

발간등록번호
11-1620000-000644-01

2016년도 인권상황 실태조사 연구용역 보고서

입영제도 개선방안 마련에 관한 연구

-현역 복무 부적합자에 대한 선별 및 조치를 중심으로-



발간등록번호
11-1620000-000644-01

2016년도 인권상황 실태조사 연구용역 보고서

입영제도 개선방안 마련에 관한 연구

-현역 복무 부적합자에 대한 선별 및 조치를 중심으로-



입영제도 개선방안 마련에 관한 연구

-현역 복무 부적합자에 대한 선별 및 조치를 중심으로-

2016년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사
연구용역 보고서를 제출합니다

2016년 11월

연구수행기관 : 사단법인 21세기군사연구소

책임연구원 : 나 태 종 (21세기군사연구소 전문연구원)

공동연구원 : 김 순 철 (21세기군사연구소 전문연구원)

(가나다 순) 나 성 후 (21세기군사연구소 전문연구원)

백 승 덕 (21세기군사연구소 전문연구원)

정 민 화 (21세기군사연구소 전문연구원)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

【요 약】

1. 연구보고서의 구성

본 연구는 「입영제도 개선방안 마련에 관한 연구」이다. 본 연구를 수행하게 된 배경으로는 첫째, 저출산·고령화사회의 도래는 사회적 비용의 증가와 생산력의 감소 등 사회·경제적 문제를 초래하며, 특히 군 인력관리의 관점에서 병역자원의 현저한 감소 또는 부족 현상이 대두될 것으로 전망되고, 둘째, 높은 현역관정 비율과 경제상황의 악화로 조기에 병역을 이행하고자 하는 희망자가 급증하여 입영 적체가 발생함에 따른 해소방안을 제시하며, 셋째, 징병검사 대상자의 대부분이 현역으로 입영함에 따라 ‘심리 이상자’ 등 현역복무 부적합 병사들이 야전부대에 배치됨으로 인해 현역복무 부적응 또는 부적합 병사들이 지속적으로 증가되고 있기 때문에 입영제도 전반에 대한 선별(filtering : 정해진 조건에 해당되지 않으면 자동적으로 탈락하는 기능이나 과정)시스템을 살펴보고 문제점을 도출하여 합리적인 대안을 제시하는데 있다.

본 연구는 징집대상자, 현역복무자, 예비역, 군 관계관 등을 대상으로 징집으로부터 전역에 이르기까지의 각 단계별로 현역복무 부적합 선별에 대한 인식조사 및 사례연구를 통해 현행 입영제도에 대한 문제점을 분석하고, 인권친화적 입영제도의 시행을 위한 제도적 개선방안을 도출하고, 국민들의 일상생활에 심대한 영향을 미쳐온 입영제도의 바람직한 방향을 분석 및 도출하여 군 복무로 인한 피해를 최소화 할 수 있도록 입영제도의 개선방안을 마련하고 이에 대한 국민적 공감대를 확산하며, 의무복무를 하는 병사들의 인권이 보장된 가운데 개인의 가치를 실현할 수 있는 입영제도를 제시하여 국민의 군대로서의 위상을 제고하고, 국민적 합의를 유도할 수 있는 입영제도 시행을 위한 정책대안 제시 및 인권친화적 군 구조 전환에 기여하기 위한 목적으로 작성되었다.

구체적으로 제1장 서론에서는 연구배경과 목적, 연구범위 및 중점, 연구방법 및 연구체계도를 제시하였다. 즉, 대두되고 있는 현행 입영제도 운영상의 문제점을 해소하기 위해서는 선행연구와 외국의 사례를 분석하고, 병무청과 육군훈련소, 국방부, 육군본부를 대상으로 현재의 입영제도에 관한 실태조사 및 설문조사를 실시하여 징병검사 단계, 훈련소 입소 후 단계, 군 복무 단계의 문제점을 분석하여 개선방안을 제시하기 위한 연구과정을 설명하였다.

제2장 선행연구 검토 및 선진국 사례에서는 병역제도와 관련된 선행연구의 전반적인 현황을 살펴보고, 그 가운데 인권친화적 입영제도 개선방안 마련과 관련하여 유의미한 연구인 2006년과 2012년도의 과제연구 결과의 제한 사항을 포함하였다. 특히, 미국·대만·독일·이스라엘의 병역제도 변화 및 정립과정을 살펴보고, 각 국의 복무부적응 사례를 제시한 다음 복무 부적응 해소를 위해 시행하고 있는 해당 국가의 정책을 분석하여 한국군에 적용 가능한 시사점을 도출하여 제시하였다.

제3장 입영제도 개선 관련 설문조사 결과에서는 설문조사 개요, 표본의 일반적 특성, 간부 및 병사 대사 설문분석 결과, 설문분석 결과에 대한 검증, 설문결과 시사점을 제시하여 제4장과 제5장의 작성에 활용할 수 있도록 하였다.

제4장 현행 입영제도 적용실태 및 개선방향에서는 한국의 병역제도를 개관하고 징병단계인 병무청 징병검사 시행과정 및 문제점, 육군훈련소 복무부적합자 선별과정 및 문제점, 야전부대 군 복무 부적응자 선별 / 관리실태 및 문제점을 제시하였다. 특히, 징병검사 과정, 입소장정, 야전부대 복무간 부적응자 선별시스템의 문제점과 군복무 피해자 불명예 제대 및 보상문제를 심층 인터뷰하여 제시하였다.

제5장 인권친화적 입영제도 개선방안에서는 제3장에서 제시된 문제점을 토대로 큰 틀에서의 입영제도 개선방향을 제시한 다음 징병단계에서의 현역 복무 부적합자 선별 및 조치, 군 복무 부적응자 선별 및 관리, 관련 법령 및 제도의 보완, 제도 정착을 위한 관련기관의 조치사항을 포함하여 구체적으로 적용할 수 있도록 하였다.

제6장 결론에서는 연구결과를 요약하고, 인권친화적 입영제도 개선방안의 실행을 위해 우선적으로 추진되어야 할 과제와 중·장기적으로 발전시켜야 할 과제를 선별하여 정책 제언으로 구성함으로써 정책부서에서 관련 정책을 수립하는데 활용할 수 있도록 하였다.

2. 연구보고서의 내용

가. 선행연구 검토 및 선진국 사례

현행 병역제도에 관한 제반 문제점을 개선하고 앞으로 추진해 나아가야 할 방향을 주제로 한 연구는 정부행정기관과 유관 연구기관, 학자, 군사전문가

들에 의해 꾸준히 연구되어 왔고 현재도 계속되고 있다.

선행연구를 검토한 결과 대부분의 연구가 입영제도와 직접 또는 간접적으로 연계되어 있음을 확인할 수 있었다. 공통적인 특징은 군사력이 국가이익의 국제적인 충돌을 해결하기 위한 하나의 수단이기 때문에 국가가 영토와 주권을 수호하고 국민의 생명과 재산을 보호하면서 대외정책의 효과적인 수행을 지원하기 위해서는 적정 규모의 군사력을 유지해야 하며, 이를 위해 병역제도가 미래지향적으로 발전되어야 함을 주장하고 있다.

특히, 2006년도의 『군복무 부적응자 인권상황 실태조사』는 군복무상의 부적응을 당사자인 병사의 신체건강과 정신건강을 위협할 뿐만 아니라 사회적으로도 큰 손실을 가져올 수 있는 중요한 문제로 제기하고, 복무 부적응자 개인의 인권뿐만 아니라 부적응의 직간접 영향을 받을 수 있는 사회구성원의 인권을 보호하기 위해 징병단계, 복무단계, 전역단계에 걸쳐 군복무 부적응자 감별의 타당성, 인권침해, 보상, 예방실태를 분석하고 있다.

연구결과는 징병검사 시 인성검사가 대부분 형식적으로 이루어지고 있어 전문적이지 못할 뿐만 아니라 정신건강 측면에서의 진단 및 감별이 제대로 이루어지지 않았음을 지적하고, 피검사자가 심리검사에 관한 지식이 거의 없고, 결과를 해석하는 과정에도 전문성이 결여되어 점수의 커트라인을 준거로 일괄적으로 판별하는 문제점을 지적하고 있다.

2012년도의 『군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 관한 실태조사』는 군복무상의 부적응은 당사자인 병사의 신체건강과 정신건강을 위협하고, 군복무에 영향을 미치며, 사회적으로 큰 손실을 가져오는 사안임에 주목하여 부적응 병사를 조기에 파악하고 적절한 관리가 필요하다는데 주안을 두고 연구되었다. 연구는 징병검사 단계에서부터 인성검사가 어떻게 이루어지고 있는지, 정신건강 측면에서의 진단 및 감별이 제대로 이루어지고 있는지, 그리고 검사의 신뢰성과 타당성 담보를 확인하는 내용으로 구성되어 있다.

연구결과로 제시한 과학적인 군복무 부적응자 관리시스템 구축, 부적응 유발요인 제거를 위한 병영문화제도 개선, 군복무 부적응자 조기선별 강화 및 재심사 대상자 치료비의 국가지원, 군 정신건강지원센터의 설치, 병영생활전문상담관 배치의 확대 및 전문성 강화, 지휘관의 부적응자 관리와 상담역량 제고를 제안하고 있다.

외국의 사례를 분석해 본 결과 공통적인 것은 병사들에게 복무 부적응이 일어날 수 있다는 점을 인식하고 이를 예방하기 위한 조치와 함께 강한 군대 육성과 병사의 인권을 보장하기 위한 정책을 시행하고 노력을 경주하면서 자율과 책임의식을 강화하고 있다. 특히, 우리 군이 외국의 사례를 벤치

마킹하여 적용 가능한 요소가 무엇인지를 선별하고, 국제사회의 책임있는 일원으로 국가위상이 제고된 국격에 맞는 인권친화적인 입영제도를 마련하여 적극적으로 실행함으로써 군 본연의 임무완수는 물론 군이 사회통합을 선도하는 역할을 수행할 수 있도록 해야 함을 확인할 수 있었다.

나. 설문조사 결과

설문조사는 육군 3개 상비사단 예하 대대급 이하부대에 근무하고 있는 지휘관(대대장·중대장), 부사관, 병사들을 대상으로 하였다. 육군부대의 대대급 이하부대를 설문조사의 대상으로 선정한 이유는 현재 시행되고 있는 제반 선별시스템이 시행되고 있는 주요 제대이며, 간부와 병사들이 직접 접촉할 기회가 많아 병사들의 복무 부적응과 선별시스템에 대해 가장 잘 이해하고 있을 것으로 판단하여 선정하였다.

중대장과 대대장은 최일선에서 병사들을 지휘 및 관리하는 지휘관으로써 복무 부적응 문제와 각종 선별시스템의 적정성을 가장 잘 이해하고 또한 이에 대해 가장 많이 고민하고 있는 지휘관이며, 부사관은 병사들을 직접 접촉하며 애로사항을 파악 및 관리하는 역할을 수행하고 있는 만큼 복무부적응 문제와 선별시스템의 적정성에 대해 잘 알고 있을 것으로 평가하였다. 또한 병사들은 복무 부적응 문제와 선별시스템의 당사자일 뿐만 아니라 직접 경험하거나 목격한 만큼 제도의 적정성 여부를 가장 잘 알고 있을 것으로 판단하였다.

설문조사를 위해 사단을 기준으로 병사는 계급별로 30명, 부사관은 계급별 20명, 중대장은 30명, 대대장은 15명을 선정하였다. 설문의 신뢰도와 타당도 확보를 위해 병사와 부사관(하사, 중사)은 사단별 2개 부대(연대 또는 사단 직할대로 구분)로 나누어 집결 및 설문을 하였다. 계급구조 상 집결이 어렵고 1개 부대를 지정하여 설문조사를 실시하기 어려운 부사관(상사·원사), 중대장과 대대장은 사단 전체를 대상으로 하였다.

병사용 설문지는 측정도구와 인구통계학적 특성으로 구성하였다. 설문에 대한 응답은 문항별 다중응답과 5점 Likert식 척도에 반응하도록 구성하였다. 설문내용은 2006년의 『군 복무 부적응자 인권상황 실태조사』 결과와 비교하여 평가할 수 있는 인식변화 요소를 포함하였다. 간부용 설문지는 측정도구와 인구통계학적 특성으로 구성하여 설문에 대한 응답은 문항별 다중응답과 5점 Likert식 척도에 반응하도록 하였다. 설문내용은 2006년의 실태조사 결과와 비교하여 평가할 수 있는 인식변화 요소를 포함하였다.

다. 징병단계에서의 현역복무 부적합자 선별 및 조치

징병단계에서 현역복무 부적합자 선별을 강화하기 위해서는 첫째, 신체검사규칙이 보완되어야 한다. 특히, 예외 없는 병역이행을 실현하기 위해 특이성 질병, 또는 심신장애 등에 대한 판정기준을 엄격하게 적용하고, 외부전문가에 의한 점검을 통해 각종 판정기준의 원칙적인 적용이 강화되어야 한다.

둘째, 인성검사(심리검사)의 보완을 위해 인성검사의 선별영역의 확대 및 선별의 정확도 향상, 종합심리검사 제도의 도입, 인성검사 결과에 지나친 신뢰 및 해석의 오류에 따른 선의의 피해자 발생 방지, 예비역 전문가를 활용한 인성검사의 취약점이 보완되어야 한다.

셋째, 적성 및 특기분류시 심리검사 결과를 활용하기 위해 징병검사 대상자들의 특성을 고려한 인지능력검사의 시행, 특기별 요구능력 반영을 위한 점수식 산출, 병사들의 직무만족 제고를 위한 흥미검사가 도입되어야 한다.

넷째, 현역복무 부적합자의 입영차단을 위해 병역처분이 강화되어야 한다. 그 방법으로는 병역처분 과정에서 개인의 심리적 취약성 반영, 병역처분과 관련된 규정과 방침의 공개를 통해 공정성을 제고해야 한다.

다섯째, 징병검사 인력과 예산편성이 증가되어야 한다. 이를 위해 징병검사 전담의사, 정신과 의사, 임상심리사를 증원하고, 인력증원에 따른 예산편성이 확대되어야 한다.

여섯째, 선별 시스템 정착을 위한 인식이 전환되어야 한다. 이를 위해 국방부와 병무청에서 추진하고 있는 병영정책에 대한 대국민 홍보활동의 강화와 함께 병역의무 이행자에 대한 예우가 획기적으로 개선되어야 한다.

라. 군 복무 부적응자 선별 및 관리

군에 대한 부정적인 정서와 피해의식을 갖고 있는 병사들의 복무 부적응 해소를 위한 노력이 강화되어야 한다. 이를 위해서는 입영 병사들의 개인희망에 의한 주특기 부여와 부대 및 보직신청이 가능한 자율선택제도의 도입, 타인이 기피하는 비선호 보직에 근무 희망 병사들에게는 일정한 보상또는 인센티브의 제공, 군 경력을 전역 후의 취업과 연계시키는 적극적인 동기부여, 인성검사 결과의 활용 및 지속적인 인성검사 실시로 부적응 징후의 조기 파악 및 조치, 복무 부적응 병사의 행동 및 심리연구를 위한 전문기관인 「국군심리센터」를 국방부 직속으로 설치하는 방안이 적극 검토되어야 한다.

복무 부적응자 선별 및 관리, 처리의 개선방안으로는 무엇보다도 복무 부적응 가능성이 있는 자원의 입대를 사전에 차단시키는 것이 중요하기 때문에 전문적인 그린캠프 프로그램의 운영 및 활용, 병영생활전문상담관 제도의 확대를 통해 복무 부적응 병사의 선별 및 조치가 내실화되어야 한다. 그리고 간부의 인식 전환을 위해 군 보수교육과정에 복무 부적응 병사 관리 및 지휘조치와 인권교육을 포함하되, 특히 초급간부의 개인 인성에 대한 자질향상에 주력해야 한다. 병사의 태도변화를 유인하기 위해서는 규칙적인 훈련과 정신교육, 병사의 부담과 스트레스의 해소대책 강구와 함께 인권존중, 기본권 보장, 지속적인 동기부여, 환경개선 등을 통해 내무생활에서의 적응도를 높여주어야 한다.

특히, 최근 병영폭력 등을 통해 나타난 군의 실상은 보다 근본적인 체질개선과 변화를 요구하고 있다. 군에서는 지난 2005년부터 병영문화 혁신을 추진하여 2009년에는 자살예방종합시스템을 마련하고, 2010년에는 전군 병영문화혁신 대토론회를 개최하였다. 2014년에는 민·관·군 병영문화혁신위원회에서 22개의 실천과제를 제시하여 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법, 장병맞춤형 관리체계의 개선 등을 추진하고 있으며, 국방부에서는 병영문화 혁신을 정예화된 선진강군 육성에 기여하는 비전으로 설정하고 국민이 신뢰하는 병영문화 정착에 대한 목표를 수립하여 추진하고 있다.

그럼에도 불구하고 우리 군의 병영문화는 아직도 불비한 시설여건과 열악한 환경 속에서 선임병들에 의해 암암리에 이루어지고 있는 악습과 폐단이 상존하고 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 병영의 개념을 수용공간이라는 기존의 개념에서 다함께 어울릴 수 있는 생활공간으로 변화시키기 위한 병영정책을 추진함으로써 부적응 병사는 물론 부적응 우려자의 군 생활에 실질적인 도움을 줄 수 있는 병영문화로 발전시켜 나가야 한다. 나아가 병사들의 심신상태, 병영생활 분위기, 임무수행의지 고양, 조직환경과 직무만족도 증진, 대인관계 향상, 군 조직 환경 등으로 구분하여 복무여건을 개선시켜 나가야 한다.

마. 관련 법령 및 제도의 보완

인권친화적 입영제도 개선방안을 마련하기 위해서는 관련 법령 및 제도의 보완이 선행되어야 한다. 이 가운데 국민적 관심이 집중되고 있는 병역제도의 변화를 모색하는 방안으로는 징병제 병역제도의 보완(지원병 모집 확대), 모병제 병역제도의 확대 추진, 전면적인 모병제로의 전환을 고려할 수 있다.

지원병 모집의 확대는 군 운영에 필요한 특수자격 또는 기능을 가진 우수 인력을 군에서 양성하지 않고도 곧바로 실무에 투입하여 능률성과 효율성을 제고할 수 있고, 병역의무 대상자 개인의 입장에서는 원하는 시기에 원하는 분야에서 군 복무를 할 수 있는 장점이 있다.

모병제 병역제도의 추진은 남북한이 대치하고 있는 한국의 안보상황에서 모병제를 도입하는 것에 대해 반대의견이 훨씬 높았지만, 최근의 여론조사 결과는 모병제 논의의 단초를 제공하고 있다. 이는 그동안 누적되어온 병역 비리, 군에서의 폭력과 악성사고 등이 반복되면서 병역제도의 전환에 대한 고민이 필요하다는 인식과 함께 심화되는 청년층 실업 문제 또한 모병제 찬성 여론에 영향을 미친 것으로 분석된다.

전면적인 모병제로의 전환은 현재의 안보상황과 여건에서 찬성 의견이 크게 늘었다고 하더라도 반대의견이 절반 가까이 되기 때문에 모병제로 기울었다기 보다는 병역제도의 변화를 모색하는데 필요한 본격적인 논의가 필요하다는 것으로 평가되어야 한다. 특히, 어떠한 병역제도를 선택하더라도 입영제도는 인권친화적이어야 한다. 그 방법으로는 입영적체를 해소하기 위해 징병신체검사 기준을 강화하여 현역판정 비율을 현재의 90% 수준에서 85% 수준으로 낮추고, 보충역 병역처분을 확대하여 현역 공급을 줄여나가는 방법, 군의 편제정원을 조정하여 추가 입대를 늘려나가는 수요의 증가 방법, 한시적으로 복무기간을 단축하는 방법 등도 고려해 볼 수 있다.

그러나, 어느 경우에도 부작용이 우려되기 때문에 병역자원 관리상의 문제가 아닌 사회적 비용의 증가를 야기하는 심각한 사회문제로 인식하여 관계기관의 정책개발과 관련 부처간의 협업을 통해 해결책이 강구되어야 한다. 가장 이상적인 대안으로는 현행 지원병(모병)제도의 범위를 확대함으로써 병역제도의 근본적인 변화없이 인권친화적 입영제도를 적용해야 한다.

구체적으로는 국방부에서 육·해·공군부대의 주둔지역을 기준으로 전방권(경기도·강원도의 집적부대), 수도권, 강원권, 충청권, 영남권, 호남권으로 구분하여 사단급(해군 : 함대사, 공군 : 비행단)부대까지의 모집소요 군종, 병종의 폭(주특기)과 범위(지역)를 공개하여 지원자로 하여금 선택하게 하고, 입영시기를 선택하여 공개경쟁을 통해 투명하고 공정한 선발과정을 거침으로서 지원자의 불만을 최소화한 가운데 계획된 모집인원을 충원하는 경쟁체제의 도입을 통해 우수자원을 확보함으로써 군에서 발생 가능한 사고를 예방하고 높은 수준의 전투력을 유지하는 인권친화적 입영제도를 적용해야 한다. 아울러 장병 인권교육을 강화하면서 동시에 군에서 시행하고 있는 각종 제도 및 정책, 규정을 일반에 공개하고, 적극적인 홍보활동을 시행해야 한다.

바. 제도 정착을 위한 관련기관 조치사항

인권친화적 입영제도 개선방안이 정착되기 위해서는 국방부(야전부대 포함)와 병무청, 국가인권위원회 관련기관의 후속조치가 수반되어야 한다. 이를 위해 국방부와 야전부대에서는 군 복무 부적응 병사를 종합적으로 관리하기 위한 컨트롤타워 시스템을 구축해야 한다. 군 복무 부적응자 관리를 위한 컨트롤타워 시스템을 구축하기 위해서는 복무 부적응 병사가 24시간 자신이 처한 애로를 호소할 수 있는 ARS시스템이 구축하고, 병사의 고충을 처리하기 위해 민간인 전문상담관의 편성이 보장되어야 한다.

또한 도움 및 배려병사 분류기준 선정 및 관리업무를 표준화해야 한다. 군 복무 부적응자의 관리와 후속조치를 병사가 소속되어 있는 자대로 일원화되어 있는 것을 조정하여 복무 부적응 병사에 대한 관리제대를 군단(전방) 및 사단(후방)급 부대로 지정하고 관심병사에 대한 분류기준도 표준화할 수 있도록 세부적인 규범이나 지침을 마련할 필요가 있다.

아울러 지역단위 군 병원에 심리상담센터를 운영함으로써 병사들의 고충을 직접 또는 전화로 상담하고 필요한 조치를 취할 수 있도록 하는 가칭 「지역심리상담센터」를 운영해야 한다. 지역심리상담센터에서는 군 복무 부적응 병사의 관리 및 처리를 위해 병영생활전문상담관, 사회복지사, 정신과 군의관 등으로 편성된 24시간 심리상담 전화를 운영하여 병사들이 심리적, 정서적 고충에 따른 문제해결을 도와주고, 상담결과는 상황에 따라 가족 및 소속부대에도 통보하여 입체적인 관리가 되도록 해야 한다.

병무청에서는 징병검사 과정에서 현역복무 부적합자의 선별능력을 강화하기 위해 징병검사 시간 면에서 신체검사와 인성(심리)검사를 4시간 동안 실시하여 군 복무 합격(현역, 보충역)과 군 복무 불합격(제2국민역, 면제)의 병역처분을 하게 되는데 이 과정에서 소홀하게 취급되는 요소는 없는지 살펴본 다음 적절한 대안이 강구하여야 한다.

또한 2015년부터 시행되고 있는 민간의료기관 위탁검사의 실효성을 검토하여 예산낭비적인 요소를 일소하고 절약된 예산을 징병검사 인력충원에 활용하는 방안을 강구해야 한다. 병무청에서 운영하고 있는 중앙신체검사소에서 징병검사 결과 이의제기자, 또는 5·6급 판정자를 대상으로 정밀검사를 실시하여 병무청에서 권위있는 판정을 함으로써 징병검사의 신뢰성을 제고해야 한다.

특히, 현재 민간병원에 위탁하고 있는 종합심리검사를 병무청이 주관하여 시행하여야 할 필요가 있다. 그 방법으로는 가칭 중앙심리검사소를 설치하여

중앙신체검사소와 병행하여 운영함으로써 신체검사와 심리검사 등 징병검사에 있어 명실상부한 최고의 권위있는 기관으로 위상을 정립시켜야 한다.

중립적인 역할과 기능을 수행할 수 있는 기관에 군 인권보호관(국방옴부즈만)이 설치되어야 한다. 군 외부에 군 인권보호관과 이를 지원하는 군인권본부를 설치하는 것을 핵심이라는 사실을 전제로 하고, 나아가 군 인권보호관에게 불시 부대 방문권과 자료제출 요구권 등을 부여해야 한다는 점을 우선적으로 고려하여 군 옴부즈만 설치기관을 선정해야 한다. 또한 군 옴부즈만의 임무수행에 있어 필수적으로 요구되는 공정성, 전문성, 효과성, 효율성, 이용의 편의성, 사고예방을 위한 선제대응 능력 등이 고려하여 중립적 업무처리가 가능하도록 해야 한다.

아울러 국가인권위원회의 조직편성이 확대되고 예산편성이 확충된다면 군장병은 물론 국민들이 갖고 있는 군에 대한 막연한 불안이 해소되고 정부에 대한 신뢰가 제고될 수 있을 것으로 기대된다. 또한 국가인권위원회는 군 인권문제에 관해 중립적인 입장에서 공정하게 조사 및 처리하는 객관성과 전문성을 가진 인권전문기관으로서 위상이 크게 제고될 것으로 판단된다.

3. 연구보고서 결론의 요약

본 연구의 목적은 징집대상자, 현역복무자, 예비역, 군 관계관 등을 대상으로 징집으로부터 전역에 이르기까지의 각 단계별로 현역복무 부적합 선별에 대한 인식조사 및 사례연구를 통해 현행 입영제도에 대한 문제점을 분석하고, 인권친화적 입영제도의 시행을 위한 제도적 개선방안을 도출하여 국민들의 일상생활에 심대한 영향을 미쳐온 입영제도의 바람직한 방향을 제시함으로써 군 복무로 인한 피해를 최소화 할 수 있도록 제도개선 방안을 마련하고 이에 대한 국민적 공감대를 확산하며, 의무복무를 하는 병사들의 인권이 보장된 가운데 개인의 가치를 실현할 수 있는 인권친화적 입영제도를 제시하여 국민의 군대로서의 위상을 제고하고, 국민적 합의를 유도할 수 있는 입영제도 시행을 위한 정책대안 제시 및 인권친화적 군 구조 전환에 기여하는데 두고 작성되었다.

선행연구와 미국을 비롯한 군사선진국의 사례를 분석한 결과 대부분의 연구가 입영제도와 직접 또는 간접적으로 연계되어 있음을 확인할 수 있었다. 공통적인 특징은 군사력이 국가이익의 국제적인 충돌을 해결하기 위한 하나의 수단이기 때문에 국가가 영토와 주권을 수호하고 국민의 생명과 재산을 보호하면서 대외정책의 효과적인 수행을 지원하기 위해서는 적정 규모의 군

사력을 유지해야 하며, 이를 위해 병역제도가 미래지향적으로 발전되어야 함을 주장하고 있다.

2006년의 연구결과는 징병검사 시 인성검사가 대부분 형식적으로 이루어지고 있어 전문적이지 못할 뿐만 아니라 정신건강 측면에서의 진단 및 감별이 제대로 이루어지지 않았음을 지적하고, 피검사자가 심리검사에 관한 지식이 거의 없고, 결과를 해석하는 과정에도 전문성이 결여되어 점수의 커트라인을 준거로 일괄적으로 판별하는 문제점을 지적하고 있다.

2012년의 연구결과는 과학적인 군복무 부적응자 관리시스템 구축, 부적응 유발요인 제거를 위한 병영문화제도 개선, 군복무 부적응자 조기선별 강화 및 재심사 대상자 치료비의 국가지원, 군 정신건강지원센터의 설치, 병영생활전문상담관 배치의 확대 및 전문성 강화, 지휘관의 부적응자 관리와 상담역량 제고를 제안하고 있다.

외국의 사례를 분석해 본 결과 공통적인 것은 병사들에게 복무 부적응이 일어날 수 있다는 점을 인식하고 이를 예방하기 위한 조치와 함께 강한 군대 육성과 병사의 인권을 보장하기 위한 정책을 시행하고 노력을 경주하면서 자율과 책임의식을 강화하고 있다. 특히, 우리 군이 외국의 사례를 벤치마킹하여 적용 가능한 요소가 무엇인지를 선별하고, 국제사회의 책임있는 일원으로 국가위상이 제고된 국격에 맞는 인권친화적인 입영제도를 마련하여 적극적으로 실행함으로써 군 본연의 임무완수는 물론 군이 사회통합을 선도하는 역할을 수행할 수 있도록 해야 함을 확인할 수 있었다.

따라서 본 연구는 지금까지 많은 연구에서 제시된 내용과 관련기관에서 시행했던 정책을 종합적으로 재검토하여 인권친화적인 입영제도를 제시한다는 관점에서 구체적인 실태조사 분석과 대안을 도출하였다.

설문결과 그동안 국방부와 육군본부에서 부하관리를 위해 병영생활 개선을 위한 제도 보완과 더불어 복무 부적응자에 대한 관리를 위해 많은 노력을 경주하여 대군신뢰도를 증진시켜 나가고 있는 점은 높이 평가되어야 함을 확인할 수 있었다. 그럼에도 불구하고 설문결과는 아직도 병영생활 전반의 영역에서 간부와 병사들의 인식과 요구(needs)에 대한 차이가 존재하고 있기 때문에 이를 해소하기 위한 정책과 제도의 개선이 필요함을 알 수 있었다.

징병검사 과정에서의 선별 시스템의 문제점으로는 첫째, 징병검사(신체검사) 시간의 절대부족을 들 수 있다. 4시간 동안 많은 인원을 검사하는 과정에서 부분적으로 오류가 발생할 수도 있고, 검사만으로는 선별하기 어려운 특이질환자에 대한 정밀검사가 제한될 개연성도 배제할 수 없다.

둘째, 질병과 관련하여 객관적인 증빙자료인 병(의)원 의무기록, 병사용 진

단서 등을 제출한 경우에 한해 현역복무 부적합 처분이 가능하다는 문제가 있다.

셋째, 현역병 입영신체검사 및 귀가를 규정한 병역법 제17조 규정의 적용과정에서의 문제점을 들 수 있다. 여기에서 대두되는 문제점은 신체검사 결과 이상이 있고, 사고가 우려되는 대상이라고 판단되면 귀가조치를 시킨 다음 3개월 이내에 치료를 받은 경우에는 재신체검사 없이 입영을 시킨다는 사실이다. 이렇게 하는 이유는 병역수급의 원활을 기하고 귀가자에 대해 장기간 방치할 수 없기 때문이기도 하지만 그로 인한 부작용이 드러나고 있는 것이다.

인성검사(심리검사)에서 대두된 문제점으로는 첫째, 인성검사 자체가 징병검사 대상자의 군복무 부적합 여부를 결정하는 기준이 아닌 병역처분(판정)을 위한 참고자료로 활용되고 있다.

둘째, 임상경험이 풍부한 징병검사전문의사의 부족에 따른 업무 과중으로 인성검사의 신뢰도와 공정성에 대한 의문이 제기되고 있다. 현재 징병검사를 담당하는 정신과 의사는 총 17명으로서, 지방병무청 단위의 징병검사는 물론 정신과 의사가 배치되지 않은 병무지청까지 출장검사를 하고 있다. 이는 정신과 의사의 업무 과중은 물론 징병검사 과정에서 복무부적합 병사를 정확하게 선별하지 못하는 결과를 초래할 수 있다는 가능성을 배제할 수 없다는 점에서 일부 병무청과 병무지청에 상주하는 군의관이 배치되어야 한다는 논리를 제공하고 있다.

셋째, 지방병무청과 병무지청에 소속된 임상심리사의 업무량이 과다하다. 즉, 연간 징병검사 대상자 35만여명 가운데 임상심리사에 의해 2차 심리검사를 받는 인원은 해마다 증가하고 있다. 그러나, 강원·충북·전북·제주지방 병무청과 강원영동병무지청에는 임상심리사가 배치되어 있지 않기 때문에 징병검사 일정에 맞춰 임상심리사가 배치된 인근 지방병무청의 임상심리사가 출장검사를 하고 있는 실정이다.

넷째, 인성(심리)검사의 선별도구로서의 한계와 야전부대 지휘관의 자의적 해석에 따른 문제점이 대두되고 있다. 현재 시행되고 있는 인성검사는 피검자의 의도에 따라 응답하지 않거나 왜곡하여 응답한 영역에 대한 선별이 제한될 수 있으며, 인성(심리)검사의 시행여건과 환경이 결과의 신뢰성에 많은 영향을 미치게 되지만 이를 해소할 수 있는 독립적인 검사환경이 미흡한 실정이다. 또한 야전부대 지휘관 및 간부들이 복무 부적합 여부를 판단할 수 있는 지침이 명확하게 제시되지 않은 까닭에 복무 부적합자 판단을 위한 객관적인 정보가 미흡한 상태에서 개인적인 능력과 경험에 의존함으로써 지휘

부담이 가중되는 결과를 초래하고 있다.

병역처분 면에서 문제점은 첫째, 군내 악성사고의 발생으로 인해 군에 대한 국민의 신뢰가 저하되고 군의 위상이 약화될 우려가 높다. 높은 현역판정 비율로 인해 복무 부적합자가 입영을 하게 됨으로써 단순한 복무 부적응자가 발생하고, 이들에 대한 철저한 관리가 되지 않을 경우에는 사회적 관심이 집중되는 사고로 연결될 가능성이 높다. 그 결과 비전투손실에 따른 전투력 약화는 물론 군의 사기를 저하시키고 국민들로부터 불신과 질타를 받음으로써 군의 위상이 약화되는 결과를 불러올 수 있다.

둘째, 입영적체 현상에 따른 현역병 입영비율의 증가에 따른 비용부담을 들 수 있다. 병무청 징병검사 대상자의 90% 이상이 현역으로 판정받아 현역으로 복무하고, 현역복무를 위한 입영대기자가 폭발적으로 증가하여 적체현상을 보이는 등 다양한 많은 문제점이 발생하여 이를 해소하기 위한 시간과 비용이 대폭 증가되고 있다.

야전부대의 선별 시스템의 문제점으로는 그린캠프 운영 면에서 첫째, 첫째, 그린캠프가 복무 부적응 병사를 대상으로 한 교화 프로그램으로 인식되어 있기 때문에 자신이 입소자로 선정된 것에 대해 거부감을 갖게 된다. 자신이 부적응자로 낙인 찍혀 그린캠프에 입소한다는 것을 알게 되면 참여동기와 자발성이 현저히 저하됨은 물론 내재된 열등의식과 패배의식이 높아지고, 자신을 바라보는 주위의 따가운 시선을 동시에 극복해야 하는 이중의 부담을 안게 된다는 점을 들 수 있다.

둘째, 그린캠프 운영인원의 편성과 전문성이 부족하다. 군 복무 부적응 병사의 적응을 돕고 나아가 군내 자살사고 예방에 기여하고자 군단 및 사단급 제대에서 운영되어 오던 비전캠프와 그린캠프는 2014년 7월 이후 비전캠프 운영을 중단하고 그린캠프를 통합 운영하고 있다. 캠프 편성은 총 6명으로 캠프대장 1명(상·원사), 행정지원관 1명(중·상사), 분대장 요원 3명(상·병장), 행정병 1명으로 되어 있다(육군규정 941 제17조). 소속은 군단 및 사단 본부대이고 업무는 인사참모부의 통제 하에 이루어진다.

각종 지원예산은 급양간식비(월 40만원)와 재료비 및 운영비(월 32만원)를 고려하면 매월단위 7~80만원 수준이다. 편성인원이 야간 당직근무자 휴식을 고려하면 주간 일정을 운영하기에는 부족하여 부대별 다소 상이점은 있으나 그린캠프에서는 비편제 인원으로 분대장 요원(3~5명)을 지원받아 운영하고 있다. 캠프 일정의 각종 프로그램은 지역 인근의 대학과 사회단체의 강사(음악치료, 미술치료, 원예치료, 요가치료 등) 등을 유료로 지원받아 운영하는데 정작 이들을 직접 관리하고 운용하는 캠프 인원(분대장)들의 상담 전문성은

유일하게 캠프대장 1명(상담사 2급)뿐이다

셋째, 그린캠프 운영은 정기적 운영보다 상시적 운영에 대한 지휘관심 경주가 더욱 중요하다. 그린캠프의 상시적 운영은 월 1회 2주간 대략 12~15명을 대상으로 정기적으로 운영되는 캠프이지만 이 이외에 수시로 캠프에 입소하는 자살 우려자와 그린캠프 운용결과 현역복무 부적합자로 선정되어 심의를 대기하는 인원 등에 대한 밀착 관찰과 심도 있는 상담 등에 대한 관리 및 운영 부담이 더욱 심대한 실정이다. 따라서 캠프 운영에 대한 한시적인 지원보다 지속적인 업무지원을 위한 지휘관심 경주가 요구된다.

넷째, 복무 부적응 병사의 관계형성 강화 프로그램이 미약하고 효과성에 대한 검증이 미흡하여 원만한 대인관계를 형성하고 유지하는 것 보다는 부적응 병사 자신에 대한 이해에 초점을 맞추어 진행되고 있다. 아울러 그린캠프 퇴소 후 전문상담 관리가 부족하다. 복무 부적응 병사가 그린캠프 입소를 통해 부적응을 완전하게 해소하기는 어렵기도 하지만, 설령 프로그램을 통해 태도변화에 대한 동기가 형성되었다고 하더라도 군 복무와 유기적으로 연계시키는 것이 중요하다.

병영생활전문상담관의 실효성 면에서는 첫째, 병영생활전문상담관의 선발에 따른 세부적인 기준 마련과 주무기관(컨트롤 타워)의 편성이 요구된다. 병영생활전문상담관 활용의 극대화를 위해 체계적인 선발 및 관리 시스템이 마련되어야 하고 국방부에서 이들의 업무를 관장하고 지원하는 별도의 주무기관이 설립되어야 한다.

둘째, 복무 부적응 병사의 선별, 진단, 치료를 위해 병영생활전문상담관을 통합 운영하는 시스템이 필요하다. 병영생활전문상담관의 역할과 전문성에는 교육배경과 수련정도에 따라 상당한 차이가 있다. 즉, 상담심리사는 병사의 심리적·정신적 적응에 관한 전문조력자이고, 임상심리사는 각종 진단검사를 분석하는 전문가이며, 사회복지사는 병사의 주변 환경조건을 파악하고 개선에 관한 조력을 할 수 있는 역량을 가진 전문가이다. 이들 인력 모두 병사의 복무 부적응 문제를 해결할 수 있는 전문성을 가지고 있으나 현재는 1인이 모든 역할을 해야 하기 때문에 상대적으로 전문성이 떨어지고 있다.

셋째, 병영생활전문상담관의 능력향상을 위한 제도개선이 요구된다. 병영생활전문상담관들은 자신들의 임무수행 이외에 각급 부대상황과 여건에 따라 독립중대급 부대를 대상으로 한 자살예방교육, 상담교관 교육지원, 초급간부 상담능력 배양을 위한 순회교육 등 군 간부를 대상으로 상담능력 향상을 위한 교관 역할도 부가적으로 실시하고 있다. 이와 같은 역할도 중요하지만 병영생활전문상담관 자신들의 상담능력 향상을 위한 주기적인 전문교육

도 제도적으로 필요하다.

넷째, 병영생활전문상담관의 처우 및 신분에 대한 보완이 필요하다. 병영생활전문상담관의 신분은 기간제 근로자로서 근무성과 본인 희망 등을 고려하여 1년 단위로 5회 갱신할 수 있는 채용조건과 격오지에 배치되는 열악한 환경, 그리고 예하부대를 이동하면서 상담을 해야 하는 어려운 여건에서 임무를 수행하고 있기 때문에 장기적인 활용측면을 고려한 제도개선이 요구되고 있다.

다섯째, 병영생활전문상담관의 복무 부적응자를 대상으로 한 상담모델이 부재하다. 병영생활전문상담관을 운영하는 방식과 형태는 각급부대별로 임무와 여건, 복무환경이 다르기 때문에 일률적인 기준을 적용하는데 무리가 있다. 그럼에도 불구하고, 병영생활전문상담관이 활용할 수 있는 군 상담에 대한 기본적인 모델이 없다는 것은 상담결과에 대한 자의적인 해석과 적용의 여지를 안고 있어 문제점으로 지적되고 있다.

여섯째, 복무 부적응 병사의 병영생활전문상담관과의 접근과 접촉이 자유롭게 이루어지지 못하고 있다. 병영생활전문상담관 제도는 사회에서 검증된 상담의 효과를 군에 적용하기 위해 시행된 제도이다. 현재 운영되고 있는 병영생활전문상담관 제도는 일과시간에 상담을 받으러 가는 것 자체만으로도 복무 부적응 병사로 낙인찍힐 우려가 높다.

위에서 살펴본 문제점을 분석해 볼 때 본 연구는 시기적 측면에서 매우 큰 의미가 있다. 즉, 현재의 입영제도와 병영생활 전반에 대한 엄정한 평가와 장단점을 분석하여 인권친화적인 병영정책, 나아가 병역제도를 개선하는데 초점을 맞추어 논의되어야 한다는 점에서 성과를 거둔 것으로 평가된다.

따라서 현행 입영제도를 개선하고 인권친화적 병역제도를 정립하기 위해서는 본 연구에서 제시한 핵심 개선과제를 체계적으로 수행할 필요가 있다. 그러나, 아무리 좋은 대안을 제시한다고 해도 기본적으로 대두된 문제를 해결하기 위한 접근방식과 제도개선이 되지 않는다면 그것은 노력의 낭비일 뿐이라는 사실을 직시해야 한다.

병역의무 이행 대상자가 자유의지로 복무하고 있는가에 대한 논의를 함에 있어 현재의 병역제도가 가장 합리적이고 바람직한 제도라고 할지라도 냉정하게 공과를 평가하여 변혁을 추구해야 한다. 그 이유는 병역의무야말로 세대와 계층의 차별이 있어서는 안되며, 특히 빈부의 차이에 의해 병역의 부담이 다르게 적용되거나, 민주시민으로서 누려야 할 기본권인 인권이 침해된다면 자유민주주의의 기본질서가 흔들리기 때문이다.

병역의 정의와 사회정의의 실현 면에서 병역제도에 대한 심도있는 검토와

논의를 거쳐 국민개병제를 유지할 것인가? 모병제로 전환할 것인가? 혼합형 제도를 유지하되, 부분적으로 보완하여 병역제도의 선진화를 추구할 것인가? 등에 대한 진지한 논의가 필요하다.

인권친화적 입영제도 개선을 위한 키워드로는 첫째, 입영제도와 관련된 패러다임을 과감히 전환해야 한다. 병무청에서 징병검사 과정을 통해 현역복무 적합자를 선별하고, 군에서는 현역으로 입영된 병사들을 관리하는 과정에서 정해진 법적 절차를 적용하여 원칙적으로 시행했다고 해서 역할을 다 했다고 생각하거나 평가에 만족해서는 안된다는 점에 유의해야 한다.

둘째, 인권친화적 입영제도 마련을 위해 관련기관 간 적극적인 의사소통의 확대 및 활성화가 필요하다. 병역이행 대기자와 복무하고 있는 병사들은 물론 그들의 부모, 나아가 모든 국민의 관심은 신뢰받는 군대의 위상이 정립되기를 기대하고 있다. 그렇기 때문에 병무행정을 담당하는 병무청은 물론 국방부와 야전부대, 군 인권 관련 전문가들의 적극적인 역할 수행과 협력이 요구되고 있는 것이다.

셋째, 시스템적 접근이다. 아무리 좋은 제도를 도입하고 실천해 나간다고 하더라도 시스템에 대한 관심 또는 미비로 작동이 되지 않는다면 노력의 낭비만 초래될 뿐이다. 현재 시행되고 있는 입영제도를 면밀하게 검토하고 분석하여 효율적으로 시스템을 작동하게 한다면 많은 문제점들을 해결할 수 있다. 따라서 새로운 제도를 만들기에 앞서 기존의 시스템을 어떻게 연계하여 통합적으로 작동하는 시스템을 구축하느냐에 보다 많은 관심을 가져야 한다. 본 연구를 통하여 도출한 개선분야는 다음과 같다.

1) 징병단계에서의 현역복무 부적합자 선별 및 조치

가) 신체검사 규칙의 보완

징병검사 단계에서 현역복무 부적합자 선별 및 조치를 통해 부적합자의 입영을 차단하기 위해서는 첫째, 현재 운용되고 있는 징병검사전담의사 제도에 추가하여 민간의사(징병검사전문의사)의 채용을 확대해야 한다. 독일의 경우를 벤치마킹하여 한국적 여건과 현실에 부합될 수 있도록 징병검사전문의사의 채용을 확대하는 방안을 적극 추진하여야 한다.

둘째, 병역처분의 공정성을 강화함으로써 병역면탈행위를 차단해야 한다. 현재의 병역법과 징병신체검사 등 검사규칙에는 병역처분 기준이 명시되어 있고, 보충역과 제2국민역의 처분기준도 마련되어 있다. 그러나, 실제 대부분의 병역면탈은 제1국민역에서 현역으로 전환하는 과정에서 이루어지고 있다.

나) 인성검사(심리검사)의 보완

첫째, 인성검사의 선별영역을 확대하고 선별의 정확도를 향상시켜야 한다. 인성검사의 선별영역인 가해 및 피해자 특성 등 복무 부적합과 관련된 심리특성에 추가하여 그동안 축적된 경험적 데이터의 분석 및 적용, 문항의 개선, 정신과 의사 및 임상심리 전문가의 자문을 통해 복무부적합자 선별의 정확도를 향상시키는 노력이 배가되어야 한다.

둘째, 심리검사의 한계를 극복할 수 있는 종합심리검사 제도가 도입되어야 한다. 현재 시행되고 있는 인성검사는 복무 부적합자에 대한 선별의 기준이 명확하지 않다는 지적이 끊임없이 제기되어 왔다. 따라서, 임상심리검사 외에 병력(病歷), 개인력, 가족력, 정신상태 검사 등 가능한 많은 정보를 포함한 다면적·임상적 평가를 통해 종합적으로 판단하는 시스템이 구축되어야 한다. 그 방법으로는 1차적으로 인성검사를 통하여 위험군을 선별하고, 2차적으로 정신보건 임상심리사 또는 임상심리 전문가에 의한 종합심리평가를 실시하고, 그 결과를 분석한 다음 정신건강의학과 전문의가 최종적으로 결정하는 체제가 되어야 한다. 또한 이를 실행하기 위한 예산확보와 더불어 전문인력의 충원이 동시에 이루어져야 한다.

셋째, 인성검사(심리검사) 결과에 대한 지나친 신뢰와 해석의 오류에 따른 선의의 피해자가 발생하지 않도록 해야 한다. 심리검사는 어떤 대상에게 어떤 심리검사가 가장 적절한지, 심리검사의 실시자와 해석자의 전문성이 있는지, 전문가라 하더라도 심리검사 해석에 신중하고 정확한지 등을 엄격하게 고려해야 한다.

넷째, 예비역 전문가를 활용하여 인성검사(심리검사)의 미흡한 부분을 보완하고, 개인신상자료를 폭넓게 활용하여 부적합자를 판별하는 시스템이 구축되어야 한다. 현재의 인력과 시스템으로 징병검사 단계에서 복무 부적합자를 완벽하게 선별하기는 불가능하다. 또한 복무 적합자로 임명된 자원들 중에서도 복무중 부적응으로 인해 복무 부적합자가 될 가능성도 있다.

다) 적성분류에서의 심리검사 활용

특기분류시 심리검사를 활용하는 방안으로는 첫째, 군 복무환경 변화와 징병검사 대상자들의 특성을 고려한 인지능력검사가 이루어져야 한다. 이를 위해서는 검사문항의 개선 뿐만 아니라 부여될 특기에 대한 수행능력 예측을 포함한 검사의 타당성을 보완하는 노력이 병행되어야 한다.

둘째, 다양한 특기별로 요구되는 능력이 반영될 수 있도록 점수식을 산출하

여 활용해야 한다. 즉, 점수산출에 필요한 영역과 가중치를 포함한 표준화된 점수식을 산출하여 활용하는 노력이 경주되어야 한다.

셋째, 병사들이 직무만족을 높이기 위해 군 환경변화를 반영한 흥미검사의 도입이 필요하다. 이를 위해 어떤 영역에 얼마만큼의 능력을 갖고 있는지를 확인하는 차원에서의 검사뿐만 아니라 검사를 통해 관심을 갖는 분야를 파악하는 과정으로서의 흥미검사가 이루어져야 한다.

라) 병역처분의 강화

군에서 소요로 하는 정예자원을 충원하여 병역이행을 통한 군 전투력 증강에 기여하는 방향으로 병역처분이 강화되어야 한다. 이를 위해서는 첫째, 병역처분을 할때에 개인의 심리적 취약성이 반영되어야 한다.

둘째, 병역처분과 관련된 규정과 방침을 전면 공개하여 병역처분의 공정성을 제고해야 한다. 현재 병무청 홈페이지를 포함하여 징병검사 과정과 절차가 공개되어 있기는 하지만 그 내용과 범위가 지극히 일반적이어서 실제 활용면에서는 제한되고 있다. 미군의 경우에는 육군 규정을 포함한 군에서 적용되는 각종 규정들을 인터넷에 공개하고 있지만, 우리 군의 경우에는 대부분의 규정이 대외비로 취급되고 있어 가족들이 접근하기 어려워 사실상 규정 자체를 모르는 경우가 많다. 따라서 군 임무수행에 필수 불가결한 사항을 제외한 관련규정을 공개하는 방안을 적극적으로 검토하여 시행해야 한다.

마) 징병검사 인력과 예산편성의 증가

현역복무 부적합자의 선별 및 입영을 차단하는 제도적 장치를 마련하기 위해서는 첫째, 징병검사 전문인력을 증가시켜 현역복무 부적합자 선별을 더욱 강화해야 한다. 징병검사에서의 시간과 비용을 절약하고 징병검사 대상자의 편익을 제공하는 것도 중요하지만 현역복무 부적합자를 판별하는 것은 더욱 중요하기 때문에 4시간의 검사로 정신이상자 및 부적격자를 완벽하게 선별하는 것은 기술적으로 불가능하기 때문에 개인당 검사시간을 늘리거나 징병검사 전문인력을 증원시켜야 한다

바) 선별 시스템 정착을 위한 인식의 전환

군 복무에 부적합한 자원의 입영을 차단하고 적합한 자격요건을 갖춘 정예자원을 선발하는 선별 시스템이 정착되기 위해서는 첫째, 국방부와 병무청이 추진하고 있는 병영정책에 대한 대국민 홍보활동이 강화되어야 한다. 군

의 특수성을 저해하지 않는 범위 내에서 일반에 공개하고 널리 알리는 홍보 활동이 지속적으로 이루어져야 한다. 또한 병무청에서는 모든 병역자원을 효율적으로 관리하고, 병역자원을 적재·적소에 적기·적정 충원함으로써 군 전투력을 향상시키고 사회안전망 구축에 기여하며, 궁극적으로는 국가안보를 튼튼히 하는데 적극 기여하고 있다는 사실을 국민들에게 알리는 홍보활동을 강화해야 한다.

둘째, 병역의무 이행자의 예우를 획기적으로 개선해야 한다. 이를 해소하기 위해서는 징병검사 과정에서 면밀한 진단을 통해 입영대상자를 선별하되, 복무 부적합자 또는 복무 부적응 우려자를 선별하는 절차를 더욱 강화해야 한다. 특히, 군 복무를 성실하게 마친 병역의무 이행자들에 한해 공무원 선발, 선출직 공무원에 도전할 수 있는 자격을 부여하는 등의 획기적인 방안에 대한 논의를 통해 사회적 합의와 정확한 기준을 마련하여 적용해야 한다.

2) 군 복무 부적응자 선별 및 관리

가) 군 복무 부적응 해소를 위한 노력 강화

군 복무 부적응을 해소하기 위해서는 첫째, 군에 입영한 병사들의 근무의욕 고취를 위하여 입영병사들의 개인 희망에 의한 주특기 부여나 부대 및 보직 선정이 가능한 자율선택제도의 도입이 필요하다.

둘째, 비선호 직책에 보직된 병사들에게 인센티브를 제공하는 방안이 검토되어야 한다. 군 조직의 특성상 모든 병사가 자신이 희망하는 대로 특기와 직책을 부여받아 복무를 할 수는 없다. 따라서 타인이 기피하는 보직이나 특별한 전문성이 요구되는 직무에 근무를 희망하는 병사들에게는 국가에서 지정하는 일정한 보상을 해줄 필요가 있다.

셋째, 병사의 군 경력을 전역 후의 취업과 연계할 수 있도록 경력관리를 공식화 하는데 앞장서야 한다. 즉 우수한 병사 중에서 본인이 원하면 선발 후 소정의 교육을 받게 한 다음 군 초급간부(부사관·장교)로 임관하여 군 간부로 활용할 수 있는 방안이 필요하고 병사들도 군에서 경험한 주특기와 보직을 사회에서 전문특기로 공인될 수 있는 자격을 부여해 줌으로써 병사들의 잠재역량을 개발하는 기회가 되도록 해야 한다.

넷째, 인성검사 결과의 활용 및 지속적인 인성검사를 통해 병사의 고충을 파악하고 애로사항을 해결해주는 등 복무 부적응을 해소를 위한 노력을 배가해야 한다.

다섯째, 복무 부적응 병사의 행동 및 심리연구를 위한 전문기관이 설립되

어야 한다. 국방부 직속으로 가칭 「국군심리센터」를 설치하여 장병 개인 또는 군 조직의 심리적 현상과 관련된 행동과학 영역 전반에 대해 중·장기적 관점에서 연구업무를 수행하고 관련 자료를 각 군에 제공하는 임무를 수행토록 해야 한다.

나) 군 복무 부적응자 관리체계 개선

군 복무 부적응자에 의한 각종 사고발생을 미연에 예방하기 위해서는 첫째, 징병검사 단계부터 인성검사를 강화하여 군 복무 부적응 가능성이 있는 자원의 입대를 사전에 차단시키는 것이 중요하다.

둘째, 복무 부적응 병사에 대한 선별 및 관리를 위해서는 병사와의 주기적인 면담과 병원진료 등 적극적인 조치를 함으로써 발생 가능한 악성사고를 미연에 방지해야 한다.

셋째, 도움 및 배려병사를 분류하고 관리하는데 있어 철저한 비밀보장이 강화되어야 한다. 따라서 해당 병사를 직접 관리하고 있는 소대장과 중대장, 대대장만 관련 정보를 관리하는 것이 바람직하다. 또한 면담결과에 대한 철저한 비밀보장이 되어야 하며, 드러난 부적응자 또는 잠재적 부적응자 위주의 관리에서 탈피해야 한다.

넷째, 국방부 차원에서 군 복무 부적응자의 선별·관찰·개입·관리를 위한 별도의 기구를 설치·운영해야 한다. 국방부에서 군 복무 부적응자 관리를 위한 별도의 기구를 운영함으로써 병사의 군 복무 부적응 문제에 대한 체계적이고 실증적인 자료를 수집하고, 성공사례 구축을 통해 군 복무 부적응을 해소할 수 있는 대책과 조치방안이 마련될 수 있을 것으로 판단된다.

다섯번째, 군 복무 부적응자 관리를 위한 체계적이고 과학적인 데이터베이스가 구축되어야 한다. 병무청 및 신교대 등에서 실시한 인성검사 결과를 통합 관리하여 필요시 열람(인권침해, 사생활 보호 절차 마련) 및 활용할 수 있도록 해야 한다.

여섯번째, 그린캠프에 정신과 군의관 또는 정신과 전문상담관이 참여하여 군 복무 부적응 요소를 발견하고, 병원에 입원하여 치료해야 할 정도인지를 판단하여 조치함으로써 힐링·그린캠프 수료 이후에 군무이탈이나 자살사고가 발생하는 것을 예방해야 한다.

일곱번째, 힐링·그린캠프 입소 대상자의 선정에 있어 객관성과 공정성이 확보되어야 한다. 지휘관이 자신이 관리하는 병사를 평가하고 입소대상자를 선정하는 것은 당연한 지휘조치라고 할 수 있지만, 관련 지식과 전문성이 결여된 가운데 감정적인 요소가 개입될 개연성이 있다.

여덟번째, 힐링·그린캠프에 대한 인식의 전환과 함께 프로그램을 획기적으로 전환하여 운영해야 한다. 캠프에 대한 병사들과 간부들의 인식이 ‘복무 부적응 해소를 위한 캠프’가 아닌 ‘함께하는 즐거운 캠프 프로그램’으로 인식되어야 하며, 이를 위해 현재 편성된 프로그램에 획기적인 변화를 주어 운영함으로써 긍정적인 이미지가 부각될 수 있도록 해야 한다.

아홉번째, 병영생활전문상담관을 지도·감독하는 상급부대의 주무기관(컨트롤 타워)을 설립하여 부적응 병사를 대상으로 한 전문적인 상담체계를 구축하고, 병영생활전문상담관을 확대 배치하거나 통합 운영하는 시스템을 구축해야 한다. 특히, 간부들을 대상으로 한 상담능력 향상을 위한 실질적이고, 전문적인 교육을 확대하고 병영생활전문상담관의 역할을 확대해야 한다.

다) 복무 부적응 병사 선별 및 조치의 내실화

현역복무 부적합자와 복무 부적응 우려자는 병무청의 징병검사단계 또는 육군훈련소 및 신병교육대 단계에서 사전에 선별하여 입영을 차단하는 것이 선행되어야 한다.

첫째, 신병교육 중 현역복무부적합자 처리가 활성화 되어야 한다. 복무 부적합자를 징병단계에서 정확하게 선별하여 입대 자체를 차단하는 방안과 신병교육 수료 전 현역복무부적합자 조치 제도를 신설하여 병무청 검사자료와 군 인성검사, 그리고 신병교육에서의 행동관찰을 종합하여 복무 부적합자로 조치하는 절차와 제도가 시행되어야 한다.

둘째, 현역 복무 부적합 정도에 따라 병역처분을 다양화해야 한다. 이는 현역복무 부적합자 역종 변경의 대상을 확대하는 것으로서, 제2국민역으로 제한되어 있는 것을 보충역으로 확대하는 방안을 적용할 필요가 있다. 또한 보충역 처분자에 대해서는 현역복무기간에 상응하는 보충역 기간을 부여함으로써 현역 복무 부적합자를 감소시킬수 있는 장점이 있다.

셋째, 현역 복무 부적응 병사 선별체계를 보다 강화하기 위해 24시간 상담창구를 개설하여 활용해야 한다. 복무 부적응 병사가 개인적인 문제(부채, 이성문제, 가정문제 등)에 대해 상담을 통해 해결할 수 있도록 하는 것으로서, 사설기관에서 운영하고 있는 생명의 전화와 같은 기능을 할 수 있도록 군단급에서 당직 병영생활전문상담관을 운영하는 것을 고려해 볼 수 있다.

넷째, 현역 복무 부적합 심의를 통해 복무 부적응자를 일정기간 사회봉사 후에 전역시키는 방향으로 제도를 보완해야 한다. 이를 위해 군은 관계기관과 면밀히 협조하여 사회 저변계층이나 장애인 시설을 지원하는 사회봉사자로 임명하여 일정기간 해당 기관에서 근무한 다음 소집이 해제될 수 있는

제도적인 장치를 마련해야 한다.

다섯째, 현역 복무 부적합자에 대한 최종처리 권한을 군사령부에서 군단 및 사단급 제대로 위임하여 신속한 처리가 될 수 있도록 해야 한다. 현재 각 군사령부에서 이루어지고 있는 전역처리를 예하부대로 위임하면 현역 복무 부적합 병사에 대한 실질적인 조치 및 처리가 용이한 장점이 있다.

라) 간부의 인식 전환 및 병사의 태도변화 유인

군 복무 부적응자에 대한 간부의 인식을 전환하기 위해서는 첫째, 군 보수 교육과정에서 복무 부적응 병사 관리 및 지휘조치에 관한 과목을 가르치고 상황판단 실습시간을 부여해야 한다. 각 군별 보수교육 과정에 군 복무 부적응자에 대한 이해 및 관리와 지휘관(자)의 심리적 스트레스에 관련된 과목을 편성하여 교육함으로써 복무 부적응자에 대한 간부들의 부정적인 인식을 긍정적으로 전환할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 복무 부적응 병사를 관리하는 간부들의 방관과 무소신이 척결되어야 한다. 군인의 사명을 망각한 채 공과 사를 구분하지 못하고 현실에 안주하고자 하는 군 간부들의 인식이 바뀌지 않으면 병영문화의 혁신은 불가능하다.

셋째, 병사들을 직접 지휘하는 초급간부의 자질향상에 관심을 경주해야 한다. 우리 군의 치부를 드러냈던 22사단 임병장 사건과 28사단 윤일병 사건에서 보듯이 함양미달의 초급간부가 사고를 미연에 방지하지 못하고 악화시켰다는 공통점이 있다.

넷째, 지휘관(자)과 병사들 사이에 의사소통 시간이 부족하다. 중대장 이하 초급 간부들은 교육훈련과 행정업무를 담당하고 있다. 상급부대의 지나친 간섭이 초급간부들로 하여금 부하관리에 전념하지 못하게 하는 요인이 되고 있다는 점에 주목하여 이를 개선하기 위한 제도적인 장치를 마련해야 한다.

또한 병사의 군 생활 적응을 돕고 긍정적인 태도변화를 유인하기 위해서는 첫째, 병사의 심신상태 즉, 육체적·정신적인 만족감을 증진시켜 주어야 한다. 건강한 신체와 건전한 정신을 함양하기 위해서는 규칙적인 훈련과 정신교육을 통해 심신을 단련시키며, 병사의 부담과 스트레스의 해소대책 강구와 함께 인권존중, 휴가, 외출, 외박 등 기본적인 욕구를 충족시켜 주기 위한 부단한 노력을 경주해야 한다.

둘째, 군 생활 적응에 필수적인 내무생활에서의 적응도를 높여주어야 한다. 부대의 임무완수는 일정 수준의 전투력을 발휘하고 유지하는데서 출발한다. 이를 위해 각종 교육훈련의 성과를 달성할 수 있도록 해야 하며, 주둔지와 시설을 방호하기 위한 주·야간 경계근무에 적응할 수 있도록 해야 한다.

셋째, 병사들로 하여금 임무를 완수하겠다는 의지를 가질 수 있도록 지속적인 동기부여가 이루어져야 한다.

넷째, 조직환경과 직무만족도 향상을 통해 부하의 태도변화를 유인해야 한다. 조직환경은 간부들의 일방적으로 지시하는 행위에서 시작되는 것이 아니라 공과 사를 명확히 구분하고, 부하를 인격적으로 대우를 하는데서 비롯된다. 휴가, 진급, 평가 등의 모든 지휘조치는 공정하고 합리적이어야 한다.

다섯째, 군 간부와 상·하급자, 동료와의 대인관계, 복지환경 개선을 통해 부하의 태도변화를 유인해야 한다. 개인적인 성향을 가진 신세대 병사들이 단체생활에서 접하게 되는 수직적인 대인관계는 거부감을 갖게 하고, 나아가 복무 부적응을 초래하게 된다.

마) 병영문화 혁신을 통한 복무여건 개선

병영문화의 혁신이 필요한 이유는 첫째, 건전한 병영문화 조성하여 그동안 잔존해 있던 부정적인 요소들을 척결하기 위해서이다. 군에서의 인권침해, 간부와 선임병의 횡포, 구타 및 가혹행위 등 내무생활에서의 부조리를 일소하고, 군에 유입된 개인주의, 향락적 쾌락주의, 물질주의, 과도한 소비의식, 정신적·신체적 나약성, 법과 규정을 경시하는 풍토 등 일반사회의 전도된 가치관을 발본색원하여 제거함으로써 바람직한 군대문화를 발전시켜 나가기 위해 병영문화의 혁신이 필요하다.

둘째, 의식개혁을 통한 전투임무 위주 부대육성을 위해 병영문화가 혁신되어야 한다. 군 조직의 특성상 임무완수를 위해서는 간부들의 권위의식, 관행적으로 이어져온 병사들의 불법적인 행동, 비속적인 언어사용, 폭력 등 군의 기강을 무너뜨리는 부정적인 행위들이 용인될 수 있다는 관념에서 탈피해야 한다.

병영문화혁신 활동으로는 첫째, 군은 군내·외 전문가들의 관련 연구가 활성화될 수 있도록 관련 사례와 통계를 공개해야 한다. 또한 군 복무 부적응자의 가정과 연계하여 부모가 함께 참여하여 문제를 해소할 수 있는 가족동반 프로그램을 개설하는 방안을 적극 반영해야 한다.

둘째, 군의 지휘계통을 준수하면서도 상호 관점의 차이를 좁힐 수 있도록 간부와 병사간의 다양한 의사소통 채널을 구축해야 한다. 지휘관이 부대의 당면한 업무에 대해 병사들이 이해할 수 있는 범주에서 알려주고 이해와 설득을 병행한다면 부대활동에 참여하는 병사들의 태도는 확연하게 달라질 것으로 기대된다.

셋째, 병사들 간의 인식차이를 해소할 수 있는 새로운 방안의 도입이 필요

하다. 병사들 간의 상호 인식차를 좁히기 위해서는 개별적인 성공사례를 발굴하여 프로그램으로 제작하여 활용하는 방안이 필요하다. 예를 들면 군에서 또래상담 프로그램을 실시하여 병사들 간의 상호이해를 촉진시키는 도구로 활용하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

바) 열린 병영문화 창조 및 복무여건 개선

건전한 열린 병영문화를 창조해 나가기 위해서는 첫째, 누가 부적응 병사인지를, 부적응의 실태가 무엇인지를 정확히 파악하는 일이 우선되어야 할 뿐만 아니라, 부적응 병사들이 도움받을 곳이 없다는 사실에 주목해야 한다.

둘째, 병영문화 혁신과 관련된 정책과 제도의 시행결과에 대한 평가를 군 내평가와 더불어 외부 전문가를 활용한 평가로 확대해야 한다. 각종 정책과 제도의 시행에 따른 문제점과 발전방안을 군 자체에서 평가하고 분석하는 것보다 외부의 전문가를 도입하고 활용하는 것을 양성화해야 한다.

복무여건 개선을 위해서는 첫째, 생활관의 여건이 일반가정과 같이 편안하고 쾌적한 시설에서 자유로이 휴식을 할 수 있는 분위기가 정착되어야 한다. 이를 위해 우선적으로 병사들의 생활관에 냉·반방시설이 설치하여 생활관에서 충분한 휴식과 숙면을 취할 수 있는 여건이 마련되어야 한다.

둘째, 구성원 간에 발생할 수 있는 대인관계의 갈등요소를 적시적으로 파악하고 이를 효과적으로 해소할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 소원수리, 마음의 편지와 같은 의견수렴 제도, 대표병사제, 열린 대화광장 등 부대 여건에 맞추어 대인관계 갈등 개선을 위한 노력을 집중함으로써 효율적인 의사소통을 통한 복무의욕을 증진시켜야 한다.

셋째, 병사의 능력에 맞는 임무를 부여하고 성과달성에 따른 적시적인 상벌을 시행하여 임무수행 의지를 고양시켜야 한다. 강한 군대를 육성하기 위해서는 성공적인 임무 수행을 통해 군 구성원들 간에 상호 신뢰와 결속을 강하게 함으로써 달성할 수 있음을 주지해야 한다.

넷째, 조직환경 개선을 통해 병사들의 직무만족도를 향상시켜야 한다. 부대의 복지환경, 지휘관과 간부의 하부지향적 리더십 발휘 등 조직환경을 개선함으로써 병사들이 자신의 직책에 가치를 부여하고 책임감을 갖게 하여 복무의욕을 고취시켜야 한다.

다섯째, 병사들에게 육체적, 정신적인 만족감을 증진시켜야 한다. 건강한 신체와 건전한 정신함양을 위해 규칙적인 훈련과 부단한 교육을 통해 심신을 단련하게 하고, 군 생활 적응에 필요한 국가관과 군인관, 사생관 정립을 위한 정신전력을 강화해야 한다.

3) 관련 법령 및 제도의 보완

가) 병역제도의 변화 모색

국가 차원에서 병역제도의 전환을 모색하고자 할 때에는 변화하는 군사력 건설 목표에 부합하는 병력충원이 지속적으로 이루어져야 한다. 부가적으로는 국민의 병역제도에 대한 변화 요구, 국가인적자원으로서의 청년인력에 대한 다양한 사회적 활용 요구 등을 종합적으로 수용하기에 적합한지의 여부가 고려되어야 한다.

병역제도의 변화 방안으로는 징병제 병역제도의 보완, 모병제 병역제도의 확대 추진, 전면적인 모병제로의 전환을 고려할 수 있으나, 3가지 방안 모두 동북아시아 안보환경의 변화와 한반도의 안보위협에 대한 면밀한 검토와 분석의 결과를 기초로 병역제도의 변경에 관한 국민적 합의가 전제되어야 하기 때문에 징병제 병역제도의 보완을 제외한 두가지 방안은 당장의 실행 가능성이 낮다고 평가할 수 있다.

또한 모병제 병역제도의 도입과 관련하여 외국의 사례에서 보듯 모병제의 성공적인 정착을 위해서는 적정수준의 급여와 업무, 생활환경, 전역후의 일자리 제공 등이 뒷받침되어야 하며, 군 인력체계의 개편과정에서 안보에 대한 우려를 불식시킬 수 있도록 무기체계의 첨단화와 예비전력의 강화가 동시에 추진되어야 한다.

한국의 안보현실과 사회변화 추세를 감안한 병역제도의 변화를 모색함에 있어서 유의해야 할 사항은 기성세대와는 확연히 다른 설득 논리와 가치관을 가진 젊은세대를 대상으로 다양한 의견을 수렴하는 것이 중요하다.

그러므로, 병역의무의 이행은 현재의 국가발전과 가까운 미래는 물론 국가의 장래에 관한 중대한 문제임을 올바르게 인식하여 병역의무 이행에서의 형평성과 투명성, 공정성을 실현하기 위해서는 우리 사회가 공동의 문제의식을 견지한 가운데 이견을 수렴하고 이를 조정하여 군 복무를 필한 사실 자체에 대해 자랑스럽게 생각할 수 있도록 가시적인 보상 및 예우, 책임과 의무가 규정되어야 한다.

그 방법으로는 모병제로 전환한다고 하더라도 모든 병역이행 대상자들에게 8주간의 기초군사훈련을 받도록 하여 유사시에 대비한 최소한의 전투기술을 숙달토록 해야 하며, 군 복무를 성실하게 마친 것을 자랑스럽게 인식할 수 있도록 병역을 이행하지 않은 사람은 공무원 또는 선출직 공무원 직위를 제한해야 하며, 국영기업과 공기업에 취직될 수 없도록 법적·제도적 장치가 마련되어야 한다.

나) 인권친화적 입영제도의 적용

인권친화적 입영제도를 적용함에 있어 우선적으로 고려해야 할 사항은 장기 입영적체 현상이 조기에 해소되어야 한다. 이를 해결하기 위해서는 첫째, 징병 신체검사 기준을 강화하여 현역판정 비율을 90% 수준에서 85% 수준으로 낮추고, 보충역 병역처분을 확대하여 공급을 줄여나가는 방법, 둘째, 군의 편제정원을 조정하여 추가 입대를 늘려나가는 수요의 증가 방법, 셋째, 한시적으로 병사의 복무기간을 단축하는 방법 등을 고려해 볼 수 있다.

그러나, 위에서 설명한 세 가지 방법의 적용은 근본적인 대책이 되지 못하는 한계를 안고 있다. 따라서, 장기간 입영대기로 인한 적체현상은 병역자원 관리상의 문제가 아닌 사회적 비용의 증가를 야기하는 심각한 사회문제로 인식하여 관계기관의 협업을 통해 근본적인 해결책이 강구되어야 한다.

또한 인력획득제도의 개방화를 더욱 확대해야 한다. 이를 위한 구체적인 방법으로는 첫째, 대학입시 제도와 동일한 입영지원제도를 운영해야 한다. 국방부에서는 육군과 해군, 공군부대의 주둔지역을 기준으로 전방권(경기도와 강원도의 접적부대), 수도권, 강원권, 충청권, 영남권, 호남권으로 구분하여 사단급(해군 : 함대사, 공군 : 비행단)부대까지의 모집 소요 군종과 병종의 폭(주특기)과 범위(지역)를 공개하여 지원자로 하여금 스스로 선택할 수 있도록 해야 한다.

현재의 지원병 모집은 소수병과의 기술행정분야의 수요를 충족하는 개념으로 운영되고 있기 때문에 선발 및 교육, 특기 및 직책부여에 있어 지나치게 중앙집권적 통제시스템의 성격을 내포하고 있다. 그러나, 사단급 제대에서 부대의 임무와 특성, 근무여건, 모집병과와 주특기를 명시하여 공개모집을 하게 되면 지원자의 입장에서 자신의 현재 수준과 여건, 복무환경 등을 고려하여 해당 부대를 선택하여 지원할 수 있는 장점이 있다.

둘째, 입영시기를 스스로 선택하여 공개경쟁을 통해 투명하고 공정한 선발 과정을 거침으로서 지원자의 불만을 최소화한 가운데 계획된 모집인원을 충원하는 장점을 활용해야 한다. 각급부대별로 모집인원과 입영시기가 공개되면 지원자의 입장에서 그만큼 선택의 폭이 넓어지고 이중지원, 또는 순차 지원을 통해 입영시기를 예측하고 이에 따른 사전준비 시간을 충분하게 가질 수 있다. 또한 모집소요를 고려하여 사전에 입영시기를 예약할 수 있는 장점을 극대화할 수 있다.

대학입시형 입영제도를 적용함으로써 얻을 수 있는 기대효과는 모집단위(사단, 함대사, 비행단)별로 시장원리에 입각한 경쟁을 도입하여 수요와 공급의 균형을 실현함으로써 연중 균형된 모집과 훈련을 통한 상시 전투력 유지

에 기여할 수 있으며, 지원자로 하여금 선택의 폭을 넓혀주고, 군의 입장에서는 효율적인 인력충원이 가능하며, 우수자원 획득을 위한 해당부대의 환경개선을 촉진하고 부대의 자긍심을 고취할 수 있다. 대학입시형 입영제도는 기본적으로 경쟁체제의 도입을 통해 우수자원을 확보함으로써 군에서 발생 가능한 사고를 예방하고 높은 수준의 전투력을 유지하는데 있기 때문이다.

그럼에도 입영을 희망하는 부대의 편중현상과 함께 부대별 입영희망의 차이 발생에 따른 과도한 유인경쟁의 발생 가능성, 지역별 근무여건의 상이함에 따른 입영자의 불만이 표출될 수 있는 개연성이 있으므로 예상되는 문제점에 대한 해소방안도 동시에 강구되어야 한다.

다) 장병 인권교육 및 홍보활동의 강화

현재의 병영문화를 개선하는 데 가장 필요한 것은 법규와 규정을 지키는 준법정신에 대한 교육의 강화이다. 준법정신은 조직의 질서를 유지하기 위해 가장 기본이 되는 필수적인 요소이다. 다만, 병사들이 군생활을 하는 과정에서 소홀하게 취급되어지는 경우가 비일비재하고, 그 결과 법을 위반하는 일탈행동이 빈번하게 발생하게 된다.

미군은 군내의 가혹행위와 불평등을 예방하는데 필요한 모든 규정을 외부에 공개하고 위반행위에 대해서는 신고를 의무화하고 있다. 병사의 가족이나 친구 등 누구라도 신고할 수 있으며, 신고가 접수되면 조사관이 강력한 조사권과 시정명령권을 갖고 사태해결에 나선다. 따라서 우리 군도 제반 병영정책 및 병영생활 관련 규정을 군사보안에 위배되지 않는 범위내에서 인터넷에 공개하여 병사와 가족들이 활용할 수 있도록 국방부 차원에서 적극 검토하여 조치되어야 한다.

4) 제도 정착을 위한 관련기관 조치사항

국방부와 야전부대에서는 군 복무 부적응 병사를 종합적으로 관리하기 위한 컨트롤타워 시스템을 구축해야 한다. 군 복무 부적응자 관리를 위한 컨트롤타워 시스템을 구축하기 위해서는 복무 부적응 병사가 24시간 자신이 처한 애로를 호소할 수 있는 ARS시스템이 구축되어야 하고, 병사의 고충을 처리하기 위해 민간인 전문상담관의 편성이 보장되어야 한다.

또한 도움 및 배려병사의 분류기준 선정 및 관리업무를 표준화 해야 한다. 따라서, 복무 부적응 병사에 대한 관리제대를 사단급으로 지정하고 관심병사에 대한 분류기준도 표준화할 수 있도록 세부적인 규범이나 지침을 마련

할 필요가 있다. 군 복무 부적응 병사에 대해서는 전문성이 있는 병영생활전문상담관을 운영하여 적극적으로 선별·관찰·개입을 하여 실질적인 부적응자와 잠재적인 부적응자를 선별하고, 초기 군 부적응자에게 신속한 치료적 개입을 하며, 상태가 호전될 경우 이들에게 적합한 근무형태를 제안하고, 호전이 어려울 경우 타당한 전역판단을 내릴 수 있도록 적극적인 조치를 취할 수 있도록 해야 한다.

아울러 지역단위 군 병원에 지역심리상담센터를 운영하여 야전부대 지휘관의 군 복무 부적응 병사에 대한 관리 부담을 경감시켜 주어야 한다. 이를 위해 지역단위 군 병원에 질병상담 관련 병영생활전문상담관을 편성하여 병사들의 고충을 직접 및 전화상담하고 필요한 조치를 취할 수 있도록 하는 가칭 「지역심리상담센터」를 운영해야 한다.

병무청에서는 징병검사 과정에서 현역복무 부적합자의 선별능력을 강화하여 사전에 입영을 차단하기 위한 노력을 배가해야 한다. 징병검사 과정에서 현역복무 부적합자 선별능력을 강화하기 위해서는 첫째, 징병검사 전과정에 대한 면밀한 검토를 통해 개선방안을 도출하여 적용해야 한다. 징병검사 시간 면에서 신체검사와 인성(심리)검사를 4시간 동안 실시하여 군 복무 합격(현역, 보충역)과 군 복무 불합격(제2국민역, 면제)의 병역처분을 하게 되는데 이 과정에서 소홀하게 취급되는 요소는 없는지 살펴보고 적절한 대안을 강구해야 한다.

또한 2015년부터 시행되고 있는 민간의료기관 위탁검사의 실효성을 검토하여 예산낭비적인 요소를 일소하고 절약된 예산을 징병검사 인력충원에 활용하는 방안을 강구해야 한다. 그 방안으로는 병무청에서 운영하고 있는 중앙신체검사소에서 징병검사 결과 이의제기자, 또는 5·6급 판정자를 대상으로 정밀검사를 실시하여 병무청에서 권위있는 판정을 함으로써 징병검사의 신뢰성을 제고해야 한다.

특히, 현재와 같이 종합심리검사를 민간병원에 위탁하여 실시할 것이 아니라 병무청이 주관하여 시행하여야 할 필요성이 있다. 그 방법으로는 가칭 중앙심리검사소를 설치하여 중앙신체검사소와 병행하여 운영함으로써 신체검사와 심리검사 등 징병검사에 있어 명실상부한 최고의 권위있는 기관으로 위상을 정립시켜야 한다. 이와 같은 징병검사 체계가 구비된다면 지금까지 대두되었던 징병검사와 관련된 다양한 불평과 불만, 이의제기를 해소할 수 있을 뿐만 아니라 징병검사체계의 획기적인 개선을 통한 신뢰도와 정확성을 제고할 수 있을 것으로 기대된다.

국방옴부즈만의 설치와 관련하여 논란이 계속되고 있는 설치부서에 관해

서는 군 음부즈만 임무수행에 있어 필수적으로 요구되는 공정성, 전문성, 효과성, 효율성, 이용의 편의성, 사고예방을 위한 선제대응 능력 등을 고려하여 설치되어야 한다. 특히, 국방음부즈만은 입법부와 사법부, 행정부에 속하지 않는 독립적 국가기관에서 중립적 업무처리가 가능해야 한다.

이와 동시에 국가인권위원회의 편성을 보장하여야 한다. 즉, 현재의 상임위원회, 침해구제위원회, 아동권리위원회, 차별시정위원회, 장애인차별시정위원회의 편성에 추가하여 가칭 군 인권침해시정위원회를 설치하고, 현재의 군 인권팀을 확대하여 관련 전문가들로 편성된 조직을 확대함과 동시에 효율적인 임무수행을 위한 예산편성이 확충되어야 한다.

국가인권위원회의 조직편성이 확대되고 예산편성이 확충된다면 군 장병은 물론 국민들이 갖고 있는 군에 대한 막연한 불안이 해소되고 정부에 대한 신뢰가 제고될 수 있을 것으로 기대된다. 또한 국가인권위원회는 군 인권문제에 관해 중립적인 입장에서 공정하게 조사 및 처리하는 객관성과 전문성을 가진 인권전문기관으로서 위상이 크게 제고될 것으로 판단된다.

본 연구는 군에서의 각종 악성 사건·사고의 지속적인 발생이 군에 국한된 문제만이 아닌 우리 사회 전반의 문제로 인식되는 상황에서 차제에 장병의 인권이 보장된 가운데 군 복무를 통해 개인의 가치를 실현할 수 있는 인권친화적인 병역제도와 병영정책이 제시되어야 한다는 요구에 부응하기 위해 추진되었다. 아울러 현행 입영제도의 시행과정에서 대두된 문제점을 해소하면서 동시에 복무중인 군인은 물론 관련 정부부처, 나아가 국민적 합의를 이끌어 낼 수 있도록 입영제도의 개선방안을 설계하는데 필수적인 정책대안을 제시하였다. 현행 입영제도의 적용실태를 분석하기 위해 기관방문 실태조사를 통해 병무청의 징병검사 시행과정 및 문제점, 육군훈련소 복무부적합자 선별과정 및 문제점, 야전부대 군 복무 부적응자 선별 / 관리실태 및 문제점을 도출하여 인권친화적인 입영제도로의 개선방안과 정책대안을 제시하였다.

또한 설문조사 대상부대의 선정과 실시하는 과정에서 관련부서간의 업무협조가 다소 지연되었고, 설문 항목 중 무응답이 상당수 포함되어 설문분석의 제한사항으로 작용되기도 하였다. 연구를 진행하는 과정에서 인권친화적 입영제도 마련을 위해 관련된 정부기관, 국회, 연구기관, 야전부대 등을 방문하여 광범위한 의견을 수렴함으로써 좀 더 통합적인 시각에서 분석 및 실행 가능한 대안을 제시하는 것이 타당하지만 제한된 기관만을 방문해야 하는 한계가 있었다. 향후 입영제도 개선방안 마련을 위한 추가적인 연구를 수행하게 된다면 이번 연구의 한계를 참고하여 보다 실질적인 입영제도 개선방안이 도출될 수 있을 것으로 기대한다.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구 배경 및 목적	3
가. 연구배경	3
나. 연구목적	8
2. 연구 범위 및 중점	9
가. 연구범위	9
나. 연구중점	10
3. 연구 방법 및 연구체계도	11
가. 연구방법	11
나. 설문 및 면접조사 방법	12
다. 연구체계도	14
II. 선행연구 검토 및 선진국 사례	17
1. 선행연구 검토	19
2. 미국 사례분석	22
가. 미국의 병역제도(모병제)	22
나. 미군의 복무 부적응 사례	24
다. 복무 부적응 해소를 위한 미군의 정책	26
3. 대만 사례분석	35
가. 대만의 병역제도(모병제 추진)	35
나. 복무 부적응 해소를 위한 대만의 정책	37
4. 독일 사례분석	38
가. 독일의 병역제도(모병제)	38
나. 독일군의 복무 부적응 사례	40

다. 복무 부적응 해소를 위한 독일의 정책	41
5. 이스라엘 사례분석	46
가. 이스라엘의 병역제도(징병제)	46
나. 복무 부적응 해소를 위한 이스라엘의 정책	48
6. 소결론 및 시사점	50
Ⅲ. 입영제도 개선 관련 설문조사 결과	55
1. 설문조사 개요	57
가. 설문조사 목적	57
나. 설문 대상	57
다. 설문지의 구성	58
라. 자료수집 방법	60
2. 설문결과	60
가. 표본의 특성	60
나. 자료분석 방법	62
3. 설문분석 결과	62
가. 군 복무의 의의	62
나. 군 복무 부적응 실태	63
다. 군 복무 부적응 병사 조치 및 관리	71
라. 군 복무 부적응 병사의 식별 및 처리	79
마. 지휘관의 애로사항	90
바. 상관분석	92
Ⅳ. 현행 입영제도 적용실태 및 문제점	99
1. 병역제도 개관	101
가. 병역제도의 개념과 특성	101
나. 병역제도의 유형	102

다. 병역의무 이행과정	105
2. 병무청 징병검사 시행과정 및 문제점	107
가. 징병검사 과정	108
나. 신체검사	110
다. 인성검사(심리검사)	114
라. 적성분류	128
마. 병역처분 기준 및 최근 현역판정 비율	130
바. 인권침해 주요 사례	135
사. 징병검사 과정에서 선별 시스템의 문제점	137
3. 육군훈련소 복무 부적합자 선별과정 및 문제점	155
가. 육군훈련소 입소과정 및 입소 후 절차	155
나. 인성검사(심리검사)의 내용 및 복무 부적합 판정기준	156
다. 현역 복무 부적합자 처리절차 및 최근 현황	161
라. 인권침해 주요 사례	164
마. 육군훈련소 선별 시스템의 문제점	168
4. 야전부대 군 복무 부적응자 식별 / 관리실태 및 문제점	169
가. 야전부대(자대) 배치 후 병사관리 절차	169
나. 복무 부적응의 원인 및 최근 현황	178
다. 복무 부적응 병사 관리절차 및 사고사례	185
라. 복무 부적응 병사에 대한 간부의 인식	197
마. 복무 부적응 병사 현역 복무 부적합처리 현황	201
바. 복무 부적응 병사 선별 시스템의 문제점	208
5. 군 복무 피해자 불명예 제대 및 보상문제	218
가. 복무 부적응 발생 원인에 대한 인식 전환	220
나. 병무청 및 훈련소 단계 선별의 한계	222
다. 군 복무 피해발생 원인	226
라. 군 복무 피해에 대한 군 행정조치의 문제	232

다. 2차 피해 및 보상문제	239
V. 인권친화적 입영제도 개선방안	249
1. 입영제도 개선방향	251
2. 징병단계에서의 현역 복무 부적합자 선별 및 조치	252
가. 신체검사 규칙의 보완	252
나. 인성검사(심리검사)의 보완	254
다. 적성분류에서의 심리검사 활용	256
라. 병역처분의 강화	258
마. 징병검사 인력과 예산편성의 증액	259
바. 선별 시스템 정착을 위한 인식의 전환	260
3. 군 복무 부적응 병사 식별 및 관리	261
가. 군 복무 부적응 해소를 위한 노력 강화	261
나. 군 복무 부적응 병사 관리체계 개선	265
다. 간부의 인식 전환 및 병사의 태도변화 유인	275
라. 병영문화 혁신을 통한 복무여건 개선	280
4. 관련 법령 및 제도의 보완	288
가. 병역제도의 변화 모색	288
나. 인권친화적 입영제도의 적용	296
다. 장병 인권교육 및 홍보활동의 강화	304
5. 제도 정착을 위한 관련기관 조치사항	307
가. 국방부 / 야전부대	307
나. 병무청	311
다. 육군훈련소	314
라. 국가인권위원회	316
VI. 결 론	321

1. 연구결과 요약	323
가. 총 괄	323
나. 연구를 통해 도출한 개선분야	331
2. 연구의 한계	349
참 고 문 헌	351
설문지	359
설문분석 결과	374

표 목 차

<표 1-1> 병사용 설문지의 구성	13
<표 1-2> 간부용 설문지의 구성	14
<표 1-3> 연구체계도	15
<표 2-1> 미 육군의 고충처리 절차 및 기한	29
<표 2-2> 미군 M.W.R의 사기·복지·오락제도의 활동범주 및 예산지원 ...	32
<표 2-3> 독일의 국방감독관 조직편성	43
<표 2-4> 이스라엘의 병역제도(역종별 편성)	47
<표 2-5> Mental Health Center의 임무 및 업무처리 절차	49
<표 3-1> 병사용 설문지의 구성	58
<표 3-2> 간부용 설문지의 구성	59
<표 3-3> 표본의 일반적 특성(병사)	61
<표 3-4> 표본의 일반적 특성(간부)	61
<표 3-5> 현역 복무 부적합처리 제도의 필요성에 대한 의견	85
<표 3-6> 변수 이름과 설명, 설문 문항의 구성	92
<표 3-7> 상관분석 결과	93
<표 3-8> 변수 간 상관관계 분석 결과	97
<표 4-1> 병역제도의 유형	102
<표 4-2> 병역의무 이행과정	106

<표 4-3> 징병검사 과정	109
<표 4-4> 신체검사 대상자의 신장 및 체중에 따른 신체등위 판정기준 ·	113
<표 4-5> 질병 및 심신장애의 정도에 따른 신체등위 판정기준	114
<표 4-6> 1991년 1~9월 인성검사 결과	120
<표 4-7> 1992년 집단 Rorschach 검사결과	120
<표 4-8> 1990년대부터 2000년대 초까지의 인성검사 종류와 특징	122
<표 4-9> 2001년부터 2005년 7월까지 병무청 인성검사 현황	124
<표 4-10> 현행 인성검사의 체계 및 내용	128
<표 4-11> 2012년까지의 학력 및 신체등위에 의한 병역처분 기준	131
<표 4-12> 징병검사 시 학력평가 기준	131
<표 4-13> 2016년 병역처분 기준	132
<표 4-14> 연도별 입영 가능인력 판단결과	133
<표 4-15> 최근 현역병 입영 현황	135
<표 4-16> 2015년 징병검사 불합격자의 학력 · 역종 · 신체등위별 현황 ·	139
<표 4-17> 2015년 징병검사 불합격자 병류별 현황	139
<표 4-18> 2015년 중앙신체검사 결과 병류별 귀가자 현황	142
<표 4-19> 2003년부터 2009년까지의 병역면탈 범죄자 유형 및 현황 ····	143
<표 4-20> 최근 특별사법경찰 병역면탈 적발 현황	144
<표 4-21> 2006년 실태조사 결과 병무청 인성검사의 주요 문제점	147

<표 4-22> 병무청 및 지방병무청 소속 정신과 의사 현황	150
<표 4-23> 병무청 및 지방병무청 소속 임상심리사 현황	151
<표 4-24> 최근 5년간 징병검사 결과 병역처분 현황	154
<표 4-25> 병역법 제17조(현역병 입영 신체검사 및 귀가)	160
<표 4-26> 훈련소 단계 현역 복무 부적합 판정 전역자 현황	163
<표 4-27> 2015년 육군의 귀가조치 현황	164
<표 4-28> 질환별 동일 질병 재귀가자 현황	166
<표 4-29> 각 군 입영부대별 동일 질병 재귀가자 현황	167
<표 4-30> 군 복무 부적응자 예방시스템	175
<표 4-31> 보호 및 관심병사 등급 분류기준	177
<표 4-32> 2014년 보호 및 관심병사 현황	177
<표 4-33> 도움 및 배려병사 관리체계	178
<표 4-34> 군 생활 경험 중 가장 힘든 부분 설문조사 결과	179
<표 4-35> 군 복무 부적응의 원인 유형	180
<표 4-36> 군 복무 부적응 우려 병사 등급별 조치사항(신병교육대)	187
<표 4-37> 군 복무 부적응 병사 등급별 조치사항(야전부대)	189
<표 4-38> 현역 복무 부적합 전역절차 개선내용	203
<표 4-39> 최근 6년간 현역 복무 부적합처리 현황	205
<표 4-40> 최근 6년간 현역 복무 부적합처리의 사유 및 현황	206
<표 4-41> 육군의 그린캠프 운영부대 현황	209

<표 4-42> 2012년~2016년 육군의 그린캠프 운영 현황	210
<표 4-43> 병영생활전문상담관제도 도입 이후 예산 및 인력운영현황 ...	213
<표 4-44> 최근 5년간 군내 자살사고 현황	217
<표 4-45> 심층 인터뷰 대상 군 복무 피해자 가족 현황	219
<표 5-1> 연도별 징병검사 예산편성 현황	260
<표 5-2> 인터넷에 공개된 미 육군규정의 주요내용	306
<표 5-3> 현 징병검사 과정의 심리검사 체계	313

그림 목 차

<그림 4-1> 최근 징병대상자 현역판정 비율 변화 추세	134
<그림 4-2> 군 복무 부적응자 관리체계도	185
<그림 4-3> 자대복무 전 단계에서의 부적응 병사 조치체계	186
<그림 4-4> 자대복무 중 단계에서의 부적응 병사 조치체계	188
<그림 4-5> 현역 복무 부적합 전역절차	202
<그림 5-1> 잘못된 병영문화의 형성 및 확산과정	281



제1장 서론

1. 연구배경 및 목적

가. 연구배경

군대의 존재목적은 외부세력의 직·간접 침략을 미연에 방지하고, 만약에 침입이 있을 때에는 강력한 군사력으로 응징하여 국가안보를 튼튼히 하는데 있다. 강력한 군사력을 유지하고 국가안보를 튼튼히 하기 위해서는 무엇보다도 국가차원의 국방전략과 목표가 설정된 가운데 효율적인 인력운영, 혁신적인 군 운영, 장비 복무여건 개선 등 국방운영의 효율성이 제고되어야 한다.

국방을 튼튼하게 한다는 것은 말이나 구호만이 아닌 실천을 전제로 하기 때문에 군대의 구성원인 장교·부사관·병사들은 국가안보의 중요성을 올바르게 인식한 상태에서 실천적인 교육훈련과 전투력 발휘를 극대화 하기 위해 부단한 노력을 경주하여야 한다. 또한 모든 병역이행 대상자들은 국방의무를 성실히 이행함으로써 국가가 부여한 책임과 의무를 완수해야 한다.

국방부에서는 지난 2005년 12월에 「국방개혁 기본계획」을 발표하여 변화하는 안보환경과 미래전 수행에 부합할 수 있는 국방역량과 태세를 갖추기 위해 병력중심의 군사력 건설에서 탈피한 첨단화된 「선진강군 구현」을 목표로 제시하였다(국방부, 2010). 특히, 「국방개혁 기본계획 2006~2020」을 공포하고, 국방부를 포함한 각 군별로 개혁위원회를 설치하여 한국적 여건에 부합된 군사혁신을 지속적으로 추구하였지만, 현역과 예비군 자원관리 면에서 지나치게 많은 예외를 인정함으로써 국민정서와 눈높이에 미치지 못하는 미흡한 수준이라는 평가를 받은 바 있다(조선일보, 2010. 12. 11).

이후에도 우리 군은 계획된 국방개혁을 차질없이 추진하여 혁신·창조형의 정예화된 선진강군을 육성함으로써 단·중기적으로는 북한의 위협에 대비한 대응능력을 우선적으로 확보하고, 장기적으로는 통일시대를 준비하면서 잠재적 위협에 대비한 방위역량을 강화하기 위한 노력을 계속하여 왔다. 구체적으로는 2014년에 「국방개혁 기본계획 2014~2030」을 발표하여 다양한 위협에 능동적으로 대응할 수 있는 정보·기술집약형의 군구조 전환을 위해 상비병력의 감축과 부대구조를 개편하고, 국방경영의 혁신을 통해 고효율의 선진 국방운영체제 구축을 추진중에 있다(국방부, 2014).

일반적으로 국민들은 병역제도 중에서도 징집제도의 공정성과 투명성에 높은 관심을 표명하고 있다. 한국의 병역제도는 북한의 당면한 군사적 위협으로부터 국가를 방위하고, 국민의 생명과 재산을 보호해야 한다는 현실적인

필요성과 함께 민주사회에서 소중한 가치로 인식되고 있는 개인의 평등을 실현해야 하는 국가 차원의 제도이기 때문에 병역제도에 대한 일반 국민의 관심 표명은 지극히 자연스러운 현상으로 이해되어야 한다.

아울러 국방정책을 입안하고 시행하는 국방부와 육·해·공군본부 차원에서는 구성원 개개인의 개성과 취향을 최대한 존중하면서 이를 전투력 발휘로 승화시킬 수 있는 병영정책으로의 전환을 모색해야 한다. 남북으로 분단된 채 군사적으로 침예하게 대치하고 있는 상황에서 유사시 국가를 방위해야 하는 군이 전쟁의 패러다임과 안보환경의 변화에 따른 작전수행체계를 구축하는 것은 당연하다.

그러나, 이 과정에서 간과해서는 안되는 사항이 바로 의무적으로 복무를 해야 하는 병사들의 인격과 인권이 존중되는 병영정책이 마련되어야 한다는 것이다. 그 이유는 다양한 인격체들이 모여 직접적인 접촉을 통해 임무를 수행해야 하는 군생활의 특성상 자칫 잘못하면 개개인의 인격과 인권보장이 제한되는 경우가 발생할 수 있기 때문이다. 따라서 대다수 국민들이 제기하는 병역제도(입영제도)에 대한 불만의 원인을 파악하고 개선방안을 제시한다면, 오히려 국가안보를 더욱 강화하는 순기능으로 작용될 수 있다는 긍정적인 사고방식을 견지할 때 국가이익이 구현됨은 물론 사회적 공감대 형성을 촉진할 수 있을 것이다.

각급부대에서 총기난사, 구타로 인한 사망, 여러 가지 이유로 발생한 자살 사건 등 각종 유형의 사건·사고가 발생할때마다 자식을 군에 보낸 부모는 물론 일반 국민들의 군에 대한 불신의 정도는 심화되고 있다. 특히, 군무이탈, 자살 등 병사 개인의 책임소재로 귀결될 수 있는 사고들도 좀 더 면밀히 살펴본다면 이들을 관리하고 감독해야 할 군(지휘관, 지휘자)의 관리소홀로 인해 병사 개인의 복무부적응이 초래되었다는 관점에서 접근되어야 한다.

일반 국민들은 군내에서 악성사고가 발생한 이후에 군 당국이 발표하는 후속조치와 재발방지 대책에 대한 실행가능성에 의문을 제기하고 있다. 그 이유는 이전의 대책과 유사하거나 기존에 제시한 정책과 대동소이하여 근본적인 처방이 제한된다는 평가와 더불어 군이 병사들의 인권문제에 대한 인식이 부족할 뿐만 아니라 극히 일부에 해당된다고 할지라도 군의 고급간부들이 작전임무 수행을 위해서는 부하장병의 인권에 대한 배려는 우선순위에 밀린다는 편협한 사고를 견지하고 있기 때문이다. 그런 까닭에 동일한 유형의 사건·사고가 반복적으로 발생하고 나아가 군에 대한 국민의 신뢰를 크게 저하시키는 악성사고의 원인을 제공하는 측면도 부정할 수 없다.

최근에 발생한 22사단 GOP 총기사고 사건, 28사단 윤모 일병 폭행사망 사

건 등으로 인해 군내·외적으로 병영을 혁신해야 한다는 국민적인 공감대가 형성되어 군 정책부서 관계관과 관련 민간전문가로 구성된 「병영문화 혁신 위원회」를 구성하여 다양한 대책을 제시하였지만 여전히 미흡하다는 평가를 받고 있다.

이제 군 관련 사건·사고는 군에 국한된 문제만이 아닌 우리사회 전반의 문제가 되었다. 군에 입대하기 전에 있었던 학교폭력 또는 가출 등 개인의 일탈행동 경험 등이 통제된 상태에서 절제가 요구되는 군 생활에 제대로 적용하지 못한 결과라는 도식적 접근으로는 설득력이 떨어질 뿐만 아니라 군 본연의 임무수행을 저해하는 행위로 지탄을 받고 있다.

이와 관련하여 차제에 장병의 인권이 보장된 가운데 개인의 가치를 실현할 수 있는 병역제도와 병영정책이 제시되어야 한다는 요구가 꾸준히 제기되고 있는 실정이다. 그런 까닭에 영토와 주권을 수호하고 국민의 생명과 재산을 보호하기 위해 의무적으로 복무를 해야 하는 병역이행 대상자들의 입영제도와 인권 개선에 관한 문제는 합리적인 해결방안이 모색되어야 한다. 이렇게 함으로써 선진군대, 글로벌군대를 지향하는 국민의 군대로서의 위상이 크게 제고될 것임은 자명하다.

본 연구는 「입영제도 개선방안 마련에 관한 연구」이다. 본 연구를 수행하게 된 배경으로는 첫째, 저출산·고령화사회의 도래는 사회적 비용의 증가와 생산력의 감소 등 사회·경제적 문제를 초래하며, 특히 군 인력관리의 관점에서 볼 때 병역자원의 현저한 감소 또는 부족 현상이 대두될 것으로 전망되고 있다.

최근 한국의 출산율은 지속적으로 저하되고 있는 반면, 평균수명의 연장으로 인해 인구의 고령화가 빠른 속도로 진행되고 있다. 출생아 수는 2005년에 435,031명, 2014년에 435,435명으로 나타나 10년 동안 불과 404명이 증가하는데 그치고 있다. 특히, 합계출산율은 2005년에 1.08명으로 최저수준을 기록한 후 2006년 1.12명, 2007년 1.25명, 2008년 1.19명, 2009년 1.15명, 2010년 1.24명, 2013년 1.19명, 2014년 1.21명을 기록하였다. 이와 같은 추세가 2050년까지 계속된다면 약 700만 명의 인구감소가 예상된다(보건복지부, 2016).

저출산·고령화시대가 안보 및 국방환경에 미치는 영향은 병역을 이행해야 할 병역자원의 감소가 불가피하다는 사실이다. 한국국방연구원의 발표자료에 의하면 저출산의 영향으로 18세 남성 인구는 2010년 36만명 수준에서 2020년이 되면 26만 5천여명, 2030년에는 20만 9천여명, 2040년에는 18만 2천여명으로 크게 감소할 것으로 전망되고 있다(노훈, 2010).

연도별 입영가능 인력을 보면 1989년생의 경우 298,375명, 2000년생의 경우

294,060명을 유지하다가 2005년생부터 199,506명으로 급격히 감소하기 시작하여 2015년생은 184,877명, 2024년생의 경우에는 170,447명으로 현저히 감소하게 될 것으로 판단되고 있다(나태중, 2012).

국방부에서 발표한 2014년부터 2033년까지의 병역자원 수급전망을 2022년도에 병력규모 52만 2천여명으로 감축하고 2025년에 간부의 증원이 완료되는 국방개혁기본계획의 목표가 달성되며, 현행 병사의 복무기간(육군·해병대 21개월, 해군 23개월, 공군 24개월)과 2011년부터 2013년까지의 현역판정 비율과 연령별 입대비율을 판단기준으로 적용하여 살펴보면, 2014년부터 2022년까지는 소요에 비해 연 평균 2만 4천여명의 잉여자원이 발생하지만, 2023년부터는 병역자원의 부족현상이 발생하여 2033년까지 연 평균 2만 3천여명의 자원이 부족할 것으로 판단되고 있다(국방부, 2014).

일반적으로 병역자원이 군 소요에 비하여 충분할 경우에는 자원관리 부서인 병무청에서 우수한 자원을 선발하여 현역병으로 충원하되, 전투숙련도를 유지할 수 있는 범위 내에서 군 복무기간 단축과 군 복무 대상에서 제외된 병역이행 대상자에게 대체복무를 할 수 있도록 병역의무를 고르게 부과하는 등 병역처분의 형평성을 유지할 수 있는 정책을 추진해야 하고, 군 소요에 비해 병역자원이 부족할 경우에는 병역처분 기준을 강화하여 현역 대상자 판정 확대와 여성인력 활용 확대 등 병역자원 공급을 늘릴 수 있는 정책 추진과 군에서 장기간 복무하는 간부인력을 늘리는 등 군 소요를 축소시킬 수 있는 대책을 강구해야 한다.

한편 병역자원 수급 변화에 따른 징집대상자의 입대여건을 살펴보면, 병역이행 대상자원이 적고 병력의 보유 규모가 클수록 복무기간이 길어지며, 병역자원이 많고 병력규모가 작아지면 복무기간이 줄어든다. 환언하면, 병역자원이 충분할 경우 입대대기 병역의무자가 증가되어 입대시기가 지연되고 모집분야 지원을 증가로 각 군별 모집병 경쟁비가 심화되지만, 입영 연기자에 대한 편의제공과 병 복무기간 단축 등 국민편익 제공이 쉬워진다. 그러나 병역자원이 군 소요에 비해 부족해지면 입영연기 제한은 물론 조기입영 권고와 군 복무기간 연장 등 국민편익을 제한하는 등 입영환경에 지대한 영향을 미치고 있다.

둘째, 높은 현역판정 비율과 경제상황의 악화로 조기에 병역을 이행하고자 하는 희망자가 급증하여 입영 적체가 발생함에 따른 해소방안을 제시하기 위해 연구가 필요하다. 병역이행 대상자의 징병검사 결과 현역판정 비율은 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 1986년의 경우 징병검사 현역판정 비율이 51% 수준을 유지하였다. 그러나, 1993년에는 72%(46만 1천여명 중 33만여

명)로 증가하였고, 2008년에 병역자원 확보를 위해 현역판정 기준을 강화한 이후 2013년에는 91%(35만 4천여명 중 32만 3천여명), 2015년에는 86.8%가 현역판정을 받았으며, 이같은 추세를 고려하면 오는 2022년에는 현역 판정비율이 98%에 달할 것으로 추산되고 있다.

이와 같이 징병검사 대상자의 90% 이상이 현역으로 판정받아 현역으로 복무하고, 현역복무를 위한 입영대기자가 폭발적으로 증가하여 적체현상을 보이는 등 다양한 많은 문제점이 발생하여 이를 해소하기 위한 시간과 비용이 대폭 증가되고 있는 실정이다. 또한 다문화장병의 징병검사가 2013년부터 2016년까지 연 평균 1,300여명, 2017년부터 2022년까지는 연 평균 2,500여명에 이를 것으로 전망되고 있어(주간경향, 2014). 다문화장병 입영 증가에 따른 대책이 필요하다.

국방부와 병무청에서는 입영적체 문제를 해소하기 위해 당정협의회를 통해 2016년부터 2017년까지 한시적으로 2만명 증원, 신체검사 기준을 강화하여 현역입영대상 자원의 감소 추진, 고교 중퇴 이하자를 보충역으로 처분, 2016년부터 2018년까지 산업기능요원의 6천여명 추가배정 등의 노력을 통해 입영적체를 해소하는 계획을 추진하고 있지만 그 과정에서 해당 기관과 이해관계자의 이견을 조정하고 공감대를 형성해야 하는 문제가 있다.

셋째, 징병검사 대상자의 대부분이 현역으로 입영함에 따라 ‘심리 이상자’ 등 현역복무 부적합 병사들이 야전부대(실무부대)에 배치됨으로 인해 현역복무 부적응 또는 부적합 병사들이 지속적으로 증가되고 있기 때문에 입영제도 전반에 대한 선별(filtering : 정해진 조건에 해당되지 않으면 자동적으로 탈락하는 기능이나 과정)시스템을 살펴보고 문제점을 도출하여 합리적인 대안을 제시하는데 있다.

국방부가 지난 2005년부터 보호·관심병사로 분류하여 관리하는 병사의 현황을 보면 2014년말을 기준으로 특별관리 대상인 A급 8,433명(1.9%), 중점관리 대상인 B급 24,757명(5.6%), 기본관리 대상인 C급 62,891명(14.3%)으로서 전체 병력의 20%를 상회하는 9만 6천여명에 달하고 있다. 또한 장병병영생활도움제도에 의해 분류된 도움·배려병사의 2015년말 현재 주위에서 적극 도와주면 정상적인 복무가 가능한 도움병사가 9,503명, 세심한 배려가 뒤따르면 정상적인 복무가 가능한 배려병사는 40,308명에 이르고 있어 야전부대 지휘관(자)의 병사관리에 대한 부담이 가중되고 있다(전해철, 2014).

국회 국방위원회의 2016년 국정감사 보도자료에서도 나타난 바와 같이 현역판정을 받고 입영을 한 뒤에 귀가조치된 현황을 보면 2013년에 7,093명, 2014년 7,358명, 2015년 11,191명, 2016년 7월 현재 8,457명에 달하고 있으며,

2016년의 경우 귀가자의 병류별 현황으로는 정신과 질환과 신장 및 체중, 내과 질환이 각각 2,726명(32.2%), 2,227명(26.3%), 1,987명(23.5%)으로서 높은 비중을 차지하였다(서영교, 2016).

이와같이 심리(정신과 질환)이상자의 군 입대 증가는 현역복무 부적합 병사의 증가로 이어지고 군에 대한 불신을 증폭시키는 대형사고의 지속적 발생이라는 악순환의 고리가 될 뿐만 아니라 이 과정에서 인권침해의 사례가 대두되고 있어 이를 근본적으로 해결하기 위해서는 입영제도 개선 마련을 연구가 필요하다.

요컨대, 징병검사에서의 현역판정 비율의 증가, 신체검사 하위 등급자의 자원입대 추세, 신세대 장병의 가치관 변화 등 군의 인력획득 환경이 변화되어 부대원을 관리하고 사고를 예방해야 하는 군 지휘관의 부담이 가중되는 현상을 해소하기 위해서는 징병단계에서부터 현역복무 부적합자에 대한 선별을 강화하고, 군 복무 부적응자가 효율적으로 관리되지 못하는 원인을 파악하여 인권친화적인 입영제도로 개선하기 위한 연구가 이루어져야 한다.

나. 연구목적

국방부에서는 군내에서 자살, 가혹행위, 성폭력, 인권침해 사례 등이 잇달아 발생하여 병영문화를 혁신해야 한다는 주장이 제기됨에 따라 ①건강하고 안전한 병영, ②인권이 보장되는 병영, ③자율과 책임이 조화된 병영, ④기강이 확립된 강한 병영, ⑤사회와 소통하는 열린 병영의 병영문화 혁신 5대과제를 추진하고 있다(국방부, 2015).

특히, 본 연구과제와 연계된 추진과제인 「건강하고 안전한 병영」 분야에서는 현역복무 부적격자 적극 차단, 복무부적응자 조기 인지 및 신상비밀 보장 대책 강구, 장병 상담역량 강화 및 맞춤형 관리체계 개선, 병영안전평가 및 실천 습성화, 격오지 원격진료 및 군 의료시스템 보완 등의 세부과제를 설정하고 있다. 아울러 「인권이 보장되는 병영」 분야에서는 인간존엄 중심의 신세대 장병 인성함양, 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 제정 및 반인권행위자 처벌 강화, 군 사법제도 공정성·투명성 제고, 국방 인권 옴부즈만제도 도입, 고충신고 편의성 제고 및 철저한 신고자 보호제도 구축 등의 세부과제를 선정하여 추진하고 있다.

그럼에도 불구하고 2012년부터 2016년 6월까지 현역복무 부적합 판정을 받아 조기에 전역한 병사의 현황을 보면 2012년 1,057명, 2013년 1,419명,

2014년 3,328명, 2015년 4,572명, 2016년 6월까지 2,658명에 달하는 등 현역복무 부적합자는 꾸준히 증가하고 있는 추세이다(서영교, 2016).

따라서 본 연구의 목적은 인구의 노령화, 출산을 저하에 따른 징집대상 인구의 급격한 감소에 따라 군 병력의 수급문제가 예상되는 가운데 높은 현역판정 비율에 따라 징병검사자가 대부분 현역으로 복무함으로써 현역 복무 중 군 부적응으로 병영생활 상담 및 정신과 치료를 받은 인원과 현역복무 부적합자가 지속적으로 증가하여 군 작전임무 수행 이외에 군 부적응 병사의 관리비용이 증대되고 있는 점을 고려하여 징병대기자, 입영대기자, 훈련소 입소자, 현역복무자, 예비역 등 현역복무 단계에 따른 입영제도에 대한 인식조사 및 사례조사 및 심층 인터뷰를 통해 현재 운영되고 있는 입영시스템에 대한 단계별 문제점을 분석함으로써 인권친화적 입영제도로의 개선방안을 도출하는데 있다.

2. 연구범위 및 중점

가. 연구범위

본 연구는 인권친화적 입영제도 개선방안 마련을 위한 실태를 조사하고 실행 가능한 대안을 제시하는 연구이다. 이를 위한 연구의 범위는 첫째, 선행연구를 검토하고 군사선진국의 입영제도에 관한 사례를 분석하고자 한다. 선행연구로는 현역복무 부적합자 선별 및 조치와 관련된 선행연구를 분석하고, 병역제도의 전환을 통해 세계 최강의 군대라는 명성을 이어가고 있는 미국과 장병의 인권보장을 제도적으로 정립하여 운영하고 있는 것으로 평가된 독일, 모병제도의 전환을 추진하고 있는 대만, 그리고 징병제의 모범국가로 평가받고 있는 이스라엘의 사례를 분석하여 한국군에게 적용 가능한 벤치마킹 소요를 도출하였다.

둘째, 징병단계인 징병검사 과정에서의 병무행정 시스템 검토 및 분석을 하기로 한다. 여기에서는 현행 병역제도에 따른 입영제도의 법제를 분석하고, 적정병력 및 징집규모 산출기준의 타당성 분석, 병무청의 징병검사규칙, 징병검사 체계, 인성검사 절차 및 실시상의 문제점 분석과 함께 현역입영 판정비율의 변화 추이 및 문제점을 도출하여 징병검사 과정에서의 전반적인 선별시스템을 분석하였다.

셋째, 입영단계인 육군훈련소에서의 복무부적응자 선별 및 조치과정을 분석하였다. 이 과정에서는 입소장정 대상 복무부적합자 식별절차 및 식별수단, 복무부적합자 선별과정상의 문제점을 분석하여 제도 및 규정 적용에서 대두된 제한사항과 함께 실행 가능한 개선소요를 도출하였다.

넷째, 군 복무 부적응자 식별 및 관리실태를 분석하였다. 여기에서는 복무 중 부적응 원인을 파악하고, 부적응자의 식별 및 분류과정을 살펴본 다음, 현재의 복무 부적응자 현황 및 복무부적응자 관리실태를 분석하였다. 아울러 복무 부적응자 관리과정에서의 2차 피해 실태와 제대 후 트라우마를 인지하게 된 사례분석을 병행하였다. 특히, 군 복무 부적응자 식별 및 관리과정에서의 인권침해 요소에 대한 분석을 포함하였다.

다섯째, 군복무 부적응자를 관리하는 지휘관(자)의 인식을 포함하기로 한다. 즉, 군복무 부적응자 식별 및 관리기준의 적용, 군복무 부적응자에 대한 간부의 인식 및 태도, 군복무 부적응자 본인과 간부가 인식하는 인권침해 정도 등을 분석하기 위해 지휘관(자), 병영생활전문상담관, 군의관 등의 의견을 입체적으로 분석하였다.

여섯째, 군복무 부적응자의 현역복무 부적합처리 단계를 살펴보기로 한다. 여기에서는 현역복무 부적합처리 기준 및 현황을 토대로 현역복무 부적합 처리절차가 어떻게 적용되는지를 살펴보고, 현역복무 부적합 처리과정에서의 문제점을 분석하였다.

일곱째, 연구결과를 토대로 인권친화적인 입영제도 개선방안을 제시하였다. 인권친화적 입영제도 개선방안에서는 징병단계, 복무단계, 전역단계의 문제점 및 개선소요를 제시하고, 국방정책에 반영되어야 할 소요 및 실행 가능한 대안을 제시하였다.

이렇게 함으로써 기존의 선행연구와 함께 논의된 다양한 대안에 대한 객관적 평가를 통한 시사점 및 제한사항을 선별하고, 군 차원에서 시행하고 있는 현역복무 부적합자에 대한 관리제도의 타당성 및 적정성의 검토가 가능하며, 나아가 인권친화적 입영제도의 제시가 가능할 것으로 판단하였다.

나. 연구중점

연구의 중점은 연구범위에서 제시된 분야의 완성도를 제고하기 위해 첫째, 징병검사 규칙 등 징집제도의 변화에 따른 입영제도의 법제를 분석하였다. 둘째, 국내외의 문헌 연구 및 외국의 군복무 부적응자 관리를 위한 정책과 사례를 연구하였다. 셋째, 징병검사자, 군복무자, 예비역, 군 간부, 상담관 등

입영제도 관련 관계관과 이해관계자의 인식을 조사하였다. 넷째, 입대후 군복무 과정에서의 부적응자에 대한 사례분석과 병행하여 관리과정에서의 2차 피해 등에 대한 사례를 분석하여 제시하였다. 다섯째, 입영제도 관련 유관기관의 정책 및 제도변화를 분석하여 한국적 여건에 부합된 인권친화적 입영제도 개선방안을 제시하였다. 특히, 본 연구의 특성상 실태조사가 선행되어야 하는 점을 고려하여 다양한 부대와 대상을 선정하여 설문조사 및 면접조사를 병행하였다.

3. 연구방법 및 연구체계도

가. 연구방법

본 연구의 목적과 중점을 달성하여 인권친화적 입영제도 개선방안을 제시하기 위한 연구의 방법으로는 첫째, 방법론적 다원주의(methodological pluralism)를 바탕으로 한 문헌 및 자료조사를 실시하기로 한다. 세부적으로는 국가기관인 국방부, 병무청, 국가인권위원회 등의 입영제도 및 군복무 부적합자 관련자료를 포함하여 입영제도와 관련된 다양한 연구자료를 수집하여 실증적으로 분석하였다.

둘째, 문헌조사의 방법을 적용하였다. 국방환경 및 병역환경의 변화 가운데 가장 심각하게 대두되고 있는 현역판정 비율의 강화 등 군 인력획득 환경의 변화와 관련된 문헌조사를 통해 새로운 차원의 인권친화적 입영제도 개선방안을 제시하기로 한다. 또한 국방부, 병무청, 병영문화혁신특별위원회의 최신자료, 국회의 공청회, 세미나 등 관련 연구결과와 참고자료를 객관적으로 분석하여 관계기관 및 실제 병사를 관리하는 야전부대 지휘관(자)입장에서의 요구가 무엇인지를 파악하여 국방정책으로 발전시킴과 동시에 적용 가능한 입영제도의 개선방안을 제시하였다.

셋째, 사례분석의 방법을 적용하였다. 입영제도와 선별 시스템과 관련된 외국의 사례로는 미국, 독일, 대만, 이스라엘의 사례를 중심으로 분석하여 한국군에 적용 가능한 입영제도 및 복무 부적합자, 복무 부적응자 관리 관련 법·제도·지침·정책방향을 제시하였다.

넷째, 설문 및 면접조사의 방법을 적용하였다. 설문조사는 입영제도에 대한 다양한 인식, 징병검사 적용기준의 적절성, 심리검사 및 인성검사에 대한 신뢰성, 군복무 부적응자에 관리의 문제점을 도출하는데 주안을 두고 실시하

고, 면접조사는 군 복무 부적응자에 대한 관리과정의 제한사항 및 문제점, 제도적 보완이 요구되는 사항, 인권친화적 입영제도로 전환하기 위한 방안을 파악하는데 중점을 두고 실시하였다.

다섯째, 횡단면적 비교분석의 방법을 적용하였다. 입영제도 변화의 전 과정을 살펴보는 것은 연구목적의 달성에 제한되므로 창군 이후로부터 1990년대까지는 개관하고, 2000년대 이후부터 현재까지를 중점적으로 분석하되, 특히, 징병검사 결과 현역판정비율이 높아진 최근의 입영제도 관련 정책, 공청회 자료, 학술논문 등에 대해서는 심층적으로 분석하였다.

여섯째, 전문가의 참여와 토론을 통해 연구의 완성도를 제고하였다. 학계와 정부기관, 연구소에서 입영제도와 관련된 임무를 수행하는 전문가 집단을 대상으로 현행 입영제도의 문제점과 발전방안, 연구안에 대한 검토 및 보완요를 도출하여 반영하였다.

나. 설문 및 면접조사 방법

1) 설문 개요

설문조사의 목적은 연구의 목적(선별시스템의 적정성 분석 및 개선소요 도출)에 부합될 수 있도록 현행 입영제도의 실태와 개선소요를 파악하는데 두고, 육군의 임무유형별, 근무여건별로 부대와 대상자를 선정하여 설문조사와 면접조사를 병행하는 것으로 계획하였다.

설문조사는 2016년 11월 24일 육군의 전방 3개 상비사단 예하의 연대 및 대대를 방문하여 실시하되, 병사의 경우 각 사단별로 이병으로부터 병장까지를 대상으로 실시하고, 중대장 및 대대장급 지휘관을 대상으로 한 설문은 사전에 이메일을 활용하여 설문서를 배포하고 연구원 방문시 회수하는 방법을 적용하였다. 면접조사는 연구원들이 병무청, 육군훈련소, 국방부 및 육군본부, 전방사단 방문시 입영제도 및 복무부적합자 식별 및 처리와 관련된 관계관과의 심층면담을 통해 의견을 수렴하는 방식으로 실시하였다.

설문결과 분석은 2016년 11월 24일부터 12월 10일까지 실시하였다. 회수된 설문지의 자료처리 분석은 편집(Editing) - 코딩(Coding, 부호부여) - 입력(Key·in) - programming 과정을 거쳐 사회과학 통계패키지인 SPSS¹⁾에 의해 기초분석 테이블을 작성하여 분석하였다.

1) SPSS 프로그램은 데이터 입력과 관리, 집계, 통계분석을 통해 분석결과를 표와 그래프로 나타내고, 교차분석, 상관분석, 회귀분석, 분산분석, 판별분석, 요인분석 등 복잡한 다변량 분석도 가능한 프로그램이다.

2) 대상표본 규모

본 연구를 위한 설문은 응답율 90% 이상, 설문결과의 신뢰수준은 95% 이상, 표본오차는 3% 이내를 목표로 하여 진행하였다. 설문조사를 위한 표본은 병사의 경우 전방 3개 사단별로 계급별 30명을 대상으로 실시하되, 사단별로 2개 부대(보병연대, 직할부대)를 선정하여 임무유형과 부대여건을 반영하였고, 지휘관은 사단별로 부사관과 중대장 각각 30명, 대대장은 사단별로 15명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

3) 설문지의 구성

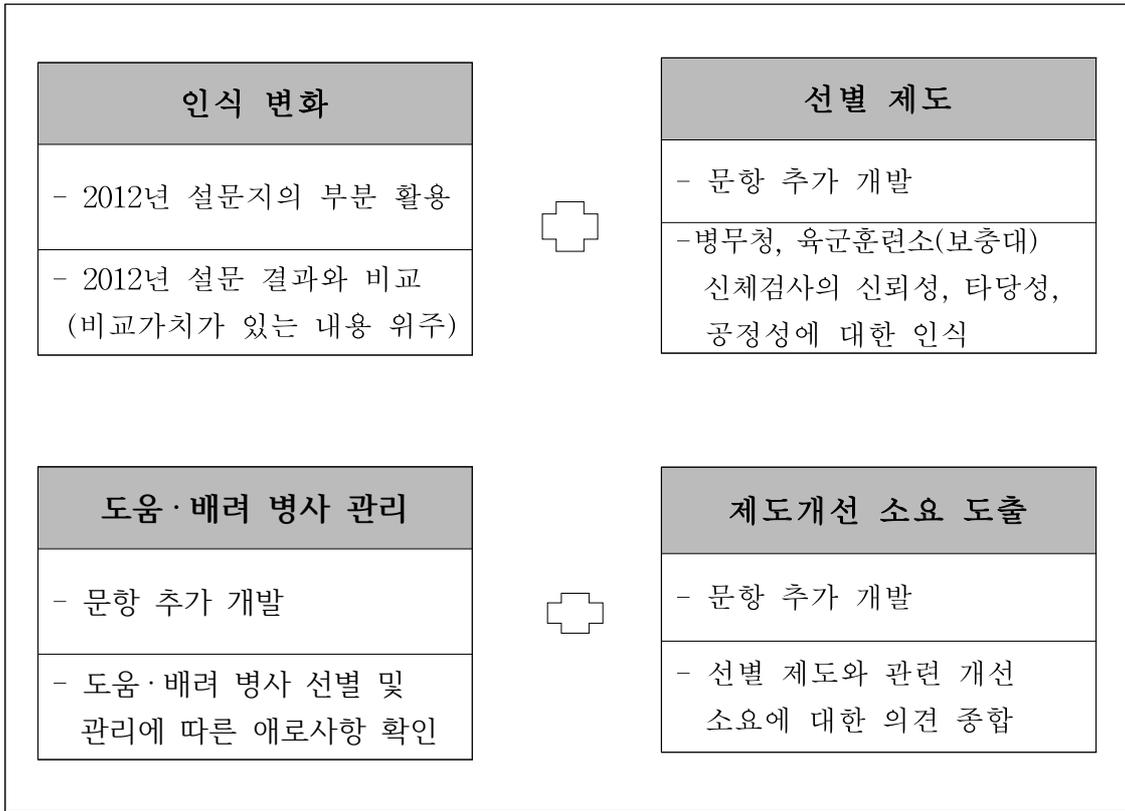
설문지는 크게 병사와 간부용으로 구분하되, 병사의 경우에는 지난 2006년도에 실시된 실태조사 결과와의 비교평가를 위해 인식변화 요소를 포함하고, 병무청과 육군훈련소(보충대 포함)의 선별제도의 신뢰성·타당성·공정성에 대한 인식을 조사하기 위한 목적으로 문항을 설정하여 실시하였다.

간부를 대상으로 한 설문지는 2006년도와 2012년에 실시된 실태조사 결과와의 비교평가를 위해 인식변화 요소를 포함하고, 현행 입영제도에 대한 지휘관의 인식, 도움 및 배려병사 선별 및 관리에 따른 애로사항 도출, 선별제도의 개선이 요구되는 사항을 중심으로 문항을 구성하였다. 또한 병사용 설문지와 지휘관용 설문지의 내용과 설문결과는 부록에 첨부하여 추후 관련 연구를 위한 참고자료로 활용토록 하였다. 병사와 간부를 대상으로 한 설문지의 구성은 <표 1-1>, <표 1-2>와 같다.

<표 1-1> 병사용 설문지의 구성

인식 변화	선별 제도
- 2012년 설문지의 부분 활용	- 문항 추가 개발
- 2012년 설문 결과와 비교 (비교가치가 있는 내용 위주)	- 병무청, 육군훈련소(보충대) 신체검사의 신뢰성, 타당성, 공정성에 대한 인식

<표 1-2> 간부용 설문지의 구성

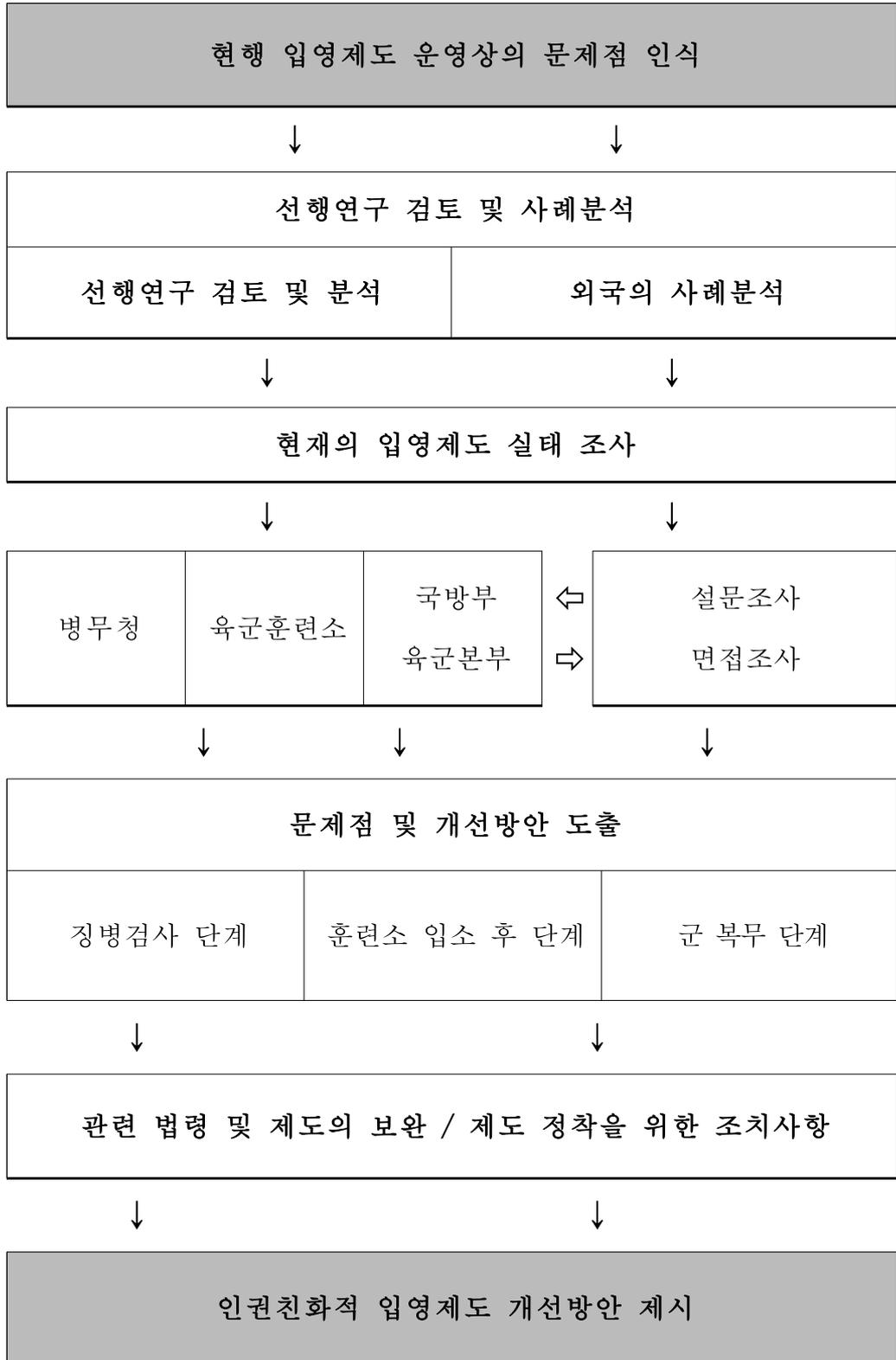


※ 성공적인 병역의무 이행을 통한 군의 전투력 수준을 제고하여 영토와 주권을 수호하는 군대의 사명을 완수하면서 동시에 장병 개개인의 인권 침해 예방 및 인권친화적 입영제도 개선방안 도출 목적을 달성할 수 있도록 설문 구성

다. 연구체계도

본 연구는 인권친화적 입영제도 개선방안을 제시하기 위해 자체 연구 및 쟁점사항에 대한 토의를 실시하고, 전문가 대상 자문 및 의견수렴, 종합토의의 과정을 거쳐 연구안을 완성하였다. 연구안을 완성하기 위한 연구체계도는 <표 1-3>과 같다.

<표 1-3> 연구체계도





제2장 선행연구 검토 및 선진국 사례

1. 선행연구 검토

지금까지 한국의 병역제도를 주제로 한 연구는 정부행정기관과 유관 연구기관, 학자, 군사전문가들에 의해 꾸준히 연구되어 왔고 현재도 계속되고 있다. 국방부에서는 2년 주기로 『국방백서』를 발간하고, 매년 정부업무 평가의 일환으로 국방정책 분야의 『자체평가 보고서』를 발행하고 있다. 병무청에서는 『한국병역제도 발전사』와 『병무행정사』등을 발간하고 있으며, 매년 『병무통계연보』를 발행하여 투명하고 공정한 병역이행을 홍보하고 있다. 또한 국방대학교, 한국국방연구원, 육군 군사연구소 등의 연구기관에서도 병역제도에 관한 연구결과와 각종 연구논문을 발표하고 있다.

본 연구와 연계된 선행연구의 목록으로는 『21세기 병무행정 비전 및 정책방향』(국방연구원, 2000), 『병역자원 수급 전망과 복무기간 조정에 대한 정책적 함의』(이상목, 2003), 「다문화군대 전환에 대비한 군 정책방안」(정민화, 2010), 「미군의 인종차별 사례와 한국군의 다문화군대 전환을 위한 시사점」(정민화, 2010), 「사회통합을 위한 다문화병사의 군 적응방안」(정민화, 2011), 「다문화가정 자녀들의 병역신검을 위한 고려사항」(정민화, 2011), 「한국군에 있어서 병역의무 이행에 관한 철학적 논의와 병역정책의 발전」(나태중, 2011), 「제1공화국의 병역제도 성립에 미친 영향 연구」(나태중, 2011), 「한국의 병역제도 발전과정 연구」(나태중, 2012), 「병역의무의 사회적 인식 제고방안」(나태중, 2012), 『군제기본원리와 한국의 병역제도』(나태중, 2012), 「21세기 안보환경 변화에 따른 한국의 병역제도 발전방안 연구」(나태중, 2012), 「병사들의 복무적응력 향상방안」(정민화, 2012), 「병역자원 추계에 따른 병역제도 연구」(나태중, 2013), 「군사제도의 역사적 교훈과 병역제도에 관한 연구」(나태중, 2014), 「다문화군대에 대비한 한국군의 병역정책 발전방안」(나태중, 2014), 「군 인권실태 조사연구 보고서」(임태훈, 2013), 「전문병사제도 관련 국회 공청회」(국회 국방위원회, 2015), 「독일군 사례분석을 통한 장병 권익보호체계 개선방안」(김의식, 2015), 「조건부 가치 추정을 통한 병역제도 설계」(오정일, 2015), 「군 인권개선 및 병영문화혁신 과제의 조속한 이행 촉구 결의안」(국가인권위원회, 2015), 「군 인권개선 및 병영문화 혁신을 위한 정책개선 과제안」(인권개선특위, 2015), 「대한민국 2015 인권보고서」(미 국무부, 2015), 『국방통계연보』(국방부, 2015), 『병무통계연보』(병무청, 2015) 등이 있다.

입영제도 개선방안 마련에 관한 과제 수행과 관련한 국가인권위원회의 선행연구로는 『군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구』(국가인권위원

회, 2005), 『군 복무 부적응자 인권상황 실태조사』(국가인권위원회, 2006), 『군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사』(국가인권위원회, 2012), 『군인 권리보호·구제체계에 대한 인권상황 실태조사 연구』(국가인권위원회, 2014), 『인권통계체계 구축을 위한 연구용역』(국가인권위원회, 2015)와 국회의 「군 복무 부적격자 심사 및 부적응자 관리체계 개선 공청회」(국회, 2015) 등을 들 수 있다.

기존의 선행연구를 분석한 결과 대부분의 연구가 입영제도와 직접 또는 간접적으로 연계되어 있음을 확인할 수 있었다. 위 자료들의 공통적인 특징은 군사력이 국가이익의 국제적인 충돌을 해결하기 위한 하나의 수단이기 때문에 국가가 영토와 주권을 수호하고 국민의 생명과 재산을 보호하면서 대외정책의 효과적인 수행을 위해서는 적정 규모의 군사력을 유지해야 하며, 이를 위해 병역제도가 미래지향적으로 발전되어야 함을 주장하고 있다.

또한 22사단 GOP 총기사고 사건, 28사단 윤모 일병 폭행사망 사건 등으로 인해 병영을 혁신해야 한다는 국민적인 공감대가 형성되어 「병영문화 혁신 위원회」가 구성되어 활동하고, 징병검사 과정에서 정신질환 판정을 받아도 절반 이상이 현역으로 입대하는 상황에서 허술한 인력관리로는 군내 폭행·가혹행위를 근절시킬 수 없다는 지적과 함께, 병역자원 부족에 따른 불가피한 현상을 극복하기 위한 정책 추진의 필요성을 피력하고 있다.

이 가운데 과제수행과 관련하여 유의미한 참고자료는 「21세기 병무행정 비전 및 정책방향」, 「병역자원 수급 전망과 복무기간 조정에 대한 정책적 함의」, 「한국의 병역제도 발전과정 연구」, 「다문화군대에 대비한 한국군의 병영정책 발전방안」, 「병역의무의 사회적 인식 제고방안」, 「21세기 안보환경 변화에 따른 한국의 병역제도 발전방안 연구」, 「병역자원 추계에 따른 병역제도 연구」, 「다문화군대 전환에 대비한 군 정책방안」, 「전문병사제도 관련 국회 공청회」, 「독일군 사례분석을 통한 장병 권익보호체계 개선방안」, 『군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구』, 『군 복무 부적응자 인권상황 실태조사』, 『군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사』, 『군인 권리보호·구제체계에 대한 인권상황 실태조사 연구』, 『인권통계체계 구축을 위한 연구용역』 등으로 구분할 수 있다.

특히, 2006년도의 『군복무 부적응자 인권상황 실태조사』는 군복무상의 부적응을 당사자인 병사의 신체건강과 정신건강을 위협할 뿐만 아니라, 사회적으로도 큰 손실을 가져올 수 있는 중요한 문제로 제기하고 있다는 점, 복무 부적응자 개인의 인권뿐만 아니라 부적응의 직간접 영향을 받을 수 있는 사회구성원의 인권을 보호하기 위해 징병단계, 복무단계, 전역단계에 걸쳐 군

복무 부적응자 감별의 타당성, 인권침해, 보상, 예방실태를 분석하고 있다는 점은 본 과제를 연구하는데 있어 시사하는 바가 매우 크다고 할 수 있다.

위 연구는 병무청, 육군훈련소, 육군 5개 사단 등 총 7개 부대(최전방 4개 부대, 전방 2개 부대, 후방 1개 부대)의 병사 940명, 간부 142명으로부터 설문조사와 면담, 문헌자료를 수집하고, 부대특성을 고려하여 보병부대, 기갑부대, 공병부대, 해안수색부대, 철책수색부대 등을 대상으로 자체 개발한 군복무 부적응자 실태 설문지와 군복무 부적응 예비척도, 표준화된 간이정신진단 검사(Symptom Checklist-90-Revision)를 사용하고, 반구조화된 면접질문 목록을 사용하였으며, 자료분석에는 빈도분석과 상관분석이 주로 사용되었으며, 부적응의 개인 변인과 환경 변인에 대해서는 구조방정식을 활용하여 상호작용 모델을 검증한 점이 특징으로 꼽힌다.

연구결과에서 제시된 문제점으로는 징병검사 시 인성검사가 대부분 형식적으로 이루어지고 있어 전문적이지 못할 뿐만 아니라 정신건강 측면에서의 진단 및 감별이 제대로 이루어지지 않았음을 지적하고, 피검사자가 심리검사에 관한 지식이 거의 없고, 결과를 해석하는 과정에도 전문성이 결여되어 점수의 커트라인을 준거로 일괄적으로 판별하는 문제점을 지적하였다.

2012년도의 『군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 관한 실태조사』는 군복무상의 부적응은 당사자인 병사의 신체건강과 정신건강을 위협하고, 군복무에 영향을 미치며, 사회적으로 큰 손실을 가져오는 사안임에 주목하여 부적응 병사를 조기에 파악하고 적절한 관리가 필요하다는데 주안을 두고 연구되었다. 연구는 징병검사 단계에서부터 인성검사가 어떻게 이루어지고 있는지, 정신건강 측면에서의 진단 및 감별이 제대로 이루어지고 있는지, 그리고 검사의 신뢰성과 타당성 담보를 확인하는 내용으로 구성되어 있다.

위 연구는 병무청, 육군훈련소, 육·해·공군 해병대의 병사와 간부들을 대상으로 설문조사와 면담자료를 수집하였는 바, 설문조사는 예비연구와 본 연구로 나누어 2006년도의 설문지를 수정 및 보완하여 실시하였다.

특히, 연구결과 제안사항으로 제시한 과학적인 군복무 부적응자 관리시스템 구축, 부적응 유발요인 제거를 위한 병영문화 제도 개선, 군복무 부적응자 조기선별 강화 및 재심사 대상자 치료비의 국가지원, 군 정신건강지원센터의 설치, 병영생활전문상담관 배치의 확대 및 전문성 강화, 지휘관의 부적응자 관리와 상담역량 제고는 군복무 부적응자 관리에 있어 실질적인 참고가 될 수 있는 내용이라고 판단된다.

아울러 국방부와 각 군에 복무부적응자를 관장하는 부서를 신설하여 장병 복지와 복무부적응자 관리, 의료지원 서비스 등의 임무를 수행하도록 함으로

써 군병원과 부대간의 협력시스템 구축, 군의관과 병영생활전문상담관이 연계된 문제해결과 지원방안을 마련하여 병사의 기본권 보장과 함께 삶의 질을 향상시키는 방안을 제시한 점이 돋보인다.

그러나, 2006년과 2012년의 병영환경과 현재의 병영환경이 많이 변화되었고, 입영제도에서도 많은 차이가 있을 뿐 아니라 이후 인성검사의 항목과 내용이 변경되었으며, 무엇보다 현재의 징병검사 판정비율이 90%를 상회하기 때문에 설문내용을 보완하고 새로운 문항을 개발하여 설문결과에 대한 면밀한 분석을 통해 인권친화적 입영제도 개선방안을 마련하는데 유용한 참고자료로 활용할 수 있는 장점이 있는 것으로 판단된다.

본 연구에서는 기존의 연구결과와 현재 진행중에 있는 입영제도 개선과 관련된 다양한 자료 및 국방부, 병무청, 육군본부, 육군훈련소, 야전부대를 대상으로 한 실태조사와 설문분석을 통해 현행 입영제도의 시행과정에서의 문제점을 분석하고 외국의 사례 등을 검토하여 종합적인 입영제도 개선방안, 즉 인권친화적인 입영제도 개선방안을 도출하는데 중점을 두었다.

2. 미국 사례분석

가. 미국의 병역제도(모병제)

미국의 역사는 1620년대 영국의 청교도 일파가 종교박해를 피해 이주하면서 시작되었다. 이후 미국은 유럽의 다양한 민족, 아프리카, 라틴 아메리카 및 아시아계 등의 이주로 인해 다인종, 다종교, 다민족으로 구성된 전형적인 이민자사회(Immigrant society)가 되었다.

미국은 독립전쟁, 남북전쟁, 노예문제, 흑인 해방운동 지도자 마틴 루터 킹 목사 암살사건(1968년)으로 인한 흑인 폭동, 백인 경찰이 집단으로 흑인청년 로드니 킹을 구타하면서 발생한 LA 흑인 폭동사건(1992년) 등 역사적으로 치열한 인종간의 갈등을 경험하였다. 이같은 인구사회학적 배경을 갖고 있는 미국은 1973년 징병제에서 모병제로 전환하여 현재는 백인, 흑인, 남미계, 아시아계, 인디언, 혼혈 등 다양한 인종으로 구성된 군대를 보유하고 있다.

미국인에게 있어 군대는 당연한 조직으로 인식되어 군 조직의 크기에 비례하여 그 위상 또한 높은 지위를 점하여 왔고, 지금도 타 직군에 비해 높은 신뢰를 받고 있지만 동시에 군 복무를 부정적으로 인식하는 사회적인 분위기도 상존하고 있다.

