

아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구*

김진욱** · 권진***

〈 요약 〉

일-가족 양립에 대한 사회적 필요성이 높아지고 있지만, 가족정책의 실질적 대상은 여성으로 국한되어온 경향이 있다. 그러나 진정한 양성평등과 일-가족 양립의 가치가 구현되기 위해서는 미시적인 가구내의 성분업 구조의 변화가 필요하며, 남성에 대한 육아휴직은 이를 뒷받침하는 가족정책으로 볼 수 있다. 본 연구는 육아휴직을 통해 전업으로 가사와 육아를 전담하는 경험을 했거나 경험하고 있는 아버지를 대상으로, 이들이 육아휴직을 결정하고 사용하게 된 과정과 육아휴직으로 변화된 그들의 삶은 어떠한 것이었는지 분석하였다. 육아블로그나 인터넷 카페 등을 시작으로 연구대상을 섭외하기 시작하였고 눈덩이 표집법으로 표본을 확대시켜 8명의 육아휴직자와 2명의 육아퇴직자(육아휴직이 허용되지 않아 퇴직한 경우)를 심층면접 할 수 있었다. 심층면접 자료는 녹취되었고 주제분석으로 자료가 분석되었다. 연구결과, 육아휴직을 결정하기까지의 과정에서 4개의 주제와 13개의 하위주제, 육아휴직을 사용하며 변화된 삶의 모습에 관한 5개의 주제 및 15개의 하위주제, 그리고 육아휴직의 결과로 나타난 인식 측면에서 2개의 주제 및 8개의 하위주제가 추출되었다. 이를 통하여 육아휴직을 사

* 이 논문은 2014년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2014S1A5A2A01015443).

** 서강대학교 신학대학원 사회복지학과 부교수(sspjwk@sogang.ac.kr).

*** 서강대학교 신학대학원 사회복지학과 박사과정(rnjswls19@gmail.com).

용하여 가사와 육아를 전담한 아버지들은 일-가족 양립과 관련된 행위와 인식에 있어 큰 변화를 경험하였음을 알 수 있었다. 이러한 질적분석 결과를 바탕으로 본 연구는 남성육아휴직을 활성화하는 정책수단이 필요함을 제안하였다.

주제어: 남성육아휴직, 부모휴가, 일-가족 양립, 양성평등

1. 서론

저출산을 극복하기 위한 사회정책의 한 방향으로 선진 복지국가들은 일-가족 양립을 지원하는 가족정책을 확대해 왔다. 기존의 일-가족 양립 논의는 주로 그 대상을 여성으로 하고 있지만, 최근에는 남성의 가족 내 역할(돌봄과 가사) 확대와 이를 지원하는 정책방향을 고민하고 있다. 여성의 입장에서 양성평등은 노동시장내의 참여를 지원하는 상품화/탈가족화의 방향이라면, 남성의 입장에서 일-가족 양립이란 생계부양의 배타적 책임을 경감하고 가족 내의 돌봄 역할을 확대하는 탈상품화/가족화의 방향이라 볼 수 있다(Esping-Andersen, 1999). 진정한 의미의 양성평등에 접근하기 위해서는 여성에게 가족을 돌보는 부담을 경감시켜 유급노동을 장려하는 것만큼이나, 남성에게 유급노동의 부담에서 벗어나 가족을 돌보는 경험을 하도록 하는 것이 필요하다. 이러한 측면에서 남성이 아버지가 되었을 때 주 양육자로 아이를 돌보는 경험은 젠더 성분업의 미시적 기초를 변화시킬 수 있는 원동력이 된다. 실제 양성평등 수준이 가장 높다고 알려진 스웨덴에서는 1970년대부터 여성의 노동권을 확대하는 조치와 더불어 남성의 부모휴가를 활성화시키는 정책을 도입·확대해 왔다(Hobson & Morgan, 2002). 1990년대 부모휴가의 부할당제를 도입하여 아버지들의 부모휴가 사용을 적극 장려하는 등 포괄적인 가족정책을 시행한 결과, 이제 스웨덴은 유럽에서 가장 높은 출산율을 보이는 국가가 되었다. 그 중심에는 육아와 가사를 함께 하는 스웨덴 아버지들의 행동변화가 있다.

최근 우리사회에서도 아빠의 육아가 집중적인 언론의 조명을 받고 있다. 2013년~2014년 사이 지상파 방송 3사는 경쟁적으로 육아예능을 편성하면서 아빠육아에 대한 사회적 신드롬을 촉발시킨바 있다¹⁾. 이것은 일부 연예인들을 대상으로 연출한 상황으로, 일반적인 아

1) 2013년 1월 MBC의 ‘아빠 어디가’의 편성에 이어, KBS의 ‘슈퍼맨이 돌아왔다’가 2013년 11월, 2014년 1월 SBS의 ‘오! 마이 베이비’ 등이 경쟁적으로 방영되면서 아빠의 육아에 대한 사회적 관심이 높아졌다.

빠들의 육아하는 모습은 아니라는 강변도 만만치 않다. 육아하는 아빠의 모습이 한국 사회의 일반적인 현상이라고 하기에는 시기상조이지만, 향후 한국 사회가 나아가야 할 방향이 분명하다면 아빠육아라는 실제적인 행동을 촉발시킬 수 있는 제도적 유인이 필요하다. 그리고 한국에는 이미 그러한 제도가 존재한다. 만 8세 이하의 자녀를 둔 근로자는 남녀를 불문하고 최장 1년간 육아휴직을 사용할 수 있으며, 사용주는 육아휴직을 이유로 해고나 인사상의 불이익을 가할 수 없다. 그리고 육아휴직이 종료되면 원래의 직장으로 복귀하는 것이 법적으로 보장되어 있다. 게다가 국제적인 기준으로 보면 한국의 육아휴직제도는 결코 낮은 수준이 아니다. 육아휴직은 개별화된 권리로서 커플단위로 휴직기간을 정하고 부할당제를 도입한 스웨덴보다 오히려 진보적이다. 급여의 수준은 높지 않지만, 그렇다고 유럽의 다른 복지국가에 비해 현저히 낮은 수준도 아니다. 그럼에도 불구하고 한국 아버지들의 육아휴직 활용도는 매우 낮다. 2014년 전체 육아휴직자 중 남성의 비율은 4.5%에 불과하였다. 2015년 상반기 그 비율이 최초로 5%를 돌파하였지만 여전히 육아휴직자의 절대 다수인 95% 가량은 여성의 몫인 것이 현주소이다(고용노동부, 2015b). 더욱이 정부와 언론이 규정하고 있는 남성육아휴직자는 ‘용감한 아빠’들로, 회사 내의 눈치, 경제적 어려움, 부정적인 사회적 시선을 극복하는 것이 여전히 어렵다는 것을 방증해 준다(파이낸셜뉴스 2015. 8. 10; 연합뉴스, 2015. 8. 18).

비록 여성에 비해서는 소수이지만 점점 더 많은 아버지들이 여러 환경적인 어려움을 감내하면서 육아휴직을 선택하고 있는 것은 사실이다. 그러나 남성의 육아휴직에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 지금까지 대부분의 육아휴직이나 일-가족 양립과 관련된 연구들은 여성에 관한 것이었기 때문에, 아버지들이 직장에서 육아휴직을 허락받기의 과정은 어떠한지, 실제 육아휴직을 사용하면서 가사와 육아를 전담하고 있는 삶의 변화는 어떠한 모습인지, 그리고 이러한 과정에서 아빠들의 성분업과 관련된 인식은 어떻게 규정되고 있는지 알려진 바는 많지 않다. 물론 일부 언론보도(조선일보, 2015. 7. 27)나 정책보고서(홍승아 외, 2012)에서 육아휴직 중인 남성들을 면접하고 그들의 이야기를 인용하고 있지만, 학술적 목적하에 체계적인 분석방법을 적용한 연구논문은 거의 전무한 실정이다. 이에 본 연구는 척박한 부성권의 현실 속에서도 선구적으로 육아휴직을 선택하고 경험한 아빠들을 섭외하여 심층면접 하고, 녹취된 자료를 바탕으로 질적자료분석을 수행함으로써 한국 남성들의 육아휴직 경험을 분석하는 것을 그 목적으로 한다.

2. 문헌연구

1) 남성의 일-가족 양립에 대한 연구동향

일-가족 양립에 대한 논의는 대부분 여성을 대상으로 한 것이었으나, 1990년대 이후 유럽 복지국가에서 부모휴가 부활당제를 필두로 남성의 일-가족 양립을 지원하는 정책흐름이 보편화 되면서 이론적, 실증적 측면의 학술연구도 활발해지는 추세이다. 주요 흐름으로, 부성(fatherhood)과 아버지됨(fathering)의 개념에 천착하는 연구(Brannen & Nielsen, 2006; Collier & Sheldon 2008; Morgan, 1996), 가족 내 아버지의 역할을 분석하는 연구(Featherstone, 2009; Hobson & Morgan, 2002; Levin, 2004; Skevik, 2006), 아버지의 양육참여에 있어 계급, 민족, 성적취향 등의 차이에 주목하는 연구(Andersen, 2015; Brandth & Kvande, 2015; Liversage, 2015), 시간자료를 통하여 아버지의 양육참여를 분석하는 연구(Coltrane, 2004; Gauthier & DeGusti, 2012; Lamb et al., 1987), 부성을 지원하는 복지국가와 사회정책의 역할과 국가 간 차이에 주목하는 연구(Duncan, 2002; Duvander & Johansson, 2015; Gregory & Miller, 2008; Hobson & Morgan, 2002; Hakovirta et al., 2015) 등이 대표적인 사례이다.

Brannen & Nielsen(2006)은 ‘부성’과 ‘아버지됨’이라는 개념이 명확하게 구분되는 것은 아니며, ‘부성’이 이전 세대 남성들의 생계부양자 역할을 바탕으로 구성되어 있다면, ‘아버지됨’은 가족에 좀 더 많은 시간을 투자하는 현세대 아버지들의 모습을 바탕으로 하고 있다고 설명하였다. Collier & Sheldon(2008)은 다양한 사회적 환경에 처한 아버지들이 각기 다른 방식으로 자신만의 부성을 가진다고 주장하였다. 나아가, Hobson & Morgan(2002)에 의하면 ‘부성’이란 아버지로서의 남성에게 붙여진 문화적인 규범으로써, 주로 좋은 아빠와 나쁜 아빠를 나누는 기준이 된다고 하였다. 특히 나쁜 아빠, 즉 부성의 역할을 수행하지 않는 아버지의 모습은 이혼과 혼외출산의 증가와 같은 가족해체 현상과 무관치 않다(Levin, 2004; Skevik, 2006).

최근의 부성 및 아버지의 양육참여와 관련된 연구들은 아버지들의 사회경제적 배경과 성적 취향에 따른 행위의 차이에 주목하고 있다. Andersen(2015)은 게이 커플인 아버지들에 대한 인터뷰를 통하여 그들의 부성과 양육행위를 분석하였으며, Brandth & Kvande(2015)는 노르웨이에서 아버지들이 육아휴직을 사용하고 부성을 실천함에 있어 나타나는 계급의 차이에 주목하였다. Liversage(2015)는 다문화 차원에서 나타나는 부성의 차이에 주목하여 소

수민족 아버지들은 아버지됨의 역할수행에 그리 적극적이지 않다는 것을 발견하였다.

사회정책 연구에서 부성연구는 주로 부모휴가와 같은 제도적 요인에 주목해 왔다. 우선 Hobson & Morgan(2002)은 부성의 형성에 있어 제도의 중요성을 강조하면서, 남성을 시장-국가-가족이라는 제도적 틀과 더불어 남편-아내-부모/자녀라는 가족구성체의 두 차원으로 고려해야 한다고 주장하였다. Gregory & Miller(2008)는 일-가족 양립제도가 가구 내에 고착화된 노동의 성별업 구조를 성공적으로 변화시켜왔음을 역설하였다. 나아가 Hakovirta et al.(2015)은 노르딕 복지국가들의 현금성 가족정책(현금급여 및 조세혜택)이 어떻게 부성을 지원하며 젠더 평등화된 가족모형인 이중소득/이중양육모형(dual earner-dual carer model)에 영향을 미치는지에 대해 분석하기도 하였다.

