

“이젠 남성을 집으로” 남성의 돌봄 확대 어떻게 할 것인가?



주최 저출생·인구절벽대응 국회포럼

주관 국회의원 남인순·권인숙(더불어민주당), 최연숙(국민의힘)

2023. 1. 10(화) 14:00 국회의원회관 제8간담회의실



토론회 순서

시간(총120분)		세부 내용
14:00~14:20	20'	개 회 - 참석자 소개 - 개회사 : 국회의원 남인순(저출생·인구절벽대응 국회포럼 공동대표) 국회의원 최연숙·권인숙 등 축 사 기념촬영
좌장 : 국회의원 최연숙(저출생·인구절벽대응 국회포럼 연구책임의원)		
14:20~14:40	20'	발 제 ① 노동·돌봄에 대한 통합적 접근과 사회적 돌봄에서의 남성참여 확대 : 송다영 인천대 사회복지학과 교수
14:40~15:00	20'	발 제 ② 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 육아휴직 : 황정미 서울대 여성연구소 객원연구원
15:00~15:50	40'	토 론 - 박미진 한국여성정책연구원 부연구위원 - 안현미 돌봄정책&젠더연구소 소장 - 함정규 서울100인의아빠단 단장 - 서성민 정치하는엄마들 공동대표 - 윤수경 고용노동부 여성고용정책과장 - 송영광 여성가족부 가족문화과장
	10'	종합 토론
16:00	5'	폐 회

CONTENTS



인사말	남인순 국회의원(저출생·인구절벽대응 국회포럼 공동대표)	v
	최연숙 국회의원(저출생·인구절벽대응 국회포럼 책임연구위원)	viii
	권인숙 국회의원(저출생·인구절벽대응 국회포럼 정회원)	x
발제 1	노동 돌봄에 대한 통합적 접근과 사회적 돌봄에서의 남성참여 확대	1
	송다영 인천대 사회복지학과 교수	
발제	젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 육아휴직	19
	황정미 서울대 여성연구소 객원연구원	
토론	박미진 한국여성정책연구원 부연구위원	39
	안현미 돌봄정책&젠더연구소 소장	52
	함정규 서울100인의아빠단 단장	57
	서성민 정치하는엄마들 공동대표	62
	윤수경 고용노동부 여성고용정책과장	69
	송영광 여성가족부 가족문화과장	70

｜ 인사말 ｜



국회의원 남인순

더불어민주당·서울송파병·보건복지위원
저출생·인구절벽대응 국회포럼 대표의원

안녕하십니까? 국회 보건복지위원으로 일하고 있는 「저출생·인구절벽대응 국회포럼」 대표의원, 남인순 국회의원입니다. 시대적 과제인 저출생·인구절벽 현상에 대응하기 위하여 국회의원 연구단체 「저출생·인구절벽대응 국회포럼」을 구성하여, 40명의 여야 의원님과 함께 하고 있습니다.

한국의 인구가 저출생·고령화로 인해 2070년 3,800만명까지 축소될 것이라는 전망이 나온 가운데, 한국의 저출생 현상은 당사자인 우리나라뿐 아니라 이제 세계적인 관심사가 되었습니다. ‘저출생·인구절벽대응 국회포럼’에서는 저출생 현상 및 인구절벽에 대한 원인을 분석하고, 반등 가능한 대안 논의의 장을 연속으로 열고 있습니다.

오늘 4차 토론회는 저출생의 주요 원인으로 꼽히고 있는 여성들이 출산과 육아를 전담하는 구조에 대해 살펴보고, 지금까지 어떻게 하면 여성을 일터에 보낼까 고민했다면 앞으로 어떻게 하면 남성들을 집으로 보낼까를 고민하기 위한 자리입니다. 그동안 여성을 일터로 보내기 위해 정책을 펴오면서 안타깝게도 여성의 노동시장 참여에 버금가는 수준의 남성의 돌봄 참여는 이루어지지 않았습니다. 노동 중심의 사회 속에서 여성에게 과도하게 부여된 돌봄은 성불평등의 구조를 유지하는 한 축이 되어왔습니다.

“자녀가 있는 남성은 부모가 됨으로써 경력이 신장되는 측면이 있다. 반면, 자녀가 있는 여성은 시간당 소득·주당 근로시간·정규직 또는 대기업 고용 가능성이 떨어지는 경향이 있다.” 지난 9월 19일 경제협력개발기구(OECD)가 발표한 ‘2022년 한국경제 보고서’에는 담긴 내용입니다. OECD 회원국에 비교하여 한국 여성이 겪는 ‘모성 페널티’ (유자녀 여성이 일터에서 겪는 각종 차별과 불이익)가 심각하다는 사실이 증명된 것입니다.

미국싱크탱크 피터슨국제경영연구소(PIIE)에서도 한국의 출산율을 집중 조명한 논문을 연달아 발표했는데, “한국 저출생 위기의 근본 원인은 ‘성차별적 사회구조’ 라고 지적했습니다. 무려 7년 전인 2015년 통계청이 주최한 인구주택총조사 특별강연으로 방한한 세계적인 통계학자 한스 로슬링 교수도 “스웨덴은 인구정책이 아니라 성평등과 관련된 변화에서 출산율이 반전됐다” 고 주장하기도 했습니다.

이러한 국제사회의 지적과 맞닿은 결과는 국내 연구보고서에서도 나타납니다. 한국여성정책연구원의 보고서에 따르면, 여성들에게 결혼과 출산은 노동자로서의 생존을 위협하는 ‘위험한 사건’입니다.

과거 ‘남성의 노동 중심 생애과정과 여성의 가족 중심 생애과정’이 해체되고 ‘노동 중심 생애과정’이 성 구별 없이 보편화되었기 때문입니다. 특히 결혼제도로 형성되는 불평등한 관계가 비혼과 저출산의 공통적인 원인으로 보입니다.

여성에게 가사 노동과 양육을 전적으로 부담시키는 것이 큰 문제이기 때문에 노동 및 가정의 평등이 필요한 것입니다. 이러한 초저출생시대에서 우리나라의 양육지원체계가 지향해야 할 정책적 메시지는 여성고용과 남성돌봄 확대 및 질 높은 사회적 돌봄 전환이라고 생각합니다.

송다영 교수님께서 주장하신 것 처럼 “노동과 동시에 돌봄이 함께 균형을 이룬 지향체로서의 보편적 돌봄제공자모델”이 필요합니다. 특히 남성의 가족 돌봄 참여 균형과 더불어 남성의 사회적 돌봄 참여와 균형이 필요하며, 이를 통해 돌봄의 가치가 재평가될 수 있을 것입니다.

오늘 좌장으로 토론회를 이끌어주실 최연숙 국회의원님과 발제를 맡아주시는 송다영 인천대 사회복지학과 교수님, 황정미 서울대 여성연구소 객원연구원님 감사드립니다. 토론으로 논의를 풍성하게 만들어주실 박미진 한국여성정책연구원 부연구위원님, 안현미 돌봄정책&젠더연구소 소장님, 함정규 서울100인의아빠단 단장님, 서성민 정치하는엄마들 공동대표님, 윤수경 고용노동부 여성고용정책과장님, 송영광 여성가족부 가족문화과장님 감사드립니다.

2023년 계묘년 새해 복 많이 받으시고, 건강과 행복, 평화를 기원합니다.

｜ 인사말 ｜



국회의원 최연숙

국민의힘·보건복지위원
저출생·인구절벽대응 국회포럼 연구책임의원

반갑습니다.

국민의힘 국회의원 최연숙입니다.

남성의 돌봄 확대에 대해 논의하고자 열린 저출생·인구절벽대응 국회포럼 연속 정책 4차 토론회에 참석해 주신 여러분 환영합니다.

토론회를 함께 준비해주신 더불어민주당 남인순, 권인숙 의원님과 저출생·인구절벽대응 국회포럼 관계자 여러분께 감사드립니다.

아울러 발제를 준비해주신 송다영 교수님, 황정미 연구원님과 토론자분들께도 감사드립니다.

우리나라는 과거부터 돌봄의 남성 참여율이 상당히 저조했고, 대부분 여성이 감당하고 있었습니다. 시대가 변하며 여성의 사회진출이 급격

히 증가했으나, 인식과 제도는 그 변화를 따라가지 못해 여성은 노동에 돌봄까지 떠안아야 하는 현실에 이르렀습니다.

통계청 생활실태조사에 따르면 2019년 기준 맞벌이 가구의 하루 평균 가족 내 돌봄 시간은 여성 187분, 남성 54분으로 3배 이상 차이를 보이고 있습니다. OECD 회원국 가운데서도 여성은 상위권, 남성은 최하위권입니다. 반대로 노동 시간은 OECD 회원국 가운데 한국 여성은 상위권, 남성은 최상위권입니다.

한국 여성은 과도한 돌봄과 과도한 노동, 남성은 과소한 돌봄과 과도한 노동을 하고 있는 것입니다. 이렇게 돌봄과 노동에 있어서 여성과 남성 모두 불균형하고 힘든 삶을 살아가다 보니 출산과 양육에 대한 부정적 인식으로 인해 심각한 저출생 국가가 되었습니다.

지난 1~3차 토론회에 이어 오늘 4차 토론회를 통해 이런 문제들에 대해 전문가들의 고견을 듣고 함께 논의하는 귀한 시간이 되길 바라며, 남성의 돌봄 확대에 대해 합리적인 대안이 마련되어, 국가적 인구 위기가 해결되는 계기가 되길 기대합니다.

