

군대 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구 발표회

<발표 및 토론원고>

- 일시 및 장소 : 2006. 2. 8(수) 14:00 ~ 17:00, 인권위 배움터 1(10층)
- 주제 : 군대내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구 결과 발표 및 토론회
- 진행 (사회 : 최영애 상임위원)
 - 인사말 및 참석자 소개(20분)
 - 인사말 /최영애 상임위원
 - 사업추진 경과 및 방향 소개 /박찬운 인권정책본부장
 - 연구발표(60분/각 10~15분)
 - 군인 인권의 개념과 법적 고찰/이재승 (국민대학교 법학과 교수)
 - 인권상황 실태조사(사병 구타 및 가혹행위 등)/김정식 (간디학교 교사)
 - 인권상황 실태조사(사병 병영생활)/임태훈 (국제엠네스티 한국지부)
 - 인권상황 실태조사(군 간부)/김성전 (군사평론가)
 - 인권개선 정책 방안/한홍구 (성공회대학교 교양학부 교수)
 - 지정토론(50분/각 10~15분)
 - 임종인 국회의원 (국회 국방위원회 위원)
 - 이계수 교수 (건국대학교 법과대학)
 - 오창익 대표 (인권실천시민연대)
 - 최 운 이사관(국방부 인사기획관)
 - 종합토론(20분)

군인인권의 개념과 법적 고찰

이 재 승
국민대학교 교수

I. 군인인권에 대한 국내법제

1. 군인지위법정주의

1) 특별권력관계론은 극복되었는가?

종래에는 군인의 지위를 공법상 특별권력관계로 이해하여 군인의 기본권을 포괄적으로 제한할 수 있다는 견해가 지배하였다. 오늘날에는 제복입은 시민(citizen in uniform)의 논리에 따라 군대도 시민과 동일하게 기본권의 주체이므로, 군인의 자유와 권리에 대한 제한도 헌법상의 기본권제한의 원칙과 방법에 따라야 한다는 입장이 지배적이다. 그러나 이러한 입장이 어떻게 현실에 관철될 수 있는가?

2) 군인지위법정주의

군인은 단지 제복을 입은 시민이라는 명제가 타당하기 위해서는 실제로 군인의 권리와 의무에 대한 보다 분명하고 구체적인 기준이 마련되어야 하는데 군인의 지위에 대해서는 과거와 크게 달라진 것이 없다. 여전히 군인사법을 근거로 제정된 군인복무규율은 군인을 의무의 담지자로만 인정하고 있다. 따라서 군인의 권리와 의무에 대해서 보다 구체적으로 규정하는 법률을 제정할 필요가 있다. 이것이 군인지위법정주의(軍人地位法定主義)이다.

2. 군인인권목록

군인복무규율에서 보듯이 우리나라의 군인법제는 의무일변도로 구성되어 있다. 따라서 군인의 인권이나 기본권을 목록화하는 것이 필요하다. 이 경우 각종국제인권규약상 그리고 헌법상의 제권리를 군인지위의 특수성에 맞추어 재정식화해야 한다. 이러한 시도는 헌법상의 기본권규정을 배제하려는 것이 아니라 헌법상의 기본적 자유와 권리를 군인의 지위에 비추어 구체화하고 형성하려는 것이다. 따라서 다음과 같은 권리를 군인의 기본권으로 제시할 수 있다.

- 가) 존엄한 인간으로서 대우받을 권리,
- 나) 폭력 가혹행위 압제로부터의 자유,
- 다) 의식주 건강 휴식 등에서 인간다운 처우를 받을 권리,
- 라) 교양과 지식습득의 기회를 제공받을 권리,
- 마) 사회복귀에 필요한 교육과 지원을 받을 권리,
- 바) 휴가 급여 승진 임면 등 신분상의 권리,
- 사) 군대내의 직무결정과정에 참여할 권리,
- 아) 처벌과 징계처분에 있어서 적법한 절차와 법률의 보호를 받을 권리,
- 자) 불법적인 명령을 거부할 권리,

- 차)군외부에 진정하고 고발하고 외부의 조력을 받을 권리,
- 카)군인가족 및 관련자가 군부대에 방문하고 접근할 권리
- 타)군인의 실제적 절차적 권리에 관해 교육받을 권리(알 권리).

여기에 열거하는 권리가 일반시민으로서의 권리를 배제하는 것은 아니며, 오히려 군인의 인권목록은 일반시민에게 인정된 기본적 권리들을 군인신분에게 합당하게 보강하고 구체화한 것에 지나지 않는다.

3. 군인복무규율의 문제

1) 권리관념의 부재

군인복무규율은 군인의 법적 권리 의무에 기초해서 마련된 것이 아니라 지휘계통, 효율성, 내부통제, 비밀유지 등 철저하게 지휘권의 관점에서 제정되었다. 따라서 군인복무규율은 특별권력관계가 살아있다는 증거라고 파악된다. 크게 보면 군인은 관물의 일종으로 여겨진다.

2) '원인제공행위'의 금지

군인복무규율 제15조 제1항은 사적 제재 뿐만 아니라 원인제공행위도 금지하고 있다. 이는 가혹행위와 그 행위의 유발원인을 동등시함으로써 가혹행위에 대한 책임을 회색시키거나 일종 쌍벌주의적 태도를 취함으로써 가혹행위를 공개적으로 문제화하는 것을 억압하는 작용을 한다. 쌍벌주의적 태도는 본질적으로 구타 가혹행위를 인권침해의 관점이 아니라 부대내의 질서유지, 즉 지휘권의 차원에서 접근하기 때문에 생겨난다. 법적으로 말할 때 사적 제재의 원인은 가해자를 처벌할 경우에 정상참작사유로 고려될 수 있을 뿐이다. 원인제공행위를 금지하는 명령은 그 자체로 넌센스이다. 따라서 이 규정은 폐지되어야 한다.

3) 부하의 책임

군인복무규율은 상관의 명령에 대해서는 자세하게 규정하고 있으나 명령을 받는 부하의 책임에 대해서는 매우 간단하게 규정하고 있다. 명령과 복종은 군의 생명이기 때문에 복종과 불복종의 경계를 분명히 그어 놓아야 한다. 실제로 문제된 경우에는 부하가 저야할 책임에 비하면 그에 관한 원칙, 원칙에 대한 정보, 교육 등이 심각하게 결여되어 있다.

4) 의견건의제도

현재의 법규정을 볼 때 건의제도가 실질적인 기능을 할 수 있을지 의문이다. 따라서 건의된 의견의 접수와 처리에 대한 공식적인 형식과 절차를 갖추어야 한다. 지휘관이 건의된 의견을 임의로 무시하는 것을 막는 장치가 없다. 사후책임추궁과 관련하여 군대의 의견건의제도가 하급자의 관점에서는 일종의 책임회피수단으로 전락할 가능성이 있다.

5) 고충처리제도

고충처리제도(제25조)는 어느 조직이나 조직내에서 발생하는 문제를 자율적으로 해결하기 위한 수단이다. 그러나 군조직의 폐쇄적 특성에 비추어볼 때 고충처리제도가 군대내의 각종 비리나 인권침해관행에 대해 자정기능을 가질 수 있을지 의문이다. 군외부누설금지(제25조 4항)는 위헌 위법적인 조항으로 여겨진다. 그것은 헌법에서 규정하고 있는 청원권, 표현의 자유 및 여러 가지 기본권을 심각하게 침해한다. 군인이 외부에 누설해서는 안되는 사항은 군사기밀보호법제상에 보호가치가 있는 사항에 엄격하게 한정해야 한다. 포괄적으로 외부화를 금지하는 것은 그 자체로 심각한 인권침해규정이다. 국가인권위원회법은 모든 국민, 따라서 수행자에게도 진정할 권한을 부여하고 있다. 그런데 군인에게 외부에 표출시킬 권리를 부인하는 것은 무분별한 규정이다.

또한 군대는 외부에서 접근이 용이하지 않는 폐쇄적인 조직이므로, 군대내에서 인권침해사건, 비리, 조직인사상의 문제를 상부나 외부에 제기하는 군인의 장래에 대하여 불이익한 조치들이 취해질 개연성이 매우

높다. 따라서 그러한 고발자들이 불이익을 당하는지 여부를 지속적으로 감시할 수 있는 고발자보호담당관 제도와 같은 것을 마련하는 것이 필요하다.

4. 균형법상의 문제

1) 명령,복종,불복종에 대한 명료한 지침의 부재

명령과 불복종에 대한 국제법이나 형법, 그리고 판례는 제대로 정비되어 있지만 이를 적절하게 교육시키고 주지시키는 수단이나 노력이 군사법제에 전혀 나타나지 않고 있다. 명령과 복종과 그 한계에 대한 원칙이 군사법 속에서 명료하게 조문화되어 있지 않다. 이 점은 좀 더 명료하게 법제화되어야 하며, 군인인권교육이나 군인인권 매뉴얼에서도 분명하게 확립되어야 한다. 금지행위를 다시 지시하는 것을 넘어 금지행위 자체가 법제화되어야 한다.

2) 전사와 평시의 차별적인 규율의 필요성

첫째로, 전사와 평시의 구별이 없는 점은 심각한 문제이다. 비전투상황에서 생겨날 수 있는 군대내의 범죄에 대하여 충분한 고려가 되어 있다.

3) 지휘관 범죄 규정의 부재

균형법은 초병과 상관에 대한 범죄에 대해서는 자세한 규정을 두고 있는데, 지휘관의 범죄에 대해서는 적절한 처벌법규를 마련하고 있지 않다. 평시의 지휘권이나 명령권의 남용에 대한 처벌규정이 없다. 이러한 규정이 평상시의 균형법에서 가장 중요한 사항으로 보인다. 이른바 불법적인 명령에 따르는 지휘관의 법적 책임이 명료하게 규정되어 있지 않다.

5. 사법제도와 징계절차

1) 군사법제도와 인권보호

군사법제도는 사법권과 지휘권이 철저하게 분리될 수 있는 방향으로 재정립되어야 한다.

2) 징계조치와 인권

징계조치와 관련해서는 기본적으로 징계사유, 징계절차, 징계조치, 구제절차에 대하여 법적으로 완비될 필요가 있다. 징계법원의 설치, 형벌사항과 징계사항의 구별과 엄밀한 법정화가 필요하다.

영창제도는 폐지하는 것이 타당하다. 군인사법개정안은 많은 문제점을 개선하였으나 군복무일수산입배제, 사병에 대한 평등원칙 위반, 인신구속에 대한 기본적인 법원칙 위배 등이 문제점으로 여전히 남아 있다.

6. 인권교육

군인의 권리의무에 대한 포괄적인 인권교육이 이루어져야 한다. 또한 권리침해를 당했을 때 이용가능한 법적 구제절차에 대한 충분한 고지가 이루어져야 하고, 군관련 사건에서 고발자 역할을 한 군인에 대해서는 추가적인 고발자보호체제를 구축하여 불이익을 받지 않도록 해야 한다.

II 군인인권예 대한 독일법제

1. 독일군인법제의 원칙

1) 헌법에 따라 군대가 설치된 나라

독일은 나치군사주의체제와 나치군대를 철저히 비판하고, 민주적이고 개혁된 군대를 출범시켰다. 패전국의 헌법의 평화주의적 지향 때문에 군대는 헌법에 예정된 사항이 아니었다. 독일은 군대가 정치적 쟁점이 될 때마다 헌법에 새로운 규정을 두지 않을 수 없었고, 그리하여 군대에 대한 헌법조항이 가장 많은 나라가 되었다.

독일과 우리나라의 군대법제의 근본적인 특징을 살펴보면, 독일군대는 헌법적 기초 위에서 헌법원칙에 따라 수립된 반면에, 우리의 군대와 군대법제는 헌법 이전에 헌법과 무관하게 창설되었고 최근에 와서야 비로소 헌법이 군내부의 사항에 대해 규제력을 행사하기 시작했다고 할 수 있다.

2) 제복을 입은 시민

군인의 지위에 대한 포괄적인 법률로서 군인법(Soldatengesetz 1956)이 존재한다. 군인법은 규정내용으로 볼 때 우리나라의 군인사법과 대체로 유사하다. 군인법은 본질적으로 군인의 권리 의무를 규정하고 있으며, 군인의 권리 의무와 관련된 여러 법령에 대하여 방향지시적인 역할을 한다. 군인법 제6조는 근본적으로 군인을 '제복을 입은 시민(Staatsbürger in Uniform)'으로 이해한다. 이는 군인법의 근본적 사상이자 원칙이다. 이리하여 프로이센 관헌국가 시대부터 독일공법학을 사로잡았던 특별권력관계이론은 법학적 사고방식에서 제거되었다.

<군인법 제6조>

군인은 시민과 동일한 공민권을 보유한다. 군인의 권리는 군사적 직무상 필요한 범위 내에서 법률에 근거한 의무를 통해 제한한다.

군인의 지위는 본질적으로 시민과 동일하고, 군인의 권리는 법률에 의해서 제약된다. 이른바 군인지위법정주의이다.

2. 군인의 정치활동

군인의 정치활동과 관련해서 우리 헌법이나 법령은 매우 엄격하다. 군인복무규율 제17조가 이 점을 분명히 하고 있다.¹⁾ 군사 쿠데타, 조직적인 군권선거 등의 체험으로 인하여 1987년 헌법이후 군의 정치적 중립성을 거의 절대적으로 요구하고 있다. 그러나 이러한 절대적 중립성의 원칙을 향후에도 고수하는 것이 좋은지는 정책적으로 재고할 때에 이르지 않았나 생각된다.

독일은 전통적으로 군대에 대하여 중립성을 요구하였다. 그러나 군대의 중립성이 사실상 은폐된 파당성에 지나지 않고, 정치적 보수주의로 기울어진다는 점을 반성하고, 오히려 군인의 정치활동을 허용하는 쪽으로 방향을 잡았다. 여기에서 군인의 정치활동에 관한 골격 규정은 군인의 정치활동의 허용(군인법 제15조), 공직출마의 허용(제25조), 국가에 대한 충성의무(제8조)이다. 이는 유럽의 일반적 경향이다.

군인은 근무시간 중에 군인은 정치활동을 할 수 없고, 자유시간에 정치활동을 할 수 있다. 군인은 또한

-
- 1) 군인복무규율 제18조 (정치적 행위의 제한) 군인은 법률이 정하는 바에 의한 선거권 또는 투표권을 행사하는 외에 다음의 행위를 하여서는 아니 된다.
 1. 정당 기타 정치단체에 가입하거나 그 목적을 달성하기 위한 행위
 2. 특정 정당이나 정치단체를 지지 또는 반대하는 행위
 3. 법률에 의한 공직선거에 있어서 특정의 후보자를 당선하게 하거나, 낙선하게 하기 위한 행위
 4. 각종 투표에 있어서 어느 한 쪽에 찬성하거나 반대하도록 영향을 주는 행위
 5. 기타 정치적 중립성을 해하는 행위

정치적 집회나 행사에 제복을 입고 참가해서는 안 된다. 나아가 상관은 하급자에게 정치적 견해에 영향력을 행사해서는 안 된다. 따라서 군인이 정당이나 시민단체에 가입하는 것은 당연히 허용된다.(15조)

군인은 연방하원의원, 주의원, 지방자치단체의원, 유럽의회의원으로 일정한 절차에 따라 출마할 수 있다(25조). 반면에 군인은 민주적 기본질서에 충성해야 할 의무를 지고 있다(제8조). 따라서 군인이 가입한 정당이 민주적 기본질서를 부정하고, 헌법적대적인 목표를 가지고 있다면, 그러한 정당에 가입하여 활동하는 행위는 군인법 제8조를 위배한 것이고, 따라서 징계사유에 해당한다. 공산당, 극우정당에서의 적극적 활동이 특히 문제가 된다.

3. 명령, 복종, 불복종

독일 군인법이나 군형법은 명령, 복종, 불복종에 대해서는 매우 자세한 규정을 두고 있어서 규범의 취지가 매우 분명하게 드러나고 있다.(용역보고서, 번역문 참조). 하급자의 경우에도 어느 경우에 책임이 발생하고, 어느 경우에 책임이 조각되거나 감경되는지에 대하여 자세하게 규정하고 있다.

또 한 가지 매우 특이한 것은 상관의 권한남용에 대하여 매우 자세한 규정을 두고 있다는 점이다.

1) 명령과 관련된 상관의 범죄유형

상관의 범죄유형이 매우 자세하게 규정되어 있다. 명령과 관련하여 상관의 책임에 대해서 명확한 규정을 두고 있다. 명령권 징계권을 남용하여 범죄행위, 불법행위, 직무이외의 행위를 요구 사주하는 행위, 징계권을 참칭하거나 징계권을 남용하여 과도한 징계조치를 취하는 행위도 범죄로 규정하고 있다. 명령권남용죄(군형법 제32조/제38조), 범죄행위사주죄(제33조/제34조), 징계권남용죄(제39조) 등이다.

<군형법 제32조(명령권 남용)>

명령권이나 직위를 남용하여 직무와 관련이 없거나 직무상의 목적에 위배되는 명령, 청구, 요구를 발한 자는 다른 법 규정에 중한 벌로 처벌하는 경우를 제외하고는 2년 이하의 자유형에 처한다.

<제33조(범죄행위의 사주)>

명령권이나 직위를 남용하여 하급자에게 형법상의 범죄를 구성하는 위법한 행위를 사주한 자는 그 범죄의 처벌규정에 따라 처벌된다. 형벌은 2배까지 가중할 수 있으나 법정형의 최고한도를 넘어가서는 안 된다.

<제39조(징계권의 남용)>

징계권을 보유한 상관이 고의로 또는 악의로 다음의 행위를 하는 때에는 5년 이하의 자유형에 처한다.

1. 법률상 징계처분의 대상이 되지 않는 하급자에게 징계조치를 취하거나 징계조치를 취하도록 영향을 미치는 행위
2. 종류나 한도에 있어서 법률에 규정되지 않거나 상관의 취할 수 없는 징계조치를 하급자에게 불리하게 취하는 행위
3. 직무위반행위에 대해 허용되지 않는 조치로 벌하는 행위

2) 권리구제절차와 상관의 형사책임

상관이 자신의 지위에 기하여 하급자의 소원을 방해하거나 재판에 영향을 미치는 행위 역시 상관의 범죄로 규정하고 있다. 소원방해죄(제35조), 재판방해죄(제37조) 등이다. 권리구제의 철저함을 엿볼 수 있는 대목이다. 우리사회에서 상관의 이러한 행위들이 과연 범죄로 평가받을 수 있을지 의문스럽다. 멀치사건에서 보듯이 사건을 인터넷에 유포하는 행위나 이를 제지하지 것이 징계사유가 되는 현실에서 매우 주목할 만한 규정들이다. 소원방해죄는 권리구제절차의 침해와 하급자의 개별적 권리를 침해하는 경우이고, 재판방해죄는 전형적으로 공무집행방해죄의 유형이다.

<제35조(소원방해죄)>

① 명령, 협박, 약속, 선물 또는 기타의 방법으로 의무에 반하여 하급자가 독일연방 또는 주의 대표기관, 국방옴부즈만, 본부 또는 상관에게 진정, 신고 또는 소원을 제출하거나 고발을 행하거나 권리를 행사하는 것을 방해한 자는 3년 이하의 자유형에 처한다.

② 직무상 심사 또는 처리의 대상이 되는 의사표시를 억압한 자도 같은 형에 처한다.

<제37조(재판방해죄)>

명령권이나 직위를 남용하여 사법기관으로서 활동하는 군인에게 부당한 영향력을 행사하려고 기도한 자는 5년 이하의 자유형에 처한다. 단 그 행위가 다른 법 규정에 중한 형으로 위하되는 때에는 그에 따른다.

4. 국방옴부즈만

국방옴부즈만은 헌법상의 근거를 가지고 있다. 국방옴부즈만의 목적은 독일군대의 병사의 기본권의 보호에 있다. 국방옴부즈만법은 지휘계통을 따르지 않고 직접 국방옴부즈만에게 의견을 제출할 수 있는 병사들의 권리를 규정하고 있다(옴부즈만법 제7조). 연방의회의 보조기관(Hilfsorgan)이다.

옴부즈만은 국회에 대하여 매년 전체보고서를 제출할 의무를 진다. 옴부즈만은 언제든지 연방하원이나 국방위원회에 개별보고를 제출할 수 있으며, 옴부즈만이 연방하원이나 국방위원회의 지시에 따라 활동한 때에는 요구에 따라 자신의 조사결과에 대하여 개별적인 보고의무를 진다(제2조).

국방옴부즈만은 업무수행을 위하여 국방장관 및 그 하위기관이나 직원에 대하여 정보요구권 및 문서열람요구권을 보유한다. 이러한 권리는 불가피한 비밀유지사유가 존재하는 때에만 거부될 수 있다. 거부에 대한 결정은 국방장관이나 그의 상임 대리인이 한다. 옴부즈만은 언제든지 연방군의 군부대, 참모부, 각종 관청 및 시설을 예고 없이 방문할 수 있다. 옴부즈만은 국방장관으로부터 연방군의 징계권 행사 및 형사처벌에 관한 종합적인 보고서나 통계자료를 요구할 수 있다. 공개가 거부된 재판절차나 징계절차에도 옴부즈만은 참석할 수 있다(제3조).

옴부즈만의 가장 중요한 역할은 군인의 청원 또는 진정사건을 처리하는 것이다. 군인은 지휘계통에 상관 없이 직접 개별적으로 옴부즈만에게 진정할 권리를 갖는다. 옴부즈만이 설치된 이래로 매년 4-5천 건의 진정사건을 접수 처리해 왔다. 2003년도에 6000건 이상의 진정사건이 접수되었다. 옴부즈만에게 진정했다는 이유로 군인은 직무상 불이익을 당하지 않는다(제7조).

5 군인참여제

1)고충처리제도에서 참여민주주의로

군인참여제도는 사회민주주의 전통의 경영참여제나 공무원참여제가 군 조직에 투영된 것이다. 참여제도는 조직 내의 약자들의 고충을 원활하게 처리하도록 하며, 조직의 중요문제를 결정하는 데 있어서 민주성을 제고하는 강점을 가진다.

참여제도는 일반적으로 기업의 경영협의회에서 노동자의 참여를 보장하는 공동결정법과 공무원영역에서 공무원의 참여를 보장하는 공무원대표법에도 존재한다. 군대의 헌법상의 과업, 군복무의 특수성으로 인해 군인의 참가는 다른 공무원영역보다 처음부터 제한적일 수밖에 없다. 그러나 군대의 유동적인 부분을 제외하면 군대업무도 행정기관의 사무처리방식과 유사하므로 참여제도가 불가능한 것이 아니다.

2)대표위원

연방군에는 상이한 계급에 따라 대표위원제도를 두고 있다. 상이한 계급에 의해 선출된 대표위원들은 분쟁과 여타 중요한 사항에 있어서 상관과 하급자 사이에 조정을 도모한다. 병사들에게 대표위원이 당연히 존재하며, 병사들 간의 문제가 발생하거나 상관과 견해차가 발생하는 때에는 대표위원은 최초의 지원자가 된

다.

장교, 부사관, 병은 직접비밀선거로 각각 1인의 대표위원과 2인의 대리인을 선출한다. 대표위원이 업무로 삼는 것은 인사사항(제23조), 근무사항(제24조), 급부배려사항(제25조), 직업교육 및 계발조치(제26조), 징계 조치시에 의견개진 및 청문(제27조, 제28조) 등이다.

대표위원의 참여의 형식은 세 가지로 규정되어 있다. 청문(제20조), 제안권(제21조), 공동결정(제22조)이다.

3) 전체대표위원회

대표위원은 군 전체 차원에서 조직화되고, 국방부 내에 전체대표위원회(GVPA)가 설치된다. 육해공군 군 위생부대, 중앙군부대의 군인들은 경력별로, 지위별로 전체대표위원회에 대표를 보낸다. 대표위원(Vertrauensperson)은 전체대표위원회의 구성원을 직접 비밀투표로 선출한다(제35조). 전체대표위원회의 선거는 4년마다 실시한다. 국방장관은 전체대표위원회의 대변인을 <내적지휘문제자문위원회>의 상임게스트로 초청해야 한다.

전체대표위원회는 인사, 사회, 조직 영역에서의 국방부의 원칙수립과정에서 그러한 원칙이 군인에 영향을 미치는 한에서 의견을 진술할 수 있다. 전체대표위원회는 청문 이전에도 이러한 영역에서 의견을 제시할 수 있다. 군인참여법이 대표위원에게 제안권과 공동결정권을 인정하는 한에서 대표위원회는 원칙결정시에 제안권과 공동결정권을 보유한다. 국방장관과 전체위원회간의 공동결정사항에 있어서 합의가 이루어지지 않는 때에는 협의를 통해 중재위원회를 구성한다. 중재위원회는 장관과 전체대표위원회에 의해 지명한 중재위원 각3인 그리고 공정한 중재위원장 총7인으로 구성된다.(제37조)

입장, 이견, 제안은 전체대표위원회위원회의 결의 사항이다. 위원회의 구성원들은 2개월마다 정기적으로 회합한다. 국방부장관은 전체위원회에 참여가 필요한 조치가 있는 때에는 이를 즉시 통지해야 한다. 장관은 4주 또는 긴급한 경우 2주간의 의견표명의 기회를 전체위원회에 주어야 한다. 국방장관은 전체위원회의 결의를 고려해야할 의무를 진다. 고려하지 않는 때에는 그 이유를 서면으로 밝혀야 한다. 전체위원회가 서면으로 이견을 제출하지 않는 때에는 동의한 것으로 간주한다(제38조 1항).

전체대표위원회는 개별적인 사건을 처리하는 소원접수처나 청원수리처가 아니다. 전체위원회는 원칙적인 규정들이 문제되는 경우에 국방장관에 맞서 군의 관심사를 대변한다. 당연히 전체대표위원회는 모든 대표위원과 대표위원회를 지지한다.

병사 인권상황 실태조사 중 통신의 자유, 구타

· 가혹행위 · 언어폭력

간디학교 김정식

○ 발표에 앞서

- 이번 실태조사는 군대내 인권상황에 대해 군 외부에서 진행된 최초의 대대적인 조사로써 사전에 국방부의 협조를 받아서 진행하였습니다. 대부분의 부대에서 부대장 및 일선 간부들이 적극적인 협조를 하였는데 이 자리를 빌어서 다시 한 번 감사드립니다. 그리고 연구 결과에서는 모범 사례 외에는 해당 부대의 실명을 공개하지 않았습니다. 연구결과가 실태조사 해당 부대에 의도하지 않은 영향이 미치지 않도록 국방부 차원에서의 이해와 조치를 부탁드립니다. 국방부 차원에서 한 가지 아쉬운 점은 방문 조사 이후 관련 자료 협조가 원활히 진행되지 않아서 좀 더 과학적인 분석을 하지 못했다는 점입니다. 후속 연구가 진행된다면 사전에 관련 자료에 대한 국방부의 적극적인 협조를 통해 연구 결과의 신뢰성을 높일 수 있을 것입니다.

- 이상의 국방부의 방문조사 사전 협조에도 불구하고 일부 부대에서는 연구진이 부대 방문 도착 전에 이른바 ‘작업’을 한 흔적을 곳곳에서 발견할 수 있었습니다. 또한 심층조사에서도 녹음기를 켜진 상태와 끈 상태에서 병사들의 이야기는 상당히 다른 양상을 나타내었습니다. 특히 구타와 관련한 이야기는 녹음기를 끈 상태에서는 수시로 당했다는 병사가 녹음기를 켜거나 설문조사 응답에서는 구타를 당한 적이 없다고 나타났습니다. 이는 일부지만 구타 등의 응답 결과에 대한 분석 신뢰성을 떨어뜨리는 것이며 본 연구 조사의 한계입니다. 하지만 실제 현실과 보고서에 나타난 비율(%) 사이에 일정한 오차는 있겠지만 이것은 전체적인 흐름에서는 큰 문제가 없다는 것이 연구진의 판단입니다. 또한 군별, 부대별 구타, 가혹행위, 언어폭력 등 내무 부조리 전반에 대해 당했다는 비율은 상당한 차이를 보이고 있기 때문에 군전체로 일반화하는 것은 문제가 있습니다.

- 구타, 가혹행위, 언어폭력에 대한 실태 조사 결과와 그에 따른 개선방안은 다른 분야의 개선방안도 대부분이 마찬가지겠지만 현행 병역체도의 틀 안에서의 고민이기 때문에 근본적인 개선책일수는 없습니다. 군대내 인권 향상을 위한 근본적인 방법은 병역체도의 개혁, 국방개혁과 함께 해야 합니다. 그렇기 때문에 아래의 실태조사에 따른 개선방안은 한계가 있을 수밖에 없음을 미리 밝혀둡니다.

○ 통신의 자유

- 인터넷, 편지, 공중전화 등 전반적인 통신의 자유에 대한 만족도 조사 결과 61.6%가 만족한다고 응답했고 30.8%가 보통, 7.6%가 불만족을 나타내었다. 반면 공중전화만을 대상으로 조사한 결과는 82.7%가 만족한다고 응답했고 13.8%가 보통, 3.5%가 불만족을 나타내었다. 통신의 자유 전반에 대한 불만족도가 공중전화만을 대상으로 조사한 결과보다 높은 것은 인터넷 사용의 불만족에서 기인한 것으로 판단된다. 계급별로 살펴보면, 일병과 이병의 경우 각각 6.3%, 4.6%가 공중전화 사용에 있어서 불만족을 나타내었고 상병과 병장의 경우 각각 2.5%, 1.3%가 불만족을 나타내었다.

- 통신의 자유에 대한 만족도 조사 결과 이전과 비교할 수 있는 변수가 없기 때문에 어떤 부분에서 얼마나 변화를 했는지 정확히 판단하기는 어렵다. 하지만 전역 최장 18개월 미만인 예비역과의 같은 질문에 대한 응답을 결과로 결론을 내면, 2004년부터 최근까지 군복무를 한 병사는 공중전화 사용에 있어서 자유가 보장되지 않는 이유에 대해 '선임병의 눈치'가 56.3%로 가장 빈도가 높은 반면 현재 군복무를 하고 있는 현역은 '시설 부족'이 62.5%로 가장 빈도가 높게 나타났다.

- 반면, 현역의 경우 '선임병의 눈치로 공중전화 사용에 있어서 자유가 보장되지 않는다'고 응답한 비율은 예비역 56.3%에 비해 6.3%로 상당히 감소하였다. 6.3%에 해당하는 유효 빈도수가 낮기 때문에 군 전체로 일반화하기에는 다소 한계가 있지만 아직도 공중전화 사용에 어려움을 겪고 있는 병사가 있다는 현실을 군은 인정하고 일부 부대²⁾처럼 공중전화 확충, 접근성 보장 등 의식적인 노력이 요구된다. 특히 62.5%가 시설 부족으로 인해 공중전화 사용에 어려움을 겪고 있다는 것은 군에서 병사들에 대한 이해와 관심이 얼마나 부족한 현실인지를 반증하는 것이라 할 수 있다.

- 공중전화 사용의 자유에 있어서 불만족을 표시한 병사 중 '시설부족' 다음으로 많은 응답은 '시간부족'에 따른 공중전화 사용의 불만족이 25%로 나타났다. 한 병사의 예를 들면, "우리 중대의 경우는 전화가 단 한 대인데 비해 중대원은 병사만 60명 정도다. 게다가 전화사용 가능한 시간은 석식 후 2시간가량 인데, 일·이병의 경우는 주말 외에는 거의 전화를 사용할 시간이 없다"³⁾라고 하였다. 이것은 '시설부족'과 '시간부족'의 두 가지 문제 모두에 해당되는 것을 의미한다. 심층조사 결과에서도 일·이병의 경우 일과 이후 자유 시간에 내무실 청소, 간식 수령 등 해야 할 일이 있어서 내무실 대기 개념으로 내무실에 있어야 하기 때문에 자유로운 분위기에서 공중전화 사용하기에는 어려움이 있다는 것을 이야기 하는 병사가 있었다.

2) 본 연구팀의 방문 조사 결과 일부 부대에서는 사적인 통화가 보장되도록 공중전화 부스를 따로 설치하여 일이병만 자유롭게 사용 가능한 공중전화를 설치하는 노력도 눈에 띈다.

3) 설문 조사에 응답한 병사 중 질문 2-1번 '공중전화를 사용할 수 있는 자유가 잘 보장되지 않는다면 그 이유는 무엇인지 한 가지를 골라 답변해 주십시오'에서 기타 란에 서술형으로 응답한 사례.

- 통신의 자유에 대한 설문 조사 결과에서 또 한 가지 살펴 볼 부분은 공중전화 이용에 대한 만족도와 병영 내에서 신변이나 고민에 대한 상담 만족도의 결과가 비례한다는 사실이다. 공중전화 사용에 대한 만족도가 높을수록 신변이나 고민에 대한 상담도 적절하고 충분하다고 생각하는 경우가 많았다. 이 자체만으로 유의미한 결과라고 하기에는 한계가 있지만 고민 상담에 대한 만족도가 사건사고와 관련이 있다는 것⁴⁾을 감안할 경우 공중전화 사용에 대한 자유로움을 적극적으로 보장한다면 사건사고도 일정한 감소 효과를 볼 수 있을 것이라 할 수 있다.

○ 구타, 가혹행위, 언어폭력

- 군에서 발생하는 사건사고의 가장 큰 원인으로 지목되는 구타 및 가혹행위, 언어폭력은 한국군의 고질적인 병폐다. 물론 군에서의 다각적인 노력이 없었던 것은 아니다. 그리고 이전에 비해 이상의 내무부조리가 상당수 감소한 것도 사실이다. 하지만 사회의 인권 의식 변화·발전 속도에 비하면 내무부조리 척결을 위한 군에서의 노력은 아직 더디기만 하다. 최근 전역한 예비역 대상으로 실시한 설문조사 결과도 1-2년차 예비역 중 47.7%가 구타를 당했다고 나타났다.⁵⁾ 이번 연구 조사를 통해 본 연구팀에서는 구타 및 가혹행위, 언어폭력에 대한 1차적 설문결과에 끝나는 것이 아니라 다양한 비교 항목을 두어 그 원인과 개선방안에 대한 분석을 시도하였다.

- 이전과 비교해서 전반적으로 구타, 가혹행위, 언어폭력의 발생률은 감소하였지만 근본적인 원인은 사안에 따라 이전과 큰 차이가 없었다. 일부의 경우 동일한 사안에 대한 분석 결과 부대별로 수십 배에 이르는 편차가 나타났으며 그 편차만큼이나 병사들의 군에 대한 인식 격차도 크게 나타났다. 하지만 병사들이 군에 대해 긍정적인 인식의 변화는 전역 18개월 미만의 예비역과 비교할 경우 상당한 진전을 보였다. 군에 대해 긍정적인 인식을 나타낸 병사들의 경우 대부분이 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당한 경험이 없는 경우였으며, 당한 경험이 있는 병사의 경우는 군 인권에 대한 수준, 간부들의 태도, 언어폭력의 심각성, 사건사고 처리결과 등 군 전반에 대해 부정적인 인식을 나타내고 있다.

(1) 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당한 경험 여부

구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당한 경험 여부

4) 국방부, 「2005년도 국정감사요구자료」, 2005, 9, 204쪽.

5) 한겨레신문사, 한겨레신문, 2005년 6월 21일 4면 참고.

	조사 기관		
	국가인권위원회	한국국방연구원	국가인권위원회
	02년(예비역·휴가병)	04년(현역)	05년(현역)
구타	60.32	23.5(구타나	6
가혹행위	65.7	가혹행위)	9.6
언어폭력	조사 하지 않음	58.8	28.4

구타 및 가혹행위, 언어폭력을 직접 목격한 여부

	직접 당한 여부	직접 목격 여부
구타	6	8.6
가혹행위	9.6	10.4
언어폭력	28.4	29.3

위 표에서 2002년 조사는 국가인권위원회와 천주교인권위원회가 공동으로 연구 조사한 결과로서 예비역과 현역 중 휴가병을 대상으로 설문 조사를 진행한 것이다. 그리고 2004년 국방연구원의 조사 결과는 현역만을 대상으로 진행한 것이고 2005년 조사는 국가인권위원회와 성공회대학교 인권평화센터가 공동으로 현역을 대상으로 연구 조사한 결과이다.

조사 기관도 군 내부와 외부로 다르고 설문 대상도 현역, 예비역 그리고 현역 중 휴가병으로 다르기 때문에 단순 비교하기에는 상당한 한계가 있다. 하지만 본 연구팀에서 진행한 2005년 11월 현재 전역 18개월 미만의 예비역에 대한 조사 결과와 2005년 6월 21일 한겨레신문에 보도되었던 예비역 대상 군 인권 여론조사 결과를 교차 분석하면 위 표의 결과 수치에 대한 신뢰도는 확인하기 어렵지만 경향성은 판단할 수 가 있다.

즉 현역과 예비역을 구분하여 현역과 현역 혹은 예비역과 예비역을 시간차를 두고 비교 분석을 해도 구타, 가혹행위, 언어폭력을 당한 적이 있다고 응답한 경우가 감소했다는 것을 알 수 있다. 2004년 국방연구원에서 현역병을 대상으로 설문 조사를 한 결과는 '구타나 가혹행위를 경험'한 경우가 23.5%로 나타났다.⁶⁾ 본 조사와 비교한다면 구타를 경험한 경우 6%와 가혹행위를 경험한 경우 9.6%를 고려할 시 국방연구원에서의 결과처럼 '구타나 가혹행위를 경험'한 병사는 최소치 9.6%에서 최대치 15.6%로 판단할 수 있다. 최대치 응답으로 비교를 해도 현역병을 대상으로 1년의 시간을 두고 설문 조사한 결과 23.5%의 응답에서 15.6%의 응답으로 구타 및 가혹행위에 대한 경험이 상당히 감소하였음을 알 수 있다. 물론 군과 관련된 기관에서 조사를 한 것과 군 외부 기관에서 조사를 한 것의 한계점도 있겠지만 결과적으로 2005년 11월 현 시점에서 군복무를 하고 있는 병사들의 경우 이전과 비교해서 구타 등 내부 부조리를 당하는 경우가 감소한 것만은 사실이다.

본 연구팀이 사단급에서 분대급까지⁷⁾ 방문 조사를 하면서 느낀 점 중 한 가지도 현재 군

6) 한국국방연구원, 「장병 기본권 확립 방안 연구」, 2004, 90쪽.

