

평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로

박은정·이재희·박은영·김연진



평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로

저 자 박은정, 이재희, 박은영, 김연진

연구진
연구책임자 박은정 (육아정책연구소 부연구위원)
공동연구자 이재희 (육아정책연구소 연구위원)
공동연구자 박은영 (육아정책연구소 연구원)
공동연구자 김연진 (스웨덴 룬드대학교 박사)

연구보고 2023-13

평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간
정책 개선방안 연구(II):
남성의 돌봄권 보장을 중심으로

발행일 2023년 11월
발행인 박상희
발행처 육아정책연구소
주소 서울시 중구 소공로 70 9층 육아정책연구소
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 ㈜디자인여백플러스 02) 2672-1535

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-6865-061-9 [93330]



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

「제4차 저출산·고령사회기본계획」의 첫 번째 정책과제인 ‘함께 일하고 함께 돌보는 사회조성’의 세부 추진과제로 ‘남성의 돌봄권 보장’이 명시되어 있다. 정부 차원에서 부모의 맞돌봄 문화를 조성하고 남성도 돌봄의 중심 주체로서 돌봄에 참여할 권리를 보장받아야 함을 적시하였다는 점에서 성평등한 육아정책을 표명했다고 볼 수 있다. 그러나 남성의 돌봄권 보장을 위한 세부 방안으로 사회적 인식 개선을 위한 홍보 및 네트워크 활성화만을 제시하고 있어, 남성의 시간 지원 제도 사용을 제고를 위한 구체적이고 실효성 높은 정책방안에 대한 내용은 보완될 필요가 있었다. 윤석열 정부가 발표한 2023년 3월 28일 저출산·고령사회 과제 및 정책 추진방향에서는 이에 대해 보다 구체적인 방안이 발표되었다. 부모 육아휴직 맞돌봄 확산을 위한 인센티브를 확대하고 배우자 출산휴가 지원 추진을 제시하였다.

이러한 정책변화 속에서 육아정책연구소는 남성의 자녀돌봄의 변화, 남성 자녀돌봄과 시간정책의 복합적인 이용 양상과 영향요인 등을 종합적으로 분석하고 보편적 권리로서 남성의 돌봄권 실현을 위한 정책방안을 도출하기 위해 남성 자녀돌봄 연구를 실시하였다. 이 연구에서는 국내 남성 자녀돌봄 시간지원 제도와 해외의 남성 자녀돌봄 정책의 담론을 분석하였으며, 남성의 자녀돌봄 시간 및 시간 지원 제도 사용 영향요인을 분석하고, 이면의 복합적인 역동을 살펴보기 위해 아버지와 기업 대상 FGI를 집중적으로 실시하였다. 이뿐만 아니라 최근 10년간 남성 자녀돌봄 관련 소셜 빅데이터를 수집하여 사회적 인식과 담론의 변화를 분석하고, 이를 통해 정책적 대응이 어떻게 변화해나가야 하는지 밝혀내고자 했다.

본 연구에 도움을 주신 면담 참여자분들과 전문가 자문단, 저출산고령사회위원회를 비롯하여 연구진과 전문가들께 감사의 마음을 전한다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2023년 11월
육아정책연구소
소장 박상희



목차

요약	1
I. 서론	13
1. 연구의 필요성 및 목적	15
2. 연구내용 및 연구방법	18
3. 선행연구 검토	27
4. 주요 개념	34
II. 남성 자녀돌봄 시간지원 제도	37
1. 국내 자녀돌봄 시간지원 제도	39
2. 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 현황	46
3. 해외 사례: 정책 담론 분석	61
4. 소결	106
III. 남성의 자녀돌봄 시간지원 분석	111
1. 분석개요 및 기초분석	113
2. 남성의 자녀돌봄 시간 영향요인 분석	132
3. 남성의 시간지원 제도 사용 영향요인 분석	146
4. 소결	154
IV. 남성 자녀돌봄 및 시간정책 사용의 실제	161
1. 면담 개요	163
2. 남성의 자녀돌봄에 대한 인식 및 경험	168
3. 남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구	184
4. 기업의 시간지원 제도 적용 경험 및 지원 욕구	202
5. 소결	214

V. 남성 자녀돌봄 관련 사회적 인식 및 담론: 소셜 빅데이터 분석	223
1. 분석개요	225
2. 기초분석 결과	228
3. 심층분석 결과	241
4. 소결	262
VI. 남성 자녀돌봄 시간지원을 위한 정책 방안	265
1. 정책 기본방향	267
2. 정책과제 및 추진방안	269
참고문헌	291
Abstract	311
부록	315
부록 1. 아버지 대상 FGI 질문지	315
부록 2. 기업 대상 FGI 질문지	319
부록 3. 시간지원 제도 인지도	322
부록 4. 실태조사 설문지	324
부록 5. 부표: 소셜 빅데이터 분석결과	347
부록 6. 정책공모전 포스터	354
부록 7. 정책공모전 당선 사업제안서	355



표 목차

〈표 Ⅰ-2-1〉 1차년도 설문조사 주요 내용	21
〈표 Ⅰ-2-2〉 FGI 개요	23
〈표 Ⅰ-2-3〉 소셜 빅데이터 분석 개요	24
〈표 Ⅰ-2-4〉 정책 세미나 개요	25
〈표 Ⅱ-1-1〉 배우자 출산휴가 제도 개요	39
〈표 Ⅱ-1-2〉 아빠육아휴직보너스제와 3+3 부모육아휴직제 급여 비교	42
〈표 Ⅱ-1-3〉 가족돌봄휴직·휴가 및 가족돌봄 근로시간 단축제 개요	44
〈표 Ⅱ-1-4〉 유연근무제도의 분류	45
〈표 Ⅱ-2-1〉 성별 임금근로자 규모 변화(2015~2022년)	47
〈표 Ⅱ-2-2〉 출산전후휴가자 수 및 지원 금액	48
〈표 Ⅱ-2-3〉 전체 출산휴가자 수(출산·예정일 기준)	48
〈표 Ⅱ-2-4〉 출산전후휴가제도 활용가능여부	49
〈표 Ⅱ-2-5〉 출산전후휴가제도 사용가능인력	49
〈표 Ⅱ-2-6〉 배우자 출산휴가제도 사용가능일수	50
〈표 Ⅱ-2-7〉 육아휴직자 수 및 지원금액	51
〈표 Ⅱ-2-8〉 전체 육아휴직 이용자 수 및 비중	52
〈표 Ⅱ-2-9〉 출생아 부모의 육아휴직 사용률	53
〈표 Ⅱ-2-10〉 육아휴직제도 활용가능여부	53
〈표 Ⅱ-2-11〉 육아휴직제도 사용가능인력	54
〈표 Ⅱ-2-12〉 육아휴직제도 최대이용 가능 기간	55
〈표 Ⅱ-2-13〉 기업체 규모별 전체 육아휴직자 현황	55
〈표 Ⅱ-2-14〉 가족돌봄휴직·휴가제도 활용가능여부	56
〈표 Ⅱ-2-15〉 가족돌봄휴직·휴가제도 사용현황	56
〈표 Ⅱ-2-16〉 가족돌봄휴직·휴가제도 이용가능 기간 및 일수	57
〈표 Ⅱ-2-17〉 성별 유연근무제 활용 현황	58
〈표 Ⅱ-2-18〉 혼인상태별 유연근무제 활용 현황	58
〈표 Ⅱ-2-19〉 유연근무제 활용형태(복수응답)	59
〈표 Ⅱ-2-20〉 향후 유연근무제 활용형태(복수응답)	60
〈표 Ⅱ-3-1〉 부성휴가 기간 및 평균 소득대체율	62
〈표 Ⅱ-3-2〉 OECD 국가의 육아휴직 기간 및 급여	64
〈표 Ⅱ-3-3〉 OECD 국가의 유급 육아휴직 사용률(2020년 기준)	66

〈표 Ⅱ-3-4〉 스웨덴 부모휴가 기간과 급여의 기본구조	80
〈표 Ⅱ-3-5〉 부모의 고용형태 및 연소득 수준에 따른 부모휴가 급여	80
〈표 Ⅱ-3-6〉 독일 '적극적 아버지'의 주요 특징	97
〈표 Ⅲ-1-1〉 설문조사 주요 내용	114
〈표 Ⅲ-1-2〉 전체 응답자의 인구사회학적 특성	115
〈표 Ⅲ-1-3〉 성별 인구사회학적 특성	116
〈표 Ⅲ-1-4〉 성별 근로 특성	118
〈표 Ⅲ-1-5〉 응답자의 자녀특성	119
〈표 Ⅲ-1-6〉 돌봄자별 자녀돌봄 비율	121
〈표 Ⅲ-1-7〉 돌봄유형별 하루 평균 자녀돌봄 시간	123
〈표 Ⅲ-1-8〉 근로시간 형태	124
〈표 Ⅲ-1-9〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 여부	124
〈표 Ⅲ-1-10〉 출산전후휴가/배우자 출산휴가 제도 사용 경험 유무	127
〈표 Ⅲ-1-11〉 육아휴직제도 사용 경험 유무	128
〈표 Ⅲ-1-12〉 육아기 근로시간 단축제도 사용 경험 유무	128
〈표 Ⅲ-1-13〉 가정 내 성역할 인식	130
〈표 Ⅲ-2-1〉 자녀돌봄 시간 회귀분석의 분석 변수	133
〈표 Ⅲ-2-2〉 변수 간 상관관계	136
〈표 Ⅲ-2-3〉 돌봄 시간에 대한 회귀분석 결과(남성)	137
〈표 Ⅲ-2-4〉 돌봄 시간에 대한 회귀분석 결과(여성)	139
〈표 Ⅲ-2-5〉 신체적·일상적 돌봄에 대한 회귀분석 결과(남성)	140
〈표 Ⅲ-2-6〉 신체적·일상적 돌봄에 대한 회귀분석 결과(여성)	141
〈표 Ⅲ-2-7〉 상호작용 돌봄에 대한 회귀분석 결과(남성)	142
〈표 Ⅲ-2-8〉 상호작용 돌봄에 대한 회귀분석 결과(여성)	143
〈표 Ⅲ-2-9〉 부부 고용형태에 따른 부부 돌봄 시간 차이에 대한 변량분석 ..	144
〈표 Ⅲ-2-10〉 남녀 돌봄 시간차에 대한 회귀분석 결과	145
〈표 Ⅲ-3-1〉 이항 로지스틱 회귀분석의 분석 변수	148
〈표 Ⅲ-3-2〉 육아휴직 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과	150
〈표 Ⅲ-3-3〉 출산휴가 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과	151
〈표 Ⅲ-3-4〉 육아기 근로시간 단축제 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과	154
〈표 Ⅲ-4-1〉 성별 자녀돌봄 시간 영향요인 비교	156
〈표 Ⅲ-4-2〉 성별 자녀돌봄 시간지원 제도 비교	158

〈표 IV-1-1〉 아버지 대상 FGI 집단 구성	164
〈표 IV-1-2〉 기업 대상 FGI 집단 구성	164
〈표 IV-1-3〉 아버지 FGI 참여자의 주요 특성	165
〈표 IV-1-4〉 배우자 FGI 참여자의 주요 특성	167
〈표 IV-1-5〉 기업 인사담당자 FGI 참여자의 주요 특성	167
〈표 IV-5-1〉 남성의 자녀돌봄에 대한 인식 및 경험 분석 범주	215
〈표 IV-5-2〉 남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구 분석 범주	216
〈표 IV-5-3〉 기업의 시간지원 제도 적용 경험 및 지원 욕구 분석 범주	216
〈표 V-1-1〉 남성 자녀돌봄 관련 소셜 빅데이터 수집 키워드	226
〈표 V-2-1〉 분석 대상 전체 문서 수	228
〈표 V-2-2〉 기간별 남성 자녀돌봄 관련 미디어 문서 Top 30 화제어: 종합	231
〈표 V-2-3〉 기간별 남성 자녀돌봄 관련 소셜 문서 Top 30 화제어: 종합	233
〈표 V-2-4〉 주요 화제어의 유사어 분석: 미디어	235
〈표 V-2-5〉 주요 화제어의 유사어 분석: 소셜(포털+커뮤니티)	237
〈표 V-3-1〉 성별 소셜 채널 구분	241
〈표 V-3-2〉 남성 중심 소셜 채널 LDA 토픽 모델링 결과: 전체 기간	244
〈표 V-3-3〉 기간별 남성 중심 소셜 채널의 토픽 유형 변화	246
〈표 V-3-4〉 여성 중심 소셜 채널 LDA 토픽 모델링 결과: 전체 기간	247
〈표 V-3-5〉 기간별 여성 중심 소셜 채널의 토픽 유형 변화	249
〈표 V-3-6〉 기간별 네트워크 분석 군집 및 키워드: 남성 중심 소셜 채널	254
〈표 V-3-7〉 기간별 네트워크 분석 군집 및 키워드: 여성 중심 소셜 채널	258
〈표 V-3-8〉 기업유형별 분류	259
〈표 VI-1-1〉 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 기본방향	268
〈표 VI-2-1〉 정책과제 1의 세부 추진방안 주요 내용	270
〈표 VI-2-2〉 정책과제 2의 세부 추진방안 주요 내용	273
〈표 VI-2-3〉 정책과제 3의 세부 추진방안 주요 내용	275
〈표 VI-2-4〉 정책과제 4의 세부 추진방안 주요 내용	277
〈표 VI-2-5〉 정책과제 5의 세부 추진방안 주요 내용	281
〈표 VI-2-6〉 정책과제 6의 세부 추진방안 주요 내용	282
〈표 VI-2-7〉 정책과제 7의 세부 추진방안 주요 내용	283
〈표 VI-2-8〉 정책과제 8의 세부 추진방안 주요 내용	284
〈표 VI-2-9〉 정책과제 9의 세부 추진방안 주요 내용	287
〈표 VI-2-10〉 정책과제별 세부 추진 방안(안)	289



그림 목차

[그림 Ⅰ-2-1] 2개년 연구의 주요 내용	19
[그림 Ⅰ-2-2] 연구 흐름도	26
[그림 Ⅰ-4-1] 본 연구의 개념틀	35
[그림 Ⅱ-2-1] 전체 출산휴가 사용자 수 및 부·모의 비중	50
[그림 Ⅱ-2-2] 자녀 연령별 육아휴직 사용 비율	52
[그림 Ⅱ-3-1] 유급 부성휴가 사용 비율	63
[그림 Ⅱ-3-2] 스웨덴 부모휴가 급여 수급자 남녀 비율 변화(1999~2022년)	82
[그림 Ⅱ-3-3] 부모가 부모휴가 일수를 평등하게 사용한 아동의 비율 (자녀 나이 2세 기준)	83
[그림 Ⅱ-3-4] 독일 2008~2020년 출생아 아버지의 부모수당 사용률 추이	103
[그림 Ⅱ-3-5] 독일 2010~2020년 출생아 아버지 중 부모수당 2달 초과 사용자 수	104
[그림 Ⅲ-1-1] 가정 내 자녀 돌봄자 구성 비율	120
[그림 Ⅲ-1-2] 본인 및 배우자의 하루 평균 자녀돌봄 시간	122
[그림 Ⅲ-1-3] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 유형	125
[그림 Ⅲ-1-4] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 근로시간의 변동 유형	126
[그림 Ⅲ-1-5] 전체 연구모형	131
[그림 Ⅲ-2-1] 자녀돌봄 시간 영향요인에 대한 회귀분석의 연구모형	132
[그림 Ⅲ-3-1] 자녀돌봄 시간지원 제도 사용 영향요인 분석모형	146
[그림 Ⅴ-1-1] 소셜 빅데이터 분석 프로세스	228
[그림 Ⅴ-2-1] 남성 자녀돌봄 관련 문서 발생 추이	229
[그림 Ⅴ-2-2] 남성 자녀돌봄 관련 화제어 Top100 워드 클라우드: 미디어	235
[그림 Ⅴ-2-3] 남성 자녀돌봄 관련 화제어 Top100 워드 클라우드: 소셜(포털+커뮤니티)	236
[그림 Ⅴ-2-4] 육아휴직 관련 문서 유형별 발현량 추이	238
[그림 Ⅴ-2-5] 배우자 출산휴가 관련 문서 유형별 발현량 추이	239
[그림 Ⅴ-2-6] 유연근로제도 관련 문서 유형별 발현량 추이	240
[그림 Ⅴ-2-7] 근로시간단축제 관련 문서 유형별 발현량 추이	241
[그림 Ⅴ-3-1] LDA 토픽 모델링 분석 프로세스	243
[그림 Ⅴ-3-2] Gephi를 활용한 네트워크 분석 프로세스	250

[그림 V-3-3] 기간별 네트워크 분석의 키워드 분포 및 군집: 남성 중심 소셜 채널	253
[그림 V-3-4] 기간별 네트워크 분석의 키워드 분포 및 군집 결과: 여성 중심 소셜 채널	257
[그림 V-3-5] 기업유형별 문서 발생 추이	260
[그림 V-3-6] 기업유형별 남성 자녀돌봄 관련 화제어의 워드 클라우드	261
[그림 V-3-7] 기업유형별 육아휴직 및 재택/유연 근무 관련 긍·부정 비율 ..	262
[그림 VI-2-1] 정책목표 및 정책과제	270



부록 표 목차

〈부록 표 3-1〉 출산전후휴가제도 인지도	322
〈부록 표 3-2〉 배우자 출산휴가제도 인지도	322
〈부록 표 3-3〉 육아휴직제도 인지도	322
〈부록 표 3-4〉 가족돌봄휴직·휴가제도 인지도	323
〈부록 표 5-1〉 남성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2014~2015년	348
〈부록 표 5-2〉 남성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2017~2018년	349
〈부록 표 5-3〉 남성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2021~2023년	349
〈부록 표 5-4〉 여성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2014~2015년	351
〈부록 표 5-5〉 여성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2017~2018년	351
〈부록 표 5-6〉 여성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2021~2023년	352
〈부록 표 5-7〉 Gephi를 활용한 네트워크 분석 데이터셋(성별*기간별)에서 산출된 기준 값	353



부록 그림 목차

[부록 그림 5-1] 남성 자녀돌봄 관련 소셜 빅데이터 수집 문서 및 필터링 통계	347
[부록 그림 5-2] 남성 중심 커뮤니티 토픽별 분포 및 가중치: 전체 기간	348
[부록 그림 5-3] 여성 중심 커뮤니티 토픽별 분포 및 가중치: 전체 기간	350

1. 서론

가. 연구 필요성 및 목적

- 우리 사회의 돌봄은 여전히 여성에게 편중되어 있으며, 남성 돌봄의 교차성에 주목하거나 남성 자녀돌봄의 복합적 특성에 대한 분석이 부족한 상황임.
- 우리나라의 육아휴직제도 내 남성 인센티브 제도화는 2010년대 중반부터 시작되었으며, 2020년대 들어서 남성의 자녀돌봄과 돌봄권 보장이 정책에 명시되기 시작하였으나, 남성의 실질적인 시간지원제도 이용률 제고를 위해서는 보다 실효성 높은 방안을 모색할 필요가 있음.
- 따라서 본 연구는 평등한 돌봄권을 가진 돌봄의 주체로서 남성의 자녀돌봄과 시간정책 이용의 복합적인 양상과 영향요인을 분석하고, 보편적 권리로서 남성의 평등한 돌봄권 실현을 위한 구체적이고 실효성 있는 자녀돌봄 시간정책 개선 방안을 도출하고자 함.

나. 연구내용 및 범위

- 본 연구는 2차년도 연구로 1차년도에는 고용형태별 돌봄 격차를 중심으로 평등한 돌봄권 보장에 대한 분석을 하였으며, 2차년도에는 남성의 돌봄 양상과 시간정책 사용을 둘러싼 요인들을 세밀히 분석하여 남성의 돌봄권 보장 방안을 도출하였음.
- 2차년도 연구의 주요 내용은 다음과 같음.
 - 돌봄 관련 선행연구와 정책 자료 검토 후 남성의 돌봄권 개념화
 - 국내외 남성 대상 자녀돌봄 시간정책 검토 및 정책담론 분석
 - 우리 사회의 남성 자녀돌봄 관련 인식 및 양상을 심층적으로 파악
 - 남성의 자녀돌봄 및 시간정책 이용 관련 영향요인 분석
 - 분석 결과를 종합하여 남성의 돌봄권 보장을 위한 시간지원 제도 개선방안 도출

다. 연구방법

□ 본 연구의 연구방법은 다음과 같음.

- 문헌연구
- 2차 자료 분석: 1차년도 설문조사 데이터
- 집단심층면담(FGI): 아버지 대상 FGI 7개 집단, 기업 대상 FGI 5개 집단
- 소셜 빅데이터 분석: 키워드 분석, 긍/부정 분석, 소셜 트렌드 분석, LDA 토픽 모델링 분석, Gephi를 활용한 네트워크 분석
- 정책담론 분석
- 전문가 자문단 및 자문회의 운영
- 정책세미나 개최
- 정책제안 공모전 실시

라. 선행연구 검토

□ ‘돌보는 남성성’과 ‘새로운 아버지됨’ 논의

- 지배적 남성성을 거부하고 돌봄의 가치를 수용하는 남성성으로의 전환
- 새로운 아버지상이자 돌보는 남성성 차원에서 남성의 자녀돌봄 고찰

□ 남성의 자녀돌봄 영향요인 연구

- 남성의 인구사회학적 요인, 근로특성 요인, 성역할 인식이 남성의 자녀돌봄에 미치는 영향에 대한 연구 결과 검토
- 남성의 자녀돌봄 참여가 아동의 발달과 여성의 경제활동에 미치는 영향에 대한 연구 검토

□ 남성의 휴가·휴직제도 사용 영향요인 연구

- 여성과 남성의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인으로 인구사회학적 요인, 경제적 요인, 근로시간, 육아휴직 기간, 고용형태 등이 있음.

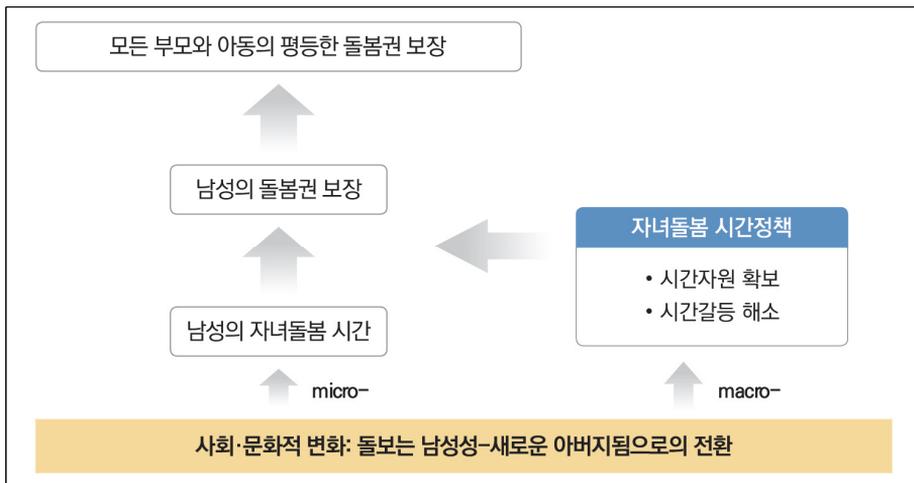
마. 주요 개념 및 개념틀

□ 2차년도 연구는 1차년도 연구의 주요 개념을 바탕으로 진행되었음.

- “돌봄권은 사회적인 돌봄 책임 실현을 통해 모두가 보장받아야 할 기본적인 사회권 성격을 지닌 권리로 정의하며, 부모가 돌볼 권리와 아동이 돌봄을 받을 권리를 모두 포괄(박은정 외, 2022: 69)”
- “자녀돌봄 시간정책은 가족의 일상적인 시간자원 및 시간조직을 개선하며, 일과 자녀돌봄 병행을 위한 시간 부족 및 시간 갈등을 해소하는 정책임(박은정 외, 2022: 70)”
- 남성의 돌봄권은 남성이 자녀를 돌보고 상호작용함으로써 기본적인 아버지로서 역할을 수행할 수 있도록 보장받을 권리

□ 2차년도 연구의 개념틀을 제시하면 다음과 같음.

[요약 그림 1] 연구 개념틀



2. 남성 자녀돌봄 시간지원 제도

가. 국내 자녀돌봄 시간지원 제도

□ 본 연구에서는 자녀돌봄 시간 지원 제도를 남성 관련 휴가·휴직제도와 유연근로제도로 구분하였으며, 각 제도의 정책내용과 이용 현황을 검토하였음.

- 배우자 출산휴가, 남성의 육아휴직제도 사용 제고를 위한 제도적 장치(3+3 부모육아휴직제)를 검토하였으며, 이외에 가족돌봄휴직·휴가와 육아기 근로시간 단축제를 중심으로 유연근로제도를 살펴보았음.

나. 해외사례: 정책담론 분석

- 이 절에서는 OECD 국가의 부성휴가 및 육아휴직 제도와 제도 사용현황을 검토하고, 스웨덴과 독일의 정책담론을 남성 자녀돌봄 담론 형성 배경, 정책 아이디어, 남성 자녀돌봄 담론의 정책화 과정, 정책 현황 및 최근 정책 담론 등으로 분석하고 시사점을 도출하였음.
- 스웨덴에서 남성 자녀돌봄 촉진 정책의 필요성이 등장한 것은 1960년대부터이며, 남성 부모휴가 사용 관련 담론은 약 40년에 걸쳐 변화되어 왔음.
 - 스웨덴의 남성 자녀돌봄의 정책화는 이인소득자-이인생계부양자 개념을 전제로 한 성평등 정책이었으며, 프로그램 차원에서는 제도적 유연성 확대가 핵심이었음.
- 독일 1980년대 중반부터 아버지와 부성에 대한 연구들이 등장하기 시작하였으며, 돌보는 남성성 담론이 등장하였으나, 본격적인 정책화는 2000년대 들어서임.
 - 독일의 남성 자녀돌봄에서 정책화된 정책 아이디어는 크게 ‘파트너 관계성 (Partnerschaftlichkeit)’과 ‘적극적 아버지됨(Aktive Vaterschaft)’으로 구분됨.
 - 파트너 관계성은 파트너십 개념으로 평등한 협력적 파트너십을 의미함.
 - ‘적극적 아버지’는 평등한 파트너십과 부모됨을 기반으로 한 동등한 일과 가족에 대한 책임감과 돌봄 행위 중시로 특징지를 수 있음.

다. 시사점

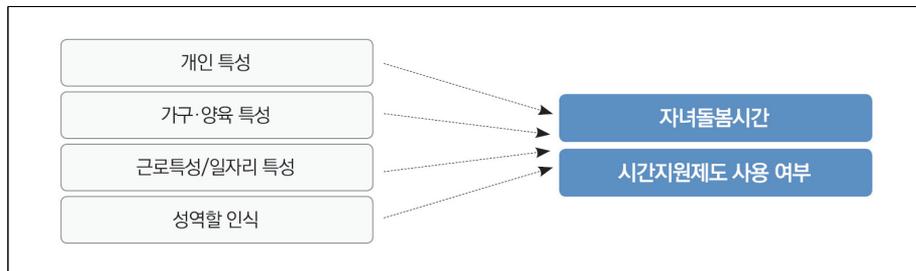
- 국내외 제도 분석 결과를 바탕으로 우리나라 남성 자녀돌봄 시간정책의 정착 및 확장에 주는 시사점을 제시함.
 - 남성의 돌봄권 보장을 위해 ‘돌보는 남성성’으로의 사회문화적 인식 및 정책 이데올로기 변화 필요
 - 돌보는 아버지 친화적 요인이 기업 경쟁력이 되어야 함.
 - 부부 간 돌봄 분담 관점에서 남성 육아휴직 사용률 제고 접근.
 - 다양한 가족 구조와 돌봄 양상을 포괄하는 유연한 제도 설계 필요.
 - 돌봄의 특성과 긴급 돌봄 필요를 반영하여 가족돌봄휴직·휴가 및 유연근무제도 확장

3. 남성의 자녀돌봄 시간자원 분석

가. 조사개요

- 이 장에서는 남성 자녀돌봄 시간자원을 자녀돌봄 시간과 시간지원 제도 이용 접근성으로 정의하고, 1차년도 서베이 데이터를 활용하여 남성 자녀돌봄 시간 자원에 영향을 미치는 요인을 젠더 교차성을 고려하여 분석함.
- 기초분석과 심층분석으로 구분하였으며, 기초분석에서는 응답자 일반적 특성, 성별 자녀돌봄과 일, 성별 자녀돌봄 시간, 성별 시간지원 제도 사용 여부 등을 제시하였고, 심층분석에서는 남성의 자녀돌봄 시간에 대한 영향요인을 분석하기 위해 위계적 회귀분석과 다중회귀분석, 시간지원 제도 영향요인을 분석하기 위해 이항로지스틱 회귀분석을 실시하였음.
- 심층분석의 전체 연구모형은 다음과 같음.

[요약 그림 2] 전체 연구모형



나. 분석결과

- 성별 자녀돌봄 시간의 영향요인에 대한 위계적 회귀분석 결과를 종합하면 아래 표와 같음.

<요약 표 1> 성별 자녀돌봄 시간 영향요인 비교

구분	전체 자녀돌봄 시간	신체적·일상적 돌봄 시간	상호작용 돌봄 시간
남성	학력이 낮을수록, 연령이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 정규직보다 비정규직, 고용원을 둔 자영업자, 1인 자영업자가 길게 나타남	연령이 낮을수록, 맞벌이가 외벌이보다, 근로시간이 짧을수록, 정규직보다 비정규직, 1인 자영업자가 길게 나타남	학력이 낮을수록, 연령이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 평등한 성역할인식이 높을수록, 정규직보다 비정규직, 1인 자영업자가 길게 나타남

구분	전체 자녀돌봄 시간	신체적·일상적 돌봄 시간	상호작용 돌봄 시간
여성	맞벌이가 외벌이보다, 가구소득이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 정규직보다 비정규직, 1인 자영업자, 무급가족종사자가 길게 나타남	맞벌이가 외벌이보다, 근로시간이 짧을수록, 정규직보다 1인 자영업자, 무급가족종사자가 길게 나타남	학력이 높을수록, 맞벌이가 외벌이보다, 가구소득이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 정규직보다 1인 자영업자, 무급가족종사자가 길게 나타남

□ 자녀돌봄 시간지원 제도 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과를 종합하면 아래 표와 같음.

〈요약 표 2〉 성별 자녀돌봄 시간지원 제도 비교

구분	육아휴직제	출산휴가	육아기 근로시간 단축제
남성	맞벌이가 외벌이보다, 직장 상시근로자 수가 300인 이상일 경우, 일 변경 경험이 있는 경우, 제도 사용 가능성이 높음	맞벌이가 외벌이보다, 정규직일 경우, 제도 사용 가능성이 높음	맞벌이가 외벌이보다, 직장 상시근로자 수가 300인 이상일 경우, 제도 사용 가능성이 높음
여성	가구소득이 높을수록 자녀수가 증가할수록 직장 상시근로자 수가 300인 이상일 경우, 제도 사용 가능성이 높음	가구소득이 높을수록, 자녀수가 증가할수록, 정규직일 경우, 직장 상시근로자 수가 300인 이상일 경우, 제도 사용 가능성이 높음	학력이 높을수록, 보조양육자가 있는 경우, 정규직일 경우, 일 변경 경험이 있는 경우, 평등한 성역할 인식이 높을 경우, 제도 사용 가능성이 높음

4. 남성 자녀돌봄 및 시간정책 사용의 실제

가. 조사개요

□ 본 연구에서 FGI는 아버지 대상 FGI와 기업 대상 FGI로 구분하여 실시하였음.

- 아버지 대상 FGI는 만 8세 이하 자녀를 둔 남성 31명, 총 7개 집단으로 구분하여 실시
- 기업 대상 FGI는 대기업의 경우 인사, 노무 담당자, 중소기업은 기업 대표 및 고위·중간관리자를 대상으로 집단 당 3개 기업, 5개 집단에 대한 면담 실시

나. 남성 FGI 분석 결과

□ 남성 FGI 분석 결과에서 도출한 남성의 자녀돌봄에 대한 인식 및 경험 분석 범주는 아래 표와 같음.

〈요약 표 3〉 남성의 자녀돌봄에 대한 인식 및 경험 분석 범주

범주	하위 범주	
돌보는 아버지상과 전통적 아버지상의 병존	생계부양자 아버지와 돌보는 어머니	
	아버지의 자녀돌봄 책임 수용	
아버지의 활동적 자녀돌봄 경험 및 욕구	아버지가 주로 자녀의 신체적 활동/야외활동 담당	
	활동적 자녀돌봄을 위한 적극적 지원에 대한 욕구	아버지 대상 프로그램에 대한 낮은 접근성 토로
		자녀와 함께하는 활동적 프로그램 지원 희망
아버지-자녀가 함께할 수 있는 시설 인프라 확대 요구		
아버지의 자녀돌봄 어려움	신체적 힘듦	
	자녀와의 관계형성 및 정서적 반응에 대한 어려움	
	자녀 훈육의 어려움	
	남성 자녀돌봄에 대한 적은 정보 및 교류	
자녀돌봄 관련 부부 간 파트너십의 다양성	자녀를 돌보는 아버지들의 고립감	
	부부가 자녀돌봄의 영역이나 역할 구분	
	부부간 동일한 자녀돌봄 분담을 위한 노력	
자녀돌봄을 둘러싼 부부 간 갈등 경험	배우자가 자녀돌봄 담당(외벌이/늦은 퇴근자)	
	부부 간 양육방식 차이로 인한 갈등	
남성이 느끼는 남성 육아에 대한 상반된 사회적 인식	훈육 및 교육관 차이로 인한 갈등	
	여전히 남성 육아에 대한 부정적인 시각 인식	
	남성 육아에 대해 긍정적으로 변화한 사회 인식	

□ 남성 FGI 분석 결과에서 도출한 남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구 분석 범주는 아래 표와 같음.

〈요약 표 4〉 남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구 분석 범주

범주	하위 범주	
육아휴직제도 사용 경험 및 욕구	육아휴직 사용의 장애물	육아휴직 사용 시 경제적 어려움
		육아휴직 신청 시 회사의 거부나 권고사직
		육아휴직 사용 시 주변의 부정적 반응
		육아휴직 사용이 직업적 경력에 불이익으로 작용
		남성 스스로 돌봄자가 아닌 생계부양자로 인식
	육아휴직으로 인한 긍정적 변화	자녀와의 친밀한 관계 형성
		일상적 돌봄의 경험으로 인한 아버지 정체성 강화
	육아휴직제도 개선에 대한 의견	육아휴직급여액 상향
		사후지급금 폐지 및 개선 요구
		휴가·휴직제도의 단기 분할 사용
복직 후 지원 프로그램 지원		
남성 육아휴직에 대한 인식 및 문화 개선		
회사에 대한 관리·감독 및 인센티브 강화		
육아휴직 자동 신청 및 의무화		
배우자 출산휴가 사용 경험	배우자 출산휴가 분할 사용 경향	
	배우자 출산휴가의 적은 사용일	
유연근로제도에 대한 인식	육아기 근로시간 단축제도에 대한 인식	남성 이용 제도의 낮은 인지도 및 사용률
		남성의 육아기 근로시간 단축제에 대한 상반된 인식
	재택근무 제도에 대한 상반된 인식	
	근로시간유연제 사용 여부에 따른 인식 차이	제도 유용성 인정하나 실제 적용의 어려움을 크게 인식
가족돌봄휴가휴직의 낮은 사용률 원인	매우 낮은 제도 인지도	
	무급휴가	

다. 기업 FGI 분석 결과

□ 기업 대상 FGI 분석 결과에서 도출한 기업의 시간지원 제도 적용 경험 및 지원 욕구 분석 범주는 아래 표와 같음.

〈요약 표 5〉 기업의 시간지원 제도 적용 경험 및 지원 욕구 분석 범주

범주	하위 범주	
육아휴직 및 배우자 출산휴가 제도 운영 상 어려움	대체인력 구인난	육아휴직 사용 인력에 대한 대체인력 수급 어려움
		배우자 출산휴가 기간에도 인력난 경험: 지방 중소기업
	핵심 인력/숙련 근로자의 공백으로 인한 업무 대체 어려움	
	재정적 부담	

범주	하위 범주
유연근무제도 운영 상 어려움	업종 및 업무 특성 상 적용 어려움
	직원 간 형평성 문제
	근태 및 출퇴근 교통 문제: 지방 중소기업
(운영 상 어려움 외) 기업의 시간지원 제도 적용의 장애물	기업 대표 및 고위관리자의 남성 자녀돌봄에 대한 부정적 인식
	낮은 제도 인지도
	남성 근로자의 제도 사용에 대한 비선호
제도 활성화를 위해 기업이 원하는 정부 지원	기업의 정부 지원에 대한 낮은 체감도와 시행 부담감
	인력 수급 문제 해결: 대체인력 고용 및 비용 지원
	체감할 수 있는 인센티브 지급
	동료지원금 지원
	기업 경영진 대상 인식 개선 교육
	제도 사용에 있어 성별 분리 인식 개선
남성의 제도 사용을 위한 홍보 및 캠페인 필요	

라. 시사점

- 기업과 남성 대상 FGI의 결과를 종합하여 도출한 시사점은 아래와 같음.
 - 남성과 기업 모두 돌보는 아버지상 수용의 중요성
 - 남성의 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 경험이 돌보는 아버지됨에 기여
 - 자녀돌봄 시간정책에 대한 기업의 이행력을 높이기 위해서는 기업규모별, 지역별, 직종별 차이를 고려
 - 기업 문화 개선을 위해서는 기업 대표나 고위관리자들 의사결정 조직 필요
 - 강제성을 동반한 육아휴직 제도 개선 고려

5. 남성 자녀돌봄 관련 사회적 인식 및 담론: 소셜 빅데이터 분석

가. 조사개요

- 남성 자녀돌봄 관련 최근 10년간(2013년 5월~2023년 4월)의 소셜 빅데이터를 수집하고 분석함.
 - 수집 채널의 성격에 따라 미디어(뉴스기사)와 소셜(포털, 커뮤니티)로 구분하였으며, 심층분석은 소셜 채널 데이터를 분석함.
 - 담론 변화 비교를 위해 제도적 변화나 사회적 변화가 뚜렷한 3개 시기(2014~2015년, 2017~2018년, 2021년 이후)를 정하여 비교 분석하였음.

- 기초분석으로는 문서 발현량과 화제어 및 유사어 분석을 실시하였으며, 심화 분석으로 LDA 토픽모델링 분석, Gephi를 활용한 네트워크 분석 등 실시

나. 분석결과

- 남성 자녀돌봄 문건은 2019년까지 증가 추이를 보였으며, 소셜 채널에서 코로나 시기에 급격한 증가를 보임.
 - 특히 2021~2023년 기간에 '지원'이라는 단어가 화제어 1순위로 등장하였는데, 최근 자녀돌봄 지원 제도의 강화와 연관이 있는 것으로 보이며, 저출산 현상으로 인해 인구, 청년 단어도 새롭게 화제어로 등장하였음.
 - 전반적으로 시간, 결혼, 부모, 맞벌이가 화제어에서 높은 순위를 보임.
 - '육아휴직'은 2014~2015년에는 순위 밖이었다가, 2017~2018년에 29위, 2021~2023년에는 13위로 급격하게 상승하였음.
- LDA 토픽모델링 분석에서는 남성 중심 소셜 채널에서 2017~2018년에 토픽 개수가 5개에서 10개로 증가하여 다양한 담론을 확인할 수 있었으며, 성평등 이슈가 핵심 이슈로 등장함.
 - 2021년 이후에는 '아동 발달 및 부모-자녀 관계'가 1번 토픽으로 산출되어 남성이 돌봄자로서 실제적인 자녀돌봄 관련 담론을 형성하고 있음을 확인함.
- Gephi를 활용한 네트워크 분석에서는 남성 중심 소셜 분석에서 2021년 이후에 아버지 자녀돌봄과 관련된 데이터에서 구체적인 제도 사용과 관련된 키워드들로 구성된 '육아휴직 등 제도 사용 관련' 군집이 등장함.
 - 여성 중심 소셜 분석에서는 최근 들어 아동발달 및 양육 관련 상담, 치료, 검사 등에 대한 관심이 높아졌음을 확인할 수 있음.

6. 남성 자녀돌봄 시간지원을 위한 정책 방안

가. 정책 기본 방향

- 지금까지 분석한 연구결과를 종합하여 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향을 제시하면 다음과 같음.
 - 기본방향 1: 모든 부모와 아동의 사회권적 기본권으로서 돌봄권 보장
 - 기본방향 2: 부모의 일·자녀돌봄에서의 시간주권 보장
 - 기본방향 3: 돌보는 남성을 전제로 한 시간정책 구축
- 제시한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향을 전제로 남성의 평등한 돌봄권 보장을 위한 3가지 정책목표를 제시함.
 - 자녀돌봄 시간정책의 보장성 확보
 - 기업의 자녀돌봄 시간지원 제도 이행력 강화
 - 돌보는 아버지를 위한 환경조성

나. 정책과제별 세부 추진방안

- 정책목표별로 3가지 정책과제가 제시되었고, 정책과제를 추진하기 위한 세부 추진방안을 제시함.

〈요약 표 6〉 정책과제별 세부 추진 방안

정책목표	정책과제	세부 추진 방안
1. 자녀돌봄 시간정책의 보장성 확보	정책과제 1: 제도 사용의 편의 및 유연성 확대 조치	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 출산휴가 및 육아휴직 자동 신청 제도: 자동육아휴직제 • 육아휴직 6+6 특례 제도의 자녀 연령(초등입학시기) 확대 적용 • 비임금근로자 대상 배우자 출산급여 제도 도입 • 배우자 출산전후휴가 제도 도입
	정책과제 2: 실질소득대체율 제고를 위한 급여체계 조정	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 최저임금 수준에 근거한 육아휴직급여 상한액 상향 • 육아기 근로시간 단축제도 급여 상한액 상향 • 사후지급금 제도 폐지
	정책과제 3: 맞춤형 유연근로제도 확대 및 적용 지원	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 맞춤형 육아기 유연근무제 실시 • 유연근무제도의 효율적 운영을 위한 운영 프로그램 지원 • 지방 산업단지 내 중소기업 대상 출퇴근 교통편 지원
2. 기업의 자녀돌봄 시간지원 제도 이행력 강화	정책과제 4: 기업 대상 인센티브 강화 및 체감도 높은 지원	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 업무 부담 지원금(동료지원금) 지원 제도 도입 • 기업 대상 수요 중심의 컨설팅 제공 • 남성 제도 사용률에 따른 기업 인센티브 확대: 가족친화인증제·근무 혁신 인센티브제 • 지역별 대체인력뱅크 확충 및 비용 지원 확대
	정책과제 5: 기업의 역할 및 실행 관리 감독 강화	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 기업의 휴가·휴직제도 고지 및 사용 권장 의무 부과 • 관리·감독 전담 조직 및 인력 배치
	정책과제 6: 기업의 제도 추진 지원을 위한 조직화	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 가족친화경영 위원회 조직 구성
3. 돌보는 아버지를 위한 환경조성	정책과제 7: 남성의 육아 및 시간정책 사용 관련 인식 개선 사업 추진	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 기업 대표 및 경영진 대상 인식 개선 교육 • 아버지 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제 사용 활성화를 위한 공익광고 및 캠페인 영상 제작·배포
	정책과제 8: 아버지 대상 교육상담 및 활동 지원 프로그램 확대	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 공공과 민간 부문을 활용한 아버지 대상 프로그램 활성화 • 지역화폐 및 복지포인트 지원 제도 도입 • 아버지 네트워크 및 남성 육아공동체 활성화 지원 • 육아휴직 기간 및 복귀 전후 아버지 상담 및 지원 프로그램
	정책과제 9: 지자체의 시간 지원 자체사업 활성화 및 중앙-지자체 연계	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 중앙정부의 우수 지자체 자체사업 선정 및 지원 • 지역 특성을 반영한 유형별 맞춤형 지원 방안 마련

I

서론

- 01 연구의 필요성 및 목적
- 02 연구내용 및 연구방법
- 03 선행연구 검토
- 04 주요 개념

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 극단적인 초저출산 현상에 직면해 있으며, 이로 인한 우리 사회의 급격한 고령화가 전체 경제활동인구의 부담을 점차 가중시킬 것은 자명하다. 이제 사회 유지 및 부양을 위해서도 노동시장에서 여성 인력은 필수적인 시대가 되었다. 이러한 상황에서 가정 내 돌봄의 문제는 여성 경제활동 참여의 장애물로 작용하고 있다. 여성의 경제활동은 가정 내 돌봄의 공백을 가져왔으나(윤홍식, 송다영, 김인숙, 2011), 역으로 돌봄 공백이 여성의 경제활동 참여를 저해하고 있기도 한 것이다(박은정, 조미라, 윤지연, 류연규, 윤자영, 2022). 여성의 경제활동 참여 증가로 인한 돌봄 양상의 변화에 맞게 사회 전반에서 돌봄 구조가 변화되어야 하며, 특히 남성의 돌봄 역할에 대한 변화가 수반되어야 한다(안숙영, 2017; Esping-Andersen, 2009/2014). 즉, 모든 사회구성원이 돌봄의 책임과 권리가 있는 주체로 돌봄에 참여해야 하며, 특히 돌봄 영역에서 주변에 머물고 있던 남성의 변화가 필요하다.

그러나 지금까지 돌봄의 영역은 주로 여성의 문제로 논의되어 왔다. 실상 아직까지도 돌봄은 여성의 영역으로 간주되는 경향이 있으며, 돌봄 일자리도 여성 편향적인 일자리의 특성을 보이고 있다(유해미, 박은정, 김영미, 김송이, 김보미, 2019). 여성의 돌봄은 젠더의 차원과 함께 계층, 인종, 세대 간의 문제이기도 하다. 여성의 경제활동 증가가 조모의 자녀돌봄 증가로 이어져 조손자녀 돌봄 지원에 대한 문제가 계속 논의되고 있다. 또한 해외에서 특정 인종이 주로 돌봄노동을 담당하게 되고, 돌봄인력을 충당하기 위해 해외 인력이 유입되던 현상이 우리나라에서도 나타나고 있다. 특히 조선족이 가사도우미나 민간 돌보미로 유입되는 숫자가 증가하고 있다(박소영, 2015; 안숙영, 2017). 즉, 여성의 돌봄이 다양한 요소들과의 교차성을 나타내며, 경제논리에서 보다 취약한 여성 집단으로 돌봄 노동이 이전되고 있다고 볼 수 있다.

현실적으로 여성의 돌봄이 여전히 여성 집단 내에서 크게 벗어나지 못하고 있기 때문에, 젠더와 계층에 대한 교차성은 주로 여성의 돌봄 문제를 분석하기 위한 개념으로 사용되어 왔다. 여성의 돌봄 불평등의 교차성은 사회적인 돌봄 책임과 개인적인 자녀돌봄에서 다른 양상으로 나타난다. 여성에게 지워지는 사회적인 돌봄의 역할과 책임은 저학력, 저소득 집단 여성에게 집중되어 있는 반면에, 이들 자신의 자녀를 돌볼 권리의 보장은 상당히 취약한 것으로 파악된다(김진옥, 고은주, 2014; 주은선, 김사현, 김민성, 2014). 즉, 계층적인 요인은 여성 집단에게 역할과 책임을 부여하지만 돌볼 권리는 저해하는 요인으로 작용하는 것이다.

한편, 우리 사회에서 남성의 자녀돌봄에 대한 논의는 여성 돌봄 논의에 비해 구체화되지 못했다. 남성 돌봄에 대한 본격적인 논의 자체가 오래되지 않았기도 하고, 남성 돌봄의 교차성 이슈에 대해 정책적으로 크게 주목하지 않았기 때문이기도 하다. 기본적으로 여성이 자녀돌봄에서 주양육자임을 전제하는 인식이 고착되어 있기 때문에 계층적 요인에도 불구하고 여성의 자녀돌봄은 남성 간 자녀돌봄의 격차보다 작을 수밖에 없다. 즉, 자녀돌봄에서 남성의 계층성, 교차성은 여성 집단보다 더 극단적으로 나타날 가능성이 높다. 선행연구를 살펴보면, 어머니에 비해 아버지의 근로시간 증가는 자녀 돌봄 시간 감소와 뚜렷한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며(김소영, 진미정, 2016; Sullivan, 2010), 고소득 남성의 육아휴직제도의 사용률도 저소득 남성에게 비해 상당히 높게 나타났다(박미진, 2017; Duvander, Mussino & Tervola, 2016). 따라서 성별에 따라 자녀돌봄과 제도 사용 격차가 다를 수 있다는 점을 고려하여 보다 복잡적이고 세밀하게 남성의 자녀돌봄에 대한 접근이 필요하다.

우리나라의 자녀돌봄 관련 휴가·휴직제도는 고용보험을 중심으로 설계되어 있어 제도적인 사각지대가 존재하며, 유급노동의 경제성이 강조되고 돌봄에 대한 사회적 가치가 높지 않아 실질적인 이용이 어려운 부분도 있다. 이러한 상황에서는 남성 자녀돌봄의 계층성도 보다 커질 가능성이 높다. 최근 남성의 육아휴직제도 사용이 증가하고는 있으나, 여전히 대기업을 중심으로 활용되고 있으며, 비정규직보다는 정규직의 제도 사용 가능 비율이 높게 나타난다(박은정 외, 2022). 육아휴직제도의 성평등 인센티브의 확대 적용도 고소득층 남성에게만 유의미한 영향을 미치고, 저소득층 남성의 육아휴직률 제고에는 거의 영향이 없다는 연구 결과도 있다(박미진,

2017).

우리나라는 연구 측면에서뿐만 아니라 남성의 자녀돌봄에 대한 본격적인 정책 개입의 역사도 길지 않다. 실천 현장에서 아버지 교육이나 자녀와 상호작용 프로그램 등은 이전에도 실시된 바 있으나, 제도화된 것은 2010년대 중반부터라고 볼 수 있다. 우리나라 육아휴직에 아버지 할당제 성격의 제도가 도입된 것은 2014년이다(고용노동부, 2023a: 147). 이 제도는 여러 차례 확대된 후 2019년에는 어머니에 이어 두 번째 육아휴직을 사용하는 아버지를 대상으로 3개월 간 통상임금의 100% (상한액 250만원)를 지급하는 아빠 육아휴직 보너스 제도로 발전되었다(고용노동부, 2023a: 147). 아빠 육아휴직 보너스 제도는 2022년까지 실시되었으며, 2022년부터 실시한 '3+3 부모육아휴직' 제도로 대체되었다(박은정 외, 2022: 82~83).

2020년대에 들어서는 정부의 정책 방향에 남성의 돌봄을 위한 지원이 주요한 과제로 자리 잡아가고 있으나, 여전히 추진전략을 보다 구체화하고 실효성을 제고시킬 필요가 있다. 2021년~2025년 추진되는 「제4차 저출산·고령사회기본계획」은 '함께 일하고 함께 돌보는 사회조성'을 첫 번째 정책과제로 제시하고 있으며, 이를 위한 세부 추진과제로 '남성의 돌봄권 보장'을 명시하고 있다. 여기에서 남녀의 맞돌봄 문화 조성을 언급하고 있으며, 돌봄의 중심 주체로서 남성의 돌봄 참여권리 보장을 제시한다. 또한 남성의 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무 등 시간 지원 제도의 사용 및 남녀가 함께 돌보는 문화 조성 및 사회적 인식 확립을 위한 홍보 캠페인 및 네트워크 형성을 세부내용으로 제시하고 있다(대한민국정부, 2021: 58). 그러나 제도 내 사각지대 해소를 위한 구체적인 방안이나 남성의 돌봄 참여와 육아휴직 사용률 제고를 유도할 수 있는 실질적이고 구체적인 대책은 미비한 상태이다.

또한 윤석열 정부는 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현을 국정과제로 제시하고 있으며, 양성평등 일자리 구현을 위한 세부 추진과제로 육아휴직 기간 및 배우자 출산휴가 확대 등 일·가정 양립 지원을 명시하고 있다(제20대 대통령인수위원회, 2022. 5: 94). 이러한 정책과제가 추진되기 위해서는 육아휴직 기간 확대가 여성의 육아휴직 기간 연장이나 경력단절로 귀결되지 않도록 육아휴직제도에 대한 접근성 제고와 복귀 후 고용유지를 위한 지원을 보다 강화할 필요가 있으며, 특히 남성의 실질적인 이용률이 확대되도록 실효성 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

이러한 배경에서 본 연구는 평등한 돌봄권을 가진 돌봄의 주체로서 남성의 자녀 돌봄과 시간정책 이용의 복합적인 양상과 영향요인을 분석하고, 보편적 권리로서 남성의 평등한 돌봄권 실현을 위한 구체적이고 실효성 있는 자녀돌봄 시간정책 개선방안을 도출하고자 한다.

2. 연구내용 및 연구방법

가. 연구내용

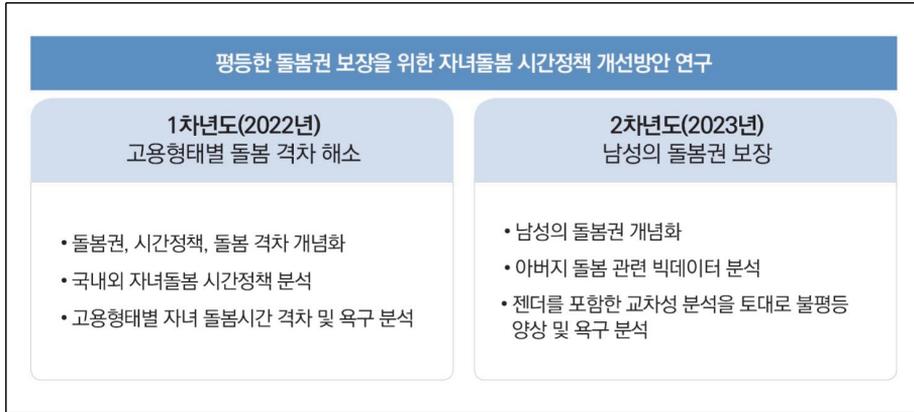
본 연구는 모든 양육자의 조건이나 사회적 지위에 상관없이 사회권적 기본권으로서 돌봄권을 보장하는 것이 결국 보편적인 아동의 돌봄권을 보장한다는 관점에 기초한다. 이 관점에서 부모의 돌봄 양상이나 권리 보장이 편중되어 나타나는 두 축으로 고용형태와 젠더를 제시하였다. 이에 『평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구』는 고용형태별 돌봄권 보장과 남성의 돌봄권 보장을 중심으로 2개년으로 진행되었다.

1차년도에는 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로 연구되었으며, 본 연구의 핵심 주제어인 돌봄권, 시간정책, 자녀돌봄 시간 격차를 개념화하였다. 또한 고용형태별 분석을 위해 고용형태 다양화 양상을 살펴보고, 자녀돌봄과 고용형태 다변화의 관계성을 검토하였다. 정책분석에서는 국내 자녀돌봄 시간정책뿐만 아니라 OECD 국가의 시간정책 동향을 분석하고, 주요 국가 사례(프랑스, 영국, 스웨덴, 독일 사례)를 심층 분석하였다. 한편, 육아기 부모를 대상으로 한 설문조사를 실시하였으며, 비정형 근로 형태를 가진 취업자 부모를 6개 집단으로 구분하여 FGI를 실시하였다. 최종적으로 연구결과를 종합하여 자녀돌봄 시간정책의 기본방향과 고용형태별 자녀돌봄 시간정책 개선을 위한 세부 정책방안을 제시하였다.

2차년도 연구에서는 남성의 돌봄권 보장을 중심으로 자녀돌봄 시간정책의 개선 방안을 제시한다. 남성의 돌봄권을 중심으로 한 2차년도 연구에는 1차년도 연구에서 살펴본 고용 관련 요인이 중요한 변인으로 포함되었다. 이 연구는 여성을 주양육자로 상정하고 남성을 돌봄에 참여하는 보조자적인 관점이 아니라, 남성을 동등한 돌봄권을 가진 돌봄의 주체로 보는 관점을 전제로 한다. 부모의 돌봄의 권리는 돌봄의 책임을 가졌기 때문에 발생하는 것으로, 남성 역시 자녀를 돌볼 책임을 가

진 돌봄자로서 돌봄에 대한 책임과 욕구를 실현할 수 있도록 보장받아야 할 권리도 가진다.

[그림 I-2-1] 2개년 연구의 주요 내용



자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.18을 수정하여 작성함.

2차년도 연구에서의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 돌봄 관련 선행연구와 정책 자료를 검토하여 맞돌봄의 관점에서 남성 돌봄권의 개념을 명료화한다.

둘째, 우리 사회의 남성 자녀돌봄 관련 인식 및 양상을 심층적으로 파악한다. 일반적인 남성 자녀돌봄에 대한 인식뿐만 아니라 기업문화 변화 추이와 영향요인들을 파악하고, 관련 쟁점 및 담론 형성과정도 분석한다. 특히, 남성의 육아휴직, 배우자 출산휴가, 육아기 근로시간 단축제 등 자녀돌봄 시간 지원 제도의 이용 관련 이슈 및 쟁점을 집중적으로 분석한다.

셋째, 국내외의 남성 대상 자녀돌봄 시간정책을 검토한다. 우선, 국내와 해외 주요 국가들의 육아휴직 내 아버지 할당제도, 배우자 출산휴가 등 남성 자녀돌봄 지원과 관련된 제도의 내용 및 특징을 분석한다. 더 나아가 스웨덴과 독일에서 남성의 자녀돌봄과 관련된 사회적 인식 개선 및 돌봄 친화적인 문화 확산을 위한 노력과 그 과정에서 형성된 정책 담론을 파악한다.

넷째, 1차년도 서베이 데이터와 2차년도 FGI 결과를 활용하여 남성의 자녀돌봄 및 시간정책 이용 관련 영향요인을 심층 분석한다. 특히, 젠더, 고용형태 등 다층적인 요인의 교차성을 고려하여 남성의 제도 이용 및 맞돌봄에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

다섯째, 남성의 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안을 도출한다. 개선방안 도출을 위한 자녀돌봄 시간정책의 정책 방향을 제시하고, 이에 부합하는 정책목표를 설정한다. 또한 정책목표 실현을 위한 정책과제를 제시하고, 정책과제별로 세부 추진 방안을 제시한다. 세부 추진 방안은 자녀돌봄 시간정책의 제도적 차원과 기업 및 육아지원 사업 실천 현장에서 남성 돌봄 참여를 제고할 수 있는 실천적 차원의 개선방안까지 포괄한다.

나. 연구방법

1) 문헌연구

첫째, 남성의 자녀돌봄 및 시간정책 이용에 관한 국내외 선행연구를 검토한다. 이를 토대로 남성의 돌봄권을 개념화하고, 남성 자녀돌봄 시간 지원과 관련된 주요 이슈를 도출한다. 둘째, 남성의 자녀돌봄 시간 지원과 관련된 국내외 자료들을 분석한다. 배우자 출산휴가제도, 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도 등 직접적인 시간 지원제도에 대한 자료를 취합하여 내용을 분석하고 쟁점을 도출한다. 또한 해외 사례 자료 중 남성 자녀돌봄 정책의 확대과정에 대한 담론을 확인할 수 있는 자료를 취합한다.

2) 실증조사 분석

가) 설문조사 데이터 심층분석

(1) 분석자료

본 연구는 1차년도에 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2022년 8월에 온라인 조사로 실시되었으며, 조사대상은 만 8세 이하 자녀를 둔 취업자 부모 1,637명이다. 본 데이터는 자녀를 둔 비정형 근로자 분석을 실시하기에는 기존의 데이터들에

서 사례수를 확보하기 어렵다는 점을 감안하여 비임금근로자와 비정규직에 표본수를 할당하여 표집하였다. 설문조사의 주요 내용은 아래 표와 같다.

〈표 I-2-1〉 1차년도 설문조사 주요 내용

구분	내용
조사대상	• 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모 1,637명
조사시기	• 2022년 8월
조사방식	• 온라인 조사, CAWI(Computer Aided Web Interview)
주요 조사 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 일의 특성: 근로시간 규칙성, 주말 근무, 저녁 근무, 야간 근무 여부 및 횟수, 평균 주당 근무일 및 근로시간, 고용보험 가입 여부, 임신·출산·자녀양육으로 인한 일의 변경 여부, 시기, 방식, 이유 등 • 자녀돌봄 시간정책 인지 및 이용실태: 휴가·휴직제도 인지 여부, 이용 경험 여부, 만족도, 미이용 이유, 육아휴직제도 개선사항, 가족돌봄휴직·휴가 제도 개선 사항 등 • 자녀 돌봄 실태: 근무일/비근무일 기준 응답자 본인과 배우자의 실제 자녀돌봄 시간, 희망하는 자녀돌봄 시간, 막내 자녀의 기관 이용 실태, 근로 시간 및 돌봄 서비스 시간 관련 어려움 및 시간대, 대처 방법, 돌봄 참여자와 양육분담 비율, 희망하는 자녀돌봄 방식 등 • 부모 양육 특성: 자녀돌봄-일자리 간 조정방식 및 이상적 방식, 양육 스트레스, 가족 내 성평등 역할 인식 • 일반적 특성: 응답자의 연령, 성별, 최종학력, 혼인상태, 고용형태, 경력, 직종, 거주지, 월평균 가구소득, 근로소득, 가구특성, 배우자의 특성, 자녀 특성 등

1차년도에 구축한 원자료를 활용하여 교차성 관점에서 남성의 자녀돌봄 시간과 자녀돌봄 시간지원 제도 이용에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 본 연구는 시간 자원을 돌봄 시간과 자녀돌봄 시간 제도 이용 접근성으로 구분하였으며, 남성의 자녀돌봄 시간자원에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것을 목적으로 한다. 남성의 자녀돌봄 시간 영향요인 분석에서는 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 시간지원 제도 사용 여부에 대한 분석은 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

(2) 분석방법

(가) 교차성 분석

1차년도에서는 성별, 맞벌이 가구 여부, 가구소득 등을 분석 시 포함하였으나 분석결과 해석에서는 고용형태별 차이 검증 결과를 중심으로 제시하였다. 2차년도 연구에서는 노동시장 내 고용형태 및 지위가 가져오는 불평등성뿐만 아니라 젠더

특성에서 오는 격차를 복합적으로 고려하기 위해서 교차성에 주목하여 분석하고자 한다.

교차성의 개념은 1980년대 미국의 흑인여성들이 노동시장에서 경험한 차별에 주목하여 젠더와 인종 차별이 중첩되어 나타나는 현상을 킴벌레 크렌쇼(Kimberlé Crenshaw)가 분석하면서 사용한 개념이다. 이후 인종과 젠더의 차별에서 더 나아가, 여러 차원의 복합적인 작용에서 발생하는 차별의 양상을 설명하는 이론이자 분석방법으로 사용되고 있다(Crenshaw, 1989; 신경아, 2017; 박종주, 2018).

교차성 분석은 주로 여성학 연구에서 실시되어왔으며, 젠더 차별과 계층 차별의 복합적인 양상에 대한 논의가 주류를 이루어왔다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 남성 돌봄에 대한 낮은 사회적 수용성이 갖는 차별성에 주목하여 남성의 평등한 돌봄권 보장의 필요성을 주장하고자 함으로, 다양한 차원에서 남성 돌봄의 격차를 분석해보고자 한다. 즉, 자녀돌봄에서 젠더 간 차이를 발생시키는 요인과 젠더와 결합하여 복합적 차별을 발생시키는 요인을 밝히고자 교차성에 주목하여 분석하였다.

(나) 회귀분석

본 심층분석에서는 남성의 자녀돌봄을 시간자원 관점에서 크게 자녀돌봄 시간과 시간지원 제도 접근성으로 구분하였다. 남성의 자녀돌봄 시간자원에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 회귀분석 방법을 사용하였다. 먼저, 남성의 자녀돌봄 시간을 전체 돌봄 시간, 신체적·일상적 돌봄 시간, 상호작용 돌봄 시간으로 구분하고, 각각에 대해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 또한 부부의 자녀돌봄 시간이 상호 영향을 미치므로, 부부의 돌봄 시간 차이에 대한 영향요인 분석을 위해 다중회귀분석으로 실시하였다. 다음으로 시간지원 제도로 육아휴직, 출산휴가, 육아기 근로시간 단축제 사용 여부에 대한 영향요인을 이항 로지스틱 회귀분석으로 분석하였다.

나) 집단심층면담(FGI)

본 연구의 집단심층면담은 아버지 대상 면담과 기업 대상 면담으로 구분된다. 아버지 대상 면담에서는 설문조사 데이터를 가지고 실시하는 양적 분석에서 드러나지 않는 실제 남성들의 자녀돌봄 및 시간정책 이용 경험을 심층적으로 파악한다.

개발한 질문지를 점검하고, 본 심층면담 진행 시 유의점을 파악하기 위해 개별사 전면담을 5월에 진행하였다. 육아휴직을 사용한 남성 2명을 대상으로 아버지 대상 FGI를 실시하였으며, 가족친화우수기업 사례로 대기업 1곳(롯데지주)에 대한 면담을 실시하였다.

아버지 및 기업 대상 FGI는 6월 26일~8월 2일까지 진행하였다. 먼저, 아버지 대상 FGI의 면담 대상자는 만 8세 이하 자녀를 둔 남성 약 31명, 총 7개 집단으로 구분하여 실시하였다. 이 중에서 육아휴직을 사용한 남성의 배우자에 대한 추가 면담을 1집단(4명) 진행하였다. 기업 대상 FGI는 집단당 3개 기업을 대상으로 5개 집단을 실시하였다. 면담대상자는 대기업의 경우 인사·노무 담당자로 하며, 중소기업은 CEO 또는 고위·중간 관리자를 대상으로 하였다.

지금까지 제시한 FGI의 주요 내용을 정리하면 다음 <표 I-2-2>와 같다.

<표 I-2-2> FGI 개요

구분	내용
면담 집단	<p>[아버지 대상 FGI]</p> <ul style="list-style-type: none"> 남성 약 31명, 총 7개 집단 집단 구분 <ul style="list-style-type: none"> 육아휴직제도 사용 집단은 사용 후 복귀/이직·퇴사, 사무직/생산직·기타, 기업규모(대기업/중소기업)를 기준으로 5개 집단 육아휴직제도 미사용 집단은 기업규모를 기준으로 2개 집단 <p>[기업 대상 FGI]</p> <ul style="list-style-type: none"> 집단당 3개 기업, 총 5개 집단 가족친화우수기업과 저조기업으로 구분 우수기업에 대기업, 수도권 소재 중소기업, 지방 소재 중소기업 각 1집단 저조기업에는 수도권 소재 중소기업, 지방 소재 중소기업 각 1집단
면담 대상	<p>[아버지 대상 FGI]</p> <ul style="list-style-type: none"> 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 남성 2019년 이후에 육아휴직을 자발적으로 사용한 남성 각 집단당 외별이 남성 1명 이상 포함 <p>[기업 대상 FGI]</p> <ul style="list-style-type: none"> 대기업: 인사·노무 담당자 중소기업: CEO 또는 고위·중간 관리자
면담시기	<ul style="list-style-type: none"> 2023년 6월 25일~8월 2일 pilot interview: 5월 30~31일 실시
면담방식	<ul style="list-style-type: none"> 집단심층면담(Focus Group Interview): 대면면담

3) 소셜 빅데이터 분석

최근 10년간(2013년 5월~ 2023년 4월 예정)의 소셜 빅데이터를 수집하고 분석하여 남성의 자녀돌봄 및 휴가·휴직 제도 사용 관련 인식을 분석하였다. 분석의 목적은 남성의 자녀돌봄 및 휴가·휴직 제도 사용 관련 주요 이슈와 변화 추이를 파악하고, 관련한 사회적 담론의 변화와 정책 수요를 진단하기 위함이다. 수집채널은 채널의 성격에 따라 미디어(뉴스기사)와 소셜(포털, 커뮤니티)로 구분하였으며, 구분한 채널에 따라 분석결과를 구분하여 제시하였다.

〈표 1-2-3〉 소셜 빅데이터 분석 개요

구분	내용
분석 채널	<ul style="list-style-type: none"> 채널 1: 미디어(뉴스기사) 채널 2: 소셜(포털, 온라인 커뮤니티)
분석 기간	<ul style="list-style-type: none"> 2013년 5월 ~2023년 4월(10년)
분석 방법	<ul style="list-style-type: none"> 텍스트 마이닝을 통한 반출단어 추출 및 키워드 분석: 언급량 분석, 화제어 분석 소셜 트렌드 분석 LDA 토픽모델링 분석 Gephi를 활용한 네트워크 분석 긍/부정 분석

4) 정책담론 분석

본 연구에서는 해외의 시간지원 제도 내용을 파악하는 것에서 더 나아가 남성 자녀돌봄 지원과 관련한 정책담론을 분석하여, 각 국가의 제도적 맥락과 정책 형성 과정의 복잡성과 특수성을 파악하고, 실효성 있는 시사점을 도출하고자 한다.

담론 분석에는 비판적 담론분석, 제도적 담론분석 등 다양한 접근방식이 있다. 본 연구에서는 남성의 자녀돌봄과 관련된 정책결정과정과 정책 행위자들이 제도적 맥락을 어떻게 해석하고, 어떠한 정책 아이디어를 가지고 상호작용을 하여 담론을 형성했는지에 초점을 두어 담론분석을 실시한다. 정책 담론분석을 실시하기 위해서 정부의 보도자료, 보고서, 법조문, 공식 홈페이지 등을 분석 자료로 하여 정책담론 내용분석을 실시하였다. 정책 과정에서 문제나 이슈를 어떻게 정의하고 있고, 어떠한 해결책을 제시하고 있는지를 분석하였다.

본 연구에서는 스웨덴과 독일 사례를 살펴보았다. 먼저, 오랜 시간 동안 남성 자녀돌봄 시간정책을 추진해왔으며 대표적으로 남성의 돌봄 참여가 높은 국가로 스

웨덴 정책 담론 형성 및 확장 과정을 분석하였다. 다음으로 보수주의적인 사회 문화로 남성의 돌봄 참여가 저조한 상태에서 2000년대 이후 적극적인 제도 변화로 아버지의 적극적 돌봄 참여를 꾀하고 있는 독일의 정책 담론 등장과 확대 과정을 분석하였다. 이를 통해 우리나라가 남성 돌봄 관련 정책 담론을 형성해나갈 수 있는 방식과 구체적으로 정책화할 수 있는 방안에 대한 시사점을 도출하고자 하였다.

5) 정책 세미나

연구 결과를 종합하여 도출한 남성의 돌봄권 보장을 위한 개선방안의 적절성과 정책화 가능성을 점검하고 구체화하기 위해 각계 전문가가 참여하는 정책 세미나를 2023년 11월 7일 개최하였다.

〈표 I-2-4〉 정책 세미나 개요

구분	내용
일시 및 장소	<ul style="list-style-type: none"> • 일시: 2023년 11월 7일(화), 15:30~17:30 • 장소: 명동포스트타워 21층 스카이홀
주제	<ul style="list-style-type: none"> • 아버지의 행복한 육아를 위한 정책 패러다임 전환과 과제
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 발표 1: 고용형태의 다양화와 자녀돌봄 시간: 고용형태에 따른 남녀의 자녀돌봄 시간 및 부부의 돌봄 배분 분석 • 발표 2: 아빠 육아달인 프로그램 매뉴얼 개발 및 적용 사례 • 발표 3: '돌봄자', 새로운 아버지됨으로서의 전환과 시간정책 (※ 각 발표별 지정토론 진행)

6) 정책제안 공모전

정책제안 공모전을 통해 정책 대상자 및 정책에 관심이 있는 국민들의 정책 수요를 파악하고, 정책 대안 도출을 위한 정책 아이디어를 취합하고자, 남성의 자녀 돌봄 참여 및 시간 지원 제도(배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제) 활성화를 위한 정책제안 공모전을 실시하였다. 공모전은 7월 19일~8월 31일까지 실시하였으며, 9월에 심사를 진행하여 3개의 사업제안서를 채택하였다(부록 7 참조).

7) 전문가 자문단 운영 및 자문회의 개최

사회복지학, 경제학, 법학, 여성학 등 다학제간 논의를 통해 남성의 돌봄권 보장을 다각적인 관점에서 논의하고자 학계 전문가로 구성된 전문가 자문단을 운영한다.

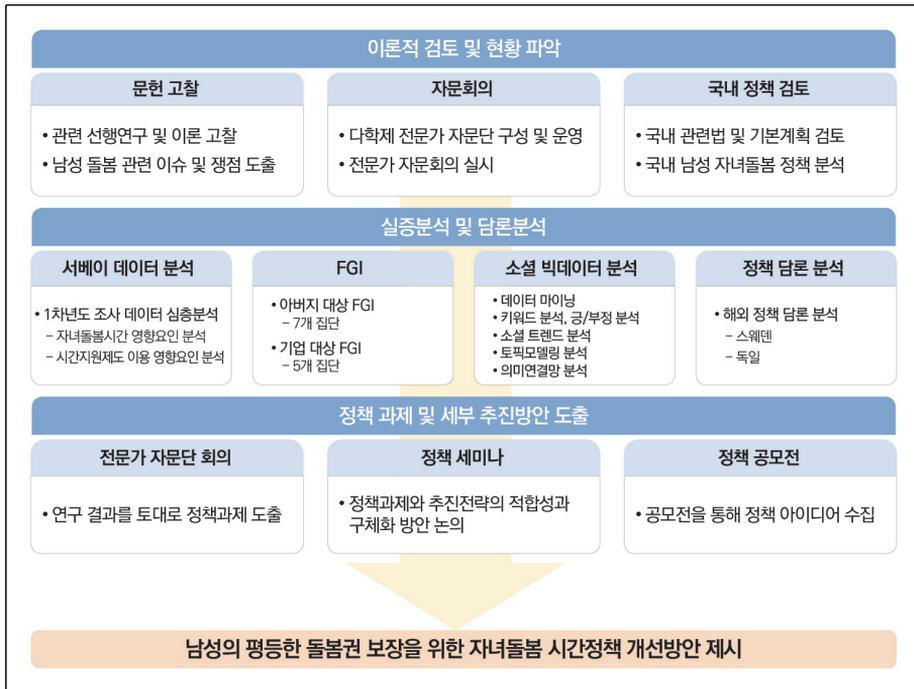
지금까지 핵심 개념과 연구 방향성에 대한 논의, 데이터 분석 및 FGI 실시·분석 등 실증조사, 정책 방안 도출을 주제로 전문가 자문단 회의를 3회에 걸쳐 실시하였다. 전문가 자문단 외에도 필요에 따라 학계 전문가, 현장 전문가 등의 자문을 대면 또는 서면으로 진행하였다.

또한 연구에서 도출한 방안의 정책 기여도 제고를 위해 고용노동부¹⁾, 저출산고령사회위원회²⁾와 정책연구실무협의회를 개최하였다.

다. 연구 흐름도

본 연구의 내용과 연구 방법을 종합하여 연구의 흐름도를 제시하면 다음 그림과 같다.

[그림 1-2-2] 연구 흐름도



자료: 연구진 작성

1) 2023년 3월 2일 고용노동부 여성고용정책과와 정책연구실무협의회를 개최하였음.
 2) 2023년 4월 12일 저출산고령사회위원회 일생활균형분과와 정책연구실무협의회를 개최하였음.

3. 선행연구 검토

가. ‘돌보는 남성성’과 ‘새로운 아버지됨’ 논의

남성은 경제활동을 하고, 여성은 가정 내에서 가사일과 돌봄을 담당하는 전통적인 성역할 인식은 현대사회에 들어서 여성의 경제활동이 활발해지면서 한계에 부딪히게 된다. ‘여성 생애주기의 남성화’로 여성의 역할은 남성 영역으로 확장되었으나, 여성의 영역이었던 돌봄 영역으로 남성의 진입은 더디게 진행되어 가정 내 돌봄 영역에서 갈등과 공백이 발생하고 있다(안숙영, 2017; Esping-Andersen, 2009/2014). 남성이 돌봄 영역으로 진입이 더딘 이유 중 하나는 개인의 인식뿐만 아니라 사회문화, 정책 기조 등에 견고한 성역할 규범으로서 전통적인 남성성이 지배하고 있었기 때문이다.

1980년대 이전에 남성성은 사회문화적 맥락에서 이해되지 못하고 자연발생적인 것으로 간주되었다. 1980년대부터 진행된 남성성에 대한 연구를 통해 고정되거나 불변하는 가치가 아니라 사회문화적 맥락에서 형성되는 사회규범으로서 남성성이 주목받게 되었다(권진·손능수·김진옥, 2021: 12~13). 이후 구축된 남성성과 아버지됨(Fatherhood)에 대한 이론을 살펴보면, 아버지의 역할(아버지됨) 및 남성성의 변화와 현대 사회에서 남성의 돌봄에 대한 관점을 이해할 수 있다. 먼저, 성역할 적합성 이론(Gender Conformity Theory)에서는 문화적으로 내재화되고 이상화된 지배적인 남성성이 존재함을 주장한다. 즉, 일과 가정의 성역할 분업에 따라 남성이 주요 생계자로서 역할을 하는 것이 ‘좋은 아버지’, 즉 바람직한 아버지라는 남성성의 헤게모니를 밝히고 있다(Allen & Russel, 1999; Coltrane, Miller, DeHaan & Stewart, 2013; Byun & Won, 2020: 594에서 재인용). 따라서 아버지가 자녀 육아에 참여하기 위해 휴가나 휴직을 선택하는 행위는 이러한 남성성의 헤게모니에 반하는 것으로 오히려 사회적 통념의 ‘좋은 아버지’와 일치하는 것이 아니라는 것이다(Hobson, 2002). 불안정한 남성성 이론(Precarious Manhood Theory)은 남성성이 취약하고 불안정한 상태이며 남성다움을 증명하고 유지하기 위해서 지속적인 노력을 해야 하는 상태라고 주장한다. 남성성에 대한 고정관념은 남성에게 현실에서 엄격한 규범과 역할 기대의 압박을 주게 된다. 이러한 남성

성에서는 육아를 여성적인 것으로 보고 육아휴직을 요청할 경우 남성성이 훼손될 수 있다고 보는 것이다(Vandello, Bosson, Cohen, Burnaford & Weaver, 2008; Byun & Won, 2020: 594에서 재인용).

그러나 사회구조와 사회문화의 변화는 새로운 사회규범을 형성하고, 이에 전통적인 남성성과 아버지됨도 변화하고 있다. 새로운 아버지들은 일과 가정의 책임을 조화롭게 해결하려고 하며, 자녀 양육과 돌봄에 참여하는 것을 아버지의 역할로 받아들인다. 이를 칭하는 용어는 다양하게 사용되고 있지만 '새로운 아버지됨(New Fatherhood)'으로 통칭할 수 있다(Daniels & Weingarten, 1988, Pruett, 1987, Pleck, 1997, Doherty, Kouneski, & Erickson, 1998, Cooper, 2000, Marks & Palkovitz, 2004; Byun & Won, 2020: 594). 이와 관련된 연구들에서는 자녀들과의 상호작용을 통해서 자아 정체성과 남성성을 형성하고 발전하는 것을 새로운 아버지됨으로 본다. 아버지의 역할이 경제적, 물질적 지원을 하는 생계부양자 역할에만 국한되는 것이 아니라, 정서적 지원, 가사일 참여, 교육과 문화적 지원 등 다양한 차원에서 자녀와 관계를 형성하는 것이다. 따라서 새로운 아버지됨 개념으로 보면 아버지들이 육아를 위해 휴가 및 휴직을 사용하는 것은 아버지의 역할을 충실히 이행하기 위한 방안이 되는 것이다(Hobson, 2002).

이러한 남성성과 아버지됨의 변화에서 남성의 역할에 '돌봄'의 영역이 들어오면서 '돌보는 남성성(caring masculinity)'이 논의되기 시작하였다. 돌보는 남성성은 기존의 지배적 남성성을 거부하고 돌봄의 가치를 수용하는 남성성으로의 전환을 의미한다(Elliott, 2016; 안숙영, 2017: 109에서 재인용). 이는 돌봄윤리학, 돌봄정치학 등 다양한 차원의 기존 돌봄 논의들과 연결되어 있다. 즉, 돌보는 남성성은 여성주의적인 지배적 남성성에 대한 저항이나 불평등 완화부터 실질적인 돌봄 직종에 종사하는 남성이나 가정 내 돌봄활동에 참여하는 남성까지 다양한 차원의 논의를 포괄하는 개념으로 논의되고 있다(Gärtner & Scambor, 2020: 22; 안숙영, 2022a: 260; 안숙영, 2022b: 108에서 재인용).

이 연구에서는 이러한 새로운 아버지상이자 돌보는 남성성 차원에서 남성의 자녀돌봄을 바라보고자 한다. 다시 말해, 이 연구는 새로운 사회변화 및 사회규범이 요구하는 남성 역할로써 돌보는 남성성이 실현될 수 있어야 한다는 관점을 전제하고 있다.

나. 남성의 자녀돌봄 영향요인 연구

1) 남성의 돌봄 참여에 영향을 미치는 요인 연구

부모의 자녀돌봄 시간의 격차는 돌봄의 불평등성으로 이어져 아동의 발달에 영향을 미친다. 이에 대한 선행연구들에서는 부모의 교육수준, 소득, 근로시간이나 근로형태 등 개인의 계층적인 요인을 주로 분석했다(Esping-Andersen, 2009/2014; 노혜진, 2014; 고은주·김진옥, 2016; 박은정 외, 2022: 65에서 재인용). 하지만 남성만을 대상으로 한 자녀돌봄 시간에 대한 연구는 많지 않고, 부모를 조사하면서 어머니와 아버지를 비교하여 제시하는 연구가 다수를 차지하고 있다.

가) 인구사회학적 요인

먼저, 성별에 따른 자녀돌봄 시간 차이는 대부분의 자녀돌봄 시간 연구에서 강력한 영향요인으로 확인되었다. 평균적으로 여성의 자녀돌봄 시간이 남성의 자녀돌봄 시간보다 길다는 것은 대부분의 돌봄 시간 연구에서 밝히고 있으며, 부모의 근로시간, 소득, 교육수준, 성역할 태도 등에 따라 성별 자녀돌봄 시간의 격차가 감소한다는 것을 밝힌 연구들이 있다(김소영·진미정, 2016). 본 연구의 1차년도 연구에서도 성별 자녀돌봄 시간의 격차를 확인한 바 있다(박은정 외, 2022: 204).

부모의 교육수준에 따른 자녀돌봄 시간 변화에 대한 연구에서는 부모의 교육수준이 높을수록 부모의 역할 규범 인식 및 자녀와의 시간이 자녀 발달에 미치는 영향에 대한 인식이 높아 자녀돌봄 시간을 많이 확보하는 것으로 나타났다(노혜진, 2014; 고은주·김진옥, 2016; 김소영·진미정, 2016; 김진옥·권진, 2017; 차은호·유조안, 2020). 특히 고학력 어머니가 경제활동을 할 경우 아버지의 자녀돌봄 시간이 증가하는 것을 확인할 수 있다(Bonke & Esping-Andersen, 2011).

부모의 소득수준이 자녀돌봄 시간에 미치는 영향에 관한 연구들의 결과는 일관되지 않았다. 해외 연구들에서는 부모의 소득수준이 자녀돌봄 시간과 상관관계를 보이지 않거나, 오히려 고소득층에서 자녀돌봄 시간이 적은 것으로 나타났다(Hofferth, 2001; Nock & Kingston, 1988; Stafford & Yeung, 2004; 고은주·김진옥, 2016: 41에서 재인용). 반면, 국내 선행연구에서는 고소득층의 자녀돌봄 시간이 저소득층보다 많은 것으로 파악되었다(노혜진, 2014; 주은선 외,

2014). 또한 고소득층은 자녀돌봄 시간 중 자녀와 상호작용적 돌봄에 투자하는 시간이 긴 것으로 나타나 돌봄 시간의 질적 측면에서도 높게 나타났다(고은주·김진욱, 2016).

또한 아버지의 연령 요인도 자녀돌봄 시간에 미치는 영향에 대한 결과가 일관되지 않았다. 연령이 높아질수록 자녀돌봄 시간이나 무급노동시간이 짧아진다는 연구결과가(조미라·윤수경, 2014; 주은선, 2014; 서지원·이정은, 2021) 있는 반면, 연령이 높을수록 무급노동이나 자녀돌봄에 많은 시간을 할애한다는 연구들도 있다(이창순, 2014; 허경옥, 1994). 김진욱·권진(2017)에서는 시간이 흐름에 따라 경향이 바뀌는 것으로 나타났는데, 2004년, 2009년 분석에서는 연령과 평일 무급노동시간이 정적 관계가 있는 것으로 나타났으나, 2014년에는 부적 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 자녀돌봄 시간은 2009년, 2014년에 연령과 부적 관계를 보였다. 즉, 이 연구에서는 최근으로 오면서 연령이 낮을수록 무급노동과 자녀돌봄 시간이 증가하는 경향을 보여준다.

이외에 부부는 맞벌이 부부일 경우 평균적으로 아버지의 돌봄 시간이 증가한다는 연구결과들이 있다(Sayer, Bianchi & Robinson 2004; 김진욱·권진, 2017; 서지원·이정은, 2021). 이러한 결과는 부부가 경제활동과 무급노동(가사일, 돌봄 등)의 시간 사용에 상호의존성을 가지고 있기 때문으로 해석된다.

나) 근로특성 요인

부모의 근로시간이 자녀돌봄 시간에 미치는 영향을 분석한 연구들에서는 부모의 근로시간을 구분하여 제시하고 있다. 아버지의 근로시간이 증가할수록 자녀돌봄 시간은 감소하는 경향을 보인다(Hall, 2005; Sayer et al., 2004; Sullivan, 2010; 김소영·진미정, 2016: 4에서 재인용). 한편, 어머니 근로시간과 아버지의 자녀돌봄 시간은 일관된 방향성을 보이지 않는다(김진욱·고은주, 2014; 김소영·진미정, 2016).

또한 부모의 취업 여부 및 근로형태와 자녀돌봄 시간 간의 관계를 살펴보면, 아버지와 어머니 간에 상이한 결과를 보인다. 여성은 미취업 시 돌봄 시간이 취업여성 보다 2배 이상 긴 것으로 나타난다. 그러나 전일제 근로자인 여성의 평균 돌봄 시간은 미취업 남성보다 더 길게 나타났으며, 시간제 근로 남성은 전일제 근로 남

정보보다도 자녀돌봄 시간이 짧았다(주은선 외, 2014: 384-385). 즉, 남성의 취업여부는 여성만큼 돌봄 시간에 절대적인 영향을 미치지 않았다. 본 연구 1차년도 연구 결과에서도 남성과는 달리 여성은 시간제 근로나 비정형 근로로 일을 변경하는 주된 이유가 자녀돌봄임을 확인한 바 있다(박은정 외, 2022).

다) 성역할 인식

부 또는 모의 성역할 인식은 자녀돌봄에 영향을 미치는 주요한 변인이다. 다수의 연구에서 성역할 태도나 인식이 아버지의 자녀돌봄에 영향을 미친다는 연구결과가 있다(조미라·윤수경, 2014; 김소영·진미정, 2016; 권진·손능수·김진욱, 2021). 권진 외(2021)의 연구에서는 자녀돌봄 인식 및 육아 시간 증가에 성평등 인식이 중요한 영향 요인임을 밝혔다. 이해정·송다영(2020)의 연구에서도 시간사용 양상과 성역할 태도가 영향이 있음을 확인할 수 있다. 김소영·진미정(2016)의 연구에서는 아버지와 어머니의 성역할 태도가 주말의 자녀돌봄 시간에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여기에서 아버지의 평등한 성역할 태도와 함께 어머니의 강한 전통적 성역할 태도도 주말의 자녀돌봄 시간을 결정하는 영향요인이었다.

라) 남성의 자녀돌봄 참여가 자녀와 여성에게 미치는 영향 연구

남성의 자녀돌봄 참여가 자녀의 발달이나 여성의 경제활동에 미치는 영향에 대한 선행연구들이 있다. 먼저, 남성의 자녀돌봄 및 상호작용이 자녀의 정서나 인지 발달에 미치는 영향에 대한 연구결과가 다수 존재한다. 연구 결과들에 따르면, 부모와 자녀의 상호작용이 자녀의 언어발달, 사회성 발달이나 학업 성취도 등을 촉진한다(최혜순, 김찬숙, 2011; 박은미, 이석순, 2016; Laakso et al., 1999; Boll Leppin & Reich, 2014). 한편, 남성의 육아참여가 여성의 경제활동에도 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 검증한 연구 결과들도 발표되었다(Hook, 2006; Thor Arnarson & Mitra, 2010; 김지현, 2020: 52에서 재인용).

다. 남성의 휴가·휴직제도 사용 영향요인 연구³⁾

앞서 자녀돌봄 시간에 대한 선행연구들은 부모 또는 부부의 자녀돌봄 시간을 함

3) 박은정 외(2022) p.67의 내용을 토대로 수정·보완하였음.

게 분석한 연구가 많았다면, 휴가·휴직제도에 대한 연구들에서는 부 또는 모를 구분하여 각 제도 사용에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구가 다수였다.

1) 여성의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인

여성의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구들에서는 근로시간, 육아휴직 기간, 임금수준, 인력규모 등의 요인이 여성의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

먼저, 사업장의 규모가 크고 생산성이 높은 사업체, 즉, 규모가 큰 기업에 근로자의 육아휴직제도 사용이 활발한 것으로 나타났다. 기업의 양성평등 관련 변수들은 통계적으로 유의미하지 않게 나왔다(윤명수·부가청, 2016). 민현주(2010)의 연구에서는 긴 근로시간이 여성 관리자의 일가족양립을 저해하는 요인이었다. 또한 여성의 정규직 비율이 높고, 핵심 인력에서도 여성의 인력 비율이 높은 조직에서 여성의 육아휴직 사용에 어려움이 더 큰 것으로 나타났다. 김미주(2006)의 연구에서는 여성이 출산전후휴가를 사용한 이후 육아휴직 사용과 복귀에 영향을 미치는 변인을 분석하였다. 여성 전문 관리직은 육아휴직을 사용할 가능성이 높게 나타났으며, 여성의 경력, 높은 임금, 짧은 육아휴직 기간 등이 여성이 육아휴직을 사용한 이후 노동시장에 복귀하는 데에 정적인 영향을 미치는 요인으로 도출되었다.

2) 남성의 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인

이전에는 여성의 육아휴직 사용에 대한 연구가 주류였다면, 최근에는 남성의 육아휴직 사용에 대한 분석이 크게 증가하였음을 확인할 수 있다. 미시적인 수준에서는 남성의 소득수준, 교육수준, 배우자의 교육수준, 기업규모, 고용형태 등의 육아휴직 사용 영향을 분석한 연구들이 다수 있으며, 제도적 수준에서 육아휴직제도 내 남성 할당 제도의 남성 육아휴직 촉진 효과성을 검증하는 연구도 실시되었다.

먼저, 남성의 인구사회학적 특성으로 교육수준과 소득수준의 영향을 살펴본 연구 결과들이 있다. 남성의 교육수준이 높을수록 육아휴직을 많이 사용한다는 연구 결과가 있으며, 남성의 배우자인 여성의 교육수준도 남성의 육아휴직과 정적 관계가 있는 것으로 확인되었다(Geisler & Kreyenfeld, 2012; Duvander, 2014). 남

성의 교육수준이 성역할 태도에 영향을 미쳐 높은 학력을 가진 남성이 평등한 성역할 인식을 가질 가능성이 높기 때문에 추론된다(Gíslason & Eydal, 2011; Gornick, 2015). 한편, 남성의 소득수준이 육아휴직 사용에 대한 미치는 영향을 연구한 결과에서는, 초고소득층 남성을 제외한 남성 집단들 중에서 고소득층 남성이 저소득층 남성보다 육아휴직 사용률이 높게 나타났다(박미진, 2017: 46).

또한 남성의 근로 특성이 육아휴직 사용에 미치는 영향에 대한 연구 결과들을 살펴보면, 공공부문이나 대기업에 재직하는 남성의 육아휴직 사용률이 높게 나타났다(김진욱·권진, 2015). 국외 연구에서도 이러한 현상을 확인할 수 있다. 남성이 재직하는 기업의 규모가 클수록 남성의 육아휴직 사용률이 높아지며, 남성이 고용안정성이 높은 일자리를 가지고 있을수록 육아휴직 사용률이 높아졌다(김지현, 2020: 51, 61). 즉, 국외 연구에서도 고용안정성이 높은 공무원이나 공기업 등에서 근무하는 남성이 육아휴직 많이 사용하는 것으로 나타났다(김지현, 2020: 51). 고용형태가 육아휴직 사용에 미치는 영향을 분석한 연구를 살펴보면, 정규직 근로자가 한시적 근로자보다 육아휴직 사용률이 높은 것을 확인할 수 있다(Geisler & Kreyenfeld, 2012). 성민정·원숙연(2017)의 연구에서는 육아휴직 사용 후 복귀와 경력 유지에 대한 분석을 진행하였는데, 비정규직 노동자는 정규직보다 육아휴직 후 경력 유지에 어려움이 있는 것으로 확인되었다.

다음으로 미시적 차원의 요인이 아니라 육아휴직제도 내 남성 할당 제도가 남성 육아휴직 사용에 미치는 영향을 분석한 연구들이 있다. 국외연구의 다수는 강제성을 띤 남성 대상 육아휴직 인센티브나 할당 제도가 남성의 육아휴직 사용률을 높인다는 결과를 보여준다(김지현, 2020: 60). 국내 연구에서는 2011년에 육아휴직급여 정률제 도입 이후 남성의 육아휴직 사용이 유의미하게 증가하였다는 결과가 있다(손운진, 2016). 박미진(2017)의 연구 결과에서는 2016년 육아휴직에 성평등 인센티브를 확대하여 적용한 것이 남성의 육아휴직 사용률을 높이는 데에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났으나, 저소득 남성 집단에서는 유의미한 영향이 없고 고소득 남성 집단에서만 유의미한 것으로 나타났다. 이외에 김지현(2020)은 OECD 국가에서 육아휴직 수급권이 개인단위이고, 소득대체율이 높고, 양성평등적인 사회규범이 있을 경우, 높은 공공고용 비중을 보일 경우에 남성 육아휴직 사용률이 높음을 밝혔다.

4. 주요 개념

가. 주요 개념

1차년도 연구에서 돌봄권과 자녀돌봄 시간정책을 개념화하는 작업을 선행하였다. 여기에서 돌봄권은 “인간의 본질적인 의존성에서 파생된 돌봄의 보편성에 근거한 권리이며, 사회적인 돌봄 책임 실현을 통해 모두가 보장받아야 할 기본권적인 성격을 지닌 권리로 정의(박은정 외, 2022: 69)”하였다. 또한 돌봄권이란 “부모가 돌볼 권리와 아동이 돌봄을 받을 권리를 모두 포괄하며, 직접 돌볼 권리만을 의미하는 것이 아니라 사회적 돌봄을 받을 권리도 포함한다(박은정 외, 2022: 69).”라고 정의하였다.

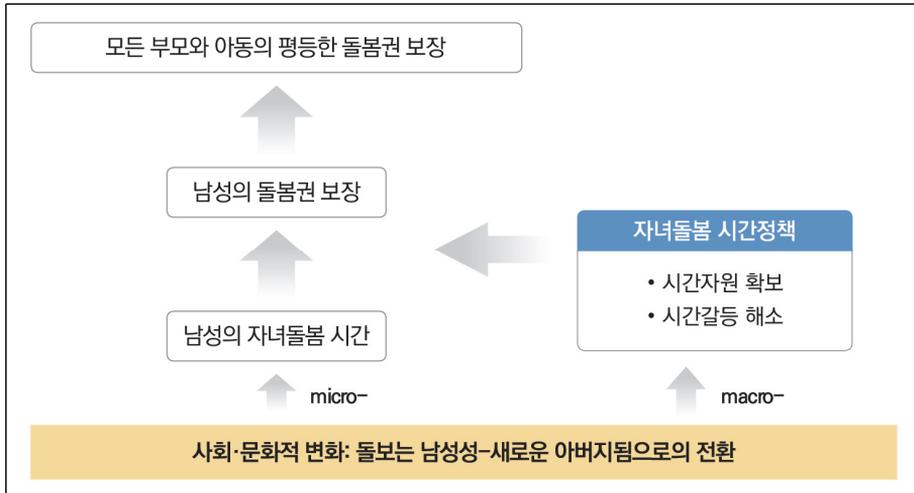
또한 1차년도 연구에서는 우리나라 가족정책 및 돌봄정책에서 시간정책이라는 명시적인 용어의 사용은 매우 드물지만, 실질적으로는 중요한 정책 영역으로 시간정책이 실시되고 있음에 주목하여 ‘자녀돌봄 시간정책’을 정의하였다(박은정 외, 2022: 69~70). 본 연구에서 자녀돌봄 시간정책은 “가족의 일상적인 시간자원 및 시간조직을 개선하며, 일과 자녀돌봄을 병행할 수 있도록 시간 부족 및 시간 갈등을 해소하는 정책을 의미한다(박은정 외, 2022: 70).” 여기에서 시간자원은 자녀돌봄 시간과 돌봄 시간 지원 제도에 대한 접근성을 확보하는 것을 의미한다. 시간자원 측면에서 자녀돌봄 시간정책은 휴가·휴직제도 및 유연근로제도 등 제도를 활용하고 시간을 조직하여 자녀돌봄 시간을 확보해나갈 수 있도록 지원하는 정책이다. 또한 시간 갈등 측면에서 자녀돌봄 시간정책은 자녀돌봄 시간과 근로시간 등 가정 외 시간 간 갈등이나 돌봄 공백을 해소해나갈 수 있도록 지원하는 정책이다.

2차년도 연구의 핵심 개념인 남성의 돌봄권은 기본적으로 1차년도에서 개념화한 돌봄권의 정의를 따르며, 여기에 돌보는 남성성의 개념이 더해진다. 앞서 논의한 바와 같이 돌보는 남성성은 새로운 역할규범으로서 돌봄의 가치를 수용하는 남성성으로의 전환을 의미하며, 자녀와의 관계에서 새로운 아버지됨의 정체성을 형성하고 발전시키는 남성성이다. 따라서 이 연구에서 남성의 돌봄권은 남성이 자녀를 돌보고 상호작용함으로써 기본적인 아버지로서의 역할을 수행할 수 있도록 보장받을 권리라고 정의할 수 있다.

나. 연구의 개념들

1차년도 연구의 개념들을 수정·보완하여 남성의 돌봄권 보장 관점에서의 2차년도 연구의 개념들을 제시하면 다음 [그림 I-4-1]과 같다.

[그림 I-4-1] 본 연구의 개념들



자료: 연구진 작성

사회문화적 변화에 따라 기존의 지배적 남성성의 헤게모니가 해체되어 가고 있으며, 돌봄의 가치가 수용되면서 돌보는 남성성 안에서 새로운 아버지됨으로의 전환이 시대적 욕구이자 새로운 사회규범으로 확대되고 있다. 이러한 돌보는 남성성, 새로운 아버지됨은 미시적으로는 개인의 삶의 방식, 즉 남성의 자녀돌봄 양상과 자녀돌봄 시간에 영향을 미치고 있으며, 거시적으로는 자녀돌봄 시간정책에서 남성의 자녀돌봄 시간자원 확보와 시간갈등 해소에 대한 지원 강화에 영향을 미치고 있다. 본 연구는 돌보는 남성성의 가치가 반영된 자녀돌봄 시간정책이 남성 개인의 삶에서 자녀돌봄 시간을 확보하는 데에 영향을 미친다는 점에 주목한다.

이러한 새로운 사회적 규범으로서 돌보는 남성성의 전환이 자녀돌봄 시간정책에 잘 안착되고, 이를 통해 남성의 자녀돌봄 시간이 확장되는 것은 결국 남성의 돌봄권이 보장됨을 의미한다. 여성과 마찬가지로 남성도 자녀를 돌보고 자녀와의 상호작용을 통해 아버지로서의 역할을 수행해 나갈 수 있도록 적극적으로 돌봄권을 보장받을 때, 모든 부모와 아동의 돌봄권이 보장될 수 있을 것이다.

II

남성 자녀돌봄 시간지원 제도

01 국내 자녀돌봄 시간지원 제도

02 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 현황

03 해외 사례: 정책 담론 분석

04 소결

II. 남성 자녀돌봄 시간지원 제도

1. 국내 자녀돌봄 시간지원 제도

이 절에서는 제도적 측면에서 남성을 대상으로 하는 자녀돌봄 시간정책의 주요 제도들을 살펴보고자 한다. 시간지원 제도는 크게 휴가·휴직제도와 유연근로제도로 구분할 수 있다. 이 연구가 남성의 자녀돌봄에 초점을 두고 있으므로 휴가·휴직 제도에서 여성만이 사용하는 출산전후휴가 제도는 제외하고 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가를 검토하였다. 유연근로제도에서는 육아기 근로시간 단축제도를 살펴보았다.

가. 휴가·휴직제도

1) 배우자 출산휴가

배우자 출산휴가제도는 배우자의 출산에 따른 배우자의 건강보호와 태어난 자녀의 양육을 위해 근로자에게 휴가를 부여하기 위한 목적으로 마련되었으며(고용노동부, 2021. 1: 51), 남성 근로자의 육아 참여를 활성화함으로써 여성 근로자의 양육 부담 경감 및 맞돌봄 문화를 조성시키기 위한 목적을 갖고 있다(고용노동부, 2023b: 53). 배우자 출산휴가의 주요 내용은 다음 <표 II-1-1>과 같다.

<표 II-1-1> 배우자 출산휴가 제도 개요

구분	주요 내용	비고
대상	- 배우자가 출산한 근로자	- 근속기간, 근로형태, 직종 등에 관계없이 부여
기간	- 10일(유급) 부여 - 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없음	- 위반시 500만원 이하의 과태료
분할사용	- 1회	- 분할 사용일수 제한 없음
소득보장	- 대기업 : 10일 사업주가 지급 - 우선지원대상기업 : 최초 5일분 고용보험에서 지급	- 통상임금 지급(고용보험 지원 상한액 401,910원)

구분	주요 내용	비고
	(단, 최초 5일분의 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급하여야 함)	- 배우자 출산휴가 급여 지원 요건 : 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험 단위기간이 180일 이상 일 것 : 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청
신분보장	- 배우자 출산휴가를 이유로 한 해고, 그 밖의 불리한 처우를 금지	- 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

자료: 1) 고용노동부(2021. 1). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람. p. 51.
2) 고용노동부고시 제2022-142호 배우자 출산휴가 급여 상한액 고시.
3) 고용노동부(2023b). 2023 한 권으로 통하는 고용노동 정책. p. 56.

또한, 보건복지부에서는 난임·다둥이 부모 등과의 간담회 등 현장 의견을 수렴하여 마련한 정책 대안을 저출산고령사회 운영위원회를 통해 확정된 「난임·다둥이 맞춤형 지원대책」을 2023년 7월 27일 발표하였다(저출산·고령사회위원회 관계부처합동, 2023. 7. 27.: 1).

해당 지원 대책 중 다둥이를 출산한 임산부의 배우자의 경우 더 오랜 회복 기간이 필요함을 고려하여 배우자가 충분히 출산 후 휴식을 지원할 수 있도록 배우자 출산휴가 기간을 15일(주말 포함 최대 21일)로 확대하는 내용으로 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 개정한다고 밝혔다(저출산·고령사회위원회 관계부처합동, 2023. 7. 27: 9). 또한, 고용보험에서 중소기업(우선지원 대상기업)에 지원되는 배우자 출산휴가 급여가 5일분에 한정되어 기업에 부담이 크고, 이에 따라 배우자가 출산한 경우에도 휴가를 신청하기 어려운 경우를 해결하기 위하여 「고용보험법」을 개정하여 지원기간을 10일로 확대한다고 밝혔다(저출산·고령사회위원회 관계부처합동, 2023. 7. 27: 9).

2) 육아휴직제도

육아휴직은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하: 남녀고용평등법)의 제19조에 “임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기” 위한 휴직으로 정의되어 있다. 육아휴직제도는 근로자에게 육아부담을 경

감시켜주어 계속해서 근로를 할 수 있도록 지원하는 일·가정양립 정책으로, 근로자의 생활과 고용 안정을 지원하는 제도이다. 한편, 기업에게 육아휴직제도는 숙련된 인력이 육아로 인해 완전히 이탈하지 않도록 인력을 확보해주는 고용지원 정책이기도 하다.⁴⁾

육아휴직은 고용보험 피보험단위 기간이 육아휴직 시작일 전까지 6개월 이상이고, 육아휴직기간이 30일 이상이어야 신청요건을 충족한다(고용노동부 2021. 1: 141-145). 단, 해당 사업장에서 근로 기간이 6개월 미만인 근로자는 사업주가 육아휴직을 거부할 수 있다(「남녀고용평등법」시행령 제10조).

육아휴직의 기간은 1년 이내이며, 근로자가 육아휴직을 신청하면 사업주는 대통령령에서 정한 경우를 제외하고 허용할 의무가 있다(「남녀고용평등법」제19조). 동일 자녀에 대해 부모가 개별적으로 각각 1년 이내로 육아휴직을 사용할 수 있으며, 동시 사용도 가능하다.⁵⁾ 육아휴직급여액은 육아휴직 중인 근로자 통상임금의 80%이며, 상한액은 월 150만원이고, 하한액으로 월 70만이 지급된다. 해당 육아휴직급여액은 육아휴직기간 동안 100분의 75가 지급되며, 나머지 100분의 25는 사후지급금으로 복직 6개월 후에 일시불로 지급된다. 근로자가 6개월 이내에 자발적으로 퇴사하면 사후지급금이 지급되지 않으나, 근로자 귀책사유가 발생하지 않은 상황에서 비자발적으로 퇴사한 경우에는 지급된다(육아휴직 종료일이 2019년 9월 30일 이후 근로자).⁶⁾

해당 제도는 자녀 한 명당 1년간 사용할 수 있고(두 명이면 각각 1년씩) 최대 2회 분할하여 쓸 수 있다. 또한 임신 중에도 육아휴직을 할 수 있으며, 이때는 횟수 제한 없이 분할해서 쓸 수 있다(고용노동부, 2023a).

낮은 육아휴직급여의 실질 소득대체율을 높이고, 남성의 육아휴직제도 사용률도 제고할 수 있는 제도적 방안으로 ‘3+3 부모육아휴직제’가 2022년부터 시행되고 있다. 이 제도는 생후 12개월 미만인 자녀를 돌보기 위해 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하면 같이 이용한 기간에 따라 3개월까지 월 통상임금의

4) 고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>, (인출일: 2023. 3. 3)

5) 고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>, (인출일: 2023. 3. 3)

6) 고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>, (인출일: 2023. 3. 3)

100%를 육아휴직급여로 지급하는 제도이다(고용노동부, 2023a: 182; 박은정·이정원·윤지연·김난주, 2022: 43). 부모가 둘 다 육아휴직을 사용한 기간이 1개월일 경우에는 상한액이 월 200만원, 2개월은 월 250만원, 3개월은 월 300만이 지급된다. 육아휴직기간 4개월 이상부터는 기존과 같이 통상임금 80%에 상한액 월 150만원의 육아휴직급여가 지급된다. 두 번째 육아휴직 사용 부모가 육아휴직을 시작하는 날이 자녀 생후 12개월 이내이면 3+3 부모육아휴직제의 적용을 받을 수 있다. 또한 임신 중에 사용하는 육아휴직도 동일한 적용을 받는다(고용노동부, 2023a).

기존에 아버지의 육아휴직 사용 제고를 위해 도입된 ‘아빠 육아휴직 보너스제’는 2022년까지 한시적으로 특례 운영되었다(박은정 외, 2022: 43). ‘3+3 부모육아휴직제’와 ‘아빠 육아휴직 보너스제’에서 지급되는 육아휴직급여를 비교하면 아래의 표와 같다.

〈표 II-1-2〉 아빠육아휴직보너스제와 3+3 부모육아휴직제 급여 비교

구분		아빠육아휴직보너스제(~'22)	3+3 부모육아휴직('22~)
첫 번째 육아 휴직자	1~3개월	• 통상임금 80%(상한 월 150만원)	• 통상임금 100% - 부부가 공통으로 휴직한 기간에 따라 상한액을 단계별로 상향 지급 (1개월: 상한 월 200만원, 2개월: 상한 월 250만원, 3개월: 상한 월 300만원)
	4~12개월		• 통상임금 80%
두 번째 육아 휴직자	1~3개월	• 통상임금 100%(상한 월 250만원)	• 통상임금 100% - 부부가 공통으로 휴직한 기간에 따라 상한액을 단계별로 상향 지급 (1개월: 상한 월 200만원, 2개월: 상한 월 250만원, 3개월: 상한 월 300만원)
	4~12개월	• 통상임금 50%(상한 월 120만원, 하한 월 70만원)	• 통상임금 80%(상한 월 150만원)

자료: 고용노동부 여성고용정책과 계시 자료, 육아휴직급여 '22년도 제도개편 설명자료. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20220100373, (인출일: 2022. 3. 10)를 토대로 재구성; 박은정, 이정원, 윤지연, 김난주(2022), 부모급여 도입에 따른 통합적 제도 구축 연구, p.44에서 재인용.

3+3 부모육아휴직제를 이용할 수 없는 한부모 가족의 경우에는 ‘한부모 근로자 육아휴직 급여 특례’의 적용을 받는다. 이 특례제도는 「한부모가족지원법」 제4조 제1호에 근거하여 실시된다. 한부모는 육아휴직 첫 3개월 동안은 통상임금의 100%, 상한액은 월 250만원을 지급받으며, 4개월부터는 동일하게 통상임금의

80%, 상한액 월 150만원을 지급받는다.⁷⁾

2023년에는 저출산고령사회위원회에서 ‘6+6 부모 육아휴직제’를 도입하겠다고 발표하였다. 부모 둘 다 육아휴직을 3개월 이상 사용하면 육아휴직급여 기간을 각각 12개월에서 18개월로 확대해주고, 부모 공동 휴직 급여 인센티브를 현재 최대 월 300만원에서 월 450만원으로 인상하는 방안이다(저출산·고령사회위원회 보도 참고자료, 2023. 9. 4).

