

육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구

최 새 은
(한국교원대학교)

정은희*
(한국보건사회연구원)

최 슬 기
(KDI 국제정책대학원)

본 연구는 육아휴직제를 활용한 남성근로자들이 가정과 일터에서 경험한 바를 이해하기 위해 수행되었다. 민간 기업에 근무하는 남성 육아휴직 경험자 14명을 대상으로 심층 면접을 실시한 결과, 5가지 영역에 대하여 총 14개의 범주가 도출되었다. 영역1은 육아휴직 사용 이유이다. 아내 복직 시기를 맞은 맞벌이 부부가 자녀 돌봄을 전담할 사람이 필요해서 남성이 육아휴직을 사용한 경우들이 관찰되었다. 영역2는 육아휴직 동안 정서에 관한 것이다. 주요하게 관찰한 정서는 '힘들다' 와 '행복하다' 이었다. 영역3은 아내와의 관계에 관한 것이다. 아내의 고충이나 정서를 이해할 수 있게 되었다는 점이 특징적이었다. 영역4는 자녀와의 관계에 관한 것이다. 아이만의 고유성을 이해하게 되었다는 점이 전형적으로 나타났다. 영역5는 복직 후 직장생활에 관한 것이다. 돌봄에 대한 태도가 변화한 것이 일반적이었다. 위 다섯 가지 영역별 연구 결과를 토대로 남성 육아휴직을 활성화할 수 있는 방안도 제안하였다.

주요 용어: 아버지됨, 육아휴직, 저출산, 질적연구, 경험연구

본 연구는 2018년도 아산재단 학술연구지원사업의 지원을 받아 수행되었고, 2019년도 추계 대한가정학회 학술대회에서 구두 발표한 내용을 수정, 보완한 것임.

IRB No. KNUE-2018-H-00360-1, 한국교원대학교.

* 교신저자: 정은희, 한국보건사회연구원(ehjyoung@kihasa.re.kr)

■ 투고일: 2019. 10. 31. ■ 수정일: 2019. 12. 26. ■ 게재확정일: 2019. 12. 27.

I. 서론

최근 통계청에서 발표한 2018년 합계출산율은 0.98명이다. 우리나라에서 합계출산율을 발표하기 시작한 이후 가장 낮은 수치이다(통계청, 2019). 합계출산율이 2.05 보다 낮아지기 시작한 것은 1984년(1.74)이다. 그런데 출산율의 지속적인 감소에 대한 우려로 정부가 정책과제로 대응한 것은 오래되지 않았다. 정부는 2005년부터 저출산 정책을 제도화하고 2006년에 제1차 저출산·고령사회 기본계획을 발표하기 시작했다. 이후 관련 연구가 많이 진행되었다. 주로 출산과 양육에 장애가 되는 요인을 밝히고 장애요인을 완화시키는 방안에 관한 것이었다. 정책적으로도 출산의 주체로 인식되는 ‘여성’에 초점을 맞추고 여성이 출산과 양육하기 좋은 환경을 구현하고자 하였다. 이를 바탕으로 ‘기혼 취업여성의 일과 가정 양립’은 저출산 정책의 중요한 분야 중 하나가 되었다. 이는 제1차와 제2차 저출산·고령사회 기본계획에서도 중요한 정책적 목표로 제시되었다.

결혼과 출산은 여성 개인이 혼자서 결정하고 담당하지 않는다. 아내와 남편 및 가정을 둘러싼 많은 환경들이 출산과 부모로서 역할을 수행하는데 고려된다. 그럼에도 불구하고 지금까지는 남성이 저출산 정책의 대상자로 크게 주목받지 않았다. 남성이 결혼과 출산, 양육과정에서 중요한 정책적 대상자로 등장한 것은 제3차 저출산·고령사회 기본계획(2016-2020)에서부터이다. 남성의 일과 가정 양립 또한 중요한 저출산정책 과제로 등장했다. 덧붙여 정부는 2018년도에 저출산정책 패러다임 전환을 선언하였다. 출산과 양육에 장애가 되는 요인을 완화하여 출산을 장려하려는 목적을 지닌 정책에서 국민의 ‘삶의 질’을 개선하고 ‘남녀 평등한 노동과 양육여건 확립’으로 방향을 전환한 것이다.

남녀 평등한 일·가정 양립정책을 용어만 놓고 보자면 일터와 가정에서 남녀 모두 평등하게 각자의 역할을 잘 수행할 수 있도록 도움을 주는 정책이라고 할 수 있다. 그 중 육아휴직제도는 일·가정 양립정책 중 대표적인 정책이다. 그런데 아직까지는 남녀 모두에게 평등한 육아휴직제도가 정립됐다고 보기 어렵다. 출산 이후 자녀를 돌보기 위해 남성보다는 여성이 주로 육아휴직제도를 이용한다. 2018년 현재 육아휴직 이용자 수는 99,199명이지만 남성은 17,662명이다. 그나마 남성 육아휴직자 수는 2016년 7,616명에서 2017년 12,042 크게 증가하여 2018년 현재 17,662명이다.

최근 3년 동안 남성 육아휴직자수는 급증하고 있다. 이는 휴직기간 중 소득보전이 강화된 것과 관련이 깊다. 2014년부터 시행된 육아휴직 특례제도인 ‘아빠의 달’ 이용개

월수는 시행초기 1개월에서 2016년에 3개월로 상향조정되었다. 소득상실에 대한 보전 상한액도 2017년에는 150만원에서 200만으로 상향조정되었다.

그럼에도 2018년 전체 육아휴직자 중 남성 육아휴직자의 비율은 17.8%에 불과하다. 그 해 출생아 수와 단순 비교하면 약 5%에 지나지 않는다(고용노동부, 2019b). OECD 국가 중 우리나라는 남성의 육아휴직제도 사용자 비중이 매우 낮은 편이다. 2015년 기준으로 스웨덴은 남녀 구분없이 육아휴직제도 이용률이 90%에 가깝거나 90%를 넘어 간다(송지원, 2018, p.69). 노르웨이 또한 육아휴직 이용대상 남성 중 육아휴직을 이용한 비율이 90%를 넘는다.

아직까지 우리나라는 남성 중 일부 소수만이 육아휴직제도를 이용하고 있는 셈이다. 그러다보니 육아휴직을 이용한 남성의 경험에 대한 연구도 제한적이다(김진욱, 권진, 2015, p.269). 육아휴직제도를 직접 이용해본 남성의 경험에 대한 연구는 몇 편에 지나지 않는다(강혜경, 2013; 김연진, 김수영, 2015; 김진욱, 권진, 2015; 조윤경, 민웅기, 2012; 홍승아, 2018). 최근 제도개선이 이루어지고 있음을 감안하면 최신 사례를 통해 남성 육아휴직을 연구할 필요성도 제기된다. 이에 본 연구는 2016년 이후로 육아휴직을 사용한 경험이 있는 남성들과의 인터뷰를 통해 '남성육아휴직이 남성들에게 가정과 직장 생활에서 어떠한 경험을 갖게 하였는지 살펴보고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 남성의 부모됨

어머니와 구별되는 아버지만의 고유한 역할은 무엇일까? 아버지만의 독특한 역할은 성역할 모델을 강조하던 시기에 주로 논의됐다. 성역할 모델에 의하면, 아버지는 아들과 상호작용하는 방식이 다르며(Harris, Furstenberg, Marmer, 1998, p.202), 아들과 딸을 사회화시키는 방식도 다르다고 한다.

아버지는 자녀의 성장에 긍정적 영향을 준다. 그 이유는 먼저 아버지의 존재 자체가 자녀의 건강한 발달에 영향을 줄 수 있기 때문이다(Langlois & Downs, 1980; 송요현,

현온강, 2008, p.132에서 재인용). 아버지가 없는 한부모 가정과 양쪽 부모가 함께 있는 가정에서 각각 자녀의 성장과 발달을 비교한 연구들은 아버지의 부재가 자녀성장에 부정적인 영향을 미침을 보여준다. 아버지가 자녀에게 주는 자극의 종류와 어머니가 자녀에게 주는 자극이 다르므로 인해 양쪽 부모가 있는 가정의 자녀는 그렇지 않은 자녀에 비해 좀 더 다양한 신체적, 사회적, 인지적 자극을 받았기 때문으로 설명된다(Lamb, Pleck, & Levin, 1985). 즉, 아버지의 양육참여는 자녀의 사회성 발달, 정서발달, 인지발달, 신체발달 등에 긍정적인 영향을 주며, 부인의 양육스트레스를 완화시킴으로서 궁극적으로는 아동에게도 긍정적인 영향을 미친다(이영환, 2016, p.72; 김진희, 2005, p.114).

아버지의 존재 자체만으로 항상 자녀에게 긍정적인 영향을 주는 것은 아니다. 자녀와 함께 보내는 시간이 길어진다는 것은 긍정적인 상호작용할 수 있는 기회를 높인다는 점에서 자녀의 성장발달에 도움이 된다고 할 수 있다(윤서영, 정옥분, 1999, p.116), 하지만 중요한 것은 양보다는 질이다. 아버지가 자녀와 어떠한 활동을 함께 하는지가 더 중요하다. 예를 들면, 아버지를 통한 자녀학대가 있을 경우엔 아버지가 자녀와 함께 시간을 보낸다는 것만으로 긍정적인 영향을 기대하긴 어렵다. 부부간 갈등이 심각할 경우라도 자녀에게 미치는 영향은 부정적일 수 있다. 이 경우 아버지의 존재는 자녀가 문제행동을 일으키는 원인이 되기도 한다(이영환, 2016, p.72). 결국 아빠와 자녀가 함께 보내는 시간의 질적인 측면이 자녀의 건강한 성장 발달에 더 중요하다고 할 수 있다.

아버지의 양육참여는 자녀에게 뿐만 아니라 아버지 자신에게도 긍정적인 영향을 준다(황정해, 2006; 김진희, 2005). 자녀를 돌보는 과정에서 많은 갈등상황과 문제가 발생한다. 이를 해결하는 과정에서 자기자신보다 자녀나 배우자 및 타인을 생각하게 됨으로써 세상을 바라보는 관점이 넓어지고 너그러워지게 된다. 더 나아가 세상에 대한 관심과, 사회문제에 대한 관심으로 확장되기도 한다(황정해, 2006, p.50). 자녀가 안전하고 건강하게 살아갈 수 있는 세상에 관심을 가지기 때문이다.

선행연구들은 자녀를 돌보는 능력에서 아버지와 어머니 간에 차이가 없다고 본다(김혜선, 2005, p.74; 윤서영, 정옥분, 1999, p.102). 다만, 어머니에 비해 아버지가 자녀의 양육에 참여하는 시간이 짧고 기회를 적게 갖다보니, 자녀를 양육하는 능력차이가 만들어진다고 한다(박철순, 고은미, 2018, p.198). 뒤집어 말하면, 아버지에게 자녀를 돌보는데 필요한 기술과 지식을 축적할 만한 충분한 시간이 주어진다면 어머니만큼 자녀양

육능력을 갖추게 할 수 있다. 물론 아버지 혼자서 독립적으로 자녀에게 영향을 준다는 것을 의미하는 것은 아니다. 아내와 어떠한 상호작용을 하는지가 중요하다(이정덕, 황정해, 2000, p.50). 반대로 어머니의 역할 정체성이나 역할을 수행하는 능력은 남편이 어떠한 역할을 하는지에 따라라도 달라질 수 있다. 이러한 관점에서 보자면, 부모의 역할은 서로에게 지지와 지원이 있을 때 더 잘 수행할 수 있다고 볼 수 있다.

아버지 역할을 수행할 수 있는 기회는 근로조건에 의해서도 달라진다(이정덕, 황정해, 2000, p.50). 아버지 스스로 자녀양육에 참여하고 싶은 의지가 있어도 가정보다 일을 중요시하는 기업문화라면 자녀와 함께 보내는 시간을 확보하기 어려울 것이다(박철순, 고은미, 2018, p.198). 생계부양자로서의 역할을 저버릴 수 없기 때문이다. 아버지가 직장에서 근무하는 시간이 긴 경우, 자녀의 양육에 참여할 가능성이 낮아진다(박선주, 강민주, 2017, p.100; 이연승, 김현정, 최진령, 2017, p.812; 송혜림, 박정운, 고선강, 권혜진, 김유경, 진미정, 2010, p.197; 이현아, 김선미, 이승미, 2016, p.246).

‘아버지됨’을 지원하는 제도를 통해 자녀양육 참여 기회를 확장하는 것도 가능하다. 육아휴직을 이용한 아버지는 자녀와 함께 보내는 시간을 확보하게 하고, 그 동안 자녀양육을 경험함으로써 자녀양육에 필요한 기술과 지식을 습득하게 되며, 자신만의 양육기술과 방식을 형성할 수 있는 기회를 갖게 된다(김진옥, 권진, 2015, p.296).

2. 육아휴직제도

1987년도에 육아휴직제도가 신설되었을 때에는 여성만을 대상으로 하였다. 1995년에 처음 남성도 육아휴직을 사용할 수 있게 되었다. 그러나 이 때에는 무급 육아 휴직이었고, 소득 상실에 대한 보전이 전혀 없었다. 2001년 월 20만원부터 시작한 소득보전은 이후 조금씩 증가하여 2010년 월 50만원이 되었다. 2011년부터는 정액제 대신에 정률제로 변환이 되었다. 처음엔 월 통상임금의 40%를 보전해주되, 하한액 50만원 상한액 100만원으로 제한을 두었다. 또한 2003년까지는 1세 영아를 둔 부모만이 육아휴직을 사용할 수 있었는데, 2004년부터는 3세 미만, 2010년부터는 만 6세 이하, 2014년부터는 만 8세 이하의 아이를 가진 부모가 육아휴직제도를 활용할 수 있도록 대상 범위가 확대되었다(고용노동부, 2019a).

육아휴직제도의 실효성을 높일 수 있도록 큰 변화가 있었던 것은 2017년도이다. 육아

휴직 첫 석 달 동안은 월 통상임금의 80%를, 나머지 기간은 40%를 보전해주도록 하였다. 또 첫 석달 동안은 하한액과 상한액을 각각 70만원과 150만원으로 상향 조정하였다. 2019년에는 월 급여지원이 더욱 강화되어 첫 석달 동안은 월 통상임금의 80%가 유지되고, 나머지 기간은 50%로 상향 조정되었다. 대상아동 연령은 만 8세 이하 아동으로 확대했던 것이 유지되었다(고용노동부, 2019a). 이는 양육지원이 필요한 시기가 영유아기 뿐만 아니라 초등학교에 취학한 시점에도 필요하다는 요구를 반영한 결과라고 볼 수 있다.

