

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.2.53>

JCCT 2019-5-7

여군간부 자녀 보육제도 개선방안에 관한 연구

A Study on the Improvement of Child Care System for a woman soldier

이동호**, 윤여연***, 박상혁****

Dong-Ho Lee**, Yeo-Yeon Yoon***, Sang-Hyuk Park****

요약 오늘날 여군들은 군 특성상 복무기간 중, 훈련, 당직근무, 잦은 야근과 이사 등의 직업적 환경과 가족구성에서 발생하는 자녀 양육문제 등 수많은 고충을 감내하며, 극심한 스트레스를 호소하고 있다. 또한 여군들은 군대의 고유한 임무와 끊임없는 훈련의 반복 및 잦은 야간근무로 인한 고충은 지속 심화되어가고 있는 현상이다. 이러한 이유에서 자녀 보육을 담당해야 할 여군의 막중한 책임과 스트레스는 극에 달하고 있다. 따라서 본 연구는 육아기간 여군의 복무여건을 보장하고, 양육문제를 개선하기 위한 제도적 방안을 연구할 필요성이 있다.

주요어 : 여군, 간부, 육아제도, 자녀

Abstract This Female soldiers today have a child-rearing problem, dealing with the environment and numerous hardships arising from their professional family composition such as working overtime and moving directors due to their characteristics during military service. Also, female soldiers are deepening with the unique duties of the military and frequent training sessions and night shifts, and the hardships of the status quo are continuing, for this reason the heavy responsibilities and stresses of the female military in charge of child care are reaching an extreme. Therefore, this study needs to study institutional measures to ensure the service conditions of female soldiers during the period of child care and to improve child care.

Key words : Woman soldier, Military executive, child care system, children

1. 서론

대한민국 여군들은 군 특성상 잦은 근무지 이동과 비상대기, 각종훈련 및 당직근무 등 여군들은 출산 후, 자녀 양육에 대한 환경적 제한으로 인하여 자녀 양육에 대해 많은 고충을 겪고 있다. 또한, 국방부에서는 여성

인력의 확보를 위해 여군 장교는 10%, 여군 부사관은 7%까지 확대하여 매년 여군 선발을 확대 모집 중에 있으며, 이는 국방개혁의 일환으로 2020년까지 여군을 확대하여 선발한다고 밝혔다.

여군들은 여성으로서 가정 내 역할도 중요하지만 군인으로서 임무를 간과할 수 없기 때문에 직책에 대한

**정회원, 대한민국 육군(제1저자)

***정회원, 한국저널리스트대학 평생교육원

****정회원, 우석대학교 군사학과

접수일: 2019년 3월 2일, 수정완료일: 2019년 3월 18일

게재확정일: 2019년 4월 20일

*이 논문은 이동호의 우석대학교 대학원 군사학 석사학위 논문 (2019) 연구내용 중 일부를 발췌하여 수정 및 보완한 논문임

Received: March 02, 2019 / Revised: March 18, 2019

Accepted: April 20, 2019

*Corresponding Author: cocopalm97@hanmail.net

Dept. of Military science, Wooseok University Univ, Korea

책임을 다하지 않을 수 없다. 특히 해당 직책의 군 임무수행 기간을 고려하여 출산계획을 세워야 하며 휴직기간 또한 희망보직의 복직 시기를 고려해야 한다는 현실은 이들에 대한 불안정한 상황을 더욱 조장하는 것이다.

더 큰 문제는 출산을 위한 계획을 세운다고 해서 임신과 출산이 계획대로 이루어지지 않기 때문에 이들은 심리적 부담감을 비롯한 스트레스가 극에 달하며, 자연스럽게 군 임무간 보직 등에 대한 군 인사문제에 있어 진급시기를 놓치는 등 많은 제한사항이 도출이 되는 것은 비단 어제 오늘의 일이 아니다.

또한, 오늘날 사회문제의 대부분이 가정에서 비롯된다고 과언이 아니다. 가족이 사회문제의 대상이 된 것은 사회의 산업화 추세에 따른 것으로 볼 수 있다. 가족의 기능과 구조가 도시화, 산업화 추세에 따라 가치관이 변화되고 국가에서 시행하는 정책의 대부분이 가족을 대상으로 하는 것보다 개인을 대상으로 하는 추세에 따라 가족은 점차 소외되거나 약화되는 상황에 직면하게 되어 이혼, 별거, 가출과 같은 가족해체 문제와 비행 청소년, 미혼모, 노인 문제 등의 구조적인 가족문제가 사회문제로 대두되고 있다[1].