에서 구타 및 가혹행위 등을 근절하기 위한 노력은 사회에서 바라보는 시선 이상으로 많은 의지를 가지고 있다는 것이다. 하지만 구타를 당했다고 응답한 병사의 비율이 6%로 이전에 비해 감소하였다고 해서 군대 내 인권 상황이 낙관적인 것은 아니다. 아래에서 분석하겠지만 드러나지 않는 구타가 드러난 구타보다 훨씬 비율이 높고, 구타를 당해도 참고 넘어가는 경우가 89.2%이며 구타를 당했을 경우 탈영·자살을 생각한 병사도 18.9%에 이를 정도로 위험한 상황이기 때문이다.

또한, ‘구타를 당한 적이 있다’고 응답한 병사의 비율이 각 군마다 차이를 보였고, 각 군내 부대별로는 상당한 차이를 보였다. 육군, 해군, 공군 각 군 내에서도 상당한 차이를 보이고 있기 때문에 각 군별로 일괄적으로 제시를 하는 것은 의미가 없다. 사단급 이하 부대별로는 구타 경험자가 0%에서 18.4%까지 편차가 심하게 나타났다. 구타 뿐 아니라 가혹행위, 언어폭력에 있어서도 그 편차는 더 심하게 나타났다. 구타가 거의 내무반에서 발생함⁸⁾을 고려할 시 군에서의 제도 개선 조치 못지않게 지휘관의 구타 근절 의지와 분대장의 의지에 따라 구타의 발생 정도는 상당한 편차를 보인다고 할 수 있다.⁹⁾

군에서의 구타와 관련해서 사례를 통해서 살펴보면 6%라는 구타당한 경험 비율에 관계없이 구타가 얼마나 큰 문제이고 어떤 상황에서 발생 하는지 알 수 있다. 구타가 우발적으로 발생하는 것이 아니라 아직도 상당부분 악폐습의 잔재로서 발생하고 있다는 것을 증명한다. 아래 <사례분석 1>은 업무 미숙을 핑계로 한 선임병에 의한 구타로서 그 심각성이 여실히 드러난다.

<사례 분석 1> 업무 미숙에 의한 구타

-
- 7) 군부대 방문 조사 대상은 본 연구팀과 국방부 실무자와 협의 과정을 거쳐서 결정하였고 사단 규모의 부대에서 한 부대 당 3,4개 정도의 대대를 방문하여 조사를 진행하였고, 상황에 따라서 소대까지 방문하여 조사를 진행하기도 하였다.
 - 8) 국가인권위원회, 「군대 내 인상상황 실태조사를 위한 기초연구」, 2002, p 참고.
 - 9) 육군 6사단의 경우 ‘늘 푸른 병영’이라고 해서 사단 차원에서 구타, 가혹행위 등 병영 악폐습을 근절하기 위해 전 부대원이 노력한 결과 본 연구팀이 방문 조사한 결과 상당한 성과를 거두고 있는 것으로 판단이 되었다. 또한 설문 결과나 심층조사 결과에서도 어느 부대 보다 인권 의식이 높게 나타났으며 구타, 가혹행위, 언어폭력을 경험한 비율도 다른 부대에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

* 개요: **사단 이병이 상병으로부터 목 부위를 폭행당하여 국군수도병원에서 입원 치료 중 26일 만에 뇌출혈 및 다발성 장기부전 등으로 사망함.

* 일시 및 장소: 05년 **월 **일 08시 10분경 보급창고내에서 상병이 이병을 폭행.

* 내용: 사고자는 소속대 보급 창고에서 피해자에게 “근무명령서를 제대로 확인하지 않고 허위보고 했다”는 이유로 주먹으로 목 부위를 2회 폭행하여 뇌출혈 및 자가 호흡불가 등의 중상을 입혔고, 피해자는 폭행 피해 당일 국군수도병원으로 후송되어 산소마스크를 착용한 채 치료를 받던 중, 26일 만에 뇌출혈 및 다발성 장기부전으로 인한 심폐정지로 사망함.

아래 <사례 분석 2>은 개인적인 감정에 따른 선임병에 의한 구타로서 아직도 이른바 ‘똥지마’ 구타가 존재하고 있다는 것이 드러난다.

<사례 분석 2> 개인적 감정에 의한 구타

* 개요: **사단 상병이 이병과 함께 경계근무 중 자신의 노래실력을 물어볼 때 성의 없이 대답한다는 이유로 주먹으로 목 부위를 6회 폭행함.

* 일시 및 장소: 05년 **월 **일 소속대 탄약고 초소에서 상병이 이병을 폭행.

* 내용: 사고자는 피해자와 함께 탄약고 초소에서 경계근무 중 함께 노래를 부르다가 피해자에게 자신의 노래 실력을 물어볼 시 잘 부른다고 대답하자, 자신의 물음에 성의 없이 대답한다는 이유로 주먹으로 목 부위를 6회 폭행.

<가혹행위 종류>

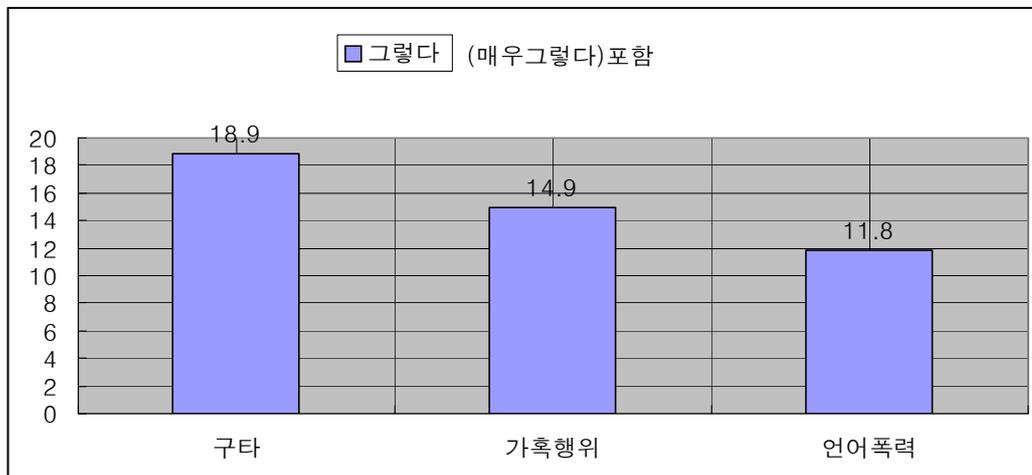
가혹행위에 대한 주관식 응답에서 현역의 경우는 ‘암기 강요’, ‘음식물 빨리 먹기’, ‘머리 박기’, ‘성경험 얘기 강요’ 등이 가장 많이 나타났고 ‘벌레 입에 넣기’, ‘대·소변 못 보게 하기’, ‘코골이 방독면 씌우기’, ‘50분 수면 10분 휴식’, ‘종교 강요’ 등이 일부 의견으로 나타났다. 반면, 같은 시기에 전역 18개월 미만의 예비역을 대상으로 설문 조사를 한 결과는 ‘잠 안 재우기’, ‘암기 강요’, ‘성경험 얘기 강요’, ‘음식물 빨리 먹기’ 등이 가장 많이 나타났고 ‘화장실 이용 금지’, ‘생선뼈까지 먹기’, ‘방독면 쓰고 자기’, ‘라면 먹기 금지’, ‘치약 뚜껑에 머리박기’ 등이 일부 의견으로 나타났다.

가혹행위에 대한 병사들의 응답은 2002년 국가인권위원회 연구 조사에서 밝혀진 결과¹⁰⁾와 크게 달라진 바 없다. 설문 조사 결과에서도 나타나듯이 가혹행위를 당하는 병사의 비율은 많이 감소하였지만 그 수단은 이전이나 지금이나 비슷한 것으로 판단된다. 설문 조사에서 나타난 가혹행위 외 최근 형사구속 사건 처리된 가혹행위를 살펴보면 ‘음식물 섭취 강요’에 대한 비상식적인 사례를 볼 수 있다. 예를 들면, 식사 직후 야식을 과다하게 섭취하게 한 후 주먹으로 배부위를 10회 가량 폭행하여 구토케 하는 등 약 30여회를 폭행, 라면을 끓여 강제로 국물과 면을 먹게 하고 약 25회 폭행 등 같은 상식적으로는 행사할 수 없는 사건들이 암암리에 발생하고 있다는 것이다.

본 연구팀의 방문 조사 과정에서도 대부분의 연구진들이 사회에서 느끼지 못했던 군에서의 적극적인 내무부조리 근절 의지¹¹⁾에 놀라움을 나타내었지만 이상과 같은 비상식적인 가혹행위가 아직도 끊이지 않고 발생하고 있다는 사실에 또 다시 놀라지 않을 수 없었다. 특히 이전과 비교해서 가혹행위의 유형이 크게 달라지지 않았음에도 불구하고 동일한 유형의 가혹행위가 아직도 근절되지 않고 있다는 것은 심각한 문제이다. 가혹행위를 유형별로 근절 방안을 마련하여 지속적인 근절 노력이 시급히 요구된다.

(2) 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당한 이후 탈영 및 자살 고려 여부

구타 및 가혹행위, 언어폭력을 당한 이후 탈영 및 자살 고려 여부



군에서 발생하는 가장 큰 사건사고라 할 수 있는 탈영 및 자살에 대한 조사 결과, 언어폭력을 당했을 경우 보다는 가혹행위를 당했을 경우, 가혹행위를 당했을 경우보다는 구타를 당했을 경우에 ‘탈영 및 자살을 생각한 적이 있다’고 응답한 비율이 높게 나타났다. 또한 유효

10) 국가인권위원회, 「군대내 인권실태 및 개선방안 마련을 위한 기초연구」, 2002, 94쪽

11) 일부 부대에서는 이상의 모든 가혹행위를 포함하여 100여건에 가까운 해당 부대에서의 가혹행위 사례를 조사하여 내무실 별로 척결 여부를 게시판에 공개하고 병사들이 스스로 판단하여 척결될 때마다 한 가지씩 가혹행위의 유형을 지워나가는 노력을 보이기도 하였다.

빈도수가 낮아서 유의미한 차이는 아니지만 구타를 당했을 때 탈영 및 자살에 대한 생각 여부에 대해 매우 그렇다고 응답한 경우가 상대적으로 가장 높게 나타났다.

즉, 병사의 경우 구타를 당했을 때 탈영 및 자살에 대한 갈등을 가장 크게 느끼고 그 비율은 18.9%로 나타났다. 현역과 예비역 모두 비슷한 비율로 나타났는데 2002년 휴가병·예비역 대상으로 한 설문 조사 결과¹²⁾도 이상과 유사하다. ‘전혀 아니다’와 ‘아니다’라는 응답을 제외한 ‘보통이다’라는 응답까지 탈영 및 자살을 고려한 적이 있다는 응답에 포함시킬 경우 구타, 가혹행위, 언어폭력 순으로 33.8%, 43%, 34.6%로 각각 나타난다. 가혹행위의 경우 소극적 찬성이라고 할 수 있는 ‘보통이다’라는 응답이 상대적으로 높은 이유는 구타나 언어폭력에 비해 가혹행위의 예를 보면 알 수 있듯이 가혹행위에 따른 고통에 대한 편차가 심하기 때문일 것으로 예상된다.

(3) 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 목격한 이후 조치 사항

구타 및 가혹행위, 언어폭력을 목격한 이후 조치 사항

	바로 조치, 신고, 보고	일상적이기에 조치 필요 없음	못 본 척 하거나 참았다
구타	12.6	15.3	68.5
가혹행위	9	27.6	58.2
언어폭력	10.8	43.1	41.8

구타나 가혹행위를 당했을 경우 ‘참았다’는 의견이 각각 89.6%, 91.9%로 나타났고 목격하였을 경우는 ‘일상적이기에 조치가 필요 없다’는 의견을 합하면 83.8%, 85.8% 그리고 언어폭력에 대해서는 84.9%로 나타난다. 즉 구타 등 내무부조리를 당했을 경우나 목격했을 경우나 평균 87%는 시정 조치 없이 그냥 넘어가는 것으로 판단된다.

또한, 선임병에 의해 구타를 당해도 참는 경우가 89.6%에 이르는데 설문 기타 관에서 ‘약한 구타라서 그냥 참았다’와 ‘동기와 대화로 화를 참았다’를 포함하면 92.2%의 병사가 구타를 당해도 참는다고 볼 수 있다. 그리고 각 군별로 살펴보면, 해군(해병대)은 구타를 당해도 100%가 참는다고 나타났고, 계급별로는 이등병은 구타를 당해도 100%가 참는다고 나타났다. 각 군별 분석의 경우 유효 빈도수는 낮지만 가혹행위에서의 응답과 비교할 경우 일관성이 있기 때문에 신뢰할 수 있는 수준이다. 하지만 계급별 분석은 가혹행위에서의 응답과 비교해서 분석할 경우 유효 빈도수도 낮고 일관성 있는 응답이라고 판단하기 어렵기 때문에 유의미하다고 할 수는 없다.

12) 국가인권위원회, 위 논문 107쪽에 따르면 구타나 가혹행위를 당했을 때 탈영하고 싶은 생각이 들었다고 응답한 병사는 34.6%이고 자살하고 싶다고 응답한 병사는 14.1%였다. 탈영과 자살을 단일 질문으로 하였을 경우 24.3%가 탈영 및 자살하고 싶다는 생각이 들었다고 판단할 수 있다.

구타 등을 당한 이후 조치에 대해 예비역과 비교해보면 ‘소원수리 작성’이나 ‘상담·보고’하는 경우가 현역의 경우 조금 많아졌다고 할 수 있으나 전체적으로 예비역, 현역에 관계없이 대부분의 병사가 구타를 당했어도 참고 넘어가는 것으로 판단된다.

구타를 당한 이후 5.1%만이 소원수리, 상담, 보고 등 조치를 한다는 것은 현재 군에서 실시하고 있는 소원수리나 상담제도가 실제로는 얼마나 무의미하게 운영되고 있는지를 반증하는 것이다. 또한 구타 근절을 위한 예방 조치 못지않게 군에서 관심을 가져야 하는 부분이 구타가 발생했을 때 즉각 보고 조치 할 수 있는 문화와 시스템을 재구축하는 것이다. 아래 사례 분석에서는 병사들 사이에서 구타 발생 시 보고를 한다는 것이 얼마나 어려운 선택인지를 보여준다.

<사례 분석 3> 구타 행위 보고의 어려움

* 개요: **대대 상병 3명이 일병 4명에게 ‘선임자가 폭행 시 간부에게 보고하겠다고 했다’는 등의 이유로 총 7차례에 걸쳐 주먹과 발로 폭행하고 머리박기 가혹행위를 함.

* 일시 및 장소: 05년 **월 **일 소속대 내무실

* 내용: 사고자 상병은 피해자 4명에게 ‘후임자 교육을 똑바로 하지 않고, 선임자 지시를 잘 이행치 않는다’는 등의 이유로 총 5차례에 걸쳐 주먹과 발로 가슴부위 등을 약 49회 폭행 및 머리박기 가혹행위를 하였고,

사고자 상병은 피해자 일병 2명에게 ‘선임자가 폭행할 시 간부에게 보고하겠다고 했다’는 등의 이유로 2차례 주먹과 발로 약 14회 폭행하였으며,

사고자 상병은 피해자 일병에게 ‘일병 3호봉이 걸어 다닌다’는 이유로 주먹과 발로 안면부 등을 9회 폭행함.

<사례 분석 3>에서 구타 피해자는 지휘계통에 보고하지 않고 있다가 5일 후 중대장과의 간담회 후 면담과정에서 피해 사실을 이야기 하였다. 이처럼 구타에 대해 당사자도 목격자도 참고 넘어가는 경우가 대부분이기 때문에 오히려 정상적으로 상담·보고하는 병사가 위축을 받을 소지가 있을 수 있다. 즉, 대부분의 구타가 상담·보고 때 또 다른 피해를 받은 소지가 있기 때문에 피해자의 침묵 속에 은폐되고 있다는 것을 의미한다.

아래 <사례 분석 4>는 사고자 1인에 의해 수차례에 걸쳐 거의 일상적으로 발생한 사건으로 가혹행위와 추행의 심각성을 알 수 있는 것으로서 본 연구팀의 연구 조사 일정 중에 발생한 사건이다.

<사례 분석 4> 한 달 이상 드러나지 않은 가혹행위 및 추행 사건

* 개요: **중대 병장이 7차례에 걸쳐 일병의 성기를 만지거나 흔들어 사정케 하는 등 추행하고, 심심하다는 이유로 노래를 시키면서 폭행 및 가혹행위를 함.

* 일시 및 장소: 05년 **월 **일 소속대 내무실

* 내용: 사고자는 소속 내무실에서 2차례 피해자를 눕혀 움직이지 못하도록 누르고 장난삼아 옷 위로 성기를 2~3분가량 만지고, 이후부터는 성적 충동을 느껴 오랜 시간 5차례에 걸쳐 피해자의 성기를 30분~2시간가량 만지거나, 자위행위 식으로 흔들어 사정케 하는 등 총 7차례에 걸쳐 추행하였으며, 한 번은 취침중인 피해자를 깨워 노래를 부르게 하면서 제대로 못한다는 이유로 베개로 안면부를 약 15회 폭행함.

○ <사례 분석 3>에서 구타 등의 사건사고 발생 시 정상적인 상담·보고 과정이 병사들 사이에서 얼마나 어려운지 밝혔듯이 위 사례 분석도 피해자는 한 달 이상 가혹행위 등에 시달리다가 피해 사실을 알게 된 선임병의 조언으로 대대장에게 편지로 신고를 하여서 밝혀진 사건이다.

조치 사항에 대해 각 행위별로 살펴보면, ‘못 본 척 하거나 참는 경우’는 구타, 가혹행위, 언어폭력 순이며, ‘일상적이기에 조치가 필요 없다는 경우’는 언어폭력, 가혹행위, 구타 순으로 반비례함을 알 수 있다. 바로 조치하거나 신고, 보고하는 경우는 각 행위별로 큰 차이는 없었다. 구타에 비해 언어폭력을 ‘일상적’이라 생각하기 때문에 조치할 필요성을 느끼지 못한 것이고 ‘못 본 척 하거나 참은’ 이유는 불이익이나 조치에 대한 불신, 군기, 관행 등 아래 표와 같다.

(4) 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 목격한 이후 못 본 척 하거나 참는 주요 이유

구타 및 가혹행위, 언어폭력을 목격한 이후 못 본 척 하거나 참는 주요 이유

	보고, 신고해도 소용없어서	병 상호 부당대우 받을 것 같아서	보복이 걱정되어	군기를 위해	관행이니까
구타	18.8	21.3	17.1	7.5	13.8
가혹행위	25.3	22.7	14.7	13.3	10.7
언어폭력	29.8	16.7	10.1	16.1	13.1

계급에 관계없이 내무부조리를 목격하고도 못 본 척 하거나 참는 이유는 위 표와 같은데 각 이유별로 살펴보면, 조치에 대한 불신이 가장 높았고 다음으로 병 상호 부당대우, 보복이 걱정되어서라는 순서대로 나타났다.

계급별, 구타 및 가혹행위, 언어폭력 목격 후 못 본 척 하거나 참은 이유

		구타 및 가혹행위, 언어폭력 목격 후 못 본 척 하거나 참은 이유									전체	
		함께 처벌 받을것 같아서	보복이 걱정 되어서	보고나 신고를 해도 소용없을 거 같아서	병 상호 간 부당 대우를 받을 거 같아서	당연히 맞을 것 을 해서	군기를 위해 필요해 서	관행 이니까	기타			
계급별	구타	일등병	빈도	1	5	3	8	0	0	1	1	19
			%	5.3	26.3	15.8	42.1	.0	.0	5.3	5.3	100.0
		이등병	빈도	1	1	5	1	3	1	4	1	17
			%	5.9	5.9	29.4	5.9	17.6	5.9	23.5	5.9	100.0
	상병	빈도	0	2	3	5	2	2	4	3	21	
		%	.0	9.5	14.3	23.8	9.5	9.5	19.0	14.3	100.0	
	병장	빈도	0	2	4	2	5	3	2	4	22	
		%	.0	9.1	18.2	9.1	22.7	13.6	9.1	18.2	100.0	
	전체		빈도	2	10	15	16	10	6	11	9	79
			%	2.5	12.7	19.0	20.3	12.7	7.6	13.9	11.4	100.0
	가혹행위	일등병	빈도	2	3	4	8	2	0	2	0	21
			%	9.5	14.3	19.0	38.1	9.5	.0	9.5	.0	100.0
		이등병	빈도	0	3	7	2	0	1	3	0	16
			%	.0	18.8	43.8	12.5	.0	6.3	18.8	.0	100.0
	상병	빈도	0	3	5	3	0	4	0	3	18	
		%	.0	16.7	27.8	16.7	.0	22.2	.0	16.7	100.0	
병장	빈도	1	2	3	4	1	5	3	1	20		
	%	5.0	10.0	15.0	20.0	5.0	25.0	15.0	5.0	100.0		
전체		빈도	3	11	19	17	3	10	8	4	75	
		%	4.0	14.7	25.3	22.7	4.0	13.3	10.7	5.3	100.0	
언어폭력	일등병	빈도	1	3	21	12	1	5	5	3	51	
		%	2.0	5.9	41.2	23.5	2.0	9.8	9.8	5.9	100.0	
	이등병	빈도	0	6	13	9	1	2	6	1	38	
		%	.0	15.8	34.2	23.7	2.6	5.3	15.8	2.6	100.0	
상병	빈도	2	4	12	3	2	9	2	2	36		
	%	5.6	11.1	33.3	8.3	5.6	25.0	5.6	5.6	100.0		
병장	빈도	3	4	4	4	3	10	9	5	42		
	%	7.1	9.5	9.5	9.5	7.1	23.8	21.4	11.9	100.0		
전체		빈도	6	17	50	28	7	26	22	11	167	
		%	3.6	10.2	29.9	16.8	4.2	15.6	13.2	6.6	100.0	

각 유형별로 살펴보면, 구타에서 언어폭력으로 갈수록 보고, 신고해도 소용이 없을 것이라는 조치 사항에 대한 불신이 많았고 군기를 위해서라고 생각하는 경우도 높게 나타났다. 즉

언어폭력을 목격 후 보고나 신고를 해도 소용이 없다고 생각하고 군기를 위해 참는 경우가 상대적으로 더 많다는 의미이다. 반면, 병 상호 부당대우나 보복이 걱정되어서 못 본 척 하거나 참는 경우는 언어폭력 보다는 구타를 목격하였을 경우 상대적으로 더 많다고 나타났다. 즉 언어폭력 보다는 구타의 경우 보고나 신고하는 것에 대해 부당대우나 보복 등 부담감이 큰 것으로 판단된다.

계급별로는, 일병과 이병의 경우 각 유형에서 보복이 걱정되거나 상호 부당 대우, 보고·신고해도 소용없을 것 같아서, 관행이니까 라는 의견이 전반적으로 높게 나타났고 상병과 병장의 경우 군기를 위해 필요해서 목격하고도 모른 척 하거나 참았다는 응답이 가장 높게 나타났다. 상병과 병장의 경우도 보고·신고해도 소용없을 것 같아서 라는 의견이 군기에 이어 높은 응답으로 나타났는데 이것은 내무 부조리 보고·신고 시 군에서의 조치에 대한 불신으로 볼 수 있다.

(5) 구타 및 가혹행위의 원인에 대한 병사, 간부의 인식의 차이

구타 및 가혹행위의 원인에 대한 병사, 간부의 인식의 차이(가중치 분석)

		부사관		장교		간부 통합		병사	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
구타 및 가혹 행위 의 원인	선임병의 지시 불이행	62	52.1	68	55.7	130	53.9	896	76.8
	간부의 지시 불이행	13	10.9	2	1.6	15	6.2	155	13.3
	청소 등 내무생활 불량	32	26.9	16	13.1	48	19.9	422	36.2
	업무 미숙, 암기상항 미숙지 등 부대생활 부적응	85	71.4	101	82.8	186	77.2	772	66.2
	출신지역, 학력, 나이 등 의 차이	3	2.5	8	6.6	11	4.6	18	1.5
	개인적인 감정	54	45.4	65	53.3	119	49.4	344	29.5
	군기차원	42	35.3	34	27.9	76	31.5	445	38.1
	관행	22	18.5	33	27	55	22.8	192	16.5
	별다른 이유없이	6	5.0	6	4.9	12	5.0	92	7.9
	기타	22	18.5	21	17.2	43	17.8	105	9.0
	합계	119	49.4	122	50.6	241	100.0	3441	294.9

구타 및 가혹행위의 원인에 대해 병사와 간부의 인식을 살펴보면, 병사는 ‘선임병의 지시 불이행’이 가장 큰 원인으로 나타났으나 간부는 ‘부대생활 부적응’을 가장 큰 원인으로 생각하는 것으로 나타났다. 즉 병사는 병 상호간의 문제를 간부는 부대 생활 문제를 구타 및 가

혹행위의 가장 큰 원인으로 생각하고 있다. 본문에서 지적한 것처럼 구타 및 가혹행위의 가장 큰 원인으로 ‘선임병의 지시불이행’이라는 사실은 아직도 병 상호간 명령·지시 행위가 일상적인 수준에서 행해지고 있다는 것을 반증한다. ‘선임병의 지시불이행’에 따른 구타 및 가혹행위가 가장 큰 원인이라는 것은 상당히 심각한 문제다. 군에서는 2003년 사고예방 종합대책으로 병 상호간 명령·지시 금지를 포함한 ‘병영생활 행동강령’을 구타·가혹행위 척결 의지로 대대적으로 선포하여 위반할 경우 형사 입건 또는 징계를 하도록 지시할 정도로 강력히 추진하였다. ‘병영생활 행동강령’은 이전의 군에서의 다양한 노력에도 불구하고 구타·가혹행위가 근절되지 않자 13년 만에 다시 뽑아든 조치로서 기존의 병영 내 악폐습의 주요 원인 중 하나였던 병사 간의 위계질서를 바로 잡고 병 상호간 명령·지시를 절대적으로 금하도록 하자는 판단에서 추진되었다.¹³⁾

그럼에도 불구하고, ‘병영생활 행동강령’이 시행되기 이전인 2002년 국가인권위원회 연구조사 결과나 시행된 이후인 본 연구팀의 조사 결과나 모두 ‘선임병의 지시불이행’이 가장 큰 원인으로 나타난 것은 군에서의 조치와 무관하게 병사들 사이에서는 아직도 상호 명령·지시가 일상적이라는 것이고 지시를 어겼을 경우 구타 및 가혹행위에 노출되고 있다는 결과이다. 이것은 병영 내 악습폐의 주요 원인 중 하나인 병 상호간 과도한 위계질서가 아직도 굳건히 자리 잡고 있다는 것을 나타낸다.

구타 및 가혹행위의 원인에 대해 각 군과 부대별로 분석을 해보면, 해군은 타 군에 비해 ‘선임병의 지시불이행’을 가장 높은 원인으로 나타냈고, ‘업무미숙’, ‘암기사항 미숙지 등 부대생활 부적응’이 타 군에 비해 가장 낮은 원인으로 나타났다. 또한, 해군 내에서도 부대에 따라 그 편차는 심하게 나타나는데 한 부대는 ‘부대생활 부적응’을 원인으로 응답한 경우가 7.4%이고 ‘선임병의 지시불이행’을 원인으로 응답한 경우가 66.7%로 9배나 차이가 날 정도로 ‘선임병의 지시불이행’을 구타 및 가혹행위의 가장 큰 원인으로 응답하였다. 그 차이만큼 병 상호간 명령·지시가 일상화되어 있고 일상화된 구조에서 발생하는 내무부조리 역시 비례한다고 할 수 있다.

구타 및 가혹행위의 원인에 대해 병사와 간부가 1,2순위 다음으로 병사는 ‘군기차원’이라고 응답한 반면 간부는 ‘개인적인 감정’이라고 응답하였다. 특히 장교의 경우 2순위와 비슷한 정도의 비율로 ‘개인적인 감정’이 구타 및 가혹행위의 원인이라고 응답하였다. 이것은 구타 및 가혹행위의 원인에 대해 병사는 ‘개인의 문제’라기보다는 ‘군 조직에서 발생한 문제’라고 보는 경우가 더 많다는 것을 의미한다.

청소 등 내무생활 불량이라는 원인도 간부와 다르게 병사의 경우는 군기차원 다음으로 4순위로 나타나는데 과도한 내무 생활 검열, 사열에서의 요구 사항이 내무 부조리의 원인 제공이 되는 경우가 많기 때문에 내무 생활 점검 요소에 대한 인식의 변화가 요구된다.

13) 한국국방연구원, 「장병 기본권 확립 방안 연구」, 2004, 92쪽~94쪽 재구성.

간부들이 생각하는 구타 및 가혹행위의 원인에 있어서 특이한 점은 유효 빈도수가 낮기 때문에 유의미한 결과는 아니지만 부사관의 경우 간부의 지시 불이행을 10.9% 응답한 것에 반해 장교는 1.6%만이 간부의 지시 불이행을 원인으로 생각하는 것으로 나타났다. 이것은 부사관이 일과 시간 중 병사들과 함께 생활적인 면에서 더 많은 시간을 보내면서 체득된 현상일 것이라 예상된다. 또한 언어폭력 주요 발생 관계 결과에서도 병 상호간 다음으로 병과 부사관 사이의 문제가 심각하다고 응답하였는데 이 역시 마찬가지로 이유였을 것으로 판단된다.

(6) 구타 및 가혹행위, 언어폭력과 각 차별 요소와의 관계

구타 및 가혹행위, 언어폭력과 각 차별 요소와의 관계

			구타		가혹행위		언어폭력	
			경험유	경험무	경험유	경험무	경험유	경험무
외모에 따른 차별	있다	빈도	9	22	15	16	26	5
		%	11.7	1.8	12.1	1.4	7.0	.5
	없다	빈도	68	1200	109	1161	343	923
		%	88.3	98.2	87.9	98.6	93.0	99.5
전체		빈도	77	1222	124	1177	369	928
		%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

구타, 가혹행위, 언어폭력을 당한 경험이 있는 병사와 그렇지 않은 병사의 차별 의식에 대한 비교 분석을 한 결과, 당한 경험이 있는 병사가 상대적으로 차별 의식을 많이 느끼고 있고 특히 외모에 의한 차별은 전체 응답자 중 ‘차별을 겪었다’고 한 2.4%에서 구타를 경험한 병사는 11.7%로 5배에 가까운 차별 의식이 나타났다.

구타, 가혹행위, 언어폭력을 당한 경험이 있는 병사는 외모에 의한 차별을 많이 느끼고 있고 구타를 제외한 가혹행위와 언어폭력을 당한 경험이 있는 병사는 외모에 의한 차별에 있어서 학력에 의한 차별도 상대적으로 많이 느낀다고 나타났다. 내무부조리와 외모 차별과의 관계에 대해 심층조사나 직접적인 설문 결과가 없기 때문에 일반화하기에는 한계가 있지만 교차 분석 결과처럼 관련이 있는 것은 사실이다. 그렇기 때문에 외모와 관련한 차별적 요소에 대해 심층 분석할 필요가 있다.

한편, 구타를 당한 경험이 있는 병사는 그렇지 않은 병사보다 병사들의 인권 수준을 6배나 낮게 평가하였으며 사건사고 처리 결과에 대해서는 8배나 낮은 만족도를 나타났다.

(7) 구타, 가혹행위에 대한 사후 조치 만족도

구타 및 가혹행위에 대한 사후 조치 만족도

		현역		예비역	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
사후 조치 만족 도	매우 합당했다	182	14.7	1	1.0
	합당했다	430	34.7	12	11.7
	보통이다	450	36.3	50	48.5
	합당하지 않았다	123	9.9	33	32.0
	전혀 합당하지 않았다	54	4.4	7	6.8
합계		1240	100.0	103	100.0

구타 및 가혹행위에 대해 부대에서의 사후 조치에 대한 만족도 질문에서 위 표처럼 ‘합당하지 않다’고 응답한 경우는 예비역 38.8%에서 현역 14.3%로 ‘부정적인 응답’의 비율이 감소하였다. 반면, ‘보통이다’라고 응답한 경우가 많기 때문에 합당하다고 ‘긍정적으로 응답’한 비율 역시 예비역은 12.6%, 현역은 49.4%로 현역·예비역 모두 50%에 미치지 못하고 있다.

2002년 국가인권위 연구 조사 결과¹⁴⁾와 비교해보면, ‘합당했다’고 응답한 경우는 19%에서 예비역, 현역 각각 12.6%와 49.4%로 나타났고 ‘합당하지 않았다’고 응답한 경우는 34.8%에서 예비역, 현역 각각 38.8%와 14.3%로 나타났다.

‘합당하지 않다’고 응답한 병사의 비율이 감소한 것은 긍정적이나 합당하다고 응답한 병사의 비율은 3년에 걸쳐 3번의 연구 조사 모두에서 50%에 미치지 못하고 있다는 점에 주목해야 한다. 2004년 국방연구원에서 연구 조사한 결과도 비슷한 질문에 대한 응답이 합당하다고 한 경우가 50.1%에 그쳤다.¹⁵⁾ 더욱이 11절 5번 문항¹⁶⁾에 대한 응답을 살펴보면, 구타·가혹행위에 대한 사후 조치 보다 넓은 의미의 질문으로 사건·사고가 처리되는 과정과 결과 전반에 대한 만족도 조사에서 응답자 중 29.8%만이 만족한다고 나타났다.

이처럼 구타·가혹행위 등 사건사고 발생 시 부대에서의 사후 조치에 대해 병사들이 만족하지 못하고 있는 가장 큰 이유는 조사결과에 따라 원인제공자¹⁷⁾로 판단이 되면 가해자와 동시에 피해자도 사법 또는 징계 처리가 되기 때문이다. 본 연구팀이 영창 시설을 방문 조사하는 중에도 그런 경우의 병사가 있었으며 대부분이 억울함을 토로했다. 구타, 가혹행위를 당하거나 목격을 해도 90% 정도가 참고 넘어가는 이유 중 주요한 원인 중 한 가지도 피해자 동시 처벌제일 것이다. 피해자에 대한 처벌 기준이 강화되거나 폐지되어야 사건사고가 은폐되지 않고 피해자도 조금은 부담감을 덜 가지고 상담·보고를 할 수 있을 것이다.

14) 같은 질문에 대한 응답으로 매우 합당했다는 2.2%, 합당했다는 16.8%, 보통이다는 46%, 합당하지 않았다는 21.3%, 전혀 합당하지 않았다는 13.5%로 나타났다.

15) 한국국방연구원, 「장병 기본권 확립 방안 연구」, 2004, 90쪽 참고.

16) 병사용 설문지 68번 문항으로 군대 내에서의 사건·사고가 처리되는 과정과 결과에 대해 만족하십니까? 라는 질문.

17) 육군본부, 「구타 및 가혹행위 근절 지침」(국방부 훈령 제463호) 참고.

(8) 언어폭력의 심각성에 대한 인식

언어폭력의 심각성에 대한 인식 조사에서 현역과 예비역의 응답 결과는 반비례하였다. 즉 현역은 10.1%가 ‘심각하다’고 한 반면 예비역은 41.3%가 심각하다고 응답하였다. 반대로 심각하지 않다고 응답한 경우는 현역이 47.4%, 예비역이 8.7%로 나타났다.

예비역의 경우 언어폭력을 당한 적이 있다는 경우가 91.3%, 목격한 적이 있다는 경우가 94.1%로 현역의 경우 각각 28.4%, 29.3%에 비해 3배나 많기 때문에 심각성의 인식 여부도 높게 나타난 것으로 판단된다. 그리고 예비역의 경우는 언어폭력을 목격하고도 문제제기를 하였다고 응답한 병사가 한 명도 없을 정도로 언어폭력이 일상적이었고 문제제기 시 처리 과정·결과에 대한 불신이 깊었다고 판단되며 현역의 경우 10.9%가 어떤 방법으로든 문제제기를 하였고 일상적이라고 생각하는 비율도 상대적으로 낮기 때문에 언어폭력의 심각성 정도에 있어서도 예비역에 비해 상당히 낮게 나타난 것으로 판단된다.

군내에서의 언어폭력이 매우 심각하다고 응답한 병사 중 언어폭력을 경험한 경우는 85.7%인 반면 언어폭력을 경험하지 않은 병사는 14.3%로 나타났다. 즉 언어폭력의 심각성 여부는 언어폭력 경험 여부에 절대적으로 비례한다는 것을 알 수 있다. 한편, 언어폭력이 매우 심각하다고 응답한 병사 중 언어폭력이 개선 가능하다고하는 경우는 21.4%인 반면 개선이 불가능하다고 응답한 병사는 64.3%로 나타났다. 즉 언어폭력의 개선 가능 정도는 언어폭력의 심각성 정도에 반비례한다고 할 수 있다.

(9) 언어폭력의 주요 발생 관계에 대한 질문

언어폭력은 누구와 누구 사이에 가장 많이 발생하는가에 대한 질문에서, 현역은 81%가 병사 사이에서 가장 많은 언어폭력이 발생한다고 응답하였고 다음으로 13.9%가 병사와 부사관 사이에서 4.1%가 병사와 장교 사이에서 발생한다고 응답하였다. 예비역도 마찬가지로 순서지만 병과 부사관 사이에서 언어폭력이 발생한다는 응답이 현역보다 조금 낮게 나타났다.

설문 조사 결과와 심층 조사에서도 볼 수 있듯이 병사와 병사 사이에서 발생하는 언어폭력 뿐 아니라 병사와 간부 사이에서 발생하는 언어폭력도 상당히 심각한 문제다. 언어폭력 근절을 위한 관점이 병사들 내에서 머물 것이 아니라 간부에 의한 병사의 인권 침해에 대한 관점까지 고려해서 접근을 해야 할 것이다.

현역과 예비역 공통으로 “간부가 언어폭력을 하는 것이기 때문에 참을 수밖에 다른 방법이 없었다”는 의견과 “이런 걸 말하면 부대에서 왕따 당한다”, “신고를 하여 그 문제가 부대 내의 이슈가 된다면, 신고자까지 이슈가 될까봐”라는 응답도 나타났다. 이것은 병 상호간 언어

폭력에 대해서는 미약하지만 일부의 문제제기는 있으나 간부에 의한 언어폭력은 병사의 입장에서 문제제기를 할 수 있는 창구가 없다는 사실을 알 수 있다. 그리고 언어폭력 피해자가 피해 사실에 대한 문제제기를 할 경우 불이익을 당할 지도 모른다는 의식은 언어폭력의 심각성을 반증하는 사실이다.