최근 남성의 일-가족양립에 대한 논의가 활발해지고 있는 유럽과는 달리, 국내의 연구는 그리 많지 않다. 주로 육아나 일-가족 양립의 문제는 여성의 입장을 대변하는 경우가 대부분이고(원숙연, 2005; 이수영 · 이근주, 2011; 김은정, 2013), 2000년대 중반 이후에서야 남성의 입장을 다룬 연구들이 발견된다(이영석 외, 2008; 이지혜 · 김정옥, 2009; 서석원 · 이대균, 2014). 특히 부성역할 수행이나 육아휴직을 사용한 남성들에 대한 질적연구는 매우 드물다(홍승아 외, 2012; 양소남, 2013). 이지혜 · 김정옥(2009)은 아버지의 양육참여가 자녀의 사회성과 자아개념에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 발표하였다. 서석원 · 이대균(2014) 역시 패널자료를 활용하여 아버지의 양육참여가 아동의 사회성 발달에 긍정적인 영향을 미치며 어머니의 양육스트레스 감소에도 긍정적이라고 주장한 바 있다. 이영석 외(2008)는 기업체 근로자에 대한 설문조사를 통해 남성의 육아 및 육아휴직에 대한 태도를 분석하였다. 그러나 이상의 연구들은 아버지들의 양육참여에 대한 경험이나 세밀한 감정 및 인식의 변화 등을 구체적으로 제시해주지 못하는 한계를 보인다. 이것은 질적연구를 통해 파악이 가능하지만, 질적분석방법을 통해 분석한 연구는 그리 많지 않다. 양소남(2013)의 경우 남성의 부성역할 수행 경험에 대해 탐색함으로써 한 가정의 아버지이자 경제적 부양에 대해서 책임을 지는 아버지의 역할 갈등에 초점을 맞춘 바 있다. 홍승아 외(2012)는 남성의 육아휴직 이용경험에 관해 심층면접을 통해서 접근하였는데, 남성의 육아휴직 사용 동기, 육아휴직 이후의 가족생활의 변화, 육아휴직으로 인한 어려움 등을 중심으로 전반적인 남성의 육아 및 관련 제도에 대해서 분석하였다. 그러나 전자의 경우 육아휴직과 직접적인 관련은 없고, 후자의 경우 정책보고서로서 학술적 목적의 질적연구방법을 통하여 의미단위나 주제를 분석하는 것으로 나아가지 못했다는 한계를 가진다.

2) 남성 근로자의 일-가족 양립지원제도

우리나라 남성 근로자의 일-가족 양립지원제도는 1995년 배우자인 여성근로자를 대신하여 남성근로자가 육아휴직을 사용할 수 있도록 한 것에서 비롯되었다. 이후 육아휴직제도는 남녀를 불문한 일-가족 양립지원 제도로 정착되었다. 2001년 1년 미만 영아, 2006년 생후 3년 미만의 영유아, 2010년 만 6세 이하 미취학 자녀를 둔 경우로 확대되었고, 2014년에는 만 8세 이하(초등 2학년 이하) 자녀를 가진 남녀 근로자 모두 각각 1년(12개월)간 육아휴직이 가능하게 되었다. 급여액은 통상임금의 40%로 상한선 월 100만 원, 하한선 월 50만 원이다. 직장복귀를 장려하기 위하여 육아휴직 급여의 15%는 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 일시금으로 지급된다. 나아가, 정부는 남성 근로자의 육아휴직 활용을 장려하기 위하여 2014년 10월 이른바 ‘아빠의 달’ 제도를 도입하였다. 이 제도는 동일한 자녀에 대하여 부부가 모두 육아휴직을 사용한 경우 두 번째 육아휴직의 첫 1달에 150만 원을 한도로 급여 대체율을 100%로 확대하였다.

육아휴직 외에도, 2007년 배우자 출산휴가가 신설되어 출산일로부터 30일 이내에서 3일 이상 5일 이내의 휴가가 보장되었으며, 2012년에는 배우자 출산휴가의 최초 3일에 대하여 유급이 명문화되었다. 2008년에는 육아기 근로시간 단축제도가, 2011년에는 남녀 공통으로 육아기 근로시간 단축 급여제도가 도입되었다. 이를 통하여 육아휴직을 사용할 수 있는 근로자들은 육아휴직을 대신하여 주당 15~30시간으로 근로시간을 단축할 수 있으며, 30일 이상 근로시간 단축을 받은 경우 단축 시간에 비례하여 육아휴직급여가 제공된다²⁾. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직과 합산하여 최장 1년간 사용이 가능하다.

지난 10여 년 간 여성육아휴직이 크게 증가한 것과는 달리 남성근로자의 육아휴직활용은 대단히 저조하였다. 그러나 ‘아빠의 달’ 시행을 즈음하여, 그리고 최근 아빠 육아에 대한 사회적 관심이 증가하면서, 남성육아휴직자의 수도 크게 증가하고 있다. 2014년 한 해 동안 육아휴직을 사용한 남성 근로자는 3,421명으로 전년도 1,790명에 비해 49%정도 증가하였고(고용노동부, 2015a), 2015년 상반기에는 남성육아휴직자가 2,212명에 달하면서 전체 육아휴직자 중 비율이 최초로 5%를 돌파하였다(고용노동부, 2015b). 하지만 이러한 급증세에도 불구하고, 여전히 육아휴직자의 95%는 여성이며 남성 육아휴직이 일반화되기까지의 길은 요원해 보인다. 일찍이 남성의 일-가정 양립에 대해 여러 가지 노력을 기울여온 서구 선진국

2) 급여액 = 통상임금 60% × (단축된 소정근로시간 / 단축 전 소정근로시간).

들의 선례를 살펴보았을 때에도 남성의 육아휴직 사용률은 여성에 비해 낮은 편이었다. 대부분의 이유는 경제적인 문제이거나, 육아휴직 사용에 따른 경력의 문제 등을 우려하기 때문이다(홍승아, 2012: 19). 사실 한국의 남성근로자에 대한 부모휴가제도는 국제적인 기준에 비추어 보았을 때 결코 낮은 수준이 아니다. 부성휴가기간이 길다고 보기는 어렵지만, 개인 수급권으로 보장된 육아휴직기간은 국제적으로도 가장 긴 편에 속한다. 육아휴직의 수급권이 개인이므로 가족수급권의 '부활당제'를 도입한 경우보다 오히려 더 선진적인 제도로 평가된다(장지연, 2014: 37). 다만, 육아휴직 급여의 소득대체율이 낮은 편이고, 무엇보다 실제 남성 근로자들의 활용도가 낮다는 점이 제도의 존재와 그 실효성은 별개라는 것을 상기시켜 준다([표 1] 참조).

[표 1] 양육관련 휴가제도 비교: 아빠의 사용가능 여부 중심

국가	부성휴가	부모휴가	
		개인 수급권(양도불가)	가족 수급권(양도가능)
스웨덴	10일(80%)	60일(80%)	360일(80%)
노르웨이	2주	14주(100%)	18 또는 28주(80~100%)
덴마크	2주(100%)	32주	(100%, 그러나 낮은 상한선)
핀란드	9주(70%)	-	26주(최고75%)
벨기에	10일(82~100%)	4개월(정액)	-
프랑스	2주(100%)	3년(유급18개월, 정액)	-
독일	-	-	3년(유급12개월+2보너스)(67%)
네덜란드	2일(100%)	26주(조세감면)	-
캐나다	0/퀘벡5주	-	35~37주(55~70%)
영국	2주(90%)	18주(무급)	-
일본	-	12개월(50%)	-
한국	5일(3일, 100%)	12개월(40%)	-

자료: International Network on Leave Policies and Reserch가 제공하는 자료를 기초로 장지연(2014)이 정리. 필자가 재구성하여 인용하였음.

주: 표의 () 안은 소득대체율임.

하지만 육아휴직을 활용한 남성 근로자로 국한하면 육아휴직제도의 효과는 무시할 수 없다. 2014년 남성육아휴직실태조사에 의하면(장지연 외, 2014), 남성 육아휴직자들이 자녀와 친밀해지고, 자녀양육에 적극적으로 참여하며, 육아의 어려움을 체감했다는 응답이 90% 이상이었다. 이는 육아휴직이 남성 근로자의 일-가족 양립에 대한 인식과 행동의 변화를 촉발시키는 계기가 됨을 강력하게 시사한다. 그러나 다른 한편으로 남성 육아휴직제도에 있

어서도 양극화 경향이 나타나고 있다. 전체 남성 휴직자 중 1,000인 이상 대규모 사업장 근로자의 비중이 크게 증가하고 있으며, 직종으로는 고위임직원/관리자 및 전문가의 비중이 2005년 8%에서 2012년에는 45%까지 증가하였다. 반면 생산직 및 서비스 직종 근로자는 육아휴직 활용이 더욱더 저조하다. 남성 육아휴직자들의 상당수는 이직시점에서 이 제도를 활용하거나, 자기계발, 재충전, 구직활동 등 다른 활동과 병행하기 위해서라고 응답한 비율이 매우 높은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 육아휴직실태조사의 결과들은 매우 단편적인 정보만 제공한다는 한계를 가진다. 이에 본 연구는 심층면접을 통한 질적연구로 남성 육아휴직자들이 어떠한 상황과 맥락에서, 어떠한 의도로, 어떠한 과정을 거쳐 육아휴직을 사용하게 되는지, 그리고 육아휴직의 경험은 어떠한지 이것이 본인들의 삶과 인식에 미친 영향을 어떠한지 등 보다 심층적인 정보를 수집하고 분석하게 될 것이다.

3. 연구방법

1) 질적연구분석: 주제분석

본 연구는 육아휴직을 사용한 아버지들의 경험과 인식을 분석하기 위하여 질적연구방법을 택하였고, 심층면접자료를 분석하는 방법으로 주제분석(thematic analysis)을 선택하였다. 주제분석은 근거이론이나 현상학처럼 정형화된 방법은 아니지만, 질적연구에서 가장 흔하게 사용되는 방법의 하나이다(Bryman, 2008). 통상적인 주제분석 방법은 녹취된 텍스트나 현장 노트를 반복적으로 읽으며 주제(themes)와 하위주제(subthemes)를 산출하고 이를 다시 텍스트에 적용하여 주제와 하위주제의 의미를 분석하는 것이다. 여기서 주제와 하위주제는 텍스트에서 반복적으로 나타나는 모티브(motif)를 의미한다. 주제분석에서 자료를 분석하는 가장 일반적인 방법은 분석틀(framework)을 활용하여 자료를 배열하고 종합하는 것이다. 산출된 중심주제마다 하위주제와 연구참여자를 교차시켜 행렬표(matrix)를 만들고 각 연구참여자의 진술문을 이 행렬표에 배열시킨다. 그 다음 각 하위주제별로 나타나는 질적자료의 의미를 분석하고 공통점과 차이점을 유목화 하는 등의 작업으로 의미단위를 추출한다.

본 연구는 남성들이 육아휴직이라는 제도를 통하여 일터에서 벗어나 가족과 함께하는 경험에 주목하고 있다. 즉, 제도가 변화시킨 행위와 삶의 방식, 그리고 이에 대한 개인의 주관적 해석과 의미부여가 주요 분석의 내용이 된다. 이는 자료의 분석에 있어 질적연구방법

을 택하더라도 여전히 육아휴직제도가 분석의 축으로 작용해야 함을 의미한다. 연구 참여자들이 육아휴직을 경험하게 되는 단계 또는 차원은 크게 ① 육아휴직이 결정되기까지의 과정(맥락적 차원), ② 육아휴직을 사용하면서 나타나게 된 삶의 변화와 경험(행위적 차원), ③ 육아휴직의 결과라 할 수 있는 육아경험의 의미 및 육아휴직제도에 대한 인식(인지적 차원) 등으로 구분될 수 있었다. 이에 따라 질적자료의 주제분석에 앞서 녹취된 텍스트를 육아휴직의 경험 단계별로 구분한 후, 각 단계마다 주제분석을 적용하는 방식으로 자료를 분석하였다. 각 단계별 텍스트에서 의미단위를 귀납적으로 추출하고, 의미단위를 유목화 하여 하위 주제의 범주를 구성하며, 다시 하위 주제 단위에서 이 과정을 반복하여 각 단계별 주제들을 선정하였다.

2) 심층면접을 통한 자료의 수집

본 연구를 위한 질적자료는 개별심층면접을 통하여 수집되었다. 2014년 11월 말 부터 2015년 1월 초 사이에 면접을 진행하였는데, 연구책임자의 연구실이나 모임공간을 제공하는 카페에서 이루어졌다. 한 사례당 면접시간은 1시간 30분~2시간 정도 소요되었다. 심층면접은 연구자가 반구조화 된 질문을 하고 연구참여자가 이에 대한 답변을 제공하는 것을 기본 틀로 하였지만, 실제 면접과정에서는 연구 참여자의 경험과 인식이 충분히 드러나도록 다양한 개방형 질문을 추가하였다. 심층면접에 앞서 연구 참여와 관련된 고지된 동의를 받았으며 면접이 종료된 후 적절한 사례를 하였다. 참여자의 동의하에 녹음된 면접내용은 녹취록으로 변환하여 질적연구분석에 활용되었다. 면접에 기본적으로 활용된 반구조화 된 질문의 내용은 연구 참여자에 대한 기본정보(인구사회학적 특성, 결혼 및 가족형성, 가족관계 및 육아 네트워크 등), 육아휴직을 사용하고자 한 동기 및 배우자와의 협의 과정, 직장환경 및 직장에서 육아휴직을 발령받기까지의 과정, 육아휴직으로 인한 삶의 변화와 육아휴직의 경험, 일-가족 양립에 대한 인식과 태도, 육아휴직제도에 대한 평가 등이었다.

3) 연구참여자

본 연구는 육아휴직을 사용한 경험이 있거나 현재 사용 중인 남성근로자를 연구의 참여자로 선정하려 하였다. 면접 대상을 섭외하기 위하여 연구진은 2014년 9월부터 육아관련 인터

넷 카페에 가입하고 아빠육아 블로그를 검색하는 등의 방법으로 소수의 사례를 섭외한 후, 눈덩이표집법(snowball sampling)에 의거하여 표본수를 확대하였다. 비교적 용이하게 육아 휴직을 신청할 수 있는 공공부문 근로자뿐만 아니라 민간기업의 육아휴직자도 섭외하려 하였고, 기업규모의 측면에서도 중소기업 근로자들을 포함시키려 노력하였다. 이에 따라 총 8명의 육아휴직자 또는 육아휴직 경험자가 선정되었다. 연구 참여자를 섭외하는 과정에서, 직장에서 육아휴직이 허용되지 않아 퇴직하고 육아와 가사를 전담하고 있는 남성 2명이 발견되었는데, 이들은 육아휴직자는 아니지만 육아휴직이 허용되지 않았던 직장환경에 주목하여 연구대상에 최종적으로 포함되었다. 구체적인 참여자의 현황은 [표 2]와 같다³⁾.

