는 인식의 문제, ‘전투 병사가 비전투 병사의 업무가 편하다고 생각하는 경우가 있다고 느낌’ 등의 보고가 이와 비슷한 응답으로 보이며(부록1 표 6참조), 인식개선이 중요함을 확인하는 반응이었다. 이 외에도 질적 분석에서 ‘임무가 잘 드러나지 않아서 수행에 대한 인정을 받지 못 하는 측면’ 등이 함께 제시되었다(부록1 표 6참조).



비전투 병사는 자신의 근무시간에 대한 적절도에 있어서 중립 응답이 가장 많고 긍정반응의 비율이 다소 높았다. 실제적인 근무시간은 평일 평균 8시간(SD=2.79), 주말 3.2시간(SD=3.51)으로 법정근무 시간을 크게 초과하지 않는 상태였다. 주말 근무가 있음을 감안해서 다른 방법으로 보상을 제공하거나 휴가 및 휴무로 대체시켜주는 경우도 종종 나타났다(부록1 표 12참조).

근무시간의 적절도는 근무시간 내에 임무 수행이 완료될 수 있는가에 따라 결정될 가능성이 높다. 확인 결과, 대부분의 비전투 병사는 근무시간 내에 임무수행을 할 수 있다고 보고하였다. 다만 근무시간 적절도에서 부정 답변의 비율(15.8%)이 근무시간 내 임무 수행 여부에서 부정 응답한 비율(12.9%)과 차이가 많이 나지 않는다는 것을 보면, 근무시간 내 임무 수행 여부가 근무시간이 적절하지 않다고 느끼는 측면으로 작용할 가능성이 있음이 시사된다. 근무시간 내 임무 수행이 완료되지 않을 정도의 업무량을 부여받거나 운영기준이 불분명하여 근무시간 배분이 적절히 이루어지지 않는 경우, 인권을 침해받는다고 인식하게 만드는 결과로 이어질 수 있다. 근무시간적절도와 인권보장정도 간의 상관분석 결과 두 문항간의 상관이 정적으로 유의하였다($r=.427, p < .001$).

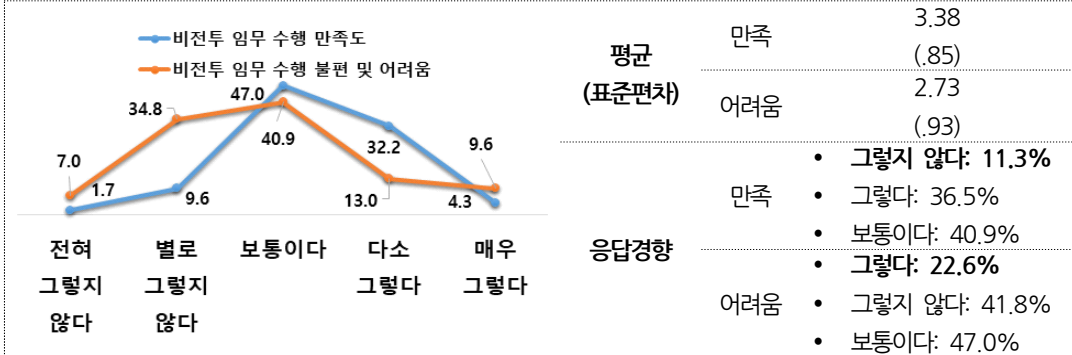
[표 22] 비전투 임무 강도



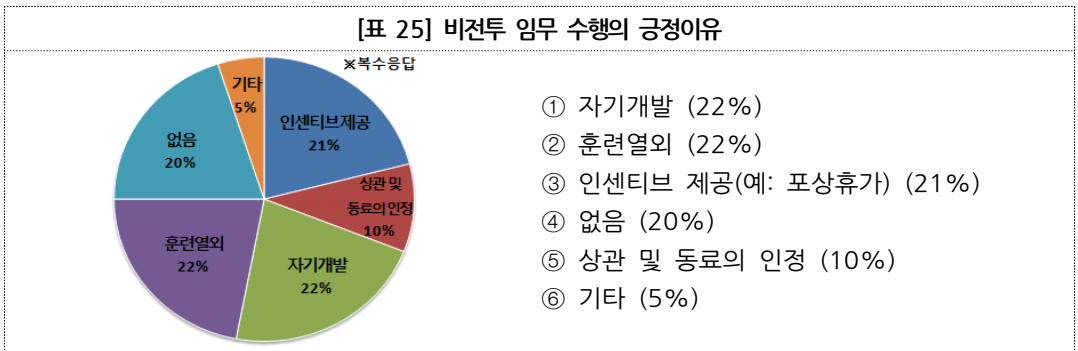
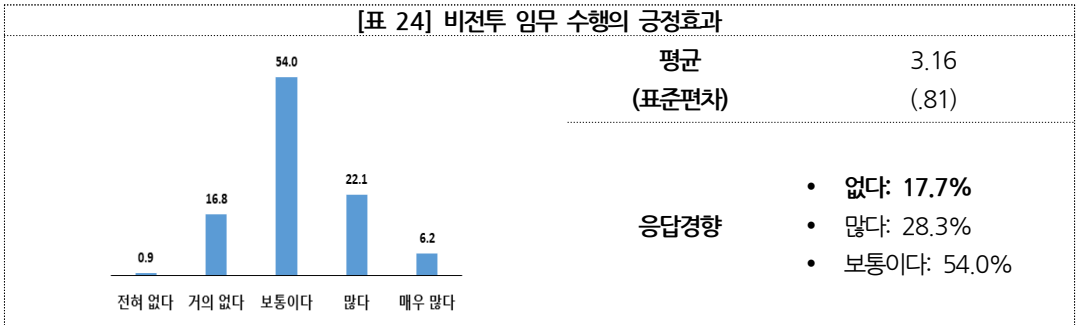
비전투 병사는 전투 병사와 비교해 자신의 임무 강도를 전투 병사와 비슷하나 조금 약한 것으로 인식하고 있었다. 질적 분석에서 역시 '전투 병사와 비교하여 편하다'는 의견이 다수였다(부록1 표 1참조). 다만 일부이나, 꽤 높은 비율의 병사(19.9%)가 업무 강도가 더 높다고 보고하였다. 직군별 분석 결과 취사병(M=2.38, SD=.95), 의장대(M=2.63, SD=.97), BX 및 PX관리병(M=2.87, SD=.81)이 자신들의 임무강도가 전투 병사보다 강하다고 생각하고 있었다. 취사병과 BX 및 PX 관리병의 경우, 평일 근무시간과 주말 및 공휴일 근무시간이 다른 직군에 비해 긴 것으로 나타났고, 의장대의 경우 주말, 국경일, 공휴일에 부대행사 또는 사역에 동원된 경험이 다른 직군보다 많아서 위와 같은 결과가 나온 것으로 추론할 수 있다.

(나) 전투 병사

[표 23] 비전투 임무 수행 만족 및 어려움



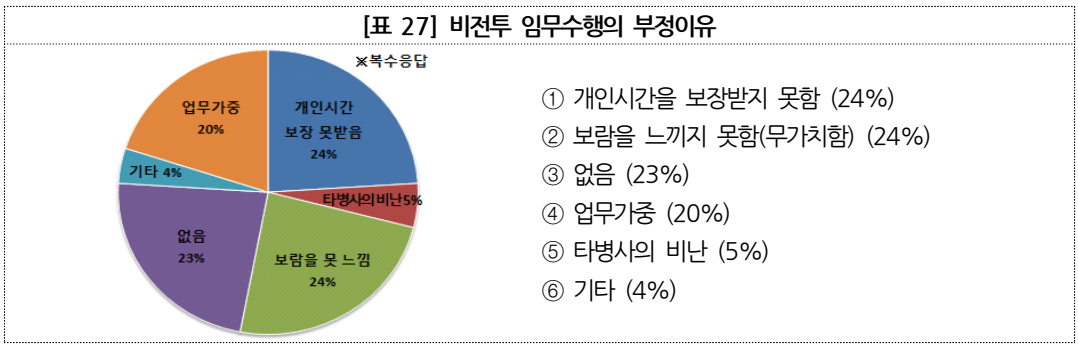
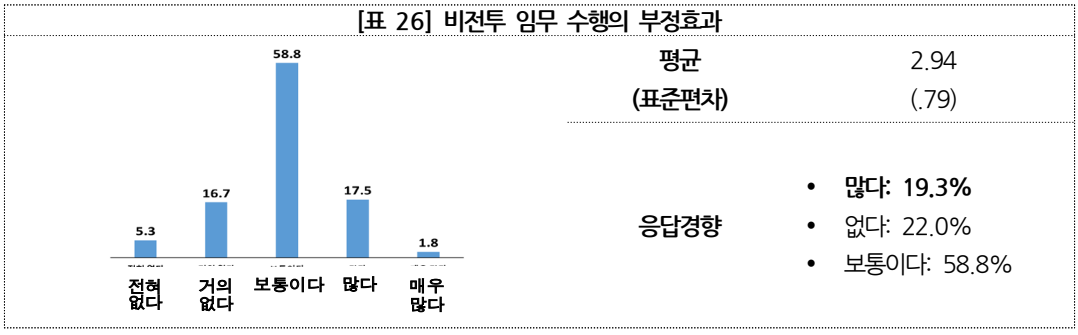
전투 병사는 비전투 병사가 자신의 임무에 만족할 것이라는 인식이 압도적이었다. 또한 비전투 병사가 경험하는 비전투 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움도 덜 느낄 것이라고 인식하고 있었다. 전체적인 응답경향은 두 집단에서 비슷했지만 그 정도를 살펴보면, 오히려 비전투 병사가 실제로 자신의 임무에 만족하는 정도보다 전투 병사는 비전투 병사의 임무 만족도를 저평가했고, 비전투 병사의 비전투 임무 수행으로 인한 고통은 고평가하는 것으로 나타났다. 이는 전투 병사가 비전투 병사의 고통으로 인해 임무에 불만족할 것이라는 판단을 보여준다.



비전투 임무수행이 병사에게 미치는 긍정효과에서 가장 많은 응답을 보인 것은 ‘보통이다’였다. 비전투 임무 수행을 긍정적으로 보는 이유로 ‘훈련 열외’가 가장 높은 비율로 나타났다. 이는 동일한 문항에 대해서 비전투 병사가 포상휴가와 같은 인센티브 제공을 가장 높은 비율로 보고한 것과, ‘훈련 열외’를 13.3%의 응답률로 자기개발에 이은 3번째로 많이 보고한 것과는 차이를 보인다.

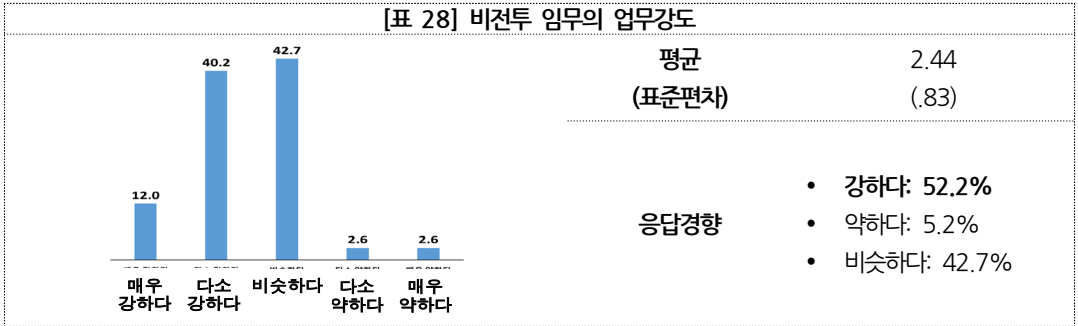
이러한 차이는 비전투 병사와 전투 병사 간의 갈등을 야기할 수 있다. 긍정효과의 이유로 제시된 ‘인센티브 제공’, ‘훈련열외’ 등은 비전투 임무를 수행함으로써 주어지는 일종의 보상이다. 비전투 임무는 비전투 병사뿐만 아니라 전투 병사도 수행하는 것인데, 두 집단에서 비전투 임무를 수행함으로써 얻을 수 있는 보상을 다르게 지각한다면, 한 집단은 다른 집단에 대해 상대적 박탈감, 시기, 질투 등의 부정적 인지 및 정서를 경험하게 될 것이다. 이는 상대 집단을 대하는 태도의 변화를 불러일으킬 수 있다.

또 다른 차이로는 비전투 병사가 보고한 긍정 효과에서 ‘없다’ 반응은 9%인 것에 반해, 전투 병사가 인식하는 비전투 병사가 보고한 긍정 효과에서 ‘없다’ 반응은 무려 20%로 나타났다. 긍정적인 효과가 적은 일은 상대적으로 가치가 떨어지는 일로 인식되기 쉽고, 비전투 병사의 주 업무가 비전투 임무임을 고려할 때, 전투 병사에게 비전투 병사는 상대적으로 가치가 덜한 임무를 수행하는 집단으로 비춰질 수 있다.



비전투 임무수행이 병사에 미치는 부정효과에서 가장 많은 응답을 보인 것 역시 ‘보통이다’였다. 비전투 임무 수행을 부정적으로 보는 이유로 ‘개인시간을 보장받지 못함’을 가장 많이 지적하였는데 이는 비전투 병사의 응답에서도 가장 많이 응답하였던 것이었다.

위 결과를 바탕으로 비전투 임무수행으로 인해 기본권(개인시간 보장)이 침해 받고 있지는 않은지 고려해볼 필요가 있다. 차이점으로는 비전투 병사는 업무가중이 무가치함보다 높은 반면, 전투 병사는 무가치함이 업무가중보다 높은 비율로 응답하였다. 이는 전투 병사가 비전투 병사의 업무량에 대한 이해가 없기 때문일 수 있고 전투 병사가 본인이 수행하는 임무보다 비전투 임무를 더 가치 없다고 인식하기 때문일 수 있다. 이러한 인식의 차이는 두 집단 간의 태도의 변화를 불러일으킬 수 있으며, 인권문제 발생 가능성을 시사한다.



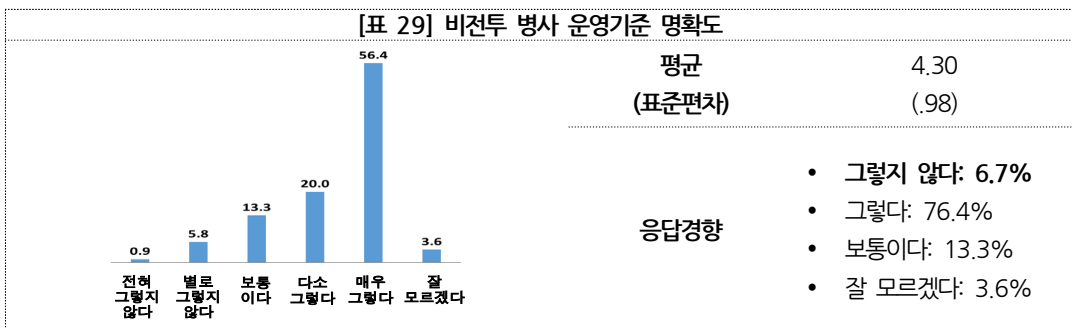
전투 병사는 업무 강도의 측면에서 자신의 임무가 비전투 병사의 임무에 비해서 강하다고 인식

하는 비율이 과반수를 넘었다. 이는 비전투 병사의 응답경향과 일치한다. 비전투 병사는 자신의 업무강도가 전투 병사와 비교하여 약하다는 응답 경향을 보이고 있다. 이러한 응답경향이 나타나는 이유는 실제로 전투 병사가 비전투 병사보다 업무강도가 강하거나 혹은 비전투 병사가 하는 업무가 그 특성상 육체적 업무강도가 약하게 보이기 때문일 수 있다.

하지만 일부 비전투 병사(예. 헌병, 취사병)는 직군의 임무 특성에 따라서 그 강도가 더 강하다고 느끼는 것으로 보인다. 전투 병사와 비전투 병사의 힘든 부분에 있어 다르다고 느끼는 것이다(부록1 표 6참조). 따라서 전투 병사와 비전투 병사로 구분지어 넓게 본다면 전투 병사의 육체적 임무 강도가 전반적으로 더 강하다고 여겨지지만, 비전투 병사는 자신이 수행하는 다양한 임무에 따라 육체적, 정신적 업무강도가 상이하게 나타날 수 있다는 것을 알 수 있다.

(다) 간부

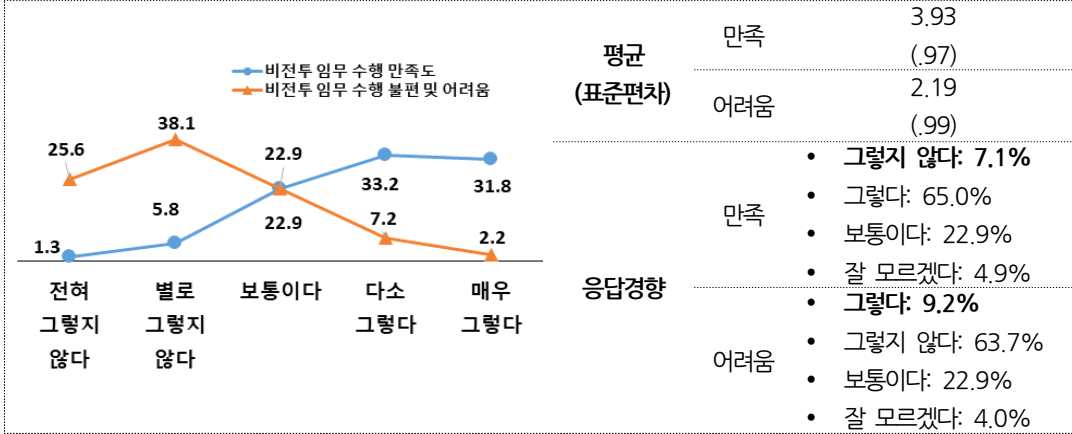
간부가 편제라고 보고하는 비전투 병사의 비율은 비전투 병사가 보고하는 비율에 비해 훨씬 많은 것으로 나타난다. 간부가 편제 및 비편제 여부를 파악하는 것이 더 쉬운 위치에 있다는 것을 고려하면, 비전투 병사가 자신의 편제 여부를 잘못 인식하는 경우가 있을 수 있다. 이는 비전투 병사가 지각하는 임무 명확도에 영향을 줄 수 있으므로, 정확한 정보 제공이 필요할 것이다.



비전투 병사의 전반적인 운영기준에 대해 간부는 긍정 반응이 76.4%에 이를 정도로 압도적이었다. 부정반응은 단지 6.7% 수준이었다. 이는 비전투 병사도 운영 기준 명확도에 대해 긍정반응을 하고 있지만 중립반응에서부터 긍정반응까지 고른 분포를 보이는 것과는 다소 차이가 있었다.

간부는 비전투 병사에게 직접적으로 업무를 지시하고 관리하는 사람이기 때문에 자신의 기준 설정에 대한 인식이 있어서 위 결과가 나타난 것으로 판단된다. 비전투 병사를 선발하는 방식에 대한 다중응답에서는 비전투 병사의 응답과 비슷하게 지원(47.7%)이 가장 많았고, 간부의 차출(31.4%), 기타(23.3%), 병선임자의 지목(2.7%)순으로 나타났다.

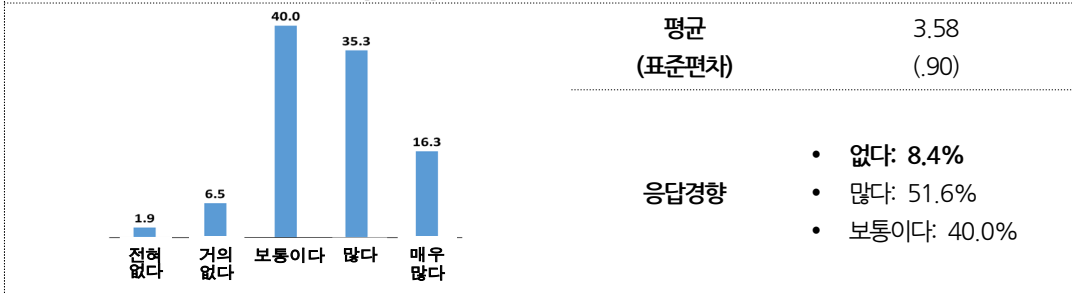
[표 30] 비전투 임무수행 만족 및 어려움



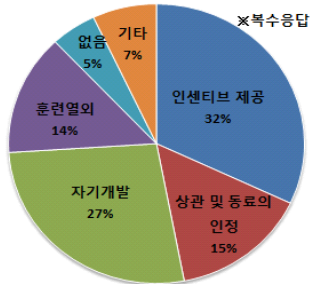
간부도 비전투 병사가 자신의 임무수행에 만족할 것이라고 생각하는 비율이 높았다. 비전투 병사가 경험하는 불편이나 어려움은 비전투 병사가 인식하는 것보다 간부가 더 높은 비율로 인식하고 있었다. 비전투 병사를 관리하는 관리자의 입장에서 부하의 고충에 대해 염려하기 때문이라고 유추해 볼 수 있다.

질적 분석을 살펴보면 비전투 병사의 분석결과와 유사하게 간부집단에서도 전반적으로 근무환경에서의 여건 보장, 전투 병사에 비해 몸이 편하다는 점을 들어, 비전투 병사의 군 생활 만족도를 좋게 평가하였다(부록1 표 5, 표 13참조). 하지만 일부에서는 업무가중, 이로 인한 주말근무, 상대적으로 인권을 보장받지 못함, 전투 병사의 시선 등의 의견을 보고하며, 비전투 병사의 군 생활 만족도를 저평가하고 임무수행의 불편이나 어려움을 고평가하기도 하였다(부록1 표 9참조).

[표 31] 비전투 임무수행의 긍정효과



[표 32] 비전투 임무수행의 긍정이유

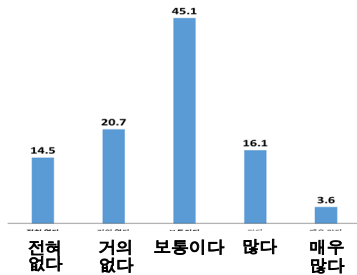


- ① 인센티브 제공(예: 포상휴가) (32%)
- ② 자기개발 (27%)
- ③ 상관 및 동료의 인정 (15%)
- ④ 훈련열의 (14%)
- ⑤ 기타 (7%)
- ⑥ 없음 (5%)

비전투 임무 수행의 긍정효과에 대해서는 간부의 응답과 비전투 병사의 응답이 전투 병사의 응답보다 더 유사한 패턴을 보이고 있다. 비전투 병사와 간부 간의 이해가 일치한다는 것은 병사가 원하는 것을 간부가 인지하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 점은 비전투 병사가 자신의 업무에 대해 합당한 대우를 받고 있다고 느끼게 해, 그들의 군 생활에 긍정적으로 작용할 것으로 예상된다.

다만 비전투 임무수행의 긍정효과가 없다고 보고하는 병사에 비해 간부의 수는 적은 것으로 나타났다. 질적 분석을 살펴보면, 전투 병사에 비해 처우가 좋다, 야전보다 여건이 좋다, 다른 부대를 비교 못할 만큼 좋다 등 상대적으로 비전투 병사의 업무를 평가하고 있었다(부록1 표 3참조). 인권이란 고유의 가치로 상대적으로 평가될 수 없다. 하지만 간부의 응답은 이미 비교론적 관점을 내포하고 있었으며, 이는 차별적인 태도로 나타날 수 있다.

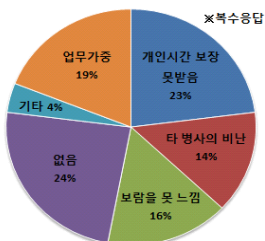
[표 33] 비전투 임무수행의 부정효과



평균 (표준편차) 2.74 (1.01)

- 응답경향
- 많다: 19.7%
 - 없다: 35.2%
 - 보통이다: 45.1%

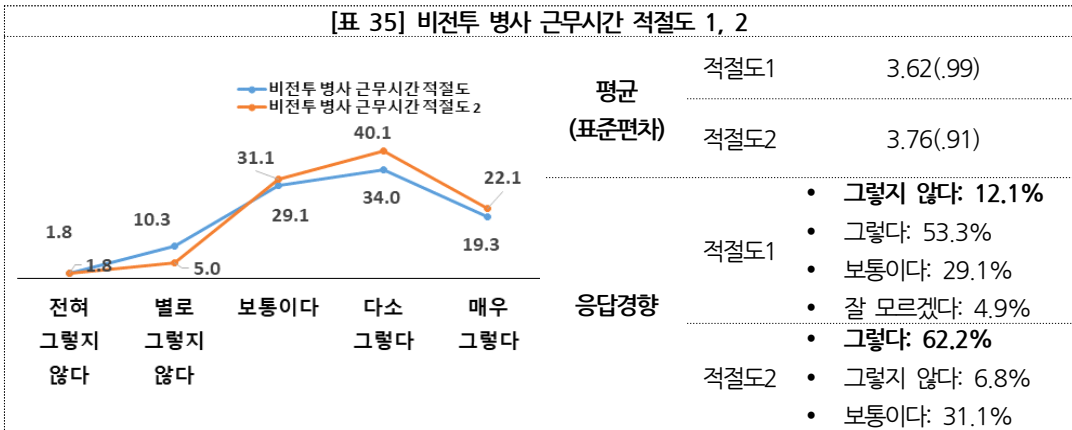
[표 34] 비전투 임무수행의 부정이유



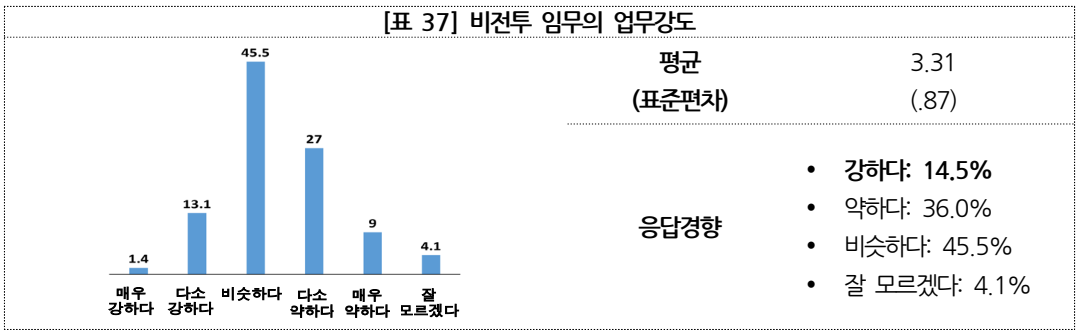
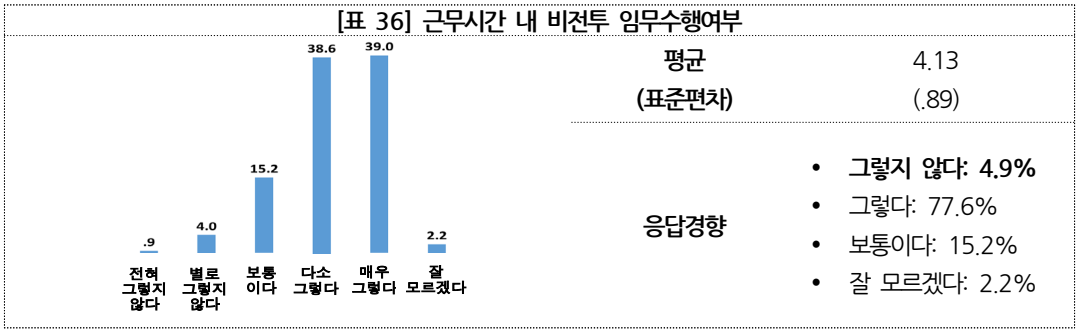
- ① 없음 (24%)
- ② 개인시간을 보장받지 못함 (23%)
- ③ 업무 가중 (19%)
- ④ 보람을 느끼지 못함(무가치함) (16%)
- ⑤ 타 병사의 비난 (14%)
- ⑥ 기타 (4%)

비전투 업무의 부정적 효과에 대해서는 업무 가중과 개인 정비 시간 보장 미비가 가장 높은 비율로 나타났다. 비전투 병사가 보고하는 부정효과와의 차이점을 살펴보면, 비전투 병사는 업무에 대한 보람이나 의미 같은 심리적 요소가 중요하게 작용하는 반면, 간부는 객관적으로 파악이 가능한 업무 시간에 중점을 두는 편이었다.

질적 분석 결과에서도 비전투 병사가 겪고 있는 고충으로, 개인정비 및 취침여건이 보장되지 않는다, 업무시간이 많다 등 양적분석 결과와 유사한 응답을 확인할 수 있었다(부록1 표 2, 부록1 표 5, 부록1 표 10참조). 간부가 객관적으로 드러나는 그들의 고충에 대해 이해하는 것 역시 중요하지만, 비전투 병사가 느끼는 심리적 부적응에 초점을 맞추는 것이 더 필요할 것이다.

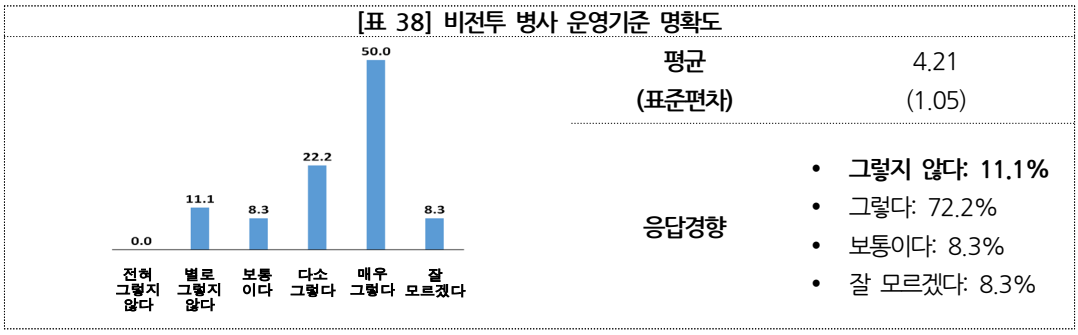


비전투 병사의 근무시간에 대해 2가지 질문을 하였다. 첫 번째 질문은 ‘만약 당신이 비전투 병사라면 근무시간이 적절한가?’이고 두 번째 질문은 관리자의 입장에서 바라보았을 때, ‘지금 비전투 병사의 근무시간이 적절한가?’이다. 그 결과, 두 문항 모두에서 근무시간이 적절하다고 보고하는 응답경향에서는 차이가 나타나지 않았으나, 그 정도에서는 차이를 보였다. 간부가 관리자의 입장일 때, 비전투 병사의 근무시간을 더 적절하다고 평가했다. 비전투 병사의 근무시간 적절도에 대한 응답을 고려할 때, 간부가 비전투 병사의 입장에서 근무시간 적절도를 평가하는 것이 비전투 병사의 근무시간에 대한 인식과 더 유사했다. 즉, 간부가 비전투 병사의 입장을 상상해보는 것 만으로도 비전투 병사가 겪을 수 있는 인권 문제에 대해 인식하기 더 용이하고, 비전투 병사의 고충을 이해하는 수준이 더 높았다.

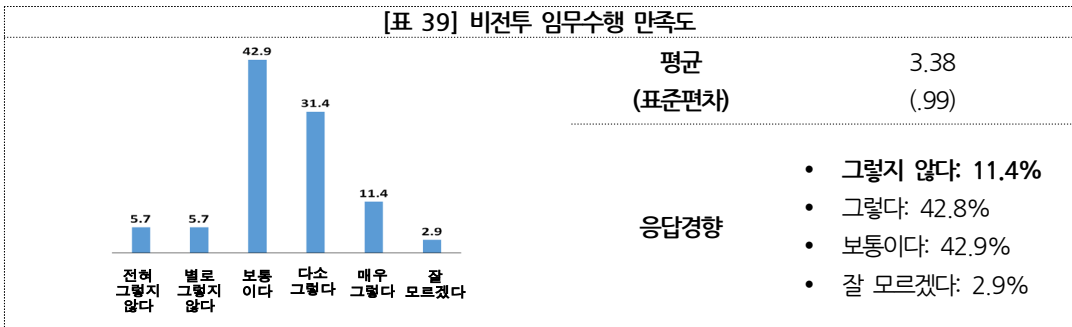


간부는 업무 시간 내에 임무를 부여한다고 인식하고 있고, 비전투 병사가 전투 병사와 비교해 느끼는 업무 강도는 비슷하거나 다소 약할 것으로 생각하고 있었다. 면담에서도 이러한 응답경향을 확인할 수 있었는데, 근무시간에 대해 간부는 비전투 병사와 전투 병사 모두 똑같은 시간을 근무하나, 특별한 경우에는 주말에 근무한다고 보고했으며, 주말업무가 있을 경우 이에 대해 합당한 보상을 제공하고 있다고 생각했다(부록1 표 10참조). 업무강도와 관련하여 비전투 병사가 전투 병사 또는 야전보다 처우 및 여건이 좋다고 간부가 응답했음을 주목할 필요가 있다. 비전투 병사의 전투 병사 대비 업무강도를 낮게 평가한 데에는 간부가 비전투 병사를 바라보는 시각이 반영되었을 수 있다. 즉, 비전투 병사가 비록 주말 근무를 수행하지만 이에 대해 간부가 합당한 보상을 제공하였기에 업무강도가 비슷하거나 더 약하다고 생각했을 수 있다(부록1 표 12참조).

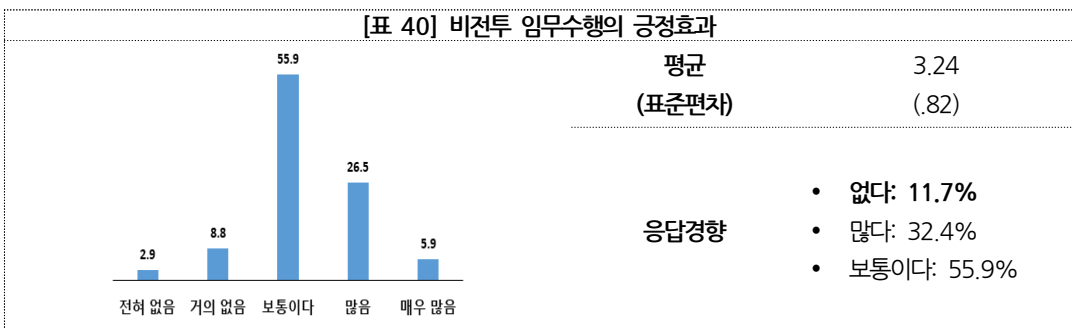
(라) 근무원 및 근무원



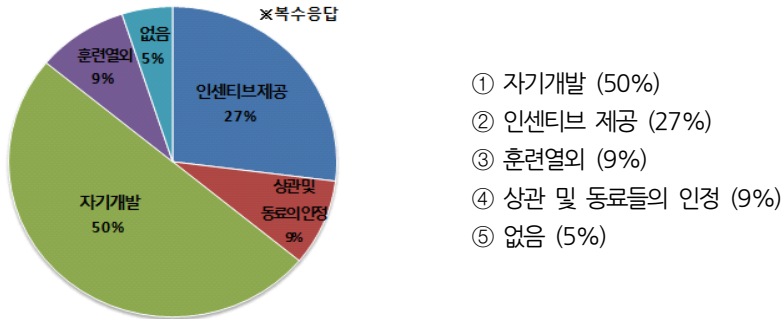
군무원 및 근무원이 바라보는 비전투 임무 수행상, 전반적인 운영기준에 대해서 비교적 명확하다고 인식하는 긍정적인 반응이 많은 편이다(‘다소 그렇다~매우 그렇다’ 72.2%). 운영기준과 관련해서는 전투 및 비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원 모두 비교적 명확한 운영기준에 따라 비전투 병사를 선발한다고 보고 있다. 하지만, 군무원 및 근무원에서 ‘매우 그렇다’에 더 주로 응답한 반면에 병사들의 응답에서는 고른 분포를 보이는 차이가 있었다. 이는 군무원 및 근무원이 직업적 선택을 통해 비전투 임무에 종사하고 있기 때문에, 자신처럼 병사의 운영기준 역시 명확할 것이며 군 시스템이 체계적으로 움직일 것이라는 개념이 형성되어 있기 때문으로 보인다.



군무원이나 근무원이 바라보는 비전투 병사는 자신의 임무에 비교적 만족하고 있었다. 이는 앞서 살펴본 연구대상자의 응답과 유사하다. 하지만, 응답경향에서 ‘보통이다’가 가장 많은 응답으로 보였으며 소수의 ‘그렇지 않다’는 의견이 있었다. 이러한 이유로는 질적분석의 응답결과로 미루어 보아 앞서 제시되었던 것과 마찬가지로, 기본적으로 징병제 시스템에 병사가 징집되는 것 자체에 병사가 불만족할 수 있다는 의견이 있었다. 또한 이와 비슷한 맥락에서 군집단의 통제와 구속감 때문에 불만족 할 수 있다는 것이다(부록1 표 5참고).

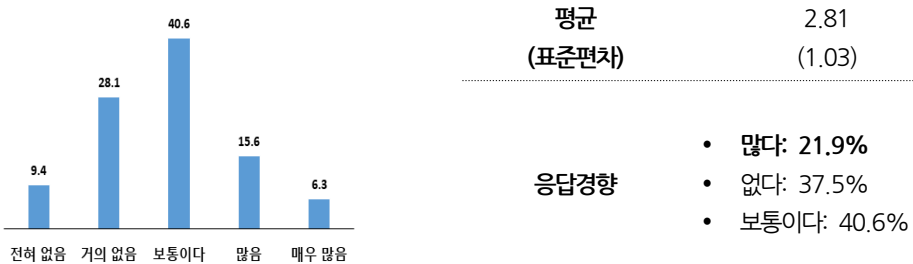


[표 41] 비전투 임무수행의 긍정이유



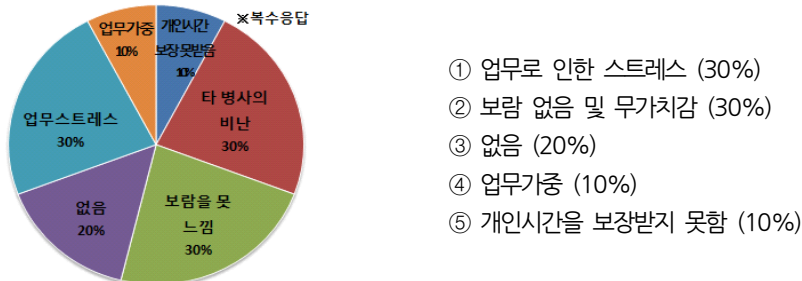
비전투 임무 수행의 긍정효과에 대해서는 병사, 간부와 유사한 패턴을 보이고 있었다. 하지만 긍정 효과의 이유에는 차이가 있었는데, 군무원과 근무원은 민간인이기 때문에 그 시각의 차이가 있을 수 있다. 군무원 및 근무원은 긍정효과의 이유로 ‘자기개발’을 가장 많이 보고했다. 반면 비전투 병사의 응답에서는 ‘인센티브 제공’이 가장 많이 나타났다. 비전투 병사는 당장 누릴 수 있는 확실한 보상에 더 많은 가치를 두는 반면에 군무원 및 근무원은 제대 이후에 병사의 삶에 도움이 된다는 인식이 더 강한 것으로 보인다.

[표 42] 비전투 임무수행의 부정효과



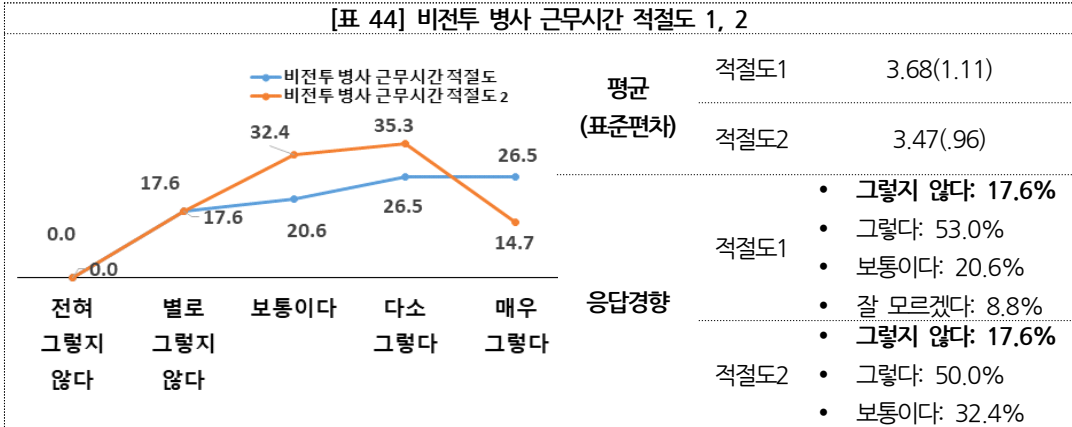
- 많다: 21.9%
- 없다: 37.5%
- 보통이다: 40.6%

[표 43] 비전투 임무수행의 부정이유



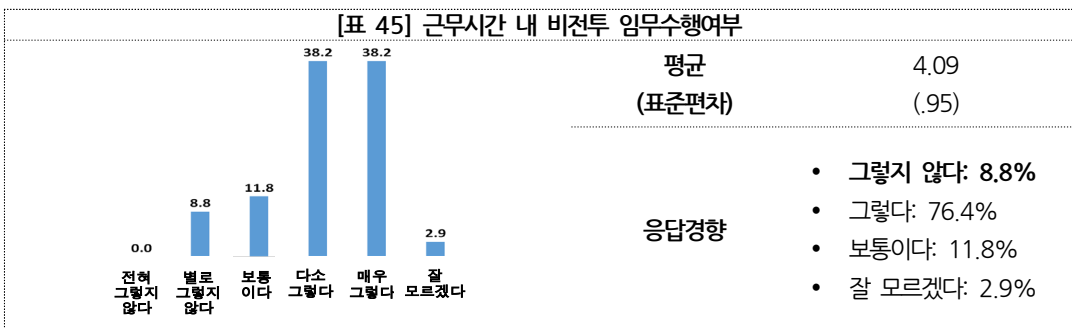
긍정적 효과에서와 마찬가지로 비전투 업무의 부정적 효과에 대해서도 군무원 및 근무원과 비전투 병사의 응답 패턴이 유사하게 나타났다. 반면, 부정 효과의 이유는 다르게 나타났다. 비전투

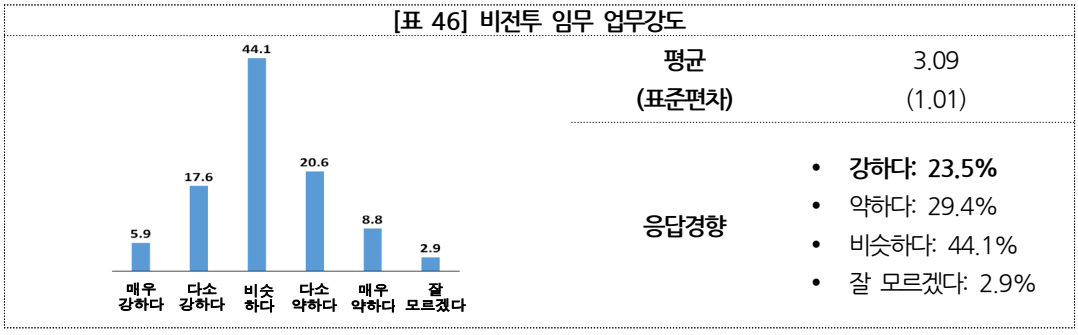
병사는 개인시간을 보장받지 못해서 부정적이라고 생각하는 응답자가 많았지만 군무원 및 군무원은 '보람없음 및 무가치감'에 가장 많이 응답하였다. 질적 분석에서도 군무원 및 군무원은 비전투 병사와 그 임무 자체를 부정적으로 보는 경향이 있었으며, 필요 이상의 병사가 비전투 임무를 수행한다는 의견이 있었다(부록1 표 6참고).



간부에게 물었던 것과 유사하게 군무원 및 군무원에게 근무시간에 대한 2가지 질문을 하였다. 첫 번째 질문은 비전투 병사의 입장에서 근무시간에 대한 적절도에 관한 것이고, 두 번째 질문은 현재 군무원 및 군무원의 입장에서 비전투 병사의 근무시간에 대한 적절도에 관한 것이었다. 그 결과 군무원 및 군무원은 본인의 입장에서 비전투 병사의 근무시간 적절도를 평가할 때 보다 비전투 병사의 입장을 전제했을 때 근무시간이 적절하다고 느끼는 빈도가 줄었고, 이는 간부와 비슷한 응답양상이었다. 하지만, '잘 모르겠다' 응답이 선택 가능했고, '매우 그렇다' 응답 빈도가 늘어났으며, '그렇지 않다'의 응답 비율은 똑같은 것으로 미루어보아 비전투 병사의 입장에서 생각할 때와 본인의 입장에서 생각할 때 근무시간 적절도에 대한 인식은 비슷한 것으로 보인다.

군인이 아닌 민간인의 시각에서 객관적으로 바라본 비전투 병사의 평균 근무시간은 평일 7.9(± 1.47)시간, 주말 2.3(± 3.76)시간으로 법정 근무시간 이내였으며, 병사가 인식하는 근무시간과 비슷했다. 하지만, 주말 근무시간은 병사와 간부가 인식하는 것보다 적었다.





군무원 및 근무원이 바라보는 비전투 임무는 근무시간 내에 업무 수행이 가능한 정도이며, 많은 응답자(‘비슷하다’ 44.1%)가 전투 병사와 비교했을 때 업무 강도가 덜하거나 더하지 않다고 인식하고 있었다. 반면, 비전투 병사는 근무시간 내 임무수행에 대해서 ‘보통이다’에 응답한 비율이 가장 많았다. 이는 두 집단의 임무수행에 대한 인식이 어느 정도 다르다는 것을 시사하므로 차이비교에서 좀 더 자세하게 알아볼 필요가 있다.

군무원 및 근무원은 병사나 간부보다 비전투 업무 강도가 ‘강하다’와 ‘약하다’고 인식하는 의견이 유사한 비율로 나타나고 있다. 군무원 및 근무원 또한 비전투 임무를 수행하고 있는바, 비전투 임무에 대해 외현적으로 보이는 것만큼 쉬운 일이 아니라고 판단하는 것일 수 있다.

(2) 인권 보장

(가) 비전투 병사

인권보장에 대한 기준이 낮은지, 높은지에 따라 동일한 상황 하에 있다 할지라도 인권보장정도에 대한 개인의 주관적 평가가 달라질 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 인권보장에 대한 개인적인 기준에 따라 집단을 구분해 살펴보아야 할 것으로 판단하였다. 따라서 비전투병사에게 사회와 비교해 군인의 인권이 어느 정도까지 보장되어야 하는지에 대해 물었고, 순서대로 ‘군인의 인 권도 일반 시민과 동등하게 보장되어야 한다’(55%), ‘군 임무 수행을 위해 필요할 때는 법에 근거하여 제한할 수 있다’(34%), ‘잘 모르겠다’(6%), ‘군인의 경우에는 인권보장보다 조직 목적이나 임무수행이 우선되어야 한다’(5%)고 응답하였다. 심층 면접에서 역시 비전투 병사에게 인권의 개념에 대해 질문한 결과, 대부분의 병사는 ‘인간이 가져야 할 기본적인 권리’라는 기본적인 인식이 있었다 (부록1 표 11참조).

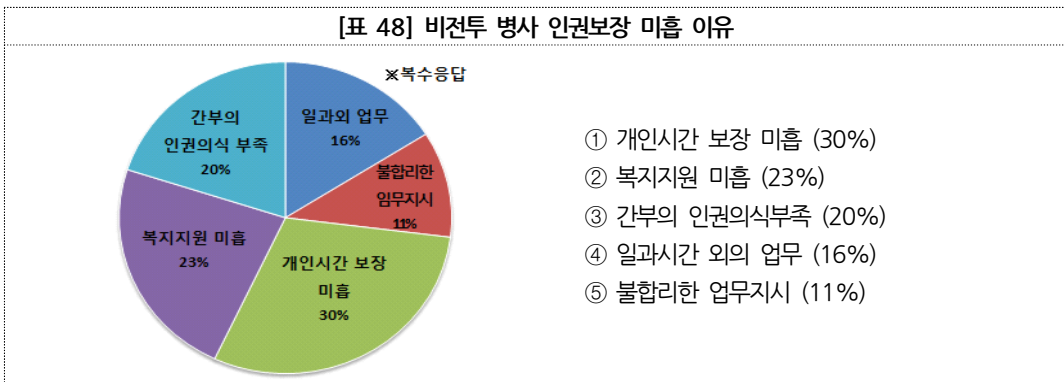
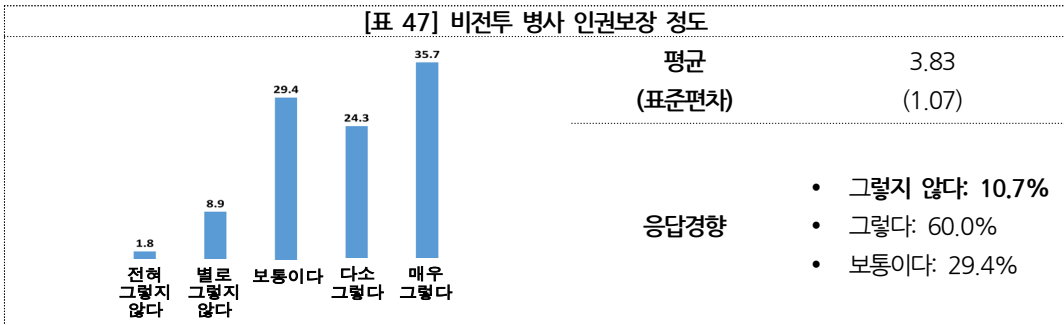
이를 토대로 개인의 기준에 따른 인권보장정도에 대해 교차분석을 실시하였고, 그 결과 ‘군인의 인권 보장정도에 대한 기대에 따른 ‘주관적 인권보장정도의 교차분석결과는 유의하지 않은 것으로 나타났다 ($\chi^2=18.56, df=12, p=.10$). 따라서 앞으로 인권보장관련 문항은 기준에 따른 집단구분 없이 제시하였다.

본 문항에 대해 더 살펴보면, 과반수 이상의 비전투 병사는 군인권과 일반적인 인권이 차이가

없어야 한다고 인식하였고, 무려 34%의 비전투 병사는 법률이라는 공정한 기준에 근거한다면 인권을 심각하게 침해하지 않는 상황은 수용할 수 있다는 입장을 보이고 있다. 그 근거가 법률로 명시되어야 한다는 것에 대한 기준을 전제로 둔다는 것은 법률에 제시되지 않은 인권침해는 용납하지 않음을 의미하는 것이므로, 전반적으로 병사는 자신의 기본적 권리가 보장되어야 한다는 것을 인지하고 있다고 할 수 있다(부록1 표 13참조).

다만 높은 비율로 군인이라는 특수성을 감안해야 한다는 전제가 함께 보고되는 것으로 보아 군의 근본을 뒤흔드는 인권 보장에 대해서는 찬성하지 않는다는 것을 알 수 있었다. 하지만 일부에서 군인권은 조직목적이나 임무 수행이 더 우선시되어야 한다는 응답이 있어, 인권의 절대보장이라는 개념을 이해하지 못하는 경우도 확인할 수 있었다. 인권의 사각지대를 발생시킬 수 여지가 있는바, 인권 교육이 중요성이 새삼 강조된다.

34%의 응답자가 전제하는 ‘법률’에 정당하게 근거하기 위해서는 법률 및 규칙을 설정할 때 엄격한 기준을 적절하게 적용하는 것이 중요하다. 상위 개념이 부적절하게 형성될 경우, 추상적인 명제를 하위 부대에서 해석할 수 있는 폭이 넓어져 인권침해의 위험성이 커질 수 있다.

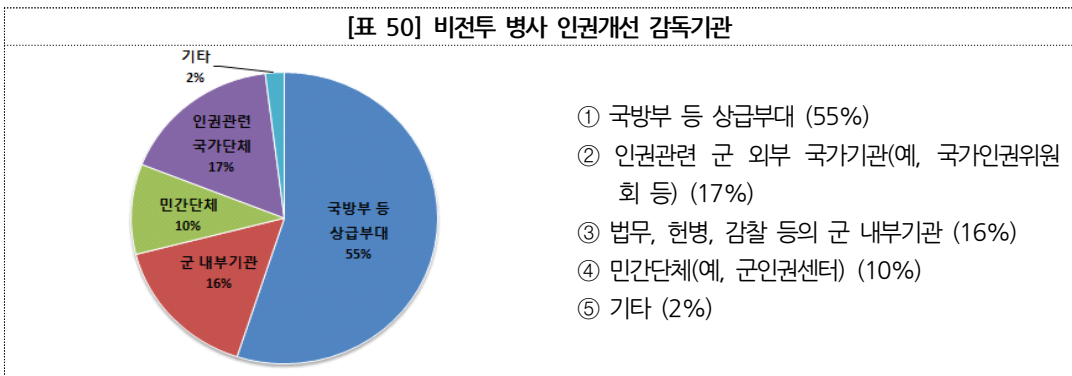
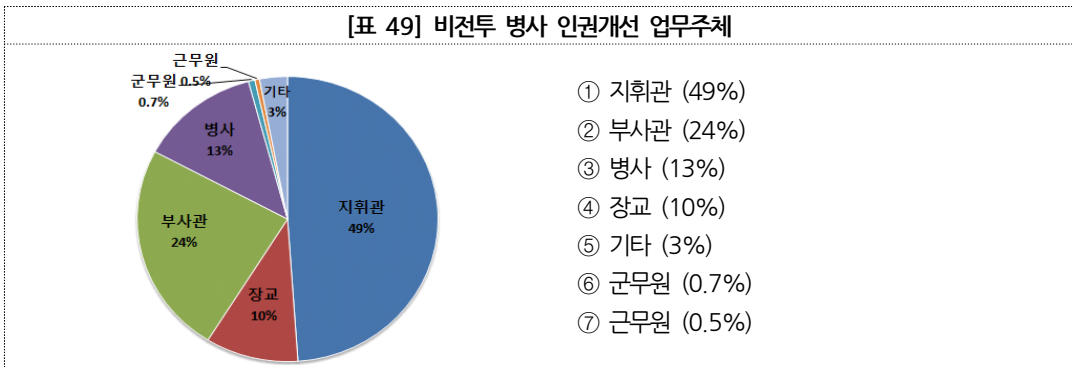


비전투 병사는 대체적으로 자신의 인권보장 정도를 긍정적으로 바라보고 있었다. 평균 역시 인권이 다소 잘 보장된다는 수준에 있었으며(M=3.83, SD=1.07), 이는 전반적인 군내 인권보장 수준이 향상되었음을 보여준다. 군의 전반적 인권이 향상되었다는 것은 인터뷰 장면에서도 종종 보고되었다(부록1 표 13참조).

그러나 10.7%의 비전투 병사는 인권이 잘 보장되지 않는다고 응답하였다. 인권의 사각지대를

예방하기 위해서는 잠재적 인권문제를 파악하는 것이 중요하므로 인권보장이 잘되지 않는다고 느낀 이유에 대해 질문하였고, 이에 대한 응답으로 기본권 보장이 잘되지 않는 측면(ex. 개인시간 보장 및 복지지원 미흡, 일과 외 업무)이 가장 강하게 나타났다. 동시에 상관의 인권의식 수준 부족(ex. 인권의식 부족, 불합리한 임무지시)의 문제도 상당히 많이 보고되었다.

면담에서도 간부의 인권인식 문제, 세대 차이와 함께 나타나는 인권인식의 차이, 인권인식에서의 간부 개인차 등이 빈번하게 보고되었고(부록1 표 13, 부록1 표 14참조) 복지지원의 미흡도 상관의 인권 의식에 따라 달라질 소지가 많으므로, 이에 대한 중요도가 강조되었다.

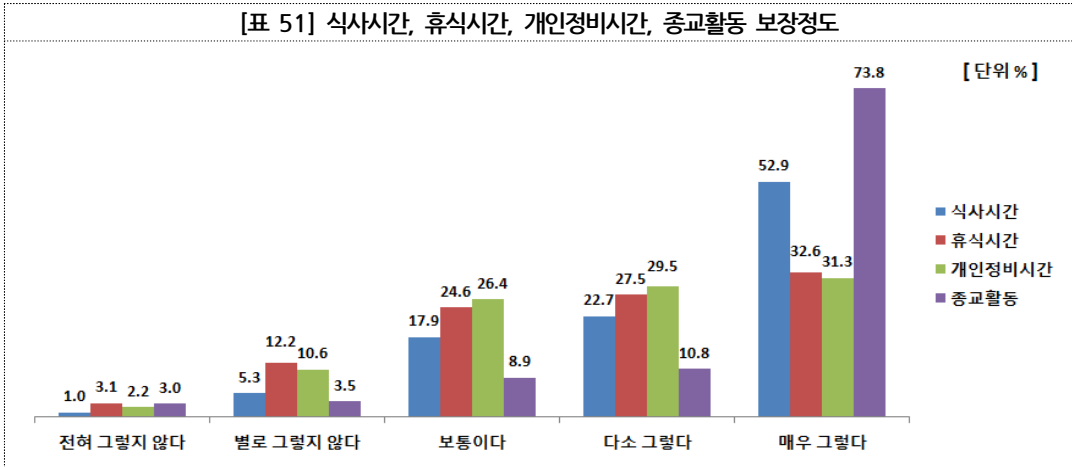


비전투 병사는 지휘관과 국방부 등 상급부대와 같이 자신의 군 생활에 직접적인 영향을 줄 수 있는 주체가 인권개선에 미치는 영향력이 가장 크다고 인식하고 있었다. 이런 결과가 나타나는 이유로, 인권 개선 만족도에 많은 영향을 미치는 기본권 보장은 지휘관의 재량과 국방부 등 상급 부대로부터 내려오는 명령 및 지시에 의해 결정되는 규정을 따르게 되고, 복지 시설의 확보와 같은 측면은 상급부대의 허가 및 예산의 지원이 없이는 불가능하기 때문일 것으로 사료된다.

실제적인 인권개선 사항을 수행하는 주체는 병사와 가장 가까이 있는 상관인 부사관일 것이다. 부사관이 인권개선에 주도적인 역할을 해야 하는 업무 주체라고 생각하는 병사가 24%나 된다는 것은 인권개선안의 수행 주체로서 부사관의 역할을 크게 인지하기 때문일 것이다.

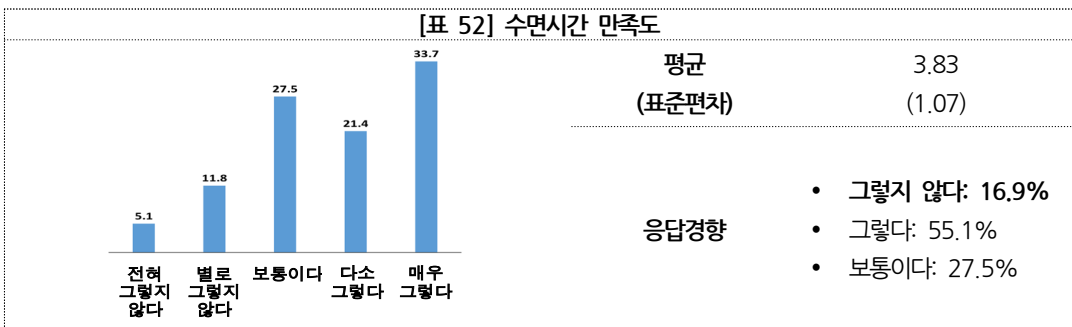
면담에서는 특이하게도 인권보장을 위해 군은 '계급, 기수에 영향을 많이 받기 때문에 외부 독립기관이 필요하다'는 의견이 보고되었는데(부록1 표 15참조), 양적 분석에서는 민간단체를 감독기관으로 선

택한 인원이 10%밖에 되지 않았다. 이는 많은 병사가 군의 근간을 흔들 수 있는 문제를 야기하는 것은 부적절하다고 판단하기 때문일 수 있다.

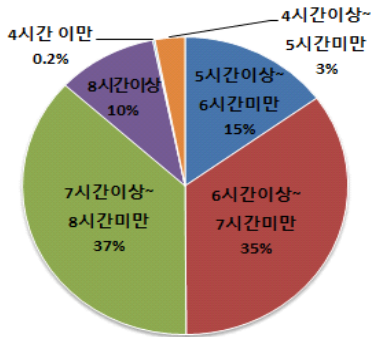


식사시간, 휴식시간, 개인 정비 시간, 종교활동, 작업환경의 안전도와 같은 기본권의 항목에 대한 보장정도는 매우 높은 수준이었다. 비전투 병사, 특히 비편제 요원은 이중 업무로 인해 식사, 휴식 및 개인 정비 시간이 확보되지 않을 것이라는 우려와 달리, 전반적으로 시간 확보 또는 종교활동에 대한 보장, 작업환경의 안전보장이 적절히 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다.

다만 면담에서는 휴식 시간과 개인정비시간 항목에서 '임무 특성에 따라 개인정비시간에서 차이가 나타나는데, 개인정비 시간이나 휴식시간과 같은 기본권 보장이 되지 않는 가장 큰 원인은 인원 부족' 때문으로 나타나고 있다(직군별 분석 표 참조 ;부록1 표 10참조). 이미 국가에서 병력 감축을 정책으로 제시한 상태이므로, 비전투 병사 시스템을 정비하지 않을 경우 업무의 강도는 더욱 증가될 가능성이 높고, 기본권 확보의 어려움도 가중될 것으로 보인다.

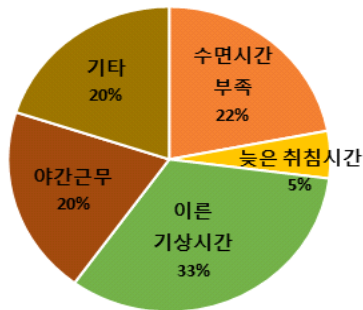


[표 53] 평균 수면시간



- ① 7시간 이상~8시간 미만 (37%)
- ② 6시간 이상~7시간 미만 (35%)
- ③ 5시간 이상~6시간 미만 (15%)
- ④ 8시간 이상 (10%)
- ⑤ 4시간 이상~5시간 미만 (3%)
- ⑥ 4시간 미만 (0.2%)

[표 54] 수면시간 불만족 이유



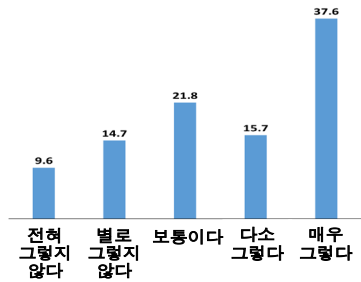
- ① 이른 기상시간 (33%)
- ② 수면시간부족 (22%)
- ③ 취침 중 기상 후 업무 수행 (20%)
- ④ 기타 (20%)
- ⑤ 낮은 취침시간 (5%)

평균 수면 시간 만족도 항목에서는 전반적으로 긍정 반응이 높게 나타났고, 실제 수면 시간 역시 평균 7시간 정도가 확보되는 것으로 나타났다. 하지만 평균 수면 시간이 7시간 미만으로 적은 경우의 비율과 수면시간 불만족 비율이 비슷하고, 면담에서 수면부족에 대해 보상을 제공받기 보다는, 차라리 규칙적인 수면시간을 가지고 싶다는 보고가 있었다(부록1 표 10참조). 평균수면시간과 수면만족도 간 교차분석을 실시한 결과, 평균수면시간에 따라 수면시간 만족도의 응답경향이 달라지는 것으로 나타났다($\chi^2=115.09, df=16, p < .001$). 또한 헌병, 군악병의 수면시간과 수면시간의 만족도가 다른 직군에 비해 낮은 것으로 보고되었으며, 질적분석에서 또한 수면시간이 일정하지 않다는 보고가 의장대, 군악대나 공군 헌병에서 보고되고 있어서 이것이 수면과 관련된 주요한 불만족 원인일 수 있을 것이다(직군별 비교표 참고 ; 부록1 표 10참조).

수면 시간에 만족하지 않는 이유로 '이른 기상시간'이 가장 높은 응답률을 보였고, '취침 중 기상 후 업무수행'에서도 20.1%가 응답했다. 기본적인 수면 욕구는 다른 방식으로 대체하기 어려울 수 있다.

다양한 이유로 수면시간이 부족할 수 있지만, 결과적으로 비전투 병사가 수면 시간에 대해 긍정적으로 인식한다는 것은 군의 기상시간을 감수해야 한다는 것을 인정하고 있는 부분일 수 있다. 면담에서 적절한 보상이 주어지면 개인정비시간이나 수면 시간이 다소 적게 확보되어도 감수할 수 있다는 의견이 종종 나타나고 있어, 직군에 따라 제공되어야 하는 보상의 양과 질에 대한 고려가 필요하다.

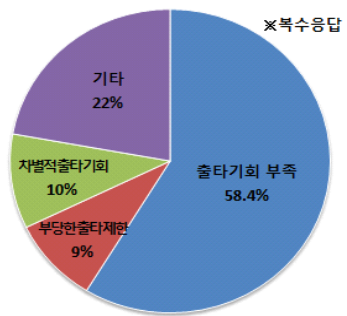
[표 55] 출타 만족도



평균 (표준편차) 3.57 (1.37)

- 응답경향
- 그렇지 않다: 24.3%
 - 그렇다: 53.3%
 - 보통이다: 21.8%

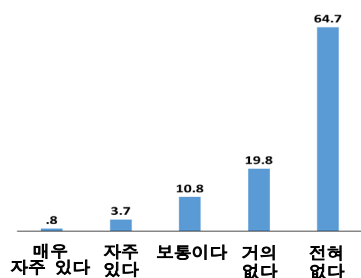
[표 56] 출타 불만족 이유



- ※복수응답
- ① 출타 기회 부족 (58.4%)
 - ② 기타 (22%)
 - ③ 차별적 출타 기회 부여(10%)
 - ④ 부당한 출타 제한 (9%)

출타에 대해 비전투 병사의 과반수 이상(53.3%)이 만족한다는 반응을 하였지만 불만족 반응도 24.3%나 보고되고 있다. 불만족 이유의 가장 많은 비율을 차지한 것은 ‘출타 기회 부족’이었다. 비전투 임무 특성상 복지시설에 근무하면 이용자를 위해 자리를 비울 수 없어 근무 시간 변경이 어려울 수 있고, 비전투 병사가 소수인 경우 업무를 대체할 인원이 없으므로 출타가 용이하지 않다. 또한 직군별 비교 결과 다른 직군에 비해 가장 출타만족도가 낮고 출타제한 경험이 많았던 군악병의 경우, 의장대와 더불어 공휴일에 부대행사 또는 사역에 동원되는 경험이 가장 많은 것으로 나타났다. 출타가 주말에 이루어진다는 점을 감안할 때, 부대행사 등의 일정으로 인해 출타 제한 경험이 늘어나고, 이에 따라 출타에 대한 만족도가 타 직군에 비해 낮아진 것으로 볼 수 있다. 특히 ‘차별적 출타 기회 부여(10%)’와 ‘부당한 출타 제한(9%)’을 불만 사유로 언급하고 있어서 거의 20%에 해당하는 인원이 출타와 관련해서 부당함을 느낀 적이 있음을 알 수 있다.

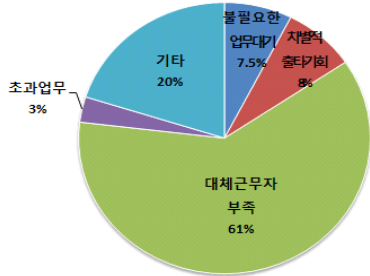
[표 57] 출타 제한 경험



평균 (표준편차) 4.44 (.88)

- 응답경향
- 있다: 4.5%
 - 없다: 84.5%
 - 보통이다: 10.8%

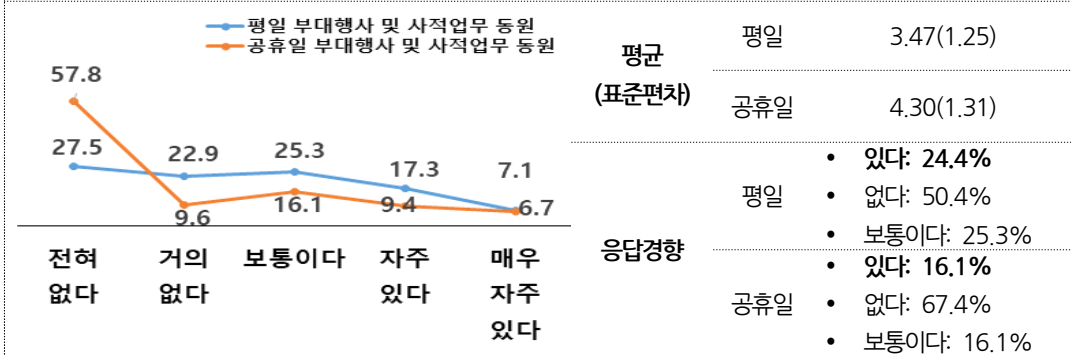
[표 58] 출타 제한 이유



- ① 대체근무자부족 (61%)
- ② 기타 (20%)
- ③ 간부에 의한 차별적인 출타기회 부여 (8%)
- ④ 불필요한 업무대기(7.5%)
- ⑤ 초과업무 (3%)

면회, 외출, 외박, 휴가와 같은 공식적인 출타를 제한 당한 경험이 있는 비전투 병사는 비전투 병사의 4.5%에 해당했다. 출타 제한 사유의 가장 많은 비율(61%)이 ‘대체근무자 부족’으로 나타난 것으로 볼 때, 결국 인원 부족이라는 문제가 반복해서 문제를 일으키는 것으로 보인다. 적은 비율이기는 하지만 ‘간부에 의한 차별적 출타기회 부여’와 ‘불필요한 업무 대기’는 상급자의 인권 의식 수준에 따라 나타나는 결과일 가능성이 높으며, 이 역시 이전의 여러 항목에서 반복해서 지적된 부분이다.

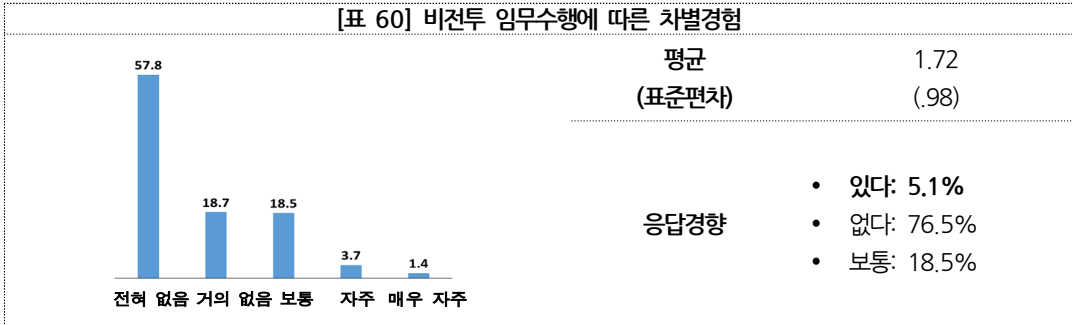
[표 59] 평일 부대행사, 사적업무 동원 및 공휴일 부대행사, 사적업무 동원



평일 부대 행사 및 사적 업무 동원과 관련된 문항에서는 동원 업무를 경험한 적이 없다는 답변이 절반을 차지했고, 공휴일의 경우에는 과반수 이상의 응답이 ‘전혀 없거나 거의 없는 것’으로 보고하였다. 하지만 부대 행사 및 사적 업무 동원이 ‘자주 혹은 매우 자주 있다’는 답변은 평일이 24.4%, 공휴일이 16.1%로 공식적으로 동원되지 않아야 하는 업무를 수행한 인원도 적지 않다.