이처럼 육아휴직제도가 강화되면서 여성과 남성 육아휴직 이용자 수는 2011년도 이후부터 꾸준히 상승하고 있다. 그러나 여성에 비해 남성 육아휴직제도 이용자 수는 여전히 작다. 여성 육아휴직자 수는 2017년도에 78,000여명, 2018년에는 82,000여명이나, 남성 육아휴직자 수는 같은 시기 12,000여명과 17,700여명으로 여성 사용자 수가 남성 사용자 수에 비해 각각 약 6.5배, 4.6배가 많았다. 그럼에도 남성 근로자의 육아휴직제도 이용자 수가 급속하게 증가하고 있는 것도 사실이다. 이러한 증가세는 2014년부터 두드러지는데, 이는 2014년도에 도입된 육아휴직특례제도의 영향으로 보인다. 이 특례제도의 별칭이 ‘아빠의 달’인 것에서 엿볼 수 있듯이, 이는 남성 근로자의 육아휴직제도 이용을 장려하기 위해서 도입되었다. 2014년 도입 당시 ‘아빠의 달’은 동일 자녀에 대해 두 번째 휴직자가 육아휴직을 사용할 경우, 첫 한달은 통상임금의 100%(상한 150만원)를 지급받도록 설계하였다. 따라서 첫 번째 사용자보다 두 번째 사용자가 임금이 높아야 유리하다. 대개 임금은 여성보다 남성이 높기 때문에 같은 자녀에 대해 여성이 먼저 사용하고 남성이 두 번째로 사용하는 것을 상정한 것이다. 제도 도입 이후 ‘아빠의 달’ 이용자수는 지속적으로 증가하였다. 2018년 현재 남성이 사용한 경우가 5,737명이며 여성은 869명이다(고용노동부, 2019b). 이는 2016년도에 비해 두 배 이상 증가한 수치이다. 2019년 현재 ‘아빠의 달’은 첫째 자녀를 대상으로 사용할 경우, 3개월 동안 한 달에 최대 150만원씩 받을 수 있으며, 둘째 자녀 이상을 대상으로 사용할 경우 3개월 동안 한 달에 최대 250만원씩 받을 수 있다.

3. 남성 육아휴직자 관련 선행연구

2014년까지도 전체 육아휴직자 중 남성의 비율은 5%를 넘지 못했다. 육아휴직을

사용한 남성은 소수, 특수한 사례이었다. 그러다보니 남성을 대상으로 한 연구도 드물었다. ‘아빠의 달이 도입된 2014년 즈음부터 남성의 육아휴직 경험에 관한 학술적 관심도 증가하였는데, 특히 초기에는 젠더 관점에 입각하여 남성의 육아휴직제도를 분석하고자 하는 노력이 이루어졌다(강혜경, 2013; 김연진, 2013; 조윤경, 민웅기, 2012). 조윤경과 민웅기(2012)의 연구는 남성의 육아휴직이 용인되는 특정 신문사에 다니는 기자 다섯 명과 그들의 배우자를 대상으로 하였다. 10개월간 육아휴직을 경우를 제외한 남은 네 사례는 5개월 이하의 기간 동안 육아휴직을 경험하였다. 그 시점은 2006-2008년 사이가 3명, 다른 2명은 2011년이었다. 이 연구는 아버지들이 육아휴직을 통해서 돌봄자로서의 역할을 수행하고 새로운 아버지상을 구성함을 확인하였다. 이를 통하여 연구자들은 남성이라는 젠더를 보다 적극적으로 인지하고 고려하는 가족복지정책 수립이 필요함을 역설하였다. 강혜정(2013)과 김연진(2013)은 보다 직접적으로 남성 육아휴직제도에 젠더관점을 투영하였는데, 이들은 “남성들의 육아휴직 기간 동안의 양육의 경험은 젠더 변화를 가져올 수 있을까?”와 “육아휴직 제도를 통한 남성들의 가사 및 돌봄 노동의 수행이 가정 내 근대적 성별 노동 분업의 형태에 변화를 가져올 수 있는가?”라는 연구문제를 통해 젠더관점에서 남성 육아휴직의 효과를 탐색하고자 하였다. 2012년에 육아휴직을 했던 세 명의 남성을 심층 인터뷰한 강혜정(2013)과 2012-2013년에 남편이 육아휴직을 했던 8쌍의 부부를 인터뷰한 김연진(2013)의 연구에서는 남성의 자녀 돌봄의 경험이 기존의 성별분업에 따른 역할을 답습하는 데에서 벗어나, 자녀를 돌보는 실천을 통해 젠더 감수성이 향상되고, 젠더화되지 않은 새로운 남성성 추구로 이어질 수 있으며, 성평등한 사회 구축에 기여할 가능성이 있다는 시사점을 제시하였다.

2015년 이후부터는 저출산 극복을 위한 일-가정 양립 정책으로서 남성의 육아휴직에 초점을 맞추어 직장환경에서의 가족친화적인 문화를 탐색하는 연구가 진행되었다(김진욱, 김진, 2015; 홍승아, 2018). 김진욱과 권진(2015)은 2014년부터 2015년 사이에 일 년간 육아휴직을 사용했던 남성 10명을 대상으로 심층 면접을 수행하였다. 2014년부터 육아휴직특례제도가 도입되었지만, 특히 제도 도입 초기에 남성들이 이를 사용하기가 쉽지 않았다. 김진욱과 권진(2015)은 심층면접을 통해 육아휴직을 선택하는 과정과 이러한 선택에 중요한 맥락으로 작용한 직장환경의 특성, 그리고 직장 상사와 동료들 사이에서의 역동이 주요 주제를 확인하였다. 또한 육아휴직 기간 동안 변화된 역할분담과 부부관계, 감소된 가계 소득과 주변의 불편한 시선, 부족한 육아네트워크가 같은

어려움과 같은 생활에서의 변화가 주요 주제로 등장하였다. 홍승아(2018)의 연구는 보다 직접적으로 직장환경에 초점을 맞추어 남성이 육아휴직제 활용을 가로막는 조직문화가 어떠한 것일지에 초점을 맞추었다. 그 결과 민간 기업에서는 공식적 절차에 따른 육아휴직 신청 자체가 어렵고, 상사의 부정적 태도, 동료로부터의 부정적 반응, 승진이나 인사고과에서 예상되는 불이익으로 인해 육아휴직 활용이 어려움이 도출되었다. 그런데 이 연구 결과는 2012년에 이루어진 인터뷰를 자료로 하였고, 연구참여자가 육아휴직을 경험한 시점은 2012년보다도 이전임을 고려할 필요가 있다.

실제 육아휴직 사용자가 아니라, 육아휴직을 사용할 수 있는 부모를 대상으로 남성 육아휴직에 대한 인식이나 요구, 장애요인에 대한 양적 연구가 수행된 적이 있다(김태윤, 김미숙, 2016; 성민정, 원숙연, 2018; 이연승, 김현정, 최진령, 2017; 이옥경, 안영혜, 2017). 육아휴직을 경험한 남성이 소수에 불과한 현실을 반영한 것이다. 서울 지역 직장 어린이집에 아이를 보내고 있는 취업모 200명을 대상으로 남성의 육아휴직제도에 대한 인식과 활성화를 위한 요구를 살펴본 김태윤과 김미숙의 연구(2016) 결과, 취업모들은 남성의 육아휴직제도가 필요하다는 데에는 83%가 찬성함에도 불구하고 현 제도에서 남편이 사용할 의사는 21%에 지나지 않았다. 고용불안이나 인사상의 불이익, 낮은 육아휴직급여와 같은 현재 제도에서의 문제가 해결된다면 사용할 의사가 있다는 비율이 63.5%까지 올라갔다.

육아휴직을 사용할 수 있는 남성 1,000명을 대상으로 2016년에 부산여성가족개발원에서 실시한 설문조사 자료에서, 5세 이하 자녀가 있는 681명의 아버지만을 대상으로 분석한 결과에 따르면(이연승 등, 2017), 남성의 자녀양육을 지원하는 여러 가지 제도 중에서 배우자 출산휴가에 대한 요구도가 가장 높았고, 이러한 제도의 활성화를 위한 방안으로는 법적 강제 시행(의무화)이 42.6%로 가장 높게 나타났다. 이는 기업에 대한 정부지원, 기업의 아빠근로자 지원, 대체인력의 확보, 제도이용자에 대한 불이익 금지, 직장의 가족친화적 분위기 변화, 경영진의 의지와 같은 방안보다 높은 지지를 받았다.

육아휴직제도가 존재하고 정책적으로 독려하는 가운데에서도 남성들은 이 제도를 활용하지 못하는 디커플링 현상에 주목한 성민정과 원숙연(2018)은 2015년 가족친화인증 기업을 대상으로 소속 남성 근로자 총 457명의 응답을 분석하였다. 남성들의 육아휴직 제도가 미활용된다는 디커플링 인식은 조직의 위계문화가 높을수록, 상사의 지지가 높을수록, 조직 내 여성비율이 높을수록, 정규직일수록, 민간보다는 공공조직에 속할수록

낮은 것으로 나타났다.

남성 육아휴직자에 관한 선행연구는 이와 같이 대부분 2015년 이전에 육아 휴직을 했던 흔치 않은 사례를 대상으로 하거나, 실사용자가 아닌 사용가능자를 대상으로 한 것이 대부분이었다. 그런데 최근 3년 동안 남성의 육아휴직자 수는 급증하고 있다. 2015년까지 5천명도 되지 않았던 남성육아휴직자 수가 2016년에는 7천6백여 명, 2017년에는 전년대비 58.1%가 상승한 약 1만2천명, 2018년에는 전년대비 46.7%가 증가한 약 1만7천6백 명으로 급증하고 있다. 이러한 급변하는 상황 속에서 남성들의 육아휴직 경험에서 도출되는 의미는 이전과는 달라질 수 있다. 남성 육아휴직을 독려하는 정책 방향 속에서 제도 이용자인 아버들의 육아휴직을 경험을 탐색해볼 필요성은 더 중요해졌다고 할 수 있다. 또한 기존 연구에서는 남성육아휴직자를 선정하는 것 자체가 지극히 제한적이었던 만큼 공공부문에 속한 사람들이거나 업무유연성과 자유도가 높은 직업군에 속한 사람들로 연구대상이 한정적이었다. 일반 민간 기업에서 일하는 남성들의 육아휴직 경험에 관해서는 상대적으로 알려진 바가 적다. 따라서 본 연구에서는 민간기업에서 자녀 영유아기에 육아휴직제도를 경험한 아버들의 생활에 대해 탐색해보고자 한다.

III. 연구방법

본 연구에서는 가족친화제도로써 육아휴직제를 활용한 남성근로자들의 가정과 일터에서의 경험을 이해하기 위해서 합의적 질적 연구방법(Consensual Qualitative Research Method[CQR])을 사용하였다. 합의적 질적 연구 방법은 ‘후기 실증주의적 요소를 포함하면서도 구조주의적 요소를 중요시하는 연구방법(Hill, Knox, Thompson, Williams, Hess, & Ladany, 2005)’으로 알려져 있다. 연구자 1인이 아니라 팀을 구성된 연구자들이 독립적으로 최대한 충실하게 자료를 검토하고 논의하여 가능한 한 편향되지 않은 연구결과를 귀납적으로 도출토록 한다. 가설 검증이 아닌 개방형 연구 문제를 통해 연구참여자의 독특성과 고유성에 주목하여 연구참여자의 경험을 깊이 있게 탐구하고자 하는 연구방법이다. 본 연구는 육아휴직제를 활용한 아버들의 육아휴직 기간과 이후의 가정과 일터에서의 경험을 이해하고 실질적인 남성 육아휴직제도 마련을 위한 정책 제언을

위하여 육아휴직제도를 활용한 아빠들을 대상으로 합의적 질적 연구 방법을 활용한 연구를 실시하였다.

1. 연구 참여자

본 연구에서는 미취학 자녀를 둔 아빠들 중에서 육아휴직제도를 활용한 적이 있는 남성을 대상으로 하였다. 아빠들의 육아휴직 동안의 경험과 육아휴직 이후의 생활에 대한 경험과 생각을 알아보는 것을 목적으로 하였기 때문에 3년 이내에 육아휴직을 경험한 자로 대상을 한정하였다. 이를 통하여 기억할 수 있는 부분이 제한되거나 왜곡될 위험을 최소화하였다. 또한 본 연구는 육아휴직제도를 이용한 남성들의 경험을 통해 실질적인 정책 제언을 하고자 하는 목적을 가지고 있으므로 국가 차원의 복지제도 활용이 수월하다고 알려져 있는 공무원, 교사집단을 제외하고 민간 기업에 근무하는 남성만을 연구 참여자로 한정하였다. 이러한 조건에 부합하는 연구참여자 14명의 일반적 특성을 살펴보면(부록 참조), 78년생 1명과 79년생 2명을 제외하고는 연구참여자 모두 80년~85년생으로 1980년대 전반 출생자들이 다수이었다. 연구참여자의 직종은 유통업, 금융업, IT회사, 건설업등 다양하였고, 연구참여자 중 4명은 육아휴직을 하는 기간에 면접이 이루어졌고, 10명은 육아휴직을 마치고 복직을 한 이후에 면접을 하였다. 육아휴직을 6개월 내로만 가졌던 사람은 두 명이었고, 육아휴직 기간 중에 인터뷰한 두 명을 포함하면, 연구참여자 중에서 총 4명이 육아휴직기간이 6개월 이내였다. 나머지 연구참여자는 대부분 10개월 이상 육아휴직을 사용한 경우이었다. 연구참여자의 배우자는 대부분 풀타임으로 직장을 다니고 있었고, 세 명의 연구참여자만이 맞벌이가족이 아니었다. 자녀 양육에 있어서 조부모나 도우미의 도움을 받고 있는지에 관해서 14명의 연구참여자 중 절반은 어떠한 외부 도움 없이 부부가 자녀를 돌봐야 하는 상황이었다고, 나머지 절반은 외부의 도움이 있었는데, 조부모의 도움을 전적으로 받는 경우가 많았고, 가사도우미의 도움을 받는 경우도 일부 있었다. 연구참여자 중에서 자녀가 한 명이 경우는 네 사례이었고, 자녀가 두 명인 경우가 8사례, 자녀가 세 명인 경우도 두 사례이어서, 자녀가 둘 이상인 다둥이 가족이 많았다.