[표 2] 연구참여자의 주요 특성

사례	연령	학력	거주지	직업	배우자 연령 및 직업	자녀 현황	육아휴직 관련사항	
							사용경험	사용기간
A	37	대졸	서울 강서구	기자	37, 대기업	아들(16개월)	사용 중	14.6월~15.5월 (12개월)
B	40	대졸	서울 강북구	전업 육아	39, 교사	아들(17개월)	육아퇴직	-
C	36	대학원졸	서울 노원구	공무원	32, 공무원	아들(23개월)	사용 중	14.3월~15.2월 (12개월)
D	38	대학원졸	서울 송파구	회사원 (민간)	35, 교사	아들(6세), 딸(34개월)	사용 중	14.2월~15.2월 (12개월)
E	35	대졸	인천 남구	방사선사	34, 공기업	아들(7세), 딸(4세)	사용 중	14.7월~15.6월 (12개월)
F	36	대졸	경기 수원시	회사원 (민간)	36, 자영업	아들(6세)	사용 중	14.10월~15.9월 (12개월)
G	31	대졸	서울 강동구	전업 육아	32, 사회복지사	아들(23개월)	육아퇴직	-
H	30	대졸	서울 성북구	회사원 (공공)	28, 재택근무	딸(22개월), 아들(3개월)	사용 중	14.5월~15.4월 (12개월)
I	37	대졸	경기 용인시	회사원 (민간)	30, 주부	아들(6세)	사용	11.10월~12월 (2개월)
J	36	대학원 수료	경기 의정부시	회사원 (공공)	31, 공기업	아들(6세), 아들(3세)	사용	12.7월~13.6월 (12개월)

3) 지면의 제한으로 인하여 연구참여자에 대한 사례기술(case description)은 생략하였다.

4. 연구결과

1) 육아휴직이 결정되기까지의 과정

육아휴직이 결정되기까지의 과정에 대한 주제분석 결과로 4개의 주제 및 13개의 하위주제가 추출되었다([표 3] 참조).

[표 3] 육아휴직이 결정되기까지의 과정에 대한 주제분석 결과

주제	하위주제	해당사례
육아휴직 전 가사와 육아의 분담	맞벌이 부부로 적극적인 가사분담	A,C,D,E,G
	형편껏 도와줌	B,F,H,I
	서툴렀던 육아	F,G,I,J
육아휴직이라는 선택	육아에 지쳐 우울증 걸린 아내	A,B,C,D,E,G,H,I
	육아를 도와줄 사람도, 다른 대안도 없음	A,B,F,G
	내 아이와 나를 위해	C,D,E,I,J
육아휴직 vs. 육아퇴직: 직장환경의 차이	우호적인 직장환경	A,C,D,F,H,I,J
	권리와 현실의 괴리	B,C,D,F
	허용되지 않은 육아휴직	B,G
육아휴직을 둘러싼 직장 내 역동성	육아휴직을 얻기 위한 적극적 노력	A,B,C,D,F,H,I
	엇갈리는 주위의 반응	A,B,C,D,E,F,G,H,I
	시작이 어렵지, 육아휴직 개척자	C,E,H
	직장 복귀시의 불이익은 마땅히 감내할 것임	A,C,D,E,I,H

(1) 육아휴직 전 가사와 육아의 분담

전업 남편이자 주 양육자로서의 삶을 시작하기 전, 연구참여자들의 성분업 현황은 다양한 모습으로 나타났다. 맞벌이 부부로서 적극적으로 가사에 참여한 아빠들도 많았지만, 바쁜 직장생활 속에서 아내를 잘 돕지 못했다고 고백한 아빠들도 많았다. 무엇보다 일부 아빠를 제외하고 아이를 돌보는 것은 결코 익숙해 질 수 없는 과제였다. 하위주제는 다음의 세 가지로 분류되었다.

첫째, ‘맞벌이 부부로 적극적인 가사분담’. 맞벌이인 연구참여자들의 상당수는 육아휴직 전부터 가사를 적극적으로 분담해 왔다고 진술하였다. 물론 똑같이 가사를 나누고 육아에도 적극적이었던 것은 아니지만, 각자가 잘하는 역할을 중심으로 가사를 분담하였다.

요리는 집사람이 하고 설거지는 제가 하고, 청소는 대부분 제가 다했고 빨래는 집사람이 돌리면 제가 널고 (A)

청소도 하고 설거지도 하고 음식물쓰레기도 버리고. 분리수거도 도와주고 (C)

둘째, ‘형편껏 도와줌’. 그렇지만 모든 참여자들이 가사분담에 적극적인 태도를 보인 것은 아니었다. 육아휴직에 들어가기 전 맞벌이 부부임에도 가사의 대부분은 아내의 몫이었고 본인들은 상황과 형편에 따라 도와주는 정도였다고 진술하기도 하였다.

와이프가 많이 했죠. 먼저 끝나고 먼저 오니까. (F)

방청소 하긴 하는데 적극적으로 한 건 아니죠. 와이프가 주고 보조하는 차원으로.... (J)

셋째, ‘서툴렀던 육아’. 집안일을 돕는 것보다 훨씬 어려운 일은 아이를 돌보는 것이었다. 출산 직후부터 아이의 주양육자는 엄마였고 아빠의 역할은 제한적이었다. 육아를 도와주려 노력은 했지만 별 도움이 되진 않았고, 그나마 시간이 났던 주말에 아이와 놀아주는 것 역시 아내의 기대를 충족시키지는 수준은 아니었다.

놀이 있는 건 주말밖에 없는데 주말에도 와이프는 왜 이리 못 놀아 주냐. 잘 놀아주고 싶는데 난 최선인거 같은데 와이프는 성에 안 차는 거예요. (F)

노력은 했는데 서툴죠./ (육아를) 싫어하지 않는데 애완동물이나 사람이나 똑같다고 본 거죠. (I)

(2) 육아휴직이라는 선택

육아에 서툴기만 했던 아빠들은 도대체 왜 육아휴직을 결심했을까. 맞벌이를 하던 아내가 집에 머물면서 육아에 지쳐하고 우울증을 보일 때, 육아의 다른 대안이 없는 상황에서 아내가 복귀하여야 했을 때 육아휴직을 결심하였다. 하지만 일부 참여자들은 이러한 직접적인 이유 외에도 아이와의 특별한 시간을 보내거나 자기계발을 위해 과감한 결정을 내리기도 하였다. 하위주제는 다음의 세 가지이다.

첫째, ‘육아에 지쳐 우울증 걸린 아내’. 남자로서 육아휴직을 하겠다고 결심하는 것은 결코 쉽지 않은 일이었다. 연구에 참여한 아빠들 거의 대부분은 육아휴직을 쓸 수밖에 없는 상황이었다고 진술하였다. 그 이유는 복합적이지만, 많은 아빠들이 언급한 가장 큰 원인의 하

나는 육아에 힘들어 하는 아내였다. 출산과 양육으로 악화된 건강, 직장생활을 중단하고 육아를 담당하며 답답하고 우울한 일상을 반복하는 모습을 보면서, 아빠들은 육아의 책임을 나누기로 결정하였다.

와이프가 상당히 힘들었어요. 전적으로 책임지고 있다 보니까 산후우울증이라고 해야 하나. (C)

제가 생각해도 너무 가혹하더라고요. (아이 둘을) 집에서 하루 종일 혼자... (H)

둘째, ‘육아를 도와줄 사람도, 다른 대안도 없음’. 아내의 상황도 어렵지만, 육아의 다른 대안이 없다는 것이 육아휴직을 결심하게 된 보다 직접적인 계기였다. 육아 도움을 받을 수 있는 가장 흔한 대안은 친가나 처가의 부모님이지만, 멀리 떨어져 살거나 어르신들의 건강이 허락되지 않은 경우가 많았다. 결국 어린이집을 보내야 하지만 아이가 너무 어리고 믿고 맡길 수 있는 곳을 찾기 어려웠다.

저는 육아휴직이 필수에 가까운 상황이죠. 어르신들이 떨어져 있고 연세가 많으시고 와이프의 상황이 굉장히... (B)

애를 어린이집에 보낼 수 없고 맡길 곳이 없어서... (G)

셋째, ‘내 아이와 나를 위해’. 아빠들이 육아휴직을 결심한 이유는 복합적이다. 참여자 D는 처가 식구들과 함께 거주하고 있지만 첫째인 아들이 발달장애가 있어서 자신이 1년 동안 아이의 육아와 치료를 전담하겠다고 나선 경우였다. 참여자 I는 같은 아파트 같은 라인에 부모님이 거주하시지만 기간을 정해놓고 아이와 함께하는 시간을 갖기 위해 육아휴직을 갖기로 하였다. 참여자 E는 큰 아이가 학교가기 전 아이들과 놀기 위해, 참여자 J와 C는 육아의 다른 대안이 없는 것에 더하여 본인의 대학원 공부를 마무리하기 위한 이유도 일부 작용하였다.

첫째가 장애가 있어요. 그게 제일 컸고 일에 대한 부분도 무시 못 하는 게, 일에 너무 치여 사니까 주말에도 일해야 하고 애는 와이프 혼자 챙기고 가정적으로 힘들어지고 부관제도 빼먹거리고. 그래서 결단을 내린 거죠. (D)

전 애들이랑 놀려고 휴직을 했어요. 그래서 많이 놀았죠./내년에 큰 애가 학교 가니까

어떻게 학교 다니면서 한 달을 제주도를 가겠으며... (E)

60일 동안 아이와 하루하루를 난생 처음으로 해 보는 것들을 기록으로 남겨보자고 프로젝트를 세웠죠. (I)

또 공부 좀 병행하자고 했던 것 같습니다. (J)

(3) 육아휴직 vs. 육아퇴직: 직장환경의 차이

아빠들이 육아휴직이라는 대안을 구체화하는 것에는 큰 용기를 필요로 한다. 육아휴직을 사용하고 있는 연구참여자들의 대다수는 가족친화적인 직장문화와 환경을 갖춘 경우가 많았고, 그 대부분은 공공부문이거나 굴지의 대기업이었다. 이런 직장에서는 육아휴직이라는 법적 권리가 실질적으로 보장되었다. 그러나 민간 중소기업에서는 이런 권리가 보장되지 않았고 결국 두 명의 아빠는 육아휴직이 허용되지 않아 퇴사하게 되었다. 직장환경의 차이에 대한 진술은 다음의 세 가지 하위주제로 분류되었다.

첫째, ‘우호적인 직장환경’. 육아휴직을 결심하고 실행에 옮길 수 있었던 중요한 여건의 하나는 직장환경이다. 아빠 육아에 대한 사회적 인식이 미흡한 상황에서 남자가 직장에 육아휴직을 신청하는 것 자체가 흔한 일이 아니다. 일-가족 양립에 우호적인 직장문화, 여직원들이 육아휴직을 자유롭게 쓸 수 있는 환경이 이러한 결심을 돕는 요인이었다. 특히, 공공부문이나 대기업에 근무한 아빠들은 육아휴직을 신청하고 인사발령 받는데 별 다른 어려움을 겪지 않았다.

그런 부서는 격무부서라고 해서 육아나 이런 사정이 있는 친구들은 잘 배치하지 않죠. (A)

까탈스럽게 하면 어떡하나 그랬는데 그냥 “서류 보내주세요” 그러고 끝이에요. (E)

육아휴직뿐만 아니라 탄력근무라던지 그런 옵션이 있다고 알려주셨어요. (H)

휴직 같은 거 자유롭게 하라고 그러거든요. 남자는 1년이고 여직원은 3년까지... (J)

둘째, ‘권리와 현실의 괴리’. 그러나 공공부문이나 굴지의 대기업이 아닌 이상 이러한 육아휴직의 권리를 실제 인정받는 것은 대단히 어렵다. 육아휴직을 쓰려는 직원들에게 퇴사를 유도하는 회사, 그만둘 각오로 회사에서 처음 육아휴직에 들어간 직원에 대한 언급이 이를 반영한다. 공공부문이나 대기업이더라도 직장상사의 눈치를 보거나 직급간의 활용도에 차이가 나는 것은 어쩔 수 없었다. 국내 굴지의 대기업에 근무하는 참여자 D는 육아휴

직을 실제 활용하는 측면에서 상당한 직급 간의 차이가 존재한다고 진술하였다. 과장 이상 간부급은 업무의 강도가 달라 육아휴직을 현실적으로 쓰기 어렵다는 것이다.