이러한 응답은 직군별 분석결과 명백한 차이를 보였는데, 비전투 임무 특성에 따라 복지시설 관리, BX, PX 근무, 취사병의 경우 임무수행 환경 자체가 부대 내로 고정적이기에 가장 동원된 경험이 적은 것으로 나타났다. 의장대나 군악대의 경우 직군별 분석결과에서도 평일 및 공휴일에서 동원된 경험이 가장 많은 것으로 나타났다. 부대 행사가 임무로 부여되는 경우가 있기 때문에 사적 업무에 동원되는 기준이 다소 모호할 수 있는 한계점은 있을 수 있다. 하지만 면담에서 ‘업무 외적 일을 지시받는 경우’나 ‘상관이 개인적으로 참여하는 행사에 동원되는 것’이 명백한 경우에는

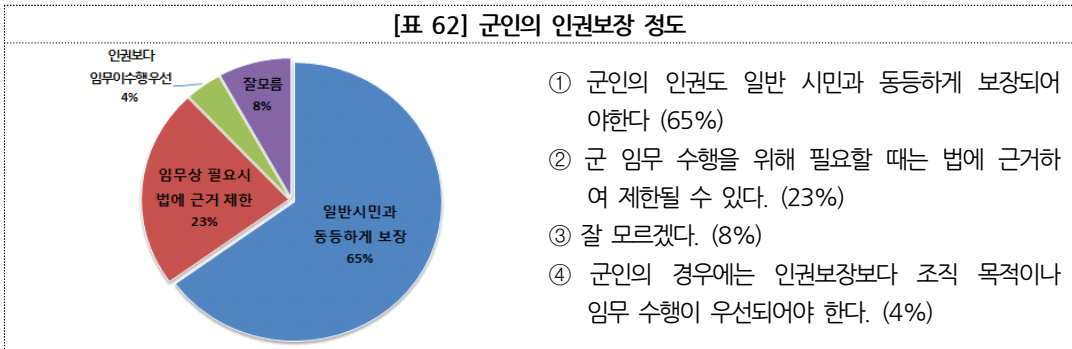
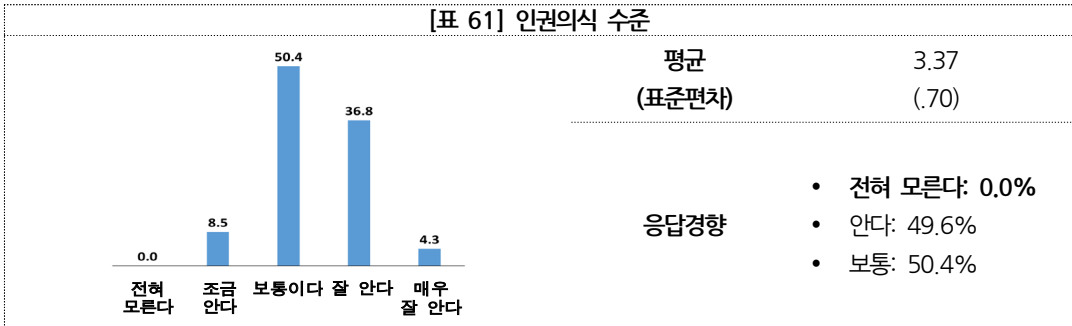
부당함을 느낀다는 의견이 나타나고 있다(부록1 표 4참조). 사적 업무 동원은 군인의 공식적인 업무가 아닌 만큼, 비율이 적더라도 유경험 병사가 있다는 것은 비전투 병사가 권력 남용을 통해 인권을 침해 당했다고 생각할 수 있으므로 더욱 관심을 가져야 할 부분이다. 또한 부대의 행사라 할지라도 공휴일에 부여된 임무의 경우 일과 외 시간에 주어지기 때문에, 이에 합당한 보상책이 마련되지 않는다면 군 약대 및 의장대 직군의 병사는 불합리하다는 생각을 지니게 될 것이며 이는 곧 인권 침해의 문제를 야기할 수 있을 것으로 사료된다.



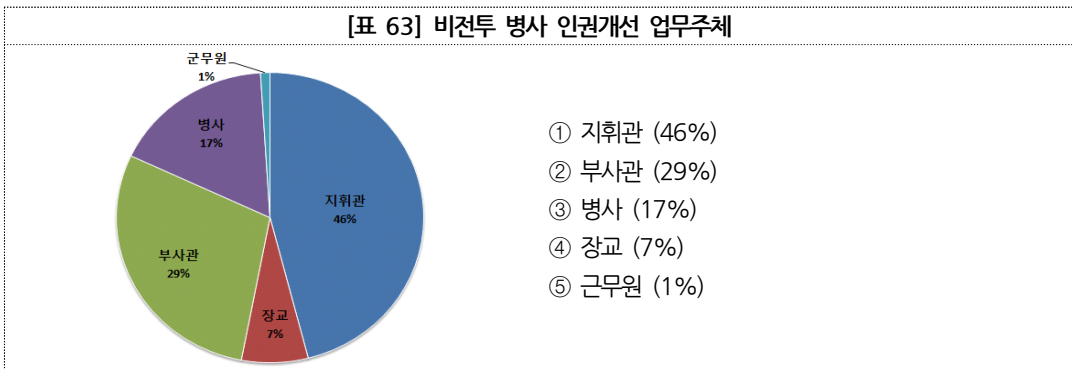
임무의 특성으로 인한 차별 경험이 있는지에 대한 질문에 약 5%의 비전투 병사가 차별 경험을 보고하였다. 종교(96.0%), 출신 지역(95.3%), 용모 및 신체조건(92.1%), 학력(94.7%), 경제적 요건(96%), 결혼 여부(97.5%), 성적 지향성(90.2%) 등으로 차별을 받지 않았다고 보고한 것에 비해, 비전투 임무 수행으로 인한 차별 경험을 받지 않은 비율은 76.5%로 현저하게 낮았다. 즉, 개인적 소인이나 과거 가장 큰 차별의 이유였던 성적 지향성으로 인한 차별 경험보다 비전투 임무수행에 따른 차별 경험이 많음을 알 수 있다.

성적 지향성과 관련된 인권개선을 위한 노력은 그 결과가 지금 나타나고 있는데 비해, 비전투 업무를 수행하는 것으로 인한 차별 경험은 아직 존재하고 있었다. 비전투 업무 특성으로 인해 생기는 차별 경험이 있다는 것을 '보통' 이하의 수준은 23.6%로 계급으로 인한 차별 경험 28%보다 약간 낮은 수준이다. 이는 명령 체계를 기본으로 하는 군이라는 기관에서 계급적 차별과 유사한 수준으로 차별을 지각하는 정도라는 것이다. 즉, 비전투 임무 때문에 생기는 차별 경험이 높은 수준이며 다른 영역보다 잠재적 인권문제를 야기할 소지가 크다고 할 수 있다.

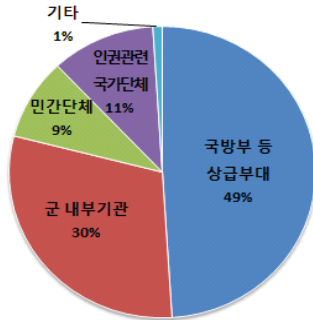
(나) 전투 병사



전투 임무를 주로 수행하는 병사의 인권의식수준에 따라 비전투 병사를 바라보는 시각에 차이가 나타날 수 있으므로, 전투 병사가 자신의 인권과 군인의 인권에 대해 어떻게 인식하는지 알아 보았다. 그 결과 50% 정도의 병사가 자신의 인권에 대해서 잘 안다고 응답했으며, 전투 병사 역시 인권과 관련해서는 차별받아서 안 된다고 응답하였다. 비전투 병사와 유사하게 전투 병사도 인권은 '일반 시민과 동등하게 보장'되어야 한다고 생각하는 것으로 나타났다.



[표 64] 비전투 병사 인권개선 감독기관

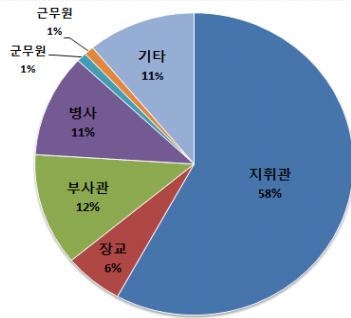


- ① 국방부 등 상급부대 (49%)
- ② 법무, 헌병, 검찰 등의 군내부기관 (30%)
- ③ 인권관련 군 외부 국가기관 (11%)
- ④ 민간단체 (9%)
- ⑤ 기타 (1%)

전투 병사도 인권 개선을 위해서는 지휘관의 인권의식 변화가 우선이라고 파악하고 있다. 또한 부사관이 인권 개선을 위해 주체가 되어야 한다고 생각하고 있다. 기본적인 인권을 보장하기 위해 필요한 부대 시설, 복지, 휴가, 휴식 여건, 개인정비 시간 등은 부대를 관리하는 지휘관의 성향 및 인권 의식 수준에 따라서 결정되는 것이기 때문에 지휘관의 변화를 언급한 것으로 보인다.

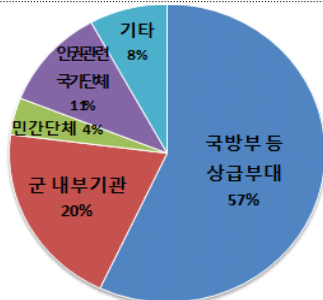
(다) 간부

[표 65] 비전투 병사 인권개선 업무주체



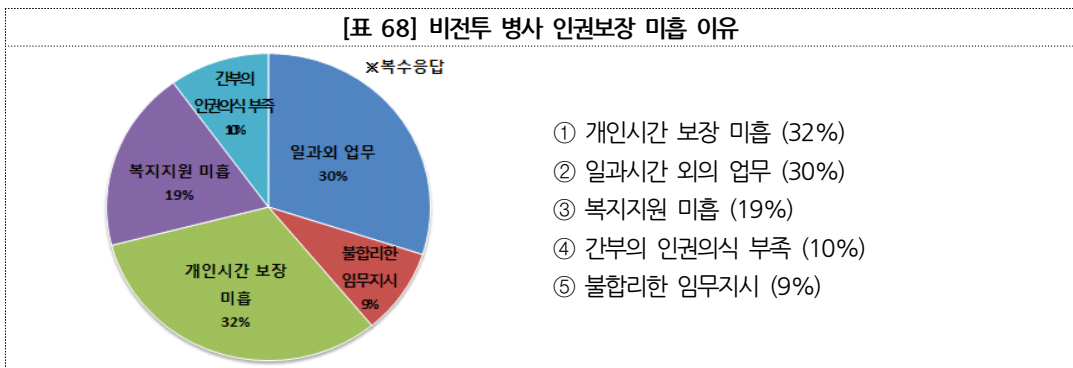
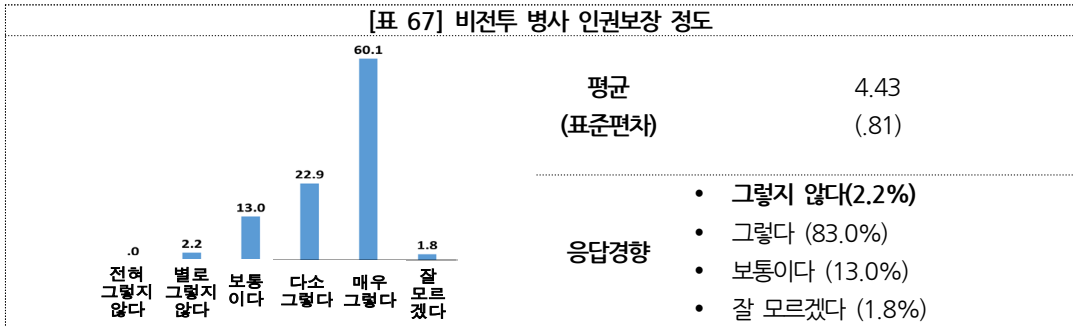
- ① 지휘관 (58%)
- ② 부사관 (12%)
- ③ 병사 (11%)
- ④ 기타 (11%)
- ⑤ 장교 (6%)
- ⑥ 군무원 (1%)
- ⑦ 군무원 (1%)

[표 66] 비전투 병사 인권개선 감독기관



- ① 국방부 등 상급부대 (57%)
- ② 법무, 헌병, 검찰 등의 군 내부기관 (20%)
- ③ 인권 관련 군 외부 국가기관(예, 국가인권위원회 등) (11%)
- ④ 기타 (8%)
- ⑤ 민간단체(예, 군 인권센터) (4%)

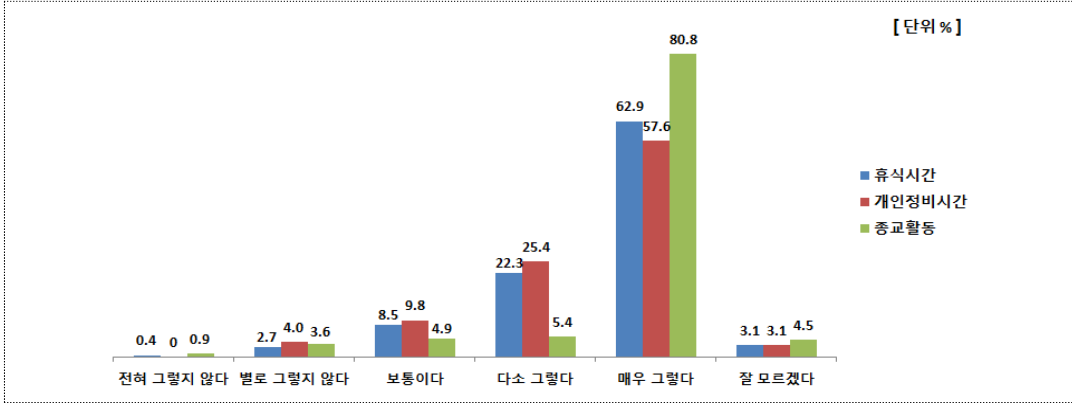
간부 역시 병사와 유사하게, 인권 개선의 주체로는 지휘관과 같은 계급이 높은 상관의 영향력이 가장 크고, 인권개선 여부를 파악하고 감사하는 기관 또한 국방부에 준하는 상급부대의 주도성이 가장 효과적이라고 보고하였다. 이러한 군 구성원의 의견을 반영해 해당 업무 주체와 감독기관이 주도하는 인권개선책이 군의 인식을 잘 대변할 것으로 예상된다.



간부는 비전투 병사의 인권이 매우 잘 보장된다고 보고하였다. ‘매우 그렇다’는 문항이 60% 수준으로 나타났고, ‘보통’이 13.0%였으며, 부정적 시각은 소수(2.2%)에 불과하였다. 비전투 병사 역시 전반적으로 자신의 인권보장을 긍정적으로 지각하였지만, 간부가 지각하는 인권 보장 인식과는 다소 차이가 있었다. 면담 결과, 간부는 비전투 병사의 인권이 잘 보장되고 있다고 응답하였다(부록1 표 13참조).

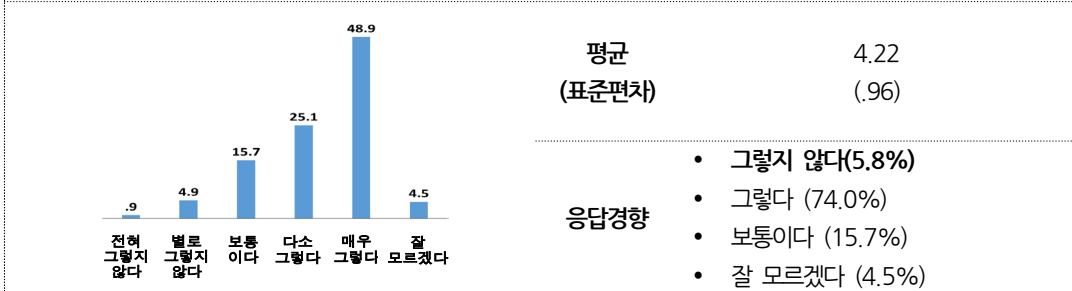
그럼에도 불구하고 인권보장이 잘 되지 않는다고 느낀 이유로 기본권 보장이 잘 되지 않는 측면(ex. 개인시간 보장 및 복지지원 미흡, 일과 외 업무)이 나타났다. 이는 비전투 병사의 반응에서도 비슷하게 가장 높은 비율로 나타났다. 반면에 상관의 인권 의식 수준이 미미한 문제(ex. 인권의식부족 및 불합리한 임무지시)에 대한 응답비율은 가장 낮았는데, 이는 비전투 병사의 응답과 다소 차이를 보인다. 특히 간부의 인권의식 부족은 비전투 병사의 20%가 응답했던 것에 비해, 간부는 10%만이 이 항목에 응답해 두 배의 비율차이를 보인다. 이러한 응답경향으로 미루어보아 간부는 자신의 인권침해 가능성에 대해 통찰하지 못하는 것으로 보인다.

[표 69] 휴식시간, 개인정비시간, 종교활동 보장정도

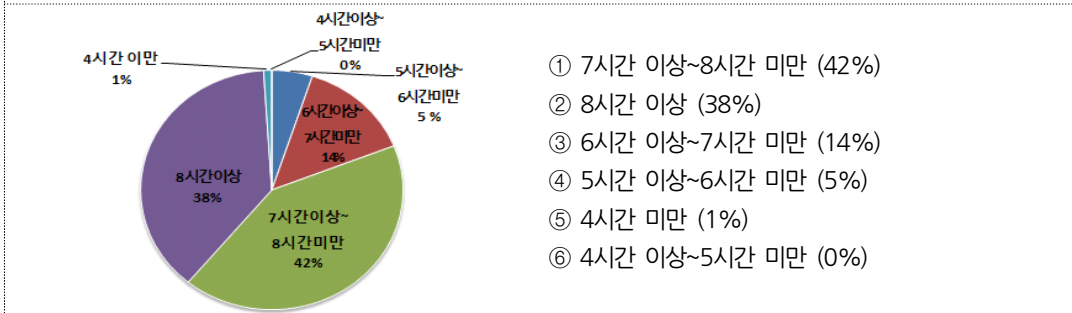


간부는 휴식 시간, 개인정비 시간, 자유로운 종교 활동, 작업환경 안전도의 항목에서 비전투 병사의 보고보다 비전투 병사가 더 크게 만족하고 있을 것이라고 보고하였다. 질적 분석에서도 마찬가지로 간부는 대부분의 영역에서 비전투 병사의 여건이 보장되고 있는 것으로 보고 있었다. 이러한 인식의 차이는 간부가 비전투 병사의 여건 확보를 위한 노력을 게을리하게 할 수 있으므로 경계해야 할 것이다.

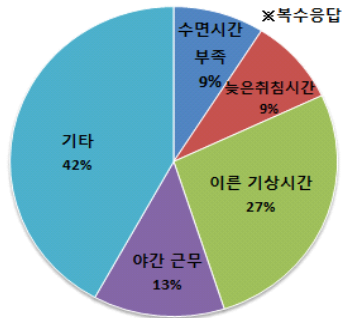
[표 70] 수면시간 만족도



[표 71] 평균 수면시간



[표 72] 수면시간 불만족 이유

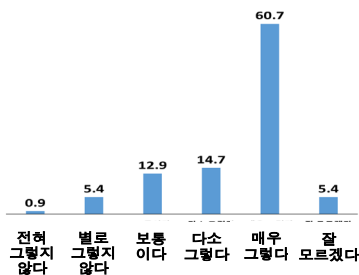


- ① 기타 (42%)
- ② 이른 기상시간 (27%)
- ③ 취침 중 기상 후 업무 수행 (13%)
- ④ 늦은 취침시간 (9%)
- ⑤ 수면시간 부족 (9%)

평균 수면시간 항목에서 전반적으로 긍정 반응이 높게 나타났고, 간부도 비전투 병사의 수면시간에 관련된 응답과 유사하게 7시간 이상의 수면이 이루어진다고 보고하였다. 다만 그 비율에서는 차이가 있었는데, 비전투 병사가 보고한 것에 비해 간부는 병사의 수면 시간을 더 길게 인식했다.

수면 불만족의 사유도 비전투 병사는 '이른 기상시간'이라고 대답한 반면 간부는 '기타' 항목이 더 높은 비율로 나와, 병사가 체감하는 수면 문제와 차이가 있었다. 이러한 인식의 차이는 비전투 병사가 겪는 고충에 대해 간부들이 잘 파악하지 못함을 의미하며, 비전투 병사가 경험하고 있는 고충의 해결을 저해하는 요소로 작용할 수 밖에 없다.

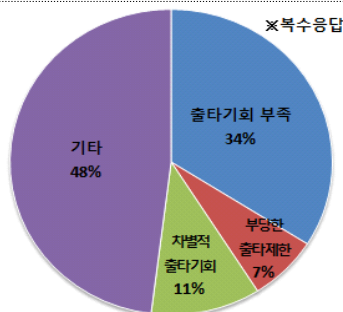
[표 73] 출타 만족도



평균 (표준편차) 4.36 (.98)

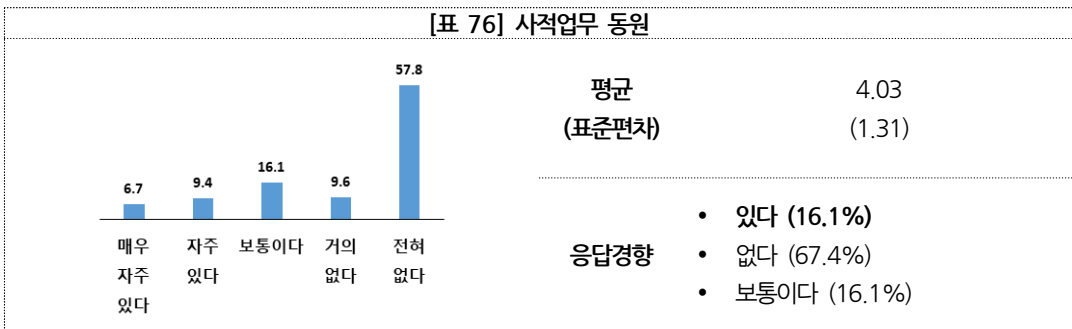
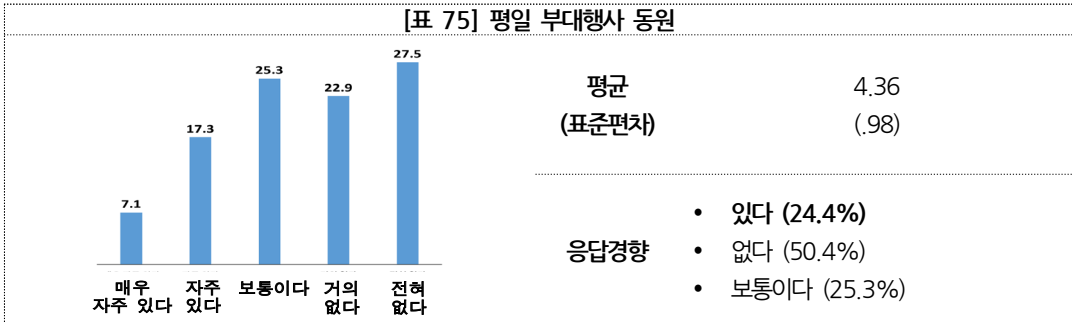
- 그렇지 않다(6.3%)
- 그렇다 (75.4%)
- 보통이다 (12.9%)
- 잘 모르겠다 (5.4%)

[표 74] 출타 불만족 이유



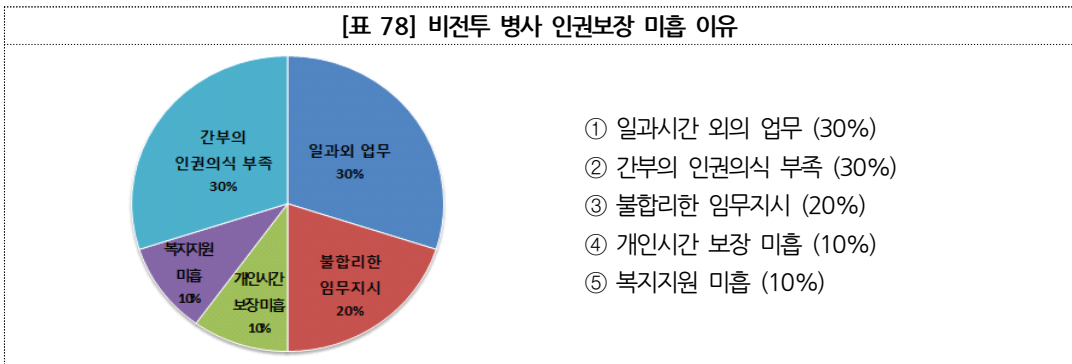
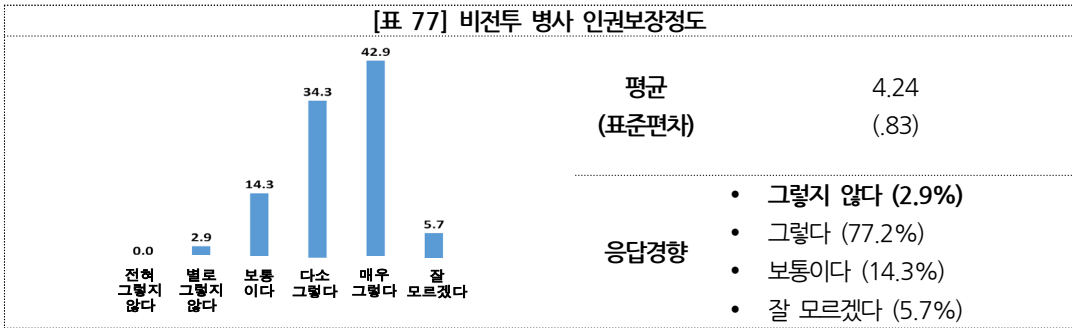
- ① 기타 (48%)
- ② 출타 기회 부족 (34%)
- ③ 차별적 출타 기회 부여 (11%)
- ④ 부당한 출타 제한 (7%)

비전투 병사의 출타 만족도가 매우 높을 것이라고 인식한 간부가 약 60%였다. 이는 비전투 병사가 37.6%만 응답한 것보다 훨씬 높은 수준이다. 출타 불만족 사유도 병사는 '출타 기회 부족'을 가장 흔한 사유라고 응답했던 것과 달리 간부는 '기타'가 가장 높은 비율로 나타났다. 출타 역시 군에서 정해진 규칙에 준해 제공하기 때문에 불만 사유가 되지 않는다는 인식을 가지고 있는 것으로 판단된다.



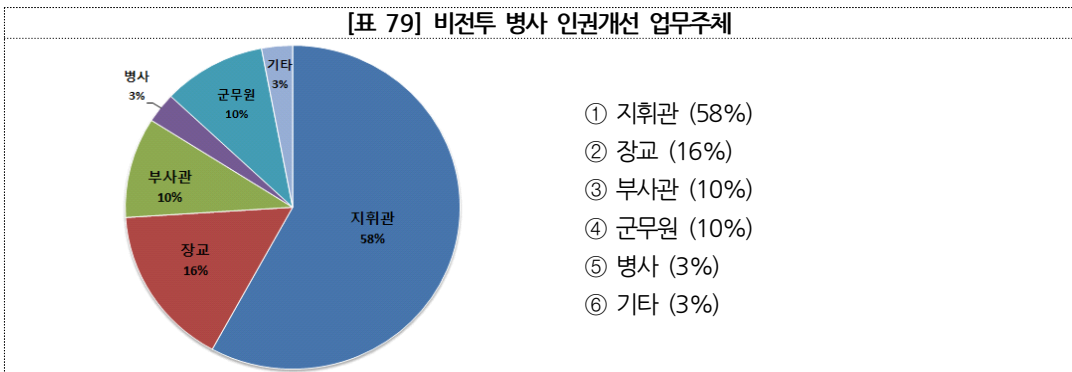
사적 업무 동원과 관련해서 간부는 사역 동원이 전혀 없다(57.8%)는 비율이 매우 높았다. 비전투 병사가 응답한 27.5%의 약 2배 수준이다. 이는 사적 업무의 개념에서 간부와 병사 간 차이가 있을 가능성이 있거나 사적 업무 동원에 대한 간부의 인식이 부족하기 때문일 수 있다. 따라서 사적 업무에 대한 개념을 명확히 하여 간부의 인식 변화를 이끌어 내는 것이 병사의 인권신장에 도움 될 것이다. 공휴일 부대행사와 관련해서는 간부-병사 간 비슷한 수준의 응답률을 보이고 있다.

(4) 군무원 및 근무원

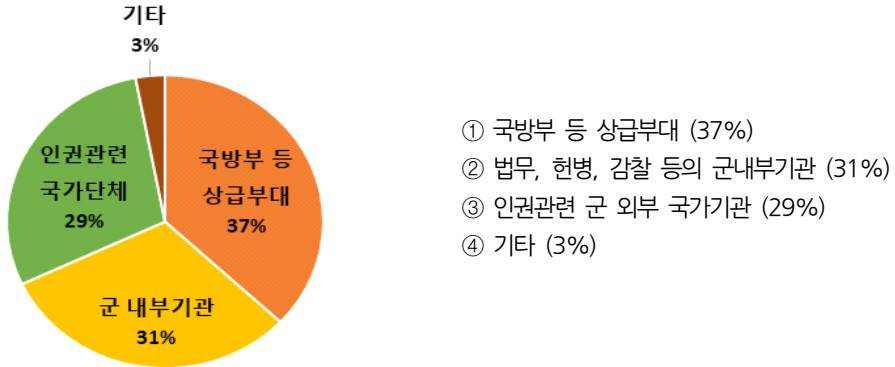


군무원 및 근무원은 비전투 병사의 인권보장 수준이 향상되었다 느끼고 있다. 가족적인 분위기와 자유로운 근무환경으로 인권보장 정도는 높다는 의견이 면담 중에서 보고되었다. 하지만 일부는 예산과 병력감축으로 인한 노동강도 상승이 인권보장을 어렵게 하는 요소로 언급되었으며, 지휘관에 따라 인권보장 정도가 달라진다는 의견도 나타났다(부록1 표 13참고).

인권보장이 잘되지 않는다고 느낀 이유에 대해서는 다양한 의견이 비슷한 비율로 나타났다. 특히 본 문항의 분석 결과, 간부의 인권의식이 부족하면 일과시간 외 업무를 통해 기본권 보장이 되지 않는 결과로 이어질 수 있음을 알 수 있었다.

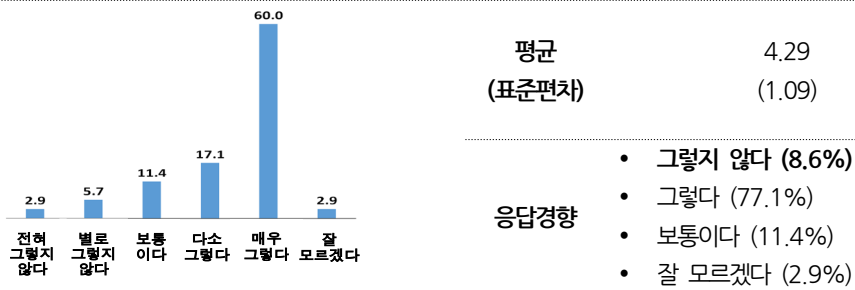


[표 80] 비전투 병사 인권개선 감독기관

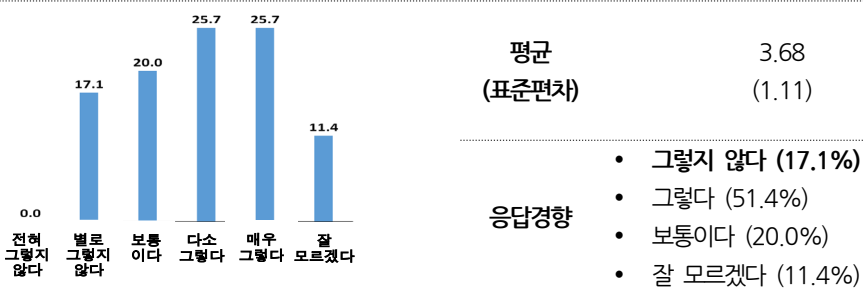


인권 개선의 주체에 대해서는 병사 및 간부와 일관되게 지휘관이 가장 주도적인 역할을 해야 한다고 생각하였다. 이는 면담에서 인권보장이 해당 부대의 지휘관에 따라서 다르게 보장된다고 주장했던 것과 같다(부록1 표 13참조). 또한 이러한 응답은 비전투 병사에게서도 마찬가지로 응답된 바, 인권보장을 위해서는 지휘관이 중요한 역할을 해야 할 것으로 보인다. 비전투 병사와 마찬가지로, 인권개선 여부를 파악하고 감사하는 기관 또한 국방부에 준하는 상급부대의 주도성이 가장 효과적이라고 보고하였다.

[표 81] 휴식시간 보장

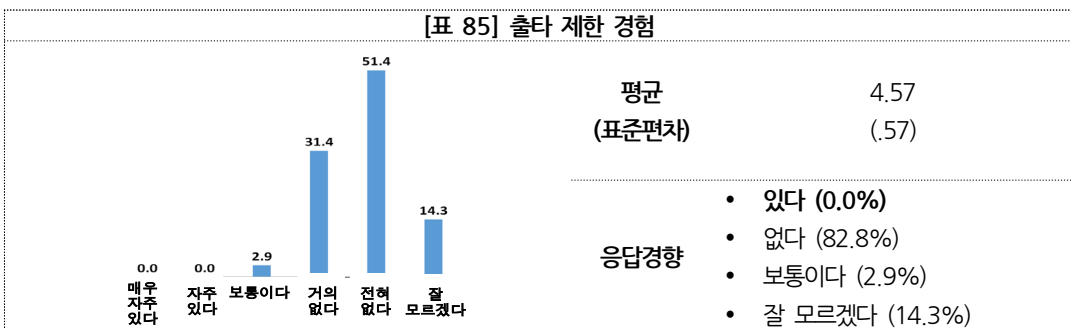
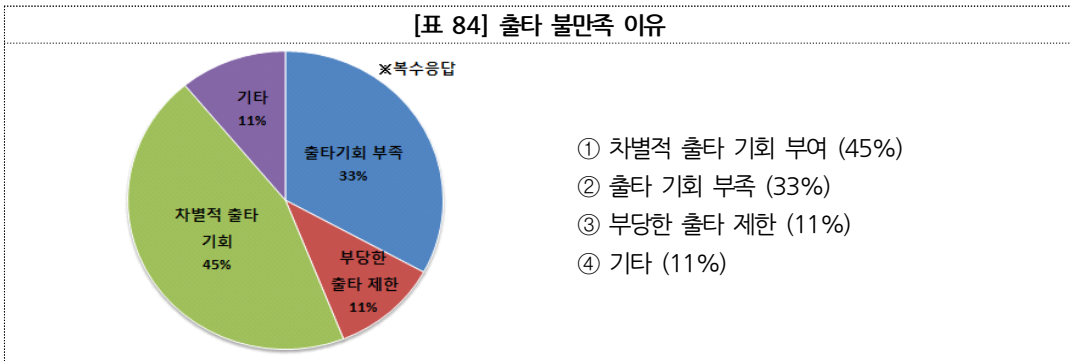
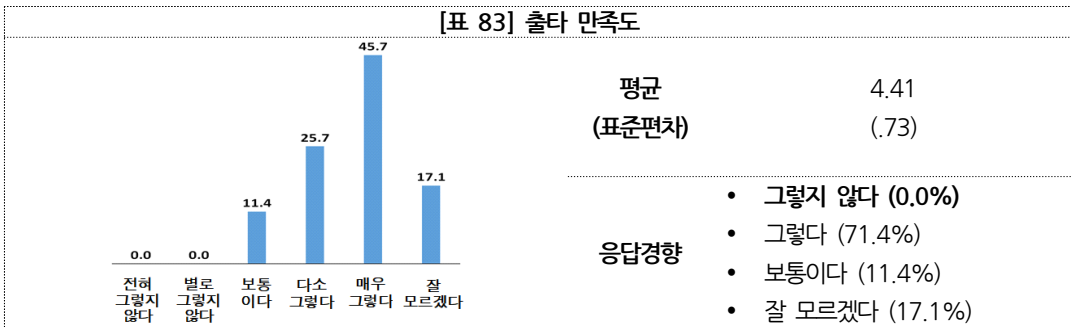


[표 82] 작업환경 안전도

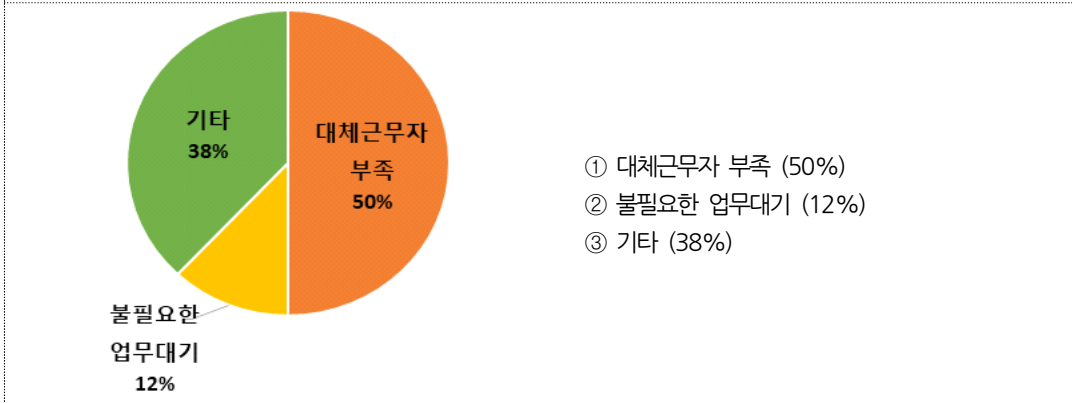


군무원 및 근무원은 병사와 업무 시간 외에 같이 생활을 하지 않으므로, 민간인의 신분으로 비전투 병사를 관찰할 수 있는 항목만 확인하였다. 먼저 휴식시간 항목에서는 매우 높은 수준으로

휴식시간이 보장된다고 보고한 반면, 작업환경 안전도 항목에서는 전반적으로 안전하다고 인식하지만 안전하지 않다고 인식하는 비율도 상당히 높았다. 이는 전투 병사와 비전투 병사를 비교해서 보는 군인과 다르게 업무 특성으로만 비전투 병사를 평가하기 때문으로 보인다. 질적 분석에서는 조리병의 경우 휴가로 보상하더라도 이른 기상시간이 부정적인 측면으로 작용한다는 보고가 있었다(부록1 표 3참조). 이러한 의견으로 볼 때 조리병 뿐만 아니라 타 비전투 임무에서도 임무 특성에 따라서 수면시간, 휴식시간, 개인정비시간의 보장이 적절하지 않을 수 있음이 직군별 분석 결과에서 나타났다(직군별 비교 참고).



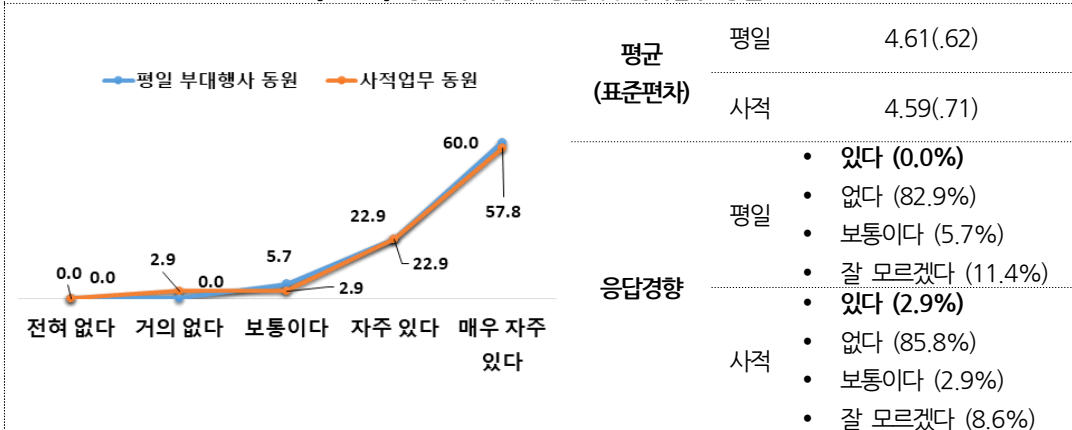
[표 86] 출타 제한 이유



- ① 대체근무자 부족 (50%)
- ② 불필요한 업무대기 (12%)
- ③ 기타 (38%)

군무원 및 근무원 관점에서 본 비전투 병사의 출타만족도를 묻는 문항에서 부정 응답은 전혀 없었다. 다만 비전투 병사가 출타에 대해 만족하지 않는다면 이는 ‘차별적 출타 기회 부여’ 때문일 것이라고 보고하였다. 군무원 및 근무원의 입장에서 부정 응답이 전혀 없었던 이유는 면담에서 보고된 바, 비전투 병사가 휴가를 더 자주 받는다고 생각하기 때문일 수 있다(부록1 표 3참조). 출타와 관련하여 만족하지 않은 사유에 대해서 ‘차별적 출타 기회 부여’와 ‘출타 기회 부족’이 다수로 언급되는 이유는 병력 감축으로 인한 비전투 병사의 노동 강도 상승을 언급한 것으로 보인다(부록1 표 13참조). 군무원 및 근무원이 관찰하는 비전투 병사의 부당한 출타를 관찰한 경우는 없는 것으로 나타났다. 그럼에도 출타 제한 경험이 있다면 그 사유는 ‘대체 근무자 부족 (50.0%)’일 것이라고 가장 많이 언급하였다. 군인이 아닌 제 3자가 보더라도 병력감축이 비전투 병사의 업무 증가 요인으로 작용함을 확인할 수 있는 부분이다. 즉, 업무의 증가는 노동강도의 상승을 의미하고, 이는 여러 가지 병사의 기본권을 침해할 가능성이 있음을 시사한다(부록1 표 13참조).

[표 87] 평일 부대행사 동원 및 사적업무 동원



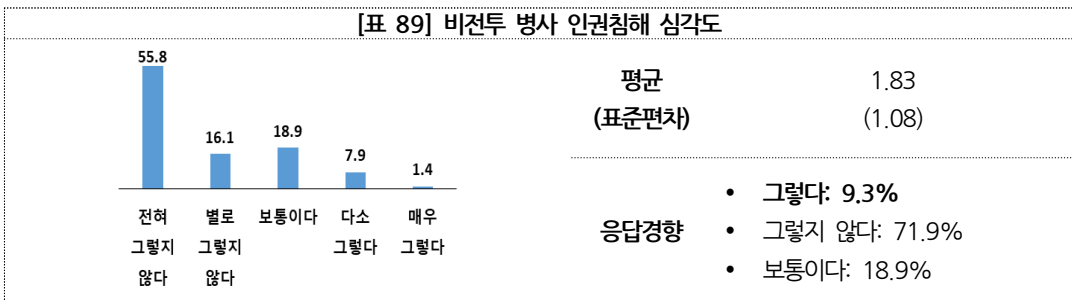
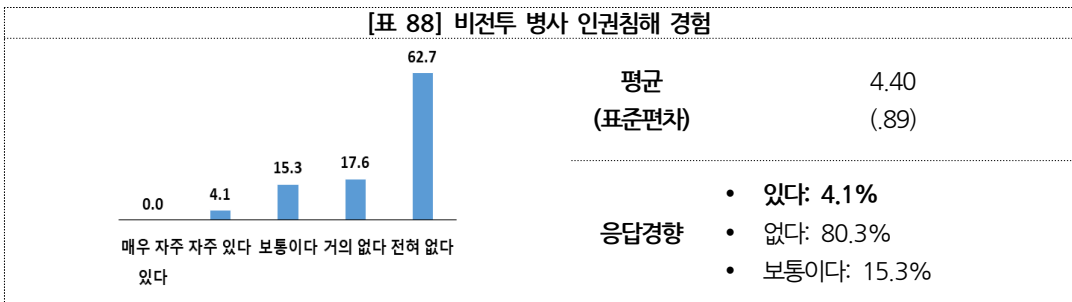
부대 행사나 사적 업무 동원과 관련된 문항에서는 대부분의 군무원 및 근무원이 ‘전혀 없다’고

하였음에도, 사적업무 동원에서 '자주 있다'는 응답이 2.9% 정도 있는 것으로 보아 비전투 병사가 사적 업무에 동원되는 경우가 아직 남아 있음을 알 수 있다. 면담에서도 비전투 병사가 값싼 노동력으로 활용된다고 느낀다는 의견과 필요 이상의 현역 병사가 비전투 임무를 수행한다는 의견(부록1 표 6참조)이 보고된 바로 미루어보아, 소수라도 사적 업무에 동원되는 비전투 병사가 있으며 필요 이상으로 임무수행이 부여되고 있지는 않은지 고려해볼 필요가 있다.

(3) 인권침해

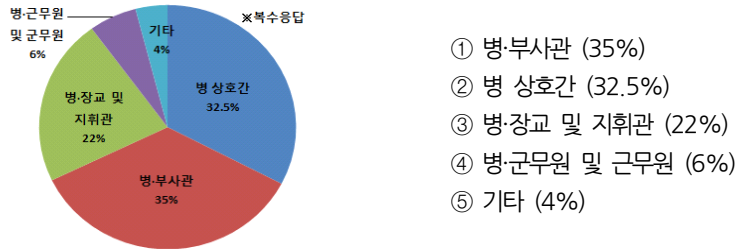
(가) 비전투 병사

비전투 병사의 인권침해 경험에 대한 질문에서, 인권침해 경험이 있다는 것으로 볼 수 있는 '보통이다' 이하의 응답률은 19.4%였다. 세부적으로 살펴보면, 언어폭력, 구타 및 가혹행위경험(보통 9.9%, 자주 있다~매우 자주 있다 3.2%), 성희롱, 성추행, 성폭행 경험(보통 1.8%, 자주 있다~매우 자주 있다 0.4%), 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험(보통 12.4%, 자주 있다~매우 자주 있다 5.1%), 휴식 및 개인정비시간 침해 경험(보통 18.5%, 자주 있다~매우 자주 있다 10.3%), 통신의 자유 침해 경험(보통 5.9%, 자주 있다~매우 자주 있다 8.5%), 종교의 자유 침해 경험(보통 2.7%, 자주 있다~매우 자주 있다 2.4%), 사생활 침해 경험(보통 7.7%, 자주 있다~매우 자주 있다 5.3%), 정치나 사상의 자유 침해 경험(보통 3.0%, 자주 있다~매우 자주 있다 1.0%), 차별 대우 경험(보통 10.2%, 자주 있다~매우 자주 있다 5.3%)로 나타났다. 특히 업무와 관련된 부당 행위 강요 경험은 비전투 병사의 업무와 연관이 있을 수 있는데 '보통'이 8.3%, '자주 있다~매우 자주 있다'가 5.2%로 나타났다.



비전투 병사가 인식하는 인권침해의 심각도 측면에서 약 9%에서 인권침해가 심각하다고 인식하고 있었다. 질적 분석에서도 폭력이나 성폭력과 같은 심각한 인권침해를 겪는 경우는 보고되지 않았으나, 언어폭력이나 사적지시, 심지어 신체적 질환을 사유로 보직 변경을 신청했는데 기각당한 것과 같은 사례가 여전히 빈번하게 보고되었다(부록1 표 16참조). 간부에게 인권침해를 당하면 대응하기 어렵고, 인권침해 수준이 심각하지 않으면 보통 참는다고 응답하는 경우도 있어 여전히 인권침해 사례를 공식화하는 것에 대한 부정적 태도가 존재함을 알 수 있었다(부록1 표 17참조). 군의 분위기가 인권에 대해 강조하고 있으므로 전반적인 응답에는 문제가 없는 것처럼 보일 수 있다 하더라도, 인권의 문제는 사각 지대를 예방하는 것과 소수 인권에 대한 고려가 중요하다는 측면에서 질적 및 양적 분석에서 나타나는 소수의 병사들에 대한 관심을 가지는 것이 필요할 것이다.

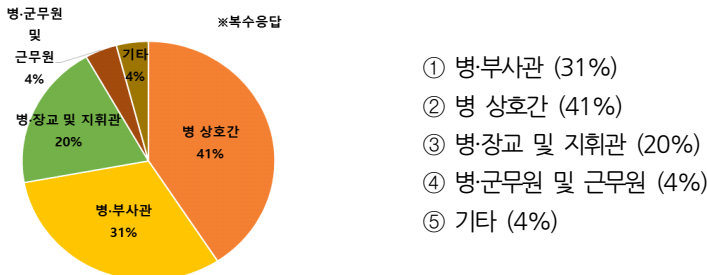
[표 90] 비전투 병사 인권침해 발생 관계



인권침해 발생 관계에 대한 다중응답분석 결과, 주로 인권침해는 ‘병·부사관’과 ‘병 상호간’ 사이에서 발생한다고 응답한 비율이 전체 응답의 68% 비율을 차지할 만큼 압도적이었다. 비전투 병사는 임무 특성상 소수의 인원이 배정되는 경우가 많으며, 주로 직속 상관과 상호작용하기 때문에 ‘병·부사관’ 간의 상호작용이 ‘병 상호간’ 상호작용보다 많을 수 있다. 인권침해는 흔히 상호작용이 많은 대상에게서 이루어지기 쉽고, 비전투 병사들은 부사관과 일반 병사보다 밀착된 관계가 형성된 바, 간부들의 인권 수준이 비전투 병사들의 인권에 영향을 미치게 됨을 비교적 쉽게 알 수 있다.

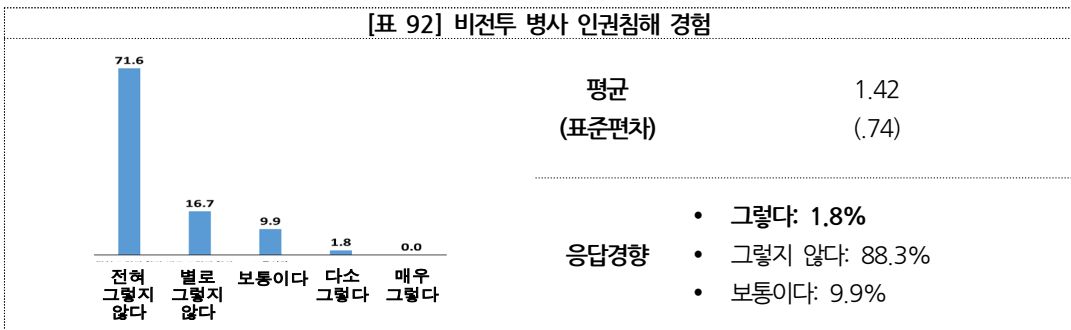
(나) 전투 병사

[표 91] 비전투 병사 인권침해 발생 관계



전투 병사가 인식하는 비전투 병사의 인권침해는 병 상호간에 가장 많이 발생한다고 응답하였다. 이러한 이유는 병 상호간이 실무와 생활 전반에서 가장 자주 대면하는 대상이기 때문일 것이다. 두 번째로는 병-부사관에 인권침해가 일어난다는 보고가 많았다. 이러한 응답 경향의 이유도 마찬가지로 전투병사가 보기에 비전투 병사가 간부와 보내는 시간이 많아 보이기 때문으로 생각된다. 같이 많은 시간을 보내게 될수록 자연스럽게 인권침해가 많이 나타날 수 있다는 생각이 반영된 것으로 보인다.

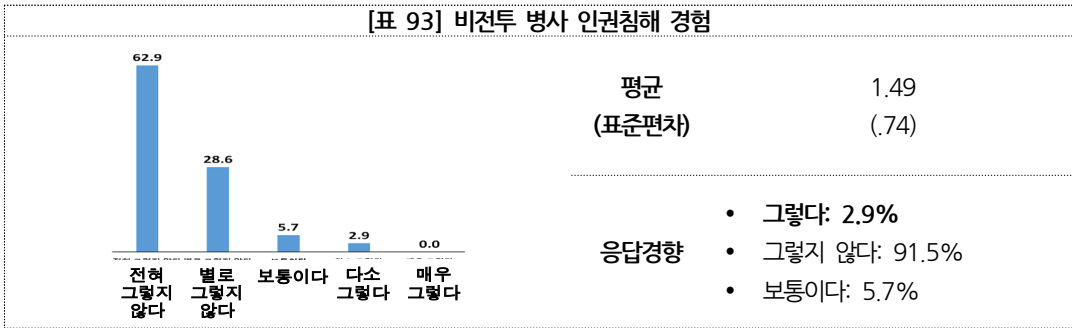
(다) 간부



비전투 병사의 인권침해 경험에 대한 질문에서, 인권침해 경험이 있다는 것으로 볼 수 있는 ‘보통이다’ 이하의 응답률은 11.7%였다. 세부적인 내용을 보면, 언어폭력, 구타 및 가혹행위경험(보통 5.4%, 자주 있다~매우 자주 있다 0.9%), 성희롱, 성추행, 성폭행 경험(보통 1.4%, 자주 있다~매우 자주 있다 0.5%), 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험(보통 4.1%, 자주 있다~매우 자주 있다 1.8%), 휴식 및 개인정비시간 침해 경험(보통 6.8%, 자주 있다~매우 자주 있다 0.5%), 통신의 자유 침해 경험(보통 3.6%, 자주 있다~매우 자주 있다 0.9%), 종교의 자유 침해 경험(보통 3.2%, 자주 있다~매우 자주 있다 1.8%), 사생활 침해 경험(보통 2.8%, 자주 있다~매우 자주 있다 0.9%), 정치나 사상의 자유 침해 경험(보통 0.9%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 차별 대우 경험(보통 4.1%, 자주 있다~매우 자주 있다 0.5%)로 나타났다. 특히 업무와 관련된 부당행위 강요 경험은 ‘보통’이 2.7%, ‘자주 있다~매우 자주 있다’가 1.8%로 나타났다. 대부분의 영역에서 간부는 비전투 병사가 보고한 것보다 인권침해 경험을 하는 비율이 낮게 나타났다.

이러한 인권침해 영역에 대한 문항에서 ‘잘 모르다’고 응답한 간부의 비율에 대해 확인하였는데, 세부적으로 살펴보면, 언어폭력, 구타 및 가혹행위경험(5.4%), 성희롱, 성추행, 성폭행 경험(5.0%), 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험(5.0%), 휴식 및 개인정비시간 침해 경험(4.5%), 통신의 자유 침해 경험(5.9%), 종교의 자유 침해 경험(5.5%), 사생활 침해 경험(4.5%), 정치나 사상의 자유 침해 경험(4.1%), 차별 대우 경험(4.5%), 업무와 관련된 부당행위 강요 경험(4.1%)로 나타났다. 간부 중 일부는 특정 인권침해 영역에 대해 제대로 파악하지 못하고 있으며, 이는 인권의 사각지대에서 소수의 인권침해 문제가 발생할 위험성과 관련될 수 있다.

(라) 군무원 및 근무원



군무원과 근무원은 비전투 병사의 인권침해를 관찰하지 못한 것으로 보고하였다. 세부적인 항목을 살펴보면, 언어폭력, 구타 및 가혹행위경험(보통 0%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 성희롱, 성추행, 성폭행 경험(보통 0%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험(보통 2.9%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 휴식 및 개인정비시간 침해 경험(보통 2.9%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 통신의 자유 침해 경험(보통 5.9%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 종교의 자유 침해 경험(보통 2.9%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 사생활 침해 경험(보통 5.9%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 정치나 사상의 자유 침해 경험(보통 0%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 차별 대우 경험(보통 3.0%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%), 업무와 관련된 부당행위 강요 경험(보통 2.9%, 자주 있다~매우 자주 있다 0%)로 나타났다. 대부분의 영역에서 군무원과 근무원은 비전투 병사가 보고한 것보다 인권침해를 낮게 보고하였다.

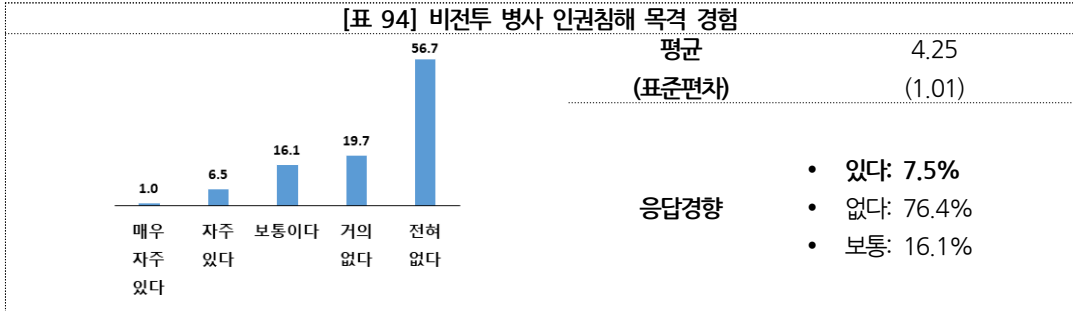
군무원 및 근무원이 인권침해 영역에 대한 문항에서 '잘 모른다'고 응답한 비율에 대해 확인하고자 했다. 세부적으로 살펴보면, 언어폭력, 구타 및 가혹행위경험(23.5%), 성희롱, 성추행, 성폭행 경험(27.3%), 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험(26.5%), 휴식 및 개인정비시간 침해 경험(20.6%), 통신의 자유 침해 경험(29.4%), 종교의 자유 침해 경험(20.6%), 사생활 침해 경험(20.6%), 정치나 사상의 자유 침해 경험(27.3%), 차별 대우 경험(21.2%)으로 나타났다. 군무원과 근무원의 응답과 병사의 응답 차이는 군인 신분이 아닌 군무원 및 근무원으로서 비전투 병사의 인권에 대해 심도 있게 파악하기 어렵기 때문이었을 수 있다.

(4) 인권침해 목적

(가) 비전투 병사

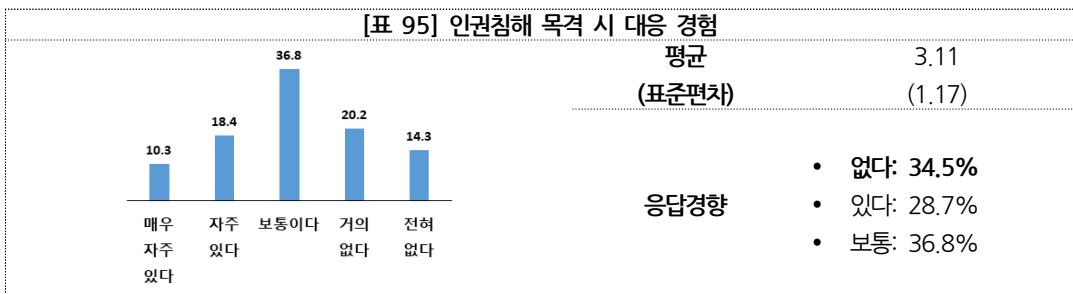
본 영역은 비전투 병사가 주변 비전투 병사의 인권침해 상황을 목격한 적이 있는지를 확인하는 부분이다. 인권침해 영역에서 이미 비전투 병사들은 인권침해를 경험해도 참는다는 응답을 한 적이 있다. 때문에 타인의 인권침해 현장을 목격했을 때도 동일한 대처를 하는지를 파악할 필요가

있다. 만약 타인이 불이익을 당하는 것에 대해서 적절한 대응했다면, 자신의 인권침해가 심각한 수준이라고 판단될 때 적절한 대응을 할 가능성이 높다. 하지만 자신뿐만 아니라 타인의 인권침해 상황에서 여러 요인의 영향으로 적절한 대응을 하지 않는다면, 실제로는 연구에서 나타나는 결과보다 인권침해가 더 심각한 수준일 가능성을 배제할 수 없다.

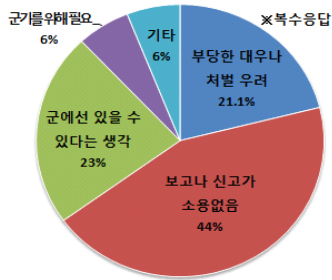


인권침해 목격 경험에서는 목격 경험이 있다고 할 수 있는 ‘보통’ 이하의 응답이 23.6%로 나타났다. 이는 자신의 인권침해 경험 문항에서 나타난 19.4%보다 높은 수준이다. 인권침해 목격 경험이 ‘전혀 없다’는 비율도 56.7%로 인권침해 경험이 ‘전혀 없다’는 응답인 62.7%에 비해 낮다.

비전투 병사들의 인권침해 경험을 묻는 문항에서 ‘자주 있다’ 4.1%, ‘매우 자주 있다’ 0.0%로 응답했었던 것을 고려할 때, 오히려 병사는 자신의 인권에 대한 기준보다 타인에 대한 인권의 기준을 더 엄격하게 적용하고 있을 가능성이 시사되고 있다. 이 결과에 따르면 자신이 인권이 침해당했다고 느끼는 것보다 동료 병사의 인권이 침해당했을 때, 더 강하게 인권침해 사실을 지각하는 것이다. 즉, 병사가 자신에게 기본적으로 보장되어야 하는 인권에 대한 인식 수준이 다소 부족함을 시사한다.



[표 96] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 이유



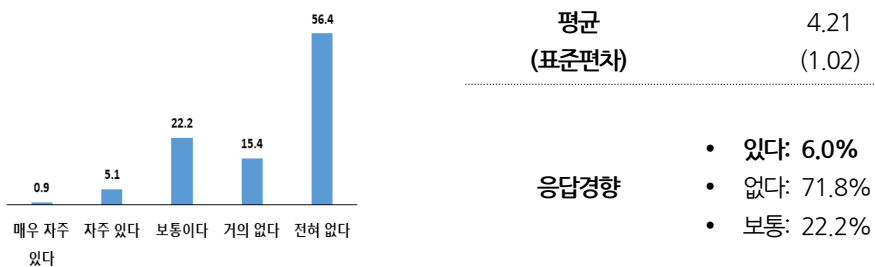
- ① 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서 (44%)
- ② 군에서 그 정도는 있을 수 있는 일이라 생각되어서 (23%)
- ③ 부당 대우를 받거나 처벌 받을 것 같아서 (21.1%)
- ④ 군기를 위해 필요하다고 생각되어서 (6%)
- ⑤ 기타 (6%)

인권침해 목격 시 대응 여부는 자신의 인권침해 경험 시 대응 여부와 관련이 있을 수 있다. 인권침해를 목격했을 때, 미대응 또는 부적절한 대응 경험에 대해 질문한 결과, 65.5%의 병사가 '보통' 혹은 '자주 있다~매우 자주 있다'는 응답을 했고, 심지어 '자주 있다~매우 자주 있다'는 응답이 무려 28.7%로 보고되었다.

과반수에 가까운 병사가 인권침해 목격 시 부적절하게 대응하고 있는 것으로 나타났다. 인권구제 제도를 활용하지 않는 가장 큰 이유는 '보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서'라는 의견이 44%에 육박했다. 질적 분석에서도 '어쩔 수 없다고 생각하거나 남들이 다 겪었기 때문에, 그리고 내가 이상한 사람이 될까봐 인권침해가 발생해도 신고하지 않는다'는 보고가 종종 있었다. 또한 간부들끼리 알고 지내고, 신고를 하면 피해자로 조사를 받게 되기 때문에 구제에 대한 확신이 불분명하다고 여기고 있다. 즉, '비밀보장에 대한 불신'과 '신고자가 오히려 피해를 보는 상황'이 걱정되기 때문에 실제로 신고를 하지 않는 사례가 보고되기도 했다(부록1 표 17참조). 이러한 결과는 군 기관에서 시행되는 인권구제제도에 대한 불신과 군 집단의 폐쇄적인 분위기를 반영하는 결과라고 생각된다.

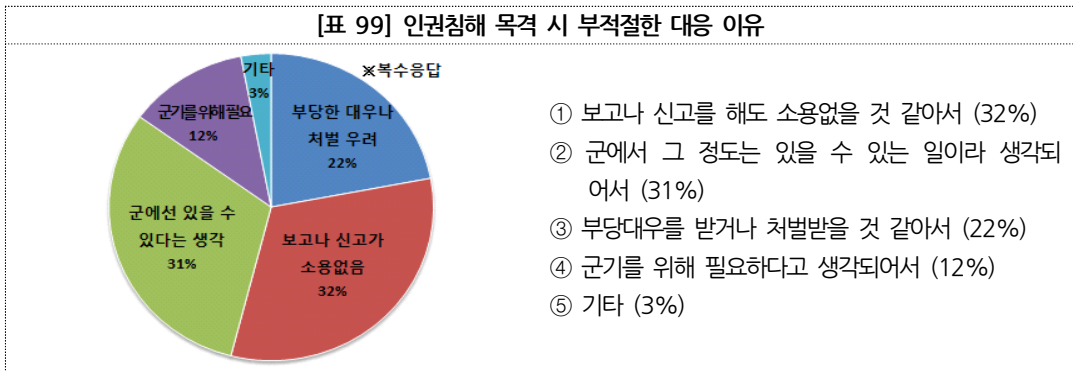
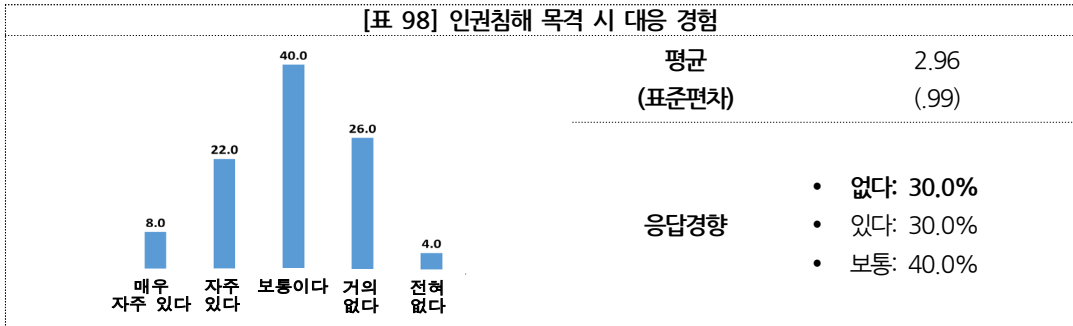
(나) 전투 병사

[표 97] 비전투 병사 인권침해 목격 경험



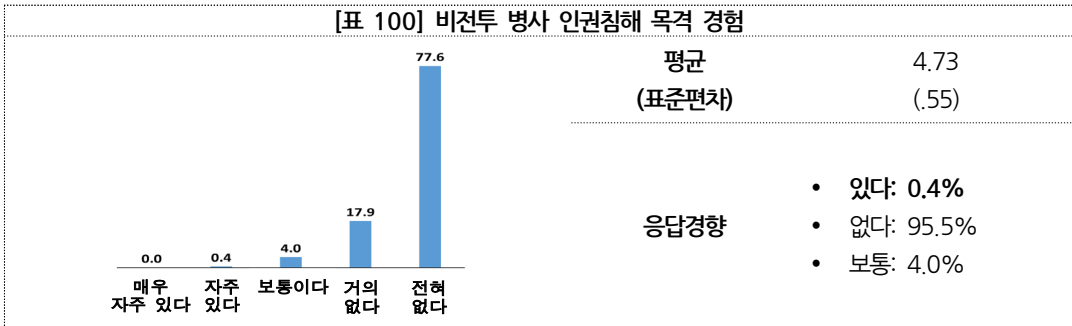
전투 병사를 대상으로 비전투 병사의 인권침해를 목격한 경험에 대해 질문한 결과, '전혀 없다'는 응답이 가장 많이 나타났다. 이러한 응답 경향은 비전투 병사의 인권침해 목격 경험 및 인권침해 경험과 비슷한 응답경향을 보이고 있었다. 대부분의 전투 병사와 비전투 병사가 인권침해에 대해서 보고하지 않으나 '매우 자주 있다'의 비율이 0.9%, '자주 있다'의 비율이 5.1%로 나타났다.

며, 비전투 병사에서도 인권침해에 대한 소수의 응답이 있었다. 이 결과로 미루어보아 전반적으로 인권침해는 거의 없는 편이라고 할 수 있으나, 소수의 비전투 병사의 경우 여전히 인권침해 상황에 놓여있으며, 이에 대한 것을 알아볼 필요가 있다고 사료된다.

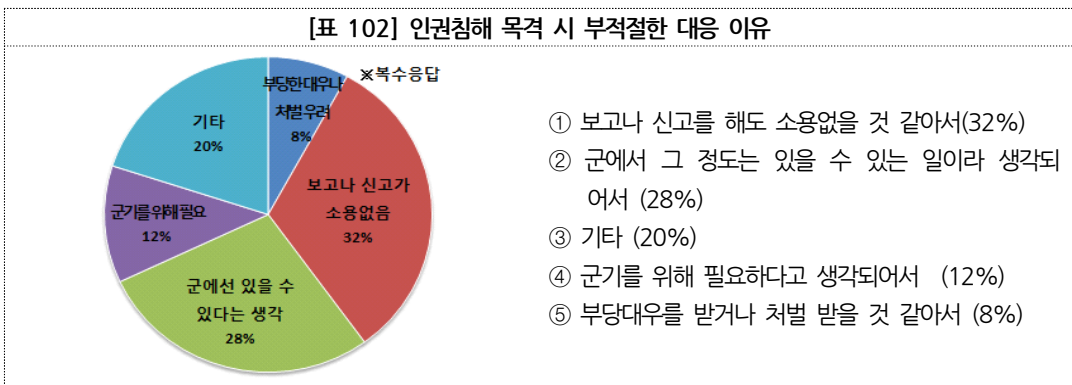
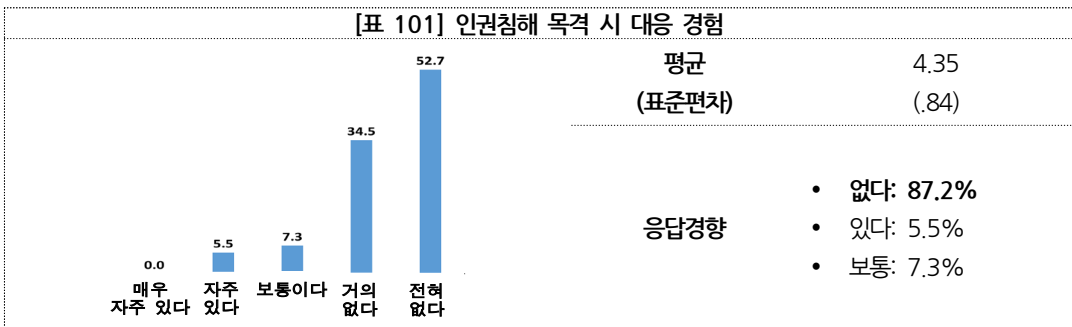


전투 병사들을 대상으로 비전투 병사의 인권침해를 목격했을 때 미대응 또는 부적절하게 대응한 경험에 대해 질문한 결과, 비전투 병사가 본 문항에 대해 응답했던 경향과 유사한 패턴을 보였다. 응답결과 앞서 제시되었던 바와 마찬가지로 인권 구제제도에 대한 불신을 제기하고 있는 것으로 나타났는데, 이러한 응답 경향은 전투 병사나 비전투 병사나 모두 병사라는 동일한 체계 내에서 생활하고 있어 인권제도에 대해 비슷하게 지각을 하고 있기 때문일 것이다.