저도 국회에서 관련 제도 정비와 정책 마련을 위해 지속적으로 노력하겠습니다.

발제자 및 토론자 여러분과 함께해주신 모든 분들께 감사드리며, 건강과 행복이 언제나 가득하시기를 기원합니다.
감사합니다.

｜ 인사말 ｜



국회의원 권인숙

국회 여성가족위원장
저출생·인구절벽대응 국회포럼 정회원

안녕하십니까? 국회 여성가족위원회 위원장 권인숙입니다.

저출생·인구절벽대응 국회포럼과 함께 ‘“이젠 남성을 집으로” 남성의 돌봄 확대 어떻게 할 것인가’ 토론회를 개최하게 된 것을 뜻깊게 생각합니다. 저출생·인구절벽대응 국회포럼 대표 남인순 의원님과 이 자리를 함께 마련해주시고, 좌장까지 맡아주신 최연숙 의원님께 감사드립니다. 행사를 준비해주신 보좌진 여러분과 관계자분들의 노고에도 진심으로 감사드립니다.

지난 4월 여성가족부에서 발표한 ‘2021 양성평등실태조사’에 따르면 우리 사회에서 여성에게 가장 불평등하다고 인식되는 영역은 돌봄 책임이라고 합니다. 그리고 통계청에서 발표한 ‘한국의 사회동향

2022’에 따르면 맞벌이 부부의 가사노동에서도 여성이 남성의 3배 가량의 가사노동을 분담합니다. 한국은 OECD 회원국 가운데 남성의 가사노동 참여율이 가장 낮은 국가에 속하며, 맞벌이 부부에서조차 남녀 가사노동 분담이 편향되어 있기 때문에 여성들이 돌봄책임 영역에서 느끼는 불평등이 결코 허구는 아닐 것입니다.

남성의 돌봄노동을 확대해야 한다는 주장은 ‘남성도 같이 고생해보라’라는 보복심리에 기반한 것도 아니고, 남녀 가사노동시간은 무조건 동일해야 한다는 기계적 평등의 원칙에 기반한 것도 아닙니다. 남성의 돌봄노동이 확대된다면 ‘남성은 가족생계를 책임져야 하고, 여자는 가사를 전담해야한다’는 가부장적 인식 때문에 생기는 남성의 과잉노동과 여성의 가사독박 현상을 방지하고, 남녀 모두에게 저녁이 있는 삶을 제공할 수 있습니다.

나아가 남성의 사회적 돌봄 참여가 이루어져야 돌봄의 성편향성과 비대칭성 그리고 가치절하의 악순환의 고리가 끊어질 수 있을것이라 생각합니다.

이번 토론회에서 남성 돌봄노동 확대의 필요성과 효과에 대해서 열띤 토론이 이뤄질 것으로 기대하고 있습니다. 저 또한 오늘 토론회에서 나온 말씀과 아이디어를 통해 성평등한 돌봄노동이 우리 사회에 정착될 수 있는 정책을 마련하도록 여성가족위원회 위원장으로서 노력하겠습니다.

오늘 발제를 맡아주신 송다영 교수님과 황정미 연구원님, 그리고 토론을 맡아주신 박미진 부연구위원님, 안현미 소장님, 함정규 단장님, 서성민 대표님, 윤수경 과장님, 송영광 과장님께도 감사드립니다. 추

운 날씨에도 자리에 참석해 주신 모든 분께 다시 한 번 감사드리며,
계묘년 새해에 보다 성평등한 사회, 성평등한 가족문화를 만들어 나
가기 위해 여러분과 함께 발맞추어 건넌겠습니다.

감사합니다.

I

발제

송다영

인천대 사회복지학과 교수

저출생. 인구절벽대응 국회포럼 연속토론회(제4차)
일시: 2023년 1월 10일
장소: 국회의원회관 제8간담회의실

노동. 돌봄에 대한 통합적 접근과 사회적 돌봄에서의 남성참여 확대

송다영(인천대학교 사회복지학과 교수)

I. 문제제기

- 사회구조 변화 중 가장 큰 변화중의 하나가 여성의 경제활동진출이며, 이로 인해 소위 성별분업에 기반한 사적 영역에서의 돌봄 제공이라는 기본토양에 균열.
- '돌봄의 사회화' 정책이 2000년대 초반부터 생겨나기 시작함. 보육/요양서비스 정책, 육아휴직/가족돌봄휴직 정책, 아동수당/부모급여 정책 등 다양한 정책 도입.
- 그러나 여성의 노동시장 참여에 버금가는 수준의 남성의 돌봄참여는 이루어지지 않았음. '맞(양)벌이' 속에서 '외(홀)돌봄', '독박돌봄'이 지속되어 옴 → 노동 중심의 사회 속에서 여성에게 과도하게 부여된 돌봄은 성불평등의 구조를 유지하는 한 축이 되어옴.

• 여성∞돌봄간 상호연계, 즉 여성만을 돌봄자로 연결시키는 구조는 여러 차원의 문제유발. 돌봄의 성별화는 성물평등의 단초가 됨.

- ① 여성의 돌봄이 생물학적 기제에 따른 자연스러운 일
→ 돌봄을 노동의 일환으로 인정하지 않고, 여성이 하는 당연한 일, 쉬운 일로 간주하여 돌봄의 전문성 무척, 저평가화, 저임화의 단초 형성
- ② 여성이 가족내에서 돌봄을 전담하는 것을 당연시 함
→ 돌봄의 여성화
- ③ 여성의 독박돌봄
→ 직장을 위해 헌신하지 못하는 이차적인 노동자로 치부됨. 여성의 이차노동자화
- ④ 사회적 돌봄도 여성이 수행하게 됨→ 사회적 돌봄의 여성화

반면 남성은

- ① 돌봄과 무관하게 유급노동 중심의 삶을 자연스러운 현상으로 받아들임 → 노동=남성
- ② 돌봄의 무임승차(Tronto, 2013)- 생산형 무임승차, 보호형 무임승차
- ③ 생계부양자로서의 남성 노동 부각→ "(돌봄은 하지 않고 오직 일만 하는 것을 전제로 한) 회사형 남성 근로자"가 표준노동자로 간주됨. 돌봄참여를 개인적으로 원해도 구조적으로 제약(ex. 육아휴직, 가족돌봄휴가 등)
- ④ 유급노동인 사회적 돌봄도 남성 과소화→ 사회적 돌봄의 성별화, 젠더화

낸시 프레이저(1994, 2016)

남녀 불문 노동중심의 이중생계부양자모델은 사회의 지속가능성 확보할 수 없음을 역설(no more, universal breadwinner model)

→ 노동과 동시에 돌봄이 함께 균형을 이룬 지향체로서의 보편적 돌봄제공자모델을 제시함
(universal caregiver model)

• 본 발표는 크게 두 가지 차원에서 남성의 돌봄참여가 동시에 이루어져야 함을 강조하고자 함.

- ① Inbound-남성의 가족 돌봄 참여와 균형
- ② outbound-남성의 사회적 돌봄 참여와 균형

그동안은 상대적으로 남성의 가족돌봄 참여를 강조한 경향이 강함. 그러나 돌봄의 가치인정과 함께 남성의 사회적 돌봄참여가 이루어져야 위의 돌봄의 성편향성→비대칭성→돌봄 가치 절하의 악순환의 고리가 끊어질 수 있음.

Ⅱ. 노동과 돌봄간 관계와 패러다임 전환

그림 1. 전통적 패러다임

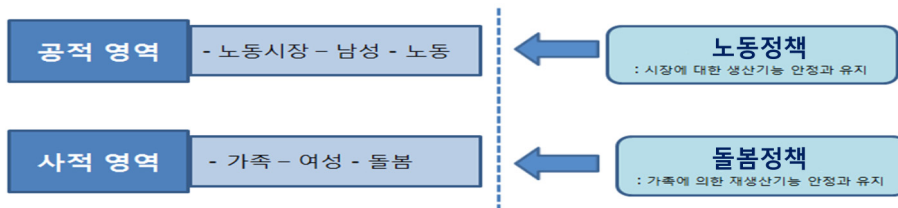
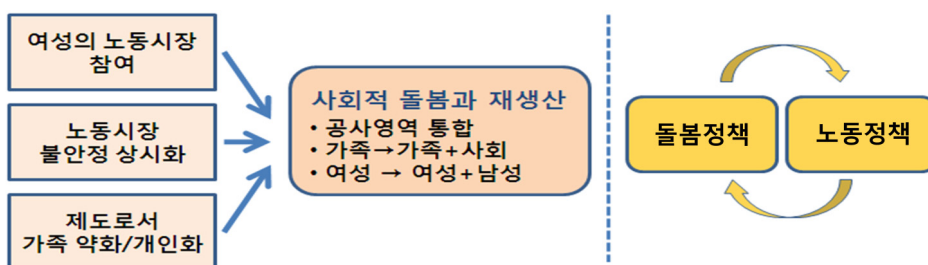


그림 2. 변화된 패러다임



Ⅲ. 돌봄의 성별 비대칭성과 불평등 및 대안: 가족내 돌봄 부문

무급돌봄노동

- OECD는 무급돌봄노동(unpaid care work)을 가정 내에서 가족구성원을 위해 제공하는 모든 무급서비스로 정의함.
- 따라서 돌봄은 직접 사람을 돌보는 일을 포함해서, 가사노동 및 자발적인 공동체 노동(voluntary community work)을 포함함(OECD Development Centre, 2014: 3). 가사노동은 돌봄과 분리된 것이 아니라 돌봄의 범주안으로 포함하는 것이 타당하다고 지적.