2. 면접 질문지의 구성

합의적 질적 연구 방법에서는 연구팀의 면담자들이 연구참가자에게 미치는 영향을 최소화하고 일관되게 정보를 수집하기 위하여 면접 프로토콜을 계획한다. 본 연구는 육아휴직 기간 중에 있거나 회사로 복귀한 연구참여자들에게 육아휴직을 하면서 가정생활에서의 역할, 관계, 태도에 있어서의 변화에 관한 질문과 육아휴직제도의 효과성을 높이기 위한 방안에 대한 의견을 공통적으로 물었고, 육아휴직 후 복직을 한 연구참여자들에게는 일터로 돌아간 후 자신의 역할이나 관계, 태도에 있어서 변화가 있었는지를 추가적으로 질문하였다. 이러한 질문은 모두 개방형 질문을 통해 연구참여자의 생각, 의견, 태도가 좀 더 반영될 수 있도록 하였고, 본 연구의 목적에 맞는 일관성있고 깊이가 있는 답변을 얻기 위해 CQR 연구에서 권장하는 대로 90분 동안 12~15개의 개방형 질문을 마련하여 면담을 실시하였고, 연구참여자의 답변에 따라 주제에 맞는 선에서 유연하게 진행하였다.

3. 연구팀 구성

본 연구를 수행하기 위한 연구진은 인구 정책, 복지 정책, 가족 정책에 대한 연구를 지속적으로 수행해 온 사회학, 사회복지학, 가족학을 각각 전공한 3인으로 구성하였다. 각기 다른 전공분야는 '남성의 육아휴직'이라는 제도에 대한 다학제적 접근을 가능하게 할 것으로 기대되었다. 또한 연구팀은 2인의 여성과 1인의 남성으로 구성되었고, 연구자들 모두 학령기 자녀를 한 명 이상 두고 있는 부모이기도 했다. 합의적 질적연구를 수행하는 연구팀으로서 개별 연구자들은 아빠 혹은 엄마로서 가지고 있는 기대나 편견을 미리 공유하였고, 연구참여자들과 개별 면접을 실시하고 나서 각 연구자가 기반하고 있는 학문의 특성이나 개인적인 맥락에 따라 편향된 시각이 존재할 수 있음을 인정하고 이에 대해 개방적으로 논의하고 공유하는 시간을 가졌다.

4. 자료 수집

연구참여자 모집은 가족친화기업이라고 알려져 있는 대기업을 중심으로 육아휴직을

했던 남성 직원을 소개받았고, 이후 눈덩이 표집을 통해 연구참여자를 모집하였다. 육아 휴직제가 상대적으로 활성화되어 있던 특정 대기업이나 유통업, 금융업, IT 업종의 사람들이 주로 소개가 되었기에 연구참여자의 편향성을 최소화시키기 위해 2차적으로 의도적 표집을 실시하였다. 눈덩이표집을 통해서 는 찾을 수 없었던 건설업 종사자를 면접하기 위하여 건설 관련 기업의 HR을 통하여 내부 이메일로 연구참여자를 모집하였고, 중소기업에 다니는 연구참여자를 추가로 모집하였으며, 지역맘카페를 통해 육아휴직중인 남편을 소개받는 방법도 활용하였다.

이렇게 모집된 총 14명의 연구참여자들에 대해 연구자가 직접 전화로 사전인터뷰를 실시하여, 연구참여자가 연구 대상 조건에 부합하는지를 일차적으로 확인하고, 연구자가 연구의 목적과 자신을 소개하는 시간을 가짐으로써 연구참여자와 처음 대면했을 때에 좀 더 편안하게 이야기를 시작할 수 있는 기반을 마련하였다. 사전인터뷰에서 선호하는 면접 장소와 시간을 확인한 후, 해당 일에 선호 지역의 스터디 카페와 같은 조용한 곳에서 약 90분 동안 인터뷰를 실시하였다. 면접은 주로 연구자 2인이 함께 진행하였는데 한 명은 반구조화된 면접 프로토콜을 기준으로 하여 연구참여자의 응답에 따라 유연하게 질문을 이어가는 일을 하고, 다른 한 명은 주로 필드노트를 작성하며 추가적인 질문이 필요한 경우 질문을 하는 방식으로 진행되었다. 본 연구는 연구 참여자 보호를 위해 한국교육원대학교 생명윤리심의위원회(IRB)의 사전 승인을 받았고, 심층 면접을 시작하기 전에 연구 참여자에게 연구주제와 연구 목적, 연구방법, 익명성 및 사생활보호, 연구 참여에 따른 보상, 연구 참여 철회 가능성에 대해 사전에 설명하는 시간을 가졌다. 연구에 대한 설명을 들은 후, 자발적으로 연구 참여함을 확인하는 서면 동의서를 받은 후 심층 면접을 시작하였다.

5. 자료분석

본 연구는 Hill(2016)의 합의적 질적연구(CQR) 방법에 따라 크게 네 가지 과정을 거쳐 분석하였다. 연구팀은 전사된 녹취록을 독립적으로 반복해서 읽으며 전체에서 주요한 영역(domain)을 설정하고, 의미 단위별로 핵심개념을 요약한 후, 공통된 핵심개념을 범주화하는 작업을 하였다. 이후 연구팀이 교차분석을 통해 일치하는 부분과 그렇지 않은 부분에 대해 합의하는 과정을 거쳐 최종 영역 및 하위범주를 도출하였다.

IV. 연구결과

남성 육아휴직자의 경험에 대해 14명의 연구참여자에 대한 심층 면접을 합의적 질적 연구 방법에 따라 분석한 결과 <표 1>과 같이 ‘육아휴직 사용의 이유’, ‘육아휴직 동안의 정서’, ‘아내와의 관계’, ‘자녀와의 관계’, ‘복직 후의 생활’이라는 다섯 가지 영역에 대해 총 14가지의 핵심개념이 도출되었다.

표 1. 영역, 범주, 빈도

영역	범주	빈도
육아휴직 사용 이유	배우자 복직에 따른 돌봄 전담자 필요	전형적
	심화된 부부 갈등의 해결책	변동적
	직장으로부터의 합법적인 도피	변동적
육아휴직 동안의 정서	힘듦	일반적
	외로움·고립감	변동적
	부담감·죄책감	변동적
	행복감	일반적
아내와의 관계	아내에 대한 이해	일반적
	부부 유대감 상승	전형적
	부모 역할을 함께 하는 팁	전형적
자녀와의 관계	의지할 수 있는 아빠	변동적
	아이의 고유성 이해	전형적
복직 후 직장생활	복직 후 적응 수월	전형적
	돌봄에 대한 태도 변화	일반적

주: 일반적=13~14사례, 전형적=7~12사례, 변동적=2~6사례에서 나타나는 경우를 칭함. 다만, 복직 후 직장생활에 관한 분석은 10명의 복직자만을 대상으로 하였기에 이 영역에서는 일반적=9~10사례, 전형적=5~8사례, 변동적=2~4사례에서 나타나는 경우를 칭함.

1. 육아휴직 사용의 이유

연구에 참여한 14명의 남성 육아휴직자에 대한 인터뷰 결과, 가장 전형적으로 육아휴직을 결정하게 된 이유로는 맞벌이 가족으로서 출산, 육아휴직을 마친 아내가 복직하는 시점에 아이를 전적으로 양육할 사람이 필요했던 경우이었다. 대체로 출산 휴가 3개월

과 육아휴직 1년을 사용하여 아이를 돌보던 아내가 직장으로 복귀하는 시점에 조부모와 같은 분으로부터 도움을 받지 못하는 상황에서 부모가 직접 아이를 돌보아야 한다는 생각을 가지고 아빠가 육아휴직을 결정하는 경우가 전형적이었다. 2016년 이후에 강화된 육아휴직 특례제도인 ‘아빠의 달’을 활용할 계획으로 육아휴직을 선택한 경우도 전형적이었다.

“어차피 와이프는 (육아휴직을) 1년 다 썼기 때문에 무조건 복직을 해야 했고요. 근데 뭐 저희 부모님이나 장모님이나 이렇게 아이를 온전히 볼 수 있는... 그런 상황이 아니었기 때문에... 이 시기에는 부모가 봐줘야 되는 게 아닌가 하는 부부 간의 합의 하에 제가 결심을 했고 휴직을 하게 된 거죠.”(A, 프로그래머, 10개월 휴직)

“현 정부에서 같은 자녀에 대해서 붙여서 쓰면 첫 석달 150만원 준다고 해가지고요... 그러니까 처음 3개월은 아내가 출산휴가가 있잖아요. 그거에 이어가지고 이제 육아휴직을 하게 되는데, 그 육아휴직이 종료되고 동시에 제가 육아휴직을 썼죠.”(C, 건설부서 대리, 1년 휴직)

“배우자의 복직. 육아휴직이 끝나던 시점이었구요. 그러다 보니 아이를 어떻게 할 것이냐, 사람을 쓸 것이냐, 멀리 계시지만 부모님의 도움을 받을 것인지 고민을 하다가... 요새 모 뉴스나 이런 데서도 (안 좋게 나오니) 남의 손에 맡기는 거는 부담이 됐구요, 부모님은 저희가 느끼기로는 연세도 있으시고... (아내의) 친정엄마는 돌아가서 안 계신 상황이라 조금 더 힘들었던 것이 있구요. (그래서 내가) ‘몇 달만 쓰자.’ 이렇게 된 거죠.”(D, 금융사 차장, 6개월 예정 중 3개월 휴직 중)

전형적이지는 않았으나 직장 생활에서 어려움이 있었던 경우, 직장내 갈등상황으로부터 합법적인 회피방식으로 육아휴직 사용을 하는 경우도 네 사례가 있어 변동적인 육아휴직 이유가 됨을 알 수 있었다. 연구참여자들도 전적으로 아이를 키우기 위해 휴직을 했던 것은 아니었기 때문에 ‘복합적’이라든지 ‘겸사겸사와 같은 표현으로 자신의 선택을 설명하였다. 직장의 힘들고 복잡한 상황에서 벗어나고 싶은 마음이 큰 상태에서 가정에서의 아이를 돌보는 일을 전담하는 것을 선택하는 방식으로 육아휴직을 사용한 것이다.

“이제 승진도 좀 기다려라 기다려라 하면서 안되고 이제 다른 사람 쟁겨주고 그러니까 ‘아 뭐가 내가 뭐 굳이 여기 뭐... 승진에도 미련없다. 뭐 이미 늦은거.’ 그리고 나서 (육아휴직

을) 했죠. (B, 카드사 과장, 4개월 휴직)

“이제 여러 가지 복잡해서 싫고 회사도 마음에 안 들고 이런저런 상황에 엄마도 다리도 아프다고 하시고 하니깐 검사검사 시작을 했던 거였죠.” (E, 중견기업 과장, 1년 휴직)

“복합적인데 일단은 먼저 쓴 직장인 동료가 추천도 해줬고, 좋은 얘기를 많이 해 줬고. 또 두 번째는 십년 동안 저도 모르게 업무에 쌓인 게 너무 힘들어서 솔직히 말하면 좀 도피하고 싶은 것도 있었어요. 또 결정적인 이유는 (아이를 돌봐주시던) 부모님이 건강이 갑자기 급격히 안 좋아지는 게 느껴져서. 더 안 좋아지기 전에 해야겠다 생각을 했죠.” (M, 건설사 대리, 10개월 휴직)

“아침에 출근하고 그날 월요일인가 그랬을 거예요. 아침에 회의하면서 막 깨지고 이렇게 하다보니까 ‘하 도저히 안되겠다 쉬었으면 좋겠다’는 생각을 계속 가지고 있었던 거죠. 뭐 그냥 탁 질렸죠.” (N, 유통업 바이어, 10개월 휴직)

직장으로부터의 도피나 이직이 2016년도 이후에 육아휴직을 사용한 본 연구의 참여자들에게 있어서는 일반적 혹은 전형적인 이유는 아니었으나, 이전의 소수의 남성 육아휴직자는 실제 부서 변경이나 이직을 목적으로 육아휴직을 선택한 경우도 적지 않았을 수 있다. 연구참여자들은 자신이 육아휴직을 한다고 할 때 주변 반응에서 남성육아휴직을 아이를 돌보기보다는 직장에서의 도피를 위한 수단으로 흔히 인식하고 있음을 전해 주었다.

“남편이 만일 육아휴직을 하게 되면 저처럼 온전히 애를 다 보는 케이스는 별로 없거든요. 보통 그런 경우에 남편은 이직 준비를 한다던지 취업 준비를 한다던지 여러 가지 이유로 다 하더라고요. 저는 이제 맞벌이고 아내가 온전히 정규직으로 출근을 하는 상황인데.” (C, 건설부서 대리, 1년 휴직)

“쉬는 동안, 애 보는 동안 뭐했냐. 혹시 뭐 취미 활동이나 이런 것 하는 게 있었냐. (이런 질문을 주로 받았죠) 굉장히 답답했죠.” (J, 중소기업 컨설턴트, 13개월 휴직)

“그냥 진짜 휴직 때문에 쓰시는 건지 다른 일 하시려고, 다른 목적으로 쓰시는 분들도 있으신 것 같고 저 진짜 완전히 애를 보려고 쓰시는 사람들은 그렇게 많지는 않은 것 같아요.” (H, 대기업 프로그래머, 7개월째 휴직중)

연구참여자 중 몇몇은 육아 휴직을 사용하게 이유로 아내가 육아로 인한 스트레스를

심각하게 느껴 부부갈등이 심화되었기 때문이라고 하였다. 이 경우 남편은 부부갈등의 가장 큰 문제의 근원을 육아스트레스라고 보고 심화된 갈등을 해결할 수 있는 유일한 방법으로 본인이 육아를 담당하는 방법밖에 없다고 판단하였다. 이혼을 하는 것이 차라리 낫겠다고 할 만큼 육아가 힘들거나 자녀 돌보기를 도와주시는 시어머니와 고부갈등을 겪는 등, 심각한 가정 불화 속에서 무언가 변화를 꾀하지 않고서는 안 된다는 절박함 속에서 다른 직장 상황 고려할 것 없이 육아휴직을 신청하는 경우도 있었다.