2013년 2월에 발생한 강원도 최전방부대에서 근무 중 뇌출혈로 여군 임신부 사망사건은 여군 인력확대 및 여군의 역할 확대에서 불구하고 정책이 미치지 못하는 열악한 여군의 근무환경이 드러나면서 여군의 모성보호제도에 큰 관심을 가지는 계기가 되었다[2].

따라서 군대 내 부부군인이 전 군에 지속 증가함에 있는 실정으로 군 복무기간 중, 출산 및 보육문제가 각 가정마다 발생하고 있는 현실에서 이들을 위한 보육지원 서비스, 간호휴직제도, 군 내 보육제도 서비스 등 군 조직의 특수성을 감안한 자녀 보육제도를 보완 및 발전시켜야 할 것이며, 본 연구는 이러한 군대 내 보육제도 개선에 대해 연구하고자 한다.

II. 군대 내 보육제도의 문제

1. 군 업무환경의 특수성과 자녀보육

최근 사회의 직업관 변화로 인해 여군과 남군은 각각 서로의 배우자를 군인으로 뽑는 새로운 사회적 직업관 의식 변화로 인하여 이들은 소위, 부부군인으로서 군 생활과 가정을 지켜나가고 싶은 선호

가 지속 증가하고 있는 추세이다.

이들이 근무하고 있는 군의 근무지역은 한반도의 특수한 안보상황으로 인하여 우리나라 최전방과 그 주변 지역에서 근무하고 있으며 다른 직업에 비해 열악한 환경에서 근무 중에 있다[3].

또한, 이들은 군 조직의 특성상 잦은 근무지 이동과 각종 훈련 및 야간 당직근무 등 여군들은 군 업무와 자녀양육이라는 두 마리 토끼를 잡기위해서는 현실적으로 많은 제한사항이 있어 자연스럽게 출산을 거부하거나 미루는 등 출산을 저조현상이 군대 내 자리 잡고 있는 실정이며, 이러한 부부군인들이 전 군에 증가하고 있는 추세로 군 복무기간 출산 및 자녀보육에 대한 문제가 각 가정마다 발생할 수 밖에 없는 현실의 장벽에 마주친 것이다.

2. 여군간부의 육아 스트레스

여군 간부들은 군 조직 특성상 보직이동이 잦아 일-가정 중 모두를 잘하기란 사실 쉬운 것이 아니다. 여군간부들은 군별 최소 근무기간 충족을 위해 해당 지역에서 일정 기간 군 복무를 수행하는데 결혼 후, 자녀출산의 경험을 겪게 되면 이들은 자연스럽게 주말 부부로의 생활 패턴이 변화하게 된다.

또한, 이들은 군인의 특성상 비상대기, 당직근무, 각종 훈련 등으로 인하여 자녀를 돌볼 수 없는 상황들이 수 없이 발생하게 된다. 그럴 때마다 가족, 이웃 등에게 부탁을 할 수 있는 여건도 미비하다[4].

이들은 인사제도상 전·후방 교류로 인해 평균 2~3년 단위로 근무지를 이동하고, 기혼자의 경우 경제적인 이유, 맞벌이, 자녀 양육문제 등으로 인해 가족과 떨어져 지내는 경우가 많기 때문에 일-가정 갈등 문제가 더욱 심각하다[5].

이러한 변화의 양상은 비단 어제의 일이 아니며, 군 생활과 가정의 자녀보육을 경험한 기혼 간부들은 모두가 경험한 익숙한 일이며, 이는 곧 군대의 정착된 잘못된 문화이기도하며, 자연스럽게 이들의 육아 스트레스는 극에 달한다.

따라서 이들은 군 조직의 특수한 업무환경과 자녀보육의 두 마리 토끼를 잡는 것이 현실적으로 많은 제약이 많으며, 결국 군대의 잘못된 문화까지 자리 잡게 된 것이다.

