

출산과 양육을 경험한 여군의 일·가정 양립에 대한 질적 연구

이분새*·서종건**

초 록

본 연구는 군 조직 내에서 기혼 여군의 일·가정 양립에 대한 인식을 알아보고자 영아기 자녀를 양육하는 여군 5명을 대상으로 인터뷰를 진행하였다. 분석 결과 첫째, 참여자들은 군 조직이라는 특수한 환경이 출산과 양육에 비우호적일 수밖에 없다고 인식하는 것을 확인 할 수 있었다. 둘째, 비우호적인 양육 환경의 영향으로 여군은 일보다 양육자의 역할을 선택하는 것으로 나타났다. 결과에 대한 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 군 가족의 세부적 특성을 반영한 군 어린이집의 질적인 확충이 필요하다. 둘째, 군 조직 내 가족친화적인 교육과 프로그램 활성화를 위한 지속적 노력이 필요하다. 셋째, 여군의 생애주기를 충분히 반영한 인사발령이 고려되어야 한다. 이와 같은 논의를 통해 본 연구는 군 조직 내 일·가정 양립에 대한 정책과 제도가 존재하더라도 이를 실현하기 위해서는 조직 내에서의 심리사회적 환경이 중요하다는 것을 확인하였다는데 의의가 있다.

주제어 : 여군, 일·가정 양립, 출산, 양육

* 제1저자: 가톨릭대학교 사회복지학과 박사수료(saeya1225@hanmail.net)

** 교신저자: 가톨릭대학교 사회복지학과 박사수료(writerseeu@gmail.com)

I. 서론

2007년 개정된「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제1조에 의하면 본 법률은 남녀의 평등한 고용 기회와 모성보호 그리고 여성고용을 촉진함으로써 일과 가정의 양립 지원을 목적으로 한다. 여기서 모성이란 「모자보건법」 제2조 임신부와 가임기 여성으로 정의됨으로써 출산, 양육 등을 포괄하는 개념이라고 할 수 있다. 다시 말하면 일·가정 양립제도는 경제활동뿐만 아니라 가정 내 육아 지원방안을 강화한다는 것을 의미한다(김은정, 2012; 이혜정·유규창, 2011).

이러한 제도적 변화는 군 조직에도 반영되기 시작하면서 국방부는 2020년까지 여군의 비율을 8.8%까지 확대할 계획을 수립하였으며(국방부, 2018), ‘국방개혁 2.0’을 통해 출산과 양육 여건 개선을 통한 역량 강화를 중요한 목표로 제시하였다(국방부, 2019b). 다시 말하면 전통적으로 남성성이 강한 군 조직 내에서 상대적으로 낮은 비율인 여군을 중심으로 일·가정 양립 지원의 방향을 확대하고자 함을 의미한다.

그러나 군 조직 내 제도적 도입에도 불구하고 2020년 국방부 국정감사 결과 군 병원의 산부인과는 전국 11곳만 개설 되었으며, 이중 분만시설과 신생아실 설치 병원은 0개소인 것으로 확인되었다(이데일리, 2020).

2012년도에 조사한 ‘여군 인권 상황 실태 조사’에서는 조사 대상자에 1.5%만이 부대 내 설치 보육기관을 이용할 수 있는 것으로 보고되었다(안상수 외, 2012). 물론 2019년 국방통계연보(국방부, 2019a)에 의하면 2012년 군 어린이집 41개소에서 2018년 133개소로 3배수 이상 확충한 것으로 나타나고 있으나 최초 이용률이 1.5%임을 고려할 때 실제 수요를 충분히 반영한다고 단정 지을 수 없다.

한편 일·가정 양립제도가 남성과 여성에게 동등하게 적용되어야 함에도 불구하고 군 가정 내 출산과 양육에 대한 문제점과 지원 방향이 여군을 중심으로 논의되는 이유는 여군의 특수성과 연관된다. 물리적 특성으로는 군부대가 격오지 중심으로 위치하기 때문에(권조은 외, 2019) 출산 전후 여군의 건강관리를 위한 의료적 서비스의 접근성이 취약하다는 것이다(백서영 외, 2020). 이는 곧 군의 근무환경이 남성 군인보다 여성 군인에게 더 취약하다는 문제점을 내포한다.

심리사회적 특성으로 군 조직은 전통적으로 강한 남성성을 대표하는 집단이기 때문에 여성의 비율이 낮은 동시에(Harries-Jenkins, 2002) 여성의 적응

이 수월하지 않은 집단으로 분류되어 왔다는 점이다(Duncanson, 2009). 때문에 남성을 중심으로 한 근무환경(Hawkins, 2013) 내에서 여성의 생애주기를 통해 경험하는 임신, 출산 그리고 양육의 과정이 어떻게 인식되고 있는지를 간과할 수 없다.

그러나 이러한 현실적 특수성에도 불구하고 여군에 대한 선행 연구에서는 주로 군 조직에 진입한 여군에 대한 인식(구자일, 2019; 조은영·서동하, 2018; 조선웅, 2013)과 이들의 역할이나 효과성에 대한 내용을 다뤘었다(김동원, 2007; 송명진, 2014). 최근에는 여군의 업무와 자녀 양육, 가정생활과의 연관성(김혜원 외, 2018; 손귀현·손영우·정은경, 2018; 이동호·윤여연·박상혁, 2019)에 대한 소수의 연구가 보고되고 있으나 여군의 일·가정 양립에 대한 내용을 다룬 연구는(조선웅, 2015) 극히 드물다.

따라서 본 연구는 군 조직 내에서 여군들이 경험하는 출산과 양육의 과정을 중점으로 여군의 일·가정 양립 제도에 관한 실천적, 정책적 함의를 도출하고자 한다.

II. 문헌고찰

1. 여군의 일·가정 양립지원 제도

여군의 일·가정 양립제도는 군 복지 제도로부터 그 내용을 살펴볼 수 있다. 홍창국(2013)의 연구에 의하면 우리나라의 군 복지는 주로 군 부대가 위치한 특성상 군 관사의 제공으로 시작 되었으며 자녀 양육에 대한 지원으로 교육비 지원, 원거리 등하교 시 통학버스를 등을 제공하였다. 다시 말하면, 초기의 일·가정 양립 지원은 군 가족의 일상생활을 지원하는 복지 방향을 주 목적으로 하였다. 그러나 사회적 흐름에 따라 군 복지제도 역시 가족 지원에만 머무는 것이 아니라 일과 가정생활의 균형을 위한 지원 방향을 필요로 하게 되었다(국방부, 2018).

군의 일·가정 양립 제도는 이윤진(2018)의 연구를 통해 살펴볼 수 있으며, 군 제도가 일·가정 양립 제도로 명시되지 않기 때문에 그 특성을 기반으로 3가지로 구분하고 있다. 첫째, 「군인복지기본법」에서는 보육시설 설치 의무에 대한 사항을 다루고 있지만 일·가정 양립에 대한 구체적인 조항을 다루지 못한다. 둘째, 「군인복무기본법」은 일·가정 양립에 관한 기본적인 사항을 다루

며, 국가 공무원 복무규정을 기반으로 한다. 셋째, 「국방 일·가정 양립지원제도 훈령」은 가장 구체적으로 일·가정양립에 관한 내용을 다루고 있지만 ‘훈령’이라는 한계점을 갖는다. 다시 말하면 군의 3가지 제도는 군 가정에 대한 일·가정 양립의 특수성을 반영하기보다는 일반적인 근로자 중심의 보편적 기준을 적용하고 있는 것을 확인할 수 있다.

이렇듯 일반적인 일·가정 양립제도 외에 군의 특수성을 대표하는 제도가 충분하지 않음에도 불구하고 군은 일·가정 양립제도에 대한 지속적 계획을 수립하고 있다. 2018년 발간된 ‘국방백서’에 의하면 군에서는 임신과 출산에 대한 휴직 사용이 보편화 되고 있음을 보고하고 있으며, 부부군인 중 남성의 육아휴직의 사용 빈도도 증가하고 있음을 제시하였다. 또한 휴직이나 유연시간제 외에 가족친화적인 프로그램이나 교육은 부족하다는 문제와 모성보호제도의 활용은 미흡함을 군 내부적으로 평가하고 있다. 다시 말하면 현재 군의 일·가정 양립제도는 군의 특수성을 반영해 나가고 있는 과도기적 단계로 지속적으로 개선 및 확대 될 것으로 사료된다.

2. 군 조직문화와 여군

군 조직 내 성별에 따른 특성으로는 첫째, 군은 전쟁과 국방의 문제를 중심으로 구성된 남성 중심의 문화를 조성하고 있다는 점이다. 군 조직에서는 ‘강함’을 중요하게 다루게 되면서 남성에 비해 신체적으로 약하다고 인식되는 여성을 긍정적으로 평가하지 않았다(조은영·서동하, 2018). 그리고 이러한 조직의 특성은 진급에도 영향을 미치게 되어 남성 군인의 진급이 유리할 수밖에 없는 구조로 순환되어 왔다(구혜경·이하영·진영은, 2016).