3) 가족돌봄휴직·휴가제도

가족돌봄휴직 및 휴가 제도는 근로자가 가족의 질병, 사고 노령 또는 자녀 양육으로 인해 긴급하게 가족에게 돌봄이 필요한 경우에 사용할 수 있는 제도이다(남녀고용평등법 제22조의 2)⁸⁾. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일이며, 이를 나누어서 사용할 수 있다. 단, 휴직 1회 기간은 30일 이상이어야 한다(남녀고용평등법 제22조의 2). 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일이며 코로나와 같은 감염병 확산 등을 원인으로 심각단계의 위기경보가 발령되거나 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우 20일까지 가능하며, 아버지 또는 어머니가 없는 한부모 가족의 경우에는 25일까지 연장 가능하다(남녀고용평등법 제22조의 2).

추가적으로 가족돌봄이 필요한 근로자는 가족돌봄을 위한 근로시간 단축제도를 활용할 수 있다(남녀고용평등법 제22조의 3). 가족돌봄휴가·휴직 신청을 받고 허용하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다(남녀고용평등법 제39조). 가족돌봄휴가·휴직 등의 제도 사용 시 일부 사업체에서 급여를 제공하는 경우도 있지만 기본적으로 사업체가 근로자에게 가족돌봄휴가·휴직제도 사용에 대한 급여를 제공할 의무가 없으며 고용보험 기금 등에서도 지원하지 않는다(허민숙, 2019).

7) 고용보험 홈페이지, <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>, (2023. 3. 3 인출)

8) 법령정보시스템, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 <https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%EC%96%91%EB%A6%BD%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%EA%B4%80%ED%95%9C%EB%B2%95%EB%A5%A0> (2023.2.3. 인출).

〈표 II-1-3〉 가족돌봄휴직·휴가 및 가족돌봄 근로시간 단축제 개요

제도 유형	대상	기간
가족돌봄휴가	조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 가족돌봄이 필요한 근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 연간 10일 • 재난발생시 20일(한부모 25일)
가족돌봄휴직		<ul style="list-style-type: none"> • 최장 90일 • 휴직기간 분할가능(1회당 최소 30일 이상)
가족돌봄 근로시간 단축	<ol style="list-style-type: none"> 1. 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족돌봄이 필요한 근로자 2. 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강의 돌봄이 필요한 근로자 3. 은퇴 준비를 위해 준비가 필요한 55세 이상의 근로자 4. 학업 사유가 있는 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 단축 기간은 1년 이내 • 단축 후 근로 시간은 주당 15시간 이상, 30시간 이하

자료: 법령정보시스템, 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률, [## 나. 유연근무제도](https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%EC%96%91%EB%A6%BD%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%EA%B4%80%ED%95%9C%EB%B2%95%EB%A5%A0(2023. 2.3 인출).</p>
</div>
<div data-bbox=)

1) 유연근무제도 분류

유연근무제도는 근로자와 일생활 균형을 위해 근로시간과 장소를 유연하게 선택하고 조절할 수 있도록 지원하는 제도이다(고용노동부, 2017: 6; 박은정 외, 2022: 86에서 재인용). 유연근무제도는 근로자가 유연하게 근로시간을 선택할 수 있는 근로시간 유연제도, 근로장소를 다양화하는 근로장소 유연 제도, 필요에 따라 근로시간을 단축할 수 있는 근로시간 단축제도로 구분할 수 있다. 근로시간 유연제도는 근로기준법에 근거한 유형과 근로기준법 이외의 제도로 구분된다. 근로기준법 상에는 근로시간 유연제도로 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제가 명시되어 있다. 시차출퇴근제는 근로기준법 이외의 제도이다. 근로장소 유연제도는 재택근무제, 원격근무제 등이 있다. 근로시간 단축제는 근로시간 단축의 목적에 따라 구분된다. 임신기/육아기 근로시간 단축제와 가족돌봄 등 근로시간 단축제가 있으며, 이외에 사업장별로 실시하는 자율형 근로시간 단축제가 있다(표 II-1-4 참조).

〈표 II-1-4〉 유연근무제도의 분류

구분	주요 유형
근로시간 유연제도	- 근로기준법의 유형 : 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제
근로장소 유연제도	- 재택근무제, 원격근무제 등
근로시간 단축제도	- 임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제 등

자료: 손연정, 이은주, 채민희(2021). 비대면 시대 일하는 방식의 변화와 일·생활균형. 한국노동연구원. p. 39 〈표 3-2〉; 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I), 육아정책연구소, p.86에서 재인용.

근로시간 단축제도 중에서 남성이 자녀돌봄을 위해 사용할 수 있는 육아기 근로시간 단축제에 대해서 살펴보고자 한다.

2) 육아기 근로시간 단축제도

「남녀고용평등법」 제19조의 2에 따르면, 육아기 근로시간 단축제도는 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀 양육을 위해 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 지원하는 제도이다. 육아기 근로시간 단축제도의 사용 기간은 1년 이내이나, 육아휴직을 사용하지 않은 기간을 육아기 근로시간 단축제도 기간으로 사용할 수 있다. 즉, 육아휴직 미사용 근로자는 육아기 근로시간 단축제도를 2년까지 사용할 수 있다. 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 근로자는 주당 15시간 이상에서 35시간 미만으로 근로하여야 한다(「남녀고용평등법」 제19조의 2). 근로자는 출퇴근 시간을 조정하여 근무시간을 단축할 수 있다(고용노동부, 2021. 6: 24).

육아기 근로시간 단축 급여는 시작일 이전 고용보험 피보험단위 기간이 180일 이상이며, 근로시간 단축을 30일 이상 부여받았을 경우 지급된다. 육아기 근로시간 단축 급여는 최대 2년간 지급될 수 있으며, 급여액은 단축된 근로시간에 따라 통상임금의 일부를 지원한다(고용노동부, 2023a: 223). 최초 5시간 단축분은 통상임금 100%(상한액 200만원, 하한액 50만원), 나머지 근로시간 단축분은 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원)로 지급된다(고용노동부, 2023a: 224).

근로자의 육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부하여 미부여할 경우 500만원 이하의 과태료가 부과된다. 단, 예외적으로 사업주의 육아기 근로시간 단축 거부가 허용되는 사례도 있다. 근로자가 해당 사업장에서 근속한 기간이 6개월 미만인 경우, 대

체인력을 채용하지 못한 경우(고용센터 구인 신청하여 14일 이상 대체인력 채용을 위해 노력 시), 업무 특성이나 정상적인 운영상 증대한 지장을 초래하는 경우 등에는 사업주가 이를 증명하여 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있다. 사업주는 근로시간 단축 미허용 시에는 해당 사유를 근로자에게 서면 통보하고, 대신에 육아휴직을 사용하도록 하거나 유연근로제도를 활용하여 출퇴근 시간을 조정할 수 있도록 하는 등 근로자의 육아 지원을 위한 조치를 하고 협의하여야 한다(고용노동부, 2021. 6: 12-13).

사업주는 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 근로자에 대해 불이익의 처우를 해서는 안 된다. 근로시간 단축을 이유로 부당한 처우나 해고를 해서는 안 되며, 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 근로자가 연장 근로를 청구하는 경우에는 주 12시간까지 연장근로를 할 수 있다. 또한 근로자는 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 이후에 이전과 동일한 직위 및 직무로 복귀되어야 하며, 동일한 수준의 임금을 지급받도록 규정되어 있다(고용노동부, 2021. 6: 15).

윤석열 정부가 3월 28일 발표한 ‘저출산·고령사회 정책 과제 및 추진 방향’에서는 육아기 근로시간 단축제도를 확대하는 방안을 제시하였다. 정부가 제시한 방안에서는 육아기 근로시간 단축제도 사용 가능 연령을 현재 만 8세(초등 2학년)에서 만 12세(초등 6학년)로 상향하고, 사용 기간도 부모 1인당 최대 24개월에서 최대 36개월로 확대하는 안이 제시되었다. 또한 정부는 급여 지원도 하루 1시간에서 2시간까지 통상임금의 100%를 목표로 내년부터 단계적으로 확대 추진할 계획을 가지고 있다(저출산·고령사회위원회 관계부처 합동, 2023. 3. 28: 8).

2. 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 현황

이 절에서는 남녀의 자녀돌봄 시간지원 제도의 이용 현황을 살펴보았다. 먼저, 여성의 출산전후휴가와 남성의 배우자 출산휴가 사용 추이를 검토하였다. 육아휴직제도는 성별 이용 현황뿐만 아니라 육아휴직제도 활용가능여부, 정규직 여부에 따른 사용가능 여부, 기업체 규모별 현황 등을 살펴보았다. 이외에도 가족돌봄휴직·휴가와 근로시간 단축제를 포함한 유연근무제도 활용현황도 제시하였다.

가. 성별 임금근로자 규모 및 비중

자녀돌봄 시간정책의 주된 휴가·휴직 제도가 임금근로자를 대상으로 하고 있기 때문에 성별 임금근로자 규모를 살펴보았다. 경제활동인구조사를 통하여 2015년부터 2022년까지의 성별 임금근로자 규모 변화를 살펴보면 다음과 같다.

2022년을 제외하고는 남녀 모두 비정규직의 비중이 증가 추이를 보였다. 그러나 성별로 살펴보면 남성의 경우 2022년 기준 69.4%가 정규직 근로자인 것으로 나타나 여성 54.0%에 비하여 정규직 비중이 훨씬 높게 나타났다.

〈표 II-2-1〉 성별 임금근로자 규모 변화(2015~2022년)

단위: %

구분	2015		2016		2017		2018	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
계	67.6	32.4	67.2	32.8	67.1	32.9	67.0	33.0
남	73.6	26.4	73.7	26.3	73.7	26.3	73.7	26.3
여	59.8	40.2	58.9	41.1	58.8	41.2	58.5	41.5

구분	2019		2020		2021		2022	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
계	63.6	36.4	63.7	36.3	61.6	38.4	62.5	37.5
남	70.6	29.4	70.6	29.4	69.0	31.0	69.4	30.6
여	55.0	45.0	55.0	45.0	52.6	47.4	54.0	46.0

자료: KOSIS 국가통계포털, (각 연도), 근로형태별 부가조사, 성/근로형태별 임금근로자 규모 및 비중 [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=I3\(2023. 6. 9. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=I3(2023. 6. 9. 인출)).

나. 휴가·휴직제도 이용 현황

1) 출산전후휴가

고용보험 DB자료를 활용한 e-나라지표의 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황을 살펴보면 출산전후 휴가자 수는 2015년 94,590명에서 2020년 70,949명으로 감소 추세를 보였으나, 2021년 71,325명, 2022년 73,387명으로 차츰 다시 증가하고 있다. 한편, 출산전후휴가 지원 금액은 2017년에 242,598백만원에서 꾸준히 증가하여 2022년에는 302,825백만원이 지원된 것으로 나타났다.

〈표 II-2-2〉 출산전후휴가자 수 및 지원 금액

단위: 명, 백만원

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
출산전후휴가자 수	94,590	89,834	81,093	76,414	73,306	70,949	71,325	73,387
출산전후휴가 지원금액	258,139	247,331	242,598	248,438	260,394	285,771	290,560	302,825

주: 출산전후휴가자 수는 출산전후휴가급여 수급자 수를 의미함.
 자료: e-나라지표. 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황. https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504(2023. 3. 3. 인출).

또한 육아휴직통계에서 고용보험 DB를 활용하여 본 2020년 전체 출산 휴가자 수는 89,374명으로 전년(78,234명)보다 14.2%(11,140명) 증가하였다(통계청 보도자료, 2022. 12. 20: 3). 2020년 배우자 출산휴가를 사용한 부를 살펴보면 19,684명으로 전년(5,445명)보다 261.5% (14,239명) 증가한 것을 볼 수 있다(통계청 보도자료, 2022. 12. 20: 3). 그러나 해당 자료는 고용보험 출산휴가급여 수급 자료를 근거로 하고 있기 때문에 공무원, 교직원 등 고용보험 미가입자가 제외된 자료이다.

〈표 II-2-3〉 전체 출산휴가자 수(출산·예정일 기준)

단위: 명

구분	2019	2020
계	78,234	89,374
부	5,445	19,684
모	72,789	69,690

주: 이 데이터는 고용보험 출산휴가급여 수급 자료를 근거로 하여 공무원, 교직원 등 고용보험미가입자가 제외되었음 (통계청 보도자료, 2022. 12. 20, p.23).
 자료: KOSIS 국가통계포털. 육아휴직통계(각 연도), 전체 출산휴가자 수(출산·예정일 기준). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020G001&conn_path=12 (2023. 3. 3. 인출).

다음으로 근로자들이 출산전후휴가제도를 자유롭게 활용가능한지 알아보기 위해 일가정양립실태조사를 살펴보면, 필요한 사람은 모두 활용 가능하다는 응답이 과반 이상으로 높게 나타났으나, 여전히 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 충분히 사용하지 못하는 비율이 25.9%로 나타나 활용에 어려움이 있음을 알 수 있다.

〈표 II-2-4〉 출산전후휴가제도 활용가능여부

단위: %, 사업체수

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용 할 수 없음	전체 (사업체수)
2017	49.7	26.6	23.7	100(711,743)
2018	50.7	24.4	24.9	100(741,245)
2019	61.6	23.3	15.1	100(782,201)
2020	49.4	24	26.6	100(772,469)
2021	55.9	25.9	18.2	100(722,489)

자료: KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 출산휴가제도-활용가능현황 [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A011&conn_path=I2\(2023. 6. 9. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A011&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출)).

다음으로, 출산전후휴가제도 사용가능 인력에 대해 살펴보면, 정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다는 응답이 2019년부터 점차 증가하였으나, 2021년에는 비정규직이 없다는 응답은 줄어들고 정규직만 사용할 수 있다는 응답이 33.7%로 증가하여, 정규직만 사용가능한 사업체의 비중이 늘었다고 볼 수 있다. 한편, 정규직, 비정규직 모두 출산전후휴가를 사용할 수 있다고 응답한 기업을 대상으로 비정규직 근로자의 출산전후휴가제도를 사용여부를 조사한 결과, 2020년 4.1%에 비해 2021년 7.1%로 사용률이 소폭 상승한 것으로 나타났다.

〈표 II-2-5〉 출산전후휴가제도 사용가능인력

단위: %, 사업체수

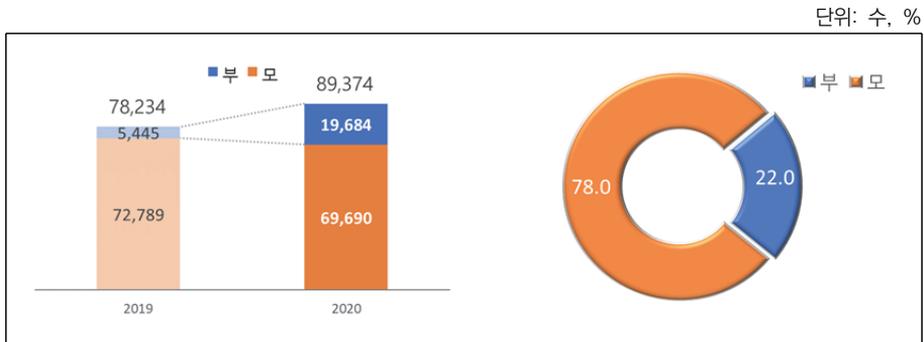
구분	사용가능인력			비정규직 근로자 사용여부		전체 (사업체수)
	정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다	정규직만 사용할 수 있다	비정규직 이 없다	있음	없음	
2017	43.4	13.1	43.6	9.4	90.6	542,740
2018	40.4	25	34.6	3.3	96.7	556,819
2019	34.3	24.6	41	13.3	86.7	664,181
2020	34.8	24.3	41	4.1	95.9	567,322
2021	38.1	33.7	28.1	7.1	92.9	590,915

자료: KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 출산휴가제도-사용가능인력현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A015&conn_path=I2\(2023. 6. 9. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A015&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출)).

2) 배우자 출산휴가

육아휴직통계에 따른 배우자 출산휴가 사용자 수를 살펴보면, 2019년에 5,445명에서 2020년 19,684명으로 261.5% 급증한 것으로 나타났다. 전체 출산휴가 사용자 수 중 아버지의 배우자 출산휴가 사용자 수 비중을 살펴보면, 2019년에는 7%에 불과하였으나 2020년에는 22%로 크게 증가하였다.

[그림 II-2-1] 전체 출산휴가 사용자 수 및 부·모의 비중



주: 이 데이터는 고용보험 출산휴가급여 수급 자료를 근거로 하여 공무원, 교직원 등 고용보험미가입자가 제외되었음.
 자료: 통계청 보도자료(2022. 12. 20), 2021년 육아휴직통계 결과(잠정). p.23.

배우자 출산휴가제도 사용가능일수 및 유급휴가 평균 일수는 2017년부터 점차 증가하여, 2021년에는 평균 9.3일 사용 가능하며, 유급휴가 평균일수는 8.4일인 것으로 나타났다. 배우자 출산휴가의 평균 사용 근로자수는 2020년까지 감소하는 경향을 보이다가 2021년에는 소폭 증가하였다.

<표 II-2-6> 배우자 출산휴가제도 사용가능일수

단위: 일, 명, 사업체수

구분	평균 사용가능 일수	유급휴가 평균 일수	평균 사용 근로자수 빈도	전체(사업체수)
2017	4	3.2	30,723	433,362
2018	4.3	3.2	33,720	506,018
2019	7.4	6.3	36,104	595,956
2020	8.1	7.3	44,330	480,828
2021	9.3	8.4	45,685	520,986

자료: KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 배우자 출산휴가제도-사용가능일수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A023&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출).

3) 육아휴직

고용보험 DB 자료를 통해 육아휴직급여 수급자 수 추이를 살펴보면 2021년을 제외하고 2015년 87,339명에서 2022년 131,129명으로 꾸준히 증가한 것으로 나타났다. 육아휴직 지원금액은 매해 점차 증액되어 2015년 619,663백만원에서 2022년 1,657,231백만원으로 약 2.7배 증가하였다. 특히, 남성 근로자가 육아휴직을 이용하는 경우가 매년 크게 증가하여 2015년 4,872명에서 2022년 37,884명으로 약 7.8배 급증하였다. 육아휴직자 중 남성 비율 역시 증가하였는데, 2015년 5.6%, 2016년 8.5%, 2017년 13.4%, 2018년 17.8%, 2019년 21.2%, 2020년 24.5%, 2021년 26.2%, 2022년 28.9%로 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 II-2-7〉 육아휴직자 수 및 지원금액

단위: 명, 백만원

구분		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
육아휴직자 수	계	87,339	89,795	90,122	99,199	105,165	112,040	110,555	131,129
	여성근로자	82,467	82,179	78,080	81,537	82,868	84,617	81,516	93,245
	남성근로자	4,872	7,616	12,042	17,662	22,297	27,423	29,039	37,884
육아휴직 지원금액	계	619,663	625,243	680,430	839,083	1,058,853	1,212,143	1,297,514	1,657,231
	여성근로자	592,238	585,186	625,270	733,354	885,073	977,216	1,024,231	1,271,631
	남성근로자	27,425	40,057	55,160	105,729	173,780	234,927	273,283	385,600

주: 1) 육아휴직자 수는 육아휴직급여 수급자 수를 의미함.

2) 고용보험 DB 자료

자료: e-나라지표. 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황. https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504 (2023. 3. 3. 인출).

통계청의 육아휴직통계 자료를 통해 전체 육아휴직 이용자 수를 살펴보면, 2015년 136,560명에서 매년 육아휴직 이용자수가 증가하여 2021년(잠정치)에는 173,631명으로 증가한 것으로 나타났다. 고용보험 DB에 비해 통계청 육아휴직 통계의 이용자 수가 많은 것은 공무원이 포함되어 모집단이 크기 때문이다(통계청 보도자료, 2022. 12. 20: 56).

한편, 2015년 육아휴직 이용자 중 부의 비중이 6%였으나, 2021년에는 24.1%로 매우 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났다. 육아휴직 이용자 중 모의 비중은 상대적으로 줄어들었으나, 아직도 전체의 75.9%로 나타나, 여전히 육아휴직 이용자는 부에 비해 모가 절대적으로 큰 비중을 차지하였다.

〈표 II-2-8〉 전체 육아휴직 이용자 수 및 비중

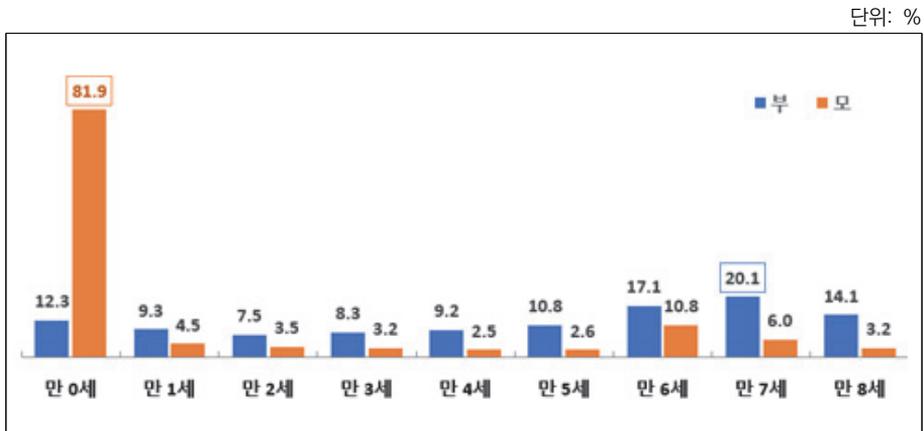
구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 ^P
계	136,560	140,403	142,038	153,741	163,256	171,959	173,631
부	8,220	11,965	18,160	25,062	32,051	38,813	41,910
비중	6.0	8.5	12.8	16.3	19.6	22.6	24.1
모	128,340	128,438	123,878	128,679	131,205	133,146	131,721
비중	94.0	91.5	87.2	83.7	80.4	77.4	75.9

단위: 명, %

주: 2021년 수치는 잠정치(p)임.
 자료: 통계청 보도자료, 2022. 12. 20, 2021년 육아휴직통계 결과(잠정). p 4.

부모의 자녀 연령별 육아휴직 사용 비율을 살펴보면, 모는 출산 직후인 만 0세 시기에 육아휴직을 사용하는 비율이 81.9%로 가장 높았으며, 다음으로 초등 1학년 시기인 만 6세가 10.8%, 만 7세가 20.1%로 나타났다. 한편, 부의 육아휴직 사용은 만 0세보다 초등학교 입학 이후 시기의 사용 비율이 높게 나타났다. 자녀 만 7세에 부의 육아휴직 사용률이 20.1%로 가장 높고, 다음으로 만 6세가 17.1%, 만 8세가 14.1%였다. 자녀 만 0세 시기에 아버지의 육아휴직 사용 비율은 12.3%로 초등 학령기 연령대 보다 낮게 나타났다.

〈그림 II-2-2〉 자녀 연령별 육아휴직 사용 비율



주: '12년 출생아 한 자녀 부모의 육아휴직 사용 현황임
 자료: 통계청 보도자료, 2022. 12. 20, 2021년 육아휴직통계 결과(잠정). p 20.

전체 출생아 부모의 육아휴직 사용률을 살펴보면, 2015년 출생아 부모의 육아휴직 사용률인 18.6%에 비하여 꾸준히 증가하고 있으나 여전히 2021년 출생아

기준 25.6%만 육아휴직을 사용한 것으로 나타났다. 또한 부와 모 모두 육아휴직 사용률이 꾸준히 증가하고 있으나, 부의 경우 2021년 출생아 기준 4.1%정도만 육아휴직을 사용한 것으로 나타났다. 육아휴직 사용자 중 남성의 비율은 괄목할 정도로 증가하였다고 볼 수 있으나, 전체 육아휴직 사용이 가능한 남성 중에 실제 육아휴직 사용 비율은 아직까지도 상당히 저조하다. 이는 전체적으로 육아휴직 사용 권리가 있는 부모들의 육아휴직 사용률이 보다 증가할 필요가 있음을 의미한다.

〈표 II-2-9〉 출생아 부모의 육아휴직 사용률

단위: %

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 ^P
계	18.6	19.3	20.8	21.7	23	24.5	25.6
부	0.6	0.9	1.7	2.3	2.9	3.5	4.1
모	58.0	59.2	60.6	61.2	62.8	64.4	65.2

주: 2021년 수치는 잠정치(p)임.
 자료: 통계청 보도자료(2022. 12. 20.), 2021년 육아휴직통계 결과(잠정), p 16 일부 인용.

육아휴직제도 활용 가능여부에 대해 살펴보면, 필요한 사람은 모두 활용 가능하다고 응답한 비율이 2017년부터 점차 증가하여 2021년에는 50.7%가 자유롭게 활용 가능하다고 응답하였으나, 여전히 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 충분히 사용하지 못한다는 응답이 2021년 기준 26.4%로 나타나 아직까지는 활용에 어려움이 있음을 알 수 있다.

〈표 II-2-10〉 육아휴직제도 활용가능여부

단위: %, 사업체수

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음	전체 (사업체수)
2017	44.1	25.1	30.8	575,287
2018	42.7	27	30.3	639,909
2019	45.4	26.4	28.1	691,517
2020	47.3	24.9	27.8	714,740
2021	50.7	26.4	22.9	669,119

자료: KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 육아휴직제도-활용가능현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A043&conn_path=l2 (2023. 6. 9. 인출).

육아휴직제도를 정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다고 응답한 기업은 2017년부터 점차 줄어들어 2020년에는 31.9%가 모두 사용할 수 있다고 응답하였으나, 2021년에는 소폭 증가한 35.3%가 정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다고 응답하였다. 그러나 정규직만 사용할 수 있다는 응답도 2020년 25.2%에 비해 2021년 36.2%로 증가하였다.

정규직과 비정규직 모두 육아휴직제도 사용이 가능한 기업을 대상으로 조사년도 1년간 비정규직 근로자 중 육아휴직 사용자가 있는지 여부를 질문한 결과, 2017년에는 0.7%만이 있다고 응답하였으나, 2019년에는 12.1%로 높아졌다가 2020년에는 2.1%로 감소하였고, 2021년은 11.6%로 다시 높아졌다.

〈표 II-2-11〉 육아휴직제도 사용가능인력

단위: %, 사업체수

구분	사용가능인력				비정규직 근로자 사용여부		전체 (사업체수)
	정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다	정규직만 사용할 수 있다	비정규직이 없다	제도가 없어 모른다	있음	없음	
2017	48.7	14.4	36.9	-	0.7	99.3	398,016
2018	42.5	20.4	37.1	-	2.5	97.5	445,727
2019	36.4	16.3	42.9	4.4	12.1	87.9	496,873
2020	31.9	25.1	43.1	-	2.1	97.9	516,236
2021	35.3	36.2	28.4	-	11.6	88.4	515,710

자료: KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 육아휴직제도-사용가능인력현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A047&conn_path=12\(2023. 6. 9. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A047&conn_path=12(2023. 6. 9. 인출)).

육아휴직제도 최대 이용 가능 기간을 살펴보면, 12개월 미만 이용 비율이 2017년 36.9%에 비해 2021년 8.9%로 매우 줄어들었으며, 12개월 이용 비율은 83.1%로 나타났다. 또한 평균 이용 기간이 2017년 10.1개월에서 2021년 12.6개월로 늘어난 것으로 나타났다.

〈표 II-2-12〉 육아휴직제도 최대이용 가능 기간

단위: %, 사업체수, 개월

구분	12개월 미만	12개월	12개월 초과	전체(사업체수)	평균 기간
2017	36.9	56.8	6.3	100(398,016)	10.1
2018	35	61.7	3.3	100(445,727)	10
2019	19.4	74.9	5.7	100(475,082)	11.2
2020	21.4	75.9	2.7	100(516,236)	10.6
2021	8.9	83.1	8.0	100(515,710)	12.6

자료: KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 육아휴직제도-최대이용 가능기간. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A049&conn_path=12(2023. 6. 9. 인출).

기업체 규모별로 육아휴직자 현황을 살펴보면, 전체적으로 300인 이상 기업의 경우가 육아휴직자의 과반 이상의 비중을 차지하는 것으로 나타났으나, 매년 상대적으로 규모가 작은 기업체에서도 미세하게 육아휴직자 비율이 늘고 있는 것으로 나타났다.

〈표 II-2-13〉 기업체 규모별 전체 육아휴직자 현황

단위: %

구분	2015			2018			2021 ⁹		
	계	부	모	계	부	모	계	부	모
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
300명 이상	67.8	72.6	67.4	66.6	72.0	65.5	64.5	71.0	62.4
50~299명	12.5	12.6	12.5	13.4	13.4	13.4	14.2	14.5	14.1
5~49명	15.2	10.9	15.5	15.4	10.1	16.4	16.2	10.5	18.0
4명 이하	3.9	3.4	3.9	3.9	3.5	4.0	4.5	3.2	4.9
미상	0.7	0.6	0.7	0.7	1.0	0.7	0.7	0.8	0.6

주: 2021년 수치는 잠정치(p)임.
 자료: KOSIS 국가통계포털, 육아휴직통계, 기업체 규모별 전체 육아휴직자 현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020A003&conn_path=13(2023. 6. 9. 인출).

4) 가족돌봄휴직·휴가

가족돌봄휴직·휴가제도를 자유롭게 활용 가능한지에 대하여 과반수 이상의 기업들이 활용 가능하다고 응답하였으나, 여전히 직장분위기 등으로 충분히 사용하지

지 못하는 비율이 가족돌봄휴직의 경우 24.4%, 가족돌봄휴가의 경우 25.4%로 나타났으며, 전혀 활용할 수 없다는 응답도 가족돌봄휴직 20.6%, 가족돌봄휴가 23.5%로 나타나 해당 제도가 다른 휴가·휴직제도처럼 원활하게 사용되고 있지 않음을 알 수 있다.

〈표 II-2-14〉 가족돌봄휴직·휴가제도 활용가능여부

단위: %, 사업체수

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능	활용 가능하나, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음	전체 (사업체수)
가족돌봄휴직				
2017	29.5	44.6	25.9	351,245
2018	38	41.4	20.6	353,912
2019	52.8	31.6	15.6	401,813
2020	55.7	24.9	19.3	443,915
2021	55.0	24.4	20.6	443,612
가족돌봄휴가				
2020	53.5	25.5	21	341,461
2021	51.1	25.4	23.5	430,000

자료: 1) KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 가족돌봄 휴직제도-활용가능여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A084&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출).

2) KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 가족돌봄 휴가제도-활용가능 여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_2&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출).

가족돌봄휴직제도 사용 현황을 살펴보면, 활용 실적은 2017년부터 2021년까지 모두 10% 미만으로 나타났으며, 2021년에는 3.1%에 불과한 것으로 나타났다. 가족돌봄휴가 활용은 2020년 6.2%에서 2021년 5.5%로 감소한 것으로 나타났다.

〈표 II-2-15〉 가족돌봄휴직·휴가제도 사용현황

단위: %, 사업체수

구분	활용실적여부		활용실적이 없는 이유		전체 (사업체수)
	있다	없다	대상자가 없어서	대상자가 신청하지 않아서	
가족돌봄휴직					
2017	4	96	91.3	8.7	260,185
2018	1.9	98.1	92.2	7.8	281,135
2019	4.1	95.9	90.3	9.7	339,101
2020	7	93	85.7	14.3	358,084
2021	3.1	96.9	89.4	10.6	352,129
가족돌봄휴가					

구분	활용실적여부		활용실적이 없는 이유		전체 (사업체수)
	있다	없다	대상자가 없어서	대상자가 신청 하지 않아서	
2020	6.2	93.8	82.7	17.3	269,674
2021	5.5	94.5	88.9	11.1	329,014

자료: 1) KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 가족돌봄 휴직제도-활용실적현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A085&conn_path=I2\(2023. 6. 9. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A085&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출)).

2) KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 가족돌봄 휴가제도-실적현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_3&conn_path=I2\(2023. 6. 9. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_3&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출)).

가족돌봄휴직제도 관련하여 6개월 미만 입사자가 사용가능한지를 살펴보면, 2020년에는 28.2%의 기업이 사용 가능하다고 응답하였으나, 2021년에는 15.9%만이 사용 가능하다고 응답하여, 6개월 미만 입사자 사용 가능 비율이 줄어들었음을 알 수 있다. 그러나 연간 평균 이용 기간은 소폭 상승하여 2020년 74.9일에서 2021년 76.3일로 나타났다.

가족돌봄휴가제도 이용 가능일수도 2020년 10.2일에 비해 2021년 9.6일로 소폭 줄어들었으나, 유급휴가 일수는 2020년 1.7일에 비해 2021년 2.2일로 증가하였다.

〈표 II-2-16〉 가족돌봄휴직·휴가제도 이용가능 기간 및 일수

단위: %, 사업체수, 일

구분	가족돌봄휴직제도				가족돌봄휴가제도		
	6개월 미만 입사자 사용가능 여부		사업체수	기간(연간 평균)	이용가능일 수	유급휴가일 수	사업체수
	가능	불가능					
2020	28.2	71.8	358,084	74.9	10.2	1.7	269,674
2021	15.9	84.1	352,129	76.3	9.6	2.2	329,014

자료: 1) KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 가족돌봄 휴직제도-최대 이용가능 기간. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086&conn_path=I2\(2023. 6. 9. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출)).

2) KOSIS 국가통계포털, 일가정양립실태조사, 가족돌봄 휴가제도-사용가능일수. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_4&conn_path=I2\(2023. 6. 9. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_4&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출)).

5) 유연근무제도

경제활동인구조사는 유연근무제도를 근로시간 단축제, 시차출퇴근제, 선택적 근무시간제, 재택 및 원격 근무제, 탄력적 근무제, 기타 유형으로 구분하여 집계하고 있다. 경제활동인구조사 중 근로형태별 부가조사에 따른 유연근무제 활용 여부에

대한 응답 결과를 살펴보면, 유연근무제를 활용하고 있다는 응답은 2017년부터 2021년까지 꾸준히 증가하였으나, 2022년에는 소폭 줄어들었다. 이는 남녀 모두 동일한 양상을 보였다.

〈표 II-2-17〉 성별 유연근무제 활용 현황

단위: 명

구분	유연근무제 활용여부	2017. 8	2018. 8	2019. 8	2020. 8	2021. 8	2022. 8
계	계	20,006	20,045	20,559	20,446	20,992	21,724
	활용하고 있음	1,041	1,675	2,215	2,898	3,534	3,475
	활용하지 않음	18,965	18,370	18,344	17,548	17,459	18,249
남자	계	11,188	11,171	11,396	11,361	11,517	11,936
	활용하고 있음	612	1,030	1,387	1,805	2,092	2,069
	활용하지 않음	10,576	10,141	10,008	9,556	9,424	9,867
여자	계	8,818	8,874	9,163	9,085	9,476	9,788
	활용하고 있음	429	645	828	1,093	1,441	1,406
	활용하지 않음	8,389	8,229	8,336	7,991	8,035	8,382

자료: KOSIS 국가통계포털, 경제활동인구조사, 근로형태별 부가조사, 성별 유연근무제 활용현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7103S&conn_path=I2 (2023. 3. 3. 인출).

혼인상태별 유연근무제 활용현황을 살펴보면, 혼인상태와 관계없이 미혼, 기혼 모두 유연근무제를 활용하고 있다는 응답이 2021년까지 꾸준히 증가하였으나 2022년에는 소폭 줄어들었다. 그러나 비율로 따져보면 2017년에는 미혼인 경우 활용하고 있다는 응답이 미혼자 중 4.2%, 기혼인 경우 유연근무제를 활용하고 있는 경우가 기혼자 중 5.6%로 기혼자의 활용 비율이 높았으나, 2021년에는 미혼자의 유연근무제 활용이 미혼자 중 17.9%, 기혼자의 유연근무제 활용이 기혼자 중 16.3%로 미혼자의 유연근무제 활용 비율이 더 높아졌다. 이러한 현상은 2022년에도 동일하게 미혼자의 경우 16.7%, 기혼자의 경우 15.7%가 유연근무제를 활용한 것으로 나타났다.

〈표 II-2-18〉 혼인상태별 유연근무제 활용 현황

단위: 명

구분	유연근무제 활용여부	2017. 8	2018. 8	2019. 8	2020. 8	2021. 8	2022. 8
계	계	20,006	20,045	20,559	20,446	20,992	21,724
	활용하고 있음	1,041	1,675	2,215	2,898	3,534	3,475
	활용하지 않음	18,965	18,370	18,344	17,548	17,459	18,249

구분	유연근무제 활용여부	2017. 8	2018. 8	2019. 8	2020. 8	2021. 8	2022. 8
미혼	계	5,943	6,015	6,271	6,181	6,509	6,852
	활용하고 있음	247	451	589	866	1,166	1,141
	활용하지 않음	5,696	5,563	5,682	5,315	5,343	5,710
기혼	계	14,064	14,031	14,288	14,265	14,484	14,872
	활용하고 있음	794	1,224	1,626	2,032	2,368	2,334
	활용하지 않음	13,269	12,807	12,662	12,233	12,116	12,538

자료: KOSIS 국가통계포털, 경제활동인구조사, 근로형태별 부가조사, 혼인상태별 유연근무제 활용현황. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7104S&conn_path=I2\(2023. 3. 3. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7104S&conn_path=I2(2023. 3. 3. 인출)).

유연근무제를 활용하는 근로자를 대상으로 어떤 유연근무제를 활용하고 있는지에 대하여 복수응답으로 질문한 결과는 다음과 같다. 2017년의 경우 시차출퇴근제 이용이 38.4%로 가장 많은 비중을 차지하였고, 다음으로 선택적 근무시간제 31.9%, 탄력적 근무제 26.0%, 근로시간단축근무제 9.9%, 기타유형 9.1%, 재택 및 원격근무제 5.6%로 나타났으나 2019년에는 시차출퇴근제 33.7%, 탄력적 근무제 32.0%, 선택적 근무시간제 30.4%, 근로시간단축근무제 17.1%, 기타유형 9.6%, 재택 및 원격근무제 4.3%로 탄력적 근무제와 근로시간단축근무제의 비중이 높아졌다. 2020년에는 재택 및 원격근무제가 17.4%로 눈에 띄게 늘어났으며 2021년에는 재택 및 원격근무제가 32.3%로 유연근무제 활용 중 가장 많은 비중을 차지하게 되었다. 이는 코로나19 확산 등의 여파로 볼 수 있다.

〈표 II-2-19〉 유연근무제 활용형태(복수응답)

단위: 명, %

구분	2017. 8		2018. 8		2019. 8		2020. 8		2021. 8		2022. 8	
	수	비율										
계	1,041	100.0	1,675	100.0	2,215	100.0	2,898	100.0	3,534	100.0	3,475	100.0
근로시간 단축 근무제	103	9.9	252	15.1	378	17.1	380	13.1	358	10.1	383	11.0
시차 출퇴근제	400	38.4	556	33.2	746	33.7	905	31.2	1,055	29.9	1,100	31.7
선택적 근무 시간제	332	31.9	541	32.3	674	30.4	766	26.4	817	23.1	861	24.8
재택 및 원격 근무제	59	5.6	79	4.7	95	4.3	503	17.4	1,140	32.3	956	27.5
탄력적 근무제	271	26.0	458	27.3	710	32.0	844	29.1	969	27.4	971	27.9

구분	2017. 8		2018. 8		2019. 8		2020. 8		2021. 8		2022. 8	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
기타유형 (재량근무 등)	95	9.1	183	10.9	213	9.6	297	10.2	306	8.7	316	9.1

자료: KOSIS 국가통계포털, 경제활동인구조사, 근로형태별 부가조사, 유연근무제 활용형태(복수응답). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7100S&conn_path=l2(2023. 3. 3. 인출).

다음으로, 지금 유연근무제를 활용하지 않는 근로자들을 대상으로 향후 유연근무제를 활용할 것인지에 대한 질문의 응답은 다음과 같다. 2018년(38.0%) 이후 유연근무제를 활용하기를 희망한다는 응답이 꾸준히 증가하여 2022년에는 45.2%가 유연근무제 활용을 희망한다고 응답하였다.

세부적으로 어떤 유연근무제 활용을 희망하는지를 살펴보면, 2018년을 제외하고 선택적 근무시간제, 탄력적 근무제, 근로시간단축근무제, 시차출퇴근제 순으로 활용을 원한다고 응답하였다. 한편, 향후 재택 및 원격근무제 활용을 원한다는 응답은 2018년부터 증가하였으며 2020년 12.5%, 2021년 15.9%, 2022년 16.7%로 재택 및 원격근무제 활용을 원하는 비율이 눈에 띄게 높아졌음을 알 수 있다.

〈표 II-2-20〉 향후 유연근무제 활용형태(복수응답)

단위: 명, %

구분	2017. 8		2018. 8		2019. 8		2020. 8		2021. 8		2022. 8	
	수	비율										
계	18,965	100.0	18,370	100.0	18,344	100.0	17,548	100.0	17,459	100.0	18,249	100.0
유연 근무제 활용희망	7,303	38.5	6,981	38.0	7,049	38.4	7,184	40.9	7,481	42.8	8,254	45.2
근로시간 단축 근무제	1,953	26.7	1,738	24.9	1,724	24.5	1,676	23.3	1,788	23.9	1,920	23.3
시차 출퇴근제	1,887	25.8	1,747	25.0	1,483	21.0	1,541	21.4	1,597	21.3	1,711	20.7
선택적 근무 시간제	2,897	39.7	2,800	40.1	2,687	38.1	2,669	37.1	2,553	34.1	2,773	33.6
재택 및 원격 근무제	586	8.0	520	7.4	551	7.8	896	12.5	1,188	15.9	1,378	16.7
탄력적 근무제	1,994	27.3	2,060	29.5	2,309	32.7	2,307	32.1	2,377	31.8	2,609	31.6
기타유형 (재량근무 등)	460	6.3	500	7.2	626	8.9	594	8.3	658	8.8	706	8.5

구분	2017. 8		2018. 8		2019. 8		2020. 8		2021. 8		2022. 8	
	수	비율										
유연 근무제 활용 비희망	11,662	61.5	11,389	62.0	11,295	61.6	10,364	59.1	9,978	57.2	9,995	54.8

자료: KOSIS 국가통계포털, 경제활동인구조사, 근로형태별 부가조사, 향후 유연근무제 활용형태(복수응답). [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7101S&conn_path=I2\(2023. 3. 3. 인출\)](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7101S&conn_path=I2(2023. 3. 3. 인출)).

3. 해외 사례: 정책 담론 분석

이 절에서는 스웨덴과 독일의 남성 자녀돌봄 관련 정책 담론을 분석하였다. 먼저, 국제 비교 관점에서 스웨덴, 독일, 우리나라의 제도적 특징을 이해하기 위해서 정책 담론 분석에 앞서 OECD 국가의 부성휴가와 육아휴직 제도를 살펴보았으며, 제도 사용 현황 비교를 통해서 우리나라의 상대적 제도 사용률 수준도 검토하였다. 이어서 스웨덴과 독일의 정책담론 분석에서는 가족정책의 특징, 남성 자녀돌봄 담론의 형성 배경과 정책 아이디어, 남성 자녀돌봄 담론의 정책화 과정과 정책 현황, 최근 정책 담론 등을 제시하였다. 이를 바탕으로 소결에서 스웨덴과 독일의 남성 자녀돌봄 정책 담론이 우리에게 시사하는 바를 도출하였다.

가. OECD 국가의 제도 동향

1) 부성휴가

ILO 조약에 규정된 모성휴가와와는 달리 부성휴가(paternity leave)는 국제조약에 규정되어 있지 않다. 부성휴가는 자녀 출산 이후 아버지가 사용할 수 있는 휴가로 우리나라의 배우자 출산휴가가 부성휴가에 해당한다. 부성휴가는 모성휴가에 비해 상당히 짧은 기간이 보장되는 대신 상당수의 OECD 국가에서 통상임금의 100%가 보전되거나 소득대체율이 높은 편이다. 일부 국가에서는 별도의 부성휴가 제도 없이 육아휴직제도 내에서 아버지가 휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다.⁹⁾

다음 <표 II-3-1>은 2022년 기준 OECD 국가들의 부성휴가 기간과 평균 소득대체율을 정리한 것이다. OECD 국가들의 평균 부성휴가 기간은 2.3주이며, EU

9) OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2022년 기준).<https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2023. 6. 2. 인출).

국가들의 평균 부성휴가 기간은 2.9주이다. 한국을 포함하여 칠레, 콜롬비아, 코스타리카, 에스토니아, 그리스, 헝가리, 이탈리아, 룩셈부르크, 멕시코, 폴란드, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인, 터키, 루마니아는 부성휴가의 소득대체율이 100%이다.¹⁰⁾ OECD 자료에는 스웨덴의 경우 1.4주, 58.2%로 명시되어 있으나, 실제로는 2주(10일)의 별도 부성휴가가 있으며, 최대 소득대체율은 80%이다.¹¹⁾

캐나다, 독일, 아이슬란드, 이스라엘, 일본, 뉴질랜드, 노르웨이, 슬로바키아, 미국, 크로아티아는 별도 부성휴가가 없다. 이중 상당수는 남성의 휴가를 육아휴직에 포함하는 개념으로 제도를 실시하고 있으며, 육아휴직 제도에 아버지 할당제 성격의 제도적 장치를 두어 별도의 부성휴가 제도를 운영하지 않고 있다. 독일은 2024년부터 2주(10일)의 별도 부성휴가를 도입할 예정이다.¹²⁾

〈표 II-3-1〉 부성휴가 기간 및 평균 소득대체율

(단위: 주, %)

국가	기간(주)	평균소득대체율	국가	기간	평균소득대체율
호주	2	43.1	한국	2	100.0
오스트리아	4.3	24.4	라트비아	1.4	80.0
벨기에	3	70.5	리투아니아	4	77.6
칠레	1	100.0	룩셈부르크	2	100.0
콜롬비아	2	100.0	멕시코	1	100.0
코스타리카	1.6	100.0	네덜란드	6	79.9
체코	2	94.9	폴란드	2	100.0
덴마크	2	50.7	포르투갈	5	100.0
핀란드	3.0	62.8	슬로베니아	4.3	100.0
에스토니아	4.3	100.0	스페인	16	100.0
핀란드	3	62.8	스웨덴	1.4	58.2
프랑스	5	91.4	스위스	2	53.9
그리스	2.8	100.0	터키	1	100.0
헝가리	1	100.0	영국	2	18.5
아일랜드	2	25.7	불가리아	2.1	90.0
이탈리아	2	100.0	루마니아	1.0	100.0
OECD 평균	2.3	-	EU 평균	2.9	-

주: 캐나다, 독일, 아이슬란드, 이스라엘, 일본, 뉴질랜드, 노르웨이, 슬로바키아, 미국, 크로아티아는 별도 부성휴가가 없음.

자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2022년 기준). Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2023. 6. 2. 인출)를 참고하여 작성함.

10) OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2022년 기준). <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2023. 6. 2. 인출).

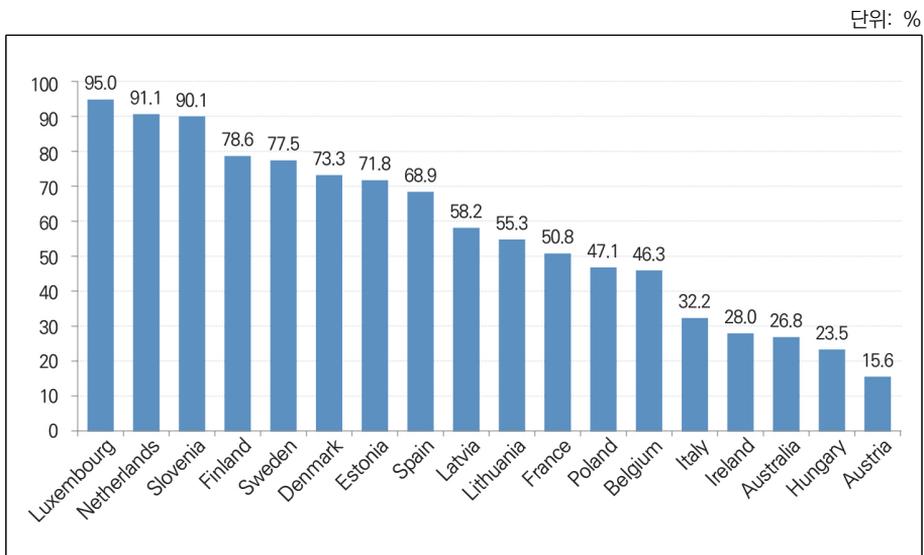
11) 스웨덴 사회보험청 홈페이지, <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/10-dagar-vid-barns-fodelse> (2023. 10. 4. 인출)

12) 독일 가족시간 홈페이지, <https://www.elternzeit.de/vaterschaftsurlaub/> (2023.10. 1.인출).

출생아 100명당 유급 부성휴가 사용 비율을 살펴보면, 룩셈부르크가 95.0%로 가장 높고, 네덜란드(91.1%), 슬로베니아(90.1%), 핀란드(78.6%), 스웨덴(77.5%), 덴마크(73.3%) 순으로 나타나 북유럽권 국가들을 중심으로 높은 유급 부성휴가 사용률을 보였다. 특히, 룩셈부르크, 네덜란드, 슬로베니아는 소득대체율이 100%이고, 유급 부성휴가 사용 비율도 가장 높게 나타났다. 반면, 이탈리아(32.2%), 아일랜드(28.0%), 호주(26.8%), 헝가리(23.5%), 오스트리아(15.6%)는 출생아 100명의 아버지 중 3분의 1 미만이 사용하는 것으로 나타났다.

우리나라의 경우는 출생아 100명당 배우자 출산휴가 비율을 발표하고 있지는 않다. 앞서 살펴본 바와 같이 통계청에서 배우자 출산휴가 사용자 수와 출산휴가 사용자 중 아버지의 비중을 발표하고 있다. 모든 여성이 출산휴가를 사용하는 것이 아님에도 불구하고 출산휴가 사용자 중 아버지의 비중이 22%를 차지하고 있는 것으로 나타나(통계청 보도자료, 2022. 12. 20: 23), OECD 국가와 비교하였을 때 우리나라의 배우자 출산휴가 사용률은 매우 저조한 편에 속함을 추론할 수 있다.

[그림 II-3-1] 유급 부성휴가 사용 비율



주: 출생아 100명당 사용자
 자료: OECD Family Database, PF2.2 Use of childbirth-related leave benefits(2021년 또는 가장 최근 연도 기준). <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2023. 6. 2. 인출).

2) 육아휴직제도(parental leave)

육아휴직은 고용된 부모가 자녀돌봄 이후 고용보호를 보장받도록 하는 휴가제도이다. 일반적으로 육아휴직 기간 내에 출산휴가가 포함되며, 일부 국가에서는 출산휴가 이후에 육아휴직 기간이 부여된다. 육아휴직 사용 권리는 개인 단위 또는 가족단위로 부여된다. 일반적으로 가족단위로 부여될 경우 출산휴가를 제외하고 육아휴직 기간 동안 공적 지원을 받는 육아휴직급여는 한 명의 부모만 지급받을 수 있다. 일부 국가들은 육아휴직을 부모에게만 부여하고 타인에게 권리를 양도할 수 없도록 정하고 있다.¹³⁾

독일 및 오스트리아 등은 가족단위로 육아휴직을 부여하는 국가로 부모가 모두 사용할 경우 ‘보너스’로 유급 육아휴직 기간을 추가로 부여한다. 부모는 육아휴직 기간을 최대한 사용하기 위해서는 모두 사용하여야 한다. 스웨덴도 가족단위로 육아휴직을 부여하며 90일은 부모가 각각 사용하여야 한다. 이는 사실상 두 번째 육아휴직자인 아버지의 육아휴직 기간을 보장하기 위한 제도라고 볼 수 있다.¹⁴⁾

OECD 주요 국가의 육아휴직 기간 및 급여의 특성을 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 II-3-2〉 OECD 국가의 육아휴직 기간 및 급여

(단위: %)

국가	기간(주)	급여
프랑스	자녀 3세까지	<ul style="list-style-type: none"> • 한 자녀 부모: 모성휴가 후 12개월간 월 398.4유로(약 534645원), 단 부모 분할 사용 • 두자녀 이상 부모: 자녀 3세까지 월 398.4유로, 한 부모가 24개월까지 사용 가능하고 남은 기간 다른 부모가 사용
독일	3년	<ul style="list-style-type: none"> • 모성휴가 이후 10(+2)개월간 부모 평균 순소득의 67%(상한 월1800유로(약 2415565원)/ 하한300유로(약 402594원)-이전 소득 없는 부모) • 저소득보충급여: 월소득 1000유로(약 1341981원)미만이면 2유로당 0.1% 급여 인상 • 고소득급여감소: 월소득1200유로(약 1610377원) 이상이면 2유로당 0.1%급여 감소(평균순소득의 65%까지(1240유로, 약 1664056원))

13) 자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2022년 기준). <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2023. 6. 2. 인출).

14) 자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2022년 기준). <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2023. 6. 2. 인출).

II. 남성 자녀돌봄 시간지원 제도

국가	기간(주)	급여
오스트리아	자녀 연령 2세까지	<ul style="list-style-type: none"> • 아동양육수당을 통해 지급 • 정액급여와 소득비례급여 중 선택 가능 - 정액급여: 일 14.53유로~33.88유로(휴직기간에 따라 차등, 부모 모두 이용 시 급여 25% 증액 약 19499원~45466원) - 소득비례급여: 소득의 80%(상한액 월 2000유로, 약 2683961원, 부모 모두 휴직 이용하면 25% 증액)
이탈리아	6개월(부모 모두 사용할 경우 10개월 넘지 못함)	<ul style="list-style-type: none"> • 6개월간 소득의 30%, 4개월은 무급 • 저소득 수급자는 4개월간 자산조사 급여 지
덴마크	32주	<ul style="list-style-type: none"> • 소득대체율 100% (상한 주당 4405 크로네(DKK)(약 592유로, 약 794452원) • 휴직은 개인 권리, 급여는 가족 권리
핀란드	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직: 158일 (약 26주) • 아동돌봄휴직: 자녀 3세 생일까지 	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직: 소득의 70%(상한 38636유로, 약51848760원), 소득의 40%(상한 59444유로, 약 79772691원), 상한액 넘으면 소득의 25% • 아동양육휴직: 첫째아 월 341.69 유로(약 458541원) + 3세 이하 다른 자녀 있을 경우 월 102.3 유로(약 137285원) + 3세 이상 미취학 아동 월 65.73유로(약 88208원)(소득자산조사 추가 급여 월 182.86유로)
노르웨이	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직: 49-59주(18주는 엄마, 15주는 아빠가 사용, 남은 16-18주는 공동 사용) • 아동양육휴직: 12개월 	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직급여: <ul style="list-style-type: none"> - 49주간 소득대체율 100%(상한 NOK50675, 약 5008유로 약 6720639원) - 59주간 80% 소득대체율(상한 NOK50675, 약 5008유로 약 6720638원) • 아동양육휴직: 12-24개월 자녀 있는 부모는 월 NOK7500 (약 741유로, 약994408유로) 정액급여
스웨덴	480일(90일은 부모 각각 사용)	<ul style="list-style-type: none"> • 첫 390일: 77.6% 소득대체율(상한 SEK465000 약 44517유로 약59740948원) • 잔여 90일: 일 SEK180(17.23 유로 약 23114원)
캐나다	연방정부 35주	<ul style="list-style-type: none"> • 표준: 35주간 소득의 55%(상한 주 573 CAD 약 569324원) • 연장: 연장된 휴직기간 배우자간 교환 가능, 소득의 33%(상한 주 344 CAD 약 341793원)
일본	<ul style="list-style-type: none"> • 12개월까지 - 부모 모두 사용하면 14개월까지 연장 	<ul style="list-style-type: none"> • 180일간 소득의 67%(하한 월 JPY50250(약 480500원), 상한 JPY304314(약 2909909원)) • 남은 기간: 소득의 50%(하한 월 JPY37500(약 358582원) 상한 JPY 227100(약 2171574원))
한국	12개월	<ul style="list-style-type: none"> • 3개월: 소득의 100%(상한 월 150만원) 부모 동시 사용하는 경우 3개월 단계적 증가(상한 월 200-300만원) • 남은 기간: 소득의 80%(상한 월 150만원)*
폴란드	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직: 32주 • 아동양육휴직: 36개월 (34개월은 부모 공동 사용, 2개월은 부모 각각 사용) 	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직: <ol style="list-style-type: none"> 1) 6주간 소득의 100%+6주간 소득의 80%(상한액 없음) 2) 32주간 소득의 60% • 아동양육휴직: 무급, 저소득가구는 월 PLN400 (약 87유로 약 116752원) 정액급여 24개월간 지급

국가	기간(주)	급여
포르투갈	<ul style="list-style-type: none"> 최초육아휴직: 부모 중 한 사람만 사용시 120-150일, 부모 모두 사용시 150-180일 사용 가능 추가육아휴직: 3개월 	<ul style="list-style-type: none"> 최초육아휴직: <ul style="list-style-type: none"> - 부모 중 한사람만 사용: 120일 사용시 100% 소득대체율, 150일 사용시 80% 소득대체율(상한액 없음) - 부모 모두 사용: 150일 사용시 100% 소득대체율, 180일 사용시 83% 소득대체율(상한액 없음) 추가육아휴직: 소득 25%
슬로바키아	자녀 3세까지	<ul style="list-style-type: none"> 월 370유로(약 496533원) 정액 급여(모성휴가 사용자) 월 270유로(약 362335원) (모성휴가 미사용자)
슬로베니아	<ul style="list-style-type: none"> 130일(근무일) - 엄마는 100일까지 아빠에게 전달 가능, 아빠는 130일까지 엄마에게 전달 가능 	100% 소득대체율(상한액: 월 평균임금 2배 약 3664.3유로 약 4514825원)

주: 1) 각 급여액의 원화 환산은 구글 환율을 기준으로 하여 작성하였으며 기준일은 2022년 6월 6일임.
 2) * 한국은 2021년 고용보험법 시행령 개정으로 '3+3 부모육아휴직' 제도를 도입하여 실시 중임.
 자료: OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2020년 기준)(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>, 2022.6.2. 인출); 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.372~377의 일부를 수정·보완하여 작성하였음.

OECD 국가의 유급 육아휴직의 사용률을 살펴보면, 룩셈부르크는 전체 사용자 중 남성 비율이 53.3%로 가장 높아, 남성이 여성보다 육아휴직을 더 많이 사용하는 유일한 국가이다. 스웨덴, 아이슬란드, 덴마크, 노르웨이, 포르투갈 등 북유럽 국가를 중심으로 한 일부 국가에서는 유급 육아휴직 사용자 중 남성 비율이 40% 이상으로 나타났다. 에스토니아, 벨기에, 핀란드는 육아휴직 사용자 중 남성 비율이 30% 초반대를 보이고 있다. 그 다음으로는 아일랜드, 독일이 뒤를 이었으며, 우리나라는 2020년 기준 육아휴직 사용자 중 남성 비율이 22.7%였다. 이는 전체의 중간 정도에 다소 못 미치는 수준이며, 캐나다, 이탈리아보다는 높다. 그러나 출생아 100명 당 수를 살펴보면, 여성의 유급 육아휴직 사용자 수도 48명으로 다른 OECD 국가에 비해 상당히 저조한 편에 속하며, 남성의 유급 육아휴직 사용자 수는 14.1명에 그쳐 낮은 수준으로 나타났다.

<표 II-3-3> OECD 국가의 유급 육아휴직 사용률(2020년 기준)

(단위: %, 명)

국가	사용자 중 남성 비율	출생아 100명당 사용자 수	
		여성	남성
룩셈부르크	53.3	78.2	89.3
스웨덴	46.0	409.0	348.8
아이슬란드	45.2	97.1	80.1

국가	사용자 중 남성 비율	출생아 100명당 사용자 수	
		여성	남성
덴마크	44.9	81.0	66.1
포르투갈	43.4	100.9	77.4
노르웨이	43.2	140.7	106.8
에스토니아	33.5	194.7	98.3
벨기에	33.2	52.8	26.2
핀란드	30.9	135.6	60.6
아일랜드	28.3	3.6	1.4
독일	25.3	175.6	59.3
한국	22.7	48.0	14.1
리투아니아	24.5	111.1	36.0
캐나다	23.5	58.9	18.1
이탈리아	21.2	56.1	15.1
일본	15.3	46.4	8.4
프랑스	4.4	50.7	2.3
오스트리아	3.6	124.9	4.6
체코	1.8	261.4	4.7
폴란드	1.0	95.8	0.9
뉴질랜드	1.0	65.7	0.6
호주	0.5	53.8	0.3
미국	37.9	48.8	29.8

- 주: 1) 체코, 에스토니아, 핀란드, 독일, 아일랜드, 일본, 노르웨이 및 폴란드의 데이터는 2021년을 기준
 2) 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 한국, 리투아니아, 룩셈부르크, 포르투갈 및 스웨덴의 데이터는 2020년 기준
 3) 아이슬란드와 이탈리아의 데이터는 2018년 기준, 오스트레일리아와 뉴질랜드의 데이터는 2017년 기준, 프랑스의 데이터는 2016년 기준, 미국의 데이터는 2016년부터 2020년까지의 평균치임.

자료: OECD Family Database, PF2.2 Use of childbirth-related leave benefits, xlsx, Chart PF2.2.C, <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2023. 6. 2. 인출).

나. 스웨덴

여기에서는 먼저 스웨덴 가족정책의 특징을 개관하고, 1970년부터 2010년대 사이 부모휴가 제도의 가장 주요한 개혁 시기를 중심으로 스웨덴 정부 및 사회에서 남성들의 자녀돌봄을 촉진하기 위해 어떤 정책 아이디어가 논의 및 도입되었으며, 이와 관련하여 정책 전문가들은 어떤 전제, 시각, 관점에서 해당 문제를 해석하고 접근했는지 살펴본다. 이어지는 절에서는 현재 2023년 스웨덴 부모휴가 제도의 세부 구조와 관련 담론의 최근 현황을 다룬다. 마지막으로 스웨덴 사례가 한국 사회에 주는 시사점을 도출하고자 한다.

구체적인 정책 담론 분석에 주로 사용된 자료는 스웨덴 정부 및 국회가 1964년부터 2023년까지 발간한 공식 문서로, 특별조사위원회 보고서 (Statens offentliga utredningar, SOU), 위원회 지침서 (Kommittédirektive, Dir) 의원 발의안 (Motion), 법률안 (Proposition), 의회서신 (Riksdagsskrivelse), 의회 간 이 회의록 (Riksdagens snabbprotokoll), 언론 보도 자료 (Pressmeddelande), 정부 기관 메모 (Promemoria), 정부 기관 의견서 (Betänkande) 등 이다. 특히 특별조사위원회(SOU) 보고서는 스웨덴 정치 및 정책 구상 생태계에 매우 중요한 의미를 갖는다. 스웨덴 가족사회학자 오사 룬드크비스트(Åsa Lundqvist, 2012)는 SOU에 대해 다음과 같이 설명하고 있다.

“(특별조사위원회는) 정부에 의해 정책 프로세스 초기에 임명되며, 그 결과로 나오는 분석과 제안은 공식 보고서로 발표되어 관련 이해 당사자들에게 공유된다. (해당 보고서를 바탕으로) 수집된 의견들은 결국 정부 법률안의 기반이 된다. 이런 이유로 특별조사위원회는 사회 및 정치적 문제를 명시적 또는 암시적으로 진단함으로써 정치를 위한 토론의 틀을 형성한다 (Lundqvist, 2012: 37).”

다만 본 보고서에 등장하는 제안들은 정책 구속력은 없기 때문에 정부 및 국회에서 보고하는 각종 추가 문서를 함께 참고하여 정책 변화의 흐름을 파악하고자 하였다.

1) 스웨덴 가족정책의 특징

스웨덴 가족정책 모델의 핵심적 특징은 시민권 기반의 보편 복지주의와 더불어 지속적인 성평등 가치의 추구, 즉 20세기 중후반부터 남녀 모두에게 일과 돌봄의 권리와 책임을 이행할 수 있는 다양한 제도적 지원을 마련해 왔다는 데 있다. 이 모델은 뉘베리(Nyberg, 2006)가 지적한 것처럼 지속적인 경제성장, 안정된 국가 재정, 남녀 모두의 높은 고용률 등을 근간으로 발전하였다. 일부 학자들은 스웨덴의 가족정책 특징을 골닉과 마이어스(Gornick & Meyers, 2009)의 개념을 빌려 이인소득자-이인양육자 모델(dual-earner, dual-carer model)로 정의한다.

이인소득자 구조를 가능하게 하는 여성의 경제적 독립과 여성의 전일제 노동 참여의 필요성에 대한 논의는 1950년대 말 렌-마이드너 경제모델이 도입되면서 등장하였다.¹⁵⁾ 당시 경제모델의 한 주축이었던 완전고용 전략이 그동안 가정에 머물

던 여성들의 유휴노동력을 재평가하는 계기가 되었기 때문이다(Earles, 2011). 스웨덴 정부는 1960년대부터 여성들의 경제활동 참여를 진작하기 위해 노동시장 내 성불평등을 완화하기 위한 여성임금 별도책정관행 폐지(1960년), 전반적인 근로환경 개선을 위한 4주간의 연간 유급휴가 도입(1963년), 주 40시간 근로시간 기준법 제정(1973년), 부당한 해고를 방지하기 위한 고용안정법 실행(1974년) 등을 실시하였다(Nyberg, 1996; Furåker, 2007; SCB, 2020). 1960년대 38%였던 여성 고용률은 1970년대 64%로 급증했고(Lundqvist, 2017), 2022년 기준 스웨덴의 여성 고용률은 82.2%로 유럽연합 27개국 중 아이슬란드(84.8%), 네덜란드(82.9%) 다음으로 높다(Eurostat, 2023).

또 한편에서는 여성들의 경제활동 증가로 인해 급증했던 돌봄의 공백을 국가가 책임지는 방식으로 공공보육서비스 시설을 본격적으로 확대해 나갔다. 본 장에서 집중적으로 조명하게 될 부모휴가 제도의 도입 역시 같은 맥락에서 이해될 수 있으며, 더 나아가 남성을 돌봄의 주체로 끌어들이면서 이인양육자 모델을 위한 근간을 마련했다고 평가된다(Bygren & Duvander, 2006). 얼스(Earles, 2011)은 스웨덴 가족정책의 발전과정을 조명하면서 여성의 경제활동 참여 증가의 중요성은 여타 유럽 국가에서도 동일하게 강조되지만, 스웨덴 모델이 다른 모델과 구별되는 점은 정부가 적극적으로 공공보육서비스 및 부모휴가를 모든 부모가 활용할 수 있도록 제도화 했다는 데 있음을 지적한다. 실제로 2021년 가을 기준 전체 미취학 아동의 86%가 공공보육서비스를 사용 중이며(Skolverket, 2021), 부모휴가 활용률도 매우 높아 2010년대 태어난 자녀의 90%는 주어진 부모휴가 기간의 80%를 사용한 것으로 나타났다(Försäkringskassan, 2019).

이인소득자-이인양육자 모델 외에도 스웨덴 가족정책은 정책의 수혜자, 즉 가족 혹은 부모의 범주를 점점 더 확대하는 방향으로 나아가고 있다. 이는 국내에서 스웨덴 가족정책 모델을 논의할 때 종종 간과되는 주제지만 최근까지 스웨덴의 부모휴가 제도 발달 과정을 고려한다면 함께 염두에 두어야 할 특징이다.

스웨덴 정부는 일찍이 1917년 혼인 외 출생한 자녀의 아버지가 익명으로 남는 것을 법적으로 금지함으로써 혼인과 상관없이 아버지의 친자 관계를 공식화 했다

15) 1920년대 마련된 스웨덴 혼인법은 일찍이 부모 각각 자녀에 대한 경제적 책임이 있음을 명시하고 있다 (Hobson, Oláh, & Sandström, 2023).

(Hobson, Oláh, & Sandström, 2023). 1970년대 들어서는 총 74개의 정부위원회가 사회 내 가족 구조의 변화에 맞춰 혼인 및 가족법과 정책을 수정할 것을 요구하고 나섰다. 당시 사실혼 및 동거 커플과 그 안에서 태어나는 자녀수가 증가했기 때문이다. 1974년 발표된 한 정부 특별조사위원회 보고서는 다양한 가족 구조를 품을 수 있는 정책의 중립성을 강조하며 부모의 혼인여부가 자녀에 대한 권리 및 의무에 영향을 미쳐서는 안 된다고 주장했다(SOU, 1972). 1970년대를 기점으로 혼인과 사실혼 및 동거 관계의 구분이 모호해지고, 스웨덴 정부는 이혼 및 재혼 가정 등 다양한 가족 형태까지도 가족정책 안으로 포용하기 위해 지속적으로 법률 및 제도 개혁을 이어갔다. 예를 들어, 2019년에는 생물학적 부모가 자신에게 부여된 부모휴가 기간을 동거 중인 파트너나 재혼한 배우자에게 양도할 수 있게 되었다. 이는 이혼율의 증가와 함께 1990년대부터 이혼 후 자녀에 대한 공동 친권 행사가 사회적 규범으로 자리 잡았기 때문이다(Bergman & Hobson, 2002). 실제로 스웨덴에서 이혼 후 공동 양육권을 행사하는 경우는 1980년대 중반 약 1%에서 최근 35~40%에 달해 영국, 노르웨이, 덴마크 등 주변 유럽국가 보다도 높은 비율을 보인다(Fransson et al., 2018). 이 밖에도 동성 및 트랜스젠더 커플의 부모 지위를 제도화 하는 방식에 대한 논의도 진행 중인데, 이와 관련해서는 오늘날의 담론 부분에서 자세히 살펴보도록 한다.

2) 스웨덴 남성 자녀돌봄 정책 담론의 등장

가) 정책 담론의 등장 배경

스웨덴에서 남성의 자녀돌봄 촉진 정책의 필요성이 본격적으로 논의되기 시작한 것은 1960~70년대이다. 카머만(Kamerman, 1984)은 높은 경제 성장과 함께 소득불평등 완화를 위한 각종 사회정책이 도입하기 시작했던 1960년대를 유럽 가족 정책 발달의 2단계, 가족 구조 변화에 대응하기 시작한 1970년대를 3단계로 보고 있는데, 스웨덴은 기타 유럽 국가들보다 다소 앞서 있었다. 1930년대부터 이미 계급 문제, 즉, 경제적 불평등을 완화하고 출산율을 높이는 데에 정책적 목표를 두었고, 1960년대 후반부터 이미 가족 구조 변화에 대한 대응, 성차별, 특히 노동시장에서의 성불평등 완화로 정책 초점이 옮겨갔다(Roman, 2008). 이러한 변화와 함

게 남성의 자녀돌봄 책임 및 권리에 대한 논의도 활발해졌는데, 그 세부적인 배경으로 ① 여성들의 노동시장 지위 변화, ② 사회구성주의 관점에 입각한 성역할 관점의 재정립, ③ 각종 가족 구조의 변화로 아동 발달에 대한 관심 증가 등이 작용하였다.

먼저, 여성의 급격한 경제활동 참여 증가는 남성의 자녀돌봄 담론화의 매우 근본적인 출발점이다. 제2차 세계대전 이후부터 1960년대까지 엄청난 경제호황을 누리던 스웨덴 정부는 부족한 노동력 공급을 해결하기 위한 방안으로 여성들의 경제활동 참여를 적극적으로 진작하였다. 실제로 1970년 여성 고용률이 64%를 기록했는데, 당시 급격한 고용률 증가에 기여한 집단이 바로 자녀를 둔 여성들이었다(Lundqvist, 2017). 여성들이 빠른 속도로 노동시장에 진입하면서 돌봄의 공백, 일과 가족생활 양립의 어려움에 등에 대한 사회적 문제가 증가하였고(SOU 1964), 스웨덴 정부는 여성들의 경제활동을 지속적으로 지원하기 위해 다양한 제도적 지원을 마련했다. 해당 제도들은 여성임금 별도책정관행 폐지(1960년) 등 노동시장에서 여성들의 고용지위를 보호하려는 조치와 함께, 가정 내 여성의 자녀 돌봄 부담을 직간접적으로 완화시켜주는 공공보육서비스 확대, 그리고 이번 보고서에서 중점적으로 논의될 1974년 부모휴가의 도입을 포함한다. 즉, 1950년대까지 스웨덴 정부가 도입했던 각종 가족정책들, 즉 모성보험 및 아동수당의 도입은 돌보는 어머니, 일하는 아버지를 전제로 이루어졌다면, 1960년대부터는 일하는 어머니, 돌보는 아버지에 대한 전제가 작용하기 시작했다고 볼 수 있다(Lundqvist, 2012).

물론 여성들의 노동시장 지위 변화만으로 남성들의 육아 참여에 대한 담론을 이끌어 낸 것은 아니다. 스웨덴의 1960~70년대 사회상을 연구한 여러 자료들에 따르면, 당시 사회구성주의 관점에 기반한 비판적 성역할 이론의 부상도 돌보는 아버지 담론 형성에 큰 영향을 미쳤다(Klinth, 2002; Lundqvist, 2012; Roman, 2008). 성역할 이론의 등장은 1960년대 젠더관계의 메커니즘을 설명하는 관점의 변화로 이어졌다. 여성의 생물학적 재생산 능력을 자녀 돌봄 책임과 자연스럽게 연결지어 온 과거 관행을 비판적으로 바라볼 수 있는 이론적 토대를 마련했으며(Lundqvist and Roman, 2008), 자녀와 아버지 관계를 재정립하고자 했던 정치적 움직임에 정당성을 부여했다(SOU, 1972). 흥미로운 것은 스웨덴에서 남성의 자녀돌봄 필요성 담론이 등장할 때 남녀 간의 차이를 강조하는 입장과 같음을 강조

하는 입장이 공존한다는 점이다(Eriksson & Pringle, 2006). 즉 같음을 기준으로 논의가 전개된 경우, 여성에게 남성과 같은 유급노동 참여가 강조되었던 것과 동시에 남성, 특히 아버지에게는 적극적인 육아참여가 요구되었다. 반면, 남녀 간의 차이를 기준으로 논의되는 경우 아버지는 자녀에게 어머니와 다른 고유한 영향을 미칠 수 있다는 관점이 작용하여, 실제로 당시 스웨덴의 심리학자 및 사회학자들은 남성 및 소년들의 범죄행동이 어린시절의 아버지 부재, 즉 어머니에 의해 주로 길러졌기 때문이라는 주장을 펼쳐지기도 했다(Klinth, 2002).

마지막으로, 당시 스웨덴을 포함하여 서부 여러 국가에서 이혼율 및 한부모 가족 등장의 증가 등으로 다양한 가족 구조에 대한 인식 전환의 필요성이 제기되었는데, 이와 함께 가정 내 아동의 발달 및 성장 환경에 대해서도 더 세밀한 접근을 필요로 하는 목소리가 커졌다. 즉, 단순한 모성 보호를 넘어 어머니-자녀 관계의 질적 향상에도 정책의 주안점이 맞추어 졌고, 이는 다시 아동 발달 환경에 대한 관심과 결부되어 아버지-자녀 간의 관계에 대한 논의로 이어질 수 있는 배경이 되었다(Kamerma, 1984).

나) 정책 아이디어와 정책화

위와 같은 배경을 바탕으로 1974년 스웨덴 정부는 기존에 어머니에게만 주어지던 모성보험 급여 대상을 아버지까지 확대하면서 지금의 부모휴가 제도를 도입했다. 또한 1995년에는 아버지들의 부모휴가 사용을 촉진하기 위한 방안으로 부모 간의 이전이 불가능한, 즉 해당 부모가 사용하지 않으면 소실되는 30일의 할당 기간을 도입했다. 할당 기간은 2002년 60일로, 2016년에는 90일로 확대되었다(SCB, 2022). 여기에서는 약 40년에 걸쳐 진행되어 온 이러한 정책 변화와 관련하여, 스웨덴 정부 및 사회 내에서 개진된 프로그램 설계 자체에 대한 논의 및 정책 문제를 둘러싼 정책전문가들의 시각의 변화를 살펴보고자 한다.

스웨덴의 부모휴가는 약 40년의 제도화 과정을 거쳤기 때문에 시기별로 강조되는 정책 기초가 다소 상이할 수 있으나, 이념상으로는 (성)평등과 아동의 권리, 프로그램상으로는 제도의 유연성이 과거와 현재를 관통하는 핵심적 정책 아이디어로 작용하였음을 알 수 있다.

먼저 부모휴가 도입에 대한 본격적 논의는 1972년 정부 특별 조사위원회가 제

출한 “가족지원(Familjestöd)” 보고서에서 잘 드러난다. 조사위원회는 기존의 모성보험제도를 남성들도 사용할 수 있는 부모보험 제도로 전환해야 한다고 주장했다(SOU, 1972: 5, 224). 이들은 부모의 소득활동도 중요하지만 부모 중 한 명은 가정에서 자녀를 돌봐야 하는 상황의 불가피성을 인지하고 이를 위한 사회적 안전장치를 만드는 것이 필요하다고 역설했다.

“유자녀 가족을 위한 현금 지원만큼 아동 공공 돌봄 확대를 통해 부모가 안정적인 소득활동을 할 수 있도록 만드는 것이 중요하다. 하지만 주로 세 가지 상황, 즉 자녀의 출생, 자녀가 아픈 경우, 자녀가 장애를 가진 경우 부모 중 한 명은 반드시 가정에 머물러야 하는데, 이때 가정에 머무르는 부모에게 생활을 영위할 수 있는 지원이 제공되어야 한다.” (SOU 1972: 5)

조사위원회는 경우에 따른 가정 보육의 필요성에도 불구하고 해당 조치가 여성의 경제활동을 가로막아서는 안 되기 때문에 두 가지 모두를 절충하기 위한 방안으로 아버지를 포함한 부모보험을 제시했다. 이를 위해 위원회는 아버지 역시 자녀와 가정에 머무는 사례가 있고, 그 사례들도 증가하고 있는 추세에서 당시의 법이 그런 아버지의 권리를 인정하지 않는 것은 바람직하지 않다고 지적하며 다음과 같이 부모휴가 도입의 의미를 설명하고 있다.

“여러 관점에서 볼 때, 부모들이 자녀 출생 후 첫 6개월 동안 어떻게 육아의 책임을 나눌 것인가에 대해 논의하는 것이 더 일반화 되는 것은 긍정적이다. 이를 통해 자녀는 처음부터 부모 모두와 친밀한 관계를 맺을 수 있는 기회를 더 얻을 수 있다. 아버지는 일찍부터 자녀 돌봄에 익숙해지게 되고, 이는 자녀를 양육하는 앞으로의 기간 동안 더 균형 있는 노동분담을 용이하게 만드는 데 분명 도움이 될 것이다. 또한 초기에 새로운 자녀의 출생으로 아버지가 다른 가족이나 다른 자녀들 곁에 머물며 이들을 돌봐야 하는 상황이 실질적으로 필요할 수 있다.” (SOU 1972: 224)

즉 모성보험에서 부모보험으로의 전환은 여성의 지속적인 경제활동, 아동-부모 관계 강화, 부부 간 성평등한 관계 형성, 돌봐야 하는 다른 가족이 있는 경우 새로운 자녀의 출생으로 인해 생기는 공백을 아버지가 채워야 하는 현실적 상황 등을 위해 강조되었다. 당시 제시된 제도적 방안은 배우자 출산과 직결하여 사용할 수 있는 10일간의 부성휴가와 출산 이후 육아 기간 동안 여성 대신 사용할 수 있는 부모휴가 두 가지를 포함한다. 10일간의 부성휴가의 경우 배우자의 부모휴가와 동

시에 사용 가능하도록 하고, 이후의 부모휴가 기간은 동시에 사용할 수 없도록 설계할 것을 제안했다. 또한 부모보험으로 전환하여 남성들에게도 부모휴가 권리를 확대하는 대신, 기존에 180일이던 고용보호기간을 240일로 연장하도록 제안하고 10일의 부성휴가를 사용하는 경우 240일에서 해당 기간만큼 감하는 조건을 달았다. 급여 책정과 관련해서는 부모보험의 전신인 모성보험 급여와 동일하게 소득 수준에 비례하여 책정되는 상병수당 수준에 연계되어 그 액수가 결정되도록 하고, 동시에 이전 소득 및 고용 여부와 상관없이 부모라면 기본적으로 수령할 수 있는 일 20 SEK의 기본급여를 포함시킬 것을 제의했다(SOU 1972: 5). 1972년 7월 기준 아동수당이 월 600 SEK인 점을 감안하면(Romanus & Ahlmark, 1971), 일 20 SEK의 기본급여는 당시 아동수당과 비슷한 수준에서 측정되었음을 알 수 있다. 당시 위원회는 위와 같은 방안을 제시하면서 “부모들은 누가 집에 머물면서 자녀를 돌볼지 스스로 결정할 수 있다(SOU 1972: 5)”고 전제하는데, 이들의 낙관적 태도는 1980년대 가서는 비판의 대상이 되었으며 1995년에 ‘아버지의 달’로 알려진 부모휴가 할당제 도입으로 이어졌다(Roman, 2008).

할당제 도입의 필요성은 사실 1970년대 중반부터 제기되어 왔다. 예를 들어, 1975년 특별 조사위원회 보고서는 부모휴가 기간 중 한 달을 아버지가 사용하도록 하는 제도 개정을 제안했다(SOU, 1975). 그러나 해당 아이디어는 당시 논란을 야기할 수 있다고 평가되어 법제화 되지 못했다(Klinth, 2008). 남성들의 부모휴가 참여 저조에 대한 사회 및 정치적 관점이 본격적으로 변화하기 시작한 것은 1980년대부터이다. 예를 들어, ‘남성 역할에 대한 특별조사위원회(Arbetsgruppen om mansrollen)’는 1985년부터 1992년까지 14개의 보고서를 펴냈는데, 이들이 결론 중 하나는 스웨덴 남성들은 성평등을 지지하는 태도를 가지고 있지만, 그들의 행동은 그렇지 않다는 것이었다(Kommittédirektive. 2012). 관련 조사에 참여한 심리학자 랄스 얄메르트(Lars Jalmert)는 당시 이러한 스웨덴 남성들의 이상과 행동 간의 괴리를 두고 ‘원칙상의 남성(i-princip-mannen)’이라고 표현했다(Jalmert, 1983).

1991년 중도우파정부가 들어서면서 부모휴가 할당제를 지지하는 방향으로 전환했다. 그 과정에서 1992년 정부가 임명한 특별조사위원회가 내놓은 ‘아버지그룹의 최종보고서(Pappagruppens slutrapport)’가 영향을 미쳤다(Socialdepartementet,

1994). 위원회는 아버지들의 부모휴가 사용을 증가시킬 세 가지 대안을 제시했는데, 정부는 그중 두 가지, 즉 할당제와 부모보험 급여의 차별화를 받아들였다(Klinth, 2002). 스웨덴 보건사회부는 국회에 제출한 법안 발의서에서 할당제 필요성을 아동의 입장, 직장 문화의 변화 가능성, 여성의 노동시장 지위 향상 등으로 설명하고 있다(Socialdepartementet, 1994).

“가족 및 성평등 정책이 가진 목표 중 하나는 남녀 모두가 부모가 될 수 있고, 자녀에 대해 실질적 책임을 다하면서 동시에 일을 할 수 있도록 하는 것이다. 아버지가 부모휴가를 이용하는 것은 자녀에게 중요하다. 연구에 따르면 아버지와 자식 사이에 일찍 형성된 밀접한 관계는 아버지와 아이 모두에게 이롭고, 이후 평생 관계에게도 좋은 기반을 제공한다. 하지만 어린 아이가 양쪽 부모의 필요성을 스스로 요구할 수 없기 때문에 사회가 이런 요구를 충족시키기 위해 필요한 지원을 제공하는 것은 타당하다. 또한 아버지들의 부모휴가 사용 증가는 상사들이 일을 계획하고 조직하는 데 부모휴가를 애초에 당연한 것으로 받아들일 수 있게 함으로써 이들의 태도 변화에 기여할 수 있다. 이런 변화는 남녀 모두가 자신의 경력이나 직장에서의 추가 발전 기회를 위협에 빠뜨린다는 느낌 없이 부모휴가 사용을 감행할 수 있도록 하는 데 필요하다. 또 다른 이유는 가사와 자녀에 대한 실질적 책임이 주로 여성에게 남아있는 한 여성들이 노동시장에서 남성들과 평등한 위치에 도달할 수 있는 기회는 제한적이라는 점이다. (중략) 장기적으로, 아버지들의 부모휴가 사용 증가는 직장, 사회, 가족 내에서 여성과 마찬가지로 남성 역시 자녀를 기르고 돌보는 실질적인 책임을 지는 것이 당연하다고 인식하게 할 것이다(Socialdepartementet, 1994: 66-7).”

클린트(Klinth, 2002)는 사민당 정부도 침묵하던 이러한 다소 급진적 정책 담론이 중도우파정부에 의해 촉진되었다는 점에 주목했다. 실제로 당시 보건사회부 장관 벵트 베스테르베르크(Bengt Westerberg)는 국회에서 아버지 할당제의 필요성을 역설하며 개인의 영역으로 간주되는 가정 내 성 불평등에도 정부가 개입할 수 있다는 입장을 보였다.

“우리 정치인들이 이런 문제에 간섭하면 안된다고 생각하는 사람이 많다. 이런 문제는 가정에서, 식탁에서 해결될 문제라고. 원칙적으로 마땅한 생각 같지만, 가정에서의 책임과 노동 분담이 사회 밖에서도 영향을 미친다는 데는 의심의 여지가 없다. 따라서 이는 물론 기본적으로 사적으로 해결되어야 하는 문제이지만, 더 이상 사적인 문제만은 아니다(Riksdagens snabbprotokoll 1993/94).”

할당제 조치는 종종 법적 강제성이 있는 아버지를 대상으로 한 의무휴가제인 것처럼 왜곡되지만, ‘아버지의 달’의 기본적 취지는 부모 간에 서로 이전할 수 없는 부모휴가 기간을 각각 30일씩 할당하여 그 기간만큼 해당 부모가 직접 사용하지

않으면 소멸되도록 함으로써 남성들의 부모휴가 사용을 장려한다는 데 있다. 정부는 30일의 할당제가 유용할 것으로 판단했는데, 그 이유는 부모휴가 제도의 유연성 때문이다. 당시 부모휴가를 신청할 수 있는 기간이 자녀 출생 후 총 8년 간 주어지고, 하루 노동 시간 기준으로 100%, 50%, 25%로 유연하게 사용할 수 있기 때문에 30일 정도는 부모들이 스스로 일과 소득의 상황에 맞춰 얼마든지 사용 가능할 것이라고 판단한 것이다(Socialdepartementet, 1994). 할당제 도입과 함께 부모휴가 기간은 총 390일에서 450일로 확대되고, 부모보험 급여는 할당제 기간 동안에는 아버지들의 부모휴가 사용을 촉진하기 위해 상병수당 기준금액의 90%로 유지하고, 그 이외의 기간에는 상병수당 기준금액의 80%를 지급하기로 결정됐다(Socialdepartementet, 1994). 또한 할당된 총 60일 이외의 남은 기간 역시 원칙적으로 부모 각각에게 절반씩 부여함으로써, 부모 중 한 명이 절반 이상의 부모휴가를 사용하는 경우 상대의 승인을 통해서만 이전 받을 수 있도록 제도 구조를 수정하였다(Socialdepartementet, 1994).

2002년 스웨덴 정부는 더 나아가 할당제를 30일에서 60일로, 부모휴가 전체기간을 450일에서 480일로 확대하였다(Socialdepartementet, 2000). 이 과정에서 법안을 발의한 보건사회부는 대부분의 정부 기관으로부터 동의를 얻어냈지만, 스웨덴 사용자연합(Svenska Arbetsgivareföreningen)¹⁶⁾과 기업가전국연합(Företagarnas Riksorganisation)은 기존의 할당제도 사업에 부담으로 작용하고 있다는 점, 부모휴가 제도의 활용 방식은 부모 스스로 결정할 문제라는 점 등을 들어 할당제 확대에 대한 반대 및 우려를 나타냈다(Socialdepartementet, 2000). 그러나 보건사회부는 해당 결정이 아동의 이익을 위한 것임을 강조하며 할당제 확대의 필요성을 역설했다. 예를 들어, UN 아동권리협약 18조 “부모는 아동 양육에 공동 책임을 져야 하며, 당사국 정부는 부모가 이러한 책임을 다하도록 지원해 주어야 한다”는 점을 언급하면서, 이는 국내 부모휴가 제도에서도 핵심 원칙임을 강조했다(Socialdepartementet, 2000: 22). 또한 당시 부모휴가 제도의 디자인 자체가 이미 남녀 간의 평등이 스웨덴의 우선적 정치 과제를 시사한다면, “남성들의 부모보험 급여 사용 증가는 명시된 정부의 목표”라는 점과 1995년 할당제 도입 이후 실제로 아버지들의 부모휴가 사용이 증가했다는 점을 강조했다(Sociald

16) 오늘날의 스웨덴 기업연합(Svenskt Näringslive)이다.

epartementet, 2000: 25).

정부는 할당제를 60일로 확대하면서 제도 활용의 유연성도 확대하며 하루 한 시간이라도 부모휴가를 사용할 수 있도록 허용하였다. 이와 관련하여 사용자 단체의 반대와 사회보험청 등의 행정 부담 증가에 대한 우려가 있었지만, 정부는 부모가 일과 자녀 돌봄을 양립하기 위해 제도의 유연한 사용이 반드시 필요하다고 판단했다(Socialdepartementet, 2000: 27). 특히 기존 법이 부모휴가 사용 자체를 결정하는 것은 원칙적으로 부모들의 권리임을 명시하고 있지만, 노동시간 단축을 통해 근로와 부모휴가를 결합하는 방식에 대해서는 고용주의 결정 권한이 크다는 점을 지적한 것으로 보아(Socialdepartementet, 2000: 23), 부모들에게 더 다양한 법적 권리를 부여하겠다는 의도를 엿볼 수 있다.

2016년 스웨덴 정부는 기존 480일 부모휴가 총기간을 유지하면서 각 부모에게 할당된 기간을 90일로 확대했다(Socialdepartementet, 2015). 언뜻 보면 성평등 및 아동권리와 같은 사회적 가치를 우선시 하는 기존 정부 입장이 지속된 결과처럼 보일 수 있지만, 사실은 이미 2005년 정부 특별 조사위원회에 의해 부모휴가 할당제를 60일 이상으로 확대하는 것이 바람직하다는 권고가 있었음에도 한동안 법제화 되지 않았다(SOU 2005). 이러한 배경을 이해하기 위해서는 2006년부터 2014년까지 중도우파정당 연합이 집권 하면서 한 차례 정부관점의 변화가 있었음을 고려할 필요가 있다. 룬드크비스트(Lundqvist, 2012)에 따르면, 중도우파 정부는 전통적 의미의 가족과 개인의 자율적 선택의 중요성을 동시에 강조하는 경향을 보였다. 그 예로 해당 정부는 부모휴가 및 공공보육서비스를 이용하지 않고 가정에서 자녀를 양육할 때 수령할 수 있는 양육수당(Vårdnadsbidrag) 제도와 부모휴가를 평등하게 분배하여 사용한 커플에게 주어지는 인센티브 제도인 성평등보너스(Jämställdhetsbonus)를 도입했다. 이를 두고 룬드크비스트(Lundqvist, 2012: 45)는 해당 정부가 남녀 모두의 일·돌봄 양립을 추구하고 자녀에 대한 아버지의 권리를 강조하는 이전의 성평등 정책에 대한 경로 의존성을 보이는 동시에, 위 두 가지 정책을 도입함으로써 인해 기존의 젠더구조를 재생산 하는 결과를 낳았다고 평가한다. 부모휴가 할당제 90일로의 확대는 결국 2014년 시민당이 재집권에 성공하면서 중도우파 정당들의 반대에도 불구하고 별다른 논쟁 없이 이행될 수 있었다. 시민당 정부는 이후에 양육수당과 성평등 보너스 제도를 폐지하면서 부모들의 결

정에 직접 개입을 강화하는 이전 방식을 채택했다(Nygård & Duvander, 2021).

이 과정에서 일부 단체는 대안적 아이디어를 제시하기도 했다. 예를 들어, 스웨덴 노총(LO)과 전문직 노총(SACO)은 부모휴가 급여를 세 등분하여, 부모 각각 그리고 부모 합동으로 받게 하는 방식을 제안했고, 일부 이익집단들은 아예 부모보험 급여를 개인화하여 부모 간 아예 이전할 수 없도록 하는 아이디어를 제시했으며, 평등을 위한 남성들(Män för jämställdhet)과 같은 단체에서는 30일 보다 더 긴 할당기간을 제안하기도 했다(Socialdepartementet, 2015: 12). 관련 법안을 발의한 보건사회부는 특히 완전한 개인화 방식에 대해 부모휴가 제도의 유연성 침해 가능성 및 부모휴가를 분담하기 어려운 가족의 경우 사용할 수 있는 부모휴가 기간 자체가 짧아질 수 있다는 우려 등을 내세워 기존의 할당제에서 30일 더 확대하는 방안이 더 합리적 제도라는 관점을 굽히지 않았다(Socialdepartementet, 2015: 12).

또한 사민당 정부는 할당제 확대 법안을 발의하면서 여전히 취약한 여성의 노동시장 지위의 현실과 문제점을 특히 강조했다(Socialdepartementet, 2015). 여성들의 긴 부모휴가 사용이나 높은 파트타임 근로 비율로 노동시장에서 오랫동안 떠나있는 경우 고용주들의 인식에 부정적인 영향을 미칠 수 있고, 이는 결국 당장의 커리어 및 소득뿐만 아니라 미래 소득과 연금, 직업 발전 가능성, 일과 삶의 균형 가능성에도 불리하게 작용할 수 있기 때문이다(Socialdepartementet, 2015: 6). 또한 이들은 각종 연구자료와 통계 결과를 제시하며, 1) 여전히 남성들에 비해 여성들의 부모휴가 사용 비율이 압도적이라는 점, 2) 부부간 부모휴가 분담 패턴이 이후 이들 간의 유급 및 무급 노동 분담 패턴과도 상관관계를 보인다는 점, 3) 여성이 부모휴가 절반 이상을 사용한 경우, 동등하게 사용한 여성보다 남성에게 비해 임금노동 참여 가능성이 더 낮다는 점 등을 부각했다. 해당 법률안을 검토한 일부 기관, 예를 들어, 스웨덴 기업연합(Svenskt Näringsliv, 구 스웨덴 사용자연합(Svenska Arbetsgivareföreningen))이나 국제입양문제청(Myndigheten för internationella adptionsfrågor) 등에서 가족 내 유연한 결정의 중요성을 이유로 반대 의견을 내놓았지만, 보건사회부는 “부모의 책임이 어떻게 분배되는가에 따라 노동시장의 발전에 상이한 영향을 미친다. 따라서 부모휴가와 부모휴가의 남녀 간 분담 방식은 노동 시장 내의 평등이 어떻게 발전하는가에 중요한 영향을 미친다”라는 점을 재차 역설하며 법안 시행을 요구했다(Socialdepartementet, 2015: 10).

보건사회부는 2018년 더 나아가 기본급여가 지급되는 90일 역시 부모 각각에게 절반씩 할당하는 수정안을 제출했지만 국회에서 부모휴가 제도의 유연성과 부모의 선택의 자유를 침해한다는 이유로 수정안을 거절했다(Socialförsäkringsutskottet, 2018. 11. 21.).

3) 남성 자녀돌봄 정책과 담론의 확장

앞에서 집중적으로 살펴본 부모휴가 할당제도는 남성의 자녀돌봄 촉진을 위한 정책 아이디어 중에서도 가장 진취적 성격을 가지고 있으며, 국제적으로 가장 조명된 제도이다. 그러나 할당제 이외에도 스웨덴은 지난 반세기 동안 아버지로서의 권리와 부모로서 동등한 의무를 부여하기 위해 다양한 제도 개선을 시도해왔다. 여기에서는 2023년 기준 부모휴가 제도를 개괄하고, 남성의 자녀돌봄 문제와 관련하여 최근 어떤 논의까지 확장되고 있는지 간략하게 살펴보려고 한다.

가) 제도 개괄¹⁷⁾

스웨덴에서 아버지들에게 주어진 유급 휴가 기간은 크게 두 가지로, 국내의 배우자 출산휴가 제도와 동일한 부성휴가 10일과 국내의 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도를 결합한 방식의 부모휴가 240일이 있다. 부모휴가 240일은 원칙상으로 분할된 기간이라고 볼 수 있으며¹⁸⁾, 2023년 기준 한 자녀당 부여되는 부모휴가 총기간은 480일로 각 부와 모에게 할당제 기간을 제외한 300일은 부모 간의 양도가 가능하다. 따라서 실질적으로 한쪽 부모, 예를 들면 아버지 단독으로 최대 390일까지 부모휴가를 사용할 수 있다¹⁹⁾. 부성휴가는 자녀 출생 후 90일 안에 사용해야 하고, 부모휴가는 자녀가 12세 되는 날 혹은 초등학교 5학년을 마치는 날까지 사용할 수 있다. 그러나 4세 이후로는 480일 중 20%에 해당하는 96일만 보전해줌으로써 되도록 자녀가 어릴 때 부모휴가 대부분을 사용하도록 장려하고 있다.

17) 제도 개괄은 김연진(2019, 2020a, 2020b) 과 2023년 9월 29일 기준 스웨덴 사회보험청 홈페이지 (<https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder>) 내용을 바탕으로 작성하였다.

18) 1995년 제도 개혁 내용에서 언급했던 것처럼 행정상으로 부모 각각에게 절반의 부모휴가 기간을 부여하는 것을 원칙으로 한다. 실제로 부모휴가급여를 신청하기 위해 방문해야 하는 사회보험청 홈페이지에서는 부모 각각에게 240일의 부모휴가기간을 부여하여 해당 기간보다 적게 혹은 많이 사용할 경우 파트너의 동의를 얻도록 되어 있다.

19) 10일 간의 부성휴가는 별도 기간으로 산정되어 부모휴가 기간에 영향을 미치지 않는다.

부성휴가를 사용할 경우 기존 임금소득의 약 80%를 보전 받을 수 있으며, 구직 중이거나 자영업을 운영하는 아버지들도 신청할 수 있다. 부모휴가의 경우 급여 산정 방식이 더 복잡하고 세분화 되어 있다. <표 II-3-4>에서 볼 수 있듯이 부모휴가는 급여 수준에 따라 390일간의 정률급여기간과 90일간의 정액급여기간으로 나뉜다. 정률급여기간 동안에는 사회보험청을 통해 월 임금소득의 약 77.6%, 정액급여 기간에는 일 180 SEK가 지급된다. 그러나 이러한 기본 원칙은 <표 II-3-5>와 같이 부모의 고용형태 및 연소득 수준에 따라 또 세분화되며, 학생 및 무소득자의 경우에도 기본급여를 수령 받을 수 있다는 점에서 스웨덴 부모휴가 제도의 보편주의 성격을 보여준다.

<표 II-3-4> 스웨덴 부모휴가 기간과 급여의 기본구조

480일(전체기간)					
390일 (소득의 77.6% 정률급여기간)				90일 (180SEK 정액지급기간)	
195일(보호자 1)		195일(보호자 2)		45일 (보호자 1) 양도가능	45일 (보호자 2) 양도가능
90일 양도불가능	105일 양도가능	90일 양도불가능	105일 양도가능		

자료: 김연진(2020a). 스웨덴 육아휴직: 모든 부모의 권리. p. 128 표 발췌 및 일부 수정

<표 II-3-5> 부모의 고용형태 및 연소득 수준에 따른 부모휴가 급여²⁰⁾

급여자격요건		총240일	
		195일	45일
임금근로자	연속 근무일 240일 이상이면서 연소득 85,000 SEK 이상 경우	정률급여 (일일 최대 1,116 SEK)	180 SEK
	연속 근무일이 240일 이하인 경우	250 SEK(180일 동안) 나머지 기간 정률급여 적용	
	연소득이 117,590 SEK 이하인 경우	기본급여 250 SEK	
주식/유한회사 대표	회사에서 월급을 받는 경우 (사원과 동일한 지위로 간주됨)	정률급여 (일일 최대 1,116 SEK)	180 SEK
	회사로부터 월급을 받지 않는 경우 혹은 연소득 117,590 SEK 이하인 경우	기본급여 250 SEK	
자영업자	일반사업자	정률급여(추계 소득의 77.6%)	

20) 2023년 소득 인정 최대상한선은 월 근로소득 535,000 SEK이다.

급여자격요건		총240일	
		195일	45일
	스타트업 사업자 (추계소득만큼 벌 수 없는 경우)	정률급여 (첫 36개월 간은 본인과 동일한 의무, 훈련, 경험이 있는 사람들의 월급에 준하는 만큼의 77.6%)	
	아무 소득이 없는 사업자 (스타트업 제외)	기본급여 250 SEK	
구직자	현재 고용서비스청에 구직 중으로 등록되어 있고, 구직 전 근무 기록이 있는 경우	정률급여 (일일 최대 1,116 SEK)	
학생	이전 근무 경험이 있는 경우	정률급여 (마지막 소득의 77.6%)	
	이전 근무 경험이 없는 경우	기본급여 250 SEK	
무소득자		기본급여 250 SEK	

자료: 김연진(2020a). 스웨덴 육아휴직: 모든 부모의 권리. p. 130 표 발췌 및 스웨덴 사회보험청 홈페이지 기반으로 일부 내용 수정

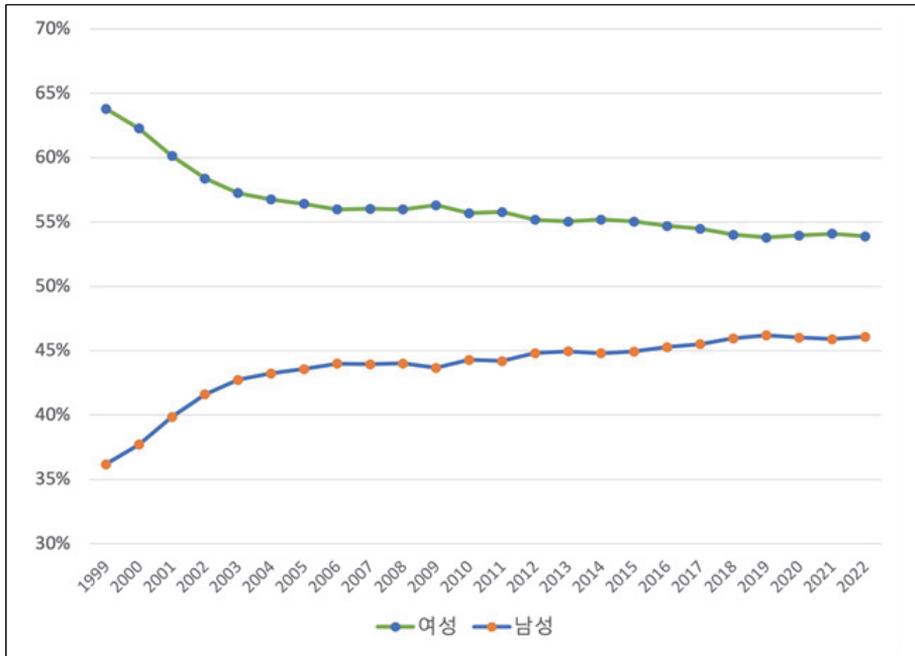
국내에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도가 개별제도로 존재하지만 스웨덴의 부모휴가는 이 두 가지 제도의 특징을 모두 취하고 있다. 즉 개인의 선호 및 상황에 따라 부모휴가를 100% 사용할 수도 있고, 일과 병행하여 부모휴가 사용을 75%, 50%, 25%, 12.5%까지 줄이는 대신 더 오랜 기간 사용할 수 있다. 예를 들어 하루 8시간 풀타임으로 일하던 아버지가 부모휴가 50% 을 활용하기로 한다면 일 4시간 혹은 주 2.5일을 근무하는 대신 일 4시간에 상응하는 부모휴가를 자신에게 주어진 부모휴가 기간의 두 배인 480일 동안 사용할 수 있게 되는 셈이다. 이 경우 근로시간에 대한 급여는 고용주가 지불하고 부모휴가 사용 시간에 대해서는 사회보험청이 임금소득의 77.6%의 절반을 지원한다. 실제로 2018년 기준 부모휴가를 100%로 활용하는 부모들이 대부분이며, 그 밖에 50%, 25%, 75%, 12.5% 순으로 선호되는 경향을 보인다.²¹⁾

21) 스웨덴 부모휴가는 제도 유연성이 매우 높은 편이다. 제도 활용에 방식에 대한 더 자세한 정보는 김연진(2019, 2020b)에서 확인할 수 있다.

나) 제도 활성화 배경 및 제도 활용 현황

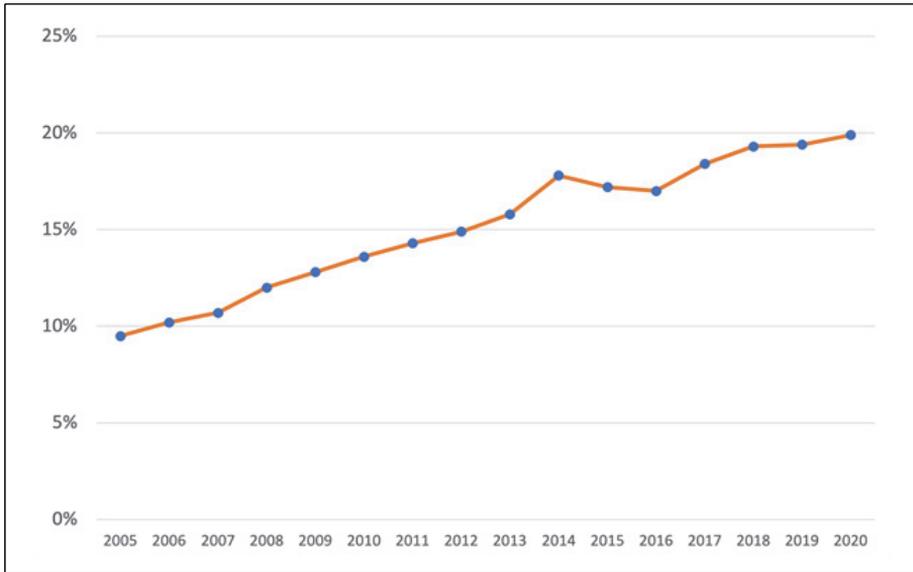
부모휴가 제도 및 할당제 프로그램 도입을 둘러싼 정책 담론에서 살펴보았듯이 스웨덴 정부는 지난 40여 년간 성평등, 아동 복지, 정책의 유연성 등에 초점을 두며 적극적으로 부모휴가 제도를 발전시켜왔다. 당해 부모휴가 사용자 중 남성의 비율은 2001년 처음 40%를 넘어, 2019년 이후로 46%를 유지하고 있다(Försäkringskassan, 2023a). 또한 자녀 나이 2세를 기준으로 부모가 부모휴가 기간을 6:4 혹은 5:5까지 나누어 사용한 아동의 비율은 2005년생의 경우 9.5%에서 2020년생의 경우 19.9%까지 증가하였다(Försäkringskassan, 2023b).

[그림 II-3-2] 스웨덴 부모휴가 급여 수급자 남녀 비율 변화(1999~2022년)



자료: Försäkringskassan (2023a). Antal personer som har fått föräldrapenning. <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp/FPAntalDagarBeloppLanKommun> (인출 2023.11.6).

[그림 II-3-3] 부모가 부모휴가 일수를 평등하게 사용한 아동의 비율(자녀 나이 2세 기준)



자료: Försäkringskassan (2023b). Andel barn vars föräldrar delat jämställt på dagarna. <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-40-60-barn> (인출 2023.11.6).

이러한 성과를 두고 한편에서는 정책의 급진성, 즉 부모휴가 급여의 높은 소득 대체율과 할당제 도입이 남성들의 부모휴가 사용을 증가시켰다고 주장하지만, 다른 한편에서는 남성들의 행동 변화를 이끌어 내기 위한 여타 사회문화적 요인들이 함께 작용했음에 주목한다. 예를 들어, 무엇이 남성다운 것인가에 대한 인식의 변화는 남성들이 선뜻 경제 및 사회활동을 멈추고 장기간 집안일과 자녀 돌봄에 종사하는 것을 당연한 것으로 받아들이도록 하는 데 매우 중요한 요소이다. 현 외(Haern et al., 2012)의 연구에서는 여타 서구 국가들과는 달리 스웨덴 내 남성성 논의는 참여하는 아버지로서의 정체성과 직결된다는 점을 강조한다. 즉, 스웨덴 남성들이 인식하는 이상적인 남성성은 더 이상 기강 잡힌 모습, 즉 감성보다 이성을 추구하고, 목표 지향적이며, 커리어 중심적인 모습이 아니라, “육아할 준비가 되어 있고, 자녀 지향적이며, 성평등 이상에 맞춰 살 의지가 있음을 보여줘야 한다”라는 것이다(Johansson & Klinth, 2008: 58). 클린트(Klinth, 2002)에 따르면, 이러한 인식의 변화는 1960년대부터 시작되었으며 현대화의 한 과정으로 해석되어 남성들에게 긍정적으로 수용되어 왔다.