“와이프가 너무 힘들어해가지고 이럴 거면 차라리 이혼하자 그런 말도 나와 가지고 저도 이제 업무강도가 세서 스트레스를 받고 있던 상황이고 그냥 퇴사하는 마음으로 육아휴직을 빨리 신청을 하자라고 생각을 해가지고”(J, 중소기업 컨설턴트, 13개월 휴직)

“(육아휴직을) 안 쓰면 안 된다는 상황이라고 제가 파악을 했기 때문에. [연구자: 그 상황을 조금 설명해주실 수 있으세요?] 그러니까 아무래도 좀 와이프는 시어머니랑 같이 있다 보니까 아무리 도와준다고 하더라도 그 상황 자체가 되게 힘들 수 있잖아요. 그리고 어머니가 해준다 하더라도 사실상 모든 걸 와이프가 혼자 챙겨야 하잖아요, 한참 어린 애들을... (가족이) 전부 다 어머니나 와이프가 좀 쉬어야겠구나. 아이들도 좀 힘들어하고”(L, 건설사 과장, 6개월 휴직)

지금까지 살펴 본 바와 연구참여자들이 육아휴직을 결정하게 된 이유는 선행연구에서와 마찬가지로(김연진, 김수영, 2015; 김진욱, 권진, 2015) 아내의 출산-육아휴직 기간이 끝나고 복직을 해야 하는 시기에 어린 자녀를 전적으로 돌볼 사람이 필요한 이유가 전형적이었다. 또한 김진욱과 권진(2015)의 연구에서 나타났듯이 육아에 지쳐 우울증을 보이는 아내로 인해 육아휴직을 경험하는 경우도 나타났다. 다만 선행연구에서는 두드러지게 나타나지 않았던 두 가지 특징적 사항이 있다. 첫째, 남성의 육아휴직 시점이 아이가 생후 15개월인 때가 많았다. 이때는 아내가 출산휴가 3개월과 육아휴직 1년을 모두 쓰고 회사에 복귀해야 하는 시점에 해당하는데, 이 시점부터 3개월은 ‘아빠의 달’을 활용하면서 육아휴직을 시작하는 양상을 보이는 것이 비교적 분명하게 드러난다고 할 수 있다. 선행연구에서 드러나지 않았던 또 하나의 특성은 남성 육아휴직이 직장으로부터의 도피를 목적으로 사용될 때가 있고, 주변에서는 육아휴직자가 이직을 계획하고 있다고 인식하고 있을 정도로 휴직자에 대한 인식이 좋지 않다는 점이었다.

2. 육아휴직 동안의 정서

육아휴직 경험에 대한 지배적인 내용으로는 체력적으로 또한 동시에 정서적으로 ‘힘들다’라는 것이 일반적이었다. 특히 조부모나 외부의 도움이 없이 처음으로 육아를 경험한 연구참여자들은 신체적으로 힘들다는 것을 강하게 호소하였다. 새벽잠 부족 등으로 인해 육아 경험은 그저 ‘힘듦’이었다고 요약하고 싶어 했다. 아이를 돌보는 것이므로 직장 생활보다는 훨씬 수월하리라고 막연히 생각했던 것과 달리 직장 생활이 오히려 더 편하다고 하였다.

“우선 기본적으로 육아 자체가 너무 힘들었고요. 그냥 눈을 뗄 수 없는 그 상황, 그리고 계속 밥을 해먹이고 이런 것들을 제가 그냥 고스란히 제가 다 해봤기 때문에 너무 힘들었어요... 저는 진짜로 육아 휴직을 하려고 하는 사람들한테도 조언을 하고 있어요. 회사가 편할 거라고.”(A, 프로그래머, 10개월 휴직)

“육아가 쉬운 일은 아니죠... 체력적으로나 정신적으로나... 하루 종일 잠도 안 나고 기껏 해봐야 잠나는 시간이 아이 낮잠 자는 시간 한두 시간 정도? 그럼 그때 저도 자죠, 피곤해서.”(F, 공기업, 1개월째 휴직 중)

“힘든 것 중에 하나가, 뭐 안 해 봤던 것들을 하게 되는 거죠. 원래는 애들 깨워서 준비시켜서 보내는 것들을 하진 않았어서 그런 것들이 좀 많이 힘들더라고요. 제일 힘든 게 아침에 애들 밥 먹여서 보내는 거? 그게 제일 힘들어요. 그러니까 시간은 정해져 있거든요. 9시 30분 이때까지는 보내야 하는데 애들이 말 안 듣고 이러니까. 밥도 빨리 먹여야 되는데 밥을 안 먹고 멍기적 멍기적거리고 있으면 속 터지고 막 이래요... 둘 다 씻겨서 보내고 이래야 되는데 시간도 별로 없는데 자꾸 말도 안 듣고 이러면... 그게 제일 힘들어요. 혼자 바쁜 거.”(H, 대기업 프로그래머, 7개월째 휴직중)

“육아휴직 처음 기간에는 애기 보는 게 진짜 너무 힘들구나. 너무 힘들구나. 회사보다 더 힘들다. 두 번째는 이제 부모님이 봐주실 때는 집안일에 어려움 못 느꼈는데 애기를 보면서 집안일 하는 게 너무 힘들었던 거 같아요.”(M, 건설사 대리, 10개월 휴직)

새벽에도 잠을 못자거나, 전력질주를 하듯 숨 가쁘게 지나가는 아침시간, 그리고 조금 쉬었다가 금방 돌아오는 일상과 일들로 인해 육아가 육체적으로 많이 힘들고 체력소모가 큰 일이라는 것을 알게 되었다. 그런데 육아는 육체적으로만 힘든 것이 아니라 정신

적으로도 많이 힘든 일이었다. 제일 큰 이유는 어른들끼리 주고받는 합리적인 의사소통 방식에 익숙하던 아빠들이 말로 충분히 설명하지 못하는 아이와 온전한 소통이 불가능하다는 자체를 받아들이기 어려운 점이었다. 아빠들은 자신의 능력이나 상황에 따라 계획을 세우고 이에 맞춰 나가는 통제 가능한 성인들의 세상에서만 살다가 불예측성으로 가득한 아이들의 세계에 처음으로 들어서서 좌절감을 느끼곤 했다. 아이가 보내는 모호하고 예측 불가능한 신호들에 대해 계속 반응해야 했다. 그러한 신호들은 정해진 시간도 기한도 없이 24시간 대기 상태에서 기민하게 반응하도록 요구되었다. 이 과정에서 성공적으로 일을 수행하지 못하는 상황이 반복되면 좌절감을 느끼기도 했다.

“잠깐 보면 좀 참을 수 있어요. 잠깐이거든요. 잠깐이면, ‘아, 그래. 이제 좀 있으면 애들 자는데, ‘이거만 참으면 내 개인 시간이 생기잖아.’ 이렇게 좀 정신 승리로 할 수 있는데 24시간을 보면 이제 그런 게 안 되는 거죠. 그냥 아 너무 스트레스 받는데, ‘아, 내 시간 갖고 싶어’ 하지만 현실은 결국엔 내 옆에 애가 있어. 이런 것들이 이제 스트레스로 오면서 확실히 다른 거 같아요, 그거는. 그냥 (직장생활하면서 아이를 돌보던 것과) 실제로 육체적으로 힘든 거는 똑같을 수 있지만 정신적으로 다가오는 스트레스는 전혀 다른 거 같아요.” (A, 프로그래머, 10개월 휴직)

“이게 적응이 안되더라고요. 애는 말을 못해요. (웃음) 말을 못하는 애랑 24시간 동안 붙어있으니까. 그게 제일 힘들더라고요. 말이 안 통하는 것도 그렇고 일단은 뭐... ‘인간이 사회적 동물이구나!’ 라는 생각을 그때 했죠. (웃음) 말 할 대상이 없다는 게...(제일 힘들구나)” (C, 건설부서 대리, 1년 휴직)

“뭐 너무 힘들더라고요. 그니까 제일 힘든 게 항상 지금까지 살아오면서 뭔가 내가 통제하고 컨트롤하고 그렇게 상황을 다 내 손맛에 맞게 이렇게 조절해가면서 살아왔는데 이거는 하나부터 열까지 내 마음대로 되는 게 하나도 없는 거예요. 그거를 인내하고 받아들이기가 너무 힘들더라고요.... 그게 되게 어렵더라고요. 애는 내 마음대로 할 수 있는 게 없으니까. 그리고 하다못해 왜 그러는지라도 알아야 이렇게 “아 재가 이래서 이런 거구나. 알았어, 내가 이해해주지.” 가 되는데 그것부터가 안 되는 거잖아요, “재가 왜 저러지? 도저히 이해가 안 되는데? 언제까지 이래야 되지? 아직 10시밖에 안 됐는데.” 뭐 이런..(웃음) 계속 와이프 퇴근하고 오는 시간만 기다리고.”(K, 금융사 과장, 8개월째 휴직 중)

보통의 어른들처럼 소통을 할 대상이 없다는 것은 외로움을 넘어 고립감을 느끼는

경우도 종종 드러났다. 아이와의 소통의 어려움에서 느껴지는 외로움이 고립감까지 가게 되는 데에는 비슷한 외로움을 느끼는 사람들끼리 서로 비슷한 상황에 처한 사람들끼리의 상호작용조차 없었던 경우가 대부분이다. 즉, 아이와의 관계에서 외로움을 느끼는데 이러한 외로움을 나누고 함께 할 지지 집단, 부모들 커뮤니티에 아파이기 때문에 들어가지 못함으로써 혹은 안함으로써 기존의 아빠들이 가지고 있었던 관계망에서는 소외되고 새로운 관계망에는 진입하지 못한 채 가장 취약하고 고립된 상황에 처하곤 하였다.

“여자들은 같은 육아를 하는 친구들이 생기고 이런 식의 뭔가 동료들이 생기는데 저는 그런 거를 좀 기대하고 육아 휴직을 했지만, 뭔가 남자라는 것 때문에 같이 육아를 하는 여성분들과 친해질 수 있는 게 아니었고요. 실제로 그거를 기대하고 뭔가 백화점 문화센터라든지 도서관 그런 활동들을 체험했지만 그게 쉽게 안 되더라고요.” (A, 프로그래머, 10개월 휴직)

“와이프한테도 그랬거든요 “너는 누구도 있고 누구 집에 애기 데리고 놀러가고 놀러오고 그러면서 보낼 수 있는 시간도 있지 않냐. 나는 없다. 너무 힘들다.” (K, 금융사 과장, 8개월째 휴직 중)

“그래서 이제 아내한테 한 이야기가 넌 조리원 동기가 있는데 난 없다!” (C, 건설부서 대리, 1년 휴직)

이렇게 외로움을 느끼고, 고립감을 느끼는 데에 있어서는 직접적으로 아이를 돌보는 사람은 모두 엄마라는 선입견에서 비롯된 부분이 있다. 부모는 곧 엄마라는 등식이 존재하는 사회분위기로 인한 것이다. 이러한 사회 분위기 속에서 육아를 담당하는 아빠들은 부모 역할을 하면서 주변인 혹은 소수자로서의 경험을 하였다.

“제가 막상 아이를 보면서 어디를 가잖아요? 큰 몰이나 어떤 과학관 이런 데를 가면 뭐랄까. 수유실이 있어요, 항상. 그런데 남자들이 애들을 데리고 들어가서 뭔가를 할 수 있는 공간이 거의 없어요. 유아 휴게실도 어디든 대부분 여자들만 들어가도록 하는 데가 많더라고요. 수유실하고 붙어있어서... 이미 수유실을 대행해서 써놓으니까 남자가 들어가기 어려운 거죠, 유아휴게실을. 이 어린 아이를 데리고 내가 특정한 장소에 갔는데 갈 곳이라고는 밖에 벤치에서 밥을 먹이거나 또 기저귀를 갈려면 화장실을 가야하는.” (L, 건설사 과장, 6개월

휴직)

“주위에 이렇게 휴직을 써서 어렸을 때 아이를 보는 사람이 없어요, 제 주위에는. 그리고 뭐 맘카페 이런 게 뭐, 아빠카페 이런 게 없잖아요? 파더카페 이런 게 없으니까. 그런 게 없더라고요, 찾아보니까” (F, 공기업, 1개월째 휴직 중)

“아이 친구들 엄마들과 교류하는게 좀 쉽지는 않죠. 아빠가 (다른) 엄마들이랑. 한 번은 해 봤는데, 배우는 게 있어서 학원 같은 데 갔다가 뭐 또 키즈카페 간다 그래서 따라 한 번 간 적은 있는데...(다른 집 엄마들과) 얘기도 뭐 해 봤는데 서로 불편하니까 (피하게 되더라)...”(H, 대기업 프로그래머, 7개월째 휴직중)

육아휴직을 했던 아빠 참여자 중에서는 아이를 전적으로 키우는 데에 있어서 부담감과 죄책감을 토로하는 경우도 종종 있었다. 아이를 전적으로 담당하여 키우는 것이 처음인 만큼 지금까지 아이가 컸을 때에는 어떠한 기여도 하지 않았다가, 막상 본인이 전적으로 아이를 키우고 만나보니 다르더라는 깨달음이 있었던 것이다. 그리고 전적으로 바뀌고 하루가 다르게 크는 아이를 보면서, 현재의 시기가 매우 중요하고 결정적인 시기라고 느끼면서 동시에 이는 부담감으로도 작용하였다. 중요한 시기를 자신이 망치면 어떻게 하냐는 생각을 하게 되고, 자신이 보내는 시간이 아이에게 집중되어 있는 만큼 아이에게 나타나는 가시적인 결과에 대한 책임감도 컸다. 또한 자신이 아이에게 충분하게 해주지 못하는 것에 대한 죄책감을 느끼기도 했다.

“이제 부모가 되니까 안 해주면 죄책감이 들더라고요. 밥을 뭐가 똑같은 걸 먹인다든가, 그러면 뭐가 죄책감이 들어서 힘들지만 뭘 계속 해주고 안 놀아주면 애가 정서적으로 뭐가 이상해지는 건 아닐까 하는 걱정에 뭐가 더 해주게 되고, 그러면서 더 스트레스는 받아가고 이런 세상은 게 알지만 힘든 거잖아요. 그런 게 이제 좀 힘들게 다가왔어요... 정답도 없고 1년 동안에 엄마가 잘 해서 키워 놓은 거를 내가 바통을 받았는데 혹시 내가 잘못하면 큰 일 나는 거잖아요. 그리고 부담감도 있었고.” (A, 프로그래머, 10개월 휴직)

“뭔가 인제 좀 아이한테 뭘 해줘야 될까? 교육이라든가, 발달사항이나 이런 부분에 신경이 쓰이고, 인제 그렇게 되는 것 같구요. 또 안하던 음식도 만들어야 되고 이런 부분들에 있어서 부담감이 좀 있어요.” (D, 금융사 차장, 6개월 예정 중 3개월 휴직 중)

육아휴직을 경험한 아빠들은 모두 ‘행복감’을 느꼈다고 하여 가장 일반적이고 지배적

인 정서로 나타났다. 행복감을 느낄 수 있었던 데에는 ‘여유’가 매우 큰 역할을 한다. 그래서 회사 일에 지쳐있을 때에는 알지 못했던, 아이와 함께 하면서 생기는 행복한 감정을 새롭게 느끼게 되었다고 하였다. 전적으로 육아를 담당하느라 앞서 서술한 바와 같이 외로움, 고립감, 부담감과 죄책감 같은 부정적인 정서를 느낀 연구 참여자들조차도 아이를 키우면서 느낀 행복감에 대해서는 공통적으로 표현하였다. 아이를 키우는 경험 동안에 느끼던 정서는 단 하나일 수 없고, 외로움이나 부담감과 같은 정서 속에서도 행복감을 통해 정서적 보상을 느끼고 있었다.