(육아휴직을 쓰려는 여직원들에게) 보통 퇴사를 유도하죠. (B)

사실 제 직장 내에서 남자들이 육아휴직을 쓰는 걸 본 적이 없습니다. 아무래도 상하 관계가 있다 보니까 눈치를 많이 보더라고요. (C)

회사의 직급 수준에 따라서 많이 다른 게, 사원 대리 때 (육아휴직을) 많이 써요. 다 공부하려고. MBA 준비하고, 이직을 하려고 써요. (D)

재작년 12월인가 그때 첫 번째로 여직원이 육아휴직을 들어갔어요. 그전에는 없다가. 애가 들어서 결심을 하고 간 건데 안 올 생각을 하고 간 거죠. (F)

셋째, ‘허용되지 않은 육아휴직’. 민간 중소기업에 근무했던 두 명의 아빠는 육아휴직을 사용하는 데 실패하였다. 회사의 관리자급이었던 참여자 B는 회사의 상황을 누구보다 잘 알고 있었기 때문에 육아휴직 자체를 신청하지 않았다. 반면 참여자 G는 육아휴직을 허락받기 위하여 많은 노력을 기울였지만 끝내 실패하였고 결국엔 육아를 위해 퇴사하였다.

저는 아예 퇴사를 했습니다. 왜냐하면 기간이 너무 길기 때문에. 서로 깔끔하게. (B)

(육아휴직 한다고) 몇 번을 가서 계속 이야기하고 결국에는 사표 내고 처리가 되어가지고.... (G)

(4) 육아휴직을 둘러싼 직장 내 역동성

육아휴직을 결심하고 이를 실행에 옮기려 할 때 가장 큰 장애물은 직장 상사로부터 육아휴직에 대한 허락을 얻어내는 것이다. 복귀할 때 불이익이 최소화되기 위해서는 그 과정에서 직장상사의 기분이 상하지 않도록 해야 하고 다른 동료들에게 피해를 주지 않도록 세심하게 전략을 짜는 것이 중요하다. 때로는 직장 상사들과 부딪히며 자신의 처지를 설명하고 적절한 명분으로 이들을 설득하는 것이 필요하다. 그러나 이 과정에서 직장 상사들과 동료들은 못마땅한 시선과 반응을 보내기도 한다. 육아휴직이 결정되면 동료와 선배로부터 축하를 받고 부러움의 대상이 되기도 하지만, 휴직이 허락되지 않아 퇴사한 아빠들에게는 별 유난을 다 떠나는 비난이 쏟아지기도 하였다. 연구참여자들이 첫 남성육아휴직이라는 타이틀을 끊었을 때 동료와 후배들이 그 선례를 따르는 경우도 관찰되었다. 육아휴직을 마치면

어떠한 형태로든 불이익이 있을 것이라 예상되지만, 이것은 육아휴직의 대가로 마땅히 감내해야 할 것이다. 이에 대한 하위주제는 네 가지로 구분되었다.

첫째, 육아휴직을 얻기 위한 적극적 노력. 비록 가정친화적인 직장문화와 육아휴직의 권리를 인정하고 있는 회사라 할지라도, 남성이 육아휴직을 신청하기 위해서는 적절한 명분을 제시하고 회사와 동료들에게 피해가 가지 않도록 세심한 전략을 짜는 것이 필요하다. 또, 전략적인 접근이나 명분을 쌓는 우회적인 방법 대신, 직접 부딪히고 설득하며 돌파구를 찾는 아빠들도 있었다.

남자들은 그렇게 할 만한 명분을 못 찾는 것 같아요. 저도 많은 이해를 업고 휴직을 할 수 있었던 계기가, 일단 우리 애가 장애를 가졌다는 거. 우리 부서장 같은 경우도 제가 이런 걸 말해놨기 때문에… (D)

1개월 정도 고민하다가, 2월쯤에 팀장님이랑 상의를 했어요./차근차근 팀장님, 본부장님, 대표님에게 얘기를 했죠. (H)

근로자가 전략을 잘 짜야 하는데, 무조건 우리 집안 상황이 어려우니까 이렇게 우기면 안 된다는 거죠. 회사상황도 이해를 해야죠./저는 비수기를 노린 거거든요. 회사가 바쁜 상황에 육아휴직 얘기를 하면 나간다는 얘기죠. 저는 육아휴직 하기 전에 여름 때부터 계속 육아에 대한 이야기를 했어요. 팀장이랑 밥 먹으면서… (I)

둘째, ‘엇갈리는 주위의 반응’. 우여곡절 끝에 육아휴직이 결정되었을 때 주위의 반응은 복잡적이었다. 직장상사들은 진급, 승진, 경력관리 등에서 부정적인 영향을 줄 수 있다는 못마땅함을, 어떤 동료들은 너무 앞서간다는 부정적인 시선을 보내기도 하였다. 육아휴직을 핑계로 그만두려 한다는 소문들과 그러다가 진짜 회사를 그만두게 되는 것 아니냐는 염려 섞인 반응을 접하기도 했다. 그러나 아빠들의 육아휴직 결정에 부러움과 축하를 보내는 경우도 많았다. 특히, 육아의 현실을 마주하며 일을 병행하고 있는 여자동료들은 적극적인 호응을 보냈고, 이들의 결정을 지지해 주었다. 남자 동료들은 남자가 육아휴직을 쓴다는 것에 신기하다는 반응을 보이기도 했다. 반면, 육아휴직이 허용되지 않아 퇴직한 아빠들에게는 비난이 쏟아졌다. 전통적 성분업과 정 반대의 길을 선택한 참여자 B, G에게 회사의 상사들과 동료들은 유별나고 도저히 이해할 수 없다는 반응을 보였다.

부장급은 너 인마 커리어 관리 되겠어? (A)

처음에는 그렇게 까지 해야겠냐. 아줌마 구하면 되지 않겠냐./호들갑스럽다. 유난이 다. 남자들은 이해할 수 없고, 여자들은 주변에 안 그런 경우가 더 많으니까. (B)

선배님 대단하시다고.... 단순히 육아휴직을 하는 것을 놓고 다들 놀라죠. (남자가) 육아휴직을 한다네. 이렇게. 신기해 하죠. (C)

힘들어서 그만두려고 가는 거 아냐? 도피처 아냐? 이런 반응들.../여성분들은 박수. 정말 좋은 생각했다고. 남자 생각이 바뀌어야 된다고. 왜 엄마들만 육아 때문에 직장을 그만둬야 하나, 큰 결심을 했다. (F)

어떻게 그런 길로 그만둘 수 있냐고 하면서/부장님하고 얘기를 길게 했는데, 부장님이 도저히 납득이 안 된다고. 그러면 애도 니가 낳으라고. 남자가 무슨 집에서 애를 보냐고.... (G)

친구들은 좋은 회사 다닌다고 하고, 와이프 어른들은 그러다 잘리는 거 아니냐고 걱정하시고.... (I)

셋째, ‘시작이 어렵지: 육아휴직 개척자’. 연구참여자의 상당수는 본인의 직장에서 육아휴직을 쓴 첫 남성이었다. 이들은 회사에서 남성 육아휴직을 개척한 사람이 된 셈이었고, 이런 선례를 따라 다수의 남자 동료와 후배들이 육아휴직의 대열에 동참하는 현상이 나타났다. 연구자가 해석하자면 육아휴직제도의 확산효과가 나타난 것이다. 직접적인 확산효과가 나타나지 않은 경우에도 참여자 H의 진술처럼 남성 육아휴직이라는 좋은 선례를 만들기 바라는 마음이 전달되기도 하였다.

제가 하고 나서 저희 과에 한 명이 더했어요. 시작이 어렵지 누군가 하나 나가면 그 뒤로는 뭐.... (E)

남자 분들 중에 결혼을 앞둔 사람들은 제발 잘 갔다 와라. 나도 나중에 쓰게 이려고. 나만 쓰면 문제가 될 것 같은데 내가 씬으로 해서 다른 사람들도 쓰는 좋은 분위기가 만들어진다는 인식이 있으니까. (H)

넷째, ‘직장 복귀시의 불이익은 마땅히 감내할 것임’. 축하와 부러움을 받으며 육아휴직을 시작한 아빠들도 복직할 때 어느 정도 불이익이 있을 것이라고 예상하고 있었다. 회사에서 육아휴직을 이유로 명시적이고 직접적인 불이익을 주는 것은 법으로 금지되어 있지만, 인사고과와 동료와의 경쟁에서 밀리는 것은 어쩔 수 없는 현실이다. 그런데 여기서 더 중요

한 사실은 육아휴직을 선택한 아빠들이 이러한 불이익을 기꺼이 감수하겠다고 선포한 것이다.

불이익이 있을 거라고 봐요. 가령 해외연수를 가야 할 때 순서가 밀린다가 인사철에 격무부서나 다 가기 싫어하는 데다 그러면 네가 이번에 쉬고 왔으니까 가라... 이 정도 분위기는 생각을 하고 있고, 그런 분위기가 있으면 당당하게 알았다고 할 거예요. (A)

이제 후배가 날 앞질러 갈 수 있겠구나... 1년 쉬는 게 1년이 아니고 2년도 뒤쳐질 수 있겠구나 싶더라고요./감내해야죠. 감수해야죠. 실보다는 득이 많으니까 후회는 없고 잘했다 싶어요. (D)

2) 육아휴직을 사용하면서 나타난 삶의 변화와 경험

육아휴직을 사용하면서 나타난 삶의 변화와 경험에 대한 주제분석 결과로 5개의 주제 및 15개의 하위주제가 추출되었다(표 4 참조).

[표 4] 육아휴직을 사용하면서 나타난 삶의 변화와 경험에 대한 주제분석 결과

주제	하위주제	해당사례
바뀐 삶과 일상의 모습	반복되는 일상, 익숙해진 육아	A,B,C,D,E,F,G,H,I,J
	육아부담, 우울, 스트레스	B,C,E,F,H
	아이와의 외출	C,G,J
	사회생활의 축소	F,H
아빠라는 존재	잠들고 깰 때 찾는 존재로 엄마와 동급	A,B,E,G,H,J
	아이들의 놀이 친구	C,D,E,I,J
바뀐 성역할, 변화된 부부관계	성역할의 반전, 전업남편이자 주양육자	A,B,C,D,E,F,G,J
	만족하는 와이프, 개선된 부부관계	A,B,C,D,E,F,G,H,J
	육아를 둘러싼 새로운 갈등	B,I
감소된 소득으로 운영하는 가게	아내의 벌이에 의존함	A,B,C,E,F,G,J
	적게 쓰고 지축을 줄임	A,B,E,F
	대출이나 부모님의 원조	D,E,G
주변의 시선과 육아 네트워크	불편한 시선, 사회적 편견	A,B,C,D,E,F,G,I
	다른 엄마들에게는 투명인간	A,B,C,H
	정보부족과 육아 네트워크	B,D,G

(1) 바뀐 삶과 일상의 모습

육아휴직에 들어가기 전, 아무리 가사를 분담하고 육아를 도와줬다 하더라도, 막상 육아휴직이 시작되어 주양육자로 가사 전담자로 살아가는 것은 결코 쉬운 일이 아니었다. 바쁘고 분주하며 여러 변수 속에서 부딪혔던 삶은 반복적인 일상으로 전환되었다. 시간이 지남에 따라 아이를 돌보는 일이 익숙해졌지만 그 과정은 순탄치 않았다. 만만치 않은 육아의 어려움을 체험하면서 스트레스를 받기도 했고 전업주부가 겪는 우울감을 느끼는 아빠들도 많았다. 운전에 익숙한 아빠들이 반복적인 일상을 탈출하기 위하여 아이를 데리고 나들이에 나서기도 했지만, 삶의 틀은 아이라는 범주에서 벗어나기 어려웠고 친구나 대인관계가 축소되는 경험을 하게 되었다. 관련된 하위주제는 네 가지였다.

첫째, ‘반복되는 일상, 익숙해진 육아’. 육아를 전담하게 된 아빠들의 일상은 전업주부의 삶 그 자체였다. 하루의 일상은 아이의 일과에 따라 동기화되는 양상을 보인다. 아이와 함께 일어나 밥을 먹고 씻기며 아이와 놀아주는 일상이다. 아이가 혼자 놀아 틈이 나면 청소와 빨래를 한다. 무엇보다 육아휴직 전 어렵기만 했던 아이돌보기는 주 양육자로서의 삶을 살면서 점차 익숙해졌다. 이제 아빠들은 아이를 먹이고 씻기고 재우는 반복적인 과정에서 아내의 방식과는 다른 나름대로의 방식을 찾아내기도 하였다. 참여자 A와 C는 기저귀를 갈 때 물티슈를 사용하는 대신 아이를 안고 화장실에 가서 물로 씻기며 충분히 말림으로써 아이의 엉덩이가 짓무르지 않게 되었다고 자랑스레 진술하였다. 또 아이가 자기 뜻대로 되는 것은 아니라는 점을 깨달으며 육아에 익숙해져 갔다.

애가 똥을 싸다. 그러면 아내는 닦아요, 물티슈로. 저는 체력이 되니까 달랑 들고 가서 물로 씻기거든요. (A)

애는 제 뜻대로 되는 게 아니더라고요. 밥 먹이는 것도 마찬가지고.... (B)

오히려 와이프가 모르고 안 하던 걸 지금은 제가 하는 게 있어요. (C)

반복된 일상이죠. 아침하고 빨래하고 애들 오면 놀다가 저녁하고 자고./제가 일했던 사람이었다는 것조차 잊었어요. 계속 이 생활을 했던 사람이었던 것 같고요. (E)

청소하고 빨래하고. 어설프지만 반찬도 하고.... (F)

둘째, ‘육아부담, 우울, 스트레스’. 육아에 익숙해졌다고 힘들지 않은 것은 아니다. 육아를 전담하는 일상이 힘에 부치기도 할뿐더러 반복되는 일상과 틀에 박힌 삶에서 벗어나지 못하는 답답함이 스트레스라고 느낀다. 어린 아이를 둔 전업주부들이 겪었던, 가깝게는 본

인이 육아휴직을 결심한 계기였던 아내의 우울증이 자신에게도 찾아왔다.