* ILO(2015)는 가족내에서 구성원을 대신(대리)하는 가사노동자들의 취약성을 보호하기 위한 '가사노동자 협약', 'ILO 글로벌 전략'을 제시.

통계청 생활실태조사(2019) 자료

맞벌이 가구의 하루 평균 가사노동 시간은 남성이 54분, 여성은 187분으로 여성이 3.5배 많이 하는 것으로 나타남. 한국은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 가운데 남성의 가사노동 참여율이 가장 낮은 국가에 속함(한겨레, “워킹맘이 과로사 앓는 게 기특한 사회: 워킹맘 최소 주당 70-80시간 노동”, 21.10.3).

OECD 국가의 무급 및 유급 노동시간 성별 분포 (단위: 분, OECD, 2018)

	무급노동시간		유급노동시간		총노동시간	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
캐나다	223.7	148.1	268.3	340.5	491.9	488.7
미국	243.2	150.2	245.6	334.8	488.8	485.1
영국	248.6	140.1	216.2	308.6	464.8	448.7
네덜란드	254.3	132.9	205.5	354.0	459.7	486.8
독일	242.3	150.4	205.5	289.5	447.7	440.0
프랑스	224.0	134.9	175.4	235.1	399.4	370.1
스웨덴	206.5	154.0	268.7	321.9	475.2	475.9
핀란드	235.8	157.5	209.9	248.6	445.7	406.0
덴마크	242.8	186.1	194.6	260.1	437.4	446.2
일본	224.3	40.8	271.5	451.8	495.8	492.6
한국	227.3	45.0	273.3	421.9	500.6	466.9

summary

- 1) 전 세계적으로 여성은 무급노동, 남성은 유급노동을 많이 하는 것이 전 세계적 현상. 그러나 한국, 일본 남성의 무급노동 부담율은 OECD 평균 대비 비대칭적으로 낮음. 직장에서 집으로 돌아오면 아무 것도 하지 않거나/못하는 couch men화.

*** 남성은 무급돌봄노동을 여성에게 의존하고 있는 현실 반영.*

summary

- 2) 한국, 일본의 유급노동시간 분포를 보면 남성의 유급노동 시간은 OECD 평균 남성 대비 지나치게 높음. 자유주의 국가군에 비해서도 평균 120분 넘게 유급노동 수행. 즉 우리나라 남성들이 과잉 유급노동을 하고 있음.

반면 여성의 유급노동 시간도 OECD 평균대비 상당히 높게 나타나고 있음. 자유주의 국가군에 버금가는 수준으로 일하고 있음. 여성의 경제활동참가율을 고려한다면 유급노동에 참여하는 여성의 유급노동 시간은 상당히 높을 것임.

summary

3) 결과적으로 우리나라 남성의 생애 패턴은 [노동-과도, 돌봄-초과소 할당]을 보이고 있음. 즉 '돈버는 기계' 같은 행복치 않은 삶을 살아가고 있음.

반면 여성은 [노동-과도, 돌봄-초과도] 패턴. 한국 여성의 총 노동시간은 OECD 여성 평균보다도 많을 뿐만 아니라, 한국 남성에 비해서 더 길게 나타남. 돈도 벌고 돌봄도 과부담하는 불편부당한 현실 속에서 여성의 삶도 행복치 않음.

무급노동에 있어서의 성별 불평등이 미치는 영향: 성별불평등의 재생산, 지속불가능한 사회

총노동시간의 과다와 무급노동의 불평등한 수행

① 여성들에게 결혼, 출산을 회피하게 하는 기제로 작동하고 있음.

② 무급노동 높은 부담은 유급노동 수행 지속을 어렵게 하면서 i) 유급노동 수행을 중지해야 하거나, ii) 줄타기의 긴장으로 높은 스트레스를 감내하거나, iii) 승진이나 근무평정을 포기하면서 제일선에서 물러나는 원치 않는 선택을 할 가능성이 높아짐.

무급노동에 있어서의 성별 불평등이 미치는 영향:
성별불평등의 재생산, 지속불가능한 사회

장시간 유급노동으로 남성의 노동중심 삶 강제

남성도 여성배우자가 유급노동을 하지 못하게 되면, 유급노동 총량을 늘려 생계비 확보를 해야 하는 부담의 굴레에서 벗어나지 못함.

결혼과 자녀출산의 의미가 '더 많은 노동'을 해야 하는 것으로 받아들여지면서, 그 자체를 거부하는 현실 양산

무급노동에 있어서의 성별 불평등이 미치는 영향:
성별불평등의 재생산, 지속불가능한 사회

⇒ 불안정한 남성 생계부양자 모델의 긴장과 갈등, 불안으로 지속가능성 저해

남녀 누구나 예외없이 결혼, 출산, 양육을 생애설계에 고려하지 않는 악순환. 과잉 유급노동중심 사회 속에서 여성에게 덧붙여진 무급노동의 젠더불평등과 갈등이 사회의 지속가능성을 저해.

대안: 보편적 돌봄제공자 모델(일명 이중생계부양/돌봄 모델)로의 전환과 재편

- 마치 돌봄없이 노동만으로 사회가 돌아간다고 생각했던 착각에서 벗어나기. 모두 유급노동만 하는 사회는 지속가능성 확보할 수 없음. 사회의 두 축으로서 돌봄과 노동을 수용하는 보편적 돌봄제공자 모델로의 전환 및 돌봄에 대한 사회적 가치제고
- 여성과 남성이 돌봄과 노동을 동시에 수행하는 사회적 존재임을 인정하고 그에 맞게 정책설계와 사회구조 재편. 구 시대의 배타적 성별분업은 작동하지 않으며 성불평등과 갈등유발로 사회의 지속가능성 저해함.

대안: 보편적 돌봄제공자 모델(일명 이중생계부양/돌봄 모델)로의 전환과 재편

- 남성의 가족내 돌봄 참여와 수행을 위해서는 성별 불문하고 적정노동시간을 일하는 사회구조 정착 필요.
- 생활시간조사(2019년 기준)를 이용한 연구결과, 유급노동이 집중되는 평일에는 남성의 유급노동시간이 길수록 무급노동 시간이나 분담률 모두 낮게 나타났으나, 주말에는 남성 교육수준이 높을수록 무급시간/분담률 모두 늘어난 것으로 나타남. 이것은 유급노동시간구조가 달라진다면 남성의 돌봄참여가 가능해짐을 의미함. 결국 장시간 유급노동시간 단축이 젠더평등에 정책적으로 기여할 수 있다는 것을 보여줌

대안: 보편적 돌봄제공자 모델(일명 이중생계부양/돌봄 모델)로의 전환과 재편

⇒ 이를 바탕으로 **대안적 노동시간 정책의 방향을 제시하면,**

- i) 모든 사람은 일하고, 돌보는 존재임을 인정한다면 8시간 노동기준 확립(2018년부터 시행된 주 52시간 상한제도가 젠더간 노동시간 격차를 줄이는데 기여, 이진우·김종예, 2021),
- ii) 유급노동시간 감축에 대한 사회적 합의,
- iii) 돌봄을 지원할 수 있는 유연한 노동시간 제도 활성화,
- iv) 돌봄을 위한 각종 휴직제도 실질화 등

대안: 보편적 돌봄제공자 모델(일명 이중생계부양/돌봄 모델)로의 전환과 재편

- 성역할태도 변화를 위한 교육: 남성의 무급돌봄 노동참여율(시간량, 분담율)에 긍정적 영향을 미치는 중요한 요인 중의 하나는 남성배우자의 성역할태도였음.
- 향후 성역할태도 변화와 유연화를 위한 교육 및 프로그램 개발도 필요. 반드시 성평등 관점의 결합 중요

Ⅲ. 돌봄의 성별 비대칭성과 불평등 및 대안: 사회적 돌봄 부문

1. 왜 남성은 사회적 돌봄에 참여하지 않는가?

- 돌봄노동의 사회화, 돌봄을 가시화하는데 기여했지만 돌봄의 여성화는 지속화되고, 진짜 노동(real work)로 제대로 인정 못 받음(안숙영, 2018).
- 보육교사 양적으로 확대했으나 여성화 심화(2017년 기준 남성 0.7%, 송다영·백경흔 2018), 요양보호사도 양적으로 확대했으나 중년여성에게 과잉의존(2019년 기준, 여성 95.1, 남성 4.9%).

1. 왜 남성은 사회적 돌봄에 참여하지 않는가?

대부분의 국가에서 남성비율 낮지만 5% 수준을 유지하는 것에 비해서, 우리나라의 경우 보육시설 남성 비율은 지나치게 낮음.

- 그 이유는 성역할에 따라 구분된 전통적 직업관과 양육, 간호의 주체를 여성으로만 바라보는 불균형적 사회인식에 기반.
- 또한 '남성성'에 대한 잘못된 인식으로 남성보육을 거부하는 현상도 있음(ex. 일본 보육사 비율 4.6%. 일부 학부모 '남자보육사'의 성추행 우려로 반발, 한국일보 2017.4.9., "남 보육교사 확산에 일 시끌")

1. 왜 남성은 사회적 돌봄에 참여하지 않는가?