미국의 징병제 병역제도는 1862년 7월 남북전쟁 당시 전쟁수행을 위해 부족한 병력을 충원하기 위해 시행되었으며, 이후 징병제와 모병제로의 변화가 반복되었다. 미국은 제1차 세계대전 기간에 징집을 통한 병력의 충원으로 대중적인 지지와 환영을 받았으나 종전과 동시에 폐지되었고, 제2차 세계대전과 6·25전쟁은 징병제 병역제도 하에서 참전하였다.

그러나, 미국이 베트남전에 참전한 이후 반전여론이 비등하면서 1964년 4월부터 징병제에 대한 포괄적인 연구를 위해 대통령자문위원회를 구성하고, 하원의 국방위원회도 별도로 시민연구단을 구성하여 논의를 계속했지만 징병제 병역제도의 근본적인 변화에 대한 인식은 미약하였다.

1968년 10월에 공화당의 대통령후보인 닉슨이 임의적인 징병제도는 법 아래 자유와 정의, 평등이라는 개념에 맞지 않는다고 역설한 것을 시작으로 1970년에는 지원병위원회가 징병의 종료를 건의하였는바, 그 내용은 “모병제의 비용은 평화와 안보를 지키는데 필요한 지출이며, 징병제는 용납할 수 없다”는 것이었다. 그럼에도 닉슨 행정부는 베트남전이 계속되던 1971년의 수정병역법(공공법, Public Law)에 서명함으로써 1973년부터 완전한 모병제로 전환하였다(정혜인, 2014).

미국의 병역제도는 모병제이지만 국가위기 상황, 비상사태, 전시상태 하에서 의무병제로 전환하여 병력을 동원하기 위해 필요한 등록제도를 운영하고 있다. 등록대상자는 18세부터 25세까지의 남성으로서 미국인은 물론 영주권자, 외국인거주자가 포함된다. 미국은 등록대상자가 등록을 하지 않을 경우 법적인 처벌을 받을 수 있지만, 만약에 처벌을 받지 않는다 하더라도 공무담임권을 제한하거나 시민권 신청 거부, 대학입학 허가 및 학비보조 제한, 운전면허증 발급 제한, 직업훈련 및 취업 등의 제 분야에서 불이익을 부여함으로써 등록제도의 실효성을 확보하고 있다.

다양한 인종으로 구성된 미군이 수많은 인종간의 갈등을 극복하고 오늘날 세계 최강의 군사력을 유지하고 있는 배경으로는 성별, 인종, 종교 등의 다양성을 효과적으로 통합할 수 있었기 때문으로 평가되고 있다.

이와 같이 미국이 기존의 징병제를 폐지하고 자원(自願)에 의한 지원병제를 도입한 이유로는 지원병제(모병제)가 병역의 형평성을 보장할 수 있고, 국가의 한정된 인적자원을 활용하는데 효율성을 극대화 할 수 있다는 관련 기관 및 학계의 연구결과를 기초로 병역제도를 전환했다는 점과 냉전이 계속되는 상황에서 병역제도의 혁신적인 변화를 추구했다는 점에서 우리에게 시사하는 바는 매우 크다고 평가된다.

나. 미군의 복무 부적응 사례

미국은 「국방전략지침」, 「4년주기 국방검토보고서」 등을 통해 대외적으로 국방정책을 천명하고 있다. 가장 최근에 발표된 2012년 국방전략지침과 2014 4년주기 국방검토보고서에는 미국의 국방정책과 군사전략 위주로 언급되어 있다.

4년주기 국방검토보고서에는 장병 사기진작, 정신건강 증진, 복무 부적응 병사에 대한 치료프로그램의 확대 적용을 위한 예산편성 반영 등이 포함되어 있다. 이는 세계 최강을 자부하는 미군 내에서도 복무 부적응자가 발생하고 있으며, 이에 따른 문제가 심각하다는 것을 반증하고 있다. 미군의 복무 부적응 사례는 걸프전·이라크전·아프간전 등 미군의 해외파병이 증가하면서 더욱 심화되고 있는 바, 미군의 사례를 통해 한국군의 복무 부적응자 선별 및 조치와 관련된 정책을 추진함에 있어 유용한 참고자료가 될 것으로 판단된다.

사례 #1 : 루이스-맥코드 합동기지 출신 병사들의 범죄 및 사고 증가

해외에 파병되는 미군과 파병임무를 마치고 복귀하는 병사를 관리하는 워싱턴주 루이스-맥코스 합동기지 출신 병사들이 복무적응을 원만히 하지 못해 폭력, 강도, 음주운전, 살인, 자살 등의 각종 범죄를 저지르고 있어 미국의 사회문제로 부각되고 있다.

2011년에만 10만명당 12명의 장병이 자살하고, 장병들이 주변 마을에서 총기를 들고 설친 사건이 24건이나 되었다. 또한 우울증 치료를 받던 전투병이 고속도로를 질주하다 경찰에 포위되자 총기로 자살하였다.

뿐만 아니라 7세의 딸이 알파벳을 암기하지 못한다고 구타하고 고문을 가한 사건과 아내에게 휘발유를 끼얹고 불을 붙인 사건이 발생하는 등 사고가 잇따르고 있다(국가인권위원회, 2012).

사례 #2 : 참전 군인의 외상 후 스트레스(PTSD) 장애

미국 미주리주 캔자스시티에서 이라크전에 참전했던 아이작 심스(26)의 아버지는 911로 다급하게 전화를 했다. “외상 후 스트레스 장애를 겪고 있는 아들이 이상행동을 보이고 있으니 병원으로 옮겨달라”는 다급한 목소리였다. 심스는 아버지와 말다툼 뒤 마당에서 소총을 공중에 난사하고 출동한 경찰을 총기로 위협하다 사살됐다. 이라크에 파병되어 복무 중 이상행동으로 불명예 전역당한지 1년만의 일이었다.

이 실패한 군인의 사례가 ‘전후의 사상자들’이라는 제목으로 성조지(Stars and Stripes)의 특집기획으로 실렸다. 사기 진작이 주 목적인 군 기관지가 이례적으로 치부를 드러낸 것은 그만큼 지난 10년간 미국이 중동에서 치른 대테러전쟁 이후 미국 내 외상 후 스트레스 장애가 군 차원을 넘어 심각한 사회문제로 자리잡았기 때문이다.

지난 2년간 심스처럼 미국 경찰에게 사살된 참전군인만도 8명에 이르고 있다. 노스캐롤라이나 대학의 연구에 따르면 외상 후 스트레스 장애 예비군 중에서 이라크·아프간 참전자의 범 죄율은 23%로 그렇지 않은 경우의 9%보다 2배 이상 높았다(조선일보, 2014. 11. 5).

사례 #3 : 백악관 침입 괴한은 참전용사

미 행정부의 심장인 백악관에 침입한 괴한 오마르 곤잘레스(42)는 이라크전 참전용사인 것으로 밝혀졌다. 미 NBC방송에 따르면 곤잘레스는 이라크에 주둔한 기갑정찰부대에서 2006년부터 2년간 복무했던 것으로 알려졌다. 사건발생 당시 그는 한 손에 칼을 들고 백악관 북쪽 입구를 통해 잔디밭에 진입했다가 비밀경호국 요원에 의해 제지당해 체포되었다. 미사법당국은 체포 당시 그가 4인치 크기의 칼을 지니고 있었다고 밝혔다.

한편 미국은 국가보훈부가 이라크전 참전용사의 복지를 담당하고 있으며, 외상 후 스트레스 장애를 겪고 있는 이들을 위해 각종 혜택을 제공하고 있다. 현재 이라크전과 아프간전에 참전하여 외상 후 스트레스 장애로 고통받고 있는 숫자는 230만 명으로 베트남전 당시의 260만 명에 육박하는 것으로 알려져 있다(헤럴드경제, 2014. 9. 22).

사례 #4 : 텍사스 육군기지에서 무차별 총기난사

2016년 8월 2일 미국 텍사스주 포트 후드 육군기지에서 발생한 무차별 총기난사 사건의 용의자는 이라크전에 참전했던 상병이었다. CNN 방송은 존 맥휴 미 육군장관이 3일 상원 군사위원회에 출석하여 로페스 상병은 푸에르토리코 출신으로 2008년 육군에 입대하여 2011년 이라크에서 4개월간 복무한 적이 있지만 전투에 참여한 경험은 없다고 밝혔다.

맥휴 장관은 로페스 상병이 지난 달 정신과 치료를 받았으나 폭력적이거나 자살 충동 경향을 보이지는 않았으며, 다른 기지에서 근무하다가 포트 후드 기지로 옮긴 이후 군수·지원 업무를 수행했다고 밝혔다. 미 육군 관계관은 로페스 상병이 이라크 복무 중 다치지 않았지만 미국으로 돌아온 뒤 외상 후 뇌손상 증상을 호소했다고 설명했다.

로페스 상병은 이후 긴장·절망 상태를 극복하고자 정신과 치료를 받고 약을 복용해왔으며 최근에는 외상 후 스트레스 장애 진단검사를 받아온 것으로 나타났다. 그가 최근 구입해 범행에 사용한 스미스 웨슨 45구경 반자동 권총은 포트 후드 기지 당국의 등록절차를 거치지 않은 것으로 확인됐다.(연합뉴스, 2016. 8. 2).

다. 복무 부적응 해소를 위한 미군의 정책

1) 국방부의 기회균등프로그램(Equal opportunity program, EOP)

미군은 기회균등프로그램을 통해 전투준비태세를 발전시킨다는 계획을 수립하여 1971년에 국방부에 인종관계연구소(The Defence Race Relations Institute : DRRRI)를 창설하여 군대 내에서 인종간의 관계연구·교육, 관련자료 수집, 기회균등을 실행하는 역할을 수행하게 하였다.

인종관계연구소는 1979년에 국방기회균등관리연구소(Defence Equal Opportunity Management Institute : DEOMI)로 변경된 후 1988년에 시민권리법(Civil Rights Act, 1964년)과 각종 차별금지법에 근거하여 최초로 기회균등(Military Equal Opportunity) 훈령(Directive)을 제정하여 현재에 이르고 있다(TC 26-6 Commander's EO Handbook, 2007).

미 국방부의 기회균등 훈령에는 훈령의 목적, 적용범위, 기회균등과 관련한 정책, 조직, 각관의 책임 등을 명시하고 있다. 주요 정책으로는 첫째, 국방분야 모든 구성원은 가능한 최고위 수준까지 오르는 것을 방해할 수 있는 개인적·사회적·조직적 장벽으로부터 자유로운 환경이 구축되어야 하며, 오로지 개인의 공로·적합성·능력만으로 평가되어야 함을 명시하고 있다.²⁾

둘째, 지휘계선은 차별적 사실에 대한 선별과 이를 교정할 수 있는 수단이며 가장 선호하는 방법이다. 지휘계선은 기회균등 정책을 구현할 수 있는 환경을 창조하고 유지할 책임이 있다.

셋째, 각 군은 정책을 구현, 유지, 검토하고 기회균등 문제를 선별하여 해결할 수 있는 차별철폐 조치계획(Affirmative Action Plan)을 수립해야 한다.

넷째, 기회균등과 인간관계에 대한 교육훈련은 모든 주둔지·함정단위 부대훈련, 임관전 교육, 최초 입영훈련, 군사교육과정을 통해 의무적·주기적으로

2) 미 국방부의 기회균등 훈령은 인종·피부색·종교·성별·출신국적에 근거한 개인 또는 그룹에 대한 불법적인 차별은 군기강 확립과 전투준비태세 완비, 임무완수에 반하는 것이며, 불법적인 차별은 묵인되거나 용서될 수 없음을 규정하고 있다.

시행해야 한다. 교육훈련은 계급의 고하를 막론하고 모든 구성원에게 제공되는데, 여기에는 기회균등 프로그램에 대한 리더십의 역할과 책임, 고충처리 절차, 합법적 적용, 보복의 예방과 발견, 환경평가 방법, 군무원 기회균등 채용 프로그램 관리 등이 포함되어 있다.

다섯째, 모든 영내·외 활동은 모든 군 복무자 및 가족에게 인종·피부색·종교·연령·장애·성별, 출신국적 등에 관계없이 동등하게 개방되고 허용되어야 한다.

여섯째, 기회균등 업무와 관련하여 최상위 조직으로 국방차관이 위원장이 되는 국방기회균등위원회(Defence Equal Opportunity Council)를 두며, 국방기회균등관리연구소(Defence Equal Opportunity Management Institute)는 기회균등과 관련한 연구 및 교육훈련 업무를 수행하는 등 다양성에 따른 차별금지과 기회균등에 초점을 두고 각종 제도를 발전시키고 있다.

2) 미 육군의 기회균등 프로그램

미 육군의 기회균등프로그램은 국방부의 기회균등훈령에 근거하여 복지 및 사기, 군기 및 품행, 기회균등프로그램, 성폭력 예방 및 조치와 관련한 정책과 지휘책임을 규정하고 있는 육군규정 600-20(Army Command Policy) 제6장(Equal Opportunity Program, EOP)에 명시하고 있다.

육군규정 600-20은 기회균등프로그램의 목적, 정책, 각관의 책임, 참모조직, 기회균등 특별참모 선발 및 보직, 기회균등 관련 고충처리절차, 기회균등실행계획, 기회균등훈련 등을 규정하고 있다. 이 프로그램은 다양한 문화와 인종으로 구성된 미 육군을 통합시키는 중요한 제도이며 모든 장병들에게 미 정부와 육군의 지도부를 신뢰하게 하는 기본적인 지침으로서, 기회균등프로그램의 주요내용은 다음과 같다.

첫째, 기회균등 프로그램의 목적·철학·목표를 제시하고 있다. 미 육군규정에는 프로그램의 목적을 “전투준비를 지원함에 있어 인간의 잠재력을 극대화하고, 오로지 공로·적성·능력에 근거한 공정한 대우를 확립하기 위한 포괄적인 노력을 명시·지시·유지하는 것”으로 설정하고 있다.

기회균등 프로그램의 철학은 “공평·정의·평등”을 근거로 하고 있으며, 목표는 “군인과 가족들에게 영내·외와 지역, 미국, 주둔국의 법 테두리 내에서 균등한 기회를 제공하는 것과 팀웍, 상호존중, 충성, 희생 등을 저해하는 차별적인 행위를 제거함으로써 효과적인 부대를 창조하고 유지하는 것”으로 설정되어 있다.

둘째, 기회균등 정책을 명시하고 있다. 미 육군의 기회균등 정책은 국방부의 정책에 근거하여 “장병과 군인가족에게 인종과 피부색·성별·종교·출신국가에 관계없이 평등한 기회와 공정한 대우를 제공하고, 불법적인 차별과 공격적인 행위가 없는 환경을 제공하는 것”으로 정하고 있다.³⁾

셋째, 지휘관의 책임을 명확히 하고 있다. 모든 제대의 지휘관은 해당 부대의 기회균등 책임장교로서 기회균등 환경에 대한 지휘책임, 부대의 단결과 사기를 고양하기 위해 조직의 특성에 부합한 기회균등 프로그램의 발전 및 시행, 규정된 절차에 따라 접수한 기회균등 고충에 대한 공정한 처리, 군인과 가족에게 영향을 미치는 불법적인 차별행위를 선별하여 시정 및 문제해결을 통한 후속조치와 계획반영 등의 조치, 군인과 가족에 대한 기회균등과 인간관계의 조화를 촉진하도록 책임을 부여하고 있다.

아울러 기회균등전담관(Equal opportunity Adviser)을 보직하고, 기회균등 임무를 달성하도록 참모회의 참석과 부대훈련 및 전개에 포함, 기회균등 훈련을 수행하며, 기회균등프로그램의 실행을 모니터하고 평가, 기회균등 정책과 기회균등 고충처리절차에 대한 지휘서신을 작성하여 게시, 기회균등 참모가 보직되지 않는 대대 및 중대급 지휘관은 기회균등 대표자(Equal opportunity Representative)를 임명, 중대급 지휘관이 교체될 경우에는 보직 후 90일 이내에 평가를 하되, 이후에는 매년 정기적으로 평가에 반영하고 있다.

넷째, 기회균등의 실현을 위한 참모조직을 운영하고 있다. 여단급 이상 제대에는 기회균등 업무를 전담하는 기회균등 참모를 보직하고 있다. 여단급은 중사급 1명 이상, 사단 및 군단은 4명(중령 1명, 부사관 3명)을 보직한다. 또한 1만명 이하의 시설부대는 1명의 부사관, 1만명 이상의 시설부대는 2명의 부사관을 보직하되, 대대급이하 제대에는 부대 내에 기회균등 대표자를 두어 기회균등 업무를 수행토록 하고 있다.

다섯번째, 기회균등 고충처리제도를 운영하고 있다. 기회균등 고충처리제도는 인종·피부색·종교·성별·출신국가에 따른 불법적 차별과 불공정한 대우에 대한 고충을 처리하는 제도이다. 처리 유형은 비공식적 처리와 공식적 처리로 구분하고 있는데, 비공식적 처리는 제소자가 서면으로 제소하는 것을 원하지 않는 고충으로서, 상급지휘관에게 보고하지 않고 지휘계선 또는 지휘관의 도움으로 해결할 수 있는 고충이다. 공식적 처리는 제소자가 정확한 정보를 서면으로 제기하는 것으로서, 특별한 조치와 함께 문서화를 필요로 한

3) 기회균등 정책의 적용범위는 영내·외, 근무 중이거나 비근무 중, 주거지역을 포함한 생활·여가 등 모든 환경에 적용하며, 문제가 발생하였을 경우에는 육군규정 690-600 기회균등 고충처리제도를 적용하도록 하고 있다. 또한, “군인은 인종·피부색·종교·성별·출신국자에 의해 채용·구별·훈련·보직·진급 등이 관리되지 않는다”는 점을 명시하고 있다.

다. 미 육군의 고충처리 절차 및 기한은 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 미 육군의 고충처리 절차 및 기한

절 차	기 한	내 용
고충제기	발생 60일 이내	·고충발생일로부터 60일 이내에 지휘계통, EO참모, 감찰, 법무, 헌병, 군중, 의무기관 등에 제소 ·지휘계통을 제외한 타기관에 제소사항은 차상급 지휘관에 의해 처리
조사 보고/착수	3일 이내	·제기된 모든 공식적 제소는 3일 이내에 지휘계통의 첫번째 장관급 지휘관에게 보고하고 어느 제대 / 기관에서 처리할지를 결정 및 조사 착수
조사/조치	14일 이내	·지휘관 또는 지정된 조사관에 의거 조사 실시 및 처리하고 제소자에게 결과를 통보 ·14일 이내 조사 및 처리가 불가능할 경우 차상급 지휘관의 승인하에 30일 이내 연장 가능
항 소	7일 이내	·조사 및 처리결과에 대해 불만족할 경우 7일 이내 차상급 지휘관에게 항소를 제기 ·차상급 지휘관은 이를 14일 이내 검토하여 필요한 조치를 하고 결과를 항소자에게 통보
후속평가	30~45일 이내	·EO참모는 최종결정 후 30~45일 이내에 사건과 관련한 조치의 효과, 보복행위의 발견 및 방지, 근절대책 등을 평가하여 지휘관에게 보고

출처 : 국방부, 『다문화군대에 대비한 병영정책 연구』 (서울 : 국방부, 2013), p.63.

여섯번째, 여단급 이상의 모든 제대는 기회균등 실행계획을 발전 및 시행토록 하고 있다. 실행계획은 군인 및 가족에게 공정하고 평등한 대우를 저해하는 행위와 관습을 제거하기 위해 성취 가능한 단계와 단계별 목표를 달성하기 위한 진행상황을 모니터링 하도록 계획하고 있다.

미 육군의 팜플렛 600-26은 종합적인 인사관리를 담당하고 추진하는 육군성 본부의 기회균등실행계획(EOAP)으로서, 예하부대는 이에 필요한 자료를 제공하고 계획에 부합된 실행계획을 작성하여 매년 정기적으로 실행계획의 효과를 평가 및 모니터링 하도록 하고 있다.

일곱번째, 지휘관들을 대상으로 기회균등 교육훈련을 실시하고 있다. 지휘관은 부대훈련계획에 기회균등훈련계획을 반영하며, 지휘계선과 지휘자들은 기회균등 교육훈련에 참석하도록 규정하고 있다. 분기 및 연간 훈련계획에는 훈련 유형 · 교관 · 일정 · 훈련시간 · 참석대상 · 교육내용을 포함해야 하고, 지휘자들

은 부대 기회균등 및 성희롱 예방훈련을 의무적으로 시행해야 한다.

여덟번째, 기회균등 프로그램의 시행 원칙과 모델을 활용하고 있다. 미군은 기회균등 프로그램의 성과를 달성하기 위해 지휘관이 부대의 기회균등 책임, 무질서를 회피하지 않고 조화와 단결을 촉진, 개인적 다양성과 문화적 다양성을 지원, 군기강 확립, 모든 군인 및 고용원을 공정하고 평등하게 대우해야 한다는 원칙을 제시하고 있다.

또한 지휘관이 기회균등 프로그램의 모델을 제시하고 있다. 모델은 리더 개입(Leader Involvement), 훈련(Training), 평가(Assessment), 참모조직(Staffing), 고충처리(Complaint Processing), 실행계획(EO Action Plan), 등으로 구성되며, 각 분야는 지휘관이 확인하거나 수행하여야 할 특별한 활동들을 포함하고 있다. 프로그램 모델은 지휘관들로 하여금 해당 부대의 특성에 맞는 프로그램을 발전시키는데 적용하여 건전한 부대 분위기 및 환경을 조성하는데 활용토록 하고 있다.

3) 미 육군의 리더십 규정

2007년 3월 22일 발효된 미 육군의 리더십 규정은 미 육군 리더십의 성격과 내용을 규정하고 있다.⁴⁾ 미 육군 리더십 규정은 부하를 관리하고 지휘하는 데 있어 리더의 핵심역량과 조치 등을 규정하고 있으며, 동시에 장병 개개인도 셀프리더(Self leader)라는 개념하에 스스로 리더가 되는 역량을 규율하고 있다.

미 육군 리더십 규정의 전략적 목표는 잘 훈련되고 장비를 갖춘 장병육성과 리더개발이며 이를 구현하기 위해 ‘동등하게 높은 수준의 삶의 질을 제공받는 고도로 유능한 장병들로 구성된 완전 모병제 유지’를 규정하고 있다. 또한 리더의 핵심역량으로는 타인 이끌기(Leads other), 솔선수범으로 이끌기(Leads by example), 의사소통(Communicate), 긍정적인 조직풍토 조성(Creates a positive), 자기 자신을 준비(Prepares Self), 타인 개발(Develops other), 성과내기(Get results) 등을 제시하고 있다.

미 육군 리더십 핵심역량은 미국의 민주주의와 인권정신에 기반을 두고, 이를 통해 기본적인 권리를 최대한 보호한 가운데 장병 개개인이 긍정적이고 자율적인 복무를 유인하여 복무 적응력을 강화하는데 목적을 두고 있다.

미 육군 리더십 규정상의 리더의 책임규정 중 인권을 보장하고 복무 적응

4) 미 육군의 리더십 규정을 포함한 이하 내용은 국가인권위원회 『군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사』(서울 : 국가인권위원회, 2012), pp.184-188의 내용을 토대로 재구성 하였음.

을 강화하는 내용으로는 ①리더는 가장 높은 수준의 도덕적, 전문적 기준을 세우고 모범을 보인다. ②부하의 신체적, 정신적, 개인적, 직업적 복지를 보장한다. ③부하에게 능력을 부여한다. ④부하를 훈육하고 코치하며 상담한다(Teach, coach, and counsel sub-ordinates). ⑤부하를 존엄성, 존중, 공정함, 일관성으로 대한다(Treat subordinates with dignity, respect, fairness, and consistency)을 들 수 있다.

4) 미 육군 지휘관 의도 규정

미 육군의 지휘관 의도 규정(CI : Commander's Intent)은 장병 개개인의 복무적응 능력을 육성하는데 목표를 두고 있다. 지휘관 의도의 적용 대상은 장병·예비역·군인가족·군무원·사관생도로서, 이들이 자신의 임무와 기본적인 권리·복지 등에 대해 잘 알고 있다면 그렇지 못한 대상에 비해 임무를 더 잘 수행하고, 사기가 더 높으며, 군대에 더 만족하고 타인을 배려할 수 있다고 진단하고 있다. 미 육군은 지휘관 의도 규정의 구현을 위해 모든 구성원이 관련 정보를 가장 빠르게 인지하고 이를 공유하여 소속감과 책임감·동질감·전우애를 고양토록 하고 있다.

지휘관 의도를 구현하기 위해 리더는 늘 부하들이 기쁜지, 열성적인지, 자신이 있는지, 무지한지, 욕구불만에 차있는지, 실망해 있는지를 알아야 한다고 명시하고 있다. 또한 이를 실현하는 가장 효과적인 방법이 듣기, 읽기, 쓰기, 말하기 등의 커뮤니케이션 능력임을 강조하고 있다.

따라서 미군의 정보제공은 군사적인 정보, 봉급과 복지혜택, 교육기회, 군사재판 및 법률문제, 의료 및 건강, 스포츠 및 체력단련, 가정문제, 레크리에이션과 여행에 이르기까지 매우 다양하고 구체적인 사항을 포함하고 있다.

5) 미군의 상담체계와 복지사업

미군의 상담체계는 의료적 케어시스템 하에서 시행되고 있다.⁵⁾ 모든 종류의 케어는 지휘계선에 보고되며 임무 재배치의 결정과 임무 적절성, 민감한 직무에 대한 조정능력은 모두 지휘계선과 의료적 케어시스템 사이에서 협조되고 있다. 미군의 상담관리 시스템은 육군성·군사령부·군단 등의 각급 제대에 대령급이 관리하는 상담관리팀을 운영하고 있다.

5) 미군의 상담체계가 의료적 케어시스템하에서 시행되고 있음에도 불구하고 약물남용은 매우 민감한 사안이기 때문에 지휘계선(교육 및 평가)과 의료적 케어시스템(치료 및 갱생)에 동시에 포함하고 있다.

육군은 사단별로 대령급 장교가 민간 사회복지사업가들로 구성된 조직체에서 정책을 결정하고 문제를 해결한다. 기지별로는 사회복지서비스 책임자를 임명하여 군인과 군인가족 서비스를 지원하고 있다. 육·해·공군의 사회복지담당 최고책임자는 해당 군의 참모총장에게 조연·가족폭력·약물남용·정신보건 문제·예방교육·의료복지 분야에서 협조체계를 구축하여 문제의 해결, 전투스트레스의 조절, 민간인 복지사업가 감독의 역할을 수행한다.

미군의 군 사회복지사는 1973년도에 모병제에서 지원병 제도로 전환하면서 도입되었다. 군 사회복지사는 장병의 삶의 질 향상과 경제문제 해결에 중점을 두고 문화복지 분야인 MWR(Moral Welfare Recreation)과 경제복지 분야로 구분하여 추진되고 있다.⁶⁾ MWR의 사기, 복지, 오락제도의 활동범주 및 예산지원

<표 2-2> 미군 M.W.R의 사기·복지·오락제도의 활동범주 및 예산지원

구분	내용
기능	군인과 군인가족에게 민간사회와 동등한 삶의 질을 제공하기 위하여 다양한 프로그램의 개발 및 제공과 문화적 욕구 충족
주요활동	<ul style="list-style-type: none"> · 임무유지활동 : 스포츠, 문화, 오락센터, 도서관, 신체건강센터 운영 · 공동체지원활동 : 예술, 공예, 음악, 극장, 야외오락, 청소년활동, 아동 발달서비스, 볼링장(소규모) · 영업활동 : 클럽, 볼링센터, 골프장, 요트장, 숙박시설, 금융서비스
인력운영	<ul style="list-style-type: none"> · 비영업분야 : 편제반영, 운영 · 영업 분야 : 군무원 및 민간인으로 구성 운영
재정관리	<ul style="list-style-type: none"> · 임무유지활동 : 90~100% 국가예산 (APF) · 공동체 지원활동 : 50~75% 국가예산(APF,NAF) · 영업활동 : 간접 세제지원 및 NAF
물품수송	민간, 군용기 이용, 수송비 전액 국가예산 부담

출처 : 국가인권위원회, 『군인 권리보호 및 구제체계에 대한 인권상황 실태조사』
(서울 : 국가인권위원회, 2014), p.44.

6) MWR은 군인과 군인가족의 안락함, 정신적·신체적 건강, 기쁨, 만족을 증진시키기 위해 국방성의 총괄하에 각 군별로 독립적으로 운영된다. 운영 범위는 임무유지 활동, 지역사회 지원활동, 영업활동으로 구분하고 있으며 이 제도는 군인과 군인가족이 민간사회와 같은 생활의 질을 영위함으로써 육체적, 정신적 복지증진을 도모하여 전투준비태세 확립을 목적으로 하고 있다.

6) 상대방 입장 고려하기 프로그램

미 육군에서 시행중인 상대방 입장 고려하기(Consideration of Others) 프로그램은 구성원 상호간에 신뢰심과 결속력, 전투준비태세 강화, 그리고 복무적응 능력을 강화하는데 있다. 이 프로그램은 개인 및 공통적 관심사, 예를 들면 삶의 질 향상, 다양한 환경에서의 민감도, 신뢰심과 결속력 구축 등에 대한 서로의 생각을 나누게 한다.

상대방 입장 고려하기 프로그램은 학습효과를 고려하여 15명에서 25명 단위로 학급을 편성하여 실제 생활에서 일어나거나 발생할 수 있는 일들을 과거의 사례를 들어 심층적으로 토의하는데, 모든 군인과 군무원은 1년에 8시간 프로그램에 의무적으로 참여해야 한다.

7) 윤리적 풍토평가 조사서(ECAS) 작성

미 육군에서는 모든 지휘관들에게 정기적으로 부대에 윤리적 풍토를 얼마나 조성하고 있는지를 스스로 평가하도록 하고 있다. 이 조사서는 설문형식으로 되어 있으며, 5점 척도를 적용하여 점수를 부여하도록 되어 있다.

조사내용은 자신과 부하 개개인의 품성(우리들은 누구인가?), 부대와 부서의 정책과 실제(우리들은 무엇을 하는가?), 부대 리더들의 행동(나는 무엇을 하는가?), 환경적 요소들(무엇이 우리를 둘러싸고 있는가?)에 대한 것으로서 각 영역마다 5~6개의 질문사항이 설정되어 있다.

미 육군이 모든 리더로 하여금 윤리적 풍토 조사서를 스스로 작성하게 하는 것은 부대임무를 수행하는데 있어 얼마나 윤리적이고 도덕적이며 인격에 기초하고 있는지를 진단하기 위해서이다. 윤리풍토 조사서를 작성함으로써 군에 대한 긍정적인 이미지와 긍지를 갖게 하며, 개개인의 기본 권리와 인권을 보호하여 복무적응을 강화하는데 도움이 되고 있다. 그렇기 때문에 미군은 전투를 계속하고 있는 군대임에도 불구하고 공정하고 투명하며 차별이 없고 인권이 침해되지 않는 가운데 사기복지를 꾸준히 강구함으로써 더욱 강한 군대를 육성하는 노력을 경주하고 있는 것으로 평가받고 있다.

8) 자살사고 예방 프로그램 적용지침

자살사고 예방 프로그램은 미 육군의 건강 및 예방의학센터(U.S Army center for Health Promotion And Preventive Medicine)가 자살사고를 예방

하기 위해 개발한 교관용 지침서로서 장병 상호간에 자살사고 징후에 대해 질문하는 방법, 위험에 처한 전우를 도와주는 방법, 전문가에게 자살사고 위험 대상자를 인도하는 방법 등을 구체적으로 다루고 있다.

ACE 지침서는 이라크전과 아프간전 이후 병사들의 자살사고가 급증한 것에 대한 대응조치로 작성되었다. 2005년 미 육군의 자살률은 10만명당 13명이었으며 2006년에는 98명이 자살하였다. 자살자의 87%는 현역장병이었으며, 42%는 파병장병이거나 12개월내에 파병 경험이 있었던 장병이었다. ACE 지침서는 자살위험에 직면한 장병들을 위기에서 구출하기 위한 것이 주목적이지만 프로그램 교육을 통해 복무에 대한 인식과 신념, 태도를 긍정적으로 전환하여 복무 부적응 자를 적응자로 전환하기 위한 유용한 도구라는 평가를 받고 있다.

지침서의 제1장 자살징후 토의에서는 감정과 토의, 자살 위험신호 및 위험요인, 우울증과 자살 이유를 다루고, 제2장에서는 위험요인 토의로서 부정적인 위험요인, 긍정적인 위험요인, 개인의 긍정적인 요인, 부대의 긍정적인 요인, 군민공동체의 긍정적인 요인, 장병의 복원력, 복원력 배양 방법, 육군가치관 등을 소개하고 있다. 제3장에서는 ACE의 개념과 기법이 소개되어 있다. ACE란 질문하는 방법(Ask), 보살피는 방법(Care), 전문가에게 인도하는 방법(Escort)으로서 상담기법과 연계하여 다루고 있다. 제4장에서는 ACE 기법에 의한 역할극 실습을 실시하고, 제5장에서는 교육자료를 활용하여 실습하는 내용을 다루고 있다.

9) 미군 사회복지의 역할

미 육군의 사회복지는 1942년 미국의 정신의학 사회복지사협회가 전시 서비스국을 설치하고, 육군이 정신의학 복지에 관한 일련 사업계획서를 작성함으로써 1943년 1월에 공식 승인되었다. 이후 1980년대에 군 조직의 일부로 통합되면서 육군의 의료체계 내에서 정신보건과 의료복지 분야에서 군인들과 가족들에 대한 보건 및 복지서비스를 제공하고, 지역사회 서비스의 개발과 파병 시 특별팀의 일원으로 참가하며, 교도소 내 지원 서비스를 실천하는 등 중요한 역할을 담당하고 있다.

현재 미국의 군 사회복지제도는 의료사회복지서비스와 가족보호프로그램에 집중하고 있는데 군의 정책사항에 대한 조언과 필요한 경우 정책수립과 실천과정에 개입하거나 대규모 민간 인명피해, 자연재해로 인한 대량 인적손실, 내전 및 무정부상태로 인한 심리적 긴장상태에서 도움을 제공하고 있다.

육군 사회복지사는 의료센터나 병원에서 광범위한 의료서비스나 퇴원계획의 수립, 가족지원 서비스 등을 제공하며, 전문적으로 훈련된 사회복지사는 가족실천 레지던트 프로그램에서 교육을 담당하고 있다. 육군기지 내에 있는 사회복지사는 지역사회의 다양한 서비스를 개발하며, 지역사회 내에서 해결할 수 없는 문제는 상부조직에 보고하는 등의 정책 제안, 재정 자문, 프로그램 자문 등을 수행하고 있다. 또한 사회복지사, 정신분석 전문의, 심리학자로 구성된 특별팀을 구성하여 해외파병 부대에 배치함으로써 전쟁 중 병사의 스트레스를 관리해 주고 귀국 또는 재파병과 관련하여 적응을 돕는 역할을 담당한다.

3. 대만 사례분석

가. 대만의 병역제도(모병제 추진)

대만은 군사개혁정책의 일환으로 모병제로의 제도 전환을 모색하고 있다. 대만은 강대국으로 부상한 중국과의 관계에서 병력규모 및 재래식 무기에 의한 전통적인 대결방식에 한계를 인식하고 군사개혁안을 마련하여 병력을 감축하는 대신 군사훈련을 강화하고 군 현대화를 통해 ‘작지만 강하고 능력 있는 군대’로의 변화를 추구하고 있다.

대만의 국방개혁은 국방법과 국방조직법에 의거하여 3군 간의 합의와 정부의 적극적인 지원으로 순조롭게 진행중에 있다. 대만군은 보다 유연한 사고를 기반으로 관습적인 행태에서 벗어난 개혁을 추진하고 있다. 개혁의 기본개념은 혁신과 비대칭, 합동작전 능력 제고를 위한 무기체계 및 첨단장비의 획득과 개량에 두고 군 정예화계획을 수립하여 적극적으로 추진함으로써 군 구조개혁을 완료하고 2018년부터 모병제로 의 전환을 추진중에 있다.⁷⁾

대만 국방개혁정책의 특징은 첫째, 군 개혁이 국가 또는 사회적 요구에 의해 시작된 것이 아니고 군 스스로 현 병력의 보유체제가 문제가 있다는 자각을 통해 새로운 위협에 적합한 국방체제로 전환할 것을 모색했다는 것이다. 둘째, 군 개혁정책이 수립되면 이를 실행하기 위한 관련 조치들이 종합적으로 검토되고 동시 다발적으로 집행되었으며, 이를 실행하기 위한 정부기관들의 적극적인 지원과 3군의 협력이 효과적으로 이루어졌다는 것이다. 셋째, 대만의 군 개혁은 지금도 끊임없이 변화된 환경에 적응하기 위해 새로운

7) 2016년 12월 12일 대만의 펑스완(馮世寬) 국방부장은 입법원(국회) 외교국방위원회에서 “2018년 모병제 도입 계획은 변함이 없다”며 “의무 징집제는 사라질 것”이라고 밝혔다.

대안을 창출하고 있다는 것이다.

대만의 국방개혁의 핵심은 모병제로의 전환이다. 통상 모병제로 전환하기 위해서는 장병급여, 주거환경 및 복리후생의 개선 등에 추가 예산이 소요되기 때문에 징병제보다 더 많은 인력유지 예산이 필요하다. 이러한 문제를 해소하기 위해 대만정부는 장기간에 걸쳐 병사들의 봉급을 인상하고 모병비용을 증가시켜 왔으며, 병력규모를 대폭적으로 축소함으로써 모병제 전환 시에 발생할 수 있는 예산분야에서의 충격을 최소화시켰다.

또한 대만은 분단국가라는 특수한 안보상황에 대처하고 국방과 사회발전의 병행이라는 차원에서 모병제를 선택하였다. 대만이 모병제를 추진하게 된 배경은 국방전략의 환경변화에 기인한다. 대만은 국방전략의 목표를 전쟁억제, 국토방어, 우발상황 대처, 분쟁 회피 및 지역안정에 두고 있으며, 특히 국토방어를 위한 실천정책은 군사력의 질적 향상, 조기경보능력 제고, 전력보존 태세 강화, 합동작전능력의 효율 극대화 및 총체전력 구축으로 선정하였다.

군사력의 질적 강화를 위한 정책으로는 병력의 정예화를 추구하고 있다. 경제적, 사회적 상황의 변화뿐만 아니라 현대의 고도로 발달된 무기체계를 운용하기 위한 정예인력 확보라는 차원에서 징병소요는 감소되고 대신에 모집을 통한 인력확보 규모는 증가시킬 수 밖에 없게 되었다. 이를 위해 궁극적으로는 징병제를 폐지하고 모병제로의 전환을 추진하게 된 것이다.⁸⁾

대만은 모병제를 시행하기 위한 중간과정으로 모병위주의 징모병행제를 추진하여 왔다. 즉, 모병소요 확충을 위해 월등한 급여 및 대우를 제시하고 있다. 그러나 징병제 폐지에 따른 반대의견도 대두되고 있다. 전·현직 군인들은 징병제가 폐지되면 청년들이 더 이상 고향과 출신성분에 관계없이 군복무를 통해 형성된 동지애를 맛보지 못하는 사회로 변하게 된다는 점을 강조하고 있으며, 일부에서는 군 지원자의 모집과 관련하여 방법, 보수지급 등 예산과 관련된 제반 문제점, 그리고 젊은 세대가 얼마나 군에 지원하여 입대할 것인지도 불투명하다는 우려를 피력하고 있다.

대만의 모병제 전환은 분단국가라는 점과 징병제를 지속적으로 유지해온

8) 대만이 모병제로의 전환을 추진하게 된 배경으로는 첫째, 군 장비의 첨단화, 디지털화로 인해 장비를 능숙하게 다루기 위해서는 많은 훈련 시간이 요구되었다. 특히, 첨단 항공기 조종사, 해군의 승무원 등 고도의 숙련이 필요한 분야에 대해서는 비숙련된 징집병의 운용을 더 이상 허용하기가 곤란하게 되었다. 둘째, 대만 사회가 현대사회로 발전되면서 자녀를 한 명만 두는 핵가족이 늘어났는데, 자녀를 군에 입대시킨다는 것은 가정과 사회 모두에게 부담이 되었다. 셋째, 모병제 전환에 따른 군사비 조달과 충분한 지원자 확보에 대한 우려가 최소화되었다. 모병제를 채택하면 직업군인에게 더 많은 월급을 지급하고 또 군사비 중에서 인건비 지출 비용이 증가하게 된다. 그러나 이와 같은 지출에 대한 사회적 공감대가 형성과 합의가 뒷받침되었기 때문에 모병제로의 전환 모색이 가능하였다.

국가라는 점에서 많은 시사점을 주고 있으며, 제도 전환의 성공여부는 향후 한국의 병역제도 전환을 위한 논의에도 영향을 미칠 것으로 판단된다.

나. 복무 부적응 해소를 위한 대만의 정책

대만은 현재 헌법 제20조 「인민은 법률에 따라 병역의 의무를 지닌다(人民有依法律服兵役之義務)」는 조항에 의거하여 징병제를 운영하면서 모병제로의 전환을 추진하고 있기 때문에 병역제도는 징모혼합제 형태로 운영하고 있다. 대만 국적의 남자는 만 19세가 되는 해의 7월부터 본적지의 현·시(縣·市)에서 군 및 행정기관 합동으로 실시하는 징병검사를 받는다. 징병검사반은 체격조사조, 역별분류조, 병종분류조로 구성되어 있다. 체격등위는 갑종, 을종, 병종, 정종 및 무종으로 분류하여 복무할 역종을 부여한다. 역종은 상시병역, 보충병역, 국민병역과 최근에 추가된 체대역(替代役)의 네 종류이다.

상비병역 및 보충병역 판정자는 현역과 예비역으로 복무하게 되는데 상비병역 현역은 징병검사 합격자로 만 19세에 징집되어 군 복무 후 예비역에 편입된다. 보충병역 현역은 상비병역 현역으로 판정된 자가 공급 초과로 입영을 하지 못할 경우에 부여되며, 육군은 3~6개월, 해·공군 및 특종병은 3~12개월 동안 군 복무를 한 다음 예비역으로 복무하게 된다.

대만은 군종(軍種)을 결정함에 있어 징집입영자의 복무 군은 적성이나 개인의 희망을 고려하지 않고 추첨에 의해 결정한다. 국민병역은 초기국민병역, 갑종국민병역 및 을종국민병역의 세 가지로 구분되는데 만 18세의 남자는 19세가 되기 전까지 초기국민병역으로 분류되어 소재지에서 실시하는 군사예비교육을 받는다.

갑종국민병역은 상비병역 및 보충병역인 현역으로 판정된 자가 공급 초과로 일정기간 동안 징집입영을 하지 못한 자에게 부여되며 이들은 관할 지자체에서 실시하는 1~3개월간의 군사훈련을 받는다. 을종국민병역은 상비병역, 보충병역 혹은 갑종국민병역 중 복무를 하지 못한 자에게 부여되며, 소재지에서 1개월 이내의 군사훈련을 받는다. 체대역은 역종에 따라 1년 10개월~2년 8개월을 복무 후 예비역에 편입된다.

대만은 군 생활 부적응 장병 관리를 위해 지역별로 총 7개의 「국군지역심리위생센터」를 설립하여 운영하고 있다. 이 센터는 국군심리상담 「3단계 치료체계」 및 지역협조 네트워크를 통해 군인 상담지원, 심리건강교육 전파, 심리평가, 자살방지 등의 심리보도 업무를 수행하고 있는 바, 평시에는 병사의 정신건강 및 생활 적응문제 해결에 초점을 두고 비이성적이고 편향된 행

위 선도, 건전한 인격 함양, 잠재된 문제 제거를 하고, 전시에는 전장공포 및 스트레스 해소와 부대전체의 전투력 유지를 위한 제반 활동을 수행한다(최병순, 2008).

특히, 군 복무 부적응 병사 관리 및 처리를 위해 「24시간 심리상담 전화」를 운영하고 있다. 국군지역심리위생센터 및 24시간 심리상담 전화는 국방부 군의국(軍醫局)에서 직접 운영하는데, 동 센터는 군 복무 부적응 병사들이 심리적, 정서적 고충을 겪을 경우 이들에 대한 심리상담을 전담하여 문제를 해결해 주고 있다(국가인권위원회, 2012).

또한 상담을 요하는 복무 부적응 병사들은 우선적으로 군내 심리상담 전화 또는 지역센터를 방문하여 애로사항을 상담할 수 있다. 전화상담을 위해 상담전문가·사회복지사·정신과 군의관 등을 편성하여 24시간 운영하고 있으며, 상담결과는 상황에 따라 가족 및 소속부대에도 통보한다.

그러나, 전화상담만으로 충분하지 않을 경우에는 대상자를 먼저 「국군지역심리위생센터」로 옮겨 상담 및 치료를 하고, 여기에서도 뚜렷한 개선이 없을 경우 다시 국군병원으로 옮겨 전문치료를 하며, 그 결과에 따라 부대별로 부적격 심사를 통해 군 생활 지속 여부를 최종 결정한다.

4. 독일 사례분석

가. 독일의 병역제도(모병제)

제2차 세계대전 이후 독일은 헌법에 평화주의를 선언하였다. 그러나 냉전 질서가 강화되는 국제정치적 상황에서 재무장을 위해 징병제 병역제도를 채택하여 40만~49만 명에 달하는 대규모 병력을 유지하였다. 이 과정에서 독일은 병역자원의 부족으로 복무기간을 연장하는 계획을 수립하기도 하였다.

독일은 통일되기 이전에 징병제 병역제도를 유지하였다. 탈냉전의 영향으로 통일을 달성한 독일은 병역자원이 충분한 가운데 외부로부터의 안보위협이 현저하게 감소되자 대규모 병력감축을 단행하였다. 한편으로는 잉여 병역자원의 증가에 따른 문제를 해결하기 위한 정부의 노력에도 불구하고 내부적으로는 병역이행의 형평성 문제의 대두와 함께 병역을 기피하고자 하는 청소년층의 병역기피 현상이 가속화되었다(정주성, 2009). 그 결과 독일은 헌법에 국민이 전쟁을 거부할 권리인 병역거부권을 부여하기에 이르렀다.

통일 이후에도 독일에서는 사회통합 및 통일의 안정을 유지하는 차원에서 징병제 병역제도를 유지해야 한다는 여론이 높았지만 결국 모병제 병역제도

로 전환하였다. 독일은 안보환경의 급격한 변화와 증가하는 잉여 병역자원 문제를 해결하기 위해 군복무기간을 9개월로 단축하고, 정규군의 전투력 유지를 위한 방편으로 징집병의 비율을 감소하는 대신 23개월까지 연장하여 복무할 수 있는 지원병의 모집 비율을 확대하였다. 또한 현역복무를 거부하는 병역이행 대상자에게는 대체복무를 허용하였다.⁹⁾ 독일의 대체복무는 국가의 사회서비스 발전에 일정 부분 기여한 것으로 평가받고 있으나, 현역복무 기피의 통로로 활용되는 측면도 있어 왔다.

독일은 변화된 병역환경에 대응하고 동시에 전투력을 유지하기 위해 징집병 비율을 최소화하고 지원병의 비율을 확대하는 정책을 추진하였다. 1990년 독일 통일 당시 23만 4천명 수준의 독일군 징집병은 2010년에는 약 5만명 수준으로 감소되었으며, 병사의 복무기간도 6개월까지 단축되었다.

이같은 낮은 징집병 비율 때문에 국제적으로 독일은 의사징집군(Pseudo Conscript Forces)으로 분류되고 있다. 징병제 중단 직전에 복무기간이 6개월까지 단축되면서 징병제도의 유지가 국제평화유지(PKO)작전을 군사력 운용의 중점으로 두고 있는 독일에 전혀 도움이 되지 않는다는 논의가 활발하게 진행되었다. 특히, 독일의회가 변화된 안보환경에 대응하고 해외파병을 효율적으로 수행할 수 있는 군대의 유지와 정부예산의 절감을 가져올 수 있는 징병제 폐지에 대해 적극성을 보였다. 결국 독일은 군 구조개혁과 국방예산 삭감의 일환으로 징병제 폐지를 추진하여 독일 연방의회가 2011년 3월 24일 군 의무복무제 유예안을 가결하여 징병제도는 사실상 폐지되었다(김광식, 2012).

독일군은 국방개혁을 추진하여 2011년 기준으로 25만명에 이르던 군의 규모를 2015년 말 현재 18만 6천명 수준으로 감축하였다.¹⁰⁾ 독일군은 장기복무 직업군인과 단기복무지원병으로 구분된다. 군 병력의 대부분은 전투병력으로서 장기복무직업군인으로 편성하고, 단기복무지원병은 1만 5천명 규모를 유지하고 있다. 단기복무지원병은 12개월에서 23개월로 다양하게 복무하는데, 첫 6개월은 시범 복무기간으로서 이 기간에 복무를 중단할 수 있다.¹¹⁾

독일이 모병제로의 개혁을 추진했던 요인은 첫째, 냉전의 종식과 새로운 안보위협에 대응을 들 수 있다. 소련의 직접적인 위협이 사라지고 대신 지역 갈등, 국지분쟁, 핵확산, 테러 등 새로운 안보위협이 등장하여 국방예산과 병

9) 그러나, 독일은 현재 혼혈인, 고아, 학력, 생계곤란 등의 사유로 인한 병역면제 제도는 적용하지 않고 있다.

10) 당시 독일 국방장관 칼 테오도르 구텐베르크는 독일연방군이 매우 비효율적이며, 현대화가 절실하게 필요하다고 언급하면서 독일군 현역 25만 명 중에서 해외파병이 가능한 자가 7,000명도 안되며, 징병제는 독일군의 해외파병에 전혀 도움이 안된다고 주장하였다.

11) 현재 독일군은 시범 복무기간 중에 복무를 그만두는 비율이 전체 병력의 약 30% 수준을 나타내고 있다.

력규모의 감축에 대한 국민적 논의가 확산되어 제도개혁을 요구하게 되었다.

둘째, 군의 임무 변화를 들 수 있다. 비전통적인 안보위협에 효과적으로 대처하기 위해 독일은 북대서양조약기구(NATO)를 통한 집단안보를 추구하면서 군의 주요 임무를 영토수호 보다 국제적 위기관리와 갈등관리에 우선을 두게 되었다. 독일군은 PKO 등 해외파병에 중점을 둠으로써 보다 첨단화된 무기체계와 전문화된 병력이 필요하게 되었다. 즉, 징병제를 통해 충원된 비숙련병으로서 효과적으로 임무를 수행할 수 없었기 때문에 더 이상 징병제를 존속시킬 수 없었던 것이다.

셋째, 독일의 징병제 폐지는 유럽 국가들의 병역제도 변화의 완결판이라고 할 수 있다(김광식, 2012). 시민사회의 병역에 관한 인식 변화, 병역의 형평성 문제가 증폭되면서 병역의무에 대한 거부감 확산이 징병제의 폐지에 큰 영향을 미쳤다. 전통적인 시민의 의무 개념의 변화와 탈물질적 가치관의 보편화는 양심적 병역거부와 같은 복무기피 현상을 증대시키면서 징병제의 정통성을 약화시켰던 것이다.

나. 독일군의 복무 부적응 사례

독일 헌법은 개인에게 전쟁을 거부할 수 있는 병역거부권을 부여하고 있다. 매우 까다롭기는 하지만 양심적 병역거부의 판정절차를 통과한 사람은 어느 경우에도 대체복무를 해야 한다.

독일의 대체복무는 양심적 병역거부자에게 군 복무 대신 부담해야 하는 사회복무제도이다. 근무기간은 군 복무와 동일하지만, 복무영역은 도움이 필요한 사람들에게 도움과 배려, 보호와 간호를 제공하고, 위급상황을 배제하거나 예방하는 활동 등 사회 전반의 영역에 대한 봉사로 인해 병원이나 요양원에서의 대체복무 비율이 압도적으로 높은 실태이다. 또한 대체복무 이외에도 재해 구호, 개발 봉사, 해외 봉사, 자원 봉사, 경찰 근무, 자발 근로제 등을 수행하고 있는데, 군복무 또는 대체복무 기간보다 오래 복무하는 것이 특징이다(이재승, 2014).

김혜영(2014)의 연구에 의하면, 독일군의 자아존중감이 한국군에 비해 높은 것으로 조사되었다. 이는 독일군은 본인의 의지에 의하여 입대를 결정하여 군 생활을 하지만, 한국군은 대한민국 남자라면 본인의 의지와 상관없이 군복무를 해야 하는 환경적인 차이가 반영된 것으로 판단된다.

그러나, 군생활 만족도는 한국군이 높게 나타났다. 한국군은 군 생활 만족도에 따라 리더십이 유의미한 차이가 있다는 결과가 도출되었지만, 독일군은

군생활 만족도에 따라 유의미한 차이가 없다고 파악되었다. 이는 모병제를 채택하고 있는 독일은 6개월 내외의 군복무를 하기 때문에 군생활이 리더십에 큰 영향을 미치지 못하고 있음을 반증하는 것이라고 할 수 있다.

따라서 표면적으로 나타나거나 공개된 독일군의 복무 부적응 사례는 찾아보기 어렵다. 통제된 생활을 해야 하는 군 조직의 특성상 일반적으로 나타나는 복무 부적응은 독일군에서도 발생하고 있으며, 만약 복무 부적응이 있다 하더라도 여타 국가의 복무 부적응에 비해 훨씬 약할 것으로 추정된다.

요컨대 독일군에 있어 생활(복무)부적응이라는 표현이 어울리지 않는다. 왜냐하면 독일군의 간부들은 직업군인제이고 병사들은 모병제하에서 복무기간이 현저히 짧을 뿐만 아니라 신병훈련 기간과 일부 훈련기간을 제외한 전 기간은 통제된 병영생활을 하지 않기 때문에 다수의 병사들이 폐쇄된 좁은 공간에서 집단생활을 하지 않으므로 복무 부적응 자체가 발생하지 않는 것으로 판단된다(국가인권위원회, 2012).

특히, 군에 지원하는 모든 대상자들에게 사전에 군생활 전반에 대해 충분히 설명을 하고, 본인 스스로 군 복무 여부를 판단하거나, 입대 초기에 군생활이 본인에게 맞지 않는다고 생각되면 언제든지 군복무를 중단하고 집으로 돌아갈 수 있는 여건이 보장된 상태에서 복무 부적응을 논한다는 것은 무의미하다고 판단된다. 그럼에도 독일군은 군 복무에 효과적으로 적응하게 하고, 복무 부적응을 최소화하기 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있는 바, 이에 관해서는 별도의 항으로 설정하여 살펴보기로 한다.

다. 복무 부적응 해소를 위한 독일의 정책

1) 국방감독관(Ombudsman) 제도

독일은 군사옴부즈만의 표준모델로 평가받고 있는 국방감독관(Ombudsman) 제도를 운영하고 있다.¹²⁾ 독일군에 국방감독관 제도가 도입된 배경에는 제2차 세계대전이 가장 큰 영향을 미쳤다. 제2차 세계대전에서 패한 독일이 연합군에 항복하자 전승국들은 독일군을 해체시키고 재무장을 허용하지 않았

12) 옴부즈만이란 스웨덴어로 타인이 일을 대신해 주는 ‘대리인’이라는 의미를 갖고 있다. 1809년 스웨덴에서 행정부 공무원의 권력남용을 감시하기 위한 제도로 출발하여 지금은 독일, 영국, 노르웨이, 덴마크 등 유럽국가들과 세계 각국에서 보편적인 국민들의 권익 보호수단으로 활용하고 있다. 옴부즈만은 활동영역에 따라 경찰옴부즈만, 검찰옴부즈만, 군사옴부즈만 등으로 불리운다. 한국에서는 공공기관 뿐만 아니라 민간 분야에서도 다양하게 운영되고 있는데, 국민권익위원회가 일반 옴부즈만 역할을 담당하고 있으며, 산하의 군사소위원회가 군사옴부즈만으로서의 역할을 담당하고 있다. 김의식, “독일군 사례분석을 통한 장병 권익보호체계 개선방안”, 『한국군사학논집』 제71집 제1권(2015), p.10.

다. 그러나 1949년 동·서간에 새로운 냉전구도가 형성되면서 소련에 대항하여 NATO를 결성하였다. 독일은 1954년에 파리조약을 통해 주권국가로서 지위를 회복하고 NATO에 가입하면서 재군비를 급속하게 추진하였다. 그 결과 1955년 1월 독일연방군이 창설되고 징병제를 시행하여 독일군의 재무장이 현실화되었다.

전쟁의 참상과 나치정권 하에서 군인들에게 강요되었던 인권침해 사례를 기억하고 있던 독일국민과 의회는 강력한 통제수단을 마련하여 군대를 통제함으로써 역사적 과오를 되풀이 하지 않아야 한다는 공감대가 형성되었다. 그 결과 기본법 제65a조(군대의 명령권과 지휘권)에 국방장관에게 군대에 대한 명령권과 지휘권을 부여하였으며, 기본법 제45a조(외무위원회와 국방위원회)에서 연방의회에 조사위원회의 권한도 동시에 보유하는 국방위원회를 설치토록 하였다. 1956년 3월 16일 기본법 제45b(연방의회의 국방감독관)에서는 군인들의 인권을 보호하고, 연방의회가 군대를 통제하는데 필요한 보좌기관으로서 국방감독관을 임명토록 하였다.

독일은 군대에 대한 의회의 통제권을 기본법에 반영한 다음 1957년 6월 27일 ‘연방의회의 국방감독관에 관한 법률’을 공포하고, 헬무트 폰 그롤만(Helmut von Grolman)을 초대 국방감독관으로 임명하여 1959년 4월 3일부터 업무를 개시토록 하였다. 이후 1990년에는 군 경력이 없는 사람도 국방감독관으로 선출될 수 있도록 법률을 개정하였다(김의식, 2015).

독일이 국방감독관 제도를 도입했던 가장 중요한 이유는 군대가 국가원수의 통수권에만 철저히 복종함으로써 제1·2차 세계대전을 일으켰던 역사적 과오를 반복하지 않도록 의회가 군대를 철저히 감시하고 군대의 활동을 통제하는 데 있었던 것이다.¹³⁾

가) 국방감독관의 역할

국방감독관은 연방의회 의원 선거권을 보유하고 있는 35세 이상의 독일 국민이라면 군 경력이 없더라도 누구나 선출될 수 있는데, 연방의회에서 사전 토론없이 비밀투표를 실시하여 재적의원 과반수의 찬성으로 선출된다. 임기는 5년이지만 연임이 가능하며, 임기가 만료되거나 재임기간 중 사망·사임·의회에 의해 해임되면 임기가 종료된다.

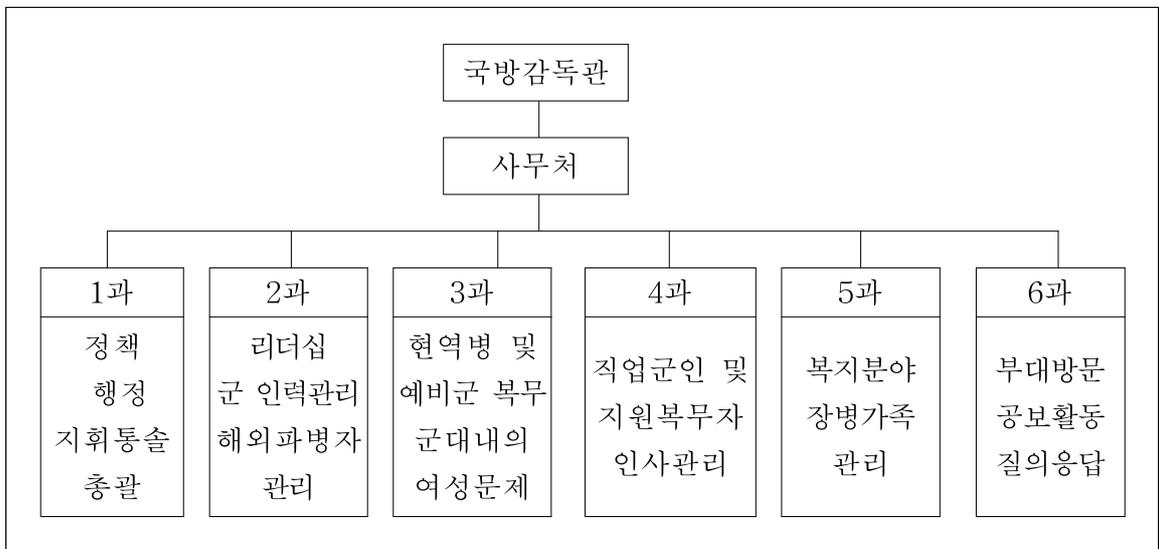
국방감독관은 타 공직이나 직업에 종사할 수 없으며, 영리를 목적으로 하

13) 이하 내용은 김의식, “독일군 사례분석을 통한 장병 권익보호체계 개선방안”, 『한국군사학논집』 제71집 제1권 (2015), pp.11-15의 내용을 토대로 작성하였음.

는 기업의 이사·감사로 임명될 수 없다. 뿐만 아니라 정부나 입법기구에 속할 수 없으며, 군 복무중인 자가 선출되면 임기동안 군 복무가 면제된다. 국방감독관은 연방의회에 사무소를 두고 50~60명으로 구성된 사무처의 업무 지원을 받는데, 사무처 직원들은 연방의회에 소속되어 업무상으로는 국방감독관의 감독을 받지만 복무상으로는 연방의회 사무총장의 감독을 받는다.

국방감독관의 조직은 6개의 과로 편성되어 있는데, 제1과에서는 정책과 행정업무 등을 총괄하고 2과에서는 연방군과 해외파병부대의 인력관리, 3과에서는 현역 및 예비군 복무, 4과에서는 직업군인 및 지원복무자 관리, 5과에서는 장병복지 분야, 6과에서는 부대방문 및 공보활동, 군 관련 질의응답을 담당하고 있다. 독일의 국방감독관 조직편성은 <표 2-3>과 같다.

<표 2-3> 독일의 국방감독관 조직편성



출처 : 김의식, “독일군 사례분석을 통한 장병 권익보호체계 개선방안,” 『한국군사학논집』 제71집 제1권(2015), p.12.

국방감독관의 역할은 기본법 제45 b조(연방의회의 국방감독관)에 따라 군인들의 기본권을 보호하고 연방의회가 국방에 대한 의회의 통제권을 행사할 때 연방의회에 조력을 제공하는 것이다. 따라서 입대하는 군인들의 기본권을 보호하고, 지휘권 남용을 방지하며, 소원을 검토하고, 소원의 대상이 된 잘못을 적절히 교정하며, 활동결과를 연방의회에 보고하는 것을 주 임무로 한다.

국방감독관은 연방의회나 국방위원회의 지시에 따라 활동하거나, 재량에 따라 독자적으로 임무를 수행할 수 있는데, 연방군의 군사적인 영역뿐만 아니라 국방부의 업무영역을 포함한 국방관련 모든 행정기관과 연방군에 소속

되지 않은 예비군까지 관할하고 있다. 또한 국방감독관은 지휘계통을 거치지 않고 직접 제기하는 진정도 연 평균 5,000-6,000건을 접수, 처리하는 등 특별한 청원기관으로서의 역할도 수행한다.

나) 국방감독관의 권한

국방감독관은 개별적으로 진정을 접수하거나, 연방의회 의원으로부터 통보를 받았을 경우, 부대방문이나 각급부대의 보고서 평가과정에서 기본권 침해 사실을 인지하면 조사활동을 할 수 있다. 국방감독관에게는 국방감독관법 제 3조에 따라 정보권과 권고권이 있으며, 연례보고서와 특별보고서를 통해 군대와 관련된 부정적인 현상을 공표할 수 있는 권한이 부여되어 있다.

첫째, 국방감독관은 자신의 임무를 수행하기 위하여 국방장관과 소속기관 및 직원들에게 자신이 필요로 하는 정보를 제공하고 관련문서의 열람을 요구할 수 있다. 요구를 받은 국방장관이나 소속기관 및 직원은 국방감독관의 요구를 수용해야 하며, 불가피한 사유가 있을 때에는 국방장관이나 직무상 국방장관의 상임대리인이 결정하여 거부권을 행사할 수 있지만 그 이유를 국방위원회에서 소명해야 한다.

국방감독관은 임무수행을 위해 언제든지 예고없이 연방군의 모든 부대 및 시설을 방문하여 확인한 정보를 바탕으로 국방장관에게 적절한 조언을 제공함으로써 예방적인 조치를 취할 수 있을 뿐만 아니라, 연례보고서에 대한 실효적인 분석과 평가, 군대와 관련된 지식의 축적을 통해 업무수행 능력을 향상시킬 수 있다.¹⁴⁾

둘째, 국방감독관은 진정사건에 대해 조사를 마친 후 결함이 있을 경우에는 해당부서에 재발을 방지하기 위한 제도개선 또는 규정의 개정을 권고할 수는 있으나, 직접 시정을 지시하거나 정책 집행에 개입할 수는 없다. 국방감독관의 권고는 법적인 구속력이 없고, 이를 강제할 수 있는 법률상의 다른 수단도 없으므로 제재수단으로서의 성격을 가지고 있는 것이 아니다.

다만, 국방감독관은 해당 부서에서 권고안을 수용하지 않을 경우 차상급 기관으로 해당 사실을 송부함으로써 간접적으로 영향력을 미칠 수 있으며, 형사절차 혹은 징계절차를 개시하도록 주무부서에 사건의 조사결과를 회부

14) 국방감독관은 군대와 군인들이 관련된 범위 내에서 징계와 형사처벌에 대한 통계자료를 요구할 수 있다. 또한 비공개로 진행되는 형사절차와 징계절차에 참관인으로 참석할 수도 있으며, 검사와 징계 청구기관의 대리인과 동등하게 관련서류를 열람할 수 있는 권한도 있지만 판결에 영향을 주거나 통제할 수 있는 권한은 없다. 또한 국방감독관의 부대방문 권한은 국방감독관 1인에게만 허용하고 있다. 국방감독관에 소속된 직원들은 사전에 통보한 경우에만 부대를 방문하여 필요한 정보를 수집할 수 있도록 하고 있다.

할 수는 있다. 국방감독관은 비록 구속력이 제한되는 권고권이지만 간접적인 영향력을 이용하여 군인들의 기본권 침해를 예방하는 효과를 발휘하고 있다.

셋째, 국방감독관은 연방의회와 국방위원회에 보고할 의무가 있다. 보고형태는 종합보고와 특별보고로 구분된다. 종합보고는 매년 3월에 전년도 활동 결과를 종합하여 문서형태로 연방의회 의장에게 제출하는데 주로 진정사건에 대한 상세한 조사결과, 즉 군에 대한 부정적인 현상들이 기술된다.

반면에 특별보고는 국방위원회의 지시로 활동을 하거나 국방감독관이 독자적으로 인지하여 활동을 한 경우에 실시하는데, 개별사건과 관련하여 내용의 사실관계와 평가결과, 필요시 제안과 권고를 포함된다.

2) 소원수리 제도

장병 인권보호를 위한 독일의 소원수리 제도는 첫째, 독일연방군의 모든 장병은 부당한 대우에 관해 지휘계통을 통해 보고할 수 있다. 이를 위해 신병교육훈련 시 군법교육을 통해 군사적 임무를 위해 정당하게 기본권을 제한받는 경우, 부당한 명령이지만 우선 상관의 명령에 복종해야 하는 경우, 부당한 명령이므로 복종의 의무가 성립하지 않는 경우, 불법한 명령이므로 절대로 복종해서는 안되는 경우를 명확하게 구분할 수 있는 기준에 대하여 교육을 받는다.

지휘계통으로 실시하는 소원수리제도는 인권침해를 당했을 경우 1차 상급자에게 소원수리를 제기할 수 있다. 소원수리를 제기한 후 성과가 없거나 1개월 이내에 조치가 없으면, 인권침해자 또는 대리인은 2차 상급자에게 추가로 소원수리를 제기할 수 있다. 여기에서도 성과가 없거나 1개월 이내에 조치가 없으면 소원수리 당사자 또는 대리인은 군사법원에 소원수리를 제출할 수 있다. 군사법원은 그 타당성을 평가하고, 가해자에 대한 징계, 또는 형사처벌 여부를 결정한다.

둘째, 대표병사 제도를 운영하고 있다. 대표병사는 중대단위로 병사들이 자체적으로 선출하여 병사들의 개인적인 고충을 대변하는 역할을 수행한다. 대표병사는 부당한 대우를 받은 병사의 소원수리 의사를 확인하여 수시로 중대장과 면담을 하면서 병사들의 애로사항을 포함한 인권침해 사례를 보고하며, 대대장과 월 1회 면담을 통해서도 보고를 한다.

셋째, 국방옴부즈만에 의한 소원수리 제도를 운영하고 있다. 국방옴부즈만에 의한 소원수리는 병사들이 직접 국방조직 외부를 통해 인권침해 사안에 대해 도움을 요청할 수 있는 특징을 가지고 있다. 독일군은 신병교육 기간에

국방 옴부즈만 제도의 활용법 및 연락처에 대해 반드시 교육하도록 법으로 규정하고 있다. 또한 국방 옴부즈만은 장병들이 직접 연락을 취할 수 있도록 이름, 사진, 이메일 및 전화번호 등을 독일연방군의 모든 생활관과 사무실 복도에 게시하여 활용토록 하고 있다.

5. 이스라엘 사례분석

가. 이스라엘의 병역제도(징병제)

이스라엘은 남여를 불문하고 일정한 연령에 달한 모든 국민에게 병역의무를 부과하는 징병제 병역제도를 채택하고 있다. 이스라엘은 1949년 9월에 제정된 「방위복무법」에 따라 전 국민을 가드나(Gadna), 현역, 예비역, 민방위 요원으로 구분하여 국방의무를 부과하고 있다. 이스라엘군의 병력규모는 총 62만 2천여명으로서 현역은 17만 7천여명이다.

모든 이스라엘 국민은 18세부터 남자는 36개월, 여자는 21개월간 의무적으로 복무해야 한다. 또한 신체적인 장애를 가지고 있다 할지라도 본인이 희망하면 행정분야에서 근무할 수 있으며, 훈련기간과 비용, 기 훈련된 인력의 활용을 위하여 특수부대에서 장기간 복무할 수도 있다.

가드나는 징집자원에 해당하는 14세부터 17세까지의 모든 남여로 구성된 준군사적 조직으로서, 독립 이전인 1921년에 노동조합이 소단위 독립전투조직인 하가나(Hagana)를 결성할 때부터 연락·통신·간호 및 보급업무를 통해 지원하였으며, 독립 후 이스라엘 정부가 청소년들의 전통과 정신을 계승하기 위해 학교와 직장, 공군가드나로 구분하여 제도화하였다.

제1예비역은 현역을 필한 21세로부터 39세의 남여(여자는 34세)로 편성된 국방의 중추전력으로서 공수여단, 기갑여단, 기계화여단 및 돌격공격부대의 90%에 해당되는 자원이다. 제2예비역은 제1예비역을 필한 40세로부터 44세까지의 남자만으로 편성하여 주로 보병여단 및 지원부대에 소속되어 후방지역 방어 임무를 수행한다. 또한 민방위대는 45세로부터 54세의 남자와 지원자로 편성하여 고유의 민방위업무 이외에도 군 작전을 지원하고, 전시에는 군수산업 및 기간산업에 종사하며, 예비군이 동원될 때까지 현역군과 더불어 완충군의 임무를 수행한다. 이스라엘군의 역종별 편성은 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 이스라엘의 병역제도(역종별 편성)

구 분	연령 / 복무기간	임 무	비 고
가드나 (Gadna)	14~17세 남녀	·준 군사적 성격 ·유사시 전투근무지원	학교, 직장, 공군 가드나
현역	18~20세 남녀	억제전력 역할	· 남자 : 36개월 · 여자 : 21개월
제1예비역	· 남자 : 21~39세 · 여자 : 21~34세	동원예비군 (국방의 주력)	공수, 기계화부대 기갑, 돌격부대
제2예비역	40~44세 남자	· 제1예비역을 필한 자 · 보병/지원부대 편성	후방지역 방어
민방위대	· 45~54세 (지원자 포함)	· 경계, 치안보조, 방공, 유사시 완충군 역할 및 재해복구	·예비역 필한자 ·지원자

출처 : 나태중, “외국의 병역제도 이해”, 『항방저널』 통권 제550호(2016), p.65.

이스라엘은 징병검사와 동시에 징집을 하고 있다. 신병 징집사무소에서 징병 의무자를 수용본부대로 집결하도록 통보하면 징병의무자는 의료보험사에서 제공하는 병력 및 치료카드를 제출하여 신체검사를 받고 부대로 배치된다. 주요 신체검사 항목은 유전병과 알레르기 등 특이사항과 함께 25개 질병 관련 질문과 검사가 실시되고 신장, 체중, 혈압, 맥박 등 기본검사 항목과 혈액검사 등의 특별검사를 실시하며 정신건강 상태측정을 위한 Psychological 및 Profile test를 실시한다.

특이한 것은 이스라엘에서 징병검사의 연거나 면제제도는 별도로 존재하지 않는다는 사실이다. 그 이유는 신병 선별과정은 입영 전에 체력·특기·직업·가족사항 등의 개인기록을 참고하는 바, 이스라엘의 젊은이들은 성장과정에서 “가드나”를 통해 이미 모든 신상과악이 완료된 상태이기 때문이다. 신병훈련소에서 15주의 기본훈련을 실시한 후에는 언어능력·학력·경력·지능·면담 등을 평가하여 군의 소요에 맞게 배치된다.

이스라엘은 병역의무가 면제된 아랍계 이스라엘 시민과 정통 유대교 종교인들 중에서 대체복무를 희망하는 자에 한하여 대체복무를 허용하고 있다. 이들의 복무기간은 남자는 3년, 여자는 2년(전투병 3년)으로서 주로 지역공동체·병원·교통사고 처리·환경감시·노인건강보조 등의 임무를 수행한다.

이스라엘에서도 병역을 기피하는 사례는 가끔 발생하고 있다. 남녀를 모두

징집하는 이스라엘에서는 심신에 문제가 있는 것으로 위장을 하는 것 이외에도 결혼을 한 다음 이혼하거나 특정한 종교를 믿는 것처럼 위장하여 병역을 기피하는 사례가 발생하고 있다. 그 예로는 여배우가 결혼을 이유로 병역을 면제받았으나, 결혼 후 얼마되지 않아 이혼을 한 것으로 밝혀져 병역기피 의혹이 제기된 바가 있었다. 또한 정통파 유대교 신자인 것처럼 위장하여 병역을 면제받은 여성들이 적발되고 있다.¹⁵⁾

그러나, 대부분의 이스라엘의 젊은이들은 군 복무를 긍정적으로 인식하여 병역의무를 강제적이라고 느끼지 않을 뿐만 아니라 군 입대를 기다린다. 이와 같은 사회적 분위기로 인해 군에서 거부당하거나 군생활을 하는 동안 불명예를 당한 사람은 누구나 시민생활에서 소외당하기 때문에 대학생들에게 졸업시까지 상비군 입영을 연기해 주는 제도를 두고 있기는 하지만 학업을 이유로 군 입대를 연기하는 경우는 거의 없다. 이와 같이 국토방위를 특권으로 여기는 국민적 인식을 바탕으로 병역의무 기피자에 대한 처벌규정 자체가 없는 것은 이스라엘군의 특징이자 강점으로 작용하고 있다(나태중, 2016).

나. 복무 부적응 해소를 위한 이스라엘의 정책

이스라엘에서의 현역병 복무 부적합자 처리는 신체검사 과정과 유사한 과정을 거쳐 부적합자로 의뢰된 자원에 대한 판정처리를 하고 있다. 현역병 복무 부적합자 처리는 먼저 부적합 유무를 검증하는 과정으로써 신원자료에 기록된 관련서류를 면밀히 대조하며 신체검사를 실시하게 된다.

군 병원에서는 전문가 및 검증시스템을 완비하여 최종 판정을 하는데, 이때 검증부서는 행정기관장·신병사무소장·공무원으로 구성된 위원회에서 단계별로 이루어진 절차를 확인하고, 최종 판정서류에 위원들이 서명함으로써 최종적으로 부적합자를 결정한다.

이스라엘의 현역복무 부적합자처리 제도를 살펴보면, 부적합자의 유형으로는 전투로 인한 정신장애, 군 환경 부적응으로 인한 정신장애, 개인 및 가정

15) 이스라엘의 면제 사유 중에서 관심을 가져야 할 부분은 심신미약에 관련된 부분이다. 면제자들 중의 일부는 개인의 신념을 이유로 군대를 거부하는 징집 대상자들이 '정신적 문제가 있음'으로 판정받아 군을 면제 받는 경우가 있다. 이를 '회색 거부자(gray avoidance)'라고 하는데, 법적으로는 징병을 정당한 사유 없이 거부할 경우 구금형에 처해지지만 실제로는 많은 징집 거부자들이 정신적 문제가 있다는 심사 결과에 따라 징병을 회피하고 있다고 한다. 한편, 이스라엘이 징병제 병역제도의 모범국가로 인식되고 있음에도 불구하고 갈등이 없었던 것은 아니다. 이스라엘 건국 이후 지금까지 계속되었던 정통유대교인들에 대한 병역면제가 사라지게 될 것을 우려한 종교지도자들이 지난 2014년 3월 9일 최소 25만 명에서 최대 40만 명 규모로 추산되는 대규모 인원을 동원하여 반대시위를 벌이기도 하였다. 그러나 당시 베냐민 네타냐후 이스라엘 총리는 병역법 개정해 대한 의무와 부담은 모든 국민이 함께 나누자는 취지이며 신앙을 억압하려는 취지로 이해해서는 안된다고 강조했다.

문제로 인한 우울증세 등으로 분류하고 있다. 현역복무 부적합자 처리 담당 기관으로 Medical Corp 산하에 「Mental Health Center」를 운영하고 있다. Mental Health Center의 임무는 장병들에 대한 모든 정신질환을 전담하는 것이다. 특히, Mental Health Center는 정신질환자의 증세를 조기에 발견하여 치료 후 정상적으로 군 복무를 계속할 수 있도록 하는데 설립목적을 두고 있다. 여기에는 약 100여명의 관련 군의장교가 육·해·공군의 전 장병을 대상으로 업무를 담당하고 있으며, 사단·연대·대대 등 제대별 센터가 아닌 지역단위의 독립 건물에서 책임지역 내의 부대 장병들을 통합적으로 관리하고 있다(최병순, 2008).

따라서 군복무 부적응자에 대한 조치는 장병이나 개인 및 지휘관의 신청에 의해 접수된 질환에 대해서는 우선적으로 전문상담부서에서의 상담을 통해 증세를 진단하고 질환의 유형을 판단한 후 치료과정을 수행한다. 다만, 장기간 치유기간이 소요되고 군복무에 부적합하다고 판단될 경우에는 관련 위원회에서 심의 후 최종적으로 결정한다. Mental Health Center의 임무 및 업무처리 절차는 <표 2-5>와 같다.

<표 2-5> Mental Health Center의 임무 및 업무처리 절차

구 분	내 용
임 무	<ul style="list-style-type: none"> · 장병들에 대한 모든 정신적 질환 전담 · 증세의 조기 발견에 역점을 두고 증세치료 후 군 복무를 정상적으로 할 수 있도록 하는 것이 주목적 · 치유가 장기간 소요되고 군복무 부적합 판단시 퇴역조치
업무처리 절차	<ul style="list-style-type: none"> · 접수 : 군의 장교들에 의해 발견된 정신질환 장병이나 개인 및 지휘관의 신청에 의해 접수된 질환 · 증세 진단 및 질환 유형 판단 : 모든 상담 부서에서 상담 · 해당 치료과정 수행 · 퇴역조치가 필요하다고 판단 시 관련 위원회를 통해 결정

출처 : 최병순, 『군 자살사고 예방제도 개선방안』 (서울 : 국민권익위원회, 2008), p.48.

6. 소결론 및 시사점

미국·대만·독일·이스라엘의 사례에서 살펴본 바와 같이 국가마다 병역 제도가 다르고 병역이행 환경이 상이하지만 공통적인 것은 병사들에게 복무 부적응이 일어날 수 있다는 점을 인식하고 이를 예방하기 위한 조치가 이루어지고 있다. 환언하면, 외국에서는 강한 군대 육성을 목표로 장병의 인권을 보장하기 위한 정책을 시행하면서 자율과 책임의식을 강화하고 있다.

미국의 경우 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신국적으로 인한 갈등 해소를 위해 기회균등(차별금지 및 공정한 대우)에 주안을 두고, 국방부의 훈령 및 실행계획, 각급 제대의 지휘정책 및 실행계획 등 일관성 있게 추진하고 있다. 또한 기회균등과 관련된 업무를 지휘관의 책임으로 명문화하고 있으며, 국방 기회균등관리연구소(DEOMI), 기회균등 부서 및 전담관(EOA), 제대별 대표자(EOR) 등을 두어 전문성 향상과 조직화하여 시행하고 있다.

대만의 경우 징병제에서 모병제로의 전환을 추진하면서 과감한 병력감축을 추진하여 잉여인력은 체대역(替代役)을 신설하여 흡수하고, 보충역의 편입범위를 확대하였고 병역면제 사유를 대폭 확대하여 병역거부자·동성애자·국가체육특기자·생계 곤란자·체대역 판정자 중 미복무자를 보충역 편입범위에 포함시킴으로써 병역과 관련된 문제를 해소하고 있다.

대만의 사례는 최근 국방부가 2020년대 인구절벽에 대비하기 위해 병역특례제도를 폐지하겠다는 입장을 밝히면서 현역입대 자원 확보방법을 둘러싼 논란이 대두되고 있는 한국과 대비되고 있다. 또한 징병검사에서 현역판정률이 높은 실정인데 이는 부실한 자원을 억지로 군에 입영시켜 복무 부적응 병사를 양산하는데 일조를 하고 있다고 판단된다.

대만은 복무중인 군 부적응 병사를 국방부 군의국에서 직접 지역별로 총 7개의 「국군지역심리위생센터」를 관할하여 군 복무 부적응 병사에 대한 관리 및 처리하고 있다. 즉, 야전부대에서 군 복무 부적응 병사를 선별만 하면, 후속처리는 전담센터에서 관리 및 처리하도록 하는 체제를 갖추고 있다.

대만은 복무 부적응 병사가 필요시 직접 24시간 심리상담 전화로 어려움을 호소할 수 있는 체제를 구비하고 있어 야전부대 지휘관의 부적응 병사에 대한 관리 부담을 대폭 경감해 주고 있다. 이러한 면은 우리 군과는 현실적으로 많이 다르다. 야전부대 지휘관들은 자대에 소속된 병사들 중에 복무 부적응 병사를 선별-관리-처리해야 하는 일체의 업무를 주관하여 관리해야 하고 이에 대한 합당한 조치를 취해 주도록 되어 있다. 따라서 야전부대 지휘관들은 부적응 병사관리를 위해 부대 전투력을 배양하는 노력보다 많은

시간을 할애해야 하는 지휘 부담을 지니고 있는 것이다.

또한 부적응 원인이 지휘관의 능력범위 내에서 처리될 수 있는 일이라면 감안할 수 있지만, 부대지휘와 동떨어진 가정환경·질병·사회와 연관된 법과 규정의 저촉에서 비롯되는 제반 사항에 대해서는 속수무책일 수 밖에 없다. 따라서 부적응 병사의 부적응 원인을 효과적으로 해소 및 처리하지 못하고 관리와 유지에만 급급하고 있는 경우 부적응 병사는 언제 터질지 모르는 시한폭탄과도 같은 지휘부담이 되고 있다. 반면, 부적응 병사도 자신이 힘들어 하는 제반 문제가 지휘관의 능력 밖의 일이라는 것을 알게 되는 순간부터 자신의 부적응 문제를 더 이상 드러내지 않으면서 부적응의 불안정성을 높여가는 악순환을 반복하게 된다.

독일의 경우에도 국방감독관 제도, 소원수리 제도 등 병사들의 고충해소와 인권보호를 위해 법적근거를 마련하여 시행하고 있으나 제한사항 또한 선별되었다. 구체적으로는 국방감독관의 활동범위가 제한되고 있다. 즉, 국방감독관은 국방위원회가 직접 심의대상으로 삼은 사항에 대한 활동 권한은 제한되며, 반드시 기본권과 민주적 지휘원칙을 침해하지 않는 범위 내에서 재량이 인정되고, 의회의 통제권을 넘지 않아야 하는 제약이 있다.

또한 국방감독관의 모든 활동은 헌법과 법률, 판결에 종속된다. 국방감독관은 권력분립의 원칙에 따라 군대나 관련 기관 및 부서에 권고권은 행사할 수 있지만, 직접 시정을 지시하거나 집행에 개입할 수는 없으며, 군인을 대상으로 한 형사소송이나 징계절차에도 직접적으로 참여할 수는 없다. 국방감독관에게 정보요구권과 문서열람권이 부여되어 있으나, 공식적인 조사절차가 가능한 국방위원회와는 달리 정보요구를 관철시킬 수 있는 법적인 강제수단이 존재하지 않으므로 정보요구를 받은 국방장관이 거부하면 정보수집활동이 제한될 수 있다.

특히, 예고없는 부대방문권의 경우에도 국방감독관 1인만 권한을 행사할 수 있도록 제한하고 있으므로 광범위하게 산재된 부대를 일일이 방문하여 현장에서 확인하는 것은 매우 제한되며, 1959년에 국방감독관이 활동을 개시한 이후 연방의회가 지시권을 행사한 사례가 거의 없으며, 국방위원회조차도 50여년 동안 기본권 침해와 관련된 지시는 25건에 불과한 사례를 볼 때 의회를 통한 병사들의 기본권 침해 예방이나 구제활동이 실제로는 활발하지 못함을 알 수 있다.

이스라엘의 병역제도가 주는 시사점으로는 첫째, 이스라엘의 병역제도는 그들이 처해 있는 독특한 국방환경에 따라 모든 국민이 국가는 곧 군대라는 의식으로 무장되어 있다. 또한 국방은 생존의 수단인 동시에 목표라고 할 만

큼 생활화되어 있다. 따라서 군에서 군 복무 부적합자 판정을 받게 되면, 자국민의 냉대 및 사회생활의 모든 부문에서 차별을 받기 때문에 실제 부적합자로 판정되는 경우는 거의 없는 실정이다.

둘째, 이스라엘은 안보의식 및 홀로코스트 역사인식 고양을 위한 단계적인 프로그램을 운영하고 있다. 즉, 남·녀 모두 의무복무를 실시하므로 군 전역자에 대한 제반 지원정책을 특혜가 아닌 당연한 권리로 받아들여지고 있다. 또한 여성의 군 복무 경험이 자녀들의 양육 시 국방에 대한 올바른 방향으로 교육되어 있어 현역 복무 간 상대적으로 병영 내 군 복무 부적응으로 인한 사고는 거의 없는 상태이다(병무청, 2016).

셋째, 이스라엘 군은 작전중에는 상하 간에 명령계통이 엄격하지만 작전이 끝나면 마치 계급장이 없는 군대와도 같다고 한다. 예를 들면 이등병이 담배를 꺼내서 장군에게 다가가 불 좀 달라고 하면 장군이 주머니에서 라이터를 꺼내 자연스럽게 불을 붙여 준다고 한다. 이처럼 장병이 부모·형제처럼 지내는 이스라엘 군에서는 구타행위는 상상조차 할 수 없다(황호택, 2014).

넷째, 이스라엘 군은 병사들에게 애국애족의 정신을 불어넣고 인생교육과 사회교육을 병행한다. 단적인 예를 들면 군대가 명저(名著)의 요약본을 만들어 배부하고 병사들은 이 책을 생활관에서나 배낭에 넣고 다니면서 틈틈이 읽는다. 이스라엘은 군에서 사회진로를 정하고 평생 살아갈 기술을 배운다. 이스라엘인들에게 군은 제2의 종합대학이자 인생의 도장인 것이다. 우리 군도 부적응 병사를 해소하려면 가장 먼저 병사들의 머리 속에 뿌리깊게 잠재되어 있는 군 생활은 “찍는다” “인생 암흑기”라는 고정관념과 편견을 해소시킬 수 있는 실질적인 대책 수립이 필요하다.

다섯번째, 한국의 경우 신체검사 후 입영까지 평균 1~4년의 기간이 소요되는데 반해, 이스라엘의 경우 징병을 위한 신체검사 즉시 입영이 결정되기 때문에 신체검사 일시와 입영일자가 거의 동일하다. 따라서 입영을 앞둔 병사들의 불확실성에 의한 심리불안을 최소화할 수 있고 군 전역 이후 장래에 대한 진로결정에도 좀 더 명확한 일정을 보장받을 수 있다.

여섯번째, 군 복무 부적응의 주된 원인인 정신질환자에 대한 처리가 매우 쉽고 용이하다. 즉 현역 복무 부적합자 처리를 위해 담당기관인 Medical Corp 산하 「Mental Health Center」가 장병들을 통합 관리하고 있다. Mental Health Center의 주된 임무는 장병들의 정신질환을 전담하고 있으며 증세의 조기발견과 더불어 치료 후에 군 복무를 정상적으로 할 수 있도록 치료까지 전담하고 있다. 군 전문기관에서 정신건강을 진단하고 복무 부적합자를 병영에서 조기에 분리시켜 치료하는 시스템을 구비함으로써 야전부대

지휘관의 부적응 병사 관리부담을 해소시켜 주는 것이 특징이라고 할 수 있다.

따라서 우리 군은 외국의 사례에서 벤치마킹이 가능한 요소가 무엇인지를 선별하여 현행 입영제도 전반에 대한 면밀한 검토와 함께 문제점을 분석하여 국제사회의 책임있는 일원으로 국가위상이 제고된 국격에 맞는 인권친화적인 입영제도를 마련하여 적극적으로 실행함으로써 군 본연의 임무완수는 물론 군이 사회통합을 선도하는 역할을 수행할 수 있도록 해야 한다.



제3장 입영제도 개선 관련 설문조사 결과

1. 설문조사 개요

가. 설문조사 목적

본 연구의 목적인 선별시스템의 적정성 분석 및 개선소요 도출에 부합될 수 있도록 현재 군 복무 부적응자에 대한 인식·식별·관리·처리 등 제반 실태와 향후 개선방안 마련을 위한 소요를 도출하는데 중점을 두고 설문을 설계하였다.

나. 설문 대상

설문은 육군 3개 상비사단 예하 대대급 이하부대에 근무하고 있는 병사, 부사관, 지휘관(대대장, 중대장)들을 대상으로 하였다. 육군은 징병에 의해 입영한 병사가 주류를 이루고 있어 지원병이 대부분을 차지하고 있는 해군·공군·해병대와는 달리 설문조사를 통해 선별시스템의 적정성 여부를 제대로 살펴볼 수 있는 장점이 있다.

대대급 이하 부대는 육군의 제반 선별시스템이 시행되고 있는 주요 제대이므로 간부와 병사들이 복무 부적응과 선별시스템에 대해 가장 잘 이해 및 공감하고 있을 것으로 판단되어 설문대상으로 선정하였다. 병사들은 복무 부적응 문제와 선별시스템의 당사자일 뿐만 아니라 직접 경험하거나 목격한 만큼 제도의 적정성 여부를 가장 잘 알고 있을 것으로 판단되었다.

부사관은 병사들과 직접 접촉하며 애로사항을 파악 및 관리하는 역할을 수행하고 있는 만큼 복무부적응 문제와 필터링시스템의 적정성에 대해 잘 알고 있으며, 중대장과 대대장은 최일선에서 병사들을 지휘 및 관리하는 지휘관으로써 복무 부적응 문제와 각종 선별시스템의 적정성을 가장 잘 이해하고 또한 이에 대해 가장 많이 고민하고 있는 집단이다.

설문조사를 위해 1개 사단을 기준으로 병사는 120명(이병, 일병, 상병, 병장 각 30명), 부사관은 80명(하사, 중사, 상사, 원사 각 20명), 중대장(대위)은 30명, 대대장(중령)은 15명을 선정하였다. 설문의 신뢰도와 타당성 확보를 위해 병사 전원과 부사관 중 하사와 중사는 사단별 2개 부대(연대 또는 사단 직할대로 구분)로 나누어 집결 및 직접설문을 하였다. 계급구조 상 집결이 어렵고, 1개 부대를 지정하여 설문을 할 수 없는 부사관 중 상사와 원사, 중대장, 그리고 대대장은 사단 전체를 대상으로 설문을 하였다.

다. 설문지의 구성

1) 병사용 설문지

병사용 설문지는 <표 3-1>과 같이 측정도구(문항 수, 설문번호)와 인구통계학적 특성으로 구성되어 있다. 설문에 대한 응답은 문항별 다중응답과 5점 Likert식 척도에 반응하도록 하였다. 설문내용에는 지난 2006년도에 실시한 『군 복무 부적응자 인권상황 실태조사』¹⁶⁾ 결과와 비교평가를 할 수 있는 인식변화 요소를 포함하였다. 그리고 최근 제도화되어 시행되고 있는 도움·배려병사제도, 병영생활전문상담관제도, 그린캠프제도, 군 복무 부적합 처리제도의 시행 실태와 실효성, 그리고 인식에 대한 문항을 추가하였다. 아울러 병무청 징병검사제도의 공정성에 대한 문항도 추가하였다.

<표 3-1> 병사용 설문지의 구성

변 수		문항 수	설문 번호	비 고
군 복무의 의의		2	1, 2	
군 복무 부적응 실 태	군 생활의 어려움	3	3, 4, 5	
	부적응 전우와 사고가 미치는 영향	2	6, 7	
	군 생활의 부적응 원인과 이유	3	8, 9, 10	
	비합리적인 은근한 압력	2	16, 17	
군 복무 부적응자 조치		6	11, 12, 13, 14, 15, 18	
군 복무 중 부당한 대우		5	19, 20, 21, 22, 23	
군 복무 부 적 응 필 터 링 시 스템	전문상담관제도	2	24, 25	
	도움·배려병사제도	3	26, 27, 28	
	그린캠프제도	2	29, 30	
	군 복무 부적합 처리제도	3	31, 32, 33,	
	병무청 징병검사제도	3	34, 35, 36	
인구통계학적 특성		2	37, 38	

16) 『군 복무 부적응자 인권상황 실태조사』는 국가인권위원회의 연구용역으로 진행되었다. 2006년 9월 7일부터 22일까지 육군 5개 사단 등 총 7개 부대 병사 940명, 간부 141명(장교 47명, 부사관 94명)을 대상으로 설문과 자료수집을 하였다. 설문응답에 대한 척도는 2016년 연구에서 5점 척도를 사용하는데 비하여, 2006년 연구에서는 6점 척도를 사용하였다는 점에 차이가 있다.

2) 간부용 설문지

간부용 설문지는 <표 3-2>와 같이 측정도구(문항 수, 설문번호)와 인구통계학적 특성으로 구성되어 있다. 설문에 대한 응답은 문항별 다중응답과 5점 Likert식 척도에 반응하도록 하였다. 설문내용에는 지난 2006년도에 실시한 『군 복무 부적응자 인권상황 실태조사』 결과와 비교하여 평가할 수 있는 인식변화 요소를 포함하였다. 간부용 설문지는 최근 제도화되어 시행되고 있는 도움·배려병사제도, 병영생활전문상담관제도, 그린캠프제도, 군 복무 부적합 처리제도의 시행 실태, 실효성 및 인식에 대한 문항을 추가하였다. 또한 복무 부적응 병사의 관리 및 인권, 병무청 징병검사제도의 신뢰도, 지휘관의 애로사항 등과 관련된 문항을 추가하였다.

<표 3-2> 간부용 설문지의 구성

변 수		문항 수	설문 번호	비 고
복 무 부적응 실 태	군 생활의 어려움	2	1, 2	전 간부
	부적응 전우와 사고의 영향	2	5, 6	전 간부
	군 생활 부적응 원인과 이유	2	4, 7	전 간부
	군에서 경험한 부당한 대우	1	10	전 간부
복 무 부적응병사 조치 및 관 리	군 생활의 애로사항 조치	1	3	전 간부
	복무 부적응병사 관리	4	8, 9, 12, 13	전 간부
	복무 부적응병사 발생 시 대처	5	11, 14, 15, 16, 17	전 간부
	복무 부적응병사의 인권	3	18, 19, 20	전 간부
복 무 부적응병사 식별 및 처 리	도움·배려 병사제도	6	21, 22, 23, 24, 25, 26	전 간부
	전문상담관제도	2	27, 28	전 간부
	그린캠프제도	3	29, 30, 31	전 간부
	군 복무 부적합처리제도	7	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	전 간부
	병무청 징병검사제도	3	39, 40, 41	전 간부
지휘관의 애로사항		5	42, 43, 44, 45, 46	중· 대대장
인구통계학적 특성		3	47, 48, 49	전 간부

라. 자료수집 방법

설문조사를 위해 2016년 11월 24일, 3개 팀(팀별 국가인권위원회 조사관, 연구원 각 1명)이 팀별 1개 사단씩 총 3개 사단을 동시에 방문하였다. 설문 방법은 병사(이병 ~ 병장)와 부사관(하사, 중사)는 국가인권위원회 조사관과 연구원이 직접설문을 실시하였다.

부사관(상사, 원사), 지휘관(중대장, 대대장)은 설문지를 사전에 이메일을 이용하여 배포하고 사단 인사처 담당관이 회수 및 종합하였다가 국가인권위원회 조사관과 연구원이 해당 부대 방문 시 제출하는 간접설문 방법을 적용하였다.

병사와 부사관(하사, 중사)들에 대한 직접설문은 해당부대 방문 시 완료하였으나, 지휘관과 부사관(원사, 상사)들에 대한 설문은 사단별 부대운영에 따라 동시 회수가 제한되어 2016년 12월 6일까지 우편, 이메일 등을 이용하여 단계적으로 접수하였다.

병사용 설문지는 336부를 회수하여 응답 누락으로 분석이 어려운 1부를 제외한 335부를 분석에 활용하였다. 간부용 설문지는 317부를 회수하여 응답 누락 및 불성실 응답으로 분석이 어려운 3부를 제외한 314부를 분석에 활용하였다. 설문결과는 입영제도 개선을 위한 연구목적으로만 사용되고 비밀이 보장됨을 특별히 강조하여 설문에 충실하게 응답하도록 하였다.

2. 설문결과

가. 표본의 특성

1) 병 사

335명의 설문결과에 대한 빈도분석 결과는 <표 3-3>과 같다. 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 계급은 상병이 101명(30.2%)으로 가장 많았고 일병이 88명(26.3%)로 뒤를 이었다. 일병과 상병 계급은 어느 정도 군 생활의 경험이 있고 각종 제도의 변화에 민감한 만큼 성실히 응답하였을 것으로 판단된다. 학력은 대졸(대재 포함)이 187명(56.2%)으로 설문 대상의 과반수 이상이 되는 만큼 설문의 내용에 대해 충분히 이해 및 공감하였을 것으로 판단되었다.

<표 3-3> 표본의 일반적 특성(병사)

구 분	계 급				학 력			
	이병	일병	상병	병장	고 졸	전문대졸	대 졸	대학원 이 상
빈 도	70	88	101	75	54	87	187	5
비율(%)	21.0	26.3	30.2	22.5	16.2	26.1	56.2	1.5

2) 간 부

314명의 설문결과에 대해 빈도분석을 한 결과는 <표 3-4>와 같다. 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 계급은 대위가 75명(23.9%)으로 가장 많았고, 중령이 39명(12.4%)으로 가장 적었다. 신분별 구성은 부사관, 중대장, 대대장 순으로 부사관이 가장 많았다.

학력은 전문대 졸 이상이 234명(74.5%)으로 가장 많아 설문내용에 대해 충분히 이해 및 공감하였을 것으로 판단되었다. 그리고 근속년수도 6~10년 이상이 229명(72.9%)이나 되어 복무 부적응 문제와 선별시스템의 본질에 대해 충분히 이해 및 공감하고 있을 것으로 판단되었다.

<표 3-4> 표본의 일반적 특성(간부)

구 분	계 급						학 력			
	하사	중사	상사	원사	대위	중령	고 졸	전문대졸	대 졸	대학원 이 상
빈 도	43	52	53	52	75	39	80	104	98	32
비율(%)	13.7	16.6	16.9	16.6	23.9	12.4	25.5	33.1	31.2	10.2

구 분	근 속 년 수				
	5년 미만	6~10년	11~15년	15~20년	20년 이상
빈 도	85	79	31	47	72
비율(%)	27.1	25.2	9.9	15.0	22.9

나. 자료분석 방법

수집된 자료를 분석하기 위하여 사회과학 분야의 통계분석에 널리 활용되고 있는 SPSS 19.0 프로그램을 사용하였다. 분석에 사용된 통계기법은 첫째, 표본의 인구통계학적 특성을 파악하고, 문항별 응답결과를 확인하기 위해 빈도분석을 하였다. 둘째, 빈도분석을 한 문항 중 집단 간에 어떠한 차이가 있는지 확인이 필요한 문항에 대해서는 추가적으로 교차분석을 하였다. 셋째, 주요 변수들 간의 관련성을 파악하기 위해 상관관계분석을 하였다.

3. 설문분석 결과

본문에서는 설문 문항들을 요인별로 통합 및 정리하고, 설문결과 유의미한 내용 위주로 분석 및 결과를 제시하였다. 병사용 설문지와 간부용(부사관, 중대장, 대대장) 설문지에 대한 빈도분석 결과와 교차분석 결과는 부록에 별도로 제시하였다.

가. 군 복무의 의의

1) 입대 전 군대에 대한 이미지

병사들에게 입대 전 군대에 가지고 있던 이미지를 묻는 질문(병사-1)에 부정적인 응답(매우 나쁘다:9.3%, 상당히 나쁘다:37.7%)이 46.6%, 긍정적인 응답이 12.6%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 40.4%였다. 2006년도 실태조사에서는 부정적인 응답이 72.1%였고, 매우 나쁘다는 응답도 16.4%나 되었다.

2006년도에 비해 부정적인 응답이 많이 줄어든 것(72.1% → 46.6%)은 긍정적이지만, 아직도 부정적인 응답이 긍정적인 응답의 거의 4배 수준에 달하는 46.6%인 것으로 나타났다. 부정적인 응답이 긍정적인 응답의 4배에 달하는 것은 우려할 만한 수준이라고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 긍정적인 응답이 12.6%나 된다는 것은 유의미하다고 할 수 있다.

입대 전 군대에 대해 가지고 있던 부정적인 이미지(46.6%, ‘나쁘다’ + ‘매우 나쁘다’)가 계급별로 어떠한 차이가 있는지를 확인하기 위해 교차분석을 하였다. 분석결과, 부정적인 응답은 이병 55%, 일병 45.5%, 상병 45.6%, 병장 44%로 이병이 다른 계급에 비해 다소 높은 것으로 나타났다. 이는 이병집단이 입대 전 군대에 대해 가지고 있던 이미지를 그대로 표현한 반면, 다른 집

단들은 군 생활을 통해 군대에 대한 이미지가 어느 정도 바뀌었을 것으로 추정된다.

2) 군 생활의 의미

병사들에게 군 생활이 본인에게 어떤 의미인지를 묻는 질문(병사-2)에 부정적인 응답이 29.3%, 긍정적인 응답이 40%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 30.7%였다. 2006년도 실태조사에서는 긍정적인 응답이 72.4%였다.

군 생활의 의미에 대한 긍정적인 응답이 2006년도에 비해 현저히 줄어들고 (72.4% → 40%), ‘잘 모르겠다’는 응답이 30.7%나 되는 것으로 나타났다. 여기에서 긍정적인 응답이 줄고, ‘잘 모르겠다’ 또는 부정적인 응답이 증가한 것이 군대 내의 문제 때문인지, 병사 개인의 문제 때문인지 확인해 볼 필요가 있다. 특히, 부정적인 응답의 증가는 복무 부적응과 관련이 있을 수 있는 만큼 많은 관심이 요구된다. 2006년도에는 6점 척도를 적용하여 긍정과 부정의 응답만을 하도록 한 반면, 2016년도에는 긍정과 부정, 그리고 ‘잘 모르겠다’는 응답을 하도록 한 것이 그 이유 중의 하나가 될 수 있을 것이다.

군 생활의 의미에 대한 부정적인 응답 (29.3%, ‘전혀 의미없다’+‘거의 의미없다’)이 계급별로 어떠한 차이가 있는지를 확인하기 위해 교차분석을 하였다. 분석결과, 부정적인 응답은 이병 28.5%, 일병 36.3%, 상병 34.7%, 병장 14.6%로 병장이 다른 계급에 비해 현저히 낮은 것으로 나타났다. 이는 일병과 상병이 군 생활을 주도적으로 수행해야 하는 입장인 반면, 병장은 군 생활을 마무리하는 입장이기 때문에 나타난 결과인 것으로 추정된다.

나. 군 복무 부적응 실태

1) 군 생활의 어려움

가) 군 생활에 어려움을 겪고 있는지 여부

병사들에게 현재 군 생활을 하는데 어려움이 있는가를 묻는 질문(병사-3)에 대해 ‘없다’는 응답이 56.4%, ‘있다’는 응답(상당히 많다: 16.5%, 매우 많다: 4.5%)이 20.9%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 22.7%였다. 2006년 실태조사에서는 군 생활에 어려움이 ‘있다’는 응답이 45.0%였다.

군 생활을 하는데 어려움이 ‘있다’는 응답이 2006년도에 비해 현저히 줄어

든 것(45.0% → 20.9%)으로 나타났다. 그렇지만 군 생활에 어려움이 ‘있다’는 응답이 20.9%로, 아직도 5명 중 1명의 병사들이 군 생활에 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다. 따라서 어려움을 겪고 있는 병사들을 조기에 식별하여 적절히 조치해야 함을 시사하고 있다.

나) 군 생활에 어려움을 겪는 전우들의 존재 여부

(1) 병사들에게 주변에 군 생활에 어려움을 겪는 전우들이 있느냐는 질문(병사-4)에 대해 ‘없다’는 응답이 40.7%, ‘있다’는 응답이 22.5%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 36.8%였다. 2006년도 실태조사에서는 군 생활에 어려움을 겪는 전우들이 ‘있다’는 응답이 58.5%였다. 군 생활에 어려움을 겪는 전우들이 ‘있다’는 응답이 2006년도에 비해 현저히 줄어든 것(58.5% → 22.5%)으로 나타났다. 그렇지만 군 생활을 하는데 어려움이 ‘있다’(병사-3)는 응답(20.9%)과 비슷한 결과가 나타난 것은 병사들이 자신의 입장을 그대로 표현한 것일 수도 있다.

(2) 간부들에게 현재 부대 내에 어려움을 겪고 있는 병사들이 얼마나 있느냐는 질문(간부-1)에 대해 ‘없다’는 응답이 60.8%, ‘있다’는 응답이 31.2%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 8.0%였다. 2006년도 실태조사에서는 부대 내 복무 부적응 병사가 ‘있다’는 응답이 56%였다. 부대 내 어려움을 겪고 있는 병사들이 ‘있다’는 간부들의 응답이 2006년도에 비해 거의 절반 수준(56% → 31.2%)으로 감소하였다.

(3) 간부들과 병사들은 군 생활에 어려움을 겪는 전우들이 ‘없다’는 응답에서 20%, ‘있다’는 응답에서 10% 정도 인식의 차이를 보이고 있다. 간부와 병사들은 군 생활에 어려움을 겪고 있는 병사들이 ‘있다’는 것을 서로 공감하고 있으며, 간부들이 더 많이 인식하고 있다는 데에 의미가 있다.

다) 군 생활 어려움이 자신에게 미치는 영향

병사들에게 군 생활의 어려움이 자신에게 미치는 영향을 묻는 질문(병사-5)에 대해 ‘영향을 미치지 않는다’는 응답이 31.1%, ‘영향을 미친다’는 응답이 38.6%, 그리고 ‘잘 모르겠다’는 응답이 30.2%였다. 군 생활의 어려움이 자신에게 ‘영향을 미치지 않는다’는 응답(31.1%)과 ‘영향을 미친다’는 응답(38.6%)이 비슷하게 나타났다. 하지만 ‘영향을 미친다’는 응답이 10명 중 4명이 될 만큼 높은 비중을 차지하고 있다. 이는 병사들이 군 생활에서의 어려움을 해소할 수 있는 다양한 조치와 많은 관심이 필요함을 시사하고 있다.

라) 병사들이 군 생활에서 어려움을 겪는 가장 큰 이유

(1) 병사들에게 군 생활에서 조금이라도 어려움을 겪고 있다면 가장 큰 이유가 무엇인지를 묻는 질문(병사-10)에 대해 335명 중 339명이 복수응답을 하였다. 어려움을 겪는 이유에 대해 비합리적인 군대문화(12.4%), 전역 후 진로에 대한 부담감(12.3%), 비자발적 입대(8.9%), 성격문제(8.6%), 열악한 주거환경(8.4%), 선임병과의 갈등(8.1%), 고된 훈련(6.6%), 사생활 침해 및 미보장(5.5%), 부당한 명령 및 처벌(5.4%), 인터넷 사용 제한(4.4%), 보직 및 특기 불만족(4.2%), 여자친구 문제(3.9%), 많은 암기 및 교육(2.4%), 통화 제한(가족, 애인, 친구 등) (0.5%), 가정문제(1.7%), 성문제(1.2%)의 순서로 응답하였다. 기타 의견으로 근무 과다, 휴식시간 부족, 환경 변화, 작업 과다, 업무 과중, 간부와의 관계, 후임병과의 관계, 학업 문제, 허약한 체력, 건강 문제 등을 제시하였다. 2016년도 연구에서는 인터넷 사용 제한, 통화 제한(부모, 애인, 친구 등)을 추가하였다.

2006년도 실태조사에서 병사들은 군 생활에 어려움을 겪고 있는 가장 큰 이유를 제대 후 진로 부담, 비합리적인 군대문화, 선임병과의 갈등, 열악한 근무환경, 부당 명령 및 처벌, 성격문제, 사생활 보장의 어려움, 여자친구 문제, 비자발적 입대, 고된 훈련, 가정문제, 보직 불만족, 많은 암기 및 교육, 성문제 순으로 응답하였다. 2006년도와 2016년도 연구 모두에서 군대 문제(비합리적인 군대문화, 전역 후 진로 부담)가 병사들의 군 생활에 어려움을 겪고 있는 가장 큰 이유라고 응답하였다.

(2) 간부들에게 병사들이 군 생활에 어려움을 겪고 있는 가장 큰 이유가 무엇인지를 묻는 질문(간부-2)에 대해 314명 중 305명이 복수응답을 하였다. 어려움을 겪는 이유로는 성격문제(13.5%), 가정문제(12.7%), 전역 후 진로에 대한 부담감(12.0%), 여자친구 문제(11.8%), 선임병과의 갈등(10.3%), 비자발적 입대(9.7%), 열악한 주거환경(7.4%), 고된 훈련(6.8%), 보직 및 특기 불만족(4.0%), 비합리적인 군대문화(3.4%), 사생활 침해 및 미보장(2.3%), 인터넷 사용 제한(1.4%), 부당한 명령 및 처벌(1.0%), 성문제(0.6%), 통화 제한(가족, 애인, 친구 등) (0.5%), 많은 암기 및 교육(0.3%)의 순서로 응답하였다.

2006년도 실태조사에서 간부들은 병사들이 군 생활에 어려움을 겪고 있는 가장 큰 이유를 가정문제, 성격문제, 여자친구 문제, 열악한 근무환경, 선임병과의 갈등, 제대 후 진로에 대한 부담, 비합리적인 군대문화, 고된 훈련 순으로 응답하였다.

간부들은 2006년도와 2016년도 연구 모두에서 개인적인 문제(가정문제, 성격문제)가 병사들이 군 생활에 어려움을 겪고 있는 가장 큰 이유라고 응답하였다.

(3) 병사들이 군 생활에 어려움을 겪고 있는 가장 큰 이유를 병사들은 군대문제(비합리적인 군대문화, 전역 후 진로 부담) 때문이라고 주장하고, 간부들은 개인문제(가정문제, 성격문제) 때문이라고 주장하여 병사와 간부간에 확연한 인식의 차이가 존재함을 보여주고 있다.

2) 복무 부적응 병사와 군대 내 사고의 영향

가) 복무 부적응 병사가 병사 자신과 부대에 미치는 영향의 정도

(1) 병사들에게 군 생활에 적응하지 못하는 주변 전우들이 자신에게 어느 정도의 영향을 미치는지를 묻는 질문(병사-6)에 대해 ‘영향을 미치지 않는다’는 응답이 31.6%, ‘영향을 미친다’는 응답이 35.2%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 33.1%였다.

(2) 간부들에게 복무 부적응 병사의 문제가 부대에 어느 정도 영향을 미치는지를 묻는 질문(간부-5)에 대해 ‘영향을 미치지 않는다’는 응답이 19.4%, ‘영향을 미친다’는 응답이 71.4%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 9.2%였다. 2006년도 실태조사에서는 복무 부적응 병사가 ‘부대에 심각한 영향을 미친다’는 응답이 81.6%나 되었다.

복무 부적응 병사의 문제가 부대에 ‘영향을 미친다’는 응답이 2006년도에 비해 10% 정도 낮아지기는 하였지만, 대부분의 간부들이 복무 부적응 병사 문제가 부대에 ‘영향을 미치고 있다’고 인식하는 것으로 나타났다.

(3) 간부들은 대부분이 복무 부적응 병사가 부대에 ‘영향을 미친다’(71.4%)고 인식하고 있는 반면, 병사들은 일부만 자신에게 ‘영향을 미친다’(35.2%)고 인식하고 있어 간부와 병사들 간에 많은 인식의 차이를 나타내고 있다. 이는 간부들이 복무 부적응 병사 문제를 부대의 문제로 인식하고 있는 반면, 병사들은 자신에게 직접 영향을 미치지 않는 한 관심을 갖지 않기 때문인 것으로 추정된다.

나) 군대 내 사고가 병사와 부대에 미치는 영향의 정도

(1) 병사들은 군대 내에서 사고(총기난사, 탈영, 자살 등)의 소식이

자신에게 어느 정도의 영향을 미치느냐는 질문(병사-7)에 대해 ‘영향을 미치지 않는다’는 응답이 48.1%, ‘영향을 미친다’는 응답이 31.1%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 20.9%였다. 2006년도 실태조사에서는 군대 내의 사고소식이 자신에게 영향을 준다는 응답이 11.7%였다.

군대 내에서 사고의 소식이 본인에게 ‘영향을 미친다’는 응답이 2006년도에 비해 20% 정도나 증가한 것은 최근 군관련 악성사고들이 사회문제로 크게 이슈화된데 그 원인이 있을 것으로 추정된다.

(2) 간부들은 군대 내에서의 사고(총기난사, 탈영, 자살 등)의 소식이 부대에 어느 정도의 영향을 미치느냐는 질문(간부-6)에 대해 ‘영향을 미치지 않는다’는 응답이 19.8%, ‘영향을 미친다’는 응답이 72.3%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 8.0%였다. 2006년도 실태조사에서 간부들은 92.9%가 군대 내 사고가 부대에 영향을 미친다고 응답하였다.

군대 내에서 사고의 소식이 본인에게 ‘영향을 미친다’는 응답이 2006년도에 비해 20% 정도나 감소하였지만, 대부분의 간부들은 병사들에게 ‘영향을 미친다’(72.3%)고 인식하고 있다.

(3) 군대 내 사고의 소식이 병사들에게 미치는 영향에 대해 간부(72.3%)와 병사들(31.1%) 간에는 40%가 넘는 인식의 차이를 보이고 있다. 이는 병사들이 자신에게 직접 영향을 미치는 문제들을 중요시하고 있는 반면, 간부들은 군대 내에서 사고가 미치는 영향을 잘 알고 있고 ‘자신의 부대에서도 그러한 사고가 일어날 수 있다’는 위기감에서 응답했을 수도 있다.

3) 군 생활 부적응의 원인과 이유

가) 군 생활에 어려움을 겪는 원인

병사들에게 군 생활에서 자신이 어려움을 겪는 이유를 묻는 질문(병사-9)에 대해 ‘군대 때문이다’는 응답이 31.9%, ‘병사 개인의 문제 때문이다’는 응답이 20.4%, ‘군대와 병사 개인 모두의 문제 때문이다’는 응답이 47.6%였다. 2006년 실태조사에서는 54.0%가 복무 부적응 유발원인을 ‘군대 때문이다’라고 응답하였다. 병사들은 군 생활에서 자신이 어려움을 겪는 원인이 ‘군대 때문이다’라는 응답이 2006년도의 54.0%에 비해 22%나 감소하고, ‘군대와 병사 개인 모두의 문제 때문이다’라는 응답이 예상외로 47.6%나 되어 가장 높게 나타났다. 특히, 병사들이 군 생활에 어려움을 겪고 있는 가장 큰 이유(병사-10)가 ‘군대문제 때문이다’라는 주장과 차이가 있다.

나) 전우가 군 생활에서 어려움을 겪는 원인

(1) 병사들은 주변 전우들이 군 생활에서 어려움을 겪는 이유를 묻는 질문(병사-8)에 대해 ‘군대 때문이다’는 응답이 19.4%, ‘병사 개인의 문제 때문이다’는 응답이 19.7%, ‘군대와 병사 개인 모두의 문제 때문이다’는 응답이 60.9%였다.

(2) 간부들은 병사들의 복무 부적응을 유발하는 원인이 무엇인가라는 질문(간부-4)에 대해 ‘군대 때문이다’는 응답이 3.8%, ‘병사 개인의 문제 때문이다’는 응답이 30.3%, ‘군대와 병사 개인 모두의 문제 때문이다’는 응답이 65.6%였다. 2006년도 실태조사에서 간부들은 병사들의 복무 부적응 유발원인의 77.9%가 병사 개인의 문제 때문이라고 응답하였다.

(3) 병사들은 군 생활에서 어려움을 겪는 이유가 ‘군대 때문이다’라는 것에 대해 자신은 31.9%라고 응답한 반면, 전우는 19.4%라고 응답하여 인식의 차이를 보이고 있다. 간부들은 여전히 ‘군대 때문이다’라는 견해(3.8%)에 인색한 모습을 보이고 있다. 간부들은 2006년도 실태조사에서도 77.9%가 ‘병사 개인의 문제 때문이다’라고 응답한데에서 잘 나타나 있다.

다) 복무 부적응 병사의 유형

간부들은 주로 접하는 복무 부적응 병사에는 어떤 유형이 있는가라는 질문(간부-7)에 대해 복수응답을 하였다. 복무 부적응 병사의 유형을 정신질환이나 성격 문제를 가진 병사(24.4%), 잦은 실수 및 업무 수행 능력이 현저히 떨어지는 병사(20.8%), 신체 건강상의 문제가 있는 병사(20.7%), 소외·따돌림 당하는 병사(13.1%) 태도불량 및 명령을 불복종하는 병사(11.9%), 폭력 및 가혹행위를 하는 병사(7.4%), 기타(1.8%)의 순으로 응답하였다.

2006년도 실태조사에서는 잦은 실수 및 업무수행능력이 현저히 떨어지는 병사, 신체 건강상의 문제가 있는 병사, 정신질환이나 성격문제를 가진 병사, 태도불량 및 명령을 불복종하는 병사, 소외·따돌림 당하는 병사, 폭력 및 가혹 행위를 하는 병사 순으로 응답하였다.

2006년도 실태조사에서 3위였던 ‘정신질환이나 성격문제를 가진 병사’의 유형이 2016년도 연구에서는 가장 중요한 유형이 되었다는 점에 특징이 있다. 이는 정신질환의 문제가 복무 부적응병사 문제의 중요한 비중을 차지하고 있음을 의미한다.

4) 비합리적인 은근한 압력

가) 선임병, 지휘관의 은근한 압력의 영향

병사들에게 선임병이나 지휘관의 은근한 압력이 자신에게 어느 정도의 영향을 주었는지를 묻는 질문(병-16)에 대해 ‘영향을 미치지 않았다’는 응답이 14.9%, ‘영향을 미쳤다’는 응답이 52.5%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 32.5%였다. 2006년도 실태조사에서는 선임병이나 간부의 은근한 압력이 자신에게 영향을 준다는 응답이 70.2%였다.

선임병이나 지휘관의 은근한 압력이 자신에게 ‘영향을 미쳤다’는 응답이 2006년도의 70.2%에 비해 많이 감소(52.5%)했다는 것은 그만큼 병영 내의 부조리가 줄어든 것으로 추정된다. 그렇지만, 아직도 절반 이상의 병사들이 ‘영향을 미쳤다’고 응답한 것은 이러한 부조리가 병영 내에 잔존하고 있음을 시사한다고 볼 수 있다.

나) 선임병, 지휘관의 명령에는 복종하나 내용에는 부동의를 경험 여부

병사들에게 선임병이나 지휘관의 명령에는 복종하더라도 그 명령의 내용에 동의하기 어려운 경우가 있었느냐는 질문(병사-17)에 대해 ‘없었다’는 응답이 33.2%, ‘있었다’는 응답이 38.5%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 28.4%였다.

명령에는 복종해도 그 내용에 동의하기 어렵다는 응답이 35.8%나 된다는 것은 많은 병사들이 선임병이나 간부들의 명령이 비합리적이라고 판단하고 있는 것으로 볼 수 있다.

5) 군에서 경험한 부당한 대우

가) 부당한 대우의 유형

(1) 병사들에게 자신이 받은 부당한 대우를 묻는 질문(병사-19)에 대해 335명 중 171명이 복수응답을 하였다. 부당한 대우의 유형에는 휴식 미보장(28.5%), 사적인 명령(19.8%), 언어폭력(욕설 등)(16.4%), 비인격적 대우(12.8%), 차별(12.4%), 따돌림(2.0%), 성희롱(1.3%), 부당한 일차려(1.3%), 구타 및 가혹행위(1.3%), 과식 강요(0.3%)의 순서였다. 기타 의견으로 자유침해, 애로사항 무시, 과도한 업무 및 통제, 관심병사 위주 관리 등을 제시하였다. 응답을 하지 않은 164명은 부당한 대우를 받은 적이 없는 것으로 판단

된다. 2006년 실태조사에서는 병사들의 51.3%가 부당한 대우를 받은 적이 있다고 응답하였다. 그리고 부당한 대우는 사적인 명령, 언어폭력, 차별, 신체폭력, 따돌림, 성희롱 순으로 응답하였다.

(2) 간부들은 병사들이 부당한 대우를 받고 있다면 무엇인지를 묻는 질문(간부-10)에 대해 314명 중 272명이 복수응답을 하였다. 간부들은 부당한 대우의 유형을 언어폭력(욕설 등) (31.1%), 휴식 미보장(13.8%), 사적인 명령(13.0%), 비인격적 대우(12.1%), 차별(10.1%), 따돌림(9.7%), 구타 및 가혹행위(4.8%), 성희롱(2.6%), 부당한 열차려(0.6%)의 순으로 응답하였다.

(3) 병사들이 받은 부당한 대우(51%)는 2006년도(51.3%)와 동일한 수준으로, 이는 부당한 대우가 아직도 근절되지 않고 있다는 의미이기도 하다. 2006년도에 비교해 볼 때 ‘휴식 미보장’이 가장 많은 것으로 응답하였다. 반면, ‘신체폭력’은 거의 응답하지 않아 ‘신체폭력’이 거의 사라지고 있음을 알 수 있다.

간부와 병사들이 전체적으로 유사한 응답(병사 : ① 휴식 미보장 ② 사적인 명령 ③ 언어폭력, 간부 : ① 언어폭력 ② 휴식 미보장 ③ 사적인 명령)을 보이고 있지만, 세부내용에서는 인식의 차이를 보이고 있다. 예를 들어, ‘휴식 미보장’에 대해 병사들은 28.5%나 응답한 반면, 간부들은 13.8%만 응답하여 차이를 보이고 있다. 또한, ‘언어폭력’도 병사들은 16.4%만 응답한 반면, 간부들은 31.1%나 응답하여 차이를 보이고 있다.

나) 부당한 대우를 받고 있는 전우의 목격 여부

병사들에게 주변에 부당한 대우를 받고 있는 전우를 본적이 있느냐는 질문(병사-20)에 대해 ‘없다’는 응답이 38.1%, ‘있다’는 응답이 19.5%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 42.5%였다. 2006년도 실태조사에서는 45.5%가 주변에 부당한 대우를 받고 있는 병사들을 본적이 ‘있다’고 응답하였다.

부당한 대우를 받고 있는 전우를 본적이 ‘있다’는 응답(19.5%)이 2006년도의 45.5%에 비해 26%나 감소한 것으로 나타나 병영환경의 개선으로 부당한 대우 문제가 많이 해소된 것으로 볼 수 있다.

다) 전우에 대한 부당한 대우가 자신에게 미치는 영향

병사들에게 전우가 부당한 대우를 받는 것이 본인에게 얼마나 영향을 미치느냐는 질문(병-21)에 대해 ‘영향을 미치지 않았다’는 응답이 14.6%, ‘영향

을 미쳤다’는 응답이 49.6%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 35.8%였다. 2006년 실태조사에서는 전우가 부당한 대우를 받는 것이 자신에게 ‘영향을 미쳤다’는 응답이 55.7%였다. 전우가 부당한 대우를 받는 것이 본인에게 ‘영향을 미쳤다’는 응답(49.6%)이 2006년도의 55.7%에 비해 약간 줄어들었지만, 여전히 병사들에게 많은 영향을 미치고 있음을 나타내고 있다. 따라서 부당한 대우 문제가 어느 정도 해소되고 있다고는 해도 병사들에게 미치는 영향이 큰 만큼 이를 근본적으로 해결할 수 있는 적극적인 대책이 요구되고 있다

라) 부당한 대우의 경험 여부와 부당한 대우가 미치는 영향의 정도

(1) 병사들에게 군 생활을 하면서 부당한 대우를 받은 적이 있느냐는 질문(병사-22)에 대해 ‘없다’는 응답이 48.8%, ‘있다’는 응답이 19.8%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 31.4%였다.

(2) 또한, 병사들이 군 생활을 하면서 부당한 대우를 받은 적이 ‘있다’면 자신에게 미친 영향은 어느 정도였는가라는 질문(병사-23)에 대해 ‘영향을 미치지 않았다’는 응답이 24.2%, ‘영향을 미쳤다’는 응답이 38.6%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 37.2%였다. 2006년 실태조사에서는 50.5%의 병사들이 부당한 대우가 자신에게 ‘영향을 미치지 않았다’고 응답하였다.

(3) 부당한 대우를 받은 적이 ‘있다’(병사-22)는 응답이 19.8%나 되는 것은 아직도 5명 중 1명은 부당한 대우를 받고 있다는 것을 의미한다. 그리고 부당한 대우를 받고 있는 전우를 본적이 ‘있다’(병사-20)는 응답(19.5%)과도 일치하는 것으로 보아 자신이 받은 부당한 대우를 표현한 것으로 추정된다. 또한, 부당한 대우가 자신에게 ‘영향을 미치지 않았다’는 응답(24.2%)이 2006년도의 50.5%에 비해 대폭 감소한 것은 신세대 병사들이 부당한 대우에 대해 민감하게 반응하는 것으로 볼 수 있다.

다. 군 복무 부적응 병사 조치 및 관리

1) 군 생활의 애로사항 조치

가) 군 생활의 어려움에 대한 도움 요청 여부

(1) 군 생활에서 어려움을 겪을 때 도움을 요청할 의향

① 병사들에게 군 생활에 어려움을 겪을 경우 지휘관이나 부대에 적

극적으로 도움을 요청할 생각이 있느냐는 질문(병사-11)에 대해 ‘도움을 요청하지 않겠다’는 응답이 29.1%, ‘도움을 요청하겠다’는 응답이 37.7%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 33.2%였다.

②또한, 병사들이 군 생활에 어려움을 겪을 경우 가족이나 친구, 군대 외부기관에 도움을 요청할 생각이 있느냐는 질문(병사-12)에 대해 ‘도움을 요청하지 않겠다’는 응답이 21.6%, ‘도움을 요청하겠다’는 응답이 47.6%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 30.8%였다.

2006년도 실태조사에서는 자신들의 어려움을 지휘관이나 부대에 ‘도움을 요청하지 않겠다’는 응답이 66%인 반면, 가족이나 군대 외부기관에도 ‘도움을 요청하지 않겠다’는 응답은 56.2%였다.

③병사들이 자신들의 어려움에 도움을 ‘요청하지 않겠다’는 응답이 대폭 감소(지휘관·부대에 도움을 요청하지 않음 : 2006년도 66% → 2016년도 29.1%, 가족·군대 외부기관에 도움을 요청하지 않음 : 2006년도 56.2% → 2016년도 21.6%)한 것으로 나타나 신세대 병사들의 의식구조가 변화된 것을 시사한다. 이는 2006년도에 비해 병사들이 자신의 의사를 적극 표현하고 있는 것으로, 군 생활에 어려움이 있을 경우 대상에 상관없이 적극적으로 ‘도움을 요청하겠다’는 의미로 해석될 수 있다. 그래도 지휘관·부대에 도움을 요청하겠다는 응답보다는 가족·군대 외부기관에 도움을 요청하겠다는 응답이 10% 정도 더 높은 것으로 나타났다.

나) 구제제도의 활용

(1) 군 생활이 어려울 때 병사들이 선택하는 구제제도의 유형

①병사들에게 군 생활이 어려울 때 어떤 구제제도를 선택하였느냐는 질문(병사-13)에 대해 335명 중 270명이 복수응답을 하였다. 병사들은 의견 건의(마음의 편지 등) (36.6%), 부모·친척·친구 등(27.7%), 상담 요청(전문 상담관, 군종장교 등) (14.7%), 소원수리(8.8%), 군 사법기관(헌병, 법무 등) (3.8%), 국가인권위원회(3.2%), 고충처리 (3.2%) 국방신문고 (0.9%) 순으로 응답하였다.

②간부들에게 병사들이 군 생활이 어려울 때 어떤 구제제도를 활용하고 있느냐는 질문(간부-3)에 대해 314명 중 310명이 복수응답을 하였다. 간부들은 의견 건의(마음의 편지 등) (32.8%), 상담 요청(전문 상담관, 군종장교 등) (25.1%), 소원수리(16.6%), 부모·친척·친구 등(13.2%), 고충처리 (6.0%), 국방신문고 (2.1%), 군 사법기관(헌병, 법무 등) (2.1%), 국가 인권

위원회(0.7%) 순으로 응답하였다.

③병사들이 선택했다고 응답한 구제제도와 간부들이 생각하는 구제 제도는 전체적으로 유사하지만 세부내용에서는 약간의 차이를 보이고 있다. 병사들은 의견 건의, 부모·친척·친구 등, 상담 요청, 소원수리 순으로 응답한 반면, 간부들은 의견 건의, 상담 요청, 소원수리, 부모·친척·친구 등 순으로 응답하였다. 특히, ‘부모·친척·친구 등’에 대해 병사들은 2위인 27.7%로 응답한 반면, 간부들은 4위인 13.2%로 응답하여 인식의 차이를 보이고 있다.

(2) 구제제도 활용에 만족·불만족한 이유

①병사들에게 구제제도가 만족스러웠다면 그 이유가 무엇인지를 묻는 질문(병사-14)에 대해 335명 중 207명이 복수응답을 하였다. 병사들은 만족스러웠던 이유를 적절한 조치(40.3%), 비밀보장(28.7%), 처리결과 통보(12.0%), 재발 방지를 위한 노력(10.2%), 신고자의 신상 보호(4.6%) 순으로 응답하였다. 기타 의견으로 마음의 안정, 편안한 대화 등을 제시하였다.

②또한, 병사들은 구제제도가 불만족스러웠다면 그 이유가 무엇인지를 묻는 질문(병사-15)에 대해 184명이 복수응답을 하였다. 병사들은 불만족스러웠던 이유를 적절한 조치 미흡(38.8%), 비밀의 미보장(17.9%), 재발 방지를 위한 노력 소홀(17.9%), 신고자 신상의 미보호(15.6%), 처리결과 미통보(6.7%) 순으로 응답하였다. 기타 의견으로 보복, 미해결, 조치 불가 등을 제시하였다.

③병사들이 구제제도에 대해 만족하거나 불만족한 가장 큰 이유는 적절한 조치 여부와 비밀보장 여부인 것으로 나타났다. 그 다음으로는 처리결과 통보 여부, 재발 방지를 위한 노력 여부, 신고자의 신상 보호 여부 등에 의해 결정되는 것으로 나타났다.

다) 군 생활의 어려움 보고 시 부대조치의 효과 여부

병사들에게 군 생활의 어려움을 보고할 경우 군대에서의 조치가 얼마나 효과적이었는지를 묻는 질문(병-18)에 대해 ‘효과적이지 않았다’는 응답이 33.9%, ‘효과적 이었다’는 응답이 21.3%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 44.7%였다. 2006년도 실태조사에서는 ‘효과적이지 않았다’는 응답이 57.6%였다.

군 생활의 어려움을 보고할 경우 부대에서의 조치가 ‘효과적이지 않았다’

라는 응답(33.9%)이 2006년도의 57.6%에 비해 현저히 감소한 것으로 나타났다. 그렇지만, 아직도 병사 3명 중 1명은 ‘효과적이지 않았다’고 생각하는 만큼 이에 대한 실질적인 조치와 관심이 요구된다.

2) 군 복무 부적응 병사 관리

가) 복무 부적응 병사의 분류기준이 부하관리에 도움 여부

간부들에게 복무 부적응병사의 분류기준이 부하관리에 얼마나 도움이 되는가라는 질문(간부-8)에 ‘도움이 안된다’는 응답이 5.4%, ‘도움이 된다’는 응답이 69.3%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 25.2%였다. 2006년도 실태조사에서는 간부들의 80.9%가 부적응 병사의 분류기준이 관리에 도움이 된다고 응답하였다.

복무 부적응병사의 분류기준이 부하관리에 ‘도움이 된다’는 응답이 2006년도의 80.9%에 비해 다소 낮아진 것(69.3%)으로 나타났다. 이는 분류기준도 시대와 상황의 변화에 따라 적절히 보완 및 발전되어야 한다는 것으로 이해할 수 있다.

나) 복무 부적응 병사의 이해 및 관리에 대한 교육 여부

간부들에게 복무 부적응병사의 이해 및 관리에 대한 교육을 받은 적이 있는가를 묻는 질문(간부-9)에 대해 ‘없다’는 응답이 13.8%, ‘있다’는 응답이 72.2%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 14.1%였다. 2006년도 실태조사에서는 간부들의 76%가 교육을 받은 적이 있다고 응답하였다.

복무 부적응병사의 이해 및 관리에 대한 교육을 받은 적이 ‘있다’는 응답이 72.2%로, 2006년도의 76%와 비슷한 것으로 나타나 특별한 변화는 없었다. 다만, 복무 부적응병사를 체계적으로 관리하기 위해서는 지속적인 교육이 필요하다는 점을 시사하고 있다.

다) 복무 부적응 병사 관리 시 가장 어려운 점

간부들에게 복무 부적응 병사를 관리하는데 가장 어려움 점은 무엇인지를 묻는 질문(간부-12)에 대해 복수응답을 하였다. 가장 어려운 점으로는 부대 분위기에 미치는 부정적인 영향(31.9%), 부적응 병사 관리로 인한 스트레스(22.6%), 부적응병사 사전식별(21.1%), 부적응병사 관리를 위한 전문인력 및

제도 미비(14.1%), 부적응 병사 관리에 대한 전문지식(7.8%) 순으로 응답하였다.

간부들은 부대에 대한 영향(부대 분위기에 미치는 부정적인 영향), 개인적인 어려움(부적응 병사 관리로 인한 스트레스, 부적응 병사 사전식별), 제도 개선(부적응 병사 관리를 위한 전문인력 및 제도 미비) 순으로 응답하였다. 그렇지만 부적응 병사 사전식별(21.1%)과 부적응 병사 관리에 대한 전문지식(7.8%)을 합치면 28.9%나 되어 부적응 병사 식별 및 관리를 위해 지속적인 관심과 교육이 필요함을 시사하고 있다.

라) 복무 부적응 병사 문제해결에 가장 도움이 될 정책

간부들에게 복무 부적응 병사 문제에 가장 도움이 될 것 같은 정책이 무엇인지를 묻는 질문(간부-13)에 복수응답을 하였다. 간부들은 도움이 될 것 같은 정책을 징병단계에서의 인성검사 강화(30.6%), 적성 및 흥미를 고려한 부대 배치(20.4%), 병영생활전문상담관 확충(16.6%), 중립적인 고충처리기구 설치(8.8%), 적응유도 프로그램(8.8%), 근무지 재배치 청구권 마련(4.5%) 순으로 응답하였다.

2006년도 실태조사에서는 적성 및 흥미를 고려한 부대 배치, 징병단계에서의 인성검사 강화, 적응유도 프로그램, 병영생활전문상담관 확충, 중립적인 고충처리기구 설치, 근무지 재배치 청구권 마련 등의 순으로 응답하였다.

복무 부적응 병사 문제에 가장 도움이 될 것 같은 정책으로 2006년도에는 ‘적성 및 흥미를 고려한 부대 배치’에, 2016년도에는 ‘징병단계에서의 인성검사 강화’에 가장 많이 응답하였다. 이는 복무 부적응 병사 문제와 관련 인성검사가 가장 중요시되고 있는 현상을 반영한 것으로 볼 수 있다.

3) 군 복무 부적응 병사 발생 시 대처

가) 복무 부적응 병사 발생 시 대처방법

간부들에게 부대에 복무 부적응 병사 문제가 발생하였을 때 어떻게 대처하느냐는 질문(간부-11)에 대해 복수응답을 하였다. 복무 부적응 병사 발생 시 대처방법을 부적응 원인 파악 후 대처(군 전문 의료기관 의뢰 등)(49.8%), 개인적으로 관심을 두고 계속 관찰(29.5%), 선임병이나 동료병사에게 관찰 지시(14.9%), 정신교육 및 체력단련 실시(1.8%), 특별히 대처하지 않음(0.5%) 순으로 응답하였다.

2006년도 실태조사에서는 개인적으로 관심을 두고 계속 관찰, 부적응 원인 파악 후 대처, 선임병이나 동료병사에게 관찰 지시, 정신교육 및 체력단련 실시 순으로 응답하였다.

복무 부적응병사 문제가 발생하였을 때 대처방법에 대해 2006년도에는 ‘개인적으로 관심을 두고 계속 관찰’에, 2016년도에는 ‘부적응 원인 파악 후 대처’에 가장 많이 응답함으로써 대처방법이 변화되었음을 보여주고 있다.

나) 복무 부적응 병사들이 겪는 부당한 대우 유형

간부들에게 복무 부적응 병사들이 겪는 부당한 대우 중 가장 많은 유형이 무엇인지를 묻는 질문(간부-14)에 대해 복수응답을 하였다. 부당한 대우의 유형은 언어폭력(37.4%), 따돌림(20.4%), 차별(16.5%), 비인격적 대우(8.4%), 사적 심부름(6.9%), 신체 폭력(구타 및 가혹행위)(2.4%), 성희롱(2.4%) 순으로 응답하였다. 2006년 실태조사에서는 언어폭력, 따돌림, 사적 심부름, 신체폭력 등의 순으로 응답하였다.

복무 부적응 병사들이 겪는 부당한 대우의 유형이 2006년도와 비교해 볼 때 전체적으로 비슷한 순서로 나타났지만, ‘사적 심부름’과 ‘신체폭력’에 대한 응답이 많이 줄어들었다는 점에서 차이가 있다. 그리고 일반병사들이 받는 부당한 대우의 유형(간부-10)에서는 복무 부적응 병사들이 겪는 부당한 대우의 유형(간부-14)과는 다르게 ‘차별’을 ‘따돌림’ 보다 많이 응답하였다는 점에서 차이가 있지만, 전체적으로 유사하게 응답한 것으로 나타났다.

다) 복무 부적응 병사의 처우 개선과 지휘권의 관계

간부들에게 복무 부적응 병사의 처우 개선과 지휘권의 관계에 대하여 어떻게 생각하느냐는 질문(간부-15)에 대해 ‘대립되지 않는다’는 응답이 26.5%, ‘대립된다’는 응답이 28.8%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 44.8%였다. 2006년 실태조사에서는 간부들의 55.4%가 복무 부적응 병사의 처우 개선과 지휘권은 ‘대립되지 않는다’고 응답하였다.

복무 부적응 병사의 처우 개선과 지휘권이 ‘대립되지 않는다’는 응답이 2006년도의 55.4%에 비해 현저히 감소(26.5%)하고, ‘잘 모르겠다’는 응답이 44.8%나 되었다. 이는 간부들의 인식이 바뀌었거나 간부들이 충분히 이해하지 못한 가운데 응답하였을 수도 있다.

라) 복무 부적응 병사에게 부당한 대우 발생 시 대처방법

간부들에게 복무 부적응 병사에게 부당한 대우가 발생할 경우 어떻게 대처하는지를 묻는 질문(간부-16)에 대해 복수응답을 하였다. 부당한 대우 발생에 대한 대처방법을 가해자 처벌 뿐만 아니라 피해자 처우 개선(51.2%), 피해자의 피해상황을 파악한 후 가해자 처벌(35.4%), 가해자와 피해자를 불러 합의 유도(8.5%), 피해자에게 참도록 설득(0.3%), 군에서 흔히 일어날 수 있는 일이므로 특별한 대처를 하지 않음(0.3%) 순으로 응답하였다.

2006년 실태조사에서는 피해자의 피해 상황을 파악한 후 가해자 처벌, 가해자와 피해자를 불러 합의 유도, 가해자 처벌 뿐만 아니라 피해자 처우 개선 등의 순서로 응답하였다.

복무 부적응 병사에게 부당한 대우가 발생하였을 때 대처방법에 대해 2006년도에는 ‘피해자의 피해 상황을 파악한 후 가해자 처벌’에, 2016년도에는 ‘가해자 처벌 뿐만 아니라 피해자 처우 개선’에 가장 많이 응답함으로써 대처방법이 변화하고 있음을 보여주고 있다.

마) 복무 부적응 병사의 부당한 대우 처리 시 가장 어려운 점

간부들에게 복무 부적응 병사에게 일어나는 부당한 대우를 처리할 때 가장 어려운 점이 무엇인지를 묻는 질문(간부-17)에 대해 복수응답을 하였다. 부당한 대우를 처리할 때 가장 어려운 점에 대해 부대기강에 미치는 부정적인 영향(28.8%), 복무 부적응에 대한 전문지식 부족(21.8%), 병사 요구사항(보직 변경, 전역 요구 등) 처리 부담(21.2%), 복무 부적응 병사 처리 제도의 미비(18.9%), 관리부실에 따른 문책 및 근무평정 불이익 우려(7.1%) 순으로 응답하였다.

2006년도 실태조사에서는 부대기강에 미치는 부정적인 영향, 병사 요구사항(보직 변경, 전역 요구 등) 처리 부담, 복무 부적응 병사 처리 제도의 미비, 복무 부적응에 대한 전문지식 부족 순으로 응답하였다. 복무 부적응 병사에게 일어나는 부당한 대우를 처리할 때 가장 어려운 점은 2006년도와 전체적으로 비슷한 것으로 나타났지만, ‘복무 부적응에 대한 전문지식 부족’이 더 중요해졌다는 점에서 차이가 있다.