둘째, 조직 내 여군은 명목집단으로써 상징적 수준에 머물러 있다(조선웅, 2013). 즉, 일정 비율 이하의 집단이기 때문에 조직 내 영향력을 가진 집단이 아닌 상징적 역할로 존재한다고 해석할 수 있다(구자일, 2019). 그러나 소수의 집단인 만큼 여성이 군에 진입하는 것은 쉬운 일이 아니다. 많은 수의 여군들은 높은 경쟁률을 통해 선발되며 체력적인 측면과 지식적 측면이 고루 겸비되어야 한다(송명진, 2014). 다시 말하면 군 조직 내 여군의 영향력에 대한 평가는 단순히 여군 개인의 능력의 문제로 간주 할 수 없다는 것을 의미한다.

셋째, 출산과 양육에 대한 비우호적인 분위기가 형성되어 있다. 선행 연구에서는 여군의 상당수가 자녀 양육에 대한 정보를 접하기 어려워 관련 교육이나 프로그램에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다(김혜원 외, 2018). 그러나 군

은 남성 군인의 수가 많을 뿐만 아니라 관리자 역시 남성의 비율이 높은 연유로 육아 지원의 필요성을 중요하게 다루는 조직문화가 형성되지 못하였다(권조은 외 2019). 위계질서가 명확한 군 계급구조의 특성상 관리자의 인식에 따라 가족 친화적인 분위기는 달라질 수 있다는 점을 고려할 때(조선웅, 2015) 성비에 따른 조직문화는 일·가정 양립 제도 정착에도 충분한 영향을 주고 있다고 사료된다.

3. 기혼 여군의 자녀 양육환경

여군의 자녀 양육환경은 군 업무와 밀접한 연관성을 갖는 특수한 환경이라고 할 수 있다. 먼저 살펴보아야 할 부분은 군부대의 지역적 특성이 읍면 소재지 등 도심 외곽에 위치하기 때문에 육아 지원을 받을 수 있는 기관이 한정되어 있다는 점이다(유지안·이혜경·김은심, 2016). 그리고 이러한 문제점은 당직 근무, 군사 훈련 기간 등과 같은 특수한 근무 상황이 발생했을 때 육아의 직접적인 어려움으로 작용한다(인진희·최수찬·이희종, 2015).

특히 자녀가 취학 전 연령인 경우 대다수의 기혼 여군들은 일·가정에 대한 갈등을 더 많이 경험하는 것으로 밝혀지고 있다(권조은 외, 2016; 박영아·조미현·이지혜, 2018). 이는 자녀의 학령기에 비해 미취학 시기 돌봄의 비중이 더 높으며, 미취학 시기 중에서도 유아기에 비해 영아기의 양육스트레스가 더 높다는 결과와 연관된다(Crnic & Booth, 1991). 그러나 군 어린이집 확충 방안은 수적인 증가에만 치중함으로써(이동호·윤여연·박상혁, 2019) 군 자녀의 발달단계에 대한 세부적 고려는 미흡하다.

가정환경의 특성으로는 많은 수의 여군이 남성 군인과 결혼하는 사례가 증가하고 있다는 점이다(전기택·안상수·한진영, 2016). 국방통계 연보 자료에 의하면 부부군인은 2018년 기준 2,627쌍이며 전반적으로 증가하는 추세로 보고된다(국방부, 2019a). 이러한 특성은 부부간 직업적 이해도가 높다는 점에서는 긍정적이지만 자녀 양육에는 불편함으로도 작용한다(이민수, 2018). 군 업무의 특성상 부부 모두 근무지 이동 가능성을 전제하기 때문에 동일한 공간에 거주가 불가피한 경우 남편과의 양육 부담이 불가능하기 때문이다(조선웅, 2015). 선행연구에서도 여군 배우자의 군인 여부를 중요하게 다루고 있는 것으로 보고되는데(김진분·최규련, 2007), 부부군인의 특성과 가족생활의 연관성이 높다는 것을 의미한다.

이처럼 여군의 양육환경 특성은 한 가지 부분이 분절되어 발생하기 보다는

군 업무의 특수성이 복합적으로 작용하여 나타난다고 할 수 있다. 앞서 문헌고찰을 통해 살펴본 바와 같이 최근 군에서는 모성을 보호함으로써 일·가정 양립의 확대를 추진하고 있다. 그러나 실제 여군의 측면에서 간과하고 있는 점이 무엇인지를 충분히 알아봄으로써 군 내 일·가정 양립 제도 개선에 반영할 필요성이 있음을 시사한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 일반적 질적연구

본 연구는 영아기 자녀를 양육하는 여군들의 경험과 그 의미를 탐색하기 위해 일반적 질적연구로 수행되었다. 일반적 질적연구는 질적연구의 공통된 패러다임인 해석주의를 기초로, 각 접근방법들이 가지고 있는 다양한 방법들을 절충한다(김인숙, 2016). 절충한다는 것은 곧 실리적이라는 의미로 일반적 질적연구는 연구 과정에서 연구자의 관심사와 선택에 따라 폭넓고 자유로운 진입과 수행이 가능한 장점이 있다.

연구방법은 다음과 같다. 먼저 2018년 6월 예비조사를 진행하였으며, 심층면접을 위해 연구 참여자들에게는 각각 비밀보장 및 응답 거부와 참여 철회가 가능함을 공지하였다. 심층면접은 2018년 7월~8월에 걸쳐 진행되었으며, 연구 참여자들은 각기 1회~2회 심층면접에 참여하였다. 심층면접은 연구 참여자들의 동의를 바탕으로 군 어린이집 상담실에서 1회당 각 1시간에서 1시간 30분 정도씩 진행되었으며, ‘출산 및 양육 경험’을 중심으로 반구조화된 질문을 활용하였다. 심층면접 자료는 참여자의 동의를 얻어 녹취하였고 이후 필사하는 작업을 거쳤다.

연구자료는 일차적으로 귀납적 주제분석을 사용하였다. 귀납적 주제분석은 질적 분석에서 가장 보편적인 분석방법이며 동시에 일반적 질적연구를 선택한 연구자들이 가장 유용하게 사용할 수 있는 방법이다(김인숙, 2016). 귀납적 주제분석의 일환으로 참여자들의 심층면접 자료에 대해 포괄분석을 실시하였다. 연구진은 포괄분석을 통해 여군의 출산 및 양육 경험의 특성을 파악하였으며 의미단위분석과 패턴분석을 거쳐 경험의 맥락과 범주를 세분화하고 정리하였다.

또한 귀납적 주제분석의 전 과정에서 비교하기와 질문하기를 실시하였다.

질문하기와 비교하기는 질적 자료분석에서 자료에 대한 개념적 민감성을 촉진하는 대표적 기법이다(김인숙, 2016: 318). 비교하기와 질문하기에 중점을 둔 것은 연구자의 경험적 판단에서 비롯된 선이해(先理解)를 방지하고자 함이었다. 이를 통해 도출된 여군의 출산 및 양육 경험의 맥락은 문헌 검토를 통해 타당성을 확인하고자 하였다.

2. 연구참여자

본 연구는 영아기 자녀를 양육하면서 군 어린이집에 아이를 보내는 여군들을 대상으로 연구 참여자를 모집하였다. 유아기와 비교하여 영아기의 양육스트레스가 더 높다는 연구결과(Crnic & Booth, 1991) 영아기가 여군들의 일·가정 양립이 가장 어려워지는 시기라고 해석할 수 있다. 참여자들은 각기 10년에서 최대 15년 가까이 군 복무를 하였으며, 현재 1인에서 최대 4인까지의 자녀를 두고 있다. 배우자는 모두 군인이었다. 연구 참여자의 일반적 사항은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구 참여자의 일반적 사항

구분	참여자1	참여자2	참여자3	참여자4	참여자5
연령대	30대 중반	40대 초반	30대 초반	40대 초반	30대 초반
직위	대위	소령	중사	소령	중사
군경력	10년 이상	15년 이상	10년 이하	15년 이상	10년 이하
동거여부	동거 중	동거 중	동거 중	비 동거	동거 중
자녀 수	2	1	1	4	1
자녀 연령	만1세 만2세	만1세	만1세	만6세 만4세 만3세 만1세	만1세
주양육자	본인	본인	본인	본인	본인
양육지원자 유무	X	X	X	X	X
육아휴직 사용 여부	O	O	O	O	O

1) 연구참여자 1

현재 대위다. 군인이라는 직업보다는 간호사라는 직업을 보고 간호사관학교가 일반적인 간호대학보다 메리트가 있다고 생각하여 선택하게 되었다. 그렇기 때문에 처음 사관학교에 진입하여 수직적인 분위기에 적응하기 힘들어했

다. 배우자는 같은 직업군인으로 생도 때 만나 6~7년 연애를 한 뒤 결혼하게 되었다. 자녀는 두 명이다.

2) 연구참여자 2

육군 소령으로 고3 때 사관학교에서 여군을 모집한다하여 지원하게 되었다. 당시 사관학교에 입교한 여군 후보생들은 엘리트로서 많은 관심의 대상이 되었으나 동시에 견제와 차별의 대상이 되기도 했다고 말했다. 이를 이겨내기 위해 개인적으로 많은 노력을 했다. 결혼 생각이 없었으나 현재 배우자를 만나 결혼을 하게 되었다. 자녀는 한 명이다.