(다) 간부



비전투 병사에 대한 인권침해 현장을 목격한 적이 있느냐는 질문에 77.6%의 간부가 '전혀 없다'고 응답하였고, 비전투 병사는 56.7%가 전혀 없다고 보고하였다. 물론 간부-병사 간 보고를 일대일 대응하기에는 무리가 있지만, 간부는 인권침해 경험이 '자주 있다~매우 자주 있다'의 비율이 0.4%이고 질적 분석에서도 인권침해 상황을 목격한 바가 전무하다고 보고한 반면(부록1 표 16참조), 비전투 병사가 동일 응답에 반응한 비율이 7.5%로 차이가 꽤 컸다. 이는 병사가 인권침해 현장을 목격해도 상부에 보고하지 않기 때문일 가능성이 있다. 또한, 간부는 비전투 병사가 불편을 느끼는 인권침해의 세부적인 내용에 대해 인식하지 못하고 있음을 반영하는 결과일 수 있다.

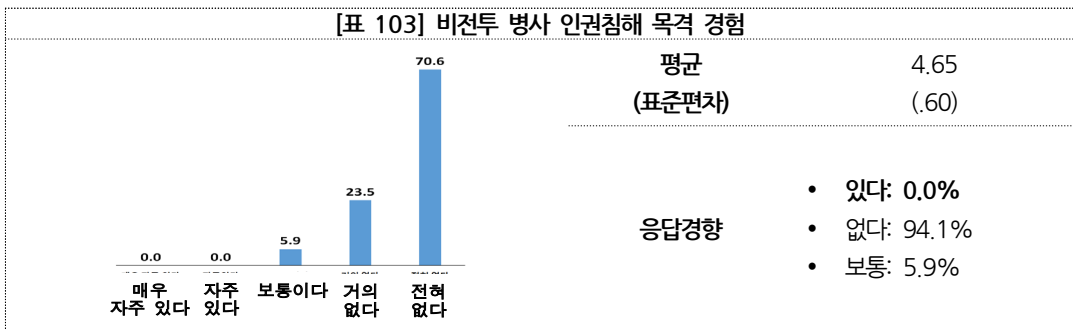


간부를 대상으로 비전투 병사의 인권침해 목격 시 대응 여부에 관한 질문을 한 결과, 간부는 인권침해를 목격하면 그에 상응하는 대응을 하고 있다는 응답이 더 많았다. 이는 중립 반응이 많았던 병사의 결과와는 다소 다른데, 실무자의 입장에서 직업적 윤리와 인권에 대한 인식이 병사에 비해 높을 수 있기 때문이다.

그럼에도 대응하지 않는 사유에 대해서는 병사와 유사하게 ‘보고나 신고를 해도 변화가 일어나지 않는 것’에 대한 응답이 가장 많았다. 하지만 그 비율은 병사가 보고한 비율보다 10% 이상 적은 수준이었다. 이러한 결과로 볼 때, 구제제도에 대한 불신은 병사와 간부 모두 가지고 있는 것으로 보이나 그 정도에 있어서 차이가 있는 것으로 생각된다.

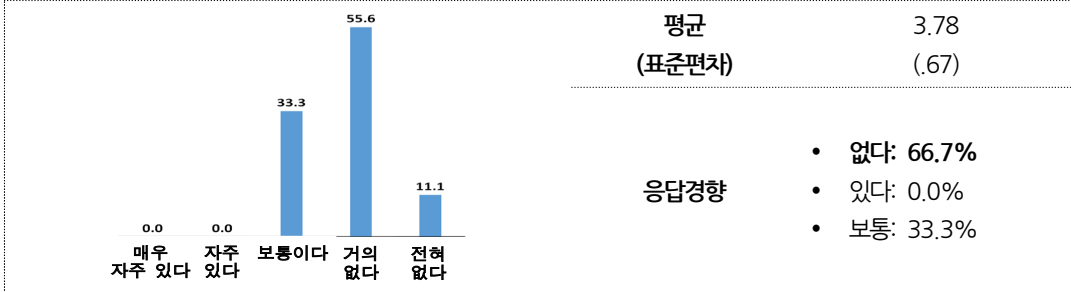
면담자료에서는 비밀 보장의 유지가 어렵고, 이에 대해 보고한다 해도 군이 변하지 않을 것이라 생각하기도 했다(부록1 표 17참조). 이러한 간부의 경향은 자신이 관리하는 비전투 병사의 인권침해가 발생하였을 때 이를 적극적으로 해결하고 대응하려는 의지를 감소시킬 수 있다. 결국 피해는 고스란히 비전투 병사에게 전가된다. 따라서 군도 변화할 수 있다는 인식을 심어 주기 위해 국방부 등의 상급 기관 또는 부대 지휘관의 지속적인 관심과 노력이 필요할 것으로 보인다.

(라) 군무원 및 근무원

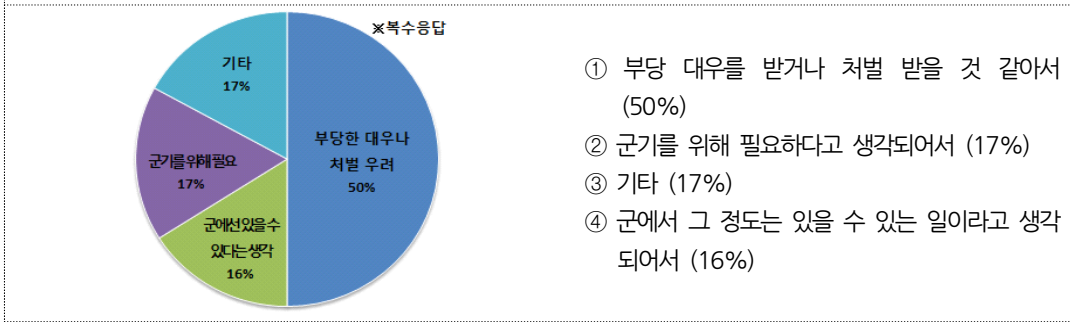


비전투 병사에 대한 인권침해 현장을 목격한 적이 있느냐는 질문에 70.6%의 군무원 및 근무원이 ‘전혀 없다’고 응답했다. 비전투 병사의 응답보다는 높고 간부의 응답보다는 낮지만 비슷한 수준이다. 비전투 임무 수행 장면에서의 인권침해는 두드러지게 관찰되지 않고 있는 것으로 보인다. 이는 질적분석에서도 일관되게 응답되었다(부록1 표 16참조). 하지만 ‘보통~거의 없다’에 응답한 참여자가 있으므로 대응 여부에 대해 확인하였다.

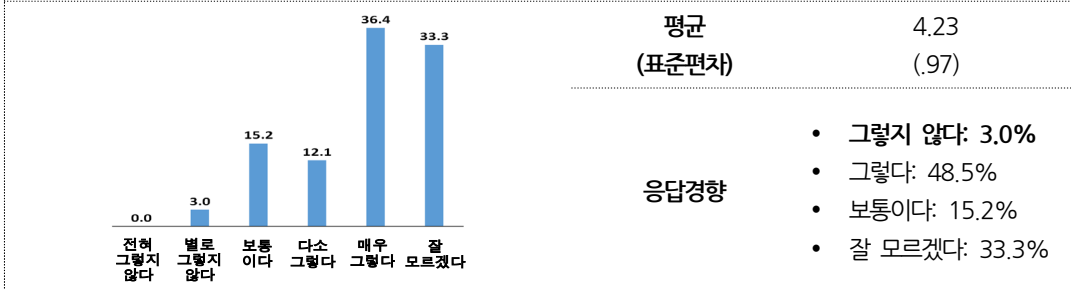
[표 104] 인권침해 목격 시 대응 경험



[표 105] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 이유



[표 106] 인권침해 사후조치 만족도



군무원과 근무원은 인권침해를 목격하면 그에 상응하는 대응을 한다는 응답이 더 많았다. 군무원 및 근무원은 민간인이기 때문에 기본적 윤리와 인권에 대한 인식도가 군인과 다를 수 있다. 또한 질적 분석에서도 인권침해 시 병사가 구제제도 사용을 꺼려하지 않는다고 보고하였다(부록 1 표 15참조).

인권침해 목격 시 부적절한 대응 사유는 ‘부당한 대우나 처벌 우려’가 가장 많이 응답되었다. 이는 비전투 병사의 응답과도 유사한데 비전투 병사의 면담에서도 ‘어쩔 수 없다고 생각하거나 남들이 다 겪었기 때문에, 그리고 내가 이상한 사람이 될까봐 인권침해가 발생해도 신고하지 않는다’는 보고로 보아(부록1 표 17참조), 군무원 및 근무원 역시 2차 가해에 대한 우려가 작용한 것으로 판단된다.

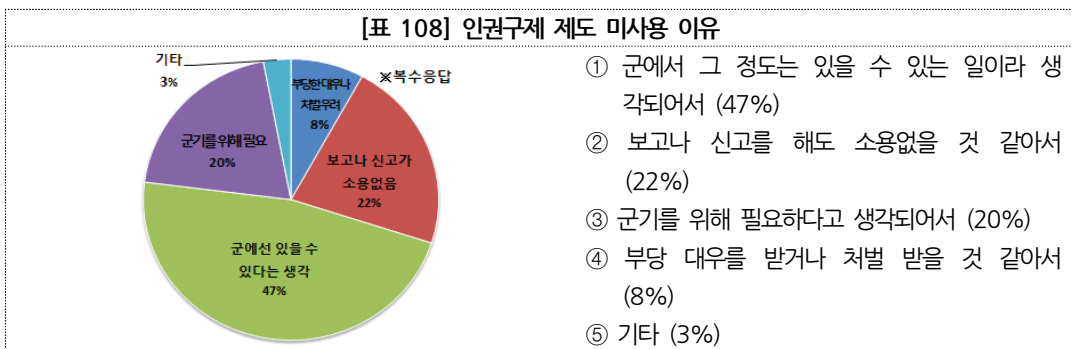
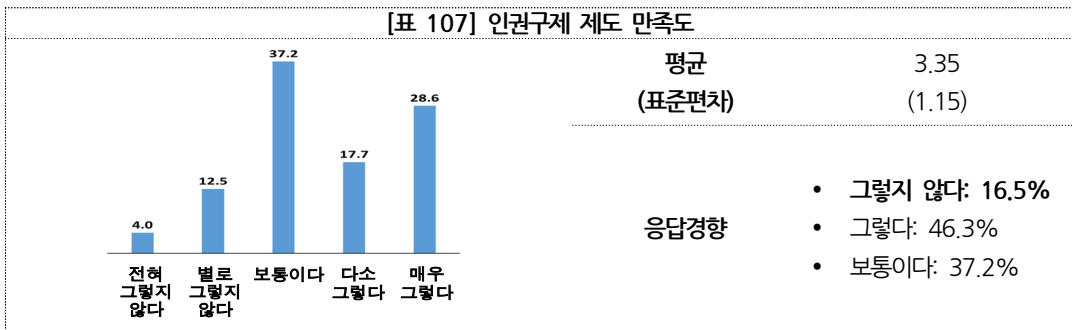
부대의 사후 조치에 대한 질문에서 군무원 및 근무원은 ‘잘 모르겠다’는 응답이 33.3%로 나타났다. 이러한 응답의 이유는 군무원 및 근무원은 간부와 다르게 병사와 직접 부딪히거나 상호 명령 체계 내에 속하지 않기 때문으로 생각해 볼 수 있다.

(5) 인권침해 구제

(가) 비전투 병사

인권침해를 겪었을 경우, 인권침해에 대응하느냐는 질문에 ‘그렇지 않다’가 141명(75.0%)으로 나타났으며, ‘그렇다’가 47명(25.0%)이었다. 인권침해 시 실제로 대응을 한 경우, 군의 사후조치에 대한 만족도를 물어본 결과에서도 ‘보통’이 46.5%로 가장 많이 나타났고 ‘별로 그렇지 않다~ 전혀 그렇지 않다’가 31.0%이었으며, ‘다소 그렇다~매우 그렇다’는 22.5%로 나타났다.

병사는 인권침해를 겪어도 인권구제 제도를 활용하거나 대응하지 않는 것이 일반적이며, 인권침해 대응을 한다 해도 이에 대한 만족도가 높지 않은 수준이라고 할 수 있다. 면담에서도 ‘신고 후, 조치에 대한 피드백에 없다’는 의견이 있었는데, 이는 피해자에게조차 신고 사건이 어떻게 처리되었는지를 알려주지 않는다는 것이다. 이 경우 신고자는 이후에 자신의 처분에 대해 불안해질 수밖에 없으며, 보복을 우려하거나 군에 부적응해서 신고를 했다는 낙인이 찍히는 등의 2차 피해가 생길 소지가 있다(부록1 표 15참조).

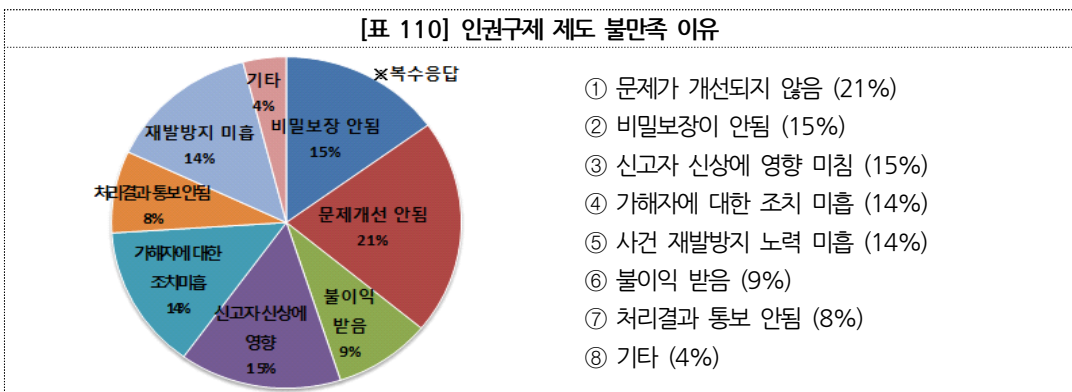
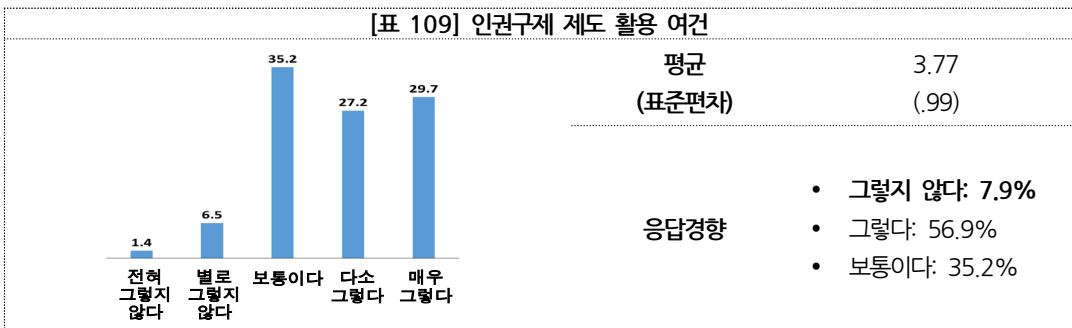


인권침해에 대응하지 않은 사유에 대한 질문에서는 ‘군이라는 공간에서는 충분히 일어날 수 있는 일’이라는 인식이 47%로 가장 우세했다. 이는 과반수에 가까운 병사가 인간의 기본적인고 보편타당한 권리가 기관을 위해서는 희생당할 수 있다는 것을 인정하는 응답이라고 할 수 있다. 전형적으로 병사는 자신이 누려야 하는 인권보장 수준의 기준점이 불분명함이 확인되었다. 심지어 ‘군기를 위해 필요하다고 생각되어서’라는 응답이 20%나 되는 바, 앞서 군인이 사회와 비교해 보

장받아야 할 인권의 수준을 묻는 문항에서 55%의 비전투 병사가 군인의 인권이 일반인과 비슷한 수준으로 보장되어야 한다고 응답했던 것과 다소 상이한 결과를 나타내고 있다. 이에 더해 인권 침해 목격하고 대응하지 않은 이유에 대한 문항에서 시사되었던 바를 종합적으로 고려해보면 다음과 같은 함의를 도출해 낼 수 있다.

인권침해 목격 시 미대응 경험에서 빈도가 가장 많은 응답은 '보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서' (44%)였으나 본 문항에서 자신이 인권침해를 경험했을 때 인권구제제도를 사용하지 않는 이유는 '군에서 있을 수 있다는 생각' 혹은 '군기를 위해 필요'라고 응답한 비율이 각각 47%, 20%였다. 즉, 타인에게 일어난 인권침해보다 자신에게 일어난 인권침해에 대해 조금 더 관용적으로 대처하는 것으로 알 수 있다. 이러한 경향은 인권침해가 발생했을 경우 적절한 대처를 방해하고, 문제를 심화시킬 수 있기에 매우 위험한 것으로 보인다. 적절한 교육과 인식의 개선이 시급한 것으로 생각된다.

하지만 이와 함께 '보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서'와 '부당대우를 받거나 처벌을 받을 것 같아서'라는 답변이 30% 수준이라는 것은 인권침해에 대한 군의 대응이 부적절하다고 믿는, 낮은 신뢰도의 문제임이 확인되고 있다. 이러한 문제는 제도적 정비를 통해 수정할 수 있는 사항이다. 신뢰할 수 있는 인권침해 대응이 법률이나 규정에 의해 명시화되면 시간이 지남에 따라 구제제도와 관련된 인식을 변화시킬 수 있을 것으로 사료된다.



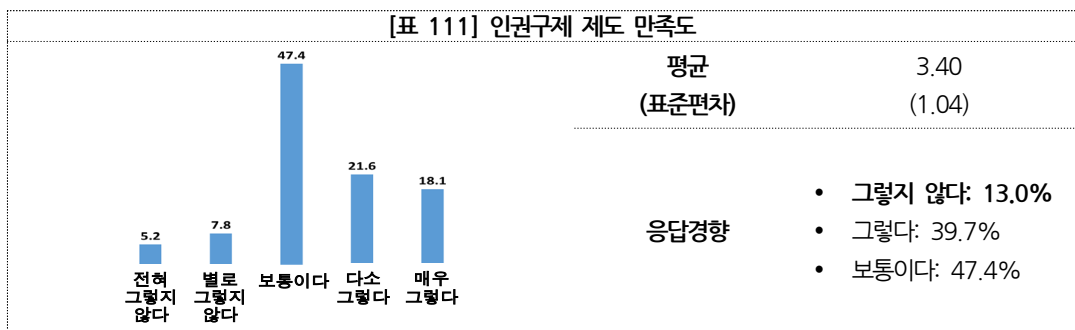
인권침해 상황에서 병사가 실제 사용할 수 있는 제도를 이해하고 있는지 확인한 문항에서는 국방 헬프콜(18.0%), 소원수리: 마음의 편지(17.3%), 지휘관과의 대화(14.7%), 병영생활 전문 상담

관 제도(14.1%), 간부와의 비공식적 접촉(7.6%), 부대 인권상담관 상담(6.4%), 성고충 전문 상담관(5.8%), 국가인권위원회(5.6%), 감찰, 헌병 참모에 의한 구제(5.2%), 국민권익위원회(2.0%), 인권 지키미 시스템(1.8%), 외부 NGO단체(0.7%) 순으로 나타났다. ‘잘 모르겠다’는 응답은 소수(0.7%)였다. 병사들은 종류는 다르다 하더라도 인권침해가 발생했을 때 인권구제 제도를 활용할 수 있다는 지식을 가지고 있으며, 질적 분석에서도 유사한 결과가 나타났다(부록1 표 15참조).

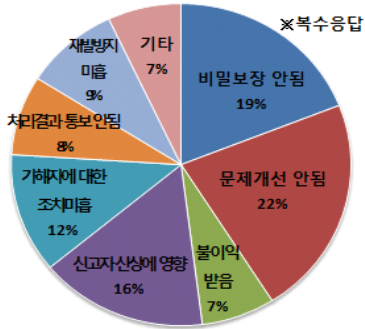
이런 제도를 실제로 사용할 수 있는 여건이 되는가에 대한 질문에 과반 수 이상의 응답자가 긍정 답변을 했는데, 실제로는 이런 제도를 활용하지 않는다는 것은 모순된 결과이다. 인권 구제제도 불만족 사유를 살펴보면 인권 개선을 위한 적극적 대처에도 불구하고 군기관이 변화된 모습을 보이지 않는 것이 가장 큰 이유였고, 피해자와 가해자에 대한 적절한 사후 대처가 이루어지지 않는 것 또한 불만족 사유에 포함되어 있었다. 이러한 응답은 질적 분석에서 비밀보장 문제, 낙인 효과로 인한 간부와의 갈등, 보복에 대한 걱정, 실질적 해결 부재와 더불어 심지어 사건을 축소하는 대처 등의 내용으로 일관되게 보고되고 있다(부록1 표 15참조).

(나) 전투 병사

인권침해 상황에서 병사가 실제 사용할 수 있는 제도에 대해 이해하고 있는지를 확인한 문항에서는 국방 헬프콜(17.7%), 소원수리: 마음의 편지(17.5%), 지휘관과의 대화(13.5%), 병영생활 전문 상담관 제도(13.89%), 간부와의 비공식적 접촉(7.2%), 부대 인권상담관 상담(5.3%), 성고충 전문 상담관(5.9%), 국가인권위원회(5.1%), 감찰, 헌병 참모에 의한 구제(6.7%), 국민권익위원회(5.1%), 인권지킴이 시스템(1.3%), 외부 NGO단체(1.3%)으로 나타났다. ‘잘 모르겠다’는 응답은 2.1%였다. 인지도의 차이는 있지만 전반적으로 병사는 자신 혹은 타인에게 인권 문제가 발생했을 때 사용할 수 있는 인권 구제 제도에 대한 인식이 있었다.



[표 112] 인권구제 제도 불만족 이유



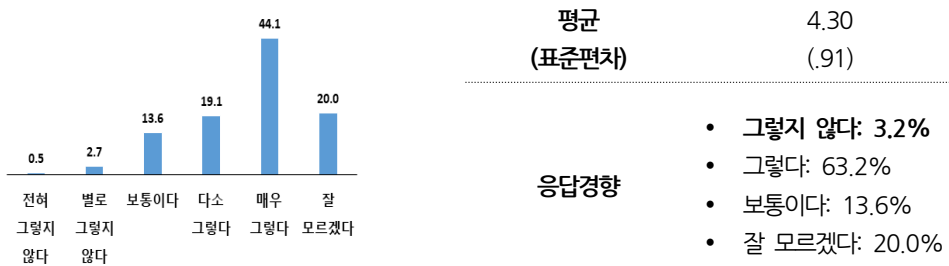
- ※복수응답
- ① 문제가 개선되지 않음 (22%)
 - ② 비밀보장이 안됨 (19%)
 - ③ 신고자 신상에 영향 미침 (16%)
 - ④ 가해자에 대한 조치 미흡 (12%)
 - ⑤ 사건 재발방지 노력 미흡 (9%)
 - ⑥ 처리결과 통보 안됨 (8%)
 - ⑦ 불이익을 받음 (7%)
 - ⑧ 기타 (7%)

전투 병사를 대상으로 구제 제도를 활용할 수 있는 여건이 되느냐는 질문에 대해 ‘다소 그렇다 ~매우 그렇다’가 53.8%로 긍정 반응이 많은 편이었다. 이후 구제제도에 대한 만족도와 불만족 사유에 대해서 알아본 결과 ‘보통이다’ 중립반응이 47.4%로 가장 많이 나왔으며 다음으로 ‘그렇다’ 응답이 39.7%로 나타났다. 긍정 응답이 많이 나왔지만 구제제도에 불만족 하는 전투 병사도 많았으며, 이에 대한 이유를 보면 인권침해 항목에서 나타난 것처럼 문제가 바뀌지 않거나 (22.0%), 신고를 하더라도 비밀보장이 되지 않기 때문(19.0%)인 것으로 나타났다.

이는 비전투 병사에서 나타났던 응답 경향과 비슷한 결과로, 구제 제도에 대한 여건은 충분하나 실제로 실행에 옮겼을 때 본인에게 문제가 되는 것으로 생각해볼 수 있다. 나아가 이러한 문제점은 결국 구제제도에 대한 불신과 군 집단에 대한 불신으로 이어지기 때문에 부정적인 결과가 반복되어 나타날 수 있을 것으로 생각된다.

(다) 간부

[표 113] 인권침해 사후조치 만족도



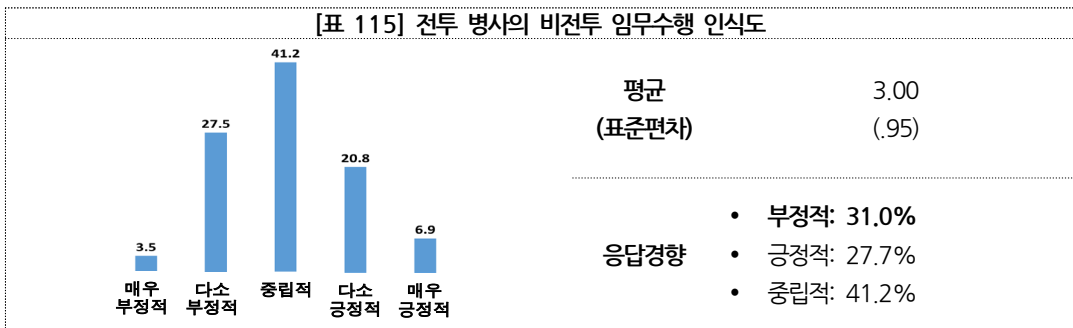
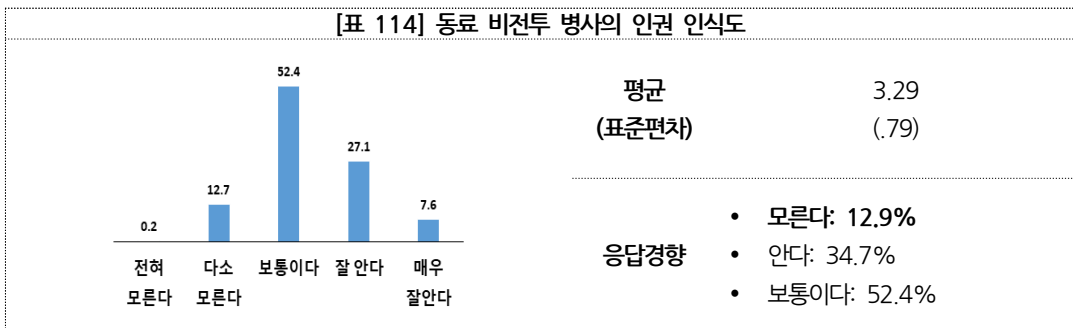
비전투 병사의 인권침해 시 부대의 사후 조치 만족도에 대한 질문에서 간부의 응답은 ‘그렇다’ 63.2%로 가장 많이 나타났고, ‘잘 모르겠다’ 20.0%, ‘보통’ 13.6%, ‘그렇지 않다’ 3.2% 순으로 나타났다. 전반적으로는 긍정적 인식이 부정적 인식보다 많다 하더라도 군의 사후 조치에 의문을 가지는 경우도 많기 때문에(부록1 표 15참조), 시스템의 문제가 생기지 않도록 명확히 하는 것이 중요하다

는 사실이 강조되는 부분이다.

(6) 인권 인식도

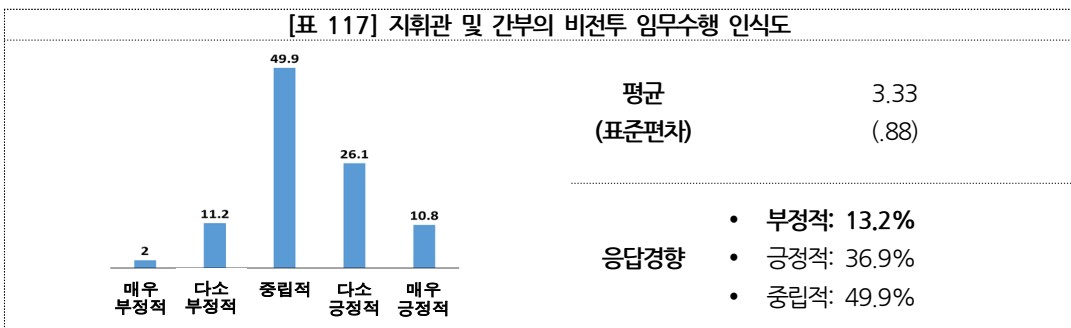
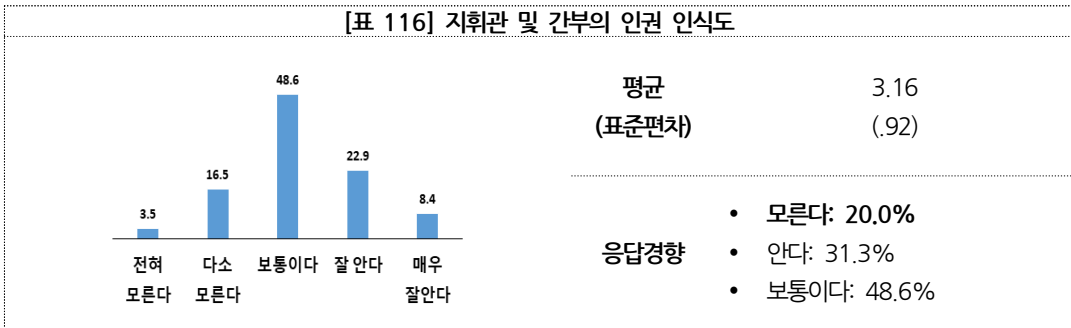
비전투 임무 수행과 비전투 병사에 대한 인권 인식도를 파악하기 위해, 가장 먼저 비전투 병사에게 동료 비전투 병사의 인권 인식도를 질문하였다. 주변 동료의 인권 인식도에 따라 인권침해로부터 비전투 병사를 보호할 수 있기 때문이다. 다음으로 비전투 병사를 바라보는 전투 병사의 인권 인식도를 파악하였다. 전투 병사의 인권 인식도에 따라 비전투 병사의 기본적인 인권이 어느 정도 보장되어야 하는지를 알 수 있고, 임무의 차이에 따라 생기는 특성에 대해 위화감을 조성하지 않게 될 것이다. 이와 함께, 비전투 병사를 관리하는 간부와 군무원 및 군무원의 인권 인식도를 비전투 병사가 어떻게 지각하는지를 확인하였다. 자신의 간부가 인권 인식도가 높다고 지각하는 병사와 낮다고 지각하는 병사는 간부의 지시에 다르게 반응할 것이며, 인권침해 상황에 대해서도 오지각할 가능성이 낮을 것으로 보인다.

(가) 비전투 병사



비전투 병사는 동료 병사의 인권 인식도에 대해서 긍정적인 반응이 부정적인 반응보다 많았지만, 중립반응이 가장 많았다. 하지만 전투 병사가 비전투 병사를 바라보는 시각에서는 중립 반응은 낮아지고 부정 반응이 약간 높게 나타났다. 이는 비전투 병사는 자신의 임무 특성으로 인해 전투 병사로부터 부정적인 평가를 받고 있다고 느끼는 비율이 긍정적인 평가를 받는다는 느낌보

다 더 많다는 것이다. 이러한 결과는 면담자료에서도 보고되었다. 질적 분석 결과에서는 전형적으로 비전투 업무에 대해 ‘정신적으로 힘든 일은 누군가가 알아주지 않고, 힘들어 보이지 않는다’고 보고하며 준비과정과 노력에 대해 인정이나 보상받지 못한다는 내용이 반복적으로 언급되었다(부록1 표 6참조). 이러한 결과는 앞서 나왔던 업무강도 문항과도 연관될 수 있다. 비전투 병사는 그 임무 특성상 육체적 노동보다는 정신적 노동을 주로 하고 이로 인한 스트레스 및 인권침해 상황에 놓이게 된다(부록1 표 6 참조). 이러한 임무 형태는 전투 병사와 비교하여 볼 때 비전투 병사의 임무가 덜 힘들다는 인식을 심어줄 수 있고, 전투 병사도 비전투 병사를 보며 그러한 인식을 품을 수 있다. 이런 인식의 차이가 발생하게 되면 그에 대한 태도가 형성되며, 따라서 집단 간의 차별 및 갈등을 일으킬 소지가 생긴다. 그러므로 인식 차이의 문제가 임무의 특성에서부터 생길 수 있음을 염두에 둘 필요가 있다.



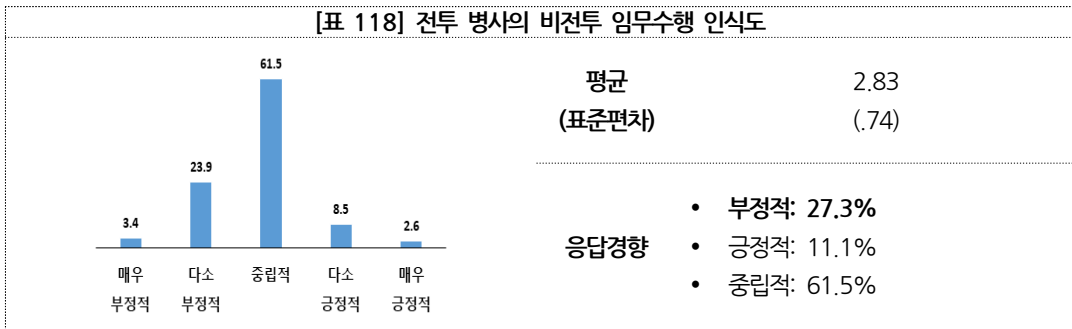
비전투 병사들은 지휘관 및 간부가 인권에 대해 보통 정도로 알고 있을 것이라 생각하고 있었다. 하지만 20.0%의 비전투 병사들은 지휘관 및 간부들이 인권에 대해 잘 모른다고 응답하였다. 질적분석 결과를 살펴보면, 상사 이상의 군생활을 비교적 오래한 간부들의 경우에는 인권인식이 조금 부족한 것 같다는 의견을 나타내는 한편, 세대교체가 이루어지며 점점 변해가는 중이라는 보고 역시 있었다(부록1 표 14 참고). 이러한 응답이 본 문항의 응답에 반영되었으리라 생각된다.

비전투 병사가 생각하는 지휘관 및 간부의 인권인식도는 다른 문항에 비해 인권보장정도와 상관성이 비교적 높았다($r=.43, p < .001$). 심층면접에서도 이러한 응답을 확인할 수 있었다. 비전투 병사의 인권보장에 관한 질문에 대해 ‘간부마다 다른 것 같다’라는 응답이 있었다(부록1 표 13 참고). 간부 및 지휘관의 인권인식도가 높기에 비전투 병사의 인권보장정도가 높아진 것인지, 비전투 병사가 자신의 인권이 잘 보장받기에 간부 및 지휘관의 인권인식도를 높게 지각하는 것인지에 대해서는 본 연구를 통해 밝히기에는 어려웠으나, 비전투 병사의 생활에 직접적인 영향을 줄 수 있는 간부 및 지휘관의 인권에

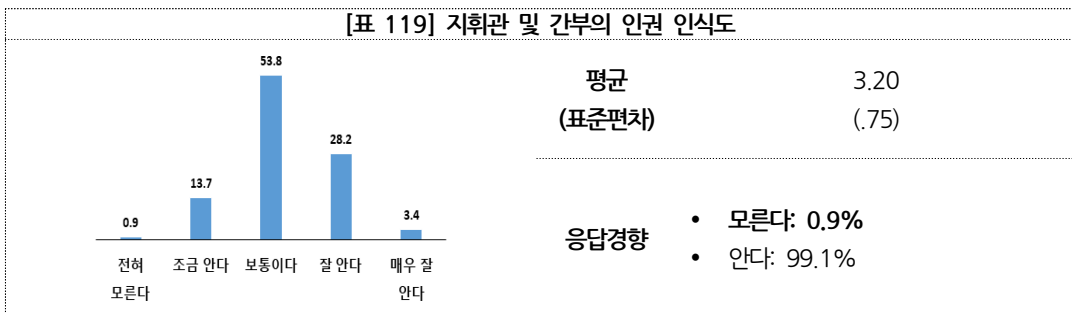
대한 인식이 높아질수록 비전투 병사의 인권보장정도를 비롯한 군 생활의 질 향상에 영향을 줄 수 있을 것이다.

지휘관 및 간부가 비전투 임무수행 자체에 대해서 가지고 있는 인식은 중립적인 것보다 조금 긍정적인 수준일 것으로 생각하고 있었다. 그럼에도 불구하고 13.2%의 비전투 병사는 간부 및 지휘관이 자신에 대해 부정적인 인식을 가지고 있을 것이라고 응답하였다. 심층면접에서 나타난 '간부들이 비전투 병사를 단지 일 시킬 수 있는 사람으로 생각하는 것 같음'이라는 응답은 본 문항의 응답경향을 잘 대표하는 것이라 생각된다(부록1 표 7참고). 타인이 가지는 자신에 대한 인상의 추론은 주로 타인의 행동을 근거로 삼는다는 점을 감안한다면, 일부 비전투 병사를 향한 간부의 부정적 태도가 잔존하고 있는 것으로 생각해 볼 수 있다. 이는 비전투 병사로 하여금 군생활 전반에 걸쳐 부정적인 영향을 줄 수 있으므로 개선되어야 할 것이다.

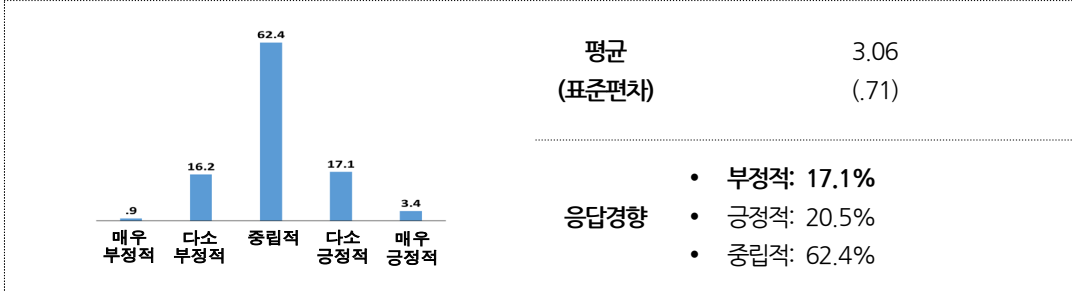
(나) 전투 병사



전투 병사가 지각하는 비전투 병사에 대한 주변인의 인권 인식 수준 및 비전투 임무 수행에 대한 시각을 조사하였다. 먼저 전투 병사가 비전투 병사를 바라보는 시각은 부정적 반응이 긍정반응보다 높게 나타나서 전투 병사가 기본적으로는 비전투 임무에 대해 부정적인 태도를 지니고 있음을 유추해 볼 수 있다. 이는 비전투 병사가 느끼는 전투 병사의 시선에서도 유사한 패턴으로 나타나서, 전투 병사와 비전투 병사 간의 인식의 차이가 어느 정도 존재하고 있음을 시사한다.



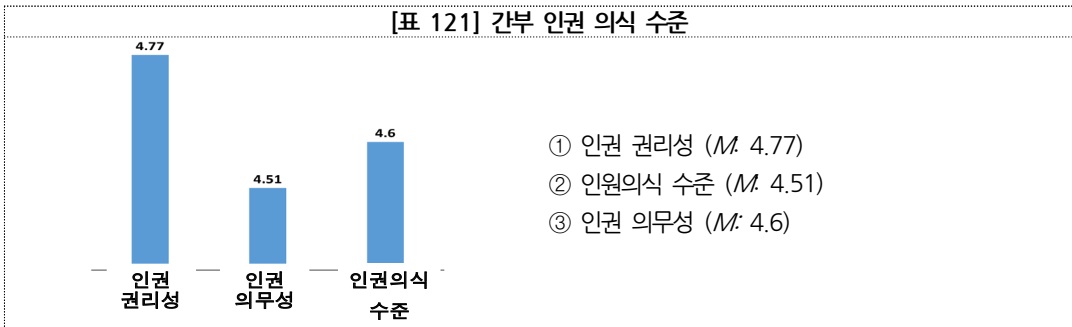
[표 120] 지휘관 및 간부의 비전투 임무수행 인식도



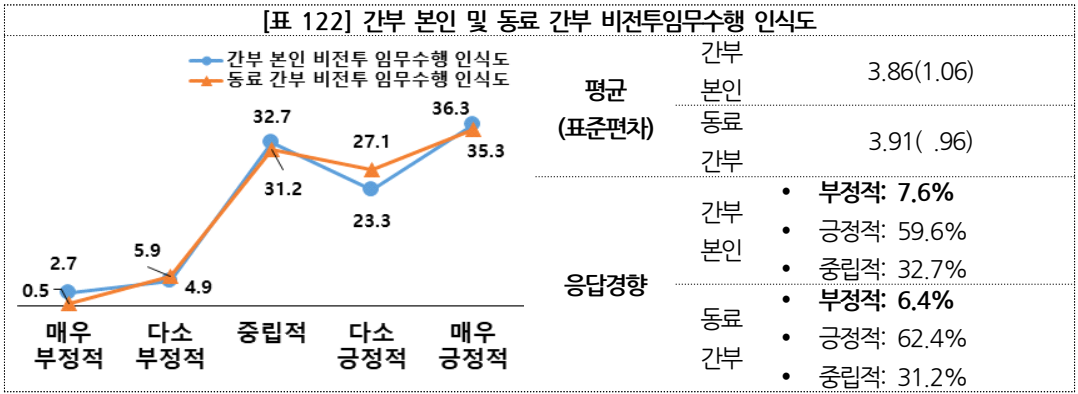
전투 병사는 지휘관 및 간부의 인권인식도 및 비전투 임무수행 인식도를 묻는 문항에서 중립적인 응답을 가장 많이 보고했다. 또한 두 문항에서 부정 응답보다 긍정 응답을 많이 한 것으로 나타났다는데, 이는 자신의 지휘관이나 간부의 인권 인식도가 높은 수준이며 비전투 임무를 수행하는 것에 대해 긍정적으로 생각한다고 지각하는 것을 나타낼 수 있다.

(다) 간부

[표 121] 간부 인권 의식 수준



간부의 인권 의식 수준은 그들이 관리하는 비전투 병사의 인권 문제를 예방하는 중요한 요인이다. 간부의 인권 의식은 인권 권리성과 인권 의무성 두 하위 요인을 가진다. 간부의 인권의식 수준을 분석한 결과, 의식수준이 상당히 높게 나타났다. 군내에서도 인권을 강조하기 때문에 간부도 이를 받아들이고 존중하기 위해 노력한다고 응답한 면담 내용 또한 앞의 분석 결과를 뒷받침한다(부록 1 표 14참조). 양적 분석과 질적 분석 모두에서 간부의 인권 의식이 높은 것으로 나타났으며, 이를 비전투 병사의 인권을 보호하는 요인으로 활용하여야 할 것이다.



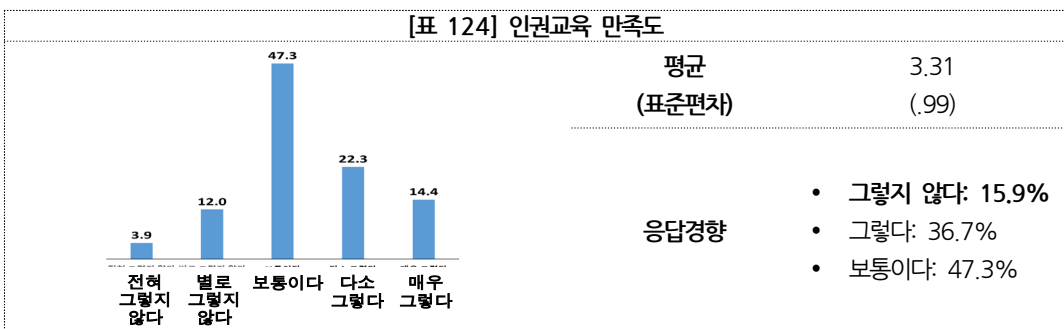
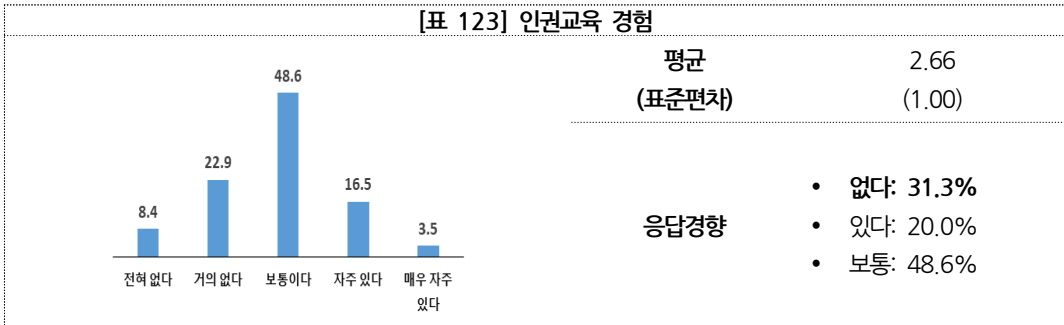
간부의 비전투 임무수행에 대한 인식도를 조사한 결과, 간부는 비전투 임무 수행에 대해 상당히 긍정적으로 인식하고 있었다. 비전투 병사를 관리하는 간부가 동료 간부의 비전투 임무수행에 대해 인식하는 것 역시 긍정적인 것으로 나타났다. 질적 분석에서도 이와 마찬가지로 비전투 임무와 병사에 대해 부대 내에서 꼭 필요한 존재라고 보고하였다. 하지만 소수의 간부는 비전투 병사가 훈련을 하지 않아 나태한 모습을 보이기도 하며, 군인의 본분을 망각한 듯 보인다고 응답했다(부록1 표 6참조). 질적분석에서 나타난 의견으로 보아 비전투임무수행에 대해 일부 간부들은 여전히 부정적인 시각을 가지고 있는 것으로 나타나고 있으며, 이러한 부정적인 시각은 전투병사와 비전투병사간의 차별 및 인권침해를 일으킬 수 있다.

하지만 비전투 임무 수행과 병사에 대한 인식도가 대체로 긍정적인 것은 이들의 임무와 이 임무를 수행하는 비전투 병사를 존중하고 있음을 반영한다고 볼 수 있으며, 이를 인권침해를 예방하는 데 중요한 요소로 활용하여야 할 것이다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 소수 간부들의 부정적인 시각이 차별 및 인권침해를 일으킬 위험을 가지고 있으므로, 이들이 비전투 병사에 대한 인권침해의 시발점이 되지 않도록 관심을 가지고 교육을 통해 비전투 임무에 대한 인식을 개선할 필요가 있다고 사료된다.

(7) 인권 교육

(가) 비전투 병사

비전투 병사는 인권교육의 필요성에 대해 '보통' 이상에 해당하는 긍정 반응을 90%에 가깝게 평가하였다. 필요하지 않다는 반응인 '별로 그렇지 않다~ 전혀 그렇지 않다'는 응답은 단 12%에 불과하였다. 질적 분석에서도 전반적으로 인권 교육의 필요성에 대해서는 동의하는 답변이 대부분인 바(부록1 표 19참조), 양적 분석과 질적 분석의 결과는 일치되고 있다.



양적 분석에서는 인권교육을 충분히 받았다는 응답이 충분히 받지 못했다는 응답보다 많았는데, 실제로 질적 분석에서 응답된 반응에 의하면 경험 여부에 대해서 '1년 혹은 6개월에 한 번' 받는 것으로 보고되었다. 심지어 '인권교육을 받은 기억이 없다'는 보고가 나타나 양적 분석과 상반되는 결과가 나타났다(부록1 표 18참조).

이런 결과가 나타나는 이유는 국방부와 같은 상급 기관에서 최소한의 기준을 세운 후에 각 사령부나 하급 부대에 정확한 시행령을 제시하지 않아 부대 간에 편차가 존재하기 때문일 수 있다. 혹은 병사가 교육에 대한 관심이 부족하거나 오히려 휴식시간이나 개인정비시간에 교육이 실시되는 경우에 손해를 입는다고 느끼기 때문일 가능성도 배제할 수 없다(부록1 표 18참조).

교육에 대한 만족도는 부정반응보다 긍정반응이 높지만, 중립반응이 상당히 높게 나타났다. 이에 대한 이유는 질적 분석에서 확인되었는데, 인권에 대한 지식을 획득하기 위해서 받아야 하는 교육량 혹은 교육 내용에 대해서 잘 알지 못하기 때문인 경우도 있고, 교육 내용이 획일적이고 반복적이어서 인식부분에서 바뀌는 것이 없기 때문이라는 경우도 있었다(부록1 표 19참조).

(8) 민간 대체 가능 업무

(가) 비전투 병사

국방인력구조 개편 계획에 따라 비전투 병사가 수행하는 업무 중 일부는 민간인으로 대체하는 방법에 대해 논의 중이다(백재원, 정희원, 2017). 비전투 업무 중 어떤 영역이 민간대체 가능할지를 파악하기 위해 조사를 실시하였다. 그 결과, '복지시설 및 관리업무(91.3%)', 'BX, PX 근무업무

(89.6%), '장교 및 간부식당 근무업무(85.5%)', '목욕탕 관리업무(87.1%)', '취사 및 급양관리업무(82.7%)', '보일러 등 기계 설비업무(86.8%)'가 높은 비율로 민간대체 할 수 있는 것으로 나타났다. 하지만 '헌병(68.8%)'과 '의장대(74.5%)'는 높은 비율로 대체 불가능한 것으로 보고되었다.

[표 125] 민간 대체 업무표(비전투 병사)

비전투 업무	대체 가능	대체 불가능	대체 방법		
			군무원	군무원	외부/민간 위탁
복지시설 및 관리업무	91.3%	8.7%	19.6%	24.8%	55.6%
BX, PX 근무업무	89.6%	9.4%	11.0%	25.8%	63.2%
장교 및 간부식당 근무업무	85.5%	13.1%	19.0%	22.6%	58.4%
목욕탕 관리업무	87.1%	11.4%	12.1%	23.6%	64.3%
취사 및 급양관리업무	82.7%	16.3%	12.1%	17.6%	70.3%
보일러 등 기계 설비업무	86.8%	20.2%	19.7%	16.7%	63.7%
헌병	29.6%	68.8%	46.1%	16.3%	37.6%
의장대	23.1%	74.5%	39.0%	18.1%	42.9%

비전투 임무 중 대부분의 업무는 민간대체를 할 수 있는 임무이며, 외부 기관이나 민간에 위탁해도 된다고 인식되고 있다. 다만 헌병과 의장대는 군의 사법체계의 주체이며 군을 대표하는 홍보 임무를 맡고 있는 만큼, 군인이 아닌 다른 대상이 이 업무를 대체하는 것은 적절하지 않다고 인식하고 있었다. 군인이 아닌 민간으로 위탁한다면 누가 적절한가에 대한 응답에서도, 의장대는 민간 위탁이 가능할 수 있으나 헌병은 군무원으로 대체해야 한다는 응답이 가장 높은 비율로 나타나 군 사법체계의 독립성을 유지해야 한다는 인식이 강함을 확인하였다. 의장대도 군무원과 민간 위탁이 비슷한 수준으로 나타나 다른 직군에 비해 군소속의 대상이 수행해야 하는 직군이라고 지각되는 것으로 보인다.

이러한 결과는 질적 분석에서도 유사하게 나타나고 있다. 오히려 취사병은 전문성이 있는 민간 인력으로, 보일러 관리병은 자격증이 있는 사람으로, 경계근무도 CCTV를 사용할 수 있으므로 보안업체로 대체할 수 있다는 의견이 나타났다. 하지만 일부에서는 보안관련 행정부서는 군의 기밀을 다루기 때문에 헌병이나 의장대와 같이 대체 불가능하다는 의견도 있었다(부록1 표 22참조).

(나) 전투 병사

비전투 업무의 민간대체와 관련하여, 어떤 비전투 업무가 대체 가능한지를 집단 외 대상에게 질문하여 군의 입장을 파악하고자 하였다. 조사 결과는 다음과 같았다.

[표 126] 민간 대체 업무표(전투 병사)

비전투 업무	대체 가능	대체 불가능	대체 방법		
			군무원	군무원	외부/민간 위탁
복지시설 및 관리업무	85.5%	13.8%	21.6%	20.5%	58.0%
BX, PX 근무업무	91.5%	8.5%	21.9%	20.8%	57.3%
장교 및 간부식당 근무업무	87.8%	12.2%	19.3%	23.9%	56.8%
목욕탕 관리업무	86.2%	13.8%	22.5%	11.2%	66.3%
취사 및 급양관리업무	89.7%	10.3%	12.2%	14.4%	73.3%
보일러 등 기계 설비업무	91.3%	8.7%	23.7%	15.1%	61.3%
헌병	29.8%	70.2%	69.0%	10.3%	20.7%
의장대	23.7%	76.3%	50.0%	12.5%	37.5%

전투 병사는 비전투 임무 중 대부분의 임무를 민간으로 대체할 수 있다고 인식하고 있었고, 대체 방법으로 외부 기관이나 민간 위탁도 가능한 것으로 보았다. 이는 비전투 업무에 종사하는 비전투 병사가 보고한 것과 일맥상통하는 결과로, 전투병사도 헌병과 의장대를 제외한 나머지 비전투 임무만이 대체 가능하다고 생각하는 것으로 나타났다. 하지만 헌병과 의장대의 경우 민간 대체는 부적절한 것이라고 판단하고 있었는데, 이러한 이유는 앞서 제시되었던 비전투 병사의 의견과 유사할 것으로 생각된다.

(다) 간부

[표 127] 민간 대체 업무표(간부)

비전투 업무	대체 가능	대체 불가능	대체 방법		
			군무원	군무원	외부/민간 위탁
복지시설 및 관리업무	91.9%	8.1%	27.5%	24.9%	47.7%
BX, PX 근무업무	93.7%	6.3%	14.7%	41.6%	43.7%
장교 및 간부식당 근무업무	92.7%	7.3%	21.3%	23.9%	45.8%
목욕탕 관리업무	92.3%	7.7%	15.7%	31.4%	53.0%
취사 및 급양관리업무	87.8%	12.2%	19.6%	30.4%	50.0%
보일러 등 기계 설비업무	88.0%	10.7%	28.2%	22.3%	49.5%
헌병	28.4%	71.6%	53.4%	6.9%	39.7%
의장대	15.5%	84.5%	27.3%	6.1%	66.7%

간부도 비전투 임무 중 대부분의 업무는 민간대체를 할 수 있는 임무이며, 외부 기관이나 민간에 위탁해도 된다고 인식하고 있다. 전투 및 비전투 병사가 생각하는 것과 유사하게 헌병과 의장대는 대체불가능 하다는 의견이 많았고, 만약 대체한다 하더라도 군 사법기관인 헌병만큼은 군의

직원인 군무원에게 업무를 맡겨야 한다고 보고하였다.

(라) 군무원 및 근무원

[표 128] 민간 대체 업무표(군무원 및 근무원)

비전투 업무	대체 가능	대체 불가능	대체 방법		
			군무원	근무원	외부/민간 위탁
복지시설 및 관리업무	97.2%	2.8%	39.4%	24.2%	36.4%
BX, PX 근무업무	97.1%	2.9%	16.1%	41.9%	41.9%
장교 및 간부식당 근무업무	88.2%	11.8%	19.2%	23.1%	57.7%
목욕탕 관리업무	100%	0%	9.7%	32.3%	58.1%
취사 및 급양관리업무	85.7%	14.3%	33.3%	14.8%	51.9%
보일러 등 기계 설비업무	91.2%	8.8%	40.7%	29.6%	29.6%
헌병	40.6%	59.4%	50.0%	16.7%	33.3%
의장대	28.1%	71.9%	37.5%	25.0%	37.5%

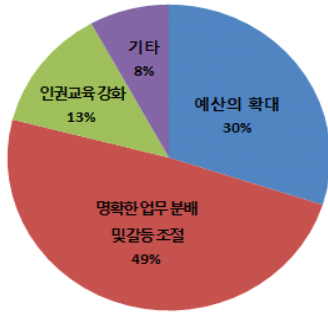
군무원 및 근무원도 비전투 임무 중 대부분의 업무는 민간대체를 할 수 있는 임무라고 생각하고 있었다. 다만, 간부나 병사의 의견과는 다르게 복지시설이나 기계설비를 담당하는 대체 인력으로는 근무원이 적절하다고 보고하였다. 면담에서도 대체가능 영역으로 PX병, 보일러 관리병을 가장 많이 언급하였으며, 군무원 및 근무원으로 대체 가능하다고 보았다. 마찬가지로 대체 불가능한 영역으로 헌병, 보안관련 행정부서, 의장대가 가장 많이 언급되었다. 이러한 반응의 이유는 비전투 병사에서 언급했던 바와 일치하는 것으로 보인다(부록1 표 22참조).

(9) 인권개선을 위한 군 인권 정책 시행에 따른 잠재적 요인

(가) 비전투 병사

국가에서는 군인복무기본법에 따라 장병들의 인권을 강화하는 정책들을 제시하였고, 비전투 병사의 잠재적 인권 문제를 예방하기 위해 민간 인력 혹은 군무원 및 근무원으로 대체시키고 있다. 비전투 병사는 국군 장병의 일원이며 군인복무기본법의 적용 대상이자 비전투 업무를 수행하는 대상이기 때문에 그들의 시각에서 파악하는 필요 사항 및 위험 요소들이 가장 현실적일 가능성이 높다. 따라서 이들 정책에 필요한 요인과 잠재적인 위험 요인에 대한 질문을 하였다.

[표 129] 군 인권 정책시행 필요사항

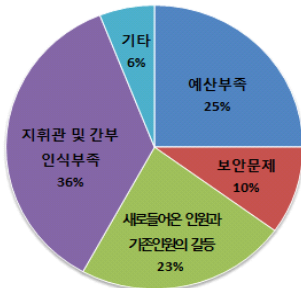


- ① 업무의 명확한 분배 및 관계 갈등 조정 (49%)
- ② 예산의 확대 (30%)
- ③ 인권교육의 강화 (13%)
- ④ 기타 (8%)

비전투 병사는 그들의 인권 개선을 위해서 필요한 가장 우선적 요소는 제도적 명확성이라고 보고하였다. ‘업무의 명확한 분배’는 구체적인 군내 시스템으로 정비하여 충분히 개선 가능하며, ‘관계 갈등 조정’은 인권 제도 시스템을 엄격하고 명확하게 설정하고 실현하는 것으로 이루어질 수 있다. 인권교육의 강화 역시 인권 제도 시스템이 엄격해지면 함께 해결될 문제라고 할 수 있다.

질적 분석에서는 인권보장 수준에 대한 불만족감이 일부 나타나기는 하였으나, 전반적인 인권 개선과 관련해서는 시스템이나 구조가 적절하다는 보고가 일관되었다. 여전히 군에서는 인권보다 임무수행이 우선되어야 한다는 시각이 있기 때문으로 보인다. 다만 더 좋은 방향으로 개선되기 위해서는 인식의 개선을 통한 인격적 대우와 존중, 예산의 확대가 필요한 것으로 보고되었다. 결국 인권 강화 시스템이 실현화되기 위해서는 현실적으로 예산의 문제가 가장 크다는 것일 수 있으며, 인권교육을 통한 인식 개선이 이루어진다면 군이 비전투 병사와 전투 병사를 나눌 필요 없이 전군의 인권이 개선됨을 의미하는 것이다(부록1 표 23참조).

[표 130] 군 인권 정책시행 방해 요소



- ① 인권 개선에 대한 지휘관 및 간부의 인식부족 (36%)
- ② 예산의 부족 (25%)
- ③ 정책시행으로 군에 새로 유입되는 인원과 기존 임무수행 인원간의 갈등 (23%)
- ④ 군의 보안문제 (10%)
- ⑤ 기타 (6%)

비전투 병사 인권 개선 정책을 실현할 때의 잠재적 위험 요소를 조사한 결과, 가장 높은 비율로 응답이 나온 것은 상급자의 인권 수준이었다. 이러한 결과는 정책이 시행된다고 해도 상급자가 얼마만큼 인권 문제에 관심을 가지느냐에 따라 실효성 여부가 결정되기 때문일 것이다.

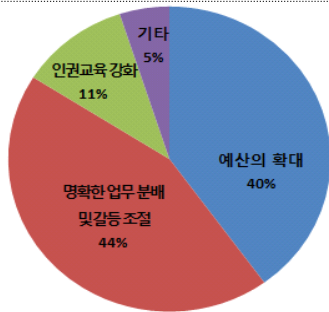
이와 함께, ‘정책시행으로 군에 새로 유입되는 인원과 기존 임무수행 인원간의 갈등’에 대한 우려가 23% 수준으로 높게 나타났다. 이는 군의 기본적인 근간을 흔드는 것에 대한 걱정일 수 있으나, 명확한 업무 분장과 운영 기준을 확보하면 시간이 지남에 따라 충분히 해결될 문제일 수

있다. 군기밀과 같은 보안문제로 인해 생길 수 있는 우려에 대해서는 10% 수준의 낮은 빈도의 응답률이 나타나 실제로 비전투 병사가 하는 업무가 충분히 대체될 수 있음을 확인할 수 있었다.

(나) 전투 병사

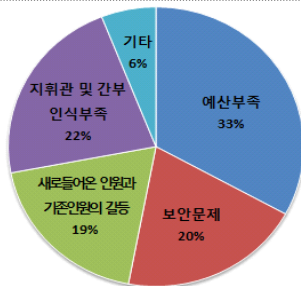
군에서 비전투 병사에 대한 인권개선 정책을 시행할 것을 전제한 후, 전투 병사에게 정책에 필요한 요인과 위험 요인에 대한 질문을 하였다.

[표 131] 군 인권 정책시행 필요사항



- ① 업무의 명확한 분배 및 관계 갈등 조정 (44%)
- ② 예산의 확대 (40%)
- ③ 인권 교육의 강화 (11%)
- ④ 기타 (5%)

[표 132] 군 인권 정책시행 방해 요소



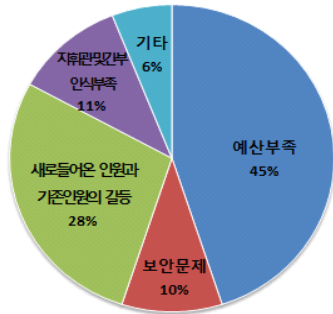
- ① 예산의 부족 (33%)
- ② 인권 개선에 대한 지휘관 및 간부의 인식부족 (22%)
- ③ 군의 보안 문제 (20%)
- ④ 정책시행으로 군에 새로 유입되는 인원과 기존 임무수행 인원간의 갈등 (19%)
- ⑤ 기타 (6%)

전투 병사를 대상으로 인권개선 정책 시행에 필요한 사항 및 방해요소에 대해 질문한 결과, 정책시행 필요사항으로는 ‘명확한 업무 분배 및 갈등 조정’이 가장 많이 나타났다. 이러한 결과는 비전투 병사의 응답과 일치한다. 전투 병사와 비전투 병사 모두 업무의 명확한 분배와 관계 갈등 조정이 우선이라고 생각하기 때문에 제도적인 명확성이 보장되는 것을 지적한 것으로 보인다.

반면, 방해 요인 측면에서 비전투 병사는 ‘지휘관 및 간부의 인식부족’을 꼽았고, 전투 병사는 ‘예산의 부족’을 가장 많이 꼽았다. 비전투 병사는 임무 특성상 지휘관 및 간부와 여러 가지 장면에서 부딪히기 때문에 이러한 응답 경향을 나타내는 것으로 생각할 수 있다. 이에 반해 전투 병사는 맡은 임무가 전투 임무 수행으로 명확하고, 부딪히는 간부가 일정하기 때문에 ‘군의 보안문제’에 대한 인식이 더 높게 나타난 것으로 생각된다. 전투 병사의 응답 경향은 비전투 병사보다 군 보안에 대해 더 엄격한 모습을 가진다고 할 수 있는데, 이는 비전투 임무와 전투 임무 간의 차이로 인해 나타나는 것으로 생각되며 전투 병사는 군의 기밀을 군 기관이 아닌 타 집단에 개방하는 것에 대해 비호의적으로 생각하는 것으로 보인다.

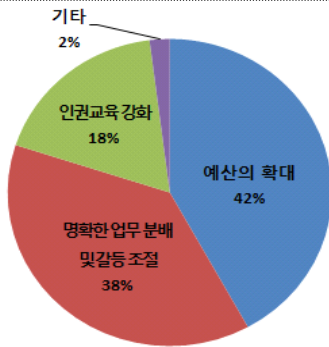
(다) 간부

[표 133] 군 인권 정책시행 필요사항



- ① 예산의 부족 (45%)
- ② 정책시행으로 군에 새로 유입되는 인원과 기존 임무수행 인원간의 갈등 (28%)
- ③ 인원 개선에 대한 지휘관 및 간부의 인식 부족 (11%)
- ④ 군의 보안문제 (10%)
- ⑤ 기타 (6%)

[표 134] 군 인권 정책시행 방해 요소

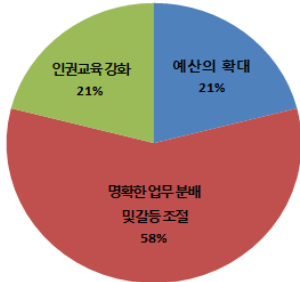


- ① 예산의 확대 (42%)
- ② 업무의 명확한 분배 및 관계 갈등 조절 (38%)
- ③ 인권 교육의 강화 (18%)
- ④ 기타 (2%)

비전투 병사 인권 개선을 위해서 가장 필요한 요소와 방해가 되는 요소는 예산 문제라고 보고 되었다. 두 번째로 많은 응답이 나온 것도 비전투 업무를 민간대체 할 경우, 군과 민간 사이에서 상충될 수 있는 측면이었다. 즉, 간부는 실질적인 인권 제도를 실현화해야 하는 위치에 있는 만큼 가시적인 문제와 필요사항에 초점을 맞추고 있다.

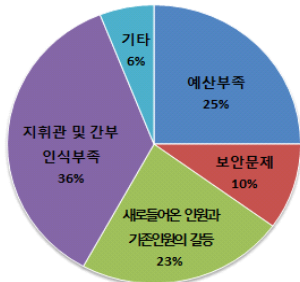
(라) 군무원 및 근무원

[표 135] 군 인권 정책시행 필요사항



- ① 업무의 명확한 분배 및 관계 갈등 조정 (58%)
- ② 인권교육의 강화 (21%)
- ③ 예산의 확대 (21%)

[표 136] 군 인권 정책시행 방해 요소



- ① 인권 개선에 대한 지휘관 및 간부의 인식부족 (36%)
- ② 예산의 부족 (25%)
- ③ 정책시행으로 군에 새로 유입되는 인원과 기존 임무수행 인원간의 갈등 (23%)
- ④ 군의 보안문제 (10%)
- ⑤ 기타 (6%)

비전투 병사의 인권 개선을 위해서 우선적으로 고려되어야 할 사항은 비전투 병사의 응답과 유사하게 ‘명확한 업무 분배 및 갈등 조정’으로 나타났다. 이러한 문제는 앞서 언급된 것처럼 인권 제도 시스템이 엄격하고 명확하게 설정되고 실현되는 것으로 해결 가능한 문제일 것이다. 방해요인으로는 ‘지휘관 및 간부의 인식부족이 가장 많이 나타났는데, 이것 또한 앞서 언급된 것처럼 정책이 시행된다고 해도 상급자의 관심과 역할에 따라 실효성 여부가 결정될 수 있기 때문으로 보인다.

질적분석 결과를 살펴보면, 지금이 적당하다는 의견이 다수 있었으나 만일 개선한다면 예산 확보, 휴식 시간 및 공간 보장, 인격적인 대우와 존중이 필요하다고 언급한 바(부록1 표 23참조), 위의 방해요인에서 나왔던 것들을 해결하는 것이 필요함을 일관적으로 보고하고 있다.

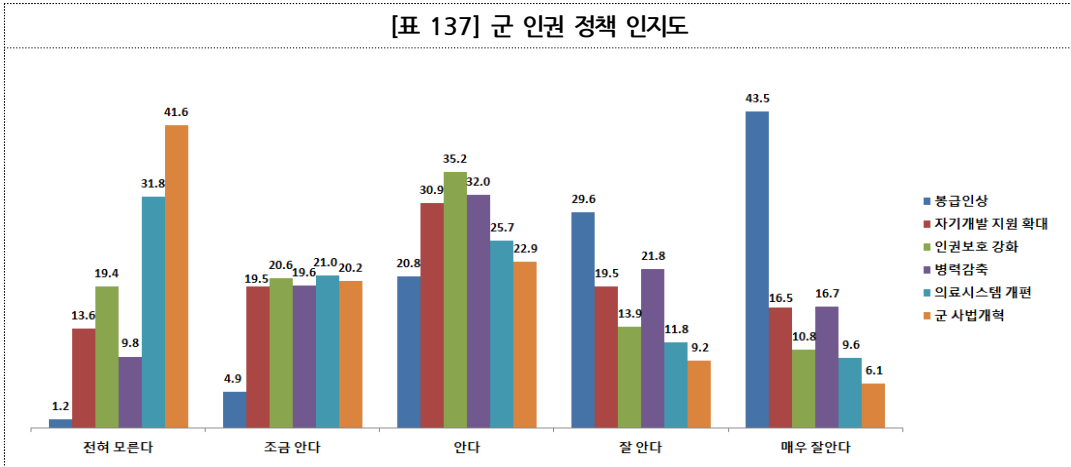
(10) 군 인권 정책 인지도 및 효과성

(가) 비전투 병사

국방부와 국가에서는 군인권을 향상시키기 위한 여러 법률 개정과 인권 개선 대책을 발표해 왔다. 그 대표적인 예로 군인의 기본권을 강화하는 군인복무기본법을 개정하였다. 상위법에 근거하여 병력감축, 병봉급 인상, 군 의료체계 개선, 군 사법 개혁, 자기개발 지원 확대, 장병 인권보호

강화 정책 등을 제시하였지만 실제로 정책의 실효성을 확인한 바가 없어서, 이러한 국가 및 국방부의 노력이 비전투 병사에게 어느 정도 알려져 있는지를 살펴보고, 효과성 여부를 확인하였다.

[표 137] 군 인권 정책 인지도

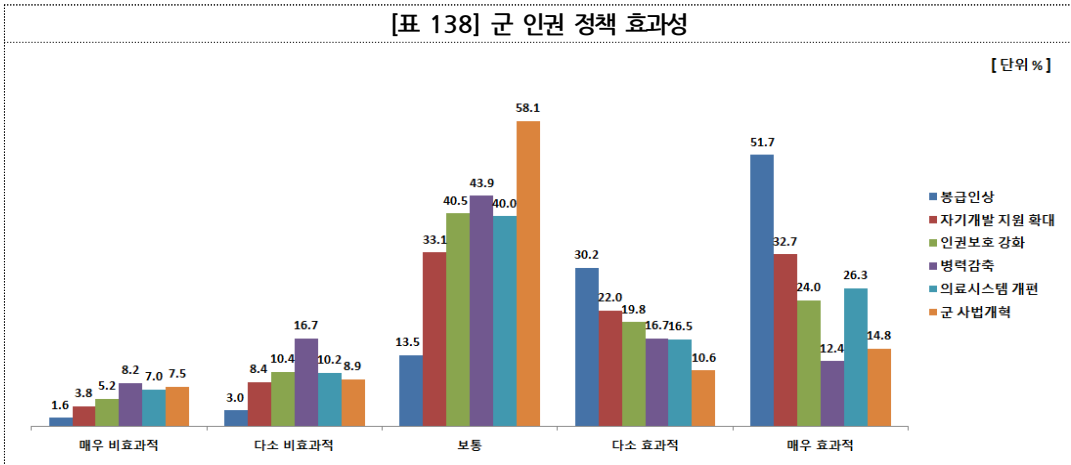


먼저 시행 및 계획 정책의 인지도를 파악한 결과, 비전투 병사들은 병력 감축 정책과 복무 중 자기개발 지원확대 정책, 장병 인권보호 강화 정책에서는 중립 반응이 가장 높았다. 들어본 적이 있으나 구체적으로 잘 알지 못하는 수준이라고 할 수 있다.