병 상호간에는 군에서의 강력한 내무 부조리 근절 의지와 병사들의 인권 의식 수준의 진전으로 언어폭력의 문제점이 다소 감소하였지만 언어폭력의 가해자가 간부일 경우에는 병사의 입장에서 조치할 수 있는 수단이 없기 때문에 간부를 상대로 한 개선 가능성에 대해서는 부정적인 인식으로 나타난 것으로 판단된다. 시급히 간부들의 언어폭력 근절을 위한 대책과 병사들 입장에서의 현실적인 조치 수단이 요구된다. 국방부는 언어폭력의 문제점을 인식하고 언어폭력 행위자는 지휘고하를 막론하고 엄중 조치하도록 대책을 강구하여 시행하고 있다¹⁸⁾고 하지만 보다 적극적이고 강력한 조치가 필요하다.

(10) 언어폭력 근절 방법에 대한 간부와 병사의 인식

병영 내 언어폭력을 근절하기 위해서 어떤 것이 필요한가에 대해 복수 응답으로 분석한 결과, 현역과 예비역 모두 고참, 후임, 제도적인 개선 순서로 응답을 하였다. 반면, 간부는 제도적인 개선이 96.3%로 가장 높게 나타났고 다음으로 고참, 후임병의 순서로 응답을 하였다.

언어폭력 주요 발생 관계에서 나타나듯이 병 상호간에 언어폭력이 가장 심각하다고 생각하고 있고 언어폭력 근절 방법도 고참병과 후임병의 각성이 최우선적으로 필요하다고 나타났다. 제도적인 각성의 필요성에 대해 가중치 분석한 결과 현역의 65.4%가 응답을 하였는데 병 상호간 각성이 필요하다는 응답인 171.9%에 비하면, 이것은 병사의 경우 언어폭력이 외부의 통제 수단으로 근절되는 것이 아니라 병사 스스로 자각을 할 때 근절이 가능하다는 것이라고 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

간부의 경우는 병 상호간 각성이 우선적으로 필요하다기 보다는 제도적인 개선이 우선적으로 필요하다고 응답한 비율이 가장 높게 나타났다. 특히 장교의 경우 부사관보다 병사들의 각성보다는 간부들의 각성을 자책하였고 반면 부사관은 전체적으로는 비슷하지만 장교에 비해서는 상대적으로 병사들의 각성이 필요하다는 응답이 높다고 할 수 있다.

18) 국방부, 국정감사요구자료, 2005, 99쪽 참고.

병사 인권의식 조사

임 태 훈
국제엠네스티 한국지부

○ 일과 휴식의 권리

1) 자유시간(휴식시간)의 만족도

- 자유시간(휴식시간)의 만족도 조사 결과 54%가 보장된다고 응답했고, 31.9%가 보통, 14%가 보장되지 않는다고 응답했다. 자유시간(휴식시간)이 잘 보장되지 않는 이유를 주관식으로 질문한 결과, '일과 후 휴식시간에도 작업을 시킨다'는 응답이 압도적으로 많았고, '집합과 선임병 뒷바라지' 순으로 나타났다. 작업의 종류로는 '청소'등 환경미화가 가장 많았으며 '대부분의 청소작업을 하는 계급은 일등병이나 이등병'인 것으로 나타났다. 따라서 자유시간(휴식시간)을 최대한 보장하기 위해서 우선, 불가피한 작업일 경우, 그 작업의 취지 등을 정확히 설명해 주는 것이 필요하고, 자유시간(휴식시간)에 사역을 시킬 때는 상급부대의 승인을 받도록 하는 제도를 도입함으로써 부대 지휘관 임의대로 사역을 시킬 수 없도록 규제하는 것을 검토해 볼 필요가 있다.

2) 불필요한 사역에 동원된 경험

- 불필요한 사역에 동원된 경험을 조사한 결과 50%가 경험이 없다고 응답했고, 37.6%가 보통, 12.3%가 경험이 있다고 응답했다. 평소에 불필요하거나 무의미한 사역에는 어떤 것들이 있는가라는 주관식 물음에 대해 '간부들의 사적인 업무에 동원된다'는 응답이 가장 많았고, 다음으로 '제조작업'과 '낙엽 쓸기', '테니스장 정비', '청소' 등의 순으로 나타났다.

3) 각종 공휴일에 사역 동원된 경험

- 각종 공휴일에 사역 동원된 경험을 조사한 결과 58.6%가 경험이 없다고 응답했고, 30.3%가 보통, 11.1%가 경험이 있다고 응답했다. 병사들의 편의를 위해 내무반을 생활관으로 명칭을 변경하고 자기계발 여건을 보장하기 위해 군에서의 다양한 시도들이 진행 중에 있지만 여전히 11.1%의 병사들은 휴일에 작업에 동원되는 경우가 자주 있는 것으로 드러났다. '보통이다'라는 응답까지 합산할 경우 41.4%의 병사가 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타난다. 최소한 휴일만이라도 정말 시급한 작업을 제외하고는 병사들의 자유 시간을 절대적으로 보장하기 위한 대책이 필요하다.

휴식의 권리는 합리적인 노동시간을 제한함으로써 업무효율성을 높이고, 휴식과 여가 등 행복추구권을 보장하며, 이러한 시간을 통해 자기계발권을 확장시키는 기능을 하고 있다. 따라서 병사들의 휴식의 권리가 보장되지 않으면 각종 안전사고에 노출될 가능성이 매우 높다.

실제 OO사단 방문 조사에서 운전병이 차량정비 등으로 인해 3시간 밖에 취침하지 못한 상태에서 졸음운전(선탭자도 함께 졸음)으로 차량전복 사고로 전치 16주의 증상과 차량이 파손되었고, 운전병은 징계입창 15일에 처해진 사례가 있었다. 이러한 유사 사고를 방지하기 위해서도 휴식의 권리는 철저히 보장되어야 한다. 살아남기 위해서 훈련을 받는 것이지 죽기 위해서 훈련을 받는 것이 아님을 염두에 두어야 할 것이다.

○ 사생활의 자유

- 부대 내에서 혼자 있고 싶을 때 갈 수 있는 공간에 대한 조사에서 56.6%가 장소가 없다고 응답했고, 43.2%는 있다고 응답하였다. 혼자 있고 싶을 때 가는 곳을 조사한 결과 32.3%가 PX 등 편의시설이라고 응답했고, 27.5%가 기타, 19.1%가 막사뒤, 13.4%가 교회 등 종교시설, 7.6%가 행정실 순으로 조사되었다. 기타응답으로는 '화장실', '연병장', '건물주위', '군견막사', '기관실', '식당', '이발소', '건물옥상' 등으로 나타났다. 그리고 '갈 곳이 없다'는 응답도 있었다. 사생활 말하기를 강요받은 경험에 대한 조사에서 78%가 없다고 응답했고, 17.6%가 보통, 4.4%가 있다고 응답하였다. 사생활을 말하기 강요의 내용으로는(가중치분석결과 300%를 단위로) 141.3%가 이성관계, 107.5%가 입대 전의 직업 또는 생활, 20%가 가족관련 사항, 11.3%가 신체적 비밀로 나타났다.

집단병영생활에서는 사생활 보장은 곧 병 상호간 간섭 및 명령 금지로 귀결된다. 하지만 군대는 시설과 의식 모든 면에서 사생활의 자유가 보장되지 않고 있다. 그 원인은 첫째, 내무반의 과밀함, 둘째, 부당하고 불필요한 간섭 때문인 것으로 판단된다.

본 연구팀이 방문 조사를 통해 부대시설을 확인한 결과 부대규모에 따라서 약간의 차이가 있기는 하지만 편의시설 등이 부족하여 자유 시간에도 갈 곳이 없어서 편의시설을 확충해 달라는 요구가 심층면접 결과 나타났고, 지휘관들과 간부들이 편의시설 확충을 위해서 자구적인(간부 개인 비용이나 노력으로 헬스장과 당구장, 휴게실을 만든 사례) 노력들을 하고 있는 것도 이번 조사에서 나타났다. 그럼에도 불구하고 병사들이 만족할 수 있을 만한 수준에 도달하려면 예산과 정책 및 제도적인 뒷받침이 반드시 선행되어야 할 것으로 판단된다.

○ 월급

- 병사의 월급 현실화는 그간 군인 처우개선 차원에서 가장 많이 거론된 사안이나, 실질적 개선은 크게 이루어졌다고 보기는 어렵다. 병사들의 월급을 현실화 하는 것은 매우 중요한 경제적 기본권 보장의 문제임에도 불구하고 단순한 처우개선 수준으로 치부되어 온 것이 이 문제의 개선이 이루어지지 않는 근본적 원인의 하나이다.

- 병사들의 월급의 주된 용도는 간식구입이나 외출·외박 및 휴가비용에 집중되고 있다. 그 밖의 답변으로는 위생구 등 일상용품 구입(29.8%), 전역을 위한 저축(21.1%), 내무실, 소대 회식비(12.2%) 순으로 나타났다. 예비역을 대상으로 한 설문 조사에서는 식사대용 간식이나 먹을거리를 구입한다는 응답이 167%로 더 높았으며, 유사한 순서로 월급을 지출하는 것으로 나타났다.

- 현재의 월급으로 군 생활에 불편함을 느끼는지 여부

		빈도	퍼센트
월급으로 군생활에 불편함 느끼는 여부	매우 그렇다	498	37.8
	그렇다	387	29.4
	보통이다	276	21.0
	아니다	96	7.3
	전혀 아니다	59	4.5
합계		1316	100.0

군별/계급별 용돈지출 현황

구분	평균	이병	일병	상병	병장
평균	77,900	54,000	79,800	89,200	87,000
육군	64,500	46,000	67,000	75,900	69,000
해군	82,800	50,800	97,200	94,200	94,200
공군	110,300	86,200	115,600	113,800	125,200

(출처 :2005년 국정감사 요청자료)

위 표에서 확인되듯, 응답자들의 67.2%는 현재의 월급이 군 생활을 하는데 불편함을 느낀다고 답변해 다수의 병사가 현재 월급에 부족함을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 예비역을 대상으로 한 설문조사에서도 64.1%의 응답자가 불편함을 느낀다고 응답했다. 2004년 현재 병사 월급은 봉급과 기말수당을 합쳐 상병을 기준으로 할 때 월 46,600원이다. 그러나 2004년 국방부가 조사한 설문 결과에서도 병사들은 월급보다 많은 1인당 월 평균 7만 8천원을 지출하고 있었기 때문에 월급으로 군 생활이 불편하다는 응답 비율이 높은 것은 당연해 보인다.

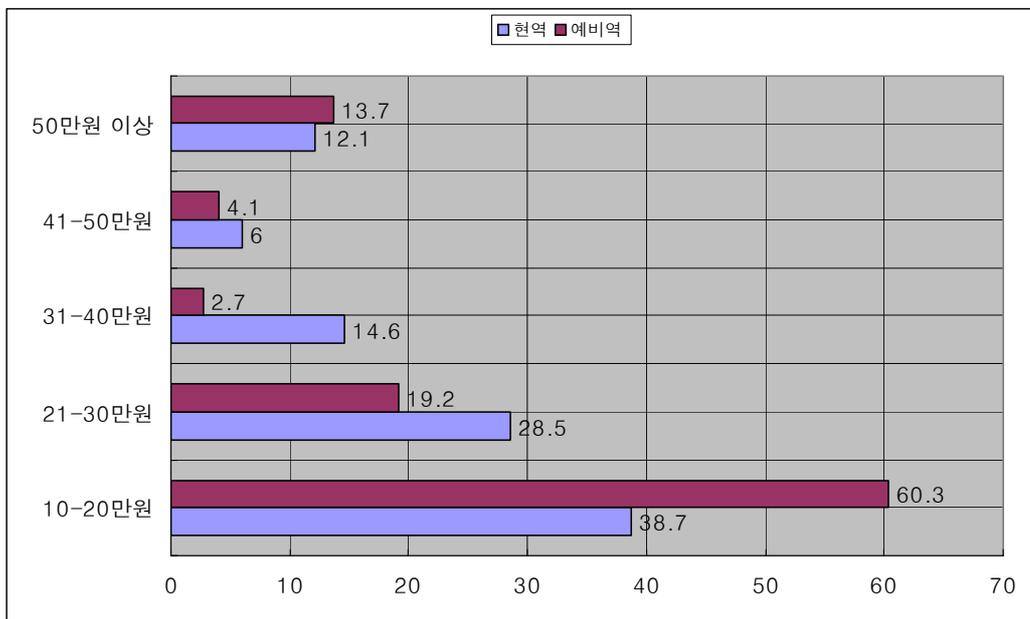
- 월급으로 군 생활이 어려워 집으로부터 용돈을 받아본 경험

		빈도	퍼센트
월급으로군	매우 그렇다	261	19.8
	생활이 어려	533	40.5
워집으로부	보통이다	141	10.7
	아니다	182	13.8
터용돈받아	전혀 아니다	199	15.1
	본경험		
합계		1316	100.0

현재 군에서 받는 월급이 군 생활에 불편함을 초래해 많은 병사들이 집으로부터 별도로 용돈을 받는 것으로 나타났다. 전체 응답자의 60.3%가 집으로 용돈을 받은 경험이 있다고 응답했으며, 용돈을 받지 않았다는 응답은 28.9%로 나타났다. 예비역의 경우 용돈을 받은 경험이 있다는 응답이 72.8%로 더 높았으며, 21.4%는 용돈을 받은 경험이 없다고 응답했다.

집으로부터 받는 용돈의 규모가 평균 어느 정도인지는 본 연구의 조사에 포함되지 않아, 그 실태를 정확하게 파악하기 어려우나, 지난 2004년 국방부가 실시한 조사에서 병사들은 월급 부족분에 대해 가정으로부터 월 평균 3만 2천 원 정도를 지원받아 사용하는 것으로 나타났다.¹⁹⁾

- 적정 월급의 수준



- 희망하는 월급 수준을 묻는 질문에 10만원-20만원에 답한 응답자가 38.7%로 가장 많았으며, 21만원-30만원 28.5%, 31만원-40만원 14.6%, 41만원-50만원 6.0%, 50만 원 이상 12.1%로 나타났다. 예비역을 대상으로 한 설문에서는 10만원-20만원을 희망하는 응답자가 60.3%로

19) 2005 국회국방위원회 국정감사요청자료 1601쪽

현역과 비교해서도 크게 높았다. 이 같은 설문 결과로 볼 때 병사들은 현실적인 수준의 월급 인상 희망을 갖고 있는 것으로 보이며, 사회경험을 하게 된 예비역들은 현역 병사들보다도 더 현실적인 인상의 목표치를 제시하고 있는 것을 알 수 있다.

- 병사들의 급여가 과거에 비해 상대적으로 인상되었다고는 하지만 같은 시기 물가나 생활수준의 향상은 물론 장교나 부사관의 급여가 인상된 것에 비교해서 보면 이는 인상이라고 할 수 없는 수준의 것이다. 이를 보여주는 하나의 지표로 지난 2004년 국정감사 당시 임종인 의원에게 국방부에서 제출한 자료에 따르면 1950년 창군당시 이등병과 대장의 월급차이는 30배였던 반면, 2004년 현재는 297배에 이르는 것으로 나타났다.²⁰⁾ 이는 표면상 일부나마 인상된 병사의 급여가 사실은 물가나 생활수준에 비해서나 장교, 부사관 등의 급여 인상과 비교할 때 거꾸로 걸음을 하고 있다는 사실을 드러내는 것이다.

- 병사 월급의 현실화와 관련해 국방부는 2006-2010 국방중기계획서에 병영생활을 위한 최소한의 비용을 보장하는 수준의 병사 봉급을 반영하겠다고 밝힌바 있으며, 2006년 현재의 급여(상병기준) 4만 6천원을 6만 5천원으로 40% 인상할 계획을 갖고 있다.²¹⁾ 그러나 이 같은 인상계획에도 불구하고 병사 월급은 국방부가 2004년 자체 조사한 병사들의 월평균 지출액을 밑도는 수준이며, 국방 중기계획이 완료되는 2010년에 가서도 월 10만원에 미치지 못해 병사들의 요구 수준과는 큰 차이를 드러내고 있다.

연도별 병사 봉급 인상계획 (기준: 상병)

	'05	'06	'07	'08	'09	'10
봉급액(원)	46,600	65,000	80,000	84,000	88,200	92,600
전년대비%	30%	40%	23%	5%	5%	5%

(출처:2005년 국회 국정감사자료)

- 병사의 급여는 군인사법, 군인보수법, 공무원 보수규정, 공무원 수당 등에 관한 규정 등 법규에 의해 적용을 받고 있는 명목상 보수이며, 이는 복무의 대가를 반영해야 한다. 그러나 현재 병사의 월급(상병기준) 4만 6천원을 1일 8시간 근무의 대가로 계산하면 시간당 약 194원이며 이는 2005년 현재 최저임금인 시급 3천 100원과 비교할 때 약 1/16 수준으로 도저히 복무의 대가라고는 할 수 없는 금액이다. 병사들은 임금을 목적으로 근로행위를 하는 근로자가 아니며, 헌법상의 기본권인 최저임금이 적용되는 대상으로 보기 어렵기 때문에 병사의 월급을 시장 임금에 비교하기는 어렵다고 하더라도 군 생활에 필요한 최소비용에도 미치지 못할 정도인 현재의 병사 월급은 헌법이 명시하는 '인간다운 생활을 영위할 권리'의 차원에서라도 시급히 개선되어야 할 사항이다.

20) 문화일보 2004. 10. 1에서 재인용

21) 2005 국방부 국정감사 자료집 1600쪽

- 병사 월급의 현실화 문제에 대한 획기적인 관점의 변화와 대책이 필요하다. 군 복무에 대한 대가 또는 보수로서 지급되는 월급이라는 의미에 적합한 수준으로의 임금 인상이 필요하다. 또한 산업체 근무 기능요원 등 대체복무자 및 사회 일반과의 형평성이 고려되어야 한다. 병사 월급의 현실화가 국가예산 및 국방예산이 허용하는 한도와 범위 내에서 이루어져야 한다는 재정적 제약요인을 갖고 있는 점을 감안한다면, 현재 일부 논의가 진행되고 있는 병력감축은 국방예산의 다른 지출항목의 조정 없이도 병사의 급여 인상 여력을 늘릴 수 있는 현실적인 방안이 될 수 있을 것으로 보인다.

○ 의·식·주 환경

1) 식사에 관한 만족도

- 식사에 관한 만족도 조사 결과 56.5%가 만족한다고 응답했고, 28.4%가 보통, 15.1%가 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 식사불만족도의 감소원인은 첫째, 급식비 인상(2002년 1인 1일 급식비 4,380원에서 2005년 4,665원으로 인상) 둘째, 부대별 병사들의 급식기호도 자체조사 등으로 메뉴 개선과 다양화 등이 식사불만족도의 감소요인으로 작용한 것으로 판단된다.

2) 식사에 만족하지 못하는 이유

- 식사에 만족하지 못하는 이유에 대한 조사 결과 35.1%가 맛이 없고, 25.3%가 음식 재료의 질이 낮고, 13.4%가 양이 너무 적고, 11.9%가 부식종류가 적고, 6.7%가 위생상태가 불량한 것으로 나타났다. 식사의 맛과 질 그리고 위생 상태는 과거에 비해 좋아진 것으로 나타나고 있으나 부식의 종류와 양은 과거에 비해 더 나빠진 것으로 나타났다. 이에 대한 원인을 분석해 보면 맛과 질의 향상은 앞에서 설명한 식사불만족도 감소요인이 주된 근거가 될 수 있다. 부식의 종류와 양이 적다는 원인을 살펴보면 부식의 종류가 과거에 비해 줄어 든 것은 아닌 것으로 판단된다. 오히려 과거에 비해 과일 종류 및 유제품 제공이 추가 된 것을 확인할 수 있었다. 이는 신세대 병사들의 음식종류에 대한 기호도가 과거 예비역에 비해 향상되었고, 과거와 비교한 절대평가가 아닌 자신의 기호에 따른 상대평가의 결과인 것으로 판단된다. 그리고 양이 적다고 응답한 것에 대한 원인으로는 부식의 질이 향상됨에 따라 맛있는 음식에 대한 정량배식에 따른 것으로 판단된다.

군인 1인당 1일 급식비와 서울소재 대학교 구내식당 급식비를 비교해 보면 군인 1인당 1끼 급식비는 1,555원이며, 대학 구내식당 1끼 급식비는 평균 1,500원에서 높게는 2,500원으로 조사 되었다.²²⁾ 군과 대학 구내식당의 1인당 1일 급식비를 비교해 보면 군이 대학 구내식당에 비해 금액 면에서 결코 부족한 것은 아니지만 맛의 비교에서는 월등한 차이를 보이고 있

22) 서울 소재 5개 대학 기준으로(가톨릭대, 성공회대, 서울대, 연세대, 고려대)

다.

특히 대학 구내식당은 외주업체가 인수하여 이익을 남기는 반면 군은 급식비에서 인건비가 빠져나가는 것이 아니므로 맛을 향상시키기 위한 노력이 필요한 것으로 판단된다. 따라서 군 급식에 대한 아웃소싱을 검토해 볼 필요도 있다. 그리고 이 경우 전문조리사로부터 실질적인 조리교육을 받기 때문에 취사병의 경우 각종 자격증을 취득하게 하여 전역 이후에도 관련 업체에 취업하는 등 고용 효과도 기대할 수 있을 것으로 판단된다.

연도별(2000년-2005년) 군인 1인 1일 급식비 현황(영내자 기준)²³⁾

연도	1일 급식비	한 끼 단위 / 월 단위 급식비
2000년	3,983원	1,327.64원 / 119,490원 - 30일 기준
2001년	4,118원	1,372.67원 / 123,540원 - 30일 기준
2002년	4,380원	1,460원 / 131,400원 - 30일 기준
2003년	4,542원	1,514원 / 136,260원 - 30일 기준
2004년	4,665원	1,555원 / 139,950원 - 30일 기준
2005년	4,665원	1,555원 / 139,950원 - 30일 기준

3) 피복과 보급품 지급 및 품질의 만족도

- 피복과 보급품 지급의 만족도 조사 결과 37.4%가 만족한다고 했고, 35.1%가 보통, 27.4%가 만족하지 않는 것으로 나타났다. 피복과 보급품의 품질 만족도를 조사한 결과 36.8%가 만족한다고 응답했고, 43.4%가 보통, 19.9%가 불만족으로 나타났다. 불만족의 사유로는 첫째, 단추, 지퍼 등 고장 잦음. 둘째, 색깔 및 디자인 불만과 재질의 불편. 셋째, 비활동성이며 땀 흡수 및 배출이 잘 안됨. 넷째, 하전투복은 디자인을 반팔로 개선요망. 등으로 나타났다. 보급품의 질적 만족도가 40%를 넘지 못하는 원인은 대부분의 보급품이 <보고서 181페이지 표 IV-6-6 참조>에서 볼 수 있듯이 단가 자체가 저렴하고 사회와 비교할 때 생활에 있어서 기능적인 부분이 부족하기 때문인 것으로 판단된다.

본 연구팀이 현장방문조사를 통해 보급품을 직접 확인한 결과, 문제점을 발견되었다. 방한피복의 경우 전방과 후방의 기온차가 현격한 차이가 나는데도 불구하고 같은 보급품을 지급하고 있는 것으로 밝혀졌다. 전방 GOP에서 근무하는 장교와 부사관의 경우 지급되는 방한복의 성능에 문제가 있어 사비로 미군의 방한복(약 40만원 상당)을 구입하여 입는 사례도 있었다. 또한 병사들과 해안소초 경계근무와 매복에 동행하여 함께 있어본 결과, 피복과 전투화의 방한 성능이 좋지 못해 병사들이 추위에 상당부분 노출되어 동상 피해가 우려되며, 이로 인해 경계근무의 실효성이 떨어지는 것으로 나타났다. 그리고 내무반 침구류에 대한 조사를 한 결과 지급되고 있는 대부분의 침낭이 오래되었고, 담요 또한 얇아서 추위를 호소하는 병

23) 국회 국방위원회. 「국방부 국정감사 제출자료」 2005. 9. 745쪽

사들이 많았다.²⁴⁾

4) 보급품 분실 시 해결방법

- 보급품 분실 시 해결 방법 조사에서는 34.8%가 분실한 적이 없다고 응답했고, 25.4%가 사비로 구입하며, 24%가 다시 신청하는 것으로 나타났다. 계급별 교차분석 결과 ‘다시 신청한다’라고 응답한 경우는 일이병에 비해 상병장의 경우가 높았으며 ‘사비로 구입한다’의 경우는 병장으로 갈수록 응답 비율이 낮게 나타났다. 즉 일이병의 경우 다시 신청하기 보다는 사비로 구입을 하고 있다는 것이다. 이것은 일이병의 경우 보급품 분실에 따른 책임에 대한 부담감으로 사비를 들여서라도 구입하고 넘어가는 경우가 일반적이라고 할 수 있다. 보급품 지급, 분실 시 대응 방법 등에 대한 실질적인 대응책이 요구된다. 현 월급 하에서 보급품마저 사비로 구입을 하고 있는 현실을 굳은 직시해야 한다.

5) 보급품 검열을 앞두고 타 부대 또는 타인에게 빌려본 경험

- 보급품 검열을 앞두고 타 부대 또는 타인에게 빌려본 경험을 조사한 결과 77.6%가 없다고 응답했고, 22.4%는 있다고 응답하였다. 빌려본 경험이 없다는 응답이 높게 나타났지만 여전히 22.4%가 있다고 응답한 것은 분실 시 재신청을 하더라도 보급품 지급이 잘 이루어지지 않고 있다는 것을 어느 정도 입증하고 있는 것으로 판단된다. 혹은 분실 시 재신청을 한다는 것 자체가 일이병의 경우 부담스럽게 생각하기 때문에 빌리는 형태로 나타날 수도 있다. 따라서 보급품의 원활한 지급이 되지 않는 상황에서 검열만을 한다면 타부대 또는 타인에게 빌리는 것, 사비로 구입하는 악순환은 반복 될 수밖에 없다고 판단된다.

6) 내무반 생활의 불편함(가중치분석)

응답순위	현역병	응답순위	예비역
1순위 냉난방 부실	78.7	1순위 냉난방 부실	75.8
2순위 사생활이 보장되지 않는 점	57.5	2순위 취침공간의 협소함	56.6
3순위 관물대 부족	35.3	3순위 사생활이 보장되지 않는 점	51.5
4순위 취침 공간의 협소함	33.9	4순위 과밀함	39.4
5순위 과밀함	26.3	5순위 위생불량	27.3
6순위 환기불량	13.8	6순위 관물대 부족	23.2
7순위 위생불량	8.2	7순위 환기불량	20.2
8순위 채광불량	4.8	8순위 채광불량	4.0
기타	22.7	기타	0.0

- 냉난방 부실의 경우 구형내무반과 신형내무반 모두에게서 나타나는 것으로 신형내무반 신축을 위한 설계 당시 이 문제는 고려의 대상이 아니었던 것으로 판단된다. 냉방의 경우 신,

24) 모포에 대한 저보온성에 대한 지적은 열린우리당 병영문화개선위원회 부대방문조사에서도 드러났다. 병영문화개선 대토론회 자료집 참조.

구형내무반의 선풍기 종류와 숫자는 대동소이한 것으로 확인되었다. 난방의 경우 신, 구형내무반 모두 문제가 있는 것으로 확인되었다. 본 연구팀이 신·구형 내무반에서 동숙을 한 결과 신·구형에 관계없이 난방의 문제점이 상당함을 피부로 느낄 수 있었고 대부분의 부대에서 단열이 잘 되지 않거나 연료절감이라는 이유로 보일러 가동을 잘 하고 있지 않는 것으로 나타났다.

그리고 예비역에 비해 현역병들의 '사생활에 대한 보장' 욕구가 매우 높아진 것으로 나타났다. 최소한의 사생활을 보장하기 위해서는 공군처럼 관물대에 개인 자물쇠를 사용할 수 있도록 하는 등의 배려가 있어야 할 것이다.

본 연구팀이 각 부대를 현장방문조사 한 결과 위에서 지적한 문제점들의 경우 신형내무반과 구형내무반에 똑같이 적용하는 것은 무리가 있다고 판단된다. 왜냐하면 신형내무반의 경우 병사 1인당 면적을 과거 0.7평에서 현재 1.9평으로 확대함과 동시에 소대단위 집단 침상형에서 분대단위 1인용 침대로 교체됨에²⁵⁾ 따라 '과밀함'과 '취침공간의 협소함'은 100% 개선될 것으로 판단된다.

병영개선사업 현황, 추진 실적 및 향후 계획

구 분	총소요	군 별	'03	'04	'05	'06 이후
통합막사(대대)	1,085	육군		75	85	925
G O P/ 해강안소초(동)	1,245	육군 955	158	154	79	564
		해군 290	10	14	21	245
내 무 반(동)	1,122	해군 582		20	20	542
		공군 431		21	21	389
		국직 109		7	5	97

소대단위 침상형 ⇒ 분대단위 침대형

1인당 면적 : 0.7평 ⇒ 1.9평

화장실/세면장, PC방, 체력단련장, 휴게실 등 편의시설 확대

화장실, 탈의실, 휴게실, 샤워실 등을 구비한 여군전용 시설 별도 설치

하지만 개선된 신형내무반은 전체 내무반의 22%(260개 대대)로 조사되었으며, 육군의 병영시설 개선사업 완료목표인 2015년²⁶⁾까지는 약 10년 동안 취침공간의 협소함과 과밀함을 개선하기란 쉽지 않을 것으로 전망된다.

'관물대 부족' 현상은 특히 육군에서 두드러진 것이었으며, 연구팀의 조사과정에서 몇몇 초·중급 지휘관들은 이에 대한 개선을 강력하게 제기하기도 하였다. 현재 군의 총인원은 일

25) 국회 국방위원회. 국방부 「국정감사 자료-각 군별 병영시설 개선 추진실태」 2005. 9. 644쪽.

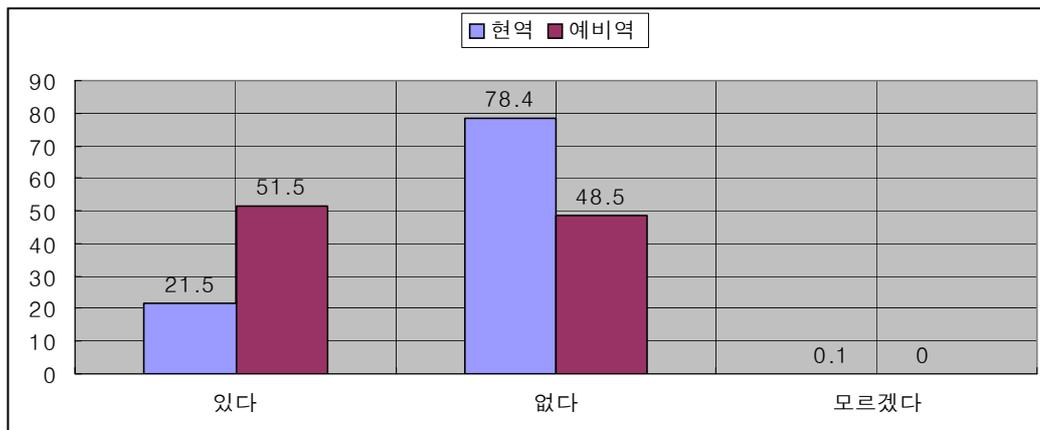
26) 국회 국방위원회. 「국방부 국정감사 제출자료」 2005. 9. 214쪽. 이상득 의원

정 수치를 유지하다가(1993년-1994년까지 65만 5천명, 1995년-1996년까지 방위병폐지로 3만 5천명증가 하여 69만 명, 97년 65만 5천명으로 다시 하락), 1997년 말, IMF외환위기를 기점으로 다시 69만 명으로 상승하여 2004년 현재 68만 1천여 명이다.²⁷⁾ 이런 현상에 따라 각 내무반별 정원도 함께 상승했으며, 이들을 위한 관물대의 설치가 병력의 증가와 함께 이루어지지 않은 것이 하나의 요인으로 추측된다. 이에 대한 군 내부 대책으로 신형 막사 등에 1인당 1개의 관물대를 설치하고는 있으나, 구형 내무반에서는 아직 이런 권리를 보장받는 병사의 수가 제한적일 수밖에 없다. 또한 신축내무반이나 구형내무반의 관물 크기를 비교했을 때 별다른 차이가 없는 것으로 보이나, 종전에 비해 개인이 소지할 수 있는 물품이 늘어남에 따라 기존 관물대가 비좁다고 호소하는 병사들이 많았으며 육안으로 확인해 본 결과도 동일하게 나타났다.

- 현재 대한민국 병들의 의·식·주 수준은 보편적 기준이라는 표현을 무색하게 만들고 있다. 병들의 내무실 평균 주거공간은 교도소에 수감되어 있는 재소자들의 평균 주거공간보다 좁은 실정²⁸⁾이다. 그리고 영양사가 관리하는 학교 급식의 수준에도 도달하지 못하고 있는 것이 현실이다. 냉난방 부실의 문제와 사생활 및 편의시설 확충의 문제 등 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 부분이 매우 열악하다는 것을 이번 방문조사에서 확인할 수 있었다. 시민적, 정치적 권리와 달리 사회권적 기본권은 예산 확보가 뒤따르지 않으면 실현이 불가능한 경우들이 많아서 단기검토에 의한 변화는 어려운 것이 사실이다. 하지만 언제까지 예산 확보의 문제 탓으로만 돌릴 수는 없다. 특히 신형내무반 시설에서 드러난 냉난방문제는 이를 반증하는 것이라 하겠다. 실효성 있는 의·식·주 향상을 위해서는 당사자주의 정책으로 병사 입장에서의 실질적인 제도 개선이 이루어져야 할 것이다.

○ 의료권

1) 의료 접근권 보장



27) 국방부. 「국방백서」 참조

28) 열린우리당 병영문화개선위원회, 「병영문화개선대책 대토론회 자료집」 2005.10.12. 김명자 의원

-의료 접근권의 문제에 대한 조사 결과 78.4%가 보장된다고 응답했고, 21.5%는 보장되지 않는 것으로 나타났다. 국군 의무사령부가 발표한 「국방의무발전 추진계획」 현상 진단에서도 진료 접근성의 어려움과 군 의료에 대한 신뢰도 부족, 민간의료시설 이용의 복잡성을 현재의 문제점으로 지적하고 있다. 특히 간부 및 선임병 눈치로 의료시설 이용을 제한 받고 있으며, 외래진료일 지정(주2회)으로 즉각 진료가 불가하며, 외래진료 후송수단 부족으로 진료대상자를 선별하여 외래진료를 실시하고 있으며(5/4톤 앰블런스 탑승인원 8명으로 초과 시 진료 미실시 인원 발생), 군병원 입원소견서 발급자의 경우 소속부대의 입원서류 준비 지연으로 적시 입원을 제한 받고 있으며(입원서류 준비기간 중 근무·교육훈련 투입 등 환자 방치로 인한 증상악화), 진료 필요시 군 의료 시설 내 군의관이 없어 진료가 불가능할 때도 있으며, 소속부대 의무시설, 군병원 환경이 열악(동네 병·의원보다 못함)하다고 진단하고 있다.

<아래 표>처럼 부대별 편차를 살펴보면, 아프거나 진찰이 필요할 때 자유롭게 의사를 표현하지 못한 경험이 5.0%에서 45.1%까지 상당한 편차가 있음을 알 수 있다. 각 부대별 응답을 살펴보면 I부대를 제외한 모든 부대에서 아프거나 진찰이 필요할 때 자유롭게 의사를 표현하지 못한 경험이 있다는 응답의 비율이 두 자리 숫자로 나타나고 있다. 병사들이 느끼는 부대별 편차의 원인은 본 연구팀이 확인한 바에 따르면 무엇보다 해당 부대 군의관의 대응(자질, 능력, 성향)이 매우 크게 작용하는 것으로 판단된다.

부대별 의료 접근권 보장

			의료접근성의 문제			전체
			있다	없다	모르겠다	
부 대 명	A부대	빈도	20	79	0	99
		%	20.2	79.8	.0	100.0
	B부대	빈도	23	28	0	51
		%	45.1	54.9	.0	100.0
	C부대	빈도	8	19	1	28
		%	28.6	67.9	3.6	100.0
	D부대	빈도	5	24	0	2
		%	17.2	82.8	.0	100.0
	E부대	빈도	21	77	0	98
		%	21.4	78.6	.0	100.0
	F부대	빈도	25	75	0	100
		%	25.0	75.0	.0	100.0
	G부대	빈도	17	83	0	100
		%	17.0	83.0	.0	100.0
	H부대	빈도	3	26	0	29
		%	10.3	89.7	.0	100.0
	I부대	빈도	2	38	0	40
		%	5.0	95.0	.0	100.0
	J부대	빈도	2	18	0	20
		%	10.0	90.0	.0	100.0
K부대	빈도	21	28	0	49	
	%	42.9	57.1	.0	100.0	
L부대	빈도	22	163	0	18	
	%	11.9	88.1	.0	100.0	
M부대	빈도	10	71	0	81	
	%	12.3	87.7	.0	100.0	
N부대	빈도	63	131	0	194	
	%	32.5	67.5	.0	100.0	
O부대	빈도	40	16	0	206	
	%	19.4	80.6	.0	100.0	
전체		빈도	282	1026	1	1309
		%	21.5	78.4	.1	100.0

심층조사에서도 군 의료체계에 대한 강한 불신이 드러나는데 상병 000은 군 생활 동안 의무대 진료를 받은 경험이 있는가에 대한 질문에, “이등병 때는 아파도 얘기하지 않았다. 물론 눈치 때문이 아니라 스스로 부담감이 있어서였고 지금도 그런 경향이 있는 거 같다”²⁹⁾고 응답하였다. 그리고 일병 000은 “불편한 점은 의무병이 휴가를 갔을 경우 군의관만 있을 경우엔 일과시간에만 진료를 받고 새벽이나 이런 시간에는 진료를 받기가 불가능하였다”³⁰⁾고 응답하였다. 또 다른 상병 000은 “무릎이 좋지 않아 진료를 받으러가니 군의관이 ‘운동이나

29) 심층조사 녹취록(부록) 114쪽 참고.

30) 심층조사 녹취록(부록) 176쪽 참고.