3) 연구참여자 3

현재 계급은 중사이다. 처음부터 군인이 되어야겠다고 마음먹고 있었던 것은 아니었다. 법학과를 나온 뒤 공무원 준비를 하다 법무부사관 시험을 보게 되었다. 28살에 임관하였다. 직업군인인 배우자는 지인을 통해 자연스럽게 만나게 되었으며, 7살 연하이다. 부대의 특수성 때문에 배우자와 떨어져서 살고 있으며 자녀는 한 명이다.

4) 연구참여자 4

현재 소령이며 병기과에서 근무하고 있다. 기계공학과 출신으로 여자 선배들이 여군 사관으로 임관하는 것을 보며 자연스럽게 자신도 임관을 선택하게 되었다. 군 복무 중 스트레스를 너무 많이 받았고 부대 내 여군도 자신이 처음이었기에 어려움을 겪었다. 배우자는 부사관으로 3살 연하다. 배우자와 같은 부대에서 근무하다 연애를 하게 되었으며 연애 후 2년 만에 결혼하였다. 자녀는 네 명이다.

5) 연구참여자 5

현재 계급은 중사로 대학에서 체육을 전공하였고 처음부터 군을 가야겠다는 생각을 가지고 있어 지원하였다. 체대를 나왔으나 군 생활이 생각보다 힘들고 고생했다. 부대에서는 급양 관리를 하고 있으며, 군 생활에 대한 만족도가 높아 장기를 고민하고 있다. 배우자는 태권도 시합 파견을 갔다가 만나게 되었으며 수색대 상사이다. 자녀는 한 명이다.

3. 연구의 엄격성과 윤리적 고려

본 연구의 엄격성을 확보하기 위해 지속적으로 비교하기와 질문하기를 실시한 것과 더불어 삼각측정을 사용하였다. 삼각측정은 다양한 관점에서 자료를 수집하고 분석하게 함으로써 실재의 모습을 재현하려 하는 방법이다(김인숙, 2016: 504). 삼각측정의 방법 중 다른 연구자들이 자료를 보고 분석하는 연구자 삼각측정을 하였다. 이를 위해 질적 연구 수행 경험이 있는 연구자와 출산 및 양육관련 연구를 수행한 연구자가 분석과정 자료를 검토하였다. 또한 이를 분석하고 비교함으로써 연구의 엄격성을 확보하기 위해 노력하였다. 분석이 마무리된 이후에는 연구의 내러티브를 간략하게 정리하여 연구자의 해석이 설득되고 내적 타당성이 있는지를 확인하였다.

마지막으로 본 연구에서는 질적 연구에서 발생할 수 있는 윤리적인 문제를 고려하였다. 이를 다루기 위해 연구자는 연구 참여자에게 연구목적을 충분히 설명하였다. 또한 연구에 참여하는 것이 강요되는 것이 아니며 원치 않을 경우 연구 참여를 거부하거나 질문에 대한 대답을 거부할 수 있음을 설명하였다. 이를 바탕으로 연구 참여 동의서를 작성하였으며 수집된 자료는 익명성 및 비밀이 보장될 것임을 명시하였다.

IV. 분석결과

본 연구는 일반적 질적연구방법을 통하여, 여군의 출산과 양육 과정에서 발생하는 어려움을 그들을 둘러싼 환경을 통해 이해하고자 하였다. 이를 통해 양육 과정에서 경험하는 어려움의 사회·환경적 원인을 파악하여 그것이 여군 개인과 가족에게 어떠한 형태로 영향을 미치는지 확인하고자 하였다. 연구에 참여한 여군의 출산 및 양육 경험은 <표 2>에 제시된 것처럼 총 2개의 범주와 6개의 하위범주가 도출되었다. 범주는 크게 ‘비우호적 출산·양육환경’과 ‘양육자 역할 선택의 의미’로 정리하였다.

〈표 2〉 분석 결과

범주	하위범주
비우호적 출산·양육 환경	공간과 시간적 제약의 심화
	현실을 반영하지 못하는 제도
	상급자의 재량에 의존
양육자 역할 선택의 의미	당연시되는 여군의 양육의무
	양육전담의 딜레마와 선택
	부양과 양육의 성별 역할 고착화

‘비우호적 출산·양육환경’의 범주를 통해 군인이라는 직업적 특성과 이를 둘러싼 환경이 아이를 양육하는데 있어 어떤 영향을 주는지 확인하였으며, ‘양육자 역할 선택의 의미’에서는 비우호적인 양육환경에서 여군이 양육의 의무를 수용하는 현상과 그 안에 담긴 의미를 확인하고자 하였다. 유의해야 하는 점은 여군의 선택이 단순히 환경에 ‘지배’를 받는 것이 아닌 ‘영향’을 받는다는 것이다. 연구의 참여자들은 무비판적으로 비우호적인 환경을 받아들이는 것이 아니라 이를 이겨내고 개선하기 위해 노력한다. 그렇기에 참여자들이 자신의 삶에 대한 우선순위를 변경하는 것은 환경에 따른 선택을 하는 과정으로 이해할 수 있다.

1. 비우호적 출산·양육 환경

1) 공간과 시간적 제약의 심화

군부대는 일반적으로 도시보다는 외곽지역에 위치하고 있기에, 인근에서 생활하는 군인들을 기본적으로 사회·환경적 자원이 부족하다. 이는 단순한 편의시설의 접근성의 문제가 아닌 가족구성과 생애주기를 고려할 때 의료 및 교육과 관련된 서비스 접근성 등에 한계가 있다는 점에서 일·가정양립의 어려움을 야기한다.

연구 참여자들이 군 생활을 하고 있는 M읍의 경우 군소도시에 해당하는데 군인 인구 이외에도 대기업의 생산 공장 등이 위치하여, 젊은 층의 비중이 높은 편이다. 그럼에도 의료서비스 중 임신·출산을 위한 서비스 접근성이 낮다. 실제로 M읍에서 전문적인 임신과 출산 서비스를 제공하는 것은 M보건지소의 공공산부인과 1곳에 불과하다. 지역의 내과에서 산부인과 진료가 가능하지만, 전문의가 없고, 이용 시간조차 한정적이다. 인근 K읍의 여성병원은 10킬로미

터 이상으로 응급상황에서 접근성이 매우 낮다. 이는 임신 중 필요로 하는 정기적인 진료 서비스를 받는 것은 물론 출산이 임박한 상황에서의 안전 문제로 인한 어려움을 야기한다.

시설도 없고. 산부인과 없고, 애기 소아과도 사실 여기는 너무……. 두 군데 밖에 없는데 제가 지금 퇴근하면 일곱시 반. 한 사십 분 거리라서, 왔다 갔다 하면 거의 뭐 한 시간 훨씬 넘게 걸리고. 가는 데만 사십 분 그러니까 퇴근하고 오면 갈 수 있는 소아과가 ** 여기서 한……. 삼십 분? (참여자3)

그래서 퇴근하고 오면 맨 처음에는 **(도시) 생활이 너무 익숙해져 있으니까 왜냐면 늦게 퇴근해서 8시, 7시 한 45분까지만 병원에 가면 진료를 받을 수 있었거든요. 근데 여기 오니까 정말 급하게 막 와야 되는 거예요.(참여자4)

군인들이 근무하는 지역 역시 그 특성상 24시간 또는 장기적인 돌봄 공백기에 지원받을 수 있는 서비스가 거의 없기 때문에 사적인 지원체제에 의존할 수밖에 없다. 이것은 사회·환경적 자원이 부족한 지역에서 아이를 양육하는 여성들이 겪는 대표적인 어려움이기도 하다. 그러나 군부대가 위치하는 지역은 군인이라는 직업의 특성과 맞물려 이러한 어려움을 가증시킨다. 참여자들의 경우 양가 부모가 물리적으로 거리가 있어 단기적, 일시적 지원을 받을 수는 있지만 정기적이고 안정적인 지원을 받기는 어렵다.

엄마가, 친정은 서울이니까. 그럼 뭐 일주일 정도나 이런 거는 잠깐씩 봐주거나 맡길 수는 있는데 어떤 그런 전적인 도움은 못 받았기 때문에. (참여자2)

조금만 더 가면 서울인데, 거기도 못나가게 하고 하니까. 그리고 집이, 친정이니까. 정말 급하면 친정에 잠깐 맡기고 올 수도 있는데 그것도, 그거조차도 휴가를 내고 가야되니까. (참여자5)

사회·환경적 자원이 부족하다는 것은 시간 활용에 여유가 있다면 큰 문제가 되지 않을 수 있다. 예를 들어 자차가 있어 물리적 거리를 단축시킬 수 있거나 출퇴근에서 자유롭다면 조금 거리가 있더라도 근처 도시에 있는 산부인과를 이용할 수 있다. 그러나 위의 말은 결국 대중교통이 원활하지 않아 공공시설 및 서비스의 이용에 제약이 있다는 점이다. 게다가 군인들의 경우 기본적으로 ‘시간’을 활용하는 것에도 제약이 크다. 물리적인 거리를 극복할 수 있는 데에 한계가 생기는 것이다.