직장 문화 역시 아버지들의 부모휴가 사용에 직접적인 영향을 미치는 요인 중 하나다. 1974년 부모휴가가 도입 후 1980년대 진행된 연구 중 황 외(Hwang et al., 1984)의 연구는 스웨덴 아버지들이 직장에서 부정적인 반응을 경험했다고 보고한다. 그러나 1990년대에 진행된 연구에서는 아버지들이 부모휴가를 사용하고 자 할 경우 직장에서 명백한 거절을 경험하는 경우는 사실상 드물다고 주장하는 것으로 보아(Haas, 1992), 남성들의 부모휴가 사용에 대한 기업 내 인식이 제도 도입 후 20여년에 걸쳐 긍정적인 방향으로 변화했음을 유추해볼 수 있다. 실제로 1980년 직장생활에서의 남녀평등법이 제정되었고, 1992년에는 성평등법이 개정되어 직장 내 성 불평등 시정에 대한 고용주의 책임이 강화되었으며, 남성들의 부모휴가 사용을 어떻게 진작할 것인지 계획을 세워 보고하도록 하였다(Larsson, 1992; Haas, Allard, & Hwang, 2002: 321에서 재인용). 이후 1995년 부모휴가 할당제가 도입되었고, 1996~1997년 사회보험청이 주도한 남성의 부모휴가 진작 캠페인은 새로운 아버지상을 받아들이려는 남성들을 둘러싼 직장 내 부정적인 시선들을 담아 직장 문화 변화의 필요성을 인지시켰다(Klinth, 2002). 흥미로운 점은 1999년 진행된 캠페인에서 부모휴가는 “사람을 대하는 데 더 능숙”해 질 수 있고 “예상치 못한 문제를 해결” 할 수 있게 된다는 메시지를 포함했는데(Klinth, 2008: 30), 실제로 하스 외(Haas et al., 2002)의 연구에 따르면 일부 고용주들은 자녀를 잘 돌보는 남성 근로자는 매니저로서 좋은 자질을 가졌을 뿐만 아니라 업무의 생산성 향상에도 도움이 될 수 있다는 의견을 보였다.

물론 비교적 최근 연구 중에도 스웨덴 기업 내 이상적 근로자상이 여전히 잔존하며 화이트칼라 아버지들의 부모휴가 사용을 저해한다고 주장한다(Bergqvist & Saxonberg, 2017; Haas & Hwang, 2019). 그러나 스웨덴에 진출한 한국 기업과 스웨덴 기업에서 일하는 한국인 아버지들을 대상으로 부성휴가, 부모휴가, 자녀돌봄휴가의 활용 여부 및 제도 활용에 대한 이들의 권리 의식을 비교한 연구에 따르면, 스웨덴 기업에서 일하는 아버지들의 권리감은 매우 높은 편이다(Kim, 2022). 연구 참여자들은 모두 한국 근로문화를 먼저 경험했기 때문에 스웨덴 기업에서 근무를 시작한 초기에는 낮은 권리감을 보이지만 점차 그들의 노동문화에 익숙해지면서 제도 활용에 대한 권리감도 강화된다. 이러한 변화의 배경에는 1) 4주 이상 연속으로 사용할 수 있는 연간 휴가의 경험과 이를 통해 쉬면 낙오한다는 불

안감 감소, 2) 상사와의 수평적 관계를 통해 자신의 의견 전달, 즉 과도한 업무에 대한 거절이 용이해지는 경험, 3) 육아 보조자가 아닌 아버지로서 고유의 역할과 책임이 있음을 인정하는 분위기 등이 영향을 미친 것으로 보인다. 이 밖에도 국가 간 직장 문화 차이를 다룬 연구들은 스웨덴 기업 내 만연한 성평등한 자녀돌봄 문화가 남성들의 부모휴가 사용을 용이하게 만든다고 보고 있다(Fahlén, 2014; Hobson et al., 2014).

그러나 스웨덴 사례를 좀 더 비판적으로 바라보면 여성들의 부모휴가 기간이 남성에 비해 여전히 월등히 길다는 점을 간과할 수 없다. 스웨덴 통계청 자료에 따르면 2022년 기준 남성이 사용한 부모휴가 일수는 전체 일수의 30%를 차지한다(SCB, 2022). 해당 비율은 2002년 15.5%, 2012년 24.4%에 비하면 유망한 수치지만(Försäkringskassan, 2023a), 한편으로는 2018년부터 4년째 별다른 증가없이 유지되고 있다.

최근 사회보험청에서 발표된 보고서는 이러한 정체기의 원인을 간접적으로 시사한다. 보고서에 따르면 여자 동성 커플의 경우 이성 커플보다 부모휴가를 동등하게 사용하는 비율이 두 배 이상 높은 것으로 나타났다(Lanninger & Håkansson, 2021). 부모휴가를 40%~50% 사이로 비교적 동등하게 사용한 케이스는 여자 동성 커플의 경우 41%, 이성 커플의 경우 18%를 차지한다.²²⁾ 연구자들은 이러한 차이가 학력 및 소득 차이에서 일부 기인한다고 보았다. 기존 연구에 따르면 고학력 커플일수록 둘 간의 소득이 비슷할수록 부모휴가를 평등하게 분담하는 경향이 있는데 동성 커플에게도 비슷한 패턴을 보였다. 즉 커플 간의 소득차이가 적고 교육 수준이 높은 경우가 이성 커플보다 동성 커플에서 더 높게 나타났다. 이는 스웨덴 사회에 잔존하는 젠더 간 임금 차이가 이성 커플의 평등한 부모휴가 사용의 걸림돌로 작용하고 있음을 예상할 수 있다. 또 한 가지 중요한 것은 교육과 소득 수준을 통제하고도 여성 동성 커플이 부모휴가를 더 평등하게 분담하는 경향을 보였는데, 연구자들은 이를 두고 노동시장이나 사회 전반에서 기대하는 부모휴가 사용 행동이 젠더에 따라 상이하기 때문이라고 예측하고 있다(Lanninger & Håkansson, 2021).

22) 해당 수치는 2014년부터 2018년 사이에 태어난 아들이 2세가 될 때까지의 데이터를 분석한 결과이다.

다) 오늘날의 담론

최근 10여 년간의 남성의 자녀돌봄 담론은 부모의 개념, 가족 구조의 다양성과 매우 밀접하게 맞닿아 있다. 국내에서 여전히 법률혼을 통한 이성 부부 관계를 전제로 제도가 발전하고 있는 것과 대조적으로 스웨덴에서 가족 및 부모의 범주에 대한 논의는 유럽 내에서도 앞서가고 있다. 관련 담론의 대상을 나누어 보면, 사실혼 가정, 이혼 및 한부모 가정, 동성애 가정, 트랜스젠더 가정 등이다. 다양한 가정의 유형을 법적으로 인정하고 있다는 의미는 자녀양육의 책임을 단순히 생물학적 아버지에게만 한정짓지 않겠다는 의미이기 때문에 남성의 자녀돌봄 담론에서 빼놓을 수 없는 고려 대상이다.

예를 들어, 사실혼 가정의 경우 스웨덴 국회는 2019년 부모의 동거인은 함께 낳은 자녀가 없더라도 동거 중인 파트너의 자녀에 대해서 유급 부모휴가 사용을 허용했다(Riksdagsskrivelse 2018/19). 해당 법안을 제안한 보건사회부는 부모휴가 제도가 도입되었던 1974년에는 핵가족 구조가 지배적이었지만, 현재는 부모가 이혼 혹은 기타 이유로 함께 살지 않고 있는 아동이 전체의 25%에 달한다는 점, 전체 가구의 20%는 한부모 가정이며, 10%는 부모 중 한 명이나 두 명 모두 이전 관계에서 태어난 자녀가 있는 가족이라는 점 등을 내세워 가족 구조가 과거에 비해 다양해지고 있음을 강조했다(Socialdepartementet, 2018: 13). 관련 법안 발의서에 언급되고 있는 사례를 보면 스웨덴 정부가 가족 및 부모의 범주의 다양성을 인지하고 이들을 제도 안으로 포함시키고자 노력하고 있음을 확인할 수 있다.

“오늘날 세 명, 네 명이 아이 한 명을 키우는 가족형태는 드물지 않다. 예를 들어, 여성동성애 커플이 남성 친구의 정자로 인공수정을 통해 임신을 하고 세 사람 모두가 부모 역할을 하고자 하는 경우가 있을 수 있다. 또한 친부모인 두 사람 외의 다른 한 명이 부모 역할을 하겠다고 합의한 관계에 있는 세 사람일 수도 있고, 아이를 함께 낳고 네 사람 모두가 친부모 역할을 하는 두 동성 커플일 수도 있다. 오늘날 법률은 두 사람 이상 부모 역할을 하는 가족의 경우 부모휴가 사용이 제한된다(Socialdepartementet, 2018: 15).”

당시 스웨덴의 부모법에 의하면, 부모보험 급여 권리가 있는 부모의 범주는 이미 생물학적 부모, 수양부모, 입양부모뿐 아니라, 해당 자녀의 부모(혹은 후견인 및 입양부모)와 함께 살고 있는 파트너로 이전에 결혼한 적이 있거나 함께 자녀를 둔 적이 있는 경우까지 포함한다. 그러나 결혼 및 자녀 유무가 전제가 되고 있기 때문

에 그 조건을 없애고 부모휴가 대상자를 확대할 필요가 있다는 주장이 추가로 제기된 것이다(Socialdepartementet, 2018: 15).

또한 보건사회부는 한 단계 더 나아가 2023년 6월 부모휴가 일부를 해당 자녀의 법적 부모가 아닌 가까운 친척에게도 양도할 수 있는 법률 개정안을 제안했다(Socialdepartementet, 2023. 6. 15). 법률안에 따르면 공동양육 중인 부모는 자신들의 부모휴가 기간 중 45일을, 홀로 양육 중인 부모는 총 90일까지 양도할 수 있게 된다. 정부는 이번 조치로 특히 홀로 자녀를 양육하는 부모들이 더 유연하게 일과 가족생활을 영위할 수 있게 되기를 기대하고 있다. 그러나 이를 두고 스웨덴 노총(LO)의 연구원 요한 엔펠트(Johan Enfeldt)는 해당 제도가 다양한 형태의 가족과 업무의 유연성이 생명인 사업가 부모들에게 도움이 될 것임을 인정하면서도 노동시장에 미칠 영향에 대한 우려를 나타냈다. 그 중 하나가 기업들이 단체협약을 통해 남성의 부모휴가 사용 촉진을 위해 도입한 부모휴가 급여 보충 제도²³⁾(Föräldrapenningtillägg 혹은 Föräldralön)에 대한 고용주들의 입장인데, 그는 과연 고용주들이 아동의 할머니에게도 이 보충급여를 지급하려고 할지에 대해 의문을 제기했다(Enfeldt, 2023. 8. 9).

이 밖에도 보건사회부는 2023년 4월 부모휴가 제도의 유연성 강화, 가족생활과 높은 노동시장 참여의 양립을 촉진한다는 명목으로 부모가 동시에 사용할 수 있는 부모휴가 기간(일명 더블데이, dubbeldagar)²⁴⁾을 자녀 출생 후 12개월 내 30일에서 15개월 안에 60일까지 사용할 수 있는 수정안을 제시했다(Socialdepartementet, 2023a. 4. 14.). 보건사회부는 제안서에서 2022년 사회보험청에서 발표한 부모들의 더블데이 사용 패턴 분석 결과를 언급하며, 더블데이를 사용한 부모들이 그렇지 않은 부모들보다 부모휴가를 더 평등하게 사용하는 경향이 있음을 강조했다(Socialdepartementet, 2023b. 4. 14.). 실제로 해당 보고서에 따르면, 자녀 출생 후 2년 안에 부모휴가를 평등하게 분담한 부모의 비율은 19%로, 더블데이를 사용한 부모 중 평등하게 분담한 비율은 24%인 반면, 그렇지 않은 부모의 비율은 17%로 나타났다. 또한 더블데이를 21일에서 30일 사이로 최대한 사용할수록 부모휴가

23) 즉 고용인의 소득과 부모휴가 급여 상한선 차이를 일부 보충해주는 제도로, 단체협약이 적용되는 기업의 부모는 부모휴가급여 신청 시 기존 월 소득의 90%까지 수령 가능하다(스웨덴 노총 홈페이지, <http://www.lo.se/start/avtalsforsakringar/foraldrapenningtillagg>, (2023.10.10. 인출).

24) 해당 제도는 2012년 처음 도입되었다(Socialdepartementet., 2011).

평등 분담 비율이 더 높은 경향을 보였다(Försäkringskassan, 2022). 또한 보건 사회부는 더블데이의 사용이 특히 남성에게 “아이와 조기에 친밀한 접촉, 루틴의 확립, 더 큰 안도감, 자녀 출생 및 입양과 관련하여 가사 및 자녀돌봄에 대한 공동의 책임을 증가시킬 수 있는 조건”으로 작용할 것이라고 보았다(Socialdepartementet, 2023b. 4. 14.: 14).

물론 지속적인 부모휴가제도의 발전 방안 외에도, 부모 간 부모휴가 실제 활용 현실에 대한 문제제기도 꾸준히 제기되고 있다. 주로 논의의 대상은 역시 성평등한 부모휴가의 분배 여부이다. 예를 들어, 올해 초 스웨덴 전문직 노총 TCO (Tjänstemännens centralorganisation)의 대표 테레스 스반스트렘(Therese Svanström)은 부모휴가 사용에 대한 보고서를 발표하면서 “부모휴가는 알려진 것보다 더 평등하지 못하다”라며 우려를 나타냈다(Wahlund, 2023. 2. 7). 이번 TCO 보고서는 스웨덴 사회보험청에서 집계와 달리 무급 부모휴가 사용 현황까지 살펴보았기 때문이다. 조사 결과 2019년에 태어난 아동을 기준으로 출생 후 2년간 여성에 의해 사용된 유급 및 무급 부모휴가 합계는 12.7달에 달하는 반면, 남성에 의해 사용된 유·무급 부모휴가는 3.4달에 그쳤다. 특히 무급 부모휴가를 사용하는 남녀 간의 비율 차이는 지난 6년간 꾸준히 증가 추세를 보였다. 또한 여성 대비 남성들의 부모휴가 사용률(약 22%)이 2016년 출생한 자녀를 기준으로 약 0.3%포인트 증가에 그쳐 지난 3년간 정체기를 겪고 있는 것으로 나타났다(Forsell, 2023). 이는 곧 부모 간 평등한 부모휴가 사용 추세의 정체기를 의미하는 것이기 때문에 일부 연구자들은 우려를 나타내고 있다.

4) 스웨덴 사례의 시사점

위에 언급한 스웨덴 전문직 노총 보고서에서도 알 수 있듯이, 남성들의 부모휴가 사용 진작을 위해 일찍이 제도적, 사회문화적 노력을 쏟아온 스웨덴에서도 여전히 진정한 이인양육자 모델까지는 갈 길이 멀다. 그럼에도 불구하고 스웨덴 사례는 아버지라는 지위는 반드시 일자리가 있고, 고용보험에 가입되어 있으며, 법률혼 관계의 여성 배우자를 통해서만 획득되는 것이 아니라는 점을 상기시킨다. 가족 구조의 다양성, 즉 부모에 의해 조건 지어진 가족 관계의 성격과 상관없이 모든 아이는 적절한 돌봄을 받을 권리가 있다. 그러나 국내에서 정책 예산을 염두에 두고 개혁

안을 논할 때 자녀의 입장은 논점에서 종종 사라진다. 스웨덴 사례에서 볼 수 있듯이 남성 돌봄권 확대는 아동의 권리를 고려했을 때 더 강력한 정당성을 얻을 수 있으며, 정작 부모의 부재로 인해 불이익을 받는 대상은 어린 자녀들이라는 점을 상기할 필요가 있다. 물론 제도의 실용성 차원에서 고용인과 고용주 관점을 고려하는 것은 불가피하지만, 진정으로 남성들의 일·가족 양립을 위한 제도를 강화하기 위해서는 아버지들의 편이한 지위 및 이들이 속한 다양한 가족 구조를 제도 안으로 수용하는 작업까지 함께 이루어져야 한다. 국내 현 제도 안에서 남성의 돌봄권이 강조될 경우 정책의 수혜 대상이 되지 못하는 아버지들에게 박탈감을 줄 수 있으며, 이는 또 다른 사회적 차별로 이어질 수 있기 때문이다.

최근 스웨덴의 부모휴가 제도 변화와 관련하여 또 한 가지 염두에 두어야 할 것은 정책 수혜자를 어디까지 확대할 것인가 하는 질문이다. 이는 제도의 유연성 확보와 아동 복지를 동시에 고민하는 과정에서 마주치는 딜레마이다. 스웨덴 노총 연구원 요한 엔펠트(Johan Enfeldt)가 우려하듯이 부모휴가 활용 대상자의 지나친 확대는 아동 권리 보호와 제도의 유연성 확대 차원에서 성공적일 수 있으나, 기업 차원에서 반발을 야기할 수 있다. 또한 남성에게 할당되어 있던 부모휴가를 결국 할머니, 즉 지인 및 친인척 중 다른 여성이 사용하게 되는 경우 성평등이라는 이념적 지향과는 멀어지는 결과를 낳게 될 수 있다. 물론 해당 논의는 현재 국내 제도 구조를 고려하면 이른 고민일 수 있다. 그러나 한국 역시 가족 구조가 점점 더 다양해지고 있으며, 앞으로 다양한 가족 구조를 정책 안으로 포섭하려는 노력이 지속된다면 이는 국내에서도 곧 맞닥뜨리게 될 과제가 될 것이다.

다. 독일

이 절에서는 독일 가족정책과 시간정책의 특징을 개괄적으로 제시하고, 보수주의 전형으로 여겨졌던 독일 가족정책에서 남성의 자녀돌봄 담론이 태동하게 된 배경과 담론 형성에 기초가 된 정책 아이디어를 살펴본다. 또한 2000년대에 남성의 자녀돌봄에 대한 정책 아이디어가 어떻게 정책화되었는지 분석하고, 최근 남성 자녀돌봄 관련 정책 현황과 담론의 확장 과정을 살펴보았다.

독일의 정책 담론 분석에 사용된 자료는 독일 연방 부처인 가족·노인·여성·청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)에서 발간

하는 보고서, 법안, 연정을 구성하는 정당의 정당공약집, 연합정부의 정책 방향성 및 정책 방안이 담겨있는 연정협약서 등이다. 담론 분석에서 주로 활용된 정부 보고서는 가족보고서(Familienbericht), 아버지보고서(Väterreport)이다.

가족보고서는 연방가족부가 1968년부터 가족정책의 방향성을 설정하기 위해 전문가로 구성된 위원회를 운영하여 발간하는 보고서로 현재까지 9차 보고서까지 발간되었다. 전문가 위원회는 정부와 소통하면서 다년간 연구를 진행하며, 가족의 변화와 관련 이슈를 분석하고 정책 아젠다와 대응 방안을 가족보고서를 통해 제시한다. 법안이나 정부의 기본계획과는 달리 가족보고서에 제시된 내용이 구속력을 가지는 것은 아니나, 가족보고서 안에 상당한 분량의 정부 의견서가 담겨있고, 이를 중심으로 정책 아젠다를 추진한다는 점에서 독일 가족정책의 방향성과 정책담론을 파악하는 데에 있어서 매우 중요한 자료라고 할 수 있다(BMFSFJ, 2012; BMFSFJ, 2021a). 아버지 보고서는 아버지의 자녀양육 참여의 중요성을 강조하고 부성(Vaterschaft)의 변화를 파악하기 위해 2018년 이후 발간되는 보고서로 2023년까지 세 차례 발간되었다. 이 보고서는 아버지 관련 가족정책의 수립을 위해 아버지들의 일가족 양립의 실태와 정책적 수요를 파악하는 중요한 자료이다 (BMFSFJ, 2018; BMFSFJ, 2021b; BMFSFJ, 2023).

1) 독일 가족정책의 특징

독일은 가족이 국가의 특별한 보호 하에 있음을 기본법(Grundgesetz)에 명시하고 있는 국가이다. 서독 가족정책에서 가족의 보호는 여성의 가정 내 돌봄과 남성의 경제활동을 토대로 한 성별분업을 전제한 것이었다. 현재 독일 사회정책이 서독의 사회정책 체계를 토대로 구축되었기 때문에 2000년대 초반까지도 독일 가족정책은 성별분업을 전제로 한 보수주의 가족정책의 전형으로 분류되었다 (Esping-Andersen, 1999; Pfau-Effinger, 2005). 카우프만(Kaufmann)은 독일의 사회정책의 토대가 성별분업을 고착화한 사회계약이라고 보고, 이를 “젠더계약(Geschlechtervertrag)”이라고 명명하였다(Kaufmann, 1995: 22). 즉, 가족정책도 여성이 돌봄을 담당하고 남성이 경제활동을 하는 것을 전제한 젠더계약을 토대로 가족의 기능을 강화시키는 것에 목적을 두었던 것이다.

2000년대 이전 독일 가족정책은 주로 현금급여 방식을 통해 아동돌봄을 지원

하여 가족 기능을 강화해왔다. 가족 외부에서 돌봄을 제공하는 탈가족화 정책의 대표적 정책수단인 보육서비스는 독일 돌봄정책에서 상당히 취약한 부분이었다. 보육서비스와 시간정책이 뒷받침되지 않은 상태에서 강조된 현금중심의 정책은 여성들이 집에 머물면서 자녀를 돌보도록 유도하는 역할을 한다는 비판을 받았다(박은정, 2019a).

1990년대 후반부터 '사회적 재생산 위기'에 직면한 독일의 가족정책은 전환점을 맞이한다(안숙영, 2022b). 당시 정책 패러다임으로는 저출산·고령화로 인한 인구학적 변화, 다양한 가족 형태에 대한 지원, 일가족 양립을 위한 사회적 요구 등에 부응할 수 없다는 위기의식이 대두되었기 때문이다. 따라서 기존의 가정 내 돌봄 지원이 아닌 보육인프라를 확충하여 돌봄서비스를 확대하는 방향으로 정책 기조가 변화했다. 독일 연방 가족부는 새로운 가족정책의 방향이 스웨덴의 가족정책 모델에 기반하고 있음을 밝히며, 성평등한 부모 역할을 전제로 스웨덴식 일가족양립 정책을 추진하겠다는 정부의 의지를 표명했다(BMFSFJ, 2006).

이에 독일 가족정책은 성별노동분리를 전제로 한 보수적 가족정책에서 남녀 모두의 돌봄 역할 및 책임을 전제로 일가족 양립을 지원하는 새로운 가족정책을 추진하고 있다(박은정, 2019a).

2) 독일 남성 자녀돌봄 정책 담론의 등장

가) 정책 담론의 등장 배경

1980년대 중반부터 아버지와 부성에 대한 연구들이 등장하기 시작하였다. 다양한 연구를 통해 파트너십과 아버지됨에 대한 인식의 중요성이 강조되었다. 생계부양자로서 아버지상을 가지고 있는 남성보다 양육자로서 아버지상을 가지고 있는 남성이 아버지됨에 대해 보다 긍정적으로 반응하는 것으로 밝혀졌다. 또한 아버지가 아동의 발달에 미치는 영향에 대한 다양하고 장기적인 연구들이 발표되면서 아버지의 자녀양육 참여의 중요성이 더욱 강조되었다. 이러한 배경에서 1990년대 말부터 정책 과정에서 남성 자녀돌봄이 본격적으로 논의되기 시작하였다(Fthenakis, 2006: 287~290).

한편, 양육자로서 아버지의 역할에 대한 담론의 태동에는 1980년대 이후 독일 포드주의의 균열로 인해 굳건한 생계부양자로서 남성의 헤게모니가 약화되고 여성들이 노동시장에 진입하면서 발생한 ‘사회적 재생산 위기’ 담론이 자리 잡고 있다. 노동관계가 유연해지고 괜찮은 일자리가 감소하면서 ‘노동사회의 위기’가 찾아왔으며, 이는 안정적인 평생 직장을 가진 생계부양자로서 남성성 지위에 대한 도전이었다. 그러나 이러한 변화가 남성성과 생계노동의 긴밀한 결합이 완전히 해체되거나 새로운 대안적 남성성으로의 변화로 이어지지는 않았다. 이러한 상황에서 남성가장의 노동만으로 한 가족의 생계를 부양할 수 없게 되자, 집안에서 무급으로 돌봄노동을 담당하던 여성들이 노동시장에 참여하게 되면서 여성은 ‘이중부담’을 감내하며 돌봄의 공백을 채웠다. 당시 독일은 사회적 재생산 비용을 가정에게 일임해 버림으로써 가족 내 돌봄 공백이 커지는 것을 막지 못했고, 출산을 포함한 가족의 재생산 기능의 약화를 가져왔다고 할 수 있다. 이러한 배경에서 ‘돌보는 남성성’의 개념이 주목을 받게 되었다(안숙영, 2022a: 258~260).

이러한 ‘돌보는 남성성’, ‘양육자로서의 아버지’ 담론은 1990년대 후반부터 독일의 가족정책의 담론 변화에도 영향을 미쳤다. 2001년에 부모시간(Elternzeit), 2007년에 부모수당(Elterngeld) 제도 및 아버지 할당제가 도입되었고, 만3세 미만 아동 대상 보육시설을 중심으로 시설 인프라를 확장하는 개혁을 시도하였다. 남성 생계부양자 중심의 현금 지원 정책에서 일·가정 양립을 지원하는 보육서비스를 확대하고, 남성을 돌봄의 책임이 있는 양육자로 전제한 시간정책으로 전환하게 되었다(BMFSFJ, 2006; 박은정 2019a). 이러한 정책적 담론은 독일 연방 가족부의 8차 가족보고서에서 아래와 같이 확인할 수 있다.

“가족정책의 장기적 발전 과정에서는 성별 노동분리에 대한 영향을 고려해야 한다. 스칸디나비아 국가들의 사례에서 나타나듯이 현대적인 가족정책은 성평등 정책을 활발히 추진하여 가족·일양립을 촉진하는 방향으로 나아가야 한다. 전통적인 성역할 분담에서 남성은 주로 ‘가족·일양립 과제에서 자유로운’ 생계부양자로 여겨진다. 그러나 최근 몇 년간 아버지의 양육 역할을 포함하여 점차 더 많은 남성들의 동의를 얻고 있는 새로운 아버지상이 나타났다. 이러한 발전을 촉진하기 위해서는 적극적인 성평등 정책을 채택해야 한다. 아버지들이 자녀 양육과 가사일에 더 많은 시간을 할애하려는 경우, 이에 대한 지원이 필요하며, 이로 인해 직업적인 불이익을 받지 않도록 해야 한다. 또한, 어머니들은 자신이 희망하는 범위에서 직업활동을 할 수 있도록 하는 것이 목표이어야 한다. 이러한 적극적인 성평등 정책은 결정적으로 ‘행동양식의 형성’, 즉 집단적으로 증가하는 행동의 변화에 대한 것이기 때문에,

지속가능한 가족정책에는 가족의 상과 의미를 주제로 하는 커뮤니케이션 정책과 가족 관련 일의 사회적 가치를 변화시키는 노력이 포함된다(BMFSFJ, 2012: 11).”

독일은 2000년대 이후 지속가능한 가족정책(Nachhaltige Familienpolitik)을 추진하면서 가족시간(Familienzeit)을 강조하였다. 부모의 가족시간이 확보되지 않으면 자녀출산으로 이어질 수 없을 뿐만 아니라, 출산 이후 가정 내 아동의 사회화와 발달도 제대로 이루어질 수 없다고 보고 가족 시간정책(Familienzeitpolitik)을 추진하였다(BMFSFJ, 2012; Possinger, 2013).

독일의 시간정책은 아버지에게 생계부양자라는 단일 역할이 아니라 돌봄제공자로서의 역할도 부여한다. 일가족양립을 위한 시간정책으로의 전환은 주요 정책 대상자로서 아버지의 자녀 양육 시간 보장을 핵심 정책과제로 상정했다. 그러나 아버지들이 돌봄 제공자의 역할을 담당하는 것이 생계부양자로서의 역할을 부여받지 않는다는 것을 의미하지는 않는다. 이는 부모가 경제활동과 돌봄의 역할을 함께 한다는 것이며, 일과 가족이라는 영역에서 이중부담과 시간갈등을 경험하는 여성의 부담을 남성이 분담하게 되었다는 것을 의미한다(Possinger, 2013).

이러한 독일의 지속가능한 가족정책은 기업 및 지역사회의 적극적인 참여로 추진력을 얻어왔다. 2003년에 독일 경제인 협회, 노동조합, 재단, 유명 기업 및 정재계 인사들로 구성된 일가족균형 개선을 위한 조직인 가족 연맹(Allianz für die Familie)이 출범하였다.²⁵⁾ 지역가족연합(Lokale Bündnisse für Familie)은 가족 연맹의 일환으로 2004년 연방가족·노인·여성·청소년부에 의해 시작되었다. 지역가족연합은 정치, 시민사회, 경제 및 행정 분야 등의 다양한 지역사회 내 주체들이 지역 내 가족의 일가족 균형을 위해 함께 연합하는 네트워크다(BMFSFJ, 2022a).²⁶⁾ 지역가족연대는 기업을 포함하여 지역사회 내 여러 이해관계자들이 함께 해결책을 모색하고 다양한 사업을 성공적으로 추진해온 사례이다. 지역가족연대에 소속되어 있는 지방정부, 지역 내 기업, 다양한 기관 및 단체 등이 함께 연계하고 의견을 조율하므로, 지역산업별 근로시간과 지역 내 보육서비스 시간을 조율하는 등 지역의

25) 독일 연방가족·노인·여성·청소년부 홈페이지, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/-allianz-fuer-die-familie-macht-familienfreundlichkeit-zum-erfolgskfaktor-74092>, (2023. 9. 20 인출).

26) 연방가족·노인·여성·청소년부의 예산으로 운영하는 서비스사무소를 운영하며, 독일 연방 전체에 520개 이상의 연합에 19,000개의 기관 및 단체가 참여하고 있다(BMFSFJ, 2022a).

수요를 구체적으로 반영해왔다(BMFSFJ, 2012).

독일 정부는 부모가 생계부양자이자 보편적 돌봄 제공자로서 일가족 균형을 맞추며 함께 일하기 위해서는 정부의 정책적 주도만으로는 한계가 있음을 인식하고, 정책 전환기에 지역사회 내 관련 기업과 유관 기관 및 단체들이 긴밀한 네트워크를 통해 변혁을 주도할 수 있도록 하였다고 볼 수 있다. 독일에서는 지역 내 다양한 주체들이 네트워크를 형성하여 함께 가족친화적인 지역 환경을 조성하는 노력이 정책 전환과 동시에 적극적으로 추진되었다. 가족친화에서 중요한 요소는 가족시간을 확보하는 것이었고, 모든 지역 구성원이 가족시간을 갖도록 하는 정부와 지역사회 차원의 노력은 결국 남성의 돌봄 시간 확보로 이어졌다고 볼 수 있다. 즉, 정부, 기업, 지역사회의 문화적, 정책적 전환은 독일에서 남성의 돌봄 참여를 더욱 촉진하는 역할을 했다고 하겠다.

나) 정책 아이디어와 정책화

독일 가족정책의 전환에서 남성 자녀돌봄이 주요 정책담론임을 확인하였다. 여기에서는 독일의 남성 돌봄의 주요 담론에서 발견되는 핵심 정책 아이디어가 무엇이며, 정책 아이디어가 어떻게 정책화되었는지에 대해서 살펴보았다. 독일의 남성 자녀돌봄 담론을 크게 ‘파트너관계성(Partnerschaftlichkeit)’과 ‘적극적 아버지됨(Aktive Vaterschaft)’으로 구분하였다.

(1) 파트너 관계성(Partnerschaftlichkeit)

독일 가족정책은 정당의 가족정책 이념과도 긴밀히 연결되어 있다. 파트너 관계성 구축 담론은 독일 사회민주당의 정책 담론이었으며, 정책 담론 경쟁 속에서 기독교연합당의 ‘선택의 자유’ 담론 보다 우위를 차지하며, 독일의 남성 참여를 위한 시간정책, 성평등한 시간정책 형성에 결정적 역할을 하였다고 볼 수 있다.

먼저, 기독교연합당(기민련/기사련)의 가족정책 아이디어는 ‘선택의 자유(Wahlfreiheit)’ 보장이었다. 부모수당 도입 이전에는 육아휴직급여에 해당하는 육아수당(Erziehungsgeld)이 부모의 선택의 자유를 보장하고, 부모의 자녀양육 행위에 대한 사회적 가치를 인정하려는 목적으로 시행되었다. 그러나 주양육자에게 소득활동과 무관하게 지급된 육아수당은 실제로는 모성휴가를 보완하는 제도로 기능하였다.

지급수준이 낮고 소득에 상관없이 정액으로 지급되었기에 사회 급여의 성격으로 비판 받기도 하였다. 이에 주로 여성들만 이용하는 제도로 자리잡았다(Gerlach, 2010; 박은정, 2019a: 212에서 재인용). 따라서 육아수당은 사실 어머니가 일과 가정 중에서 선택하도록 하는 제도였으며, 이는 어머니들을 가족 내 돌봄의 역할을 담당하도록 유도하는 제도로 기능했다(박은정, 2019a).

기민련의 선택의 자유 개념은 어머니의 선택의 자유에서 부모의 선택의 자유로 확장되었으며, 일가족양립을 위한 부모수당과 3세 미만 아동을 위한 보육시설 확대에도 적용되었다. 즉, 가족정책이 변화함에 따라 선택의 자유의 범위가 확대되어 왔다(김상철, 2010). 2009년 연합당의 정당프로그램을 살펴보면, 기독 연합당은 부모수당, 보육시설 확장, 아동보육비용 공제, 아동수당 증액 등 가족정책의 일련의 변화가 일·가족 간 선택의 자유를 향상시켰다고 평가하고 있다(CDU & CSU, 2009: 3).

한편, 사회민주당은 전통적으로 성평등을 강조하며, 가족정책 분야에서도 평등한 파트너십을 기반으로 한 일가족양립 정책을 추구해왔다. 사회민주당은 파트너십(Partnerschaft)을 강조해왔으며, 파트너십 개념이 평등한 협력적 파트너십을 의미하는 파트너관계성(Partnerschaftlichkeit) 개념으로 발전되었다. 독일은 법적 부부만이 아니라 다양한 파트너 관계를 인정하고 있기 때문에 부부라는 표현은 거의 사용되지 않고 파트너라는 용어가 일반적으로 사용된다. 파트너관계성 담론은 평등한 파트너십을 형성하여 일가족 양립을 위해 협력하고 돌봄 및 가사일 등 가족과 관련된 일을 분담하면서 관계를 구축해나가는 것을 의미한다고 볼 수 있다(박은정, 2019b).

사회민주당은 전통적으로 성평등한 역할 분담과 평등한 파트너십을 통해 일가족 양립을 실현해야 한다고 주장해왔다. 사민당은 이러한 이념을 정책화하기 위해 1990년대 후반부터 지속적으로 노력해왔다. 사민당의 파트너관계성 정책 담론은 높은 소득대체율과 아버지 할당제인 아버지달(Vätermonate)을 포함하는 부모수당(Elterngeld)의 도입과정에서 적용되었다. 사민당은 어머니와 아버지가 일가족의 책임을 함께 나누는 파트너십을 강조하면서 부모수당의 도입을 주장하였다. 또한 탈상품화 과정에서 높은 수준의 소득대체 기능을 가진 부모수당의 도입은 남편 간에 평등, 아버지의 돌봄 참여를 촉진할 것임을 강조하였다(SPD, 2005: 45~46).

부모수당 도입 이후에도 파트너십 강화를 위해 근로시간 감소와 함께 부모시간을 파트너가 함께 사용할 수 있는 방안을 제시하였다(SPD, 2009: 56).

우리는 가족 내에서 파트너 간 일의 분담을 지금까지보다 더 촉진하는 부모수당과 파트너달을 계속 발전시키길 원한다. 우리는 어머니와 아버지가 동시에 부모수당과 부모시간을 사용할 수 있기를 원한다. 이를 위해 우리는 파트너달을 2개월에서 4개월(12+4 모델)로 늘리고, 시간제근로와 부모수당의 동시 사용을 7달에서 16달로 확대하고자 한다(SP, 2009: 56).

특히 2013년 정당 공약집을 보면, 파트너 관계성(Partnerschaftlichkeit) 정책 담론을 부모수당 제도에 적용하면서 개선할 것임을 밝히고 있다(SP, 2013: 55).

“우리는 시간제가 곤란한 상황이 되지 않도록 보장하고자 한다. 가족상의 이유로 시간제 근로를 하는 사람은 전일제로 복귀할 수 있는 법적 권리가 있어야 한다. 우리는 파트너관계성(Partnerschaftlichkeit)이 강화되는 성공적인 부모수당을 발전시켜나갈 것이다. 어머니와 아버지는 지금 6개월 간 동시에 시간제 근로를 하면서 부모수당을 받을 수 있다. 우리는 시간제 근로를 동시에 하는 부모도 앞으로 14개월 동안 부모수당을 받을 수 있도록 바꿀 것이다(SP, 2013:55).”

사민당은 파트너관계성 실현과 강화를 지원하기 위해 부모수당 개편과 시간정책 강화를 지속적으로 주장하였으며, 사민당이 주장한 부모시간 유연화는 부모수당 플러스, 파트너십 보너스 제도의 형태로 2015년에 도입되었다. 특히 파트너십 보너스(Partnerschaftsbonus) 제도는 사민당의 파트너관계성 강화 담론이 반영된 제도라고 볼 수 있다. 파트너십 보너스는 부모가 모두 주당 25~30시간 시간제 근로를 하면서 자녀 돌봄을 함께 할 경우 부모수당플러스를 4개월 추가 지급하는 제도이다. 부모수당플러스(ElterngeldPlus)는 출산 후 주당 30시간미만 시간제 근로를 하면서 최대 28개월간 부모수당을 이용할 수 있도록 한 제도로, 기간이 2배 늘어난 대신에 월 지급액도 기본 부모수당의 50%가 지급된다(박은정, 2019a: 213~214).

(2) 적극적 아버지됨(Aktive Vaterschaft)

‘적극적 아버지(Aktive Väter)’ 관련 담론은 2000년대에 이미 확산되었으나(Blum, Henschel, Rademacher, & Wagner, 2008), ‘적극적 아버지’가 정부의 핵심 정책 방향으로 등장한 것은 2013년부터라고 할 수 있다. ‘적극적 아버지(Aktiv

e Väter) 담론은 앞서 제시한 ‘파트너 관계성’ 담론과 함께 부모시간 및 부모수당 제도의 변화에 영향을 미쳤다. 2013년 독일 연정협약서는 ‘적극적 아버지’라는 용어를 사용하여 아버지의 역할을 강조하였다. 파트너 간에 가사, 자녀양육 등 가정 내 일의 분담과 아버지의 양육 참여를 일가족양립 정책의 목표로 제시하였다(CDU, CSU & SPD, 2013).

“적극적 아버지(Aktive Väter): 시대에 맞는 가족정책과 평등정책은 남성과 소년을 포함해야 한다. 우리는 가족과 자녀양육에서 적극적 아버지의 역할도 계속 강화하고자 한다. 아버지와 어머니가 가족과 일의 파트너십을 가지고 분담하고, 남성들이 적극적으로 참여하는 아버지 역할을 할 수 있도록 더 나은 조건이 필요하다(CDU, CSU & SPD, 2013: 98).”

연방가족부에서 2018년부터 발행한 ‘아버지 보고서(Väterreport)’는 ‘적극적 아버지’ 담론에서부터 출발하여 현재 아버지에 대한 가치관과 자녀돌봄에 대해 제시한다. ‘적극적 아버지’에 대한 표준화된 정의는 없으나, 합의가 가능한 주요 특징으로 평등한 파트너십과 부모됨을 기반으로 한 동등한 일과 가족에 대한 책임감과 돌봄 행위 중시를 제시하고 있다(BMFSFJ, 2018). 아버지 보고서에서 제시한 ‘적극적 아버지’의 주요 특징은 다음과 같다(BMFSFJ, 2018:10).

〈표 II-3-6〉 독일 ‘적극적 아버지’의 주요 특징

적극적 아버지는...
- 어머니와 동일하게 자녀 양육과 안녕에 대한 책임을 느낌
- 파트너십을 기반으로 공동의 역할 분담에 관심이 있음
- 파트너와 부모수당(육아휴직)을 함께 사용
- 자녀와 따뜻하고 깊은 유대관계를 유지
- 다른 아버지들에 비해 평균적으로 자녀들과 많은 시간을 보냄

자료: BMFSFJ(2018), Väterreport: Vater sein in Deutschland, p.10.

2021년 아버지 보고서도 ‘적극적 아버지’의 담론을 활용하여 논의를 전개한다. 특히 이 시기는 코로나 팬데믹 시기에 가족이 직면하는 돌봄의 어려움을 언급하고, 이것이 어려움에 그친 것이 아니라 기업들이 가족 돌봄을 위해 일가족 균형 정책을 추진하는 긍정적 경험이었으며 아버지들의 공동 돌봄을 적극적으로 이끌어내는 기회이기도 했음을 언급하고 있다(BMFSFJ, 2021b: 4).

보고서에 담긴 2021년 설문조사 결과에 따르면, 아버지들의 약 절반(48%)은 파트너와 가사일 및 양육을 동등하게 분담하는 것을 가장 이상적이라고 응답하였고, 10세 미만 자녀를 둔 아버지들의 절반 이상이 파트너보다 더 양육을 맡기를 원하였으며, 단지 4%만이 어머니가 주로 양육하는 전통적인 모델을 지지하는 것으로 나타났다. 이로써 아버지 보고서는 '적극적 아버지' 모델이 독일 사회의 중심이 되었음을 확인하고 있다(BMFSFJ, 2021b: 10).

그러나 이러한 아버지들의 인식이나 바람이 실제 가족생활에 그대로 반영되지는 않고 있다. 특히 양육 분담에서 아버지가 어머니보다 자녀 양육에 더 참여하여 주 양육자로 돌보는 경우는 25% 정도에 불과하며, 51%는 어머니가 대부분의 양육을 담당하고 있는 것으로 나타났다. 어머니들에게 질문한 결과 10명 중 1명만이 아버지가 동일하게 자녀양육을 담당한다고 응답하였다. 즉, 대부분의 남성들이 적극적 아버지상을 수용하고 있으나, 실제 양육과 인식 간에 여전히 괴리가 있으며, 성별 간에도 아버지의 양육 분담 정도에 대한 인식의 차가 존재함을 알 수 있다(BMFSFJ, 2021b: 11).

3) 독일 남성 자녀돌봄 정책과 담론의 확장

가) 제도 개요 및 이용 현황

독일은 2000년대 이후 자녀돌봄 시간정책을 강화하고, 특히 아버지의 자녀양육 참여와 제도 이용 제고를 위해서 적극적으로 제도를 변화해온 사례라고 할 수 있다. 양육자의 파트너십에 기반한 양육 분담을 위해 육아휴직에 해당하는 부모시간 및 부모수당 제도를 개선해왔다. 여기에서는 도입을 앞두고 있는 부성휴가, 현행 부모시간 및 부모수당 제도와 이용 현황을 살펴보고자 한다. 추가적으로 자녀돌봄 휴가에 해당하는 가족돌봄 시간(Familienpflegezeit)도 검토하였다.

(1) 부성휴가(Vaterschaftsurlaub)

독일은 연방 차원에서 출산 이후 남성이 사용할 수 있는 별도의 배우자 출산휴가(부성휴가, Vaterschaftsurlaub)가 없었다. 지자체나 기업 차원의 제도가 있었으며, 이외에는 부모시간을 활용하였다. 2019년 7월 유럽의회와 EU 이사회에서는 남녀 간 법적 평등에 대한 지침을 발표했고, EU 위원회는 2022년 9월에 독일 연

방에 대해 계약 위반 소송을 제기했다. EU 지침에 따르면 아버지는 최소 상병수당에 준하는 보상을 받아야한다. 이에 독일 연방은 2024년부터 법정 부성휴가 제도를 실시한다. 부성휴가는 총 10일, 2주간 별도의 유급휴가로 지급된다.²⁷⁾

모성급여와 같이 건강기금(Krankenkasse)에서 신청하고 지급될 것으로 보이나 아직 자세한 규정이 발표되지는 않았다.²⁸⁾ 현재 독일의 법적 상병수당은 2023년 기준 최대 하루당 116.38유로이다.²⁹⁾

(2) 육아휴직: 부모시간(Elternzeit)·부모수당(Elterngeld)³⁰⁾

독일의 육아휴직(Erziehungsurlaub) 제도는 1986년에 도입되었는데, 이 때 지급된 육아수당(Erziehungsgeld)이 낮은 수준으로 정액 지급되었으며 소득상한선도 상승되지 않아 시간이 흐를수록 오히려 제도 이용률이 떨어졌다. 특히 소득 수준이 높은 고학력 및 고소득층이 육아휴직 제도 사용을 꺼려했다. 이러한 상황에서 육아휴직은 여성들의 사용하는 제도로 자리잡으면서 제도 사용에 여성 편중 현상이 심하게 나타났다(Gerlach, 2010; 박은정, 2019a: 212에서 재인용).

육아휴직이 저출산에 일조한다는 강력한 비판을 받으면서 2000년에 육아휴직법 개혁이 추진되었고, 2001년에는 부모시간(Elternzeit)이 도입되면서 휴가의 개념이 아닌 사회적으로 부모의 자녀양육에 대한 가치를 인정하고 이를 위한 시간을 부여하는 제도의 의미가 강조되었다. 「부모수당 및 부모시간 연방법(Bundeselternge- und Elternzeitgesetz, BEEG)」이 제정되면서 2007년 1월 1일부터 부모수당(Elterngeld)이 지급되었다. 부모수당 제도는 생애주기 관점에서 부모의 집중적인 양육 시기에 기본적인 소득을 보장해준다는 개념으로 일정 수준의 소득을 보장해주되, 기존 소득 수준을 대체하는 급여로 소득별 차등 지급 방식을 채택하였다. 기본적으로 소득대체율을 65%까지 끌어올려 출산과 육아로 인한 소득 손실에 대한 안정망으로 기능하게 되었다. 육아휴직에 해당하는 부모시간(Elternzeit)은 부모가 36개월 사용할 수 있으며, 육아휴직급여는 근로를 하지 않고 수령하는 기본 부모수당(EI

27) 독일 가족시간 홈페이지. <https://www.elternzeit.de/vaterschaftsurlaub/> (2023.10. 1.인출).

28) 독일 가족시간 홈페이지. <https://www.elternzeit.de/vaterschaftsurlaub/> (2023.10. 1.인출).

29) 건강보험 AOK 홈페이지. [30\) 박은정\(2019a\), Gerlach\(2010\), Bertram & Deuffhard\(2013\), Huebener, Müller, Spieß & Wrohlich \(2016\), BMFSFJ\(2022b\)를 중심으로 요약·정리하였음.](https://www.aok.de/pk/leistungen/arbeitsunfaehigkeit/krankengeld/#:~:text=Das%20Krankengeld%20orientiert%20sich%20am,Tag%20(Wert%202023)%20begrenzt.(2023.10. 1.인출).</p>
</div>
<div data-bbox=)

terngeld)의 경우 최대 14개월까지 지급한다(Gerlach, 2010; Bertram & Deuffhard, 2013; Huebener, Müller, Spieß & Wrohlich, 2016; 박은정, 2019a: 212~213에서 재인용).

부모수당의 지급대상은 독일에 거주하면서 동일 거주지에서 직접 자녀를 돌보고 양육하는 여성 또는 남성이다. 근로를 전혀 하지 않거나 주당 최대 32시간까지 근무하는 근로자들이 지급받을 수 있다. 부모수당은 출산 전후의 소득활동과 무관하게 실업자나 전업주부도 받을 수 있다. 생물학적 자녀, 배우자의 생물학적 자녀, 입양 자녀(만 8세 미만인 경우)를 대상으로 부모수당을 지급하며, 예외적인 경우로 부모가 중증의 질환이나 장애를 가지고 있거나 사망한 경우 손자, 조카, 자매 또는 형제가 지급받을 수 있다. 또한 초고소득 계층에게는 부모수당이 지급되지 않는다. 한부모의 경우 연소득이 25만 유로 이상일 경우, 부부 및 별거 부부는 연소득 30만 유로 이상이면 부모수당이 지급되지 않는다(BMFSFJ, 2022b: 9~10). 독일은 지급요건을 충족하면 외국 국적 부모에게도 부모수당을 지급한다. EU 소속 국가 국적이나 영주권을 가진 경우뿐만 아니라 독일에 장기 거주하면서 고용 허가를 받고 일하고 있는 경우에도 부모수당을 지급한다. 또한 주변 국가에서 일하는 경우 거주지와 일하는 국가가 상이한 경우가 발생한다. 이 경우에는 주로 일하고 있는 국가에서 육아휴직급여를 받게 되는 경우가 많으며, 지급액에 차액이 발생할 경우 이를 보상받을 수 있다(BMFSFJ, 2022b: 14~15).

부모수당은 부모시간 동안 근로시간과 사용 기간, 파트너와의 공동 사용 등에 따라 3가지 유형으로 구분된다. 기본 부모수당(Basiselterngeld), 부모수당플러스(ElterngeldPlus), 파트너십 보너스(Partnerschaftsbonus)이며, 부모들은 3가지 유형을 조합하여 사용할 수 있다(BMFSFJ, 2022b: 9). 독일은 부모시간 및 부모수당 제도 내에 근로시간 감소 시 지급되는 부모수당플러스와 파트너십 보너스 제도가 포함되어, 우리나라와 같이 별도의 육아기 근로시간 단축제도가 존재하지 않는다.

기본 부모수당은 부모 중 1명이 사용할 경우 12개월까지 지급받을 수 있고, 부모 둘 다 사용할 경우와 한부모의 경우 14개월까지 지급된다. 추가 2개월인 일명 파트너달(Partnermonate)은 남성들의 부모시간 제도 사용률을 제고하기 위해서 도입되었다고 할 수 있다. 기본 부모수당은 사용 중 중단하였다가 다시 사용할 수 있으며, 파트너 또는 배우자와 번갈아 사용할 수도 있다. 부모 중 한 명이라도 출산

전보다 출산 후 2개월 동안 소득이 적을 경우 파트너달을 이용할 수 있다. 기본 부모수당은 생후 14개월 동안만 받을 수 있으며, 이후에는 부모수당플러스나 파트너십 보너스를 받아야 한다(BMFSFJ, 2022b: 18~19). 모성휴가의 경우 기본 부모수당 사용 기간에 포함된다(BMFSFJ, 2022b: 20).

2015년에 도입된 부모수당플러스와 파트너십 보너스 제도는 부모들에게 일과 자녀돌봄 사이에 다양한 선택지를 제공하여 부모수당 제도의 유연성을 확대하였다(박은정, 2019a). 기본 부모수당 1개월이 부모수당플러스 2개월에 해당하며, 부모수당플러스를 선택할 경우 2배의 기간 동안 절반의 기본 부모수당을 받게 된다. 그러나 출산 후 시간제로 일을 할 경우 소득이 발생하기 때문에 월 소득이 줄어든다고 볼 수는 없다. 또한 부모수당플러스는 생후 14개월 이후에도 받을 수 있으며 최대 생후 32개월까지 가능하다. 단, 모성급여 기간에는 기본 부모수당 기간에 포함되어 부모수당플러스로는 받을 수가 없다. 또한 부모수당플러스도 부모가 교대로 사용이 가능하나, 중단할 경우에는 더 이상 받을 수 없다(BMFSFJ, 2022b: 21).

파트너십 보너스는 추가적인 부모수당플러스를 지급하는 제도이다. 이는 부모들이 파트너십을 가지고 일가족 양립을 위해 육아를 분담할 수 있도록 지원하는 제도라고 할 수 있다. 파트너십 보너스 제도를 사용하기 위해 충족해야 하는 조건이 있다. 먼저, 두 부모가 모두 동시에 파트너십 보너스 제도를 사용해야 하며, 최소 2개월에서 최대 4개월 연속으로 사용해야 한다. 또한 이 기간 동안에는 부모가 모두 주당 24시간~32시간 일을 해야 한다. 한부모인 경우에도 주당 근로시간 조건을 충족하면 파트너십 보너스 제도를 이용할 수 있다. 모든 주에 정확히 24시간~32시간을 충족해야 하는 것이 아니고, 월평균으로 근로시간을 산정한다(BMFSFJ, 2022b: 23~24).

부모수당의 일반적인 소득대체율은 세후 소득의 65%이다. 기본부모수당은 출산 전 세후 월소득의 65%이며, 월 300유로에서 월 1,800유로까지 지급되고 부모수당플러스는 절반인 월 150유로에서 월 900유로가 지급된다. 최소 지급액인 300유로는 출산 전 소득이 없거나 월 소득이 300유로보다 적을 경우에 지급되며, 시간제 근로자 중 출산 후 소득이 감소하지 경우에도 300유로를 지급받는다. 부모수당플러스 또는 파트너십 보너스 달에는 하한액도 기본부모수당의 절반인 월 150유로가 지급된다(BMFSFJ, 2022b: 33).

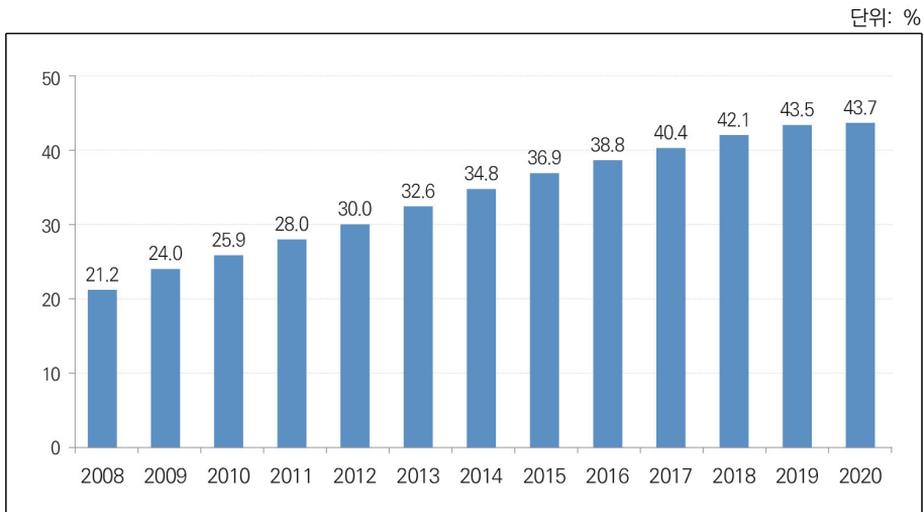
저소득층은 별도의 소득대체율이 적용된다. 월 세후소득이 1,240유로보다 적을 경우 소득대체율 65% 이상을 적용받으며, 소득이 감소할수록 단계적으로 소득대체율이 상승한다(BMFSFJ, 2022b: 39). 쌍생아 이상인 경우에는 다둥이 추가금(Mehrlings-Zuschlag)을 지급한다. 한 명이 늘어날 때마다 기본부모수당은 300유로, 부모수당플러스는 150유로가 증가한다. 쌍생아의 경우 기본부모수당이 최소 월 600유로에서 최대 2,100유로이다(BMFSFJ, 2022b: 40~41).

부모수당을 지급받는 자녀 외에 다른 자녀가 있을 경우는 형제보너스(Geschwisterbonus)가 추가로 지급된다. 형제 보너스는 기본부모수당의 10%가 지급되며, 하한액으로 기본부모수당은 월 75유로, 부모수당플러스는 37.5유로가 지급된다. 형제 보너스에서 해당 자녀 기준은 3세 미만의 자녀가 1명 이상이거나, 6세미만 자녀가 최소 2명이거나, 14세 미만의 장애를 가진 자녀가 최소 1명인 경우이다. 입양자녀는 연령보다는 가정에 입양된 날짜가 중요하나, 입양자녀가 만 14세 이상이면 해당되지 않는다. 형제보너스를 지급받으면 기본부모수당은 최소 월 375유로에서 최대 1,980유로이다(BMFSFJ, 2022b: 41~42).

(3) 부모수당 이용 실태

아버지들의 부모수당 사용률은 2007년 도입 이후 꾸준히 증가하고 있다. 제도 도입 1년 후인 2008년에 태어난 출생아 아버지 중 부모수당 사용률은 21.2%였으나, 2020년 출생아 아버지의 경우는 43.7%로 2배 이상 증가하였다. 2020년 출생아 어머니의 98%가 부모수당을 받은 것과 비교하면 아버지 제도 사용률이 절반 정도이기는 하나, 제도 도입 이후 아버지들의 부모시간 사용의 증가폭이 매우 큼을 확인할 수 있다(BMFSFJ, 2023: 32~33).

[그림 II-3-4] 독일 2008~2020년 출생아 아버지의 부모수당 사용률 추이



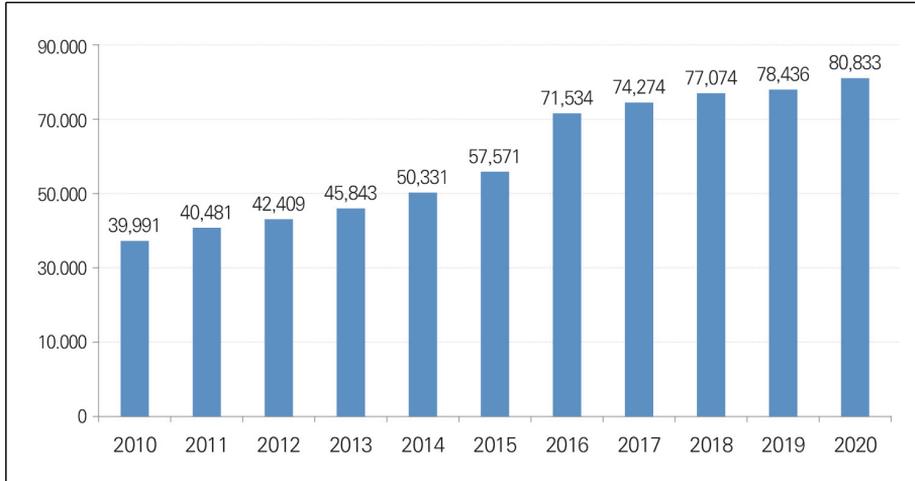
자료: Statistisches Bundesamt- Statistik zum Elterngeld: BMFSFJ(2023), Väterreport 2023, p.33에서 재인용.

최근 출생아 자녀의 아버지들의 부모시간 이용이 증가하고 있다는 것은 아버지들의 연령이 낮을수록 부모수당 사용률이 높다는 의미이다. 또한 고학력 아버지(39%)가 저학력 아버지(22%)보다 부모수당 사용률이 높은 것으로 나타났다. 한편, 아버지들의 부모시간에 대한 평가를 살펴보면, 사용한 경우 훨씬 긍정적인 평가를 보이고 있다. 부모시간 사용 경험이 있는 아버지의 경우 88%가 긍정적으로 평가하였으며, 사용 경험이 없는 아버지는 51%가 긍정적으로 평가하였다(BMFSFJ, 2023: 32~33).

아래 그림을 보면, 2개월을 초과하여 부모수당을 사용한 아버지의 수는 2015년에서 2016년 사이에 크게 증가한 이후 완만한 증가 추이를 보이고 있다. 2015년 도입된 부모수당플러스와 파트너십 보너스가 아버지들의 부모수당 사용 기간 증가에 영향을 미친 것으로 보인다. 아버지들의 부모수당 사용률이 증가하기는 하였으나, 여전히 아버지들의 사용 기간은 어머니들에 비해서 상당히 짧다. 2020년생 자녀의 아버지들의 부모수당 평균 사용 기간은 3.3개월로 나타났다. 어머니의 평균적인 사용 기간은 13.8개월이며, 그 중 65%는 10~12개월을 사용하였다(BMFSFJ, 2023: 33).

[그림 II-3-5] 독일 2010~2020년 출생아 아버지 중 부모수당 2달 초과 사용자 수

단위: 명



자료: Statistisches Bundesamt- Statistik zum Elterngeld: BMFSFJ(2023), Väterreport 2023, p.34

나) 최근 정책 담론 및 정책 전망

독일에서는 부모수당 제도 도입이 아버지들의 자녀양육 및 가족중심 생활에 기여했다고 평가하고 있다(BMFSFJ, 2023: 32). 부모시간제도는 남성들이 단기간이라도 육아휴직을 사용하도록 일조하였다. 또한 아버지가 부모시간을 사용할 경우 어머니들이 대체로 더 빨리 직장에 복귀하는 것으로 나타났으며, 아버지의 부모시간 사용 기간이 길면 어머니의 일 중단 기간이 더 짧아졌다(Frodermann et al., 2023; BMFSFJ, 2023: 32에서 재인용). 2023년 아버지 보고서에 따르면, 부모가 모두 부모시간을 사용한 경우 34%가 가사일, 자녀양육 등 가정 내 일을 동등하게 분담한다고 응답하였으며, 절반 정도가 부모시간 이후 자녀 돌봄을 동등하게 분담한다고 응답하여 아버지의 조기 자녀양육 참여의 장기적인 효과가 확인되었다. 아버지가 부모시간을 사용하지 않은 가족의 경우는 37%만 자녀양육을 동일하게 분담하였다. 아버지와 자녀 간 유대감 강화나 여성의 자녀양육 부담 완화 등에도 긍정적인 영향을 미친 것으로 확인되었다(BMFSFJ, 2023: 32).

앞서 살펴본 바와 같이 ‘파트너관계성’ 정책 담론이 반영된 부모수당플러스와 파트너십 보너스는 아버지들의 부모시간 사용을 더욱 촉진하였으며, 부모수당의 긍정적 효과가 공식화됨에 따라 ‘적극적 아버지상’의 정책 담론은 지속적인 확장 속

에 있는 것으로 보인다. 최근 독일의 시간정책에서 돌보는 아버지로서 ‘적극적 아버지상’의 논의에서 강조되고 있는 점은 두 측면에서의 파트너 관계이다. 첫째, 정책 추진에 있어서 함께 책임을 분담할 수 있는 기업과의 파트너 관계를 공고히 하는 것이며, 둘째, 가족 내 파트너 관계성을 보다 강화하기 위해 부모수당 제도를 지속적으로 개선해나가는 것이다.

먼저, 중요한 파트너로서 기업과 관련해서는 기업의 가족친화성, 아버지 친화성의 강화를 강조하고 있다. 아버지들은 새로운 직장을 찾을 때 일가족 균형을 중요한 조건으로 생각하고 있으며, 기업들도 부모시간 및 부모수당 제도 도입으로 아버지들의 자녀양육을 위한 지원의 중요성을 수용하여 업무 구조 변화도 추진하고 있다(BMFSFJ, 2023). 2021년 제9차 가족보고서의 정부 의견서에서도 일가족 균형을 위한 중요한 파트너로서 기업을 제시한다. 아버지들에게도 경력 상 불이익에 대한 염려 없이 가족과 시간을 보낼 수 있는 유연한 근무시간과 육아휴직 활용을 보장하는 가족친화적인 기업 문화 형성을 강조한다(BMFSFJ, 2022b).

실제로 독일 연방가족부와 독일 상공회의소(DIHK)에서 2007년부터 공동 추진하고 있는 “성공요인 가족(Erfolgsfaktor Familie)” 사업은 가족친화적인 일자리 조성을 위해 기업 관련 주요 이해관계들이 전략적으로 협력하기 위해 구성된 네트워크이다. 이를 통해 일가족 양립을 위한 정부 정책과 기업의 공동 책임을 표명하였다. 핵심 파트너로는 독일 기업 대표 협회(BDA, DIHK, ZDH), 노동조합(DGB), 이외 사업 및 전문협회(BPM, DMB, VdU, eco)가 포함되어 있다. 이 사업은 가족친화적인 인사 정책을 실시하고 있거나 관심이 있는 기업들을 위한 중앙 플랫폼을 제공한다. 네트워크에는 8,200회원 이상이 가입되어 있으며, 네트워크 오피스는 관련 정보와 연락 플랫폼을 제공할 뿐만 아니라 상담이나 다른 기업의 사례보고서를 공유하고, 특히 가족친화적 정책이 중소기업이나 다양한 분야에서 어떻게 적용될 수 있는지를 제시한다.³¹⁾

독일 연방정부의 "성공요인 가족" 프로그램은 가족친화적인 기업 문화가 인재 확

31) 독일 성공요인 가족(Erfolgsfaktor Familie) 홈페이지, <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/ueber-das-programm/das-programm-erfolgsfaktor-familie-212958> (2023. 10. 2 인출).

독일 연방 가족·노인·여성·청소년부 홈페이지, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familie-und-arbeitswelt/erfolgsfaktor-familie/erfolgsfaktor-familie-74646> (2023. 10. 2 인출).

보에서 경쟁력 있는 요인으로 자리 잡도록 기여하였다. 기업 대표들 중 가족친화적인 환경을 중요하게 생각하는 비율이 2003년에는 46%에 불과하였으나, 2021년 83%로 크게 증가하였다. 독일 정부는 이러한 정책 방향을 지속적으로 유지하기 위해 2030년까지 가족친화적인 지원 강화를 통해 근로자를 지원할 계획을 가지고 있다(BMFSFJ, 2022b: VIII).

또한 독일 정부는 기업의 가족친화 지원과 함께 부모의 직업 복귀와 전문 직업 교육 기회도 지속적으로 확대할 계획을 가지고 있다. 한부모 어머니들에게 고용센터를 통해 조기 상담을 제공하여 노동시장 복귀를 준비할 수 있도록 하고, 부모들이 일가족 균형을 맞추면서도 직업적 발전을 할 수 있도록 지원하는 데에도 관심을 기울이고 있다(BMFSFJ, 2022b).

한편, 독일 연방 정부는 파트너 관계성(Partnerschaftlichkeit)을 지속적으로 강화하고자 한다. 부모수당을 사용하는 아버지들이 증가하기는 하였으나, 여전히 아버지들의 사용은 제한적이다. 이에 정부는 개인별로 부여되는 부모수당의 개월 수는 늘리고, 부모에 동시 지급되는 부모수당은 한 달로 제한하는 것을 고려하고 있다. 부모는 각 3개월을 독점적으로 사용하고 8개월은 파트너 간에 자유롭게 분할할 수 있도록 하는 방안이다. 독점적으로 사용하는 각 3개월과 함께 사용하는 1개월을 합쳐 7개월 동안 소득대체율을 80%까지 높이는 방식으로 동기를 부여할 계획이다. 연방 정부는 2030년까지 아버지의 부모수당 사용률을 65%까지 높이는 것을 목표로 하고 있다(BMFSFJ, 2022b).

4. 소결

이 장에서는 국내외 남성 자녀돌봄 시간지원 제도에 대해서 검토하였다. 먼저, 국내 제도에서는 휴가·휴직제도로 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가를 검토하였으며, 육아기 근로시간 단축제도를 포함한 유연근로제도를 살펴보고, 각 제도의 성별 이용 현황을 제시하였다. 또한 해외 사례는 기존의 정책 내용 분석에서 더 나아가 정책 형성 및 확장 과정의 역동을 들여다보기 위해 정책 담론 분석을 중심으로 분석하였다.

국내 남성 자녀돌봄 시간지원 제도를 살펴본 결과, 2010년대 중반 이후 남성의

자녀돌봄 참여를 증진하기 위한 여러 제도적 장치가 도입되었으며, 차츰 남성의 사용 비중이 증가하고 있음을 확인하였다. 배우자 출산휴가의 경우는 「남녀고용평등법」 개정을 통해 2019년 10월부터 10일 유급 휴가로 변경되었으며, 「고용보험법」 개정을 통해 우선지원대상기업에게 5일 급여를 지원한다(고용노동부, 2023a: 55). 남성이 배우자의 건강을 보호하고 출산 직후 자녀의 양육을 하도록 지원을 확대한 것이다. 또한 육아휴직에서도 아빠육아휴직보너스제에 이어 3+3 부모육아휴직 제도가 도입되어 부모 모두가 육아휴직을 사용할 수 있는 제도적 장치를 강화하였다. 이러한 제도적 장치들은 남성의 배우자 출산휴가 사용과 육아휴직 사용을 유인하여 남성의 사용 비중을 제고하고 있다고 볼 수 있다.

그러나 사용자 중 여성과 남성의 비중이 아니라 실제 제도를 사용할 권리가 있는 전체 남성 중에서 사용자 비중을 살펴보면, 다른 OECD 국가와 비교하여 아직도 저조한 편에 속하고 있음을 확인할 수 있다. 앞서 제시한 바와 같이 출생아 100명당 사용자 수를 분석한 결과에서 유급 부성휴가, 남성 육아휴직 모두 사용률이 낮은 편에 속하는 결과는 보였다(표 II-3-1 & 표 II-3-2 참조). 이러한 사실은 이제 남성 자녀돌봄 시간지원 제도의 외형을 갖추는 것보다 실제 제도가 작동할 수 있도록 하는 지원 체계 마련에 보다 집중해야함을 보여주는 것이라고 볼 수 있다.

따라서 여기에서는 지금까지 살펴본 국내외 제도 분석의 결과를 바탕으로 제도 설계 측면뿐만 아니라 우리나라 남성 자녀돌봄 시간지원 제도의 정착과 확장에 주는 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 남성의 돌봄권 보장을 위해서는 ‘돌보는 남성성’으로의 사회문화적 인식과 정책 이데올로기의 변화가 전제되어야 함을 주지할 필요가 있다. 우리나라의 경우에도 남성의 자녀돌봄에 대한 인식이 개선되어 가고 있으며, 제4차 저출산고령사회기본계획에도 남성의 돌봄권이 포함되어 있다. 그러나 남성의 돌봄권에 대한 논의에서 돌보는 남성성에 대한 구체화된 논의나 이론은 부족하다. 스웨덴과 독일은 시기적인 차이는 있으나 모두 비판적 성역할 인식과 유관 이론이 돌보는 아버지 담론을 형성한 배경이었다. 또한 정부 문건에서도 돌보는 남성성, 돌보는 아버지에 대한 인식을 가족정책에 반영할 것임을 명시하고 있다. 남성들의 행동 변화를 이끌어내기 위해서는 제도적 장치에 앞서 사회문화적 인식 전환을 기반으로 한 기본적인 정책 이데올로기가 전환되어야 더 강력한 추진력을 얻을 수 있다.

둘째, 돌보는 아버지 친화적 요인이 기업의 경쟁력이 되어야 한다. 스웨덴이나 독일에서도 아직까지 남성의 육아휴직 사용의 장애물이 전혀 없다고 볼 수는 없으나, 기업은 인재를 확보하기 위해 아버지 친화적인 기업 요인을 내세우고 있으며, 아버지가 육아휴직을 사용하고 돌봄에 참여할 경우 오히려 경쟁력 있는 인재로 인식하는 경향을 보이고 있다. 즉, 아버지 친화성이 기업의 경쟁력 확보에 핵심 요인으로 자리잡아가고 있는 것이다. 독일은 스웨덴에 비해서 정책 변화가 뒤늦게 시도된 만큼 가족친화적 기업 문화 형성을 위해 정부, 기업, 유관 기관들이 긴밀하게 협력하는 네트워크 사업을 적극적으로 추진했으며, 성공적으로 확장되고 있는 것으로 보인다. 우리도 가족친화적, 아버지 친화적 요인이 기업의 경쟁력이 될 수 있도록 보다 적극적인 협력 정책 및 사업을 추진할 필요가 있다.

셋째, 부부간 돌봄 분담의 관점에서 남성의 육아휴직 사용률 제고를 위한 제도적 장치의 실효성을 제고하여야 한다. 스웨덴과 독일은 육아휴직의 사용 단위가 가족 단위이고 배타적인 사용 기간을 정하고 있으며, 독일의 경우는 부모 모두 사용할 경우 추가 2개월을 부여하는 방식으로 아버지들의 육아휴직 사용을 권장하기 위한 제도적 장치를 두고 있다. 독일은 스웨덴에 비해 상당히 늦은 2007년에서야 부모수당 제도를 도입할 때 아버지달을 도입하였으나, 도입한 직후부터 아버지의 육아휴직 사용률이 크게 증가하였으며, 이후에도 파트너 간에 일과 돌봄 분담을 유연하게 계획하도록 부모수당플러스와 파트너십 보너스를 도입하여 아버지달의 사용 기간을 제고하는 효과를 보았다. 우리나라는 육아휴직의 사용 단위가 개인 단위로 설정되어 있어서 남성의 육아휴직 사용을 위한 강력한 동기를 부여하는 제도적 장치가 없었다. 2010년대 중반에서야 아버지 육아휴직 사용을 위한 인센티브 제도를 도입하기 시작하여 2022년에는 3+3 부모육아휴직제가 도입되었다. 또한 저출산고령사회위원회는 '6+6 특례제도'를 도입하겠다고 발표하였다(저출산·고령사회위원회 관계부처 합동, 2023. 3. 28). 아버지 육아휴직 사용 확대를 위한 제도가 최근에서야 도입되었으며, 적극적인 제도 설계는 2022년부터라고 할 수 있는 만큼 아직 제도의 성패를 평가하기는 이르다. 다만, 여전히 남성의 배우자 출산휴가나 육아휴직 사용률이 다른 국가에 비해서 저조한 원인을 제도 설계에서만 찾는 것이 아니라, 실제 부부가 일과 자녀돌봄을 분배하는 양상과 욕구를 면밀히 파악하고, 부부간에 자녀돌봄을 분배하여 육아휴직제도를 활용할 수 있도록 제도적 환경을

제공하는 노력이 필요하다.

넷째, 다양한 가족 구조와 돌봄의 양상을 포괄하는 유연한 제도 설계가 필요하다. 현재 우리나라의 시간지원 제도는 법률혼 이성 부부를 전제로 설계되어 있으며, 고용보험을 기반으로 하고 있기 때문에 법률혼 부부 중에서도 일부만 사용하고 있고, 외벌이 남성의 경우는 남성 지원을 위한 혜택을 받을 수 없는 제도적 한계도 있다. 스웨덴과 같이 동성애나 트랜스젠더 가정에 대한 논의까지 가지 않더라도 사실혼 가정, 한부모 가정, 조손 가정 등 다양한 형태의 가족에 대한 시간지원 논의가 필요하다. 갈수록 삶과 일의 형태는 다양해지고 있으나, 우리나라의 육아휴직제도는 완전 고용과 정상 가족이라는 구시대적 이데올로기에서 크게 벗어나지 못하고 있는 것으로 보인다. 이제는 현대 삶의 다양성에 대응하기 위해 제도의 유연성 확대에 대해서 심도 있게 고민해야할 시점이다.

다섯째, 돌봄의 특성을 고려하여 긴급돌봄이나 시간조정 필요시 대처할 수 있도록 가족돌봄휴직·휴가 및 유연근무제도를 확장할 필요가 있다. 가족돌봄휴가제도의 경우는 코로나 19의 영향으로 2020년에 잠시 사용이 증가하였으나, 2021년에는 다시 다소 감소하는 경향을 보였다. 또한 유연근무제도를 활용하고 있는 비중은 2017년부터 2021년까지 꾸준히 증가하였으나, 2022년에는 소폭 감소하였음을 확인하였다(표 II-2-20 참조). 코로나와 같은 특수 상황이 아니더라도 긴급돌봄 시 활용이 가능한 휴가제도와 돌봄과 근로시간을 조율할 수 있는 근로시간제를 적극 활용할 수 있도록 지원하여야 한다. 기본적으로 돌봄 시간과 근로시간 간 갈등을 최소화할 수 있는 시간정책이 정착되어야 부모의 자녀돌봄 부담을 완화해줄 수 있을 것이다. 이는 육아휴직 사용에 부담을 느끼는 남성이나 외벌이 남성들에게도 자녀돌봄과 생계 간 양자택일이 아닌 시간조정을 통한 자녀돌봄이 가능하도록 함으로써 보다 적극적인 남성의 자녀돌봄을 가능케 할 수 있을 것이다. 덧붙여 현재 육아기 자녀를 둔 부모가 가족돌봄휴가·휴직을 사용하는 비율이나 유연근무제도를 사용하고 있는 비율을 명확히 알 수 있는 통계자료를 찾기 어렵다. 가족돌봄휴가·휴직제도와 유연근무제도에 대한 전체 근로자 통계뿐만 아니라 육아기 자녀를 둔 부모의 사용 현황을 면밀히 파악하고, 데이터를 기반한 육아기 부모에 대한 지원 강화 방안을 모색할 필요가 있다.

III

남성의 자녀돌봄 시간자원 분석

- 01 분석개요 및 기초분석
- 02 남성의 자녀돌봄 시간 영향요인 분석
- 03 남성의 시간지원 제도 사용 영향요인 분석
- 04 소결

Ⅲ. 남성의 자녀돌봄 시간자원 분석

이 장의 주요 목적은 남성 자녀돌봄 시간자원에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 성별 차이를 밝히는 데에 있다. 본 연구에서는 시간자원을 자녀돌봄 시간과 시간지원 제도 이용 접근성으로 정의하였다. 이에 자녀돌봄 시간에 영향을 미치는 요인에 대한 위계적 회귀분석과 시간지원 제도 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

1절에서는 분석에 사용된 1차년도 설문조사 데이터를 소개하고, 응답자의 일반적 특성을 검토한 후, 성별 자녀돌봄과 일, 성별 자녀돌봄 시간, 성별 시간지원 제도 사용 여부 등에 대한 기초분석 결과를 제시하였다. 2절에서는 남성의 자녀돌봄 시간을 전체 돌봄 시간, 신체적·일상적 돌봄 시간, 상호작용 돌봄 시간으로 구분하여 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 추가적으로 부부 돌봄 시간 차이에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석을 실시하였다. 3절에서는 시간지원 제도로 육아휴직, 출산휴가, 육아기 근로시간 단축제 사용 여부에 대한 영향요인을 이항 로지스틱 회귀분석으로 분석하였다.

1. 분석개요 및 기초분석

가. 분석자료

1) 분석대상

본 분석에서 사용한 데이터는 1차년도 연구에서 실시한 설문조사 결과이다. 설문조사는 집중적인 돌봄이 필요한 육아기(만 8세 이하, 초등학교 2학년 이하) 자녀를 가진 취업자 부모를 대상으로 실시하였으며, 최종 표본은 총 1,637명이다. 본 연구는 평등한 돌봄권 보장을 위한 두 축인 고용형태와 젠더를 중심으로 수행되는 2개년 연구이다. 1차년도 고용형태별 분석과 2차년도 육아기 자녀를 둔 남성 대상 분석을 고려하여 2022년에 현재 취업 중인 부 또는 모를 대상으로 개인단위 설문

조사를 실시하였다.

본 연구는 남성과 비정형 근로자의 최소 표본수가 확보되도록 의도적 표집을 진행하였다. 성별로 각각 최소 표본수가 800명 이상이 되도록 표집하였으며, 비정규직 및 비임금근로자 최소 표본수를 800명으로 하여 표집을 진행하였다. 비정규직 및 비임금근로자 집단 중 고용원이 없는 자영업자는 최소 표본수 300명 이상이 되도록 표집하였다.

2) 조사내용

분석에 사용된 1차년도 설문조사의 문항 구성 내용을 종합하여 제시하면 다음과 같다.

〈표 III-1-1〉 설문조사 주요 내용

구분	내용
일의 특성	• 근로시간 규칙성
	• 불규칙적 근로시간의 이유
	• 주말 근무, 저녁 근무, 야간 근무 여부, 이유, 횟수
	• 평균 주당 근무일 및 근로시간
	• 재택근무 및 원격근무 여부 및 정도
	• 고용보험 가입 여부
	• 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변경 여부, 시기, 방식, 이유
	• 배우자의 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변경 여부
자녀돌봄 시간정책 인지 및 이용실태	• 출산전후휴가/배우자 출산휴가 제도 인지 여부, 이용 경험, 만족도
	• 육아휴직제도 인지 여부, 이용 경험, 만족도, 이용시기, 이용기간, 미이용 이유
	• 육아기 근로시간 단축제 제도 인지 여부, 이용 경험, 만족도
	• 가족돌봄휴직·휴가 제도 인지 여부, 이용 경험, 만족도
	• 육아휴직제도 개선사항 의견
	• 가족돌봄휴직·휴가 제도 개선사항 의견
자녀돌봄 실태	• 근무일/비근무일 기준 응답자 본인과 배우자 자녀돌봄 시간
	• 근무일/비근무일 기준 신체적·일상적 돌봄 시간, 상호작용 돌봄 시간, 함께 있는 시간
	• 근무일/비근무일 기준 희망하는 자녀돌봄 시간
	• 막내자녀의 기관 및 서비스 이용여부, 이용 빈도, 이용시간, 만족도: 어린이 집, 유치원, 초등돌봄교실, 방과후 학교, 지역아동센터, 지자체 돌봄센터, 아이돌보미, 육아종합지원센터, 문화센터, 사교육 기관(학원), 기타

구분	내용
	• 어린이집 정규 보육서비스 이외 이용 여부, 이용 빈도, 만족도: 시간제 보육, 시간연장보육, 야간보육, 24시간보육, 휴일보육
	• 근로시간 맞는 돌봄서비스 이용 불가로 인한 어려움 경험 유무, 시간대, 대처 돌봄 방법
	• 자녀돌봄 참여자 및 각각 양육분담 비율
	• 일과 자녀양육 병행의 어려움
	• 근로시간 동안 희망하는 자녀 돌봄 방식
부모 양육 특성	• 자녀돌봄-일자리 간 조정 방식 및 이상적 방식
	• 양육 스트레스
	• 가족 내 성평등 역할 인식
일반적 특성	• 응답자 특성: 연령, 성별, 최종학력, 혼인상태, 취업 여부, 고용형태, 직종, 경력, 거주지, 월평균 가구소득, 월평균 근로소득, 가구 구성원, 가구특성, 자녀수
	• 배우자 특성: 연령, 최종학력, 월평균 근로소득, 취업여부, 고용형태, 직종
	• 자녀 특성: 자녀별 연령, 출생연월, 성별, 이용 중인 교육·보육기관, 건강상태

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.27-28 (표 1-3-3).

나. 기초분석

1) 일반적 특성

응답자 1,637명 중에서 남성이 51.1%, 여성은 48.9%이며, 평균 연령은 38.9세이다. 응답자의 가구 특성을 살펴보면, 맞벌이 가구가 66.2%이며, 현재 휴직중인 경우는 10.7%, 외벌이 가구는 23.1%이다. 가구원수는 4인 가구가 46.4%로 가장 많았고, 3인 가구는 40.6%였다. 응답자의 월평균가구소득은 약 530만원으로 2022년 4인 가구 기준 중위소득 100%~120% 구간에 속하는 것으로 나타났다.

〈표 III-1-2〉 전체 응답자의 인구사회학적 특성

구분	비율(수)	구분	비율(수)
전체	100.0 (1,637)		
성별		가구원수	
		남성	51.1 (837)
여성	48.9 (800)	3인	40.6 (664)
연령		4인	46.4 (759)
		35세 미만	15.1 (248)

단위: %(명), 세

구분	비율(수)		구분	비율(수)		
35~40세 미만	35.9	(588)	6인 이상 가구	3.3	(54)	
40~45세 미만	41.5	(679)	월평균 가구소득			
45세 이상	7.5	(122)		300만원 미만	9.2	(150)
평균연령	38.9세			300~400만원 미만	17.9	(293)
맞벌이가구 여부			400~500만원 미만	19.2	(314)	
맞벌이(취업)	66.2	(1,083)	500~600만원 미만	20.8	(340)	
맞벌이(휴직중)	10.7	(175)	600~700만원 미만	11.4	(187)	
외벌이	23.1	(378)	700만원 이상	21.6	(353)	

자료: 박은정·조미라·윤지연·류연규·윤자영(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.185~187을 재구성하여 작성.

응답자의 성별 인구사회학적 특성을 비교하여 보았다. 성별 연령을 살펴보면, 남성은 40~45세 미만이 49.3%로 가장 많고, 35~40세 미만은 33.6%로 나타났다. 한편, 여성은 35~40세 미만이 38.4%로 가장 많고, 40~45세 미만이 33.2%, 35세 미만은 22.1%로 나타나, 남성이 여성에 비해 연령대가 높음을 알 수 있다. 최종학력에서도 남성이 여성보다 다소 높게 나타났다. 남성은 4년제 대학 졸업이 54.7%로 가장 많고, 전문대 졸업이 19.4%인데 비해, 여성은 4년제 대학 졸업 비율이 48.4%로 남성에 비해 다소 낮고, 전문대 졸업은 27.8%로 다소 높게 나타났다.

본 조사에서 응답자는 모두 취업자이므로 맞벌이 가구 결과에서 외벌이 가구인 경우는 설문 응답자가 생계부양자이다. 남성의 경우 외벌이 가구는 35.6%인데 비해 여성은 10.0%로 남성의 외벌이 비율이 3배 이상 높게 나타났다. 이와 함께 월평균 가구소득 분포를 살펴보면, 외벌이 비중이 높은 남성 집단이 여성 집단에 비해 월평균 가구소득도 다소 낮게 나타남을 알 수 있다.

〈표 III-1-3〉 성별 인구사회학적 특성

단위: %(명)

남성		여성	
구분	비율(수)	구분	비율(수)
전체	100.0 (837)	전체	100.0 (800)
연령		연령	
35세 미만	8.5 (71)	35세 미만	22.1 (177)
35~40세 미만	33.6 (281)	35~40세 미만	38.4 (307)
40~45세 미만	49.3 (413)	40~45세 미만	33.2 (266)
45세 이상	8.6 (72)	45세 이상	6.2 (50)

남성		여성	
구분	비율(수)	구분	비율(수)
최종학력		최종학력	
고졸 이하	11.6 (97)	고졸 이하	13.8 (110)
전문대(2, 3년제) 졸	19.4 (162)	전문대(2, 3년제) 졸	27.8 (222)
4년제 대학 졸	54.7 (458)	4년제 대학 졸	48.4 (387)
대학원 졸 이상	14.3 (120)	대학원 졸 이상	10.1 (81)
맞벌이가구 여부		맞벌이가구 여부	
맞벌이	64.4 (539)	맞벌이	90.0 (720)
외벌이	35.6 (298)	외벌이	10.0 (80)
월평균 가구소득		월평균 가구소득	
300만원 미만	9.0 (75)	300만원 미만	9.4 (75)
300~400만원 미만	19.2 (161)	300~400만원 미만	16.5 (132)
400~500만원 미만	19.1 (160)	400~500만원 미만	19.3 (154)
500~600만원 미만	21.4 (179)	500~600만원 미만	20.1 (161)
600~700만원 미만	10.0 (84)	600~700만원 미만	12.9 (103)
700만원 이상	21.3 (178)	700만원 이상	21.9 (175)

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

응답자의 성별 근로 특성으로 본인 근로소득, 직장규모, 고용형태를 살펴보았다. 응답자 본인의 근로소득은 남성이 여성에 비해 상당히 높음을 확인할 수 있다. 남성의 근로소득은 300~400만원 미만이 26.8%로 가장 많고, 그 다음으로 500만원 이상이 26.4%인데 비해, 여성은 200~300만원 미만이 27.3%로 가장 많고, 100~200만원 미만이 25.3%로 나타났다. 100만원 미만의 근로소득을 가진 경우는 남성은 2.2%에 불과하였으나, 여성은 5명 중 1명 이상이 해당하였다.

직장규모를 살펴보면, 10인 미만의 소기업에 다니는 응답자가 가장 많았으며, 여성이 남성에 비해 적은 규모의 일자리에 다니는 비율이 높게 나타났다. 남성은 10인 미만 직장에 재직하는 비율이 44.3%이며, 여성은 이보다 높은 53.4%로 나타났다. 그 다음으로 남성이 재직하는 직장은 500인 이상 기업이 14.5%로 높게 나타났으나, 여성은 500인 이상 기업에 재직하는 비율이 6.5%에 그쳤다.

성별 고용형태를 살펴보면, 남성(46.6%)의 정규직 비율이 여성(33.0%)에 비해 13.6% 높았다. 반면, 여성은 비정규직 비율이 33.3%로 정규직보다 높게 나타난 반면, 남성의 비정규직 비율은 16.6%로 낮게 나타났다. 한편, 남성이 여성에 비해 비임금근로자 비율이 다소 높게 나타났다. 비임금근로 고용형태 중에서 고용원이



없는 1인 자영업자의 비율은 남성(19.5%)과 여성(16.5%) 집단에서 모두 가장 높은 비율을 차지하였다. 여성은 무급가족종사자 비율이 8.0%로 남성(4.3%)에 비해 높게 나타났으며, 남성은 고용원이 있는 자영업자 비율이 11.5%로 여성(9.3%)에 비해 높게 나타났다.

〈표 III-1-4〉 성별 근로 특성

단위: %(명)

남성			여성		
구분	비율(수)		구분	비율(수)	
전체	100.0	(837)	전체	100.0	(800)
본인 근로소득			본인 근로소득		
100만원 미만	2.2	(18)	100만원 미만	20.9	(167)
100~200만원 미만	5.9	(49)	100~200만원 미만	25.3	(202)
200~300만원 미만	19.4	(162)	200~300만원 미만	27.3	(218)
300~400만원 미만	26.8	(224)	300~400만원 미만	14.1	(112)
400~500만원 미만	19.5	(163)	400~500만원 미만	6.3	(50)
500만원 이상	26.4	(221)	500만원 이상	6.4	(51)
직장규모			직장규모		
10인 미만	44.3	(371)	10인 미만	53.4	(427)
10~30인 미만	12.5	(105)	10~30인 미만	15.0	(120)
30~100인 미만	12.8	(107)	30~100인 미만	12.1	(97)
100~300인 미만	11.7	(98)	100~300인 미만	8.9	(71)
300~500인 미만	4.2	(35)	300~500인 미만	4.1	(33)
500인 이상	14.5	(121)	500인 이상	6.5	(52)
고용형태			고용형태		
임금근로자			임금근로자		
정규직	46.6	(390)	정규직	33.0	(264)
비정규직	16.6	(139)	비정규직	33.3	(266)
비임금근로자			비임금근로자		
고용원이 없는 자영업자	19.5	(187)	고용원이 없는 자영업자	16.5	(132)
고용원이 있는 자영업자	11.5	(114)	고용원이 있는 자영업자	9.3	(74)
무급가족종사자	4.3	(7)	무급가족종사자	8.0	(64)

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

전체 응답자의 자녀특성을 살펴보면, 평균 자녀수는 1.6명이며, 자녀 2명이 47.3%로 가장 많고, 1명은 45.4%, 3명 이상은 7.3%였다. 자녀 성별은 여아가 83.2%, 남아가 79.6%로 나타났다. 만 8세 이하 자녀를 둔 부모를 대상으로 실시

한 이 조사의 출생순위별 자녀의 평균 연령을 살펴보면, 첫째 자녀의 평균연령은 6.3세, 둘째 자녀는 4.7세, 셋째 자녀 이상은 3.9세로 나타났다. 막내 자녀 연령이 만 3~5세인 비율이 40.7%로 가장 높았으며, 만 6~8세는 35.9%, 만0~2세는 23.4%였다.

〈표 III-1-5〉 응답자의 자녀특성

단위: %, 명, 세

구분	비율(수)		구분	비율(수)	
자녀수			출생순위별 자녀 연령(평균)		
1명	45.4	(745)	첫째 자녀	6.3세	
2명	47.3	(774)	둘째 자녀	4.7세	
3명 이상	7.3	(118)	셋째 자녀 이상	3.9세	
평균 자녀수	1.6명		막내 자녀 연령		
자녀 성별			만0~2세	23.4	(383)
남	79.6	(1,303)	만3~5세	40.7	(666)
여	83.2	(1,362)	만6~8세	35.9	(588)

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.186 〈표 V-1-2〉.

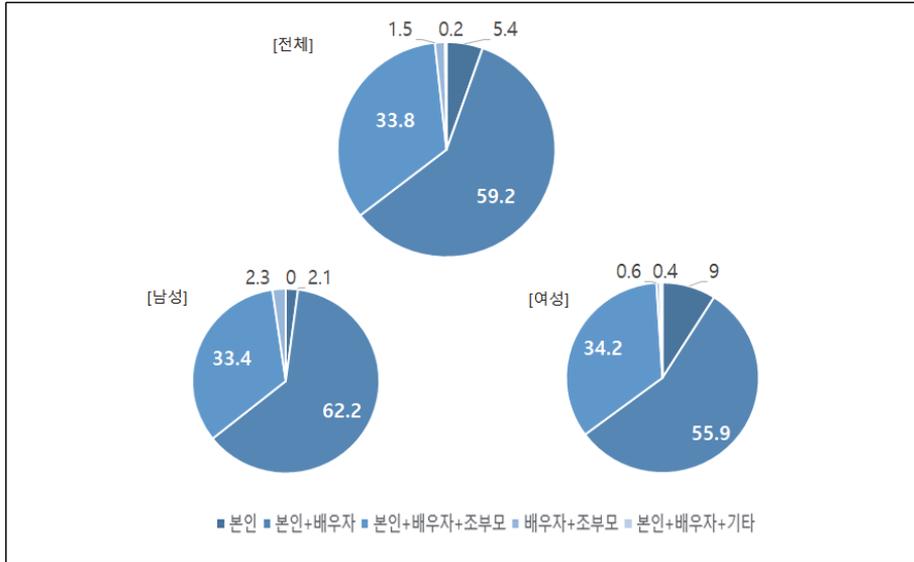
2) 자녀돌봄 및 돌봄 시간

가정 내에서 자녀를 돌보고 있는 사람을 모두 응답하도록 한 결과, 전체 응답자에서 본인과 배우자가 함께 돌봄을 한다는 비율이 59.2%로 가장 높았으며, 본인과 배우자가 함께 돌봄을 하는 비율은 33.8%, 본인만 자녀돌봄을 한다는 비율은 5.4%, 배우자와 조부모가 함께 돌봄을 하는 경우가 1.5% 순으로 나타났다.

남성과 여성의 응답을 비교해보면, 남성은 본인과 배우자가 함께 돌봄을 하는 비율을 62.2%로 응답한 반면, 여성은 55.9%가 배우자와 함께 돌봄을 하는 것으로 나타나 다소 차이를 보였다. 한편 본인이 돌봄을 전담하는 비율은 여성은 9.0%인데 비해 남성은 2.1%에 그쳤다. 이를 통해 여성이 돌봄을 전담하는 비율이 남성에 비해 매우 높으며, 여성은 배우자의 돌봄 참여가 거의 없다고 느끼는 비율도 남성에 비해서 높음을 확인할 수 있다.

[그림 III-1-1] 가정 내 자녀 돌봄자 구성 비율

단위: %(명)



자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.211~212, <표 V-2-7>의 일부를 그래프로 작성함.

전체 자녀돌봄을 100%로 하여 자녀돌봄에 참여하는 사람의 돌봄 비율을 질문한 결과, 응답자 본인이 48.2%로 가장 높게 나타났으며, 배우자가 47.6%, 조부모 31.5%, 기타 20.8%, 친인척 20.3% 순으로 나타났다. 응답자의 성별로 비교해보면, 여성은 본인의 자녀돌봄 비율은 66.7%인데 반해, 남성은 본인의 자녀돌봄 비율이 29.2%로 여성의 절반에 미치지 못했다. 역으로 배우자의 자녀돌봄 비율은 남성 응답자의 배우자는 65.0%, 여성 응답자의 배우자는 27.1%로 나타났다. 응답자 본인과 배우자의 돌봄 비율을 종합해보면, 취업자 부모일지라도 여성이 남성에 비해서 여전히 2배 이상의 돌봄을 하고 있음을 알 수 있다. 맞벌이 여부별로 비교해보면, 맞벌이 가구에서 본인과 배우자의 자녀돌봄 비율 차이가 외벌이에 비해서 적음을 확인할 수 있다. 맞벌이 가구에서는 본인의 자녀돌봄 비율이 52.5%이고 배우자는 40.4%인데 비해, 외벌이 가구는 본인은 33.3%, 배우자는 73.7%로 나타났다.

〈표 III-1-6〉 돌봄자별 자녀돌봄 비율

단위: %(명)

구분	본인	배우자	조부모	친인척	기타	수
전체	48.2	47.6	31.5	20.3	20.8	(1,637)
성별						
남	29.2	65.0	33.2	21.7	29.3	(837)
여	66.7	27.1	29.9	19.2	15.8	(800)
<i>t</i>	-34.0***	34.8***	1.5	0.5	1.7	
맞벌이 여부						
맞벌이	52.5	40.4	31.6	20.3	21.2	(1,259)
외벌이	33.3	73.7	31.2	20.3	17.5	(378)
<i>t</i>	11.3***	-24.0***	0.1	-	0.3	

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.212~213, 〈표 V-2-8〉의 일부임.

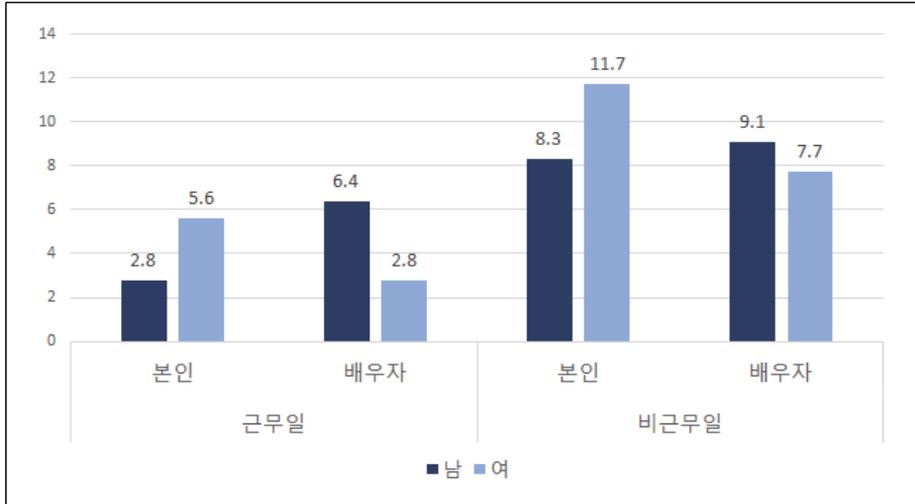
*** $p < .001$.

근무일과 비근무일을 기준으로 응답자(본인)와 배우자의 하루 평균 자녀돌봄 시간을 분석하였다. 응답자가 남성인 경우 근무일에 하루 평균 자녀돌봄 시간은 2.8시간인데 비해 여성은 5.6시간으로 나타나, 여성이 남성에 비해 근무일에 2배 많은 자녀돌봄 시간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 한편, 남성 응답자의 배우자는 응답자의 근무일에 하루 평균 6.4시간 자녀돌봄을 하고, 여성 응답자의 배우자는 2.8시간을 하는 것으로 나타났다.

비근무일을 기준으로 보면 남성의 경우에 본인의 자녀돌봄 시간은 8.3시간, 배우자는 9.1시간으로 응답하였다. 반면, 여성의 경우에는 비근무일에 본인은 11.7시간, 배우자는 7.7시간으로 응답하여, 남성에 비해 비근무일에도 부부 간에 자녀돌봄 시간 차이가 크다고 응답하였다.

[그림 III-1-2] 본인 및 배우자의 하루 평균 자녀돌봄 시간

단위: %



자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.202~203, <표 V-2-1>의 일부를 그래프로 작성함.

본 조사에서는 선행연구에 근거하여 자녀돌봄 유형을 신체적·일상적 돌봄, 상호작용 돌봄, (다른 일 하면서) 함께하기로 구분하여, 자녀돌봄 시간을 조사하였다. 근무일에는 신체적·일상적 돌봄이 1.4시간으로 가장 길고, 상호작용 돌봄이 1.3시간, 함께하기가 1.2시간인데 비해, 비근무일에는 상호작용 돌봄이 3.8시간으로 가장 길고, 함께하기가 3.2시간, 신체적·일상적 돌봄이 2.8시간으로 나타났다.

성별로 비교한 결과를 살펴보면, 근무일의 경우 남성은 신체적·일상적 돌봄과 상호작용 돌봄 시간이 0.9시간으로 동일하고, 함께하기는 0.7시간이었으며, 여성은 신체적·일상적 돌봄이 2.0시간으로 남성에 비해서 1.1시간 길고, 상호작용 돌봄은 1.7시간으로 남성에 비해 0.8시간 길게 나타났다. 다른 일 하면서 함께하기도 1.6시간으로 남성에 비해서 0.9시간 길었다. 비근무일에는 남성의 상호작용 돌봄 시간은 3.4시간으로 근무일에 비해서 상당히 크게 증가하였다. 비근무일에 남성의 상호작용 돌봄 시간은 여성에 비해 0.8시간 적었으나, 다른 유형의 돌봄 시간에 비해서 그 격차가 적게 나타났다. 비근무일에 남성은 신체적·일상적 돌봄에 2.2시간을 할애하였으며, 여성은 이보다 1.2시간 긴 3.4시간으로 나타났다. 비근무일에 다른 일 하면서 함께하기는 남성은 2.5시간, 여성은 3.9시간이었다.

맞벌이 여부별 비교 결과, 취업자인 응답자가 외벌이인 가구보다 맞벌이 가구 응답자가 자녀와 함께하는 시간이 모든 유형에서 모두 높게 나타났다. 근무일에 신체적·일상적 돌봄이 맞벌이 가구는 1.6시간으로 가장 길고, 외벌이는 0.9시간으로 맞벌이 가구 응답자보다 0.7시간 짧게 나타났다. 비근무일에는 맞벌이 가구와 외벌이 가구 모두 상호작용 돌봄이 가장 길게 나타났는데, 맞벌이 응답자는 3.9시간, 외벌이는 3.3시간을 상호작용 돌봄에 할애하였다.

〈표 III-1-7〉 돌봄유형별 하루 평균 자녀돌봄 시간

구분	근무일			비근무일		
	신체적·일상적 돌봄	상호작용 돌봄	(다른 일 하면서) 함께하기	신체적·일상적 돌봄	상호작용 돌봄	(다른 일 하면서) 함께하기
전체	1.4	1.3	1.2	2.8	3.8	3.2
성별						
남	0.9	0.9	0.7	2.2	3.4	2.5
여	2.0	1.7	1.6	3.4	4.2	3.9
<i>t</i>	-17.7***	-14.2***	-15.0***	-10.6***	-6.0***	-10.1***
맞벌이 여부						
맞벌이	1.6	1.4	1.3	2.9	3.9	3.3
외벌이	0.9	0.9	0.8	2.3	3.3	2.8
<i>t</i>	9.3***	8.2***	6.6***	5.0***	4.1***	3.6***

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.204~205, 〈표 V-2-1〉의 일부임.

*** $p < .001$.

3) 일과 자녀돌봄

전체 응답자 중 시간제 근로는 27.2%, 전일제 근로는 72.8%이다. 남성의 시간제 비율은 12.1%에 비해 여성의 시간제 비율은 42.3%로 나타나, 여성의 시간제 비율이 남성보다 30% 이상 높게 나타났다. 맞벌이 가구별 근로시간 형태를 살펴보면, 응답자가 맞벌이인 경우 시간제 근무 비율은 30.4%로 외벌이(16.0%)에 비해 2배 가까이 높게 나타났다.

〈표 III-1-8〉 근로시간 형태

단위: %(명)

구분	시간제	전일제	계	(수)
전체	27.2	72.8	100.0	(1,059)
성별				
남	12.1	87.9	100.0	(529)
여	42.3	57.7	100.0	(530)
$\chi^2(df)$	121.678(1)***			
맞벌이 여부				
맞벌이	30.4	69.6	100.0	(822)
외벌이	16.0	84.0	100.0	(237)
$\chi^2(df)$	19.212(1)***			

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

*** $p < .001$.

자녀로 인해 일의 변동을 경험하였는지 파악하기 위해 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 여부를 질문하였다. 전체에서는 51.6%가 임신, 출산, 자녀양육으로 일의 변동을 경험한 것으로 나타났다. 성별로 비교하면, 여성은 70.4%가 일의 변동을 경험한 적이 있으며, 남성은 절반에 못 미치는 33.6%로 나타났다. 한편, 맞벌이 가구는 58.0%가 경험한데 비해, 외벌이는 30.2%가 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일을 변경한 경험이 있는 것으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직(39.9%)이 자녀로 인한 일의 변동을 경험한 비율이 가장 낮게 나타났으며, 무급가족종사자는 69.0%로 가장 높고, 다음으로 비정규직 63.0%, 고용원이 없는 자영업자 58.3%, 고용원이 있는 자영업자 49.5% 순으로 나타났다.

〈표 III-1-9〉 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 여부

단위: %(명)

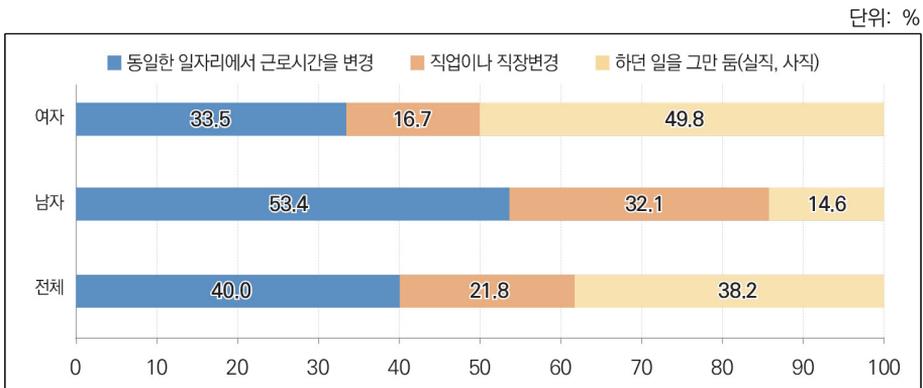
구분	있음	없음	계	(수)
전체	51.6	48.4	100.0	(1,637)
성별				
남	33.6	66.4	100.0	(837)
여	70.4	29.6	100.0	(800)
$\chi^2(df)$	425.632(2)***			
맞벌이 여부				
맞벌이	58.0	42.0	100.0	(1,259)
외벌이	30.2	69.8	100.0	(378)

구분	있음	없음	계	(수)
$\chi^2(df)$	90.112(1)***			
고용형태				
정규직	39.9	60.1	100.0	(654)
비정규직	63.0	37.0	100.0	(405)
고용원이 없는 자영업자	58.3	41.7	100.0	(319)
고용원이 있는 자영업자	49.5	50.5	100.0	(188)
무급가족종사자	69.0	31.0	100.0	(71)
$\chi^2(df)$	71.439(4)***			

주: 임금근로자: 정규직·비정규직
 비임금근로자: 고용원이 없는 자영업자(1인 자영업자), 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.222, <표 V-3-1>의 일부임.
 *** $p < .001$.

임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동을 경험한 응답자에게 일을 변경했을 당시 변경한 방식을 질문하였다. 동일한 일자리를 유지하면서 근로시간을 변경한 비율이 40.0%로 가장 높았으며, 실직, 사직 등 일을 그만둔 비율은 38.2%, 직업이나 직장을 변경한 비율은 21.8%로 나타났다. 이를 성별로 비교한 결과, 남성은 동일한 일자리에서 근로시간을 변경한 비율이 53.4%로 절반 이상인 반면, 여성은 33.5%로 나타났다. 여성의 경우 하던 일을 그만둔 비율이 거의 절반인 49.8%로 가장 높았으며, 남성은 14.6%였다. 직업이나 직장을 변경한 비율은 남성(32.1%)이 여성(16.7%)보다 2배 정도 높게 나타났다.

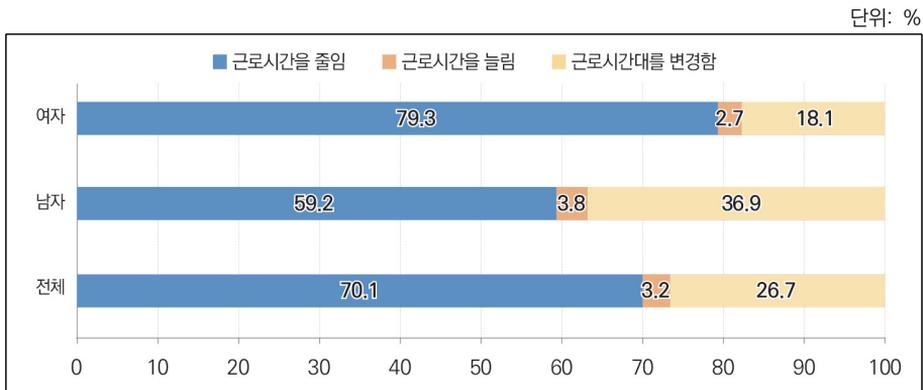
[그림 III-1-3] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일의 변동 유형



주: 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 일을 변경한 경험이 있는 812명이 응답한 결과임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.224, <표 V-3-3>의 일부를 그래프로 작성함.

임신, 출산, 자녀양육으로 인해 동일한 일자리에서 근로시간을 변경했다고 응답한 경우에, 근로시간을 어떻게 변경했는지 질문하였다. 근로시간을 줄인 비율이 70.1%로 가장 높았으며, 근로 시간대를 변경한 비율은 26.7%, 근로시간을 늘린 경우는 3.2% 순으로 나타났다. 여성은 근로시간을 줄인 비율이 전체 응답자 보다 높은 79.3%로 10명 중 약 8명이 이에 해당하였다. 반면, 남성 응답자는 근로시간을 줄인 비율이 59.2%이고, 근로시간을 변경한 비율은 36.9%로 여성(18.1%)에 비해 2배 이상 높게 나타났다. 근로시간을 늘린 비율은 여성은 2.7%, 남성은 3.8%였다. 이는 경제적 이유로 근로시간을 증가시킨 것으로 추정된다.

[그림 III-1-4] 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 근로시간의 변동 유형



주: 임신, 출산, 자녀양육으로 인해 동일한 일자리에서 근로시간을 변경한 경험이 있는 325명이 응답한 결과임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, p.225, <그림 V-3-1>.

이를 종합하여 보면, 여성은 남성보다 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 경력단절을 경험하는 비율이 크게 높았으며, 동일한 일자리나 직업을 유지하기 힘든 상황임을 알 수 있다. 또한 자녀돌봄에 많은 시간을 할애하는 여성은 남성에 비해 시간제로 이동하는 등 근로시간을 줄이는 방식을 선택하여 일과 자녀돌봄에서 자녀돌봄을 선택하는 비율이 높게 나타났다.