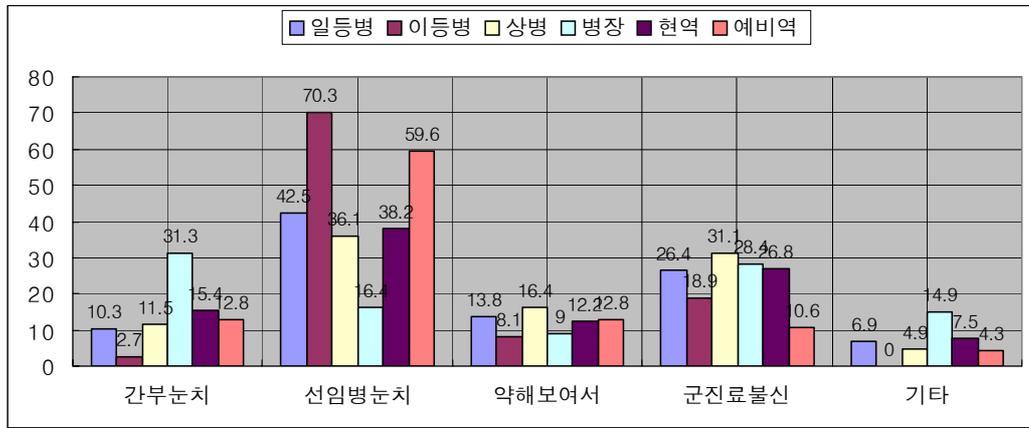
해라' 이렇게 얘기하고 X-RAY 등을 찍지도 못했고 수도통합병원에 진료를 갈려고 했지만 45일정도 대기해야 한다고 해서 청원휴가 나가서 사비로 진료를 받았다. MRI 촬영 관독으로 인해 무릎에 크게 이상이 있다고 하였다. 개인적으로 절대 군 병원을 믿지 못하고 있다.”³¹⁾고 응답하였다.

과거에 비해 의사표현의 자율성이 약 30% 증가했으나 이는 상대적으로만 평가하기에 문제가 있다고 판단된다. 아프거나 진찰이 필요할 때 즉시 진료를 받지 못함으로 인해 조기치료를 놓치는 경우 병사들의 건강권이 심각하게 침해 받을 수 있기 때문이다. 아무리 좋은 장비와 의료진이 군 병원에 포진하고 있다고 하더라도 아프거나 진찰이 필요할 때 의료시설에 접근권이 보장되지 않는다면 모든 것이 사후약방문에 지나지 않을 것이다.

2) 아플 때 아프다고 표현 못하는 이유

- 아플 때 아프다고 표현 못하는 이유를 조사한 결과 38.2%가 선임병의 눈치가 보여서, 26.8%가 군 진료에 대한 불신, 15.4%가 간부 눈치가 보여서라고 응답하였다.

계급별 아플 때 아프다고 표현 못하는 이유



사회에서는 군 의료 장비의 부족이나 의료 체계의 문제점 등을 군 진료 불신의 가장 큰 원인으로 생각하는 경향이 일반적이지만 병사들의 응답은 '선임병의 눈치'에 의해 아플 때 아프다고 말하지 못하는 것이 가장 큰 원인으로 나타났다. 건강권은 생명과 직결된다는 의미에서 이 부분은 심각한 문제가 아닐 수 없다. 군은 이러한 현실을 직시하고 병사의 입장에서 군 의료에 대한 예산과 장비, 의료 체계 개편 못지않게 접근성의 보장을 위해 실질적인 대책을 마련해야 한다.

31) 심층조사 녹취록(부록) 143쪽 참고.

선임병의 눈치 보기를 살펴보면 이등병은 일병의 눈치를 일병은 상병의 눈치를 상병은 병장의 눈치를 보고 있는 것으로 나타났다. 또한 이는 병 상호간의 문제만은 아닌 것으로 드러났다. 병장의 31.3%가 간부 눈치가 보여서 아플 때 아프다고 표현하지 못한다고 응답한 것이야말로 억압적인 병영문화의 전형이라고 할 수 있다. 이러한 의사표현의 어려움은 아프다고 표현하는 것을 군기가 빠진 행동 또는 남성답지 못한 행동으로 비취질 수도 있기 때문인 것으로 심층조사 결과 나타났다. 심층조사 결과를 살펴보면 병장 000은 “눈치 때문에 상급 부대 의무 진료를 못가고 참고 말았다.”³²⁾고 응답하였다.

국군의무사령부가 발표한 「국방의무발전 추진계획」 현상 진단에서도 군 의료에 대한 신뢰도 부족으로 임상경험이 부족한 단기군의원 위주 진료인력 구성 그리고 비전문 의무병 진료보조, 군병원 내 MRI나 CT 촬영장비 미보유로 진단 및 검사기간 장기간 소요, 진료 및 검사결과에 대한 설명부족과 적극적인 진료자세 결여 등이 문제점으로 나타났다.

3) 진료·처방·치료의 신속성 및 적절성

- 진료·처방·치료의 신속성 및 적절성을 조사한 결과 40.9%가 적절하다고 응답했고, 31.8%가 보통, 27.3%가 적절하지 못하다고 응답하였다. 신속성의 문제점은 복잡한 후송체계와 외진 수단의 노후로 나타났다. 후송체계는 대략 5단계로 소속부대 → 대대 → 연대 → 사단 → 군병원으로 나뉘어 있어 신속성을 기대하기란 사실상 불가능한 것으로 나타났다. 특히 일부 부대에서의 5/4톤 구급차는 본 연구조사팀이 탑승하여 부대 밖 시운전을 해 본 결과 최고 시속 70Km로 구급차로써 기본적으로 갖추어야 할 기동성을 상실하였으며 심지어 경광등과 사이렌이 없는 구급차도 있는 것으로 파악되었다.

<보고서 197페이지>처럼 진료·처방·치료의 신속하고 적절했는지에 대한 질문에서 ‘적절하지 못했다’는 응답이 0%에서 63.7%까지 상당한 편차가 있음을 알 수 있다. 이는 군의관의 자질, 능력, 성향과 초기대응 등 위기관리능력 그리고 진료권을 자유롭게 내세울 수 있는 부대문화에 따른 것으로 판단되며, 군 의무관 심층면담결과 부대별 처방이 가능한 의약품 부족과 보급기준 적용에 따른 증상별 의약품 보급제한 등이 주요 원인으로 나타났다.

4)진료·처방·치료의 문제점

- 진료·처방·치료의 문제점을 조사한 결과 48.5%가 진료·처방·치료의 정확성(오진 및 부적절한 처방, 치료의 문제), 27.1%가 처방된 약의 품질 및 치료의 질(수준)이라고 응답하였다.

심층조사에서도 병장 000은 진료 경험에 대한 질문에, “신병 교육 때 감기와 보통 봉와직염으로 의무대에 가더라도 약은 항상 같은 약을 주더라”³³⁾고 하였다. 그리고 이등병 000

32) 심층조사 녹취록(부록) 105쪽 참고.

33) 심층조사 녹취록(부록) 105쪽 참고.

은 “넘어져 무릎을 다친 적이 있었다. 대대에선 단순 타박상이라고 하여 맨소레담을 발라 주는 걸로 끝났었다. 통증이 심해 백일 휴가 때 민간진료에서 X-RAY 촬영을 하니 연골이 다쳤고 인대가 늘어났다고 하였다. 휴가기간을 치료하는데 보냈고 약을 처방받아 휴가 복귀하였다. 군의관이나 의무병의 진료에 허술함이 크고 성의가 부족하다는 걸 느낀다.”³⁴⁾고 응답하였다. 상병 000은 “귀가 안 좋아서 훈련병 때 의무대 진료를 받은 적이 있다. 대대에서 보고, 사단의무대에서도 보고, 덕정 병원이라고 군병원에서 봤는데 중이염이라고 해서 그런 줄 알고 있었는데, 휴가 중에 민간 병원 진료 중에 중이염이 아니고 다른 병이라는 소리를 들었으니 의무대를 믿지 못하겠고 다른 약만 먹은 것 같아서 안 가려고 한다.”³⁵⁾고 응답하였다.

진료·처방·치료의 정확성이 문제라고 응답한 원인을 분석하면 군 의료 시설에 대한 불신과 단기복무군의관에 의한 진료행위에 대한 불신(전공의가 아닌 일반의 또는 타과 의사의 진료행위)이 크게 작용한 것으로 심층면담에서 나타났다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 우선 초진단계에서 해당 전문의가 진료할 수 있도록 해야 하며, 낙후된 의료장비의 개선이 시급하며, 무엇보다 환자중심의 의료체계수립과 환자에 대한 관심과 배려가 필요하다.

5) 외부진료의 자율성

- 외부진료의 자율성을 조사한 결과 49.7%가 자유롭다고 응답했고, 35.9%가 보통, 14.1%가 자유롭지 못하다고 응답했다. 과거에 비해 상급부대병원 방문의 자율성에 대한 보장이 향상된 것을 알 수 있다. 하지만 14.4%는 여전히 보장받고 있지 못한 것은 문제라 하지 않을 수 없다. 병사와는 달리 민간인 신분에서는 빈곤 문제를 제외하면 개인병원이든 종합병원이든 자신의 결정에 따라 병원을 선택할 수 있다. 하지만 군대는 일정정도의 자기결정권이 통제 받는 시스템이기 때문에 상급부대병원 방문의 자율성을 보장 받는데 한계가 있는 것으로 판단된다.

병사들에 대한 심층면담에서도 상급부대병원 방문과 민간진료기관에서의 진찰이 어렵다는 응답을 들을 수 있었다. 일병 000은 “선임병의 경우 상급부대 외진을 나갈 경우 외진 날짜 잡는 것도 어렵고, 가더라도 대기시간이 너무 길고 군의관이 없거나 치료 장비가 없어서 진료를 받지 못하고 돌아오는 경우도 많은 것 같았다.”³⁶⁾고 응답하였다. 그리고 병장 000은 “자대 배치 후 상급부대 의무 진료를 받으려면 주위에 눈치 때문에 참고 만 경우가 많다.”³⁷⁾ 그리고 상병 000은 “참호격투 때 어깨를 다쳐 대대 의무대 진료를 받았는데 인대가 늘어났다. 군대에선 흔한 부상이라 하여 약만 처방받았다. 상급부대나 민간진료를 위해선 청원휴가나 외박을 받아 나가야 한다. 상급부대 진료는 주 2회 정해진 날짜에만 나가다 보니 아파도 그 기간을 기다려야 한다.”³⁸⁾고 응답하였다.

34) 심층조사 녹취록(부록) 152쪽 참고.

35) 심층조사 녹취록(부록) 133-134쪽 참고.

36) 심층조사 녹취록(부록) 182쪽 참고.

37) 심층조사 녹취록(부록) 105쪽 참고.

38) 심층조사 녹취록(부록) 137쪽 참고.

- 본 연구팀이 현장방문조사 결과 1개 사단에 약 28명의 군의관이 의무복무하고 있었으며 이중에서 전문의(계급 : 대위)는 약 12-13명(각 사단별로 다소 차이가 있음)정도 있었으며 이들 중 사단병원에 근무하는 인원은 7명 정도 밖에 없었고, 진료 전공은 일반외과 1명, 내과 1명, 정형외과 1명, 한방과 1명, 보철과 1명, 구강외과 1명, 보존과 1명으로(6사단의 경우) 나타났으며, 나머지 군의관들은 연대와 대대에 분산 근무하고 있었다.

5사단 군의무관 현황 및

6사단 군의무관 현황

소속	계급	전공과
사단의무대	대위	정형외과
	대위	일반외과
	대위	내과
	대위	구강외과
	대위	보철과
	대위	치주과
	대위	한방과
27연대	대위	이비인후과
1지대	중위	일반의
2지대	중위	일반의
3지대	중위	일반의
35연대	대위	피부과
1지대	중위	일반의
2지대	중위	일반의
3지대	중위	일반의
36연대	대위	신경외과
1지대	중위	일반의
2지대	중위	일반의
3지대	중위	일반의
포병연대	중위	일반의
195포대	중위	일반의
196포대	중위	일반의
205포대	중위	일반의
988포대	중위	일반의
공병대	중위	일반의
수색대	중위	일반의
전차대	대위	정신과
본부대	대위	일반외과
	대위 12명 중위 16명	전문의 12명 일반의 16명

소속	계급	전공과
사단의무대	대위	일반외과
	대위	내과
	대위	정형외과
	대위	보존과
	대위	구강외과
	대위	보철과
	대위	한방과
본부대	대위	가정의학과
수색대	대위	마취과
전차대	중위	일반의
2연대	대위	이비인후과
1대대	중위	일반의
2대대	중위	일반의
3대대	중위	일반의
7연대	대위	비뇨기과
1대대	중위	일반의
2대대	중위	일반의
3대대	중위	일반의
19연대	대위	신경외과
1대대	중위	일반의
2대대	중위	일반의
3대대	중위	일반의
	중위	일반의
포병연대	대위	내과
27포대	중위	일반의
76포대	중위	일반의
77포대	중위	일반의
88포대	중위	일반의
	대위 13명 중위 15명	전문의 13명 일반의 15명

1개 사단 병력이 1만 2천 명 정도 된다고 가정 했을 때, 28명의 군의관에게서 적절한 진료를 받는다는 것은 산술적으로 무리라고 판단된다. 특히 전방사단병원에 마취과 전문의가 없어서 간단한 수술도 못하는 경우도 있었다. 가령 “마취과 전문의가 있다고 하더라도 수술을 하기 위해서는 최소한 2명의 전문의가 집도해야 하며 수술보조원인 간호사도 2명 정도가 함께 수술에 동참해야 하나 간호사가 턱없이 부족한 상황”이어서 이것마저도 어려운 실정이다. 일선 부대 군의무관들의 한결 같은 주장이었다. 이는 수술을 한다고 하더라도 나머지 5명의 전문의로는 원만한 진료를 한다는 것은 거의 불가능한 것으로 나타났으며, 수술 미인가

사단병원은 응급후송 역할밖에 하지 못하는 것으로 나타났다.

의료권 부분은 각 문항들의 가치의 서열을 나눌 수 없다. 이 모든 것들이 동시에 증진되고 보장되어야 하는 것이다. 요컨대 상급부대진료의 자율성이 보장되었다 하더라도 치료가 적절하지 않으면 효율성은 반감되게 마련이다.

<위의 표>처럼 사단의무대에 6-7명 정도의 전문의가 상주하고 있지만 중첩되는 진료과가 없기 때문에 협진은 고사하고 밀려드는 환자를 감당하기 어려운 실정이다. 이로 인해 진료와 처방에 대한 불신으로 인해 군 의료시설 방문을 꺼리게 되며 병을 키우는 요인으로 작용할 우려가 있다. 또한 민간의료시설을 이용할 수 있는 제도가 없거나 있어도 매우 복잡하며, 원하는 시기에 민간병원에서 진료를 받을 수 있는 여건이 미흡하고, 본인 또는 부모 요구가 있을 때, 민간병원 이용을 위한 행정절차가 복잡하고, 유동병력 통제수단으로 간부 인솔 하 민간의료시설을 이용하기 때문에 민간시설의 자유로운 이용은 현실적으로 매우 어려운 실정이다.³⁹⁾ 따라서 “평시에도 병사들이 민간진료기관을 자유롭게 이용할 수 있도록 해 주어야 하며 의료보험체계를 보장될 수 있도록 하거나 별도의 군 의료보험 제도를 도입하는 것도 검토해 볼만 하다.”⁴⁰⁾

물론 전문의가 확보되고 사단급 병원에서 수술을 할 수 있도록 장비 등의 여건을 마련한다고 현재의 군 진료에 대한 문제점이 해결되는 것은 아니다. 오히려 같은 상황에서도 군의관의 ‘자질’에 따라 병사들이 느끼는 군 진료에 대한 믿음은 확연하게 차이가 날 수도 있다는 것을 본 연구 조사 결과 알 수 있었다. 예를 들면, 공군 한 부대에서 1박 2일 동숙을 하면서 해당 부대 병사들과 자유면담에서 군 의료에 대한 여러 가지 질문을 해 보았다. 그중 외부진료의 자율성에 대한 질문에 한 병사는 “작업을 하다가 다리 부분이 찢어지는 열상을 입었을 때 군 의무관이 신속하게 가까운 읍내 병원으로 후송하여 봉합수술을 받았으며, 치료비는 군 의무관이 지불하였다.”고 진술하였다. 또한 대부분의 병사가 군의관에 대해 형처럼 편하게 믿고 따르는 모습을 발견할 수 있었으며 일과 이후에도 막사에 찾아가서 병사들의 건강에 대한 배려를 하는 모습을 볼 수 있었다. 이를 각 부대별 문항에 대한 병사들의 응답과 종합적으로 분석해 보면 이곳의 의료시설이 완벽하게 갖추어져 있는 것도 아니었고, 전문의가 아닌 일반의가 군의관으로 근무하고 있었다. 하지만 신속성 및 적절성, 진료, 처방, 치료의 문제점, 외부 진료의 자율성, 군 의료 서비스 만족도 등 모든 부분에서 다른 부대 보다 의료권이 잘 보장 된다고 응답하였다. 이는 군의관의 ‘자질’이 병사들의 의료권에 미치는 영향력을 단적으로 보여준 사례라고 판단된다. 따라서 의료시설과 장비 확충, 의료 현대화가 이루어진다고 해서 병사들의 의료권이 보장된다고 확신할 수는 없을 것이다. 이를 바탕으로 군의무관이 환자에 대한 권리의식과 감수성 그리고 자질 등이 동시에 갖추어지지 않으면 병사들의 의료권에 대한 실효성은 담보하기 어렵다는 것을 알 수 있다.

39) 의무사령부. 「국방의무발전 추진계획」 2005. 12. 29

40) 서울의과대학 진단방사선과 한준구 교수의 자문

- 본 연구팀은 연구 조사 해당 부대의 의무대 외 국군 일동, 양주 병원을 정신과 전문의와 함께 방문하여 실태 조사를 진행하였다. 실태조사 결과는 아래와 같다.

국군 양주, 일동 병원 방문기

국군 양주병원은 보통의 병원에서 시행하는 간호사 3교대 근무제가 시행되지 않고 있으며 야간 당직자가 2-3개 병동을 관할하고 있어 응급상황에서의 적절한 대처에 문제를 초래할 가능성이 있어보였다. 특히 정신과 병동의 경우에는 폐쇄병동 내의 의무사병의 연락을 받고 병동내로 들어오는 시스템으로 되어 있어서 자·타해 위험과 같은 문제 행동이 있을 때 초기 대응에 어려움이 있을 수 있다.

국군 양주병원과 덕정병원 모두 적절한 시기에 병원으로 이송되지 못하고 오랜 기간 방치된 경우가 있었다. 양주병원에서 심한 아토피 증상을 호소한 사병과 덕정병원에서 무릎 십자인대 파열로 수술을 하게 된 사병의 경우 모두 훈련소에서 증상이 재발하거나 나타난 경우였으나 적절한 조치가 이루어지지 못한 채 방치되거나 치료시기를 미루게 되어 증상악화를 초래하였고 특히 무릎 십자인대가 파열 된 사병의 경우, 파열 상태에서 6개월 이상 방치된 경우로 심한 후유증이 예상되었다. 일부 병사는 치료 수송 및 정밀 진단의 시점을 놓쳐 치료 결과나 예후에 부정적 영향을 미칠 수 있으므로 이에 대한 대비책이 필요할 것으로 사료되었다. 또한 군대라는 특수상황으로 인해 타과에 비해 정형외과 환자들의 비율이 높을 수밖에 없고 이로 인해 정형외과 의사 1인이 담당하는 환자가 너무 많은 상황이라서 의사의 과잉업무와 이로 인한 치료질의 저하가 초래될 가능성도 짚어볼 필요가 있을 것으로 보인다.

국군 병원에서 근무하는 군의관들이 호소하는 어려움 중의 하나가 의학적으로 이차성 이득(secondary gain)이 의심되는 모호한 신체증상을 호소하는 병사들이 많기 때문에 적절한 의학적 진단도구가 없을 경우 실제 질병과의 감별이 상당히 어려울 수 있음을 얘기하고 있다. 이로 인해 사단이하의 대대수준에서는 신체증상을 호소하는 병사 중에 정확한 진단이 어려울 경우 일단 관찰기간을 두는 게 관례라고 한다. 신체증상을 호소하는 병사들에 대하여 정확한 진단이 어렵다고 무조건 병원후송을 할 수 없기 때문이다. 실제 이러한 방법들이 이차성 이득이 의심되는 병사와 그렇지 않은 병사를 감별하는 임시적 방편이 되고 있으나 이로 인해 앞에서 열거한 경우처럼 치료시점이 늦어지고 부적절한 방치를 초래하는 원인이 되고 있기도 하다. 따라서 군의관들이 적절한 진단적 감별을 위해 필요한 최소한의 검사 도구는 실제 군의관들이 근무하는 곳이라면 기본적으로 갖추어질 필요가 있을 것으로 보인다.

이러한 문제들은 정신적 문제를 다루는 정신과 군의관들도 유사하게 호소하고 있는데 정신과에 대한 사회적 편견이 감소하면서 이차성 이득이 의심되는 정신과적 증상을 호소하는 병사들의 수가 늘어나고 있다고 한다. 특히 객관적 진단도구가 없는 정신의학적 문제의 경우

환자의 주관적 증상호소와 의사의 전문적 판단이 실제 유일한 판단 기준이 되는 경우가 많기 때문에 정신과적 증상의 이차성 이득 여부에 대한 판단은 매우 어려운 부분일 수밖에 없다.

이러한 측면들로 인해 정신과 군의관들은 군대 내에서의 정신과적 면담기법은 일반적인 면담기법과 차이가 날 수밖에 없으며 불가피하게 비의학적인 접근이 동원되기도 한다고 한다. 이러한 비의학적 접근으로 회유, 명령, 협박 등이 있을 수 있다. 실제 덕정병원에서 만난 환자는 정신과의사의 이러한 태도에 대해 반인권적 처사라며 반발하기도 하였다. 그러나 군대 내에서 정신과 환자라는 특수성을 심분 감안하더라도 비의학적 면담기법 등이 정당화 될 수는 없다.

정신질환에 의한 의가사제대의 경우 현실적으로 사회적 장벽이 높은 상태로 이들에게 주어지는 사회적 불이익이 존재함을 감안한다면 군대 내에서 정신질환에 의한 의가사제대의 문턱을 지금보다 낮출 필요가 있을 것으로 여겨진다. 정신병동의 경우 양주병원과 덕정병원 모두 병동 내 프로그램이 거의 없었고 운동도 주 1회 정도였으며 정신과 의사와의 면담도 매일 이루어지지 않고 있었다. 특히 덕정병원의 경우 주 1회 정도 정신과 의사와의 면담이 이루어진다고 하였다. 결국 약물치료에 의존하고 있다고 밖에 볼 수 없었다.

양주병원과 덕정병원에 입원해 있는 정신과 환자 전체를 대상으로 한 면담이 이루어지지 않았지만 환자 차트에 대한 리뷰가 이루어졌고 간호경과일지 확인 그리고 각 병원 당 2명씩 선택적 면담을 통해 확인한 결과 종합적으로 폐쇄병동 입원 적절성에 대한 정확한 평가는 어려웠다. 입원환자 중 정신증(psychosis)과 자살사고를 동반한 신경증(neurosis)의 경우는 폐쇄병동 입원이 적절하나 정신지체로 평가 중인 환자 1인의 경우 담당의에 따르면 평가목적으로 폐쇄병동에 입원해 있는 것이며 탈영의 기왕력이 있기 때문에 어쩔 수 없었다라고 하나 반드시 폐쇄병동에 입원해 있어야 하는지에 대해서는 논란의 여지가 있다고 볼 수 있다.

○ 차별

- 학력, 지역, 신분, 외모 등에 의한 우리 사회 일반에 존재하는 인권의 문제이며, 갈수록 중요한 인권의 문제로 대두되고 있다. 기존의 연구나 경험으로 볼 때 군대 내에 크고 작음을 떠나 차별문제가 존재한다는 점은 부정할 수 없는 사실이다. 특히 상명하복과 집단주의를 근간으로 하는 군대의 특성상 차별의 문제는 쉽게 은폐되거나 용인될 수 있으며, 그 사례가 비록 적더라도 심각한 문제가 될 수 있어 각별한 주의가 요구된다. 본 조사에서 차별에 관한 설문은 학력, 출신지역, 부모의 경제사회적 지위, 외모 등 군에서 경험할 수 있는 차별요인들을 질문 하는 것으로 구성되어있다

- 지난 2002년 국가인권위원회가 병사 377명을 대상으로 한 설문조사에서 군 생활 중 학력

차별을 경험했다는 비율이 응답자의 12.74%로 나타났던 바 있다.⁴¹⁾ 그러나 이번 조사에서 차별을 경험했다는 응답비율은 2.8%에 그쳐 군 생활에서 학력 차별의 문제가 과거에 비해 개선되고 있는 것으로 보인다. 병사들이 군 생활 중 학력 차별을 경험하는 비율은 국민들이 사회생활에서 학력차별을 경험하는 비율에 비해서도 낮았다. 2005년 6월 국가인권위원회가 전국의 1,263명을 대상으로 한 국민인권조사에서 ‘학력·학벌로 인한 차별을 직접 경험했다’는 응답자가 전체 조사 대상의 5%로 나타났다.⁴²⁾ 물론 국민 대상 국가인권위 조사의 경우 연령과 최종학력 등을 고려해 조사대상을 다양화했기 때문에 두 조사의 결과를 단순 비교하는 것이 다소 무리가 따를 수 있다. 그러나 한편으로는 이 같은 집단의 차이 자체가 사회생활에 비해 군 생활에서 학력 차별 문제가 덜 할 수 있는 조건을 의미한다. 전체 병사의 81.8%가 대학 재학 이상으로 평균학력 수준이 높고 계급을 제외한 여타의 부분에서는 강한 평등주의적 속성을 갖고 있는 군대의 특성상 학력 차별의 문제는 적게 나타날 수 있다.

- 병사들의 출신 지역으로 인해 차별을 당하는 경험 또한 빈도 상으로는 높지 않은 것으로 보인다. 전체 응답자의 97.3%가 출신지역으로 인한 차별을 경험하지 않았다고 응답했으며, 2.4%만이 차별받은 경험이 있다고 응답했다. 지난 2002년 국가인권위원회의 조사에서 군 생활 중 출신지역에 대한 차별을 받았다는 응답의 비율이 14.55%였으며,⁴³⁾ 예비역을 대상으로 한 본 연구의 설문조사에서 출신 지역으로 인한 차별을 경험했다는 응답이 9.6%로 나타난 결과와 비교할 때 출신지역으로 인한 차별의 문제가 다소는 개선되고 있는 것으로 보인다.

- 부모의 경제적 또는 사회적 영향력으로 인해 군 생활에서 차별을 경험했다는 응답의 비율이 1.5%로 낮았으며, 응답자 대부분인 98.5%는 차별을 경험한 바 없다고 하였다. 그러나 예비역을 대상으로 한 설문조사에서는 응답자의 11.5%가 부모의 배경으로 인한 차별을 받은 경험이 있다고 응답했으며, 88.5%가 경험이 없다고 응답해 다소간 차이를 보였다.

- 차별을 경험했다는 응답자들은 그 내용에 대해 대부분 ‘부모의 지위나 집안 배경이 좋으면 부대배치 등의 특혜를 받는다’는 답변을 했다. 유효 빈도는 낮지만 이 같은 답변을 볼 때 부모의 지위에 따라 부대배치 등에서 특혜를 누리는 이른바 ‘배경’과 ‘연줄’의 사례들이 여전히 군 생활 중에 있다는 것을 의미한다. 또한 본 연구에서 드러나지는 않지만 특권층 자녀들의 병역기피 문제가 엄연한 사회문제로 존재하고 있는 점을 감안할 때 군대와 관련한 부모의 영향력에 따른 차별의 정도는 조사 결과로 드러난 것 보다는 더 클 수 있을 것으로 판단된다.

- 군대에서 외모로 인한 차별은 심각하지 않은 것으로 보인다. 응답자의 2.4%만이 외모

41) 국가인권위원회, 「군대내 인권실태 및 개선방안 마련을 위한 기초연구」, 2002 66쪽

42) 국가인권위원회, 「국민 인권 의식 조사」, 2005 25쪽

43) 국가인권위원회 2002, 위 주 4 65쪽 참조

로 인한 차별을 경험했다고 답변했으며, 대다수는 경험하지 않았다고 응답했다. 그러나 예비역을 대상으로 한 설문에서는 차별을 받은 경험이 11.5%로 다소 높게 나타나 차이를 보였다. 국가인권위원회에서 실시한 국민인권 의식 조사에서 신체조건으로 인한 차별의 경험은 응답자의 2.5%로 나타났다.⁴⁴⁾

- 학력, 출신지역, 부모의 영향력, 외모 등 각종 차별에 대한 설문 응답에서 차별을 경험했다는 비율은 2%내외로 낮았다. 또한 학력차별, 지역차별의 문제는 지난 2002년 국가인권위원회의 설문조사 결과와 비교할 때 개선이 이루어지고 있는 것으로 파악된다. 국가인권위원회가 2005년 실시한 국민인권 의식 조사에서 나타난 일반 국민의 차별 경험과 비교해 볼 때도 군대에서의 차별 문제가 더 심각하다는 근거는 발견되지 않았다. 오히려 ‘학력차별’은 일반 국민이 경험하는 정도에 비해 병사들의 경험 정도가 더 낮았으며, 여타의 항목은 유사한 비율을 보였다. 이처럼 일부 항목에서는 군대에서의 차별이 사회에서 나타나는 차별보다 덜한 것은 나이, 학력, 출신지역, 경제적 지위 등을 불문하고 계급과 명령을 중심으로 조직화된 사회라는 군대의 특성에서 기인하는 것으로 볼 수 있다.

- 이상의 결과를 종합할 때 군대에서 병사들이 차별로 인한 인권 문제를 심각하게 겪고 있지는 않는 것으로 보인다. 다만, 차별의 문제가 ‘다름’과 ‘차이’를 허용하지 않는 불관용의 문제이며, 약자와 소수자에게 치명적인 소외와 배제를 가져 올 수 있다는 점에서 통계상 작게 보이는 차별의 문제를 결코 가볍게 봐서는 안 된다. 특히 집단생활을 하는 군대의 특성상 차별의 양상이 소수에 대한 집단적인 차별이나 따돌림으로 나타날 수 있다는 점은 경계할 필요가 있다. 따라서 일부일 망정 여전히 잔존하는 차별요인의 해소하기 위한 노력이 필요하며 군대에서 실시하는 인권교육에 이 같은 내용이 포함되어야 할 것이다.

44) 국가인권위원회 2005, 위 주 5 25쪽 참조

<동성애자에 대한 차별 및 인권침해 사례>

국방부령 제556호 「징병신체검사등 검사규칙」

별표2 질병·심신장애의 정도 및 평가기준

과목	질병·심신장애의 정도	평가기준(단위:급)		
		징병	전역	전시
정 신 과	102. 인격장애 및 행태장애(습관 및 충동장애, 성주체 성장장애, 성적 선호장애 등)	7	7	7
	가. 향후 일정기간 관찰이 필요한 경우			
	나. 경도(진단을 내리기 위한 최소한의 증상이 있으며 이로 인한 사회적·직업적 장애가 적은 경우)	3	3	3
	다. 중등도(경도와 고도 사이의 증상이나 기능 장애가 존재하는 경우)	4	4	4
	라. 고도(1년 이상 치료경력이 있거나 1월 이상의 입원력이 확인된 자 또는 학교생활기록부 및 그 밖의 증빙자료로 입증된 사회부적응적 행동이 있는 자 가운데 진단을 내리기에 충분히 많은 증상이 있거나 몇 개의 심각한 증상이 있어서 군복무에 상당한 지장이 초래된다고 판단되는 경우)	5	5	5

본 연구팀이 OO사단 방문조사에서 병사 중 커밍아웃(Coming Out)⁴⁵⁾한 동성애자⁴⁶⁾에 대한 조치사항을 확인하게 되었다. 조치사항의 주된 내용은 다음과 같다. 자대 배치를 받은 동성애자 병사가 자신의 성정체성으로 인해 부대 생활의 곤란함을 호소하였다. 구체적인 부대 생활의 곤란함이란 신체적 접촉과 공개된 장소에서의 탈의 등으로 대부분 집단생활에서 기인함으로 드러났다.⁴⁷⁾

조치사항을 점검한 결과 해당 병사에 대한 보호조치를 적절하게 이루어지고 있는 것으로 확인되었다. 우선 해당부대의 대대장과 주임원사 그리고 담당 장교만 알 수 있도록 함구령을 내린 상태이며, 이런 조치들에 대해서 당사자도 상당히 만족하고 있는 것을 1:1면담을 통해서

45) 커밍아웃은 [coming out of the closet - 벽장 속에서 나오기]의 축약이라는데서 보여지듯이, 동성애자 스스로 자신의 정체성을 긍정하고 외부에 자신의 성정체성을 밝히는 것을 말한다. 동성애자들이 억압받는 현 시대에서 동성애자들이 자아를 형성하고 표출하는 하나의 통과의례처럼 여겨진다. 그러나 커밍아웃은 억압받는 사회 현실에서 개인적으로는 간단치 않은 일이므로 많은 준비가 필요하다.

46) 동성애는 같은 성을 사랑하는 성적 정체성을 말한다. 성적 대상으로서 동성이 물론, 같은 생물학적 성(sex)일 필요는 없다. 즉 동성애는 남성의 성 정체성을 가지고 남성을 사랑하거나, 여성의 성 정체성을 가지고 여성을 사랑하는 것을 말한다.

47) 모든 동성애자들이 집단생활에 부적응하는 것은 아니며 신체적 접촉과 탈의 등에 불편을 느끼는 것은 아니다. 이성애자들 중에서도 이러한 경향은 개인의 성향에 따라 다를수 있기 때문에 일반화해서 볼 문제는 아니다.

알 수 있었다. 그리고 해결방법을 찾기 위해 외부전문가의 도움을 요청한 것으로 나타났다. OO가정법률상담소 소장이 방문하여 1:1 면담을 했고, 그 내용을 검토한 결과 다소 미흡한 점은 있었으나 대체적으로 적절한 상담이 이루어진 것으로 확인되었다.

그럼에도 불구하고 국방 정책과 제도는 이를 뒷받침하지 못하고 있는 것으로 드러났다. 해당부대는 국방부령 제556호 징병신체검사등 검사규칙에 근거하여 해당 병사에 대해 OO 통합병원 정신과에 진료를 의뢰하였고, HIV⁴⁸⁾감염검사도 함께 의뢰한 것으로 드러났다. 진료를 담당할 정신과 군의관은 “국방부령 징병신체검사 규칙이 동성애를 성적선호도 장애로 규정하고 있지만 DSM-IV(정신의학편람 Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders)의 진단규정에는 없기 때문에 진료를 할 수 없어 HIV감염검사만 하고 복귀 시켰다.”고 진술 하였다.

한편 미국정신의학회는 1974년 정신질환에 대한 통계편람인 DSM에서 ‘동성애’를 정신질환 목록에서 영구 삭제했고, 세계보건기구(WHO)는 1993년 발간한 국제질병분류 ICD-10에서 “성적 지향은 정신적 장애와 아무런 관련이 없다”고 발표하였다.

이밖에 통계청이 고시한 한국표준질병분류도 “성적 지향성 그 자체는 장애와 연관시킬 수 없다”고 밝히고 있으며, 교육인적자원부가 발행하는 ‘성교육 교사용 지도지침서’는 “동성애 또한 하나의 인간적인 삶인 동시에 애정의 형식이다”(중학교용) “이제는 더 이상 동성애가 성도착증으로 분류되지는 않는다”(고등학교용)고 기술하고 있다.

2003년 4월 2일 국가인권위원회가 청소년보호위원장에게 권고한 내용을 살펴보면 청소년보호법시행령 제7조의 별표1 개별 심의기준은 ‘수간을 묘사하거나 혼음, 근친상간, 동성애, 가학·피학성음란증 등 변태성행위, 매춘행위 기타 사회통념상 허용되지 아니하는 성관계를 조장하는 것’ 등을 청소년유해매체물로 규정하고 있다. 따라서 “청소년보호법시행령에 ‘동성애’가 청소년유해매체물 개별 심의기준으로 규정된 것은 성적지향에 의한 인권침해”라며 청소년보호위원회위원장을 상대로 낸 진정사건에 대해, 동성애를 차별적으로 명시한 것은 헌법 제10조(행복추구권) 제11조(평등권) 제21조(표현의 자유) 등을 침해한 행위라고 판단하고 청소년보호위원장에게 청소년보호법시행령 제7조 ‘개별 심의기준’ 중 ‘동성애’를 삭제할 것을 권고했다.⁴⁹⁾

군의관 진술에서 나타난 HIV감염검사는 동성애자와 AIDS에 대한 편견을 드러내는 것이다. 수적으로 더 많은 이성애자 병사에 대한 감염여부는 검사하지 않은 채 소수에 지나지 않는 동성애자 병사에게만 이 같은 조치가 취해지는 것은 분명한 인권침해인 동시에 차별이다.

48) HIV(인간면역결핍바이러스 human immunodeficiency virus)

49) 국가인권위원회, 청소년보호위원장에 「청소년보호법시행령 심의기준」 중 ‘동성애’ 삭제권고 (사건번호 : 02-진차-130)

그리고 더욱더 문제인 것은 묻지도 않은 HIV감염검사 결과를 공동연구원에게 말하는 것은 HIV 양성이나 음성이냐를 떠나 히포크라테스 선서와 후천성면역결핍증예방법을 위반하는 것이다. 아래의 국가인권위원회 권고는 동성애가 HIV/AIDS의 원인이 아님을 밝히고 있다.

2004년 8월 9일 국가인권위는 △에이즈는 성접촉의 대상이 동성인지 이성인지에 따라 감염되는 것이 아니라 △에이즈 감염자와 감염확률이 높은 방식의 성접촉을 했을 때 감염되는 것으로 △단순히 동성간의 성접촉만으로 에이즈에 감염되는 것이 아니라고 판단했다. 따라서 이 문진사항은 △에이즈 감염확률이 없는 동성애자를 헌혈에서 배제하고 △동성애가 에이즈의 원인인 것처럼 간주되어 온 잘못된 편견을 심화시킬 수 있을 뿐 아니라 △이는 일반인의 에이즈 예방의식 향상에 도움이 되지 않으며 △또한, 여성 간의 성접촉에 의한 에이즈 감염확률은 극히 낮아 문진표에 남성에게 대해서만 동성과의 성접촉 여부를 묻고 있는 외국(미국·캐나다·영국·일본)의 경우를 볼 때, 이 문진사항이 성적 지향을 이유로 헌법 제11조의 평등권을 침해하고 있다고 판단하였다.⁵⁰⁾

국방부령에서 규정하고 있는 성주체성 장애와 성적선호도 장애에 대해 성적소수자 인권단체(동성애자인권연대, 한국남성동성애자인권단체 ‘친구사이’, 한국성적소수자문화인권센터, 한국레즈비언상담소)의 공식입장을 문의한 결과 “처음 듣는 이야기이며 입장이 없다는 응답과 들어는 봤는데 공식적으로 논의 해본적은 없어 공식적인 입장도 없다”고 응답하였다. 하지만 대부분 이러한 규정이 성적소수자의 권리를 침해하고 있고 차별적이기 때문에 반드시 개정되어야 한다는 의견을 강조하였다.