**에 없고, 가려면 **을 가야 되는데. 제가 그때 차가 없어가지고 대중교통을 이용하면 한 시간 반이 걸리는 거예요. 차, 노선도 이렇게 반듯이 있는 게 아니라 여기 들어갔다 저기 들어갔다 그러니까. 한 시간 반 동안 차를 타고 갈 바에는 서울 가는 게 한 시간 걸리는데. (참여자3)

그니까 항상 저도 제 직책 자체가 야근을 해야 되고, 휴일에 좀 출근해야 되고, 이런 직책이었기 때문에. (참여자2)

시간에 제약이 생기는 것은 군이 수행하는 업무의 특수성 때문으로 이 문제는 아이를 양육할 때 두드러진다. 예를 들어 전투부대의 경우 작전 규모에 따라 차이가 있지만, 최소 며칠에서 최대 한 달 가까이 외부에서 ‘훈련’을 받아야 하거나 ‘휴전’ 상태이기에 발생하는 실제 작전에 투입되는 경우가 생긴다. 이것은 곧 상대 배우자에게 양육의 책임이 과중되는 것을 의미한다.

그러나 배우자 역시 군인이기에 시간적인 여유를 내기 어렵다. 물론 훈련의 경우 부대에 따라 사단 ‘예규’에 위의 상황에 대한 대처가 가능하도록 명시하여 유연하게 반응하는 경우도 있지만, 이는 일상화된 분위기라고 단정 짓기는 어렵다. 또한 실제 작전이 발생했을 때 기존의 공간적 제약에 시간적 제약이 가중된다. 그렇기에 앞서 이야기했던 부모의 단기적인 사적 지원에 의존할 수밖에 없다. ‘상황’이 생기면 당장 아이를 볼 사람이 없다는 참여자의 언급이 이를 뒷받침한다.

저는 사실상 주요 직위자, 주요 직위자다 보니까 큰 훈련 같은 경우에는 빠질 수가 없거든요. 그러면 남편이 휴가를 내요. 제 일정에 맞춰서 휴가를 내서 남편이 애들을 보는데 남편 부대에서도 부부 군인이고, 이렇게 훈련기간이 한 4, 5일, 4일, 5일 이렇게 되면 그 기간 휴가를 내면 솔직히 되게 눈치 보이거든요. (참여자4)

근데 저는 훈련이 많은 부대거든요? 그러면 제가 훈련이 이렇게 잡히면 남편이 이때 있던 당직이나 뭐 작전을 다른 데로 옮겨야 된다던가 아니면 남편이 이때 못 옮기는 그런 거면 제가 부대에 이제 아쉬운 소리를 해서 ‘저 이때 남편이 못 들어와서 애기 데리러 가서 일찍 퇴근을 해야 된다.’ 뭐 이런 거? 뭐 왜냐면 포격도발 있었잖아요. 그땐 애기가 없어서 다행이었는데 그때, 그때도 정말 예고 없이 포격도발 터지고, 갑자기 둘 다 일주일, 이주일 집 비우고, 이런 게 있어서 그리고 여긴 또 전방 쪽이다 보니까 그런 상황이 생기면 좀 안 좋죠. 당장 애기를 볼 사람이 없으니까. (참여자5)

2) 현실을 반영하지 못하는 제도

물리적인 거리 등 공간과 시간의 제약을 최소화하기 위해서 군에서도 신혼 부부나 영유아 자녀 보육을 위한 규정이 마련되어 있다. 탄력근무제도, 신혼부부에 대한 전출지의 조정, 휴가 사용 등이 대표적이다. 그러나 문제는 규정된 제도를 사용하는데 있어 현실적으로 제약이 크다는 것이다. 예를 들어 군에서는 신혼부부의 경우 부대가 다르면 배우자와 한 시간 거리 안에 있는 부대로 전출을 갈 수 있다. 그러나 이 한 시간이라는 시간적 거리는 현실적으로 명확하지 않다. 휴가 사용에 있어서도 마찬가지다. 앞서 언급하였듯이 군인들은 기본적으로 시간을 사용하는데 있어 제약이 크다. 휴가 같은 경우 필수적으로 부대에 남아서 대기해야 하는 인원이 있기에 더욱 사용에 제약이 크다. 아이가 갑자기 아프거나 하는 돌발 상황에서 위의 문제는 도드라진다.

규정 안에서 한 시간, 맥시멈 한 시간 거리까지는 같이 사는 걸로 보는 거예요, 한 시간 거리. 그니까 절 딱 한 시간 거리 카테고리에 넣은 거죠. 그래서 ‘1시간 출퇴근 하는 것도 감지덕지하면서 살아라.’는 뭐 이런 거죠. (참여자2)

뭐 한 달에 두 번 나가도 된다고 하는데, 만약에 첫째 주에 간부들이 반 이상 몰려서 나가면 그거는 또 안 되잖아요. 부대 입장에서 또. 그니까 휴가, 한 주에 나갈 수 있는 인원수가 제한이 되니까. (참여자5)

밤 6시 50분인가 그때여서 전화했더니, 자기네는 7시까지인데 6시 50분까지 와야지 해준다고 그러고. 그래서 응급실에 전화했더니 응급실은 그렇게 어린 애기는 못 봐준다고 그러고. 저는 그래서 막 신랑한테 전화했는데, 신랑도 이제 멀리 있으니까 차타고 와서 한 시간, 빨리 와도 한 시간. (참여자3)

탄력근무제를 사용하는데 있어서도 위의 문제가 나타난다. 기본적으로 단축근무나 탄력근무를 등을 쓰는 데는 부대장의 재량이 중요하다. 탄력근무는 보통 유연근무제의 형태로 나타나는데 개인의 진급 및 훈련과 작전 등 현실적인 문제와 아이 양육이 맞부딪힐 경우 탄력근무제는 거의 유명무실화 된다.

사용하는 사용자 입장에서 좀 눈치가 보이죠. 그게 된다고 법으로 이렇게 규정이 바뀌더라도 2시간을 진짜 여기에서 쓸 수 있는 사람이 얼마나 될지. 그런 거는 만약에 내가 올해 진급이 들어간다. 아니면 뭐 지휘관이 그거를 좀 안 좋게 생각한다. 이러면 규정에 명시가 되어 있어도 개인이 안 쓰면 그만이니까. (참여자1)

출근을 6시까지 하라고 하니까, 탄력근무제를 쓸 수도 없고. 좀 그런 거? 그리고 이제 작전이 많으면 탄력근무제 써봤자 작전이 우선이니까, 좀 약간 써봤자 몇 번 못 쓰는 그런 느낌? (참여자5)

결국 제도가 현실을 뒷받침하지 못하기에 참여자들은 육아휴직을 선택할 수밖에 없다. 참고로 참여자들은 육아휴직을 1년 이상 무리해서 사용하는 경우가 많았는데, 이는 육아휴직을 단기적으로 사용하는 경우 해당 자리에 인력 충원이 되지 않아 부서원들의 업무부담이 과중되기 때문이다.

비전투부대나 의료부대 등 만성적으로 인력 부족 문제를 겪는 곳에서 이 어려움은 더욱 과중된다. 한 명에게 부여된 업무가 많기에 인력 충원이 되지 않는다면, 남아 있는 사람은 다른 사람의 업무를 분담하게 된다. 즉 임신과 출산, 양육을 긍정적으로 바라보기 어려운 환경인 것이다. 참여자들은 자신을 위해서가 아니라 단기적으로 인원 보충이 어려운 현실에서 업무의 공백을 막기 위해 1년 이상의 육아휴직을 쓸 수밖에 없다.

그냥 0세반도 없었잖아요. 이게, 여기가 생긴 지 얼마 안됐거든요? 그래서 원래는 뭐 다른 데는 육아휴직 1년 이상을 해요. 애기가 조금 2, 3살 돼야 어린이집 가니까. (참여자5)

육아휴직 했을 때 일 년 넘게 쓰면 차라리 누가 와서 새로 오니까 괜찮은데. 어설프게 짧게 쓰면 그거를 그 사람 대신에, 저 사람 일을 내가 옴팡 뒤집어썼구나 생각을 해서. (참여자3)

일반적으로 육아휴직은 근무기간에 산입된다. 그러나 군대에서 육아휴직은 장기 신청이나 진급 등 일을 지속하는 데에 있어서 마이너스 요인이 된다. 근무공백기로 인식되기에, 실질적인 ‘불이익’이 발생되기 때문이다. 제도상으로 드러나지 않고 현실에서 발생하는 불이익은 여군이 자녀양육과 일을 함께 수행하는데 있어 어려움으로 작동한다.