하지만 병 봉급인상 정책은 아주 높은 인지도를 나타냈고 군 의료시스템 개편 정책과 군 사법 개혁 정책에 대해서는 인지도가 낮은 편이었다. 질적 분석에서도 비전투 병사들은 이들 정책에 대해서 대부분의 경우 뉴스나 매스컴과 같은 언론을 통해 들었고, 구체적인 내용은 부분적으로 알거나 잘 모른다고 보고하였다. 일부 병사는 발표와 시행 단계는 다르기 때문에 알 수 없다는 응답을 하기도 했다(부록1 표 20참조).

병사들이 자신에게 바로 적용 가능한 정책에 대해서 더 많은 관심을 가지고 있고, 잠재적으로 적용 가능할 것으로 판단되는 정책에 대해서 기대하는 것은 당연한 일일 것이다. 질적 분석에서 의료 시스템을 직접 접해본 병사들은 의료 시스템 개혁의 효과를 체감한다는 보고가 있기도 했다. 하지만 포괄적인 관점에서 보면 군 사법개혁이나 군 의료시스템 개혁은 군 체계를 정비하는 것이므로 병사들보다는 상위 계급의 간부들이 관심을 가질만한 분야이며, 특히 직접 해당 체계를 경험하지 않는 이상에는 특정 직군에 국한되어 관심을 받기 더 쉬울 것이다(부록1 표 21참조).

[표 138] 군 인권 정책 효과성



정책 인지도와 효과성을 체감하는 것은 다를 수 있다. 병사가 국가 정책에 대해서 들어본 적이 있다 하더라도 실제 그 정책의 수혜를 받지 않으면 효과성을 인지하기 어렵다. 인권 정책의 효과성을 조사한 결과, 병사들은 병력 감축 정책, 자기개발 지원 확대 정책, 인권보호 강화 정책, 군 의료시스템 개편 정책의 효과성에서 중립적 반응이 높게 나타났고, 병 봉급인상 정책과 군 사법 개혁 정책에서 효과성이 가장 높게 나타났다.

질적 분석(부록1 표 21참조)에서 봉급인상으로 인한 변화가 가장 많이 언급된 것을 보면 실제로 봉급 인상의 효과는 바로 체감하고 있는 것으로 보인다. 자기개발 지원 확대와 인권보호 강화 정책, 군 의료시스템 개편 정책은 해당 정책의 수혜를 입은 경험이 있는 경우는 인지하고 있었지만, 그런 경험이 없으면 인식하지 못하는 것으로 보인다.

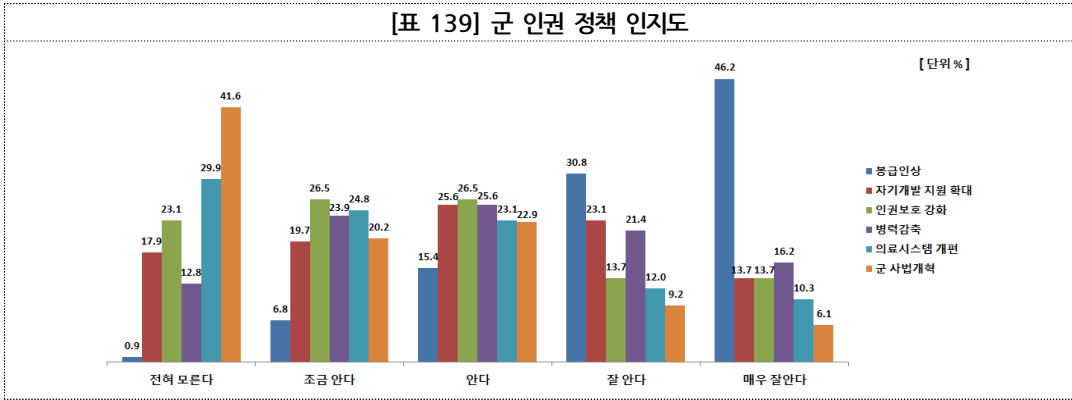
다만 특이하게 인지도는 가장 낮게 나온 군 사법체계 개혁 정책의 효과성이 높게 나타났다. 병사들이 군 사법 체계를 경험한다는 행위가 흔히 일어나지는 않기 때문에 개념적으로 법에 대한 신뢰 수준으로 효과성이 나타났을 것으로 판단된다. 즉, 병사들은 법의 개혁을 통해 정의가 실현되는 것에 대한 기대가 작용했을 가능성이 있다는 것이다.

전반적인 인권 강화 정책의 인지도와 효과성을 종합해서 설명하면, 병사는 비교적 자신의 일상 생활과 쉽게 접목되고, 정책의 구체적 사안이 명확하고 가시적일수록 인지도가 높고 효과성도 쉽게 체감할 수 있는 것으로 보인다. 이는 향후 정책을 구현할 때 상위 규정에 근거해 추상적이고 개념적인 정책을 제안한다 하더라도, 시행령은 구체적이고 명확하게 제시해야 실제 부대에서 정책을 수행하기에 용이하다는 것이다. 국가와 상위 기관에서는 정책 수립과정에서 지연 및 해석의 확대로 인해 인권침해의 위험성을 증가시키지 않도록 정확한 시행령을 제시해주어야 할 것이다.

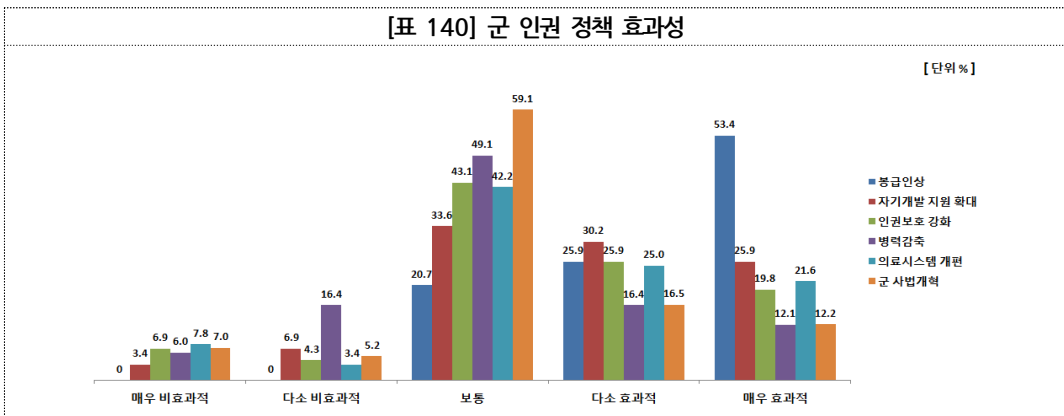
(나) 전투 병사

비전투 병사와 전투 병사는 결국 같은 부대에서 생활하는 동료이다. 비전투 병사가 느끼는 제도적 변화의 정도와 전투 병사가 느끼는 차이가 크지 않을 가능성이 높다. 만약 전투 병사와 비

전투 병사가 느끼는 제도적 변화의 차이가 크다면, 특정 병사에게는 제도 적용의 한계가 시사되는 것으로 허점을 파악하는 데 도움이 될 것이다.

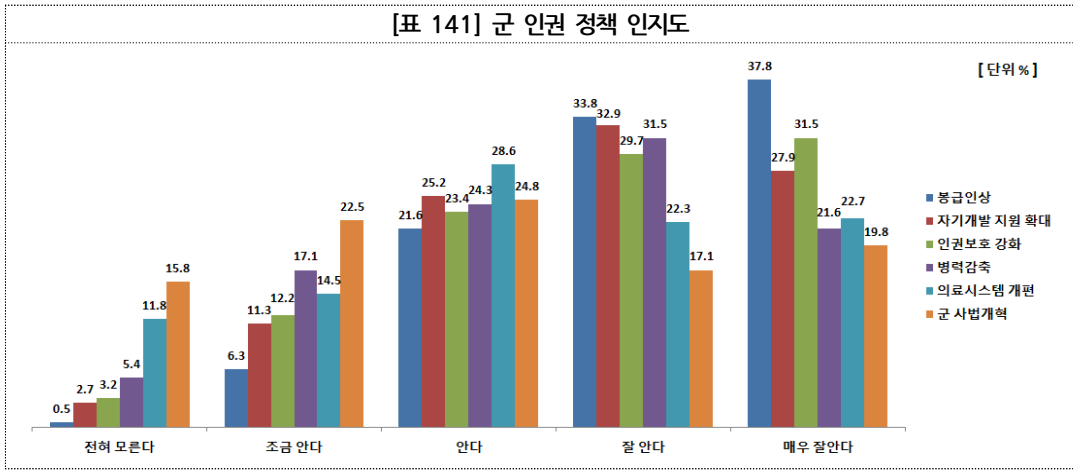


전투 병사의 정책 인지도에 관한 조사 결과, 봉급 인상을 제외한 나머지 영역에서는 ‘조금 안다’, ‘전혀 모른다’, ‘안다’ 수준으로 응답이 나타났는데, 이러한 응답 경향은 비전투 병사의 응답 경향과 비슷했다. 봉급인상의 경우 전투 병사와 비전투 병사 모두 실질적으로 체감하는 바가 있었기 때문에 정책 인지도가 두 집단에서 모두 가장 높게 나타났을 것으로 생각된다. 반면 나머지 정책들의 경우 실질적으로 체감하는 바가 적기 때문에 인지도가 떨어지는 것으로 생각된다. 또한 이러한 정책이 비전투 병사와 전투 병사를 구분지어 시행되는 것이 아니므로, 앞서 비전투 병사의 면담에서 보고되었던 것과 유사하게 전투 병사도 느끼고 있을 것으로 보인다.

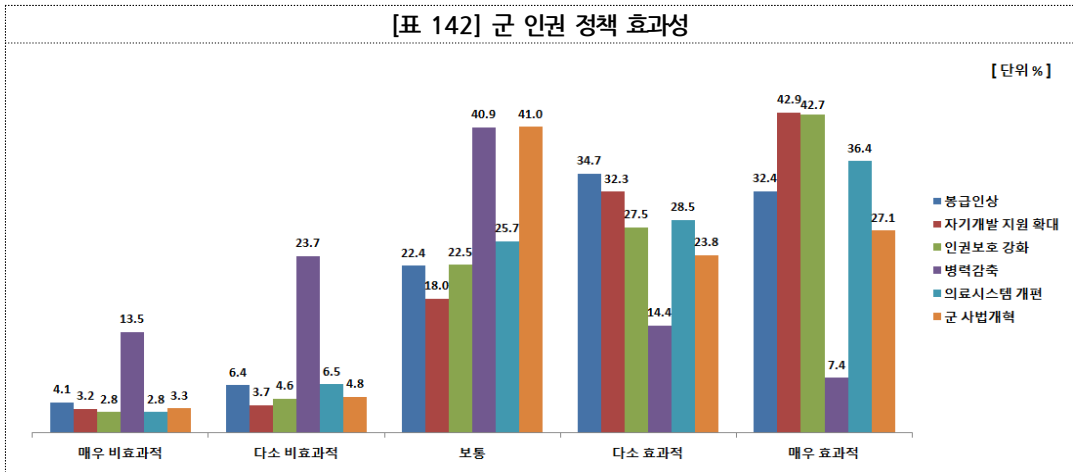


전투 병사의 정책 효과성에 관한 조사 결과 정책 인지도에서와 마찬가지로 봉급 인상 영역에서 매우 효과적이라는 응답이 많았다. 반면에 다른 영역들에서는 효과적으로 생각하기는 하나 ‘보통’ 응답이 주를 이루는 것으로 보아, 정책에 대해서 잘 인지하지 못했기 때문에 그 효과성도 체감하지 못한다고 유추해 볼 수 있다. 이런 응답 경향은 비전투 병사에게서도 유사하게 나타났다.

(다) 간부

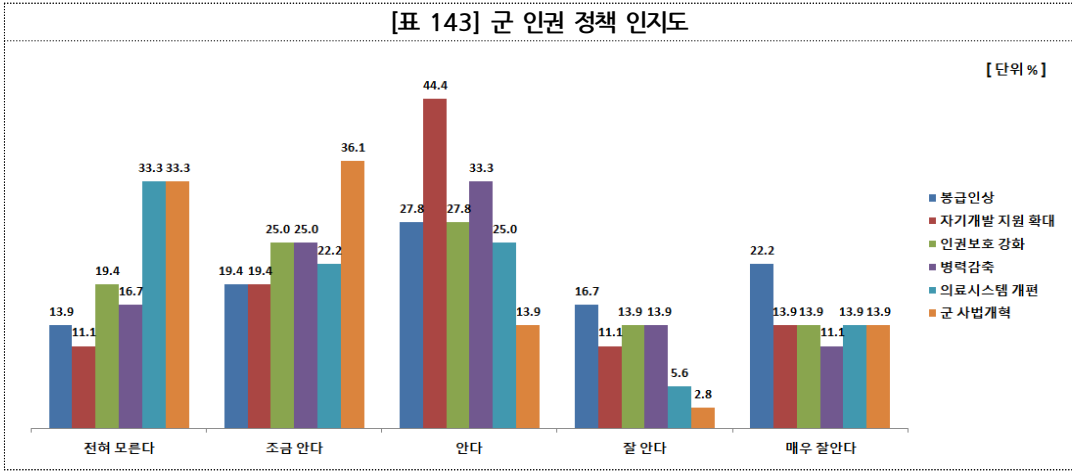


간부들의 정책 인지도를 조사한 결과 병사나 군무원 및 근무원과 다른 형태의 응답경향이 나타났다. 간부들의 경우 대체적으로 여러 가지 정책에 대해서 인지하고 있다고 응답하였으며, 병사들과 마찬가지로 봉급인상 영역에서 가장 많은 응답비율이 나타났다. 하지만 질적분석에서는 뉴스, 매스컴을 통해 들어 봤거나 그 내용을 자세히 모른다는 내용(부록1 표 20참조)이 있는 것으로 미루어 보아, 안다고 응답하는 경향이 있으나 실제로 그 내용을 잘 알지는 못하는 것으로 생각된다.

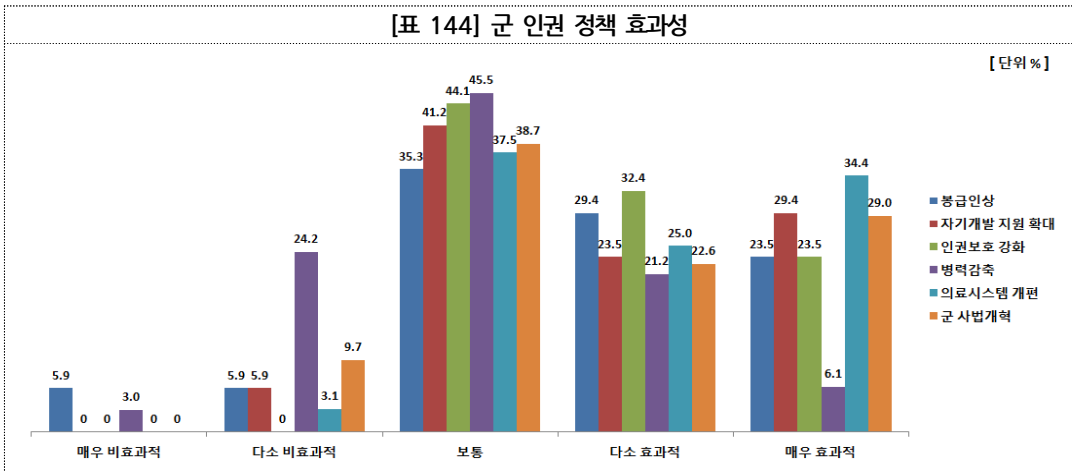


간부의 정책 효과성에 관한 조사 결과 병사, 군무원 및 근무원과 마찬가지로 효과적이라는 응답이 주로 나타났다. 또한 병력감축에 대해서도 다른 집단들과 유사하게 비효과적이라는 응답이 많다. 질적 분석에서 병력감축에 대해 체감한다고 응답한 바가 있고(부록1 표 21참조) 다른 집단에서 병력감축으로 인한 부정적인 영향에 대해 언급하는 것으로 미루어 보아 병력감축에 대해 부정적인 시선을 가지고 있는 것으로 생각된다.

(라) 군무원 및 근무원



군무원 및 근무원은 정책 인지도에 대해서 모른다는 비율이 높게 나타났다. 이는 질적 분석에서 언급된 것처럼 대부분의 경우 뉴스, 매스컴 등 언론을 통해 정책에 대해 인식하고 그 내용은 부분적으로 알거나 잘 모르는 것으로 볼 때, 위의 응답 결과와 일치하는 결과를 보이고 있음을 알 수 있다(부록1 표 20참조). 이 중 그나마 병 봉급인상 정책을 가장 많이 알고 있는 이유는 비전투 병사가 해당 정책에 대해 체감하기 때문일 수 있다. 하지만 대부분의 정책에 대한 인지도가 낮고 중립 반응이 많다는 것은 해당 정책에 대한 특정한 인식 없이 '들어본 적이 있는 정도'의 의미일 가능성이 높다.



군무원 및 근무원의 정책 효과성에 대해서 알아본 결과 대부분 효과적이라고 응답한 비율이 높게 나타났다. 이는 정책에 대해서 잘 알지는 못하나 그 효과성은 크다고 생각하는 것으로 위의 정책 인식도와는 상반되는 결과이다. 이러한 모순되는 응답 경향은 본 내용에 대해 긍정적으로

응답하려는 경향으로 인해 나타난 결과일 수 있다.

질적분석 결과를 보면 내용을 부분적으로 알거나 잘 모른다는 의견이 많았으며, 정책에 대해서 대부분이 부분적으로 체감한다는 의견이 많았다(부록1 표 21, 부록1 표 23참조). 봉급인상과 의료분야, 자기계발 관련 정책에 대해서는 대부분이 체감하고 있다는 비일관된 반응도 나타났다(부록1 표 21참조). 상반된 결과가 나타난 이유는 함께 일하는 비전투 병사나 간부들이 해당 정책을 경험했거나 체감하는 정도에 따라 차이가 나는 것일 수 있다. 실제로 군무원 및 근무원은 민간인이기 때문에 장병 인권 개선 정책을 직접 체감하기에는 무리가 있다.

2) 집단간 차이 분석

집단 별 결과 분석은 먼저 비전투 병사, 전투 병사, 장교 및 간부, 군무원 및 군무원이 응답한 문항의 차이 검증을 통해 확인하였다. 차이비교는 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항과 인권 보장 관련 문항으로 나누어 집단 간 비교가 가능한 문항을 뽑아 실시하였다. 또한 집단 간 인식의 차이를 세부적으로 알아보기 위해 집단을 선택적으로 나누어 총 5회 실시하였다. 집단은 첫 번째로 비전투 병사와 전투 병사, 두 번째로 비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 군무원, 세 번째로 비전투 병사, 전투 병사, 간부, 네 번째로 비전투 병사, 간부, 군무원 및 군무원, 다섯 번째로 비전투 병사, 간부 집단으로 나누어 실시하였다.

다음으로 군의 특성에 따라 비전투 임무 수행 및 인식의 차이가 있는지를 파악하고자 연구대상별(비전투 병사, 전투 병사, 간부) 육군, 해군, 공군, 해병대 집단 간 차이비교를 실시하였다.

가) 연구대상별 차이 비교

(1) 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항

문항	[표 145] 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항				post hoc Bonferroni				
	<i>M(SD)</i>				df_b/df_w	MS_b/MS_w	<i>F</i>	<i>p</i>	post hoc $p < .05$
	1 비전투 병사	2 전투 병사	3 간부	4 군무원 및 군무원					
운영기준 명확도	3.61 (1.08)	-	4.30 (.98)	4.21 (1.05)	2/743	38.67/ 1.10	35.06	.000	3=4 >1
비전투 임무수행 만족도	3.75 (.99)	3.38 (.85)	3.93 (.97)	-	2/832	11.17/ .94	11.92	.000	3=1 >2
비전투 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움	2.26 (.98)	2.73 (.93)	2.19 (.99)	-	2/833	12.24/ .96	12.78	.000	2>1 =3
비전투 임무수행의 긍정 효과	3.34 (.98)	3.16 (.81)	3.58 (.90)	3.24 (.82)	3/862	5.08/ .87	5.83	.001	3>1, 3>2
비전투 임무수행의 부정 효과	2.74 (1.01)	2.94 (.79)	2.61 (.89)	2.81 (1.03)	3/848	2.69/ .92	2.93	.033	2>3
평일 평균 근무시간	8.19 (2.87)	-	7.22 (2.44)	8.05 (1.40)	2/646	60.54/ 7.33	8.26	.000	1>3
비전투 병사 근무시간 적절도	3.39 (1.00)	-	3.76 (.92)	3.47 (.96)	2/762	10.47/ .95	11.01	.000	3>1

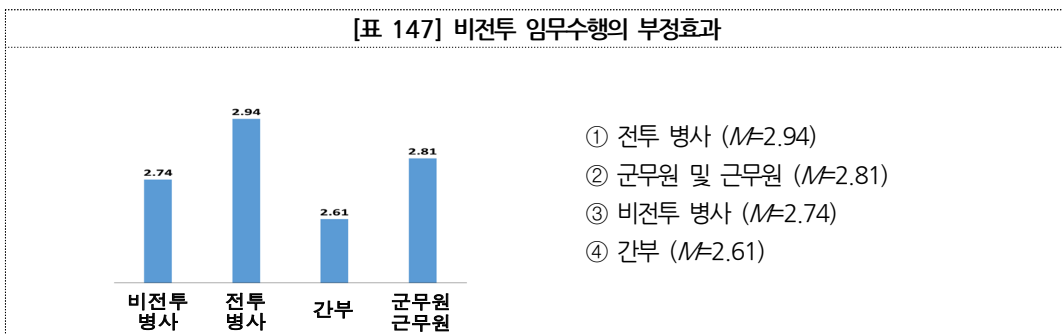
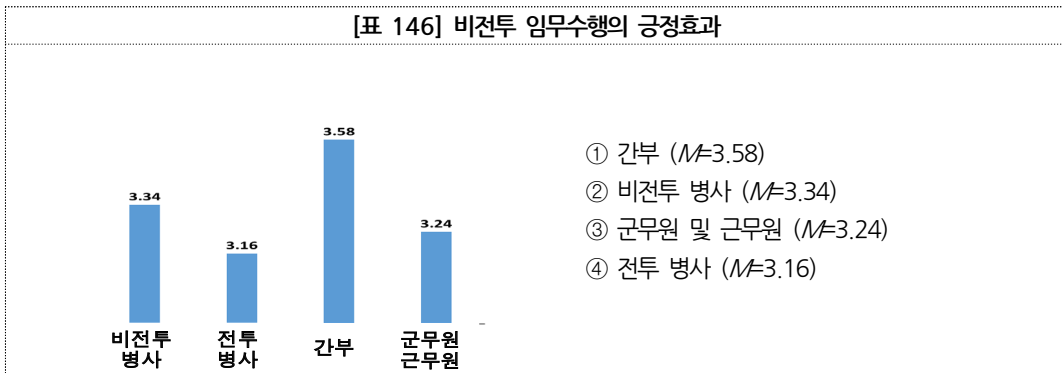
(가) 비전투 병사, 전투 병사

연구대상별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 각 문항별로 비전투 병사, 전투 병사의 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 대부분의 문항에서 유의한 차이가 없었으며, 차이가 있

있던 일부 문항도 본 연구의 목적에 부합하지 않는 내용이어서 제시하지 않았다.

(나) 비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 군무원

연구대상별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항에서 비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 군무원의 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 ‘비전투 임무수행의 긍정효과’, ‘비전투 임무수행의 부정효과’ 문항에서 유의미한 차이가 나타났다. 상세한 내용은 다음과 같다.

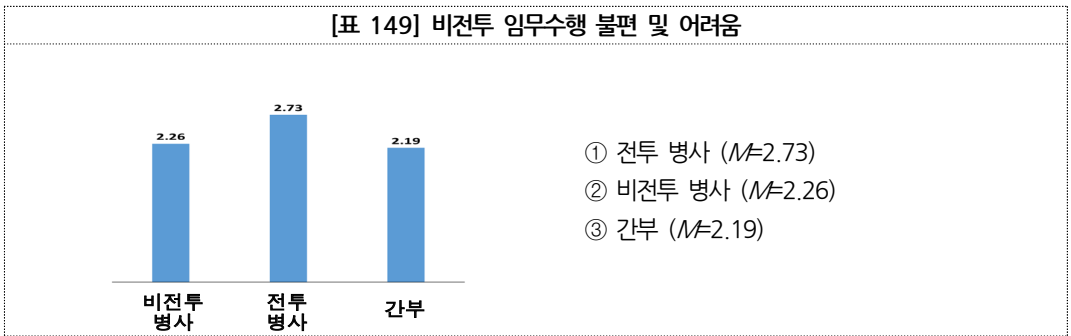
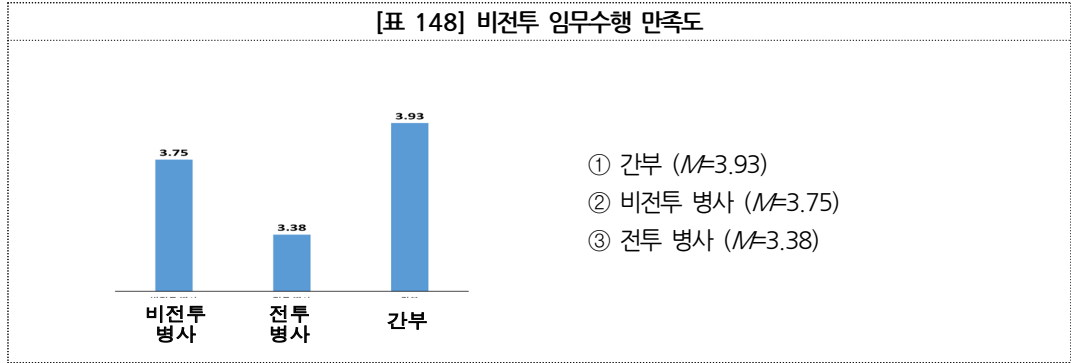


비전투 임무 수행의 긍정 및 부정 효과 측면을 살펴보면, 긍정효과 문항에서 비전투 병사를 실질적으로 관리하는 간부의 응답이 비전투 병사와 전투 병사보다 통계적으로 유의하게 높았다. 이는 간부가 비전투 임무 수행을 통해 긍정적인 효과를 많이 얻는다고 생각하고 있음을 나타낸다. 반면 부정효과에 대해서는 전투 병사가 간부보다 더 높게 평가하였다. 이는 전투 병사의 경우 간부가 생각하는 비전투 임무 수행보다 더 부정적인 인식을 가지고 있음을 나타낸다. 전투 병사가 비전투 병사의 임무를 바라보는 시각이 부정적이라는 측면은 이미 전투 병사 문항 분석에서 확인된 바 있다.

(다) 비전투 병사, 전투 병사, 군무원 및 군무원

연구대상별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항에서 비전투 병사, 전투 병사, 간부의 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 ‘비전투 임무

수행 만족도', '비전투 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움' 문항에서 유의한 차이가 나타났다. 상세한 내용은 다음과 같다.



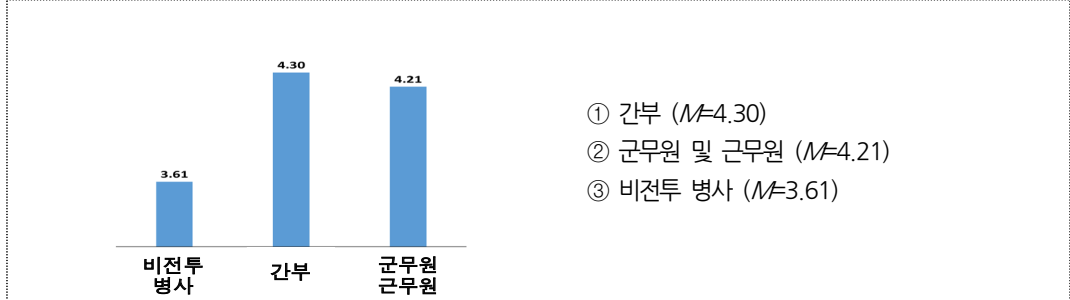
비전투 임무 수행 만족도를 살펴보면, 비전투 병사와 간부는 전투 병사보다 비전투 임무 수행을 하는 병사들이 만족하고 있다고 인식하는 것에 비해, 전투 병사는 비전투 병사가 비전투 임무 수행에 만족하는 수준이 낮다고 느낀다. 이와 유사하게, 비전투 병사가 자신의 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움을 느끼는 정도에 비해, 전투 병사가 바라보는 비전투 병사는 비전투 임무 수행에 더 많은 어려움을 느끼는 것으로 보고되었다.

이러한 결과로 보아 전투 병사는 비전투 병사의 임무에 대한 부정적 시각이 있을 수 있고, 이런 부정적 시각이 영향을 미쳐 앞서 제시되었던 것처럼 비전투 병사의 비전투 임무수행을 부정적으로 지각하는 경향이 다른 집단보다 더 컸을 수 있다.

(라) 비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원

연구대상별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항에서 비전투 병사, 전투 병사, 간부의 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 '운영기준 명확도', '평일 평균 근무시간', '비전투 병사 근무시간 적절도' 문항에서 유의미한 차이가 나타났다. 상세한 내용은 다음과 같다.

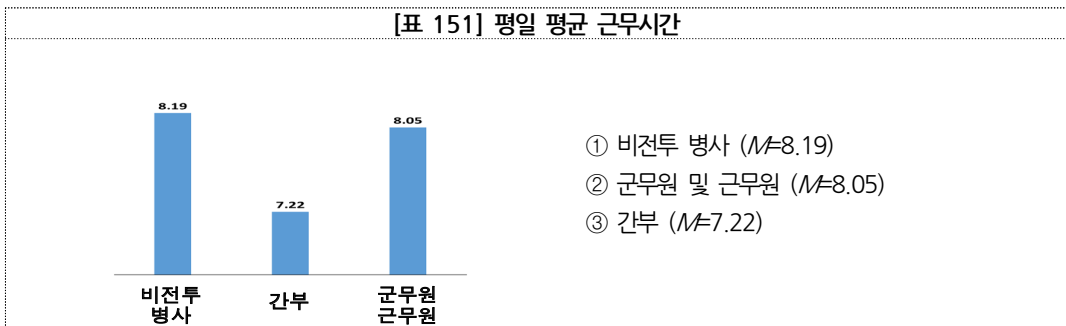
[표 150] 비전투 병사 운영기준 명확도



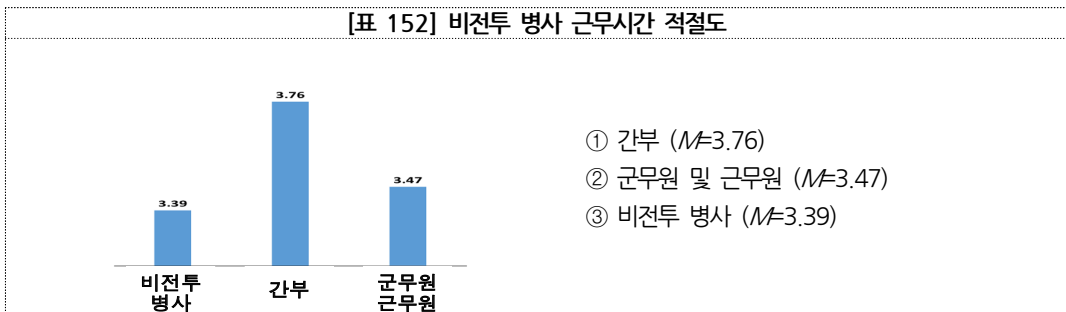
비전투 병사의 운영기준 명확도 문항에서 간부와 군무원 및 군무원은 비전투 병사에 비해 비전투 병사의 운영기준이 명확하다고 인식하는 반면, 비전투 병사는 운영기준이 간부와 군무원 및 군무원에 비해 덜 명확하다고 지각하였다. 비전투 병사를 관리하는 실무자인 간부의 입장에서는 특정한 기준을 가지고 비전투 병사를 선발한다고 하더라도, 병사들의 입장에서는 공지를 받지 못하거나 차출을 통해 선발되기 때문에 명확한 운영기준을 인지하지 못할 수 있다.

군무원 및 군무원은 기본적으로 군에 소속된 직원이므로 군에 대한 기본적인 신뢰가 있을 가능성이 높다. 특히 그들은 직업을 선택할 당시 군의 설정한 기준을 충족했을 가능성이 높고, 징병제를 통해 강제성이 부여된 병사와 자발적으로 직군을 선택한 입장 차이가 생겼기 때문에 이런 결과가 나타났을 것으로 판단된다.

[표 151] 평일 평균 근무시간



[표 152] 비전투 병사 근무시간 적절도



근무 시간에 대한 항목에서 비전투 병사와 군무원 및 군무원은 평균 8시간의 근무를 하고 있다고 보고하는 것에 비해 간부는 비전투 병사의 근무시간을 더 적게 지각하고 있다. 때문에 간부의 입장에서 비전투 병사를 바라볼 때, 근무시간이 적절하다고 느끼는 것은 당연한 결과이다. 비전투 임무를 수행하는 비전투 병사가 근무시간을 더 길게 체감하는 것은 자연스러울 수 있다. 하지만, 비전투 병사를 관리하고 명령권을 가지는 간부가 비전투 병사에 비해 근무시간의 적절성을 과대 평가하는 것은 인권침해를 야기할 소지가 있다.

(마) 비전투 병사, 간부

연구대상별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항에서 비전투 병사, 간부의 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 유의한 차이는 없었다.

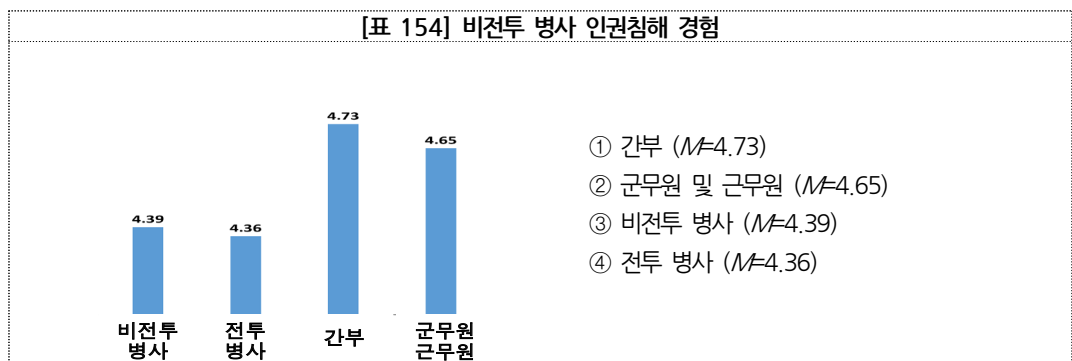
(2) 인권 보장 관련 문항

문항	[표 153] 인권 보장 관련 문항				post hoc Bonferroni				
	<i>M(SD)</i>				df_i/df_w	MS_i/MS_w	<i>F</i>	<i>p</i>	post hoc $p < .05$
1 비전투 병사	2 전투 병사	3 간부	4 군무원 및 군무원						
인권보장정도	3.83 (1.07)	-	4.43 (.81)	4.24 (.83)	2/756	28.85/ .98	29.08	.000	3=4 >1
출타 만족도	3.57 (1.37)	-	4.36 (.98)	4.41 (.73)	2/745	51.70/ 1.57	32.92	.000	4=3 >1
휴식시간 보장	3.74 (1.13)	-	4.49 (.81)	4.29 (1.09)	2/757	44.58/1.0 1	40.73	.000	3=4 >1
부대행사 또는 사적업무 동원	3.46 (1.25)	-	4.33 (.87)	4.61 (.62)	2/744	66.38/ 1.30	51.16	.000	4=3 >1
공휴일 부대행사 또는 사역 동원	4.03 (1.31)	-	4.36 (.99)	4.59 (.71)	2/742	11.39/ 1.47	7.74	.000	4=3 >1
작업환경 안전도	4.14 (1.31)	-	4.47 (.78)	3.68 (1.11)	2/754	12.59/ .86	14.71	.000	3>4 >1
인권침해 심각도	1.83 (1.08)	1.78 (1.10)	1.42 (.74)	1.49 (.74)	3/877	9.46/ .99	9.58	.000	1>3, 3>2
면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험	4.43 (.95)	-	4.65 (.66)	4.68 (.56)	2/740	3.90/ .75	5.23	.006	3>1
휴식 및 개인정비시간 침해 경험	4.07 (1.11)	-	4.54 (.77)	4.63 (.57)	2/742	18.40/ 1.02	18.02	.000	4=3 >1
사생활 침해 경험	4.56 (.89)	-	4.82 (.50)	4.70 (.61)	2/742	4.93/ .63	7.89	.000	3>1

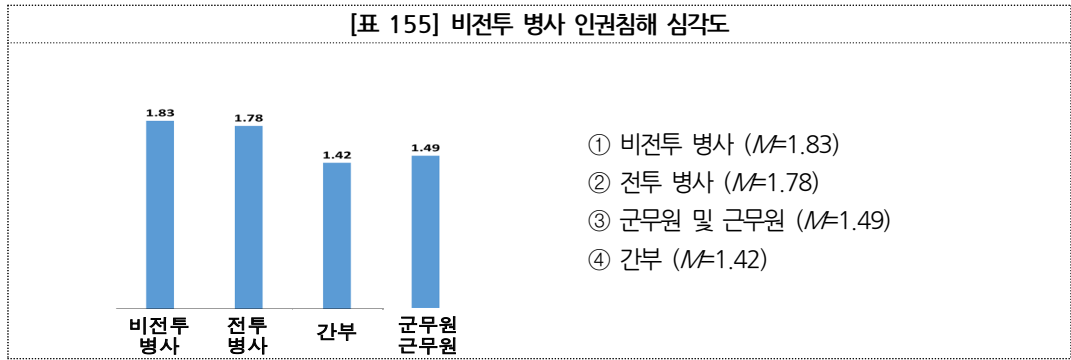
차별 대우 경험	4.51 (.92)	-	4.76 (.55)	4.65 (.56)	2/741	4.94/ .67	7.33	.001	3>1
업무 관련 부당 행위 강요 경험	4.53 (.89)	-	4.76 (.59)	4.76 (.51)	2/744	4.54/ .64	7.07	.001	3>1
인권침해 목격 경험	4.25 (1.01)	4.21 (1.02)	4.73 (.56)	4.65 (.60)	3/878	13.85/ .82	16.99	.000	3>1, 3>2
인권침해 목격 시 부적절한 대응 경험	3.05 (1.14)	2.96 (.99)	4.26 (.88)	3.78 (.67)	3/318	20.86/ 1.16	18.03	.000	3>1, 3>2
인권침해 경험	4.39 (.89)	4.36 (.91)	4.73 (.56)	4.65 (.60)	3/879	6.69/ .66	10.16	.000	3>1, 3>2
인권침해 시 부대의 사후 조치 만족도	2.91 (.96)	3.00 (1.41)	4.30 (.91)	4.23 (.97)	3/248	26.29/ .90	29.35	.000	3=4 >2= 1
전투 병사와 업무강도 비교	3.11 (.89)	3.56 (.83)	3.31 (.87)	3.09 (1.01)	3/867	7.36/ .78	9.40	.000	2>1, 3>1
지휘관 및 간부 본인의 비전투임무수행 인식도	3.23 (.88)	3.06 (.71)	3.91 (.97)	-	2/844	36.11/ .78	46.14	.000	3>2 >1
지휘관 및 간부의 비전투임무수행 인식도 (간부 주변)	3.33 (.88)	3.06 (.71)	3.86 (1.06)	-	2/846	31.04/ .83	37.42	.000	3>1 >2

(가) 비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원

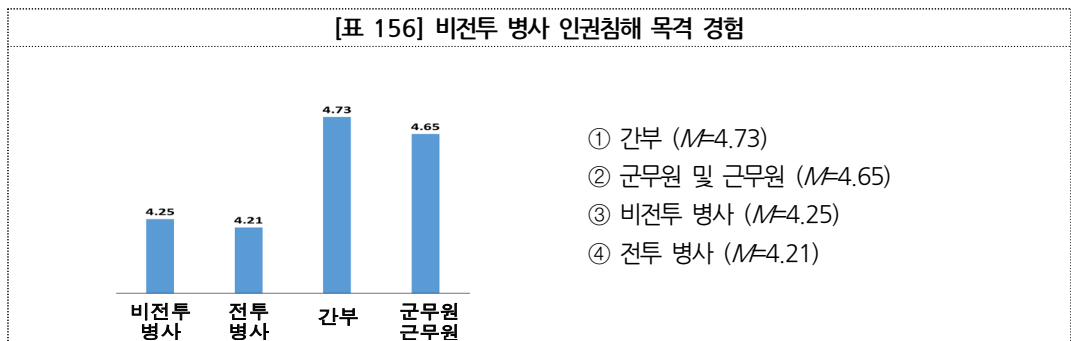
연구대상별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 인권 보장 관련 문항에서 비전투 병사, 전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원의 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 '인권침해 심각도', '인권침해 목격 경험', '인권침해 목격 시 미대응 또는 부적절한 대응 경험', '인권침해 경험', '인권침해 시 부대의 사후 조치 만족도', '전투 병사와 업무 강도 비교' 문항에서 차이가 나타났다. 상세한 내용은 다음과 같다.



본 문항에서는 비전투 병사가 직접 경험한 인권침해와 전투 병사, 간부, 군무원 및 군무원이 비전투 병사의 인권침해 현장을 목격한 경험의 차이를 확인하였다. 그 결과 간부가 전투 병사나 비전투 병사들보다 비전투 병사의 인권침해 목격 경험이 더 없는 것으로 확인되었다.

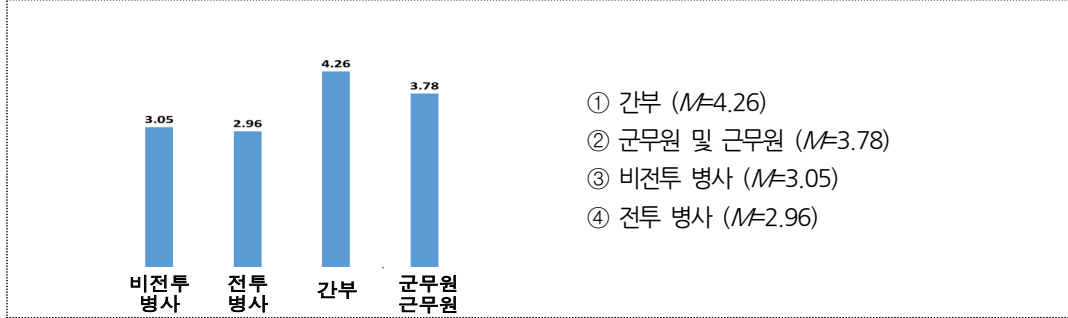


인권침해에 대해 간부보다 비전투 병사가 더 심각하다고 지각하는 것은 자연스러운 반응일 수 있다. 하지만 비전투 병사의 인권침해에 대해 전투 병사가 간부보다 덜 심각하게 지각하였다. 이런 결과는 전투 병사가 비전투 병사와 상호작용하는 기회보다 간부와 비전투 병사가 상호작용하는 기회가 더 많기 때문일 것이다.



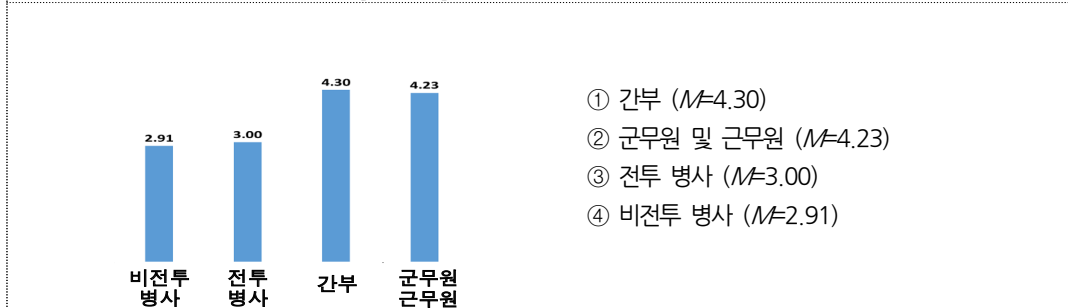
비전투 병사에 대한 인권침해 목격 경험은 인권침해 항목의 차이검증 결과와 유사하다. 비전투 병사의 인권침해 목격 경험 정도에 비해 간부가 비전투 병사의 인권침해 목격을 경험하는 정도가 더 낮으며, 전투 병사에서도 간부가 비전투 병사의 인권침해 목격을 경험하는 정도가 더 낮은 것으로 나타났다.

[표 157] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 경험



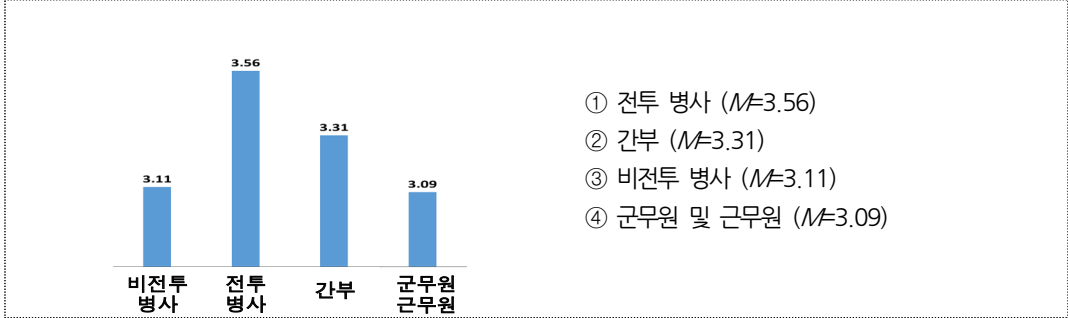
간부는 인권침해 목격 시의 부적절한 대응 경험이 전투 병사나 비전투 병사에 비해 거의 없는 편이었다. 간부는 비전투 병사를 관리하는 입장이므로, 규정에 근거하여 역할과 직급에 따라 기대되는 행동을 하는 것이 바람직하다. 하지만 병사의 경우 인권침해를 목격했음에도 불구하고 간부에 비해 부적절하게 대응하는 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

[표 158] 인권침해 사후 조치 만족도



비전투 병사의 인권침해 시 부대의 사후 조치 만족도는 병사에 비해 군무원 및 군무원과 간부가 더 높은 것으로 나타났다. 명령 기반의 군 시스템의 특징, 징병제를 통해 징집된 대상과 군에서 선택을 통해 선발된 대상의 차이로 보인다. 간부와 군무원 및 군무원은 관리자의 입장이 더 강하므로 자신의 인권침해 조치가 적절하다고 느낄 가능성이 높고, 군 기관에 대한 신뢰도가 병사와는 차이가 날 수 있다.

[표 159] 전투 병사와 업무강도 비교



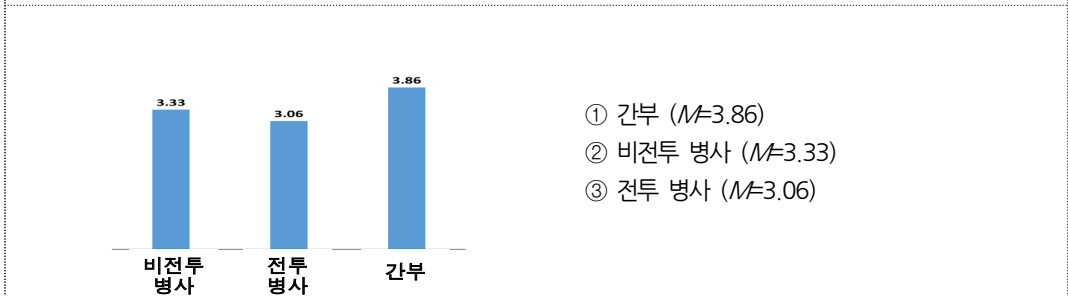
비전투 병사의 업무 강도에 대한 평가에서 전투 병사와 간부 모두 비전투 병사의 업무 강도가 전투 병사에 비해서 약하다고 느끼는 입장을 보였다. 전투 병사는 겉으로 보이는 비전투 병사의 실내 근무나 훈련 열외 등을 주로 관찰하기 때문에 이런 입장을 보이는 것일 수 있다. 간부가 인식하는 비전투 병사의 업무 강도도 전투 병사보다 약한 것으로 나타났다.

이는 비전투 임무를 바라보는 주변의 시각이 ‘편한 자리’라는 식으로 비취질 수 있음을 의미하는 것일 수 있다(부록1 표 7참고). 결국 간부 또는 전투 병사에게는 시기의 대상으로 비치게 되고 간부에게는 일과 외 임무 정도는 부어해도 되는 자리처럼 여겨져, 잠재적인 인권침해의 위험성이 생길 수 있는 부분으로 보인다.

(나) 비전투 병사, 전투 병사, 간부

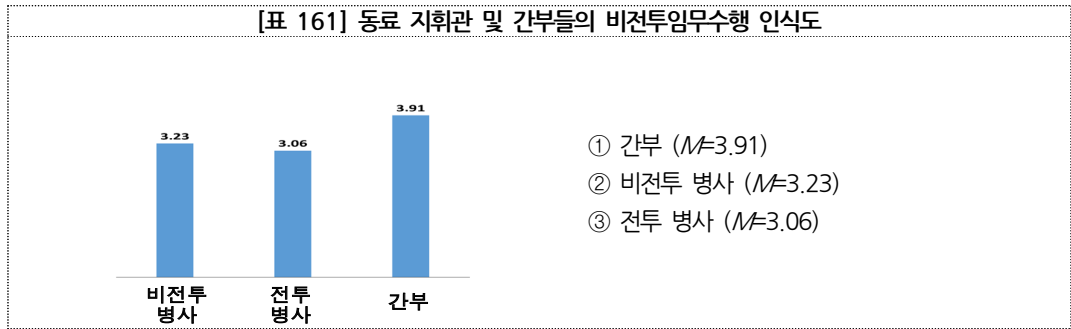
연구대상별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 인권 보장 관련 문항에서 비전투 병사, 전투 병사, 간부의 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 ‘지휘관 및 간부들의 비전투임무 수행 인식도’ 문항에서 유의미한 차이가 나타났다. 이하 제시되는 두 문항은 비전투 병사용, 전투 병사용 설문에서는 하나의 문항으로 물어봤지만 간부 설문에서는 간부 본인의 생각과 간부 주변(지휘관 및 간부)의 생각을 두 문항으로 구분하여 물어보았기에 간부 본인과 간부 주변으로 나누어 분석하였다(부록2 34번, 부록3 32번, 부록4 32번, 33번 참조). 상세한 내용은 다음과 같다.

[표 160] 지휘관 및 간부들의 비전투임무수행 인식도



지휘관이나 간부가 비전투 임무 수행을 바라보는 시각에 대해서 질문한 항목에서 간부가 비전투 임무 수행을 긍정적으로 바라보는 수준이 가장 높았고, 전투 병사의 긍정적 시각이 가장 낮았다. 비전투 병사를 관리하는 간부는 비전투 임무 수행의 필요성에 대해 비교적 명확하게 인식하기 쉽다. 집단이 운영되기 위해서는 누군가 지원의 업무를 수행해야 하고 자신도 그 역할에 종사하고 있을 확률이 높기 때문이다. 비전투 병사도 간부와 입장 차이는 있을 수 있지만, 자신의 업무를 적절히 지각하고 있을 가능성이 높다.

하지만 전투 병사는 비전투 임무에 대한 정보가 부족할 뿐만 아니라, 훈련 열외와 같이 자신과 다른 대우를 받는다는 점에 주목하고 있을 수 있다. 비전투 임무에 대한 부족한 정보는 비전투 업무가 전투 업무에 비해 쉽다는 인식을 가지게 할 수 있고, 결과적으로 부정적인 시각으로 이어질 가능성이 높다.

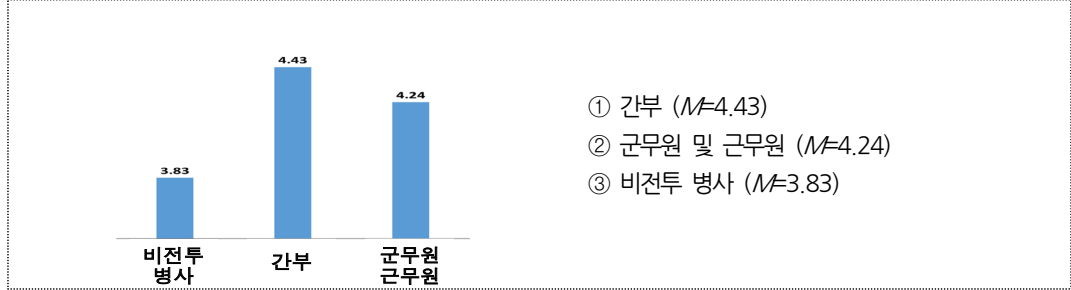


비전투 병사를 관리하는 간부 주변의 동료 지휘관 및 간부는 비전투 임무 수행에 대해 비전투 병사와 전투 병사가 느끼는 것보다 더욱 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 비전투 병사와 간부의 비전투 임무 수행에 대한 인식의 차이는 두 집단 간의 갈등을 유발할 가능성이 있으므로 집단 간 차이를 줄이는 노력이 필요하다.

(다) 비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원

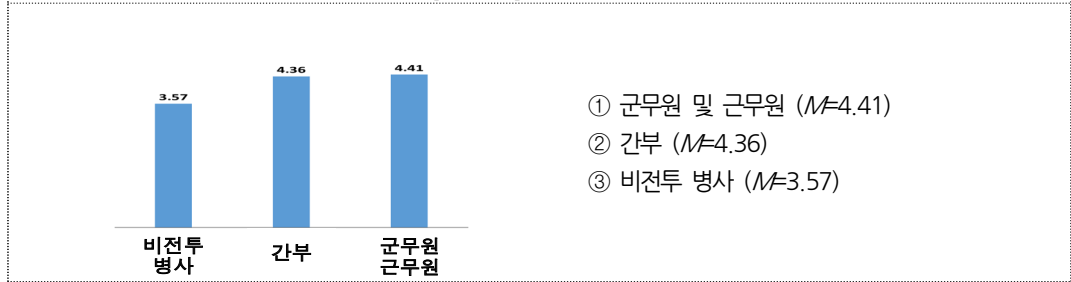
연구대상별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 인권보장 관련 문항에서 비전투 병사, 간부, 군무원 및 근무원의 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 ‘인권보장정도’, ‘출타 만족도’, ‘휴식시간 보장’, ‘부대행사 또는 사적업무 동원’, ‘공휴일 부대행사 또는 사역 동원’, ‘작업환경 안전도’, ‘면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험’, ‘휴식 및 개인정비 시간 침해 경험’, ‘사생활 침해 경험’, ‘차별 대우 경험’, ‘업무 관련 부당행위 강요 경험’ 문항에서 차이가 있었다. 상세한 내용은 다음과 같다.

[표 162] 비전투 병사 인권보장 정도



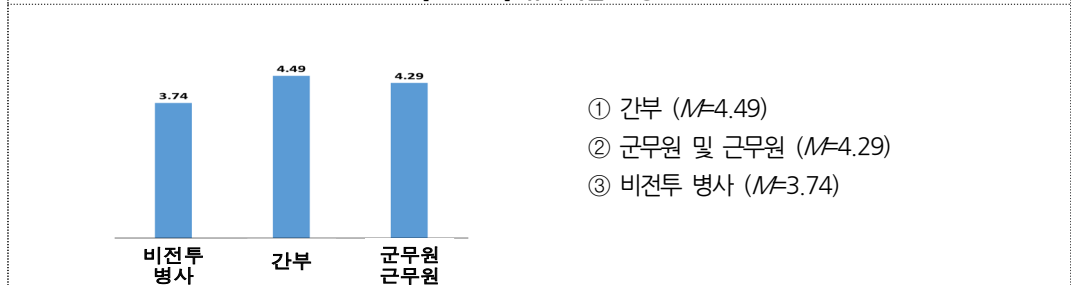
비전투 병사의 인권보장 정도에 대해서 비전투 병사보다 간부와 군무원 및 근무원이 비전투 병사의 인권이 잘 보장된다고 인식하고 있었다. 이런 결과는 간부나 군무원 및 근무원이 비전투 병사의 인권문제를 체감하지 못하고 있음을 의미하는 것으로, 비전투 병사의 인권문제를 과소평가하고 있을 가능성이 높아 보인다.

[표 163] 출타 만족도

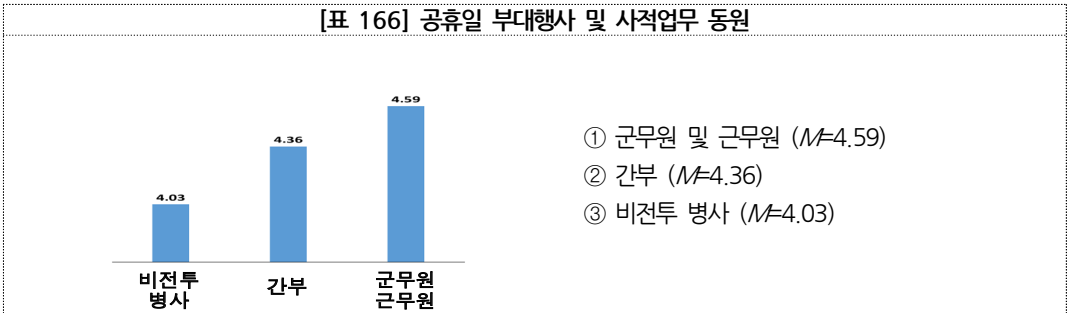
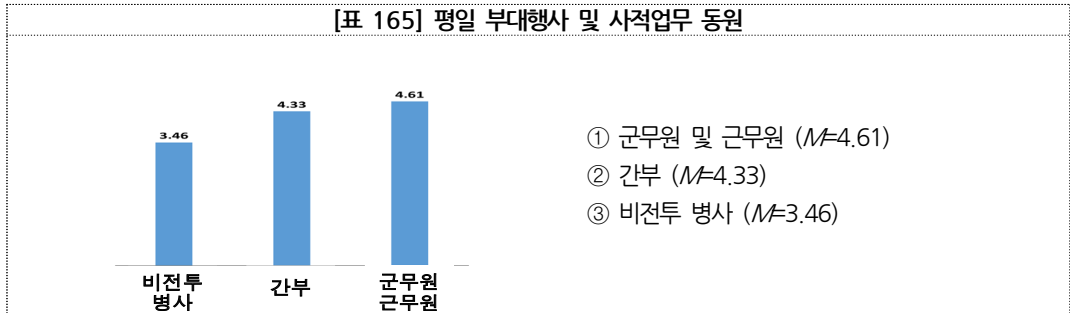


비전투 병사의 출타 만족도에 대해 간부와 군무원 및 근무원은 비전투 병사보다 만족도가 높을 것이라고 인식하고 있다. 출타와 관련된 사항은 간부의 역량에 따라 차이가 생길 수 있는 부분이므로 입장 차이의 편차가 클수록 인권침해의 가능성이 높아질 수 있다. 따라서 간부는 출타에 대한 구체적이고 명확한 기준을 설정하고 제공하려는 노력이 필요할 것이다.

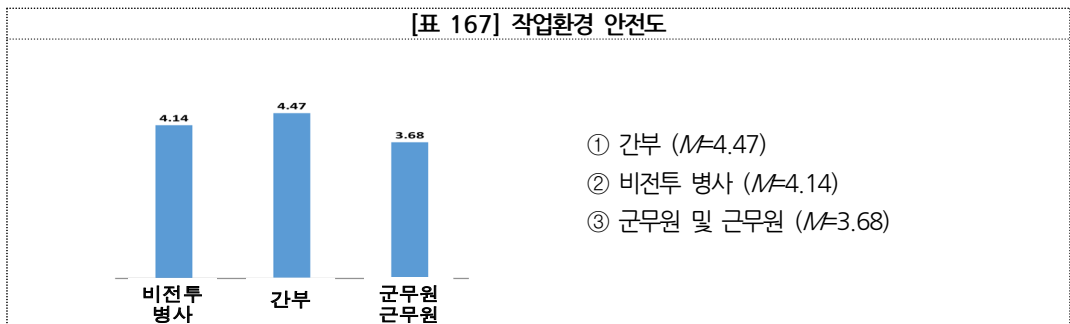
[표 164] 휴식시간 보장



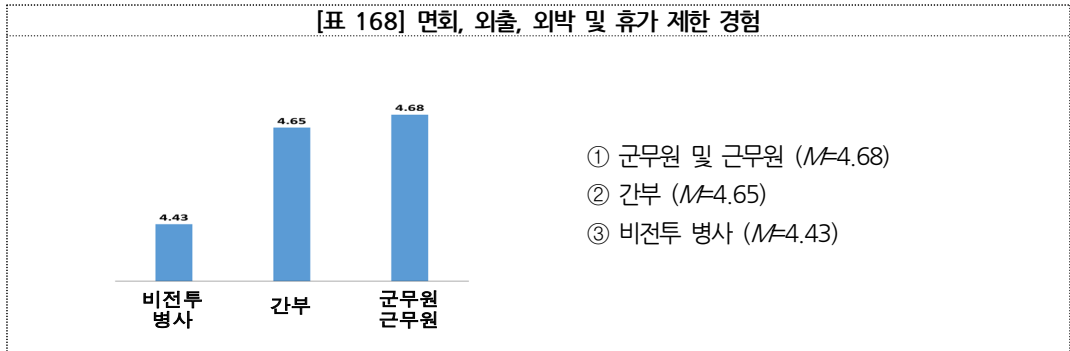
출타 만족도와 비슷하게 휴식시간 보장 측면에서도 비전투 병사에 비해 간부와 군무원 및 군무원은 휴식시간이 잘 보장된다고 지각하는 수준이 높았다. 휴식이라는 개념은 병사와 간부에게 의미가 다르게 인식될 수 있고 휴식시간 보장은 기본권 침해의 소지가 높은 영역이므로, 계급상 약자인 비전투 병사의 입장을 이해하고자 하는 자세가 필요할 것이다.



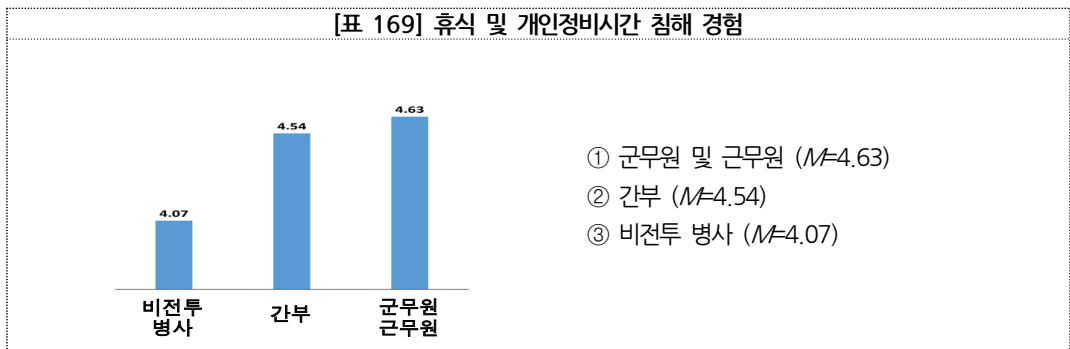
사적 업무에 동원되지 않는다는 응답 역시 비전투 병사보다 간부와 군무원 및 군무원에게서 더 높았다. 사적 업무 동원은 적은 수의 반응이 있다 하더라도 군인의 기본 업무에 위배되는 행위이므로 사적 업무가 무엇인지에 대한 기준 설정이 요구된다. 사적 업무 동원에 대한 기준 설정이 모호하면 간부와 군무원 및 군무원, 병사 간에 입장 차이가 생길 수 있기 때문이다. 즉 병사는 인권침해로 인식하는 것을 간부 또는 군무원 및 군무원은 군인이라면 당연히 해야 하는 행위로 인식하여 인권 문제를 야기할 소지가 있다.



작업환경 안전도 영역에서는 간부와 군무원 및 군무원은 비전투 병사에 비해 비전투 업무 수행 환경이 더 안전하다고 인식하고 있다. 이는 실제적인 업무를 수행하는 병사와 이를 관리하는 간부 또는 군무원 및 군무원의 인식이 다르기 때문일 수 있다. 이에 대한 질적분석을 살펴보면 비전투 병사들에게서 비전투 임무 수행 중의 대인 마찰이나 임무 수행 특성으로 인해 발생하는 부상 등에 대한 보고가 나타났다(부록1 표 5참조).

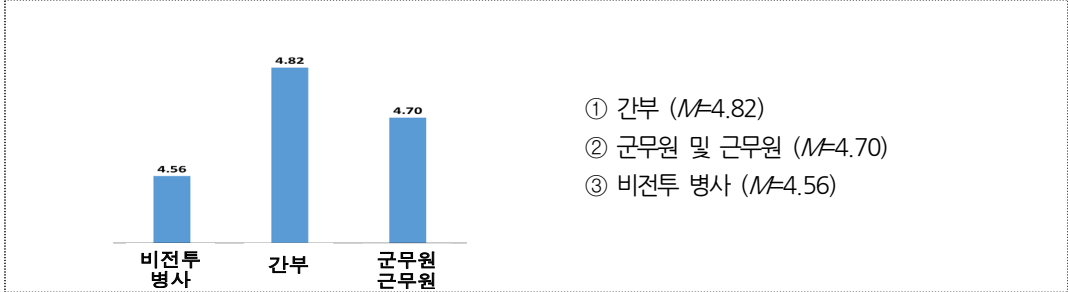


비전투 병사가 체감하는 것보다 간부는 면회, 외출, 외박 및 휴가를 제한하지 않는다고 느끼고 있다. 외출이나 휴가는 간부의 승인이 필요한 영역이므로 관리자는 자신의 행동을 통찰하지 못할 수 있다. 또는 상황과 맥락에 따라 불가피하게 외박이나 휴가를 제한할 경우에도 병사는 강요당했다고 느낄 수 있기 때문에 관리자의 민감성이 요구되는 영역이라고 판단된다.



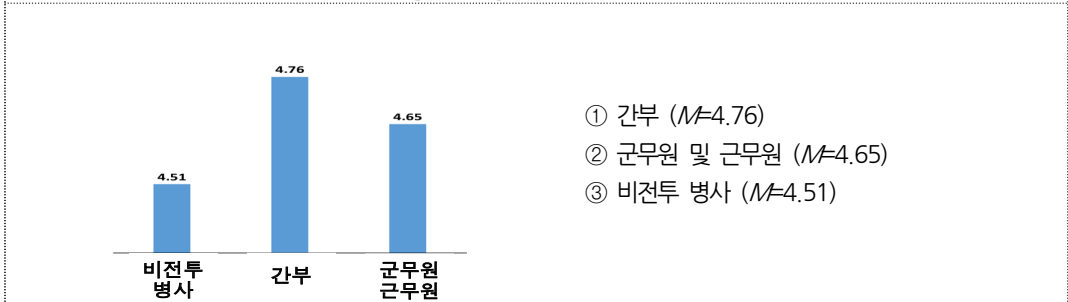
간부와 군무원 및 군무원은 비전투 병사에 비해 휴식 및 개인정비 시간 침해 경험을 더 적게 지각하고 있다. 간부와 군무원 및 군무원은 군대가 직장이기 때문에 조금 더 일하더라도 이를 적게 지각할 수 있지만, 비전투 병사는 의무적으로 수행해야 하는 업무이기 때문에 휴식 및 개인정비 시간이 더욱 침해당한다고 지각할 수 있어 보인다.

[표 170] 사생활 침해 경험



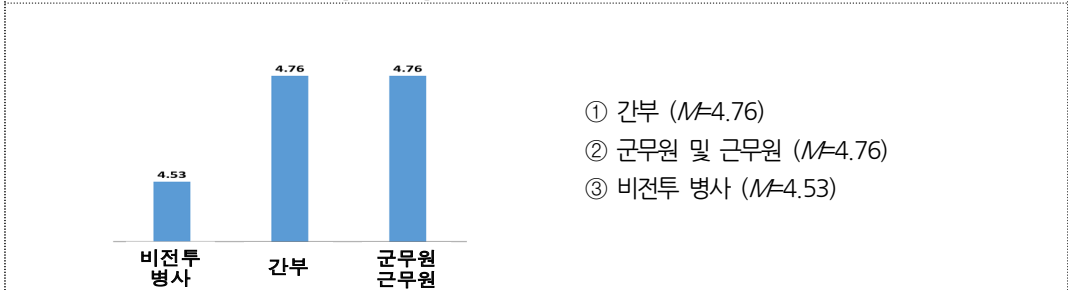
사생활 침해 경험 항목에서는 간부만이 비전투 병사보다 사생활 침해를 받지 않는다고 인식하는 수준이 높았다. 군무원 및 군무원과의 차이는 유의하지 않았는데, 이는 민간인과 군인 신분에서 생기는 인식 차이 때문일 수 있다. 즉 간부는 군에서 생기는 사생활 침해가 어쩔 수 없고 당연히 감수해야 하는 부분이라고 지각할 수 있다.

[표 171] 차별 대우 경험



차별 대우 경험에서도 비전투 병사가 차별을 받은 적이 있다고 느끼는 것에 비해 간부는 차별 대우 경험이 적다고 느끼고 있다. 이러한 차이는 간부들이 비전투 병사의 입장을 충분히 고려하지 못하기 때문일 수 있다.

[표 172] 업무 관련 부당행위 강요 경험



업무 관련 부당행위 역시 차별 대우 경험이나 사생활 침해처럼 간부의 의식 수준이나 군 시스템에 의해 영향을 받는 것으로 판단된다. 비전투 병사가 부당한 업무 지시를 받았다고 느끼더라도 상관의 명령을 기반으로 운영되는 조직인 만큼 명령을 수행하는 것이 당연하다고 간주될 수 있는 것이다.