결국 국방부령에서 규정하고 있는 성주체성 장애와 성적선호도 장애는 국제인권규범에 부합 되도록 삭제되는 것이 마땅하며, 동성애자 병사가 군대에서 커밍아웃을 당하거나 했을 때 혐오범죄⁵¹⁾의 피해자가 되지 않도록 성적소수자⁵²⁾에 대한 인권보호지침을 시급히 제정해야 한다.

○ 휴가제도

- 사회와 가족으로부터 장기간 격리되어 집단생활을 해야 하는 군대에서 휴가는 매우 중요한 병사들의 기본권의 하나이다. 과거에 비해 군 복무기간이 단축되어 상대적으로 군복무기간에 대비한 휴가일 수가 늘어난 것은 사실이나 사회와의 격리정도에 비해 적정하다고 보

50) 국가인권위원회. 보건복지부 장관에게 「혈액관리법시행규칙」 개정권고 (사건번호 : 03-진차-664)

51) 단지 싫어하고 미워하는 이유로 상대방에게 폭력을 행사하는 범죄를 말한다. 특히 흑인과 동성애자, 유대인들에게 많이 자행되는 범죄로써 일부 선진국들은 유색인종과 성적소수자를 보호하기 위해 혐오범죄를 가중 처벌하는 법률을 도입하고 있다.

52) 남성동성애자(Gay), 여성동성애자(Lesbian), 성전환자(Trans-gender), 양성애자(Bisexual) 등을 통칭하는 단어이다.

기는 어렵다. 또한 적절한 휴가를 보장하기 위한 비용 면에서도 문제를 안고 있다.

- 휴가비용의 충당

		빈도	퍼센트
휴 가 비 용 의 충 당	전적으로 월급에 의존하고 있다	79	6.1
	기본적으로 월급에 의존하며, 집에서 약간의 용돈을 받아서 사용	303	23.3
	군 월급과 집 용돈이 반반 정도	221	17.0
	거의 집에서 받는 용돈에 의존, 월급은 큰 도움 안 됨	667	51.3
	휴가 기간 동안 아르바이트 등을 하여 충당한다	10	.8
	기타	21	1.6
합계		1301	100.0

병사들은 휴가 시 휴가비용을 집으로부터 받는 용돈에 의존하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 정도의 차이를 떠나 휴가비용을 위해 집으로부터 용돈을 받는다는 응답이 91.6%이며, 대부분을 집에서 받는 용돈에 의존한다는 답변도 51.3%로 응답자의 절반 이상으로 높게 나타났다. 반면 전적으로 월급에 의존한다는 응답은 6.0%로 비율이 낮았다. 예비역 대상 설문 조사에서 나타난 응답도 마찬가지로 거의 집에 의존한다는 응답이 61.5%로 높았으며, 전적으로 월급에 의존한다는 응답은 3.8%에 그쳤다.

- 포상휴가에 대한 차별경험

		빈도	퍼센트
포상휴가에 대한 차별경험	있다	247	18.9
	없다	1063	81.1
합계		1310	100.0

포상휴가 차별 경험 시 기준

		빈도	퍼센트
포상휴가 차별 경험 기준	병사가 간부와 친한 정도	160	69.0
	병사 부모님의 영향력	12	5.2
	혈연, 지연 등의 인맥	10	4.3
	기타	50	21.6
합계		232	100.0

병사들이 포상휴가로 인해 차별을 경험하는 사례가 여전히 적지 않은 것으로 나타났다. 위

표처럼 응답자의 18.9%가 차별을 경험했다고 응답했다. 예비역을 대상으로 한 설문에서는 이보다 더 높은 45.2%의 응답자가 차별을 경험했다고 밝혔다. 누구에게나 동등한 정기 휴가와 달리 부대의 행사나 훈련 이후의 포상으로 예외적으로 생기는 휴가 기회이다 보니, 휴가를 받지 못하는 사람과 받는 사람이 발생하게 되고 이러한 차이가 설문 결과에 반영된 것으로 보인다.

포상휴가에 대한 차별을 당하는 경우가 과거에 비해 줄었지만 여전히 적지 않은 것으로 나타났다. 포상휴가에 대한 차별은 주로 병사와 간부의 친분정도에 의해 포상휴가 대상자가 결정되는 문제에서 발생하는 것으로 나타났다. 포상휴가 제도 운영의 형평성에 대한 문제제기가 적지 않은 만큼, 대상자 선정의 원칙과 기준이 투명하게 만들어지거나, 합리적인 운영방법이 마련될 필요가 있다. 휴가 복귀 시 부담스러운 개인부탁을 강요받는 경우는 과거에 비해 크게 줄었지만, 휴가와 관련된 불만유형의 하나로 남아있는 만큼 각별한 주의가 필요하다.

- 휴가에 대한 불만은 다양하게 나타났으나 휴가비용의 부족, 휴가일수의 부족, 짐이 먼 것에 대한 배려 부족 등이 주된 불만의 유형으로 나타났다. 현재 군의 정기 휴가는 9박 10일 3회이며, 그밖에 부정기적인 포상휴가 특박 등이 있다. 복무기간 대부분을 집과 사회로부터 격리되어 지내야 하는 병사들에게 휴가는 중요한 권리 중의 하나가 아닐 수 없다. 병사 인권과 처우의 실질적 개선이라는 차원에서 현재의 휴가일수, 비용 등에 관한 전반적 재점검이 필요하다.

○ 권리의식

- 군 전체의 인권 수준에 대해 현재 복무중인 병사들 다수는 보통 수준이라는 의견을 밝힌 가운데, 우수하다는 응답의 비율이 나쁘다는 응답의 비율보다 다소 높았다. 군 전체의 인권 수준에 대한 질문에 응답자의 다수인 55.6%는 보통이라고 답했으며, 우수하다는 응답의 비율이 전체 응답자의 28.2%로 나쁘다는 응답의 비율 16.2%에 비해 높았다. 반면 예비역들은 군의 인권수준을 우수하게 보는 응답 비율이 10.6%로 현재 복무중인 병사들에 비해 낮았으며, 나쁘다고 보는 응답이 42.3%나 되었다.

이처럼 현역과 예비역간의 응답이 차이가 나는 것은 최근 들어 군대에서 구타, 가혹행위 근절 등 병사 인권문제에 대해 부쩍 주의와 관심을 기울이고 있는 상황이 반영된 것으로 보인다. 그러나 설문에 응답한 예비역들이 전역한지 18개월 미만이고 더러는 매우 최근에 제대한 경우도 있어 근래의 군 실태를 반영하고 있다는 점을 감안할 때 상대적으로 자유로운 입장에서 설문에 응한 예비역들과는 달리 현역의 신분으로 설문조사에 응한 병사들의 부담감도 설문 결과에 일부 반영된 것으로 보인다.

- 군대에서 병사의 인권을 어떻게 볼 것인가

		현역		예비역	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
군대에서 병사의 인권	군대의 특성상 어느 정도 제한은 불가피하다고 생각한다	668	52.6	85	82.5
	군대로 사회와 마찬가지로 인권문제에 동일한 기준을 가져야 함	575	45.2	17	16.5
	기타	28	2.2	1	1.0
합계		1271	100.0	103	100.0

군대에서 인권을 어떻게 볼 것인지에 대한 질문에 52.6%의 응답자는 군대의 특성상 일정한 제한이 불가피하다고 응답한 반면, 사회와 동일한 기준을 가져야 한다는 응답자도 45.2%로 나타났다. 한편 예비역 대상 조사에서는 일정한 제한이 불가피하다는 응답이 82.5%, 사회와 동일한 기준을 가져야 한다는 응답은 16.5%로 나타나 군대에서의 인권에 대해 현역 병사들에 비해 매우 보수적인 태도를 갖고 있는 것으로 나타났다. 예비역들이 현재 군의 인권수준에 대해서는 현역 병사들보다 더 부정적인 평가를 내리고 있으면서도 ‘군대니까 제약이 불가피하다’는 다소는 모순된 답변태도를 보이는 것은 시사하는 바가 크다. 이는 한편으로는 ‘더 열악한 상황에서도 나는 군 생활을 했다’는 일정한 보상심리의 반영인 동시에 다른 한편으로는 군에서 가해자 위치에 서 있다가 사회로 나온 예비역들의 심리를 반영하는 응답으로 보인다. 특히 후자의 분석은 이 설문에 대한 현역병사들 응답의 계급별 교차분석 결과를 보면 더 설득력이 있다.

군대에서는 제한이 불가피하다는 응답은 병장 계급에서 60.6%로 가장 높았고, 이등병이 44.4%로 가장 낮았다. 반대로 사회와 동일한 기준을 가져야 한다는 응답은 이등병이 51.4%로 가장 높았으며, 병장이 37.8%로 가장 낮았다. 이처럼 군에서의 인권에 대한 의견에 대해 현역 병사들은 각자가 서있는 위치에 따라 편차를 보이고 있으며, 예비역들로부터 ‘군대의 특수성에 따른 제약이 불가피하다’는 응답이 매우 높게 나온 것도 같은 맥락에서 분석해 볼 수 있다. 그간 군에서 제대한 많은 예비역들이 관행처럼 가해자의 경험을 갖고 사회로 나왔다는 점을 주목할 필요가 있다. 대한민국 남성의 대부분이 군 생활을 선택이 아닌 의무로 경험한다는 점에서 볼 때 군 인권의 개선과 향상은 사회 전반의 인권수준에도 매우 중요한 영향을 미치는 요소라 하지 않을 수 없다. 동시에 성적인 문제를 더 놓고 이야기 할 수 있는 성문제 상담제도도 도입해야 할 것이다.

- 병사로서 갖는 권리에 관한 교육을 받은 경험이 있는지를 묻는 질문에 36.1%의 응답자는 있다고 응답한 반면, 63.9%는 경험이 없다고 응답했다. 예비역들의 경우에는 교육을 받은 경험이 있다는 응답이 30.8%였으며 응답자의 69.2%는 교육을 받은 적이 없다고 답했다. 각 군별로 교차분석 결과 육군 소속 병사들에서 교육을 받았다는 응답이 38.5%로 가장 높게 나

왔으며, 해군은 34.2%, 공군은 24.5% 순으로 나타났다. 교육을 받은 경험이 있는 경우 교육은 대부분 부대의 부사관이나 장교들로부터 받았으며, 외부의 강사나 기관으로부터 교육을 받은 경우는 드물었다.

- 인권 교육을 받은 경험과 구타, 가혹행위, 언어폭력을 당한 경험과의 교차분석을 통해 상관관계를 파악해 본 결과 인권 교육을 받은 경험이 있는 병사들이 인권교육을 받은 경험이 없는 병사들에 비해 구타, 가혹행위, 언어폭력을 당한 경험이 상대적으로 적었다.

인권교육을 받은 경험과 구타 경험과의 상관관계

			인권교육을 받은 경험		전체
			있다	없다	
구타 를 당한 경험	있다	빈도	19	57	76
		%	4.2	7.1	6.0
	없다	빈도	436	751	1187
		%	95.8	92.9	94.0
전체		빈도	455	808	1263
		%	100.0	100.0	100.0

인권교육을 받은 적이 있다는 응답자 중에 구타를 당한 경험이 있다는 응답자는 4.2%였으나, 교육을 받은 적이 없다는 응답자 중에는 7.1%가 구타를 당한 경험이 있다고 응답했다. 빈도수의 차이가 크지 않지만 인권교육을 받은 경우 구타를 당한 경험이 더 적다는 것을 나타내는 것이다. 가혹행위를 당한 경험도 인권교육을 받은 경험이 있다는 응답자 중에는 7%였으나 인권교육을 받은 경험이 없는 응답자 중에는 11.4%로 높았다. 언어폭력은 인권교육을 받은 경험이 있다는 응답자 중 23.3%가 당한 경험이 있다고 응답한 반면, 인권 교육을 받은 경험이 없는 응답자 중에는 32.2%가 언어폭력을 당한 경험이 있다고 답했다. 인권교육이 효과적으로 이루어 질 시 구타, 가혹행위, 언어폭력과 같은 인권침해로부터 병사들의 피해를 줄일 수 있다는 것을 간접적으로 보여주는 결과로 볼 수 있다.

- 개인적 고민이나 스트레스를 얘기하는 주요 상대(가중치 분석)

		빈도	퍼센트
개인적 고민 이나 스트레 스를 얘기하 는주요 상대	간부	159	12.5
	선임병	690	54.0
	후임병	212	16.6
	동기	1546	121.1
	애인	211	16.5
	가족	260	20.7
	부대 밖 친구	604	47.3
	군종장교(목사, 신부)	20	1.6
	기타	64	5.0
합계		3770	295.2

규율이 기반이 된 집단생활에서 개인적인 고민의 대화 상대이자 조언자(mentor)의 역할은 매우 중요하다. 병사들이 개인적 고민이 있을시 주된 대화의 상대는 동기나 선임병인 것으로 나타났다. 위 표처럼 개인적 고민이나 스트레스를 얘기하는 주요 상대로 응답자의 121.1%는 동기라고 답변했으며, 54%는 선임병, 47.3%는 부대 밖 친구라고 응답했다. 그 밖의 응답은 가족 20.7%, 후임병 16.6% 애인 16.5% 순으로 나타났으며 간부라고 응답한 비율은 12.5%로 낮았다. 예비역 설문에서는 동기를 꼽는 응답이 148.1%로 더 높았으며, 간부라고 응답한 비율은 3.8%로 더 낮았다.

군에서 개인적인 고민이나 스트레스를 푸는 대상으로 동기라는 답변이 가장 많은 것은 심리적 거리감이 그 만큼 적고 동질감이 크며 편하기 때문인 것으로 보인다. 반면 간부나 준중장교 등을 대상으로 답한 비율이 매우 낮은 것은 장교나 간부가 명령의 전달자일 뿐 조언자로서의 역할은 실질적으로 수행하지 못하고 있다는 점을 나타내는 결과이다.

- 부당한 명령에 대한 거부권 허용에 대한 의견

		현역		예비역	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
부당한 명령에 대한 거부권	적극적으로 허용해야 한다	194	15.0	5	4.8
	허용해야 한다	457	35.4	12	11.5
허용에 대한 의견	모르겠다	508	39.3	45	43.3
	허용해서는 안 된다	106	8.2	29	27.9
	절대로 허용해서는 안 된다	27	2.1	13	12.5
합계		1292	100.0	104	100.0

전쟁법과 국제형사법 그리고 국제 전범재판의 판례는 전시 또는 무력 충돌 시 전쟁법이나 교전수칙에 어긋나는 명령임을 알고도 수행할 경우 해당 병사는 책임을 면할 수 없다는 점을 확립하고 있다. 다시 말해 군인은 위법한 명령에 따르지 않을 권리가 있으며, 이 권리는 평시에도 군인의 인권과 관련해 매우 중요하다. 이에 대해 설문에 응한 병사들의 50.4%는 이 권리를 허용해야 한다고 응답했다. 이중 15%는 적극적으로 허용해야 한다는 의견을 밝혔다. 이와 반대로 허용해서는 안 된다는 의견은 10.3%로 적게 나타났다. 반면 예비역들의 경우 허용해야 한다는 의견은 16.3%였으며, 허용해서는 안 된다는 의견이 40.4%로 더 높게 나왔다. 앞서 군 인권의 보장정도에 대한 설문 결과와 마찬가지로 현역 병사들에 비해 예비역 응답자들이 더 보수적인 태도를 보였다. 계급별 교차분석을 통해 보면 부당한 명령에 대한 불복종권을 허용해야 한다는 응답은 이등병이 55.8%로 가장 높았으며, 일등병 54.6%, 상병 48.6%, 병장 44.9% 순으로 나타났다. 계급 사회인 군에서 처한 각자의 지위가 반영된 결과로 보인다.

- 병사의 권리의식과 연관된 가장 근본적인 문제로 병사들의 권리가 어떤 것들인지, 제약되는 권리는 무엇인지, 권리를 침해당할 경우 어떻게 대응할 수 있는지 등에 대한 아무런 제도적 장치가 없는 점이 지적된다. 이런 조건에서는 병사들의 올바른 권리의식이 형성될 수 없으며, 인권교육 또한 내용 있는 교육이 되기 어렵다는 점에서 병사들의 기본권의 보장 범위와 내용, 한계 등을 명문화 한 병사 인권 기본법 또는 군인 기본법과 같은 기본법제가 조속히 마련되어야 한다.

○ 헌병대 징계입창과 시설의 문제점

- 1) 위생상의 이유라는 근거를 가지고는 있으나 동절기에 거실 내에서 양말을 신지 못하게 하는 행위는 문제가 있음
- 2) 화장실(좌변기)이 지상에서 40센티미터 정도 가려져 있으며, 그 위로는 노출되어 개인의 프라이버시에 큰 지장을 줄 수 있음
- 3) 수송특기의 경우, 졸음운전으로 인한 사고에 대한 책임을 전적으로 운전병에게 지게 함(작전 중 피로도 누적)
- 4) 세탁이나 샤워 등의 불편함(난방 또는 알몸 노출로 인한 성적수치심 등)이 다소 있음
- 5) 난방문제
- 6) 온수는 나온다고 하나, 샤워시설 자체가 노출되어 있으며, 한기가 심하게 느껴짐
- 7) 보유 서적이 주로 종교서적과 오래된 책들밖에 없음
- 8) 수용시설 내 수용관련 법규집 등이 구비되어 있지 않음
- 9) 종교서적 등은 구비하였지만, 종교행사 참여의 기회 여부는 보장이 안 됨
- 10) 국가인권위원회 진정함이 거실 내에 비치되어 있는 곳도 있지만, 거실 밖에 설치되어 실질적인 진정에 어려움이 따름. 그리고 진정서 양식이 통일되어 있지 않거나 밀봉할 수 있는 풀이 비치되어 있지 않았고, 진정에 대한 안내서도 비치되지 않은 곳도 있었다.
- 11) 알 권리 보장 차원에서의 마스크 접촉 불가능(몇몇 부대는 헌병대장의 노력으로 TV 관람 가능)
- 12) 정좌자세를 강요함으로써(독서자세) 건강권이 침해 받고 있음
- 13) 채광 및 환기가 거의 되지 않아 건강권의 침해 소지가 있음
- 14) 수사중인 미결수용자에 대하여 검찰관이 허가하는 것은 접견권 침해
- 15) 미결수용자의 면회횟수는 매주 2회로 규정하고 있는 것 또한 접견권 침해

군간부 인권의식 조사

김 성 전
군사평론가

간부들의 의식

고급간부들도 초급간부를 거쳤다.

소설 “어린왕자”의 작가 생텍쥐페리가 어린시절의 레옹비르뜨에게 보내는 서문에 보면 “모든 어른들은 어린시절을 거쳤지만 기억하지 못한다”고 적고 있습니다. 생텍쥐페리의 지적처럼 모든 간부들은 초급 간부시절을 거치지만 초급 간부 시절을 기억하지는 못할 것입니다. 병사들은 매일매일 초급 간부들과 접하고 생활합니다. 그러나 군대라는 조직의 특성상 초급 간부들에 의해서 조직이 변하기는 어려울 것입니다. 다만 모든 고급장교들이 초급장교시절을 통해 형성된 가치관이 궁극적으로 조직에 영향을 주기 때문에 우리는 초급장교들의 의식을 조사해 보는 것이 의의가 있다고 생각합니다. 오늘날 초급장교들의 의식을 정확히 파악할 수 있다면 조직에 영향을 줄 수 있는 고급장교들에게 많은 도움이 되리리가 봅니다. 자신들의 시대와 어떻게 변했는지를 파악할 수 있고 어떻게 조직을 관리해야 할 것인가에 대한 방향을 잡을 수 있다고 봅니다.

한국군은 징병제를 채택하고 있고 인구의 규모에 비해 많은 수의 병력을 유지하기 때문에 대부분의 간부들은 직업군인이기 보다는 병역의 의무를 수행하는 역할을 합니다. 그러나 간부들은 자신이 스스로 선택한 것이므로 병사들과는 보이지 않는 차이가 존재합니다. 극히 일부의 간부들을 제외하고는 병사생활에 대한 경험이 없기 때문에 병사들의 실태를 정확히 파악할 수는 없습니다. 그럼에도 불구하고 간부들의 의식을 파악해 보아야 하는 것은 병사들의 인권을 개선할 수 있는 중간자 역할을 할 수 있기 때문입니다.

간부들과 병사들에 대한 인권실태를 직접 조사하고 분석하면서 얻은 저의 경험을 위주로 간단히 설명 하겠습니다. 자세한 내용은 보고서를 참고하시기 바랍니다.

병사들과 간부들 사이에는 커다란 벽이 존재한다.

병사들의 인권실태를 조사하는 과정에서 병사들과 간부들 사이에는 보이지 않는 커다란 벽이 존재한다는 것을 확인할 수 있었습니다. 소위 군기가 강하다고 하는 부대로 갈수록 그 벽은 더 높고 크고 강했습니다. 설문지를 보면 전혀 구타가 없다고 응답하던 병사들조차 구타가 없다면 대한민국이 없어지는 날이라는 말도 들을 수 있었습니다. 이러한 부대의 간부들은 자신들의 병사들은 과장된 표현을 잘 쓰기 때문에 믿어서는 안 된다고 말합니다. 그러면서 자신들의 경험에 비추어보면 오늘날의 군대는 너무나 좋아졌다는 것입니다. 이러한 표현

은 병사출신들의 민간인들에게서조차 발견되었습니다. 이러한 벽을 허물어뜨리지 못하는 한 병사들의 인권개선은 멀다는 생각을 갖게 됩니다.

인권개선을 위한 실태조사 자체를 싫어함

대부분의 간부들과 병사들은 인권실태조사 자체가 더 병사들을 힘들게 한다는 표현을 쓰기도 했습니다. 사회적 관심 고조가 병사들의 인권을 개선하기 보다는 더 힘들게 하는 요소가 있다는 것입니다. 차라리 가만히 두는 것이 좋다는 반응도 나왔습니다.

병사들의 인권실태조사를 하는 과정에서 협조가 잘 되지 않는 않았습니다. 일정의 선정에서부터 업무를 협조하는 과정에서 많은 어려움이 있었는데 이는 간부들이 많은 부담을 갖고 있다는 것을 나타내는 것이라고 판단됩니다. 피치 못할 사정으로 일정을 변경하게 될 때 매우 협조적인 부대가 있는가 하면 대부분의 부대는 많은 이유를 들어서 연기나 타부대로 변경해 줄 것을 요구했습니다. 만약 간부들이 진정 병사들의 인권개선을 원한다면 인권실태조사를 언제든지 받아들일 수 있어야 한다고 생각합니다.

병사보다 못한 간부들의 인권실태?

간부들은 스스로 병사들 보다 자신들의 인권실태가 열악하다고 응답했습니다. 간부들이 군 전체 병사들의 인권실태가 나쁘다(매우 나쁘다 포함)고 응답한 비율이 4.3%에 불과한 반면 간부전체는 11.8%(장교 9.4% 부사관 14.2%)가 간부들의 인권실태가 나쁘다고 응답했습니다. 지금 병사들의 인권이 얼마나 개선이 되었는지는 모르지만 군대라는 조직의 특수성을 감안한다면 아직 군대 내부적으로 인권개선이 부족하다는 것을 말해주는 것이라고 봅니다.

간부들 간의 인권침해 중 가장 많은 것은 업무관련 부당행위강요

“간부들 간에 인권침해 사례가 있다면 어떤 분야에서 주로 나타나는가”라는 질문에 대해 간부들의 응답에 대해 가중치를 부여해 분석한 결과, 장교의 경우 업무 관련 부당행위 강요(94.3%) - 사생활 침해(89.5%) - 언어폭력(49.5%) - 기타(35.2%) 순으로 나타났고, 부사관들은 부당행위 강요 95.9%, 사생활 침해 84.5%, 언어폭력 53.6%, 기타 27.8%순으로 나타났다. 구타 및 가혹행위, 과도한 벌금제도, 정치나 사상의 자유는 모두 10% 미만으로 나타났다. 한편, 비록 극소수에 불과하나 구타 및 가혹행위도 간부 사이에 존재하는 것으로 확인되었다.

업무관련 부당행위 강요가 장교와 부사관 모두에게서 가장 높게 나오는 것은 간부들이 업무관련 인권을 침해받아도 군대라는 조직의 특성상 어쩔 수 없다고 포기하거나 상관들과 부딪치기 싫어서 참고 넘어간다는 것을 의미한다. 간부들 사이에서 비록 업무관련된 것이라 할지라도 인권침해가 지속된다면 군 전체적으로 인권개선은 어렵다. 모든 업무가 규정과 절차에 의거 정당하게 이루어진다면 인권침해의 가능성은 낮아질 것이다.

군대는 조직의 위계질서라는 특성상 공적인 영역에서 민주화가 이루어지기 어려운 측면이

있다. 그러나 사적인 영역에서는 민주화가 달성되어야 한다. 설문결과 간부들의 사생활이 침해된다는 것이 매우 높은 것은 군대에서 공적인 영역과 사적인 영역의 구분이 분명치 않다는 것을 의미한다. 군대의 구성원들을 하나의 인격체로 보거나 아니면 ‘관물’로 보거나에 대해 생각해 보게 하는 부분이다. 군인이라는 것은 공적인 영역에서 상관의 정당한 지시나 명령에 대해 복종할 의무가 있는 것이다. 설문의 결과에서 보여주듯이 간부들이 사생활을 침해받는다면 관물 취급을 받아온 병사들에 대한 사생활 침해와 인권의 침해는 결코 개선될 수 없다.

최근 신세대병사들 중에 언어폭력에 대해 민감한 반응을 보이는 경우가 많은데 언어폭력의 경우 간부들의 50% 정도가 경험했다고 응답했다. 이는 군대에서 언어폭력을 근절하는 것이 얼마나 어려운가를 보여준다. 군을 주도하는 간부들 사이에서도 언어폭력이 만연하고 있는데 병사들 사이에서의 언어폭력이 없어지기를 기대한다는 것은 어렵다. 따라서 군대의 언어폭력 문제를 근절하기 위해서는 계급 고하를 막론하고 강력한 척결 의지를 가져야 한다.

군대내의 인권침해는 부대의 목표달성을 위해 이루어질 수 있다?

상관들이 간부들(부사관의 경우에는 부사관, 장교의 경우에는 장교)의 인권을 침해하는 주된 원인을 묻는 질문에 장교와 부사관 모두 가장 주된 원인으로 ‘군대에서는 부대의 목표 달성을 위해 인권이 침해될 수 있기 때문’이라고 응답했다(가중치 부여 분석 결과 - 장교 82.6%, 부사관 78.6%).

그러나 두 번째 주요 원인부터는 장교와 부사관이 순서를 달리했다. 장교는 개인적 자질 부족(58.3%) - 진급욕심으로 인한 무리한 명령(47.8%) - 군대의 지휘·통솔·교육의 문제(40.9%) - 상관의 인사 및 고과에 대한 영향(36.5%) - 기타(14.8%) 순으로 응답한 반면, 부사관은 진급욕심으로 인한 무리한 명령(63.1%) - 군대의 지휘·통솔·교육의 문제(60.2%) - 상관의 인사 및 고과에 대한 영향(47.6%) - 개인적 자질 부족(19.4%) - 기타(16.5%) 순으로 나타났다.

상관의 진급욕심으로 인한 무리한 명령과 상관의 인사 및 고과에 대한 영향력에 의한 인권의 침해는 사실 거의 유사한 영역이라고 볼 수 있다. 이 두 가지 원인은 상관들의 영향력이 하급자들의 승진에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 동일한 성격으로 보고 한가지로 묶어서 생각한다면 응답 1순위인 군대에서 목표달성을 위한 인권침해만큼 그 비율이 높다고 볼 수 있다. 특히 계급장을 몸에 붙이고 사는 군인들에게는 가장 큰 문제가 될 수밖에 없다. 비록 군대에서 목표 달성을 위해 인권 침해가 이루어질 수 있다고 하더라도 간부들이 진급으로부터 자유로울 수는 없기 때문에 설문결과는 매우 중요한 의미를 갖는다. 결국 간부들은 어떤 원인에 의해서든 인권침해를 받고 있다는 것이다. 위계조직에서 병사들을 지휘해야 하는 간부들이 인권침해를 받는다는 것은 하급자인 병사들의 인권침해로 자연스럽게 이어질 수밖에 없다.

간부들의 인권을 가장 많이 침해하는 것은 바로위의 선임자들이다.

“귀하는 누구로부터 가장 많은 인권침해를 받고 있다고 생각하십니까?”라는 질문에 장교와 부사관 모두 선임자, 즉 장교의 경우 선임 장교, 부사관의 경우 선임 부사관이라고 응답했다.

소수 의견으로 장교들의 1.9%, 부사관들의 3.2%가 병사들로부터 인권을 침해받고 있다고 응답했다. 과거에 소대장/분대장 길들이기가 있었는데 아직도 이러한 악습이 있다고 단정 지을 수는 없다. 그러나 간부들이 병사들에게 인권을 침해당하는 유형을 포함해서 병사들의 인권개선이 간부와 병사들의 관계를 개선시켰는지 아니면 악화시켰는지에 대해서 앞으로 조사해볼 필요도 있다. 인권이 개선되면서 병사들과 간부들 간의 관계가 좋아지는 경우는 바람직하지만 만약 악화가 된다면 우리는 인권을 개선하면서도 간부와 병사의 관계가 좋아지는 방법을 찾아야 하기 때문이다.

간부들의 경우 선임간부와 직속상관으로부터 가장 많은 인권침해가 이루어지는 것은 직접 지시나 명령을 받아야하고 인사고과에 대한 최초 판단이 이루어지는 상급자이기 때문에 나타나는 현상일 것이다. 이러한 인권침해를 막기 위해서는 다면 평가를 강화하고 불법적인 명령이나 지시에 대해서는 거부할 수 있는 권한이 제도적으로 인정되어야 할 것이다.

인권침해 시 해결방법은 “참아야 하느니라!”

“상관으로부터 인권을 침해받았다고 생각될 때 어떻게 해결하십니까?”라는 질문에 대해 장교와 부사관 모두 ‘참는다’고 응답한 비율이 가장 높았는데, 이와 같이 응답한 비율은 장교와 부사관 각각 61.3%, 61.5%였다. 두 번째로 많이 응답한 해결방법은 즉석에서 문제제기를 한다는 것이었는데 부사관의 20.2%가 이와 같이 응답한 반면, 장교는 9.3%에 불과했다.

상관의 인권침해에도 참는다고 응답한 간부들의 경우 그 이유로는 대부분이 ‘보고 또는 문제제기를 해도 실질적 효과가 없기 때문’(장교 45.9%, 부사관 39.3%)과 ‘보고 또는 문제제기 시 받을 수 있는 불이익 때문’(장교 21.6%, 부사관 24.6%)이라고 응답했다.

결국 인권의 침해에 대한 항의가 있어도 인권개선효과가 없고 오히려 불이익을 받기 때문에 간부들이 참는다는 것으로 이는 군대의 개혁과 인권 개선이 얼마나 어려운 것인가를 보여준다. 문제는 이러한 분위기가 인권 차원에서 끝나지 않는다는 것이다. 군대는 작전실패에는 이유가 없고 반드시 승리해야 한다. 승리하기 위해서 부하들의 의견이 정확하고도 신속하게 상층부에 전달되는 체제를 갖추어져야 한다. 상관이라고 해서 항상 올바른 판단을 할 수는 없는 것이다. 상관의 잘못된 판단이 인권의 침해를 통해 부대의 사기를 저하시키거나 하급간부들의 의견 수렴을 막아서 작전 실패로 이어질 수 있는 것이다. 원활한 의사소통체제를 확립할 수 있는 간부들 사이의 인권 개선이 작전에 실패하지 않고 승리를 하기 위한 조건임을 인식해야 한다.

상관의 인권침해에 즉석에서 문제제기를 한다고 응답한 간부들을 대상으로 상관의 태도변화에서 대해서 물었는데 장교의 경우 변하지는 않지만 의식한다(50.0%) - 즉시 변하지는 않지만 약간 변한다(30.0%) - 즉시 변한다(20.0%) 순으로 응답했고 부사관의 경우 즉시 변하지는 않지만 약간 변한다(61.9%) - 즉시 변한다(19.0%) - 변하지는 않지만 의식한다(9.5%) 순으로 응답했다. 이와 같은 결과는 장교보다는 부사관이 상관의 인권침해에 대해 보다 적극적

으로 대응하고 이와 관련 상관들의 태도에 변화가 있음을 보여준다.

이 부분은 이의를 제기하는 권리와 거부권과 관계되는 사항인데 상관들이 즉석에서 받아들이거나 변하지는 않더라도 의식은 한다는 것이다. 물론 이것이 하극상으로 연결되어서는 안 되지만 활발한 의사소통 체제를 갖추도록 제도화하는 것이 인권개선을 위해 바람직하다.

만약 간부들이 불이익이나 효과가 없기 때문에 문제제기를 하지 않는다고 한다면 인권개선은 어려워진다. 앞의 항목에서도 나왔듯이 만약 일부의 하급간부들만이 상급 간부에게 이의를 제기한다면, 상대적으로 이의 제기하는 사람들은 불평불만을 하는 사람으로 낙인찍히고 불이익을 받게 될 가능성이 커진다. 따라서 간부들 모두가 자신들의 인권개선을 위해 상관의 불법적인 지시나 명령에 대해 이의를 제기하거나 거부할 수 있도록 스스로 노력해야 할 것이다.

특히 문제를 제기하는 경우가 장교에 비해 부사관이 2배 이상 많은 것은 상대적으로 부사관들의 인권이 열악하다고 느끼는 것 일수 있다. 이것은 부사관들의 보상 심리가 작용하는 것이라고 해석할 수도 있지만, 문제를 제기 했을 때 발생할 수 있는 불이익이 장교들에 비해 적다고 인식하기 때문일 수 있다. 따라서 하급간부가 인권개선과 관련하여 문제를 제기하더라도 불이익을 받지 않도록 제도적 장치를 만드는 것이 필요하다.

간부들의 인권상태는 병사들의 인권상태에 영향을 준다.

간부들은 자신들의 인권개선에 있어서 병사들은 별다른 영향을 미치지 않는다고 생각하는 것으로 나타났다. 간부들에 대한 주된 인권 침해자를 묻는 질문에서도 병사들이 간부들의 인권을 침해한다고 응답한 비율도 매우 낮다.(장교와 부사관 각각 1.9%, 3.2%) 군대라는 조직사회가 위계질서와 계급제도를 바탕으로 하기 때문에, 병사들에 의해 간부들의 인권이 영향을 받지 않는다는 것을 알 수 있다. 반면에 간부들의 인권상태는 병사들의 인권상태에 영향을 준다고 응답했다. “장교/부사관에 대한 인권침해가 병사들의 인권에 부정적인 영향을 준다고 생각하십니까?”라는 질문에 장교들의 56.5%, 부사관들의 30.9%가 그렇다(‘매우 그렇다’ 포함)고 응답했다. 보통이다 또는 그렇지 않다(‘전혀 그렇지 않다’ 포함)라고 응답한 비율은 장교가 31.3%, 25%였고 부사관이 24.4%, 44.7%였다.

간부들이 인권을 침해받는다면 그 영향이 하급자들에게 부정적으로 미칠 수 있다는 것을 보여주는 것이다. 결국 군대라는 위계조직에 있어서는 상부의 변화가 선행되어야 한다. 인권이 개선되기 위해서는 상급자들이 변해야하고, 조직에 영향력이 더 큰 사람이 변해야 한다. 따라서 간부들이 변해야 하고 간부들을 변화시킬 수 있는 교육이 필요하다.

병사들의 낮은 급여는 간부와 부모들의 부담이 된다.

“병사들의 월급이 너무 적기 때문에 귀하가 병사들의 간식비, 휴가 교통비 등을 위해 사비를 과도하게 지출하는 경우가 있습니까?”라는 질문에 있다(‘많이 있다’ 포함)라고 응답한 비

율은 장교가 43.7%, 부사관이 28.9%였다.

장교와 부사관의 월급의 차이, 지휘역할 및 책임의 차이, 병과의 관계 등 장교와 부사관의 사비 지출에서 차이가 나는 원인이 무엇이든 병사들의 낮은 급여로 인해서 간부들에게 사비 지출의 부담을 준다는 것은 문제라고 할 수 있다. 병사들의 낮은 급여가 간부들과 부모들에게 부담으로 작용한다는 것은 포괄적인 의미에서 다른 형태의 인권침해일 수도 있다.

병사인권문제의 주된 원인은 징병제와 병 상호간의 문제

“병사들의 인권에 약간이라도 문제가 있다면 주된 이유는 무엇인가?”라는 질문에 장교와 부사관 모두 1순위로 징병제도 자체를 꼽았다. ‘징병제도 자체에 문제가 있다’고 응답한 비율이 장교의 경우 39.4%, 부사관의 경우 30.5%를 각각 차지했다. 2순위로는 ‘병 상호간에 문제가 있다’고 응답한 것이 가장 많았는데 장교의 30.9%, 부사관의 29.3%가 이와 같이 응답했다.

<표 VI-2-1> 병사인권문제의 주된 이유(가중치분석 결과)

병사 사이에 구타, 가혹행위의 원인은 무엇이라고 생각합니까?	빈도	퍼센트
군대란 원래 그런 곳	85	39.7
지휘·통솔·교육	96	44.9
징병제	188	87.9
장교 태도	13	6.1
부사관 태도	18	8.4
병 상호간	140	65.4
기타	74	34.6
합계	614	286.9

즉 간부들은 주로 제도적인 측면과 병사 스스로에게 인권문제의 발생 원인이 있다고 인식하고 있으며, 군대의 지휘·통솔·교육이나 간부 자신의 태도에 대해서는 상대적으로 낮게 인식하고 있다. 이것은 간부들이 군대 내에서 발생하는 인권문제에 대해서 자신들의 책임을 과소평가 하고 있다는 것을 보여주는 것이다.