“애기 어릴 때 같이 있는 것이 되게 행복한 거구나. 느낀 게 저는 제일 좋은 거 같아요. 같이 있는 게 되게 행복한 거구나! 휴직 전에는 지쳐있으니까 (애기가) 실수하면 애기한테 저도 모르게 짜증을 내더라고요. 그런데 지금 휴직 쓰고 복직했는데도 바뀐 게... 애기를 보고 있으면 애기가 뭔가 실수를 했는데 너무 예뻐보이더라고요, 그 실수가. 그랬을 때 행복함을 느꼈던 거 같아요... 영화나 광고에 보면 애기가 뭔가 막 색연필로 난장판 해놓으면 행복하게 보는 거는 영화라서 그런거다 생각했었는데 (내가) 그런 걸 느끼거? 물론 전혀 짜증을 안내는 건 아니었는데. 그런걸... 못 느껴봤던 감정을 느꼈던 게...” (M, 건설사 대리, 10개월 휴직)

“(사람들이) 항상 물어보죠. 애 키우기 힘들지 않냐 다 고생인데... 그런 (육아휴직) 시간 후회되지 않냐 물어보거든요. 근데 뭐... ‘애 키우는 것 힘들지만 재밌어요’라고 하면 절대 이해를 못하는 거죠. 그런 부분에 대해서 왜 이게 재밌는 부분들이 것인지... 아무리 아이가 예쁘지 않더라도 내 애는 예쁠 수 있는... 확실히 그런 부분들이 있는 것 같거든요. 애들을 좋아하는 편은 아닌 거 같은데 내 애들이라고 했을 때 확실히 뭔가... 다른 것처럼 그런 부분들이 있는데 (다른 사람들은) 모르는 거죠.” (J, 중소기업 컨설턴트, 13개월 휴직)

“아이한테 부모님이 줄 수 있는 게 있지만, 아이를 보면서 부모가 행복을 느끼는 것도 있잖아요. 그런 것도 많이 느끼고 싶었어요. 느끼고 싶었는데 이제 (아이를) 보면서 (아이가) 조금씩 말도 좀 늘어나고 행동 발달이 계속 되니까 그런 걸 조금씩 조금씩 보면서 느껴지는 행복감. 그런 게 많으니까 그것도 되게 좋더라고요.” (F, 공기업, 1개월째 휴직 중)

육아휴직을 통해 연구참여자들은 돌봄노동이 자연스러운 모성의 발현이거나 아이와 즐거운 시간을 보내기만 하는 종류의 것이 아니라 체력적으로 정신적으로 지극히 힘들고 어려운 일임을 알았다. 이는 돌봄노동이 얼마나 힘든지 몸소 깨달음을 통해 이분법적

성별분업에 대한 통합과 해체의 가능성을 파악했다고 주제를 도출한 김연진과 김수영의 연구(2015)나 아이를 키우는 것이 체력을 많이 요구하는 일이라는 점에서 남성에게 유리하다는 해석을 통해 남성성의 변화 가능성을 보여준다는 조운경과 민용기(2012)의 연구와도 맥을 함께 한다. 본 연구에서 두드러진 내용 중의 하나는 아이를 돌보는 것에는 물리적, 신체적 어려움뿐만 아니라 외로움과 고립감과 같은 정서적 어려움을 겪게 됨을 보여주었다는 점이다. 특히 육아를 홀로 담당할 때 소위 ‘독박육아’라고 하여 그 정서적 부담감과 외로움이 클 수 있음을 보여주었다. 엄마들만이 느끼는 외로움이나 힘듦인 것이 아니라 남편이 온전히 느끼고 공감할 수 있는 경험이 된 것이다. 다만 남성들은 주변에 네트워크가 없는 경우 더 고립감을 느끼게 된다는 결과로 나타났다. 이는 친구나 동료와 어울렸던 인간관계가 축소되면서 고립감을 느끼고 이는 여성의 전유물이라고만 여겨졌던 육아우울증을 경험하게 된다는 선행연구의 결과와도 일치한다(김연진, 김수영, 2015). 양육을 담당하는 역할을 하는 다른 엄마들에게는 투명인간 취급을 받고 네트워크가 부족함을 경험했다는 선행연구와도 일치하는 결과이다(김진옥, 권진, 2015). 반면, 돌봄의 시간이 외롭고, 고립되고, 부담을 느끼는 시간만이 아니라 동시에 함께 웃고 온전히 행복함을 느끼는 시간이라는 것도 확인할 수 있었다.

3. 아내와의 관계

아내와의 관계에서 아빠들의 육아휴직 경험으로 인해 아내를 이해하게 되었다는 점이 일반적인 변화이었다. 아빠육아휴직을 경험한 모든 참여자는 육아에 있어서 후발 주자와 같은 위치이었다. 아이가 하나이든 둘 이상이든 아이를 돌보는 일을 주로 담당하는 사람이 아내이거나 조부모님이었고, 아빠로서 아이를 돌보는 ‘업무’에 실질적으로 투입되는 것은 처음이었던 것이다. 특히 아이가 하나인 경우 이러한 모습은 두드러졌다. 소위 ‘부모됨 전이’를 거치면서 부모라는 역할을 부여받고 새로운 정체감을 형성하는 시기를 맞게 된다. 아이의 탄생과 함께 엄마와 아빠가 동시에 부모가 되지만 엄마 아빠의 경험치에는 크게 차이가 나타났다. 임신기와 출산휴가, 육아휴직 기간 동안 아이와 아주 가까운 곳에서 친밀한 상호작용을 지속한 아내는 적어도 2년 남짓을 ‘엄마로서의 정체성’을 형성하고 엄마로서의 일상을 보냈다. 이에 반하여 남편은 아내가 아이를 임신하고 낳고 키우는 기간 동안 아내가 ‘지시를 내리는 알’(사례F)을 수행하는 ‘조수의 역

할(사례 K)을 했다. 아내보다 1-2년 늦게 육아휴직 기간 동안 아내가 지나간 부모의 길을 홀로 걷다보니 그제서야 아내가 겪었던 고단함과 어려움을 비로소 구체성을 가지고 이해하게 되었다.

저는 휴직을 해본 적이 없는데, 와이프는 첫째도 휴직해서 집에서 애들 봤었을 거고, 둘째도 휴직하면서 애들 봤었는데... 어떤 일인지 잘 몰랐거든요. 집에 있는 게 마냥 '집에 있으면 자면 뭐 쉬고 편하게 있으면 되지 왜.' 근데 '아, 이게 편히 있는 게 편히 있는 게 아니구나.' 맨날 힘들다고 했는데 제가 그냥 말로는 "힘들지?" 이러긴 했는데 (웃음) 진심으로 '아, 이게 진짜 힘들구나.'했죠."(H, 대기업 프로그래머, 7개월째 휴직중)

"나는 절대 와이프가 퇴근했을 때 그런 (집이 지저분한) 모습을 보이지 말아야지라고 아무리 생각하고 직전에 애들 오기 전까지 아무리 깨끗하게 해놔도 애들이 들어온 그 순간부터 한 시간 만에 바로 말썹이 되어버리니까. (아내가) 시간적으로 엄청난 시간을 집에서 보내는데 집에 들어왔을 때 빨래 안 개어 있거나 뭐 집 청소가 안 되어 있거나 밥이 안 되어 있거나 하면은 당최 이해가 안됐던 거죠. (그 땀) 겪어보지 않았으니까." (J, 중소기업 컨설턴트, 13개월 휴직)

"육아휴직을 하면서 아... 와이프도 직장 생활을 하는데 되게 힘들겠다는 생각을 되게 많이 했어요. 그 전까지는 와이프는 (직장일을) 그렇게 늦게까지 하지 않고 일찍 퇴근하고 하니까 일이 편하겠구나만 생각했다가.. 육아휴직하면서 (보니) 와이프가 퇴근해서 오면 애들이 엄마만 쫓아다녔기 때문에 웃도 못 벗고, 씻지도 못 하고, 밥도 뭐 거의 먹는 등 마는 등 하고, 애들 봐주고 하는 거 보면서 아 힘들겠구나 라는 생각을 했죠." (E, 중견기업 과장, 1년 휴직)

아내에 대한 이해가 높아지면서 아내와의 유대감도 같이 높아졌다. 그 동안의 아내가 육아를 하면서 겪은 어려움과 고단함을 이해하게 되자, 이해를 받기 시작한 아내는 그것 만으로도 충분히 위로받고 지지받는 느낌에 만족감을 표시하였다. 그리고 실질적으로 육아의 부담에서 벗어난 아내는 밝아지고 직장에서도 다시 집으로 출근하는 느낌이 아니라 진정한 퇴근이 가능하게 되었다고 느끼게 되었다. 아내의 일상생활에 대한 만족도가 높아진 만큼 부부 간의 사이가 더 좋아졌다는 언급도 있었다. 또한 남성이 육아휴직을 하는 경우를 주변에서 쉽게 찾을 수 없던 상황에 짧지 않은 기간 동안 육아를 담당하겠다고 결심한 남편에 대해 아내의 입장에서는 고마운 마음을 가졌다. 이러한 고마운 마음

과 생활에서의 만족을 통해 부부 간의 유대는 커져갔다.

“서로 이제 고충이라는 것에 대해서 모르는 영역이 없다는 거에 대해 되게 좋아하더라고요. 이게 내가 다 해주고 안 해주고 그런 것을 떠나서 어떤 거라는 걸 서로 안다는 것에 대해서 그걸로 되게 위로가 많이 되는 것 같더라고요.” (C, 건설부서 대리, 1년 휴직)

“(아내가) 짜증이 없어졌죠. 표정이 되게 좋아졌어요. 밝아지고. 그녀가 남편인 사람이 (애들을) 좀 챙겨주니까 스스로 챙길 부담감? 이런 것도 줄고 자기가 깜빡하더라도 해주니까 이제 어느 정도 다 잘 챙겨주니까. 부부관계가 되게 좋아진 것 같아요. 웃으면서 대화하고 이전에도 나뉘었던 건 아님에 더 좋아진 것 같아요.” (L, 건설사 과장, 6개월 휴직)

“퇴근해서도 (아내가) 계속 일을 하고 있다라고 느꼈던 거 같아요. 그리고 되게 본인이 프로답게 일도 하고 싶고 뭔가 그런 자기의 일에 집중하고 싶은데 어느 순간 이제 돌아보면.. 자기보다는 애기에 자꾸 치우치니까.. 휴직하고 나서는 아내한테 주말에 어디 놀러갔다 오라고도 하고 애기도 봐주고(하니까) 사이가 많이 좋아진 것 같아요. 지날수록.”(M, 건설사 대리, 10개월 휴직)

“좀 고마움을 많이 표현하더라고요. 그 10개월이라는 게 솔직히 짧지 않은 시간인데... 10개월 정도 육아 휴직을 한 분들이 많지 않아가지고, 그런 거에 있어서 좀 와이프가 고마움을 많이 생각하고.”(A, 프로그래머, 10개월 휴직)

아내가 고마워하고 만족하는 데에서 끝나는 것이 아니라 연구참여자의 육아휴직 경험은 복직 이후에도 아이를 키우는 데에 있어서 하나의 팀으로서 함께 고민을 나누고 의견을 나누는 동료 의식이 나타났다. 이러한 것이 가능한 데에는 일차적으로 남편이 육아휴직을 통해 아이를 함께 키우는 사람으로서 충분히 알고 있는, 자격을 갖춘 사람으로서 아내로부터의 ‘인정’이 있었고 이에 따른 ‘존중’이 있었다. 또한 이러한 아내의 인정과 존중은 아빠와 자녀 간의 고유한 관계가 형성되고, 자녀가 아빠와의 교류를 통해 성장하는 모습을 확인하면서 신뢰는 커져갔다. 엄마가 혼자서 아이를 키운다는 부담감과 책임을 져야한다는 부담감에서 벗어나, 아이가 아빠와의 상호작용을 통해 성장하는 모습을 보는 것은 아내의 만족도에 큰 영향을 미쳤고, 남편에 대한 신뢰나 존중으로 나아가 다시금 부부 간의 유대를 강화하는 데에 영향을 미쳤다.