4) 시간지원 제도 사용 여부

여성의 출산전후휴가와 남성의 배우자 출산휴가 사용 경험 여부를 살펴보았다. 출산전후휴가를 사용한 경험이 있는 여성은 39.7%였다. 오히려 맞벌이 가구인 경

우 출산전후휴가를 사용한 여성이 41.6%로 외벌이 가구(20.9%) 여성보다 높게 나타났다. 외벌이 가구의 경우 취업자인 여성이 유일한 가구소득원이기 때문에 출산전후휴가 사용에 제약이 있었던 것으로 추측된다.

배우자 출산휴가를 사용한 남성은 41.1%로 여성보다 높게 나타났다. 배우자 출산휴가는 2019년 10월부터 유급휴가가 10일로 확대되었으나, 이전에 3일만 사용한 남성도 있고, 현재도 사용기간이 길지 않기 때문에 여성보다 다소 사용 비율이 높게 나타날 수 있는 것으로 파악된다. 남성도 맞벌이 가구에서 46.9%가 배우자 출산휴가를 사용한 것으로 나타나 외벌이 가구(30.2%)에 비해 높게 나타났다. 이 역시 남성이 외벌이일 경우 배우자 출산휴가를 사용하는 것이 생계부양에 영향을 미칠 수 있다고 보는 것으로 추론할 수 있다.

〈표 III-1-10〉 출산전후휴가/배우자 출산휴가 제도 사용 경험 유무

단위: %(명)

구분	출산전후휴가(여성)				배우자 출산휴가(남성)			
	있음	없음	해당없음	계 (수)	있음	없음	해당없음	계 (수)
전체	39.7	51.7	8.6	100.0 (723)	41.1	51.3	7.5	100.0 (744)
맞벌이 여부								
맞벌이	41.6	50.6	7.8	100.0 (656)	46.9	46.1	7.0	100.0 (486)
외벌이	20.9	62.7	16.4	100.0 (67)	30.2	61.2	8.5	100.0 (258)
$\chi^2(df)$	13.585(2)**				19.461(2)***			

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

** $p < .01$, *** $p < .001$.

육아휴직제도를 사용한 경험이 있는 비율은 26.6%로 출산휴가에 비해서 상당히 낮았다. 성별로 살펴보면, 육아휴직제도 사용 경험이 있는 남성은 21.3%였으며, 여성은 31.8%였다. 남성의 경우 배우자 출산휴가 사용자에 비해 거의 절반 정도만 육아휴직을 사용하는 것으로 나타났다. 여성의 경우는 31.8%가 육아휴직을 사용하였다. 한편, 맞벌이 가구는 31.1%가 육아휴직제도를 사용한 경험이 있는 반면에 외벌이 가구는 맞벌이 가구의 3분의 1 이하인 10.4%만이 육아휴직을 사용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 이 역시도 맞벌이 가구에 비해 외벌이 가구의 경우는 경제적 이유로 육아휴직 사용이 어려울 것으로 추측된다.

〈표 III-1-11〉 육아휴직제도 사용 경험 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	해당없음	계 (수)
전체	26.6	63.5	9.9	100.0 (1,511)
성별				
남	21.3	69.9	8.8	100.0 (750)
여	31.8	57.3	10.9	100.0 (761)
$\chi^2(df)$	26.654(2)***			
맞벌이 여부				
맞벌이	31.1	59.0	9.9	100.0 (1,184)
외벌이	10.4	79.8	9.8	100.0 (327)
$\chi^2(df)$	58.619(2)***			

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 육구 조사」 원자료 분석 결과.

*** $p < .001$.

육아기 근로시간 단축제도를 사용한 경험이 있는지 질문한 결과, 전체 응답자의 14.7%만이 사용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 성별로 살펴보면, 남성은 단 13.7%만이 육아기 근로시간 단축제도를 사용하였으며, 여성은 15.6%가 사용하였다. 한편, 맞벌이 가구는 16.4%가 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 경험이 있는 반면, 외벌이 가구는 맞벌이 가구 사용률의 절반 미만인 7.3%에 그쳤다.

〈표 III-1-12〉 육아기 근로시간 단축제도 사용 경험 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	해당없음	계 (수)
전체	14.7	72.6	12.6	100.0 (1,100)
성별				
남	13.7	76.3	10.0	100.0 (490)
여	15.6	69.7	14.8	100.0 (610)
$\chi^2(df)$	7.183(2)*			
맞벌이 여부				
맞벌이	16.4	71.5	12.1	100.0 (894)
외벌이	7.3	77.7	15.0	100.0 (206)
$\chi^2(df)$	11.593(2)**			

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 육구 조사」 원자료 분석 결과.

* $p < .05$, ** $p < .01$.

5) 성역할 인식

가정 내 성역할 인식에 대한 6개 문항을 5점 척도로 질문한 결과를 분석하였다. 전체 평균은 5점 만점에 3.4점이며, '아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 돌볼 책임 있다'는 문항이 4.2점으로 가장 높게 나타나 자녀돌봄의 책임에서 양성평등한 인식이 가장 높은 것으로 나타났다. 다음으로는 '맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다'는 문항과 '여성도 남성과 똑같이 가족부양의 책임이 있다'는 문항이 3.9점으로 높게 나타났다. 이를 통해 가사일과 경제활동에서 성역할 분담 인식이 높은 편임을 확인할 수 있다. '남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다'는 문항과 '취학전 자녀를 둔 엄마가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다'는 문항은 다른 문항과 같이 점수가 높을수록 양성평등한 성역할 인식을 의미하도록 역코딩하였다. '남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다'는 문항은 3.6점이었다. '취학전 자녀를 둔 엄마가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다'는 문항은 3.4점으로 나타나, 가장 높게 나온 양성평등한 자녀돌봄 책임 인식 점수와 비교하면 0.8점 정도 낮게 나타났다. 이는 양성의 자녀돌봄 책임의 양상이 다를 수 있음을 시사하는 것으로, 남성과 여성의 자녀돌봄이 무엇을 의미하는지 심층적으로 확인할 필요가 있다. '여성도 경제활동을 해야 부부관계가 평등해진다'는 항목은 3.4점으로 나타났다.

성별 평균 비교에서는 모든 항목에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 가정 내 성역할 인식 전체 평균에서 여성은 4.0점, 남성은 3.5점으로 나타나, 여성이 보다 성평등한 성역할 인식을 하고 있음을 확인할 수 있다. 모든 항목에서 여성이 남성보다 높게 나타났는데, '취학전 자녀를 둔 엄마가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다'는 항목과 '여성도 경제활동을 해야 부부관계가 평등해진다'는 항목의 순위가 성별로 상이하였다. 남성은 '여성도 경제활동을 해야 부부관계가 평등해진다'는 항목에 3.2점으로 가장 낮게 응답한 반면, 여성은 '취학전 자녀를 둔 엄마가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다'는 항목에 3.5점을 응답하여 가장 낮게 응답하였다.

맞벌이 여부별로도 모든 항목에서 유의미한 차이를 보였다. 맞벌이와 외벌이를 비교하면, 맞벌이의 전체 평균이 3.8점으로 외벌이(3.5점)에 비해 높았다. 특히, '남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다'는 문항에서

맞벌이는 평균 3.7점, 외벌이는 3.2점으로 다른 항목에 비해서 큰 격차를 보였다. 또한 ‘여성도 경제활동을 해야 부부관계가 평등해진다’는 문항에서도 맞벌이는 3.5점인데 비해 외벌이는 3.1점으로 가장 낮게 나타났다. 이를 통해 외벌이 가구는 평균적으로 남성은 경제활동, 여성은 가정을 돌보는 분업화된 성역할에 대한 인식이 맞벌이 가구에 비해 강함을 확인할 수 있다. 다만, 이는 외벌이 가구인 경우 남성이 외벌이인 비율이 높기 때문이기도 하다.

〈표 III-1-13〉 가정 내 성역할 인식

단위: %(명)

구분	남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다*	여성도 경제활동을 해야 부부관계가 평등해진다	취학 전 자녀를 둔 엄마가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다*	맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다	아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 돌볼 책임이 있다	여성도 남성과 똑같이 가족부양의 책임이 있다	전체 평균
전체	3.6	3.4	3.4	3.9	4.2	3.9	3.7
성별							
남	3.4	3.2	3.3	3.7	4.0	3.7	3.5
여	3.8	3.7	3.5	4.2	4.4	4.2	4.0
<i>t</i>	-7.7***	-10.4***	-3.9***	-11.2***	-10.4***	-10.6***	-14.6***
맞벌이 여부							
맞벌이	3.7	3.5	3.5	4.0	4.3	4.0	3.8
외벌이	3.2	3.1	3.2	3.8	4.1	3.8	3.5
<i>t</i>	-6.4***	6.9***	-3.8***	2.4*	3.4**	3.8***	-7.3***

주: 1) 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다)

2) 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .692$

3) * 1번, 3번 문항: 역코딩함(점수가 높을수록 양성평등한 성역할 인식이 높음).

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

다. 심층분석 개요

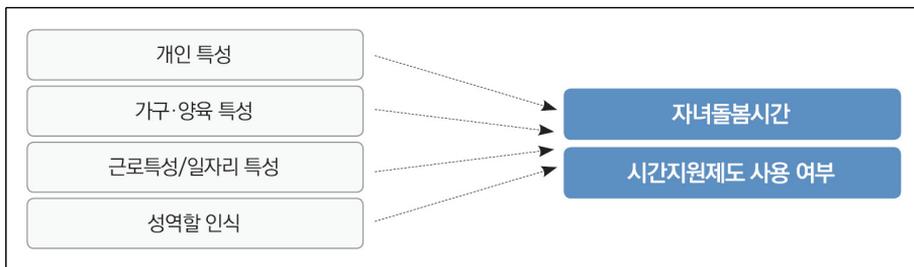
1) 연구모형 및 분석방법

이 장의 심층분석에서는 젠더 관점에서 남성의 자녀돌봄을 분석할 뿐만 아니라 남성 간에 돌봄 격차가 발생하는 복합적인 요인도 함께 고려하여 교차성에 근거한

분석을 실시하였다. 분석은 남성의 자녀돌봄 격차를 발생시키는 시간자원 측면에서 접근하였다. 본 연구는 자녀돌봄 시간자원을 돌봄 시간과 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 접근성으로 크게 구분하였으므로, 분석에서 자녀돌봄 시간과 시간지원제도 사용 여부를 종속변수로 두었다. 또한 이에 시간지원제도 사용 여부에 영향을 미치는 복합적인 요인들을 밝히기 위해 회귀분석을 실시하였다. 먼저, 자녀돌봄 시간에 영향을 미치는 요인에 대한 분석에서는 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 시간지원제도 사용 여부에 대한 분석에서는 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

독립변수는 선행연구와 1차년도 연구 결과를 토대로 개인의 인구사회학적 특성, 가구 특성 및 양육 특성, 근로특성 및 일자리 특성, 성역할 인식 특성으로 크게 4가지 영역으로 구분하였다. 위계적 회귀분석 모형에서는 영역별 독립변수가 동일하게 적용되었다. 종속변수의 특성을 고려하여 시간지원제도 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석에서는 근로특성/일자리 특성에 다른 변인들을 투입하여 분석을 실시하였다.

[그림 III-1-5] 전체 연구모형



자료: 연구진 작성

2) 연구질문

심층분석의 핵심 연구질문을 제시하면 다음과 같다.

- 가) 남성의 자녀돌봄 시간에 영향을 미치는 요인은 무엇이며, 여성의 자녀돌봄 시간의 영향요인과 차이가 있는가?
- 나) 부부의 자녀돌봄 시간 격차에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?
- 다) 남성의 자녀돌봄 시간지원 제도 사용 여부에 영향을 미치는 요인은 무엇이며, 여성의 시간지원 제도 사용 여부의 영향요인과 차이가 있는가?

2. 남성의 자녀돌봄 시간 영향요인 분석

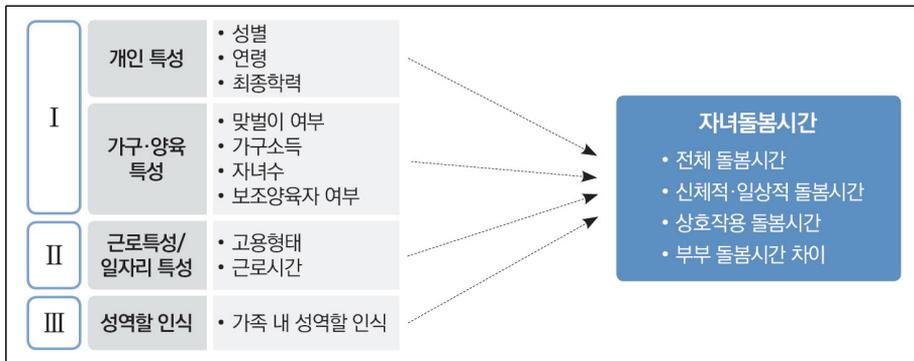
가. 분석개요

1) 분석모형 및 분석방법

이 연구에서는 자녀돌봄 시간을 ‘신체적·일상적 돌봄 시간’, ‘상호작용 돌봄 시간’, ‘함께있기’로 구분하였으며, 분석에서는 전체 자녀돌봄 시간과 직접적 돌봄행동인 신체적·일상적 돌봄 시간, 상호작용 돌봄 시간을 구분하여, 자녀돌봄 시간에 대한 회귀분석을 실시하였다. 이를 통해 단순히 돌봄 시간의 양을 분석하는 것이 아니라, 자녀돌봄 시간의 질을 분석하고자 하였다. 여기에서 자녀돌봄 시간은 근무일을 기준으로 한 하루 평균 돌봄 시간이다.

한편, 부부 간 돌봄 시간 차이도 자녀돌봄에서 중요한 변인이다. 자녀는 일정 시간 돌봄이 필요하기 때문에 한정된 시간 내에서 부부의 자녀돌봄 시간은 상호 영향을 준다. 따라서 부부 간 자녀돌봄 시간 차에 영향을 미치는 요인에 대한 분석도 포함하였다.

[그림 III-2-1] 자녀돌봄 시간 영향요인에 대한 회귀분석의 연구모형



2) 분석변수

부모의 자녀돌봄 시간에 영향을 미치는 요인에 대한 분석의 독립변수는 개인 특성, 가구 및 양육 특성, 근로특성/일자리 특성, 성역할 인식 영역으로 구분하여 구성하였다. 개인 특성에는 성별, 연령, 최종학력 변수가 포함되며, 가구·양육 특성

에는 맞벌이 여부, 가구소득, 자녀수, 보조양육자 여부 변수가 포함된다. 근로특성에는 주당 근로시간, 고용형태(정규직 기준 더미) 변수로 구성하였으며, 성역할 인식 영역에는 가정 내 성역할 인식 척도 변수를 포함하였다. 성역할 인식 변인은 선행연구들에서 자녀돌봄 인식과 돌봄 시간에 중요한 영향요인으로 제시되었으므로 포함하였다. 분석에 포함된 성역할 인식 척도는 한국여성정책연구원에서 실시하는 여성가족패널조사의 척도를 수정한 것이다. 이 성역할 인식 척도는 총 6개 문항, 리커트 5점 척도로 구성되어 있다.

전체 자녀돌봄 시간과 직접적 돌봄행동인 신체적·일상적 돌봄 시간, 상호작용 돌봄 시간 분석의 모형 1에서는 개인 특성과 가구 특성 변수만 투입되었으며, 다음 단계인 모형 2에는 개인 특성, 가구 특성에 근로특성 변수들을 투입하였다. 최종 모형 3에는 성역할 인식 변인을 포함하여 분석하였다. 한편, 부부의 돌봄 시간 격차 영향요인에 대한 다중회귀분석은 가구단위 분석으로 실시하여, 개인적 특성을 고려해야하는 변인을 제외하고 가구양육특성 중 가구소득, 자녀수, 보조양육자 여부와 부부 고용형태 더미 변수를 투입하여 분석하였다.

분석에 포함된 각 영역별 변수 구성과 변수 내용을 제시하면 다음 <표 III-2-1>과 같다.

<표 III-2-1> 자녀돌봄 시간 회귀분석의 분석 변수

구분		변수명/구분	변수 내용
중속 변수	자녀돌봄 시간	전체 돌봄 시간	근무일 기준 평균적으로 자녀를 직접 돌보거나 함께하는 시간(분)
		신체적·일상적 돌봄 시간	근무일 기준 자녀에 대한 신체적·일상적 돌봄 시간(분)
		상호작용 돌봄 시간	근무일 기준 자녀에 대한 상호작용 돌봄 시간(분)
		부부 돌봄 시간 차이	남편 돌봄 시간(분) - 아내 돌봄 시간(분)
독립 변수	개인 특성	성별	0.남성 1.여성
		연령	만 기준 연령
		최종학력	1.고졸이하 2.전문대졸 3.대졸 4.대학원이상
	가구·양육 특성	맞벌이 여부	0.외벌이 1.맞벌이
		가구소득	월 평균 가구소득
		자녀 수	총 자녀의 수
		보조양육자 여부	0.없음 1.있음
근로특성	주당 근로시간	지난 한 달 기준 1주일 평균 근로시간	

구분	변수명/구분	변수 내용
	고용형태(더미)	준거집단(reference group): 정규직 - 비정규직, 고용원이 있는 자영업자, 1인 자영업자, 무급가족종사자
	부부고용형태(더미)	준거집단(reference group): 정규직x정규직 부부 - 정규직x비정규직, 정규직x비임금 근로자, 비정규직x정규직, 비정규직x비임금 근로자, 비임금 근로자 부부
	성역할 인식	성역할 인식 관련 문항 6개 평균, 리커트 5점척도

나. 자녀돌봄 시간에 영향을 미치는 요인 분석결과

부부의 자녀돌봄 시간과 관련된 인구사회학적 변수와 고용 및 근로특성, 성역할 인식의 상관관계는 <표 III-2-2>와 같다. 돌봄 시간은 여성($r=.493, p<.01$)과 맞벌이($r=.230, p<.01$)인 경우에 많았으며, 학력이 낮을수록($r=-.085, p<.01$), 연령이 낮을수록($r=-.193, p<.01$), 월평균 가구소득이 낮을수록($r=-.076, p<.01$) 근무일에 자녀를 돌보는 시간이 많은 것으로 나타났다. 그리고 고용 및 근로특성과 관련하여서는 비정규직($r=.177, p<.01$), 무급가족종사자($r=.194, p<.01$)가 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다. 주당 근로시간이 적을수록($r=-.313, p<.01$), 평등한 성역할 인식을 가지고 있을수록($r=.216, p<.01$) 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다.

다음으로 식사, 목욕, 옷 입히기, 재우기와 같은 자녀에 대한 신체적·일상적 돌봄 시간은 여성($r=.406, p<.01$)과 맞벌이($r=.193, p<.01$)인 경우에 많았으며, 학력이 낮을수록($r=-.064, p<.01$), 연령이 낮을수록($r=-.168, p<.01$), 월평균 가구소득이 낮을수록($r=-.051, p<.05$) 신체적·일상적 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다. 그리고 고용 및 근로특성과 관련하여서는 비정규직($r=.155, p<.01$), 무급가족종사자($r=.144, p<.01$)가 신체적·일상적 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다. 주당 근로시간이 적을수록($r=-.266, p<.01$), 평등한 성역할 인식을 가지고 있을수록($r=.165, p<.01$) 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다.

자녀에게 책을 읽어주거나 함께 놀이·공부하는 등의 상호작용 돌봄을 하는 시간은 여성($r=.334, p<.01$)과 맞벌이($r=.167, p<.01$)인 경우에 많았으며, 연령이 낮을수록($r=-.162, p<.01$), 월평균 가구소득이 낮을수록($r=-.070, p<.01$) 상호작용 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다. 고용 및 근로특성과 관련하여서는 비정규직($r=.10, p<.01$), 무급가족종사자($r=.185, p<.01$)가 상호작용 돌봄 시간이 많은 것

으로 나타났다. 고용원이 있는 자영업자($r=-.053, p<.05$)는 상호작용 돌봄 시간이 적었다. 또한 주당 근로시간이 적을수록($r=-.211, p<.01$), 평등한 성역할 인식을 가지고 있을수록($r=.181, p<.01$) 상호작용 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다.

부부간 돌봄 시간 차이는 보조 양육자가 있는($r=-.135, p<.01$) 경우에 크게 나타났다. 월평균 가구소득이 높을수록($r=-.082, p<.01$), 남녀 돌봄 시간 차가 작아졌으며 자녀의 수가 많을수록($r=.122, p<.01$) 부부의 돌봄 시간 차이가 커졌다.

〈표 III-2-2〉 변수 간 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 성별	1															
2. 학력	-.099**	1														
3. 연령	-.222**	.103**	1													
4. 맞벌이	.304**	.061*	-.121**	1												
5. 가구소득	-.035	.227**	.080**	.171**	1											
6. 자녀의 수	-.021	-.020	.096**	-.004	.029	1										
7. 보조 양육자	-.006	.066*	.011	.152**	.151**	-.002	1									
8. 비정규직	.193**	-.088**	-.041	.062*	-.138**	-.003	-.046	1								
9. 고용원이 있는 자영업자	-.069**	.086**	.027	.016	.184**	.015	.082**	-.207**	1							
10. 1인 자영업자	-.074**	-.041	.123**	-.052*	-.030	-.029	.024	-.282**	-.177**	1						
11. 무급가족종사자	.176**	-.078**	-.063*	.024	-.079**	.043	-.048	-.122**	-.077**	-.105**	1					
12. 근로시간	-.283**	-.015	.067**	-.122**	.062*	-.012	.075**	-.178**	.073**	.051*	-.064**	1				
13. 성역할 인식	.339**	.014	-.129**	.178**	-.005	-.011	.063*	.089**	-.095**	-.025	.042	-.094**	1			
14. 돌봄 시간	.493**	-.085**	-.193**	.230**	-.076**	-.002	-.053	.177**	-.042	.035	.194**	-.313**	.216**	1		
15. 신체적·일상적 돌봄	.406**	-.064**	-.168**	.193**	-.051*	-.025	-.017	.155**	-.036	.005	.144**	-.266**	.165**	.764**	1	
16. 상호작용 돌봄	.334**	-.035	-.162**	.167**	-.070**	-.024	-.038	.097**	-.053*	.024	.185**	-.211**	.181**	.738**	.386**	1
17. 부부 돌봄 시간 차	-.090**	.047	.098**	-.214**	-.082**	.122**	-.135**	-.007	.060*	-.027	.078**	-.028	-.034	.125**	.084**	.118**

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

남성의 돌봄 시간에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위하여 1단계에서는 개인 및 가구특성을, 2단계에서는 근로특성을, 3단계에서는 성역할 인식을 투입하여 회귀 분석을 실시하였다. 모델1에서는 학력($\beta=-.103, p<.01$)과 연령($\beta=-.142, p<.001$)이 남성의 돌봄 시간을 유의하게 설명하는 것으로 나타났고, 설명력은 4%였다. 즉 학력과 연령이 낮을수록 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다.

모델2에서 근로특성을 추가로 투입한 결과, 설명력은 7%가 증가하여 전체 변량의 11%를 설명하는 것으로 나타났다. 학력과 연령은 여전히 돌봄 시간에 유의한 영향력을 미쳤다. 근로 특성 중에서는 무급가족종사자를 제외한 근로시간($\beta=-.189, p<.001$), 비정규직($\beta=.124, p<.001$), 고용원이 있는 자영업자($\beta=.109, p<.001$), 1인 자영업자($\beta=.197, p<.001$)가 돌봄 시간에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근로시간이 짧을수록 돌봄 시간이 많으며, 정규직보다 비정규직, 고용원을 둔 자영업자, 1인 자영업자의 돌봄 시간이 많음을 의미한다.

마지막으로 모델3에서 성역할 인식을 추가로 투입한 결과, 성역할 인식은 남성의 돌봄 시간에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta=.058, ns$). 개인 및 가구 특성 중 학력과 연령, 근로 특성 중 근로시간, 비정규직, 고용원이 있는 자영업자, 1인 자영업자가 돌봄 시간에 미치는 영향력은 유지되는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-3〉 돌봄 시간에 대한 회귀분석 결과(남성)

변인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
개인 특성	학력	-14.079	5.159	-.103	-2.729**	-11.071	5.061	-.081	-2.188*	-11.242	5.056	-.082	-2.224**
	연령	-4.522	1.215	-.142	-3.723***	-5.548	1.186	-.174	-4.676***	-5.450	1.187	-.171	-4.593***
가구· 양육 특성	맞벌이	14.267	9.444	.059	1.511	10.882	9.133	.045	1.191	9.453	9.166	.039	1.031
	가구소득	.014	.015	.035	.886	.012	.015	.030	.763	.012	.015	.031	.807
	자녀의 수	-7.634	6.503	-.044	-1.174	-6.421	6.284	-.037	-1.022	-5.991	6.283	-.035	-.954
	보조 양육자	-4.249	9.271	-.017	-.458	-5.769	9.064	-.024	-.637	-6.812	9.077	-.028	-.750
근로 특성	근로시간					-1.532	.289	-.192	-5.301***	-1.511	.289	-.189	-5.232***
	비정규직					39.328	12.136	.124	3.241***	39.207	12.122	.124	3.234***
	고용원이 있는 자영업자					36.386	13.596	.105	2.676**	37.768	13.608	.109	2.775**
	1인 자영업자					55.421	10.977	.197	5.049***	55.531	10.964	.197	5.065***
	무급가족종사자					43.850	45.943	.034	.954	43.099	45.893	.034	.939
성역할 인식										11.640	7.246	.058	1.606
R ²		.040				.112				.116			

변인	Model1				Model2				Model3			
	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
F	4.908***				7.987***				7.553***			

주: 1) 종속변수: 근무일 기준 평균적으로 자녀를 직접 돌보거나 함께한 시간(분)
 2) 준거집단: 맞벌이 여부*외벌이, 보조양육자 여부*없음, 고용형태*정규직
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

여성의 돌봄 시간에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위하여 1단계에서는 개인 및 가구특성을, 2단계에서는 근로특성을, 3단계에서는 성역할 인식을 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 모델1에서는 맞벌이 여부($\beta=.137, p<.001$)와 가구소득($\beta=-.140, p<.001$), 보조양육자 여부($\beta=-.095, p<.05$)가 여성의 돌봄 시간을 유의하게 설명하는 것으로 나타났으며, 설명력은 5%였다. 이는 외벌이보다는 맞벌이 가구가, 보조양육자가 없는 경우에 여성의 돌봄 시간이 많으며, 가구소득이 적을수록 여성의 돌봄 시간이 많다는 것을 의미한다.

모델2에서 근로특성을 추가로 투입한 결과, 설명력은 11%가 증가하여 전체 변량의 15.9%를 설명하는 것으로 나타났다. 개인 및 가구특성 중에서는 맞벌이 가구($\beta=.148, p<.001$)만 유의한 영향력이 있는 변인으로 남았다. 근로 특성 중에서는 고용원이 있는 자영업자를 제외한 근로시간($\beta=-.205, p<.001$), 비정규직($\beta=.166, p<.001$), 1인 자영업자($\beta=.171, p<.001$), 무급가족종사자($\beta=.241, p<.001$)가 돌봄 시간에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근로시간이 짧을수록 여성의 돌봄 시간이 많으며, 정규직보다 비정규직, 1인 자영업자, 무급가족종사자의 돌봄 시간이 많음을 의미한다.

모델3에서 성역할 인식을 추가로 투입한 결과, 성역할 인식은 여성의 돌봄 시간에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta=.030, ns$). 그리고 모델2와 마찬가지로 맞벌이, 근로시간, 비정규직, 1인 자영업자, 무급가족종사자는 여성의 돌봄 시간에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-4〉 돌봄 시간에 대한 회귀분석 결과(여성)

변인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
개인 특성	학력	10.759	8.527	.051	1.262	6.171	8.073	.029	.764	5.589	8.106	.027	.690
	연령	-1.960	1.533	-.050	-1.278	-2.065	1.458	-.052	-1.417	-1.950	1.465	-.049	-1.332
가구· 양육 특성	맞벌이	97.645	28.137	.137	3.470***	105.120	26.639	.148	3.946***	104.565	26.654	.147	3.923***
	가구소득	-.109	.032	-.140	-3.403***	-.060	.031	-.077	-1.933	-.060	.031	-.077	-1.927
	자녀의 수	11.676	10.712	.042	1.090	2.286	10.156	.008	.225	1.854	10.172	.007	.182
	보조 양육자	-35.106	14.401	-.095	-2.438*	-20.206	13.696	-.055	-1.475	-20.717	13.713	-.056	-1.511
근로 특성	근로시간					-2.363	.435	-.205	-5.428***	-2.360	.435	-.205	-5.420***
	비정규직					62.520	16.648	.166	3.755***	62.550	16.652	.166	3.756***
	고용원이 있는 자영업자					36.444	25.539	.055	1.427	38.727	25.694	.059	1.507
	1인 자영업자					80.086	19.292	.171	4.151***	80.318	19.298	.172	4.162***
	무급가족종사자					149.253	24.817	.241	6.014***	150.189	24.849	.242	6.044***
성역할 인식										9.215	11.136	.030	.827
R ²		.045				.159				.160			
F		5.058***				11.030***				10.163***			

주: 1) 종속변수: 근무일 기준 평균적으로 자녀를 직접 돌보거나 함께한 시간(분)
 2) 준거집단: 맞벌이 여부*외벌이, 보조양육자 여부*없음, 고용형태*정규직
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.
 * $p < .05$, *** $p < .001$.

남성의 자녀에 대한 신체적·일상적 돌봄 시간에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 먼저 1단계에서 개인 및 가구특성을 투입한 결과, 연령($\beta = -.086$, $p < .05$)과 맞벌이 여부($\beta = .088$, $p < .05$)가 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 설명력은 2%였다. 즉 연령이 낮을수록 신체적·일상적 돌봄 시간이 많으며 외벌이보다는 맞벌이 가구의 신체적·일상적 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다.

2단계에서 근로특성을 추가로 투입한 결과, 설명력은 3%가 증가하여 전체변량의 5%를 설명하는 것으로 나타났다. 개인 및 가구 특성인 연령과 맞벌이 여부는 신체적·일상적 돌봄 시간에 여전히 유의한 영향력을 미쳤다. 근로 특성 중에서는 근로시간($\beta = -.124$, $p < .001$), 비정규직($\beta = .125$, $p < .01$), 1인 자영업자($\beta = .096$, $p < .05$)가 신체적·일상적 돌봄 시간에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근로 시간이 짧을수록 신체적·일상적 돌봄 시간이 많으며, 정규직에 비해 비정규직과 1인 자영업자의 신체적·일상적 돌봄 시간이 많음을 의미한다.

마지막으로 3단계에서 성역할 인식을 추가로 투입한 결과, 성역할 인식은 남성의 신체적·일상적 돌봄 시간에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta = .043$, ns). 개인 및 가구 특성 중 연령, 근로 특성 중 근로시간, 비정규직, 1인 자영업자가 신체적·일상적 돌봄 시간에 미치는 영향력은 유지되는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-5〉 신체적·일상적 돌봄에 대한 회귀분석 결과(남성)

변인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
개인 특성	학력	-2.908	2.290	-.049	-1.270	-2.095	2.296	-.035	-.913	-2.150	2.296	-.036	-.937
	연령	-1.212	.539	-.086	-2.248*	-1.463	.538	-.104	-2.719**	-1.432	.539	-.102	-2.658**
가구· 양육 특성	맞벌이	9.402	4.192	.088	2.243*	8.407	4.143	.079	2.029*	7.949	4.162	.074	1.910
	가구소득	-.002	.007	-.012	-.310	-.002	.007	-.011	-.263	-.002	.007	-.009	-.233
	자녀의 수	.040	2.887	.001	.014	.205	2.851	.003	.072	.343	2.853	.005	.120
	보조 양육자	-1.368	4.116	-.013	-.332	-1.944	4.112	-.018	-.473	-2.278	4.121	-.021	-.553
근로 특성	근로시간					-.435	.131	-.124	-3.318***	-.428	.131	-.122	-3.266***
	비정규직					17.365	5.505	.125	3.154**	17.326	5.504	.124	3.148**
	고용원이 있는 자영업자					11.458	6.168	.075	1.858	11.901	6.179	.078	1.926
	1인 자영업자					11.894	4.980	.096	2.389*	11.930	4.979	.097	2.396*
	무급가족종사자					27.338	20.842	.049	1.312	27.097	20.839	.049	1.300
성역할 인식									3.735	3.290	.043	1.135	
R ²		.019				.052				.054			
F		2.272*				3.493***				3.311***			

주: 1) 종속변수: 근무일 기준 자녀에 대한 신체적·일상적 돌봄 시간(분)

2) 준거집단: 맞벌이 여부*외벌이, 보조양육자 여부*없음, 고용형태*정규직

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

여성의 자녀에 대한 신체적·일상적 돌봄 시간에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 먼저 1단계에서 개인 및 가구특성을 투입하였을 때 여성의 신체적·일상적 돌봄 시간을 유의하게 설명하는 변인이 없었다.

다음으로 2단계에서 근로특성을 추가로 투입한 결과, 개인 및 가구특성 중 맞벌이 여부($\beta = .088$, $p < .05$), 근로특성 중 근로시간($\beta = -.200$, $p < .001$), 1인 자영업자($\beta = .124$, $p < .01$), 무급가족종사자($\beta = .153$, $p < .001$)가 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 설명력은 8%였다. 이는 외벌이보다는 맞벌이가구 여성의 신체적·

일상적 돌봄 시간이 많고, 정규직에 비해 1인 자영업자와 무급가족종사자의 신체적·일상적 돌봄 시간이 많음을 의미한다.

마지막으로 3단계에서 성역할 인식을 추가로 투입한 결과, 성역할 인식은 여성의 신체적·일상적 돌봄 시간에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta = -.007, ns$). 개인 및 가구 특성 중 맞벌이여부, 근로 특성 중 근로시간, 1인 자영업자, 무급가족종사자가 신체적·일상적 돌봄 시간에 미치는 영향력은 유지되는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-6〉 신체적·일상적 돌봄에 대한 회귀분석 결과(여성)

변인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
개인 특성	학력	1.511	4.557	.014	.332	-.616	4.431	-.006	-.139	-.550	4.451	-.005	-.124
	연령	-.887	.820	-.043	-1.082	-.950	.800	-.046	-1.188	-.963	.804	-.046	-1.198
가구· 양육 특성	맞벌이	29.034	15.039	.078	1.931	32.969	14.620	.088	2.255*	33.032	14.636	.088	2.257*
	가구소득	-.028	.017	-.068	-1.630	-.012	.017	-.029	-.686	-.012	.017	-.029	-.687
	자녀의 수	-2.125	5.725	-.015	-.371	-5.926	5.574	-.041	-1.063	-5.876	5.585	-.040	-1.052
	보조 양육자	-4.916	7.697	-.025	-.639	.981	7.516	.005	.131	1.039	7.530	.005	.138
근로 특성	근로시간					-1.213	.239	-.200	-5.078***	-1.214	.239	-.200	-5.075***
	비정규직					15.686	9.137	.079	1.717	15.682	9.144	.079	1.715
	고용원이 있는 자영업자					16.397	14.017	.047	1.170	16.137	14.109	.047	1.144
	1인 자영업자					30.546	10.588	.124	2.885**	30.520	10.597	.124	2.880**
	무급가족종사자					49.910	13.620	.153	3.664***	49.803	13.645	.153	3.650***
성역할 인식										-1.048	6.115	-.007	-.171
R ²				.012				.082				.082	
F				1.282				5.243***				4.801***	

주: 1) 종속변수: 근무일 기준 자녀에 대한 신체적·일상적 돌봄 시간(분)
 2) 준거집단: 맞벌이 여부*외벌이, 보조양육자 여부*없음, 고용형태*정규직
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

남성의 상호작용 돌봄 시간에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 먼저 1단계에서 개인 및 가구특성을 투입한 결과, 학력($\beta = -.088, p < .05$)과 연령($\beta = -.105, p < .01$)이 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 설명력은 3%였다. 즉 학력과 연령이 낮을수록 상호작용 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다.

2단계에서 근로특성을 추가로 투입한 결과, 설명력은 3%가 증가하여 전체변량의 6%를 설명하는 것으로 나타났다. 개인 및 가구 특성 중 연령만이 상호작용 돌봄 시간을 유의하게 설명하는 변인으로 남았으며, 근로 특성 중에서는 근로시간($\beta = -.124, p < .001$), 비정규직($\beta = .110, p < .01$), 1인 자영업자($\beta = .107, p < .01$)가 상호작용 돌봄 시간에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근로시간이 짧을수록 상호작용 돌봄 시간이 많으며, 정규직에 비해 비정규직과 1인 자영업자의 상호작용 돌봄 시간이 많음을 의미한다.

마지막으로 3단계에서 성역할 인식을 추가로 투입한 결과, 설명력은 1%가 증가하여 전체변량의 7%를 설명하였다. 성역할 인식($\beta = .116, p < .001$)은 남성의 상호작용 돌봄 시간에 정적인 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는 평등한 성역할 인식을 가지고 있을수록 자녀와 상호작용하는 돌봄 시간이 많아지는 것을 의미한다. 모델3에서 개인 및 가구 특성 중 연령, 근로 특성 중 근로시간, 비정규직, 1인 자영업자가 상호작용 돌봄 시간에 미치는 영향력은 유지되는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-7〉 상호작용 돌봄에 대한 회귀분석 결과(남성)

변인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
개인	학력	-5.003	2.164	-.088	-2.312*	-4.010	2.169	-.071	-1.849	-4.152	2.156	-.073	-1.925
	연령	-1.404	.510	-.105	-2.755**	-1.648	.509	-.124	-3.240***	-1.567	.506	-.118	-3.097**
가구·양육 특성	맞벌이	3.835	3.962	.038	.968	2.676	3.915	.026	.684	1.492	3.909	.015	.382
	가구소득	.004	.006	.026	.659	.006	.006	.035	.871	.006	.006	.038	.961
	자녀의 수	-4.364	2.728	-.060	-1.600	-4.035	2.694	-.056	-1.498	-3.678	2.680	-.051	-1.373
	보조 양육자	-2.152	3.889	-.021	-.553	-1.686	3.885	-.017	-.434	-2.549	3.871	-.025	-.659
근로 특성	근로시간					-.415	.124	-.125	-3.352***	-.398	.123	-.120	-3.234***
	비정규직					14.606	5.202	.110	2.808**	14.506	5.170	.110	2.806***
	고용원이 있는 자영업자					2.217	5.828	.015	.380	3.362	5.804	.023	.579
	1인 자영업자					12.548	4.705	.107	2.667**	12.640	4.676	.108	2.703**
	무급가족종사자					-5.061	19.695	-.010	-.257	-5.683	19.573	-.011	-.290
성역할 인식										9.643	3.090	.116	3.121***
R ²		.027				.060				.073			
F		3.285*				4.064***				4.584***			

주: 1) 종속변수: 근무일 기준 자녀에 대한 상호작용 돌봄 시간(분)

2) 준거집단: 맞벌이 여부*외벌이, 보조양육자 여부*없음, 고용형태*정규직

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

여성의 자녀에 대한 상호작용 돌봄 시간에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 1단계에서 개인 및 가구특성을 투입하였을 때, 학력($\beta=.096, p<.05$), 맞벌이 여부($\beta=.125, p<.01$), 가구소득($\beta=-.131, p<.01$)의 영향력이 유의한 것으로 나타났다. 이는 여성의 학력이 높을수록, 가구소득이 적을수록 상호작용 돌봄 시간이 많으며, 외벌이보다는 맞벌이 가구의 상호작용 돌봄 시간이 많다는 것을 의미한다. 모델1의 설명력은 4%로 나타났다.

2단계에서 근로특성을 추가로 투입한 결과, 근로시간($\beta=-.110, p<.01$), 1인 자영업자($\beta=.096, p<.05$), 무급가족종사자($\beta=.209, p<.001$)가 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉 여성의 근로시간이 짧을수록 상호작용 돌봄 시간이 많으며, 정규직에 비해 1인 자영업자와 무급가족종사자의 상호작용 돌봄 시간이 많음을 의미한다. 모델 2에서 설명력은 5%가 증가하여 전체변량의 9%를 설명하였고, 개인 및 가구 특성 중 학력, 맞벌이 여부, 가구소득의 영향력은 유지되는 것으로 나타났다.

3단계에서 성역할 인식을 추가로 투입한 결과, 성역할 인식은 여성의 상호작용 돌봄 시간에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta=.045, ns$). 개인 및 가구 특성 중 학력, 맞벌이 여부, 가구소득, 근로 특성 중 근로시간, 1인 자영업자, 무급가족종사자가 상호작용 돌봄 시간에 미치는 영향력은 유지되는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-8〉 상호작용 돌봄에 대한 회귀분석 결과(여성)

변인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
개인 특성	학력	9.488	4.018	.096	2.362*	8.723	3.940	.088	2.214*	8.317	3.954	.084	2.104*
	연령	-1.267	.723	-.068	-1.754	-1.176	.711	-.063	-1.653	-1.096	.714	-.059	-1.534
가구· 양육 특성	맞벌이	41.745	13.257	.125	3.149**	45.200	13.001	.135	3.477***	44.812	13.001	.134	3.447***
	가구소득	-.048	.015	-.131	-3.169**	-.035	.015	-.096	-2.308*	-.035	.015	-.095	-2.301*
	자녀의 수	1.265	5.047	.010	.251	-1.882	4.957	-.014	-.380	-2.183	4.962	-.017	-.440
	보조 양육자	-10.078	6.785	-.058	-1.485	-5.711	6.684	-.033	-.854	-6.069	6.689	-.035	-.907
근로 특성	근로시간					-.595	.212	-.110	-2.799**	-.593	.212	-.109	-2.791**
	비정규직					10.674	8.125	.060	1.314	10.695	8.123	.061	1.317
	고용원이 있는 자영업자					12.343	12.464	.040	.990	13.937	12.533	.045	1.112
	1인 자영업자					21.062	9.415	.096	2.237*	21.223	9.413	.097	2.255*
	무급가족종사자					60.780	12.112	.209	5.018***	61.433	12.121	.211	5.068***

변인	Model1				Model2				Model3			
	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
성역할 인식									6.432	5.432	.045	1.184
R ²	.039				.092				.094			
F	4.411***				5.935***				5.561***			

주: 1) 종속변수: 근무일 기준 자녀에 대한 상호작용 돌봄 시간(분)
 2) 준거집단: 맞벌이 여부*외벌이, 보조양육자 여부*없음, 고용형태*정규직
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

다. 부부의 돌봄 시간 격차 영향요인 분석결과

부부의 돌봄 시간 차이의 평균은 169.26($SD=214.19$, 95% CI[157.42, 181.1 이분으로 남편보다 아내의 돌봄 시간이 많은 것으로 나타났다. 부부의 고용형태에 따라 부부 돌봄 시간의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 변량분석을 실시한 결과는 <표 III-2-9>와 같다. 비정규직x비임금근로자 부부의 돌봄 시간 격차가 가장 큰 것으로 나타났으며($M=197.42$, $SD=222.59$), 다음으로 정규직x비임금근로자 부부($M=190.80$, $SD=235.95$), 정규직x비정규직 부부($M=179.89$, $SD=206.11$), 비임금근로자 부부($M=154.56$, $SD=216.96$), 비정규직x비정규직 부부($M=151.11$, $SD=294.90$), 정규직 부부($M=143.68$, $SD=177.68$) 순이었다. 부부의 돌봄 시간 격차는 부부고용형태에 따라 유의한 차이가 있어 사후검증을 실시하였다. 그 결과, 정규직 부부보다 정규직x비임금근로자 부부의 돌봄 시간 격차가 큰 것으로 나타났다.

<표 III-2-9> 부부 고용형태에 따른 부부 돌봄 시간 차이에 대한 변량분석

구분	N	Mean	SD	SE	95%CI		F
					lower	upper	
합계	1259	169.26	214.19	6.04	157.42	181.10	
정규직 부부	361	143.68	177.68	9.35	125.29	162.07	
정규직x비정규직 부부	280	179.89	206.11	12.32	155.65	204.14	
정규직x비임금근로자 부부	316	190.80	235.95	13.27	164.69	216.92	2.370*
비정규직x비정규직 부부	54	151.11	294.90	40.13	70.62	231.6	
비정규직x비임금근로자 부부	95	197.42	222.59	22.84	152.08	242.77	

구분	N	Mean	SD	SE	95%CI		F
					lower	upper	
비임금근로자 부부	153	154.56	216.96	17.54	119.91	189.22	

주: 사후분석 결과 정규직부부와 정규직x비임금근로자의 차이가 .05 수준에서 유의하였음.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.
 * $p < .05$.

남녀 돌봄 시간차에 영향을 미치는 변인을 탐색하기 위해 가구 단위로 분석을 실시하였다. 본 분석은 가구 단위로 분석을 실시하였기 때문에 개인 단위로 측정된 변수는 제외하고 분석모형에 투입하였다.

가구·양육특성 변수 중 가구소득과 보조 양육자 여부는 남녀 돌봄 시간차와 부적관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 가구소득이 높을수록($\beta = -.086, p < .01$) 보조 양육자가 있는 경우($\beta = -.108, p < .001$) 남녀 돌봄 시간차가 감소하는 것으로 나타났다. 자녀수는 남녀 돌봄 시간차와 정적관계가 있는 것으로 나타났다. 자녀수가 많을수록 남녀 돌봄 시간차는 증가하는 것으로 나타났다($\beta = .123, p < .001$).

부부 고용형태 변수 중에는 정규직x비임금근로자 더미 변수만 유일하게 남녀 돌봄 시간차가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 정규직x정규직 부부에 비해 정규직x비임금 근로자가 남녀 돌봄 시간차가 큰 것으로 나타났다($\beta = .078, p < .05$). 이러한 결과는 <표 III-2-9>에 제시되어 있는 변량분석 사후분석 결과와 동일하다.

<표 III-2-10> 남녀 돌봄 시간차에 대한 회귀분석 결과

변인		B	S.E	β	t
가구·양육 특성	가구소득	-.070	.025	-.086	-2.781**
	자녀 수	41.600	10.198	.123	4.079***
	보조 양육자 여부	-47.383	13.354	-.108	-3.548***
부부 고용형태	정규직x비정규직	27.403	18.467	.053	1.484
	정규직x비임금근로자	38.039	17.623	.078	2.159*
	비정규직x정규직	4.007	34.301	.004	.117
	비정규직x비임금근로자	42.927	26.816	.052	1.601
	비임금근로자	23.897	22.848	.035	1.046
R ²		.044			
F		6.024**			

주: 고용형태의 준거집단은 정규직x정규직 부부임.
 자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.



3. 남성의 시간지원 제도 사용 영향요인 분석

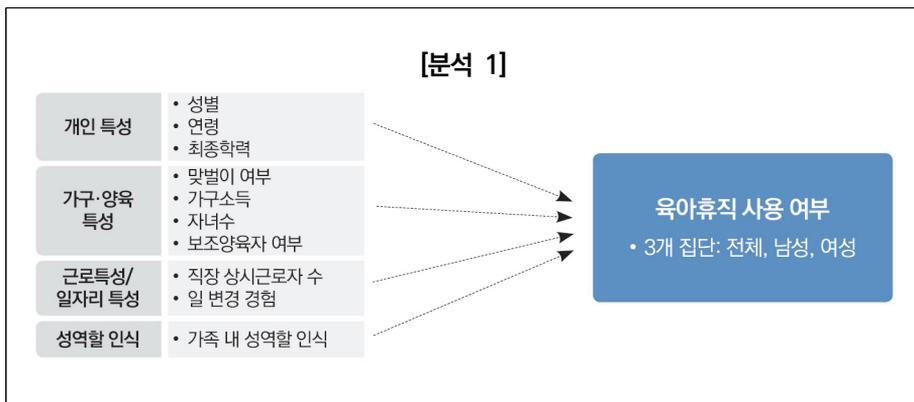
가. 분석개요

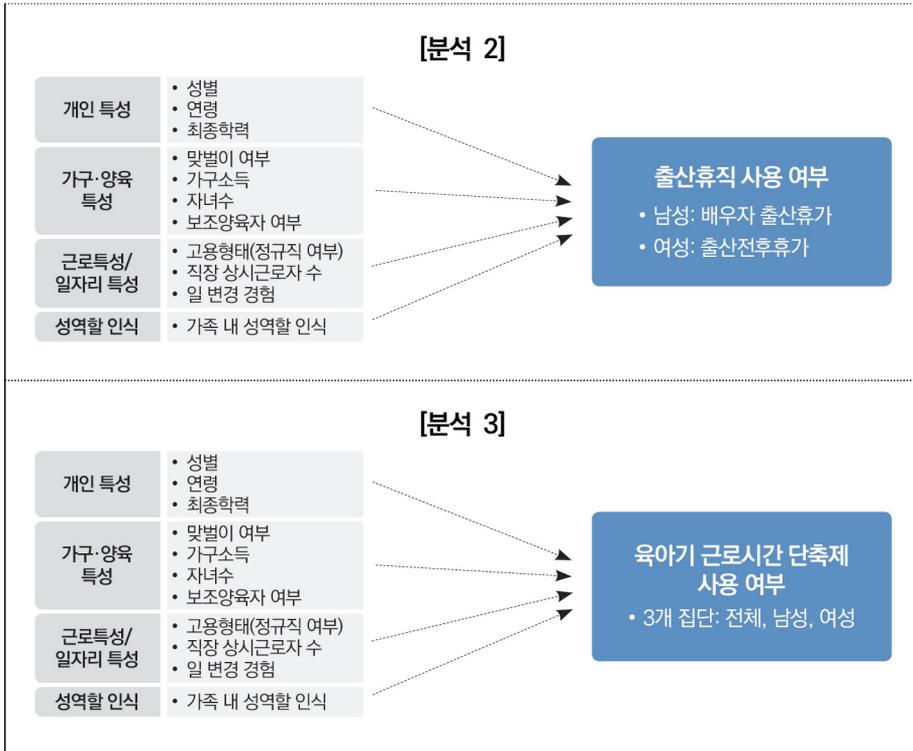
1) 분석 모형

이 절에서는 시간지원 제도에 대한 접근성 차원에서 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직제, 육아기 근로시간 단축제 사용 경험에 영향을 미치는 요인을 성별로 구분하여 분석하였다. 종속변수가 각 시간지원제도의 사용 경험 여부에 따라 2개의 범주로 구분되므로 이항 로지스틱 회귀분석(dichotomous logistic regression)을 실시하였다. 분석은 크게 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직제, 육아기 근로시간 단축제 사용 경험에 대한 이항 로지스틱 회귀분석으로 구분되며, 성별로 영향요인의 차이를 분석하고자 전체, 남성, 여성 3집단으로 구분하여 실시하였다. 다만, 출산휴가의 경우 여성은 출산전후휴가, 남성은 배우자 출산휴가로 구분되기 때문에 남성, 여성으로 구분하여 실시하였다.

영역별로 투입한 변인을 살펴보면, 모든 분석에서 개인 특성, 가구 및 양육 특성, 성역할 인식 영역의 변인들은 동일하게 투입하여 분석하였다. 그러나 첫 번째 이항 로지스틱 회귀분석인 육아휴직 사용 여부에 영향을 미치는 요인 분석에서는 모형 적합도 문제로 고용형태(정규직 여부) 변인을 제외하고 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

[그림 III-3-1] 자녀돌봄 시간지원 제도 사용 영향요인 분석모형





2) 분석변수

시간지원 제도 사용에 영향을 미치는 요인에 대한 분석의 독립변수는 자녀돌봄 시간 분석과 마찬가지로 개인 특성, 가구 및 양육 특성, 근로특성/일자리 특성, 성역할 인식 영역으로 구분하여 구성하였다. 개인 특성에는 성별, 연령, 최종학력 변인이 포함되며, 가구·양육 특성에는 맞벌이 여부, 가구소득, 자녀수, 보조양육자 여부 변인이 포함된다.

근로특성/일자리 특성 영역의 변인은 자녀돌봄 시간 분석과 차이가 있다. 이는 고용보험을 토대로 설계되어 있는 시간지원 제도의 특성과 선행연구의 결과를 반영한 것이다. 여기에서 사용한 변인은 정규직 여부, 직장 상시근로자 수, 일 변경 경험이다. 시간지원제도 사용은 대부분 임금근로자들이 시간지원제도를 사용하므로 5개 범주의 고용형태를 투입하기보다는 정규직 여부 더미 변수를 사용하였다. 또한 시간지원제도는 일자리 규모에 따라 사용에 차이가 있으므로 직장 상시근로

자 수 300인을 기준으로 하여 생성한 변수를 투입하였다. 또한 노동관계법령상 300인 이상을 기준으로 하여 대다수의 법적 의무를 부과하고 있으며, 대규모 사업장으로 구분된다. 일 변경 경험 변수는 본 연구의 1차년도 연구 결과에서 매우 중요한 영향요인으로 도출되어 분석변수에 포함하였다.

〈표 III-3-1〉 이항 로지스틱 회귀분석의 분석 변수

구분	변수명/구분	변수 내용	
종속 변수	시간지원 제도 사용	육아휴직 이용 여부	0.이용경험 없음 1.이용경험 있음
		배우자출산휴가 이용 여부	0.이용경험 없음 1.이용경험 있음
		출산전후휴가 이용 여부	0.이용경험 없음 1.이용경험 있음
		육아기근로시간단축제 이용 여부	0.이용경험 없음 1.이용경험 있음
독립 변수	개인 특성	성별	0.남성 1.여성
		연령	만 기준 연령(단위: 세)
		최종학력	1.고졸이하 2.전문대졸 3.대졸 4.대학원이상
	가구·양육 특성	맞벌이 여부	0.외벌이 1.맞벌이
		가구소득	월 평균 가구소득(단위: 만원)
		자녀 수	총 자녀의 수(단위: 명)
		보조양육자 여부	0.없음 1.있음
	근로특성/일자리 특성	고용형태(정규직 여부)	0.정규직 아님 1.정규직
		직장 상시근로자 수	0.300인 이상 1. 300인 미만
		일 변경 경험	0.없음 1.있음 (임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 경험)
성역할 인식		성역할 인식 관련 6개 문항 평균, 리커트 5점 척도	

나. 분석결과

1) 남성의 육아휴직제도 사용 영향요인 분석 결과

만 8세 이하 자녀를 둔 취업자 부모의 육아휴직제도 사용 여부에 영향을 미치는 요인을 전체 모형, 남성 모형, 여성 모형(I)으로 구분하여 이항 로지스틱 회귀분석을 총 3회 실시하였다. Hosmer와 Lemeshow 검정 결과로 분석 모형의 통계적 적합도를 살펴보면, 전체 모형은 카이제곱 9.118($p=.332$)로 통계적으로 적합한 것으로 나타났다. 남성 모형은 카이제곱 14.804($p=0.063$)이며, 여성 모형은

3.977($p=0.859$)로 모든 모형이 통계적으로 적합한 것으로 확인되었다. 종속변수의 설명력의 지표로 R^2 을 사용하기 어려우므로 이를 제시하지 않았다.³²⁾ 대신에 모형계수의 χ^2 와 분류 정확도를 살펴보았다. 먼저, 전체 모형, 남성집단 모형, 여성집단 모형에서 카이제곱 값이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 분류 정확도는 전체 모형은 76.7%, 남성집단은 79.6%, 여성집단은 72.4%였다.

전체를 대상으로 한 육아휴직 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과를 살펴보면, 맞벌이 여부, 가구소득, 직장 상시근로자 수, 일 변경 경험이 육아휴직 사용 여부에 유의미한 영향요인으로 확인되었다. 취업자 부모의 육아휴직 사용 가능성은 맞벌이 여부에 따라 가장 크게 차이를 보였다. 외벌이에 비해 맞벌이의 육아휴직 사용 경험은 3.866배 증가하는 것으로 나타났다. 또한 월평균 가구소득이 1단위(만원) 증가할 때마다 육아휴직 사용 경험이 1.001배 증가한다. 직장 상시근로자 수 300인 미만인 사업장의 근로자는 300인 이상 사업장의 근로자에 비해 육아휴직을 사용할 가능성이 71% 감소하는 것으로 나타났다. 한편, 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 경험이 있는 부모는 일 변경 경험이 없는 부모에 비해서 육아휴직 사용 경험 가능성이 1.504배 높게 나타났다. 이는 육아휴직 사용과 일 변경 경험 간 상관관계가 높기 때문인 것으로 추론된다. 즉, 일을 변경하면서 육아휴직을 사용하기도 하고, 육아휴직 사용으로 인해 일자리를 유지하지 못하고 변경하게 되기도 한다.

남성 모형에서는 맞벌이 여부, 직장 상시근로자 수, 일 변경 경험이 남성의 육아휴직 사용 경험에 유의미한 영향요인으로 확인되었다. 맞벌이 여부는 전체보다 남성 집단에서 더 큰 차이를 보였다. 외벌이 남성에 비해 맞벌이 남성이 육아휴직을 사용할 가능성은 4.024배 높았다. 직장 상시근로자 수 300인 미만인 사업장의 남성 근로자는 300인 이상 사업장에서 일하는 남성에 비해 육아휴직을 사용할 가능성이 51.3% 감소하는 것으로 나타났다. 한편, 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 경험이 있는 남성은 일 변경 경험이 없는 남성에 비해서 육아휴직 사용 경험 가능성이 1.969배 높게 나타났다. 전체 모형보다 남성 집단에서 더 높게 나타나는 이유는, 상당수의 남성이 육아휴직 사용 전후로 일자리 변경을 경험하게 되기 때문

32) 설명력을 나타내는 R^2 은 로지스틱 회귀분석에서는 대개 낮게 나타나며, 종속변수 오차분산의 차이에 따라 R^2 도 변하여 총 분산 중 설명된 분산으로 보기 어렵다(채구묵, 2018: 35~36).

으로 추론된다.

여성 모형에서는 가구소득, 자녀수, 직장 상시근로자 수가 여성의 육아휴직 사용 경험에 유의미한 영향요인으로 나타났다. 직장 상시근로자 수는 전체, 남성, 여성 모형에서 모두 유의미한 변인으로 파악되었으며, 남성 집단과는 달리 가구소득, 자녀수에서 유의미한 차이를 보였다. 먼저, 월평균 가구소득이 1단위(만원) 증가할 때마다 여성의 육아휴직 사용 경험이 1.001배 증가하는 것으로 나타났다. 자녀수도 1명 증가할 때마다 여성의 육아휴직 사용 경험 가능성이 1.463배 증가한다. 한편, 직장 상시근로자 수 300인 미만인 사업장의 여성 근로자는 300인 이상 사업장에서 일하는 여성에 비해 육아휴직을 사용할 가능성이 86.7% 감소하는 것으로 나타나, 남성에 비해 일자리 규모에 따른 차이가 더 큰 것으로 파악되었다.

〈표 III-3-2〉 육아휴직 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과

변 수		전체 Model			남성 Model			여성 Model(I)		
		B	S.E.	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
개인 특성	성별	.293	.161	1.340	-	-	-	-	-	-
	학력	.025	.085	1.025	-.066	.124	.936	.118	.121	1.126
	연령	-.024	.017	.976	-.021	.029	.979	-.028	.022	.973
가구 .양육 특성	맞벌이 여부	1.352	.249	3.866***	1.392	.281	4.024***	.979	.527	2.661
	가구소득	.001	.000	1.001*	.000	.000	1.000	.001	.000	1.001**
	자녀수	.180	.104	1.197	.053	.155	1.055	.380	.148	1.463*
	보조양육자 여부	.046	.141	1.047	.099	.212	1.104	-.052	.193	.950
일자리 특성	직장 상시근로자 수	-1.237	.177	.290***	-.719	.236	.487**	-2.018	.307	.133***
	일 변경 경험	.408	.151	1.504**	.678	.210	1.969**	.116	.217	1.123
인식	성역할 인식	-.006	.117	.994	.052	.176	1.053	-.100	.162	.905
상수항		-1.239	.875	.290	-1.39 1	1.411	.249	-.129	1.236	.879
		-2LL	1329.491		597.911		794.784			
		χ^2	132.951***		59.830***		78.748***			
		분류 정확도	76.7%		79.6%		72.4%			
		Hosmer와 Lemeshow 검정	9.118($p=.332$)		14.804($p=.063$)		3.977($p=.859$)			

주: 1) 종속변수: 육아휴직 사용 여부(0: 이용경험 없음, 1: 이용경험 있음)

2) 준거집단: 성별*남성, 맞벌이 여부*외벌이, 보조양육자 여부*없음, 직장 상시근로자수*300인 이상, 일 변경 경험*없음

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 육구 조사」 원자료 분석 결과.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

2) 출산휴가 사용 영향요인 분석 결과

모형의 적합도를 살펴보면, 남성의 배우자 출산휴가 모형에 대한 Hosmer와 Lemeshow 검정 결과는 카이제곱 10.201($p=.251$)로 통계적으로 적합하게 나타났으며, 분류 정확도는 65.7%였다. 여성의 출산전후휴가 모형에 대한 Hosmer와 Lemeshow 검정 결과는 카이제곱 3.896($p=.866$)으로 통계적으로 적합하게 나타났으며, 분류 정확도는 72.8%였다.

남성의 배우자 출산휴가에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 모형에서는 맞벌이 여부, 정규직 여부가 유의미한 영향요인으로 확인되었다. 맞벌이 남성은 외벌이 남성에 비해 배우자 출산휴가의 사용 가능성이 2.068배 높았다. 또한 정규직 남성은 비정규직 남성에 비해 배우자 출산휴가를 사용할 가능성이 2.705배 높게 나타났다.

여성의 출산전후휴가 모형에서는 가구소득, 자녀수, 정규직 여부, 직장 상시근로자 수 변인이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 여성의 가구소득이 1단위(만원) 증가할 때마다 여성의 출산전후휴가 사용은 1.001배 증가하는 것을 확인할 수 있다. 또한 여성의 자녀수가 1명 증가할 때마다 여성의 출산전후휴가 사용 가능성은 1.623배 증가한다. 일자리 특성에서는 남성의 배우자 출산휴가와 마찬가지로 정규직 여부 변인이 유의미한 영향요인으로 나타났으며, 정규직 여부에 따라 출산전후휴가 가능성의 차이가 가장 컸다. 정규직 여성은 정규직이 아닌 여성에 비해 출산전후휴가를 사용할 가능성이 3.364배 높게 나타났다. 또한 통계적으로 유의미하게 나타난 직장 상시근로자 수 변인을 살펴보면, 직장 상시근로자 수 300인 미만인 사업장의 여성 근로자는 300인 이상 사업장에서 일하는 여성에 비해 출산전후휴가를 사용할 가능성이 71.8% 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 정규직이면서 300인 이상 사업장에서 일하는 여성이 출산전후휴가의 사용 가능성이 높게 나타난 것이다.

<표 III-3-3> 출산휴가 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과

변 수		배우자 출산휴가(남성)			출산전후휴가(여성)		
		B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
개인특성	학력	-.166	.103	.847	.086	.118	1.090
	연령	-.011	.025	.989	.007	.021	1.007
가구·양육	맞벌이 여부	.726	.192	2.068***	.777	.441	2.175
	가구소득	.000	.000	1.000	.001	.000	1.001*

변 수		배우자 출산휴가(남성)			출산전후휴가(여성)		
		B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
특성	자녀수	.018	.132	1.019	.484	.143	1.623**
	보조양육자 여부	.271	.183	1.311	.048	.190	1.049
일자리 특성	정규직 여부	.995	.189	2.705***	1.213	.193	3.364***
	직장 상시근로자 수	-.400	.219	.670	-1.266	.294	.282***
	일 변경 경험	.127	.189	1.136	.178	.212	1.195
인식	성역할 인식	-.184	.148	.832	.180	.158	1.197
상수항		.499	1.200	1.647	-3.250	1.219	.039**
-2LL		801.427			737.558		
χ^2		63.995***			113.951***		
분류 정확도		65.7%			72.8%		
Hosmer와 Lemeshow 검정		10.201($p=.251$)			3.896($p=.866$)		

주: 1) 종속변수: 출산휴가 사용 여부(0: 이용경험 없음, 1: 이용경험 있음)

2) 준거집단: 맞벌이 여부*외벌이, 보조양육자 여부*없음, 정규직 여부*정규직 아님, 직장 상시근로자수*300인 이상, 일 변경 경험*없음

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3) 육아기 근로시간 단축제 사용 영향요인 분석 결과

육아기 근로시간 단축제 사용에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 모형의 적합도를 살펴보면, 전체 모형에 대한 Hosmer와 Lemeshow 검정 결과는 카이제곱 10.045($p=.262$)로 통계적으로 적합하게 나타났으며, 분류 정확도는 85.7%였다. 남성 모형에 대한 Hosmer와 Lemeshow 검정 결과는 카이제곱 3.357($p=.910$)로 통계적으로 적합하게 나타났으며, 분류 정확도는 86.7%였다. 여성 모형도 카이제곱 5.552($p=.697$)로 적합한 모형으로 검정되었으며, 분류 정확도는 86.0%이다.

육아기 근로시간 단축제 사용 여부에 대한 전체 회귀분석 모형에서는 맞벌이 여부, 정규직 여부, 직장 상시근로자 수, 일 변경 경험, 가정 내 성역할 인식이 유의미한 영향요인으로 확인되었다. 먼저, 맞벌이는 외벌이에 비해서 육아기 근로시간 단축제의 사용 가능성이 2.668배 높게 나타났다. 다음으로 일자리 특성에 포함된 3개 변인이 모두 육아기 근로시간 단축제 사용에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 정규직은 정규직이 아닌 경우보다 육아기 근로시간 단축제의 사용 가능성이 2.287배 높게 나타났다. 직장 상시근로자 수에서는 300인 미만인 사업장의 근로

자는 300인 이상 사업장의 근로자에 비해 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 48.1% 감소하는 것으로 나타났다. 한편, 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 경험이 있는 부모는 일 변경 경험이 없는 부모에 비해서 육아기 근로시간 단축제의 사용 가능성이 2.321배 증가한 것으로 나타났다. 성역할 인식 변인에서는 양성평등한 성역할 인식이 1점 낮아질 때마다 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 28.6% 낮아지는 것으로 나타났다.

남성 모형에서는 맞벌이 여부와 상시근로자 수만 육아기 근로시간 단축제 사용 여부에 유의미한 변인으로 나타났다. 맞벌이는 외벌이에 비해서 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 2.756배 높게 나타났다. 상시근로자 수 변인에서는 300인 미만인 사업장의 남성이 300인 이상 사업장의 남성에 비해 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 51.3% 감소하는 것으로 나타났다.

여성 모형에서는 학력, 보조양육자 여부, 정규직 여부, 일 변경 경험, 가정 내 성역할 인식 변인이 육아기 근로시간 단축제 사용 여부에 통계적으로 유의미한 영향요인으로 확인되었다. 최종학력 변인은 여성의 육아기 근로시간 단축제 사용 여부에서만 유의미한 것으로 나타났는데, 여성의 최종학력이 한 단계 증가하면 육아기 근로시간 단축제 사용 가능성은 1.476배 증가하는 것으로 나타났다. 보조양육자 여부에서는 보조양육자가 없는 경우에 보조양육자가 있는 경우보다 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 52.9% 감소하는 것으로 나타났다. 일자리 특성에서는 남성 집단과 달리 여성 집단은 정규직 여부와 일 변경 경험이 육아기 근로시간 단축제에 유의미한 영향요인으로 나타났다. 정규직 여성은 정규직이 아닌 여성보다 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 3.033배 높다. 또한 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 경험이 있는 여성은 일 변경 경험이 없는 여성보다 육아기 근로시간 단축제도의 사용 가능성이 3.258배 높게 나타났다. 성역할 인식에서는 양성평등한 성역할 인식이 1점 낮아질 때마다 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 41.6% 감소하는 것으로 확인되었다.

〈표 III-3-4〉 육아기 근로시간 단축제 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과

변 수		전체 Model			남성 Model			여성 Model		
		B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
개인 특성	성별	-.045	.234	.956	-	-	-	-	-	-
	학력	.072	.128	1.074	-.307	.185	.735	.390	.183	1.476*
	연령	-.014	.025	.986	.010	.044	1.010	-.034	.031	.966
가구· 양육 특성	맞벌이 여부	.981	.349	2.668**	1.014	.396	2.756*	.683	.786	1.980
	가구소득	.000	.000	1.000	-.001	.001	.999	.001	.001	1.001
	자녀수	.224	.150	1.252	.275	.210	1.317	.235	.222	1.265
	보조양육자 여부	-.149	.207	.862	.479	.310	1.614	-.752	.303	.471*
일자리 특성	정규직 여부	.827	.214	2.287***	.537	.335	1.711	1.110	.292	3.033***
	직장 상시근로자 수	-.655	.246	.519**	-.719	.344	.487*	-.636	.372	.530
	일 변경 경험	.842	.231	2.321***	.523	.311	1.688	1.181	.382	3.258***
인식	성역할인식	-.337	.164	.714*	-.145	.249	.865	-.539	.224	.584*
상수항		-1.953	1.255	.142	-1.394	2.109	.248	-2.295	1.749	.101
		-2LL			306.498			367.462		
		x ²			27.363**			55.572***		
		분류 정확도			86.7%			86.0%		
		Hosmer와 Lemeshow 검정			3.357(ρ=.910)			5.552(ρ=.697)		

주: 1) 종속변수: 육아기 근로시간 단축제 사용 여부(0: 이용경험 없음, 1: 이용경험 있음)
 2) 준거집단: 성별*남성, 맞벌이 여부*외벌이, 보조양육자 여부*없음, 정규직 여부*정규직 아님, 직장 상시근로자 수*300인 이상, 일 변경 경험*없음

자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, 「고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사」 원자료 분석 결과.

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

4. 소결

이 절에서는 앞서 분석한 자녀돌봄 시간과 시간지원 제도 사용 영향요인 분석의 결과를 중심으로 남성의 자녀돌봄 특성 및 성별 차이를 종합적으로 정리하고, 종합 결과를 토대로 남성의 자녀돌봄 시간정책 개선방안에 주는 시사점을 도출하였다.

가. 종합 비교

앞선 검토에서 통계청이나 고용보험 DB로 확인한 자료보다 본 연구에서 남성의 자녀돌봄 시간 지원제도 활용 비율이 높게 나타났으나, 익히 알려진 바와 같이 남성이 여성에 비해 자녀돌봄 시간이 짧고, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축제 이

용률이 낮다는 사실을 다시금 확인할 수 있었다. 더 나아가 이 장에서는 자녀돌봄 시간 유형을 구분하여 남녀의 자녀돌봄 시간에 영향을 미치는 요인을 밝혔으며, 자녀돌봄 시간지원 제도 사용 여부에 영향을 미치는 요인을 도출하였다.

아래에 제시된 <표 III-4-1>은 위계적 회귀분석 결과에서 성별 자녀돌봄 시간의 영향요인을 정리한 것이다.

남성의 전체 자녀돌봄 시간에는 최종학력, 연령, 근로시간, 고용형태가 영향을 미친 반면, 여성의 전체 자녀돌봄 시간에는 맞벌이 여부, 가구소득, 근로시간, 고용형태가 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 근로시간과 고용형태는 남녀 모두의 자녀돌봄 시간에 영향을 미친 요인이었으며, 남성에게만 영향을 미친 요인은 연령과 학력이었다. 연령 요인은 선행연구에서 일관된 결과를 보이지 않았으나, 본 연구 결과에서는 연령이 어릴수록 자녀돌봄 시간이 긴 것으로 나타났다. 앞서 연령과 학력 변수 간 상관관계가 있는 것으로 나타나, 학력 변인은 연령효과가 있는 것으로 추론된다.

신체적·일상적 돌봄 시간 영향요인을 살펴보면, 남성의 신체적·일상적 돌봄 시간에는 연령, 맞벌이 여부, 근로시간, 고용형태가 영향요인이었으며, 여성의 신체적·일상적 돌봄 시간에는 맞벌이 여부, 근로시간, 고용형태가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근로시간과 고용형태뿐만 아니라 맞벌이 여부가 남녀의 신체적·일상적 돌봄 시간에 영향을 미치는 공통된 요인임을 확인하였다. 또한 남성의 경우는 신체적·일상적 돌봄 시간에서도 연령이 낮을수록 돌봄 시간이 길게 나타났다.

상호작용 돌봄 시간에서는 남성은 학력, 연령, 근로시간, 성역할 인식, 고용형태가 영향을 미치는 요인이었으며, 여성은 학력, 맞벌이 여부, 가구소득, 근로시간, 고용형태가 영향요인으로 나타났다. 신체적·일상적 돌봄 시간에 비해 상호작용 돌봄 시간에서 성별로 다른 영향요인이 더 많이 확인되었다. 남성과 여성 모두에서 근로시간과 고용형태는 상호작용 돌봄 시간에 영향을 미치는 요인이었으며, 학력 변인의 경우에는 남성은 학력이 낮을수록, 여성은 학력이 높을수록 상호작용 돌봄 시간이 길게 나타났다. 기존 연구 검토에서는 부모의 교육수준이 높을수록 자녀돌봄 시간이 증가한 것으로 나타났는데, 성별로 자녀돌봄 시간 유형을 구분한 본 연구 결과에서는 여성의 상호작용 돌봄 시간에서 교육수준(학력)이 높을수록 돌봄 시간이 긴 것으로 확인되었다. 또한 연령 요인은 남성의 상호작용 돌봄 시간에서도

주요한 영향요인으로 나타났다. 한편, 앞선 두 유형의 돌봄 시간과 달리 상호작용 돌봄 시간에서는 남성의 양성평등한 성역할 인식이 높을수록 돌봄 시간이 긴 것으로 나타났다. 즉, 양성평등한 성역할 인식을 가진 남성은 자녀와의 상호작용적 돌봄에 더 적극적으로 시간을 투자하는 것을 확인할 수 있다.

특히, 근로시간 요인은 모든 자녀돌봄 시간 유형에서 유의미한 영향요인으로 나타났다. 즉, 육아기 부모의 근로시간이 짧을수록 자녀돌봄 시간을 길게 확보할 수 있음을 의미한다. 이는 육아기 부모의 장시간 근로시간은 자녀돌봄의 양뿐만 아니라 질에도 악영향을 미칠 수 있음을 의미한다고 하겠다.

〈표 III-4-1〉 성별 자녀돌봄 시간 영향요인 비교

구분	전체 자녀돌봄 시간	신체적·일상적 돌봄 시간	상호작용 돌봄 시간
남성	학력이 낮을수록, 연령이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 정규직보다 비정규직, 고용원을 둔 자영업자, 1인 자영업자가 길게 나타남	연령이 낮을수록, 맞벌이가 외벌이보다, 근로시간이 짧을수록, 정규직 보다 비정규직, 1인 자영업자가 길게 나타남	학력이 낮을수록, 연령이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 평등한 성역할인식이 높을수록, 정규직보다 비정규직, 1인 자영업자가 길게 나타남
여성	맞벌이가 외벌이보다, 가구소득이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 정규직 보다 비정규직, 1인 자영업자, 무급가족종사자가 길게 나타남	맞벌이가 외벌이보다, 근로시간이 짧을수록, 정규직 보다 1인 자영업자, 무급가족종사자가 길게 나타남	학력이 높을수록, 맞벌이가 외벌이보다, 가구소득이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 정규직보다 1인 자영업자, 무급가족종사자가 길게 나타남

아래에 제시된 〈표 III-4-2〉는 자녀돌봄 시간지원 제도 사용 여부에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과에서 시간지원 제도 사용 여부에 대한 영향요인을 성별로 정리한 것이다.

육아휴직 이용 여부에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 남성의 경우는 맞벌이 여부, 직장 상시근로자 수 300인 이상, 일 변경 경험이 육아휴직 이용에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 여성의 육아휴직 이용 여부에 미치는 영향요인은 가구소득, 자녀수, 직장 상시근로자 수 300인으로 확인되었다. 남녀 모두 직장규모가 육아휴직제에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 선행연구 결과에서 대기업에서 육아휴직 사용률이 높게 나타난 것과 일치하는 결과로, 여전히 기업규모가 육

아휴직 사용에서 주요한 영향요인임을 보여준다. 또한 남성은 맞벌이가 외벌이 보다 육아휴직 사용 가능성이 높게 나타났는데, 이는 외벌이 남성의 경우 가족의 생계부양자로서의 역할을 담당하면서 이에 대한 부담으로 사용하지 못하는 것으로 추론할 수 있다. 반면, 여성은 가구소득이 높을수록 육아휴직을 사용하는 것으로 나타나, 경제적 부담이 적을 경우 육아휴직을 사용할 가능성이 높아짐을 알 수 있다. 한편, 자녀수는 남성의 육아휴직 사용 여부에서는 유의미한 영향요인이 아니었으나, 여성에게는 유의미한 영향요인으로 나타났다. 이를 통해 자녀수가 많아질수록 돌봄에 있어서 여성의 돌봄 역할이 증가함을 추론할 수 있다. 남성의 경우는 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 경험이 있다고 응답한 경우 육아휴직 사용 가능성이 높게 나타났다. 이러한 결과가 남성이 이직 시 육아휴직을 활용하는 것으로 해석될 수 있는지, 육아휴직 사용 이후 불이익 등으로 이직에 영향을 미치는 것인지는 후속 연구가 필요하다.

출산휴가에서 남성의 배우자 출산휴가 사용 여부에는 맞벌이 여부, 정규직 여부가 영향요인이었으며, 여성의 출산전후휴가 사용 여부에는 가구소득, 자녀수, 정규직 여부, 직장규모가 영향요인으로 나타났다. 정규직 여부가 남녀 모두의 출산휴가에 영향을 미치는 요인으로 나타나, 여전히 비정규직의 모성보호 및 남성의 출산휴가 사용에 장벽이 존재함을 확인하였다. 또한 여성의 경우는 육아휴직 제도와 마찬가지로 가구소득, 자녀수, 직장규모가 출산전후휴가의 영향요인으로 나타난 반면, 남성의 경우는 맞벌이 여부 외에는 배우자 출산휴가 사용 여부에 영향을 미치는 요인은 확인되지 않았다. 배우자 출산휴가의 경우 이전에는 3일 유급 휴가에서 2019년 이후 10일 유급 휴가로 변경된 것이기 때문에 사용 기간이 그리 길지 않고, 사용하더라도 10일을 모두 채워서 사용하지 않았을 가능성도 있기 때문에 향후 FGI 면담 결과를 확인하여 추가 해석이 필요하다.

육아기 근로시간 단축제의 경우는 남성은 맞벌이 여부, 직장 규모가 영향을 미쳤으며, 여성의 경우는 학력, 보조양육자 여부, 정규직 여부, 일 변경 경험 여부, 양성평등한 성역할 인식이 영향요인으로 확인되어, 남녀의 영향요인이 모두 상이한 것으로 확인되었다. 남성의 경우는 육아휴직, 출산휴가와 마찬가지로 맞벌이가 외벌이보다 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 높았으며, 직장규모가 큰 경우 사용 가능성이 높았다.

여성은 남성에 비해 육아기 근로시간 단축제 사용에 영향을 미치는 요인이 다양하게 나타났다. 여성의 경우는 상호작용 돌봄 시간의 영향요인으로 나타난 학력 요인이 육아기 근로시간 단축제 사용에도 영향요인으로 나타났다. 또한 보조양육자가 있을 경우 육아기 근로시간 단축제 사용이 오히려 높게 나타났는데, 보조양육자가 없을 경우 전적으로 양육을 담당하기 위해 육아휴직을 선택하나, 보조양육자가 있는 경우는 육아기 근로시간 단축제를 활용하여 일과 자녀돌봄을 병행하는 것으로 추론할 수 있다. 또한 정규직이 정규직이 아닌 경우에 비해 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 높게 나와 육아휴직, 출산휴가와 마찬가지로 정규직 여부가 부모의 돌봄권에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한 여성의 경우 임신, 출산, 자녀양육으로 인한 일 변경 경험이 있는 경우에 육아기 근로시간 단축제 사용 가능성이 높게 나타났는데, 이에 대한 해석을 위해서는 후속 연구가 필요할 것으로 보인다. 또한 여성의 양성평등한 성역할 인식이 낮을수록 육아기 근로시간 단축제를 사용할 가능성이 낮아지는 것으로 확인되었는데, 이는 육아기 근로시간 단축제를 활용하여 일과 자녀돌봄을 병행하는 여성의 경우 오히려 양성평등한 성역할 인식이 높을 수 있음을 보여준다.

〈표 III-4-2〉 성별 자녀돌봄 시간지원 제도 비교

구분	육아휴직제	출산휴가	육아기 근로시간 단축제
남성	맞벌이가 외벌이보다, 직장 상시근로자 수가 300인 이상일 경우, 일 변경 경험이 있는 경우, 제도 사용 가능성이 높음	맞벌이가 외벌이보다, 정규직일 경우, 제도 사용 가능성이 높음	맞벌이가 외벌이보다, 직장 상시근로자 수가 300인 이상일 경우, 제도 사용 가능성이 높음
여성	가구소득이 높을수록 자녀수가 증가할수록 직장 상시근로자 수가 300인 이상일 경우, 제도 사용 가능성인 높음	가구소득이 높을수록, 자녀수가 증가할수록, 정규직일 경우, 직장 상시근로자 수가 300인 이상일 경우, 제도 사용 가능성이 높음	학력이 높을수록, 보조양육자가 있는 경우, 정규직일 경우, 일 변경 경험이 있는 경우, 평등한 성역할 인식이 높을 경우, 제도 사용 가능성이 높음

나. 시사점

상기에서 정리한 종합 비교 결과를 토대로 남성의 자녀돌봄 시간정책 개선방안에 주는 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 장시간 근로 문화에 대한 근본적인 해소가 필요하며, 특히 육아기에는 장시간 근로를 방지하는 대책이 필요하다. 분석 결과에서 근로시간은 모든 유형의 자녀돌봄 시간에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 특히, 남성의 경우는 여성보다 평균 근로시간이 더 길게 나타나, 자녀돌봄 시간 확보가 어려울 수밖에 없다. 육아기 근로시간 단축제에 대한 적극적인 제도 홍보가 필요하며, 여성뿐만 아니라 남성의 육아기 근로시간 단축제 활성화를 위한 방안도 고민할 필요가 있다.

둘째, 남성 자녀돌봄 관련 인식 개선을 위한 지원이 필요하다. 분석결과에서 남성의 연령이 낮을수록 모든 유형의 자녀돌봄 시간이 긴 것으로 나타났으며, 양성평등한 성역할 인식을 가진 남성일수록 상호작용 자녀돌봄 시간이 길었다. 특히, 어느 정도 연령대가 있는 남성의 경우 중간 관리자 이상급일 가능성이 높고, 이는 본인의 자녀돌봄뿐만 아니라 다른 남성 근로자의 자녀돌봄 시간제도 사용에도 영향을 미칠 것이다. 따라서 남성 자녀돌봄에 대한 긍정적 인식과 조직문화가 정착하기 위해서는, 근로자뿐만 아니라 중간 관리자급 이상이 제도를 인지할 수 있도록 적극적으로 제도를 홍보하고, 고용복지센터 등을 통한 교육에 해당 내용을 포함시켜야 할 것이다.

셋째, 고용형태나 직장 규모에 상관없이 기본적으로 모성보호 및 모성권·부성권 보장을 위해 휴가 제도를 사용할 수 있어야 한다. 여전히 대기업, 정규직인 경우에 출산휴가와 육아휴직 이용 가능성이 높게 나타났다. 중소기업이나 비정규직인 경우에는 육아휴직뿐만 아니라 기본적으로 보장받아야 할 출산휴가조차 제대로 보장받지 못하고 있는 것이다. 따라서 중소기업과 비정규직 근로자 대상 자녀돌봄 시간 지원 방안을 보다 구체화하여 중소기업에 대한 인센티브를 강화하고, 동시에 기업의 위법적인 행위에 대한 관리·감독도 강화해야 할 것이다.

IV

남성 자녀돌봄 및 시간정책 사용의 실제

- 01 면담 개요
- 02 남성의 자녀돌봄에 대한 인식 및 경험
- 03 남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구
- 04 기업의 시간지원 제도 적용 경험 및 지원 욕구
- 05 소결

IV. 남성 자녀돌봄 및 시간정책 사용의 실제

1. 면담 개요

가. 집단 구성

본 연구의 집단심층면담은 아버지 대상 면담과 기업 실무진 대상 면담으로 구분된다. 아버지 대상 면담에서는 설문조사 데이터를 가지고 실시하는 양적분석에서 드러나지 않는 실제 남성들의 자녀돌봄 및 시간정책 이용 경험을 심층적으로 파악하고자 하였다.

남성 대상 면담 참여자는 만 8세 이하 자녀를 둔 남성 31명, 총 7개 집단으로 구성하였다. 면담 참여자는 아빠 육아휴직 보너스제 상한액이 월 250만원으로 인상된 2019년 이후에 육아휴직을 사용한 남성으로 한정하였다. 또한 코로나19 상황에서 회사 사정으로 육아휴직을 사용하는 등 강제적으로 사용한 경우를 제외하고 자발적으로 육아휴직을 사용한 남성만을 대상으로 하며, 각 집단별로 1명 이상의 외별이 남성을 포함하였다.

집단은 크게 육아휴직제도 사용 여부로 구분한다. 육아휴직제도 사용 집단은 제도 사용 후 복귀한 집단과 사용 후 이직/퇴사를 한 근로자 집단으로 다시 구분된다. 복귀 집단의 하위 집단은 직종의 특수성을 고려하기 위해서 사무직 근로자와 생산직/기타근로자 집단으로 구분하였다. 또한 사무직과 생산직/기타 근로자의 하위 범주는 대기업과 중소기업으로 구분하였다. 육아휴직제도 미사용 집단은 크게 대기업과 중소기업으로만 구분하였다. 집단을 대기업과 중소기업을 중심으로 구분한 것은 선행연구에 따르면 기업규모(인력규모)가 육아휴직 등 제도 사용의 중요한 영향요인이기 때문이다.

아버지 대상 FGI에서 대기업은 공시대상기업이며, 중소기업은 「중소기업기본법」에 근거하여 규모기준(평균매출액)과 독립성을 기준으로 분류한다. 다만, 법령에 근거한 중소기업이라도 인력규모가 지나치게 큰 기업이나 남성 근로자가 거의

없는 소기업을 제외하고자 상시근로자 수 10인 이상~300인 미만 기업에 속하는 근로자를 대상으로 면담을 실시하였다.

아버지 대상 FGI의 집단 구성을 정리하여 제시하면 <표 IV-1-1>과 같다.

<표 IV-1-1> 아버지 대상 FGI 집단 구성

육아휴직제도						
사용					미사용	
사무직 근로자		생산직/기타 근로자		이직/퇴사 경험 근로자	대기업	중소기업
대기업	중소기업	대기업	중소기업			
집단1	집단2	집단3	집단4	집단5	집단6	집단7

기업 대상 집단심층면담은 집단당 3개 기업을 대상으로 5개 집단을 실시하였다. 면담대상자는 대기업의 경우 인사·노무 담당자로 하며, 중소기업은 CEO 또는 고위·중간 관리자를 대상으로 한다.

기업 대상 FGI의 집단 구성은 남성 자녀돌봄 시간 지원제도 관련 우수기업과 저조기업으로 구분하고자 한다. 우수기업은 여성가족부에서 실시하는 가족친화인증 받은 기업이며, 지금까지 2명 이상의 남성이 육아휴직을 사용한 기업이다. 가족친화인증 기준에 남성의 육아휴직 사용률이나 배우자 출산휴가 사용률, 가족지원제도 등이 포함되어 있기 때문에, 가족친화인증은 기업의 남성 자녀돌봄 시간 지원 제도 실행에 대해 객관적으로 판단할 수 있는 최소한의 기준이라고 할 수 있다. 저조기업은 가족친화인증을 받지 않았고, 현재까지 육아휴직을 사용한 남성 근로자 수가 2명 미만인 기업으로 구성한다. 우수기업은 3개 집단으로 대기업³³⁾, 수도권 소재 중소기업, 지방 소재 중소기업으로 구분하였다. 저조기업 면담은 수도권 소재 중소기업, 지방 소재 중소기업만을 대상으로 실시한다. 중소기업 집단에는 제조업 등 생산직군이 다수를 차지하는 기업들을 포함하였다.

<표 IV-1-2> 기업 대상 FGI 집단 구성

남성 자녀돌봄 시간 지원				
우수 기업			저조 기업	
대기업	중소기업		중소기업	
	수도권	지방	수도권	지방
집단1	집단2	집단3	집단4	집단5

33) 중견기업 1곳이 포함되어 있음.

나. 면담참여자 특성

1) 아버지 대상 FGI 참여자 특성

아버지 대상 FGI에 참여한 면담참여자 30명의 주요 특성을 연령, 육아휴직사용 여부, 맞벌이 여부, 고용형태, 직장규모, 1일 평균 근로시간, 자녀수, 자녀연령에 따라 정리하면 아래 <표 IV-1-3>과 같다.

<표 IV-1-3> 아버지 FGI 참여자의 주요 특성

구분	연령	육아휴직 사용 기간	맞벌이 여부	고용 형태	직장규모	1일 평균 근로시간	자녀 수	자녀연령	
집단 1	면담 1	40	1년	○	정규직 (사무직)	300~499명	8시간	2	8/2
	면담 2	39	1년	○	정규직 (사무직)	500인 이상	8시간	1	8
	면담 3	39	4개월	○	정규직 (사무직)	500인 이상	8시간	1	1
	면담 4	40	3개월	×	정규직 (사무직)	500인 이상	8시간	1	2
	면담 5	37	3개월	○	정규직 (사무직)	300~499명	8시간	1	1
집단 2	면담 6	37	7개월	×	정규직 (사무직)	10~29명	8시간	2	2/1
	면담 7	38	1개월	×	정규직 (사무직)	10~29명	8시간	1	2
	면담 8	34	1년	○	정규직 (사무직)	10~29명	8시간	1	1
	면담 9	38	1년	○	정규직 (사무직)	30~99명	8시간	2	7/5
	면담 10	38	1년	×	정규직 (사무직)	10~29명	8~9시간	1	1
집단 3	면담 11	44	2년	○	정규직 (기타)	500인 이상	7시간	3	11/8/7
	면담 12	32	1년	×	정규직 (생산직)	500인 이상	12시간 (주4일)	2	3/0
	면담 13	37	3개월	○	정규직 (생산직/ 엔지니어)	500인 이상	8.6시간	1	4
	면담 14	44	1년	○	정규직 (기타- 영업직)	500인 이상	9시간	1	6

평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로

구분	면담	연령	육아휴직 사용 기간	맞벌이 여부	고용 형태	직장규모	1일 평균 근로시간	자녀 수	자녀연령
집단 4	면담 15	31	12개월	O	정규직 (사무직)	10~29명	8시간	1	2
	면담 16	41	3개월	X	정규직 (사무직)	100~299명	8시간	2	6/1
집단 5	면담 17	41	2년	O	정규직 (사무직)	500인 이상	8시간	2	7/6
	면담 18	40	3개월	X	정규직 (사무직)	500인 이상	8시간	1	5
	면담 19	40	3개월	O	정규직 (사무직)	500명 이상	8시간	2	9/4
	면담 20	36	8개월	X	정규직 (사무직)	30~99명	8시간	3	6/4/2
	면담 21	40	5개월	O	정규직 (사무직)	1~4명	8시간	2	8/6
집단 6	면담 22	37	-	O	정규직 (사무직)	500인 이상	8시간	1	4
	면담 23	48	-	O	정규직 (사무직)	500인 이상	9시간	2	9/6
	면담 24	40	-	X	정규직 (사무직)	500인 이상	8시간	2	5/0
	면담 25	40	-	X	정규직 (사무직)	500인 이상	8시간	2	4/3
	면담 26	41	-	O	정규직 (사무직)	300~499명	9시간	2	11/7
집단 7	면담 27	37	-	O	정규직 (생산직)	100~299명	8시간	2	7/5
	면담 28	34	-	X	정규직 (사무직)	100~299명	8시간	1	2
	면담 29	37	-	X	정규직 (사무직)	10~29명 (28~30명)	8시간	1	3
	면담 30	42	-	O	정규직 (사무직)	30~99명	8시간	2	8/6
	면담 31	38	-	X	정규직 (사무직)	100~299명	8.5시간	1	3

본 면담에 참여한 남성 중 육아휴직을 사용한 남성의 배우자로 구성된 여성 1개 집단에 대한 추가 면담을 진행하였다. 아버지 대상 FGI에 참여한 남성을 대상으로 배우자 참여 동의를 받아 진행하였으며, 총 4명이 참여하였다. 배우자 면담 번호, 맞벌이 여부, 고용형태, 자녀수, 자녀연령을 정리하면 아래 <표 IV-1-4>와 같다.

<표 IV-1-4> 배우자 FGI 참여자의 주요 특성

구분	배우자 면담번호	성별	맞벌이 여부	고용형태	자녀수	자녀연령
배우자 면담 1	면담 19	여	X	미취업	3	6/4/2
배우자 면담 2	면담 10	여	X	미취업	1	1
배우자 면담 3	면담 9	여	O	정규직	2	7/5
배우자 면담 4	면담 11	여	O	비정규직	3	11/8/7

2) FGI 참여 기업 및 참여자 특성

기업 대상 FGI에 참여한 면담참여자의 성별 및 직위, 기업의 규모, 업종, 종사자 성비, 초등 이하 자녀를 둔 남성 종사자 수, 가족친화기업 여부에 따라 정리하면 아래 <표 IV-1-5>와 같다.

<표 IV-1-5> 기업 인사담당자 FGI 참여자의 주요 특성

구분	성별	직위	기업규모	업종	종사자 성비 (남:녀)	초등이하 자녀를 둔 남성 종사자 수	가족친화기업 여부
집단 1	면담 1	남	팀장 500인 이상 (대기업)	서비스업	7:2.6	20명	O
	면담 2	여	리더 500인 이상 (대기업)	유통업	3.5:6	약 500명	O
	면담 3	남	과장 500인 이상 (대기업)	커머스	4:3	약 80명	O
집단 2	면담 4	남	부장 100~299명 (중소기업)	설계엔지니어링	7.2:1	17명	O
	면담 5	남	책임 300~499명 (중소기업)	정보통신업	1:1.3	13~14명	O
	면담 6	남	이사 10~29명 (중소기업)	정보통신업	1:1	3명	O
집단 3	면담 7	남	본부장 300~499명 (중소기업)	도소매, 제조업	1:3.8	15명	O

구분	성별	직위	기업규모	업종	종사자 성비 (남:녀)	초등이하 자녀를 둔 남성 종사자 수	가족친화기업 여부	
	면담 8	여	팀장	100~299명 (중소기업)	제조업	1:2.4	10명	○
	면담 9	남	팀원	100~299명 (중소기업)	축산식품 도소매 및 제조업	1:1.6	4명	○
집단 4	면담 10	여	이사	100~299명 (중소기업)	IT플랫폼	5:4.5	8명	X
	면담 11	여	프로	30~99명 (중소기업)	제조업	5:1	13명	X
	면담 12	여	과장	10~29명 (중소기업)	제조업	4:1	3명	X
집단 5	면담 13	남	상무	100~299명 (중소기업)	제조업	4:1	50명	X
	면담 14	여	이사	30~99명 (중소기업)	제조업	8.2:1	4명	X
	면담 15	남	대표	30~99명 (중소기업)	제조업	4:1	10명 이내	X

2. 남성의 자녀돌봄에 대한 인식 및 경험

이 절에서는 남성의 자녀돌봄에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 실제 자녀돌봄에 대한 어떠한 경험을 하고 있는지 분석하였다. 먼저, 남성이 인식하고 있는 아버지상(像)이 변화하는 전환기에 있으며, 돌보는 남성성을 가진 아버지상과 전통적 아버지상이 병존하고 있음을 제시하였다. 다음으로 어머니의 자녀돌봄과는 다른 아버지의 자녀돌봄 특성을 ‘활동적 자녀돌봄’으로 명명하고, 아버지들이 주로 자녀의 신체적 활동/야외 활동 등을 담당하고 있으며, 이러한 아버지의 활동적 자녀돌봄에 아버지 교육이나 외부 활동 프로그램 등에 참여한 긍정적 경험이 영향을 미치고 있음을 제시하였다. 아버지들은 자신들의 이러한 활동적 자녀돌봄 역할에 대해 수용적이며, 정부나 기관이 아버지의 자녀돌봄 활동을 적극적으로 지원해주기를 바라는 것으로 파악되었다. 한편, 아버지들이 자녀돌봄에서 경험하는 어려움으로는 신체적 힘들, 자녀와의 관계형성 및 정서적 어려움, 자녀 훈육의 어려움, 남성 자녀돌봄에 대한 적은 정보, 자녀를 돌보는 아버지들의 고립감이 파악되었다.

다음으로, 가정 내 자녀돌봄과 관련하여 부부 간 파트너십이 어떻게 형성되어 있는지 살펴본 결과, 다양한 방식으로 부부의 생활패턴 및 근로 특성에 따라 자녀 돌봄을 분담하고 있었다. 이를 크게 부부간 영역 및 역할 구분 방식, 동등한 비율의 자녀돌봄 분담 방식, 여성 배우자(어머니)가 자녀돌봄 담당으로 구분하였다. 또한 대부분의 면담 참여자가 자녀돌봄을 둘러싼 부부 간 갈등을 경험하였으며, 이는 크게 부부 간 양육관 차이로 인한 갈등과 훈육 방식 및 교육관 차이로 인한 부부 간 갈등으로 구분되었다.

마지막으로 남성들이 우리 사회의 남성 육아에 대한 전반적 인식을 어떻게 인지하고 있는지 살펴본 결과, 상반된 시각이 존재함을 확인할 수 있었다. 여전히 남성 육아에 대해 부정적인 시각이 존재한다는 인식과 우리 사회가 남성 육아에 대해 상당히 긍정적으로 변화했다고 인지하는 남성으로 구분되었다.

가. 돌보는 아버지상과 전통적 아버지상의 병존

남성이 스스로 아버지의 역할을 어떻게 인식하고 있는지 살펴본 결과, 여전히 ‘생계부양자 아버지’와 ‘돌보는 어머니’라는 전통적 아버지상을 가진 남성과 아버지의 자녀돌봄 역할의 책임을 당연시하는 돌보는 아버지상을 가진 남성으로 구분되었다. 이러한 아버지상의 병존은 우리 사회 내에서 전통적인 아버지상에서 돌보는 아버지상으로 변화하는 전환기가 여전히 현재 진행형임을 보여준다.

1) 생계부양자 아버지와 돌보는 어머니

대부분의 남성들이 사회적 변화에 따른 자녀돌봄에서 아버지의 역할에 대해서는 인지하고 있으나, 그래도 남성(아버지)의 역할은 경제적으로 가족의 생계를 부양하는 역할이 우선이며, 여성(어머니)이 자녀 양육을 담당해야한다고 인식하는 남성들이 있었다. 육아휴직을 사용한 남성의 경우는 대부분이 아버지의 돌봄 역할을 강조하였으나, 일부 남성의 경우는 남성의 생계부양자 역할의 중요성을 더 강조하기도 하였다.

아무래도 이제 세상이 바뀌었다고는 하지만 아직까진 그래도 남자가 가장의 역할을 해야 되는 게 맞지 않습니까? 그런데 소득 활동을 안 하고 1년 동안 있다 보니까 사람이 나태해지더라고요. 일을 하기가 싫어졌던 거예요.(면담 7)

아직도 육아는 여자가 해야지 약간 그런 것도 있고 책이나 이런 걸 많이 봐도 엄마 쪽을 아 이들이 보통은 이제 대부분은 엄마 쪽을 많이 따르는 그런 것도 많고 책이나 프로그램을 많이 찾아봐도 엄마랑 아이와 애착 관계가 더 중요하다고 많이 나오지 아빠랑 아이와 애착 관계가 중요하다고 나오는 책이나 어디에도 그런 걸 본 적이 없거든요.(면담 30)

육아휴직을 미사용한 남성 중 대기업 집단(집단 6)의 경우는 대부분이 생계부양 자로서 아버지에 대한 인식을 강하게 가지고 있었다. 대기업의 경우 중소기업에 비해 더 나은 육아휴직 사용 여건을 가지고 있으나, 경제적 요인이 육아휴직을 사용하지 않는 주요한 요인으로 작동하고 있었으며, 이는 생계부양자인 남성이 육아휴직을 사용하는 것은 오히려 가정에 부정적인 영향을 미친다는 생각으로 이어졌다. 대기업은 통상임금 수준이 높다보니 임금 대비 육아휴직급여 수준이 상대적으로 더 낮게 인지되어 육아휴직 사용을 꺼리게 되는 상황이 발생하였다.

일단은 가정 내에서 아버지 역할이 무엇이나고 물어봤는데 저는 아직까지는 그래도 경제적 인 지원이라고 생각을 하고요. 엄마는 주로 양육 이렇게 생각을 하고.(면담 22)

이들에게 존경받을 수 있는 사람 모범이 될 수 있는 사람이 되기 위해서 노력은 하는데 실질적으로는 학원비 벌여오는 사람으로 하고 있는 것 같아요. 그게 가장 큰 것 같아요. ...(중략)... 이제 와이프가 어떤 걸 돌보거나 할 때도 꼭 그런 것까지 내가 해야 돼라는 말이 특 튀어나오는 걸 보면 아직까지도 약간 좀 권위주의적인 게 지금 몸에 배어 있는 것 같고요. (면담 23)

또 가장 강력한 건 이게 이제 월 통상임금의 80%라고 하지만 상한액이 정해져 있잖아요. 그러니까 저희 입장에서는 당연히 연봉 높은 사람이 쓰기에는 비효율적이고 좀 그래요. 경제적 부담이 되는거죠. ...(중략)... 정부 지원금이 있다고 하더라도 급여가 거의 세금은 세금대로 다 나가고 이러니까 실수령액이 반 토막 이하로 떨어지고, 아무래도 경제적인 이유 때문에 좀 그런 권장하는 휴직도 쓰기가...(면담 23)

2) 아버지의 자녀돌봄 책임 수용

대부분의 남성들이 사회적 변화에 따라 아버지의 자녀돌봄 역할에 대해 인지하고 이를 수용하는 모습을 보였다.

조금씩 바뀌는 것 같아요. ...(중략)... 저는 부부가 같이 균등하게 해야지 그게 맞다고 생각을 합니다. 왜냐하면 엄마가 해줄 수 있는 양이 부분이랑 저는 남성이 아빠가 해줄 수 있는 육아는 전혀 다르다고 생각합니다. 그거에 서로 그걸 아이들이 배우고 있을 수 있는 구분이

좀 달라요. 다르더라고요. ...(중략)... 저희 때랑은 좀 아버지 역할이 많이 달라진 것 같아요.(면담 26)

아버지 역할 같은 경우는 뭐라고 해야 될까 어쨌든 양육을 갖다가 아이를 엄마와 함께 동등하게 하는 사람이기도 하고 집 안에 울타리가 되어 줄 수 있는 사람이다. 그런 그 전통적인 아버지의 역할도 있으면서 양육을 하는 사람으로서의 어떤 그런 역할까지 요구되는 시대가 됐고 그게 뭐 당연한 거죠.(면담 27)

일단 인식은 많이 바뀌었다고 생각해요. 부모님 세대랑 저희 세대는, 지금은 육아를 해야 진정한 아빠라고 생각을 하고 주변에서 육아와 가사를 잘해야 그게 이제 잘하는 아빠라는 인식이 좀 강한 것 같아요.(면담 29)

사회적 요구에 따른 자녀돌봄 역할에서 더 나아가, 누구나 돌봄의 역할과 책임을 해야 하며, 자녀돌봄이 어머니의 몫만이 아닌 부모 모두의 책임임을 강하게 인지하고 있는 남성들도 있었다.

맞벌이라면 저는 무조건 반반을 해야 된다고 생각하고, 육아휴직을 한 명이 쓰고 있다면 쓰고 있는 사람이 다 해야 된다고 생각해요. 그래서 저는 그렇게 하고 있기도 하고 그거를 아버지 어머니라는 걸 구분 짓는 게 아니라 누가 돈을 벌어오고 똑같이 돈을 벌어오는 건 똑같이 해야 된다고 생각하거든요.(면담 2)

저는 맞벌이다 보니까 아빠나 엄마나 하는 똑같다고 생각해요. 그러니까 엄마 아빠를 나누는 게 아니라 다같이 하는 것이고.(면담 3)

나. 아버지의 활동적 자녀돌봄 경험 및 욕구

대부분의 아버지들은 스스로 자신이 동적인 돌봄을 담당해야 한다고 인식하고 있었다. 아버지들은 자녀와 신체적 활동이나 야외 활동을 주로 하고 있으며, 이러한 동적인 활동을 위한 프로그램 지원을 희망하였다. 여기에서는 아버지의 자녀돌봄 특성을 '활동적 자녀돌봄'으로 명명하고, 면담을 통해 파악된 아버지 자녀돌봄의 특성과 욕구를 제시하였다.

1) 아버지가 주로 자녀의 신체적 활동/야외 활동 담당

아버지들은 주로 자녀의 신체적 활동/야외 활동 등을 담당하고 있다고 진술하였다. 어머니들은 신체적 활동에서 한계가 있으며 아버지가 보다 잘 담당할 수 있는 돌봄의 영역으로 인식하고 있었다.

가정 내에서 아버지의 역할은 좀 동적인 역할을 많이 해야 된다고 생각이 들어요. 그냥 아
기들이 이제 어디를 체험하면서 뭔가 배워가면서 그리고 한글 교육하고 이런 것도 있겠지만
그런 거는 주로 좀 엄마들이 잘하는 것 같고 그리고 아기들 동적으로 놀았을 때 스트레스를
풀고 그런 면에서는 이제 아버지들이 많이 해야 되지 않을까.(면담 15)

아버지 역할은 아까 아버님도 얘기하셨듯이 노는 거 일단 노는 게 우선인 것 같고 아이들과
의 스킨십과 놀이. 왜냐하면 이게 엄마가 할 수 있는 건 한계가 있어요. ...(중략)... 신체적
으로 어렵고 그런 부분에서 최대한 몸으로 하는 놀이를 많이 하는 게 아빠의 역할이죠.(면
담 17)

놀이 측면에서 봤을 때도 동일하게 저는 좀 활동적인 놀이를 위주로 해주는 반면에 와이프
는 책을 읽어준다거나 종이 접기를 같이 한다거나 하는 그런 좀 감성적인 부분에서 좀 성장
을 시킬 수 있는 부분을 집중해서 그렇게 하는 편입니다.(면담 18)

아빠랑 애들이랑 친해지려면 뭔가 스포츠 관련된 걸 뭔가를 하면 좋을 것 같은데.(면담 30)

2) 활동적 자녀돌봄을 위한 적극적 지원에 대한 욕구

아버지들은 신체활동이나 야외 활동을 통해 자녀돌봄을 수행하기를 원하나, 아
버지 대상 지원이나 활동 프로그램에 대한 접근성이 매우 낮다고 토로하였다. 아버
지들은 자녀와 함께 할 수 있는 다양한 활동적 프로그램에 대한 지원을 희망하였으
며, 이용 가능한 시설 인프라도 확대되길 원했다.

가) 아버지 대상 프로그램에 대한 낮은 접근성 토로: 정보 부족 및 제한된 제공

지자체나 기관에서 아버지 대상으로 활동 프로그램을 제공하고 있으나, 이에 대
한 정보 접근성이 상당히 낮다는 진술들이 있었으며, 면담에 참여한 상당수의 아버
지들이 해당 정보를 알지 못했다. 또한 이용 경험이 있는 경우에도 제공하는 프로
그램 자체의 규모(참여자 수, 회기 등)가 작아서 참여 경쟁이 치열하여 어려움이
있었다는 의견들이 많았다. 아버지 대상 프로그램의 수요가 상당히 높아, 이에 대
한 접근성을 높일 필요가 있음을 확인할 수 있었다.

예약을 거의 오픈런을 해야 되고 지금 정말 광클을 해야만 예약할 수 있어서 좀 그런 경
우가 좀 많이 힘들고 좀 그런 활동이 좀 많이 더 늘어나면 참여할 수도 있고 좀 여유롭
게 예약을 할 수가 있는데 예약 자체가 좀 힘들어서 그런 프로그램을 할 때 시간이나 이
런 활동을 좀 많이 늘려주시면 있을 것 같고요.(면담 24)

부모 한 명 자녀 한 명 해서 10개 팀 정도 하는데 제 생각에 이걸 인원을 늘리면 조금 이제 역효과가 날 것 같고 이런 기회를 좀 더 많이 만들어줬으면 좋겠는데 저희 항상 저희 토요일 아침 9시마다 이제 그게 그 다음 주 것을 예약을 하는데 와이프랑 같이 예약을 하는데 되면 되게 기분 좋고 안 되면 되게 아쉬워하고 진짜 대학교 수강 신청하는 것처럼 되게 치열하더라고요.(면담 25)

저는 아까 캠핑 얘기하셨는데 그런 거 서울시에서 하고 있어요. 가족들이 주말마다 남해를 가거나 아니면 그런 시골 체험을 하거나 아니면 가평을 가거나 아니면 포천을 가거나 이런 게 하는 게 있는데 홍보가 안 돼요. 알 수 있는 방법이 없어요.(면담 29)

그렇죠. 의향이 있고 그래서 주말에는 다른 분들 하시는 것처럼 그냥 몸으로 놓고 여기저기 다 돌아다니고 하는데 기관을 통해서 하는 게 나도 진짜 찾아본다고 찾아보는데 별로 없는 것 같아요. 있어도 말씀하신 것처럼 금방 끝난다거나, 그래서 있었구나. 끝났네. 이런 느낌으로 지나가는.(면담 31)

나) 자녀와 함께하는 활동적 프로그램 지원 희망

남성들은 자녀와 함께하는 시간에 주로 활동적 돌봄을 하기 때문에 자녀와 함께 운동 및 신체적 놀이를 하거나 캠핑 등 야외 활동을 하는 등 자녀와 함께할 수 있는 활동적 프로그램을 지원해주길 희망하였다. 자녀와 함께하는 프로그램을 이용해 본적이 없는 아버지의 경우에도 지원 프로그램이 있다면 참여하길 희망하였다.