그리고 병사들 간의 문제로 한정시켜버리기 때문에 구체적인 해결 방안이 도출되기 어렵다. 특히 병사들 간의 문제는 현재의 징병제도가 가지고 있는 문제점 때문에 파생되는 것이라는 분석도 가능하다. 예를 들면 현재의 징병제도에서는 단지 먼저 입대했다는 이유만으로 선임병이 되어 후임병사들에게 지시나 명령을 할 수 있는 불합리한 구조이기 때문이다. 결국 이러한 문제점은 징병제도 자체를 바꾸거나 보완하지 않고서는 불가능한 것이다.

특히 징병제도가 문제라면 현실적으로 모병제나 징·모병 혼합제로 바꾸어야 하는데 <그림

VI-7-2) 병사인권 개선 주체에 대한 비교 분석 결과 제도를 바꿀 수 없는 병사나 일선부대 간부들을 해결의 주체로 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 병사 인권 개선에 있어서 간부 자신이 인식하고 있는 원인과 개선 주체가 상이하다는 것을 보여 주는 것이다.

구타·가혹행위·언어폭력의 원인은 후임병들의 부대생활 부적응

<표 VI-3-1> 구타, 가혹행위의 원인(가중치분석 결과)

병사 사이의 구타, 가혹행위의 원인은 무엇이라고 생각합니까?	빈도	유효 퍼센트
선임병 지시 불이행	130	53.9
간부 지시 불이행	15	6.2
내무생활 불량	48	19.9
부대생활 부적응	186	77.2
출신지역·학력·나이 등	11	4.6
개인적 감정	119	49.4
군기차원	76	31.5
관행	55	22.8
별 이유 없이	12	5.0
기타	43	17.8
합계	695	288.4

“병사 사이의 구타, 가혹행위의 원인은 무엇이라고 생각하십니까?”라는 질문에 간부들은 1, 2순위에서 모두 ‘업무 미숙, 암기사항 미숙지 등 부대생활 부적응’을 꼽았다. <표 VI-3-1>과 같이 가중치를 두어 분석한 결과에서도 77.2%로 가장 높았고 다음으로 선임병의 지시 불이행이 53.9%, 개인적인 감정이 49.4%, 군기차원이 31.5%, 관행이 22.8%, 청소 등 내무생활 불량이 19.9%로 뒤를 이었다. 특히 간부들이 ‘선임병의 지시 불이행’을 구타, 가혹행위의 두 번째 원인으로 응답한 것에 주목할 필요가 있는데 원칙적으로 병 상호간 지시는 금지되어 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 병 상호간 지시가 공공연히 행해지고 있으며 간부들 또한 이를 이미 인지하고 있고 나아가 지휘통제의 책임이 있는 간부들이 ‘선임병의 지시 불이행’을 구타, 가혹행위의 두 번째 원인으로 응답한 것은 심각한 문제다.

업무미숙, 암기사항 미숙지 등 부대생활 부적응과 청소 등 내무생활 불량이 구타 및 가혹행위의 원인으로 인식하고 있다는 것은 중요한 문제이다. 군대라는 특수성을 고려할 때 신입 병사들이 새로운 환경에 적응하기 어렵다. 하지만 부적응이나 내무 생활 불량 등 새로운 환경에 적응하기 어렵다는 이유가 구타 및 가혹행위의 원인이라고 간부들이 인식하고 있는 것은 병 상호간 구타 및 가혹행위를 또 다른 의미에서 묵인하고 있다고 해석할 수도 있다.

또한 군기차원 및 관행적 이유로 구타, 가혹행위가 이루어지고 있다고 인식하는 것을 굳이 가중치로 계산하지 않더라도 장교의 18%, 부사관의 20.4%가 1순위에서, 장교의 20.9%, 부사관의 15.2%가 2순위에서 군기차원 및 관행적 이유로 구타, 가혹행위가 이루어지고 있다고 응

답했다. 무엇보다 먼저 근절되어야 할 구타 및 가혹행위가 아직도 군기차원 및 관행이라는 전근대적인 이유로 이루어진다고 인식하고 있는 것은 큰 문제가 아닐 수 없다.

병사들의 인권이 개선되면 군기가 나빠진다?

“병사들의 인권과 군기와는 어떤 관계가 있다고 생각하십니까?”라는 질문에 대한 간부들의 응답은 간부들의 병사인권에 대한 의식이 매우 왜곡되어 있음을 잘 보여주고 있다. 부사관의 47.6%, 장교의 41.6%가 인권이 개선되면 군기가 나빠질 것(매우 나빠질 것, 약간 나빠질 것 모두 포함)이라고 응답했으며 부사관의 36.5%, 장교의 39.2%가 인권개선과 군기는 별로 관계가 없다고 응답했다. 간부들의 55.4%가 인권개선이 군기에 부정적인 영향을 미치지 않거나 별 상관관계가 없다고 생각하고 있는 것이다.

이 설문을 통해 많은 간부들이 아직은 인권개선이 군기에 부정적인 영향을 줄 수 있다는 견해를 갖고 있다고 볼 수 있다. 이 부분에 대해서는 인권개선이 이루어지더라도 군기가 강화된다는 믿음이 부족한 것인지, 그에 상응하는 리더십 교육이 부족한 것인지, 현재의 군 지휘통솔 방법에 문제가 있는 것인지, 보다 심도 깊은 조사가 필요하다고 본다. 실제로는 개인의 인권이 개선되면 군기는 오히려 강화되는 것임에도 그 사실을 간부들이 인식을 갖지 못한다면 교육을 통해서 해결해야 할 것이다.

“병사들의 인권과 간부의 지휘권이 서로 충돌한다고 보십니까?”라는 질문에 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’, 즉 충돌한다고 응답한 간부는 전체 간부의 37.3%(부사관 43.1%, 장교 31.3%)에 달했는데 충돌하지 않는다(‘전혀 그렇지 않다’와 ‘그렇지 않다’)고 응답한 간부도 34.9%나 되었다. 병사인권과 지휘권이 충돌한다고 보는 간부들과 그렇지 않은 간부들이 비슷한 비율을 차지하고 있으나 부정적인 의견(충돌한다는 의견)을 가진 간부들이 조금 더 많은 것을 알 수 있다.

이는 앞의 문항에서 나타난 결과와 비슷한 논리로 판단된다. 인권개선이 군기에 부정적인 영향을 준다는 것과 지휘권이 충돌한다고 인식하고 있는 것은 앞서 분석한 것과 거의 유사하게 해석할 수 있다.

인권개선을 위한 저항권 인정해서는 안돼?

“병사들의 인권 개선을 위한 저항권(부당한 명령에 대한 거부/불복종)에 대해서 어떻게 생각하십니까?”라는 질문에 대해서는 허용해야 한다(‘적극적으로 허용해야 한다’ 의견 포함)는 의견이 33.9%임에 비해 허용해서는 안 된다(‘절대로 허용해서는 안 된다’ 의견 포함)는 의견이 43.7%로 더 높았고 모르겠다는 의견도 22.4%에 달했다. 논산훈련소 인분사건의 사례에서

볼 수 있듯이 현재 군대에서 ‘저항권’이 거의 보장되지도 않고 있고, 병사들이 간부들의 명령에 따르지 않는 경우가 거의 없음을 고려해 볼 때 이러한 응답결과는 저항권에 대한 간부들의 인식이 매우 부정적임을 보여준다.

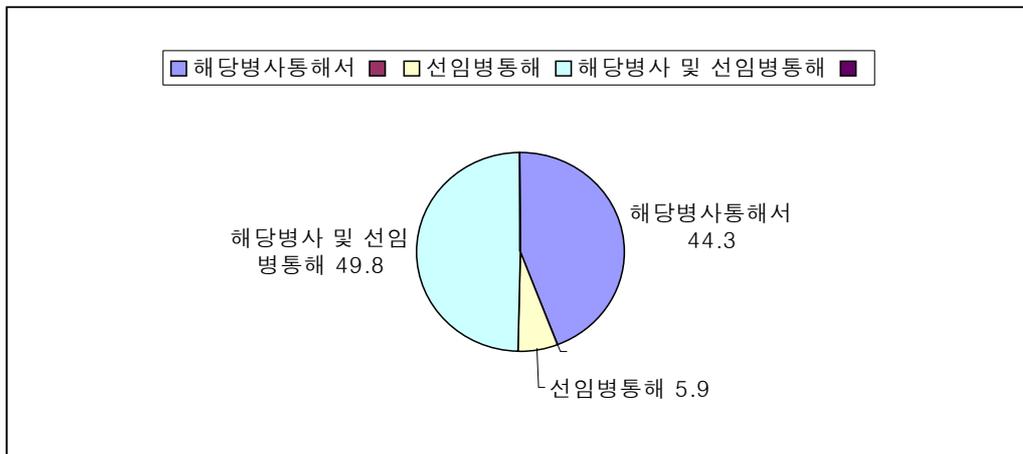
저항권에 대해 부정적인 생각을 가진 간부와 앞의 두 항목에 대해 부정적인 생각을 가진 간부들의 비율이 거의 유사하다는 것은 간부들은 아직 병사들의 인권개선에 대해 많은 불안감을 갖고 있다고 판단된다.

또한 장교가 부사관에 비해 병사 인권 개선을 위한 저항권 허용에 상대적으로 더 부정적인 이유는 명령이나 지시를 하달하는 입장이기 때문인 것으로 볼 수 있다.

병사인권문제 발생시 선임병을 통한 해결은 병사들 간의 인권침해 조장가능 해

“직접 지휘 통솔하는 병사들에게 인권과 관련된 문제가 발생했을 때 주로 어떻게 대응 및 해결하십니까?”라는 질문에 응답자의 44.3%가 직접 해당병사를 불러서 해결한다고 했고, 5.9%가 당사자가 아닌 분대장 등 선임병을 통해서 해결하는데 비중을 둔다고 응답했으며 49.8%는 당사자뿐만 아니라 분대장 등 선임병을 통해서 해결하는데 비중을 둔다고 응답했다.

<그림 VI-5-1> 인권문제 발생에 대한 대응/해결방법



직접 당사자를 통하지 않고 선임병만을 통해서 해결한다는 소수의 의견을 제외하면 병사의 인권문제 발생 시 간부들은 해당병사와 대응/해결방법은 크게 두 가지, 즉 해당병사와만 1:1로 직접 또는 해당병사뿐만 아니라 선임병들을 통해서 문제에 대응하고 있는데 분대장이나 선임병들이 문제를 해결하는 과정에 관여되는 것이 어떠한 결과를 가져오는지에 대한 추가적인 조사가 필요하다고 하겠다. 인권문제의 유형에 따라서 접근하는 방식을 달리해야 하며 분대장이나 선임병들을 통해서 문제를 해결하는 것은 자칫 병사들 간의 계급 구조와 갈등을 심화시킬 가능성도 배제할 수 없기 때문이다. 더욱이 5.9%가 선임병을 통해 문제 해결을 한다

는 것은 병 상호간 명령이나 지시를 할 수 있는 관계로 인식하고 있다는 것을 반증한다.

최근 군에서는 입대동기생들로 구성된 부대를 시범적으로 운영해 보고 있으며, 계급을 현재의 4단계에서 2-3개로 줄이는 방안을 연구 검토하고 있고, 병사들 간에는 명령이나 지시를 할 수 없는 상하 복종의 관계가 아닌 동료의 개념으로 바꾸겠다는 국방부의 병영문화 개선 계획을 볼 때 병사들의 문제를 해결함에 있어서 간부들은 당사자와의 해결을 원칙으로 해야 할 것이다. 그러나 이를 위해서는 간부들의 교육을 강화해서 인권개선을 위한 역할을 할 수 있는 자질을 갖추게 하는 것 뿐만 아니라 불필요하게 고참병들을 개입하게 해서는 안 되는 체제를 갖추어야 할 것이다.

간부들의 20% 병사들의 인권교육 경험 전혀 없어

“병사들의 인권에 대한 간부교육을 받아 보신 경험이 있습니까?”라는 질문에 부사관의 28.3%, 장교의 11.6%가 ‘전혀 없다’고 응답했다. ‘지난 1년 동안’과 같은 특별한 기간을 정하지 않고 질문한 것임에도 불구하고 부사관의 70.8%, 장교의 67.4%가 병사들의 인권에 대해서 교육받은 경험이 5회 미만인 것으로 드러났다.

병사인권의 개선은 모병제도로의 전환으로 가능

“병사들의 인권을 개선하려면 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까?”라는 질문에 간부의 33.5%가 모병제도의 전환이 필요하다고 응답했다. 그 다음으로는 ‘내무시설 등 주거환경의 개선’이 25.7%였고 ‘군대의 지휘, 통솔, 교육방법 개선’이 14.3%를 차지했다.

병사들의 인권을 개선하기 위해서 가장 필요한 조치 두 가지를 모병제도로의 전환과 내무시설 등 주거환경 개선으로 응답한 것은 간부들의 병사들의 인권개선에 실제로 관심을 가지고 있고 적극적인 개선의 의지가 있는지를 확인할 수 있는 대목이다. 2005년 9월 13일 발표한 ‘21세기 선진 정예 국방을 위한 국방개혁 2020(안)’에서 국방부는 모병제의 전환을 장기적인 과제로 검토하겠다고 했지만 실제로 그 내용을 들여다보면 2020년 군 규모가 50만 명으로 줄어든 이후에야 비로소 검토를 시작한다고 되어 있다. 물론 이러한 것은 일선부대의 간부들도 당연히 알고 있는 내용일 것이다.

그리고 내무시설 등 주거환경 개선 등 군 병영시설 개선사업도 이미 국방부에서 중장기 과제로 추진되고 있다. 병영문화 개선 및 병사들의 인권개선을 위해서 내무시설 등의 개선은 매우 기본적인 것이며 군 인권 문제의 근본적인 원인이 징병제에서 비롯된다는 것은 누구나 공감하는 내용이다. 그러나 이러한 결과가 과연 일선부대에서 직접 장병들을 지휘 통솔하는 간부들의 응답으로 적절한 것인지에 대해서는 회의적이다. 이것은 설문에 응한 일선부대의 초급 장교 및 부사관의 대부분이 병사들의 인권개선에 있어서 자신들의 역할을 매우 낮게 생각하고 있기 때문이다. 69.8%의 간부들이 병사들의 인권개선을 위해서 모병제도로의 전환

(33.5%), 내무시설 등 주거환경 개선(25.7%), 임금(월급)인상(10.6%)이 필요하다고 응답한 반면에 ‘군대의 지휘, 통솔, 교육방법의 개선’과 ‘간부들의 태도변화’가 필요하다고 응답한 비율은 16.3%에 불과하기 때문이다.

이러한 결과는 위에서 이미 살펴본 병사들의 인권문제에 대한 간부들의 인식과도 정확히 일치한다. 간부들의 병사인권문제의 주된 이유를 징병제도 자체 - 병 상호간의 문제로 꼽았는데 ‘군대란 원래 그런 곳이다’라는 응답까지 포함해 살펴보면 1, 2순위 응답에서 차지하는 비율이 각각 69.6%, 61.8%에 달한다. 이에 반해서 군대내 지휘, 통솔, 교육 및 간부들의 태도에 문제가 있다고 응답한 비율은 1,2순위에서 각각 17.7%, 25.3%에 지나지 않는다.

이와 같이 일선부대의 간부들은 병사들의 인권문제의 원인과 해결방법 모두에 있어서 자신들의 책임이나 적극적인 역할보다는 제도적, 구조적 원인과 변화 그리고 병 상호간의 문제와 병 스스로의 노력에 무게를 두고 있음을 알 수 있다. 이것은 아래에서 살펴볼 병사인권의 개선주체와도 밀접히 연결되는데 해당 항목에서 더욱 자세히 서술하기로 한다.

병사들의 인권개선은 병사 스스로 해야한다?

병사인권을 개선하기 위한 주체에 대한 질문에서 간부들은 병사 스스로 - 일선 부대 장교 및 부사관 - 국방부 등 군 내부 상급기관 - 대통령 등 군 외부 국가기관의 순으로 응답했으며 시민사회단체 및 병사들의 부모에 의한 개입에는 매우 부정적인 의견을 가지고 있었다.

“병사들의 인권이 개선되려면 누가 주체가 되어야 한다고 생각하십니까?”라는 질문에 간부들의 40.2%가 ‘병사들 스스로’라고 응답해 ‘일선 부대의 장교, 부사관 등 간부’(27.9%), ‘국방부 등 군 내부의 상급기관’(15.2%)에 비해서 매우 높은 비율을 보였다. 이것은 이미 위에서 살펴본 간부들이 생각하는 병사인권의 주된 이유와 이를 위해 필요한 조치(개선방법)에 대한 응답과 일치하는 결과라고 할 수 있다.

간부들은 병사인권문제의 주된 이유를 징병제 자체의 문제 - 병 상호간의 문제 - 군대의 지휘·통솔·교육의 문제 - 군대란 원래 그런 곳의 순으로 꼽았고 필요한 조치(개선방법)에 대해서도 역시 모병제로의 전환 - 내무시설 등 주거환경 개선 - 군대의 지휘·통솔·교육방법의 개선을 꼽았다. 만약 필요한 조치를 묻는 설문문항에 ‘병 상호간 태도 변화’의 항목이 있었다면 이것이 모병제로의 전환 다음으로 필요한 조치로 꼽혔을 것이다.

이러한 결과는 설문에 응한 초급 장교(위관급) 및 부사관(하사·중사)들의 병사인권문제에 대한 인식을 그대로 보여준다고 할 수 있다. 원인 및 개선을 위한 필요조치에서 간부들은 징병제와 이의 전환을 최우선으로 응답하고 있으나 현실적으로 당장 모병제로의 전환이 불가능하며 내무시설 등 주거환경 개선은 단계적·점진적으로 시행되고 있고 자신들이 할 수 있는 역할이 없기 때문에 당연히 병사인권의 개선주체가 ‘병사들 스스로’가 되어야 한다고 응답한 것이다. 그 다음으로는 간부들 스스로도 군대의 지휘·통솔·교육방법에 문제를 느끼고 있기 때문에 ‘일선 부대의 장교, 부사관 등 간부’를 두 번째 개선주체로 응답하고 있고 세 번째로는 ‘국방부 등 군 내부의 상급기관’을 개선주체로 꼽았다. 그런데 엄밀한 의미에서 간부들이

징병제도가 변해야 되는 것처럼 제도적인 것이 우선적 해결과제라고 판단한다면 인권개선을 위한 주체는 국방부와 대통령 등 상급 부서라고 응답을 했어야 하는 것이다.

반면 군 외부의 인사·기관·단체가 개선주체가 되는 것에는 부정적인 의견을 나타냈다고 할 수 있다. 대통령 등 군 외부 국가기관이 병사인권문제 개선 및 해결의 주체가 되어야 한다고 응답한 비율은 전체 간부의 7.0%에 지나지 않았고, 시민사회단체 및 병사들의 부모라고 응답한 비율은 각각 0.8%, 1.2%에 불과했다. 이러한 결과는 두 가지로 해석이 가능하다. 한 가지 해석은 병사인권문제와 같은 군대의 문제는 군 내부에서 스스로 해결해야 한다는 것이고 또 다른 해석은 군 외부의 국가기관 및 단체가 군 내부의 문제에 개입하는 것에 매우 부정적이라는 것이다.

위 두 가지 해석 중에서 어느 쪽으로 해석을 하던 간에 간부들의 병사들의 인권문제에 대한 인식을 살펴보면 군 외부 기관의 적극적인 노력과 개입이 요청됨을 알 수 있는데 이는 크게 두 가지 이유로 정리할 수 있다. 첫째, 병사인권문제에서 가장 첫 번째 원인 및 필요한 조치로 지적되고 있는 징병제에서 모병제로의 전환은 군 내부에서 자체적으로 결코 해결할 수 없는 문제이기 때문이다. 둘째, 간부들은 징병제와 같은 구조적·제도적 조건 다음으로 병사인권문제의 원인을 군대의 지휘·통솔·교육방법에서 찾기보다 병 상호간의 문제로 판단하고 있음에 반해 이를 효과적으로 해결하고 조정하기 위한 인권교육 및 리더십교육(병사들을 지휘통솔 및 통제하는 방법)이 제대로 이루어지지 않고 있기 때문이다. 주지하듯이 군에서는 병사들의 인권개념과 이와 관련된 군법, 제도, 규정, 교육(계획 및 방법) 등이 미비한 상태이다. 이러한 사안들을 인권과 반하지 않도록 나아가 병사들의 인권을 보장, 보호하는 방향으로 수립하기 위해서는 인권 전문가들이 참여해야 한다.

군 간부들의 12.1% 자녀들 군복무시키지 않겠다.

간부들에게 “귀하 자녀의 군복무에 대해 어떻게 생각하십니까”라고 설문에 응답한 결과 간부들의 63.3%가 반드시 복무시키고 싶다고 응답을 하였고 24.6%는 가급적 복무시키고 있다고 응답하였다. 반면 3.1%는 반드시 면제시키고 싶다고 응답하였고 9.0%는 가급적 면제시키고 싶다고 응답하였다. 즉 12.1%의 간부가 자신의 자녀 군복무를 면제시키고 싶다고 응답하였다.

부사관의 경우 반드시 면제시키고 싶다는 응답이 장교에 비해 1.6% 높게 나타난 반면 가급적 면제와 반드시 면제시키고 싶다고 응답한 비율을 합산할 경우 부사관에 비해 장교가 2.4% 높게 나타났다.

간부의 12.1%가 자신의 자녀를 군복무 시키고 싶지 않다고 응답한 사실은 한국 군대 인권 현실을 적나라하게 보여 주는 것이다. 또한 현재 군복무 중인 간부들의 최소 12.1%가 군대에 대해 부정적인 인식을 가지고 있다는 것을 나타낸다고 할 수 있다. 이것은 간부들의 의식 문제 보다는 한국 군대가 구조적으로 많은 문제점을 가지고 있다는 것을 반영하는 것이다.

진료의 권리

본 연구팀이 부대 방문조사를 시작하는 시점에 故 노충국씨 사망사건이 발생하였다. 이와 관련해 군을 비난하는 여론이 연일 언론의 톱기사로 장식되는 가운데 연구팀은 시종일관 무거운 심정으로 군대 내 인권실태 조사를 하였고, 보고서를 마무리하는 시점에서는 제2의 노충국이라 불리는 윤여주씨의 사망소식을 접하게 되었다. 이러한 상황에서 진료권 문제는 병사들의 인권에 있어 가장 중요한 부분으로 부상했다. 본 연구 조사가 군 의료에 대한 전문성을 가진 조사가 아니기 때문에 신중을 기한다고 해도 사안에 따라 오해의 소지가 있을 수도 있다. 하지만 가장 근본적인 문제는 현재의 의료체계가 병사 중심이 아니라는 것에서 기인한다. 본 장에서는 의료권과 관련한 직접적인 정책에 대한 제안보다는 설문에서 직접 나타나지는 않았지만 방문 조사 기간 동안 분석된 문제점을 제시하고 그것에 대한 정책 제언을 마련하였다.

1) 문제점

1) 의료진에 대한 불신

① 임상경험이 부족한 단기 복무 군의관 위주 운영

현재 한국군의 군의관들은 대부분 단기복무 군의관들에 의해 의료행위가 이루어지고 있음을 알 수 있었다. <표 VII-7-1>(2005년 11월 15일 국방부가 임종인 국회의원에게 제출한 자료)에서 알 수 있듯이 육군의 경우 총 1921명의 군의관 중에 장기 군의관은 57명, 해군은 총 280명의 군의관 중에 12명, 공군은 총 310명의 군의관 중 15명에 불과했다. 이들의 경우 대부분 소령이상의 계급인데 이들은 계급이 높기 때문에 병사들에 대한 의료행위보다는 병원장 등의 행정업무를 주로 담당하기 때문에 전체 군의 입장에서 본다면 단기복무 군의관들이 의료 행위를 담당하고 있다는 것이다.

단기복무 군의관들이라고 해서 의료능력이 떨어진다고 볼 수는 없다. 그러나 2005년 12월 29일 국군의무사령부에서 보고한 군 의무발전 추진계획에서도 밝히고 있듯이 임상경험이 부족한 단기 군의관 위주 진료인력 이 구성되어있고 비전문 의무병이 진료보조를 수행하는 현재의 상황에서는 의료진에 대해 불신을 할 수 밖에 없다.

후방에 위치한 군병원들은 규모는 크지만 대부분의 진료행위가 단기 복무 군의관들에 의해 이루어지고 있는 것으로 조사되었다. 이로 인해 일반 대학병원처럼 동일한 진료과목에 대해 원로 교수에서부터 여러 명의 전문의들이 판단하는 체제가 아니고 임상병리경험이 부족한 전문의가 혼자서 독자적인 판단을 하기 때문에 한번 오진을 할 경우 수정될 가능성이 낮은 것

으로 조사되었다. 의사들 간의 특수한 문화로 말미암아 타 전공분야 전문의의 판단에 대해서는 타 전공분야의 군의관들이 관여하지 않는 것으로 조사되었다.

그리고 출신과 무관하게 장기복무 군의관들은 계급은 높지만 대부분 의무행정업무를 수행하기 때문에 의료기술 기회가 부족하여 단기 군의관들에 비해 전문성이나 의료능력에서 떨어질 가능성이 크다는 의견도 있었다. 특히 사관학교 출신 군의관은 의대 위탁교육이 임관 이후에 시작되므로 전문의 과정을 취득하고 나면 계급은 매우 높고 의료경험은 짧은 양상을 보이지만, 군의 특성상 군 의료분야의 주요 정책을 다루게 된다.

<표 VII-7-1> 각 군 군의관 현황

<육군군의관 현황>

구분	총계	군 의						치 의				
		계	대령	중령	소령	대위	중위	계	대령	중령	소령	대위
계	1,921	1,716	9	18	23	982	684	205	1	1	1	202
장기	57	53	9	18	17	9		4	1	1	1	1
중기	12	11			6	4	1	1				1
단기	1852	1,652				969	683	200				200

<육군전문의 자격증 소지현황>

구분	총계	군 의					치 의				
		계	대령	중령	소령	대위	계	대령	중령	소령	대위
계	1,212	1,008	9	18	22	959	205	1	1	1	202
장기	47	44	9	18	16	1	3	1	1	1	1
중기	11	10			6	4	1				1
단기	1154	1,652				954	200				200

<해군 군의관 현황>

구분	총계	군 의				
		대령	중령	소령	대위	중위
계	280	2	5	7	215	51
장기	12	2	5	5		
단기	268			2	215	51

<해군 전문의 현황>

구분	총계	군 의				
		대령	중령	소령	대위	중위
계	213	2	5	7	199	
장기	12		5	5		
단기	201	2		2	199	

<공군 군의관 현황>

구분	총계	군 의				
		대령	중령	소령	대위	중위
계	310	3	3	8	262	34
장기	15	3	3	8	1	
단기	295				261	34

<공군 전문의 현황>

구분	총계	군 의				
		대령	중령	소령	대위	중위
계	276	3	3	8	262	
장기	15	3	3	8	1	
단기	261				261	

② 초진단계에서의 전문의 부재문제와 전공 불일치

육군 전방 부대와 해군/공군의 일부부대는 초진단계에서 전문의의 진료가 사실상 불가능한 것으로 조사되었다. 부대가 넓은 지역에 산재되어 있거나 단위부대가 일정 규모 이하이므로 군의관을 전공별로 배치할 수 없는 것이 현실이다. 군의관들 중에 육군은 709명, 해군은 67명, 공군은 34명이 전공분야가 없는 일반의다. 의사라는 직업 특성상 인턴을 마친 일반의의 경우 사실상 정확한 의료 행위를 할 수 없다고 보아야 하는데 군의관들의 배치현황을 살펴보면 병사들과 가장 자주 접하는 군의관들이 일반의라는 것을 알 수 있다.

<표 VII-7-2>

5사단 군의무관 현황

소속	계급	전공과
사단의무대	대위	정형외과
	대위	일반외과
	대위	내과
	대위	구강외과
	대위	보철과
	대위	치주과
	대위	한방과
27연대	대위	이비인후과
1지대	중위	일반의
2지대	중위	일반의
3지대	중위	일반의
35연대	대위	피부과
1지대	중위	일반의
2지대	중위	일반의
3지대	중위	일반의
36연대	대위	신경외과
1지대	중위	일반의
2지대	중위	일반의
3지대	중위	일반의
포병연대	중위	일반의
195포대	중위	일반의
196포대	중위	일반의
205포대	중위	일반의
988포대	중위	일반의
공병대	중위	일반의
수색대	중위	일반의
전차대	대위	정신과
본부대	대위	일반외과
	대위 12명	전문의 12명
	중위 16명	일반의 16명

6사단 군의무관 현황

소속	계급	전공과
사단의무대	대위	일반외과
	대위	내과
	대위	정형외과
	대위	보존과
	대위	구강외과
	대위	보철과
	대위	한방과
본부대	대위	가정의학과
수색대	대위	마취과
전차대	중위	일반의
2연대	대위	이비인후과
1대대	중위	일반의
2대대	중위	일반의
3대대	중위	일반의
7연대	대위	비뇨기과
1대대	중위	일반의
2대대	중위	일반의
3대대	중위	일반의
19연대	대위	신경외과
1대대	중위	일반의
2대대	중위	일반의
3대대	중위	일반의
	중위	일반의
포병연대	대위	내과
27포대	중위	일반의
76포대	중위	일반의
77포대	중위	일반의
88포대	중위	일반의
	대위 13명	전문의 13명
	중위 15명	일반의 15명

육군 사단예하에는 대략 27-28명의 군의관이 배속되어 있고, 12-13명의 전문의가 있었다. 사단본부에는 7-8명의 전문의가 배치되어 있으나 통상 치과군의관 3명 한의과 군의관 1명을 제외한다면 기타 과목의 전문의는 3-4명에 불과한 것으로 조사되었다. 따라서 사단의무대는 사실상 종합 병원의 기능이 없는 것으로 판단된다. 사실상 사단 의무대는 전문의에 의한 진료보다는 후방병원으로 진료를 보내는 체계에 불과한 것이다.

일반 국민들은 초진 자체를 자신이 아픈 부위에 해당하는 전문의에게 곧바로 찾아가 진료를 받기 때문에 별 문제가 없지만 군인들은 전문의가 아닌 비전문의에게 초진을 받을 가능성이 크므로 이 단계에서 시간의 낭비가 많다. 이것은 병사들로 하여금 실제 진료를 받는데 대한 부담감으로 작용하는 것으로 조사되었다. 특히 전방이나 오지의 부대와 후임병사들일 수록 문제가 크다는 것이 실태조사에서 드러났다.

③ 의료진의 자세

일부 단기복무 군의관들은 의대 공부를 통해 받은 스트레스에서 해방되어 쉬다는 생각을 갖는 경향이 있는 것으로 나타났다. 군의관을 의사라는 직업을 가진 생활인이라고 생각하기 보다는 단지 의무복무를 수행한다는 생각으로 임한다고 볼 수 있다. 심층면접결과 일부 군의관들은 의대공부기간 동안 하지 못했던 일들을 한다는 생각을 솔직히 밝히기도 했다. 특히 사회에 비해 열악한 수입구조는 책임감을 떨어뜨릴 가능성 또한 매우 크다고 판단된다.

2) 의무 장비 및 시설 부족

① 사단급 이하 의무대 수술능력 부족

가장 위험도가 높은 전방의 사단급 의무근무대의 시설이 열악하기 때문에 초기 진료의 시기를 놓칠 가능성이 매우 큰 것으로 조사 되었다. 일부 전방사단의 의무근무대가 수술인가를 받고 있지만 전체적인 시설이 부족하므로 수술은 제한적으로 이루어지고 있는 것으로 조사 되었다.

전평시를 막론하고 후송체제를 통한 의료지원도 중요하지만 환자가 발생했을 경우 초기에 어떠한 조치를 취하느냐가 중요하다. 따라서 사단의무대가 간단한 응급조치만 하고 후송하다는 것은 바람직하지 않다고 판단된다.

② 의료장비 낡고 부족

절대적으로 보유한 장비가 부족하고, 보유하고 있더라도 장비가 구형 모델인 경우가 많은 것으로 조사되었다. 또한 수술을 위한 지원 장비나 인원 확보도 필요한 것으로 조사되었다. 의료 장비와 군의관의 전공이 불일치하여 의료장비가 제 기능을 발휘하지 못하는 경우가 있었다. 장비의 모델이나 사양이 해당부대의 군의관이 의대 수련 기간 동안 익숙하게 사용하던 장비와 달라서 성능발휘가 어려울 가능성이 있는 것으로 조사 되었다. 통상 군에서 의료장비를 신청하는 경우 도입되기까지 시간이 많이 걸리고 의료장비를 신청한 군의관은 단기 복무를 마친 후 제대를 했기 때문에, 기계가 들어와도 새로운 군의관의 입장에서는 구형장비일 가능성이 있다.

3) 진료의 접근성 떨어짐

① 전방부대의 진료체계는 시간 과다소요

전방부대의 경우 사단의무대의 군의관에게 5-10분간의 짧은 진료를 받기 위해 과다한 시간이 소요된다는 것을 알 수 있었다. 그런데 더 큰 문제는 앞서도 언급하였듯이 사단의무대에 도착하더라도 한의과, 치과 군의관을 제외하고 통상 3-4개 과목에 대한 전문군의관 밖에 없기 때문에 원하는 진료과목의 군의관이 없을 가능성이 크다. 이 경우 후방의 군병원으로 또 다시 진료를 가야하는데 이 경우 추가 시간이 소요되는 것으로 조사되었다. 따라서 병사들은 진료 자체가 또 다른 스트레스가 되는 경향이 있다. 사단병원에 도착하더라도 전방부대의 병사들이 거의 동시에 도착하기 때문에 대기시간 또한 과다하게 소요되는 것으로 조사되었다.

② 진료시간 과다소요는 진료 자체에 대한 부담으로 작용

과다한 진료시간의 소요는 병사들이 아프다고 말하기 어려운 분위기를 만들 수 있는 것으로 조사되었다. 특히 전방에서 순번제 근무를 담당하는 병사들의 경우, 야간근무를 하고 돌아온 병사가 진료를 받기 위해서는 수면이나 휴식시간이 줄어들기 때문에 진료에 많은 부담을 갖는 것으로 나타났다. 또한 진료를 받는 병사로 인해 다른 병사들의 근무부담이 커질 가능성이 있기 때문에 후임병들은 선임병들의 눈치를 보고 제때 진료를 받지 못하는 경우가 발생하는 것으로 조사되었다.

③ 진료인원의 제한

병사들이 진료를 받음에 있어서 통상 전방부대에서 사단의무대로 진료를 가는 경우 병사의 숫자를 제한하는 것이 가장 큰 문제점으로 드러났다. 국군의무사령부가 의무발전계획서에서 밝힌 자료에 의하면 외래 진료일을 지정(주 2회)함으로써 즉각 진료가 불가하며, 외래 진료 후송수단 부족으로 진료대상자를 선별하여 외래진료를 실시하고 있다는 것이다. 5/4톤 앰블런스는 탑승인원 8명으로 환자가 8명이 넘을 경우 진료를 하지 못하는 인원이 발생한다는 것이다. 이 부분에 대해서는 심도 깊은 조사가 필요하다고 판단된다. 단순히 수송수단이 부족한 것인지 아니면 부대 운영을 위해 인원을 제한하는 것인지 조사해 보아야 할 것이다. 동일한 부대에서 많은 환자가 진료를 갈 경우 근무에 악영향을 주기 때문에 수송수단을 핑계로 진료 인원을 제한하는 것이 관행화 되었을 가능성도 있다고 판단된다.

4) 응급후송체계

① 응급조치 체계

군인들은 위험한 임무와 환경에 노출되어 있고, 육체적으로 힘든 작업을 하고 상대적으로 일반인들에 비해 업무상 위험도가 매우 높기 때문에 응급 상황이 발생할 가능성이 크다. 그럼에도 불구하고 군이라는 특수성 때문에 의료체계로부터 사각지대에 놓여 있다. 따라서 응

급진료체제는 더 발전되어야 하나 현재 군병원의 경우 정상적인 진료 체제가 열악하므로 응급진료체제는 더욱 열악한 실정인 것으로 조사 되었다.

앞에서도 살펴보았지만 초기 진료를 위한 응급체제는 반드시 전문 의료 능력을 갖춘 인원과 장비 및 시설이 뒷받침 되어야 한다. 그러나 현재 한국군의 전반적인 응급 의료체제는 전반적으로 매우 열악한 것으로 조사 되었다. 응급상황에 대한 의료인원과 장비가 부족하기 때문에 초기 대응이 늦을 수밖에 없다. 후송이 이루어지는 초기 단계부터 후송 중에도 적절한 조치를 받는 것이 부작용이나 후유증을 최소화 할 수 있다.

② 후송 체계와 후송 장비 낙후 그리고 후송 중 진료 불가능

후송 장비는 전시를 대비해서라도 최상의 장비가 유지되어야 하나 현재의 상황은 최상의 장비가 거의 없는 것으로 조사 되었다. 후송 장비도 병사들이 있는 곳에 위치해야 하나 현재는 사단본부 등에 위치하기 때문에 초기대응이 늦을 가능성이 큰 것으로 조사 되었다. 전시와 평시에 모두 대비한다면 후송 중에도 의료행위가 가능한 장비를 갖추어야 하나 매우 열악한 것으로 조사 되었다. 조사과정에서 일부사단의 경우 7대의 앰블런스 차량이 있었으나 1대(봉고형 앰블런스)를 제외하고는 후송 중 응급처치가 어려웠다. 심지어 보유하고 있는 모든 차량이 낡아서 속도를 낼 수 없는 경우도 있었다. 그리고 봉고형 차량은 하체가 낮아서 험한 지형에서는 운행에 제한을 받는다는 것도 조사되었다.

의료 후송체계는 단순히 군만을 고려할 것이 아니라 국민 전체를 위한 의료체제의 틀에서 갖추어 져야 할 것이다. 전방이나 오지의 부대일 경우 군인뿐만 아니라 민간인들도 의료후송 체계가 낙후되어 있기 때문에 국가적인 차원에서 비용 대 효과를 고려하여 민과 군의 후송체제를 통합관리 할 필요도 있다.

2) 정책제언

1) 야전 의료 체제를 강화해야 한다.

전쟁이 발생하면 전방의 의료체제는 전선을 따라 이동해야 한다. 따라서 군 의료기관은 민간 병원과는 다르게 야전에서 의료행위가 가능하게 전문의와 장비가 충분해야 한다. 혹시 전투나 근무 중에 부상을 당하더라도 즉시 치료를 받을 수 있다는 믿음이 있을 때 병사들의 사기는 높아질 것이다. 이를 위해서 야전 부대의 의료진과 장비가 강화되어야 한다. 야전의료능력의 강화는 지휘관들의 지휘 부담을 덜어주는 것이다. 병사들 옆에는 양질의 의료진이 존재한다는 것을 인식시켜주어야 한다는 것이다.