3. 군대 내 보육시설의 제한

군대 내 보육시설 즉, 어린이 집은 수요 요구가 많은 데도 불구하고 공급은 극히 제한적이다. 지난 2014년 기준 군대 내 어린이 집이 입지한 현황으로는 육군 37개소, 국직 2개소, 해병대 2개소로 운영 중이며, 2019년까지 200개 이상 확충한다고 밝혔으나, 아직 피부로 와 닿는 현실은 그리 낙관하지 않는다.

또한 군대 내 어린이 집은 공간 확보 부족으로 인해 원아 수용 인원이 부족하며, 어린이 집의 내·외부 시설도 아직 환경적 여건이 조성되지 못한 곳이 많다.

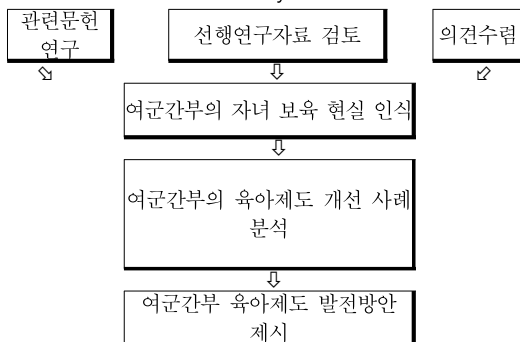
더욱이 큰 문제는 이러한 군대 내 어린이 집의 문제로 인해 군인부부의 자녀들을 군 부대와 멀리 떨어진 원거리 외부 보육시설로 자녀들을 보내야 하는 현실이다.

III. 연구방법

1. 연구과정의 흐름

1. 연구분석 틀

Table 1. research and analysis framework



본 연구의 방법으로는 여군간부의 자녀 보육에 대한 사례연구를 통한 관련 문헌들의 탐색과 실제 이들의 의견수렴 과정을 분석하였으며 또한, 여군 간부들의 육아제도에 관한 국·내외 사례를 면밀히 분석하여 여군간부들의 육아제도에 대한 발전방안을 제시함으로써 본 연구가 제공할 수 있는 의미를 도출하였다.

IV. 연구결과

1. 한국군 사례

우리나라는 여군간부에 대한 육아보육제도의 일환으

로 만 12세 자녀를 둔 여군간부들은 탄력 근무를 보장 받을 수 있다. 이는 육아를 위한 시설(보육시설, 유치원, 초등학교) 또는 육아 도우미에게 자녀를 위탁하기 위해 출·퇴근 시간 조정을 필요로 하는 자는 국방인사관리 제 17조 ‘육아를 위한 탄력근무’에 의거 각 군에서 탄력근무 제도를 시행 중에 있다.

또한, ‘육아를 위한 탄력근무’ 제도의 신청자는 출·퇴근 1시간 전후 범위 내에서 소속부대 지휘관 승인 하 육아 동참을 위한 시간을 1시간씩 보장 받고 있으며, 업무공백을 최소화하기 위해 대체 근무자와 비상 연락 체계 망을 유지한 가운데 여군들의 육아 시간을 보장해 주고 있다. 하지만, 야외훈련이 많은 부대 등은 이러한 육아양육제도의 혜택을 원활히 받지 못하거나 탄력근무로 인한 행정 공백이 발생하는 사례를 확인하였다.

따라서 여군들의 인사관리 제도적 개선과 이들의 육아 복지 혜택을 위한 자녀 육아 복지정책 개선을 점진적으로 개선하여 보장해야 할 것이다.

2. 미국군 사례

미국군의 사례의 경우 휴직 중에도 의료지원 및 자신과 가족을 위한 각종 복지 프로그램을 받을 뿐만 아니라 모성 및 부성 휴가, 입양 휴가가 여기에 포함된다. 기본급의 일부도 휴직기간 산업 받을 수 있다.

따라서 부성휴직은 배우자가 출산 후, 10일동안 받을 수 있으며, 입양휴직은 입양을 한 후 12개월 동안 받을 수 있고, 모성보호 휴직은 임신 및 출산 후에 6주동안 받을 수 있다.