아이랑 할 수 있는 게 엄마보다는 아빠가 몸으로 놀아주는 거니까 저는 만약에 이런 프로그램이 있으면 그냥 어차피 그 전문으로 교육해 주는 선생님이 있을 거 아니에요. 그러면 저는 더 신뢰가 가고 만약에 캠핑을 간다고 하더라도 거기에 아이랑 저랑 둘이 가기에는 위험한데 거기에 안전 요원까지 같이 있으면 저는 이런 게 있다고 하면 적극 이용할 것 같아요.(면담 5)

아버지랑 아들만 따로 둘이서 여행을 가서 2박 3일 자고 온다든가 아버지가 어렸을 때 태어났던 동네 구경 투어 같은 거 해 주셨나 프로그램이 있으면 되게 좋을 것 같고 서로 더 돈독해질 것 같아요.(면담 22)

이런 거를 외부에서도 할 수 있는 그런 문화센터 같은 게 있었으면은 거기서 이제 아빠와 함께 할 수 있는 공놀이라든가 아빠와 함께하는 체육대회라든가 이런 것들을 만들어서 하면은 좀 좋을 것 같다는 생각이 드네요.(면담 18)

아빠랑 애들이랑 친해지려면 뭔가 스포츠 관련된 걸 뭔가를 하면 좋을 것 같은데 스포츠 센터도 딱히 뭔가 없고 그래서 좀 아쉬운 점이 그런 게 좀 많이 아쉬운 것 같아요.(면담 30)

기타 의견으로 지자체나 기관에서 제공하는 프로그램뿐만 아니라 기업에서 근로자를 대상으로 자녀와 함께하는 야유회나 워크숍도 호응도가 높을 것이라는 의견이 있었다. 또한 아버지와 자녀의 친밀한 관계 형성을 위해서 대상 자녀 연령대를 높여서 초·중등 학령기 자녀까지 확대하길 희망하였다. 일회성 프로그램보다는 정기적 또는 지속적인 프로그램을 희망하기도 하였다.

우리가 야유회나 뭐 이렇게 워크숍 같은 거 같이 아버지와 함께하는 자녀와 함께하는 회사에서 그런 제도를 하나 만들었으면은 호응도가 좀 있을 것 같아요.(면담 21)

나이가 조금 더 많은 초등학생이나 아니면 중학생들도 아빠하고 단둘이 할 수 있는 프로그램들이 많이 있어서 많이 참여할 수 있으면 저는 평일에 많이 같이 못 지내는 것들을 주말에 오토이 같이 보내서 더 서로를 잘 이해할 수 있는 게 되지 않을까 그렇게 생각합니다.(면담 23)

되게 재미있게 잘 들었거든요. 가면은 아주 명강이에요. 강사님도 오시는 분들 보면은 공부도 당연히 이쪽으로 많이 하신 분이니까요. 듣고 메모도 많이 해오는 데 그러고 끝인 것 같아요. 그러니까 한 3일 정도 지나면 무슨 내용이었는지 잘 기억도 안 나고 그랬던 것 같아요.(면담 27)

다) 아버지-자녀가 함께할 수 있는 시설 인프라 확대

다수의 아버지들이 지역사회 내 자녀와 함께 놀이를 할 수 있는 시설이 부족하다고 느끼고 있었으며, 놀이 시설이 확대되어 이용하길 희망하였다. 특히 봄비는 도심보다는 자녀와 함께 숲 놀이터 등 신체적 활동을 할 수 있는 환경 조성을 원했다.

아이들이랑 지역 사회에서 아이들이 만든 놀이터 그런 것들을 많이 하고 있는 것 같아서 그런 거랑 여름에 물놀이 겨울에는 눈 놀이 그런 식으로 좀 더 많아졌으면. 아이들이 너무 많아서 성수기나 주말에는 못 놀거든요. 그런 게 좀 더 많아지면 좀 더 분산이 돼서 시설이 좀 많아졌으면 좋겠어요.(면담 17)

규모도 작고 또 애들도 많이 봄비다 보니까 가면은 오히려 더 위험할 것 같아서 잘 안 가게 돼요. 그래서 이런 숲 놀이터 체험관 이런 것들이 조금 많았으면 시설적으로는 그런 게 좀 많았으면 좋을 것 같다는 생각이 들고.(면담 18)

돌봄 자체에서 좀 어려움이 있는데 저 같은 경우는 좀 많이 찾아보고 최대한 이런 예약이라든지 주말 같은 데 많이 하려고 하는데. ...(중략)... 그러다 보니까 이제 여기서 안 되면 또 다른 거 알아보고 주말에 또 사람 많은 데 가다 보면 지치게 되고 하다 보니까 좀 그런 아이가 놀 수 있는 환경이 많아졌으면 좋겠다. 그런 부분에 대한 좀 어려움이 있습니다.(면담 29)

한편, 지역사회 내 복합 놀이 공간을 포함한 여러 시설이 확대되길 희망한다는 의견도 있었다.

이제 복합 놀이 공간을 센터 같은 게 있어서 스포츠 활동 그러니까 키즈 카페 비슷하게 이제 뭔가 그런 데도 있고 그런 게 제한이 없이 이제 맡기고 찾고 이렇게 되더라고요. 그랬더니 이제 출산율이 많이 늘었다고 그러더라고요. ...(중략)... 그러니까 그런 센터들이 곳곳에 많이 생기면 경제적으로도 좋고 일자리 창출도 되고 그런 것 같아요.(면담 30)

다. 아버지의 자녀돌봄 어려움

아버지들이 자녀돌봄에서 경험하는 어려움은 신체적 힘들, 자녀와의 관계 형성 및 정서적 어려움, 자녀 훈육의 어려움, 남성 자녀돌봄에 대한 적은 정보, 자녀를 돌보는 아버지들의 고립감으로 분류되었다.

1) 신체적 힘들

아버지들은 퇴근 후 자녀를 돌볼 때 느끼는 신체적 피로를 호소하였으며, 신체적인 놀이나 활동을 해주어야 한다는 부담감도 있는 것으로 파악되었다.

일단은 제일 큰 거는 역시 이제 늦게 결혼하고 늦게 아이를 낳다 보니까는 신체적으로 가장 힘들이가장 좀 느껴지는데.(면담 6)

자녀를 돌볼 때 어렵게 느끼는 부분이 일단은 신체적 피로. 제가 스스로 지금 지치지 않으려고 좀 많이 노력을 신경을 쓰다보니까 아이들과 많이 놀아주게 되면은, 저희도 좋긴 하지만 또 이제 체력적으로 많이 부담이 되는 부분이 있습니다.(면담 20)

와이프가 퇴근하기 전까지 제가 씻기고 이제 정리할 거 하고, 그렇게 하고 이제 배우자가 퇴근을 하면 같이 식사하고 하면서, 근데 이게 평일 같은 경우는 저나 또 와이프나 근무 시간도 있지만은 피곤하거든요. 놀아주고 이런 거 사실상 평일에는 불가능하고요.(면담 21)

2) 자녀와의 관계형성 및 정서적 반응에 대한 어려움

아버지들은 자녀의 감정을 파악하고 친밀한 관계 형성을 하길 원하나, 정서적으로 어떻게 반응을 하고 갈등 상황을 해소해야 하는지에 대해 알지 못해서 정서적으로 어려움을 경험하는 것으로 파악되었다. 특히, 동성 자녀보다 이성 자녀에 대한 정서적 대응에 어려움을 경험하는 것으로 보인다.

또 이제 저희 집에 이제 딸만 둘이다 보니까는 이제 아직까지도 여자들의 심리는 어렵더라고요. 그래서 이제 아이들도 이제 어렸을 때는 그래도 아빠가 이거 해 이거 하자 그리고 행동으로 하면 잘 따라줬었는데 이제 머리가 크면서 자기 생각도 있으니까는 아무래도 이제 어리지만 아빠랑 나이 차가 갭이 커도 다툼이 생기더라고요.(면담 6)

저도 좀 비슷한 부분도 있는데 다른 부분 같은 경우에는 딸이 원하는 거를 좀 해주고 싶은데 뭘 원하는지 물어보면 똑같은 상호작용이 돼 있는데 잘 몰라요. ...(중략)... 육아를 해본 적이, 이제 시작이다 보니 뭘 해주고 싶은데 뭘 해야 될지가 잘 모르겠어요.(면담 13)

애가 생각하는 거에 대한 서로 간에 마찰이 생겼을 때 이거를 좀 올바르게 좀 얘기로 풀고 해결하고 이런 것들을 하고 싶은데 그런 부분에 대해서 제가 방법을 모르는 건지 이거를 풀어가는 과정에서 조금 제가 미숙한 부분이 있는 것 같다는 생각을 요즘 많이 하거든요.(면담 18)

3) 자녀 훈육의 어려움

자녀가 성장함에 따라 자녀를 훈육하는 방식에 대해 고민하는 아버지들이 상당수 있었다. 상황에 따라 제대로 훈육하는 방식을 알지 못해서 발생하는 어려움과 자녀와의 관계가 훈육으로 인해 멀어지는 것 같은 감정에서 오는 어려움을 함께 가지고 있었다.

아이들한테 너무 자율성을 준 것 같아요. 아이들에게 어렸을 때부터 스스로 웬만하면 하게 하고 자기 주관을 내세우게 하다 보니까 지금 약간 힘든데 주관이 너무 자기 마음대로 하려다 보니까 제가 이렇게 좀 강요를 좀 하고 싶은데 왜 아빠 마음대로 하냐고 벌써 이러니까.(면담 11)

저도 좀 애가 자기 주장이 너무 세서 자기가 하고 싶은 거 꼭 해야 이제 좀 풀려하는 성격이더라고요. 자기주장이 너무 심해서 그래서 일단 맞춰주려고는 노력은 하는데 아니다 싶은 거를 이제 중간에서 제가 컨트롤 하려고 하면 엄마한테 가더라고요. 아빠가 못하게 한다고 뭐 이제 그래도 좀 어느 정도 맞춰주려고 하는데 너무 힘들더라고요. 진짜 맞춰주는 게.(면담 12)

어려운 점은 이제 아기가 좀 커가면서 조금 점점 변하는 것 같아요. 엄청 때도 많이 부리고 그렇게 됨으로써 이제 어떻게 이거를 훈육을 해야 되는지도 잘 모르겠고 그다음에 또 그렇게 함으로써 이제 저도 너무 피곤한데 그렇게 떼쓰고 그러다 보니까 너무 좀 신체적으로 정신적으로 힘든 면도 있고.(면담 15)

4) 남성 자녀돌봄에 대한 적은 정보 및 교류

아버지들은 어머니와는 다른 자녀돌봄의 특성을 가지고 있으나, 아버지 돌봄에 대한 정보를 얻기 어렵다고 토로하였다. 여성들의 경우는 온라인상 맘카페나 지역 단톡방 등이 활성화 되어있고, 오프라인에서도 산후조리원 동기, 어린이집 모임, 공동 육아 등을 통해 활발히 정보를 교류하는 반면, 남성들은 오프라인뿐만 아니라 온라인상에서도 카페나 단톡방 등이 활성화되어 있지 않다고 토로하였다. 매우 소수의 남성만이 상당한 노력을 통해 정보를 가지고 있고 대다수의 남성은 정보 부족을 경험하고 있었으며, 다수의 남성이 정보를 교류할 수 있는 장이 마련되기를 희망하였다.

일단 첫 번째로 육아하면서 어려운 거는요, 초보다 보니까 초본데, 이 정보가 되게 많잖아요, 사람마다 이렇게 틀리고 어머니랑 같이 유튜브에서 얘기하는 거랑 틀렸거든요. 그러니까 뭐가 더 맞는지 이런 게 헷갈린 것도 있고, 아이랑 놀아주는데 아빠는 엄마보다 텐션이 나 이런게 좀 낮잖아요, 그거 맞춰주기가 쉽지 않고.(면담 3)

또 정보 부족 면에서 엄마들은 보면 작게 보면 조리원 동기도 있고 동네 단톡방 같은 거만 들어서 정보도 교류하고 서로 집에 놀러 와서 공동 육아도 하고 그런 게 많은데 일단 아빠들 같은 경우는 휴직을 한 아빠 자체가 절대적인 수가 없고 이 같은 동네에서 찾기가 거의 불가능한 수준이었어요. 그래서 그런 정보나 단톡방 같은 것도 없다 보니까 있어도 딱히 육아 얘기를 별로 안 하는 그런 부모님 그렇게 안 되는 방들뿐이었고 그런 게 좀 아쉬웠어서 저는 그런 게 있었으면 좋다고 생각했어요.(면담 8)

맘카페에는 있지만 아빠 카페는 없잖아요. 그러다 보니까 좀 그런 좀 네트워크 정보를 좀 공유할 수 있는 부분이 있다라고 하면 좋은 것 같은 게 사실 육아나 이런 분들 물론 엄청 많이 찾아보시는 분들도 있긴 있지만 정보나 이런 분들에서 사실은 비대칭이 되게 심하거든요.(면담 28)

5) 자녀를 돌보는 아버지들의 고립감

앞선 남성 자녀돌봄에 대한 적은 정보 및 교류는 자녀를 돌보는 아버지들의 고립감으로 이어졌다. 특히 육아휴직 기간 동안 장시간 홀로 자녀돌봄을 하면서도 온·오프라인 모두에서 소통이 단절되어 지치고 외로운 감정을 느꼈다. 주로 전업 주부 어머니들을 중심으로 커뮤니티가 형성되어 있으며, 특히 남성은 이 커뮤니티에 진입하기가 더욱 어렵다고 진술하였다.

예전처럼 할아버지 할머니들이랑 시골벽적으로 얘기를 할 수 있는 것도 아니고 또 누구랑 어려움을 같이 풀어 나갈 수 없고 아이와 저만의 12시간, 10시간 이렇게 쪽 이어진단 말이에요. ...(중략)... 그냥 제 자신이 좀 지치는 그런 게 있어요. 너무 혼자 풀어야 되고 또 어려운 점을 해결을 해야 되는데 이걸 어떻게 풀 수도 없고 아이랑 계속 단독으로 봐 주고 있기 때문에.(면담 1)

여자 같은 경우에는 맘카페 같은 게 있어서 서로 공감도 해주고 이런 게 있는데 남자들 같은 경우는 그런 게 없어요. 가끔은 되게 그렇게 외롭다고 할까 그런 것.(면담 3)

학교 들어가기 전에는 좀 꺼쥬요. 근데 학교 들어가면 딱 엄마들끼리도 맞벌이랑, 그래서 전업주부 엄마들 이렇게 딱 뭉쳐서 애들 데리고 그냥 어디 만약에 잡아서 놀자 전업주부 엄마들끼리 가고.(면담 11)

저도 같은 걸 지금 경험하고 있습니다. 못 끼겠어요.(면담 13)

라. 자녀돌봄 관련 부부간 파트너십의 다양성

부부간에 자녀돌봄을 어떠한 방식으로 분담하고 있는지 살펴보았다. 부부의 근로 특성이나 생활 패턴, 장점 등을 고려하여 부부간 영역 및 역할 구분 방식이 가장 많았으며, 부부가 동등한 비율로 자녀돌봄을 분담하기 위해 노력하기도 하였다. 남성이 외벌이 또는 장시간 근로를 할 경우 여성 배우자(어머니)가 자녀돌봄을 담당하기도 하였다.

1) 부부가 자녀돌봄의 영역이나 역할 구분

먼저, 부부간에 자녀돌봄의 영역이나 역할을 구분하는 방식으로 조율하는 경우가 가장 많았다. 각자가 잘 할 수 있는 집안일을 나누어서 하는 경우가 많았다. 자녀돌봄에서는 남성들이 씻기기를 많이 담당하고 있는 것으로 보인다.

일단은 저희는 정확하게 분담을 해서 그냥 나눠서 일을 하고 정말 피치 못할 때만 이제 도와주는 경우로 하는데 와이프 같은 경우는 이제 세탁기 돌리거나 이제 설거지하고 치우고 그리고 아이들 재우는 거 그 정도 하고 있고요. 저는 이제 식사 준비랑 이제 빨래 개는 거 청소기 돌리는 거 그렇게 분담해서 아이들 케어하고 있고요. 아이들 같은 경우는 거의 이제 밥 먹일 때는 거의 한 명씩 분담해서 먹이고 있고요. 씻기는 거는 아직 만 4세 되기 전까지는 제가 분담하기로 해서 제가 전적으로 다 씻기고 있습니다.(면담 6)

저는 주로 와이프랑 이제 와이프가 하고 제가 하는 거가 약간 분담해서 하는 것 같아요. 저는 청소 그리고 애들 씻기는 거 그리고 주로 설거지 정도 이제 그 정도는 거의 제가 하고 이제 와이프는 빨래 식사 차리기 애들 재우기 그리고 애들 교육.(면담 9)

이제 제가 집에 들어가면 6시 반 정도 되는데 이제 6시 반에 들어가서 밥 먹이고 씻기고 놀아주는 것까지는 제가 하고 그다음에 잠 재우는 거는 이제 아내가 하는 편이에요. 그리고 주말 같은 경우에는 거의 둘 다 같이 아기랑 같이 돌보는 것 같아요.(면담 15)

그냥 서로 분담을 해서 제가 출근하기 전에는 어린이집 준비랑 아침 준비까지 해놓고 나가면 와이프가 이제 아침 먹이고 어린이집 등원 시키고 그리고 이제 끝난 다음에 하원도 원래는 와이프가 직장을 나갔었는데 둘째 임신하면서 이제 안 나가고 있거든요. 그래서 아이들 하원을 저희가 6시 반에 시켜요. 그래서 제가 이제 퇴근할 때 와이프랑 같이 하원을 하고서 또 이제 집에 와서 목욕 시키고, 저녁 준비시켜서 먹이고 재우는 거를 와이프가 하기 때문에 누가 이제 주 양육자라고 하기는 조금 어려운 부분이라서.(면담 6)

앞서 남성의 활동적 자녀돌봄 특성에서 살펴본 바와 같이 남성은 자녀돌봄에서 활동적인 놀이 영역을 주로 담당하는 것으로 보인다.

놀이 측면에서 봤을 때도 동일하게 저는 좀 활동적인 놀이를 위주로 해주는 반면에 와이프는 책을 읽어준다거나 종이 접기를 같이 한다거나 하는 그런 좀 감성적인 부분에서 좀 성장을 시킬 수 있는 부분을 집중해서 그렇게 하는 편입니다.(면담 18)

2) 부부간 동등한 자녀돌봄 분담을 위한 노력

부부간 자녀돌봄을 분담하는 방식에서 영역이나 역할을 구분하기보다는 부부간에 동일하게 자녀돌봄을 분담하는 데에 보다 초점을 두는 경우들도 있었다. 이를 위해 오전과 오후로 시간을 구분하거나, 다자녀일 경우는 자녀를 나누어 맡는 등의 방식을 취하는 경우가 있었다.

저는 주 양육자는 지금 현재는 원래 와이프가 하다가 제가 최근에 이제 이직을 하면서 약간 반반하고 있어요. 오전에는 약간 와이프가 하고 오후에는 이제 제가 지금 하원을 하고 있는데, 그래서 약간 어차피 계속 같이 하는 부분이라서 네 딱히 누가 주 양육자라고 정하기는 뭐한 상태인데 반반 하고 있고요.(면담 17)

자녀는 일단은 주양육자, 저희 맞벌이인데 거의 공동으로 분담을 하고 있어요. 평일 같은 경우는 시간을 조절해서. ...(중략)... 이렇게 하고 있고 저희는 뭐 양육을 거의 애가 둘이다 보니까 거의 한 명씩 이렇게 맡아서 지금 분담하고 있고.(면담 19)

3) 배우자(어머니)가 자녀돌봄 담당: 외벌이 또는 퇴근시간이 늦는 경우

여성 배우자(어머니)가 대부분의 자녀돌봄을 담당하고 있다는 참여자들도 있었다. 외벌이인 경우는 대부분 전업주부인 배우자가 자녀돌봄을 담당하고 있다고 진술하였다. 또한 장시간 근로나 출퇴근 거리가 멀어서 퇴근시간이 늦는 경우에도 자녀를 돌보거나 함께하는 시간이 거의 없는 것으로 파악되었다. 특히 육아휴직 미사용 집단에서 퇴근 시간이 늦어서 자녀돌봄 부담이 어렵다는 진술이 많았다.

아침에 출근할 때는 아기가 자고 있고 퇴근하고 오면 이제 잠잘 시간이라 이제 평일은 거의 못보고 주말에만 이제 같이 자면서 그때 보고 있는데 좀 많이 아쉽죠.(면담 5)

일단은 주 양육자는 이제 와이프고요. 그 이유는 저희는 이제 외벌이고 아이가 셋입니다. 막내 기준으로 말씀 해달라고 하셨으니까 어쨌든 아이가 셋이면은 사실상 맞벌이 하기가 힘들거든요. 그래서 주 양육자는 와이프가 하고 있고요.(면담 20)

저도 평일 같은 경우는 이제 서울에서는 아무래도 출퇴근하는 이동 거리가 길다 보니까 거의 실질적으로 가서 씻겨주고 얼굴 보고 이러면 거의 1시간 정도밖에 안 되는 것 같아요.(면담 24)

저 같은 경우에는 평일 같은 경우에는 요일마다 제가 퇴근 시간이 약간 다른데 만약에 좀 늦게 퇴근하면 거의 와이프가 책을 읽고 재우는 것까지. 그래서 거의 그럴 때는 저는 육아를 거의 제로라고.(면담 25)

저도 집에 오면 거의 8시쯤 돼서 씻고 하고 이제 저녁을 먹고 하면 1시간 정도만 같이 있을 것 같아요.(면담 26)

마. 자녀돌봄을 둘러싼 부부 간 갈등 경험

대부분의 면담 참여자가 자녀돌봄을 둘러싼 부부 간 갈등을 경험한 적이 있었다. 부부간 갈등은 크게 부부간 양육관 차이로 인한 갈등과 훈육 방식 및 교육관 차이로 인한 갈등으로 구분되었다.

1) 부부간 양육방식 차이로 인한 갈등

부부 간에 자녀를 양육하는 방식의 차이나 양육관의 차이로 인한 갈등을 경험하는 비율이 높았다. 부부가 함께 조율하면서 양육 방식을 맞추어 가는 경우도 있었

으나, 부부간에 양육 방식의 차이로 인한 갈등이 발생하면 다수의 남성은 자녀돌봄에서 소극적으로 변하게 되고, 여성 배우자에게 일임하는 경우들도 다수 발생하였다.

근데 저는 예시를 그냥 봤을 때 한 두 가지 정도 떠올랐는데 부부 간 의견 차이가 저희는 엄마가 육아휴직하고 이제 겹치는 기간도 있었고 이렇게 하니깐 서로 육아의 스타일이 좀 다르다 보니까 거기에 대해서 의견 차이가 약간 있었는데 그거는 이제 뭐 합의하면서 서로 포기할 건 포기하고 중요한 건 제가 바뀌는 거니까.(면담 8)

인터넷 찾아보고 하는데 찾아보는 게 제가 찾아보는 거랑 와이프가 찾아보는 거랑 또 다를 수 있잖아요, 이런 것 때문에 의견 충돌이 나다 보니까 저는 그냥 와이프의 육아관을 그냥 존중해 주기로 해서 그냥 와이프한테 다 맞춰주고 있어요.(면담 5)

다 말을 안 들으니까 근데 같이 함께하는 시간이 아무래도 적다 보니까 아빠에 대한 생각과 엄마에 대한 생각이 다른데 엄마는 아무래도 좀 더 더 오래 있잖아요.(면담 26)

또한 갈등을 많이 겪는 이유로 자녀와 함께하는 시간이나 활동을 어떻게 보낼 것인가에 대한 의견충돌이 있었다.

와이프랑 이제 가끔 다투는 게 와이프랑 아이들을 데리고 밖으로 나가서 이제 애들이랑 시간을 보내야 시간이 잘 간다 그러거든요.(면담 9)

저는 약간 계획형이고 와이프는 약간 즉흥형이어서 그냥 좋은 게 좋은 거다, 약간 그런 스타일이어서 저는 약간 계획을 세우고 어느 정도 그냥 그렇게 하는 면이 있어서 그래서 약간씩 충돌이 나는데 그래도 점점 좁혀지고 있고.(면담 30)

2) 훈육 및 교육관 차이로 인한 부부 간 갈등

부부가 자녀돌봄과 관련하여 자주 갈등을 경험하는 부분은 훈육 방식이었다. 상당수의 남성들은 보다 엄격한 훈육을 원하나, 배우자가 강압적 훈육에 대한 거부감이 있다는 진술이 많았다. 일상생활이나 놀이 등 육아 방식에서는 여성 배우자(어머니)의 방식을 많이 따라가는 경향을 보였으나, 훈육 방식에서는 갈등이 지속되는 경향을 보였다.

와이프랑 가장 많이 부딪히는 건 아무래도 훈육적인 부분일 것 같은데요. ...(중략)... 애가 훈육을 해야 되는 상황이 발생했을 때도 저는 어느 정도의 훈육은 필요하더라는 입장인 거고 다만 이 훈육이 정말 폭력적인 훈육이 아니라 고칠 수 있는 훈육을 해야된다는 입장인데 와이프는 아직 어리다 아직까지는 뭘 모르는 나이다 보니 당장 이렇게 하는 건 아니지 않을까라는 그래도 애 감정이 우선이다라는 그런 주의를 많이 하거든요.(면담 18)

가끔 이제 저희 부부간의 의견 차이가 발생할 때 저는 조금 옛날 사람이다 보니까 조금 이제 아기가 말을 안 듣고 이렇게 하면 옛날 방식으로 강압적으로 좀 했으면 하는 마음이 있는데 와이프는 좀 그런 부분에 있어서는 아니다. 요즘에는 그런 거 자체가 범죄다. 이런 식으로 얘기하는 스타일이다 보니까 이런 부분에도 많이 상충이 되더라고요.(면담 24)

이제 벽에 세워서 이제 얘기하면은 와이프는 되게 또 되게 애가 또 스트레스 받는다고 지금 그래도 아직 아기인데 왜 그냥 다른 애들에 비하면 애 양호한 거라는 식으로 하면서 계속 감싸주는 그게 저랑 계속 충돌이 나서.(중략). 저 혼자 죄인이 된 것 같고 내가 괜히 거기서 육해서 또 애들한테 그랬나 그런 생각이 들어서 훈육 때문에 제일 스트레스를 많이 받는 것 같아요.(면담 25)

교육관에서 있어서 부부 간 갈등은 교육열, 사교육과 관련한 이슈가 많았다. 교육관에서 부부간에 차이가 있을 경우 훈육과 마찬가지로 지속적으로 갈등을 경험하는 것으로 보인다.

저도 일단은 부부간의 의견 차이가 조금 있는데 대표적으로는 이제 교육 같은 경우 와이프는 좀 많은 걸 시키려고 하더라고요. 외부에 학원 같은 거 보내는 거랑 학습지나 이런 거. 제 기준에는 좀 과도하게 하지 않나 생각이 있고 또 기왕 사주는 거는 좋은 걸로 사주려고 하고 비싼 걸로 사주려고 하고 그런 차이도 있고.(면담 22)

역시 교육인데 이걸 진짜 각자 어떤 때 가치를 더 두느냐의 차이가 좀 있는 것 같아요. 저는 아이들은 옛날 생각만 하고 아이들은 그냥 뛰어놀고 나이 들면 지가 정신 차려서 공부하면 된다, 자기가 열심히 하면 된다, 이런 건데 와이프는 어렸을 때부터 강남 8학군 출신이다 보니까 모든 게 다 세팅이 돼 있더라고요.(면담 23)

그런 부분(교육 및 훈육)에 대한 고민도 좀 있고 그게 어려움이기도 하고 의견 충돌이 벌어지는 부분이기도 하고 그래요.(면담 27)

바. 남성이 느끼는 남성 육아에 대한 상반된 사회적 인식

남성들이 느끼기에 전반적으로 우리 사회에서 남성 육아에 대해 어떻게 인식되고 있는지 살펴보았다. 일부 면담 참여자들은 여전히 남성 육아에 대해 부정적인 시각이 많다고 느끼고 있는 반면, 다른 일부는 남성 육아에 대한 시선이 매우 긍정적으로 변화하고 있다고 느끼는 것으로 나타났다. 즉, 남성 스스로 느끼는 남성 육아에 대한 사회적 인식의 차가 크고, 상반된 인식이 공존하고 있음을 알 수 있다.

1) 여전히 남성 육아에 대한 부정적인 시각이 존재함을 인식

면담 참여 남성 중 일부는 육아휴직 중에 부정적인 시선을 느낀 적이 있다고 응답하였다. 남성이 경제활동을 쉬거나 하지 않고 육아를 하는 것에 대한 따가운 시선이 존재한다고 진술하였다. 또한 부정적이라기보다는 보편화되어 있지 않아서 남성 육아에 대해 신기하게 바라보는 것이라는 진술도 있었다. 다시 말해 남성 중 일부는 여전히 남성은 생계부양자로서의 역할을 해야 하며 육아는 여성의 몫이라는 사회적 인식이 보편적이라고 느끼고 있었다.

아직까지 사회에서 남자가 육아하는 거에 대해서는 인식은 솔직히 되게 따가운 것 같아요. 아직까지 되게 보수적이거든요. 정말 그런 거는 되게 개선을 할 필요가 있고 그런 걸 정부에서 정책을 속도감 있게 해나가야 하지 않을까.(면담 3)

아직은 (사회에서) 좀 저 사람 일이 없나, 백수인가 약간 그렇게 보는 시선이 있는 것 같아요. 저도 육아휴직할 때 매번 집에서 빨래하고, 청소하니까 주위에서 볼 때 진짜 능력이 없어가지고, 쉬는 거야 뭐 약간 이런 식으로 보는 시선이 있어요. 그러니까 아직은 사람들한테 보편화되지 않은 것 같아요.(면담 5)

그래서 사회에서는 부정적이라기보다는 신기하게 보는구나라고 생각을 해요. 남자가 육아를 하는 거를. 딱히 그걸 가지고 욕을 하는 사람은 없었는데 남자가 육아를 하냐 욕을 하는 사람은 전혀 없었는데 신기하게 보는 구나. 저는 그런 인식이 있었어요.(면담 8)

제 기준에서는 그냥 그제 만약에 배우자가 여자 배우자가 이제 능력이 들어 있거나 하면 남자도 육아를 하는 거에 대해서 나쁘지는 않다고 생각하는데 사회적으로는 좀 인식 자체가 굉장히 안 좋을 것 같아요.(면담 16)

2) 우리 사회가 남성 육아에 대해 긍정적으로 변화

우리 사회의 남성 육아에 대한 인식이 상당히 긍정적으로 변화했다는 의견들이 많았다. 특히 최근에 들어서 회사에서 육아휴직 사용이 예전에 비해서는 수월해졌으며 조직문화도 보다 수용적으로 변화했기 때문에 사회의 전반적인 남성 육아 인식이 긍정적으로 변했다는 진술들이 있었다. 또한 일상적으로 남성이 어린 자녀를 데리고 외출하는 모습을 흔히 관찰할 수 있다는 점도 사회 전반의 문화 변화를 관찰할 수 있는 단면으로 언급되었다.

사회적인 시선은 조금 개선이 그렇게 많이 되지는 않았으나 근데 이제 어느 정도 회사에서 승인을 해주고 그런 육아휴직 제도에 대해서 인식을 하고 그런 거에 대해서는 많이 좋아진

것 같아요.(면담 15)

일단 예전에 불과 5년 전까지만 해도 그냥 회사 전반적인 분위기 자체가 육아휴직을 하면 아예 자리를 잃어버린다 퇴사 수순이다 이런 분위기였다라고 보면 최근 한 5년에 좀 약간 많이 급격히 변한 것 같아요. 저희 회사에서도 저도 썼지만 실질적으로 회사 내에서도 남자분들이 그런 육아휴직을 쓴 횟수도 꽤 많은 것 같고요. 그래서 좀 제가 느끼기에는 빠르게 좀 변하고 있는 것 같고 인식이 그리고 육아휴직을 쓰는 거에 대한 남자로서의 자리 보전이 나 이런 것들 압박이나 이런 것들이 좀 많이 약해졌다 이렇게 이런 느낌이 좀 들어요.(면담 16)

요즘에는 대부분의 아끼는 다 아빠랑 놀고 이런 것들을 보면은 또 그게 주말만 아니더라도 평일 오후든 이렇게 항상 그런 시간을 같이 아빠랑 하는 걸 보서는 사회적으로도 이렇게 이런 거에 있어서는 되게 많이 아빠가 육아, 남성 육아에 대해서는 좀 많이 인식이 바뀌지 않았나라는 생각이 들어요.(면담 18)

자녀를 돌보는 남성이 당연시되는 시대로 변했다고 느끼는 남성들도 있었다. 이들은 오히려 남성이 육아를 하는 것에 대해 자랑스럽게 생각하며, 좋은 사회적 현상으로 받아들이고 있었다.

세상이 이제는 변했던 것 같아요. 저출산이기도 하고 그래서 앞으로는 지금보다 더 저희 세대보다 더 많이 육아휴직을 사용할 것이고 앞으로 이제 남성분들이 진짜로 전업으로 아이를 돌보고 케어하고 그럴 분들이 더 많아질 거기 때문에.(면담 7)

남성이 육아를 하는 것에 대해서는 저는 이제 제가 마지막으로 그런 친구들이 다 육아를 하는데 다들 되게 아기를 되게 좋아하고 육아하는 거에 대해서 자랑스럽게 육아휴직하는 친구들이 또 많아서 저는 그거에 또 용기를 얻어서 육아휴직을 하게 됐거든요. 남성이 육아하는 거가 되게 저는 좋은 사회적 현상인 것 같아요. 앞으로 점점 그런 게 늘어나면 좋겠습니다.(면담 10)

사회적으로는 일단은 남성이 육아를 하는 것에 대해서는 당연히 어쨌든 이제는 당연히 해야 된다고 다들 얘기를 하고 있고 저도 당연히 해야 된다고 생각을 해요.(면담 28)

3. 남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구

이 절에서는 남성들의 자녀돌봄 시간정책(육아휴직제도, 배우자 출산휴가, 유연근로제도, 가족돌봄휴가) 관련 경험과 지원 욕구에 대한 진술 내용을 분석하였다.

가. 육아휴직제도 사용 경험 및 욕구

1) 육아휴직 사용의 장애물

가) 육아휴직 사용 시 경제적 어려움

육아휴직을 사용한 모든 참여자가 육아휴직 사용 중 경제적 어려움을 토로하였다. 육아휴직 시 경제적 어려움이 발생하는 이유는 기본적으로 자녀를 둔 가족이 생계를 유지하기에는 육아휴직급여 지급 수준이 매우 낮다는 점이다. 특히, 외벌이 가구의 경우는 생계가 불가능한 수준이라는 점이 지적되었다.

저는 그래서 이거는 좀 잘못된 지원이 아닌가 싶기도 하고 말씀하신 대로 금액적인 문제가 크죠. 매년 시급 같은 건 올라가는데 이게 150인가로 책정된 게 되게 오래된 걸로 알고 있거든요. 이거는 조금 많이 부족하다. 그렇게 생각을 하고 있습니다.(면담 9)

아무래도 아까 옆에서 말씀했다시피 이런 과정에서 어려웠던 점은 급여가 안 나오다 보니 급여적인 경제적인 부분이 사실 좀 그런 것 같습니다. 저도 써보니까 마냥 좋지만은 않았던 것 같아요.(면담 19)

위에 보면 육아휴직 쓰는 사람들은 거의 맞벌이들. 그러니까 혼자 외벌이는 절대 제가 봤을 때는 있을 수가 없어요. 사실 힘들어요. 그 사람이 육아휴직 쓰면 다른 일을 투잡을 뛰지 않는 한 거의 그런 것 같아요.(면담 26)

또한 육아휴직급여 상한액 자체도 최저임금보다 낮은 수준인데다가 사후지급금 제도로 인해 월 수령액이 최대 112만원 수준이어서 결국 육아휴직 중에 아르바이트 자리 등을 찾게 되는 경우들이 발생하였다.

실적으로 금전적인 문제가 거의 120프로였었어요. 저희가 이제 맞벌이가 아니고 외벌이다 보니까는...(중략)...기존에 월급 받던 거의 3분의 1 수준밖에 안 되니까는 이게 150만 원이면 그래도 낫겠어요. 근데 거기서 또 떼고 주잖아요. 그러니까 이게 사람이 살 수가 없고...(중략)... 아이들 케어도 약간 어려워지면서 그러면서 또 알게 모르게 이제 일을 다른 일을 이제 잠깐 제가 할 수 있는 일을 찾게 되더라고요.(면담 6)

금액이 너무 저도 이제 외벌이였어서 이제 혼자 벌다가 그나마 그래도 많이 벌지 않았어도 근데 그거에 또 이제 안 주는 상태가 되니까 최대치가 150에서 깎여서 112만 원 이렇게 나오게 되는데 근데 이제 저 같이 이제 퇴사가 확정돼 있으면 25%도 선택을 하는 게 아니라 받지를 못하잖아요. 근데 혹시 그 금액이 너무 이제 힘들다 보니까 저축이 아니라 이제 모아놔던 돈을 이제 쓰기 시작하는 어떻게 보면 생활비가 현실적으로 안 되니까.(면담 10)

육아휴직이 그리고 저는 외벌이인데 여기 보면은 상한액이 150만 원이라고 돼 있는데 이게 한 번에 150을 또 주는 것도 아니잖아요. 근데 우리나라에서 예를 들어 150도 안 주지만

150만 원으로도 살 수가 없는데 그거보다 더 적게 주잖아요. 쓸 수가 없죠.(면담 31)

그래서 알바 같은 걸 중간중간 이제 할 수 있는 있잖아요. 주에 20시간이 그렇고 월에 얼마 이렇게 그런 제한이 있어서 추가로 이걸 할 수 있는데. 그런 알바를 조금씩 하다 보니까 내가 이거 육아휴직을 아끼랑 같이 있는 시간을 늘리려고 했는데 그거 돈 때문에 다시 또 이거 가지고 알바하는 게 뭔가 너무 모순적인데 그렇게 강요가 되면서 모순적이어서.(면담 10)

나) 육아휴직 신청 시 회사의 거부나 권고사직

육아휴직 사용 의향을 보일 경우 회사에서 거부하거나 권고사직하는 경우가 아직까지도 발생하고 있음을 확인할 수 있다. 단순한 부정적 반응(면담 2)에서 더 나아가 권고사직을 하거나, 권고사직도 회사측에 리스크가 있어서 근로자에게 자발적 퇴사를 하도록 종용하는 경우도 있었다.

공개적인, 비공식적인 권고사직이 있는거죠. 이제 다 써 줄 테니까 너도 이제 다른 말없이 이렇게, 퇴직해라 이런 식으로.(면담 10)

저는 50인 이하 기업에서 육아휴직 쓰고 다 그만뒀어요. 한 명은 권고 사직인데 권고 사직 하면은 실업급여하고 나와야 되잖아요. 그래서 자발적 퇴사로. 회사에서 권고사직은 리스크가 있으니까.(면담 11)

저 같은 경우는 이제 불이익을 받고 퇴사한 경우고요. ...(중략)... 근데 저희 입장에서도 그때 이제 둘째가 이제 좀 몸이 좀 안 좋았어서 어쩔 수 없이 와이프도 회사가 좀 바쁜 시기고 해서 제가 육아휴직을 사용하고 퇴사 결정을 하고 나왔지만은.(면담 21)

또한 육아휴직 사용 과정에서 회사측과 갈등이 생기면서 결국에는 육아휴직 이후 퇴사를 선택하게 되는 경우도 있었다.

이제 (육아휴직을) 사용한다고 하고 나서부터 이제 사이가 조금씩 틀어지더라고요 사장님이랑 둘이. 사장님 측근들이랑 사이가 조금 틀어지는 느낌이 있어가지고 한 달 동안 조금 많이 힘들었던 것 같아요. 그래서 그러면서 이제 조금씩 마음이 떠가지고 이제 6개월 하고 이제 복직을 하려고 했는데 또 사장님이랑 좀 안 좋은 일이 있어가지고 그러가지고 그냥 6개월 더 휴직해야겠다 싶어가지고 이제 육아휴직 6개월을 더 연장하고 1년 다 채우고 이제 그다음에 거기 회사는 퇴사하고 이제 새로운 직장으로 이직을 하게 되었어요.(면담 15)

다) 육아휴직 사용 시 주변의 부정적 반응

먼저, 육아휴직을 사용하기는 하였으나, 회사에 휴직 신청 과정에서 부정적인 반

응을 경험하는 경우가 많았으며, 아직까지 여성의 경우보다 남성의 육아휴직 사용에 있어서 더 부정적인 반응을 보이는 것으로 파악되었다. 육아휴직을 사용하더라도 최대한 짧게 사용하기를 원하는 경우도 있었다.

우선 제 사수 분이 여자분이신데 그 분은 출산 휴가를 다녀오시고, 육아휴직은 안 가셨어요, 그러니까 잘 이해를 못 하세요. 여성분이신데도 그거를 별로 안 좋게 보셔서 그래서 이런 것 때문에 들어서 얘기를 많이 했는데 아무래도 올해 평가가 좀 안 좋게 나오겠죠, 회사에서는.(면담 5)

그러니까 아직은 진짜 회사에서도 남자가 왜 쉬어야 되냐 그런 그냥 돌려 말하는 식이지만 그냥 그냥 뉘앙스로 그냥 다 이야기하고.(중략)..그래서 그러니까 육아휴직 신청할 때 부서 팀장이 그랬어요. 쓰고 3개월만 쓰고 다시 복직하면 안 되겠냐. 그래서 처음에 진짜 팀장이랑 많이 싸웠어요.(면담 12)

조부모 세대의 경우 긍정적인 반응을 보이는 경우도 있었으나 아직까지 남성이 육아휴직을 사용하는 것에 대해 이해하지 못하는 경우가 더 많은 것으로 파악되었다. 남성이 경제활동을 해야 한다는 인식과 육아휴직을 사용할 경우 회사에서 퇴사당할 수 있다는 인식을 가진 경우가 많았다. 조부모 세대의 부정적 반응으로 인해 부모와 갈등을 경험하기도 하는 것으로 나타났다.

오히려 부모님들은 약간 조금 오히려 이렇게, 네가 직장에 좀 휴직해도 괜찮겠냐는 약간 좀 보수적인 걱정을 하시기도 했는데 그 외에는 장모님 쪽이야 좋아하시고 그랬습니다.(면담 4)

와이프의 아버님께서 조금 화를 내셨어요. 남자가 돈이나 벌지 휴직을 하나 맞벌이인데도 불구하고 이제 저한테 그렇게 말씀을 하셨었거든요.(면담 9)

제 부모님 세대에서는 이제 그러다 잘리는 거 아니냐 걱정 많이 해서 좀 계속 대화를 하면서 여기 잘리면 다른 데 가면 됩니다.(면담 13)

저희 부모님은 왜 이거 육아 휴직 쓰냐 회사는 어떡할래 이런 일이었고 처가 쪽 장인 장모 쪽에서는 고맙다.(면담 17)

이제 부모님들이 생각하는 육아휴직에 대한 인식이 아무래도 좀 예전분이다 보니 육아휴직을 쓰면은 이제 회사에서 잘리는 거 아니냐 아니면 회사에서 어떤 트러블이 있어서 이거 휴직으로 약간 좀 포장하듯이 얘기하는 게 아닌가라고 그렇게 약간 좀 걱정하는 그런 면도 없지 않아 있었어요.(면담 18)

라) 육아휴직 사용이 직업적 경력에 불이익으로 작용

육아휴직을 사용할 경우 복귀 과정에서 불이익을 받아 다른 업무로 복귀하는 경우들이 상당수 있었다. 또한 대다수의 남성이 육아휴직을 사용하는 것은 승진 등 직업적 커리어를 어느 정도 포기하는 것이라고 받아들이고 있었다.

만약에 갑자기 1년, 2년 쓰고 하면 실제로는 이제 그렇게 해서 인식하는 사람들이 많이 저희 회사를 떠나서 그런 사람이 많으니까 자격증을 준비한다든지 그런 식으로 생각할 수도 있을 것 같고, 저도 휴직을 쓰기로 결심하는 순간 회사에서 커리어는 포기, 이미 저는 여기서 이직급에서 끝이라고 생각하고 그걸 감수하고 쓴 거기 때문에 선택을 한 거죠. ...(중략)...저한테는 그냥 이 정도로 만족하고 하는 것이 커리어 더 올라가서 임원이 된다든지 그런 생각은 이제 포기를 했죠.(면담 2)

그러니까 인사 관련 문제라든지 사실 회사에 복귀해서 이제 기존에 수행하던 업무나 직책이나 직급이 조금 영향을 받을 수도 있고 또 1년간 또 그런 일을 손에 놓아버리면 남자들도 약간 좀 경력에 조금 리스크가 좀 있을 수가 있거든요. (면담 7)

근데 이제 앞으로 또 10년 후는 이제 당연히 쓰고 회사에서도 승진이라든지 이거에 대한 불이익이 없는 분위기로 이제 점점 가겠지만 아직까지는 한국 남자들이 이거 육아휴직하는 부분에 대해서 어느 정도 희생할 생각하고 퇴사나 승진이나 차별받을 걸 생각하고서 다들 하는 것 같아요.(면담 14)

또한 이직을 할 때도 육아휴직을 사용한 것이 마이너스 요소로 작용하기 때문에 육아휴직 사용 이력을 밝히지 않았다는 진술도 있었다.

왜냐하면 아직까지 대다수의 기업들이 특히나 중소기업 같은 경우에는 남자가 육아휴직을 썼다라고 하면은 일단은 면접이나 인터뷰 과정에서 마이너스 요소가 더 크기 때문에 예 오히려 그 부분에 대해서는 언급을 하지 않는 게 저한테 오히려 더 플러스가 된다고 느껴서 오히려 그 사실을 얘기를 안 했습니다.(면담 20)

마) 남성 스스로 돌봄자가 아닌 생계부양자로 인식

남성 스스로 자녀돌봄의 역할이 아니라 생계부양자의 역할만 부여할 경우 육아휴직을 사용할 필요성을 크게 느끼지 못하였다. 특히, 육아휴직을 미사용한 남성 중 대기업 집단(집단 6)의 경우는 대부분이 생계부양자로서 아버지에 대한 인식을 강하게 가지고 있었다. 대기업의 경우 중소기업에 비해 더 나은 육아휴직 사용 여건을 가지고 있으나, 경제적 요인이 육아휴직을 사용하지 않는 주요한 요인으로 작

동하고 있었으며, 이는 생계부양자인 남성이 육아휴직을 사용하는 것은 오히려 가정에 부정적인 영향을 미친다는 생각으로 이어졌다. 대기업은 통상임금 수준이 높다보니 임금 대비 육아휴직급여 수준이 상대적으로 더 낮게 인지되어 육아휴직 사용을 꺼리게 되는 상황이 발생하였다.

일단은 가정 내에서 아버지 역할이 무엇이나고 물어봤는데 저는 아직까지는 그래도 경제적인 지원이라고 생각을 하고요. 엄마는 주로 양육 이렇게 생각을 하고.(면담 22)

아이들에게 존경받을 수 있는 사람 모범이 될 수 있는 사람이 되기 위해서 노력은 하는데 실질적으로는 학원비 벌어오는 사람으로 하고 있는 것 같아요. 그게 가장 큰 것 같아요. ... (중략)... 이제 와이프가 어떤 걸 돌보거나 할 때도 꼭 그런 것까지 내가 해야 돼라는 말이 특 튀어나오는 걸 보면 아직까지도 약간 좀 권위주의적인 게 지금 몸에 배어 있는 것 같아요.(면담 23)

또 가장 강력한 건 이게 이제 월 통상임금의 80%라고 하지만 상한액이 정해져 있잖아요. 그러니까 저희 입장에서는 당연히 연봉 높은 사람이 쓰기에는 비효율적이고 좀 그래요. 경제적 부담이 되는거죠. ... (중략)... 정부 지원금이 있다고 하더라도 급여가 거의 세금은 세금대로 다 나가고 이러니까 실수령액이 반 토막 이하로 떨어지고, 아무래도 경제적인 이유 때문에 좀 그런 권장하는 휴직도 쓰기가...(면담 23)

2) 육아휴직으로 인한 긍정적 변화

가) 자녀와의 친밀한 관계 형성

남성들이 육아휴직 사용으로 인한 변화로 가장 많이 언급한 것이 자녀와의 친밀한 관계형성이나 애착 형성에 도움이 되었다는 점이었다. 대부분이 육아휴직 사용 이후로 자녀와의 관계가 개선되는 것을 경험하였고, 자녀의 정서적 안정에도 도움이 되었다고 진술하였다.

육아휴직하고 얼마 한 세 달도 안돼서 이제 아이가 금방 친밀감을 느끼더라고요. 같이 하루 종일 같이 있고, 놀아주는 것도 더 주도적으로 할 수 있어서 나가서 최대한 많이 데리고 돌아다니는 편인데 아무래도 금방 진짜 저를 좋아해주는 게 느낌이 느껴져서 저는 육아휴직 쓰는 거에 되게 만족을 많이 하고 있습니다. ... (중략)... 아기가 이제 한 번밖에 없는 시기인데 물론 아기가 기억할 수가 없다고 하더라도 관계적인 거는 계속 유지가 되고 앞으로도 이어지는 건데 관계 형성이나 어릴 때 그런 추억들이나 그런 것들은 그 시간이 없으면 생길 수 없는 거기 때문에 너무나도 도움이 됐다고 생각을 하고.(면담 10)

일단은 저는 이제 육아휴직 사용했을 때 확실히 이제 아이들처럼 애착 형성은 확실하게 좋았던 것 같아요. 36개월까지가 가장 애들이랑 애착 형성하기 좋은 시기인데 그 시기 내에

이제 육아 휴직을 그래도 짧게나마 이용해서 조금 그전에도 아با를 좋아하긴 했지만 좀 더 이제 좋아질 수 있는 계기가 되었던 것 같고요.(면담 6)

첫 번째는 저는 딸 아이하고 관계가 많이 좋아졌고요. 딸하고 이렇게 보고 많이 마주 보면서 팔 배게 어제 팔 배게 하면서 팔 많이 저리긴 했는데 다시 한 번 책 읽어주면서 이렇게 서로 바라보면서 이런 게 없었어요. 사실 전에는 옆에 잘 눕지도 않았거든요. 이런 관계가 좀 많이 좋은 것 같고.(면담 13)

저도 조금 몸이 건강해지고 그리고 정신적으로 좀 안정을 찾고 애도 저랑 상호작용을 하다 보니 감정적으로나 아니면은 좀 더 편안함을 느꼈던 것 같기도 해요. 그래서 그 3개월 동안에 틱장애도 없어졌고 그리고 그 이후에 저랑 애 사이도 굉장히 많이 좋아졌어요.(면담 18)

나) 일상적 돌봄의 경험으로 인한 아버지 정체성 강화

다수 남성이 육아휴직 기간 동안 일상에서 자녀를 직접 돌보는 경험을 함으로써 자녀에 대한 애정이 더 커지고 아버지로서 정체성이 강화되는 것을 느꼈다고 진술하였다.

결혼할 때부터도 결혼하기 전에도 저는 부성애가 좀 없는 것 같아 이런 생각을 많이 했는데 부성애가 있더라고요.(면담 10)

육아휴직을 사용하면서 이제 그런 이제 지식이나 이런 것들을 좀 많이 이렇게 몸으로서 배운 것 가장 좋았던 거는 자식과 이제 함께 한 시간들 추억 그리고 남아 있는 사진 이런 것들을 보면 제가 아버지로서 좀 아기한데 이렇게 이렇게 해줬다라는 원가에 좀 성취감도 좀 느껴지고요.(면담 16)

저 자체로도 육아휴직을 하면서 당연히 아이들과 더 관계를 갖고 스킨십도 더 많이 생각하고....(중략)...초보 아바다 보니까 그런 부분에서 놀이라든지 아이들과의 교감이라든지 그런 육아 방식들을 많이 배우고 그런 마인드도 많이 배운 것 같아요.(면담 17)

3개월의 시간을 갖고 난 다음에 복직을 했을 때는 제 마음 가짐이 좀 달라져 있더라고요. 그래서 그래도 가정이 우선이다. 애랑 놀았던 시간을 잊지 못하는 거죠.(면담 18)

저도 뭐 당연히 저도 아이를 너무 좋아하고 아이와의 말은 통하지 않았지만 그래도 내 자녀를 돌보는 방법 여기 써져 있듯이 아버지 제가 이제 아바가 됐구나 이런 그거를 짧지만 굉장히 많이 느꼈습니다.(면담 19)

3) 육아휴직제도 개선에 대한 의견

가) 육아휴직급여액 상향

육아휴직제도 개선에 대해 가장 많이 제기된 의견은 결국 육아휴직급여액을 상향하여 현실적으로 생활이 가능하도록 하는 것이다. 상당수가 최저시급을 고려하여 육아휴직급여액을 현실화하는 것을 언급하였다.

그리고 이제 확실하게 이제 금전적으로 이제 150만 원이나 이제 최저 70만 원 같은 경우는 현실적으로 좀 힘든 것 같아요. 앞서 말씀해 주셨던 소득 대비 이제 조금 상한선을 조금 높이는 게 가장 좋을 것 같고요. 그게 조금 어렵다 하더라도 현재 보장돼 있는 최저임금 선 정도라도 좀 올리면 그래도 먹고 사는데 조금이라도 빛을 덜 지게 되지 않나 싶어요. (면담 6)

최근에 최저시급이나 이런 거 이런 거 다 감안하면은 그 액 자체를 좀 많이 올려야 되지 않을까라는 생각도 좀 들고 그리고 제가 만약에 회사 사업주라고 생각을 하면은 좀 뭔가 이득이 되는 그런 것들이 좀 있어야지 그런 것들을 보장하고 사용하지 않을까라는 생각을 좀 하게 돼요.(면담 16)

근데 아마 그게 그것도 아마 한계가 있어가지고 생각보다는 원래 한 시간만큼의 급여를 못 받을 거예요. 그래서 그런 비율을 좀 높이는 게 가장 좋을 것 같고.(면담 17)

또한 매우 낮은 육아휴직급여의 실질소득대체율을 지적하기도 하였다. 소득이 증가할수록 실질소득대체율이 상당히 낮아진다. 면담 참여자 중에서 소득대체율이 50%만이라도 되길 희망한다는 진술이 있었다.

그 한도와 실제적으로 받는 월 수입 간의 갭이 작으면은 상관없는데 그 갭이 어느 정도 발생을 하는 상황이 되다 보면은 사용을 할 때 되게 고민을 많이 할 것 같아요.(면담 18)

제가 월급 받는 거에 최소 50프로만 줘도 받는 게 관찮을 것 같은데 사람마다 다 다를 테니까. 근데 그러면 그냥 내가 50프로는 포기하고 그냥 애들하고 한다고 생각하면 저도 어느 정도 이렇게 덜이 될 것 같은데 그 이하로는 사실 좀 힘들어요.(면담 23)

나) 사후지급금 폐지 및 개선 요구

사후지급금 폐지는 결국 육아휴직급여액 수준 상향과도 연결이 된다. 현재 상한액이 월 150만원에서 사후지급금을 제외하면 실제 지급되는 것은 월 112만원 수준이기 때문에 사후지급금으로 인해 육아휴직 기간 동안 실제로 더 낮은 소득보장을 받고 있는 것이다. 복직 후 6개월 뒤에 수급을 신청해야 하는 과정에 대한 문제 제기도 있었으며, 동일 계열 그룹 간에 회사 이동 시에도 받을 수 없는 등 비자발적 이직 시에도 수급할 수 없다는 점이 지적되었다.

사실 복귀할 수 없는 상황들이 굉장히 더 많은 것 같아요. 그래서 그리고 회사에서도 받은 그 회사도 같이 받는 혜택이 있었던 걸로 제가 찾아봤을 때 있었던 것 같긴 한데 그렇게 주는 것보다는 그래도 한 번에 다 주는 게 어쨌든 이 제도를 사용하는 사람한테는 좀 더 도움이 될 것 같다고 생각이 들어요.(면담 10)

다만 150만원 중 일부를 나중에 6개월 뒤에 주셔가지고 그건 조금 애로 사항이었지만 그 외에 행정적인 어려움은 없었어요. 그거 또 따로 챙겨야 되더라고요. 알아서 주시는 게 아니라 까먹을 때쯤 이게 챙겨야 되잖아요. (면담 4)

급여가 나오고 나머지 30% 나중에 6개월 뒤에 주는 거 이게 좀 개선이 필요한 게 아까 말씀드렸지만 그룹사 간의 이동이 발생할 수도 있거든요. 그럼 못 받잖아요. 그거는 좀 문제가 있지 않나 그러니까 만약에 자의에 의해서 이제 회사를 옮긴다면 모르겠지만.(면담 3)

다) 휴직·휴직제도의 단기 분할 사용

육아휴직을 장기간 사용할 수 없는 경우가 많으므로 육아휴가 방식으로 사용할 수 있는 제도가 도입되거나 육아휴직의 분할 사용 횟수가 늘어났으면 좋겠다는 의견이 있었다.

여름 방학이 좀 짧긴 한데 겨울 방학은 엄청 길더라고요. 아이가 학교에만 있을 수도 없고 그렇다고 또 학원에만 다닐 수 없기 때문에 ...(중략)... 육아휴직 아니더라도 방학 기간 제도와 같이 아이들 학교 방학에 맞춰서는 눈치를 안보고 쓸 수 있는 게 가장 좋겠죠.(면담 17)

육아휴직은 또 너무 길고 차라리 아이가 이제 태어나고 3세까지 1년에 한 번씩 이런 휴가를 준다면 아이가 3세까지 1일 1일 10일 이렇게 매년 준다면 이런 좀 약간 제도적으로 그런 부분 좀 보완을 좀 해야 될 것 같아요. 그냥 딱 아이가 낳았을 때 실질적으로 쓸 수 있는 게 출산휴가다 보니까 그거 말고 조금 더 유연하게 뭔가 이런 게 생기면 좋지 않을까요?(면담 28)

라) 복직 후 지원 프로그램 지원

육아휴직 사용 후 복귀 과정에서 적응의 어려움을 경험하는 경우들이 있었다. 특히 장기간 육아휴직을 사용했을 경우에는 적응과정에서 정신적인 스트레스도 있었음을 토로하였으며, 육아휴직 복직 후 지원 프로그램이나 상담 등을 원했다.

저는 엄청 힘들었어요. 아까도 말씀드렸다시피 아이랑 10시간, 12시간 있다가 다시 또 복귀하면 감각이 너무 많이 떨어져서 실질적으로는 실적도 많이 떨어졌었고요. ...(중략)...한 달 반, 두 달 정도까지 고생했습니다. 그런 부분들은 회사에서 좀 그런 정신적으로 좀

스트레스를 풀 수 있게끔 상담사분이 계셨으면 좋겠어요. 그런 부분이 없기 때문에 저 혼자서 좀 많이 이겨낸 편이었습니다.(면담 1)

육아휴직 더군다나 1년을 쉬었는데 회사에서도 눈치밥도 먹어야되고, 고스펙에 20대 분들이 계속 들어오는데 앉아있기도 민망하고, 일 년 뒤에 복직해서 이렇게 앉아있어 봐. 좋게 안 보고.(면담 7)

마) 남성 육아휴직에 대한 인식 및 문화 개선

남성이 자유롭게 육아휴직을 사용할 수 있도록 육아친화적인 문화 조성이 필요하다는 의견들이 제시되었다. 제도적 개선도 중요하지만 결국 제도가 실제로 작동하기 위해서는 사용 가능한 조직 문화가 뒷받침되어야 하기 때문이다. 남성 육아친화적인 문화 조성을 위해 정부, 기업 측면의 의견이 골고루 제시되었다. 즉, 이는 정부가 적극적으로 제도를 홍보하고 적용하기 위한 노력과 기업의 기업 문화 조성을 위한 노력이 병행되어야 할 필요가 있음을 의미한다.

저는 육아휴직을 조금 더 잘 쓸 수 있게 그런 문화를 선도해 주셨으면 좋겠어요. 눈치 안 보고 쓸 수 있는 그런 사회적 배경이 됐으면 좋겠어요.(면담 5)

근데 이것도 더 줘야, 그니까 이게 지금 저출산이잖아요. 사실 이 돈 때문에 애를 안 하는 게 아니거든요. 그래서 제도적으로 봐주거나 이런 사회적인 분위기를 바꿔야 되는데 이런 소액적인 돈으로 보다는 네 사회적인 분위기를 갑자기 바꿀 수 없겠지만 국회의원이 갑자기 애를 데리고 보면서 나와서 다른 유럽 국가도 있잖아요. 이런 분위기로 좀 하는. 제도적으로 좀 쉽지 않은 것 같아요.(면담 13)

도움은 됐지만 충분하다고 생각하지는 않고 근데 그런다고 해서 제도가 개선되고 이런 것보다는 좀 분위기를 바꿔었으면 좋겠다 이런 생각인 거죠.(면담 27)

근데 현실상 아직도 제가 볼 때는 제 주변에서 아까 말했듯이 부당한 대우를 받는 경우가 있어요. ...(중략)... 그렇게 롯데나 sk처럼 그렇게 쉽지가 않은데 그런 게 조금 나라에서 조금 좀 (문화 형성을) 해줬으면 좋겠습니다. 사실 그런 바람이 있는 거죠.(면담 19)

그리고 개선돼야 될 점은 이런 지원 금전적인 부분도 금전적인 부분인데 아직까지도 조금 이런 제도에 대해서 홍보가 많이 전반적으로 조금 많이 안 돼 있는 것 같다. ...(중략)... 특히 남자들 남자 직원들에 대해서, 여자 직원들은 좀 많이 활용을 하고 있고요. 특히나 남자 직원들에 대해서는 아직까지도 조금 보조적인 부분이 많이 있기 때문에 그게 일단은 제일 개선돼야 될 부분이라고.(면담 20)

바) 회사에 대한 관리·감독 및 인센티브 강화

남성들은 근로자 입장에서 지원 확대뿐만 아니라 회사를 대상으로 한 방안들에 대한 의견도 제시하였다. 회사가 육아휴직을 실시함으로써 받는 인센티브를 강화하는 것이 필요하다는 의견과 회사의 부당한 거부 및 대응에 대한 강력한 규제 및 처벌이 필요하다는 의견으로 양분되었다.

여기 표에 보이는 그런 육아휴직 관련된 사항들이 모두 다 어찌 됐든 다 회사에는 좀 영향을 미치는 상황들이라서 그래서 이거를 제도를 실행함으로써 회사에서 얻어갈 수 있는 이득들이 좀 더 컸으면 좋겠고 그다음에 대체인력이라든가 이런 것도 좀 나라에서 이렇게 검증된 인원들로 이렇게 뽑을 수 있게 제도가 됐으면 좋겠어요.(면담 15)

지금 현재 이거를 육아휴직을 거부하면 사실상 지금 솜방망이로 돼 있는 그런 걸 강화해야 그래야 분위기가 바뀌는 것 같아요.(면담 21)

사) 육아휴직 자동 신청 및 의무화

아버지들은 직장에서 육아휴직을 신청하는 과정에서부터 어려움이 있음을 토로하였으며, 회사에 육아휴직을 신청하는 것이 아니라 자동으로 신청되는 방식을 희망하였다. 또한 일정 기간 의무적으로 모든 아버지가 육아휴직을 하도록 강제하였으면 좋겠다는 의견도 있었다.

조금 약간 경험자들 입장에서 약간 번거롭다고 하더라고요. 그 상황이 자기가 챙겨 먹어야 되는 그런 자동으로, 이렇게 해주는 게 아니라 제가 해서 신청해야 되는 거더라고요.(면담 2)

저는 모든 아빠가 휴직을 했으면 좋겠어요. 강제로 회사를, 나라에서도 강제로 아빠는 의무적으로 육아휴직을 사용해야 한다. 이런 강력한 정책을 사용해서라도 이렇게 자기 애를 직접 볼 수 있는 그런 기쁨을 누릴 수 있게 해줬으면 좋겠고.(면담 8)

육아휴직 신청할 때도 최소 한 달 반 이전에 신청을 해놓으라고 하더라고요. 저도 그냥 바로 신청하면 되는 건 줄 알았는데, 갑자기 한 달 넘게, 한 달 이상 기간을 두고 신청을 해놔야 된다고 그렇게 이야기하면서 이것도 진짜 겨우 신청을 해서, 겨우 된 케이스거든요.(면담 12)

나. 배우자 출산휴가 사용 경험

1) 배우자 출산휴가 분할 사용 경향

10일을 사용한 남성들의 대다수는 배우자 출산휴가를 분할하여 사용하였다고

진술하였다. 가장 많이 분할하여 사용한 형태는 배우자의 출산 직후와 산후조리원 퇴소 직후로 5일씩 양분하여 사용한 것이다. 출산 직후에 일부 사용하고 아내가 아팠을 때 사용했다는 응답도 있었다. 한편, 배우자 출산휴가를 3~5일 사용한 경우에는 일괄 사용한 경우가 많았다.

저는 네 가지 다 알고는 있었고 사용한 거는 출산휴가 육아휴직 가족돌봄 휴가 세 가지를 사용했었어요. 배우자 출산휴가는 아기 태어날 때 5일 그리고 조리원 나와서 처음 나와서 집으로 왔을 때 5일.(면담 8)

저는 나눠서 썼어요. 7일, 3일 이런 식으로 썼던 것 같은데 이 취지에 맞게 와이프가 좀 아팠을 때 그리고 아이 태어났을 때 저는 그때 코로나였는데 어쨌든 산후 조리하면 같이 있을 수 있었어서 같이 케어할 수 있고 아기 보고 이래서 너무 잘 썼어요.(면담 31)

나눠서 썼었는데, 한 달 내에, 아 둘째는 10일이었어요. 한 달 내에 5일, 5일 이렇게 나눠 썼어요. 그래서 출산하고 나서 바로 쓰고 또 도우미분 불렀다가 도우미분이 나가셨을 때 두 번에 나눠서.(면담 25)

(배우자 출산휴가를) 좀 쪼개서 썼었어요. 이제 조리원 그래서 퇴소하는 날부터 5일 이렇게 쓰고 그다음에 이제 산후도우미가 이제 좀 봐주시니까 한 5일 정도 또 그다음 주 또 출근을 하고 다음 주에 이 도움이 끝나는 시기에 또 5일 정도 이런 식으로 좀 알차게 쓴 기억은 있어서 그때는 되게 좀 좋았던 기억이 있었고.(면담 28)

2) 배우자 출산휴가의 적은 사용일

법정 배우자 출산 휴가일을 모두 사용하지 못한 경우에 이유를 질문한 결과, 회사 업무로 인한 경우가 다수였다. 또한 회사에서 배우자 출산휴가가 10일임을 안내해주지 않아서 5일만 썼다는 진술도 있었다.

그때 아마 3일이었어요. 그런데 그때 저희 회사가 5일로 딱 그해에 늘려줬었거든요. 그래서 5일로 늘려서, 5일을 썼는데 3일째 전화가 하도 와서 출근을 했습니다.(면담 2)

저는 실제로 출산 저도 좀 오래됐는데, 저는 10일을 다 못썼어요. 5일 써가지고 마음이 좀 걸리더라고요.(면담 7)

10일까지는 얘기가 없으시고 저희는 5일 정도까지만 안내가 돼 있어서 그게 일주일 쉬었던 것 같아요. 10일까지는 얘기가 없었던 것 같아요.(면담 24)

다. 유연근로제도에 대한 인식

1) 육아기 근로시간 단축제도에 대한 인식

가) 남성에게는 낮은 제도 인지도 및 사용률

육아기 근로시간 단축제도에 대해 사전에 전혀 알지 못했다는 남성이 상당수 있었다. 특히, 육아휴직을 사용하지 않은 집단(집단 6, 7)에서 제도 인지도가 더 낮은 것으로 파악되었다. 또한 육아기 근로시간 단축제 명칭은 알고 있었으나, 여성만 사용하는 제도로 인지하고 있기도 했다.

이제 육아휴직이나 가족 돌봄 휴직 휴가 이거는 알고는 있는데 육아휴직은 제가 3개월은 사용을 했었고요. 그리고 나머지 돌봄 휴직은 안 썼었고 유아기 근로시간 단축제는 제가 못 들어봤습니다.(면담 18)

저도 원래 육아휴직은 여성 전용이라고만 생각을 하고 있었어요.(면담 23)

저는 말씀 잘못 드렸는데 이 근로시간 단축제 이게 이거는 처음 들어보고요. 임산부들 2시간씩 일찍 퇴근시켜주었는데 이걸 처음 들어봐요.(면담 25)

육아기 근로시간 처음 들어요. 이거 회사에 분명히 있을텐데 이거 홍보 안 된 것 같아요.(면담 26)

그다음에 이제 나머지 제도들은 사실 몰랐고요. 돌봄 휴직이라든지 단축제라는 것들을 몰라서 사실은 활용할 생각도 전혀 하지 않았고.(면담 28)

그다음에 육아휴직하고 이런 건 여성분들이 하는 걸 봤기 때문에 그런데 디테일한 내용은 몰랐습니다. 제가 할 수 없을 거라고 생각을 하다 보니까. 이 안에 지금 상세 내용을 처음 보고 이런 게 있다.(면담 29)

나) 남성의 육아기 근로시간 단축제에 대한 상반된 인식

남성 근로자가 인식하는 육아기 근로시간 단축제에 대한 인식은 육아휴직제도보다 더 양분화되어 나타났다. 먼저, 육아기 근로시간 단축제를 사용한 남성은 상당히 적었으나 사용한 경우에는 매우 유용하다고 인식하였으며, 사용하지 않은 경우에도 제도를 자녀양육에 도움이 되는 매우 긍정적인 제도로 인식하고, 사용할 의향이 있다는 아버지들이 있었다.

(단축제 사용) 아이하고 저하고 같이 보내고 저도 이제 아이랑 저도 이제 같이 일한 비율 똑같이 동등하게 맞추게 되겠죠. 그게 조금 올바른 것 같다는 생각을 해서 (근로시간 단축제) 그렇게 사용할 계획입니다.(면담 7)

단축제 이런 걸 활용해서 하다 보면 이런 걱정도 좀 덜 수 있을 것 같고 그리고 애랑 하는 시간도 더 잘 많이 보낼 수 있는 그런 여력이 있다 보니 이런 제도를 조금 더 잘 활용해서 하면 좋을 것 같다는 생각이듭니다.(면담 18)

확실히 요 근로시간 단축제를 쓰는 거는 자녀 양육에 조금이나마 도움이 확실히 된다고.(면담 20)

한편, 육아기 근로시간 단축제가 육아에 도움이 될 것이라고 막연하게 인식하고 있었으나, 회사에서 실제 적용 시에는 어려움이 클 것으로 생각하는 경우가 많았다. 대기업 사무직에 종사하고 육아휴직을 사용한 경우에도 육아기 근로시간 단축제 사용이 업무 시간을 줄여 다른 직원들의 업무를 가중시킨다는 점과 업무 평가에 반영되는 것에 대한 우려를 표했다. 또한 업무 특성상 업무 시간을 줄이는 것이 육아휴직을 사용하는 것보다 현실적으로 더 어렵다고 판단하는 경우도 있었다.

그런 거랑 연결해서 생각해 보면 단축 제도를 부정적으로 얘기했던 건 회사의 인사 운영과도 연결돼 있다고 보거든요. 유연 제도를 하면은 내가 정해진 시간만큼 어쨌든 주 40시간 이런 식으로 출퇴근 시간을 바꿔서 일을 하면 되는데 단축 제도를 하면 일을 덜 하게 되는 거잖아요. 일하는 시간을. 그런데 그 일을 하는 시간이 덜 하게끔 제도가 이런 제도를 쓰게 되면 그만큼 인력 충원을 해줘야 된다고 생각하거든요. 근데 그게 지금 안 되고 있지 않아요. 그러니까 남아있는 직원들이 업무가 가중되는 거고 그러니까 저는 마치 남아서 일을 떠안는 사람들은 부정적인 인식이 생길 수밖에 없었던 거라고 생각을 해서.(면담 2)

저는 좀 이게 솔직히 부담스러울 것 같아요. 왜냐면 좋은 제도이긴 한데 어쨌든 간에 업무 배분을 그만큼 다시 해야 하는 게 과연 이게, 과연 잘 될 수 있을지가 크고, 저는 이제 평가 대상인 걸로 알고 있거든요 회사에서. 근데 평가예를 받을 때 좀 뒤로 밀리지 않을까 이런 우려가 좀 있을 것 같습니다.(면담 3)

육아기 근로시간 단축제는 알았는데, 약간 현실적으로 좀 어렵더라고요. 저는 회사 위치나 업무 특성상 이제 그렇게 마음대로 시간을 줄일 수 없다 보니까 뭔가 이걸 알지만, 이게 현실적으로 불가능하다고 생각해서 육아휴직만 그냥 사용을 하게 됐던 것 같아요.(면담 10)

또한 육아기 근로시간 단축제도도 급여 상한액으로 인해서 실질적으로 급여가 감소하게 되어, 급여 감소로 인해 사용을 꺼리는 경우도 있었다.

육아기 근로시간 단축은 알고 있었는데, 현실적으로 하기가 좀 무리가 있는 것 같더라고요. ...(중략)... 상한액 자체가 좀 있더라고요. 그런 것도 좀 지금 최근에 최저시급이나 이런 거 다 감안하면은 금액 자체를 좀 많이 올려야되지 않을까라는 생각도 좀 들고.(면담 16)

몇 분들이 말씀하신 것처럼 그게 결국엔 상한선이 있고 돈이 월급이 깎인다는 거에 대한 굉장히 큰 부담감이 있거든요. 왜냐하면 제가 주양육자가 아니다보니까 그거를 아빠가, 어 찌든 맞벌이가 아닌 상황에서 한 두시간 일찍 집에 들어가서 월급이 깎인다는 게 의미가 없어요.(면담 28)

차라리 어차피 회사 출근했는데 한 두 시간 차이로 급여가 달라진다고 그러면 두 세 시간 정도로 하면 그냥 두시간 일하고 그냥 하는 게 낫겠다라는 생각을 했어요. 아예 안 하고 그냥.(면담 29)

2) 재택근무 제도에 대한 상반된 인식

육아를 위해 재택근무를 활용하는 것에 대해서는 상반된 시각이 공존하였다.

먼저, 자녀를 양육하는 데 있어서 재택근무가 도움이 될 것이라는 시각이다. 코로나 기간에 사용하면서 재택근무가 자녀 양육에 도움이 되는 것을 경험한 경우 제도적으로 재택근무 지원이 있기를 바라는 경우가 있었다. 대기업에서 선택적 근로시간제와 재택근무를 병행하며 사용하는 참여자의 경우 자유로운 시간 사용이 육아와 일을 병행하는 데에 큰 도움이 됨을 진술하였다.

최대한 일주일에 2, 3일 정도까지 쓸 수 있게 하고 있는데 그거는 아직 물론 저는 재택근무, 코로나 그때 아니면 사실 사용해 본 적은 없어서. 그런 부분도 학령기 이런 아이를 둔 부모들에 한해서라도 제도적으로 지원을 해주면은 그러면 사용하면 정말 또 잘 쓸 것 같아요.(면담 17)

많이 도움이 되고요. 저도 아까 저번처럼 3시까지 재택하고 가족끼리 캠핑 갈 때 금요일 날 재택 자주 하거든요. 그런 걸로 이렇게 플렉서블하게 이용할 수 있으니까 엄청 많이 도움이 되고 또 아침에 갑자기 와이프가 아프거나 이럴 때 제가 이제 아기를 유치원에 데려다주고 회사로 출근해도 저는 정상적으로 근무하는 사람이 되니까 그런 것도 엄청 많이 도움이 된다고 생각합니다.(면담 22)

재택근무에 대한 부정적인 반응이 긍정적 반응보다 많았다. 우선 재택근무를 하면 업무에 대한 집중도가 떨어진다는 점이 부정적인 측면으로 가장 많이 언급되었다.

이제 재택근무도 가능한 한데 저는 우선 재택근무를 안 하고 있는 게, 애기를 보면서 같이 일을 할 수가 없으니까 그래서 재택근무는 안 하고 있어요.(면담 5)

근로 장소 유연제도 같은 경우에는 코로나 심할 때는 재택 한 사람들도 있었어요. 하나 아까 어떤 분이 말씀하셨는데 아무래도 집에서 하게 되면 집중도가 떨어진다고 해야 하나 그런 문제는 있다고 하더라고요.(면담 27)

재택근무는 저희가 코로나 때문에 좀 많이 했는데 업무적으로 굉장히 힘들어요. 커뮤니케이션이 안 되다 보니까 그런 부분도 있고 와이프가 이걸 재택근무를 생각을 안 해요. 뭐가 문제 있으면 저한테 계속 요청을 하고 하다 보니까 아이에 집중할 수 없고 또 아이들도 어린 이집 못 가는 날이 많거든요. 그 아프다 보니까 그러면 이제 눈을 쉴 새 없이 나오라고 그러고 소리 지르고 놀자고 하고 하다 보니까 재택 근무에는 집중이 안 되기 때문에 그런 거는 사실 크게 될 것 같지 않습니다.(면담 29)

또한 재택근무를 사용하는 근로자에 대해서는 좋지 않은 시선을 가지고 있다는 남성들도 있었다.

근데 그게 좀 좋게 보이진 않더라고요 제 입장에서 제가 끈대일 수도 있는데, 아무도 없는데 와서 그렇게 일이 그렇게 안 될 텐데. 본인은 열심히 했다고 하는데 하여튼.(면담 25)

3) 근로시간유연제 사용 여부에 따른 인식 차이

근로시간유연제를 사용할 경우 자녀양육에 도움이 될 것이라는 인식은 대부분의 남성들이 가지고 있었다. 다만, 사용하지 않고 있는 남성의 경우는 실제 적용의 어려움에 대한 진술이 다수였고, 현재 근로시간유연제를 사용하고 있는 남성은 제도의 유용성을 강조하는 진술이 주된 내용이었다.

가) 제도의 유용성은 인정하나 실제 적용의 어려움을 크게 인식

유용한 제도이나 근로시간유연제를 실제 적용하기에 어려운 이유로는 크게 업무 특성과 기업 오너 및 고위관리자의 인식이 언급되었다. 일정 시간 함께 일해야 하거나 고객을 상대해야 하는 업무의 경우는 근로자가 근로시간을 유동적으로 사용하기 어려웠다.

회사에 모든 제도는 다 존재하는데 저도 이제 시간을 자유롭게 쓸 수 있는 성격의 업무가 아니라서 그런 사람들이 많아서 실제로 사용하는 사람들은 적은 편이고 그나마 엄마들이 많이 쓰죠. 그나마. 아빠들은 쓰는 경우는 거의 못 봤고요.(면담 4)

저희도 좀 고객을 상대해야 되는데 이제 고객에 맞춰 시간이 딱 정해져 있다 보니까 제도는 있고 내부적으로도 쓸 수 있을지는 모르겠는데 말하는 사람이 없고 말할 수 있는 사람도 아

니고 얘기도 아니라서 쓴 사람도 없어요.(면담 31)

또한 근로자는 유연근무제 사용을 원하나, CEO나 고위관리자가 부정적으로 인식하고 있어서 사용할 수 없다는 진술들도 있었다.

현재 회사에서는 그래서 조금 저는 유연 근무제가 좋다고 생각하는 입장인데 사실상 회사 오너 분들은 그게 좋지 않다고 생각을 하더라고요. 그래서 많이 저희 근로자들은 외치고 있는데 하지는 않습니다. ...(중략)... 조금 저는 해본 경험자로서 근로자 입장에서는 많이 도움이 된다고 생각을 하고 있습니다.(면담 19)

아까도 좀 전에 얘기하셨듯이 하루 8시간만 채우고 약간 근무 시간 내 마음대로 하는 게 제일 제가 생각할 때는 좋을 것 같긴 한데 워분들이 당연히 허락을 안 하겠죠. 그런 게 참 안타까운 현실이죠.(면담 30)

나) 제도 사용 남성은 제도의 유용성 높게 평가

한편, 유연근무제를 사용하고 있는 남성은 이 제도가 육아에 큰 도움이 된다고 응답하였다. 특히, 선택적 근로시간제의 경우 자녀가 아프거나 돌봄 공백이 발생해서 긴급하게 돌봄을 해야 할 경우에 근로시간을 선택적으로 변경할 수 있기 때문에 매우 도움이 된다고 진술하였다.

그런 제도가 되어 있고 또 아침 정해진 출근 시간이 있는데 그 출근 시간에 아침에 갑자기 애가 아프다거나 아니면 이렇게 육아 공백이 발생했을 때 그때도 이제 선택적으로 출퇴근 시간을 변경해서 사용할 수가 있고 이런 것들에 있어서는 조금 자율적으로 좀 되어 있는 것 같고요. 회사 입장에서도 이제 부모를 위해서 이런 제도를 잘 만들어줬다고 생각을 해요.(면담 18)

그때그때 상황에 맞춰서 아이들이 이제 저희를 필요로 할 시간에 맞춰서 쓸 수 있는 것 같아서 정말 좋은 제도인 것 같아요.(면담 17)

저 역시도 전 직장에서는 선택적 근로시간제를 활용을 했고 그거는 굉장히 도움이 됩니다.(면담 21)

그래서 저도 이제 가능하면 좀 미리 얘기해 주면 그거에 맞춰서 하려고 하다 보니까 그런 거를 감안하면 탄력적 근로시간제는 상당히 만족하는 거죠.(면담 23)

또한 유연근무제를 사용할 경우 자녀돌봄 시간을 보다 확보할 수 있다는 장점이 있다고 진술하였다. 더 나아가 육아로 인한 경력 단절을 유연근무제가 막아주었다

고 언급하기도 하였으며, 육아를 위한 가장 강력한 지원이라고 진술하기도 하였다. 이러한 진술은 특히 육아휴직을 사용하지 않은 대기업 집단(집단 6)에서 나왔다.

저도 유연근무제는 되게 편리성이 있어서 저도 지금 유연근무제 같은 경우는 일찍 출근해서 일찍 퇴근해서 가면 좀 아기를 더 볼 수 있는 시간도 있고 와이프들도 일찍 와서 육아를 도와주니까 되게 좋아하더라고요.(면담 24)

저도 육아 관련해서는 아까 그 앞에 휴가들 제도들도 좋지만 진짜 유연근로제가 가장 강력한 것 같고요. 이게 있음으로 해서 경력 단절 같은 게 다 경력 단절될 수밖에 없었는데 불가피하게 단절될 수밖에 없던 거를 다 막아준 것 같고요.(면담 25)

라. 가족돌봄휴가·휴직의 낮은 사용률 원인

1) 매우 낮은 제도 인지도

가족돌봄휴가·휴직제도를 전혀 모르는 남성들이 다수였다. 육아휴직을 사용한 경우에도 가족돌봄휴가·휴직제도는 인지하지 못하고 있는 경우가 상당수 있음을 확인하였다.

저는 가족 돌봄 휴직은 오늘 처음 들어봤어요.(면담 6)

가족돌봄 휴직휴가는 제가 알기로는 단축근무만 있는 줄 알았거든요. 근데 이제 이게 있는지 처음 알게 되었어요.(면담 9)

육아휴직을 알아보면서 이제 가족돌봄휴직 이걸 몰랐던 것 같아요.(면담 10)

2) 무급 휴가

가족돌봄휴가는 무급으로 10일 사용이 가능하나, 실제로 무급으로 가족돌봄휴가를 사용하기 어렵고 부담스럽다는 진술이 많았다.

무급휴가라서 부담스럽긴 한데 사고 같은게 생겼을 때는 필요하니까 그래서 제도적으로 뒷받침 되면 되게 좋을 것 같고요, 유아기 근로시간도 이용을 하면 좋긴 하겠는데 아무래도 좀 부담이 되네요.(면담 4)

그러니까 여기 제도에서도 제가 급여 담당자여서 그랬는지 모르겠는데 자꾸 유급 무급 나누고 뭔가 다 어떻게 보면 막 제도를 너무 어렵게 쓰는 경향이 많아요. 우리나라는 왜 그런지 모르겠는데 다 유급으로 다 바꿨으면 좋겠고 정 안 되면 정부에서 다 하는 게 나올 것 같아요.(면담 30)

4. 기업의 시간지원 제도 적용 경험 및 지원 욕구

가. 육아휴직 및 배우자 출산휴가 제도 운영상 어려움

1) 대체인력 구인난

가) 육아휴직 사용 인력에 대한 대체인력 수급 어려움

육아휴직 사용 인력의 대체인력 수급은 대기업, 중소기업 모두에서 어려움이 있다고 응답하였으나, 대기업은 부담이 되는 정도의 수준이라면 중소기업의 경우 대체인력 수급이 가장 어려운 문제라고 진술하였다. 특히 지방 중소기업의 경우는 정규직 채용에도 어려움을 겪고 있어 단기 대체인력 고용은 거의 불가능하다는 진술들이 있었다.

계약직 채용이 좀 어렵기는 해요. 약간 어쨌든 기간이 짧고 하다 보니까 선호하지 않아서 양식 채우기 조금 어려운 부분도 있고 사실 그러다 보니까 약간 정규직으로 전환형으로 해서 채용을 하면 또 이제 정규직 수가 계속 많아지는 그런 좀 부담감이 있는 건 사실입니다. (기업면담 2)

인력이 제일 큼니다. ...(중략)... 대체인력 자체가 채용이 어렵고요. 그분의 지금 그 업무를 할 수 있는 스킬을 가진 사람을 책임자를 찾아서 채용한다는 건 정말 어려운 일이고, 오셔도 문화나 이런 거와 맞지 않는다고 한 달만에 가시거나 그러면 또 저희는 채용을 해야 되고, 이런 채용에 시간이 오래 걸립니다.(기업면담 5)

일단 인력이 그 이런 제도상에서 빠지게 된다 그러면 저희 중소기업 입장에서는 채용하는 게 가장 어렵죠. 대체인력을 확보하는 것도 쉽지가 않고 중소기업 입장에서 대체인력을 중소기업도 좀 채용하기가 힘든데 거기에 또 대체인력이다 그러면 쉽지 않습니다.(기업면담 7)

저희도 인력 채용에 대한 부분이 가장 크고요. ...(중략)... 저희가 황성에 있는 지역이다 보니까 지역적인 어려움 때문에도 더 그런 부분에 대한 인력 수급이 잘 안되고.(기업면담 8)

다 비슷한 것 같아요. 대체인력이 제일 힘든 것 같아요. ...(중략)... 그리고 이제 일 할만 하니까 내보내야 되는 거 잦아요.(기업면담 12)

지방에 있는 중소기업 같은 경우에는 그냥 필요 인력을 뽑는 것도 어려운데 백업 인력을 대용으로 뽑는다는 거는 거의 불가능하다고 볼 수가 있고요.(기업면담 14)

나) 배우자 출산휴가 기간에도 인력난 경험: 지방 중소기업

지방 중소기업의 경우는 남성의 배우자 출산휴가 기간도 인력 수급 문제로 어려움이 있다고 토로하였다. 그래서 법정 배우자 출산휴가 10일을 모두 사용하는 것에도 상당한 부담감을 느꼈다. 배우자 출산휴가를 15일로 연장하는 방안이 논의되고 있는데, 이에 대해서는 매우 부정적인 반응을 보였다.

남성 근로자들은 배우자 출산 휴가 정도 이렇게 그것도 10일을 다 쓰는 거는 조금 어렵고 (중략) 이런 부분들은 상당히 어렵죠. 왜냐하면 중소기업이 대체 인원들을 가지고 비용을 들여가지고 하는 게 아니기 때문에 (중략) 남성 직원들은 대체 불가 인원들이 많기 때문에.(기업면담 13)

(배우자 출산휴가에 관하여) 일단은 대체인력이 없습니다. 그냥 회사에서는 버티는 법적으로 하라고 하니까 하는 대신에 그냥 버티는 수밖에 없는 거거든요. 그래서 찬성을 하느냐라고 한다면은 찬성은 할 수 없고 주어진다면 주어진 대로 따를 뿐입니다.(기업면담 14)

중소기업에서 근로자 한 명이 (배우자 출산휴가로) 15일 이렇게 자리를 비우면은 매우 어렵죠. 그거를 업무를 어떻게 처리해야 될지에 대한 고민도 굉장히 심각하게 다가올 것 같아요.(기업면담 15)

2) 핵심 인력/숙련 근로자의 공백으로 인한 업무 대체 어려움

육아휴직을 사용하는 남성 근로자 연령대가 기업에서 핵심 인력으로 자리 잡는 시기이기 때문에 대체인력을 고용하더라도 육아휴직자를 대체할 수는 없다는 의견이 많았다. 경력직을 대체인력으로 채용하는 것 자체가 어렵고 신입의 경우 업무를 대체할 수 없다는 것이다.

(대체인력에게) 책임감을 부여할 수가 없단 말이에요. 왜냐하면 제한적으로 해야하고, 그간 사람의 일을 대체할 수는 없단 말이에요. 그러다 보면 배치 인력도 쓸 수가 없고 그러다 보면 남아 있는 인력들에 그만큼 고통이 가중되는 것도 사실이고.(기업면담1)

육아휴직을 쓰면 회사에서는 이분이 공백이 생기니까 나라에서는 거기에서 이제 계약직을 써라라고 하는데 대부분 이제 경력이 신입사원이 쓰는 경우는 대부분 없고 경력 직원들이 대부분 이제 연차가 어느 정도 차신 분들이 쓰시는데 그런 경력직이 있는 분들을 계약직으로 채용하는 것 자체가 굉장히 어려워요. (중략) 이제 급여가 그런 총당이 안되니까 그런 급여 문제점도 좀 있고.(기업면담 4)

그 사람들이 빠진다고 하면 대체인력을 구한다고 하더라도 (숙련자의 공백이) 커버가 안 되는 경우가 분명히 있습니다. ...(중략)... 특수성 때문에 업무를 제대로 커버를 못하고 중간

에 또 이 사람이 또 나갈 수도 있고 그런 경우에는 정말 난감한 부분이 굉장히 많죠.(기업면담 6)

대체인력도 이게 실효성은 그다지 없는 것 같아요. 왜냐하면은 잡의 스킬이라고 하는 게 대체인력 누구 그냥 데려온다고 해서 박사 데려온다고 해서 지금 하고 있는 업무를 우리 직원이 하고 있는 업무를 할 수 있는 것이냐 이걸 아니잖아요. 스킬적인 부분에서도 이제 대체인력이라고 하는 거는 적합하지는 않은 것 같고요.(기업면담 15)

중소기업은 대체인력을 못 구하는 상황에서 기존에 근무하는 사람들이 백업을 해주기도 어려운 상황이라서 업무에 큰 지장이 있음을 토로하였다. 대기업의 경우 동일한 업무를 담당하는 인력이 여러 명 있을 수 있으나, 중소기업은 한 명이 핵심 업무를 홀로 담당하는 경우가 많고, 이를 신규 대체인력이 담당하기 어려울 뿐만 아니라 기존 인력도 백업하기 어렵다는 진술들이 다수 있었다.

(출산을 하는 연령) 그 연령대의 인력이 비면, 기업 입장에서는 한 명이 필요한 게 아니에요. 그것만큼의 노하우를 가지고 있는 사람들이 필요한데 실제로는 그런 사람들을 구하기가 상당히 어렵거든요... (중략)... 동료들은 어찌 됐건 간에 표면상으로는 그래 좀 갔다 와라 이렇게 얘기를 하겠죠.(기업면담 7)

대기업은 뭔가 백업 인력들도 다 있고, 하지만 저희는 이제 하나하나가 되게 소중하단 말이에요. 이분들이 다 일단 100을 해줘야 되는 상황인데 임신을 한 직원들이 발생하면은 그 나머지 업무들은 또 그 기간 동안 나눠서 해야되고 또 이제 들어가게 되면은 또 구해야되고, 이런 상황이 사실은 첫 번째로 가장 힘든 부분일 것 같기는 해요.(기업면담 10)

대체인력을 구해서 지금 하고 있는데 아무래도 그분만큼의 역량이 아니다 보니까 이제 다른 분들이 어쩔 수 없이 업무를 조금씩 가져가셨고, 그거에 대한 불평불만이 사실 나오고 있기는 해요. ... (중략)... 중소기업은 진짜 딱 A에만 할 수 있는 게 아니라 A부터 F까지 한 사람이 해야되는데 그렇게 한 명이 빠져버리면 다른 사람한테 돌아가는 업무량이.(기업면담 11)

기본적으로요. 중소기업에는 백업 요원이 없어요. 백업 인원이 그래서 결원이 생기면은 그 일이 스톱이 돼요. 근데 그거를 이해를 못하고 자꾸 혜택이나 이런 것들만 늘려나가는 쪽으로만 고민을 하시니까 괴리가 있는 거죠. (중략) 한 명 하루 빠지면은 그 일 그냥 스톱이에요.(기업면담 15)

3) 재정적 부담

중소기업의 경우 육아휴직 대체인력을 고용하는 과정에서 지출하게 되는 비용이나 인건비도 재정적으로 큰 부담으로 작용하였다.

저희도 인력에 대한 부담이 너무 큰데, 지금 본부장님이 말씀하신 것처럼 육아휴직자에 대한 기타 지원 비용이나 구인에 대한 노력이나 이런 것들이 지금 다 기업에만 편중되어 있는 것 같아서...(중략)... 인력에 대한, 구인이 필요해서 들어가는 비용이나 이런 부분에 대해서 좀 감소할 수 있는 그런 정책들을 마련을 해주신다면 어떨까 하는 생각이 있거든요.(기업면담 8)

회사에서도 업무에 대한 그런 대체인력이 없는 부분에 대한 어려움도 있는데, 급여까지, 재정적인 것까지 책임을 지게 되면은 더 사용하는 데에 어려움이 있지 않나라는 생각을 합니다.(기업면담 14)

나. 유연근무제도 운영상 어려움

1) 업종 및 업무 특성상 적용 어려움

유연근무제도가 회사의 업종이나 업무 특성과 맞지 않아서 도입하기 어렵다는 진술이 상당수 있었다. 이는 남성 육아휴직자가 상당수 있으며, 가족친화기업인증을 받은 기업일 경우라도 업무 특성상 사용하지 못하는 경우가 있었다. 제조업이나 서비스업 등은 일정한 시간에 근무를 해야 하는 경우가 많아서 실질적으로 적용에 어려움이 있는 것으로 보인다.

근로시간 유연제도 근로 장소 유연제도 사실 지금 많이 안 하고 있습니다. 왜냐면은 저희는 이제 사업적 특성이 뭐냐면은 어차피 시설 관리가 팔십프로 이상 사업 주된 사업이다 보니까...(중략)... 특수한 경우 빼고는 지금 사실 시행을 안 하고 있거든요. 재택근무도 마찬가지로...(중략)... 업무의 능력을 고려했을 때는 좀 맞지 않아서 사실 잘 운영을 안 하고 있습니다.(기업면담 1)

일부 직원들이 근무를 사용하고 있기는 하지만, 제 생각은 이게 업무 직군이 성과를 가지고 평가를 할 수 있는 기업이나 아니면 그냥 근무하는 시간이 꼭 참여를 해야되는 직군이냐에 따라 좀 틀려지는 것 같아요. ...(중략)... 안 한다고 해서 나쁜 회사나 그런 건 아닌 것 같고 그 하는 일하는 그런 업군이 좀 틀리다 보니 그런 식으로 좀 차이가 있는 것 같긴 하다. (기업면담 4)

그런 부분들은 가능하지만 말씀하셨다시피 일단 제조 현장에 계시는 분들 그리고 연구소에 있지만 연구 실험 장비를 다루야 되는 분들 그런 부분들 같은 경우는 사실 불가능하거든요. (기업면담 14)

2) 직원 간 형평성 문제

대기업의 경우도 모든 직원이 유연근무제를 사용할 수 있는 업무를 맡고 있는 것이 아니어서 기업 내에서 직원 간 형평성 문제가 제기되기도 한다는 진술이 있었다. 유연근무제뿐만 아니라 육아휴직제도에서도 동일한 맥락이 진술이 있었다. 중소기업은 백업 인력이나 동료의 업무 과중 측면에서 진술이 많았다면, 대기업의 경우는 직원 간 형평성 문제를 보다 강조하였다.

필요하기는 하더라고 생각을 하는데, 근데 이제 그럴 수가 없는 게 이제 본사와 영업점 간에 아까 말씀드렸죠. 다른 직군에서 서로 좀 불평등하다고 느끼는 거 이런 부분이 형평성에 문제가 조금 있어가지고 이거를 강하게 드라이브를 할 수는 없는 상황이라 안내를 하고 부서장 재량껏 자유로운 분위기에서 하십시오. 정도의 분위기를 조성하고 있는 상황인 거 같아요.(기업면담 2)

저희 회사 같은 경우에는 사업 성격이 너무 상이하고, 또 다른 회사 같은 정도로 문화가 다르고 ...(중략)... 9 to 6로 운영을 안하는 친구들도 많기 때문에 주말 근무도 해야 하고, 그래서 이런 부분들도 저 같은 그냥 일반 관리직 같은 경우는 제도 혜택을 온전히 받을 수가 있는데 거기서 보면 형평성 문제가 분명히 있고요.(기업면담 3)

저희도 탄력근무제를 운영을 하고 일부 직원들이 근무를 사용하고 있긴 하지만, 제 생각은 이게 업무 직군이 성과를 가지고 평가를 할 수 있는 기업이나 아니면 그냥 근무하는 시간이 꼭 참여를 해야 되는 직군이냐에 따라 좀 틀려지는 것 같아요.(기업면담 4)

3) 근태 및 출퇴근 교통 문제: 지방 중소기업

지방의 산업 단지 등은 대중교통이 불편하여 보통 통근 버스를 일정한 시간에 운영하는 곳이 많았다. 유연근무제를 실시하게 될 경우 출퇴근의 문제가 발생하여 제도 시행에 어려움이 있다는 진술들이 있었다. 이를 위해서 출퇴근 차량을 지급해주는 정책을 희망하였다.

육아기 때 유연근무제 쓰는 거는 당연히 저희는 적극 찬성합니다. 그런데 이제 그러니까 보통 임신하신 분이 여성이 임신하잖아요. 여성 근로자들이 차가 없는 경우들이 많아요. 유연근무를 하다 보면 저희는 통근 버스가 일정한 시간에 다니잖아요. 기업 입장에서는 그럼 그분들 출퇴근하는 데 비용이 더 많이 들어가요. ...(중략)... 노동부에서는 차량을 지급해 주겠다 그렇게 되면 오히려 좀 참신한 정책이 아닐까라는 생각이 듭니다.(기업면담 7)

또한 유연근무제를 실시하게 되면 근태관리에 어려움이 발생할 수 있다는 우려를 보이기도 했다. 재택근무나 유연 근로시간제를 실시할 수 있는 시스템을 중소기업

기업에 공급하는 것이 필요하다는 의견이 있었다.

저희도 제도 운영하는 중에는 크게 어려움은 없었는데 다만 이제 기존 근무하고 있는 대부분의 정시에 근무하고 있는 직원들과 조금 시차가 있다 보니 또 이 직원들에 대한 근태 관리나 아니면 이제 대부분의 정시에 출근하는 근로자들이 퇴근하고 난 뒤에 이 친구들이 진행하고 있는 업무에 대해서 시간이 잘 지켜지는지 여부에 대해서 서로 확인할 수 있는 부분이 좀 미흡하지 않나라는 생각도 들었고 그리고 근로 장소 유연제 부분에서 저희가 코로나 때 한 두 분 정도 재택근무를 활용을 하셨었는데 사실은 많은 이슈가 있었던 것처럼 이 직원들이 실제로 근무를 하고 있는지 여부에 대해서 확인할 수 있는 그런 시스템이 많이 중소기업에서 말씀하신 것처럼 그런 부분에 대한 활용이 좀 잘 안 되고 그걸 투자하게 할 만한 비용적인 부분도 좀 부족하다 보니까 그런 지원도 있으면 좋을 것 같더라는 생각이 듭니다. (기업면담 8)

다. (운영상 어려움 외) 기업의 시간지원 제도 적용의 장애물

1) 기업 대표 및 고위관리자의 남성 자녀돌봄에 대한 부정적 인식

면담에 참여한 기업의 인사관리 담당자, 고위관리자, CEO 등이 남성과 여성과 마찬가지로 자녀돌봄의 역할 책임이 있다는 인식을 가지지 않고 있는 경우가 상당수 있었다. 자녀돌봄에 있어서 성별 역할 분리 인식은 제도 사용에 있어서도 성별 분리 인식으로 이어졌다.

이제 대체 근무자도 필요할 것이고 그런 부분들이 다 조정이 된다고 하면은 아무래도 좀 여성분들보다는 남성 근무자들은 좀 그런 제약은 좀 있긴 합니다. ...(중략)... 아무래도 그런 부분들이 아직까지는 사회적 통념상 그런 부분도 있을 거고, 그런 부분들이 아마 남성분들이 많이 고민하시는 것 같아요.(기업면담 5)

특히나 저는 이 근로시간 단축제 이게 조금 잘 유지되고 육아휴직처럼 이렇게 누구나가 다 당연히 하는 거구나 이게 좀 인식이 되면 너무 좋을 것 같은... 이렇게 말했는데 남자 직원들은 아무도 와서 '육아휴직을 하겠습니다' 이런 사람은 아직 한 명도 없어요. (남자 사용에 관하여) 대표님이 엄청 싫어하는.(기업면담 12)

양성평등에 좀 어긋나지만, 여직원들은 어쩔 수가 없잖아요. 육아휴직하고 출산해야 되고 그런데, 여자는 필수고 남자는 선택적이라는 의식이 아직도 강하죠.(기업면담 13)

중소기업의 경우 특히 기업 대표의 인식이 기업의 조직문화나 기업정책의 방향성에 절대적인 영향을 미친다. 전통적인 성역할 의식을 가진 CEO나 고위관리자가 남성 육아에 대해 부정적인 시각을 가진 경우 남성이 육아휴직 등을 사용하기는

상당히 어려운 것으로 파악되었다.

저희도 약간 임원분들이 나이들이 많으신데 고지식하셔서 그걸 안 했을 때 문제가 뭔지를 물어보시거든요, 안 해줬을 때 회사가 발생하는 문제가 뭔지를. 근데 이제 그걸 다 찾아가서 그걸 설득해서 해야 되니까. 그것도 힘든 것 같아요. 이 일도 힘든데 채용하는 것도 있는데 그분들을 설득하는 것도 힘들고.(기업면담 11)

사실 대표님 나이가 되게 많으세요. 지금 70이 되세요. ...(중략)... 소리 지르시고 이 정말 옛날 제조업 하시던 그런 느낌이 남아 있거든요. 그러니까 이게 얘기하면 당연히 말도 안 된다고 생각하겠지. 이게 직원들이 그렇게 많이 생각을 하고요. 그러다 보니까 남성분이 육아휴직을 한다는 것 자체를 아무도 상상해 본 적이 없어요.(기업면담 12)

2) 낮은 제도 인지도

육아기 근로시간 단축제도를 남성도 사용할 수 있다는 것을 남성 근로자가 인지하지 못하고 있는 경우가 많았으며, 심지어 인사관리 담당자가 인지하지 못하거나 뒤늦게 인지하는 경우들도 있었다.

사실은 저도 육아기 근로시간 단축제 라는 것이 이번에 처음 알게 됐거든요. ...(중략)... 또 이제 근로자들만 생각할 수 없기 때문에 이거를 제가 이렇게앞서서 홍보를 할 수는 또 없거든요.(기업면담 10)

사실 저희 직원 새로 들어와 다시 복귀했을 때 7살 친구들 나도 저거 쓰고 싶다 이랬는데 자기는 육아휴직을 풀로 다 썼기 때문에 남아 있는 게 없어서 이걸 사용할 수 없다라고 지금 생각했거든요. 사람들이 만약에 그렇게 생각을 하고 있는 제도를 100% 알지 못하기 때문에 있다는 걸 알아도 그런 게 있는데 '내가 쓸 수 있어?' 이렇게 생각할 수도 있을 것 같아요.(기업면담 12)

여성 근로자 같은 경우는 당연히 그걸 활용했구요. 남성 근로자 같은 경우는 아직까지 신청자도 없었고 해당 신청자가 없었어요. 그리고 또 남성 근로자한테까지도 포함된다라는 부분은 잘 모르는 상황인 것 같고요.(기업면담 14)

3) 남성 근로자의 제도 사용에 대한 비선호

기업 담당자는 자녀돌봄과 관련된 휴가·휴직 사용을 남성 근로자가 스스로 선호하지 않는 경우도 상당수 있다고 진술했었다. 남성은 제도 사용이 자신의 커리어에 부정적인 영향을 미치는 것을 우려하거나, 낮은 육아휴직 급여로 인해 가계 경제에 영향을 미치는 것을 우려하여 제도 사용을 꺼리는 경우가 많은 것으로 보인다.

남성 근로자도 1년씩 사용을 하기는 하거든요. 하시면 1년을 다 하는데 이제 안 하시면 그냥 아예 안 쓰시는 상황인 것 같기는 해요 남자분들은. ...(중략)... 본인들이 어떤 자기 커리어나 경제적인 그런 상황이 있기 때문에 그런거를 좀 지양할 수밖에 없는 개인적인 선택인 것 같아요.(기업면담 3)

저희는 이 제도를 다 운영을 하고 있는데 실제로 이용하는 사람은 없습니다. ...(중략)... 이게 제도적으로 몰라서 그랬다기보다는 사실 저희 기업에서는 당연히 이제 얘기도 하고 그리고 또 요즘은 고용센터라든지 아니면 본인들이 더 인터넷을 통해가지고 많은 정보를 습득하고 있잖아요. 그러다 보니까 제도에 대한 그게 부족했다기보다는 본인들이 이제 실제 신청을 안 한 경우들이 있지 않았나 저는 그렇게 생각합니다.(기업면담 7)

근데 아무래도 남자 직원들은 좀 가장이라는 무게가 좀 더 있어서 더 못 사용하는 것 같고 1년 쉬고 오면 내 자리가 당연히 빠지겠지라고 생각하는 게 되게 큰 것 같아요.(기업면담 12)

4) 기업의 정부 지원에 대한 낮은 체감도와 시행 부담감

기업들은 현재 정부의 지원이 매우 미비하다고 느끼고 있으며, 중소기업은 기업에게 부담을 주는 것을 금전적 보상으로는 해결되지 않는 기회손실로 느끼기도 하였다. 기업이 당면하는 어려움으로 인해 기업 유지나 성장에 필요한 기회를 놓치게 된다는 의미이다.

과중되고 이런 부분들은 어떻게 해결이 안 되잖아요. 대체인력을 뽑아야 되는데 지방 중소기업에 지금도 몇십 명 필요하다고 밑에서 징징거리는데 뽑아줘봐야 신입사원들 뽑아줘가지고 그 인력 키우기도 쉽지 않은 상태니까 그거에 대해서 어떤 대처를 하고 계십니까라고 한다고 그러면 대처가 어디 있어요? 버티는 거죠.(기업면담 13)

그다음에 또 정부에서 금전적으로 보상한다. 하나도 안 반가워요. 저기 우리 회사 같은 경우는 왜냐하면 아까도 말씀드렸지만은 금전적인 손실보다도 기회 손실이라고 하는 게 더 크거든요.(기업면담 15)

지방 중소기업의 경우는 자녀돌봄 시간지원 정책을 확대하는 것에 상당히 반감을 느끼는 경우도 있었다. 지방 중소기업에게는 제도 시행 자체가 큰 리스크로 느껴지고 있었다. 지방 중소기업의 현주소를 보다 면밀히 파악하고 보다 적극적이고 실질적인 지원을 제공할 필요가 있음을 알 수 있다.

저는 뭐 솔직하게 말씀드리면 늘리는 취지에 대해서 잘 모르겠어요. 그게 어떤 의미에서 일·가정 양립을 위한 목적인 건지 아니면 이런 제도를 운영해서 출산율을 장려를 하려고 하

는 건지 그니까 제가 좀 기업 연차가 오래 돼서 이렇게 말씀을 드릴 수는 있는 것 같아요. 근데 봤을 때 실제 저희가 지금 대체 휴일이라든지 그런 법정 휴무 원래부터 쓰고 있었지만 그런 부분이 발생했을 때 추가적으로 부담해야 되는 연장 수당에 대한 부분들도 상당히 저희한테 리스크로 다가오니까.(기업면담 7)

제가 고민 안 해봤던 부분이기도 한데 출산을 장려한다고 하는 큰 취지는 제가 이해는 공감 을 하고 저도 찬성을 해요. 근데 지금 이런 정책들이 있잖아요. 배우자 출산 시간 10일에서 15일로 늘리고 임신기 근로 시간 1시간에서 2시간 이게 누구 머리에서 나오는 건지 모르겠 는데 이게 왜 기업들한테 이렇게 고통을 주려고 하죠. 왜 포커스가 기업이에요. 취지는 공감 을 하는데... (중략)... 기업을 쥐어짜가지고 거기서 뭔가를 꼬집어내려고 하면 이 방향 자 체가 잘못됐다.(기업면담 15)

라. 제도 활성화를 위해 기업이 원하는 정부 지원

1) 인력 수급 문제 해결: 대체인력고용 및 비용 지원

대기업, 중소기업 모두 인력 공급 부분에서 지원이 필요하다고 진술하였다. 대기업의 경우는 인건비 비용 일부 지원을 희망하는 반면, 중소기업은 대체인력 구인, 채용, 인건비 지원 등 인력충원을 위해 전방위적이고 강력한 지원 방안을 요구하였다. 중소기업은 대기업과 달리 근무수당 등 인건비를 일부 지원하는 방안보다는 인력 채용 지원이 더 절실하다고 토로하였다.