전투부대는 전선을 따라 수시로 이동을 해야 한다. 부대전체가 임무와 역할이 바뀌고 위치가 변경될 수도 있다. 예를 들면 전방 접적지역에서 전투를 수행하던 부대가 임무 교대하여 예비 전력으로 전환하거나 추후 작전을 위해 전력재정비를 하기 위해 전선에서 후방지역으로 이동 배치될 수 있다. 따라서 접적지역의 부대는 어떤 부대가 배치되더라도 의료체제는 항상 접적지역의 병사들 옆에 있어야 한다. 따라서 현재의 체제대로 의료체제를 일반 부대의 지휘계통과 반드시 일치시키지 않아도 될 것이다.

좀 더 발전시킨다면 병사들이 앉아서 진료를 받을 수 있게 하는 체제를 강화해야 할 것이다. 현재와 같이 GP나 GOP 근무 등 순번제 근무를 하는 병사들을 위해 진료에 따른 부담을 줄여주기 위해 병사들에게는 찾아가는 의료진이 반드시 있어야 한다. 국군의무사의 계획에 의하면 DEMIS, PACS 등 의료정보체계 등을 포함하는 국방 e-Health 체계 구축과 응급의료체계 보완을 하겠다고 하지만, 군의관들의 시진, 청진, 문진 등의 중요한 역할이 있기 때문에 신중을 기해야 할 것이다. 자칫 발전이 덜 된 첨단 시스템을 도입함으로써 국방예산의 낭비가 발생하는 것은 막아야 할 것이다.

야전 의료체제를 발전시키는 것은 군의 의료체제만을 고려해서는 안 될 것이다. 많은 군부대는 국가 전체적으로 본다면 오지에 위치하고 있는 경우가 많다. 통상 그 지역에는 민간의료체제도 매우 능력이 떨어지는 경우가 많다. 따라서 군의 의료체제를 발전시키면서 비용 대 투자효과를 극대화하기 위해 민간인들에 대한 의료기회의 확대도 같이 고려해야 할 것이다. 일반인들에게는 유상으로 양질의 의료혜택을 줌으로써 수입을 확보하고, 비용 효과를 극대화할 수 있다. 조사결과 후방지역에도 특정과목의 전문의가 없는 지역이 발견되었다. 이러한 지역에는 군병원이나 대체복무의사(전문의를 말하는 것임)들을 배치시켜서 지역주민들과 현역병들에게 동시에 의료혜택을 주는 체제를 갖출 필요가 있다. 현재의 공중보건의 제도는 전문의 보다는 인턴위주로 운영되기 때문에 다양한 전문의가 국가의 전 지역에 골고루 배치하는 효과가 적다. 군의 의료체제정비를 군으로 한정시킬 것이 아니라 국가의료 체제를 통합적으로 관리하고, 공적영역의 의료체제를 재정비 할 필요가 있다.

2) 응급 후송체제를 강화해야 한다.

야전의 의료체제를 무한정 발전시킬 수는 없을 것이다. 따라서 신속한 후송조치능력을 강화해야 할 것이다. 언제 어디서라도 환자가 발생하면 의료진이 있는 지역까지 안전하게 후송될 수 있다는 믿음을 주어야 한다. 응급후송체제의 경우 군으로 그 역할을 한정시켜서는 안 될 것이다. 앞서 언급했듯이 국가응급후송체제의 발전과 함께 고려해야 할 것이다. 태풍이나 산불 해일 지진 등 국가적으로 재난이 닥쳤을 때뿐만 아니라 평시에 민간인들에게 응급환자가 발생할 때 기여할 수 있는 체제로 발전시켜야 할 것이다.

3) 후방 군 병원체제 재정비

한국군은 원정군이 아니라 방어 군대이다. 따라서 전시가 되면 모든 후방병원은 군인들의 치료를 우선적으로 지원해야 할 것이다. 그러므로 군이 후방의 군병원을 필요이상으로 유지할 필요가 없다. 문제점에서 살펴보았듯이 대분의 의료행위가 단기 군의관들에 의해 이루어지고 있고 현실적으로 민간 의사처럼 급여를 보장할 수 없는 체제라면 대형 군병원을 유지한다는 것은 의미가 없다고 판단된다.

평시에 군이 후방에 유지해야 하는 병원은 일반 민간병원에서는 할 수 없는 분야나 군의 특성상 병사들에게서 자주 발생하는 분야의 치료를 전담하는 병원위주로 발전해야 할 것이다. 또한 전시가 되면 대량 환자의 발생이 예상되기 때문에 대량 환자를 수용할 수 있는 체제를 갖추고 있으면 된다.

4) 현역 군인들에 대한 민간병원 진료체계 간소화

전·후방의 군인들은 언제든지 민간병원에서 진료를 받을 수 있는 체제를 갖추어 주는 것이 중요하다. 먼 군병원을 이용하는 것보다 부대인근의 군병원을 우선적으로 이용토록 하는 것이 병사들이나 부대를 관리하는 지휘관이나 모두에게 도움이 되는 것이다. 군은 전방이나 오지의 야전병원을 강화하여 병사들과 오지의 주민들에 대한 의료를 책임지고, 민간병원의 의사들은 군인들에 대해 우선적으로 진료해 줄 수 있는 제도화를 하면 된다.

5) 국방부 계획에 대한 소견

현재 국군의무사에서 추진하고 있는 군 의무 발전계획은 자칫 불필요한 예산의 낭비로 이어질 가능성이 크고 현실성이 없다는 것이 조사팀의 판단이다. 국방부나 국군의무사는 기존의 군 의료체제도 제대로 관리하지 못하면서 외형적 의료능력 확대에 치중한다는 것은 현실성이 없다고 판단된다. 예를 들어서 장기군의관을 획득·유지하기위한 정책이 실효를 거둘 수 있는지 의문을 갖지 않을 수 없다. 계급과 의료능력이 불일치하는 의사의 특수성과 한국사회가 갖고 있는 유교문화와 군대문화의 특성상 국방부가 제시하는 정책은 자칫 군의무체통의 의료능력 향상보다는 계급 인플레이를 초래해서 병사들의 인권과는 동떨어진 군 의료종사자들의 이권만을 증진시키는 결과를 초래할 수 있다는 의구심을 갖지 않을 수 없다. 현재 추진 중인 국방부의 계획은 많은 전문가들이 연구를 한 다음에 추진하는 것이 바람직하다고 판단된다.

군인인권 개선 정책방안

한 홍 구
성공회대학교 교수

○ 실태분석에 따른 유형별 정책 제언

- 통신의 자유를 보장하기 위해 인터넷 보장을 시급히 확대하고 공중전화 시설을 확충해야 한다.
- 구타 및 가혹행위, 언어폭력을 근절하기 위해 병 상호 5대 금지 사항을 법제화하고 구타 및 가혹행위의 가해자·피해자·목격자는 보고와 신고를 의무화하며 병 상호·병과 간부 상호 존대어를 사용, 사건사고 발생 시 ‘원인제공자’ 동시 책임제 폐지, 지휘라인 책임추궁제 기준이 완화 되어야 한다.
- 일과 휴식의 권리를 보장하기 위해 휴일 사역 동원 때 공식적인 승인절차를 명문화하고 병사의 자기계발권 및 교육권을 실질적으로 보장해야 한다.
- 사생활의 자유를 보장하기 위해 개인침상 도입 등의 편의시설을 확충하여 활동의 자유를 보장하고 성관계 등의 사생활에 대해 말하기를 강요하지 못하게 하는 제도적 조치가 필요하다.
- 월급권을 보장하기 위해서는 최소 10만원까지 우선적으로 인상하고 책정 기준을 현실화하여 병력 감축과 함께 실효성 있는 개혁을 해야 한다.
- 의식주 환경권을 보장하기 위해 보급품 기본 항목을 확대하고 원활한 지급을 보장, 신축 막사 건축에 있어서 냉난방에 대한 시설 보완이 필요하다.
- 진료의 권리를 보장하기 위해 병사 중심의 의료체계를 개편하고 선임병이나 간부의 눈치 없이 진료를 받을 수 있도록 의료접근성을 절대적으로 보장해야 한다. 그리고 후방 군병원을 민간에 이양, 야전위주로 군병원을 강화하여 민간 병원을 활용할 수 있어야 하고 응급후송체계를 강화하여 사단급에서 수술능력을 보유해야 한다.
- 차별을 없애고 소수자 존중을 위해 ‘차이’와 ‘차별’의 다름에 대한 인권교육을 진행해야 한다.
- 휴가제도에 대한 권리를 보장하기 위해 휴가일수 확대를 검토하고 포상 휴가에 대한 명확한 기준을 만들어야 한다.
- 권리의식을 위해 인권교육 프로그램 및 교안을 마련하고 간부 대상 인권 교육 및 전문 강사를 양성해야 한다. 그리고 병사 권리에 대해 제도화 및 매뉴얼을 발간해야 한다.
- 소원수리제도의 실효성을 위해 공식적 처리절차를 마련하고 인터넷을 이용한 제안과 건

의를 확대해야 한다.

현안별 정책제언으로는 병영문화 개선 차원에서,

- 자율형 내무생활을 위해 ‘내무생활 운영 매뉴얼’을 개발하고 ‘사병화’ 근절 방안을 구체적으로 마련해야 한다. 또한 병영 문화 개선은 부대 관리 차원이 아니라 인권 개선 차원에서 접근 되어야 한다.

법·제도적 개선 차원에서는,

- 군인지위기본법(가칭)을 제정하고 군법, 군인의 의무, 전쟁법에 대해 정확하게 교육되어야 한다.

- 군 외부 통제를 제도화하기 위한 장치를 도입하고 불법적인 명령이나 지시를 거부할 수 있는 권리를 보장해야 한다.

- 복무부적격 판정제도와 각 종 청구권을 현실성 있게 활성화시켜야 한다.

- 최소 대대급 이상에서 동일 병과 내 순환 재배치 제도가 도입되어야 한다.

- 분대장에 의한 보호·관심병사 관찰제도를 폐지해야 한다.

- 징계절차의 공정성을 강화하고 입창제를 폐지하고, 사회봉사명령을 도입, 징계 항고권을 활성화해야 한다.

- 인권침해 사건으로 군내부에 진정 고발 건의를 한 경우에는 공식적이고 객관적인 처리절차를 마련해야 한다.

- 내부 고발자나 인권침해를 받은 자에 대하여 지속적인 관심을 가지고 그들의 인권을 보호해야 한다.

- 군내 구급시설에 비치된 인권위 진정서 및 진정함에 대한 접근성을 보장해야 한다.

- 병사 대표가 부대 운영에 직간접적으로 참여할 수 있는 대표병사 제도를 도입해야 한다.

- 군인 개개인의 정치적 권리를 확대하는 방향을 모색해야 한다.

이상에서 제시한 각종 제안은 현행 병역제도의 틀 안에서의 개선방안일 뿐, 근본적인 대안이라고 할 수는 없다. 현행 병역제도를 그대로 둔 채 거둘 수 있는 인권개선의 성과는 이미 지난 10년 간 거의 다 거두었다고 할 수 있다. 이제 군대 인권 문제는 단순히 군대 안에서의 개선 노력만으로는 해결될 수 없다. 국방개혁의 과정에서 군대 인권 문제의 해결은 감군과 병역제도의 개혁과 연동해서 방안이 강구되어야 한다.

○ 결론

이번 실태조사에서 나타난 바와 같이 군대 내 인권상황은 아직 많은 문제를 안고 있으며, 구타나 가혹행위도 여전히 사라지지 않고 남아있다. 그러나 최근 몇 년 사이에 군 안팎에서 실시된 인권실태조사와 이번 조사를 비교해 볼 때 구타나 가혹행위가 뚜렷한 감소세를 보이고 있는 것은 분명한 사실이다. 그동안 군이 실시해 온 병영문화개선 노력은 군대 내 각종 사망사고자수가 10년 전에 비해 1/4 이하로 줄어든 데서 알 수 있듯이 상당한 성과를 거두었으며, 26사단의 '그린존 운동'이나 6사단의 '늘푸른 병영 만들기' 등은 군대 내 인권문제가 병상호 간의 문제가 아니라 간부의 문제라는 것을 인식하게 만드는 성과를 거두었다.

군이 지난 몇 년 간 거둔 성과는 높이 평가해야 마땅하지만, 과연 이런 대책이 군대 내 인권문제의 개선을 넘어 궁극적인 해결을 기할 수 있을 것인가에 대한 질문을 던지지 않을 수 없다. 그 답은 부정적이다. 사실 인분사건이다, 총기사건이다, 세상을 떠들썩하게 만든 대형사건이 터지고 나면 온갖 대책이 난무했다. 가혹행위 금지, 병사 인권 존중, 병영문화 개선 등 등 길게는 지난 몇 년 간, 짧게는 총기 사건 이후 솔직히 군이 내놓지 않은 대책은 없다고 할 수 있다. 대책이 없다는 것, 그 사실을 인정하는 데서부터 우리는 대책을 마련해야 한다. 총기 사건이나 노충국 씨 사건처럼 젊은 목숨들이 저렇게 스러지는 것을 또 보고 싶지 않다면 우리는 언론에 남발되는 '특단의 조치' 정도가 아니라 정말 본질적인 문제를 건드리지 않으면 이런 사고를 피할 수 없다는 것을 인정해야 한다.

남은 것은 딱 하나, 진짜 군의 구조 개혁이 남아 있을 뿐이다. 군대 인권의 개선은 사고 이후 남발되는 약방문이 아니라 국방개혁의 핵심적인 과제가 되어야 한다. 특히 경제학적으로 볼 때 병사가 아무런 대가없이 무제한 공급되는 현행 징병제는 시급히 개혁되어야 한다. 현행 징병제의 개혁이 꼭 모병제 실시를 의미하는 것은 아니다. 한국전쟁 이후 우리는 단 한번도 병역제도를 근본적으로 검토해 본 적이 없다는 점을 지적하는 것이다. 민주화도, 경제 발전도, 인구 변화도, 세계화도, 교육 수준의 향상도, 남북 화해의 진전도, 전쟁 양상의 변화도 아랑곳없이 한국의 병역제도는 1950년대의 큰 틀을 의연히 유지하고 있다.

병역의 형평성이 크게 파괴되어 있는 현행 징병제를 그대로 두고 우리는 현역복무를 통해 국방의 의무를 다하고 있는 젊은이들의 평등권 침해를 막을 길을 찾을 수 없었다. 선임병이 후임병을 통제하지 않을 수 없는 군대 현실을 그대로 둔 채 후임병의 인권을 보장하는 방안을 우리는 찾을 수 없었다. 아프다고 하면 우선 피병이 아닌가를 의심해야 하는 현실을 그대로 둔 채 우리는 사병들의 진료권을 보장하는 방안을 찾을 수 없었다. 군복무에 적응하지 못한 채 복무부적응사병 또는 관심사병이라는 이름하에 고통을 호소해도 복무기피의 수단이 아닌지 의심받아야 하는 현실 앞에서 우리는 또 다른 사고가 터지지 않도록 하는 방안을 찾을 수 없었다.

설문조사에서도 나타나듯이 구타나 가혹행위, 언어폭력의 직접적인 원인으로서는 간부나 병

할 것 없이 선임병의 지시 불이행을 들고 있다. 병 상호 간의 지시 금지가 1990년 9월 이후 여러 차례에 걸쳐 군 최고수뇌부의 강력한 명령으로 하달되었음에도 불구하고 선임병의 후임병에 대한 통제는 사라지지 않고 있다. 군 당국은 군대 내의 구타나 가혹행위와 관련해서는 주로 사병 상호간의 가혹행위 근절에 주력해왔다. 그러나 우리는 사병 상호간의 구타나 가혹행위뿐 아니라, 간부와 병사 간에, 나아가 간부 상호간에 구타나 가혹행위가 여전히 존재함을 간과해서는 안 된다. 사병 상호간의 가혹행위도 사실 사병이 사병을 통제하지 않을 수 없는 현행 병역제도- 과도하게 많은 병력이 별다른 권리를 갖지 못한 채 불만에 찬 상태에서 24시간 영내생활- 에서 기인한다. 사병 상호간의 가혹행위는 간부 내의 가혹행위, 간부와 사병 간의 가혹행위의 파장이 사병 내부로 미쳐서 발생하는 것이다. 사병 상호간의 가혹행위, 또는 고참의 횡포란 군대의 위계 내에서 발생하는 폭력의 전가이다.

7장에서 제시한 각종 제안은 현행 병역제도의 틀 안에서의 개선방안일 뿐, 근본적인 대안이라고 할 수는 없다. 현행 병역제도를 그대로 둔 채 거둘 수 있는 인권개선의 성과는 이미 지난 10년 간 거의 다 거두었다고 할 수 있다. 이제 군대 인권 문제는 단순히 군대 안에서의 개선 노력만으로는 해결될 수 없다. 국방개혁의 과정에서 군대 인권 문제의 해결은 감군과 병역제도의 개혁과 연동해서 방안이 강구되어야 한다.

현재 병사들의 인권이나 처우와 관련하여 제기되는 문제의 대부분은 한국군이 정부와 사회가 감당할 수 있는 능력 - 또는 의지 - 이상으로 비대해진 채 너무나 오랜 동안 유지되어 왔기 때문이다. <국방개혁 2020>은 18만의 감군을 표방하였지만, 이 계획에 따른 감군은 15년 뒤에야 그것도 천문학적인 예산 증액이 뒷받침되어야 이루어진다는 것이다. 여전히 심각한 병사들의 인권실태를 감안할 때 <국방개혁 2020>은 대단히 유감스럽게도 병사들의 인권과 처우 개선에 대한 의지와 계획을 전혀 담고 있지 않다. 특히 천문학적인 국방예산의 증액을 요구하면서도 병사들의 처우에 관한 핵심인 월급문제에 대한 어떠한 계획도 준비하지 않고 있는 것은 2020년 이후 병역제도를 모병제로 전환하는 것을 검토한다는 이야기를 매우 공허하게 만들고 있다.

병역제도의 근본적인 개혁이 이루어지기 전이라도 당장 대체복무제도의 개선을 통해 우리는 상당히 많은 문제의 해결을 기대할 수 있다. 대체복무제도는 인권 문제와 관련해서는 주로 양심에 따른 병역거부의 대안 차원에서 검토되어 왔지만, 지휘관들에게 엄청난 지휘 부담을 주고 있는 관심사병, 복무부적응 사병들이 현역으로 입대하는 대신 국방의 의무를 수행토록 하는 좋은 제도가 될 수 있다. 대만에서 대체복무제도가 도입된 이후, 군대 내에서 자살이나 구타 등 안전사고가 크게 줄었다고 한다. 안전사고를 유발하거나 도출할 가능성이 큰 잠재적인 복무부적응자들이 현역 대신 대체복무에 지원했기 때문이다. 대체복무제도의 길을 열어 병역의무의 이행에 일정한 선택권을 부여하고, 대신 현역에게 복무기간이나 월급 등에서 합리적인 차이를 두어 우대하는 방안을 적극적으로 검토해야 한다.

군사정권하에서 군인들의 처우와 복지를 위한 수십 개의 법령이 만들어졌지만, 일반 사병들의 권리에 대한 규정은 눈 씻고 찾아보려야 볼 수 없다. 군인이 ‘제복 입은 시민’으로 대우받지 못하는 사회에서는 군인도 사람이냐는 질문이 나올 수밖에 없다. 도대체 군인에게 어떤 기본권이 주어져야 하고 어떤 기본권이 법률에 따라 제약될 수 있는지를 가늠할 군인인권법의 제정이 시급하다.

민주화의 과정에서 한국사회는 실제 개혁이 이루어지지 못한 채 ‘개혁 피로증’이란 신조어를 낳았다. 이번 조사를 통해서 본 연구팀은 군대에서도 인권이 강조되면서 실질적인 인권의 개선은 충분히 이루어지지 못한 채 지휘관과 간부들은 ‘인권 노이로제’라는 말을 쓰고 있음을 확인할 수 있었다. 현재 많은 지휘관과 간부들은 전투력 향상이라는 기본임무보다도 사고예방과 부대관리에 훨씬 더 정력을 쏟고 있는 실정이다. 일반 병이 존엄한 인간으로 대접받을 수 없는 상황을 그대로 둔 채 일선 지휘관과 간부들이 언제 인권 관련 사고가 터질지 전전긍긍하는 상황은 인권의 보장을 위해서도, 정예강군의 육성을 위해서도 결코 바람직한 일이 아니다.

군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구에 대한 토론

이계수

건국대 법과대학 교수/ 국가인권위원회 군 전문위원

I. 총평

1. 연구팀이 체계적으로 한 달 가까이 사단급 13개 부대와 대대급 2개 부대를 방문하여 설문 및 심층조사를 진행한 점은 높이 평가할 만하다.

이 과정에서, 비록 부분적으로 아쉬운 대목은 있지만, 군 당국이 열린 자세로 조사 협력한 점도 이전의 외부연구와 차별되는 부분이다.

토론자는 2002년도 천주교인권위가 국가인권위원회의 용역을 받아 수행한 인권실태조사에 참여한 적이 있는데, 그 때와 비교한다면 조사과정과 결과 양면에서 큰 진전이 있는 것으로 평가할 수 있다. 2005년에는 유난히 사건사고가 많아 국민들의 군에 대한 관심이 컸다. 또한 대통령과 장관이 이 문제에 관심을 가졌고, 그 결과 국방부 내에 병영문화개선위원회가 설치되어 병영문화개선방안을 제시했던 그간의 사정이 이러한 변화에 영향을 미쳤겠지만, 연구팀이 체계적으로 성실하게 실태조사를 한 점은 평가할 만하다.

이러한 실태조사를 바탕으로 2002년도 천주교인권위원회 연구와 2004년 국방연구원의 연구, 그리고 2005년 6월 한겨레신문 조사 당시와 비교하여 군대내 인권상황 및 의식과 관련한 최근 3-4년 사이에 일어난 변화 - 구타 등이 실제로 줄어들고 있음을 확인 - 를 포착하고자 노력한 점도 눈에 띈다.

설문조사를 통해 확보한 데이터를 정확하고 세밀하게 분석한 점도 훌륭하다.

인권실태에 대한 조사·분석도 자유권만이 아니라 사회권, 문화적 권리, 의료권 등 군인 인권 전반에 걸치고 있다는 점도 주목할 만하다. 간부와 병사의 인권실태와 인권의식을 별도로 분석하고 간부와 병사의 관계개선 등도 구체적으로 적시하고 있는 점도 잘 된 점이다.

이러한 다각적인 조사를 통해 구체적인 개선방안 - 예컨대 월급권을 보장하기 위해 최소 10만원까지 병사의 월급을 우선적으로 인상한다는 방안은 병사들에 대한 설문조사를 통해 적정 월급수준을 문의한 결과로 제시한다거나 '진급'을 매우 중요시 여기는 간부들의 의식에 대해 확인하고(257쪽), 다면 평가를 강화하고 불법적인 명령이나 지시에 대해서는 거부할 수 있는 권한을 부여한다든지(258쪽), 진급에 영향을 주는 지휘라인 책임추궁제 기준을 완화할 필요성(304쪽)을 주장하는 것 등 - 을 제시하고 있는 점도 높이 평가할 수 있다.

2. 다만, 여러 개선방안이 구체적으로 어떤 방식과 절차를 통해 실현될 수 있는가와 관련한 고민의 구체성이 다소 떨어지는 것은 아쉬운 대목이다.

예컨대 간부와 병사들의 인권의식, 간부의 태도 등이 객관적 제도 못지않게 중요함을 여러 군대에서 지적하고 있으며, “군대 조직에서는 간부들을 대상으로 한 인권교육이 우선적으로 더 중요하고 강화되어야 할 것”(261쪽)이라고 지적하는 등 인권의식·태도의 변화를 유도하기 위한 인권교육의 중요성을 강조하고 있으나, 정작 인권교육을 어떻게 해야 할 것인가 하는 부분에서는 구체적인 고민이 다소 부족해 보인다.

즉, 군인지위에 대한 포괄적인 인권교육(26쪽), 간부 대상 인권교육의 필요성(262-263쪽)을 지적하고 하고, 차별을 없애고 소수자 존중을 위해 ‘차이’와 ‘차별’의 다름에 대한 인권교육을 진행해야 한다(xix쪽)고 제언하고 있으나 구체적으로 어떤 통로를 통해 그러한 인권교육을 할 것인지는 제시되지 않고 있다. → 주제 넘은 얘기인지는 모르겠으나, 이와 관련하여 토론자의 간단한 제언을 뒤에 덧붙여 놓았다.

3. 제3장 ‘군인 인권의 개념과 법적 고찰’ 부분에서 군인인권에 대한 국내 법제를 자세히 소개한 점은 잘 읽었다. 군인복무규율의 문제라든가, 상급자 중심적·전시 중심적 논리를 앞세우는 군형법의 문제점을 잘 지적하였다. 특히 후자의 경우는 군형법을 한번이라도 읽어본 법률가라면 누구라도 공감할 수 있는 부분인데, 이런 것들이 왜 이제껏 제대로 논의되지 못했는가 하는 안타까움이 있다. 이제라도 본격적으로 지적되었으니 이러한 연구가 앞으로 구체적인 군 형법 개정노력으로 이어졌으면 하는 바람이다.

한편, 군인인권에 대한 외국의 입법례를 소개하면서 독일의 그것을 대체로 참고하였는데 그러한 참고가 우리에게 주는 의미에 대해서는 제대로 분석되지 않았다는 느낌이다. 독일의 법제를 우리의 준거를 혹은 지향점으로 내세울 때 군 측에서 반박할 수 있는 부분을 충분히 고려하였는지는 다소 의문이다.

예컨대 독일과 우리는 군제가 다르다. 또한 병력규모도 다르다. 독일은 공식병력이 27만 명 수준이나 한국은 69만 명 수준이다. 전체 인구에 대비하더라도 우리의 경우 병력수가 훨씬 많다. 양국 모두 징병제를 유지하고 있으나 독일의 경우 진정한 의미의 징병제인지는 생각해 볼 필요가 있다. 또한 독일의 경우 양심적 병역거부의 인정으로 인해 다수의 대학생들이 군에 입대하지 않으며, 통일 이후 구동독 출신의 청년실업자들이 압도적으로 많이 입대하고 있다는 사실은 전체 병사 중 81.8%가 대학 재학 이상의 학력을 가진 우리(보고서 209쪽)와 비교되는 부분이다.

따라서 독일의 입법례만을 원용하기 보다는 보다 객관적이고 다양한 비교법적 근거제시(예컨대 유엔 등 국제기구 차원에서 제시되고 있는 군인인권보장을 위한 최소기준 같은 것을 찾아보는 노력)가 이루어졌더라면 좋았을 것이다.⁵³⁾ 독일 법제소개에서도, 이미 기존 연구를 통해 익히 알려진 부분에서 크게 나아가지 못한 점도 아쉽다.

그러나 이러한 다소 사소한 지적보다도, 정작 아쉬운 대목은 ‘군인 인권의 개념과 법적 고찰’이라고 해놓고도, 군인인권‘법’ 혹은 군인인권보장을 위한 ‘법제화’(Verrechtlichung)에 대한 이해를 어떻게 해야 할 것인가 하는 부분이 제시하지 못한 점이다. 이러저러한 군인인권보장법제가 있다는 얘기를 하기 이전에, 군인인권에 대한 정확한 정의와 그것을 이해하는

53) 이미 국내의 관계자들에게 많이 배포되어 있는 Georg Nolte (Ed), *European Military Law Systems*, De Gruyter, Berlin, 2003 같은 자료들에 나와 있는 군인인권보장 방안을 검토하는 것도 한 방법이였을 것이다.

방식에 대한 나름의 준거 틀이 있어야 한다.

사실, 군인인권이 무엇이며, 그것에 어떻게 접근해야 할 것인가 하는 문제를 나름대로 정리하지 않고서는 군인인권보장을 위한 장기적인 비전을 제시하기 어렵다. 토론자도 이전 시기에는 이 부분에 대해 깊이 있게 고민해보지 못했다.

아래에서는 이 부분에 대한 토론자의 개인적 생각을 제시하겠지만, 토론자의 생각도 완전한 것은 아니므로, 앞으로 이 부분에 대한 토론이 있기를 기대해 본다.

II. 군인인권‘법’에 접근하는 방법: 자유주의와 규제주의 사이에서?

1. 토론자도 이미 여러 기회를 통해 군인을 ‘제복을 입은 시민’으로 강조한 바 있다. 그것은 전통적인 특별권력관계론의 극복을 의미한다. 여기에 대해서는 異論이 없다. 그러나 군인의 특수한 지위를 무시할 수는 없는 것이고, 이 부분에서 군인인권보장을 위한 법제화 작업이 직면할 수밖에 없는 한계도 존재한다는 사실을 인정하는 것도 필요하다. 그러한 인식 위에서 군인인권의 법제화 대한 고민이 진행되어야 한다. 이를 좀 더 부연해 보자.

2. 법제화(Verrechtlichung, Juridification)의 문제를 어떻게 보아야 할 것인가 하는 점은 매우 정교한 분석을 필요로 한다. 그러나 현상적으로만 보면 한국군대가 현재 법제화의 국면으로 접어들고 있다는 사실은 분명해 보인다.

이러한 현상에 대해서는 공론에서의 충분한 논의과정을 통해 자율적으로 군대 인권 관련 규범이 형성되고 이것이 입법에 반영되는 과정을 거치지 않았으며, 정치권·상층 엘리트의 정치협상에 의해 만들어진 군대 인권 관련 규범이 군인들의 삶을 타율적으로 규율하는 것이 아닌가 하는 불만, 불안감이 존재할 수 있다. 법으로 담아낼 수 없는 군대 자체의 논리, 맥락을 군 외부 인사들(정치인, 시민사회)이 이해하고 있는가 하는 불만도 존재할 것으로 본다. 시민사회와 다른 군대사회의 논리를 강조하며 차이를 부각시키려는 시도도 존재할 것이라고 본다.⁵⁴⁾

나는 이런 현상을 바라보면서 우리 군에 대한 입법방침과 관련해서는 기존의 자유주의적 접근도 문제이지만, 규제주의적 접근도 문제라고 본다.

물론 현재 군대 인권과 관련하여 규제주의라고 부를 수 있을 정도의 입법이 이루어진 것은 아니다. 그래서 당분간은 규제주의적 접근이 실천될 것으로 본다. 그러나 궁극적으로 그러한 접근법을 통해 군대 내 인권의 문제를 해결할 수 있을 것인가 하는 점에 대해서는 현재나 자신도 고민해보고 있다. 미리 예단하기는 어렵지만 우리 군과 사회는 군대 내 인권문제와 관련하여 기존의 자유주의적 입법태도에서 규제주의 단계를 거쳐 어느 시점에서는 제3의 모델에 대해 고민하게 될 것으로 본다.

이 제3의 모델을 간단하게 반성적/절차주의적 패러다임(reflexive/proceduralist paradigm)이라고 부를 수 있다. 이 패러다임은 규제받는 부분영역의 자율적인 반성·성찰(reflection)을

54) 보고서에서도 군대내 간부들의 이러한 인식을 확인하는 통계자료가 제시되어 있다. “병사들의 인권이 개선되려면 누가 주체가 되어야 한다고 생각하십니까?”라는 질문에 간부들은 “시민사회단체 및 병사들의 부모라고 응답한 비율은 각각 0.8%, 1.2%에 불과했다.” 보고서는 이러한 결과를 두 가지로 해석한다. 한 가지 해석은 병사인권문제와 같은 군대의 문제는 군 내부에서 스스로 해결해야 한다는 것이고 또 다른 해석은 군 외부의 국가기관 및 단체가 군 내부의 문제에 개입하는 것에 매우 부정적이라는 것이다. 보고서, 293-294쪽.

중시하고, 이를 위해 실질적인 내용보다는 ‘절차’(procedure)에 대한 규제를 중시한다든 점에서 ‘반성적’ 또는 ‘절차주의적’ 패러다임으로 부를 수 있다.

성희롱과 관련한 법 패러다임의 변화가 꼭 이와 같았는데, 성희롱의 문제를 전적으로 사적인 자율의 영역으로 방치하는 것도 문제이지만, 전적으로 국가의 입법에 의해 통제한다는 것도 무리라고 생각할 수 있다. 그래서 국가는 성희롱문제가 자율적으로 처리될 수 있는 틀(Rahmen)을 제공하는 데 집중해야 한다는 주장, 즉 ‘반성적 또는 절차주의적’ 패러다임이 제시되고 있는 것이다.

군대 사회를 과거처럼 법으로부터 전적으로 배제된 영역으로 보는 것도 잘못이지만 이른바 ‘전부유보설’의 관점에서 군대사회의 전 영역을 모두 법적으로 규율하겠다는 것도 잘못이며, 그렇게 할 수도 없다. 부분사회의 독자성, 고유성을 전적으로 부정하는 접근은 규제실패에 이르기 쉽다는 점을 상기할 필요가 있다.⁵⁵⁾

3. 토론자는 이러한 측면을 입법자와 개혁가 모두 정확하게 인식해야 한다고 생각한다. 또한 이러한 측면을 군 측에도 설득력 있게 제시하는 것이 필요하다. ex. 현재 논의되고 있는 군인인권문제의 법제화를 군에서는 어떤 식으로 바라보아야 하는지 하는 문제.

III. 提言: 군인인권교육 - 군대와 대학을 연계하자.

1. 이번 연구에서도 밝혀졌듯이 현재 군에 복무 중인 병사들의 지적 능력은 세계 그 어느 군대보다도 높다고 하겠다. 이러한 군인들에게 과거와 같은 방식의 훈육이나 교육은 타당하지 않다. 병사를 관리의 대상으로 보는 것도 잘못이다.

그러나 현실에서는 그런 일이 비일비재하고, 병사들이 그런 식의 훈육이나 교육 혹은 가혹행위를 당하게 되었을 때 대처할 수 있는 능력도 매우 낮은 듯하다. 병사들 상당수가 대학졸업 혹은 대학재학 중 입대한 자임에도 불구하고 자기 권리에 대해 무지하며, 군대 내에서 발생하는 인권문제에 대한 해결 능력이 떨어지는 이유는 무엇인가?⁵⁶⁾

그것은 군대라는 제도 그 자체가 안고 있는 문제때문이기도 하겠지만, 병사들의 낮은 인권의식(권리자각의식)에서 기인하기도 한다고 생각한다. 이러한 낮은 인권의식을 높이려면 무엇보다도 인권교육이 강화되어야 한다.

2. 그렇다면 그 교육은 어떻게 이루어져야 하는가? 이에 대해서는 병사와 간부로 나누어 생각해 볼 필요가 있다. 그런데 간부에 대한 ‘병사인권관련교육’은 현재 군 내부에서 이루어지고 있으나, 보고서에 따르면 그 실효성은 극히 떨어진다.

장교와 부사관 각각 11.6%, 28.3%가 병사인권에 관련된 교육을 전혀 받지 못한 것으로 나타났다. 5회 미만 교육을 받은 장교와 부사관은 각각 67.4%, 70.8%였으며 인권교육 경험자의 79.3%는 인권교육 담당자가 정훈장교였다고 응답했다. 그러나 인권교육 횟수와 관련 문항을

55) 이점에서 위 보고서도 “군대는 조직의 위계질서라는 특성상 공적인 영역에서 민주화가 이루어지기 어려운 측면이 있다. 그러나 사적인 영역에서는 민주화가 달성되어야 한다.”고 적절히 지적하고 있다. 보고서, 255쪽.

56) 예컨대 보고서 247쪽은 상당수의 병사들이 ‘고충처리업무 담당 부서 설치’여부를 인지하지 못하고 있는 것으로 적시하고 있다.

교차분석한 결과 어떠한 의미 있는 상관관계를 발견하기 힘들었는데 이는 군대에서 이루어지는 간부대상 인권교육의 실효성에 의구심을 갖게 한다.⁵⁷⁾

따라서 우리는 다른 방식의 간부인권교육을 설계해 볼 필요도 있다고 생각한다. 간부의 의식수준, 의지가 군대 내 인권문제 해결에 매우 ‘의미 있게’ 작용하는 것이 분명한 이상, 효과 없는 교육을 대체할 새로운 교육방식과 채널이 마련되어야 한다.

그러한 채널의 하나로 토론자는 또한 군대와 대학의 연계를 강조하고 싶다.

즉, 간부교육을 담당하는 각종 사관학교의 교과과정에서 인권교육의 중요성을 계속 얘기해야 하겠지만, 그것은 그것대로 하고, 교육부가 개입하여 학군무관(학군사관+학군부사관)에 대한 인권교육을 실시해야 한다.

예컨대 학군사관(ROTC) 후보생 교육과정이 만들어져 있는 대학별로 군인인권을 중심으로 한 ‘인권법 강좌’를 개발하여, 이를 학군사관의 교육과정 내에서 시행하도록 하는 것도 한 방안이 되리라고 본다.

또한 학군사관 외에 학군부사관 후보생 교육과정에도 동일한 강좌를 개발하여 실시하도록 한다. 실제로 군에서는 부사관의 역할이 매우 중요하므로 이 과정에 대한 인권교육도 결코 등한시 할 수 없다. 다만, 부사관의 경우 전문대학이나 실업계고등학교에서 이들을 대상으로 인권교육을 실시하기가 쉽지 않으므로 대학에서의 교육방식과는 다른 방식을 연구해보아야 할 것이다.

학생군사교육실시령

제3조 (교육대상자) 제2조의 규정에 의한 학군무관후보생과정의 교육대상자는 다음 각호와 같다.

1. 학군사관후보생과정의 교육대상자의 범위는 대학·교육대학 및 사범대학의 제2학년까지의 소정의 교육과정을 이수한 재학생으로서 지원에 의하여 선발된 자로 한다. 다만, 항해과·기관과·어업학과 또는 어로학과에 재학하는 학생의 경우에는 제1학년에 재학하는 자로서 지원에 의하여 선발된 자를 그 대상으로 할 수 있다.

2. 학군부사관후보생과정의 교육대상자의 범위는 교육인적자원부장관이 국방부장관과 협의하여 정하는 전문대학 및 실업계고등학교의 제1학년에 재학하는 자로서 지원에 의하여 선발된 자로 한다.

제4조 (군사교육의 주관)

① 군사교육은 교육인적자원부장관이 국방부장관과 협의하여 주관하고, 제3조의 규정에 의한 학교의 장이 학칙이 정하는 바에 의하여 이를 실시한다.

※ 위 시행령의 모범은 병역법 제57조이다.