힘들죠. 안 해 본 일들을 하는 거니까. (C)

가끔 우울할 때도 있고 아줌마들이 느끼는 걸 그대로 느끼는 거 같아요. 육아 스트레스로 우울하고 그렇다던데 저는 우울할 게 뭐 있나 그렇게만 생각했는데 그게 있더라고 요./전적으로 한다는 것 자체도 힘들고. (E)

셋째, ‘아이와의 외출’. 그러나 아빠들이 답답함과 우울의 감정을 그대로 안고 집에 머물러 있지는 않았다. 아내가 주 양육자였을 때 늘 어렵기만 했던 아이와의 외출이 아빠들에게는 답답한 육아휴직의 일상을 탈출하는 통로였다. 언제든 차를 몰고 나갈 수 있다는 자신감이 그 이면에 깔려 있었다. 발달장애아를 둔 참여자 D의 경우에는 아이의 치료일정을 소화할 때 항상 자가용에 의존했던 것을 대중교통으로 바꿀 수 있었다. 육체적인 힘이 아이를 제어할 수 있기 때문에 가능한 일이었고, 아이와의 1박 2일 여행도 정례화하였다. 아이의 치료에 도움이 되는 것으로 권고되던 것들이다.

대중교통 타고 많은 행동들을 허용해 주기도 하고…. 주말 같은 경우도 항상 1박 2일을 정례화하거든요. 아들 하고 저만 가요. 1박 2일을. (D)

아침에 8시 반에 일어나요. 어디 갈지 생각해 보고 보통 어린이대공원에 많이 갔어요. 맨날 전날 밤에 제가 지도검색해서 집 근처 가서…. 거의 맨날 놀러 다녔는데 저는 좋았어요. (G)

놀이공원이나 집근처 애들 놀이터도 그렇고 박물관 이런 문화시설 활용을 못했는데, 육아휴직 하고 가족끼리 나들이도 가고 여행도 가고. (J)

넷째, ‘사회생활의 축소’. 아이의 생활리듬에 본인의 일상이 고정되면서 친구나 동료와 어울렸던 시간들은 꿈꾸기 어려워졌다. 답답한 일상의 탈출구인 외출도 늘 아이와 함께였기 때문이다. 사회생활과 인간관계의 폭이 축소되었지만, 전업 남편이자 주 양육자로 본인이 감내해야 할 것이기도 하다.

친구들 못 만나죠. (F)

밖에 나가서 누구 만나기가 힘들어졌어요. 아이랑은 나가거든요. 제가 어쨌든 소화해 줘야 되는 집안에서 해야 할 일의 양이 있고 아이랑 보내야 하는 시간이 있으니까. 약속

을 잡고 어딜 나간다는 게 쉽지가 않더라고요. (H)

(2) 아빠라는 존재

주 양육자로 대부분의 시간을 아이와 보내면서 아이와의 관계, 그리고 아이가 느끼는 아빠라는 존재에 대한 이미지도 변화되었다. 엄마가 육아휴직을 마치고 출근할 때 울고 보채며 엄마와 떨어지지 않던 아이들이 이제 아빠가 없으면 잠들지 못하고 불안을 느끼는 존재로 변화였다. 이제 엄마가 출근을 해도, 엄마가 야근을 하고 늦게 들어와도 별 반응이 없다. 무엇보다 아빠들은 아이들과 함께 노는 친구였다. 하위주제는 두 가지이다.

첫째, ‘잠들고 깰 때 찾는 존재로 엄마와 동급’. 아마도 이 표현은 본 연구에 참여했던 많은 아빠들이 아이와의 관계에서 경험했던 가장 극적인 변화이자 희열을 나타내주는 문구일 것이다. 아이와 보내는 시간이 많아지고 주 양육자로 엄마의 역할을 대신하면서, 이제 아이는 사회적 통념상 엄마를 찾아야 할 상황에서 아빠를 찾게 된다. 자다 깨어 무서울 때 아빠를 찾고, 다치고 아프고 배고파서 올 때 아빠를 외친다. 아빠와 친밀해진 아이는 더 이상 엄마를 찾지 않는다. 엄마가 출근할 때 떨어지지 않으려 하는 아이의 모습은 다른 세상의 일이다. 엄마 껌딱지였던 아이도 아빠와 보내는 시간이 절대적으로 많아지면서 이제 엄마가 없어도 불안해하지 않는다. 이제 최소한 내 아이에게 엄마와 아빠는 동급이다.

단독육아는 세 달이 다 되어 가는데 이제 엄마 출근해도 쳐다도 안 보고. (A)

둘째가 잘 깨거든요. 근데 엄마하고 깬데 아빠하고 깨요. 근데 저는 잠들면 못 듣는데 그 소리는 들어요. 거실에서 이어폰 끼고 있더라도 그 소리는 들려요. 크게 울지도 않는데…. (E)

엄마랑 동급이 됐어요. 어제 물어봤어요. 엄마가 좋아 아빠가 좋아 하니까 엄마 0순위 아빠 0순위 똑같대요. (F)

제가 주 양육자가 되고 나서는 애가 제가 없으면 못 자요. 울어도 “아빠” 하고 울고. 제가 꼭 같이 있어야 돼요. 엄마처럼 되어버렸어요. (G)

엄마 껌딱지라고 할 정도로 엄마한테 더 있었고. 아빠를 좋아하긴 했지만 항상 엄마를 찾는 거죠. 그(육아휴직) 후에는 아빠랑 있어도 엄마를 안 찾아요. (H)

둘째, ‘아이들의 놀이 친구’. 아빠들이 주 양육자로서의 일상을 보내면서 아이와 놀이터에 가는 일이 많아졌다. 놀이터에는 아이를 데리고 나온 엄마들이 있지만, 아이가 노는 모습을

지켜볼 뿐이다. 그러나 아빠들은 아이들의 놀이터 친구이다. 아이들의 눈높이에서 함께 논다. 특히 아이들과 놀려고 육아휴직을 사용한 참여자는 아이들과 노는데 더 적극적이었고 동네 골목대장을 자처하기도 하였다.

저는 미끄럼을 타도 같이, 그네를 타도 같이 타고 오르막길도 같이 오르고. 어머니들은 같이 안 하더라고요. (C)

애들이랑 같이 놀아 준다고 그러잖아요. 그럼 힘들어요. 그냥 같이 놀면 안 힘들어요. 휴장난 생각해서 놀아주면 힘들고 빨래거리 생각해서 그러면 힘들고. 그냥 털퍼덕 앉아서 같이 놀고. (E)

(3) 바뀐 성역할, 변화된 부부관계

전업 남편이자 주 양육자로 육아휴직기간을 보내면서 육아를 둘러싼 부부간의 갈등은 현저히 감소하였고 전반적인 부부관계는 크게 개선되었다. 남성생계부양자라는 전통적 성분업은 남성육아휴직자들의 가정에서는 오히려 정반대였다. 아이에 매여 있던 아내가 출근하면서 엄마는 생계부양자가 되어 전형적인 아빠의 모습을 보였고, 반대로 아빠들은 아내에게 가사와 육아에 대한 관심을 호소하기도 한다. 그러나 아빠가 육아에서 차지하는 비중이 크게 늘어나면서 아내의 육아방식과 충돌되기도 하며 새로운 갈등이 유발되는 경우도 있다. 이와 관련된 하위주제는 세 가지로 구분되었다.

첫째, '성역할의 반전, 전업남편이자 주양육자'. 육아휴직을 시작하면서 아빠들은 주 양육자로 가사를 전담하면서 부부간의 성역할이 완벽히 반전되는 경험을 하게 되었다. 전통적인 성분업이 남녀의 생물학적 차이에 의한 것이라는 말에는 동의하기 힘들다. 집에서 여성의 역할을 수행하는 것에 거부감은 없지만 사회적 통념에 비추어보면 익숙한 풍경은 아니다. 참여자 A의 경우 아이가 아플 때 대수롭지 않게 병원 데려가고 약 먹이라고 말하던 본인의 의연한 모습은 온데 간 데 없고, 아파하는 아이를 두고 안절부절못하는 엄마의 모습이 본인의 것이 되어 있었다. 참여자 D는 회사에서 바쁘게 일할 때 아이 문제로 문자를 보내면 짜증내던 자신의 모습, 그 모습을 지금의 아내가 보여준다고 웃었다. 참여자 E는 아내가 퇴근 후 아이와 노는 자기를 보면서 아빠의 미소를 보여준다고 했고, 참여자 F의 아내는 한술 더 떠서 돈은 자기가 벌 테니 아예 회사 그만두고 집에 들어앉으라고 권한다. 참여자 G는 남편에게 모든 집안일을 내 맡기고 나 몰라라 하는 아내의 모습에 이건 아니라는 생각도 든다.

주양육자죠. 내가 애를 책임지고 있다는 거. 책임을 진다는 건 말은 쉽지만 어마어마한 거거든요. 애가 체온이 “39점 얼마다”라고 아내가 일하고 있는 저한테 이야기하면 그냥 “해열제 먹이든지 병원 가” 했을 거예요. 그렇지만 제가 안고 애가 그러면 책임지고 있는 애가 그러면 기저귀까지 벗기고 제 옷이 땀에 젖는 줄도 모르고 물수건으로 닦고 그런다고요. (A)

제가 회사 다닐 때는 집안일이 귀찮아요. (요즘은) 와이프가 복직하고 제가 전담하면 제가 아쉬워요. 입장을 바꿔보니까 서로가 이해가 되네. 그런 부분이 웃긴 거죠. (D)

엄마는 아빠의 모습이죠. “아우 재밌게 잘 노네” 그리고. 일할 때도 “여보 수고해” 그리고. (E)

처음에는 와이프 나가기 전에 밥도 차려주고 밥도 먹고 늦게 왔을 때 기다려 주고…. 그러니까 저보고 계속 있어라 그런 거죠./ (역할이) 바뀌었죠. 엄마가 돈 벌어오는 사람. (F)

살림은 제가 잘하는데 와이프가 영 팽이 돼버렸어요. 같이 할 수 있는 건 해야 되는데. 애가 어지럽히는 건 치우겠는데, 와이프가 어지럽힌 거까지 다 치울 순 없잖아요. (G)

둘째, ‘만족하는 와이프, 개선된 부부관계’. 일에 치여 가족은 나 몰라라 했던 남편이 육아휴직을 시작하며 집에서 애보고 집안일을 하기 시작했다. 참여자의 아내들은 남편의 변화된 모습이 신기하고 낯설지만 점차 익숙해지면서 이 일상에 만족해한다. 회식도 없고 친구 만나러 나갈 수 없는 남편의 유일한 대화상대는 아내이다. 대화 시간이 많아지면서 삐걱거리던 부부관계는 회복되고 서로 이해의 폭이 넓어지는 경험을 한다.

와이프가 육아 하니까 변했다. 이런 거 예전에는 신경도 안 쓰던 사람이. (C)

엄청 좋아해요. 집이 잘 돌아가니까./자기가 집안 일 할 게 없으니까. 지금은 제가 밥도 다해 주고 애기도 잘 먹이고 하니까 좀 만족한 거죠. (G)

와이프와의 관계도 좋아진 것도 있었고요. (J)

셋째, ‘육아를 둘러싼 새로운 갈등’. 일부 참여자들에게 전업육아는 부부간의 새로운 갈등의 씨앗이 되기도 한다. 기본적으로 남편에게 고맙지만, 아내의 육아방식이 남편에 의해 뒤틀리면서 갈등을 겪는다. 참여자 B의 아내는 남편이 더 잘하지 못하는 모습에 불만을 나타낸다. 집에 있는 남편이 아이의 편식 습관도 고쳐주었으면 좋겠고, 아이를 더 깔끔하게 관리했으면 한다.

저한테 고맙다고 얘기하는데 하지만 애를 돌보지 못한 것이나 아쉬움을 더 많이 얘기 하죠. 편식하는 거 고쳐 주고 이 좀 더 닦이지 이런 거. (B)

일단은 (부부) 갈등이 많아져요. 30일 지나면 아이에 대해서 아빠가 간섭을 하니까 갈등이 생기더라고요. (J)

(4) 감소된 소득으로 운영하는 가계

아빠의 육아휴직이 아이의 친밀감과 발달에 큰 도움이 되고 가정을 회복시키고 세우는데 결정적인 역할을 하는 것이 사실이지만, 감소된 수입은 가계의 운영에 막대한 어려움을 초래하기도 한다. 감소된 수입으로 가계를 운영할 수 있는 것은 일단 아내가 복직해서 돈을 벌기 때문이다. 그리고 지출을 줄이고 저축을 유보하며, 그래도 부족하면 대출에 의존한다. 부모님이 여유가 있으면 사정을 말씀드리며 도움을 얻기도 한다. 이와 관련된 하위주제는 세 가지로 구분되었다.