뭐 정부에서 어느 정도 일정 부분을 그 부분에 대해서 예를 들어서 인건비를 지원해 주든 다른 쪽으로 회사에 대한 어느 정도 그런 경영상의 경영상에 보존해 줄 수 있는 그런 방법이 여러 가지가 있을 수 있잖아요.(기업면담 1)

채용이 필요할 수도 있고 그러면 또 인력비 부담이 늘어나는 건 사실이니까 그런 거 관련돼서 지원이 있으면 좀 더 좋지 않을까.(기업면담 2)

저희도 인력에 대한 부담이 너무 큰데 지금 본부장님 말씀하신 것처럼 그 육아휴직자에 대한 기타 지원 비용이나 아니면 구인에 대한 노력이나 이런 것들이 지금 다 기업에만 편중되어 있는 것 같아서 대체인력을 채용해야 하는 그런 경로나 아니면 인력 풀이나 이런 것들을 정부에서도 좀 모집을 해서 기업이 조금 이런 인력난이나 아니면은 대체인력에 대한 구인이 필요한 필요해서 들어가는 비용이나 이런 부분에 대해서 좀 감소할 수 있는 그런 정책들을 마련을 해 주시면 어떨까 하는 생각이 있거든요.(기업면담 8)

저희도 아무래도 대체인력을 채용하는 데 있어서 어려움이 있는데... (중략)... 대체인력 이런 서비스 같은 것들을 좀 많이 좀 확대를 해주셨으면 좋겠습니다.(기업면담 9)

저는 인력을 지원하는 게 가장 우선시 돼야 되는 게 맞는 거지, 근무 수당 보다는...(기업 면담 10)

중소기업 중 일부는 계약직을 채용하기 보다는 신규 직원 채용을 통해 인력을 충원하여 업무를 분담하는 방식을 제안하기도 하였다. 이를 위해 정부가 육아휴직자들이 있는 기업에게 정규직 추가 채용 비용 지원을 하는 방식을 제안하였다.

회사한테 그런 인센티브를 주면서 그러면 이제 회사도 인센티브를 받으면 애가 나감으로 해서 더 좋은 점이 생길 수 있겠죠. 직원 채용 신규 그 사람을 채용을 못하지만 차라리 아예 신입 직원을 채용을 해서 신입 직원을 지금 한 인턴이면 몇 개월 급여를 일부 보조를 해주는데 그런 거를 좀 대폭적으로 늘려주면 그 나간 부분을 100% 채우진 못하지만 어차피 신입 직원도 해서 경력사원으로 저희도 올리는 게 좋으니까 이런 부분 채용해가지고. ...(중략)... 계약직으로 뽑는 게 아니라 정규직으로 뽑아가지고 그 비용을 좀 더 지원을 많이 해주면.(기업면담 4)

또한 중소기업의 경우는 남성 육아휴직자들이 육아휴직 이후 복귀하지 않는 것에 대한 우려가 컸다. 이에 남성들이 육아휴직 사용 후 복귀할 수 있는 제도적 장치를 요구하였다.

장기적인 공백을 메울 수 있는 인력 수급에 가장 그런 큰 어려움이 있어서 그리고 육아휴직을 사용을 해도 바로 복귀로 이루어지지 않는 경우들도 종종 있어서 이거에 관한 어려움이 좀 있는 것 같습니다.(기업면담 9)

근데 저는 사실 남성 이게 저의 편견일 수도 있겠지만 사실 이제 제가 본 게 있기 때문에 한 언제지 한 10년 훨씬 전에 있던 제가 재직했던 회사에서, 그때는 사실 남성 근로자들이 뭔가 출산을 했다고 해서 육아휴직 가시는 분 거의 문화가 그런 문화가 아니셨는데 그분은 그거를 선택을 하셨어요. 근데 1년을 가셨는데 말미에는 안 돌아오시고 이직을 하셨거든요. 그래서 '남자 직원분들은 이러는구나' 이런 인식을 제가 조금 갖게 됐는데. ...(중략)... 그래서 약간 좀 요런 거에 대한 장치도 저는 좀 있었으면 좋겠다는 생각이 들기도 하고.(기업면담 10)

2) 체감할 수 있는 인센티브 지급

기업들은 패널티 정책보다는 기업의 체감도를 높인 인센티브 정책이 필요하다고 하였다. 인센티브 정책으로 언급된 것은 조달청 가점, 세제 혜택, 기업 대출 우대금리 등이었다.

조달청 이런 가점이나 이런 인센티브가 들어오니까 중소기업이나 이런 데들이 인센티브 하

니까 막 참여를 했던 말이죠. 예전에 패널티 줄 때는 적극적으로 안 하다가 인센티브가 들어오니까 막 적극적으로 해가지고 그런 것들이 들어오니까 회사에서도 뭔가 이익이 들어오니까. ...(중략)... 인종이나 이런 쪽으로 좀 법 개정이나 제도가 바뀌면 기업들이 당연히 많이 참여를 하게 되고. ...(중략)... 그러면 회사에서도 적극적으로 좀 하지 않을까 그런 생각이 듭니다.(기업면담 4)

개인별로는 아까도 얘기했지만 연말정산에 세제 혜택도 있고 세금 혜택 장려금 예를 들어서 그런 부분들을 좀 이렇게 세분화해서, ...(중략)... 모범적인 운영을 한 기업에게 어느 정도 플러스 알파를 더 주고 나머지는 차등적으로.(기업면담 1)

예를 들어서 대출 이자를 감면해 준다든지 아니면 그런 이자도 대출 상품을 그냥 낼 수도 있는데 기존에 봤던 거를 좀 혜택을 받게끔 해줘야지 이 금전적인 부분을 100만 원에서 150만 원 이렇게 지원하는 것보다는 오히려 더 숨통이 좀 트일 수도 있는 부분이 있거든요.(기업면담 6)

3) 동료지원금 지원

육아휴직자 발생 시 다른 직원에서 업무 부담이 가중되는 현상에 대한 지적은 꾸준히 있어왔다. 특히 대체인력 고용이 어려운 중소기업의 경우는 인력 1명이 휴직을 할 경우 다른 직원들의 업무가 매우 가중된다. 이러한 이유로 기업들은 인력비 보조를 통해 다른 직원들에 대한 보상 지원 방안이 필요하다고 진술하였다.

배치인력도 쓸 수가 없고, 그러다 보면 남아있는 인력들에 그만큼 고통이 가중되는 것도 사실이고. 왜냐하면은 남아있는, 6명이 하던 일을 5명이 한다는 게 그만큼 개인별로 업무 부담이 가중되는 거는 사실이잖아요. ...(중략)... 회사 입장에서는 나머지 팀원들에 대한 그런 보상적인 부분들 그것도 무시를 할 수가 없었던 말이에요. ...(중략)... 이제 정부에서는 정책적으로 반영을 시켰지만, 그렇게 디테일한 부분들은 사실 없던 말이에요.(기업면담 1)

다른 직원한테 제가 하는 일에 100%를 줄 수는 없지만, 일부를 주고 도와주면 회사에서 이 친구한테 매달 30만원을 더 줬어요. ...(중략)... 3개월의 수당을 받고 해줬어요. 그래서 원래는 제도에 없었는데 그냥 저희끼리 만들어서.(기업면담 12)

일단 백업 요원까지 정부에서는 어떻게 해줄 수 없겠지만 기업이 받는 그런 비용에 대한 부담이라든지 또 다른 직원들이 받는 그런 스트레스나 업무 피로도 같은 경우에는 어느 정도 보상을 해줘야 되기 때문에 그런 부분도 같이 고민이 돼야 된다고 생각합니다.(기업면담 14)

4) 기업 경영진 대상 인식 개선 교육

남성의 제도 사용을 위해서는 경영진의 의지가 중요하다는 진술이 많았다. 이러

한 진술은 기업 대표나 고위직보다는 인사관리 담당자나 중간 관리자급에서 더 강조되었다. 기업 대표나 경영진의 인식이 가족친화기업 운영이 회사 발전에 도움이 된다는 인식으로 전환되어야 하며, 이를 위한 지원과 인식 개선 교육 시행이 필요하다고 진술하였다.

직원들한테 적극적으로 참여를 하기 때문에 그러려면 제일 중요한 게 경영진의 의지라고 하는데 그 경영진의 의지를 바꿀 수 있는 거는 회사가 뭔가 이익을 가지고 이윤을 가지고 이 제도를 시행을 하면 우리 회사가 더 발전할 수 있다는 거를 보여줘야 된다고 생각을 해요. (기업면담 4)

노사위원회가 있는데 각 노사위원회에 잘 협의를 해가지고 근로자랑 사측이랑 협의 과정이 원활하게 잘 돼야 된다. ...(중략)... 그런 가족친화에 대한 부분들을 좀 기관에서는, 공공기관에서는 좋은 사례들을 좀 교육을 좀 시켰으면 좋겠어요. (기업면담 7)

5) 제도 사용에 있어서 성역할 분리 인식 개선

중간관리자급에서도 여전히 남성이 자녀양육과 관련된 시간 제도를 사용할 때는 조직 내에서 더 눈치를 봐야하는 조직 문화가 있다고 언급하였다. 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축제 등은 여성이 사용하는 제도라는 인식 자체와 조직문화를 개선할 필요가 있다는 지적들이 있었다. 남성 근로자들에게도 본인이 시간 지원 제도를 충분히 사용할 수 있다는 인식을 가지도록 지원할 필요가 있다.

어떻게 보면은 좀 문화적으로 봤을 때는 이런 부분들을 좀 약간 좀 뭔가 변명처럼 느껴지는 어떤 좀 그런 아직은 좀 그런 건 한 것 같아요. (기업면담 3)

자꾸 직원들이 알아서 눈치 보게끔 그런 문화들이 형성이 돼서. (기업면담 4)

네 저도 일단 급여적인 부분에서 좀 생각도 들고 제일 중요하게 생각한 거는 조직 문화에 대해서 좀 눈치를 보거나 아니면은 아직까지 여자들만 이런 제도를 쓴다는 인식이 좀 있는 걸로 알고 있거든요. 뉴스나 이런 데서 보면은 그래서 이런 인식 개선부터 좀 필요하다고 생각하고 정기적인 교육을 좀 많이 해서 조직 문화의 개선부터 좀 차근차근 해쳐 나가야 하지 않을까 싶습니다. (기업면담 9)

남자가 집안을 책임져야 되고 가장이라는 인식이 저는 아직도 굉장히 팽배하다고 생각을 하거든요. 맞벌이를 하더라도 남자는 가장이다. 이런 인식이 저는 되게 크다고 생각을 해요. 그래서 나는 그니까 여성 직원은 육아휴직을 갈 수 있을지언정 내 마음 편히 육아휴직 가면 안 된다고 또 생각을 하는 분들도 되게 많은 것 같더라고요. 남성 근로자조차도 스스로가 이제 그런 생각을 갖고 있는 직원들이. (기업면담 10)

6) 남성의 제도 사용을 위한 홍보 및 캠페인 필요

앞서 경영진과 남성 근로자 모두의 인식 개선이 필요함을 제시하였다. 이와 연결된 언급으로 남성의 제도 인지도를 높이고 인식을 변화시키기 위한 제도 홍보와 인식 개선 캠페인이 필요하다는 주장들이 제기되었다.

남성 육아 휴직을 예를 들어서 케이비에스 공영방송 같은 데 있잖아요. 이 공익 광고로 좀 띄워주면 어떨까. ...(중략)... 그렇게 돌려주면 사회적인 인식 변화가 크거든요.(기업면담 1)

저희 회사 입장에서도 좀 이런 근로시간 단축 제도를 좀 더 남성 직원 같은 경우는 육아기 쓰는 건 본인도 좀 부담스럽고 그러니 이런 단축시간 근로제도를 적극적으로 홍보를 해보는 게 어떨라는 의견이 좀 있어서 그런 쪽으로 활용해 보면 좋을 것 같다는 생각이 들긴 합니다.(기업면담 4)

저희보다 근로자들이 더 잘 알고 대부분은 사실은 저희가 그런 제대로 모르신다기보다는 1시간 일찍 퇴근하시는 게 굳이 그렇게 있으신지 모르겠는데 아직까지는 홍보도 아직 덜 된 것 같기도 하고. (기업면담 5).

5. 소결

이 절에서는 지금까지 분석한 FGI 결과를 종합하여 제시한다. 분석 결과에서 분석 범주를 종합하여 제시하였으며, 특히 주목할 만한 집단별 특징을 별도로 정리하였다. 또한 남성 자녀돌봄 친화적인 기업 문화 조성이나 기업 정책 수립에 시사점을 제공할 수 있는 우수사례로서 롯데기업의 특징을 별도로 제시하였다. 이를 종합하여 남성 자녀돌봄 시간정책 개선에 주는 시사점을 도출하였다.

가. 종합

1) 분석 결과

아버지 대상 FGI를 남성 자녀돌봄에 대한 인식 및 경험과 남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구로 구분하여 분석하였다. 먼저, 남성의 자녀돌봄에 대한 인식 및 경험 분석 범주는 크게 6개 범주로, 돌보는 아버지상과 전통적 아버지상의 병존, 아버지의 활동적 자녀돌봄 경험 및 욕구, 아버지의 자녀돌봄 어려움, 자녀돌봄 관련 부부 간 파트너십의 다양성, 자녀돌봄을 둘러싼 부부 간 갈등 경험,

남성이 느끼는 남성 육아에 대한 상반된 사회적 인식으로 분류하였다. 남성의 자녀 돌봄에 대한 인식 및 경험 분석 범주를 정리하면 다음 <표 IV-5-1>과 같다.

<표 IV-5-1> 남성의 자녀돌봄에 대한 인식 및 경험 분석 범주

범주	하위 범주	
돌보는 아버지상과 전통적 아버지상의 병존	생계부양자 아버지와 돌보는 어머니	
	아버지의 자녀돌봄 책임 수용	
아버지의 활동적 자녀돌봄 경험 및 욕구	아버지가 주로 자녀의 신체적 활동/야외활동 담당	
	활동적 자녀돌봄을 위한 적극적 지원에 대한 욕구	아버지 대상 프로그램에 대한 낮은 접근성 토로
		자녀와 함께하는 활동적 프로그램 지원 희망
아버지-자녀가 함께할 수 있는 시설 인프라 확대 요구		
아버지의 자녀돌봄 어려움	신체적 힘듦	
	자녀와의 관계형성 및 정서적 반응에 대한 어려움	
	자녀 훈육의 어려움	
	남성 자녀돌봄에 대한 적은 정보 및 교류	
	자녀를 돌보는 아버지들의 고립감	
자녀돌봄 관련 부부 간 파트너십의 다양성	부부가 자녀돌봄의 영역이나 역할 구분	
	부부간 동일한 자녀돌봄 분담을 위한 노력	
	배우자가 자녀돌봄 담당(외벌이/늦은 퇴근자)	
자녀돌봄을 둘러싼 부부 간 갈등 경험	부부 간 양육방식 차이로 인한 갈등	
	훈육 및 교육관 차이로 인한 갈등	
남성이 느끼는 남성 육아에 대한 상반된 사회적 인식	여전히 남성 육아에 대한 부정적인 시각 인식	
	남성 육아에 대해 긍정적으로 변화한 사회 인식	

남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구 분석 범주는 제도별로, 육아 휴직제도 사용 경험 및 욕구, 배우자 출산휴가 사용 경험, 유연근로제도에 대한 인식, 가족돌봄휴가·휴직의 낮은 사용률 원인으로 분류하였다. 육아휴직제도 사용 경험 및 욕구는 하위로 육아휴직 사용의 장애물, 육아휴직으로 인한 긍정적 변화, 육아휴직제도 개선에 대한 의견으로 구분하였다. 남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구 분석 범주를 정리하면 다음 <표 IV-5-2>와 같다.

〈표 IV-5-2〉 남성의 자녀돌봄 시간정책 관련 경험 및 지원 욕구 분석 범주

범주	하위 범주	
육아휴직제도 사용 경험 및 욕구	육아휴직 사용의 장애물	육아휴직 사용 시 경제적 어려움
		육아휴직 신청 시 회사의 거부나 권고 사직
		육아휴직 사용 시 주변의 부정적 반응
		육아휴직 사용이 직업적 경력에 불이익으로 작용
		남성 스스로 돌봄자가 아닌 생계부양자로 인식
	육아휴직으로 인한 긍정적 변화	자녀와의 친밀한 관계 형성
		일상적 돌봄의 경험으로 인한 아버지 정체성 강화
	육아휴직제도 개선에 대한 의견	육아휴직급여액 상향
		사후지급금 폐지 및 개선 요구
		휴가·휴직제도의 단기 분할 사용
복직 후 지원 프로그램 지원		
남성 육아휴직에 대한 인식 및 문화 개선		
회사에 대한 관리감독 및 인센티브 강화		
육아휴직 자동신청 및 의무화		
배우자 출산휴가 사용 경험	배우자 출산휴가 분할 사용 경험	
	배우자 출산휴가의 적은 사용일	
유연근로제도에 대한 인식	육아기 근로시간 단축제도에 대한 인식	남성 이용 제도의 낮은 인지도 및 사용률
		남성의 육아기 근로시간 단축제에 대한 상반된 인식
	재택근무 제도에 대한 상반된 인식	
	근로시간유연제 사용 여부에 따른 인식 차이	제도 유용성 인정하나 실제 적용의 어려움을 크게 인식
가족돌봄휴가·휴직의 낮은 사용률 원인	매우 낮은 제도 인지도	
	무급휴가	

기업 대상 FGI를 실시하고 기업의 시간지원 제도 적용 경험 및 지원 욕구를 분석하였다. 분석 범주는 육아휴직 및 배우자 출산휴가 제도 운영상 어려움, 유연근무제도 운영상 어려움, (운영상 어려움 외) 기업의 시간지원 제도 적용의 장애물, 제도 활성화를 위해 기업이 원하는 정부 지원으로 분류하였다. 기업의 시간지원 제도 적용 경험 및 지원 욕구 분석 범주를 정리하면 다음 〈표 IV-5-3〉과 같다.

〈표 IV-5-3〉 기업의 시간지원 제도 적용 경험 및 지원 욕구 분석 범주

범주	하위 범주	
육아휴직 및 배우자	대체인력 구인난	육아휴직 사용 인력에 대한 대체인력 수급 어려움

범주	하위 범주
출산휴가 제도 운영상 어려움	배우자 출산휴가 기간에도 인력난 경험: 지방 중소기업
	핵심 인력/숙련 근로자의 공백으로 인한 업무 대체 어려움
	재정적 부담
유연근무제도 운영상 어려움	업종 및 업무 특성 상 적용 어려움
	직원 간 형평성 문제
	근태 및 출퇴근 교통 문제: 지방 중소기업
(운영상 어려움 외) 기업의 시간지원 제도 적용의 장애물	기업 대표 및 고위관리자의 남성 자녀돌봄에 대한 부정적 인식
	낮은 제도 인지도
	남성 근로자의 제도 사용에 대한 비 선호
	기업의 정부 지원에 대한 낮은 체감도와 시행 부담감
제도 활성화를 위해 기업이 원하는 정부 지원	인력 수급 문제 해결: 대체인력고용 및 비용 지원
	체감할 수 있는 인센티브 지급
	동료지원금 지원
	기업 경영진 대상 인식 개선 교육
	제도 사용에 있어 성별 분리 인식 개선
	남성의 제도 사용을 위한 홍보 및 캠페인 필요

2) 집단별 특징

여기에서는 FGI 분석 결과에서 집단별로 구분되는 특징이 있는 사항을 정리하였다. 남성 FGI에서는 기업 규모별, 제도 사용 여부별, 직종별로 차이를 보였으며, 기업 FGI에서는 기업 규모별, 지역별로 차이를 보였다.

먼저, 남성 FGI에서 대기업 재직 남성 중 육아휴직을 사용하지 않은 집단은 전통적인 생계부양자로서 아버지 상을 가지고 있는 경우가 많다는 점이 다른 집단과 구분되었다. 특히 외벌이일 경우에는 생계부양자로서 부담감이 커서 자녀돌봄에 참여하지 못하는 것을 당연하게 수용하는 경향을 보였다. 그러나 대기업 남성이 육아휴직을 사용하지 않는 원인을 생계부양자로서 경제적 요인만을 고려한 것은 아니었다. 대기업 사무직 남성의 경우는 유연근무제 사용이 매우 용이하여 유연근무제가 육아에 매우 큰 도움이 되며, 육아휴직으로 인한 경력 단절을 막아준 강력한 지원 제도라고 인식하고 있었다.

한편, 육아휴직을 사용하지 않은 집단(집단 6, 7)의 다수 남성은 육아휴직 이외에 다른 지원 제도에 대한 인지도 자체가 낮거나 여성만 사용하는 제도로 인식하였다. 육아휴직 미사용 집단은 근로시간이 길거나 퇴근 시간이 늦어서 자녀돌봄 분담

이 어렵다는 진술도 많았다. 또한 근로시간유연제를 사용하지 않는 경우는 실제 적용의 어려움에 대한 진술이 주된 내용이었고, 근로시간 유연제를 사용한 경우는 제도의 유용성을 강조하는 진술이 주를 이루었다.

육아휴직을 사용한 생산직 중소기업 집단인 집단 5의 경우는 면담 대상자 섭외 자체가 어려웠다. 또한 육아휴직 사용 과정에서 회사와 가장 큰 갈등을 경험한 사례도 집단 5에 포함되어 있었다. 면담에 참여한 대기업 생산직의 경우는 육아휴직 사용 시 다소 압박을 느끼는 경우는 있었으나 크게 어려움은 없었던 것으로 파악되었다. 즉, 중소기업 생산직의 경우는 다른 집단에 비해서 육아휴직 사용이 매우 어렵다는 것을 알 수 있다.

다음으로, 기업 대상 FGI에서는 중소기업의 어려움이 두드러졌다. 대기업과 중소기업 모두 대체인력 고용에 어려움은 있었으나, 특히 중소기업의 어려움이 매우 컸다. 중소기업은 육아휴직을 사용하는 연령대 남성이 핵심 인력인 경우가 많으며, 한 명의 근로자가 홀로 담당하는 업무의 비중이 크다보니, 운영상 상당한 애로사항을 경험하고 있었다. 지방 중소기업의 경우는 정규직 채용에도 어려움이 있어서, 단기 대체인력 고용은 거의 불가능하다고 진술하였다. 지방 중소기업은 10일간 배우자 출산휴가 기간에도 인력 문제로 어려움을 겪고 있었다. 자녀돌봄 시간지원 제도에 따른 조직 문화나 조직 구성원 간 문제에서도 대기업은 직원 간 형평성 관점을 중심으로 진술한 반면, 중소기업은 업무가 진행되지 않거나 남은 인력에게 매우 과중한 업무가 분담된다는 점을 보다 강조하였다. 대기업은 인건비 비용 일부 지원 등을 희망하였으나, 중소기업은 대체인력 구인, 채용, 인건비 지원 등 인력 충원을 위한 전방위적인 강력한 지원이 필요함을 강조하였다.

또한 중소기업은 자녀돌봄 시간정책을 운영하기 위한 기본적인 근태 관리나 출퇴근 지원 사업을 원하는 경향을 보였다. 특히 지방 중소기업은 거주지에서 근무지(산업 단지 등)로 이동하는 대중교통도 불편하여 보통 일정한 시간대에 통근 버스를 운영하고 있는 곳이 많다. 근로시간 단축제를 포함하여 유연근무제를 실시할 경우 출퇴근에도 문제가 발생한다. 이에 중소기업에서는 교통편 지원도 희망하였다. 한편, 유연근무제 실시에 따른 근태관리의 어려움에 대한 우려를 보이며, 근로시간 유연제를 실시할 수 있는 시스템을 중소기업에 공급하는 것을 희망하기도 하였다.

마지막으로 기업의 대표와 고위관리직의 인식이 남성의 육아휴직 사용을 좌우하

는 주요한 요인으로 밝혀졌다. 특히 중소기업의 경우는 기업 대표의 인식이 기업정책의 방향성에 절대적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

나. 우수사례 - L사³⁴⁾

본 연구는 FGI를 진행하기 전에 2023년 5월 31일에 롯데지주를 방문하여 사전 면담을 진행한 바 있다. 또한 2023년 7월 5일에는 롯데백화점 담당자가 집단 1 면담에 참여하였다. 롯데기업의 사례가 아버지 친화적인 기업정책 확장에 주는 시사점이 있다고 판단하여, 롯데기업이 선도적으로 실시하고 있는 기업정책에 대한 내용을 정리하였다.

첫째, 롯데 기업은 남성 육아휴직 의무제를 2017년 최초로 도입하여 실시하고 있다. 직원 중 모든 육아휴직대상자들은 자녀 생후 36개월까지 육아휴직 1개월을 의무적으로 사용하여야 한다. 육아휴직 의무제를 제도화하면서 남성도 당연히 육아를 하는 것이며, 이를 위해 시간지원 제도를 활용하는 것이 자연스러운 조직문화로 정착되었다. 육아휴직 의무제가 남성 육아휴직 사용 및 자녀양육 참여에 대한 인식 전환의 분기점이 되었다고 할 수 있다.

남성 자동 육아휴직 제도화를 하면서 되게 '남녀 같이 하는 거였잖아' 이런 분위기가 좀 생기긴 했거든요. 그래서 뭐 남성 자동 육아휴직 갔다 오고 나면 이제 어린 자녀가 있는 걸 아니까 다른 걸로 아이 때문에 연차를 쓰거나 휴가를 쓰거나 하는 거 할 때도 좀 더 공감대가 있는 편이기도 하고.(기업면담 2)

롯데 기업은 남성의 육아휴직 사용도 당연히 되는 기업 문화가 형성되면서 배우자가 출산을 앞둔 남성 직원이 있을 경우 조직 내에서 미리 소통하면서 업무 공백에 대비하여 계획을 세운다고 한다. 직원의 육아휴직 사용에 대한 예측 가능성이 높다는 점이 운영에 불확실성을 줄여 효율적인 운영이 가능하도록 작동하고 있음을 알 수 있었다.

어차피 아기 가졌어, 그러면 한 달 쉬겠네? 이제 이게 되니까 다 계획이 되는 거죠. 사전에, 초반에 그 우려가 우려했던 것만큼 나오지는 않았어요. 솔직히.(파일럿 기업면담)

34) 2023년 5월 31일 롯데지주 사전면담과 2023년 7월 5일 기업면담 집단 1의 롯데백화점 담당자 면담의 내용을 정리하였음.

그리고 이제 말씀드렸던 것처럼 출산 직전 출산하고 나서 거의 한 달 반을 쉬거든요 배우자 출산 경조 휴가까지 하면은. 그러다 보니까 미리미리 사실 공유를 해요. 한 6개월 후면은 아이가 나올 건데 그러면은 좀 이제 공백이 생길 것 같다. 그래서 미리미리 업무 소통을 하기 때문에 공석에 대한 되게 자연스러운 분위기인 것 같습니다. 그게 남성 가성 육아휴직이 좀 큰 것 같아요. 기점으로 회사가 좀 더 이제 남성들에 대한 가정 남성들이 가정 업무 일을 하는 거에 대해서 좀 더 많이 고려하고 있는 게 아닌가.(기업면담 2)

둘째, 롯데기업은 기업의 조직 문화와 관련 복리후생 지원 제도들을 논의하고 결정하는 기구로 기업문화위원회를 2015년 9월 조직하였다. 기업문화위원회는 CEO, 대표이사, 외부 교수진, 기업인으로 구성되어 있다. 롯데 기업문화위원회에서 남성 육아휴직 의무제가 결정된 것이며, 이외에도 선택적 근로시간제 도입, 근로시간 저축제 도입, pc오프 제도 등이 기업문화위원회를 통해 도입되었다. 현재도 가족친화적인 기업문화 형성을 위한 안건이 기업문화위원회에서 논의되고 있다.

저희가 기업문화위원회는 출범을 한 지가 상당히 오래됐어요. 2015년 9월부터 출범을 해서 이제 진행이 되고있는 조직이고요. 이제 그룹 외부에 계시는 좀 저명한 교수님들이라든지 좀 기업인들과 저희 내부에 계시는 ceo 그리고 대표이사분들을 모아서 이제 구성을 하는 조직입니다. 그래서 전반적으로 롯데그룹의 조직 문화에 대한 부분과 조직 문화 안에 여러 가지가 있겠죠? 복리후생도 있을 것이고, 여러 가지 제도들이 있을 텐데 그런 부분들에 대한 논의와 실질적인 결정을 하는 그런 조직이라고 보시면 좋을 것 같아요. 그래서 남성 육아휴직도 그렇고 그다음에 선택적 근로시간 제도도 그렇고 그다음에 여기에 표현이 되어 있지는 않지만 근무시간 누적제로 해가지고, 갑자기 생각이 안 나네. 근로시간 저축제라든지 이런 부분들에 대한 것도 기업문화위원회에서 결정이 나서 전 그룹사의 그리고 pc오프 제도도 마찬가지로요.(파일럿 기업면담)

기업문화위원회는 탐다운 방식의 강력한 실행력을 가지고 있다는 점에서 기업 문화를 가족친화적으로 혁신하는 데 결정적 역할을 하였다. 한편, 직원들의 의견 수렴은 '주니어 보드'라는 별도의 방식으로 운영되고 있다.

도입에 대한 부분에 있어서만큼은 그냥 약간 강제성을 가지고 내렸습니다. 왜냐하면 사실 이렇게 어찌 보면 그런 일과 가정의 균형을 위한 가족 친화 제도를 운영하는 데 있어서는 입장이 조금씩 다 다르기 때문에, 다르게 생각하실 수가 있거든요. 근데 공식적으로 생각하고 있는 지향점이 이거라고 한다면 좀 드라이브를 걸면서 가는 게 필요하다는 판단 하에, 그냥 이거는 우리가 반드시 지켜야 될 지향점이라고 아예 전체적으로 가이드를 주고, 같이 소통하면서 움직이는 그런 부분들이라고 보셔야 될 것 같습니다.(파일럿 기업면담)

셋째, 롯데 기업은 자체적으로 부모의 출산 지원 및 복직 지원 프로그램을 운영한다. 롯데백화점의 경우 예비 어머니, 예비 아버지를 대상으로 교육 프로그램을 지원한 바 있으며, 육아휴직 사용 후 복직자에 대해서 회사 내 변경 사항 및 업무 관련 커리큘럼으로 1일 프로그램을 제공하고, 일과 육아 병행에 대한 면담도 제공하고 있다.

아까 말씀드렸다시피 입학 돌봄 휴가라고 해서 입학하는 시즌에 한 일주일 정도 쉴 수 있는 휴가가 있습니다. 저희가 육아휴직 예비맘 예비맘 클래스랑 그다음에 예비 대디 클래스를 원래 코로나 전에는 운영을 했었어요. 운영을 하고 복직자도 온보딩 프로그램을 운영을 했는데 이제 코로나 기간 때 안 하고 있다가 지금 먼저 다시 시작한 거는 대디는 먼저 시작 안 했고 예비 대디랑 예비맘은 안 했고 이제 온보딩 프로그램만 다시 운영해서 하고 있거든요. 그래서 추가적으로 이제 코로나 전에 했던 거를 그대로 운영할지는 지금 검토를 하고 있는데.(기업면담 2)

다만, 롯데그룹 내에서도 지주사별로 제도 활성화에 있어서는 차이를 보인다고 하며, 이외에도 기업 자체에서 가족이 함께 참여할 수 있는 다양한 문화 및 활동 프로그램을 실시하고 있는 것으로 파악되었다.

다. 시사점

지금까지 정리한 내용을 바탕으로 종합적인 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 남성과 기업 모두 돌보는 아버지상을 수용하는 것이 중요하다. 면담 분석 결과에서 전통적인 생계부양자 아버지상보다는 돌보는 아버지상을 가진 남성들이 육아휴직 사용과 육아 참여에 보다 적극적임을 확인하였다. 또한 남성 근로자도 양육자, 돌봄자라는 돌보는 남성성을 수용한 기업이 가족친화적, 아버지 친화적 조직 문화가 형성됨을 알 수 있다.

둘째, 남성의 자녀돌봄 시간지원 제도 이용 경험이 돌보는 아버지됨에 있어서 중요하다. 면담을 통해 육아휴직을 사용함으로써 돌봄자로서 아버지의 정체성이 강화되었음을 확인하였다. 또한 육아기 근로시간 단축제 등 유연근무제를 경험하지 않은 경우는 오히려 제도를 사용하여 육아에 참여하는 것에 어려움을 크게 느끼는 반면, 사용한 경험이 있는 경우는 제도의 유용성을 크게 인식하였다.

셋째, 자녀돌봄 시간정책에 대한 기업의 이행력을 높이기 위해서는 기업규모별,

지역별, 직종별 차이를 고려하여야 한다. 중소기업의 경우 대체인력 수급 문제가 기업의 운영에 절대적인 영향을 미치는 요인으로 꼽혔으며, 특히, 지방 중소기업의 경우는 인력 채용 자체에서 인력난을 겪고 있어 인력 충원을 위한 강력한 전방위적 지원이 요구된다. 또한 자녀돌봄 시간정책을 추진하기 위해서는 중소기업의 업무 환경에 대한 고려도 필요하다. 중소기업은 기본적인 근태관리나 출퇴근 지원을 희망하였다. 지방 중소기업의 경우는 출퇴근을 위한 교통편이 열악하다는 점도 유연 근로제를 실시하는 데 해결해야하는 요인이었다. 한편, 사무직 중심 중소기업보다는 제조업이나 서비스업 직종의 중소기업에서 휴가·휴직제도 사용이 더 어려운 것으로 확인되었다. 따라서 중소기업을 집중 지원할 필요가 있으며, 중소기업 중에서도 지방 기업, 제조업 및 서비스 직종의 경우는 추가적인 지원 방안을 모색하여야 한다.

넷째, 기업 문화 개선을 위해서는 기업의 대표나 고위관리자들이 참여하는 조직이 필요하다. 롯데기업의 사례에서 기업문화위원회 기구를 통한 선도적 기업 정책 결정이 강력한 추진력을 가지고 있음을 확인하였다. 또한 면담에서도 기업 대표와 고위관리자들의 남성 자녀돌봄과 제도 사용에 대한 인식이 남성의 제도 사용에 결정적인 요인임을 알 수 있었다.

다섯째, 어느 정도 강제성을 동반한 육아휴직 제도 개선을 고려할 필요가 있다. 롯데기업은 1개월 육아휴직 의무제를 실시하여 남성 직원들도 모두 육아휴직을 사용하도록 하였다. 이러한 강제성을 동반한 육아휴직 제도는 남성 근로자의 인식뿐만 아니라 조직 문화 전체를 개선하는 효과를 가져왔다. 남성의 육아휴직 사용률이 증가하고는 있으나, 아직까지도 국제적으로는 매우 낮은 수준의 참여율을 보이고 있음을 확인한 바 있다(II장 참조). 따라서 의무제가 아니더라도 육아휴직이나 배우자 출산휴가 사용에 있어서 어느 정도 강제성을 가진 제도적 장치를 모색할 필요가 있다.

V

남성 자녀돌봄 관련 사회적 인식 및 담론: 소셜 빅데이터 분석

- 01 분석개요
- 02 기초분석 결과
- 03 심층분석 결과
- 04 소결

V. 남성 자녀돌봄 관련 사회적 인식 및 담론: 소셜 빅데이터 분석

1. 분석개요

가. 분석 목적

제4차 저출산·고령사회기본계획은 남성의 돌봄권 보장을 정책 추진과제로 제시하고 있으며, 현 정부는 부모 맞돌봄 문화 확산을 저출산 정책의 주요 과제로 제시하였다(대한민국정부, 2021; 저출산·고령사회위원회 관계부처 합동, 2023. 3. 28). 남성의 자녀돌봄과 맞돌봄은 일인 생계부양자 모델의 시대에서 보편적 돌봄제공자(universal caregiver)로의 시대적 요구를 반영한 것으로 볼 수 있으나, 시대적 요구가 반드시 모든 개인이나 집단의 인식 변화 또는 다양한 사회적 담론을 모두 포괄하는 것은 아니다.

이에 본 연구에서는 단순히 남성의 돌봄권이 추상적인 모토로 그치는 것이 아니라 실제 우리 사회의 변화를 담아내는 구체적 논의가 되도록 우리 사회의 남성 자녀돌봄과 관련한 이슈와 사회적 담론의 변화를 소셜 빅데이터 분석을 통해 밝히고자 한다. 궁극적으로 소셜 빅데이터 분석을 통해 남성 자녀돌봄 시간 지원을 위해 정책적인 대응이 어떻게 변화되어야 하는지 밝히고, 시간정책의 제도 개선 방안을 도출하고자 하였다.

본 연구에서는 남성의 자녀 돌봄 관련 전반적인 담론을 파악하는 데에서 더 나아가, 집단별(성별, 기업 형태별) 담론 차이가 존재하는지도 분석하였다. 이를 통해 남성과 여성 집단이 바라보는 남성 돌봄에 대한 이슈와 관점 차이를 분석하고, 기업형태별로도 담론의 차이가 있는지 살펴보았다. 이를 통해 집단별로도 사회적 담론의 구성에 차이가 있는지, 정책 수요에 차이가 있는지 도출해내고자 한다.

나. 자료수집 및 분석과정

1) 수집 키워드

본 소셜 빅데이터 분석은 남성 자녀돌봄과 관련한 핵심 키워드를 조합어로 처리하여 데이터를 수집하였다. 아래 제시된 주요 수집 키워드로 1차 크롤링을 진행한 후 추가로 남성 자녀돌봄 시간 지원 제도와 관련한 수집 키워드로 데이터 크롤링을 진행하여, 분석 대상 채널에 있는 문서 전수를 수집하였다.

〈표 V-1-1〉 남성 자녀돌봄 관련 소셜 빅데이터 수집 키워드

남성 자녀돌봄	
남성 자녀돌봄 관련 주요 수집 키워드	남성 자녀돌봄 시간 지원 제도 관련 수집 키워드
<ul style="list-style-type: none"> • 아빠/아버지/남성/남자/남편 + 육아/양육 (※ '남편'은 여성 집단 분석에서 사용) • 돌보는 아빠/아버지/남성/남자/남편 • 아빠/아버지/남성/남자/남편 + 아이돌보기 • 부부 공동육아 	<ul style="list-style-type: none"> • 아빠/아버지/남성/남자 + 육아휴직 • 아빠의 달 • 아빠육아휴직 보너스 • 3+3 부모육아휴직 • 배우자 + 출산 +휴가 • 육아기 + 근로시간 + 단축 • 아빠/남편 + 재택근무

2) 분석 대상 기간 및 채널

본 소셜 빅데이터 분석의 분석 대상 기간은 2013년 5월 1일부터 2023년 4월 30일까지로 하였다. 2014년에 육아휴직제도에 아버지 할당제 성격의 제도가 도입되어(고용노동부, 2023a: 147), 이후부터 아버지의 육아휴직 사용에 대한 사회적 관심이 증가하였기 때문에 직전 해인 2013년부터 분석 대상에 포함하여 총 10년간 변화 추이를 분석하고자 하였다.

본 연구의 소셜 빅데이터 분석은 분석 전체 기간의 변화 추이를 분석하고, 담론의 변화를 보다 명확하게 비교할 수 있도록 특정 3개 기간을 정하여 비교 분석을 실시하였다. 전체 10년을 모두 포함하기보다는 제도적 변화나 사회적 변화가 뚜렷한 시기를 기준으로 하여 결과가 명확히 비교되도록 3개 기간을 정하였다. 첫 번째 기간은 제도 개편으로 아버지 육아휴직에 대한 사회적 관심이 증가하기 시작한 2014년~2015년을 분석 기간으로 하였고, 두 번째 기간은 두 번째 육아휴직자의 통상임금의 100%를 지급하는 방안이 도입되고 남성의 육아휴직 사용이 증가하기 시

작하는 2017~2018년을 분석 기간으로 하였다. 마지막으로, 코로나19로 인해 2019년과 2020년은 매우 특수한 상황이었으므로, 이후 정상적인 생활패턴으로 차츰 돌아갔으나 코로나19로 인한 자녀돌봄 시간정책 이용 양상의 변화도 관찰되는 2021년 이후 기간을 세 번째 분석 기간으로 정하였다.

분석 대상 채널은 크게 두 가지 유형으로 구분하여 진행하였다. 분석 채널은 ① 사회적 이슈 동향을 분석할 수 있는 뉴스 기사를 중심으로 한 미디어 채널과 ② 사회적 여론과 담론을 살펴볼 수 있는 포털과 커뮤니티를 중심으로 한 소셜 채널로 구분하였다.

3) 분석 프로세스

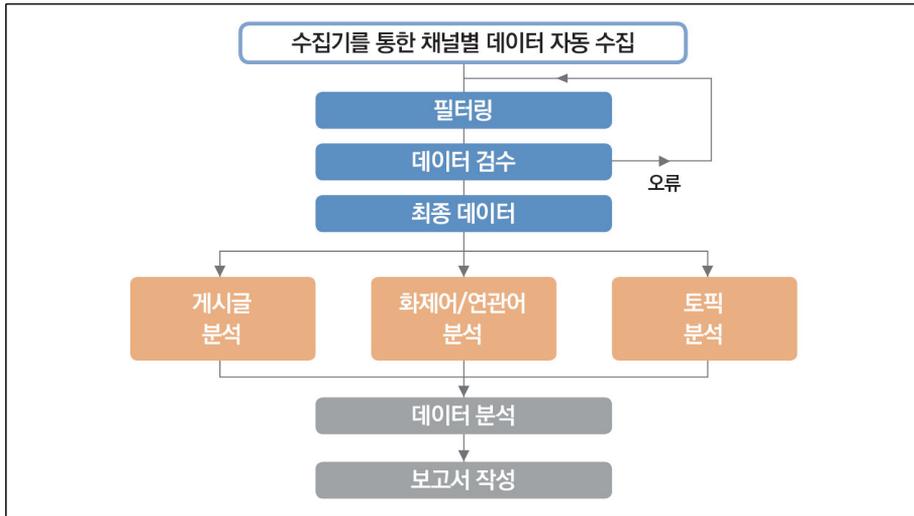
수집기를 통해 데이터 수집 이후 불용어 및 유사어 처리 과정을 거쳐서 데이터를 필터링하고 검수하는 과정을 반복하여 최종 데이터를 구축하였다. 이후 기초 분석 및 데이터 심층분석을 진행하였다. 이러한 분석 프로세스를 제시하면 아래와 같다.

분석 플랫폼은 자체 수집기인 WISE BICrawler와 분석프로그램 WISE Analyzer를 사용하였다. 먼저, 자체 수집기를 통해 각 채널 별로 분석 키워드를 포함하는 데이터를 수집한다. 수집된 데이터의 정확도 향상을 목적으로 불용어 및 유사어 처리 과정을 거쳐서 데이터를 필터링하고 검수하는 과정을 반복하여 최종 데이터를 구축하였다. 최종 데이터를 대상으로 텍스트 마이닝을 진행하였다.

본 연구에서는 기초분석으로 남성 자녀 돌봄 관련 온라인 문서 발생(온라인 관심도) 추이 분석, 남성 자녀 돌봄 관련 화제어 및 유사어 분석, 자녀돌봄 시간지원 제도별 문서 발생 추이 분석을 실시하였다. 전체 기간에 대한 분석과 기간별 분석을 모두 실시하였다.

심화분석은 소셜 채널 중 커뮤니티를 대상으로 실시하였으며, 성별(남/녀), 기간별(14~15년, 17~18년, 21~23년 4월)로 구분하여 분석하였다. 심층분석 방법으로는 LDA 토픽 분석, Gephi를 활용한 네트워크 분석을 실시하였다. 추가적으로 직장 커뮤니티인 블라인드(Blind) 채널의 데이터를 활용하여 기업유형별 담론 분석을 시도하였다.

[그림 V-1-1] 소셜 빅데이터 분석 프로세스



2. 기초분석 결과

본 절에서는 남성의 자녀돌봄 및 유관 정책과 관련한 기초분석 결과를 제시하였다. 최근 10년간(2013년 5월~ 2023년 4월)의 문서 발현량, 화제어 및 유사어 분석, 주요 제도별 발현량을 분석하였다.

가. 문서 발현량

본 연구에서 분석 범위로 지정한 채널에 최근 10년간 남성 자녀돌봄 관련 문서는 약 1,502,424건이 발생하였다. 지난 11년간 남성 자녀 돌봄에 대한 관심도는 지속적으로 증가했다는 것을 확인할 수 있었다. 2013년에는 22,758건에 불과하였던 남성 자녀돌봄 문서는 2020년도에 368,180건으로 크게 증가하였다.

<표 V-2-1> 분석 대상 전체 문서 수

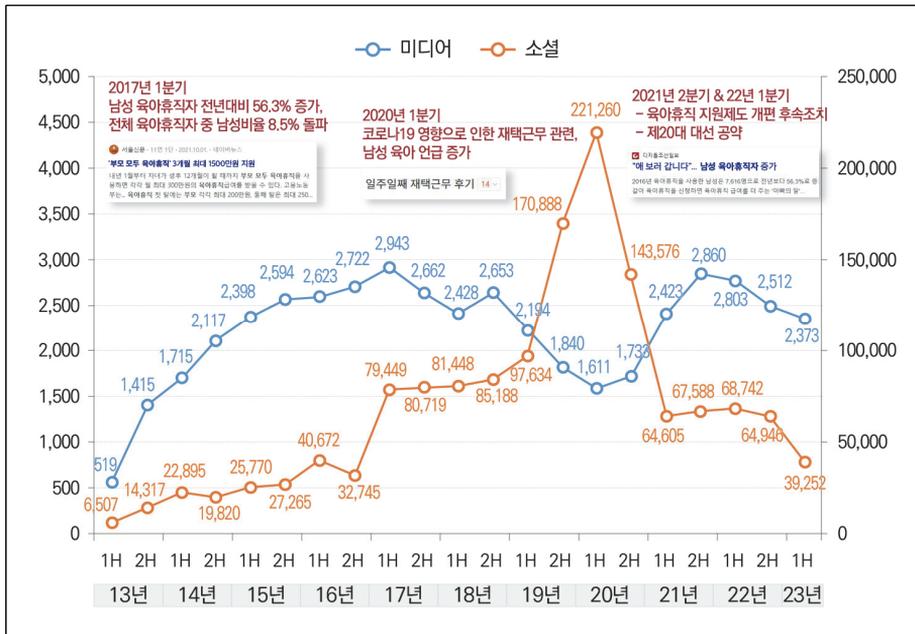
2013년 5월~	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년 1~4월
22,758	46,547	58,027	78,762	165,773	171,717	272,556	368,180	137,476	139,003	41,625

단위: 문서 수

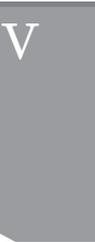
주: 원글과 댓글을 포함하여 수집한 10년간 전체 문서 수임.

2017년도부터 남성 육아휴직자 증가로 포털을 중심으로 남성 자녀 돌봄 문서 건수가 크게 증가하기 시작하였다. 2020년에는 코로나 팬데믹으로 인해 재택근무 관련 남성 육아 언급이 폭증하였다. 코로나 팬데믹 이후 육아·가사 분담 남성이 증가하면서 남성 자녀돌봄 언급이 활발해 졌다. 2021년도 2분기에는 ‘고용보험법’ 및 ‘고용산재보험료징수법’ 시행령 일부개정안 입법예고로 인해 미디어상에서 남성 자녀 돌봄 언급이 활발해졌다.

[그림 V-2-1] 남성 자녀돌봄 관련 문서 발생 추이



주: 2013년 5월부터 2023년 4월까지 문서 발생 추이임.



나. 화제어 및 유사어 분석

기간별로 남성 자녀돌봄 관련 미디어 문서의 화제어에 대해 분석하였다. 2014년~2015년에 화제어 1순위는 시간이었으며 다음으로 사회, 지원, 육아휴직, 가족, 출산, 경제 기업 순이었다. 2017년~2018년 화제어 순위로는 시간이 가장 빈도가 높았으며 다음으로 출산, 육아휴직, 사회, 지원, 기업 순이었다. 2021년~2023년 화제어 순위가 가장 높았던 단어는 지원이었으며 다음으로 출산, 시간, 사회, 가족, 육아휴직, 정책 순이었다.

전반적으로 모든 기간 동안, 시간, 출산, 육아휴직, 사회 단어가 화제어 순위에서 높은 순위를 차지하였다. 2021년~2023년 기간에는 과거에 비해 지원이라는 단어가 화제어 순위 1순위로 나타났다. 이는 과거에 비해 최근 자녀돌봄 지원제도의 강화로 인한 것으로 해당 단어의 빈출 빈도가 증가한 것으로 추측된다. 또한 코로나19로 인해 코로나가 화제어로 2021년~2023년에 부상하였으며 저출산 현상으로 인해 인구, 청년이란 단어도 새롭게 화제어로 등장하였다.

〈표 V-2-2〉 기년별 남성 자녀돌봄 관련 미디어 문서 Top 30 화제어: 종합

순위	화제어	2014년	2015년	총합계	화제어	2017년	2018년	총합계	화제어	2021년	2022년	2023년(-4월)	
1	시간	7,711	8,408	16,119	시간	10,678	11,075	21,753	1	지원	8,700	9,372	5,871
2	사회	4,115	6,903	11,018	출산	8,407	9,492	17,899	2	출산	6,820	7,004	6,398
3	지원	4,549	6,216	10,765	육아휴직	9,063	7,608	16,671	3	시간	7,086	7,515	4,746
4	육아휴직	4,764	5,737	10,501	사회	8,094	8,224	16,318	4	사회	7,797	7,458	3,769
5	가족	3,982	6,127	10,109	지원	7,561	7,536	15,097	5	가족	7,340	7,456	2,289
6	출산	4,212	5,653	9,865	기업	7,105	5,512	12,617	6	육아휴직	6,866	5,955	3,800
7	경제	4,539	5,009	9,548	제도	5,929	4,978	10,907	7	정책	5,285	6,242	4,042
8	기업	4,347	4,297	8,644	정책	6,214	4,502	10,716	8	부모	5,690	5,963	2,710
9	부모	2,918	5,236	8,154	가족	5,988	5,032	10,670	9	문제	4,829	5,242	2,649
10	고용	4,300	2,957	7,257	부모	4,983	4,982	9,965	10	기업	4,772	4,778	2,272
11	문제	2,612	4,210	6,822	문제	5,454	4,444	9,898	11	자녀	4,718	4,223	2,769
12	제도	3,004	3,508	6,512	자녀	4,824	4,844	9,668	12	돌봄	3,714	4,770	2,947
13	결혼	2,369	4,106	6,475	경제	5,240	4,356	9,596	13	제도	4,016	4,301	2,409
14	정부	2,691	3,735	6,426	정부	4,710	4,613	9,323	14	장부	3,118	4,421	3,086
15	교육	2,830	3,340	6,170	결혼	4,278	3,858	8,136	15	청년	4,475	3,789	2,030
16	자녀	2,419	3,600	6,019	고용	4,540	3,341	7,881	16	고용	4,290	3,068	1,800
17	정책	2,501	3,108	5,609	직업	3,971	3,702	7,673	17	코로나	6,148	2,949	-
18	가정	2,142	3,063	5,205	확대	4,341	3,307	7,648	18	확대	3,191	3,646	2,155
19	남편	2,278	2,884	5,162	근무	3,390	3,692	7,082	19	경제	3,992	3,480	1,386
20	직장	2,281	2,745	5,026	교육	3,811	3,182	6,993	20	결혼	3,578	3,177	1,941
21	부부	1,867	2,926	4,793	가정	3,447	3,130	6,577	21	가정	3,552	3,301	1,459
22	어린이집	1,308	3,045	4,353	휴직	3,595	2,576	6,171	22	교육	3,336	3,440	1,493
23	생활	1,732	2,582	4,314	직장	3,343	2,779	6,122	23	인구	2,535	3,660	1,981
24	사용	1,949	2,357	4,306	사용	2,951	3,159	6,110	24	대상	2,812	3,204	1,710
25	회사	1,908	2,227	4,135	생활	2,771	3,013	5,784	25	대상	3,079	3,076	1,238
26	확대	1,709	2,397	4,106	임금	3,008	2,699	5,707	26	서비스	2,624	2,880	1,694
27	대당	1,786	2,292	4,078	참여	2,833	2,697	5,530	27	임금	1,907	3,675	1,577
28	참여	1,624	2,449	4,073	대상	2,718	2,811	5,529	28	운영	2,501	3,094	1,491
29	아들	1,927	2,130	4,057	회사	2,903	2,616	5,519	29	사용	2,770	2,534	1,759
30	증가	1,932	2,075	4,007	다양	2,760	2,694	5,454	30	생활	2,837	2,810	1,304

주1: 출산전후휴가 및 육아휴직제도 활성화 시점을 고려한 연도별 화제어분석 결과, 주요 키워드의 발현량과 순위 변동이 일부 나타남
 주2: 3차 유행(20.11 중순 ~ 21.01 말), 사회적 거리두기, 4차 유행(21.07 초) 등 코로나 발생으로 인해 '코로나' 화제어발생

기간별로 남성 자녀돌봄 관련 소셜 문서의 화제어에 대해 분석하였다. 2014년~2015년에 화제어 1순위는 시간이었으며 다음으로 결혼, 부모, 아들, 개월, 둘째, 맞벌이 순이었다. 2017년~2018년 화제어 순위로는 시간이 가장 빈도가 높았으며 다음으로 결혼, 독박육아, 개월, 부모, 둘째, 아들 순이었다. 2021년~2023년 화제어 순위가 가장 높았던 단어는 결혼이었으며 다음으로 결혼, 시간, 부모, 맞벌이, 출산, 문제, 독박육아 순이었다.

전반적으로 모든 기간 동안 시간, 결혼, 부모, 맞벌이가 화제어 순위로 높게 나타났다. 2015년에 화제어 순위로 처음 등장한 독박육아는 2017년~2018년 3위, 2021년~2023년 7위로 화제어 순위가 높았다. 맞벌이의 경우에는 2014년~2015년 7위, 2017년~2018년 8위, 2021년~2023년 4위로 과거 기간보다 높아졌으며 육아휴직의 경우에는 2014년~2015년에는 화제어 순위에 속하지 못했다가 2017년~2018년 29위, 2021년~2023년에는 13위로 급격하게 화제어 순위가 높아졌다. 이는 과거에 비해 남성 육아휴직 사용이 증가하고 있는 현상을 반영해 주는 결과이다.

〈표 V-2-3〉 기간별 남성 자녀돌봄 관련 소셜 문서 Top 30 화제어 종합

	2014년	2015년	2017년	2018년	2021년	2022년	2023년(-4월)	총합계	
1	시간	2,823	3,076	6,950	7,296	6,483	6,435	2,960	15,878
2	결혼	1,757	1,974	5,242	4,027	6,571	6,836	2,407	15,814
3	부모	1,668	1,793	4,689	3,739	6,065	6,544	2,571	15,180
4	이탈	1,424	1,642	3,710	3,893	4,158	4,000	1,533	9,691
5	개월	1,350	1,645	3,688	3,557	4,011	3,782	1,861	9,654
6	돌째	1,214	1,732	3,386	3,638	3,461	3,458	1,415	8,334
7	맞벌이	1,475	1,428	3,271	3,316	3,743	3,034	1,106	7,883
8	우울증	1,154	1,103	3,495	2,590	3,402	3,250	1,062	7,714
9	문제	1,027	931	2,558	2,128	2,380	2,564	1,129	6,073
10	학년	860	944	2,455	1,848	2,262	2,872	749	5,883
11	출산	724	905	1,960	1,970	2,458	2,693	602	5,753
12	걱정	738	874	1,856	2,027	2,274	2,361	887	5,522
13	친정	667	932	1,730	2,012	2,022	2,053	1,377	5,452
14	공동육아	649	904	1,867	1,808	2,279	1,920	1,206	5,405
15	이해	696	852	1,886	1,671	2,213	2,311	848	5,372
16	갈등	732	761	1,535	1,951	2,220	2,223	688	5,131
17	임신	781	689	1,596	1,816	2,008	2,380	716	5,104
18	부부	648	794	1,750	1,661	1,984	2,053	818	4,855
19	전업주부	804	633	1,557	1,750	1,890	2,028	872	4,790
20	분담	864	567	1,567	1,730	1,953	1,926	612	4,491
21	돌바육아	-	1,401	1,702	1,585	1,775	2,185	527	4,487
22	시대	572	738	1,688	1,483	1,845	1,728	912	4,485
23	상황	577	712	1,654	1,452	1,985	1,732	690	4,407
24	직장	644	597	1,650	1,422	1,846	1,836	570	4,252



남성 자녀돌봄 관련 미디어 문서의 화제어에 대해서 워드 클라우드 분석을 실시한 결과 육아휴직, 지원, 사회, 출산이 주요 화제어인 것으로 나타났다. 다음으로 가족, 기업, 엄마, 정책, 부모 등도 화제어 언급 빈도가 높은 것으로 나타났다.

[그림 V-2-2] 남성 자녀돌봄 관련 화제어 Top100 워드 클라우드: 미디어



미디어 채널 문서의 주요 화제어에 대한 유사어 분석을 실시하였다. 분석한 결과 시간과 동시 출현 빈도가 높았던 유사어는 퇴근, 초과, 출퇴근, 통근 등 실제 출퇴근과 관련된 단어가 주를 이루었다. 지원의 경우에는 지원금, 가족친화, 산후조리, 대상자, 세액 공제가 동시 발현 빈도가 높은 단어였다. 정책의 경우에는 저출산 정책, 수요자, 대책, 전략 등 저출산과 관련된 정책이 주요 유사어였다. 육아휴직의 경우에는 육아휴직급여, 3+3 부모육아, 통상임금, 중소기업, 맞돌봄 등이 유사어로 나타났다. 출산 휴가의 경우에는 배우자 출산휴가, 의무화, 불리 등이 언급되었으며, 출산의 경우에는 저출산, 출산장려, 지원책 등이 해당 단어와 동시에 출현 빈도가 높았던 유사어였다.

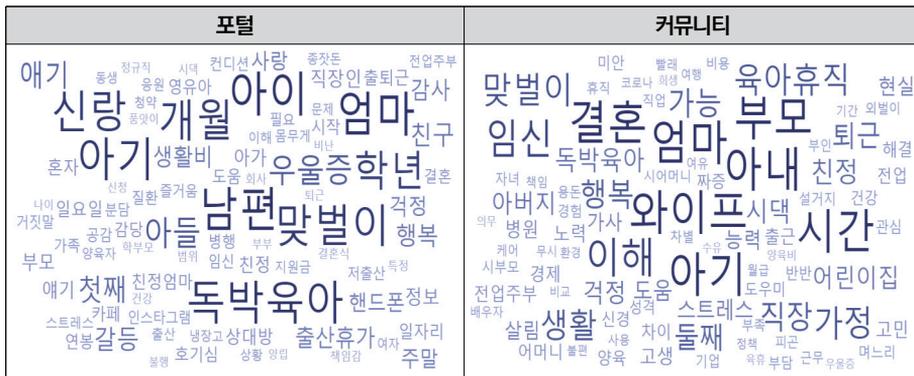
<표 V-2-4> 주요 화제어의 유사어 분석: 미디어

주요 화제어	주요 유사어(언급량 순)				
시간	퇴근	초과	출퇴근	통근	장시간
지원	지원금	가족친화	산후조리	대상자	세액공제
정책	저출산정책	수요자	대책	전략	보완
육아휴직	육아휴직급여	3+3 부모육아	통상임금	중소기업	맞돌봄
출산휴가	배우자출산휴가	의무화	불리	평등법	직장인
출산	저출산	출산장려	지원책	기피	합계출산율
사회	제고	김영미	주체	문재인	포용
정부	대통령	문재인	정권	여당	후미오기시다
돌봄	돌봄서비스	초등학생	방과후	야간	교육부

주요 화제어	주요 유사어(언급량 순)				
문제	근본	인구절벽	해결책	해법	요인
제도	유연근무제	의무화	자율	단축근무	맞돌봄
기업	중소	IT	ESG	상생	공공기관
확대	인센티브	세액공제	국공립어린이집	맞돌봄	활성
어린이집	유치원	아간	직장어린이집	국공립어린이집	보육료

포털에서 추출한 문서를 대상으로 남성 자녀돌봄 관련 화제어 워드 클라우드 분석을 실시한 결과, 남편, 맞벌이, 엄마, 아이, 독박육아 등이 주요 화제어였다. 커뮤니티에서는 엄마, 아내, 와이프, 결혼, 시간 등이 주요 화제어로 나타났다.

[그림 V-2-3] 남성 자녀돌봄 관련 화제어 Top100 워드 클라우드: 소셜(포털+커뮤니티)



포털과 커뮤니티 문서를 통합하여 남성 돌봄에 대한 주요 화제어와 주요 유사어를 분석하였다. 육아와 동시 출현 빈도가 높았던 단어는 독박육아, 전업, 일임, 힘들다 등 육아의 어려움을 나타내는 단어였다. 독박육아의 경우에는 살림, 가사일, 뒤치다꺼리 등 육아의 부정적인 단어와 동시 출현 빈도가 높았다. 맞벌이와 주요 유사어는 외별이, 전업, 워킹맘 등이었으며 시간의 경우에는 바톤터치, 늦잠, 체력, 휴식이 주요 유사어로 확인되었다.

육아휴직은 출산휴가, 무급, 복직, 사기업, 경단으로 출산 휴가를 제외하고는 육아휴직 사용의 어려움을 나타내는 단어와 동시 출현 빈도가 높았다. 출산휴가와 주요 유사어는 육아휴직, 아빠의 달, 지급금이였다. 저출산의 경우에는 출생률, 장려책, 실효성 등 저출산과 관련된 정책과 정책 효과와 관련된 단어가 주요 유사어로 확인되었다.

〈표 V-2-5〉 주요 화제어의 유사어 분석: 소셜(포털+커뮤니티)

주요 화제어	주요 유사어(언급량 순)				
육아	독박육아	전업	일임	힘들다	고군분투
독박육아	살림	가사일	뒤치닥거리	넋두리	구구절절
맛벌이	외벌이	전업	워킹맘	시터비	허리띠
시간	바톤터치	늦잠	체력	휴식	숨통
육아휴직	출산휴가	무급	복직	사기업	경단
출산휴가	육아휴직	아빠의달	지급금	무급	복직
회사	직장	사표	야근	업무	고과
사회	만연	관습	풍조	보편	인식
상황	돌발	이해	입장	인일	만약
어려움	가정생활	병행	학령기	경제생활	부담감
이해	입장	이기적	서러움	속내	내색
저출산	출생률	장려책	실효성	대책	체감도
어린이집	유치원	하원	시터	돌보미	적응
갈등	고부	분열	중재	부부간	기성
출퇴근	지옥철	자차	시터비	칼퇴	바톤터치
재택근무	업무량	유연근무제	원격	삼시세끼	번아웃
우울증	산후우울증	우울감	무기력증		불면

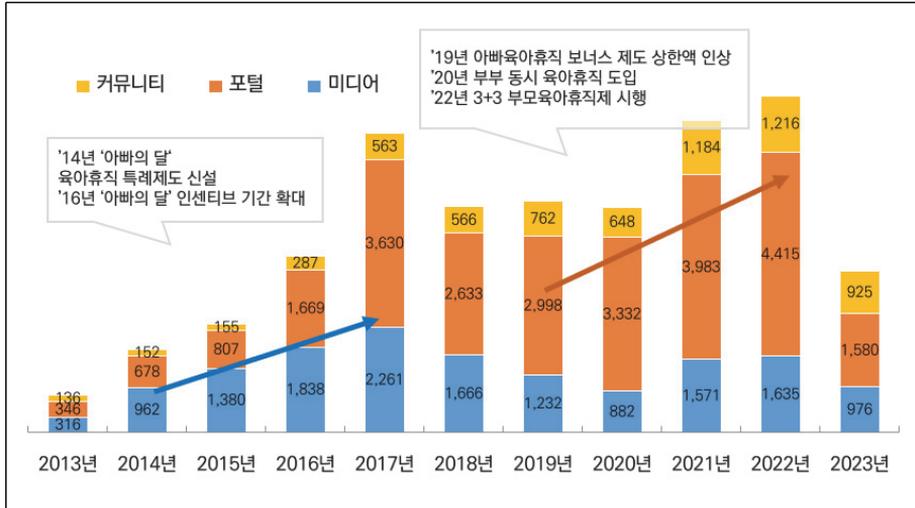
다. 주요 제도별 발현량 분석

1) 육아휴직

육아휴직 관련 문서 유형별 발현량 추이를 살펴보면 2013년부터 2017년도까지 꾸준히 증가하였다. 2014년 아빠의 달 육아휴직 특례제도 신설, 2016년 아빠의 달 인센티브 기간 확대 등 정책 변화로 육아휴직 문서가 크게 증가하였다. 이후 2018년도 포털과 미디어 채널에서는 문서 발현량이 소폭 감소하였다가 2016년 3,794 건이었던 문서수가 2017년도에 약 1.7배 증가한 6,454건으로 증가하였다. 2019년 아빠육아휴직 보너스 제도 상한액, 2020년 부부 동시 육아휴직제 도입 등으로 포털에서 육아휴직 관련 문서 발현량이 크게 증가하였다. 커뮤니티의 경우에는 2013년 이후에 매년 문서 발현량이 지속적으로 증가 추이를 보이고 있다.

[그림 V-2-4] 육아휴직 관련 문서 유형별 발현량 추이

단위: 건(문서 수)



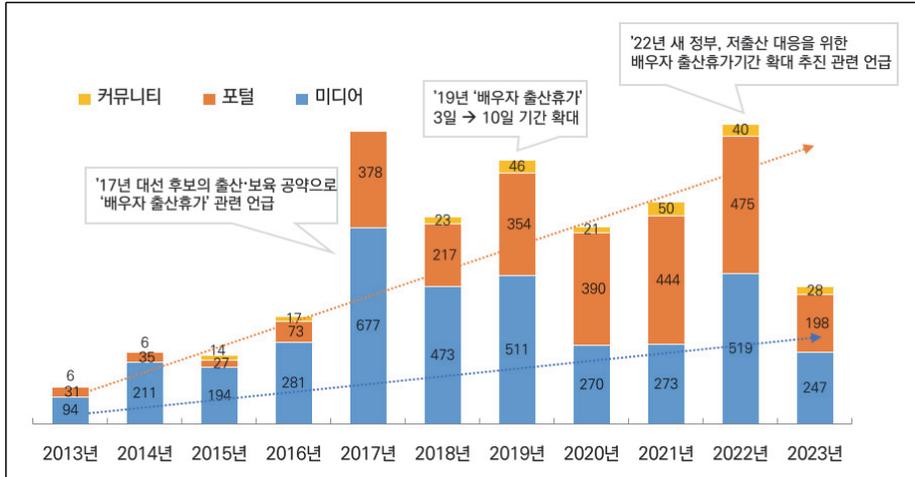
주: 2013년 5월부터 2023년 4월까지 문서 발생 추이임.

2) 배우자 출산휴가

배우자 출산 휴가의 문서 발현량도 육아휴직과 유사하게 2013년 이후로 꾸준히 증가하다가 2017년에 포털과 미디어에 관련 문서가 크게 증가하였다. 2016년도에 371건이었던 문서 수가 약 3배정도 증가하여 1,055건으로 증가하였다. 특히 2017년도에는 대선 후보의 출산·보육 공약으로 배우자 출산휴가 확대 등이 언급이 되어 관련 문서가 많이 발생되었다. 2019년에 배우자 출산휴가가 3일에서 10일로 확대되면서 미디어와 포털 중심으로 관련 문서 발현량이 크게 증가하였다. 특히 2019년 배우자 출산 휴가 기간이 확대되면서 포털 중심으로 2019년 이후 배우자 출산휴가에 대한 문서 발현량이 크게 증가하였다.

[그림 V-2-5] 배우자 출산휴가 관련 문서 유형별 발현량 추이

단위: 건(문서 수)



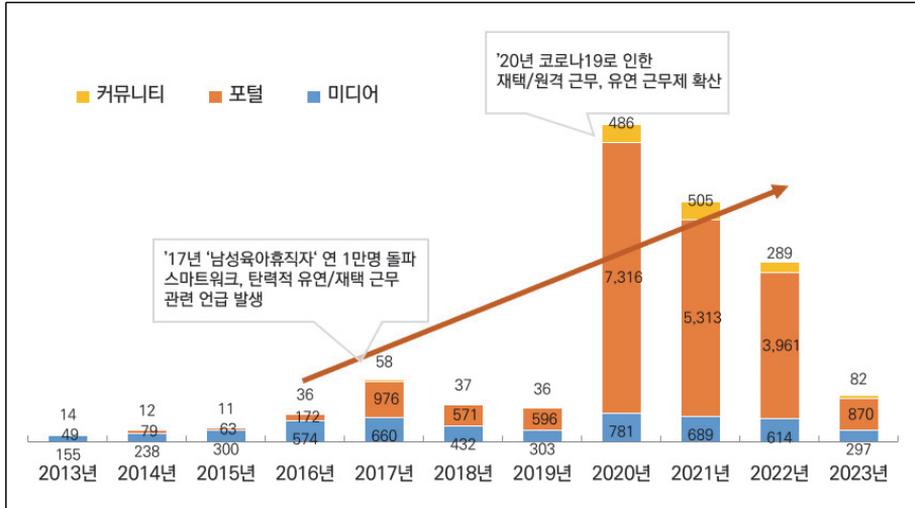
주: 2013년 5월부터 2023년 4월까지 문서 발생 추이임.

3) 유연근로제도(재택근무 포함)

유연근로제도를 포함하고 있는 문서량은 2013년도에 총 250개도 되지 않을 정도로 매우 빈도수가 적었다. 이후 2017년도에 남성육아휴직 및 스마트워크 관련 논의가 확산되면서 소폭 증가하였다가 2020년에 코로나19 확산으로 인해 정부에서 재택근무를 촉진하는 정책을 추진하면서 2019년에 비해 문서 발현량이 10배 이상 증가하였다. 특히 대부분이 포털에서 관련 문서 대부분이 발생하였다. 2021년부터 코로나19 확산이 감소되면서 매년 유연근로제도에 대한 문서 발현량이 감소하고 있는 상황이다.

[그림 V-2-6] 유연근로제도 관련 문서 유형별 발현량 추이

단위: 건(문서 수)



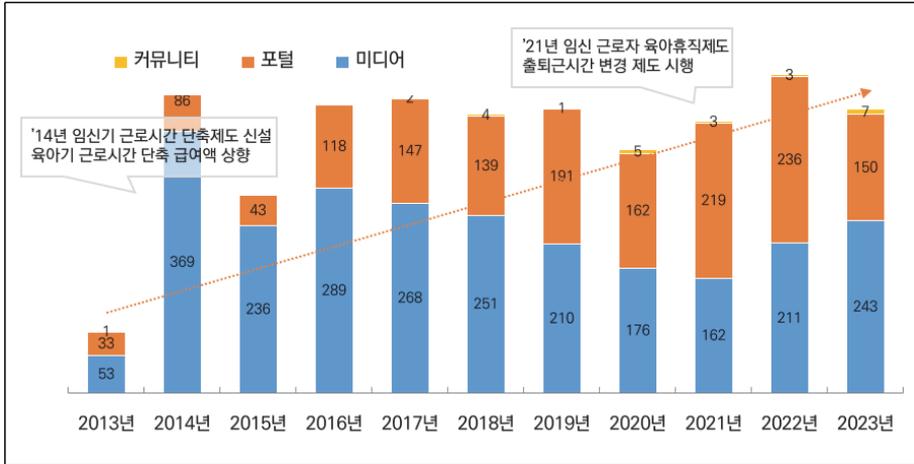
주: 2013년 5월부터 2023년 4월까지 문서 발생 추이임.

4) 근로시간 단축제

근로시간 단축제에 관한 문서 유형별 발현량 추이를 살펴보면 2014년 이후에 매년 400건에서 500건 사이의 문서가 발생했던 것으로 나타났다. 2014년 임신기 근로시간 단축제도가 신설되고 육아기 근로시간 단축 급여액이 상향되면서 관련 문서가 2013년에 비해 크게 증가하였다. 2014년에서 2018년까지는 미디어에서 발생한 문서량의 비중이 높았으며 2019년 이후부터 포털에서 근로시간에 대한 문서량의 비중이 증가한 것으로 나타났다. 특히 2021년도에 임신 근로자 육아휴직, 출퇴근시간 변경제도 시행과 육아기 근로시간 단축제도 개편 등으로 인해 주로 실수요자가 작성하는 채널인 포털에서 작성한 문서의 비중이 증가하였다.

[그림 V-2-7] 근로시간단축제 관련 문서 유형별 발현량 추이

단위: 건(문서 수)



주: 2013년 5월부터 2023년 4월까지 문서 발생 추이임.

3. 심층분석 결과

본 연구의 소셜 빅데이터 심층분석에는 성별 소셜 커뮤니티 채널이 사용되었으며, 여기에는 온라인 카페와 커뮤니티가 속해있다. 각 성별 중심 채널에는 대표적인 아빠 카페와 맘 카페가 있으며, 이외에 카페와 온라인 커뮤니티는 성별 이용자 편향이 뚜렷한 채널을 포함시켰다. 분석 자료 수집에 사용된 성별 소셜 채널을 정리하면 아래 <표 V-3-1>과 같다.

<표 V-3-1> 성별 소셜 채널 구분

구분	남성 중심 소셜 채널	여성 중심 소셜 채널
	대표 아빠 카페	대표 맘 카페
카페	와이즈 대디	맘이 베베
	보건복지부 100인의 아바단	창원 줌마렐라
	파파이쓰	광주맘수다방
	세종시 아با야 놀자	일산 아지매 고.우.리
	빠블리	대구맘365
	헬로 프렌디	인천맘아띠아모
	아빠학교/아빠놀이학교	맘스홀릭베이비
슈퍼대디 등	동탄맘들 모여라 등	

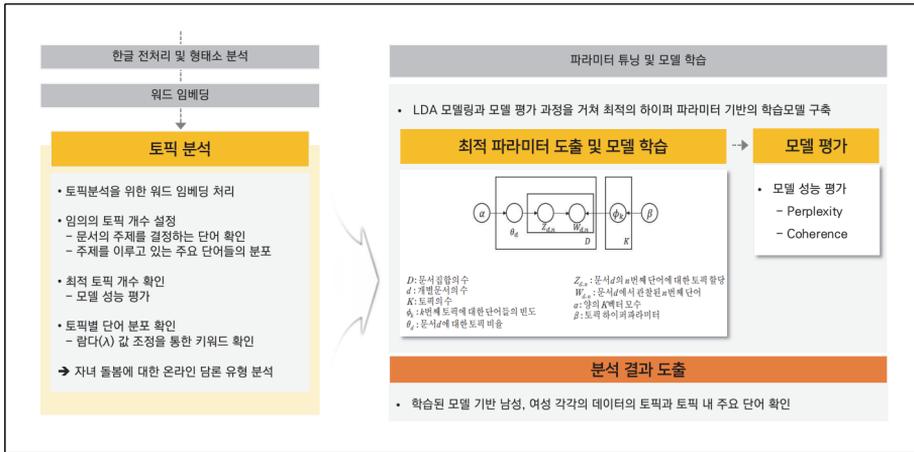
구분	남성 중심 소셜 채널		여성 중심 소셜 채널
	남성 이용자 카페		여성 이용자 카페
카페	바이크튜닝매니아 캠핑퍼스트 카니발 패밀리 구닥당 PS5와 친구들 달구지 캠핑 헬스매니아몸짱클럽 등		천기저귀 홀릭맘 상위 1% 교육정보 커뮤니티 디어블리 교육연구소 아이사랑 원더맘스 강남엄마 vs 목동엄마 키즈배틀 등
커뮤니티	루리랩 SLR클럽 보배드림 뽀뿌 클리앙	MLB파크 FM코리아 디시인사이드 인벤	82Cook 네이트판

가. LDA를 활용한 토픽 모델링 분석

토픽 모델링 분석은 문서의 집합에서 숨겨진 의미 구조를 발견하여 주제(Topic)를 찾기 위해 활용되는 텍스트 마이닝 기법을 의미한다(조선미·신우리·김은정·임연구, 2021: 185). 이 분석에서는 잠재 디리클레 할당 분석, 일명 LDA(Latent Dirichlet Allocation)로 불리는 토픽 모델링 분석 알고리즘을 활용하였다. LDA는 문서들이 여러 토픽들로 구성되어 있으며, 확률분포에 기반한 토픽들 안에 단어들 존재한다는 것을 전제한다(안상준·유원준, 2023). LDA는 워드 임베딩 처리 과정을 거쳐 단어를 확인하는 작업을 거치고, 단어들의 집합으로 문서의 토픽이 결정된다. 토픽의 개수는 주제를 구성하는 핵심 빈출 단어들의 분포를 통해 결정된다. 모델 성능 평가를 통해 최적 토픽의 개수가 결정된다. 또한 모델의 람다(λ)값 조절을 통해 토픽별 키워드를 확인한다(김용진·유덕산·방준성·장광호, 2020: 893-894). 람다(λ)값은 1에 가까울수록 최대 빈출 단어로 토픽이 구성되며, 0에 가까울수록 다른 토픽과의 변별력이 높은 키워드를 확인할 수 있다(조선미 외, 2021: 185).

LDA 토픽 모델링 분석의 프로세스를 시각화하여 제시하면, 아래 [그림 V-3-1]과 같다.

[그림 V-3-1] LDA 토픽 모델링 분석 프로세스



자료: 김용진·유덕산·방준성·장광호(2020), 경찰청 112 신고 데이터의 미분류 유형에 대한 LDA 토픽모델링 기반 잠재적 신고유형 분석, 한국통신학회 종합 학술발표회(하계), pp.893-894를 참고함.

먼저, 남성 중심 소셜 채널의 전체 기간 LDA 토픽 모델링 분석 결과를 제시하면 다음 <표 V-3-2>와 같다. 전체 기간의 최적 토픽 개수는 총 10개이다.

가장 많은 문서 비중을 차지하는 1번 토픽은 ‘아동 발달 및 부모-자녀 관계’로 나타났다. 람다값을 0.3으로 설정했을 때 키워드를 살펴보면, 자녀, 공부, 아동, 공감, 교육, 대화, 노력, 발달, 자존감, 감정, 행동이 독점적 단어로 나타났다. 아버지의 자녀돌봄과 관련해서 자녀 교육 및 정서적 발달, 부모-자녀 간 관계형성 등이 주요 주제들을 확인할 수 있다. 한편, 10개 토픽 중 3개의 토픽이 젠더 관련 이슈들이었다. 2번 토픽이 ‘양성평등 및 출산 정책 관련’이었으며, 9번 토픽은 ‘남녀 차별 관련 젠더 이슈’, 10번 토픽은 ‘결혼생활 및 젠더 이슈’로 나타났다. 이를 통해 최근 젠더 갈등 이슈가 남성 자녀돌봄 담론에도 영향을 끼치고 있음을 추론할 수 있다.

이외에 3번 토픽은 ‘조부모 육아 및 보육 관련’, 4번 토픽은 ‘가사 참여 및 분담’, 5번 토픽은 ‘자녀돌봄 시간’, 6번 토픽은 ‘육아휴직 및 사회적 제도’, 7번 토픽은 ‘취미 활동 관련’, 8번 토픽은 ‘임신/출산 진료’로 나타났다.



〈표 V-3-2〉 남성 중심 소셜 채널 LDA 토픽 모델링 결과: 전체 기간

단위: 건(문서 수), %

번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 건)	문서비중 (%)
1	아동 발달 및 부모-자녀관계	아이, 생각, 부모, 자신, 마음, 가족, 아버지, 자식, 상황, 이해	자녀, 공부, 아동, 공감, 교육, 대화, 노력, 발달, 자존감, 감정, 행동	22,657	16.2
2	양성평등 및 출산정책 관련	남자, 결혼, 여자, 출산, 육아, 사회, 한국, 문제, 남녀, 차별	취업, 가부장, 직업, 경력, 집값, 경력단절, 부동산, 인구, 경제, 군대	19,720	14.1
3	조부모 육아 및 보육 관련	아빠, 아이, 엄마, 아들, 육아, 놀이, 학교, 둘째, 어린이집, 친구	할아버지, 정서, 기억, 놀이터, 초등, 학원, 수업, 유치원, 장난감	16,224	11.6
4	가사 참여 및 분담	남편, 육아, 와이프, 시간, 퇴근, 애기, 출근, 주말, 맞벌이, 도우미, 육휴	명절, 처가, 분담, 스트레스, 빨래, 집안일, 취미, 장모, 재택근무, 설거지	15,384	11
5	자녀 돌봄 시간	시간, 아기, 개월, 준비, 애기, 캠핑, 고민, 육아, 주말, 기저귀	수면, 낮잠, 불안, 모유, 유모차, 식사, 이유식, 걱정, 분유, 저녁	14,266	10.2
6	육아휴직 및 사회적 제도	육아휴직, 시간, 지원, 회사, 가능, 근로, 기업, 임금, 출산, 소득	신청, 휴직, 정부, 공무원, 지역, 기간, 근로자, 고용, 출산휴가, 단축, 대출	13,846	9.9
7	취미 활동 관련	게임, 운동, 정보, 이용, 가능, 구매, 제품, 회원, 영화, 공유	행사, 추천, 답변, 사용, 공유, 질문, 검색, 차량, 게시, 사이트	12,168	8.7
8	임신/출산 진료	병원, 건강, 상태, 의사, 느낌, 코로나, 검사, 임신, 치료, 관리	다행, 자전거, 건강, 전담, 산후조리원, 산모, 상태, 입원, 시설, 회복	11,189	8
9	남녀 차별 관련 젠더 이슈	여성, 남성, 정책, 페미, 연애, 미혼, 국민, 성별, 정치, 의원	주장, 확대, 논리, 지지, 민주당, 서비스, 페미니즘, 주식, 반반, 방안	7,273	5.2
10	결혼생활 및 젠더 이슈	의미, 단어, 갈등, 표현, 원인, 언급, 부정, 불편, 양보	문제, 해결, 소리, 갈등, 부인, 손해, 독박육아, 근거, 재산, 이혼	7,133	5.1

남성 중심 소셜 채널에 대한 LDA 토픽 모델링 분석을 3개 기간별로 분석하여 토픽 유형의 변화를 살펴보았다. 먼저, 2014~2015년에는 최적 토픽 수가 5개였으며, 1번 토픽이 ‘자녀 돌봄 시간’, 2번 토픽이 ‘아동 발달 및 부모-자녀 관계’였다. 이어서 ‘양성평등 및 출산정책’, ‘가사 참여 및 분담’, ‘임신 및 출산’이 토픽으로 산출되었다.

2017년~2018년에는 최적 토픽 수가 10개로 증가하여, 보다 다양한 담론의 주제가 형성되었음을 확인할 수 있다. 또한 1번 토픽이 ‘양성 평등 및 출산 정책’으로 나타나, 성평등 이슈가 남성 자녀돌봄에서도 핵심적인 이슈로 등장했음을 확인할 수 있다. 2017~2018년에는 2번 토픽이 ‘자녀 돌봄 시간’이었으며, 맞벌이 및 조부모 육아 토픽이 새롭게 등장했다. 또한 2013년과는 달리 시간정책과 관련하여 ‘육아휴직 및 사회문제’, ‘근로시간 단축 관련’, ‘육아휴직과 사회 제도 관련’으로

세분화되어 다양한 토픽으로 도출되었다. 오히려 2014~2015년보다 자녀 돌봄 시간 및 시간정책과 관련된 토픽의 전체 문서 비중은 증가하여, 일하는 부모들의 자녀돌봄 시간과 관련한 관심도가 증가하였음을 확인할 수 있다. 이 외에 ‘육아/생활용품 관련’, ‘자녀 교육 및 훈육/양육 관련’, ‘취미/여가생활 등’이 토픽으로 도출되었다.

2021~2023년의 최적 토픽 개수는 10개이며, ‘아동 발달 및 부모-자녀 관계’가 1번 토픽, ‘양성평등 및 출산정책’은 2번 토픽으로 도출되었다. 이전과 다른 토픽으로는 6번 토픽인 ‘코로나로 인한 환경 변화’가 있었다. 한편, ‘취미/여가생활 등’ 토픽이 2017~2018년에 비해 남성 자녀돌봄에서 차지하는 비중이 증가하였음을 확인할 수 있다.

〈표 V-3-3〉 기간별 남성 중심 소셜 채널의 토픽 유형 변화

2014~2015년			2017~2018년			2021~2023년(~4월)		
번호	토픽 주제	문서비중(%)	번호	토픽 주제	문서비중(%)	번호	토픽 주제	문서비중(%)
1	자녀 돌봄 시간	31.7	1	양성평등 및 출산정책	16.9	1	아동 발달 및 부모-자녀관계	17.7
2	아동 발달 및 부모-자녀관계	27.4	2	자녀 돌봄 시간	16.8	2	양성평등 및 출산정책	11.7
3	양성평등 및 출산정책 관련	16.1	3	맞벌이 육아 및 조부모 육아 관련	15	3	자녀 돌봄 시간	10.7
4	가사 참여 및 분담 관련	14.6	4	아동 발달 및 부모-자녀관계	11.8	4	가사 참여 및 분담	10.1
5	임신 및 출산 관련	10.2	5	육아휴직 및 사회문제	7.6	5	젠더이슈 관련	9.3
			6	육아/생활용품 관련	7.3	6	코로나로 인한 환경 변화 관련	8.7
			7	자녀 교육 및 혼육/양육 관련	6.9	7	육아/생활용품 관련	8.7
			8	근로 시간 단축 관련	6	8	취미/여가생활 등	8.2
			9	육아휴직 및 사회적 제도 관련	5.9	9	출산 정책 및 지원 혜택 관련	7.7
			10	취미/여가생활 등	5.8	10	육아휴직 및 사회적 제도 관련	7.1

여성 중심 소셜 채널의 전체 기간 LDA 토픽 모델링 분석 결과를 제시하면 다음 <표 V-3-4>와 같다. 여성 중심 소셜 채널 전체 기간의 최적 토픽 개수는 총 12개로 남성 토픽보다 많았으며, 구성된 토픽도 상당히 차이를 보였다.

가장 많은 문서 비중을 차지하는 1번 토픽은 ‘영유아 보육 및 발달 문제 관련’으로 나타났으며, 램다값 0.3으로 설정했을 때 키워드를 살펴보면, 언어, 금쪽, 유치원, 또래, 적응, 담임, 동생, 눈맞춤, 치료, 성향이 독점적 단어로 나타났다. 관련하여 5번 토픽은 ‘양육 및 아동발달 관련’이었으며, 9번 토픽은 ‘교육 및 학습 관련’이었다. 이는 여성 커뮤니티는 남성 자녀돌봄 관련 문서임에도 남성에 비해 자녀의 발달이나 교육 관련 이슈에 대한 담론이 더 강하게 나타남을 보여준다.

2번 토픽은 ‘임신/출산 관련’이었으며, 3번 토픽이 ‘조부모(시댁/친정) 관련’으로 나타났다. 4번 토픽은 ‘휴직제도 및 수당 관련’, 6번 토픽은 ‘육아휴직/복직 관련’이었다. 여성 소셜 채널에서 남성의 참여와 직접적인 관련이 있는 토픽은 7번 ‘가사 참여 관련’과 10번 ‘남성 돌봄 참여’ 토픽이었다. 이외에도 남성 자녀돌봄에서 외부/야외 활동과 관련하여 11번(공연 및 행사 관련), 12번(체험 클래스 및 야외 활동) 토픽이 도출되었다.

여성 소셜 채널의 LDA 토픽 모델링 분석이 남성 소셜 채널 분석 결과와 가장 크게 차이를 보이는 것은, 남성 커뮤니티에서 남성의 돌봄과 관련하여 젠더 관련 담론들이 보다 강하게 나타난다는 것이다. 이는 최근 젠더 갈등이 강화된 이유도 있겠으나, 기존의 남성성이 돌보는 남성성으로 전환하는 시기에 나타나는 현상으로 해석해볼 수 있겠다.

<표 V-3-4> 여성 중심 소셜 채널 LDA 토픽 모델링 결과: 전체 기간

단위: 건(문서 수), %

번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 건)	문서 비중 (%)
1	영유아 보육 및 발달 문제 관련	아이, 엄마, 육아, 생각, 개월, 어린이집, 친구, 선생, 들쑤, 걱정	언어, 금쪽, 유치원, 또래, 적응, 담임, 동생, 눈맞춤, 치료, 성향	16,757	13.7
2	임신/출산 관련	아기, 출산, 임신, 시간, 병원, 조리, 엄마, 육아, 산모, 마사지	산모, 모유수유, 피부, 탈모, 통증, 산후도우미, 출산, 성분, 분유, 진통	14,066	11.5
3	조부모(시댁/친정) 관련	남편, 설거지, 생각, 엄마, 결혼, 육아, 시댁, 친정, 집안, 이해	시아머니, 며느리, 시부모, 본인, 와이프, 어머니, 시누, 친정, 시아버지, 장모	12,231	10

평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로

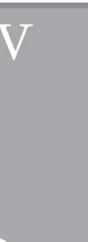
번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 건)	문서 비중 (%)
4	휴직제도 및 수당 관련	여성, 지원, 육아휴직, 시간, 출산, 근무, 신청, 가능, 급여, 회사	지급, 근로, 기업, 고용, 채용, 수당, 제도, 보험, 정책, 복지	10,397	8.5
5	양육 및 발달 과정 관련	아이, 부모, 발달, 행동, 관계, 가족, 엄마, 중요, 문제, 놀이	육구, 애착, 형성, 감정, 영향, 심리, 양육, 정서, 신체, 변화	10,030	8.2
6	육아휴직/복직 관련	남편, 아이, 시간, 직장, 육아, 복직, 회사, 신랑, 육아휴직, 어린이집	복직, 용인, 광고, 아들딸, 휴대폰, 여행지, 배우자, 육휴, 드라마, 여행	8,806	7.2
7	가사 참여 관련	신랑, 남편, 시간, 설거지, 청소, 퇴근, 빨래, 주말, 게임, 집안일	저녁, 쓰레기, 출근, 반찬, 피곤, 아침, 청소기, 분리수거, 티비, 음식물	7,828	6.4
8	가사분담 관련	결혼, 육아, 남편, 집안일, 가사, 맞벌이, 한국, 반반, 살림, 가정	여자, 남자, 한국, 전업주부, 분담, 가사노동, 평등, 가부장, 군대, 손해	7,094	5.8
9	교육 및 학습 관련	아이, 생각, 엄마, 공부, 영어, 학교, 육아, 시간, 그림, 노래	수학, 독서, 외국어, 소설, 그림책, 학원, 저자, 문서, 글자, 한글	6,972	5.7
10	남성 돌봄 참여	아빠, 육아, 남편, 시간, 독박육아, 아이, 주말, 혼자, 신랑, 참여	첫째, 둘째, 큰애, 셋째, 출장, 격리, 참여도, 독감, 쌍둥이, 확진	6,849	5.6
11	공연 및 행사 관련	아이, 엄마, 유모차, 육아, 동화, 용품, 가방, 구매, 장난감, 행사	공연, 동화, 의류, 중고, 강연, 전집, 신발, 용품, 콘서트, 뮤지컬	5,871	4.8
12	체험 클래스 및 야외 활동	아빠, 동생, 육아, 놀이, 선물, 체험, 가족, 도시락, 생일, 주문	동생, 수영장, 수제, 딸기, 파티, 난텐도, 케이크, 크리스마스, 캠핑, 물놀이	5,749	4.7

여성 중심 소셜 채널의 기간별 토픽 유형 변화 결과를 살펴보면, 남성에 비해 두드러지는 변화가 적음을 확인할 수 있다. 다만, ‘남성 돌봄 참여 관련’ 토픽의 비중이 2021~2023년에 상당히 증가하였음을 알 수 있다.

〈표 V-3-5〉 기년별 여성 중심 소셜 채널의 토픽 유형 변화

단위: %

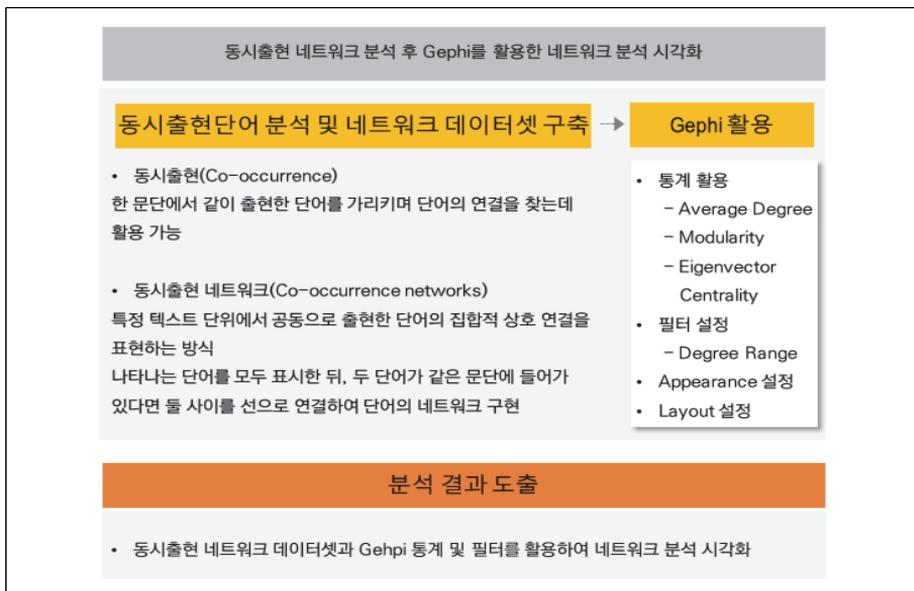
2014~2015년			2017~2018년			2021~2023년		
번호	토픽 주제	문서비중(%)	번호	토픽 주제	문서비중(%)	번호	토픽 주제	문서비중(%)
1	양육 및 발달 과정 관련	18.4	1	임신/출산 관련	20.3	1	양육 및 발달 과정 관련	22.8
2	혼육	12.8	2	양육 및 발달 과정 관련	13.9	2	임신/출산 관련	15.1
3	부부 역할분담	12.7	3	부부 역할분담	13.5	3	남성 돌봄 참여 관련	15
4	육아 관련 감정적 경험	9.6	4	교육 및 학습 관련	12.3	4	부부 역할분담	11.6
5	남성 돌봄 참여 관련	9.5	5	사회적 이슈 관련	8	5	휴직제도 및 수당 관련	8.6
6	영유아 보육/진료 형태 관련	9.2	6	남성 돌봄 참여 관련	7.2	6	조부모(시댁/친정) 관련	7.5
7	맘카페활동 규정	9.2	7	맘카페활동 규정	7.1	7	교육 및 학습 관련	5.4
8	휴직제도/사회 관련	8.7	8	정보 공유 관련	6.6	8	정보 공유 관련	5.3
9	임신/출산 관련	5.3	9	휴직제도 및 수당 관련	5.5	9	맘카페활동 규정	4.5
10	영/유아 보육 관련	4.4	10	임신/출산 관련	5.4	10	육아용품	4.1



나. Gephi를 활용한 네트워크 분석

네트워크 분석은 수집한 단어들이 한 문단에서 같이 출현하는 빈도, 즉 단어들의 동시출현 발생빈도를 분석하여 단어 간 관계를 표현하고 네트워크 구조를 형성하는 분석 방법이다. 네트워크 분석은 개별적인 단어 노드의 특성보다 노드 간 결합으로 형성되는 네트워크 구조와 패턴을 찾고 해석하는 데에 중점을 두는 방법이다(송영화·이수정, 2018: 227). 본 연구에서는 동시출현 네트워크 데이터셋을 구축한 후 Gephi 0.10.1을 활용하여 단어 간 네트워크 분석을 시각화하고 각 군집별 키워드를 확인하였다. 여기에서는 평균 차수(Average Degree)³⁵⁾, 모듈성(Modularity)³⁶⁾, 고유벡터 중심성(Eigenvector Centrality)³⁷⁾ 통계를 활용하여 동시출현 네트워크 분석을 실시하였다. 또한 필터(filter)³⁸⁾와 레이아웃³⁹⁾을 설정하여 네트워크 분석을 효과적으로 시각화하였다.

[그림 V-3-2] Gephi를 활용한 네트워크 분석 프로세스



35) 한 노드가 평균적으로 몇 개의 다른 노드에 연결되어 있는지를 나타내는 지표

36) 노드가 특정 군집과는 가깝고 그 밖의 군집과는 거리가 있는 정도

37) 해당 노드와 연결된 다른 노드들의 수뿐만 아니라 다른 노드들의 중요도도 반영하여 가중치를 둔 것

38) Degree Range 셋팅을 통해 시각화를 위해 각 노드의 엣지 개수(degree) 조정

39) Fruchterman Reingold 적용

네트워크 분석 결과를 시각화할 때에는 핵심 키워드만이 노드로 구성되도록 하였다. 전체 키워드 사이에서 가중치가 높을수록 노드의 원 크기가 크며, 노드 간 연결 정도가 강할수록 연결선이 굵다. <그림 V-3-3>은 남성 중심 소셜 채널의 기간별 네트워크 분석 키워드 분포와 군집 결과를 시각화한 결과이다. 노드 원의 크기가 클수록 전체 키워드 사이에서 가중치가 높은 것을 의미하며, 설정한 Degree Range 내의 키워드만 시각화하였다. 노드가 형성한 군집은 선으로 묶어서 표시하였다. <표 V-3-6>은 기간별 네트워크 분석 군집 및 키워드이다. 표에서 제시된 키워드는 평균 차수, 모듈성, 고유벡터 중심성(Eigenvector Centrality)이 모두 고려된 것이며, 고유벡터 중심성을 기준으로 가중치가 높은 키워드 목록과 낮은 키워드 목록으로 구분하였다. 또한 클러스터 비중이 10% 이상인 모듈에서만 주요 키워드를 추출하였다.

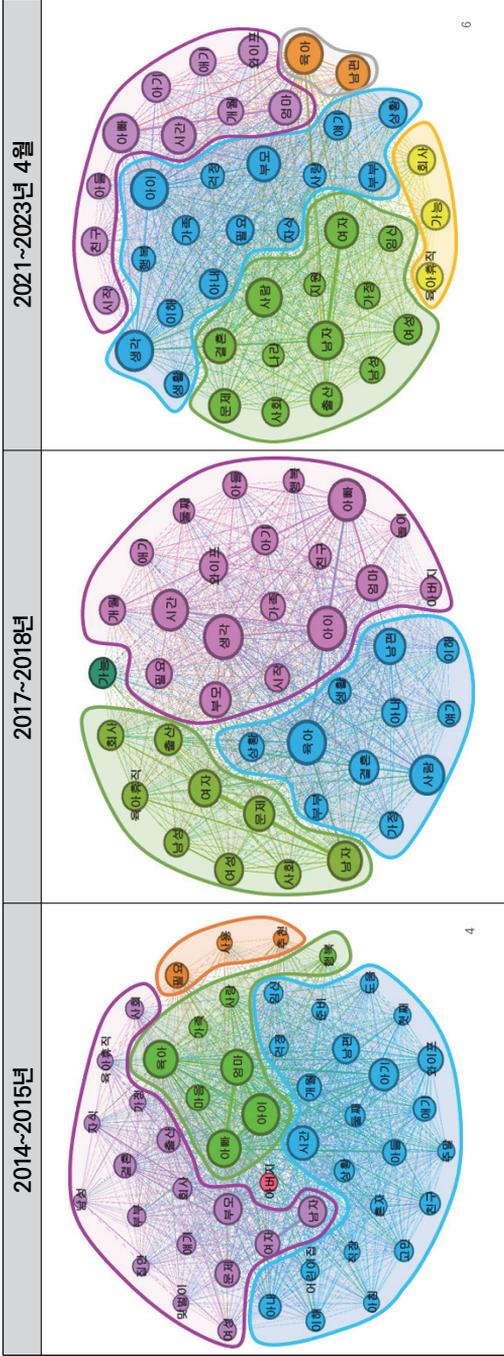
남성 중심 소셜 채널의 기간별 네트워크 분석 결과를 살펴보면, 먼저 2014~2015년은 크게 4개의 군집을 형성하였다. 가장 큰 비중을 차지한 첫 번째 군집은 ‘임신·출산 및 육아 지원 정책/평등 이슈’로 부모를 대상으로 한 육아휴직, 출산휴가 등 지원 정책 및 평등 관련 이슈와 관련된 키워드들이 군집을 형성하였다. 부모, 출산, 결혼, 회사, 사회, 맞벌이, 육아휴직, 현실, 전업주부, 지원이 핵심 키워드로 도출되었다. 전체 키워드를 살펴보면, 평등 이슈로는 남녀 간 성평등과 직업에 따른 제도 이용 차별 등에 대한 키워드들이 도출되었음을 확인할 수 있다. 두 번째 군집은 ‘아동 발달 및 아빠 육아 관련’ 군집으로 아이, 육아, 아빠, 행복, 교육, 건강, 노력, 포럼, 관심, 놀이, 게임이 핵심 키워드 목록으로 도출되었다. 세 번째 군집은 ‘임신 및 출산/보육·돌봄 관련’ 군집으로 시간, 아기, 와이프, 고민, 임신, 도움, 어린이집, 주말, 퇴근, 스트레스가 핵심 키워드 목록을 구성하였다. 네 번째 군집은 ‘육아·생활 용품 관련’ 군집으로 필요, 사용, 추천, 신생아, 구매, 유모차, 제품, 자전거, 카시트, 용품이 키워드로 도출되었다.

2017~2018년에도 4개 군집이 형성되었으나, 마지막 군집은 다른 노드와의 연결성이 낮아 단순하게 시각화한 그림에서는 드러나지 않으며, 남성의 취미와 관련된 군집으로 남성의 자녀돌봄 관련 군집들과 연결정도도 매우 낮다. 이에 3개 군집에 대해서만 살펴보고자 한다. 먼저, 가장 큰 비중을 차지한 군집은 ‘일과 자녀돌봄 및 여가활동 관련’ 군집으로 퇴근, 주말, 고민, 어린이집, 도움, 게임, 교육, 놀이,

출근, 고생이 주요 키워드 목록을 구성하였다. 일과 자녀돌봄을 병행하면서 출퇴근 시간이나 어린이집 이용 등과 관련한 키워드뿐만 아니라 여행, 낚시, 캠핑 등 자녀와 함께하는 여가활동 관련 키워드들도 포함되었다. 두 번째 군집은 ‘임신·출산 및 육아지원 정책/양성평등 이슈’ 군집으로 문제, 출산, 회사, 육아휴직, 현실, 임신, 근무, 해결, 남녀, 차별이 핵심 키워드로 도출되었다. 2014~2015년과 달리 남녀, 차별 키워드의 가중치가 높아졌다. 세 번째 군집은 ‘가사 참여 및 분담 관련’ 군집으로 육아, 결혼, 부부, 직장, 맞벌이, 독박육아, 입장, 외벌이, 집안일, 배려가 핵심 키워드 목록을 구성하였다.

2021년~2023년 4월까지 네트워크 분석 결과의 시각화에서 표현된 다섯 번째 군집(남편, 육아)은 클러스터 비중이 낮아 표에는 포함하지 않았다. 첫 번째 군집은 ‘일과 자녀돌봄·가사’ 군집으로 2017~2018년의 첫 번째, 세 번째 군집의 일부가 합쳐진 것으로 보인다. 아빠, 시간, 와이프, 고민, 주말, 퇴근, 어린이집, 고생, 출근, 게임이 핵심 키워드 목록으로 도출되었다. 두 번째 군집은 ‘임신·출산 및 육아 지원 정책/ 양성평등 이슈’로 결혼, 출산, 문제, 사회, 임신, 맞벌이, 현실, 독박육아, 경제, 부담, 포기가 핵심 키워드 목록을 구성하였다. 경제, 부담, 포기와 같은 키워드가 등장한 것으로 보아 2021년 이후에 남성들이 임신, 출산, 육아의 경제적 부담을 더 크게 인식하는 것으로 추론된다. 또한 가중치는 낮으나 페미, 갈등, 페미니즘이 키워드 목록에 포함된 것으로 보아 젠더 갈등 이슈가 보다 심화되었음을 알 수 있다. 세 번째 군집은 ‘아동발달 및 양육’ 군집으로 가족, 부부, 생활, 스트레스, 노력, 관계, 학교, 학원, 배우자, 발달이 핵심 키워드 목록으로 도출되었다. 네 번째 군집은 ‘육아휴직 등 제도 사용 관련’으로 아버지 자녀돌봄과 관련된 데이터에서 구체적인 제도 사용과 관련된 키워드들로 구성된 군집이 등장하였다는 점에서 주목할 만하다. 가능, 회사, 직장, 육아휴직, 눈치, 근무, 사용, 자유, 분위기, 월급, 공무원이 핵심 키워드 목록으로 도출되었다.

[그림 V-3-3] 기간별 네트워크 분석의 키워드 분포 및 군집: 남성 중심 소셜 채널



주: 1) 원의 크기가 클수록 전체 키워드 시계열에서 비중이 높을 것을 의미함. 군집의 넓이는 기중치와 상관 없음.
 2) 필터 설정(Degree Range Settings)에 따라 시각화를 위해 각 노드의 엣지 개수 조정
 3) 2014~2015년: 1군집(분홍색), 2군집(파란색), 3군집(초록색), 4군집(주황색)
 2017~2018년: 1군집(분홍색), 2군집(초록색), 3군집(파란색), 4군집(청록색)
 2021~2023년 4월: 1군집(분홍색), 2군집(초록색), 3군집(파란색), 4군집(노란색), 5군집(주황색)



〈표 V-3-6〉 기전별 네트워크 분석 근집 및 키워드: 남성 중심 소셜 채널

2014~2015년		2017~2018년		2021~2023년			
단위: %	키워드 비중	키워드 비중	키워드 비중	키워드 비중	키워드 비중		
<p>기전 Title</p> <p>가중치가 높은 키워드 리스트</p> <p>Eigenvector Centrality 기준</p>	<p>가중치가 낮은 키워드 리스트</p> <p>키워드 비중 (%)</p>	<p>기전 Title</p> <p>가중치가 높은 키워드 리스트</p> <p>Eigenvector Centrality 기준</p>	<p>가중치가 낮은 키워드 리스트</p> <p>키워드 비중 (%)</p>	<p>기전 Title</p> <p>가중치가 높은 키워드 리스트</p> <p>키워드 비중 (%)</p>	<p>가중치가 낮은 키워드 리스트</p> <p>키워드 비중 (%)</p>		
<p>1. 임신·출산 및 비용·통분 관련</p> <p>아이, 아바, 정남감, 학교, 행복, 교육, 건강, 발달, 할머니, 노력, 포털, 관심, 공부, 수면, 놀이터, 놀이, 게임, 체력, 캠퍼, 훈육</p>	33.48	<p>1. 일과 자녀 돌봄 및 야간 활동</p> <p>퇴근, 주말, 고민, 자매, 스트레스, 어린이집, 동물, 병원, 운동, 여행, 게임, 교육, 놀이, 뉴스, 체력, 출퇴근, 출근, 고생, 기저귀, 캠퍼</p>	40.69	<p>1. 일과 자녀 돌봄</p> <p>이벤, 시간, 와이프, 코로나, 운동, 절기, 고민, 주말, 퇴근, 새벽, 정리, 유치원, 어린이집, 고생, 체력, 도우미, 출근, 게임, 파문, 장소</p>	34.27	<p>1. 임신·출산 및 비용·통분 관련</p> <p>정척, 양육, 페미, 제노, 군대, 차별, 육아지원 정책, 임신, 딸벌이, 정분, 강등, 취업, /양성평등 문, 현실, 독박육아, 경력단절, 페미니</p>	28.05
<p>2. 아동 발달 및 육아 관련</p> <p>아바, 육아, 아이, 정남감, 학교, 행복, 교육, 건강, 발달, 할머니, 노력, 포털, 관심, 공부, 수면, 놀이터, 놀이, 게임, 체력, 캠퍼, 훈육</p>	26.51	<p>2. 임신·출산 문제</p> <p>문제, 출산, 회사, 군대, 양육, 장부, 육아지원 정책, 독박육아, 현실, 분유기, 제도, /양성평등 문, 임신, 근무, 해결, 책임, 눈치, 복지, 자녀, 차별, 인식, 경력단절</p>	28.82	<p>2. 임신·출산 문제</p> <p>정척, 양육, 페미, 제노, 군대, 차별, 육아지원 정책, 임신, 딸벌이, 정분, 강등, 취업, /양성평등 문, 현실, 독박육아, 경력단절, 페미니</p>	28.05	<p>2. 임신·출산 문제</p> <p>정척, 양육, 페미, 제노, 군대, 차별, 육아지원 정책, 임신, 딸벌이, 정분, 강등, 취업, /양성평등 문, 현실, 독박육아, 경력단절, 페미니</p>	28.05
<p>3. 육아/생활용품 관련</p> <p>시간, 아기, 와이프, 고생, 병원, 수유, 고민, 임신, 동물, 세력, 도우미, 짜증, 어린이집, 주말, 목욕, 장소, 퇴근, 스트레스, 기저귀, 피곤</p>	19.54	<p>3. 가사 참여 및 분담 관련</p> <p>육아, 결혼, 부부, 직장, 딸벌이, 독박육아, 임신, 외벌이, 집안일, 배</p>	11.73	<p>3. 아동 발달 및 양육</p> <p>가족, 부부, 생활, 성장, 할머니, 치료, 스트레스, 노력, 양가, 양육자, 관계, 학교, 학원, 진소라, 애착, 배우자, 발달, 책임감, 훈육, 가정</p>	16.71	<p>3. 아동 발달 및 양육</p> <p>가족, 부부, 생활, 성장, 할머니, 치료, 스트레스, 노력, 양가, 양육자, 관계, 학교, 학원, 진소라, 애착, 배우자, 발달, 책임감, 훈육, 가정</p>	16.71
<p>4. 육아/생활용품 관련</p> <p>필요, 사용, 추천, 신생아, 구매, 메트, 차량, 목조, 옹유차, 제품, 친구, 물티슈, 자전거, 카세트, 옹 뜰내미, 낚시, 텀트</p>	12.85	<p>4. 취미/야간 생활 관련</p> <p>사용, 구매, 안전, 할인, 운전, 차량, 데고, 카드, 시계, 송고, 판매</p>	11.28	<p>4. 육아/생활용품 관련</p> <p>키워드, 피규어, 부품, 아이템</p>	12.03	<p>4. 육아/생활용품 관련</p> <p>키워드, 피규어, 부품, 아이템</p>	12.03

주: 클러스터 비중이 10% 이상인 모듈을 대상으로 주요 키워드 추출

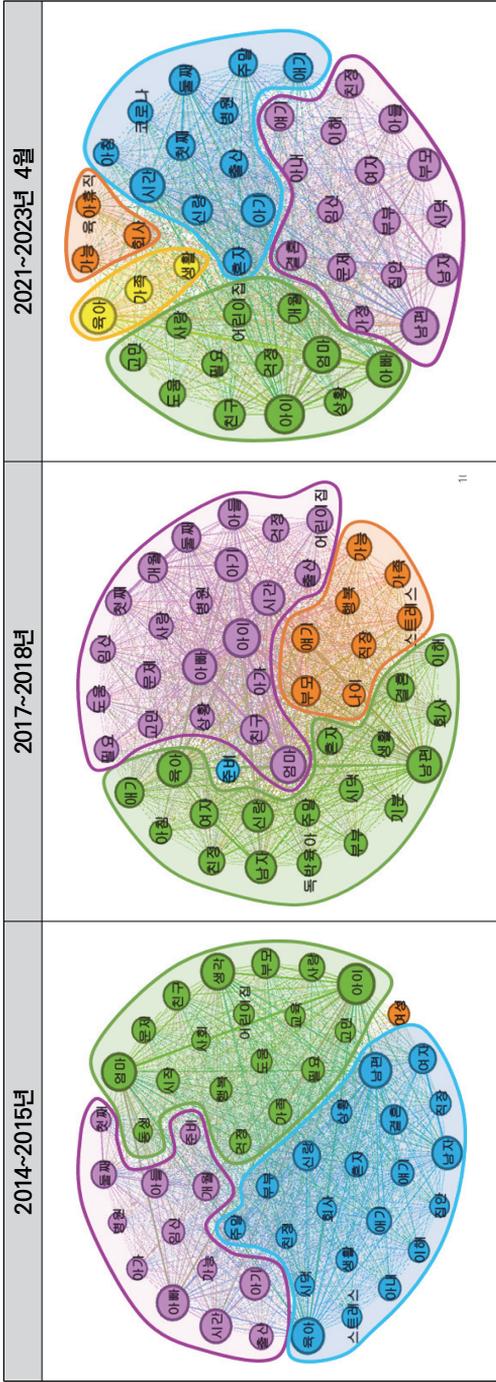
다음으로 여성 중심 소셜 채널의 기간별 네트워크 분석 결과를 살펴보면, 먼저 2014~2015년은 남성과 마찬가지로 4개 군집이 형성되었다. 가장 큰 비중을 차지한 첫 번째 군집은 ‘임신·출산 관련’으로 아빠, 시간, 아기, 출산, 임신, 첫째, 병원, 언니, 수유, 기저귀가 핵심 키워드 목록을 구성하였다. 남성과는 달리 임신, 출산이 성평등 이슈와 크게 연결되지 않았다. 두 번째 군집은 ‘아동 발달 및 육아 관련’ 군집으로 아이, 엄마, 부모, 친구, 문제, 어린이집, 고민, 도움, 동생, 사회가 핵심 키워드 목록으로 도출되었다. 세 번째 군집은 ‘일과 육아·가사 분담 관련’ 군집으로 육아, 신랑, 결혼, 부부, 주말, 직장, 스트레스, 친정, 상황, 회사, 시댁이 핵심 키워드 목록을 구성하였다. 자녀돌봄을 위해서 부부뿐만 아니라 시댁, 친정부모까지 함께 참여하고 있으며, 여성의 일가족 갈등으로 인한 스트레스 관련 키워드들도 상당 부분을 차지하고 있음을 알 수 있다. 네 번째 군집은 ‘정보 공유 관련’ 군집으로 음식, 정보, 여행, 부탁, 연락, 촬영 등의 키워드들로 구성되었다.