- 무엇보다도 근본적 이유는 돌봄의 가치절하로 저임금 직종이기 때문. 더불어 성역할 이데올로기 편향성.
- 사회적 돌봄에 남성 참여가 활성화되면, 이는 돌봄을 여성과 연결시키는 인식을 전환시켜 가족 돌봄의 성별 비대칭과 불평등을 해소하는데 기여할 것으로 기대. 남성도 충분히 좋은 돌봄근로자가 될 수 있다는 사회적 풍토 조성 필요.

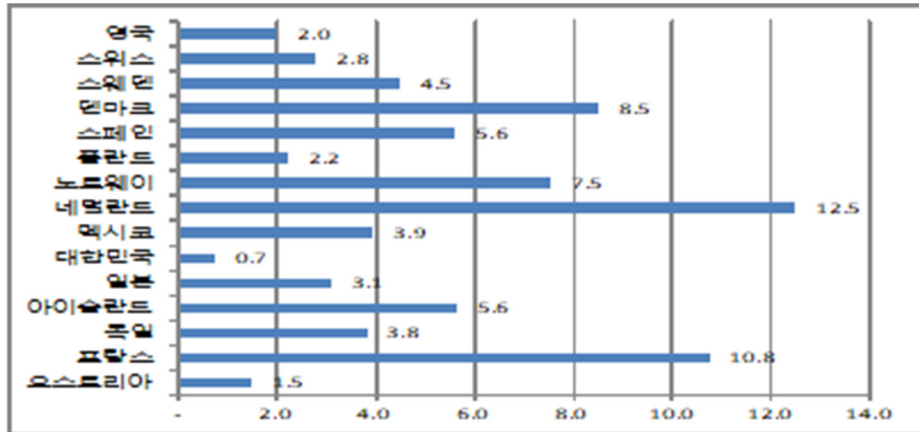
2. 유럽에서의 실험

- 유럽연합 아동돌봄 네트워크*(European Commission Network on Childcare)는 1996년에 아동보육 부문의 탈성별화를 공동의제로 발의하고 2006년까지 20%까지 달성하는 것을 목표로 함. 목표는 남성의 돌봄참여가 보편화되면 성평등구조로의 선순환 정착. 남자 교사로부터의 돌봄을 통해 돌보는 일이 여성만의 일이 아님을 자연스럽게 배우고 성장(Zhang, 2017).
- *덴마크, 노르웨이, 스웨덴, 네덜란드, 프랑스, 영국, 벨기에 등 참여. 구체적인 액션플랜과 프로젝트 수행.

2. 유럽에서의 실험

- 이를 위한 가장 근본적 개혁은 돌봄 일자리의 임금구조 개선, 다음은 사회적 인식 개선을 위한 추가적 노력.
- **덴마크**: 돌봄의 가치와 중요성을 강조하고, 정당한 임금보상 체계를 확립을 통해 불평등 구조를 개선시킴. 일례로 1995년 연간 소득 통계 기준으로 평균 전일제 노동자의 임금이 25,069 유로 일 때, ECEC 부문의 전일제 연간 소득은 38,650 유로로 평균 노동자 임금의 수치를 훨씬 상회 하는 높은 임금 제공(Cameron and Moss, 2007). 이외에도 남성 진입 장애요인을 없애기 위한 다양한 시도와 프로젝트 시행(송다영 외, 2018).

<그림 3> 2016년 국가별 영유아 보육/교육 남성 교사 비율 (단위: %)



출처: <https://stats.oecd.org/> (단, 덴마크는 OECD 자료에서 제공되지 않기 때문에 Wohlgemuth(2016: 42)에서 가져왔으며, 유치원(약 7%)과 보육기관(1.5%)을 더한 값이며, 아동/교육/성평등 부처의 2015년 통계임)

V. 나가면서

1. 여성의 경제활동을 위한 정책적 노력만큼이나 남성의 돌봄참여를 위한 정책적 노력이 특별히 더 추가되어야 함. 이를 위해서는 근본적으로 돌봄권(돌볼 권리, 돌봄을 받을 권리, 자기 돌봄을 할 수 있는 권리)을 보장할 수 있는 노동시간 정책이 사회적으로 구조화되어야 함.

2. 개인적 차원에서도 변화가 있어야 함. 맞벌이가 있다면 맞살림, 맞돌봄을 해야 한다는 역할의 공유를 당연하게 받아들이는 인식의 전환이 있어야 함.

V. 나가면서

3. 여성에게 공과대학 진학을 권장하듯이, 남성에게도 돌봄 부문으로의 진출을 장려하는 정책 요구됨. 이를 위해서는 기본적으로 사회적 돌봄에 대한 정당한 보상체계 확립 선결되어야 함. 또한 남성의 돌봄이 가지는 긍정성에 대한 사회인식 개선

⇒ 성별로 노동과 돌봄간 비대칭성을 극복하고 균형적으로 통합되었을 때 사회의 지속가능성과 성평등 실현!

참고문헌

- 송다영, 백경훈(2018), "사회적 돌봄 부문으로의 남성참여 확대를 위한 시론적 연구-유럽 국가의 경험을 중심으로", 『한국여성학』 34(4), 207-238.
- 안숙영(2018), "돌봄노동의 여성화에 대한 비판적 고찰", 『한국여성학』 34(2), 1-32.
- 이지우, 금중예(2021), "주 52 시간 근로시간 단축제도가 가구 내 부부의 노동시간 격차에 미친 영향" 정부학연구, 27(1), 219-247.
- Cameron, C. & Moss, P.(2007), Care Work in Europe, London and New York: Routledge.
- Fraser, N.(2016), "Contradictions of Capital and Care", New Left Review, 100, 99-117.
- Fraser, N. (1994), "After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State", Political Theory, 22(4), 591-618.
- ILO(2015), "Decent Work for Domestic Workers: Women and the Future of Work-Taking Care of the Caregivers", Geneva: ILO.
- OECD(2018), "Employment: Time Spent in Paid and Unpaid Work by Sex", <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>.
- OECD Development Centre(2014), "Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes", Paris: OECD Development Centre
- Tronto, J. C.(2014), 『돌봄 민주주의: 시장, 평등, 정의』, 김희강 나상원(역), 서울: 아포리아.



II

발제

황정미

서울대 여성연구소 객원연구원

육아휴직 이후 무슨 일이 있었을까? -젠더 효과와 고용유지를 중심으로

서울대 여성연구소
황정미

목 차

1. 배경: 육아휴직 제도 확대, 그 이후의 문제들
2. 분석틀과 방법론
3. 여성의 육아휴직 경험
4. 남성의 육아휴직 경험
 - [참고자료 1] 최근 사례연구
 - [참고자료 2] 남성 육아휴직이 저출산에 미치는 영향?
5. 육아휴직 경험의 성별 차이와 젠더 효과
6. 결론 및 제언

1. 배경 : 육아휴직 제도 확대, 그 이후의 문제들

- 한국의 육아휴직 : 1987년 도입 - 2001년 이후 제도 발전 지속
- ‘젠더중립적’ 제도로 진화, 휴직 기간 · 남성의 휴직 기간 · 자녀 연령 등 관대한 제도 설계는 세계 최고 수준 (김진욱·권진, 2015: 271; 장지연, 2014: 37)
- 그러나 지속되는 문제점 : **넓은 사각지대, 낮은 사용률, 젠더 편향성**
- 육아휴직은 일하는 부모(working parent)의 경력 지속과 ‘일-가정 양립’에 필수적인 제도임. 그러나 “육아휴직 기간과 범위를 확대하면 곧 자녀 양육 문제가 다 해결된다”는 식의 기대는 현실과 부합하지 않음.

※ 육아휴직 확대과정

- 자녀 연령: 만 3세 미만 (2005) → 만 8세 이하/ 초등 2학년 이하 자녀 (2014)
- 휴직 급여: 정액제 → 최초 3개월 통상임금 80% (상한 150, 하한 70만원)
- 남성 인센티브: 두 번째 휴직자 최초 3개월 통상임금 100% (상한 200만원) (2018), 아빠휴직 보너스제 (3개월 상한 250만원) (2022), 3+3 부모휴직제 (3개월간 상한 300만원)

[표 1] OECD 주요국의 육아휴직 및 자녀돌봄 휴가 기간 (정성미, 2022)

(단위: 개월)

	오스트리아	캐나다	체코	덴마크	핀란드	프랑스	독일	헝가리	이탈리아	일본	한국	노르웨이	포르투갈	스웨덴	OECD 평균	EU 평균
여성	10.1	8.0	10.8	7.4	33.0	6.0	10.1	31.3	6.0	10.1	12.0	15.6	5.5	9.9	7.3	9.9
남성	2.0	1.1	0.0	0.0	1.4	6.0	2.0	0.0	0.0	12.0	12.0	3.4	4.0	3.0	1.6	1.2