첫째, ‘아내의 벌이에 의존함’. 남편이 전업으로 살림하고 육아하기로 결정할 수 있었던 가장 큰 이유는 아내가 직장이 있기 때문이다. 이제 돈을 벌어오는 사람은 아내이며 아내의 벌이에 의존해서 가계를 꾸려야 한다. 아내가 자영업을 운영하는 참여자 F는 경제권이 완전히 아내에게 넘어간 모습을 보여준다.

지금은 집사람 급여로 생활비가 돼서... (A)

저는 일단 저는 제 지갑에서 카드는 다 뺐고, 와이프 카드랑 와이프가 현금을 줘요. (F)

둘째, ‘적게 쓰고 저축을 줄임’. 수입이 줄었을 때 대처하는 가장 합리적인 방법은 지출을 줄이는 것이다. 일단 사회생활과 인간관계의 폭이 줄어들면서 아빠들의 씬씀이가 줄었고, 아빠가 전업으로 살림을 맡으면서 외식비와 반찬구입비를 줄일 수 있었다. 그러나 한 순간에 씬씀이를 대폭 줄이기는 어려워 저축을 줄이고 보험을 유보하면서 생활비를 확보하는 참여자들도 있었다. 참여자 I의 경우 퇴직금을 중간정산해서 육아휴직 기간 동안의 부족한 생활비를 충당하였다.

적게 쓰려고 하고 있죠. (B)

소득이 줄었다고 소비가 줄지 않더라고요... 생활비를 줄여야 하는 건데 차라리 저축을 좀 줄였어요. (C)

경제적인 거 걱정을 했었는데 퇴직금(중간정산) 얘기도 했고…. (I)

셋째, ‘대출이나 부모님의 원조’. 지출과 저축을 줄여도 생활비 충당이 안 되는 참여들은 부모님의 원조를 받거나 대출을 활용하기도 한다. 참여자 D는 첫 아이의 치료와 재화에 많은 비용이 소요되어 절대적인 지출을 줄이는 데 한계가 있었다. 대기업 과장으로 많은 연봉을 받던 그에게 육아휴직으로 인한 수입의 감소는 큰 타격이며, 결국 부모님에게 복직 후 갚겠다고 돈을 융통받고 있었다. 참여자 G는 부모님이 안계시고 처가도 넉넉지 않아 결국 약간의 대출로 버티고 있다.

제가 벌 때는 아기 치료비용 같은 것을 제 월급으로 충당했는데, 지금은 손을 여기저기 벌리고 있어요. 지금은 엄마한테 무이자 대출 형식으로 받고 있어요. 복직하면 갚아 드리겠다. (D)

맛벌이 할 때는 빚을 갚고 잘 살았는데, 현재 와서는 대출금이 조금 있었어요. 저축은 아예 없죠. (G)

(5) 주변의 시선과 육아 네트워크

아빠들이 육아를 책임지면서 아이들과 낮 동안 외출하는 것이 잦아진다. 자연스럽게 동네의 이웃들은 낮에 확보하는 아빠의 존재에 의문을 갖는다. 육아하는 아빠의 모습에 신기해하는 동네 엄마들도 있지만, 아빠들은 대개 불편한 시선과 편견에 마주하는 경우가 많았다. 또래 아이들 엄마들로부터는 투명한 인간 취급을 받기도 한다. 동네의 육아네트워크에서 소외된 일부 아빠들은 육아정보 부족의 문제를 해결하기 위한 방편으로 나름의 인간관계와 네트워크를 활용한다. 관련된 하위주제는 세 가지였다.

첫째, ‘불편한 시선, 사회적 편견’. 별건 대낮에 유모차를 끌고 동네를 어슬렁거리는 아빠의 모습은 동네 엄마들의 관심을 끌기에 충분하다. 한두 번이 아니라 반복되는 일상이라면 노는 아빠라는 모습으로 각인되기 일쑤이며, 이상하다는 말 대신 의혹에 찬 시선을 마주하게 된다. 먼저 인사를 하더라도 이를 피하는 동네 이웃도 있고, 육아휴직을 했다고 말하면 크게 놀라는 사람들도 종종 접한다. 이러한 경험이 반복되면 스스로 위축되어 외출을 부담스럽게 느끼기도 한다. 육아하는 아빠의 모습은 여전히 사회적 편견의 대상이다.

시선들이 이상해요. 아빠는 노는 사람인가보다 이런 거죠. 육아휴직 했다고 했더니

아빠가 육아휴직을 했냐며 놀라시는 거죠. 그 표정을 아직도 잊을 수가 없어요. (C)

그게 ‘지금 시간에 나가면 사람들이 뭐라고 생각할까?’ 이런 거…. 매일 데리고 나가니까 ‘나를 좀 이상하게 생각하지 않을까?’ 그런 생각…. (E)

둘째, ‘다른 엄마들에게는 투명인간’. 연구참여자들은 동네 놀이터, 문화센터 등에서 또래 아이를 둔 엄마들과 마주칠 기회가 많다. 유모차를 끌고 나온 아빠들과 동네 엄마들과의 거리는 물리적으로는 가깝지만 정서적으로는 간격을 좁히기 어렵다. 엄마들은 아빠들을 못 본 체하며 아빠들도 어색함에 굳이 그 자리에 끼어들고자 하지 않는다.

(동네 아주머니들은) 여전히 저를 투명인간 취급하죠. 제가 그 아줌마들과 공유할 수 있는 게 없잖아요? (B)

그거는 (엄마들과의 대화) 거리를 두죠. 왜냐면 엄마들끼리 이야기하니까. (H)

셋째, ‘정보부족과 육아 네트워크’. 아빠가 혼자 육아를 담당하는 것은 결코 쉽지 않다. 아빠들이 주 양육자가 되면서 공통적으로 느낀 것의 하나는 육아하는 아빠를 위한 정보가 부족하다는 것이었다. 특히 아이의 발달과정에서 새롭게 등장하는 육아의 문제를 상의하거나 도움을 받을 수 있는 통로가 없는 경우 이러한 정보는 필수적이지만, 정보습득의 기회가 쉽게 오지 않는다. 일부 아빠들은 나름대로의 네트워크를 활용하여 이를 극복한다. 참여자 B는 학교와 직장생활에서부터 비롯된 아줌마 네트워크가 있었고, 참여자 G는 교회 누나들이 엄마가 되어 함께 다니고 있었다. 물론 운전은 G의 몫이다.

아프거나 식사나, 잠 이런 것 그 시기에 제가 도움을 줘야 하는 건지, 아니면 기다려야 하는 건지 헛갈리더라고요. 확실히 경험이 많으신 분과 하면 좋은데./저는 일종의 아줌마 네트워크들이 좀 있죠. 편하게 물어보는 지인들이 있죠. (B)

아직까지는 육아가 엄마를 위한 곳이더라고요. 어울리는 사람도 다 엄마고 부모교육이란 말도 별로 없고…. (D)

만나는 엄마들이 있어요. 원래 알고 있던 누나들. 그래서 보통 놀러갔어요, 같이. (G)

3) 육아휴직과 관련된 인식과 태도

육아휴직으로 변화된 아빠들의 인식과 태도, 그리고 육아휴직과 관련된 제도인식에 대한

주제분석 결과로 2개의 주제 및 8개의 하위주제가 추출되었다 ([표 5] 참조).

[표 5] 육아휴직의 결과 및 제도인식에 대한 주제분석 결과

주제	하위주제	해당사례
육아휴직의 결과: 인식과 태도	전통적 성분업 의식으로부터의 탈피	A,C,D,E,F,G,H,J
	일에서 가족으로, 삶의 균형추 이동	A,B,D,E,F,I
	아빠라는 책임감	A,B,D,H,I,J
	미래에 대한 불안감	B,D,E,F,G,H,J
육아휴직제도에 대하여	충분치는 않아도 괜찮은 제도	A,F,G,H,J
	실제 도움이 되기에는 여전히 미흡	C,D,E
	제도와 인식의 차이	A,C,I
	육아휴직을 쓸 수 있는 환경과 부가적 시스템	B,D,E

(1) 육아휴직의 결과: 인식과 태도

육아휴직을 통해 양육과 가사를 책임지면서 인식과 태도의 측면에서도 아빠들은 상당한 변화를 겪게 되었다. 전통적 성분업 의식에서 멀어졌고, 삶의 균형추는 일에서 가족으로 급격히 이동되었다. 아빠라는 책임감 역시 단순한 경제적 부양의 의미에서 아이들의 성장과 가족과 함께 하는 아빠의 모습으로 확대되었다. 그러나 일을 쉬고 집에 머물러 있다는 것은 미래에 대한 불안감의 원인이기도 하였다. 인식과 태도 측면의 하위주제는 다음의 네 가지로 분류되었다.

첫째, ‘전통적 성분업 의식으로부터의 탈피’. 육아휴직을 쓰며 가사와 육아를 전담하는 아빠들의 모습은 그 자체로 전통적 성분업에서 완전히 벗어나 있음을 의미한다. 이에 더하여 가사와 육아는 원래 여성들이 더 잘할 것이라는 사회적 인식도 그들의 경험에 비추어보면 부정적이었다. 육아는 아내보다 자기가 낫다고 주장하는 연구참여자C, 생물학적으로 불가능한 모유수유를 제외하면 모든 것을 다 할 수 있다고 자신하는 연구참여자H는 분명 통상적인 아빠의 모습과는 달랐다. 엄마가 할 수 없는 아빠만의 역할이 있음을 강조한 E와 F, 정형화된 성분업이 아니라 더 잘할 수 있는 것을 바탕으로 역할을 나누어야 한다던 D, 이제 일하는 엄마의 모습이 보편적이라는 J 모두 전통적인 아빠의 모습과는 거리가 있었다.

육아를 놓고만 봤을 때는 엄마가 더 잘한다고 생각을 그다지 하지 않아요. (C)

가능하다면 가정에서 어떤 역할을 더 잘할 수 있느냐에 맞춰서, 역할로 접근하는 게 맞는 거 같아요. (D)

노는 것도 있고 애들하고 얘기도 많이 하고 싶었고 아빠라는 사람이 돈 벌어오는 사람이 아니라는 걸 애들이 사춘기가 되면서 얘기할 수 있는 아빠가 되고 싶었어요. (E)
 아빠가 해야 될 부분이 분명히 있거든요. 그런데 우리는 엄마가 다하고 있잖아요. (F)
 필요한 사람이 하는 거다 생각했고.../모유수유 외에는 다할 수 있어요. (H)
 예전에는 아빠는 바깥일하고 엄마는 전업주부라는 의식이 강했는데 요즘에는 사회가 그런 게 아니잖아요. 혼자 외벌이해서는 힘들거든요. 같이 해야 되는 상황이 온 거죠. (J)

둘째, ‘일에서 가족으로, 삶의 균형추 이동’. 연구참여자들 중에서는 일상의 삶은 물론 미래를 계획함에 있어서도 그 중심을 가족에 두는 아빠들이 많았다. 일만 알고 가족을 거의 챙기지 못했던 아빠들이 육아휴직을 통해 아이와 뒹굴며 변화된 내면의 인식변화인 셈이다. 참여자 A는 아이와 함께 하는 삶을 상상하고 계획하는 것이 삶의 활력소가 되고 있으며, B는 앞으로 일자리를 찾을 때 낮은 처우를 감수하고라도 가족과의 균형을 맞출 수 있는 곳을 계획하고 있다. 참여자 D와 E 역시 주어진 상황에서 가족에 충실한 삶을 원하고 있었다.

일 쪽으로 추가 더 가 있었던 것 같아요. 가정은 주말에 쉬는 집 정도?/(지금은) 아, 이게 행복이구나.... 앞으로 이 자식이 야구공도 던지고 썰매도 타고. 이런 생각을 하면 활력소. 박카스 같은 거죠. (A)

나인 투 식스(9시~6시)로 일할 수 있는 일자리. 아이 때문에 응급한 상황에 양해를 쉽게 구할 수 있는.... 돈 적게 받고 협의를 해야죠. 파트타임이 됐든. (B)

(복직 후) 어느 부서에 배치를 받고 어떤 역할을 하는지에 따라서. 그래도 마음먹기 나름이니깐.... 가족에게 할애할 수 있지 않을까 싶어요. (D)

생활을 해 보니까 좋은 걸 아는 거죠. 집에 일찍 들어오면 애들도 좋아하고. (E)

셋째, ‘아빠라는 책임감’. 연구참여자들은 아빠의 책임감 범위를 전통적인 경제적 부양이라는 도구적 차원으로 한정짓지 않고, 보다 적극적으로 그 의미를 확장시키는 성향을 보였다. 아이의 양육에 개입하고 참여하는 것을 당연한 아빠의 역할로 인식하고 있었고 무엇보다 가족구성원으로부터 좋은 아빠라고 인정받는 것이 중요하다는 생각을 보였다.

더 못해 줘서 아쉬운 것도 있고 하지만 애한테 저의 모든 것을 쓰고 있는 거잖아요. 그래서 제가 당당하죠. (B)

엄마가 좋은 아빠라고 인정해 줘야 좋은 아빠인 거 같아요. (I)

넷째, ‘미래에 대한 불안감’. 육아휴직에 만족하며 지내는 아빠들도 언젠가는 다시 직장에, 일터로 복귀해야 한다는 사실을 늘 인식하고 있었다. 아이와 보내는 시간이 길어질수록, 복귀의 시점이 다가올수록 미래에 대한 불안감은 커졌다. 육아휴직이라는 소중한 시간 동안 자기계발을 충실히 해야 한다는 부담감도 적지 않았다.