병역법 제57조 (학생군사교육등)

① 고등학교 이상의 학교에 재학하는 학생에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 일반군사교육을 실시할 수 있으며, 그 군사교육을 받은 사람에 대하여는 현역병(제21조·제24조 및 제25조의 규정에 의하여 복무중인 사람을 포함한다) 또는 공익근무요원의 복무기간을 단축할 수 있다.

57) 보고서, 289쪽.

3. 이와는 별도로 병사에 대한 인권교육의 채널도 다양화 할 필요가 있다. 여기서도 새로운 채널로 대학과 군의 연계를 강조하고 싶다.

구체적으로 대학 내에 ‘입영자를 위한 예비학교’ 및 ‘전역자를 위한 복학전 준비학교’ 등을 설치하도록 교육부가 지원하는 방안을 조심스럽게 제안해본다.

‘예비학교’에서는 입영절차에 대한 교육 및 ‘병역의무 이행이 적합하지 않을 수 있는’ 대학생에 대한 상담, 군대생활과 인권에 대한 교육 및 군대생활에 대한 사전예비지식전달(전역병이 참여하여 도움을 줄 수도 있을 것임) 등을 행할 수 있으며, ‘준비학교’에서는 전역 후 복학이전의 학생들에 대한 학습지원 및 ‘폭력경험’에 대한 치유과정 같은 것을 제공하여, 군복무자들이 느끼는 상대적 박탈감⁵⁸⁾을 어느 정도 상쇄해주며 군대에서의 폭력 혹은 ‘불합리한 상황’ 경험이 사회로 이전되지 않도록 도울 수 있을 것이다.

58) 군가산제가 없어진 후 군복무자들이 박탈감을 느끼고 있는 것으로 알고 있다. 실제로 공무원시험 등에서 최근 여성들의 약진이 눈에 띄는 것은 사실이다.

병사인권 개선을 위한 10대 정책제안

국회의원 임종인

'05.1.10. 훈련소 인분사건, '05.6.19 전방GP총기사고, 계속되는 군내 가혹행위와 사망사고들은 우리에게 국방개혁의 우선순위가 무엇인지를 가르쳐 주었다. 이런 상황에서 국가인권위원회가 군대내 인권상황을 조사하고 개선 방안을 연구한 것은 매우 적절한 조치라고 생각한다.

나는 국회 국방위원으로서 '병사들의 인권과 복지 향상'을 의정활동의 목표로 삼고 있다. 그래서 총기사고, 인분사건이 터졌을 때도 진상조사단으로 참여했고, 평소에도 여러 부대들을 다니면서 병사들의 인권과 복지실태를 점검하고 있다.

병사 인권이 개선되지 않는 가장 큰 원인은 간부들이 병사들을 하찮게 여기기 때문이다. 그러다보니 병사들도 서로를 귀하게 여기지 않고 함부로 대한다. 나는 한국군의 이런 그릇된 철학을 바꿔야 한다고 생각하며, 그 방안으로 10가지 정책을 제안하고 있다. 실태조사와 비교하면서 말씀드리겠다.

첫째, 병사월급을 30만원으로 올려야 한다

나는 민주국가에서의 병역의무는 진시황이 백성들을 동원해 만리장성을 쌓던 시절의 강제노역과는 다르다고 생각한다. 병사들에게 의무복무를 시키려면 국민에게 세금을 걷어서 정당한 월급을 줘야 한다. 월급을 올려야 군대가 바뀐다.

나는 '05년 11월의 '06년 국방예산 심사에서 '05년 46,600원이던 병사월급(상병기준)을 '06년 75,000원으로 올렸다. 국방부안은 6만5천원이었으나, 동료의원들을 설득해서 7만5천원으로 올렸다. 국방부와 어떤 의원들은 한꺼번에 너무 많이 올린다고 했지만 나는 아직도 멀었다고 생각한다.

병사월급은 30만원까지는 올려야 한다. 징병제 국가인 대만이나 독일도 사회에서 또래들이 받는 평균임금의 1/3~1/4을 받고 있다. 이번 실태조사에서도 병사들은 적정월급이 10~20만원이라고 대답했다. 지금 월급에 대해 만족하는 병사는 10% 정도에 불과했다. 60%는 집에서 용돈을 받고 있었다.

병사월급이 이렇게 적은 이유는 그동안 너무 올리지 않았기 때문이다. '50년 창군당시 구좌 1,000원에서 시작한 이등병 월급은 '55~'64년(280환), '65~'75년(130원)은 물론 고도성장기인 '76~'84년(1,510원), '85~'94년(3,300원)에도 각각 10년동안 동결되어 있었다.

'50년도에 이병 1,000원, 대장 30,000원으로 30배에 불과했던 급여 차이는 '04년도에는 이병 29,900원, 대장 8,345,200원(수당 포함)으로 무려 279배로 벌어졌다. 이제 이런 격차는 시정돼야 한다.

※ 연도별 병사 월 기본급(이병 기준. 단위 (원). 국방부)

연도	~50.8.31	~50.9.30	~52.10.31	55	65	76	85
급여	1,000	2,500	3,000	280(환)	130(원)	1,510	3,300
연도	95	00	01	02	03	04	05
급여	8,700	9,600	14,800	16,500	17,400	29,900	-

※ 연도별 장성 월 기본급(대장 기준. 단위 (원). 각종 수당·관공비 제외. 국방부)

연도	~50.8.31	~50.9.30	~52.10.31	55	65	76	85
급여	30,000	45,000	90,000	30,900(환)	40,720(원)	534,400	761,000
연도	95	00	01	02	03	04	05
급여	2,042,000	2,605,000	3,365,000	3,757,000	3,950,000	4,168,000	-

둘째, 의무복무기간을 18개월로 줄여야 한다

○ 참여정부 병 복무기간 단축 현황

군 별	육 군	해 군	공 군
단축기간(개월)	26->24	28->26	30->27

전 세계에서 징병제를 하는 60여개국 중 우리보다 긴 의무복무기간을 가

진 나라는 북한을 비롯한 5개국에 불과하다. 독일, 헝가리 등 선진국은 대부분 복무기간이 1년 이하이다.

병사들이 기능을 습득하는 데는 1~2개월이면 충분하다. 전차나 자주포 등 전문성이 필요한 병과는 부사관 같은 직업군인에게 맡기면 된다. 병사들의 의무복무기간은 18개월이면 충분하다.

셋째, 내무반을 침대형으로 빨리 바꿔야 한다

○ 병사 내무반 연차별 개선계획(국방부 '06년 예산심사자료)

구 분	총 소요	기 개선	향후 개선	'05	'05 추경	1단계					2단계
						계	'06	'07	'08	'09	'10이후
통합막사 (대대) (BTL)	1,085	137	948	85 (10)	25	168 (200)	34 (56)	34 (56)	40 (55)	41 (23)	460
GOP/해·강안 (동)	1,245	336	909	100	40	430	100	110	110	110	339
해·공군 내무반(동) (BTL)	1,222	48	1,074	46	24	199 (248)	50 (60)	44 (62)	50 (63)	55 (63)	557
합 계	3,452	521	2,931	231 (10)	89	797 (448)	203 (126)	188 (118)	200 (118)	206 (86)	1,356
총소요 (억원)	-	-	131,158	5,229	2,822	22,488	5,230	5,093	5,748	6,417	100,619

총기사고가 난 GP 내무실을 가보고 사고가 나는 것이 필연이라는 생각이 들었다. 병사들은 지하에 있는 낡고 좁은 마루에서 36명이 짐통더위와 싸우며 잠을 자고 있었다. 정부에서는 2015년까지 2단계로 나눠 소대단위(40명) 마루형(0.7평)을 분대단위(10명) 침대형(2.0평)으로 바꾼다는 계획이지만 너무 늦다. 더 앞당겨야 한다.

'03년부터 시작된 사병 내무반 개선현황을 보면 총소요 3,452동 중 '04년까지 521동을 개선해 15%를 개선했다. '05년에도 5,229억원(231동)을 들였지만, 앞으로 12조3,067억원이 더 필요해 예산부담이 적지 않다.

그러나 21세기 세계 10위권 경제대국 대한민국 군대에서 100년전 러일전

쟁(1904~1905) 때 일본군이 쓰던 내무반을 그대로 답습하고 있다는 것은 수치스런 일이다. 예산이 부담스럽다면 민자사업(BTL) 외에 국민성금이라도 모아서 더 빨리 사업을 완료해야 한다.

넷째, 미군의 75%(6,912원)까지 식대를 올려야 한다

○ 미군(카투사)과 한국군 식대 비교

구분	미군(카투사)		한국군	
	병/부사관	장교	병	장교/부사관
금액(원)	9,217(8.9\$)	6,045(5.8\$)	4,665	4,551

(기준 : '05.9.28 현재. 1\$=1,035원으로 계산.)

○ 한국군 식대 미군(카투사)의 75%수준 인상

용산 미군기지를 방문해 한국군 카투사와 미군의 생활을 살펴보았다. 의식·주 모든 면에서 한국군과 차이가 많았지만 양질의 뷔페식 식사를 하는 것을 보고 깊은 인상을 받았다.

이번 실태조사에서는 식사에 대한 병사들의 만족도가 향상됐다고 하는데, 내가 보기에는 매우 부족하다. 미군(카투사)과 한국군의 하루 식대를 비교하면, 한국군 장교(4,551원)는 미군(9,217원)의 75%인데 비해 병(4,665원)은 미군병사(9,217원)의 51%에 불과하다.

이라크 자이툰부대도 가보니 식사의 질이 좋았다. 식사비를 물어보니 한국군 식대의 두배라고 했다. 우리 병사들에게도 미군이나 자이툰부대처럼 질 좋은 식사를 제공해야 한다. 식대를 미군 병사의 75%수준(6,912원)까지 대폭 올려야 한다. 예산이 많이 드는 것도 아니다.

※ 한국군 병사 식비예산과 추가예산 대비표

구분	하루식비	연간예산 ⁵⁹⁾	추가예산
한국군	4,665원	8,511억원	-
카투사	9,217원	16,819억원	8,308억원
카투사의75%	6,912원	12,614억원	4,103억원

다섯째, 보급품 지급을 확대하고 품질을 높여야 한다

○ 카투사(미군)와 한국군 사병 보급품(개인피복) 비교

구 분	보급기준(점)			단 가 (원)			
	카투사 (1)	한국군 (2)	차이 (1-2)	카투사 (1)	한국군 (2)	차이 (1-2)	비율 (%)
전투모	2	1	+1	(\$ 6.85) 7,090	2,130	+ 4,960	30%
동전투복	2	2	0	(\$53.35) 55,217	24,578	+ 30,639	45%
하전투복	2	1	+1	(\$46.95) 48,593	26,286	+ 22,307	54%
전투화	2	2	0	(\$75.40) 78,039	42,141	+ 35,898	54%
방상외피	1	1	0	(\$56.40) 58,374	25,995	+ 32,379	45%
요 대	2	1	+1	(\$ 1.95) 2,018	1,600	+ 418	79%
박 클	1	1	0	(\$ 0.45) 466	217	+ 249	47%
모장갑	2	1	+1	(\$ 1.75) 1,811	1,379	+ 432	76%
전피장갑	1	1	0	(\$18.80) 19,458	10,370	+ 9,088	53%
모양말	8	8	0	(\$ 1.50) 1,553	2,298	-745	148%
면수건	2	3	-1	(\$ 2.65) 2,743	1,048	+ 1,695	38%
런닝(갈색)	6	6	0	(\$ 2.95) 3,053	3,613	-560	118%
팬티(갈색)	6	7	-1	(\$ 1.75) 1,811	2,403	-592	133%
활동화	1	1	0	(\$ 9.20) 9,522	7,050	+ 2,472	74%
의류대	1	1	0	(\$18.25) 18,889	13,300	+ 5,589	70%
동운동복	1	1	0	(\$39.45) 40,831	30,500	+ 10,331	75%
하운동복	2	1	+1	(\$18.10) 18,734	11,376	+ 7,358	61%
동내의	2	2	0	(\$25.45) 26,341	22,670	+ 3,671	86%
체육모	1	0	+1	(\$ 3.05) 3,157	0	+ 3,157	-
체육 자켓	1	0	+1	(\$61.80) 63,963	0	+ 63,963	-
베레모	1	0	+1	(\$ 5.30) 5,486	0	+ 5,486	-
판초우의	1	1	0	(\$47.35) 49,007	15,698	+ 33,309	32%
세탁용 백	1	0	+1	(\$ 8.20) 8,487	0	+ 8,487	-

· 산출근거

- 한국군 : '04년 지급기준 및 조달단가 (환율\$=1,035원. '05.9.28 현재)
- 카투사 : 주한 미육군사령부 규정 600-2

표에서 보듯이 미군(카투사)과 한국군 사병의 개인피복의 종류와 단가를 비교해보면, 한국군의 전투모, 동전투복, 방상외피, 박클, 면수건, 판초우의의 단가는 미군의 50%에도 미치지 못했고, 하전투복, 전투화, 전피장갑은 50%대로 나타났다. 품질도 미군보다 나빴다.

언론을 통해 자이툰부대의 멋진 모습을 많이 보셨을 것이다. 그런데 그게

59) 1일식비×50만× 365일

저절로 멋진 게 아니다. 사막복이라고 해서 우리 병사들의 전투복보다 질도 좋고 비싼 옷을 입혀놓았기 때문이다. 우리 병사들의 하전투복 단가가 26,000원인데 비해 사막복은 43,000원이다. 우리 병사들에게도 질 좋은 보급품을 제공해야 한다.

더구나 미군(카투사)에 우리 병사들은 보급품의 수도 적다. 당장 하전투복과 하운동복을 1점씩 더 지급해야 한다. 병사들이 여름철에 위생을 유지하면서 훈련과 생활을 하도록 하려면 지급품을 늘려야 한다. '05년 연말 국방위원회 '06년 예산심사에서 하전투복과 하운동복을 1점씩 더 지급하기 위해 노력했으나 뜻을 이루지 못했다. 내년에는 지급할 수 있도록 노력하겠다.

여섯째, 휴대전화와 인터넷 사용을 확대해야 한다

이번 실태조사에서 공중전화 이용도는 높게 나타났지만 시설부족으로 공중전화 사용이 어렵다는 응답은 늘어났다. 대안은 휴대전화를 허용하는 것이다. 일과시간 외에 병사들의 휴대전화 사용을 허용해야 한다.

젊은이들에게 휴대전화는 단순한 전화가 아니다. 사진, 음악, 오락을 모두 즐길 수 있는 생활도구다. GP총기사고를 일으킨 김일병이 휴대전화를 통해 스트레스를 풀고 외부와 소통할 수 있었다면 끔찍한 사고는 일어나지 않았을 것이다.

인터넷 사용도 확대해야 한다. 중대단위에 소규모 PC방이 있지만 병사들이 사용하기 어렵다. 실태조사에서 나타났듯이 인터넷을 통해 외부와의 소통이나 제안, 청원을 할 수 없는 실정이다. PC방이 확대되는 만큼 인터넷 사용 제한도 대폭 풀어야 한다.

일곱째, 병사들의 서열문화를 고쳐야 한다

군대내 인권상황을 개선하기 위해서는 고참과 신참을 가르치는 서열문화도 바뀌어야 한다. 훈련소 입대날짜에 따라 1~2주일 간격으로 정해지는 서열문화는 병사들의 인권의식을 해치는 주범의 하나다. 4단계 계급을 줄이고, 지휘

관계를 명확히 규정한다면 많은 개선효과가 있을 것이라고 본다.

여덟째, 병영에서 존댓말을 사용해야 한다

이번 실태조사에서도 평균 28.4%의 병사가 언어폭력을 경험했다고 대답했다. 전방부대 총기사고 당시에 병영내 언어폭력이 하나의 원인으로 파악되었다. 따라서 구타나 가혹행위 뿐만 아니라 언어폭력도 병영에서 추방해야 한다.

훈련시간 외에는 병사 상호간에 존댓말을 사용토록 하는 것도 검토해 볼 충분한 가치가 있다고 생각한다. 억압적이고 권위적인 병영풍토를 개선하기 위해서는 인격을 존중하는 언어문화를 만들어야 한다.

아홉째, 병사 징계영창을 폐지해야 한다

나는 병사에 대한 징계영창 폐지법안을 제출해놓고 있다. 징계영창은 사법적 권한이 없는 지휘관이 일방적으로 사람을 가둘 수 있도록 하고 있어 위헌이라고 보기 때문이다. 헌법 12조(신체의 자유)는 사람을 가두는 형벌은 적법한 절차에 따라 법관의 결정에 의해서만 할 수 있다고 규정하고 있다.

더구나 영창처분은 매년 13,000여건으로 전체 징계처분의 2/3를 넘는다. 군에는 영창제도 외에도 강등·휴가제한·근신 등 합법적인 징계제도도 있다. 반성문, 외출제한, 사역처분, 봉사활동, 군기교육대, 각종 인사처분 등 다른 수단도 얼마든지 강구할 수 있다. 그런데도 이처럼 영창처분이 남용된다는 것은 그만큼 병사들에 대한 인권침해가 심하다는 얘기다.

그런데도 이번 실태조사를 보면, 간부들은 50%이상이 영창제도가 효과적이라고 대답했다. 35%는 병사인권과 지휘권이 충돌한다고 대답했다. 40% 이상은 불법 부당한 명령에 대한 저항권에 대해 부정적으로 답변했다. 간부들의 인권의식이 이 정도여서는 곤란하다. 간부들에 대한 인권교육을 강화해야 한다.

○ 최근 병사 징계처분 현황(국방부 보고자료)

구분	계	강등	영창	휴가제한	근신
계	91,316	134	64,924	23,174	3,084
'00년	14,723	1	11,698	2,627	333
'01년	16,703	6	12,721	3,469	447
'02년	17,496	3	12,536	4,297	600
'03년	18,737	0	13,204	5,006	567
'04년	19,786	1	12,476	2,534	376
'05/4	3,630	0	2,139	1,267	224

열재, 자살사고 방지에 주력해야 한다

○ 최근 군내 사망사고 현황(국방부 보고자료)

구분	계	안전사고								군기사고				
		소계	차량	항공	폭발	추락	익사	화재	기타	소계	자살	총기	폭행	기타
'05/7	83	34	12	4	1	3	9		5	49	39	8	1	1
'04	134	65	27	6	3	4	13	1	11	69	66		1	2
'03	150	73	29	12	1	10	13		8	77	69		1	7
'02	158	72	34	5	2	12	9		10	86	79	2	2	3
'01	164	95	37	5	2	11	19	1	20	69	66			3
'00	182	96	43	3	1	12	14		23	86	82		2	2

최근 5년간 장병 사망사고는 2000년 182명에서 2004년 134명으로 점차적으로 줄고 있다. 이번 실태조사에서도 구타 및 가혹행위, 언어폭력이 상당히 개선되고 있는 것으로 나타났다.

그러나 표를 보면 사고 감소내역은 안전사고가 줄어들었기 때문이다. 매년 전체 사망사고의 40~50%에 이르는 자살사고는 큰 변화가 없다. 자살사고는 군에서는 이 점에 유의해서 자살사고를 줄이는데 집중해야 한다.

군대내 인권상황실태조사 및 개선방안 연구 결과 발표 및 토론회 토론문

오창익/ 인권실천시민연대 사무국장

행사를 준비하는 분들이 필자에게 요청한 것은 ‘쓴소리’였다. 필자에게 주어진 시간이 너무 짧아서 필자가 연구팀의 노고를 제대로 살필 기회는 없었다. 다만, 필자는 필자에게 주어진 역할에 충실하기 위해 생각나는 대로, ‘쓴소리를 해야 한다고 작정한 상태에서’ 보고서를 훑어본 ‘느낌’의 수준에서 ‘쓴소리’를 하고자 한다.

2005년 6월, 28사단 총기난사 사건이 터진 다음, 인권단체나 국가인권위원회는 물론이고, 언론, 의회, 그리고 군 당국까지 군내 인권문제에 주목하였다. 이는 예전의 사례에 비취볼 때 상당한 진전이였다. 불행한 사건이었지만, 사태의 근원적 해결을 위해 군내 인권문제를 주목하고, 이를 개선하려는 노력이 동시적으로 진행되었다는 점은 이전에 비해 우리 사회가 인권의 측면에서 훨씬 더 성숙한 태도를 갖게 되었음을 확인시켜주었다. 보고서 [군대내 인권상황실태조사 및 개선방안 연구](이하, 보고서)는 이러한 노력으로 만들어진 하나의 중요한 성과로 기억될 것이다.

보고서는 충격적인 사건 이후에 나온 것이지만, 사후약방문은 아니다. 지금도 진행되고 있는 일련의 반인권적 기제와 의식 등을 시정하고자 하는 노력의 일환이다.

보고서 연구팀이 서론에서 강조하고 있는 것처럼, “우리의 군대를 ‘가고 싶은 군대’ 까지는 아니더라도 ‘보내 놓고 불안하지는 않은 군대’ 로 만드는데 일조” 하였으면 하는 바람에서 몇가지 조언을 하고자 한다.

국가인권위원회의 연구 용역을 받아 성공회 대학교 인권평화센터(책임 연구자 : 한홍구 성공회대학교 교양학부 교수)가 진행한 군대내 인권상황 실태조사와 개선방안 연구는 한 달 동안 군부대를 직접 방문하여 대대급 39개 부대, 병사와 간부 1,800명을 대상으로 방문조사와 설문조사, 심층조사를 통해 인권상황 실태조사를 하였다.

유효한 표본을 확보되었는가 하는 의문

연구팀이 밝힌 바에 의하면, 방문조사는 사단급 13개 부대와 대대급 2개 부대를 대상으로 하였고, 사단급 부대에서는 사단별로 가능한 병과별로 3-5개 대대 혹은 상황에 따라 소대(초소)까지 방문조사를 진행하였으며, 사단급 부대에서는 각 군별 표본에 따라 병사들의 경우 최소 30명에서 최대 200명까지 설문조사를 하였고, 간부는 최소 4명에서 20명까지 설문조사를 진행하였으며, 심층조사는 해당 방문 부대마다 가능한 병사 계급별 1인과 간부는 장

교, 부사관 중 각 1인을 대상으로 진행하였다고 한다. 이러한 조사 활동의 경과 연구팀은 병사 1,318명, 장교 130명, 부사관 129명(간부의 경우 259명)의 분석대상 설문을 확보하였고, 최근 18개월 이내 전역한 예비역 104명의 분석대상 설문을 확보하였다고 한다. 그러나 이러한 표본이 유효한 의미를 가질 수 있는지, 이것이 과연 실태를 우리에게 제대로 정확하게 알려주는 근거가 될 수 있는지는 의문이다.

특히 군내 인권문제 중에서 가장 주목받는 구타 여부에 대한 설문에서 이러한 의문은 더욱 증폭된다.

선임병에게 구타를 당한 경험이 있냐는 질문에 대해 현역병 78명이 그렇다고 답하였고, 이는 전체 표본중 6.0%에 해당⁶⁰⁾한다. 보고서는 이같은 설문조사 결과⁶¹⁾를 바탕으로 하여 다양한 지표 비교를 통해 다양한 논의를 전개하고 있으나, 근거를 삼고 있는 설문조사 결과가 통계학적인 의미를 지니고 있는지 의문이다.

연구팀은 방문조사 대상부대를 국방부와 협의하여 정하였다고 하지만, 왜 어떻게 조사대상 부대를 선정하였는지, 그 근거는 제시하지 않고 있다. 또한 연구팀도 보고서에서 인정하고 있듯이 이 설문은 기본적으로 설문조사 이전에 군 당국에 의한 사전 교육이 진행되었을 가능성이 매우 높고, 설문에 응하는 병사들의 신원이 노출되거나 노출될 가능성이 있는 상태이기 때문에 병사들이 있는 사실 그대로를 설문에 밝히고 있는지 등 신뢰성에 의문이 있을 수밖에 없다. 따라서 설문조사 결과는 있는 그대로의 현실을 드러내고 있기 보다는 현실을 이해하기 위한 하나의 참고로 보는 것이 타당할 것이다. 그런데도 불구하고 연구팀은 병사 78명의 ‘구타를 당한 경험이 있다’는 응답에 기대 다양한 교차 분석(구타경험과 외모에 대한 차별과의 관계⁶²⁾, 구타 경험과 병사의 인권수준 인식과의 관계⁶³⁾, 구타 경험과 사건사고 처리 과정과 결과 만족도와와의 관계⁶⁴⁾ 등)을 시도하고 있다. 거듭 지적하지만 이러한 분석 작업 자체가 의미가 있는지 의문이다.

이런 상황에서 “구타를 당한 이후 5.1%만이 소원수리, 상담, 보고 등 조치를 한다는 것은 현재 군에서 실시하고 있는 소원수리나 상담제도가 실제로는 얼마나 무의미하게 운영되고 있는지를 반증하는 것이다”⁶⁵⁾라고 기술한 것은 명백한 잘못으로 보인다. 구타를 당했다는 78명 중에서 불과 4명의 답변에 기대고 있기 때문이다. 이러한 설문 결과가 군에서 실시하는 소원수리나 상담제도가 무의미하게 운영되는 근거가 되기는 힘들다. 만약 소원수리 등이 무의미하게 운영되고 있는 현실을 드러내고자 했다면 다른 방식이었어야 했다.

60) 예비역의 경우에는 104명 중 54명인 51.9%가 구타를 당한 경험이 있다고 응답하였다.

61) 보고서 64쪽 이하

62) 보고서 68쪽의 표

63) 보고서 69쪽

64) 보고서 69쪽

65) 보고서 73쪽

또한 설문조사 통계의 문제점은 언어폭력을 당한 경험⁶⁶⁾을 묻는 질문에 대해 현역병의 71.6%가 ‘없다’고 답한 반면, 예비역의 경우에는 8.7%만이 ‘없다’고 답한 것⁶⁷⁾은 설문 조사의 결과를 얼마큼이나 신뢰해야 하는지에 대한 깊은 의문을 갖게 한다. 28사단 사망사건 이후 천지개벽이 일어난 것도 아닌데, 욕설조차 들어본 적이 없다는 응답이 71.6%에 이른다는 것은 ‘상식⁶⁸⁾’에 부합하지도 않으며 쉽게 이해되지도 않는다.

통제를 받고 있는 사병들의 경우, 구타나 가혹행위가 아니라 단순한 언어폭력마저 당한 경험이 없다고 답변할 수밖에 없는 저간의 사정이 고려되어 다른 방식의 보다 실증적인 조사가 진행되었어야 한다.

연구팀이 통계학적 의미가 없는 적은 표본을 갖고 다른 지표와 비교하면서 “2006년 11월 현 시점에서 군복무를 하고 있는 병사들의 경우 이전과 비교해서 구타를 당하는 경우가 상당히 감소한 것만은 사실이다”⁶⁹⁾라고 단정하는 것은 무리가 있다. 구타 감소를 ‘사실’로 규정할만한 구체적인 근거를 보고서는 제시한 적이 없다. “구타에 대한 병사들의 의식 수준이 이전에 비해 상당히 긍정적으로 변화한 것만은 사실로 판단된다”⁷⁰⁾는 식의 기술도 마찬가지로 이유에서 근거를 갖지 못한 잘못된(최소한 주관적인) 판단으로 여겨진다.

주관적인 판단의 근거는 무엇인가.

보고서는 곳곳에 연구팀의 주관적이고 자의적인 견해를 밝히고 있다. 서론에서 보고서는 달라진 군내 인권현실을 언급하면서, 28사단 총기난사사건의 경우 “가해자인 김 모 일병이 육체적인 구타나 가혹행위를 당한 것은 아니었다. 그러나 ‘XX 년’과 같은 언어폭력과 인격 모독이 상상할 수 없는 끔찍한 재앙을 불러온 것”⁷¹⁾이라고 규정하고 있다. 그러나 이러한 규정은 상당한 신증을 필요로 한다. 이 사건에 대한 재판이 진행 중이고, 조사결과에 대한 유족의 의혹이 거듭 제기되고 있는 상황에서 군 당국의 수사결과발표에만 기대어 이 사건의 성격을 재단하는 것은 무리가 있다고 본다. 따라서 군 당국의 수사결과 발표를 인용하는 방식 등으로 좀 더 안전한 기술을 하는 것이 바람직할 것이다.

또한 연구팀은 군부대를 방문조사하면서 느낀 (주관적인) 소감을 보고서 곳곳에 적어 놓고

66) 연구팀은 설문지에서 언어폭력에 대해 “욕설, 모욕적 발언, 부모 비하 발언, 공포심 조장, 협박성 발언, 성 비하 발언”이라고 예를 들었다.

67) 보고서 104쪽. 예비역의 경우에도 전체 표본수가 적어서 의미있는 비교 대상은 되지 못한다.

68) 물론 이것은 필자만의 상식일 수 있다. 필자는 실증적 접근을 해보지 못했기에 실제로 얼마만큼의 병사들이 욕설 등의 언어폭력을 당해보았는지에 대해 알지 못한다.

69) 보고서 66쪽

70) 보고서 77쪽

71) 보고서 2쪽

있다. 이는 객관적인 실태를 조사하고, 그로써 현실을 정확한 인식한 바탕에서 인권친화적 대안을 모색하고자 하는 보고서의 취지와 께하지 않는 태도이다. 연구팀의 주관적인 인상은 “현재 군에서 구타 및 가혹행위 등을 근절하기 위한 노력은 사회에서 바라보는 시선 이상으로 많은 의지를 가지고 있다는 것이다”⁷²⁾는 식의 단정으로 보고서에 등장하고 있다. 그렇지만 연구팀이 군 당국이 많은 의지를 가지고 있다고 본 근거는 어디서도 찾을 수 없다. 다만, 연구팀이 방문조사시 받은 느낌이 그렇다는 것인데, 보고서에서 객관적인 사실과 주관적인 느낌이 뒤섞여 있는 것은 바람직하지 않아 보인다. 또한 연구팀은 “구타 등 내무부 조리를 근절하기 위해 지휘관과 일선 간부들이 혼신의 노력을 하고 있는 것이 느껴졌던” 부대와 “노력의 흔적이 느껴지지 않는 부대”⁷³⁾도 있다고 적고 있거나, “본 연구팀이 사단급에서 분대급까지 방문 조사를 하면서 느낀 점 중 한가지는 현재 군에서 구타, 가혹행위, 언어폭력 등을 근절하기 위한 노력은 사회에서 바라보는 시선 이상으로 상당한 의지를 가지고 있다는 것이다”⁷⁴⁾등의 똑같은 표현을 반복적으로 쓰고 있다. 같은 문장을 몇차례나 반복하는 것도 이상하지만, 정말 이상한 것은 정말 그렇게 느낀 근거가 무엇인지 하는 것이다.

용어 사용의 부적절함

보고서에는 용어사용에 있어 적절하지 못한 부분이 적지 않았다. 오자나 탈자 또는 “오후 17시⁷⁵⁾” 등의 자연스럽지 못한 표현을 ‘실수’라 쳐도, 군이 사용하는 “내무 부조리⁷⁶⁾”와 “사고자⁷⁷⁾” 등의 표현을 그대로 쓰는 것은 적절하지 않은 용어 사용의 대표적 사례로 꼽을 수 있다.

군은 구타와 가혹행위 등의 범죄행위에 대해 관행적으로 “내무 부조리”란 표현을 쓰고 있는데 이는 적절한 표현도 아니며, 사태의 심각성을 드러내지 않게 하는 모호한 표현이며 경우에 따라 사태의 본질을 왜곡하고자 하는 의도마저 엿보이는 고약한 표현이다. 또한 구타 등을 행한 범죄자(가해자)에 대한 표현도 군이 관행적으로 쓰고 있는 “사고자”라는 표현을 그대로 쓰고 있는데, 이 역시 범의를 지니고 타인의 신체 등에 피해를 가하는 구체적인 범죄 행위자에 대해 마치 주관적 의지없이 단순한 사고를 일으킨 사람이라는 오해를 불러일으키기 쉬운 표현이다.

연구팀성이 군과는 상대적으로 객관적인 거리를 유지할 수 있는 학자, 시민단체 종사자 등으로 구성되었는데도 불구하고, 이같은 군의 표현이 반복되는 것에는 주의를 기울이지 않은 이유를 모르겠다.

그리고 몇가지 조언

72) 보고서 66쪽

73) 보고서 71쪽

74) 보고서 80쪽

75) 보고서 7쪽

76) 보고서 64쪽 등

77) 보고서 73쪽 등

보고서가 구체적인 쟁점에 대해 각절마다 ‘규범 - 실태 - 대안’ 식으로 기술하고 있는 것은 일관성 있는 바람직한 기술방식으로 보인다. 그러나 사례분석의 경우 ‘개요 - 일시 및 장소 - 내용’의 순으로 기술되어 있는데, 각각의 내용이 일관되지 않고 기술⁷⁸⁾된 점은 아쉬운 대목이다.

실태조사가 설문조사와 심층 면접 외에도 보다 실증적인 다양한 방식으로 진행되었으면 하는 아쉬움이 있다. 이를테면 내부반의 1인당 사용 면적 등 실측이 가능한 부분은 실측을 했어야 했다. 단순히 구형 내부반과 신형 내부반이 1인당 면적이 0.7평과 1.9평이라고 비교⁷⁹⁾만 할 것이 아니라, 실제로 연구팀이 줄자를 들고 면적을 재면서, 침상에서 1인의 병사가 차지하는 면적 등을 살핌으로써 병사들이 ‘칼잠’을 자는지, ‘떡잠’을 자는지 등을 살폈어야 했다. 특히 의료접근권⁸⁰⁾은 단순한 설문조사만으로 사태의 심각성을 파악하기 어려운 특성이 있는데도, 심층적인 접근이 진행되지 않았던 점은 아쉬운 대목이었다.

서론에서 보고서는 군 인권문제와 관련해서 인권과 지휘권, 또는 인권과 군기를 대립하는 개념으로 대비시키는 일부의 경향에 대해 지적하고 있다. 이는 매우 중요한 현실적 쟁점이 분명하다. 그렇지만, 보고서는 “자기 병사들의 인권을 지켜주지 못하는 군대가 인권이 보장되는 군대보다 강군일 수 있는 것일까?”라고 묻기만 하고 있다.⁸¹⁾ 보다 실증적인 접근을 통해 인권과 군기를 대립하는 개념으로 대비시키는 일부의 경향에 대해 보다 분명한 답을 주었어야 했다.

보고서는 실태조사 분석의 유형에 따라 몇가지 군 인권 개선 정책 방안을 제시하고 있다. 그렇지만, 새로운 의제를 제시한 흔적은 별로 보이지 않고, 기존에 논의되었거나 국방부가 병영문화개선대책위원회 등의 활동을 통해 이미 시행을 발표하였던 사안까지 다수 포함하고 있다.

통신의 자유와 관련하여서는 공중전화의 시설 확충에만 주목할 뿐, 휴대전화 허용 등에 대해서는 언급조차 하지 않고 있으며, 구타 등에 대해서는 기존의 국방부 원칙을 재확인하는 수준에 머물고 있으며, 일과 휴식의 권리에 대해서는 이미 국방부가 민간의 제안을 받아들여 주거 개념의 내부반을 약속한 수준에도 미치지 못하는 대안을 내놓고 있다.

사생활의 자유나 월급, 의식주 환경, 진료권, 차별, 휴가제도, 권리의식, 소원수리 제도, 병영문화 개선에 대한 정책 대안도 대체로 이미 논의되었거나 시행되고 있거나, 군 당국이 시행의지를 갖고 있지만, 역량 등의 문제로 아직 진행하지 못한 쟁점들이 그대로 나열되고

78) 보고서 70쪽의 사례분석과 보고서 71쪽의 사례분석의 경우만 봐도 개요 - 일시 및 장소 - 내용이 일목요연하게 정리되어 있지 않음을 알 수 있다. 71쪽의 개요가 “노래실력을 물어볼 때 성의없이 대답한다는 이유로...폭행함”을 서술하고 있다면, 70쪽의 개요 역시 “목 부위를 폭행당하여... 입원치료중... 사망함”이 아니라, “군무명령서를 제대로 확인하지 않았다는 이유로 폭행함”으로 서술되어야 혼란이 없다.

79) 보고서 186쪽 이하

80) 보고서 189쪽 이하

81) 보고서 4쪽

있을 뿐이다.

결국 보고서가 내놓은 새로운 의제나 새로운 대안은 별로 눈에 띄지 않았다.

『21세기 강군육성』을 위한

선진 병영문화 VISION

최 운 (국방부 인사기획관)

1. 선진 병영문화의 새로운 패러다임(Paradigm) 설정

가. 꿈과 목표가 있는 가고 싶은 군대

국가 봉사로 사회적 명예가 보장되고, 자기계발이 지속
되어 보람을 성취하는 군대

나. 인간 존중의 신바람 나는 군대

개인의 존엄과 가치가 보장되고, 자율속에서 합리적으로
실천하며 상하 원활한 의사소통으로 즐거움이 넘치는 군대

다. 임무에 전념할 수 있는 가정 같은 군대

부여된 임무에 전념할 수 있도록 개인고충을 해결해 주며,
내 집 같이 편안한 군대

2. 『선진 병영문화 VISION』 추진방향

가. 간부부터 의식전환 및 장병 가치관 재정립

- 1) 인간중심의 병영문화 실현
- 2) 장병 눈높이에 맞춘 군인의 가치덕목 확립

나. 군 생활중 자기발전을 위한 여건조성 및 목표 부여

- 1) “개인도 발전하고, 나라도 지키는 군” 지향
- 2) 군 복무자에 대한 인센티브 부여로 자부심 고취

다. 적극적인 군 개방 추진, 사회의 다양한 문화 수용

- 1) 군도 사회의 일원으로서 활동
- 2) 병사 자율성 보장, 스스로 참여하는 문화조성

라. 개인의 인권이 존중되는 군대

- 1) 제복을 입은 시민으로서 민주적 가치 실현

마. 군 본연의 임무에 충실할 수 있는 제반 환경 여건 조성

- 1) 병영시설 개선으로 부적응 해소 및 훈련 전념

3. 선진 병영문화 창달을 위한 개선 과제

가. 꿈과 목표가 있는 가고 싶은 군대 (3개)

- 1) 장병 가치관 정립
- 2) 자기계발 여건 조성
- 3) 군복무 인센티브 부여

나. 인간존중의 신바람 나는 군대 (3개)

- 4) 장병 인권 보장
- 5) 자율적 생활 보장
- 6) 선진형 리더십 개발

다. 임무에 전념할 수 있는 가정 같은 군대 (3개)

- 7) 복무 부적합자 관리제도 개선
- 8) 사고관리 시스템 구축
- 9) 병영시설 개선