4) 군 복무 부적응 병사의 인권

가) 복무 부적응 병사의 인권개선을 위해 필요한 조치

간부들에게 복무 부적응 병사의 인권개선을 위해 어떤 조치가 필요한지를 묻는 질문(간부-18)에 대해 복수응답을 하였다. 인권개선에 필요한 조치를 복무 부적응 병사 사전식별 및 대처방안 교육(37.3%), 병영생활전문상담관의 확대(26.5%), 지휘관들의 관심 및 인식 변화(13.4%), 선임병 혹은 지휘관의 부당한 대우 근절 및 법적 제재(10.8%), 열악한 근무환경 개선(7.4%) 순으로 응답하였다.

2006년도 실태조사에서는 복무 부적응 병사 사전식별 및 대처방안 교육, 열악한 근무환경 개선, 심리상담 청구권 보장, 지휘관들의 관심 및 인식 변화, 선임병 혹은 지휘관의 부당한 대우 근절 및 법적 제재 등의 순서로 응답하였다.

복무 부적응병사의 인권개선을 위해 필요한 조치는 2006년도와 전체적으로 비슷한 것으로 나타났지만, ‘병영생활전문상담관의 확대’와 ‘지휘관들의 관심 및 인식 변화’가 더 중요해졌다는 점에서 차이가 있다.

나) 군 조직의 특수성으로 인한 복무 부적응 병사의 인권침해

(1) 간부들에게 군 조직의 특수성으로 인해 복무 부적응 병사의 인권이 침해된다고 생각하느냐는 질문(간부-19)에 대해 ‘침해되지 않는다’는 응답이 54.1%, ‘침해된다’는 응답이 14.1%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 31.7%로 응답하였다.

(2) 또한, 간부들에게 복무 부적응병사의 인권이 심하게 침해된다면 그 이유가 무엇인지를 묻는 질문(간부-20)에 대해 110명이 복수응답을 하였다. 인권이 침해되는 이유에 대해 지휘·통제 상에서 반드시 필요하다고 생각하므로(35.5%), 병사의 효율적 군 복무 적응을 유도하기 위해 반드시 필요하다고 생각하므로(31.8%), 군 생활로 인한 스트레스가 병사에게 표출되므로(20.0%), 관례적으로(6.4%) 순으로 응답하였다.

2006년 실태조사에서는 병사의 효율적 군 복무 적응을 유도하기 위해 반드시 필요하다고 생각하므로(47%), 지휘·통제 상에서 반드시 필요하다고 생각하므로(33%), 군 생활로 인한 스트레스가 병사에게 표출되므로 등의 순으로 응답하였다.

(3) 군 조직의 특수성으로 인해 복무 부적응 병사의 인권이 ‘침해되지

않는다’는 응답이 54.1%로 나타났는데, 이는 군 조직의 특수성과 인권의 인과관계가 크지 않다는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 또한, 인권이 심하게 침해되는 가장 큰 이유를 2006년도에는 ‘병사의 효율적 군 복무 적응을 유도하기 위해 반드시 필요하다고 생각하므로’라고 응답한 반면, 2016년도에는 ‘지휘·통제 상에서 반드시 필요하다고 생각하므로’라고 응답하여 간부들의 인식이 변화하고 있음을 나타내고 있다.

라. 군 복무 부적응 병사의 식별 및 처리

1) 도움·배려병사제도

가) 부대 내 도움·배려병사 인지 여부

병사들에게 우리 부대의 도움·배려 병사가 누구인지 알고 있는냐는 질문(병사-26)에 대해 ‘모른다’는 응답이 45.8%, ‘알고 있다’는 응답이 25.0%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 29.2%였다.

도움·배려병사가 누구인지 ‘알고 있다’는 응답이 25%인 것은 병사 4명 중 1명은 알고 있다는 의미이다. 이는 도움·배려병사에 대한 비밀유지가 안되어 병사들 간에 부작용이 나타날 수 있다는 점을 시사한다.

나) 도움·배려병사제도가 복무 부적응 병사 문제해결에 도움 여부

(1) 병사들에게 도움·배려 병사제도가 복무 부적응 병사 문제해결에 얼마나 도움이 되는냐는 질문(병사-27)에 대해 ‘도움이 안된다’는 응답이 40.6%, ‘도움이 된다’는 응답이 13.6%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 45.8%였다.

도움·배려병사제도가 복무 부적응 병사 문제해결에 부정적인 응답(40.6%, ‘전혀 도움이 안된다’+‘거의 도움이 안된다’)이 계급별로 어떠한 차이가 있는지를 확인하기 위해 교차분석을 하였다.

분석결과, 부정적인 응답은 이병 33.8%, 일병 39%, 상병 46%, 병장 41.3%로 이병이 다소 낮은 것으로 나타났다. 이는 이병 집단이 제도에 대한 이해 및 경험이 다소 부족한 반면, 다른 집단들은 자신의 경험과 현실적 이해관계에 따라 응답하였을 것으로 추정된다.

(2) 간부들에게 도움·배려병사제도가 복무 부적응 병사 문제해결에 얼마나 도움이 되는냐는 질문(간부-21)에 대해 ‘도움이 안된다’는 응답이 11.2%, ‘도움이 된다’는 응답이 63.5%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 25.3%였다.

2006년도 실태조사에서는 간부들의 76.6%가 관심병사제도(도움·배려 병사제도 이전에 시행되었던 제도)가 복무 부적응 병사 문제해결에 효과가 있다고 응답하였다.

(3) 도움·배려병사 제도가 복무 부적응 병사 문제해결에 ‘도움이 안된다’는 응답(병사 40.6%, 간부 11.2%)과 ‘도움이 된다’는 응답(병사 13.6%, 간부 63.5%)에서 병사와 간부 간에 상당한 인식의 차이가 존재함을 확인할 수 있다. 이는 간부들이 제도 자체를 운영하는 주체인 반면, 병사들은 제도 운영의 대상자이고 도움·배려병사가 아니면 제도에 대한 관심과 이해가 부족한데 그 원인이 있을 것으로 추정된다.

다) 도움·배려병사 제도가 복무 부적응 병사 문제해결에 도움이 안되는 이유

(1) 병사들에게 도움·배려 병사제도가 복무 부적응병사 문제해결에 ‘도움이 안된다’면 그 이유가 무엇이라는 질문(병사-28)에 대해 152명이 복수 응답을 하였다. 도움이 안되는 이유를 제도 역이용(피병, 복무 부적합 처리 등)(35.3%), 부대 분위기 저해(타 전우의 업무량 증가 등으로)(27.0%), 부대단결 저해(과업 열외 등으로)(16.2%), 선정 시 따돌림 당함(13.7%) 순으로 응답하였다. 기타 의견으로는 체계적인 관리 및 조치 미흡, 제도에 대한 인식 부족, 차별과 편견 존재 등이 있다.

(2) 간부들에게 도움·배려 병사제도가 복무 부적응병사 문제해결에 ‘도움이 안된다’면 그 이유가 무엇이라는 질문(간부-22)에 대해 72명이 응답하였다. 도움이 안되는 이유를 제도 역이용(피병, 복무 부적합 처리 등)(45.6%), 부대 분위기 저해(타 전우의 업무량 증가 등으로)(22.2%), 부대단결 저해(과업 열외 등으로)(17.8%), 선정 시 따돌림 당함(5.6%) 순으로 응답하였다.

(3) 도움·배려병사제도가 복무 부적응 병사 문제해결에 도움이 안되는 이유에 대해 병사와 간부들은 동일한 순서로 응답하였다. 다만, 요소별 응답 비중에는 다소의 차이가 있다.

라) 도움·배려병사를 선정할 때 가장 도움을 받는 집단

간부들에게 도움·배려병사를 선정할 때 누구에게 가장 많은 도움을 받고 있는지는 질문(간부-23)에 대해 복수응답을 하였다. 도움을 가장 많이 받는 집단에 대해 전문상담관(52.0%), 병사의 부모(14.0%), 부하(11.7%), 군의관(9.2%), 병사의 애인·친구(3.6%), 외부 전문가(2.0%) 순으로 응답하였다.

간부들의 절반 이상이 도움·배려병사를 선정할 때 전문상담관에게 도움을 받고 있다고 응답하여 전문상담관에게 절대적으로 의지하고 있음을 나타내고 있다. 이는 전문상담관이 전문성이 있을 뿐만 아니라 간부들에게 쉽게 도움을 줄 수 있는 위치에 있기 때문인 것으로 추정된다. 그리고 병사의 부모, 부하, 군의관은 순서에 차이가 있을 뿐 응답 비율에는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

마) 도움·배려병사를 선정할 때 가장 필요한 자료

간부들에게 도움·배려병사를 선정할 때 가장 필요한 자료는 무엇인가라는 질문(간부-24)에 대해 299명이 복수응답을 하였다. 가장 필요한 자료에 대해 병영생활기록부(42.9%), 육군훈련소 인성검사자료(26.4%), 병무청 인성검사자료(17.9%) 순으로 응답하였다.

도움·배려병사 선정에 가장 필요한 자료가 병영생활기록부인 것은 다소 의외이다. 이는 하나의 검사자료보다는 지속적으로 관찰한 결과를 더 중요시하고 있다는 것을 의미할 수 있다.

바) 도움·배려병사로 선정한 인원 수의 적절성 여부

(1) 간부들에게 도움·배려병사로 선정한 인원수가 적절한지를 묻는 질문(간부-25)에 대해 ‘적다’는 응답이 5.1%, ‘많다’는 응답이 31.8%, ‘적당하다’는 응답이 63.1%였다.

(2) 또한, 간부들에게 도움·배려병사로 선정한 인원이 ‘많다’면 그 이유가 무엇인지를 묻는 질문(간부-26)에 대해 109명이 응답하였다. ‘많다’는 이유에 대해 사고가 우려되어(56.0%), 정확한 식별이 어려워(16.5%), 적으면 제대로 업무를 수행하지 않은 것 같아서(4.6%) 순으로 응답하였다.

(3) 도움·배려병사로 선정한 인원이 ‘많다’는 응답이 31.8%였고, ‘많다’는 응답의 56%는 ‘사고가 우려되어’라고 하였다. 이는 ‘사고가 우려되어’ 많은 인원을 도움·배려병사로 선정한다는 의미이기도 하다. 이렇게 많은 인원을 도움·배려병사로 선정하게 되면 관리부실은 물론 관리에 따른 스트레스 등으로 간부들 스스로 많은 애로를 겪게 될 것이다.

‘잘 모르겠다’는 응답이 63.1%나 되는 것은 도움·배려병사를 얼마나 선정해야 적절한 것인지에 대한 충분한 공감대 형성이 이루어지지 못한 데에 그 원인이 있는 것으로 이해할 수 있다.

2) 병영생활전문상담관 제도

가) 전문상담관과 상담 경험 및 상담의 도움 여부

병사들에게 병영생활전문상담관에게 상담을 받아본 적이 있다면, 그 결과가 얼마나 도움이 되었는가를 묻는 질문(병-24)에 대해 335명 중 266명이 응답(응답율 79.4%)하였다. 응답결과는 ‘도움이 안된다’는 응답이 19.6%, ‘도움이 된다’는 응답이 14.3%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 66.2%였다. 응답하지 않은 69명은 상담을 받아본 경험이 없는 것으로 추정된다.

전문상담관에게 상담을 받은 결과가 ‘도움이 된다’는 응답이 14.3% 밖에 안되고, 66.2%가 ‘잘 모르겠다’고 응답한 것은 대단히 특이한 현상이다. 이는 간부들이 도움·배려병사를 선정할 때 전문상담관의 도움을 받는다는 응답이 52%이고(간부-23), 복무 부적응병사 문제해결에 전문상담관제도가 효과적이라는 간부들의 응답이 69.8%(간부-27)인 것과는 근본적으로 다른 시각의 차이가 존재한다. 이는 전문상담관이 복무 부적응병사 위주로 상담을 하고 일반 병사들과 접촉할 기회가 없어 생긴 현상일 수도 있다. 또한, 간부들이 전문상담관에게 지나치게 의지하여 도출된 결과일 수도 있다. 그럼에도, 상담의 대상자인 병사들이 전문상담관제도에 대해 ‘잘 모르겠다’는 응답이 부정이나 긍정적인 응답에 비해 압도적으로 높다는 것은 재고해 볼 문제이다.

나) 전문상담관제도가 복무 부적응병사 문제해결에 효과 여부

간부들에게 전문상담관제도가 복무 부적응 병사 문제해결에 얼마나 효과가 있느냐는 질문(간부-27)에 대해 ‘효과가 없다’는 응답이 7.5%, ‘효과가 있다’는 응답이 69.8%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 22.6%였다. 간부들의 69.8%가 전문상담관제도가 복무 부적응 병사 문제해결에 ‘효과가 있다’는 응답한 것은 전문상담관제도를 절대적으로 신뢰하고, 절대적인 지지를 보내고 있음을 시사한다.

다) 전문상담관의 상담결과와 전문상담관 제도가 복무 부적응 병사의 문제해결에 효과적이지 않은 이유

(1) 병사들에게 전문상담관에게 상담을 받은 적이 있는데, 그 결과가 ‘도움이 안된다’면 그 이유가 무엇인지를 묻는 질문(병사-25)에 대해 100명이 응답을 하였으며 일부 복수응답을 하였다. ‘도움이 안된다’는 이유에 대해 적

절한 조치 미흡(36.1%), 절차 복잡(15.0%), 비밀의 미보장(14.3%), 관심 부족(12.2%), 전문성 부족(10.9%), 상담결과 불이익(8.2%) 순으로 응답하였다. 기타 의견으로 단순 상담, 상담결과 미공감 등을 제시하였다.

(2) 간부들에게 전문상담관제도가 복무 부적응병사 문제해결에 ‘효과가 없다’면 그 이유가 무엇인지를 묻는 질문(간부-28)에 대해 49명이 응답하였으며 일부 복수응답을 하였다. ‘효과가 없다’는 이유를 적절한 조치 미흡(40.0%), 전문성 부족(23.3%), 관심 부족(15.0%), 비밀의 미보장(11.7%) 순으로 응답하였다.

(3) 전문상담관의 상담결과가 ‘도움이 안된다’에서 병사들의 가장 많은 응답이 ‘적절한 조치 미흡’이었고, ‘효과가 없다’는 간부들의 가장 많은 응답도 역시 ‘적절한 조치 미흡’이었다. 이는 상담을 받는 것도 중요하지만 그 결과에 대한 조치가 더욱 중요함을 시사하고 있다.

3) 그린캠프 제도

가) 그린캠프 운영의 효과성

(1) 병사들에게 그린캠프 운영의 효과를 묻는 질문(병사-29)에 대해 ‘효과가 없다’는 응답이 25.2%, ‘효과가 있다’는 응답이 6.6%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 68.2%였다.

(2) 간부들에게 그린캠프 운영의 효과를 묻는 질문(간부-30)에 대해 ‘효과가 없다’는 응답이 14.9%, ‘효과가 있다’는 응답이 45.2%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 39.4%였다.

(3) 병사들은 ‘효과가 있다’는 응답이 6.6%밖에 안되고 ‘잘 모르겠다’는 응답이 68.2%나 되는 반면, 간부들은 ‘효과가 있다’는 응답이 45.2%나 되고 ‘잘 모르겠다’는 응답이 39.4%여서 병사와 간부 간에 큰 인식의 차이가 존재함을 나타내고 있다. 이는 병사들이 그린캠프제도에 대해 제대로 알지 못하고, 그린캠프에 다녀 온 병사들과 접촉할 기회도 많지 않은 데에 원인이 있는 것으로도 볼 수 있다. 간부들도 그린캠프를 군단급 제대에서 운영하는 까닭에 상급부대에 대한 막연한 신뢰가 응답에 영향을 미쳐 ‘효과가 있다’와 ‘잘 모르겠다’는 응답이 높게 나왔을 수도 있다.

나) 그린캠프 운영이 효과가 없는 이유

(1) 병사들에게 그린캠프 운영이 ‘효과가 없다’고 느꼈다면 그 이유가

무엇이냐고 묻는 질문(병사-30)에 대해 115명이 응답하였으며 일부 복수응답을 하였다. ‘효과가 없다’는 이유를 교육 후 행동의 변화가 없음(53.8%), 교육 이수 후 복무 부적합 처리로 전역(20.8%), 입소 대상자 선정의 문제(10.8%) 순으로 응답하였다. 기타 의견으로 제도에 대한 홍보 미흡, 제도 역이용 등을 제시하였다.

(2) 간부들에게 그린캠프 운영이 ‘효과가 없다’고 느꼈다면 그 이유가 무엇이냐고 묻는 질문(간부-31)에 대해 86명이 응답하였으며 일부 복수응답을 하였다. ‘효과가 없다’는 이유에 대해 교육 후 행동의 변화가 없음(53.1%), 교육 이수 후 복무 부적합 처리로 전역(28.1%), 입소 대상자 선정의 문제(6.3%) 순으로 응답하였다.

(3) 그린캠프 운영이 효과가 없는 이유에 대해 병사의 53.8%와 간부의 53.1%가 ‘교육 후 행동의 변화가 없음’을 응답하였다. 이는 그린캠프의 교육내용은 물론 제도 자체에 대해 근본적으로 검토해 볼 필요가 있음을 시사한다.

다) 그린캠프가 복무 부적응 병사 문제해결에 도움 여부

간부들에게 그린캠프가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 도움이 되는가라는 질문(간부-29)에 ‘도움이 안된다’는 응답이 18.5%, ‘도움이 된다’는 응답이 45.3%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 35.4%였다. 2006년도 실태조사에서는 간부들의 65.9%가 그린캠프가 복무 부적응병사 문제해결에 효과가 있다고 응답하였다.

이러한 응답은 간부들에게 그린캠프 운영의 효과를 묻는 질문(간부-30)과 유사하게 결과(‘효과가 없다’ 14.9%, ‘효과가 있다 45.2%, ‘잘 모르겠다’ 39.4%)가 나타났다. 이는 간부들이 그린캠프 운영은 물론 복무 부적응병사 관리를 위한 제도 자체를 신뢰하고 있음을 나타내고 있다.

4) 현역 복무 부적합처리 제도

가) 현역 복무 부적합처리 제도의 필요성 여부

(1) 병사들에게 복무 부적응 병사에 대한 군 복무 부적합처리 제도의 필요성을 묻는 질문(병사-31)에 대해 ‘필요 없다’는 응답이 11.7%, ‘필요하다’는 응답이 49.4%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 38.9%였다. 2006년도 실태조사

에서는 병사들의 68.6%가 복무 부적응으로 인한 의병전역제도가 필요하다고 응답하였다.

(2) 병사들에게 복무 부적응 병사에 대한 현역 복무 부적합 처리제도의 필요성에 대해 왜 ‘필요 없다’ 또는 ‘필요하다’를 선택했는지 그 이유를 기술(병사-32)하도록 하고 그 결과를 <표 3-5>에 제시하였다.

<표 3-5> 현역 복무 부적합처리 제도의 필요성에 대한 의견

구 분	‘필요 없다’는 이유	‘필요하다’는 이유
내 용	<ul style="list-style-type: none"> - 실효성 및 개선 미흡 - 제도의 역이용 및 악용 - 불공평 - 징집이 아닌 모병 필요 - 단순한 절차상의 제도 - 복무 부적합 조장 - 대체근무 적용 - 어려움 회피 - 의지의 차이 	<ul style="list-style-type: none"> - 사고 예방 - 전우들을 부담 및 위험으로부터 보호 - 부대 단결과 사기 유지 - 부대에 긍정적인 영향 - 군대의 신뢰 향상 - 어느 집단이나 부적응자가 존재 - 정상적인 생활이 불가능한 사람이 입대 - 복무 부적응 병사 관리에 과도한 노력 - 함께 생활하기 불안

(3) 간부들에게 복무 부적응병사에 대한 현역 복무 부적합처리 제도의 필요성을 묻는 질문(간부-32)에 대해 ‘필요 없다’는 응답이 3.2%, ‘필요하다’는 응답이 89.3%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 7.4%였다.

(4) 복무 부적응 병사에 대한 현역 복무 부적합처리 제도가 ‘필요하다’는 응답이 병사는 49.4%, 간부는 89.3%였다. 병사와 간부들 간에 40%라는 인식의 차이가 존재하지만, 이 정도면 제도의 필요성에 대해 모두 공감하고 있다고 볼 수 있다. 그렇지만 병사의 38.9%가 ‘잘 모르겠다’고 응답한 것은 이 제도의 취지를 제대로 이해하지 못해서인지, 아니면 반대 의견을 예들려 표현한 것인지 등에 대해서는 추가적인 연구가 필요하다

나) 현역 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성 여부

(1) 병사들에게 현역 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성을 묻는 질문(병사-33)에 대해 ‘공정하지 않다’는 응답이 20.4%, ‘공정하다’는 응답이 10.2%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 69.4%였다.

현역 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성에 대해 부정적인 응답(20.4%,

‘전혀 공정하지 않다’ + ‘거의 공정하지 않다’)이 계급별로 어떠한 차이가 있는지를 확인하기 위해 교차분석을 하였다. 분석결과, 부정적인 응답은 이병 14.3%, 일병 26.1%, 상병 22%, 병장 17.3%로 이병과 병장 집단이 일병과 상병 집단에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이는 이병 집단은 충분한 이해 및 경험 부족에서, 병장 집단은 전역준비에 따른 관심부족에서 기인한 결과인 것으로도 볼 수 있다.

(2) 간부들에게 현역 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성을 묻는 질문(간부-33)에 대해 ‘공정하지 않다’는 응답이 4.2%, ‘공정하다’는 응답이 74.5%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 21.4%였다.

(3) 현역 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성에 대해 ‘공정하다’는 응답이 병사는 10.2%밖에 안되는 반면, 간부는 74.5%나 되어 병사와 간부들 간에 대단히 큰 인식의 차이가 존재함을 나타내고 있다. 특히, 현역 복무 부적합 처리제도의 필요성을 묻는 질문(병사-31)에 병사들의 49.4%가 ‘필요하다’고 응답한 것은 많은 점을 시사하고 있다. 이는 많은 병사들이 제도의 필요성에는 공감하나, 제도 운영에 대해서는 만족하지 못하고 있다는 의미라고 볼 수 있다.

다) 현역 복무 부적합처리 제도가 지휘부담 해소에 도움 여부

간부들에게 현역 복무 부적합처리 제도가 지휘부담 해소에 얼마나 도움이 되느냐는 질문(간부-34)에 대해 ‘도움이 안된다’는 응답이 0.9%, ‘도움이 된다’는 응답이 90.0%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 9.1%였다.

간부들은 현역 복무 부적합처리 제도가 복무 부적응병사 관리제도(도움·배려 병사제도, 전문상담관제도, 그린캠프제도, 복무 부적합처리 제도) 중 지휘부담 해소에 가장 많은 도움을 주는 제도로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 현역 복무 부적응 병사 처리제도가 복무 부적응 병사들을 곧바로 전역 조치할 수 있는 제도인 반면, 다른 제도들은 복무 부적응 병사들이 군에 복무해야 하고 이들을 관리하기 위해 많은 노력이 필요하기 때문인 것으로 판단된다.

라) 병사의 현역 복무 부적합처리가 필요했으나, 상급지휘관에게 보고하기를 꺼렸던 경험

(1) 간부들에게 병사들의 현역 복무 부적합처리가 필요하다고 판단되었지만, 상급지휘관에게 보고하기를 꺼렸던 적이 있는가를 묻는 질문(간부-3

5)에 대해 ‘없었다’는 응답이 78.0%, ‘있었다’는 응답이 6.1%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 15.9%였다. 2006년도 실태조사에서는 간부들의 25.6%가 병사의 복무 부적합 처리가 필요하다고 판단되었지만, 상급지휘관에게 보고하기를 꺼렸던 적이 있다고 응답하였다.

(2) 또한, 간부들에게 병사의 현역 복무 부적합처리가 필요하다고 판단되었지만, 상급지휘관에게 보고하기를 ‘꺼렸던 적이 있다’면 그 이유를 묻는 질문(간부-36)에 대해 40명 응답하였으며 일부 복수응답을 하였다. 상급지휘관에게 보고를 꺼렸던 이유를 부대 적응을 위한 병사 자신의 노력이 우선 필요(32.6%), 제도적 미비로 인해 전역이 거의 불가능(26.1%), 부대기강에 미치는 부정적인 영향(23.9%), 근무평정 불이익 우려(13.0%) 순으로 응답하였다. 2006년도 실태조사에서는 부대 적응을 위한 병사 자신의 노력이 우선 필요, 제도적 미비로 인해 전역이 거의 불가능, 부대 기강에 미치는 부정적인 영향, 근무평정 불이익 우려 등의 순으로 응답하였다.

(3) 병사들의 현역 복무 부적합처리를 상급지휘관에게 보고하기를 꺼렸던 적이 있다는 응답이 2006년도의 25.6%에 비해 현저히 감소(6.1%)하였지만, 아직도 이러한 관행이 남아있다는 것을 알 수 있다. 복무 부적응 병사 문제는 적시적인 조치가 필요한 만큼 보고지연으로 인해 부정적인 문제가 발생 및 확산되지 않도록 적극적인 대책이 필요하다.

또한, 2006년도에 비해 제도가 발전되고 상황이 변화되었음도 불구하고 상급관에게 보고를 꺼렸던 이유에 대해 동일한 응답 결과가 나타났다. 이는 일부 부대의 조직문화, 간부들의 관행과 의식이 바뀌지 않아서 나타난 결과로 추정된다.

마) 현역 복무 부적응 및 정신장애와 군 복무의 인과관계를 밝히기 어렵다는 견해에 대한 의견

간부들에게 복무 부적응 병사의 전역 심사과정에서 부적응 및 정신장애와 군 복무의 인과관계를 밝히기 어렵다는 견해에 대해 어떻게 생각하느냐는 질문(간부-37)에 대해 ‘동의하지 않는다’는 응답이 22.9%, ‘동의 한다’는 응답이 45.2%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 31.9%였다. 복무 부적응 병사의 부적응 및 정신장애와 군 복무의 인과관계를 밝히기 어렵다는 의견에 ‘동의 한다’는 응답(45.2%)이 ‘동의하지 않는다’는 응답(22.9%)의 2배나 되는 것으로 나타났다. 이는 간부들이 병사들의 복무 부적응 원인을 ‘개인문제 때문이다’라고 인식해 왔던 것과 같은 맥락인 것으로 판단된다.

바) 심리적 부적응으로 인한 전역제도에 대한 의견

간부들에게 신체적 질병이나 장애뿐만 아니라 심리적 부적응으로 인한 전역제도에 대한 생각을 묻는 질문(간부-38)에 대해 ‘필요 없다’는 응답이 4.8%, ‘필요하다’는 응답이 81.3%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 13.8%였다. 2006년도 실태조사에서는 간부들의 85.1%가 심리적 부적응으로 인한 전역제도가 필요하다고 응답하였다. 심리적 부적응으로 인한 전역제도가 ‘필요하다’는 응답이 81.3%나 되는 것은 간부들이 가장 많이 접하는 복무 부적응 병사의 유형(간부-7)이 ‘정신질환이나 성격문제를 가진 병사’라는 점과도 맥을 같이 한다.

5) 병무청 징병검사제도

가) 병무청 징병검사의 공정성 여부

(1) 병사들에게 병무청 징병검사제도의 공정성에 대한 질문(병사-34)에 대해 ‘공정하지 않다’는 응답이 22.4%, ‘공정하다’는 응답이 12.6%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 55.0%였다. 병무청 징병검사제도의 공정성에 대한 부정적인 응답(22.4%, ‘전혀 공정하지 않다’+‘거의 공정하지 않다’)이 계급별로 어떠한 차이가 있는지를 확인하기 위해 교차분석을 하였다.

분석결과, 부정적인 응답은 이병 38.5%, 일병 32.1%, 상병 31.7%, 병장 28%로 이병집단이 가장 높고 병장집단이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 징병검사가 이병집단이 가장 최근에 경험 또는 가장 중요한 관심사였던 반면, 병장집단에게는 시간도 오래 경과되고 관심도 적었던 데에 기인한 것으로 추정할 수 있다.

(2) 또한, 병사들에게 병무청 징병검사제도가 ‘공정하지 않다’고 느낀 이유에 대한 질문(병사-35)에 대해 123명이 응답하였으며 일부 복수응답을 하였다. 공정하지 않은 이유에 대해 친구 또는 주변 사람들의 경험담(58.4%), 본인이 직접경험(21.2%), 언론보도(13.1%) 순으로 응답하였다. 기타 의견으로는 친분과 피병으로 공익 및 면제받는 사람이 다수, 많은 인원을 대충 대충 검사, 일상생활이 불편한 사람들이 입대 등을 제시하였다.

(3) 병무청 징병검사제도가 ‘공정하지 않다’는 응답(22.4%)이 ‘공정하다’는 응답(12.6%)의 2배에 달하는 것으로 나타났다. 즉, 병사 5명 중 1명 이상이 병무청의 징병검사제도가 ‘공정하지 않다’고 인식하고 있다는 것이다. 그리고 ‘공정하지 않다’는 가장 큰 이유가 친구 또는 주변 사람들의 경험담

이 58.4%이고, 본인의 직접 경험도 21.2%나 되는 것으로 응답하였다.

나) 병무청 징병검사제도의 신뢰도 여부

(1) 간부들에게 병무청 징병검사제도의 신뢰도에 대한 질문(간부-39)에 대해 ‘신뢰하지 않는다’는 응답이 26.7%, ‘신뢰 한다’는 응답이 40.9%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 32.4%였다. 병무청 징병검사제도의 신뢰도에 대한 부정적인 응답(26.7%, ‘전혀 신뢰하지 않는다’+ ‘거의 신뢰하지 않는다’)이 신 분별로 어떠한 차이가 있는지를 확인하기 위해 교차분석을 하였다.

분석결과, 부정적인 응답은 부사관 26.3%, 중대장 24.3%, 대대장 33.4%로 대대장집단이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 복무 부적응병사 문제로 인한 지휘 부담이 응답에 영향을 미친 것으로 추정해 볼 수 있다.

(2) 또한, 간부들에게 병무청 징병검사제도를 ‘신뢰하지 않는다’고 생각한 이유를 묻는 질문(간부-40)에 대해 104명이 응답하였다. 신뢰하지 않은 이유에 대해 선별의 문제(복무 부적응자의 다수 입영) (80.7%), 주변 사람들의 경험담(6.4%), 언론보도(0.9%) 순으로 응답하였다.

(3) 간부들은 병사들과 달리 병무청 징병검사제도를 ‘신뢰 한다’는 응답(40.9%)이 ‘신뢰하지 않는다’는 응답(26.7%)보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 그렇지만 이는 간부 3명 중 1명은 병무청의 징병검사제도를 신뢰하지 않는다는 의미이기도 하다. 그리고 신뢰하지 않는 가장 큰 이유로 80.7%가 선별의 문제 즉, 현역 복무 부적합자의 다수가 입영한다는 점이 간부들의 응답에 큰 영향을 미쳤음을 알 수 있다.

다) 병무청 징병검사 시 인성검사에 소요되는 시간의 적절성

병사들에게 병무청 징병검사제도 시 인성검사에 소요되는 시간의 정도에 대한 질문(병사-36)에 대해 ‘시간이 없다’는 응답이 12.1%, ‘시간이 많았다’는 응답이 34.9%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 53.0%였다. 인성검사의 소요시간에 대해 ‘시간이 많았다’는 응답(34.9%)이 ‘시간이 없다’는 응답(12.1%)보다 3배 정도 많은 것으로 나타났다. 이는 인성검사 시간이 크게 부족하지 않다는 의미이기도 하다.

라) 병무청 징병검사제도 중 개선이 필요한 분야

간부들에게 병무청 징병검사제도 중 개선이 필요한 분야를 묻는 질문(간부

-41)에 적성검사(군 복무 적성분류)(45.6%), 심리검사(40.7%), 신체검사(신체등급 판정)(13.7%) 순으로 응답하였다. 징병검사 중 개선이 필요한 분야가 적성검사와 심리검사인 것으로 응답하였다. 이는 복무 부적응 병사 문제 관련 이들 분야에 대한 관심과 비중이 높아지는 것으로 이해할 수 있다

마. 지휘관의 애로사항 (중대장, 대대장)

1) 지휘관으로서 어려움의 정도

지휘관들에게 지휘관으로서 어려움이 있는지를 묻는 질문(간부-42)에 대해 ‘어려움이 없다’는 응답이 47.8%, ‘어려움이 있다’는 응답이 18.6%, ‘그저 그렇다’는 응답이 33.6%였다. 2006년도 실태조사에서는 지휘관의 69%가 지휘관으로서 ‘어려움이 있다’고 응답하였다.

지휘관들에 대한 설문은 사전에 이메일을 이용하여 설문지를 배포하고 사단에서 회수 및 종합하여 연구원들에게 제출하였다. 이러한 간접설문 방식은 설문서를 종합하는 사단 관계관이 설문내용을 확인할 수 있다는 점 때문에 직접설문 방식보다 솔직한 표현들이 많이 부족할 것으로 판단하였다. 그럼에도 불구하고 지휘관으로서 ‘어려움이 있다’는 응답이 18.6%나 되었다. 2006년도에 ‘어려움이 있다’는 응답이 69%였던 점을 감안하면 당시와 응답방식이 달라졌다고는 하더라도 적어도 이(18.6%)보다는 많은 지휘관들이 어려움을 겪고 있을 것으로 판단된다.

지휘관으로서 ‘어려움이 있다’는 응답(18.6%, ‘상당히 많다’+‘매우 많다’)이 직책별로 어떠한 차이가 있는지를 확인하기 위해 교차분석을 하였다. 분석결과, 어려움이 있다는 응답이 중대장 21.7%, 대대장 12.8%로 중대장집단의 어려움이 많은 것으로 나타났다. 이는 중대장 집단이 대대장 집단에 비해 군 생활의 경험이 부족한데다 복무 부적응 병사들을 직접 관리해야 하는데 따른 부담감 등에 그 원인이 있는 것으로 추정된다.

2) 지휘관이 어려운 이유

지휘관들에게 지휘관으로서 ‘어려움이 있다’면 그 이유가 무엇인지를 묻는 질문(간부-43)에 대해 31명이 응답하였으며 일부 복수응답을 하였다. 지휘관이 어려운 이유에 대해 복무 부적응병사들의 관리에서 오는 스트레스(59.5%), 과도한 업무(11.9%), 근무평정의 어려움이나 진급 문제(9.5%), 가족과

계속 별거(7.1%), 상급자와의 갈등(4.8%), 신체적 질병(2.4%) 순으로 응답하였다.

2006년도 실태조사에서는 지휘관들이 과도한 업무(26%), 부적응 병사들의 관리에서 오는 스트레스(25%), 상급자와의 갈등(20%), 근무평정의 어려움이나 진급 문제, 가족과 계속 별거 등의 순으로 응답하였다.

지휘관이 어려운 이유에 대해 복무 부적응병사들의 관리에서 오는 스트레스(2006년도 25% → 2016년도 59.5%)는 증가하고, 과도한 업무(2006년도 26% → 2016년도 11.9%)에 대한 부담은 감소되었다. 이는 2006년도에 비해 업무 부담은 줄어든 반면, 복무 부적응병사들의 관리에서 오는 스트레스와 지휘 부담이 대폭 증가했다는 의미이다.

3) 지휘관으로써 가장 부담이 되는 분야

지휘관들에게 지휘관으로서 가장 부담이 되는 분야를 묻는 질문(간부-44)에 대해 도움·배려병사의 선정 및 관리(51.3%), 부대관리(39.8%), 군사대비태세 확립(4.4%), 교육훈련 준비 및 실시(4.4%) 순으로 응답하였다.

지휘관으로서 가장 부담이 되는 분야 중 도움·배려병사의 선정 및 관리, 부대관리가 전체 응답 비중의 91%가 넘는 것으로 나타났다. 반면, 지휘관으로써 가장 중요한 임무인 군사대비태세의 확립과 교육훈련이 부담이 된다는 응답은 9%도 채 안되는 것으로 나타났다. 이는 복무 부적응병사 문제를 제대로 해결하지 않고서는 정상적인 전투임무 수행이 어렵다는 것을 보여주고 있다.

4) 지휘의 어려움 해소를 위한 전문가 심리상담에 대한 의견

지휘관들에게 지휘에 어려움이 있을 때 전문가에게 심리상담을 받는 것에 대한 생각을 묻는 질문(간부-45)에 대해 ‘부정적이다’는 응답이 14.2%, ‘긍정적이다’는 응답이 67.2%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 18.6%였다. 2006년도 실태조사에서는 지휘관들의 69%가 전문가에서 심리상담을 받는 것을 긍정적이라고 응답하였다.

지휘에 어려움이 있을 때 전문가에게 심리상담을 받는 것에 대한 긍정적인 응답이 2006년도와 비슷한 수준인 것으로 나타났다. 이는 대부분의 지휘관들이 열린 사고와 자세를 가지고 있지만, 아직도 일부 지휘관들은 심리상담에 많은 부담을 가지고 있음을 보여주고 있다.

5) 지휘 곤란 해결에 필요한 도움

지휘관들에게 지휘 곤란을 해결하기 위해 어떤 도움이 필요하다고 생각하느냐는 질문(간부-46)에 대해 스트레스 관리 프로그램(30.8%), 부적응 병사 식별 및 관리방법에 대한 교육(26.2%), 상담교육(20.8%), 리더십 교육(10.0%) 순으로 응답하였다. 2006년도 실태조사에서는 스트레스 관리 프로그램(37.1%), 부적응 병사 식별 및 관리방법에 대한 교육(22.4%) 리더십 교육(18.4%), 상담교육(15.2%) 순으로 응답하였다.

지휘 곤란을 해결할 수 있는 도움에 대한 응답은 2006년도와 결과는 동일하지만, 복무 부적응병사 식별 및 관리방법에 대한 교육과 상담교육에 대한 응답이 다소 높아진 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 복무 부적응 병사를 관리하기 위한 현실적 필요에서 도출된 결과로 해석이 된다.

바. 상관분석

병사들이 입대 전에 군대에 대해 가지고 있던 이미지, 군 생활에 대한 의미, 군 생활이 어려운 이유, 군내 도움요청 의사, 부당한 대우 경험 및 영향 정도, 선임병·지휘관의 은근한 압력, 부대조치의 효과성, 학력, 계급 간에 어떠한 상관관계가 있는지를 확인하기 위해 Pearson의 상관관계분석을 하였다. 상관관계분석을 위한 변수는 2006년 실태조사와 동일한 변수로 구성하였으며, 변수에 대한 설명과 설문문항은 <표 3-6>과 같다.

<표 3-6> 변수 이름과 설명, 설문 문항의 구성

변수 이름	변수 설명	설문 문항
군대 이미지	입대 전 군대에 대해 가지고 있던 이미지 (낮을수록 나쁨, 높을수록 좋음)	병사-1
군 생활의 의미	군 생활이 본인에게 어떤 의미인지 여부 (낮을수록 의미 없음, 높을수록 의미 있음)	병사-2
부적응 이유	본인이 군 생활에 조금이라도 어려움을 겪는 이유 (낮을수록 군대 때문, 높을수록 개인문제 때문)	병사-9
도움요청 의사	군 생활에 어려움을 겪을 경우 지휘관이나 부대에 도움을 요청할 의사 여부	병사-11
부당한 대우 목격 및 경험	- 주변에 부당한 대우를 받는 전우의 목격 여부 - 본인이 부당한 대우를 경험한 적이 있는가 여부	병사-20, 22
영향 정도	- 다른 전우의 부당한 대우를 목격한 영향 - 본인이 경험한 부당한 대우가 미친 영향	병사-21, 23

은근한 압력	- 선임병, 지휘관의 은근한 압력이 미친 영향 - 선임병, 지휘관의 부당한 명령을 경험한 정도	병사-16, 17
부대조치의 효과성	군 생활 어려움 보고 시 부대 조치의 효과성 여부 (낮을수록 효과 없음, 높을수록 효과 있음)	병사-18
학 력	병사들의 학력	병사-37
계 급	병사들의 계급	병사-38

상관관계분석은 하나의 변수가 다른 변수와 관련성이 있는지 여부와 관련성이 있다면 어느 정도의 관련성을 보유하고 있는지를 알아보고자 할 때 사용하는 분석방법이다. 상관관계의 강도를 나타내는 것이 상관계수(r)이고, -1에서 +1 사이의 값을 갖게 된다. - 값은 부적인 상관관계를, + 값은 정적인 상관관계를 의미한다. r 값이 1에 가까울수록 강한 상관관계가 있음을 의미하고 0에 가까울수록 상관관계가 약한 것을 의미한다.

일반적으로 상관계수의 절대값이 .2 이하이면 상관관계가 없거나 무시해도 좋은 수준이다. .4 정도이면 약한 상관관계가 있고 .6 이상이면 강한 상관관계가 있다고 볼 수 있다. 각 변수 간 관련성 여부는 아래와 같으며, 이를 확인하기 위한 상관분석 결과는 <표 3-7>과 같다.

<표 3-7> 상관분석 결과

<ol style="list-style-type: none"> 1. 입대 전 군대에 대해 가지고 있던 이미지가 좋을수록 군 생활이 본인에게 의미 있다는 응답이 더 높았다. 2. 군 생활이 의미가 있거나, 군 복무 부적응 이유가 개인문제 때문이라는 응답이 높을수록 군 생활에 어려움이 발생하면 도움을 요청할 의사가 많고, 부대조치의 효과를 더 신뢰하는 것으로 응답하였다. 반면, 부당한 대우를 목격하거나 자신이 부당한 대우를 당한 경험이 적어지고, 선임병이나 지휘관의 은근한 압력이 본인에게 미치는 영향이 낮아지는 것으로 응답하였다. 3. 전우의 부당한 대우를 목격하거나 자신이 부당한 대우를 많이 경험할수록 본인에게 미치는 영향이 많았고, 선임병이나 지휘관의 명령에는 복종하더라도 내용에는 동의하기 어려운 경우가 많다고 응답하였다. 반면, 군 생활의 의미는 낮아지고 군 생활에 어려움을 겪는 이유가 군대 때문이며, 부대조치의 효과를 신뢰하지 않는 것으로 응답하였다. 4. 부대조치의 효과가 높을수록 군 생활의 의미가 높아지고, 군 생활에 어려움을 겪는 이유가 개인문제 때문이며, 군 생활에 어려움이 발생하면 도움을 요청할 의사가 많은 것으로 응답하였다. 반면, 부당한 대우를 목격하거나 자신이 당한 경험이 적어지며, 선임병이나 지휘관의 은근한 압력이 본인에게 미치는 영향이 낮아지는 것으로 응답하였다.
--

1) 입대 전 군대에 대해 갖고 있던 이미지와 변수들의 상관관계

입대 전 군대에 대해 갖고 있던 이미지는 군 생활의 의미($r = .291$), 부적응 이유($r = .157$), 도움요청 의사($r = .170$), 부대조치의 효과성($r = .191$)과는 약한 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 은근한 압력($r = -.176$), 부당한 대우 목적 및 경험($r = -.11$)과는 약한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도 실태조사에서는 입대 전 군대에 대해 갖고 있던 이미지가 군 생활의 의미($r = .31$), 부적응 이유($r = .19$), 도움요청 의사($r = .23$), 부대조치의 효과성($r = .23$)과는 약한 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 은근한 압력($r = -.23$), 부당한 대우 목적 및 경험($r = -.27$), 영향 정도($r = -.21$)와는 약한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도에 비해 입대 전 군대에 대해 갖고 있던 이미지와 영향 정도가 상관관계가 없는 것으로 나타났고, 부당한 대우 목적 및 경험의 상관관계가 낮아지는 등 일부 변수들의 상관관계가 다소 차이가 나는 점 외에는 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다.

이러한 결과는 입대 전 군대 이미지가 중요한 변수임을 알 수 있으며, 입대 전 군대 이미지와 군 생활의 의미는 군 부적응 문제에 대한 긍정적인 개입의 가능성을 시사하므로 추후 더 많은 연구가 필요하다고 판단된다.

2) 군 생활의 의미와 변수들의 상관관계

군 생활의 의미는 군대 이미지($r = .291$), 부적응 이유($r = .39$), 도움요청 의사($r = .46$), 부대조치의 효과성($r = .394$), 계급($r = .155$)과는 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 부당한 대우의 목적 및 경험($r = -.308$), 은근한 압력($r = -.299$), 영향 정도($r = -.169$)와는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도 실태조사에서는 군 생활의 의미가 군대 이미지($r = .31$), 부적응 이유($r = .34$), 도움요청 의사($r = .30$), 부대조치의 효과성($r = .32$)과는 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 부당한 대우의 목적 및 경험($r = -.38$), 은근한 압력($r = -.23$), 영향 정도($r = -.25$)와는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도에 비해 군 생활의 의미와 계급이 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 도움요청 의사와 상관관계가 높아지는 등 일부 변수들의 상관관계가 다소 차이가 나는 점 외에는 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다.

3) 부적응 이유와 변수들의 상관관계

부적응 이유는 군대 이미지($r = .157$), 군 생활의 의미($r = .390$), 도움요청 의사($r = .297$), 부대조치의 효과성($r = .366$)과는 정(+의 상관관계가 있는 반면, 부당한 대우 목적 및 경험($r = -.374$), 영향 정도($r = -.262$), 은근한 압력($r = -.255$)과는 부(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 2006년도 실태조사에서는 부적응 이유가 군대 이미지($r = .19$), 군 생활의 의미($r = .34$), 도움요청 의사($r = .27$), 부대조치의 효과성($r = .33$)과는 정(+의 상관관계가 있는 반면, 부당한 대우 목적 및 경험($r = -.41$), 영향 정도($r = -.34$), 은근한 압력($r = -.29$)과는 부(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도에 비해 부적응 이유와 영향 정도의 상관관계가 높아지는 등 일부 변수들의 상관관계가 다소 차이가 나는 점 외에는 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다.

4) 도움요청 의사와 변수들의 상관관계

도움요청 의사는 군대 이미지($r = .170$), 군 생활의 의미($r = .46$), 부적응 이유($r = .297$), 부대조치의 효과성($r = .512$)과는 정(+의 상관관계가 있는 반면, 부당한 대우($r = -.356$), 은근한 압력($r = -.292$)과는 부(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 2006년도 실태조사에서는 도움 요청 의사가 군대 이미지($r = .23$), 군 생활의 의미($r = .30$), 부적응 이유($r = .27$), 부대조치의 효과성($r = .52$)과는 정(+의 상관관계가 있는 반면, 부당한 대우 목적 및 경험($r = -.34$), 영향 정도($r = -.25$), 은근한 압력($r = -.25$)과는 부(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 2006년도에 비해 도움요청 의사와 영향 정도가 상관관계가 없는 것으로 나타났고, 군 생활의 의미와 상관관계가 높아지는 등 일부 변수들의 상관관계가 다소 차이가 나는 점 외에는 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다.

5) 부당한 대우 목적 및 경험과 변수들의 상관관계

부당한 대우 목적 및 경험은 영향 정도($r = .646$), 은근한 압력($r = .573$)과는 강한 정(+의 상관관계가 있는 반면, 군 생활의 의미($r = -.308$), 부적응 이유($r = -.374$), 도움요청 의사($r = -.356$), 부대조치의 효과성($r = -.492$)과는 강한 부(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도 실태조사에서는 부당한 대우 목격 및 경험이 영향 정도($r = .66$), 은근한 압력($r = .52$)과는 강한 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 군대 이미지($r = -.27$), 군 생활의 의미($r = -.38$), 부적응 이유($r = -.41$), 도움요청 의사($r = -.34$), 부대조치의 효과성($r = -.42$)과는 강한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 2006년도에 비해 부당한 대우 목격 및 경험과 군대 이미지와의 상관관계가 낮아지는 등 일부 변수들의 상관관계가 다소 차이가 나는 점 외에는 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다.

6) 영향 정도와 변수들의 상관관계

영향 정도는 부당한 대우 목격 및 경험($r = .646$), 은근한 압력($r = .573$)과는 강한 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 군 생활의 의미($r = -.169$), 부적응 이유($r = -.262$), 부대조치의 효과성($r = -.429$)과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 2006년도 실태조사에서는 영향 정도가 부당한 대우 목격 및 경험($r = .66$), 은근한 압력($r = .49$)과는 강한 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 군대 이미지($r = -.21$), 군 생활의 의미($r = -.25$), 부적응 이유($r = -.34$), 부대조치의 효과성($r = -.32$)과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도에 비해 영향 정도와 군대 이미지가 상관관계가 없는 것으로 나타났고, 부대조치의 효과성의 상관관계가 높아지는 등 일부 변수들의 상관관계가 다소 차이가 나는 점 외에는 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다.

7) 은근한 압력과 변수들의 상관관계

은근한 압력은 부당한 대우 목격 및 경험($r = .573$), 영향 정도($r = .447$)과는 강한 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 군대 이미지($r = -.176$), 군 생활의 의미($r = -.299$), 부적응 이유($r = -.255$), 도움요청 의사($r = -.292$), 부대조치의 효과성($r = -.386$)과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도 실태조사에서는 은근한 압력이 부당한 대우 목격 및 경험($r = .52$), 영향 정도($r = .49$)과는 강한 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 군대 이미지($r = -.23$), 군 생활의 의미($r = -.23$), 부적응 이유($r = -.29$), 도움요청 의사($r = -.25$), 부대조치의 효과성($r = -.34$)과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 2006년도에 비해 은근한 압력과 군 생활의 의미가 상관관계가 낮아지는 등 일부 변수들의 상관관계가 다소 차이가 나는 점 외에는 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다. 2006년도에 비해 은근한 압력과 군 생활의

의미가 상관관계가 낮아지는 등 일부 변수들의 상관관계가 다소 차이가 나는 점 외에는 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다.

8) 부대 조치의 효과성과 변수들의 상관관계

부대조치의 효과성은 군대 이미지($r = .191$), 군 생활의 의미($r = .394$), 부적응 이유($r = .366$), 도움요청 의사($r = .512$)와는 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 부당한 대우 목적 및 경험($r = -.429$), 영향 정도($r = -.290$), 은근한 압력($r = -.386$)과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도 실태조사에서는 부대조치의 효과성이 군대 이미지($r = .23$), 군 생활의 의미($r = .32$), 부적응 이유($r = .33$), 도움요청 의사($r = .52$)와는 정(+)의 상관관계가 있는 반면, 부당한 대우 목적 및 경험($r = -.42$), 영향 정도($r = -.32$), 은근한 압력($r = -.34$)과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2006년도에 비해 부대조치의 효과성과 군 생활의 의미가 상관관계가 낮아지는 등 일부 변수들의 상관관계가 다소 차이가 나는 점 외에는 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다. 변수간 상관관계 분석결과는 <표 3-8>에 제시된 바와 같다.

<표 3-8> 변수 간 상관관계 분석결과

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 군대 이미지	1									
2. 군 생활의 의미	.291**	1								
3. 부적응 이유	.157**	.390**	1							
4. 도움요청 의사	.170**	.460**	.297**	1						
5. 부당한 대우 목적 및 경험	-.110*	-.308**	-.374**	-.356**	1					
6. 영향 정도	-.075	-.169*	-.262**	-.170	.646**	1				
7. 은근한 압력	-.176**	-.299**	-.255**	-.292**	.573**	.447**	1			
8. 부대조치의 효과성	.191**	.394**	.366**	.512**	-.429**	-.290**	-.386**	1		
9. 학 력	.06	.020	-.097	.047	.076	.045	.062	-.041	1	
10. 계 급	.022	.155**	-.013	-.066	.105	-.041	.084	.049	-.085	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, 대각선의 ()는 신뢰도 지수(Cronbach's α 값)



제4장 현행 입영제도 적용실태 및 문제점

1. 병역제도 개관

가. 병역제도의 개념과 특성

병역이란 국가의 군사력을 구성하는데 필요한 병원을 획득·유지하기 위한 인적부담으로서, 모든 국민이 국가에 충성을 다하고 몸과 마음을 바쳐 국토 방위의 의무를 충실히 수행하는 것을 말한다. 넓은 의미에서 병역의 개념은 “국가의 국방력 구성을 위한 국민의 인적부담”이지만 좁은 의미로는 “국가의 복무명령이 있는 경우에 국민이 군의 구성원으로 군에 복무할 의무”로 정의할 수 있다.

병역에 관한 가장 폭넓은 정의는 국가안보 차원에서 병역을 볼 경우로서, “비군사 분야에서 국가와 사회발전을 위한 봉사활동”도 병역으로 포함하고 있다(민진, 2005). 따라서, 병역은 국가목표 달성을 위하여 국민에게 정해진 기간 동안 군에 복무토록 하는 것이며, 이를 제도로 정립시킨 병역제도란 병역을 위해 “여러가지 방법에 의하여 군사력을 구성하는데 필요한 병력을 충원하기 위한 제도”를 의미한다(김두성, 2003).

병역제도의 목표는 군이 필요로 하는 병력을 적시에 충원하여 줌으로써 전투력을 극대화하는데 있다. 병역제도는 병력의 획득 뿐만 아니라 사회제도 전반을 유지하는 제반 제도와 직접 또는 간접적으로 연계되어 있기 때문에 비단 국방과 군사분야에만 국한되지 않는 전국가적 관심사항이 되고 있다.

그런데, 병역제도는 국가의 지정학적인 여건, 당면한 안보상의 위협, 가상적국의 동향, 정치·경제·사회·문화적 여건, 국민의 의식수준 등을 고려하여 가장 합리적인 제도가 채택되고 적용된다. 현대국가에서는 영토와 주권을 수호하기 위한 군사력의 건설 및 유지를 위해 자국의 실정에 적합한 병역제도를 발전시키고 있다.

국가 차원에서 병역을 포함한 군사문제는 외부세력 침입에 대비하기 위한 도구 또는 자국의 세력을 확장하기 위한 수단으로서 가장 중요한 지위를 차지하고 있다. 국민개병제를 채택하고 있는 한국의 병역제도는 남북분단의 특수한 상황과 정치·사회적 요구에 의해 지속적으로 발전되어 왔다.

병역제도의 특성은 일신전속성(一身專屬性), 일반성, 윤리성, 민주성, 존엄성으로 대별된다(김문성, 1989). 첫째, 일신전속성이란 병역의무가 개인에게 주어진 의무이기 때문에 다른 사람에게 양도하거나 이전할 수 없으며, 타인이 대신하여 입영 또는 복무하거나 병역의무 자체를 경제적 부담으로 대체할 수 없다는 것이다. 둘째, 일정한 연령에 달하고 법령상 제한을 받지 않는

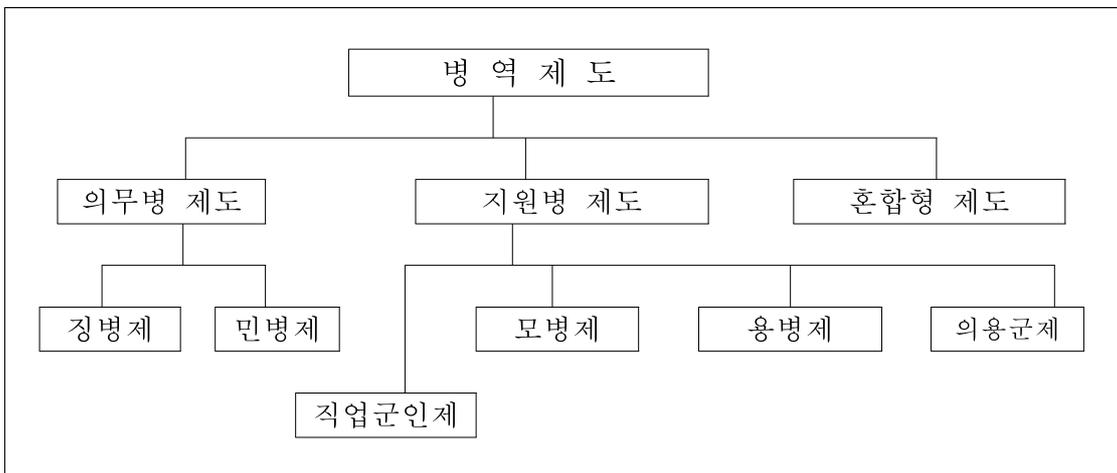
한 모든 국민에게 부과되는 의무라는 일반성의 특성을 갖는다. 셋째, 병역은 헌법과 법률, 명령 등에 의해 개인에게 부과되는 의무로서, 현실적으로는 개인의 자유를 제한하고 있지만 고도의 윤리성이 요구되는 특성을 지니고 있다. 즉, 국가에 의해 제한되는 개인의사의 크기 보다 국가를 위한 공헌의 비중이 더 크다는 고도의 윤리성이 요구되는 특성을 갖고 있다.

넷째, 민주성이란 병역의무는 국가와 민족을 위한 희생이기도 하지만 궁극적으로는 개인을 위한 책임과 의무이며, 이는 주인의식에 기초한 민주적 주체의식의 표현이기 때문에 국가 또한 개인이 병역의무 이행에 대한 보람을 느낄 수 있도록 상대적인 이익의 부여가 요구되고 있다. 다섯째, 존엄성이란 기본적으로 병역을 국민의 의무로 존중하고, 각종 법령을 위반한 범죄자에 대해서는 병역의무에 참여시키지 않을 정도로 신성하게 취급되고 있다.

나. 병역제도의 유형

병역제도의 유형은 병력을 충원하는 수단을 사용함에 있어 법적인 강제가 수반되는 정도에 따라 의무병 제도와 지원병 제도, 혼합형 제도로 대별된다. 의무병 제도란 국가 구성원인 국민 모두가 국가를 방위해야 한다는 개념하에 국가가 개인의 의사와 상관없이 국민에게 병역에 복무할 의무를 부과하는 제도이며, 지원병 제도는 개인의 자유의사에 따라 국가와의 계약에 의해 병역에 복무하게 하는 제도이다. 혼합형 제도란 의무병 제도와 지원병 제도를 적절한 비율로 혼합하여 적용하는 제도이다(오동열, 1990). 병역제도의 유형을 정리하면 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 병역제도의 유형



출처 : 김두성, 『한국병역제도론』 (대전 : 제일사, 2003), p.21의 내용을 재구성.

첫째, 의무병 제도는 징병제와 민병제로 구분된다. 징병제란 모든 국민이 국방의 의무를 이행해야 한다는 국민개병주의에 입각하여 평시에 국토방위에 필요한 자원을 징집하여 교육훈련 및 전투기술을 숙달시켜 법률이 정한 일정한 기간을 현역으로 복무하게 한 다음, 전역 이후에는 예비역으로 확보하여 전쟁 또는 국가비상사태를 포함한 유사시에 소집하여 충원하는 제도로서, 한국, 이스라엘, 베트남, 브라질 등의 국가에서 채택하고 있다.

민병제는 국민개병주의에 기초한 것은 동일하지만 지휘관(자) 임무를 수행하는 간부는 지원자로 편성한 상태에서, 모든 국민이 단기간의 군사훈련을 통해 기본적인 전술전기를 체득한 후에, 평상시에는 군부대에서 복무하지 않고 생업에 종사하면서 매년 정해진 기간의 군사교육을 통해 전투기술을 유지시키다가 유사시에 동원소집되어 전시체제로 편성되는 제도로서, 스위스와 스웨덴 등의 국가에서 채택하고 있다.

둘째, 지원병 제도는 직업군인제와 모병제, 용병제, 의용군제로 구분된다. 직업군인제란 군 간부로서의 역할을 희망하는 일반국민을 대상으로 스스로 지원하여 복무할 수 있도록 국가에서 선발에 따른 균등한 기회를 보장하고, 선발된 개인에 대해 전문직업군인의 신분보장을 위한 보수를 지급하여 보람 있는 직업으로 인식할 수 있는 제도적 근거를 마련하여 시행하는 제도로서, 대부분의 국가들은 직업군인제를 채택하고 있다.

모병제는 개인의 자유로운 의사에 기초한 희망에 따라 육·해·공군과 해병대에 지원하여 복무하는 제도로서, 일반사회의 직종이 다양화되고 대학 전공교육의 폭이 넓어지고 있는 현실, 군에서 소요되는 인력이 고도의 전문지식과 숙련된 기술을 요구하는 추세에 따라 선호도가 증가하고 있으며, 앞으로도 점진적으로 증가될 것으로 예상된다.¹⁷⁾

용병제란 계약관계에 의해 군인을 고용하는 제도로서, 국가가 개인에게 일정한 기간의 복무를 요구하면서 그 반대급부로 보수와 후생 등을 제공할 것을 제시하면, 개인은 군 복무에 따른 경제적 이익과 타산을 고려하여 계약을 통해 군 복무를 이행하는 제도이다. 현대국가에서 자국의 안보와 국방을 용병에게 의존하는 국가는 없지만, 지금도 프랑스에서는 소규모 외인부대가 운

17) 의무병 제도와 대표적인 병역제도인 징병제는 전 국민의 공평한 병역의무 이행에 따른 준엄성이 확보되어 신성한 병역의무로 인식됨은 물론, '내 나라를 내가 지킨다'는 주인의식과 민주시민으로서의 당연한 의무의 실천과 함께 위화감이 없는 상태에서 군의 단결유지가 용이하고, 대량의 병역자원 확보에 따른 예비군 확보 및 동원태세 유지가 용이한 반면, 제도를 악용하는 경우 불신이 증가되고, 개인차가 고려되지 않는데 따른 병역에 대한 부담 증대, 숙련병의 확보 제한, 징집인원 과다에 따른 수급불균형 등의 단점이 있다. 한편 지원병 제도의 대표적인 병역제도인 모병제는 국민의 부담이 경감되고, 군에서 필요한 특정분야의 숙련병을 적기에 확보할 수 있으며, 개인의 자유의사에 따라 병역을 선택하는데서 오는 동기유발과 함께 민주시민으로서 누구나 선택권을 갖는다는 자유민주주의 원리에 부합하는 장점이 있지만, 유사시에 대비한 적정규모의 예비전력 확보의 곤란, 병역의무에 대한 사명감 저하, 국가예산의 소요 과다, 군의 사회적 대표성이 결여된다는 단점이 있다.

용되고 있다.

의용군제는 전쟁이나 사변 등으로 인하여 국가가 비상사태에 처했을 때 나라를 위한 충성심과 적개심에 기초하여 개인이 자유의사에 의해 자발적으로 군에 복무하는 것으로서, 지원하는 동기와 목적에서 차이가 있기 때문에 정상적인 병역제도가 아닌 국민봉기의 성격으로 이해되어야 한다.

셋째, 혼합형 제도는 의무병 제도(징병제)와 지원병 제도(모병제)를 자국의 실정에 적합하게 혼합하여 적용하는 제도이다. 한국의 현행 병역제도는 국민개병주의에 입각한 의무병제를 채택하고 있지만, 지원병제를 병행함으로써, 엄밀한 의미에서는 징병제를 위주로 한 혼합형 병역제도라고 할 수 있다.

혼합형 제도는 최소의 예산으로 소요인력을 충원할 수 있고, 전 국민에게 국방의 의무를 공평하게 부과하며, 별도의 계층을 구분하지 않고 군 인력으로 흡수하여 유사시 동원 가능한 예비전력의 확보에 용이한 의무병제의 장점과 개인에게 병역의무에 관한 선택의 자유를 보장하여 인력관리의 효율성을 도모할 수 있다는 지원병제의 장점을 수용한 제도로서, 오늘날 대부분의 국가들은 혼합형 제도를 적용하고 있다.

한국의 병역제도는 국가인적자원 운영의 효율화를 도모하기 위해 좀 더 안정적이고 예측 가능한 제도로의 변화가 모색되어야 한다. 따라서 현재는 물론 장차 국방환경의 변화를 고려하고, 현행 병역제도의 적용상에 나타난 제반 문제점을 해소하면서 국민적 합의를 도출할 수 있는 병역제도로의 변화가 모색되어야 한다.

현행 병역제도의 문제점으로는 첫째, 저출산·고령화사회의 도래에 따른 학령인구의 감소가 병역자원의 감소로 이어지고 있다는 사실이다. 고령화에 따른 노령인구의 증가는 경제활동인구의 감소를 의미하기 때문에 군의 입장에서는 국방개혁을 가속화해야 할 당위성과 함께 차제에 지금까지 유지해 온 병역제도의 다양한 변화를 추구해야 한다.

둘째, 군 인력운영 측면에서의 제반 문제점을 들 수 있다. 우리 군은 지금까지 많은 자원을 획득하여 단기간 활용하다가 대량으로 전역하는 악순환을 되풀이 하는 노동집약형 인력구조에 의존해온 것이 사실이다. 그러므로 이를 해소하기 위해서는 지식정보화사회의 기술집약형 군 운영에 적합한 인력구조로의 변화가 선행되어야 한다.

셋째, 병역제도의 운영적 측면에서의 문제점을 들 수 있다. 구체적으로는 징병검사에 적용되는 신체검사의 기준이 자주 변경되어 일관적이지 못하고, 그에 따라 다양한 역종과 복무형태로 운영되는 시행착오가 반복되었다.

다. 병역의무 이행과정

현행 헌법 제39조에서는 ①모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국방의 의무를 진다. ②누구든지 병역의무의 이행으로 인하여 불이익한 처분을 받지 아니한다고 규정하여 징집연령에 달한 병역의무 이행 대상자는 누구나 국민개병의 원칙에 따라 병역의무를 부담하되, 이에 따른 불이익 처분을 받지 않음을 명시하고 있다.

병역법 제3조(병역의무)에서는 ①대한민국 국민인 남성은 헌법과 병역법에서 정하는 바에 따라 병역의무를 성실히 수행하여야 한다. 여성은 지원에 의하여 현역 및 예비역으로만 복무할 수 있다. ②병역법에 따르지 아니하고는 병역의무에 대한 특례를 규정할 수 없다. ③제1항에 따른 병역의무 및 지원은 인종, 피부색 등을 이유로 차별하여서는 아니된다. ④병역의무자로서 6년 이상의 징역 또는 금고의 형을 선고받은 사람은 병역에 복무할 수 없으며 병적에서 제적된다고 규정하고 있다. 또한 제4조(군인사법과의 관계)에서는 징집 또는 소집되거나 지원에 의하여 입영한 사람의 복무 등에 관하여 병역법에서 규정된 것을 제외하고는 군인사법을 적용한다고 규정하고 있다.¹⁸⁾

앞에서 살펴본 바와 같이 한국은 국민개병주의에 입각한 징병제 병역제도를 채택하고 있다. 그러나, 엄밀한 의미에서 현행 병역제도는 징병제를 원칙으로 하되, 지원병제가 혼용된 「징병제를 원칙으로 한 혼합형 병역제도」이다. 현행 병역제도에 기초한 병역의무의 이행과정을 살펴보면 다음과 같다.

대한민국의 모든 남자는 18세가 되면 징병검사 대상자가 되어 19세에 징병검사를 실시한다. 징병검사에서 나타난 신체등급(신체등위)의 결과에 따라 현역과 보충역, 제2국민역, 병역면제 등의 처분을 받게 된다.¹⁹⁾ 이같은 처분을 기초로 20세로부터 35세까지 현역(상근예비역) 또는 보충역으로 복무하고(제2국민역, 병역면제자는 제외), 36세가 되면 현역 및 보충역의 입영의무가 면제된다. 병역기피자는 37세에 해당될 때까지 보충역으로 복무해야 하고, 38세가 되면 병역기피자의 입영의무를 면제하고 있다. 이상에서 살펴본 병역의무의 이행과정을 요약하여 정리하면 <표 4-2>와 같다.

18) 병역법에서 정의하고 있는 징집이란 국가가 병역의무자에게 현역에 복무할 의무를 부과하는 것을 말하고, 소집이란 국가가 병역의무자 또는 지원에 의한 병역복무자(여성) 중 예비역, 보충역 또는 제2국민역에 대하여 현역복무 외의 군복무 의무 또는 공익분야에서의 복무의무를 부과하는 것을 말한다. 한편 입영이란 병역의무자가 징집, 소집 또는 지원에 의하여 군부대에 들어가는 것을 말한다.

19) 입영부대의 장은 신체검사 결과 질병이나 심신장애로 인하여 현역복무에 적합하지 아니하거나 15일 이상의 치유기간이 필요하다고 인정되는 사람에 대하여는 그 질병 또는 심신장애의 정도와 치유기간을 명시하여 귀가시켜야 한다(병역법 제17조 2항). 지방병무청장은 제2항에 따라 귀가한 사람에 대하여는 통령령으로 정하는 바에 따라 재신체검사를 한 후 신체등위에 따라 병역처분을 변경하거나 다시 입영시켜야 한다. 다만 치유기간이 3개월 미만으로 명시되어 귀가한 사람은 재신체검사를 하지 않고 다시 입영시킬 수 있다(병역법 제17조 3항).

<표 4-2> 병역의무 이행과정

18세	19세	20~35세	36세	36~37세	38세	40세	45세
제1국민역		현역 (상근 예비역)	동원훈련 : 4년(연 2박 3일) 향방훈련 : 2년(연간 20시간) 민방위훈련 : 40세까지			전 시 병 역 의 무 기 간 연 장	
징병 검사 대상자 조사	징 병 검 사		1-3급	- 1~4년차 : 연간 4시간 - 5년차 이상 : 연간 1시간			
		4급	보충역				
		5급	제2국민역(전시 근로소집)				
		6급	병역면제				

출처 : 병무청 홈페이지, <http://www.mma.go.kr>(검색일 : 2016. 7. 1).

병역의무의 이행은 군 복무를 기준으로 크게 복무 전·중·후로 대별하여 선병(選兵)제도와 복무제도, 예비역제도로 구분된다(김두성, 2003). 선병제도란 군 복무 이전의 병역대상자를 파악·관리하면서 적당한 시기에 적절한 방법으로 군 복무 가능자원을 선발하는 제도로서 자원관리, 징병검사, 병역처분이 있다.²⁰⁾

복무제도는 선발된 자원을 관리하면서 군에서 필요로 하는 시기에 병력을 충원해 주는 제도로서 현역복무와 소집복무, 대체복무로 구분된다. 예비역제도는 병역의무를 필한 이후의 예비역복무 자원에 대한 관리제도로서 예비군의 조직편성, 병력동원소집, 병력동원훈련소집으로 구분된다.

본 연구는 입영제도 개선방안 마련에 관한 연구이다. 인구의 노령화 및 출산율의 저하로 급격한 인구감소가 진행되어 군 병역수급의 문제가 예상되는 가운데 높은 현역판정 비율에 따라 징병검사 대상자 대부분이 현역으로 복무하고 있다. 이에 따라 현역복무 중 군 복무 부적응으로 병영생활 상담 및 정신과 진료를 받는 인원이 늘어나고 있고, 현역복무 부적합자도 지속적으로 증가하고 있는 실정이다.

따라서 현행 입영제도에 대한 문제점을 분석하여 인권친화적인 입영제도의 개선을 모색하기 위해 선병제도를 세분화하여 징병단계(병무청, 육군훈련소), 복무단계로 구분하여 복무부적합자 선별 시스템의 문제점을 분석하여 인권친화적인 입영제도 개선방안을 제시하고자 한다.

20) 국방을 위하여 군사력을 구성하는데 필요한 인적자원을 동원하고 배분하는 병역정책의 유형을 크게 충원정책과 동원정책으로 구분하는 견해도 있다. 충원정책은 선병정책과 병역배분정책으로 구분된다.

2. 병무청 징병검사 시행과정 및 문제점

병무청은 정부조직법 제33조 3항에 따라 설치된 국방부의 외청으로서 징집과 소집, 그리고 기타 병무행정에 관한 사무를 관장하고 있는 중앙행정기관이다. 병무청에서는 병역자원 관리, 징병검사 및 각종 병역처분, 현역병 입영 및 사회복무요원 소집, 향토예비군 편성 및 관리, 전시병력동원 및 훈련소집, 산업기능인력의 지원, 병역의무자의 국외여행 허가 등을 담당하고 있다.

한국의 병무행정 담당기관의 연혁을 살펴보면 다음과 같다. 정부수립 이후 국방부의 직제편성에 따라 각 군이 창설되어 체계적인 병역제도의 정립을 위해 병역법을 제정·공포하고, 이에 관한 업무는 국방부 제1국에서 담당하였다. 휴전 이후인 1953년 9월 1일부터는 국방부가 병무행정을 총괄하고 내무부의 지방국에서 징집, 치안국에서 소집을 집행하는 이원화체제를 유지하였으나 병역법을 전면 개정(1962. 10. 1)에 따라(1962. 10. 1) 국방부 산하에 각 시·도 병무청을 설치하여 징병검사와 현역병 입영, 동원 및 병력충원의 기반을 형성하였다. 이후 대통령령 제5281호에 의거하여 국방부 외청으로 병무청을 창설하고(1970. 8. 20), 각 시·도 병무청을 시·도 지방병무청으로 개편하였다.

현재 병무청의 조직은 병무청장 산하에 1관 3국 18과로 편성되어 있다. 즉, 병무청장 산하에 대변인, 감사담당관을 운영하고 있으며, 기획조정관, 병역자원국, 입영동원국, 사회복무국을 두고 있다. 기획조정관 예하에는 기획조정담당관, 창조행정담당관, 규제개혁법무담당관이 운용되고, 병역자원국에서는 병징병과, 병역조사과, 정보기획과, 정보관리과를 운영하며, 입영동원국에서는 현역입영과, 현역모집과, 자원관리과가 편성되어 있다. 사회복무국 예하에는 사회복무정책과, 사회복무관리과, 산업지원과, 병역공개과 등이 있다.

또한 서울, 부산, 대구·경북, 경남, 경인, 대전·충남, 충북, 광주·전남, 전북, 강원, 제주지방병무청과 인천, 경기북부, 강원영동 병무지청, 중앙신체검사소, 병무민원상담소, 사회복무연수센터 등을 운영하고 있다.

병무청의 기능으로는 병역의무를 이행할 사람에 대하여 조사관리 및 병역의무자의 병역 감당여부를 판단하기 위한 징병검사와 각종 병역처분, 그리고 질병 또는 심신장애 등으로 병역을 감당할 수 없는 사람에 대한 병역감면처분을 하고, 병역처분을 바탕으로 현역으로 복무할 사람에 대하여 징집 또는 지원에 의한 현역병 입영 업무, 현역복무 이외의 사람에 대하여 사회복무요원, 예술·체육요원 소집과 전문연구요원, 산업기능요원, 승선근무예비역 등 보충역의 교육소집을 실시하고, 향토예비군의 편성, 관리 및 전시·사변 또는 이에 준하는 국가비상사태가 발생하였을 때 국가방위를 위한 병력동원

소집 및 평시 훈련소집, 국가산업의 육성 및 발전과 경쟁력 제고를 위하여 전문연구요원, 산업기능요원 및 승선근무예비역 복무관리, 감독, 공직자 등의 병역사항 신고 및 공개에 관한 업무를 수행한다(병무청, 2016).

본 연구는 다양한 병무청의 임무와 기능 중에서 징병단계와 관련하여 현재 시행되고 있는 제도의 문제점을 도출하여 합리적인 대안을 제시하는 데 주안을 두고 작성하였다.

가. 징병검사 과정

징병검사란 군에서 필요로 하는 우수한 정예자원을 과학적으로 선발하기 위해 전문의로 구성된 징병검사전담의사, 징병검사전문의사 또는 군의관에 의한 신체검사와 심리검사 등을 실시하고, 학력·연령 등의 자질을 종합하여 군 복무 적합자는 현역입영 대상자와 보충역으로, 부적합자는 제2국민역, 병역면제 또는 재신체검사 대상자로 병역처분을 하고, 현역입영 대상자와 보충역에 대하여 군 복무에 필요한 적성을 분류하는 일련의 과정을 말한다.

그렇기 때문에 징병검사는 군에서 필요로 하는 병원(兵員) 획득을 위한 기초적인 선별과정이며, 이를 통하여 병역의무자 개개인의 병역의무 이행 형태를 결정하는 중요한 행정행위라고 할 수 있다(병무청, 2015). 현행 병역법 제 11조(징병검사)에서는 병역의무자는 19세가 되는 해에 병역을 감당할 수 있는지를 판정받기 위해 지방병무청장이 지정하는 일시·장소에서 징병검사를 받아야 함을 규정하고 있다.

징병검사는 기본검사와 정밀검사로 구분하여 시행된다. 기본검사는 모든 수검자를 대상으로 심리검사, 혈액·소변검사, 혈당검사, 방사선 검사, 신장 및 체중, 혈압측정, 시력검사 등을 실시하여 신체등위를 판정한다. 정밀검사는 본인이 작성한 질병상태 문진표에 과거에 질병을 앓았거나, 현재 치료하고 있는 질병과 본인이 정밀하게 검사를 받기 원하는 내과, 외과 등 해당 분야의 정밀검사를 실시한 후 수석전담의사가 판정토록 하고 있다.

징병검사를 기본검사와 정밀검사로 구분하여 검사를 하는 이유는 신체가 건강한 사람에게는 검사시간을 단축하여 수검자의 편의를 향상시키고, 정밀검사가 필요한 사람에게는 더 세밀하게 징병검사를 실시하여 병역처분의 정확성과 신뢰성을 제고하기 위함이다. 그럼에도 불구하고 징병검사 및 병역처분 과정에서 병역면탈을 목적으로 한 범죄행위가 발생하거나, 현역판정 비율의 증가로 인해 군 복무 부적합자를 미리 선별하여 입영 자체를 차단하는 조치는 미흡한 것으로 평가되고 있다(나태중, 2012).

징병검사의 절차는 징병검사 대상 등록 및 신분등록(신상명세서) → 심리검사 → 임상병리 검사 → 방사선 검사 → 신장, 체중 측정 → 혈압, 시력 측정(안과, 피부과, 비뇨기과, 신경정신과, 이비인후과, 치과, 정형외과, 신경외과, 내과) → 신체등위 판정(신체등위판정 심의위원회) → 적성분류(중앙신체검사소) → 병역처분 순서로 이루어진다. 징병검사 과정은 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 징병검사 과정

심리검사	정신병 경향자 및 반사회성, 이상성격자 파악
신체검사	<ul style="list-style-type: none"> • 각 부위별 건강정도 검사, 신체등위 판정 (1급~7급) • 신체등위 5,6급 대상자는 중앙신체검사소에서 정밀검사 후 신체등위 확정. 다만 질환의 상태가 명백한 일부 질환의 경우에는 중앙신체검사를 생략하고 지방신체등위 판정심의위원회에서 신체등위 확정.
적성분류	자격, 면허, 전공학과, 직업, 경력 등을 감안하여 군 복무 적성 분류
병역처분(신체등위기준)	<ul style="list-style-type: none"> • 고졸이상 1~3급 : 현역 • 고졸이상 4급 / 고등학교 중퇴 이하 1~4급 : 보충역 • 5급 : 제2국민역 • 6급 : 병역면제 • 7급 : 재검사 대상

출처 : 병무청 홈페이지 <http://www.mma.go.kr>(검색일 : 2016. 7. 2)재구성.

실제 징병검사의 과정은 지방병무청별로 세부적인 방법이나 순서에 다소 차이가 있을 수 있다. 통상적인 징병검사 절차를 살펴보면, 징병검사 등록 및 번호표 발급 → 신원확인(주민등록증, 운전면허증 등) → 사진촬영 → 인성검사 및 질병 문진 → 검사복 환복 → 나라사랑카드 발급 → 기초신체검사(혈액검사, 소변검사, 혈압측정, 흉부엑스레이 촬영, 시력검사, 신장 및 체중검사) → 각 과별 판정 → 자격증 등록 → 필요시 관리관과 면담 → 신체검사결과 통지서 발급 → 검사복 반납 및 귀가의 순서로 이루어지고 있다.

본 연구는 입영제도 개선방안 마련 연구목적 달성을 위해 징병단계의 선별에서 중요한 부분을 차지하고 있는 신체검사와 인성검사, 적성분류, 병역처분, 그리고 신체검사 및 인성검사, 적성분류, 병역처분을 포함한 징병단계 선별 시스템의 문제점을 살펴보기로 한다.

나. 신체검사

1) 신체검사의 한국군 도입 및 적용과정

신체검사(Physical Examination)의 사전적 의미는 피검사자가 건강한지를 알기 위하여 신체를 검사하는 것으로 정의된다. 그러나, 징병검사에서의 신체검사는 관련 전문가인 징병검사전담의사, 군의관 등으로 편성된 징병관이 검사 대상자가 병역의무를 이행하기에 적합한 신체적 상태를 갖추고 있는지를 검사하여 군 복무 적합자와 부적합자를 선별하는 중요한 검사이다.

1949년 8월 6일 제정된 병역법에 의한 징병검사에서의 신체검사는 1950년 2월 1일 반포된 병역법시행령에 따른 신체검사규칙에 의해 실시되었다. 당시 신체검사규칙은 신장 150cm 이상의 신체 건강한 자를 갑종, 제1을종, 제2을종으로 구분하고, 국민병역(보충역)에는 적합하지만 실역(현역)에는 적합하지 못한 자로서 정종 또는 무종에 해당하지 않는 자를 병종, 질병 등으로 병역적부를 판정하기 어려운 자는 무종으로 간주하였다(최은경, 2015).

또한 시행령에는 징집 우선순위로 “체격등위가 동일한 자는 신장이 높은 자부터 징집예정자를 정하고, 징집예정자로서 신장이 같은 자의 징집순서는 생년월일에 따라 연소자를 상위로 하고 생년월일도 동일할 경우에는 추천에 의한다고 명시함으로써 임의적으로 징집순위를 선정하였다. 1952년 8월에는 의무부대에서 신체검사 규정을 마련하여 적용하였다. 즉, 사병 신체검사위원회를 설치하고 군의학교 교관과 각 병원장이 위원이 되어 신체검사 및 체격등위 규정 초안을 제정하였다. 또한 1953년 1월에는 육군 장교 체격판정 규정을 시행하였다.²¹⁾

그러나, 의무부대의 개입 이후에도 신체검사와 관련된 문제는 계속 발생하였다. 신체검사에서 갑종, 을종으로 판정받아 입영한 후의 재검사에서 병종, 무종으로 재판정되는 경우가 발생하기도 하였으며, 입영 후 훈련소검사, 국방부 검사과정에서 판정결과가 달라지기도 하였다(경향신문, 1958. 8. 22).

그 결과 국방부에서는 민간인 의사까지 포함한 징병검사체격기준 개정위원회를 구성하여 징집요강을 새로 결정하고 검사 대상자 전원에게 엑스레이 검진을 받게 하였지만 신체검사와 관련된 불만이 계속되었다.

21) 의무부대 주관으로 체격판정을 한 결과 1954년도에 육군 부대원의 19%가 불합격하는 결과를 초래하였다. 이에 대해 검사의 정확성을 놓고 책임론이 대두되었지만 의무감실에서는 입영 후 신체검사를 더 정밀하게 한 결과이며, 실제로는 군의관이 아닌 병사구의 사령관이 외형으로 나타난 인상으로 합격과 불합격을 판정하였다고 해명하기도 하였다.

1962년 4월에는 병 신체검사 규칙을 신설하여 징병관(병무청장)이 징병사무를 다루고 징병의관(군의원)이 신체검사를 다루도록 하되, 신체검사를 실시할 군의관들은 내과, 외과, 안과, 이비인후과, X선과, 정신신경과, 치과의 전문 군의관으로 편성하여 배치하였다.

병 신체검사 규칙은 기존의 갑종, 을종 위주의 체격 판정이 모순과 문제가 많다는 점을 인식하여 을종에 대해서는 제1을, 제2을, 제3을, 제4을, 제5을로 세분화하고, 신체검사 체격등위 판정기준을 신체 각과별 요소에 따라 1, 2A, 2B, 2C, 3A, 3B, 3C, 4, 5의 등급으로 구분하였다(최은경, 2015). 또한 신체 각과 요소 중에서 최저등급이 3C급으로된 자, 또는 3B급이 4개 이상의 자는 병중, 최저등급 4급자 또는 3C급이 4개 이상으로 된자는 정중, 최저등급이 5급인 자는 무중으로 분류하였다(국방부, 1962).

1965년에는 신체검사에서 신장과 체중, 흉위의 판정은 병무직원이 담당하고, 시력 및 변색력 검사, 청력, 비강 및 구강, 인후검사, 관절운동 검사는 징병부의관이 담당하며, 체격등위의 판정은 징병의관이 하도록 변경되었다. 징병검사에서의 신체검사 항목이 상세해지고 검사방법 또한 구체적이었지만, 징병장에서 합격판정을 받아도 정밀신체검사에서는 불합격되는 비율이 더 높게 나타나는 등 징병검사와 관련된 문제점이 제기되었다.

1970년대 이후에도 신체검사와 관련한 문제제기는 계속되었다. 이 시기에는 병역의 공정성과 형평성을 저해하는 병역면탈을 목적으로 신체검사를 악용하는 사례가 심화되어(나태중, 2012), 대다수 병역의무자들이 상대적인 박탈감을 겪거나 병역이행이 공정하지 못하다는 불만이 제기되기도 하였다.

2000년대 이후 병무청에서는 병역면탈 범죄를 예방하기 위해 ①신체검사 규칙을 강화하여 정상적인 사회생활이 가능한 사람은 누구나 예외 없이 자신의 건강상태에 적합한 병역이행을 하도록 하고, ②병역면탈 범죄의 대부분이 재신체검사 과정에서 발생한 점에 착안하여 「병역처분 변경심사위원회」를 신설하여 ‘병역처분 변경원 출원자’의 신체검사를 철저히 하며, ③병역면탈이 의심되는 경우에는 면제처분 이후에도 확인신체검사 실시, ④신체검사 현장에서의 병역면탈 시도를 차단하기 위해 병무청 직원에게 ‘특별사법경찰권’을 부여하고, 병사용진단서의 확인절차 강화, 병역면탈 범죄에 대한 감시체계의 구축, 병역의무 자진이행 풍토를 조성하기 위한 다양한 대책을 추진하였다.

2) 신체검사 규칙

병역법 제8조에 따라 남자는 18세가 되면 제1국민역(2016. 11. 30일부터 병역준비역으로 명칭 변경)에 편입되고, 징집병의 경우 19세가 되는 해의 1월 1일 이후부터, 모집병의 경우에는 18세가 되는 해의 1월 1일 이후부터 신체검사를 받은 후 그 결과에 따라 입영이 가능하다.

국방부령 제872호 『징병 신체검사 등 검사규칙』은 병역법과 병역법시행령의 규정에 의한 징병신체검사, 재징병검사, 확인신체검사, 입영신체검사, 지원병신체검사, 병역처분 변경 등의 대상자에 대한 신체검사와 질병 또는 심신장애로 입영기일이 연기된 자에 대한 신체검사에 관하여 필요한 사항이 규정되어 있다(국방부, 2015).

징병 신체검사 등 검사규칙은 6개의 장(제1장 총칙, 제2장 징병신체검사, 제3장 입영 등 신체검사, 제4장 지원병 신체검사, 제5장 병역처분 변경 등 신체검사, 제6장 보칙)과 부칙, 부록(신장·체중에 따른 신체등위의 판정기준, 질병·심신장애의 정도 및 평가기준, 신체검사 분담업무의 구분 및 담당자)으로 구성되어 있다.

지방병무청장은 익년도에 징병검사를 받아야 할 사람을 조사하고 병적데이터베이스(Data Base)를 작성하여 징병검사를 받게 하고 있다. 징병검사 대상자는 주소지 관할 지방병무청장이 발령하는 징병검사 통지서에 기재된 일시 및 장소에서 징병검사를 받게 되는데 약 4시간 내외가 소요되고 있다.²²⁾

신체검사의 방법은 신장·체중·체중 및 혈압을 측정하고 안과·정신건강의학과·내과·외과·이비인후과·피부과·비뇨기과·치과 등의 순서로 검사하되, 신체검사장의 여건에 검사순서가 조정될 수 있다.²³⁾

신체검사 결과는 그 수치를 검사대상자에게 알려주며, 검사대상자의 질병 또는 심신장애의 정도를 평가하기 곤란한 자는 수석징병전담의사, 수석징병검사전문의사 또는 수석군외관과 협의하여 해당 질병 또는 심신장애에 대하여 중앙신체검사소, 군 병원 등에 정밀검사를 의뢰할 수 있으며, 그 결과에 따라 평가한다.

특히, 신체검사 대상자의 체중측정 결과 판정기준 등급이 4급에 해당하는 자로서 체중조절에 의한 체중변동 등의 사유로 정확한 측정이 필요하다고

22) 주소지와 실거주지가 다른 학생과 학원 수강생, 직장인 등은 실거주지를 관할하는 지방병무청장에게 본인이 희망하는 일자와 장소를 신청하여 징병검사를 받을 수 있다.

23) 이하 내용은 국방부, 『징병 신체검사 등 검사규칙』(서울 : 국방부, 2015), pp.4-11의 내용을 토대로 재구성하였음. 징병 신체검사와 관련된 구체적인 내용과 검사의 방법은 국방부령 제872호 징병 신체검사 등 검사규칙(2015 10. 19) 참조.

인정되는 자에 대하여는 체중을 재측정할 수 있다. 신체검사 대상자의 신장 및 체중에 따른 신체등위의 판정기준은 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4> 신체검사 대상자의 신장 및 체중에 따른 신체등위 판정기준

단위 : BMI(체중 kg/신장 m²)

신장 (cm)	1급	2급	3급	4급	5급	6급
140 이하						체중과 관계없이 6급
140 초과 ~146미만					체중과 관계없이 5급	
146 이상 ~159미만				체중과 관계없이 4급		
159 이상 ~161미만			17~32.9	17 미만 33 이상		
161 이상 ~204미만	20~24.9	18.5~19.9 25~29.9	17~18.4 30~32.9	17 미만 33 이상		
204 이상				체중과 관계없이 4급		

출처 : 국방부, 『징병 신체검사 등 검사규칙』 (서울 : 국방부, 2015), p.11.

신체검사 대상자의 질병 또는 심신장애의 정도는 평가기준에 따라 1급으로부터 7급까지 구분하되, 평가기준에 열거되지 않는 장애에 대해서는 담당 징병전담의사, 담당 징병검사전문의사, 또는 담당 군의관이 평가기준에 준하여 평가하고 있다. 신체등위는 징병 신체검사 등 검사규칙에 의해 신체 각 과별 전문의인 징병전담의사의 검진 확인과 의학적 소견에 따라 결정되는데, 신체가 건강하여 현역 또는 보충역에 복무할 수 있는 사람은 신체 및 심리상태의 정도에 따라 1급부터 4급으로 판정한다.

현역 또는 보충역 복무는 할 수 없으나 제2국민역 복무는 할 수 있는 사람은 5급으로 판정하고, 질병 또는 심신장애로 모든 병역의무를 감당할 수 없는 사람은 6급으로 판정하며, 현재 질병을 치료중이어서 일정기간이 지난 후

재검사가 필요한 사람은 7급으로 판정하고 있다(병무청, 2016).

현행 징병 신체검사 등 검사규칙에 의한 질병 및 심신장애의 정도에 따른 신체등위의 판정기준은 <표 4-5>와 같다.

<표 4-5> 질병 및 심신장애의 정도에 따른 신체등위 판정기준

신체등위	판정기준
1급	질병·심신장애가 없거나, 질병·심신장애의 정도에 따른 평가기준이 모두 1급인 사람
2급	질병·심신장애의 정도에 따른 평가기준 중 가장 낮은 등급이 2급인 사람
3급	질병·심신장애의 정도에 따른 평가기준 중 가장 낮은 등급이 3급인 사람
4급	질병·심신장애의 정도에 따른 평가기준 중 가장 낮은 등급이 4급인 사람
5급	질병·심신장애의 정도에 따른 평가기준 중 가장 낮은 등급이 5급인 사람
6급	질병·심신장애의 정도에 따른 평가기준 중 가장 낮은 등급이 6급인 사람
7급	질병·심신장애의 정도에 따른 평가기준 중 7급이 있는 사람. 다만, 5급 또는 6급이 함께 있는 경우에는 당해 등급에 의하여 등위를 판정한다.

출처 : 국방부, 『징병 신체검사 등 검사규칙』 (서울 : 국방부, 2015), p.7.

다. 인성검사(심리검사)

평상시 무력을 관리하고 유사시에는 무력을 행사하는 군의 구성원인 병사들의 경우 입대 전에 경험해 보지 못한 특수한 환경에서 생활해야 하기 때문에 정신적으로 커다란 긴장상태에 직면하게 된다. 따라서 군 생활에 적응하지 못하는 병사일수록 더 많은 스트레스와 강박관념을 갖게 되고 이를 적절히 관리하지 못할 경우 사고발생으로 이어지고 있다.

따라서 심리적인 장애요인을 갖고 있는 개인(병사)이 스스로의 힘과 노력

만으로 군 생활을 적응해 나간다는 것은 기대하기 어려울 뿐만 아니라 정상적인 병사의 경우에도 정신적인 장애를 일으킬 가능성이 다른 환경에 비해 높다고 할 수 있다. 본 연구에서는 인성검사의 개념과 방법을 개관하고, 인성검사의 한국군 도입 및 적용과정과 기존 및 현행 인성검사의 내용과 문제점에 대한 평가를 중심으로 살펴보기로 한다.

1) 인성검사의 개념과 방법

인성검사(Personality Inventory)란 사전적 의미로는 ‘사람의 성품을 검사하는 것’으로서, 인간의 정신상태 및 성격, 특성을 진단하는 검사이다. 즉, 피검사자의 심리적인 특성을 측정하여 경험 및 통계적 방법에 의해 정신 및 성격상의 장애를 진단하는 심리검사의 한 방법이다.

인성검사란 본질적으로 개인의 행동지표를 객관적이고 표준화된 방식으로 측정함으로써 개인 간의 차이 및 상이한 경우들에서 나타나는 동일한 개인의 반응들 간의 차이를 평가하고자 하는 것이다. 환언하면, 인성검사를 통해 개인의 다양한 심리적 속성인 지능, 흥미, 적성, 학업성취도, 성격특성 등을 평가하여 진단, 분류, 치료 및 상담, 예방에 유용한 정보를 얻고자 하는 것이다(박영숙, 1985).

인성검사는 평가를 필요로 하는 개인 및 개인의 주변인물과의 면접, 개인에 대한 행동관찰, 개인의 다양한 생활정보와 함께 심리학적 평가과정의 일부를 이룬다. 여기에서 심리학적 평가과정이란 평가를 요하는 개인의 문제, 즉 평가이유를 검토한 후 적절한 절차와 검사를 선택하고 이를 실시, 채점, 해석, 종합하여 그 결과를 개인에게 도움이 되는 방향으로 전달하는 일련의 절차를 의미한다(김재환, 1989).

인성검사의 방법은 검사의 구성과 실시, 해석과정을 기준으로 크게 투사적 검사(projective test)와 객관적 검사(objective test)로 구분된다. 투사적 검사 방법이란 애매하고 불분명한 자극을 제시하여 이를 극복해 가는 과정과 심리를 투사하여 개인의 경험을 체계화하고 기술하는 검사로서 대표적으로는 로샤(Rorschach), 잉크블롯(Ink Blot), 주제통각검사, 문자완성검사 등이 있다.

객관적 검사방법이란 정신상태와 관련한 설문을 제시하고, 피검사자가 응답한 결과를 통계자료에 따라 분석하여 심리상태를 파악하는 검사로서 표준화·신뢰성·타당도의 조건이 갖추어진 검사이다. 대표적인 검사로는 다면적 인성검사 방법(MMPI : Minnesota Multiphasic Personality Inventory)이 있다.

이 밖에도 훈련된 인성검사 전문가의 관찰을 통해 성격을 알아내는 방법인

전문가에 의한 관찰방법, 3~4일 동안 시뮬레이션, 인터뷰, 심리테스트 등의 방법을 사용하여 여러 평가자의 평가결과를 종합하여 분석하는 종합평가센터법 등의 인성검사 방법이 있다.

2) 인성검사의 한국군 도입 및 적용과정

우리 군은 창군 초기에는 새로운 국가건설에 기여해야 한다는 자부심으로, 6.25전쟁시에는 열악한 여건을 극복하면서 영토와 주권을 수호하고 확장발전의 길을 걸었다. 또한 전후복구에 전념하면서 근대화를 선도하는 역할을 수행하였다. 휴전 이후 군에서 각종 사고발생이 증가하면서 군 지휘부를 중심으로 체계적인 병사관리의 필요성과 부하들의 인권을 존중해야 한다는 주장과 과학적인 방법에 의한 부대배치 및 직책 부여가 필요하다는 인식이 확산되었다. 환언하면 사고예방의 일환으로 인권존중의 병영분위기를 조성하고 인성검사와 같은 과학적인 방법에 의한 부하관리에 관심을 경주하게 되었다. 우리 군에 인성검사를 도입하는 배경이 되었던 사고사례는 다음과 같다.

사례 #1 : 상급자의 불합리한 명령과 폭행사고 후속조치로 인권강조

1959년 12월 0군단 예하부대에서 상관인 간부가 부하 병사를 구타하여 사망하는 사건이 발생하게 되자 공공연하게 자행되던 기합의 폐지 주장과 함께 장병 인권옹호운동이 전개되었다. 당시 김종오 육군참모총장은 일련의 군 기위반 사고사례에 대해 “인권유린과 사적체제가 군의 단결력을 파괴하고 전투력을 약화시키는 요인이 된다”고 지적하면서 말단 병사일지라도 인권이 존중되어야 함을 강조하였다. 또한 김용배 육군참모총장은 군내에서 강력사건이 발생하는 이유는 장병들의 근무기강이 해이해졌기 때문이라고 지적하였다.

사례 #2 : 강력사고 발생에 따른 조치로 인간관계 개선 연구위원회 설치

1965년 8월 육군 00부대에서 야간 경계근무중이던 일병이 생활관으로 들어가 총기를 난사하여 3명이 사망하고 9명이 중경상을 입는 사고가 발생하였다. 조사결과 사고의 원인은 상급자에 의한 상습적인 구타 및 가혹행위로 밝혀졌다. 또한 00부대에서 점호집합이 늦었다는 이유로 병장이 일병을 구타하여 사망하는 사건이 발생하자 육군에서는 불합리한 병영문화를 개선하기 위해 육군 인간관계 개선 연구위원회를 설치하여 후속조치를 마련하였다.

사례 #3 : 민간인 대상 범죄발생에 따른 인성검사 필요성 대두

1968년 5월 애인이 변심한데 대한 분노를 극복하지 못한 하사가 민간인들에게 수류탄을 던져 5명이 사망하고 수십명이 중상을 입는 사고가 발생하였다. 군은 사고조사 결과 성격이상자의 일탈행위로 사고가 발생했다면서 병무행정 분야에서의 쇄신책을 시행하겠다고 발표하였다. 또한 언론에서는 입대하는 장병들에 대한 정밀신체검사를 위한 시설과 전문군요원이 부족하고, 신체검사 과정에서 현역복무 부적합자들이 입영하는 등의 문제가 사고를 초래했다고 지적하였다(동아일보, 1970. 5. 22).

우리 군에서 정신장애자 선별에 대한 문제점을 인식하고 관심을 갖게 된 시기는 군이 증편되고 부대규모가 확대되던 휴전 이후부터이다. 초기에는 병력의 증가에 따라 정신의학적인 진료에 의한 환자관리의 목적으로 야전부대에 정신과 군요원이 배치되었으나 입영장정의 선발과정으로 확대 배치되었다. 그러나 당시에는 열악한 군의 여건상 특별히 문제가 되는 소수인원의 진단 및 처방 수준에서 정신과 군요원이 활용되는 정도였다.

1961년에는 군내에서의 정신병 환자관리에 대한 관심을 가진 정신과 의사와 심리학자의 공동연구에 의해 정신박약 진단검사 연구가 이루어졌으며, 이를 계기로 병사의 부적응 문제와 집단생활을 통한 대인관계에 관심을 경주하게 되었다(양광주 외, 1962). 1968년에는 원호택과 김화중이 선병과정에서 정신적 부적응자를 가려내기 위한 목적으로 정신진단 검사를 제작하였다. 정신병 척도와 범죄 척도, 사병(詐病, malingering, 피병) 척도로 구성된 총 150 문항의 검사는 검사 제작의 이론적 토대를 갖추고 타당도와 신뢰도가 검증된 검사였다(원호택, 1968).

1971년에는 정광원이 “입대 시 진단용 정신의학적인 검사방법의 타당성 연구”를 통해 긍정적인 결과를 밝혀냄으로서 신병의 입영과정에서 선별검사의 확대 적용 필요성이 제기되었지만 선병과정에서 활용되지는 못하였다. 1972년부터 국방부 선병위원회의 주장에 의해 입영장정 선병은 물론 적성과 직군분류에 있어 부적응자를 구분하기 위한 목적으로 MMPI 축소형 인성검사(I)과 Rorschach 검사를 집단형으로 변경한 인성검사(II)가 활용되기 시작하였다.

그러나, 이 검사는 전문가의 해석 및 견해의 반영이 제한되고 객관화시킨 문항에 따라 점수로 환산한 검사라는 점, 그리고 검사에 대한 엄격한 통제가 불가능할 뿐만 아니라 문항에 체크된 반응만으로는 무의식적 부적응 요인의 표출이 곤란한 점이 대두됨으로써 학술적 타당성과 검사의 신뢰성이 낮아 인성검사의 실효성이 낮은 것으로 평가되었다(조수목, 1998).

1990년대 들어 육군에서는 군에 적합한 인성검사를 개발하기 위해 세계적

으로 널리 활용되고 있던 객관형 성격검사인 MMPI 검사 중에서 간략형 383 문항의 검사를 군 실정에 부합되도록 일부 문항을 수정하고 기준표를 보완하여 KMPI(Korea Military Personality Inventory)로 재작성하였다.²⁴⁾ KMPI는 1995년 1월부터 검사 대상자의 연령 및 개인차에 의한 의식변화를 감안하여 육군훈련소 입소 장정과 육군교도소의 재소자 등을 대상으로 검사를 실시하여 정신적 부적응 선별에 활용하였다(육군훈련소, 1995).

국방부에서는 1998년에 군내 정신질환자에 대한 체계적인 관리와 군기사고의 사전 예방을 위한 인성검사 개발에 착수하여 1999년에 한국심리학회에 의해 개발된 군 인성검사는 입영시에 정밀진단 대상자를 변별하여 군생활의 잠재적 부적응자를 배제시키고, 정신장애나 범죄 가능성을 조기에 진단하여 지휘관(자)으로 하여금 면담, 격리 또는 전문가 의뢰 등의 사전 대처방안을 수립토록 하였다.

군 인성검사는 정상인이 정신병리가 있는 것처럼 가장하거나 그 반대인 경우, 또는 성의없는 검사태도를 변별하기 위한 3개의 타당성 척도와 10개의 임상척도 및 군생활을 하는데 요구되는 심리적 특성, 군생활 방식에 대한 정보를 제공해 주기 위한 6개의 내용척도 등 19개의 척도로 이루어져 있다. 요컨대 군 인성검사는 입영과정에서 군생활 부적응자를 최대한 발견하여 탈락시키고, 병사들을 지도하는 지휘관(자)들이 부하관리에 참고할 수 있도록 잠재적 부적응자에 대한 심리적 특성자료를 제공하는데 두었다(류명수, 2004).

2000년도에는 한국무형자원연구소와 육군이 공동으로 KMPI의 미비점을 보완한 육군표준 인성검사를 개발하여 야전부대를 대상으로 년 1회 검사가 이루어졌지만, 검사결과 분석 및 해석에 대한 지휘관(자)의 인식 부족과 누락자 발생에 따른 누락자 발생으로 소기의 성과를 거두지 못하였다.

2006년도 군 복무 부적응자 인권상황 실태조사 결과 징병단계에서 실시하고 있는 인성검사가 비전문가에 의해 시행되고, 컴퓨터에 의한 일괄적인 해석으로 인해 정확도가 떨어질 뿐만 아니라 잘못된 진단을 하게 될 위험성, 기존의 인성검사보다 더 타당하고 신뢰성있는 검사도구를 개발했다 하더라도 검사과정도 동시에 수정되어야 한다는 점을 제안한 이후 ①임상심리사에 의한 심리검사 실시, ②심리검사 정보화시스템 구축 및 심리검사 결과 자동산출, ③약식지능검사의 실시, ④새로운 인성검사 도구의 도입, ⑤정신과 귀가자를 대상으로 한 전원 심리검사 실시 등의 변화를 가져왔다(국가인권위원회, 2012).

24) KMPI는 객관형 설문지로서 383개의 문항으로 구성되어 있으며, 피검사자가 각 문항에 대해 “그렇다” 또는 “아니다”의 두가지 답변을 택하여 응답하도록 되어 있다. 응답은 검사태도를 측정하는 3가지 타당도 척도와 주요 비정상행동의 종류를 측정하는 10가지의 임상척도에 따라 채점된다. 그러나, KMPI는 제작절차상의 문제점과 변별자료로서의 기능에 문제점이 있다는 주장이 제기되기도 하였다.

또한 2015년부터는 심리검사 결과 정신건강의학과 치료가 필요하다고 확인된 경우에는 임상심리사가 주기적으로 상담을 하는 경과관리제도와 본인이 동의한 사람에 대해서는 심리검사 결과를 가족에게 설명하는 가족통보제도를 시행하는 등 인성검사 및 심리검사 분야의 검사가 강화되고 있는 추세이다.

3) 인성검사 분석

가) 1990년대 이전의 인성검사

앞서 살펴본 바와 같이 1995년 이전에 군에서 시행되었던 인성검사는 인성검사에 대한 전문가그룹이 미약하고 인성검사에 대한 관심도 거의 없는 상태에서 진행된 미미한 수준의 검사였다. 당시에는 우리 군의 제반 여건상 문제행동을 보이는 일부의 병사들을 대상으로 진단하는 수준에 그쳤던 것이다.

1961년에 군내의 정신질환자에 대한 관심으로 정신박약 진단검사 연구가 이루어지고, 군내에 인간관계 개선 연구위원회가 설치되어 인성검사의 필요성이 주장되어 오늘날의 인성검사로 발전하게 된 계기가 되었다. 1968년에는 선병과정에서 정신적 부적응자를 가려내기 위한 정신진단검사가 실시되고 신병입소과정에서 선별검사의 필요성을 부각시켰다. 그 결과 1972년에 국방부에 선병위원회가 구성되어 군의 현실과 여건에 부합된 인성검사를 개발하여 입영장정 선병시 부적응자를 구분하는데 활용하고, 적성에 따른 군 분류의 기준으로 활용되었다.

1994년까지 군에서 시행되었던 인성검사는 Rorschach의 Ink Blot 검사로서, 10매의 Rorschach Ink 얼룩카드를 제시하면 검사대상자는 화면에 투사된 형태를 보면서 문답지에 본인의 생각과 유사한 답을 표시하는 검사였다. 그림이 제시되는 방법은 카드에 새겨진 순서와 위치에 따라 제시되며, 카드의 색채는 I, IV, V, VI, VII번은 무채색, II, III번 카드는 검정색과 붉은색이 혼합되어 있고, VIII, IX, X번 카드는 여러 가지 색채가 혼합되어 있다. 카드의 특징으로는 체계화되어 있지 않고 불분명하며, 뚜렷한 의미가 없고 어떤 대상이나 사물을 지칭하고 있지는 않지만 여러 가지 다양한 함축적인 의미를 나타내고 있다.²⁵⁾

25) 레빈(Rabin)은 대립적인 어의, 내용에 따라 각 카드에 어떤 의미가 내포된 것으로 투사되는지를 연구하였다. 연구결과 뚜렷한 차이는 카드 IV와 VII에서 나타났다. 카드 IV는 나쁜, 추한, 더러운, 혐오스러운, 가치없는, 잔인한, 불쾌한, 슬픈, 부정직한, 강한, 큰, 사나운, 두꺼운, 거칠은, 닳아진 등의 부정적인 용어로 기술되어졌고, 카드 VII은 좋은, 아름다운, 깨끗한, 친절함, 유쾌함, 행복한, 정직한, 평화로운, 밝은, 가냘픈, 부드러운, 섬세한 등의 긍정적인 용어로 기술되어졌다.

검사 시 피검자들은 불분명하고 다양한 함축적 의미가 암시되는 자극카드에 다양한 반응을 투사하게 된다. 검사결과 점수에 대한 배점은 인간, 동물, 사물, 세부, 공백반응은 0점, 해부반응, 엑스레이 반응은 1점, 추상반응과 색 반응은 2점, 실패반응은 3점으로 하여 10매를 합한 점수가 9점 이하이면 정상으로 처리하고, 10점 이상이면 부적격으로 처리한다. 부적격처리를 받게 되면 2차 정밀(정신)신검시 진단서 첨부 및 정신과 군의관의 소견을 토대로 입소 및 귀향판정을 내리게 된다.

Rorschach 인성검사 결과는 1991년 1월부터 9월까지 육군훈련소와 보충대에서 실시한 인성검사 결과와 1992년에 육군훈련소와 306보충대에서 실시한 집단 Rorschach 검사결과를 통해서도 알 수 있는 바, 이를 정리하면 <표 4-6>, <표 4-7>과 같다.

<표 4-6> 1991년 1~9월 인성검사 결과

단위 : 명 / %

구 분	대상자	인성검사 비정상자	비정상율	정신과 정밀 검사후 귀향	귀향율
102보충대	18,900	253	1.33	52	20.7
306보충대	37,310	549	1.47	64	11.6
육군훈련소	82,799	375	0.45	2	0.5

출처 : 제3군사령부, 『인성검사 현황 보고』 (용인 : 제3군사령부, 1991), p.6.

<표 4-7> 1992년 집단 Rorschach 검사결과

단위 : 명 / %

구 분	대 상	검사 이상 (인원/비율)	군의관 검사	
			적격	귀향
육군훈련소	92,903	128/0.13	128/0.13	-
306보충대	37,310	635/1.71	632/1.70	3/0.01

출처 : 육군훈련소, 『인성검사 현황 보고』 (논산 : 육군훈련소, 1992), p.9.

<표 4-6>에서 보는 바와 같이 인성검사 결과 입영부대에 따라 비정상율 및 정신과 정밀검사 후 귀향율에 있어 현격한 차이를 보이는 것으로 나타났

다. 이는 인성검사 자체와 운용과정에 타당성이 결여되었다는 문제점을 내포하고 있는 것으로 평가할 수 있다(김윤나·이정원, 2012).

또한 <표 4-7>에서 보듯 육군훈련소에서는 연간 9만명 이상을 대상으로 인성검사를 실시하여 불과 0.13%의 인원이 이상으로 반응하고, 군의관에 의한 정신진단에는 1명도 이상이 없는 것으로 나타나 입영장정 가운데 정신적인 문제를 가진 사람이 없었다는 결과를 보여주고 있다.

반면에 306보충대는 인성검사 대상자 3만 7천여명 가운데 1.71%가 이상으로 반응하여 육군훈련소에 비해 14배나 되는 높은 비율을 보이고, 이상 반응자 중 3명만 귀향조치되어 검사의 신뢰도가 의심되고 타당성도 결여된 검사라는 것을 유추할 수 있다.

이같은 결과는 인성검사를 선병과정에서 유용하게 활용하기 위한 지속적인 연구가 이루어지지 못하여 전면적으로 적용되지 못한 점, 검사에 대한 엄격한 통제가 불가능한 상태에서 객관화시킨 문항에 따라 점수로 환산함으로써 전문가의 해석이 제한되었다는 점을 고려하더라도 인성검사의 적용방법에서의 오류가 노정된 것으로 평가할 수 있다.²⁶⁾

또한 선병과정에서 인성검사를 유용하게 활용하기 위한 지속적인 연구가 이루어지지 못한 결과 전군에 일괄적으로 적용되지 못한 점, 검사에 대한 엄격한 통제가 불가능한 상태에서 객관화시킨 문항에 따라 점수로 환산함으로써 전문가의 해석이 제한된 점은 인성검사의 제한사항이라고 분석할 수 있다.

나) 1990년대 이후의 인성검사(군 인성검사, KMPI)

1990년대 들어 군에서는 입영과정에서 군생활 부적응자를 최대한 발견하여 탈락시키고, 입영 후 병사들을 지도하는 지휘관(자)들이 부하관리에 참고할 수 있는 잠재적 부적응자의 심리적 특성자료를 제공하기 위해 인성검사를 실시하였다.

1990년대부터 2000년대 초까지 우리 군에서 시행된 인성검사 중에서 대표적인 검사로는 병무청에서 징병검사 대상자에게 실시했던 군 인성검사와 육군에서 입영하는 장정을 대상으로 실시한 KMPI, MMPI, 육군표준인성검사 등이 있는 바, 이들 인성검사의 종류와 특징은 <표 4-8>과 같다.

26) 이와 관련하여 김윤나·이정원은 1968년의 인간관계개선 연구위원회의 보고에서 전 병사의 3%가 정신장애자이고, 1982년에 재소자의 48%가 정신적 부적응자라는 육군교도소 보고와 비교해 볼 때 군에서 적용되는 인성검사 및 적용방법의 오류가 인성검사의 실효성을 반감시켰다고 평가하였다. 김윤나·이정원 “징병 및 훈련소 단계에서의 군복무 부적응병사의 선별과 관리 상황”, 『한국군사회복지학』 제5권 제2호(2012), pp. 34-35.

<표 4-8> 1990년대부터 2000년대 초까지의 인성검사 종류와 특징

구 분	내용 / 특징	군내 적용	비고
MMPI	<ul style="list-style-type: none"> · 1940년대 미국 미네소타대학 심리학자와 정신과 의사가 개발 · 자기보고식 주관식 검사기법으로 건강염려증, 정신분열증, 편집증 등을 진단하고, 성 선호도 파악을 통해 입영 차단 대상자 색출을 위해 적용 	<ul style="list-style-type: none"> · 1992년 이후 장교, 부사관 획득시 인성검사 기법으로 적용 *1991년 이전에는 로샤검사 적용 	<ul style="list-style-type: none"> · 전문가 해석, 분석시간 과다 소요 · 비용 : 1인당 3,000원 · 간부 획득시 1회 실시
KMPI	<ul style="list-style-type: none"> · MMPI 검사의 과도한 문항을 감소시켜 군에 입대하는 신병 인성검사에 사용토록 개선 · MMPI 검사비용 과다로 육군에서 재구성 	<ul style="list-style-type: none"> · 1998년 이후 훈련소 및 신교대 입영시 검사 *2006. 10. 1페이지 	<ul style="list-style-type: none"> · 비용 : 1인당 130원 · 병 입영시 1회 실시
군 인성검사	<ul style="list-style-type: none"> · 국방부에서 한국심리학회에 연구 의뢰하여 제작 · 군생활 부적응자를 최대한 발견하여 탈락, 병력관리 참고 	<ul style="list-style-type: none"> · 1998년 이후 병무청 징병검사에서 활용 *2010년도에 개선 	<ul style="list-style-type: none"> · 검사는 총 19개의 척도와 365개의 문항으로 구성
육군표준 인성검사	<ul style="list-style-type: none"> · 자기 및 상호인식, 상호 역학 관계 등의 검사기법에 의한 10개 인성요소 검사 · 전입 3개월 이상 인원에 한해 상호인식 검사 실시 	<ul style="list-style-type: none"> · 2002년 이후 육군 야전부대 공식 적용 · 년 1회 분대급 단위로 검사 	<ul style="list-style-type: none"> · 비용 : 1인당 1,500원

출처 : 김성곤, 『군복무 부적응자 대책에 관한 소론』 (서울:국회, 2005), p.7.

상기 인성검사 가운데 유의미한 인성검사는 군 인성검사와 KMPI로서 본 연구에서는 위 두가지 인성검사를 중심으로 살펴보기로 한다. 국방부가 한국심리학회에 의뢰하여 개발된 군 인성검사는 신체는 건강하지만 외형상으로는 파악하기 곤란한 정신적 문제의 소지자들을 선별하기 위해 징병 신체검사 과정에서 정신병 경향자·반사회성 이상성격자 등 군 사고 유발 우려자를 사전에 선별하여 입영 대상에서 제외함으로써 군 사고를 미연에 방지하기 위한 목적으로 인성검사가 시행되었다.

첫째, 병무청에서 실시된 군 인성검사는 총 19개의 척도에 365문항으로 구성된 검사지로서 타당도 척도는 긍정왜곡척도, 부정왜곡척도, 희귀반응척도

의 3개 하위척도로 구성되어 있고, 임상척도는 불안척도, 우울척도, 신체화척도, 정신분열증척도 성격장애척도, 행동지체척도, 범죄척도, 공격적대성척도, 군탈척도, 편집증척도의 10개 하위척도를 포함하며, 내용척도는 군생활준비도척도, 집합성향척도, 자기도취적척도, 적개심표출척도, 신체증상척도, 규범동조 및 반발척도의 6개 척도로 구성되어 있다(김성곤, 2005).

군 인성검사에 소요되는 시간은 개인당 30분에서 40분 정도로서, 2005년 이전에는 지필검사로 실시하는 OMR카드를 이용하였으나, 2005년 이후에는 컴퓨터를 이용하여 화면에 제시된 문항에 체크를 하고 채점은 자동채점시스템을 활용하였다.

병무청의 군 인성검사 절차는 외관상 명백한 신체등위 5·6급 해당자, 7급과 귀가자, 병역처분변경원 등 재신체검사 대상자, 자질에 의한 제2국민역 편입 대상자를 제외한 징병검사 대상자 전원이 1차 인성검사를 실시하고, 검사결과 이상자로 평가되면(정밀진단 요망) 다시 징병검사장의 정신과 전담의 사로부터 동일한 검사로 2차 정밀검사를 받게 되며²⁷⁾, 필요하다고 인정될 경우에는 중앙신체검사소의 정신과 전담의사에 의해 재정밀검사를 실시하였다.

2006년도 실태조사 결과 1차검사에서 정밀진단 요망에 해당되는 인원은 전체 피검자의 10%에서 12% 정도로 파악되었다.²⁸⁾ 특히, 2차검사 결과 정밀진단 요망으로 진단된 비율이 5% 내외로 감소된 이유를 병무청에서는 피검자가 동일한 검사를 반복 실시하는 번거로움을 피하고 싶어 좋게 보이려는 긍정왜곡의 노력으로 분석하였다. 그러나 이는 의도적 부정왜곡의 경우가 있을 수 있지만, 정말로 부적합한 자가 긍정왜곡으로 정상으로 판정받을 수도 있기 때문에 논리적 타당성이 결여된 것으로 판단되었다.

그러나, 또 다른 조사에서는 상이한 결과가 도출되기도 하였다. 즉, 2001년부터 2005년 7월말까지 병무청에서 실시된 연도별 인성검사 현황을 보면 1차검사 결과 정밀진단이 요망되어 2차검사를 실시한 비율이 최소 16.1%에서 최대 19.5%까지 나타났다. 2001년부터 2005년 7월까지 병무청 인성검사 현황을 요약하여 정리하면 <표 4-9>와 같다.

27) 2006년도 실태조사 결과 1차검사에서 정밀진단 요망에 해당되는 인원은 전체 피검자의 10%에서 12% 정도로 파악되었다. 이는 인성검사 개발진이 군 인성검사를 받는 입영대상자 중 정신병과 신경증 중 어느 하나이거나, 둘 모두에 해당하여 정밀진단 요망으로 분류되는 비율은 9.2%였다고 밝힌 바와 거의 일치하는 결과였다. 특히, 2차검사 결과 정밀진단 요망으로 진단된 비율이 5% 내외로 감소된 이유를 병무청에서는 피검자가 동일한 검사를 반복 실시하는 번거로움을 피하고 싶어 좋게 보이려는 긍정왜곡의 노력으로 분석하였다. 그러나 이는 의도적 부정왜곡의 경우가 있을 수 있지만, 정말로 부적합한 자가 긍정왜곡으로 정상으로 판정받을 수도 있기 때문에 논리적 타당성이 결여된 것으로 판단되었다. 국가인권위원회, 『군 복무 부적응자 인권상황 실태조사』(서울: 국가인권위원회, 2006), p.17.

28) 이와 같은 결과는 인성검사 개발진이 군 인성검사를 받는 입영대상자 중 정신병과 신경증 중 어느 하나이거나, 둘 모두에 해당하여 정밀진단 요망으로 분류되는 비율이 9.2%였다고 밝힌 것과 거의 일치하는 결과이다

<표 4-9> 2001년부터 2005년 7월까지 병무청 인성검사 현황

단위 : 명

구분	인성검사			정밀검사					
	검사 인원 (A+B)	정상 (A)	1차 이상 (B=C+D)	정상 (C)	이상(2-3차)				
					계 (D)	3급 (현역)	4급 (보충역)	5-6급 (면제)	7급 (재검)
계	1,623,183	1,329,470	293,713	287,927	5,786	516	925	2,530	1,815
2005.7	204,879	171,869	33,010	32,169	841	105	101	297	338
2004년	323,001	264,437	58,564	57,359	1,205	87	240	516	362
2003년	329,626	265,246	64,380	63,140	1,240	71	232	525	412
2002년	367,024	299,761	67,263	65,987	1,276	122	218	582	354
2001년	398,653	328,157	70,496	69,272	1,224	131	134	610	349

출처 : 김성곤, 『군복무 부적응자 대책에 관한 소론』 (서울 : 국회, 2005), p.9.

<표 4-9>에서 보는 바와 같이 1차검사 결과 정밀진단이 요망되는 피검자의 비율이 상이한 이유는 인성검사 환경에서의 문제가 지적되었다. 즉, 전문가에 의한 인성검사가 실시되지 못하고, 의사소통이 제한되는 상황에서 일방적인 검사를 실시해야 하는 등 검사여건의 불비로 분석되었다.

인성검사 결과는 범죄집단을 제외한 정신병 집단, 신경증 집단을 복무 부적합으로 판정하며, 입영자들의 검사결과는 군 인사관리에 참고할 수 있도록 병적기록표에 검사결과를 기록하여 병사들이 배치되는 부대로 송부하였다.²⁹⁾

둘째, KMPI는 육군훈련소 및 신병교육대에 입영하는 입소장정을 대상으로 실시된 검사로서 2006년 10월 1일부로 폐지되었다. KMPI는 총 383개의 문항으로 구성된 검사로서 검사태도를 측정하는 3가지의 타당성 척도와 주요 비정상 행동의 종류를 측정하는 10가지의 임상척도를 포함하고 있다.

타당성 척도는 허위판별 성향(L척도), 과장 또는 부적응적 성향(F척도), 자

29) 범죄성에 대한 판별은 군 교도소, 영창 및 민간교도소의 재소자들에게서 나타난 수치와 입영대상자의 검사수치를 비교하여 이루어진다. 범죄집단으로 분류되었다는 것은 잠재적인 복무부적합자를 의미하는 것일 뿐 반드시 입영 이후에 문제가 발생할 소지가 있다고 확인할 수 없다. 국가인권위원회, 『군 복무 부적응자 인권상황 실태조사』 (서울 : 국가인권위원회, 2006), p.15.

기방어 또는 부적응적 성향(K척도)이며 임상척도로는 건강염려증, 우울증, 히스테리, 반사회성, 남성특성-여성특성, 편집증, 강박증, 정신분열증, 경조증, 내향성을 판별하는데 활용된다.

타당성 척도는 피검자가 일관성 있게 검사문항에 응답했는가를 측정하는 기준으로, 허위답변 여부를 탐지해 냄으로써 검사에 응하는 피검자의 진실성을 측정한다. 109문항으로 구성된 L척도는 피검자가 자신을 고의적으로 좋게 표현하기 위해 부정직하게 답변하는 것을 측정하며, 64개 문항의 F척도는 피검자가 자신의 생각과는 다른 답변을 하는 것을 측정한다. 30문항으로 구성된 K척도는 정상적으로 답변할 경우 불리한 결과가 올 것을 경계하여 일부러 꾸며서 답변하는 경우를 측정하였다.

임상척도는 33개 문항의 건강염려증 척도, 66개 문항의 우울증 척도, 50개 문항의 히스테리 척도, 50개 문항의 반사회성 척도, 60개 문항의 남성-여성 특성 척도, 40개 문항의 망상증 척도, 48개 문항의 강박증 척도, 78개 문항의 정신분열증 척도, 46개 문항의 경조증 척도, 70개 문항의 내향성 척도 검사를 통해 피검자의 비정상적인 생각이나 행동들을 구체적으로 측정해내는 척도로서 KMPI검사의 주된 내용이다.

KMPI 인성검사 절차는 피검자가 각 문항에 대해 “그렇다”, 또는 “아니다”를 택하여 체크하고 채점은 컴퓨터에 의한 자동채점 및 판독을 하게 된다. 피검자의 점수가 30에서 70 사이일 경우에는 정상으로 결정되고 30 미만 또는 70 이상일 때 비정상적으로 결정된다.

검사결과 정신과 정밀대상자로 판별되면 정신과 군의관을 통해 정밀신검을 받게 되고 귀향판정의 참고자료로 활용된다. 또한 비정상적으로 판단된 자료는 생활기록부에 포함하여 실무부대로 보내짐으로써 지휘관의 부대관리 및 사고예방을 위한 참고자료로 활용되었다.

다) 2010년 이후의 군 인성검사

2006년도 국가인권위원회의 실태조사 이후 달라진 제도를 살펴보면, 2006년에 심리검사가 도입되어 징병검사는 신체검사와 필요시 인성검사를 하는 수준에서 획기적인 전기를 이루었다. 2007년에는 임상심리사 11명을 채용하고 그해 4월부터 징병검사이 심리검사를 실시하였다.³⁰⁾ 그 결과 종전의 인성

30) 2007년부터 시행된 임상심리사 제도에 의해 각 징병검사반 별로 임상심리사 2~3명이 상주하면서 검사도구인 Full Battery 중 필요한 심리검사 도구(K-WAIS, BGT, TAT, Rorschach)를 선택하여 실시하며, 그 결과는 정상, 관찰, 정밀관찰로 분류한다. 심리검사는 개별검사 형태로 실시하고, 특별히 사회활동에 문제가 있을 경우 정밀관찰 후 판정하고 있다.

검사 후 정신건강의학과 의사 검사의 2단계에서 인성검사 - 임상심리검사 - 정신건강의학과 의사 검사의 3단계의 검사로 정밀화되었다.

2008년에는 심리검사 정보화시스템이 구축되어 인성검사 문제지, OMR카드 등 수작업에 의존하던 기존의 검사를 컴퓨터 화면에 피수검자가 직접 입력하고 검사결과를 자동산출하는 시스템으로 변경되었다. 아울러 약식의 지능검사를 실시하였으며, 질병상태 문진표에 심리검사란을 신설하여 해당 란에 체크한 피수검자에 대해서는 2차 심리검사를 실시하였다.

2009년에는 임상심리사 10명을 추가로 채용하여 인력을 증원하고, 2010년에는 한국국방연구원(KIDA)에서 개발한 신 인성검사를 도입하였다. 2011년에는 정신과 귀가자에 대하여 전원 심리검사를 실시하고 결과표기는 A(정상), B(관찰), C(이상)으로 변경하여 정상, 관찰, 정밀관찰로 구분함으로써,³¹⁾ 심리검사평가 소견을 지휘관이 알기 쉽게 정형화하여 군부대에 통보하는 체계를 구축하였다(김윤나·이정원, 2012).

심리검사는 병무청에서 군 복무 부적합자를 선별하기 위해 가장 중점적으로 시행하고 있는 영역이다. 검사 전에 인성검사 사무원 또는 임상심리사에 의해 약 15분간 검사동기 부여, 검사의 목적, 검사결과의 활용, 비밀보장 등에 관한 오리엔테이션을 실시하고 방음벽과 조명이 설치된 환경에서 기존의 365문항에서 183문항으로 축소된 인성검사와 58문항의 인지능력 검사, 질병상태 문진표 10문항에 심리검사 항목 5문항을 포함하여 실시하고 있다.

2차 심리검사 대상은 1차 심리검사 중에서 신인성검사, 인지능력검사, 문진표에서 하나라도 이상이 발견된 경우, 신경정신과 징병검사 의사가 의뢰한 경우, 2차 심리검사가 필요하다고 인정되는 경우로서 소요되는 시간은 약 2시간 내지 3시간이다.

2011년을 기준으로 심리검사에서 징병검사 대상자의 약 15% 정도가 이상으로 판별되고 있으며, 2차검사를 통해 관찰, 정밀관찰 판단을 내리는 경우는 50%에 달하고 있다. 또한 이들 대상자 중에서 81%는 정상(현역)판정을 받게 되고, 나머지는 3급 이상의 판정을 받고 있다(김윤나·이정원, 2012).

모든 심리검사 이상자는 정신과 징병검사 의사가 최종 판정한다. 신경정신과 징병검사 의사는 2차 심리검사 결과 “관찰” 또는 “정밀관찰” 대상자에 대하여 정신과 검사를 한 후 필요하다고 인정될 경우 판정을 보류하거나 7급 판정을 하고 일정기간이 경과한 후 재검사를 실시한다.³²⁾ 또한 추가 정밀심

31) 임상심리사의 정상, 관찰, 정밀관찰의 판단기준은 다음과 같다. 군복무에 비폭적 적적하고 양호하게 적응 가능할 것으로 보이는 경우는 정상, 현재는 적응에 현저한 문제는 보이지 않으나, 심한 스트레스 상황 등에서는 잠재된 문제가 악화될 소지가 있을 것으로 판단되는 경우에는 관찰, 현재 뚜렷한 적응문제를 보이고 있거나, 장기적으로 적응에 문제가 될만한 심리적 문제나 어려움이 있다고 판단되는 경우는 정밀관찰로 분류하고 있다.

리검사가 필요한 경우 임상심리사에게 의뢰하거나, 민간병원에 위탁검사를 의뢰하고 있다.

2006년과 달라진 점은 3차면담을 실시하는 것이었다. 2차 심리검사 대상자 전원은 정신과 징병전담의사의 면담을 통해 정밀검사를 실시한다. 그 결과 신체등위를 판정한 후 정상자에 대해서는 병적기록표 검사소견에 “정신과 검사결과 특이사항 없음(심리검사 이상자)” 등을 기재하고, 이상자에 대해서는 징병 신체검사 규칙에 의한 신체등위 판정결과를 입력 처리한다.

그럼에도 불구하고 김재운 의원이 2012년 국정감사에서 2008년부터 2012년 6월까지 입영인원 496,565명 중에서 인성검사 결과 이상소견자는 6,135명(1.2%)으로서, 이 가운데 귀가조치자는 4,832명(0.9%), 현역복무인원은 1,303명(0.3%)이었다고 밝힌 바와 같이 병무청에서 실시하는 인성검사와 심리검사가 현역복무 부적합자를 판별하여 미리 입영을 차단함으로써 사고를 미연에 예방하는데 기여하고 있다고 분석할 수 있다(김재운, 2012).

현재 시행되고 있는 인성검사는 징병 → 입영 → 훈련 → 자대복무에 이르는 복무단계의 목적에 맞추어 활용되고 있다. 제1단계인 징병검사 단계와 제2단계인 입영신검 단계에서는 복무적합도 검사를 실시하며, 제3단계인 신병교육 단계에서는 군생활 적응검사를 실시하고, 제4단계인 자대복무 단계에서는 적성적응도 검사와 관계유형 검사가 실시되고 있다.

병무청의 인성(심리)검사는 1차 인성(심리)검사 → 2차 인성(심리)검사 → 3차 정신과 정밀검사의 과정을 거치고 있다. 병무청에서는 복무부적합자를 조기에 선별하기 위해 징병검사시에 피검자 전원을 대상으로 203문항의 1차 인성검사를 실시하여 이상자를 선별(2차 임상심리검사 대상자 선별)하며, 2차 임상심리검사에서는 임상심리사에 의해 정신과 질환의 유무, 군복무 부적응과 관련한 심리적 취약성 판단을 위한 심리평가를 통해 등급을 분류하는 한편 3차 검사인 정신과 정밀진단을 위한 정보를 제공하고 있다(최광현, 2015).

또한 2015년부터는 심리검사 결과 정신건강의학과 치료가 필요하다고 확인된 피수검자에 대해 임상심리사가 주기적으로 상담하는 경과관리 제도와 본인이 동의한 경우에 한하여 심리검사 결과를 가족에게 설명하는 가족통보 제도를 실시하고 있다. 현재 시행되고 있는 신 인성검사의 체계 및 내용을 요약하여 정리하면 <표 4-10>과 같다.

32) 치료가 필요한 경우 7급으로 판정하여 치료 후 재검사를 받을 수 있도록 개별적으로 기한을 주는데 경과 관찰기간은 2년 이내에서 다양하다. 병무청에서는 7급 판정을 활용하여 치료기간을 갖고, 면밀한 관찰을 통해 판정을 내리는 것을 강화하고 있으며, 필요한 경우 중고등학교의 생활기록부를 요청하여 참고하고 있다.

<표 4-10> 현행 인성검사의 체계 및 내용

구분	복무적합도 검사		군생활 적응검사	적성적응도 검사	관계유형 검사
	1단계 징병검사	2단계 입영신검	3단계 신병교육	4단계 자대복무	
단계	징병검사 대상자	입영장정	훈련병	병사 전원	
대상	징병검사 대상자	입영 후 3일 이내	입소 3~4주차	· 일병 이하 년 2회 · 상병 이상 년 1회	반기 1회
시기	징병검사 시	입영 후 3일 이내	입소 3~4주차	· 일병 이하 년 2회 · 상병 이상 년 1회	반기 1회
검사 목적	· 정신과적 문제를 파악 하여 복무 부적합자 조기 선별		· 최초 군 훈련 경험 후 발생 하는 심리적 어려움 파악	· 군복무 부적응 가능성 예측 · 개인 성격특성 및 흥미유형 파악	· 상호평가 방식에 의한 부적응 선별 정보 제공 · 자기보고식 검사의 한계 보완
문항 수	203문항	183문항	93문항	238문항	15문항

출처 : 최광현, “군복무 부적응자 선별 및 군복무중 부적응자 관리체계 개선 방안”, 군복무 부적격자 심사 및 부적응자 관리체계 개선을 위한 공청회 발표자료(2015. 6. 4). p.19.

요컨대 병무청에서 실시하는 인성검사와 심리검사는 군 복무 부적합자를 사전에 판별하고 입영에서 배제하여 야전부대에서 발생할 수 있는 사고를 미연에 예방함으로써 군입대에 대한 막연한 걱정과 불안을 줄일 수 있을 뿐만 아니라 국방의 의무를 다하는 젊은이들이 안전하게 군복무를 할 수 있는 여건을 조성해 주는 역할을 하고 있는 것으로 분석된다.

라. 적성분류

적성분류란 징병검사 대상자의 자격, 면허, 전공학과, 직업, 경력 등을 감안하여 군 복무 적성을 분류하는 과정을 말한다. 병역법 제13조에서는 ①지방 병무청장은 신체검사(현역병지원 신체검사 포함)의 결과 신체등급이 1급부터 4급까지로 판정된 사람에 대하여는 자격, 면허, 전공분야 등을 고려하여 군

복무에 필요한 적성을 분류·결정하고, 각 군 참모총장은 적성에 적합한 병과를 부여한다. ②제1항에 따른 적성의 분류·결정 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다고 명시하고 있다.

병역법시행령 제14조(심리검사 및 적성 분류 등)에서는 ①심리검사는 개인의 정신적·심리적 상태 등에 대하여 실시하되, 검사방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 병무청장이 정한다. ②적성은 건축·토목, 전기, 전자·통신·전산, 중장비운전, 수송장비 정비, 차량운전, 화학, 기계, 항공, 의무, 요리 및 공통으로 분류·결정하되, 분류·결정의 기준은 병무청장이 정한다고 규정하고 있다.

제15조(병과 부여)에서는 병과는 군 인사법 제5조에 따른 병과의 구분에 따른다. ②제1항에 따른 병과는 군사특기로 세분할 수 있으며, 군사특기는 각 군 참모총장이 부여한다. 다만, 병무청장이 선발하는 현역복무 지원자 등 각 군 참모총장이 특별히 필요하다고 인정하는 경우에는 병무청장에게 병과와 군사특기의 부여를 요청할 수 있다. ③제1항과 제2항에 따른 병과와 군사특기의 부여기준은 각 군 참모총장이 병무청장과 협의하여 신체등위와 적성 등을 고려한다고 되어 있다.

또한 제16조(적성의 변경)에서는 비방병무청장이나 병무지청장은 적성이 부여된 사람으로서 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대해서는 적성을 변경할 수 있음을 명시하고 있다. 즉, 자격 또는 면허를 받거나 취소된 경우, 적성별 입영인원의 조정이 필요한 경우, 그 밖에 전공학과의 이수 등으로 적성 재분류가 필요한 경우에는 적성을 변경할 수 있다.

여기에서 간과해서는 안될 사항은 적성분류가 제대로 이루어지지 않으면 적재적소에 꼭 필요한 자원을 배치하지 못함으로써 발생할 수 있는 문제점이다. 즉, 병사가 자신의 능력을 발휘할 수 있는 특기를 부여받아 배치될 경우에는 군 복무의 긍정적인 요인이 되지만 그렇지 못할 경우에는 복무 부적응을 유발할 수 있음에 유의해야 한다.

병사의 경우 일반적으로 본인이 희망하는 특기에서 근무하더라도 업무수행에 필요한 인지능력이 부족하거나 업무의 내용이 생각했던 것과 달라 해당 분야에 대한 흥미가 부족하다면 성과달성에 어려움을 겪거나 직무만족도가 떨어지게 된다. 반대로 자신의 능력과 흥미에 적합한 특기업무를 수행한다면 높은 조직효과성과 직무만족도를 보이기 때문에 군 조직과 개인에게 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.³³⁾

이처럼 자신에게 적합한 업무를 수행하는 것이 중요함에도 불구하고, 우리

33) 광지희·최광현, “장병 특기분류시 심리검사 활용 개선방안”, 『주간 국방논단』 제1547호(2014. 12. 29), pp.3-7.

군에서 특기분류시 주로 사용하고 있는 전공과 자격증 등의 요소가 적절하고 충분한지에 대해서는 의문이 든다. 심리검사를 사용하고는 있지만 심리검사 활용의 중요성에 대한 인식이 부족하고 활용범위 또한 넓지 않은 것이 사실이다.

마. 병역처분 기준 및 최근 현역판정 비율

1) 병역처분 기준

현행 병역법 제14조에서는 ①지방병무청장은 징병검사를 받은 사람 또는 현역병지원 신체검사를 받은 사람에 대해 다음 각호와 같이 병역처분을 한다(신체등위가 1급부터 4급까지인 사람 : 학력·연령 등 자질을 고려하여 현역병 입영 대상자, 보충역 또는 제2국민역, 신체등위가 5급인 사람 : 제2국민역, 신체등위가 6급인 사람 : 병역면제, 신체등위가 7급인 사람 : 재신체검사). ② 제1항 제4호에 따라 재신체검사의 처분을 받은 사람으로서 제12조 제3항(7급 판정을 받은 사람에 대하여는 치유기간을 고려하여 다시 신체검사를 받게 하여야 한다)에 따라 다시 신체검사를 받고도 신체등위가 7급으로 판정된 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제2국민역으로 처분한다. ③제1항 제1호에 규정된 사람 사람 중 현역병 입영 대상자 또는 보충역 처분의 기준은 병무청장이 정한다. ④병무청장은 병역자원의 수급, 입영계획의 변경 등에 따라 필요한 경우에는 제1항 제1호에 따라 처분된 사람 중 현역병 입영 대상자를 보충역으로 병역처분을 변경할 수 있다고 명시되어 있다.

따라서 징병검사를 받은 사람은 질병 및 심신장애 정도의 평가기준인 징병 신체검사 등 검사규칙에 따라 판정된 신체등위와 학력, 연령 등의 자질을 종합하여 병역처분을 받게 된다.

병역처분의 기준은 병역법을 근거로 각 군 참모총장이 매년 통보하는 현역병으로 입영해야 할 소요인원과 징병검사 대상자원, 신체등위 등을 감안하여 병무청장이 학력 및 신체등위에 따른 기준을 적용하고 있다. 보충역의 처분기준은 학력 및 신체등위와 관계없이 부·모 또는 배우자, 형제·자매 중 전몰군경·순직 군인 및 상이(傷痍)정도가 6급 이상인 전상군경·공상군인이 있는 경우의 1인과 6월 이상 1년 6개월 미만의 실형선고자, 1년 이상 수형자 중 집행유예 선고자이며, 제2국민역 처분기준은 귀화에 의하여 한국 국적을 취득한 자, 1년 6월 이상의 실형선고자 등으로 세분화 되어있다(나태중, 2012).

2012년까지의 병역처분 기준은 예외 없는 병역이행체제 확립과 사회분위기

구현을 위해 중학교 졸업자도 신체등위에 따라 현역으로 복무할 수 있도록 하고, 국민건강 상태를 반영하여 신장 196cm 이상자에게는 보충역 처분을 하던 것을 204cm로 상향조정하였다. 또한 최초의 병역처분을 받은 이후 5년이 될 때까지 병역의무를 이행하지 않은 사람을 대상으로 재징병검사를 실시하여 병역이행의 형평성을 제고하기 위한 노력을 경주하였다. 2012년까지의 학력 및 신체등위에 따른 병역처분 기준을 요약하면 <표 4-11>과 같다.

<표 4-11> 2012년까지의 학력 및 신체등위에 의한 병역처분 기준

구 분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
대 학	현역 (상근예비역)			보충역	제2 국민역	병역 면제	재신체 검사
고 졸							
고 퇴							
중 졸							
중 퇴	제2국민역						

출처 : 병무청, 『2010 병무연보』 (대전 : 병무청, 2011), p.37을 재구성.

2016년 현재의 병역처분은 인성검사 결과와 학력 및 신체등위를 기준으로 판정을 하고 있다. 이 중에서 징병검사 시 학력평가 기준과 2016년도 병역처분 기준을 요약하여 정리하면 <표 4-12>, <표 4-13>과 같다.

<표 4-12> 징병검사 시 학력평가 기준

학 력	범 위
대 학	<ul style="list-style-type: none"> · 대학, 산업대학, 방송통신대학, 전문대학의 1년중퇴 이상자 · 학점인정 등에 관한 법률에 의한 전문학사 이상 학위취득자
고 졸	<ul style="list-style-type: none"> · 고졸 및 고교 재학중인 사람(고3 휴학자 포함) · 대학입학 자격 검정고시 합격자
고 퇴	<ul style="list-style-type: none"> · 고교 1, 2학년 휴학자 · 고교 1-3학년 중퇴자
중 졸	<ul style="list-style-type: none"> · 중졸 및 중학교 3학년 재학자 · 고등학교 입학자격 검정고시 합격자

중 퇴	· 중학 1, 2학년 재학자 · 중학 1-3학년 유예자
초 졸	· 초등학교 졸업자 · 중학교 입학자격 검정고시 합격자
초졸 미만	· 초등학교 6년 중퇴 이하자

<표 4-13> 2016년 병역처분 기준

구 분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
대 학	현역				제2 국민역	병역 면제	재신체 검사
고 졸							
고 퇴	보충역						
중 졸							
중퇴이하							

출처 : 병무청, 「2016 병무청 보도자료」, 2016. 1. 20. p.2.