휴직을 해 보니까 제가 일했던 사람이란 걸 잊었어요. 계속 이 생활을 했던 사람이었던 것 같고. (E)

임원 분한테 인사하고 그랬는데 “뭘 할 거냐. 그냥 1년 후에 애만 보고 왔습니다 할 거냐, 아니면 자기계발 해 가지고 화려하게 컴백할 거냐.” (F)

지금은 좋은데 좋은 거 반이고 걱정 반이에요. 걱정은 제 미래... 걱정만 앞서다 보니까 실질적으로 할 수 있는 게 없더라고요. 그래서 걱정이 많아요. (G)

앞으로는 또 걱정이 있다면 복귀하는 거. 벌써 반을 지났으니까 이제 복귀하면 어떡하지? (H)

(2) 육아휴직제도에 대하여

연구참여자들이 육아휴직을 실행에 옮긴 것은 육아휴직제도가 있기에 가능한 것이었다. 이들은 대부분 육아휴직제도의 내용을 충분히 잘 숙지하고 있었지만, 이 제도에 대한 태도는 아빠들의 처지와 형편에 따라 큰 편차를 보였다. 급여가 충분치는 않아도 괜찮은 제도라는 평가가 있는 반면, 제도적 여건이 너무 미흡하다는 의견도 적지 않았다. 법적으로는 육아휴직의 권리가 보장되지만, 그 권리를 실제화하기에는 사회적 인식과 여전히 괴리가 있다는 점, 그리고 기업의 여건에 따라 실제적 활용도가 달라진다는 사실을 지적하였다. 이에 대한 하위주제는 다음의 네 가지로 구분되었다.

첫째, ‘충분치는 않아도 괜찮은 제도’. 육아휴직에 들어간다는 것은 돈벌이를 멈추겠다는, 다시 말하면 가장으로서의 도구적 책임을 중단하겠다는 선편이다. 당장 생계에 위협이 된다면 육아휴직은 꿈꿀 수 없다. 육아휴직 급여의 수준이 충분한 것은 아니지만, 급여를 받기 때문에 육아휴직을 실행에 옮길 수 있다. 직장에 여전히 소속되어 돌아갈 곳이 있다는 든든함도 제도가 주는 이점이다.

적은 금액이지만 분명 100만 원 정도면 육아휴직을 하는 데 도움이 될 만한 카드인 것 같습니다. 충분하지 않아도 저축 좀 덜 하더라도 타이트하게 살면 살 수 있는. (A)

일단 1년 동안 회사의 소속으로 유지가 되는 거잖아요. 그거 때문에 결정을 한 거지... (F)

도움이 되죠./ (지원이 없었다면 휴직을 쓰는 게) 어려웠을 거 같아요. (H)

괜찮은 제도라고 생각을 합니다. (J)

둘째, ‘실제 도움이 되기에는 여전히 미흡’. 그러나 육아휴직에 들어가기 전 상당히 높은 소득을 올리고 있던 아빠들은 육아휴직급여 수준에 강한 불만을 표시하였다. 참여자 C는 공무원으로 1년 유급에 더하여 2년간의 무급휴직도 가능하지만 급여를 받을 수 없으므로 현실적으로 불가능하다고 하였다. 육아휴직 급여가 없는 것 보다는 낮지만 남성 육아휴직을 활성화시킬 수 있는 수준은 결코 되지 못한다는 의견도 많았다.

신청한건 1년인데 경제적인 이유만 아니라면 3년까지 하고 싶습니다. 휴직수당이 통상임금의 40%라는데 너무 낮습니다. (C)

있으면 도움은 돼요. 그거 때문에 휴직을 할 수는 없죠. 타격이 크더라고요. (D)

너무 적어요. 정말 외벌이면 생각도 할 수 없는 거고... 아빠가 그걸 버리고 최대 100만 원을 받고 쉬다는 건 정말 대단한 결심이거나. (E)

셋째, ‘제도와 인식의 차이’. 육아휴직제도는 아빠들의 양육권을 법적으로 보장하고 있지만, 실제 직업현장에서 부성권이 인정되는 경우는 아직 많지 않다. 제도가 존재하는 것과 그것을 실제 쓸 수 있게 하는 사회적 인식간의 괴리가 너무 크다. 반면, 일부 참여자는 공공부문의 경우 아빠들이 실제 쓰지 않는 것은 선택의 문제라고 지적하였다.

대단히 척박하죠. 글을 쓰면 반응들이 오는데 쪽 보면 다른 건 다 필요 없다, 승진 안 시켜 줘도 되고 월급 안 올려 줘도 된다. 다만 내가 내 손으로 내 자식 좀 키워놓고 나오겠다, 이런 욕구거든요. (A)

주변의 시선이죠. 사회적 인식들이 바뀌어야죠. 아빠도 육아휴직을 할 수 있다는 인식들이... (C)

제도는 충분하다고 봐요. 대상자가 선택을 안 할 뿐이지... 그것보다 중요한 건 본인의 선택이라고 보거든요. (I)

월급 때문에 못 쓰진 않아요. 사회적 분위기를 보는 거죠. (I)

넷째, ‘육아휴직을 쓸 수 있는 환경과 부가적 시스템’. 육아휴직을 쓴다고 밝혔을 때 아빠들의 지인들은 그 직장이나 가능할 것이라는 반응을 보였다. 참여자 D는 대기업이 아닌 중소기업에서는 육아휴직이 가능한 회사 시스템이 아닐 것이라고 했고, 참여자 E의 경우에도 대체인력을 즉각적으로 충원해주는 시스템이 존재하기 때문에 본인이 비교적 쉽게 육아휴직을 결정할 수 있었다. 참여자 B는 육아휴직의 현실적 장벽인 중간관리자들의 의식과 지나온 삶이 가족친화와는 거리가 멀었다는 점을 지적하면서 회사의 조직내적 갈등이 육아휴직의 활용도를 제한하는 요인이라고 진술하였다.

그런데 중간관리자들이 30대 중후반인데 그들의 삶이 그렇진 않았거든요? 이 괴리들... 조직내부의 갈등이 정말 많은 거거든요. 특히 남자 같은 경우에는... (B)

근데 돈도 문제고 대기업이니까 있을 수 있는 거예요. 제 생각에 중소기업은 못 쓸 거 같아요. (D)

저 같은 경우는 휴직하면 계약직이 들어와요. 휴직을 6개월 이상 낸다고 하면 빠짐과 동시에 계약직이 들어오거든요. 그런 게 되면 좀 더 쉽게 낼 수 있을 것 같아요. (E)

5. 논의 및 결론

진정한 양성평등과 일-가족 양립의 가치가 구현되기 위해서는 미시적인 가구 내의 성분업 구조의 변화가 필요하며, 남성에 대한 육아휴직은 이를 뒷받침하는 가족정책으로 볼 수 있다. 본 연구는 육아휴직을 통해 전업으로 가사와 육아를 전담하는 경험을 했거나 경험하고 있는 아버지를 대상으로, 이들이 육아휴직을 결정하고 사용하게 된 과정과 육아휴직으로 변화된 그들의 삶은 어떠한 것이었는지 분석하였다. 심층면접을 통해 수집된 질적자료의 분석방법은 주제분석이 활용되었다. 연구결과는 다음의 세 측면으로 요약될 수 있다.

첫째 육아휴직이 결정되기까지의 과정이다. 육아휴직에 들어가기 전 가사를 분담하는 정도는 다양했지만 대부분의 아빠들이 육아에 서툴렀다는 공통점을 보였다. 앞서 육아휴직을 사용한 아내들이 육아에 지치고 직장복귀가 다가오면서 다른 육아의 대안이 없던 아빠들은 육아휴직을 결심하였다. 비교적 순탄하게 육아휴직을 승인받을 수 있었던 아빠들은 공공부문이나 대기업 중 가족친화적인 직장문화와 환경을 갖춘 경우가 많았다. 이에 더하여 직장상사나 동료들에게 피해가 가지 않도록 육아휴직 신청 단계에서 세심한 전략적 접

근이 필요하였다. 주위 사람들의 반응은 복합적이어서 못마땅한 시선을 받기도 하지만, 동료와 선후배로부터 축하와 부러움 속에 육아휴직을 시작하는 사례도 많았다. 무엇보다, 직장의 첫 남성육아휴직자인 경우 그 동료와 후배들이 선례를 따르는 경우도 관찰되었다. 대다수의 아빠들은 직장 복귀 시 어떠한 형태로든 불이익이 있을 것이라 예상하였지만, 이것은 육아휴직의 대가로 마땅히 감내하겠다는 의지를 표명하였다.

둘째, 육아휴직을 사용하면서 나타난 삶의 변화와 경험이다. 육아휴직이 시작되어 주양육자이자 가사 전담자로 살아가는 것은 결코 쉬운 일이 아니었다. 아빠들의 바쁘고 분주했던 직장생활 중심의 삶은 이제육아와 가사를 반복하는 일상으로 전환되었다. 그 과정이 순탄치 않았지만, 시간이 지남에 따라 아이를 돌보는 일도 익숙해졌다. 아이들 역시 아빠의 돌봄에 적응하여 엄마를 찾지 않았고, 나아가 아빠가 없으면 잠들지 못하고 불안을 느낄 정도가 되었다. 무엇보다 아빠들은 아이들과 함께 노는 친구였다. 전업 남편이자 주 양육자로 육아휴직기간을 보내면서 육아를 둘러싼 부부간의 갈등은 현저히 감소하였고 전반적인 부부관계는 크게 개선되었다. 이들의 일상은 전통적 성역할과 반대되는 것이었고 오히려 출근한 아내에게 육아와 가사에 대한 관심을 호소하기도 하였다. 육아휴직의 삶은 만족스러운 것이지만, 육아휴직으로 수입이 감소되어 가계의 운영에 어려움을 겪는 사례가 많았고, 거의 모든 참여자들이 아빠육아에 대한 불편한 시선과 사회적 인식에 맞닥뜨리는 경험을 하기도 하였다.

셋째, 육아휴직의 경험을 통해 습득한 아버지들의 인식과 태도의 측면이다. 우선 연구에 참여한 아빠들은 육아휴직을 통해 양육과 가사를 담당하고 있기 때문에 전통적 성분업 의식에 모두 상당한 거부감을 보였다. 동시에 대다수의 아빠들이 현재의 일상은 물론 직장에 복귀 이후를 계획함에 있어서 삶의 균형추를 일에서 가족으로 전환시키고 있었다. 하지만, 일을 쉬고 집에 머물러 있다는 것은 미래에 대한 불안감의 원인이기도 하였다. 마지막으로, 아빠들이 육아휴직을 실행에 옮긴 것은 육아휴직제도가 있기에 가능한 것이었다. 급여가 충분치는 않아도 괜찮은 제도라는 평가가 있는 반면, 제도적 여건이 너무 미흡하다는 의견도 적지 않았다.

그렇다면 이러한 질적연구 결과가 함의하는 바는 무엇이며 어떠한 사회정책적 과제가 필요한지 논의하도록 하자. 먼저 육아휴직을 통해 아버지들이 적극적으로 자녀 양육을 전담하는 경험을 하였고 한국 사회에 구조화된 전통적 성분업 의식에서 벗어나고 있다는 점은 주목할 만한 결과이다⁴⁾. 육아휴직 시점에서 연구참여자들 거의 모두가 육아에 매우 서툴

렸다. 육아휴직으로 어쩔 수 없이 육아를 전담하는 동안, 서툴던 육아는 익숙해졌고 일상을 함께하면서 자기의 아이를 알아갔으며 자신만의 육아 방식을 터득해 갔다. 육아는 엄마가 더 잘할 것이라는 사회적 통념도 동의하지 않게 되었다. 때로는 아내의 육아방식과 마찰을 빚기도 했지만, 이러한 갈등 역시 아버지들이 육아를 체득해가며 나타난 자연스런 현상으로 볼 수 있다. 오히려 거의 모든 아버지들이 육아의 전면에 나서면서 아내와의 관계 등 전반적인 가족관계의 향상을 경험하였다. 대다수의 연구참여자들이 육아를 전담하기 전에는 일에 치여 가족을 돌볼 여유가 없던 전형적인 한국의 아버지들이었다는 점을 고려한다면 이것은 매우 유의미한 변화라고 볼 수 있다. 소수의 제한된 사례이므로 일반화의 측면에서는 매우 조심스러울 수밖에 없지만, 본 연구의 질적분석 결과는 한국에서도 육아휴직이, Hobson과 Morgan(2002)의 저서 제목처럼, ‘남성을 아버지로 만드는(making men into fathers)’ 효과가 있음을 시사해 준다.

그럼에도 불구하고 일반화의 문제는 여전히 연구의 제한점으로 남는다. 여기서 논의하는 일반화는 두 측면으로 구분될 수 있다. 하나는 연구결과의 일반화와 관련된 것으로 본 연구의 질적분석 결과를 남성 육아휴직자 대부분이 경험하는 현상으로 이해될 수 있는지의 문제이다. 본 연구에 참여한 아버지들은 모두 육아휴직을 통해 전업 육아를 실천한 경우에 한정되어 있다. 그러나 육아휴직을 사용한 모든 남성들이 순수하게 육아를 목적으로 하는지는 분명치 않다. 2013년 말 수행된 남성육아휴직실태조사에 의하면 상당수의 남성 육아휴직자들이 복합적인 목적으로 육아휴직을 사용하거나 이직 과정에서 이를 활용하고 있었다.⁵⁾ 이렇게 보면 육아휴직제도 자체 보다는 아버지들이 전업으로 육아를 담당하는 경험이 더 중요하다고 보는 것이 타당하다. 그럼에도 불구하고 일 중심의 삶이 구조화된 한국 사회에서 육아휴직이라는 계기가 마련되지 않는 한 남성들이 전업육아를 경험하기는 쉽지 않아 보인다.