어떤 휴직한 거에 대해서는 옛날에는 말은 뭐 법, 제도적으로는 불이익이 없도록 한 다 했지만 사실 안 되는 거예요. 당연히 불이익이 있는 거라고 저희는 항상 인지를 하고 있었고. (참여자2)

장기 인원은 휴직을 길게 쓸 수 없어서 출산휴가 3개월만 쓰고 복직을 해요. 100일이 안 된 아이를 두고. 왜냐하면 여기서 보직을 채워야 되니까. (참여자1)

이러한 상황에서 지역 내 보육 시스템은 자녀 양육의 어려움을 완화하는데 많은 도움이 된다. 특히 군인아파트 내에 위치한 군 어린이집은 야간 돌봄 제공 등 민간 어린이집과 달리 부모의 근무 특성을 이해해준다는 점에서 많은 도움을 받고 있었다. 즉, 시간과 공간의 제약을 보완하는 것이다.

그러나 아직 인원에 제한이 많아 입소가 어려운 문제도 존재한다. 국방부(2018)는 2022년까지 군 어린이집 164개소 확충 계획을 세우고 있으나 장기적인 훈련 등으로 인한 보육 및 돌봄의 공백은 여전히 남아 있기 때문에 이를 보완할 제도적 장치가 필요하다.

이 어린이집도 사실은 복직하기 일주일 전에 확정이 됐거든요. 아니었으면 민간 어린이집을 보냈어야 됐고. 그래서 알아 봤거든요, 민간 어린이집도. 근데 다행히 정말 모 든 게 딱, 딱 정말 시기적절하게 맞물려서 잘 해결이 된 케이스고. (참여자2)

어린이집 차오는 시간이 뭐 8시, 8시 반. 그러면 어쩔 수 없이 그 탄력근무제 써야 되고, 아니면 돌보미를 불러야 되고 이런 게 있는 거예요. 돌보미를 불러야 되고 뭐 이런 게 있는 거예요. (참여자4)

참여자들은 그나마 군 어린이집이 있어 숨통이 트이는 느낌을 받는다. 감지덕지라고 표현한 참여자의 말의 의미를 곱씹어볼 필요가 있는 것이다. 이는 곧 어린이집 이외에도 건강가정지원센터와 연계한, 영양기 군인 가정 방문 자녀 돌봄 시스템 등 다양한 아동 돌봄 지원이 필요하다는 의미다.

이제 셋째하고 넷째는 이제 ***어린이집(다른 군 직장어린이집) 여기는 가정형 어린이집이 아니고, 직장 어린이집이다 보니까 여군이 1순위가 돼서 둘 다 여기 들어갔거든요. 근데 업무하면서 전혀 제한 사항이 없어요. 정말. (참여자4)

저는 이 어린이집만 해도 감지덕지라고 생각을 해요. (참여자5)

3) 상급자의 재량에 의존

참여자들은 과거 장기가 된 다음에 결혼하라거나 아이를 낳으라는 주변 여군들의 조언을 들었다. 이러한 조언은 곧 여군이 일과 가정을 동시에 꾸리는데 있어 우호적이지 않은 환경이라는 것을 반증한다. 특히 이것은 지휘관이 누구냐에 따라 중요하게 작용하는 것이기도 하다.

저도 처음에 임관할 때 들었던 얘기가 임관하자마자 결혼하지 말라고. 장기 되고 나서 결혼해도 늦지 않으니까 결혼 늦게. 주임 원사님? 그때 되게 그런 분들한테 들었던 거. (참여자3)

결혼, 임관하고 얼마 안 있다가 이제 신랑 그때 연애 하면서 결혼 할 거라고 했을 때도 좀 아직 장기도 안 되고 했는데 좀 뭔가... 말리거나 이런 것 까지는 아닌데 좀 그래도 조금 불리 할 텐데? 그런 게 있기는 있었던 것 같아요. (참여자3)

어떤 사람이 위에 있냐가 제일 중요하다는 것은 양육을 위해 마련된 제도와 연구 참여자들이 겪는 실제 경험에 차이가 있다는 의미이다. 그렇기에 참여자들은 재량에 의지하게 되는데, 지휘관의 성향에 따른 개인적 재량은 참여자들이 아이를 키우는데 있어 좀 더 유연한 상황을 마련해준다.

그니까 규정에는 그냥 10시 이후에는 훈련을 시키면 안 된다고 나와 있는데, 그래서 다른 부대에서는 그냥 뭐 9시. 8시, 9시까지 뭐 훈련 참여시키고 그니까 막 뛰어다니는 훈련이 아니라 뭐, 행정반에서 뭐, 지휘소에서 뭐, 앉아 있다든가 그런 거 시키다가 부대에서 재우고 다시 6시에 출근시키고 이런, 이럴 수도 있는데 저희는 그냥 퇴근 시켜줬죠. (참여자5)

사람이 제일 중요하잖아요. 어떤 사람을 만나느냐, 근데 저희 대대장님도 보면 1년 선배예요. 육사. 근데 되게 그런 거에 대해서 좀 이해를 많이 해주는 편이고 또 지금 탄력근무를 쓰고 있어서 저는 아침에 어린이집 애 데려다주고 제가 이제 30분 늦게 출근하고 30분 늦게 퇴근하는 그렇게 이제 하고 있는데. (참여자2)

개인적 재량에 의존한다는 것은, 앞서 언급하였듯이 실제 만들어진 제도가 잘 지켜지지 않는다는 이야기이기도 하다. 법적으로 보장된 단축근무를 사용하는 것조차 쉽지 않다. 먼저 이야기하지 않으면 그걸 쓰라고 말하지 않는다는 것은 일반적인 지휘관들이 기본적으로 단축근무를 부정적으로 보고 있다는 것으로 여길 수 있다.

임신 여군이 12주 이내, 36주 이외 2시간 단축근무를 쓸 수가 있게 되어 있어요. 제가 사단에서 간호장교를 할 때, 임신 여군이라고 하면서 해당 부대 지휘관에게 그걸 다 알려줘요. 그렇지만 그 임신 여군이 먼저 쓴다고 얘기하지 않으면, 그걸 쓰라고 말하는 지휘관이 없었어요. (참여자1)

원래 임신 14주 이내에는 2시간 휴식시간을 주게 되어있고 그거를 휴식시간으로 안 쓰고 출퇴근 시간에 붙여서 빨리 퇴근하거나 늦게 출근하거나 해도 돼요. 근데 그거

를 중대장한테 이제 ‘내가 중간에 쓰는데 계속 전화도 오고 여기 휴게실도 좁고 해서 퇴근시간에 붙여서 쓰겠다.’ 그때도 퇴근을 8시 이때 시키니까 힘들어가지고 ‘쓰겠다.’하니까 그 중대장이 그 시간에 어딜 가냐면서. (참여자5)

지휘관들이 단축근무를 좋아하지 않는 표면적인 이유는 ‘결산’으로 표현된다. 결산은 그 날 어떤 일이 있었고 내일 무슨 일을 해야 하는지 지휘관에게 보고하는 것을 말한다. 지휘관의 성향에 따라 결산을 중요시할 경우 단축근무 사용을 부정적으로 인식하게 된다. 단축근무 사용을 여군들이 ‘사적’인 양육 때문에 ‘공적’이고 중요한 업무를 소홀히 한다고 받아들이는 것이다. 즉 공·사 영역 및 성별 역할에 대한 인식이 고착화되어 있는 지휘관의 경우 여군들의 이러한 행위가 군인의 역할에 충실하지 못하다고 생각하게 되는 것이다.

퇴근하라는 말 한마디도 없이 그냥 8시까지 해서 ‘아, 힘들다.’ 그땐 또 집이 조금 멀었거든요, 20분 거리? 그래가지고 말을 했는데 뭐 ‘결산도 안한 시간에, 그 시간에 어딜 가냐?’ 이렇게 말을 하니까. (참여자4)

그러면 그 하루 업무에 대해 보고를 못하고, 내일의 업무에 대해서도 보고를 못하고, 근데 지휘관은 그게 싫은 거죠. (참여자1)

2. 양육자 역할 선택의 의미

일·가정 양립은 일과 가정이라는 두 가지를 모두 잘 해낼 수 있도록 제도가 지원한다는 의미이다. 그러나 군인이라는 직업과 ‘엄마’라는 자녀 양육의 역할을 동시에 하는 것은 실질적으로 쉽지 않다. 양육 의무가 성별화된 환경에서 참여자들은 자신의 역할을 고민하고 전담된 양육자 역할을 받아들이게 되며 결과적으로는 배우자의 진급을 밀어주고 자신은 가정에 충실히 하는 형태로 삶의 방향을 수정하게 된다. 이것은 곧 자신의 일을 포기한다는 의미이다.

1) 당연시되는 여군의 양육의무

직업군인은 의무복무기간이 지나면, 전역을 하거나 장기복무를 선택할 수 있는데, ‘장기’는 ‘장기복무’의 의미이다. 물론 장기복무를 선택한다고 하여 모두 선발되는 것은 아니다. 그 이전 군 생활에서의 실적이 필요하다. 장기복무에서 이어지는 진급 역시 마찬가지다. 다른 공공영역과 달리 ‘계급정년’이 존

재하는 군의 구조상 지속적인 장기복무를 위해서는 진급이 필수적이다.