2017~2018년에는 3개 군집이 형성되었다. 가장 큰 비중을 차지한 첫 번째 군집은 ‘임신·출산 및 자녀양육 관련’ 군집으로 아이, 엄마, 시간, 친구, 어린이집, 걱정, 출산, 임신, 고민, 상황, 도움이 핵심 키워드였으며, 이외에 미안, 신경, 노력, 워킹맘 등의 키워드도 등장하였다. 이는 일하는 여성들이 임신·출산 및 자녀양육 과정에서 갈등, 미안함 등 심리적 압박을 경험하고 있음을 보여준다. 두 번째 군집은 ‘일과 육아·가사 분담 관련’ 군집으로 남편, 육아, 친정, 주말, 독박육아, 회사, 시댁, 이해, 퇴근, 저녁, 짜증이 핵심 키워드로 도출되었다. 세 번째 군집은 정보공유 관련 군집으로 준비, 정보, 이사, 관리, 이용, 조리, 신청 등의 키워드들로 구성되었다.

2021년~2023년 4월까지 네트워크 분석 결과에서는 5개 군집이 도출되었으나, 표에는 군집(cluster) 비중이 10% 이상인 모듈의 키워드만을 추출하여 제시하였다. 첫 번째 군집은 ‘육아·가사 분담과 조부모 참여’로 남편, 부모, 결혼, 문제, 친정, 부부, 임신, 시댁, 직장, 맞벌이, 집안일이 핵심 키워드로 도출되었다. 두 번째는 ‘아동 발달 및 양육 관련’ 군집으로 아이, 엄마, 아빠, 어린이집, 상황, 고민, 선생, 놀이, 상담, 대화가 핵심 키워드 목록을 구성하였다. 이를 통해 최근 들어 아동 발달 및 양육 관련 상담, 치료, 검사 등에 대한 관심이 높아졌음을 확인할 수 있다. 세 번째 군집은 ‘육아 부담 관련’ 군집으로 시간, 둘째, 신랑, 주말, 출산, 병원, 코

로나, 퇴근, 스트레스, 독박육아, 짜증이 핵심 키워드 목록으로 도출되었다. 네 번째 군집은 '정보 공유 관련' 군집으로 육아, 가족, 교육, 지역, 이사, 신청, 작성, 거주, 부업, 퇴근길이 핵심 키워드 목록을 구성하였다.

[그림 V-3-4] 기간별 네트워크 분석의 키워드 분포 및 군집 결과: 여성 중심 소셜 채널



주: 1) 원의 크기가 클수록 전체 키워드 사이에서 가중치가 높은 것을 의미함. 군집의 넓이는 가중치와 상관이 없음.
 2) 필터 설정(Degree Range Settings)에 따라 시각화를 위해 각 노드의 엣지 개수 조정
 3) 2014~2015년: 1군집(분홍색), 2군집(초록색), 3군집(파란색), 4군집(주황색)
 2017~2018년: 1군집(분홍색), 2군집(초록색), 3군집(주황색)
 2021~2023년 4월: 1군집(분홍색), 2군집(초록색), 3군집(파란색), 4군집(노란색), 5군집(주황색)



〈표 V-3-7〉 기전별 네트워크 분석 군집 및 키워드: 여성 중심 소셜 채널

2014-2015년		2017-2018년		2021-2023년	
군집 Title	가중치가 높은 키워드 리스트 Eigenvector Centrality 기준 (%)	군집 Title	가중치가 높은 키워드 리스트 Eigenvector Centrality 기준 (%)	군집 Title	가중치가 높은 키워드 리스트 Eigenvector Centrality 기준 (%)
1. 임신·출산 관련	아베, 시간, 아기, 선물, 모유, 분유, 신생아, 이유식, 신장, 태교, 놀이터, 샌드유, 기저귀	1. 임신·출산 및 자녀양육 관련	아이, 엄마, 시댁, 교육, 신상, 미안, 친구, 어린이집, 신장, 노력, 복지, 걱정, 출산, 임신, 놀이, 관심, 케어, 고민, 상황, 도움, 워킹맘, 유치원	1. 육아·가사 부담과 조부 모 참여	남편, 부모, 결혼, 고생, 살림, 논지, 문제, 친정, 부부, 시부모, 불평, 임신, 시댁, 직장, 공간, 운동, 놀이, 맞벌이, 집안일
2. 아동 발달 및 육아 관련	아이, 엄마, 부모, 공부, 신생, 관계, 친구, 문제, 놀이, 활동, 공간, 어린이집, 고민, 표현, 감정, 상담, 도움, 동생, 사회, 할머니, 유치원	2. 일과 육아·가사 부담 관련	남편, 육아, 친정, 언락, 장소, 피곤, 화사, 시댁, 이해, 집안일, 논지, 시부모, 반찬, 퇴근, 저녁, 짜증	2. 아동발달 및 양육 관련	아이, 엄마, 아베, 학교, 유치원, 어린이집, 상황, 감정, 치료, 감사, 고민, 선생, 놀이, 하원, 할머니, 상담, 대화, 발달, 언어, 수업
3. 일과·가사 부담 관련	육아, 신랑, 결혼, 살림, 재중, 미안, 부부, 주말, 직장, 집안일, 대화, 고생, 회사, 시댁, 상담, 취업주부, 육아휴직	3. 정보 공유 관련	준비, 정보, 이사, 관리, 이용, 돌진지, 사랑, 행사, 게시민, 모임 이벤트, 기입, 마켓	3. 육아 부담 관련	시간, 둘째, 신랑, 케어, 하원, 도우수말, 출산, 병원, 미, 눈물, 이모, 코로나, 퇴근, 피곤, 스트레스, 특별육 워킹맘, 난리, 등 아, 짜증, 수유, 친정엄마
4. 정보 공유 관련	음식, 정보, 여행, 스튜디오, 도시락, 부탁, 언락, 촬영, 양채, 호텔, 한복, 공유, 동전치, 인테리어, 앨범, 운영, 남편, 블로그, 영양제, 맘스쿨링, 헤어			4. 정보 공유 관련	육아, 가족, 교육, 지역, 이사, 양념, 생매, 의료, 신장, 걱정, 거주, 헬스장, 어린이날, 부양, 퇴근길, 인테리어, 레시피

주: 클러스터 비중이 10% 이상인 모뎀을 대상으로 주요 키워드 추출

다. 기업유형별 분석(블라인드 채널 분석)

1) 기업유형 구분 및 문서 발현량

블라인드 채널에서 추출한 문서는 총 23,692건으로 중견/중소기업이 절반이상인 12,420건이었으며, 대기업이 6,667건, 공공기관/공무원이 4,605건이었다. 공공기관/공무원에 포함된 공공기관은 국민연금공단, 서울교통공사를 비롯한 공기업과 공무원 등이었다. 대기업은 삼성SDS, LG전자, 롯데쇼핑 등 국내 대기업과 아마존, 스타벅스 등 외국계 대기업이었다. 중견/중소기업은 천재교육, 한샘 등 중견기업과 스타트업에 포함한 중소기업이었다.

〈표 V-3-8〉 기업유형별 분류

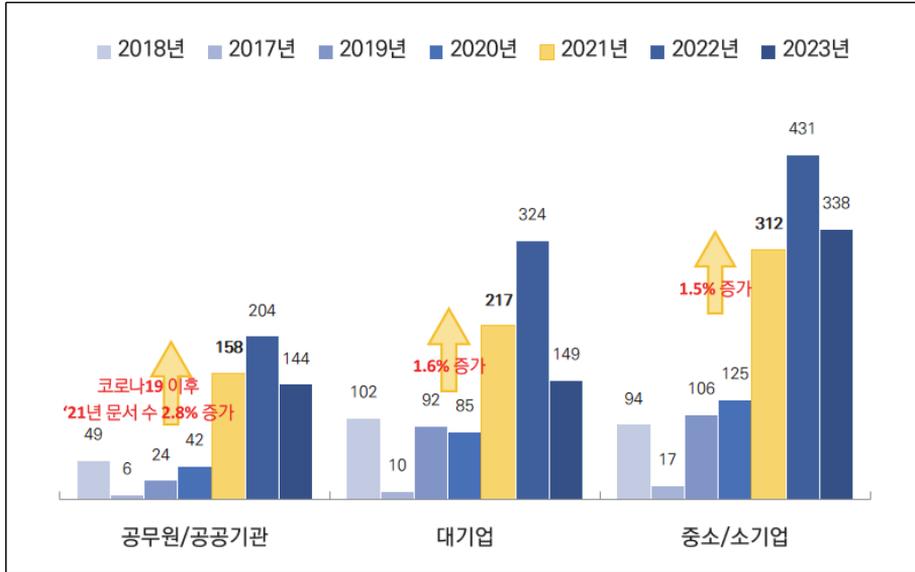
단위: 건(문서 수)

유형	기업구분		문서수 (건)
공공기관/ 공무원	공공기관	공무원	4,605
	국민연금공단 서울교통공사 서울특별시교육청 한국동서발전 소상공인시장진흥공단 등	공무원	
대기업	국내대기업(계열사 포함)	외국계 대기업	6,667
	삼성SDS LG전자 롯데쇼핑 SK증권 카카오 등	아마존 스타벅스 엔코테크놀로지코리아 한국다이하이산교 도쿄일렉트론코리아 등	
중견/중소기업	중견기업	중소기업	12,420
	천재교육 한샘 동진씨미켄 삼성KPMG 위메이드플레이 등	새회사 스타트업 등	

블라인드 문서 내에 아빠 육아를 비롯한 육아휴직, 도우미 또는 어린이집 키워드를 포함한 문서를 살펴본 결과, 모든 유형의 기업에서 2021년 관련 문서의 발현량이 크게 증가하였다. 공무원/공공기관의 경우에는 2020년 42개였던 문서 수가 약 4배 증가하여 158개가 발생하였다. 대기업은 2020년 85개에서 두 배 이상 증가한 217개, 중소/소기업의 경우는 2020년 125개에서 약 두 배 증가한 312개로 문서가 발생하였다. 세 유형 모두 2022년도에 관련 문서 발생량이 가장 많았다.

[그림 V-3-5] 기업유형별 문서 발생 추이

단위: 건(문서 수)



주: 블라인드 문서 내 '아빠 육아 + 육아휴직, 도우미, 어린이집' 키워드 포함 조건을 활용한 분석 대상 추출

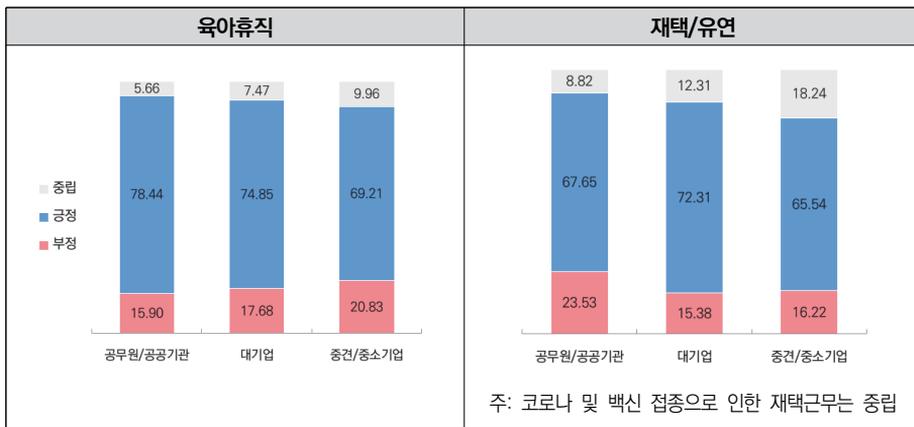
2) 기업유형별 화제어 및 워드 클라우드

기업유형별 화제어 워드 클라우드 분석을 실시하였다. 공무원 및 공공기관의 경우에는 육아, 육아휴직, 엄마, 결혼 등 다양한 화제어들의 비중이 유사하게 발현한 것으로 나타났다. 대기업은 아빠, 육아, 시간, 회사, 와이프 등이 다른 화제어보다 비중이 높게 나타났다. 중소기업 역시 대기업과 유사하게 아빠, 육아, 남편, 와이프 등의 비중이 다른 화제어보다 비중이 높아 공무원 및 공공기관과 차이가 있는 것으로 나타났다.

기업유형별 화제어 워드 클라우드 분석에서 주목할 부분은 육아휴직의 비중이었다. 공무원 및 공공기관의 경우에는 화제어로 '육아휴직'과 '육휴'의 비중이 높게 나타난 반면, 대기업의 경우에는 이보다는 육아휴직의 비중이 줄었으며, 중견·중소기업의 경우는 더욱 비중이 낮아졌다. 대조적으로 부정적인 단어인 '문제'의 경우에는 중견·중소기업에서 매우 비중이 높게 나타났다. 이는 육아휴직 사용이 공무원 및 공공기관이 가장 활성화되어 있는 반면 중견·중소기업에서 활용성이 떨어지는 것을 간접적으로 보여주는 결과이다.

재택/유연 근무에 대해 공무원, 공공기관의 긍정 비율은 67.65%였으며 부정 비율은 23.53%였다. 대기업의 긍정 비율은 72.31%, 부정 비율은 15.38%였으며, 중견/중소기업의 긍정 비율은 65.54%, 부정 비율은 16.22%였다. 육아휴직과는 다르게 대기업에서 재택/유연 근로 제도의 긍정 비율이 가장 높았으며, 공무원/공공기관의 긍정 비율이 가장 낮게 나타났다. 이러한 경향성은 근로자들이 육아휴직과 재택/유연 제도가 보완재 성격의 제도가 아니라 대체재 성격의 제도라고 생각하는 경향이 반영된 결과라고 유추해 볼 수 있다.

[그림 V-3-7] 기업유형별 육아휴직 및 재택/유연 근무 관련 긍·부정 비율



4. 소결

이 장에서는 2013년 5월부터 2023년 4월까지 10년간의 문서를 수집하여, 남성 자녀돌봄 관련 담론을 분석하였다. 분석결과를 종합하여 주목할 만한 점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 정책변화에 따라 문서 발현량 및 주요 토픽의 변동이 확인되었다. 정책변화에 따른 문서 발현량의 변화는 정책에 대한 뉴스기사를 다룬 미디어 채널뿐만 아니라 포털에서도 확연하게 나타났다. 이는 일반 국민들이 온라인상에서도 정책 변화에 민감하게 반응함을 의미한다. 정책 변화에 따라 주요 토픽의 변화가 함께 관찰되어, 이러한 정책변화에 따른 변화가 단순히 정책변화 정보에 대한 반응만을

의미하는 것이 아님을 유추하게 한다. 즉, 정책이 남성 자녀돌봄에 대한 전반적인 담론 변화를 끌어갈 수 있음을 확인시켜주는 결과라고 하겠다.

둘째, 최근 10년간 남성의 자녀돌봄에 대한 담론 변화의 성별 차이를 확인하였다. 남성 중심 소셜 채널의 변화가 여성 중심 소셜 채널의 변화보다 상당히 뚜렷하게 나타났다. 이는 남성들 스스로 자녀돌봄의 역할을 이전보다 더 수용하고 있다는 것을 의미한다. 특히 2021년 이후 실생활에서 자녀양육 방법 및 자녀와의 관계 형성 등에 대한 관심이 증가하였음을 확인하여, 남성 집단의 담론이 실제 자녀를 돌보면서 발생하는 이슈들로 확장되고 있음을 알 수 있다.

셋째, 반대로 남성 자녀돌봄과 관련한 성평등 이슈 및 젠더 갈등 이슈가 확대되는 양상을 보였다. 이 양상은 남성 집단에서만 두드러지게 나타났다. 성평등 이슈 및 젠더 갈등 이슈가 남성의 자녀돌봄과 관련하여 주요 이슈로 등장한 것은 전통적인 남성성에서 돌보는 남성성으로 전환되는 시기에 나타나는 저항적 현상으로 해석된다. 반면, 앞서 제시한 남성의 실질적인 자녀돌봄 담론 확장은 돌보는 남성성으로의 긍정적 반응으로 해석된다. 이는 현재 돌보는 남성성으로 전환과 전통적인 남성성이 충돌하는 지점에 있으며, 상당수의 남성에게 여전히 자녀돌봄이 여성의 영역, 미지의 영역임을 보여준다. 즉, 소셜 빅데이터 분석 결과에서도 FGI 결과에서와 동일하게 전통적인 아버지상과 돌보는 아버지상이 병존하고 있는 현상을 확인할 수 있었다.

넷째, 육아의 부담을 느끼는 측면이 성별에 따라 차이를 보였다. 여성 중심 소셜 채널에서는 독박육아, 걱정, 고민, 미안, 힘들다 등 실제적인 자녀양육의 경험이 부정적인 키워드로 나타남을 확인하였다. 한편, 남성 중심 소셜 채널에서는 2021년 이후에서야 실질적이고 구체적인 자녀양육과 관련한 토픽들이 주요 토픽으로 도출되었으며, 자녀돌봄과 관련하여 경제적 부담과 관련한 키워드들이 두드러졌다.

이러한 소셜 빅데이터 분석 결과를 종합하여 자녀돌봄 시간정책에 시사하는 바를 도출하면 다음과 같다.

첫째, 실질적인 남성의 자녀돌봄의 참여를 정책이 제고할 수 있음을 확인한 바, 남성의 적극적 자녀돌봄을 선도할 수 있는 적극적 시간 정책의 도입이 필요하다. 앞서 정책의 변화가 남성의 자녀돌봄 담론의 변화를 이끌어냄을 확인하였다. 자녀돌봄 담론의 변화는 인식의 변화에 따라 나타나는 것이며, 인식의 변화는 남성의

실제 자녀돌봄 참여로 이어진다. 또한 2021년 이후 아동 발달에 미치는 아버지의 역할과 부모-자녀 관계에 대한 토픽이 남성 중심 소셜 채널의 첫 번째 토픽으로 도출되었다는 것은 남성들이 실질적인 자녀양육에 참여하고자 하는 의지가 높아졌음을 보여주는 결과라고 볼 수 있다. 이는 남성의 자녀돌봄을 위한 정책이 도입되어도 남성이 돌봄에 참여할 것인가라는 회의적 시각을 극복할 수 있는 단초라고 할 수 있겠다.

둘째, 남성을 대상으로 한 육아 정보 및 서비스 제공과 육아 관련 소통의 창구를 제공할 필요가 있다. 남성 자녀돌봄에서 젠더 갈등과 관련한 키워드가 상위에 노출된다는 것은 남성들이 자녀돌봄을 여전히 여성의 영역으로 인식하고 있다는 것을 반증하는 증거이며 돌봄이 낯선 주제라는 것이다. 남성들이 자녀돌봄을 젠더와 무관한 영역으로 돌보는 남성성을 당연하게 받아들이게 하기 위해서는 남성 집단에서 육아 관련 네트워크 형성이나 소통이 활발히 이루어지도록 하는 지원이 필요하다.

셋째, 자녀돌봄 시간 지원 제도의 급여 보장성이 제고되지 않고는 남성의 자녀돌봄 시간지원 제도 참여율 제고시키는 것에는 한계가 있다. 특히 2021년 이후 남성들이 자녀돌봄과 관련하여 경제적 부담을 크게 느끼고 있음을 소셜 빅데이터 분석 결과에서도 확인하였다. 급여 수준을 제고하는 것은 육아휴직제도 개선의 오랜 과제로 재원문제와 관련하여 끊임없이 논의되어 왔으나, 남성의 자녀돌봄 참여 제고에 있어서도 여전히 풀어야 할 최우선 과제로 남아있다.

VI

남성 자녀돌봄 시간지원을 위한 정책 방안

01 정책 기본방향

02 정책과제 및 추진방안

VI. 남성 자녀돌봄 시간지원을 위한 정책 방안

1. 정책 기본방향

본 연구는 모든 부모가 인구사회학적 조건이나 지위에 상관없이 기본적으로 돌봄권을 보장받아야 아동의 권리도 보장받을 수 있다는 관점에서 출발하였다. 또한 아직까지 우리나라의 경우 현금이나 보육 서비스 지원보다 시간지원의 지원 대상 포괄성이 낮아 제도적 사각지대가 광범위하다는 점에 문제의식을 가지고 다른 영역보다 자녀돌봄 시간정책의 개선에 방점을 두었다. 또한 자녀돌봄 시간정책에서 권리 보장의 편중이 발생하는 두 지점을 크게 고용형태와 젠더로 구분하였고, 2차년도 연구에서는 남성의 돌봄권 보장을 중심으로 연구를 진행하였다.

이 절에서는 2개년 연구의 논의를 종합하여 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책이 지향해야 할 정책 기본방향을 제시하고자 한다. 앞서 제시하는 2개의 기본방향은 1차년도와 유사하나 올해 논의를 포함하여 제시하였으며, 세 번째 기본방향은 남성의 돌봄권 보장 관점을 포괄하는 패러다임 전환을 위해 추가로 제시하였다.

첫째, 자녀돌봄 시간정책은 모든 부모와 아동의 사회권적 기본권으로서 돌봄권 보장이라는 관점에서 추진되어야 한다. 지금까지 본 연구의 분석 결과⁴⁰)에서 고용형태, 직장규모 및 유형, 소재지역 등 부모의 인구사회학적, 경제적 요인이 시간정책 이용 가능성에 결정적인 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다. 우리나라의 아동 대상 현금 및 보육서비스는 대부분 보편성을 전제로 지원되고 있는 반면, 자녀돌봄 시간정책은 고용정책의 관점에서 특정 조건을 만족하는 대상에게 지원되며 다양한 요인들로 인한 이용 시 차이가 크게 나타나, 보편적인 돌봄권이 보장된다고 보기 어렵다. 자녀돌봄 시간지원은 현금이나 보육서비스에 비해 고용정책, 기업 문화 등 복잡한 외부 요인들과 얽혀있어, 소극적인 혜택의 관점으로는 복잡한 문제들을 풀

40) II장에서 살펴본 제도 이용 현황, III장의 시간지원 제도 이용 접근성 분석, IV장의 집단별 심층면담 분석 결과, V장의 기업유형별 빅데이터 분석 결과 참조.

어나가기 어렵다. 일하는 모든 부모들을 대상으로 자녀돌봄 시간지원 제도를 확대하기 위해서는 보편적인 돌봄의 권리 보장이라는 매우 적극적인 관점이 필요하다.

둘째, 돌봄자인 남성과 여성의 시간주권을 보장해주어야 한다. 시간주권은 개인의 일생활 균형을 위해 자신의 시간 활용을 결정할 수 있는 권리이다. 부모의 경우 일과 자녀돌봄 간 갈등을 해소할 수 있는 시간주권이 돌봄권 보장의 전제조건일 것이다. 여성의 경우는 시간주권이 확보되지 않았을 때 양자택일의 기로에서 일을 포기하는 경우가 다수 발생하고, 남성의 경우는 자녀돌봄의 역할을 포기하는 경우가 더 많다. 남성과 여성이 모두 이인 양육자이자 이인 생계부양자로 역할을 분담하기 위해서는 시간주권 보장이 전제되어야 한다.

시간주권을 확보하기 위해서는 사회 전반의 시간 구조가 재편되어야 하며, 시간 사용의 유연성이 확보되어야 한다. 여기에서 시간 구조는 시간지원 제도 사용을 의미하는 것이 아니라, 우리 사회의 장시간 근로시간이나 보육 서비스 제공 시간 구조까지도 포괄한다. 즉, 포괄적인 관점에서 부모가 일과 자녀돌봄을 병행할 수 있도록 사회 전반의 시간구조를 재편하고, 일과 자녀돌봄 시간 간에 유연한 조율이 가능해야 부모의 시간주권이 확보될 수 있을 것이다.

셋째, 자녀돌봄 시간정책의 기본적인 이데올로기로 돌보는 남성 상(像)을 상정하고 제도가 구축되어야 한다. 남성의 육아휴직 사용률 제고를 위한 개별 제도적 장치를 모색하는 것도 필요하나, 이에 앞서 스웨덴과 독일 사례와 같이 돌보는 남성성을 정책의 기본전제로 삼고 전체적인 정책의 틀을 고민할 때 더 강력한 추진력을 얻을 수 있다.

〈표 VI-1-1〉 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 기본방향

평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향
<ul style="list-style-type: none"> • 기본방향 1: 모든 부모와 아동의 사회권적 기본권으로서 돌봄권 보장 • 기본방향 2: 부모의 일·자녀돌봄에서의 시간주권 보장 • 기본방향 3: 돌보는 아버지됨을 전제로 한 시간정책 구축

자료: 연구진 작성

2. 정책과제 및 추진방안

가. 정책목표 및 정책과제

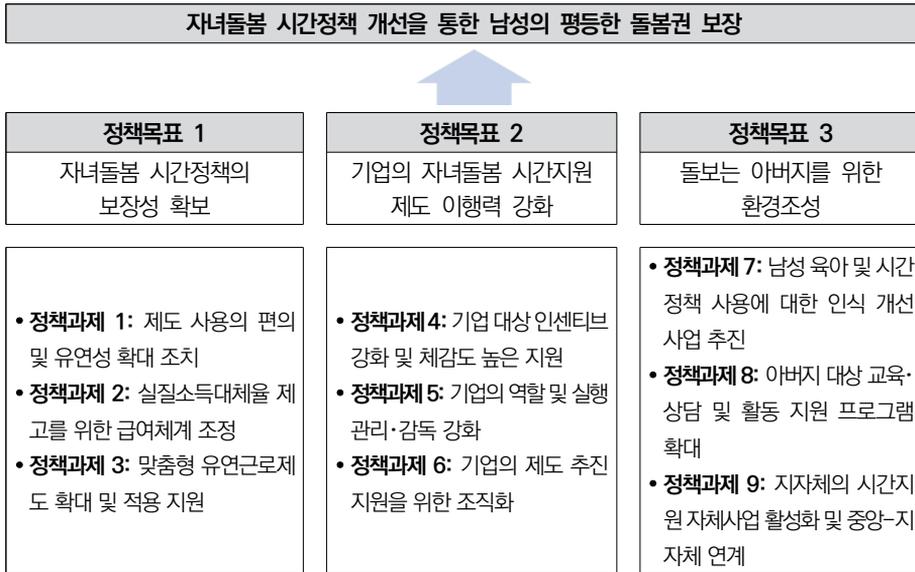
앞서 제시한 자녀돌봄 시간정책의 기본방향을 전제하여 남성의 평등한 돌봄권 보장을 위한 정책목표를 3가지로 제시하였다.

첫 번째 정책목표는 ‘자녀돌봄 시간정책의 보장성 확보’이다. 여기에서 보장성은 제도를 사용할 수 있도록 조건을 마련해주고 보호체계를 제공하는 것으로 사용 보장성과 급여 보장성을 모두 포함한다. 정책목표 1에 따른 정책과제로 제도 사용의 편의 및 유연성 확대 조치(정책과제 1), 실질소득대체율 제고를 위한 급여체계 조정(정책과제 2), 맞춤형 유연근로제도 확대 및 적용 지원(정책과제 3)을 제시하였다.

두 번째 정책목표는 ‘기업의 자녀돌봄 시간지원 제도 이행력 강화’이며, 여기에는 기업의 제도 이행이 가능한 조건 형성을 지원해주고, 추진 동기를 부여하며 관리·감독을 강화하는 것이 포함된다. 정책목표 2에 따른 정책과제로 기업 대상 인센티브 강화 및 체감도 높은 지원(정책과제 4), 기업의 역할 및 실행 관리·감독 강화(정책과제 5), 기업의 제도 추진을 위한 조직화(정책과제 6)를 제시하였다.

세 번째 정책목표는 ‘돌보는 아버지를 위한 환경조성’이며, 이는 돌봄자로서 아버지 상이 기업과 사회 전반에 수용되고, 아버지들의 자녀돌봄과 관련 시간지원이 중앙정부, 지자체, 지역사회에서 활성화될 수 있도록 전방위적 개선을 추진하는 것을 목표로 한다. 정책목표 3에 따른 정책과제로 남성 육아 및 시간정책 사용에 대한 인식 개선 사업 추진(정책과제 7), 아버지 대상 교육·상담 및 활동 프로그램 확대(정책과제 8), 지자체의 시간지원 자체사업 활성화 및 중앙-지자체 연계(정책과제 9)를 제시하였다.

[그림 VI-2-1] 정책목표 및 정책과제



나. 정책과제별 세부 추진방안

1) 정책과제 1: 제도 사용의 편의 및 유연성 확대

정책과제 1 ‘제도 사용의 편의 및 유연성 확대’의 세부 추진방안별로 실시주체, 실시 대상, 실시 내용을 간략히 제시하면 다음 <표 VI-2-1>과 같다. 이어서 각 세부 추진방안에 대한 설명을 제시하였다.

<표 VI-2-1> 정책과제 1의 세부 추진방안 주요 내용

구분	추진방안 1-1	추진방안 1-2	추진방안 1-3	추진방안 1-4
실시 주체	고용노동부, 기업	고용노동부	고용노동부	고용노동부
실시 대상	만 8세 이하 자녀를 둔 모든 근로자 (고용보험 가입자)	부모가 모두 3개월 이상 육아휴직을 사용한 근로자	배우자가 자녀를 출산한 비임금근로자 남성 (출산 이후 1년 이내 고용보험 가입자)	배우자가 자녀를 출산한 남성 근로자
실시 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 별도의 신청 없이 배우자 출산휴가와 육아휴직 자동 신청 제도 도입 • 제도 미사용 시에만 사유서 제출 	<ul style="list-style-type: none"> • 실시 예정인 육아휴직 ‘6+6 특례 제도’에서 6개월 추가 사용 기간을 초등입학 시기에도 확대 적용 	<ul style="list-style-type: none"> • 비임금근로자 남성 대상 배우자출산급여 제공 • 자녀 출산 달에 소득 감소 증명 자료에 따라 정액급여 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 남성 근로자가 배우자의 출산 전에도 출산휴가를 사용할 수 있는 배우자 출산전 후휴가제 도입

가) 추진방안 1-1: 출산휴가 및 육아휴직 자동 신청 제도: 자동육아휴직제도

남성의 자녀돌봄 시간지원 사용의 편의와 유연성을 확대하기 위해 제안하는 첫 번째 추진방안은 출산휴가 및 육아휴직 자동 신청 시스템 적용이다. 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가와 육아휴직을 별도의 신청 절차를 거쳐 회사측의 승인을 받는 시스템이 아닌 자녀 출산 이후 자동으로 부여되도록 하여 신청 및 사용 절차의 편의성을 제고하는 방안이다. 근로자가 육아휴직 사용을 원치 않을 경우에만 미사용 사유서를 제출하면 된다. 아직까지도 남성 근로자가 여성근로자보다 육아휴직 신청이 어려운 기업 문화를 가진 곳이 많기 때문에 자동신청 제도를 통해 남성의 제도 진입장벽이 낮아질 수 있을 것이다. 육아휴직 신청 이전부터 회사의 승인 절차에 대한 압박으로 인해 제도를 사용하지 못하는 부담감을 완화할 수 있을 것이다.

이미 2017년부터 자동육아휴직제 관련 법률 개정안⁴¹⁾이 여러 건 발의된 바 있다. 그러나 육아휴직제도가 활성화되지 않은 상황에서 기업이 가임기 여성 근로자 고용 기피, 기업의 인력공백 어려움 등 여러 문제가 복합적으로 나타날 수 있어, 효율적으로 작동하기에는 시기상조라는 점에서 통과되지 않은 것으로 보인다(강민정·김은지·박수범·권소영·윤자영, 2019). 그러나 0.8명 이하의 극단적인 초저출산 현상에 대한 위기의식이 육아정책 확대에 대한 사회적 수용성을 증가시키고 있는 상황이며, 최근 육아휴직이나 유연근무제 수요와 실제 사용률이 증가하고 있다. 이제는 부모의 부담을 완화할 수 있는 보다 적극적인 방안으로 자동출산휴가제, 자동육아휴직제의 도입이 요구된다.

다만, 이를 법적으로 어느 정도 수준에서 강제할 것인가는 보다 심도 깊은 논의가 필요하다. 지금까지 자동육아휴직제 도입의 반대 의견에서 제시된 바와 같이, 자동육아휴직제가 가임기 여성의 고용 기피로 이어지거나 특히 중소기업에서 작동하지 않는 제도가 되지 않기 위해서는 기업 상황 및 규모 등을 숙고하여 법률을 제정해야 하며, 자동육아휴직제 도입 기업에 대한 인센티브 방안도 고려할 필요가 있다. 우선, 자동육아휴직제 도입 의무를 대기업 및 중견기업에게 부여하고, 중소기업 실시를 위한 기반을 마련한 후 단계적으로 확대하는 방안이 적합할 것으로 판단된다.

41) 나경원 외 발의(2017.4.11.)

나) 추진방안 1-2: 육아휴직 6+6 특례 제도의 자녀 연령(초등입학시기) 확대 적용

윤석열 정부는 '6+6 특례 제도'를 실시할 예정이라고 발표하였다. 6+6 특례 제도는 부모 모두 3개월 이상 육아휴직을 사용할 경우 6개월을 추가적으로 부여하고, 6개월을 부모가 모두 사용할 경우 상한액을 단계적으로 450만원까지 상향하는 방안이다. 단, 생후 18개월 이내로만 적용된다(저출산·고령사회위원회 관계부처 합동, 2023.3.28.).

이 제도는 부모의 맞돌봄 활성화를 목적으로 한 제도이므로 부모의 육아휴직 사용 양상을 반영할 필요가 있다. 육아휴직을 출산 이후와 초등학교령기에 분할 사용하는 부모의 수요가 높으며, 남성이 초등학교령 시기에 많이 사용한다(그림 II-2-2 참조). 남성이 제도를 최대한 활용할 수 있도록 초등 1학년 시기로 확대 적용하는 방안을 고려할 필요가 있다. 단, 자녀가 생후 18개월 이내에 부모가 모두 3개월의 육아휴직을 사용해야한다는 전제 조건을 유지하고, 6개월 추가 사용 기간을 초등입학시기에도 사용할 수 있도록 하는 방안을 제안한다.

다) 추진방안 1-3: 비임금근로자 대상 배우자 출산급여 제도 도입

현재 비임금근로자의 경우 고용보험 가입률이 매우 낮은 상태이며, 여성은 고용보험 미적용자 출산급여가 도입되어 고용보험 적용을 받지 않아도 소득활동 시 총 150만원의 출산급여를 지급받는다.⁴²⁾ 배우자 출산휴가 급여는 기업에서 유급휴가로 지급하며, 우선지원대상기업인 경우에만 지원이 되고 있다. 자영업자 남성의 경우 고용보험에 가입하더라도 배우자 출산휴가 급여를 받을 수 없는 상황이다.

이에 비임금근로자 아버지의 배우자 출산급여 제도 도입을 제안하고자 한다. 비임금근로자인 경우 영업이나 근무일 파악이 어렵기 때문에 소득금액증명원을 제출하여 자녀를 출산한 달에 일정 소득감소가 발생했을 시에 출산으로 인한 근무시간 감소로 간주하여 정액으로 배우자 출산급여를 지급한다. 여성의 출산급여가 월 50만원이므로 배우자 출산휴가가 2주인 것을 감안하여 정액급여 25만원을 지급하는 방안을 제안한다. 단, 급여 신청 기간은 배우자의 자녀 출산 이후 1년 이내로 한다.

42) 고용보험 홈페이지. 고용보험 미적용자 출산급여 지원. <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list16.do> (2023. 3. 10 인출).

라) 추진방안 1-4: 배우자 출산전후휴가 제도 도입

현재 여성은 출산 전부터 휴가를 사용할 수 있는 출산전후휴가제이지만, 남성은 배우자가 출산한 날로부터 휴가를 사용할 수 있도록 되어 있다. 출산의 주체는 여성이지만, 남성이 아버지로서 출산 준비과정과 출산에 동참할 수 있도록 배우자 출산전후휴가를 도입하는 방안을 제안한다.

이는 본 연구의 정책 공모전에서 제안된 방안으로, 출산 전부터 남녀 모두 평등한 자녀돌봄에 대한 인식을 가질 수 있도록 남성을 대상으로 한 출산 지원 확대가 필요하다는 취지에서 제안되었다.

현재 부여되는 유급 배우자 출산휴가 10일을 출산 전후로 부여하는 것으로 하고, 이 중 출산 후 최소 보장되어야 하는 배우자 출산휴가일은 논의를 통해 3~5일 수준으로 정하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 또한 현재 배우자 출산휴가는 다테어나 다자녀인 경우에도 동일하게 부여되나, 배우자 출산전후휴가를 도입하면 다테어나 다자녀 가구에 대한 추가 일수를 부여할 것인지도 논의가 필요하다.

2) 정책과제 2: 실질소득대체율 제고를 위한 급여체계 조정

정책과제 2 ‘실질소득대체율 제고를 위한 급여체계 조정’의 세부 추진방안을 실시주체, 실시 대상, 실시 내용으로 제시하면 다음 <표 VI-2-2>와 같다. 이어서 각 세부 추진방안에 대한 설명을 제시하였다.

<표 VI-2-2> 정책과제 2의 세부 추진방안 주요 내용

구분	추진방안 2-1	추진방안 2-2	추진방안 2-3
실시 주체	고용노동부	고용노동부	고용노동부
실시 대상	육아휴직 사용자	육아기 근로시간 단축제 사용자	육아휴직 사용자
실시 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 법정 최저임금 수준에 근거하여 육아휴직급여액 상한액 상향 	<ul style="list-style-type: none"> • 육아기 근로시간 단축급여액의 월 통상임금 상한액을 3인가구 중위소득 50% 기준으로 상향 	<ul style="list-style-type: none"> • 사후지급금 폐지 • 사후지급금 비율의 단계적 감소를 통한 단계적 폐지 고려

가) 추진방안 2-1: 최저임금 수준에 근거한 육아휴직급여 상한액 상향

물가상승이나 법정최저임금 수준의 상승에도 불구하고 육아휴직급여의 상한액 150만원이 오랜 기간 변동 없이 유지되고 있다. 그러나 현재 물가수준을 고려했을 때 상한액 150만원에서 사후지급금을 제외하고 수급하는 112만 5천원의 실질 가치는 매우 낮다. 본 연구의 심층면담에서 모든 육아휴직자들이 육아휴직급여로는 생계유지가 어렵다고 토로하였다.

고용보험기금 운용 등을 고려했을 때 지급 수준을 급격히 상승시키기는 어려울 것이다. 이에 법정최저임금 수준을 반영하여 육아휴직급여액을 상승시켜나가는 방안을 제안하고자 한다. 2023년 최저임금 약 200만원을 기준으로 상한액을 상향할 경우 사후지급금을 제외하고 나면 월 150만원을 수급하게 된다. 급여 수준은 예산과 사후지급금 유지 여부를 고려하여 법정 최저임금의 100%를 급여 상한액으로 설정할 것인지, 아니면 80%에서부터 단계별로 확대해 나갈 것인지 향후 검토해야 할 부분이다. 또한 급여 확대를 위해서는 예산을 확보해야만 한다. 고용보험기금 내에서 육아휴직급여 예산을 어떻게 확보해나갈 수 있을 것인지 검토해야 하며, 기금 자체를 확대하는 방안도 고민해보아야 한다. 동시에 최저임금의 상향에 따른 장기적인 급여 상향을 고려하여 육아휴직급여를 위한 조세 투입 방안의 가능성도 타진할 필요가 있다.

나) 추진방안 2-2: 육아기 근로시간 단축제도 급여 상한액 상향

육아기 근로시간 단축제는 현재 주 5시간에 대한 임금이 100% 지원되나, 월 통상임금 200만원을 기준으로 한다. 즉, 2023년 기준 최저임금에 해당하는 월 200만원을 넘을 경우에는 육아기 근로시간 단축제를 사용하면 임금이 삭감되는 것이다. 현 정부는 하루 2시간까지 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하는 것으로 제도를 확대할 계획이다(저출산·고령사회위원회 보도참고자료, 2023. 9. 4).

평균적으로 남성 임금이 여성 임금보다 높은 데다가, 육아기 근로시간 단축제에 대한 남성의 인지도나 선호도가 낮은 상태이기 때문에 남성의 이용은 지원 급여액에 따라 달라질 수 있으므로 급여액의 기준이 되는 월 통상임금의 기준을 상향조정할 필요가 있다. 이에 육아기 근로시간 단축제의 월 통상임금 상한액 조정을 위해 기준 중위소득을 활용하는 방안을 제안한다. 우선, 최소한의 상향 조정을 위해 3인

가구 중위소득 50%~60% 수준으로 월 통상임금 상한액을 상향하는 방안을 제시한다. 이후 예산 상황에 따라 중위소득 기준을 상향 조정해나갈 수 있을 것이다.

다) 추진방안 2-3: 사후지급금 제도 폐지

1차년도 연구에서도 사후지급금 제도 폐지를 제안한 바 있다. 2차년도 심층면담 결과에서도 대부분의 남성들이 사후지급금 제도가 복귀 유인 효과가 낮고 육아휴직의 소득대체율을 더 하락시킨다는 점을 지적하였다. 육아휴직급여의 지급수준이 낮고 육아휴직 기간 동안 75%만 받게 되기 때문에 실질 소득대체율은 더 낮아진다. 경제적 어려움이 육아휴직 사용의 장애물임이 밝혀진 바, 복귀 유인이라는 제도의 목적과 효과가 의문시되는 사후지급금 제도는 육아휴직급여의 실질적인 보장 수준을 높이기 위해 폐지하는 것이 합리적일 것이다.

다만, 일시적 폐지로 기업과 고용시장에 급격한 변화를 주는 것이 우려될 경우에는 사후지급금 비율을 단계적으로 낮추면서 제도가 일몰하도록 하는 것도 전략적인 방법이 될 수 있다.

3) 정책과제 3: 맞춤형 유연근로제도 확대 및 적용 지원

정책과제 3 ‘맞춤형 유연근로제도 확대 및 적용 지원’의 세부 추진방안별로 실시 주체, 실시 대상, 실시 내용을 간략히 제시하면 다음 <표 VI-2-3>과 같다. 이어서 각 세부 추진방안에 대한 설명을 제시하였다.

<표 VI-2-3> 정책과제 3의 세부 추진방안 주요 내용

구분	추진방안 3-1	추진방안 3-2	추진방안 3-3
실시 주체	고용노동부, 기업	고용노동부, 중소벤처기업부	지자체, 근로복지공단, 중소벤처기업부
실시 대상	만 12세 이하 자녀를 둔 임금근로자	중소기업	지방 중소기업
실시 내용	<ul style="list-style-type: none"> 일괄적인 방식이 아니라 사업장의 특성과 근로자의 수요를 고려한 맞춤형 육아기 유연근로제 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 유연근로제도의 효율적 운영을 위한 운영 프로그램 지원 소요비용 일부 지원 및 운영 프로그램(앱, 웹 플랫폼 등) 등을 배포 	<ul style="list-style-type: none"> 유연근로제 실시를 위한 지방 산업단지 내 중소기업 대상 출퇴근 교통편 지원

가) 추진방안 3-1: 맞춤형 육아기 유연근무제 실시 유도

본 연구결과에 따르면 유연근무제는 기업의 업종 및 기업규모나 근로자의 업무 특성에 따라 적용 가능 여부가 달라지며, 일괄적인 육아기 근로시간 단축제 적용이나 선택적 근로시간제 적용이 어려운 상황이 존재한다. 기업의 상황과 근로자인 부모의 자녀돌봄 시간이 최대한 함께 고려될 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

따라서 여기에서 제안하는 육아기 유연근무제는 일괄적인 방식이 아니라 사업장의 특성과 근로자의 수요를 고려한 맞춤형 실시 방안이다. 이미 육아기 근로시간 단축제는 도입되어 있으나, 이를 적용하기 어려운 경우가 있으며, 근로시간 단축제가 아닌 근로시간 유연제 방식을 더 선호하는 기업이나 근로자도 있다. 이에 육아기 유연근로제 실시를 명시하되 일괄적인 방식이 아니라 근로시간 단축제와 근로시간 유연제의 다양한 방식을 열어두고 기업이 선택적으로 실시할 수 있도록 유도하는 방식을 제안한다.

유연근무제를 실시하기 어려운 기업의 경우, 사업장의 특성과 근로자의 수요를 고려하여 육아기 근로시간 단축제, 시차출퇴근제 등 근로시간 유연제, 재택근무, 교대제 등 유연근로제도 중 선택하거나 복합적인 운영 모델을 채택하도록 하여, 근로자가 육아기 유연근무제를 이용할 수 있도록 유도하는 방식이 적합할 것으로 판단된다.

나) 추진방안 3-2: 유연근무제도의 효율적 운영을 위한 운영 프로그램 지원

이 방안은 추진방안 3-1의 추진을 위해 필요한 것으로 중소기업에서 유연근로제도를 효율적으로 운영할 수 있도록 운영 프로그램을 지원하는 방안이다. 산업별 또는 직종별로 특성을 파악하여 중소기업이 실시할 수 있는 맞춤형 육아기 유연근무제도 모델을 제공하고, 소요되는 운영비의 일부 지원이나 운영 프로그램(앱, 웹 플랫폼 등) 등도 함께 지원한다.

산업별 또는 직종별 근무 특성을 파악하여 맞춤형 운영 프로그램을 제공하기 위해서는 관련 연구와 단계적 시범사업이 필요하다. 특히 규모상 운영에 애로사항이 있는 중소기업의 경우는 특성을 반영한 다양한 방식의 모듈형 육아기 유연근무제도 모델을 통해 유연하게 운영할 수 있도록 실질적인 운영 매뉴얼과 프로그램 지원이 필요할 것으로 판단된다.

다) 추진방안 3-3: 지방 산업단지 내 중소기업 대상 출퇴근 교통편 지원

FGI 분석 결과에서 지방 산업단지의 경우는 유연한 출퇴근을 위한 교통편 지원이 필요함을 확인하였다. 지방의 경우 산업 단지 등 사업장 대부분이 주거지에서 원거리에 있어 출퇴근 교통편이 필요하나 일정 출퇴근 시간에 운영하는 통근 차량 이외에는 대중교통이 드물다. 이에 유연근무제도를 실시할 경우 출퇴근에 문제가 발생할 수 있기 때문에 지방 산업단지에 있는 중소기업의 경우 교통 지원이 전제되어야 유연근무제도 사용이 용이하게 이루어질 수 있다. 따라서 여러 시간대에 통근 차량 운행 지원이 필요하다.

지자체와 근로복지공단이 함께 출퇴근 통근 차량을 운영 지원하거나 산업단지 또는 기업의 출퇴근 통근 차량 운영비를 지원하는 방식, 버스 노선 확대 운영을 지원하는 등 다양한 방식을 고려해볼 수 있다.

4) 정책과제 4: 기업 대상 인센티브 강화 및 체감도 높은 지원

정책과제 4 ‘기업 대상 인센티브 강화 및 체감도 높은 지원’의 세부 추진방안별 실시주체, 실시 대상, 실시 내용을 간략히 제시하면 다음 <표 VI-2-4>와 같다.

<표 VI-2-4> 정책과제 4의 세부 추진방안 주요 내용

구분	추진방안 4-1	추진방안 4-2	추진방안 4-3	추진방안 4-4
실시 주체	고용노동부	고용노동부, 일·생활 균형센터 또는 새일센터	고용노동부, 재무부, 금융기관	고용노동부, 지자체
실시 대상	육아휴직자 동일 부서 내 근로자	모든 기업	중소기업	모든 기업 (비용지원은 중소기업으로 제한)
실시 내용	<ul style="list-style-type: none"> 업무 분담 지원금 (동료지원금) 지원 제도 도입 	<ul style="list-style-type: none"> 기업의 가족친화경영 및 적극적 시간 정책 적용이 가능하도록 수요 중심의 컨설팅 제공 각 지역 고용센터 내 담당 조직 신설 	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직 사용자 수 및 사용률에 따른 세제 및 금융지원 확대 육아휴직 사용률에 따른 기업 대출 우대금리 적용 	<ul style="list-style-type: none"> 지역별 대체인력뱅크 효율화 및 확충 대체인력 구인 비용 및 인력 비용 일부 지원

가) 추진방안 4-1: 업무 분담 지원금(동료지원금) 지원 제도 도입

대체인력 수급의 문제는 직장 내 동료의 업무 부담 가중으로 이어진다. 이는 육아휴직 사용 시 부정적인 조직 문화에 영향을 미치며, 동료 간에 형평성 문제가 제기되기도 한다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 업무 분담 지원금 제도 도입이 논의되고 있다.

현재 광주(육아휴직 업무대행수당 지원), 경북(나의 직장동료 크레딧) 등 지자체에서 선도적으로 유사한 지원 정책을 도입하여 실시하고 있다. 광주의 '육아휴직 업무대행수당'은 100인 미만 사업장 소속으로 육아휴직자의 대체인력 채용이 불가한 상황에서 기존 업무를 대행하는 근로자에게 월 20만원씩 최대 2백만원을 지원하는 제도이다. 복수의 업무대행자인 경우 분할하여 지급한다.⁴³⁾ 경북의 '나의 직장동료 크레딧'은 상시근로자 3인 이상 300인 미만 사업장을 대상으로 업무대행자에게 월 30만원씩 최대 6개월 간 지원금을 지원한다. 업무대행자는 최대 2명으로 제한되어 있으며, 이 경우 1인당 월 15만원이 지급된다(경북여성정책개발원, 2023).

현재 실시되고 있는 지자체의 업무대행자 지원금 제도를 참고하여 확대하는 방안으로, 상시근로자 300인 미만의 사업장에 육아휴직자의 업무대행자에게 월 30만원씩 최대 12개월 간 동료지원금을 지원하는 방안을 제안한다. 단, 업무대행자는 최대 2명으로 1인당 월 15만원을 지급한다.

나) 추진방안 4-2: 기업 대상 수요 중심 컨설팅 제공

면담을 통해 상당수의 중소기업이 고용노동부의 기업 컨설팅을 기업 감사와 같이 인식하고 있음을 파악하였다. 고지된 시간에 자료를 준비하고 방문을 기다리는 방식이 아닌, 민간 수요자의 필요에 따라 상담을 요청할 수 있고 필요한 시기에 컨설팅을 받을 수 있는 수요 중심의 컨설팅을 제공할 필요가 있다.

한국건강가정진흥원에서는 가족친화인증을 받고자 하는 기업이나 기관에게 전문 컨설팅을 제공하고 있다. 그러나 모든 기업에 대한 컨설팅 제공이 아니라 중소

43) 광주광역시 일가정양립지원본부, <https://www.gwangju.go.kr/woman/contentsView.do?pagelD=woman60> (2023. 4. 18. 인출).

기업을 중심으로 적합성 평가를 통해 선정한 후 컨설팅을 제공하는 방식이다.⁴⁴⁾ 가족친화인증을 중심으로 한 컨설팅 외에도 기업이 적극적으로 시간정책을 적용할 수 있도록 돕고 애로사항이 발생했을 때 상담을 요청할 수 있는 창구를 마련할 필요가 있다.

서비스 전달체제로 각 지역의 일·생활균형센터나 새일센터(여성새로일하기센터) 내에 기업의 일·생활균형 제도 실행 관련 상담 및 컨설팅 담당 조직을 신설하는 방안을 고려해볼 수 있다.

다) 추진방안 4-3: 남성 제도 사용률에 따른 기업 인센티브 확대

대다수의 기업들이 육아휴직 관련 기업 인센티브에 대한 체감도가 상당히 낮았다. 기업이 육아휴직 제도 적용을 기업의 이점으로 인식할 수준의 지원이 필요하다. 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축제에 대해 간접 노무비나 대체인력 지원금이 지원되고 있으나, 면담 결과 기업에서 크게 체감하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

사용 근로자 당 지원보다는 우수기업에 대한 인센티브 방식이 보다 효과적일 것으로 보인다. 여성가족부의 가족친화인증이나 고용노동부의 근무혁신 인센티브제 등의 기업 인증 기준에서 기업의 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제, 출산휴가 등 자녀돌봄 시간지원 실시에 대한 점수를 상향하는 방안을 제안한다.

현재 「가족친화기업 등 인증기준」을 살펴보면, 총 100점에 가족친화제도실행이 70점을 차지하고 있으며, 여기에는 자녀출산·양육 및 교육 지원제도, 탄력적 근무제도, 근로자 및 부양가족지원제도, 가족친화 직장문화 조성 분야가 포함되어 있다. 또한 기업규모에 따라 가족친화기업 인증기준에 차등을 두고 있다. 남성 근로자의 육아휴직 사용률은 대기업에만 포함되며, 중소기업의 배우자 출산휴가 10일 이상 이용률에 대한 항목 점수도 낮은 상황이다(여성가족부공고 제2022-152호). 기업규모 및 만 8세 이하 자녀가 있는 남녀 근로자의 유무와 수 등을 종합적으로 고려하되, 남성 근로자의 육아휴직 사용률, 배우자 출산휴가 10일 이상에 대한 점수 상향 조정을 할 필요가 있다. 이를 통해 기업이 스스로 남성 근로자의 제도 사용 제고의 필요성을 인식하고,

44) 가족친화지원사업 홈페이지, <https://www.ffsb.kr/consulting/consultingPreGuide.do?menuSeq=3175>, (2023. 10. 10 인출).

근로자의 제도 사용을 독려할 수 있도록 유도할 필요가 있다.

또한 2019년에 도입된 고용노동부의 근무혁신 인센티브제는 기업의 자발적인 일·생활 균형 문화 조성을 위해 근로시간 단축, 유연근무 활용 등을 평가하여 연간 100개 소 내외의 우수기업을 선정하여 인센티브를 부여하는 제도이다.⁴⁵⁾ 우수기업에 대해서는 정기 근로감독을 3년 면제하는 강력한 인센티브를 부여하며, 이외에도 정부 지원 사업 참여 시 우대, 금융상 우대(대출금리 우대) 등의 인센티브 혜택이 있다.⁴⁶⁾ 평가 항목 1,000점 중 법정 일가정 양립 제도의 도입과 활용이 20점에 불과하며, 남성 근로자의 제도 활용률에 대한 별도 점수는 없다(고용노동부·노사발전재단, 2022). 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산휴가 등에 대한 배점을 상향 조정하고, 남성 근로자의 제도 활용도를 점수에 반영하도록 개선할 필요가 있다.

라) 추진방안 4-4: 지역별 대체인력뱅크 확충 및 비용 지원 확대

심층면담에서 모든 기업들이 대체인력 수급에 어려움이 있다고 토로하였으며, 특히 지방 중소기업의 경우는 인력난이 심각함을 확인하였다. 지속적으로 제기되고 있는 대체인력 문제에 대해 보다 적극적인 지원이 이루어져야 한다.

지역 간 인력풀의 차이가 크므로 지역별 대체인력뱅크를 효율적으로 운영할 수 있는 방안을 강구하고 대체인력뱅크를 확충할 필요가 있다. 먼저, 대체인력뱅크를 다른 인력 체계와 연계하여 운영하는 방안도 고민할 필요가 있다. 경력단절여성 인력을 활용할 수 있는 여성인력개발센터나 중장년 인력을 지원하는 50플러스센터 등과 연계하여 숙련 인력에 대한 대체인력풀을 확대하기 위한 구체적인 플랜을 세울 필요가 있다. 또한 기존의 숙련 인력의 공백이 생기는 것이므로 대체인력 구인 비용이나 인건비 중 일부 지원 등의 비용 지원 방식도 고려할 필요가 있다.

5) 정책과제 5: 기업의 역할 및 실행 관리·감독 강화

정책과제 5 ‘기업의 역할 및 실행 관리·감독 강화’의 세부 추진방안별 실시주체, 실시 대상, 실시 내용을 제시하면 다음 <표 VI-2-5>와 같다. 이어서 각 세부 추진

45) 고용노동부 일생활균형 홈페이지, https://www.worklife.kr/website/index/m7/incentive_what.asp (2023. 10. 30. 인출).

46) 고용노동부 일생활균형 홈페이지, https://www.worklife.kr/website/index/m7/advantage_company.asp (2023. 10. 30. 인출).

방안에 대한 구체적인 안을 제시하였다.

〈표 VI-2-5〉 정책과제 5의 세부 추진방안 주요 내용

구분	추진방안 5-1	추진방안 5-2
실시 주체	고용노동부, 기업	고용노동부, 고용센터
실시 대상	자녀돌봄 시간지원 제도 대상 근로자	모든 기업
실시 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 휴가·휴직제도 고지 및 사용 권장 의무 부과 • 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀돌봄 관련 휴가·휴직제도 운영과정에 대한 관리·감독 전담 기관 설치

가) 추진방안 5-1: 기업의 휴가·휴직제도 고지 및 사용 권장 의무 부과

연구결과를 통해 여전히 시간지원 제도 이용 시 부당한 처우를 당하거나 제도를 알지 못해 사용하지 못하는 경우가 많이 발생함을 확인하였다. 기업이나 고용주에게 배우자출산휴가 및 육아휴직 뿐만 아니라 육아기 근로시간 단축제나 가족돌봄휴가·휴직 등 시간 지원 제도의 대상임을 피고용인(근로자)에게 고지할 의무를 부과하고, 고지와 함께 적용 대상 근로자에게 사용을 권장하도록 하는 방안을 제안한다. 이를 위해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 일부 개정하여 해당 조항을 신설하여야 한다.

이는 기업이 제도를 고지하고 사용을 권장하는 절차를 돕으로써 기업이 일정 정도 책무성을 가지도록 하는 장치가 될 수 있으며, 근로자의 제도 접근성을 높이는 효과가 있을 것이다.

나) 추진방안 5-2: 관리·감독 전담 조직 및 인력 배치

육아휴직 등 시간 지원 이용 신청에 대해 기업이 승인을 거부하거나 권고사직, 복직 후 부당한 대우 등 위법행위를 관리·감독하는 전담 기관이 필요하다. 개인 근로자가 고용노동부에 직접 신고를 하고 동일 직장에서 고용을 지속하는 것이 상당히 어렵기 때문에 신고가 활발히 이루어지지 못한다. 전담 기관이 육아휴직 대상자가 근무하는 사업장의 운영 실태를 파악하여 위법 의심 행위가 있을 경우 조사를 실시하는 것이 보다 강력한 근로자 권익보호를 실현할 수 있는 방법이다.

전국의 모든 기업을 중앙의 한 조직에서 관리하는 것은 비효율적이기 때문에 지역

고용센터 내에 관리·감독 기구를 두어 전담 인력을 배치하는 방식이 적합할 것이다.

6) 정책과제 6: 기업의 제도 추진 지원을 위한 조직화

정책과제 6 ‘기업의 제도 추진 지원을 위한 조직화’의 세부 추진방안별 실시주체, 실시 대상, 실시 내용을 제시하면 다음의 <표 VI-2-6>과 같다. 이어서 각 세부 추진방안에 대한 설명을 제시하였다.

<표 VI-2-6> 정책과제 6의 세부 추진방안 주요 내용

구분	추진방안 6-1
실시 주체	고용노동부, 지자체, 지역 상공회의소, 일·생활균형 지역추진단
실시 대상	기업, 노조, 기업인 관련 조직 등
실시 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 가족친화경영 위원회 조직 구성 • 중소기업의 경우 지역 상공회의소 및 일생활균형 지역추진단을 활용하여 공동 가족친화경영 위원회 조직

가) 추진방안 6-1: 가족친화경영 위원회 조직 구성

연구결과에서 롯데그룹의 사례를 살펴보면, 가족친화경영을 위한 기업문화위원회를 구성한 이후 기업의 추진 동력이 강해졌으며, 조직 문화가 크게 변화하였다. 또한 독일 사례를 살펴보면, “성공요인 가족(Erfolgsfaktor Familie)” 사업을 통한 네트워크가 가족친화적 기업 문화 정책에 기여한 바가 컸다. 기업 대표 및 경영진, 노조, 관련 전문가로 구성된 위원회 또는 협의회 등을 운영할 경우 법정 제도를 시행하는 것뿐만 아니라 기업 자체 정책을 마련하는 데에도 긍정적인 효과가 있음을 알 수 있다.

이에 기업의 가족친화경영 방안과 관련 기업 정책을 논의하고 결정할 수 있는 조직으로 가족친화경영 위원회 조직화를 제안한다. 현재 한국건강가정진흥원에서 가족친화문화 확산협의회를 운영하고 있으나, 가족친화사업을 담당하는 기관들의 협의회 성격이며, 지역 내 기업들이 참여하거나 활용할 수 있는 조직으로서 실제적 역할을 담당하고 있다고 보기는 어렵다. 지원 기관들의 협의회에서 더 나아가 기업과 노조 등 기업 운영 관련 직접 당사자들이 참여하는 협의회 및 의사결정 기구가 필요하다.

중소기업은 기업 자체의 조직을 구성하는 것이 상당히 어려울 수 있다. 소규모 중소기업은 지역 내 여러 중소기업 대표 및 고위관리자가 함께 참여하는 위원회를 조직하는 방안이 보다 합리적일 것이다. 이에 중소기업이 포함되어 있는 지역 상공회의소 및 고용노동부의 일·생활균형 지역추진단을 활용하여 기업의 가족친화경영과 제도 적용을 위해 협의해나갈 수 있는 공동 가족친화경영 위원회 조직을 제안한다.

7) 정책과제 7: 남성의 육아 및 시간정책 사용 관련 인식 개선 사업 추진

정책과제 7 ‘남성의 육아 및 시간정책 사용 관련 인식 개선 사업 추진’의 세부 추진방안별 실시주체, 실시 대상, 실시 내용을 제시하면 다음 <표 VI-2-7>과 같다.

<표 VI-2-7> 정책과제 7의 세부 추진방안 주요 내용

구분	추진방안 7-1	추진방안 7-2
실시 주체	고용노동부, 고용센터, 상공회의소	고용노동부
실시 대상	기업 대표 및 경영진	전국민
실시 내용	<ul style="list-style-type: none"> 기업 대표 및 경영진 대상 인식 개선 교육 고용센터 및 상공회의소의 기업 대상 교육, 기업 대표 대상 프로그램에 남성 자녀 돌봄 인식 개선 교육 필수화 	<ul style="list-style-type: none"> 아버지 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제 사용 활성화를 위한 공익광고 및 캠페인 영상 제작 및 배포

가) 추진방안 7-1: 기업 대표 및 경영진 대상 인식 개선 교육

연구결과에서 기업 대표나 경영진의 남성 자녀돌봄에 대한 인식과 제도 추진 의지가 남성의 자녀돌봄 시간지원 제도 사용에 중요한 요인으로 작용함을 확인하였다.

이에 본 연구에서는 현재 사업주의 5대 법정 의무교육인 직장내 성희롱 예방교육, 산업안전보건교육, 퇴직연금교육, 직장내 장애인 인식개선교육, 개인정보보호 교육에 일·생활균형 교육을 포함시키고, 일·생활균형 교육 내에 남성 근로자의 자녀돌봄 지원에 대한 내용을 필수적으로 포함하도록 하는 방안을 제안한다. 또한 고용센터에서 실시하는 기업 대상 교육이나 상공회의소의 교육 및 CEO 아카데미 등에서 기업 대표 및 경영진을 대상으로 남성 자녀돌봄에 대한 인식 개선 교육을 추가로 실시하도록 지원하는 방안도 제안한다.

나) 추진방안 7-2: 아버지 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제 사용 활성화를 위한 공익광고 및 캠페인 영상 제작 및 배포

빅데이터 분석 결과, 최근 남성의 육아휴직에 대한 관심이 증가하였으며, 남성의 실제 일상적 자녀돌봄 관련 이슈에 대한 관심도 증가하였다. 그러나 심층면담 결과에서 여전히 남성의 육아휴직 사용 관련 기업 내 문화나 사회 인식은 개선이 필요한 것으로 확인되었다. 또한 육아기 근로시간 단축제나 가족돌봄휴가 등은 제도 인지도 자체가 낮고 여성이 이용하는 제도로 인지하는 경우도 상당수 있었다.

따라서 남성 육아와 남성의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제 등 제도에 대한 보다 적극적인 홍보와 인식 개선 캠페인이 필요하다. 강한 전달성을 가진 영상은 어떤 매체보다 효과적일 수 있다. 공익광고나 캠페인 영상을 제작하여 공중파, 온라인 플랫폼 등을 적극 활용하여 배포하는 방안을 제안한다. 온라인 플랫폼으로는 다수의 국민이 사용하는 앱, 부모의 접근성이 높은 앱이나 홈페이지를 활용할 수 있을 것이다.

8) 정책과제 8: 아버지 대상 교육·상담 및 활동 지원 프로그램 확대

정책과제 8 ‘아버지 대상 교육·상담 및 활동 지원 프로그램 확대’의 세부 추진방안별 실시주체, 실시 대상, 실시 내용을 제시하면 다음의 <표 VI-2-8>과 같다. 이어서 각 세부 추진방안에 대한 설명을 제시하였다.

<표 VI-2-8> 정책과제 8의 세부 추진방안 주요 내용

구분	추진방안 8-1	추진방안 8-2	추진방안 8-3	추진방안 8-4
실시 주체	여성가족부, 보건복지부, 가족센터, 육아종합지원센터, 아동 및 부모 대상 민간 기관	지자체, 보건복지부	여성가족부, 보건복지부, 가족센터 또는 육아종합지원센터	고용노동부, 여성가족부, 가족센터, 고용센터
실시 대상	만 12세 미만 자녀를 둔 남성	영유아 자녀를 둔 남성	만 12세 미만 자녀를 둔 남성	육아휴직 사용중인 남성 및 사용 후 복직 남성
실시 내용	• 가족센터 및 육아종합지원센터 등 공공과 민간 부문(문화센터, 민간기관 등을 함께 활용)	• 아동 관련 물품이나 서비스이용 가능한 지역사회상 품권(지역화폐) 제공	• 직장, 어린이집, 유치원, 학교, 지역사회(거주지)를 중심으로 아버지 네트워크 형성 및	• 육아휴직 기간 및 복귀 전후 아버지 상담 프로그램 지원

구분	추진방안 8-1	추진방안 8-2	추진방안 8-3	추진방안 8-4
	용하여 아버지 대상 프로그램 활성화	<ul style="list-style-type: none"> • 어린이 이용 시설 및 서비스를 이용 시 사용가능한 추가 복지포인트 지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 운영 지원 • 남성 육아공동체 활성화 지원 	

가) 추진방안 8-1: 공공과 민간 부문을 함께 활용한 아버지 대상 프로그램 활성화

가족센터, 육아종합지원센터 등에서 아버지 대상 프로그램을 실시하고 있으나, 프로그램의 규모가 상당히 제한적이고 홍보가 활발히 되지 못하고 있다. 이에 자녀와 함께하는 프로그램을 이용하기 원하는 아버지들도 이용이 어려운 실정이다. 지자체에 속한 기관들의 프로그램 규모 자체를 확대하기 위해 예산과 인력을 보다 투입할 필요가 있다.

또한 공공 부문의 경우 평일 이른 시간에 프로그램을 실시하는 경우가 많으며, 저녁이나 주말, 공휴일 등에는 운영에 어려움이 있는 것으로 보인다. 문화센터나 아동 대상 민간 시설 등에서 아버지 대상 프로그램을 보다 활발히 실시할 수 있도록 공공 부문이 함께 협력할 필요가 있다. 민간에서 아버지 대상 사업을 실시할 때 공공에서 일부 예산 및 인프라를 지원하거나 활용 가능한 전문가 풀을 제공하는 등의 지원이 가능할 것이다.

나) 추진방안 8-2: 지역화폐 및 복지 포인트 지원 제도 도입⁴⁷⁾

민간 부문의 아버지 대상 활동을 활성화시키고 지역경제 활성화와도 연결될 수 있는 방안으로 지역화폐 활용을 제안하고자 한다. 일정 금액의 지역사랑상품권을 추가 지원하는 것은 현금성 지원을 확대하는 것이기에 대규모 예산이 필요하므로, 지자체에서 영유아 자녀를 둔 아버지에게 관련 물품이나 서비스를 이용할 수 있는 할인율이 높은 지역사랑상품권(지역화폐)을 제공하거나, 어린이 이용 시설 및 서비스를 이용할 때 사용가능한 추가 복지 포인트를 지급하는 방식이 보다 실현가능성이 높을 것이다.

또한 상업시설뿐만 아니라 실비가 발생하는 공공 기관 이용이나, 추가 비용이

47) 정책 공모전에서 제안된 의견을 반영

발생하는 가족 및 부모 상담 등에도 복지 포인트를 활용할 수 있도록 복지 포인트의 사용처를 확대하는 방안도 고민해볼 필요가 있다.

다) 추진방안 8-3: 아버지 네트워크 및 남성 육아공동체 활성화 지원

아버지들은 자녀돌봄 시 어머니들에 비해 더 고립되기 쉽다. 본 연구의 심층면담에서 아버지들은 육아를 할 때 소통의 창구가 적고, 이로 인해 느끼는 고립감을 토로하였다. 적극적인 육아를 하는 아버지일수록 아버지 간 교류나 네트워크에 대한 욕구가 있었다.

현재 100인의 아바단이 운영되고 있으나, 생활영역에서 보다 밀접하게 교류할 수 있는 다양한 소통의 창구와 네트워크가 형성될 수 있도록 확대할 필요가 있다. 아버지들이 일터나 생활공간에서 아버지 간 교류를 할 수 있도록 직장이나 자녀가 다니는 기관(어린이집, 유치원, 학교), 거주지를 중심으로 아버지 육아 모임을 지원 하는 방안을 마련하는 것이 효율적일 것이다.

또한 여성들이 주축이 되는 육아공동체 사업을 확장하여 남성 육아공동체를 활성화하는 방안도 모색할 필요가 있다. 남성 육아공동체는 남성이 주양육자이거나 한부모 남성일 경우에 더 유용하게 활용될 수 있을 것이다. 이를 위해 특정한 사업을 중심으로 공동체를 모집하는 방식이 아니라, 어린이집이나 학교, 주거지 등을 중심으로 아버지 모임의 소통을 활성화 시키고, 이러한 모임이 공동육아 모임으로 발전될 수 있도록 지원하는 방향이 효과적일 것으로 판단된다. 또한 이와 관련하여 기존의 아버지 대상 프로그램의 노하우가 있는 가족센터나 육아종합지원센터 전달 체계를 적극 활용할 필요가 있다.

라) 추진방안 8-4: 육아휴직 기간 및 복귀 전후 아버지 상담 및 지원 프로그램

연구결과에서 육아휴직 기간이나 복귀 전후 상담 지원 프로그램에 대한 수요도 확인할 수 있다. 남녀 모두에게 휴직 중 지원, 복귀 지원이 필요하겠으나, 여성과는 다른 남성의 특성을 반영하여 남성 근로자 대상 프로그램도 개발될 필요가 있다.

남성은 육아에 대한 막연함과 소통이나 정보의 통로 부족으로부터 오는 고립감 등을 가지고 있다. 이에 남성의 육아휴직 중 어려움에 대한 상담 프로그램 제공을 제안한다. 또한 육아휴직 사용 후 복귀하였을 때 적응의 어려움을 해소할 수 있도록

록 적응 지원 프로그램을 제공하고, 남성도 일과 자녀돌봄을 효과적으로 병행할 수 있도록 상담을 지원할 필요가 있다.

9) 정책과제 9: 지자체의 시간지원 자체 사업 활성화 및 중앙-지자체 연계

정책과제 9 ‘지자체의 시간지원 자체사업 활성화 및 중앙-지자체 연계’의 세부 추진방안별 실시주체, 실시 대상, 실시 내용을 제시하면 다음의 <표 VI-2-9>와 같다. 이어서 각 세부 추진방안에 대한 설명을 제시하였다.

<표 VI-2-9> 정책과제 9의 세부 추진방안 주요 내용

구분	추진방안 9-1	추진방안 9-2
실시 주체	고용노동부, 지자체	고용노동부, 지자체
실시 대상	지자체	지자체
실시 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙정부의 우수 지자체 자체 사업 선정 및 지원 • 우수 사업 발굴 후 시범사업 및 전국화 추진 • 지자체 사례집 발간 	<ul style="list-style-type: none"> • 지자체 특성을 반영하여 자녀돌봄 시간 지원과 관련한 인프라 및 지원 수요를 유형화 • 유형별 맞춤형 지원 방안 마련

가) 추진방안 9-1: 중앙정부의 우수 지자체 자체 사업 선정 및 지원

2022년 기준, 지자체의 출산지원정책에서 현금 지원의 예산 비중은 69.4%로 3분의 2를 크게 상회하는 수준이며, 전년도에 비해 증가하였다(보건복지부·육아정책연구소, 2022: 75). 이제는 지방자치단체가 현금지원 중심에서 시간지원 및 서비스 지원 중심으로 전환되도록 유도할 필요가 있다. 중앙 정부나 고용보험에서 시간 지원과 관련된 모든 지원을 감당하기에는 한계가 있으므로 지자체와의 협력을 통해 지자체의 수요를 반영한 시간지원 제도를 확장해 나가야 할 것이다.

이를 위해 중앙 정부에서 지자체가 지역의 특성을 반영한 사업을 개발할 수 있도록 권장하여야 한다. 중앙 정부는 지자체 자체 사업을 검토하여 우수 사업을 선정하고, 지자체가 지역 사회 수요에 더 민감하게 반응할 수 있도록 우수 사업에 대한 지원을 할 필요가 있다. 즉, 중앙 정부가 지자체의 시간 지원 관련 사업 개발을 적극 권장하고, 우수사례로 선정된 지자체 사업비용의 일부를 지원하는 방식을 제안한다.

중앙 정부는 지자체 사례집을 발간하고 전국화가 가능한 우수 사업을 발굴하는 작업을 할 필요가 있다. 이어서 중앙정부는 지자체 시간지원 제도의 우수 사례로 선정된 사업의 전국화 가능성을 타진하기 위해 시범사업을 단계적으로 추진하고, 시범사업 결과에 따라 전국적 시행을 추진할 필요가 있다.

나) 추진방안 9-2: 지역 특성을 반영한 유형별 맞춤형 지원 방안 마련

자녀돌봄 시간지원 확대에 따른 지자체 지원 방안은 지역 내 산업 및 일자리 특성과 지역 환경도 고려하여야 한다. 현재 중앙정부에서 실시하고 있는 자녀돌봄 시간지원과 지역별 특성을 종합적으로 진단하여, 진단 결과를 토대로 각 지역의 수요를 유형화하고, 각 유형별로 맞춤형 시간 지원 방안을 모색할 필요가 있다.

지방 산업단지 내 중소기업 대상 출퇴근 교통편 지원과 같이 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제 등 시간 지원 제도를 실시하는 데에 있어서 기본적인 인프라의 지역 간 격차를 검토하고 제도를 실시할 수 있는 지역의 기반 마련부터 지원되어야 실질적인 제도 이행이 가능해질 것이다.

이를 위해서는 지역 내 산업과 일자리 특성을 유형화하는 심층적 연구가 수행되어야 하며, 연구 결과를 중심으로 단계적 시범사업을 통해 맞춤형 지원 방안을 정착시키는 중장기적 발전 방안이 마련되어야 할 것이다.

지금까지 제시한 정책과제별 세부 추진방안을 종합하여 제시하면 다음 <표 VI 2-10>과 같다. 표에는 정책과제별 세부 추진방안 중에서 우선적으로 추진해야 할 방안에 별도 표시하였다.

〈표 VI-2-10〉 정책과제를 세부 추진 방안(안)

정책목표	정책과제	세부 추진 방안
1. 자녀돌봄 시간정책의 보장성 확보	정책과제 1: 제도 사용의 편의 및 유연성 확대 조치	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 출산휴가 및 육아휴직 자동 신청 제도: 자동육아휴직제 • 육아휴직 6+6 특례 제도의 자녀 연령(초등인학시기) 확대 적용 • 비임금근로자 대상 배우자 출산급여 제도 도입 • 배우자 출산전후휴가 제도 도입
	정책과제 2: 실질소득대체를 제고를 위한 급여체계 조정	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 최저임금 수준에 근거한 육아휴직급여 상한액 상향 • 육아기 근로시간 단축제도 급여 상한액 상향 • 사후지급금 제도 폐지
	정책과제 3: 맞춤형 유연근로제도 확대 및 적용 지원	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 맞춤형 육아기 유연근무제 실시 • 유연근무제도의 효율적 운영을 위한 운영 프로그램 지원 • 지방 산업단지 내 중소기업 대상 출퇴근 교통편 지원
2. 기업의 자녀돌봄 시간지원 제도 이행력 강화	정책과제 4: 기업 대상 인센티브 강화 및 체감도 높은 지원	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 업무 부담 지원금(동료지원금) 지원 제도 도입 • 기업 대상 수요 중심의 컨설팅 제공 • 남성 제도 사용률에 따른 기업 인센티브 확대: 가족친화인증제·근무혁신 인센티브제 • 지역별 대체인력뱅크 확충 및 비용 지원 확대
	정책과제 5: 기업의 역할 및 실행 관리·감독 강화	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 기업의 육가·휴직제도 고지 및 사용 권장 의무 부과 • 관리·감독 전담 조직 및 인력 배치
	정책과제 6: 기업의 제도 추진 지원을 위한 조직화	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 가족친화경영 위원회 조직 구성

<p>3. 돌보는 아버지를 위한 환경조성</p>	<p>정책과제 7: 남성의 육아 및 시간정책 사용 관련 인식 개선 사업 추진</p>	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 기업 대표 및 경영진 대상 인식 개선 교육 • 아버지 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제 사용 활성화를 위한 공익광고 및 캠페인 영상 제작·배포
<p>정책과제 8: 아버지 대상 교육·상담 및 활동 지원 프로그램 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 공공과 민간 부문을 활용한 아버지 대상 프로그램 활성화 • 지역화폐 및 복지포인트 지원 제도 도입 • 아버지 네트워크 및 남성 육아공동체 활성화 지원 • 육아휴직 기간 및 복귀 전후 아버지 상담 및 지원 프로그램 	
<p>정책과제 9: 지지체의 시간 지원 자치사업 활성화 및 중앙-지지체 연계</p>	<ul style="list-style-type: none"> • [우선 추진] 중앙정부의 우수 지자체 자치사업 선정 및 지원 • 지역 특성을 반영한 유형별 맞춤형 지원 방안 마련 	



참고문헌

- 강민정·김은지·박수범·권소영·윤자영(2019). 육아휴직제도 개편 방안. 저출산고령사회위원회.
- 경북여성정책개발원(2023). 2023년도 「나의 직장 동료 크레딧」 사업 시행 지침.
- 고용노동부(2017). 궁금함이 쓱쓱 풀리는 유연근무제 Q&A.
- 고용노동부(2021. 1). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람.
- 고용노동부(2021. 6). 근로시간 단축제도 가이드북.
- 고용노동부(2023a). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람.
- 고용노동부(2023b). 2023 한 권으로 통하는 고용노동 정책.
- 고용노동부·노사발전재단(2022). 2022년 근무혁신 인센티브제 운영안내서(2차).
- 고은주·김진욱(2016). 자녀연령과 계층적 요인이 영유아 자녀 직접돌봄 시간 유형에 미치는 영향: 퍼지셋 이념형 분석의 활용. 보건사회연구, 36(4), 35-62.
- 권진·손능수·김진욱(2021). 남성의 자녀돌봄 인식 및 시간에 미치는 영향요인 연구: 경상북도 30~40대 기혼남성을 중심으로. 젠더와 문화, 14(2), 7-40.
- 김미주(2006). 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 한국여성학, 22(4), 157-195.
- 김상철(2010). 독일 가족정책에서 보충성 원칙 적용에 관한 연구. 사회복지정책, 37(3), 269-297.
- 김연진(2019). 스웨덴 부모의 일·가정 양립을 위한 휴가제도. 육아휴직제도 관련 국외 참고자료. 저출산고령사회위원회.
- 김연진(2020a). 스웨덴의 육아휴직: 모든 부모의 권리. 국제사회보장리뷰, 13, 126-135.
- 김연진(2020b). 스웨덴 육아휴직제도의 유연성. 국제사회보장리뷰, 14, 124-129.
- 김소영·진미정(2016). 부모의 미취학자녀 돌봄 시간 관련요인 변화와 가족정책에의 함의. 한국가정관리학회지, 34(5), 1-19.
- 김용진·유덕산·방준성·장광호(2020). 경찰청 112 신고 데이터의 미분류 유형에

- 대한 LDA 토픽모델링 기반 잠재적 신고유형 분석. 한국통신학회 종합 학술 발표회 (하계), 202(0), 893-894.
- 김지현(2020). 남성 육아휴직 사용에 대한 결합요인 분석 : 퍼지셋 질적비교분석을 통한 국제비교연구. 비판사회정책, 66, 45-92.
- 김진옥·고은주(2014). 맞벌이 부부의 가정 내 무급노동시간 영향요인 국가비교: 노르웨이, 독일, 영국, 프랑스, 한국. 사회복지정책, 41(2), 185-212.
- 김진옥·권진(2017). 한국 기혼남성의 무급노동 시간에 대한 연구: 생활시간조사 1999년~2014년 데이터를 중심으로. 한국사회복지조사연구, 55, 181-215.
- 노혜진(2014). 부모의 교육적 동질함에 따른 자녀 돌봄 시간의 불평등. 사회복지정책, 41(4), 181-200.
- 대한민국정부(2021). 함께 일하고 함께 돌보는 사회: 제4차 저출산·고령사회 기본계획.
- 민현주(2010). 기업특성과 가족친화제도 활용 용이성: 여성관리자의 육아휴직 및 본인병가제도 활용을 중심으로. 노동정책연구, 10(3), 119-145.
- 박미진(2017). 성평등 인센티브의 남성 육아휴직 사용 확대효과. 여성연구, 94(3), 37-78.
- 박소영(2015). 외국인 담론 극복하기: 식모와 조선족 입주 가사노동자의 계급적 위치성과 이중적 정체성에 관한 연구. 대한지리학회지, 50(2), 185-201.
- 박은미·이석순(2016). 유아기 자녀 아버지의 양육태도와 행복감에 관한 연구. 유아교육·보육복지연구, 20(2), 239-262.
- 박은정(2019a). 독일 가족정책의 현금급여 분석과 시사점. 비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집.
- 박은정(2019b). 독일 정당의 가족정책 프레임 분석: 2002년 이후 기독교 연합당과 시민당의 정책 프레임 변화를 중심으로. 한독사회과학논총 제29권 제2호, 94-120.
- 박은정·이정원·윤지연·김난주(2022). 부모급여 도입에 따른 통합적 제도 구축 연구. 육아정책연구소.
- 박은정·조미라·윤지연·류연규·윤자영(2022). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(I): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로.

육아정책연구소.

- 박종주(2018). 신자유주의 시대의 교차성 분석. 여성학논집, 35(1), 163-183.
- 서지원·이정은(2021). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 아버지와 외벌이 아버지의 자녀 돌봄 시간 분석. 가정과삶의질연구, 39(2), 29-45.
- 성민정·원숙연(2017). 가족친화제도 디커플링 인식과 영향요인: 출산육아 및 근로 시간제도를 중심으로. 한국행정학보, 51(2), 185-215.
- 손운진(2016). 남성의 육아휴직 결정요인에 대한 연구: 2011 년 정률제 도입의 효과를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 송영화·이수정(2018). 키워드 네트워크 분석을 활용한 의료자동화 산업 연구동향 분석. 경영교육연구, 33(2), 225-242.
- 신경아(2017). 비정규직 여성노동자의 교차적 차별 경험에 관한 연구. 한국여성학, 33(4), 77-118.
- 안상준·유원준(2023). 딥 러닝을 이용한 자연어 처리 입문. 위키독스.
- 안숙영(2017). 젠더와 돌봄 남성의 돌봄 참여를 중심으로. 한국여성학, 33(2), 107-136.
- 안숙영(2022a). 독일에서의 평등 돌봄을 향한 논의: 돌보는 남성성 개념을 중심으로. 유럽연구, 40(2), 251-271.
- 안숙영(2022b). 독일에서의 탈성장 운동과 돌보는 남성성 논의. 세계지역연구 논총, 40(2), 105-129.
- 유해미·박은정·김영미·김송이·김보미(2019). 성평등 관점의 영유아 돌봄정책의 진단과 과제. 육아정책연구소.
- 윤명수·부가청(2016). 육아휴직제도 사용실태와 결정요인: 사업체패널을 이용하여. 여성연구논총, 18, 63-90.
- 윤홍식·송다영·김인숙(2011). 가족정책: 복지국가의 새로운 전망. 개정판, 고양: 공동체.
- 이창순(2014). 맞벌이 부부의 가사노동시간에 대한 연구. 사회과학연구, 40(2), 29-54.
- 이혜정·송다영(2020). 성역할태도-영유아돌봄태도의 군집유형과 영향요인에 관한 연구. 페미니즘 연구, 20(1), 83-121.

- 제20대 대통령인수위원회(2022. 5). 윤석열정부 110대 국정과제.
- 저출산·고령사회위원회 관계부처합동(2023. 7. 27.). 난임·다둥이 맞춤형 지원 대책(안).
- 저출산·고령사회위원회 관계부처 합동(2023. 3. 28.). 윤석열 정부 저출산·고령 사회 정책 과제 및 추진 방향.
- 저출산·고령사회위원회(2023. 9. 4.). 3.28 발표 저출산 5대 핵심과제 '24년 예산 안 편성 현황. 보도참고자료.
- 조미라·윤수경(2014). 한국 기혼남성의 가사노동시간 변화 연구-교육수준에 따른 격차를 중심으로. *한국가족복지학*, 44, 5-30.
- 조선미·신우리·김은정·임연규(2021). 위드코로나(With Corona) 시대 대응을 위한 빅데이터 기반 여성 정책의제 발굴 방안 연구. 한국여성정책연구원.
- 주은선(2014). 노동인가, 돌봄인가, 여가인가? 전일제 임노동자 맞벌이 부모의 시간 배분에 대한 젠더 영향과 학력의 조절효과. *사회복지연구*, 45(3), 5-34.
- 주은선·김사현·김민성(2014). 한국부모의 미취학 아동 돌봄 시간에 관한 연구. *사회보장연구*, 30(2), 367-400.
- 차은호·유조안(2020). 부모의 교육수준에 따른 자녀돌봄 시간의 불평등-돌봄 시간 격차의 변화와 분해. *한국가족복지학*, 67(3), 5-33.
- 최혜순·김찬숙(2011). 부모의 놀이참여 수준 및 시간과 유아의 자기조절능력 간의 관계. *열린유아교육연구*, 16(4), 117-133.
- 통계청(2022. 12. 20.). 2021년 육아휴직통계 결과(잠정). 보도자료.
- 허경옥(1994). 부의 자녀 양육에의 참여 시간 결정요인 연구. *대한가정학회지*, 32(3), 63-70.
- 허민숙(2019). 국내·외 가족돌봄휴가제도 운영 현황 및 시사점. NARS 현안분석 47.
- Allen, T. D., & Russell, J. E. (1999). Parental leave of absence: Some not so family-friendly implications. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 166-191.
- Bergman, H., & Hobson, B. (2002). Compulsory fatherhood: The coding of fatherhood in the Swedish welfare state. In B. Hobson (Ed.), *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood* (pp. 92-124). Cambridge, U.K.: Cambridge

University Press.

- Bertram, H., & Deuflhard, C. (2013). Das einkommensabhängige Elterngeld als Element einer nachhaltigen Familienpolitik: The parental allowance as an element of a sustainable family policy. *Journal of Family Research*, 25(2), 154-172.
- Bergqvist, C., & Saxonberg, S. (2017). The State as a Norm-Builder? The Take-up of Parental Leave in Norway and Sweden. *Social Policy and Administration*, 51(7), 1470-1487.
- Blum, D., Henschel, K., Rademacher, S., & Wagner, S. (2008). Teilzeitarbeitende Führungskräfte. In G. Vedder, & J. Reuter(Eds.). *Die Vielfalt der Work-Life-Balance. Aktive Väter-Men Studies, Teilzeitarbeitende Führungskräfte, Vereinbarkeit von Studium & Familie* (Trierer Beiträge zum Diversity Management, 10) (pp. 79-144). München: Hampp.
- BMFSFJ(2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit: Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Baden-Baden: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2012). Zeit für Familie: Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Berlin: BMFSFJ
- BMFSFJ(2018). Väterreport: Vater sein in Deutschland heute. Berlin: BMFSFJ
- BMFSFJ(2021a). Neunter Familienbericht "Eltern sein in Deutschland". Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2021b). Väterreport. Update 2021. Berlin: BMFSFJ
- BMFSFJ(2022a), Lokale Buendnisse fuer Familie, Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2022b), Elterngeld und Elternzeit, Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ(2023). Väterreport 2023: Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. Berlin: BMFSFJ.
- Boll, C., Leppin, J., & Reich, N. (2014). Paternal childcare and parental leave policies: Evidence from industrialized countries. *Review of Economics of the Household*, 12(1), 129-158.

- Bonke, J., & Esping-Andersen, G. (2011). Family investments in children—productivities, preferences, and parental child care. *European Sociological Review*, 27(1), 43-55.
- Bygren, M., & Duvander, A. Z. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 363-372.
- Byun, S. Y., & Won, S. Y. (2020). Are they ideological renegades? Fathers' experiences on taking parental leave and gender dynamics in Korea: A qualitative study. *Gender, Work & Organization*, 27(4), 592-614.
- CDU & CSU(2009). WIR HABEN DIE KRAFT - Gemeinsam für unser Land. Regierungsprogramm 2009-2013.
- CDU, CSU & SPD(2013). Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: 18. Legislaturperiode. Berlin: Union Betriebs-GmbH.
- Coltrane, S., Miller, E. C., DeHaan, T., & Stewart, L. (2013). Fathers and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 279-302.
- Cooper, M. (2000). Being the 'go-to guy': Fatherhood, masculinity, and the organization of work in Silicon Valley. *Qualitative Sociology*, 23(4), 379-405.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Daniels, P., & Weingarten, K. (1988). The fatherhood click: The timing of parenthood in men's lives. In P. Bronstein, & C. P. Cowan (Eds.), *Fatherhood today: Men's changing role in the family* (pp. 36-52). Oxford, UK: Wiley.
- Doherty, W. J., Kouneski, E. F., & Erickson, M. F. (1998). Responsible fathering: An overview and conceptual framework. *Journal of Marriage and the Family*, 60(2), 277-292.

- Duvander, A. Z., Mussino, E., & Tervola, J. (2016). Men's childcare: A comparative study of fathers' parental leave use in Sweden and Finland. Unpublished manuscript.
- Duvander, A. Z. (2014). How long should parental leave be? Attitudes to gender equality, family, and work as determinants of women's and men's parental leave in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 909-926.
- Earles, K. (2011). Swedish Family Policy - Continuity and Change in the Nordic Welfare State Model. *Social Policy and Administration*, 45(2), 180-193.
- Elliott, K. (2016). Caring masculinities: Theorizing an emerging concept. *Men and Masculinities*, 19(3), 240-259.
- Eriksson, M., & Pringle, K. (2006). Gender equality, child welfare and fathers' rights in Sweden. In R. Collier, & S. Sheldon (Eds.). *Fathers' Rights Activism and Law Reform in Comparative Perspective* (pp. 101-124). Portland, OR: Hart Publishing.
- Esping-Andersen(2009). *The incomplete revolution: adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press. 주은선·김영미 역(2014). 끝나지 않은 혁명: 성역할의 혁명, 고령화에 대응하는 복지국가의 도전. 나눔의 집.
- Esping-Andersen, G.(1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Fahlén, S. (2014). The agency gap: policies, norms, and working time capabilities across welfare states. In B. Hobson (Ed.), *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap* (pp. 35-56). Oxford: Oxford University Press.
- Forsell, Å (2023). Föräldrapenning och föräldradighet under barnens två första år - Mer ojämsställd än statistiken visar. Tjänstemännens Centralorganisation.
- Försäkringskassan (2019). Föräldrapenningdagar som inte använts när barnet fyllt 8 år [Parental allowance days not used when the child became 8 years]. <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>.

- Försäkringskassan (2022). Nyttjandet av dubbeldagar bland förstagångsföräldrar (Korta analyser 2022:5).
- Försäkringskassan. (2023a). Antal personer som har fått föräldrapenning [Number of people who have received parental allowance] <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdata/abas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp/FPAntalDagarBeloppLanKommun>.
- Försäkringskassan. (2023b). Andel barn vars föräldrar delat jämställt på dagarna. <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdata/abas#!/bf/fp-40-60-barn>.
- Fransson, E., Hjern, A., & Bergström, M. (2018). What Can We Say Regarding Shared Parenting Arrangements for Swedish Children? *Journal of Divorce & Remarriage*, 59(5), 349–358.
- Frodermann, C., Filser, A., & Bächmann, A. C. (2023). Mütter kehren meist schneller auf den Arbeitsmarkt zurück, wenn ihre Partner Elternzeit nehmen: Elternzeiten von verheirateten Paaren (No. 1/2023). IAB-Kurzbericht.
- Fthenakis, W. E. (2006). Vaterschaft in Deutschland—die sanfte Revolution in der Familie. In Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI). (Ed.). *Demografischer Wandel: Die Stadt, die Frauen und die Zukunft. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen* (pp.287–298). MGFFI.
- Furåker, B. (2007). Type of employment contract and attitudes to flexibility: an analysis of data from three Swedish surveys. In B. Furåker, K. Håkansson, & J. C. Karlsson (Eds.). *Flexibility and Stability in Working Life* (pp. 173–196). London: Palgrave Macmillan UK.
- Gärtner, M., & Scambor, E. (2020). Caring Masculinities. Über Männlichkeiten und Sorgearbeit. *APuZ: Politik und Zeitgeschichte*, 70(45), 22–27.
- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2012). How policy matters: Germany's

- parental leave benefit reform and fathers' behavior 1999–2009. MPIDR Working Paper No. 2012-021.
- Gerlach, I. (2010). Familienpolitik. Wiebaden: Springer VS.
- Gislason, I. V., & Eydal, G. B. (Eds.). (2011). Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries. Nordic Council of Ministers.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (Eds.). (2009). *Gender equality: Transforming family divisions of labor. The real utopias project. Volume VI*. New York, NY: Verso Books.
- Gornick, J. (2015). Parental leave and fathers: Extending and deepening the knowledge base. In G. B. Eydal & T. Rostgaard (Eds.). *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice* (pp. 373–384). Bristol, UK: Policy Press.
- Haas, L. (1992). *Equal parenthood & social policy*. Albany: State University of New York Press.
- Haas, L., Allard, K., & Hwang, P. (2002). The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5(3), 319–342.
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Policy is not enough—the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work and Family*, 22(1), 58–76.
- Hall, S. S. (2005). Change in paternal involvement from 1977 to 1997: A cohort analysis. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 34(2), 127–139.
- Hearn, J., Nordberg, M., Andersson, K., Balkmar, D., Gottzén, L., Klinth, R., Pringle, K., & Sandberg, L. (2012). Hegemonic Masculinity and Beyond: 40 Years of Research in Sweden. *Men and Masculinities*, 15(1), 31–55.
- Hobson, B. (Ed.). (2002). *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Hobson, B., Fahlén, S., & Takács, J. (2014). A sense of entitlement? Agency and capabilities in Sweden and Hungary. In B. Hobson (Ed.), *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*. (pp. 57–91). Oxford: Oxford University Press.
- Hobson, B., Oláh, L. S., & Sandström, G. (2023). Changes in family diversity in Sweden: Opportunities, constraints and challenges. In M. A. Adler, & K. Lenz (Eds.). *The Changing Faces of Families* (pp. 142–163). Milton: Taylor & Francis Group.
- Hofferth, S. L. (2001). Women's employment and care of children in the United States. In L. Van Dijk & T. Van Der Lippe (Eds.), *Women's Employment in Comparative Perspective* (pp. 151–174). New York: Aldine de Gruyter.
- Hook, J. K. (2006). Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965–2003. *American Sociological Review*, 71(4), 639–660.
- Huebener, M., Müller, K. U., Spieß, C. K., & Wrohlich, K. (2016). Zehn Jahre Elterngeld: Einewichtige familienpolitische Maßnahme. *DIW-Wochenbericht*, 83(49), 1159–1166.
- Hwang, C. P., Elden, G., & Fransson, C. (1984). *Arbetsgivares och arbetskamraters attityder till pappaledighet* [Attitudes of employers and co-workers towards paternity leave]. Göteborgs universitet: Psykologiska institutionen.
- Jalmert, L. (1983). *Om svenska män : fostran, ideal och vardagsliv : en rapport* [About Swedish Men: Upbringing, Ideal and Everyday Life: A Report]. Arbetsmarknadsdepartementet. Sweden.
- Johansson, T., & Klinth, R. (2008). Caring Fathers: The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions. *Men and Masculinities*, 11(1), 42–62.
- Kamerman, S. B. (1983). Fatherhood and Social Policy: Some Insights From a Comparative Perspective. In M. E. Lamb & A. Sagi (Eds.), *Fatherhood and Family Policy* (pp. 23–37). New York: Routledge.

- Kaufmann, F. X. (1995). *Zukunft der Familie im vereinten Deutschland: Gesellschaftliche und politische Bedingungen*. Perspektiven und Orientierungen. Vol. 16. München: Beck.
- Kim, Y.-J. (2022). Workplace matters: negotiating a sense of entitlement towards taking time off for childcare among Korean fathers working in Sweden. *Families, Relationships and Societies*, 11(3), 428-446.
- Klinth, R. (2002). Göra pappa med barn: Den svenska pappapolitiken 1960-1995. Umeå: Boréa.
- Klinth, R. (2008). The Best of Both Worlds? Fatherhood and Gender Equality in Swedish Paternity Leave Campaigns, 1976-2006. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 6(1), 20-38.
- Kommittédirektive. (2012). Män och jämställdhet [Men and equality] (Dir. 2012: 97). <https://lagen.nu/dir/2012:97#sid1-img>.
- Laakso, M. L., Poikkeus, A. M., Katajamäki, J., & Lyytinen, P. (1999). Early intentional communication as a predictor of language development in young toddlers. *First Language*, 19(56), 207-231.
- Lanninger, A., & Håkansson, P. (2021). Föräldrapenning bland samkönade och olikkönade föräldrar [Parental allowance among same-sex and opposite-sex parents]. *Korta analysen 2021:4*. Försäkringskassan.
- Larsson, J. (1992). Det borde vara en merit...Sexton föräldralediga pappor om arbete, familjen och ledigheten [It ought to be a merit. ... 16 leavetaking fathers on work, family and parental leave]. Stockholm: Jämställdhetsombudsmannen Report No. 1.
- Lundqvist, Å. (2012). The Gender equal father? The (Welfare) politics of masculinity in Sweden, 1960-2010. In P. McDonald & E. Jeanes (Eds.), *Men, wage work and family* (pp. 34-49). New York: Routledge.
- Lundqvist, Å. (2017). *Transforming Gender and Family Relations: How Active Labour Market Policies Shaped the Dual Earner Model*.

Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Lundqvist, Å., & Roman, C. (2008). Construction(s) of Swedish family policy, 1930-2000. *Journal of Family History*, 33(2), 216-236.
- Marks, L., & Palkovitz, R. (2004). American fatherhood types: The good, the bad, and the uninterested. *Fathering*, 2(2), 113-130.
- Nygård, M., & Duvander, A.-Z. (2021). Social inclusion or gender equality? Political discourses on parental leave in Finland and Sweden. *Social Inclusion*, 9(2), 300-312.
- Nock, S. L. & Kingston, P. W. (1988). Time with children: The impact of couples' work-time commitments. *Social Forces*, 67(1), 59-85.
- Nyberg, A. (1996). Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt [Working time from a gender equality and family point of view], bilaga till SOU 1996: 145 Arbetstid längd, förläggning och inflytande [Working time, length, location and influence]. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm: Fritze.
- Nyberg, A. (2006). *Economic Crisis and the Sustainability of the Dual-Earner, Dual-Carer Model*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Pfau-Effinger, B.(2005). Culture and welfare state policies: Reflections on a complex interrelation. *Journal of social policy*, 34(4), 3-20.
- Pleck, J. H. (1997). Paternal involvement: Levels, sources, and consequences. In M. E. Lamb (Ed.), *The role of the father in child development* (pp. 66-103). Hoboken, NJ: Wiley.
- Possinger, J. (2013). Hürden fürsorglicher Vaterschaft- Väter im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienzeiten. In Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). *Familienpolitik neu denken- faire Bildungschancen für alle Kinder schaffen* (pp. 8-29). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Pruett, K. D. (1987). *The nurturing father: Journey toward the complete man*. New York, NY: Warner Books.
- Riksdagens snabbprotokoll (1993/94: 102). <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/protokoll/riksdagens-snabbprot>

- okoll-199394102-onsdagen-den_gh09102/
 Riksdagsskrivelse (2018/19: 48). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/riksdagsskrivelse/riksdagsskrivelse-20181948_h60k48/
- Roman, C. (2008). Academic discourse, social policy and the construction of new families. In K. Melby, A.-B. Ravn, & C. Carlsson Wetterberg (Eds.), *Gender equality and Welfare politics in Scandinavia: The limits of political Ambition* (pp. 101-116). Bristol, UK: Policy Press.
- Romanus & Ahlmark (1971). Om höjning av de allmänna barnbidragen [About increasing the child benefits]. Motion 1971:1495. Sveriges riksdag. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/motion/om-hojning-av-de-allmanna-barnbidragen_fu021495/.
- Sayer, L. C., Bianchi, S. M., & Robinson, J. P. (2004). Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. *American journal of sociology*, 110(1), 1-43.
- SCB. (2020). På tal om kvinnor och män [Women and men in Sweden 2020]. Statistikmyndigheten.
- SCB. (2022). På tal om kvinnor och män [Women and men in Sweden 2020]. Statistikmyndigheten.
- Skolverket. (2021). Barn och personal i förskola [Children and staff in preschool]. Hösten 2021.
- Socialdepartementet(1994). Jämställdhetspolitiken: Delad makt delat ansvar [Gender equality policy: Shared power shared responsibility] Proposition 1993/1994: 147. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/proposition/jamstalldhetspolitiken-dela-d-makt-delat-ansvar_gh03147/.
- Socialdepartementet(2000). Föräldraförsäkring och föräldraledighet [Parental benefits and parental leave] Proposition 2000/01: 44. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2000/12/prop.-20000144.>

- Socialdepartementet(2011). Förbättringar inom familjepolitiken [Improvements in family policy] Proposition 2010/11: 146. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/proposition/forbattningar-inom-familjepolitiken_gy03146/.
- Socialdepartementet(2015). En mer jämställd föräldrapenning [A more equal parental allowance] Proposition 2014/15: 124. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2015/06/prop.-201415124—en-mer-jamstalld-foraldrapenning>.
- Socialdepartementet(2018). Föräldrapenning för fler familjekonstellationer och reserverad grundnivå [Parental allowance for more family constellations and reserved basic level] Proposition 2017/18: 276. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2018/06/prop.-201718276>.
- Socialdepartementet(2023a. 4. 14.). *Förslag om ökad flexibilitet i föräldrapenningen på remiss* [Suggestions for increased flexibility in parental allowance on referral]. Pressmeddelande. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/04/forslag-om-okad-flexibilitet-i-foraldrapenningen-pa-remiss/>.
- Socialdepartementet(2023b. 4. 14). Större flexibilitet i föräldrapenningen – utökade möjligheter att använda dubbeldagar [Greater flexibility in parental allowance – extended opportunities to use double days]. Promemoria S2023/01375. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2023/04/storre-flexibilitet-i-foraldrapenningen—utokade-mojligheter-att-anvanda-dubbeldagar/>.
- Socialdepartementet(2023. 6. 15.). Föräldrar ska kunna överlåta föräldradagar till närstående [Parents should be able to transfer parental days to relatives]. Pressmeddelande. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/06/foraldrar-ska-kunna-overlata-foraldradagar-till-narstaende/>.
- Socialförsäkringsutskottet(2018. 11. 21). Föräldrapenning för fler familjekonstellationer och reserverad grundnivå [Parental allowance for more family constellations and reserved basic level] Betänkande

- 2018/19: SfU11. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/betankande/foraldrapenning-for-fler-familjekonstellationer_h601sfu11/.
- SOU(1964). Ökat stöd till barnfamiljer [Increased support for families with children] (Statens Offentliga Utredningar 1964: 36). Socialdepartementet. <https://lagen.nu/sou/1964:36>.
- SOU(1972). Familjestöd [Family support] (Statens Offentliga Utredningar 1972: 34). Statsrådsberedningen. <https://lagen.nu/sou/1972:34#PS1>.
- SOU(1975). Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar [Shortened working hours for toddler parents] (Statens Offentliga Utredningar 1975: 62). Betänkande av Familjestödsutredningen. <https://lagen.nu/sou/1975:62>.
- SOU(2005). Reformerad föräldraförsäkring [Reformed parental benefit] (Statens Offentliga Utredningar 2005: 73). Statsrådsberedningen. <https://lagen.nu/sou/2005:73>.
- SPD(2005). VERTRAUEN IN DEUTSCHLAND. Das Wahlmanifest der SPD.
- SPD(2009). Sozial und Demokratisch. Anpacken. Für Deutschland. Das Regierungsprogramm der SPD.
- SPD(2013). DAS WIR ENTSCHEIDET. Das Regierungsprogramm 2013-2017.
- Stafford, F., & Yeung, W. J. (2004). The distribution of children's developmental resources. *Contributions to Economic Analysis*, 271, 289-313.
- Sullivan, O. (2010). Changing differences by educational attainments in fathers' domestic labour and child care. *Sociology*, 44(4), 716-733.
- Thor Arnarson, B., & Mitra, A. (2010). The Paternity Leave Act in Iceland: implications for gender equality in the labour market. *Applied Economics Letters*, 17, 677-680.