“제가 이제 애들을 돌보고 애들에 대해서 좀 더 많이 알죠. 옛날에는 이제 말로 요청을

했어도 그렇게 와 닿지 않았고 그래서 하지도 않았고 그러다가 (육아휴직을) 하면서 직접 뭔가 밥도 해서 애들 차려다 주고 (하니까). 와이프가 예전에는 어디 나가려면 애들 놓고 나가려면 되게 불안해하고 애들 밥 다 차려주고 반찬 꺼내놓고 '먹어!' 해야 했었는데 이제는 그냥 훑 나갈 수 있고." (E, 중견기업 과장, 1년 휴직)

“제가 육아휴직하기 전에는 제가 신경을 덜 썼다고 했잖아요. 그니까 (아내는) 못 미더운 거예요. 똑같은 말을 (계속) 해요. 약간 못미더운 거예요. 해본 적이 별로 없으니까. 근데 6개월 쪽 하는 것 보니까 어느 정도는 안심이 되는 거 같아요.” (L, 건설사 과장, 6개월 휴직)

“이제 ‘해봤으니까 잘 알잖아.’ 이런 게 좀 공유가 되는 거죠. [육아 휴직 돌아오고 나서도 계속 유지가 된 건가요?] 그렇죠 존중을 해주는 거죠 경험자로서의 존중? 뭔가 무시가 아니라, ‘나가 뭘 알아.’ 무시가 나라 너도 결국 해봤으니까 서로 이제 뭔가 같은 레벨에서 대화가 되고 존중을 해주는 거죠.”(A, 프로그래머, 10개월 휴직)

“와이프도 (나랑 아이랑 같이 하는 활동을 보면서) 자기가 몰랐던 아이의 한계를 뛰어넘는 모습들을 보고 했거든요... (운동은 싫어하고 못한다고 생각했던 아이가) 자전거도 같이 배우고, 수영도 같이 배우고, 아이가 그런 것들 보면서 어느 정도 (저에 대한) 신뢰가 와이프도 생긴 거 같아요.” (I, 대기업 과장, 1년 휴직)

이렇게 육아휴직 경험을 통해 아내를 이해하고, 아내가 이 기간 동안 남편에 대한 고마움이 커지고 남편의 역할과 판단, 참여에 대해 인정을 하고 존중해주는 과정을 통해 아내의 만족도는 높아지고 부부간의 유대가 돈독해지는 것이 전형적인 모습이었다. 남편의 육아휴직 경험은 아내와의 유대감을 높이고 관계를 좋아지고 하는 것은 물론 부모라는 이름의 팀이 되는 팀워크를 시작하는 의미를 가지고 있었다. 아내의 인정과 존중은 남편을 자신이 지금 맡고 있는 부모라는 역할을 함께 할 동료로서 인정하고 존중하는 것이었고, 연구참여자들 역시, 그러한 존중을 통해 아이를 함께 키우는 부모로서 고민을 공유하고 해결책을 찾았고, 부부 간의 유대는 동지애를 통해 더욱 공고해질 수 있었다. 부모라는 역할을 함께 하는 팀으로서 생활하게 되면서 부부는 단독으로 자신의 스케줄을 계획하는 것이 아니라 팀 단위로 계획을 세우고 함께 상의해가는 방식으로 패턴화되었다.

“서로 와이프랑 보완하는 관계가 돼야 되겠죠... 스케줄이나 이런 것들... 어쨌든 개인의

사회생활도 있잖아요. 친구를 만난다거나 모임에 나간다는가 이런 부분에 있어서 갑자기 번개에 응하진 않다가 한번! 적어도 1주일 전에는 공유하고 그렇지 않은 것에 대해서는 웬만하면 (약속을) 자제를 하는 편이에요. 그런 식으로 맞춰가는 거죠.” (D, 금융사 차장, 전체 6개월 계획 3개월차 휴직 중)

[연구자: 육아휴직 하시고 제일 많이 바뀐게 뭐라고 생각하세요?] “니 일, 내 일이 없어진 거 두 가지가... (육아휴직 전에는) 저는 뭐 청소를 위주로 하고, 아내는 설거지를 위주로 하고 뭐 그런 식으로 하는 형태였다면, 육아휴직을 하고 나서는 덜 힘들어 보이는 사람이 알아서 해야 할 일을 하는 형태로. 그러니까 이게 어떻게 표현을 해야 하나면, 둘 중 누구도 못하는 일이 없게 되는 거죠.” (C, 건설부서 대리, 1년 휴직)

연구참여자들이 아내의 보조자의 역할로 육아와 가사 일을 하던 데에서 아내와 공동 양육자로서 대등하게 대화를 나누고 상의하는 모습은 육아휴직을 통해 부부관계가 변화한 모습이였다. 이는 남편도 아내와 동일하게 부모됨을 경험하고 자녀 돌봄이라는 역할을 수행해 보았기 때문이고, 문제가 되는 점을 같이 인지하고 해결하고자 하는 노력을 하고 있기 때문이기도 하다. 부모 역할이라는 것이 일을 나누어 한 사람이 전적으로 책임지는 것이 아니라 함께 책임지는 것이라는 인식으로 전환된 것이다. 이는 돌봄자로서의 정체성이 재구성되고(조운경, 민웅기, 2012), 부부관계가 개선된다는 선행연구(김진욱, 권진, 2015)와도 일치하는 결과이다.

4. 자녀와의 관계

육아휴직을 한 연구참여자들은 공통적으로 엄마만 혹은 엄마를 더 좋아하던 아이가 자기와 단 둘이 지내는 것도 괜찮아지고, 자기를 좋아하고, 자기에게 의지하기 시작하게 된 것을 가장 큰 변화로 이야기 하는 것이 전형적이었다. 영아기 자녀의 아빠가 참여자 중에서 많았던 만큼, 아이가 깊은 애착을 보이고 아빠를 의지하기 시작한 신호로 아이가 울 때 아빠를 찾기 시작했든지, 잘 때 아빠를 찾기 시작했음을 들었다.

“(육아휴직을 하니) 둘째가 주 양육자를 저로 인식을 하는 거죠. [연구자: 둘째가 나를 주 양육자로 인식하는구나 어떻게 알게 되신 거예요?] 잘 때 저를 찾습니다! 자다 깨서 저를 찾고, 잘 때 저를 찾아요.”(C, 건설부서 대리, 1년 휴직)

“놀아주고 이럴 때는 좋아하고 이런데, 사실 그때뿐이거든요. 서러울 땐 오히려 엄마를 찾는데 지금은, 뭐하다 깨서 울거나 이럴 때 저한테 매달리거나 그렇게 되는 거 같습니다. 예전에는 (아빠가) 나갈 때는 별로 관심이 없었거든요, 엄마가 있으니까. 근데 지금은 나가려고 옷을 입거나 그러면 반응하고 울려고 하거나, 이런 것들. 와서 붙들고 이런 것들. 그런 부분에 있어서는 저에게 조금 더 의지를 많이 한다고 느껴지고.” (D, 금융사 차장, 6개월 예정 중 3개월 휴직 중)

“밀착관계라 해야 하나? 그 어떤 신뢰? 아이들이 저를 믿고 따르는 거는 이전보다는 훨씬 깊어진 것 같아요. 이전에는 이제 아이들이 슬픈 일 있거나 울거나 아프거나 하면 엄마만 찾았거든요. 거의. 한 열의 아홉은. 근데 이제는 반반.” (L, 건설사 과장, 6개월 휴직)

“제가 이제 계속 아이를 돌보게 되니까, 어... 아이가 저를 많이 찾아요. 특히 울 때는 막 안기고.. 그런 적이 없었어요.. 그전에는 그렇게 저한테 와서 막 안기고 그런 게 없었거든요. 시간을 좀 보내고 나니까 이제 그러더라고요, 저한테.”(F, 공기업, 1개월째 휴직 중)

이러한 변화가 가능한 것은 육아휴직 경험의 가장 큰 핵심이 아이와 함께 보낸 ‘시간’이 확보되었다는 점이다. 많은 연구참여자들은 육아휴직 기간 동안의 가장 값진 부분, 가장 핵심이라고 생각하는 부분을 아이와 만든 추억, 아이와의 시간, 아이와 온전하게 상호작용을 해본 경험이라고 입을 모았다.

“저는 아무래도 추억이라는 게 있어 가지고 아무래도 첫째를 바라보는 눈이 좀 더 따뜻하고 그래요. 그냥 저도 생각하면, 첫째랑 했던 시간들이 너무 행복하고, 지금 다시 과거를 추억하니까 행복하잖아요. 정말 내 손으로 키운 아이? 그런 거에 대한 좀 뭔가 KS 마크 같은 그런 도장이 찍혀 있는 그런 느낌이어가지고 좀 더 정이 가고 그래요.” (A, 프로그래머, 10개월 휴직)

“애랑 관계도 좋은 것 같아요. 애랑 보면 말은 안 듣지만 예쁘거든요... 확실히 같이 있는 시간이 길면 길수록 정도 더 쌓이는 것 같아요.”(H, 대기업 프로그래머, 7개월째 휴직중)

“공유할 수 있는 부분이 많아진 것 같아요. 예를 들어서 여러 가지 추억도 생겼을 거고 우리만의 놀이들도 많이 생겼고. 그러니까 대화할 거리도 더 많고 그렇죠. 좀 더 이제 막 많은 것들을 공유해서 더 관계가 가까워지거나 단단해지거나 그런 느낌이 있죠.”(I, 대기업 과장, 1년 휴직)

이렇게 아이와 함께 시간을 보낸 아빠는 그냥 그 나이의 아이들은 그렇다고 알거나, 아내나 아이를 보는 조부모님이 전해주는 이야기만으로 아이가 어떤 아이라고 생각하는 것이 아니라, 자기가 직접 보고 듣고 주고받는 활동 등 여러 가지 채널을 확보하게 되면서 아이에 대한 구체적 지식이 늘어나고 이는 아이를 입체적으로 이해할 수 있도록 하였다. 예를 들어 누구에게나 좋은 직업, 미래, 행복을 말하는 것이 아니라 나의 아이에게 필요한 조언을 해주고, 관심을 보일만한 일을 나누고 보다 '깊게' 이해하게 된 것이다. 이렇게 육아휴직을 통해 아빠들은 보다 입체적이며 깊이 있게 아이의 성향을 파악하고 아이의 고유성을 이해하는 경험을 하였다는 것이 일반적이었다.

“어린이집에 등원 하원 하면 다른 애들도 보고 어린이집 친구들도 초대해서 같이 놀면 아무래도 우리 애 개인적인 성향도 많이 느끼고.. 몰랐던 거 알게 되고.. 아무래도 와이프나 부모님들은 (아이에 대해) 늘상 좋은 얘기만 해가지고 그냥 그런가보다. 다른 애들도 그런가보다 했는데, 직접 아이를 보니까 아직 제가 모르는 것도 많지만 직접 보니까, 아, 우리 애는 다른 애에 비해서 어떤 성향이고 어떤 거 좋아하고..알게됐던 거 같아요.” (M, 건설사 대리, 10개월 휴직)

“애가 뭐를 잘하고 좋아하는지 더 자세히 알게 되었어요. 아까 말씀드린 것처럼 ‘손재주가 있구나’ 이런 건 조금 알았는데 굉장히 많이 있고, 이렇게 쓰는 거를 굉장히 좋아하는데 익히는게 빠르네. 한번 익히면 잘 안 잊어먹고. 그리고 뭔가를 기억하는 게 되게 뛰어나네. 애가 어떤 성향의 놀이를 좋아하네? 이런 것들.” (I, 대기업 과장, 1년 휴직)

“(예전에는 조언을 해주면서) 좀 추상적으로.. 그러니까 맞춤형 조언이 불가능했죠. 다른 애들하고 비교해서 어떤 성격인지를 몰랐으니까. 단지 아주 추상적인 거죠. 이렇게 하는 게 좋을 것 같다. 옳은 것, 좋은 것? 아주 FM대로만 얘기하는 거죠. 그게 사실상 효과는 없는 것 같고. 저도 어렸을 때 그랬지만. 케이스 별로 그냥 얘기해 주는게 좋은 것 같아요. (육아휴직을 해서) 그렇게 말을 할 수 있게 된 게 저는 좋은 것 같아요.”(L, 건설사 과장, 6개월 휴직)

육아휴직을 통해 자녀와 함께하는 시간이 확보되면서 연구참여자들은 아이를 좀 더 들여다보는 기회를 가졌고, 이는 아이를 고유한 특성이 있는 한 사람으로서 이해하는데에 도움을 주었다. 강혜경(2013)의 연구에서처럼 어린 자녀를 돌보는 일은 세심한 관찰과 관심, 집중하고 반응하는 것이 필수적인만큼 이러한 행동들을 통해 아빠들의

젠더감수성을 높이게 된다는 결과와 맥이 닿는다. 특히 아빠와 자녀가 엄마를 통해서만 연결된 것이 아니라 직접적인 관계의 끈을 많이 만든다는 것은 지속가능한 관계의 초석을 마련한다는 점에서 아버지에게 육아휴직의 가장 큰 수확이고 기쁨으로 이해되고 있음이 드러났다.

5. 복직 후 직장 생활

육아휴직을 마치고 직장에 돌아간 참여자들은 직장 생활에 적응하는 것이 비교적 수월했다고 생각하는 경우가 전형적이었다. 대부분의 응답자가 직장 특성, 업무 특성, 복직 시스템에 따라 다를 것이라는 전제를 달았지만, 본인의 경우에는 어떠했는지를 물어봤을 때에는 대부분 큰 어려움은 없었다고 말하였다. 복귀 후 적응이 수월한 데에는 조직이 크고 인력이 많아서 육아 휴직자의 공백이 있어도 큰 무리 없이 시스템이 작동하기 때문에 비교적 자유롭게 휴직하고 복직하는 조치가 안정화되어 있거나, 직무 특성이 순환직을 하는 것이 아니라 동일한 위치로 복귀하여 동일한 업무를 수행하였기 때문에 6개월 이상의 육아휴직 기간을 보냈어도 복귀 후 적응에는 어려움이 없었다고 한다.

“기본적으로는 원하는 팀을 갈 수 있게 되어 있어요. 보통은 원 소속으로 갈려고 하죠. 그게 어렵지 않아요. 원래 있던 데로 가는 게 사람이 많은 회사이니까 어렵지 않은 것 같아요. 사람이 적으면 내가 나온 동안 내 자리를 누가 메꿨을 거고 다실 거길 들어가는 게 어려울 텐데... 워낙 사람이 많다 보니까 한명 들어갔다 나왔다 하는 게 큰 티는 안 나니까.” (G, 대기업 엔지니어, 복직 1년 10개월차)

“동일한 팀으로 왔으니까요. 기존에 있던 분들이 계시면, 그대로 같이 가니까요. 퇴사할 때까지 본인의 희망이 있어서 팀을 옮기는 것이 아니면 그대로 팀에 동일하게 있어요.” (A, 유통업 소프트웨어 개발자, 복직 1년10개월차)

“저는 큰 걱정 안했어요. 한 2~3주 있다 보면 적응 되겠지.. 하고 소속이 만약에 제가 원하는 거로 갈 수 있다면 더 좋을 수도 있고... 회사마다 다른데 이제 저희 회사는 원소 복귀고 복귀할 때 어디로 가고 싶냐고 물어봐서 거기 안 되면 원래대로 보내줄게 이렇게 하면 제가 볼 때 베스트고, 어딘지 모르겠지만 우리 마음대로 보낼게 하면 불안하죠. 그걸 기피하는 부서 위주로 보낸다면 밑에서 보고 있으면 (육아휴직을) 쓰기 힘들겠죠. 아무래도.” (L, 건설사, 복직 3개월차)

반면, 복직 후 적응에 어려움을 겪었다고 한 경우도 두 사례 정도가 있었는데, 그 중 한 사례는 원래도 4~5년마다 부서별 순환을 하기 때문에 부서 변경이 있고 나서의 적응 정도의 긴장과 스트레스를 복직 후 새로운 부서에서 적응하면서 느낀 정도였고, 다른 한 사례는 기존에 하던 일이 휴직 후 바뀌어서 일에 있어서의 이해도와 숙련도가 떨어져서 복직 후 어려움을 겪은 경우이었다.