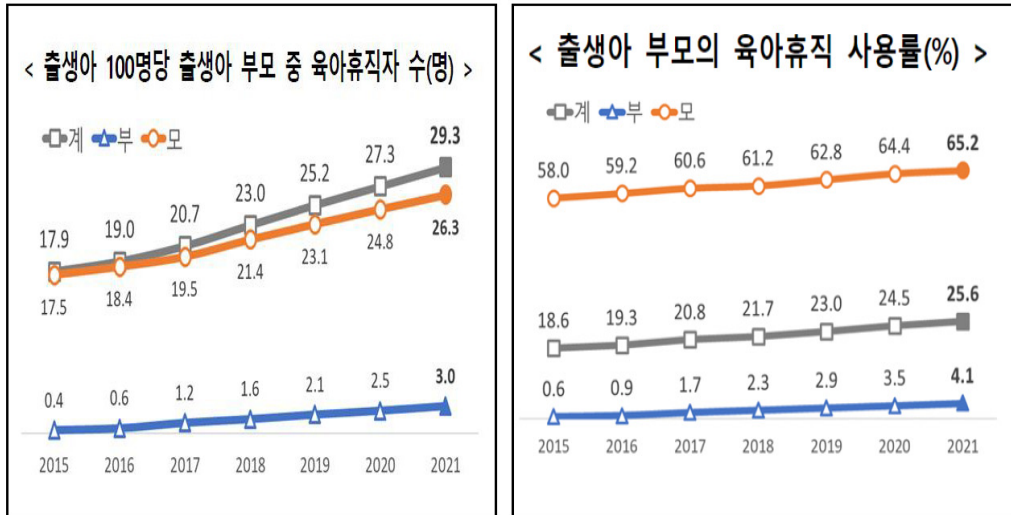
자료: OECD, Family Database, PF2.1.A, Summary of paid leave entitlements available to mothers, PF2.1.B, Summary of paid leave entitlements for fathers, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> 검색일: 2022. 8. 5.

[표 2] OECD 주요국의 육아휴직 사용자수 : 2016년 (정성미, 2022)

(단위: 명)

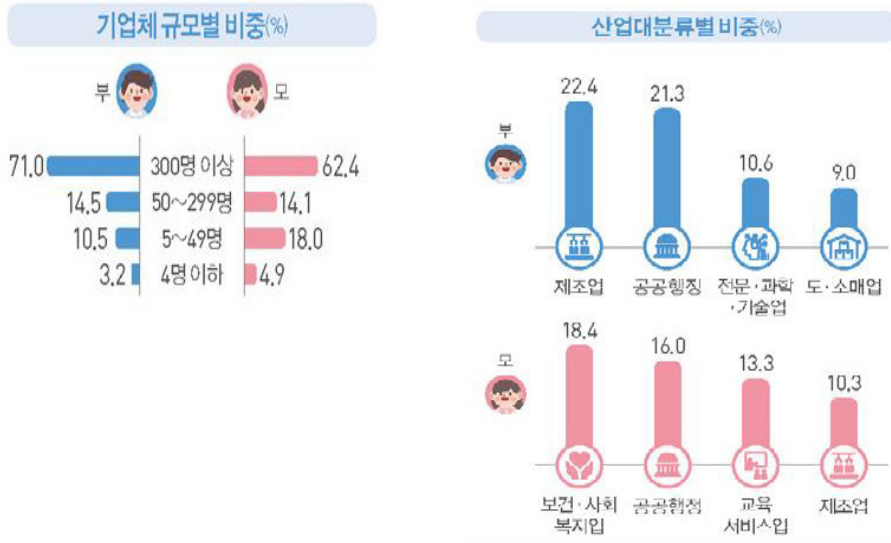
	남성 참여율	출생아 100명당 육아휴직 사용자 수	
		여성	남성
스웨덴	45.3	380.0	314.1
체코	1.9	238.8	4.6
아이슬란드	45.2	158.9	131.0
노르웨이	39.2	149.1	96.1
핀란드	25.9	145.8	50.9
오스트리아	4.2	140.6	6.1
덴마크	26.8	134.4	49.3
OECD 평균	18.0	118.2	43.4
포르투갈	44.8	107.8	87.4
폴란드	1.1	102.4	1.1
독일	27.2	93.7	35.0
뉴질랜드	0.9	59.6	0.5
룩셈부르크	24.6	58.3	19.1
캐나다	13.6	57.3	9.0
호주	0.4	55.1	0.2
이탈리아	17.0	54.1	11.1
프랑스	4.4	53.3	2.4
질레	0.2	43.5	0.1
한국	8.5	20.2	1.9

자료: OECD, Family Database, PF2.2.B, Users of paid parental leave, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> 검색일: 2022. 8. 5.



자료: 통계청, 2021년 육아휴직 통계

[그림 2] 육아휴직자의 기업체 규모 및 산업별 비중
(통계청, 2021년 육아휴직 통계 보도자료)



2. 분석틀과 방법론

- 육아휴직에 대한 접근
 - 법 제도적 관점 : 육아휴직 사용 확대를 위한 제도 설계에 초점
 - 사용자(행위자) 관점 : 육아휴직 진입 - 휴직 기간 - 휴직 이후 복귀에 이르는 전체 과정에서 일하는 부모의 경험을 심층적 맥락적으로 분석

* 분석의 초점 - 육아휴직 경험에 대한 심층 면접과 질적 분석

- ① 제도 확장 이면에서 주목 받지 못했던 측면, 즉 휴직 동기, 결정과정, 휴직 이후 복귀, 적응과정, 고용유지와 경력 전망 등 **직장 내 역동성**을 질적 접근으로 분석
- ② 여성과 남성 육아휴직자의 경험에 나타난 차이와 **젠더 효과**
- ③ 육아휴직 경험자들의 **체감과 '언어'를 발굴**, 이를 근거로 정책 개선방안 제언
(양현아 황정미 권현지 전윤정 김정혜, 2021)

2. 분석틀과 방법론 : 심층면접

- 육아휴직 심층면접 조사 (양현아 황정미 권현지 전윤정 김정혜, 2021)
 - 조사 기간 : 2018년 4월 ~ 8월
 - 조사방법 : 반(半)구조화된 조사표를 활용한 심층 면접
 - 조사 대상 : 육아휴직 활용 경험이 있는 부모 13명 (여성 9명, 남성 4명)
 - 표집 방법 : 육아휴직 경험자 지인을 통한 snow-balling
 - 면접 지역 : 서울, 경기, 대전, 춘천 등
 - 면접 장소 : 1시간~1시간 30분
 - 면접 장소 : 연구참여자 사무실/ 집 근처 카페
- 분석 방법 : 면접 내용을 동의 하에 녹음, 전사한 후 텍스트 내용을 체계적으로 분류, 경험의 과정 및 서사적 특징을 추출하는 내용 분석
- 연구의 한계 : 육아휴직 경험자에 대한 연구로 주로 대기업, 공공부문 사례로 구성되며, 사각지대 문제는 다루지 못함.

심층면접 참여자 (양현아 황정미 권현지 전윤정 김정혜, 2021)

번호	성별	연령	직업	자녀수	배우자	휴직기간*	비고
1	여	37	대기업과장	1	개인사업	15개월	
2	여	40	대기업 비서	2	회사원	첫째 4개월 둘째 1년	
3	여	34	계약직연구원	1	자영업	1년	
4	여	37	변호사	2	변호사	첫째 9개월 둘째 7개월	
5	여	38	공사 기술직	2	공기업	5년	
6	여	44	공사 관리직	2	변호사	6년	복귀 후 퇴사
7	여	38	연구원	2	연구원	2년	면접시 휴직 중
8	여	41	약사	2	노조상근	4년	면접시 휴직 중
9	남	48	공사 기술직	3	공무원	1년	
10	남	41	연구원	2	연구원	1년	
11	남	39	공사 기술직	3	자영업	1개월	
12	남	41	교사	3	교사	6개월	

3. 여성의 육아휴직 경험 (양현아 황정미 권현지 전윤정 김정혜, 2021)

1) 진입 과정 : 휴직은 필수, 그러나 취업 환경에 따라 다른 경험

- 휴직은 “피할 수 없는 선택”: 대다수 여성들은 육아 휴직을 “어쩔 수 없어서” 사용했다고 말함. 보육시설, 가족의 도움 만으로는 직장 복귀가 불가능하며, 육아휴직이 없다면 일을 그만둬야 하는 상황(참여자 3).
- 작업장 규모, 취업 환경에 따라 결정과정은 다름.
 - 공사, 공공기관: “육아 휴직을 다 쓰는 분위기”, “상사의 허락 받을 필요도 없고”, “경력 인 정도 되고”…(참여자 5, 6)
 - 민간기업: ‘타이밍’과 기간을 조절해야 함. “대체인력을 잘 채용하지 않고… 저는 부서를 옮길 때 그 부서에서 빠지면서…(휴직을 했어요).” (참여자 1), “12개월 쓰고 싶었지만… 그렇게 하면 돌아올 자리가 없을 거라는 불안감이 좀 있었어요.” (참여자 2)
 - 전문직: 성과와 물입이 중시되는 전문직 조직문화와 여성의 어려움 - “왜 육아휴직을 사용하려 하는지 팀장이 메일을 보내달라고, 근거자료로 남기려 한다고… 그 말이 당황스러웠어요.” (참여자 4, 변호사), “한 명이 빠지면 일의 부하가 굉장히 크거든요… 제가 없는 회의에서 (저를)_평가하게 하고… 집단 단두대가 되었다는 걸 알게 되었죠.” (참여자 8, 병원 약사)

3. 여성의 육아휴직 경험

2) 휴직 기간: 행복하지만 너무 힘든 육아, '통장 쇼크'

- 휴직 기간의 두려움과 우울감: “나중에 복귀하니 안심이 될 정도로 육아에 두려움이 컸어요.” (참여자 2)
- 가족의 도움은 필수: “친정 엄마가 도와주지 않았으며, 아... 되게 힘들었겠다는 생각이...” (참여자 3) “친정 아버지가 첫째를 어린이집 등하원 매일 시켜 주셨어요” (참여자 7).
- “너무 바쁜 아빠”의 부재: “남편은 도와줄 수 있는 환경 자체가 아니었어요. 퇴근 시간이 새벽 한 두시, 본인도 아이 보고 싶은데 볼 수조차 없는 상황” (참여자 4)
- 경제적 어려움: “육아휴직의 가장 큰 어려움은 재정이죠... (월급) 350 이상 받다가 당시 휴직 급여는 70만원 이었어요.” (참여자 8), “저희는 원래 고소득은 아니었는데(웃음)... 남편이... 아르바이트를 많이 해요. 그래도 저희는 적금을 하나도 못하고 있어요.” (참여자 7).