나) 군별 차이 비교

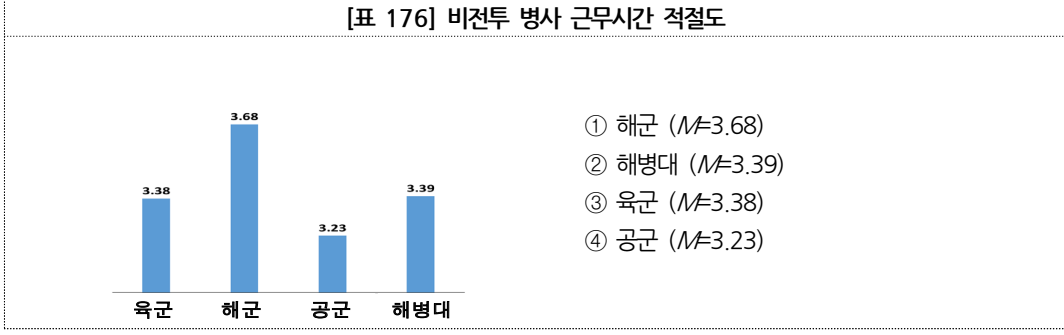
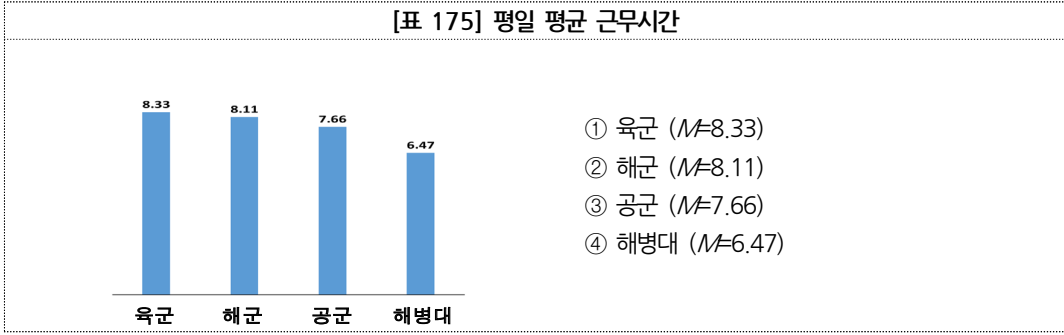
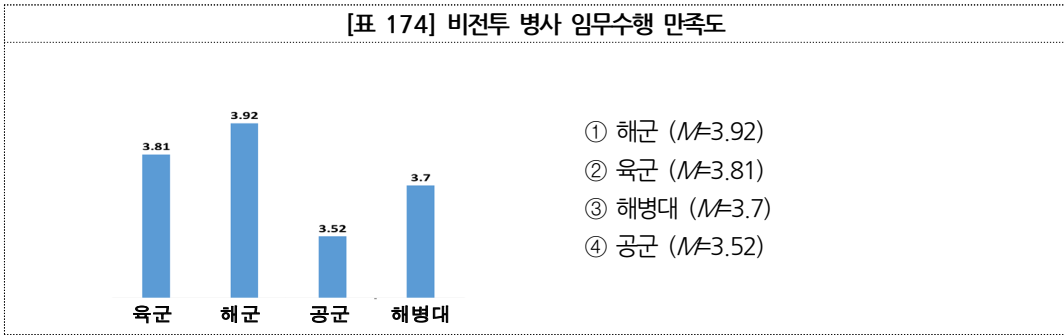
(1) 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항

[표 173] 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항 **post hoc Bonferroni**

문항	군집 $M(SD)$				df_b/df_w	MS_b/MS_w	F	p	posthoc $p < .05$
	1 육군	2 해군	3 공군	4 해병					
비전투 임무수행 만족도 (비전투 병사)	3.81 (1.04)	3.92 (.90)	3.52 (.98)	3.70 (1.00)	3/505	3.45/ .99	3.49	.016	3>4
비전투 임무수행 만족도 (전투 병사)	3.50 (.71)	2.83 (.86)	3.51 (.99)	3.00 (.000)	3/111	2.47/ .68	3.63	.015	1>2, 3>2
비전투 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움 (전투 병사)	2.55 (.89)	3.39 (.92)	2.62 (.89)	3.25 (.500)	3/111	3.69/ .79	4.70	.004	2>1, 2>3
임무수행의 긍정효과 (전투 병사)	3.34 (.79)	3.00 (.77)	3.09 (.74)	2.00 (.82)	3/109	2.61/ .60	4.36	.006	1>4
평일 평균 근무시간 (비전투 병사)	8.33 (2.40)	8.11 (3.64)	7.66 (2.71)	6.47 (2.42)	3/488	46.78/ 7.57	6.18	.000	1>4, 2>4
평일 평균 근무시간 (장교 및 간부)	7.27 (2.64)	7.44 (1.85)	7.48 (2.48)	5.17 (2.38)	3/176	22.91/ 5.94	3.85	.011	3,2,1>4
근무시간 적절도 (비전투 병사)	3.38 (1.03)	3.68 (.98)	3.23 (.98)	3.28 (.83)	3/505	4.14/ .98	4.21	.006	2>3

(가) 비전투 병사

군별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항에서 비전투 병사 군별 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 ‘비전투 임무수행 만족도’, ‘평일 평균 근무시간’, ‘비전투 병사 근무시간 적절도’ 문항에서 유의미한 차이가 나타났다. 상세한 내용은 다음과 같다.

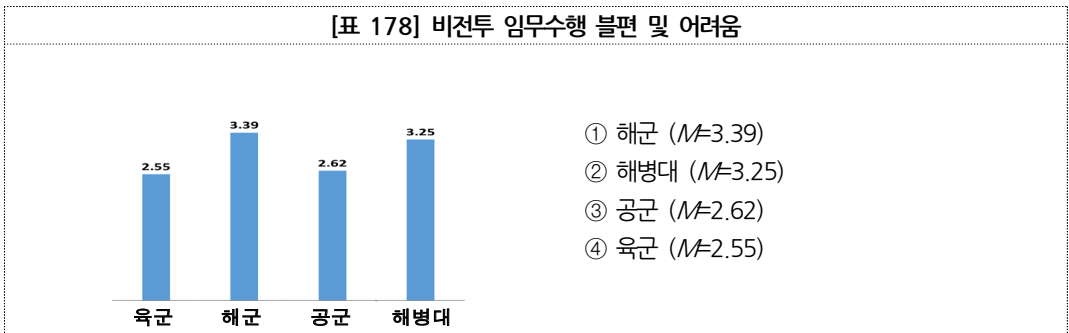
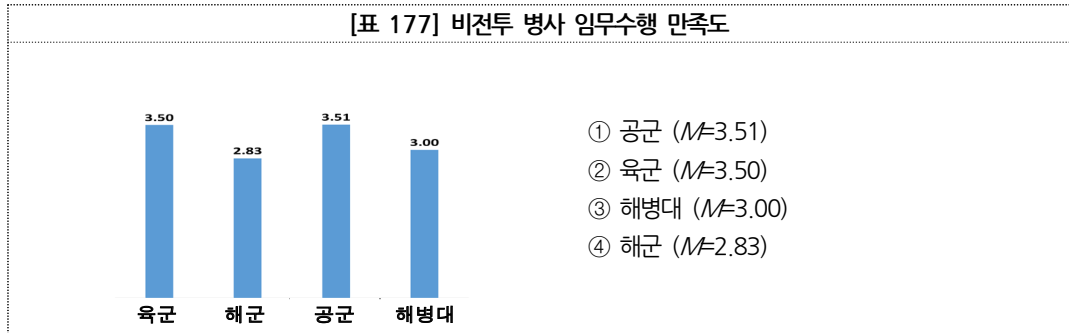


비전투 임무 수행의 객관적 지표에서 평일 평균 근무시간은 육군, 해군이 해병대보다 길었다. 비전투 임무 수행의 만족도와 근무시간 적절도는 공군이 해군보다 낮았다. 평일 평균 근무시간과 근무시간 적절도($r=-.14, p<.001$), 평일 평균 근무시간과 비전투 병사의 임무수행 만족도 간의 상관($r=-.14, p<.001$)은 통계적으로 유의하였으나 그 정도가 낮았고, 근무시간 적절도와 비전투 병사의 임무수행 만족도의 관계는 상대적으로 상관이 높았다($r=.52, p<.001$). 즉, 물리적인 근무시간은 임무수행의 만족도, 근무시간의 적절도 그 어느 것에도 실제적으로 영향을 주지 못함을 의미한다.

특히, 공군의 평일 평균 근무시간은 7.66시간으로 해병대 다음으로 적었음에도 불구하고, 근무시간 적절도는 평균 3.23점으로 가장 낮았으며, 비전투 임무수행 만족도 역시 3.52점으로 가장 낮았다. 공군의 근무시간 적절도 및 임무수행 만족도를 저해하는 요인에는 물리적 근무시간 뿐만 아니라 여러 요인이 상호작용하였을 것으로 사료된다.

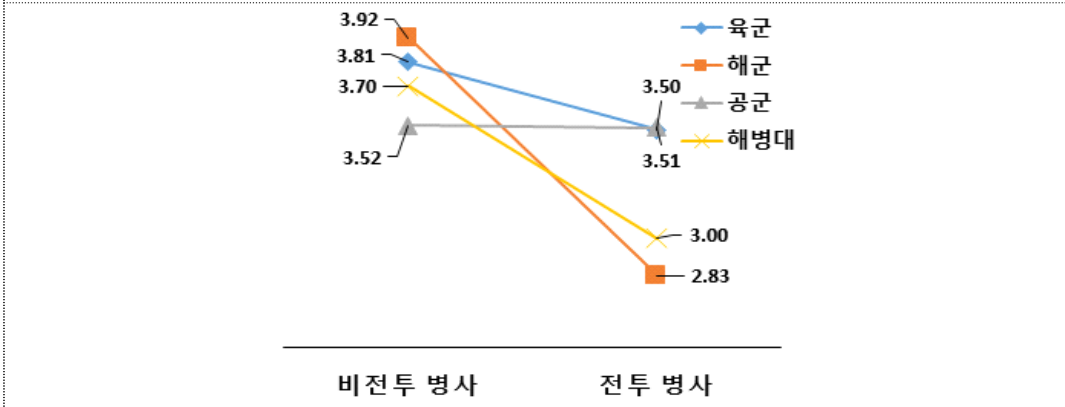
(나) 전투 병사

군별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항에서 전투 병사 군별 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 '임무수행 만족도', '비전투 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움', '임무수행의 긍정효과' 문항에서 유의미한 차이가 나타났다. 상세한 내용은 다음과 같다.



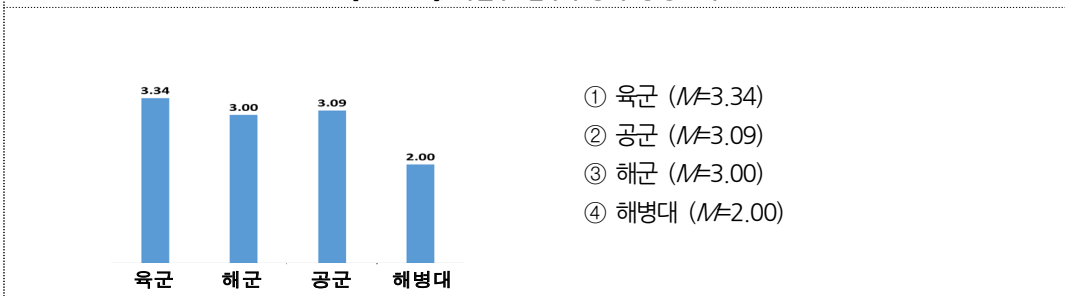
전투 병사가 바라보는 비전투 병사의 임무 수행 만족도와 비전투 임무 수행으로 인한 불편이나 어려움 측면에서는, 해군이 육군과 공군보다 비전투 병사가 임무에 덜 만족하고 더 불편이나 어려움을 느낄 것이라고 인식하고 있었다.

[표 179] 군별 비전투 병사와 전투 병사의 비전투 병사 임무수행 만족도



각 군별로 비전투 병사와 전투 병사의 비전투 임무수행 만족도 차이를 알아보기 위해 이요인 변량분석을 실시한 결과, 병사 집단에 따른 주효과($F=11.97, p<.001$)와 상호작용($F=4.33, p<.005$)이 유의한 것으로 나타났다. 비록 공군에서 비전투 병사가 보고한 비전투 임무 수행 만족도는 상대적으로 가장 낮은 수준이었으나, 유일하게 공군에서만 비전투 병사와 전투 병사의 비전투 임무 수행 만족도의 차이가 유의하지 않았다. 공군을 제외한 3군의 전투병사는 일관되게 비전투 병사에 비해 임무수행 만족도를 저평가하고 있었다. 임무수행 만족도에 대한 저평가는 임무수행의 가치에 대한 저평가로 이어지기 쉬우며, 이는 비전투 임무를 수행하는 병사에 대한 차별로 이어질 위험성이 크다. 이러한 점에서 공군은 비교적 안전하다고 볼 수 있다. 같은 관점에서 공군을 제외한 나머지 군에서는 전투 병사가 차별적인 시선으로 비전투 병사를 바라볼 수 있는 가능성에 대해 견지해야 할 필요가 있을 것이다.

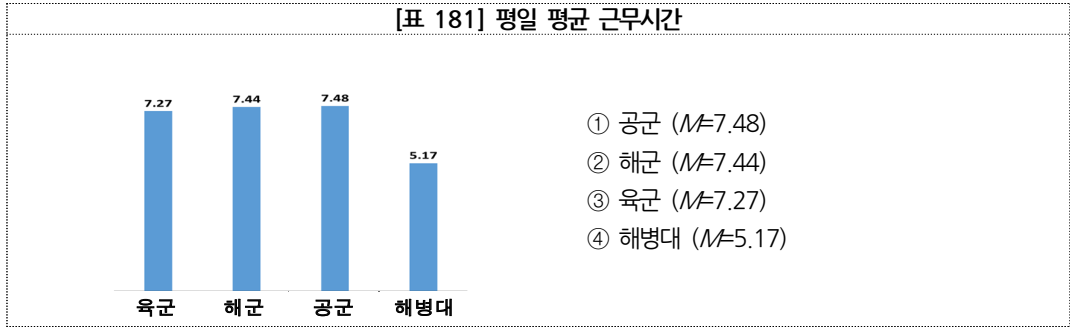
[표 180] 비전투 임무수행의 긍정효과



전투 병사가 바라보는 비전투 임무 수행의 긍정효과에서, 해병대가 육군에 비해 더 적은 긍정효과를 보고했다. 해병대는 지원을 통해서만 입대가 가능하고 해병대 자체에 대한 자부심을 가지고 있다는 점을 고려할 때, 비전투 임무는 해병대에 입대한 병사의 모습과 괴리감을 느끼게 할 수 있다. 이러한 점으로 인해 다른 군에 비해 특히 해병대에서 비전투 임무수행의 긍정효과가 저평가되었을 수 있다.

(다) 간부

군별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항에서 간부 군별 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 ‘평일 평균 근무시간’ 문항에서 유의미한 차이가 나타났다. 상세한 내용은 다음과 같다.



간부에게 비전투 병사의 평일 근무시간을 질문한 문항에서 다른 군에 비해 해병대의 근무시간이 가장 짧은 것으로 나타났다. 해병대의 평균 근무시간은 5.17시간으로 비전투 임무만으로는 1일 근무시간을 채우지 못하는 상황이다. 해병대는 전투 임무와 비전투 임무가 함께 병행되기 때문에 비전투 임무 수행 시간이 짧고, 나머지 시간은 전투 임무 수행에 할애될 가능성이 있다고 판단된다. 육해공군의 근무시간은 비슷한 수준이다.

(2) 인권 보장 관련 문항

[표 182] 인권 보장 관련 문항

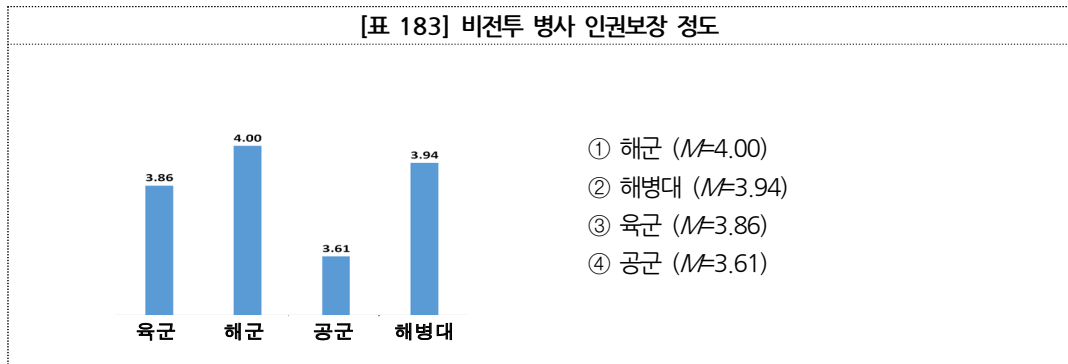
문항	군집 M(SD)				df _b /df _w	MS _b /MS _w	F	p	post hoc p < .05
	1 육군	2 해군	3 공군	4 해병					
인권보장정도 (비전투 병사)	3.86 (1.06)	4.00 (1.02)	3.61 (1.14)	3.94 (.94)	3/503	3.15/1.13	2.80	.040	2>1
수면 시간 만족도 (비전투 병사)	3.70 (1.24)	4.13 (.94)	3.46 (1.21)	3.17 (1.22)	3/504	12.78/1.39	9.22	.000	1>4, 2>1,3,4
출타 만족도 (비전투 병사)	3.72 (1.28)	3.73 (1.38)	3.53 (1.33)	2.61 (1.56)	3/503	16.91/1.79	9.44	.000	1,2,3>4
출타 만족도(간부)	4.33 (1.05)	4.66 (0.73)	4.37 (0.95)	3.90 (1.12)	3/206	2.82/0.93	3.05	.030	2>4
출타 제한 경험 (비전투 병사)	4.45 (.88)	4.63 (.70)	4.37 (.94)	4.20 (1.07)	3/505	2.34/.77	3.03	.029	2>4
휴식시간 보장 (비전투 병사)	3.55 (1.22)	4.18 (.84)	3.74 (1.06)	3.83 (1.10)	3/505	9.52/1.30	7.75	.000	2>1, 3

개인정비시간 보장 (비전투 병사)	3.53 (1.13)	4.26 (.80)	3.83 (1.01)	3.83 (1.06)	3/504	11.44/ 1.08	11.44	.000	2>1, 3
부대행사나 사적업무 동원 (비전투 병사)	3.63 (1.27)	3.41 (1.12)	3.56 (1.19)	2.51 (1.23)	3/506	16.81/ 1.48	11.36	.000	1,2,3>4
공휴일 부대행사 및 사역 (비전투 병사)	4.30 (1.21)	4.02 (1.24)	4.00 (1.14)	2.74 (1.44)	3/504	31.85/ 1.48	20.60	.000	1,2,3>4
공휴일 부대행사 및 사역 (간부)	4.66 (0.77)	4.36 (0.96)	4.24 (1.00)	3.50 (1.32)	3/199	7.74/ 0.88	8.77	.000	1,2,3>4
작업환경 안전도 (비전투 병사)	4.19 (.99)	4.37 (.85)	3.94 (1.01)	4.00 (.89)	3/505	3.92/ .92	4.24	.006	2>3
비전투 임무 수행에 따른 차별경험 (비전투 병사)	1.91 (1.07)	1.34 (.63)	1.69 (.99)	1.70 (.86)	3/505	7.62/ .92	8.27	.000	1>3, 3>2
인권침해 심각도 (비전투 병사)	1.85 (1.13)	1.59 (.92)	2.09 (1.12)	1.53 (.83)	3/505	6.06/ 1.13	5.37	.001	3>2, 4
면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험(비전투 병사)	4.50 (.89)	4.52 (.96)	4.37 (.90)	4.09 (1.25)	3/504	2.62/ .89	2.60	.032	1>4
휴식 및 개인정비시간 침 해 경험 (비전투 병사)	3.97 (1.20)	4.35 (.96)	4.09 (.98)	3.96 (1.20)	3/503	3.44/ 1.22	2.81	.039	2>1
통신의 자유 침해 경험 (비전투 병사)	4.66 (.83)	4.69 (.83)	4.39 (1.11)	4.62 (.74)	3/503	2.41/ .81	2.97	.032	1>3
사생활 침해 경험 (비전투 병사)	4.63 (.85)	4.68 (.82)	4.36 (1.02)	4.53 (.75)	3/503	2.55/ .78	3.26	.021	1, 2>3
업무 관련 부당행위 강요 (비전투 병사)	4.57 (.88)	4.67 (.76)	4.35 (1.00)	4.50 (.78)	3/502	2.09/ .78	2.70	.045	2>3
인권침해 목적 경험 (비전투 병사)	4.23 (1.00)	4.42 (.92)	4.05 (1.12)	4.49 (.80)	3/504	3.58/ .100	3.57	.014	2>3
전투 병사와 업무강도 비 교 (비전투 병사)	3.03 (.87)	3.45 (.84)	3.07 (.86)	2.91 (1.06)	3/504	4.92/ .77	6.38	.000	2>1,3,4
인권 인식도 (비전투 병사)	3.27 (.82)	3.36 (.79)	3.46 (.77)	3.68 (.91)	3/505	2.56/ .66	3.88	.009	4>1
동료병사들의 인권 인식 도 (비전투 병사)	3.19 (.80)	3.26 (.72)	3.41 (.72)	3.55 (.97)	3/506	2.47/ .62	4.01	.008	4>1
지휘관 및 간부의 인권 인식도 (비전투 병사)	3.24 (.91)	3.03 (.89)	3.02 (.89)	3.45 (1.04)	3/506	3.07/ .84	3.68	.012	4>1,2
인권교육 경험 (비전투 병사)	2.68 (1.02)	2.46 (.93)	2.90 (.89)	2.36 (1.15)	3/505	5.14/ .97	5.30	.001	3>2, 4
인권교육 만족도 (비전투 병사)	3.42 (.99)	3.30 (.95)	3.05 (.95)	3.49 (1.08)	3/503	4.45/ .96	4.63	.003	1>3
인권교육 후 인권인식 개 선도 (비전투 병사)	3.41 (.89)	3.38 (.94)	3.13 (.95)	3.64 (1.01)	3/505	3.57/ .86	4.15	.006	1, 4>3,

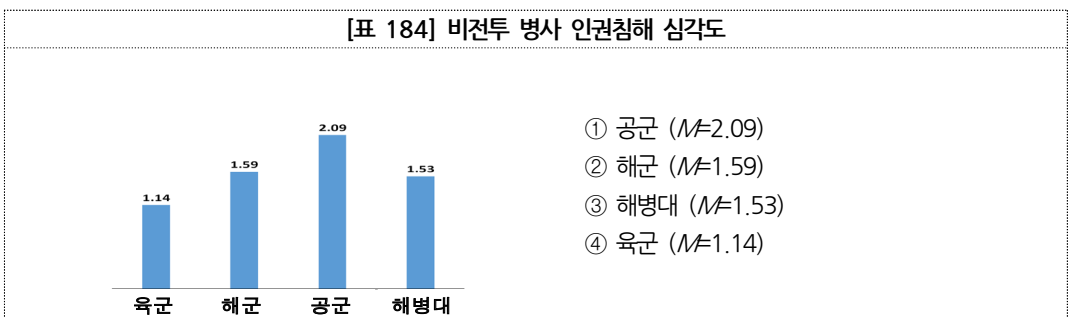
(가) 비전투 병사

비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 인권 보장 관련 문항에서 비전투 병사 군 별 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 '인권보장정도', '수면 시간 만족도', '출타 만족도', '출타 제한 경험', '휴식시간 보장', '개인정비시간 보장', '부대행사 또는 사적업무 동원', '공휴일 부대행사 또는 사역동원', '종교 활동 참여 자유도', '작업환경 안전도', '비전투 임무 수행에 따른 차별경험', '인권침해 심각도', '면회, 외출, 외박 및 휴가 제한 경험', '휴식 및 개인정비시간 침해 경험', '통신의 자유 침해 경험', '사생활 침해 경험', '업무 관련 부당행위 강요 경험', '인권침해 목적 경험', '전투 병사와 업무강도 비교', '인권 인식도', '동료병사들의 인권 인식도', '지휘관 및 간부들의 인권 인식도', '인권교육 경험', '인권교육 만족도', '인권교육 후 인권인식 개선도' 문항에서 차이가 나타났다. 상세한 내용은 다음과 같다.

[표 183] 비전투 병사 인권보장 정도

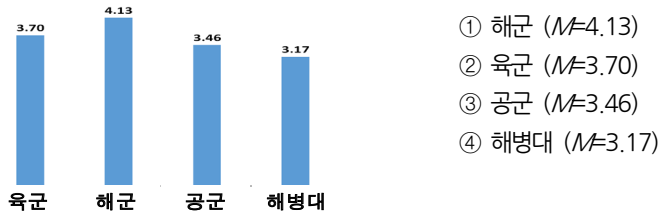


[표 184] 비전투 병사 인권침해 심각도



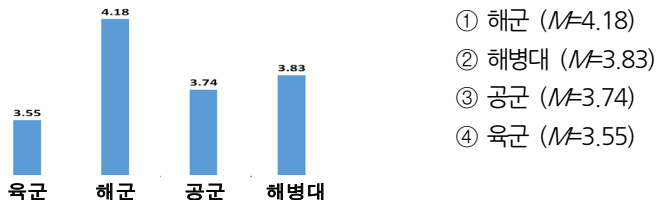
비전투 병사의 인권보장 정도에 대한 질문에서 공군은 인권이 보장된다고 보고하는 수준이 가장 낮았고 해군이 가장 높았다. 이와 유사하게, 인권침해의 심각도 문항에서 공군이 인권침해가 가장 많이 일어나는 것으로 인식하고 있었다. 객관적 지표로 기본권과 관련된 항목을 살펴보면, 그 원인을 파악하고자 하였다.

[표 185] 수면 시간 만족도

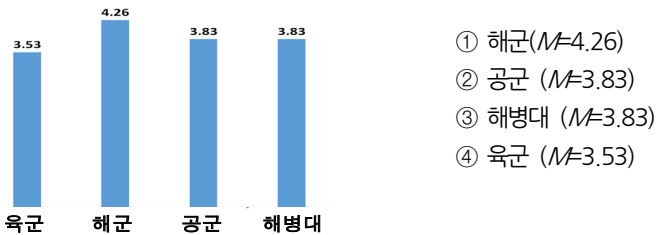


수면시간 만족도에서는 해군의 만족도가 가장 높았고 해병대가 가장 낮았다. 하지만 실제적인 수면시간에서는 통계적으로 군별 차이가 없었다. 즉 물리적인 수면시간에는 군별 차이가 없는데 만족도에서는 해군이 점수가 가장 높고, 해병대가 점수가 가장 낮았다. 수면의 질이 영향을 미칠 가능성도 배제할 수는 없으나 수면의 질에 문제를 일으키는 측면은 파악하기 어렵다.

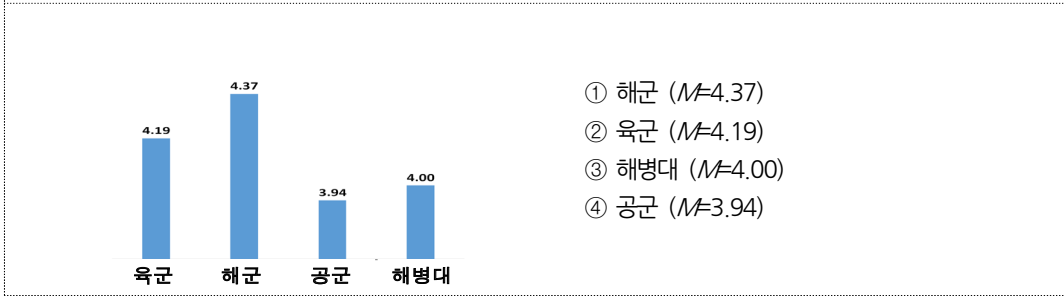
[표 186] 휴식시간 보장



[표 187] 개인정보시간 보장

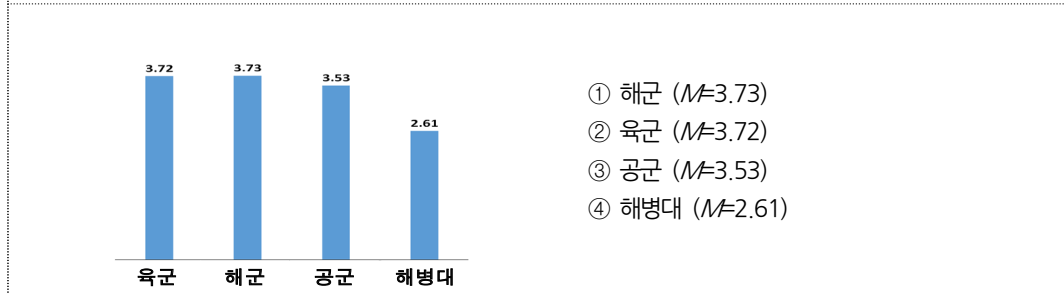


[표 188] 작업환경 안전도

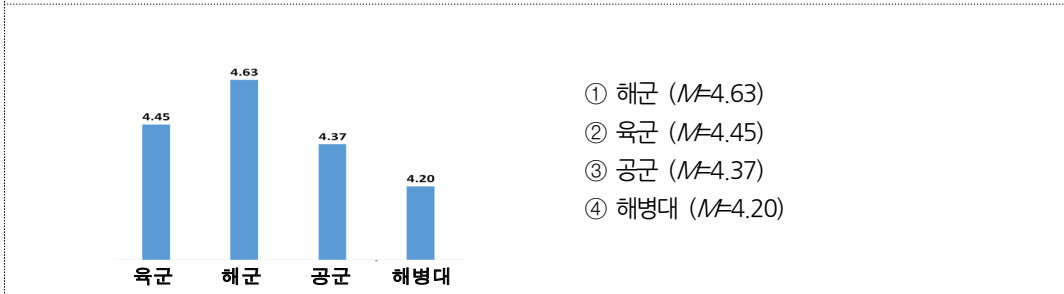


휴식시간과 개인정비시간의 보장, 작업환경 안전도는 해군이 가장 높게 인식하고 있었다. 자세하게 살펴보면, 휴식시간과 개인정비시간 보장은 해군이 공군, 육군보다 높게, 작업환경 안전도에서는 해군이 공군보다 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 만족도가 물리적인 시간이나 객관적인 안전도를 제시하는 것은 아니라 하더라도 일반적으로 다른 군에 비해 공군의 시설적 제반이 우수하다는 것과는 다소 모순되는 결과이다.

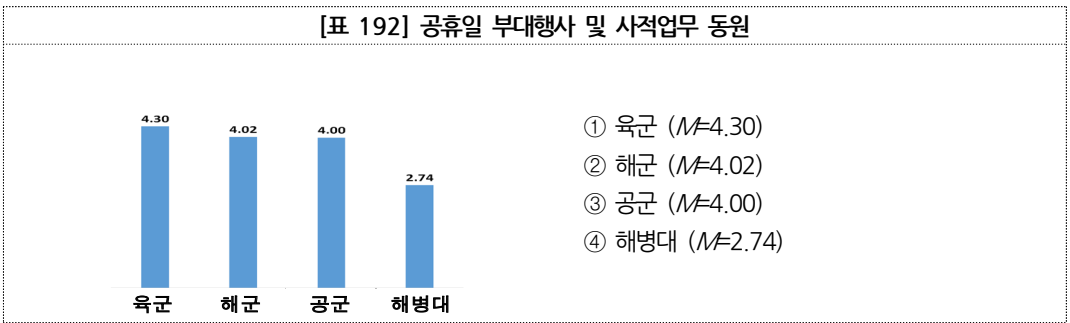
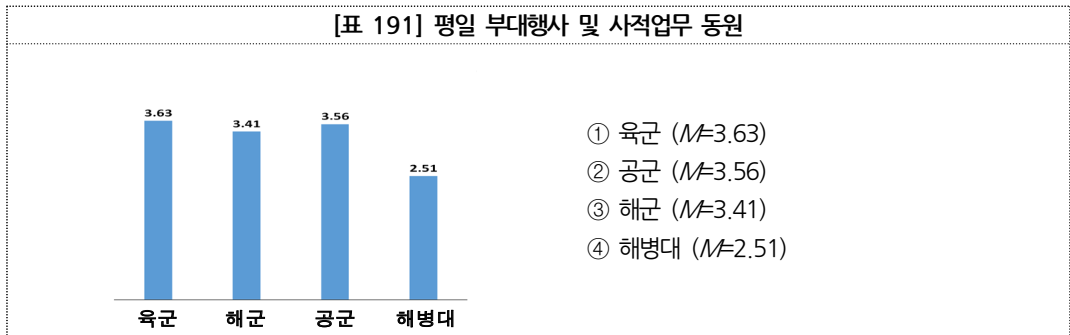
[표 189] 출타 만족도



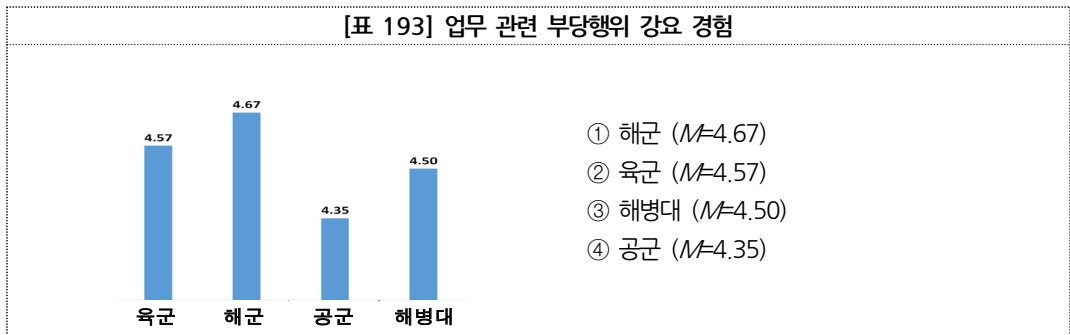
[표 190] 출타 제한 경험



출타와 관련된 항목에서는 해병대의 만족도 수준이 낮았다. 실제적인 출타 제한 경험 역시 해병대가 가장 많은 것으로 나타났다. 질적 분석에서도 해병대 심층면접에 참여하였던 헌병, 의장대, 군악대 모두 휴가의 제한과 휴가일정 수정을 포함한 출타제한 경험을 보고하였다.

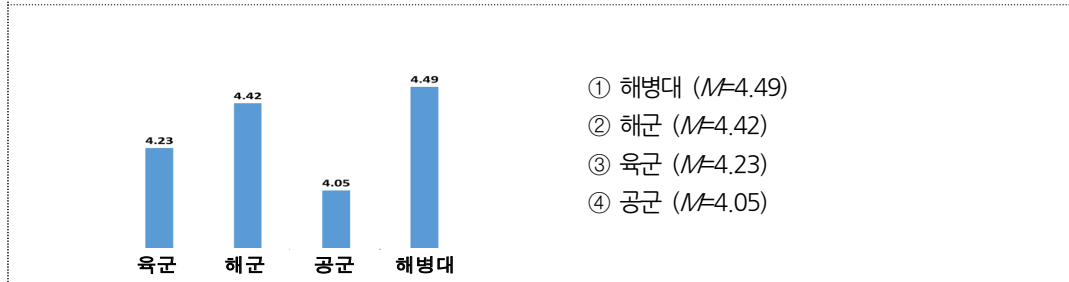


사적 업무 및 공휴일 부대행사 동원 경험 문항에서 해병대가 다른 군에 비해 더 많은 사적 업무나 부대행사에 동원되는 것으로 나타났다. 사적 업무나 공휴일 부대행사는 군의 분위기나 상관의 인권의식 수준이 크게 영향을 미치는 부분이다. 해병대와 다른 군의 군내 문화 및 인권 시스템 운영에 대한 파악이 필요할 것으로 보인다.



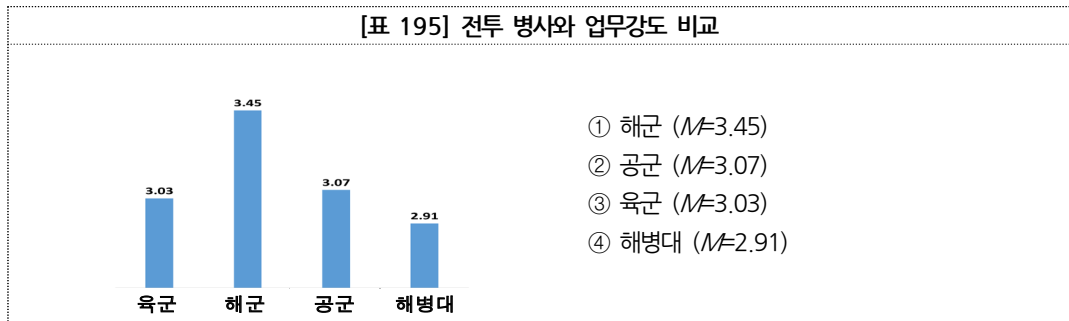
공군은 해군에 비해 업무와 관련하여 부당행위를 강요받은 경험이 더 많다고 보고하였다. 면담 결과, 자신과 무관하다고 생각하는 구역의 청소나 간부의 회식에 징집되어 가거나, 개인 잡무를 도와주는 사례가 있었던 것으로 파악된다(부록1 표 16 참조). 이러한 점이 본 차이분석 결과에서 나타난 것으로 생각된다.

[표 194] 비전투 병사 인권침해 목격 경험



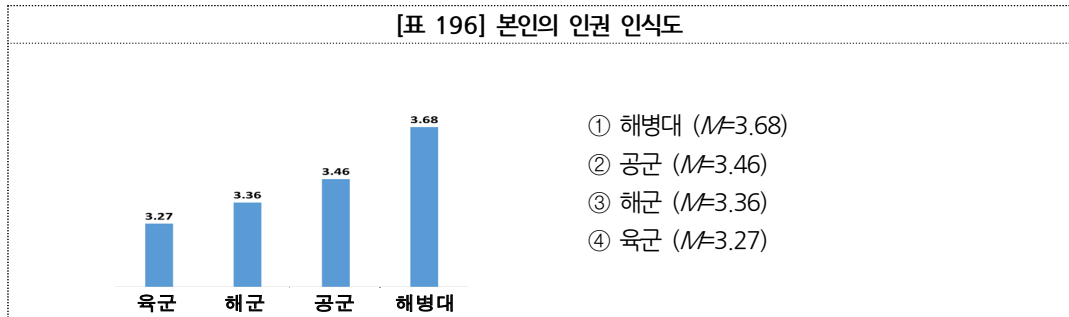
공군은 해군보다 인권침해 목격 경험이 많은 것으로 나타났다. 앞서 부당행위 경험이 많다고 느끼고, 인권침해 경험이나 심각도가 더 높게 나타났으므로 자연스럽게 인권침해 목격 경험이 많을 수 있다.

[표 195] 전투 병사와 업무강도 비교

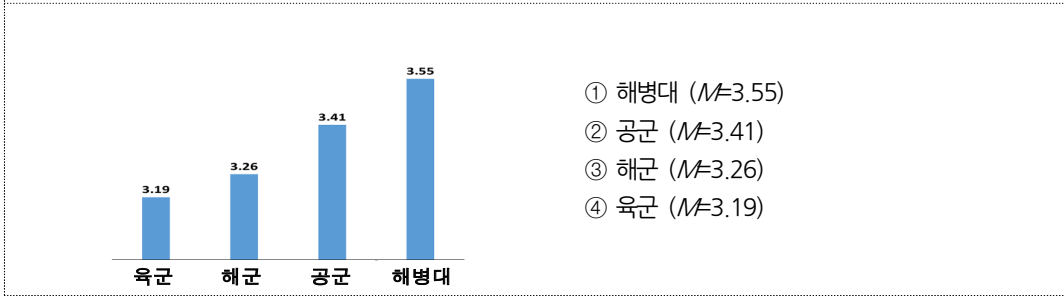


전투 병사와 비교한 업무강도 측면에서 육군, 공군, 해병대는 모두 해군에 비해 업무 강도를 강하게 느끼고 있었다. 평균을 살펴보면 전투 병사와 비교했을 때, 비전투 임무 수행의 업무 강도가 더 강하다고 인지하지는 않는 수준이다. 비전투 임무 수행에 만족도가 가장 높은 해군에서 업무 강도를 덜 느끼고 있는데, 해상 생활을 한 후에 비전투 임무 수행으로 배치받는 환경적 요인으로 인해 상대적으로 비전투 업무의 강도가 약하게 느껴질 가능성이 있다고 판단된다.

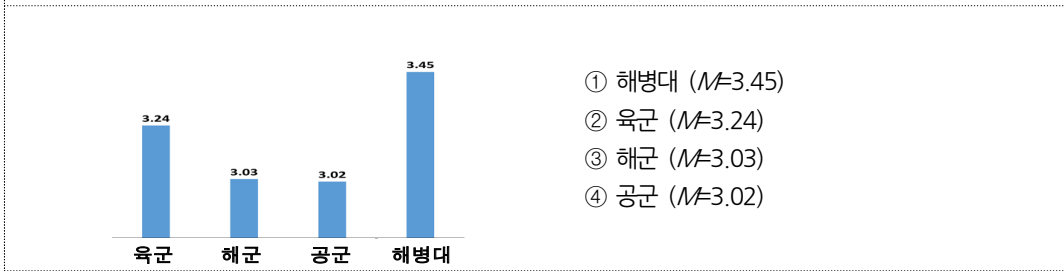
[표 196] 본인의 인권 인식도



[표 197] 동료의 인권 인식도



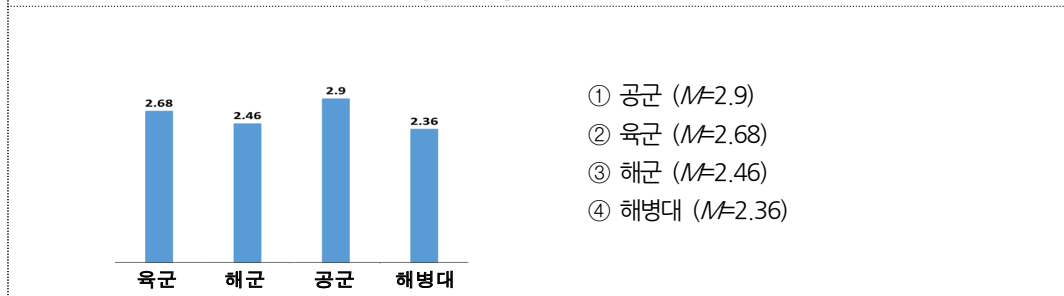
[표 198] 지휘관 및 간부들의 인권 인식도



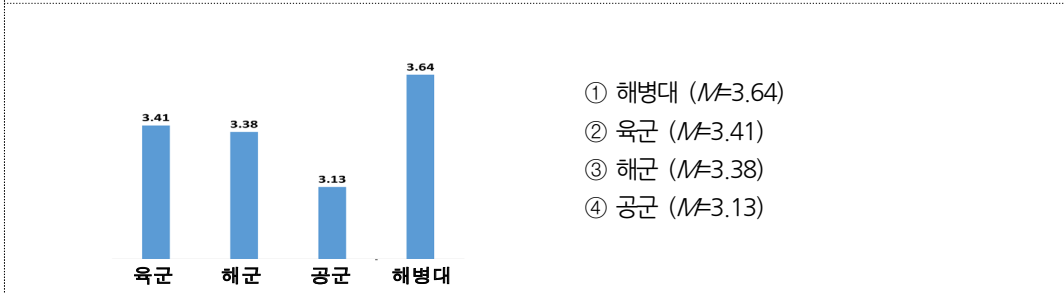
비전투 병사의 인권 인식도 항목에서는 해병대가 가장 높은 점수를 보이고 있다. 동료 병사와 지휘관 및 간부의 인권 인식 수준도 높다고 지각하는 편이었다. 특이한 점은 전반적으로 비전투 임무 수행에 만족하는 해군에서보다 해병대에서 인권 인식도가 높았다는 것이다.

해병대는 차출 경험, 강한 업무 강도, 부대 행사 및 사역 동원 등에서 가장 높은 수치를 보였음에도 불구하고 오히려 인권 인식도는 높다고 지각하고 있다. 적응적인 군 생활을 위해 기본권이 침해될 수 있는 상황도 이겨내야 한다고 여기는 분위기일 가능성이 있다고 판단된다.

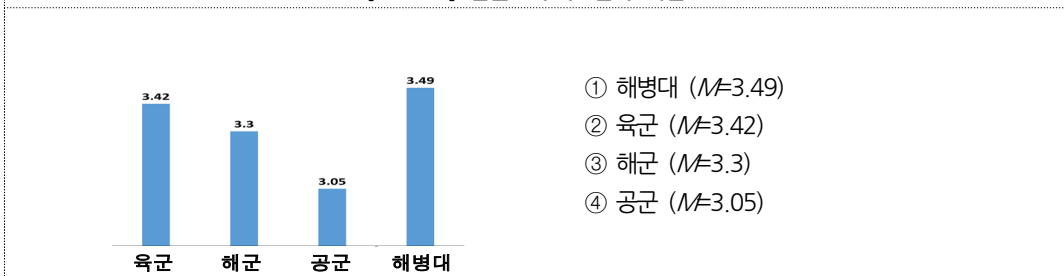
[표 199] 인권교육 경험



[표 200] 인권교육 만족도



[표 201] 인권교육 후 인식 개선도

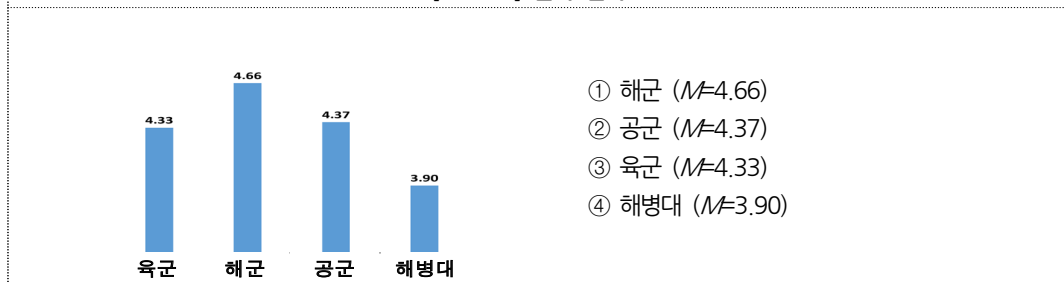


인권 교육과 관련된 항목에서 교육 경험은 공군이 가장 많은 상태이다. 그럼에도 불구하고 교육에 대한 만족도는 공군이 육군보다 낮는데, 앞서 많은 항목들에서 공군의 만족도가 낮은 것이 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 또한 인권 교육 이후에 인권 인식이 개선되었다고 느끼는 측면에서도 육군과 해병대가 공군보다 높게 나타난 바, 다른 군에 비해 공군의 인권 개선 속도가 느릴 가능성도 배제할 수 없다고 판단된다.

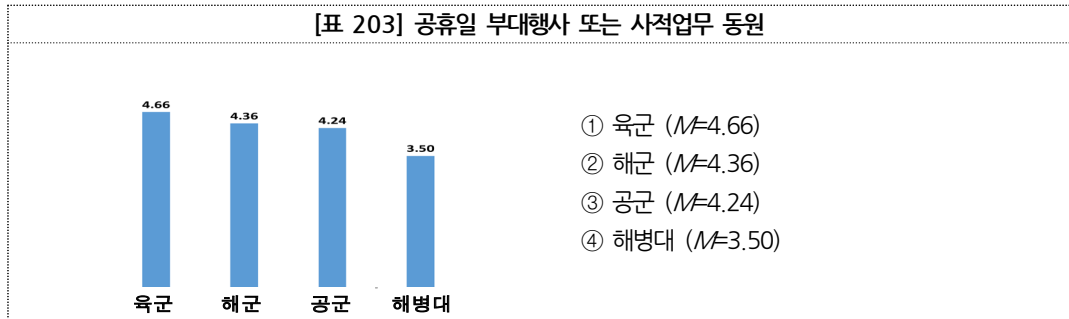
(나) 간부

군별로 비전투 임무에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 인권 보장 관련 문항에서 간부 군 별 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 ‘출타 만족도’, ‘공휴일 부대행사 또는 사역동원’ 문항에서 유의미한 차이가 나타났다. 상세한 내용은 다음과 같다.

[표 202] 출타 만족도



간부의 입장에서 바라본 비전투 병사들의 출타 만족도는 비전투 병사가 보고한 출타 제한 경험과 매우 유사한 응답경향을 보였다. 간부들의 출타와 관련된 실제적인 파악은 비교적 정확하게 이루어지고 있음을 의미한다. 이는 인권보장 측면에서 긍정적인 요인으로 작용할 수 있을 것으로 사료된다.



공휴일 부대행사 또는 사적업무 동원과 관련된 문항에서는 비전투 병사들의 결과와 비슷하게 해병대가 다른 군에 비해 부대 행사 동원이 많은 것으로 나타났다. 해병대의 부대 행사 동원이 다른 군에 비해 잦다는 점을 간부도 인식하고 있는 것으로 사료된다.

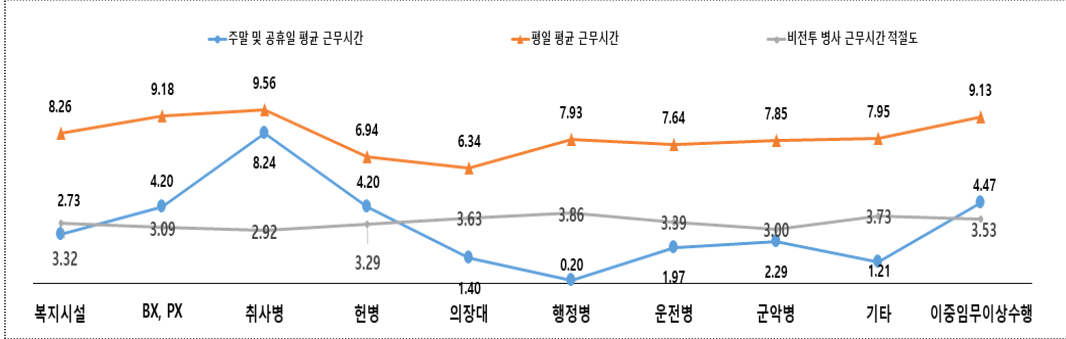
다) 직군별 차이 비교

(1) 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항

(가) 비전투 병사

비전투 병사의 근무환경 및 임무 만족도와 관련된 문항에서 직군별 차이를 알아보기 위해 ‘복지시설병’, ‘BX, PX병’, ‘취사병’, ‘헌병’, ‘의장대’, ‘행정병’, ‘운전병’, ‘군악병’, ‘기타’, ‘이중임무이상 수행’ 10개 집단 간 차이를 분석하였다. 직군에 응답하였으나 전체 응답자 수가 10명 이하인 직군은 분석에서 제외되었다. 분석에서 제외된 직군은 ‘보일러 관리병’, ‘장교 및 간부식당 근무병’, ‘목욕탕 관리병’, ‘전투임무수행’이었다. 직군별 분석 결과 ‘주말 및 공휴일 평균 근무시간’, ‘평일 평균 근무시간’, ‘비전투 병사 근무시간 적절도’ 문항에서 유의미한 차이가 나타났다. 상세한 내용은 [표 205]에 제시하였다.

[표 204] 주말 및 공휴일 평균 근무시간, 평일 평균 근무시간, 근무시간 적절도



근무환경 및 임무 만족도에 있어서 각 직군별 주말 및 공휴일 평균 근무시간의 평균과 표준편차는 [표 205]와 같다. ANOVA 결과 직군별 집단 간 차이가 유의하였다($F=26.11, p<.001$). 사후분석 결과, 주말 및 공휴일 평균 근무시간에서 복지시설병, BX, PX병, 이종임무이상 수행은 행정병보다 높게, BX, PX병, 헌병, 이종임무이상 수행은 의장대보다 높게, 취사병은 다른 모든 직군보다 높게, 헌병은 운전병, 기타보다 높게, 이종임무이상 수행은 기타보다 높게 나타났다.

평일 평균 근무시간에 대한 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 205]와 같다. ANOVA 결과 직군별 집단 간 차이가 유의하였다($F=5.65, p<.001$). 사후분석 결과 평일 평균 근무시간에서 BX, PX병, 취사병은 헌병보다 높게, BX, PX병, 취사병, 이종임무이상 수행은 의장대보다 높게 나타났다.

전투 병사 근무시간 적절도의 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 205]와 같다. ANOVA를 실시한 결과 직군별 집단 간 차이가 유의하였다($F=5.40, p<.001$). 사후분석 결과 비전투 병사 근무시간 적절도 문항에서 행정병이 BX, PX병, 취사병, 군악병보다 높게, 기타가 BX, PX병, 취사병, 군악병보다 높게 나타났다.

이와 같은 결과에는 행정병이나 의장대가 다른 직군에 비해 군인으로서의 역할과 운영 기준이 비교적 명확한 점이 영향을 주었을 것으로 보인다. 이들은 역할에 특기가 분명하므로 근무시간과 같은 운영기준을 설정할 때, 임무 특성에 근거하기가 더 용이할 수 있다. 즉, 복지시설병이나 BX 및 PX 병과 같이 서비스 임무를 수행하는 직군은 부대나 상관들이 처한 상황과 맥락에 따라 운영기준이 변동되기가 쉽고, 잡무에 노출될 가능성이 높아지는 것이다(부록6 BX, PX근무병 참조). 또한 취사병은 임무의 특성상 주말에도 일반 병사들의 식사를 책임져야 하는 만큼 주말에도 업무를 할 수 밖에 없다. 다른 병사들과는 근무를 수행하는 시간대가 다른 것임에도 불구하고, 근무시간 내에 업무를 수행하는 것처럼 보이지 않아 일반 병사들과의 위화감이 조성되는 것 역시 잠재적인 문제가 될 가능성이 있다(부록6 병사식당 취사병 참조). 마지막으로 헌병은 전투 병사의 역할과 함께 군경찰의 임무를 동시에 수행하는 직군이므로 실제적인 이종임무를 수행한다고 볼 수 있다. 질적분석에서도 다른 직군에 비해 '임무를 수행할 수 있는 사람 수가 적다는 보고가 종종 나타났다(부록6 헌병 참조). 결국 물리적인 근무시간이 많을수록 임무의 강도나 임무의 특성과 상관없이 근무시간이 적절하지 않다고 느껴지는 것은 자연스러운 현상일 수 있다.

[표 205] 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항 post hoc Bonferroni

문항	M(SD)										F	p		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
	부지사실	BX,PX	취사병	한병	의장대	행정병	운전병	군악병	기타	이동임무이상 수행				
주말 및 공휴일	2.73 (4.12)	4.20 (1.63)	8.24 (4.06)	4.20 (2.27)	1.40 (1.66)	.20 (.56)	1.97 (3.42)	2.29 (1.66)	1.21 (3.37)	4.47 (5.56)	9/437	217.42 / 8.33	26.11	.000
평균 근무시간	post hoc $p < .05$ 1>6, 2>5,6, 3>all, 4>5,7,9, 10>5,6,9													
평일 평균 근무시간	8.26 (2.20)	9.18 (2.05)	9.56 (2.55)	6.94 (3.60)	6.34 (2.06)	7.93 (1.09)	7.64 (3.44)	7.85 (1.65)	7.95 (3.22)	9.13 (5.12)	9/421	42.86 / 7.60	5.65	.000
비진투 병사 근무시간	post hoc $p < .05$ 2>4,5, 3>4, 3,10>5													
비진투 병사 근무시간	3.32 (.91)	3.09 (1.00)	2.92 (.86)	3.29 (1.08)	3.63 (.97)	3.86 (1.03)	3.39 (.95)	3.00 (.80)	3.73 (.94)	3.53 (.96)	9/486	5.06 / .94	5.40	.000
근무시간	post hoc $p < .05$ 6>2,3,8, 9>2,3,8,													



(2) 인권 보장 관련 문항

(가) 비전투 병사

비전투 병사의 인권 보장 관련 문항에서 직군별 집단 간 차이를 분석한 결과 ‘식사시간 보장정도’, ‘출타 만족도’, ‘휴식시간 보장’, ‘개인정비시간 보장’, ‘부대행사 또는 사적업무 동원’, ‘공휴일 부대행사 또는 사적동원’, ‘종교활동 참여 자유도’, ‘작업환경 안전도’, ‘비전투 임무 수행에 따른 차별경험’, ‘사생활 침해 경험’, ‘인권침해 목격 시 부적절한 대응 경험’, ‘전투 병사와 업무강도 비교’, ‘전투 병사들의 비전투 임무수행 인식도’, ‘인권교육 필요성’ 문항에서 유의미한 차이가 나타났다. 상세한 내용은 [표 206]과 같다.

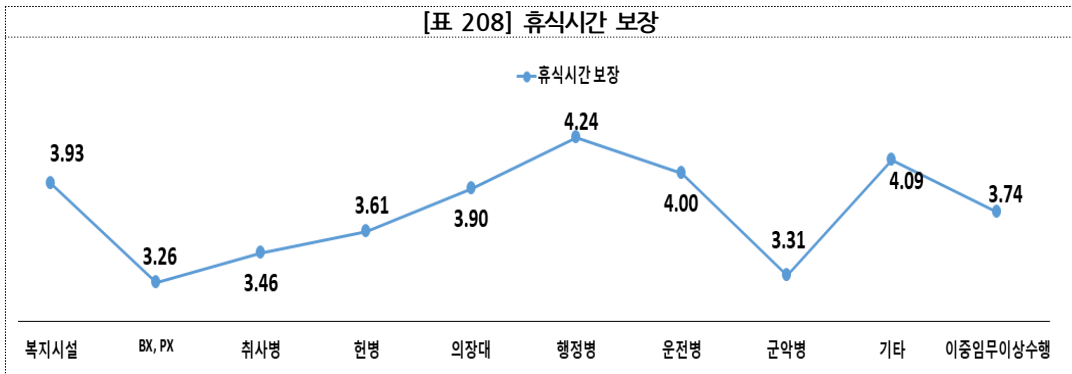
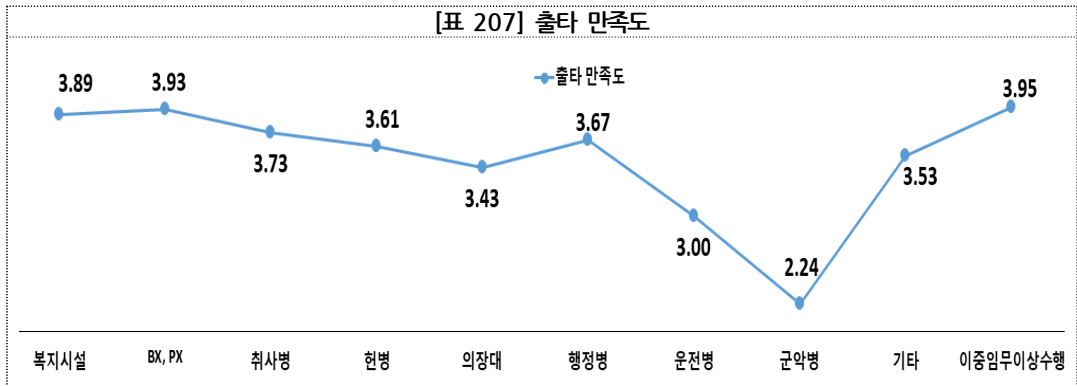
비전투 병사 출타 만족도 문항을 살펴보면 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같이 나타났다. 직군별 집단 간 차이를 알아보기 위해 ANOVA를 실시한 결과 직군 간 차이가 유의한 것으로 나타났다($F=5.42, p<.001$). 사후분석을 실시한 결과 출타 만족도 문항에서 운전병을 제외한 나머지 직군이 군악병보다 높게, BX, PX병이 운전병보다 높게 나타났다.

군악대는 부대행사에 따라 출타를 자유롭게 보장하기 어려운 것이 현실일 것이다(부록6 기타 참조). 특히 인원이 부족해서 대체할 전공자가 없을 때는 스트레스가 증가할 가능성이 높다(부록6 기타 참조). 운전병 역시 BX, PX병보다 출타 만족도가 낮은 상태였는데, 특히 장교 운전을 담당하는 경우에는 출타에 상당한 제한이 생기게 된다(부록6 기타 참조). 상관의 일정에 따라 병사의 일정을 조정해야 하며 대체할 인원이 없으면 출타에 대한 조율이 더욱 어려운 입장이 될 수 있다. 대부분의 운전병들은 영외운행을 하거나 근무시간 외에 부대로 복귀하는 경우도 많아서 대부분의 교육에 참여하지 못할 정도로 바쁜 일정을 소화하는 것으로 보고되고 있다.

[표 206] 인권 보장 관련 문항 post hoc Bonferroni

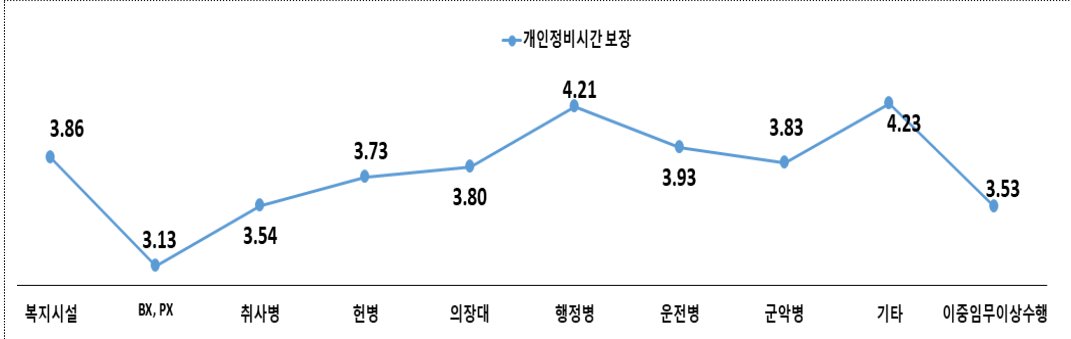
문항	M(SD)										df _{ij} /df _w	MS _{ij} /MS _w	F	p														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																		
복지시설	BX	PX	취사	병	원	병	의	장	대	행	장	병	윤	건	병	군	역	병	기	타	이	중	임	무	이	상	수	행
출타 민족도	3.89 (1.37)	3.93 (1.08)	3.73 (1.37)	3.61 (1.19)	3.43 (1.60)	3.67 (1.39)	3.00 (1.60)	2.24 (1.12)	3.53 (1.43)	3.95 (1.22)	9/483	9.56 / 1.76	5.42	.000														
	post hoc $p < .05$										1,2,3,4,5,6,9,10>8, 2>7																	
휴식시간 보장	3.93 (.98)	3.26 (1.26)	3.46 (1.15)	3.61 (1.11)	3.90 (1.06)	4.24 (.88)	4.00 (1.00)	3.31 (1.14)	4.09 (.97)	3.74 (1.15)	9/485	6.66 / 1.18	5.65	.000														
	post hoc $p < .05$										6>2,8, 7,9>2, 9>8																	
개인정보시간 보장	3.86 (1.01)	3.13 (1.13)	3.54 (1.22)	3.73 (1.03)	3.85 (1.03)	4.21 (.84)	3.93 (1.01)	3.83 (.85)	4.23 (.83)	3.53 (1.12)	9/484	8.25 / 1.02	8.10	.000														
	post hoc $p < .05$										1,4,5,6,7,8,9>2, 9>3																	
부대행사 또는 사각업무 동원	3.71 (1.18)	4.11 (1.06)	3.57 (1.24)	3.58 (.90)	2.73 (1.59)	3.21 (1.30)	3.22 (1.13)	1.97 (1.05)	3.45 (1.10)	3.89 (1.10)	9/486	15.90 / 1.32	12.04	.000														
	post hoc $p < .05$										1>5, 1>8, 2>5, 2>6, 2>7, 2>8, 2>9, 3>8, 4>5, 4>8, 6>8, 7>8, 9>5, 9>8, 10>5, 10>8																	
공휴일 부대행사 또는 지역동원	4.39 (1.03)	4.52 (1.00)	4.33 (1.15)	4.10 (1.13)	2.55 (1.50)	4.07 (1.24)	4.05 (1.30)	2.45 (1.43)	4.12 (1.15)	4.63 (.76)	9/484	22.30 / 1.37	16.30	.000														
	post hoc $p < .05$										5=8>1,2,3,4,6,7,9,10,																	

직업환경 안전도	4.04 (1.00)	4.19 (.98)	3.54 (1.19)	4.31 (.82)	3.93 (1.03)	4.36 (.93)	4.17 (.77)	3.90 (1.01)	4.26 (.99)	4.37 (.68)	9/485	2.62 / .92	2.85	.003
	post hoc $p < .05$ 2,4,6,9>3													
비전투 임무 수행에 따른 차별경험	1.54 (.74)	2.16 (1.15)	1.59 (.96)	1.55 (.97)	1.61 (.80)	1.60 (.86)	1.54 (.95)	1.97 (.98)	1.59 (.89)	2.00 (.97)	9/485	3.45 / .93	3.71	.000
	post hoc $p < .05$ 2>4,7,9													
시생활 침해 경험	4.54 (1.04)	4.66 (.83)	4.89 (.32)	4.58 (.86)	4.56 (.71)	4.31 (1.20)	4.73 (.74)	4.10 (1.01)	4.47 (1.02)	4.67 (.69)	9/483	1.77 / .79	2.24	.019
	post hoc $p < .05$ 3>7													
인권침해 목격 시 부적절한 대응 경험	2.11 (.78)	3.48 (1.31)	3.44 (.96)	3.10 (1.06)	3.42 (1.00)	2.35 (1.03)	3.13 (1.09)	3.31 (1.01)	2.62 (1.06)	3.00 (.54)	9/199	4.32 / 1.17	3.70	.000
	post hoc $p < .05$ 2>1,6,9													
전투 병사와 업무강도 비교	3.32 (.55)	2.87 (.81)	2.38 (.95)	3.11 (.91)	2.63 (.97)	3.52 (.83)	3.32 (.76)	3.31 (.71)	3.41 (.86)	3.11 (.81)	9/484	6.06 / .70	8.63	.000
	post hoc $p < .05$ 1>3,5, 4>3, 6>2,5, 7>3,5, 8>3,5, 9>2,3,5													
전투 병사들의 비전투 임무수행 인식도	3.29 (.85)	3.04 (.82)	3.22 (.79)	3.24 (.82)	3.63 (.77)	3.50 (1.04)	3.49 (.87)	3.03 (.82)	3.48 (.92)	3.26 (.87)	9/485	2.32 / .76	3.04	.002
	post hoc $p < .05$ 5>2, 8													
인권교육 필요성	3.11 (1.13)	3.72 (.97)	3.84 (1.09)	3.60 (1.23)	3.54 (1.23)	4.12 (1.09)	3.71 (1.33)	4.03 (.86)	3.90 (1.06)	3.63 (.83)	9/485	2.87 / 1.20	2.39	.012
	post hoc $p < .05$ 6, 9>1													



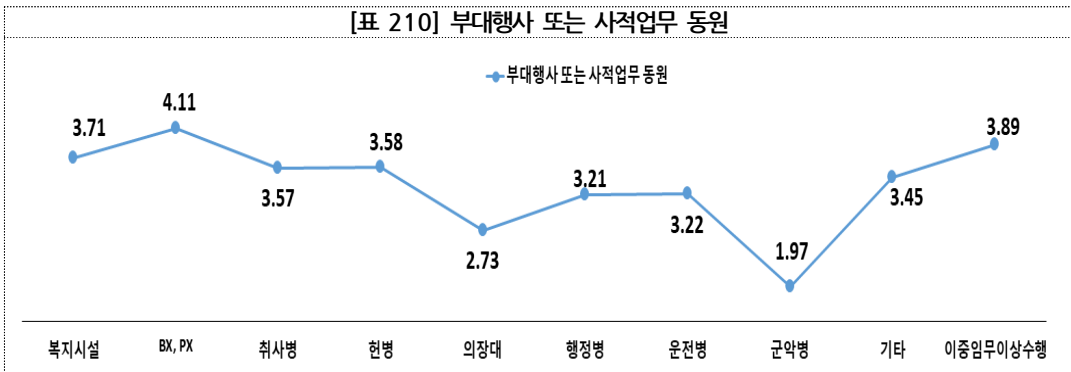
비전투 병사의 휴식시간 보장에 대한 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같이 나타났다. ANOVA를 실시한 결과 직군별 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타났다($F=5.65, p<.001$). 사후분석 결과, 휴식시간 보장 문항에서 행정병, 운전병, 기타가 BX, PX병보다 높게, 행정병, 기타가 군악병보다 높게 나타났다. BX 및 PX 병은 서비스 이용자의 시설 이용 시간에 근무하게 되므로 상시 대기해야 하는 상황일 수 있으며, 시설 이용자가 시설을 출입하지 않는 시간에 재고조사나 물품 조사와 같은 업무를 수행하다 보면 현실적으로 엄격하게 휴식시간을 지키지 못할 가능성이 높다(부록6 BX, PX근무병 참조). 만약 사적 업무나 불합리한 임무 수행을 해야 하는 상황이 생기면 휴식시간을 보장받기는 더욱 어려우며 민간인이 기관을 이용할 경우에는 군인의 휴식시간에 대한 인식이 부족하여 휴식권을 침해받는 경우도 발생할 수 있다(부록6 BX, PX근무병 참조).

[표 209] 개인정비시간 보장



비전투 병사의 개인정비시간 보장에 대한 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같이 나타났다. ANOVA를 실시한 결과 직군별 집단 간 차이가 유의하였다($F=8.10, p<.001$). 사후분석 결과, 개인정비시간 보장 문항에서 취사병과 이종임무이상 수행 직군을 제외한 나머지 직군이 BX, PX병보다 높게, 취사병이 기타보다 높게 나타났다. BX, PX병은 주로 서비스 임무를 수행하기 때문에 개인정비시간을 확보하는 것이 어려울 수 있다. BX, PX는 명절을 제외하고 쉴 수 없으며, 일반병사는 자신의 개인정비시간에 BX, PX를 이용하기 때문에 이들은 근무시간 자체가 길다(부록6 BX, PX근무병 참조). 이전의 근무시간 분석 결과에서도 취사병과 BX, PX병이 물리적인 근무시간이 가장 높았다. 취사병은 다른 직군에 비해서 근무시간은 길었던 것에 비해 개인정비시간은 기타 직군보다 잘 보장되는 것으로 드러났다. 이는 취사병의 근무시간대가 일반 병사들의 근무시간대와 다르기 때문으로 보인다. 즉, 취사병은 다른 병사보다 일찍 기상하고 다른 병사가 임무 수행을 하는 시간 중에 개인정비시간을 부여받게 되는 것이다(부록6 병사식당 취사병 참조).

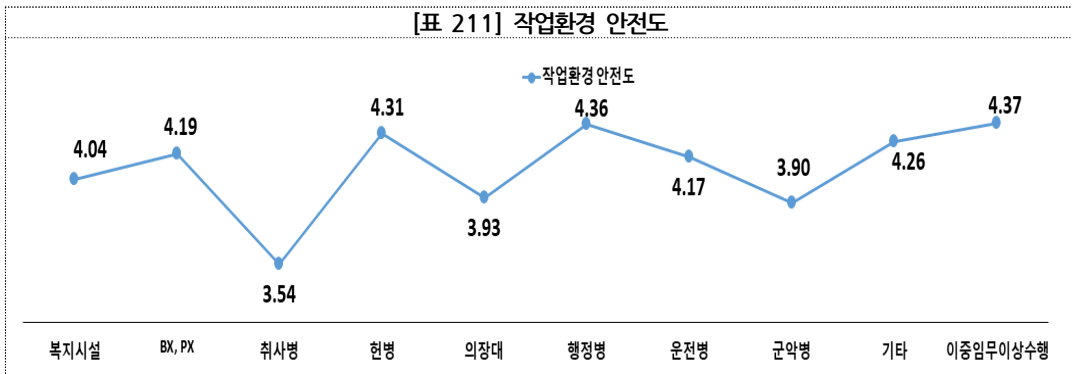
[표 210] 부대행사 또는 사적업무 동원



비전투 병사의 부대행사 또는 사적업무 동원에 관한 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같다. ANOVA 결과, 직군별 집단 간 차이가 유의하였다($F=12.04, p<.001$). 사후분석 결과, 부대행사 또는 사적업무 동원 문항에서 복지시설병, BX, PX병, 헌병, 기타, 이종임무이상 수행이 의장대보다 높게, 행정병을 제외한 나머지 직군이 군악병보다 높게, BX, PX가 행정병, 운전병, 기타보다 높게 나타났다.