“적응 너무 힘들어요. 휴직했을 때 빨리 복직하고 싶었는데, 복직하니 너무 힘들어요 (웃음). 일단, 역할 변화가 더 크고, 업무에 대한 이해도나 숙련도가 없는 것도 크죠. 하는 일의 내용이 바뀌어서 그런 것 같기도 하고” (C. 중견기업 리서치팀, 복직 4개월차)

동일한 팀으로 복귀가 되지 않는 경우 적응에서의 어려움이 예상되지만, 현재 직장이나 팀에서 어려움을 느끼고 팀 변경의 수단으로 육아휴직을 활용하는 경우도 있었다. 명시적으로 직장에서의 어려움 때문에만 육아휴직을 사용한 것은 아니지만, 아내는 직장을 다녀야 하고 자녀를 기존에 돌봐주던 분에게 사정이 생겨 누군가 양육을 전담할 사람이 필요한 상황에서 직장 상황이 복잡하게 돌아가서 변화를 피하고 싶은 상황에서 육아휴직을 선택한 사례도 연구 참여자 중에서 네 사례가 있었고, 이들은 복직 후 이전과는 다른 팀으로 들어갈 수 있어서 적응이 수월하지는 않았어도 만족하는 모습을 보였다.

복직 후 직장생활에서 일반적으로 나타난 두드러진 변화는 돌봄에 대한 인식과 태도가 변화하였다는 점이었다. 연구참여자는 모두 직장에 돌아가고 나니 여성 동료에 대한 이해가 달라지고, 워킹맘과 동질감을 느끼기 시작하였으며, 자신들도 아버지며 동시에 노동자인 ‘아빠노동자로서의 정체성을 형성하기 시작되었음을 이야기하였다. 직접 육아휴직 기간 동안 아이를 돌보는 일을 전담한 경험을 한 것이 이후에도 유지되는 측면이 있었으며, ‘아빠노동자로서 일을 하게 되었다는 것이다. 이러한 변화를 가능하게 만든 것은 육아휴직 동안 아이를 돌보는 경험을 직접 해봄으로써, 이후에도 아이에게 필요한 일을 구체적으로 그려내고, 그러한 돌봄이 지속될 수 있는 방향으로 일도 조정해 나가기 때문이라고 할 수 있다. 예전에는 시간이 나면 내가 아이를 돌보는 일을 했었던 것에서, 이제는 아이돌봄을 위해 스스로 시간조정 노력을 하는 변화가 나타났다.

“이전에 신경 안 쓰던 걸 쓰다보니까 저도 생각하는거예요 최대한 빨리 가야겠다. 그리고 늦게 가더라도 이제는 약간 아이들의 생활기록부 보고 책도 읽어주고 해야겠다는 생각을 전에는 시간나면 해야지라고 생각했는데 지금은 하기 위해서 어떻게든 빨리 가야 해야 된다고. 왜냐면 그게 정말 좋은 걸 아니까. 그니까 똑같은 행위라도 동기가 바뀐거죠. 전에는 기급적 피할 수 있다면 피하고 싶었는데 지금은 내가 하고 싶다고 바뀐거죠. 그리고 회사에서도 이전에는 그냥 야근을 할 때도 (있었는데) 지금은 굳이 할 필요있냐 하고 동료한테 얘기하고 끊고 오는 게 좀 있죠.” (L, 건설사, 복직 3개월차)

회사 내에서 동료들 대하는 방식에 있어서도 변화가 있었다. 이 전에는 작업환경 내에 서만 동료들 바라보던 것이 육아휴직 후에는 가정이라는 배경도 포함해서 동료들 이해하고자 하는 특성이 나타났다. 특히 워킹맘에 대한 이해도가 높아졌다. 자연스럽게 성평 등한 방향으로 젠더의식도 고양되었다.

“그 전에는 동료 한 명이 빠져서 ‘내가 힘들겠구나’ 이런 생각을 했다면 우리 팀에도 아까 말씀드렸지만 지금 둘째 때문에 갔다 오신 분이 있는데 ‘아 진짜 힘들겠다!’... 그래서 그 분이 저희 부장님한테 전화해서 애 때문에 못 나온다고 하는데 저희 부장님이 ‘오전만 하고 너는 퇴근해라. 나머지는 집에서 해라.’ 이렇게 배려도 해주시는데 예전 같았으면 씨... 뭐 이랬을텐데... ‘어 좋네! 최고다!’ 이런 생각도 들고.” (E, 중견기업 과장, 복직 1년 6개월차)

“‘잘 쉬다왔어?’라던가 ‘딴 데 알아본 곳 있느냐?’ 혹은 ‘뭐 이직하려고 한 거 아니냐.’ 이런 쓸데없는 소리를 안 하죠. 좋게 표현하면 남자던 여자던 육아휴직을 하고 온 사람을 상대로 그런 배려 없는 이야기를 하지 말라는 의미에서 육아휴직을 추천하고 싶네요.” (C, 중견기업 대리, 복직 4개월차)

“(워킹맘에 대한 생각은) 아 그건 많이 생겨요. 애를 보면서 출근을 하는 게 정말 쉽지 않다는 것을 확실히 느꼈거든요. 부부가 있으면 남자는 그렇게 크게 관여는 안 되어 있는데 여성분들은 얘기도 다 챙겨야 되고 출퇴근도 하고 이런 것들이 아 정말 힘들겠다는 걸 확실히 알게 되었죠. 대단하다고 생각하고.” (N, 유통업 바이어, 1년 6개월차)

연구참여자들에게 복직 후의 직장생활에서의 갈등과 어려움은 상대적으로 덜 드러났다. 이는 직장의 규모에 따라, 직무의 특성에 따라, 팀의 구성에 따라 등 적응에 영향을 미치는 요인이 다양해서 평균적으로 육아휴직 후 복직 상황이 도출되기 어렵기 때문으

로 보인다. 육아휴직 후 직장으로 돌아왔을 때의 생활에서 드러난 또 하나의 특성은 여성 직원에 대한 생각과 태도가 변화했다는 것이다. 즉, ‘돌봄’에 대한 인식과 태도 자체가 변화한 것인데, 이는 돌봄자로서의 정체성 구성과 경험이 결국 성평등적 사고를 확산시키고(조윤경, 민용기, 2013) 젠더감수성을 높이는 데에 기여했기 때문이라고 여겨진다(강혜경, 2013; 김연진, 김수영, 2015).

V. 결론 및 제언

본 연구는 자녀 돌봄의 공공성을 강화하여 여성, 남성, 기업, 국가 모든 주체가 아이를 함께 돌보는 환경을 마련하고자 하는 정책 기조에 주목하여, 남성이 가족친화제도인 ‘육아휴직제’를 활용하였을 때, 그들의 가정과 직장 생활에서 어떠한 경험과 생각을 하였는지 질적 연구를 통해 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 민간 기업에 근무하는 2016년 이후 육아휴직제를 활용한 경험이 있는 5세 미만 영유아 자녀를 둔 남성 14명을 대상으로 심층 면접을 실시하였다. 3인으로 구성된 연구팀은 합의적 질적 연구방법(CQR)에 따라 5가지 영역에 대하여 총 14개의 범주를 도출하였고 각 범주별 연구참여자의 빈도를 교차분석을 통해 파악하였다.

연구 결과 첫째, 아빠의 육아휴직 사용의 전형적 이유는 아내의 출산-육아휴직 기간이 끝나고 복직을 해야 하는 시기에 어린 자녀를 전적으로 돌볼 사람이 필요했기 때문이었다. 이외에도 육아스트레스로 인해 심화된 부부 갈등을 완화시키기 위한 해결책으로서 육아휴직을 사용한 경우도 있었고, 직장으로부터의 합법적인 도피 수단으로서 육아휴직을 사용한 경우도 일부 있었다. 둘째, 육아휴직 동안의 일반적 정서는 ‘힘들다’는 것이었고, 주변의 도움 없이 아이를 홀로 전담하여 돌보던 사례에서는 ‘외로움’, ‘고립감’, ‘부담감’, ‘죄책감과 같은 부정적인 정서가 드러났다. 그러나 동시에 자녀를 돌보는 기간을 통해 자신의 자녀를 보고 느끼는 행복감도 일반적인 것으로 나타났다. 셋째, 육아휴직을 통해 아내의 고충이나 정서를 이해할 수 있게 되었다는 것이 일반적인 경우이었고, 이를 통하여 부부 간의 유대감이 상승하고 부모로서 하나의 팀을 이루어 공동 육아가 가능하게 된 것이 전형적으로 나타났다. 넷째, 자녀와의 관계에 있어서는 그저 어린 아이의

특성으로만 막연하게 아는 것이 아니라 ‘이 아이’의 고유성을 이해하게 되었다는 점이 전형적으로 나타났고 아이가 엄마만큼이나 아빠를 찾고 의지하는 관계가 되었다는 경우도 있었다. 마지막으로 복직 후 직장생활에 있어서 연구참여자들은 아이 돌봄의 일이 얼마나 힘들고 가치있는 일인지 이해하고 함께 배려해주는 태도를 보이는 방향으로 변화된 것이 일반적이었다. 복직 후 직장 적응에 있어서 6개월에서 1년가량의 휴직 기간을 보냈어도 동일한 팀이나 업무를 하는 경우 경력 단절을 느끼기 보다는 쉽게 적응하는 것이 전형적임을 알 수 있었다.

이러한 연구 결과는 아빠가 ‘돌봄’을 직접 경험하는 것이 돌봄의 대상자인 자녀와 기존에 돌봄을 전담했던 아내를 이해하고, 나아가 직장에서 ‘돌봄’을 경험했던 동료들을 이해하는데 도움이 됨을 보여주었다. 아빠가 비교적 긴 기간동안 ‘전업’ 돌봄자로서 자녀를 돌본 경험은 가정과 직장에서의 돌봄의 가치와 돌봄자에 대한 이해와 배려가 확산하는 계기로 작동될 수 있으며, 나아가 자녀돌봄에 대한 가치를 인정하는 문화가 사회전반으로 확산될 가능성을 보여주었다. 따라서 ‘돌봄’을 경험하는 아빠의 양적확대와 자녀 돌봄에 대해 인정하고 배려하는 문화를 확산시키기 위해 본 연구에서는 남성의 육아휴직 활성화 방안을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 남성의 육아휴직 활성화를 위해 현재의 배우자 출산휴가 대신 약 한 달 정도의 ‘아빠출산휴가제도’를 제안한다. 기존의 ‘배우자 출산 휴가’는 5일이었다가 2019년에 유급 10일로 확대되었다. 그러나 이 제도에는 여전히 두 가지 아쉬운 점이 있다. 하나는 출산 후 10일이라는 기간도 여전히 짧다는 것이다. 대부분 병원에서 출산을 하고, 산후 조리원 이용이 많은 우리나라의 출산문화를 고려해볼 때, 산후 열흘은 산모와 아기가 시설에서 보내는 시간이 될 가능성이 크다. 아내의 산후조리를 돕고 아빠됨을 경험하기 위해서는 남자도 최소한 한 달은 출산 휴가를 가질 필요가 있다. 그렇다면 출산 후 회복과 신생아 돌봄에 있어서 실질적인 도움과 함께 아빠로서의 경험을 할 수 있을 것으로 보인다. 아빠의 출산 휴가를 확대하는 정책은 남성의 육아휴직제 확대를 보완하고 건인하여 ‘함께 돌봄’의 문화를 확산하는데 기여할 것이다.

다른 하나는 이 제도의 명칭에 있다. ‘배우자 출산 휴가’에서 배우자라 함은 변화의 한 주체로서가 아니라 출산을 하는 배우자를 위한 보조적인 역할로 국한되게 한다. 아이가 탄생하면서 부모가 되는 것은 엄마와 아빠가 모두 마찬가지이다. 남성들도 아빠로 변화하는 경험을 하는 것이다. 배우자를 위한 출산 휴가가 아니라 아빠가 되기 위한

출산 휴가가 필요하다. 자녀 양육 지원제도는 남성들에게도 '부모권을 보장하는 방식이 되어야 한다. 그 출발점은 아빠가 되는 순간이 되어야 한다. 즉, 부모됨의 전이를 경험하는 순간에서부터 시작되는 것이 필요하다. 부모가 된 아내를 돕는 것으로 인식하는 것이 아니라, 부모가 된 아빠 자신이 능동적으로 새로운 역할을 인식하고, 역할 수행을 시작할 수 있기 위해서는 주체적인 이름을 마련하는 것이 필요하다. '배우자출산휴가' 보다는 '아빠출산휴가'로 바꿔 부르는 것이 타당한 이유가 그 점이다.

둘째, 부모가 출산초기에 동시에 육아휴직을 사용하는 것을 활성화하는 것이 필요하다. 자녀 돌봄이 행복감을 주는 것이 사실이어도 육아휴직 동안의 일반적 정서는 '힘듦'이었다. '아빠의 달' 제도를 활용하여 아내가 복직한 이후 홀로 아이를 돌보던 연구 참여자들은 다른 참여자들과 달리 육아의 어려움, 외로움, 고립감, 부담감 같은 정서적인 힘듦에 대해서 훨씬 적나라하게 이야기하였다. 돌보는 사람의 성별과 관계없이 돌봄 노동이 한 사람에게 집중되었을 때 돌봄 제공자가 가지는 취약성을 보여주는 것이라고 할 수 있다. 이에 반하여, 주변에 함께 돌볼 사람이 있었던 경우, 육아휴직 기간 동안의 행복감과 만족감을 표현하는 경우가 많았다. 따라서 부부가 아빠의 달을 통해 순차적으로 돌봄을 전담하게 함으로써 돌봄의 어려움에 함몰되도록 하는 것이 아니라, 함께 돌보는 기쁨도 느낄 수 있는 환경이 제공되는 것이 필요하다. 이런 의미에서 2019년 10월부터 배우자 동시 육아휴직이 가능하도록 제도개선이 이루어진 것은 환영할 일이다. 실제 동시 육아휴직이 활성화될 수 있도록 노력할 필요가 있다. 특히 돌봄부담이 큰 출산초기에 아내뿐 아니라 남편도 동시에 돌봄에 전념할 수 있는 기회를 제공하는게 중요하다. 앞서 언급한 아빠 출산휴가제를 한 달 이상 사용할 수 있게 한다면, 부부의 공동 양육 경험을 통해 외로움보다는 행복감을 더 느끼고 부모됨에 대한 긍정적인 경험이 축적되는 기회도 생겨날 것으로 기대된다.