3. 여성의 육아휴직 경험

3) 휴직 이후: 복귀의 어려움, 경력 전망의 하향 조정

- 복직 전후의 스트레스: “휴직이 끝나가는 기간이 어려웠던 거 같아요. 아이 봐줄 사람 찾아야 하고.. 아이가 자꾸 울고... 제대로 복귀가 가능한건가?” (참여자 4)
- 다시 신입사원이 된 기분: “복직을 했는데, 그 시스템에 대해서 기억이 하나도 안나요. 길도 바뀌고 차도 다 바뀌고, 이제 저는 완전히 신입사원인 거예요” (참여자 5).
- 근무 평정은 최하위: “복귀하고 첫 번째 평정이 거의 최하 수준이었어요. 그게 다음 해 보수 수준과 연결이 되거든요.” (참여자 4)
- “퍼포먼스가 안나온다”, 휴직자를 낙인 찍는 조직문화
 - “애가 있다고 중요한 일 안 맡기려 하고.. 더 웃긴 건 그걸 뛰어넘으려고 야근도 하고 하면, “저 여자는 왜 아이를 버리냐”... 이게 이리지도 못하고 저리지도 못하고” (참여자 1)
 - “회식을 한다 하면 ‘당연히 못 가지? 애가 둘인데 그 멀리까지 어떻게 다녀? 대단하네.’ 말은 대단하다고 하는데, 그 대단이 대단이 아닌거죠.” (사례 2)

3. 여성의 육아휴직 경험

3) 휴직 이후: 다시 하고 싶지도, 권하고 싶지도 않은 육아휴직

- ‘성공적’ 복귀, 그러나 육아휴직 만으로는 불가능한 ‘일-가정 양립’
- “문제는 실질적으로 애가 아파서 휴가를 써야 된다든지 이렇게 육아를 하다보면 늘상 나타나는 일에 대해서 눈치를 볼 수밖에 없는 거는 ... 애 아파서 이제 휴가를 내야 될 때 갑자기 휴가를 내게 되잖아요.” (참여자 6)
- “육아휴직 때만 사실 애를 키우는 건 아니잖아요. 육아라는 건 앞으로 죽 이어져야만 하는 일이고.. 이제 시작한 건데 육아휴직만으로는 상당히 불충분하고 ... 그래서 뭔가 육아휴직 만으로는 애를 더 낳거나 이럴 거 같지는 않다는 생각이 (드네요).” (참여자 3)
- “(연구자: 육아휴직 다시 사용할 생각이 있으세요?) 어우, 다음 생애나 가능할 거 같은데요.. (웃음) 절대 안 할 거예요. (연구자: 주변사람에게 권할 생각은 있으세요?) 육아휴직이요? 전 결혼하지 말라고 했는데...” (참여자 5)

4. 남성의 육아휴직 경험 (양현아 황정미 권현지 전운정 김정혜, 2021)

1) 진입 과정 : 배우자와 역할 분담, 돌봄 공백 메우기

- 아내가 휴직 기간 소진한 후, 다자녀 가족 남편이 사용하는 사례
 - “처음 첫째 태어났을 때 와이프가 1년 쓰고, 또 둘째 태어났을 때 그때 이 사람이 연속되게 쓸 수 없어서 제가 잠깐 6개월 쓰고 ... 와이프 입장에서는 4년이고, 저는 6개월 썼어요.” (면접참여자 12, 교사).
 - “한 달 썼습니다. 셋째 낳았을 때.. 첫째, 둘째가 아직 어리잖아요.... 어.. 와이프가 산후조리원을 가야 되잖아요, ... 부모님이 계시면 또 어떻게 해보겠는데 부모님도 안계시다 보니까 할 수 없어요..” (참여자 11, 공사 기술직)
- 공공부문은 어려움 없이 사용하지만, 민간 부문은 퇴직/ 이직 각오 해야
 - “저 같은 경우는 한 달 쓴다고 얘기를 하고 미리, 아이 때문에 할 수 없이 써야한다고 얘기하고 다 수궁하는.. 직장 동료들은 뭐, 상관이 없고요.” (참여자 11)
 - “회사가 상당히 좀 보수적인 회사라서요. 좀.. 뭐 일단 쓰는 것부터가 되게 어려웠던 것 같아요. 뭐.. 얼핏 지나가는 소리로 어? 남자도 육아휴직 할 수 있어? 하는 소리도 얼핏 듣기도 하고.” (면접참여자 10)

4. 남성의 육아휴직 경험

2) 휴직기간의 돌봄 참여

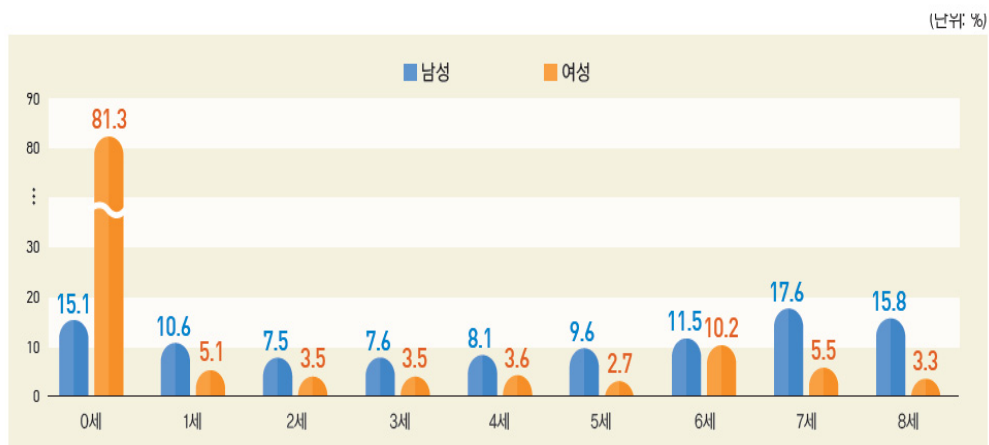
- 긍정적 부성애 의 경험
- “수영 등록하고 큰 애 수영 시키고, 둘째 애는 축구교실 시켜가지고. 구민센터에서 거기서 기다렸다가 막내하고 어린이집 데려오고, 그 다음에 큰애 데리러 오고, 나중에 둘째도 수영 등록하고... 그런 게 재미있었어요.” (참여자 13)
- “육아휴직하기 전에 집사람이 요리학원을 다니라고 그러더라고요. 그래서 방학 때 요리학원을 다녔어요. 한 달을. 재료 손질 하는 거를 하게 되니까 뭔가 애들 해줄 수 있게.” (참여자 12)
- 소득 감소와 경제적 어려움 : 3개월 동안은 인센티브, 그러나 휴직 기간이 길어질 수록 급여 감소로 경제적 어려움은 가중됨.

※ 자녀 연령별 육아휴직 사용의 성별 차이 (육아휴직 통계)

- 여성은 자녀가 0세일 때 육아휴직(즉 출산휴가에 이어서 사용)을 가장 많이 사용
- 남성은 초등 입학 전후인 7세, 8세 때 육아휴직 사용률이 높게 나타남.

[그림 3] 자녀 연령에 따른 육아휴직 사용현황 (1자녀 부모)

(정성미, 2022)



주: 2011년 출생아 1자녀를 둔 부모 중 2011~2020년 기간에 육아휴직 경험이 있는 경우로 만 0~8세 자녀 연령별 육아휴직 사용률을 의미함
 자료: 통계청, 육아휴직통계, KOSIS.