4) 물론 이에 대하여 상대적으로 양성평등이나 성분업 인식에 있어 진보적이었던 남성들이 육아휴직을 선택하였기 때문일 것이라는 비판이 제기될 수 있다. 남성이 육아휴직을 실행에 옮기는 것이 기존의 질서에 도전하는 ‘용감한’ 행위로 비쳐지는 현실 속에서 이러한 지적은 일면 타당하다. 그러나 인식과 행위는 반드시 일치하는 것은 아니어서, 가사분담의 경우 육아휴직 전에도 집집마다 다양한 편차를 보였고 일부 참여자는 육아휴직 중에도 요리 등 일부 가사를 거부하는 경우도 있었다. 육아휴직을 선택한 결정적 계기는 육아의 대안이 존재하지 않는 현실에 직면하거나 자녀를 위해 반드시 시간을 함께 보내야 한다는 절박감 때문이었을 뿐, 연구참여자들의 양성평등적 성향이 영향을 주었다고 보기는 어렵다.

5) 육아휴직을 선택한 이유를 묻는 문항에서 여성은 ‘자녀양육에 전념하기 위해 육아휴직을 선택했다’는 응답이 86.5%에 달하는 데 반하여, 남성육아휴직자는 41.6%에 불과하였고, ‘아내가 아파 아이를 돌볼 수 없어서’라는 응답이 15.7%였다. 결국 남성육아휴직자의 60% 정도만 육아를 목적으로 또는 아내의 육아를 대신하기 위한 의도로 육아휴직을 사용한 셈이다. 아이를 돌보며 자기계발, 시험공부, 구직활동을 하기 위해서 라는 응답이 19.5%였고, 개인적인 이유나 직장문제로 잠시 쉬고 싶어서 육아휴직을 활용한 비율도 9.5%에 달하였다. 이러한 조사결과를 보면 남성 육아휴직 활용자가 반드시 자녀의 주 양육자일 것이라는 가정은 위험하며, 육아휴직을 활용하여 이직하거나, 이직을 앞둔 시점에서 육아휴직을 활용하는 남성 근로자도 상당할 것으로 추정된다(장지연 외, 2014).

이것은 자연스럽게 또 다른 차원의 일반화 문제로 연결된다. 여기서 발생하는 일반화의 제약은 육아휴직을 활용한 남성이라는 연구 모집단 자체의 특성이 매우 제한적이라는 것이다. 남성육아휴직자들이 공공부문이나 대기업에 종사하는 경우가 많고 지역별로는 수도권, 생산직 보다는 사무직의 비중이 높다는 사실은 잘 알려져 있다(장지연 외, 2014; 고용노동부, 2015). 실제 본 연구에 참여한 아버지들도 대기업, 공공부문, 사무직 종사자가 대부분이었고 상대적으로 소득수준이 높은 편이었다. 소규모 업체나 생산직에 종사하였던 두 명의 아버지들은 육아휴직이 허락되지 않아 육아를 위해 회사를 그만둘 수밖에 없었다. 육아휴직제도가 전업육아의 기회를 장려하고 이를 통하여 남성이 아버지로 변화되는 효과가 있다 하더라도, 많은 남성들이 현실적으로 육아휴직을 쓰지 못한다면 제도의 역할은 크게 제한되며 나아가 새로운 차원의 형평성 문제, 즉 제도 혜택의 역진성을 발생시킬 수 있다. 결국 육아휴직제도 자체 보다는 이를 활용할 수 있는 환경적 요인이 더 근본적인 문제인 셈이다. 육아휴직의 권리는 법으로 보장되어 있지만, 아버지들이 부성을, 아버지 됨을 실천하기에는 그 법적 권리가 너무 멀리 떨어져 있다. 본 연구에 참여한 아버지들 역시 민간 중소기업에서 육아휴직의 환경은 대단히 척박하며, 경쟁이 치열한 대기업에서도 개인의 경력을 일정부분 희생한 대가로 육아휴직을 사용하였다고 진술한 바 있다.

전반적인 남성의 일-가족 양립을 지원하는 정책의 하나로 남성의 육아휴직은 더욱 확대되고 활성화될 필요가 있다. 본 연구의 결과를 통해 제언할 수 있는 정책방향은 남성 근로자들이 실제 육아휴직을 활용할 수 있도록 전반적인 직장문화를 개선시키고 이를 뒷받침할 노동시장적 수단을 강구하는 것에 있다. 우선 육아휴직을 사용할 때 직장 내에서 불이익을 받지 않도록 적극적인 근로감독이 요구된다. 기업에서 남성의 육아휴직을 허가할 경우 대체인력에 대한 인건비를 고용보험에서 지원하는 것도 필요하다. 무엇보다 기업의 문화를 가족친화적으로 재구성하려는 정부와 기업의 전체적인 노력이 절실하다. 공공부문과 대기업을 중심으로 남성 육아휴직 확대시켜 사회 전반적인 분위기를 반전시키는 수범효과를 피하는 한편, 남성 육아휴직이 활성화되기 더 어려운 중소기업에게는 다양한 제도적, 재정적 지원을 확대할 필요가 있다. 나아가 남성 근로자 개인에게는 육아휴직으로 인한 재정적 어려움이 커지지 않도록 급여 수준을 인상하는 것이 필요하다. ‘아빠의 달’을 현행 1개월에서 단계적으로 5~6개월 까지 확대하는 한편, 최대 월 150만원에 불과한 육아휴직 급여의 상한선도 대폭 인상하여 실질적인 급여대체율을 높이는 것이 필요하다.

본 연구는 질적연구방법에 근거하여 한국 남성들의 육아휴직 경험을 분석한 국내 최초

의 학술논문이라는 점에서 그 의의가 있으나, 질적연구가 가지는 사례수의 제한과 표본편향 문제로 연구결과를 일반화하는 것에는 한계가 있다고 볼 수 있다. 남성 육아휴직자에 대한 대규모의 양적연구도 주기적으로 실시될 필요가 있지만, 동시에 이들에 대한 질적연구도 꾸준히 축적되어 보다 일반화된 일-가족 양립의 경험을 발견하는 것도 놓칠 수 없는 후속연구의 과제이다. 무엇보다 본 연구가 분석한 것처럼 육아휴직을 사용하는 과정 중에서는 남성들의 행위와 인식이 가족친화적으로 변화되고 있지만, 이것이 육아휴직 이후에도 지속되고 있는지는 알 수 없기 때문에 이 주제에 대한 심도 깊은 후속연구가 요청된다. 이를 위해서는 육아휴직에서 복귀한 이후의 삶을 추적하는 추가적인 질적자료수집이 필요하고, 동시에 참여자들의 공통된 경험을 추출하는 주제분석보다는 개별 사례에서 나타나는 행위와 인식의 변화에 분석의 초점을 맞출 수 있는 사례연구로 접근하는 것이 바람직할 것이다. 과연 육아휴직제도가 아버지들의 행위와 인식을 변화시키는 효과가 있는지 직접적으로 분석하는, 보다 정교한 후속연구를 기대해 본다.

■ 참고문헌 □

- 고용노동부(2015a). *아빠를 위한 남성육아휴직 가이드북*. 고용노동부.
- _____(2015b). “육아휴직하는 용감한 아빠 늘었다”. (2015. 8. 19). 보도자료.
- 김은정(2013). 미취학자녀를 둔 취업여성의 일가정양립정책 인지도와 이용의향-시간지원정책과 서비스지원정책의 차이를 중심으로-. *한국사회와 행정연구*. 24(2). 617-642.
- 서석원, 이대균(2014). 아버지의 양육참여가 아동의 사회성 발달에 미치는 영향: 어머니 양육스트레스의 매개효과. *열린유아교육연구*. 19(2). 157-178.
- 양소남(2013). 아버지의 부성경험: 다양한 역할수행의 긴장과 갈등. *디지털정책연구*. 11(2). 375-383.
- 원숙연(2005). 일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사(修辭)와 현실-출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. *한국정책학회보*. 14(2). 157-189.
- 이수영, 이근주(2011). 한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향요인 연구-고용보험 DB 분석을 중심으로. *사회과학 연구논총*. 25. 61-91.
- 이영석, 박은미, 허창덕(2008). 아버지의 남성육아휴직 수용태도에 미치는 영향 연구. *한국가족복지학*. 13(1). 25-42.
- 이지혜, 김정옥(2009). 아동이 지각한 아버지의 양육태도가 자녀의 사회성 발달 및 자아개념에 미치는 영향. *한국가족관계학회지*. 14(3). 61-89.
- 장지연(2014). 남성 육아휴직 활용실태와 정책방향. *월간 한국노총*. 2014년 1월호. 36-37.
- 장지연, 윤자영, 이경희, 강병식, 박혁(2014). 여성 및 모성지원사업군 평가. *고용노동부 · 한국노동연구원*.
- 홍승아, 이인선(2012). 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안. *한국여성정책연구원*.
- Andersen, A. (2015). Making space for fatherhood in gay men's live in Norway. In G. Eydal & T. Rostgaard(eds). *Fatherhood in the Nordic welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2015). Parental leave and classed fathering practices in Norway. In G. Eydal & T. Rostgaard(eds). *Fatherhood in the Nordic welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Brannen, J. & Nielsen, A. (2006). From fatherhood to fathering: Transmission and change among British fathers in four-generation families. *Sociology*. 40(2). 335-352.
- Bryman, A. (2008). *Social research method*. Oxford University Press.
- Collier, R. & Sheldon, S. (2008). *Fragmenting fatherhood: A socio-legal study*. Portland, OR: Hart Publishing.
- Coltrane, S. (2004). Fathers. Sloan Network Encyclopedia Entry(<https://workfamily.sas.upenn.edu/static/encyclopedia>).

- Duncan, S. (2002). Policy discourses on reconciling work and life in the EU. *Social Policy and Society*, 1(4), 305-14.
- Duvander, A. & Johansson, M. (2015). Parental leave use for different fathers: A study of the impact of three swedish parental leave reforms. In G. Eydal & T. Rostgaard(eds). *Fatherhood in the Nordic welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of post-industrial economies*. Cambridge: Polity Press.
- Featherstone, B. (2009). *Contemporary fathering: Theory, policy and practice*. Bristol: Policy Press.
- Gauthier, A. & DeGusti, B. (2012). Time allocation to children by parents. *Europe International Sociology*, 27(6), 27-45.
- Gregory, A. & Milner, S. (2008). Fatherhood regimes and father involvement in France and the UK. *Community, Work and Family*, 11(1), 61-84.
- Hakovirta, M., Haataja, A., Eydal, G. & Rostgaard, T. (2015). Fathers' rights to family cash benefits in Nordic countries. In G. Eydal & T. Rostgaard(eds). *Fatherhood in the Nordic welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Hobson, B. & Morgan, D. (2002). Introduction: Making men into fathers. In B. Hobson(ed.) *Making men into fathers*. Cambridge University Press.
- Lamb, M., Pleck, J. & Chamov, E. (1987). A biosocial perspective on parental behavior and involvement. In J. Lancaster, A. Jeanne, R. Alice & S. Lonnie(eds). *Parenting across the lifespan: biosocial dimensions*. New York: Aldine de Gruyter.
- Levin, I. (2004). Living apart together: A new family form. *Current Sociology*, 5(2), 223-40.
- Liversage, A. (2015). Minority ethnic men and fatherhood in danish context. In G. Eydal & T. Rostgaard(eds). *Fatherhood in the Nordic welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Morgan, D. (1996). *Family connections*. Cambridge: Polity Press.
- Skevik, A. (2006). 'Absent fathers' or 'reorganized families'? Variations in father-child contact after parental break-up in Norway. *The Sociological Review*, 54(1), 114-132.

A Qualitative Study on the Experience of Fathers Using Parental Leave

Kim, Jin Wook* · Kwon, Jin**

The study aims to analyse the decision process of parental leave use and the living experience of Korean fathers who have used or are using parental leave. 10 participants were selected through the snowball sampling method and qualitative data were collected through in-depth interviews. The qualitative data are analysed by thematic analysis. The results can be sorted out as (1) 4 themes and 13 sub-themes for the analysis of the decision process of parental leave use, (2) 5 themes and 15 sub-themes for the analysis of fathers' changes in daily living, and (3) 2 themes and 8 sub-themes for the analysis of fathers' change in attitudes. Findings suggest that fathers who use parental leave and take up the full-time housework and childcare experience a fundamental changes in behaviours and attitudes related to the work-family balance. Based on the qualitative analysis, the study suggests policy directions for expanding fathers' parental leave.

Key Words: fathers' parental leave, parental leave, work-family balance, gender equality

◆ 2015.07.29. 접수 / 2015.09.01. 1차 수정 / 2015.09.14. 게재 확정

* Ph.D. Associate Professor, Department Social Welfare, Sogang University(sspjwk@sogang.ac.kr).

** Department Social Welfare, Sogang University(rnjswls19@gmail.com).