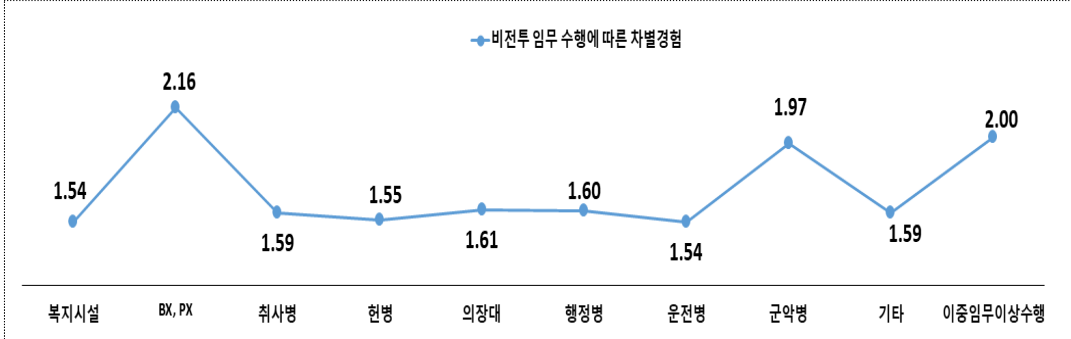
비전투 병사의 공휴일 부대행사 또는 사역동원에 대한 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같다. ANOVA 결과 직군별 집단 간 차이는 유의하였다($F=16.30, p<.001$). 사후분석 결과 공휴일 부대행사 또는 사역동원 문항에서 의장대와 군악병이 나머지 모든 직군보다 높게 나타났다.

평일 부대행사 및 사역동원은 의장대와 군악대가 다른 직군보다 잦은 것으로 보인다. 이는 임무 특성상 공식적인 행사 참여가 많을 뿐만 아니라 대외적인 홍보의 역할을 담당하므로, ‘뒷바라지 행사’라는 사역에 동원될 가능성이 높을 수밖에 없다고 할 수 있다(부록6 기타 참조). 이에 더해, 상급자의 인권 인식도가 낮다면 사역에 동원될 가능성은 더욱 높아질 것이다. 하지만 오히려 군악대와 의장대는 특정 직군보다 공휴일 사역동원은 덜한 편으로 나타나고 있다. 복지시설병이나 BX, PX 병과 같이 서비스 직군에서 임무를 수행하는 직군이 간부나 간부의 가족의 필요에 의해서 사역에 동원되는 것으로 보고 되기도 하였다(부록6 BX, PX군무병 참조). 종합하면, 의장대나 군악대는 드러나는 사역업무에 동원되는 측면이 많은 반면, 서비스 임무를 수행하는 비전투 병사는 사역 여부가 명확히 관찰되지 않는 곳에서 부가적 임무를 수행하게 될 가능성이 높다는 것으로 볼 수 있다. 간부의 요구에 응대할 확률이 높고 대민 서비스를 직접 담당하는 비전투 병사가 1:1 상황에서 인권침해의 가능성이 높아질 위험 소지가 있는 것으로 보인다.



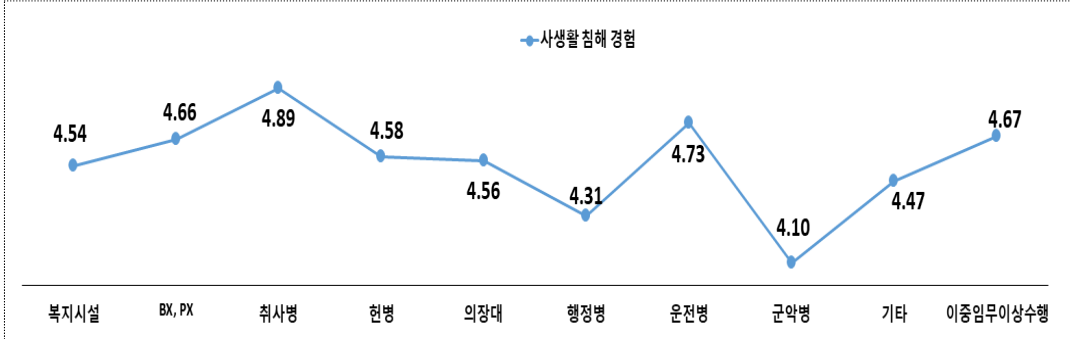
비전투 병사의 작업환경 안전도에 대한 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같다. ANOVA 결과 직군별 집단 간 차이가 유의하였다($F=2.85, p<.01$). 사후분석을 실시한 결과 작업환경 안전도 문항에서 BX, PX병, 헌병, 행정병, 기타가 취사병보다 높게 나타났다. 취사병은 임무 특성상 BX, PX병, 행정병, 혹은 복지시설 관리병보다 조리 기구와 같은 도구를 많이 사용하게 된다. 뿐만 아니라 물이나 불을 번갈아 다루므로 피부 질환에 노출될 가능성도 다른 직군에 비해 높은 상태이다(부록6 병사식당 취사병 참조).

[표 212] 비전투 임무 수행에 따른 차별경험



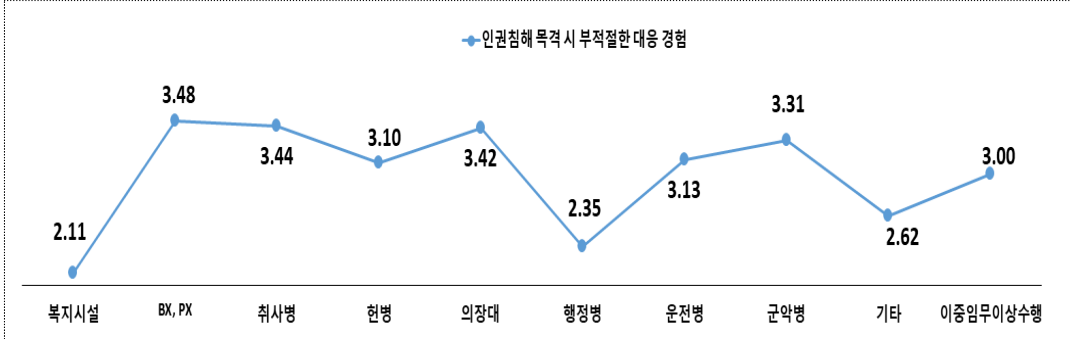
비전투 병사의 비전투 임무 수행에 따른 차별경험에 대한 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같다. ANOVA를 실시한 결과 직군별 집단 간 차이가 유의하였다($F=3.71, p<.001$). 사후분석 결과, BX, PX병이 헌병, 운전병, 기타보다 비전투 임무 수행에 따른 차별경험이 더 많았던 것으로 보고되었다. 이런 결과가 나타난 것은 BX, PX에 근무하는 병사는 다른 병사와 달리 상관 및 민간인과의 접촉이 많기 때문으로 판단된다(부록6 BX, PX근무병 참조). 근무지와 관리 체계가 다른 것 또한 영향을 미칠 수 있다. BX 및 PX병은 해당 부대의 관리를 받지 않고 책임소재가 없는 국군복지단에 소속되어 있다. 그럼에도 불구하고 징병된 군인 신분이기 때문에 간부가 이들을 하급자 대하듯 행동할 가능성이 높다.

[표 213] 사생활 침해 경험



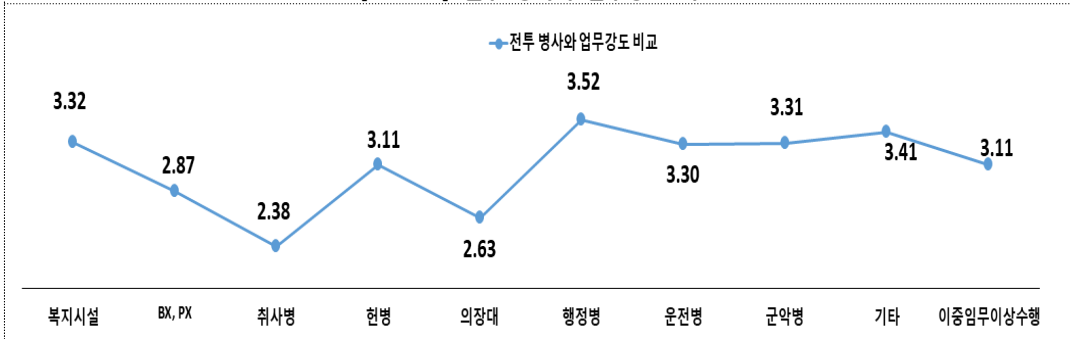
비전투 병사의 사생활 침해 경험 문항을 살펴보면 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같다. ANOVA 결과, 직군별 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타났다($F=2.24, p<.05$). 사후분석을 실시한 결과 사생활 침해 경험 문항에서 취사병이 운전병보다 높게 나타났다. 사생활 침해와 관련해서 취사병이 운전병보다 더 높은 점수를 보이는 것은 기본적으로 근무시간이 많아 개인정비 및 휴식시간이 보장이 되지 않는 측면이 상호작용했거나, 혹은 임무 특성상 집단으로 임무를 수행함에 따라 발생하는 특징일 것으로 보인다(부록6 병사식당 취사병 참조).

[표 214] 인권침해 목격 시 부적절한 대응 경험



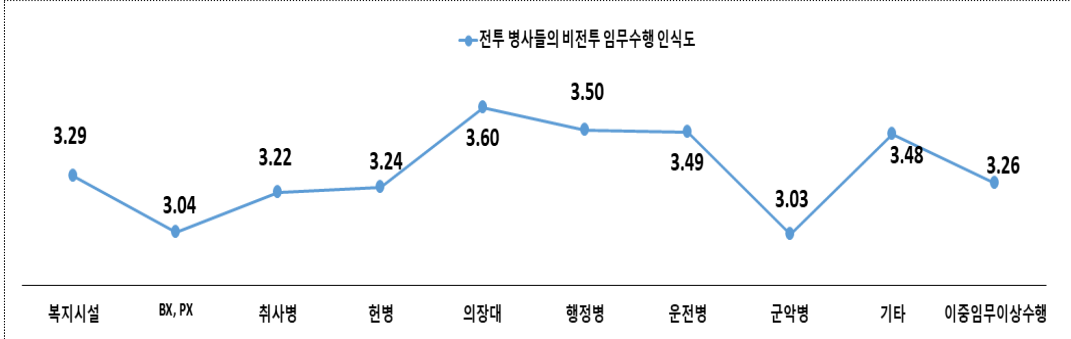
비전투 병사의 인권침해 목격 시 부적절한 대응 경험 문항을 살펴보면 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같다. ANOVA 결과 직군별 집단 간 차이가 유의하였다($F=3.70, p<.001$). 사후분석을 실시한 결과 인권침해를 목격했을 때 BX, PX병이 복지시설병, 행정병, 기타보다 부적절하게 대응한 경험이 많았던 것으로 보이는데 이는 관리 체계의 문제일 가능성이 높다고 판단된다. 이들은 국군복지단 소속이므로 자신이 근무하는 부대의 관리를 받지 않는다. 즉 책임소재가 불분명하여 인권침해가 발생하더라도 이들은 보호해줄 수 있는 환경적 여건이 부족하다고 판단하여 인권침해에 대응을 하지 않을 수 있다(부록6 BX, PX근무병 참조).

[표 215] 전투 병사와 업무강도 비교



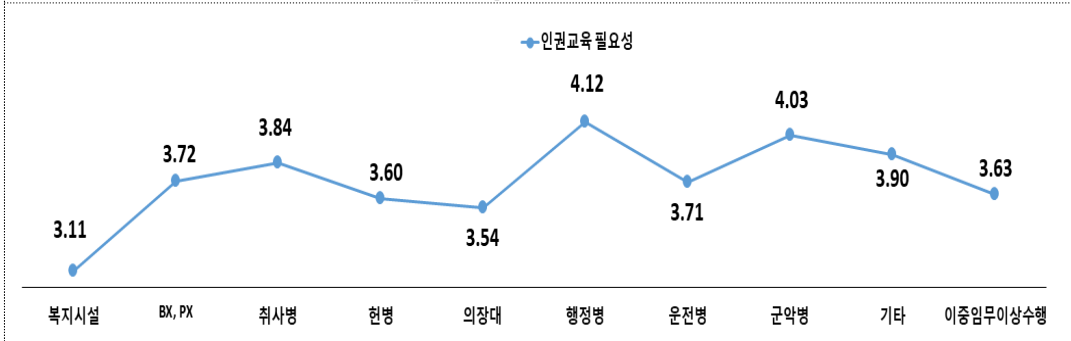
비전투 병사를 대상으로, 전투 병사와의 업무강도를 비교한 문항을 살펴보면, 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같이 나타났다. 직군별 집단 간 차이를 알아보기 위해 ANOVA를 실시한 결과 직군 간 차이가 유의한 것으로 나타났다($F=8.63, p<.001$). 사후분석을 실시한 결과 전투 병사와 업무강도 비교에서 복지시설병, 헌병, 운전병, 기타가 취사병보다 높게, 복지시설병, 행정병, 운전병, 군악병, 기타가 의장대보다 높게, 행정병, 기타가 BX, PX병보다 높게 나타났다. 즉, 취사병과 의장대가 다른 직군들보다 전투 병사와 비교해 그들의 업무 강도가 강하다고 느끼는 것으로 보인다. 의장대의 과도한 연습량은 인터뷰에서 비교적 구체적으로 보고되었고(부록6 의장대 해병대 참조), 취사병의 높은 근무시간은 이미 이전 결과들에서 제시된 바 있다.

[표 216] 전투 병사들의 비전투 임무수행 인식도



비전투 임무수행에 대한 각 직군별 전투 병사의 인식도 평균과 표준편차는 [표 206]과 같다. ANOVA를 실시한 결과 직군별 집단 간 차이가 유의하였다($F=3.04, p<.01$). 사후분석결과 전투 병사의 비전투 임무수행 인식도 문항에서 의장대가 BX, PX, 군악병보다 높게 나타났다. 의장대는 BX, PX 병, 군악병보다 전투 병사가 비전투 임무를 긍정적으로 생각한다고 여기는 것으로 보고되었다. 의장대는 임무와 역할이 다른 직군에 비해 비교적 명확하고, 임무 특성상 대부분의 군인이 민간 인력으로 대체가능하다고 느끼고 있다. 비록 의장대가 임무 특성상 개인정비시간 부족과 같은 환경 요인에 의한 문제점을 지니고 있다고 하더라도 다른 병사와의 위화감 조성은 적을 것으로 판단된다(부록6 의장대 참조).

[표 217] 인권교육 필요성



비전투 병사의 인권교육 필요성 문항을 살펴보면 각 직군별 평균과 표준편차는 [표 206]과 같다. ANOVA를 실시한 결과 직군별 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타났다($F=2.39, p<.05$). 사후분석을 실시한 결과 인권교육 필요성 문항에서 행정병, 기타가 복지시설병보다 높게 나타났다. 복지시설 병은 불특정 다수의 간부와 접촉이 많다면, 행정병은 부대 내 소수 특정 간부와 접촉이 많은 보직이라고 할 수 있다. 그러므로 소수 특정 간부의 인권 수준에 따라 크게 영향을 받을 수 있다. 간부의 사적지나 삽질 공사와 같이 보직과 관련 없는 업무를 수행하는 등 인권침해로 보고하기 어려운 사소한 사건에 노출되었다는 보고도 있었다(부록6 기타 참조). 그러므로 불특정 다수의 간부와 단시간 접촉이 이루어지는 복지시설병보다 소수의 특정 간부와 접촉하는 행정병이 인권교육의 필요성을 더 많이 느낄

수 있다. 이러한 결과는 문항 분석에서 반복된 간부의 인권 수준 향상에 대한 요구와 일맥상통하는 결과라고 할 수 있다.

3) 조사 분석 소결론

본 장에서는 비전투 병사의 인권과 관련된 설문 조사 및 심층 면접을 기본으로 양적 분석과 질적 분석을 실시하였다. 그 결과, 연구대상별, 군별, 직군별 공통점 및 차이점이 발견되었다. 소결론에서는 응답의 공통적인 경향성을 먼저 제시하고 이어 집단 간에 차이가 있는 문항들에 대해 논의하였다.

가) 비전투 병사/ 전투 병사/ 간부/ 군무원 및 군무원의 공통적 경향성

첫 번째로 연구 참여자는 전반적으로 비전투 병사에 대한 개념을 본 연구에서 설정한 정의와 유사한 수준으로 이해하고 있었다. 주로 군 가족과 같은 민간인과의 접촉이 많은 직군일수록 비전투 업무를 서비스 업무로 인식하는 경우가 많았으며, 업무의 특성상 작업환경이나 업무 강도 측면에서 전투 병사에 비해 좋다는 장점이 있다고 느끼고 있었다. 하지만 긍정 효과에 비해 부정 효과를 보고한 비율도 상당히 높았다. 부정적인 측면으로는 징병을 통해 군인이라는 임무에 배치 되었음에도 불구하고 나라를 지키는 일을 하는 것이 아니므로 보람을 느끼지 못했으며, 업무의 특성상 전투 병사 못지않은 업무량에도 불구하고 전투 임무를 하지 않기 때문에 혜택을 받는다는 인식이 존재하는 것에 대해 언급하였다. 실제로 대부분의 비전투 병사는 신체적으로 고된 업무에서는 벗어났으나, 간부나 민간인과 함께 업무를 하기 때문에 대인관계 갈등과 같은 정신적인 스트레스가 빈번하게 보고되었다.

두 번째로 양적 설문에서는 전반적인 임무 수행 여건이 좋고 기본권이 확보되어 있다고 보고하면서 심층 면접에서는 수많은 애로사항을 이야기하였다. 선발의 과정에서 차출이나 선임자의 지목에 의해 비전투 임무를 수행하는 등의 공정성 문제, 이러한 문제로 인해 생기는 임무 불명확성이나 일반 병사와 근무하는 시간대가 달라서 마치 편한 임무처럼 여겨지는 선임견의 문제도 나타났다. 실제적인 법정 근무시간은 지켜지고 있지만 주말 업무나 이른 시간 혹은 늦은 시간에 근무하느라 수면시간이 보장되지 못하는 측면도 보고되었다. 간부가 비전투 병사의 고충에 대해 이해하고 적절한 보상을 제공하는 경우, 불편 사항이 있다 해도 군인의 임무를 수행하기 위해 감수해야 하는 측면으로 합리화할 수 있지만, 이 역시 관리자의 역량에 따라 편차가 큰 편이었다.

세 번째로 양적 분석과 질적 분석에서 일관되게 대부분의 비전투 임무는 군인이 수행하지 않아도 되는 임무라는 인식이 있었다. 오히려 비전투 임무는 최대한 민간 대체하여 업무의 질적 수준과 전문성을 높이고 임무의 효율성을 높일 수 있을 것이라는 의견이 우세하였다. 물론 대체불가능한 직군은 존재했다. 모든 연구 참여 집단에서 헌병대와 의장대는 군인이 수행해야 한다는 입

장이었다. 군 사법기관의 독립성과 군의 홍보성을 유지하기 위한 임무는 군인이 아닌 다른 누구도 할 수 없다는 점을 확인한 것이다. 이런 직군은 임무의 특성에 대한 기준이 명확하고 비전투 직군 중 일부이므로 모집 및 운영 방법의 변화를 통해 개선이 가능할 수 있다.

네 번째로 대부분의 연구 참여자는 인권과 관련된 국가 및 상급 기관의 정책이나 제도에 대한 인지도가 낮고, 효과성에 대한 신뢰도도 부족한 것으로 나타났다. 특히 인권구제제도는 인지도는 있으나 실제로 활용이 되지 않고, 인권 정책들은 효과성에 대한 기대는 있으나 인지도가 낮았다. 인권구제제도가 적절하게 활용되지 못하는 데에는 군 기관에 대한 불신이나 사후처리가 미흡한 점이 가장 크게 작용하였다. 이와 함께, 군인이라면 인권침해가 발생한다 하더라도 인내하는 것이 당연하다는 인식도 있었다.

전반적인 인권인식이 많이 향상되었다고 하지만 정작 인권침해 상황이 실제로 발생하면 군인과 군 기관의 폐쇄적이고 기관중심적 사고가 더욱 고조될 가능성이 있다. 그러므로 인권 개선을 위해 가장 중요한 것은 일정 기간이 지나면 제대하는 병사가 아니라 간부나 지휘관과 같은 상급자의 인권의식인 것으로 보고되었다. 인권문제는 대면 상황이 잦은 관계에서 발생하기 쉬운데, 비전투 병사는 간부와 함께 업무에 종사하는 경우가 잦으므로 상급자의 인권의식 개선이 매우 중요하다고 할 수 있다.

다섯 번째로 인권교육과 관련한 문제점이 나타나고 있다. 양적 분석과 질적 분석에서 인권 교육과 관련해서는 의견이 분분하였다. 모든 대상이 인권교육의 필요성에 대해서는 인지하고 있었으나 실제로 인권교육이 잘 시행되고 있는지, 인권교육의 내용은 어떤지, 적절한 횟수는 몇 회인지, 인권교육이 더욱 보강이 되어야 하는지에 대해 통일된 의견을 보이지 않았다. 인권교육이 형식적이기 때문에 크게 도움이 되지 않고 오히려 개인정비시간이나 휴식시간을 침해당한다고 보았으며, 반복되는 교육 내용이기 때문에 연 1-2회 정도 실시해도 무리가 없다는 의견이 있었다. 하지만 인식의 변화는 단발성 교육을 통해 이루어지는 것이 아니다. 질적 분석에서 토론식 교육이나 역할극과 같은 다양한 방법이 활용된 교육을 참여한 경험이 있는 병사는 교육의 형식에 변화가 필요하다는 것을 알고 있었다. 강병이 실제로 질적으로 우수한 교육을 제공받지 못했기 때문에 인권교육에 대한 인식 차이가 생기는 것으로 보인다.

나) 비전투 병사/ 전투 병사/ 간부/ 군무원 및 군무원의 경향성 차이비교

본 연구에서는 문항분석을 통해 전체적인 경향성을 파악한 후 연구 대상별 차이검증을 실시하여 유의한 문항을 살펴보았다. 이를 통해, 비전투 병사와 전투 병사, 간부, 군무원 및 군무원의 입장에서 드러난 경향성의 차이가 통계적으로 유의한지를 파악하게 된다.

그 결과, 첫 번째로 운영기준의 명확도와 관련해서 간부가 비전투 병사가 인식하는 것보다 편제 인원이 더 많고 운영기준은 더 명확한 것으로 인식하였다. 비전투 임무 수행에 대한 만족도 측면에서도 간부가 비전투 병사보다 그들의 임무에 더 만족하는 것으로 인식하였으며, 비전투 병사에게 제공되는 보상적 항목도 만족스럽게 잘 지켜진다고 보고하였다. 이런 특성은 간부와 병사

의 역할 및 입장의 차이에 의해서 야기된 결과일 수 있다. 간부들은 비전투 병사들의 운영기준을 결정하는 주체이기 때문에 편제 여부나 기준 설정에 대해 더 많이 지각할 수 있으며 외부에서 객관적인 시각으로 비전투 병사를 바라보는 다른 대상들이 인식하는 것보다 스스로를 더 좋게 판단하는 것이 기대되지 않는 바는 아니다. 하지만 이런 관대한 자기 탐색은 문제에 대한 통찰을 어렵게 만들 수 있다. 그러므로 간부는 자신의 행동에 대해 엄격한 기준을 설정하고 이를 지키기 위한 노력이 필요함이 시사된다.

두 번째로 비전투 임무와 관련된 긍정 및 부정 효과에 대해서는 특이하게 전투 병사가 간부보다도 비전투 병사의 임무 만족도를 더 높게 바라보고 있었다. 이는 비전투 병사를 근거리에서 관찰하고 관리하는 간부가 전투 병사보다 비전투 병사가 겪는 고충에 대한 이해도가 더 높은 점이 작용했을 것으로 보인다. 비전투 임무에 대한 이해도는 다른 항목들에도 영향을 미치게 된다. 전투 병사는 비전투 임무의 긍정효과에 대해 훈련 열의를 가장 높은 비율로 보고하였는데, 이런 응답은 비전투 병사나 간부들이 뽑은 긍정 효과에서는 낮은 비율의 응답에 해당된다. 전투 병사는 자신의 입장에서 비전투 병사를 비교 및 판단하기 때문에 실제적으로는 비전투 임무에 대한 이해도가 낮아 업무 강도가 약하다고 인식하게 되는 것이다.

세 번째로 근무시간과 관련된 항목에서 전투 병사나 간부, 군무원 및 군무원이 관찰하는 것보다 비전투 병사는 자신이 더 많은 시간 동안 근무를 하는 것으로 느끼고 있었다. 연구진은 간부가 비전투 병사보다 근무시간은 더 적게, 근무시간의 적절도는 더 높게 인식하는 것으로 판단하여, 공감을 통해 비전투 병사의 입장을 이해하는 기회를 가지도록 시도하였다. 간부에게 '만약 내가 비전투 병사라면'이라는 가정법을 사용하여 비전투 병사의 입장을 상상하게 한 후에 근무시간 적절도를 평가하도록 하자, 간부의 입장에서 평가한 비전투 병사의 근무시간 적절도보다 낮게 나왔다. 즉 계급과 입장 차이로 인해 간부가 병사보다 인권 문제를 더 긍정적으로 지각하는 측면이 있지만 인권교육과 공감 능력 향상을 통해 인권개선이 개선될 여지가 있음이 시사되었다.

네 번째로 기본권 보장과 인권침해 및 인권침해 대응 항목에서는 간부들이 비전투 병사가 체감하는 것보다 인권보장, 기본권 보장, 인권침해 대응이 더 잘 되는 것으로 인식하는 것으로 나타났다. 간부는 비전투 병사를 관리하는 역할에 있는 계급이므로 실무적 입장에서 직업적 윤리와 인권에 대한 인식도가 비전투 병사와는 차이가 있는 것으로 보인다. 사적 업무나 불합리한 임무 수행 여부에 대해서도 일관되게 비전투 병사들이 보고하는 것보다 높은 수준으로 불이익이 제공되지 않는 것으로 보였다. 간부들은 기관의 규정과 자신들이 역량에 따라 조절할 수 있는 범위에 대한 인식이 분명하기 때문에 최선을 다하고 있다고 느끼는 것일 수 있다. 하지만 병사들의 시각은 다를 수 있다. 간부들은 비전투 병사의 인권 개선을 위해 간부들의 노력이 많이 이루어지고 있다는 점을 강조했지만, 병사들은 기본권이 침해되는 경우에 간부의 역량이 가장 중요하다고 응답하여 간부들의 노력에 대해 인식하지 못하였다.

인권침해와 관련한 내용에서는 군무원 및 군무원과 군인의 차이도 존재했다. 병사 및 간부 집

단에서는 인권침해와 관련해서 주로 언어폭력이나 사적 지시와 같은 비교적 사소한 문제가 주로 보고되는 편이었다면, 군과 사회 양쪽에 위치하고 있는 군무원 및 근무원은 성폭력이나 보직해임과 같이 비교적 엄중한 사안에 대한 정보를 제공하였다. 이는 군의 주체인 군인에게 제공되는 정보와 민간인에게 개방되는 정보가 다르기 때문일 수 있다. 혹은 민간인은 연구진에게 정보를 자유롭게 제공할 수 있는 반면 군인은 군의 약점으로 여겨지는 정보를 제공하는 것에 대한 심리적 불편이 작용했을 가능성을 배제할 수 없을 것으로 보인다. 어떤 형태로든 군의 폐쇄성이 영향을 미치는 결과라고 할 수 있을 것이다.

다) 비전투 병사의 직군별 차이비교

본 연구에서는 비전투 임무의 특성에 따라 인권과 관련된 사항들에 차이가 있는지를 파악하고자 직군별 차이검증을 실시하였다. 비전투 임무라 하더라도 직군에 따라 업무 강도나 비전투 병사가 속한 환경이 달라질 수 있기 때문이다. 그 결과는 다음과 같다.

첫 번째, 비전투 병사의 근무시간 적절도 측면에서 행정병이 BX 및 PX병, 취사병, 군악병보다 높게 나타났다. 객관적인 평일 근무시간은 BX 및 PX병과 취사병이 행정병이나 의장대보다 더 많은 시간 근무했으며, 객관적인 주말 근무시간 역시 BX 및 PX병과 취사병, 복지시설병이 헌병이나 의장대보다 더 많았다. 이는 행정병이나 의장대, 헌병이 비교적 다른 직군에 비해 역할과 운영 기준이 명확하기 때문에 근무시간의 배치가 더 용이하기 때문으로 보인다. 복지시설병이나 BX 및 PX병 같이 서비스 임무를 수행하는 직군은 부대나 상급자의 상황과 맥락에 따라 운영기준이 변동되기 쉽고, 일반 병사들이 근무를 하지 않는 시간에 근무를 해야 하는 직군의 특성이 반영되었을 수 있다. 취사병은 비전투 임무 중에서도 평일 근무시간과 주말 근무시간의 차이가 다른 직군에 비해 크지 않으며, 그만큼 주말 근무시간이 많은 상태이다. 또한 의장대와 함께 다른 직군에 비해 높은 업무 강도를 보고하였다. 그럼에도 불구하고 전투 병사들이 취사병의 임무를 바라보는 시각에 있어, 취사병의 근무시간 및 업무 강도는 고려되지 못하는 것으로 보인다.

두 번째로 기본권과 관련된 다양한 문항에서 직군별 차이가 나타났다. 출타 만족도에서 군악병과 운전병이 다른 직군에 비해 전반적으로 낮은 만족도를 보였다. 군악대는 부대행사나 부가적인 연습으로 인해 출타를 자유롭게 하기 어려운 것이 현실이며, 운전병 역시 영외운행이나 장교 운전 담당과 같은 임무 특성으로 인해 출타에 대한 조율에 제한이 생기고 있다. 개인정비시간 보장에서는 BX 및 PX병이 낮은 점수를 보였다. 이들은 물리적인 근무시간도 가장 높고 일반 병사들이 근무하는 시간이나 근무하지 않는 시간에도 근무해야 하는 형편에 놓여있다. 반면에 취사병은 많은 근무시간에 비해 일반 병사들과 근무시간대가 달라 다른 병사들이 임무 수행을 하는 시간 중에 개인정비시간을 부여받고 있는 것으로 보고되었다.

평일에는 의장대와 군악대가 다른 직군에 비해 부대행사나 사역 동원이 잦았는데, 홍보의 임무를 담당하는 특성으로 인해 야기된 결과라고 할 수 있다. 만약 상관의 인권 인식이 낮다면 사역에 동원될 가능성이 증가된다. 하지만 주말에는 서비스 임무를 수행하는 직군이 간부나 간부의 가

족들의 필요에 의해서 사역에 동원되고 있다. 이들은 사역 여부가 명확히 관찰되지 않는 곳에서 부가적 임무를 수행하게 될 가능성이 높으므로 1:1 상황에서의 인권침해 가능성은 더 높을 것으로 보인다. 작업환경 안전도 측면에서는 취사병이 가장 낮은 점수를 보였다. 임무 특성상 조리 기구와 같은 도구를 많이 사용하고 물과 불을 번갈아 다루므로 피부질환에 노출될 가능성도 크다.

세 번째로 임무 수행에 따른 차별 경험 측면에서 상관 및 민간인과 접촉이 많은 BX 및 PX병이 가장 높은 차별 경험이 있는 것으로 나타났다. 이들은 근무지와 관리체계가 달라 책임소재는 불분명한데 병사이기 때문에 간부의 하대를 받을 수 있다고 판단된다. 사생활 침해 측면에서는 취사병이 운전병보다 높은 사생활 침해 경험을 보고했다. 앞에서 언급된 근무시간, 개인정비 및 휴식시간 미보장 등이 상호작용했거나, 집단으로 임무를 수행해야 하는 직군의 특징으로 야기된 결과일 수 있다.

네 번째로 인권침해 목적과 부적절한 대응과 관련된 측면에서 BX 및 PX병이 복지시설병이나 행정병보다 인권침해에 미대응하는 측면이 높았다. 앞에서 언급했던 책임소재 불분명으로 인해 BX 및 PX병은 인권침해가 발생하더라도 보호해줄 수 있는 환경적 여건이 부족하다고 판단했을 가능성이 있다. 의장대에 비해 전투 병사들이 BX 및 PX병의 임무를 바라보는 시각 역시 부정적이다. 의장대는 연습량이 객관적으로 관찰가능하고 임무와 역할이 다른 비전투 임무에 비해 명확하기 때문에 일반 병사들과의 위화감이 덜한 반면, BX 및 PX병은 편한 보직이라고 느끼는 것으로 보인다.

마지막으로 인권교육의 필요성 측면에서는 행정병이 복지시설병보다 인권교육이 더 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 이들은 간부와 접촉하는 일이 더 잦아 간부들의 인권 수준에 영향을 많이 받을 수 있으므로, 인권교육의 필요성을 더 많이 느끼는 것은 간부의 인권 수준 향상에 대한 요구와 일맥상통하는 것일 수 있다.

라) 군별 차이비교

본 연구에서는 군별로 비전투 임무에 대한 인식 차이가 있는지 알아보기 위해 근무환경 및 임무 만족도와 인권보장 관련 문항을 차이검증하였다.

먼저 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항에서 비전투 병사의 평일 평균 근무시간은 육군과 해군이 해병대보다 길었는데, 근무시간 적절도나 비전투 병사의 임무수행 만족도는 공군이 해군보다 낮은 것으로 보고되었다. 특히 공군이 평일 근무시간이 가장 낮았음에도 불구하고 근무시간 적절도나 비전투 임무수행 만족도가 가장 낮았다. 이는 환경적 소인이 부재할 경우에 불만족하는 것은 당연하지만 환경적 소인이 갖추어 졌다 하더라도 심리적 소인이 임무 만족도나 근무시간 적절도에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

전투 병사는 근무환경 및 임무만족도와 관련해 해군이 공군과 육군보다 비전투 임무가 만족스럽지 않을 것으로 보고하였다. 공군을 제외한 3군의 전투병사는 비전투 병사들의 업무를 저평가

하는 특성이 있었는데, 이것이 차별적 시선으로 작용할 수 있다.

간부가 보고하는 근무환경 및 임무 만족도 관련 문항에서는 해병대의 근무 시간이 가장 짧은 것으로 나타났다. 비전투 병사 역시 해병대의 근무시간이 다른 군에 비해 적었다는 점에서 간부의 결과와 유사하다. 한편, 간부들은 비전투 병사보다 근무시간을 더 적게 인식한다는 것이 전군에서 동일하게 나타났다.

인권보장 관련 문항 중 인권보장 정도와 인권침해 심각도 측면에서 공군이 가장 부정 응답을 많이 했고 해군이 가장 부정 응답이 적었다. 기본권의 세부적인 항목에서도 공군은 대부분의 문항에서 낮은 점수를 보이고 있다. 해군은 전반적으로 다른 군에 비해 높은 점수를 보이고 있다. 특이한 점은 출타만족도 및 출타 제한 경험 문항과 평일 부대행사 및 사적업무 동원 문항에서 나타났다. 출타 제한 경험은 다른 문항과 달리 해병대가 가장 많았고 만족도 역시 가장 낮았다. 부대 행사 및 사적 업무 빈도도 해병대가 가장 잦았다. 그런데 업무 관련 부당행위 강요 경험은 공군이 가장 높게 나타났다. 이는 심리적 소인이나 군내 분위기와 같이 본 연구에서 측정하지 않은 변인이 영향을 미쳤을 수 있다. 공군이 기본권 보장이 되지 않는다고 느끼는 정도가 다른 군에 비해 높기 때문에 인권침해 목격 경험이 잦은 것은 자연스러운 현상일 수 있다. 업무 강도는 해군이 가장 낮았다. 해상 생활 후에 비전투 임무 수행으로 배치받기 때문에 상대적으로 업무 강도를 약하게 느낄 수 있을 것으로 보인다.

인권의식 부분에서 해병대가 자신 및 간부의 인권 의식도가 가장 높은 것으로 보고하였는데 앞서 제시한 기본권 중 출타 제한 경험이나 부대 행사 및 사적 동원에서 가장 높은 경험 빈도를 응답한 것과는 다소 모순된 결과이다. 이는 기본권이 침해될 수 있는 상황조차 인내하는 것이 적응적인 것으로 인식되는 해병대의 군 문화 및 분위기 때문인 것으로 보인다. 인권교육 측면에서는 공군이 교육 경험은 많은데 비해 인권인식 개선을 체감하는 정도가 낮게 나타났다. 다른 군에 비해 공군의 인권 개선 속도가 느릴 가능성도 배제할 수 없다고 판단된다. 간부는 출타 만족도와 공휴일 부대 행사 및 사적 업무 동원에서 비전투 병사가 보고한 것과 유사하게 나타나고 있는 바, 이들 항목에 대해 객관적 시각을 유지하고 있는 것으로 보인다.



5. 인권개선 방안 및 인권개선 모형



5. 인권개선 방안 및 인권개선 모형

가. 비전투 요원 인권개선 방안

비전투 병사의 인권을 개선하기 위한 방안의 기본방향은 비전투 병사를 감축하고 관리체계를 개선하는 것이다. 이는 궁극적으로 비전투분야를 민간으로 전환하여 비전투 병사를 없애는 것이다. 최근 국방부에서는 병력운용과 관련해서 병 복무 기간 단축, 민간 인력 비중 확대, 예비전력 내실화, 여군 비중 확대, 장군 정원 감축 등의 내용을 발표하였다(국방일보, 2018). 「국방개혁 2.0」추진과 함께 국방인력구조 개편이 2022년에 완료됨에 따라 상비 병력이 현재 61.8만 명에서 50만 명으로 11.8만 명이 감축될 예정이다.

현재 우리 군의 민간 인력 비율은 다른 국가에 비해 현저히 떨어진다. 국방부의 보도 자료에 따르면 우리나라의 민간인력 비율은 5.5%정도로서 52%인 미국, 38%인 영국, 30%인 프랑스(국방부 보도자료, 2018)보다 매우 낮다. 따라서 비전투분야를 민간으로 활용할 필요가 있다. 이것은 국방부에서 추진하고 있는 정책과도 같은 맥락이다. 비전투분야를 현역장병이 맡고 있음에 따라 관리 차원에서 문제가 발생하고 있다. 또한, 국방부에서 추진하고 있는 주요 정책을 살펴보면 현역장병은 전투임무 위주로 수행할 수 있도록 제도를 보완하고 있다(국방부 보도자료, 2018). 즉, ‘군인은 전투부대로’ 전환 정책을 추진함에 따라 비전투분야에서의 현역병 근무를 제외시키고 있는 추세이다. 이것은 군이 보다 본연의 임무에 충실할 수 있도록 하기 위함이다. 결론적으로 전투임무 위주의 군으로 탈바꿈하고 있는 것이다.

하지만 우리 군은 아직도 일부 편제 및 비편제 직위에 비전투 병사를 활용함으로써 현역병이 군 본연의 임무를 수행하는 것이 아니라 비전투분야에 활용되고 있는 실정이다. 이것은 궁극적으로 효율적인 병력운용을 하지 못함에 따라 관리 소홀의 문제를 야기할 수 있다. 즉, 비전투 병사에 대한 인권사각지대가 발생하는 것이다. 이를 해소하기 위해서는 비전투분야의 민간전환을 지속적으로 추진할 필요가 있다. 그렇게 된다면 현역병은 오로지 전투분야에서만 복무할 수 있고 비전투 병사의 인권사각지대는 사라지는 것이다.

그러나 비전투 분야가 민간으로 완전히 대체되기 전까지 비전투 병사는 여전히 존재할 것이다. 민간 대체가 완료되기 전까지는 비전투 병사의 인권을 보호하기 위해서 현재 제도상의 문제를 보완하고 적절하게 운영하는 것을 고려하여야 하며, 비전투 병사에 대한 인식을 전환하기 위한 교육도 필요하다. 더불어 민간 운영이 가능하지 않다고 한 현병, 의장대는 어떻게 운영할 것인지에 대해 검토해야 한다. 이들의 업무는 군의 홍보 및 보안과 관련되어 있기 때문에 대부분 민간 대체가 불가능하다고 여기는 입장이다. 따라서 실질적으로 현병과 의장대를 민간으로 대체하는 것이 가능한 사안인지, 대체가 가능하지 않다면 어떠한 방식으로 운영할 것인지에 대한 제도적인 보완이 이루어져야 할 것이다.

1) 제도 및 운영 개선

국방부가 「국방개혁 2.0」에서 제시한 것처럼 상비 병력이 감축되고 군 복무기간이 단축되면 현역병

은 비전투분야가 아닌 전투분야에서만 임무를 수행할 수 있다. 즉, 현역장병은 군의 본연의 임무에 충실할 수 있다. 우리 군은 현재 첨단전력을 증강하고 과학기술군으로 변모하고 있는 추세이다. 시대적 소명을 달성하기 위해서 보다 효율적인 병력운동을 위한 방안을 모색 중이며, 대안으로는 비전투분야의 민간전환을 제시하고 있다(국방부 보도자료, 2018). 군은 오로지 전투와 관련된 임무 위주로 수행하고 비전투분야는 민간으로 전환하여 효율적으로 병력을 운용하는 것이다. 더 나아가 민간전환의 궁극적인 목표는 비전투분야에서의 현역병 복무를 감소시켜 관리 소홀 등으로 발생할 수 있는 비전투 병사의 인권문제와 인권사각지대를 없애는 것이다.

현재 우리 군의 제도를 살펴보면 군수, 행정, 교육 등 비전투로 구분되는 분야에 현역의 비율이 매우 높은 편이다(국방일보, 2018). 비전투분야에서의 현역 비율을 낮추고 민간의 비율을 높인다면 보다 효율적인 병력운동을 할 수 있을 것이다. 서두에서도 언급하였듯이 우리 군의 민간 비율은 다른 국가에 비해 현저히 낮은 편이다. 따라서 민간 비율을 지속적으로 늘려 궁극적으로 비전투분야에서의 현역을 감소시킬 필요가 있다. 비전투분야에서의 현역병을 감소시키는 기본방향과 정책을 지속적으로 추진하더라도 그것이 완료되기 전까지는 운영적 측면을 개선할 필요가 있다.

첫째, 비전투 병사의 명목상 관리자와 실질적 관리자를 일치시킬 필요가 있다. 본 연구의 질적 분석 결과 운영상의 문제점으로 식별된 것이 바로 명목상 관리자와 실질적 관리자가 다르다는 것이다. 예를 들면, 현재 ○○부대의 속해있지만 실제 업무는 다른 곳에서 수행하기 때문에 관리의 사각지대가 발생하고 책임소재가 불분명해지는 것이다. 인터뷰 결과 편제상 ○○과의 계원으로 임무를 수행하는 병사는 주로 자신의 사무실에서 처부의 담당자와 함께 시간을 보내지만 실제 관리의 책임자는 중대장이다. 그 병사가 관리 책임자인 지휘관과 함께 시간을 보내거나 근무를 하기 보다는 대부분 시간을 해당 처부의 사무실에서 담당관과 보낸다는 점을 감안할 때 여기에는 관리의 문제가 발생할 수 있다.

책임소재의 불명확함을 해소하기 위해서 책임제 운영을 할 것을 제안한다. 책임제는 크게 1차와 2차 책임자로 구분하여 이중적으로 비전투 병사를 관리할 수 있도록 할 필요가 있다. 먼저 1차 책임자는 가장 많은 시간을 보내고 직접적인 접촉이 많은 처부장이나 담당관을 지정할 수 있다. 하지만 비전투 병사의 인권침해가 주로 가까운 사람에 의해 발생한다는 점을 고려할 때 추가적으로 2차 책임자를 지정할 필요가 있다. 2차 책임자는 편제상의 지휘관으로서 비전투 병사에 대한 실질적인 권한을 가진 사람으로 지정할 필요가 있다. 2차 책임자는 비전투 병사에 대한 지속적인 관심과 면담, 현장방문들을 통하여 체계적으로 관리하는 역할을 할 필요가 있다. 궁극적으로 이중 관리체계를 구축함에 따라 인권사각지대를 해소할 수 있을 것이다.

둘째, 비편제 직위를 없애고 모두 편제화하는 것이 필요하다. 본 연구 결과, 편제상의 보직과 실제 보직 자체가 상이한 경우가 있었다. 즉, 자신이 부여받은 공식적인 직책이 아니라 부대에서 편의로 만든 직책을 수행하고 있는 것이다. 비편제 직위는 관리의 소홀과 인권사각지대를 야기하기 때문에 우선적으로 시행하여 인권문제를 해결할 필요가 있다. 군에서 비전투 병사를 부대에 배치할 경우에는 반드시 편제에 맞게 배치시켜야 하고 부득이하게 비편제 운용이 필요한 보직은 정상적인 보고 절차를 거쳐 편제화 시킬 필요가 있다. 또한, 비전투 병사가 자신의 보직이 편제상의 보직인지 비편제 보직인지를 명확히 인지할 수 있도록 알려줄 필요가 있다. 이를 통해 비전투 병사의 인권을 신장시키고 개선을 요구할 수 있을 것이다.

셋째, 비전투 병사 대신 전투지속 지원부대 혹은 요원이라는 용어를 사용할 것을 제안한다. 용어의 변화를 통해 비전투 병사도 전투지속을 위해 중요한 임무를 수행하는 사람이라는 인식을 높일 필요가 있다. 작전형태에 따라 전투부대와 전투지속 지원부대로 구분을 해야 할 뿐 모두가 전투에 임하고 있는 전투 병사임을 명확히 인지시킬 필요가 있다. 또한 군에서 복무하는 모든 장병은 전투 병사라는 자부심과 사명감을 가지고 복무할 수 있도록 해야 한다.

2) 인식 전환을 위한 교육 개선

비전투분야가 민간 인력으로 전환이 이루어지더라도 군의 작전수행에 꼭 필요한 핵심 보직은 현역병이 임무를 수행하여야 한다. 이러한 임무를 수행하는 보직을 살펴보면 헌병, 의무병, 군악대 등이다. 군의 군사작전에 꼭 필요한 전투와 관련된 보직임에도 불구하고 본 연구의 인터뷰 결과 대부분의 헌병과 의무, 군악대 장병들은 자신을 전투 병사로 인식하기보다는 비전투 병사로 인식하는 경향이 있었다. 그 원인으로는 그들이 주로 임무를 수행하는 장소가 위험하지 않거나 실제 화기 등 전투와 관련된 장비를 직접 운용하고 있지 않기 때문이었다. 전투 병사는 주로 위험한 곳에서 복무하는 병사를 의미하고 위험하지 않은 곳에서 복무하는 병사는 비전투 병사로 인식하는 것이다.

또한 비전투 병사의 인터뷰 결과에서 간부가 자신을 전투 병사로 대하기보다는 비전투 병사로 보는 경향이 있다고 하였다. 즉, 임무의 중요성과 작전과의 관계를 고려해서 그들을 인식하는 것이 아니라 현재의 상태만을 가지고 비전투 병사로 인식하는 경향이 있었다. 비전투 병사를 구분할 때 단순히 지금의 상태만을 고려해서 구분하는 것이 아니라 차후 그들이 전시에 어떠한 임무를 수행하는지에 초점을 맞추어 인식을 개선할 필요가 있다. 근본적으로 인식을 개선하기 위해서는 비전투 병사가 무엇이며, 어떠한 보직을 수행하는 사람이 비전투 병사인지를 명확히 할 필요가 있다. 아울러 각 군에서는 정립된 체계를 적극적으로 홍보하여 비전투 병사에 대한 장병의 인식이 개선될 수 있도록 해야 한다.

첫째, 비전투 병사의 인권문제를 다루는 교육용 콘텐츠를 개발할 것을 제안한다. 각 군은 현재 전투 병사와 비전투 병사를 구분하지 않은 채 인권교육을 통합적으로 시행하고 있으나, 비전투분야에 복무하는 병사를 위한 별도의 인권교육이 필요하다. 더불어 비전투 병사에 대한 인권침해 문제가 지속적으로 발생하고 있으므로 별도의 콘텐츠를 개발하여 교육을 시행할 필요가 있다. 현재 국방부에서 발간하고 있는 인권교재「인권상담 및 진정사례집」에도 별도의 공간을 활용하여 비전투 병사에 대한 인권상담 및 진정사례를 반영하는 것도 필요해 보인다. 교육교재를 개선하여 비전투 병사의 인권문제를 해결할 수 있도록 해야 하며, 이를 정착시키기 위해서 각 군별 적극적인 홍보활동이 중요할 것이다.

둘째, 현재 운영 중인 병영생활 전문상담관이나 각 군의 인권상담관을 대상으로 비전투 병사의 인권에 대한 감수성을 가질 수 있도록 보수교육을 할 필요가 있다. 상담관이 비전투 병사의 인권을 고려한 맞춤형 상담을 시행한다면 인권사각지대를 해소하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다. 추가적인 보수 교육을 통해 상담관들이 비전투 병사의 인권문제를 민감하게 인식할 수 있도록 하고, 인권 침해가 발생한 사실을 알게 되었을 때에도 해결을 위한 공감대를 더욱 쉽게 형성할 수 있도록 해야 한다. 또한 비전투 병사의 인권에 대한 교육을 상담관이 반드시 이수해야 하는 과목

으로 편성하여 참여도를 높이고 중요성을 부각시킬 필요도 있다.

셋째, 간부에 대한 토론, 사례를 통한 체험식, 해결 중심의 방식으로 인권 교육을 개선하는 것을 제안한다. 전통적인 군의 모습은 상명하복이지만 인권 문제와 관련해서는 보다 현장의 소리에 귀를 기울이고 함께 할 필요가 있다. 상급자가 하급자를 바라보는 시각을 개선하는 것과 더불어 장병이 겪고 있는 문제에 대해 함께 공감하고 문제를 해결해나가기 위한 인식의 변화가 필요하다. 또한, 하급자도 자신이 군에서 감내할 수 있는 현실적인 부분과 인권침해 사례를 구분하여 의견을 제시할 필요가 있다. 기존의 강의식 교육에서 탈피하여 토의식 수업과 구체적인 사례를 통해 교육을 진행함으로써 장병들의 관심을 유발하고 참여도를 높일 수 있을 것이다.

넷째, 인권교육 활성화를 위해 외부 전문 강사가 교육을 진행하는 것이 필요하다. 기존의 제도는 국방부에서 중심이 되어 강사를 선발하고 교육 자료를 배포하였지만 앞으로는 외부의 인권 전문 강사를 선발하여 교육을 시키는 것이다. 이를 통해 강사에 대한 전문성을 강화하고 인권 교육의 질을 높일 수 있을 것이다. 장병 또한 비전투 병사의 인권문제에 대해 보다 깊이 생각하고 사전에 인권문제를 차단할 수 있을 것이다.

3) 소결론

지금까지 비전투 병사의 인권개선 방안을 제도 및 운영적 측면과 인식 전환을 위한 교육 측면으로 나누어 살펴보았으며 이를 종합하면 다음과 같다. 비전투분야에서의 현역병을 감소시키는 기본방향과 정책을 지속적으로 추진하더라도 그것이 완료되기 전까지는 운영적 측면을 개선할 필요가 있다. 이를 위하여, 첫째, 비전투 병사의 명목상 관리자와 실질적 관리자를 일치시킬 필요가 있으며, 비편제 직위를 없애고 모두 편제화하는 것을 제안하였다. 또한 전투지속 지원부대 혹은 요원이라는 용어를 사용하여 비전투 병사도 전투지속을 위해 중요한 임무를 수행하는 사람이라는 인식을 높일 필요가 있다. 둘째, 근본적으로 군 장병의 인식을 개선하기 위해서는 어떠한 보직을 수행하는 사람이 비전투 병사인지를 명확히 할 필요가 있다. 비전투 병사를 구분할 때 단순히 지금의 상태만을 고려해서 구분하는 것이 아니라 차후 그들이 전시에 어떠한 임무를 수행하는 지에 초점을 맞출 필요도 있다. 셋째, 비전투 병사의 인권문제를 다룬 교육용 콘텐츠를 개발하는 것이 필요하며, 병영생활 전문상담관이나 각 군의 인권상담관을 대상으로 비전투 병사의 인권에 대한 감수성을 가질 수 있도록 보수교육을 하여야 한다. 아울러 간부에 대한 토론, 사례를 통한 체험식, 해결 중심의 방식으로 인권 교육을 개선하는 것이 필요하다. 넷째, 외부의 인권 전문 강사를 선발하여 강사에 대한 전문성을 강화하고 인권 교육을 활성화하는 것이 필요하다.

제도 및 운영 개선	인식 전환을 위한 교육 개선
√ 비전투 분야의 민간 전환	√ 비전투병사 인권 관련 콘텐츠 개발
√ 명목상 관리자와 실질적 관리자의 일치	√ 상담관 보수교육
√ 비편제 직위 폐지	√ 간부에 대한 토론, 사례 중심의 교육
√ 전투지속 지원부대 혹은 요원 용어 사용	√ 외부 전문 강사 선발

[그림 3] 비전투 병사 인권개선 방안

나. 군별, 직군별 인권개선 방안

1) 군별 인권 개선 방안

비전투 병사의 인권개선 방안을 수립하는 데 있어 각 군에서 보고되는 핵심적인 문제에 따라 차별화하여 접근할 필요가 있어 보이며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

육군은 타군과 비교해 두드러진 특징은 보이지 않았으나 질적 분석 결과를 살펴보면 비전투 병사의 선별 기준이 명확하지 않다는 보고가 있었다. 따라서 명확한 선별기준을 확립할 필요가 있으며, 분명한 기준을 가지고 비전투 병사를 뽑게 된다면 업무로 인한 불만이나 불만족을 최소화할 수 있을 것이다.

해병대는 사역 및 부대행사 동원 경험이 4개 군 중에 가장 많았으나, 정작 인권 인식은 높은 편으로 나타났다. 해병대 특유의 군 문화나 분위기가 결과에 영향을 주었을 가능성을 배제할 수 없으며, 우선적으로는 실태 조사가 필요해 보인다. 또한 간부의 인권 교육을 강화하여 인식 개선이 이루어지도록 해야 할 것이다.

해군 및 공군도 간부가 적절한 인권 민감성을 가지고 있지 못한 것으로 인식하고 있었다. 간부와 잦은 대면을 하는 비전투 병사의 인권에 간부의 인권의식 수준은 직접적인 영향을 미친다. 따라서 해병대와 마찬가지로 간부를 대상으로 인권에 대한 집중적이고 효율적인 교육을 하는 것이 중요해 보인다.

공군은 다른 군에 비해 전투 병사가 비전투 임무를 바라보는 시각이 저평가되지 않았음에도 불구하고 임무수행 만족도나 인권보장 만족도가 낮았다. 특히, 무관 업무 동원에 대한 불만이 보고되고 있어 업무 분장을 분명히 하는 것이 필요해 보인다.

2) 직군별 인권 개선 방안

군별 인권 개선 방안과 마찬가지로, 비전투 병사의 인권개선 방안을 수립하는 데 있어 각 직군에서 보고되는 핵심적인 문제에 따라 차별화하여 접근할 필요가 있어 보인다.

첫째, 취사병은 주말과 공휴일의 근무 시간이 불만의 주원인으로 나타났다. 따라서 외출, 휴가 등을 통해 초과된 근무 시간에 대한 보상을 받을 수 있도록 해야 할 것이다. 근무 환경의 안전성도 낮게 지각하고 있어 시설 측면에서 민간 시설의 안전도를 벤치마킹하여 환경적인 여건을 개선할 필요가 있다.

둘째, 군악병은 휴식 시간이 적고 출타에 대한 만족도가 낮았는데, 이는 사적 업무 동원이 많기 때문으로 보인다. 따라서 해당 군의 직무와 관련되지 않은 사적 동원을 일체 불허할 필요가 있다. 또한 차별을 받고 있다는 생각과 사생활 침해에 대한 불만도 많은 것으로 나타났다. 따라서 행사병이 아닌 일반군의 측면에서 군악병에게 차별이 일어나지 않도록 지휘관의 관심과 인식의 개선이 필요하다.

셋째, BX 및 PX병은 개인정비 시간과 휴식 시간이 부족하다는 불만이 많은 것으로 나타났다. 따라서 취사병과 마찬가지로 초과된 근무 시간에 상응하는 외출이나 휴가 등을 충분히 보장하여

주어야 할 것이다. 또한 이들을 동료 군인이기보다는 서비스를 제공하는 사람으로 인식하여 욕설이나 부당한 요청을 하는 경우가 있는 것으로 보고되었다. 따라서 BX 및 PX병의 인권 침해 사례에 대해 동료 병사가 명확히 인식하고 인권 의식을 높일 수 있도록 교육하는 것이 필요해 보인다.

다. 군 인권개선 방안

앞서 설명하였듯이, 비전투 병사의 인권을 개선하기 위한 방안의 기본방향은 궁극적으로 비전투병사를 민간으로 전환하는 것이다. 따라서 장기적으로는 전 장병의 인권 개선을 위한 접근이 필요하며, 보완책을 강구하기 위해 외국군 사례에서 적용 가능한 부분을 살펴보았다. 제도적인 측면에서 군 장병 인권센터의 설립, 군 장병 감독관 제도의 운영, 인권복무규정 카드의 도입을 제안하며, 세부적인 내용은 다음과 같다.

1) 군 장병 인권 센터

장병 인권보장을 위한 기구나 직책을 신설하고 그 운영의 독립성을 확보하기 위해서는 먼저 군의 통제를 받지 않고 장병 인권보장을 위해 활동할 수 있는 범정부적 차원의 '군 장병 인권센터(가칭)'를 설립하는 것을 제안한다. 이는 미국의 'SAPRO'를 모델로 한 것이다. 하지만, SAPRO의 경우는 주로 성폭력과 관련된 문제를 중심으로 다루었다면, 본 연구에서 제안하는 군 장병 인권센터는 군 인권과 관련된 모든 문제를 다룬다는 점에서 차이가 있다.

군 장병 인권센터를 설립하면 국방부 차원에서는 외부기관에서 군 인권문제를 전문적으로 다룰 수 있다는 장점이 있다. 신고기관이 내부에 있을 경우 군 내의 이해관계로부터 자유로울 수 없다는 한계를 극복할 수 있으며, 군은 보다 투명하게 군 장병들의 인권을 보장할 수 있을 것이다. 또한 군 내부적으로 이루어지던 인권제도의 실행을 감독하고 개선하는 활동을 할 것이다. 즉, 성고충상담관 제도, 국방 헬프콜, 인권상담관 제도를 양도받아 자체적으로 운영하고 군을 지원하는 역할을 할 것이다. 각 군별 운영하고 있는 인권과 관련된 기능을 통합하여 하나의 전문기관으로서 군 장병의 인권문제를 지원하는 것이다. 이를 통해 내부적으로 인권문제를 신고하는 것에 대한 불안감을 해소할 수 있고, 인권문제에 대한 전문성을 높여 보다 효율적이고 체계적인 인권 지원 업무를 할 수 있을 것이다.

주요 임무는 신고접수 등을 통해 장병의 인권문제를 처리하고 각 군부대의 현장방문 및 인권보장 제도를 수립하여 제도를 추진하고 지원하는 것이다. 또한 국가인권위원회 산하의 관련기관과 협조하여 전문성을 구비하고 군 장병 중심으로 특화된 인권기관으로서 운영된다. 군 장병의 인권교육에 대해서도 전반적인 책임을 진다. 기존에는 각 부대에서 파견된 인원이 국방부 예하의 인권센터에서 교육을 받은 후 자대로 돌아가 인권교육을 시키는 방식이었다. 하지만 이러한 방식은 전문성이 결여되는 측면이 있으므로 보다 전문성을 구비한 인력을 양성하고 파견함으로써 군 장병의 인권교육의 질을 향상시키는 것이다. 또한, 각 군에 전문상담관을 파견하여 장병의 상담활동을 지원하고 신고도 접수한다. 전문성을 갖춘 상담인력을 각 부대에 파견함으로써 독립성과 익명성을 보장하여 신고자에 대한 인권을 보호할 수 있을 것이다.

2) 군 장병 감독관 제도

군 외부적으로 국가인권위원회에서 의회의 통제만을 받고 독립적 활동이 가능한 ‘군 장병 감독관 제도’를 운영하는 것을 제안한다. 독일에서 시행하고 있는 국방 감독관 제도의 핵심은 의회차원에서 군 장병의 인권문제를 감독하는 것이다. 우리나라에서도 군 장병에 대한 관심과 인권문제를 해결할 수 있도록 의회차원에서 적극적으로 지원할 수 있는 방안이 필요하다. 한국군에서도 인권침해진정제도, 소원수리제도, 고충심사제도 등을 통해 인권에 대한 문제가 발생하였을 때에는 구제를 받을 수 있으나, 이러한 제도의 한계점은 모두가 군의 내부 통제를 받는다는 것이며, 장병 입장에서는 거부감이 생길 수 있다. 자신의 신변이나 익명성이 보장되지 않으면 신고자체가 두려울 수 있기 때문이다. 따라서 의회차원에서도 감독기관을 두는 것이 필요하다.

군 장병 감독관제도의 핵심은 독립성을 보장받은 상태에서 군 장병 인권을 지원할 수 있다는 것이다. 주요 업무는 장병의 고충을 처리하고 군 인권 실태를 조사하고 의회차원에서 군 장병의 인권개선을 요구하는 것이다. 군 장병 감독관은 군 옴부즈맨으로서 군 내부의 장병 기본권을 보호하기 위하여 각종 인권침해 사례를 파악하고 장병으로부터 청원을 받아 처리하는 임무를 한다. 임무를 수행하기 위해 군 장병 감독관은 정보권과 발의권을 가진다. 정보권이란 인권 사안에 대한 조사를 위하여 군에 정보를 요구할 수 있는 권리를 의미한다. 구체적으로 살펴보면 자료제출 요청, 문서 열람, 특정 문제에 대한 입장 표명 요구 등이 있다. 발의권이란 군 장병의 인권사안에 대한 문제점을 의회에 보고할 때, 필요시 국방부장관이나 국가인권위원회의 출석을 요구하여 문제점을 검토하고 처리할 때 사용하는 권한을 말한다. 즉, 군 장병 감독관은 국방부나 군 장병 인권센터에서의 인권 관련된 활동에 대해 감독하는 기능을 가진다. 가장 중요한 역할은 군 장병의 인권문제를 제기하여 의회에서 군 장병의 인권에 관심을 가질 수 있도록 하는 것이다.

3) 인권복무규정 카드

장병의 인권 개선과 군내 인권보장을 위해서는 긍정적인 군 인권문화조성 및 인권교육 방식의 다양화가 필요하다. 이를 위해 인권복무규정 카드를 군 장병에게 발급하는 것을 원칙으로 하여 전 장병이 소지할 수 있도록 운영하는 것을 제안한다. 인권복무규정 카드는 미 육군에서 시행하고 있는 제도로 장병에게 인권복무규정 카드를 발급해주고 의무적으로 소지하게 하는 것이다. 인권복무규정 카드에는 인권침해와 관련된 규정을 제시하고 인권 침해 시 구제요령에 대해 명시함으로써 장병의 인권의식을 높일 수 있도록 해야 한다. 즉, 인권문제가 무엇이고 인권침해가 발생하였을 경우 어떻게 대처해야하는지를 지속적으로 숙지할 수 있게 함으로써 인권문제를 예방할 수 있을 것이다. 간편한 휴대를 통해 보다 직접적으로 인권문제에 대해 접할 수 있고 언제든지 꺼내 읽을 수 있기 때문에 교육의 효과가 클 것으로 예상된다.



6. 총결론



6. 총결론

가. 결론 및 제언

전 세계 유일한 분단국가인 우리나라는 휴전 상황에서 상시 전시를 대비해야 하는 현실에 직면해 있다. 그러므로 국민의 4대 의무에 국방의 의무를 포함시켜 징병제를 통해 군병력을 확보하고 있다. 국가에 복종해야 하는 군인이라는 신분으로 이루어지는 특별권력관계의 폐해와 군이라는 기관의 획일성, 형식성, 강압성은 개인의 자율성과 개성을 억압할 가능성이 높아 인권 침해의 위험이 존재하였다. 군기관은 사회의 인권 의식 수준 향상에 따라 군의 인권 역시 증진시키려는 노력을 해왔고, 실제로 소수 인권을 포함한 다양한 대상의 여러 인권 영역에서 정책 개선을 해 왔으나 그 동안의 노력에도 불구하고 여전히 군 인권 사각지대가 존재하는 것으로 보인다.

본 연구 결과 군의 인권문제와 관련하여 주목하여야 할 분야는 원활한 전투임무수행을 지원하는 비전투임무 수행요원이었다. 비전투 요원은 일부 이중적인 업무를 수행하고 있고 일반 병사와는 다른 후방지원업무나 복지 및 시설 지원, 서비스 업무를 담당하는 업무의 특성으로 인해 인권 침해적 문제나 갈등을 일으킬 소지가 있는 것으로 조사되었다. 즉, 간부와 병사, 병사와 병사 간의 이해 충돌이 발생할 가능성이 높고, 지휘관이나 간부의 관심과 배려 부족으로 인해 군에서 미처 예상하지 못한 인권침해가 발생할 수 있는 것으로 나타났다. 또한, 직무스트레스로 인한 어려움이 존재함에도 불구하고 인권침해의 문제나 복무부적응 등의 심각한 문제가 군 외부적이나 사회적 이슈가 되지 않아 군내에서도 이에 대한 관심과 배려가 다소 소홀한 것으로 보인다. 하지만 이들 역시 인권이라는 보편적 가치를 누려야 하는 대상으로 본 연구에서 비전투 요원을 대상으로 인권침해 수준을 파악하고 이를 개선하고자 하였다.

이를 위해 연구 보고서, 논문, 인터넷 자료, 법령을 포함하는 국내외 자료를 개관하고 육해공군을 대상으로 서울 및 경기 지역의 6개 부대, 재경 및 대전 이남지역 5개 부대에서 비전투 병사, 전투 병사, 장교 및 간부, 군무원 및 군무원을 대상으로 인권과 관련된 설문지 조사를 하였다. 이와 함께 집단 인터뷰를 병행하여 군 인권침해 사례와 그 문제점을 심층적 분석을 하고자 했으며, 설문 및 인터뷰 자료는 통계적 분석과 질적 분석을 실시하였다. 또한, 해외사례를 연구하기 위해 한미 연합사령부와 미 7공군사령부를 방문하고 관련 자료를 수집 하였다.

본 연구의 진행을 위해 우선적으로 우리가 개념적으로 지니고 있는 ‘비전투요원’에 대한 개념을 정립하는 것이 필요했다. 이를 위하여, 비전투요원에는 먼저 광의적으로 평시에 전투임무를 하지 않는 모든 대상을 포함하였다. 이에 추가하여 평시에 비전투시설, 예를 들어, 복지시설, 식당, 보일러실, BX 등에서 근무하는 병사를 협의의 비전투요원으로 포함하였다. 본 연구의 대상은 광의의 개념에 근거하여 선정하였으나 그 대상이 너무 포괄적이고 군에서 조차 비전투요원에 대한 명확한 정의나 한계가 불명확하므로 연구 목적상 특정 업무를 수행하는 병사집단을 연구 대상으로 선정하였다. 따라서 본 연구의 주 대상은 복지시설 지원 및 관리병, BX 또는 PX 근무병, 보일러 관리병, 병사 식당 취사병, 목욕탕 관리병, 장교 및 간부 식당 근무병, 헌병, 의장병, 의무병, 운전병,

군악대, 행정병으로 초점화하였다.

한편, 인간의 삶에서 의식주가 기본적으로 제공되어야 하고 이러한 의식주가 매우 중요하듯이 군을 원활하게 운영하기 위해서는 비전투임무를 누군가가 수행하는 것이 필요하다. 외국의 사례를 살펴보면 비전투 요원의 개념이 한국군과 다소 차이가 있는 것을 알 수 있다. 대부분의 외국군은 모병제를 통해 군인을 선발하고 본인의 희망에 의해 군에 입대하므로 징병제를 통해 입대하는 한국군에 비해 직업적 개념이 명확하다. 외국군의 경우에는 전투와 비전투임무를 구분하는 것이 의미가 없으며, 자신이 하는 임무가 작전수행을 위해 필수불가결한 요소이기 때문에 임무성격에 상관없이 모두 자신을 전투요원으로 인식하고 있다. 따라서 외국군의 경우에는 비전투요원을 대상으로 초점화된 인권침해 사례 연구나 인권보호 제도를 따로 분류하지 않고 있는 것으로 나타났다.

외국군의 경우 인권보호라는 개념에 의해 군 인권제도가 운영이 되어 있으므로 한국군에서의 인권에 대한 개념과 운영, 제도는 유사하다. 다만 한국군과 비교하였을 때 외국군은 한국군보다 인권 기관 및 인권제도만을 운영하고 이를 통해 모든 것을 기대하는 것이 아니라 군 외부기관이나 전문인에 의한 관리를 통해 독립성을 보장받고 있는 것으로 나타났다. 또한, 군 인권교육 방법이나 내용이 다양하며, 장병이 집단 의견을 수렴할 수 있는 창구가 마련되어 있어 개방적이고 상향적인 소통이 이루어진다는 차이점이 있다.

이번 연구 실태조사 결과에서 한국군의 비전투요원에 대한 인권은 비교적 잘 보장되는 것으로 파악되었으나 이는 그 동안의 국가, 군, 사회적인 노력을 볼 때 당연한 결과이다. 하지만, 우리가 주목하여야 할 점은 군에서 소수 혹은 인권의 사각지대에서 인권침해를 당하는 사례가 발생하는 것이다. 심층면접 결과, 육군의 경우 부대에 따라 차이가 있으나 비전투임무를 수행하는 병사를 선발하는 기준이 없거나 불명확하였다. 이와 관련하여 인권보장 관련 불만과 애로사항을 다수 확인할 수 있었다(질적 인터뷰 결과 참조). 군인이기 때문에 기본권이 침해당하더라도 이를 당연히 감내해야 한다는 식으로 인식하는 일부 간부나 병사를 확인할 수 있었다. 이는 기본적인 인권의식 수준이나 교육 효과가 매우 낮은 것으로 판단된다.

전투임무를 수행하는 병사는 비전투임무를 수행하는 동료 병사에 대해 ‘꿀 보직을 받았다고 칭하고 이들이 자신에 비해 편한 보직에서 수월한 임무를 수행한다는 부정적 인식이 가지고 있는 것으로 나타났다. 하지만 취사병이나 헌병, 혹은 의장대처럼 일부 직군에서 임무를 수행하는 병사의 경우에는 매우 높은 강도의 업무를 함에도 불구하고 ‘고된 임무에 비해 제대로 인정을 받지 못한다고 느끼고 있었다. 이들은 타인이 자신의 임무에 대해 ‘아무나 할 수 있는 일이라고 치부하는 것과 그로 인해 인정을 받지 못한다는 생각으로 인해 군 생활에 보람이나 만족감이 떨어지는 것으로 나타났다. 연구 조사 결과 비전투임무를 수행하는 병사는 그들의 기본권이 침해받을 때 자기가 수행하는 임무에 대한 만족도도 떨어지는 것으로 나타났다. 설문이나 인터뷰 결과 비전투 병사의 기본권 보장은 이들을 관리하는 간부의 인권에 대한 인식과 개인적인 역량에 따라 차이가 있었으며, 병사는 간부의 인권에 대한 인식 개선을 요구하는 목소리가 높았다.