4. 남성의 육아휴직 경험

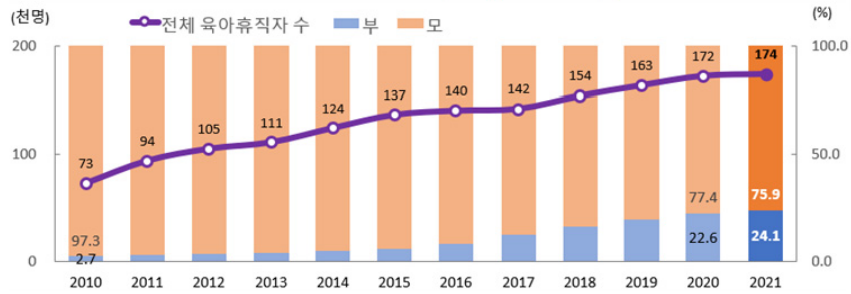
3) 복직 이후

- 빠른 적응 : 하루 만에, 한달 만에, 혹은 석 달 만에
- “하루 이제 내무교육 받고 그 다음에 대전 한번 내려갈 때 낯설었는데 한번 내려가니까 다 기억이 나서. 업무가 단순해요. (웃음) .. 업무에 대해서 금방.. 그 어려움은 없었어요. (참여자 9, 공사 기술직) “
- “솔직히 크게 어려운 점은 뭐, 솔직히 심한 데는 자리도 빼고 한다고 하던데. 그런 건 없고요. 그런 게 있었다면 솔직히 성격상 가만히 있을 저도 아니고, 그건 부당하니까 그런 대우받고 어떻게 일하겠어요?... (3개월쯤 지난 지금) 저는 적응을 했죠. 당당하게 그냥 지내고 있습니다. (참여자 10)
- 평가에서의 불이익 : “이번에 근무실적을 적어내라고 했던 것 같은데..., 그냥 뭐 최하위 아니었을까 싶어요.” (면접참여자 10).
- “**육아휴직을 추천합니다**” : “저는 추천하고 싶어요. 애들하고 좀 더 가까워질 수 있고 애들을 키운다는 게 뭔지를 좀 알게 되는 거 같아요.” (참여자 12), “제가 그냥 선구적인 역할을 한 거고. 필요하다는 생각이 들더라구요. (다른 남성 직원에게 말씀해보신 적 있으신가요?) 하라고. 그냥. 적극적으로 이용하라고.” (참여자 10)
-

※ [참고자료 1] 남성 육아휴직 - 최근 사례연구 (정수빈 2020)

- 남성 육아휴직의 증가 : 2017년 전체 육아휴직자 중 남성 비율 12.8%
- 장기간(10개월~1년 9개월) 육아휴직 남성에 대한 사례 연구 (20사례)
- 휴직 동기 및 진입 과정
 - 문화/규범적 맥락 : ‘친구 같은 아버지’ 모델의 영향, 영유아 자녀 양육에 직접 참여하려는 동기
 - 제도적 환경 : 휴직 수당 인상의 영향 (2018년 이후)
 - 맞벌이 부부의 최적화 가족 전략 : 아내의 고소득/ 아내의 경력 지속을 위해 남성의 휴직 사례
 - 남성의 생애 전망 : 승진 등의 열망을 포기한 상태에서 남성의 휴직 선택
- 휴직 경험에 나타난 특징
 - 남성이 주된 양육자 역할을 한 사례들도 일부 나타남
 - 대다수는 성별분업 변화보다는, 신자유주의 시대에 적응하는 ‘도구적 부성’이 부각됨.
- 복귀 이후
 - 대부분 장시간 근로로 복귀, 아버지의 양육 참여가 지속되기 어려운 환경
- 함의
 - 최근 남성 육아휴직 확대의 주요 요인 : 새로운 부성상과 문화 변화(중산층 맞벌이), 휴직급여 인상
 - 그러나 남성 육아휴직 확대가 곧 일-가족 균형의 새로운 변화로 이어지기에는 한계가 많음
 - 주로 중산층 고학력 맞벌이 부부가 치열한 경쟁 사회에서 자녀 양육을 위한 가족 자원의 최대 활용 전략을 선택하는 측면. 따라서 돌봄 보다는 유급 노동을 우선시하고, 기존의 돌봄 성별 분업을 당연시하는 문화가 지속되고 있음.

< 전체 육아휴직자 수(천명) 및 비중(%) >



< 전체 육아휴직자 수 및 비중 >

(단위: 명, %, %p)

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 ^p	증감	증감률
전체	72,967	136,560	140,403	142,038	153,741	163,256	171,959	173,631	1,672	1.0
부	1,967	8,220	11,965	18,160	25,062	32,051	38,813	41,910	3,097	8.0
비중	2.7	6.0	8.5	12.8	16.3	19.6	22.6	24.1	1.5	-
모	71,000	128,340	128,438	123,878	128,679	131,205	133,146	131,721	-1,425	-1.1
비중	97.3	94.0	91.5	87.2	83.7	80.4	77.4	75.9	-1.5	-

자료: 통계청, 2021년 육아휴직 통계

※[참고자료 2] 남성 육아휴직 - 저출산에 미치는 영향?

- 많은 국가에서 남성 육아휴직을 확대하는 제도 도입 (“아빠의 달” 인센티브)
 - 육아휴직의 젠더 편향 개선, 일-가족 균형 개선, 출산율(FTR) 증가 기대
- 그러나 남성 육아휴직 확대가 출산율에 미치는 영향은 국가별로 다름
 - 스웨덴 등 북유럽 국가: 남성의 육아휴직 → 가사·돌봄노동에 남성 참여 확대 → 일부 연구에서는 출산에 긍정적 효과 확인 (Raybould & Sear, 2020; Duvander et al., 2010)
 - 스페인, 헝가리 사례: 공적 가족지원 수준이 상대적으로 낮고 “고용 중심 보수적 가족규범(pro-work conservative family norm)이 강한 국가에서는 남성 육아휴직 확대가 출산 증가로 이어지지 않음 (Farre & Gonzalez, 2019; Olah, L. S. 2003).

※ [참고자료 2] 남성 육아휴직 - 저출산에 미치는 영향?

- 한국(Lee, 2021) : 스페인과 유사한 결과
 - 육아휴직 경험이 있거나 곧 사용할 계획인 남성 - 둘째 자녀 출산 의도가 더 낮음 (1,042사례 온라인 서베이)
 - 육아휴직을 하면서 “아이 돌보는 게 이렇게 힘든지 몰랐다” - 이전에는 자녀 2명을 이상적으로 생각했지만 휴직 이후 둘째 자녀를 낳지 않기로 의견조정 (남성 51사례 면접 조사)
- 함의 : 사회·제도적 환경에 따라 남성 육아휴직 경험은 오히려 자녀 출산의도를 낮추는 요인으로 나타남 (한국, 스페인)
 - 남성 육아휴직으로 남성의 돌봄 참여를 확대한다 하더라도 (가정 내 일-돌봄 분담)
 - 사회 전체의 일-돌봄 분담(즉, 자녀 양육은 개별 가정의 책임, 전체적인 일 중심 사회의 지속)이 바뀌지 않는다면, 육아휴직만으로 변화를 기대할 수 없음.

5. 육아휴직 경험의 성별 차이와 젠더 효과

1) 휴직 진입 및 활용에서의 성별 차이

- 휴직 진입에서는 성별 차이보다 공공기관 여부, 직장 규모에 따른 차이가 더 두드러짐
- 휴직 기간 : 사례 중 남성은 최장 1년, 여성은 6년(다자녀)까지 사용
- 여성들은 휴직 기간 동안 주된 양육자로서 많은 부담을 지고 있음 - ‘돌봄 분담’의 효과는 거의 없음

2) 복귀 이후

- 근무 평정에서의 불리함(휴직 기간이 길 수록 불리하게 작용)
- 업무 복귀와 적응에서의 성별 차이 : 남성들은 비교적 빠른 적응, 그러나 여성들은 주요 업무나 인적 네트워크에서 배제되는 경험
- 휴직자/유연근무자에 대한 “낙인”은 여성에게 집중 : 성과·업무 몰입을 중시하는 조직과 직종에서 낙인 효과 강화됨 - “퍼포먼스가 안나온다”, “왜 여자가 애를 버리냐”, “진퇴양난의 무력감”, “가늘고 길게”

5. 육아휴직 경험의 성별 차이와 젠더 효과

3) 육아휴직과 젠더 규범 : 젠더화된 부모상(gendered parenthood)

- 육아휴직의 제도 설계는 성 중립적 - 고용보험 가입자의 권리
- 그러나 현실에서 여성이 주된 양육자 역할 - **긴 휴직 기간**, 복직 이후에도 주된 양육자 역할 → 휴직 후 경력 전망을 하향조정하는 여성들
- 다자녀로 인한 연속적 휴직 - 직장을 그만두는 사례

'육아휴직 기간확대'가 핵심 아는데...대선주자들 '헛다리' 일 가정 양립 정책

뉴스1 입력 2021.09.21 08:03 수정 2021.09.21 08:03



일 가정 양립 문제 해결을 위해 정치권에서도 관련 공약과 정책을 내놓고 있다. 특히 대선주자들은 육아휴직 기간 확대를 공약으로 공통 제시했다.

그러나 단순히 육아휴직 기간만을 확대하는 것은 일 가정 양립에 도움이 되지 않는다는 지적이 나온다. 김난주 부연구위원은 "육아휴직 기간 확대는 여성, 남성 모두 경력에 좋지 않다"며 "지금처럼 육아휴직 사용자 중 여성의 비율이 높은 상황에서 기간을 확대한다면 여성의 부담만 늘어날 것"이라고 지적했다.

허민숙 국회입법조사처 입법조사관도 "한국은 외국에 비해 육아휴직 기간이 긴 편"이라며 "기간이 문제가 아니라 육아휴직 자체를 사용하지 못하는 근로자들이 너무 많은 게 문제"라고 말했다.