2016년도 병역처분 기준 가운데서도 고퇴 이하 신체등위 1~3급자로서 학력 사유 보충역 처분대상이지만, 현역병 입영을 희망하는 경우에는 현역병 입영대상자로 처분하고 있다. 또한 보충역 처분대상은 종전과 동일하지만, 제2국민역 처분대상은 ①고아, 귀화자, 여성에서 남성으로 성별이 정정된 사람 ②1년 6개월 이상의 징역 또는 금고의 실형을 받은 사람 ③1991년 12월 31일 이전 출생한 사람으로서 외관상 명백한 혼혈인 ④1992년 12월 31일 이전 출생한 사람으로서 중학교를 졸업하지 아니한 사람 ⑤혼혈인, 고아, 귀화자 중 현역 또는 사회복무요원의 복무를 원하는 경우 병역처분이 변경이 가능하도록 하여 병역법 개정에 따른 다문화장병의 군 입대를 반영하고 있다(병무청, 2016).

이 밖에도 병무청에서는 징병관을 위원장으로 하고 수석징병전담의사, 해당 질병담당 징병전담의사, 지방병무청장이 위촉한 외부위원으로 구성된 「지방신체등위 판정 심의위원회」를 운영하여 질병상태가 명백한 질환으로 신체검사 결과 5·6급 판정 대상자, 신체등위 판정에 이의를 제기하는 사람, 중점관리 대상 질환자로서 신체등위 4급 판정대상인 사람, 질병·심신장애 이외의 사유로 수술 등을 받은 판정보류 대상인 사람, 귀가 재신체검사 결과 동일한 병역처분을 받은 사람을 대상으로 전원 합의에 의한 심의를 하고, 5·6급 대상자 의견

이 불일치할 경우에는 중앙신체검사소에 정밀검사를 의뢰하고 있다.

또한 병역비리의 사회문제화에 따른 병역면제 판정에 대한 2심제 실시를 위해 「중앙신체검사소」를 운영하여 신체등위 5·6급 판정대상자, 지방청 신체등위 판정 심의에서 의견이 합치되지 아니한 사람, 신체등위 판정이 곤란하여 정밀검사가 필요한 사람, 지방 신체등위 판정 심의위원회에 이의를 제기한 사람, 징병검사의사의 4촌 이내 혈족인 사람 중 징병검사의사 본인이 신체등위 4~6급으로 판정하게 될 사람, 신체등위 5·6급 판정 대상자인 쌍둥이로 동시에 수검을 받지 아니할 경우, 기타 징병관이 정밀검사가 필요하다고 인정되는 사람을 대상으로 전문과목 및 분야별로 세분화된 징병전담의사와 MRI 등 최첨단 의료장비에 의한 정밀검사를 실시하고 있다. 판정은 복수의 징병전담의사의 판정을 원칙으로 하고 있지만, 판정 곤란자와 이의제기자는 중앙신체검사소 신체등위 판정 심의위원회에서 신체등위를 결정하고 있다(병무청, 2016).

2) 최근 현역판정 비율

한국사회가 저출산·고령화사회로 변화되면서 나타난 안보 및 국방환경에서의 두드러진 변화는 병역자원의 감소가 불가피하다는 사실이다. 출생율이 감소하고 고령인구가 증가하게 되면 군 인력관리의 관점에서 볼 때 저출산으로 인한 병역자원의 감소 또는 부족현상이 대두될 것으로 예상된다. 1989년의 입영가능 인력은 298,375명이었으나, 2005년에 199,506명으로 줄어들었고, 2024년 170,470명, 2029년이 되면 164,649명으로 급격히 감소될 것으로 전망되고 있다. 연도별 입영가능인력 판단결과는 <표 4-14>와 같다.

<표 4-14> 연도별 입영 가능인력 판단결과

단위 : 명

출생 년도	1989	2000	2005	2010	2015	2019	2024	2029
입 영 가 능 인 력	298,375	294,060	199,506	200,626	184,877	174,447	170,470	164,649

출처 : 나태중, “21세기 한국의 병역제도 발전방안 연구”, 충남대학교 박사 학위 논문(2012), p.85.

국가는 병역자원의 수요와 공급을 고려하여 병사의 복무기간을 설정한다. 즉, 병역이행 대상자원이 적고 병력의 보유규모가 클수록 복무기간이 길어지

며, 병역자원이 많고 병력의 규모가 작아지면 복무기간도 줄어들게 된다(나태중, 2012). 그런데, 국방개혁에 따른 병력의 감축 규모는 정해져 있지만 북한 군사적 위협이 상존하고 국방비의 안정적인 확보가 불확실한 상황에서 높은 현역판정 비율에 관한 논란이 계속되고 있다.

병무청의 『2014 병무통계연보』에 의하면 병역자원은 2014년 현재 약 827만명으로서, 예비군 등 병력동원 대상인원이 680만여명, 징집 및 소집대상 140만여명, 징병검사 대상자는 49만여 명으로 추산되고 있다. 또한 징병검사 대상자 49만여명 가운데 현역입영 대상자와 보충역(사회복무요원, 산업기능요원)을 포함하면 징집대상은 48만 9천여명에 달하고 있다(병무청, 2014).

국방부와 병무청에서는 저출산과 병사의 복무기간 단축으로 인한 현역 가용자원의 부족 현상이 초래될 것에 대비하여 징병 신체검사 등 검사규칙을 개정하여 현역판정 비율을 지속적으로 높여 나감으로써 병역이행 대상자의 징병검사 결과 현역판정 비율은 꾸준히 증가하고 있는 추세이다.

연도별 현역판정 비율을 보면, 육군을 기준으로 병사의 복무기간이 30개월이었던 1986년의 징병검사 현역판정 비율은 51% 수준을 유지하였다. 그러나, 병사의 복무기간이 26개월로 단축된 1993년에는 현역판정 비율이 72%로 증가하였다. 병사의 복무기간이 21개월로 단축된 2011년의 현역판정 비율은 91.5%로 급상승하였으며, 2012년에는 91.3%, 2013년에는 91.5%가 현역판정을 받았다. 또한 2014년 10월까지의 현역판정 비율은 91.1%로서, 이같은 추세를 고려하면 오는 2022년에는 현역 판정비율이 98%에 달할 것으로 추산되고 있다. 최근 징병검사 대상자의 현역판정 비율 변화추세는 <그림 4-1>과 같다.

<그림 4-1> 최근 징병대상자 현역판정 비율 변화 추세



출처 : MBC 뉴스, 2015. 8. 14.

특히, 2000년대 이후 군에서 각종 악성사고가 잇달아 발생하면서 징병검사 단계에서 복무부적합자가 걸러지지 못하고 입영한 결과라는 진단과 함께 지나치게 높은 현역판정 비율에 대한 논란이 계속되고 있다.³⁴⁾ 최근의 현역병 입영 현황은 <표 4-15>와 같다.

<표 4-15> 최근 현역병 입영 현황

단위 : 명, %

구 분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
계 획 인 원 (A)	274,126	285,212	273,886	257,923	271,836
입 영 인 원 (B)	268,764	281,969	274,324	256,171	274,292
입 영 비 율 (B/A)	98.0	98.9	100.2	99.3	100.9

출처 : 국방부, 『2015 국방통계연보』 (서울 : 국방부, 2016, p.67.

바. 인권침해 주요 사례

사례 #1. 징병검사자에 대한 배려 부족과 불친절

징병검사를 받기 위해 지방병무청에 도착한 A씨는 징병검사 관계관의 고압적인 자세에 놀랐다. 징병검사장에 간다는 것 자체가 엄청난 부담이 되어 위축된 상태에서 검사장에 들어갔다.

둔하고 소심한 편인 A씨에게 징병검사관의 태도는 벌써 군에 들어와 군기라는 것을 잡히는 것인가 하는 생각이 들 정도였다. 약 2시간의 징병검사 절차는 그야말로 일사천리로 진행되었다. 속된 말로 옆사람을 보고 눈치빠르게 움직이는 사람에게는 신체검사와 인성검사 등 모든 과정이 속성으로 진행되지만 조금이라도 주변을 둘러보거나 시간을 지연시키는 행위를 하게 되면 징병검사관에 의해 어김없이 지적을 당하였다.

34) 병영문화혁신위원회에서는 2014년 8월 6일 발표자료에서 연도별 현역처분이 꾸준히 증가하여 2022년에는 98%에 달할 것으로 전망하였다. 이에 대해 병무청에서는 2014년 8월 8일 해명자료를 통해 현재의 병역처분 기준은 병역자원의 수급전망, 의료환경의 변화, 병역면탈 악용의 개연성 등을 고려하여 군의 소요를 적정 충원할 수 있는 수준에서 결정하고 있다고 밝혔다. 또한 2009년부터 2012년까지의 실질적인 현역처분 비율은 87.3%로서 징병검사 후 질병이나 심신장애가 발생하여 병역처분이 변경된 인원이 반영되지 않은 부정확한 자료이며 현재의 현역처분 비율은 87.3%를 적용하고 있다고 밝혔다. 병무청 홈페이지, “보도 및 해명자료”, 2016. 8. 28.

검사가 어떻게 이루어지는지도 모르게 정해진 코스를 따라가며 징병검사를 마치고 판정결과를 받게 되었다. 물론 정해진 시간 내에 징병검사를 마쳐야 하는 병무청의 사정은 이해가 되지만 개인차를 인정한 상태에서 친절하게 알려주고 궁금해 하는 사람에게 다시 한번 설명해 주는 서비스 정신을 찾아볼 수 없는 것이 아쉬웠다.

대부분의 징병검사 대상자는 징병검사 자체를 통과의례로 받아들여 발빠르게 움직였지만, 그렇지 못한 A씨의 경우에는 집단에서 소외되었다는 생각과 함께 인격과 인권이 침해당한 것이 아닌가 하는 생각이 들었으며, 앞으로 해야 할 군생활에 대한 자신감이 상실될 정도였다.

징병검사 대상자가 많아 정해진 시간 내에 마칠 수 없다면 최초부터 대상자를 줄이거나 통제인력을 늘리는 방법도 있는데, 굳이 고성을 질러가면서 강압적인 분위기를 조성하고, 거친 말을 앞세우는 것이야말로 전근대적인 통제방식이자 인권침해적 요소가 다분하다고 생각된다.

사례 #2. 불합리한 징병검사 기준에 의한 장애인 인권침해

B씨는 6세 때 중증시각장애인으로 판정을 받고 생활해 오던 중 2009년 8월 징병을 위한 신체검사를 받으라는 통지를 받았다. 그는 시각장애인으로 징병검사 없이도 병역을 면제받는 대상임을 알리기 위해 장애인 카드 및 장애진단서를 제출하였는데도 불구하고 신체검사를 받으라고 하였다.

B씨는 시각장애 1급(시력 0.02)으로 육안으로 신문이나 휴대전화 문자를 확인할 수 없고, 지팡이 및 유도로 시설이 갖추어져 있거나 안내견등의 도움이 없이는 근거리 이동도 곤란한 수준의 중증장애인임에도 서울까지 올라와 비장애인들과 같은 장소에서 심리검사, 신장·체중 측정, 시력 측정 등의 징병검사를 받게 하여 수치심을 느꼈다.

시각장애인은 병역법 시행령 제134조 제1항 제7호, 시행규칙(국방부령 제677호) 제93조의 2의 규정에 의해 징병검사의 대상이다. 시각장애에 대한 장애판정은 장애인복지법 시행령 제2조(장애인의 종류와 기준)의 규정에 따라 시력측정 결과만을 기준으로 하고 있다. 그러나, 징병검사는 질병원인별 검사를 시행하고 있기 때문에 장애등급에 의한 장애정도와 징병검사의 질병정도에 따른 등위판정의 기준이 일치하지 않아 행정처리만으로는 공정한 병역처분이 곤란하다.

즉, 병역법 제64조 제1항 및 「병역법시행령」 제134조 제1항 제7호는 장애등급 1급부터 6급까지 등록된 사람은 징병검사를 받지 않고 병역이 면제될

수 있도록 규정하고 있는데, 「병역법시행규칙」 제93조의 2는 지체장애 3~6급과, 시각장애 1~6급은 징병검사를 받아야 면제 가능하도록 규정하고 있다.

병무청은 지방병무청별 징병검사 시에 직권으로 면제 판정을 받은 경우를 제외하고, 보다 정밀한 검사가 필요하다고 판단되는 경우 서울의 중앙신체검사소에서 정밀하게 다시 검증을 하고 있다. A씨는 지방병무청이 차량편의를 제공하여 검사를 받게 하였다.

A씨는 국가인권위원회에 진정서를 제출한 결과 중증시각장애인에게까지 기초적인 신체검사를 받도록 하는 현행 제도는 공정한 병역 처분이라는 행정목적에 실효성 있게 기여하고 있다고 보기 어렵고 부당하게 중증시각장애인들을 차별함으로써 「헌법」 제11조에서 규정하고 있는 평등권을 침해하고, 특별한 도움을 받지 않고는 근거리 이동조차도 불편한 중증의 시각장애인을 일반징병검사자와 동일한 공간에서 개인별 심리검사부터 신장·체중 측정과 시력 측정 등의 기초검사를 받도록 하는 것은 당사자의 인격권을 침해하는 것이라고 판단하여 중증 시각장애인의 경우 비장애인들과 분리된 장소에서 징병검사를 받을 수 있도록 조치하고 지방에 거주하는 시각장애인에 대하여 서울로 상경하여 정밀징병검사를 받도록 요구할 경우 이동에 필요한 편의를 제공할 것을 권고하였다(2010. 4. 26).

사. 징병검사 과정에서 선별 시스템의 문제점

2014년 8월 6일 출범한 민·관·군 병영문화혁신위원회에서는 「국민이 신뢰하는 열린 병영문화 정착」을 목표로 설정하고, 5대 중점으로는 ①건강하고 안전한 병영, ②사회와 소통하는 열린 병영, ③인권이 보장되는 병영, ④자율과 책임이 조화된 병영, ⑤기강이 확립된 병영을 선정하여 이에 따른 22개 혁신과제를 선정하여 12월 18일 국방부에 권고하였다.³⁵⁾

35) 5대 중점에 따른 혁신과제의 내용은 다음과 같다. 「건강하고 안전한 병영」 분야는 ①현역복무 부적격자의 군 입대 적극 차단, ②복무부적응 장병 조기 인지 및 개인신상 비밀보호, ③장병 상담역량 강화 및 맞춤형 관리체계 개선, ④병영 안전평가 및 실천 습성화, ⑤격오지 원격진료 및 응급의료시스템 보완, 「사회와 소통하는 열린 병영」 분야는 ①부모와 부대가 소통할 수 있는 통로 마련, ②군 성실복무자 보상제도 추진, ③민군이 함께 참여하는 국방재능기부 은행 설립, ④군 복무기간 대학 학점 인정제도 개선, 「인권이 보장되는 병영」 분야는 인간존엄 중심의 신세대 장병 인성함양, ②장병권리보호법 제정 및 반인권행위자 처벌 강화, ③군 사법제도 공정성·투명성 제고, ④국방 인권옴부즈만 제도 도입, ⑤고충신고 편의성 제고 및 철저한 신고자 보호제도 구축, 「자율과 책임이 조화된 병영」 분야는 ①자율과 책임의 병영생활 행동기준 정립, ②해체·이전부대 생활관 조기 개선 및 복지시설 확충, ③임무전담 여건보장을 위한 시설관리 등 부대잡무 민간용역 전환, ④수요자 중심의 휴가·면회제도 시행, 「기강이 확립된 강한 병영」 분야는 ①우수간부 확보를 위한 선발 및 조기 퇴출제도 개선, ②개인 희망과 특성을 고려한 특기부여 및 부대배치, ③리더십 및 군대윤리 강화로 올바른 군인 가치관 확립, ④법과 규정에 기초한 엄중한 신상필벌 적용 등이다. 병영문화혁신위원회, 「정예화된 선진강군 육성 위한 22개 과제 국방부에 권고」, 민·관·군 병영문화혁신위원회 보도자료, 2014. 12. 18. pp.1-8.

그럼에도, 2015년 국회 국방위원회 국정감사 자료에 의하면, 2012년부터 2015년 6월까지 현역복무 부적합 판정을 받아 병역의무를 이행하지 못하고 조기에 전역한 병사는 8,033명에 달하였다. 연도별로는 2012년 1,057명, 2013년 1,419명 2014년 3,328명 2015년 6월까지 2279명으로 나타났으며, 종류별로는 신체질환이 1,474명(18.2%), 정신질환 및 성격장애가 6,609명(81.8%)를 차지하는 것으로 집계되었다(노컷뉴스, 2015. 9. 13).

이처럼 현역복무 부적합 판정을 받아 조기에 전역하는 병사가 꾸준히 증가하고, 특히 정신질환 및 성격장애 판정을 받아 전역하는 비율이 월등하게 높다는 것은 징병검사 과정에서 선별 시스템이 제대로 작동하지 않았거나 심각할 정도로 낮은 수준의 시스템을 적용했기 때문이라고 해석할 수 있다.

본 연구는 입영제도 개선에 관한 연구로서 징병단계 및 복무단계에서의 선별시스템의 문제점을 분석하여 합리적인 대안을 제시하는데 목적을 두고 있다. 따라서, 병영문화혁신위원회의 권고안 가운데 징병검사 과정에서 적용 가능한 분야는 현역복무 부적격자의 군 입대 적극 차단, 복무부적응 장병 조기 인지 및 개인신상 비밀보호, 개인희망과 특성을 고려한 특기 부여 및 부대배치 등에 관한 문제점을 분석하여 실행 가능한 대안을 모색하고, 아울러 그동안 전문가와 언론에 의해 제기된 제반 문제점을 토대로 개선방안을 도출하여 제시하기로 한다.

1) 신체검사

현행 병역제도하에서 징병검사(신체검사)의 공정성을 제고하고 형평성을 강화하는 것은 병역의무의 공정성과 형평성을 제고하는 지름길이라고 할 수 있다. 이를 위해 국방부에서는 매년 징병 신체검사 등 검사규칙의 운영상 대두된 문제점을 보완하고, 최신 의료기술 및 의학정보를 반영하기 위해 각 과별 전문의로 구성된 전문가 검토위원회를 개최하여 개정안을 마련하고 있다.

2015년에는 신체적·정신적으로 건강한 인원이 입대할 수 있도록 정신과의 질병 및 심신장애의 정도 가운데 제2국민역인 신체등위 5급 판정기준의 최저 치료경력을 1년 이상에서 6개월 이상으로 조정하고, 눈의 굴절 이상이 고도일 경우 보충역으로 판정토록 하는 등 현역 입영대상자 판정기준을 강화하고(29개 조항), 병역면탈 방지를 위한 판정기준을 강화하는 등 총 88개 조항을 개정하였다(국제뉴스, 2015. 1. 21).

이와 같은 노력에도 불구하고 신체검사 하위등급자의 자원입영의 증가와 신세대의 가치관 변화 등 군 인력획득 환경의 변화에 따라 병사들을 관리하

는 지휘관 입장에서는 문제의 소지가 있거나, 사고가 우려되는 병사관리에 대한 부담을 갖게 된다.

또한 군에서도 사고예방을 위해 최선의 노력을 다하고 있지만 병사의 복무부적응 또는 정신적 질환에 의해 각종 사건, 사고가 지속적으로 발생하여 군의 전투력 발휘 저하는 물론 사기 저하를 초래하고, 나아가 군에 대한 국민의 신뢰를 저하시켜 군의 위상을 악화시키는 요인으로 작용하고 있다.

징병검사(신체검사) 과정에서의 문제점을 징병검사 현황을 통해 살펴보면, 2015년의 경우 총 350,828명이 징병검사를 실시하여 95.8%인 336,070명이 합격되고 4.2%인 14,750명이 불합격 처분을 받았다. 2015년 징병검사 결과 불합격자의 학력별, 역종별, 신체등위별 현황과 불합격자의 병류별 현황은 <표 4-16>, <표 4-17>과 같다.

<표 4-16> 2015년 징병검사 불합격자의 학력·역종·신체등위별 현황

단위 : 명

구분	계	대학	고졸	고퇴	중졸	중퇴 이하
계	14,750	7,717	6,299	506	120	108
5급	7,205	4,119	2,785	192	51	58
6급	1,045	569	439	22	12	3
7급	6,500	3,029	3,075	292	57	47

출처 : 병무청, 『2015 병무통계연보(I)』 (대전 : 병무청, 2016), pp.92-93.

<표 4-17> 2015년 징병검사 불합격자 병류별 현황

단위 : 명

구분		계
신체결합	계	14,750
	신장·체중	22
	내과	3,382
	외과	3,993

	안과	620
	이비인후과	242
	피부과	381
	비뇨기과	306
	신경정신과	5,645
	치과	159

출처 : 병무청, 『2015 병무통계연보(I)』 (대전 : 병무청, 2016), pp.132-133.

<표 4-16>과 <표 4-17>에서 보는 바와 같이 징병검사 불합격자 14,750명 가운데 대학 및 고졸출신이 14,016명으로서 95%를 차지하였으며, 병류별로는 내과와 외과, 신경정신과 질환자가 13,020명이나 되어 전체 불합격자의 88.3%에 이르고 있다.

위 결과를 통해 유추할 수 있는 문제점으로는 첫째, 징병검사(신체검사) 시간의 절대부족을 들 수 있다. 병무청 홈페이지의 징병검사 안내사항을 보면 검사에 소요되는 시간이 4시간 내외임을 공지하고 있다. 징병검사를 실시하는 병무청 또는 병무지청에서는 병검사 대상자들을 오전과 오후로 편성하여 4시간 동안에 정밀신체검사와 인성검사(심리검사)를 실시하고, 이상자를 선별하여 당일 병역처분까지 마치고 있는 실정이다.³⁶⁾

본 연구에서 징병검사 제도의 신뢰도에 대한 간부들의 신뢰하지 않는다는 응답이 79명(26.7%), 신뢰한다는 응답이 121명(40.9%)로 나타났으며, 신뢰하지 않는 이유로 군 복무 부적응자가 다수 입영하는 선별과정의 문제점을 지적한 응답자가 88명(80.7%)였다. 또한 징병검사 과정에서 개선이 필요한 분야로 신체검사(신체등급 판정)가 45명(13.7%)에 달하였다. 환언하면, 짧은 시간에 많은 인원을 검사하는 과정에서 부분적으로 오류가 발생할 수도 있고, 검사만으로는 선별하기 어려운 특이질환자에 대한 정밀검사가 제한될 개연성도 배제할 수 없다.

둘째, 질병과 관련하여 객관적인 증빙자료인 병(의)원 의무기록, 병사용 진단서 등을 제출한 경우에 한해 현역복무 부적합 처분이 가능하다는 문제가

36) 징병 신체검사를 4시간 만에 완료하고 병역처분을 하는 것과 관련하여 군 인권센터에서는 군복무 부적합자에 대한 선별이 제한될 뿐만 아니라 인성검사의 오류가 발생할 가능성이 높기 때문에 1박 2일에 걸쳐 정밀진단 형태의 징병검사가 실시되어야 부적합한 판정이 감소할 것이라고 주장한 바 있다.

있다. 그 이유는 검사자의 정신질환이 의심되더라도 2차 심리검사의 등급분류나 징병전담의사의 판단만으로 현역복무 부적합 판정을 하지 않고 있기 때문이다. 그 결과 정신질환 및 심리적 취약성을 가진 것으로 선별(관찰, 정밀관찰)된 피검자 중에서 다수가 현역으로 복무 중에 병역처분이 변경되는 문제가 발생하고 있다(최광현, 2015).

셋째, 현역병 입영신체검사 및 귀가를 규정한 병역법 제17조 규정의 적용과정에서의 문제점을 들 수 있다. 병역법 제17조에는 ①입영부대의 장은 현역병 입영 대상자가 입영하면 입영한 날부터 7일 이내에 신체검사를 하여야 한다. ②입영부대의 장은 제1항에 따른 신체검사의 결과 질병 또는 심신장애로 인하여 현역복무에 적합하지 않거나 15일 이상의 치유기간이 필요하다고 인정되는 사람에 대하여는 그 질병 또는 심신장애의 정도와 치유기간을 명시하여 귀가시켜야 한다. ③지방병무청장은 제2항에 따라 귀가한 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 재신체검사를 한 후 신체등위에 따라 병역처분을 변경하거나 다시 입영시켜야 한다. 다만, 치유기간이 3개월 미만으로 명시되어 귀가한 사람은 재신체검사를 하지 아니하고 다시 입영시킬 수 있다. ④입영부대의 장은 제3항 본문에 따라 재신체검사를 받고 다시 입영한 사람을 같은 질병 또는 심신장애를 이유로 귀가시켜서는 아니된다. 다만, 재신체검사를 받은 날부터 6개월이 경과된 사람에 대하여는 그러하지 아니하다고 명시되어 있다.

여기에서 대두되는 문제점은 신체검사 결과 이상이 있고, 사고가 우려되는 대상이라고 판단되면 귀가조치를 시킨 다음 3개월 이내에 치료를 받은 경우에는 재신체검사 없이 입영을 시킨다는 사실이다. 이렇게 하는 이유는 병역수급의 원활을 기하고 귀가자에 대해 장기간 방치할 수 없기 때문이기도 하지만 그로 인한 부작용도 드러나고 있다. 실제로 2009년을 기준으로 정신과적 귀가자 가운데 육군으로 입영한 650명 중 115명이 자대에서 복무부적응자로 판별된 사례가 이를 뒷받침하고 있다(한상황, 송미림, 2011).

2015년도 징병검사는 총 350,828명을 대상으로 실시하여 현역판정은 304,473명으로 86.81%, 보충역은 31,597명으로 9%가 해당되었다. 제2국민역판정은 7,205명으로 2.1%, 병역면제는 1,045명으로 0.3%, 재검사대상은 6,500명으로 1.9% 수준이었다. 또한 재검사 대상과 이의제기자를 포함한 9,270명이 중앙신체검사소에서 정밀신체검사를 실시하였다(병무청, 2016).

병역법에 규정된 귀가조치에 따른 문제점은 중앙신체검사 결과를 통해서도 알 수 있다. 2015년 중앙신체검사 의뢰자는 총 9,270명으로서 사유별로는 2심 992명, 정밀검사 의뢰 7,281명, 이의제기 1,067명이었다. 이 가운데 귀가자

는 842명으로서 세부현황은 <표 4-18>과 같다.

<표 4-18> 2015년 중앙신체검사 결과 병류별 귀가자 현황

단위 : 명

구분	계	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
계	842	24	24	172	311	169	4	109
내과	179	11	9	19	35	169	1	41
신경외과	53	1	5	15	22	4	1	3
정형외과	110	1	2	30	50	15	-	6
성형외과	7	-	-	2	3	1	-	1
일반외과	11	1	-	-	5	5	-	-
흉부외과	4	-	-	2	1	1	-	-
안과	46	1	3	8	18	13	-	-
이비인후과	7	-	1	2	2	2	-	-
피부과	29	-	-	1	7	10	-	8
비뇨기과	11	-	-	-	2	5	2	2
신경과	82	6	3	6	20	29	-	17
정신과	300	3	-	87	146	21	-	31
치과	3	-	1	1	-	1	-	-

출처 : 병무청, 『2015 병무통계연보(I)』 (대전 : 병무청, 2016), pp.164-165.

그러나, 징병검사(신체검사) 과정에서 간과해서는 안될 사항은 신체검사 규칙의 강화가 징병검사 대상자 본인에게는 완화된 규칙의 적용으로 받아들여져서는 안된다는 사실이다. 징병검사는 군에서 필요로 하는 자원 획득을 위

한 기초적인 선별과정이며, 이를 통하여 병역의무자 개개인의 병역의무 이행 형태를 결정하는 중요한 행정행위이다. 그럼에도 불구하고, 비록 일부이기는 하지만 징병검사 및 병역처분 과정에서 병역면탈 범죄행위는 끊임없이 발생하고 있는 바, 최근 병역면탈 범죄자의 유형 및 현황은 <표 4-19>와 같다.

<표 4-19> 2003년부터 2009년까지의 병역면탈 범죄자 유형 및 현황
단위 : 명

구분	계	정신질환 위장	고의 문신	고의체중 증감	안과질환 위장	허위 장애 등록	기타
계	172	44	39	38	20	4	27
2016년 (6월)	28	4	7	11	-	-	6
2015년	47	13	6	14	-	1	13
2014년	43	14	13	11	-	2	3
2013년	45	7	10	2	20	1	5
2012년	9	6	3	-	-	-	-

출처 : 서영교, “2016년 병무청 국정감사 보도자료”, 2016. 9. 30.

그런데, 병역면탈 범죄 현황으로 발표된 내용이 과연 공정한 기준에 의한 처분이며, 누구나 납득할 수 있는 결과인가에 대해 재고의 여지가 있다. 그 예로는 2008년 프로축구선수 90여명이 고의로 어깨를 탈구(脫臼)한 후 수술을 받는 방법으로 4급과 5급 판정을 받아 적발된 적이 있고, 2009년 어깨질환과 관련된 면제자가 4급 판정자 31,143명 중 1,402명이었으며, 5급 판정자 9,755명 중 79명이었다는 점을 들 수 있다.

또한 2015년에 적발된 병역면탈자 47명 중 형사처분된 내용으로는 집행유예 7명, 재판진행 7명, 기소유예 3명, 공소기간 완성 1명, 무혐의 4명, 검찰수사는 25명이었다. 이와 같은 사실은 아직도 우리사회에는 병역의무의 자발적인 이행보다는 이를 ‘회피할 수단 있다면 회피하고자 하는 의도를 가진 병역이행 대상자가 많고, 이를 조장하는 부모와 조직이 존재하고 있다’는 것을 말해주고 있다(병무청, 2016). 따라서 징병검사(신체검사)의 기준 강화가 병역면탈의 기회를 제공하는 우를 범해서는 안되는 이유가 바로 여기에 있다. 최근 병무청 특별사법경찰에 의한 병역면탈 적발 현황은 <표 4-20>과 같다.

<표 4-20> 최근 특별사법경찰 병역면탈 적발 현황

단위 : 명

구 분	계	2012년	2013년	2014년	2015년
계	842	24	24	172	311
정신질환 위 장	179	11	9	19	35
고의 문신	53	1	5	15	22
고의 체중 증·감량	110	1	2	30	50
동공운동 장 애	7	-	-	2	3
척추질환	179	11	9	19	35
허위장애 등 록	53	1	5	15	22
학력 속임	110	1	2	30	50
어깨 질환	7	-	-	2	3
고아 위장	842	24	24	172	311
수지 절단	179	11	9	19	35
고의 수술	53	1	5	15	22
이상 운동증	110	1	2	30	50
기 타	7	-	-	2	3

출처 : 병무청, 『2015 병무통계연보(I)』 (대전 : 병무청, 2016), pp.166-167.

지속적으로 발생하고 있는 병역면탈을 뿌리뽑기 위해서는 공정한 병역이행의 분위기를 조성하고, 차별 없는 병역의무 부과 및 이행을 위해서는 공정성과 형평성이 구현되어야 한다. 특히, 병역면탈 기도 자체를 원천적으로 차단하고, 예방하기 위한 대책을 마련하여야 하며, 대다수 선량한 병역의무 이행자들의 상대적 박탈감을 해소하여 공정한 병역이행을 정착시켜야 한다.

2) 인성검사

인성검사는 병무청 징병검사 과정에서 가장 중점을 두고 시행하는 분야로서, 인성검사를 실시하는 주된 목적은 군복무 부적합자를 사전에 판별하여 입영을 차단함으로써 부적합자의 군복무에 따른 사고를 미연에 예방하는데 있다.³⁷⁾ 병무청의 징병검사 과정에서 시행한 인성검사 결과 개인은 물론 군 조직의 발전 및 전투력 발휘를 제한하는 행동을 할 수 있거나, 가능성이 높은 자원을 사전에 걸러낸 것이 사실이지만 인성검사의 문제점도 대두되고 있는 실정이다.

우리 군에 인성검사가 도입된 시기는 1961년부터이지만 당시에는 열악한 군의 여건상 특별히 문제가 되거나, 문제를 야기할 가능성이 높다고 판단되는 소수인원의 진단 및 처방에 그치는 수준이었기 때문에 오늘날의 인성검

37) 현역복무 부적합자에 대한 기준은 병역법시행령 제137조(현역병 등의 병역처분변경)을 적용하고 있다. 동 시행령 제137조에서는 ①현역병(복무 중인 사람 포함)의 병역처분 변경은 각 군 참모총장이 다음 각 호의 구분에 따른다고 규정하고 있다. 세부내용으로는 1.전상·공상·질병 또는 심신장애인 경우 군병원에서 신체검사를 하여 5급 또는 6급에 해당되는 사람은 심사를 거쳐 신체등위가 5급인 경우에는 제2국민역에 편입하고, 6급인 경우에는 병역면제 처분을 한다. 다만, 신체등위가 5급 또는 6급에 해당하더라도 군복무 중 입원기간이 통틀어 3개월 이내이고 의무복무 만료일 기준으로 남은 복무기간이 6개월 이내인 사람으로서 군복무에 지장이 없고 본인이 원하는 경우에는 국방부령으로 정하는 바에 따라 심사를 거쳐 계속 복무하게 할 수 있다. 2.1년 6개월 이상의 징역 또는 금고의 실형을 선고받은 사람은 제2국민역에 편입한다. 다만, 법 제86조에 따라 병역의무를 기피하거나 감면받을 목적으로 신체를 손상하거나 속임수를 써서 징역형을 선고받은 사람은 제외한다. 3.뇌전증·야맹증·정신이상·성격장애 등 군복무가 곤란한 질병 또는 심신장애가 있는 사람으로서 신체등위가 5급에는 이르지 아니한 사람은 국방부령으로 정하는 바에 따라 심사를 거쳐 보충역 또는 제2국민역에 편입할 수 있다.

4.징역 또는 금고의 형의 선고를 받은 사람으로서 제2호에 해당하지 아니하는 사람(병역의무를 기피하거나 감면받을 목적으로 신체를 손상하거나 속임수를 써서 징역형을 선고받은 사람은 제외)과 제136조 제1항 제2호에 규정된 가족관계등록부상 부모를 알 수 없는 사람, 13세 이전에 부모가 사망하고 부양할 가족이 없는 사람, 18세 미만의 아동으로 아동복지법 제52조 제1항에 따른 아동양육시설·아동보호치료 시설 및 공동생활가정에 5년 이상 보호된 사실이 있는 사람, 국적법 제5조부터 제8조까지의 규정에 따라 대한민국 국적을 취득한 사람, 성을 전환하여 가족관계등록부상 여성에서 남성으로 성별이 정정된 사람은 국방부령으로 정하는 바에 따라 심사를 거쳐 제2국민역에 편입할 수 있다. 5.해외이주법에 따라 가족과 같이 국외로 이주하는 사람이 원하면 보충역에 편입하거나 상근예비역 소집해제를 할 수 있다. 다만, 보충역 편입 또는 소집해제 처분을 받은 사람이 정당한 사유 없이 1년 6개월 이내에 출국하지 아니하거나 제147조의2 제1항 제1호 각 목의 어느 하나에 해당하면서 37세 이하인 경우에는 보충역 편입 또는 상근예비역 소집해제 처분을 취소하고 남은 복무기간을 마칠 때까지 재복무하게 한다. 현역병(복무 중인 사람을 포함)으로 복무 중인 사람 중 자녀 출산으로 인하여 상근예비역으로 복무하기를 원하는 사람은 병무청장이 정한 상근예비역 소집대상자 선발기준에 따라 예비역에 편입할 수 있다. 또한 군인사법, 군인사법 시행령, 군인사법 시행규칙에서도 본인의 의사에 따르지 않는 전역규정을 두고 있다. 세부내용으로는 심신장애로 인하여 현역으로 복무하는 것이 적합하지 아니한 사람, 능력부족으로 해당 계급에 해당하는 직무를 수행할 수 없는 사람(발전성이 없거나 능력이 퇴보하는 사람, 판단력이 부족한 사람, 지휘 및 통솔능력이 부족한 사람, 지능 정도가 낮은 사람, 군사보수교육을 받을 능력이 없는 사람), 성격상의 결함으로 현역에 복무할 수 없다고 인정되는 사람(사생활이 방종하여 근무에 지장을 주거나 군의 위신을 손상시키는 사람, 배타적이며 화목하지 못하고 군의 단결을 파괴하는 사람, 근무시 또는 다른 사람에게 위협을 끼칠 성격적 결함이 있는 사람, 변태적 성격자, 지나치게 많은 개인부채를 계속 가지고 있는 사람), 직무수행에 성의가 없거나 직무수행을 포기하는 사람(책임감이 없으며 적극적으로 자기 임무를 수행하지 아니하는 사람, 위협하거나 곤란한 임무를 부당하게 회피하는 사람, 정당한 명령을 고의적으로 수행하지 아니하는 사람), 그 밖에 군 발전에 방해가 되는 능력 또는 도덕적 결함이 있는 사람(동료들에 비하여 특히 발전이 늦으며 뒤떨어지는 사람, 다른 사람을 중상 모함하고 사사로이 업무를 처리하는 사람, 신의가 없으며 거짓보고를 하는 사람, 첩을 둔 사람) 등 현역복무에 적합하지 않은 사람의 전역규정을 하고 있다. (국가인권위원회, 2012).

사와 같은 신뢰성과 타당성 측면에서의 검토가 매우 제한되는 수준이었다.

또한 1972년부터 복무 부적합자 선별을 목적으로 시행된 MMPI 축소형 인성검사와 Rorschach검사를 집단형으로 변경한 인성검사가 활용되었지만, 학술적 타당성이 결여되고 검사의 신뢰성이 매우 낮아 인성검사의 실효성에 문제가 있는 것으로 평가되었다. 즉, 검사과정에서 전문가의 해석 및 견해 반영이 제한되고 객관화시킨 문항에 따라 점수로 환산한 검사라는 점, 검사에 대한 엄격한 통제가 불가능한 상태에서 문항에 체크된 반응만으로는 개인의 부적응요인이 표출될 수 없다는 문제점이 제기되었다.

1990년대 들어 군내 정신질환자와 군기사고 예방에 대한 관심이 증대되면서 인성검사가 강조된 결과 KMPI와 군인성검사가 실시되었다. 두 가지 인성검사 모두 정신적으로 건강한 사람과 정신장애가 있는 사람을 입대 전에 구별하여 정신장애가 있는 자원을 입영에서 배제시키고, 정신장애나 범죄 가능성을 조기에 진단하여 군 지휘관으로 하여금 사전에 대처방안을 마련토록 함으로써 사고를 예방하는데 목적을 두고 시행되었다.

그러나, KMPI와 군인성검사의 비교 결과 첫째, 하위척도간 상관관계에서 군 인성검사의 정신분열 척도가 KMPI의 다른 하위척도는 물론 정신분열척도와도 낮은 상관관계를 나타내며, 군인성검사의 하위척도별 신뢰도 분석결과 정신분열 척도에서 변별력이 낮은 문항이 가장 많이 포함되어 있어 척도의 재구성이 요구되었다. 둘째, 인성검사를 한번 실시한 일반병사의 경우에는 10%내외로 이상 판정이 되는 반면 대학생 집단의 경우에는 16~18%의 이상판정 비율이 나타남으로써 두 검사의 판정기준 조정이 필요하다는 문제점이 제기되었다(이종구 외, 2005).

특히, 군인성검사는 19개 측정영역의 다양성과 정교한 문항 선정을 통해 검사과정에서 집단간 변별 타당성을 확보했다는 강점이 있다. 그러나, 문제점으로는 하위영역별 해석과 전반적인 판정간의 비일관성, 이상 판정의 기준이 다소 느슨하여 검사의 신빙성과 실용성에 의문, 입영배제와 지휘참고자료 활용을 위해 많은 척도가 포함되어 있지만 결과가 너무 산만하여 인성검사의 목적을 충족하기에는 부족하다는 지적이 제기되기도 하였다. 특히, 집단 변별력에 대한 검토결과 정신과 집단과 정상집단을 잘 변별해 주지 못하는 문항수가 모두 74개로 전체 문항의 20.4%나 되고, 하위척도에 중복 사용된 문항 등 전체 문항 대비 12.6%의 문항이 변별력이 다소 약한 것으로 지적되었다(이종구·남원모, 2006).

2006년도 군복무 부적응자 인권상황 실태조사 결과 인성검사가 비전문가에 의해 실시되어 해석의 정확도가 떨어질 뿐만 아니라 잘못된 진단을 하게

될 우려와 함께 신뢰성있는 검사도구를 개발해야 한다는 의견이 개진되었다. 2006년 실태조사 결과 제기된 주요 문제점은 <표 4-21>과 같다.

<표 4-21> 2006년 실태조사 결과 병무청 인성검사의 주요 문제점

분야	주요 문제점
검사도구	<ul style="list-style-type: none"> · 복무부적합과 관련된 하위척도 제외 : 인성검사에서 복무 부적응 병사의 특성과 상관이 높은 내향성, 가정문제 척도가 통계처리 기법상의 문제와 정신병 측면과는 상관이 작다는 이유로 제외 · 정밀진단 요망 판정에 사용되는 기준 하위척도의 문제 : 군 인성검사의 큰 장점에 해당하는 군 관련 특수내용척도(군생활 준비도, 집합성향, 자기도피, 적개심표출, 신체증상, 규범동조 및 반발척도) 결과를 판정시 미활용
검사실시자	<ul style="list-style-type: none"> · 심리검사에 대한 전문지식과 훈련이 부족한 비전문가에 의해 실시되고 있어 긍정왜곡반응 우려 : 검사 실시자의 권위적인 태도, 명령, “거짓반응시 본인만 손해”라는 지시사항을 반복함으로써 피검자들이 긴장하고, 인성적으로 아무런 문제가 없다고 반응하게 되는 사회적 바람직성을 부추기고 있음
검사실시 환경 부적절	<ul style="list-style-type: none"> · 산만한 인성검사 실시환경에 의해 검수수행 방해 : 일반 사회에서 부정적인 이미지로 통용되고 있는 ‘권위적이고 명령적인 군, 잘못된 용인되지 않는 군을 연상시키는 병무청 인성검사 실시 환경은 피검자들에 대한 최소한의 배려가 제공되지 못함
정밀진단 요망자의 검사재실시	<ul style="list-style-type: none"> · 검사결과의 신뢰도와 타당성을 알아보기 위해 1-2 시간 간격을 두고 동일한 날에 동일한 검사를 두 번 실시하는 절차의 부적절
검사결과 해석 문제	<ul style="list-style-type: none"> · 정신과 군의관의 인성검사 판독력 및 검사의 활용의지가 낮고, 검사결과를 제대로 활용하기 위한 임상 전문가가 병무청에 근무하지 않음. 또한 선별방식이 단순하고, 군복무 부적합 병사에 대한 판별은 전혀 고려하지 않음
지능검사 미실시	<ul style="list-style-type: none"> · 지능검사를 실시하지 않음으로서 정인지체, 경계선 지능수준에 있는 자들을 판별해 내지 못하고 있음. 군 생활에서 요구되는 기본 지능수준이 되지 않는 이들과 보통이상의 지능 수준을 가진 병사들과 함께 군복무를 하라는 것은 인권침해임

출처 : 국가인권위원회, 『군복무 부적응자 인권상황 실태조사』 (서울 : 국가인권위원회, 2006), pp.18-23의 내용을 재구성.

<표 4-21>에서 보는 바와 같이 2006년도 실태조사 결과 검사도구 면에서는 내향성과 가정문제를 타당하게 측정할 수는 있는 문항이 통계처리기법상의 문제로 제외되었고, 군 조직관련 하위척도를 판정 시 활용하지 않음으로

서 명확한 정신증과 신경증으로 나타나지는 않지만 잠재적인 복무 부적합자를 선별하지 못하고 있으며, 판별분석을 위한 판별함수 도출시 안정된 결과와 해석의 용이성을 추구하기 위해 하위척도 점수를 사용해야 함에도 군 인성검사는 하위척도 점수가 아닌 개별 문항점수를 사용하여 검사결과가 불안정해지거나 해석이 어려워지는 문제점이 발견되었다.

검사실시자와 검사환경 면에서 심리검사에 대한 전문지식이 없는 사람이 검사를 주관하고, 효율적 시간관리를 이유로 검사를 하다가 그만두고 신체검사를 하고 돌아와서 다시 검사를 하는 등 검사반응에 영향을 주는 요인들이 발견되었다. 정밀진단 요망자의 재검문제 면에서는 동일한 심리검사를 반복하게 될 경우, 연습효과, 피로효과가 있게 마련이기 때문에 최소한 2주일 이상의 간격을 두어야 함에도 병무청에서는 1~2시간의 간격을 두고 2차검사를 실시함으로써 검사결과의 왜곡이 발생할 개연성이 노정되었다.

검사결과 해석문제 면에서는 컴퓨터에 의해 채점된 결과에 의존하고 면담 또는 상담을 활용하지 않음으로써 군복무 부적합자 판별 및 잠재적인 부적합자 예측이 제한되었고, 지능검사가 포함되지 않는 문제가 제기되었다(국가인권위원회, 2006).

특히, 징병검사 과정에서 인성검사는 100명이 넘는 인원을 대상으로 365개의 문항을 1시간 이내에 마쳐야 하기 때문에 문제를 충분하게 읽어보지도 않고 답을 고르는 등 형식적인 검사가 이루어지는 문제점이 지속적으로 제기되었다. 그 결과 검사 대상자의 20%에 근접하는 인원이 이상이 있다고 판정되는 등 검사의 신뢰성에 의문이 제기되기도 하였다.³⁸⁾ 더구나, 정신과 전문의에 의한 2차검사도 형식적으로 이루어지는 등 징집단계부터 병사의 정신건강관리가 허술하여 군복무 부적응으로 이어질수 있다는 문제점이 지적되었다(노컷뉴스, 2005. 6. 22).

2010년에 도입된 신인성검사는 저지능자 선별을 위한 인지능력검사 등 심리검사로의 질적인 전환을 이루는 계기가 되었다. 2013년부터는 1차 인성검사 결과가 실시간으로 종합 및 분석되어 2차검사 대상자를 판별하는 등 인성검사의 전과정이 자동화되어 시간과 비용을 절약하는 성과를 거둔 것으로 평가되고 있다. 또한 심리검사 집중시간제를 운영하여 안정된 심리상태에서 검사를 진행하며, 중·고등학교 생활기록부를 심리상담 자료로 활용하고 있다.

2015년부터는 심리검사 결과 정신건강의학과 치료가 필요하다고 확인되면

38) 미군의 경우에는 입대 대상자 전원을 상대로 MMPI검사와 문장완성 검사, 그림 그리기 검사 등을 통해 정신상태에 대한 정밀검사를 실시하고 전문의가 면접을 통해 인격 전반을 관찰하며, 반사회적 성격 또는 충동조절 장애는 없는지를 가려내고 있다. 특히, 잠수정 등 특수직군에 종사하게 될 자원에 대해서는 한달 이상 정신감정을 실시하고 있다.

임상심리사가 주기적으로 상담하는 경과관리 제도와 가족통보제도를 도입하였으며, 2017년부터 징병검사 시 사용할 인성검사의 전면 개선을 추진하고 있으며, 정신건강의학과 징병검사의사도 검사반별로 1명에서 2명으로 2018년까지 증원할 계획이다(뉴시스, 2016. 7. 12).

그럼에도 불구하고 본 연구에서 간부들을 대상으로 한 설문조사 결과 병무청의 징병검사 가운데 개선이 필요한 분야를 묻는 질문에 134명(40.7%)이 인성검사(심리검사)를 제시하고 있는 것으로 나타난 것과, 병사들을 대상으로 징병검사 중 인성검사 소요시간에 대한 생각을 묻는 설문조사 결과 시간이 부족하거나 전혀 시간이 없었다는 응답자가 39명(12.1%), 시간이 많았다는 응답자가 112명(34.9%)로 나타난 것을 볼 때 인성검사의 신뢰도와 정확도를 높이기 위한 특단의 노력이 강구되어야 할 것으로 판단된다.

인성검사(심리검사)에서 대두된 문제점으로는 첫째, 인성검사 자체가 징병검사 대상자의 군 복무 부적합 여부를 결정하는 기준이 아닌 병역처분(판정)을 위한 참고자료로 활용되고 있다. 2015년 병무청 국정감사 자료에 의하면, 1차 심리검사는 징병검사 대상자 전원을 상대로 설문식 인성검사(40분, 203문항), 인지능력검사(20분, 58문항)를 실시하고, 2차 심리검사는 임상심리사에 의해 심리검사(50분)를 실시하는데, 현역판정율은 1차 심리검사에서 86%, 2차 심리검사 이후는 99%에 달하고 있다.

병무청에서는 징병검사 과정에서 병역면탈을 예방하기 위해 확실한 정신질환자만 면제시키고, 기타 인원은 현역 또는 보충역으로 판정한 후 현역복무 부적합자를 보충역으로 전환하는 절차를 적용하고 있다. 최근 5년간 현역복무 부적합으로 전역한 현황은 장교 27명, 부사관 209명, 병사 2,658명이었다. 이 가운데 정신질환 및 군 복무 적응 곤란자는 11,380명으로 80.1%였으며, 군 복무곤란 질환자는 2,825명으로서 19.9%를 차지하였다(서영교, 2016).

둘째, 임상경험이 풍부한 징병검사전문의사의 부족에 따른 업무 가중으로 인성검사의 신뢰도와 공정성에 대한 의문이 제기되고 있다. 심리검사는 정신과적 문제의 가능성을 선별하는 도구로서 전문가의 진단을 통해 최종적으로 현역복무 부적합자를 판별하고, 군에서의 사고를 미연에 예방하기 위해 필요한 징병검사의 중요한 과정이다(김윤나·이정원, 2012).

독일의 경우에는 병무청 직원으로 채용된 전문의사가 국립병원 또는 시립병원에서 신체부위를 83개로 나누어 건강상태를 확인하고, 심리검사와 적성검사를 병행하여 등급을 부여하고 있다(나태중, 2012). 현재 육군에 입영하는 10명 중 1명은 정신이상 판정을 받아 귀가조치 되고 있는데 반해 현재 병무청에 소속된 정신과 의사 1인당 담당해야 할 징병검사 대상자가 과다하여

군 복무를 성실히 수행할 수 없는 정신질환이나 쉽게 노출되지 않는 질환을 가지고 있는 자를 현역대상자로 결정할 수 있는 위험성을 안고 있다. 병무청과 지방병무청에 소속된 정신과 의사 현황은 <표 4-22>와 같다.

<표 4-22> 병무청 및 지방병무청 소속 정신과 의사 현황

단위 : 명

구분	계	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
계	17	12	12	12	12	12	17
중앙신체 검사소	2	2	2	2	2	2	2
서울 1	2	1	1	1	1	1	2
서울 2	2	1	1	1	1	1	2
부산	1	1	1	1	1	1	1
대구·경북	2	1	1	1	1	1	2
경인	1	1	1	1	1	1	1
인천	2	1	1	1	1	1	2
광주·전남	1	1	1	1	1	1	1
대전·충남	2	1	1	1	1	1	2
강원	0	0	0	0	0	0	0
충북	0	0	0	0	0	0	0
전북	0	0	0	0	0	0	0
경남	1	1	1	1	1	1	1
제주	0	0	0	0	0	0	0
경기북부	1	1	1	1	1	1	1
강원영동	0	0	0	0	0	0	0

출처 : 병무청, “병무청 징병검사 설명자료”, 2016. 11. 22. p.3.

<표 4-22>에서 보는 바와 같이 징병검사를 담당하는 정신과 의사는 총 17명으로서, 지방병무청 단위의 징병검사는 물론 정신과 의사가 배치되지 않은 병무지청까지 출장검사를 하고 있다. 이는 정신과 의사의 업무 과중은 물론 징병검사 과정에서 복무부적합 병사를 정확하게 선별하지 못하는 결과를 초래할 수 있다는 가능성을 배제할 수 없다는 점에서 일부 병무청과 병무지청에 상주하는 군의관이 배치되어야 한다는 논리를 제공하고 있다.

한편으로는 병무청 및 병무지청 단위로 징병검사 일정이 각각 다르고, 또한 징병검사 대상자의 과다에 따라 정신과 의사를 적재적소에 배치하여 인력운영의 효율성을 제고하고 있는 것으로 평가할 수 있다. 즉, 2015년 기준 징병검사 수검인원 350,828명 가운데 정신과 의사가 4명 배치되어 있는 서울 지방병무청의 경우 62,289명, 정신과 의사 2명이 배치되어 있는 대구·경북 지방병무청의 경우 35,602명, 대전·충남지방병무청의 경우 25,224명, 인천병무지청의 경우 18,330명이 수검을 받았으며, 정신과 의사가 배치되지 않은 강원지방병무청과 강원영동병무지청의 경우 각각 6,333명과 4,133명, 충북지방병무청은 11,466명, 전북지방병무청은 12,740명, 제주지방병무청은 4,370명으로 상대적으로 소수이기 때문이다(병무청, 2016).

따라서, 현재 정신과 의사가 배치되어 있지 않은 강원·충북·전북·제주 지방병무청과 강원영동병무지청에 정신과 의사를 추가로 배치하여 징병검사 과정의 논란을 불식시킴과 동시에 징병검사의 효율성을 제고시켜야 할 것으로 판단된다.

셋째, 지방병무청과 병무지청에 소속된 임상심리사의 업무량이 과다한 실정이다. 2016년 현재 병무청과 지방병무청에 소속된 임상심리사 현황은 <표 4-23>과 같다.

<표 4-23> 병무청 및 지방병무청 소속 임상심리사 현황

단위 : 명

구분	계	병무청	중앙 신체 감사소	서울	부산	대구 경북	경인	광주 전남	대전 충남	경남	인천	경기 북부
계	40	1	1	8	3	4	4	4	4	3	4	4

출처 : 병무청, “병무청 징병검사 설명자료”, 2016. 11. 22. p.3.

연간 징병검사 대상자 35만여명 가운데 임상심리사에 의해 2차 심리검사를 받는 인원은 해마다 증가하고 있다. 2차 심리검사는 임상심리사에 의한 개별

정밀검사 방식으로 이루어지며, 개인당 30~40분이 소요된다.

그러나, <표 4-23>에서 보는 바와 같이 강원·충북·전북·제주지방병무청과 강원영동병무지청에는 임상심리사가 배치되어 있지 않기 때문에 징병검사 일정에 맞춰 임상심리사가 배치된 인근 지방병무청의 임상심리사가 출장검사를 하고 있는 실정이다.

이는 정신과 의사의 경우와 마찬가지로 임상심리사의 장거리 출장에 따른 업무과중이 불가피하고, 나아가 현역복무 부적합 자원의 현역입영을 초래할 가능성을 배제할 수 없기 때문에 지방병무청 및 병무지청 단위로 임상심리사를 배치하는 것이 타당하다고 판단된다.

넷째, 인성(심리)검사의 선별도구로서의 한계와 야전부대 지휘관의 자의적 해석에 따른 문제점이 대두되고 있다. 현재 시행되고 있는 인성검사는 자기보고식 응답방식으로 인해 피검자의 의도에 따라 응답하지 않거나 왜곡하여 응답한 영역에 대한 선별이 제한될 수 있으며, 인성(심리)검사의 시행여건과 환경이 결과의 신뢰성에 많은 영향을 미치게 되지만 이를 해소할 수 있는 독립적인 검사환경이 미흡한 실정이다. 또한 야전부대 지휘관 및 간부들이 복무 부적합 여부를 판단할 수 있는 지침이 명확하게 제시되지 않은 까닭에 복무 부적합자 판단을 위한 객관적인 정보가 미흡한 상태에서 개인적인 능력과 경험에 의존함으로써 지휘부담이 가중되는 결과를 초래하고 있다.

3) 적성분류

우리 군의 특기분류 반영 요소를 살펴보면 대부분 희망을 통해 선호특기를 고려하고 자격증과 전공, 인지능력검사를 통한 인지적인 면을 반영하고 있다. 그러나, 이러한 요소를 특기분류에 활용하기에는 많은 무리가 있다.

우리 군 특기분류 반영요소의 미흡에 관한 곽지희·최광현(2014)의 연구에 의하면 첫째, 희망특기를 본인이 원하는 특기라고 보기 어렵다는 것이다. 즉, 개인희망 작성시 각 특기의 업무내용에 대한 정보가 부족한 상태에서 비교적 편하다고 알려진 특기, 부모 또는 선배가 추천하는 특기에 지원하는 경향이 있기 때문에 희망특기가 개인의 관심과 흥미를 정확히 반영한다고 보기 어렵다는 것이다.

둘째, 전공이 능력과 흥미를 나타낸다고 보기 어려울 뿐만 아니라 비전공자에게 제한요소가 될 수 있다. 징병검사 대상자는 주로 대학 1,2학년제 재학중인 학생들이기 때문에 전공에 관한 지식이 충분하지 않아 특기관련 지식을 알고 있다고 보기에 적합하지 않으며, 특기와 연결되지 않는 전공도

많아서 가산점을 주기 어려운 경우도 있다는 점이 간과되고 있다.

셋째, 활용중인 인지능력 검사의 개선에 대한 노력이 부족했던 점을 들 수 있다.³⁹⁾ 병사의 특기분류 목적으로 인지능력검사를 활용하고 있지만 검사의 개정과 타당성 검증에 대한 관심은 크게 미흡한 실정이다. 또한 각 특기분야마다 업무의 내용이 다르고 요구되는 영역 또한 상이하기 때문에 이에 따른 점수식을 가지고 있어야 함에도 현재는 점수식의 산출근거가 불명확하다.

넷째, 특기분류 반영요소가 인지적 측면에만 주안을 두고 있다. 전공과 자격증, 인지능력검사는 인지요소를 측정하는 것으로서, 특기업무 수행에 필요한 지식적인 측면만을 고려하고 있다.

실제 본 연구에서 간부들을 대상으로 한 설문조사 결과 병무청의 징병검사 과정에서 개선이 필요한 분야로 적성검사(군 복무 적성분류)로 응답한 인원이 150명(45.6%)에 달하고 있다는 점에서 징병검사에서의 적성분류가 중요한 비중을 차지하고 있다. 그러나, 직무분석의 기본틀로 지식과 기술, 태도를 사용하는데서 알 수 있듯이 업무수행에는 다양한 요소가 요구되지만 지식영역에만 치우쳐 개인을 평가하고 있다. 즉, 성과와 직무만족 향상을 위해서는 개인의 성향이나 흥미와 같은 비인지적 요소도 고려되어야 하지만 이에 대한 관심이 부족한 상태이다(병무청, 2016).

4) 병역처분

징병검사 대상자의 90% 이상이 현역으로 판정받아 현역으로 복무하게 되면서 현역복무를 위한 입영대기자가 폭발적으로 증가하여 적체현상을 보이고 있다. 2016년 5월 현재 입영대기자는 5만 2천여명에 달하고 있으며, 오는 2022년이 되면 21만 3천여명에 이를 것이라는 부정적인 전망이 제기되고 있다.(통계청, 2015 : 내일신문, 2015. 7. 15 : 이데일리, 2015. 7. 18).

병무청의 자료에 의하면 최근 5년간의 현역판정 비율은 2012년 91.3%, 2013년 91.5%, 2014년 90.4%, 2015년 86.8%, 2016년 8월 현재 84.5%를 타나내고 있다. 이같은 결과는 상대적으로 보충역 판정비율이 늘어나고 있다는 의미로서 2012년 5.2%, 2013년 5.0%, 2014년 5.4%, 2015년 9.0%, 2016년 8월 현재 10.0%로 나타나고 있다. 최근 5년간 징병검사 결과 병역처분 현황은

39) 육군 병사의 경우 희망특기와 자격, 전공, 사회경력을 반영하고, 훈련병은 인지능력검사인 육군지능검사(언어, 어휘력, 이해기억력, 수리응용력, 공간시각력, 상황추리력, 과학통찰력)을 활용하여 특기분류를 하고 있다. 반면, 해군 병사의 경우에는 전공, 자격증, 경력외에도 인지능력검사인 신병 적성시험(논리, 기계, 산술, 사무, 영어, 한자, 전산, 전자) 점수를 반영하여 특기를 분류하며, 공군 병사는 희망특기와 자격증, 전공, 인지능력검사인 공군특기분류검사(산수추리, 도구사용법, 기계원리, 단어지식, 도형이해력, 도표판독법, 전기지식, 영어, 지각속도)를 활용하고 있다.

<표 4-24>와 같다.

<표 4-24> 최근 5년간 징병검사 결과 병역처분 현황

단위 : 명 / %

구 분	수검인원	현역	보충역	제2국민역	병역면제	재신체검사
2016년 (8월)	259,020	218,890	27,954	5,050	678	6,448
		84.5	10.8	1.9	0.3	2.5
2015년	350,028	304,473	31,597	7,213	1,045	6,500
		86.8	9.0	2.1	0.3	1.8
2014년	363,827	328,974	19,752	6,999	960	7,142
		90.4	5.4	1.9	0.3	2.0
2013년	364,148	333,227	18,064	5,938	871	6,048
		91.5	5.0	1.6	0.2	1.7
2012년	361,202	329,751	18,681	6,134	879	5,757
		91.3	5.2	1.7	0.2	1.6

출처 : 서영교, “2016년 병무청 국정감사 보도자료”, 2016. 9. 30.

최근 5년간의 높은 현역판정 비율에 따른 문제점은 첫째, 군내 악성사고의 발생으로 인해 군에 대한 국민의 신뢰가 저하되고 군의 위상이 악화될 우려가 높다. 높은 현역판정 비율로 인해 복무 부적합자가 입영을 하게 됨으로써 단순한 복무 부적응자가 발생하고, 이들에 대한 철저한 관리가 되지 않을 경우에는 사회적 관심이 집중되는 사고로 연결될 가능성이 높다. 그 결과 비전투손실에 따른 전투력 약화는 물론 군의 사기를 저하시키고 국민들로부터 불신과 질타를 받음으로써 군의 위상이 악화되는 결과를 불러올 수 있다.

둘째, 입영적체 현상에 따른 현역병 입영비율의 증가에 따른 비용부담을 들 수 있다. 병무청 징병검사 대상자의 90% 이상이 현역으로 판정받아 현역으로 복무하고, 현역복무를 위한 입영대기자가 폭발적으로 증가하여 적체현상을 보이는 등 다양한 많은 문제점이 발생하여 이를 해소하기 위한 시간과 비용이 대폭 증가되고 있는 실정이다.

이를 해소하기 위해 2014년의 경우 8600여명, 2015년에는 9,300여명을 추가로 입대시켜 현역병 입영비율을 계획인원 대비 100%를 초과하는데 소요되는 비용 약 279억원을 국민의 세금으로 추가경정 예산을 편성하는 등 600억 원 이상을 부담하고 있다.

3. 육군훈련소 복무 부적합자 선별과정 및 문제점

육군훈련소는 육군의 인력충원을 위해 신병입소자를 대상으로 기본군사훈련과 교육을 담당하는 기관이다. 육군훈련소는 각 사단에 설치된 신병교육대대와 함께 신병양성을 담당하고 있는 부대로서, 한 해 육군에서 양성하는 인원의 약 45%(2016년 기준 12만 5천여 명)를 담당하고 있다. 육군훈련소는 단일부대로서는 세계 최대의 교육기관으로 자리매김되어 있다.

육군훈련소는 1951년 11월 제2훈련소로 논산에서 창설되어 1952년 2월 1일부터 신병양성을 담당하기 시작했다. 그 이전까지는 제주도의 제1훈련소에서 신병훈련이 이루어졌지만 지리적 여건 등의 이유로 육군훈련소를 추가로 신설할 필요성이 대두되었다. 제1훈련소가 1955년 12월 31일 해체됨에 따라 제2훈련소가 신병양성을 전담하게 되었다. 제2훈련소는 창설 당시 14,000여 명의 수용규모로 시작하였지만 점차 수용 규모를 확장하였으며, 1999년 2월 1일부터는 부대명칭을 육군훈련소로 변경하였다.

육군훈련소에서 수행하는 훈련 또한 확장되어 왔다. 창설 초기에는 병기, 병참 등 주로 특별병과와 관련된 훈련을 실시하였으나 제1훈련소 해체 이후에는 보병, 포병 등 전투병과 위주로 훈련을 개편하였다. 현재는 현역 5주과정과 보충역 4주과정의 교육을 실시하고 있다. 이중 현역병 교육은 3단계로 구분하여 실시하고 있는데, 제1단계에서는 군인기본자세 확립, 2단계에서는 기초 전투기술 숙달, 제3단계에서는 군인화 완성을 목표로 진행하고 있다(육군훈련소, 2016).

본 연구에서는 육군훈련소 입소과정 및 입소 후 절차, 심리검사 및 인성검사의 내용과 복무 부적합 판정기준, 훈련소에서의 현역복무 부적합자 처리절차 및 최근 현황, 인권침해 주요 사례, 입소장정 선별 시스템의 문제점을 중심으로 살펴보기로 한다.

가. 육군훈련소 입소과정 및 입소 후 절차

육군훈련소에서는 매주 월요일 오후 1시에 입영대상자들의 등록을 받고 있다. 입영장정들은 등록을 마친 후 오후 1시부터 오후 2시까지 이어지는 입영 행사에 참석하게 된다. 입영행사 후에는 즉시 입영이 이루어지며 입영 당일 오후부터 사흘 간 입소대대에서 특기, 적성, 신체검사, 인성 및 지능검사, IQ 검사, 복무적합도 검사 등을 받는다(한상환 외, 2011). 매주 약 1,700여 명이

입영등록을 하고 있기 때문에 전투복을 지급하기 위한 신체측정 검사만 해도 상당한 시간이 소요되었으나 최근에는 자동신체지수 측정시스템을 도입하여 한 사람에 대해 2초 정도면 측정을 할 수 있다(이데일리, 2016. 5. 19).

입소 1주차에는 신체검사와 복무적합도 검사 등 각종 검사에 이어서 총기 수여식과 입소식 등 군 생활이 시작되었음을 의미하는 각종 의례가 진행된다. 입소 2주차에는 정신교육, 제식훈련, 체력단련 등 본격적인 훈련이 시작된다. 이중 정신교육은 정훈교육의 일환으로서 군인정신, 국가관, 안보관 등에 대한 강의 및 토의식 교육으로 이루어지고 있다. 훈련병들에 대한 정신교육은 총 5주 과정(31시간)으로 훈련소 기간 내내 이루어진다.

입소 3~4주차에는 개인화기 사격, 화생방 훈련, 각개전투 등 각종 전투훈련이 집중적으로 진행된다. 5주차에는 20km 행군을 끝으로 공식적인 훈련이 종료된다. 훈련병들은 훈련소 수료식을 통해서 이등병 계급장을 달게 되는데, 최근에는 가족과 지인들이 수료식에 초청되며 오후 5시까지 외출도 허용되고 있다. 장병들은 외출에서 돌아오면 각자 배치 받은 부대로 출발한다.

나. 인성검사(심리검사)의 내용 및 복무 부적합 판정기준

1) 인성검사(심리검사)

육군훈련소에서는 병무청에서 실시하는 징병검사와 별도로 입영대상자들에 대해서 자체적으로 신체검사와 더불어서 심리 및 인성검사를 시행하고 있다. 육군에서는 이러한 검사를 통해서 병무청 단계의 징병검사에서 미처 발견하지 못한 신체 및 정신적 질환을 파악하여 조치하고 있다.

입영장병이 입소 직후 시행된 검사에서 불합격 판정을 받을 경우 일단 귀가 조치를 받게 된다. 현역복무대상 여부를 판단하는 역종 변경은 귀가 이후에 병무청에서 재신검을 통해서 결정된다. 만일 병무청에서 실시한 재신검 결과 현역입영대상자로 재확인되면 해당자는 다시 입대를 해야 한다.

최근 병영 내 사망사고가 잇따르면서 병무청과 함께 육군훈련소 단계에서 심리 및 인성검사를 강화해야 한다는 사회적 요구가 커지고 있다. 특히 정신과 질환으로 인해 현역복무부적합 판정을 받은 병사들의 수가 해마다 증가하고 있는 상황이기 때문에 입영단계에서부터 심리 및 인성검사를 강화해야 한다는 주장이 힘을 받고 있다.

실제로 2016년 국정감사에서 서영교의원이 발표한 ‘현역복무부적합 전역현황’ 조사결과에 따르면, 최근 5년 동안 정신질환 및 군복무 곤란한 질환을

이유로 전역하는 병사는 지난 2012년에 1,057명에서 2015년에는 4,572명으로 지속적으로 증가하고 있는 실정이다(서영교, 2016).

그러나, 군에서 실시하는 심리검사를 현역복무부적합자를 걸러내는 선별에만 초점을 맞춰 활용하는 것은 소극적인 대처이다. 그 이유는 심리검사는 인력을 선발하는 것뿐만 아니라 적절하게 배치하고 관리하기 위해 다양한 방식으로 활용할 수 있기 때문이다. 예를 들어 미군의 경우 보직배치와 임무수행의 적합도를 판단하기 위해서 심리검사 결과를 활용하고 있다. 또한 전투에 참가해서 겪게 되는 다양한 스트레스를 측정하고 전쟁이 끝난 후에 나타나는 심리적 후유증을 관리하는 등 군인들의 건강을 돌보기 위해서 여러 검사기법들을 개발했다(국방일보, 2016. 9. 26).

우리 군의 경우에는 심리검사를 활용하는 문제가 주로 현역복무 부적합자 선별과 관련해서 강조되어 온 경향이 있다. 육군에서 심리 및 인성검사를 본격적으로 논의된 것은 1968년 「안동 수류탄투척 사건」 직후였다. 국방부는 이 사건을 계기로 육군훈련소를 비롯하여 각 예비사단에 있는 신병훈련소에 정신의학검사반을 두기로 결정하였다. 당시 정신의학검사반은 군의관 2명과 의무병으로 구성되었다. 이들은 입영대상자들의 성격을 사전에 판별하고 필요시에 정밀검사를 실시하는 역할을 맡았다(동아일보, 1968. 5. 31).

하지만 인원부족 등 현실적으로 어려움으로 실효성 있는 검사를 실시하기는 어려웠다. 따라서 1978년부터는 훈련소 단계에서 심리 및 인성검사를 시행하여 정신과 질환이 있는 대상자들을 선별하는데 활용해 왔다. 이에 따라 육군훈련소와 각 입영부대에서 Rorschach 기법에 의한 인성검사(I)을 실시하여 정신과 군의관에 의한 정밀진단의 보조자료로 사용하였다.

그러나 본래의 Rorschach 검사가 고도의 표준화와 1 : 1 검사를 요구하는데 비해, 육군에서는 검사를 수행하면서 다수 인원을 대상으로 검사카드 10매를 슬라이드로 제시하여 답을 기입하도록 요구하는 방식으로 변형하여 사용함으로써 검사과정과 결과에 대한 신뢰성에 대한 의심을 피하기 어려웠다(이재윤 2014).

1990년대에 들어 육군훈련소에서는 MMPI가 검사의 신뢰도와 활용도가 높고 다수의 인원을 대상으로 동시에 실시할 수 있을 만한 조건을 만족시킨다고 판단하여 이를 활용하기 위한 연구를 시작하였다. 그 결과 1994년 최용권이 간략형 MMPI 문항을 한국군 현실에 맞게 수정하여 육군인성검사(KMPI)를 제작하였다. 그 결과 육군에서는 KMPI를 입소부대와 육군훈련소에 도입하여 신병을 대상으로 Rorschach 검사를 대신하는 인성검사 방법으로 시행하였다.

육군훈련소에서 실시하는 KMPI는 3개의 타당도 척도와 10개의 임상척도로 구성되어 있다. 타당도 척도는 허구성·교정성·신뢰성으로 구성되어 있으며, 임상척도는 건강염려증·우울증·히스테리·반사회적 성격·남성성·편집증·강박증·정신분열증·경조증·내향성으로 이루어져 있다.

KMPI는 정상적 범위를 넘어서는 특성을 파악하여 복무 부적응이나 이상행동을 보일 수 있는 병사를 파악할 수 있도록 도울 수 있는 검사로서 활용되었다. 그러나 검사의 제작 및 절차상의 문제점과 변별력 등에 대한 지적이 지속적으로 제기되기도 하였다. 1996년에 국방부에서는 군 개혁과제의 일환으로 한국심리학회에 인성검사의 개발을 의뢰한 결과 1999년에 군 인성검사를(MPI) 개발하여 적용하였다.

한편, 2005년 육군훈련소에서 인분사건이 발생하여 육군이 사회적 질타를 받게 되자 군대 내에서의 인권문제가 크게 대두되었다. 이듬해인 2006년 국가인권위원회가 실태조사를 통해 육군에 권고한 사항을 반영하여 2007년부터는 전문 임상심리사들에 의한 심리검사가 실시되었다.

이에 따라 군대의 특수성을 반영하여 군대에서 표준적으로 사용할 심리 및 인성검사를 개발할 필요성이 대두되었다. 육군은 2010년부터 한국국방연구원(KIDA)에서 개발한 신 인성검사를 징병검사 단계뿐만 아니라 신병훈련 및 자대배치 단계에서 반복하여 시행하고 있다.

육군훈련소에서는 신 인성검사를 가장 기초적인 스크리닝(screening) 검사로 시행하고 있다. 신 인성검사는 복무적합도 검사, 군생활적응 검사로 구성되어 있다. 이 중 복무 적합도 검사는 복무 부적응 및 이상행동을 예측하기 위한 목적으로 훈련소 입소 직후 1~3일 내에 시행하고 있다.

신 인성검사는 훈련소 단계에서도 징병검사 단계에서처럼 동일한 문항을 가지고 시행하지만 해석기준과 프로파일 제시방법이 다르다. 이처럼 차이가 발생하는 이유는 징병검사 대상자들이 훈련소 단계에서 검사를 받는 병사들에 비해 보다 긴장하는 경향이 있기 때문이다.

또한 징병검사 대상자들에 대한 검사의 경우 신체등급을 나누기 위한 목적으로 시행하지만, 훈련소 단계에서 시행되는 검사는 해당 병사를 담당하게 될 야전부대의 지휘관들의 지휘에 참고할 내용을 포함해야 하기 때문에 프로파일 양식에서 차이가 있다.

반면 군 생활 적응검사는 입소 3~4주차에 실시하고 있는데, 이는 해당 병사들이 훈련소 내에서 훈련상황을 경험한 이후에 변화하는 정서의 상태와 군 복무 적응도 등을 예측하기 위한 목적을 가지고 있기 때문이다.

군 생활 적응검사는 모든 입소자를 대상으로 시행하는 복무적합도 검사와

달리 신병교육 훈련 기간 동안 복무부적응이 예상되는 징후를 보인 관심 훈련병을 대상으로만 실시한다. 군 생활 적응검사는 정서영역(3가지), 행동화영역(3가지), 기타(4가지), 과거력의 척도 등을 바탕으로 종합판정을 내리며 검사결과에 따라서 주의를 요하는 대상에 대해서는 병영생활전문상담관이나 전문가에게 심층면담을 요청하고 있다(심호규, 2014).

2) 복무 부적합 판정기준

훈련소 단계에서 입영장병들을 대상으로 신체 및 심리검사를 실시하여 복무부적합 판정을 내리기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다. 현역복무대상 여부를 판단하는 역종 변경에 관한 권한이 병무청에 있기 때문이다.

1995년 육군은 입영 및 신병양성 단계에서부터 현역복무부적합자를 귀가 또는 조기 전역시키기 시작했다. 이러한 변화는 1995년 5월 발생했던 무장탈영병 폭사사건에 대한 육군의 조치였다. 이 사건은 1995년 5월 19일 밤 8시 반 경 과주의 육군 모 부대에서 이모 이병이 경계근무를 하던 중 탄약고에서 K2 자동소총 실탄 75발과 수류탄 1개를 가지고 탈영하면서 발생했다.

당시 이모 이병은 탈영 후 함께 있었던 인질에게 “부대 고참들의 구타가 심해 견딜 수가 없었다”고 탈영동기를 밝힌 것으로 알려졌다. 이모 이병은 경찰에게 쫓기다가 탈영 18시간 만에 결국 주택가 부근 도로에서 수류탄 폭발로 인해 폭사했다(동아일보, 1995. 5. 21). 육군은 폭사한 이모 이병의 진술에 따라서 조사한 결과 같은 근무조였던 박모 상병을 폭력 등의 혐의로 구속했다. 박모 상병은 탈영사건 이전부터 지속적으로 폭행해온 것으로 밝혀졌다(경향신문, 1995. 5. 23).

육군에서는 이 사건의 진상조사와 더불어서 군기사고를 예방하기 위해 현역복무부적합자를 입영할 때부터 귀가 또는 조기 전역시키기로 결정했다. 당시 윤용남 육군참모총장은 연대급 이상의 부대에 지휘서신을 하달하여 “장정입영 신체검사 담당부대의 지휘관들은 신체 및 정신적 부적격자는 소신껏 귀향시키고 신병양성기관의 지휘관들도 훈련기간 중 인성검사 부적격자로 최종판정된 병사는 전역조치하라”라고 지시했다(동아일보, 1995. 5. 29)

훈련소 단계에서는 현역복무부적합자 선별을 위해 징병검사에서 실시한 신체 및 심리검사와 더불어 지능검사도 함께 시행해 왔다. 육군훈련소 등 입영부대의 장은 병역법 제17조(현역병 입영신체검사 및 귀가)에 규정된 대로 입영대상자가 입영을 하면 7일 이내에 복무 부적합과 관련된 검사를 진행하고 있다. 병역법 제17조의 세부내용은 <표 4-25>와 같다.

<표 4-25> 병역법 제17조(현역병 입영 신체검사 및 귀가)

- ①입영부대의 장은 현역병입영 대상자가 입영하면 입영한 날부터 7일 (토요일 및 공휴일을 포함한다) 이내에 신체검사를 하여야 한다.
- ②입영부대의 장은 제1항에 따른 신체검사의 결과 질병 또는 심신장애로 인하여 현역 복무에 적합하지 아니하거나 15일 이상의 치유기간이 필요하다고 인정되는 사람에 대하여는 그 질병 또는 심신장애의 정도와 치유기간(치유기간을 알수 있는 경우에만 해당)을 명시하여 귀가시켜야 한다.
- ③지방병무청장은 제2항에 따라 귀가한 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 재신체검사를 한 후 신체등위에 따라 병역처분을 변경하거나 다시 입영시켜야 한다. 다만, 치유기간이 3개월 미만으로 명시되어 귀가한 사람은 재신체검사를 하지 아니하고 다시 입영시킬 수 있다.
- ④입영부대의 장은 제3항 본문에 따라 재신체검사를 받고 다시 입영한 사람을 같은 질병 또는 심신장애를 이유로 귀가시켜서는 아니된다. 다만, 재신체검사를 받은 날부터 6개월이 경과된 사람에 대하여는 그러하지 아니하다.

출처 : 국가법령정보센터홈페이지, <http://www.law.go.kr>(검색일 : 2016. 10. 23).

훈련소 단계에서는 다양한 제도를 도입하여 현역복무 부적합자를 선별하기 위해 시도하고 있다. 2009년부터는 기존의 심리 및 인성검사에 추가하여 ‘군 자살예방프로그램’, ‘스트레스 선별 및 프로그램’을 개발하여 활용하고 있다(김윤나 외 2012).

육군에서는 신병교육 수료 전에도 현역복무 부적합자를 귀가시키고자 새로운 제도를 마련하였다. 이에 따라 신병교육단계에서 교육수료 전 ‘현역복무 적부심사제’를 설치하여 교육기간 중에도 귀가조치가 가능해졌다. 이전까지만 해도 복무 부적합자는 입영 3일 이내 귀가조치를 하도록 규정하고 있었다. 이에 따라 3일이 지나서 신병교육이 본격적으로 진행이 되면 문제가 발생해도 자대배치를 진행해 왔던 것이다.

훈련소 단계에서 진행되는 현역 복무 부적합 선별은 크게 두 단계로 나누어볼 수 있다. 첫번째 단계는 입영 직후 3일 동안 실시하는 심리 및 인성검사다. 입대자들이 작성한 신인성검사나 자가진단표 등을 활용하여 정신과 질환 여부, 반사회성, 우울, 불안, 자살 및 자해 우려 등에 대한 이상징후가 현저한 경우 현역복무 부적합자로 판정한다.

두번째 단계는 신병교육 수료 전까지 6주간의 교육기간 중에 진행되는 선별이다. 교육기간 중 교육과정을 따라가지 못하거나 동료병사들과 어울리지

못하는 등 복무 부적응이 우려되는 증상이 발견될 경우 우선 관리 대상으로 선정된다. 이 중 소대장이나 분대장의 관찰결과 추가 면담이 필요하다고 판단되는 인원에 대해서는 병영생활전문상담관과의 면담이 진행된다. 이를 위해서 면담체크리스트(32문항), 자가진단표와 함께 필요한 경우 Full-battery 심리검사도 시행한다(김윤나 외 2012).

다. 현역 복무 부적합자 처리절차 및 최근 현황

1) 현역 복무 부적합자 처리절차

훈련소 단계에서 진행하는 현역복무 부적합자 선별은 귀가조치와 현역복무 부적합 심의로 구분된다. 귀가조치의 경우 입대 직후 입영심사대에서 실시하는 신체검사를 통해 이상징후가 발견된 대상자에 한하여 이루어진다.

훈련소 단계에서는 원칙적으로 병역처분 결정 권한이 없기 때문에 이상자에 대해 질병의 정도와 치유기간만 명시하여 귀가처리를 하고 있다. 귀가자들은 병역법 제14조 및 제17조에 의거하여 지방병무청에서 병역판정검사를 다시 받아야 한다. 이 중 신체등위 5급(제2국민역), 6급(병역면제) 판정을 받은 대상자의 경우 병역처분 결과가 변종될 수 있으며 재입대가 면제된다. 반면 귀가자 중 치유기간이 종료되어 해당 지방병무청에서 재병역 판정검사를 받은 후 현역복무 대상으로 분류된 자의 경우 재입대를 해야 한다.

한편, 입영심사대에서 귀가조치가 이루어지지 않고 교육연대로 인계된 병사들 중 이상 징후를 보이는 대상자들에 대한 현역복무 부적합 심사는 교육기간 중 상시적으로 이루어진다.

훈련소 단계에서 진행되는 현역복무 부적합 심사는 ‘군생활 적응 장애 및 정신과 관련 질환자’와 ‘일반 질환자’로 구분하여 적용하고 있다. 이 중 ‘군생활 적응 장애 및 정신과 관련 질환자’는 병역심사관리대에 입소시켜 복무 부적응 정도를 관찰한 뒤에 전역심사위원회에 회부할지 여부를 결정하고 있다(육군 병인사관리규정 제56조).

이를 위해 육군훈련소와 신병교육대에서는 훈련기간 중 인성검사, 군의관 검사, 신체검사 등을 통해 현역복무 부적합 심의 대상자를 식별하고, 소대장과 조교의 관찰 및 면담을 진행하여 필요시 병영생활전문상담관에게 정밀진단을 의뢰한다. 이러한 과정을 통해 현역복무 부적합 대상으로 판단될 시에는 병역심사관리대로 보내어 관찰 및 정밀검진 후 최종적으로 현역복무 부적합 심사를 진행하고 있다.

2) 현역복무 부적합 심사의 최근 현황

2009년 이후 훈련소 단계에서도 병역심사관리대를 설치하여 운영하고 있지만 육군훈련소를 제외한 야전부대의 신병교육대에서는 현역복무 부적합 심의가 실질적으로 진행되지 못하고 있는 것이 현실이다.

야전부대의 신병교육대에서는 병역처분 결정 권한이 없고, 현역복무 부적합 심의 대상자를 지목하여 사령부 소속의 병역심사관리대로 보내기 위해서는 병영생활상담관이나 군의관 같은 전문가의 정밀검사와 부모의 동의 등 선정요건을 충족시켜야 하지만 현실적으로 그럴만한 조건이 충족되지 못하기 때문이다.

2005년도에 국방부에서 신병교육 단계에서부터 현역복무 부적합 심의를 적용하려던 계획을 발표한 것을 고려한다면 10년이 지난 현재까지도 훈련소 단계의 현역복무 부적합 심사제도가 정착되지 못하고 있다고 할 수 있다.

앞서 훈련소 단계에서부터 현역복무 부적합 심사제도를 운영하기로 결정하게 만든 사건 역시 병영사고였다. 2005년 1월 육군훈련소에서 훈련병들에게 인분이 묻은 손가락을 병사들의 입에 넣도록 강요한 사건이 발생하여 그해 7월에 범정부 차원의 「병영문화개선 대책위원회」가 발족하였다. 이 과정에서 「가고 싶은 군대, 보내고 싶은 군대」를 모토로 『선진 병영문화 비전』이 발표되었는데, 여기에는 신병교육대 단계에서 현역복무 부적합 심사를 진행하여 보충역으로 등급을 조정할 수 있는 권한을 새로 마련하는 내용이 포함되었다.

그러나 국방부의 발표 이후에도 육군훈련소를 제외한 신병교육대에서는 현역복무 부적합 심의를 실질적으로 진행하지 못하였다. 앞서 언급했듯이, 현역복무 부적합 심의를 진행하기 위해서는 심리 및 인성검사, 정신과 전문의 상담, 임상심리사와 상담심리사의 심층 상담과 함께 부대생활 방식을 지속적으로 관찰할 수 있는 충분한 시간이 필요하다. 하지만 야전부대의 신병교육대에서는 입영신체검사에서 이상 징후를 현저히 보이지 않은 인원에 대해 현역복무 부적합 심의를 실질적으로 진행할 여건을 구비하지 못하고 있기 때문이다.

국가인권위원회에서는 2013년 10월 14일 국방부를 대상으로 군복무 부적응 병사 인권상황 개선을 위한 대책 마련을 권고하면서 현역복무 부적합자 조기 식별방안을 강화할 것을 주문하였다. 신병교육 단계에서 정신의학과 전문의, 임상심리사, 상담심리사 등 관련 전문가들로 구성된 진단캠프를 구성하여 복무 부적응이 우려되는 인원에 대해 관리할 필요가 있다는 의미이다.

국방부 역시 국가인권위원회의 권고를 수용하여 육군훈련소 및 신병교육대에서 ①인성검사, 군의관 검사, 신체검사를 통한 최초 식별, ②소대장, 조교의 관찰 및 면담, ③병영생활전문상담관에 의한 정밀진단, ④상기 과정을 통해 복무 부적응 병사로 판단 시 병역심사관리대에 입소하여 현역복무 부적합 심사 강화 등의 보완책을 마련하였다고 발표했다.

이러한 변화에 따라 최근 훈련소 단계에서 현역복무 부적합 심의로 전역한 인원은 증가하고 있는 추세이다. 특히, 2014년을 기점으로 그 수가 급증하였다. 이는 병영사고가 잇따르면서 국회에서 ‘군 인권개선 및 병영문화혁신 특별위원회’가 출범하여 활동하는 등 병영사고 예방에 대한 사회적 관심이 커졌기 때문으로 추정된다. 최근 5년 간 훈련소 단계에서 현역 복무 부적합 심의를 통해 전역한 병사의 수는 표 <4-26>과 같다.

<표 4-26> 훈련소 단계 현역 복무 부적합 판정 전역자 현황

년 도	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년 (11월 기준)
인원 수	22명	56명	201명	348명	274명

※ 육군에서는 각 군 신병교육대의 현황을 별도로 유지하지 않는다고 밝힘.

한편, 훈련소 단계에서는 현역복무 부적합 심의보다는 귀가조치가 훨씬 많이 이루어지고 있다. 현역복무 부적합 심의의 경우 귀가조치에 비해 절차가 훨씬 까다롭고, 정신과 질환의 경우 관찰 및 정밀검사에서 장시간이 필요하지만 현실적으로는 6주간의 훈련기간이 상대적으로 짧기 때문에 판단에 어려움이 수반되고 있다.

따라서 본격적인 신병교육이 진행되기 전에 귀가조치를 취하여 병무청에서 재심사를 받도록 처리하는 경우가 대부분이다. 병역법 제17조 ‘현역병 입영신체검사 및 귀가’ 조항에 따라서 훈련소 단계에서 신체검사 결과 질병 혹은 심신장애로 인해 현역복무에 부적합하다고 판단된 인원 에 대해서는 원칙적으로 귀가조치를 해야 하며, 이 경우 입영부대의 장은 해당인원에 대해서 그 질병 또는 심신장애의 정도와 치유기간을 명시하여 귀가시키고 있다.

병역법 제14조 및 제17조에 의하면 병역처분 결정은 원칙적으로 지방병무청장의 권한으로서 입영신체검사, 귀가자에 대한 재신체검사 결과 신체등위 5·6급 판정을 받은 자에 한하여 병역처분을 실시할 수가 있다. 2015년 한 해 동안 육군 입대장정 21만여 명 중 8,404명(3.99%)이 귀가조치를 통해 재신체

검사를 받았다.

육군훈련소의 경우 입대장정 8만여 명 중 귀가자가 2,173명(2.59%)으로 다른 신병교육대에 비해 낮은 귀가조치 비율을 보였다. 육군훈련소의 귀가조치 비율은 1군(3.58%), 2군(7.01%), 3군(5.05%)에 비해서도 상당히 낮다. 이러한 결과는 육군훈련소에서 전문가 집단을 통해 현역복무 부적합 심사를 진행할 수 있는 현실적 여건이 마련되었기 때문으로 평가된다. 2015년 기준 육군의 귀가조치 현황은 <표 4-27>과 같다.

<표 4-27> 2015년 육군의 귀가조치 현황

육군(전체)			육군훈련소		
입소(명)	귀가(명)	귀가율(%)	입소(명)	귀가(명)	귀가율(%)
210,560	8,404	3.99	83,645	2,173	2.59

출처 : 육군본부, “육군훈련소 귀가조치 현황”, 2016.

라. 인권침해 주요 사례

1) 병영생활지도기록부 작성 및 관리 문제

병영생활지도기록부는 현역복무 부적합 심의 과정에서 다른 검사결과들과 함께 중요한 판단근거로 활용되고 있다. 병영생활지도기록부는 훈련소 단계에서 작성되는데, 병사들의 신상정보를 기재하여 이후 전역할 때까지 병사관리에 계속 활용된다.

2016년 10월의 국방부 국정감사에서 병영생활기록부 기재 방식이 문제로 지적되었다. 이철희 의원은 훈련소에서 작성하는 병영생활지도기록부가 과도한 개인 신상정보를 요구하고 있다고 지적한 바 있다. 당시까지 병영생활지도기록부에는 총 14쪽에 걸쳐 ‘개인 신상기록’을 작성하는 단답식 문항과 ‘나의 성장기’를 서술하는 주관식 문항 50여개로 구성되어 있었다.

그 내용을 살펴보면, 자살시도 경험 여부나 환각제 복용 여부, 문제 있는 가족 구성원에 대한 이야기 등에 대한 질문과 함께 ‘내 생각에 여자들이란?’, ‘이성친구와 사귄 때는?’, 다른 가정과 비교해서 우리 집은?’과 같은 개인적인 생각을 물어보는 문항들로 구성되어 있었다. 또한, 단답식 문항에서는 병

사 개개인의 가족사항 및 경제수준 즉, 가족의 직장과 직위, 학력과 주 부양자, 월수입과 수입원, 주거 형태(자가, 전세, 월세 등), 주택형태(아파트, 단독주택, 연립주택), 주택면적까지 상세하게 기록해야 하는 것이 문제가 되었다. 심지어 여자친구의 직업과 나이 등에 대한 질문 문항도 있는 것으로 파악됐다(이철희, 2016).

물론 훈련소에서 병사들이 실제로 병영생활지도기록부를 작성할 때 모든 문항에 대해 상세하게 작성하고 있는 것은 아니다. 각 항목에 대해 반드시 답변을 해야 하는 의무가 있는 것도 아니기 때문에 실제 작성된 병영생활지도기록부를 보면 공란으로 비워둔 경우도 많다.

병사들의 개인 신상을 데이터베이스화하여 관리하는 방식에 대해서는 인권보호라는 관점에서 이견이 존재할 가능성이 있다. 아동기 트라우마가 복무 부적응에 미치는 영향과 관련하여, 어린 시절 폭력피해를 입었던 경우 군 생활 적응에 어려움을 겪는 경향이 있다고 보고하는 선행연구들도 있다.(정영제 외, 2013 : 김영애, 2014) 또한 가정불화, 빈곤 등 입대 전 개인환경이 군 생활 부적응의 원인으로 작용한다는 연구도 있다(송병호, 2013).

이와 같은 결과는 가정폭력이나 참전 트라우마에 대한 연구에서도 비슷하게 나타난다. 하버드대 정신의학과 교수 주디스 허먼은 트라우마가 모든 이들에게서 똑같이 나타나지 않는다고 말한다. 비슷한 폭력상황에 노출되었더라도, 개인에게 나타나는 증상의 양상은 개개인이 아동기에 겪었던 경험, 정서적 갈등 그리고 적응 양식 등과 관련이 있다는 것이다(주디스 허먼, 2016).

이러한 관점에서 2006년 국가인권위원회에서 진행되었던 『군복무 부적응자 인권상황 실태조사』의 경우 병영생활지도기록부를 데이터베이스화하여 훈련소 단계에서부터 전역시까지 병사관리에 적극적으로 활용할 것을 주문하고, 학생생활기록부 역시 참조할 것을 제안하기도 했다.(국가인권위원회, 2006) 이는 병사들의 개인 신상을 데이터베이스화하는 문제를 두고 ‘사생활 보호’와 ‘복무 부적응 조기 예방’이라는 가치가 경합할 수 있음을 보여준다.

따라서 여기에서 중요한 것은 병사 개인 신상의 데이터베이스화 여부 자체가 아니라 그 목적이다. 부대에서 병사들에게 병영생활지도기록부를 작성시켜 관리한다거나 심지어 학생생활기록부를 입대 전 개인환경에 대한 참고자료로 활용하는 경우, 이는 어디까지나 병사의 병영생활 적응에 도움을 주기 위한 목적으로 참조되어야 할 것이다.

그러나 일선 부대에서 병영생활지도기록부를 참조하여 생활관을 배치한다거나 보직을 부여하는 등 치밀하게 관리하는 경우는 거의 없다. 대체로 인원보충이라는 관점에서 병사관리를 하고 있는 것이다. 따라서 병영생활지도기

록부나 학생생활기록부 등을 통해 병사 개인의 지극히 사적인 정보를 기재하는 것이 개인의 사생활 보호를 침해할 뿐 현실적으로는 특별한 효용이 없는 것이다. 게다가 한부모 가정 또는 아동기 가정폭력을 당했던 사실을 기재한 경우 해당 병사가 군 복무 중 가혹행위로 인해 트라우마를 겪게 되더라도 부대의 책임회피 근거로 악용될 여지도 충분히 존재한다. 이 경우 부대의 관리책임 문제가 온전히 병사의 개인기질 책임으로 전가될 위험이 있다.

2) 동일 질병 재귀가 문제

훈련소 단계에서 현역 복무 부적합자 선별로 선호되고 있는 제도는 입영 초기 실시되는 귀가조치이다. 훈련소에서는 정밀신체검사 후 이상자에 대해 질병의 정도와 치유기간만 명시하여 가정으로 돌려 보내고 있다. 지방병무청장은 병역법 제17조 ‘현역병 입영신체검사 및 귀가’의 해당 규정에 따라 귀가자에 대해서 재신체검사를 진행한 후 신체등위에 따라 병역처분을 변경하거나 재입영시켜야 한다. 이 가운데 훈련소 단계에서 치유기간이 3개월 미만으로 명시되어 귀가한 사람은 재신체검사 절차 없이 재입영을 시킬 수 있도록 규정되어 있다.

병역법 제17조는 귀가조치 이후에 병무청의 재신체검사를 통해 재입영한 경우 동일한 질병 또는 심신장애를 이유로 귀가시켜서는 안 된다고 명시하고 있다. 그러나, 입영 시 동일질병 질환증세가 나타난 경우 현역복무에 문제가 발생할 여지가 뚜렷이 보이는데도 귀가시키지 않기는 어려운 것이 현실이다. 최근 3년간 육군의 동일 질병 재귀가자 현황은 <표 4-28>과 같다.

<표 4-28> 질환별 동일 질병 재귀가자 현황

구분	계	2016년도	2015년도	2014년도
계	42	14	16	12
내과	22	8	7	7
정신과	16	2	9	5
외과	1	1	.	.
피부과	1	1	.	.
일반부위	2	2	.	.

출처 : 육군본부, “육군훈련소 귀가현황 분석 결과보고”, 2016.

재귀가자의 증세를 보면 내과와 정신과 질환인 경우가 많다. 이는 해당 질환들이 다른 질환들에 비해 재발하기가 쉽고, 증세가 비가시적인 경우가 많아 검진이 어려우며, 스트레스 등 복무환경과 깊이 연관되어 있기 때문으로 보인다. 병무청에서는 훈련소 단계에서 동일 질병 재귀가를 엄격히 제한할 것을 요청하고 있다(국제신문, 2016. 10. 10). 병무청의 경우 병역면탈 행위 근절을 보다 강조하는 입장인 반면, 입영부대에서는 훈련소 단계에서부터 현역복무 부적합자를 걸러 내려는 입장이기 때문에 현장에서는 두 기관의 기준이 경합하고 있는 실정이다.

현재 육군에서는 동일 질병 재귀가 문제 조기 해소를 위해 병역법 개정을 추진하고 있다. 야전부대 신병교육대에서는 지침이 하달되기 전까지 동일 질병 재귀가 금지 대상자에 대한 신상관리를 철저히 할 것을 요구하며, 필요시 현역복무 부적합 심의를 통한 전역처리를 할 것을 제안하고 있을 뿐 이에 대한 제도적 개선대책은 뚜렷하게 제시되지 않고 있다.

동일 질병 재귀가자가 지속적으로 발생하고 있는 가장 큰 원인은 병무청과 훈련소 단계에서 정밀검사가 효과적으로 이루어지지 못하고 있는데 있다. 특히, 내과 및 정신과 질환의 경우 전문의 등 전문가의 검진이 필요하며, 정밀검사를 위한 검진장비도 충분히 갖추고 있어야 한다.

그러나, 훈련소에는 이와 같은 인프라가 충분히 구축되어 있지 않다. 더구나 6개월 이상 진료를 받았다는 사실을 증명하지 못할 경우 입영대상으로 처리하고 있는데, 내과나 정신과 질환은 급성으로 발병할 수 있으며, 발병시에만 치료를 하는 경우 치료기간이 불연속적일 수 있다는 특성도 있다.

입영 장병의 입장에서는 정밀검진과 치료, 그리고 재입대까지 걸리는 기간 동안 사회적 활동을 제한받는다라는 점을 고려해야 한다. 2016년 10월 현재 각 군에서 동일 질병으로 재귀가 조치를 받은 해당자가 70명 정도에 불과한 것을 고려한다면 이들만을 대상으로 정밀검사를 진행할 수도 있을 것이다. 각 군 입영부대별 동일 질병 재귀가자 현황은 <표 4-29>와 같다.

<표 4-29> 각 군 입영부대별 동일 질병 재귀가자 현황(2016. 10월)

계	육 군					해군	해병	공군
	육훈	102보	1군	3군	2군	교육사령부	교육단	교육사령부
69명	4	1	-	22	18	1	1	22

출처: 병무청 대상 정보공개 청구결과(접수번호 : 3782458)

마. 육군훈련소 선별 시스템의 문제점

1995년 육군에서 입영 및 신병양성 단계부터 현역복무 부적합자를 귀가 또는 조기 전역시키기 시작한 이래 훈련소 단계의 신체검사는 주로 이상 징후자들을 걸러내기 위해 이루어졌다.

병영사고가 발생하여 사회적 논란이 일게 되자 육군에서는 이에 대한 대응으로 훈련소 단계에서 귀가 또는 조기 전역조치를 도입하였기 때문이다. 예를 들면 1995년 5월 무장탈영병 폭사사건이 발생하자 그 직후에 훈련소에서 귀가조치를 도입했고, 2009년 훈련소 단계에서 현역복무 부적합 심의를 통해 조기 전역을 가능케 한 것은 2005년 1월 육군훈련소에서 발생했던 이른바 ‘인분사건’이 계기가 되어 범정부 차원의 「병영문화개선 대책위원회」가 발족했기 때문이었다.

훈련소 단계에서 실시하는 신체검사가 주로 이상 징후자에 대한 식별에만 활용되고 있는 상황에서는 증상이 현저하게 나타나고 있는 해당자에 한하여 제한적으로 효과를 볼 수 있다. 야전부대에서 발생하고 있는 병영사고 및 인권침해 사례를 살펴보면 업무에 대한 적응과정에서 피해자들이 위축되거나 다른 보직과 비교하여 상대적으로 불공평한 환경 및 처우에 대해 불만을 가지는 등 보직 배치와 관련이 깊은 문제들이 발생하고 있다. 하지만 병무청이나 국방부에서는 개별 장병들에 대한 심리 및 인성검사 결과를 보직 배치에 반영하거나 배치 이후에 지속적으로 관리하는 방식으로 활용하고 있지 않다. 이러한 문제는 군 복무 부적응이 발생하는 원인을 개인적 요인에서만 찾으려는 인식 때문에 발생하고 있다고 판단된다.

야전부대에서 복무 부적응 병사들의 경우 선임병과의 갈등, 비합리적인 군 대문화 등 병영 내 구조적인 문제들을 원인으로 지적하는 반면, 간부들의 경우에는 복무 부적응의 원인을 가정문제 또는 성격문제 등 개인적 요인으로 귀결시키는 경향이 있는 이유도 군 당국의 인식에서 찾을 수 있다. 군 복무 부적응에 대한 선행연구 또한 조직이 개인의 적응을 돕는 프로그램들이 해외에서 이미 다양하게 개발되어 있음을 지적하고 있다(안현의, 2007). 그러나 병사들이 비적성 분야에서 배치되어 복무의욕 및 사기 저하 등 군 복무 부적응을 유발하는 문제들이 지적되었지만 이에 대한 개선대책은 미흡한 실정이다.

신체 및 정신·인성검사의 경우 병사 개개인의 사회성이나 개인 특질 등을 고려하여 보직부여와 생활관 배치 등에 활용할 수 있다. 예를 들어 햇빛에 노출되었을 때 약한 알레르기 반응을 보이는 병사의 경우 행정병으로 보직

을 부여한다거나, 인성검사 결과 이상 징후는 발견되지 않았지만 소극적인 성향을 지닌 병사의 경우에는 공격성이 높은 병사들이 있는 생활관에 배치하지 않는 방식으로 적극적인 관리가 가능하다. 이러한 사실들을 고려한다면 훈련소 단계에서 심리 및 인성검사를 선별에만 적용하고 있는 소극적 인식을 전환하여, 자대 배치 이후에도 병사들이 군 복무에 적응할 수 있도록 적극 지원하기 위해 검사방법을 개발하고 활용되어야 한다.

이러한 문제는 병영생활지도기록부 및 학생생활기록부를 활용하는 방식에서도 고스란히 반복되고 있다. 훈련소 단계에서 작성하는 병영생활지도기록부의 경우 병영사고가 발생했을 때 부대의 책임을 병사 개인의 기질 문제로 전가할 수 있는 이른바 ‘보험’으로 활용하고 있는 것이 현실이다.

기존의 병영생활지도기록부가 단답식과 주관식을 포함하여 50여개 문항을 기록할 만큼 세세한 정보를 담고 있지만 야전부대의 지휘관(자)들이 병사 개인의 특성을 고려하여 세심하게 배려하면서 관리하고 있다고 보기는 어렵다. 이러한 문제는 학생생활기록부를 활용할 때도 고스란히 반복된다. 병영내 가혹행위로 인해 피해를 입게 된 병사가 학창시절 집단 따돌림을 경험했다거나 가정형편이 어려웠던 사실이 발견될 경우 부대에서는 피해원인을 피해 당사자의 기질 탓으로 돌리고 있는 실정이다.

4. 야전부대 군 복무 부적응자 식별 / 관리실태 및 문제점

가. 야전부대(자대) 배치 후 병사관리 절차

1) 군 복무 부적응의 이해

군에 입영 병사들을 인생주기로 보면 청년기에 해당하는 세대들이다. 청년기에는 신체적으로나 지적, 정서적으로 사회적 기능에 있어서 큰 변화를 경험하는 시기이며, 자기 정체성을 자각하고 책임있는 사회 구성원으로서 완성해 가는 시기이기도 하다. 청년기는 그 자체만으로도 부조화의 요인을 안고 갈등하는 성장과정을 겪게 되는데 이들이 군대라는 특수한 환경 속에서 집단생활을 강요당함으로써 내·외적으로 이중적인 갈등을 경험하게 된다.

이들은 성장하면서 경제적 충격과 정보화 사회라는 급격한 사회변화를 경험한 세대이기에 권위주의와는 친숙하지 않다. 이들의 최대 관심은 자기 자

신이 가장 우선이기에 소속감과 귀속감, 일체감 등이 기성세대들 보다는 많이 희박한 편이다. 이렇듯 탈조직화, 탈권위화 되어 있는 청년기 세대들이 가장 권위적이고 조직화를 보편적 가치로 여기고 있는 군대에 입대한 다음 경험하게 되는 많은 상황들이 이들에게는 급격한 적응 스트레스를 유발하여 하여 군 복무 부적응으로 이어지는 경우가 많다.

병사들의 경우에 있어 복무 부적응은 폐쇄된 환경에서 단체생활을 하는 군 조직의 특성으로 인해 각종 사건·사고와 연결되고 이로 인한 파급효과는 순식간에 증폭될 수 있다는 것이 문제이다. 현재 군에서 진단하고 있는 복무 부적응 발생요인으로 급부상되는 요인으로는 인터넷 폭력 및 자살사이트 확산, 인명경시 풍조, 약물 남용 등의 원인 등이 증가 추세에 있다.

또한 군 부적응 병사들 중에서 그린캠프에 입소한 병사들의 경우를 보면 가정 경제적 문제, 신체적 질병과 심리적 불안, 우울증과 대인 기피증과 같은 내성적 성격 등이 주된 원인으로 이는 입대 전부터 이미 취약성을 지니고 있었던 경우가 대부분이다. 이들의 취약성은 군이라는 특수한 환경에서 더욱 뚜렷하게 부각되어 부적응이라는 결과로 나타나고 있는 것이다.

지금까지 수행되어 온 군에서의 복무 부적응 문제에 대한 분석은 두 가지 접근 방식으로 이루어져 왔다. 첫째, 2000년 이전까지는 군에서 발생한 사건·사고를 주로 ‘군기강의 해이’나 ‘병사의 인성함양 문제’로 바라보았던 관점이다. 이러한 접근은 군 부적응의 원인을 환경적 책임보다는 개인적 요인, 이를테면 개인의 구체적 일탈행위, 성격 및 자질, 가정문제, 이성문제 등과 같은 개인사나 심신허약 등에 더 많은 비중을 두고 바라보는 것이다.

둘째, 2000년 이후부터는 군 복무 부적응을 인권침해의 피해자로 보는 관점이다. 실제로 자살이나 총기사건의 당사자들이 군의 폭력 피해자였던 사례가 발견되면서 군 복무 부적응자들을 하나의 문제집단으로 보기 보다는 개인적 인권침해의 피해자로 바라보는 시각이다(국가인권위원회, 2005).

군 인권에 대한 문제분석은 주로 국가인권위원회의 연구사업으로 시행되어 왔다. 그 예로는 「군대 내 인권실태 및 개선방안 마련을 위한 기초연구(2002)」를 시작으로 「군대 내 구급시설 실태조사를 위한 기초현황 파악(2002)」, 「군대 내 성폭력 실태조사(2003)」, 「군 수사과정 및 군 영창 인권상황 실태조사(2003)」, 「군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 조사연구(2005)」, 「군 복무 부적응자 인권상황 실태조사(2006)」, 「군 복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사(2012)」 등의 연구를 들 수 있다.

그러나, 군복무 부적응 현상을 진단함에 있어 위의 두 접근방법은 각각 개인과 환경요인에 편중된 초점이 맞춰짐으로써 개인·조직, 그리고 이들 간의

상호작용을 강조하는 일반적인 조직적응이론(DeFrank, & Cooper, 1987 ; Cartwright, & Cooper, 1993, 1996; Zeidner, & Endler, 1996)에는 부합되지 않는 측면들이 도출되었다. 왜냐하면 개인의 부적응적 행동결과에만 초점을 두는 미시적 관점은 결국 부적응 병사에 대한 낙인과 부정적 인식으로 이어질 수 있고, 조직으로부터 인권침해 피해 가능성을 증가시키는 위험요인으로 대두되기 때문에 군 복무 부적응을 바라보는 시각을 개인과 환경 간의 상호작용의 결과로 나타나는 모든 행동적 문제로 규정하는 것이 바람직하다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 군 복무 부적응을 군의 가치나 규범에 부합되는 행동을 하지 못하게 하거나 부대환경과 대인관계에 대한 개인의 행동양식이 부조화와 불균형 되어 있는 상태에서의 행동을 의미하는 것으로 “군 복무 부적응자는 군입대자 개인의 심리·사회적 요인과 군대조직의 물리적·사회문화적 요인 간의 부조화로 인하여 개인의 안녕 및 군대와 일반사회의 안녕에 심각한 문제를 일으킬 수 있는 행동을 현재 나타내고 있거나 잠재적으로 지니고 있는 자”로 규정하고자 한다(이정원, 2011).

2) 군 복무 부적응과 인권침해

인권이란 말 그대로 “사람으로서의 권리”를 의미하는데, 이는 “사람으로서 살아가기 위해 마땅히 누려야 할 자유와 권리를 의미하며 국가의 구성원인 시민으로서 행사해야 할 권리”를 함께 뜻하는 말이다. 즉, 인권은 모든 인간이 태어나면서 부여받는 초국가적·초인종적 권리로써 국가권력에 우선한다고 볼 수 있다(양철호, 2005). 그러므로 인권이란 인간이면 누구나 평등하게 소유해야 하므로 보편적이며, 인간의 존엄성을 위해 기본적으로 보장되어야 할 전제조건이고 근본적인 것이다(송용석, 2006).

그러나, 인권은 기존의 제도와 질서에 의하여 권리를 침해당한 상황을 전제로 사용되는 경우가 많으므로 저항적인 의미도 내포하고 있다. 양철호(2005)는 군복무자의 인권 및 복지실태를 파악하였는데, 생존권의 측면에서 병영생활 환경은 주거시설이 열악하고 병영문화의 경직성과 폐쇄성, 비밀주의와 권의주의적인 특징이 있으며 자유시간이 보장되지 않음을 지적하였다.

또한 군대 내에서의 폭행과 가혹행위 등은 자살사고의 직·간접적인 원인이며, 군에서의 폭행 경험은 사회생활을 하는데 많은 장애를 일으킬 수 있기 때문에, 폭행사건 및 자살사고는 군대에서 뿐만 아니라 사회의 인권과 관련해서도 매우 중요한 사안임을 강조하고 있다.

한편 송용석(2006)은 군이 제한하는 기본권으로는 군 기밀과 관련된 알 권리 및 표현의 자유 제한, 해외여행 금지, 군무 외의 집단행위 제한, 근로 3권 제한, 거주이전의 자유 제한과 엄격한 정치적 중립 유지 등이 있으며, 부대의 임무수행과 기강 확립을 위해 개인의 기본권을 일부 제한할 수는 있으나, 기본권을 침해하는 위법행위와 혼동해서는 안된다고 강조하고 있다.

군인은 법률에 의거하지 않고도 기본권을 제한할 수 있다는 논리가 지금까지도 군 장병들에게 깊숙이 인식되고 있으며, 명령에 대한 맹목적 복종 이행도 당연한 것으로 여겨지고 있다. 또한 장병들은 자신들의 고충을 외부로 표현할 수 있는 수단도 제한되고 군 사법권은 일종의 지휘체계 확립을 위한 전유물처럼 사용하는 경우도 공공연히 있어 왔다.

하지만 군에서는 복무 부적응자들이 부대의 정상적인 지휘활동과 운영에 많은 지장을 초래하는 요인으로 보는 시각이 매우 농후하다. 이러한 태도는 변화의 책임을 군의 체제나 환경에 두는 관점보다는 개인의 부적응 행동에 초점을 두려는 경향으로써, 근간에 야전부대에서 발생하고 있는 군복무 부적응 병사들의 인권침해 여부를 살펴보면 다음과 같은 면을 지적할 수 있다.⁴⁰⁾

첫째, 신체장애나 다른 부득이한 사유로 입영되지 않았어야 할 신체조건을 가지고 있어 군 생활에 필수적인 단체생활을 하기 어려운 개인에게 입영 선별이 잘못되어 군 복무를 하라고 명한 것 자체가 인권침해에 해당되는 경우이다. 신체장애자나 정신질환자에게 정상인처럼 군 생활을 하라고 임무를 부과한 것 자체가 이들에게 부가적인 고통을 겪도록 하는 행위인 것이다.

둘째, 비록 입영이 되었다라도 복무 중 부적응이 발생하였을 경우 적시적인 식별 및 관리가 이루어져 치료를 받을 수 있도록 지원해야 한다. 왜냐 하면 징병검사 결과 현역으로 입영이 결정되어진 후에는 병사의 신체등급에는 현역입영의 자격요건이 갖춰져 있었음을 국가가 공식적으로 인정한 것이기 때문이다. 따라서 군 입영 이후에 야기되는 신체 및 심신장애에 대해서는 국가가 공무로 인한 상해로 인정하고 이에 대한 책임을 지는 것이 바람직하다.

셋째, 현재 군 복무 부적응자들이 군을 보는 시각은 상당히 부정적이고 적대적인 부분이 많다. 이러한 관점에서 복무 부적응 병사로 인식되는 순간 병사 스스로 군 조직에서의 낙오자나 일종의 고문관으로 전락되어 지휘부담자로 낙인되는 경우도 있다. 이른바 관심병사(도움·배려병사)로 분류되는 과정에서 자칫 잘못 선정된다면 부적응 병사 제도는 인권침해 제도의 온상으로 전락할 수도 있다.

본 연구에서 병사를 대상으로 한 설문조사 결과 도움·배려병사 제도가

40) 국가인권위원회, 『군복무 부적응자 인권상황 실태조사』 (서울 : 국가인권위원회, 2006), pp.34-36. 재구성.

복무 부적응자 문제해결에 얼마나 도움이 된다고 생각하느냐는 질문에 도움이 안된다는 응답자가 40.6%(134명), 도움이 된다는 응답자는 13.8%(45명)으로 나타난 것을 보더라도 도움·배려 병사의 선정 및 관리가 얼마나 대수롭지 않게 다루어지고 있는지를 알 수 있다.

또한 본인이 군 생활에 어려움을 겪었을 때 어떠한 구제제도를 활용하였는가라는 복수응답 질문에 의견 건의(마음의 편지)가 36.6%(124명), 부모·친척·친구에게 알린다는 응답이 27.7%(94명)으로 비교적 높은 빈도를 나타낸 반면 군 사법기관 또는 국가인권위원회를 통한 구제제도 활용은 각각 3.8%(13명), 3.2%(11명)에 그치는 것으로 나타났다. 따라서 군복무 부적응 병사에게 지휘관이 어떤 개입과 대우를 하는가 하는 것이 부적응 병사의 인권 문제에 지대한 영향을 미치게 됨을 알 수 있다.

넷째, 건장했던 청년이 군복무 중 정신질환 등을 앓는 것이 확인될 경우 군에서의 적시적인 조치와 더불어 적절한 보상을 제공하는지의 여부는 이들의 인권문제에 해당한다. 즉, 법과 제도상에서 군 복무 부적응 병사에 대해 적합한 행정적인 조치를 취해주고, 적절한 보상을 제공할 수 있도록 근거를 마련하는 것이 인권침해를 개선하고 사전에 각종 사고를 예방할 수 있는 것이다.

그럼에도 불구하고 아직도 복무 부적응자에 대한 심리적 상해를 인정하지 않는 까다로운 전역 절차와 비전문적인 규정은 이들을 전역할때까지 부대 간부들에게 책임을 전가하여 지휘부담을 주고 있다. 지난 2014년에 전방부대에서 발생한 2건의 악성사고 이후 군에서의 복무부적합자 처리기간이 2주 내로 단축되어 시행되고 있기는 하지만 아직도 부적응 병사의 진위여부를 놓고 논란은 계속되고 있다.

하지만 현역부적합처리 제도로 전역된 이후 일정기간을 사회봉사 기간으로 전환할 수 있는 제도로 보완하여 시행한다면 앞에서 언급했던 시시비비 문제도 쉽게 안정될 것이다. 따라서 군 복무 부적응 병사 처리와 관련된 법과 제도를 보다 현실성있게 보완하고 정비함으로써 복무 부적응 병사들의 인권침해가 발생되지 않도록 추가적인 연구는 앞으로도 지속되어야 한다.

3) 군 인권침해 실태

2012년에 국가인권위원회에서 실시한 인권침해 구제제도 시행실태 결과를 보면 “군내에서 인권침해를 받은 경험이 있습니까?”라는 질문에 대해 간부의 36.1%만이 인권침해를 받은 경험이 없다고 답변하였으며, 병사들은 56%가

인권침해를 받은 경험이 없다고 응답하여 아직도 군내에 상당수가 인권침해를 받고 있는 것으로 조사되었다.

또한 “군내에서 인권침해를 받은 경험이 있다면 인권침해 유형은 무엇이었습니까?”라는 질문에 대해 병사들은 “욕설 등 언어폭력”과 “비인격적 대우”를 제일 많이 응답하여 군대 내에서 “욕설 등 언어폭력”과 “비인격적 대우”가 인권침해의 가장 큰 원인으로 나타났으며, 병사들은 성희롱 3%, 왕따 0.8%, 과식강요 3% 등 인권침해를 받았다고 응답하여 이에 대한 관심과 대책이 필요함을 시사하고 있다.

2016년에 실시한 본 연구의 설문조사 결과 군에서 본인이 받은 부당한 대우는 어떤 것이 있는가? 라는 질문에 대해 휴식 미보장이 85명(28.5%), 사적인 명령이 19.8%(59명)로 제일 많이 응답하였다. 그리고 군내에서의 인권침해 요소인 언어폭력이 16.4%(49명), 비인격적 대우는 12.8%(38명)으로 나타나 아직도 군 인권침해의 가장 큰 원인으로 나타났으며, 군 생활에서 부당한 인권침해를 받은 경우 본인에게 “상당히 또는 매우 많은 영향을 미쳤다고 응답한 인원이 38.6%(86명)으로 이에 대한 특단의 관심도 필요한 실정이다.

이같은 결과는 군에서 인권침해에 대한 문제를 제기할 경우 효과적인 조치보다는 신고자에 대한 불리한 영향을 더 많이 우려하고 있다는 것을 시사하고 있는 것으로써 이에 대한 대책이 필요하다는 것을 유추할 수 있다.

4) 군 부적응 병사 식별 및 관리실태

가) 전입 후 복무 부적응자 식별 및 관리절차

육군에서 운영하고 있는 복무 부적응 병사들의 상담 운영체계를 살펴보면, 참모기능별로 상담업무를 담당하는 조직이 편성되어 있고, 상담 관련 직무영역도 확장하는 등 많은 발전을 시도하고 있다. 현재도 군 상담 자격증 취득제도와 같은 새로운 시도를 계속하고 있으며, 특히 인사분야에서는 군 복무 부적응 예방차원에서의 시스템을 구축하여 차단-식별-관리-처리라는 일련의 단계를 통하여 부적응 병사들의 사고를 미연에 예방하기 위한 노력을 경주하고 있다. 육군의 군 복무 부적응자 예방시스템을 요약하여 정리하면 <표 4-30>과 같다.

<표 4-30> 군 복무 부적응자 예방 시스템

단 계	세 부 내 용
차단단계	· 병무청, 보충대, 신병교육대에서 신체검사 시 인성검사 및 병영생활전문상담관의 상담을 통해 복무 부적격자를 선별하여 그린캠프 입소, 복무부적합 심의, 병역심사관리대를 거쳐 입영 차단
식별단계	· 야전부대(자대)에 배치된 이후 대대 및 연대에서는 인성검사 결과, 병영생활지도기록부상에 기록된 나의 성장기를 활용, 병력결산보고, 관찰활동 등으로 간부들과 지휘상담, 병영생활전문상담관에 의한 상담 등을 통하여 복무 부적응자를 선별
관리단계	· 군단급에서 운영되는 그린캠프를 통해 자대에서 복무 부적응으로 선별된 병사에 대해 치유와 회복과정을 부여하고, 여기에서도 문제가 계속 선별되면 복무부적합심의 대상자로 분류
처리단계	· 군사령부에서 시행하는 조치로써 예하부대에서 복무부적합자로 분류된 인원에 대해 군사령부의 병역심사관리대에서 전역심의 및 조치를 하는 단계.

출처 : 양승철, “군 사고예방을 위한 효과적인 상담방안 연구”, 대전대학교 석사학위 논문(2015), pp.49-50.

군의 사고예방을 위한 다양한 노력에도 불구하고 2014년에 발생한 임병장 사건, 윤일병 사건은 현재의 복무 부적응자 선별 시스템의 한계를 보여주었으며 잠재적 관심병사에 대한 선별이 이루어지지 않고 있음을 보여주고 있는 대표적인 사례이다.

복무 부적응자 식별과정은 훈련소에서 최초로 개인 성장과정 및 신상기록을 작성하고 군 인성검사 등을 실시하여 배치 받는 야전부대에 이러한 자료를 제출하면 야전부대 간부들에 의해 면밀히 이를 분석하여 개인 신상기록 자료로 활용하게 된다.

즉, 병사가 전입하게 되면 중대장과 행정보급관이 중대장실이나 별도의 상담실에서 대면상담을 실시하며, 이후 대대장이 전입신병 전체를 대상으로 집단면담과 필요시 개인면담을 실시하는데 상담내용은 생활지도기록부에 기록되어 있는 내용을 토대로 성장과정 및 가정환경, 건강문제 등을 확인하며 군 생활 궁금중 답변, 애로 및 건의사항 확인, 부모와의 전화통화와 더불어 지휘관 정신교육을 실시하며 이후부터는 전입신병 100일 미만 프로그램에 의해 신병관리가 이루어진다. 이후에는 특별한 징후가 발견되지 않으면 휴가

등 출타, 진급과 같은 신상변화 시에만 상담을 실시하게 되는데 이러한 예방 시스템에서 발견되는 문제점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 간부들의 경우 업무시간 등 여러 가지 부대환경적 요인으로 상담시간이 절대 부족하여 고충 위주의 상담이 아닌 형식적인 면담이 이루어지는 경우가 대부분이다. 2014년에 발생한 임병장 사건과 윤일병 사건에서도 이같은 문제가 그대로 노출된 바 있는데, 여기서 가장 큰 문제로는 군 간부들이 부대환경적 요인들이 산재해 있는 가운데 업무시간에 병사들과 마주앉아 상담할 수 있는 시간이 부족하다는 것이다. 따라서 부적응 병사들과의 상담도 어쩔 수 없는 환경적 제약으로 인해 고충 위주의 상담과 형식적인 면담 수준에서 이루어질 수 밖에 없는 한계를 내포하고 있다.

둘째, 전입신병 기간은 군 생활 중 불안과 긴장이 가장 증폭되는 시기로서 심리적 구속감으로 인해 정신적으로도 가장 불안정한 상태이고, 새로운 환경에 빨리 적응해야 한다는 강박관념으로 인한 스트레스가 최고조에 달하는 시기이다. 이러한 측면들은 오히려 전입신병들에게 방어기제로 작용되어 간부들이 부적응 병사를 식별하는데 많은 장애요인으로 작용되고 있다.

셋째, 훈련소에서 작성한 개인 신상명세서, 생활지도기록부 및 신 인성검사 자료 등은 병사가 직접 작성하기 때문에 본인의 의지에 따라 충분히 의도적으로 내용을 축소하거나, 은폐 또는 과장할 수 있으므로 실제 적용과정에서 신뢰도가 저하될 소지가 많다. 이러한 실정에서 야전부대에서는 전입 후 군 생활 적응과정에서 가시적으로 문제가 도출되는 신병 위주로 관심을 갖게 되고 잠재적인 문제를 안고 있는 병사들에 대해서는 오히려 상대적으로 관리가 소홀히 될 수 있어 자칫 잘못되면 이들에 의한 문제발생 가능성이 더 농후하다고 할 수 있다.

나) 야전부대에서의 등급 분류에 따른 병사관리 절차

육군 인사참모부 안전관리센터에서 2014년까지 규정했던 보호 및 관심병사 관리제도는 A, B, C 3등급으로 보호 및 관심병사들을 구분하여 등급별로 관리하는 방식으로서, 보호 및 등급 분류 기준은 <표 4-31>과 같다.

〈표 4-31〉 보호 및 관심병사 등급 분류기준

구분	A급	B급	C급
	특별관리 대상	중점관리 대상	기본관리 대상
선정 기준	<ul style="list-style-type: none"> · 자살 우려자 · 진단도구 검사결과 · 특별관리 대상자 · 사고유발 고위험자 	<ul style="list-style-type: none"> · 결손가정, 신체결함, 경제적 빈곤자 · 성격 / 지능장애자 · 사고유발 위험자 	<ul style="list-style-type: none"> · 입대 100일 미만자 · 허약체질자 등 보호가 필요한 병사 · 특별관리 대상에서 등급 조정자

하지만, 2014년도에 발생하였던 22사단 임 병장과 28사단 윤 일병 사건 이후에 보호 및 관심병사 제도의 개선이 다각도로 요구되었다. 즉, 전문성이 없는 군 간부들에 의해 보호 및 관심병사를 등급 분류하는 자체에 대한 신뢰성 문제가 제기된 것이다. 이러한 분류는 중·소대장의 면담결과에 의해 분류가 되어 온 것으로 등급분류 기준이 우선 애매모호하고 분류하는 주체의 주관적인 심적 판단만으로 관리대상 부적응 병사로 분류하는 폐단이 그대로 노출된 것이다. 이 시기에 육군에서 관리하고 있던 보호 및 관심병사의 수는 <표 4-32>에서 보는 바와 같다.

〈표 4-32〉 2014년 보호 및 관심병사 현황

구분	계	A급	B급	C급
인원(명)	86,337	8,072	22,930	55,435
비율(%)	22.9	2.1	6.1	14.7

출처 : 육본 인사참모부, “보호 및 관심병사 현황”, 2014. 12. 31. 재구성.

<표 4-32>에서 보는 바와 같이 육군 전체의 보호 및 관심병사는 86,337명(22.9%)으로서 관리소요가 지나치게 과다함을 알 수 있다. 육군에서는 이를 개선하고자 분류기준을 재정비하여 현재까지 시행하고 있는데, 개정된 제도는 종전의 등급관리 분류에서 그룹관리 분류로 변경한 것으로서 육군의 도움 및 배려병사 관리체계는 <표 4-33>과 같다.

<표 4-33> 도움 및 배려병사 관리체계

도움 병사	배려 병사
상담, 치료 등 적극적인 도움을 주면 정상적인 복무 가능 병사	세심한 배려가 뒤따르면 정상적인 복무 가능 병사
<ul style="list-style-type: none"> · 즉각 조치 및 분리가 필요한 고위험군 병사 · 군 복무 중 자살우려 및 자살 시도자 · 진단도구 검사결과 상담관의 치료소견이 있는 자 · 심각한 성격·정신장애로 군 복무가 부적합하여 즉시 치료가 필요한 자 	<ul style="list-style-type: none"> · 폭력, 구타, 군무이탈 등 각종 사고유발 및 사고 우려자 · 교육이나 상담을 통해 군복무 적응이 가능한 병사 · 병영생활전문상담관의 지속적인 상담이 필요한 자

출처 : 육군본부, 『도움·배려병사 관리체계 지침』, 2015. 5. 16. 재구성.

개선된 분류기준에서 도움 그룹은 사고유발 가능성이 높은 자살 우려자나 고위험군의 복무 부적응자 그룹으로 분류하고, 배려 그룹은 사고유발 가능성이 있는 단순 복무 부적응자를 고려하여 해당 그룹에 따라 개별관리를 하도록 하고 있다.

그러나, 이 제도 또한 근본적인 문제해결 즉, 복무 부적응 병사가 겪고 있는 부적응의 원인 해소에 대한 개선조치는 전혀 없고, 단지 보호 및 관심병사를 분류하는 기준만 개선함으로써 이와 같은 관리체계 역시 추가적인 문제를 내포하고 있는 것으로 판단된다.

나. 복무 부적응의 원인 및 최근 현황

1) 군 복무 부적응 원인

군 복무 부적응 원인을 파악하기 위한 연구는 지속적으로 수행되어 왔다. 이정원(2011)의 연구에서는 “군 생활에서 가장 힘든 부분이 무엇인가?”에 대한 질문의 분석결과 ‘자존심 상함’이 67.3%로 가장 높게 나왔고, 우울감 51.5%,불안감 26.7%로 나와 78.2%가 정신건강상의 어려움을 호소하고 있다.

또한 분노 및 적대감이 26.7%, 폭언으로 인한 어려움이 24.8%로서 군 복무 부적응 병사들은 심리적 측면과 분노 및 적대감과 같은 정서적 측면에서의 효과적인 대처방안이 마련되어야 함을 시사하고 있다. 설문조사 결과 군 생활 경험 중 가장 힘든 부분에 대한 설문조사 결과는 <표 4-34>와 같다.

<표 4-34> 군 생활 경험 중 가장 힘든 부분 설문조사 결과

N = 101

항 목	빈 도	백분율(%)
우울감	52	51.5
불안감	27	26.7
자존심 상함	68	67.3
공격적 행동	6	5.9
폭 행	3	3.0
폭 언	25	24.8
구타 및 가혹행위	3	3.0
대인관계의 어려움	22	24.8
따돌림 당함	3	3.0
자살 생각이나 시도	3	3.0
긴장되어 의사소통이 어려움	20	19.8
분노 및 적대감	27	26.7
기 타	5	5.0

출처 : 이정원, “군 복무 부적응 병사들을 위한 목회적 돌봄에 관한 연구”, 이화여자대학교 박사학위 논문(2011), p.56.

병사들의 군 복무 부적응의 원인 유형을 종합하여 제시하면 <표 4-35>와 같다.

<표 4-35> 군 복무 부적응의 원인 유형

단위 : 명

구 분	전 체	부적응집단	적응집단
계	2,637	285	2,352
부당한 명령 및 처벌	228	29	199
비합리적인 군대문화	337	47	290
열악한 근무환경	283	18	265
사생활 보장 어려움	170	17	153
보직 불만족	75	15	60
고된 훈련	154	30	124
선임병과의 갈등	291	49	242
가정문제	129	12	117
여자친구 문제	163	9	154
제대 후 진로부담	366	22	344
성격문제	182	16	166
많은 암기 및 교육	70	7	63
비자발적인 입대	163	10	153
성 문제	26	4	22

출처 : 이정원, “군 복무 부적응 병사들을 위한 목회적 돌봄에 관한 연구”, 이화여대 박사학위 논문(2011), p.102.

<표 4-35>에서 보는 바와 같이 부적응 집단에서의 부적응 원인으로는 ‘선임병과의 갈등’이 가장 많은 것으로 나타났고, 다음으로 비합리적인 군대문화, 고된 훈련, 부당한 명령 및 처벌 순으로 나타났다. 반면 적응집단의 경우에는 ‘제대 후 진로부담’을 제일 많이 선택하였으며, 그 다음으로는 비합리적 군대문화, 열악한 근무환경, 선임병과의 갈등을 토로하였다.

부적응집단과 적응집단 간에 군 복무 부적응의 원인에 대한 인식차이가 분명히 나타났음에도 불구하고, 두 집단 모두 비합리적인 군대문화가 두 번

재 순위를 차지한 것을 볼 때 비합리적인 군대문화가 개선되어야 할 요소임을 알 수 있다. 특히, 군대생활이 어려운 이유가 “군대문제 때문인지 개인문제 때문인지”를 물었을 때, 부적응집단 병사들의 68.0%, 적응집단 병사들의 51.1%가 ‘군대 문제’ 때문이라고 응답하였다.

병사들의 인권침해 유형 면에서 자신들이 받은 인권침해의 유형으로 ‘사적인 명령’을 가장 많이 꼽았고, 그 다음은 언어폭력, 차별 순이었는데 부적응 병사들에게는 차별, 신체폭력, 따돌림, 성희롱의 비율이 더 많은 것으로 나타났다.

또한 부적응 병사들 대다수가 군 생활 적응이 어려울 때 부대 내 도움을 요청하는 것에 대해 무척 회의적이었다는 점은 이들이 군 생활 부적응을 호소했을 때 부대에서의 후속조치가 미온적이었거나 비효과적이라는 반응과 일치되는 경향을 나타내고 있다.

복무 부적응에 따른 전역 제도의 필요성에 대해 설문대상자의 68.8%가 필요하다고 답변하였다. 적응집단 병사들의 67.8%, 부적응집단 병사들의 77.7%가 복무 부적응에 따른 전역 제도가 필요하다고 응답하였다.

특히, 매우 필요하다고 응답한 적응집단 병사들은 13.3%, 부적응 집단 병사들의 33%가 복무 부적응으로 인한 전역 제도가 매우 필요하다고 응답하여 복무부적응에 의한 전역제도의 필요성을 절감하고 있음을 알 수 있다(이정원, 2011).

2016년에 실시한 본 연구의 설문결과와 비교해 볼 때 2011년의 군 생활 부적응의 원인으로는 ‘선임병과의 갈등’이 가장 많은 것으로 나타났고, 다음으로 비합리적인 군대문화, 고된 훈련, 부당한 명령 및 처벌 순으로 나타났지만 2016년에는 성격문제 13.5%(118명), 전역 후 진로에 대한 부담감 12.0%(105명), 선임병과의 갈등 10.3%(90명), 비자발적인 입대 9.7%(85명), 열악한 근무환경 7.4%(65명), 비합리적인 군대문화 3.4%(30명)으로 식별되었다.

특히, 군대생활이 어려운 이유가 “군대문제 때문인지 개인문제 때문인지”에 대한 설문에서 2011년에는 전체 병사의 59.5%(부적응집단 병사들의 68.0%, 적응집단 병사들의 51.1%)가 ‘군대 문제’라고 응답하였다.

반면, 2016년에는 65.6%(206명)가 군대와 병사 모두의 문제라고 응답한 점은 점차적으로 시대의 흐름에 따라 병사들이 인식하는 부적응의 원인도 군대만의 문제에서 병사 개인들의 결함도 인정하는 방향으로 세대가 변화되고 있음을 인지할 수 있다. 아울러 소수 응답으로 나타난 비합리적인 군대문화를 척결하여 병사들의 군 복무 적응을 증진하기 위한 지속적인 노력을 경주해야 할 필요가 있다.

2) 군 복무 부적응 실태 및 최근 현황

군 복무 부적응의 실태 파악은 병사와 간부들의 실태, 그리고 인권침해와 군 부적응 간의 관계를 파악함으로써 군 복무 부적응이라는 현상을 당사자들의 시각에서 접근하기로 한다. 군복무 부적응 실태와 부적응 병사들의 인권침해 실태를 살펴보면, 국가인권위원회를 비롯한 시민단체들의 활동과 기본권 확립을 위한 노력에 힘입어 현재 군내 인권침해 발생빈도는 수치상으로는 다소 감소하고 있다. 그러나, 아직도 군복무 부적응으로 인한 악성사고 발생가능성은 여전히 내재하고 있는 실정이다.

국가인권위원회가 출범한 이후 2006년도까지 군 관련 인권침해사건으로 접수한 372건 중 약 30%에 해당하는 102건이 군복무 부적응과 관련된 것이었으며, 육군의 경우 군 복무 부적응과 관련이 있다고 볼 수 있는 자살처리된 사고가 연 평균 약 58건이 발생하고 있으며, 2006년도에 발생한 군무이탈 사고 중 64.2%에 달하는 697건이 군 복무 부적응과 관련된 사건이었다(국가인권위원회, 2007).

더욱이 2016년 6월 30일자로 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」이 시행됨에 따라 군내 인권침해 발생은 현저히 감소하게 될 것으로 예상되고 있지만 아직도 군 복무 부적응으로 인한 악성사고 발생 가능성은 산재되어 있는 실정이다. 즉, 구타 및 가혹행위, 언어폭력, 따돌림, 성희롱, 사적 명령 등의 인권침해를 막는다고 해서 군 복무 부적응 문제가 근본적으로 해소된다고는 할 수 없다. 심리학적인 면에서 볼 때, 문제의 근본원인을 변화시키지 않고 겉으로 드러나는 증상만 해소하려 할 경우 또 다른 형태의 증상이 나타나는 증상 대치증세가 발생할 가능성이 농후하다.

따라서 복무중인 병사 세대의 심리적 특성에 대한 폭넓은 이해와 군대현실에 대한 구조적인 성찰, 그리고 이들 간의 상호작용에 초점을 맞춰야 군 부적응 문제 해소는 보다 용이할 수 있다. 그 예로 군에서의 인권침해 유형은 점점 더 지능화되고 새로운 인권침해 유형이 나타남으로서 또다른 부적응을 낳을 소지가 있는 것이다. 그러므로, 군 부적응 문제와 인권침해 문제는 문제병사들의 개인문제뿐만 아니라, 부적응 병사들과 군대 조직구조상의 상충되는 문제가 서로 상호작용한 결과 겉으로 표출되는 하나의 증상으로 인식되어야 한다.

군 생활 부적응자에 대한 실태조사는 1968년에 육군의 「인간관계 개선위원회」에 의해 실시된 병역조사가 유일한 최초의 역학조사였다. 조사결과 육군 전체의 1.5%가 군복무 부적응 장애를 가지고 있는 것으로 파악되었으며

이들의 정신건강 상태는 매우 심각한 상태로 조사되었다.

이후 1981년에 국군 교도소 입소자를 대상으로 실시한 MMPI 검사결과 약 45%가 정신적 장애가 있는 것으로 보고되었고, 1995년에 실시한 조사에 의하면 육군 전체 병사의 13%가 신체 및 정신적 문제가 있는 것으로 파악되었다. 또한 2002년도 군 자살자의 34.5%가 군 복무 부적응이 주된 이유였으며(국가인권위원회, 2006). 2003년도 조사결과 군 자살자 65명 가운데 복무 부적응자는 16명으로 25%에 이르렀고, 2006년에는 복무 부적응자 가운데 약 3%가 정신과 외래진료를 받았으며, 정신과 진단 후 전역한 병사는 367명이었다(미래사회연구소, 2010).

1996년부터 2005년까지 육군에서의 사고사례 분석을 종합해 보면 군 복무 부적응으로 인한 사고가 29.8%로 가장 많았고, 다음으로 사적인 감정 혹은 시비가 20.7%, 사적인 제재가 7.2%의 순으로 나타났다(육군본부, 2007). 이같은 결과는 군 사고의 원인이 대부분 군기사고로서 인간관계와 갈등이 가장 큰 원인을 차지하고 있음을 알 수가 있다. 이러한 문제를 해결하려면 대인관계와 기분통제, 분노조절 등의 감정조절 훈련이 절실히 요구된다.

병사들의 대표적인 군생활 부적응 문제는 불안, 분노 및 스트레스, 자살, 군무이탈, 갈등, 구타 및 가혹행위, 성문제, 집단 따돌림 등으로 분류할 수 있다(국방부, 2007). 이 가운데 불안, 분노, 공포와 같은 심리적 혼란 및 무력감 등의 정서적인 반응은 우발적인 사건에 의해 급진적으로 촉발되어 내부에 잠재된 문제들이 한꺼번에 터짐으로서 폭행, 자해, 군무이탈, 자살 등의 사고로 이어지는 경우가 많다.⁴¹⁾

군기사고는 개인의 감정이나 고의성이 개입되어 군 기강을 문란 시킬 수 있는 목적을 동시에 지니고 있으며, 군 조직 내에서 개인이 집단의 군 기강 및 규율을 지키지 않음으로써 유발될 수 있는 사고는, 자살, 폭행, 총기 강력, 총기분실, 군무이탈, 군용물 사고, 강도·강간, 성군기 위반사고를 유발하는 요인이 되고 있다(서선우, 2014).

또한 사고발생의 원인을 분석해 보면 군무이탈의 주된 원인은 복무염증이나 부적응이 전체의 62.3%를 차지하고, 자살의 원인으로는 복무 부적응이 30.9%로 가장 높았으며, 가정사정이 24.6%로 나타났다. 가정사정의 내용으로는 자신이 가정과 떨어져 있어 가정의 문제점에 함께할 수 없는 불안감과 무력감으로 휴가나 외박 시 가정문제를 비판하여 자살을 택하는 경우가 많

41) 사고의 원인은 주로 대인관계에서 오는 갈등을 제대로 해결하지 못한데서 비롯된다. 그 예로는 폭행사고의 발생 원인으로서는 사소한 시비가 전체의 50.5%를 차지하고, 사적 제재가 14.5%, 개인감정이 13.4%를 차지하였으며, 그 다음으로 음주행패 8.9%, 고참병 횡포가 5.9%였다. 또한 군무이탈은 폭행 다음으로 군에서 많이 발생하고 있는 사고로서 자살이나 기타 범죄로 이어지고 있다.

은 것으로 분석되었다. 실제로 그린캠프에서 상담한 병사들의 경우 가정의 경제적 문제 또는 부모님의 질병 등으로 고민하는 사례를 접할 수 있다.

특히, 염세비관(11.1%), 신병문제(8.6%), 여자관계(12.4%) 등의 문제도 지속적인 자살의 원인으로 대두되고 있는데, 이를 통해 대부분의 병사들이 자신의 급격한 분노나 스트레스를 접하게 되면 해소방향을 자기 자신에게로 돌려 스스로를 확대하는 방향으로 문제를 해결하려 한다는 것을 알 수 있다.

2015년 국회 국방위원회 국정감사 자료에 의하면 2012년부터 2015년 6월까지 현역복무 부적합 판정을 받아 조기에 전역한 병사는 총 8,083명으로서 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 연도별로는 2012년 1,057명, 2013년 1,419명, 2014년 3,328명, 2015년 6월까지 2,279명이었다. 이 가운데 신체질환으로 인한 적응 곤란자는 1,474명으로서 18.2%, 정신질환 및 성격장애 부적응자가 6,609명으로 81.8%를 차지하였다.

위 결과를 종합하면 군무이탈과 자살은 복무 부적응과 관련성이 매우 높으며, 폭행, 군기사고 등은 선임병의 횡포와 사적감정이나 제재 등에서 주로 발생됨을 알 수 있다. 또한 사고자들의 성격으로는 반사회적 성향, 정서적 불안정성, 우울, 불안, 공격성, 적대감, 충동성, 대인관계에서의 수동성, 사회적 참여와 개방성의 부족, 자신감 부족 등의 성격 문제나 비합리적 사고 등에서 귀결됨을 알 수 있다.

부적응 병사들의 대인관계에 많은 문제가 있다는 분석에 대한 대처방법이 대인관계를 잘하는 기법이나 갈등을 해소하는 단순한 관리기법만으로 접근하게 된다면 일시적이고 피상적인 효과는 얻을 수 있겠지만 순수한 내면적인 사고의 불씨는 여전히 존재한다는 것을 간과해서는 안된다(이정원, 2011). 따라서 염세 또는 신병관련 비관적 사고가 개인관계에 있어 많은 부분을 차지하고 있다는 사실에 유의하여 개인의 감정적인 문제를 개선함으로써 사고의 비율을 대폭 낮추는 노력이 경주되어야 한다.