동일한 직업군이기에 장기복무와 진급을 위해서 현 근무지에 머물거나 다른 근무지로 이동하는 것에 대한 상호 이해도는 높다. 군인이라는 직업이 가지는 특성을 서로가 이해하고 있기에 젊은 부부 군인들에게 ‘주말부부’는 선택이 아닌 필수가 되는 경우가 많다. 아이가 없는 상태에서 주말부부의 삶은 크게 문제가 되지 않는다. 문제가 발생하는 건 아이가 생긴 이후다.

왜냐하면 이제 좀 더 장기가 아직 안 된 상황이라서. 장기에 도움이 되려면 좀 그래도 상급부대에 있어야 되니까 난 여기 있겠다고 그러는 거고, 신랑도 자기 이제 부대 위치가 너무 좋으니까 거기 있겠다고 그래서 따로 있기는 한데. (참여자3)

주말 부부가, 둘 때까지는. 네, 8개월까지는 아예 떨어져 살았고, 그 이후에는 둘 때까지 주말 부부였고. (참여자1)

남군과 여군은 기본적으로 똑같은 ‘직업군인’으로 일의 지속성 및 정기적인 소득 역시 같다. 그러나 가족이라는 사적 관계에서 여성과 남성에게 요구되는 성별 역할은 다르다. 남성에게는 부양자의 역할이 여성에게는 양육자의 역할이 요구되는 것이다. 여기서 중요한 것은 가족 부양의 의무는 여군도 동등하게 수행하지만 양육의 의무는 전적으로 여군에게만 부여된다는 점이다.

아침에 남편이 일찍 가니까 제가 데려다주고 저녁에는 그럼 원래 일찍 퇴근해야 되는 게 맞는데 사실 제가 퇴근해서 데려올 때가 더 많아요. 그니까 남편하고 분담, 분업이 잘 안 되죠. (참여자2)

아빠가 장교고, 엄마가 부사관인 여군 선임이 있는데. 거기는 이제 거의 그냥 그 여군 선임 혼자 이렇게 돌을 케어를 하는 거 같아요, 들어보면. 평일에는 거의. (참여자5)

양육자의 위치가 여군에게만 부여되는 것은 배우자인 남군들의 양육에 대한 인식이 부족하기 때문이다. 앞서 언급한 것처럼 참여자들은 대부분 주말부부의 경험이 있었다. 아이가 태어났을 때 주중 양육의 의무는 여군인 참여자들이 전담하게 된다. 남군들의 경우 양육 초기에 아이와 같이 있는 시간이 부족하고 이로 인해 양육에 대한 의지 역시 부족한 경우가 많다. 또한 남성위주의 사회·환경적 영향으로 양육의무가 자신의 주된 역할이 아니라고 생각하여, 자연스럽게 여군이 아이를 키워야 한다고 인식하게 된다.

근데 이게 평일에도 이제 계속 도와주고, 아이랑 교감하는 게 안 되다보니까 주말이라고 해서 하루 종일 같이 지낸다고 그게 한 순간에 되지는 않거든요. (참여자1)

저는 근데, 저도 그 날 중요한 일이 있어서 빠질 수가 없는데. 신랑이 막 자기……. 신랑이 봤을 때는 굳이, 저는 그 때 재판이 있어서 정말 너무 중요한 일이라서 정말 빠질 수가 없는데, 신랑은 너무 당연하게 하루 애기가 아프니까 네가 빠져. 그래서 내가 왜? 나 너무 중요한 일이라서 못 빠지는데, 네가 빠져. (참여자3)

이와 같은 경험이 누적되면서 참여자들은 배우자인 남군이 육아에 크게 도움이 되지 않는다고 생각하거나 양육에 대한 책임을 방기하는 것을 받아들이게 된다. 예를 들어 남군이 육아휴직 제도를 활용하더라도 여성이 양육 부담이 줄어들지 않는다. 육아휴직을 자기 계발의 목적을 가지는 경우도 있기에 배우자의 육아휴직에도 불구하고 여전히 여성은 양육을 전담하며 일을 지속해가야 하는 것이 현실이다.

돌 이후에 같이 살았을 때도 별로 큰 도움은 안 됐던 거 같아요. 네, 매일 늦게 오고, 아침에 일찍 가고 그러니까. (참여자1)

그래서 신랑 계속 참고, 참고 하다가 이번에 이제 또 무슨 훈련 갔다가, 한 달 훈련 갔다 오면서 아, 쉬어야 되겠다. 자기 재활을 위해서 사실 그 의도가 가장 크고. 그래서 이제 훈련 끝나면 자기 이제 육아휴직 쓸 거라고. 어, 쓰라고. 써. (참여자 3)

양육자의 역할이 여군에게 고착화 되어있다는 것은 배우자인 남군이 육아휴직 제도를 준비하는 과정에서의 경험에서도 드러난다. 배우자인 남군의 양육에 대한 인식에 주변 환경이 영향을 미치고 있음을 나타내는 것이기도 하다. 남군들 중에 육아휴직을 써본 사람이 없어, 인사과 담당관임에도 해당 규정을 제대로 알지 못하는 현실이 이를 대변한다.

원래 규정에 3개월 있어야 된대. 내가 얘기하지 않았냐고, 3개월 걸린다고 그거. 인사 조정 때문에, 얘기 할 때는 안 듣더니. 그래서 신랑이, 그래서 제가 그 규정이란 다 찾아서 서류 뭐 써야 되는지. 왜냐면 그 담당관이 말은 그렇게 했는데, 육아휴직을 쓴 사람이 아무도 없어서 어떻게 해야 되는지 모른다고 그래서. (참여자 3)

2) 양육전담의 딜레마와 선택

주말부부로 살면서 혼자 아이를 키운다는 것은 쉽지 않다. 양육자의 역할은 철저하게 참여자들에게만 부여되는 현실에서 참여자들은 제도와 현실의 괴리를 느낀다. 앞서 나타난 것처럼 지휘관이 사적 영역의 일에 부정적일 경우 이 문제는 더욱 해결하기 어려워진다.

저는 혼자 애기를 키웠죠. 오빠가 교육을 갔다 와서 다른 부대에 갔을 때도 계속 조기 출근과 야근의 연속이어서 거의 혼자 키웠죠. 거의 혼자 키우고, 휴직을 했고. (참여자1)

사실 저는 그러니까 임신 했을 때부터. 거의……. 신랑이 그때도 같이 안 살고 있어가 지고. 아……. 그때는 너무 끔찍한데. (참여자3)

누구도 참여자들에게 직접적으로 모성과 양육을 강요하지 않았다. 심지어 지휘관들은 참여자들이 군인으로서 역할을 다 하길 바란다. 하지만 성별역할이 고착화된 주변 환경과 이를 체득한 배우자의 태도는 암묵적으로 여성이 '양육자'를 전담해야 함을 말한다. 이른바 모성이 강요되는 것이다. 이처럼 참여자들은 암묵적으로 강요되는 모성으로 인한 딜레마를 겪는다. 모성이 사회적으로 만들어진 것인지, 아니면 여성의 본능인지에 대한 논란이 참여자들의 현실에서 발생하는 것이다.

주변에는 그렇게 모성이 없는 여군들도 많아요. 그니까 당장 우리부대만 봐도 자기가 낳기만 하고 안 키우는 여군들. 막 그냥 할머니, 할아버지가 다 키워줘서 자기네 애를 봐도 그냥, 그냥 '아, 내 애구나.' 뭐 이 정도? 같이 있을 때도 '아, 내가 빨리 부대 가서 일해야 되는데.' 이렇게 생각한다는, 든다는 사람도 있어요. (참여자2)

그래서 일단 저는 잘 모르겠어요. 모성이 저는, 남들이 생각하는 모성이……. 보통 기본적인 것 보다는 떨어지는 것 같기는 한데. 저는 그게, 진짜 제 생각으로 그게 모성이 라고 생각해서. (참여자3)

자신의 일에 전문성을 가지고 열심히 일을 했던 군인의 모습은 아이를 양육하는 과정에서 사라진다. 참여자들은 아이 양육 역시 자신의 일이라고 이해하면서도 마음 한 편에서 느끼는 불편함을 감추기 어렵다. 도태되는 느낌, 그리고 부부이며 같은 군인임에도 오로지 자신만이 양육을 도맡아야 한다는 사실을 불합리하다고 느낀다.

제가 나름 공부하고 있었던 그런 직업이라든지 이런 거를 다 박탈당한 기분이고, 나만 뺀 거 같고, 그냥 막 그 동기들에 대해서, 결혼하지 않은 동기들에 대해서 혼자 도태된 거 같고, 그니까 앞으로 나아가지 못하고 계속 이렇게 멈춰있는 기분이고, 그냥 되게 우울했어요. 그 육아하는 동안. 네, 그랬던 거 같아요. (참여자1)

솔직히. 그래도 말은 일……. 애기가 아픈데 그래도 네가 해야지. 그래도 제가 너무 억울하잖아요. 신랑도 같이 일하고, 저도 일하고 똑같이 일하는데 왜 저만, 저만 쉬어야 돼요? (참여자3)

그러나 참여자들의 고민에도 불구하고 아이가 있는 군인 부부 가정에서 주 양육자로서 여군의 역할은 고착화되며 사실상 양육의 책임은 여군에게 전가된다. 참여자들은 결국 삶에서 우선순위를 선택해야 한다는 걸 깨닫는다. 아이를 키우면서 자연스럽게 장기 생각이 없어졌다는 참여자의 말을 곱씹을 필요가 있다. 일과 가정을 모두 가지고 싶어도, 참여자들을 둘러싼 환경이 이를 허락하지 않는다는 사실을 깨닫고 선택을 하게 되는 것이다.