또한, 파병시 근무지의 제한으로 이동을 해야 할 경우 가능한 근거리 지역에 있는 부대로 배치하고 있으며, 전쟁요소가 적은 나라를 선택하여 파병 군 생활을 하고 있다. 우리 대한민국 역시 1990년까지 경기도 동두천과 서울 용산 기지일대에서 이들이 생활하였지만, 2017년부터는 모든 주한미군은 최첨단 현대적인 군사 시설 및 우수한 복지센터가 구축되어 있는 서울이남 평택기지로 이전하였는데 이들은 군 파병 생활간 근심걱정 없이 남편을 내조하면서 해외파병 생활의 임무를 수행 중인 것으로 나타났다.

또한, 본 연구의 결과 미군의 인사관리 제도 및 지원에 관한 프로그램은 이등병부터, 장성급 장교까지 투명한 인사관리 지침에 따라 육아보육제도에 대해 엄격한 것으로 나타났다.

표 2. 미 육군의 군인가족 지원 프로그램
Table 2. U.S. Army's Military Assistance Program

구분	군인가족 지원프로그램
전출지원 서비스	· 전 장병 가족에 대해 새로운 기지에 관한 안내 정보 제공
자금관리 서비스	· 재정 관련 교육, 육아 자문 제공
가족옹호 서비스	· 출산을 앞둔 부모들에게 가족교육, 육아 교육 정보 제공
법률지원 서비스	· 기지 내 법률 지원센터에서 무료로 법률 및 세무서비스 제공
해외파병 서비스	· 파병 전 브리핑, 자녀소통 방법 등
자녀 및 청소년 서비스	· 아이 돌봄 프로그램 스포츠/헬스, 보육센터 방과 후 프로그램, 방학캠프, 학교전학, 청소년 스폰서, 홈스쿨링 지원 등

3. 독일군 사례

독일군의 사례의 경우 2007년 부모시간(Elternzeit)의 도입으로 일-가정 양립정책의 변화가 시작되었다. 기존의 육아휴직은 여성을 중심으로 실시되었지만, 자녀 양육의 책임성을 부모 모두에게 공동의 책임성을 강조하여 현재는 독일군의 경우 육아휴직은 여군 및 남군 모두가 신청할 수 있는 제도이다.

여군의 출산휴가 관련 '여군 모성 보호법령' 이 있다. 이는 출산휴가의 경우 출산 전 6주에서 출산 후 8주(쌍둥이 및 조산의 경우 12주) 모성보호기간으로 정하고 근로를 금지하고 총 18주의 휴가가 주어지며 이들은 육아에 전념할 수 있는 제도이다. 즉, 출산 후 8주(12)주까지는 근로 금지 기간으로 그 의미를 해석할 수 있다.

독일의 경우 이러한 자녀 돌봄 복지서비스 지원이 전 세계적으로 잘 구축되어 있는 국가로서 군 자녀들이 자유롭게 이용할 수 있는 탁아소와 아동 돌봄 기관을 각 지역마다 고루 갖추고 있어 군 간부들 대상으로 조사결과와 만족도가 매우 높았다.

4. 프랑스군 사례

프랑스군의 사례의 경우 인종차별이 금지되며, 자유와 평등을 원칙으로 국가를 수호하며 여군들에 대한 차별은 철저히 금지된다. 또한, 임신여군들에게 차별을 적용할 경우 계급고하를 막론하고 즉각 민·형사상의 처벌을 받게 된다.

또한, 출산휴가는 전체 16주까지 사용이 가능하며, 출산 전후 8주와 출산 후, 6주간 여성근로자 대상으로 근로 일을 시킬 수 없도록 되어 있다. 이러한 프랑스의 보육정책은 오랜 역사와 전통을 가지고 있으며, 현재까지 잘 정비된 보육정책 제도를 운용 중에 있다. 프랑스의 가족지원제도는 아이가 많을수록 더 많은 수당을 받을 수 있는 시스템을 가지고 있다. 즉, 양육하는 경제력과 상관없이 수당이 지급되는데 이러한 보육제도와 출산을 제고를 위한 프랑스의 경우 국가적 수준의 커리큘럼과 질 높은 보육정책을 운용하는 국가로 그 의미를 해석할 수 있다.

V. 결론 및 정책적 시사점

본 연구는 우리나라의 여군간부 육아제도 개선과 보육에 대한 문제요소를 파악하고 해결하기 위해 진행된 연구이며, 향후 여군간부를 위한 정책을 면밀히 살펴봄으로써 이들에 대한 적극적인 지원과 보육제도의 뒷받침이 선행되어야 할 것이다.