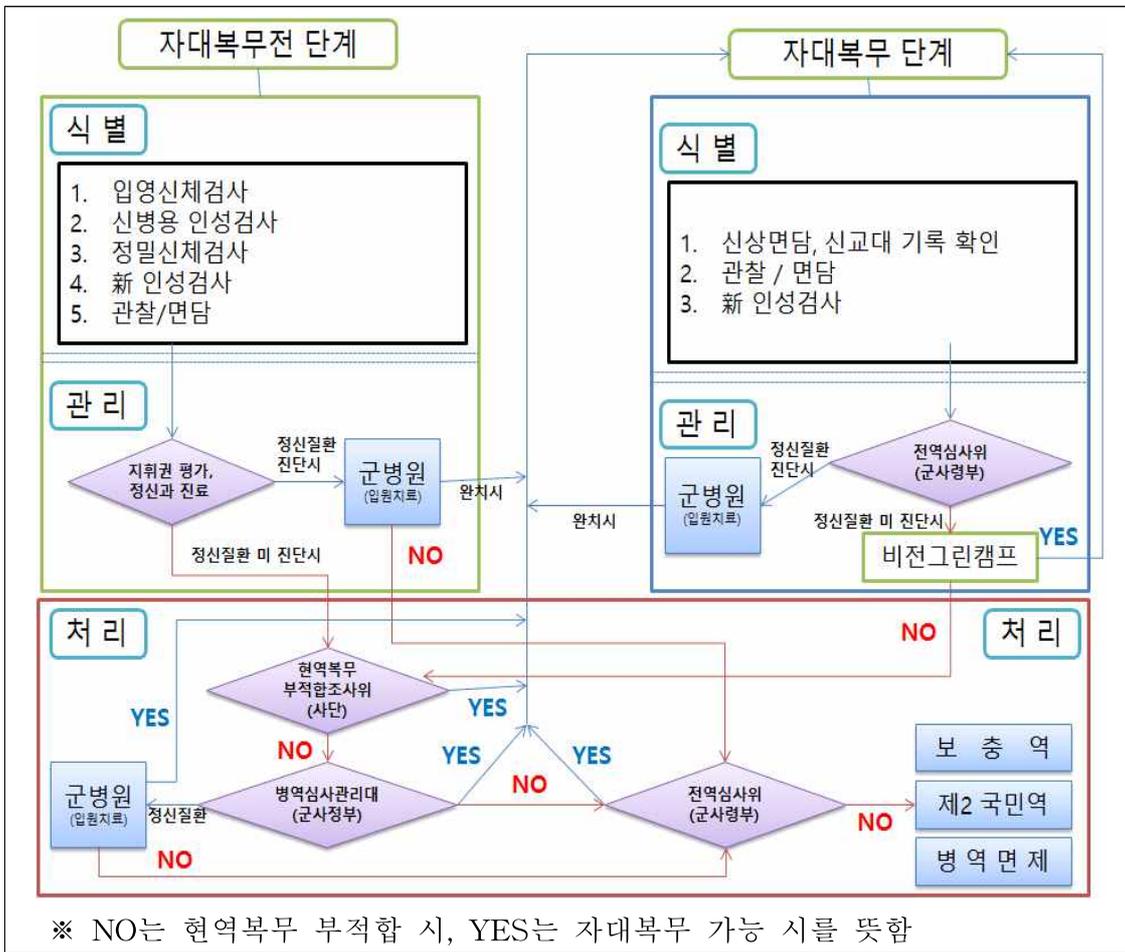
그러나 무엇보다 중요하게 취급되어야 할 사항은 정신질환 및 성격장애자의 지속적인 증가 추세에 따른 대처방안이 마련되어야 한다는 사실이다. 아울러 사고로 이어지지 않는 않지만 부적응으로 인한 개인적 정체감의 혼란과 심리적 고통을 겪고 있는 병사들에 대한 집중적인 관리시스템을 구축하고 장기적·입체적·종합적인 개선방안이 강구되어야 한다. 그 이유는 병사들의 군 생활 부적응은 정상적인 군 복무에 지장을 초래할 뿐만 아니라, 개인적 차원에서는 정신적·육체적으로 올바르게 성장할 수 없는 요인으로 작용하고, 집단적 차원에서는 군의 사기와 전투력 강화에 악영향을 미치며, 나아가 군의 리더십이 국민들에게 부정적 이미지를 제공하는 요인이 되기 때문이다.

다. 복무 부적응 병사 관리절차 및 사고사례

1) 군 복무 부적응 병사 관리 및 처리절차

군 복무중인 병사들의 부적응 문제는 정상적인 군복무의 지장을 초래하고, 군의 사기와 전투력 강화에 악영향을 미쳐 군의 신뢰성에 부정적인 이미지를 강화시키는 요인이 되고 있다. 현재 우리 군은 복무 부적응 병사들을 최대한 보호하고 효과적으로 관리함으로써 비전투 손실을 최소화하기 위한 노력을 부단히 지속하고 있다. 군에서는 「부적응병사 종합예방대책」을 수립하여 시행하고 있는데, 이를 통하여 부적응 병사를 자대 복무 전, 자대 복무 단계로 구분하여 <그림 4-2>와 같이 관리하고 있다.

<그림 4-2> 군 복무 부적응자 관리체계도

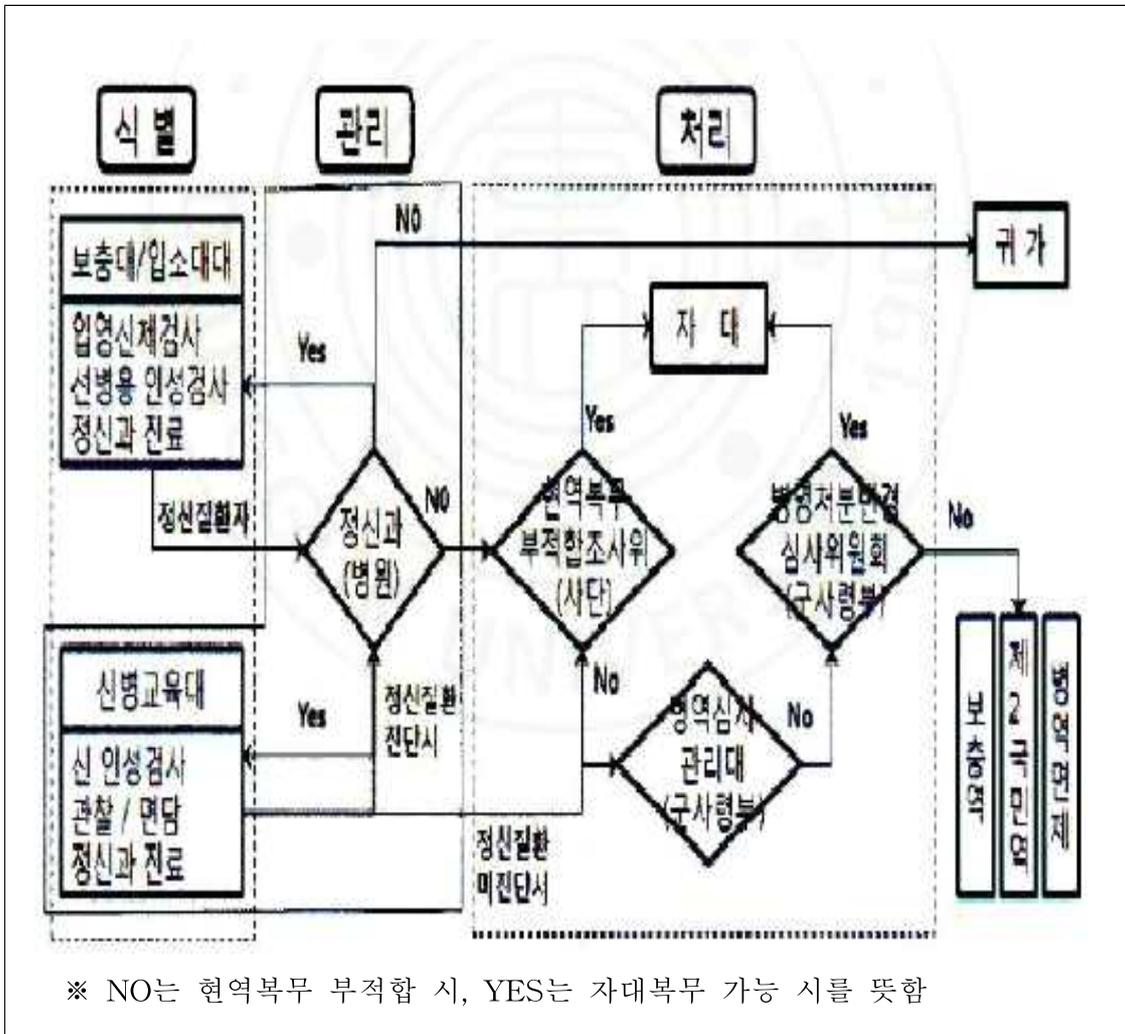


출처 : 홍기석, “군 자살방지대책의 문제점과 개선방향”, 동국대학교 석사학위 논문(2013), p.61.

가) 자대복무 전 단계 부적응 병사 관리

자대 복무 전 단계에서는 군 복무 부적합자의 입영을 차단하고 자대에서의 관리여건을 마련하는데 그 목적이 있다. 군복무 부적합자에 대해서는 보충대와 입소대대에서 우울증 등 정신질환자 선별 및 절차에 의거하여 귀가조치를 실시하고, 신병교육대에서는 부적응 병사 선별 및 최초 등급부여·관리, 현역복무 부적합 처리, 군 부적응에 대한 관리기록을 야전부대로 통보하고 있다. 자대복무 전 단계에서의 부적응 병사 조치체계는 <그림 4-3>과 같다.

<그림 4-3> 자대복무 전 단계에서의 부적응 병사 조치체계



출처 : 홍기석, “군 자살방지대책의 문제점과 개선방향”, 동국대학교 석사학위 논문(2013), p.69.

식별단계에서 보충대와 입소대대에서는 입영신체검사(간이정신검사) 및 인성검사를 통하여 우울증 등 정신질환자를 선별하고 정밀신체검사는 정신질환자를 대상으로 정신과 전문의의 정밀검사를 실시하게 된다.

신병교육대에서는 군 부적응자 식별 및 최초 등급을 부여하는데 보충대와 입소대대의 신체검사 및 인성검사의 결과를 확인하는 절차를 거친다. 또한 과거 자살 시도 경험, 가족·친구 등 자살 여부 등을 선별하기 위해 신상기록상에 기록되어 있는 부모와 가족·친구 등의 관계여부를 확인하고 정밀 면담을 실시한다. 이와 같은 기준을 바탕으로 1~2주차에는 자살예방 전문교관에 의한 자살예방교육을 실시하고, 2~5주차에는 분대장과 중대장이 군 복무 부적응 여부에 대한 관찰 및 면담을 실시한다. 또한 3~4주차에는 중대장의 신인성검사를 실시하며, 4~5주차에는 대대장이 군 부적응자를 선정하여 등급을 부여한 후 관리하게 된다.

관리단계는 신병교육대에서 주관하는 단계로서, 군 복무 부적응 우려자에 대한 등급별 조치계획을 수립하고 실질적인 조치를 취하게 된다. 군 복무 부적응 우려자에 대한 등급별 조치사항은 <표 4-36>과 같다.

<표 4-36> 군 복무 부적응 우려 병사 등급별 조치사항(신병교육대)

구 분	조치 사항	비 고
도움 그룹	<ul style="list-style-type: none"> · 전담인원 선정 등 이상 유무 확인대책 강구 · 자살수단 제거 및 접근통제 · 상담관 지속 상담, 정신과 진료 /입원 조치 (필요 시 정신과 진료와 지속 상담 병행) · 가족과 연락 / 협조 	분대장 ~ 대대장
도움/배려 그룹	<ul style="list-style-type: none"> · 전담인원 선정 등 이상 유무 확인대책 강구 · 상담관 지속 상담, 정신과 진료 조치 · 심리상태 지속 확인, 등급조정 조치 등 	중대장
배려 그룹	<ul style="list-style-type: none"> · 상담관 상담 조치 · 심리상태 지속 확인, 등급조정 조치 등 	중·소대장

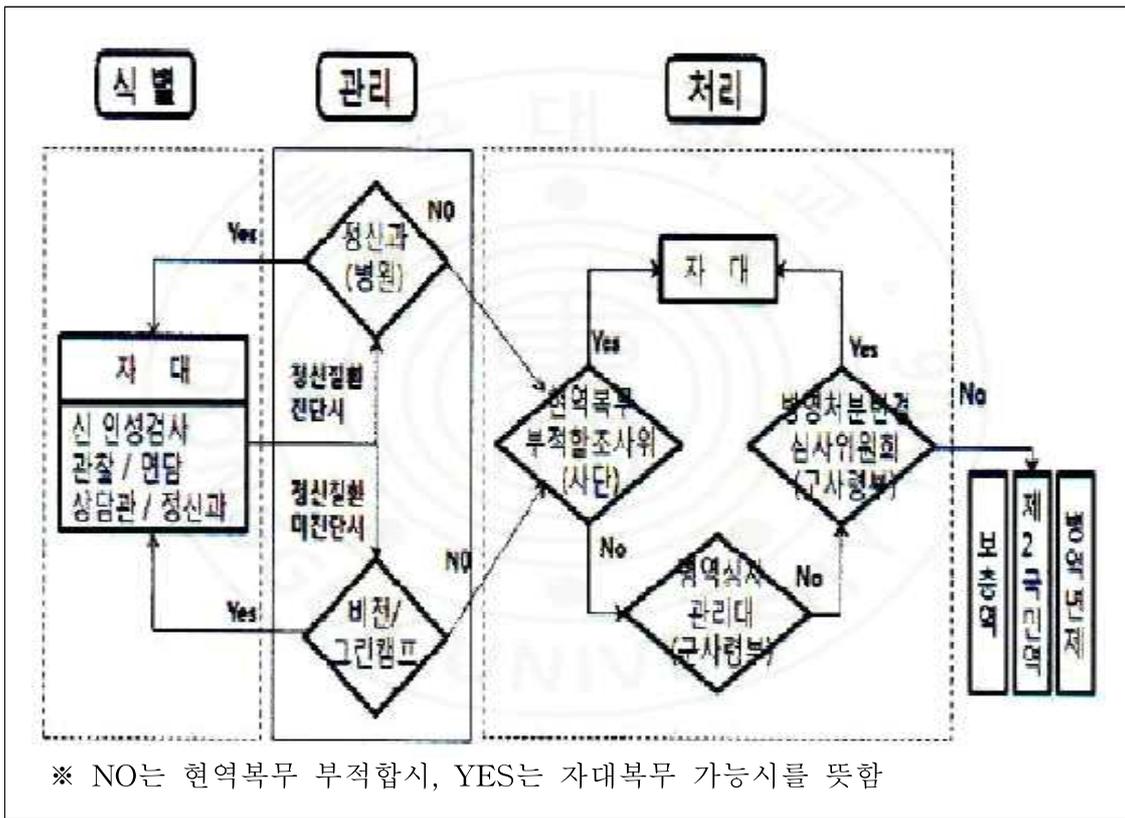
처리단계는 보충대 및 입소대대와 신병교육대로 구분하여 진행되는데 그 내용으로는 첫째, 보충대 및 입소대대에서는 정밀검사 결과 정신질환자는 귀가 조치시키고 입영신체검사, 인성검사, 정밀신체검사 결과를 신병교육대에 통보하게 된다.

둘째, 신병교육대에서는 1주차부터 수료 전까지는 신병교육대장이 현역복무 부적합 처리를 건의하게 되는데 그 대상은 자살우려자 중 현역복무 부적합 판단인원으로 신병교육대장이 주관하는 심의위원회에서 심의 후 결정하게 된다. 셋째, 교육수료 후에는 신병교육대장이 자살 및 복무 부적응자에 대한 관리기록을 배치부대에 통보하고, 상태가 우려되는 병사들은 필요시 그린캠프에 입소 조치를 하여 치료과정을 거친 후 자대에 배치할 수도 있다.

나) 자대복무 중 단계 부적응 병사 관리

자대복무 중 단계에서는 <그림 4-4>와 같이 연대급 이하 제대에서는 선별 업무를 담당하고, 사단~군사령부에서는 관리 및 처리를 전담하고 있다. 즉, 연대급 이하 제대에서는 과학적 기법 및 면담·관찰, 병영생활전문상담관이 활동을 하고, 사단·군단에서는 그린캠프를 운용하여 군 복무 부적응자를 통합 관리하며, 군사령부에서는 「병역심사관리대」를 운용하여 군 복무 부적응자에 대한 통합처리를 담당하고 있다.

<그림 4-4> 자대복무 중 단계에서의 부적응병사 조치체계



출처 : 홍기석, “군 자살방지대책의 문제점과 개선방향”, 동국대학교 석사학위 논문(2013), p.69.

식별단계에서는 전입신병과 기존병사로 구분하여 진행된다. 전입신병은 1주차에 중대장 담당하에 복무 부적응 병사에 대한 선별과 등급을 부여한다. 이후에 대대장은 1개월 이내에 등급을 결정하여 군 복무 부적응 병사를 선정하여야 하는데, 이때에는 신병교육대에서 실시한 인성검사와 관찰 및 면담 결과, 병영생활전문상담관의 의견을 고려하여 결정한다.

다음으로 기존병사의 식별은 분대장과 소·중대장들이 실시한 병력결산 결과를 토대로 대대장이 관찰 및 면담 등을 실시하게 되는데, 이때에는 다양한 경로를 통해 입체적으로 신상을 확인한 다음 복무 부적응 병사를 선정하여 최종 등급을 결정한다.

관리단계는 복무 부적응자에 대한 등급별 조치계획을 수립하고 대대장이 실질적인 조치를 취하는 단계이다. 관리단계에서의 복무 부적응 병사의 등급별 분류 및 조치사항은 <표 4-37>과 같다.

<표 4-37> 복무 부적응 병사 등급별 조치사항(야전부대)

구 분	조치사항	비 고
도움 그룹	<ul style="list-style-type: none"> · 전담인원 선정 등 이상 유무 확인대책 강구 · 자살수단 제거 및 접근통제 · 상담관 지속 상담, 정신과 진료 /입원 조치 (필요 시 정신과 진료와 지속 상담 병행) · 가족과 연락 /협조 · 보직 조정 등 촉발요인 조치 · 그린캠프 입소 조치 · 현역복무 부적응자 처리 등 	중·대대장
도움/배려 그룹	<ul style="list-style-type: none"> · 전담인원 선정 등 이상 유무 확인대책 강구 · 상담관 상담, 정신과 진료 · 필요시, 그린캠프 입소 조치 · 심리상태 지속 확인, 등급조정 조치 등 	중대장
배려 그룹	<ul style="list-style-type: none"> · 상담관 상담 조치 · 심리상태 지속 확인, 등급조정 조치 등 	중·소대장

관리단계에서는 선별 즉시 복무 부적응 예방교육을 실시하고, 병영생활전문상담관의 상담 및 전문의 진료조치를 실시하여 진료결과에 따라 정신과 치료와 그린캠프 입소를 결정하게 된다. 그린캠프는 대대장의 입소조치에 의

하여 이루어지는데, 프로그램 기간은 2주 정도로 개인별 심리평가와 집단상담 등이 주요 내용을 이루고 있다.

처리단계는 현역복무 부적합자 처리를 건의하여 조치하는 것을 주요 내용으로 하는 단계이다. 현역복무 부적합 처리는 현역복무가 부적합하다고 판단되는 병사를 대상으로 대대장 주관으로 해당 및 관련 병사의 참석하에 토의 후 결정하여 건의하게 된다.

현역복무 부적합 처리 건의가 이루어지면 사단 또는 군사령부에서 현역복무 부적응 병사를 처리하게 된다. 사단에서는 현역복무 부적합 병사를 대상으로 조사위원회를 개최하고 부적합 병사 처리를 군사령부에 건의하게 된다. 이를 토대로 군사령부는 현역복무 부적합자로 보고된 병사의 추가적인 관찰 및 관리를 하게 되고, 병역처분 변경심사위원회를 통하여 현역복무 부적합자를 보충역, 제2국민역, 병역면제, 계속 복무 여부를 최종적으로 처리한다.

2) 군 복무 부적응 병사로 인한 사고사례

군인은 군에서 병영생활을 하면서 자기희생과 준법정신으로 부여된 임무를 완수할 수 있도록 노력해야 한다. 그러나 군대의 특성상 상명하달로 이어지는 엄격한 수직적 질서와 계선조직의 특성을 지니고 있고 조직 고유의 목표의식이 뚜렷하여 조직원들이 이에 대한 적응을 못하는 경우가 자주 발생한다. 이와 같은 부적응은 통제된 병영생활에서 군인으로서의 의무를 완수하지 못하게 할 뿐만 아니라 결국에는 사고로 이어지기도 한다.

군에서의 사고는 고의나 과실 여부에 의하여 안전사고와 군기사고로 구분된다. 안전사고란 불완전한 인간의 행동과 물리적 상태 및 조건이 원인으로 작용하여 고의성이 없는 순수한 과실로 인해 발생하는 사고로서 과실, 부주의 또는 장비의 결함 등에 의해 인원 및 장비 또는 물자의 피해로 재산손실을 초래하는 사고를 말한다. 군기사고의 종류로는 교통(항공 및 함정), 총기(부주의한 취급, 과실에 의한), 폭발물, 익사, 화재, 추락 및 충격사고 등이 있다(육군규정, 139)

군기사고는 개인의 감정이나 고의성이 개입되어 군 기강을 문란시킬 목적을 가지고 군 조직 내에서 개인 또는 집단이 군 기강 및 규율을 지키지 않음으로써 발생하는 사고로 자살, 폭행, 총기강력, 군무이탈, 군용물 사고, 강도, 강간, 성군기 위반사고 등이 있다. 군기사고를 저질렀을 때는 군형법에 의거하여 처벌을 받기 때문에 군 범죄로 규정된다.

군에서 발생한 대부분 사고의 원인은 병영생활 간에 발생하는 복무 부적응에서 유발된 것으로서, 병영활동 간에 선임병과의 관계에서 발생하는 갈등이 대부분이다. 이는 개인의 정체성을 위협하는 상황이 병영 내 병사들 사이에서 자주 발생하고 있기 때문이기도 하다.

이 가운데 총기·폭발물 사고는 생명과 신체상해 및 재산상의 심대한 피해를 주는 사고로, 지난 수년간 전방지역에서 발생한 총기·폭발물 사고로 인해 인명피해는 물론 군 위상의 저하를 초래하였다. 현재 각급부대에서는 사고예방 마인드를 확산하기 위해 안전시스템 구축 등 다각적인 예방대책을 강구하고 있다. 군에서 발생한 각종 사고실태를 분석하여 그 유형과 원인 및 예방대책을 살펴보면 다음과 같다.

가) 총기난사 및 폭발물 사고

총기난사 및 폭발물 사고는 군 사고 중 가장 인명피해가 많이 발생하는 사고로서, 반드시 부적응 병사로 관리되는 병사에 의해 발생하는 사고가 아니라는 점이 특징이다. 평시 군 생활을 잘하던 병사도 일정한 한계에 도달한 상태로 상황적 환경을 접하게 되면 억제할 수 없는 분노와 더불어 순간적으로 벌어지는 사고가 대부분이다.

총기난사 및 폭발물 사고는 지휘관의 무관심, 병영생활에서의 부조리, 선임병의 횡포 등으로 인한 인권침해와 불공정한 근무제도 등과 같이 전형적인 군기문란 상황이 결부되어 자주 발생하는 사고이다. 또한 병사들에 대한 상담과 관찰로 사고를 미연에 예방하고자 하는 노력만으로는 한계가 있다. 따라서, 부대의 환경적 폐단을 우선적으로 해소하고 군 기강을 확립하는 차원에서 합리적인 부대관리와 병영분위기를 조성하는 노력을 집중해야 한다.

사례 #1 : 경기도 연천 육군부대 총기난사 사건

2005년 6월 19일 새벽 2시 반경 경기도 연천군 중면 중산리 소재 00부대에서 발생한 이 사건에서 A일병은 “평소 괴롭히던 선임병의 자는 얼굴을 보고 순간적으로 분노가 치밀어 핫김에 범행을 저질렀다”고 진술하였다.

A일병은 새벽에 근무지에 투입되었다가 생활관으로 들어와 수류탄 1발을 던지고 내무반과 상황실, 취사장, 옥상초소 등을 옮겨 다니면서 동료와 소대장에게 사격을 가하고 범행 뒤에는 태연히 근무초소로 복귀하는 등 약 30분간 범행사실을 숨긴 것으로 드러났다.

A일병은 평소에 상병급인 선임병들의 잦은 폭언과 욕설에 반감이 누적되

어 있던 차, 사건 당일 근무투입 간에도 선임병이 질책하자 이를 참지 못하고 근무지에서 이탈하여 범행을 저질렀다. 사고발생 후 부소대장의 신상기록부를 확인한 결과 허위기재 및 병사관리의 소홀이 드러나 0모 하사는 강제 전역처리 되었고 사고로 인해 악몽에 시달리던 00명의 생존 소대원 중 0명은 타 부대 부대전출 조치를 하였고 0명은 조기제대와 만기전역을 하게 되었다.

사고의 원인

총기난사 및 폭발물 사고란 총기와 수류탄 등을 이용한 악성 범죄행위로서, 대부분 상급자의 괴롭힘이나 동료간의 갈등, 또는 개인적인 이유로서 우발적으로 발생한다. A일병의 경우에도 부대에서 별도로 선정하여 관리하고 있는 부적응 병사가 아닌 일반병사로서 우발적·충동적으로 자행된 사고였다. A일병은 선임병들의 누적된 질타와 구타로 인해 개인적 자존심과 이성적 균형이 상실된 상태에서 충동적인 범죄를 저질렀던 것이다.

이외에도 총기피탈(분실)은 영내·외에서 경계근무중이거나 영내 무기고에서 보관하는 총기의 관리소홀로 피탈당하는 경우와 부대활동 중에 총기를 분실하는 경우가 발생하고, 이로 인해 제2의 범죄로 이어지는 경우도 있다. 또한 총기오발 사고는 개개인의 부주의나 장난 등 불완전한 행동에서 비롯되기도 한다. 그 예로는 경계근무 중 삼탄 상태에서 장난을 하는 행위, 경계근무 전·후 총기취급 부주의와 사격훈련 시 안전검사 소홀에 의한 총기사고 발생 등을 들 수 있다.

교훈

총기난사 및 폭발물 사고와 같은 강력사고를 예방하기 위해서는 우선 유발요인을 찾아내어 사전에 예방하는 시스템을 구축하여야 한다. 병영 내 악습행위를 발본색원하기 위한 노력과 함께 선별된 부적응 병사에 대한 인정과 따뜻한 관심을 기울이는 한편, 상습 폭행자 등 사고발생 우려 병사에 대해서는 사전 격리조치 및 보직조정을 실시하여 사고발생 여건을 제거하는데 주력하면서 지속적인 추적 관리가 요구된다.

이 사건 이후 범정부 차원에서 「병영문화 개선대책」에 대한 시행과제를 선정하여 추진하였다. 여기에는 군인의 기본적 권리 보장 및 제한사항, 의무사항을 포괄적으로 규정하고, 장병 기본권 관련 규정과 제도의 법적근거를 마련하였다. 즉, 대통령령 및 훈령 수준(군인복무규율, 구타 및 가혹행위 근절지침 등)에서 법으로 승격시켜 2016년 6월 30일부터 적용하고 있으며, 위

반 시에는 입건 및 사법처리가 가능하도록 강화되었다. 또한 군에 「병영생활 전문상담관」을 운영하는 계기가 되었다(국방일보, 2008. 4. 1).

나) 군무이탈 사고

군무이탈이란 군무를 기피할 목적으로 부대 또는 직무를 이탈하는 경우에 성립된다. 군형법상 군무이탈죄는 군무이탈·특수군무이탈·이탈자 비호(庇護), 적진에의 도주 등을 포함하고 있다. 군무이탈죄는 부대 또는 직무에서 이탈하여 정당한 사유 없이 상당한 기간 내에 복귀하지 않은 사람에게 적용된다(제30조 2항).

위험 또는 중요한 임무를 회피할 목적으로 배치지(配置地) 또는 직무를 이탈한 경우에는 특수군무이탈죄가 성립되고(제31조) 적전(敵前)인 경우에는 사형·무기 또는 10년 이하의 징역에 처하며, 전시·사변 또는戒엄지역인 경우에는 5년 이상의 유기징역, 기타의 경우에는 2년 이상 10년 이하의 징역에 처해진다. 군무이탈 미수범도 처벌되며 군무 이탈자를 은닉하거나 비호한 자도 엄벌하도록 규정되어 있다(제33조).

사례 #2 : 군무이탈 후 자수한 B씨의 경우

1988년 7월 0군수지원사령부에서 복무중이던 B씨는 여자문제를 극복하지 못하고 부대를 이탈하였다. 주민등록은 말소되었고, 도망자 신분에 변변한 직장을 구하기도 어려워 공사 현장을 전전하며 숨어 지내야 했다. 월급도 주지 않는 일부 악덕업주들의 횡포도 수없이 당했다.

B씨는 체포될 것이 두려워 가족과도 연락을 끊어 버렸기에 소식조차 알 수 없었다. 다행히 공장 사장의 권유로 떳떳한 생활을 해야겠다는 결심하에 지난 2006년 7월 군 헌병대에 자수하여 원소속부대의 상병으로 복귀되었지만, 곧바로 나이·부대적응 어려움 등이 종합적으로 고려되어 현역복무부적합 판정을 받아 조기전역을 하였다.

탈영한 지 18년 만에 자수하여 한 달여 동안 근무하다 현역 복무부적합 판정을 받고 상병으로 조기 전역한 B씨(39)의 사연이 세상에 알려지자 그와 같이 지냈던 동료 전우들이 그간의 안타까움과 격려를 보내왔다.

B씨는 "나와 같은 어리석은 사람이 없었으면 한다. 대한민국 남자들에게 군대라는 곳은 정말 자랑스러운 곳이다. 지금 군생활을 이겨내지 못한다면 여러분은 조금의 시련에도 주저앉아 버리는 뿌리 없는 나무가 될 것"이라며 체험에서 우리나라의 충고도 남겼다.

군무이탈의 유형 및 처벌

군무이탈은 군형법에 따라 처벌되고 있다. 복무기피 목적의 군무이탈죄는 2년 이상 10년 이하의 징역에 처해지며, 전시에는 사형, 무기 또는 10년 이상의 징역형에 처해진다. 탈영병은 7년이 경과하면 공소시효가 종료되지만, 3년마다 복귀명령이 내려지므로 명령위반죄가 지속적으로 적용된다.

총기 등을 휴대한 무장 군무이탈의 경우 단순 군무이탈과 달리 가중 처벌을 받는다. 무장탈영의 경우에는 군무이탈죄와 군용물 절도죄가 추가되어 사형, 무기 또는 5년 이상의 징역형에 처해지며, 군무이탈자를 비호해 준 경우에는 3년 이하의 징역 또는 민간 범인도피(은닉)죄가 적용된다.

교훈

군무이탈 사고의 원인으로는 병사들의 부대생활이나 업무에 대한 부적응이 가장 많은 비율을 차지하고 있다. 특히, 최근의 통계조사 결과 병영에서 외부로 군무이탈 하는 경우가 28%인 반면 휴가 및 외출 후 부대로 복귀하지 않는 경우가 72%로 나타났으며, 군무이탈을 반복하는 경우도 발생하고 있다.

병영문화 개선을 위한 군의 노력으로 병사들의 복무여건이 많이 개선되었지만, 군무이탈이 계속되고 있는 이유로는 전통적 사고요인(애인 변심, 가정 불화, 지병, 선임병 폭력 등) 외에도 전입해 오는 병사들의 군생활 적응능력이 떨어지는 것을 들 수 있다. 따라서 전입신병에 대한 각별한 관심과 배려를 통한 관리와 교육이 요구되고 있다.

다) 자살사고

자살은 스스로 목숨을 포기하는 것으로써 자살사고가 되기 위해서는 몇 가지 전제조건이 있다. 왜냐하면 타살에 가까운 죽음과 의도하지 않은 사건사고가 사망원인이 될 수도 있기 때문에 복잡한 판단이 요구된다.

「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제35조에서는 “군인은 동료의 인격과 명예, 권리를 존중하며, 전우애에 기초하여 동료를 곤경과 위험으로부터 보호하여야 한다.”고 명시되어 있으며, 제36조에서는 각급 지휘관은 ①전입신병들에 대한 적극적인 선도활동 강화 및 병영생활에 조기 동화 및 적응할 수 있는 방안 강구, ②부하장병에 대한 철저한 신상과약으로 자살 우려가 있는 장병을 조기에 발견하여 집중관찰 및 선도, ③일직·근무·경계근무·기타 근무기간을 확립하고 총기 및 실탄관리를 철저히 하여 취약요인의 사전 예방을 규정하고 있다.

사례 #3 : 복무 부적응으로 자살한 C일병

2015년 8월에 자살한 C일병은 평상 시 간부와의 개별상담에서 자신은 매우 억압적이고 권위적인 아버지 밑에서 성장하였다고 진술하였다. 어머니는 순종형이며 가정 분위기는 무겁고 답답한 편이라고 했다.

고등학교를 중퇴하고 검정고시로 지방대학에 진학한 C일병은 자취를 하면서 지냈다. 대학생활은 억압적인 가정에서 벗어나 자기 마음대로 자유를 누리는 삶이었다. C일병은 군 입대가 너무 싫었지만 군에 가서 사람 되고 오라는 아버지의 강요에 따라 징병검사를 받게 되었다. 어렸을 적부터 있어 왔던 탈구증상으로 군 면제도 가능했지만 한편으로는 군에 가는 것도 괜찮을 것 같아 병원진료기록에 첨부하지 않고 신체검사를 받아 입영하였다.

군 입대 날짜가 다가오자 후회가 생기기 시작하였다. 입대 전날 너무 불안한 나머지 자살을 시도하였으나 미수에 그쳤고, 남자는 무조건 군에 갔다 와야 사람 구실을 한다는 아버지의 강요에 불안감을 안고 훈련소에 입대하였다. 군에서의 훈련은 자신이 예상했던 것보다 훨씬 어려워 체력적으로나 정신적으로 버티기가 힘들었다. 훈련소 생활은 하루하루를 어떻게 하면 여기서 벗어날 수 있을 것인가를 고민한 시간들이었다.

결국 신병 교육기간이 종료되어 야전부대로 배치된 지 3개월 만에 자신의 부적응에 대한 고민과 정신적 스트레스에 의한 우울증으로 부적응 병사로 집중 관리를 받아오던 중 화장실에서 목을 매어 자살하였다.

사고 유형

자살은 지나친 부대환경과 개인화로 인해 통합력이 약화된 경우, 또는 너무 강력한 경우, 집합의식 및 규범의 상실에 따른 개인화의 역량 조절이 적절히 이루어지지 않을 경우 발생 가능성이 높다.

자살의 유형은 이기적인 자살, 이타적인 자살, 아노미 자살로 구분된다. 이기적 자살은 개인이 사회에의 통합이 약화될 때 나타난다. 집단에서의 통합도가 약해지면 개인은 집단 또는 사회에 무관심해지고 사회적 자아를 희생시키면서 개인의 자아를 강력하게 주장하게 되는데 이와 같은 지나친 개인주의로 인해 자행되는 자살이 이기적 자살이다.

이타적 자살은 개인이 사회에의 통합 정도가 지나치게 높을 때 발생한다. 개인적 욕망은 사회적 요구와 구별되지 않고 개인은 사회 속에 매몰된다. 이타적 자살은 평온한 의무감, 열정, 용기에 의한 자살로 승화되기를 기대한다.

아노미 자살이란 개인의 욕구가 공동의 규범에 의해 규제되지 못하여 도덕적인 지침을 갖지 못하는 무규범 상태에서 저질러지는 자살을 말한다.

교훈

군에서 발생하는 자살의 형태는 대부분 이기적 자살이나 아미노 자살인 경우가 허다하다. 왜냐하면 군에 입영한 병사들의 적응과정이 지나치게 자신에게 집착하거나 아니면 새로운 부대환경과의 부조화에서 발생하는 형태에서 유발되는 경우가 많기 때문이다.

따라서 군복무 부적응을 고심하는 병사들은 ①군인은 부당한 대우를 받거나 현저히 불편 또는 불리한 상태에 있다고 판단하거나 질병 기타 일신상의 사정으로 업무수행이 곤란할 경우에는 이를 지휘계통에 따라 상담 또는 건의하거나, 군인사법의 규정에 의하여 고충심사를 청구할 수 있다. ②제1항의 건의 등을 받은 상관이 고충의 청취를 기피하거나 조치가 불만족할 경우 이를 차상급 상관에게 건의하거나 말할 수 있다고 규정된 고충심사제도를 적극적으로 활용해야 한다.⁴²⁾

또한 지휘관들은 병사들에게 고충심사제도에 대해 충분히 알려주어야 하며, 동시에 형식적인 면담과 일상적인 대화만으로 부적응 병사를 모두 이해하고 잘 관리할 수 있다는 인식에서 탈피하여 자살사고 예방을 위한 노력을 경주해야 한다.

3) 군 복무 부적응 병사 관리 및 처리의 한계

야전부대(자대)에서의 복무 부적응 병사는 부대의 전투력을 떨어뜨리고, 사기와 단결을 저해함은 물론 군에 대한 국민의 신뢰를 손상시키는 주요 요인이 되고 있다. 우리 군 조직의 특수성을 감안한다면 군 사망사고의 대부분을 차지하는 군 부적응 문제를 막을 수 있는 제도개선과 예방하기 위한 의식변화가 절실히 필요하다.

복무 부적응 병사들에 의해 발생하는 제반 사고를 감소시키기 위해서는 부적응의 원인을 적시적절하게 파악하여 조치를 취해야 한다. 특히 이들의 부적응 요인들은 단순히 군 조직 내에서 뿐만 아니라 국가적·사회적인 다양한 요인들이 복합적으로 작용하고 있기 때문에 이를 개선하기 위해서는 추가적인 분석이 요구된다. 즉, 군에서 발생하는 사고를 예방하고 개선하는 노력은 군내에서만 모색하기에는 한계가 있기 때문이다.

42) 보건복지가족부는 2008년 12월부터 「자살예방특별법안」 및 제2차 자살예방종합대응을 통해 ‘군 자살예방활동’ 추진계획을 수용하였다. 주요 내용으로는 자살우려자 발생 시 자살예방 전문기관(복지부 산하 지역정신보건센터 등)과 협조하여 관리할 수 있도록 하였고, 병영생활전문상담관 및 상담병 역량함양을 위해 외부기관(한국청소년상담원의 또래상담 교육 등)에 위탁교육도 할 수 있게 하였으며, 군 복무 중인 일반장병을 대상으로 군 적응력 증진(우울증 검진, 파병 복귀자 외상후 스트레스장애 관리 등) 및 인식 개선(한국자살예방협회의 생명사랑 포럼 등)사업에 참여할 수 있도록 하였다

우선적으로 대두되는 문제는 현역복무 부적합처리 절차가 2014년 이후 간소화되어 시행되고 있다고는 하지만 아직도 진위 여부에 대한 시비가 끊이지 않고 있어 여전히 현역복무 부적합처리를 해야 하는 군 간부들에게는 부담으로 작용하고 있는 실정이다.

무엇보다도 징병단계에서 너무 허술하게 현역입영 판정을 내린다는 것이다. 군에 입영한 병사들을 대상으로 매번 군 생활 적응과 관련된 정신교육을 실시하지만 부적응 병사들에게는 별로 효과적이지 않다. 더군다나 부적응 병사들의 적응을 도울 수 있는 역할을 담당할 수 있는 전문기관과 전문인력이 턱없이 부족하다. 즉, 부적응 병사를 식별하는 것은 군 간부들이 해야 할 일인데 이를 처리하는 것이 어렵다. 부적응 병사는 질병이라고 주장하며 적절한 조치를 취해줄 것을 요구하는데 군 병원에서 질병이 아니라는 진단이 내려지면 지휘관 입장에서는 이를 해소시킬 방법이 없는 실정이다.

실제로 군 복무 부적응 병사들의 복무 부적응 원인을 살펴보면, 가정환경적인 문제, 이성문제, 장래 진로문제, 개인의 성격 문제와 구성원과의 의사소통 제한, 선임병의 구타 및 가혹행위, 통제된 병영생활 등 개인과 부대환경적인 면이 복합적으로 섞여 있음을 알 수 있는데 현재 시행되고 있는 인성검사, 부적응병사 관리, 그린캠프, 병영생활전문상담관 제도, 그리고 자살예방종합시스템의 운영만으로는 군 복무 부적응 병사들에 의한 사고예방에 큰 효과를 거두기 어려운 실정이기 때문에 현행 제도의 실질적인 보완과 효율성 제고를 위한 지속적인 노력이 요구되고 있다.

현역복무 부적합자를 줄여 나가기 위해서는 징병단계에서부터 밀도 있는 심리검사가 필요하며, 자대에서는 병사의 성향과 가치관을 바꿔줄 수 있는 지휘관 또는 치유 프로그램을 운용할 수 있는 전문가가 필요하다.

징병단계에서 현역복무 부적합자의 입영을 차단하고, 자대의 지휘관들에게는 부적응의 유형에 따른 대처방법을 매뉴얼로 제공해야 하며, 신병교육기관에서 부대로 송부되는 인성검사 자료를 어떻게 판독하여 별도 관리를 해야 하는지에 대한 명확한 지침이 제공되어야 한다. 대대급 제대까지 병영생활전문상담관이 배치된다면 신병시절부터 상담이 의무화 및 체계화되어 지휘부담이 줄어들 수 있다(국가인권위원회, 2006).

라. 복무 부적응 병사에 대한 간부의 인식

지휘관은 자신이 지휘하는 부대의 부적응 병사에 대해 세심한 배려와 도움이 필요한 부하로 인식하여 지휘조치를 통해 잘 적응할 수 있도록 함으로

써 부여된 임무를 완수할 수 있도록 역량을 집중한다. 군 복무 부적응자에 관한 지휘관의 인식 가운데 공통점은 군 복무 부적응자들은 지휘관의 지휘 부담을 가중시키고 정상적인 지휘활동을 방해하며, 부대 전투력 발휘의 극대화를 위하여 부적응자들을 입영단계에서 배제되어야 하지만, 입영 후에 발견 시에도 특별관리를 하거나 군에서 신속히 처리되어야 하는 대상이라는 인식을 갖고 있는 것으로 파악되었다.

그런데 두 가지 관점 모두 부적응 병사의 관리에 있어 문제점을 초래할 수 있다. 우선 복무 부적응자들이 지휘관의 정상적인 지휘활동을 방해한다는 태도는 군에서 발생 가능한 문제라고 인식하는 거시적인 안목보다 개인의 부적응적 행동에만 초점을 두는 미시적 관점에 주목한 결과이다. 또한 군 간부들이 부적응 병사를 대상으로 전문상담자로서의 역할을 담당하기 어렵다. 왜냐하면 군은 권위주의와 계급주의에 입각하여 강력한 위계질서를 형성하고 있기 때문에 계급을 중심으로 한 계층구조가 지배하는 상황에서 부적응 병사가 군 간부에게 어려움을 호소하기에는 한계가 존재하고 있는 것이다.

군 간부들 중에서 대대장, 주임원사, 중대장, 행정정보급관은 군 경험을 바탕으로 부적응 병사들의 병영생활 고충을 공감하고 이해할 수 있는 수준이 되기 때문에 부적응 병사 개개인의 성격, 행동 특성, 그리고 대인관계 등을 다룰 수 있는 역량을 구비하고 있다. 그러나, 이들 간부들은 부적응 병사 상담에 대한 전문교육을 받은 적이 없고, 상담역으로서의 전문적 자질은 미흡하기 때문에 대부분 일반적인 상담에 그치는 경우가 대부분이다. 즉, 부적응 병사의 고민을 단순히 경청하거나, 자신의 경험을 기초로 고충해소에 대한 조언이나 충고를 하는 수준일 경우가 많다(김완일, 2010).

무엇보다도 군 간부들은 일부의 부적응 병사에게 관심을 집중할 수 없을 정도로 많은 임무와 과업을 수행하고 있기 때문에 복무 부적응 병사를 부대 구성원의 일원으로 관리하기 어려운 여건에 있다. 그리고 부적응 병사의 부적응 원인이 부대환경과 개인적인 건강 및 성격, 가정사(가정불화나 빈곤문제), 여자문제 등 쉽게 해소 처리를 할 수 있는 경우가 대부분이다.

따라서, 초급간부들이 업무의 우선순위와 경중완급을 따져 부적응 병사의 부적응 요인을 효율적으로 처리하는데는 한계가 있다. 그렇기 때문에 복무 부적응 병사들과 직접 접촉해야 하는 초급간부로서는 부적응 요인이 복합적인 문제에서 유발되는 것이라면 상급 지휘관이나 참모계통으로 보고하는 것을 제외하고는 독자적으로 처리할 수 있는 수단과 방법이 부재한 실정이다. 왜냐하면 초급간부들은 업무수행능력이 미숙하고 상담에 대한 전문지식도 없을 뿐만 아니라 일상적인 부대지휘에도 많은 부담을 갖고 있기 때문이다.

또한 군 간부들의 부적응 병사를 대하는 인식에 대한 문제점으로는 첫째, 군 간부들은 부적응 병사를 자신의 관점과 시각으로 판단하려는 경향이 있다. 즉, 병영생활에 적응하지 못하는 부적응 병사를 긍정적으로 수용하고 치유를 통해 회복을 할 수 있도록 조치하는 것이 간부의 당연한 임무이지만, 아직도 일부 부대에서는 부적응 병사를 군기문란자로 폄하하거나 인격적으로 모욕감을 주는 사례가 적발되고 있는 실정이다.

둘째, 군 간부는 부적응 병사의 문제를 안이하게 판단하여 해결을 장담하거나, 너무 어렵게 접근하여 초기단계에서 기회를 놓치거나 무관심한 태도를 나타내기 쉽다. 간부가 부적응 병사에 대해 자신의 생각이나 가치관을 억지로 주입하거나 강요를 하게 되면 문제를 해결하기 보다는 오히려 문제를 더욱 복잡하게 만들 뿐만 아니라 부적응 병사는 상처를 받거나 감정이 개입되어 전혀 다른 선택과 행동을 하게 된다.

셋째, 군 간부들의 비합리적인 사고는 부적응 병사의 문제해결을 더 어렵게 하는 요인이 된다. 예컨대 간부가 부적응 병사의 문제를 완벽하게 해결할 수 있다는 지나친 자신감을 갖고 있는 경우, 상담을 통해 올바른 방향을 제시해 주었기 때문에 부적응 병사의 태도가 적극적으로 변할 것이라는 기대감을 가지고 있거나, 부적응 병사를 인격적으로 대해주면 자신의 고민을 솔직하게 털어 놓을 것이란 착각과 자신이 제시한 조언을 부적응 병사가 언제나 수용할 것이라는 지나친 기대감을 가지고 있거나 부적응 병사를 인격적으로 대해 주면 자신의 고민을 솔직하게 털어 놓을 것이라는 착각과 자신이 제시한 조언을 부적응 병사가 언제나 수용할 것이라는 오판, 그리고 부적응 병사가 자신의 수고를 충분히 인정해 주고 존경할 것이라는 스스로의 평가에서 탈피하여야 한다.

넷째, 군 간부들은 부적응 병사와 실행 불가능한 조치를 약속을 함으로써 스스로 딜레마에 빠지는 경우가 많다. 간부는 적응을 잘하는 병사는 물론 부적응 병사에 대한 지휘조치를 할 경우 규정과 방침, 전후 사정에 대한 면밀한 판단을 한 이후에 신중하게 조치하거나 약속을 해야 한다. 무분별하고 무책임한 약속의 남발은 부적응 병사와 대화가 단절되고, 2차·3차의 사건과 사고로 이어질 가능성이 매우 크다.

군 간부들과 부적응 병사와의 관계에 있어 인식에 대한 차이가 상당한 것으로 나타나고 있다. 첫째, 군 간부와 부적응 병사 상호간에 진정한 인격적인 관계형성이 어렵다. 즉, 부적응 병사는 자신을 평가하는 위치에 있는 군 간부에게 자신의 문제를 드러내며 솔직한 이야기를 나누기가 쉽지 않다. 경우에 따라 부적응 병사는 군 간부들이 병사들의 세계를 이해하는 것이 불가

능하다는 인식이 깊게 뿌리박혀 있어 대화 자체를 기피하는 경향도 종종 발생한다. 여기에 군에서는 보고체계가 관례화되어 있기 때문에 부적응 병사와의 상담 내용에 대한 비밀보장이 완전히 불가하다는 것을 인지한 부적응 병사는 자신의 고민을 솔직하게 털어 놓으려고 하지 않는 경우도 많다. 따라서 상호간에 신뢰할 수 있는 인간관계 형성이 우선 필요하지만 현실적으로는 많은 어려움이 상존하고 있다.

둘째, 군 간부들이 바라보는 부적응 병사의 인식정도는 부적응 병사가 안고 있는 문제를 간부로서 해소해 줄 수 있는 범위와 정도가 매우 제한적이고 한계가 있다는 선입관이 먼저 작용한다. 왜냐하면 군 규율에 의한 구성원들의 개인생활 규제가 군 조직의 기강을 유지하는데 필수적인 요소라고 인식하고 있기 때문이다. 설사 부적응 병사의 문제해결에 유용한 방법이 있다 하더라도 쉽게 융통성을 발휘하지 못하는 면이 많다.⁴³⁾

셋째, 군 부적응 병사는 대부분이 20대 초반의 청년층으로써 육체적으로는 성인이지만 정신적으로는 다소 미성숙한 면이 있기에 당면한 부적응 문제 해결 시 제한된 경험에 집착하거나 개인감정에 치우칠 가능성이 매우 높다. 군 간부들은 상급자로서 권위만 앞세우지 말고 부하들의 세대 간 특성을 면밀히 살펴보아야 한다. 예를 들면, 중대장인 경우에는 최고 8년까지 세대차가 벌어지기도 하지만 소대장이나 부소대장의 경우에는 동급이거나 3년 이내에 머무는 세대로서 일반적인 면담 수준만으로 부적응 병사의 복잡한 문제를 해소하기에는 적합하지 않는 경우가 많다.

넷째, 군 간부도 입영 병사들이 군대와 군인이라는 급격한 환경변화와 신분 및 역할 변화에 따라 적응상에 장애가 많이 발생할 수 있다는 점에는 충분히 공감하고 있다. 예를 들면, 군에서는 24시간 공동생활을 하며 엄격한 위계질서와 규율, 단순·반복적인 일상 업무, 특수한 임무수행 요구, 특수한 환경에서의 역할 부여 등 성장환경이 서로 다른 사람들이 모여 공동생활과 동일한 목표를 추구하기 때문에 군 복무 부적응 문제가 발생할 소지가 많다.

하지만 군 간부는 이러한 환경에서도 잘 적응해 가는 병사들이 다수이기에 소수의 부적응 병사에 대해서는 소속감 없거나 생활의욕이 부족한 것으로 폄훼하고 성취감이 미약한 병사로 간주하는 등의 군기문제로 부적응 문제를 해소하려는 경향이 강하다.

43) 예를 들면, 입대 전 사귀던 여자 친구가 임신이 되어 어렵게 부대를 찾아와 부적응 병사를 면회 신청하였을 경우 휴일 면회가 아니라는 이유로 면회를 허용해 주지 않는 경우도 있다. 왜냐하면 엄연히 군에서는 조직의 형평성 유지 차원에서 각종 규정과 방침이 적용되고 있는 경우와 지휘관의 제반 지시사항이 하달되어 있는 경우 어느 것 하나 저촉되는 분야가 있으면 승인자의 허락 없이는 선을 넘을 수 없다. 만약 결과가 잘못될 경우에는 간부로서의 법적 책임이 따른다. 더욱이 간부들의 이러한 한계와 제한사항을 알게 된 부적응 병사는 군 간부들을 대하는 태도가 매우 무기력하고 부정적이라 시각이 앞설 것이다.

다섯째, 간부가 보는 부적응 병사에 대한 인식정도는 대부분 부정적인 경우가 많다. 왜냐하면 부적응 병사는 자신의 편리와 이익을 위해 거짓으로 문제를 호소할 수도 있다는 편견을 갖고 있다. 즉, 좀 더 나은 여건의 부대나 보직으로 옮겨가기 위해 허위로 문제를 조작할 수 있다는 가능성을 항상 염두에 두고 있다. 따라서 군 간부는 부적응 병사의 부적응 호소의 사실 여부를 부단히 확인하려고만 한다. 하지만 이런 확인과정이 자칫 잘못하면 간부와 부적응 병사간의 신뢰관계 형성을 저해하는 요소로 작용할 수 있다.

여섯째, 군 간부들은 부적응 병사에 대한 관리를 상부 보고용으로 형식적인 처리를 하는 경우가 있다. 이는 군 간부가 부적응 병사의 문제처리를 위해 효과적인 상담과 처리에 대한 전문지식이 결여된 상태에서 부적응 병사와의 면담 시 병사의 애로사항을 경청하기 보다는 자신의 관점에서 충고나 지시 수준에 그침으로서 부적응 병사의 문제 해소가 적시에 이루어지지 못하고 있다는 것을 의미한다.

요컨대 군 간부들은 부적응 병사에 대한 선별 및 관리에 있어 자기 효능감이 많이 떨어져 있고 극심한 무력감을 느끼는 경우도 많이 있으며, 이러한 무력감은 부적응 병사에 대한 분노로 나타나기도 한다. 이 경우 심리적 대처양식에 따라, 무력감이 큰 간부는 부적응 병사를 점점 더 방치하거나 외면하게 되고, 분노가 큰 간부는 혼을 내거나 인격모독 또는 인권침해를 하는 경우도 발생한다.

간부의 선별·관리의 어려움과 군 부적응 병사의 어려움이라는 쌍방의 어려움은 악순환 관계를 만들 수도 있다(국가인권위원회, 2006). 이와 같은 악순환 고리에서 벗어나려면 부적응 병사들에게 직접 개입하게 하는 것도 중요하다. 군 간부에게 부적응 병사를 선별·관리할 수 있는 능력을 높이는 방법도 필요하다. 나아가 부적응 병사로 선별만 되면 이들을 직접 관리해 주는 전문인력의 역할이나 전문기관의 설립도 아울러 검토되어야 한다.

마. 복무 부적응 병사 현역 복무 부적합처리 현황

1) 복무 부적응 병사의 현역 복무 부적합처리 절차

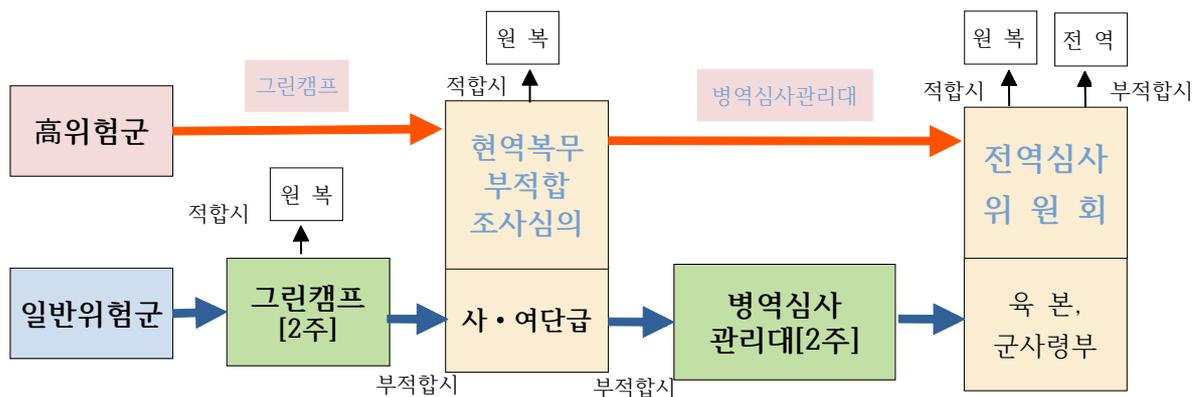
현역복무 부적합처리 제도는 다양한 이유로 군복무를 더 이상 수행할 수 없는 자와 현역복무에 적합하지 아니한 자를 전역심사위원회의 심의를 거쳐 전역시키는 제도를 말한다. 현역복무 부적합처리 제도는 병역법시행령 제137조에 근거하고 있으며, 육군규정에 해당되는 기준을 명시하고 있다. 즉, 군

복무가 부적격한 병사를 전역시킴으로써 군 조직 운영의 효율성을 높이고 전투력 향상에 전념할 수 있는 여건을 보장하기 위해 현역복무 부적합처리 제도를 시행하고 있다.

육군규정 102의 제59조에서는 현역복무 부적합자 대상기준을 ①2년 미만 징역 또는 금고형의 선고를 받은 자, ②심신장애자로서 신체등위 5급~6급에 이르지 아니한 자로 군복무가 불가능한 자, ③간질, 야노, 야맹증, 정신이상, 성격장애 등 군복무가 곤란한 질병이 있는 자, ④외관상 선별이 명백한 혼혈아, ⑤호적상 부모를 알 수 없는 자, ⑥13세 이전에 부모가 사망하고 부양할 가족이 없는 자, ⑦아동복지법 시행령에 의한 영아 시설 또는 육아시설에 5년 이상 재원한 사실이 있는 자, ⑧중학교를 졸업하지 아니한 자, ⑨군 생활 적응이 심히 곤란한 자(저능, 문제아), ⑩동일 병명으로 3회 이상 후송 입원한 자, ⑪기타 사고우려자(주벽, 난폭, 심신박약) 등으로 명시하고 있다.⁴⁴⁾

현역복무부적합심사 제도는 병무청 신체검사 또는 육군훈련소(신교대)에서의 인성검사 결과 복무부적합 처리 되지 않은 정신적·신체적 문제가 있는 병사가 조기에 전역할 수 있도록 마련해 놓은 제도이다. 그러나, 육군규정에 따른 대상 기준만으로 현역복무 부적합 병사를 부적합 처리하는 데는 한계가 있다. 자칫 잘못 적용될 시에는 병역을 회피하기 위한 수단으로 악용될 소지가 있기 때문에 군에서는 이를 방지하기 위해 사고의 위험성이 높은(高 위험군⁴⁵⁾ 인원에 대해서는 적시적인 분리가 가능하도록 현역 복무 부적합 전역절차를 <그림 4-5>에서 보는 바와 같이 적용하고 있다.

<그림 4-5> 현역 복무 부적합 전역절차



출처 : 국방부, 『병 현역복무부적합 전역심사절차 보완 검토결과』 (국방부, 2016, 8. 25).

44) 육군규정에 명시된 군 복무 부적합자의 대상기준은 심신장애자로서 신체 등위 5급 미만에 해당하는 항목을 구체적으로 반복 기술하고 있다. 즉, 대상기준의 특성에 대한 기술이 일관적이지 않으며, 그 의미가 애매하고 중복 기술되어 있어 체계적이지 않다는 지적을 받고 있다.

45) 고(高)위험군이란 자살 징후가 현저하거나 심각한 적응장애 등으로 사고위험이 높아 적시적인 전역조치가 필요한 인원을 의미한다.

구체적으로 고위험군에 해당되는 병사에 대해서는 일부 서류가 구비되지 않았더라도 적시적인 분리가 가능하도록 현역 복무 부적합 전역절차를 개선하여 적용하고 있다. 현역복무 부적합 전역절차의 개선된 내용은 <표 4-38>과 같다.

<표 4-38> 현역 복무 부적합 전역절차 개선내용

구 분	기존(2014년 8월 이전)	개선(2014년 8월 1일 이후)
필수서류 (5종 → 4종)	① 지휘관 확인서 ② 병영생활지도기록부 ③ 동료 확인서(2인) ④ 군의관 소견서 ⑤ 그린캠프 의견서	① 지휘관 확인서 ② 병영생활지도기록부 ③ 동료 확인서(2인) ④ 병영생활전문상담관 의견서 (신설)
추가서류	① 입대 전 진료결과 (필요시) ② 학생생활기록부 등 (필요시)	① 군의관 진료기록(소견서 포함) ② 그린캠프 의견서 ③ 입대 전 진료결과 및 진단서 (필요시) ④ 학생생활기록부 등 (필요시)
처리절차	· 자대→그린캠프→조사심의 (사·여단) → 병역심사관리대 관찰 (2주) → 전역심사(군사령부,육본)	· 좌 동 * 고위험군인 경우 관찰단계 없이 전역심사 회부
처리기간	· 2~3개월	· 좌 동 * 고위험군인 경우 2~3주 소요

* 해·공군 및 해병대는 모집병제를 운영하여 즉시 전역 조치해야 할 고위험군이 극소수(연간 1~2명)로 군의관 소견서를 필수서류에 포함
출처 : 국방부, 『병 현역복무부적합 전역심사절차 보완 검토결과』 (국방부, 2016. 8. 25)

제도가 개선되기 이전에는 일부 고위험군 인원을 제외하고는 현역복무부적합 심사시 군의관 진료기록(소견서 포함) 및 그린캠프 의견서 등의 객관적인 자료를 제출받아 부적합 여부를 심사를 하였다. 그러나, 제도개선 이후에는 현역복무 부적합 대상자 가운데 군의관 진료기록 없이 심사를 한 대상자가 전체 현역복무 부적합 처리 인원의 15%(고위험군)에 달하는 수준으로 크게 증가하였다.⁴⁶⁾

즉, 일반 위험군에 해당되는 병사는 군의관 진료기록 및 그린캠프 관찰기

46) 진료기록 미제출 비율(15%) : 육본 직할(0.4%), 1군(11.5%), 2작사(11.6%), 3군사(20.6%)

록을 심사 필수서류로 반영함으로써 문제가 없으나, 고위험군에 해당하는 병사는 군의관의 진료기록 없이도 심사를 할 수 있도록 제도를 개방하고, 이때 필요로 하는 심사자료는 소속부대에서 작성하게 함으로써 외부의 어떠한 개입도 발생하지 않도록 개선한 것이다.

현역복무 부적합 전역심사 절차는 최초로 소속부대장이 군복무 부적합자에 대하여 장관급 부대장에게 근거서류를 작성하여 보고한다. 보고서를 접수한 장관급 부대장은 현역복무 부적합 조사위원회의 심의를 거쳐 그 결과를 전역심의부대장에게 보고한다. 군복무 부적합자에 대한 보고서를 접수한 전역심의부대장은 전역심사위원회에 회부하여 처리한다.

전역심사위원회의 역할과 한계를 살펴보면, 현역복무 부적합자 조사위원회는 사단급에서 이루어지며 소속부대에서 제출한 부적합 보고서를 근거로 하여 접수 10일 이내에 부적합 여부를 조사한 후, 전역 심사권 부대에 7일 이내에 보고한다. 조사위원회 위원으로는 참모장, 일반참모, 법무참모, 헌병대장, 의무대장, 부사관 대표, 부관참모로 구성되어 있다. 이들 중 2/3 이상이 참석했을 때 위원회를 개최하는데 군의관(의무대장)은 참여하지만 정신과 군의관이 아니며, 정신건강상 문제 이해를 도울 수 있는 다른 전문위원도 참여하지 않는다.

비록 조사위원회가 최종 전역권을 가지고 있지는 않지만 부적응자의 초기 개입에 참여하여 전역심사위원회로 이후 지속 보고할 것인지를 결정하는 중요한 역할을 담당하고 있기 때문에 조사위원회의 전문성은 가장 우선적으로 전제되어야 하는 부분이다. 하지만 관련 질병을 전공한 군의관을 조사위원회에 모두 배치할 수 없는 현재의 여건으로 보아 조사위원회의 전문성을 확보하는데 있어 정신과 군의관 이외에 민간전문가를 활용하는 방안이 적극 검토되어야 한다.

사단급에서 부적합자로 접수된 병사는 전역심사위원회에서 심사를 받게 된다. 전역심사위원회는 육군본부 및 군사령부(1, 2, 3군)에 위원장을 포함하여 8인의 위원으로(인사처장, 일반참모부 과장급 장교 2명, 부관과장, 의무과장, 헌병, 법무(중령급 장교), 부사관 대표, 인사처리장교(부관)로 구성된다. 위원회의 개최는 2/3이상 위원의 출석을 전제로 하고 있으며 재적위원 2/3이상(6명 이상) 찬성으로 의결된다.

위원회의 소집은 주 1회씩 이루어지며 필요시 수시 소집한다. 현역복무 부적합처리 조사위원회와 마찬가지로 전역심사위원회 위원 중 의무과장(군의관)이 부적응 상태에 대한 의학적 판단을 하는데 이들 역시, 정신과 군의관이 아닌 경우가 대부분이다.

2) 현역 복무 부적합처리 현황

현역 복무 부적합처리 제도에 의해 군 복무중에 부적합 처리된 현황을 보면, 2001년부터 2005년까지 현역 복무 부적합 처리실태는 2001년부터 지속적으로 증가하고 있으며, 전체 대상자 1,155명 중 86.3%가 전역조치 되고(안현희, 2006). 2007년부터 2011년까지 현역 복무 부적합자는 매년 2~30명씩 증가한 것으로 나타났다(국방부, 2012). 특히, 최근 6년간의 현역 복무 부적합처리 현황을 보면 장교 211명, 준사관 17명, 부사관 1,745명, 병사 14,205명으로 나타났다. 최근 6년간 현역 복무 부적합 처리 현황은 <표 4-39>와 같다.

<표 4-39> 최근 6년간 현역 복무 부적합 처리 현황

단위 : 명

구 분	장교	준위	부사관	병사
계	211	17	1,745	14,205
2016년 (6월)	27	-	209	2,658
2015년	53	8	529	4,572
2014년	46	5	398	3,328
2013년	27	1	235	1,419
2012년	39	3	188	1,057
2011년	19	-	186	1,171

출처 : 서영교, “2016년 병무청 국정감사 보도자료”, 2016. 9. 30.

특히, 병사의 현역복무 부적합처리 사유로는 14,205명 가운데 정신질환과 군복무 적응 곤란이 11,380명으로 80.1%, 군복무 곤란 질환자가 2,825명으로 19.9%를 차지하였다. 최근 6년간 현역복무 부적합 처리된 사유 및 현황은 <표 4-40>과 같다.

<표 4-40> 최근 6년간 현역 복무 부적합처리의 사유 및 현황

단위 : 명

년도	계	정신질환 / 군 복무 적응 곤란	군복무 곤란 질환 (뇌전증, 야맹증 등)
계	14,205	11,380	2,825
2016년(6월)	2,658	2,035	623
2015년	4,572	3,570	1,002
2014년	3,328	2,776	552
2013년	1,419	1,192	227
2012년	1,057	835	222
2011년	1,171	972	199

출처 : 서영교, “2016년 병무청 국정감사 보도자료”, 2016. 9. 30.

조기 전역 사유를 살펴보면, 정신질환으로 인한 군 복무적응 곤란자가 전체의 80.1%(11,380명)으로서, 조기 전역된 병사는 2012년 1,057명, 2013년 1,419명, 2014년 3,328명, 2015년 4,572명, 2016년 6월까지 2,658명으로 나타났다. 특히 전방부대에서 윤일병과 임병장 사건이 발생하였던 2014년도에는 현역복무부적합으로 인한 전역자가 전년도에 비하여 2.3배나 증가하였다.⁴⁷⁾

2015년에 현역복무 부적합 판정을 받은 병사가 현저히 늘어나게 된 이유는 2014년 8월 국방부가 병영 내 사건·사고 예방대책의 하나로 현역복무 부적합 병사 전역 심사 절차를 간소화했기 때문이다.

한편으로는 현역복무 부적합처리 제도의 문제점도 부각되고 있다. 국방부에서 반복되는 군내 사고를 예방하기 위해 현역복무 부적합심사 절차를 대폭 간소화함으로써 2개월이 넘게 소요되던 심사기간이 2주로 대폭 단축되었다. 이처럼 현역복무 부적합 심사가 간소화됨에 따라 이를 병역회피의 수단으로 이용할 가능성도 제기되고 있다.

47) 2015년 9월 기준 최근 4년간 병사 현역복무 부적합 전역 현황을 살펴보면, 총 8,083명이 현역복무 부적합 판정을 받아 조기 전역했고, 2014년 한해 동안 조기전역 병사가 2.3배 이상 증가한 것으로 나타났다

3) 복무 부적응 병사들의 행동유형

일반적으로 군 복무 부적응 병사가 야전부대에 배치된 이후 훈련소에서 나타나지 않았던 심리적인 압박감 등을 호소하게 된다. 심리적인 압박감과 스트레스는 자신도 모르는 사이에 다른 병사들에게 부적응 행동으로 표출된다. 부적응 행동의 유형으로는 첫째, 막연한 불안과 공포를 느끼는 경우이다. 부여된 임무를 완수해야 하는 군조직의 특성상 상급자는 하급자에게 업무와 관련된 지시를 하고 하급자는 상급자의 지시에 복종할 의무가 있다. 여기서 주목할 사항은 상급자의 지시를 받아들이는 하급자의 태도라고 할 수 있다.

군 생활에 적응을 잘하는 병사는 상급자의 지시에 정당성을 인정하고 자기가 수행하는 임무의 중요성을 느끼며 자기의 일에 보람을 느껴 자율적으로 움직이지만, 부적응 병사는 선임병과 간부들을 극도로 두려워하고 불안과 공포를 느껴 위축된 행동을 하거나 일탈행동을 하게 된다.

둘째, 타인과의 관계에서 대화를 기피하는 행동을 나타낸다. 부적응을 해소하는데 도움을 주고자 하는 지휘관과 군종장교, 병영생활전문상담관과도 진지한 면담과 상담을 통한 의사소통을 피하며,⁴⁸⁾ 동기들과 함께 있을 때에도 의사소통에 소극적이다.

셋째, 군 복무 부적응 병사들은 통제된 군 생활을 답답하게 인식하여 부대를 벗어나면 모든 문제가 해결될 수 있을 것으로 인식한다. 그 결과 어떻게 하면 부대를 벗어날 수 있는가에 대해 우선적으로 관심을 경주할 뿐 다른 사람의 조언에 대한 경청의 태도가 미약하다.

넷째, 신체적 질환을 호소하는 경우가 많다. 단순한 근육통이라고 할지라도 부적응 병사들은 커다란 고통으로 인식하여 군 생활을 계속하기 힘들거나 자신이 부여받은 임무수행이 어렵기 때문에 다른 보직으로 옮겨줄 것을 요구하는 경우가 많다. 또한 군의관의 진단결과에 따른 소견을 신뢰하지 않는 부적응 병사들은 일반 병원의 진단서를 받아 제출하는 것을 늘 염두에 두고 있다.⁴⁹⁾

다섯 번째, 부적응 병사들은 타 병사에 비해 군대문화에 대한 반발의 정도가 심하다. 부적응 병사들은 군 생활에 대해서 매우 부정적인 생각을 가지고 있다. 비합리성, 비민주적, 획일화로 일관된 군 생활에 적응하기 어렵다는 점

48) 복부 부적응 병사들의 대화기피 현상은 자신을 방어하기 위한 수단으로 사용되기도 한다. 여기에는 이등병이라는 계급의 특성상 자신의 의견을 쉽게 말하지 못하는 구조적인 문제도 있다.

49) 일반적으로 부적응 병사들은 자신의 신체적 증상이 군에 입대한 이후에 발병하였다고 주장한다. 입대하기 전에는 아무런 지장도 없었다는 점을 강조하면서 군에서 얻은 질병이기 때문에 군 복무하는 동안 다른 대우를 받든지 치료를 위해 군병원에 입원조치를 해줄 것을 원하고 있다.

을 호소하고 있다.

여섯 번째, 부적응 병사들은 부적응 현상과 자신의 행동에 대해 타인 때문이라는 정당성을 강하게 주장한다. 부적응 병사는 후임병에게 욕설을 퍼붓는 자신에 대한 문제를 인식하지 않고 원인과 책임을 후임병에게 돌려세운다.

마. 복무 부적응 병사 선별 시스템의 문제점

1) 복무 부적응 병사 관리의 부적절

국방부에서는 군 복무 부적응병사에 대한 현황관리는 대대급 단위로 지휘관 재량하에 관리하고 있으며, 부적응 병사의 현황은 수시로 변동소요가 발생하는 유동적인 수치로서 현황 종합은 개인정보보호 차원에서 별도로 실시하지 않는다는 입장을 밝힌 바 있다. 그러나, 실제로는 주둔지 단위로 편성된 대대급 이하 제대에서는 관리의 효율성을 목적으로 복무 부적응 병사와 관련된 현황을 유지하고 있다.

부적응 병사를 관리하는 목적은 병사의 군생활 부적응 원인을 정확하게 파악하여 효과적으로 조치 및 처리함으로써 개인의 애로사항을 해결해 줌과 동시에 부대의 전투력을 향상시키는데 두고 있음은 주지의 사실이다. 그렇기 때문에 상급부대에서는 예하부대가 군 복무 부적응자에 대한 적극적인 지휘 조치를 할 수 있는 여건을 조성해 주어야 한다.

환언하면, 예하부대에서 문제의 소지를 안고 있는 병사에 대한 가시적인 조치를 취하지 않은 상태에서 형식적인 관리만 하고 있다가 해당 병사가 전역을 하게 되면 자연스럽게 해소되는 형태의 복무 부적응자 관리의 형태에서 탈피하여 상급부대가 병사의 복무 부적응 원인을 종합적으로 검토하여 적시적인 대책을 강구해 줌으로써 조기에 선제적으로 문제를 해결하는 역할을 강화시켜 나가야 한다.

복무 부적응 병사 관리의 부적절한 사례로는 상급부대 검열이나 문제발생시를 대비하여 신상기록카드를 형식적으로 기록하고 관리하는 것을 들 수 있다. 전입신병의 초기 심리상태가 매우 불안정하고, 새로운 환경에서 자신의 속마음을 밖으로 드러내지 않으려 하는 속성 때문에 병사의 신상기록카드를 100% 신뢰할 수 있는 것은 아니다(김경숙, 2013). 따라서 간부들의 관점에서는 병사들의 신상기록을 면밀히 살펴보고, 면담과 상담을 통하여 병사들의 이면적 심리상태를 잘 살피고 당면한 문제와 내재된 문제를 잘 파악하여 이를 솔선해서 적극적으로 해소해 줄 수 있는 노력을 경주해야 한다.

현재 육군훈련소에서는 입소장정을 대상으로 인성검사, 우울증 검사 등의 다양한 과학적 선별도구를 통해 부적응 병사의 유형과 수위를 분류하고 있다. 2015년부터는 종전의 보호 및 관심병사에서 도움 및 배려 그룹으로 나누어 관리하도록 방침을 변경하여 적용하고 있다. 도움그룹은 사고유발 가능성이 높은 자살 우려자나 고위험군의 복무 부적응자로 분류되고, 배려그룹은 사고유발 가능성이 있는 단순 복무 부적응자로 개별관리를 하고 있다.

환언하면, 전입된 병사들은 새로운 환경에 적응을 해야 하기 때문에 관심을 경주한다는 의미에서 기본적으로 배려 그룹으로 분류하여 관리하고, 군입대 전 자살경험 및 의학적 판단에 의한 검사결과와 현저한 관심이 요망되는 병사들은 도움과 배려그룹으로 분류하여 관리하고 있다.⁵⁰⁾

2) 그린캠프 운영의 실효성

육군에서 2003년부터 시행하고 있는 그린캠프는 부적응을 겪고 있거나 부적응이 예상되는 병사들을 대상으로 군 복무 조기적응을 유도하고, 자살우려자에 대한 부분치료를 통해 자살사고를 예방할 목적으로 운영되고 있다. 그린캠프는 유형별 맞춤형 치료, 자살 우려자 집중치료를 통해 군 생활의 자신감을 키워주고 적응을 돕도록 하는 프로그램이다. 그린캠프는 사단 및 군단급 부대의 인사참모처에서 운영하고 있다. 제대별로 운영주기는 상이하지만 매월 또는 분기단위로 통상 1회 2주간 운영되고 있다. 육군의 그린캠프 운영부대 현황은 <표 4-41>과 같다.

<표 4-41> 육군의 그린캠프 운영부대 현황

구분	계	1군	2작사	3군	육직
계	20	4	7	6	3
군단급	11	3	-	5	3
사단급	9	1	7	1	-

출처 : 육군통계포털(2015)의 내용을 토대로 재구성.

50) 부적응 정도가 심각한 도움그룹 병사의 경우에도 상태가 호전되면 배려그룹으로 하향조정하여 관리하게 되는데 등급이 하향된 이후 관리가 소홀하게 되면 그 병사가 각종 사건, 사고를 일으키는 장본인이 되기도 한다는 사실에 유의해야 한다.

그린캠프의 입소대상은 사단 및 군단 예하부대의 군 복무 부적응자, 자살 우려자이지만, 부대에 따라서는 부적응자들을 보호하기 위한 목적으로 군 생활 적응을 잘하고 있는 병사들을 함께 입소시켜 진행하는 경우도 있다. 2012년부터 2016년 전반기까지 육군의 그린캠프 운영 현황은 <표 4-42>와 같다.

<표 4-42> 2012년~2016년 육군의 그린캠프 운영 현황

단위 : 명 / (%)

구 분	총 입소인원	치유 후 자대복귀	재입소 후 자대복귀	병역관리심사대 입소
2016년 (6월)	1,749	703 (40.2%)	429 (24.5%)	617 (35.3%)
2015년	3,371	1,536 (45.6%)	911 (27.0%)	924 (27.4%)
2014년	3,132	1,511 (48.3%)	795 (25.4%)	826 (26.4%)
2013년	2,657	1,675 (63.1%)	467 (17.6%)	515 (19.4%)
2012년	2,582	1,822 (70.6%)	343 (13.3%)	417 (16.2%)

출처 : 김종대, “2016년 국방부 국정감사 보도자료”, 2016. 10. 11.

군단급 부대에서 운영되는 그린캠프는 사고우려자의 맞춤형 치료 및 관리를 실시하는 것으로 대대급 병역관리 부담을 경감시키고, 정신적 장애 병사나 복무 부적응 병사의 정상적인 복무를 유도할 목적으로 운영되고 있다. 그린캠프에서는 자기소개, 이야기 나누기, 군 생활 경험소개, 생명의 존엄성 교육, 개별면담, 심리극, 가계도 그리기, 심리상담, 촛불의식 등의 프로그램을 운영한다.

그린캠프에서는 자기소개, 군법교육, 음악 및 미술치료, 봉사활동, 인성교육, 사고예방 및 자살예방교육, 음악 및 웃음치료, 스트레스 처방, 자기계발방법, 군 생활 경험소개, 생명의 존엄성 교육, 개별면담, 심리극, 가계도 그리기, 심리상담, 촛불의식 등의 프로그램을 운영한다.

그린캠프 운영의 성과에 대한 연구결과로서 2006년도에 간부들을 대상으로 실시한 그린캠프의 효과성 설문조사 결과에서는 ‘전혀 효과적이지 않다’ 6.4%, ‘거의 효과적이지 않다’ 6.4%인데 반해, ‘효과적이다’는 반응은 65.9%로 나타났다(국가인권위원회, 2006). 그러나 본 연구를 위해 간부들을 대상으로

실시한 2016년 설문결과를 보면 ‘전혀 효과적이지 않다’ 3.9%, ‘거의 효과적이지 않다’ 11.6%로 나타났으며, ‘효과적이다’는 반응은 45.2%로 나타났다.

이를 10년 전과 비교 시 부정적인 면에서는 12.8%에서 15.5%로 다소 늘어났으며, 긍정적인 면에서는 65.9%에서 45.2%로 줄어들었음을 볼 수가 있다. 여기에 효과가 없다는 이유를 묻는 질문에는 ‘교육 후 행동의 변화가 없음’이 53.1%이고, ‘교육 이수 후 복무부적합 처리로 전역’을 하기 때문이라고 응답한 인원이 28.1%로 나타났다. 따라서 이를 분석해 볼 때 현재 군에서의 그린 캠프 운영은 복무 부적합 처리자를 식별하기 위한 역할은 제대로 하고 있으나 현역 복무를 위한 인성과 행동의 변화를 초래하기에는 아직도 심도 깊은 영향력을 발휘하지 못하고 있음을 인지할 수가 있다. 특히 부대별 그린 캠프 운영성과에 대해서는 차이가 나타나고 있는데 일부 군 간부들과의 면담결과 그린캠프의 효과는 극히 일시적이라는 것이다. 즉, 그린캠프에 다녀온 당시에는 부적응 병사들의 행동과 자세가 조금 좋아졌다가 조금 시간이 지나면 이전의 부적응 상태로 환원되는 것이 일반적이라는 평가이다.

그린캠프에 참가하는 대부분의 부적응 병사들이 고질적으로 안고 있는 문제점으로는 자아정체성의 혼란, 친밀감 결여, 낮은 자존감, 복무 부적응적인 행동 등 여러 신경증적인 증상을 함유하고 있는데 그 이유는 핵가족화로 인한 개인주의 성향, 이혼 및 폭력에 따른 가정의 해체, 입시 위주의 교육제도에 의해 가정과 학교에서의 건강한 대인관계 경험 결여 등의 영향으로 개인 발달적 과정을 습득하지 못한 상태에서 성장하여 왔고 입영을 하고 있기 때문으로 분석하고 있다.(이진모 2010).

이외에도 그린캠프 운영에 대한 이해부족, 프로그램의 빈번한 대체, 무분별한 입소대상자 선정, 그린캠프 기간에 복무 부적응 병사의 심리적·상황적 문제를 완전히 해소시켜 행동의 변화를 유도하기에는 어렵다는 등의 문제점을 제기하고 있다(김경숙, 2013).

그린캠프 운영 결과 대두된 문제점들을 살펴보면 첫째, 그린캠프가 복무 부적응 병사를 대상으로 한 교화 프로그램으로 인식되어 있다. 따라서, 그린캠프 입소 병사들은 그린캠프의 운영 목적을 알고 있기 때문에 자신이 입소자로 선정된 것에 대해 상당한 거부감을 갖게 된다. 즉, 자신이 군 생활 부적응자로 낙인 찍혀 그린캠프에 입소한다는 것을 알게 되면 참여동기와 자발성이 현저히 저하됨은 물론 내재된 열등의식과 패배의식이 높아지고, 자신을 바라보는 주위의 따가운 시선을 동시에 극복해야 하는 이중의 부담을 안게 된다. 따라서 간부들이 그린캠프 입소대상 병사와의 심층적인 면담을 통해 입소 이유와 과정을 정확히 소개하고, 먼저 캠프를 체험했던 병사들의 경

험을 소개하는 등 입소대상 병사들의 편견을 불식시키기 위한 노력을 경주해야 한다.

둘째, 그린캠프 운영요원의 전문성이 부족하다. 야전부대의 그린캠프 운영은 인사참모처 주관으로 별도의 시설을 마련하여 별도로 임명된 그린캠프 센터장에 의해 운영하고 있다. 하지만, 그린캠프의 운영 목적이 군 복무 부적응자, 또는 자살 우려자에 대한 개입 프로그램인 만큼 관련 경력과 자격을 구비하고 있는 민간 전문가를 활용하는 방안이 우선적으로 필요하다. 특히, 비 자격과 비전문 간부들에 의해 운영되는 그린캠프에 대한 거부감 혹은 심리적인 위축이 교육적인 효과를 현저히 감소시킬 수 있다는 사실에 주목해야 한다.

셋째, 그린캠프 운영에 필요한 예산이 부족으로 실질적인 그린캠프 운영에 제한을 받고 있는 실정이다. 따라서 현재의 프로그램에 대한 면밀한 평가와 진단을 통해 외부 전문가 초빙하거나, 다양한 프로그램을 편성해야 하며, 이를 뒷받침하기 위한 예산의 확충이 선행되어야 한다.

넷째, 복무 부적응 병사의 관계형성 강화 프로그램이 미약하고 효과성에 대한 검증이 미흡하다. 현재의 그린캠프 프로그램은 원만한 대인관계를 형성하고 유지하는 것 보다는 부적응 병사 자신에 대한 이해에 초점을 맞추어 진행되고 있다. 물론 자신을 잘 이해하고 수용하는 것이 심리변화에 매우 중요하지만, 복무 부적응 병사에게 2주만에 획기적인 태도의 변화를 기대하기는 어렵다. 더구나, 군 복무 부적응 병사들의 문제는 대부분 대인관계상의 어려움에 기인하고 있다. 군 자살사고의 원인도 개인의 내적 갈등보다는 개인 간 갈등이 원인인 경우가 더 많은 비중을 차지하고 있는 것이 이를 입증하고 있다.

다섯번째, 그린캠프 퇴소 후 관리가 미흡하다. 복무 부적응 병사가 그린캠프 입소를 통해 부적응을 완전하게 해소하기는 어렵기도 하지만, 태도변화에 대한 동기가 형성되었다고 하더라도 군 복무와 유기적으로 연계시키는 것이 중요하다. 그러나, 퇴소 후 전문적인 상담과 관리가 수반되지 않을 경우에는 효과를 지속시킬 수 없기 때문에 전문상담관을 배치하거나 지역내 상담기관과 연계하여 부적응 병사를 관리하는 시스템이 구축되어야 한다.

3) 병영생활전문상담관 제도의 실효성 문제

군에서는 2005년부터 병사들의 전문적 정신상담 청구권을 보장하면서 고충처리와 복무 부적응 병사에 대한 적극적인 보호를 위해 군의 상담기능을

강화하고자 병영생활전문상담관 제도를 도입하여 운영하고 있다. 병영생활전문상담관 제도 도입 이후 예산 및 인력운영 현황은 <표 4-43>에서 보는 바와 같다.

<표 4-43> 병영생활전문상담관 제도 도입 이후 예산 및 인력운영 현황

년도	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16
인원 (명)	8	20	42	105	106	95	148	199	246	284	320
예산 (억원)	-	6.5	13.9	37.7	39.8	41.3	58.5	80.9	94.7	103.2	147.9

출처 : 강동원 의원실(2016년) 자료내용을 토대로 재구성.

병영생활전문상담관의 활동은 주로 복무 부적응 병사에 대한 개인 및 집단상담과 교육, 간부들에 대한 상담기법 교육, ‘사랑과 도움이 필요한 병사’ 선정에 상담결과를 반영하거나 인성검사 결과 분석 및 지휘 조언, 그린캠프 수료자를 집중 관리하는 임무를 수행하고 있다(육군본부, 2007).

병영생활전문상담관 제도는 현장위주 상담활동으로 부대관리 및 사고예방, 다양한 계층에 대한 집단상담 교육으로 복무 부적응 병사의 인성순화에 기여하고 있다는 긍정적인 평가를 받고 있다. 그러나, 이 제도가 본래의 취지에 맞게 정착되기 위해서는 군 출신 상담관의 경우 예비역이라는 신분과 상담관이라는 이중 역할에 대한 정체성 문제를 극복해야 하며, 민간출신인 경우 상담관의 활동에 대해 군으로부터 실질적인 독립성이 확보되어야 업무의 자율성이 보장될 수 있다.

군의 입장에서 보면 복무 부적응 병사에 대한 적절한 관리는 사고를 미연에 예방함은 물론 병사의 인권보장과 복지향상, 나아가 병영문화 개선으로 연결되기 때문에 매우 중요하다. 따라서 이들의 역할은 병영내의 기본권 침해 등 제반 고충사항을 상담을 통해 해소하여 부적응 병사들의 부대 적응을 돕고, 각급 지휘관(자)들이 적절한 조치를 취할 수 있도록 조언을 해 주는 역할이다. 그러나, 병영생활전문상담관 제도 시행의 문제점도 제기되고 있는바, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(김경숙, 2013).

첫째, 병영생활전문상담관 제도의 운영에 따른 기준 마련과 주무기관(컨트롤 타워)의 편성이 요구된다. 병영생활전문상담관 활용의 극대화를 위해 제

계적인 선발 및 관리 시스템이 마련되어야 하고 국방부에서 이들의 업무를 관장하고 지원하는 별도의 주무기관이 설립되어야 한다. 일정 수준 이상의 전문성을 갖춘 인력을 선발하기 위해서는 타당한 자격요건에 대한 세부적 선발기준이 마련되어야 하며, 선발의 공정성을 확보하기 위해 외부의 상담관련 전문가의 자문을 구할 수 있도록 ‘자문위원회’를 별도로 편성하는 것도 필요하다. 그리고 상향식 의사전달체계를 갖추어 상담활동 이후 겪게 되는 다양한 현장의 고충들을 종합 처리할 수 있도록 국방부 차원에서의 주무기관이 설치가 요구된다.

둘째, 복무 부적응 병사의 선별, 진단, 치료를 위해 병영생활전문상담관을 통합 운영하는 시스템이 필요하다. 병영생활전문상담관의 역할과 전문성에는 교육배경과 수련정도에 따라 상당한 차이가 있다.

즉, 상담심리사는 병사의 심리적·정신적 적응에 관한 전문조력자이고, 임상심리사는 각종 진단검사를 분석하는 전문가이며, 사회복지사는 병사의 주변 환경조건을 파악하고 개선에 관한 조력을 할 수 있는 역량을 가진 전문가이다. 이들 인력 모두 병사의 복무 부적응 문제를 해결할 수 있는 전문성을 가지고 있으나 현재는 1인이 모든 역할을 해야 하기 때문에 상대적으로 전문성이 떨어지고 있다.

이에 따른 대안으로는 사단급 제대에 약물치료를 위한 정신과 전문의 1명을 배치하고, 연대(여단)급에서 사회복지사, 군경력자, 상담심리사, 임상심리사를 통합 운영하는 방안을 고려할 수 있다. 또한 임무수행의 영역을 세분화하여 사회복지사와 군 경력자는 자체계획 및 예하부대의 요청에 의해 임무를 수행토록 하고, 대대급 제대의 부적응 병사 면담 및 조치는 상담심리사와 임상심리사가 담당토록 해야 한다.⁵¹⁾

셋째, 병영생활전문상담관의 능력향상을 위한 제도개선이 요구된다. 병영생활전문상담관들은 자신들의 임무수행 이외에 각급 부대상황과 여건에 따라 독립중대급 부대를 대상으로 한 자살예방교육, 상담교관 교육지원, 초급간부 상담능력 배양을 위한 순회교육 등 군 간부를 대상으로 상담능력 향상을 위한 교관 역할도 부가적으로 실시하고 있다. 이와 같은 역할도 중요하지만 병영생활전문상담관 자신들의 상담능력 향상을 위한 주기적인 전문교육도 제도적으로 필요하다.

또한 군 경력자는 다년간의 군복무로 군조직의 특수성에 대한 깊은 이해

51) 복무 부적응 병사의 선별, 진단, 치료의 효과를 달성하기 위해서는 1인에 의한 독자적인 판단보다는 역할이 다른 2인 이상의 의견을 통합할 때, 개입내용과 방향의 타당성을 높일 수 있다. 실제로 「육군안전관리 분석」 자료에 의하면 2011년도 병사 자살자 21명 중 6명만 병영생활전문상담관과 상담을 실시한 바가 있으며, 자살자 중 4명은 병영생활전문상담관이 배치되지 않은 부대의 병사로 밝혀진 바 있다.

와 더불어 복무 부적응 병사 상담 및 관리에 대한 노하우와 축적된 정보를 보유하고 있지만, 복무 부적응 병사 문제를 해결하는 필요하고도 충분한 전문성을 구비하고 있지 않다는데 주목해야 한다. 2급 상담심리사의 경우 최소 6년의 학교교육, 개인인성 분석능력, 공개 상담사례 발표, 심리검사 실시 및 해석, 수많은 상담경험과 워크숍 등 엄격한 훈련을 거쳐야 하는 측면을 감안한다면, 군경력자의 전문성과는 현격한 차이가 발생하고 있다. 더욱이 현직에 복무할 당시 상담과 무관한 임무를 수행했던 군경력자를 병영생활전문상담관으로 선발한다면, 제도의 취지를 벗어날 뿐만 아니라 실효성 없는 예산의 낭비, 상담에 불신을 초래할 수도 있다. 따라서 일정한 비율로 군경력자를 선발하는 제도상의 문제에 대한 면밀한 검토와 보완이 이루어져야 한다.

넷째, 병영생활전문상담관의 처우 및 신분에 대한 보완이 필요하다. 병영생활전문상담관의 신분은 기간제 근로자로서 근무성과와 본인 희망 등을 고려하여 1년 단위로 5회 갱신할 수 있는 채용조건과 격오지에 배치되는 열악한 환경, 그리고 예하부대를 이동하면서 상담을 해야 하는 어려운 여건에서 임무를 수행하고 있기 때문에 장기적인 활용측면을 고려한 제도개선이 요구되고 있다.

또한 병영생활전문상담관은 대부분의 시간을 부적응 병사의 상담에 할애하고 있다. 신세대 병사들의 특성상 병영생활 부적응자가 늘어나고, 자살자가 급증하는 사회환경 등을 고려해 볼 때 지휘관(자) 입장에서는 부적응 병사관리와 자살사고 예방에 치중하는 것은 당연하지만 최초 도입 당시의 취지에 맞게 군 사회복지 업무도 함께 추진할 수 있도록 활동범주를 넓히는 노력이 수반되어야 한다.

다섯째, 병영생활전문상담관의 복무 부적응자를 대상으로 한 상담모델이 부재하다. 병영생활전문상담관을 운영하는 방식과 형태는 각급부대별로 임무와 여건, 복무환경이 다르기 때문에 일률적인 기준을 적용하는데 무리가 있다. 그럼에도 불구하고, 병영생활전문상담관이 활용할 수 있는 군 상담에 대한 기본적인 모델이 없다는 것은 상담결과에 대한 자의적인 해석과 적용의 여지를 안고 있어 문제점으로 지적되고 있다.

군 상담모델의 부재는 병영생활전문상담관 제도에 대한 평가분석의 기준 부재와 맞물려 제도 운영과 검증이 형식적으로 이루어질 개연성이 높다는 것을 의미한다. 또한 향후 병영생활전문상담관 제도가 확대될 경우 타당한 사유가 없는 지휘관의 병사 상담자료 요구에 대한 거부권, 자살징후의 경우 비밀보장 예외처리, 복무 부적응 병사의 상태에 따라 휴가, 외부 의료기관에서의 약물치료, 신체질환 검사 등의 요청 등 병영생활전문상담관이 실제적인

조치를 할 수 있는 여건조성과 함께 권한이 부여되어야 한다.⁵²⁾

여섯째, 복무 부적응 병사의 병영생활전문상담관과의 접근과 접촉이 자유롭게 이루어지지 못하고 있다. 병영생활전문상담관 제도는 사회에서 검증된 상담의 효과를 군에 적용하기 위해 시행된 제도이다. 현재 운영되고 있는 병영생활전문상담관 제도는 일과시간에 상담을 받으러 가는 것 자체만으로도 복무 부적응 병사로 낙인찍힐 우려가 높다.

또한, 24시간을 함께 생활해야 하는 군에서는 병사와의 상담이나 상담결과에 따른 조치과정 등에 대한 비밀이 지켜지기 어렵다. 병영생활전문상담관의 사소한 개입도 병사들 사이에서는 민감하게 받아들여질 수 있고, 왕따의 대상이 될 수 있는 상황에서 상담실 이용 및 관련 조치가 의도하지 않았던 부작용을 낳게 될 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 아무리 좋은 제도라고 할 지라도 사용자인 병사의 입장에서 접근성과 비밀보장이 결여되면 효과가 반감된다는 점에 유의하여 이에 대한 검토와 보완이 이루어져야 한다.

4) 자살예방 종합시스템 운영과 현역 복무 부적합 심사의 문제

국방부에서 발표한 최근 5년간 군 사망자 현황에 따르면 2012년 111명, 2013년 117명, 2014년 101명, 2015년 93명으로 연간 평균 105명의 사망자가 발생하였고 2016년 6월 30일까지 39명의 사망자가 발생하였다. 사망자 수가 점진적으로 감소하고 있지만 매년 100여명의 사망자가 발생하고 있다.

사망원인 중 자살은 2012년 72명, 2013년 79명, 2014년 67명, 2015년 57명, 2016년 6월말까지 27명에 이르고 있으며, 사망자의 65%가 자살로 나타났다. 또한 병사 사망자 중 자살자 비율이 69%로 가장 높기는 하지만 장교와 부사관 역시 자살자 비율이 60%에 이르고 있어 계급과 관계없이 자살에 의한 사망이 많은 비율을 차지하고 있다.

국방부는 전체 사망자 수의 감소추세를 강조하며 10만명당 자살율이 2014년 기준 10.2명으로 민간 20대 남자 자살율 21.8명에 비해 낮다고 해명하고 있으나, 민간 20대 남자 사망자(1,735명) 중 자살(754명)이 차지하는 비율이 43%인 것과 비교해 군내 자살에 의한 사망자 비율은 65%로 상당히 높은 것으로 드러났다. 최근 5년간 군내 자살사고 현황은 <표 4-44>와 같다.

52) 병영생활전문상담관 제도에서 갈등의 소지가 있는 요소는 병영생활전문상담관과 복무 부적응 병사가 소속된 부대의 지휘관(자)과의 관계와 협력 여부이다. 예를 들어 자기 부하 병사가 자신이 아닌 병영생활전문상담관에 게만 고충을 호소하고 단독한 지지관계를 형성하고 있다면, 간부의 입장에서는 불편하게 받아들일 수도 있다. 따라서 병영생활전문상담관이 활동하는데 있어 간부들과의 역할 분담 및 상호 협조가 우선되어야 한다.

<표 4-44> 최근 5년간 군내 자살사고 현황

년도	군별/원인별						군별/계급별					
	구분	계	군기사고			안전사고	구분	계	군기사고			안전사고
			소계	자살	기타				소계	자살	기타	
12년	계	111	73	72	1	38	계	111	73	72		38
			64.9%				장교	11	8	8		3
	육군	82	54	53	1	28	준·부사관	42	26	25	1	16
	해군	12	8	8		4	병	56	38	38		18
	공군	17	11	11		6	군무원	2	1	1		1
'13년	계	117	80	79	1	37	계	117	80	79	1	37
			67.5%				장교	10	7	7		3
	육군	95	67	66	1	28	준·부사관	42	24	24		18
	해군	13	7	7		6	병	62	46	45	1	16
	공군	9	6	6		3	군무원	3	3	3		
'14년	계	101	76	67	9	25	계	101	76	67	9	25
			66.3%				장교	8	5	5		2
	육군	77	62	53	9	15	준·부사관	33	20	16	4	12
	해군	10	6	6		4	병	56	45	40	5	11
	공군	14	8	8		6	군무원	6	6	6		
'15년	계	93	65	57	8	28	계	93	65	57	8	28
			61.3%				장교	13	6	5	1	7
	육군	65	46	39	7	19	준·부사관	38	31	26	5	7
	해군	16	11	10	1	5	병	38	24	22	2	14
	공군	12	8	8		4	군무원	4	4	4		
'16년 6.30	계	39	28	27	1	11	계	39	28	27	1	11
			69.2%				장교	7	4	4		3
	육군	29	21	20	1	8	준·부사관	16	12	11	1	4
	해군	5	3	3		2	병	15	11	11		4
	공군	5	4	4		1	군무원	1	1	1		

출처 : 서영교, “2016년 국방부 국정감사 보도자료”, 2016. 9. 12.

군에서의 자살사고는 1980년대에는 연 평균 250명, 1990년대에는 연 평균 121명, 2000년대에는 연 평균 74명으로 줄어들고 있는 추세이지만, <표 4-46>에서 보는 바와 같이 최근 5년간의 군 복무 중 자살사고는 연 평균 68.8명에 이르고 있다. 물론 최근 들어 자살자 수는 2013년에 79명에서 2015년에

는 57명으로 다소 줄어들기는 했지만 군에서의 자살사고 예방시스템의 문제는 여전히 지적되고 있는 실정이다.

이와 같은 결과는 자살시도 경험이 있는 병사의 다수 입대, 병무청 인성검사 결과 ‘정신병적 장애’ 등으로 진단된 인원이 입대 후 자살을 하는 한 원인이기도 하지만 이를 조기에 선별하여 예방하지 못한 자살예방 종합시스템상의 문제와 전입신병에 대한 군 간부들의 심도 있는 신상파악 미흡, 자살우려자로 진단된 인원에 대한 지휘관심의 부족 등이 여전히 보완해야 할 문제점으로 남아 있다.

사회에서 20대 사망원인의 1위가 자살이기는 하지만 군내 자살의 경우는 가혹행위에 의한 자살이나 군생활 부적응이 자살로 이어지고 있어 끊임없는 노력과 개선대책이 시급하게 요구되고 있다. 군에서는 자살을 부대의 사기와 전투력의 저하에 직접 영향을 초래하는 중대사고로 간주하여 자살사고를 예방하기 위해 부대의 모든 역량을 집중하고 있다. 육군의 경우 자살예방종합시스템을 시행하면서 자살예방에 대한 관심과 제도정착을 위해 각급부대의 지휘관과 간부들을 대상으로 시스템에 의한 부대관리 및 자살 우려자에 대한 입체적이고 다각적인 신상파악을 통한 자살예방에 다방면으로 노력하고 있다.

군에서 발생한 자살사고 현황을 자살예방종합시스템 측면에서 분석해 보면, 입영차단→선별→관리→처리의 시스템이 구축되어 자살사고 예방을 위해 노력을 하고 있으나 행동화가 미흡하다는 평가를 받고 있다. 또한 현역복무 부적합심사 제도의 문제점은 현재 많은 부분이 시정되었지만, 보완된 제도의 허점을 이용하여 사회문제로 비화될 가능성도 우려되고 있다. 예를 들면 효과적인 병역심사관리대 운영을 위해 병역 부적격 심사서류를 간소화하고 2주 이내에 심사를 완료하는 절차를 알고 있는 병역브로커들이 복무중인 병사의 부모를 대상으로 현역복무 부적합처리에 의한 전역을 미끼로 금전을 요구하는 사례가 적발된 것을 들 수 있다.⁵³⁾

5. 군 복무 피해자 불명예 제대 및 보상문제

현역복무 부적합자 선별 제도와 관련하여 군 행정담당자들과 현역복무부

53) 최근 인터넷 포털사이트에는 ‘현역복무부적합심사를 통해 조기 전역을 도와 주겠다’는 내용이 게재되고 있다. 국방부에서는 “모든 현역복무 부적합 심사자료는 소속부대에서 작성하기 때문에 행정사가 심사자료를 작성하는 일은 없다”고 강조하였다. 이들을 야전부대에서 선별하여 조기에 사회로 복귀시키려는 좋은 취지의 제도를 역이용하여 돈벌이의 수단으로 삼고 있다는 것이 또한 문제인 것이다. 이를 근본적으로 차단하기 위해서는 현역복무 부적격자로 결정된 자는 현역 신분에서 벗어나게 하더라도 잔여 복무기간은 개인의 질환상태에 따라 병원치료 또는 사회복무를 하게 하는 등의 제도 보완이 필요하다는 지적이 제기되고 있다.

적합자로 분류된 당사자들의 관점이 다른 경우가 많다. 군 행정담당자들의 경우 군 조직 내에서 총기사고나 자살 등의 병영사고가 발생하지 않는 것을 최우선적인 목표로 삼는다.

이러한 목적에 따라서 자살 위험이 있거나 부대에 적응하지 못하는 복무 부적응자들에 대한 ‘선별’을 선호하는 편이다. 반면, 현역복무부적합자로 분류된 당사자와 그의 가족들의 경우는 불명예제대라는 문제를 안고 전역해야 한다는 점에서 ‘선별’에 대해서 부정적인 반응을 보일 가능성이 높다. 게다가 군 복무 중에 폭언이나 폭행 등의 가혹행위를 당해서 정신질환을 겪거나 스스로 목숨을 끊은 병사의 가족들은 피해당사자에 대해서 단순히 복무부적응이라고 명명하는 조치는 또 다른 인권침해를 유발시킬 위험이 있다.

군 복무 피해자들이 겪고 있는 경험은 현역복무부적합자 선별 제도와 관련해서 발생하고 있는 가장 중요한 인권침해 사례들이다. 그러나 현역복무부적합자 선별 제도와 관련한 기존의 연구들은 병무청이나 일선부대에 대한 설문조사에 중점을 둔 반면에 복무부적응자로 지목된 당사자들의 목소리는 반영하지 못했다.

본 연구에서는 군 복무 피해를 호소하고 있는 가족들에 대한 심층인터뷰를 통해서 현역복무부적합자 선별 제도와 관련한 인권침해 실태를 살펴보고자 한다. 이를 위해서 총 4명의 군 복무 피해자 가족들을 대상으로 심층인터뷰를 진행하였으며, 그 현황은 <표 4-45>와 같다.

<표 4-45> 심층 인터뷰 대상 군 복무 피해자 가족 현황

구 분	피해자 A 가족	피해자 B 가족	피해자 C 가족
입대연도	2014년 8월	2012년 7월	2011년 9월
복무부대	육군 A사단	육군 B사단	육군 C사단
피해내용	폭언 및 집단 따돌림, 트라우마로 인한 정신질환	사망 (가혹행위 여부를 두고 소송 진행 중)	폭언 및 집단 따돌림, 트라우마로 인한 정신질환
군 복무 이전 병력	없음	없음	없음
현역복무 부적합 심사여부	2015년 1월 전역	없음	없음

가. 복무 부적응 발생 원인에 대한 인식 전환

복무 부적응이 발생하는 원인은 다양하고 복합적이다. 그러나 최근 현역 복무 부적합자 선별을 강화해야 한다는 사회적 요구가 커지면서 병사 개인의 자질이 복무 부적응을 유발하는 원인으로 강조되는 부작용이 발생하고 있다. 특히, 군 복무 중 가혹행위를 당한 트라우마로 인해 정신질환을 겪게 되거나 자살에 이르게 된 피해자를 단순히 현역복무부적합자라고 부른다면 이는 피해당사자에게 2차 피해를 입히는 행위가 된다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 군 복무로 피해를 입은 당사자와 가족들이 겪고 있는 피해실태를 구체적으로 살펴 볼 필요가 있다.

복무 부적응자에 대한 정의는 연구자의 관점에 따라서 다양하게 제시된다. 안현의 등(2007)은 복무 부적응자를 “입대자 개인의 심리사회적 요인과 군대의 물리적, 사회문화적 요인 간의 부조화로 인하여 개인 및 군은 물론 일반 사회의 안녕에 심각한 문제를 일으킬 수 있는 행동을 보이거나 그 잠재성을 지니고 있는 자”로 정의한다.

또한 임우진(2007)은 복무 부적응을 “군의 가치나 규범에 일치되고 수용되는 행동을 하지 못하거나 대인관계 또는 부대 환경에 대한 개인의 행동 양식이 불균형 상태에 있는 행동”으로 보고 있다. 이러한 정의는 복 무부적응 현상을 군 행정의 관점에서 위험요소로 판단하는 관점에서 나온 것이다.

복무 부적응에 관한 최근의 연구는 병사 개인과 군 조직 환경 간의 상호작용을 강조하고 있다. 병사 개인의 특성에만 초점을 맞추면 군 조직의 구조적 문제가 은폐되기 쉬우며 반대로 군 조직의 문제로만 접근하면 병사 개개인에게 나타나는 특성들을 전혀 고려하지 못하기 때문이다. 그래서 복무 부적응은 군입대자 개인의 심리·사회적 요인과 군대조직의 물리적·사회문화적 요인 이 조화를 이루지 못한 상태임을 강조할 필요가 있다(이정원, 2011).

한편, 승정례(2015)의 경우 복무부적응 현상에 대해서 새로운 관점을 제시했다. 그는 복무 부적응자 대신에 군 범죄 피해자에 초점을 맞추으로써 복무 부적응을 발생시키는 구조적인 원인에 보다 주목하도록 이끌었다. 이러한 관점에 따르면 군 범죄 피해자는 “병영생활 중에 선임병이나 간부에 의한 상습폭행 및 가혹행위나 언어폭력, 성폭력, 따돌림 등으로 인한 군 복무부적응 현상을 보이는 장병이나, 군내 범죄로 인해 발생한 직접적인 신체적·정신적·경제적인 피해를 입은 장병”으로 정의된다.

안현의(2007)의 경우도 일반병사들에 대한 설문조사 분석을 통해서 군대 내 인권침해 정도가 복무 부적응을 발생시키는 요인으로 작용하며 동시에

그 강도에도 영향을 끼친다는 점을 밝히고 있다. 그에 따르면 복무 부적응이 예상되는 개인적 요인을 가지고 있더라도 부대 내 인권상황에 따라 복무 부적응이 발생하지 않는 경향이 있다. 따라서 복무부적응으로 인해 현역 복무 부적합 심사를 받게 되는 병사들의 경우 병영에서 폭행이나 집단 따돌림 등의 폭력을 당하지 않았는지를 조사할 필요가 있다.

그럼에도 현행 현역 복무 부적합 심사에서는 복무부적응이 발생한 병사에 대해 인권침해를 당했는지 여부를 조사하는 과정이 없다. 현역 복무 부적합 심사를 하는 경우 병사 개인의 신체 및 정신질환의 정도에만 초점을 맞추기 때문에 당사자가 입은 피해에 대한 군의 책임여부 역시 심사결과에 포함되지 않는다. 이러한 조치들을 통해서 복무 부적응을 병사 개인의 자질 문제로 보고 있는 군 행정 행정의 인식이 드러난다.

부대 내에서 폭력을 당한 병사들 역시 결과적으로 정신적인 면에서 이상 징후를 보이게 되며 이러한 결과는 해당 병사와 가족들에게 지속적인 피해를 입힌다. 폭행이나 집단따돌림을 당한 경우 더욱 심각한 상처는 마음에 남는다. 게다가 외부사회와 차단된 환경과 엄격한 위계 속에서 폭력이 발생하는 경우 지휘관과 간부들이 폭력행위를 적극적으로 근절하지 않으면 폭력피해자들이 받게 되는 고립감은 엄청날 수밖에 없다.

이러한 폭력은 해당 병사로 하여금 강박증, 우울증, 공포불안, 편집증, 정신증, 적대감 등의 증상이 나타나도록 내몬다. 일반 범죄 피해자들을 대상으로 조사된 결과(김계환 외, 2012)를 통해서도 피해자들이 심리적 고통으로 사회적 관계에 제약을 받으며, 외상 후 스트레스로 인해 정신과 질환으로 분류될 정도의 증상이 나타난다는 사실이 알려져 있다.

뿐만 아니라 군대 내에서 폭력을 당한 피해자들에게서 발견되는 증상이 피해자들이 폭력을 당한 뒤에 공황상태, 두려움이나 무력감, 자신감 상실, 불면증, 악몽, 두통에 시달리며, 자살 충동을 느끼는 경우도 있다는 결과와 유사하는 것을 알 수 있다. 시도와 자살 충동을 느낀다는 결과와 유사한 의미를 발견하였다.

또한 한국군 장병들의 불안장애 발병률 보고와 정신건강 고위험군에서 나타난 군 복무 부적응 장병들이 겪는 심리적 피해와 군 범죄피해 집단의 정신건강에서 나타난 현상은 유사한 양태로 나타난다(송장래 2015).

따라서 최종적으로 나타나는 증상만을 가지고 복무부적응을 판단하기만 한다면 피해당사자가 부대에서 겪은 가혹행위가 은폐될 위험이 크다. 또한 해당 병사들의 인권을 보호하고 증진시켜야 할 군 조직의 책임 역시 피해당사자에게 전부 전가될 수 있다. 실제로 2016년 국방부 국정감사에서도 이러

한 문제가 제기되었다.

당시 서영교 의원은 국방부장관에게 군복무 중에 가혹행위를 당하여 트라우마를 겪게 된 병사를 현역복무부적합 심의를 통해 전역시키는 것이 부당하다는 점을 지적했다. 한민구 국방부장관 역시 가혹행위와 관련된 부분이라면 조치가 필요하다는 점을 수긍했다.(국회국방위원회, 2016, 10, 5)

그러나 국방부에서는 아직까지도 이와 관련한 추가 조치가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이러한 현실을 고려한다면 복무부적응 발생 원인과 관련하여 피해당사자들의 인권을 고려하고 있지 못하고 있는 현재의 인식을 재고해야 할 것이다.

이러한 점에서 복무부적응 문제를 군 복무 피해라는 관점에서 접근할 필요가 있다. 군 복무 피해란, 병역의 의무를 다하기 위해서 입대를 한 젊은이가 군 복무 중에 가혹행위 등의 군 범죄에 노출되어 정신질환을 겪게 되거나 자살까지도 이르게 된 피해를 의미한다.

군 복무 피해라는 관점으로 접근하게 되면 현역복무 부적합처리를 요구하면서 의도와는 다르게 복무부적응 발생원인을 병사 개인의 자질문제로만 귀결시키는 부작용을 예방할 수 있다. 이를 위해 병영사고를 줄이기 위한 방법 중 하나로 제시되고 있는 현역복무 부적합처리 강화가 정작 군 복무 피해자 및 가족들에게 2차 피해를 유발하지는 않는지 점검할 필요가 있다.

나. 병무청 및 훈련소 단계 선별의 한계

최근 군 복무 중 현역복무부적합자로 분류되어 전역하는 사례들이 늘어나면서 병무청에서 실시하는 현역판정검사에서 이들을 예측하여 미리 선별할 것을 주문하는 여론이 조성되고 있다. 그러나 군 복무 피해자 가족들은 피해 당사자들이 군 복무 전에는 특별한 이상 징후를 보이지 않았다고 증언한다.

“가정 형편상 애들을 공부를 못 시키니까 막내아들이 먼저 지원을 해가지고 군대에 가게 됐어요. 갈 때도 물루랄라 하고 갔습니다. 너무 즐겁게, 자랑스럽게 정말 국방의 의무를 하러 자랑스럽게. ‘너 가면 남자 돼서 돌아올 거다’라며 저도. 가서 훈련소까지는 너무 재미있었어요. 매일 전화해서 ‘엄마, 너무 재미있어. 여기서 내가 뭔가를 해서 바꿔가지고 나갈 거야. 군대도 바꿔놓을 거야. 군대 가서 다 내 사람으로 만들어놓을 거야.’ 이러면서 군대를 갔어요. 가서 자대배치를 받게 됐어요. 훈련소에서 학생장으로 마치고 나서. 모범병사로 해서 75명을, 해병도 자기가 지휘를 해가면서 학생장으로(훈련소를) 마쳤어요. 모범병사 표창을 받고 자대배치를 받아요. 생활관에서 병사들 앞에서

포부를 말했답니다. 거기서 춤도 춰가면서 특기 자랑을 해가면서 ‘대장님, 선임들 내가 모두 내 사람으로 만들겠습니다.’ 이러면서 자신감을 가지고서 거기서 군복무를 시작했어요.”(피해자 A 가족)

“피해자 B 가족: 애가요. 사격 잘하고 하면 용어가 뭐더라. 용맹한 뭐라고 하던데. 대대장 표창을 받았어요. 대대장 표창을. 육군특사인가 아무튼 그런 걸 받았거든요. 나는 그 상 받은 줄도 몰랐어요. 얘기를 안 하니까. 그걸 받았더라고요. 눈도 나쁜 애가.

조사자: 병무청 단계에서 신체검사를 받았을 때도 눈 말고는 다른 징후는 없었던 거고요?

피해자 B 가족: 없었어요.

조사자: 훈련소에서도 특별히 이상한 요소는 없었던 거고요? 훈련소를 들어간 이후에 휴가를 나온 적은 있었나요?

피해자 B 가족: 한 번도 없었어요.

조사자: 100일 전이니까?

피해자 B 가족: 훈련소에서 애가 소변이 너무 급해서 아무 거나 체크 체크, 나는 내성적이다 뭐 이런 거에 1, 2, 3, 4 이렇게 (체크)하는 게 있었겠지요? 그거에 딱 체크를 해서 우울증 비슷하게 했는데 이게 왜 이런가 했더니 자기가 나중에 거기에다가 적었대요. 소변이 급해서 보지도 않고 딱 체크를 했다고. 그게 나와 있어요. 서류에. 그런데 그걸 가지고 애가 우울증이고 어찌구, 바보 같고 멍청하고 소심하고 그래서 애가 스스로 그랬다고 말을 하더라고요.” (피해자 가족 B)

“조사자: 아드님은 처음에 입대했을 때 병무청이나 훈련소에서 이상 징후가 있다는 소리를 들은 적이 있었나요?

피해자 C 가족: 전혀 없었어요. 그러니까 군대 갔지, 조금이라도 이상했으면 군대 안 집어넣었지요. 군대 가서 간부들한테 불합리한 게 많이 있었고, 고참들한테 따돌림도 있었고. 또 애가 중고등학교를 중국에서 나왔거든. 그러니까 거기에 대한 따돌림도 있었던 모양이더라고요. 생활 자체가 중국에서 생활했다가 보니까 아무래도 여기 실정하고 안 맞는 부분도 있고, 개네들도 중국에서 공부하고 온 애를 이해 못하는 부분도 있었고 애가 착했거든. 아무 것도 모르고 그러니까 시키는 대로만 하다가 보니까, 지금 생각해보니까 모든 게 다 불합리했다는 거지.” (피해자 가족 C)

피해자 A의 경우 훈련소에서 분대장에 뽑혀서 훈련을 마칠 만큼 적극적인 태도를 보였던 것으로 보인다. 피해자가 군 복무 중에 가혹행위로 인해서 극심한 우울증과 강박증세를 겪게 되자 이와 관련해서 훈련소 담당조교였던

증인이 나서서 작성해준 진정서를 보면 피해자는 훈련소 단계까지 훌륭한 성적으로 마친 것으로 나타나 있다.

훈련소 단계까지 별다른 이상징후가 나타나지 않은 것은 피해자 B와 C에게서도 보이는 특징이다. 다만, 피해자 B는 신병훈련소에서 실시했던 자살인식 자가보고서 결과 이상징후가 나타났지만 이와 같은 결과를 가지고 추가 면담을 진행한 결과 단순한 실수였던 것으로 결론이 났다.

전문가들은 병무청과 신병교육 단계에서 심리검사를 통해서 복무부적응 발생을 예측하는 것에 결정적인 한계가 있다고 지적한다. 2015년 6월에 개최되었던 ‘군 인권 개선 및 병영문화혁신특별위원회’에서 정신과 전문의인 신의진 의원이 이명숙 병영생활전문상담관에게 질의한 내용은 이러한 문제를 명료하게 보여준다.

○신의진 위원 : 저는 우리 특위 활동이 계속 지속되는 동안에도 5월 13일 발생한 예비군 총기사고는 정말 너무 안타깝고요. 과연 우리가 과거에 군생활에서 이것을 제대로 대처를 했더라면 이것을 막을 수 있지는 않았을까 해서 그 사례를 자세히 사실 따로 보고를 받았습시다. 그 상황에서 여러 진술인들의 얘기를 들으면서 실상황과 맞추어 보는 질의를 드리겠습니다.

먼저 이명숙 진술인에게 말씀을 드리는데요. 실제로 이 총기사고 가해자 최모 씨도 평소에는 약간 어려움이 있는 정도였지 큰 문제가 없고 병무청 결과에도 문제가 별로 없었는데 상병 진급 후에 GOP 경계작전과 같이 스트레스가 많은 상황에 노출되면서 자살사고라든지 여러 가지 문제가 그때부터 발생한 것으로 제가 확인을 했습니다. 그랬을 때 실제로 상담을 해 보시면 징병검사나 이런 때는 문제가 없다가, 그때 초기 100일 또 이동 시에 상담과 관리가 필요하다고 말씀하셨듯이 어떤 스트레스 상황에서 어려움이 발생을 해서 문제가 생긴 경우가 실제로 많이 있습니까, 어떻습니까?

○진술인 이명숙 : 그래서 우리 국방부에서 맞춤형 병영문화 그 부분을 지금 하고 있는 게 바로 그런 겁니다. 그러니까 초기에 왔을 때 이 병사가 어떤 취약성이 있고 어떤 강점이 있고 또 그 취약성이 있더라도 그것을 잘 대처해 갈 수 있는 어떤 무엇이 있는 그런 것들을 발견하는 단계가 초기 전입 왔을 때 가능하다고 아까 말씀드렸고요. 그다음에 발단 단계, 아까 계급이 바뀔 때 마다 역할이 바뀌는데 그 친구가 역할이 바뀔 때 그것을 잘 수행하지 못했기 때문에 그 친구는 그 취약성이 건드려졌기 때문에 문제가 된 거거든요.

○신의진 위원 : 지금 아마 상담하시니까 그 과정들을 말씀하시는데 제가 지금 정말 궁금한 것은 국방부에서는 지금 문제가 되는 병사들을 가급적이면 징병검사 단계에서 잘 걸러 내고 싶은 쪽으로 가면서 그쪽에 심리검사도 많이 요구를 하고 그렇게 하고 있는 상황이거든요.

그런데 실제로 보면 그때 당시에는 그렇지 않다가 어려운 상황이 되면 생기는 부분까지 걸러 낼 수 없는 것이고 그런 경우가 꽤 있을 것이라고 생각을 했는데 실제로 상담해 보셔도 그런 경우가 꽤 있으니까 단계별 관리를 해야 된다는 얘기 아니겠습니까, 그렇지요?

○진술인 이명숙 : 예.

○신의진 위원 : 그것 굉장히 중요한 아이디어거든요. 그러면 초기에 아무리 노력을 해도 우리가 다 필터(filter) 할 수 없다는 것을 우리가 인정할 수밖에 없는 겁니다, 국방부에서. 그 가정하에서 우리가 대책을 마련해야 되는 것이지 병무청 따로 하고 국방부 따로 할 문제 아니지 않겠습니까? 이게 실제 현실이고요.⁵⁴⁾

당시 발생한 총기사고는 예비군 사격훈련 중에 동료들에게 총기를 난사하여 총 5명의 사상자를 낸 사건이었다. 가해자 최모 씨는 병무청과 훈련소 단계에서 시행했던 심리 및 인성검사에서 아무런 이상징후를 나타내지 않았다. 그러나 군 복무 중 스트레스가 심한 상황에 노출되면서 자살징후 등의 이상 반응을 보이기 시작한 것으로 드러났다. 신의진 의원은 이러한 사례를 고려하여 “초기에 아무리 노력을 해도 우리가 다 필터(filter) 할 수 없다는 것을 우리가 인정할 수밖에 없는 것”이라고 지적했다. 답변에 나섰던 이명숙 병영생활전문상담관 역시 신의진 의원의 지적에 동의했다.

정신의학적 선별 제도를 일찍부터 도입한 미국에서도 군사심리학계를 중심으로 인성검사를 통한 선별 시스템에 한계를 지적하는 목소리가 나온 지가 오래되었다. 미국의 경우 제1차 세계대전 당시 뒤늦게 유럽 전선에 참전하게 되면서 프랑스나 영국군에서 발생한 정신적 문제들을 해결하기 위해 정신의학적 선별을 개발하기 시작했다.

그러나 두 차례의 세계대전을 겪으면서 미 국방행정의 불신이 표출되기 시작했다. 육군성 기술 기관지 War Department Technical Bulletin에 보고된 논문은 신경정신질환자로 판명되는 수가 실제 부적응자에 비해서 너무도 과하기 때문에 신경정신질환으로 인한 징병 면제대상을 이상 징후가 매우 현저한 사례로 국한시켜야 한다고 주장했다(E Jones et al, 2003).

전후 미국 심리학계에서 나온 연구들은 기존의 심리검사가 검사결과 이상 징후의 경계선에 서있는 사례들에 대한 면제 근거를 명확하게 제공해주지 못한다는 점을 지적했다. 이러한 연구들은 인성검사가 신경정신질환을 일으킬 것으로 예측한 병사들 중 상당수가 군 생활을 문제없이 해낸 사례들이 상당히 많다고 분석했다.

54) 제19대 333회 8차 국회회의록, 19쪽.

이들의 결론은 현역복무부적합 판정율을 낮춰야 한다는 것이지만 역으로 판단한다면 심리검사를 통해서 군 복무를 불가능하게 만드는 문제를 발생시키는 원인을 예측하기가 그만큼 어렵다는 사실을 알 수가 있다. 오히려 정신 질환으로 제대하는 경우는 개인적 성향보다는 전투의 강도나 병영환경에 영향을 받는다는 것이 이들의 결론이다. 현재까지도 심리 및 인성검사는 현재 현저하게 증상이 드러나고 있는 지능문제나 정신질환 등의 사례에서만 타당성을 제한적으로 인정받고 있을 뿐이다. 스트레스를 유발시키는 환경 하에서 반응이나 리더십, 윤리성 등과 관련한 심리적 취약함을 예측하는 검사는 아직까지 없다(Siow-Ann Chong et al, 2007).

현역복무 부적합자에 대한 선별강화 요구는 최근 발생하고 있는 병영사고의 양상이나 미국 군사심리학계의 분석을 참조하였을 때 현실성이 떨어진다. 특히 미국의 사례는 정신의학적 선별 제도를 일찍부터 개발한 국가에서 논의되고 있는 문제점이라는 점에서 정신의학적 처방의 한계를 인식해야 한다는 사실을 알려준다. 게다가 미국이 모병제로 전환하여 현역복무 부적합자에 대한 선별과정을 강화한 지 이미 40년가량 되었다는 점을 고려한다면 현역복무 부적합자를 미리 예측하여 선별을 하려는 접근은 그 한계가 여실하다.

다. 군 복무 피해발생 원인

군 조직의 특성상 엄격한 위계서열 하에서 생활하는데, 만일 선임병들이 후임병들에게 평소에 폭언이나 폭행 등의 가혹행위를 하고 있다면 이는 복무 부적응을 일으키는 주요 원인이 된다. 또한 이러한 환경에서는 불합리한 명령이나 강요가 일상적으로 이루어지기 쉽기 때문에 지휘관이나 간부들이 이에 대해서 적절한 대처를 하지 않는 경우 후임병들의 사정은 더욱 곤란해질 수 있다.

군 복무 피해자들을 대상으로 진행된 선행연구는 피해 당사자들이 이러한 병영조건에서 발생하는 가혹행위나 업무 부담 및 미숙, 따돌림 등에 의해서 복무부적응으로 내몰린다고 지적한다. 또한 이런 피해당사자들이 방치되면 피해는 계속해서 가중되면 극단적인 결과까지 이르게 될 수 있다(승장래 2015).

본 조사에서 면담을 진행했던 군 복무 피해자 가족들 역시 피해자가 부대에 적응하지 못했던 이유로 자대에서 겪었던 폭언이나 폭행, 집단따돌림 등을 꼽았다. 피해자 A의 경우 자대배치를 받은 직후에 전투력측정훈련 중 탈수증세로 쓰러진 후부터 선임들에게 폭언과 집단따돌림을 당하기 시작했다.

“피해자 A 가족: 점호, 뭐 작성하는 게 있대요. 그런데 애가 쓰러졌다가 일어나니까 정신이 없잖아요. 그래서 ‘이걸 어디에 쓰는 겁니까?’라고 물어봤대요. 일부 사항에 대해서 물어봤다고 해요. 그랬더니 대뜸 ‘야 너 죽을래. 아직도 그것도 몰라?’

조사자: 누가요?

피해자 A 가족: 그 주범 녀석이. ○○○이란 상병이 ‘너 이 따위로 할래? 누가 이렇게 알려줬어?’ 막 이래가면서. 그러니까 애는 미리 그걸 써놔던 거예요. 보고하려고. 아픈 와중에도. 자기가 당번이니까 업무를 제대로 하려고. 그런데 애가 정신이 없으니까 칸을 바꿔 썼나 봐요. 그랬더니 ‘너 죽고 싶냐’ 이 새끼 저 새끼 막 해가면서 정신 못 차리고 있는 애한테. 괴롭히고 나서 매미가 들어왔어. 매미가 들어오니까 매미를 잡아가지고 우리 애보고 먹으라고, 매미를 먹으라고. ‘먹어. 죽을래? 내가 우습냐? 너 이 새끼 죽고 싶어?’ 이래가면서.

조사자: 아, 그게 25일 당일에 벌어진 일인가요?

피해자 A 가족: 그래서 우리 아이가 간 거예요. 나중에 알고 봤더니 짚어. 상병 3명이서 우리 아이를 괴롭히자고 짚어. 그리고 재를 꺾어놓자. 그렇게 짚 거예요.

조사자: 그 사실은 어떻게 아셨습니까?

피해자 A 가족: 우리 아이한테 누군가가 나중에 와서 이야기를 해줬어요.

조사자: 동료 병사가?

피해자 A 가족: 예. 상병이야 애가. ‘사실은 너를 이렇게, 이렇게 해서 꺾어놓자고 짚 거다.’ 이렇게 이야기를 해줬어요. 그래서 우리 애가 너무 놀랐어요. 충격을 받은 거예요. 군대가 막 무서워진 거예요.”

피해자 A가 당했던 가혹행위가 심각해지기 시작한 것은 가해자가 이 사건으로 인해 영창에 다녀온 이후부터였다. 가해자의 폭언은 노골적으로 이루어졌으며 동료병사들 역시 피해자를 ‘배신자’로 취급하면서 집단따돌림에 가세했다고 한다.

“피해자 A 가족: 영창 갔다가 돌아온 녀석이 우리 애 앞에서 바로 막 실실 웃고 찌려보고 눈 흘기고. 우리 아이가 저쪽에 멀리 있으면 바로 달려와서 꼬나보고 그랬어요. 그니까 애는 너무 주눅이 드는 거예요. 어떻게 할 수가 없고, 또 우리 아이가 있는 생활관에 와가지고 병사들을 동원해가지고 욕을 시키는 거예요. ‘야, 너 고생했다. 저 병신 같은 새끼가 와가지고 ○○○이 니가 괜히 영창갔다 오고 고생했다.’ 그래서 애는 영웅이 된 거야.

영창 갔다 온 애는 영웅이 되고 우리 아이는 죄인이 된 거야. 죽일 ×이 된

거야 아주. 선임을 잡아먹는 나쁜 ×이 된 거야. 쓸모없는 새끼가 된 거야. 그 래가지고 이 × 저 × 막 말도 못 하게 괴롭힘을 당한 거야. 불려 다니면서 새 벽에 생활관에 있으면 이 × 불려내고 저 × 불려내고 협박을 하는 거야. ‘너, 거짓말이면 죽는다.’ ‘너 나랑 맞짱 뜨자. 계급장 떼고 맞짱 뜨자.’ 우리 아이가 기억을 다 못해. 지금도 조사해서 나타난 게 일부만 발췌가 됐어요. 일부만. 우리 아들은 지금도 기억을 못 해요. 결정적인 건 기억을 다 못해. 훈련하는 도중에 후진하는 차에 뛰어들어가지고 죽을 뻔했고.

조사자: 그건 집단따돌림이 심각해진 상황에서?

피해자 A 가족: 초기에 그런 일이 벌어진 거예요. 그리고 초기에 우울증이 와가지고 사단 의무대에서 정신과약을 썼어요. 그래서 그 때 의무기록을 엿그 제 받아보니까 거기에 나와 있어요. ‘간부와 내원’ ‘간부에게 복용지침을 알려 줌’ 애를 특별관리를 해야 하고, 애가 줄릴 수도 있으니까 잘 지켜 와야 한다는 걸. 근데 애는 그 약을 먹으면 너무 졸렸다고 하더라고요. 훈련 도중에도 꾸벅꾸벅 조니까 구박을 말도 못하게 당했어요. 차 안에서고 훈련 받으러 가 는 데에서도 구박 덩어리였어요. 선임들한테.

조사자: 약을 복용하고 있는 상황에서 후진하는 차에 올라 탄 건가요?

피해자 A 가족: 막내니까 후진하는 차인 줄도 모르고 뭔지도 모르고 졸다가 빨리 뛰어 내려서 자기는 후임이니까 빨리 하려고, 막내니까 짐 같은 거 빨리 빨리 내리려고 하니까 뛰어 올라갔는데 그게 바로 후진하는 차였어요. 그러니 까 애가 깔릴 뻔한 거예요. 그런데 어떤 선임이 와가지고 애가 놀랐잖아요. 놀랐으니까 정신이 바짝 들었을 거 아니에요. 그러면 심장이 벌렁벌렁 거린다 고. 그렇게 놀라서 있는데 선임이라는 애가 와서 ‘넌 죽으면 끝이지만 운전하 는 재는 뭐가 되냐. 너 때문에 재는 영창간다.’ 그래가지고 우리 아이가 거기 서 절망을 했어요. ‘내가 놀라가지고 이런데 나를 달래 주는게 아니라 나를 더 죽을 ×으로 만드는구나.’ 믿을 수 없는 사람이 되는 거예요.”

피해자 A의 우울증 증세가 발생한 시기도 이 즈음부터였다. 피해자가 자 대배치를 받고 얼마 지나지 않아서 신병휴가를 나왔을 때 대학병원 정신의 학과에서 진료를 받아보니 ‘급성 우울증’ 판정을 받게 됐다. 피해자가 느끼는 피해의식과 강박 증세 등 역시 이때부터 심각한 수준으로 진행되기 시작했 다. 군 복무 중 겪게 된 피해가 복무부적응 증세로 전환되어 나타난 것이다.

피해자 A의 경우는 그래도 복무 중에 부모가 가혹행위가 있음을 인지했기 때문에 전후사정이 비교적 명확한 편이다. 반면, 피해자 B는 자대배치를 받 고 신병 휴가조차 나오지 못한 채로 사망에 이르게 됐고, 피해자 C는 말년 휴가를 나왔을 때에서야 군 생활에 어려움이 있다는 사실을 가족들이 알게 되었으며 전역 후에는 트라우마가 심각해져서 피해사실에 대해서 정확히 증

언하지 못하는 문제가 발생하고 있다.

이러한 이유로 각각의 피해자들이 군 복무 피해를 겪게 된 과정에 대해서 구체적으로 파악하는 데에 한계가 크다. 하지만 몇 가지 정황증거를 통해서 피해자들이 가혹행위를 겪고 있었다는 사실을 짐작할 수 있다.

“피해자 B 가족: 미국에서 미국 여자랑 결혼해서 사는 오빠가 있는데 그 오빠도 와서 당분간 조사도 같이 하고 부대도 같이 쫓아다니고 엄마랑 부대 같이 갔는데 어떻게 하늘이 도운 건지. 사단장한테는 인사참모가 있어요. 다른 병사를 부르러 간다고 인사참모가 이야기하고 자기 수첩을 놓고 간 거예요. 기자수첩이 이만해요. 1/4이고, 인사참모가 자기 수첩을 놓고 가서 우리는 ‘이게 뭐지?’하고서 봤는데 ‘이 사람 수첩에 뭐가 있나?’하고서 핸드폰으로 사진을 다 찍었어요. 아이랑 같이 근무했던 동료병사를 데리러 간 사이에. 다 찍었는데 거기에 어마어마한 내용이 있더라고요. 뭐, 이 부대에 취사담당 하는 애, 우리 애가 그 사건 나기 얼마 전에 취사 쪽에서 포지션을 바꾸고 싶다고 해서 자기 선임들은 좋아하지 않는 거죠. 왜냐면 후임이 금방 공급이 안 되는데 자기들도 힘들잖아요. 자기들 밑에 안 들어오는데. 안 그래도 한참 뒤에 애가 왔고. 적절한 시기에 적절한 인원들을 공급해줘야 하는데 이것도 문제가 심각했던 거예요. 애하고 다른 애하고 둘이 갔는데 같이 간 동기가, 위에 있는 새끼들이 나쁜 짓을 하니까 애는 치받은 거예요. 치받아가지고 다른 데로 전출을 갔어.

조사자: 아드님의 동기가요?

피해자 B 가족: 동기가. 그러니 우리 애만 혼자 남은 거예요. 우리 애도 애처럼 치받아가지고 잘못된 건 잘못됐다고 이야기를 하고 하면 이런 일을 안 당하는데. 군 피해 치유센터 000 대표한테 말 들으셨지요? 여러 엄마들이 ‘똑바로 해라’, ‘제대로 해라’, ‘네가 참아라’ 그렇게 말한 게 한이 된다고. 멍청하고 바보 같은 엄마가 그 남자들 세계, 그지 같은 군대, 말도 안 되는 조직문화를 모르고, 그냥 내가 참으면 이 또한 지나간다고 하잖아요.”

피해자 B는 최전방 GOP 근무를 서던 중에 총에 맞아 사망한 채로 발견됐다. 사건 당시 함께 근무를 섰던 상병은 근무 중에 잠시 잠이 들었는데 총소리에 깨어보니 피해자가 스스로 목숨을 끊은 채 쓰러져 있었다고 보고했다. 그러나 피해자 가족들은 실탄 세 발이 연속으로 발사되었던 점이나 사고 직후에 현장보존이 제대로 이루어지지 않았다는 점 등을 들어 군을 상대로 진상규명 요구를 하고 있는 상황이다.

이 과정에서 피해자 가족들이 사단 인사참모의 수첩을 습득하여 그 내용을 검토하면서 부대 내에서 벌어졌던 가혹행위를 일부 확인할 수 있었던 것

이다. 수첩에 기재된 내용에 따르면 피해자 B는 함께 자대배치를 받았던 동기와 부대에서 허드렛일을 도맡아했던 것으로 나타났다. 그러나 피해자의 동기가 자대배치 직후에 선임들과 싸우고 다른 부대로 전출되면서 부대에는 피해자만 남게 되었다.

“조사자: 수첩을 봤더니 거기에 그렇게 쓰여있었습니까?

피해자 B 가족: 다른 내용도 (있었어요). 그 시기에 우리 아들 하나만 사망한 것이 아니고 그 부대 근처에 절이 있어요. 군전용 절이 하나 있는데. 절에서도 근무하는 사람이 있잖아요. 그 아이한테 물어봤더니 우리 아이 포함해서 세 명 정도가 사망을 했다고 하더라고요.

조사자: 비슷한 시기에요?

피해자 B 가족: 뭐, 한 달 전에, 두 달 전에 이렇게. 그때가 사단장이 부임한 지 얼마 지나지 않았던 시기였어요. 그렇게 부임하면, 왜 우리도 일반 회사에서 장이 오면 자기 현황이 어찌구 저찌구 비전이 어땡고 저땡고 하잖아요. 그 과정에서 죽어나는 제일 밑에 있는 애들이잖아요. 그런 스트레스 누가 풀겠어요? 상병 같은 애들 자기 밑에 애들한테 풀잖아요. 인원 공급되는 것이 말도 안 되게 공급되는 거 하며. 그러니까 나중에 우리 애가 나한테 그런 말을 안 해서 몰랐는데 이×의 새끼 말을 했으면 진짜 내가 알고 조치를 취했을 텐데 전혀 몰랐고, 나중에 알고 보니까 온갖 고생을 많이 했더라고요.

조사자: 어떤 고생을 했던가요?

피해자 B 가족: 일을 막 다 시키고, 온갖 빨래니 뭐니 잡일 다 시키고. 왜냐면 동기가 하나 있었는데 다른 데로 보내버리니까 애 혼자서 이런저런 거 다 하고. 가혹행위 같은 거도 당했어요.”

피해자 B의 가족들은 우연히 습득한 사단 인사참모의 수첩과 더불어서 부대 옆 사찰에서 근무하는 군종병에게서 피해자의 군 생활을 짐작할 수 있을 증거와 증언들을 얻을 수 있었다.

이를 종합하면 피해자가 근무했던 부대는 사단장이 부임한 지 얼마 지나지 않았고, 이에 따라 병사들에게 부담이 가중되었던 상태였던 것으로 보인다. 게다가 전방부대 특성상 전입병사들이 자주 오지 않았기 때문에 부대 내 스트레스가 막내 병사로 남아 있었던 피해자에게 전이되었던 것으로 짐작할 수 있다.

피해자가 사망에 이르게 된 과정에 대해서 확실한 물증이 나오지는 않았지만 적어도 이러한 스트레스 상황 속에서 사건이 발생했었다는 점은 충분히 인식할 수 있다. 실제로 최근 GOP 근무 전역자가 한 언론사에 투고한 체험담을 보면 분대원 전체의 모든 빨래를 이등병에게 맡기는 ‘분대빨래’ 등의

악·폐습이 얼마나 만연했는지 알 수 있다(오마이뉴스, 2014. 6. 25).

한편, 피해자 C의 경우는 군대에서 제대할 때까지 특별한 증세를 보이지 않았다. 그러나 전역한 이후에 부대 내에서 당했던 불합리한 처우들과 가혹 행위들에 대해서 반복해서 말하는 증세를 나타내기 시작했다. 증상은 나날이 악화되었고 급기야 가방에 칼과 도끼 등을 가지고 다니는 등 매우 심각한 피해의식을 보이고 있는 상황이다. 사정이 이렇다보니 복무 중에 어떤 일이 있었는지 구체적으로 파악하기는 쉽지가 않다. 다만 피해자가 일상 중에 반복적으로 이야기하고 있는 내용들을 토대로 가혹행위를 짐작만 할 수 있을 뿐이다.

조사자: 제가 듣기로 아드님이 트라우마 때문에 계속 힘들어한다는 말씀을 들었는데요. 그렇게 제대한 이후에 계속 억울해하는 이야기들을 직후에 바로 시작했던 건가요?

피해자 C 가족: 제대하고서 그때부터 이야기한 거지. 그러니까 2012년도인가 제대했는데, 지금이 2016년도이니까 4년이 지나가는 건데 아직까지 그 이야기를 한다고.

조사자: 계속 반복해서요?

피해자 C 가족: 응. 반복해서.

조사자: 주로 어떤 이야기를 하나요? 아드님은.

피해자 C 가족: 계속해서 군대 불합리한 거 이야기하면서 간부들한테 당했던 거. 그 다음에 동기들한테 따돌림 당하고, 말한 대로 자기는 왜 다 시키는 대로 다 했는데, 하다못해 보급관 ×들 먼저 쓰고 뒤집어쓰는 작업 시키면서 마스크 하나 안 주느냐, 철조망 작업 시키면서 장갑 하나 안 주느냐. 계속해서 약 먹고 정신병원 다니고 하는데도 그렇게 좋아지는 것 같지가 않아.

조사자: 어떤 부분이 가장 억울했다고 합니까?

피해자 C 가족: 적응을 잘못된 부분도 있는데 예를 들어서 고참들이 따돌리고 동기들끼리 따돌리고 또 간부들이 불합리한 거 시키고 또 뭐 포반인가 있었는데. 포반장 ×하고도 관계가 안 좋고 그러니까 뭐 돈도 지 주머니에 있는 돈도 훔쳐가고, 관물대에 있는.

조사자: 아, 동료 병사들이 돈을 훔쳐갔습니까?

피해자 C 가족: 응. 돈도 훔쳐가고 또 돈 훔쳐갔다고 보고를 하면 거기에 대해서 조치도 안 해주고.

조사자: 간부들이요?

피해자 C 가족: 예. 자기 수통에다가 총기 같은 거 쇠붙이 같은 걸 집어넣어 가지고 먹다가 걸리게 하고서 그걸 가지고서 수통에다가 그걸 집어넣은 ×들도 있고. 또, 몸이 좀 안 좋아서 치료 좀 하겠다고 하면 피병이라고 하고 그

런 것들을 계속 겪다가 보니까 나중에 말년 휴가 때는 중국에 와 있고 했는데 휴가를 미귀했거든. 미귀를 했는데, 3일인가 미귀를 했나, 이틀인가 미귀를 했나.