중위 2년차 때 결혼을 하고, 임신을 하게 되면서 자연스럽게 장기 생각이 없어졌죠. 네, 육아를 하면서 도와주는 사람이 없이 애기를 키울 수 없다는 걸 알게 됐죠. (참여자1)

장교 부부는 좀 더 힘든, 좀 여군들이 더 희생을 하는, 희생까지는 아닌데, 조금 더 그런 게 있는 거 같아요. (참여자5)

3) 부양과 양육의 성별 역할 고착화

참여자들은 양육자 즉, 엄마로서의 역할을 수용하게 된다. 부양과 양육에 대한 성별 역할이 명확히 분리되어 인식되는 환경에서 참여자들 특히 장교인 참여자들은 자신들의 역할에 딜레마에 빠지는 경우가 많았다. 그러나 결국 선택을 해야 하고 하나를 포기해야 한다. 일과 육아를 병행한다는 것은 불가능에 가깝기 때문이다.

저는 이제 장교니까 주요 직위자에 항상 가다보니까 뭐 중대장, 뭐 과장 이런 자리 가니까 훈련도 빠질 수가 없는 상황이었고, 애기가 하난데도 일이라 뭐 같이 육아를 병행한다는 게 이건 불가능했어요. 진짜. (참여자4)

그런데 막상 애를 낳고 보니 저도 애가 당장 아프고 입원하고 하니까 '뭐가 부대? 안가. 뭐 그냥 결근해. 뭐 어쩔 수 없어.' 애한테 가게 되는 거예요. '아, 이런 거구나. 이

래서. (참여자2)

양육자로서 역할에 힘쓴다는 것은 군인으로서 진급을 늦추거나 포기하는, 즉 불이익을 받아들이는 의미다. 군인이 일반적인 공공기관과 다른 것은 진급 누락이 퇴직으로 이어진다는 점이다. 한 번 육아휴직을 쓰고 진급에서 누락되면서, 참여자들은 점차 자신들이 경쟁력이 떨어진다고 생각하며, 자신의 일이 아닌 배우자의 진급과 아이 돌봄을 더 우선시 하게 된다.

‘장기’와 ‘진급’으로 대변되는 가족 부양의 역할이 배우자에게 집중된다는 것은 부양과 양육의 성별화가 고착화되고 강화된다는 의미다. 배우자들의 연령이 참여자들보다 어리거나 계급이 낮아도 ‘장기’와 ‘진급’은 남성인 배우자가 우선순위가 된다. 이것은 그들 스스로의 선택이기도 하지만, 참여자들을 둘러싼 주변 환경의 영향이기도 하다.

복직할 때도 가장 고려해야 되는 게 남편이랑 가까운 데로 와야 되고, 애를 키울 수 있는 여건이 되는 데가 이거부터가 먼저 그니까 내 경력을 쌓기 위해서 어디를 가면, 어디를 가면 더 좋는데 그런 거를 다 고려하고, 1순위는 무조건 가정에 이제 이걸 양립할 수 있는 지역, 부대 이런 거를 찾게 되는 거죠. 그니까 경력을 쌓는 데는 이제는 포기하게 되는 거죠. (참여자2)

그냥 자기는 ‘일찍 진급하는 거 포기했고, 그냥 진급하려면다.’고 이런 식으로 말하는 선임도 있고. 그리고 사실 부사관 부부는 모르겠는데, 장교 부부는 좀 더 힘든, 좀 여군들이 더 희생을 하는? 희생까지는 아닌데, 조금 더 그런 게 있는 거 같아요. (참여자5)

자신은 진급을 포기하면서 배우자를 밀어주지만, 행복하다고 말하기는 어렵다. 또한 앞으로 어떻게 될지 자신의 커리어에 대해 고민하기도 한다. 언급한 것처럼 지속적인 진급 누락은 퇴직으로 이어지게 되고, 그렇다고 진급을 한다고 해도 엄마로서의 역할을 포기하기 어렵기 때문이다. 이와 같은 여군들의 고민은 ‘개인’의 문제로만 치환할 수 없다. 이미 양육과 돌봄은 사회적 문제이고 그렇기에 군에서도 이를 인지하고 있다. 또한 앞으로 여군은 그 숫자가 더욱 증가할 것으로 예상된다. 이와 같은 ‘현실’은 양육과 돌봄에 대한 제도적 지원의 확충과 함께 실제 제도의 활용과 고착화되는 성별역할을 타개하는데 있어 남군의 지속적인 인식 개선이 필요하다는 의미이다.

그 당시에 그냥 3년 육아, 그 3년 육아휴직 했을 당시에 진급이 다 들어갔어요. 그니까 1차는 안 돼요. 그니까 포기했어요, 1차는. 왜냐면 육아휴직을 했기 때문에. (참

자4)

‘일단 연금 받을 때까지는 어쨌든 군 생활은 계속 한다.’ 하는데 그니까 그 이후에는 어떻게 될지 모르겠어요. 그니까 진급을 하더라도 만약에 정말 떨어져 살아야 되고, 너무 그런 가정을 유지하기가 힘들다 그러면 저는 아마 일을 포기하게 될 거 같아요. (참여자2)

V. 논의 및 결론

본 연구는 영아기 자녀를 양육하는 기혼 여군을 대상으로 그들의 일·가정 양립의 의미를 해석하고자 하였다. 이에 따른 논의와 결론은 다음과 같다. 첫째, 군의 특성을 반영한 보육 지원 체계를 구축할 필요성이 있다. 분석결과에서도 확인할 수 있듯 군부대 지역에서 영아기의 자녀를 맡길만한 곳을 찾는 것은 쉽지 않으며, 자녀의 연령이 어릴수록 신체적 돌봄 비중이 높아 보육서비스가 절실히 요구된다. 그럼에도 불구하고 군 어린이집 확충 방안은 수적 확대에만 치중하여 보육이 필요한 우선순위 연령과 발달단계에 대한 충분한 고려를 간과하고 있다.

덧붙여 군 비상상황, 훈련 등의 발생 시 자녀를 맡길 기관이 필수적이지만 군 어린이집은 보건복지부에서 규정하는 07:30 ~ 19:30까지의 기본보육, 21:30까지의 시간 연장보육, 24시간 보육, 휴일보육 등(보건복지부, 2021) 일반적 어린이집과 동일한 보육형태를 취하고 있다. 즉, 군의 특성을 고려한 별도의 보육지원이 부족하다고 할 수 있다. 따라서 이에 따른 대안으로 캐나다 군인가족지원센터(Military Family Resource Center)의 서비스 중 군 업무로 24시간 집을 비워야 하는 가정에 대한 방문 보육 방식(김경희 외, 2018)을 제안한다. 이는 긴급 상황 시 가정으로 찾아가 보육서비스를 제공하는 여성가족부의 아이돌봄 서비스(2021)와도 유사하다. 다시 말하면 부족한 군 어린이집의 대안을 위해 가정보육 파견도 고려해 보아야 한다는 것이다.

둘째, 가족 중심의 일·가정 양립제도 이용 의무화를 도입해야 한다. 군은 여성에 비해 남성의 비율이 높기 때문에 임신과 출산을 직접적으로 경험하는 여성의 구체적 힘들을 이해하기 어렵다는 것으로도 해석할 수 있다. 따라서 임신과 출산을 준비하는 군인에 대해서는 성별을 구분하지 않는 동등한 수준의 부모교육과 프로그램 참여를 제안하고, 출산 직후 양육에 필요한 제도의 이용 역시 부부가 동등한 비율의 사용을 권장해야 할 것이다. 이는 부부 군인과 여

군의 측면에서 공동양육의 균형을 이루는데 도움이 될 것이며, 가족중심의 일·가정 양립 제도의 이용 분위기는 추후 인사에 대한 부정적 영향 감소에 도움이 될 것이라 기대한다.

덧붙여 분석결과에서도 살펴볼 수 있듯 연구 참여자 여군들은 육아휴직 이후의 복직 여부를 쉽게 결정하지 못하는 점을 확인 할 수 있다. 이는 여성의 육아휴직 이후 퇴사과정에 대해 다룬 선행연구(서정미·김수영, 2016)와도 일맥상통한다고 할 수 있다. 이러한 결과는 일·가정 양립을 위한 제도가 실효성을 갖기 위해서는 제도의 이용 전과 이용 후의 상황을 준비할 수 있도록 지원할 필요가 있다는 것이다. 가령 육아휴직 이전에 휴직기간 동안에 양육 준비 정보에 대한 교육 지원, 육아휴직 이후의 점진적 출퇴근 시간 조정 등이 그 예가 될 수 있을 것이다.