인권이 제대로 보장되고 군의 독립성과 기강이 흔들리지 않기 위해서는 국방부와 같은 상급기관의 관리가 필요하다는 의견이 모든 조사 집단에서 일관되게 나타났다. 병사가 인권침해를 경험하거나 목격한 후에 이에 적극적으로 대응을 하지 않는 이유는 인권구제제도에 대한 불신과 더불어 폐쇄적이고 획일적인 군 문화의 변화를 기대하지 않기 때문인 것으로 나타났다. 전투 혹은 비전투임무 병사, 간부, 군무원 및 군무원 집단에 속한 대부분의 연구조사 대상자는 군에서 실시하고 있는 비전투임무는 국방비가 허락하는 가능한 범위 내에서 최대한 민간 인력으로 대체하는 것이 적절하다고 생각하고 있었다. 그들은 군기를 상징하고 특수 임무를 수행하는 헌병과 의장대를 제외한 나머지 비전투 임무는 민간 인력이나 군무원 및 군무원으로 대체하는 것이 적절하다고 생각하는 것으로 나타났다. 하지만, 이를 위해서는 먼저 명확한 운영기준의 정립이 필요하고 저비용으로 활용하던 병사를 고임금 전문 인력으로 대체해야 하므로 국방비가 추가적으로 소요된다는 우려가 있으며, 일부 군의 기밀유지이나 보안문제에 대한 대책이 필요한 것으로 나타났다.

비전투임무 수행 병사, 전투임무 병사, 간부, 군무원 및 군무원 집단 설문문의 문항 분석결과를 종합하면, 전반적으로 군의 인권보장 수준이 이전에 비해 향상 되었으나 군내 인권 사각지대는 여전히 존재하며, 병사에 대한 인권침해 사례가 쉽게 근절되지 않을 것으로 생각하고 있었다. 병사들은 인권침해 사례를 방지하고 이를 예방하기 위해서는 우선적으로 군의 비전투 임무를 군인이 아닌 민간 전문 인력이 수행토록 함으로써 비전투 임무의 특성상 생길 수 있는 인권침해 문제의 원인을 없애는 것이 적절한 것으로 생각하고 있었다. 하지만 급격한 비전투임무 병사의 민간 인력 대체나 기존 체계의 성급한 변화보다는 군에서 반드시 수행해야 하는 직군을 식별하고 그 외 변화가 필요한 분야에 대해 단계적으로 변화를 모색하는 것이 적절할 것으로 조사되었다.

본 연구에서는 설문 응답의 경향성, 통계적인 유의성을 확인하기 위해 집단별 차이검증을 실시하였다. 첫째, 비전투임무 수행 병사, 전투임무 병사, 간부, 군무원 및 군무원 집단 간 차이가 있는지를 확인하였다. 간부 집단은 비전투 병사 집단에 비해 근무환경, 임무 만족도, 인권 및 기본권 보장 등에 대해 더 긍정적으로 인식하고 있었다. 또한, 간부들은 인권침해나 인권침해 목격에 대해서는 그 빈도와 강도가 약한 것으로 인식하였다. 비전투임무 수행 병사를 관리하는 입장에서 보면 간부의 이러한 응답결과는 병사가 인식하는 인권수준이나 그들의 고충에 대한 관심과 탐색이 부족하고 문제를 제대로 통찰하지 못하였을 가능성이 있음을 보여준다. 따라서 이러한 간부와 병사의 인권의식에 대한 차이를 해소하기 위해서는 체계적인 인권교육을 통해 부하에 대한 공감능력과 인권의식의 개선이 필요한 것으로 보인다.

둘째, 비전투 병사의 직군에 따라 응답결과에 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무시간의 적절성과 관련하여 행정병은 BX 및 PX병, 취사병 군악병보다 평일 근무시간 적절성에 대한 긍정적인 응답율이 더 높았고, 주말 근무시간 적절성은 의장대와 헌병이 더 높았다. 이는 행정병이나 의장대, 헌병이 비교적 다른 직군보다 역할과 운영기준이 명확하기 때문이고, 복지시설병이나 BX 및 PX 병 같이 서비스 임무를 수행하는 직군은 부대나 상급자의 지시, 부대 상황에 따라 근무시간이 변동되기 쉬우며, 일반 병사가 근무를 하지 않는 시간에 근무를 해야 하는 특성이 반영되었기 때문인

것으로 보인다.

셋째, 기본권 보장에 대하여 살펴보았다. 병사의 출타 만족도는 군악병과 운전병이 낮게 나타났으며, 개인정비시간 보장은 PX 및 BX병이 다른 직군보다 점수가 낮은 것으로 나타났다. 평일 부대행사나 사역 동원은 의장대와 군악대가 많았고, 주말에는 서비스 임무를 수행하는 직군의 병사들이 상대적으로 더 많은 것으로 나타났다. 이런 결과는 군악대는 부대행사나 임무수행을 위한 부가적인 연습으로 인해 출타의 자유가 완전히 보장되기 어려우며, 임무특성상 의장대와 군악대가 다른 직군에 비해 행사에 참여하는 빈도가 높기 때문인 것으로 보인다.

서비스 임무를 수행하는 병사들은 일반 병사가 근무하지 않는 시간에도 임무를 수행해야 하는 경우가 있으므로 개인정비시간을 보장받기 어렵고, 특히 임무나 개인적인 사역 여부가 명확히 관찰되지 않는 곳에서 부가적 임무를 수행하게 될 가능성이 높으므로 간부와 1:1 직면 상황에서 인권침해가 발생할 가능성이 높을 수 있다. 취사병은 근무시간과 업무 강도가 높은 반면에 개인정비시간 확보는 잘 되는 것으로 확인되었다. 이들은 일찍 기상하여 기본 임무를 수행하고 난 후 일반 병사가 근무하는 시간에 휴식과 개인정비시간을 가지기 때문으로 나타났다.

넷째, 임무 수행을 하면서 차별 경험 유무과 그 정도에 대해 살펴보았다. 간부 등 상급자이나 민간인과 접촉이 많은 BX 및 PX병은 차별 경험 및 인권침해에 적극적으로 대응하지 않는 것으로 나타났다. 근무지와 관리체계가 달라 문제가 발생할 경우 이에 대한 책임소재가 불분명함으로 인해 인권침해를 겪어도 보호해줄 수 있는 환경적 여건이 부족하다고 판단했을 가능성이 있는 것으로 보인다. 사생활 침해는 취사병이 운전병보다 더욱 불만족 한 것으로 조사되었다. 이는 앞서 언급한 근무시간, 개인정비 및 휴식시간 미보장 등이 상호작용하였거나 집단으로 임무를 수행해야 하는 임무의 특성으로 인한 결과일 수 있다. 한편, 전투 병사는 의장대에 비해 PX 및 BX병의 임무를 수행하는 병사를 더 부정적 시각으로 바라보는 것으로 나타났다. 의장대의 경우 병사의 연습하는 모습을 객관적으로 관찰할 수 있기 때문에 일반 병사와의 위화감이 덜한 반면 PX 및 BX병은 일반적으로 편한 직책이라는 인식을 지니고 있는 것으로 보인다.

다섯째, 인권교육의 필요성에 대해 살펴보았다. 행정병이 복지시설에 근무하는 병사보다 인권교육이 더 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 이들은 간부와 접촉하는 경우가 많아서 간부의 인권수준에 대한 체감의 정도가 높아 이러한 응답 결과가 나온 것으로 보이며, 인권교육의 필요성이 간부에게 더욱 필요하다고 느끼는 일반병사의 인식과 일치하는 것으로 조사되었다.

다음으로 군별로 어떠한 차이점이 있는 지를 살펴보았다. 공군은 다른 군에 비해 전투 병사가 비전투 임무를 바라보는 시각이 부정적이지 않음에 불구하고 그들이 체감하는 임무수행 만족도와 근무시간 적절도는 낮은 것으로 조사되었다. 비전투임무 수행 병사의 인권보장 정도나 기본권 보장 측면에서도 병사들의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 공군의 경우 타군과 달리 휴가나 외출이 잦고 규칙적으로 보장이 되며, 제반 복지시설이 한 곳에 집결되고 집중투자가 가능하므로 전

반적으로 타군에 비해 군 생활에 대한 만족도가 높을 것으로 기대하였으나 인권 보장이 잘 되지 않는다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

해군은 다른 군에 비해 비전투 임무 수행에 대한 인권보장 수준이 높은 것으로 인식하였으며 기본권의 여러 항목에서도 다른 군에 비해 만족한다는 반응을 보였다. 해군은 훈련소를 퇴소하면 6개월의 해상근무를 한 후에 지상근무를 할지 혹은 해상근무를 지속할지를 결정하기 때문에, 실제로 출타나 통신의 자유는 다른 군에 비해 제한이 크다. 해군은 근무여건상 타군에 비해 인권 침해사례가 많을 것으로 기대하였으나 만족도는 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이는 인권에 대한 인식의 차이에 기인한 것으로 보여 진다. 예를 들어, 해군은 해상근무 후에 지상근무를 지원 하면서 비전투 임무를 수행하게 되는데 차출이 아닌 본인의 선택에 의해 비전투 임무를 수행하기 때문에 어려움이 발생하더라도 이를 감수할 수 있는 것이다.

해병대는 인권인식도와 사역 및 부대행사 동원 경험 측면에서 타군과 차이가 있었다. 사역 및 부대행사 동원 경험은 4개 군 중에 가장 많았으나 정작 인권인식은 높은 편이었다. 이는 사역이나 공휴일 부대행사마저도 적응적인 군생활의 일부라고 간주하는 해병대 군 문화나 분위기의 영향이었을 수 있다. 육군은 해군, 공군, 해병대처럼 두드러진 특징은 보이지 않았으나 전반적으로 대부분의 문항에서 특정 군과의 차이를 보이는 경우가 잦았다. 이는 육군이 인원수가 가장 많기 때문에 접촉하는 비전투 병사의 수도 더 많을 것이며, 잦은 대면 상황과 수적 우세로 인해 다른 군에 비해 인권침해가 더 많이 발생할 수밖에 없는 특징이 반영되었을 수 있다.

이번 연구를 위한 실무부대 방문과 설문 및 인터뷰 조사를 통해 군 인권 개선을 정책개선 필요 사항이 몇 가지 식별되었다. 우선, 비전투 임무병사의 임무 특성과 이로 인해 발생할 수 있는 인권침해 문제 발생 가능성과 관련하여 타 병사와의 갭(Gap)을 줄이는 것이 필요한 것으로 나타났다. 이를 위해서 전시 혹은 군 체계를 유지하는데 반드시 필요한 비전투 임무를 제외하고 대체가 가능한 임무를 파악하여 민영화할 필요가 있는 것으로 보인다. 헌병과 의장대를 제외한 대부분의 비전투 임무는 군인이 아니더라도 수행할 수 있는 업무로서 민간의 전문성을 활용한다면 도리어 병사에게 질적으로 높은 수준의 서비스를 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 이는 국방개혁 2.0에 의해 병력감축이 결정된 현시점에서 더 많은 전투 병사를 확보하는 것에도 도움이 될 것이다. 하지만 단순히 민간 인력으로 대체한다고 해서 비전투 임무 자체가 사라지는 것은 아니다. 비전투 임무에 대한 인식의 전환이 기본적으로 이루어져야 민간 인력으로 대체한 이후에도 일부 남아 있는 비전투 병사에 대한 인권이 확보될 수 있다. 인권에 대한 인식의 전환은 교육을 통해 교정할 여지가 높으므로 군 인권교육의 내용과 질이 변화되어야 할 것이다. 특히, 간부와 잦은 대면을 하는 비전투 병사의 인권에 직접 영향을 미치는 것은 간부의 인권의식 수준이므로 간부의 인권교육을 강화할 필요가 있다. 이와 함께 관리와 책임소재의 불분명을 해소할 수 있는 운영의 확보가 필요하다.

향후 한국군은 지속적으로 비전투 임무 병사의 인권보장을 위한 다양한 대책이 필요한 것으로 보이며, 이러한 보완책을 강구하기 위해 외국군 사례에서 적용 가능한 부분을 살펴보았다. 첫째,

국방부에 ‘군 장병 인권센터’를 운영하는 것이다. 군 장병 인권센터는 인권보장을 위해 군의 영향력 아래에 있는 기관이 아닌 독립적인 관리기관이다. 이는 미국의 ‘SAPRO’를 벤치마킹한 것으로 범정부적 군 장병 인권센터를 설립하는 것이다. 센터는 이미 군에서 시행되고 있는 다양한 국내 상담 및 인권구제 제도의 관리를 양도받고, 독일의 국방감독관 제도와 군인감찰제도, 미군의 ‘인권복무규정 카드 소지 의무화’를 도입하도록 권유하고자 한다. 선진국의 사례에서 인권 관리기관의 독립성은 매우 중요한 필수조건이기 때문에 군 산하의 다양한 제도를 양도받아 관리 및 감독함으로써 인권관리의 전문성과 질적 향상을 도모하고 있다. 현재 인권 문제에 대한 모니터링은 대부분 외부기관을 통해 이루어진다 해도 외부기관을 선정하고 계약을 체결하는 기관은 결국 군이기 때문에 인권 감사 결과에 대해 신뢰할 수 없다는 의견이 있다. 본 연구는 인권개선 모형 및 정책을 구현하여 군의 인권 관련 측면에 대해 객관성을 확보함으로써 군에 대한 국민의 신뢰를 회복하고 병사에게는 국가기관에 대한 긍정적 시각을 부여하여 기능적인 미래 사회 구성원의 역할을 수행할 수 있도록 하고자 한다.

‘군 장병 인권센터’는 모든 군인의 인권보호를 목적으로 운영되므로 비전투 병사에 한정하지 않는다는 장점이 있다. 다만, 본 연구에서는 집중적으로 연구 및 조사하였던 비전투 병사의 인권을 개선하기 위해 필요한 정책을 제시하였다. 이미 국방인력구조 개편으로 인해 2022년에는 상시병력이 61.8만 명에서 50만 명으로 감축할 예정이므로 BX 및 PX병 이외에도 민간인력으로 대체가 가능한 비전투임무를 전환하여 많은 병사를 전투임무에 투입하는 것이 필요하다. 이를 위해서 군 인권교육에 병사가 하는 임무내용에 대해 상호간 이해를 증진하는 교육내용이 포함될 필요가 있으며, 모든 임무가 전투력 발휘에 필요한 것이라는 인식의 개선을 이끌어내야 한다. 전시에 비전투임무라 하더라도 대부분 군인 스스로가 수행할 수밖에 없으므로 비전투병사가 그들의 임무에 대해 무가치함을 느낄 이유가 없을 것이다. 전투임무 수행 병사도 작전 지원 업무를 단순히 편한 임무로 간주할 것이 아니라 군에서 꼭 필요한 임무라는 인식의 전환이 이루어지게 될 것이다.

다음으로 군 인권침해 사례를 방지하기 위해서는 비편제 직책에서 근무하거나 부대의 편의를 위해 비공식적으로 운영되는 인원이 없어야 한다. 비편제 인원은 관리자가 불분명하고 이중적인 경우가 많으므로 인권침해 문제가 발생해도 상급자에게 그 책임을 묻기 어렵다. 또한, 누군가에게 책임을 부여한다고 해도 사후처리가 미흡할 가능성이 높다. 선행 사례를 살펴보면 인권침해는 가까운 사람에게서 발생하는 경우가 흔하기 때문에 상급자나 상급기관에서 비편제 임무를 부여하는 가부를 체계적으로 관리하고 감독하는 시스템이 필요하다. 이를 위해 본 연구에서는 ‘이원화된 책임관리 체계’를 제안하였다. 부하에 대한 책임 있는 관리가 이루어지기 위해서는 정식으로 편제에 반영이 되어야 하며, 이를 통해 상급기관은 해당 병사를 파악할 수 있다. 본 연구를 진행하면서 가장 어려웠던 점 중에 하나는 비전투 병사의 현황을 파악하는 것 자체가 불가능하였다는 점이었다. 실제로 각 군에서 조차 비편제된 인원이 서류상에 존재하지 않기 때문에 비전투 병사의 규모나 실태를 제대로 파악하지 못하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 국방부, 각 군 본부, 그리고 각 군의 상급부대에서는 비전투 병사 인원 수 뿐만 아니라 임무 및 그들을 둘러싼 환경을 파악하고 관리하려는 노력이 필요하다.

마지막으로 본 연구를 위한 설문 및 질적 인터뷰 조사 결과 군의 인권 의식을 향상시키기 위한 방법 중의 하나는 인권교육으로 확인되었다. 기존의 교육 체계에는 비전투임무 병사의 인권을 다루는 별도의 특성화된 교육이 없었으므로 이들의 임무에 대한 이해 확대와 인권보장을 위한 교육을 시행하는 것이 적절한 것으로 보인다. 이를 위해 단기적으로 병영생활전문상담관이나 군 인권상담관을 중심으로 비전투임무 병사를 위한 인권교육을 시행토록 하는 것이 적절할 것이다. 장기적으로는 군내 장병 인권의식을 정착시키기 위해 적극적인 홍보활동과 함께 비전투 병사에 대한 인권 문제를 해결하기 위한 공감대를 형성하는 것이 필요할 것이다.

이제까지의 연구결과 내용을 종합하면 한국군 병사들은 징병제에 의하여 군에 입대하고 대부분의 국민이나 군 간부가 국방의 의무를 당연한 것으로 여김에 따라 일부 간부나 병사는 군 생활 중에 인권에 침해를 받는 상황이 생긴다 하더라도 참거나 문제 삼지 말아야 한다는 의식을 가지고 있다. 또한 군 간부는 병사와 달리 그들이 군 인권에 민감하며 군 인권보호를 위해 적절하게 활동하고 있다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 이는 병사들이 체감하는 인권과 다소 차이가 있으며, 군복무의 특성상 의무적인 군 복무와 인권 문제의 발생이 서로 충돌할 수 있으므로 관심과 부하에 대한 깊은 배려가 필요하다. 군 지휘관이나 간부의 높은 관심과 배려가 있다고 하더라도 인권의 문제는 권력의 불균형과 개인 간에 이해 차이로 발생할 수 있기 때문에 인권 문제가 완벽하게 해소되기는 쉽지 않을 것으로 보인다.

이번 연구조사 결과 비전투 임무를 수행하는 병사의 인권침해 문제와 관련하여 간부, 병사 군무원 및 군무원 등 모든 집단에서 군 인권 개선을 위한 필요성에 공감하고 있고 신분의 차이에 따라 인권수준에 인식에도 차이가 있는 것은 앞으로 군 인권을 개선을 위한 변화와 노력이 필요함을 보여 준다. 군 인권침해 사례의 발생은 군 인권에 대한 정보나 이해 부족, 시스템 미비, 교육의 문제, 군 인권문제 처리를 위한 독립기구의 부재, 간부의 인식 부족, 인권 문제발생 이후 합리적이고 공정한 처리 미흡 및 불신감, 지휘권 범위 밖의 사각지대 존재 등이 상호작용한 결과로 보인다. 특히, 이번 연구에서 나타난 것처럼 일부 병사가 비전투 임무 수행으로 인해 군 복무에 만족하지 못하고 이러한 문제가 군 복무부적응으로 발전하게 된다면 이는 시급히 해소하여야 할 문제이다. 군은 이번 연구결과를 비단 비전투임무 수행 병사만의 문제로 국한할 것이 아니라 군의 전반적인 인권 신장을 위한 참고 자료로 삼아야 할 것이다. 군에서 비전투임무에 종사하는 이유로 그들의 인권이 침해되는 사례가 발생하지 말아야 하며, 군은 입대하는 모든 대한민국의 젊은이가 인권이 보장되는 가운데 국방의 의무를 다할 수 있도록 합리적 제도와 절차를 마련하여야 할 것이다.

나. 기대효과

본 연구의 기대 효과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 비전투 업무와 작전 지원 업무를 구분하는 기준을 만들 수 있었다. 비전투 병사나 비전투 임무라는 말은 전투를 주목적으로 하는 군 기관에 부적절한 용어이다. 이들이 하는 업무는 실제적으로는 '전투지원'이라는 용어가 적절하다. 그러나 비전투 병사 중에 많은 직군은 실제적인 전투 지원이 아닌 '누구라도 할 수 있는 업무'가 더 많은 것이 사실이다. 때문에 일반 병사에게는 '편한 자리'라는 인식을 주게 되어 위화감을 조성하고, 비전투 업무에 대한 부정적 인식으로 인해 '군대에 와서 군인다운 행위'에 참여하지 못하게 되어 무가치감을 느낄 수도 있다. 본 연구에서는 비전투 업무의 개념을 정립하여 '군인이 해야 하는 전투 지원'과 '군인이 굳이 하지 않아도 되는 일'의 개념을 명확히 할 수 있었다. 이를 통해, 군 기관은 민간으로 대체할 수 있는 대상을 선정할 수 있고 예산 책정과 같은 제도적 정책에 필요한 요소를 반영할 수 있을 것이다.

둘째, 비전투 병사 제도의 인권 수준을 파악할 수 있었다. 현재의 전반적인 비전투 병사 제도에서 인권보장은 적절하게 잘 이루어지는 편이라고 할 수 있다. 하지만 그 안에서 반복되는 응답과 일관된 결과가 보고되고 있다. 이러한 양적 및 질적 분석은 인권의 사각지대에서 인권침해를 야기할 수 있는 잠재적 요소를 예방하는 방법으로 제시될 수 있다. 실제로 군생활을 하는 군인의 의견을 수렴하고 그들의 애로사항을 확인함으로써 군인에게 가장 필요한 요소가 무엇인지 파악할 수 있었고, 이후의 인권 정책에서 강조점을 두어야 하는 측면이 발견되는 기회가 되었을 것이다.

셋째, 국가와 국방부와 같은 상급기관에서 제시한 정책이 현재 군인에게 어느 정도로 인지되고 있고, 그 효과성이 어느 정도인지 확인할 수 있었다. 국가에서는 군 인권을 강화하기 위해 많은 정책을 발표하지만 실제로 이러한 정책이 군인에게 얼마나 적용이 되고 있고 그 효과성이 있는지는 확인한 적이 없다. 본 연구에서는 국가와 상급기관에서 발표한 정책의 효과성을 확인할 수 있었으며, 추상적인 정책에 병행하는 구체적인 시행 지침의 중요성이 시사되었다.

넷째, 해외사례 분석을 통해 비전투 병사의 인권을 개선할 수 있는 모델과 강조점을 확인할 수 있었다. 선진국은 모병제를 채택하고 있지만, 우리나라는 징병제를 통한 징집이 이루어지기 때문에 먼저 군 인권에 대한 인권 모형이 먼저 제시되었으며, 비전투 병사라는 특수성을 감안한 제도적 제언을 제공하였다. 비전투 업무를 민간으로 대체한다 하더라도 남은 전투 지원병이 수행해야 하는 비전투 업무에 대한 고려가 있어야 한다. 때문에 본 연구의 결과와 정책적 제언을 토대로 향후 비전투 업무의 형태로 전투 지원을 하는 대체 불가능한 장병에 대한 인권 정책을 설정하는데 도움을 줄 것이다.

다. 연구의 제한점

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 본 실태조사는 횡단적 연구 방법을 사용했기 때문에 각 변인 간의 인과관계나 시간의 흐름에 따른 변화를 추정하는 것이 어려웠다. 또한 자기보고식 설문지에 설문응답자의 개인내적 요

인을 파악할 수 있는 문항이 포함되어 있지 않았다. 따라서 추후 연구에서는 부정적 정서나 취약성, 혹은 탄력성과 같은 개인 내적 요인을 측정하여 순수한 변인 간의 관계 및 영향력을 밝혀내는 작업이 필요할 것이다.

둘째, 본 연구는 자기보고식 설문조사를 실시했기 때문에 연구참여자의 개인적 상황 요인에 영향을 받아 왜곡하거나 방어적인 답변을 했을 가능성이 있으며 사회적 바람직성의 영향 역시 배제할 수 없다. 이는 실제적인 현상 파악을 어렵게 하고 왜곡된 반응을 유도할 수 있다. 이를 보완하기 위해 심층 면접을 실시하였으나 시간적 및 물리적 한계로 인해 모든 대상에게 인터뷰를 할 수 없었으므로, 양적 설문과 심층 분석의 일치성을 단언하기 어렵다.

셋째, 물리적이고 현실적인 한계로 인해 최전방 부대, 또는 격오지에 위치한 부대의 비전투 병사(요원)는 표본에 포함되지 못했다. 관리 감독의 역할을 하는 상급부대 또는 장성의 시선이 닿지 않는 곳에서 인권문제가 더욱 빈번히 발생할 수 있다는 점을 고려한다면 추후 연구에서는 이를 고려해 표본에 추가하거나 해당 표본에 특화된 연구가 진행되는 것이 적절할 것으로 보인다.

넷째, 비전투 요원이라는 용어 자체가 본 연구에서 처음 사용되었고 국내 군의 특이성으로 인해 발생한 역할인 만큼 해외사례를 수집하는 것이 쉽지 않았다. 허나, 이는 비전투 병사의 존재만으로도 후진적 병영문화를 반영하는 것일 수 있다. 선진국에서 비전투 병사가 존재하지 않는 이유는 그들의 역할과 임무가 명확하고 제도적으로도 장병의 신분과 직책을 명확히 규정하고 있기 때문일 수 있다.

다섯째, 각급 부대를 이끌어가는 영관급과 장성급이 표집되지 않았다. 특히 인권의식 개선이나 정책을 현실화하는 측면에서는 지휘관의 역량이 매우 중요한데 이에 대한 확인이 되지 않았다. 다만 비전투 병사의 경우 주로 부사관과 같은 관리 간부와의 대면 상황이 많다는 점과 군 전체에서 영관급 이상이 차지하는 비율이 적다는 점은 본 연구의 대상으로 포함하지 않은 것에 대한 적절한 이유가 될 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구는 개념적 정립조차 이루어지지 않은 비전투 요원이라는 임무와 역할에 대해 조사한 만큼, 국방부 측에 협조를 요구할 사안이 많았다. 부대를 방문하였을 때 일부 부대를 제외하고는 매우 원활한 협조를 얻었으나 비전투 요원 관련 현황이나 법령, 시행세칙 등을 포함한 다양한 자료가 대외비 혹은 자료 미비 등의 사유로 제공받지 못하였다. 상급 기관에서 전투 지원을 하는 병사를 비전투 병사라는 비공식적인 측면까지 고려해 파악하는 것은 현실적으로 무리가 있는 것이 사실이다. 그러나 바로 이러한 점에서 국방부와 상급기관이 인권개선을 위해 노력한다면 비전투 요원에 대한 효율적인 체계를 구성할 수 있을 여지가 충분하다고 보인다.



참고 문헌



참 고 문 헌

- 국가인권위원회(2002). 군내 구급시설 인권실태조사를 위한 기초 현황파악.
- 국가인권위원회(2005). 군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구.
- 국가인권위원회(2005). 군 수사과정 및 군 영창 인권상황 실태조사.
- 국가인권위원회(2014). 군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사.
- 국방부(2015). 병영문화혁신 실행계획.
- 국방부(2017). 보도자료: 국방부, 공관병 제도 폐지(안) 확정 및 추진실적 점검-정부중합대책 발표(8.31.) 후 1개월간 추진실적 점검.
- 국방부(2017). 보도자료: 군인권센터가 제기한 공관병 인권침해 행위 등에 대한 중간조사결과.
- 국방부(2018). 보도자료: 군, 비전투분야 민간인력 활용 확대.
- 국방부(2018). 2018 인권교제.
- 국방부 법무관리실(2017). 인권상담 및 진정사례집.
- 국방일보(2018. 2.12일자) 軍, 고등군사법원·영창제도 폐지한다··고강도 사법개혁 추진.
- 국방정책연구 제33권 제3호·2017년 가을(통권 제117호) 141-169.
- 군인권센터(2013). 군 성폭력 실태조사.
- 군인권센터(2017). 군인복무기본법 개정안 연구보고서.
- 국회예산정책처(2017). 국방위원회: 각 군별·신분별 병력 규모.
- 권인숙(2009). 징병제하 인권침해적 관점에서 군대문화 고찰. 민주주의와 인권, 9(2), 185-219.
- 김경준, 김희진, 이민희, 김윤나(2014). 한국 아동·청소년 인권실태 연구Ⅳ. 한국청소년정책연구원 연구보고서, 1-771.
- 김광식(2004). 장병 인권논의의 쟁점과 발전방향, 국방정책연구소 특집논문, 66, 31-55.
- 김광식, 박문언, 김규현(2016). 군 인권교육체계 발전 방안 연구, 한국국방 연구원.
- 김규현, 현익재(2009). 군무원 활용의 경제성 분석과 정책 방향. 국문주간국방논단, 제 1247호.
- 김웅규, 황정호(2006). 군인의 기본권 향상을 위한 법적 고찰. 사회과학논문집, 25(1), 1-44.
- 김정명(1999). 청소년 인권의 사각지대 : 체육특기생, 청소년학연구, 6(2), 21-40.
- 백석대학교 산학협력단, 김상균(2012). 군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사, 국가인권위원회 발간자료/2012(-), 1-277, 국가인권위원회.
- 법제처(2017). 법령-군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 시행령.
- 서은희(2007). 군 징계 영창제도와 인권보장 강화. 경북대학교 행정대학원 석사청구논문.
- 안보경영연구원(2010). 군내 인권침해 구제제도 발전방안 연구.
- 안보경영연구원(2014). 군 인권실태와 외국군의 인권정책에 관한 연구.
- 안현의(2006). 군복무 부적응자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회.
- 연합뉴스(2018). 주한미군, '유사시 한국내 미국 민간인 대피훈련' 4월 실시. 연합뉴스 3월 23일자
- 육군교육사령부(2015). 야교 1-0 인적자원 지원(FM 1-0 Human Resource Support).
- 육군교육사령부(2016). 육군 전투기술 교범 4-93 지속지원 여단(Sustainment bridge).

- 윤향희(2016). 미등록 외국인근로자의 인권 보호. *현대사회와 다문화*, 6(2), 127-149.
- 이경환(2008). 군대 내 동성애 행위 처벌에 대하여. *공익과 인권*. 서울대학교 BK21 법학연구단
공익인권법연구센터.
- 이경환(2013). 2013년 균형법상 추행죄(제92조의 5) 개정의 문제점. "균형법 제92조의6, 이대로 좋은가?" 토론회 자료집.
- 이미정, 정수연, 권인숙(2016). 군대내 성폭력 피해자 보호의 문제와 개선방안 연구, *한국여성정책연구원 연구보고서/2016(-)*, 1-236, 한국여성정책연구원.
- 이상목(2011). 병역의무부담의 형평성과 군필자 가산점제도 : 쟁점과 정책제언. *제도와 경제*, 5(2), 191-223.
- 이수연(2017). 외국인여성근로자의 노동과 보편적 권리 보장 - 우리 법제에 대한 비판적 접근 -. *사회법연구*, 33, 93-140.
- 이종호(2014). 군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사, 국가인권위원회.
- 이태규(2012). *군사용어사전*. 일월서각.
- 임춘식, 윤지용(2012). 노인의 노인인권개념 인식과 침해 경험에 관한 연구. *노인복지연구*, 56, 275-298.
- 임태훈(2013). *군 인권실태조사 연구보고서*. 성공회대학교 NGO대학원 석사청구논문.
- 張福姬(Chang Bok-Hee).(2006). 양심적 병역거부자의 인권 보호. *공법연구*, 35(2): 237-265.
- 정재극(2014). 육군 인권에 관한 고찰. *한남법학연구*. 2. 130-146.
- 정치학대사전편찬위원회(2002). *21세기 정치학대사전*. 아카데미아리서치.
- 조기성(2001). *국제법*. 이화여자대학교 출판부:서울.
- 조성제, 김민우(2016). 여성인권보장의 구체화 검토 -대구시 양성평등기본조례를 중심으로-. *법과 정책연구*, 16(1) : 393-418.
- 조영진(2004). *국방민간인력의 발전 비전과 정책 방향*. 한국국방연구원.
- 조효재(2016). *인권의 지평: 새로운 인권 이론을 위한 밑그림*. 후마니타스, 서울.
- 최수찬, 원경림, 유경진, 이윤진, 손인봉, 정선아, 최보라(2013). *선진기업 복지제도의 이해*, 양서원.
- 통계청(2016). *2016년 출생통계(확정)*. 국가승인통계 제10103호.
- 한국국방연구원(2009). 연구보고 : 군무원의 효율적 활용방안을 위한 정원 개선 방향.
- 한국여성정책연구원(2012). *여군 인권상황 실태조사*.
- 항소심 서울고등법원 이관...1심 군사법원장 민간법조인 충원.
- 허완중(2011). 인권과 기본권의 연결고리인 국가의 의무-기본권의 의무적 고찰을 위한 토대. *저스티스*, 136-168.
- 현명호(2017). *군 적응교육 프로그램 인권상황 실태조사 :2017년도 인권상황 실태조사 연구용 역보고서*. 국가인권위원회:서울.
- 황경상(2014). *직업의 세계*. 경향신문.
- Buckland, B. S.(2017). Ombuds institutions for the armed forces: Selected case studies, DCAF.*
- Depart of Army(2008). Commander's equal opportunity handbook, TC 26-6.*

Department of State(1999, 2000, 2001, 2002, 2004). Human Rights Report : Republic of Korea.

Deutscher Bundestag(2013). The parliamentary commissioner for the armed forces.

House of Commons Defence Committee(2013). The work of the service complaints commissioner for the armed forces.

Jerry M. L.(2007). The U.S. military and human rights promotion: Lessons from latin America., Westport: Praeger Security International.

U.S. Southern Command(2015). Human rights awareness education: For general officers and flag officers.

United States General Accounting Office(1996). Converting some support officer positions to civilian status could save money.

<http://armedforcescomplaints.independent.gov.uk/howtocomplain.htm>

<http://phc.amedd.army.mil/topics/healthyliving/bh/Pages/SuicidePreventionEducation.aspx>

http://www.dodig.mil/Portals/48/Documents/Policy/DoDD_7050_06.pdf

http://www.mc.edu/rotc/files/3913/1471/9546/MSL_202_L01b_Army_Values_Consideration_of_Others.pdf

<https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodd/510601p.pdf>

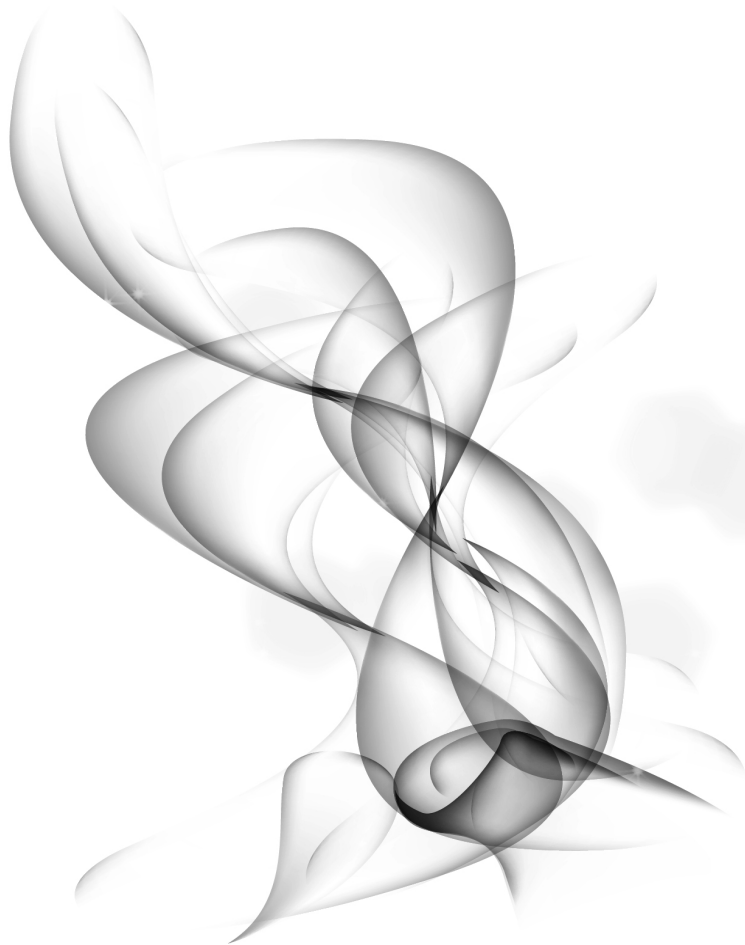
<https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodd/510604p.pdf>

http://www.kansastag.gov/AdvHTML_Upload/files/DoDI%207050_01,%20Defense%20Hotline%20Program,%202007%20Dec%2017.pdf

<http://www.sapr.mil/index.php/about/mission-and-history>



부 록



[질적 분석 결과]

[표 1] 비전투 병사 긍정적인 점

대주제	비전투 병사
비전투 병사 긍정적인 점	<p>“전투 요원들이 맘 흘리는 것보다는 상대적으로는 편하다.”</p> <p>“올해 4월까지 배를 타고 소말리아로 파병을 다녀옴. 현재 업무가 육체적 피로면에서 크게 나아졌다.”</p> <p>“관련 학과에 대한 도움이 많이 된다. 편하다.”</p> <p>“취사병의 일은 군 생활에서만 쓸 수 있는 것은 아니고 사회에 나가서도 쓸 수 있음.”</p> <p>“좋은 점은 사회에 나가기 전에 상하관계를 배운다는 점.”</p> <p>“육해공군을 통 들어서 의장대라는 곳은 군기나 열굴이 되는 임무를 하는데 그중에 해병대 의장대라는 곳은 사람들에게 해병대에 대한 인식이나 그런 것을 대표 하면서 얼굴을 내비칠 수 있는 인생에 몇 번 안 되는 기회”</p> <p>“자기개발 면에서, 수능 준비하고 있는데 시간이 많아서 공부여건이 좋음.”</p>

[표 2] 비전투 병사 부정적인 점

대주제	비전투 병사
비전투 병사 부정적인 점	<p>“암벽감, 스트레스, 음식을 잘못 하면, 자신 때문에 많은 사람이 맛있는 음식을 먹어야 함.”</p> <p>“다른 사람과 부딪히는 것이 많다. 혼자 공공 없는 스트레스가 많다.”</p> <p>“단점은 할 일이 많다. (행정병에서 정비병으로 전환하였는데, 행정병일 때는 일이 좀 많았고 차량내용, 정비내용기입, 결산 등등 시간에 많이 쫓기는 기분이었 다.)”</p> <p>“나리를 지키다는 사명이나 느낌이 들지는 않음. 허영없이 시간을 보내는 것 같은 느낌이 든다.”</p> <p>“의장대기간 총을 돌리나간 고난이도 동작을 하다보면 손가락도 부러지고 열굴도 다치고 병기에 맞아서 무릎도 까지고.”</p> <p>“헌병 특기로 얘기하자면, 대민마찰이 생겼을 때 헌병으로서 전혀 가해하지 않는데 시민에서 먼저 공격, 화를 내도 맞받아쳐도 혼나고 기만되어도 보호받지 못함. 간부들도 자기들이 할 수 없으니까 중재를 못 해줌. 해당 민간인이 문제가 있는 사람이라도 결국 군인이라는 신분으로 아무것도 할 수 없음. 군무를 더 하는 거라 고 하면 다른 전투요원에 비해 편하니까 괜찮은데, 헌병으로 근무하면 민간인을 대하거나 하는 상황에서 대민 마찰이 발생해도 보호받을 수 없음.”</p>

[표 3] 비전투 병사에 대한 지식

대주제	간부	근군무원
<p>비전투 병사에 대한 지식</p>	<p>“직접적으로 전투에 연관이 없는” “전투임무를 제외한 다른 업무를 수행하는 사람” “아전과 임무가 다름” “보급, 정비, 지원 쪽 인원”, “PX병” “취사, PX, 보일러 이발병 등” “경비, 통신, 행정, 작전 관련 분야” “취사, PX, 이발병” “전투요원에 비해서 처우가 좋다” “복지시설 부분에서도 여건이 좋다” “아전보다 여건이 좋다” “다른 부대를 비교 못 할 만큼 좋다” “비전투요원이 행정적으로(전문성은 없으나) 처리할 것이 많아서 주말에도 일하는 경우가 더 많다” “다른 사람들의 인권을 위해 일을 하는데 정작 우리들의 인권은 지켜지지 않아서 그런데서 불만이 많은 것 같다” “업무과중”, “스트레스”</p>	<p>“전투에 제외된 인원” “전투를 하지 않는 구성원, 전투 요원에 대한 지원 업무” “자기계발 할 수 있는 시간이 많이 보장” “비전투부대 병사들 인권이 많이 신장된 듯” “복지 보장도 잘 되어있음” “어떤 것이 불만사항이다? 라고 말하는 것을 거의 못 들음” “이전에 비하면 많이 개선되었다” “취사병은 비전투 요원이 더 일이 많다고 생각... 보상휴가를 더 많이 주기 하지 만 아침 일찍 일어나기는 힘들고 안쓰럽다고 생각”</p>

[표 4] 비전투 병사의 처우 및 환경

비전투 병사	
대주제	
처우, 환경	<p>“저희 대대가 다른 사단 직할대보다는 건물 시설은 좋아서 환경은 불만이 없다.”</p> <p>“환경은 제일 좋은 것 같다.”</p> <p>“처음에는 부조리도 많고 그랬는데 시간이 갈수록 군대가 나아지고 있는 것 같아서 괜찮음.”</p> <p>“행사를 나가면 선발된 인원으로 남과 다른 만큼 보여주고, 성취감도 있음. 신병 입소식, 수료식, 취임식 등은 당연한 업무라고 생각. 하지만 뒷바라지하는 행사인 경우 있음. 예를 들면 전 사단장 출신 학교 체육대회에서 행사. 가장 부당한 행위라고 생각했음. 다른 군악대는 결혼식, 사단장 파티 가는 경우 있음.”</p>

[표 5] 비전투 병사 군생활 만족도

비전투 병사		간부	군근무원
대주제	비전투 병사	간부	군근무원
군생활 만족도	<p>“군대 안에 있으면 있으면 사회에서 누리는 것을 누리지 못 해서...”</p> <p>“군대에 있는 것 자체가 만족스럽지는 않다.”</p> <p>“수면시간만 좀 보장되면 좋겠다.”</p> <p>“다른 병사보다 편하고, 선택해서 노력한 만큼의 결과니까 당연하다고 생각은 하지만. 수면 패턴, 처우가 너무 아쉬움.”</p> <p>“민간인한테는 소음피해 지원금 같은 것도 주면서 우리한테는 왜 그런 것 안 주지라는 생각이 들기도 한다.”</p>	<p>“비전투병은 휴가제한은 없어서”</p> <p>“여건보장”, “하는 일에 만족”</p> <p>“전투 요원에 비하면 편하다고 생각”</p> <p>“인권 개선”</p> <p>“그들만의 고충”</p> <p>“개인 정비, 취침여건이 잘 보장 안돼서”</p> <p>“업무시간이 많다”</p> <p>“군 생활 자체가 불만족”</p> <p>“정신적 스트레스, 전투병이 바라보는 시선”</p>	<p>“여건은 좋다”</p> <p>“비전투 요원은 자기가 원해서 온 사람이 많아서”</p> <p>“외출, 휴가가 너무 자유롭고.”</p> <p>“구속을 많이 한다고 느끼기 때문에”</p> <p>“간혀있는 것 자체가 고통”</p>

[표 6] 비전투 병사에 대한 인식

대주제	비전투 병사	간부	군군무원
<p>비전투 병사에 대한 인식</p>	<p>“필요에 의해 뽑은 것이기도 하고 비전투 요원은 지원을 하는 인원이므로 그래서 필요하다고 생각함.” “크 틀만 보면 서비스직, 서비스 보직, 넓게 보면 꼭 있어야만 하는 존재들” “비전투 요원이어서 잘 알아주지 않는 것이 있음.” “전투는 몸이 힘들고, 비전투는 정신적으로 힘들. 육체적으로 힘든 것보다 정신적으로 힘든 일들은 누군가도 알아주지 않고, 힘들다고 보이지도 않음. 준비과정과 노력에 대해서도 인정, 보상받지 못함.” “보다 완벽하기 위해 120%로 노력했는데 간부는 당연한 것이라고 생각. 그래서 90%로 노력하니까 못한다고 지적. 그런 과정에서 갈등 있었음” “포병 등 전투병보다 비전투요원이 그나마 조금 더 쉽게 일을 하는 것 같음”</p>	<p>“반드시 필요한 임무” “부대 내에서 꼭 필요한 존재” “군인이려면 웬만하면 전투에 임하는 게 좋을 것” “군악대도 전시에 사기진작을 위해 나간다. 그러면 이런 임무도 전투에 참여하는 것 아닌가” “국군복지단도 전시에 황금미차라고 해서 전시에 전장터에 나가서 일을 한다” “전투/비전투를 따로 구별하는 거 같지 않다” “사회에서 하고 있던 일들이 있는데, 그것들을 연결시키면 장점이 될 수 있다”, “정호화과인데 현병, 조리화과인데 조리병이면 좋음” “직무에 특성화” “전투 요원이 비전투 요원을 쉽게 생각하거나 부정적으로 인식” “훈련을 안하니 내태해지는 모습.” “군인의 본분을 망각” “보람은 없다”</p>	<p>“지원부대에 현역이 너무 많이 와 있어서 개인적으로 좋지 않다고 생각” “행정업무는 현역으로 운영하는 것보다 민간인, 군우일을 활용하는 것이 좋다” “충분히 장교 이상의 실력을 가진 병사가 많은데, 그런 병사를 다른 쪽으로 활용할 수 있지 않을까” “생활은 긍정적이다. 많이 바뀌었다” “경험이 사회로 갔을 때 더 도움이 되는 것 같다고 말함” “채용해서 운영하기 때문에 만족도” “무임금으로 사람 쓰는 느낌이 든다. 그 아이들에게 뭐가 남을까 생각”</p>

[표 7] 전투 병사, 간부, 군무원 및 군무원이 보는 비전투 병사에 대한 인식

비전투 병사	
대주제	
전투요원, 간부, 군, 군무원이 보는 비전투 병사에 대한 인식	<p>“쉽게 쉽게 한다는 인식이 있는데 막상 와서 해보면 그리고 저희도 파견을 나갔다 오기도 하는데 거기는 일괄적인 일을 무한반복한다.”</p> <p>“육상이 목적으로 편하다. 인식이 그렇게 박혀있다. 사실이랑 그렇게 기분이 나쁘지는 않다.”</p> <p>“남들보다 편해 보인다, 눈으로만 보는 게 다가 아닌데”</p> <p>“수영장 의무지원 같은 경우 아예 과업시간이 끝나고 가기에 20시 넘어서 생활관에 복귀합니다. 추가적으로 근무하게 되면 상점을 주고 이걸 모으면 휴가를 줍니다. 보상을 해주기 때문에 큰 불만은 없습니다.”</p> <p>“(간부들이)비전투요원을 단지 일 시킬 수 있는 사람으로 생각하는 것 같음.”</p> <p>“의장대 같은 경우는 전투부대 간부들도 인정을 많이 해준다. 하도 힘든 부대라서 전투요원 간부들도 많이 인정해주는 편이다.”</p>

[표 8] 비전투 임무와 전투 임무의 차이로 인한 문제점

비전투 병사	
대주제	
비전투와 전투의 임무상 차이로 인한 문제점	<p>“이 부대에서, 신고가 들어갔는데 행정처리 상 신고기간이 늦어져서 신고당한 당사자가 처벌이 되지 않은 경우도 있었음.”</p> <p>“처벌받고 사후에 다시 같은 죄목을 가진다면, 군대에서만 끝나는 처벌이 아니라 인생에 미칠 정도로 강경한 처벌, 제재를 적용하는 것이 좋다고 생각. (사회의 삼진아웃제도)”</p> <p>“지휘관이 시대가 바뀌었다고는 하지만, 말은 그렇게 하지만, 생각은 옛날 미인드가 남아있다. 앞에서는 알겠다고 하지만, 뒤에 가서 결정은 말했던 것과 다르게 진행하는 경우가 있다. 병사들은 따라가게 된다.”</p>

[표 9] 이중임무 수행

대주제	간부	근군무원
<p>전투, 비전투 임무 이중수행</p>	<p>“이중으로 수행하는 용사는 없음” “크게 이중수행을 하지는 않음” “경계 작전을 수행하는 경우 이중으로 수행하는 경우가 존재” “경비 중대 소속에서 군악대로 있고 경비도 함께” “전투량 비전투의 갈등” “병들간의 갈등” “임무가 중첩되면 갈등” “친목도모 기회” “소통과 공감의 시간” “일과시간 외 임무를 금지” “건문성이 떨어진다” “비편제 임무 운용은 없애고 업무 영역을 구분”</p>	<p>“전시상황에서 다른 업무도 관리해야하기 때문에 부담이 많이 된다” “대체 가능 인력은 대체하는 것이 좋겠다”</p>

[표 10] 개인 시간 보장 여부

대주제	비전투 병사
<p>개인시간</p>	<p>“수면시간 보장을 못 받는다. 오전 일과 뛰고, 오후 일과 뛰고, 남들보다 늦게 퇴근, 오전 탄약고 근무는 안들어가지만, 야간근무만 들어가는데, 근무에 사람이 없어서 근무를 8일 연속 근무에 들어간다.” “개인장비 때는 보급관이 절대 부르지 않음.” “전투휴무라고 해서 그 일지만큼 평일에 주말처럼 쉰다.” “근무는 없고, 가끔 간단한 작업이 있음(차출 지원을 받아, 횡수가 모이면 포상휴가로 보상이 가능함, 부담하다고 생각하지 않음)” “오후4-5시 개인장비, 주말에 휴식. 하지만 이병, 일병의 실력향상을 위해 혹은 주말 행사 때문에 상병 등과 함께 개인 정비시간에 연습하는 경우 있음. 하지만 군악대 특성 상 경계근무 성. 야간 경계근무를 2시간, 준비시간까지 3시간을 못 감. 8시간 중 5시간밖에 자지 못해서 피곤함.” “형병 근무 경우, 오침을 갖게 된다. 일과제 근무에 맞춰서 진행되는 경우는 오침을 못 받는 경우가 있다.”</p>

[표 11] 인권 인식도

대주제	비전투 병사	간부	근군무원
인권	<p>“사람으로서 미땅히 보장받아야 할 권리”</p> <p>“인권이 누릴 수 있는 권리”</p> <p>“인간이면 당연히 누려야 할 권리.”</p>	<p>“인간으로서 당연히 누려야 할 주어진 권한”,</p> <p>“성별, 종교, 인종차별 없이 누구나 누릴 수 있는 권리”</p> <p>“인간으로서의 권리, 자유를 누릴 권리”</p>	<p>“인권이 가져야 할 기본적인 권리”</p> <p>“누려야 할 것은 누릴 수 있는 것”</p> <p>“자유”, “평등”,</p> <p>“인간적으로 누릴 수 있는 권리. 차별, 부당한 대우를 받지 않을 권리”</p>

[표 12] 근무 시간

대주제	비전투 병사	간부	근군무원
근무시간	<p>“들쭉날쭉하다. 뽀레가 없으면 일찍 퇴근하는데, 많으면...하루 10~13시간 근무. 주말에는 그나마 간부가 없으니 5시간정도~7시간”</p> <p>“추가근무가 있다면 행사준비를 하면서 기간이 짧거나 필요하다면 1시간 정도를 하는 경우인데 드물고 그런 경우 휴무를 쟁겨준다. 주말 휴일 근무는 따로 없다.”</p>	<p>“전투, 비전투용사 모두 똑같은 시간”,</p> <p>“일과 8시간”, “주말근무가 없음”</p> <p>“주말 2시간”, “주말 경계근무(2시간)”</p> <p>“주말에 근무를 조금 더 하게 됨”</p> <p>“전투휴무” “휴가로 포상”</p> <p>“주말에 5시간 행시를 니갔다 오면 미일리지처럼 쌓아서”</p>	<p>“총 8-9시간 정도”</p> <p>“ 8시간 조금 안 되는 것”</p> <p>“병사들이 선택해서 초과업무”</p> <p>“당직실(보일러실)의 경우는 24시간 병행해서 근무”</p>

[표 13] 비전투 병사의 인권보장 정도

대주제	비전투 병사	간부	군무원
<p>비전투 병사의 인권 보장 정도</p>	<p>“예전 군대에 비해서 정말 많이 나아진 것으로 느껴 짐. 군인이다 보니 억압이 당연시 여겨지는 것. 기상 시간이 경해져 있고 장소에 억압되어 있는 게 힘들 게 느껴짐.”</p> <p>“계급사회라는 이유로 하급자의 의견이 무시됨. 스트 레스를 말할 수 없음. 제도적 문제+간부의 문제”</p> <p>“간부들부터 뭐가 힘들겠어 생각하고, 최측근에서 일 하는 사람은 어느정도 힘들다고 느끼는”</p> <p>“공군 지침이라도 간부가 재량 것 좀 자라 해주면 크게 문제될 게 없을 것 같은데 그게 안 되니까 정 말 간부마다 다른 것 같다.”</p> <p>“저는 보급대대에 기름 넣고 빼고 하는 애들인데, 선 임이 자는데 ‘너 내일 새벽6시에 출근해라고 했는데 잠결에 왜? 라고 말했다가 새벽3시까지 폭언을 들었 다고 했다.”</p> <p>“요즘 다들 조심하는 편이다. 그냥 살면서 서로 기분 나쁜 정도로 하긴 하는데.. 잠을 잘 못자고 하는 것 때문에 그게 다른 영역에도 영향을 미치는 것 같다.”</p>	<p>“한 일에 대한 보상이 확실히 주어지고 포상을 받을 수 있는 기회도 많다”</p> <p>“어진보장”</p> <p>“잘 건의하고, 잘 받고 있다”</p> <p>“편의를 많이 봐주는 상황”</p> <p>“통제된 장소에서 규제된 것이 존재”</p>	<p>“가족적인 분위기”,</p> <p>“과보호 받는다고 생각”,</p> <p>“자유롭게 근무”,</p> <p>“지휘관에 따라서 대우가 달라서”</p> <p>“공군은 비전투라고 해서 모든 예산상의 하위순위”</p> <p>“한 인원에 대한 노동 강도가 높아짐.”</p>

[표 14] 주변 간부의 인권 수준

대주제	비전투 병사	간부	근군무원
<p>주변 간부의 인권 수준</p>	<p>“요즘은 세대교체가 이루어지면서 인권을 보는 시각이 많이 달라졌다고 생각함. 완전히 개선되지는 않았지만 군 안에서 인권 개선이 많이 이루어지고 있음.”</p> <p>“나머지 군생활 오래 하셨던 10, 20년 넘게 하신 분들인 지휘관, 원 상사 급은 수병을 약간 시키는 대로 해야 되는 사람, 일하는 애로 안 좋게 말하면 노예로 생각하는 사람이 많아서”</p> <p>“어쨌든 사람을 대하는 태도, 행동에서 무시하는 것이 느껴짐. 예를 들어, 잘 안 지켜지는 사람은 소리를 지르거나”</p> <p>“상사 이상급 간부님은 인권관련해서 부족하다는 생각이 든다.”</p> <p>“신뢰가 안 감. 보직을 옮길 때 복내장 때문에 옮기고 했는데 아프다는 것을 안 믿어주고”</p> <p>“어떤 간부는 병사 머리를 그냥 이발기로 밀어버림,”</p> <p>“ 병사들에게 들은 게 있는데, 심심치 않게 자주 듣는 것들이 있다. 예를 들어, 개인적인 일을 지시하는 경우. 개인적인 지시의 경우, 번역이 아니라 거의 같은 경우를 본적도 있다.”</p> <p>“진급을 위해 병사를 희생하고 문제가 생겨도 은폐, 엄폐, 고참 선동해서 아무 것도 하지 못하게 하려고 함.”</p>	<p>“인권에 대해 강조”</p> <p>“간부들도 서로서로 예민하게 받아들이려 존중, 군에서도 노력을 많이 하고 있다”</p>	<p>“많이 신경을 쓰는 것 같음”</p> <p>“꼭꼭하고 신경도 많이”</p> <p>“강압이나 지시, 무시하는 경우는 없음”</p> <p>“예전 군대 상황과 비교했을 때(좋아졌다)”</p> <p>“병사들을 쉽게 생각하는 경우가 있다”</p>

[표 15] 구제 제도

대주제	비전투 병사	간부	근군무원
<p>구제제도</p>	<p>“많은 경우를 보았지만, 어떤 제도를 보든, 효과가 없는 것 같다. 그나마 지휘관에게 직접 가는 게 효과가 있는 것 같다.”</p> <p>“간부는 자기 일 아니라고 넘기는 경향이 커서, 대대장님 마음의 편지가 제일 정확하고 확실한 방법”</p> <p>“비밀보장이 안 될 것 같고, 보복성으로 되돌아올 것 같아서.”</p> <p>“오히려 힘든 길 말한 사람이 찌른 사람으로 낙인찍히고 고자 질책이로 낙인찍히고 선후임간 거리가 멀어지게 되는 경우가 많음.”</p> <p>“신고 접수 내용경리 중에, 간부가 그것을 목격했었는데, 협박을 당했다. 업무를 하는 중간 휴식시간에 자기개발하는 시간을 체력활동, 책, 휴가 등 전부 제한하겠다고 협박한 적도 있다. 간부의 심기를 불편하게 하면 불이익을 받게 되는 경우가 존재한다.”</p> <p>“다들 왼손으로 쓰거나, 간부들이 보고 글씨체를 찾아다닌다.”</p> <p>“인권위, 국민청원 등 비깅으로 일을 키우는 것은 최후의 방법”</p> <p>“수사, 조사 기관이 독립적이어야 한다고 생각한다. 조사 기관이 간부들과 아는 사이이고 기수가 존재하기 때문에, 수사에 앞서서 기수제도가 앞서게 되는 경우 처벌이 잘 안되는 경우가 많다. 독립적인 (병사 권익을 위한) 기관이 존재해야 한다고 생각한다.”</p> <p>“어떤 사람한테 당했나가 중요할 듯. 병사인지 간부인지 직접 상관인지 타 부대 간부인지에 따라 다를 듯. 병사끼리만 소대장, 중대장. 중대장 먼저 상담 그래도 안 되면 상담관. 지휘관 이라면 1303헬프콜이용할 것”</p>	<p>“국방 헬프콜, 상담관 마음편지 홍보”</p> <p>“비밀보장이 안되고”</p> <p>“변하지 않을 것”</p> <p>“쓰는 애들이 조금 이상하다고 생각”</p>	<p>“꺼려하지 않을 것. 예전에 당직을 통함으로 하려고 했는데 제대로하면서 다 쓰고 감”</p> <p>“개인의 고충이 있다면 해결을 해 줄 수 있는 시스템이 구비되어있다. 그래서 딱히 사례는 없는 것 같다”</p>

[표 16] 인권침해 경험

대주제	비전투 병사	근군무원
<p>인권침해 경험</p>	<p>“법당 군증병이다. 자리가 1개여서 혼자 일한다. 같이 일하는 분이 군인 부인분들과 일하는데, 기본적으로 부인분이 같이 일하면서 이야기를 할 때 사람 대 사람이 아니라, 사람 대 병사식의 마인드가 있는 것 같다. 명령식으로 말을 한다. 예를 들어, 너랑 나랑 같냐 라고 물어보기도 했다. 자리가 1개이다 보니 빠져나오기가 어렵다. 00법당에서 일한다. 00법당에서 숙박하며 근무하게 된다.”</p> <p>“제설, 제초, 공군 장성분들이 시는 00빌라에 병사들이 제초와 제설을 하는 경우가 많았다. 정말 부지가 넓은 데, 부대가 아니라 남의 집 앞을 우리가 청소해야 하나 라는 생각이 많이 들었다.”</p> <p>“00빌라 간부님들이 하는 바비큐 파티를 병사들이 준비하고 치러하는 것을 도맡아서 했었다. 그 업무는 과외적인 개인적인 일에 병사가 징집되었던 것으로 안다.”</p> <p>“자기소개서를 영어로 써야하는데, 그 번역을 맡긴 적도 있었다. 쉬고 싶었는데, 부당하게 업무를 진행한 느낌이였다. 그에 대한 포상은 없었던 것으로 들었다.”</p> <p>“모나지 않고 크게 문제 만들지 않고 살아가는 것이 제 생각이라서 부당하지만 적당히 참아 넘길 수 있을 만 하다면”</p> <p>“육설, 기혹행위 관련해서는 어쩔 수 없다는 생각이 들어서 크게 구제제도를 사용하지 못했다”</p> <p>“남들도 다 했던 거니까 불만을 가지면 이상한 사람이 되니”</p> <p>“신고 이후, 조사가 어떻게 진행되는지 자신은 전혀 알지 못했다. 아무래도 부대가 작아서 일음알음 알게 되었고, 처분이 있고 난 후 간부님이 이의신청을 하여서 재조사를 받고 있는 상황이다.”</p>	<p>“없음. 다른 부대의 사례도 들어본 적 없음.”</p> <p>“보직해임건. 성추행 관련”</p> <p>“서비스직인 병사들에게 폭언”</p>

[표 17] 인권침해 시 미대응 이유

대주제	비진투 병사
<p>신고하지 않는 이유</p>	<p>“친구는 참고 있다. 선뜻 문제제기 하지 않는 이유는, 신고해도 탈출할 곳이 없다고 생각하는 것 같다. 구제에 대한 확신이 없다. 신고 시 확실한 조치가 없다고 생각한다.”</p> <p>“의명성보장, 화장실에 붙어있는 변호로 전화를 해도 아찔 수 없이 피해자신분조사를 해야 해서 자기한테 연락이 오고 간부도 알게 되는데, 폐쇄적인 공간이기 때문에, 간부가 다른 부대로 가지 않는 이상해도 간부가 제재당하지도 않고, 당해도 그만큼 피해자에게 돌아옴. 헌병단으로 수사를 전문으로 하는 헌병들이 조사를 하기도 함.”</p>

[표 18] 인권교육 경험

대주제	병사	간부	군무원
<p>인권교육 경험</p>	<p>“00부대에 와서 인권 교육받은 기억 없음”</p> <p>“군대에서 받은 기억이 없다.”</p> <p>“1년 혹은 6개월에 한번. 내용 기억안남. 여지로 시 간을 채우려고 교육을 진행하는 느낌.”</p> <p>“형식적이라고 생각한다. 인권교육을 받으려 가면 00부대 모든 장병이 모인다. 그러면 강사님은 열심히 이야기하나 저희는 뒤에서 딴 짓을 한다. 사람이 보이지도 않고 집중이 안 된다. 할 거라면 대대별로 해야 하지 않나 생각한다.”</p> <p>“굉장히 형식적으로 진행됐다. 군 인권침해 사례를 이야기해주고 이럴 땐 ‘어디에 전화해라’ 라는 식으로 교육”</p>	<p>“연 4회.(정확히 기억안남)”</p> <p>“올해 1번”, “1년에 1-2번 정도”</p> <p>“인권에 대한 정의, 침해 사례, 인권이란 무엇인가에 대한 토의”</p> <p>“군기강 확립교육”, “성폭력예방교육”, “지식 관련”</p> <p>“채대로 된 내용은 기억나지 않으나”</p> <p>“개선했었다”</p> <p>“모르는 것보다는 아는 게 낫다”</p> <p>“휘도 듣다 보니 (몸에) 녹아내렸습시다.”</p> <p>“말하기 전에 조심하게 생각하고 되새김질을 하게 되었음”</p> <p>“교육은 교육이다”</p> <p>“보여주기 식”</p>	<p>“2번 받았고, 그중 올해 1번”</p> <p>“1년에 2회정도”</p> <p>“받은 경험 엄청 많음”</p> <p>“용사들에 대한 인권교육”</p> <p>“병사들과 같음 생기지 않도록 교육”, “성폭력, 사회에서 이슈되는 관련 화두”, “청렴, 성문제, 자살예방”</p> <p>“교육받고 스스로 조심해야겠다고 생각”, “크게 피부에 와닿지 않는다”</p>

[표 19] 인권교육의 필요성

대주제	비전투 병사	간부	군군무원
<p>인권교육 필요성</p>	<p>“인하는 것 보다는 좋을 것 같다.” “인권교육이 생각만큼 부실하지는 않지만, 윗세대와 아래세대와의 갭을 해결하는 게 중요하다고 생각한다. 윗세대에게는 당연하지만 아래세대는 이해하지 못하는 것들도 존재. 서로가 양보하며 진행되어야 한다고 생각한다. 세대별로 교육을 진행하는 것, 계급별로 진행되는 것이 필요하다고 생각한다. 단순히 보편적인 교육을 하는 것은 지양해야한다고 생각한다. 기본적인 것은 대부분 알고 있다. 반드시 필참을 하고 진급성공에 항목을 포함시키는 것이 중요하다. 사례식 교육도 필요할 것으로 생각한다.” “많이 필요하다고 생각한다. 제일 안 지켜지고 있는 부분이 언어 폭력이라고 생각하는데, 어느 정도의 선을 아슬아슬하게 식별하기가 어렵고 신고하기도 애매한 것 같고 일상생활에서 빈번하게 일어나는 것 같다. 간부와 병사 사이에서 많이 일어난다. 간부 개인의 특성을 많이 타는 것 같다.” “두루뭉술하게 할 때에는 안 하는 게 나을 것 같다. 나이지는 게 하나도 없는 것 같다.” “인식적인 부분에서 크게 바뀌지 않는다고 생각한다. 교육은 무의미” “인권에 대해서 외부강사가 활동적으로, 레크리에이션처럼 진행한 적이 있는데, 강사분들과 무랄까. 오랜만에 그런 것을 하나만 서로 협동하고 몸 부딪히면서 그런 것도 하고...효과가 좋았던 것 같다.” “최근에 외부강사가 공군에서 만든 영상을 보여준 적이 있다.(중략)... 영상을 보여주고 또, 그 강사와 연구 같은 걸 해봤는데...(중략)... 많이 배웠다.”</p>	<p>“인권에 대한 영관급(소령, 중령)들, 지휘자들에게 교육이 더 필요” “윗사람들도 교육을 듣도록, “사례위주” 영상자료” “군 특수성을 적용한 교육” “군인이다 보니까 의무를 행하는 교육” “역할극을 한다거나 실질적으로 하는” “지금처럼만 하면 좋겠다”, “지금이 적당”</p>	<p>“지휘관의 인권의식 수준이 중요하다” “교육은 꾸준히 받아야한다고 생각” “구체적으로 교육” “사례를 이용” “체력시간에 운동을 못하는 것도 인권침해의 사례일 수 있다” “딱히 교육으로 사람들이 인식하지는 않음. 교육이 크게 필요하다고 생각하지 않음.”</p>

[표 20] 군 인권 정책

대주제	비전투 병사	간부	군군무원
군 인권 정책	<p>“봉급인상, 군 복무 단축의 첫 수혜자이다.”</p> <p>“병사수 감축, 간부경예화, 월급인상 알게되었다.”</p> <p>“봉급 오른다고 들었다. 군복무 개월 수 줄어들다는 것도 들었다.”</p> <p>“군복무단축”</p>	<p>“뉴스”</p> <p>“매스컴”</p> <p>“자세한 부분은 모른다”,</p>	<p>“인론에 공개가 되고 문서로 추후에 접하게 되는 것”</p> <p>“공문 등으로 직접 들은 것은 없음.”</p> <p>“인론”</p>

[표 21] 정책 시행 효과성

대주제	비전투 병사	간부	군군무원
정책 시행효과	<p>“병사에 대한 선입견이 존재한다고 생각한다. 일차리 부분에서, 계급이 존재하기 때문에 병사가 100명이 요구하더라도 중령이 한 마디 하는 것보다 못하다. 계급 별로 복지시설 요구하는 것을 처리하는데 걸리는 시간이 너무 다르게 대응된다. 복지가 계급으로 나누어져서 는 안 된다고 생각한다.”</p> <p>“오즘에 2작사 공관병사건 터진 이후에 대우가 조금 달라진 부분도 있다.”</p> <p>“최근에는... 지금은 없는 것 같다. 최근 큰 사건 이후로 자유로워 졌다.”</p>	<p>“복지 관련해서 차우가 좋아짐”</p> <p>“병사들 봉급인상은 체감중이다”</p> <p>“병력감축 감소하는 게 눈에 보임”</p> <p>“비용문제, 제 시간에 복귀할 수 있는지 등”</p> <p>“예산 문제”</p> <p>“인식개선(새로 들어오는 병사들과 구 간부들의 인식차이 개선)”</p> <p>“군 특성상 제한적인 부분”</p> <p>“현 실태에 대한 조사 없이 바로 시행되어서 현장에서 문제”</p>	<p>“봉급인상, 외출, 외박”</p> <p>“식사를 굶고 PX가서 먹고 싶은 것을 먹음”</p> <p>“이전에는 군 보급품에 많이 의존했는데 지금은 PX를 많이 이용”</p> <p>“그전에는 수도병원만 갔지 지구병원을 따로 가는 경우는 없었음”</p> <p>“바로 상급병원으로 보냄”</p> <p>“생활관 말고 다른 병에서 공부도 할 수 있게 해줌”</p> <p>“발표는 되었지만 완전 시행단계는 아니기 때문에”</p>

[표 22] 민간 대체가능 영역

대주체	비전투 병사	간부	군군무원
<p>민간 대체가능 영역</p>	<p>“헌병 : 군인의 경찰 느낌이라서, 각 군을 대표하는 의장대인데 그걸 민간인이 한다면 그건 해병대 의장대가 아니다.”</p> <p>“군 보안상 정보가 많은 부분은 비전투 요원이라고 해도 군사 비밀을 취급하기 때문에 민간 인력에게 대처하는 것은 어렵다고 생각한다”</p> <p>“헌병이랑 의장대는 대체가 안 된다고 생각한다. 이것은 군인 특성 임무라고 생각한다. 나머지 목욕탕이나 이런 건 대체 할 수 있을 것이다.”</p> <p>“아웃포싱은 현실성이 부족할 것 같다. 군무원도 미친가지. 예산도 부족하고, 비행단 3000명이 있는데, 만약 1500명을 대체한다면 돈도 문제고 일을 배우고 정착하는데 오래 걸릴 것이다.”</p> <p>“헌병 : 부대를 지키는 것이라서 적은 월급으로 병사의 의무이기 때문에 지키는 것인데, 세큐리티 업체에게 줄 예산이 없을 것 같음.”</p> <p>“헌병, 의장대의 경우는 민간이 하기가 어려울 것.”</p> <p>“헌병, 의장대를 제외하면, 민간 시설 업체가 들어와도 괜찮을 것 같다고 생각.”</p>	<p>“군 고용 임무가 아니라면 대체 가능(PX병, 공관 등)”</p> <p>“의장대, 헌병을 제외하고는 민간인력, 군무원을 사용”</p> <p>“예산만 확보된다면 헌병, 의장대 빼고 외부 인력, 군무원”</p> <p>“헌병, 의장을 제외한 나머지”</p> <p>“군무원은 전시에 임무 수행을 하기 때문에 군인들이 작전지휘를 하는 것이 좋다”</p> <p>“취사병 : 언제든지 전쟁이 날 수 있는 상황에서 취사병 인원을 민간으로 대체하면 실제 전투에서 취사해야 하는데”</p> <p>“의장대는 각종 행사에서 군의 대외이미지를 보여주는 것”</p> <p>“헌병은 전시에 모든 장비가 움직일 때 차량 통제도 하기 때문에”</p> <p>“영창은 군기 교육인데 군인이 아닌 민간인이 한다는 것은 말이 안 된다”</p> <p>“헌병, 의장은 부대에 항시대기 해야 하기에 대체 불가”</p>	<p>“PX 병, 취사병 가능할 것 같음. 취사병의 경우 오히려 전문성이 있으니까 대체하면 좋을 듯. 보일러 관리병도 기사자격증 있는 사람으로 대체”</p> <p>“보안에 관계된 것은 군무원이 하고, 인원이 감축되면서 경계군무도 CCTV를 사용하기 때문에 보안업체에 맡겨도 괜찮다고 생각”</p> <p>“전반적으로 민간업체로 바뀌어야 한다고 생각한다.”</p> <p>“경계군무는 헌병이 해야 한다. 군부대니까.”</p> <p>“의장대 하는 인원은 대체 불가능 할 것으로 보임. 헌병도 대체하기는 힘들 것으로 보임”</p> <p>“보안 : 행정 내에서도 기밀을 다루는 부서. 군 생명이었는데 신분의 마음가짐이 헌역과 민간인이 같다고 볼 수 없기 때문)”</p>

[표 23] 인권 개선에 필요한 부분

대주제	비전투 병사	간부	군무원
<p>인권 개선에 필요한 부분</p>	<p>“잘 돌아가는 것은 간부의 몫이라고 생각한다.” “제도보다는 사람들의 인식이 필요하다.” “사람들의 인식이 바뀌어야 한다. 인식이 변해야 한다. 나뿐만 아니라 타인도 일을 하니까, 서로 배려해 줘야 한다.” “직업에 대한 보상이 있었으면 좋겠다. ... (중략)... 그 과업을 시키는데 이걸 너무 아무렇지 않게 담당 과장님께서 시켜서 해야 되는 걸 너무 당연하게 생각한다” “교체과정의 속도가 차이가 날 것 같음. 인원이 감축 되면 업무량이 존재하기 때문에 남아있는 비전투 인원에게 업무가 과중해질 것. 속도 조절을 하거나, 대체 인력을 빨리 제공” “예전에 비해서는 나아졌지만 군데라는 것 자체가 어쩔 수 없다고 생각. 그 속에서 불만 있는 사람은 신고할 테니까 차라리 그 문제를 잘 다루주는 것이 (면밀조사, 강력처벌)”</p>	<p>“해당 인원 대상 혹은 시간에 대해서 조사할 수 있는 인원” “전문적으로 조사하는 인력” “인권에 대한 전문 간부” “최초 임무부여를 명확하게 해야 한다” “비전투요원 선발 시, 사회에서 경험해보거나 기본 소양이 갖춰진 인원이 하는 게 좋다” “PX병이나 취사병의 인권 보호를 위해서 필요한 것은 민영화가 필요” “부수적인 업무(PX, 복지 등)는 민영화” “군 전체의 차이에 대해서 개선이 이루어져야 한다” “군의 특성에 맞게 정책을 조사하고 시행해야 한다”</p>	<p>“예산을 더 책정해주길” “비전투요원이 정말 필요하다고 하면 꼭 비전투 전투를 나눠서 차별하지 말았으면” “이간근무 하는 병사들에게 휴식보장이 잘 되었으면” “현재로서는 만족” “옛날보다 충분히 좋아졌다” “군 조직 내에서는 인권보다 먼저 직무가 수행되어야 한다”</p>

비전투요원 인권상황 실태조사를 위한 설문
(비전투 병사용)

여러분, 안녕하십니까?