조사자: 부대에 돌아가지 않은 거지요?

피해자 C 가족: 그렇지. 중국에 있으면서 우리들은 부모들은 중국에 있었고 그러니까 그 얘기를 하나도 안 하고 있었던 거야. 그러니까 혼자서 끙끙 앓고만 있었거든.”

피해자 C 역시 다른 피해자들과 마찬가지로 자대배치 직후부터 가혹행위를 당하기 시작한 것으로 보인다.

“조사자: 아드님이 부대에서 그런 처우를 당하기 시작한건 언제부터였나요?

피해자 C 가족: 내가 보기엔 초부터 그런 거 같아요. 초부터.

조사자: 자대 배치 받고 바로부터요?

피해자 C 가족: 예. 근데 그걸 전혀 이야기하지 않았거든.

조사자: 중국에서 생활했던 게 부대에서 다른 병사들이랑 갈등이 생길만한 일이 뭐가 있을까요?

피해자 C 가족: 생각 자체가 한국에서 하던 것과 조금 다를 수 있었겠지. 아무래도. 중국에서 생활을 했으니까. 그렇게 하고 여기 와서 고등학교 다시 나와 가지고 여기 와서 대학까지 들어갔으니까. 대학교 1학년 다니다가 갔으니까.”

위와 같은 증언들을 종합해보면 군 복무 피해가 발생하게 된 원인에서 몇 가지 공통점들을 찾을 수 있다. 첫째, 피해자들은 부대 내에서 폭언이나 가혹행위를 당했다. 둘째, 이러한 악·폐습은 주로 자대배치를 받은 직후부터 시작되었으며 이 과정에서 피해자가 권리구제를 받을 기회를 얻지 못했다. 병영 내 폭력이 결국 피해자들을 죽음으로 몰아가거나 전역 후에도 극심한 트라우마를 남겨서 일상생활이 불가능하게 만드는 피해를 주고 있는 것이다.

라. 군 복무 피해에 대한 군 행정조치의 문제

군 복무 피해의 정도를 결정하는 요인 중 중요한 변수가 바로 군 행정의 조치다. 우선, 병사들이 위계서열이 확실한 병영생활 중에 폭력에 노출된 상황에서 지휘관이나 간부들이 적절한 조치를 취하지 않는 경우 폭력이 더욱 심각해지기 십상이다.

또한 상명하복의 원칙이 지배하는 군 조직에서 지휘관이나 간부들의 방치

는 피해 당사자들이 겪게 되는 고립감을 더욱 키우는 결과로 이어지기 쉽다. 군 복무 피해자 가족들 역시 피해자들이 가혹행위에 노출되었을 때 간부들이 부적절한 조치를 취해서 피해를 더욱 키웠다고 지적한다.

피해자 A의 경우 선임병사로부터 처음으로 폭언과 가혹행위를 당한 다음날 탈수 증세 때문에 간부와 함께 병원에 갔다. 피해자는 전날 있었던 사건에 대해서 이야기하지 않으려고 했지만 피해자와 동행했던 간부가 가혹행위가 있었을 것이라고 짐작하고 질문을 계속했다고 한다. 이 과정에서 피해자는 의도치 않게 ‘고발’을 하게 되었다.

“피해자 A 가족: 그 다음날에서 우리 아이를 병원에 데려 간 거예요. 그 다음날에서야 병원에 데려 간 거예요. 부소대장이 데려가면서 ‘너 어제 뭐 일 없었어?’라고 물어봤나봐요. 애가 힘들어하니까. ‘아무 일 없었습니다. 없었습니다.’하다가 부소대장이 ‘너 진짜 아무 일 없었어?’라면서 유도를 했나 봐요. 유도를 하니까 눈물이 나올 거 아니에요. 너무 억울하니까.

‘사실은 이런저런 일이 있었다, 내가 이렇게 당했다. 그런데 제가 지금은 이걸 문제 삼고 싶지 않습니다. 그냥 덮어주시고 나중에 다른 일이 생겼을 때 조치를 취해주십시오. 지금은 그냥 군대 생활에 충실하고 싶습니다.’

그래서 덮어달라고 말했는데 부대로 돌아가 보니까 이미 다 퍼졌어, 소대에. 부소대장이 전화로 보고를 한 거예요. 그런 일이 있었다더라. 그래가지고 우리 아이가 고발자가 된 거예요. 그래서 가혹행위를 한 녀석이 불러가고 조사 받고, 가혹행위 한 녀석이. 그래 가지고 생활관에 15명인가 17명인가 있었대요. 그런데 그 아이들한테 조사를 다 시켰나봐. 어떻게 된 일인가. 아무도 나선 애가 없었대요. ○○이가 이런 일을 당했다고 사실대로 나서서 이야기하는 애가 하나도 없었대요. 그러니까 우리 애가 더 절망을 했어. 이 사람들이 정말 전우애를 가지고 같이 근무를 할 수 있는 사람들인가. 이런 부분에 크게 실망을 했어. 정직한 사람이 없다는 거죠.

조사자: 제일 말단병사였던 거죠?

피해자 A 가족: 그렇죠. 이병 때. 자대배치 20일 만에 일어난 일이에요. 자대 배치 20일 만에. 그러니까 애가 너무나도 실망을 한 거야. 군대라는 데가 이런 데구나. 아무도 안 나서준 거야. ‘아무 일 없었습니다.’, ‘아무 일 없었습니다.’ 애들이 이렇게 뻔뻔하게 입을 맞춘 거예요. 근데 소대장이 집요하게 조사를 해가지고 발견이 된 거예요. 고발조치를 자기네들이 한 거예요. 심각하니까.”

피해자 A는 병원에 함께 동행했던 간부에게 피해사실에 대해서 문제삼지 않겠다고 말했지만 소대에는 이미 고발조치가 취해진 뒤였다고 한다. 그러나 조사과정에서 내부 고발자에 대한 보호는 전혀 이루어지지 않았다. 설상가상

으로 가혹행위를 했던 선임병사가 영창에 잠시 다녀온 뒤에 다시 같은 부대로 복귀했다. 피해자가 겪게 된 고립감은 이때부터 극심해진 것으로 보인다.

“피해자 A 가족: 우리들은 고발했던 게 아닌데. 자기네들이 조사를 해가지고 고발조치를 한 거예요. 그래서 영창 15일을 보낸 거예요. 영창 15일 보내가지고 그러면서 분위기가 점점 나빠졌지. 우리 아이가 고립되면서, 이 아이 저 아이한테. 그러면서 우리 아이는 막 심리적인 부담감을 이루 말할 수가 없었어요. 그동안 말도 못하는 압박감. 나로 인해 선임이 영창가고 분위기가 다 안 좋아졌다는 생각. 이 애 저 애 우리 아이를 괴롭히기 시작한거예요.

조사자: 어떻게 괴롭혔습니까?

피해자 A 가족: ‘병신 같은 새끼가 와가지고 소대 분위기 다 망쳤다.’ ‘난 너 같은 새끼랑 같이 근무하기 싫다.’ 뒤에서 막 수군대. 우리 아들만 지나가면 다 쳐다보고. 손가락질 하면서. ‘재가 그랬대.’ 그러면서. 그러니 애는 가서 점점 고립만 되는 거예요. 이병이 가서 할 수 있는 게 없어. 그러니 애는 공포에만 떨어. 이 × 저 × 우리 애를 데려가다 혼내기만 하는 거야. ‘너 진짜 아픈 거야 뭐야?’ 거기에는 소대장 역할이 컸어요. 소대장이 보호조치를 하나도 안 해줬어. 자기가 고발조치를 취했으면 소대장이 우리 아이를 보호해야죠. 근데 안 했어요. 안 하고, 도리어 그 상병들하고 한통속이었어요. 그래가지고 우리 애를 더 괴롭혔어요.

조사자: 영창 갔던 사람도 다시 돌아오고?

피해자 A 가족: 다시 돌아오고. 같은 부대로 다시 돌아오고, 그 와중에 우리 아들은 탈수가 와가지고 병원에 계속 들락거리고. 그래서 지휘관이 보기에 애가 이상하니까 계속 병가를 내줬어요. 5일도 내주고, 20일도 내주고. 그래서 병가 20일 내줘서 탈수 온 것 때문에 병원에서 영양제도 맞고. 그래서 내가 매일 같이 죽 해서 먹이고 그렇게 몸을 만들어서 군대로 복귀시키려고 했는데, 아이가 ‘엄마, 사실은 소대장이 나더러 자꾸 다른 부대로 가라고 그래. 어떻게 해야 할지 모르겠어.’ 그러는 거예요.

피해자 C의 경우도 피해사실을 구체적으로 증언하지 못하지만 간부들이 적절한 조치를 취하지 않았다는 점을 반복해서 이야기하고 있다. 특히 동료병사가 피해자의 주민등록번호를 도용해서 나라사랑카드로 전화를 마음대로 쓰고 심지어 돈을 훔쳐갔다는 사실을 알렸음에도 이에 대한 조치가 제대로 이루어지지 않은 것으로 보인다.

“조사자: 아드님이 이제 소송과정에서 주로 지목하고 있는 가해자가 있나요?

피해자 C 가족: 네 ×이 있어요, 네×이. 첫째는 그 때 있던 중대장, 그리고 보급관, 그 다음에 자기 포반장, 하사인가 중사인가 있거든. 그리고 자기 고참

들 중에 하나 있거든. 근데 중대장하고 보급관은 증거가 없어가지고 못하겠고, 포반장은 ○○이한테, 우리 아들한테 위해를 가했다고 하더라고요.

조사자: 아까 그 수통에다가 (금속조각을) 넣었던?

피해자 C 가족: 그거는 어떤 ×인지 확실히 모르겠고. 문을 닫은 상태에서 ‘사회 같으면 두들겨 뺨을 거다’ 이랬고.

조사자: 아, 그러면 직접적인 폭행은 아니었고 협박.... 위에 간부들은 구체적으로 어떤 문제 때문에 아드님이 가해자로 지목했던 건가요?

피해자 C 가족: 그런 거, 돈 잃어버렸는데 가서 보고를 해서 처리를 해달라고 했는데 움직이지 않았다는 거지.”

다음으로, 군 행정의 부적절한 조치는 사건의 진상조사와 관련해서도 이어지면서 피해자 가족들이 군의 조사에 대해서 불신하도록 만들었다. 군 복무 피해에 대한 진상조사가 제대로 이루어지지 않은 채 군 행정에서는 단순히 사건을 종결시키는 데에 급급한 나머지 사건과 관련된 문제의 원인을 피해 당사자에게 전가하는 태도를 보였다. 이같은 상황에서 피해자 가족들은 군의 조치를 신뢰하지 못한 채 일상으로 돌아가지 못하여 2차 피해를 입는다.

“조사자: 사건 발생 이후에 꽤 오래 뒤에서야 순직 처리가 된 거네요.

피해자 B 가족: 네. 그리고 이 판결, 순직 판결을 받고 나서 또 웃긴 게, 국방부인가 어딘가, 아무튼 전화가 와가지고 언제 장례식 치를 거냐고. 순직 처분을 받았으니까 장례식 치를 거냐고.

조사자: 아, 그때까지는 장례식을 치루지 않고 못하고 계셨던 거죠?

피해자 B 가족: 예. 못했죠. 사람이 왜 이런 처지가 됐는지 이 처지가 된 사람들 마음이 어떨까. 그런 생각이나 개념이 전혀 없이 ‘언제 장례식을 치를 거냐’면서. 아니, 생각도 해봐야 하고 우리 아이가 병원에 있다가 보니 여름에는 하기가 어렵잖아요. 그리고 엑스레이도 안 찍었어요. 사건 조사하는데 엑스레이는 기본적으로 찍어야 하는 거잖아요. 엑스레이도 안 찍어서 나는 엑스레이 찍고 장례해야 해요. 그러려면 추운 계절에 해야 되잖아요.

조사자: 군 행정에서는 물어보는 게 단순히 ‘이제 다 됐으니까 장례 치르자.’ 뭐 이런 것이었던 건가요?

피해자 B 가족: 이 사람들은 장례 빨리 치르자. 장례 빨리 치러서 그 다음날 부검을 하라고 해서 고양시에 있는 육군병원에 그 다음날 병원으로 옮겼는데. 우리 가족들이 아이를 지키지 못했어요. 지키지 못하고 그 옆에 군인들 쉬는, 숙박하는 그 뭐라고 하지? 병원 옆에 파주에? 차로 한 7분 정도 거리. 거기에 가서 우리 식구 너무 힘들고 하니까 그 다음날 식구 중에 누가 가서 보초를 쉴어야 했는데 영안실에 아무도 출입을 못 하게 막았어야 했는데 그걸 못 했어요. 그때 우리가 지키고 있을 때도 헌병대에서 사람이 나와서 뭘 들고 가고 들고 나오는 걸 우리가 제지를 했었는데. 우리가 없는 판에 이걸 뭐 자기들끼

리 자기네들 판에 군병원이고 얼마든지 자기네들 마음대로 훼손을 할 수 있는 상황이죠. (천주교인권위원회 위원인) 오창래씨가 처음 봤을 때 아이의 모습과 나중에 봤을 때 모습이 다르더라. 우리 식구들도 그걸 봤다고 하더라고요. 그게 너무, 여러 가지로 많이 놓쳤죠.

조사자: 이 모든 상황이 진상이 규명이 된 다음에 장례를 치르실 생각으로 다두고 계신 건가요?

피해자 B 가족: 예. 군에서는 하루 빨리 장례를 치르라고 해요. 그것도 가족들 간에 인간적으로 쉽지가 않아요. 군에서는 ‘우리를 믿어라. 우리가 공정하게 처리를 하는 사람들이다. 빨리 장례를 치르는 게 좋지 않겠냐.’ 000씨도 이런 경험이 많으니까요. 이런 사건을 많이 겪어왔기 때문에 ‘절대로 그렇게 하면 안 된다. 장례를 치러버리면 그 다음에는 그 전에 했던 모든 말들이 다 수포로 돌아가 버린다. 아무 것도 이 사람들 믿으면 안 된다.’ 다행히 오창래씨 말을 듣고 장례를 안 치렀기 때문에 여기까지라도 올 수 있었던 것이라고 저는 생각을 해요.”

피해자 B의 가족들은 군 행정의 피해자 가족들을 위로하고 조사과정에서 신뢰를 주려고 노력하지 않은 반면에 사건을 종결하는 데 급급한 태도를 보이고 있는 것에 분노하고 있다. 피해자 가족들은 비록 순직 처분을 받았지만 이 또한 피해자 가족들이 증거를 끈질기게 요구하고 부대에 항의한 결과라고 생각한다. 이처럼 군 복무 피해의 진상조사에서 군 행정의 신뢰를 얻지 못하는 문제는 피해자 A에 대한 현역복무부적합 심의 진행과정에서도 그대로 반복된다.

조사자: 선생님이 억울하신 부분도 그런 요구에 다 수긍해주시고 들어주신 부분인 것인가요?

피해자 A 가족: 그렇죠. 나는 그때도 공익을 해달라고 했어요. 자기네들이 알았다고 했고. 그런데 우리 아이는 그 날짜만 오면 더 악화가 되는 거예요. 땀이 비 오듯이 오고 악몽을 꾸고 못 가고, 또 못 가고. 계속 연장을 시키고 연장을 시키고.

조사자: 그 날짜가 됐다는 건 무슨 의미인가요?

피해자 A 가족: 현부심(현역복무부적합 심의) 날짜. 그러면 애가 막 악화가 되는 거예요.

조사자: 부대로 가야 하니까?

피해자 A 가족: 예예. 못 가고, 못 가고 하니까. 나중에는 자기네들이 안 되겠으니까 ‘어머님, 안 되겠습니다. ○○이 없어도 가능하니까 자기네들도 알아보니까 ○○이 없이 하겠습니다. 그냥 진단서만 떼서 보내주십시오.’ 그래서 ‘알겠습니다. 알아서 하세요. 나는 애 때문에 아무 것도 못 하겠습니다.’ 그렇

게 하고서 나는 애한테만 매달렸어요.

그랬더니 지원과장이 가서 다 했다. 우리 아이가 군대에서 뭐. 자기네 말에 의하면 그래. 가혹행위도 있었고, 괴롭힘도 당했고. 그래서 애가 군대 생활을 못 하고 자꾸 자살시도를 해가지고 현부심으로 해서 내보내야 하겠다고 3군 사령부에서 보고를 하니까 대장과 여러 사람들이 ‘이거를 부대 말만 믿을 수가 없다. 아이 상태를 봐야겠다. 그러니 아이 치료가 얼마든지 몇 달이 걸려도 좋다. 치료를 다 받고 데리고 와라.’ 이렇게 이야기를 해줬는데 내가 멍청이 짓을 했어. 그러면 우리 아이는 의병전역이라는 걸 자기네들도 시인을 한 거잖아요. 근데 대장이 나한테 이렇게 이야기를 하더라고요. ‘어머니, 이제 할 수 없습니다. 사단에 사실대로 다 보고를 해야 합니다. 사실대로 다 하기로 했으니까 ○○이를 이제 군병원으로 옮기시지요.’

그런데 ‘어떻게 그 아이를 군병원으로 데리고 가냐고. 어떤 부모가? 군복 비슷한 거만 봐도 애가 기절을 하는데 어떻게 데려가요? 나는 못 데려가요.’ ‘그러면 현부심으로 해야 합니다.’ 그래서 ‘하세요. 알아서 하세요.’ 그래서 다시 한 게 그 다음 주에 애를 다음 주에 데려간 거예요. 근데 나한테 애를 마스크를 씌워가지고 와라, 뭐 어떻게 휠체어에 앉혀가지고 와라, 환자복을 입혀가지고 와라. 그렇게 나한테 지시를 내려줘요. ‘난 싫습니다. 그냥 있는 대로 갈 겁니다. 우리 아들은 강한 아들이니까 우리 아들은 분명히 이겨낼 겁니다.’ 그렇게 하고 그냥 데려갔어. 군복 입혀서.

세상에, 거기서 데려와 가지고 오래 기다렸어. 6시간인가. 애가 진이 다 빠져서 나온 거예요. 녹초가 다 됐어. 그렇게 해서 데리고 왔는데 그 다음날부터 악화되는 게 (팔로 몸을 감싸면서) 이렇게 떨고 다녀. 말도 못 하게.

조사자: 심사를 받고 와서 더 악화가 됐나요?

피해자 A 가족: 예. 손바닥 발바닥 껍질이 막, 이렇게 벗겨지는 거 난 처음 봤어. 바나나 껍질 벗겨지듯이 벗겨져. 그리고 막 (노려보면서) 눈을 이렇게 다녀. 어떻게 할 수가 없어. 그리고 전화가 온 게 애는 다 생략됐고.

조사자: 결과가 다 나왔다?

피해자 A 가족: 결과가 공익 이런 것도 안 되고 그냥 전역처리로. 시원하더라고요. 그 이튿날부터는 말도 못 하게 땀을 비 오듯 하면서 벌벌 떨면서. 화장실 가서도 몇 시간씩 똥이 안 나온다고. 똥이 아닌데. 애는 그걸로 느껴요. 변의로. 똥이 안 나온다고.

조사자: 일종의 강박증세군요.

피해자 A 가족: 그렇죠. 손바닥 같은 데가 벗겨지니까 막 물어뜯어먹고, 퇴원해서 집에 데려오니까 자다가 벌떡벌떡 일어나고.”

피해자 A 가족들은 피해자가 현역복무부적합 심의로 전역을 한 후에도 군복무 피해에서 벗어날 수가 없었다. 피해자의 증세는 심의 때문에 부대에 다

녀은 이후에 더욱 심해졌다고 한다. 가족들은 이러한 피해에서 벗어나기 위해서라도 진상규명과 함께 가해자들에 대한 처벌이 필요하다고 판단했다. 그래서 사단에서 자체적으로 조사를 하겠다는 약속만 믿고 있었던 상태였다. 하지만 현역복무부적합 심의 이후에 한참동안 진상조사가 이루어지지 않자 가족들은 사단에 조사를 요구하며 항의하였다.

“피해자 A 가족: 헌병대에서 애를 데리고 와라. 그러면서 시간을 자꾸 끄는 거야. 경찰서도 가봐라, 어디도 가봐라. 그래서 여기저기 다 가봤어. 그런데 경찰서에 가보니까 뭐라고 하나면, 치외법권이래. 군대 문제는 헌병대로 가보라고 그러더라고. 헌병대에 문자를 띄웠어. 그런데 답이 없어. 이네들은 무조건 시간을 끄는 거야. 왜냐하면 내가 그때까지 변호사를 선임을 안 했으니까. 그러니까 나를 딱 주무르듯이 다 한 거야. 나는 그 사람들이 하라는 대로 다 하고.

그 와중에 우리 아이는 그 전화통화를 다 접하면서 더 나빠진 거야. 근데 나는 그때 주책없이 애한테 다 물어보고, ‘너 그때 이랬었니, 저랬었니?’ 이렇게 다 물어보고. 그러면 애는 또 머리를 흔들면서 생각하고. 그러면 더 악화되고. 나중에는 병원 선생님이 우리 아이 상태를 지켜보더니 그러더라고. ‘정말 치료를 위해서는 발을 빼십시오. 군대에서 발을 빼야 합니다. 애가 지금 치료가 전혀 안 되고 있습니다. 억울해도 발을 빼십시오. ○○이 치료를 위해선 포기하십시오.’ 그런데 애가 포기를 못 하겠다는 거예요. 억울해서.

조사자: 아, 당사자가….

피해자 A 가족: ‘엄마, 나 군 부적응자 아니야. 내가 왜 군 부적응자야.’ 울면서, 잠꼬대까지도 영영 울면서. 그래서 포기를 안 했더니 선생님이 말하기를 ‘어머니, 그러면 ○○이를 배제를 시키라고. ○○이가 못 듣게 하고 ○○이 없는 데서 통화를 하고, ○○이에게 돌아가는 상황을 일절 이야기하지 말라’고 그러더라고. 얘기를 안 하니까 그 뒤부터 애가 좀 안정이 되더라고. 세상에, 멍청이 짓을 했어.

변호사를 나중에 돼서 선임을 했잖아요. 그랬더니 어머, 기가 막힌 게 헌병대에서 쟤까닥 조사가 들어간 거야. 우리 아이 데려오라는 말도 안 해. 그러더니 자기네들이 애들이랑 소대장이랑 다 불러다가 조사를 하는 거야. 그러니까 거기에서 우리가 몰랐던 게 몇 가지가 또 튀어나왔어. 우리가 이야기 안 했던 거. 소대장이 어떻게 했고, 한 녀석이 두 번이나 협박하고, 우리는 한 번으로 알고 있었고. 그 세부사항이 많아. 그런데 그 서류를 떼어볼 수가 없어요. 우리는. 지금도 몰라요. 그런데 우리 ○○이가 당한 게 너무 많아. 그런데 우리 ○○이도 다 기억 못해. 지금 일부만 가지고 소송을 하는 거야. 상황이 그래요. 그래가지고 여기까지 온 거예요, 지금.

(중략) 보훈처에서 심사가 통과가 됐대요. 근데 서류가 올라왔는데 우리 아이

가 군 의무기록이 없다는 거예요. 그래서 내가 놀라서 변호사 사무실에 전화를 했어요. ‘변호사님, 우리 아이가 군대에서 병원에 간 기록이 없는데요?’ 그랬더니 ‘어머님, 무슨 소리에요. 우리가 다 가지고 있는데. 확보하고 있습니다.’ 이러는 거예요. 그래서 다시 보훈처에 전화를 했어요. ‘아니, 우리 변호사님이 다 확보하고 있다는데요?’ ‘아, 그렇습니까? 그러면 저희가 부대측에 다시 알아보겠습니다.’ 그때부터 이거를 올려놓은 거예요. 부대 안에서만 가지고 있었지 육군본부에 기록을 안올린 거예요. 그러니 육군본부에서는 그거를 모른 거예요. 그러니까 변호사가 확보를 못 했으면 이거는 나중에 또 사라져.”

이처럼 현역 복무 부적합 심의가 이루어지고 나면 군 행정은 문제의 소지가 사라져서 사건이 종결된 것으로 판단하는 경향이 있다. 그러나 군 복무 피해자의 가족들에게는 현역 복무 부적합 심의 자체가 진상규명을 어렵게 만드는 걸림돌로 작용하고 있는 실정이다. 군에 대한 일반인들의 정보접근에 한계가 있다는 점을 고려한다면, 군이 현역 복무 부적합 심의나 자살발표 등에서 사건종결에 급급한 태도를 보인다면 이는 피해 당사자와 그의 가족들에게 피해를 가중시키는 행위가 되는 것이다.

마. 2차 피해 및 보상문제

군 복무 중 목숨을 잃거나 정신질환을 겪게 되어 현역 복무 부적합 심의로 전역하는 경우 추후에 국가보훈처에서 심의를 거쳐 보훈대상자로 지정받을 수 있다. 그러나, 이 경우에도 국가유공자로 인정받기는 어렵다. 특히, 군대 내 가혹행위로 인해 정신과 질환을 얻게된 경우 해당 부대 또는 국가보훈처에서 피해사실에 대해 인정하지 않는 경우에는 법적 분쟁으로 이어지기 십상이다.⁵⁵⁾

2012년 7월 보훈관계법이 개정·시행하면서 기존의 보훈대상자를 존경과 예의의 대상인 ‘국가유공자’와 단순히 보상이 필요한 ‘보훈보상대상자’로 구분했고, 이에 따라 폭행에 의해 사망했거나 가혹행위 등으로 인해 정신과 질환을 겪게 된 경우 등은 국가유공자가 아닌 보훈보상대상자로 분류되기 시작했다.

이러한 보훈체계 변화는 예산상의 어려움 등을 우선적으로 고려한 것으로, 군 복무 피해자 및 가족들이 실제로 겪고 있는 어려움을 반영한 것이 아니

55) “이상한 유공자 선정기준에 두 번 우는 상이군인”, SBS, 2008년 11월 15일 : “법원 “軍 가혹행위로 인한 조울증, 국가유공자 요건 해당”, 아시아투데이, 2014년 3월 23일 : 대법원 “선임병 집단 따돌림에 정신질환 의병 전역...유공자 아냐”, 로이슈, 2016년 9월 13일.

었다. 보훈보상대상자의 경우 근로상실 정도를 따져서 단순 보상이 이루어지고 있을 뿐 그 밖에 실제로 겪고 있는 곤란함에 대해서는 보호조치를 받고 있지 못하고 있는 실정이다. 이에 따라 군 복무 피해자 및 가족들이 겪게 되는 문제는 다음과 같이 조사되었다.

1) 2차 피해 방지

가족 중 군 복무로 인해 정신질환을 앓게 되거나 스스로 목숨을 끊은 피해자가 발생하는 경우 당사자뿐만 아니라 가족들이 함께 감당해야 할 피해는 산술적으로 계산할 수 없을 만큼 상당하다. 예를 들어 피해자 A의 경우 현역복무부적합 심의로 전역을 한 이후에 피해당사자의 트라우마 치료비로 3000만 원, 변호사 선임 비용으로 900만 원 등 4000만 원 가량을 지출했다고 한다.

그러나 금전적 손해는 가족들이 입은 피해에 비하면 일부분이다. 피해자의 큰 형은 군복무를 마치고 중국의 대학원으로 돌아가지 못해서 박사학위를 포기했다. 둘째 형 역시 오랫동안 준비했던 치의학대학원 입학시험을 포기하고 군 입대를 앞두고 있다. 이 과정에서 피해자의 어머니 역시 길거리에서 실신할 정도로 극심한 우울증을 겪게 되었다.

“조사자: 큰 아드님이 중국에 국비장학생으로 뽑히셨다고 들었습니다.

피해자 A 가족: 예. 국비장학생. 그거로 뽑혀가지고 등록금에 생활비까지 받아가면서 집이랑 다 받아가면서 인문학 석사를 탄 거예요. 중국에서. 그래서 청두에 있는 청두중학교 교사 교생실습까지 보내줬어요. 그런데 군복무 때문에 마다하고 들어온 거예요. 공군에 지원해가지고 입대를 해서 근무를 하다가 모범병사 표창까지 받고 전역을 했는데 중국에 돌아가서 박사학위 코스를 밟으려고 계획을 세웠어요. 그것도 장학생으로 가기로 했는데 그거를 포기했어요. 동생이 군대 갔다 와서 아파가지고 정신없어하고 있는데, 엄마도 길 가다가 쓰러지고 그러고 있는데. 지가 공부를 할 수 있는 환경이 아니예요. 그래서 포기를 한 거고.

둘째 아들도 치의학대 편입 시험을 2년을 준비했어요. 휴학계 냈다가 복학하고 휴학계 냈다가 복학하고, 그랬는데 포기를 했어요. 왜냐, 모든 걸 우리 막내한테 초점을 맞출 수밖에 없었어요. 돈이 어마어마하게 들어갔어요. 병원비, 먹는 것도 애는 함부로 먹지를 못 했어요. 조금 이상하고 냄새나고 하면 바로 토하고 그래서. 제일 좋은 걸 먹였어야 했고, 길을 갈 때도 택시를 타고 다녀야 했고. 길바닥에 깔고 다니는 돈이 어마어마했어요. 어떻게 감당을 할 수가 없었어요. 큰 형 앞으로 대출을 많이 받았어요.

조사자: 얼마나 들어갔다고 볼 수 있을까요? 치료비랑 등등해서 평소에 나가 지 않았던 돈들을 합치면?

피해자 A 가족: 먹는 것도 뭐, 마, 오디. 오디도 일 년에 50kg씩 샀어요. 그게 면역력에 좋다고 그래서, 애가 하도 먹지를 못 하니까, 살도 벗겨지고 그러니까. 그런 거 저런 거 합치면 돈으로 합산할 수가 없어요. 5천만 원? 그런데 보이지 않는 애들 장래, 그거는 어떻게 보상이 안 되는 거예요. 이걸 회복 불가능이에요. 공부는 때가 있잖아요. 둘째 애도 치의학대 2년 준비했던 거 포기하고 다시 복학하고 휴학을 했어요. 막내 동생이 아파가지고.

다 앉아서 삼형제가 모여 있는데, ○○이는 따로 떼어놓고 두 형제만 앉혀놓고 그랬어요. ‘나는 네 동생 일으켜 세워야겠다. 공부는 너희들이 알아서 해라.’ 그랬더니 형들이 그러더라고요. ‘엄마 알았어요. 공부 접을게요.’ ‘접으면 안 돼. 아주 접으면 안 돼. 임시로 쉬는 걸로 생각해라.’ 그래서 큰 아들이 막 내아들 병원비 해주고 둘째는 그러면 자기가 휴학계를 내겠다고 그래서 휴학계를 내고. 그러면서 나랑 같이 집에 앉아서 법적인 문제 이런 거 인터넷 찾아가면서, 그리고 내가 150개 정도 녹음해둔 게 있어요. 그런 거 녹취해주고 그렇게 같이 싸워준 거죠.”

군 복무 피해자 가족들이 겪고 있는 2차 피해는 피해자 B, C의 경우에도 비슷한 양상으로 나타나고 있다. 특히 피해당사자나 그 가족들이 트라우마를 겪게 되면서 가족 간에 불화가 끊이지 않고 때로는 직접적인 폭력으로 분출되는 경우까지 발생하게 된다.

“조사자: 아드님 전역하고 힘들어하는 모습 보면서 부모님들도 일상생활에 어려움을 겪으셨나요?

피해자 C 가족: 당연히 어렵지. 나도 지금 중국에 있어야 되는데 애가 지금 저렇게 하고 있으니까 여기 와야 하잖아요. 생활이 안 되는 거지.

조사자: 이번에 한국에 오신 것도 아드님 때문에 오신 건가요?

피해자 C 가족: 이번에는 다른 목적도 있는데, 올해 중국 갔다가 몇 번을 왔는지 모르거든 내가. 애들 때문에 집안 전체가 망가지는 거야. 애 하나가 그러면. 자라다가 부러지고 병원에다가 집어넣고 꼬맨다거나 하면 되는데, 이 정신적인 문제는 손발은 다 움직이잖아. 그러니까 가족들까지 이렇게 힘든 줄은 몰랐거든.

애들이 그렇게 말썹을 부렸던 애들도 아니고, 시키는 대로 말 잘 듣던 앤데 지금에 와서 저렇게 집안이 힘들고, 엄마는 애들이 집안에 있으니까 어떻게 해. 붙어 있어야지. 부모도 생활이 안 된다고 지금. 그러면 군대생활 한다고 애새끼들 보내놨더니 그 지경을 만들어놓고 그렇다고 (지원을) 해주는 것도 아니고. 그 다음에는 제대하면 나 몰라라 하니까 그 다음에 부담을 누가 감당

을 하느냐는 말이야. 부모들이 감당을 해야 할 것 아니요. 국가에서 필요하다고 해서 불러다놓고 애 그 따위로 만들어놓고 모든 걸 부모들이 감당하라고? 그런 개 같은 동네가 어디 있어. 애는 지금 국가를 우리나라라고 생각을 안 한다고.

조사자: 아, 그런 이야기를 하나요? 어떤 이야기를 하나요?

피해자 C 가족: 아니, 지금 말한 대로 (방치)해놓고서, 아무 것도 혜택도 없이 자기 2년 동안 고생만 하고 왔는데 국가에서 뭐 해준 게 있느냐는 거지. 그러니 기회만 있으면 뜨겠다든 이야기야.

조사자: 형제도 혹시 있나요? 아드님?

피해자 C 가족: 여동생 하나 있는데. 오빠가 그러고 있으니까 지 여동생한테도 영향을 끼치거든.

조사자: 트라우마 겪는 사람들이 집에서 집기를 부순다거나 그럴 수도 있는 데요.

피해자 C 가족: 그런 경우도 있지. 엄마한테도 막 흥기 들고 하려고 하고, 지 동생하고도 싸우려고 하고. 지금도 그래. 아빠 엄마 있는 데서 막 상소리 하고 그러거든. 불합리한 거 보면 자기 속으로 막 상소리 해대고. 또 자기가 열 받고 화나고 하면 부모고 뭐고 욱 해대고.”

조사자: 아드님이 스트레스를 받고 있다는 사실을 나중에 아시게 된 계기가 있나요?

피해자 B 가족: 나중에 고1이 됐는데 인문계로 갔고 봄에 수학여행을 가는데 갑자기 수학여행을 안 가겠다든 거예요. 그래서 애가 학교도 잘 가고 아무런 말도 없었는데 갑자기 수학여행을 안 간다니 이건 문제가 있는 거잖아요. 담임 선생님한테도 가서 ‘애가 무슨 문제가 있나요, 왜 안 간다고 하나요?’ 자기도 모른다고 하더라고요. 애가 학교가 공립인데 학교 분위기가 자유스럽고 강제적으로 공부를 시키지 않는 학교예요. 그래서 작은 애는 ‘엄마 나 이 학교가 마음에 안 들어. 나 열심히 공부하고 싶은데 주변 친구들도 되게 산만하고 시끄럽고 그래서 공부를 못 하겠어.’ 작은 아이는 힘든 것이, 자기 학원 친구들 다른 동네 친구들, 중3 때 친구들 다 알게 됐고 애는 불쌍한 시선으로, ‘아재는 형이 자살했대.’ (중략) 주변 친구나 학원 선생님이나 담임 선생님이나 다 외부인, 자살했다고. ‘어머, 저 불쌍한 사람, 운이 없는 사람, 재수 없는 사람.’

조사자: 그런 시선이 느껴지셨나요?

피해자 B 가족: 예. 작은 아이가 얼마나. 그런 생각을 나는 전혀 못 한 거예요.

조사자: 그래서 수학여행을 안 간다고….

피해자 B 가족: 자기가 자꾸 위축되고 소심하고 사람들이 자꾸 자기를 동정 어린 시선으로 선생님들도 위로를 했겠죠. ‘힘내라.’ 그래서 애는 내가 나중에 생각하기에는 얼마나 힘들었을까, 얼마나 상처를 많이 받았을까. 그걸 2차 피해라고 볼 수 있겠죠. 얼마나 힘들었을까. 그리고 엄마도 몰라주고.

자기에게 형이자 아버지이자 가장 친한 친구인 그런 존재가 없어졌을 때 그 상실감하며, 그 다음에 아무 거리낌이 없던 친구관계가 ‘재는 불쌍한 애’ ‘재는 웃으면 안 되는 애’ 사고 나서 얼마간은 자식을 앞세운 엄마가 산다는 게 너무 죄책감이 크잖아요. 살 의미가 없는 거잖아요. 너무 죄스럽고, 미안하고.

조사자: 그런 마음이 계속 드셨나요?

피해자 B 가족: 예. 죽고 싶은 마음뿐인데, 살고 싶은 마음이 없는데 희망이 아무 데도 없는데 작은 아이 때문에 나는 죽지도 못하는 거죠. 작은 애를 두고 가면 누가 재를 돌볼 것이며. 천지분간 못하고 철없는...그런 생각이 들었죠.

조사자: 아드님은 그래서 학교를 그만 두게 되셨나요?

피해자 B 가족: 그래서 고2 때 수학여행은 안 간다고 해서 학교 담임 선생님을 찾아가서 상담도 해봤는데 학교 상담 선생님은 엄청나게 많은 아이들을 상담 선생님 한 분이 왔다 갔다 하면서 일주일에 한두 시간 내는 사람이 도저히 파악할 수가 없죠. 어떤 경우에는 파악할 수가 있어요. 이래서 힘들어요, 저래서 힘들어요, 애들이 얘기하면 분출하는 아이들은 고치기도 쉽죠. 그런데 우리 아이는 너무 힘든데 선생님한테 말할 여지가, 말할 상황이었던 거죠. 거기서 내가 원인을 찾지 못했고 결석을 하는 날이 많았고, 그 아이가 힘들었다는 걸 하나씩 하나씩 내비치고. 나는 작은 아이를 전혀 이해하지 못하고. ‘너, 엄마 이해한다면서 열심히 일을 보고 오라고 그랬잖아. 나 힘든데 너까지 이러면 어떻게 하니.’ 둘이 싸우고, 치고 박고 경찰 부르고, 텔레비전 큰 거 깨 부수고 그런 것이 계속 그랬었죠. 이다음부터. 서울에 와서도 그런 일이 계속 됐어요. 경찰 부르고. 그랬어요.”

군 복무 피해로 인해 발생하는 2차 피해는 고스란히 가족들의 몫으로 남게 된 것이다. 피해자 가족들은 자신들이 이러한 피해를 감내해야 할 이유를 납득하지 못했다. 특히 군대에서 발생한 폭언, 폭행, 가혹행위, 집단따돌림 등이 피해를 유발했다는 정황증거가 있음에도, 부대에서는 피해당사자의 개인적 특성이 문제의 원인이었다고 주장하고 있기 때문에 가족들이 느끼는 억울함이 더욱 큰 상황이다.

2) 형제입영 문제

군 복무 중 가혹행위로 인해 목숨을 잃거나 정신과 질환을 겪게 된 경우 부모들은 다른 형제의 입대에 대해서 심각한 공포에 시달린다고 말한다. 피해자 A와 B의 경우 형제에 대한 입영조치가 이루어질 가능성이 높다는 점이 가족들에게는 공포로 작용하고 있다. 군 복무 피해자 가족들의 경우 군대에 대한 불신과 공포가 상당히 크고, 형제의 입대가 이미 발생한 피해를 다

시 반복시키지 않을 것이란 보장도 없다고 여기는 것이다.

“조사자: 둘째 아드님한테 영장이 나온 건 아직 아니지요?

피해자 A 가족: 영장은 아직 안 나왔고요. 우리 아들은 덤덤하더라고요. 가서 부딪쳐보면 답이 나오겠지 그러는데, 제가 못 보내겠어요. 그거를 생각하면 (가슴팍을 손바닥으로 누르면서) 여기 가슴이 찢어지는 거 같고 터지는 거 같고 치밀어 오르고 머리가 막 돌 거 같고. 고통. 그래서 내가 도무지 못 보내겠는 거예요. ‘안 돼. 나는 너 보내면.’

지가 돈이 없으니깐. 올해 4월이죠. 휴학계 내고 군대를 가겠다는 거예요. 그래서 ‘안 돼. 못 가. 나는 너마저 가서 이렇게 되면 죽을 거 같아.’ 이유가 있어요. 우리가 편모 가정이에요. 편모 가정인데, 우리 아들이 정말 문제가 있거나 모자라거나 그런 상황이 아닌데.

○○이가 정말 귀한 아들이에요. 누구나 귀한 아들이겠지만. 훈련소에서 학생장까지 하고. 내가 훈련소에 가서 보니까 정말 내 아들이 번쩍번쩍 눈에 띄더라고요. 사람들이 다 그러더라고요. 저 집 아들 진짜 잘 생겼다고. 그 소리를 듣고 나도 좋아서, 자대배치를 받고 돌아와서, 우리 아들이 그런 일을 겪게 된 계기가 나중에 알고 보니까 우리 애 가정 신상이 자대배치 받자마자 행정병들로 인해서 생활관 안에 다 퍼졌어요. 우리 환경 생활이. 편모 가정이고 어려운 가정이고 이런 게. 그래서 우리 아들이 본의 아니게 병신이 되어 있었어요.

조사자: 병사들이 직접 그런 이야기를 한 적이 있나요?

피해자 A 가족: 직접 한 적은 없었지만 우리 아이가 느꼈어요. ‘엄마, 분위기가 이상해. 내가 가정환경을 썼는데 그게 이상하게 다 전달이 됐나봐. 이상해. 내가 후회스러워. 내가 이 거 쓰는 게 아닌데 잘못됐어.’ 후회 막심 했어요. 그래서 애가 괜히 애들한테 미움 받고. 괜히 무시당하고, 우리 아들은 잘못된 게 없는데. 근데 나중에 내가 그거 항의를 했어요. 대장한테, 지휘관한테. 왜 가족 신상이 밖으로 다 노출이 되냐. 그래서 불이익 당하고 이런 게 다 영향이 있었다. 그랬더니 ‘어머님, 그거는 어떻게 할 수 없는 부대의 고질적인 문제입니다.’ 그랬어요.

조사자: 근데 고치기는 어렵다?

피해자 A 가족: 응. 어쩔 수 없는 현실이다.

조사자: 그런 면에서 선생님 같은 경우는 또 다시 반복되지 않을 거란 보장이 없다고 생각하시는군요.

피해자 A 가족: 보장이 없지요. 우리 둘째가. 똑같잖아요. 편모 가정에 변한 게 없잖아요. 환경이. 근데 우리 막내아들이 군대 가서 편모 가정 꼬리표로 굉장히 피해를 봤다고 지금 나는 그렇게 생각해요. 그런데 둘째 아들이 군대를 또 가야 하는데, 어떤 부모가, 군대라는 데를 정말 좋아했는데 겪어보니까 사악하고 거짓말하는 집단으로 알게 됐는데, 어떻게 거기를 보내겠어요.

병사를 보호하는 간부들은 하나도 없었어요. 자기들 밥그릇 챙기기 바빴어요. 자기

들 목 달아날까봐 모든 걸 병사들 책임으로 돌리고, 책임지는 간부는 하나도 없었어요. 그거를 바로 잡으려는 간부가 없었어요. 그리고 우리 아들을 보호하려는 간부도 하나도 없었어요.

그런 환경에다가 어떻게 또 다른 아들을 보낼 수가 있겠어요. 못 보내죠. 그래서 우리 아들을 잡았어요. 4월에 잡아 앓혔어요. ‘나는 너 군대 가면 죽을 것 같아. 나는 못 살아.’ 그리고 그때부터 나도 우울증 약을 먹기 시작한거예요. 수면제 없이는 잠을 못 자는 상황이 되고, 길을 가다가 쓰러지고 그러니까 아들들도 다 놀란거예요.”

피해자 A 가족들은 피해자가 자대에 배치되던 당시에 피해자의 가정환경이 부대에 그대로 노출되었다고 판단한다. 실제로 지휘관에게도 이러한 사실을 항의했지만 그것이 “부대의 고질적인 문제”라면서 별다른 후속조치를 얻지 못했다. 게다가 진상조사와 함께 가해자들에 대한 처벌도 충분히 이루어지지 않은 상황이기 때문에 피해자의 형이 입대를 한다면 같은 피해를 입지 않을까 염려하는 것이다. 피해자의 형제에 대한 입대가 끔찍한 공포로 느껴지는 것은 피해자 B 가족들 역시 마찬가지다.

조사자: 병무청에서 처음에 연락을 받은 게 언제였나요? 처음엔 통지서로 왔을 텐데.

피해자 B 가족: 통지서는 작년 하반기쯤에 왔어요. 물어보니까, 그때 학생이니까 안 받아도 되고 자연스럽게 전산망으로 이루어져서 고등학생이면 연기가 된다고 해가지고….

조사자: 그 이야기는 누가 해줬나요?

피해자 B 가족: 거기 물어봤어요. 병무청에.

조사자: 아, 병무청에다가.

피해자 B 가족: 금년에도 또 날아왔어요. 덜덜덜 떨리잖아요. 군 관련된 것이라서. 그때 분명히 연기가 된다고 했거든요. 그런데 수능 앞두고 날짜가 남아 있음에도 막무가내로 밤에 전화를 해가지고 ‘전화번호 알려 달라. 이렇게 엄마가 비협조적인 사람 처음 봤다. 경찰에 신고할 거다. 전과자 만들면 좋겠냐’고 그 다음부터는 ‘어떻게 내 핸드폰을 알았냐.’ ‘징병기록을 보고 알았다.’ ‘거기 뭐라고 써 있더냐.’ ‘그걸 내 입으로 말해야 되겠냐.’ ‘말해라. 당신 알면서 어떻게 이럴 수가 있냐. 이 새끼야.’하고 제가 욕을 했어요. ‘전과자가 됐으면 좋겠다. 전과자가 돼서 군대 안 갔으면 좋겠다!’

현행 병역법에 의하면 부모나 형제 중에 전·공상자가 있는 경우에 아들이나 형제 1인에 한하여 복무기간을 6개월로 단축시켜주고 있다. 또한 병무청에서는 「전·공상가족 사유 보충역 처분 제도」를 운영하여 전·공상자의 아

들이나 형제 1인이 보충역으로 복무할 수 있도록 혜택을 주고 있다.

병역법 제62조(가사사정으로 인한 제2국민역 편입 등) ① 현역병입영 대상자로서 제1호에 해당하는 사람은 원할 경우 제2국민역으로, 제2호에 해당하는 사람은 원할 경우 보충역으로 처분할 수 있다.

1. 본인이 아니면 가족의 생계를 유지할 수 없는 사람
 2. 부모·배우자 또는 형제자매 중 전사자·순직자가 있거나 전상(戰傷)이나 공상(公傷)으로 인한 장애인이 있는 경우의 1명
- ② 보충역으로서 제1항 제1호에 해당하는 사람은 원할 경우 제2국민역에 편입할 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 가족의 범위, 생계유지곤란의 기준·출원시기, 전사자·순직자의 범위 및 전상·공상으로 인한 장애인의 범위 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다고 명시되어 있다.

또한, 병역법시행령 제130조(가사사정으로 인한 전시근로역 편입 등)에서 혜택의 대상이 되는 전공상자의 범위를 “「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 전몰군경·순직군인 및 상이(傷痍) 정도가 6급 이상인 전상군경·공상군인”으로 규정하고 있다.

문제는 이와 같은 혜택의 대상이 되기 위해서는 보훈처를 통해서 상이등급 6급 이상의 전·공상자 처분을 받아야 한다는 점이다. 이를 위해서는 군 복무 피해 사실이 임무수행과 관련되어 발생한 것이어야만 하며 그 피해 정도가 6급 이상임을 인정받아야 한다.

그런데 군 복무 피해자 가족들은 사건의 진상규명에서부터 어려움을 겪고 있다. 복무 중 발생했던 사건들에 관한 증거자료를 확보하기도 어려울 뿐만 아니라 이와 관련하여 피해당사자가 구체적으로 증언을 하기가 어려운 상태인 경우가 많기 때문이다.

또한 피해사실을 입증했다 하더라도 직무 관련성을 인정받지 못하는 경우가 대부분이다. 실제로 2016년 대법원은 한 전역자가 군 복무 중 선임병사들의 폭력, 폭언, 따돌림, 과도한 업무 등으로 인해 우울증, 스트레스장애증후군, 식이장애, 정신분열병 등이 발병했다며 보훈지청을 상대로 소송을 건 사건에서 원고 패소를 확정했다. 군 복무 중 발생한 피해가 통신상황병으로서의 직무와 직접적인 관련이 없다는 것이 그 이유였다. 마찬가지로 이유로 2014년 28사단에서 구타를 당해 사망한 윤 일병 역시 국가유공자로 인정받지 못하고 보훈보상대상자로 지정됐다.

군 복무 피해자들에 대한 이와 같은 처우 변화는 2012년 7월 국가유공자 예우 및 지원에 관한 제도의 개정으로 인한 것이다. 이명박정부는 2009년부

터 예산상의 이유를 들어서 보훈대상자를 이원화하는 정책을 추진하기 시작했다. 그 이전까지도 국가유공자에 대한 형제 입대 혜택은 말 그대로 예외적인 처우였지만 보훈체계가 바뀌면서 보훈보상대상으로 분류될 경우 이마저도 기대하기가 어려워진 것이다.

보훈관계 법률은 이와 같은 제도 개정의 취지를 이렇게 밝히고 있다. “보훈 대상 중 국민으로부터 존경과 예우를 받아야 할 사람은 국가유공자로, 단순히 보상이 필요한 사람은 보훈보상대상자로 구분하여 예우 및 지원을 함으로써, 보훈의 정체성 강화를 도모하고...” 이러한 변화로 인해 군 복무 피해자들은 더 이상 ‘존경과 예의의 대상’이 되지 못하고 ‘단순히 보상이 필요한 사람’으로 전락하게 되었다(신종범, 2015).

그러나 이러한 제도 변경 속에서 전혀 논의되지 않은 것이 바로 군 복무 피해자 가족들이 처한 현실이다. 피해자 뿐만 아니라 가족들에게도 군 복무로 인한 외상이 지속되고 있는 상황에서 다른 형제까지 입대를 시켜야 하는 것은 트라우마를 겪고 있는 피해 당사자들에게 피해 상황에 대한 매우 강한 재연(remind)을 강요하는 처사이다.

보훈보상대상자의 경우 국가유공자에게 부여되는 가족이나 형제에 대한 복무 혜택을 받지 못하기 때문에 형제 입영을 앞둔 피해자 가족들의 사정을 더욱 어렵게 만들고 있다. 현재 국방부와 보훈처에서는 이와 관련한 실태 파악조차 하고 있지 않다. 군 복무 중 목숨을 잃거나 각종 신체적·정신적 질환을 겪게 된 피해자들의 형제 유무, 현역 복무 부적합 심의를 통한 전역자 증가·혹행위 피해를 입은 사례 등에 대한 정보를 따로 작성하여 관리하고 있지 않는 것이다. 이와 같은 사실은 국방부와 국가보훈처에서 군 복무 피해자 및 가족들이 겪고 있는 현실적 어려움의 심각성을 인지하고 있지 않다는 점을 보여주고 있다.



제5장 인권친화적 입영제도 개선방안

1. 입영제도 개선방향

오늘날 세계의 모든 국가는 자국의 지정학적인 여건, 당면한 안보상의 위협, 가상 적국의 동향, 정치·경제·사회·문화적 여건, 국민의 의식수준 등을 고려하여 가장 적합한 병역제도를 채택하여 적용하고 있다. 국민개병제를 채택하고 있는 한국의 병역제도는 남북분단의 특수한 상황과 정치·사회적 요구에 의해 지속적으로 발전되어 왔다. 그럼에도 불구하고, 병역의무 이행과 관련한 각종 비리는 창군 이래 끊임없이 발생하여 병역제도에 대한 개선요구가 계속되고 있다.

남북이 대치하고 있는 현재의 안보상황에서 징병제를 채택하는 국가 또는 모병제를 채택하고 있는 국가들과 비교하여 한국의 병역제도는 가장 최선의 방안인가에 대해서는 이견이 상존하고 있다. 특히, 남북한이 군사적으로 첨예하게 대치하고 있는 현실에서 병역의무 이행에 대한 당위성 인식에 대한 평가, 국민개병제는 정의로운 병역제도인가, 병역의무 이행 대상자 개인은 자유의지로 복무하고 있는가. 병역의 정의와 사회정의는 실현되고 있는가. 병역의무를 이행하는 과정에서 적절한 강제가 요구되는 이유 등에 대한 문제제기가 활발하게 이루어지고 있다.

남북한 대치의 현실에서 병역의무 이행에 대한 가치를 평가할 때 군사적으로 첨예한 대립과 긴장이 계속되고 있는 현실이 우선적으로 고려되어야 한다. 이렇게 볼 때 병역의무의 이행은 대한민국의 영토와 주권을 수호하면서 자유민주주의를 옹호하고 인류의 항구적 평화에 기여하는 신성한 의무이다.

국민개병제는 정의로운 병역제도인가? 정의의 원리는 공정함을 추구하여 어느 한 쪽에 치우치지 않고, 타인에 대한 배려는 물론 법과 규칙을 준수하되, 무조건적인 복종이 아니라 부당한 경우에 저항하는 것을 의미한다.⁵⁶⁾ 일반적으로 정의는 공동체적 정의, 분배적 정의, 절차적 정의 등으로 구분되지만, 병역의무에서의 정의는 공정의 의미를 지닌 정의로 인식되어야 한다.

병역에서의 정의는 병역을 이행한 사람이 조직과 사회로부터 존경을 받아 자긍심과 보람을 가질 수 있도록 사회적인 분위기를 조성해 주는 것이다. 묵묵히 국방의 의무를 성실하게 수행한데 대한 존경과 감사의 표시와 함께 국가를 위한 희생과 헌신에 대한 배려라는 인식에 기초한 예우를 다하는 것이 병역에서의 정의가 되어야 한다. 그렇기 때문에 한국적 여건을 고려하여 징병제와 모병제의 장점만을 취합한 한국형 병역제도가 모색되어야 한다. .

⁵⁶⁾ 정의의 원리는 공정함을 추구하되, '같은 것은 같게, 다른 것은 다르게' 취급되어야 한다. 공정성을 제고하기 위해서는 잘못된 것은 올바른 것으로, 불공정한 것은 공정한 것으로 고치려는 적극적인 자세가 요구된다.

병역의무 이행 대상자가 자유의지로 복무하고 있는가에 대한 논의를 함에 있어 현재의 병역제도가 가장 합리적이고 바람직한 제도라고 할지라도 냉정하게 공과를 평가하여 변혁을 추구하여야 한다. 그 이유는 병역의무야말로 세대와 계층의 차별이 있어서는 안되며, 특히 빈부의 차이에 의해 병역의 부담이 다르게 적용되거나, 국민(민주시민)으로서 기본적으로 누려야 할 기본권인 인권이 침해된다면 자유민주주의의 기본질서가 흔들리기 때문이다.

병역의 정의와 사회정의의 실현 면에서 병역제도에 대한 심도있는 검토와 논의를 거쳐 국민개병제를 유지할 것인가? 모병제로 전환할 것인가? 혼합형 제도를 유지하되, 부분적으로 보완하여 병역제도의 선진화를 추구할 것인가? 등에 대한 진지한 논의가 필요하다. 그러나, 무엇보다도 의무복무를 필한 개인에 대한 보상은 강화하되, 단기간에 한정하여 적용하거나 연례행사로 인식되는 선심성 성격이 아닌 사회적인 합의를 전제로 해야 한다.

자발적 병역의무 이행에서 적절한 강제가 요구되는 이유에 대해서는 다양한 이견이 있지만 성실한 병역이행은 국가가 부여한 책무를 다하는 희생과 봉사를 하는 시간이며, 사회적 책임을 다하는 공정한 병역이행의 표상이자 공정사회 구현을 위한 역할모델이 될 수 있도록 법적·제도적 강제조항이 보완되어야 한다.⁵⁷⁾ 본 연구에서는 징병단계에서의 현역복무 부적합자 선별 및 조치, 군 복무 부적응자 선별 및 관리, 관련 법령 및 제도의 보완, 제도정착을 위한 관련기관의 조치사항 등을 중심으로 한 인권친화적인 입영제도의 개선방향을 제시하기로 한다.

2. 징병단계에서의 현역 복무 부적합자 선별 및 조치

가. 신체검사 규칙의 보완

병무청에서는 병역관련 범죄를 예방하기 위해 ①신체검사 규칙을 강화하여 정상적인 사회생활이 가능한 사람은 누구나 예외 없이 자신의 건강상태에 적합한 병역이행을 하도록 하고, ②병역면탈 범죄의 대부분이 재신체검사 과정에서 발생한 점에 착안하여 「병역처분 변경심사위원회」를 신설하여 ‘병역처분 변경원 출원자’의 신체검사를 철저히 하며, ③병역면탈이 의심되는 경

57) 이스라엘은 18세 이상의 남여가 정신질환이 아니면 모두 병역의무를 이행해야 한다. 스위스는 병역의무를 면제받을 경우 복무기간에 상응하는 기간에 소득의 3%에 해당하는 배상세를 부과하며, 싱가포르의 병역면제 제도 자체를 두지 않고 징병검사를 통해 임무적합(A등급)으로부터 행정임무 적합(E등급)까지 5개 등급으로 판정하여 다양한 형태의 병역을 이행하고 있다. 한국은 각종 면제사유가 다양하고, 특히 질병으로 인한 병역면제의 폭이 너무 넓어 각종 병역면탈 범죄가 발생하고 있다는 지적을 받고 있다.

우에는 면제처분 이후에도 확인신체검사를 실시하고, ④신체검사 현장에서의 병역면탈 시도를 차단하기 위해 병무청 직원에게 ‘특별사법경찰권’ 부여, 병사용진단서의 확인절차 강화, 병역면탈 범죄에 대한 감시체계의 구축, 병역의무 자진이행 풍토를 조성하기 위한 다양한 대책을 추진하고 있지만, 국민정서는 이를 체감하지 못하고 있다. 따라서, 징병검사 및 병역처분 개선을 통한 병역면탈 행위를 차단하기 위해서는 앞서 제시된 내용에 추가하여 다음과 같은 방안이 적용되어야 한다.

첫째, 현재 운용되고 있는 징병검사전담의사 제도에 추가하여 민간 의사(징병검사전문의사)의 채용을 확대해야 한다. 지난 2006년 개정된 병역법 제2조에 의해 징병검사에서 민간 의사의 활용과 관련한 법적근거가 마련되었기 때문에 임상경험이 풍부한 민간 의사를 확보하여 징병검사의 신뢰도와 정확도를 높이고 공정성을 확보해야 한다. 독일의 경우에는 병무청 직원으로 채용된 전문의사가 국립병원 또는 시립병원에서 신체부위를 83개로 나누어 건강상태를 확인하고, 심리검사와 적성검사를 병행하여 등급을 부여하고 있는데, 이를 벤치마킹하여 한국적 여건과 현실에 부합될 수 있도록 징병검사전문의사의 채용을 확대하는 방안을 적극 추진하여야 한다.

둘째, 병역처분의 공정성을 강화함으로써 병역면탈행위를 차단해야 한다. 현재의 병역법과 징병 신체검사 등 검사규칙에는 병역처분 기준이 명시되어 있고, 보충역 처분과 제2국민역의 처분기준도 마련되어 있다. 그러나, 실제 대부분의 병역면탈은 제1국민역에서 현역으로 전환하는 과정에서 이루어지고 있다. 그 방법으로는 징병검사, 대체복무 지정, 학업(해외유학) 등의 사유로 인한 입영연기 등이 주로 해당되는데, 이는 제도적인 결함보다는 병역면탈을 기도하는 자들의 지능적 접근에 대해 시기와 절차 등에 있어 방지 기능이 제대로 작동되지 못한데서 비롯된 결과임을 유의해야 한다.

특히, 본 연구에서 병사들을 대상으로 한 설문조사 결과 병무청 징병검사의 공정성에 대한 질문에 공정하지 않다는 응답자가 108명(32.4%), 잘 모르겠다는 응답이 183명(55.0%), 공정하다는 응답이 42명(12.6%)로 나타났고, 공정하지 않다면 그 이유는 무엇인가라는 질문에 본인의 직접 경험 29명(21.2%), 친구 또는 주변사람들의 경험담 80명(58.4%), 언론보도 18명(8.1%), 기타 10명(7.3%)로 나타난데서 알 수 있듯이 징병검사의 공정성 확보는 아무리 강조해도 지나치지 않다고 판단된다.

주지하는 바와 같이 징병검사는 병역의무 이행의 첫 관문으로서 병역의무자가 신체적·정신적으로 병역의무를 감당할 수 있는지를 판단하는 중요한 과정이다. 병무청에서는 지금까지의 병역면탈 범죄가 주로 고학력자이면서

신체검사 재검사 대상자 중에서 발생했다는 사실을 감안하여 누구나 예외 없는 병역이행을 실현하기 위해 특이성 질병, 또는 심신장애 등에 대한 판정 기준을 엄격하게 적용하고, 외부전문가에 의한 점검을 통해 각종 판정기준의 원칙적인 적용 여부에 대한 점검을 더욱 강화해야 한다.

나. 인성검사(심리검사)의 보완

현역복무 부적합자의 조기 선별 및 입영 차단을 위해서는 첫째, 인성검사의 선별영역을 확대하고 선별의 정확도를 향상시켜야 한다. 현행 인성검사의 선별 영역인 가해 및 피해자 특성 등 복무 부적합과 관련된 심리특성에 추가하여 그동안 축적된 경험적 데이터의 분석 및 적용, 문항의 개선, 정신과 의사 및 임상 심리 전문가의 자문을 통해 복무부적합자 선별의 정확도를 향상시키는 노력이 배가되어야 한다(최광현, 2015).

이를 위한 방법으로는 첫째, 군 인성검사 이외에 표준화된 심리검사를 개발하는 방안이 적극적으로 검토되어야 한다. 즉, 상·하급자간의 관계갈등, 집단 따돌림, 군생활 가치, 업무능력 등을 확인할 수 있는 새로운 심리검사를 개발하여 현재 시행하고 있는 인성검사와 동시에 활용할 수 있도록 해야 한다. 이렇게 함으로써 스트레스 진단, 인터넷 중독, 안전지표 등 표준화된 심리검사를 활용하여 복무 부적합자를 보다 정확하게 파악하여 사전에 입영을 차단할 수 있을 것으로 기대된다. 나아가 병무청이 단순히 징병검사 결과 합격과 불합격 판정을 하는 역할에서 탈피하여 징병검사 대상자의 정신건강을 관리하고 치료방법 등을 지원하는 국민건강 역할까지 수행할 수 있을 것으로 판단된다.⁵⁸⁾

둘째, 심리검사의 한계를 극복할 수 있는 종합심리검사 제도가 도입되어야 한다. 현재 시행되고 있는 인성검사는 복무 부적합자에 대한 선별의 기준이 명확하지 않다는 지적이 끊임없이 제기되어 왔다. 또한 군에 특화된 심리검사를 개발한다고 하더라도 어떤 기준으로 합격과 불합격을 구분할 것인가에 대해서는 병영생활에 대한 폭넓은 이해와 경험이 우선되어야 한다는 의견과 함께 심리검사의 개발을 통해 선별의 예민도를 제고하겠다는 것은 비용 대 효과의 측면에서 비현실적이라는 비판적인 시각도 존재하고 있다.⁵⁹⁾ 그런데, 여기에서

58) 인천지방병무지청에서는 징병검사 결과 정신과적 질병으로 7급 재신체검사 판정을 받은 380여명을 대상으로 담당 임상심리사가 최종 병역처분시까지 치료 지속여부의 확인과 함께 치료정보와 상담서비스를 주기적으로 제공하는 힐링매니저 제도를 시행하고 있다. 특히, 변화된 환경에 적응하지 못하여 뒤늦게 정신건강의 취약성이 발현되는 경우, 즉, 군에 입영한 후 갑자기 나타나는 폭력성이나 자해 등의 위험성을 예측하고 방지하기 위해 인성검사 항목에 가해와 피해 위험군 심리특성을 반영한 사고예측 검사를 실시하고 있다. 안홍필, “병무청 심리검사로 국민건강 증진을 기대하며...” 엔디엔뉴스, 2016. 8. 2.

59) 병무청에서 추진하고 있는 종합심리검사 제도는 지정병원에서 발급된 진단서와 증빙서류를 제출하면 이에 대

대두되는 문제는 장애인복지법에 근거한 정신장애에 해당되는 확실한 정신질환이 있는 경우를 제외한다면 정신적인 원인으로 인한 병역 적용 가능여부를 판단하는 것이 정신보건 전문가도 매우 어렵다는 사실이다.

따라서, 임상심리검사 외에 병력(病歷), 개인력, 가족력, 정신상태 검사 등 가능한 많은 정보를 포함한 다면적·임상적 평가를 통해 종합적으로 판단하는 시스템이 구축되어야 한다. 그 방법으로는 1차적으로 인성검사를 통하여 위험군을 선별하고, 2차적으로 정신보건 임상심리사 또는 임상심리 전문가에 의한 종합심리평가를 실시하고, 그 결과를 분석한 다음 정신건강의학과 전문의가 최종적으로 결정하는 체제가 되어야 한다. 또한 이를 실행하기 위한 예산확보와 더불어 전문인력의 충원이 동시에 이루어져야 한다.

셋째, 인성검사(심리검사) 결과에 대한 지나친 신뢰와 해석의 오류에 따른 선의의 피해자가 발생하지 않도록 해야 한다. 심리검사는 어떤 대상에게 어떤 심리검사가 가장 적절한지, 심리검사의 실시자와 해석자의 전문성이 있는지, 전문가라 하더라도 심리검사 해석에 신중하고 정확한지 등을 엄격하게 고려해야 한다. 현재 징병단계에서 실시하고 있는 비전문가에 의한 검사 및 일괄적인 해석은 허술하고 정확도가 떨어질 뿐만 아니라, 잘못된 진단을 내릴 위험성까지 내포하고 있다(국가인권위원회, 2006). 예컨대 인성검사를 비전문가가 주관하고, 동일한 문제로 당일 재검사를 실시한다면 잠재적인 복무 부적합자를 선별하는데 있어 제한사항으로 작용할 가능성 또한 배제할 수 없다.

넷째, 예비역 전문가를 활용하여 인성검사(심리검사)의 미흡한 부분을 보완하고, 개인신상자료를 폭넓게 활용하여 부적합자를 판별하는 시스템이 구축되어야 한다. 현재의 인력과 시스템으로 징병검사 단계에서 복무 부적합자를 완벽하게 선별하기는 불가능하다. 또한 복무 적합자로 입영된 자원들 중에서도 복무중 부적응으로 인해 복무 부적합자가 될 가능성도 있다.

인성검사 결과를 토대로 이상 판정을 받은 대상자와의 면담이 장시간에 걸쳐 체계적으로 진행되지 않고 개인당 10분 내외의 짧은 시간에 종결되는 현실에서 군 복무 부적합자를 판단하기란 기술적으로 불가능하다. 따라서, 군 복무 당시 인사참모 업무분야(획득분야, 사제안전 분야 등)에서 근무했던 경험이 있는 제대군인을 선발하여 활용하는 방안을 고려할 수 있다. 즉, 군 복무 부적합자에 대한 인식의 차이가 야전부대 경험 또는 실무경력에 따라 존재하는 만큼 병무청에서 인사분야의 전문가들을 채용하여 징병검사 과정에서 역할을 담당할 수 있도록 해야 한다.

한 진위 여부 및 증증도를 판단하여 현역 복무의 적합 여부를 판정하던 기능에서 탈피하여 병무청의 자체검사를 통하여 징병검사자 전원을 대상으로 군 복무 부적격의 가능성이 있는 사람들을 걸러내겠다는 취지이다.

또한 개인의 신상자료 중에서도 학생생활기록부를 열람하여 판정의 참고자료로 활용하는 것도 군 복무 부적합자의 사전 선별 가능성을 높일 수 있을 것으로 판단된다. 그러나, 학생생활기록부를 제출받거나, 열람하기 위해서는 소정의 절차를 거쳐야 할 뿐만 아니라 대상자 전원의 생활기록부를 살펴보는 데는 많은 제한사항이 있으므로 꼭 필요한 경우와 대상을 한정하여 부분적으로 열람 및 활용할 수 있는 협력체계를 구축해야 한다.⁶⁰⁾

다. 적성분류에서의 심리검사 활용

징병제 병역제도를 채택하고 있는 한국은 신체와 정신이 건강한 남자라면 누구나 병역의무를 이행해야 하기 때문에 매년 20만여명 이상이 입영을 하고 있다. 군의 입장에서는 타 조직에서의 인재선발과 달리 많은 비용과 노력을 수반하지 않고도 잠재력을 가진 자원을 획득할 수 있고, 병사들의 입장에서는 별도의 노력과 추가적인 비용의 부담없이 입영을 하면 되는 장점이 있다.

그런 까닭에 대다수의 병사들은 군복무 기간을 자기계발이나 성장의 기회로 활용하기 보다는 국방의 의무를 다하는 기간, 경우에 따라서는 정체기간으로 인식하게 된다. 더구나 부여된 임무수행을 잘하지 못하거나 흥미없는 과업을 수행할 때 시간이 지루하게 느껴지는 것과 동일한 이치로 관심이 없는 분야에서 업무를 수행하게 될 때에는 그 정도는 더욱 심화될 수 있다.

적성분류에 관한 미군의 사례를 살펴보면 다음과 같다. 미군은 특기분류에 대한 중요성을 인식하여 개인을 적재적소에 배치하기 위해 다양한 심리검사를 활용하고 있다. 미군은 적성 및 특기분류를 위해 인지적 측면과 비인지적 측면의 검사를 실시하고 있다. 미군은 1976년부터 모든 육·해·공군 지원자들을 대상으로 인지능력검사인 ASVAB(Army Services Vocational Battery)를 실시하여 입대자격 결정, 직무배치 및 가산점 부여, 병사의 선발 및 분류에 활용하고 있다.⁶¹⁾

비인지적 검사의 종류는 흥미검사와 동기검사, 성격검사, 생활사검사 등으로 다양하다. 미군은 군에서 특기분류용으로 사용하기에 적합한 활동과 환경을

60) 법령의 근거에 의해 제출 의무가 없는 학생생활기록부를 본인의 동의 없이 무분별하게 열람하고 이를 군 복무 부적합 판정의 자료로 활용한다는 것은 지극히 행정편의주의적인 발상이다. 또한 인권침해의 논란이 발생할 가능성이 높다. 따라서, 본인의 동의 및 관계기관과의 업무협약 등 필수적인 행정조치가 먼저 이루어지고 난 이후에 시행되어야 한다.

61) ASVAB 검사는 선발과 분류라는 두 가지 목적에 따라 반영되는 영역이 다르다, 선발시에는 단어 지식, 문단 이해, 수 추리, 수학지식의 검사를 통해 원점수를 백분위로 전환하여 미 국내의 18~25세 표본을 대상으로 시행한 점수와 비교하여 10% 미만은 불합격 처리되어 입대자격이 제한된다. 특기분류시에는 각 직군 수행시 필요한 영역의 조합점수를 활용한다. 예컨대 작전직군에 분류할 경우에는 단어지식·문단이해 + 수 추리 + 수학 지식 + 도형조립의 점수를 조합하여 활용하는 등 각 분야별로 요구되는 영역을 조합하여 활용하고 있다.

반영하여 VOICE(Vocational Interest Examination), OIS(Occupational Interest Inventory) 등 다양한 흥미검사를 사용하고 있다. 지원자들은 자가채점 방식의 흥미검사를 실시하여 자신이 가장 즐겁게 일할 수 있는 직무를 찾고 있다.

우리 군에서도 특기분류용 인지능력검사를 개발하여 30여년간 일부 개정만 하고 검사의 타당성에 대한 검증없이 사용하여 왔다. 이는 미군이 검사를 개발한 이후 검사의 종류를 여러 차례 개정하고 타당성에 대한 연구를 지속적으로 진행해온 미군과 대비되는 것으로서, 우리 군에서도 시대변화에 따른 문항 개정, 지원자의 능력수준 변화에 따른 기준 수정, 타당성 검토 등 특기분류 검사에 대해 관심을 경주하여 신뢰성을 제고하기 위한 노력이 배가되어야 한다.

또한 우리 군에서는 인지적인 면, 즉 잘하는 것을 측정하는데 초점을 두고 있지만 미군은 개인이 좋아하는 것을 고려하고, 심리검사 결과를 통해 상담이 이루어지는 등 특기결정을 위해 진지한 탐색이 이루어지고 있다. 따라서 우리 군에서도 현재 시행하고 있는 심리검사에 흥미검사를 포함하여 종합적으로 검사함으로써 그 결과를 적성 및 특기분류에 활용하는 방안이 검토되어야 한다.

특기분류시 심리검사를 활용하는 방안으로는 첫째, 군 복무환경 변화와 징병검사 대상자들의 특성을 고려한 인지능력검사가 이루어져야 한다.⁶²⁾ 이를 위해서는 검사문항의 개선 뿐만 아니라 부여될 특기에 대한 수행능력 예측을 포함한 검사의 타당성을 보완하는 노력이 병행되어야 한다.

둘째, 다양한 특기별로 요구되는 능력이 반영될 수 있도록 점수식을 산출하여 활용해야 한다. 즉, 수많은 특기의 특성을 전부 반영하기 곤란하고 특기별 필요영역과 요구능력을 반영하기에는 제한요소가 많지만 점수산출에 필요한 영역과 가중치를 포함한 표준화된 점수식을 산출하여 활용하는 노력이 경주되어야 한다.

셋째, 병사들이 직무만족을 높이기 위해 군 환경변화를 반영한 흥미검사의 도입이 필요하다. 이를 위해 어떤 영역에 얼마만큼의 능력을 갖고 있는지를 확인하는 차원에서의 검사뿐만 아니라 검사를 통해 관심을 갖는 분야를 파악하는 과정으로서의 흥미검사가 이루어져야 한다. 이렇게 함으로써 개개인의 적성에 맞게 분류하고 특기를 부여할 수 있고, 나아가 군복무 기간 동안 개인의 능력발휘를 통한 군생활 적응 및 만족도 향상, 성공적인 임무수행을 기대할 수 있을 것으로 판단된다.

62) 이하 내용은 박지희·최광현의 “장병 특기분류시 심리검사 활용 개선방안”(2014. 12. 29)의 내용을 토대로 재 정리하였음.

라. 병역처분의 강화

징병검사에서의 병역처분은 법과 규정, 방침에 의해 더욱 강화되어야 한다. 병역처분을 강화하는 것은 징병검사 과정에서 병역면탈의 개연성을 원천적으로 봉쇄하여 예외 없는 병역의무의 이행이라는 측면과 더불어 현역복무 부적합자의 입영을 사전에 방지하는 두 가지 의미를 포함하고 있다.

병역처분의 강화 면에서는 첫째, 병역처분을 할 때에 개인의 심리적 취약성이 반영되어야 한다. 심리적 취약성에 기인한 복무 부적응 호소 병사의 경우 단기적인 개입만으로는 치유가 어렵고 재발 가능성 또한 높기 때문에 병무청 임상심리사 면담 및 심리평가, 정신건강 관련 서비스 이용내역 등을 통한 심리적 취약성 정보를 병역처분에 반영함으로써 현역복무 부적합자의 입영을 사전에 차단하여야 한다(군 인권개선 및 병영문화혁신 특별위원회, 2015).

그 예로 미국은 심리적 취약성과 관련하여 입대를 제한하는 기준을 적용하고 있다(DoD Instruction 6130.4). 미군은 ①정신질환 이외 자살행동 또는 시도, 자해행동 등을 단일 준거로 채택하여 군입대를 제한하며, ②성격, 품행, 행동장애의 경우 법적 처분을 받았거나, 반사회적 태도에 대한 뚜렷한 증거가 있는 경우, ③군 복무를 심각하게 방해하거나 적응에 반복적인 문제를 일으키는 미성숙성, 불안정성, 성격적 약점, 충동성, 혹은 의존성이 확인되는 경우 군입대를 제한하고 있다. 특히, 정신과 의사 이외의 정신건강 전문가를 통한 치료경력을 모두 포함하여 인정함으로써 적극적으로 군 입대를 차단하고 있다.

둘째, 병역처분과 관련된 규정과 방침을 전면 공개하여 병역처분의 공정성을 제고해야 한다. 현재 병무청 홈페이지를 포함하여 징병검사 과정과 절차가 공개되어 있기는 하지만 그 내용과 범위가 지극히 일반적이어서 실제 활용 면에서는 제한되는 것이 사실이다.

미군의 경우에는 육군 규정을 포함한 군에서 적용되는 각종 규정들을 인터넷에 공개하여 누구나 궁금한 사항에 대해 검색하면 금방 알아볼 수 있을 뿐만 아니라 사전에 준비할 수 있는 장점을 제공하고 있다.⁶³⁾ 반면 우리 군의 경우에는 대부분의 규정이 대외비로 취급되고 있어 가족들이 접근하기 어려워 사실상 규정 자체를 모르는 경우가 많다. 따라서 군 임무수행에 필수 불가결한 사항을 제외한 관련규정을 공개하는 방안을 적극적으로 검토하여 시행해야 한다.

63) 미군은 군 규정을 인터넷에 공개하고 있다. 미 육군규정 600-20은 괴롭힘 방지의 내용을 포함하고 있는데, 괴롭힘이란 신체적 고통 외에도 과도한 양의 음식과 술, 약물을 먹이는 것, 불법적이고 위협한 행동을 하게 하는 것으로 규정하고 있다. 즉, 문제점을 외부에 알리고 적극 대처할 수 있도록 모든 규정을 공개하고 위반행위에 대해서는 신고를 의무화 하고 있다. 『국민일보』 2014. 8. 14.

마. 징병검사 인력과 예산편성의 증액

징병검사 단계에서 군 복무 부적합자를 선별하고, 잠재적 부적응자를 선별하여 입영을 차단하는 것은 매우 중요하다. 현역으로 입영할 수 있는 자원의 부족으로 인해 현역판정 비율을 높인다는 것은 그만큼 현역복무가 부적합한 자원의 입영 가능성이 크다는 것을 의미한다.

따라서 야전부대 지휘관의 지휘부담을 최소화하고, 병역의무 이행에서의 형평성과 공정성을 담보하기 위해서는 현역복무 부적합자의 선별 및 입영을 차단하는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

첫째, 징병검사 전문인력을 증가시켜 현역복무 부적합자 선별을 더욱 강화해야 한다. 징병검사를 실시하는 병무청과 지청별로 차이는 있지만, 하루에 약 500여명 내외의 징병검사 대상자를 오전 조와 오후 조로 구분하여 4시간 이내에 인성검사와 신체검사를 모두 마치고 병역처분까지 이루어지고 있다.

징병검사에서의 시간과 비용을 절약하고 징병검사 대상자의 편의를 제공하는 것도 중요하다. 그러나, 현역복무 부적합자를 판별하는 것은 더욱 중요하다. 1인당 4시간의 검사로 정신이상자 및 부적격자를 완벽하게 선별하는 것은 기술적으로 불가능하기 때문에 개인당 검사시간을 늘리거나 징병검사 전문인력을 증가시키는 방안이 고려될 수 있다.

우선적으로 고려되어야 할 사항은 징병검사 전문인력(징병검사전담의사, 정신과 의사, 임상심리사)을 확대하는 것이다. 피검자 개개인의 심리적인 문제를 진단하고 평가하는 것은 매우 높은 전문성을 필요로 함에도 정신과 의사가 배치되지 않은 병무지청으로 출장검사를 하는 문제점과 임상심리사의 업무 과다를 해소를 통한 여건보장을 위해 징병검사 전문인력을 증원하여야 한다.⁶⁴⁾

둘째, 징병검사를 담당하는 전문인력의 증원에 필요한 예산편성이 증가되어야 한다. 징병검사에 사용되는 예산은 2012년 이후 소폭으로 증가하다가 2014년에 감소된 이후 꾸준히 증가되고 있다. 연도별 예산편성 현황은 <표 5-1>과 같다.

64) 징병검사 전문인력을 증원하기 위해서는 국방부의 인원 배정 및 기획재정부의 예산반영 등의 절차가 필요하다. 따라서, 증원의 방법은 지방병무청 및 병무지청별 소요인원을 산정한 후 예산반영 등을 고려하여 일시적인 증원, 순차적인 증원 등의 방법을 선택할 수 있다.

<표 5-1> 연도별 징병검사 예산편성 현황

단위 : 백만원

구 분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
예산액	8,329	8,377	8,069	8,775	8,923

출처 : 병무청 방문조사 결과(2016. 11. 22)를 토대로 재구성.

바. 선별 시스템 정착을 위한 인식의 전환

병역이행의 공정성과 투명성 신뢰성을 높여 병역의무를 성실하게 이행한 사람이 존중받는 사회적 분위기를 조성하는 것은 당연하다. 국방부와 병무청에서는 병역처분의 공정성을 확보하고 정예자원을 입영시킬 수 있도록 매년 징병검사 체계를 개선하고 있다.

우리 국민들은 적과 싸워 이기는 전투형 군대를 원하고 있다. 그럼에도 불구하고 병역의무를 이행하는 현실적인 측면에서는 병역면탈을 목적으로 한 부조리와 비리가 계속되고 있으며, 인권침해 사례 또한 지속적으로 제기되고 있는 실정이다.

그러나, 분명한 것은 우리 군이 국민의 생명과 재산을 보호하고 영토와 주권을 수호하는 국민의 군대로서의 사명을 완수해야 하기 위해서는 군에서 발생할 수 있는 사고의 요인을 사전에 제거하여 오로지 전투임무수행과 전투력 발휘를 위한 교육훈련에만 전념할 수 있도록 신체적·정신적으로 건강한 사람만이 군 복무를 할 수 있도록 하는 인식의 전환과 함께 사회적 합의가 이루어져야 한다.

군 복무에 부적합한 자원의 입영을 차단하고 적합한 자격요건을 갖춘 정예자원을 선발하는 선별 시스템이 정착되기 위해서는 첫째, 국방부와 병무청이 추진하고 있는 병영정책에 대한 대국민 홍보활동이 강화되어야 한다. 국방부에서는 병영 내에서의 부조리 척결 및 사고예방을 위한 노력, 선진 병영문화 정착을 위한 과제 시행, 복무환경 개선, 사고예방을 위한 법적·제도적 장치의 강화, 군의 폐쇄성 극복을 위한 개방과 소통의 확대, 병사의 인권존중을 위한 시스템 구축 등의 병영정책에 대해 군의 특수성을 저해하지 않는 범위 내에서 일반에 공개하고 널리 알리는 홍보활동이 지속적으로 이루어져야 한다.

또한 병무청에서는 모든 병역자원을 효율적으로 관리하고, 병역자원을 적

재·적소에 적기·적정 충원함으로써 군 전투력을 향상시키고 사회안전망 구축에 기여하며, 궁극적으로는 국가안보를 튼튼히 하는데 적극 기여하고 있다는 사실을 국민들에게 알리는 홍보활동을 강화해야 한다.

홍보활동의 방법으로는 신문과 방송을 통한 홍보, 국군방송과 국방일보를 통한 홍보, 군내 발간물을 통한 홍보 등 다양한 방법을 고려할 수 있다. 그러나, 대부분의 입영 대상자자 필요로 하는 군에 관한 정보를 지인, 선배, 친구 등을 통해 전달받음으로써 왜곡되거나 부정확한 정보를 제공받을 가능성이 높다.

따라서, 군에 대한 막연한 두려움과 부정적인 시각을 해소하기 위해 국방부와 병무청이 추진하고 있는 제도와 정책 등을 해당 기관의 인터넷 홈페이지에 탑재하여 입영대상자에게 필요한 정보제공 및 홍보활동을 강화하고 궁금증 해소와 알 권리를 동시에 충족시켜 주어야 한다.

둘째, 병역의무 이행자의 예우를 획기적으로 개선해야 한다. 지금까지의 병역면탈 사례를 보면 병역의무가 당연히 이행해야 할 국민의 의무임에도 불구하고 피할 수만 있다면 피하고 싶은 선택적 의무로 인식되어 온 측면도 부정할 수 없다. 그 결과 거부할 수 없어서 징병검사를 받고 마지 못해 입영을 해야 하기 때문에 입영을 축하하고 격려해 주는 분위기가 정착되지 못하고 있는 것이 사실이다.

이를 해소하기 위해서는 징병검사 과정에서 면밀한 진단을 통해 입영대상자를 선별하되, 복무 부적합자 또는 복무 부적응 우려자를 선별하는 절차를 더욱 강화해야 한다. 특히, 군 복무를 성실하게 마친 병역의무 이행자들에게 공무원 선발, 선출직 공무원에 도전할 수 있는 자격을 부여하는 등의 획기적인 방안에 대한 논의를 통해 사회적 합의와 정확한 기준을 마련하여 적용해야 한다.⁶⁵⁾

3. 군 복무 부적응 병사 식별 및 관리

가. 군 복무 부적응 해소를 위한 노력 강화

현행 한국의 병역제도는 남성에게만 병역의무를 부과하고 있다. 대부분의 병역이행자들은 군생활을 통해 자아를 실현하고 새로운 세계에서의 경험을 통해 장래의 진로를 결정하는 생산적인 군복무를 하고 있다. 그러나, 군생활

65) 병역이행의 범위에 방법에 대해서는 차별 또는 역차별의 소지가 있을 수 있다. 또한 이 과정에서 기본권과 인권침해에 대한 논란이 대두될 수도 있는 사안임에 유의하여 정책입안자, 각계의 전문가, 이해당사자 등 관련 기관과 관계관을 대상으로 한 폭넓은 의견수렴이 전제되어야 한다.

을 동기유발이 아닌 복무기간만 채우면 된다는 소극적인 자세를 가진 극히 일부 인원들에 의해 군 생활 부적응 문제가 부각됨으로써 군이 나쁜 방향으로 매도되기도 한다. 특히, 자신의 전공과 연계되지 않은 특기를 부여받은 경우이거나 개인 희망에 해당하는 보직과 무관한 직책을 수행하게 될 경우에 그 부적응의 정도가 더욱 심화되어 나타난다.

모든 병사가 보상을 바라고 복무를 하는 것은 아니지만 병사의 입장에서 군에서 모범병사가 되거나, 훈련과 근무에서 빼어난 실적을 거둔다고 하더라도 직업이 아닌 의무를 이행하는 병사에게 성과급과 같은 물질적인 보상이나 인사분야에서 가점을 받게 하는 것은 불가능하고, 현실적으로는 타 병사에 비해 자유시간을 좀 더 주거나 포상휴가를 한 번 더 부여하는 정도에 그치고 있는 실정이다.

이런 까닭에 병사의 군 생활 목표는 간부 또는 동료로부터 부적응 병사로 낙인찍히지 않고 건강하게 군 복무를 마치는 것이라고 할 수 있다. 이와 같은 병사들의 정체된 군 생활 개념에서 어떠한 보상과 성취감을 고취시킴으로써 이들에게 장래에 대한 기대와 희망을 심어주고, 군 생활을 보다 능동적·창의적으로 잘할 수 있는 동기를 부여해 줄 것인가 하는 차원에서 부적응 병사들의 군 생활 부적응에 관한 문제 해소방법은 반드시 찾아야 하는 것이다. 즉, 병사로 하여금 복무기간 중 건강한 신체와 건전한 정신으로 무장하여 부여된 임무를 완수하는 것이 조직 구성원으로서, 민주시민으로서 책임과 의무를 다하는 것임을 인식하도록 해야 한다.

군에서 새로운 제도와 규정을 제정하여 시행한다고 하더라도 병사들의 군에 대한 부정적인 정서와 무사안일한 복무태도가 만연되어 있다면 군 생활을 통한 가치관의 변화를 기대할 수 없다. 부정의식, 피해의식을 갖고 있는 병사들의 심리상태를 정상으로 변화시키려면 이들에게 희망과 목표를 제시하고 보상을 해주는 제도적인 방안 마련이 무엇보다 중요하다. 그러므로 병사들의 인식을 긍정적이고 적극적인 방향으로 전환하여 복무 부적응을 해소하기 위해 다음과 같은 제도개선 방안을 강구하여야 한다.

첫째, 군에 입영한 병사들의 근무의욕 고취를 위하여 입영병사들의 개인 희망에 의한 주특기 부여나 부대 및 보직 선정이 가능한 폭넓은 자율선택제도의 도입이 필요하다. 현재 군은 군을 경험하지 못한 신병들을 대상으로 아무런 지식이 없는 상태에서 개인의 희망 주특기나 보직을 선택하게 하고 자대에서는 부대의 필요에 따라 임의적으로 주특기와 직책을 부여하거나, 무작위 선택제를 활용하여 주특기 및 보직을 결정한다. 또한 일부 전문직위에 대해서는 병사의 개인자력을 열람한 다음 지휘관의 필요에 따라 보직과 직책

을 부여하고 있다. 그러나, 대부분의 병사들은 본인이 바라는 정확한 희망과는 관계없는 주특기가 분류되거나 무작위 추첨에 의해 보직이 결정되고 있는 것이다. 이 같은 결과는 병사들의 군 생활은 물론 전역 후에 선택할 수 있는 직업군과도 연계가 되지 않고 있는 실정이다.

병사들은 자신의 특기를 살릴 수 있는 부대와 직책에서의 복무를 원하고 있으며, 자신의 전공과 직업성을 고려하여 부여된 특기와 보직이 조정되기를 희망하고 있다. 하지만 군에서는 선호 보직의 집중과 부조리 근절을 이유로 제도개선에 나서지 못하고 있는 것 또한 부적응 병사를 양성하는 결과이다. 따라서 병사의 희망에 근거한 군 복무가 이루어질 수 있도록 특기와 직책부여의 범주를 획기적으로 넓혀 가는 방향으로 제도개선이 모색되어야 한다.

둘째, 비선호 직책에 보직된 병사들에게 인센티브를 제공하는 방안이 검토되어야 한다. 군 조직의 특성상 모든 병사들이 자신의 희망에 의해서만 특기와 직책을 부여받아 복무를 할 수는 없다. 따라서 타인이 기피하는 보직에 근무를 희망하는 병사들에게는 일정한 보상을 해줄 필요가 있다. 비선호 보직에서 복무한 우수병사에게는 본인의 희망에 의해 간부로 전환할 수 있는 기회를 부여하거나 군 관련 공공기관에 우선적으로 취업할 수 있는 추천제도의 도입 등 비선호 직책 근무자에 대한 보상제도가 마련하여 군 복무의욕을 증진시켜야 한다.

셋째, 병사의 군 경력을 전역 후의 취업과도 연계시켜야 한다. 군에서의 특수전문직 근무를 사회에서 필요로 하는 자격요건으로 인증해 줌으로서 군 복무가 자기개발의 기회가 되도록 해야 한다. 예컨대, 특수부대에서 전투병으로 근무한 병사의 경우 민간군사기업(PMC : Private Military Company)⁶⁶에서 특별 채용할 수 있도록 협약을 체결한다면 해당되는 병사는 자신의 진로에 대한 기대로 인해 복무의욕이 고취되고, 적극적인 동기부여가 되어 군 복무 부적응을 해소하는데 기여할 수 있다.

넷째, 인성검사 결과 활용 및 지속적인 인성검사를 통해 병사의 고충을 파악하고 애로사항을 해결해주는 등 복무 부적응을 해소를 위한 노력을 배가해야 한다. 이를 위해 징병검사 과정 및 육군훈련소에서의 인성검사 결과가 야전부대 지휘관에게 전달되어 전입 병사들의 군 복무 부적응 징후를 파악하여 조치하거나, 정신질환 또는 군 복무가 불가능한 정도의 과거병력을 실시간대로 확인하여 관리할 수 있는 체계를 구축해야 한다.

국방부에서는 군 생활에 어려움을 겪고 있는 병사들을 조기에 선별하여

66) 민간군사기업(PMC)은 국가의 군이 수행하는 각종 전투활동의 일부분을 민간업체의 자금으로 각종 장비와 인력을 고용해 수행하는 것 즉, 합법적인 군사적 서비스를 고객에 맞게 제공하는 기업으로 일명 '발전된 형태의 경호기업'이라고도 한다.

효율적으로 관리하기 위해 「적성적응도 검사」와 「관계유형」 검사를 진행중에 있다.⁶⁷⁾ 적성적응도 검사는 부대전입 시 1개월 내 1회, 일병과 이병 계급은 반기 1회, 상병과 병장 계급은 년 1회, 초임하사의 경우에는 반기 1회 실시하도록 권장하고 있다. 또한 동료와 선·후임들이 서로에 대한 관찰결과를 확인함으로써, 자기보고식 검사에서 선별되지 않는 부적응 행동의 파악과 부대 내 집단 따돌림 근절에 효과적인 「관계유형 검사」는 반기 1회 진행할 예정이다(국방일보, 2016. 6. 15).

다섯째, 복무 부적응 병사의 행동 및 심리연구를 위한 전문기관이 설립되어야 한다. 국방부 직속으로 가칭 「국군심리센터」를 설치하여 장병 개인 또는 군 조직의 심리적 현상과 관련된 행동과학 영역 전반에 대해 중·장기적 관점에서 연구업무를 수행하고 관련 자료를 각 군에 제공하는 임무를 수행토록 해야 한다.

우리 군은 각종 사건, 사고가 발생 시 병사 개인 또는 부대의 행동 및 심리적 현상에 대한 과학적인 접근이 부재하여 사건의 잠재적인 원인 분석 및 근본적인 차원의 대응책 수립이 미흡하다는 지적을 받아왔다. 또한 심리적 차원의 이슈와 관련된 부대 운영사의 문제를 해결하기 위해서는 지휘관의 경험 또는 병사 개인의 노력만으로는 극복하기 어려운 조직 차원의 지원과 관리가 필요하다는 의견이 제기되어 왔다(최광현, 2015).

따라서 육군을 기준으로 군단급 제대 단위로 심리센터를 중심으로⁶⁸⁾ 지역 내 네트워크를 구축하여 육·해·공군부대의 부적응 병사를 대상으로 정신건강 증진 및 부적응 문제해결 지원, 비이성적이고 편향된 행위 선도, 건전한 인격함양, 심리상담 지원, 심리건강교육, 심리평가, 자살예방, 인권교육 등을 실시해야 한다. 또한 병사의 잠재된 부적응 문제 해소를 위해 ‘24시간 심리상담 전화’를 운영해야 한다. 심리상담 전화는 국방부에서 직접 운영하여 병사들의 심리적, 정서적 고충을 최단시간 내에 해결해 줌으로써 야전부대 지휘관이 전투임무에만 전념할 수 있도록 여건을 조성해 주어야 한다.

67) 국방부에서는 2016년 6월 15일 전군의 소대장급 이상 지휘관과 참모들에게 『병영문화혁신 가이드북』을 배포하였다. 가이드북에는 ①인성검사를 통한 부적응 병사 조기 선별, ②도움·배려 병사 선정 및 관리, ③의사소통 활성화 및 고충신고 여건보장, ④자율과 책임의 병영생활 지도, ⑤성폭력 예바, ⑥장병 인권존중 병영조성 및 인성 함양, ⑦가정·사회와의 소통 강화, ⑧병영 안전관리, ⑨군 기강 확립 등 9개의 병영문화혁신 실천과제에 대한 세부사항이 수록되어 있다. 특히, 각 과제별 핵심요소에 대한 시행절차와 방법이 세부적으로 설명되어 있어 별도의 계획없이 실천할 수 있을 뿐만 아니라 핵심사항 누락 방지를 위한 점검표와 상급부대가 예하부대를 평가 및 지도할 수 있는 지표도 포함되어 있다.

68) 지역단위 심리센터의 구성은 관계기관의 협의를 거쳐 구체화되되 필수적으로 인권, 심리, 상담, 안전, 복지, 군중, 인사관리 등의 기능이 포함되어야 한다.

나. 군 복무 부적응 병사 관리체계 개선

1) 군 복무 부적응자 식별 및 관리, 처리 개선방안

현역복무 부적합자의 군 입대를 적극 차단한다는 것은 군 생활이 가능함에도 불구하고 의도적으로 병역을 면탈하려는 자를 가려내는 것과 함께 신체적·정신적으로 현역복무가 불가능한 자원을 선별해 내는 것과 매우 밀접하게 관련되어 있다.

군 복무 부적응자에 의한 각종 사고발생을 미연에 예방하기 위해서는 첫째, 징병검사 단계부터 인성검사를 강화하여 군 복무 부적응 가능성이 있는 자원의 입대를 사전에 차단시키는 것이 중요하다. 현역 복무 부적합자를 정확하게 판별하여 걸러내기 위해서는 정신과 전문의와 임상심리사를 증원하는 방안과 민간 종합병원에서 정밀검사를 받도록 하는 방안이 있다.

또한 육군훈련소와 신병교육대에서 실시하는 군 인성검사 결과 비정상적으로 판정된 경우 2차 정밀검사는 전문성을 갖춘 민간병원에서 실시토록 하여 군 복무 부적합자를 선별하는 방안도 고려할 수 있다. 특히, 귀가조치 대상자는 아니지만 치료가 필요한 경우에 야전부대 배치 이전에 치료절차를 거치도록 하여 복무 부적합자의 현역복무를 차단해야 한다.

둘째, 복무 부적응 병사에 대한 식별 및 관리를 위해서는 병사와의 주기적인 면담과 병원진료 등 적극적인 조치를 함으로써 발생 가능한 악성사고를 미연에 방지해야 한다. 현재 육군의 자살예방 활동 시스템은 구축되어 있지만 단계별 시스템의 실천과 과감한 지휘조치가 미흡한 것으로 나타났다.⁶⁹⁾

따라서 자살예방프로그램을 활용한 선별·관리·처리의 단계별 구축이 필요하다. 즉, 조직 내의 의사소통 체계의 구축, 건의사항에 대한 적극적 조치 및 결과의 통보, 의사소통 및 보고체계 개선방안으로써 상향식 일일결산 여건의 보장, 분대장 관찰보고의 실질적인 활용, 계층별 간담회 활성화를 통해 조기에 발견하는데 주력해야 한다.

셋째, 도움 및 배려병사를 분류하고 관리하는데 있어 철저한 비밀보장이 강화되어야 한다. 도움 및 배려병사를 분류하고 관리하는데 있어 병사들의 등급을 부대 간부들이 공유하는 방식은 해당 병사로 하여금 보호받고 있다

69) 최근 5년간 군 사망자 현황에 따르면 매년 100여명 안팎인 것으로 나타났다. 2016년 6월 30일 현재 사망자는 49명, 2015년 93명, 2014년 101명, 2013년 117명, 2012년 111명이었다. 사망자가 100여명에 달하는 점도 문제지만 사망 원인의 65%가 자살이라는 점이 충격을 안겨준다. 2016년 군 사망자 39명 가운데 27명, 2015년은 57명, 2014년에는 67명, 2013년에는 79명, 2012년에는 72명이 자살하여 병사들의 사망원인 가운데 69%가 자살이었다. 『아시아경제』, 2016. 9. 14.

는 인식을 주기보다는 문제병사로 낙인찍혀 집단 따돌림을 당하는 역효과를 초래할 가능성이 매우 높다.

현재 야전부대에서 군 부적응과 관련하여 실시되고 있는 상담과 마음의 편지 등에 대한 병사들의 인식은 비밀보장이 되지 않기 때문에 솔직하게 의사표시를 하지 않는 것으로 나타나고 있다. 복무 부적응 병사들이 부대(지휘관)의 조치에 대한 불신을 갖고 있는 경우에는 자신의 부적응을 알리지 않을 가능성이 매우 높을 뿐만 아니라 간부들의 입장에서는 복무 부적응 병사를 식별하는데 제한사항이 되고 있다.

따라서 해당 병사를 직접 관리하고 있는 소대장과 중대장, 대대장만 관련 정보를 관리하는 것이 바람직하다(김완일, 2014). 또한 면담결과에 대한 철저한 비밀보장이 되어야 하며, 드러난 부적응자 또는 잠재적 부적응자만을 위주로 한 관리는 탈피해야 한다.

넷째, 국방부 차원에서 군 복무 부적응자의 선별·관찰·개입·관리를 위한 별도의 기구를 설치·운영해야 한다. 국방부에서는 복무 부적응자 관리에 적극적으로 개입함으로써 부적응 병사를 직접 관리하고 있는 야전부대 지휘관들의 부담을 덜어주고 부적응 병사들의 불신을 해소시킬 수 있는 거시적인 방안을 마련해야 한다.

즉, 부적응자와 의증(피병) 부적응자, 잠재적 부적응자를 선별하여 초기에 신속한 치료적 개입을 실시하고, 상태가 호전될 경우에는 적합한 근무형태를 제시하되, 상태변화를 기대할 수 없을 경우에는 현역복무 부적합처리를 과감히 함으로써 처리 시기를 놓치지 않도록 해야 한다. 이를 위해 군 복무 부적응자 관리를 위한 별도의 기구(국방부 예하에 가칭 군 장병 긴급복무상담센터나 의료지원센터)를 운영함으로써 병사의 군 복무 부적응 문제에 대해 체계적이고 실질적인 조치와 더불어 군 복무 부적응 자료를 수집하고, 적응 성공사례 구축을 통한 군 복무 부적응 해소 대책과 조치방안을 마련할 수 있을 것으로 판단된다.

다섯째, 군 복무 부적응자 관리를 위한 체계적이고 과학적인 데이터베이스가 구축되어야 한다. 병무청 및 신교대 등에서 실시한 인성검사 결과를 통합 관리하여 필요시 열람(인권침해, 사생활 보호 절차 마련) 및 실제적인 활용이 이루어지도록 해야 한다. 이렇게 함으로써 병무청 징병검사 단계에서의 검사결과와 군 복무과정에서 발생한 부적응과의 상관관계를 분석할 수 있을 뿐만 아니라 적합한 진단도구의 개발 및 활용에도 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

2) 전문적인 그린캠프 프로그램의 운영 및 활용

복무 부적응 병사의 적응을 돕고 나아가 군내 자살사고 예방에 기여하고자 군단 및 사단급 체대에서 운영되어 오던 비전캠프와 그린캠프는 2014년 7월 이후 비전캠프 운영을 중단하고 그린캠프만을 운영하고 있다.⁷⁰⁾ 비전캠프 운영이 중단된 이유는 캠프에서의 교육 및 지도, 상담을 담당하는 대부분의 교관이 성직자들로 구성되어 있어 전문적인 정신상담 및 치료에는 부적합하고, 3박 4일 동안에 부적응 병사의 모든 심리적·상황적 문제를 해소하여 완전한 변화를 초래하는데는 한계가 있다는 지적에 따라 2014년 7월 이후부터 종결하고 비전캠프의 기능을 현장중심의 종교적 선교활동으로 전환하도록 결정하였다.

본 연구에서 간부를 대상으로 한 설문조사 결과 그린캠프가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 도움이 된다고 생각하느냐는 질문에 ‘도움이 된다’가 142명(45.1%)이고, ‘도움이 되지 않는다’는 응답은 58명(18.5%)로 나타났다. 결과에서 보듯이 그린캠프 운영에 대한 효율성이 저조한 이유는 이를 운영하는 제반 시스템의 실효성 여부에 대한 면밀한 검토와 보완이 필요함을 반증하는 것이라고 판단된다.

국방부에서는 그린캠프에 재입소자가 증가하는 등 군 복무 부적응자 치료에 거의 효과가 없다는 비판을 보완하기 위해 그린캠프에서 이름을 바꾼 힐링캠프를 추가로 운영하고 있다. 김종대 의원이 발표한 자료(2016)에 의하면, 최근 5년간 힐링캠프에 입소된 인원 3,577명 중에서 26%인 962명이 현역복무 부적합 심사 대상인 것으로 나타났다. 이 역시 재입소 인원은 14%인 510명으로, 군 부적응자를 명칭만 다른 힐링캠프에 격리를 할 뿐, 제대로 된 문제해결에는 요원한 것으로 지적되고 있다.⁷¹⁾

심지어 2016년 8월 31일, 15사단 힐링캠프에서 도움·배려병사로 입소한 A일병이 자살함으로써 힐링캠프의 존재이유가 무색해지기도 하였다. 자살한 A일병은 앞서 8일부터 12일까지 5일간 군단 그린캠프에 참가하였으나 복무

70) 2014년 7월 8일 육군 군종실 비전캠프 정책 최종토의에서 비전캠프는 그 취지를 구현하는데 있어 제한사항이 상존하는 것으로 결정되어 비전캠프는 2014년 7월 9일부터 실시되지 않고 있다. 비전캠프를 실시하지 않기로 결정한 이유로는 ①수요 및 입소자 감소 : 상시 운영되는 그린캠프로 통합 필요, 상담관 집중 활용요구 증가, ②최초 의도 및 지속 노력에도 불구하고 고유한 ‘돌봄’ 기능 제한 : 입소자 낙인효과 파생, 복무부적합 처리 한계, 개량적 성과 요구 등, ③부적응 처리과정 단축으로 비전캠프 입지 약화, ④장병·현장중심 군중활동 강화와 비전캠프 병행에 따른 부담 증가, ⑤구조화된 상담·심리프로그램 중심의 전문적인 선도활동 필요 등을 들 수 있다.

71) 힐링캠프는 병사들이 자대생활 중 정신질환 및 부적응 요소가 선별되어 조치가 필요한 인원, 자살 및 자해의 위험성이 높다고 판단되는 인원을 관리하기 위한 사단급 시설이다. 같은 목적의 그린캠프가 이미 설치되어 운영되고 있지만, 일부 부대의 그린캠프 시설과 공간부족 시 국방부는 별도로 힐링캠프를 설치하여 보완하고 있다. 현재 그린캠프는 육군에 20개소, 해군에 4개소, 힐링캠프는 육군 10개소가 운영 중이다.

부적응이 계속되어 8월 22일부터 사단 힐링캠프에 재입소한 병사였다.

복무 부적응 병사들의 근원적인 문제를 해소하고 한계를 극복하기 위해 힐링·그린캠프가 보완해야 할 사항으로는 첫째, 그린캠프에 정신과 군의관 또는 정신과 전문상담관이 참여하여 군 복무 부적응 요소를 조기에 발견한 후 병원에 입원 치료를 해야 할 정도인지를 면밀히 판단하여 적시적인 조치를 취함으로써 힐링·그린캠프 수료 이후의 각종 사고(특히 군무이탈이나 자살사고)발생을 사전에 예방해야 한다.

군 복무 부적응 병사가 힐링·그린캠프에 참가한 이후 입소 전에 비해 태도와 가치관 측면에서 많이 개선되었다 하더라도 자신을 문제병사로 바라보는 주변의 시선 때문에 여전히 군 복무에 어려움을 느낄 수 있다. 따라서 캠프 운영의 효과를 극대화하기 위해서는 캠프에서 운영하는 프로그램에 대한 병사들의 이해가 필요하고, 캠프 입소 시 문제병사로 바라보는 주변의 시선에 대한 위화감을 해소할 수 있는 방안이 아울러 강구되어야 한다. 또한 복무 부적응 병사에 대해서는 캠프수료 이후에도 해당 부대의 지휘관 및 병영생활전문상담관, 군종장교 및 군의관과 연계하여 전역하는 순간까지 추적관리 및 지휘조치가 계속되어야 한다.

둘째, 힐링·그린캠프 입소 대상자의 선정에 있어 객관성과 공정성이 확보되어야 한다. 야전부대에서 캠프 입소 대상자를 선정하는 경우 지휘관의 판단이 지배적인 요소를 차지하고 있다. 지휘관이 자신이 관리하는 병사를 평가하고 입소대상자를 선정하는 것은 당연한 지휘조치라고 할 수 있지만, 관련 지식과 전문성이 결여된 가운데 감정적인 요소가 개입될 개연성이 있다.

특히, 군 조직의 특성상 간부가 병사를 평가하는 기준과 동료 병사들이 바라보는 시각이 상이할 수 있기 때문에 예하 지휘관(자)과 인접 병사들의 의견을 수렴하여 입소대상자를 최종 결정하는 절차를 적용하는 것이 바람직하다.

셋째, 힐링·그린캠프에 대한 인식의 전환과 함께 프로그램을 획기적으로 전환하여 운영해야 한다. 캠프에 대한 병사들과 간부들의 인식이 ‘복무 부적응 해소를 위한 캠프’가 아닌 ‘함께 하는 즐거운 캠프 프로그램’으로 인식되어야 하며, 이를 위해 현재 편성된 프로그램에 획기적인 변화를 주어 운영함으로써 긍정적인 이미지가 부각될 수 있도록 해야 한다.

또한 캠프운영을 자신과 타인에 대한 이해도를 향상시키고, 병사들 상호간에 대화의 장을 열게 하는 집단 심리치료 프로그램으로 전환함으로써 마음의 벽을 허물게 하는 계기로 활용해야 한다.

군 복무 부적응 병사가 캠프를 퇴소한 후에도 ‘캠프 참가자’ 혹은 ‘부적응 병사’라는 주변의 인식이 계속된다면 동료병사와 간부를 대하는 태도가 더

과격해지거나 입소 전보다 우울증이 심화될 가능성이 높다. 또한 캠프를 마치고 퇴소한 병사를 입체적으로 관리하지 못하면 결국 다시 캠프에 입소시키는 악순환이 반복될 수도 있다.

따라서 무엇보다 중요한 것은 캠프 퇴소 이후에도 지휘관과 병영생활전문상담관의 주기적인 상담을 통해 부적응 병사의 심리상태 변화 등을 면밀히 파악하여 종합적인 관리가 될 수 있도록 해야 한다. 아울러 군에서 운영하는 1회성 캠프가 아닌, 외부 민간대학의 상담센터나 민간전문가 집단에 부적응 병사 관리의 전문성을 의뢰하여 전문적인 치료를 받도록 하는 방안에 대해 보다 심도 깊은 검토가 필요하다.

3) 병영생활전문상담관 제도의 확대 추진

2016년 6월 30일부로 시행되고 있는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」 제41조에는 군인이 다음 각 호의 사항으로 군 생활의 고충이나 어려움을 호소하는 경우에 이에 대한 상담 등을 하기 위하여 대통령령으로 정하는 규모 이상의 부대 또는 기관에 병영생활전문상담관을 둔다고 명시되어 있다.

병영생활전문상담관은 ①군 생활에 따른 부적응에 관한 사항, ②가족관계 및 개인 신상에 관한 사항, ③구타, 폭언, 가혹행위 및 집단 따돌림 등 군 내 기본권 침해에 관한 사항, ④질병·질환 및 건강악화 등 신체에 관한 사항, ⑤장기복무 군인가족의 자녀교육 및 현지생활 부적응 등 사회복지에 관한 사항, ⑥그 밖에 군 생활로 인하여 발생하는 고충이나 어려움에 관한 사항에 대한 상담활동을 하는 역할을 수행하고 있다(군인의 지위 및 복무에 관한 기본법, 2016).

본 연구에서 간부들을 대상으로 한 설문조사 결과 병영생활전문상담관이 부적응 병사의 문제를 해결하는데 ‘효과가 있다’고 응답한 인원이 69.8%(213명)로 나타났다. 반면에 ‘효과가 없다’고 응답한 인원이 7.5%(23명)에 달하였다. 그 이유는 ‘상담 후 적절한 조치 미흡’이 40.0%(24명), ‘상담관의 전문성 부족’은 23.3%(14명)으로 나타났다.

이를 종합적으로 분석해 보면 우리 군에서 운영하고 있는 병영생활전문상담관은 상담을 통한 지속적인 관리를 통해 병사들의 스트레스 대처능력 향상, 긍정적인 자아개념의 형성 유도, 부대원 간에 원만한 대인관계를 형성을 위한 적극적인 역할과 활동을 통해 병사들의 복무 부적응을 해소하는데 적극 기여하고 있지만, 추가적으로 개선 및 보완되어야 할 사항들이 여러 가지로 잠재되어 있다.

첫째, 병영생활전문상담관을 지도·감독하는 상급부대의 주무기관(컨트롤 타워)을 설립하여 부적응 병사를 대상으로 한 전문적인 상담체계를 구축해야 한다. 병영생활전문상담관은 열악한 근무여건에서 군 상담활동 및 군 특수성 이해 교육, 상담보수교육·지원업무 등의 역할을 담당하고 있다. 병영생활전문상담관은 대부분은 민간인 출신으로서 군에 대한 이해도가 다소 부족한 상태에서 군대라는 특수한 환경에서 자율적으로 업무를 수행하기에는 많은 제약과 한계가 있는 실정이다.

따라서, 병영생활전문상담관에게 군에 대한 정보를 제공하고 군의 특수성으로 인해 발생하는 상담활동 과정에서의 불편을 해소해 주는 슈퍼바이저 역할을 담당하는 주무기관이 설립되어야 한다. 주무기관은 병영생활전문상담관을 대상으로 정기적인 세미나 개최, 군 출신과 민간인 병영생활전문상담관과의 정보공유 및 의견교류의 기회 제공, 군과 병사의 특성을 고려한 전문적인 상담기법 모색 및 전파를 위한 주기적인 보수교육 등을 통해 병영생활전문상담관의 역량을 강화해 주어야 한다.⁷²⁾

둘째, 병영생활전문상담관을 확대 배치하거나 통합 운영하는 시스템을 구축해야 한다. 왜냐하면 병영생활전문상담관의 정족수 부족과 전문성의 한계로 인해 상담이 필요한 병사들이 필요한 시기에 자신의 고민과 부적응에 따른 전문 상담서비스가 제한되고 있다. 가장 이상적인 운영방안은 상담심리사, 임상심리사, 사회복지사, 정신과 전문의, 군 경력자를 하나의 팀으로 편성하여 보병연대(여단)급 제대에 배치하는 것을 고려할 수 있다. 그러나, 이와 같은 이상적인 방안은 예산확보와 예하부대의 부대운영주기(교육훈련, 정비 등)가 상이하기 때문에 실제로는 불가능한 것으로 판단된다.

그러므로 병사들의 군 생활 적응을 돕기 위해서는 현재 연대(여단)급까지 편성된 병영생활전문상담관을 점진적으로 대대급 제대까지 확대 배치하여 전입신병에 대해 군 적응을 도와주고, 부적응 병사에 대한 심리상담자로서의 역할을 수행하게 하며, 전역하는 병사들에 대해서도 전역 후의 진로에 대한 상담 및 지도를 할 수 있도록 상담 범위를 넓혀야 한다.

이렇게 되면 병영생활전문상담관에 대한 인식전환과 신뢰도가 높아져 상담의 긍정적인 효과가 고양되고, 복무 부적응자의 군 생활 적응에도 많은 도움이 됨과 동시에 인권친화적인 전투형 부대 육성에도 크게 기여할 것으로 판단된다.

셋째, 상담관의 능력과 역량을 향상시키기 위해서는 전문상담능력 자격을

72) 일반학교에서는 전문적인 상담이 필요하다고 판단되는 경우, 상급기관인 교육청에서 운영하는 “Wee(We(우리들)+educain(교육)+emoton(감성)의 합성어) 라는 다중통합지원 서비스망이 구축되어 학교상담을 직접 지원하고 있다.

구비한 군 간부의 병영생활전문상담관 채용을 확대해야 한다. 연구결과 민간인 출신 상담관을 선호한다는 의견과(김대득, 2011) 군 출신 상담관을 더 선호한다는 상반된 의견이 제기된 바 있다(탁여송, 2013). 상담여건 면에서는 병영생활전문상담관의 주류를 이루는 민간인 상담사와의 상담이 만족도는 높지만, 상담 후 문제해결에 있어서는 영향이 미약한 것으로 나타났다.

왜냐하면 병사들은 개인적인 사항에 대해서는 지휘관이나 간부에게 고충을 토로하기 보다는 편안하고 비밀유지가 가능한 민간인출신 병영생활전문상담관의 상담을 선호하고 있다. 그러나, 군 적응과 문제해결에 있어서는 병사에게 직접적인 도움을 줄 수 있는 능력 면에서는 군 출신 병영생활전문상담관이 더 나은 것으로 평가하고 있기 때문이다.

따라서 군 출신도 상담관으로서의 필요한 자격요건에만 부합된다고 한다면 군의 특성을 이해한 상태에서 관련된 경험축적을 통해 개인적인 애로사항을 충분히 공감하고 해결해줄 수 있는 군출신 병영생활전문상담관의 채용을 확대하여 대대급 제대까지 배치하는 방안을 적극 검토하여 시행하는 것이 바람직하다고 판단된다.

넷째, 군에 복무하고 있는 병사들을 대상으로 상담에 대한 인식 전환의 필요성에 대해 지속적으로 교육하여야 한다. 즉 부대 및 부하관리는 해당부대 지휘관의 고유 영역이지만 부대의 임무는 지휘관과 병사가 혼연일체가 되어 공동으로 추구하여 완수해야 하기 때문이다. 그러므로 서로에 대한 이해를 바탕으로 단결하고, 부적응 병사에 대한 선입관을 해소할 수 있도록 병영생활전문상담관에 의한 인식전환 교육이 주기적으로 필요하다. 다시 말하자면 군이라는 특수환경에서 적응해야 하는 병사들에게 가정과 같은 분위기를 조성해 주고 어려움과 문제를 해결하는데 있어 적극적인 도움을 주는 병영생활전문상담관의 역할을 주지시켜야 한다.

다섯째, 간부를 대상으로 한 상담능력 향상과 상담 인식개선을 위한 실질적이고, 전문적인 교육이 확대되어야 한다. 병사들과 동고동락하며, 병사들을 관리하는 간부를 대상으로 한 상담교육은 아직도 매우 미흡한 실정이다. 군 생활 적응은 군복무를 하는 모든 구성원들이 거치는 과정으로써 오랜 기간 동안 군에서 생활한 간부들은 병사들의 올바른 군 생활 적응에 길잡이가 되어야 한다.

군 간부들은 풍부한 경험을 갖고 있기 때문에 전문적인 상담교육과 자기개발로 전문상담을 할 수 있는 자격만 구비한다면 실질적인 병영생활전문상담관으로서의 역할을 하는데 적임자라고 할 수 있다. 따라서 군 간부들을 대상으로 상담에 대한 긍정적인 인식과 전문적인 이해를 촉진하는 교육을 강

화하여 부적응 병사들을 깊이 있게 지도하고, 상담할 수 있는 전문성을 확보하도록 부단히 강조해야 한다.

여섯째, 병영생활전문상담관의 역할을 확대해야 한다. 현재 대부분의 병영생활전문상담관은 복무 부적응 병사와의 상담에 많은 시간을 할애하고 있다. 병영생활 부적응자가 증가하고, 각종 사고발생의 가능성이 상존하고 있는 상황에서 상담에 우선 치중하는 것은 당연하다.

그러나, 이는 군에 최초로 병영생활전문상담관 제도를 도입할 때의 취지와는 부합되지 않는다. 따라서 앞으로는 병영생활전문상담관 제도의 내실화를 기함으로써 군내 복무 부적응 병사의 해소와 도움 및 배려병사의 현장위주 상담 및 관리 등의 상담업무 외에 장병 기본권 관련 갈등관리 및 지휘조언, 간부들의 상담능력 향상교육, 군인가족에 대한 상담 및 관리, 전역자 관리, 군인가족 복지지원 등 군내 사회복지사로서의 임무수행 등에 대해서도 다각적으로 역할을 담당할 수 있도록 그 임무와 기능을 확대시켜야 나가야 한다.

4) 복무 부적응 병사 선별 및 조치의 내실화

현역복무 부적합자와 복무 부적응 우려자는 병무청의 징병검사단계 또는 육군훈련소 및 신병교육대 단계에서 사전에 선별하여 입영을 차단하는 것이 선행되어야 한다. 즉 인성검사 결과 비정상적으로 판정된 인원에 대해서는 정신과 진단 등의 검사 및 진료활동을 강화하고 장기간 치료를 요하는 자원에 대해서는 귀가조치가 이루어져야 한다. 그러나, 징병단계에서 완벽하게 차단하지 못하고 있기 때문에 야전부대에 배치된 병사들 가운데 부적응 병사를 선별하여 조치하는 시스템이 더욱 더 내실있게 운영되어야 한다.

첫째, 신병교육 중 현역 복무 부적합자 처리가 활성화 되어야 한다. 복무 부적합자를 징병단계에서 정확하게 선별하여 입대 자체를 차단하는 방안과 신병교육 수료 전 현역 복무 부적합자 조치 제도를 신설하여 병무청 검사자료와 군 인성검사, 그리고 신병교육에서의 행동관찰을 종합하여 복무 부적합자로 조치하는 절차와 제도가 엄격히 시행되어야 한다.

둘째, 현역 복무 부적합 정도에 따라 병역처분을 다양화해야 한다. 이는 현역복무 부적합자 역종 변경의 대상을 확대하는 것으로서, 제2국민역으로 제한되어 있는 것을 보충역으로 확대하는 방안을 적용할 필요가 있다. 또한 보충역 처분자에 대해서는 현역 복무 기간에 상응하는 보충역 기간을 부여함으로써 현역복무 부적합자를 감소시킬 수 있는 장점이 있다.

셋째, 현역복무 부적응 병사 선별체계를 보다 강화하기 위해 24시간 상담창

구를 개설하여 활용해야 한다. 복무 부적응 병사가 개인적인 문제(부채, 이성 문제, 가정문제 등)에 대해 상담을 통해 해결할 수 있도록 하는 것으로서, 사설기관에서 운영하고 있는 생명의 전화와 같은 기능을 할 수 있도록 군단(전방부대) 및 사단(후방)급에서 당직 병영생활전문상담관을 운영하도록 하는 것도 고려해 볼 수 있다.

넷째, 현역복무 부적합 심의를 통해 복무 부적응자를 일정기간 사회봉사 후에 전역시키는 방안으로 제도를 보완해야 한다. 이를 위해 군은 관계기관과 면밀히 협조하여 사회 저변계층이나 장애인 시설을 지원하는 사회봉사자로 임명하여 일정기간 해당 기관에서 근무한 다음 소집이 해제될 수 있는 제도적인 장치를 마련해야 한다. 사회복무 기간은 병사들의 현역복무 기간보다는 길어야 한다. 그 이유는 현역복무 부적합 심의제도를 병역을 회피하기 위한 수단으로 악용하는 것을 원천적으로 차단하고 병역이행에서의 공정성을 확보해야 하기 때문이다.

다섯째, 현역 복무 부적합자에 대한 최종 처리권한을 군사령부에서 군단 및 사단급 제대로 위임하여 신속한 처리가 될 수 있도록 고려해 볼 수도 있다. 현재 각 군사령부에서 이루어지고 있는 전역처리를 군단 및 사단급 제대로 위임하면 부대별로 상이한 기준과 판단으로 민원이 발생할 개연성도 있지만, 현역복무가 부적합한 병사에 대한 정확한 실태파악과 예하부대의 의견 반영 등 실질적인 조치 및 처리가 용이하다는 장점은 분명히 있다.

5) 군 복무 피해자 및 가족에 대한 보상

현행 입영제도에서 현역 복무 부적합자를 선별해내는 것만을 강조할 경우 군 복무 피해자 및 가족들이 겪게 되는 2차 피해는 더욱 가중된다. 이러한 2차 피해를 예방하기 위해서는 복무 부적응의 원인에 대한 인식이 근원적으로 전환되어야 한다.

이를 위해서는 복무부적응 현상을 병사 개개인의 기질 탓으로 전가하는 인식에서 벗어나서 병영의 구조적 문제를 더욱 심각하게 받아들이려는 노력이 무엇보다 우선해야 한다. 물론, 트라우마에 대한 연구들은 스트레스에 대한 대항력이 개인의 기질에 따라 다를 수 있다고 주장하고 있다. 비슷한 정도의 스트레스 상황에서도 어떤 이들은 금방 일상성을 회복하는 반면 다른 이들은 자아가 급격하게 무너질 수 있다는 것이다.

특히, 임기응변이 뛰어나거나 사회적 네트워크 속에서 지지를 받고 있는 경우 해당 개인은 자아를 효과적으로 방어할 수 있다. 반대로 이러한 행동이

더 이상 유효하지 않을 때 스트레스 상황은 해당 개인에게 깊은 외상을 남긴다. 게다가 어떤 상황에 대해 저항이나 탈출이 불가능하고, 어떠한 방식의 대처도 무시당할 때 인간의 자기방어체계는 와해되기 십상이다.

일상에서 유효했던 반응들이 스트레스 상황 속에서 유용성을 완전히 잃었다고 느끼게 될 때 실제 위험이 끝나도 극심한 무기력에 빠지거나 과장된 형태로 지속되는 경향을 보인다(주디스 허먼, 2012). 한국은 개개인의 기질과 관계없이 병역의 의무를 부과하는 징병제를 채택하고 있는 만큼 군 복무로 인한 트라우마의 최종 책임은 국방 당국에 있다고 할 수 있다.

군 복무 피해자 및 가족들이 겪을 수 있을 2차 피해를 예방하기 위해서는 몇 가지 제도적 변화가 반드시 필요하다. 첫째, 군 복무 피해사실과 관련하여 사실입증의 책임을 군부대 측에서 담당해야 한다. 군 복무 피해자 가족들의 경우 자살이나 정신과 질환 등의 1차 피해로도 심각한 문제를 겪고 있다.

그런데, 진상규명을 위해서 부대 측에 정보를 요구하고 핵심증거들을 수집하는 과정에서 또 한 번 극심한 어려움에 직면하게 된다. 특히, 국방부와 국가보훈처를 대상으로 한 재판이 끝날 때까지 명예회복과 보상이 전혀 이루어지지 않기 때문에 심리적·경제적 피해에 다시 노출되는 경향이 있다. 반면, 독일·영국·미국 등의 국가에서는 보훈대상자 해당 여부에 대한 입증 책임을 정부에서 지고 있다.

둘째, 군 복무 피해자의 경우 형제 입대 문제에서 국가유공자에 준하는 처우를 보장해야 한다. 이는 현행 보훈관계법에서 보훈보상대상자에 대한 단순 보상과 별개로 한 가정의 추가 피해를 예방하고 가족구성원들이 사회로 복귀할 수 있도록 적극적으로 보호해야 하는 국가의 책임이라는 관점에서 접근해야 한다. 특히, 국방부와 진상규명을 두고 갈등하고 있는 피해자 가족들의 입장에서는 피해자의 형제가 입대하는 것은 공포로 느껴질 수 있다. 또한 정신과 질환을 겪고 있는 피해자에게는 형제의 입영이 매우 강한 재연을 발생시킬 수 있어 치료 및 사회복귀에 대단히 심각한 영향을 끼친다.

이를 개선하기 위해서는 현행 보훈관계법을 개정하여 군 복무 피해자의 경우 형제 입영에 있어 국가유공자에 준하는 처우를 보장해야 한다. ‘군 복무 중 가혹행위를 당하여 전공상자가 된 자’에 한해 형제 및 자녀에 대한 병역혜택 조항을 추가한다면 다른 보훈보상대상자들과 형평성을 유지할 수 있을 것이다.

한편, 현행 징병검사규칙은 정신과 질환의 경우 “6개월 이상의 치료 경력이 있거나 1개월 이상의 입원력이 확인된 사람”으로 한정하고 있지만, 군 복무 피해자를 형제로 둔 대상자에 한하여 규정의 예외를 두는 방안도 고려할

수 있다. 그 이유는 군 복무 피해자를 형제로 둔 경우 일반적인 정신과 질환과 별개로 병영생활에서 스트레스가 커질 수 있기 때문이다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 앞서 열거한 조치에 우선하여 국방부와 국가보훈처에서 군 복무 피해자 및 가족들의 실태파악에 나서는 것이 선행되어야 할 것이다.

다. 간부의 인식 전환 및 병사의 태도변화 유인

1) 간부의 인식 전환

한국군 조직문화의 근저에는 신분적 차등을 구분하는 일종의 반상의식(班常意識)이 잔존하고 있다는 지적을 받고 있다. 환언하면, 간부들은 ‘부리는 자’이고 병사들은 ‘따르는 자’라는 신분적 선입견이 있다. 물론 군대라는 조직이 계급을 중심으로 명령과 복종관계가 유지될 수 밖에 없다는 것은 당연하다. 그러나 오늘날의 계급은 무엇을 할 수 있는가의 역량과 역할의 구분이지 신분과 지위를 의미하는 것이 아니라는 사실을 직시해야 한다.

이스라엘의 경우에는 병사가 장군에게 “지금 잘못하고 있습니다. 이렇게 해야 합니다.”라는 의견을 개진하는 것이 자연스럽다고 한다(사울싱어, 2012). 그러나, 우리 군의 모든 의사결정은 간부에 의해서만 이루어지고 있다. 병사들을 육성하는 정책을 간부들이 수립하고, 병영문제를 보는 인식 또한 간부 중심의 시각만이 존재하고 있다(김원대, 2011).

따라서 간부들은 병사들을 인간관계 속에서 풀어야 할 개체로 이해하기 보다는 집단 내에서 지시·통제해야 할 대상으로 보는 경향이 많다. 이러한 고정관념들은 생도시절이나 후보생 시절 등의 양성과정에서부터 시작된다. 병사들에게 위엄을 갖춘 리더로 보이기 위해 원활한 의사소통 기법보다 지휘·통솔에만 집착한 리더십을 사용하고 있는 것이다.

그러므로 간부들의 리더십 교육이 전반적으로 재검토되어야 한다. 아울러 병사들은 시키는 일만 하도록 교육하는 지금의 미성숙 구조도 개선이 필요한 부분이다. 자존감과 창의력을 제한하는 복무환경 속에서는 의무복무 병사들의 복무동기는 약화될 수 밖에 없는 환경이기 때문이다.

이와 같은 분위기에서 군 간부들은 부대의 병원관리를 실시하면서 부적응 병사(high-risk)를 발견하여 선별·관리를 할 수 있는 개인적인 지식이나 여건이 마련되어 있지 않아 많은 지휘부담과 스트레스를 받고 있다. 조직과 관련된 스트레스가 막대한 인간적·재정적 손실을 일으킨다는 것은 더 이상 논박의 여지가 없다. 스트레스가 많은 조직은 조직원의 전반적인 기능 뿐 아

나라, 조직의 기능효율에도 부정적인 영향을 미친다(Cartwright & Cooper, 1996). 또한 군 부적응 병사에 대한 간부들의 지휘부담은 이들에 대한 인권 침해를 유발할 우려와 함께 전투력에도 상당한 부정적인 영향을 초래하게 된다.

본 연구에서 군 복무 부적응자에 대한 간부의 인식에 대한 설문결과에서 보듯이 ‘부적응 병사의 문제가 부대에 미치는 정도’를 묻는 질문에 72.3%(227명)가 심각하게 영향을 미친다고 답을 하였고, 주로 접하는 복무 부적응자는 어떤 유형인가에 대한 복수응답 설문에서는 ‘정신질환이나 성격 문제를 가진 병사’가 24.4%(218명), ‘잘못된 실수 및 업무수행 능력이 현저히 떨어지는 병사’ 20.8%(186명), ‘신체 건강 상의 문제가 있는 병사’ 20.7%(185명)로 나타났다.

또한 부적응 병사를 관리하는데 가장 어려움을 묻는 질문에는 ‘부대 분위기에 미치는 부정적인 영향’ 31.9%(127명), ‘부적응병사 관리로 인한 스트레스’ 22.6%(90명), ‘부적응병사 사전 선별’ 21.1%(84명), ‘부적응 병사 관리에 대한 전문지식 부족’ 과 ‘전문인력 및 제도의 미비’는 각각 7.8%(31명), 14.1%(56명)로 나타났다.

그리고 부적응 병사 문제해결에 가장 도움이 될 것 같은 정책을 묻는 질문에는 ‘징병단계에서의 인성검사 강화’ 36.0%(143명), ‘적성 및 흥미를 고려한 부대 배치’ 20.4%(81명), 전문상담관 확충’ 16.6%(66명)으로 나타났다. 또한 복무 부적응 병사에게 부당한 대우가 발생할 경우 어떻게 대처하는 것이 좋은가를 묻는 질문에는 ‘가해자 처벌 뿐만 아니라 피해자 처우 개선’ 51.2%(162명), ‘피해자의 피해상황을 파악한 후 가해자 처벌’ 35.4%(116명)으로 나타났다.

그리고 군 조직의 특수성으로 복무부적응 병사의 인권의 침해여부를 묻는 질문에는 ‘침해가 되지 않는다’는 응답이 54.1%(169명)을 차지하였고, 인권침해가 불가피하게 행해질 경우에 대한 이유를 묻는 질문에는 ‘지휘통제 상에서 반드시 필요하다고 생각하므로’가 35.5%(39명), ‘병사의 효율적 군 복무 적응을 유도하기 위해 반드시 필요하다고 생각하므로’가 31.8%(35명)으로 나타났다. 기타 이유로는 ‘군 생활로 인한 스트레스가 병사에게 표출되므로’ 20.0%(22명), ‘관례적으로’ 6.4%(7명)으로 나타났다.

이러한 설문결과에서 보듯이 아직도 군 간부들의 인식에서 복무 부적응자들의 인권침해에 대한 경각심은 아직도 많이 부족하다는 점을 알 수 있다. 간부들의 인식을 전환하기 위해서는 첫째, 군 보수교육과정에서 복무 부적응 병사 관리 및 지휘조치에 관한 과목을 가르치고 상황판단 실습시간을 부여

해야 한다. 각 군별로 지휘관(자) 부임 전에 실시되는 보수교육 과정에 군복무 부적응자에 대한 이해 및 관리와 지휘관(자)의 심리적 스트레스에 관련된 과목을 편성하여 교육함으로써 복무 부적응자에 대한 간부들의 부정적인 인식을 긍정적으로 전환할 수 있도록 해야 한다.

또한, 야전부대에서도 보직된 간부들에게 부적응 병사 선별과 관리에 대한 교육을 정기적으로 실시하여 지휘부담을 덜어주고 적극적인 지휘조치를 할 수 있도록 해야 한다. 교육내용에는 인성(심리)검사에 대한 해석 및 활용, 군복무 부적응자의 특성에 대한 체계적인 분석, 성격장애에 대한 이해, 위기개입 기술, 군복무 부적응 병사 조치에 대한 성공사례 발표, 상담기술 등을 포함하고 교육방법은 주입식 교육이 아닌 발표 및 상호 토론을 통해 문제를 해결해 나가는 기법과 이 과정에서 간부의 인식전환이 포함되어야 한다⁷³⁾.

둘째, 복무 부적응 병사를 관리하는 간부들의 방관과 무소신이 척결되어야 한다. 야전부대의 군 간부(지휘관)들의 방관과 무소신이 반인권적이고 반인륜적인 병영폭력을 대물림하게 만든 원인으로 작용되는 경우도 많다. 구타 및 가혹행위로 인한 자살사건을 은폐하거나 증거인멸을 시도한 간부들이 적발되는 경우도 있다.

일반적으로 간부들은 진급 또는 승진에 관심이 많기 때문에 자신이 지휘하는 부대에서 발생하는 병영문제가 외부로 노출되거나 알려지는 것을 꺼려하는 경향을 갖고 있다. 간부들이 부대관리의 편의를 위해 군기잡기식 내무부조리를 묵인하고 방조하거나, 병사들의 인권을 침해할 소지가 있다고 여겨지는 언행을 일삼는다면 병영에서의 폭력은 근절되지 않는다. 군인의 사명과 본분을 망각한 채 공과 사를 구분하지 못하고 현실에 안주하고자 하는 군 간부들의 인식이 바뀌지 않으면 병영문화의 혁신은 불가능하다.

군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 제365조에서는 ①상관은 직무수행 시는 물론 직무 외에서도 부하에게 모범을 보여야 한다. ②상관은 직무에 관하여 부하를 지휘·감독하여야 한다. ③상관은 부하의 인격을 존중하고 배려하여야 한다. ④상관은 직무와 관계가 없거나 법규 및 상관의 직무상 명령에 반하는 사항 또는 자신의 권한 밖의 사항 등을 명령하여서는 아니된다는 상관의 책무를 명시하고 있다(국가법령정보센터, 2016). 따라서 간부들부터 병영문화를 개선하기 위해 상관으로서의 책임과 의무를 다하기 위해 솔선수범해야 하며, 부하병사들의 생명과 안전을 위임받은 지휘관(자)이 자신의 역할

73) 일반적으로 군 간부들은 자신의 심리적 어려움을 군 지휘계통에 보고하고 개입을 요청하기 보다는 민간의료기관을 더 많이 이용하고 있다. 그런데, 경우에 따라서는 심리적인 건강상태가 좋지 않은 간부 1명이 수많은 부하 병사들에게 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 군은 이런 사실에 주목하여 간부들의 심리건강 상태도 정기적으로 검증해야 할 필요가 있다.

에 충실해야 한다.

셋째, 병사들을 직접 지휘하는 초급간부의 자질향상에 관심을 경주해야 한다. 우리 군의 치부를 드러냈던 22사단 임병장 사건과 28사단 윤일병 사건에서 보듯이 함량미달의 초급간부가 사고를 미연에 방지하지 못하고 악화시켰다는 공통점이 있다. 병사와 직접 마주치며 지휘하는 초급간부의 질적 저하가 병영 부조리와 사고를 야기했다는 지적을 제기하고 있는 것이다.

국방부(2015)의 발표자료에 따르면 매년 3,100여명의 부사관이 구타 및 가혹행위와 성추행, 복무규율 위반 등으로 징계를 받고 있으며, 이 중 130여명이 군에서 강제 퇴출되고 있다. 또한 전체 소대장(중·소위) 가운데 단기복무장교 비율은 89%, 중대장(대위)의 단기복무장교 비율도 35.6%에 달하고 있어 장기복무장교에 비해 책임감과 사명감이 부족하다는 지적을 받고 있다. 따라서 최일선에서 병사를 관리하는 초급간부의 자질향상을 위한 특단의 대책이 마련되어야 한다.

넷째, 지휘관(자)과 병사들 사이에 의사소통 시간이 부족하다. 중대장 이하 초급 간부들은 교육훈련과 행정업무를 담당하고 있다. 부대원 중에 관심병사가 있으면 다른 부대원들에 대한 신경쓸 겨를이 없다. 만일 부대에서 사고가 발생하면 상급부대에서 요구하는 자료를 제출하기 위해 더 많은 시간을 낭비하게 된다. 상급부대의 지나친 간섭이 초급간부들로 하여금 부하관리에 전념하지 못하게 하는 요인이 되고 있다는 점에 주목하여 이를 개선하기 위한 제도적인 장치가 마련되어야 하며, 동시에 병사들을 관리하고 지휘하는 간부들은 부적응 병사를 관리하는데 더 많은 관심을 경주해야 한다.

2) 병사의 태도변화 유인

군 생활 부적응은 군 입대로 인한 환경의 급격한 변화에서 오는 차이를 수용하지 않고 저항하며 부정적인 반응을 하는 경우로, 사고유발의 원인이 되는 경우가 많다. 병사의 군 생활 적응은 심신의 상태, 병영생활, 임무수행 의지, 조직환경과 직무만족, 대인관계, 군 조직의 환경 등에 의해 영향을 받는다(구승신, 2004 : 박영주, 2006 : 최혜란, 2009).

본 연구에서 실시한 설문결과를 보면 입대 전 군대에 대해 가지고 있는 이미지를 묻는 질문에서 ‘나빴다’가 47.0%(157명)로서 ‘좋았다’ 12.6%(42명)보다 3배나 높게 나타났다는 점에서 아직도 병사들이 생각하는 군에 대한 인상은 매우 부정적임을 알 수 있다. 그러나 군 생활이 주는 의미를 묻는 질문에는 ‘의미가 있다’가 40.0%(134명)로써 ‘의미 없다’ 29.3%(98명)보다 높게 나

타났다. 이는 부적응 병사들도 군 생활 자체를 의미있고 보람을 느끼게 해준다면 적응병사로 쉽게 전환시킬 수 있음을 알 수 있는 것이다.

따라서 병사의 군 생활 적응을 돕고 긍정적인 태도변화를 유도하기 위해서는 첫째, 병사의 심신상태 즉, 육체적·정신적인 만족감을 증진시켜 주어야 한다. 즉, 건강한 신체와 건전한 정신을 함양하기 위해서는 규칙적인 훈련과 정신교육을 통해 심신을 단련시키며, 병사의 부담과 스트레스의 해소대책 강구와 함께 인권존중, 휴가, 외출, 외박 등 기본적인 욕구를 충족시켜 주기 위한 부단한 노력을 경주해야 한다.

둘째, 군 생활 적응에 필수적인 내무생활에서의 적응도를 높여주어야 한다. 부대의 임무완수는 일정 수준의 전투력을 발휘하고 유지하는데서 출발한다. 이를 위해 각종 교육훈련을 반복적으로 실시하여 성과를 달성할 수 있도록 해야 하며, 주둔지와 시설을 방호하기 위한 주·야간 경계근무에 적응할 수 있도록 해야 한다.

특히, 병사들의 각종 사고는 대부분 병영생활관에서 문제가 시작되어 군 부적응의 직접적인 원인으로 대두되며, 적절한 관리가 되지 않으면 각종 악성사고로 연결되는 경우가 많다. 따라서 지휘관(자)는 생활관에서 편안하고 자유로운 분위기에서 단체생활을 통해 동료애를 키우면서 자기개발, 체력단련, 휴식과 자유시간을 통해 자기개발을 도모하는 공간이 될 수 있도록 여건과 환경을 조성해야 한다.

셋째, 병사들로 하여금 임무를 완수하겠다는 의지를 가질 수 있도록 지속적인 동기부여가 이루어져야 한다. 부여받은 임무완수를 위해 자발적으로 행동하는 임무수행 의지는 간부와 병사간의 상호 신뢰와 자긍심이 견지되었을 때 강화되지만, 반대의 경우에는 임무수행 의지가 미약하게 나타난다. 이와 같은 상황에서 추가적인 동기부여가 되지 않으면 행동으로 연결되지 못하게 된다.

따라서 교육훈련, 근무 등 병영생활 전반에 걸쳐 동기부여 요소를 찾아내어 적용하는 지휘기법이 필요하다. 예를 들어 개인과 부대단위 성과측정, 상벌점제도 등에서 획기적인 포상을 실시하여 병사들의 임무수행 의지를 제고시키기 위한 지휘관(자)의 지속적인 노력이 경주되어야 한다.

넷째, 조직환경과 직무만족도 향상을 통해 부하의 태도변화를 유도해야 한다. 조직환경은 간부들의 일방적으로 지시하는 행위에서 시작되는 것이 아니라 공과 사를 명확히 구분하고, 부하를 인격적으로 대우를 하는데서 비롯된다. 휴가, 진급, 평가 등의 모든 지휘조치는 공정하고 합리적이어야 한다.

다섯째, 군 간부와 상·하급자, 동료와의 대인관계, 복지환경 개선을 통해

부하의 태도변화를 유인해야 한다. 개인적인 성향을 가진 신세대 병사들이 단체생활에서 접하게 되는 수직적인 대인관계는 거부감을 갖게 하고, 나아가 복무 부적응을 초래하게 된다. 그러므로 간부들은 솔선하여 어려움에 임하고 병사를 위하는 리더십을 실천해야 한다. 또한 병사들에게 바람직한 대인관계의 중요성을 인식할 수 있도록 부단한 교육과 함께 부대의 복지환경을 획기적으로 개선하여 복무 적응을 유도해야 한다.