셋째, '남성 육아휴직제도'는 자율적으로 활용할 수 있도록 하는 것이 적절할 것이다. 연구에 참여한 아빠 대부분은 맞벌이 가정에서 아내의 복직 시기에 맞춰 육아휴직을 사용하는 것이 전형적이었으나 심각한 부부갈등의 해결이나 직장생활에서의 갈등 회피 수단으로도 육아휴직이 활용되었다. 남성이 육아휴직제를 독려하는 정책의 방향은 바람직하지만 실제 남성의 육아휴직제의 사용에는 이를 가능하게 하는 혹은 가로막는 맥락적 요소가 존재함을 보여주는 것이다. 연구 결과에서도 드러나듯이 아내의 맞벌이 여부, 조부모나 다른 친지의 도움 가능 여부, 직장별 HR 운영 시스템, 본인이 맡은 업무 특성

에 따라 육아휴직사용은 수월하기도 하고 그렇지 않기도 하다. 따라서 남성의 육아휴직제는 자율적으로 각자의 상황에 맞게 활용할 수 있도록 하는 것이 적절할 것이다. 다만 남성이 아내와 부모라는 하나의 팀을 이루어 부모의 역할을 해낼 수 있고, 자녀와 아빠로서의 고유한 관계를 맺기 위한 남성들의 적극적 육아 참여는 필요하다.

넷째, 아빠들 간에 커뮤니티 활성화가 필요하다. 남성이 육아를 담당하는 상황에도 돌봄에 대한 사회적 지원이 충분히 확보될 필요가 있다. 연구 참여자들은 부모가 곧 엄마라고 인식되는 사회 속에서 주변인으로서의 경험을 하고 끼기에는 어렵다는 생각을 하는 경우가 많았다. 기존의 직장 네트워크로부터 소외되고, 부모 역할을 하면서도 이웃이나 다른 사람과의 상호작용은 불편하거나 어려운 상황이 되면서 고립감을 느끼기 쉬웠던 것이다. 이러한 문제의식에서 출발하여 고용노동부에서 제공하기 시작한 아빠들을 위한 맞춤형 육아정보 통합 포털(아빠넷, <http://papanet4you.kr>)은 매우 의미가 있다. 이러한 온라인, 오프라인 상의 커뮤니티가 활성화되어 육아를 담당하는 아빠들이 체감할 수 있을 지원 네트워크가 형성될 필요가 있다.

다섯째, 남성의 육아휴직 경험이 가정 내에서 뿐만 아니라 직장 환경에서도 돌봄의 가치를 인정하고 배려하는 문화 형성에 기여했다는 연구결과를 고려할 때에, 가족친화적 기업 문화 조성을 위해서는 남성 육아휴직자의 양적 증가가 필수적이다. 1년가량의 휴직은 상황에 따라 선택할 수 있게 한다 하여도, 적어도 한달 정도의 ‘아빠출산휴가’는 보편적으로 누리는 권리가 되도록 만들 필요가 있다.

육아휴직제도 이용의 활성화를 위해 한가지 덧붙이자면, 남성 육아휴직이 특정 그룹만을 위한 제도가 아님에 유의할 필요가 있다. 연구 참여자 중에서는 육아휴직제는 맞벌이 부부에게 특화된 제도이고 외벌이는 쓰기 어려운 제도라서 오히려 차별이라고 느끼거나 부러움의 대상이 되는 경우가 많다고 하였다. 또한 부부관계에 있어서도 아내에게 서로 ‘고맙다는 생각을 하게 되는 것에도 맞벌이부부이기 때문에 육아휴직이 가능한 측면이 있었다. 지금까지의 선행연구에서는 맞벌이 부부만을 대상으로 남편의 육아휴직 경험을 살핀 연구이거나 그러한 제약을 가지지 않고 연구참여자를 모집하였어도 전업주부가 있는 경우는 한 두 사례에 지나지 않았다. 육아휴직제도가 맞벌이 부부만을 위한 제도는 아닐 것이다. 또한 육아휴직은 정규직 임금근로자만을 대상으로 하고 있다. 자영업자나 비정규직의 경우는 육아휴직을 사용하기 어렵다. 이러한 난점은 국가 재정지원을 바탕으로 한달 기간의 유급 ‘아빠출산휴가’ 제도를 도입함으로써 완화될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강혜경. (2013). 남성 육아휴직자의 양육 경험과 성별관계의 변화: 남성 육아휴직자의 양육 실천의 경험을 중심으로. *여성학논집* 30(2), pp.133-167.
- 고용노동부. (2019a). 2018 고용보험백서. https://www.moel.go.kr/info/publicdata/majorpublish/majorPublishView.do?jsessionid=KJ1aTlKAeRTCrcco7ebCW1cICKPwu2cwllCfTVdhpeq9dbREyYZks8nYzjBWEBAA.moel_was_outside_servlet_www2?bbs_seq=20180800102&searchDivCd=2 에서 2019. 9. 30. 인출.
- 고용노동부. (2019b) 소중한고 확실한 행복, 아빠 육아휴직 1만7천 명 돌파! http://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=9578에서 2019. 9. 1. 인출.
- 김연진. (2013). 남성 육아휴직제도를 통한 젠더체계 메커니즘과 변화에 관한 연구: '보편적 돌봄'의 가능성을 중심으로. 석사학위논문, 서울대학교.
- 김연진, 김수영. (2015). 남성의 육아휴직 경험에 대한 연구: 이분법적 젠더 역할에 대한 인식 변화 가능성을 중심으로. *사회복지연구*, 46(4), pp.285-319.
- 김진욱, 권진. (2015). 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구. *한국사회정책*, 22(3), pp.265-302.
- 김진희. (2005). 남성의 아버지 역할 수행과 유능감에 관한 연구: 초등학교 저학년 자녀를 둔 남성을 중심으로. *한국가정관리학회지*, 23(1), pp.113-123.
- 김태윤, 김미숙. (2016). '남성의 육아휴직제도' 사용에 관한 취업모의 인식 및 요구. *한국 유아교육·보육행정연구*, 20(4), pp.613-653.
- 김혜선. (2005). 첫 아버지됨의 체험. *아동학회지*, 26(5), pp.73-87.
- 박선주, 강민주. (2017). 맞벌이 가정 아버지의 성역할태도와 어머니 문지기 역할이 아버지의 양육 참여도에 미치는 영향. *육아정책연구*, 11(3), pp.87-111.
- 박철순, 고은미. (2018). 아빠 육아 참여와 제도에 대한 인식 및 요구분석. *육아지원연구*, 13(1), pp.197-220.
- 성민정, 원숙연. (2018). 아버지 대상 가족친화제도 디커플링 인식 및 영향요인: 배우자 출산휴가와 육아휴직을 중심으로. *행정논총*, 56(4), pp.157-188.

- 송요현, 현은강. (2008). 아동 및 아버지가 지각한 아버지 역할수행이 아동의 사회성에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 26(3), pp.131-147.
- 송혜림, 박정윤, 고선강, 권혜진, 김유경, 진미정. (2010). 남성의 아버지역할 수행실태. *한국가정관리학회 학술발표대회 자료집*. 서울: 한국가정관리학회. pp.191-198.
- 송지원. (2018). 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 육아휴직제도 및 사용실태. *국제노동브리프*, 16(1), pp.65-72.
- 윤서영, 정옥분. (1999). 아버지의 역할수행과 아동의 사회적 적응과의 관계. *아동학회지*, 20(2), pp.101-123.
- 이연승, 김현정, 최진령(2017). 자녀양육 지원제도에 대한 아버지의 인식 및 요구. *유아교육연구*, 37(5), pp.549-564.
- 이영환. (2016). 우리나라 아버지 연구 동향과 과제. *한국보육지원학회지*, 12(6), pp.59-78
- 이옥경, 안영혜, (2017), 아빠육아 참여 및 육아장애 요인에 대한 인식: 부산광역시를 중심으로. *한국영유아보육학*, 107, pp.33-59.
- 이정덕, 황정해. (2000). 남성의 아버지됨 경험에 관한 연구. *한국가족관계학회지*, 5(2), pp.43-65.
- 이현아, 김선미, 이승미. (2016). 학령기 자녀를 둔 아버지의 가사노동시간과 자녀돌봄시간에 영향을 미치는 요인. *한국자치행정학보*, 30(2), pp.231-261.
- 조윤경, 민웅기, (2012). 아버지들의 육아휴직 실현과정을 통해 본 가족복지정책 이념의 재구조화. *생태유아교육연구*, 11(3), pp.29-56.
- 통계청. (2019). *합계출산율*. http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1428에서 2019. 9. 20. 인출.
- 홍승아, (2018), 남성 육아휴직과 기업의 조직문화. *젠더와 문화*, 11(1), pp.145-183.
- 황정해. (2006). 아버지됨(Fathering) 경험이 남성의 성인기 발달에 미치는 의미 탐색. *한국가정관리학회지*, 24(2), pp.43-60.
- Harris, K. M., Furstenberg, F. F., Jr., & Marmer, J. K. (1998). Paternal involvement with adolescents in intact families: The influence of fathers over the life course. *Demography*, 35(2), pp.201-216.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A. & Ladany, N.

(2005) Consensual Qualitative Research: An Update. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), pp.196-205.

Hill, C. E. (2016). **합의적 질적 연구**. (주은선 역). 서울: 학지사. (원서출판 2012).

Lamb, M. E., Pleck, J. H., & Levin, J. L. (1985). The role of the father in child development: The effect of increased parental involvement. In Lahey, B. B. & Kazdin, A. E. (eds), *Advances in clinical child Psychology* (pp.229-266). New York: Plenum.

최새은은 미국 위스콘신 주립대 인간발달 및 가족학과에서 박사학위를 받았으며 현재 한국교원대학교 가정교육과에서 부교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 세대 관계, 돌봄, 가족스트레스, 부모교육이며 현재 가족 스트레스 과정 및 아버지됨과 관련하여 연구를 진행하고 있다.

(E-mail: saeeun@knue.ac.kr)

정은희는 미국 위스콘신 주립대 사회복지학과에서 박사학위를 받았으며, 현재 한국보건사회연구원에서 부연구위원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는, 아버지의 양육참여, 빈곤, 소득보장이며, 현재 아버지됨, 아동빈곤, 근로빈곤층에 대한 연구를 진행하고 있다.

(E-mail: ehjoung@khasa.re.kr)

최슬기는 미국 노스캐롤라이나 주립대 사회학과에서 박사학위를 받았으며 현재 KDI국제정책대학원에서 부교수로 재직 중이다. 주요 관심사는 인구와 세대문제이며 현재 저출산 정책, 세대 간 갈등 등을 연구하고 있다.

(E-mail: chois@kdischool.ac.kr)

부록

부표 1. 연구참여자의 일반적 특성

참여자 (출생 년도)	업종/직업	기업 규모	휴직시기(기간)	아내 취업 여부(직업)	조부모/ 도우미 도움	자녀수	자녀 출생년도
A(85)	유통/정보시스템 개발	대기업	2016.6-2017.3 (10개월)	취업모(IT전문가)	전혀 없음	2명	2015.6. 2017.2.
B(79)	금융/보험전문가	대기업	2016.9-2016.12 (4개월)	전업모/파트타임	가사도우미	3명	2010. 2012. 2014.
C(84)	부동산 ·건설/사무원	대기업	2017.10-2018.10 (1년)	취업모(유통)	전혀 없음	2명	2014.4. 2016.9.
D(78)	금융/금융전문가	대기업	2018.11-2019.6 (3개월째 휴직중)	취업모(연구원)	전혀 없음	1명	2017.8.
E(80)	마케팅/사무원	외국계 기업	2016.4-2016.10; 2016.12-2017.6 (1년)	취업모(공무원)	조부모 전담	2명	2009. 2013.
F(79)	공기업/운영관리 자	공기업	2018.12-2019.12 (1개월째 휴직중)	취업모(회사원)	전혀 없음	1명	2017.8.
G(81)	IT/시스템개발전 문가	대기업	2016.1-2017.1 (1년)	취업모(같은회사)	본가와 동거	2명	2013.3. 2016.5.
H(80)	IT/경영 사무원	대기업	2018.7-2019.7 (7개월째 휴직중)	취업모(같은회사)	전혀 없음	2명	2013. 2017.4.
I(84)	IT/경영 사무원	대기업	2017.10-2018.10 (1년)	전업모	입주도우미 (산후조리사)	2명	2012.12. 2018.7.
J(85)	기획사/컨설턴트	중소 기업	2013.7-2013.9; 2018.2-2018.12 (13개월)	전업모/파트타임	전혀 없음	3명	2010.11. 2013.1. 2015.4.
K(85)	금융/금융전문가	외국계 기업	2018.6-2019.3 (8개월째 휴직중)	취업모(회사원)	전혀없음	1명	2017.3.
L(80)	건설/건설관리자	대기업	2018.5-2018.11 (6개월)	취업모(공무원)	친할머니 동거/도움	2명	2012.9. 2015.3.
M(83)	건설/경영사무원	대기업	2018.2-2018.12 (10개월)	취업모(같은회사)	본가와 동거	1명	2016.8.
N(82)	유통/판매관리자	대기업	2016.11-2017.8 (10개월)	취업모(IT전문가)	외조부모 전담	2명	2014.7. 2017.5.

Experiences of Fathers Taking Paternity Leave:

Using a Consensual Qualitative Research Method

Choi, Saeun

(Korea National University
of Education)

Joung, Eun Hee

(Korea Institute for
Health and Social Affairs)

Choi, Seulki

(KDI School of Public Policy
and Management)

The purpose of this study is to explore the experience of fathers who took paternity leave. A total of 14 fathers were interviewed and a Consensual Qualitative Research Method was employed to analyze experiences they had while on paternal leave. The results identified 14 main categories for five domains. The first domain is about the reason for taking paternity leave. A typical category is that there was no one else but the father himself to take care of their child(ren), with the wife having returned to work. The second domain is about the feelings fathers had while on paternity leave. A general category is 'hardship' and 'happiness'. The relationship with the wife is the third domain, general category is increasing his understanding of wife's stress on child caring and housework. The relationship with children is the fourth domain. Increasing his understanding of the uniqueness of the child was a typical category. The fifth domain is about the life after his returning to work. A general category is changes of his attitude on child caring. Based on these results, policy implications are suggested.

Keywords: Fatherhood, Paternity Leave, Fertility, Qualitative Analysis