귀중한 시간을 내어 본 설문에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문은 **국가인권위원회 연구 용역**으로 수행되는 설문입니다.

여러분들의 인적 사항이나 응답내용은 **통계법 33조(비밀의 보호)** 및 **국가인권위원회 법 제 52조(비밀누설의 금지)**에 의해 철저히 **비밀이 보장**되며, 설문의 결과는 **순수한 연구 목적으로만** 사용됩니다.

여러분이 응답하신 한 문항, 한 문항이 연구결과에 큰 영향을 미치게 되므로, 최대한 성실하고 솔직하게 답변해 주시길 부탁드립니다.

본 설문에서 **옳고 그른 답은 없습니다**. 각 문항을 끝까지 읽으시고 평소에 느끼거나 생각한 것에 대해 **편안하고 솔직하게** 응답해 주시면 됩니다.

감사합니다.

**본인은 본 설문의 목적과 참여자의 권리에 대해서 설명 받았고,
이에 대해 이해하였으며 설문 참여에 동의합니다.**

2018년 8월 ____ 일 (서명)

국 가 인 권 위 원 회

설문을 시작하기에 앞서 본 설문에서 사용되는 용어의 정의입니다.

본 설문에서 사용되는 ‘비전투요원’이란 병과나 특기분야의 기본 임무와 관계없이 현재 수행하는 직능이 전투임무 수행을 위한 지원 및 보조역할인 군인과 이와 유사한 임무에 종사하는 인원을 의미합니다.

예: 복지시설 지원 및 관리병, BX 또는 PX 근무병, 보일러관리병, 취사병(병사 식당), 목욕탕관리병, 장교 및 간부식당 근무자, 헌병(영창, 교도 병 포함), 의장대 근무자 등

1. 귀하가 소속한 군은 무엇입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 공군 ④ 해병대

1-1. 귀하의 현 소속부대는 무엇입니까?

예) 소속 부대: 00사단 00연대 00대대

2. 귀하의 계급은 무엇입니까?

- ① 이병 ② 일병 ③ 상병 ④ 병장

3. 귀하가 현재 맡고 있는 임무와 이를 수행한지는 몇 개월 되었습니까?(복수응답가능)

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| ① 복지시설 지원 및 관리병 (개월) | ② BX, PX 근무병 (개월) |
| ③ 취사병 (개월) | ④ 보일러관리병 (개월) |
| ⑤ 장교 및 간부식당 근무병 (개월) | ⑥ 헌병(영창, 교도병) (개월) |
| ⑦ 의장대 (개월) | ⑧ 목욕탕관리병 (개월) |
| ⑨ 전투임무수행 (개월) | ⑩ 기타() (개월) |

다음은 귀하의 근무환경 및 임무 만족도와 관련한 질문입니다.

4. 귀하의 비전투임무 수행을 위한 운영기준이 명확하게 마련되어 있습니까?

(예 : 근무 인원, 근무 시간, 근무처, 휴식시간의 보장 등)

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

5. 귀하는 어떤 절차에 의해 현재의 임무를 맡게 되었습니까?(복수응답가능)

- ① 본인의 지원 ② 간부에 의한 차출 ③ 병선임자에 의한 지목 ④ 기타()

5-1. 귀하의 임무는 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 편제 ② 비편제 ③ 편제 + 비편제

6. 귀하의 부대(부서) 내에 비전투임무를 수행하는 인원은 몇 명입니까?

(명)

7. 현재 맡고 있는 비전투임무수행에 대해 만족하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

8. 귀하는 비전투임무수행으로 인해 군 생활에 불편이나 어려움을 느끼십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

9. 비전투임무가 귀하에게 어떤 영향을 준다고 생각하십니까?

구분	전혀 없다	거의 없다	보통 이다	많다	매우 많다	이유(복수선택 가능)
1. 임무수행의 긍정효과	①	②	③	④	⑤	a. 인센티브 제공(예: 포상휴가) b. 상관 및 동료들의 인정 c. 자기개발 d. 훈련열외 e. 없음 f. 기타()
2. 임무수행의 부정효과	①	②	③	④	⑤	a. 업무 가중 b. 개인시간을 보장받지 못함 c. 타 병사들의 비난 d. 보람을 느끼지 못함(무가치함) e. 없음 f. 기타()

10. 비전투임무를 수행하는 근무시간은 어느 정도입니까?(평일, 주말 모두 응답)

평일 평균 _____ 시간, 주말 및 공휴일 평균 _____ 시간

11. 현재 귀하의 근무시간이 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

12. 현재 임무수행은 정해진 근무시간 범위 내에서 이루어집니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

12-1. 정해진 시간을 초과하여 근무한다면 그 이유는 무엇입니까?

다음은 귀하의 인권 보장과 관련한 질문입니다.

13. 귀하는 현재 자신의 인권이 적절하게 보장되고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

13-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 일과시간 외의 업무 ② 불합리한 임무지시 ③ 개인시간 보장 미흡
- ④ 복지지원 미흡 ⑤ 간부의 인권의식부족

14. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 개선되기 위해 **가장** 주도적인 역할을 해야 할 **업무주체**는 누구라고 생각하십니까?

- ① 지휘관 ② 장교 ③ 부사관 ④ 병사
- ⑤ 군무원 ⑥ 근무원 ⑦ 기타()

14-1. 위와 같이 응답한 이유는 무엇입니까?

15. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 개선되기 위해 **가장** 주도적인 역할을 해야 할 **감독기관**은 어디라고 생각하십니까?

- ① 국방부 등 상급부대 ② 법무, 헌병, 감찰 등의 군 내부기관
- ③ 민간단체(예: 군인권센터) ④ 인권 관련 군 외부 국가기관(예: 국가인권위원회 등)
- ⑤ 기타()

15-1. 위와 같이 응답한 이유는 무엇입니까?

16. 귀하의 식사시간을 충분히 보장받고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

17. 귀하의 평균 수면 시간은 어느 정도입니까?

- ① 4시간미만 ② 4시간이상~5시간미만 ③ 5시간이상~6시간미만
④ 6시간이상~7시간미만 ⑤ 7시간이상~8시간미만 ⑥ 8시간이상

18. 귀하의 자신의 수면시간에 만족합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

18-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 수면시간부족 ② 늦은 취침시간 ③ 이른 기상시간
④ 취침 중 기상 후 업무 수행 ⑤ 기타 ()

19. 귀하의 출타(외출, 외박, 휴가제도)에 대해 만족합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

19-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 출타 기회 부족 ② 부당한 출타 제한 ③ 차별적 출타 기회 부여
④ 기타()

20. 귀하의 부당하게 출타(외출, 외박, 휴가)를 제한받은 경험이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

20-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 사유는 무엇이었습니다?(복수응답가능)

- ① 불필요한 업무대기 ② 간부에 의한 차별적인 출타기회 부여 ③ 대체근무자 부족
④ 초과업무 ⑤ 기타()

21. 귀하의 휴식시간(전투휴무, 근무 후 휴식 등)을 잘 보장받고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

22. 귀하의 개인정비시간을 잘 보장받고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

23. 귀하는 부대행사 또는 사적 업무에 동원되는 경우가 있었습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

24. 귀하는 주말, 국경일, 명절 등 공휴일에 부대행사 또는 사역에 동원된 경험이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

24-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 어떤 사유로 어디에 동원되었습니까?

25. 귀하는 자신이 원하는 종교활동 참여 여부를 자유롭게 선택할 수 있었습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

26. 귀하가 비전투임무를 수행하는 작업환경이 안전하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

27. 귀하는 군 생활 중 아래의 사유로 인하여 차별을 경험한 적이 있습니까?

차별의 이유	전혀없음	거의 없음	보통	자주	매우자주
1. 비전투 임무 수행에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
2. 계급에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
3. 종교에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
4. 출신지역에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
5. 학력에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
6. 용모 및 신체조건에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
7. 자신 또는 부모의 경제적 요건에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
8. 결혼여부에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
9. 성적지향성에 따른 차별	①	②	③	④	⑤

28. 귀하는 현재 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권침해가 심각하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

28-1. 위 문항에서 ②-⑤에 응답하였다면 인권침해를 해결하기 위한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

29. 귀하는 평소 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권침해 상황이 주로 어떤 관계에서 발생한다고 생각하십니까?(복수응답가능)

- ① 병 상호간 ② 병-부사관 ③ 병-장교 및 지휘관 ④ 병-군무원 및 군무원
⑤ 기타()

30. 귀하는 군 생활 중 다음의 인권침해를 얼마나 자주 경험하십니까?

침해유형	매우 자주있다	자주 있다	보통이다	거의 없다	전혀 없다
1. 언어폭력, 구타 및 가혹행위	①	②	③	④	⑤
2. 성폭력(성희롱, 성추행, 성폭행)	①	②	③	④	⑤
3. 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한	①	②	③	④	⑤
4. 휴식 및 개인정비시간 침해	①	②	③	④	⑤
5. 통신의 자유 침해	①	②	③	④	⑤
6. 종교의 자유 침해	①	②	③	④	⑤
7. 사생활 침해	①	②	③	④	⑤
8. 차별대우	①	②	③	④	⑤
9. 업무 관련 부당행위 강요	①	②	③	④	⑤
10. 정치나 사상의 자유 침해	①	②	③	④	⑤
11. 기타()	①	②	③	④	⑤

31. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 침해당하는 것을 목격한 경우가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

31-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 못 본 척 하거나 적절한 대응을 하지 않은 경향이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

31-2. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 부당 대우를 받거나 처벌 받을 것 같아서
② 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서
③ 군에서 그 정도는 있을 수 있는 일이라 생각되어서
④ 군기를 위해 필요하다고 생각되어서
⑤ 기타 ()

32. 귀하는 인권침해를 경험한 적이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

32-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 적절한 대응을 하였습니까?

- ① 그렇다 ② 그렇지 않다

32-1-1. 그렇다면, 부대의 사후 조치에 대해 만족스러웠습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

32-1-2. 그렇지 않다면, 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 부당 대우를 받거나 처벌 받을 것 같아서
② 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서
③ 군에서 그 정도는 있을 수 있는 일이라 생각되어서
④ 군기를 위해 필요하다고 생각되어서
⑤ 기타 ()

33. 귀하의 업무강도를 전투요원과 비교했을 때 어느 정도입니까?

- ① 매우 강하다 ② 다소 강하다 ③ 비슷하다 ④ 다소 약하다 ⑤ 매우 약하다

34. 지휘관 및 간부들의 귀하의 비전투임무수행에 대해 어떻게 생각합니까?

- ① 매우 부정적 ② 다소 부정적 ③ 중립적 ④ 다소 긍정적 ⑤ 매우 긍정적

35. 전투임무를 수행하는 병사들이 귀하의 비전투임무수행에 대해 어떻게 생각합니까?

- ① 매우 부정적 ② 다소 부정적 ③ 중립적 ④ 다소 긍정적 ⑤ 매우 긍정적

36. 귀하가 갖고 있는 비전투임무를 수행하는 병사에 대한 생각을 서술해주시시오.

37. 귀하는 인권에 대해 어느 정도 안다고 생각하십니까?

- ① 전혀 모른다 ② 다소 모른다 ③ 보통이다 ④ 잘 안다 ⑤ 매우 잘 안다

38. 귀하는 동료병사들이 인권에 대해 얼마나 안다고 생각하십니까?

- ① 전혀 모른다 ② 다소 모른다 ③ 보통이다 ④ 잘 안다 ⑤ 매우 잘 안다

39. 귀하는 지휘관 및 간부들이 인권에 대해 얼마나 안다고 생각하십니까?

- ① 전혀 모른다 ② 다소 모른다 ③ 보통이다 ④ 잘 안다 ⑤ 매우 잘 안다

40. 귀하는 사회와 비교해서 군인의 인권이 어느 정도까지 보장되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 군인의 인권도 일반 시민과 동등하게 보장되어야 한다.
② 군 임무 수행을 위해 필요할 때는 법에 근거하여 제한할 수 있다.
③ 군인의 경우에는 인권보장보다 조직 목적이나 임무수행이 우선되어야 한다.
④ 잘 모르겠다.

41. 귀하가 알고 있는 인권구제제도가 있다면 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 소원수리(마음의 편지) ② 지휘관과의 대화 ③ 간부와의 비공식적 접촉
- ④ 병영생활 전문 상담관 ⑤ 성고충 전문 상담관 ⑥ 부대 인권상담관 상담
- ⑦ 감찰, 헌병 참모에 의한 구제 ⑧ 인권지킴이 시스템 ⑨ 국가인권위원회
- ⑩ 국민권익위원회 ⑪ 외부 NGO단체 ⑫ 국방 신문고
- ⑬ 국방 헬프콜 ⑭ 잘 모르겠다 ⑮ 기타()

41-1. 귀하는 인권침해 구제제도에 대해서 만족하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

41-2. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 비밀보장이 안됨
- ② 문제가 개선되지 않음
- ③ 불이익을 받음
- ④ 신고자 신상에 영향 미침
- ⑤ 가해자에 대한 조치 미흡
- ⑥ 처리결과 통보 안 됨
- ⑦ 사건 재발방지 노력 미흡
- ⑧ 기타()

42. 귀하의 부대는 인권침해 시 구제제도와 관련된 도움을 받을 수 있는 여건이 충분하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

43. 귀하는 군에서 인권교육이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

44. 귀하는 군에서 인권관련 교육을 받은 경험이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

45. 군 내 인권교육에 대해 만족하였습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

46. 인권 교육 이후 인권에 대한 인식이 개선되었습니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

46-1. 위 문항에서 ①~③에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 인권 교육이 형식적이다
 ② 인권 교육을 받아도 상급자들이 변화가 없다
 ③ 인권이 침해 받았을 때 도움을 요청하기가 어렵다
 ④ 인권교육의 전문성이 떨어진다
 ⑤ 기타()

다음은 군인복지기본계획에 따른 국방부 인권개선 대책에 관한 질문입니다.

47. 국군장병의 인권개선을 위해 시행하고 있는 정책의 효과성에 대해 어떻게 생각하십니까?

구 분	정책 인지도					효과성				
	전혀 모른다	조금 안다	안 다	잘 안 다	매 우 잘 안 다	매 우 비 효 과 적	다 소 비 효 과 적	보 통	다 소 효 과 적	매 우 효 과 적
1. 병력감축	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
2. 병 봉급 인상	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
3. 복무 중 자기개발 지원확대	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
4. 의료시스템 개편	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
5. 장병 인권보호 강화	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
6. 군 사법개혁	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
7. 기타()	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e

48. 국방인력구조 개편 계획에 따라 군무원 및 민간 인력이 군에 투입되면 어떤 업무를 대체할 수 있을 까요? 만약, 대체한다면 누가 하는 것이 좋을 지에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	대체 가능 여부		대체 가능 방법		
	가능	불가능	※ 동의하는 항목에 ○표 바랍니다. a. 군무원 b. 군무원 c. 외부 민간위탁		
1. 복지시설 지원 및 관리	①	②	a,	b,	c
2. BX, PX 근무	①	②	a,	b,	c
3. 취사 및 급양관리	①	②	a,	b,	c
4. 보일러 등 기계 설비	①	②	a,	b,	c
5. 장교 및 간부식당 근무	①	②	a,	b,	c
6. 헌병(영창, 교도병)	①	②	a,	b,	c
7. 의장대	①	②	a,	b,	c
8. 목욕탕관리	①	②	a,	b,	c
9. 기타()	①	②	a,	b,	c

48-1. 위에서 대체가능하다고 응답한 이유는 무엇입니까? 각 업무에 대해서 응답해주시시오.

48-2. 위에서 대체불가능하다고 응답한 이유는 무엇입니까? 각 업무에 대해서 응답해주시시오.

49. 국군 장병의 인권개선을 위한 정책시행을 어렵게 하는 요소는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 예산의 부족
- ② 군의 보안문제
- ③ 정책시행으로 군에 새로 유입되는 인원과 기존 임무수행 인원간의 갈등
- ④ 인권 개선에 대한 지휘관 및 간부의 인식 부족
- ⑤ 기타 ()

50. 국방부 인권개선정책 시행의 어려움을 해소하기 위해 필요사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 예산의 확대
- ② 업무의 명확한 분배 및 관계 갈등 조정
- ③ 인권교육의 강화
- ④ 기타 ()

51. 비전투요원 인권신장을 위해 우선 시행되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

수고하셨습니다.
설문에 성실하게 참여해 주셔서 감사합니다.

비전투요원 인권상황 실태조사를 위한 설문
(전투 병사용)

여러분, 안녕하십니까?

귀중한 시간을 내어 본 설문에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문은 **국가인권위원회 연구 용역**으로 수행되는 설문입니다.

여러분들의 인적 사항이나 응답내용은 **통계법 33조(비밀의 보호)** 및 **국가인권위원회 법 제 52조(비밀누설의 금지)**에 의해 철저히 **비밀이 보장**되며, 설문의 결과는 **순수한 연구 목적으로만** 사용됩니다.

여러분이 응답하신 한 문항, 한 문항이 연구결과에 큰 영향을 미치게 되므로, 최대한 성실하고 솔직하게 답변해 주시길 부탁드립니다.

본 설문에서 **옳고 그른 답은 없습니다**. 각 문항을 끝까지 읽으시고 평소에 느끼거나 생각한 것에 대해 **편안하고 솔직하게** 응답해 주시면 됩니다.

감사합니다.

본인은 본 설문의 목적과 참여자의 권리에 대해서 설명 받았고,
이에 대해 이해하였으며 설문 참여에 동의합니다.

2018년 8월 ___일 (서명)

국 가 인 권 위 원 회

설문을 시작하기에 앞서 본 설문에서 사용되는 용어의 정의입니다.

본 설문에서 사용되는 ‘비전투요원’이란 병과나 특기분야의 기본 임무와 관계없이 현재 수행하는 직능이 전투임무 수행을 위한 지원 및 보조역할인 군인과 이와 유사한 임무에 종사하는 인원을 의미합니다.

예: 복지시설 지원 및 관리병, BX 또는 PX 근무병, 보일러관리병, 취사병(병사 식당), 목욕탕관리병, 장교 및 간부식당 근무자, 헌병(영창, 교도 병 포함), 의장대 근무자 등

1. 귀하가 소속한 군은 무엇입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 공군 ④ 해병대

1-1. 귀하의 현 소속부대는 무엇입니까?

예) 소속 부대: 00사단 00연대 00대대

2. 귀하의 계급은 무엇입니까?

- ① 이병 ② 일병 ③ 상병 ④ 병장

3. 귀하가 현재 맡고 있는 임무와 이를 수행한지는 몇 개월 되었습니까?(복수응답가능)

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| ① 복지시설 지원 및 관리병 (개월) | ② BX, PX 근무병 (개월) |
| ③ 취사병 (개월) | ④ 보일러관리병 (개월) |
| ⑤ 장교 및 간부식당 근무병 (개월) | ⑥ 헌병(영창, 교도병) (개월) |
| ⑦ 의장대 (개월) | ⑧ 목욕탕관리병 (개월) |
| ⑨ 전투임무수행 (개월) | ⑩ 기타() (개월) |

다음은 귀하의 근무환경 및 임무 만족도와 관련한 질문입니다.

4. 귀하의 부대(부서) 내에 비전투임무를 수행하는 인원은 몇 명입니까?

(명)

5. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들이 자신의 임무에 만족한다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

6. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들이 자신들이 수행하는 임무의 특성으로 인해 군 생활에 불편이나 어려움을 느낀다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

7. 귀하는 비전투임무가 병사들에게 어떤 영향을 준다고 생각하십니까?

구분	전혀 없다	거의 없다	보통 이다	많다	매우 많다	이유(복수선택 가능)
1. 임무수행의 긍정효과	①	②	③	④	⑤	a. 인센티브 제공(예: 포상휴가) b. 상관 및 동료들의 인정 c. 자기개발 d. 훈련열외 e. 없음 f. 기타()
2. 임무수행의 부정효과	①	②	③	④	⑤	a. 업무 가중 b. 개인시간을 보장받지 못함 c. 타 병사들의 비난 d. 보람을 느끼지 못함(무가치함) e. 없음 f. 기타()

8. 귀하의 근무시간은 어느 정도입니까?(평일, 주말 모두 응답)

평일 평균 _____ 시간, 주말 및 공휴일 평균 _____ 시간

9. 현재 귀하의 근무시간이 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

10. 현재 임무수행은 정해진 근무시간 범위 내에서 이루어집니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

10-1. 정해진 시간을 초과하여 근무한다면 그 이유는 무엇입니까?

다음은 귀하의 인권 보장과 관련한 질문입니다.

11. 귀하는 현재 자신의 인권이 적절하게 보장되고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

11-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 일과시간 외의 업무 ② 불합리한 임무지시 ③ 개인시간 보장 미흡
④ 복지지원 미흡 ⑤ 간부의 인권의식부족

12. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 개선되기 위해 가장 주도적인 역할을 해야 할 업무주체는 누구라고 생각하십니까?

- ① 지휘관 ② 장교 ③ 부사관 ④ 병사
⑤ 군무원 ⑥ 근무원 ⑦ 기타()

12-1. 위와 같이 응답한 이유는 무엇입니까?

13. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 개선되기 위해 가장 주도적인 역할을 해야 할 감독기관은 어디라고 생각하십니까?

- ① 국방부 등 상급부대 ② 법무, 헌병, 감찰 등의 군 내부기관
③ 민간단체(예: 군인권센터) ④ 인권 관련 군 외부 국가기관(예: 국가인권위원회 등)
⑤ 기타()

13-1. 위와 같이 응답한 이유는 무엇입니까?

14. 귀하는 식사시간을 충분히 보장받고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

15. 귀하의 평균 수면 시간은 어느 정도입니까?

- ① 4시간미만 ② 4시간이상~5시간미만 ③ 5시간이상~6시간미만
④ 6시간이상~7시간미만 ⑤ 7시간이상~8시간미만 ⑥ 8시간이상

16. 귀하는 자신의 수면시간에 만족합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 다소 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

16-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 수면시간부족
- ② 늦은 취침시간
- ③ 이른 기상시간
- ④ 취침 중 기상 후 업무 수행
- ⑤ 기타 ()

17. 귀하는 출타(외출, 외박, 휴가제도)에 대해 만족합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 다소 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

17-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 출타 기회 부족
- ② 부당한 출타 제한
- ③ 차별적 출타 기회 부여
- ④ 기타()

18. 귀하는 부당하게 출타(외출, 외박, 휴가)를 제한받은 경험이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다
- ② 자주 있다
- ③ 보통이다
- ④ 거의 없다
- ⑤ 전혀 없다

18-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 사유는 무엇이었습니까?(복수응답가능)

- ① 불필요한 업무대기
- ② 간부에 의한 차별적인 출타기회 부여
- ③ 대체근무자 부족
- ④ 초과업무
- ⑤ 기타()

19. 귀하는 휴식시간(전투휴무, 근무 후 휴식 등)을 잘 보장받고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 다소 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

20. 귀하는 개인정비시간을 잘 보장받고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 다소 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

21. 귀하는 부대행사 또는 사적 업무에 동원되는 경우가 있었습니까?

- ① 매우 자주 있다
- ② 자주 있다
- ③ 보통이다
- ④ 거의 없다
- ⑤ 전혀 없다

22. 귀하는 주말, 국경일, 명절 등 공휴일에 부대행사 또는 사역에 동원된 경험이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

22-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 어떤 사유로 어디에 동원되었습니까?

23. 귀하는 자신이 원하는 종교활동 참여 여부를 자유롭게 선택할 수 있었습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

24. 귀하가 비전투임무를 수행하는 작업환경이 안전하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

25. 귀하는 군 생활 중 아래의 사유로 인하여 차별을 경험한 적이 있습니까?

차별의 이유	전혀없음	거의없음	보통	자주	매우자주
1. 임무 수행에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
2. 계급에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
3. 종교에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
4. 출신지역에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
5. 학력에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
6. 용모 및 신체조건에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
7. 자신 또는 부모의 경제적 요건에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
8. 결혼여부에 따른 차별	①	②	③	④	⑤
9. 성적지향성에 따른 차별	①	②	③	④	⑤

26. 귀하는 현재 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권침해가 심각하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

26-1. 위 문항에서 ②-⑤에 응답하였다면 인권침해를 해결하기 위한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

27. 귀하는 평소 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권침해 상황이 주로 어떤 관계에서 발생한다고 생각하십니까?(복수응답가능)

- ① 병 상호간 ② 병-부사관 ③ 병-장교 및 지휘관 ④ 병-군무원 및 근무원
⑤ 기타()

28. 귀하는 군 생활 중 다음의 인권침해를 얼마나 자주 경험하십니까?

침해유형	매우 자주있다	자주 있다	보통이다	거의 없다	전혀 없다
1. 언어폭력, 구타 및 가혹행위	①	②	③	④	⑤
2. 성폭력(성희롱, 성추행, 성폭행)	①	②	③	④	⑤
3. 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한	①	②	③	④	⑤
4. 휴식 및 개인정비시간 침해	①	②	③	④	⑤
5. 통신의 자유 침해	①	②	③	④	⑤
6. 종교의 자유 침해	①	②	③	④	⑤
7. 사생활 침해	①	②	③	④	⑤
8. 차별대우	①	②	③	④	⑤
9. 업무 관련 부당행위 강요	①	②	③	④	⑤
10. 정치나 사상의 자유 침해	①	②	③	④	⑤
11. 기타()	①	②	③	④	⑤

29. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 침해당하는 것을 목격한 경우가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

29-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 못 본 척 하거나 적절한 대응을 하지 않은 경향이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

29-2. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 부당 대우를 받거나 처벌 받을 것 같아서
② 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서
③ 군에서 그 정도는 있을 수 있는 일이라 생각되어서
④ 군기를 위해 필요하다고 생각되어서
⑤ 기타 ()

30. 귀하는 인권침해를 경험한 적이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

30-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 적절한 대응을 하였습니까?

- ① 그렇다 ② 그렇지 않다

30-1-1. 그렇다면, 부대의 사후 조치에 대해 만족스러웠습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

30-1-2. 그렇지 않다면, 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 부당 대우를 받거나 처벌 받을 것 같아서
② 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서
③ 군에서 그 정도는 있을 수 있는 일이라 생각되어서
④ 군기를 위해 필요하다고 생각되어서
⑤ 기타 ()

31. 귀하의 업무강도를 비전투요원과 비교했을 때 어느 정도입니까?

- ① 매우 강하다 ② 다소 강하다 ③ 비슷하다 ④ 다소 약하다 ⑤ 매우 약하다

32. 지휘관 및 간부들이 비전투임무를 수행하는 병사를 바라보는 시각은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 부정적 ② 다소 부정적 ③ 중립적 ④ 다소 긍정적 ⑤ 매우 긍정적

33. 전투임무를 수행하는 병사들이 비전투임무를 수행하는 병사를 바라보는 시각은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 부정적 ② 다소 부정적 ③ 중립적 ④ 다소 긍정적 ⑤ 매우 긍정적

34. 귀하가 갖고 있는 비전투임무를 수행하는 병사에 대한 생각을 서술해주시시오.

35. 귀하는 인권에 대해 어느 정도 안다고 생각하십니까?

- ① 전혀 모른다 ② 다소 모른다 ③ 보통이다 ④ 잘 안다 ⑤ 매우 잘 안다

36. 귀하는 동료병사들이 인권에 대해 얼마나 안다고 생각하십니까?

- ① 전혀 모른다 ② 다소 모른다 ③ 보통이다 ④ 잘 안다 ⑤ 매우 잘 안다

37. 귀하는 지휘관 및 간부들이 인권에 대해 얼마나 안다고 생각하십니까?

- ① 전혀 모른다 ② 다소 모른다 ③ 보통이다 ④ 잘 안다 ⑤ 매우 잘 안다

38. 귀하는 사회와 비교해서 군인의 인권이 어느 정도까지 보장되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 군인의 인권도 일반 시민과 동등하게 보장되어야 한다.
② 군 임무 수행을 위해 필요할 때는 법에 근거하여 제한할 수 있다.
③ 군인의 경우에는 인권보장보다 조직 목적이나 임무수행이 우선되어야 한다.
④ 잘 모르겠다.

39. 귀하가 알고 있는 인권구제제도가 있다면 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 소원수리(마음의 편지) ② 지휘관과의 대화 ③ 간부와의 비공식적 접촉
- ④ 병영생활 전문 상담관 ⑤ 성고충 전문 상담관 ⑥ 부대 인권상담관 상담
- ⑦ 감찰, 헌병 참모에 의한 구제 ⑧ 인권지킴이 시스템 ⑨ 국가인권위원회
- ⑩ 국민권익위원회 ⑪ 외부 NGO단체 ⑫ 국방 신문고
- ⑬ 국방 헬프콜 ⑭ 잘 모르겠다 ⑮ 기타()

39-1. 귀하는 인권침해 구제제도에 대해서 만족하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

39-2. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 비밀보장이 안됨
- ② 문제가 개선되지 않음
- ③ 불이익을 받음
- ④ 신고자 신상에 영향 미침
- ⑤ 가해자에 대한 조치 미흡
- ⑥ 처리결과 통보 안 됨
- ⑦ 사건 재발방지 노력 미흡
- ⑧ 기타()

40. 귀하의 부대는 인권침해 시 구제제도와 관련된 도움을 받을 수 있는 여건이 충분합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

41. 귀하는 군에서 인권교육이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

42. 귀하는 군에서 인권관련 교육을 받은 경험이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

43. 군 내 인권교육에 대해 만족하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

44. 인권 교육 이후 인권에 대한 인식이 개선되었습니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

44-1. 위 문항에서 ①~③에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 인권 교육이 형식적이다
 ② 인권 교육을 받아도 상급자들이 변화가 없다
 ③ 인권이 침해 받았을 때 도움을 요청하기가 어렵다
 ④ 인권교육의 전문성이 떨어진다
 ⑤ 기타()

다음은 군인복지기본계획에 따른 국방부 인권개선 대책에 관한 질문입니다.

45. 국군장병의 인권개선을 위해 시행하고 있는 정책의 효과성에 대해 어떻게 생각하십니까?

구 분	정책 인지도					효과성				
	전혀 모른다	조금 안다	안 다	잘 안 다	매 우 잘 안 다	매 우 비 효 과 적	비 효 과 적	보 통	효 과 적	매 우 효 과 적
1. 병력감축	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
2. 병 봉급 인상	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
3. 복무 중 자기개발 지원확대	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
4. 의료시스템 개편	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
5. 장병 인권보호 강화	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
6. 군 사법개혁	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
7. 기타()	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e

46. 국방인력구조 개편 계획에 따라 군무원 및 민간 인력이 군에 투입되면 어떤 업무를 대체할 수 있을 까요? 만약, 대체한다면 누가 하는 것이 좋을 지에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	대체 가능 여부		대체 가능 방법
	가능	불가능	
업 무			※ 동의하는 항목에 ○표 바랍니다. a. 군무원 b. 군무원 c. 외부 민간위탁
1. 복지시설 지원 및 관리	①	②	a, b, c
2. BX, PX 근무	①	②	a, b, c
3. 취사 및 급양관리	①	②	a, b, c
4. 보일러 등 기계 설비	①	②	a, b, c
5. 장교 및 간부식당 근무	①	②	a, b, c
6. 헌병(영창, 교도병)	①	②	a, b, c
7. 의장대	①	②	a, b, c
8. 목욕탕관리	①	②	a, b, c
9. 기타()	①	②	a, b, c

46-1. 위에서 대체가능하다고 응답한 이유는 무엇입니까? 각 업무에 대해서 응답해주시시오.

46-2. 위에서 대체불가능하다고 응답한 이유는 무엇입니까? 각 업무에 대해서 응답해주시시오.

47. 국군 장병의 인권개선을 위한 정책시행을 어렵게 하는 요소는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 예산의 부족
- ② 군의 보안문제
- ③ 정책시행으로 군에 새로 유입되는 인원과 기존 임무수행 인원간의 갈등
- ④ 인권 개선에 대한 지휘관 및 간부의 인식 부족
- ⑤ 기타 ()

48. 국방부 인권개선정책 시행의 어려움을 해소하기 위해 필요사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 예산의 확대
- ② 업무의 명확한 분배 및 관계 갈등 조정
- ③ 인권교육의 강화
- ④ 기타 ()

49. 비전투요원의 인권신장을 위해 우선 시행되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

수고하셨습니다.
설문에 성실하게 참여해 주셔서 감사합니다.

비전투요원 인권상황 실태조사를 위한 설문
(간 부 용)

여러분, 안녕하십니까?

귀중한 시간을 내어 본 설문에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문은 **국가인권위원회 연구 용역**으로 수행되는 설문입니다.

여러분들의 인적 사항이나 응답내용은 **통계법 33조(비밀의 보호)** 및 **국가인권위원회 법 제 52조(비밀누설의 금지)**에 의해 철저히 **비밀이 보장**되며, 설문의 결과는 **순수한 연구 목적으로만** 사용됩니다.

여러분이 응답하신 한 문항, 한 문항이 연구결과에 큰 영향을 미치게 되므로, 최대한 성실하고 솔직하게 답변해 주시길 부탁드립니다.

본 설문에서 **옳고 그른 답은 없습니다**. 각 문항을 끝까지 읽으시고 평소에 느끼거나 생각한 것에 대해 **편안하고 솔직하게** 응답해 주시면 됩니다.

감사합니다.

본인은 본 설문의 목적과 참여자의 권리에 대해서 설명 받았고,
이에 대해 이해하였으며 설문 참여에 동의합니다.

2018년 8월 ___일 (서명)

국 가 인 권 위 원 회

설문을 시작하기에 앞서 본 설문에서 사용되는 용어의 정의입니다.

본 설문에서 사용되는 ‘비전투요원’이란 병과나 특기분야의 기본 임무와 관계없이 현재 수행하는 직능이 전투임무 수행을 위한 지원 및 보조역할인 군인과 이와 유사한 임무에 종사하는 인원을 의미합니다.

예: 복지시설 지원 및 관리병, BX 또는 PX 근무병, 보일러관리병, 취사병(병사 식당), 목욕탕관리병, 장교 및 간부식당 근무자, 헌병(영창, 교도 병 포함), 의장대 근무자 등

1. 귀하가 소속한 군은 무엇입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 공군 ④ 해병대

1-1. 귀하의 현 소속부대와 직책 또는 직무는 무엇입니까?

예) 소속 부대: 00사단 00연대 00대대, 식당관리관

2. 귀하의 현 계급은 무엇입니까?

- ① 하사 ② 중사 ③ 상사 ④ 원사
⑤ 준위 ⑥ 소위 ⑦ 중위 ⑧ 대위
⑨ 소령 ⑩ 중령 ⑪ 대령

3. 귀하가 관리하는 병사들은 어떤 비전투임무를 수행합니까?(복수응답가능)

- ① 복지시설 지원 및 관리병 ② BX, PX 근무병 ③ 취사병 ④ 보일러관리병
⑤ 장교 및 간부식당 근무병 ⑥ 헌병(영창, 교도병) ⑦ 의장대 ⑧ 목욕탕관리병
⑨ 기타()

다음은 비전투임무를 수행하는 병사들의 근무환경 및 임무만족도와 관련한 질문입니다.

4. 병사들의 비전투임무 수행을 위한 운영기준은 명확하게 마련되어 있습니까?

(예 : 근무 인원, 근무 시간, 근무처, 휴식시간의 보장 등)

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

5. 귀하가 관리하는 병사는 어떤 절차에 의해 현재의 임무를 맡게 되었습니까?(복수응답가능)
 ① 병의 지원 ② 간부에 의한 지명 ③ 선임병에 의한 지목 ④ 기타()

5-1. 귀하가 관리하는 병사는 다음 중 어디에 해당됩니까?

① 편제 ② 비편제 ③ 편제 + 비편제

6. 귀하가 관리하는 부대(부서) 내에 비전투임무를 수행하는 인원은 몇 명입니까?
 (명)

7. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들이 자신의 임무에 만족한다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
 ⑥ 잘 모르겠다

8. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들이 자신들이 수행하는 임무의 특성으로 인해 군 생활에 불편이나 어려움을 느낀다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
 ⑥ 잘 모르겠다

9. 귀하는 비전투임무가 병사들에게 어떤 영향을 준다고 생각하십니까?

질문	전혀 없다	거의 없다	보통 이다	많다	매우 많다	이유(복수선택 가능)
1. 임무수행의 긍정효과	①	②	③	④	⑤	a. 인센티브 제공(예: 포상휴가) b. 상관 및 동료들의 인정 c. 자기개발 d. 훈련열외 e. 없음 f. 기타()
2. 임무수행의 부정효과	①	②	③	④	⑤	a. 업무 가중 b. 개인시간을 보장받지 못함 c. 타 병사들의 비난 d. 보람을 느끼지 못함(무가치함) e. 없음 f. 기타()

10. 비전투임무를 수행하는 병사들의 근무시간은 어느 정도입니까?(평일, 주말 모두 응답)

평일 평균 _____시간, 주말 및 공휴일 평균 _____시간

11. 비전투임무를 수행하는 병사들의 입장에서 자신의 근무시간이 적절한 것으로 느낀다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

12. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들의 근무시간이 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

13. 병사들의 비전투임무가 정해진 근무시간 범위 내에서 이루어집니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

13-1. 정해진 시간을 초과하여 근무한다면 그 이유는 무엇입니까?

14. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들이 자신의 업무강도가 전투요원에 비해서 어느 정도로 느낀다고 생각하십니까?

- ① 매우 강하다 ② 다소 강하다 ③ 비슷하다 ④ 다소 약하다 ⑤ 매우 약하다
⑥ 잘 모르겠다

다음은 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권 보장과 관련한 질문입니다.

15. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 적절하게 보장되고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

15-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 일과시간 외의 업무 ② 불합리한 임무지시 ③ 개인시간 보장 미흡
④ 복지지원 미흡 ⑤ 간부의 인권의식부족

16. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 개선되기 위해 **가장** 주도적인 역할을 해야 할 **업무주체**는 누구라고 생각하십니까?

- ① 지휘관 ② 장교 ③ 부사관 ④ 병사
⑤ 군무원 ⑥ 근무원 ⑦ 기타()

16-1. 위와 같이 응답한 이유는 무엇입니까?

17. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 개선되기 위해 **가장** 주도적인 역할을 해야 할 **감독기관**은 어디라고 생각하십니까?

- ① 국방부 등 상급부대 ② 법무, 헌병, 검찰 등의 군 내부기관
③ 민간단체(예: 군인권센터) ④ 인권 관련 군 외부 국가기관(예: 국가인권위원회 등)
⑤ 기타()

17-1. 위와 같이 응답한 이유는 무엇입니까?

18. 비전투임무를 수행하는 병사들의 평균 수면 시간은 어느 정도입니까?

- ① 4시간미만 ② 4시간이상~5시간미만 ③ 5시간이상~6시간미만
④ 6시간이상~7시간미만 ⑤ 7시간이상~8시간미만 ⑥ 8시간이상

19. 비전투임무를 수행하는 병사들은 자신의 수면시간에 만족한다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

19-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 수면시간부족 ② 늦은 취침시간 ③ 이른 기상시간
④ 취침 중 기상 후 업무 수행 ⑤ 기타 ()

20. 비전투임무를 수행하는 병사들은 출타(외출, 외박, 휴가제도)에 대해 만족합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
- ⑥ 잘 모르겠다

20-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 출타 기회 부족 ② 부당한 출타 제한 ③ 차별적 출타 기회 부여
- ④ 기타()

21. 비전투임무를 수행하는 병사들이 부당하게 출타(외출, 외박, 휴가)를 제한받는 경우가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다
- ⑥ 잘 모르겠다

21-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 사유는 무엇이었습니다(복수응답가능)

- ① 불필요한 업무대기 ② 간부에 의한 차별적인 출타기회 부여 ③ 대체근무자 부족
- ④ 초과업무 ⑤ 기타()

22. 비전투임무를 수행하는 병사들은 휴식시간(전투휴무, 근무 후 휴식 등)을 잘 보장받고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
- ⑥ 잘 모르겠다

23. 비전투임무를 수행하는 병사들은 개인정비시간을 잘 보장받고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
- ⑥ 잘 모르겠다

24. 비전투임무를 수행하는 병사들이 부대행사 또는 사적 업무에 동원되는 경우가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다
- ⑥ 잘 모르겠다

25. 비전투임무를 수행하는 병사들이 주말, 국경일, 명절 등 공휴일에 부대행사 등 사역에 동원되는 경우가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다
⑥ 잘 모르겠다

25-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 어떤 사유로 어디에 동원되었습니까?

26. 비전투임무를 수행하는 병사들은 종교활동 참여 여부를 자유롭게 선택할 수 있었습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

27. 비전투임무를 수행하는 병사들의 작업환경은 안전하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

28. 귀하는 현재 군에서 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권침해가 심각하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

28-1. 위 문항에서 ②~⑤에 응답하였다면 인권침해를 해결하기 위한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

29. 귀하는 다음의 인권침해유형이 비전투임무를 수행하는 병사들에게서 얼마나 자주 발생한다고 생각하십니까?

침해유형	매우 자주 있다	자주 있다	보통이다	거의 없다	전혀 없다	잘 모르겠다
1. 언어폭력, 구타 및 가혹행위	①	②	③	④	⑤	⑥
2. 성폭력(성희롱, 성추행, 성폭행)	①	②	③	④	⑤	⑥
3. 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한	①	②	③	④	⑤	⑥
4. 휴식 및 개인정비시간 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
5. 통신의 자유 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
6. 종교의 자유 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
7. 사생활 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
8. 차별대우	①	②	③	④	⑤	⑥
9. 업무 관련 부당행위 강요	①	②	③	④	⑤	⑥
10. 정치나 사상의 자유 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
11. 기타()	①	②	③	④	⑤	⑥

30. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 침해당하는 것을 목격한 경우가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

30-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 못 본 척 하거나 적절한 조치를 하지 않은 경향이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

30-2. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 부당 대우를 받거나 처벌 받을 것 같아서
 ② 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서
 ③ 군에서 그 정도는 있을 수 있는 일이라 생각되어서
 ④ 군기를 위해 필요하다고 생각되어서
 ⑤ 기타 ()

31. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들이 인권침해에 대한 부대의 사후 조치에 만족한다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
 ⑥ 잘 모르겠다

32. 귀하는 병사들이 비전투임무를 수행하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 부정적 ② 다소 부정적 ③ 중립적 ④ 다소 긍정적 ⑤ 매우 긍정적

33. 지휘관 및 간부들이 비전투임무를 수행하는 병사를 바라보는 시각은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 부정적 ② 다소 부정적 ③ 보통 ④ 다소 긍정적 ⑤ 매우 긍정적

34. 귀하가 갖고 있는 비전투임무를 수행하는 병사에 대한 생각을 서술해주시시오.

다음은 인권의식 수준에 대한 질문입니다.

35. 아래의 문장을 읽고 귀하의 생각과 태도에 얼마나 일치한다고 생각하는지 응답해 주십시오.

내용	전혀 일치하지 않는다	일치하지 않는다	조금 일치 한다	일치 한다	매우 일치 한다
1. 비전투요원들은 비전투요원이라는 이유만으로 차별받지 않을 권리가 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 비전투요원들은 집안이 경제적으로 어렵거나, 그들의 부모님 혹은 그들의 사회적 지위와 관계없이 차별받지 않을 권리가 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 비전투요원들은 그들의 의사를 보고체계에 맞게 표현할 수 있는 자유가 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 비전투요원들은 상관 및 지휘관의 신체적 위협이나 언어적 폭력으로부터 보호받을 권리가 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 비전투요원들은 병 상호간의 신체적 위협이나 언어적 폭력으로부터 보호받을 권리가 있다.	①	②	③	④	⑤

내용	전혀 일치하지 않는다	일치하지 않는다	조금 일치 한다	일치 한다	매우 일치 한다
6. 비전투요원들은 상급자의 개인적인 용무나 지시를 따르지 않을 권리가 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 비전투요원들을 비전투요원이라는 이유만으로 차별한 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 비전투요원들을 그들의 집안이 경제적으로 어렵거나, 그들의 부모님 혹은 그들의 사회적 지위가 낮다는 이유로 차별한 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 비전투요원들의 사회, 경제적 지위에 따라 구분해서 대하는 것이 나에게 도움이 될 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 비전투요원들이 그들의 의사를 내가 생각했던 방식과 다르게 표현했다는 이유로 차별한 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 비전투요원의 의견이 나의 생각과 다르면 존중하기 힘들 것이다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 비전투요원을 언어적으로 놀린 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 비전투요원을 신체적으로 위협한 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 비전투요원을 성희롱, 성추행 및 성폭행을 한 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 나는 비전투요원에게 개인적인 용무를 부탁하거나 지시한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤

다음은 군인복지기본계획에 따른 국방부 인권개선 대책에 관한 질문입니다.

36. 군 장병의 인권개선을 위해 시행하고 있는 정책의 효과성에 대해 어떻게 생각하십니까?

구 분	정책 인지도					효과성				
	전혀 모른다	조금 안다	안 다	잘 안 다	매 우 잘 안 다	매 우 비 효 과 적	다 소 비 효 과 적	보 통	다 소 효 과 적	매 우 효 과 적
1. 병력감축	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
2. 병 봉급 인상	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
3. 복무 중 자기개발 지원확대	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
4. 의료시스템 개편	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
5. 장병 인권보호 강화	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
6. 군 사법개혁	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
7. 기타()	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e

37. 국방인력구조 개편 계획에 따라 군무원 및 민간 인력이 군에 투입되면 어떤 업무를 대체할 수 있을 까요? 만약, 대체한다면 누가 하는 것이 좋을 지에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	대체 가능 여부		대체 가능 방법 ※ 동의하는 항목에 ○표 바랍니다. a. 군무원 b. 군무원 c. 외부 민간위탁
	가능	불가능	
1. 복지시설 지원 및 관리	①	②	a, b, c
2. BX, PX 근무	①	②	a, b, c
3. 취사 및 급양관리	①	②	a, b, c
4. 보일러 등 기계 설비	①	②	a, b, c
5. 장교 및 간부식당 근무	①	②	a, b, c
6. 헌병(영창, 교도병)	①	②	a, b, c
7. 의장대	①	②	a, b, c
8. 목욕탕관리	①	②	a, b, c
9. 기타()	①	②	a, b, c

37-1. 위에서 대체가능하다고 응답한 이유는 무엇입니까? 각 업무에 대해서 응답해주시시오.

37-2. 위에서 대체불가능하다고 응답한 이유는 무엇입니까? 각 업무에 대해서 응답해주시시오.

38. 국군 장병의 인권개선을 위한 정책시행을 어렵게 하는 요소는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 예산의 부족
- ② 군의 보안문제
- ③ 정책시행으로 군에 새로 유입되는 인원과 기존 임무수행 인원간의 갈등
- ④ 인권 개선에 대한 지휘관 및 간부의 인식 부족
- ⑤ 기타 ()

39. 국방부 인권개선정책 시행의 어려움을 해소하기 위해 필요사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 예산의 확대
- ② 업무의 명확한 분배 및 관계 갈등 조정
- ③ 인권교육의 강화
- ④ 기타 ()

40. 비전투요원 인권신장을 위해 우선 시행되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

수고하셨습니다.
설문에 성실하게 참여해 주셔서 감사합니다.

비전투요원 인권상황 실태조사를 위한 설문
(군무원 및 근무원용)

여러분, 안녕하십니까?

귀중한 시간을 내어 본 설문에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문은 **국가인권위원회 연구 용역**으로 수행되는 설문입니다.

여러분들의 인적 사항이나 응답내용은 **통계법 33조(비밀의 보호)** 및 **국가인권위원회 법 제 52조(비밀누설의 금지)**에 의해 철저히 **비밀이 보장**되며, 설문의 결과는 **순수한 연구 목적으로만** 사용됩니다.

여러분이 응답하신 한 문항, 한 문항이 연구결과에 큰 영향을 미치게 되므로, 최대한 성실하고 솔직하게 답변해 주시길 부탁드립니다.

본 설문에서 **옳고 그른 답은 없습니다**. 각 문항을 끝까지 읽으시고 평소에 느끼거나 생각한 것에 대해 **편안하고 솔직하게** 응답해 주시면 됩니다.

감사합니다.

본인은 본 설문의 목적과 참여자의 권리에 대해서 설명 받았고,
이에 대해 이해하였으며 설문 참여에 동의합니다.

2018년 8월 ____ 일 (서명)

국 가 인 권 위 원 회

설문을 시작하기에 앞서 본 설문에서 사용되는 용어의 정의입니다.

본 설문에서 사용되는 ‘비전투요원’이란 병과나 특기분야의 기본 임무와 관계없이 현재 수행하는 직능이 전투임무 수행을 위한 지원 및 보조역할인 군인과 이와 유사한 임무에 종사하는 인원을 의미합니다.

예: 복지시설 지원 및 관리병, BX 또는 PX 근무병, 보일러관리병, 취사병(병사 식당), 목욕탕관리병, 장교 및 간부식당 근무자, 헌병(영창, 교도 병 포함), 의장대 근무자 등

1. 귀하가 소속한 군은 무엇입니까?

- ① 육군 ② 해군 ③ 공군 ④ 해병대

1-1. 귀하의 근무 내용은 무엇입니까?(예: 복지시설관리, 식당 등)

()

2. 귀하의 근무 유형은 무엇입니까?

- ① 근무원 ② 근무원

3. 급수(근무원) 또는 근속년수(근무원)를 아래에 보기에서 선택해 주십시오.

근무원

- ① 9급 ② 8급 ③ 7급 ④ 6급
⑤ 5급 ⑥ 4급 ⑦ 3급 이상

근무원

- ① 1년차 ② 2년차 ③ 3년차 ④ 4년차
⑤ 5년차 ⑥ 6년차 ⑦ 8년차 이상

다음은 비전투임무를 수행하는 병사들의 근무환경 및 임무만족도와 관련한 질문입니다.

4. 병사들의 비전투임무 수행을 위한 운영기준은 명확하게 마련되어 있습니까?

(예 : 근무 인원, 근무 시간, 근무처, 휴식시간의 보장 등)

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

5. 귀하가 근무하는 부대(부서) 내에 비전투임무를 수행하는 인원은 몇 명입니까?
(명)

6. 귀하는 비전투임무가 병사들에게 어떤 영향을 준다고 생각하십니까?

질문	전혀 없다	거의 없다	보통 이다	많다	매우 많다	이유(복수선택 가능)
1. 임무수행의 긍정효과	①	②	③	④	⑤	a. 인센티브 제공(예: 포상휴가) b. 상관 및 동료들의 인정 c. 자기개발 d. 훈련열외 e. 없음 f. 기타()
2. 임무수행의 부정효과	①	②	③	④	⑤	a. 업무 가중 b. 개인시간을 보장받지 못함 c. 타 병사들의 비난 d. 보람을 느끼지 못함(무가치함) e. 없음 f. 기타()

7. 비전투임무를 수행하는 병사들의 근무시간은 어느 정도입니까?(평일, 주말 모두 응답)
평일 평균 _____시간, 주말 및 공휴일 평균 _____시간

8. 비전투임무를 수행하는 병사들의 입장에서 자신의 근무시간이 적절한 것으로 느낀다고
생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

9. 병사들은 비전투임무를 수행하는 것에 대해 만족합니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

10. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들의 근무시간이 적절하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

10-1. 위 문항에서 ④, ⑤에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 인센티브 제공(예: 포상휴가) ② 상관 및 동료들의 인정 ③ 자기개발
④ 훈련 열외 ⑤ 없음 ⑥ 기타()

10-2. 위 문항에서 ①, ②에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 업무가중 ② 개인정비시간을 보장받지 못함 ③ 다른 동료병사의 비난
④ 보람 없음 및 무가치감 ⑤ 없음 ⑥ 업무로 인한 스트레스 ⑦ 기타()

11. 병사들의 비전투임무가 정해진 근무시간 범위 내에서 이루어집니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

11-1. 정해진 시간을 초과하여 근무한다면 그 이유는 무엇입니까?

12. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들이 자신의 업무강도가 전투요원에 비해서 어느 정도로 느낀다고 생각하십니까?

- ① 매우 강하다 ② 다소 강하다 ③ 비슷하다 ④ 다소 약하다 ⑤ 매우 약하다
⑥ 잘 모르겠다

다음은 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권 보장과 관련한 질문입니다.

13. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 적절하게 보장되고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

13-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 일과시간 외의 업무 ② 불합리한 임무지시 ③ 개인시간 보장 미흡
④ 복지지원 미흡 ⑤ 간부의 인권의식부족

14. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 개선되기 위해 **가장** 주도적인 역할을 해야 할 **업무주체**는 누구라고 생각하십니까?

- ① 지휘관 ② 장교 ③ 부사관 ④ 병사
⑤ 군무원 ⑥ 근무원 ⑦ 기타()

14-1. 위와 같이 응답한 이유는 무엇입니까?

15. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 개선되기 위해 **가장** 주도적인 역할을 해야 할 **감독기관**은 어디라고 생각하십니까?

- ① 국방부 등 상급부대 ② 법무, 헌병, 검찰 등의 군 내부기관
③ 민간단체(예: 군인권센터) ④ 인권 관련 군 외부 국가기관(예: 국가인권위원회 등)
⑤ 기타()

15-1. 위와 같이 응답한 이유는 무엇입니까?

16. 비전투임무를 수행하는 병사들은 출타(외출, 외박, 휴가제도)에 대해 만족합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

16-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 출타 기회 부족 ② 부당한 출타 제한 ③ 차별적 출타 기회 부여
④ 기타()

17. 비전투임무를 수행하는 병사들이 **부당하게 출타(외출, 외박, 휴가)를 제한받는 경우**가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다
⑥ 잘 모르겠다

17-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 사유는 무엇이었습니까?(복수응답가능)

- ① 불필요한 업무대기 ② 간부에 의한 차별적인 출타기회 부여 ③ 대체근무자 부족
④ 초과업무 ⑤ 기타()

18. 비전투임무를 수행하는 병사들은 휴식시간(전투휴무, 근무 후 휴식 등)을 잘 보장받고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

19. 비전투임무를 수행하는 병사들이 사적 업무에 동원되는 경우가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다
⑥ 잘 모르겠다

20. 비전투임무를 수행하는 병사들이 주말, 국경일, 명절 등 공휴일에 사역에 동원되는 경우가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다
⑥ 잘 모르겠다

20-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 어떤 사유로 어디에 동원되었습니까?

21. 비전투임무를 수행하는 병사들의 작업환경은 안전하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
⑥ 잘 모르겠다

22. 귀하는 현재 군에서 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권침해가 심각하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

22-1. 위 문항에서 ②~⑤에 응답하였다면 인권침해를 해결하기 위한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

23. 귀하는 다음의 인권침해유형이 비전투임무를 수행하는 병사들에게서 얼마나 자주 발생한다고 생각하십니까?

침해유형	매우 자주 있다	자주 있다	보통이다	거의 없다	전혀 없다	잘 모르겠다
1. 언어폭력, 구타 및 가혹행위	①	②	③	④	⑤	⑥
2. 성폭력(성희롱, 성추행, 성폭행)	①	②	③	④	⑤	⑥
3. 면회, 외출, 외박 및 휴가 제한	①	②	③	④	⑤	⑥
4. 휴식 및 개인정비시간 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
5. 통신의 자유 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
6. 종교의 자유 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
7. 사생활 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
8. 차별대우	①	②	③	④	⑤	⑥
9. 업무 관련 부당행위 강요	①	②	③	④	⑤	⑥
10. 정치나 사상의 자유 침해	①	②	③	④	⑤	⑥
11. 기타()	①	②	③	④	⑤	⑥

24. 비전투임무를 수행하는 병사들의 인권이 침해당하는 것을 목격한 경우가 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

24-1. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 못 본 척 하거나 적절한 조치를 하지 않은 경향이 있습니까?

- ① 매우 자주 있다 ② 자주 있다 ③ 보통이다 ④ 거의 없다 ⑤ 전혀 없다

24-2. 위 문항에서 ①~④에 응답하였다면 그 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 부당 대우를 받거나 처벌 받을 것 같아서
 ② 보고나 신고를 해도 소용없을 것 같아서
 ③ 군에서 그 정도는 있을 수 있는 일이라 생각되어서
 ④ 군기를 위해 필요하다고 생각되어서
 ⑤ 기타 ()

25. 귀하는 비전투임무를 수행하는 병사들이 인권침해에 대한 부대의 사후 조치에 만족한다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
 ⑥ 잘 모르겠다

26. 귀하는 병사들이 비전투임무를 수행하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 부정적 ② 다소 부정적 ③ 중립적 ④ 다소 긍정적 ⑤ 매우 긍정적

27. 귀하 및 동료들이 비전투임무를 수행하는 병사를 바라보는 시각은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 부정적 ② 다소 부정적 ③ 보통 ④ 다소 긍정적 ⑤ 매우 긍정적

28. 귀하가 갖고 있는 비전투임무를 수행하는 병사에 대한 생각을 서술해주시시오.

다음은 군인복지기본계획에 따른 국방부 인권개선 대책에 관한 질문입니다.

29. 군장병의 인권개선을 위해 시행하고 있는 정책의 효과성에 대해 어떻게 생각하십니까?

구 분	정책 인지도					효과성				
	전혀 모른다	조금 안다	안 다	잘 안 다	매 우 잘 안 다	매 우 비 효 과 적	비 효 과 적	보 통	효 과 적	매 우 효 과 적
1. 병력감축	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
2. 병 봉급 인상	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
3. 복무 중 자기개발 지원확대	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
4. 의료시스템 개편	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
5. 장병 인권보호 강화	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
6. 군 사법개혁	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e
7. 기타()	①	②	③	④	⑤	a	b	c	d	e

30. 국방인력구조 개편 계획에 따라 군무원 및 민간 인력이 군에 투입되면 어떤 업무를 대체할 수 있을 까요? 만약, 대체한다면 누가 하는 것이 좋을 지에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	대체 가능 여부		대체 가능 방법
	가능	불가능	
업 무			※ 동의하는 항목에 ○표 바랍니다. a. 군무원 b. 군무원 c. 외부 민간위탁
1. 복지시설 지원 및 관리	①	②	a, b, c
2. BX, PX 근무	①	②	a, b, c
3. 취사 및 급양관리	①	②	a, b, c
4. 보일러 등 기계 설비	①	②	a, b, c
5. 장교 및 간부식당 근무	①	②	a, b, c
6. 헌병(영창, 교도병)	①	②	a, b, c
7. 의장대	①	②	a, b, c
8. 목욕탕관리	①	②	a, b, c
9. 기타()	①	②	a, b, c

30-1. 위에서 대체가능하다고 응답한 이유는 무엇입니까? 각 업무에 대해서 응답해주시시오.

30-2. 위에서 대체불가능하다고 응답한 이유는 무엇입니까? 각 업무에 대해서 응답해주시시오.

31. 국군 장병의 인권개선을 위한 정책시행을 어렵게 하는 요소는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 예산의 부족
- ② 군의 보안문제
- ③ 정책시행으로 군에 새로 유입되는 인원과 기존 임무수행 인원간의 갈등
- ④ 인권 개선에 대한 지휘관 및 간부의 인식 부족
- ⑤ 기타 ()

32. 국방부 인권개선정책 시행의 어려움을 해소하기 위해 필요사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 예산의 확대
- ② 업무의 명확한 분배 및 관계 갈등 조정
- ③ 인권교육의 강화
- ④ 기타 ()

33. 비전투요원 인권신장을 위해 우선 시행되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

수고하셨습니다.
설문에 성실하게 참여해 주셔서 감사합니다.

부록6. 직군별 내러티브 모음

[직군별 내러티브 모음]

1. BX·PX병

1) BX병

가) 장례식 같은 거나 뭐 이런 것 할 때 보면 밤새서 사이다 팔고, 재고조사나 물품 조사 등 다른 업무가 많다. **[과외업무]**

나) 본인의 계급을 이용해서 ‘휴지 어디 있어? 가져와’, 주류를 포인트로 사는데 포인트가 모자라면 ‘좀 어떻게 안 되냐?’, ‘나 ~~대령인데 지금 문 좀 열어봐’ 등의 부당한 일을 시키는 경우가 많다. 또 군인 가족의 경우도 자기가 간부가 아니라 자기 남편이 간부이면서 마치 자기가 간부인 것처럼 행동하는 경우가 있다. 물건을 찍고 있는데 ‘물건을 왜 던지냐?’라며 반말은 기본으로 쓰고 병사를 하대하는 경우가 굉장히 많다. 컴퓨터가 안돼서 문을 닫았는데 바로 앞에서 대놓고 욕을 한다거나 그런 게 많다. 병사도 같은 병사를 막 대하는 경우가 많다.

[간부와 간부 가족의 갑질]

다) 이런 걸로 스트레스 받긴 하는데 뭐 딱히 방법이 없다. 그냥 참고 또 다른 병사도 각자 고생 하는 것 보면 다들 힘들겠거니 생각한다. 간부도 민간인에게는 존대한다. 확실히 계급 차이를 이용해서 하대하고 막 대하는 것 같다. 나는 oo복지단 소속으로 여기서 근무하지만 그가 내 직속상관이 아니다. 이들은 나에게 어떤 대접도 또는 책임을 질 수 있는 사람이 아니다.

[간부의 하대]

라) 추석, 설 빼고는 쉬는 날이 없다.

[업무과중]

2. 보일러 관리병

1) 보일러 운영 내기병

가) 평소보다 힘들게 일 할 때(당직, 업무로 초과근무, 행사, 검열로 일할 때)는 그에 대한 보상(포상 휴가)이 있었으면 좋겠음.

3. 병사식당 취사병

1) 취사병

가) 주말에 근무해야 하고 평소에도 재료준비를 하면서 하루 종일 일해야 하므로 힘들다.

나) 수면시간. 자는 시간은 다른 병사와 같은데, **1시간 더 일찍 일어나야함.**

다) 임무 특성상, 물, 불을 만지다 보니 습진같은 것이 많이 생김

- 라) 식수인원이 많아서 **일만하고 쉬기 어려움**. 쉬는 날 없이 계속 근무하는 경우가 많음.
- 마) 다른 병사가 일할 때 쉬고, 쉴 때 일하기 때문에 쉬는 모습만 봐서 **꼴보직으로 본다**. 스트레스가 되지만 어차피 이해하지 못하여 설명하고 싶지도 않음.
- 바) 쉬는 시간조차도, **식당주변관리(예초, 제설, 주변 음식물 청소) 해야 하므로 쉬지 못할 때가 많음**
- 사) 음식을 잘 못했을 때에 압박감과 스트레스를 받음. 조금 실수하면 엄청 질타를 받음. (예. 튀김이 녹록해지면 왜 이렇게 녹록하나).
- 아) **업무 자체에 대해서 인정해주지 않는다는** 느낌을 받는다.

4. 헌병

- 가) 사람 수가 적어서 출타도 제한적임
 - 나) 3교대 근무로 피곤함. 여름에 근무 중 스러지는 병사도 있음
- [인원부족, 업무과중, 수면부족]**
- 다) 대민마찰이 생겼을 때 일방적으로 공격받고 보호 받지 못함. 간부도 중재해주지 못함.
- [대민마찰]**
- 라) 밤에 근무하는데 낮에 교육을 받아야할 때가 있음. 야근 등으로 취침시간이 보장 안됨. 헌병은 수면, 생활패턴이 일정하지 못함.
- [수면 보장 안됨]**
- 마) 근무 중 오래 서 있어서(약 5시간) 신체적인 부담이 큼,
- [신체적 부담]**
- 바) 출입증을 찍을 때 하대하는 간부가 있음. 특히 부사관이 안 좋게 대함
- [간부의 하대]**
- 사) 생활자체가 불규칙하다.
 - 아) 여가 시간과 자유시간이 보장되지 않는다.

5. 의장대

- 가) 군의 얼굴이라 자부심을 가지고 근무하지만 개인정비시간이 많이 부족함
- 나) 의장대 특성상 총 돌리고 제식연습이 많아서 쉴 틈 없이 훈련하여 휴식시간이 필요함.
- 다) 주로 주말과 휴일, 국군의 날에 행사가 있어서 휴가를 확보하기 어려움
- 라) 총 돌리는 등 고난이도 동작을 하면서 부상이 많음
- 마) 의장 뿐 아니라 각종 근무와 작업, 의장시범, 5분대기 등으로 매우 피곤함

6. 의무병

- 가) 의무일을 하면서 동시에 행정 처리도 해야 해서 힘들.
- 나) 적은 인원으로 근무하여 누가 출타하면 대체하기 매우 힘들

7. 기타

1) 대형버스 정비병

가) 잡무가 많음. 필요에 따라 야근이 많음

2) 군악대

가) 처음 다루는 악기를 연습하라고 하여 스트레스 받음 **[업무강요]**

나) 연주회나 행사나 너무 많음

다) **뒷바라지 행사에 참여**하는 경우가 존재(사단장출신 학교 체육대회행사, 결혼식, 사단장 파티 등)

라) 이병, 일병 실력향상을 위해 상병과 함께 **개인정비 시간에도 연습.**

마) 경계근무를 서기 때문에, 8시간 중 5시간밖에 자지 못해서 수면부족

3) 교육관리병

가) 이 임무는 불필요하다. 현역 군인이 할 일이라는 생각이 들지 않는다. 의미가 없다.

4) 행정병

가) 행정병인지 택배사인지 모르겠음. 물건 옮기고 작업하고, 작업병 같은 느낌.

나) 보직 특성상, **쉬는 시간에도 부르면 가야해서 힘듦. [개인정비시간 침해]**

다) **많은 사람들과 부딪히다보니 갈등이 많다.** 혼자 스트레스를 끄고 앓게 된다.

라) 행정임무가 편하다고 꿀보직이라고 하고, 간부가 알아주지 않음.

마) 수면시간 보장 받지 못함

바) 모든 작업을 행정반이 함 (작업, 삽질 공사 등). 기존업무와 겹칠 때 힘이 많이 듦. 주말 및 공휴일에도 월요일 검열의 경우 일을 계속 해야 하는 경우가 생김

사) 사적지시(커피 타오기. 고맙다는 말도 없음, 간부들의 오버로크를 직접 해 와야 했음).

5) 통신장비 정비병

가) 출퇴근 시간이 불분명함

6) 사단무전병

가) 수면이나 개인정비 제한 받기도 함(인원부족 때문, 인원에 비해 업무가 많음)

7) 운전병

가) **운전 외에 잡일이 많음**(차량배식, 병원 방역업무, 의무지원)

나) 응급 상황이 있으면 자다가도 나가야 하는데 다음날 휴식이 보장되지 않기도 함.

다) 장군 운전병은 **주말에도 부르면 나가야 됨.** 평일 일과시간 이후에도 **개인시간이 별로 없음.**

영외운행도 있고 시간이 늦어서 들어오는 경우도 많음.

라) 상경근무장성 업무지원하는 경우 사고 위험도가 높다는 것이 가장 힘들다.

8) 병원 전산병 및 의무보급병

가) 과업도 힘들지만 이외에 해야 하는 일이 많음.

9) 배전반 전기병

가) 기계실에서 장비 확인하느라 24시간 당직, 부대 순찰하는 병도 24시간 당직.

10) 생활관 관리병

가) 역할이 정해진 것이 아니라 책임소재가 불분명함.

비전투요원 인권상황 실태조사

| 인쇄일 | 2018년 12월
| 발행일 | 2018년 12월
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>
| 문의전화 | 조사총괄과 02)2125-9913
| F A X | 02)2125-0921
| E-mail | research@humanrights.go.kr
| 제작 | 덕인미디어 02)2278-1289