요컨대 간부들은 조직환경이 자신의 직책에 가치를 부여하고 책임감과 관심을 갖는 직무만족으로 연결된다는 사실에 유의하여 부대의 조직환경과 병사의 직무만족도 향상을 위한 지휘활동을 배가해야 한다. 즉 합리적이고 공정한 부대관리와 권위주의의 탈피는 부하의 복무 부적응을 정상적인 군 생활 적응으로 변화시키는 요인으로 작용한다는 점을 올바르게 인식해야 한다.

라. 병영문화 혁신을 통한 복무여건 개선

1) 병영문화 혁신의 필요성

징병제가 안고 있는 문제점과 최근 병영폭력 등을 통해 나타난 군의 실상은 보다 근본적인 군의 체질개선과 변화를 요구하고 있다. 우리 군은 사회 전반의 민주화 요구가 적극적으로 표출되었던 1990년대 이후 병영폭력 등 왜곡된 병영문화에 대한 개선 노력을 지속해 왔다.⁷⁴⁾

병사들의 복무기간은 갈수록 줄어드는 반면 구타, 가혹행위 등 병영악습은 과거와 비교하여 크게 달라지지 않고 있다. 그 이유는 인성교육이 미약한 오늘날의 학교교육을 지적할 수 있겠지만, 단절감과 고립감, 폐쇄적 환경의 병영에서 악습이 발생되고 대물림된다는 점도 올바르게 인식해야 한다.

병영에서의 악습은 그릇된 병영문화 즉, 선임병들에 의해 물려 내려온 서열의식, 본전의식, 소외의식, 집단주의, 군 조직문화의 부정적 요소 등이 주원인으로 지목되고 있다. 특히, 군 조직문화에서 지적되는 부정적 요소로는 간부들을 중심으로 한 부정적 관행, 권위주의, 형식주의, 폐쇄주의, 진급지상주의, 행정편의주의 등을 들 수 있다.

본 연구에서 실시한 설문결과 군 생활을 하면서 부당한 대우를 받은 적이

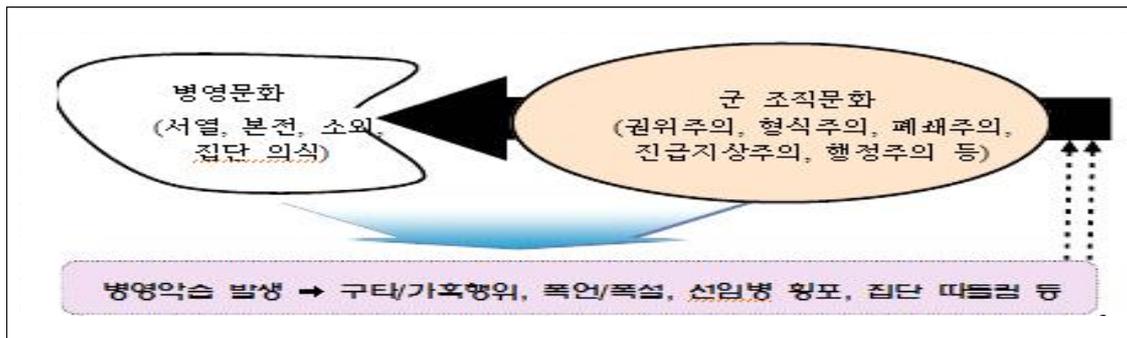
74) 국방부는 1990년 군인복무규율, 국군병영생활규정 제정을 통해 병영문제에 대한 제도로 접근을 시작한 이래 1995년 군기강 확립, 1999년 신 병영문화 창달 추진계획, 2001년 성범죄 방지대책, 2003년 사고예방 종합대책에 이르기까지 다양한 노력을 전개해 왔다. 최근에는 유사한 패러다임하에서 안보, 군사환경 변화를 반영하면서 다각적인 혁신안을 마련하기 위해 강군 육성과 병영문화 개선을 위한 결함으로서의 군 재조형(2008년), 전투형 군대육성을 위한 병영문화 혁신(2011년), 장병 복무환경 개선에 초점을 둔 병영문화 선진화(2012-2014년) 등을 추진해 왔다.

있는가를 묻는 질문에는 ‘맞았다’가 19.7%(66명)으로 나타나 아직도 병영 생활 내에서의 악습은 상존하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 군 조직문화의 적폐들이 그릇된 병영문화와 결합하여 병영의 문제상황을 발생시키는 요인으로 작용하여 악순환을 반복하고 있는 것이다. 병사들의 군 복무 부적응 원인 중 대표적인 것은 병사들 상호간의 갈등과 선임병과의 갈등을 큰 요인을 들 수 있다.

선임병들과의 인터뷰에서 자신이 후임병 때 당한대로 후임병사들에게 하고 있다는 진술을 자주 듣게 되는데, 이러한 현상은 각 부대에서 잘못된 병영문화와 인권침해 행위가 계속 대물림 되고 있다는 것을 반증하는 것으로서 군 복무 부적응의 중요한 요인이 되고 있음을 의미한다.

따라서 잘못된 병영문화의 형성 및 확산으로 인해 군에서 발생하는 사건·사고의 가해자 대부분은 이전에 피해자였다고 할 수 있다. 즉, 억울함과 분노의 강한 정서가 외부로 향하면 타인을 공격하는 원인이 되고, 내부로 향하면 우울이나 자살의 원인이 되기도 한다. 잘못된 병영문화의 형성 및 확산과정은 <그림 5-1>과 같다.

<그림 5-1> 잘못된 병영문화의 형성 및 확산과정



군에서는 지난 2005년부터 병영문화 혁신을 추진하여 2009년에는 자살예방 종합시스템을 마련하고, 2010년에는 전군 병영문화혁신 대토론회를 개최하였다. 2014년에는 민·관·군 병영문화혁신위원회에서 22개의 실천과제를 제시하여 현재 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법, 장병 맞춤형 관리체계의 개선 등을 추진하고 있다.

국방부에서는 병영문화 혁신을 정예화된 선진강군 육성에 기여하는 비전으로 설정하고 국민이 신뢰하는 병영문화 정착을 목표를 수립하여 추진하고 있다. 인권을 존중하고 법과 규정을 준수하고, 부모와 가족들이 자녀를 믿고 맡길 수 있는 안전하고 건강한 병영을 조성하며, 사회로부터 단절된 병영의

폐쇄성을 극복하기 위해 가능한 범위 내에서 국민과 사회와의 적극 소통을 하는 병영의 모습을 의미하고 있다(국방부, 2014).

특히, 병영생활에서는 합리성과 창의성을 바탕으로 한 바람직한 병영문화가 뿌리내려져야 한다. 이를 위해서는 우선 현재 우리 군 병영생활에 잔존하고 있는 부정적 군대문화를 척결하고 긍정적인 군대 병영문화를 부각시킬 수 있는 제반 혁신활동이 선행되어야 한다.

병영문화의 혁신이 필요한 이유는 첫째, 건전한 병영문화 조성하여 그동안 잔존해 있던 부정적인 요소들을 척결하기 위해서이다. 군에서의 인권침해, 간부와 선임병의 횡포, 구타 및 가혹행위 등 내무생활에서의 부조리를 일소하고, 군에 유입된 개인주의, 향락적 쾌락주의, 물질주의, 과도한 소비의식, 정신적·신체적 나약성, 법과 규정을 경시하는 풍토 등 일반사회의 전도된 가치관을 발본색원하여 제거함으로써 바람직한 군대문화를 발전시켜 나가기 위해 병영문화의 혁신이 필요하다.

둘째, 의식개혁을 통한 전투임무 위주 부대육성을 위해 병영문화가 혁신되어야 한다. 군 조직의 특성상 임무완수를 위해서는 간부들의 권위의식, 관행적으로 이어져온 병사들의 불법적인 행동, 비속적인 언어사용, 폭력 등 군의 기강을 무너뜨리는 부정적인 행위들이 용인될 수 있다는 관념에서 탈피해야 한다.⁷⁵⁾

2) 병영문화 혁신활동의 전개

군 복무에 적응하지 못하는 병사들의 부적응 원인은 여러 가지가 있지만 선임병과 후임병사 상호 간의 갈등이 주된 요인으로 작용하고 있다. 선임병들은 자신이 후임병 시절에 당한 경험이 있기 때문에 그에 대한 보상심리로 후임병에게 폭행과 폭언, 가혹행위를 하고 있는 것으로 분석되고 있다. 따라서 이러한 악순환이 더 이상 반복되지 않도록 하기 위해서는 우선 이미 각인된 피해 경험에 대한 정서적 치유가 매우 중요하다. 또한 정서적 피해를

75) 부정적 군대문화를 탈피하고 건전한 병영문화를 조성하기 위해서는 군대문화의 긍정적 요소들을 재평가하여 부각시켜야 한다. 긍정적인 군대문화의 요소로는 첫째, 병영생활을 통한 질서와 통일을 들 수 있다. 질서와 통일은 지나친 통제와 획일화라는 비난을 받기도 하지만 협동적인 사회생활에서 필수적인 요소이며, 군 생활의 멋이라고 할 수 있다. 둘째, 간단하고 소박한 생활태도이다. 간명한 태도는 군대문화의 특징이면서 군인의 매력이다. 일반인에 비해 군인의 행동은 솔직하게 우유부단하지 않으며 대답이 분명한 것은 군인의 장점이다. 셋째, 금욕주의적인 가치관이다. 군에서는 개개인의 욕구 자제와 인내를 요구한다. 병영생활에서는 절제가 필요하며, 육체적·정신적 고통을 수반하는 각종 근무와 교육훈련을 통해 극한상황을 극복함으로써 전투에서 승리할 수 있다. 넷째, 이타주의적 사고방식이다. 군인의 행위동기는 개인의 이익에서 비롯되지 않을 뿐만 아니라 국가와 국민에 대한 충성은 바로 자신의 개인적 행동을 초월할 때 가능하다. 김용현 외, 『군대윤리』(서울 : 백산출판사, 2011), pp.94-95.

무조건 억압하는 것은 그 효과가 오래가지 못하기 때문에 장기적으로는 군의 구조적인 문제를 해결하기 위한 정책도 아울러 추진되어야 한다.

현재 군대 내 인권침해에 대한 접근은 2003년부터 적용되고 있는 병영생활강령에 의해 인권을 침해하는 행동 자체를 규제하는 행동적 개입과 인권교육 프로그램 실시를 통해 병사들에게 인권의식을 심어주기 위한 인지적 개입이 시도되고 있다. 그러나, 가장 근원적이고 핵심적인 부분인 정서적 개입 측면에 대해서는 아직 특별한 개입 방안이 마련되어 있지 않은 실정이다.

병사의 마음속에 쌓여있는 분노와 억울함은 행동을 규제하고 인식을 전환하기 위한 교육을 병행한다 해도 쉽게 해소되지 않기 때문에 정서적인 개입이 필요하다. 정서적 개입의 방식으로는 인권침해를 당한 경험이 있는 부적응 병사들을 대상으로 정서적 정화(카타르시스)를 한 다음 인지적 정리로 마무리하는 집단 상담프로그램을 운영할 필요가 있다.

군 복무에 잘 적응하고 있는 병사의 경우 사회적 지지(social support)가 매우 중요한 비중을 차지하고 있다. 즉, 아무리 힘들어도 간부와 병사 가운데 자신의 고충을 허심탄회하게 털어놓을 수 있는 단 한명만 있어도 극단적인 행동으로 이어지지 않는다는 점이다. 반면에 부적응 병사들이 가장 힘들어 하는 것은 주변에 대화를 나눌만한 상대가 없다는 점을 들고 있다. 예를 들어 임병장 사건에서 밝혀진 바와 같이 제대가 얼마 남지 않은 병장이었음에도 불구하고 후임병과의 소통부재, 무시와 따돌림이 엄청난 사고를 유발하는 직접적인 원인이 되었다.

따라서 지휘관(자)들은 휘하의 병사들과 대화를 통해 애로사항과 문제점을 발견하여 조치해 주고, 병사 상호간에 먼저 다가갈 수 있는 분위기를 조성해야 한다. 복무 부적응 병사들을 대상으로 의사소통을 할 수 있는 상담과 면담시간을 늘리고, 다른 병사에 대한 이해와 의사소통의 활성화를 촉진하는 프로그램을 적용하는 방안을 검토하여 적용해야 한다.

병사들의 군 복무 경험을 자신의 장래 진로와 연계하여 유의미하게 활용할 수 있도록 관심을 경주해야 한다. 군 생활을 인생의 낭비로 여겨지기 보다는 개인의 삶에 의미있는 시간으로 받아들여질 수 있는 기회를 제공해 준다면 적응을 하는데 있어 긍정적인 요인으로 작용할 수 있다.

본 연구에서 실시한 설문결과 병사들이 군 생활에서 겪고 있는 어려움을 묻는 복수응답 질문에 ‘전역 후 진로에 대한 부담감’이 12.3%(121명)을 차지하였다. 이는 자신의 진로문제를 걱정하고 있는 병사에게 다가가서 병사의 애로를 경청해 준 다음 부대의 가용한 시간을 활용하게 여건을 마련해 주고 자격증 취득을 위한 공부 또는 취업준비를 할 수 있는 여건을 마련해 준다

면 군 생활 적응에 상승작용을 불러일으킬 수가 있다. 더불어 진로와 관련된 다양한 집단프로그램을 제시하여 자신의 적성과 흥미를 깨닫게 하고, 진로탐색의 절차와 방법에 대한 구체적인 정보를 제공해 주는 것도 좋은 방법이 될 수 있다.

대다수의 병사들은 군에서의 명령이 비합리적이고, 선임병이나 간부의 압력이 미치는 영향이 크다고 인식하고 있으며, 군 생활이 어려운 원인으로 비합리적인 군대문화를 들고 있다. 이는 현재의 군대문화가 병사들에게 합리적으로 인식되지 않고 있다는 것을 의미하기 때문에 군 조직의 합리성을 제고시키기 위해서는 인사권의 공정한 집행, 예산사용의 편중성 해소, 상식에 기초한 부대지휘가 이루어져야 한다.

군에서는 간부와 병사, 선임병과 후임병 사이의 인식차가 매우 크다. 이러한 인식의 차이는 상호 불신과 대화의 단절로 이어지게 되므로 의사소통을 통한 신뢰회복이 우선적으로 필요하다. 서로간의 입장과 인식의 차이를 이해하기 위한 의사소통과 대화가 필요한 이유가 여기에 있다.

동일한 맥락으로 군에서는 군 복무 부적응자 선별과 관리에 노력하고 있지만 사회에서는 군의 노력에 대해 정확하게 알지 못하고 있다. 실제로 군내의 인권침해 사례가 현저히 줄었다고 하지만 일반인들의 군에 대한 인식은 특별한 변화가 없다고 인식할 수도 있다. 그런 까닭에 군은 노력에 대한 성과에 대해 지속적인 홍보활동을 해야 하고 사회에서는 군의 약점만을 찾아 공략하기 보다는 공동의 노력을 경주하는 것이 바람직하다.

이를 구현하기 위한 병영문화혁신 활동으로는 첫째, 군은 군내·외 전문가들의 관련 연구가 활성화될 수 있도록 관련 사례와 통계를 공개해야 한다. 또한 군 복무 부적응자의 가정과 연계하여 부모가 함께 참여하여 문제를 해소할 수 있는 가족 동반 프로그램을 개설하는 방안을 적극 반영해야 한다.

둘째, 군의 지휘계통을 준수하면서도 상호 관점의 차이를 좁힐 수 있도록 간부와 병사간의 다양한 의사소통 채널을 구축해야 한다. 예를 들면 간부들의 부적응 병사를 관리하는 과정에 대해 병사들은 간부들이 구태의연하고, 실적에만 신경쓰며, 병사들의 가치관을 이해하지 못한다고 불만을 토로한다. 반면 간부들은 나약한 병사들이 복무 부적응을 일으킨다고 인식하고 있다.

이 경우 지휘관이 부대의 당면한 업무에 대해 병사들이 이해할 수 있는 범주에서 알려주고 이해와 설득을 병행한다면 부대활동에 참여하는 병사들의 태도는 확연하게 달라질 것으로 기대된다.

셋째, 병사들 간의 인식차이를 해소할 수 있는 새로운 방안의 도입이 필요하다. 즉 부적응 병사들은 다가가고 싶어도 자신을 이상하게 여기는 주위 병

사들의 시선 때문에 힘들어 하고, 적응 병사들은 부적응 병사로 인한 사고 등의 피해가 두려워 따돌림을 시킬 수 있다. 또한 후임병들은 선임병들이 제대로 가르쳐주지도 않으면서 괴롭힌다고 불만을 표출하고, 선임병들은 후임병들의 행동을 지적하면 트집을 잡는다는 생각을 먼저 하는 등 자신의 행동에 대한 시정 노력을 기울이지 않는다는 인식을 갖게 된다. 이와 같은 인식의 차이는 왕따와 갈굼 등의 인권침해와 순간적으로 이성을 잃은 병사에 의한 사건·사고로 연결된다.

그러므로 병사들 간의 상호 인식차를 좁히기 위해서는 개별적인 성공사례를 발굴하여 프로그램으로 제작하여 활용하는 방안이 필요하다. 예를 들면 군에서 또래상담 프로그램을 실시하여 병사들 간의 상호이해를 촉진시키는 도구로 활용하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 또래상담 프로그램은 부적응 병사 입장에서, 가장 가까운 인간관계를 형성하고 있는 인접 병사로부터 제공받는 개입이라는 장점이 있다.⁷⁶⁾

3) 열린 병영문화 창조

우리 군의 병영문화는 아직도 불비한 시설여건과 열악한 환경 속에서 선임병들에 의해 암암리에 이루어지고 있는 악습과 폐단이 상존하고 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 병영의 개념을 기존의 수용공간에서 생활공간으로 변화시켜 나가기 위한 병영정책의 추진이 요구된다.

본 연구에서 실시한 설문결과 병사들이 군 생활에서 겪고 있는 어려움을 묻는 질문에 생활관 등 ‘열악한 주거 환경’이 8.4%(83명)으로 나타났다. 건전한 열린 병영문화를 창조해 나가기 위해서는 첫째, 누가 부적응 병사인지, 부적응의 실태가 무엇인지를 정확히 파악하는 일이 우선되어야 할 뿐만 아니라, 부적응 병사들이 도움 받을 곳이 없다는 사실에 더 무게를 두어야 한다. 군내에서 자체적으로 부적응 병사를 돕기 위한 정책이 시행되고 있기는 하지만 이같은 노력이 부적응 병사들에게 실질적인 도움이 되고 있는지에 대해서는 입증된 자료가 없는 것이 사실이다. 그러므로, 부적응 병사들에 대한 관심에 추가하여 향후 부적응 우려자에 대한 관심의 경주와 함께 이들의 군 생활에 도움을 줄 수 있는 방향으로 병영문화를 변화시켜 나가야 한다.

둘째, 병영문화 혁신과 관련된 정책과 제도의 시행결과에 대한 평가를 군내평가와 더불어 외부 전문가를 활용한 평가로 확대해야 한다. 각종 정책과

76) 병사들의 경우 중·고등학교와 대학에서 또래상담자 교육을 실시한 후 도움이 필요한 또래를 발견하여 도움을 제공해 주는 프로그램을 경험했기 때문에 군에서 또래상담 프로그램을 적용한다면 효과를 거둘 수 있을 것으로 예상된다.

제도의 시행에 따른 문제점과 발전방안을 군 자체에서 평가하고 분석하는 것보다 외부의 전문가를 도입하고 활용하는 것을 양성화해야 한다. 왜냐하면 군은 그 특성상 대외적으로 폐쇄적일 수밖에 없고 정보공유가 어렵지만 외부의 전문가를 활용하면 다양한 대안을 도출할 수 있는 장점이 있다.

군에서는 자체 자원과 예산으로 당면한 문제를 해결하기 위한 노력을 경주하는 것은 오히려 문제해결에 걸림돌이 될 수 있다는 점에 주목하여 외부 기관 또는 외부의 전문가와 연계하여 다양한 접근을 통한 문제해결을 위해 노력해야 한다.

4) 복무여건 개선

병사들이 군 생활 적응에 어려움을 겪는 이유는 각종 교육훈련 등으로 과도한 신체활동이 요구되고, 개인적인 성향이 강한 병사가 단체생활을 하는데 오는 대인관계에서의 심리적 갈등, 통제된 생활에 대한 막연한 두려움의 팽배, 규칙적인 생활에 적응해야 하는 문제 등을 들 수 있다(김선옥, 2014).

병사들이 군 생활에 적응하는 과정에서 보이는 반응에는 소극적 반응과 적극적 반응, 그리고 부정적 반응이 있다. 소극적 반응은 군의 권위에 저항하면 손해를 본다는 생각에서 내심으로는 군의 가치를 인정하지 않지만, 겉으로는 인정하는 체 하는 것을 말한다. 적극적 반응은 군의 규범과 생활을 적극적인 자세로 수용하며 군 생활을 기반으로 진취적인 미래를 생각하기에 군 생활 적응도 잘한다.

그러나 부정적인 적응은 군 입대로 인한 환경의 급격한 변화에서 오는 차이를 저항하면서 부정적인 행동과 반응을 보이는 경우로, 각종 악성 사고를 유발하는 원인이 되기도 한다. 따라서 병사들의 복무여건 개선에는 병사들 마음 속에 내재되어 있는 부적적인 반응을 극복할 수 있는 여건을 개선해주는 것에서 비롯되어야 한다.

복무여건 개선의 관점은 병사들의 심신상태, 병영생활 분위기 개선, 임무 수행의지 고양, 조직 환경과 직무만족도 증진, 대인관계 향상, 군 조직 환경 개선 등으로 구분할 수 있다.(최혜란, 2009). 본 연구에서 실시한 설문결과 병사들이 군 생활에서 겪고 있는 어려움을 묻는 복수질문에 ‘사생활 침해 및 미 보장’이 5.5%(54명)로 나타났으며, ‘통화 제한 (가족, 애인, 친구 등)’과 ‘인터넷 사용 제한’ 등 복무여건의 개선이 요구되는 것으로 나타났다.

따라서 복무여건 개선을 위해서는 첫째, 생활관의 여건이 일반가정과 같이 편안하고 쾌적한 시설에서 자유로이 휴식을 할 수 있는 분위기가 정착되어

야 한다. 이를 위해 우선적으로 병사들의 생활관에 냉·난방시설이 설치되어야 한다. 병사들이 전투임무 수행에 전념하기 위해서는 더운 여름과 추운 겨울에도 생활관에서 충분한 휴식과 숙면을 취할 수 있는 여건이 마련되어야 한다. 신진대사가 원활할 때는 생활에 활력이 넘치지만 불비한 생활여건은 집중도를 떨어뜨리고 짜증을 유발한다.

또한 생활관은 단체 생활을 하며 동료애를 기르고 자기개발과 체력단련, 기타 개인여가 생활을 하는 공간으로 거듭나게 해야 한다. 그러므로 생활관의 냉·난방 문제해결은 군에서 가장 우선적으로 조치되어야 한다.

병영생활에서의 복무여건은 각종 사건과 사고는 물론 사소한 문제의 발생에 지대한 영향을 미치게 된다. 복무여건의 개선 여부에 따라 부적응의 원인이 되고 각종 사고를 유발하는 직접적인 원인이 되기 때문에 부적응 병사들의 선별과 관리, 처리 등의 근본적인 문제의 해소를 위해서는 병영생활 분위기과 복무여건의 개선에서부터 시작되어야 한다.

둘째, 구성원 간에 발생할 수 있는 대인관계의 갈등요소를 적시적으로 파악하고 이를 효과적으로 해소할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 개인적인 성향을 가진 신세대 병사들은 수직적인 대인관계에 대해 거부감을 가지고 있다. 군 간부와 상·하급자, 동료와의 원만한 관계형성이 안되어 있을 경우에는 직무에 대한 불만족이 팽배하게 되어 전투력 강화를 위한 각종 훈련, 부여받은 직책에 따른 직무수행, 동료와의 관계가 충실해지기 어렵다. 따라서 소원수리, 마음의 편지와 같은 의견수렴 제도, 대표병사제, 열린 대화광장 등 부대 여건에 맞추어 대인관계 갈등 개선을 위한 노력을 집중함으로써 효율적인 의사소통을 통한 복무의욕을 증진시켜야 한다.

셋째, 병사의 능력에 맞는 임무를 부여하고 성과달성에 따른 적시적인 상벌을 시행하여 임무수행 의지를 고양시켜야 한다. 임무를 부여받지 못하는 병사는 무기력증에 빠져 들어 부정적인 행동과 태도를 보이게 된다. 비록 사소하다 할지라도 병사에게 있어 임무수행은 자긍심을 부여하는 것과 동일하며, 임무수행의 결과에 따라 간부들과 병사 간에 신뢰가 조성될 수 있다. 강한 군대를 육성하기 위해서는 성공적인 임무 수행을 통해 군 구성원들 간에 상호 신뢰와 결속을 강하게 함으로써 비로소 달성할 수 있는 것이다. 따라서 병사들의 복무의욕 고취를 위해 간부와 병사간에 부대의 당면한 문제를 해결하기 위한 의사소통의 기회가 항상 열려있어야 한다.

넷째, 조직환경 개선을 통해 병사들의 직무만족도를 향상시켜야 한다. 합리적이고 공정한 부대관리와 권위주의에서의 탈피는 부하들로 하여금 군 생활 적응을 위한 긍정적인 가치와 기능을 제공해 준다.(박영주, 2006). 또한

부대의 복지환경, 지휘관과 간부의 하부지향적 리더십 발휘 등 조직환경을 개선함으로써 병사들이 자신의 직책에 가치를 부여하고 책임감을 갖게 하여 복무의욕을 고취시켜야 한다.

다섯째, 병사들에게 육체적, 정신적인 만족감을 증진시켜야 한다. 병사들로 하여금 올바른 가치관이 확립된 가운데 군 생활에 보람을 찾게 함으로써 자신과의 싸움에서 이길 수 있는 용기와 힘을 길러주어야 한다. 대표적인 예로는 이스라엘군에서 적용하고 있는 명인전 또는 자서전의 요약집을 만들어 수시로 윤독과 토론을 하는 분위기를 조성하는 것을 들 수 있다.

4. 관련 법령 및 제도의 보완

가. 병역제도의 변화 모색

한국은 현재의 국력, 경제력, 군사력, 국제적인 위상만을 놓고 본다면 강국이 분명하지만, 지정학적 위치, 국토와 자원, 국민총생산 등 제 분야에서는 약소국이라고 할 수 있다. 이같은 불리한 여건을 극복하고 영토와 주권을 수호하기 위해서는 필수적으로 군의 정예화가 이루어져야 한다.

그러나, 첨단전력을 구비하고 이를 유지하는데는 과다한 비용이 수반되기 때문에 한국적 여건에 부합된 선택과 집중을 통해 전력의 질을 강화하여 전체 전력의 정예화를 도모해야 한다. 또한 그 방법으로는 전력유지의 기초가 되는 병역제도의 점진적인 전환이 모색되어야 한다.

즉, 국민개병주의에 입각한 징병제 병역제도를 유지하는 것이 타당한가? 모병제의 확대를 통해 첨단 기술인력을 흡수하여 실질적인 전력증강의 효과를 달성하는 것이 타당한가? 전면적인 모병제를 시행하는 것이 국가이익 극대화에 타당한가에 대한 면밀한 검토가 이루어져야 한다.

특정한 병역제도를 채택하거나 변경하고자 할 때에는 각별히 신중을 기해야 한다. 병역제도는 변화하는 군사력건설 목표에 부합하는 병력충원이라는 군사적 요구를 우선적으로 고려해야 하며, 국민의 병역제도에 대한 변화 요구, 국가인적자원으로서의 청년인력에 대한 다양한 사회적 활용 요구 등을 종합적으로 수용할 수 있도록 설정되어야 한다(황동준, 2004). 병역제도의 변화를 모색함에 있어 고려할 수 있는 방안으로는 징병제 병역제도의 보완, 모병제 병역제도의 확대 추진, 전면적인 모병제로 전환하는 것을 들 수 있다.

1) 징병제 병역제도의 보완(지원병 모집의 확대)

일반적으로 민주주의 국가에서 국방과 납세에 관한 의무조항은 국민이 스스로 국가의 독립과 안전에 필요한 병력과 국가의 재정을 유지하기 위해 부담을 해야 한다는 적극적 의미를 지니고 있다. 이 가운데 납세의 의무는 타인에 의한 대체이행이 가능한 의무로 인식되고 있지만, 외부의 침략으로부터 영토와 주권을 수호하기 위한 국방의 의무는 타인이 대행할 수 없는 개인의 당연한 의무임은 자명하다.

병역의무는 대한민국의 남자라면 당연히 이행해야 할 의무로서 타인이 이를 대신할 수 없음에도 불구하고, 우리사회의 일각에서는 ‘군 복무를 하지 않은 사람이 이득을 보고 성실하게 군 복무를 마친 사람은 그만큼 손해를 본다’는 부정적인 인식이 있어 왔다.

병역을 이행해야 대상자들의 인식 또한 스스로 책임과 의무를 다하기 위해 노력하기 보다는 자유와 권리의 향유와 확대에 더 많은 관심을 나타내는 경향이 강하기 때문에 병역의무의 이행을 자랑스럽게 여기는 사회를 구현하는데 걸림돌로 작용되어 온 것도 사실이다.

징병제 병역제도의 보완과 관련하여 국민개병제 병역제도에 대한 2004년과 2009년의 범국민 여론조사 결과, 2016년의 여론조사 결과는 시사하는 바가 매우 크다. 2004년 범국민 여론조사에서는 일반국민의 70.6%, 전문가의 63.5%가 국민개병제를 유지해야 한다고 답한 반면, 일반국민의 23.2%, 전문가의 36.5%는 지원병제로 전환해야 한다고 답하였다.

2009년도 범국민 여론조사결과에서는 일반인의 73.1%, 전문가의 80%가 국민개병제를 유지해야 한다고 답한 반면, 지원병제로 전환해야 한다는 응답은 일반국민 26.9%, 전문가 20%였다(국방대학교, 2004 : 2009).

이를 분석해 보면 2004년과 2009년의 조사결과 모두 국민개병제를 유지해야 한다는 의견이 주류를 이루었지만, 국민개병제의 원칙을 유지하는 것 보다는 보완해야 한다는 대답도 2004년 일반인 32.3%, 전문가 27.0%, 2009년에는 일반인 28.9%, 전문가 35%를 차지하였다.

특히, 점진적으로 지원병제를 도입해야 한다는 의견은 2004년의 경우 일반인 19.2%, 전문가 34.9%로 나타났으며, 2009년도에는 일반인 22.9%, 전문가 18.3%로 나타났고, 전면적인 지원병제로 전환해야 한다는 의견은 미미한 수준이었다.

한편, 미 랜드연구소의 브루스 베네트(Bruce W. Bennett)는 『미래 한국 육군의 병력구조』에서 “한국이 미국의 연령층별 군 지원수준인 7.5%~15%를

유지한다고 가정했을 때, 향후 20년 동안은 국방개혁에서 설정한 인력수준을 유지하는 것이 불가능하고, 이를 보충하기 위해서는 부사관의 증원과 함께 상당한 보수의 증액이 필요하며, 2020년에 이르러 명확한 국가위협의 인식과 봉급수준의 개선이 보장된다면 지원병의 규모는 국방개혁에서 희망하는 수준의 80%에 도달할 것이지만, 한국의 젊은이들이 미국의 젊은이들에 비해 보수 차원의 유인책에 민감하지 않은 까닭에 상당한 수준의 보수인상에도 불구하고 지원병 수준을 유지하기 어렵고, 한국정부가 외부의 심각한 위협을 강조하며 지원병을 증대시키려고 할 때 주변국가와의 마찰을 초래할 수 있다”고 지적한 바 있다(Bruce W. Bennett, 2005).

징병제 병역제도의 보완은 국민개병제의 원칙을 보완해야 한다는 여론조사 결과와 점진적으로 지원병제를 도입해야 한다는 의견, 그리고 지원입영이 증가하고 있는 현실을 긍정적으로 수용하여 징병제의 단점으로 나타난 제반 문제점의 해소와 함께 첨단 정보·과학기술군을 지향하는 병역제도로 자리매김될 수 있도록 해야 한다.

그 이유는 현재 각 군에서 현역병 모집을 통해 군 운영에 필요한 특수자격 또는 기능을 가진 우수인력을 군에서 양성하지 않고도 곧바로 실무에 투입하여 능률성과 효율성을 제고할 수 있으며, 병역의무 대상자 개인의 입장에서 원하는 시기에 원하는 분야에서 군 복무를 할 수 있는 장점으로 인해 사기진작과 만족도를 높일 수 있기 때문이다.

징병제 병역제도의 보완과 병행하여 병역의무 이행의 당위성을 확산하기 위해서는 개인에게 부과된 병역의무를 성실하게 이행한 사람이 권리만을 주장하는 사람에 비해 상대적으로 불이익을 받는 것을 방지하기 위해 부정과 부패를 뿌리뽑고 정의를 바로 세워야 한다.

정의를 바로 세우는 기본은 공정성을 기본으로 하되, ‘같은 것은 같게, 다른 것은 다르게’ 취급하는데서 출발해야 한다(나태중, 2012). 아울러 현행 징병제 병역제도에서 각종 제도적 보완이 이루어지고 있음에도 불구하고 군 복무 부적응자의 증가와 함께 군에서 각종 악성사고의 발생 또한 증가하고 있는 현실을 반영한 병역제도의 변화가 모색되어야 한다.

2) 모병제 병역제도의 추진

한국의 병역제도는 엄밀한 의미에서 징병제를 원칙으로 모병제의 요소가 가미된 혼합형 병역제도이다. 그렇기 때문에 지원을 통한 입영이 제도적으로 시행되고 있음에도 불구하고 전반적으로는 본인의 희망(지원)에 의해 시험을

치루고 합격한 사람들만 입영하는 제도가 아니라는 것은 주지의 사실이다.

병사들의 입영이 본인의 선택에 따른 자원 입영을 할 경우 자신의 의지가 긍정적인 마인드로 전환될 뿐만 아니라 보수, 군 복무에 따른 인센티브(가산점), 각종 자격인증 등의 혜택이 주어지게 되면 군 복무에 있어 부적응은 물론 군에서의 각종 사고 또한 획기적으로 감소될 것으로 전망된다.

많은 경우 병역의무 이행자들의 인식은 군 복무는 회피할 수 없기 때문에 입영해야 한다는 피해의식이 내재되어 있으며, 전역을 한 이후에도 군 복무로 인해 자신의 진로와 장래에 영향을 미칠 정도의 혜택이 부여될 것이라는 기대를 하지 않고 있다. 그 결과 군 생활 초기부터 불안한 심리상태를 갖게 됨으로써 투철한 임무수행 의지를 불태우기 보다는 안이한 자세와 태도를 견지하거나 부적응 행동으로 나타나게 된다.

이와 같은 문제점을 해소하기 위한 목적으로 2015년 11월 26일 국회 국방위원회의 공청회가 개최되어 병력충원의 문제점을 해소하고 군의 전문성을 강화하기 위해 자발적 지원자 중에서 선발하여 4년 이상 복무토록 하여 병과별 전문성을 축적하는 전문병사 제도의 도입이 주장되었다.

모병제와 징병제의 중간단계인 전문병사제도의 도입을 제안하게 된 배경으로는 고령화와 출산율 저하로 인해 현재 62만여명(장교 및 부사관 20만명, 병사 42만명)의 병력을 유지할 수 없기 때문에 2022년까지 병사 30만명 수준을 유지하는 것을 목표로 추진중이지만, 청년층의 급격한 인구감소로 인해 근본적인 인력체계의 변화없이 단순히 병사의 인력을 축소하는데 따른 정부의 대책 제시가 미흡한데서 출발하였다(국회 국방위원회, 2015. 11. 26).

한국개발연구원의 이주호 교수는 ①모병제로 전환하는 세계적인 추세와 복무기간의 단축에 따른 경제적 효과를 감안하여 모병제와 징병제의 장점을 균형있게 혼합한 전문병사 제도의 도입이 필요하고,⁷⁷⁾ ②2022년에 병사 30만명은 4년 복무하는 전문병사 15만명과 1년 복무하는 일반병사 15만명으로 충원이 가능하며, ③전문병사의 모집에는 어려움이 있겠지만 육군기술병·해군·공군·해병대의 전문기술 직위에 활용하고, 적정급여를 월 105~178만원으로 책정할 경우 추가 부담금은 1조 8,900억원~3조 2,000억원이 소요되며, ④일반병사의 복무기간 단축에 따라 군의 무기체계의 첨단기술화, 단기간에 효율적인 교육훈련 실시, 병사의 자율과 책임을 강화하는 제도의 도입이 필요하며, ⑤일반병사의 복무기간 단축에 따른 경제효과는 4조 6,000억원~9조 3,300억원으로 전문병사 급여부담의 3배 이상이 되어 충분한 경제적 합리성

77) 한국개발연구원의 이주호 교수는 전문병사의 경우 2017년부터 매년 37,000명의 지원자 중 15,000명을 충원하고 일반병사의 복무기간은 단계적으로 축소하여 2022년이 되면 전력공백 없이 30만명의 병력유지가 가능한 것으로 분석하였다.

을 가진 방안임을 주장하였다.

그러나, 국방부에서는 ①북한의 군사적 도발이 지속되고 있는 현재의 안보 상황과 청년들의 군 복무 기피심리 등을 고려할 때 복무기간 단축으로 인한 경제적 효과를 얻을 수 있다고 생각하기 전에 4년간 복무하는 전문병사제도가 과연 현실적으로 시행될 수 있는지를 먼저 판단해야 하고,⁷⁸⁾ ②병역자원 수급 면에서 2020년대 초반 이후 병역가용자원이 17만명 수준으로서 전문병사로 획득되는 연간 35,000명~40,000명을 제외하면 일반병사로 활용할 수 있는 가용자원은 13만명으로서 2만여명이 부족하게 되고, ③현재 유사제도로 운영중인 유급지원병의 경우 월 200만원의 급여와 영외거주를 위한 숙소 제공에도 불구하고 급여수준과 경력단절 등의 이유로 의무복무 기간이 만료되면 다수가 전역하여 실제 30%수준으로 운영되고 있으며, ④대학진학을 68%를 고려시 전문병사를 기피하게 될 우려로 인해 전문병사의 질적 수준 저하가 불가피하고, ⑤일반병사의 복무기간이 단축되면 신병훈련 기간을 제외하고 최소 숙련기간이 9개월이 소요되어 실제로 활용할 수 있는 기간은 1~2개월에 불과하여 전투력 수준이 저하될 우려가 있으므로 전문병사제도의 도입을 반대한다고 주장하였다.

요컨대 국방부에서는 전문병사제도의 도입은 한국의 안보현실과 군 생활에 대한 청년층의 인식, 군사력 규모의 유지 가능성을 고려할 때 시기상조이며, 소요비용이 과도하여 이를 충당할 수 있는 국방예산의 확보와 군 전투력 유지를 위한 적정규모의 인력확보와 능력을 갖춘 우수인재의 획득이 제한됨을 주장하고 있다.

그러므로 군 구조와 제도개선에 수반되는 예산과 국민적 공감대 및 군 복무에 대한 인식의 전환없이는 불가능하고, 만약 충분한 사전준비 없이 도입하게 되면 심각한 군 전투력 손실이 발생하여 국가안보에 심각한 문제를 야기할 수 있다는 이유를 들어 반대하고 있는 상태이다.

그러나, 전문병사 제도가 경제적으로 타당한 합리성을 구비하고 있고, 첨단 무기체계에 기반한 현대전 및 미래전 추세에 부응하는 전문인력 충원에 유리하며, 특히, 고도의 전문성과 숙련도가 요구되는 포병, 기갑, 공병, 통신, 정비분야는 전문병사로, 단순업무는 일반병사로 양분하여 전문성을 살릴 수 있다는 주장도 설득력을 얻고 있어 이에 대한 심도 있는 논의가 필요하다.

78) 국방부에서는 안보위협이 상존하는 국가에서는 대부분 징병제를 유지하고 있으며, 전문병사제도 도입을 위한 주요 고려요소는 ①위협에 대비할 수 있는 적정수준의 군사력 규모와 적정인력의 충원 여부, ②적정 병력규모를 모병으로 유지할 수 있는 경제적 규모, ③군사력의 정예화 및 병사의 숙련도 수준 정도, ④국민의 안보의식 수준과 공감대 여부 등을 들어 현실적으로 적용 가능성이 없다고 주장하였다.

3) 전면적인 모병제로의 전환

탈냉전 이후 대부분의 국가들은 징병제를 폐지하고 모병제 병역제도를 채택하고 있는 추세이다. 현재 이스라엘, 터키, 싱가포르, 사이프러스 등 안보 위협이 상존하고 있는 국가에서는 여전히 징병제를 유지하고 있다.

그러나, 미국이 1973년에 모병제로 전환하였고 독일 등 유럽국가들은 모병제를 채택하고 있으며, 러시아는 2020년까지 모병제로 개편하는 계획을 추진 중에 있다. 또한 OECD 국가인 그리스, 오스트리아, 덴마크, 에스토니아, 핀란드에서도 징병제 폐지에 관한 논의가 계속되고 있다(머니투데이, 2015. 12. 17).

이처럼 모병제 전환과 병사의 의무복무기간 축소가 세계적인 추세이지만 징병제에서 모병제로 전환하는 과정에서 어려움을 겪는 국가도 있다. 대만은 2008년 총통선거에서 모병제 추진을 공약으로 내건 마잉주(馬英九)가 당선된 이후 모병제 도입을 통해 27만여명의 병력을 21만여명으로 감축하는 것을 목표로 추진했지만 모집이 턱없이 부족하여 2017년으로 연기하였다.⁷⁹⁾

2000년부터 모병제 전환을 준비한 스페인도 병력 충원율이 목표에 미치지 못하여 보수를 인상하고, 이중국적자의 지원을 허용했지만, 6년간 복무할 것으로 예상했던 병사들이 3~4년만에 전역을 통한 이직을 선택하여 결국 징병제로의 환원을 고려하고 있다.

또한 스웨덴과 라트비아는 안보환경의 변화에 따라 징병제에서 모병제로 전환했지만 발틱해에서 러시아의 군사적 위협이 증가되자 징병제로의 회귀를 논의하고 있는 상태이다. 한국에서도 징병제를 폐지하고 모병제로 전환해야 한다는 주장이 제기되고 있다. 특히, 광복 이후 70여년의 짧은 기간에 근대화와 산업화, 민주화를 달성하고 이제는 선진화와 글로벌화를 향해 나아가는 국제사회의 책임있는 일원으로 자리매김된 한국의 위상에 부합된 병역제도의 전환에 관한 논의가 필요하다는 주장이 대두되고 있는 것이다.

모병제로의 전환에 관한 국민의식 또한 변화하고 있는 추세이다. 그 이유는 현재의 병역제도가 모병제의 요소가 도입되어 적용되고 있기 때문이기도 하지만, 지난 2008년에 유급지원병제가 도입된 이후 2015년의 전문병사제도 공청회를 통해 국민들의 공감대가 확산되고 있기 때문이기도 하다.

모병제로의 전환에 관한 여론조사 결과를 보면 2014년에는 조사결과에 따라 징병제를 유지해야 한다는 의견과 모병제로의 전환에 찬성한다는 의견이 상이하였다.⁸⁰⁾ 또한 머니투데이가 2016년 9월 10일 전국의 성인남녀 1,000명

⁷⁹⁾ 대만에서는 국민의 애국심을 기대하고 모병제로 전환을 추진하였다. 그러나 2013년 모집 목표 28,000명 지원자는 8,000명에 그쳤다. 이후 2014년에 모집병의 임금을 성인 가처분 소득의 평균치 이상으로 인상하여 15,000명을 모집할 수 있었다.

을 대상으로 실시한 여론조사 결과에서는 현재의 징병제 대신 봉급을 주고 직업군인을 모집하는 모병제 도입에 찬성한다는 의견이 51.1%를 차지하여 반대한다는 의견 43.9%에 비해 앞선 것으로 나타났다.

최근의 여론조사 결과에서 모병제 도입을 찬성하는 의견이 반대한다는 의견보다 7.2%나 높았다는데서 징병제 병역제도에 대한 국민의 인식이 변화된 것으로 판단된다. 특히, 연령대별로는 20대가 57.2%, 30대가 56.9%, 40대가 62.1%로 20대~40대의 모병제 도입 찬성 의견이 높은 반면 60대 이상은 56%가 모병제 도입에 반대한다고 답해 절반 이상이 거부감을 나타냈으며, 화이트칼라(58.3%), 학생(62.6%), 진보성향(63.1%) 층에서 찬성 의견이 많았고, ‘반대한다’는 의견은 무직/기타(61.4%), 보수성향(54.8%) 층에서 상대적으로 높은 것으로 나타났다(머니투데이, 2016. 9. 12).

모병제를 주장하는 논리는 한국이 개인의 존엄, 사생활의 자유, 인권, 환경, 복지와 같은 삶의 질에 관한 문제가 국정의 핵심과제로 부상하고, 과거에는 사치로 치부했던 가치들이 정당한 현실적인 요구가 되었다는 사실에 주목해야 한다는 것이다.⁸¹⁾

서울대학교 안경환 교수는 “징병제하에서의 병영은 당사자가 강제로 집단 수용된다는 점에서 본질적 성격이 감옥과 유사하다. 비자발적 집단수용 상태에서는 온갖 사고와 인권유린이 횡행할 수 밖에 없다. 폐쇄된 공간에서 혈기왕성한 청년 수십명이 집단생활을 하다 보면 사고가 터지기 마련이며 앞으로도 유사한 사건이 이어질 것이다. 병영의 가혹행위는 개인의 문제가 아니라 구조의 문제이기 때문이다.

군인의 일상이 국민의 생활수준보다 너무 낮으면 안된다. 병영생활의 여건을 판단함에 있어 과거와 현재는 비교대상이 아니라 현재의 기준으로 병영과 바깥세상을 비교해야 한다. 사회가 발전할수록 인권의 기준과 기대치가 높아진다. 청년의 인권감수성은 과거세대의 기준으로 보면 사치에 가깝다”고 하면서 징병제의 폐지, 즉 모병제로의 전환을 주장하였다.

그는 징병제의 치명적인 약점이 인생에서 가장 중요한 시기에 청년을 바깥세상과 단절시키는데 있다고 지적하면서 선진국에 비해 취학연령이 높고 교육기간이 길며, OECD 국가중에서 평균 경제활동이 가장 짧은 한국의 현

80) 2014년에 전국의 19세 이상 성인남여를 대상으로 실시한 여론조사 결과는 다음과 같다. 국방대학교에서 1,200명을 대상으로 실시한 여론조사에서는 징병제 찬성 68.9%, 모병제 찬성 31.1%였으며, 모노리서치에서 1,035명을 대상으로 실시한 여론조사에서는 징병제 찬성 55.7%, 모병제 찬성 34.3%였다. 한국경제신문에서 1,974명을 대상으로 한 여론조사에서는 징병제 찬성 31.3%, 모병제 찬성 58.7%로 나타났다. 한편 헤럴드경제에서 국회의원 204명을 대상으로 실시한 여론조사에서는 징병제 찬성 43.1%, 모병제 찬성 56.9%였다. 김두관(2016), p.22.

81) 이하 내용은 안경환, “모병제! 자유와 자율로 강한 군대를!” 모병제 희망모임 제1차토크 가고 싶은 군대만들기(국회의원회관 대회의실, 2016. 9. 5), pp4-6의 내용을 토대로 재정리하였음.

실에서 군 복무 전후의 공백이 발생함으로써 중국적으로는 심각한 노년 빈곤현상으로 이어지고 있다는 점을 피력하였다.

특히, 병역제도를 모병제로 전환시 장점으로 ①수십만개의 청년 일자리 창출, ②전문화를 통한 정예장군 육성, ③군 병력유지를 위한 사회적 비용의 감소와 함께 병역이행과 관련한 소모적 논쟁을 종식시킬 수 있다는 점을 강조하였다. 다만, 얼마만큼의 예산이 소요되는지, 한국의 국가재정 규모에 비추어 합당한 규모인지, 소요예산을 다른 예산과 어떻게 조화시킬 수 있는지에 대해서는 추가적인 논의가 필요함을 제시하였다(안경환, 2016).

모병제의 도입이 필요하다는 주장은 “국방의 의무에 대해 국민들에게 다양한 선택지를 제공함으로써 개인의 자유로운 결정권을 보장하고 개인의 자유와 행복추구권을 확대하기 위해 모병제가 도입되어야 한다”는 논리이다. 특히, ①63만여명의 병력규모를 2022년까지 52만명으로 감축할 계획이 추진중에 있지만, 현재의 인구추이라면 2025년 전후로 도래할 인구절벽에 따라 규모를 맞추기 어렵고, ②인구절벽 상황에서 50만 이상의 병력규모를 유지하려면 육체적·정신적 상태에 대한 고려없이 가용한 모든 인적자원을 동원하고도 복무기간을 늘려야 하기 때문에, ③군의 질적 수준을 담보하고 「작지만 강한 군대」를 육성하기 위해서는 자발성에 기초한 모병제가 도입되어야 함을 주장하고 있다.⁸²⁾

4) 병역제도 전환 모색 시 필수 고려사항

국가 차원에서 병역제도의 전환을 모색하고자 할 때에는 국민의 병역제도에 대한 변화 요구, 국가인적자원으로서의 청년인력에 대한 다양한 사회적 활용 요구 등을 종합적으로 수용하기에 적합한지의 여부가 고려되어야 한다.

또한 모병제 병역제도의 도입과 관련하여 외국의 사례에서 보듯 모병제의 성공적인 정착을 위해서는 적정수준의 급여와 업무, 생활환경, 전역후의 일자리 제공 등이 뒷받침되어야 하며, 군 인력체계의 개편과정에서 안보에 대한 우려를 불식시킬 수 있도록 무기체계의 첨단화와 예비전력의 강화가 동시에 추진되어야 한다.

남북한이 대치하고 있는 한국의 안보상황에서 모병제를 도입하는데 대해

82) 모병제로의 전환이 필요하다는 논리적 근거는 첫째, 군사력의 질적 제고를 통한 첨단 강군을 육성하기 위해 모병제가 도입되어야 하고, 둘째, 군내 생산성 증가로 인력감소 및 경비절감 효과를 거둘 수 있기 때문에 별도의 예산확보를 걱정할 필요가 없는 모병제를 채택해야 하며, 셋째, 사회적 비용감소 및 경제적 효율성을 증대하기 위해 모병제의 도입이 필요하고, 넷째, 모병제로의 전환을 통해 병영문화 및 병역이행과 관련한 사회문제를 개선하는 효과를 기대할 수 있다는 네 가지로 요약된다. 남경필, “강군육성을 위한 한국형 모병제!”, 모병제 희망모임 제1차 토크 발표자료(2016. 9. 5), pp.10-11.

그동안 반대의견이 훨씬 높았지만, 최근의 여론조사 결과는 기존의 여론조사 결과와 일반의 예상을 뛰어넘는 결과로서, 그동안 누적되어온 병역비리, 군에서의 폭력과 악성사고 등이 반복되면서 병역제도의 전환에 대한 고민이 필요하다는 인식과 함께 심화되는 청년층 실업 문제 또한 모병제 찬성 여론에 영향을 미친 것으로 분석된다.⁸³⁾

그러나, 찬성 의견이 크게 늘었다고 하더라도 반대의견이 절반 가까이 되기 때문에 모병제로 기울었다기 보다는 병역제도의 변화를 모색하는데 필요한 본격적인 논의가 필요하다는 것으로 평가되어야 한다.

따라서, 한국의 안보현실과 사회변화 추세를 감안한 병역제도의 변화를 모색함에 있어서 유의해야 할 사항은 기성세대와는 확연히 다른 설득 논리와 가치관을 가진 젊은 세대를 대상으로 다양한 의견을 수렴하는 것이 중요하다. 왜냐하면 병역의무가 개인의 입장에서는 군 생활을 통해 자연스럽게 인내심과 극기력을 배우고, 이를 바탕으로 사회에 진출했을 때에 어려움을 극복할 수 있는 자신감을 체득하는 곳이 바로 군대이기 때문이다.

나. 인권친화적 입영제도의 적용

인권이란 인간이라면 누구나 당연히 보장받아야 할 최소한의 권리이다. 인권은 모든 인간이 태어나면서부터 부여받는 초국가적, 초인종적 권리로써, 국가권력에 우선하는 특성이 있다.

그러나, 인권에서 의미하는 권리는 일반적인 권리와 다른 속성이 존재한다. 즉, 인권은 일반적인 권리에 비해 도덕적이고 윤리적이며, 정당성을 가지는 속성이 있다. 인권은 실정법에 우선하여 정당성을 판단하며, 인간이 인간다운 삶을 유지하는 근본적인 것을 주요내용으로 포함하고 있으나, 주어진 상황이 인간답게 살 수 없는 상황에서는 모든 권리를 누리는 것이 불가능하게 될 수 있다는 속성이 있다. 인권이 법적인 권리로 기능을 발휘하기 위해서는 헌법, 법률, 명령, 규칙 등에 규정되거나 헌법재판소 및 법원의 판결과 유권해석 등에 의해 그 권리성이 인정되어야 한다(국방부, 국가인권위원회, 2010).

83) 머니투데이의 여론조사 결과 모병제에 찬성한 응답자는 찬성 이유로 '자원입대를 통해 군 전문성이 높아지므로'(44.3%)를 가장 많이 꼽았다. 다음으로 '직업군인이 늘어나면서 청년 일자리가 창출되므로'(26.7%), '가혹행위 등 부조리한 군 문화가 개선되므로'(14.4%) 등의 순이었다. 모병제를 반대한 응답자는 '경제적으로 가난한 젊은 층만 군에 입대할 가능성이 높아서'(26.8%)를 첫번째 반대 이유로 꼽았다. 이어 '전체적인 군인 수가 줄어들어 전투력이 약화되므로'(24.3%), '선택적인 군복무로 인해 안보의식이 낮아질 수 있으므로'(22.7%), '군 복무를 통해 얻을 수 있는 경험 기회가 줄어들므로'(11.6%), '높은 급여를 받는 직업군인으로 인해 국방비가 늘어나므로'(8.2%) 순이었다. 모병제를 도입해야 한다는 의견이 크게 늘어났지만, 그동안 병역제도의 근간이 되어온 징병제에 대해서는 긍정적 반응이 컸다. 징병제 유지로 인한 효과에 대해서는 '긍정적인 효과가 더욱 컸다고 생각한다'는 의견이 65.5%로 '부정적인 효과가 더욱 컸다고 생각한다'는 의견 27.6%의 두 배 이상을 기록했다.

군 인권이란 군인으로서 당연히 누려야 할 권리를 의미한다. 즉, 군대에 소속된 군인의 신분을 갖는다고 하더라도 인권이 보장되어야 하며, 군인이라는 신분상의 이유로 인권의 본질적인 내용이 침해되지 않아야 한다는 것을 의미한다.

군에서는 인권에 대한 개념을 다양한 의미로 사용되고 있다. 군인은 원칙적으로 일반국민으로서의 모든 기본권이 보장되지만 군대라는 특수성 때문에 추가로 받게되는 권리도 있으며, 일부는 법률에 따라 제한을 받기도 한다. 즉, 군인은 국민으로서의 지위와 군 조직의 구성원으로서의 특수신분관계상의 지위를 동시에 가지고 있기 때문에 헌법에 보장된 기본권과 함께 군 조직의 일원으로서의 권한과 이에 따른 의무도 동시에 갖는다.

군인의 인권이 당연히 보장받아야 할 권리이기는 하지만 현실적으로는 군인의 인권이 침해되거나 제한될 경우가 있기 때문에 이를 방지하기 위해 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법을 제정하여 적용하고 있다.⁸⁴⁾

또한 군내에서의 총기사고와 자살사고 등 일련의 사건이 지속적으로 발생함에 따라 국가인권위원회에서는 군내 인권침해를 예방하고 인권친화적 병영문화를 조성하기 위해 육·해·공군의 전문인권강사와 군 간부를 대상으로 인권감수성 향상과정을 운영하였다.⁸⁵⁾ 또한 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법을 제정하여 시행하고 있지만, 입영친화적 병역제도의 발전에 관해서는 연구와 논의가 미진한 실정이다.

따라서, 차제에 인권친화적 입영제도의 방안을 제시하여 적용함으로써 병사의 인권이 보장되고 존중된 가운데 현역복무 부적합자의 입영을 차단하고 입대한 병사의 군 생활 적응을 돕는데 기여토록 해야 한다.

1) 장기 입영적체의 조기 해소

앞서 살펴본 바와 같이 현재의 입영대기자가 5만 2천여명에 달하는 상황에서 2016년 기준 현역입영 가용자원은 군의 소요인원 2만 4천여명을 초과한

84) 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법은 국가방위와 국민의 보호를 사명으로 하는 군인의 기본권을 보장하고 군인의 의무 및 병영생활에 대한 기본사항을 정함으로써 선진 정예강군 육성에 이바지 하는 것을 목적으로 하고 있다. 특히, 제4조(국가의 책무)에서는 ①국가는 군인의 기본권을 보장하기 위하여 필요한 제도를 마련하여야 하며 이를 위한 시책을 적극적으로 추진하여야 한다. ②국가는 군인이 임무를 충실히 수행하고 군 복무에 대한 자긍심을 높일 수 있도록 복무여건을 개선하고 군인의 삶의 질 향상을 위하여 노력하여야 한다고 명시하고 있다(국가법령정보, 2016)

85) 국가인권위원회에서는 2015년에 육·해·공군의 대대급 부대의 위관 및 부사관 총635명을 대상으로 교육의 위관 및 부사관을 대상으로 군 인권교관 교육과정을 운영하고(18회), 군 인권교관으로 하여금 분기별로 병사들을 대상으로 인권교육을 담당하도록 하였다. 국가인권위원회, 『2015 국가인권위원회 연간보고서』(서울 : 국가인권위원회, 2015), p.149.

31만 6천여명에 이르고 있다. 이같은 통계수치는 그 만큼 입영경쟁율이 심하다는 것을 단적으로 표현해 주고 있다.

군의 수요에 비해 공급이 과다하여 입영적체가 불가피한데서 과생되는 제반 문제점으로는 첫째, 입영대기 기간의 장기화에 따른 취업상의 불이익과 학업의 지연으로 인한 사회적 손실이 지대하다는 것이다.

고등학교 졸업자의 경우 군에 입대하기까지 대기하는 평균 2년의 기간 동안 비정규직에 취업하거나 실업상태로 지내야 하고, 여기에 군 복무 후 취직에 소요되는 기간 31개월을 포함하면 군 복무와 관련하여 6년여의 기간 동안 생산활동을 하지 못하게 된다. 대학진학자의 경우에도 입영시기와 학기 종료시점, 전역시기와 학기 시작시점의 불일치로 인해 작게는 1년 내외, 많게는 2년 이상 학업이 지연되고 있다(심상정, 2016).

둘째, 장기간 입영대기로 인한 경제적 부담과 심리적 불안감 증대를 들 수 있다. 국방부 차원에서는 계획보다 많은 인원을 입영시켜 입영대기의 적체를 해소하기 위해 노력하고 있지만 실제 입영대기자가 체감하는 제반 문제의 해결에는 크게 미흡한 것으로 평가되고 있다.

장기간 입영대기로 인한 피해 사례로는 ①고등학교 졸업 후 취업을 지원하고자 해도 군 미필자를 이유로 비정규직으로 취업하거나 실업상태인 취업준비생으로 지내야 하며, ②입영에 유리한 자격증 획득을 위한 준비를 위한 비용 과다, ③입영을 목적으로 휴학을 했지만 비선(탈락)으로 인한 시간의 낭비, ④비정규직, 아르바이트를 계속하는데서 오는 정서적 박탈감과 자존감의 상실, ⑤군입영 지연으로 인한 사회진출 지연에 따른 사회적응 스트레스 가중 등 다양하게 대두되고 있다(김하민, 2016).

그런데, 더 큰 문제는 위에서 살펴본 사례들이 특이한 경우가 아닌 우리 사회의 일반적인 현상이라는 점이다. 따라서, 일시적이고 임시방편적인 조치를 하게 되면 불과 몇 년 후에 다가올 것으로 예상되는 인구절벽 시대에서의 병역부족 문제와 맞물려 인력수급체계에서 심각한 상황에 직면할 수도 있다는 사실을 직시해야 한다.

이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 첫째, 징병 신체검사 기준을 강화하여 현역판정 비율을 90% 수준에서 85% 수준으로 낮추고, 보충역 병역처분을 확대하여 공급을 줄여나가는 방법, 둘째, 군의 편제정원을 조정하여 추가 입대를 늘려나가는 수요의 증가 방법, 셋째, 한시적으로 병사의 복무기간을 단축하는 방법 등을 고려해 볼 수 있다.

그러나, 위에서 설명한 세 가지 방법의 적용은 심각한 부작용이 우려된다. 즉, 병역처분의 강화를 통한 현역판정 비율의 약화는 병역기피를 조장하게

나 병역비리를 양산할 수 있는 가능성이 높고, 국방개혁에 의해 병력을 감축해야 하는 추세에 역행하게 되며, 일정기간 동안 병사의 복무기간을 단축했다가 다시 연장한다는 발상 자체가 국민정서에 부합되지 않을 뿐 아니라 이해당사자의 극심한 반발을 초래할 수 있기 때문에 근본적인 대책이 되지 못하는 한계를 안고 있다.

따라서, 장기간 입영대기로 인한 적체현상은 병역자원 관리상의 문제가 아닌 사회적 비용의 증가를 야기하는 심각한 사회문제로 인식하여 관계기관의 정책개발과 협업을 통해 근본적인 해결책이 강구되어야 한다. 이를 위해 국방부와 관련부처의 관계관이 포함된 특별위원회를 구성하여 이해관계를 조정하고 실행 가능한 대안을 마련하기 위한 노력이 경주되어야 한다.

2) 인력획득제도의 개방화 확대

현행 병역법 제20조(현역병의 모집)에는 ①병무청장이나 각 군 참모총장은 18세 이상으로서 군에 복무할 것을 지원한 사람에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 병무청장이나 각 군 참모총장이 실시하는 신체검사를 거쳐 육군·해군 또는 공군의 현역병으로 선발할 수 있다. 이 경우 병무청장은 각 군 참모총장과 협의하여 체력검사·면접·필기·실기 등의 전형을 실시할 수 있다. ②병무청장이나 각 군 참모총장은 제1항에 따라 현역병으로 선발한 사람에 대하여는 날짜를 정하여 입영하게 한다. 이 경우 현역병으로 선발된 사람이 입영 전에 그 선발 취소를 원하면 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에만 허가할 수 있다고 규정되어 있다(국가법령정보, 2016).

또한 병역법시행령 제15조(병과 부여)에서는 ①병과는 군인사법 제5조에 따른 병과를 부여하고, ②제1항에 따른 병과는 군사특기로 세분할 수 있으며, 군사특기는 각 군 참모총장이 부여한다. 다만, 병무청장이 선발하는 현역복무 지원자 등 각 군 참모총장이 특별히 필요하다고 인정하는 경우에는 병무청장에게 병과와 군사특기의 부여를 요청할 수 있다. ③제1항과 제2항에 따른 병과와 군사특기의 부여기준은 각 군 참모총장이 병무청장과 협의하여 신체등위와 적성 등을 고려하여 정한다고 규정하고 있다.

따라서 현행 지원병(모병)제도의 범위를 확대함으로써 병역제도의 근본적인 변화 없이 인권친화적 입영제도를 적용해야 한다. 인력획득제도를 개방하는 이른바 CRS형 지원병제도를 적용하여 선택의 범위를 확대해야 한다.⁸⁶⁾

86) CRS(Computer Reservation System)란 컴퓨터와 전산네트워크를 통한 항공진산예약시스템으로서 온라인 단말기를 통해 항공기 좌석의 예약 및 발권, 항공운임 자동산출, 호텔 및 렌터카 예약, 여행정보, 항공기 운송정보 등 여행에 관한 종합서비스를 제공하는 시스템으로서 항공기의 좌석 탑승율을 높여려는 목적으로 도입되었

구체적인 방법으로는 첫째, 대학입시 제도와 동일한 입영지원제도를 운영해야 한다. 국방부에서는 육군과 해군, 공군부대의 주둔지역을 기준으로 전방권(경기도와 강원도의 접적부대), 수도권, 강원권, 충청권, 영남권, 호남권으로 구분하여 사단급(해군 : 함대사, 공군 : 비행단)부대까지의 모집 소요군종과 병종의 폭(주특기)과 범위(지역)를 공개하여 지원자로 하여금 스스로 선택할 수 있도록 해야 한다.⁸⁷⁾

사단급 부대가 기준제대로 선정되어야 할 이유는 육군의 경우 사단급 부대에 인사, 정보, 작전, 군수 등의 일반참모와 재정, 부관, 정훈 등의 특별참모부가 편성되어 있고, 사단 예하에 전투부대, 전투지원부대, 전투근무지원부대가 소속되어 있어 병사에게 부여되는 대부분의 주특기에 적합한 부대배치소요를 갖고 있기 때문이다.

현재의 지원병 모집은 소수병과의 기술행정분야의 소요를 충족하는 개념으로 운영되고 있기 때문에 선발 및 교육, 특기 및 직책부여에 있어 지나치게 중앙집권적 통제시스템의 성격을 내포하고 있다. 그 결과 지원자 개인이 특정지역의 특정부대에서 근무하는 것을 희망할 수 없을 뿐만 아니라 설령 희망한다고 해도 전산으로 배치되는 과정을 거쳐야 하기 때문에 기술적으로는 불가능하다.

그러나, 사단급 제대에서 부대의 임무와 특성, 근무여건, 모집병과와 주특기를 명시하여 공개모집을 하게 되면 지원자의 입장에서는 자신의 현재 수준과 여건, 복무환경 등을 고려하여 해당 부대를 선택하여 지원할 수 있는 장점이 있다.

둘째, 입영시기를 스스로 선택하여 공개경쟁을 통해 투명하고 공정한 선발과정을 거침으로서 지원자의 불만을 최소화한 가운데 계획된 모집인원을 충원하는 장점을 활용해야 한다. 현재의 지원병제도는 입영시기가 정해져 있기는 하지만 중앙통제형 합격자 결정 및 소속부대 배치로 인해 병사의 입장에서 선택의 폭이 제한되는 단점이 있어 왔다.

각급부대별로 모집인원과 입영시기가 공개되면 지원자의 입장에서는 그만큼 선택의 폭이 넓어지고 이중지원, 또는 순차지원을 통해 입영시기를 예측하고 이에 따른 사전준비 시간을 충분하게 가질 수 있다. 또한 모집소요를 고려하여 사전에 입영시기를 예약할 수 있는 장점을 극대화할 수 있다.

다. 이와 같은 시스템에서는 같은 항공사의 동일한 노선을 운행하는 항공편도 예약시기와 좌석의 수급에 따라 가격의 차이가 발생하고, 소비자는 비용과 편익을 고려하여 최적의 항공권을 구입할 수 있는 장점이 있다.

87) 권역별 모집이 필요한 이유는 최전방부대와 전방부대, 후방지역부대를 명시함으로써 지원자가 선택적으로 복무토록 하는 기준을 제시하기 위함이다. 또한 자율적인 선택을 전제로 보수와 예우에 있어 차등 적용이 불가피한데 대한 형평성의 문제가 대두될 수 있기 때문이기도 하다.

앞에서 설명한 대학입시형 입영제도를 적용함으로써 얻을 수 있는 기대효과는 첫째, 모집단위(사단, 함대사, 비행단)별로 시장원리에 입각한 경쟁원리를 도입하여 수요와 공급의 균형을 실현함으로써 연중 균형된 모집과 훈련을 통한 상시 전투력 유지에 기여할 수 있다.⁸⁸⁾

둘째, 지원자로 하여금 선택의 폭을 넓혀주고, 군의 입장에서는 효율적인 인력충원이 가능하다. 즉, 지원자의 입장에서는 입영까지의 대기기간과 전역 예정일을 명확하게 산정할 수 있으므로 이에 따른 자신의 계획(로드맵)을 구체화할 수 있고, 부대에서는 전역으로 인한 손실에 대비한 정확한 보충계획을 수립하여 시행할 수 있다.

셋째, 우수자원 획득을 위한 해당부대의 환경개선을 촉진하고 부대의 자긍심을 고취할 수 있다. 대학입시형 입영제도는 기본적으로 경쟁체제의 도입을 통해 우수자원을 확보함으로써 군에서 발생 가능한 사고를 예방하고 높은 수준의 전투력을 유지하는데 있다.

그러므로 해당 사단에서는 상급부대에서 보충해주는 자원을 예하부대로 재분배하는 소극적인 역할만으로는 소기의 성과를 거둘 수 없기 때문에 부대환경 및 병사의 복무여건을 개선에 더 많은 관심과 노력을 경주하게 된다. 또한 이와 같은 노력이 계속되면 부대의 전통이 새로이 수립되어 기존의 부대역사와 특성(예 : 백마부대, 맹호부대 등)이 더욱 부각되어 병사의 자긍심을 고취하는 순기능적 요소로 작용할 수 있다.

그럼에도 불구하고 입영을 희망하는 부대의 편중 현상과 함께 부대별 입영희망의 차이 발생에 따른 과도한 유인경쟁의 발생 가능성, 지역별 근무여건의 상이함에 따른 입영자의 불만이 표출될 수 있는 개연성이 있으므로 예상되는 문제점에 대한 해소방안도 동시에 강구되어야 한다.

3) 병역법(제17조)의 개정 추진

주지하는 바와 같이 대한민국 국민(병역이행 대상자)은 병역의무에 관하여 규정하고 있는 병역법의 적용을 받고, 병역법에서 징집, 또는 소집되거나 지원에 의하여 입영한 사람의 복무 등에 관하여 규정한 것을 제외하고는 군인사법을 적용받고 있다.

병무청이 수행하는 기능으로는 병역의무 이행 대상자에 대한 조사관리 및 병역의무자의 병역 감당 여부를 판단하기 위한 징병검사와 각종 병역처분,

⁸⁸⁾ 이하 내용은 최중호, “CRS형 징모제 도입을 통한 입대효율화 방안”(2016. 7. 12), pp.24-25의 내용을 토대로 수정 및 보완하여 재구성 하였음.

질병 또는 심신장애 등으로 병역을 감당할 수 없는 사람에 대한 병역감면처분, 병역처분을 바탕으로 현역으로 복무할 사람에 대한 징집 또는 지원에 의한 현역병 입영(상근예비역)업무, 현역 복무 이외의 사회복무요원, 예술·체육요원의 소집과 전문연구요원·산업기능요원·승선근무예비역 등 보충역의 교육소집 등을 실시하고 있다.

특히, 병무청에서는 병역자원의 효율적인 관리와 적정 충원으로 국가안보에 기여하는 것을 미션으로 하고 있다(병무청, 2016), 즉 징병검사 대상자부터 병역의무를 마친 예비역에 이르기까지 모든 병역자원을 효율적으로 관리하고 병역자원을 적재·적소에 적기·적정 충원함으로써 군 전투력을 향상시키고 사회안전망 구축에 기여하며, 궁극적으로 국가안보에 기여하고 있다.

2016년 국회 국방위원회 국정감사에서 서영교의원이 지적한 바와 같이 병무청이 군에 병역자원을 공급하는 역할을 담당하는 기관으로서 최대한 군에 훌륭한 인원이 근무할 수 있도록 할 필요가 있고, 군 복무에 적절하지 않은 인원은 최대한 사전에 선별이 이루어지도록 하는 것이 군을 위해서는 물론 입영하게 될 개인을 위해서도 바람직하다(서영교, 2016).

그러나, 앞서 살펴본 병무청의 기능과 미션, 그리고 국방위원회 국정감사에서의 지적에도 불구하고 입영 후 귀가자는 2013년 2.7%, 2014년 2.6%, 2015년 4.3%, 2016년 7월말 현재 5.2%(전체 입영자 162,014명 중 입영 후 귀가자 8,457명)을 차지하여 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 특히, 귀가자의 병류별 현황을 보면 정신과 질환으로 귀가조치된 인원이 평균 35%를 차지하고 있으며(서영교, 2016). 2016년 10월 말 기준으로 동일 질병 재귀가는 69명(육군 45명, 해군 1명, 해병 1명, 공군 22명)에 달하고 있다.

위와 같은 지적에 대한 병무청의 공식적인 입장은 정신과 질환자의 판정이 어려운 반면 전문의가 없는 경우가 많아 귀가자가 증가한 것으로 평가하고 있다(서영교, 2016). 그러나, 이를 자세히 살펴보면 현재 적용되고 있는 병역법 제17조의 적용과정에서 병무청과 입영부대 간에 현저한 입장 차이가 존재하고 있음을 알 수 있다.

즉, 병역법 제17조에는 ①입영부대의 장은 현역병 입영 대상자가 입영하면 입영한 날부터 7일 이내에 신체검사를 하여야 한다. ②입영부대의 장은 제1항에 따른 신체검사의 결과 질병 또는 심신장애로 인하여 현역복무에 적합하지 않거나 15일 이상의 치유기간이 필요하다고 인정되는 사람에 대하여는 그 질병 또는 심신장애의 정도와 치유기간을 명시하여 귀가시켜야 한다. ③지방병무청장은 제2항에 따라 귀가한 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 재신체검사를 한 후 신체등위에 따라 병역처분을 변경하거나 다

시 입영시켜야 한다. 다만, 치유기간이 3개월 미만으로 명시되어 귀가한 사람은 재신체검사를 하지 아니하고 다시 입영시킬 수 있다. ④입영부대의 장은 제3항 본문에 따라 재신체검사를 받고 다시 입영한 사람을 같은 질병 또는 심신장애를 이유로 귀가시켜서는 아니된다. 다만, 재신체검사를 받은 날부터 6개월이 경과된 사람에 대하여는 그러하지 아니하다고 명시되어 있다. 여기에서 대두되는 문제점은 신체검사 결과 이상이 있고, 사고가 우려되는 대상이라고 판단되면 귀가조치를 시킨 다음 3개월 이내에 치료를 받은 경우에는 재신체검사 없이 입영을 시킨다는 사실이다.

이렇게 하는 이유는 병역수급의 원활을 기하고, 귀가자를 장기간 방치할 수 없기 때문이기도 하지만, 그로 인한 부작용으로 3개월 이내의 재입영자는 신체검사를 하지 않고 입영하고, 또한 재신체검사를 하고 입영한 사람도 동일 질병 또는 심신장애를 이유로 귀가시키지 않음으로서 현역 복무 부적합자가 선별되지 못하는 경우가 발생하고 있는 실정이다.

병무청에서는 훈련소 단계에서의 동일 질병 재귀가를 엄격히 제한할 것을 요청하는 이유는 예외 없는 병역이행 즉, 병역면탈 행위 근절에 주안을 두고 있는 반면, 입영부대에서는 현역 복무 부적합자를 선별하여 군 복무에 문제가 없는 자원을 엄선해야 한다는 입장을 견지하고 있기 때문에 병역법 제17조는 국민정서와 현실성을 고려하여 합리적으로 개정되어야 한다.

따라서 치유기간이 3개월 미만으로 명시되어 귀가조치된 사람은 재신체검사 없이 입영시킬 수 있다는 병역법 제17조 3항의 단서조항은 개인차에 따라 질병의 치유 정도가 다를 수 있기 때문에 일률적인 적용이 제한됨을 고려하여 합리적으로 개정되어야 한다. 또한 2003년 9월 3일 신설된 병역법 제17조 4항은 신설되기 이전으로 환원되어야 한다.

한편으로는 병역법이 개정되기 이전에 입영부대에서 조치할 수 있는 최선의 대안을 강구하는 것도 병행되어야 한다. 즉, 병무청에서는 선별력 강화를 위해 징병검사전문의와 임상심리사를 증원하여 정밀한 심리검사를 실시하여 병역처분의 정확도를 향상시키고, 육군훈련소에서는 내과 및 정신과의 전문의를 추가로 확충하여 전문가의 검진을 강화하고 정밀검사를 위한 의료장비를 구비하여 활용해야 한다.

다. 장병 인권교육 및 홍보활동의 강화

1) 군대문화 개선을 위한 법령과 규범교육 생활화

병사들의 군 복무 부적응 요인을 해소하고 건전한 군대문화를 조성하기 위해서는 그동안 누적된 군대문화의 부정적인 요소의 척결이 선행되어야 한다. 그동안 군은 부정적인 군대문화를 탈피하기 위해 다양한 노력을 경주해 왔지만, 아직도 병영 내부에는 부정적인 군대문화가 잔존하고 있다.

군 복무 부적응과 관련하여 잘못된 병영문화를 보면 군복무부적응자로 한번 낙인이 찍히면 조직 내에서 본인이 이미지를 개선하기가 힘들다는 무력감으로 인하여 적응력을 상실하고 스스로 현역복무에서 이탈하려는 심리적 자포자기현상이 생기게 되고, 간부들은 부적응문제를 해결하기 위해서는 부대환경의 변화가 필요하다는 인식보다는 그린캠프 등 다른 제도에 의존하는 현실이다.

지난 2014년에 발생한 구타사고 및 총기난사 사고의 교훈에서 알 수 있듯이 병영생활에서 구타 등 인권침해 행위와 선임병 횡포, 병영생활 부조리 등이 가장 우선적으로 척결해야 할 잘못된 군대문화이다. 이 가운데 특히, 구타행위는 인간의 신체는 물론 자존심을 손상하게 하는 비인격적이고 비합리적인 가혹행위로서 구타를 가하는 자에 대한 증오심을 유발시켜 자살 또는 강력 대형사고를 초래하는 주요 원인이 되고 있다.

환언하면, 구타행위는 군 생활에 대한 혐오감을 갖게 하며, 자식을 군에 보낸 부모의 불안감을 조장하여 대군 불신풍조를 확산시켜 군 전투력 강화를 저해하는 직접적인 요인이 되고 있기 때문에 이를 해소하기 위한 각종 법령과 규범교육이 강화되어야 한다.

병사들에게 현재의 병영문화를 개선하는 데 가장 필요한 것은 법규와 규정을 지키는 준법정신에 대한 교육의 강화이다. 준법정신은 조직의 질서를 유지하기 위해 가장 기본이 되는 필수적인 요소이지만, 병사들이 군생활을 하는 과정에서 소홀하게 취급되어지는 경우가 비일비재하고, 그 결과 법을 위반하는 일탈행동이 빈번하게 발생하게 된다.

군 복무 부적응 병사들과의 심층면접에서 한 병사는 “선임병사가 잠을 못 자게 하고 계속 괴롭힌다”. “고충에 대해 말해봤자 아무런 조치도 없고 들어주지 않는다”, “선임병사들은 후임병사를 괴롭히는 것을 재미있어 한다”, “일과 후 휴식시간에도 일을 계속 시킨다” 등 병영생활 내 악습이 아직 존재하고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 잘못된 병영문화를 개선하기 위한 대책

으로 현행 소원수리제도, 도움 및 배려병사제 등 부대관리제도에 대한 전반적인 재검토와 병사대상 인권교육의 내실화가 필요하다.

특히, 수시로 병사들에게 현행 군법과 사회법 등을 교육하고 이를 위반하면 상응한 처벌이 수반된다는 것을 교육해야 한다. 2016년 6월 30일부로 시행된 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」을 주지시켜야 한다. 병사들에게 인식시켜야 할 준법정신은 법을 어겨도 무사할 수 있다는 요행주의를 뿌리 뽑고 법과 규정을 어기는 것이 특권임을 착각하는 도착된 가치관을 바로잡기 위한 노력이 경주되어야 한다.

2) 병영정책 및 병영생활 관련 홍보활동의 강화

앞서 살펴본 바와 같이 군에서는 군내에서 대형 사건과 사고가 발생한 이후의 후속조치로 신병영문화 창달 추진계획(2000년), 병영생활 행동강령(2003년), 선진병영문화 비전(2005년), 병영문화개선운동(2011년), 병영문화 혁신안(2014년) 등의 대책을 발표하였지만 그때마다 백화점식 처분 또는 무용지물에 가까웠다는 혹평을 받아왔다. 그 이유는 여러 가지가 있지만 무엇보다 병사의 복무 스트레스를 줄이기 위한 병영정책 또는 병영시설의 획기적인 개선이나 병사의 복지 확대를 위한 예산확충이 전제되지 않는 등 근본적인 처방이 미흡한 점을 들 수 있다(연합뉴스, 2014. 8. 13). 또한 병역의무를 이행하는 것이 당연하고 자랑스러운 일임은 분명하지만, 학생(청소년)의 신분에서 병역이행 대기자로, 병역이행 대기자에서 병역이행 대상자로 신분이 변화되는 과정에서 경험해 보지 않은 미지의 세계에 대한 막연한 불안감을 갖고 군에 입대함으로써 복무 부적응이 발생하고 있다는 추론도 가능하다.

지금까지 국방부에서 추진하고 있는 국방정책에 대해서는 다양한 경로를 통해 홍보가 이루어져 왔다. 아울러 국방부의 병영정책에 대해서도 적시적인 홍보활동이 진행되어 왔다. 그 예로는 지난 2011년부터 실시되고 있는 ‘현역병 입영문화제’를 들 수 있다. 현역병 입영문화제는 고착되어 있던 딱딱하고 침울한 입영분위기가 아니라 부모는 입영하는 아들을 격려하고, 아들은 부모에게 새로운 다짐을 하며, 친구와 애인이 입영하는 것을 축하해 주는 변화된 분위기를 보여주었다. 이 행사는 문화예술 공연, 입영기념 사진촬영, 격려와 다짐의 편지쓰기행사 등을 통해 병역이행에 대한 자부심을 다지고, 심적인 부담감을 해소시켜 주었다는 평가를 받은 바 있다(국방일보, 2011. 6. 20).

입영문화제가 동행하는 부모와 형제, 애인에게 감동을 주고 전 국민이 동참하는 문화행사가 되기 위해서는 세부내용을 청소년들이 선호하고 공감할

수 있는 프로그램으로 구체화 하고, 지역주민과 동행한 가족을 대상으로 홍보활동을 병행해야 하며, 지방자치단체와의 협조를 통해 행사의 질을 향상시켜 민·관·군이 함께 참여하는 축제로 발전시켜 나감과 동시에 적극적인 홍보활동을 펼쳐나가야 한다는 과제를 안겨주었다.⁸⁹⁾

병영정책 및 병영생활과 관련한 미국의 사례는 많은 시사점을 제시해 주고 있다. 미군은 군내의 가혹행위와 불평등을 예방하는데 필요한 모든 규정을 외부에 공개하고 위반행위에 대해서는 신고를 의무화하고 있다. 병사의 가족이나 친구 등 누구라도 신고할 수 있으며, 신고가 접수되면 조사관이 강력한 조사권과 시정명령권을 갖고 사태해결에 나선다.

미국의 경우 군 관련 규정을 모두 인터넷에 공개하여 병사들이 손쉽게 자신의 고민사항에 해당되는 규정을 찾아볼 수 있을 뿐만 아니라 피해를 당했을 때 스스로 규정을 찾아 문제를 해결할 권리를 당당하게 요구하는 것을 미군이 가진 문화적 장점으로 인식하고 있다. 인터넷에 공개된 미 육군규정의 주요 내용은 <표 5-2>와 같다.

<표 5-2> 인터넷에 공개된 미 육군규정의 주요내용

구 분	주요내용
<p>괴롭힘</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 괴롭힘은 신체적 고통외에도 과도한 양의 음식이나 술 또는 약물을 먹이는 것, 불법적이고 위험한 행동을 하게 하는 것, 언어적이거나 정신적인 것을 포함한다. · 신체적·육체적 고통을 주는 훈련, 육체적 운동, PT운동 등도 부적절하거나 폭력적이라면 괴롭힘이 될 수 있다. · 어떠한 상황에서도 괴롭힘은 금지된다.
<p>불만 신고</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 성희롱을 포함한 차별, 지휘관의 불법행위 등도 신고할 수 있다. · 지휘관은 군인의 비위를 통보받으면 즉각 해결을 시도해야 한다. · 지휘관이 조사를 하지 않으면 신상기록부에 기록한다. · 모든 사항은 서면으로 기록하여 보관한다.
<p>휴 가</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신체적이거나 정신적인 향상이 기대될 때, 어려운 업무 이후에는 휴가를 권장해야 한다. · 평균적으로 연 30일의 휴가를 허용해야 한다.

89) 매년 10월 초에 실시되는 「계룡 세계 군문화축제」는 일반국민과 청소년들의 군에 대한 인식을 긍정적으로 변화시키는데 크게 기여하고 있는 것으로 평가되고 있다. 계룡 세계 군문화축제에서 성인 남자들은 군 생활에 대한 향수와 군의 발전된 모습을, 성 인여자들은 스틸과 감동을 느꼈으며, 각종 체험프로그램을 통해 군을 이해하는 계기가 되었다는 청소년들의 소감을 통해 청소년의 눈높이에 맞춘 다양한 행사와 프로그램의 개발이 매우 중요하다는 사실을 알 수 있다.

구 분	주요내용
성 범죄	<ul style="list-style-type: none"> · 지휘관들은 성범죄정책을 숙지하고 성범죄를 교육하는 출판물을 발행해야 한다. · 피해자가 원할 경우 비밀을 유지할 방법을 제공해야 한다. · 성범죄의 범위 : 언어적 성범죄(성적인 농담, 위협이나 억양, 신체적 외양에 대한 묘사 등), 비언어적 성범죄(손시늉, 키스, 윙크 등), 신체적 성범죄(만지는 것, 꼬집는 것, 길을 걸을 때 막아서는 것 등)

출처 : 『국민일보』, 2014. 8. 19. 재구성.

반면 우리 군의 경우 대부분의 병영정책 또는 병영생활 관련 규정이 인터넷에 공개되지 않고 있다. 그런 까닭에 당연히 병사는 물론 가족들이 관련 규정과 정보를 접할 수 있는 가능성이 차단되고 있어 관련 규정 자체를 모르는 경우가 많다. 따라서 우리 군의 제반 병영정책 및 병영생활 관련 규정을 군사보안에 위배되지 않는 범위 내에서 인터넷에 공개하여 병사와 가족들이 활용할 수 있도록 국방부 차원에서 적극 검토하여 조치되어야 한다.

병영정책 및 병영생활 관련 규정을 공개함으로써 예상되는 효과는 군의 병영정책에 관심을 갖고 있는 모든 국민들의 알권리를 충족시켜 주고, 관련 연구기관과 전문가들에게는 외국의 제도와 비교·평가를 통한 장단점을 파악하여 건설적인 발전방안을 제시할 수 있는 여건을 제공할 수 있으며, 무엇보다도 군의 병영정책 및 병영생활과 관련한 감시기능을 강화하여 인권친화적인 병영생활을 영위하는데 크게 기여할 것으로 기대된다.

5. 제도 정착을 위한 관련기관 조치사항

가. 국방부 / 야전부대

1) 군 복무 부적응 병사 종합관리 컨트롤타워 시스템 구축

현재 군에서 실시하고 있는 군 복무 부적응자 관리는 정신병력에서부터 단순 생활부적응 등 다양하게 부적응을 겪고 있는 병사들을 관리하기에는 체계적이거나 과학적이지 못하고, 병사들과 직접 접촉하고 있는 말단부대에 모든 권한과 책임을 위임하고 있는 실정이다.

그렇기 때문에 군 복무 부적응 병사 중에서 배려병사(관심병사)를 선정하여 관리 운영하는 방식도 해당 부대 지휘관과 간부들의 주관적인 판단에 초점이 맞추어져 있어 부적응을 겪고 있는 병사와의 제한된 상담만으로 허심탄회한 진술이나 주된 고민사항에 대한 경과상태를 유기적으로 살피기에는 많은 제약요소가 수반되고 있다. 특히, 부적응 병사의 주관적인 고통에 대해 적시적이고 실질적인 조치를 취해줄 수 있는 시스템 구축보다는 사고예방을 위한 병원관리에 더 많은 관심과 노력을 경주하고 있다.

군에서 복무 부적응 병사를 파악하기 위해 시행하고 있는 제도로는 고충 있는 병사들이 작성하는 마음의 편지, 지휘관 또는 간부, 병영생활전문상담관과의 정기 및 수시 상담 등이 거의 대부분이다.

이에 대한 병사들의 반응과 이용실태는 긍정적이지 못한 편이다. 그 이유는 첫째, 누구와 상담을 해도 자신의 마음을 흡족하게 수용하여 실질적인 조치와 도움을 받기에는 부족하거나 불가능하다는 선입관을 갖고 있으며, 둘째, 자신의 고충이나 약점을 상담자에게 노출시킴으로써 차후에 불필요한 참견이나 불이익을 가져오지 않을까 염려하는 마음이 우선적으로 작용하기 때문이다.

병사들의 경우 복무 부적응 문제는 지금처럼 자신을 관리하고 있는 지휘관이나 간부들에게 토로하면 실질적인 고충의 해소보다는 고충을 제기한 병사를 복무 부적응 병사로 낙인찍혀 일거수 일투족을 감시하는 눈길만 더 많아진다는 편견이 병사들에게 작용하고 있다. 군 상담에 대한 불신이 높아지게 된 것은 제도적인 요인에서 비롯된 것으로 판단된다. 즉, 고충을 수용하는 사람과 이를 해소하고 관리해야 하는 사람이 동일하고, 직위 면에 있어서도 하위직이라 자신의 고충을 적극적으로 도와줄 수 있는 능력이나 수준이 아니라는 생각이 지배적이기 때문이다.

또한 복무 부적응 병사를 관리하는 과정에서도 병사들의 비밀을 상급부대나 관련 간부에게 노출시켜 이를 간부들이 유리한 방향으로 이용할 수 있다는 우려에서 병사들은 모든 상담과정에서 자신의 고충을 적극적으로 표출시키지 않으려는 경향이 농후하다.

따라서 군 복무 부적응자에 대한 관리제도 정착을 위해서는 이미 시행하고 있는 제도의 장점은 계속 살려 나가되, 병사들의 비밀보장을 확대하고 한 차원 높은 근원적인 대처를 할 수 있도록 군단(전방) 및 사단(후방)급 부대의 감찰실에 병사의 고충해소를 위한 컨트롤타워 시스템을 구축할 필요가 있다.

이를 위해서는 복무 부적응 병사가 24시간 자신이 처한 애로를 호소할 수

있는 ARS시스템을 구축하고, 병사의 적시적인 고충 처리를 위해 전문상담관의 편성도 보강되어야 한다. 군단(전방) 및 사단(후방)급 부대에 편성된 전문상담관은 부대의 병원관리에 있어 주된 컨트롤 타워 역할을 전담하면서 부대별 도움병사의 현황을 종합 관리하고 필요시 해 부대 지휘관들과 병원관리에 대한 주기적인 의사소통을 실시하며, 해 부대의 병영생활전문상담관들과도 유기적이고 종합적인 병원관리 업무체제를 구축할 필요가 있다.

이러한 시스템 속에서 예하부대 지휘관은 부적응 병사에 대한 1차적 병원관리(배려병사 위주)에만 치중하고 2차적 병원관리(도움병사 위주)는 사단 및 군단의 컨트롤 타워의 전문상담관이 주관하여 부대담당 병영생활전문상담관 및 그린캠프와 연계한 종합적이고 집중적인 상담과 조치를 취함으로써 부적응 병사의 제반 제한사항을 쉽고 빠르게 해소할 수 있으리라 판단된다. 즉, 예하부대 지휘관들에게만 책임을 전가하고 있는 부적응 병사관리에 대한 현재의 상담체계를 상·하급부대가 동시적이고 입체적·종합적으로 집중하게 함으로써 자살우려자나 정신질환자에 대한 신속하고 실질적인 조치 및 처리가 이루어질 수 있도록 해야 한다. 따라서 현 체제보다는 훨씬 더 동적이고 적극적·체계적·과학적으로 이루어져 부적응 병사에 대한 관리가 효과적일 것으로 판단된다.

2) 도움 및 배려병사 분류기준 선정 및 관리업무 표준화

현재 군 복무 부적응자의 관리와 후속조치는 병사가 소속되어 있는 자대로 일원화되어 있다. 그런 까닭에 복무 부적응병사의 선정기준이 표준화되어 있지 않고 선정하는 단계에서 해당 부대의 지휘관과 간부, 그리고 병영생활전문상담관의 시각적 차이가 상이한 경우도 발생하고 있다. 복무 부적응 병사를 선정하고 대상자를 분류하여 현황을 종합하는 제대도 명확하지 않고 관심병사 관리에 대한 모든 책임을 병사가 소속되어 있는 부대에 일임하고 있다.

따라서, 복무 부적응 병사에 대한 관리체대를 명확하게 지정하고 관심병사에 대한 분류기준도 표준화할 수 있도록 세부적인 규범이나 지침을 마련할 필요가 있다. 또한 군 복무 부적응 병사에 대해서는 전문성이 있는 병영생활전문상담관을 운영하여 적극적으로 선별·관찰·개입을 하여 실질적인 부적응자와 잠재적인 부적응자를 선별하고, 초기 군 복무 부적응자에게 신속한 치료적 개입을 하며, 상태가 호전될 경우 이들에게 적합한 근무형태를 제안하고, 호전이 어려울 경우 타당한 전역판단을 내릴 수 있도록 적극적인 조치를

취할 수 있도록 해야 한다.

즉, 이러한 일련의 전문적인 판단을 할 수 있는 컨트롤 타워의 역량은 군단(전방) 및 사단(후방)급 제대의 가용한 능력 뿐만 아니라 지자체와 및 학교, 지역 내 정신병원과도 협력체제를 구축하여 군 복무 부적응 병사의 선별·관찰·개입을 할 수 있도록 해야 한다.

이와 병행하여 도움 및 배려병사의 분류기준도 보다 엄격히 선정하고 복무 부적응 병사의 관리업무를 표준화하는 노력을 강구하여야 한다. 또한 군 복무 부적응에 대한 체계적인 자료구축 및 관리에 관한 성공사례 도출을 통해 종합적인 군 복무 부적응 문제에 대한 예방조치를 취해야 한다.

3) 지역별 군 병원에 지역심리상담센터 운영

야전부대에서 군 복무 부적응 병사를 선별만 하면, 후속처리는 전담센터에서 관리 및 처리하도록 하여 지휘 간부들의 지휘부담을 해소해 주어야 한다. 군 복무 부적응 병사를 소속부대에서 선별하여 위탁하는 경우도 고려할 수 있지만 부적응 병사가 필요 시 직접 ‘24시간 심리상담 전화’를 이용하여 고충과 어려움을 호소할 수 있도록 체제를 마련함으로써 야전부대 지휘관의 군 복무 부적응 병사에 대한 병원관리 부담을 경감시켜 주어야 한다.

현재 군에서는 제대별 지휘관들이 복무 부적응 병사를 선별 및 관리하는 것 뿐만 아니라 후속조치에 이르는 모든 과정을 전담하여 조치하도록 되어 있다. 그 결과 야전부대의 지휘관들은 부대의 전투력을 배양하고 향상시키기 위한 노력을 경주하는 시간보다 부적응 병사를 관리하는데 더 많은 관심과 노력을 투입해야 하기 때문에 많은 지휘부담으로 작용되고 있다.

특히, 복무 부적응의 원인이 지휘관이 조치할 수 있는 수준이라면 당연히 처리해야 하지만, 부대지휘와 관계없는 병사의 가정환경이나 질병, 사회와 연관된 법과 규정의 저촉에서 비롯되는 제반 부적응 사항에 대해서는 지휘관으로서 조치할 수 있는 한계를 초과하기 때문에 속수무책일 수밖에 없다.

병사의 복무 부적응 원인을 효과적으로 해소하지 못하고 관리와 유지에만 그치는 지휘관은 지휘부담을 갖게 되고, 반면 부적응 병사 또한 자신의 고충을 지휘관이 해결해 주지 못한다는 것을 알게 되는 순간 더 이상 밖으로 드러내지 않음으로써 부적응의 불안정성만 높여가게 된다.

따라서 이를 해소하기 위한 과학적이고 합리적인 해결방안은 지역단위 군 병원에 질병상담 관련 병영생활전문상담관을 편성하여 병사들의 고충을 직접 및 전화상담하고 필요한 조치를 취할 수 있도록 하는 가칭 「지역심리상담센

터」를 운영해야 한다.

지역심리상담센터에서는 군 복무 부적응 병사의 관리 및 처리를 위해 병영생활전문상담관, 사회복지사, 정신과 군의관 등으로 편성된 24시간 심리상담 전화를 운영하여 병사들이 심리적, 정서적 고충에 따른 문제해결을 도와주고, 상담결과는 상황에 따라 가족 및 소속부대에도 통보하여 입체적인 관리가 되도록 해야 한다. 또한 전화상담 만으로 충분하지 않은 군 복무 부적응자는 「지역심리상담센터」로 옮겨 상담 및 치료를 하되, 뚜렷한 개선이 없을 경우에는 군 병원으로 이송하여 전문적인 치료를 받게 하여 그 결과에 따라 부대별 현역 복무 부적합 심의를 통해 군 생활의 지속여부를 최종 결정할 수 있도록 해야 한다.

나. 병무청

1) 징병검사 과정에서 현역 복무 부적합자 선별능력 강화

병무청은 현재 군으로부터 사고예방을 위해 징병검사 단계에서 군 복무 부적합자를 선별하여 사전에 입영을 차단해 줄 것을 강하게 요구받고 있다. 이를 위해 병무청에서는 현역복무 부적합자 선별력을 강화하고자 임상심리검사제도를 도입하고 임상심리사를 충원하여(40명) 정밀한 심리검사를 실시하고 있다(뉴시스, 2016. 7. 12). 동일한 맥락으로 병무청이 군에 병역자원을 공급하는 역할을 담당하는 기관으로서, 군 복무에 적합한 자원을 선별하여 복무하도록 할 필요가 있고, 복무에 적합하지 않은 자원은 최대한 사전에 선별하여 입영을 차단하는 것이 개인을 위해서도 바람직하다(서영교, 2016).

그럼에도 불구하고 앞서 살펴본 바와 같이 최근 5년간 입영후 귀가자는 2012년 8,947명, 2013년 7,093명, 2014년 7,358명, 2015년 11,191명, 2016년 7월말 기준으로 8,457명으로 나타났다. 특히, 정신과 질환을 원인으로 귀가조치된 인원이 전체 귀가자의 35%를 차지하고 있다. 더욱이 귀가자를 대상으로 한 재신체검사 결과 50% 이상이 현역판정을 받고 입영한 것으로 나타났다.

또한 최근 5년간 현역복무 부적합 병사는 2011년 1,171명, 2012년 1057명, 2013년 1,419명, 2014년 3,328명, 2015년 4,572명, 2016년 6월말 기준 2,658명에 이르고 있다. 이처럼 현역복무 부적합자가 지속적으로 증가하고 있는 이유는 현역복무 부적합 처리기준을 변경하는 등 군의 노력이 강화된 것을 들 수 있지만, 실제로는 징병검사 단계에서 미리 선별하여 적극적으로 입영을

차단하지 못한 결과임을 알 수 있다.

징병검사 과정에서 현역복무 부적합자 선별능력을 강화하기 위해서는 첫째, 징병검사 전 과정에 대한 면밀한 검토를 통해 개선방안을 도출하여 적용해야 한다. 구체적으로 징병검사 시간 면에서 신체검사와 인성(심리)검사를 4시간 동안 실시하여 군 복무 합격(현역, 보충역)과 군 복무 불합격(제2국민역, 면제)의 병역처분을 하게 되는데 이 과정에서 소홀하게 취급되는 요소는 없는지 살펴본 다음 적절한 대안이 강구되어야 한다.⁹⁰⁾

또한 2015년부터 시행되고 있는 민간의료기관 위탁검사의 실효성을 검토하여 예산낭비적인 요소를 일소하고 절약된 예산을 징병검사 인력충원에 활용하는 방안을 강구해야 한다. 민간의료기관 위탁검사는 병역의무자의 신체검사 과정에서 병무청이 보유한 자체 의료장비로 검사가 곤란한 질환에 대해 민간병원에 검사를 위탁하여 그 결과를 신체등위 판정에 참고하는 제도이다. 그러나, 병무청에서 운영하고 있는 중앙신체검사소에서 징병검사 결과 이의 제기자, 또는 5·6급 판정자를 대상으로 정밀검사를 실시하여 병무청에서 권위있는 판정을 함으로써 징병검사의 신뢰성을 제고해야 한다.

2) 종합심리검사 제도의 도입

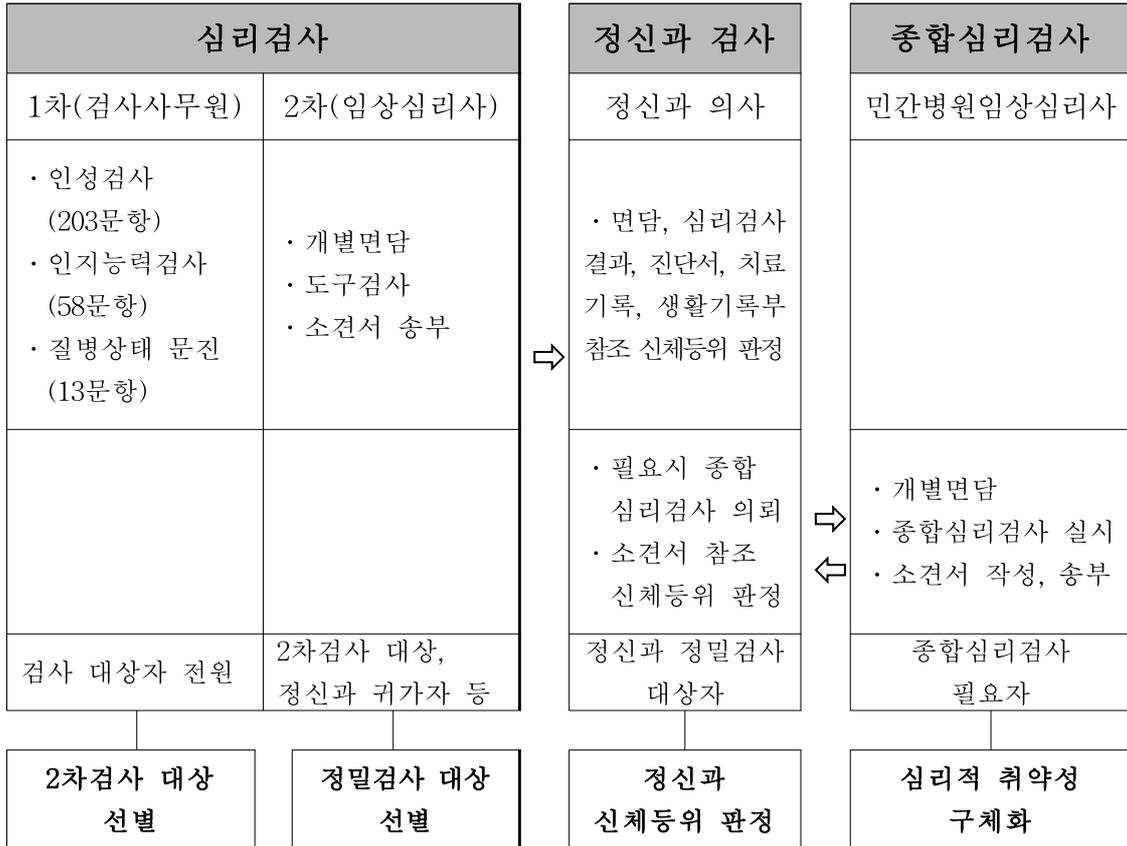
앞서 살펴본 바와 같이 심리검사는 정밀검사 대상자를 선별하여 정신과 의사가 신체등위 판정에 참고하고, 검사자료를 군부대에 제공하여 병사 인사 관리에 활용하게 하기 위한 목적으로 시행되고 있다. 현 징병검사 과정에서의 심리검사체계를 보면 1차 심리검사는 정보화시스템을 활용하여 징병검사 대상자 전원이 지필식 검사를 실시하고 2차 심리검사는 임상심리사가 개별 면담을 통한 도구 활용 검사를 실시하여 그 결과를 정신과 의사에게 보내면, 정신과 의사는 심리검사 결과와 학생생활기록부, 치료기록 등을 참조하여 개별 면담 및 문진검사 후에 신체등위를 판정하고 있다.

이와 같이 검사의 정확도 제고를 위해 다단계로 운영되는 심리검사체계는 심리검사와 정신과 검사는 병무청에서, 종합심리검사는 민간병원에 위탁하여 실시하고 있는 실정이다. 종합심리검사를 민간병원에 위탁하여 실시하든지 또는 병무청에 별도의 기관을 설치하여 실시하든지 어느 경우에든 징병검사를 통해 군의 수요에 따라 군 복무에 적합한 자원을 선별하여 입영시킴으로써 군 전투력 발휘를 보장하게 하는 근본적인 취지에 어긋나서는 안된다. 현

90) 징병검사 단계에서 일률적으로 개인당 4시간이 적용되는 것은 아니다. 예컨대 심리검사의 경우 1차검사 결과 정밀검사 대상으로 선별된 자원들은 정신과 검사, 필요시 종합심리검사를 의뢰하여 4시간 내지 8시간의 별도 검사를 진행하고 있다.

재 시행하고 있는 징병검사 과정에서의 심리검사 체계는 <표 5-3>과 같다.

<표 5-3> 현 징병검사 과정에서의 심리검사 체계



출처 : 병무청, “병무청 징병검사 설명자료”, 2016. 11. 22. p.2.

여기에서 분명하게 인식해야 할 사항은 민간병원의 설립 목적은 어디까지나 의료행위를 통한 이익의 창출에 맞춰져 있고 또한 민간병원의 특성상 진단과 치료에 목적을 두고 있다는 사실이다. 반면에 병무청은 징병검사에 한정하여 본다면 현역복무에 적합한 자원과 부적합한 자원을 선별하여 병역처분을 하는 국가기관이기 때문에 영리행위와는 무관하다.

따라서, 종합심리검사를 민간병원에 위탁하여 실시할 것이 아니라 병무청이 주관하여 시행하여야 할 필요성이 있다. 그 방법으로는 가칭 중앙심리검사소를 설치하여 중앙신체검사소와 병행하여 운영함으로써 신체검사와 심리검사 등 징병검사에 있어 명실상부한 최고의 권위 있는 기관으로 위상을 정립시켜야 한다.

가칭 중앙심리검사소에서는 심리검사를 더욱 발전적으로 적용할 수 있는 각종 검사기법의 개발 및 적용은 물론 종합심리검사가 필요한 징병검사 대

상자들을 상대로 정밀 심리검사를 실시하되, 심리검사 만으로도 현역복무 적합 및 부적합이 선별될 수 있도록 최고 수준의 전문가로 편성되어야 한다.

이와 같은 징병검사 체계가 구비된다면 지금까지 대두되었던 징병검사와 관련된 다양한 불평과 불만, 이의제기를 해소할 수 있을 뿐만 아니라 징병검사체계의 획기적인 개선을 통한 신뢰도와 정확성을 제고할 수 있을 것으로 기대된다.

다. 육군훈련소

1) 복무 부적응 조기 예방을 위한 데이터베이스 활용방식 개선

훈련소 단계에서 작성되는 병영생활지도기록부나 신체 및 심리검사 결과는 추후 병사들의 개인 신상 데이터베이스에서 중요한 자료로 활용된다. 이와 같은 데이터베이스는 병사 개개인이 현재 느끼고 있는 심리상태 등 공시적 정보와 함께 입대 전 개인환경 등 통시적 정보를 모두 포함하고 있다. 그러나 야전부대 지휘관 및 간부들이 데이터베이스를 바탕으로 체계적으로 병사관리를 할 수 있는 방법이나 도구는 개발되어 있지 않다.

따라서 복무부적응 조기 예방이라는 목적이 무색해지고 사생활 침해라는 비판만 받고 있는 실정이다. 다만, 복무 부적응으로 인한 병영사고가 발생했을 경우 이에 대한 원인을 피해당사자의 개인력에서 찾는 근거로만 쓰이고 있을 뿐이다.

복무 부적응을 조기에 예방하기 위해 병사 데이터베이스를 활용하려면 다음과 같은 선행조건들이 마련되어야 할 것이다. 첫째, 데이터베이스 구축의 목적을 분명히 하고 이에 맞는 정보에 국한하여 조사해야 한다. 이상 징후가 뚜렷한 경우 병무청과 훈련소에서 실시하는 신체검사와 심리검사에서 이미 파악할 수 있다는 점을 고려할 때, 신병교육이 실시된 이후에 발생하는 복무 부적응의 책임은 군 당국에 있다. 따라서 지휘관이나 간부들은 병사들이 병영생활에 잘 적응할 수 있도록 적극적으로 관리해야 하며, 병사들의 데이터베이스는 이러한 목적으로 활용되어야 한다.

병사들의 복무 부적응에 대한 선행연구들은 병사들의 대인관계 능력과 역할스트레스가 병사들의 적응도에 영향을 끼치는 주요 변인이라고 보고하고 있다(구승신, 2006 : 이대식, 2013 : 강준기, 2014 : 김세원 외, 2015). 이와 같은 지표들은 주로 보직부여와 생활관 배치 등과 관련된 것이다. 따라서 목적에 합당하도록 데이터베이스 항목을 재조정해야 한다.

둘째, 군 간부들이 데이터베이스를 활용하여 인권친화적인 병사관리를 할 수 있는 방법과 도구들이 마련되어야 한다. 병사들은 군이 자신들을 합리적으로 처우해 줄 것으로 믿고 자신들의 개인 신상에 관해 진술하고 기록한다. 특히 한부모 가정이나 어려운 가정형편 등 사회적으로 취약한 위치에 있다는 사실을 진술하는 이유는 군에서 그러한 사실들을 고려하여 보호하고 관리해줄 것이라고 신뢰하기 때문이다.

그러나 야전부대에서는 해당 병사들이 기대하는 수준만큼 체계적으로 병사관리가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 오히려 자대배치 시 병영생활지도 기록부 관리가 허술하여 부대 내 다른 병사들에게 가정형편이 알려지고 집단 괴롭힘을 당할 때 이에 대한 모욕도 당하게 되는 등의 피해를 유발시키는 경우도 있다.

이와 같은 문제들을 개선하기 위해서는 지휘관 및 간부들이 데이터베이스를 어떤 방식으로 활용하고 있는지 파악하기 위한 추가적인 실태조사가 이루어져야 하며, 병사들의 보직부여와 생활관 배치에 데이터베이스를 활용할 수 있는 방법이 모색되어야 할 것이다.

2) 동일 질병 발병자에 대한 대체복무제 시행

현행법 상 질병 등의 사유로 귀가조치된 경우 병무청에서 재입대를 결정하게 되면 입영한 뒤 동일 질병을 이유로 재귀가 조치 대상이 될 수 없다. 병역면탈 행위를 막기 위해서 병역법은 이러한 규정을 두고 있다. 그러나 현실적으로는 이러한 법 규정이 엄격하게 지켜지지 않고 있는 바, 매년 10여 명의 병사들이 재귀가 조치되고 있는 실정이다.

신체검사를 엄격히 진행하고 있음에도 동일 질병 재귀가자가 지속적으로 발생하는 이유는 ‘현역 복무 부적합자’와 ‘병역면탈자’를 구분하는 것이 현실적으로 어렵기 때문이다. 특히, 정신과 및 내과 질환의 경우 그 증세를 판단하기가 어렵지만 복무 부적응으로 이어질 위험이 있는 요인이라는 점에서 문제가 복잡해진다. 자살을 포함하여 군대에서 발생하는 사건들은 대체로 사고가 발생하기 직전까지 예측하기가 어렵다. 예를 들어 부대에서 게으르다는 지적을 받고 있는 병사는 ‘현역 복무 부적합자’가 될 것인가 아니면 ‘병역면탈자’가 될 것인가? 우울증을 호소하거나 근무가 지병을 악화시킨다며 일하기를 꺼려하는 병사는 ‘현역 복무 부적합자’인가 아니면 ‘병역면탈자’인가?

동일 질병 재귀가자의 경우 입대 → 귀가 → 치료 → 재신체검사 → 재입대 → 재귀가로 이어지는 시간 동안 안정된 사회생활을 하지 못한다. 그러나

병무청과 입영부대는 각기 병역면탈 근절과 현역 복무 부적합자 처리를 내세운 입장 차이만 보이고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다도 ‘현역 복무 부적합’과 ‘병역면탈’을 객관적으로 구분하기가 어렵다는 사실을 인정하는 것이 우선되어야 한다.

동일 질병 재귀가자는 군 행정의 한계 때문에 인권침해에 노출되고 있다. 지속적인 사회생활을 할 수 없으면서도 국가로부터 잠재적인 병역면탈자로 의심을 받고 있는 신분이기 때문이다. 또한 병역면탈 행위가 아니었음을 증명하기 위해 받아야 하는 진단과 치료의 경우 그 비용을 개인이 부담하고 있다. 당사자 입장에서는 질병으로 고생하는 것 뿐만 아니라 병역이행을 위해 시간과 경제적 비용을 부담하고 있는 것이다.

따라서 동일 질병 재귀가자의 부담을 줄여주기 위해서는 훈련소에서 동일 질병이 재발병했을 경우 재귀가시키는 대신 부대에서 책임지고 직접 정밀검사를 진행해야 한다. 신병교육 대신 진단캠프로 보내 전문의의 진료와 함께 경과를 지켜본 뒤 당사자가 수행 가능한 병역이행 방식을 모색할 수 있도록 해야 한다. 예를 들어 군대의 수직적인 위계 때문에 위축된다거나 스트레스를 받는 경우 다른 사회복무로 변경하는 병역이행을 모색할 수 있다. 이 과정에서 정밀검사 기간도 병역이행으로 인정하되 대체복무기간은 현역복무기간보다 상대적으로 길게 잡는다면 병역면탈에 대한 의심도 줄어들 수 있을 것으로 판단된다.

라. 국가인권위원회

1) 중립적인 기관에 국방옴부즈만 설치 추진

제2장 선행연구 검토 및 선진국 사례에서 살펴본 바와 같이 옴부즈만이란 행정부 공무원의 권력남용을 조사하거나 감시하기 위해 국회에서 임명한 조사관을 말한다. 독일은 기본법에 근거하여 국방옴부즈만(국방감독관) 제도를 두고 권리를 침해당한 군인이 직접 진정을 넣거나 국회 국방위원회가 요청한 사안에 대해 조사할 수 있고 내용이 중대한 경우에는 직권으로 조사할 수 있도록 하고 있다.

우리 군에 인권옴부즈만을 도입하자는 군 옴부즈만 설치에 관한 논의과정을 살펴보면, 2005년 육군훈련소 인분사건이 발생하자 국방부에서는 이에 대한 후속조치의 일환으로 옴부즈만 설치안을 제시하고, 2006년 12월 21일 「국민고충처리위원회 설치 운영에 관한 법률 시행령」을 개정하여 국민고충처

리위원회에 군사소위원회를 설치하였다. 이후 2008년 2월 29일 국민권익위원회가 설치되면서 군사소위원회(제4소위원회로 명칭 변경)를 편성하여 군 관련 고충민원 및 인권침해 사건을 심의 및 처리하였다.

그러나 국민권익위원회의 군사소위원회는 심의기구로서, 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률에 근거하여 제도개선을 권고하거나 국가인권위원회 등 권익구제기관에게 협조 요청을 통한 업무처리를 할 수 있을 뿐 직접 부대를 방문하여 조사할 수 있는 근거규정이 마련되어 있지 않은 상태로 운영되었다.

이후 2014년에 22사단 임 병장 총기난사 사건과 28사단 윤 일병 집단폭행 사망사건 등 군 인권 사고가 발생하면서 국방음부즈만 설치에 관한 논의가 본격화되었다. 앞서 언급한 사건을 계기로 조직된 「민·관·군 병영문화혁신추진위원회」가 군 인권 음부즈만제도를 건의하고, 국회 군 인권개선 및 병영문화혁신 특별위원회에서는 국가인권위원회법 개정안을 발의하였지만 국회 입법과정에서 무산되었다.

이와 같은 과정을 살펴볼 때 군 음부즈만의 임무수행에 있어 필수적으로 요구되는 공정성, 전문성, 효과성, 효율성, 이용의 편의성, 사고예방을 위한 선제대응 능력 등을 고려하여 군 음부즈만은 독립적인 입장에서 임무를 수행할 수 있는 기관에 설치하는 것이 타당하다고 판단된다.

군 음부즈만 제도를 도입할 경우 그 소속을 어디에 둘 것인가에 대해서는 논란이 있다. 현재 군 인권 음부즈만의 설치 당위성을 주장하는 기관의 주장을 살펴보면, 국민권익위원회에서는 별도의 조직을 신설함이 없이 추가적인 권한의 부여만으로 군 음부즈만 기능을 수행할 수 있으며,⁹¹⁾ 국방부와 협조 시스템을 구축하여 기존의 전문인력과 경험을 활용할 수 있다는 장점을 내세우고 있다(국민권익위원회, 2015).

한편, 국방부에서는 군 외부에 음부즈만 제도를 도입하여 사전 통지없이 군부대를 방문하여 조사하거나, 부대운영과 관련한 정보나 기록에 대해 접근

91) 국민권익위원회는 부패방지과 국민의 권리보호 및 구제를 위하여 국민고충처리위원회와 국가청렴위원회, 국무총리 행정심판위원회 등의 기능을 합쳐 2008년 2월 29일 출범한 기관이다. 3개의 위원회를 하나로 통합한 이유는 국민고충처리위원회의 국민 권익구제업무와 국가청렴위원회의 국가청렴도 향상을 위한 활동, 행정심판위원회의 행정과 관련한 재송업무 등 국민의 권익보호 관련 업무들을 한 기관에서 처리하기 위함이다. 즉, 여러 기관으로 분산되어 기능을 수행함으로써 국민에게 혼란과 불편을 초래함에 따라 고충민원처리, 부패방지 및 행정심판 기능을 통합함으로써 국민의 권익구제 창구를 일원화하고 신속하고 충실한 원스톱 서비스 체제를 마련한 것이다. 국민권익위원회의 업무는 고충민원의 처리와 이와 관련된 불합리한 행정제도의 개선, 공직사회 부패 예방·부패행위 규제를 통한 청렴한 공직 및 사회풍토 확립, 행정쟁송을 통하여 행정청의 위법·부당한 처분으로부터 국민의 권리를 보호하는 것으로 요약할 수 있다. 국민권익위원회 홈페이지. <http://www.acrc.go.kr>(검색일 : 2016. 10. 25). 따라서 국민권익위원회에 군 인권에 관한 조사기능을 부여할 경우 업무중복으로 인한 혼선이나 권한쟁의가 발생할 가능성과 함께 국민권익위원회가 국무총리실 소속이기 때문에 음부즈만 본래의 의미인 외부기관에 의한 행정부 통제가 아니라는 지적이 제기될 수 있다.

할 수 있는 권리를 부여하게 될 경우 무제한적인 조사 및 권고 권한으로 인해 군의 지휘권 위축과 군사보안 등의 문제가 있다는 논리로 반대하고 있으며, 군 ombudsman을 설치해야 한다면 국방부 내에 설치해야 한다는 주장을 펼치고 있는 실정이다.

또한 입법부인 국회 내에 군 ombudsman을 설치할 경우 입법부의 행정부에 대한 과도한 통제 논란이 제기될 수 있을 뿐만 아니라 정치권의 압력으로부터 독립성과 객관성을 확보하기 곤란하며, 국회운영이 교착상태에 빠질 경우 기능 발휘가 제한될 우려를 배제할 수 없다.

그러나, ombudsman 제도가 행정권의 남용을 막고 국민의 권리침해를 신속하게 구제하기 위해 제도화된 행정통제의 수단이라는 점과 군 ombudsman을 군 외부에서 운영해야 한다는 논리는 군의 내부통제에 대한 불신에서 기인하고 있음을 고려해 본다면 대통령 직속기관 또는 국무총리 산하기관(국민권익위원회)에 두는 것은 ombudsman 제도의 취지를 퇴색시킨다는 사실을 직시해야 한다. 그러므로 군 외부에 군인권보호관과 이를 지원하는 군 인권본부를 설치하는 것을 핵심이라는 사실을 전제로 하고, 나아가 군 인권보호관에게 불시 부대 방문권과 자료제출 요구권 등을 부여해야 한다는 점을 우선적으로 고려하여 군 ombudsman을 어느 기관에 두어야 하는지에 대한 결론을 도출할 수 있도록 해야 한다.

2) 국가인권위원회의 인력 및 예산편성 확충

국가인권위원회법에 근거하여 설립된 국가인권위원회는 직권조사권을 활용하여 각종 인권침해 사례에 대해 행정부로부터 독립된 객관적 조사가 가능할 뿐만 아니라 징계요구권을 행사할 수 있어 인권전문기관으로서의 위상을 제고할 수 있다.

그런데, 군 장병의 경우 입대 전의 병무 고충 및 입대 후 병영생활 고충, 전역 후의 보훈 고충 등의 고충을 제기하게 될 경우 국가인권위원회는 인권침해 및 차별사안만 제한적으로 다루기 때문에 군 장병의 다양한 고충민원 요구에 탄력적으로 대응하는 데는 제한된다는 주장과 함께 국가인권위원회법에 명시된 바와 같이 인권침해 사건이 발생한 후 1년 이내의 사건 위주로 조사하는 한계를 내포하고 있다는 지적이 제기되고 있는 실정이다(국민권익위원회, 2015).

따라서, 관계기관의 우려를 해소하고 인권침해와 고충민원을 명확하게 구분하여 국가기관 간의 업무소관 및 책임한계를 분명하게 설정해야 할 필요

가 있다. 이를 위해 국가인권위원회의 편성을 보강하여야 한다. 즉, 현재의 상임위원회, 침해구제위원회, 아동권리위원회, 차별시정위원회, 장애인차별시정위원회의 편성에 추가하여 가칭 군 인권침해시정위원회를 설치하고, 현재의 군 인권팀을 확대하여 관련 전문가들로 편성된 조직을 확대함과 동시에 효율적인 임무수행을 위한 예산편성이 확충되어야 한다.

그러나, 위에서 제시된 사항은 관계기관과 전문가들의 논의와 국회를 통한 법제화가 선행되어야 하며, 이 과정에서 사회적 의견수렴 과정을 거쳐 합리적이고 합법적으로 진행되어야 한다. 그 이유는 군 인권에 관한 문제는 군인에게만 국한된 문제가 아니라 모든 국민이 관심을 갖고 지켜보는 참여한 사안이기 때문이다.

이와 같은 과정을 통해 국가인권위원회의 조직편성이 확대되고 예산편성이 확충된다면 군 장병은 물론 국민들이 갖고 있는 군에 대한 불안이 해소되고 정부에 대한 신뢰가 제고될 수 있을 것으로 기대된다. 또한 국가인권위원회는 군 인권문제에 관해 중립적인 입장에서 공정하게 조사 및 처리하는 객관성과 전문성을 가진 인권전문기관으로서 위상이 크게 제고될 것으로 판단된다.



제 6 장 결 론

1. 연구결과 요약

가. 총괄

본 연구는 「입영제도 개선방안 마련에 관한 연구」이다. 본 연구의 수행배경은 첫째, 저출산·고령화사회의 도래는 사회적 비용의 증가와 생산력의 감소 등 사회·경제적 문제를 초래하며, 특히 군 인력관리의 관점에서 병역자원의 현저한 감소 또는 부족 현상이 대두될 것으로 전망되고, 둘째, 높은 현역판정 비율과 경제상황의 악화로 조기에 병역을 이행하고자 하는 희망자가 급증하여 입영 적체가 발생함에 따른 해소방안을 제시하며, 셋째, 징병검사 대상자의 대부분이 현역으로 입영함에 따라 ‘심리 이상자’ 등 현역복무 부적합 병사들이 야전부대에 배치됨으로 인해 현역복무 부적응 병사들이 지속적으로 증가되고 있기 때문에 입영제도 전반에 대한 선별(filtering) 시스템을 살펴보고 문제점을 도출하여 합리적인 대안을 제시하는데 있다.

본 연구의 목적은 징집대상자, 현역복무자, 예비역, 군 관계관 등을 대상으로 징집으로부터 전역에 이르기까지의 각 단계별로 현역복무 부적합 선별에 대한 인식조사 및 사례연구를 통해 현행 입영제도에 대한 문제점을 분석하고, 인권친화적 입영제도의 시행을 위한 제도적 개선방안을 도출하여 국민들의 일상생활에 심대한 영향을 미쳐온 입영제도의 바람직한 방향을 제시함으로써 군 복무로 인한 피해를 최소화 할 수 있도록 제도개선 방안을 마련하고 이에 대한 국민적 공감대를 확산하며, 의무복무를 하는 병사들의 인권이 보장된 가운데 개인의 가치를 실현할 수 있는 인권친화적 입영제도를 제시하여 국민의 군대로서의 위상을 제고하고, 국민적 합의를 유도할 수 있는 입영제도 시행을 위한 정책대안 제시 및 인권친화적 군 구조 전환에 기여하는데 두고 작성되었다.

선행연구와 미국을 비롯한 군사선진국의 사례를 분석한 결과 대부분의 연구가 입영제도와 직접 또는 간접적으로 연계되어 있음을 확인할 수 있었다. 공통적인 특징은 군사력이 국가이익의 국제적인 충돌을 해결하기 위한 하나의 수단이기 때문에 국가가 영토와 주권을 수호하고 국민의 생명과 재산을 보호하면서 대외정책의 효과적인 수행을 지원하기 위해서는 적정 규모의 군사력을 유지해야 하며, 이를 위해 병역제도가 미래지향적으로 발전되어야 함을 주장하고 있다.

특히, 2006년도의 『군 복무 부적응자 인권상황 실태조사』는 군 복무상의 부적응을 당사자인 병사의 신체건강과 정신건강을 위협할 뿐만 아니라 사회

적으로도 큰 손실을 가져올 수 있는 중요한 문제로 제기하고, 복무 부적응자 개인의 인권뿐만 아니라 부적응의 직간접 영향을 받을 수 있는 사회구성원의 인권을 보호하기 위해 징병단계, 복무단계, 전역단계에 걸쳐 군복무 부적응자 감별의 타당성, 인권침해, 보상, 예방실태를 분석하고 있다.

2012년도의 『군 복무 부적응자 인권상황 및 관리에 관한 실태조사』는 군복무상의 부적응은 당사자인 병사의 신체건강과 정신건강을 위협하고, 군복무에 영향을 미치며, 사회적으로 큰 손실을 가져오는 사안임에 주목하여 부적응 병사를 조기에 파악하고 적절한 관리가 필요하다는데 주안을 두고 징병검사 단계에서부터 인성검사가 어떻게 이루어지고 있는지, 정신건강 측면에서의 진단 및 감별이 제대로 이루어지고 있는지, 그리고 검사의 신뢰성과 타당성 담보를 확인하는 내용으로 구성되어 있다.

2006년의 연구결과는 징병검사 시 인성검사가 대부분 형식적으로 이루어지고 있어 전문적이지 못할 뿐만 아니라 정신건강 측면에서의 진단 및 감별이 제대로 이루어지지 않았음을 지적하고, 피검사자가 심리검사에 관한 지식이 거의 없고, 결과를 해석하는 과정에도 전문성이 결여되어 점수의 커트라인을 준거로 일괄적으로 판별하는 문제점을 지적하고 있다.

2012년의 연구결과는 과학적인 군복무 부적응자 관리시스템 구축, 부적응 유발요인 제거를 위한 병영문화제도 개선, 군복무 부적응자 조기선별 강화 및 재심사 대상자 치료비의 국가지원, 군 정신건강지원센터의 설치, 병영생활전문상담관 배치의 확대 및 전문성 강화, 지휘관의 부적응자 관리와 상담역량 제고를 제안하고 있다.

외국의 사례를 분석해 본 결과 공통적인 것은 병사들에게 복무 부적응이 일어날 수 있다는 점을 인식하고 이를 예방하기 위한 조치와 함께 강한 군대 육성과 병사의 인권을 보장하기 위한 정책을 시행하고 노력을 경주하면서 자율과 책임의식을 강화하고 있다. 특히, 우리 군이 외국의 사례를 벤치마킹하여 적용 가능한 요소가 무엇인지를 선별하고, 국제사회의 책임있는 일원으로 국가위상이 제고된 국격에 맞는 인권친화적인 입영제도를 마련하여 적극적으로 실행함으로써 군 본연의 임무완수는 물론 군이 사회통합을 선도하는 역할을 수행할 수 있도록 해야 함을 확인할 수 있었다.

따라서 본 연구는 지금까지 많은 연구에서 제시된 내용과 관련기관에서 시행했던 정책을 종합적으로 재검토하여 인권친화적인 입영제도를 제시한다는 관점에서 구체적인 실태조사 분석과 대안을 도출하였다.

입영제도 개선을 위한 설문조사는 야전부대(9·17·26사단)의 병사와 간부를 대상으로 실시하였다. 간부 대상 설문은 장교와 부사관으로 구분하여 장

교의 경우 직접 병사들과 접촉하고 부하를 관리하는 중대장(사단별 30명, 총 90명)과 대대장(사단별 15명, 총 45명)을 대상으로 하여 설문조사를 실시하고, 부사관은 하사(사단별 20명, 총 60명), 중사(사단별 20명, 총 60명), 상사(사단별 20명, 총 60명), 원사(사단별 20명, 총 60명)를 대상으로 설문을 실시하였다. 병사는 사단별로 이병·일병·상병·병장 각 30명씩 120명(총 360명)을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

설문결과 그동안 국방부와 육군본부에서 부하관리를 위해 병영생활 개선을 위한 제도 보완과 더불어 복무부적응자에 대한 관리를 위해 많은 노력을 경주하여 대군신뢰도를 증진시켜 나가고 있는 점은 높이 평가되어야 함을 확인할 수 있었다. 그럼에도 불구하고 설문결과는 아직도 병영생활 전반의 영역에서 간부와 병사들의 인식과 요구(needs)에 대한 차이가 존재하고 있기 때문에 이를 해소하기 위한 정책과 제도의 개선이 필요함을 알 수 있었다.

징병검사 과정에서의 선별 시스템의 문제점으로는 첫째, 징병검사(신체검사) 시간의 절대부족을 들 수 있다. 징병검사를 실시하는 병무청 또는 병무지청에서는 징병검사 대상자들을 오전과 오후로 편성하여 4시간 동안에 정밀신체검사와 인성검사(심리검사)를 실시하고, 이상자를 선별하여 당일 병역처분까지 마쳐야 한다. 그 결과 짧은 시간에 많은 인원을 검사하는 과정에서 부분적으로 오류가 발생할 수도 있고, 검사만으로는 선별하기 어려운 특이질환자에 대한 정밀검사가 제한될 개연성도 배제할 수 없다.

둘째, 질병과 관련하여 객관적인 증빙자료인 병(의)원 의무기록, 병사용 진단서 등을 제출한 경우에 한해 현역복무 부적합 처분이 가능하다는 문제가 있다. 그 이유는 검사자의 정신질환이 의심되더라도 2차 심리검사의 등급분류나 징병전담의사의 판단만으로 현역복무 부적합 판정을 하지 않고 있기 때문이다.

셋째, 현역병 입영신체검사 및 귀가를 규정한 병역법 제17조 규정의 적용과정에서의 문제점을 들 수 있다. 병역법 제17조에는 ①입영부대의 장은 현역병 입영 대상자가 입영하면 입영한 날부터 7일 이내에 신체검사를 하여야 한다. ②입영부대의 장은 제1항에 따른 신체검사의 결과 질병 또는 심신장애로 인하여 현역복무에 적합하지 않거나 15일 이상의 치유기간이 필요하다고 인정되는 사람에 대하여는 그 질병 또는 심신장애의 정도와 치유기간을 명시하여 귀가시켜야 한다. ③지방병무청장은 제2항에 따라 귀가한 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 재신체검사를 한 후 신체등위에 따라 병역처분을 변경하거나 다시 입영시켜야 한다. 다만, 치유기간이 3개월 미만으로 명시되어 귀가한 사람은 재신체검사를 하지 아니하고 다시 입영시

킬 수 있다. ④입영부대의 장은 제3항 본문에 따라 재신체검사를 받고 다시 입영한 사람을 같은 질병 또는 심신장애를 이유로 귀가시켜서는 아니된다. 다만, 재신체검사를 받은 날부터 6개월이 경과된 사람에 대하여는 그러하지 아니하다고 명시되어 있다. 여기에서 대두되는 문제점은 신체검사 결과 이상이 있고, 사고가 우려되는 대상이라고 판단되면 귀가조치를 시킨 다음 3개월 이내에 치료를 받은 경우에는 재신체검사 없이 입영을 시킨다는 사실이다. 이렇게 하는 이유는 병역수급의 원활을 기하고 귀가자에 대해 장기간 방치할 수 없기 때문이기도 하지만 그로 인한 부작용이 드러나고 있는 것이다.

인성검사(심리검사)에서 대두된 문제점으로는 첫째, 인성검사 자체가 징병검사 대상자의 군복무 부적합 여부를 결정하는 기준이 아닌 병역처분(판정)을 위한 참고자료로 활용되고 있다. 이는 2015년 기준 현역판정율이 1차 심리검사에서 86%, 2차 심리검사 후 99%로 나타난 것을 통해서도 알 수 있다.

둘째, 임상경험이 풍부한 징병검사전문의사의 부족에 따른 업무 과중으로 인성검사의 신뢰도와 공정성에 대한 의문이 제기되고 있다. 현재 징병검사를 담당하는 정신과 의사는 총 17명으로서, 지방병무청 단위의 징병검사는 물론 정신과 의사가 배치되지 않은 병무지청까지 출장검사를 하고 있다. 이는 정신과 의사의 업무 과중은 물론 징병검사 과정에서 복무부적합 병사를 정확하게 선별하지 못하는 결과를 초래할 수 있다는 가능성을 배제할 수 없다는 점에서 일부 병무청과 병무지청에 상주하는 군의관이 배치되어야 한다는 논리를 제공하고 있다.

셋째, 지방병무청과 병무지청에 소속된 임상심리사의 업무량이 과다하다. 즉, 연간 징병검사 대상자 35만여명 가운데 임상심리사에 의해 2차 심리검사를 받는 인원은 해마다 증가하고 있다. 그러나, 강원·충북·전북·제주지방병무청과 강원영동병무지청에는 임상심리사가 배치되어 있지 않기 때문에 징병검사 일정에 맞춰 임상심리사가 배치된 인근 지방병무청의 임상심리사가 출장검사를 하고 있는 실정이다.

이는 정신과 의사의 경우와 마찬가지로 임상심리사의 장거리 출장에 따른 업무과중이 불가피하고, 나아가 현역복무 부적합 자원의 현역입영을 초래할 가능성을 배제할 수 없기 때문에 지방병무청 및 병무지청 단위로 임상심리사를 배치하는 것이 타당하다고 판단된다.

넷째, 인성(심리)검사의 선별도구로서의 한계와 야전부대 지휘관의 자의적 해석에 따른 문제점이 대두되고 있다. 현재 시행되고 있는 인성검사는 자기보고식 응답방식으로 인해 피검자의 의도에 따라 응답하지 않거나 왜곡하여 응답한 영역에 대한 선별이 제한될 수 있으며, 인성(심리)검사의 시행여건과

환경이 결과의 신뢰성에 많은 영향을 미치게 되지만 이를 해소할 수 있는 독립적인 검사환경이 미흡한 실정이다. 또한 야전부대 지휘관 및 간부들이 복무 부적합 여부를 판단할 수 있는 지침이 명확하게 제시되지 않은 까닭에 복무 부적합자 판단을 위한 객관적인 정보가 미흡한 상태에서 개인적인 능력과 경험에 의존함으로써 지휘부담이 가중되는 결과를 초래하고 있다.

병역처분 면에서 최근 5년간의 높은 현역판정 비율에 따른 문제점은 첫째, 군내 악성사고의 발생으로 인해 군에 대한 국민의 신뢰가 저하되고 군의 위상이 약화될 우려가 높다. 높은 현역판정 비율로 인해 복무 부적합자가 입영을 하게 됨으로써 단순한 복무 부적응자가 발생하고, 이들에 대한 철저한 관리가 되지 않을 경우에는 사회적 관심이 집중되는 사고로 연결될 가능성이 높다. 그 결과 비전투손실에 따른 전투력 약화는 물론 군의 사기를 저하시키고 국민들로부터 불신과 질타를 받음으로써 군의 위상이 약화되는 결과를 불러올 수 있다.

둘째, 입영적체 현상에 따른 현역병 입영비율의 증가에 따른 비용부담을 들 수 있다. 병무청 징병검사 대상자의 90% 이상이 현역으로 판정받아 현역으로 복무하고, 현역복무를 위한 입영대기자가 폭발적으로 증가하여 적체현상을 보이는 등 다양한 많은 문제점이 발생하여 이를 해소하기 위한 시간과 비용이 대폭 증가되고 있다. 이를 해소하기 위해 2014년의 경우 8600여명, 2015년에는 9,300여명을 추가로 입대시켜 현역병 입영비율을 계획인원 대비 100%를 초과하는데 소요되는 비용 약 279억원을 국민의 세금으로 추가경정 예산을 편성하는 등 600억원 이상을 부담하고 있다.

야전부대의 선별 시스템의 문제점으로는 그린캠프 운영 면에서 첫째, 첫째, 그린캠프가 복무 부적응 병사를 대상으로 한 교화 프로그램으로 인식되어 있기 때문에 자신이 입소자로 선정된 것에 대해 거부감을 갖게 된다. 자신이 부적응자로 낙인 찍혀 그린캠프에 입소한다는 것을 알게 되면 참여동기와 자발성이 현저히 저하됨은 물론 내재된 열등의식과 패배의식이 높아지고, 자신을 바라보는 주위의 따가운 시선을 동시에 극복해야 하는 이중의 부담을 안게 된다는 점을 들 수 있다.

둘째, 그린캠프 운영요원의 전문성 부족을 들 수 있다. 야전부대의 그린캠프 운영은 별도의 시설이 아닌 종교시설이나 휴양소 등을 활용하여 대부분 군종장교에 의존하고 있는데, 그린캠프의 운영 목적이 군 복무 부적응자, 또는 자살 우려자에 대한 개입 프로그램인 만큼 관련 경력과 자격을 구비하고 있는 민간 전문가의 활용이 필요하다. 특히, 특정 종교의 군종장교에 의해 실시되는 그린캠프에 대한 거부감 혹은 심리적인 위축이 교육효과를 감소

시킬 수 있다는 사실에 주목해야 한다.

셋째, 그린캠프 운영에 필요한 예산이 부족으로 실질적인 그린캠프 운영에 제한을 받고 있으며, 넷째, 복무 부적응 병사의 관계형성 강화 프로그램이 미약하고 효과성에 대한 검증이 미흡하여 원만한 대인관계를 형성하고 유지하는 것 보다 부적응 병사에 대한 이해에 초점을 맞추어 진행되고 있다.

다섯번째, 그린캠프 퇴소 후 전문상담 관리가 부족하다. 복무 부적응 병사가 그린캠프 입소를 통해 부적응을 완전하게 해소하기는 어렵기도 하지만, 설령 프로그램을 통해 태도변화에 대한 동기가 형성되었다고 하더라도 군 복무와 유기적으로 연계시키는 것이 중요하다.

병영생활전문상담관의 실효성 면에서는 첫째, 병영생활전문상담관의 선발에 따른 세부적인 기준 마련과 주무기관(컨트롤 타워)의 편성이 요구된다. 병영생활전문상담관 활용의 극대화를 위해 체계적인 선발 및 관리 시스템이 마련되어야 하고 국방부에서 이들의 업무를 관장하고 지원하는 별도의 주무기관이 설립되어야 한다. 일정 수준 이상의 전문성을 갖춘 인력을 선발하기 위해서는 타당한 자격요건에 대한 세부적 선발기준이 마련되어야 하며, 선발의 공정성을 확보하기 위해 외부의 상담관련 전문가의 자문을 구할 수 있도록 ‘자문위원회’를 별도로 편성하는 것도 필요하다. 그리고 상향식 의사전달 체계를 갖추어 상담활동 이후 겪게 되는 다양한 현장의 고충들을 종합 처리할 수 있도록 국방부 차원에서의 주무기관이 설치가 요구된다.

둘째, 복무 부적응 병사의 식별, 진단, 치료를 위해 병영생활전문상담관을 통합 운영하는 시스템이 필요하다. 병영생활전문상담관의 역할과 전문성에는 교육배경과 수련정도에 따라 상당한 차이가 있다. 즉, 상담심리사는 병사의 심리적·정신적 적응에 관한 전문조력자이고, 임상심리사는 각종 진단검사를 분석하는 전문가이며, 사회복지사는 병사의 주변 환경조건을 파악하고 개선에 관한 조력을 할 수 있는 역량을 가진 전문가이다. 이들 인력 모두 병사의 복무 부적응 문제를 해결할 수 있는 전문성을 가지고 있으나 현재는 1인이 모든 역할을 해야 하기 때문에 상대적으로 전문성이 떨어지고 있다.

셋째, 병영생활전문상담관의 능력향상을 위한 제도개선이 요구된다. 병영생활전문상담관들은 자신들의 임무수행 이외에 각급 부대상황과 여건에 따라 독립중대급 부대를 대상으로 한 자살예방교육, 상담교관 교육지원, 초급간부 상담능력 배양을 위한 순회교육 등 군 간부를 대상으로 상담능력 향상을 위한 교관 역할도 부가적으로 실시하고 있다. 이와 같은 역할도 중요하지만 병영생활전문상담관 자신들의 상담능력 향상을 위한 주기적인 전문교육도 제도적으로 필요하다.

또한 군 경력자는 다년간의 군복무로 군조직의 특수성에 대한 깊은 이해와 더불어 복무 부적응 병사 상담 및 관리에 대한 노하우와 축적된 정보를 보유하고 있지만, 복무 부적응 병사 문제를 해결하는 필요하고도 충분한 전문성을 구비하고 있지 않다는데 주목해야 한다. 2급 상담심리사의 경우 최소 6년의 학교교육, 개인인성 분석능력, 공개 상담사례 발표, 심리검사 실시 및 해석, 수많은 상담경험과 워크숍 등 엄격한 훈련을 거쳐야 하는 측면을 감안한다면, 군 경력자의 전문성과는 현격한 차이가 발생하고 있다.

넷째, 병영생활전문상담관의 처우 및 신분에 대한 보완이 필요하다. 병영생활전문상담관의 신분은 기간제 근로자로서 근무성과 본인 희망 등을 고려하여 1년 단위로 5회 갱신할 수 있는 채용조건과 격오지에 배치되는 열악한 환경, 그리고 예하부대를 이동하면서 상담을 해야 하는 어려운 여건에서 임무를 수행하고 있기 때문에 장기적인 활용측면을 고려한 제도개선이 요구되고 있다.

다섯째, 병영생활전문상담관의 복무 부적응자를 대상으로 한 상담모델이 부재하다. 병영생활전문상담관을 운영하는 방식과 형태는 각급부대별로 임무와 여건, 복무환경이 다르기 때문에 일률적인 기준을 적용하는데 무리가 있다. 그럼에도 불구하고, 병영생활전문상담관이 활용할 수 있는 군 상담에 대한 기본적인 모델이 없다는 것은 상담결과에 대한 자의적인 해석과 적용의 여지를 안고 있어 문제점으로 지적되고 있다.