Vandello, J. A., Bosson, J. K., Cohen, D., Burnaford, R. M., & Weaver, J. R. (2008). Precarious manhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1325-1339.

Wahlund, I. (2023, February 7). Föräldraledigheten mer ojämsälld än tidigare känt [Parental leave more unequal than previously known]. SVT Nyheter. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/foraldraledigheten-mer-ojamstalld-an-tidigare-kant>.

【참고 사이트】

가족친화지원사업 홈페이지, <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do> (2023. 6. 1. 인출).

가족친화지원사업 홈페이지, <https://www.ffsb.kr/consulting/consultingPreGuide.do?menuSeq=3175>, (2023. 10. 10 인출).

고용노동부. 고용노동부 여성고용정책과 게시 자료. 육아휴직급여 '22년도 제도 개편 설명자료. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20220100373 (2023. 3. 10 인출).

고용노동부 일생활균형 홈페이지, https://www.worklife.kr/website/index/m7/incentive_what.asp (2023. 10. 30. 인출).

고용노동부 일생활균형 홈페이지, https://www.worklife.kr/website/index/m7/advantage_company.asp (2023. 10. 30. 인출).

고용보험 홈페이지. 고용보험 미적용자 출산급여 지원. <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list16.do> (2023. 3. 10 인출).

고용보험 홈페이지. 육아휴직(부부동시). <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do> (2023. 3. 3 인출).

독일 가족시간(Elternzeit) 홈페이지. <https://www.elternzeit.de/vaterschaftsurlaub/> (2023.10. 1.인출).

독일 건강보험 AOK 홈페이지. [https://www.aok.de/pk/leistungen/arbeitsunfaehigkeit/krankengeld/#:~:text=Das%20Krankengeld%20orientiert%20sich%20am,Tag%20\(Wert%202023\)%20begrenzt](https://www.aok.de/pk/leistungen/arbeitsunfaehigkeit/krankengeld/#:~:text=Das%20Krankengeld%20orientiert%20sich%20am,Tag%20(Wert%202023)%20begrenzt) (2023.10. 1. 인출).

- 독일 ‘성공요인 가족(Erfolgsfaktor Familie)’ 홈페이지. <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/ueber-das-programm/das-programm-erfolgsfaktor-familie—212958> (2023. 10. 2 인출).
- 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부 홈페이지. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/-allianz-fuer-die-familie-macht-familienfreundlichkeit-zum-erfolgsfaktor-74092> (2023. 9. 20 인출).
- 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부 홈페이지. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familie-und-arbeitswelt/erfolgsfaktor-familie/erfolgsfaktor-familie-74646> (2023. 10. 2 인출).
- 스웨덴 노총 홈페이지, <http://www.lo.se/start/avtalsforsakringar/foraldrapeningtillagg>, (2023. 10. 10. 인출).
- 스웨덴 사회보험청 홈페이지. <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder> (2023. 9. 29. 인출).
- 통계청. 근로형태별 부가조사. 성/근로형태별 임금근로자 규모 및 비중. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7106S&conn_path=I3 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 경제활동인구조사. 근로형태별 부가조사, 성별 유연근무제 활용현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7103S&conn_path=I2 (2023. 3. 3. 인출).
- 통계청. 경제활동인구조사. 근로형태별 부가조사, 혼인상태별 유연근무제 활용현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7104S&conn_path=I2 (2023. 3. 3. 인출).
- 통계청. 경제활동인구조사. 근로형태별 부가조사, 유연근무제 활용형태(복수응답). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7100S&conn_path=I2 (2023. 3. 3. 인출).
- 통계청. 경제활동인구조사. 근로형태별 부가조사, 향후 유연근무제 활용형태(복수응답). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7101S&conn_path=I2 (2023. 3. 3. 인출).
- 통계청. 육아휴직통계. 전체 출산휴가자 수(출산·예정일 기준). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020G001&conn_path=I2 (2023. 3. 3. 인출).

- 통계청. 육아휴직통계. 기업체 규모별 전체 육아휴직자 현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020A003&conn_path=I3 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴가제도-사용가능 일 수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_4&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴가제도-실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_3&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴가제도-활용가능 여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_2&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴직제도-실적현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A085&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴직제도-최대 이용가능 기간. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴직제도-활용가능 여부. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A084&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아휴직제도-사용가능인력현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A047&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 육아휴직제도-사용가능인력현황-최대이용 가능기간. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A049&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 배우자 출산휴가제도-사용가능일수. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A023&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 출산휴가제도-사용가능인력현황. <https://kosis.kr/>

- statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A015&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출).
- 통계청. 일가정양립실태조사. 출산휴가제도-활용가능현황.
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A011&conn_path=I2 (2023. 6. 9. 인출).
- e-나라지표. 출산 및 육아휴직급여 수급자 현황. https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504 (2023. 3. 3. 인출).
- Enfeldt, J. (2023, August 09). Snart kan vem som helst vara föräldradig! Har vi tänkt på konsekvenserna? [Soon anyone can be parent al! Have we thought about the consequences?]. LO Bloggen. <https://loblog.lo.se/2023/08/snart-kan-vem-som-helst-vara-foraldral-edig-har-vi-tankt-pa-konsekvenserna/> (2023. 10. 8. 인출).
- Eurostat. (2023). Employment and activity by sex and age - annual data. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en (2023. 10. 8 인출).
- OECD Family Database, PF2.1 Key characteristics of parental leave systems(2022년 기준). Table PF2.1.B. Summary of paid leave entitlements for fathers. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2023. 6. 2. 인출).
- OECD Family Database, PF2.2 Use of childbirth-related leave benefits. Chart PF2.2.C. Users of paid parental leave. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (2023. 6. 2. 인출).

【관련 법률】

2023년 배우자 출산휴가 급여 상한액 고시. 고용노동부고시 제2022-142호
(2023. 1. 1. 일부개정)

가족친화기업 등 인증기준 일부개정안 행정예고. 여성가족부공고 제2022-152호
고용보험법. 법률 제 19210호 (2022. 12. 31. 일부개정)

고용산재보험료징수법. 법률 제19209호 (2022. 12. 31. 일부개정)

근로기준법. 법률 제 18176호 (2021. 5. 18. 일부개정)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법). 법률 제18178호
(2021. 5. 18. 일부개정)

A Study on the Improvement of Time Policy for Equal Childcare Rights (II): On the Ensuring Paternal Childcare Rights

Eun Jung Park, Jae Hee Lee, Eunyoung Park, Yeon Jin Kim

The purpose of this study is to formulate strategies for improving childcare time policies, ensuring paternal childcare rights. Men are regarded as equal caregivers alongside women in this study, asserting that childcare time policies should be grounded in a new fatherhood characterized by caring masculinity, departing from the traditional masculinity of the past.

The study analyzes parental leave, paternity leave, and flexible work policies in South Korea, along with policy discourses on time policies for parents in Sweden and Germany. Utilizing data from a first-year survey, the study examines factors influencing parenting and the utilization of time support policies for fathers. To gain an in-depth understanding of the dynamics and challenges of paternal caregiving patterns and the utilization of time policies, focus group interviews (FGIs) were conducted with seven groups of fathers. Furthermore, to comprehend the institutional status and challenges of companies based on factors such as company size and location, FGIs were carried out with five groups of companies. Additionally, to address issues related to paternal caregiving in Korea and changes in social discourse over the past decade (May 2013 to April 2023), social big data was collected and analyzed to explore policy responses to these transformations.

In the focus group interviews (FGI) targeting fathers, a range of themes emerged as follows: the coexistence of paternal caregiving and

traditional fatherhood, fathers' active experiences and needs in childcare, challenges faced in paternal caregiving, diversity in spousal partnerships surrounding childcare, conflicts experienced between couples regarding childcare, and contrasting societal perceptions of paternal caregiving. Additionally, the interview content regarding men's experiences with time policies and their desires for support were also analyzed, encompassing fathers' experiences with parental leave, their desires for support, perceptions of flexible work arrangements, and the reasons of the low utilization rates of family caregiving leave.

During the focus group interviews (FGIs) conducted with companies, various challenges related to organizational difficulties were revealed. These challenges encompassed issues such as a shortage of substitute workers due to institutional constraints, gaps in key personnel, financial burdens, fairness concerns among employees, and commuting challenges for employees in local small and medium-sized enterprises. Obstacles hindering the implementation of corporate time policies included negative perceptions of paternal caregiving among company executives and senior managers, low awareness of existing policies, and the low policy satisfaction regarding government support.

The social big data analysis revealed gender differences in the discourse surrounding childcare. Social big data centered on men exhibited more pronounced changes compared to data focused on women. In this analysis, it is evident that men are engaging in discourse related to gender as they undergo the transition from traditional masculinity to paternal caregiving. The findings indicate a gradual acceptance of a caregiving masculinity among men. Additionally, the analysis has shown an increasing interest in various paternal childcare issues.

From the research results, we derived fundamental directions and goals for childcare time policies to ensure fathers' caregiving rights as follows: 1) Ensuring the right to childcare as a fundamental social right for all parents and children, 2) Guaranteeing parents' time sovereignty concerning their work and childcare, 3) Formulating time policies based

on the assumption of caring Masculinities.

Building upon these foundational directions, the policy goals for childcare time policies are outlined as follows: 1) Ensuring the inclusiveness of childcare time policies, 2) Strengthening the enforcement of childcare time policies within companies, 3) Creating an supporting environment for paternal caregiving. Three policy tasks have been identified for each policy goal, and detailed implementation measures have been proposed to achieve each policy task.

Keyword: Childcare time policy, Childcare rights, Parental leave, Paternity leave, Paternal Caregiving, Caring Masculinities

부록 1. 아버지 대상 FGI 질문지

심층면담 질문지(아버지 질문지)

※ 육아정책연구소의 2023년 기본과제 “평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구”의 수행을 위한 심층면담 질문지입니다

※ 귀하께서 응답하신 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 수집된 정보는 개인정보법에 의거하여 철저히 관리될 예정이오니 솔직하게 응답해 주시기를 부탁드립니다. 본 심층면담에 참여 해주셔서 진심으로 감사드립니다

귀하의 만 8세 이하 자녀 중 막내 자녀를 대상으로 대답해주십시오.

1. 자녀돌봄 및 돌봄서비스 이용 현황

1) 귀하는 자녀를 어떻게 돌보고 계십니까?

- 가정에서 주양육자, 교육·보육기관 이용 여부
- 육아지원서비스 이용 여부(아이돌봄서비스, 시간제 보육, 육아종합지원센터 등)
- 사교육 기관 이용 여부

2) 자녀 양육 분담을 어떻게 하고 계십니까?

- 2-1) 부부 간에 자녀 양육 분담을 어떻게 하고 계십니까?
- 2-2) 부모 이외에 자녀 양육 시 도움을 줄 수 있는 사람(부모/친인척, 이웃/지인)이 주변에 있습니까?

2. 자녀 양육 시 어려움

1) 귀하는 자녀와 얼마나 시간을 보내십니까? 자녀와 충분히 시간을 보내고 있다고 생각하십니까? (근무일 기준으로 말씀해주세요.)

1-1) 자녀와 충분한 시간을 보내지 못하신다면, 그 이유는 무엇입니까?

2) 귀하가 자녀를 돌볼 때 어렵게 느끼는 부분은 무엇입니까?

- 신체적 피로, 자녀와 상호작용 및 의사소통의 어려움, 돌봄 자체에 대한 어려움, 부부 간 의견 차이, 정보 부족 등

2-1) 귀하가 일과 자녀 양육을 병행하면서 가장 어려운 점은 무엇입니까?

2-2) 귀하는 자녀 양육에서 어려움을 겪을 때 어떻게 해결하십니까?

2-3) 자녀돌봄 과정에서 발생하는 어려움에 잘 대처하기 위해서 무엇이 필요하다고 생각하십니까?

3) 돌봄 공백이 발생하거나 긴급하게 돌봄 지원이 필요하실 때 어떻게 하십니까?
(예: 자녀 또는 배우자가 아플 때)

- 돌봄 공백 발생이나 긴급 돌봄 필요 시 돌보는 사람 및 대처 방법

3. 자녀돌봄 시간 지원 제도 이용 및 요구 사항

※ 다음은 자녀돌봄 시간 지원 제도에 대한 간략한 설명입니다.

배우자 출산휴가	근로자의 배우자가 출산한 경우 육아에 참여하여 배우자 및 태아의 건강보호 등을 위해 부여되는 10일 유급 휴가 제도
육아휴직	임신 중인 여성 근로자나 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 가진 근로자가 자녀 양육을 위하여 부모가 각각 1년씩 사용 가능한 휴직 제도로, 통상임금의 80%(상한액: 월 150만원, 하한액: 월 70만원) 급여액 지급 ※ 3+3 부모육아휴직제: 자녀가 생후 12개월 이내에 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 사용 기간에 따라 첫 3개월에 급여 상향 지급(상한액 월 200만원~월 300만원)
가족돌봄휴직·휴가	가족돌봄휴직 제도는 가족의 질병, 사고, 노령으로 장기적인 가족 돌봄이 요구될 경우에 가족돌봄을 위해 근로자가 신청할 수 있는 최대 90일의 무급 휴직 제도이며, 가족돌봄휴가는 긴급하게 단기적인 가족돌봄이 필요할 경우 신청가능한 최대 10일 까지 사용 가능한 무급휴가 제도
육아기 근로시간 단축제	만 8세 이하(초등학교 2학년 이하)의 자녀 양육을 위해 근로시간을 단축할 수 있는 제도(1년 이내, 육아휴직 미사용자는 최대 2년)

- 1) 위에 제시된 제도 중에 귀하가 사전에 알고 있던 제도는 무엇입니까?
- 2) 귀하가 이용하신 제도가 있습니까?
 - 2-1) 귀하가 각 제도를 이용하신 이유나 계기는 무엇입니까?
 - 2-2) 귀하의 각 제도별 이용 기간은 얼마나 됩니까?
 - 2-3) 제도를 이용하지 않으셨다면, 그 이유는 무엇입니까?
 - 2-4) 귀하의 배우자가 이용하신 제도는 무엇입니까?
- 3) 귀하가 이용한 각 제도의 신청 및 이용 과정은 어떠했습니까?
 - 3-1) 각 제도를 이용하셨을 때 주변의 반응은 어떠했습니까?(회사, 동료, 배우자, 부모님, 지인 등)
 - 3-2) 신청 과정에서 겪으신 어려움이 있습니까?
 - 3-3) 이용 과정에서 겪으신 어려움이 있습니까?
- 4) 귀하가 제도를 이용한 이후 업무 복귀 과정은 어떠했습니까?
 - 4-1) 제도 이용 후 기존 일자리 및 업무로 복귀하셨습니까? 일자리나 업무 이동이 있었다면, 그 이유는 무엇입니까?
 - 4-2) 업무 복귀 과정에서 어떠한 어려움이 있었습니까?
- 5) 이용하신 제도가 자녀 양육에 어느 정도 도움이 되었다고 생각하십니까?
 - 자녀와의 관계형성, 자녀를 돌보는 방법 습득, 아버지로서 정체성 강화 등
- 6) 제도 이용이 자신의 직업적 경력에 미친 영향이 있다고 생각하십니까?
- 7) 각 제도에서 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

※ 다음은 유연근로제도에 대한 간략한 설명입니다.

근로시간 유연제도	탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제 등
근로장소 유연제도	재택근무제, 원격근무제 등
근로시간 단축제도	임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제 등

7) 귀하가 재직 중인 기업이나 일자리에서 실시하고 있는 유연근로제도가 있습니까?
있다면, 무엇입니까?

8) 각 유연근로제도가 자녀양육에 얼마나 도움이 되신다고 생각하십니까?

8-1) 현재 실시하고 있지는 않으나, 도입된다면 자녀양육에 가장 도움이 될 것이라고 생각하시는 제도는 무엇입니까? 그 이유는 무엇입니까?

9) 법정 시간지원 제도 이외에, 귀하가 재직 중인 기업에서 부모의 자녀돌봄을 위한 추가 지원이 있습니까?

9-1) 이외에 기업이 아버지 자녀돌봄을 위해 지원해주길 원하는 제도나 서비스는 무엇입니까?

10) 정부가 아버지의 자녀돌봄을 위해 지원해주길 원하는 제도나 서비스는 무엇이 있습니까?

4. 아버지의 자녀돌봄 관련 활동 및 인식

1) 귀하는 아버지 교육, 자녀와 함께하는 활동 프로그램 등 기관에서 제공하는 아버지 대상 지원 서비스 또는 프로그램을 이용하신 경험이 있습니까?

1-1) 있다면, 이용 경험은 어떠하셨으며, 자녀돌봄에 미친 영향은 무엇입니까?

1-2) 이용 경험이 없다면, 앞으로 참여할 의향이 있으십니까?

1-3) 아버지의 자녀돌봄 관련하여 필요하거나 원하시는 지원 서비스에는 무엇이 있습니까?

2) 귀하는 다른 아버지들과 자녀돌봄 관련하여 소통하신 경험(아버지 관련 모임이나 네트워크 참여 경험)이 있으십니까?

2-1) 있다면, 소통 경험은 어떠하셨으며, 자녀돌봄에 미친 영향은 무엇입니까?

2-2) 소통 경험이 없다면, 앞으로 참여할 의향이 있으십니까?

2-3) 아버지의 자녀돌봄 관련 모임이나 네트워크 형성에 대한 의견이 있으시다면 말씀해주십시오.

3) 아버지와 어머니 간에 자녀양육 부담을 어떻게 해야 한다고 생각하십니까?
(ex. 부부가 균등하게, 돌봄은 주로 엄마가)

3-1) 가정 내에서 아버지의 역할이 무엇이라고 생각하십니까?

3-2) 남성이 육아를 하는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까? 사회적으로는 어떻게 인식되고 있다고 생각하십니까?

배문 1. 귀하 및 귀하 가구의 일반적 특성에 대한 질문입니다
(빈 칸에 응답을 적거나 번호를 선택하여 √ 표시해주세요)

1) 연령	_____세
2) 최종학력	① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대 졸 ④ 4년제 대학 졸 이상 ⑤ 대학원 졸 이상
3) 거주지역	_____시/도 _____시/군/구
4) 고용형태	4-1) ① 취업 중 ② 취업 중(육아휴직 중) ③ 미취업 (☞ 5)로 이동)
	4-2) ① 정규직 ② 비정규직 ③ 자영업자(고용주) ④ 1인 자영업자 ⑤ 무급가족종사자 (☞ ③, ④, ⑤ 응답자는 5)로 이동)
5) 직장 규모	4-3) ① 사무직 ② 생산직
	귀하의 현재 일자리(직장)에 고용된 종업원이 몇 명입니까? ① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30~99명 ⑤ 100~299명 ⑥ 300~499명 ⑦ 500인 이상
6) 근로시간	6-1) 귀하의 주당 근로일과 하루 평균 근로시간은 얼마입니까? 주당 _____일, 하루 평균 _____시간
	6-2) 귀하의 근로시간은 정해져 있습니까? ① 근로시간이 대체로 정해져 있음 ② 교대제 근무를 함 ③ 근로시간이 정해져 있지 않음 (※ 유연근로시간제이나, 대체로 본인이 근로시간을 계획하여 지정할 경우 ①번을 응답해주세요.)
7) 가구 구성원	가구원수: _____명(본인 포함)
	(동거 중인 가족을 모두 골라주세요.) ① 배우자 ② 자녀 ③ 본인의 부모 ④ 배우자의 부모 ⑤ 본인 또는 배우자의 형제자매 ⑥ 그 외 친인척(_____) ⑦ 기타(_____)
8) 맞벌이 가구	8-1) ① 외벌이 가구 ② 맞벌이 가구 (☞ 8-2)로 이동)
	8-2) 귀하의 배우자의 고용형태는 무엇입니까? ① 정규직 ② 비정규직 ③ 자영업자(고용주) ④ 1인 자영업자 ⑤ 무급가족종사자

배문 2. 귀하의 자녀에 대한 질문입니다

배문 2-1. 귀하의 자녀는 몇 명입니까? _____명

배문 2-2. 귀하의 자녀들에 대한 질문에 응답해주세요

구분	첫째	둘째	셋째	넷째
연령(만 나이)	_____세	_____세	_____세	_____세
출생연월	_____년 _____월	_____년 _____월	_____년 _____월	_____년 _____월
성별 ① 남 ② 여				
이용 중인 교육보육시설 ① 어린이집 ② 유치원 ③ 초등학교 ④ 중·고등학교 ⑤ 기타 ☞ 적어주세요				

부록 2. 기업 대상 FGI 질문지

심층면담 질문지(기업 질문지)

※ 육아정책연구소의 2023년 기본과제 “평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구”의 수행을 위한 심층면담 질문지입니다

※ 귀사에서 응답하신 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 수집된 정보는 법에 의거하여 철저히 관리될 예정이오니 솔직하게 응답해 주시기를 부탁드립니다. 본 심층면담에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.

1. 기업의 일반적 특징

1) 귀사에 대해 간략히 소개해주시요.

- 업종, 기업체 규모, 조직형태
- 인력구조

2) 귀사에 초등학교 이하 자녀를 둔 근로자는 몇 명입니까? 이 중에 남성 근로자는 몇 명입니까?

3) 귀사 근로자들의 근로 및 업무 특성은 어떠한가요?

- 근로시간, 근로장소
- 업무 특성

2. 자녀돌봄 시간 지원 제도 현황

※ 다음은 자녀돌봄 시간 지원 제도에 대한 간략한 설명입니다.

출산전후휴가	출산한 여성근로자의 모성보호와 건강권 보장을 위하여 근로의무를 면제하고 임금 상실 없이 휴가를 보장해주는 제도(출산 전후에 90일(다태아 120일) 휴가 보장)
배우자 출산휴가	근로자의 배우자가 출산한 경우 육아에 참여하여 배우자 및 태아의 건강보호 등을 위해 부여되는 10일 유급 휴가 제도
육아휴직	임신 중인 여성 근로자나 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 가진 근로자가 자녀 양육을 위하여 부모가 각각 1년씩 사용 가능한 휴직 제도로, 통상임금의 80%(상한액: 월 150만원, 하한액: 월 70만원) 급여액 지급 ※ 3+3 부모육아휴직제: 자녀가 생후 12개월 이내에 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 사용 기간에 따라 첫 3개월에 급여 상향 지급(상한액 월 200만원~월 300만원)
가족돌봄휴직·휴가	가족돌봄휴직 제도는 가족의 질병, 사고, 노령으로 장기적인 가족 돌봄이 요구될 경우에 가족돌봄을 위해 근로자가 신청할 수 있는 최대 90일의 무급 휴직 제도이며, 가족돌봄휴가는 긴급하게 단기적인 가족돌봄이 필요할 경우 신청가능한 최대 10일 까지 사용 가능한 무급휴가 제도
임신기 근로시간 단축제	임신 12주 이내/36주 이후인 여성 근로자가 1일 2시간 근로시간 단축을 할 수 있는 제도(임금삭감 없음)

육아기 근로시간 단축제	만 8세 이하(초등학교 2학년 이하)의 자녀 양육을 위해 근로시간을 단축할 수 있는 제도(1년 이내, 육아휴직 미사용자는 최대 2년)
---------------------	--

1) 위에 제시된 제도 중에 귀사의 근로자가 사용하고 있는 제도는 무엇입니까? (각 제도별로 응답해주시시오.)

1-1) 아직까지 근로자 중 사용자가 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

2) 귀사에서 근로자가 사용하고 있는 각 제도의 이용 현황을 말씀해주시시오.
- 연도별, 성별 이용자수 등(현재 사업장 기준)

2-1) 남성 근로자의 제도 이용률이 저조하다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

3) 각 제도가 귀사 근로자의 일가정양립 및 자녀돌봄에 얼마나 도움이 되고 있다고 생각하십니까?

4) 각 제도를 운영하는 과정에 어떠한 어려움이 있으십니까?
- 인사관리의 어려움, 제도적 미비로 인한 어려움, 조직 문화에 따른 어려움 등

4-1) 말씀하신 어려움을 해결하기 위해 어떠한 조치나 노력을 하셨습니까?

4-2) 제도 이용자 발생 시 인력 공백에 어떻게 대처하고 계십니까?

4-3) 발생하는 어려움을 해결하기 위해 필요한 정부의 지원이나 제도는 무엇이라고 생각하십니까?

5) 각 제도가 확대될 경우(이용자가 크게 증가할 경우) 기업 입장에서 우려되는 점이 있습니까?

5-1) 귀사가 우려하시는 점을 해소하기 위해 필요한 지원은 무엇입니까?

6) 각 제도가 기업 현장에 잘 정착되고 활성화되기 위해 개선되거나 정부가 지원해야 하는 사항은 무엇입니까?

6-1) 특히, 남성 근로자의 이용 활성화를 위해 개선이 필요한 점은 무엇입니까?

3. 유연근로제도 실시 현황

※ 다음은 유연근로제도에 대한 간략한 설명입니다.

근로시간 유연제도	탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제 등
근로장소 유연제도	재택근무제, 원격근무제 등
근로시간 단축제도	임신기 근로시간 단축제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄 등 근로시간 단축제, 자율형 근로시간 단축제 등

1) 귀사는 유연근로제도를 실시하고 있습니까? 어떤 제도를 실시하고 있습니까?

1-1) 도입하지 않으셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

2) 귀사가 실시하고 있는 유연근로제도의 형태별 이용 현황을 말씀해주시시오.

3) 각 제도가 귀사 근로자의 일가정양립 및 자녀돌봄에 얼마나 도움이 되고 있다고 생각하십니까?

4) 각 제도를 운영하시는 과정에서 어떠한 어려움이 있습니까?
 4-1) 말씀하신 어려움을 해결하기 위해 귀사는 어떠한 조치나 노력을 하셨습니까?
 4-2) 이를 해결하기 위해 필요한 정부의 지원이나 제도는 무엇이라고 생각하십니까?

4. 자녀돌봄 지원 관련 기업 문화 및 계획

1) 귀사의 일가정양립 관련 조직문화는 어떠하다고 생각하십니까?
 - 야간근무, 초과근무, 회식 문화 등
 - 휴가, 휴직제도 사용 시 조직 문화
 - 양성평등한 조직문화 등

2) 귀사는 자녀돌봄 관련 시간 지원 제도나 유연근로제도를 확대할 계획을 가지고 있으십니까? 있다면, 구체적인 계획과 이유를 말씀해주세요.

3) 귀사에는 가족친화 문화조성 또는 남성 근로자의 자녀돌봄을 위해 실시하는 추가 지원이 있습니까? 있다면, 무엇입니까?
 3-1) 도입하게 된 계기는 무엇입니까?
 3-2) 남성 근로자의 이용 정도는 어떠합니까?
 3-3) 실시 과정에서 어떠한 어려움이 있습니까?

4) 가족친화적인 기업 문화 조성을 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

배운. 귀사의 일반 현황에 대한 질문입니다
(빈 칸에 응답을 적거나 번호를 선택하여 √ 표시해주세요)

1) 기업명	_____
2) 기업 소재지	_____시/도 _____시/군/구 _____읍/면/동
3) 설립년도	_____년
4) 업종	
5) 기업체 규모	총 _____명
	① 정규직 _____명 ② 비정규직 _____명
	① 남성 _____명 ② 여성 _____명
6) 가족친화기업	① 대기업 ② 중견기업 ③ 중소기업 ④ 소기업
	귀사는 가족친화기업 인증을 받으셨습니까?? ① 예 ② 아니오
	6-1) 귀사는 언제 가족친화기업 인증을 받으셨습니까? _____년 _____월

부록 3. 시간지원 제도 인지도

〈부록 표 3-1〉 출산전후휴가제도 인지도

단위: %, 사업체수

구분	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
2017	57.9	28.7	8.6	4.8	100.0(747,749)
2018	53.5	28.7	15.1	2.7	100.0(762,032)
2019	53.9	25.8	18.1	2.1	100.0(799,361)
2020	54.1	21.1	18.6	6.2	100.0(823,819)
2021	58.1	24.8	10.5	6.6	100.0(773,551)

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 출산휴가제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A018&conn_path=12(2023. 6. 9 인출).

〈부록 표 3-2〉 배우자 출산휴가제도 인지도

단위: %, 사업체수

구분	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
2017년	46.6	25.7	18.9	8.8	100(747,749)
2018년	43.8	26.3	20.5	9.3	100(762,032)
2019년	45	27.2	18.7	9.1	100(799,361)
2020년	36.1	22.1	25.3	16.6	100(823,819)
2021년	58.1	24.8	10.5	6.6	100(773,551)

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 배우자 출산휴가제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A010&conn_path=13(2023. 6. 9. 인출).

〈부록 표 3-3〉 육아휴직제도 인지도

단위: %, 사업체수

구분	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
2017	31.3	25.5	20.1	23.1	747,749
2018	32	27.6	24.4	16	762,032
2019	37.9	27.1	21.5	13.5	799,361
2020	41.4	25.9	19.5	13.2	823,819
2021	46.6	26.1	13.9	13.5	773,551

자료: 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사, 육아휴직제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A042&conn_path=12(2023. 6. 9. 인출).

〈부록 표 3-4〉 가족돌봄휴직·휴가제도 인지도

단위: %, 사업체수

구분	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체 (사업체수)
가족돌봄휴직					
2017	12.6	14.4	19.9	53	747,749
2018	11.5	14.5	20.5	53.6	762,032
2019	20.4	13.2	16.7	49.7	799,361
2020	19.8	14.7	19.4	46.1	823,819
2021	22.0	20.8	14.5	42.7	773,551
가족돌봄휴가					
2020	15.6	11.4	14.4	58.6	823,819
2021	20.5	20.6	14.4	44.4	773,551

자료: 1) 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴직제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A083&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출).

2) 통계청, (각 연도), 일가정양립실태조사. 가족돌봄 휴가제도-인지도. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A086_1&conn_path=I2(2023. 6. 9. 인출).

부록 4. 실태조사 설문지

고용형태별 자녀돌봄 실태 및 욕구 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속으로 육아정책을 종합적이고 체계적으로 연구·개발하기 위해 설립된 정부출연 연구기관입니다.

본 설문은 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 취업자 부모의 자녀돌봄 실태와 돌봄 시간 지원 관련 요구를 파악하여 자녀돌봄 시간 지원을 개선하기 위한 조사입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법에 따라 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 수집된 정보는 개인정보법에 의거하여 철저히 관리될 예정이오니 솔직하고 성실하게 응답해 주시기를 부탁드립니다.

2022년 8월

육아정책연구소 소장

◆ 연구기관 육아정책연구소
◆ 조사문의 윤지연 연구원
02-398-7758
sunflower@kicce.re.kr
◆ 연구책임 박은정 부연구위원

◆ 조사기관 한국리서치
◆ 조사담당 설성호 차장
02-3014-1018
박정은 연구원
02-3014-0037

선문 1. 귀하는 초등학교 2학년 이하 또는 만 8세 이하(2014년 8월 이후 출생)에 해당하는 자녀가 있습니까?

1. 없음 ☞ 설문 종료
2. 있음 ☞ 선문 1-1

선문 1-1. 귀하는 몇 명의 자녀가 있습니까? 총 _____명

선문 1-2. 귀하 자녀의 연령 및 출생연월을 응답해주시오.

	첫째	둘째	셋째	넷째
연령(만 나이)	_____세	_____세	_____세	_____세
출생연월	____년 ____월	____년 ____월	____년 ____월	____년 ____월

선문 2. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남성
2. 여성

선문 3. 귀하는 지난주에 수입을 목적으로 1시간 이상 일하셨습니까?

사업장을 운영하거나, 가족이 운영하는 회사나 업장에서 일하시는 경우도 응답해주시오.

1. 예
2. 아니오 ☞ 문 3-1로 이동

선문 3-1. 귀하는 지난주에는 일하지 않았지만 원래 일하고 있는 직장을 가지고 있었습니까?

1. 예 ☞ 문 3-2로 이동
2. 아니오

선문 3-2. 귀하가 지난주에 일하지 않은 이유는 무엇입니까?

1. 일시적인 이유(휴가, 연수(교육), 일시적 사고, 노사분규 등)로 인해 일하지 않았음 ☞ 선문 4로 이동
2. 휴직 중 ☞ 설문종료
3. 미취업 ☞ 설문종료

구분	응답자 본인	
선문 4-2-1. 임금근로자/비임금근로자	임금근로자	1. 임금근로자 ☞ 선문 4-2-2
	비임금근로자	2. 고용원이 있는 자영업자 ☞ 선문 5 3. 고용원이 없는 1인 자영업자 ☞ 선문 4-2-5 4. 무급가족종사자 ☞ 선문 5
선문 4-2-2. 정규직/비정규직 여부	1. 정규직 2. 비정규직	
선문 4-2-3. 종사상 지위*	1. 상용직 2. 임시직 3. 일용직	
선문 4-2-4. 근로시간 형태**	1. 시간제 2. 전일제	

선문 4. 현재 귀하가 일하고 있는 일자리의 고용형태는 무엇입니까?

일자리가 2개 이상인 경우는 가장 긴 시간 일하는 일자리(주업)를 기준으로 응답해주시요.

- * 1) 상용직: ① 근로계약기간이 1년 이상
② 정해진 계약 기간이 없으며 본인이 원하면 계속 근무 가능
- 2) 임시직: ① 근로계약기간이 1개월~1년 미만
② 근로계약기간을 정하지 않았으나, 1년 이내로 일이 종료될 것으로 예상되는 경우
- 3) 일용직: ① 근로계약기간이 1개월 미만
② 하루 단위로 고용되어 일당제 급여를 받는 경우
③ 일정한 근무지 없이 이동하면서 일하고 대가를 받는 경우
- ** 1) 시간제: ① 파트타임이나 아르바이트
② 같은 업무 종사자보다 적은 시간 동안 근무
③ 임금이 시간 단위로 지급
- 2) 전일제: 시간제 근로가 아닌 일반적인 근무

선문 4-2-5. 귀하는 다음 중 어디에 해당하십니까?(복수 응답 가능)

(비임금근로자비정규직인 경우에 응답)

- 근로자와 비슷하게 노무를 제공하지만, 독자적으로 근로시간과 방법을 결정할 수 있으며, 스스로 고객을 찾거나 맞이하는 일임.(특수형태근로)
- 온라인 사이트나 어플 등(온라인 플랫폼)을 이용하여 불특정 고

- 3. 일정 회사나 단체에 소속되어 있지 않고 건마다 계약을 맺어 일을 하거나, 독립적으로 결정하여 전문적인 업무를 제공함.(프리랜서)
- 4. 이외 1인 자영업자
- 5. 해당 없음

선문 5. 귀하의 현재 혼인상태는 어디에 해당합니까?

- 1. 배우자 있음(사실혼 포함) ☞ 선문 5-1로 이동
- 2. 배우자 없음

선문 5-1. 귀하의 배우자는 현재 취업 중이십니까?

- 1. 취업 중 ☞ 선문 5-2로 이동
- 2. 휴직 중(육아휴직, 병가 등) ☞ 선문 5-2로 이동
- 3. 미취업 ☞ 선문 6으로 이동

선문 5-2. 귀하의 배우자가 일하고 있는 일자리의 고용형태는 무엇입니까?

일자리가 2개 이상인 경우는 가장 긴 시간 일하는 일자리(주업)를 기준으로 응답해주시시오.

구분	배우자	
선문 5-2-1. 임금근로자/비임금근로자	임금근로자	1. 임금근로자 ☞ 선문 5-2-2
	비임금근로자 ☞ 선문 6	2. 고용원이 있는 자영업자 3. 고용원이 없는 1인 자영업자 4. 무급가족종사자
선문 5-2-2. 정규직/비정규직 여부	1. 정규직 2. 비정규직	
선문 5-2-3. 종사상 지위*	1. 상용직 2. 임시직 3. 일용직	
선문 5-2-4. 근로시간 형태**	1. 시간제 2. 전일제	

* 비임금근로자에는 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자가 포함됨.

- *** 1) 상용직: ① 근로계약기간이 1년 이상
 ② 정해진 계약 기간이 없으며 본인이 원하면 계속 근무 가능
- 2) 임시직: ① 근로계약기간이 1개월~1년 미만
 ② 근로계약기간을 정하지 않았으나, 1년 이내로 일이 종료될 것으로 예상되는 경우
- 3) 일용직: ① 근로계약기간이 1개월 미만
 ② 하루 단위로 고용되어 일당제 급여를 받는 경우
 ③ 일정한 근무지 없이 이동하면서 일하고 대가를 받는 경우
- **** 1) 시간제: ① 파트타임이나 아르바이트
 ② 같은 업무 종사자보다 적은 시간 동안 근무
 ③ 임금이 시간 단위로 지급
- 2) 전일제: 시간제 근로가 아닌 일반적인 근무

선문 6. 귀하 가구의 가구원수와 소득을 응답해주시시오.(※ 소득은 지난 3개월 평균 금액이며, 세금 공제 전의 금액임.)

가구원수	(응답자 포함) 총 _____명
월평균 가구소득*	월 _____만원

- * 가구원: 1) 동거 중인 가족, 친·인척 전원
 2) 경제적으로 독립하지 않은 미혼자녀로 교육, 군복무 등을 이유로 비동거중인 경우도 포함
- * 월평균 가구소득은 근로소득, 사업 및 부업소득, 부동산 및 금융소득, 공적·사적 이전소득, 양육 관련 기타 소득, 휴직관련 기타 소득(육아휴직 급여 등)을 모두 포함함.

선문 7. 귀하의 거주 지역은 어디입니까?

_____시/도 _____시/군/구

I. 일의 특성 및 변동

※ 귀하의 근로시간에 대해 응답해주시시오.

문 I-1. 근로 시간이 어떠하십니까?

1. 근로시간이 대체로 정해져 있음
2. 교대제로 근무하고 있음
3. 근로시간이 정해져 있지 않음

문 I-2. 주말(토, 일)에 근무하십니까?

1. 주말에 근무하지 않음
2. 주말(토, 일) 모두 근무
3. 주말 중 하루 근무
4. 비정기적 주말 근무

문 I-3. 지난 한 달을 기준으로 저녁(7시~10시) 또는 야간(10시 이후)에 근무하신 적이 있습니까?

1. 근무 한 적 있음 ⇨ 문 I-3-1로 이동
2. 근무 한 적 없음

문 I-3-1. 저녁 또는 야간 근무를 하신 이유는 무엇입니까?

1. 일자리가 교대근무제여서
2. 원래 저녁이나 야간에 일해야 하는 직종이어서
3. 초과 근무를 해야 하는 상황이어서
4. 기타(_____)

문 I-3-2. 지난 한 달을 기준으로 저녁 또는 야간 근무를 며칠 하셨습니까?

총 _____ 일

문 I-4. 지난 한 달을 기준으로 평균적으로 1주 동안 며칠, 몇 시간 일하셨습니까?

주당: _____ 일

주당 평균 _____ 시간

문 I-5. 귀하는 지난 한 달을 기준으로 재택근무 또는 원격근무를 얼마나 하셨습니까?

1. 전혀 하지 않음
2. 일주일에 1일
3. 일주일에 2~3일
4. 일주일에 4일
5. 일주일 내내

문 I-6. 현재 일자리를 기준으로 고용보험에 가입되어 있습니까?

1. 가입되어 있음
2. 가입되어 있지 않음

문 I-7. 귀하는 임신, 출산 및 자녀양육으로 인해 하시는 일을 바꾸시거나 근무시간에 변동이 생기신 적이 있으십니까?(퇴직, 직업이나 직장 변경, 근로시간 단축 등)

1. 없음 ☞ 문 I-8로 이동
2. 있음 ☞ 문 I-7-1로 이동

문 I-7-1. 귀하가 임신, 출산 및 자녀양육으로 인해 하시는 일을 바꾸시거나 근무시간에 변동이 생기기 시작한 때는 언제입니까? 그리고 어떻게 변경하셨습니까? [자녀수대로 칸 형성]

	시작 시기	변경 방식
첫째 자녀	1. 해당없음 ☞ 다음 출생순위 자녀로 이동 2. 임신 준비 기간 3. 임신 기간 동안 4. 출산 직후 5. 출산휴가 사용 이후 6. 만 1세 이전 7. 만 1~2세 8. 만 3세 ~ 취학 전 연령 9. 초등학교 입학 이후	1. 동일한 일자리에서 근로시간을 변경 하였음 2. 직업이나 직장을 변경함 3. 하던 일을 그만둠(실직)
둘째 자녀	1. 해당없음 ☞ 다음 출생순위 자녀로 이동 2. 임신 준비 기간 3. 임신 기간 동안 4. 출산 직후 5. 출산휴가 사용 이후 6. 만 1세 이전 7. 만 1~2세 8. 만 3세 ~ 취학 전 연령 9. 초등학교 입학 이후	1. 동일한 일자리에서 근로시간을 변경 하였음 ☞ 문 I-7-1-1로 이동 2. 직업이나 직장을 변경함 ☞ 문 I-7-1-2로 이동 3. 하던 일을 그만둠(실직) ☞ 문 I-7-1-3로 이동

문 I-7-1-1. (여러 번일 경우 가장 어린자녀 기준) 귀하는 근로시간을 어떻게 변경하셨습니다?

1. 근로시간을 줄임
2. 근로시간을 늘림
3. 근로시간대를 변경함

문 I-7-1-2. (여러 번일 경우 가장 어린 자녀 기준) 귀하가 직업이나 직장을 변경하신 주된 이유는 무엇입니까?

1. 이전 일자리에서 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없어서
2. 직장으로부터 퇴사 압박이 있어서
3. 육아에 적합하게 근로시간을 조정할 수 있는 일자리여서
4. 직장 위치가 육아에 적합해서
5. 자녀양육비 등 경제적인 이유로
6. 업무 스트레스나 위험도가 적은 직업이 육아에 적합해서
7. 기타(_____)

문 I-7-1-3. (여러 번일 경우 가장 어린 자녀 기준) 귀하가 하던 일을 그만두신 주된 이유는 무엇입니까?

1. 이전 직장에서 출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 없어서
2. 직장으로부터 퇴사 압박이 있어서
3. 아이를 믿고 맡길 곳이 없어서
4. 내가 아이를 돌보는 것이 비용 측면에서 경제적이어서
5. 일하는 것보다 아이를 돌보는 것이 가치 있다고 생각해서
6. 일과 육아를 병행하는 것이 육체적·정신적으로 힘들어서
7. 기타(_____)

문 I-8. (유배우자인 경우 응답) 귀하의 배우자는 임신, 출산 및 자녀양육으로 인해 하시는 일을 바꾸시거나 근무시간에 변동이 생기신 적이 있으십니까?(퇴직, 직업이나 직장 변경, 근로시간 단축 등)

1. 없음
2. 동일한 일자리에서 근로시간을 변경하였음
3. 직업이나 직장을 변경함
4. 하던 일을 그만둠(실직)
5. 모름 및 비해당

구분	제도 인지 여부	응답자 본인	제도 사용 어려움	사용 어려움 이유	미사용 이유
문 II-2. 배우자(남성) 출산휴가	II-2-1. 이 제도에 대해 알고 계십니까? 1. 알고 있음 ☞ II-2-2 2. 모름 ☞ II-3	II-2-2. 이 제도를 사용하신 경험이 있으십니까? 1. 있음 ☞ II-2-3 2. 없음 ☞ II-2-5 3. 해당없음 ☞ II-3	II-2-3. 귀하가 이 제도를 사용하면서 경험하신 어려움이 있습니까? (신청과정, 사용기간, 사용 후 모두 포함하여 느끼신 어려움이 있는지 응답해주십시오.) 1. 어려움이 있었음 ☞ II-2-4 2. 어려움이 없었음 ☞ II-3	어서 경제적으로 어려웠음 5. 기타()	미사용 이유 5. 출산전후휴가 급여액이 적어서 6. 조부모 등 아이를 봐줄 사람이 있어서 7. 기타() 문 II-2-5. 이 제도를 이용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?
문 II-3. 육아휴직제도	II-3-1. 이 제도에 대해 알고 계십니까? 1. 알고 있음 ☞ II-3-2 2. 모름 ☞ II-3	II-3-2. 이 제도를 사용하신 경험이 있으십니까? 1. 있음 ☞ II-3-3 2. 없음 ☞ II-3-5 3. 해당없음 ☞ II-3-6	II-3-3. 귀하가 이 제도를 사용하면서 경험하신 어려움이 있습니까? (신청과정, 사용기간, 사용 후 모두 포함하여 느끼신 어려움이 있는지 응답해주십시오.) 1. 어려움이 있었음 ☞ II-3-4 2. 어려움이 없었음 ☞ II-3-5	어서 경제적으로 어려웠음 5. 기타()	미사용 이유 5. 출산전후휴가 급여액이 적어서 6. 조부모 등 배우자와 아이를 봐줄 사람이 있어서 7. 기타() 문 II-3-5. 이 제도를 이용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?

구분	제도 인지 여부	응답자 본인	제도 사용 어려움	사용 어려움 이유	미사용 이유
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 알고 있음 [☞] II-3-2 2. 모름 [☞] II-4 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 있음 [☞] II-3-3 2. 없음 [☞] II-3-6 3. 해당없음 [☞] II-4 	(신청과정, 사용기간, 사용 후 모두 포함하여 느끼신 어려움이 있는지 응답해주십시오.) <ol style="list-style-type: none"> 1. 어려움이 있었음 [☞] II-3-4 2. 어려움이 없었음 [☞] II-3-5 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 사용 신청 시 직장에서 거부하거나 압박을 줌 2. 사용 후 승진이나 발령에 영향을 미침 3. 신청과정 자체가 까다로움 4. 사용기간 동안 소독이 줄어들어서 경제적으로 어려웠음 5. 기타() 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 적용 대상자가 아니어서 2. 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해 3. 내가 맡은 업무에 대해 인력이 없어서 4. 나의 경력 및 승진을 위해서 5. 육아휴직 급여액이 적어서 6. 조부모 등 아이를 봐줄 사람이 없어서 7. 기타()

문 II-3-5. 귀하가 자녀별로 육아휴직을 이용하기 시작한 때는 언제입니까?

※ 자녀가 2명 이상일 때 육아휴직을 사용했을 경우, 육아휴직 신청 대상 자녀를 기준으로 응답해주시시오.

[자녀수대로 칸 형성]

첫째 자녀	<ol style="list-style-type: none"> 1. 사용하지 않음 2. 임신 기간 동안 3. 출산 직후 4. 출산휴가 사용 이후 5. 만 1세 이전 6. 만 1~2세 7. 만 3세 ~ 취학 전 연령 8. 초등학교 입학 이후
둘째 자녀	<ol style="list-style-type: none"> 1. 사용하지 않음 2. 임신 기간 동안 3. 출산 직후 4. 출산휴가 사용 이후 5. 만 1세 이전 6. 만 1~2세 7. 만 3세 ~ 취학 전 연령 8. 초등학교 입학 이후

문 II-3-6. 귀하가 육아휴직을 이용한 총 기간은 얼마나 됩니까?

총 이용 기간	
_____	_____
년	개월

	제도 인지 여부	응답자 본인	제도 사용 어려움	사용 어려움 이유	미사용 이유
	<p>1. 알고 있음 ☞ II-5-2</p> <p>2. 모름 ☞ II-6</p>	<p>1. 있음 ☞ II-5-3</p> <p>2. 없음 ☞ II-6</p> <p>3. 해당없음 ☞ II-6</p>	<p>(신청과정, 사용기간, 사용 후 모두 포함하여 느낀 어려움이 있는지 응 답해주십시오.)</p> <p>1. 어려움이 있었음 ☞ II-5-4</p> <p>2. 어려움이 없었음 ☞ II-6</p>	<p>1. 사용 신청 시 과정에서 거부하거나 압박을 줌</p> <p>2. 사용 후 승진이나 발령에 영향을 미침</p> <p>3. 신청과정 자체가 까다로움</p> <p>4. 사용기간 동안 소득이 줄어들어서 경제적으로 어려웠음</p> <p>5. 기타()</p>	<p>1. 적용 대상자가 아니어서</p> <p>2. 직장 내 압박 및 직장 문화로 인해</p> <p>3. 내가 맡은 업무에 대체인력이 없어서</p> <p>4. 나의 경력 및 승진을 위해서</p> <p>5. 무급 휴가여서</p> <p>6. 조부모 등 아이를 봐줄 사람이 없어서</p> <p>7. 기타()</p>

문 II-6. 지금보다 육아휴직 제도를 보다 많은 사람이 이용하기 위해서 더 시급하게 개선되어야 하는 점은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2순위까지 응답해주시시오.

1. 육아휴직급여액을 늘려야 함
2. 육아휴직 기간을 늘려야 함
3. (고용보험 미가입자) 육아휴직 대상이 아닌 부모도 받을 수 있도록 개선해야 함
4. 육아휴직제도에 대한 충분한 정보를 제공해야 함
5. 기업이나 사업주가 육아휴직을 제공하도록 강제하거나 인센티브를 제공해야 함
6. 육아휴직 사용 후 복귀 과정에서 불이익이 없도록 보다 강한 감시·관리가 필요함
7. 육아휴직 대체인력을 확보할 수 있는 지원이 필요함
8. 기타(_____)

문 II-7. 법적으로 보장하는 육아휴직제도의 적절한 기간은 어느 정도라고 생각하십니까?

* 현행 육아휴직제도는 근로자의 권리로 부모가 모두 근로자일 경우 아빠 1년, 엄마 1년씩 각각 사용이 가능함.

* 자녀가 2명일 경우, 자녀 당 1년씩 아빠 총 2년, 엄마 총 2년 사용 가능함.

1. 부부가 각각 자녀 1명당 6개월~1년
2. 현행과 동일하게 부부가 각각 자녀 1명당 1년
3. 부부가 각각 자녀 1명당 1년~1년 6개월
4. 부부가 각각 자녀 1명당 1년 6개월~2년
5. 부부가 각각 자녀 1명당 2년 이상
6. 모르겠음

문 II-8. 지금보다 가족돌봄휴가를 보다 많은 사람이 이용하기 위해서 더 시급하게 개선되어야 하는 점은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2순위까지 응답해주시시오.

1. 가족돌봄휴가를 유급으로 전환해야 함
2. 가족돌봄휴가 기간을 늘려야 함
3. 가족돌봄휴가를 사용할 수 있는 대상자를 늘려야 함
4. 가족돌봄휴가 제도에 대한 충분한 정보를 제공해야 함

5. 기업이나 사업주가 가족돌봄휴가 제도를 제공하도록 강제하거나 인센티브를 제공하여야 함
6. 기타(_____)

Ⅲ. 자녀돌봄 실태

문 Ⅲ-1. 귀하와 배우자가 근무일과 비근무일을 기준으로 평균적으로 자녀를 직접 돌보거나 함께하는 시간이 얼마나 됩니까?

구분	응답자 본인	응답자의 배우자
근무일 기준	평균 하루 당 ___시간 ___분	평균 하루 당 ___시간 ___분
비근무일 기준	평균 하루 당 ___시간 ___분	평균 하루 당 ___시간 ___분

문 Ⅲ-1-1. 앞에 응답하신 자녀를 돌보거나 함께하는 시간을 다음과 같이 나눌 때, 평균적으로 각각 보내는 시간이 얼마나 됩니까?

구분		응답자 본인
근무일 기준	신체적·일상적 돌봄(식사, 목욕, 옷 입히기, 재우기 등)	평균 하루 당 ___시간 ___분
	상호작용 돌봄(책 읽어주기, 놀아주기, 대화, 공부 봐주기 등)	평균 하루 당 ___시간 ___분
	다른 일을 하면서 아이와 함께 있기	평균 하루 당 ___시간 ___분
비근무일 기준	신체적·일상적 돌봄(식사, 목욕, 옷 입히기, 재우기 등)	평균 하루 당 ___시간 ___분
	상호작용 돌봄(책 읽어주기, 놀아주기, 대화, 공부 봐주기 등)	평균 하루 당 ___시간 ___분
	다른 일을 하면서 아이와 함께 있기	평균 하루 당 ___시간 ___분

문 Ⅲ-2. 귀하는 근무일 기준으로 하루에 자녀를 돌보거나 함께하는 시간을 얼마나 갖기 원하십니까?

평균 하루 당 _____시간 _____분

문 III-3. 귀하의 막내 자녀가 현재 이용 중인 기관 및 서비스에 대해 응답해주시시오.

구분	문 III-3-1. 이용 여부	문 III-3-2. 이용 빈도	문 III-3-3. 이용 시간	문 III-3-4. 만족도
	1. 이용함 ☞문III-3-2로 이동 2. 이용하지 않음 3. 해당없음 4. 모름	1. 주당 ___일 2. 모름	1. ___시___분부터 ___시___분까지 2. 모름	1. 전혀 만족 하지 않음 2. 거의 만족 하지 않음 3. 보통 4. 다소 만족함 5. 매우 만족함
어린이집				
유치원				
방과후 학교 및 초등돌봄교실				
학교 밖 돌봄센터 (지역아동센터, 지자체 돌봄센터 등)				
육아종합지원센터				
아이돌보미				
민간 육아도우미/ 베이비시터				
사교육(학원, 과외, 문화센터 등)				
기타(_____)				

문 III-3-5. 귀하의 막내자녀는 정규 운영시간 이외에 어린이집 보육서비스를 이용한 적이 있습니까?

구분	문 III-3-5. 이용 여부	문 III-3-6. 이용 빈도	문 III-3-7. 만족도
	1. 이용함 ☞문III-3-6로 이동 2. 이용하지 않음 3. 해당없음 4. 모름	1. (최근 한 달 기준) 월___일 2. 모름	1. 전혀 만족하지 않음 2. 거의 만족하지 않음 3. 보통 4. 다소 만족함 5. 매우 만족함
시간제 보육			
시간연장보육 (19:30~24:00)			
야간보육 (19:30~다음날 7:30)			
24시간 보육 (7:30~다음날 7:30)			
휴일보육			

문 III-4. 귀하와 배우자는 돌봄서비스를 이용할 수 없는 자녀돌봄 공백을 얼마나 경험하고 계십니까?(예: 장시간 근로로 인해 어린이집 운영 시간 외에 돌봄이 필요한 경우, 갑자기 아이가 아파서 데려와야 하는 경우 등)

1. 전혀 경험한 적 없음 ☞ 문 III-5로 이동
2. 거의 경험한 적 없음
3. 한 달에 2~3번 경험함
4. 일주일에 1~2번 경험함
5. 일주일에 3~4번 경험함
6. 거의 매일 경험함

문 III-4-1. 다음 중에 귀하와 배우자가 돌봄서비스를 이용할 수 없어서 자녀돌봄 공백을 경험한 시간대는 주로 언제입니까? 각 상황별로 해당하는 시간대를 모두 선택해주세요.

	오전 9시 이전 (출근 전)	오전 9시~12시	오후 12시~2시	오후 2시~4시	오후 4시~6시	오후 6시~8시	오후 8시~10시	야간 (10시 이후)
학기중 주중								
학기중 주말								
방학중 (휴원 중)								

문 III-4-2. 귀하는 돌봄공백으로 인해 발생하는 자녀돌봄의 어려움에 어떻게 대처하고 계십니까? 주된 대처 방법을 우선순위로 2순위까지 응답해주세요.

1. 내가 또는 배우자가 휴가를 사용하거나 근로시간을 조정함
2. 부모님께 자녀 돌봄을 요청함
3. 친인척 및 지인에게 도움을 요청함
4. 민간 육아도우미를 이용함(돌봄 서비스 플랫폼 이용 포함)
6. 기타(_____)

문 III-5. 귀하의 가정에서 자녀를 돌보고 있는 사람을 모두 응답하여 주십시오.

1. 본인(응답자)
2. 배우자
3. 조부모(나와 배우자의 부모)

- 4. 친인척
- 5. 기타(_____)

문 III-5-1. 자녀 돌봄에 참여하고 있는 사람의 양육분담 비율은 어느 정도라고 생각하십니까? 합이 100이 되도록 응답해주세요.

본인	배우자	조부모	친인척	기타 (_____)

문 III-6. 귀하가 현재 일을 하면서 자녀 양육을 병행하는 데에 어느 정도 어려움을 느끼십니까?

구분	1	2	3	4	5
	전혀 어렵지 않음	별로 어렵지 않음	보통	약간 어려움	매우 어려움
이른 출근으로 아침시간에 아이를 맡기는 어려움					
늦은 퇴근으로 저녁시간까지 아이를 맡기는 어려움					
장시간 노동 등 근로시간으로 인해 자녀를 직접 돌볼 시간이 없다					
대체휴일, 근로자의 날 등에 쉬지 못해서 아이를 맡겨야 하는 어려움					
긴급상황 시 도움을 받을 곳이 없는 어려움					
보육교육기관에 부모 참여에 대한 부담으로 인한 어려움					

(※ 자료: 2021년 전국보육실태조사-가구조사표에서 문 13을 일부 수정함)

문 III-7. (어린이집, 유치원 및 학교의 정규 수업 시간 이외에) 귀하가 일하는 시간 동안 막내 자녀를 어떻게 돌보기를 원하십니까? 우선순위대로 3순위까지 응답해주세요.

1. 배우자가 가정에서 직접 자녀 돌봄
2. 보육 및 교육 기관의 돌봄 서비스 이용(어린이집, 유치원, 초등학교)
3. 학원 등 사교육 기관 이용
4. 가정에서 조부모 및 친인척이 자녀 돌봄
5. 공공 아이돌보미나 민간 육아도우미가 돌봄
6. 기타(_____)

IV. 부모 양육 특성

문 IV-1. 다음 두 문장 중 귀하가 해당하거나 동의하는 쪽에 가깝게 표시하여 주십시오.

지금까지 나는 자녀 돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 변경하였다											지금까지 나는 나의 일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추었다
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
자녀 돌봄을 위해 일자리 및 근로시간을 맞추는 것이 바람직하다											일자리와 근로시간에 따라 자녀를 돌보는 방식을 맞추는 것이 바람직하다
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

문 IV-2. 귀하가 자녀를 양육하면서 느끼시는 감정에 대한 질문입니다. 동의하는 정도에 표시해주시십시오.

구분	1	2	3	4	5
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 좋은 부모가 될 수 있을지 확신이 서지 않는다					
2. 아이를 잘 키울 수 있을지 자신이 없다					
3. 내가 부모 역할을 잘못하기 때문에 우리 아이가 다른 아이보다 뒤처지는 것 같은 기분이 들 때가 있다					
4. 아이로부터 도망치고 싶을 때가 있다					
5. 아이를 더 친근하고 따뜻하게 대해야 한다는 것이 어렵게 여겨진다					
6. 요즘은 육아정보가 너무 다양하여 어떤 것을 선택해야할지 혼란스럽다					

(※ 자료: 한국아동패널 8차 어머니대상 질문지, 문 5를 일부 발췌함)

문 IV-3. 각 문항에 동의하시는 정도에 표시해주십시오.

구분	1	2	3	4	5
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다					
2. 여성도 경제활동을 해야 부부관계가 평등해진다					
3. 취학 전 자녀를 둔 엄마가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다					
4. 맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다					
5. 아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 돌봄 책임이 있다					
6. 여성도 남성과 똑같이 가족부양의 책임이 있다					

(※ 자료: 여성가족패널조사-여성개인용 설문지, 가족관련 가치관, 문2를 일부 수정함)

V. 일반적 특성

문 V-1. 귀하의 일반적 사항에 대한 질문입니다. 빈 칸에 응답을 적거나 해당하는 번호에 표시해주십시오.

연령	만 _____세
본인 최종학력	① 고졸 이하 ② 전문대(2, 3년제) 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 이상 ④ 대학원 졸업 이상
배우자 최종학력	① 고졸 이하 ② 전문대(2, 3년제) 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 이상 ④ 대학원 졸업 이상
근로특성	<p>1) 귀하의 직종은 무엇입니까?</p> <p>① 경영·사무·금융·보험직 ② 연구직 및 공학 기술직 ③ 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 ④ 보건·의료직 ⑤ 예술·디자인·방송·스포츠직 ⑥ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 ⑦ 영업·판매·운전·운송직 ⑧ 건설·채굴직 ⑨ 농림어업직 ⑩ 기타(_____)</p>

	귀하의 현재 일자리(직장)에 고용된 종업원이 몇 명입니까? ① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30~99명 ⑤ 100~299명 ⑥ 300~499명 ⑦ 500인 이상							
	현재 일하고 있는 직종과 일자리에서 얼마 동안 일하셨습니다? <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">현재 일하고 있는 직종 근무경력</td> <td style="width: 20%;">__년 __개월</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>현재 일하고 있는 일자리 근속기간</td> <td>__년 __개월</td> <td></td> </tr> </table>			현재 일하고 있는 직종 근무경력	__년 __개월		현재 일하고 있는 일자리 근속기간	__년 __개월
현재 일하고 있는 직종 근무경력	__년 __개월							
현재 일하고 있는 일자리 근속기간	__년 __개월							
본인 근로소득	귀하의 평균 월 근로소득은 어디에 해당합니까? (※ 소득은 지난 3개월 평균 금액이며, 세금 공제 전의 금액임.) ① 100만원 미만 ② 100만원~200만원 미만 ③ 200~300만원 미만 ④ 300~400만원 미만 ⑤ 400~500만원 미만 ⑥ 500~600만원 미만 ⑦ 600만원~700만원 미만 ⑧ 700만원 이상							
가구 구성원	귀하의 가구 내에 동거 중인 가족을 모두 골라주십시오. ① 배우자 ② 자녀 ③ 본인의 부모 ④ 배우자의 부모 ⑤ 본인 또는 배우자의 형제자매 ⑥ 그 외 친인척(_____) ⑦기 타(_____)							
가구 특성	구분	예	아니오					
	기초생활수급 가구							
	차상위계층							

문 V-2. 귀하의 자녀에 대한 질문입니다.

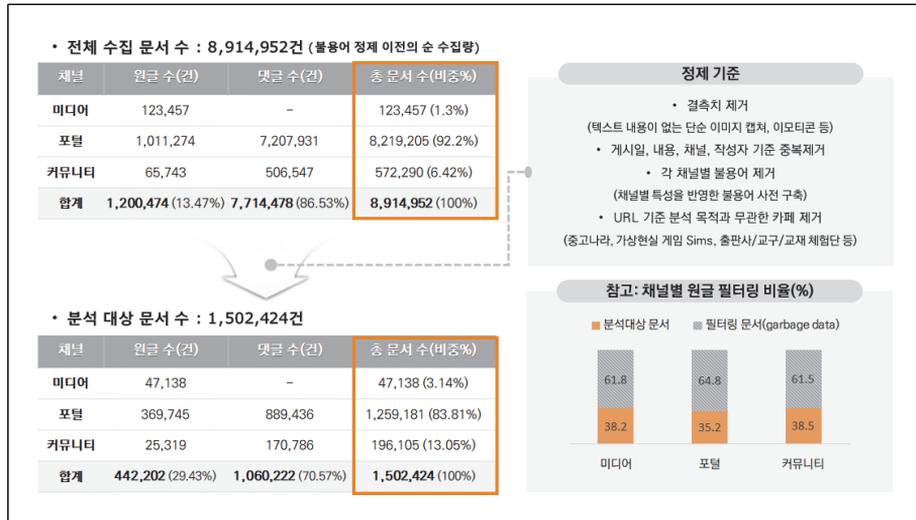
	첫째	둘째	셋째	넷째
성별 ① 남 ② 여				
이용 중인 교육·보육기관 ① 어린이집 ② 유치원 ③ 초등학교 ④ 중·고등학교 ⑤ 기타 ☞ 적어주세요 ⑥ 이용 중인 기관 없음				
현재 건강상태 ① 건강함(건강한 편임) ② 질병 있음 ☞ 적어주세요 ③ 장애 있음 ☞ 적어주세요 ④ 질병·장애 있음 ☞ 적어주세요				

응답해주셔서 감사합니다.

육아정책연구소
 Korea Institute of Child Care and Education

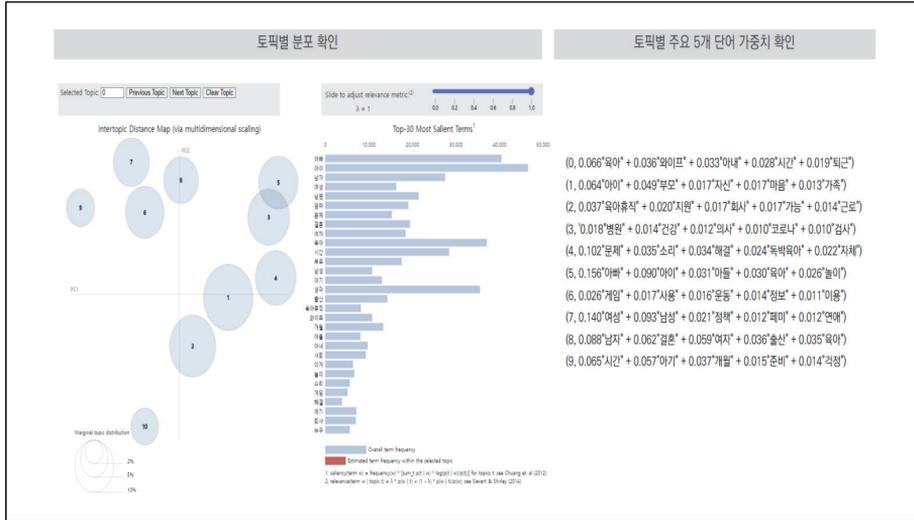
부록 5. 부표: 소셜 빅데이터 분석결과

[부록 그림 5-1] 남성 자녀돌봄 관련 소셜 빅데이터 수집 문서 및 필터링 통계



평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로

[부록 그림 5-2] 남성 중심 커뮤니티 토픽별 분포 및 가중치: 전체 기간



주: 최적 파라미터 passes 15, topics 10 전체 연도(2013년 ~ 2023년) 남성 이용자 소셜 데이터 토픽 분석

[부록 표 5-1] 남성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2014-2015년

단위: 건(문서 수), %

번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 건)	문서비중 (%)
1	자녀 돌봄 시간 관련	아이, 엄마, 아빠, 시간, 육아, 와이프, 어린이집, 둘째, 스트레스, 주말	미안, 초보, 딸아이, 목욕, 출근, 육아, 주말, 수유, 새벽, 분유	2,664	31.7
2	아동 발달 및 부모-자녀관계	아이, 부모, 생각, 교육, 학교, 놀이, 자연, 문제, 행복, 관계	참여, 졸업, 역할, 행동, 교사, 상황, 학년, 시설, 영어, 지식	2,303	27.4
3	양성평등 및 출산정책 관련	남자, 여자, 육아, 결혼, 출산, 육아휴직, 사회, 맞벌이, 회사, 게임	배우자, 외벌이, 회사, 인식, 현실, 직장, 복지, 취업, 사회, 군대	1,353	16.1
4	가사 참여 및 부담 관련	시간, 사용, 근로, 제품, 구매, 물티슈, 처가, 가격, 우유, 주머니	월급, 반찬, 주문, 근무, 휴일, 아들, 아동, 의원, 카시트, 유모차	1,227	14.6
5	임신 및 출산 관련	아빠, 육아, 임신, 건강, 아기, 출산, 선물, 태아, 포럼, 산부인과, 소아과	예정, 아빠, 보너스, 점층, 캠핑, 선수, 보로로, 자전거, 예비, 보험	857	10.2

〈부록 표 5-2〉 남성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2017~2018년

단위: 건(문서 수), %

번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 건)	문서비중 (%)
1	양성평등 및 출산정책 관련	남자, 여자, 문제, 사회, 출산, 육아, 임금, 차별, 육아휴직, 기업	경력, 경력단절, 복지, 정부, 문재인, 군대, 대통령, 기업, 제도, 남녀	3,343	16.9
2	자녀 돌봄 시간 관련	엄마, 아빠, 시간, 육아, 와이프, 둘째, 주말, 혼육, 상황, 청소	출근, 어린이집, 티비, 케어, 형성, 애착, 퇴근, 식사, 정리, 기저귀	3,324	16.8
3	맞벌이 육아 및 조부모육아 관련	남편, 결혼, 육아, 아내, 부부, 이해, 생활, 가정, 주변, 맞벌이	집안, 부인, 배려, 살림, 성향, 가장, 시댁, 취미, 스마트폰, 어머니	2,967	15
4	아동 발달 및 부모-자녀관계	아이, 아빠, 놀이, 학교, 부모, 생각, 행복, 선생, 육아, 소통	상호, 홍보, 정서, 종교, 인형, 교감, 식당, 이웃, 전문가, 발달	2,334	11.8
5	육아휴직 및 사회문제	육아휴직, 신청, 휴직, 기간, 가능, 지역, 회사, 아파트, 주택, 월급	임대, 제출, 공고, 금액, 지원, 수당, 거주, 연봉, 부동산, 급여	1,504	7.6
6	육아/생활용품 관련	상원, 추천, 사용, 정보, 대출, 구입, 임신, 레고, 차량, 여행	상품, 용품, 모델, 칠편, 도서, 시계, 신혼, 검색, 판매, 카드	1,444	7.3
7	자녀 교육 및 혼육/양육 관련	아버지, 자신, 생각, 노력, 부모, 세상, 판단, 교육, 시기, 양육	영화, 자녀, 의미, 독서, 신발, 작가, 역할, 느낌, 영어, 단어	1,365	6.9
8	근로 시간 단축 관련	시간, 근로, 게임, 근무, 단축, 업무, 인상, 경기, 세대주, 규제	라이딩, 회의, 바이크, 전국, 안내, 현장, 관계자, 문의, 서류	1,187	6
9	육아휴직 및 사회적 제도 관련	육아, 회사, 남자, 퇴근, 어린이집, 육아휴직, 외벌이, 독박육아, 전업주부, 현실, 눈치, 인력	금수저, 정규직, 병역, 노조, 시설, 주부, 맞벌이, 가사, 손해, 저출산	1,167	5.9
10	취미/여가생활 관련	병원, 치료, 운동, 건강, 낚시, 모임, 캠핑, 노동자, 수익, 자전거	전용, 돌봄, 주식, 위험, 계산, 학부모, 장비, 검사, 참석, 집사람	1,147	5.8

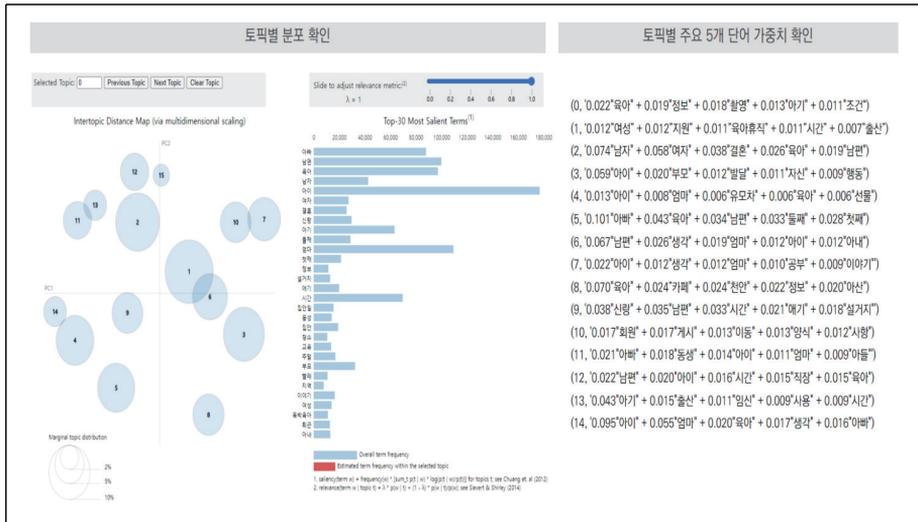
〈부록 표 5-3〉 남성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2021~2023년

번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 건)	문서비중 (%)
1	아동 발달 및 부모-자녀관계	아이, 아빠, 엄마, 부모, 생각, 아들, 육아, 행복, 사랑, 동생	떨어지, 표정, 일자리, 상처, 혼육, 장난감, 감정, 노력, 학교, 자존감	6,472	17.7
2	양성평등 및 출산정책	남자, 결혼, 여자, 육아, 맞벌이, 생활, 집안, 가사, 전업주부, 외벌이	혐오, 현실, 부담, 가치관, 능력, 살림, 반반, 배려, 집안, 비혼	4,278	11.7
3	자녀 돌봄 시간 관련	시간, 육아, 주말, 퇴근, 아침, 저녁, 캠핑, 어린이집, 운동, 준비, 설거지	평일, 참여, 놀이터, 음식, 출퇴근, 정리, 낮잠, 빨래, 요리, 목욕	3,913	10.7
4	가사 참여 및 부담	남편, 아기, 와이프, 육아, 둘째, 걱정, 임신, 병원, 도우미, 분유, 신생아	입원, 스트레스, 부인, 허리, 산모, 고생, 산후조리원, 우울증, 모유, 걱정	3,693	10.1
5	젠더이슈 관련	여성, 남성, 문제, 사회, 육아, 독박육아, 남녀, 차별, 군대, 저출산, 평등	주부, 페미니즘, 주택, 민주당, 노동, 구조, 경력단절, 성별, 미혼, 권리	3,401	9.3
6	코로나로 인한 환경 변화 관련	게임, 코로나, 전화, 검사, 재택근무, 연락, 아파트, 수업, 예약, 방문	장소, 점중, 수면, 소식, 선수, 조치, 방문, 예약, 장모, 정서	3,181	8.7

평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로

번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 권)	문서비중 (%)
7	육아/생활용품 관련	추천, 정보, 진행, 질문, 경험, 자전거, 불편, 후기, 여행, 공유	링크, 침대, 운전, 사이트, 회원, 게시, 사고, 유모차, 차량, 검색	3,181	8.7
8	취미/여가생활 등	놀이, 가능, 사용, 근로, 이용, 구매, 필요, 가격, 관리, 투자	목적, 계약, 기능, 포함, 신발, 주식, 카드, 용돈, 후보, 업체	2,998	8.2
9	출산 정책 및 지원 혜택 관련	출산, 지원, 한국, 자녀, 교육, 수준, 경제, 배우자, 문제, 정책	양육, 출산휴가, 프로그램, 혼인, 우리나라, 예산, 인구, 환경, 정부, 소득	2,816	7.7
10	육아휴직 및 사회적 제도 관련	육아휴직, 회사, 기업, 휴직, 신청, 직장, 공무원, 기간, 월급, 수당	인력, 보장, 양육비, 기간, 근무, 의원, 부동산, 보육, 연봉, 대출	2,596	7.1

[부록 그림 5-3] 여성 중심 커뮤니티 토픽별 분포 및 가중치: 전체 기간



〈부록 표 5-4〉 여성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2014~2015년

단위: 건(문서 수), %

번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 건)	문서비중 (%)
1	양육 및 발달 과정 관련	가족, 자신, 문제, 관계, 중요, 발달, 사회, 시간, 생활, 부모	변화, 과정, 영향, 형성, 역할, 심리, 애착, 욕구, 장애, 경험	2,038	18.4
2	훈육	아이, 엄마, 아빠, 부모, 육아, 생각, 마음, 아들, 동생, 사랑	훈육, 할머니, 자존감, 동화, 고집, 장난감, 호기심, 친척, 식탁, 행동	1,418	12.8
3	부부 역할분담	남편, 남자, 여자, 결혼, 육아, 집안, 맞벌이, 부부, 가사, 전업주부, 직장	부인, 시어머니, 빨래, 집안일, 살림, 전업, 반반, 생활비, 제사, 수입	1,407	12.7
4	육아 관련 감정적 경험	사랑, 행복, 생각, 마음, 모습, 어머니, 순간, 육아, 시절, 표정	어깨, 냄새, 모델, 작용, 디자인, 통증, 목소리, 영화, 갈등, 그림	1,063	9.6
5	남성 돌봄 참여 관련	시간, 신랑, 육아, 남편, 둘째, 주말, 친정, 퇴근, 혼자, 스트레스	아침, 저녁, 독박육아, 첫째, 짜증, 모유수유, 새벽, 친정엄마, 피곤, 입덧	1,052	9.5
6	영유아 보육/진료 형태 관련	사용, 머리, 치료, 건강, 검사, 걱정, 운동, 상태, 신생아, 병원	언어, 환자, 생후, 현상, 적용, 연령, 감기, 입원, 복용, 허리	1,019	9.2
7	맘카페활동 규정	조건, 모집, 교육, 촬영, 서울, 모임, 운영, 나이, 친구, 단계	학원, 손님, 카드, 거리, 분야, 블로그, 스튜디오, 위치, 사업, 제공	1,019	9.2
8	휴직제도/사회 관련	여성, 남성, 사회, 지원, 시간, 육아휴직, 출산, 경제, 기업, 복지	제도, 노동, 급여, 한국, 사회, 보험, 근로, 임금, 어려움, 지급	964	8.7
9	임신/출산 관련	아기, 육아, 임신, 엄마, 개월, 출산, 준비, 기저귀, 분유, 이유식	용품, 이유식, 유모차, 젖병, 돌잔치, 우유, 임신부, 선물, 뱃속, 아토피	587	5.3
10	영/유아 보육 관련	선생, 원장, 교육, 출산, 어린이집, 학교, 병원, 교사, 유치원, 공동육아	나들이, 오후, 외동, 진료, 병원, 간호사, 분만, 산모, 태고, 간식	487	4.4

〈부록 표 5-5〉 여성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2017~2018년

단위: 건(문서 수), %

번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 건)	문서비중 (%)
1	임신/출산 관련	아기, 엄마, 둘째, 육아, 아빠, 개월, 시간, 첫째, 준비, 기저귀	임산부, 침대, 수유, 책임, 양육, 이유식, 수술, 모유수유, 분유, 상태	6,663	20.3
2	양육 및 발달 과정 관련	아이, 엄마, 아빠, 육아, 문제, 검색, 놀이, 필요, 교육, 공부	역할, 다양, 교사, 심리, 관심, 환경, 애착, 정서, 기관, 수업	4,562	13.9
3	부부 역할분담	남편, 신랑, 육아, 친정, 아빠, 시댁, 주말, 퇴근, 집안일, 혼자	설거지, 빨래, 청소, 외벌이, 저녁, 반반, 명절, 게임, 피곤, 쓰레기	4,431	13.5
4	교육 및 학습 관련	아이, 부모, 엄마, 애기, 친구, 아들, 드라마, 스트레스, 사랑, 짜증	행동, 감정, 표현, 스타일, 노력, 산책, 구매, 잔소리, 운전, 희생	4,037	12.3
5	사회적 이슈 관련	남자, 여자, 결혼, 육아, 아내, 여성, 음식, 한국, 임신, 가사	와이프, 능력, 아파트, 가사, 남녀, 취업, 경제, 노후, 주방, 군대	2,626	8
6	남성 돌봄 참여 관련	남편, 시간, 직장, 신랑, 스트레스, 식사, 근무, 가족, 운동, 회사	조정, 복지, 휴일, 토요일, 공무원, 대출, 직업, 연차, 회사, 조정	2,363	7.2
7	맘카페활동 규정	육아, 정보, 선물, 지역, 여행, 영화, 나이, 성별, 성격, 답변	공유, 조건, 행사, 취미, 나이, 유아, 자식, 생일, 가족, 기재	2,330	7.1
8	정보 공유 관련	아동, 이용, 신청, 지원, 사용, 마켓, 진행, 산모, 가능, 모임	포함, 근로, 규칙, 무료, 해당, 사용, 단축, 금액, 고용, 보험	2,166	6.6
9	휴직제도 및 수당 관련	배우자, 어린이집, 육아휴직, 회사, 복지, 직장, 휴직, 고민, 걱정, 워킹맘	하원, 등원, 육휴, 휴가, 퇴사, 수당, 손해, 유산, 입소, 공제	1,805	5.5
10	임신/출산 관련	출산, 조리, 건강, 마사지, 병원, 이모, 임신, 교육, 치료, 지급	검사, 산후도우미, 유모차, 산후, 입원, 출산, 구입, 태고, 목소리, 손목	1,772	5.4

〈부록 표 5-6〉 여성 중심 커뮤니티 LDA 토픽 모델링 결과: 2021~2023년

단위: 건(문서 수), %

번호	토픽 주제	빈출 단어 ($\lambda = 1$)	독점적 단어 ($\lambda = 0.3$)	문서빈도 (문서 수, 건)	문서비중 (%)
1	양육 및 발달 과정 관련	아이, 엄마, 아빠, 생각, 육아, 부모, 마음, 친구, 시간, 사랑	행동, 공부, 언어, 치료, 발달, 감정, 피부, 영어, 학교, 상담, 훈육	6,562	22.8
2	임신/출산 관련	아기, 출산, 병원, 이모, 조리, 걱정, 신생아, 제품, 마사지, 임신	신생아, 산후도우미, 서비스, 관리, 모유수유, 분유, 증상, 기저귀, 마스크, 초보	4,346	15.1
3	남성 돌봄 참여 관련	남편, 시간, 아빠, 육아, 애기, 신랑, 주말, 저녁, 아침, 설거지	빨래, 청소, 퇴근, 새벽, 신랑, 반찬, 피곤, 쓰레기, 독박육아, 격리	4,317	15
4	부부 역할분담	남편, 남자, 육아, 여자, 결혼, 집안일, 맞벌이, 외벌이, 출산, 전업	가사, 부부, 살림, 전업주부, 한국, 분담, 시모, 희생, 경제, 장모	3,338	11.6
5	휴직제도 및 수당 관련	어린이집, 육아휴직, 시간, 복직, 근무, 회사, 고민, 유치원, 코로나, 상황	육휴, 하원, 보육, 출산휴가, 연차, 퇴사, 등원, 워킹맘, 터울, 고민, 직장	2,475	8.6
6	조부모(시댁/친정) 관련	친구, 친정, 엄마, 부모, 시댁, 남편, 언니, 동생, 시어머니, 연락	시부모, 며느리, 용돈, 어머니, 명절, 아파트, 대출, 명의, 시누, 전세	2,159	7.5
7	교육 및 학습 관련	놀이, 장난감, 노래, 단어, 티비, 영상, 금쪽, 게임, 운동, 수업	오은영, 영상, 유모차, 미술, 장애, 진단, 의자, 매트, 비타민, 백신	1,554	5.4
8	정보 공유 관련	신청, 지원, 자녀, 가능, 부모, 급여, 지급, 수당, 양육, 가정	보험, 대상, 단축, 프로그램, 근로, 미만, 복지, 영아, 소득, 공유	1,525	5.3
9	맘카페 활동 규정	육아, 정보, 지역, 카페, 교육, 회원, 네이버, 대표, 취미, 소개	변경, 게시, 동탄, 화성시, 안내, 취미, 공지, 규칙, 홍보, 필독	1,295	4.5
10	육아용품	사용, 관리사, 성분, 목적, 샴푸, 아이, 가능, 건조, 보습, 거품	세트, 스킨, 사이즈, 디자인, 보관, 오일, 천연, 향기, 함유, 고급	1,180	4.1

〈부록 표 5-7〉 Gephi를 활용한 네트워크 분석 데이터셋(성별*기간별)에서 산출된 기준 값

성별	기준연도	Average Degree	Modularity	Number of Communities	Eigenvect or Centrality	Degree Range
남자	전체연도	18.83	0.192	14	0.195	350~4008
	14~15	97.76	0.179	7	0.161	580~1740
	17~18	121.089	0.201	6	0.213	980~3249
	21~23	117.165	0.229	7	0.237	1100~4428
여자	전체연도	56.508	0.192	8	0.321	1800~11884
	14~15	99.957	0.275	5	0.265	1300~6018
	17~18	89.741	0.243	7	0.272	1600~7196
	21~23	91.948	0.182	4	0.281	1500~7359

부록 6. 정책공모전 포스터

2023년 육아정책연구소

정책수요자 대상

육아정책 및 사업 제안 공모전 개최



공모목적	정책수요자를 대상으로 창의적이고 체감도 높은 육아정책 신규 발굴
공모주제	1) 저출생에 따른 어린이집 유치원 지원 정책 방향 (보육취약지역 관련 지원 정책 등) 2) 남성 자녀돌봄 지원 방안(아버지 육아휴직 활성화 방안 등) 3) 기타 육아정책 전반 ※ 중복지원 불가(하나의 주제만 응모가능)
신청대상	육아정책 및 사업개발에 관심있는 사람
공모일정	제출기간: 2023년 7월 19일~ 2023년 8월 11일 공모전 심사결과: 8월 말 ※ 공모전 심사는 주제별로 진행
시상	최우수상(50만원) 3명 내외 우수상(25만원) 3명 내외 장려상(15만원) 9명 내외 ※ 적격자가 없을 경우 수상자를 선정하지 아니할 수 있음 ※ 시상별 수상자 수가 변경될 수 있음
응모방법	육아정책연구소 홈페이지접속(홈페이지바로가기) 혹은 하단 붙임파일 1,2,3 양식을 다운받아 작성 후 이메일(policy23@kicce.re.kr)로 제출
양식	<ul style="list-style-type: none"> • 붙임1. 육아정책 및 사업 제안서 • 붙임2. 개인정보제공동의서 • 붙임3. 영상보고서 등 활용 동의서
공모전 결과 활용	<ul style="list-style-type: none"> • 공모전 수상작은 아래의 각 과제에서 활용 1) 「저출생시대 육아인프라 추이분석 및 대응방안(II): 영유아 교육·보육 지원 인프라 중심으로」 2) 「평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로」 3) 「유아교육·보육(ECE) 정책 성과와 과제(I): 국정과제 이행 성과분석을 중심으로」
문의	policy23@kicce.re.kr


육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

부록 7. 정책공모전 당선 사업제안서

1. 우수상

육아정책 및 사업 제안서			
신청주제	<input type="checkbox"/> 저출생에 따른 어린이집·유치원 지원 정책 방향(보육취약지역 관련 지원 정책 등) <input checked="" type="checkbox"/> 남성 자녀돌봄 지원 방안(아버지 육아휴직 활성화 방안 등) <input type="checkbox"/> 기타 육아정책 전반 ※ 중복지원 불가		
제안자	성명 구분	연령 32세 <input type="checkbox"/> 부모(영유아 자녀가 있는 부모) <input type="checkbox"/> 아동관련 전문가 <input type="checkbox"/> 유치원 및 어린이집 교사 <input type="checkbox"/> 학생 <input checked="" type="checkbox"/> 기타(자녀 계획을 염두하고 있는 신혼부부)	거주지역 <input checked="" type="checkbox"/> 수도권 <input type="checkbox"/> 충청권 <input type="checkbox"/> 전라권 <input type="checkbox"/> 경상권 <input type="checkbox"/> 강원도 <input type="checkbox"/> 제주도 <input type="checkbox"/> 국외
	휴대전화 공동제안 여부	이메일 공동제안자 성명	<input type="checkbox"/> 단독 <input checked="" type="checkbox"/> 공동
사업명	부담은 줄이고 활용도는 높이는 “아빠 자녀돌봄 맞춤형”		
사업의 제안 배경	<ul style="list-style-type: none"> ○ 남성대비 여성임금비율이 낮은 상황에서, 남성의 육아휴직은 가정에 경제적으로 부담을 주게 됨 <ul style="list-style-type: none"> - 한국은 남성대비 여성 임금비율이 64.6%로 낮으며¹⁾, 결혼 후에도 아내보다 남편의 임금이 높은 경우가 많기 때문에 출산 후 남성의 임금은 가계 소득에 많은 부분을 차지함. - 이러한 상황에서 남성이 육아휴직을 사용할 경우, 월 지출 비용은 늘어나게 되나 육아휴직 기간에 지급되는 급여는 상한액이 정해져 있기 때문에 평소의 소득보다 줄어들게 됨. 따라서 남성의 소득이 여성보다 많았던 가정의 경우, 남성의 육아휴직 사용은 불가능한 경우가 많음. ○ 현재 아버지 육아휴직 정책은 공무원 및 일부 대기업을 제외하고는 실효성이 떨어짐 <ul style="list-style-type: none"> - 실제로 남성의 육아휴직은 공공기관이나 일부 대기업에서만 사용되고 있음. 육아휴직을 사용한 남성에 대하여 기업체 규모별로 살펴보면 300명 이상의 기업에서 71%를 차지하고 있으며,²⁾ 이는 일부 기업을 제외하고는 남성 육아휴직 정책의 실효성이 떨어짐을 보여줌. - 더불어, 규모가 큰 직장이나 공공기관에서도 승진 등에 대해 고려하여 아버지 육아휴직을 사용하지 못하는 경우들이 발생하고 있음 ○ 가정의 경제적, 사회적, 문화적 환경에 따라 차별화된 자녀돌봄 정책이 필요함 <ul style="list-style-type: none"> - 자녀 계획을 고민하고 있는 신혼부부들의 의견을 들어보면, 각각 다른 상황 속에 있기 때문에 현재 국가에서 제시하는 정책들이 실효성이 떨어진다고 생각하고 있음. - 현재 신혼부부들 중 대다수가 공통적으로 육아에 대해 더이상 여성의 의무라고 생각하지 않으며, 남성의 육아 참여가 필수적이라고 생각함. 하지만 동시에 남성의 경제적인 부분이 중요하기 때문에 이러한 과정에서 갈등을 경험하며 출산을 미루는 경향이 있음. - 따라서 남성의 자녀돌봄과 육아휴직 등은 경제적인 상황이 뒷받침되어야 하며, 동시에 남성의 커리어와 승진 등에 있어서도 영향을 미치지 않도록 하는 것이 핵심임. 즉, 남성의 직업이나 직장에 따라 차이가 존재하는 것을 고려하여 스스로 자신에게 적합한 조건을 선택할 수 있도록 하는 제도가 필요함. 동시에 남성의 자녀돌봄으로 인하여 승진이나 성과 등에 영향이 미치지 않도록 하는 제도가 함께 뒷받침되어야 함. 		

<p>사업의 차별성 및 중복 정책 검토</p>	<p>- 이를 통하여 현재 자녀를 계획하고 있는 신혼부부나, 자녀를 양육하고 있는 부부 모두가 자신에게 적합한 조건에서 자녀 돌봄을 할 수 있도록 하여 출산율 제고와 더불어 궁극적으로 부모가 모두 양육에 참여하여 행복한 가정을 만들 수 있는 것에 기여하도록 함.</p> <p>○ 상황에 따라 선택할 수 있는 기회를 제공하여, 실질적으로 가정에 도움이 될 수 있도록 함</p> <p>- 현재 남성의 육아휴직이나, 돌봄 등은 공무원, 공기업, 일부 대기업을 제외하고 실효성이 떨어짐. 하지만 상황에 따라 적절한 제도를 선택할 수 있도록 한다면, 실질적으로 혜택을 받을 수 있는 가정이 증가할 것으로 예측됨.</p> <p>○ 기존에 존재하는 정책들을 실효성 있게 재조직화 함</p> <p>- 육아휴직제도, 유연근무제도, 가족돌봄휴직·휴가 등의 기존 정책들을 실제로 남성들이 사용할 수 있도록 보다 실효성있고 실현 가능하도록 재조직화 함. 문서상에만 있는 것이 아닌 실제로 남성들이 사용할 수 있도록 하는 것이 필요함.</p> <p>○ 경제적 어려움, 승진 누락 등의 불이익을 겪지 않도록 보다 구체적인 지침을 마련함.</p> <p>- 실제로 육아휴직이나, 유연근무를 사용하고 싶어도 평가에서 낮은 점수를 받거나, 승진이 누락될 수 있기 때문에 사용하지 않게 되는 경우가 많은데, 이를 방지하기 위하여 보다 구체적인 지침(개인 평가 3년 유보 제도 등)을 마련하여 실효성을 높임.</p>																
<p>사업의 지원 대상</p>	<p>○ 자녀 출산을 고민하고 있는 부부</p> <p>- 자녀 출산에 대해 상황적인 어려움으로 인해 고민하고 있는 부부</p> <p>- 외벌이(출산 후 외벌이) 부부이나, 근로 시간이 길어 여성이 혼자 자녀를 돌보는 돌보아야 하는 시간이 길어 갈등을 겪고 있는 부부</p> <p>- 맞벌이(출산 후에도 맞벌이) 부부로 공동 육아를 계획하고 있으나, 상황상 남성이 휴직 등을 사용하는 것이 어려운 부부</p> <p>○ 현재 자녀 양육으로 인해 어려움을 겪고 있는 가정</p> <p>- 남성의 근로시간이 길어, 아버지가 자녀를 양육할 수 있는 시간이 적은 가정.</p> <p>- 육아휴직, 유연근무제도, 가족돌봄 휴직 등을 사용하기 어려운 남성의 가정.</p> <p>○ 육아휴직 대체자 구인 및 수당 지급 등에 어려움을 겪고 있는 기업</p>																
<p>사업의 지원 내용</p>	<p>○ 직장 및 직업상의 특징을 고려하여 자녀돌봄 선택 맞춤형 실시</p> <p>- 아래의 ①~④의 선택사항 중 상황에 따라 직장과 근로자가 협의하여 반드시 한 가지를 선택하여 실시할 수 있도록 함. ①~③을 우선적으로 선택하도록 하나, 여건이 불가능할 경우 ④를 선택할 수 있도록 함.</p> <table border="1" data-bbox="360 1238 1061 1599"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>세부 내용</th> <th>필요 사항</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 육아휴직</td> <td>현재 육아휴직제도를 적용함. 단, 자녀의 방학 또는 질병 시 활용할 수 있도록 분할하여 사용 가능하도록 함</td> <td rowspan="2">휴직, 휴가, 유연근로등의 사용으로 인하여 승진, 고과에 반영되지 않도록 지침 마련</td> </tr> <tr> <td>② 가족돌봄휴가</td> <td>만 8세 이하 자녀를 두었을 경우 월 1회 가족 돌봄 휴가를 사용할 수 있도록 함 (누적 가능, 연 12일 제공)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">③ 유연근로제</td> <td>① 시차출퇴근제(07:00~20:00 중 8시간 근무),</td> <td rowspan="2">고과에 반영되지 않도록 지침 마련</td> </tr> <tr> <td>② 선택적근로시간제, 재량근로시간제, 재택근무제 중 상황에 따라 조절하여 선택</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">④ 돌봄 지원</td> <td>① 자녀의 병원 진료 및 긴급 사항으로 인하여 급히 귀가해야 할 경우, 공백 시간만큼 재택근무로 가능하도록 함</td> <td rowspan="2">돌봄인력 지원: 아버지가 위의 휴직, 휴가, 유연근로 중 모두 불가능한 직장에 재직하고 있을 경우 주 8시간의 아이돌봄서비스 제공</td> </tr> <tr> <td>② 직장보육시설 설치: 현재보다 세제 혜택 강화</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 자녀돌봄으로 휴직, 공백이 발생할 경우 승진이나 고과에 반영되지 않도록 하는 제도 마련</p>	구분	세부 내용	필요 사항	① 육아휴직	현재 육아휴직제도를 적용함. 단, 자녀의 방학 또는 질병 시 활용할 수 있도록 분할하여 사용 가능하도록 함	휴직, 휴가, 유연근로등의 사용으로 인하여 승진, 고과에 반영되지 않도록 지침 마련	② 가족돌봄휴가	만 8세 이하 자녀를 두었을 경우 월 1회 가족 돌봄 휴가를 사용할 수 있도록 함 (누적 가능, 연 12일 제공)	③ 유연근로제	① 시차출퇴근제(07:00~20:00 중 8시간 근무),	고과에 반영되지 않도록 지침 마련	② 선택적근로시간제, 재량근로시간제, 재택근무제 중 상황에 따라 조절하여 선택	④ 돌봄 지원	① 자녀의 병원 진료 및 긴급 사항으로 인하여 급히 귀가해야 할 경우, 공백 시간만큼 재택근무로 가능하도록 함	돌봄인력 지원: 아버지가 위의 휴직, 휴가, 유연근로 중 모두 불가능한 직장에 재직하고 있을 경우 주 8시간의 아이돌봄서비스 제공	② 직장보육시설 설치: 현재보다 세제 혜택 강화
구분	세부 내용	필요 사항															
① 육아휴직	현재 육아휴직제도를 적용함. 단, 자녀의 방학 또는 질병 시 활용할 수 있도록 분할하여 사용 가능하도록 함	휴직, 휴가, 유연근로등의 사용으로 인하여 승진, 고과에 반영되지 않도록 지침 마련															
② 가족돌봄휴가	만 8세 이하 자녀를 두었을 경우 월 1회 가족 돌봄 휴가를 사용할 수 있도록 함 (누적 가능, 연 12일 제공)																
③ 유연근로제	① 시차출퇴근제(07:00~20:00 중 8시간 근무),	고과에 반영되지 않도록 지침 마련															
	② 선택적근로시간제, 재량근로시간제, 재택근무제 중 상황에 따라 조절하여 선택																
④ 돌봄 지원	① 자녀의 병원 진료 및 긴급 사항으로 인하여 급히 귀가해야 할 경우, 공백 시간만큼 재택근무로 가능하도록 함	돌봄인력 지원: 아버지가 위의 휴직, 휴가, 유연근로 중 모두 불가능한 직장에 재직하고 있을 경우 주 8시간의 아이돌봄서비스 제공															
	② 직장보육시설 설치: 현재보다 세제 혜택 강화																

	<ul style="list-style-type: none"> - 직장에서 매년 고과 등의 평가를 하는 경우: 해당 제도 사용 연도에 한하여 평가 면제 혹은 직전 3년 동안의 평균 점수를 적용할 수 있도록 하여 불이익을 받지 않도록 함. - 복직 후 불이익 예방을 위하여 사후 조사 실시(아버지를 중심으로 전수조사를 실시하여, 비밀 보장이 가능한 환경에서 솔직한 응답이 가능하도록 환경 마련) ○ 기업의 적극적인 참여를 위하여 세제 혜택 부여 <ul style="list-style-type: none"> - 관련 비용(돌봄 인력 지원 등)에 대하여 세액공제 혜택 부여(보통 이러한 세액공제 혜택은 대기업과 중소기업을 차별화하는 경우가 많은데, 우리나라에서 대기업에 다니는 임직원들이 적극적으로 사용할 수 있도록 대기업에도 동일한 혜택 부여) - 현재 국가전략기술(연구개발비) 세액공제에 대하여 현재 25% 이상의 높은 혜택을 부여하고 있는데, 이러한 자녀 돌봄 비용 지원 또한 우리나라의 국가전략기술에 투자하는 것과 동일한 중요성을 가지고 있으므로 최소 25%이상의 혜택을 부여하도록 함. - 이러한 세제 혜택은 기업들로 하여금 납성의 돌봄 관련 제도를 적극적으로 권장할 것으로 예상됨. - 근로자들이 받는 혜택에 대해서는 근로소득비과세로 처리하도록 함. - 또한, 직장보육시설 설비투자 세액공제율에 대하여 25%이상의 혜택을 부여하도록 함. ○ 가능한 경우 필요 서류를 제출하도록 하여 실질적인 자녀돌봄에 사용하도록 함 <ul style="list-style-type: none"> - 자녀 방학 일정, 학부보 참여수업 일정, 자녀의 교육기관 운영 시간, 자녀와 함께 입출국한 비행기 출입국 기록, 진료확인서, 자녀돌봄프로그램 참석 사진 등을 제출하도록 함. - 미제출 가능 횟수를 정해두어 증빙이 불가능한 경우를 대비함.
<p style="text-align: center;">사업의 기대 효과</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자녀돌봄 맞춤형 선택제를 통하여 아버지의 돌봄 참여 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 가정과 직장의 상황에 맞추어 선택할 수 있는 기회를 제공하여, 실질적으로 아버지들이 육아와 관련된 제도들을 사용할 수 있도록 함. 경제적·사회적 상황을 고려하여 맞춤형으로 선택할 수 있도록 하여 아버지의 자녀돌봄 관련 제도 사용으로 인하여 불이익을 겪지 않도록 함. - 기존 제도들이 있지만 사용할 수 없었던 현실을 극복하고, 실제적으로 모두가 사용할 수 있는 환경을 만들어 아버지의 자녀 돌봄과 관련된 제도들의 실효성을 강화함. ○ 아버지의 돌봄 참여가 가능한 환경을 조성하여 출산을 제고 및 가족의 행복 증진 <ul style="list-style-type: none"> - 아버지가 돌봄에 참여 가능한 환경을 조성하여, 자녀를 양육할 수 있는 환경을 조성함. - 기업 차원에서 아버지의 돌봄 참여를 권장할 수 있는 분위기를 조성함. - 출산을 고민하고 있는 부부나, 현재 자녀 양육에 어려움을 겪고 있는 부부들에게 부담을 덜도록 함. 이를 통하여 저출산에 직면하고 있는 대한민국 사회에서 출산을 제고에 기여하고, 궁극적으로 모든 가족의 행복 증진에 기여하도록 함.
<p style="text-align: center;">시행기관</p>	<ul style="list-style-type: none"> 고용노동부와 육아정책연구소에서 주도적으로 시행. <ul style="list-style-type: none"> - 기획재정부 세제실, 국세청이 함께 참여하여 세제 혜택 등에 대한 부분을 담당 - 소규모 기업 및 자영업자들을 대상으로는 지자체에서 협력하여 금액 지원

1) e-나라지표, 납성대비 여성 임금비율. https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2714 (2023. 7. 24. 인출)

2) 통계청, 육아휴직통제. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020A003&conn_path=12 (2023. 7. 24. 인출)

2. 우수상

육아정책 및 사업 제안서

신청주제	<input type="checkbox"/> 저출생에 따른 어린이집·유치원 지원 정책 방향(보육취약지역 관련 지원 정책 등) <input checked="" type="checkbox"/> 남성 자녀돌봄 지원 방안(아버지 육아휴직 활성화 방안 등) <input type="checkbox"/> 기타 육아정책 전반 ※ 중복지원 불가		
제안자	성명		연령
	구분	<input type="checkbox"/> 부모(영유아 자녀가 있는 부모) <input checked="" type="checkbox"/> 아동관련 전문가 <input type="checkbox"/> 유치원 및 어린이집 교사 <input type="checkbox"/> 학생 <input type="checkbox"/> 기타	
	거주지역	<input checked="" type="checkbox"/> 수도권 <input type="checkbox"/> 충청권 <input type="checkbox"/> 전라권 <input type="checkbox"/> 경상권 <input type="checkbox"/> 강원도 <input type="checkbox"/> 제주도 <input type="checkbox"/> 국외	
	휴대전화		이메일
	공동제안 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 단독 <input type="checkbox"/> 공동	공동제안자 성명
사업명	아빠육아, 출산준비부터 함께 해요.		
사업의 제안 배경	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자녀 출산을 앞둔 남성에 대한 지원 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 현재 출산을 앞둔 산모를 대상으로는 다양한 혜택의 사업이 추진되고 있으나 출산을 준비 중인 남성을 위한 지원은 부족하거나 없는 수준임. 특히, 근로활동으로 인한 시간적 여유 부족으로 임신·출산에 대한 준비과정이 제한되는 경우가 많음. ○ 육아 서비스 인식 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 남성의 경우 지역 내 육아기관에 대한 정보부족 등으로 인하여 관련 제도에 대한 이해와 접근성이 낮았음. 남성도 출산 준비과정에서부터 육아참여 지원과 관련된 서비스를 인식하고 활용할 수 있는 계기가 필요함. ○ 평등한 자녀 돌봄에 대한 인식 부족 <ul style="list-style-type: none"> - 맞벌이 부부 증가, 가족역할에 대한 인식 변화 등으로 남성의 육아참여 중요성은 높아지고 있지만, 이에 대한 실질적인 지원과 사회적 인식은 여전히 낮은 수준임. 여성뿐 아니라 남성에 대한 출산 지원 사업을 통하여 평등한 자녀 돌봄에 대한 인식을 활성화 시키고, 남성의 육아참여를 독려할 필요가 있음. 		
사업의 차별성 및 중복 정책 검토	<ul style="list-style-type: none"> ○ 출산 전, 남성 육아휴직 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 현재 남성이 육아 휴직을 취득할 수 있는 기준은 여성의 출산 예정일 이후부터 사용 가능하지만 배우자 출산 이전 시기에도 남성 육아휴직을 제공함. ○ 출산·육아 지원에 대한 대상 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 출산준비 과정에 대한 지원이나 지자체에서 제공하는 저출산 극복 대책 사업 내용을 살펴보면 주로 산모(여성)와 아동을 고려한 내용이 대부분이며 남성을 대상으로 하는 육아 프로그램도 단기간의 행사로 진행되는 경우가 많음. 본 사업은 남성육아맞춤 서비스를 통하여 동등한 부모역할 기회를 제공함. 		

사업의 지원 대상	○ 자녀 출산을 앞두고 있는 남성(예비 아버지)
사업의 지원 내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ '예비 아빠 산전 휴가' 제도 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 출산을 준비하는 과정에 있는 남성에게 배우자에게 의무적으로 출산 이전까지 7일 유급으로 사용할 수 있는 '예비 아빠 산전 휴가' 제도를 도입함. ○ '예비 아빠 건강키움 바우처' 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 예비 아빠의 체력증진을 위한 운동지원금을 제공하여 남성에게도 건강한 출산 준비를 지원함. - 바우처 내용은 출산 준비 기간 동안 거주 지역 내 바우처 사용이 가능한 시설에서 사용 가능함. ○ 가전제품대여 서비스 <ul style="list-style-type: none"> - 출산 준비 가정에게 가전제품대여 서비스 제공 - 기간: 출산 준비 전(임신후인 이후) ~ 생후12개월 - 품목: 로봇청소기, 젓병소독기, 식기세척기 등(백1) - 서비스 신청 시, 예비 아빠를 대상으로 양육에 대한 역할 분담을 사전에 준비할 수 있도록 '일·가정양립 교육'을 제공함.
사업의 기대 효과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 남성 육아휴직 사용을 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 산전 휴가를 통하여 남성 스스로가 육아휴직이 당연한 권리라는 것을 알고, 이를 통해 육아휴직의 필요성을 인지하고, 육아휴직을 두려워할 수 있음. ○ 남성의 육아참여 활성화 <ul style="list-style-type: none"> - 바우처 지원, 가전제품대여 서비스를 통하여 남성도 공동양육자로서 일과 생활의 균형을 실현할 수 있는 방법을 이해하고, 육아에 대해 적극적인 태도를 심어줄 수 있음. - 이를 통한 남성의 육아참여를 장려하고 활성화할 수 있음. ○ 출산을 준비하는 남성에 대한 사회적 인식개선 <ul style="list-style-type: none"> - 위 사업을 추진함으로써 출산을 준비하는 남성을 존중하고, 지지하는 사회적 인식을 개선할 수 있음.
시행기관	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정부부처(고용노동부, 보건복지부, 여성가족부) <ul style="list-style-type: none"> - 일과 가정의 양립과 남성 돌봄의 활성화를 위하여 고용노동부, 보건복지부, 여성가족부의 적극적인 정책 지원 필요함. ○ 지역 주민센터 <ul style="list-style-type: none"> - 임신 확인서와 현재 주소지를 확인 후 바우처 지원, 가전제품대여 서비스를 제공할 수 있음. ○ 기업의 협조 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 남성 육아참여 확대를 위해서는 육아휴직제도가 활성화 되어야하며 이를 인정한 기업들의 협조가 요구됨.

3. 장려상

육아정책 및 사업 제안서				
신청주제	<input type="checkbox"/> 저출생에 따른 어린이집·유치원 지원 정책 방향(보육취약지역 관련 지원 정책 등) <input checked="" type="checkbox"/> 남성 자녀돌봄 지원 방안(아버지 육아휴직 활성화 방안 등) <input type="checkbox"/> 기타 육아정책 전반 ※ 중복지원 불가			
제안자	성명		연령	41세
	구분	<input type="checkbox"/> 부모(영유아 자녀가 있는 부모) <input type="checkbox"/> 아동관련 전문가 <input type="checkbox"/> 유치원 및 어린이집 교사 <input type="checkbox"/> 학생 <input checked="" type="checkbox"/> 기타		
	거주지역	<input checked="" type="checkbox"/> 수도권 <input type="checkbox"/> 충청권 <input type="checkbox"/> 전라권 <input type="checkbox"/> 경상권 <input type="checkbox"/> 강원도 <input type="checkbox"/> 제주도 <input type="checkbox"/> 국외		
	휴대전화		이메일	
	공동제안 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 단독 <input type="checkbox"/> 공동	공동제안자 성명	
사업명	아버지와 함께하는 일상 즐기기			
사업의 제안 배경	<input type="checkbox"/> 양육에 서툰 아버지를 위한 일상 활동 제공 - 아버지는 어머니에 비해 양육에 대한 정보 부족 - 어머니 위주의 양육방식에 아버지가 참여하기 불편한 상황 존재			
사업의 차별성 및 중복 정책 검토	<input type="checkbox"/> 아버지 양육자를 위한 일상 속 활동끼리를 제공하고, 지역상권 상생 및 활성화를 도모함.			
사업의 지원 대상	<input type="checkbox"/> 아버지 육아휴직 대상자, 한부모(아버지) 가족 보호자 - 직장 내 아버지 육아휴직 대상자 - 한부모 가족 아버지 <input type="checkbox"/> 영유아 - 아버지가 양육중인 영유아			
사업의 지원 내용	<input type="checkbox"/> 아버지 양육자를 위한 복지포인트 및 지역화폐 제공 - 지역 내 영유아가 이용 할 수 있는 공간에서 사용가능한 복지포인트 제공 (어린이회관, 육아종합지원센터, 아이맘, 키즈카페, 어린이박물관 등) - 지역화폐 제공 (어린이를 위한 물품구입-문구 및 완구 구입)			
사업의 기대 효과	<input type="checkbox"/> 양육에 서툰 아버지를 위한 일상 활동 제공 <input type="checkbox"/> 아버지와 함께하는 즐거운 일상 누리기			
시행기관	<input type="checkbox"/> 지방자치단체			

평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄
시간정책 개선방안 연구(II):
남성의 돌봄권 보장을 중심으로

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