따라서 본 연구는 여군간부의 자녀 보육제도에 관한 문헌 및 실제 이들의 의견을 수렴 과정을 통해 분석된 내용과 국·내외 사례들을 면밀히 분석함으로써 여군간부들에 대한 육아제도의 발전적 모색함을 목적으로 하고 있다. 이러한 여군 간부들에 대한 자녀양육 개선방안에 대해 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 여군간부 자녀 보육의 제도적 지원이다. 군인 중 자녀 양육문제로 인하여 여군간부들의 사례를 살펴보면 군 훈련, 당직, 비상대기 등 수 많은 변수로 인하여 군 생활과 양육을 병행하는 것은 쉽지 않기 때문에 이들의 고충은 말로 표현할 수 없을 정도이다. 또한, 군인의 특성상 잦은 부대 이동과 대부분의 군 부대가 지리적·환경적으로 열악한 곳에 위치해 있기 때문에 이들의 자녀들은 학교교육의 문제로 인하여 기숙사 생활을 하거나 친인척 집에서 생활하는 등 이들의 군 복무 모습은 안타까울 따름이다. 더욱이 심각한 상황은 이러한 보육의 제도적 지원이 피부로 와 닿는 현실적인 체감이 극히 제한적인 이유로 이들은 군 복무의 염증을 느껴 전역까지 생각하는 여군간부들이 지속 증가하고 있는 상황에서 자녀 양육에 대한 국가적·제도적 지원이 절실히 필요한 시점이다.

둘째, 임신한 여군의 군 숙소 배정 우선권 부여이다. 현재 임신 여군간부의 전입시 군 숙소배정을 신청할 경우 숙소배정의 우선권 관련 규정이 없는 실정이다. 더욱이 이러한 이유에서 임신을 한 여군뿐만 아니라 임신한 배우자가 있는 남군들에게도 군 숙소 입주 시 우선권을 부여하여 공평한 복지혜택이 적용될 수 있어야 한다.

셋째, 군 부대 내 입지한 어린이 집 시설에 대한 확충 및 시설의 개선이다. 현재 대부분의 군 부대 내 입지한 어린이 집들은 내·외부 시설이 낙후화 현상 및 접근성의 진입 장벽이 높다. 따라서 이러한 어린이 집 보육시설에 대한 과감한 투자와 더불어 어린이 집에 접근할 수 있는 입지적 경계와 진입장벽을 허물어 군인가족이라면 누구나 접근할 수 있는 환경적·물리적 조성을 통해 개선해야겠다.

넷째, 여군간부들에 대한 일 가정 양립지원 제도의 확대이다. 육아 휴직시 출산휴가 업무 대행자에 대한 처우개선이 필요하고 수당 인상 및 위로 휴가 등 동기 부여가 필요하다. 이러한 육아 여건을 보장하기 위한 복지개선과 임신여군들을 위한 군 관사가 우선권 형태로 배정되어야 하며 임신한 배우자가 있는 남군들에게도 군 숙소 입주 시 우선권의 제도가 필요할 것이다.

더욱이 이들을 위한 인사제도 개선과 업무 중 별도의 휴식장소를 구축하여 이들의 원활한 군 업무와 가정의 양립을 위한 기초적인 여건조성이 선행되어야 할 것이다.

결론적으로 국방부는 군인가족을 위한 복지정책의 일환으로 전·후방지역에 위치한 군 어린이 집에 대한 보육시설의 개선을 과감히 전개해야 할 것이며 특히, 보육시설의 사각지대가 존재하는지 국방부 및 정부차원의 애정 어린 관심과 여군들을 위한 복지정책이 뒷받침 되어야 할 것이다.

References

- [1]. J. W. Lee, The Effect of Work and Family Balance on Job Stress and Turnover Conflict among Professional soldiers. Chung bukNational University, a master's thesis. 2010.
- [2]. M. S. Jeon, A dissertation of Master's Degree at Gachon University's Graduate School of Public Administration. 2015.

- [3]. B. K. Hwang, A dissertation of Master's Degree at Gachon University's Graduate School of Public Administration. 2015.
- [4]. S. H. Hwang, Research on welfare improvement plan for The Republic of Korea Army, 2002.
- [5]. Y. S. Park, A Study on the Master's Degree of Graduate School of Seoul National University, 2009.