여섯째, 복무 부적응 병사의 병영생활전문상담관과의 접근과 접촉이 자유롭게 이루어지지 못하고 있다. 병영생활전문상담관 제도는 사회에서 검증된 상담의 효과를 군에 적용하기 위해 시행된 제도이다. 현재 운영되고 있는 병영생활전문상담관 제도는 일과시간에 상담을 받으러 가는 것 자체만으로도 복무 부적응 병사로 낙인찍힐 우려가 높다. 또한, 24시간을 함께 생활해야 하는 군에서는 병사와의 상담이나 상담결과에 따른 조치과정 등에 대한 비밀이 지켜지기 어렵다. 병영생활전문상담관의 사소한 개입도 병사들 사이에서는 민감하게 받아들여질 수 있고, 왕따의 대상이 될 수 있는 상황에서 상담실 이용 및 관련 조치가 의도하지 않았던 부작용을 낳게 될 가능성을 배제할 수 없다.

위에서 살펴본 문제점을 분석해 볼 때 본 연구는 시기적 측면에서 매우 큰 의미가 있다. 즉, 현재의 입영제도와 병영생활 전반에 대한 엄정한 평가와 장단점을 분석하여 인권친화적인 병영정책, 나아가 병역제도를 개선하는데 초점을 맞추어 논의되어야 한다는 점에서 성과를 거둔 것으로 평가된다.

따라서 현행 입영제도를 개선하고 인권친화적 병역제도를 정립하기 위해서

는 본 연구에서 제시한 핵심 개선과제를 체계적으로 수행할 필요가 있다. 그러나, 아무리 좋은 대안을 제시한다고 해도 기본적으로 대두된 문제를 해결하기 위한 접근방식과 제도개선이 되지 않는다면 그것은 노력의 낭비일 뿐이라는 사실을 직시해야 한다.

병역의무 이행 대상자가 자유의지로 복무하고 있는가에 대한 논의를 함에 있어 현재의 병역제도가 가장 합리적이고 바람직한 제도라고 할지라도 냉정하게 공과를 평가하여 변혁을 추구해야 한다. 그 이유는 병역의무야말로 세대와 계층의 차별이 있어서는 안되며, 특히 빈부의 차이에 의해 병역의 부담이 다르게 적용되거나, 민주시민으로서 누려야 할 기본권인 인권이 침해된다면 자유민주주의의 기본질서가 흔들리기 때문이다.

병역의 정의와 사회정의의 실현 면에서 병역제도에 대한 심도있는 검토와 논의를 거쳐 국민개병제를 유지할 것인가? 모병제로 전환할 것인가? 혼합형 제도를 유지하되, 부분적으로 보완하여 병역제도의 선진화를 추구할 것인가? 등에 대한 진지한 논의가 필요하다. 이 과정에서 의무복무를 필한 개인에 대한 보상은 강화하되, 단기간에 한정하여 적용하거나 연례행사로 인식되는 선심성 성격이 아닌 사회적인 합의를 전제로 해야 한다.

자발적 병역의무 이행에서 적절한 강제가 요구되는 이유에 대해서는 다양한 이견이 있지만 성실한 병역이행은 국가가 부여한 책무를 다하는 희생과 봉사를 하는 시간이며, 사회적 책임을 다하는 공정한 병역이행의 표상이자 공정사회 구현을 위한 역할모델이 될 수 있도록 법적·제도적 강제조항이 보완되어야 한다.

인권친화적 입영제도 개선을 위한 키워드로는 첫째, 입영제도와 관련된 패러다임을 과감히 전환해야 한다. 병무청에서 징병검사 과정을 통해 현역복무 적합자를 선별하고, 군에서는 현역으로 입영된 병사들을 관리하는 과정에서 정해진 법적 절차를 적용하여 원칙적으로 시행했다고 해서 역할을 다 했다고 생각하거나 평가에 만족해서는 안된다는 점에 유의해야 한다. 왜냐하면 입영제도의 성과는 반드시 야전부대의 사고예방과 현역복무 부적합자의 감소로 평가되어야 하기 때문이다. 따라서, 사고예방에 기여하지 못하는 제도와 규정은 과감하게 폐기처분 하고 오직 군 전투력 발휘에 기여하면서 장병의 인권을 향상시킬 수 있는 입영제도를 정립하여야 한다.

둘째, 인권친화적 입영제도 마련을 위해 관련기관 간 적극적인 의사소통의 확대 및 활성화가 필요하다. 병역이행 대기자와 복무하고 있는 병사들은 물론 그들의 부모, 나아가 모든 국민의 관심은 신뢰받는 군대의 위상이 정립되기를 기대하고 있다. 그렇기 때문에 병무행정을 담당하는 병무청은 물론 국

방부와 야전부대, 군 인권 관련 전문가들의 적극적인 역할 수행과 협력이 요구되고 있는 것이다.

셋째, 시스템적 접근이다. 아무리 좋은 제도를 도입하고 실천해 나간다고 하더라도 시스템에 대한 관심 또는 미비로 작동이 되지 않는다면 노력의 낭비만 초래될 뿐이다. 현재 시행되고 있는 입영제도를 면밀하게 검토하고 분석하여 효율적으로 시스템을 작동하게 한다면 많은 문제점들을 해결할 수 있다. 따라서 새로운 제도를 만들기에 앞서 기존의 시스템을 어떻게 연계하여 통합적으로 작동하는 시스템을 구축하느냐에 보다 많은 관심을 가져야 한다. 본 연구를 통하여 도출한 개선분야는 다음과 같다.

나. 연구를 통해 도출한 개선분야

선행연구와 선진국의 사례 검토, 설문조사 및 실태조사 분석, 현행 입영제도 적용실태 분석을 기초로 개선시켜야 할 분야는 다음과 같다.

1) 징병단계에서의 현역복무 부적합자 선별 및 조치

가) 신체검사 규칙의 보완

징병검사 단계에서 현역복무 부적합자 선별 및 조치를 통해 부적합자의 입영을 차단하기 위해서는 첫째, 현재 운용되고 있는 징병검사전담의사 제도에 추가하여 민간 의사(징병검사전문의사)의 채용을 확대해야 한다. 독일의 경우는 병무청 직원으로 채용된 전문의사가 국립병원 또는 시립병원에서 신체부위를 83개로 나누어 건강상태를 확인하고, 심리검사와 적성검사를 병행하여 등급을 부여하고 있는데, 이를 벤치마킹하여 한국적 여건과 현실에 부합될 수 있도록 징병검사전문의사의 채용을 확대하는 방안을 적극 추진해야 한다.

둘째, 병역처분의 공정성을 강화함으로써 병역면탈행위를 차단해야 한다. 현재의 병역법과 징병 신체검사 등 검사규칙에는 병역처분 기준이 명시되어 있고, 보충역 처분과 제2국민역의 처분기준도 마련되어 있다. 그러나, 실제 대부분의 병역면탈은 제1국민역에서 현역으로 전환하는 과정에서 이루어지고 있다. 그 방법으로는 징병검사, 대체복무 지정, 학업(해외유학) 등의 사유로 인한 입영연기 등이 주로 해당되는데, 이는 제도적인 결함보다는 병역면탈을 기도하는 자들의 지능적 접근에 대해 시기와 절차 등에 있어 방지기능이 제대로 작동되지 못한데서 비롯된 결과임을 유의해야 한다.

나) 인성검사(심리검사)의 보완

첫째, 인성검사의 선별영역을 확대하고 선별의 정확도를 향상시켜야 한다. 인성검사의 선별영역인 가해 및 피해자 특성 등 복무 부적합과 관련된 심리특성에 추가하여 그동안 축적된 경험적 데이터의 분석 및 적용, 문항의 개선, 정신과 의사 및 임상심리 전문가의 자문을 통해 복무부적합자 선별의 정확도를 향상시키는 노력이 배가되어야 한다. 이렇게 함으로써 스트레스 진단, 인터넷 중독, 안전지표 등 표준화된 심리검사를 활용하여 복무부적합자를 보다 정확하게 파악하여 사전에 입영을 차단할 수 있을 것으로 기대된다. 나아가 병무청이 단순히 징병검사 결과 합격과 불합격 판정을 하는 역할에서 탈피하여 징병검사 대상자의 정신건강을 관리하고 치료방법 등을 지원하는 국민건강 역할까지 수행할 수 있을 것으로 판단된다.⁹²⁾

둘째, 심리검사의 한계를 극복할 수 있는 종합심리검사 제도가 도입되어야 한다. 현재 시행되고 있는 인성검사는 복무 부적합자에 대한 선별의 기준이 명확하지 않다는 지적이 끊임없이 제기되어 왔다. 또한 군에 특화된 심리검사를 개발한다고 하더라도 어떤 기준으로 합격과 불합격을 구분할 것인가에 대해서는 병영생활에 대한 폭넓은 이해와 경험이 우선되어야 한다는 의견과 함께 심리검사의 개발을 통해 선별의 예민도를 제고하겠다는 것은 비용 대 효과의 측면에서 비현실적이라는 비판적인 시각도 존재하고 있다.

따라서, 임상심리검사 외에 병력(病歷), 개인력, 가족력, 정신상태 검사 등 가능한 많은 정보를 포함한 다면적·임상적 평가를 통해 종합적으로 판단하는 시스템이 구축되어야 한다. 그 방법으로는 1차적으로 인성검사를 통하여 위험군을 선별하고, 2차적으로 정신보건 임상심리사 또는 임상심리 전문가에 의한 종합심리평가를 실시하고, 그 결과를 분석한 다음 정신건강의학과 전문의가 최종적으로 결정하는 체제가 되어야 한다. 또한 이를 실행하기 위한 예산확보와 더불어 전문인력의 충원이 동시에 이루어져야 한다.

셋째, 인성검사(심리검사) 결과에 대한 지나친 신뢰와 해석의 오류에 따른 선의의 피해자가 발생하지 않도록 해야 한다. 심리검사는 어떤 대상에게 어떤 심리검사가 가장 적절한지, 심리검사의 실시자와 해석자의 전문성이 있는지, 전문가라 하더라도 심리검사 해석에 신중하고 정확한지 등을 엄격하게 고려해야 한다.

넷째, 전문가를 활용하여 인성검사(심리검사)의 미흡한 부분을 보완하고, 개인신상자료를 폭넓게 활용하여 부적합자를 판별하는 시스템이 구축되어야 한다. 현재의 인력과 시스템으로 징병검사 단계에서 복무 부적합자를 완벽하

92) 병무청에서는 표준화된 인성검사를 개발하여 2017년도 징병검사부터 적용할 예정이다.

게 선별하기는 불가능하다. 또한 복무 적합자로 입영된 자원들 중에서도 복무중 부적응으로 인해 복무 부적합자가 될 가능성도 있다.

다) 적성분류에서의 심리검사 활용

특기분류시 심리검사를 활용하는 방안으로는 첫째, 군 복무환경 변화와 징병검사 대상자들의 특성을 고려한 인지능력검사가 이루어져야 한다. 이를 위해서는 검사문항의 개선 뿐만 아니라 부여될 특기에 대한 수행능력 예측을 포함한 검사의 타당성을 보완하는 노력이 병행되어야 한다.

둘째, 다양한 특기별로 요구되는 능력이 반영될 수 있도록 점수식을 산출하여 활용해야 한다. 즉, 점수산출에 필요한 영역과 가중치를 포함한 표준화된 점수식을 산출하여 활용하는 노력이 경주되어야 한다.

셋째, 병사들이 직무만족을 높이기 위해 군 환경변화를 반영한 흥미검사의 도입이 필요하다. 이를 위해 어떤 영역에 얼마만큼의 능력을 갖고 있는지를 확인하는 차원에서의 검사뿐만 아니라 검사를 통해 관심을 갖는 분야를 파악하는 과정으로서의 흥미검사가 이루어져야 한다.

라) 병역처분의 강화

군에서 소요로 하는 정예자원을 충원하여 병역이행을 통한 군 전투력 증강에 기여하는 방향으로 병역처분이 강화되어야 한다. 이를 위해서는 첫째, 병역처분을 할때에 개인의 심리적 취약성이 반영되어야 한다. 심리적 취약성에 기인한 복무 부적응 호소 병사의 경우 단기적인 개입만으로는 치유가 어렵고 재발 가능성 또한 높기 때문에 병무청 임상심리사 면담 및 심리평가, 정신건강 관련 서비스 이용내역 등을 통한 심리적 취약성 정보를 병역처분에 반영함으로써 현역복무 부적합자의 입영을 사전에 차단해야 한다.

둘째, 병역처분과 관련된 규정과 방침을 전면 공개하여 병역처분의 공정성을 제고해야 한다. 현재 병무청 홈페이지를 포함하여 징병검사 과정과 절차가 공개되어 있기는 하지만 그 내용과 범위가 지극히 일반적이어서 실제 활용면에서는 제한되고 있다. 미군의 경우에는 육군 규정을 포함한 군에서 적용되는 각종 규정들을 인터넷에 공개하고 있지만, 우리 군의 경우에는 대부분의 규정이 대외비로 취급되고 있어 가족들이 접근하기 어려워 사실상 규정 자체를 모르는 경우가 많다. 따라서 군 임무수행에 필수 불가결한 사항을 제외한 관련규정을 공개하는 방안을 적극적으로 검토하여 시행해야 한다.

마) 징병검사 인력과 예산편성의 증가

현역복무 부적합자의 선별 및 입영을 차단하는 제도적 장치를 마련하기 위해서는 첫째, 징병검사 전문인력을 증가시켜 현역복무 부적합자 선별을 더욱 강화해야 한다. 병무청과 지청별로 차이는 있지만, 하루에 약 500여명 내외의 징병검사 대상자를 4시간 이내에 인성검사와 신체검사를 모두 마치고 병역처분까지 이루어지고 있다. 징병검사에서의 시간과 비용을 절약하고 징병검사 대상자의 편익을 제공하는 것도 중요하지만 현역복무 부적합자를 판별하는 것은 더욱 중요하기 때문에 4시간의 검사로 정신이상자 및 부적격자를 완벽하게 선별하는 것은 기술적으로 불가능하기 때문에 개인당 검사시간을 늘리거나 징병검사 전문인력을 증원시켜야 한다.

바) 선별 시스템 정착을 위한 인식의 전환

군 복무에 부적합한 자원의 입영을 차단하고 적합한 자격요건을 갖춘 정예자원을 선발하는 선별 시스템이 정착되기 위해서는 첫째, 국방부와 병무청이 추진하고 있는 병영정책에 대한 대국민 홍보활동이 강화되어야 한다. 국방부에서는 병영내에서의 부조리 척결 및 사고예방을 위한 노력, 선진 병영문화 정착을 위한 과제의 시행, 복무환경 개선, 사고예방을 위한 법적·제도적 장치의 강화, 군의 폐쇄성 극복을 위한 개방과 소통의 확대, 병사의 인권존중을 위한 시스템 구축 등의 병영정책에 대해 군의 특수성을 저해하지 않는 범위 내에서 일반에 공개하고 널리 알리는 홍보활동이 지속적으로 이루어져야 한다. 또한 병무청에서는 모든 병역자원을 효율적으로 관리하고, 병역자원을 적재·적소에 적기·적정 충원함으로써 군 전투력을 향상시키고 사회안전망 구축에 기여하며, 궁극적으로는 국가안보를 튼튼히 하는데 적극 기여하고 있다는 사실을 국민들에게 알리는 홍보활동을 강화해야 한다.

둘째, 병역의무 이행자의 예우를 획기적으로 개선해야 한다. 지금까지 병역면탈 사례를 보면 병역의무가 당연히 이행해야 할 국민의 의무임에도 불구하고 피할 수만 있다면 피하고 싶은 선택적 의무로 인식되어 온 측면도 부정할 수 없다. 그 결과 징병검사를 받고 입영을 해야 하기 때문에 입영을 축하하고 격려해 주는 분위기가 정착되지 못하고 있는 것이 사실이다. 이를 해소하기 위해서는 징병검사 과정에서 면밀한 진단을 통해 입영대상자를 선별하되, 복무 부적합자 또는 복무 부적응 우려자를 선별하는 절차를 더욱 강화해야 한다. 특히, 군 복무를 성실하게 마친 병역의무 이행자들에 한해 공무원 선발, 선출직 공무원에 도전할 수 있는 자격을 부여하는 등의 획기적인

방안에 대한 논의를 통해 사회적 합의와 정확한 기준을 마련하여 적용해야 한다.

2) 군 복무 부적응자 선별 및 관리

가) 군 복무 부적응 해소를 위한 노력 강화

군 복무 부적응을 해소하기 위해서는 첫째, 군에 입영한 병사들의 근무의욕 고취를 위하여 입영병사들의 개인 희망에 의한 주특기 부여나 부대 및 보직 선정이 가능한 자율선택제도의 도입이 필요하다. 병사들은 자신의 특기를 살릴 수 있는 부대와 직책에서의 복무를 원한다. 군 생활을 원하고 있으며, 자신의 전공과 직업성을 고려하여 부여된 특기와 보직이 조정되기를 희망하고 있다. 하지만 군에서는 선호 보직의 집중과 부조리 근절을 이유로 제도개선에 나서지 못하고 있다. 따라서 병사의 희망에 근거한 군 복무가 이루어질 수 있도록 특기와 직책부여의 범주를 넓혀 나가는 방향으로 제도개선이 모색되어야 한다.

둘째, 비선호 직책에 보직된 병사들에게 인센티브를 제공하는 방안이 검토되어야 한다. 군 조직의 특성상 자신의 희망대로 특기와 직책을 부여받아 복무를 할 수는 없다. 따라서 타인이 기피하는 보직에 근무를 희망하는 병사들에게는 일정한 보상을 해줄 필요가 있다. 비선호 보직에서 복무한 우수병사에게 본인의 희망에 의해 간부로 전환할 수 있는 기회를 부여하거나 군 관련 공공기관에 우선적으로 취업할 수 있는 추천제도의 도입 등 비선호 직책 근무자에 대한 보상제도가 마련하여 복무의욕을 증진시켜야 한다.

셋째, 병사의 군 경력을 전역 후의 취업과 연계시켜야 한다. 군에서의 특수전문직 근무를 사회에서 필요로 하는 자격요건으로 인증해 줌으로서 군 복무가 자기개발의 기회가 되도록 해야 한다.

넷째, 인성검사 결과의 활용 및 지속적인 인성검사를 통해 병사의 고충을 파악하고 애로사항을 해결해주는 등 복무 부적응을 해소할 위한 노력을 배가해야 한다. 이를 위해 징병검사 과정 및 육군훈련소에서의 인성검사 결과가 야전부대 지휘관에게 전달되어 휘하 병사의 군 복무 부적응 징후를 파악하여 조치하거나, 정신질환 또는 군 복무가 불가능한 정도의 과거병력을 실시간대로 확인하여 관리할 수 있는 체계를 구축해야 한다.

다섯째, 복무 부적응 병사의 행동 및 심리연구를 위한 전문기관이 설립되어야 한다. 국방부 직속으로 가칭 「국군심리센터」를 설치하여 장병 개인 또는 군 조직의 심리적 현상과 관련된 행동과학 영역 전반에 대해 중·장기적

관점에서 연구업무를 수행하고 관련 자료를 각 군에 제공하는 임무를 수행토록 해야 한다. 육군을 기준으로 군단급 제대 단위로 심리센터를 중심으로 지역내 네트워크를 구축하여 육·해·공군부대의 부적응 병사를 대상으로 정신건강 증진 및 부적응 문제해결 지원, 비이성적이고 편향된 행위 선도, 건전한 인격함양, 심리상담 지원, 심리건강교육, 심리평가, 자살예방, 인권교육 등을 실시해야 한다. 또한 병사의 잠재된 부적응 문제 해소를 위해 ‘24시간 심리상담 전화’를 운영해야 한다. 심리상담 전화는 국방부에서 직접 운영하여 병사들의 심리적, 정서적 고통을 최단시간 내에 해결해 줌으로써 야전부대 지휘관이 전투임무에만 전념할 수 있도록 여건을 조성해 주어야 한다.

나) 군 복무 부적응자 관리체계 개선

군 복무 부적응자에 의한 각종 사고발생을 미연에 예방하기 위해서는 첫째, 징병검사 단계부터 인성검사를 강화하여 군 복무 부적응 가능성이 있는 자원의 입대를 사전에 차단시키는 것이 중요하다. 현역복무 부적응자를 정확하게 판별하여 걸러내기 위해서는 정신과 전문의와 임상심리사를 증원하는 방안과 민간 종합병원에서 정밀검사를 받도록 하는 방안이 있다.

둘째, 복무 부적응 병사에 대한 선별 및 관리를 위해서는 병사와의 주기적인 면담과 병원진료 등 적극적인 조치를 함으로써 발생 가능한 악성사고를 미연에 방지해야 한다. 그 방법으로는 자살예방프로그램을 활용한 선별·관리·처리의 단계별 구축이 필요하다. 즉, 조직 내의 의사소통 체계의 구축, 건의사항에 대한 적극적 조치 및 결과의 통보, 의사소통 및 보고체계 개선방안으로써 상향식 일일결산 여건의 보장, 분대장 관찰보고의 실질적인 활용, 계층별 간담회 활성화를 통해 조기에 발견하는데 주력해야 한다.

셋째, 도움 및 배려병사를 분류하고 관리하는데 있어 철저한 비밀보장이 강화되어야 한다. 도움 및 배려병사를 분류하고 관리하는데 있어 병사들의 등급을 부대 간부들이 공유하는 방식은 해당 병사로 하여금 보호받고 있다는 인식을 주기보다는 문제병사로 낙인찍혀 집단 따돌림을 당하는 역효과를 초래할 가능성이 매우 높다.

따라서 해당 병사를 직접 관리하고 있는 소대장과 중대장, 대대장만 관련 정보를 관리하는 것이 바람직하다(김완일, 2014). 또한 면담결과에 대한 철저한 비밀보장이 되어야 하며, 드러난 부적응자 또는 잠재적 부적응자 위주의 관리에서 탈피해야 한다.

넷째, 국방부 차원에서 군 복무 부적응자의 선별·관찰·개입·관리를 위한 별도의 기구를 설치·운영해야 한다. 국방부에서는 복무 부적응자 관리에 적

극적으로 개입하여 부적응 병사를 관리하는 야전부대 지휘관들의 부담을 덜어주고 부적응 병사들의 불신을 해소시켜 주어야 한다. 군 복무 부적응자 관리를 위한 별도의 기구를 운영함으로써 병사의 군 복무 부적응 문제에 대한 체계적이고 실증적인 자료를 수집하고, 성공사례 구축을 통해 군 복무 부적응을 해소할 수 있는 대책과 조치방안이 마련될 수 있을 것으로 판단된다.

다섯번째, 군 복무 부적응자 관리를 위한 체계적이고 과학적인 데이터베이스가 구축되어야 한다. 병무청 및 신교대 등에서 실시한 인성검사 결과를 통합 관리하여 필요시 열람(인권침해, 사생활 보호 절차 마련) 및 활용할 수 있도록 해야 한다.

여섯번째, 그린캠프에 정신과 군의관 또는 정신과 전문상담관이 참여하여 군 복무 부적응 요소를 발견하고, 병원에 입원하여 치료해야 할 정도인지를 판단하여 조치함으로써 힐링·그린캠프 수료 이후에 군무이탈이나 자살사고가 발생하는 것을 예방해야 한다.

일곱번째, 힐링·그린캠프 입소 대상자의 선정에 있어 객관성과 공정성이 확보되어야 한다. 지휘관이 자신이 관리하는 병사를 평가하고 입소대상자를 선정하는 것은 당연한 지휘조치라고 할 수 있지만, 관련 지식과 전문성이 결여된 가운데 감정적인 요소가 개입될 개연성이 있다.

여덟번째, 힐링·그린캠프에 대한 인식의 전환과 함께 프로그램을 획기적으로 전환하여 운영해야 한다. 캠프에 대한 병사들과 간부들의 인식이 ‘복무 부적응 해소를 위한 캠프’가 아닌 ‘함께하는 즐거운 캠프 프로그램’으로 인식되어야 하며, 이를 위해 현재 편성된 프로그램에 획기적인 변화를 주어 운영함으로써 긍정적인 이미지가 부각될 수 있도록 해야 한다. 또한 캠프 퇴소 이후에도 지휘관과 병영생활전문상담관의 주기적인 상담을 통해 부적응 병사의 심리상태 변화 등을 면밀히 파악하여 종합적인 관리가 될 수 있도록 해야 한다.

아홉번째, 병영생활전문상담관을 지도·감독하는 상급부대의 주무기관(컨트롤 타워)을 설립하여 부적응 병사를 대상으로 한 전문적인 상담체계를 구축하고, 병영생활전문상담관을 확대 배치하거나 통합 운영하는 시스템을 구축해야 한다. 또한 상담관의 능력과 역량을 향상시키기 위해서는 전문상담능력 자격을 구비한 군 간부의 병영생활전문상담관 채용을 확대해야 한다. 아울러 병사들을 대상으로 상담에 대한 인식의 전환이 필요함을 지속적으로 교육하여야 한다. 특히, 간부들을 대상으로 한 상담능력 향상과 상담 인식개선을 위한 실질적이고, 전문적인 교육을 확대하고 병영생활전문상담관의 역할을 확대해야 한다.

다) 복무 부적응 병사 식별 및 조치의 내실화

현역복무 부적합자와 복무 부적응 우려자는 병무청의 징병검사단계 또는 육군훈련소 및 신병교육대 단계에서 사전에 선별하여 입영을 차단하는 것이 선행되어야 한다.

첫째, 신병교육 중 현역복무부적합자 처리가 활성화 되어야 한다. 복무 부적합자를 징병단계에서 정확하게 선별하여 입대 자체를 차단하는 방안과 신병교육 수료 전 현역복무부적합자 조치 제도를 신설하여 병무청 검사자료와 군 인성검사, 그리고 신병교육에서의 행동관찰을 종합하여 복무 부적합자로 조치하는 절차와 제도가 시행되어야 한다.

둘째, 현역복무 부적합 정도에 따라 병역처분을 다양화해야 한다. 이는 현역복무 부적합자 역종 변경의 대상을 확대하는 것으로서, 제2국민역으로 제한되어 있는 것을 보충역으로 확대하는 방안을 적용할 필요가 있다. 또한 보충역 처분자에 대해서는 현역복무기간에 상응하는 보충역 기간을 부여함으로써 현역복무 부적합자를 감소시킬수 있는 장점이 있다.

셋째, 현역복무 부적응 병사 선별체계를 보다 강화하기 위해 24시간 상담창구를 개설하여 활용해야 한다. 복무 부적응 병사가 개인적인 문제(부채, 이성문제, 가정문제 등)에 대해 상담을 통해 해결할 수 있도록 하는 것으로서, 사설기관에서 운영하고 있는 생명의 전화와 같은 기능을 할 수 있도록 군단급에서 당직 병영생활전문상담관을 운영하는 것을 고려해 볼 수 있다.

넷째, 현역복무 부적합 심의를 통해 복무 부적응자를 일정기간 사회봉사 후에 전역시키는 방향으로 제도를 보완해야 한다. 이를 위해 군은 관계기관과 면밀히 협조하여 사회 저변계층이나 장애인 시설을 지원하는 사회봉사자로 임명하여 일정기간 해당 기관에서 근무한 다음 소집이 해제될 수 있는 제도적인 장치를 마련해야 한다.

다섯째, 현역복무 부적합자에 대한 최종 처리권한을 군사령부에서 군단 및 사단급 제대로 위임하여 신속한 처리가 될 수 있도록 해야 한다. 현재 각 군사령부에서 이루어지고 있는 전역처리를 군단 및 사단급 제대로 위임하면 부대별로 상이한 기준과 판단으로 민원이 발생할 개연성도 있지만, 현역복무가 부적합한 병사에 대한 정확한 실태파악과 예하부대의 의견 반영 등 실질적인 조치 및 처리가 용이한 장점이 있다.

라) 간부의 인식 전환 및 병사의 태도변화 유인

군 복무 부적응자에 대한 간부의 인식을 전환하기 위해서는 첫째, 군 보수교육과정에서 복무 부적응 병사 관리 및 지휘조치에 관한 과목을 가르치고

상황판단 실습시간을 부여해야 한다. 각 군별로 지휘관(자) 부임 전에 실시되는 보수교육 과정에 군 복무 부적응자에 대한 이해 및 관리와 지휘관(자)의 심리적 스트레스에 관련된 과목을 편성하여 교육함으로써 복무 부적응자에 대한 간부들의 부정적인 인식을 긍정적으로 전환할 수 있도록 해야 한다.

또한, 야전부대에서도 보직된 간부들에게 부적응 병사 선별과 관리에 대한 교육을 정기적으로 실시하여 지휘부담을 덜어주고 적극적인 지휘조치를 할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 복무 부적응 병사를 관리하는 간부들의 방관과 무소신이 척결되어야 한다. 일반적으로 간부들은 진급 또는 승진에 관심이 많기 때문에 자신이 지휘하는 부대에서 발생하는 병영문제가 외부로 노출되거나 알려지는 것을 꺼려하는 경향을 갖고 있다. 간부들이 부대관리의 편의를 위해 군기잡기식 내무 부조리를 묵인하고 방조하거나, 병사들의 인권을 침해할 소지가 있다고 여겨지는 언행을 일삼는다면 병영에서의 폭력은 근절되지 않는다. 군인의 사명과 본분을 망각한 채 공과 사를 구분하지 못하고 현실에 안주하고자 하는 군 간부들의 인식이 바뀌지 않으면 병영문화의 혁신은 불가능하다.

셋째, 병사들을 직접 지휘하는 초급간부의 자질향상에 관심을 경주해야 한다. 우리 군의 치부를 드러냈던 22사단 임병장 사건과 28사단 윤일병 사건에서 보듯이 함양미달의 초급간부가 사고를 미연에 방지하지 못하고 악화시켰다는 공통점이 있다.

넷째, 지휘관(자)과 병사들 사이에 의사소통 시간이 부족하다. 중대장 이하 초급 간부들은 교육훈련과 행정업무를 담당하고 있다. 상급부대의 지나친 간섭이 초급간부들로 하여금 부하관리에 전념하지 못하게 하는 요인이 되고 있다는 점에 주목하여 이를 개선하기 위한 제도적인 장치가 마련되어야 하며, 동시에 병사들을 관리하고 지휘하는 간부들은 부적응 병사를 관리하는데 더 많은 관심을 경주해야 한다.

또한 병사의 군 생활 적응을 돕고 긍정적인 태도변화를 유도하기 위해서는 첫째, 병사의 심신상태 즉, 육체적·정신적인 만족감을 증진시켜 주어야 한다. 건강한 신체와 건전한 정신을 함양하기 위해서는 규칙적인 훈련과 정신교육을 통해 심신을 단련시키며, 병사의 부담과 스트레스의 해소대책 강구와 함께 인권존중, 휴가, 외출, 외박 등 기본적인 욕구를 충족시켜 주기 위한 부단한 노력을 경주해야 한다.

둘째, 군 생활 적응에 필수적인 내무생활에서의 적응도를 높여주어야 한다. 부대의 임무완수는 일정 수준의 전투력을 발휘하고 유지하는데서 출발한다. 이를 위해 각종 교육훈련을 반복적으로 실시하여 성과를 달성할 수 있도록

록 해야 하며, 주둔지와 시설을 방호하기 위한 주·야간 경계근무에 적응할 수 있도록 해야 한다.

셋째, 병사들로 하여금 임무를 완수하겠다는 의지를 가질 수 있도록 지속적인 동기부여가 이루어져야 한다. 부여받은 임무완수를 위해 자발적으로 행동하는 임무수행 의지는 간부와 병사간의 상호 신뢰와 자긍심이 견지되었을 때 강화된다. 그러나, 반대의 경우에는 임무수행 의지가 미약하게 나타난다. 이와 같은 상황에서 추가적인 동기부여가 되지 않으면 행동으로 연결되지 못하게 된다.

넷째, 조직환경과 직무만족도 향상을 통해 부하의 태도변화를 유인해야 한다. 조직환경은 간부들의 일방적으로 지시하는 행위에서 시작되는 것이 아니라 공과 사를 명확히 구분하고, 부하를 인격적으로 대우를 하는데서 비롯된다. 휴가, 진급, 평가 등의 모든 지휘조치는 공정하고 합리적이어야 한다.

다섯째, 군 간부와 상·하급자, 동료와의 대인관계, 복지환경 개선을 통해 부하의 태도변화를 유인해야 한다. 개인적인 성향을 가진 신세대 병사들이 단체생활에서 접하게 되는 수직적인 대인관계는 거부감을 갖게 하고, 나아가 복무 부적응을 초래하게 된다.

마) 병영문화 혁신을 통한 복무여건 개선

병영문화의 혁신이 필요한 이유는 첫째, 건전한 병영문화 조성하여 그동안 잔존해 있던 부정적인 요소들을 척결하기 위해서이다. 군에서의 인권침해, 간부와 선임병의 횡포, 구타 및 가혹행위 등 내무생활에서의 부조리를 일소하고, 군에 유입된 개인주의, 향락적 쾌락주의, 물질주의, 과도한 소비의식, 정신적·신체적 나약성, 법과 규정을 경시하는 풍토 등 일반사회의 전도된 가치관을 발본색원하여 제거함으로써 바람직한 군대문화를 발전시켜 나가기 위해 병영문화의 혁신이 필요하다.

둘째, 의식개혁을 통한 전투임무 위주 부대육성을 위해 병영문화가 혁신되어야 한다. 군 조직의 특성상 임무완수를 위해서는 간부들의 권위의식, 관행적으로 이어져온 병사들의 불법적인 행동, 비속적인 언어사용, 폭력 등 군의 기강을 무너뜨리는 부정적인 행위들이 용인될 수 있다는 관념에서 탈피해야 한다.

병영문화혁신 활동으로는 첫째, 군은 군내·외 전문가들의 관련 연구가 활성화될 수 있도록 관련 사례와 통계를 공개해야 한다. 또한 군 복무 부적응자의 가정과 연계하여 부모가 함께 참여하여 문제를 해소할 수 있는 가족 동반 프로그램을 개설하는 방안을 적극 반영해야 한다.

둘째, 군의 지휘계통을 준수하면서도 상호 관점의 차이를 좁힐 수 있도록 간부와 병사간의 다양한 의사소통 채널을 구축해야 한다. 예를 들면 간부들의 부적응 병사를 관리하는 과정에 대해 병사들은 간부들이 구태의연하고, 실적에만 신경쓰며, 병사들의 가치관을 이해하지 못한다고 불만을 토로한다. 반면 간부들은 나약한 병사들이 복무 부적응을 일으킨다고 인식하고 있다.

이 경우 지휘관이 부대의 당면한 업무에 대해 병사들이 이해할 수 있는 범주에서 알려주고 이해와 설득을 병행한다면 부대활동에 참여하는 병사들의 태도는 확연하게 달라질 것으로 기대된다.

셋째, 병사들 간의 인식차이를 해소할 수 있는 새로운 방안의 도입이 필요하다. 즉 부적응 병사들은 다가가고 싶어도 자신을 이상하게 여기는 주위 병사들의 시선때문에 힘들어 하고, 적응 병사들은 부적응 병사로 인한 사고 등의 피해가 두려워 따돌림을 시킬 수 있다. 또한 후임병들은 선임병들이 제대로 가르쳐주지도 않으면서 괴롭힌다고 불만을 표출하고, 선임병들은 후임병들의 행동을 지적하면 트집을 잡는다는 생각을 먼저 하는 등 자신의 행동에 대한 시정 노력을 기울이지 않는다는 인식을 갖게 된다. 병사들 간의 상호인식차를 좁히기 위해서는 개별적인 성공사례를 발굴하여 프로그램으로 제작하여 활용하는 방안이 필요하다. 예를 들면 군에서 또래상담 프로그램을 실시하여 병사들 간의 상호이해를 촉진시키는 도구로 활용하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

바) 열린 병영문화 창조 및 복무여건 개선

건전한 열린 병영문화를 창조해 나가기 위해서는 첫째, 누가 부적응병사인 지, 부적응의 실태가 무엇인지를 정확히 파악하는 일이 우선되어야 할 뿐 아니라, 부적응 병사들이 도움받을 곳이 없다는 사실에 더 무게를 두어야 한다. 따라서 부적응 병사들에 대한 관심에 추가하여 향후 부적응 우려자에 대한 관심의 경주와 함께 이들의 군 생활에 도움을 줄 수 있는 방향으로 병영문화를 변화시켜 나가야 한다.

둘째, 병영문화 혁신과 관련된 정책과 제도의 시행결과에 대한 평가를 군내평가와 더불어 외부 전문가를 활용한 평가로 확대해야 한다. 각종 정책과 제도의 시행에 따른 문제점과 발전방안을 군 자체에서 평가하고 분석하는 것보다 외부의 전문가를 도입하고 활용하는 것을 양성화해야 한다. 군에서는 자체 자원과 예산으로 당면한 문제를 접근하고 해결하기 위한 노력을 경주하는 것은 오히려 문제해결에 걸림돌이 될 수 있다는 점에 주목하여 외부기관 또는 외부의 전문가와 연계하여 다양한 접근을 통한 문제해결을 위해 노

력해야 한다.

복무여건 개선을 위해서는 첫째, 생활관의 여건이 일반가정과 같이 편안하고 쾌적한 시설에서 자유로이 휴식을 할 수 있는 분위기가 정착되어야 한다. 이를 위해 우선적으로 병사들의 생활관에 냉·반방시설이 설치하여 생활관에서 충분한 휴식과 숙면을 취할 수 있는 여건이 마련되어야 한다.

둘째, 구성원 간에 발생할 수 있는 대인관계의 갈등요소를 적시적으로 파악하고 이를 효과적으로 해소할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 소원수리, 마음의 편지와 같은 의견수렴 제도, 대표병사제, 열린 대화광장 등 부대 여건에 맞추어 대인관계 갈등 개선을 위한 노력을 집중함으로써 효율적인 의사소통을 통한 복무의욕을 증진시켜야 한다.

셋째, 병사의 능력에 맞는 임무를 부여하고 성과달성에 따른 적시적인 상벌을 시행하여 임무수행 의지를 고양시켜야 한다. 강한 군대를 육성하기 위해서는 성공적인 임무 수행을 통해 군 구성원들 간에 상호 신뢰와 결속을 강하게 함으로써 달성할 수 있음을 주지해야 한다.

넷째, 조직환경 개선을 통해 병사들의 직무만족도를 향상시켜야 한다. 부대의 복지환경, 지휘관과 간부의 하부지향적 리더십 발휘 등 조직환경을 개선함으로써 병사들이 자신의 직책에 가치를 부여하고 책임감을 갖게 하여 복무의욕을 고취시켜야 한다.

다섯째, 병사들에게 육체적, 정신적인 만족감을 증진시켜야 한다. 건강한 신체와 건전한 정신함양을 위해 규칙적인 훈련과 부단한 교육을 통해 심신을 단련하게 하고, 군 생활 적응에 필요한 국가관과 군인관, 사생관 정립을 위한 정신전력을 강화해야 한다.

3) 관련 법령 및 제도의 보완

가) 병역제도의 변화 모색

국가 차원에서 병역제도의 전환을 모색하고자 할 때에는 변화하는 군사력 건설 목표에 부합하는 병력충원이 지속적으로 이루어져야 한다. 부가적으로는 국민의 병역제도에 대한 변화 요구, 국가인적자원으로서의 청년인력에 대한 다양한 사회적 활용 요구 등을 종합적으로 수용하기에 적합한지의 여부가 고려되어야 한다.

병역제도의 변화 방안으로는 징병제 병역제도의 보완, 모병제 병역제도의 확대 추진, 전면적인 모병제로의 전환을 고려할 수 있으나, 3가지 방안 모두 동북아시아 안보환경 변화와 한반도의 안보위협에 대한 면밀한 검토와 분석

결과를 기초로 병역제도의 변경에 관한 국민적 합의가 전제되어야 하기 때문에 징병제 병역제도의 보완을 제외한 두가지 방안은 당장의 실행 가능성은 낮다고 평가할 수 있다. 그러나, 가까운 미래에 다가올 불가피한 상황을 예견하고 미리 병역제도의 전환을 모색하기 위한 논의의 장을 열었다는 의미에서 긍정적으로 평가되어야 한다.

또한 모병제 병역제도의 도입과 관련하여 외국의 사례에서 보듯 모병제의 성공적인 정착을 위해서는 적정수준의 급여와 업무, 생활환경, 전역후의 일자리 제공 등이 뒷받침되어야 하며, 군 인력체계의 개편과정에서 안보에 대한 우려를 불식시킬 수 있도록 무기체계의 첨단화와 예비전력의 강화가 동시에 추진되어야 한다.

남북한이 대치하고 있는 한국의 안보상황에서 모병제를 도입하는데 대해 그동안 반대의견이 훨씬 높았지만, 최근의 여론조사 결과는 기존의 여론조사 결과와 일반의 예상을 뛰어넘는 결과로서, 그동안 누적되어온 병역비리, 군에서의 폭력과 악성사고 등이 반복되면서 병역제도의 전환에 대한 고민이 필요하다는 인식과 함께 심화되는 청년층 실업 문제 또한 모병제 찬성 여론에 영향을 미친 것으로 분석된다.

한국의 안보현실과 사회변화 추세를 감안한 병역제도의 변화를 모색함에 있어서 유의해야 할 사항은 기성세대와는 확연히 다른 설득 논리와 가치관을 가진 젊은세대를 대상으로 다양한 의견을 수렴하는 것이 중요하다. 왜냐하면 병역의무가 개인의 입장에서는 군 생활을 통해 자연스럽게 인내심과 극기력을 배우고, 이를 바탕으로 사회에 진출했을 때에 어려움을 극복할 수 있는 자신감을 체득하는 곳이 바로 군대이기 때문이다.

그러므로, 병역의무의 이행은 현재의 국가발전과 가까운 미래는 물론 국가의 장래에 관한 중대한 문제임을 올바르게 인식하여 병역의무 이행에서의 형평성과 투명성, 공정성을 실현하기 위해서는 우리 사회가 공동의 문제의식을 견지한 가운데 이견을 수렴하고 이를 조정하여 군 복무를 필한 사실 자체에 대해 자랑스럽게 생각할 수 있도록 가시적인 보상 및 예우, 책임과 의무가 규정되어야 한다.

그 방법으로는 모병제로 전환한다고 하더라도 모든 병역이행 대상자들에게 8주간의 기초군사훈련을 받도록 하여 유사시에 대비한 최소한의 전투기술을 숙달토록 해야 하며, 군 복무를 성실하게 마친 것을 자랑스럽게 인식할 수 있도록 병역을 이행하지 않은 사람은 공무원 또는 선출직 공무원 직위를 제한해야 하며, 국영기업과 공기업에 취직될 수 없도록 법적·제도적 장치가 마련되어야 한다.

나) 인권친화적 입영제도의 적용

인권친화적 입영제도를 적용함에 있어 우선적으로 고려해야 할 사항은 장기 입영적체 현상이 조기에 해소되어야 한다. 이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 첫째, 징병 신체검사 기준을 강화하여 현역판정 비율을 90% 수준에서 85% 수준으로 낮추고, 보충역 병역처분을 확대하여 공급을 줄여나가는 방법, 둘째, 군의 편제정원을 조정하여 추가 입대를 늘려나가는 수요의 증가 방법, 셋째, 한시적으로 병사의 복무기간을 단축하는 방법 등을 고려해 볼 수 있다.

그러나, 위에서 설명한 세 가지 방법의 적용은 심각한 부작용이 우려된다. 즉, 병역처분의 강화를 통한 현역판정 비율의 약화는 병역기피를 조장하거나, 병역비를 양산할 수 있는 가능성이 높고, 국방개혁에 의해 병력을 감축해야 하는 추세에 역행하게 되며, 일정기간 동안 병사의 복무기간을 단축했다가 다시 연장한다는 발상 자체가 국민정서에 부합되지 않을 뿐 아니라 이해당사자의 극심한 반발을 초래할 수 있기 때문에 근본적인 대책이 되지 못하는 한계를 안고 있다.

따라서, 장기간 입영대기로 인한 적체현상은 병역자원 관리상의 문제가 아닌 사회적 비용의 증가를 야기하는 심각한 사회문제로 인식하여 관계기관의 정책개발과 협업을 통해 근본적인 해결책이 강구되어야 한다. 이를 위해 국방부와 관련부처의 관계관이 포함된 특별위원회를 구성하여 이해관계를 조정하고 실행 가능한 대안을 마련하기 위한 노력이 경주되어야 한다.

또한 인력획득제도의 개방화를 더욱 확대해야 한다. 이를 위한 구체적인 방법으로는 첫째, 대학입시 제도와 동일한 입영지원제도를 운영해야 한다. 국방부에서는 육군과 해군, 공군부대의 주둔지역을 기준으로 전방권(경기도와 강원도의 접적부대), 수도권, 강원권, 충청권, 영남권, 호남권으로 구분하여 사단급(해군 : 함대사, 공군 : 비행단)부대까지의 모집 소요 군종과 병종의 폭(주특기)과 범위(지역)를 공개하여 지원자로 하여금 스스로 선택할 수 있도록 해야 한다.

현재의 지원병 모집은 소수병과의 기술행정분야의 수요를 충족하는 개념으로 운영되고 있기 때문에 선발 및 교육, 특기 및 직책부여에 있어 지나치게 중앙집권적 통제시스템의 성격을 내포하고 있다. 그 결과 지원자 개인이 특정지역의 특정부대에서 근무하는 것을 희망할 수 없을 뿐만 아니라 설령 희망한다고 해도 전산으로 배치되는 과정을 거쳐야 하기 때문에 기술적으로는 불가능하다. 그러나, 사단급 제대에서 부대의 임무와 특성, 근무여건, 모집병과와 주특기를 명시하여 공개모집을 하게 되면 지원자의 입장에서는 자

신의 현재 수준과 여건, 복무환경 등을 고려하여 해당 부대를 선택하여 지원할 수 있는 장점이 있다.

둘째, 입영시기를 스스로 선택하여 공개경쟁을 통해 투명하고 공정한 선발 과정을 거침으로서 지원자의 불만을 최소화한 가운데 계획된 모집인원을 충족하는 장점을 활용해야 한다. 각급부대별로 모집인원과 입영시기가 공개되면 지원자의 입장에서는 그만큼 선택의 폭이 넓어지고 이중지원, 또는 순차 지원을 통해 입영시기를 예측하고 이에 따른 사전준비 시간을 충분하게 가질 수 있다. 또한 모집소요를 고려하여 사전에 입영시기를 예약할 수 있는 장점을 극대화할 수 있다.

이와 같은 대학입시형 입영제도를 적용함으로써 얻을 수 있는 기대효과는 모집단위(사단, 함대사, 비행단)별로 시장원리에 입각한 경쟁원리를 도입하여 수요와 공급의 균형을 실현함으로써 연중 균형된 모집과 훈련을 통한 상시 전투력 유지에 기여할 수 있으며, 지원자로 하여금 선택의 폭을 넓혀주고, 군의 입장에서는 효율적인 인력충원이 가능하며, 우수자원 획득을 위한 해당 부대의 환경개선을 촉진하고 부대의 자긍심을 고취할 수 있다. 대학입시형 입영제도는 기본적으로 경쟁체제의 도입을 통해 우수자원을 확보함으로써 군에서 발생 가능한 사고를 예방하고 높은 수준의 전투력을 유지하는데 있기 때문이다.

그럼에도 불구하고 입영을 희망하는 부대의 편중현상과 함께 부대별 입영 희망의 차이 발생에 따른 과도한 유인경쟁의 발생 가능성, 지역별 근무여건의 상이함에 따른 입영자의 불만이 표출될 수 있는 개연성이 있으므로 예상되는 문제점에 대한 해소방안도 동시에 강구되어야 한다.

다) 장병 인권교육 및 홍보활동의 강화

병사들에게 현재의 병영문화를 개선하는 데 가장 필요한 것은 법규와 규정을 지키는 준법정신에 대한 교육의 강화이다. 준법정신은 조직의 질서를 유지하기 위해 가장 기본이 되는 필수적인 요소이지만, 병사들이 군생활을 하는 과정에서 소홀하게 취급되어지는 경우가 비일비재하고, 그 결과 법을 위반하는 일탈행동이 빈번하게 발생하게 된다. 따라서, 수시로 병사들에게 현행 군법과 사회법 등을 교육하고 이를 위반하면 상응한 처벌이 수반된다는 것을 교육해야 한다. 2016년 6월 30일부로 시행된 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」을 주지시켜야 한다. 병사들에게 인식시켜야 할 준법정신은 법을 어겨도 무사할 수 있다는 요행주의를 뿌리뽑고 법과 규정을 어기는 것이 특권임을 착각하는 도착된 가치관을 바로잡아야 한다.

병영정책 및 병영생활과 관련한 미국의 사례는 많은 시사점을 제시해 주고 있다. 미군은 군내의 가혹행위와 불평등을 예방하는데 필요한 모든 규정을 외부에 공개하고 위반행위에 대해서는 신고를 의무화하고 있다. 병사의 가족이나 친구 등 누구라도 신고할 수 있으며, 신고가 접수되면 조사관이 강력한 조사권과 시정명령권을 갖고 사태해결에 나선다.

따라서 우리 군의 제반 병영정책 및 병영생활 관련 규정을 군사보안에 위배되지 않는 범위내에서 인터넷에 공개하여 병사와 가족들이 활용할 수 있도록 국방부 차원에서 적극 검토하여 조치되어야 한다.

병영정책 및 병영생활 관련 규정을 공개함으로써 예상되는 효과는 군의 병영정책에 관심을 갖고 있는 모든 국민들의 알권리를 충족시켜 주고, 관련 연구기관과 전문가들에게는 외국의 제도와 비교·평가를 통한 장단점을 파악하여 건설적인 발전방안을 제시할 수 있는 여건을 제공할 수 있으며, 무엇보다도 군의 병영정책 및 병영생활과 관련한 감시기능을 강화하여 인권친화적인 병영생활을 영위하는데 크게 기여할 것으로 기대된다

4) 제도 정착을 위한 관련기관 조치사항

지금까지 제시된 인권친화적 입영제도 개선방안이 효과적으로 추진되기 위해서는 관련기관의 조치사항이 선행되어야 한다. 국방부와 야전부대에서는 군 복무 부적응 병사를 종합적으로 관리하기 위한 컨트롤타워 시스템을 구축해야 한다. 군 복무 부적응자 관리를 위한 컨트롤타워 시스템을 구축하기 위해서는 복무 부적응 병사가 24시간 자신이 처한 애로를 호소할 수 있는 ARS시스템이 구축되어야 하고, 병사의 고충을 처리하기 위해 민간인 전문상담관의 편성이 보장되어야 한다. 사단급에서 민간인 전문상담관이 컨트롤 타워를 전담 운영하면서 사단 내 모든 배려병사의 현황을 종합관리하고 필요시 지휘관들과 병원관리에 대한 주기적인 의사소통을 열어나갈 수 있는 체제를 구축하며, 병영생활전문상담관들과 유기적인 병원관리 업무체제를 구축해야 한다.

또한 도움 및 배려병사의 분류기준 선정 및 관리업무를 표준화 해야 한다. 현재 군 복무 부적응자의 관리와 후속조치는 병사가 소속되어 있는 자대로 일원화되어 있어 복무 부적응병사의 선정기준이 표준화되어 있지 않고 선정하는 단계에서 해당 부대의 지휘관과 간부, 병영생활전문상담관의 시각 차이가 상이한 경우도 발생하고 있다.

따라서, 복무 부적응 병사에 대한 관리제대를 사단급으로 지정하고 관심병사에 대한 분류기준도 표준화할 수 있도록 세부적인 규범이나 지침을 마련

할 필요가 있다. 군 복무 부적응 병사에 대해서는 전문성이 있는 병영생활전문상담관을 운영하여 적극적으로 선별·관찰·개입을 하여 실질적인 부적응자와 잠재적인 부적응자를 선별하고, 초기 군 부적응자에게 신속한 치료적 개입을 하며, 상태가 호전될 경우 이들에게 적합한 근무형태를 제안하고, 호전이 어려울 경우 타당한 전역판단을 내릴 수 있도록 적극적인 조치를 취할 수 있도록 해야 한다.

아울러 지역단위 군 병원에 지역심리상담센터를 운영하여 야전부대 지휘관의 군 복무 부적응 병사에 대한 관리부담을 경감시켜주어야 한다. 이를 위한 합리적인 해결방안은 지역단위 군 병원에 질병상담 관련 병영생활전문상담관을 편성하여 병사들의 고충을 직접 및 전화상담하고 필요한 조치를 취할 수 있도록 하는 가칭 「지역심리상담센터」를 운영해야 한다. 지역심리상담센터에서는 군 복무 부적응 병사의 관리 및 처리를 위해 병영생활전문상담관, 사회복지사, 정신과 군의관 등으로 편성된 24시간 심리상담 전화를 운영하여 병사들이 심리적, 정서적 고충에 따른 문제해결을 도와주고, 상담결과는 상황에 따라 가족 및 소속부대에도 통보하여 입체적인 관리가 되도록 해야 한다.

병무청에서는 징병검사 과정에서 현역복무 부적합자의 선별능력을 강화하여 사전에 입영을 차단하기 위한 노력을 배가해야 한다. 징병검사 과정에서 현역복무 부적합자 선별능력을 강화하기 위해서는 첫째, 징병검사 전과정에 대한 면밀한 검토를 통해 개선방안을 도출하여 적용해야 한다. 징병검사 시간 면에서 신체검사와 인성(심리)검사를 4시간 동안 실시하여 군 복무 합격(현역, 보충역)과 군 복무 불합격(제2국민역, 면제)의 병역처분을 하게 되는데 이 과정에서 소홀하게 취급되는 요소는 없는지 살펴보고 적절한 대안을 강구해야 한다.

또한 2015년부터 시행되고 있는 민간의료기관 위탁검사의 실효성을 검토하여 예산낭비적인 요소를 일소하고 절약된 예산을 징병검사 인력충원에 활용하는 방안을 강구해야 한다. 그 방안으로는 병무청에서 운영하고 있는 중앙신체검사소에서 징병검사 결과 이의제기자, 또는 5·6급 판정자를 대상으로 정밀검사를 실시하여 병무청에서 권위있는 판정을 함으로써 징병검사의 신뢰성을 제고해야 한다.

특히, 현재와 같이 종합심리검사를 민간병원에 위탁하여 실시할 것이 아니라 병무청이 주관하여 시행하여야 할 필요성이 있다. 그 방법으로는 가칭 중앙심리검사소를 설치하여 중앙신체검사소와 병행하여 운영함으로써 신체검사와 심리검사 등 징병검사에 있어 명실상부한 최고의 권위있는 기관으로 위상을 정립시켜야 한다.

가칭 중앙심리검사소에서는 심리검사를 더욱 발전적으로 적용할 수 있는 각종 검사기법의 개발 및 적용은 물론 종합심리검사가 필요한 징병검사 대상자들을 상대로 정밀 심리검사를 실시하되, 심리검사 만으로도 현역복무 적합 및 부적합이 선별될 수 있도록 최고 수준의 전문가로 편성되어야 한다.

이와 같은 징병검사 체계가 구비된다면 지금까지 대두되었던 징병검사와 관련된 다양한 불평과 불만, 이의제기를 해소할 수 있을 뿐만 아니라 징병검사체계의 획기적인 개선을 통한 신뢰도와 정확성을 제고할 수 있을 것으로 기대된다.

국방옴부즈만의 설치와 관련하여 논란이 계속되고 있는 설치부서에 관해서는 군 옴부즈만 임무수행에 있어 필수적으로 요구되는 공정성, 전문성, 효과성, 효율성, 이용의 편의성, 사고예방을 위한 선제대응 능력 등을 고려하여 설치되어야 한다. 즉, 국가기관으로서 입법부와 사법부, 행정부에 속하지 않는 독립적 국가기관이기 때문에 중립적 업무처리가 가능해야 한다.

또한 국가인권위원회는 인권에 관한 종합적인 전담기구로 인권침해 또는 차별행위에 대한 조사·구제기능, 인권감수성 향상을 위한 인권교육 기능, 인권에 관한 포괄적 정책을 연구하고 권고하는 기능을 확대해 나가야 한다. 이와 동시에 국가인권위원회의 편성이 보장되어야 한다. 즉, 현재의 상임위원회, 침해구제위원회(2), 아동권리위원회, 차별시정위원회, 장애인차별시정위원회의 편성에 추가하여 가칭 군 인권침해시정위원회를 설치하고, 현재의 군 인권팀을 확대하여 관련 전문가들로 편성된 조직을 확대함과 동시에 효율적인 임무수행을 위한 예산편성이 확충되어야 한다.

그러나, 위에서 제시된 사항은 관계기관과 전문가들의 논의와 국회를 통한 법제화가 선행되어야 하며, 이 과정에서 사회적 의견수렴 과정을 거쳐 합리적이고 합법적으로 진행되어야 한다. 그 이유는 군 인권에 관한 문제는 군인에게만 국한된 문제가 아니라 모든 국민이 관심을 갖고 지켜보는 첨예한 사안이기 때문이다.

이와 같은 과정을 통해 국가인권위원회의 조직편성이 확대되고 예산편성이 확충된다면 군 장병은 물론 국민들이 갖고 있는 군에 대한 막연한 불안이 해소되고 정부에 대한 신뢰가 제고될 수 있을 것으로 기대된다. 또한 국가인권위원회는 군 인권문제에 관해 중립적인 입장에서 공정하게 조사 및 처리하는 객관성과 전문성을 가진 인권전문기관으로서 위상이 크게 제고될 것으로 판단된다.

2. 연구의 한계

본 연구는 군에서의 각종 악성 사건·사고의 지속적인 발생이 군에 국한된 문제만이 아닌 우리 사회 전반의 문제로 인식되는 상황에서 차제에 장병의 인권이 보장된 가운데 군 복무를 통해 개인의 가치를 실현할 수 있는 인권친화적인 병역제도와 병영정책이 제시되어야 한다는 요구에 부응하기 위해 현행 입영제도와 병영정책 시행과정에서 대두된 문제점을 해소하면서 동시에 복무중인 군인은 물론 관련 정부부처, 나아가 국민적 합의를 이끌어 낼 수 있도록 입영제도의 개선방안을 설계하고 적용하는데 필수적인 정책대안을 제시하기 위하여 수행하였다.

이를 위하여 입영제도 관련 선행연구를 검토하고 선진국의 사례를 분석하여 시사점을 도출하였으며, 입영제도와 관련한 야전부대의 지휘관 및 간부, 병사를 대상으로 실태조사 및 설문조사를 실시하여 다양한 의견을 수렴하였다.

또한 현행 입영제도의 적용실태를 분석하기 위해 기관방문 실태조사를 통해 병무청의 징병검사 시행과정 및 문제점, 육군훈련소 복무부적합자 선별과정 및 문제점, 야전부대 군 복무 부적응자 선별 / 관리실태 및 문제점을 도출하여 인권친화적인 입영제도로의 개선방안과 정책대안을 제시하였다.

그러나, 과제에의 중요성에 비해 연구기간 및 가용 예산의 제한으로 인해 다양한 대상과 전문가들의 의견을 취합하기 위한 논의가 제한되었고 실천 가능한 정책대안을 도출하지 못한 점은 아쉬운 부분이다.

또한 설문조사 대상부대의 선정과 실시하는 과정에서 관련부서간의 업무협조가 다소 지연되었고, 설문결과 설문 항목 중 무응답이 상당수 포함되어 설문분석에 있어 제한사항으로 작용되는 요인이 되기도 하였다.

또한 연구를 진행하는 과정에서 인권친화적 입영제도 마련을 위해 관련된 정부기관, 국회, 연구기관, 야전부대 등을 방문하여 광범위한 의견을 수렴함으로써 좀 더 통합적인 시각에서 분석 및 실행 가능한 대안을 제시하는 것이 타당하지만 제한된 기관만을 방문해야 하는 한계가 있었다.

향후 입영제도 개선방안 마련을 위한 추가적인 연구를 수행하게 된다면 이번 연구의 한계를 참고하여 보다 실질적인 입영제도 개선방안이 도출될 수 있을 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

국내문헌

- 구승신, “신세대 병사의 군생활 적응에 관한 연구” 이화여대 박사학위논문, 2004.
- 구승신, “군인의 정신건강 문제 및 군상담의 현황 연구”, 『한국심리치료학회지』 제4집 제1호, 2013.
- 곽지희·최광현, “장병 특기분류시 심리검사 활용 개선방안”, 『주간 국방논단』 제1547호, 2014.
- 국가인권위원회, 『인권통계체계 구축을 위한 연구』, 서울 : 국가인권위원회, 2015.
- 국가인권위원회, “군 인권개선 및 병영문화혁신과제의 조속한 이행 촉구결의안”, 서울 : 국가인권위원회, 2015.
- 국가인권위원회, 『인권통계체계 구축을 위한 연구』, 서울 : 국가인권위원회, 2015.
- 국가인권위원회, 『군 수사와 사법제도 현황 및 개선방안 연구』, 서울 : 국가인권위원회, 2015.
- 국가인권위원회, 『국가인권위원회 연간보고서』, 서울 : 국가인권위원회, 2015.
- 국가인권위원회, 『군인 권리보호·구제체계에 대한 인권상황 실태조사 연구』, 서울 : 국가인권위원회, 2014.
- 국가인권위원회, 『군 의료관리 체계에 대한 인권상황 실태조사』, 서울 : 국가인권위원회, 2013.
- 국가인권위원회, 『군복무 부적응자 인권상황 및 관리에 대한 실태조사』, 서울 : 국가인권위원회, 2012.
- 국가인권위원회, 『군복무 부적응자 인권상황 실태조사』, 서울 : 국가인권위원회, 2006.
- 국가인권위원회, 『군대 내 인권상황 실태조사 및 개선방안 연구』, 서울 : 국가인권위원회, 2005.
- 국민권익위원회, “국방옴부즈만 기능 강화 필요성”, 서울 : 국민권익위원회, 2015.
- 국방대학교 안보문제연구소, 『2004 범국민 안보의식 여론조사』, 서울 : 성광기획, 2004.
- 국방대학교 안보문제연구소, 『2009 범국민 안보의식 여론조사』, 서울 : 우영피앤피, 2009.
- 국방부, 『병 현역복무부적합 전역심사절차 보완 검토결과』, 서울 : 국방부, 2016.
- 국방부, 『군인의 지위 및 복무에 관한 기본법』, 서울 : 국방부, 2016.
- 국방부, 『병영문화혁신 가이드북』, 서울 : 국방부, 2016.
- 국방부, 『2015 국방통계연보』, 서울 : 국방부, 2015.

- 국방부, 『징병 신체검사 등 검사규칙』, 서울 : 국방부, 2015.
- 국방부, 『국방개혁 기본계획 2014~2030』, 서울 : 국방부, 2014.
- 국방부, 『2014 국방백서』, 서울 : 국방부, 2014.
- 국방부, 『국방정책 E-Book』, 서울 : 국방부, 2014.
- 국방부, 『다문화군대에 대비한 병영정책 연구』, 서울 : 국방부, 2013.
- 국방부, 『병영문화개선 연구 백서』, 서울 : 국방부, 2007.
- 국방부, 『장병 기본권 지침서』, 서울 : 국방부, 2006.
- 국방부, 『국방개혁 기본계획 2006~2020』, 서울 : 국방부, 2006.
- 국방부, 『국방개혁 기본계획』, 서울 : 국방부, 2005.
- 국방부, 『신체검사 등급분류 기준』, 서울 : 국방부, 1962.
- 국회 국방위원회, 「군 복무 부적격자 심사 및 부적응자 관리체계 개선」, 국회 국방위원회, 2015.
- 국회 국방위원회, 「전문병사제도 관련 공청회」, 국회 국방위원회, 2015.
- 군 인권개선 및 병영문화혁신 특별위원회, 「군 복무 부적격자 심사 및 부적응자 관리체계 개선 간담회 자료집」, 국회 국방위원회, 2015.
- 김문성, 『병무행정론』, 서울 : 법문사, 1989.
- 김경숙, “군 자살현황 및 예방 프로그램 고찰” 고려대석사학위논문, 2013.
- 김두관, “청년일자리 창출을 위한 모병제”, 모병제희망모임 제1차토크, 2016.
- 김두성, 『한국병역제도론』, 대전 : 제일사, 2003.
- 김성곤, 『군복무 부적응자 대책에 관한 소론』, 서울 : 국회, 2005.
- 김완일, “군 상담 모형 탐색연구”, 『한국심리학회지』 제20권 제2호, 2008.
- 김완일, 『군 상담의 이론과 실제』, 서울 : 학지사, 2010.
- 김완일, “군 병사의 자기개념 복잡성과 심리적 건강의 관계에서 자기조망의 매개효과”, 『상담학연구』 제6집 제1호, 2012.
- 김용주 외, “부대정신 제고방안 연구” 서울 : 화랑대연구소, 2011.
- 김용현 외, 『군대윤리』 서울 : 백산출판사, 2011.
- 김윤나 · 이정원 “징병 및 훈련소 단계에서의 군복무 부적응병사의 선별과 관리 상황”, 『한국군사회복지학』 제5권 제2호, 2012.
- 김은미, “병사들의 군 복무 적응에 영향을 주는 입대 전 생활사와 성격 특성 탐색” 가톨릭대학교 석사학위논문, 2011.
- 김의식, “독일군 사례분석을 통한 장병 권익보호체계 개선방안”, 『한국군사학 논문집』 제71집 제2권, 2015.
- 김재윤, 『2012 국정감사 자료집』, 서울 : 국회, 2012.
- 김종대, “2016년 국방부 국정감사 보도자료”, 서울 : 김종대의원실, 2016.

김하민, “ 장기 입영 대기자의 현실과 과제”, 국회세미나 발표자료, 2016.

김형곤, “인지행동프로그램이 복무 부적응 병사의 심리정서적 적응에 미치는 영향” 아주대학교 석사학위논문, 2014.

나태중, “외국의 병역제도 이해”, 『항방저널』 제550호, 2016.

나태중, “다문화군대에 대비한 한국군의 병영정책 발전방안”, 『다문화교육연구』 제7권 제4호, 2014.

나태중, “군사제도의 역사적 교훈과 병역제도에 관한 연구”, 『군사논단』 제77호, 2014.

나태중, “병역자원 추계에 따른 병역제도 연구”, 대전 : 충남대국방연구소, 2013.

나태중, “한국의 병역제도 발전과정 연구”, 『군사』 제84호, 2012.

나태중, 『군제기본원리와 한국의 병역제도』, 대전 : 충남대출판문화원, 2012.

나태중, “병역의무의 사회적 인식 제고방안”, 『한국군사학논총』 제2호, 2012.

나태중, “21세기 한국의 병역제도 발전방안 연구”, 충남대박사학위 논문, 2012.

나태중, “한국군에 있어서 병역의무 이행에 관한 철학적 논의와 병역정책의 발전”, 『한국동북아논총』 제61호. 2011.

남경필, “강군육성을 위한 한국형 모병제”, 모병제 희망모임 제1차토크, 2016.

남애경, “MBTI 선호경향에 따른 병사의 군 생활 적응에 관한 연구” 평택대학교 석사학위논문, 2012.

노훈, 『21세기 병무행정 비전 및 정책방향』, 서울 : 국방연구원, 2000.

민진 외, 『국방행정』, 서울 : 대명출판사, 2005.

박영주, “병사의 군대적응 요인과 사회복지 실천방안에 관한 연구“ 신라대 석사학위논문, 2006.

박장한, “군 장병들의 갈등요인과 수준에 따른 자살사고 결정요인 분석”, 연세대학교 석사학위논문, 2012.

병무청, “병무청 징병검사 설명자료”, 대전 : 병무청, 2016.

병무청, 「2016 병무청 보도자료」, 대전 : 병무청, 2016.

병무청, 『병무통계연보』, 대전 : 병무청, 2015.

병무청, 『병무통계연보』, 대전 : 병무청, 2014.

병무청, 『2010 병무연보』, 대전 : 병무청, 2011.

병영문화혁신위원회, 「정예화된 선진강군 육성 위한 22개 과제」, 민·관·군 병영문화혁신위원회 보도자료, 2014. 12. 18.

보건복지부, “저출산·고령화시대의 도래와 대비방안”, 보건복지포럼, 2016.

서선우, “군복무 부적응자 적응력 강화 프로그램 개발” 국방대석사논문, 2014.

서영교, 「2016 국방부 국정감사 보도자료」, 서울 : 서영교의원실, 2016.

서영교, 「2016 병무청 국정감사 보도자료」, 서울 : 서영교의원실, 2016.

심상정, “군입대 예약제 도입 필요성과 법적 타당성 모색”, 국회, 2016.

안경환, “모병제! 자유와 자율로 강한 군대를!”, 모병제희망모임세미나, 2016.

양승철, “군 사고예방을 위한 효과적인 상담방안 연구” 대전대학교 석사학위 논문, 2015.

오정일, “조건부 가치 추정을 통한 병역제도 설계”, 『정책분석평가학회보』 제25권 제3호, 2015.

원호택 외, “군 인성검사 개발 연구 최종 보고서”, 서울 : 국방부, 1998.

육군본부, “육군훈련소 귀가조치 현황”, 대전 : 국군인쇄창, 2016.

육군본부, 『도움·배려병사 관리체계 지침』, 대전 : 국군인쇄창, 2015.

육본본부, “보호 및 관심병사 현황”, 대전 : 국군인쇄창, 2014.

육군본부, 『육군규정』 대전 : 국군인쇄창, 2014.

육군본부, 『2007년도 기본권전문상담위원 운영계획』 대전 : 육군인쇄창, 2007.

육군본부, 『사고분석(1996-2005)』, 대전 : 육군인쇄창, 2007.

육군훈련소, 『인성검사(KMPI) 시행 결과』, 충남 논산 : 육군훈련소, 1995.

육군훈련소, 『인성검사(KMPI) 현황 보고』, 충남 논산 : 육군훈련소, 1992.

이상목, “병역자원 수급 전망과 복무기간 조정에 대한 정책적 함의”, 『규제연구』 제12권 제1호, 2003.

이정원, “군 복무 부적응 병사들을 위한 희망의 목회적 돌봄에 관한 연구,” 이화여자대학교 박사학위논문, 2011.

인권개선특위, 『군 인권개선 및 병영문화 혁신을 위한 정책개선 과제안』, 서울 : 인권개선특위, 2015.

임태훈, “군 인권실태 조사연구 보고서”, 성공회대학교 석사학위 논문, 2013.

제3군사령부, 『인성검사 현황 보고』, 경기 용인 : 제3군사령부, 1991.

정민화, “미군의 인종차별 사례와 한국군의 다문화군대 전환을 위한 시사점” 『평화학연구』 제11권 제3호, 2010.

정민화, “병사들의 복무적응력 향상방안”, 『합참』 제49호, 2012.

정민화, “다문화병사 특성 분석에 따른 정책제언”, 『국방저널』 제465호, 2012.

정주성, “중장기 병역정책의 과제와 발전방향”, 『국방정책연구』, 제25권 제3호, 2009.

조관호, “인구절벽과 미래 병역자원 확보방안” 국회세미나 발표자료집, 2016.

최광현, “군복무 부적응자 선별 및 군복무중 부적응자 관리체계 개선방안”, 군복무 부적격자 심사 및 부적응자 관리체계 개선 공청회 발표자료, 2015.

최병순, “군 지휘관의 리더십 역량에 관한 연구”, 『국방연구』 제52권 2호, 2009.

- 최병순, “군 지휘관의 리더십 역량에 관한 연구”, 『국방연구』 제52권 2호, 2009.
- 최병순, 『군 자살사고 예방제도 개선방안』, 서울 : 국민권익위원회, 2008.
- 최종호, “CRS형 징모제 도입을 통한 입대제도 효율화 방안” 국회세미나 발표 자료집, 2016.
- 최혜란, “군생활 적응에 영향을 주는 위험요인과 보호요인 연구” 우석대 석사 학위논문, 2009.
- 한상환·송미림, “군 병사 복무부적응 선별과정의 문제점 및 개선방안에 관한 연구” 『한국군사회복지학』 제4권 제1호, 2011.
- 홍기석, “군 자살 방지대책의 문제점과 개선방안” 동국대석사학위논문, 2013.
- 황상민·김도환, “발달심리학의 발달과 심리학적 정체성” 『한국심리학회지』 제14권 제1호, 2001.
- 황우용, “전문병사제 도입의 현실적 적용 가능성”, 국회 국방위원회 전문병사 제도 도입 공청회 발표자료, 2015.

외국문헌

- Benbenishty, Zirlin-Shemesh, “Policy capturing: discharge from the Israeli army due to mental difficulties” *Military Psychology* Vol.5, 1993.
- Billings, A.G., & Moss, R.H., “Coping stress and social resources among adults with unipolar depression” *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 46, No. 4, 1984.
- Bruce W. Bennett, *Future ROK Army Personnel Structure*, RAND National Security Research Division : October 2005.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. , “On the selfregulation of behavior” New York: Cambridge University Press, 1998.
- Cohen, S., & Wills, T.A., “Stress, social support, and the bufferin hypothesis” *Psychological Bulletin*, 1985.
- Glasser, W., “Control theory. A new explanation of how we control our lives” New York : Harper & Row, 1985.
- Glasser, W., “Reality therapy” *New York State Journal for Counseling and Development* Vol. 7, No. 1, 1992.
- Heppner, P.P., Cook, S.W., Wright, D.M., & Johnson, W.C., “Progress in resolving problems: A problem-focused style of coping” *Journal of Counseling Psychology* Vol. 42, No. 3, 1995.

- Hyun,M.S.Chung.H.I.& Kang,H.S., “Influencing factors on military adaptation among Korean soldiers” Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, 2009.
- Koo,S, “A study on mentalhealth of new generation soldiers” Mental Health & Social Work, 2006.
- Lazarus,R.S.& Folkman,S., “Stress.Appraisaland coping” New York : Springer Pub. Co., 1984.
- Lazarus, J., “Stress relief & relaxation techniques” Keats Publishing Los Angeles.CA : NTC Contemporary Publishing Group.Inc., 2000.
- L. Browns, M. A., Luke, M. A. & Hirsch, C. R., “Constructing a self: The role of self-structure and self-certainty in social anxiety” Behaviour Research and Therapy Vol. 48, No. 10, 2010.
- Koch, E. J., & Shepperd, J. A. “Is self-complexity linked to better coping?” A review of the literature. Journal of Personality Vol. 72, No. 4, 2004.
- Pearlin,L.,& Schooler,C., “The structure of coping” Journal of Health and Social Behavior Vol. 19, No. 2, 1978.
- Ryan, R. M., LaGuardia, J. G., & Rawsthorne, L. J., “Self-complexity and the authenticity of self-aspects: Effects on well being and resilience to stressful events” North American Journal of Psychology Vol. 3, 2005.
- Renaud, J. M., & McConnell, A. R., “Organization of the self-concept and the suppression of self-relevant thoughts” Journal of Experimental Social Psychology Vol. 38, No. 1, 2002.
- Schiein,S.P.,& Guerny,B,G., “The interpersonal relationship scale. Unpublished doctoral dissertation” PennsyIvania State University, 1971.
- Wubbodding,R.E., “Understanding reality therapy” New York : Harper & Row, 1991.
- Whitaker.D.J.& Miller,K,S., “Parent-adolescent discussion aboutsex and condoms : Impacton peerin fluences of sex ualrisk behavior” Journal of Adolescent Research Vol. 15, No. 2, 2000.

일간지 및 인터넷 검색

『경향신문』, 1958. 8. 22.

『경향신문』, 1995. 5. 23.

『국민일보』, 2014. 8. 14.

『국민일보』, 2014. 8. 19.

- 『국방일보』, 2016. 9. 26. 『국방일보』, 2016. 6. 15.
『국방일보』, 2011. 6. 20. 『국방일보』, 2008. 4. 1.
『국제뉴스』, 2015. 1. 21. 『노컷뉴스』, 2015. 9. 13.
『노컷뉴스』, 2005. 6. 22. 『뉴시스』, 2016. 7. 12.
『동아일보』, 1968. 5. 31. 『동아일보』, 1970. 5. 22.
『동아일보』, 1995. 5. 21. 『동아일보』, 1995. 5. 29.
『머니투데이』, 2016. 9. 12. 『머니투데이』, 2015. 12. 17.
『서울신문』, 2015. 12. 14. 『아시아경제』, 2016. 9. 14.
『엔디엔뉴스』, 2016. 8. 2. 『연합뉴스』, 2016. 8. 2.
『이데일리』, 2016. 5. 19. 『조선일보』, 2010. 12. 11.
『조선일보』, 2014. 11. 15. 『헤럴드경제』, 2014. 9. 22.
『MBC 뉴스』, 2015. 8. 14.

국가법령정보센터 홈페이지, <http://www.law.go.kr>(검색일 : 2016. 10. 23).
국민권익위원회 홈페이지. <http://www.acrc.go.kr>(검색일 : 2016. 10. 25).
병무청 홈페이지, <http://www.mma.go.kr>(검색일 : 2016. 7. 1 / 7. 2).

입영제도 실태조사 설문지

간부용 (부사관, 중대장, 대대장) 설 문 지

안녕하십니까?

어려운 여건 속에서 불철주야 임무 완수에 진력하시느라 얼마나 노고가 많으십니까?

본 설문은 국가인권위원회의 『입영제도 개선방안』에 대한 연구 용역으로 설계되었습니다. 귀하께서 생각하고 느끼시는 대로 솔직하게 답변해 주시면 입영제도 발전에 많은 도움이 될 수 있습니다. 응답해 주신 소중한 의견들은 익명으로 통계 처리되어 순수하게 연구 목적으로만 사용됩니다. 개인정보에 관한 사항은 철저히 비밀을 지켜드릴 것을 약속드립니다.

부대 업무가 바쁘시더라도 ‘입영제도 개선’이라는 연구의 취지를 이해하시고, 성심 성의껏 답변해 주실 것을 부탁드립니다. 귀하의 무운장구와 귀하가 근무하고 계신 부대의 건승을 기원합니다.

2016년 11월

21세기 군사 연구소장
연구원 김 순 철 (010-7747-7200)

< 간 부 용 설 문 지 >

다음 문항들을 읽고 자신의 생각과 일치하는 항목에 ○ 또는 √ 로 표시해 주시기 바랍니다. (각 숫자는 정도의 차이를 의미하며, 약간이라도 더 동의하는 쪽으로 응답해 주시기 바랍니다.)

1. 현재, 부대 내에 어려움을 겪고 있는 병사들이 얼마나 있습니까?
 ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많다 ⑤ 매우 많다

2. 만약, 병사들이 군생활에 조금이라도 어려움을 겪고 있다면 가장 큰 이유가 무엇이라고 생각하십니까?(다음 중에서 3개만 골라 ○으로 표시해 주십시오)

- ① 부당한 명령 및 처벌 ② 비합리적인 군대문화 ③ 열악한 주거환경 (생활관 등)
 ④ 사생활 침해 및 미보장 ⑤ 보직 및 특기 불만족 ⑥ 고된 훈련
 ⑦ 선임병과의 갈등 ⑧ 가정문제 ⑨ 여자친구 문제
 ⑩ 성격 문제 ⑪ 많은 암기 및 교육 ⑫ 전역 후 진로에 대한 부담감
 ⑬ 비자발적 입대 ⑭ 성(性) 문제 ⑮ 통화 제한(가족, 애인, 친구 등)
 ⑯ 인터넷 사용 제한 ⑰ 기 타 -----

3. 병사들이 군 생활에 어려움이 생기면 어떠한 구제제도를 활용한다고 생각하십니까?(다음 중에서 3개만 골라 ○으로 표시해 주십시오, 1개 이상 응답 가능)

- ① 소원수리 ② 의견 건의(마음의 편지 등) ③ 상담 요청(전문상담관, 군종장교 등)
 ④ 고충처리 ⑤ 국방 신문고 ⑥ 군 사법기관(헌병, 법무 등)
 ⑦ 국가인권위 ⑧ 부모, 친척, 친구 등 ⑨ 기 타 -----

4. 병사들의 복무 부적응을 유발하는 주요 원인이 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 전적으로 군대 때문이다 ② 거의 군대 때문이다. ③ 군대와 병사 개인 때문이다
 ④ 거의 병사 개인의 문제 때문이다 ⑤ 전적으로 병사 개인의 문제 때문이다

5. 복무부적응 병사의 문제가 부대에 어느 정도 영향을 미친다고 생각하십니까?
 ① 전혀 심각하지 않다 ② 많이 심각하지 않다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 심각하다
 ⑤ 매우 심각하다

6. 군대 내의 사고(총기난사, 탈영, 자살 등) 소식이 **부대에** 어느 정도 영향을 미친다고 생각하십니까?

- ① 전혀 영향을 미치지 않는다 ② 거의 영향을 미치지 않는다 ③ 잘 모르겠다
④ 상당히 많은 영향을 미친다 ⑤ 매우 많은 영향을 미친다

7. 귀하가 주로 접하는 복무 부적응 병사에는 어떤 유형들이 있습니까?

(다음 중에서 3가지만 골라 ○으로 표시해 주십시오)

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| ① 소외·따돌림 당하는 병사 | ② 태도 불량 및 명령 불복종하는 병사 |
| ③ 폭력 및 가혹행위하는 병사 | ④ 정신질환이나 성격문제를 가진 병사 |
| ⑤ 잦은 실수 및 업무 수행능력이 현저히 떨어지는 병사 | |
| ⑥ 신체 건강상의 문제가 있는 병사 | ⑦ 기 타 ----- |

8. 현재, 복무 부적응 병사의 **분류기준**이 부하관리에 얼마나 도움이 됩니까?

- ① 전혀 도움이 안된다 ② 거의 도움이 안된다 ③ 잘 모르겠다
④ 상당히 도움이 된다 ⑤ 매우 많이 도움이 된다

9. 복무 부적응 병사의 이해 및 관리에 대한 **교육**을 받은 적이 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많다 ⑤ 매우 많다

10. 병사들이 **부당한 대우**를 받고 있다면 **무엇**이라고 생각하십니까?

(해당사항에 대해 모두 ○으로 표시해 주십시오)

- | | | |
|-----------|-------------------------|-------------|
| ① 사적인 명령 | ② 언어폭력(욕설 등) | ③ 구타 및 가혹행위 |
| ④ 따돌림 | ⑤ 성희롱 | ⑥ 차별 |
| ⑦ 비인격적 대우 | ⑧ 휴식 미보장 | ⑨ 부당한 열차려 |
| ⑩ 과식 강요 | ⑪ 기 타 (있다면 써주십시오) ----- | |

11. 부대에 복무부적응 병사가 발생하였을 경우 어떻게 **대처**하고 계십니까?

- | | |
|----------------------------------|----------------------|
| ① 정신교육 및 체력단련 실시 | ② 개인적으로 관심을 두고 계속 관찰 |
| ③ 부적응 원인 파악 후 대처(군 전문 의료기관 의뢰 등) | |
| ④ 선임병이나 동료 병사에게 관찰 지시 | ⑤ 특별히 대처하지 않음 |
| ⑥ 기 타 | |

12. 복무 부적응 병사를 관리하는데 가장 어려운 점은 무엇입니까?

- ① 부적응 병사 사전 선별 ② 부적응 병사 관리로 인한 스트레스
- ③ 부적응 병사 관리에 대한 전문지식 ④ 부대 분위기에 미치는 부정적인 영향
- ⑤ 부적응 병사 관리를 위한 전문 인력 및 제도 미비 ⑥ 기 타 -----

13. 복무 부적응 병사 문제에 가장 도움이 될 것 같은 정책이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 징병단계에서 인성검사 강화 ② 적성 및 흥미를 고려한 부대 배치
- ③ 전문상담관 확충 ④ 중립적인 고충처리기구 설치
- ⑤ 적응유도 프로그램 ⑥ 근무지 재배치 청구권 마련
- ⑦ 기 타 -----

부당한 대우의 “예” : 사적인 명령, 언어 및 신체적 폭력, 따돌림, 성희롱, 차별 등

14. 복무부적응 병사들이 겪는 부당한 대우 중 가장 많은 유형은 어느 것입니까?

- ① 사적인 심부름 ② 언어폭력 ③ 신체폭력(구타 및 가혹행위)
- ④ 따돌림 ⑤ 성희롱 ⑥ 비인격적 대우
- ⑦ 차별 ⑧ 기 타 (있다면 써주십시오) -----

15. 복무 부적응자의 처우 개선과 지휘권의 관계에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 대립되지 않는다 ② 거의 대립되지 않는다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 대립된다
- ⑤ 매우 대립된다

16. 복무 부적응 병사에게 부당한 대우가 발생할 경우 어떻게 대처하십니까?

- ① 피해자에게 참도록 설득 ② 가해자와 피해자를 불러 합의 유도
- ③ 피해자의 피해 상황을 파악한 후 가해자를 처벌
- ④ 가해자 처벌뿐만 아니라 피해자 처우 개선
- ⑤ 군에서 흔히 일어날 수 있는 일이므로 특별한 대처를 하지 않음
- ⑥ 기 타 -----

17. 복무 부적응 병사에게 일어나는 부당한 대우를 처리할 때 가장 어려운 점은 무엇니까?

- ① 관리 부실에 따른 문책 및 근무평정 불이익 우려
- ② 복무 부적응에 대한 전문지식 부족
- ③ 복무 부적응 병사 처리제도의 미비
- ④ 부대 기강에 미치는 부정적인 영향
- ⑤ 병사 요구사항(보직 변경, 전역 요구 등) 처리 부담
- ⑥ 기 타 -----

18. 복무 부적응 병사의 인권개선을 위해 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 지휘관들의 관심 및 인식의 변화
- ② 전문상담관의 확대
- ③ 선임병 혹은 지휘관의 부당한 대우 근절 및 법적 제재
- ④ 열악한 근무환경 개선
- ⑤ 부적응자 사전 선별 및 대처방안 교육
- ⑥ 기 타 -----

19. 군 조직의 특수성으로 인해 복무 부적응 병사의 인권이 침해된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 침해되지 않는다 ② 거의 침해되지 않는다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 침해된다
- ⑤ 매우 침해된다

20. 위 19번에서 복무 부적응 병사의 인권이 불가피하게 침해된다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 관례적으로
- ② 군 생활로 인한 스트레스가 병사에게 표출되므로
- ③ 지휘, 통제 상에서 반드시 필요하다고 생각하므로
- ④ 병사의 효율적 군 복무 적응을 유도하기 위해 반드시 필요하다고 생각하므로
- ⑤ 기 타 -----

21. **도움·배려 병사제도가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 도움이 된다고**
생각하십니까?
 ① **전혀 도움이 안된다** ② 거의 도움이 안된다 ③ 약간 도움이 된다 ④ 상당히 도움이 된다
 ⑤ **매우 도움이 된다**
22. **위 21번**에서 ‘**도움이 안된다**’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 선정 시 따돌림을 당함
 ② 제도 역이용 (피병, 복무 부적합 처리 등에)
 ③ 부대단결 저해 (과업 열외 등으로)
 ④ 부대 분위기 저해 (타 전우의 업무량 증가 등으로)
 ⑤ 기타 -----
23. **도움·배려병사 선정 시 누구에게 가장 많은 도움을 받고 있습니까?**
 ① 병영생활전문상담관 ② 군의관 ③ 부하 ④ 병사의 부모
 ⑤ 병사의 애인, 친구 ⑥ 외부 전문가 ⑦ 기 타 -----
24. **도움·배려병사 선정 시 가장 필요한 자료**가 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 병무청 인성검사자료 ② 육군훈련소 인성검사자료 ③ 병영생활 지도기록부
 ④ 기 타 -----
25. **도움·배려병사로 선정한 인원의 수가 적절**하다고 생각하십니까?
 ① **대단히 적다** ② 상당히 적다 ③ 적당하다 ④ 상당히 많다 ⑤ **매우 많다**
26. **위 25번**에서 ‘**많다**’ 생각한다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 사고가 우려되어 ② 정확한 선별이 어려워서 ③ 적으면 제대로 업무를 수행하지
 않는 것 같아서 ④기 타 -----
27. **전문상담관제도가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 효과가 있다고**
생각하십니까?
 ① **전혀 효과가 없다** ② 거의 효과가 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 효과가 있다
 ⑤ **매우 효과가 있다**

28. 위 27번에서 ‘효과가 없다’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- | | | |
|----------|-----------|-------------|
| ① 전문성 부족 | ② 비밀의 미보장 | ③ 적절한 조치 미흡 |
| ④ 관심 부족 | ⑤ 기 타 | ----- |

29. 그린캠프가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 안된다 ② 거의 도움이 안된다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 도움이 된다
⑤ 매우 많이 도움이 된다

30. 그린캠프 운영의 효과에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 효과가 없다 ② 거의 효과가 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 효과가 있다
⑤ 매우 효과가 있다

31. 위 30번에서 ‘효과가 없다’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 입소 대상자 선정의 문제 ② 교육 후 행동의 변화가 없음 ③ 교육 후 복무 부적합
처리로 전역 ④ 기 타-----

32. 군 복무 부적응자에 대한 군 복무 부적합처리제도의 필요성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요없다 ② 거의 필요없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 필요하다
⑤ 매우 필요하다

33. 병 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 공정하지 않다 ② 거의 공정하지 않다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 공정하다
⑤ 매우 공정하다

34. 병 복무 부적합처리제도가 지휘부담 해소에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 안된다 ② 거의 도움이 안된다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 도움이 된다
⑤ 매우 많이 도움이 된다

35. 병사의 군 복무 부적합처리가 필요하다고 판단되었지만, 상급지휘관에게 보고하는 것을 꺼렸던 적이 있었습니까?

- ① 전혀 없었다 ② 거의 없었다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많았다 ⑤ 매우 많았다

36. 위 35번에서 상급지휘관에게 보고하는 것을 꺼렸던 적이 있다면, 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 제도미비로 인해 전역이 거의 불가능
- ② 부대 기강에 미치는 부정적인 영향
- ③ 부대 적응을 위한 병사 자신의 노력이 우선 필요
- ④ 근무평정 불이익 우려
- ⑤ 기 타 -----

37. 복무 부적응 병사의 전역 심사과정에서 부적응 및 정신장애와 군 복무의 인과관계를 밝히기 어렵다는 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 동의하지 않는다
- ② 거의 동의하지 않는다
- ③ 잘 모르겠다
- ④ 많이 동의한다
- ⑤ 매우 많이 동의한다

38. 신체적 질병이나 장애뿐만 아니라, 심리적 부적응으로 인한 전역제도에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요없다
- ② 거의 필요없다
- ③ 잘 모르겠다
- ④ 상당히 필요하다
- ⑤ 매우 필요하다

39. 병무청 징병검사제도의 신뢰도에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 신뢰하지 않는다
- ② 거의 신뢰하지 않는다
- ③ 잘 모르겠다
- ④ 상당히 신뢰한다
- ⑤ 매우 신뢰한다

40. 위 39번에서 신뢰하지 않는다고 생각한다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 선별의 문제(군 복무 부적응자의 다수 입영)
- ② 주변 사람들의 경험담
- ③ 언론 보도
- ④ 기 타 -----

41. 병무청 징병검사 중 어떤 분야가 개선이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 심리검사
- ② 신체검사(신체 등급 판정)
- ③ 적성검사(군 복무 적성 분류)

그 이유는 ----- 때문이다

42. 귀하는 현재 지휘관으로서 어려움이 있습니까? (중대장과 대대장만 응답)

- ① 전혀 없다
- ② 거의 없다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 상당히 있다
- ⑤ 매우 많다

43. 위 42번에서 ‘어려움이 있다’면, 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

(중대장과 대대장만 해당사항 모두를 ○으로 표시해 주십시오)

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ① 부적응 병사들의 관리에서 오는 스트레스 | ② 상급자와의 갈등 |
| ③ 근무평정의 어려움이나 진급문제 | ④ 신체적 질병 |
| ⑤ 과도한 업무 | ⑥ 가족과 계속되는 별거 |
| ⑦ 기 타 ----- | |

44. 다음 중 어느 분야가 지휘관으로써 가장 부담이 됩니까? (중.대대장만 응답)

- ① 군사대비태세 확립 ② 교육훈련 준비 및 실시 ③ 부대관리 ④ 도움·배려병사의 선정 및 관리

45. 본인이 지휘에 어려움이 있을 경우 전문가에게 심리상담을 받는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까? (중대장과 대대장만 응답)

- ① 매우 부정적이다 ② 상당히 부정적이다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 긍정적이다
⑤ 매우 긍정적이다

46. 지휘 곤란을 해결하기 위해서는 어떤 도움이 필요하다고 생각하십니까?

(중대장과 대대장만 응답)

- ① 리더십 교육 ② 스트레스 관리 프로그램 ③ 상담 교육
④ 부적응 병사 선별 및 관리방법에 대한 교육 ⑤ 기 타-----

47. 귀하의 계급은?

- ① 하사 ② 중사 ③ 상사 ④ 원사 ⑤ 대위 ⑥ 중령

48. 귀하의 학력은?

- ① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상

49. 귀하의 근속연수는?

- ① 5년 미만 ② 6~10년 ③ 11~15년 ④ 15~20년 ⑤ 20년 이상

< 병 사 용 설 문 지 >

다음 문항들을 읽고 자신의 생각과 일치하는 항목에 ○ 또는 √ 로 표시해 주시기 바랍니다.(각 숫자는 정도의 차이를 의미하며, 약간이라도 더 동의하는 쪽으로 응답해 주시기 바랍니다.)

1. 입대 전 군대에 대해 가지고 있던 이미지는 무엇입니까?
① 매우 나빴다 ② 상당히 나빴다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 좋았다
⑤ 매우 좋았다
2. 군 생활은 본인에게 어떠한 의미입니까?
① 전혀 의미없다 ② 거의 의미없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 의미있다
⑤ 매우 의미있다
3. 현재 군 생활을 하는데 어려움이 있습니까?
① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많다 ⑤ 매우 많다
4. 주변에 군 생활을 하는데 어려움을 겪는 전우들이 있습니까?
① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많다
⑤ 매우 많다
5. 군 생활의 어려움이 본인에게 미치는 영향은 어느 정도입니까?
① 전혀 영향을 미치지 않는다 ② 거의 영향을 미치지 않는다 ③ 잘 모르겠다
④ 상당히 많은 영향을 미친다 ⑤ 매우 많은 영향을 미친다
6. 군 생활에 적응하지 못하는 주변 전우들이 본인에게 미치는 영향은 어느 정도입니까?
① 전혀 영향을 미치지 않는다 ② 거의 영향을 미치지 않는다 ③ 잘 모르겠다
④ 상당히 많은 영향을 미친다 ⑤ 매우 많은 영향을 미친다

7. 군대 내에서의 사고(총기난사, 탈영, 자살 등) 소식은 **본인에게** 어느 정도의 영향을 준다고 생각하십니까?
- ① 전혀 영향을 미치지 않는다 ② 거의 영향을 미치지 않는다 ③ 잘 모르겠다
④ 상당히 많은 영향을 미친다 ⑤ 매우 많은 영향을 미친다
8. 주변 전우들이 군 생활에서 어려움을 겪는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?
- ① 전적으로 군대 때문이다 ② 거의 군대 때문이다 ③ 군대와 병사 개인 모두의 문제 때문이다
④ 거의 병사 개인의 문제 때문이다 ⑤ 전적으로 병사 개인의 문제 때문이다
9. 본인이 군 생활을 하는데 조금이라도 어려움을 겪고 있다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?
- ① 전적으로 군대 때문이다 ② 거의 군대 때문이다 ③ 군대와 내 개인 모두의 문제 때문이다
④ 거의 내 개인의 문제 때문이다 ⑤ 전적으로 내 개인의 문제 때문이다
10. 만약 군 생활에서 조금이라도 어려움을 겪고 있다면, 가장 큰 이유가 무엇이라고 생각하십니까?(다음 중에서 3개만 골라 ○으로 표시해 주십시오)

- ① 부당한 명령 및 처벌 ② 비합리적인 군대문화 ③ 열악한 주거환경(생활관 등)
④ 사생활 침해 및 미보장 ⑤ 보직 및 특기 불만족 ⑥ 고된 훈련
⑦ 선임병과의 갈등 ⑧ 가정문제 ⑨ 여자친구 문제
⑩ 성격 문제 ⑪ 많은 암기 및 교육 ⑫ 전역 후 진로에 대한 부담감
⑬ 비자발적 입대 ⑭ 성(性) 문제 ⑮ 통화 제한(가족, 애인, 친구 등)
⑯ 인터넷 사용 제한 ⑰ 기 타 -----

11. 본인이 군 생활에 어려움을 겪을 경우 **지휘관이나 부대에** 적극적으로 도움을 요청할 생각이 있습니까?
- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많다 ⑤ 매우 많다
12. 본인이 군 생활에 어려움을 겪을 경우 **가족이나 친구, 군대 외부기관에** 도움을 요청할 생각이 있습니까?
- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많다 ⑤ 매우 많다

13. 본인이 군 생활에 어려움을 겪었을 때 어떠한 **구제제도**를 활용하였습니까?
(다음 중에서 **○**으로 표시해 주십시오, 1개 이상 응답 가능)

- | | | |
|-----------|--------------------|-------------------------|
| ① 소원수리 | ② 의견 건의 (마음의 편지 등) | ③ 상담 요청 (전문상담관, 군종장교 등) |
| ④ 고충처리 | ⑤ 국방 신문고 | ⑥ 군 사법기관 (헌병, 법무 등) |
| ⑦ 국가인권위원회 | ⑧ 부모, 친척, 친구 등 | ⑨ 기 타 ----- |

14. 위 13번에서 구제제도가 **만족스러웠다**면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- | | | |
|-------------|------------|----------------|
| ① 적절한 조치 | ② 비밀 보장 | ③ 재발 방지를 위한 노력 |
| ④ 신고자의 신상보호 | ⑤ 처리 결과 통보 | ⑥ 기 타 ----- |

15. 위 13번에서 구제제도가 **불만족스러웠다**면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- | | | |
|---------------|-------------|-------------------|
| ① 적절한 조치 미흡 | ② 비밀의 미보장 | ③ 재발 방지를 위한 노력 소홀 |
| ④ 신고자 신상의 미보호 | ⑤ 처리 결과 미통보 | ⑥ 기 타 ----- |

16. 선임병이나 지휘관의 은근한 압력이 본인에게 어느 정도 영향을 주었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 영향을 미치지 않았다 ② 거의 영향을 미치지 않았다 ③ 잘 모르겠다
④ 상당히 많은 영향을 미쳤다 ⑤ 매우 많은 영향을 미쳤다

17. 선임병이나 지휘관의 명령에는 복종하더라도 그 명령의 내용에 동의하기 어려운 경우가 있었습니까?

- ① 전혀 없었다 ② 거의 없었다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많았다 ⑤ 매우 많았다

18. 군 생활의 어려움을 보고할 경우 군대에서의 조치가 얼마나 효과적이었습니까?

- ① 전혀 효과가 없다 ② 거의 효과가 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 효과가 있다
⑤ 매우 효과가 많다

부당한 대우의 “예” : 사적인 명령, 언어 및 신체적 폭력, 따돌림, 성희롱, 차별 등

19. 본인이 받은 부당한 대우에는 ----- 이 있다.

(다음 중에서 해당하는 것을 모두 ○으로 표시해 주십시오)

- | | | |
|-----------|------------------------|-------------|
| ① 사적인 명령 | ② 언어폭력 (욕설 등) | ③ 구타 및 가혹행위 |
| ④ 따돌림 | ⑤ 성희롱 | ⑥ 차별 |
| ⑦ 비인격적 대우 | ⑧ 휴식 미보장 | ⑨ 부당한 열차려 |
| ⑩ 과식 강요 | ⑪ 기타 (있다면 써주십시오) ----- | |

20. 주변에 부당한 대우를 받는 전우를 본적이 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많다 ⑤ 매우 많다

21. 다른 전우가 부당한 대우를 받고 있는 장면을 보는 것이 본인에게 얼마나 영향을 준다고 생각하십니까?

- ① 전혀 영향을 미치지 않는다 ② 거의 영향을 미치지 않는다 ③ 잘 모르겠다
④ 상당히 많은 영향을 미친다 ⑤ 매우 많은 영향을 미친다

22. 군 생활을 하면서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 거의 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 많았다 ⑤ 매우 많았다

23. 위 22번에서 군 생활을 하면서 부당한 대우를 받은 적이 있다면 본인에게 미친 영향은 어느 정도였습니까?

- ① 전혀 영향을 미치지 않았다 ② 거의 영향을 미치지 않았다 ③ 잘 모르겠다
④ 상당히 많은 영향을 미쳤다 ⑤ 매우 많은 영향을 미쳤다

24. 전문상담관에게 상담을 받아 본적이 있다면, 그 결과가 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 안된다 ② 거의 도움이 안된다 ③ 잘 모르겠다
④ 상당히 도움이 된다 ⑤ 매우 많이 도움이 된다

25. 위 24번에서 ‘도움이 안된다’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- | | | | |
|-------------|------------|---------|----------|
| ① 적절한 조치 미흡 | ② 비밀의 미보장 | ③ 절차 복잡 | ④ 전문성 부족 |
| ⑤ 관심 부족 | ⑥ 상담결과 불이익 | ⑦ 기 타 | ----- |

26. 우리 부대의 도움·배려병사가 누구인지 얼마나 알고 있습니까?

- ① 전혀 모른다 ② 거의 모른다 ③ 약간 알고 있다 ④ 대부분 알고 있다
⑤ 매우 잘 안다

27. ‘도움·배려 병사제도’가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 안된다 ② 거의 도움이 안된다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 도움이 된다
⑤ 매우 많이 도움이 된다

28. 위 27번에서 ‘도움이 안된다’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 선정 시 따돌림을 당함 ②제도 역이용(피병, 복무부적합 처리 등에)
③부대단결 저해(과업 열외 등으로) ④부대분위기 저해(타 전우의 업무량 증가)
⑤ 기 타 -----

29. ‘그린캠프’ 운영의 효과에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 효과가 없다 ② 거의 효과가 없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 효과가 있다
⑤ 매우 효과가 많다

30. 위 29번에서 ‘효과가 없다’고 느꼈다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ①입소 대상자 선정의 문제 ② 교육 후 행동의 변화가 없음 ③ 교육 이수 후 복무 부적합
처리로 전역 ④기 타 -----

31. 군 복무 부적응자에 대한 군 복무 부적합처리제도의 필요성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요없다 ② 거의 필요없다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 필요하다
⑤ 매우 필요하다

32. 위 31번에서 ‘필요 없다’ 또는 “필요 하다” 고 느꼈다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

① ‘필요 없다’면 그 이유는?(써주십시오)

② ‘필요 하다’면 그 이유는?(써주십시오)

33. 군 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 공정하지 않다 ② 거의 공정하지 않다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 공정하다
⑤ 매우 공정하다

34. 병무청 징병검사의 공정성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 공정하지 않다 ② 거의 공정하지 않다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 공정하다
⑤ 매우 공정하다

35. 위 34번에서 ‘공정하지 않다’고 느꼈다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 본인이 직접 경험 ② 친구 또는 주변 사람들의 경험담 ③ 언론 보도
④ 기타 -----

36. 병무청 징병검사 중 인성검사 소요시간에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 시간이 없었다 ② 상당히 시간이 부족했다 ③ 잘 모르겠다 ④ 상당히 시간이 많았다
⑤ 매우 시간이 많았다

그 이유는 ----- 때문이다

37. 귀하의 학력은?

- ① 고졸(중퇴 포함) ② 전문대졸(재학 포함) ③ 대졸(대재 포함) ④ 대학원 이상

38. 귀하의 계급은?

- ① 이병 ② 일병 ③ 상병 ④ 병장

입영제도 실태조사 설문분석 결과

#1. 빈도분석 결과(병사)

1. 입대 전 군대에 대해 가지고 있던 이미지는 무엇입니까?

구분	매우 나빴다	상당히 나빴다	잘 모르겠다	상당히 좋다	매우 좋았다
빈도	31	126	135	37	5
비율 (%)	9.3	37.7	40.4	11.1	1.5

2. 군 생활은 본인에게 어떠한 의미입니까?

구분	전혀 의미 없다	거의 의미 없다	잘 모르겠다	상당히 의미 있다	매우 의미 있다
빈도	30	68	103	110	24
비율 (%)	9.0	20.3	30.7	32.8	7.2

3. 현재 군 생활을 하는데 어려움이 있습니까?

구분	전혀 없다	거의 없다	잘 모르겠다	상당히 많다	매우 많다
빈도	43	146	76	55	15
비율 (%)	12.8	43.6	22.7	16.4	4.5

4. 주변에 군 생활을 하는데 어려움을 겪는 전우들이 있습니까?

구분	전혀 없다	거의 없다	잘 모르겠다	상당히 많다	매우 많다
빈도	29	107	123	64	11
비율 (%)	8.7	32.0	36.8	19.2	3.3

5. 군 생활의 어려움이 본인에게 미치는 영향은 어느 정도입니까?

구분	전혀 영향을 미치지 않는다	거의 영향을 미치지 않는다	잘 모르겠다	상당히 많은 영향을 미친다	매우 많은 영향을 미친다
빈도	26	78	101	107	22
비율 (%)	7.8	23.3	30.2	32.0	6.6

6. 군 생활에 적응하지 못하는 주변 전우들이 본인에게 미치는 영향은 어느 정도입니까?

구 분	전혀 영향을 미치지 않는다	거의 영향을 미치지 않는다	잘 모르겠다	상당히 많은 영향을 미친다	매우 많은 영향을 미친다
빈 도	35	71	111	105	13
비율 (%)	10.4	21.2	33.1	31.3	3.9

7. 군대 내에서의 사고 (총기난사, 탈영, 자살 등) 소식은 본인에게 어느 정도의 영향을 준다고 생각하십니까?

구 분	전혀 영향을 미치지 않는다	거의 영향을 미치지 않는다	잘 모르겠다	상당히 많은 영향을 미친다	매우 많은 영향을 미친다
빈 도	75	86	70	82	22
비율 (%)	22.4	25.7	20.9	24.5	6.6

8. 주변 전우들이 군 생활에서 어려움을 겪는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	전적으로 군대 때문이다	거의 군대 때문이다	군대와 병사 개인 모두의 문제 때문이다	거의 병사 개인의 문제 때문이다	전적으로 병사 개인의 문제 때문이다
빈 도	29	36	204	49	17
비율 (%)	8.7	10.7	60.9	14.6	5.1

9. 본인이 군 생활을 하는데 조금이라도 어려움을 겪고 있다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	전적으로 군대 때문이다	거의 군대 때문이다	군대와 병사 개인 모두의 문제 때문이다	거의 병사 개인의 문제 때문이다	전적으로 병사 개인의 문제 때문이다
빈 도	34	72	158	56	12
비율 (%)	10.2	21.7	47.6	16.9	3.6

10. 만약 군 생활에서 **조금이라도 어려움을 겪고 있다면, 가장 큰 이유가 무엇이라고 생각하십니까?**(3개만 골라 ○으로 표시)

구 분	부당한 명령 및 처벌	비합리적인 군대문화	열악한 주거 환경(생활관 등)	사생활 침해 및 미보장	보직 및 특기 불만족
빈 도	53	122	83	54	41
비율 (%)	5.4	12.4	8.4	5.5	4.2

고된 훈련	선임병과의 갈등	가정문제	여자친구 문제	성격문제	많은 암기 및 교육
65	80	17	38	85	24
6.6	8.1	1.7	3.9	8.6	2.4

전역 후 진로에 대한 부담감	비자발적 입대	성 문제	통화 제한 (가족, 애인, 친구 등)	인터넷 사용 제한	기 타
121	88	12	19	43	42
12.3	8.9	1.2	1.9	4.4	4.2

* 기 타 : 근무 과다, 휴식시간 부족, 환경 변화, 작업 과다, 업무 과중, 간부와의 관계, 후임병과의 관계, 학업 문제, 허약한 체력, 건강문제 등

11. 본인이 군 생활에 어려움을 겪을 경우 **지휘관이나 부대에 적극적으로 도움을 요청할 생각이 있습니까?**

구 분	전혀 없다	거의 없다	잘 모르겠다	상당히 많다	매우 많다
빈 도	37	60	111	97	29
비율 (%)	11.1	18.0	33.2	29.0	8.7

12. 본인이 군 생활에 어려움을 겪을 경우 **가족이나 친구, 군대 외부 기관에 도움을 요청할 생각이 있습니까?**

구 분	전혀 없다	거의 없다	잘 모르겠다	상당히 많다	매우 많다
빈 도	23	49	103	114	45
비율 (%)	6.9	14.7	30.8	34.1	13.5

13. 본인이 군 생활에 어려움을 겪었을 때 어떠한 **구제제도**를 활용하였습니까? (다음 중에서 **○**으로 표시해 주십시오, 1개 이상 응답 가능)

구 분	소원수리	의견 건의 (마음의 편지 등)	상담 요청 (전문상담관, 군종장교 등)	고충처리
빈 도	30	124	50	11
비율(%)	8.8	36.6	14.7	3.2

국 방 신문고	군 사법기관 (헌병, 법무 등)	국 가 인권위	부모, 친척, 친구 등	기 타
3	13	11	94	3
0.9	3.8	3.2	27.7	0.9

14. 위 13번에서 구제제도가 **만족**스러웠다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	적절한 조치	비밀보장	재발 방지를 위한 노력	신고자의 신상 보호	처리결과 통 보	기 타
빈 도	87	62	22	10	26	9
비율 (%)	40.3	28.7	10.2	4.6	12.0	4.2

* 기 타 : 마음의 안정, 편안한 대화 등

15. 위 13번에서 구제제도가 **불만족**스러웠다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	적절한 조치 미흡	비밀의 미보장	재발방지를 위한 노력 소홀	신고자 신상 의 미보호	처리결과 미통보	기 타
빈 도	87	40	40	35	15	7
비율 (%)	38.8	17.9	17.9	15.6	6.7	3.1

* 기 타 : 보복, 미해결, 조치 불가 등

16. 선임병이나 지휘관의 은근한 압력이 본인에게 어느 정도 영향을 주었다고 생각하십니까?

구 분	전혀 영향을 미치지 않았다	거의 영향을 미치지 않았다	잘 모르겠다	상당히 많은 영향을 미쳤다	매우 많은 영향을 미쳤다
빈 도	13	37	109	135	41
비율 (%)	3.9	11.0	32.5	40.3	12.2

17. 선임병이나 지휘관의 명령에는 복종하더라도 그 명령의 내용에 동의하기 어려운 경우가 있었습니까?

구 분	전혀 없었다	거의 없었다	잘 모르겠다	상당히 많았다	매우 많았다
빈 도	24	87	95	101	28
비율 (%)	7.2	26.0	28.4	30.1	8.4

18. 군 생활의 어려움을 보고할 경우 군대에서의 조치가 얼마나 효과적이었습니까?

구 분	전혀 효과가 없다	거의 효과가 없다	잘 모르겠다	상당히 효과가 있다	매우 효과가 많다
빈 도	34	79	149	60	11
비율 (%)	10.2	23.7	44.7	18.0	3.3

부당한 대우의 “예” : 사적인 명령, 언어 및 신체적 폭력, 따돌림, 성희롱, 차별

19. 본인이 받은 부당한 대우에는 _____ 이 있다.

(다음 중에서 해당하는 것을 모두 ○으로 표시해 주십시오)

구 분	사적인 명령	언어 폭력 (욕설 등)	구타 및 가혹행위	따돌림	성희롱
빈 도	59	49	4	6	4
비율 (%)	19.8	16.4	1.3	2.0	1.3

차 별	비인격적 대우	휴식 미보장	부당한 일차려	과식 강요	기 타
37	38	85	4	1	11
12.4	12.8	28.5	1.3	0.3	3.7

* 기 타 : 자유 침해, 애로사항 무시, 과도한 업무 및 통제, 관심병사 위주 관리 등

20. 주변에 부당한 대우를 받는 전우를 본적이 있습니까?

구 분	전혀 없다	거의 없다	잘 모르겠다	상당히 많다	매우 많다
빈 도	50	77	142	53	12
비율 (%)	15.0	23.1	42.5	15.9	3.6

21. 다른 전우가 부당한 대우를 받고 있는 장면을 보는 것이 본인에게 얼마나 영향을 준다고 생각하십니까?

구 분	전혀 영향을 미치지 않는다	거의 영향을 미치지 않는다	잘 모르겠다	상당히 많은 영향을 미친다	매우 많은 영향을 미친다
빈 도	12	37	120	141	25
비율 (%)	3.6	11.0	35.8	42.1	7.5

22. 군 생활을 하면서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

구 분	전혀 없다	거의 없다	잘 모르겠다	상당히 많았다	매우 많았다
빈 도	54	109	105	51	15
비율 (%)	16.2	32.6	31.4	15.3	4.5

23. 위 22번에서 군 생활을 하면서 부당한 대우를 받은 적이 있다면 본인에게 미친 영향은 어느 정도였습니까?

구 분	전혀 영향을 미치지 않았다	거의 영향을 미치지 않았다	잘 모르겠다	상당히 많은 영향을 미쳤다	매우 많은 영향을 미쳤다
빈 도	18	36	83	63	23
비율 (%)	8.1	16.1	37.2	28.3	10.3

24. 전문상담관에게 상담을 받아 본적이 있다면, 그 결과가 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

구분	전혀 도움이 안된다	거의 도움이 안된다	잘 모르겠다	상당히 도움이 된다	매우 많이 도움이 된다
빈도	26	26	176	33	5
비율 (%)	9.8	9.8	66.2	12.4	1.9

25. 위 24번에서 ‘도움이 안된다’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	적절한 조치 미흡	비밀의 미보장	절 차 복 잡	전문성 부족	관 심 부족	상담결과 불이익	기 타
빈 도	53	21	22	16	18	12	5
비율 (%)	36.1	14.3	15.0	10.9	12.2	8.2	3.4

* 기 타 : 단순 상담, 상담결과 미공감 등

26. 우리 부대의 도움·배려병사가 누구인지 얼마나 알고 있습니까?

구 분	전혀 모른다	거의 모른다	잘 모르겠다	대부분 알고 있다	매우 잘 안다
빈 도	79	73	97	59	24
비율 (%)	23.8	22.0	29.2	17.8	7.2

27. ‘도움·배려 병사제도’가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

구 분	전혀 도움이 안된다	거의 도움이 안된다	잘 모르겠다	상당히 도움이 된다	매우 많이 도움이 된다
빈 도	60	74	151	32	13
비율 (%)	18.2	22.4	45.8	9.7	3.9

28. 위 27번에서 ‘도움이 안된다’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	선정 시 따돌림 당함	제도 역이용 (피병, 복무 부적합 처리 등)	부대단절 저해 (과업 열외 등으로)	부대 분위기 저해 (타 전우의 업무량 증가 등)	기 타
빈 도	28	72	33	55	16
비율 (%)	13.7	35.3	16.2	27.0	10.5

* 기 타 : 체계적인 관리 및 조치 미흡, 제도에 대한 인식 부족, 차별과 편견 존재 등

29. ‘그린캠프’ 운영의 효과에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전 혀 효과가 없다	거 의 효과가 없다	잘 모르겠다	상당히 효과가 있다	매 우 효과가 많다
빈 도	51	33	227	18	4
비율 (%)	15.3	9.9	68.2	5.4	1.2

30. 위 29번에서 ‘효과가 없다’고 느꼈다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	입소 대상자 선정의 문제	교육 후 행동의 변화가 없음	교육 이수 후 복무 부적합 처리로 전역	기 타
빈 도	14	70	27	19
비율 (%)	10.8	53.8	20.8	14.6

* 기 타 : 제도에 대한 홍보 미흡, 제도 역이용 등

31. 군 복무 부적응자에 대한 군 복무 부적합처리제도의 필요성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전 혀 필요 없다	거 의 필요 없다	잘 모르겠다	상당히 필요하다	매 우 필요하다
빈 도	17	22	130	97	68
비율 (%)	5.1	6.6	38.9	29.0	20.4

32. 위 31번에서 ‘필요 없다’ 또는 “필요 하다” 고 느꼈다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

① ‘필요 없다’면 그 이유는? (써주십시오)

: 실효성 및 개선 미흡, 제도의 역이용 및 악용, 불공평, 징집이 아닌 모병이 필요, 단순한 절차상의 제도, 복무 부적합 조장, 대체근무 적용, 어려움 회피, 의지의 차이 등

② ‘필요 하다’면 그 이유는? (써주십시오)

: 사고 예방, 전우들의 부담 및 위협으로부터 보호, 부대 단결과 사기 유지, 부대에 긍정적인 영향, 군대의 신뢰 향상, 어느 집단이나 부적응자가 존재, 정상적인 생활이 불가능한 사람이 입대, 부적응자 관리에 과도한 노력, 함께 생활하기 불안 등

33. 군 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전 혀 공정하지 않다	거 의 공정하지 않다	잘 모르겠다	상당히 공정하다	매 우 공정하다
빈 도	30	38	231	26	8
비율 (%)	9.0	11.4	69.4	7.8	2.4

34. 병무청 징병검사의 공정성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전 혀 공정하지 않다	거 의 공정하지 않다	잘 모르겠다	상당히 공정하다	매 우 공정하다
빈 도	49	59	183	35	7
비율 (%)	14.7	17.7	55.0	10.5	2.1

35. 위 34번에서 ‘공정하지 않다’고 느꼈다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	본인이 직접 경험	친구 또는 주변 사람들의 경험담	언론 보도	기 타
빈 도	29	80	18	10
비율 (%)	21.2	58.4	13.1	7.3

* 기 타 : 친분과 피병으로 공익 및 면제받는 사람이 다수, 많은 인원을 대충 대충 검사, 일상생활이 불편한 사람들이 입대 등

36. 병무청 징병검사 중 인성검사 소요시간에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전 혀 시간이 없었다	상당히 시간 이 부족했다	잘 모르겠다	상당히 시간 이 많았다	매우 시간 이 많았다
빈 도	13	26	170	93	19
비율 (%)	4.0	8.1	53.0	29.0	5.9

그 이유는 _____ 때문이다

37. 귀하의 학력은?

38. 귀하의 계급은?

구 분	계 급				학 력			
	이병	일병	상병	병장	고 졸 (중퇴)	전문대졸 (전문대재)	대 졸 (대재)	대학원 이 상
빈 도	70	88	101	75	54	87	187	5
비율 (%)	21.0	26.3	30.2	22.5	16.2	26.1	56.2	1.5

#1. 빈도분석 결과(간부)

1. 현재, 부대 내에 어려움을 겪고 있는 병사들이 얼마나 있습니까?

구 분	전혀 없다	거의 없다	잘 모르겠다	상당히 많다	매우 많다
빈 도	23	166	25	88	9
비율 (%)	7.4	53.4	8.0	28.3	2.9

2. 만약, 병사들이 군생활에 조금이라도 어려움을 겪고 있다면 가장 큰 이유가 무엇이라고 생각하십니까? (다음 중에서 3개만 골라 ○으로 표시해 주십시오)

구 분	부당한 명령 및 처벌	비합리적인 군대문화	열악한 주거 환경(생활관 등)	사생활 침해 및 미보장	보직 및 특기 불만족
빈 도	9	30	65	20	35
비율 (%)	1.0	3.4	7.4	2.3	4.0

고된 훈련	선임병과의 갈등	가정문제	여자친구 문제	성격문제	많은 암기 및 교육
59	90	111	101	118	3
6.8	10.3	12.7	11.8	13.5	0.3

전역 후 진로에 대한 부담감	비자발적 입대	성 문제	통화 제한 (가족, 애인, 친구 등)	인터넷 사용 제한	기 타
105	85	5	4	12	22
12.0	9.7	0.6	0.5	1.4	2.5

3. 병사들이 군 생활에 어려움이 생기면 어떠한 구제제도를 활용한다고 생각하십니까? (다음 중에서 3개만 골라 ○으로 표시해 주십시오)

구 분	소원수리	의견 건의 (마음의 편지 등)	상담 요청 (전문상담관, 군종장교 등)	고충처리
빈 도	127	251	192	46
비율(%)	16.6	32.8	25.1	6.0

국 방 신문고	군 사법기관 (헌병, 법무 등)	국 가 인권위	부모, 친척, 친구 등	기 타
16	16	5	101	11
2.1	2.1	0.7	13.2	1.4

4. 병사들의 복무 부적응을 유발하는 **주요 원인**이 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	전적으로 군대 때문이다	거의 군대 때문이다	군대와 병사 개인 모두의 문제 때문이다	거의 병사 개인의 문제 때문이다	전적으로 병사 개인의 문제 때문이다
빈 도	1	11	206	80	15
비율 (%)	0.3	3.5	65.6	25.5	4.8

5. 복무 부적응 병사의 문제가 **부대에** 어느 정도 영향을 미친다고 생각하십니까?

구 분	전 혀 심각하지 않다	많 이 심각하지 않다	잘 모르겠다	상당히 심각하다	매 우 심각하다
빈 도	1	60	29	194	30
비율 (%)	0.3	19.1	9.2	61.8	9.6

6. 복무 부적응 병사의 문제가 **부대에** 어느 정도 영향을 미친다고 생각하십니까

구 분	전혀 영향을 미치지 않는다	거의 영향을 미치지 않는다	잘 모르겠다	상당히 많은 영향을 미친다	매우 많은 영향을 미친다
빈 도	3	59	25	132	95
비율 (%)	1.0	18.8	8.0	42.0	30.3

7. 귀하가 주로 접하는 복무 부적응 병사에는 어떤 유형들이 있습니까? (다음 중에서 3개지만 골라 ○으로 표시해 주십시오)

구 분	소외·따돌림 당하는 병사	태도 불량 및 명령 불복종하는 병사	폭력 및 가혹 행위하는 병사
빈 도	117	106	66
비율 (%)	13.1	11.9	7.4

정신질환이나 성격 문제를 가진 병사	찾은 실수 및 업무 수행 능력이 현저히 떨어지는 병사	신체 건강 상의 문제가 있는 병사	기 타
218	186	185	16
24.4	20.8	20.7	1.8

8. 현재, 복무 부적응 병사의 분류기준이 부하관리에 얼마나 도움이 됩니까?

구 분	전혀 도움이 안된다	거의 도움이 안된다	잘 모르겠다	상당히 도움이 된다	매우 많이 도움이 된다
빈 도	5	12	79	189	28
비율 (%)	1.6	3.8	25.2	60.4	8.9

9. 복무 부적응 병사의 이해 및 관리에 대한 교육을 받은 적이 있습니까?

구 분	전혀 없다	거의 없다	잘 모르겠다	상당히 많다	매우 많다
빈 도	9	34	44	189	37
비율 (%)	2.9	10.9	14.1	60.4	11.8

10. 병사들이 부당한 대우를 받고 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

(해당사항에 대해 모두 ○으로 표시해 주십시오)

구 분	사적인 명령	언어 폭력 (욕설 등)	구타 및 가혹행위	따돌림	성희롱
빈 도	70	167	26	52	14
비율 (%)	13.0	31.1	4.8	9.7	2.6

차 별	비인격적 대 우	휴식 미보장	부당한 일차려	과식 강요	기 타
54	65	74	3		12
10.1	12.1	13.8	0.6		2.2

11. 부대에 복무 부적응 병사가 발생하였을 경우 어떻게 대처하고 계십니까?

구분	정신교육 및 체력 단련 실시	개인적으로 관심을 두고 계속 관찰	부적응 원인 파악 후 대처(군 전문 의료기관 의뢰 등)	선임병이나 동료 병사 에게 관찰 지시	특별히 대처하 지 않음	기 타
빈도	8	131	221	66	2	16
비율 (%)	1.8	29.5	49.8	14.9	0.5	3.6

12. 복무 부적응 병사를 관리하는데 가장 어려운 점은 무엇입니까?

구 분	부적응병사 사전 식별	부적응병사 관리로 인한 스트레스	부적응병사 관리에 대한 전문지식
빈 도	84	90	31
비율 (%)	21.1	22.6	7.8

부대 분위기에 미치는 부정적인 영향	부적응병사 관리를 위한 전문인력 및 제도 미비	기 타
127	56	10
31.9	14.1	2.5

13. 복무 부적응 병사 문제에 가장 도움이 될 것 같은 정책이 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	징병단계에서의 인성검사 강화	적성 및 흥미를 고려한 부대 배치	전문상담관 확충
빈 도	143	81	66
비율 (%)	36.0	20.4	16.6

중립적인 고충처리기구 설치	적응유도 프로그램	근무지 재배치 청구권 마련	기 타
35	35	18	19
8.8	8.8	4.5	4.8

부당한 대우의 “예” : 사적인 명령, 언어 및 신체적 폭력, 따돌림, 성희롱, 차별

14. 복무 부적응 병사들이 겪는 부당한 대우 중 가장 많은 유형은 어느 것입니까?

구분	사적인 심부름	언 어 폭 력	신체 폭력 (구타 및 가혹행위)	따돌림	성희롱	비인격적 대우	차 별	기 타
빈도	23	125	8	68	8	28	55	19
비율 (%)	6.9	37.4	2.4	20.4	2.4	8.4	16.5	5.7

15. 복무 부적응자의 처우 개선과 지휘권의 관계에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구분	전혀 대립되지 않는다	거의 대립되지 않는다	잘 모르겠다	상당히 대립된다	매우 대립된다
빈도	19	62	137	70	18
비율 (%)	6.2	20.3	44.8	22.9	5.9

16. 복무 부적응 병사에게 부당한 대우가 발생할 경우 어떻게 대처하십니까?

구분	피해자에게 참도록 설득	가해자와 피해자를 불러 합의 유도	피해자의 피해 상황을 파악한 후 가해자 처벌	가해자 처벌 뿐만 아니라 피해자 처우 개선	군에서 흔히 일어날 수 있는 일이므로 특별한 대처를 하지 않음	기타
빈도	1	28	116	168	1	14
비율 (%)	0.3	8.5	35.4	51.2	0.3	4.3

17. 복무 부적응 병사에게 일어나는 부당한 대우를 처리할 때 가장 어려운 점은 무엇입니까?

구분	관리부실에 따른 문책 및 근무평정 불이익 우려	복무부적응에 대한 전문지식 부족	복무부적응 병사 처리 제도의 미비	부대기강에 미치는 부정적인 영향	병사요구사항 (보직 변경, 전역 요구 등) 처리 부담	기타
빈도	25	77	67	102	75	8
비율 (%)	7.1	21.8	18.9	28.8	21.2	2.3

18. 복무 부적응 병사의 인권개선을 위해 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까?

구분	지휘관들의 관심 및 인식 변화	전문 상담관의 확대	선임병 혹은 지휘관의 부당한 대우 근절 및 법적 제재	열악한 근무환경 개선	부적응자 사전 식별 및 대처방안 교육	기타
빈도	47	93	38	26	131	16
비율 (%)	13.4	26.5	10.8	7.4	37.3	4.6

19. 군 조직의 특수성으로 인해 복무 부적응 병사의 인권이 침해된다고 생각하십니까?

구 분	전혀 침해되지 않는다	거의 침해되지 않는다	잘 모르겠다	상당히 침해된다	매우 침해된다
빈 도	51	118	99	40	4
비율 (%)	16.3	37.8	31.7	12.8	1.3

20. 위 19번에서 복무 부적응 병사의 인권이 불가피하게 침해된다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	빈도	비율(%)
관계적으로	7	6.4
군 생활로 인한 스트레스가 병사에게 표출되므로	22	20.0
지휘, 통제 상에서 반드시 필요하다고 생각하므로	39	35.5
병사의 효율적 군 복무 적응을 유도하기 위해 반드시 필요하다고 생각하므로	35	31.8
기 타	7	6.4

21. 도움·배려 병사제도가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

구 분	전혀 도움이 안된다	거의 도움이 안된다	잘 모르겠다	상당히 도움이 된다	매우 많이 도움이 된다
빈 도	6	29	79	159	39
비율 (%)	1.9	9.3	25.3	51.0	12.5

22. 위 21번에서 ‘도움이 안된다’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	선정 시 따돌림 당함	제도 역이용 (피병, 복무 부적합 처리 등)	부대단결 저해 (과업 열외 등으로)	부대 분위기 저해 (타 전우의 업무량 증가 등)	기 타
빈 도	5	41	16	20	8
비율 (%)	5.6	45.6	17.8	22.2	8.9

23. 도움·배려병사 선정 시 누구에게 가장 많은 도움을 받고 있습니까?

구 분	전 문 상담관	군 의 관	부 하	병 사의 부 모	병 사의 애인, 친구	외 부 전문가	기 타
빈 도	204	36	46	55	14	8	29
비율 (%)	52.0	9.2	11.7	14.0	3.6	2.0	7.4

24. 도움·배려병사 선정 시 가장 필요한 자료가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	병무청 인성검사자료	육군훈련소 인성검사자료	병영생활기록부	기 타
빈 도	67	99	161	48
비율 (%)	17.9	26.4	42.9	12.8

25. 도움·배려병사로 선정한 인원의 수가 적절하다고 생각하십니까?

구 분	대단히 적다	상당히 적다	적당하다	상당히 많다	매우 많다
빈 도	2	14	195	87	11
비율 (%)	0.6	4.5	63.1	28.2	3.6

26. 위 25번에서 ‘많다’ 생각한다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	사 고가 우려되어	정 확한 식별이 어려워서	적으면 제대로 업무를 수행하지 않은 것 같아서	기 타
빈 도	61	18	5	25
비율 (%)	56.0	16.5	4.6	22.9

27. 전문상담관제도가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 효과가 있다고 생각하십니까?

구 분	전 혀 효과가 없다	거 의 효과가 없다	잘 모르겠다	상 당히 효과가 있다	매 우 효과가 많다
빈 도	4	19	69	165	48
비율 (%)	1.3	6.2	22.6	54.1	15.7

28. 위 27번에서 ‘효과가 없다’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	전문성 부족	비밀의 미보장	적절한 조치 미흡	관심 부족	기 타
빈 도	14	7	24	9	6
비율 (%)	23.3	11.7	40.0	15.0	10.0

29. 그린캠프가 복무 부적응자 문제해결에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

구 분	전혀 도움이 안된다	거의 도움이 안된다	잘 모르겠다	상당히 도움이 된다	매우 많이 도움이 된다
빈 도	11	47	111	122	20
비율 (%)	3.5	15.0	35.4	38.9	6.4

30. 그린캠프 운영의 효과에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전혀 효과가 없다	거의 효과가 없다	잘 모르겠다	상당히 효과가 있다	매우 효과가 많다
빈 도	12	36	122	120	20
비율 (%)	3.9	11.6	39.4	38.7	6.5

31. 위 30번에서 ‘효과가 없다’면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	입소 대상자 선정의 문제	교육 후 행동의 변화가 없음	교육 이수 후 복무 부적합 처리로 전역	기 타
빈 도	6	51	27	12
비율 (%)	6.3	53.1	28.1	12.5

32. 군 복무 부적응자에 대한 군 복무 부적합처리제도의 필요성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전혀 필요 없다	거의 필요 없다	잘 모르겠다	상당히 필요하다	매우 필요하다
빈 도	2	8	23	160	118
비율 (%)	0.6	2.6	7.4	51.4	37.9

33. 병 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전 혀 공정하지 않다	거 의 공정하지 않다	잘 모르겠다	상당히 공정하다	매 우 공정하다
빈 도	2	11	66	188	42
비율 (%)	0.6	3.6	21.4	60.8	13.6

34. 병 복무 부적합처리제도가 지휘부담 해소에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

구 분	전혀 도움이 안된다	거 의 도움이 안된다	잘 모르겠다	상당히 도움이 된다	매우 많이 도움이 된다
빈 도	1	2	28	169	109
비율 (%)	0.3	0.6	9.1	54.7	35.3

35. 병사의 군 복무 부적합처리가 필요하다고 판단되었지만, 상급지휘관에게 보고하는 것을 꺼렸던 적이 있었습니까?

구 분	전혀 없었다	거 의 없었다	잘 모르겠다	상당히 많았다	매우 많았다
빈 도	120	121	49	18	1
비율 (%)	38.8	39.2	15.9	5.8	0.3

36. 위 35번에서 상급지휘관에게 보고하는 것을 꺼렸던 적이 있다면, 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구분	제도적 미비로 인해 전역이 거의 불가능	부대 기강에 미치는 부정적인 영향	부대 적응을 위한 병사 자신의 노력이 우선 필요	근무평정 불이익 우려	기 타
빈도	12	11	15	6	2
비율 (%)	26.1	23.9	32.6	13.0	4.3

37. 복무 부적응 병사의 전역 심사과정에서 **부적응 및 정신장애와 군 복무의 인과관계**를 밝히기 어렵다는 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전혀 동의 하지 않는다	거의 동의 하지 않는다	잘 모르겠다	많이 동의 한다	매우 많이 동의 한다
빈 도	24	47	99	120	20
비율 (%)	7.7	15.2	31.9	38.7	6.5

38. 신체적 질병이나 장애뿐만 아니라, **심리적 부적응으로 인한 전역 제도**에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전혀 필요 없다	거의 필요 없다	잘 모르겠다	상당히 필요하다	매 우 필요하다
빈 도	4	11	43	196	57
비율 (%)	1.3	3.5	13.8	63.0	18.3

39. 병무청 **징병검사제도의 신뢰도**에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구 분	전혀 신뢰 하지 않는다	거의 신뢰 하지 않는다	잘 모르겠다	상당히 신뢰 한다	매 우 신뢰 한다
빈 도	22	57	96	109	12
비율 (%)	7.4	19.3	32.4	36.8	4.1

40. 위 39번에서 **신뢰하지 않는다**고 생각한다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

구 분	필터링의 문제 (군 복무 부적응자의 다수 입영)	주변 사람들의 경험담	언론 보도	기 타
빈 도	88	7	1	13
비율 (%)	80.7	6.4	0.9	11.9

41. 병무청 징병검사 중 어떤 분야가 개선이 필요하다고 생각하십니까? 그 이유는 _____ 때문이다

구 분	심리검사	신체검사(신체등급 판정)	적성검사(군 복무 적성분류)
빈 도	134	45	150
비율 (%)	40.7	13.7	45.6

42. 귀하는 현재 지휘관으로서 어려움이 있습니까?

(중대장과 대대장만 응답)

구 분	전혀 없다	거의 없다	그저 그렇다	상당히 있다	매우 많다
빈 도	13	41	38	20	1
비율 (%)	11.5	36.3	33.6	17.7	0.9

43. 위 42번에서 '어려움이 있다'면, 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까? (중대장과 대대장만 해당사항 모두를 ○으로 표시해 주십시오)

구분	부적응 병사들의 관리에서 오는 스트레스	상급자와의 갈등	근무평정의 어려움이나 진급 문제	신체적 질병	과다한 업무	가족과 계속 별거	기타
빈도	25	2	4	1	5	3	2
비율 (%)	59.5	4.8	9.5	2.4	11.9	7.1	4.8

44. 다음 중 어느 분야가 지휘관으로써 가장 부담이 됩니까?

(중대장과 대대장만 응답)

구 분	군사대비태세 확립	교육훈련 준비 및 실시	부대관리	도움·배려병사의 선정 및 관리
빈 도	5	5	45	58
비율 (%)	4.4	4.4	39.8	51.3

45. 본인이 지휘에 어려움이 있을 경우 전문가에게 심리상담을 받는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까? (중대장과 대대장만 응답)

구 분	매 우 부정적이다	상당히 부정적이다	잘 모르겠다	상당히 긍정적이다	매 우 긍정적이다
빈 도	9	7	21	58	18
비율 (%)	8.0	6.2	18.6	51.3	15.9

46. 지휘 곤란을 해결하기 위해서는 어떤 도움이 필요하다고 생각하십니까? (중대장과 대대장만 응답)

구 분	리더십 교육	스트레스 관리 프로그램	상담교육	부적응 병사 식별 및 관리방법에 대한 교육	기 타
빈 도	13	40	27	34	16
비율 (%)	10.0	30.8	20.8	26.2	12.3

47. 귀하의 계급은? 48. 귀하의 학력은? 49. 귀하의 근속연수는?

구 분	계 급						학 력			
	하사	중사	상사	원사	대위	중령	고 졸	전문대 졸	대 졸 (대재)	대학원 이 상
빈 도	43	52	53	52	75	39	80	104	98	32
비율 (%)	13.7	16.6	16.9	16.6	23.9	12.4	25.5	33.1	31.2	10.2

구 분	근 속 연 수				
	5년 미만	6~10년	11 ~15년	15~20년	20년 이상
빈 도	85	79	31	47	72
비율 (%)	27.1	25.2	9.9	15.0	22.9

#2. 교차분석 결과

1. 병사-1번 문항과 병사-38번 문항에 대한 교차분석 결과

구 분		병사-1. 입대 전 군대 이미지					전 체
		매 우 나빴다	상당히 나빴다	잘 모르겠다	상당히 좋았다	매 우 좋았다	
계 급	병장	8(10.7%)	25(33.3%)	32(42.7%)	10(13.3%)	·	75(22.5%)
	상병	15(14.9%)	31(30.7%)	43(42.6%)	10(9.9%)	2(2.0%)	101(30.3%)
	일병	5(5.7%)	35(39.8%)	31(35.2%)	15(17.0%)	2(2.3%)	88(26.4%)
	이병	3(4.3%)	35(50.7%)	29(42.0%)	1(1.4%)	1(1.4%)	69(20.7%)
전 체		31(9.3%)	126(37.8%)	135(40.5%)	36(10.8%)	5(1.5%)	333(100%)

* 단위 : 빈도 (%)

2. 병사-2번 문항 과 병사-38번 문항에 대한 교차분석 결과

구 분		병사-2. 군 생활의 의미					전 체
		전 혀 의미없다	거 의 의미없다	잘 모르겠다	상당히 의미있다	매 우 의미있다	
계 급	병장	1(1.3%)	10(13.3%)	26(34.7%)	29(38.7%)	9(12.0%)	75(22.5%)
	상병	15(14.9%)	20(19.8%)	21(20.8%)	37(36.6%)	8(7.9%)	101(30.2%)
	일병	6(6.8%)	26(29.5%)	29(33.0%)	23(26.1%)	4(4.5%)	88(26.3%)
	이병	8(11.4%)	12(17.1%)	27(38.6%)	20(28.6%)	3(4.3%)	70(21.0%)
전 체		30(9.0%)	68(20.4%)	103(30.8%)	109(32.6%)	24(7.2%)	334(100%)

* 단위 : 빈도 (%)

3. 병사-27번 문항과 병사-38번 문항에 대한 교차분석 결과

구 분		병사-27. 도움·배려 병사제도가 복무 부적응병사 문제해결에 도움 여부					전 체
		전 혀 도움이 안된다	거 의 도움이 안된다	잘 모르겠다	상당히 도움이 된다	매우 많이 도움이 된다	
계 급	병장	13(17.3%)	18(24.0%)	30(40.0%)	12(16.0%)	2(2.7%)	75(25.0%)
	상병	20(20.0%)	26(26.0%)	41(41.0%)	7(7.0%)	6(6.0%)	100(100%)
	일병	17(19.5%)	17(19.5%)	46(52.9%)	5(5.7%)	2(2.3%)	87(29.0%)
	이병	10(14.7%)	13(19.1%)	34(50.0%)	8(11.8%)	3(4.4%)	68(22.7%)
전 체		60(20.0%)	74(24.7%)	151(50.3%)	32(10.7%)	13(4.3%)	300(100%)

* 단위 : 빈도 (%)

4. 병사-33번 문항과 병사-38번 문항에 대한 교차분석 결과

구 분		병사-33. 군 복무 부적합처리 대상자 선정의 공정성 여부					전 체
		전 혀 공정하지 않다	거 의 공정하지 않다	잘 모르겠다	상당히 공정하다	매 우 공정하다	
계 급	병장	4(5.3%)	9(12.0%)	54(72.0%)	7(9.3%)	1(1.3%)	75(22.5%)
	상병	13(13.0%)	9(9.0%)	66(66.0%)	8(8.0%)	4(4.0%)	100(30.0%)
	일병	9(10.2%)	14(15.9%)	58(65.9%)	5(5.7%)	2(2.3%)	88(26.4%)
	이병	4(5.7%)	6(8.6%)	53(75.7%)	6(8.6%)	1(1.4%)	70(23.1%)
전 체		30(9.0%)	38(11.4%)	231(69.4%)	26(7.8%)	8(2.4%)	333(100%)

* 단위 : 빈도 (%)

5. 병사-34번 문항과 병사-38번 문항에 대한 교차분석 결과

구 분		병사-34. 병무청 징병검사제도의 공정성 여부					전 체
		전혀 공정하지 않다	거의 공정하지 않다	잘 모르겠다	상당히 공정하다	매우 공정하다	
계 급	병장	10(13.3%)	11(14.7%)	44(58.7%)	8(10.7%)	2(2.7%)	75(22.5%)
	상병	14(13.9%)	18(17.8%)	58(57.4%)	8(7.9%)	3(3.0%)	101(30.3%)
	일병	13(14.9%)	15(17.2%)	46(52.9%)	11(12.6%)	2(2.3%)	87(26.1%)
	이병	12(17.1%)	15(21.4%)	35(50.0%)	8(11.4%)	·	70(21.0%)
전 체		49(14.7%)	59(17.7%)	183(55.0%)	35(10.5%)	7(2.1%)	333(100%)

* 단위 : 빈도 (%)

6. 간부-39번 문항과 간부-47번 문항에 대한 교차분석 결과

구 분		간부-39. 병무청 징병검사제도의 신뢰도 여부					전 체
		전혀 신뢰하지 않는다	거 의 신뢰하지 않는다	잘 모르겠다	상당히 신뢰한다	매 우 신뢰한다	
신 분	부사관	12(6.6%)	36(19.7%)	64(35.0%)	63(34.4%)	8(4.4%)	183(61.8%)
	중대장	6(8.1%)	12(16.2%)	21(28.4%)	32(43.2%)	3(4.1%)	74(25.0%)
	대대장	4(10.3%)	9(23.1%)	11(28.2%)	14(35.9%)	1(2.6%)	39(13.2%)
전 체		22(7.4%)	57(19.3%)	96(32.4%)	109(36.8%)	12(4.1%)	296(100%)

* 단위 : 빈도 (%)

7. 간부-42번 문항과 간부-47번 문항에 대한 교차분석 결과

구 분		간부-42. 지휘관으로서 어려움 여부					전 체
		전혀 없다	거의 없다	그저 그렇다	상당히 있다	매우 많다	
신 분	중대장	9(12.2%)	29(39.2%)	20(27.0%)	15(20.3%)	1(1.4%)	74(65.5%)
	대대장	4(10.3%)	12(30.8%)	18(46.2)	5(12.8)	·	39(34.5%)
전 체		13(11.5%)	41(36.3%)	38(33.6%)	20(17.7%)	1(0.9%)	113(100%)

* 단위 : 빈도 (%)

입영제도 개선방안 마련에 관한 연구

-현역 복무 부적합자에 대한 선별 및 조치를 중심으로-

| 인 쇄 일 | 2017년 1월

| 발 행 일 | 2017년 1월

| 발 행 처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동 1가)
나라키움 저동빌딩 12층 조사국 조사총괄과
<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 02)2125-9915

| F A X | 02)2125-0921

| 제 작 | 사단법인 21세기군사연구소 02)842-3105

ISBN 978-89-6114-538-193390

비매품



ISBN 978-89-6114-538-193390