셋째, 군 자녀의 연령별, 생애주기별 특성을 고려한 인사발령을 시행해야 한다. 전시상황, 훈련 등의 발생 시 어린 자녀를 양육하는 가정은 돌봄의 대안이 필요하기 때문이다. 따라서 자녀의 연령을 고려해 부부 군인의 근무지를 선택하거나 훈련기간을 조정할 수 있도록 해야 할 것이다. 그 예로 전명순(2015)의 연구에서 보고된 미국 군 제도 중 여군자문위원회인 DACOWITS(Defense Advisory Committee on Women in the Service)를 통한 서비스는 미성년 자녀를 양육하는 부부군인에 대한 중복 근무배치 여부를 반영한다. 이는 곧 군 가정의 돌봄 공백을 예방하고 궁극적으로는 일·가정 양립에 중요한 역할을 할 것이라 판단된다.

이와 같은 결론에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖는다. 첫째, 본 연구는 자녀의 영아기 이후 심층적인 추가 연구가 필요하다. 즉, 발달 시기에 따른 자녀 양육은 차이가 있기 때문에 영아기 이후의 일·가정 양립에 대한 인식도 중요하게 다뤄질 필요가 있다.

둘째, 직장보육 시설을 이용하지 못하는 여군에 대한 연구가 필요하다. 본 연구에서 살펴볼 수 있듯 군 직장어린이집은 존재하지만 보육 수요에 대한 기준을 충족하지 않기 때문에 모든 여군의 자녀가 군 어린이집을 이용하는 것은 아니다. 따라서 군 어린이집을 이용하지 못한 여군의 일·가정 양립의 실제적 인식과 어려움을 살펴보아야 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 소수의 여군을 대상으로 하는 질적 연구의 한계점을 갖는다. 이와 같은 특성으로 모든 여군의 인식을 반영하기 않기 때문에 양적연구를 통한 보편적 인식에 대한 논의도 필요하다.

참고문헌

- 구자일(2019). “여군을 인식하는 생각의 틀: 사회심리학적 관점을 기반으로”. 군사학논집. 제75권 제2호. 85-120.
- 구혜경·이하영·진영은(2016). “육군 간부의 군 조직문화 유형이 양성 평등 의식에 미치는 영향”. 한국군사회복지학. 제9권 제2호. 115-146.
- 국방부(2018). 국방백서. 서울: 국방부.
- 국방부(2019a). 국방통계 연보. 서울: 국방부.
- _____(2019b) 국방개혁 2.0. 서울: 국방부.
- 김경희·박수범·김희경·장명선(2018). 국방부 성별영향 분석평가 현황 및 발전방안 연구. 서울: 국방부 국방여성가족정책과.
- 권조은·김광숙·박정옥·김수(2019). “미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 일·가정 양립 지원제도 활용 정도와 재직의도 영향요인”. 여성건강간호학회지. 제25권 제3호. 329-344.
- 김동원(2007). “한국 여군증가의 효과성 분석: 기능적, 문화적, 보상적 효과를 중심으로”. 정부학연구. 제13권 제3호. 169-197.
- 김은정(2012). “일·가정 양립 지원 정책 목표와 대상 간 정합성 연구”. 가족과 문화. 제24권 제3호. 131-160.
- 김인숙(2016). 사회복지연구에서 질적사례 분석. 서울: 집문당.
- 김진분·최규련(2007). “군인부부의 의사소통과 직업만족이 결혼만족도에 미치는 영향”. 상담학연구. 제8권 4호. 1677-1692.
- 김혜원·최승혜·김수연·서송화·황점숙(2018). “여군의 임신과 출산 건강관리 교육 요구도”. 군진간호연구. 제36권 제2호. 92-105.
- 박영아·조미현·이지혜(2018). “보육교사와 원장이 인식한 군 어린이집 및 군인가정 양육의 특성”. 한국영유아보육학. 제113호. 205-227.
- 백서영·김광숙·김수·조순영(2020). “여군의 산전관리 적정성 및 출산결과”. 군진간호연구. 제38권 제2호 1-16.
- 보건복지부(2021). 보육사업 안내. 서울: 보건복지부.
- 서정미·김수영(2016). “육아휴직 후 퇴사한 여성의 퇴사과정과 유형에 관한 탐색적 연구: 여성의 일·가정 양립을 방해하는 배경을 중심으로”. 한국사회복지연구. 제47권 제4호. 5-42.
- 손귀현·손영우·정은경(2018). “여군들의 일·가정 갈등과 군 사기와의 관계: 직무소진의 매개효과와 유리천장 인식의 조절효과”. 한국심리학회지: 산업 및

- 조직. 제31권 제1호. 175-194.
- 송명진(2014). “여군 인력의 효율적 운영방안에 관한 연구”. 군사발전연구. 제8권 제1호. 91-113.
- 안상수·박선영·김혜영·최윤정·김병조·김동원(2012). 여군 인권상황 실태조사. 서울: 국가인권위원회.
- 유지안·이혜정·김은심(2016). “군인아내의 양육 경험 이야기”. 유아교육·보육복지연구. 제20권 제4호. 239-264.
- 이동호·윤여연·박상혁(2019). “여군간부 자녀 보육제도 개선방안에 관한연구”. The journal of Convergence on Culture Technology. 제5권 제2호. 53-57.
- 이데일리(2020.10.8.). “여군은 늘어나는데 출산은 못하는 군병원”. <https://www.nocutnews.co.kr/news/5425247>에서 2021. 3. 1. 인출
- 이민수(2018). “한국 여군의 직장 가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향”. Journal of the Korean Data Analysis Society. 제20권 제2호. 841-857.
- 이운진(2018). “군 복지 관련 법률 분석과 향후 과제: 일·가정 양립 법제도 분석을 중심으로”. 사회복지법제연구. 제9권 제3호. 157-179.
- 이혜정·유규창(2011). “일·가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구”. 여성연구. 제80권 1호. 37-79.
- 인진희·최수찬·이희중(2015). “군 어린이집 이용만족도 및 이용효과 인식 실태조사 연구”. 한국군사회복지학. 제8권 제1호. 25-51.
- 전기택·안상수·한진영(2016). 군조직의 양성평등 지표개발 및 측정방안 연구: 시범조사결과를 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원.
- 전명순(2015). 국방 여군 근무환경 및 지원 정책에 관한 연구. 가천대학교 석사학위 논문.
- 조선웅(2013). “육군 여군의 계층의식에 관한연구”. 한국사회학. 제47권 제4호. 227-261.
- 조선웅(2015). “육군 군인 부부 여군의 일과 가정 양립에 관한 연구”. 한국군사학논집. 제71권 제3호. 1-37.
- 조은영·서동하(2018). “육군 내 여군 인식에 대한 비판적 고찰: 군은 남성만의 공간이라는 인식 비판을 중심으로”. 한국군사학논집. 제74권 제1호. 81-102.
- 홍창국(2013). “한국군의 발전과정별 군인가족 처우개선 변화 분석”. 군사. 제86호. 93-121.
- Crnic, K. A. & Booth, C. L. (1991). Mothers’ and fathers’ preception of

daily hassles of parenting across early childhood. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 1042-1050.

Duncanson, C. 2009. "Forces for Good? Narratives of Military Masculinity in Peacekeeping Operations." *International Feminist Journal of Politics*, 11(1), 63-80.

Hawkins, B. (2013). "Gendering the Eye of the Norm: Exploring Gendered Concertive Control Processes in Two Self-Managing Teams." *Gender, Work & Organization*, 20(1), Hoboken, NJ; Willey-Blackwell. pp. 113-126.

Harries-Jenkins, G. 2002. "Women in Extended Roles in the Military: Legal Issues". *Current Sociology*, 50(5), 745-769.

Abstract

A Qualitative Study on the Work and Family Compatibility of Female Soldiers Experienced in Childbirth and Childcare

Lee BbeunSae*·Seo JongGun**

This study conducted interviews with five female soldiers parenting infancy children to find out the perception of married female military personnel on work and family compatibility within the military organization. In the results of the analysis, first, it was confirmed that the participants perceived that the special environment of the military organization was inevitably unfriendly for childbirth and parenting. Second, it was found that female soldiers chose the role of caregivers over work due to the unfavorable parenting environment. Policy suggestions for the results are as follows. First, it is necessary to qualitatively expand the military child care centers reflecting the detailed characteristics of the military family. Second, continuous efforts are needed to revitalize family-friendly education and programs in military organizations. Third, personnel appointments that sufficiently reflect the life cycle of the female soldiers should be considered. Through such discussion, this study is meaningful in confirming that even though there is the policy and system for work-and family compatibility within the military organization, the psychosocial environment within the organization is important to realize the policy and system.

Keywords : Female Soldier, Work and Family Compatibility, Birth, Parenting

* First Author: Doctor student, Dept. Social Welfare, Catholic University Graduate school

** Corresponding Author: Doctor student. Dept. Social Welfare, Catholic University Graduate school