5. 결론 및 제언

1) 육아휴직 진입에서 복귀 이후 - 전 과정에서 나타나는 젠더효과

- 육아휴직 제도가 기존의 자녀 **양육 성별분업을 오히려 강화하게 될 우려**
- 육아휴직 제도 확대를 넘어선 다양한 정책의 필요성
- 남성의 육아휴직 참여를 실질화(휴직 과정에서의 성별격차 완화)하는 적극적 정책의 필요성

2) "휴직자 낙인"을 완화하는 조직문화 및 인식 개선

- 성과와 경쟁을 강조하는 남성중심의 조직문화 - 육아휴직자 낙인이 강화되는 경향. 특히 조직 리더들의 인식 개선 필요
- 육아휴직 확대가 곧 돌봄자 낙인을 완화·해소할 수 없는 현실 - 돌봄자 낙인과 유연성 페널티(flexibility penalty)를 당연시 하는 조직 문화의 개선 필요

※ 실태조사에 나타난 돌봄자 낙인과 불이익 경험

- 2021년 여성관리자 패널조사(이승현 외, 2021)
 - 조사대상 여성관리자 중 육아휴직 사용경험이 있는 사람은 44.1%, 남성은 4.3%
 - 육아휴직 후 불이익 경험 : 육아휴직 사용경험이 있는 여성관리자(968명) 중 승진대상 누락 17.8%, 원치않는 부서 이동 12.2%, 원래 업무 배제 11.7%, 권고 사직 0.7%로 나타남.
 - 남성(48명)의 경우는 원치않는 부서 이동 12.5%, 승진대상 누락 10.4%, 원래업무 배제 6.3%, 권고사직은 0%로 조사됨.
- 한국 노총 <코로나 19 이후 여성노동자에게 미친 영향> 보고서(장진희박건 이동선, 2021)
 - 자녀 돌봄으로 직장 내 불이익을 경험율: 여성 52.0%, 남성 48.0%
 - 불이익의 유형 - 여성은 **고과평가와 승진 등에서의 차별(55.5%)**, 중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치(16.8%)가 가장 많음. 남성들은 중요도가 낮은 부서 배치(45.0%)가 가장 많고 그 다음 고과평가와 승진에서의 차별(27.5%)로 조사되었음.
 - 자녀돌봄 문제로 인해 퇴사를 고려해본 적이 있다는 응답은 여성 49.0%, 남성 14.2%로 나타남.

5. 결론 및 제언

3) 휴직 사용자의 고충 해결 및 다양한 지원 서비스

- 휴직 기간 중의 고립과 불안 : 휴직 사용자에게 대한 모니터링, 직장복귀를 위한 상담 등 지원
- 직장 복귀 및 적응 지원 : 재교육, 업무 배치, 경력 개발, 근무 평정 관련 정책 가이드라인 마련
- 고충해결을 위한 지원 : 휴직 관련 불이익, 차별 등이 있어도 드러내지 못하는 현실

4) 육아휴직 만으로는 불충분 - 다층적 돌봄 지원 패키지

- 돌봄 문제를 해소하는 정책 방안이 육아휴직으로 과도하게 집중되는 것은 문제
- 돌봄 관련 휴가제도 확대, 노동시간 단축 및 유연 근무, 가족친화적 돌봄자 친화적 기업 문화, 돌봄의 성별 분업을 완화하기 위한 다양한 인센티브 등이 상호 결합된 지원 확대

5. 결론 및 제언

* 육아휴직 제도 확대와 “저출생 사회”의 변화?

- 기간 확대는 잘못된 대응 : 여성들이 육아휴직을 사용하는 편향된 현실에서 기간 확대는 ‘마미트랙(mommy track)’의 불평등 구조 강화, 여성의 노동시장 이탈, 여성 노동자의 인적 자본과 숙련의 사장화로 이어짐
- 육아휴직의 넓은 사각지대 : 접근성은 전체 취업자 중 고용보험 가입자에 국한, 실제 휴직 사용은 공공부문과 대기업 종사자에 치중.
- 육아휴직은 노동자의 경력 지속과 자녀 양육에 필수적 제도 - 경제적 능력이 있는 유배우 취업자에게 주로 혜택
- 그러나 낮은 출산율을 더욱 떨어뜨리는 한국 사회의 구조적 문제들을 육아휴직 확대로만 해소할 수는 없음.
- 자녀를 낳아 기르는 것이 행복한 사회 - 시민들의 생애 전망에서 유급 노동뿐 아니라 돌봄의 가치가 중시되고, 여성에게 편향된 돌봄 부담을 “함께 일하고 함께 돌보는” 삶으로 전환 - **전체 사회의 일-돌봄 균형을 새롭게 확립하는 정책과 지원** (공적 돌봄 확대, 노동시간 단축 등)들이 함께 확대되어야 함

참고문헌

- 양현아 황정미 권현지 전윤정 김정혜, 2021, “육아휴직 이후 무슨 일이 있었을까? : 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석”, 《여성연구》 109호, 69-99.
- 김진욱·권진, 2015, “아버지들의 육아휴직 경험연구에 관한 질적 연구”, 한국사회정책, 제22호 3권, 265-302.
- 장지연, 2014, “남성 육아휴직 활용실태와 정책방향”, 월간 한국노총, 제 500호, 36-37.
- 이승현 외, 2021, 《2021년 여성관리자 패널》, 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 장진희 박건 이동선, 2021, 《코로나19가 여성노동자에게 미친 영향- 자녀돌봄 공백과 직장내 불이익을 중심으로》, 한국노총 중앙연구원.
- 정성미, 2022, “누가 어떻게 육아휴직을 활용하고 있을까”, 《KOSTAT 통계플러스》 2022 가을호.
- 통계청 보도자료, 2022. 12. 21, 《2021년 육아휴직 통계(잠정)》 (<https://kostat.go.kr>).
- 정수빈, 2021, 《남성의 육아휴직 경험과 성평등 - 아버지상의 변화와 남성 돌봄참여지원정책을 중심으로》, 서울대학교 석사학위 논문 (여성학 협동과정).
- Duvander, A. et al, 2010, Family policy and fertility: Fathers’ and mothers’ use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden, Journal of European Social Policy, 20(1), 45-57.
- Farre, L. & Gonzalez, L. 2019, Does paternity leave reduce fertility?, Journal of Public Economics, 172, 52-66.
- Lee, Youngcho, 2022, Is Leave for Fathers Pronatalist? A Mixed-Methods Study of the Impact of Fathers’ Uptake of parental leave on couples’ childbearing intentions in South Korea, Population Research and Policy Review, 41: 1471-1500.
- Olah, L. S. 2003, Gendering Fertility: Second births in Sweden and Hungary, Population Research and Policy Review, 22, 171-200.
- Raybould, A. & Sear, R. 2020, Children of the (gender) revolution: A Theoretical and empirical synthesis of how gendered division of labour influences fertility, Population Studies, 75, 169-190.

“고맙습니다”

The background features a complex geometric pattern of overlapping triangles in various shades of gray, creating a 3D effect. Several thin, parallel lines in light gray and white run diagonally across the page, intersecting the triangular pattern.

55

〈토론 1〉

남성의 돌봄권 확대를 위한 정책 제언

박미진 / 한국여성정책연구원 부연구위원

1. 들어가며

- 남성의 돌봄권이라는 중요한 이슈를 논할 수 있는 자리에 초청해 주셔서 감사드립니다. 송다영 교수님의 발제는 남성의 돌봄권에 대해 거시적으로 조망해보고, 이에 관한 우리 사회의 현안들(저출생 이슈, 청년의 결혼/출산 기피, 과잉 유급노동 중심 사회의 문제, 돌봄직 저임금 문제 등)을 날카롭게 지적해주신 점, 그리고 구체적인 해외 사례를 소개해주신 점에서 중요한 의미를 지닌다고 생각합니다. 또한 지금까지 관련 논의가 이분법적으로 진행(노동과 돌봄이 각각 논의됨)되어온 경향이 있었는데, 통합적인 관점에서 논의의 장을 마련해주신 점에 대해 깊이 감사드립니다. 특히 본 연구에서 남성 돌봄에 대해 inbound와 outbound 측면을 구분하여 다루신 점이 돋보입니다. 동전의 양면으로 볼 수 있는 공/사 영역의 통합적 접근에 대한 기존 논의들(Knijin & Kremer, 1997; Hook, 2006; Sayer et al., 2012; Roesters, 2013; 노혜진·황은정, 2018; 박미진, 2020 등)은 사적 영역에서의 성평등을 도모하기 위해 가구 내 남녀의 가사분담의 공평성을 핵심으로, 공적 영역에서의 성평등을 도모하기 위해 여경활 증진, 탈가족화, 경력단절 방지, 노동시간 단축, 각종 휴직 제도의 발달 등 노동시장에서의 개선을 중심으로 논하였으나, 공식적 돌봄(formal care) 영역에서 남성의 진출에 대해서는 충분히 논의하지 않은 한계가 있다고 생각합니다. 이런 맥락에서 덴마크 등에서 시도된

혁신적인 실험을 우리 사회가 적극적으로 벤치마킹할 필요가 있다고 봅니다. 더불어, 초고령사회 진입을 목전에 둔 한국에서 노인 돌봄에 대한 욕구가 기하급수적으로 증대될 것인데, ecec분야 뿐만 아니라 노인돌봄 및 장애인돌봄 영역에서도 정당한 보상체계가 확립되어 직종별 성별 고착화 현상이 완화된다면, 이 또한 성평등 구조로의 선순환 정책에 도움이 될 것으로 생각합니다. 이때 공무원 등 공공부문에서 돌봄직 임금 개선을 선제적으로 적용한다면, 남성의 사회적 돌봄에 대한 패러다임 변화의 단초가 될 수 있을 것이라 생각합니다.

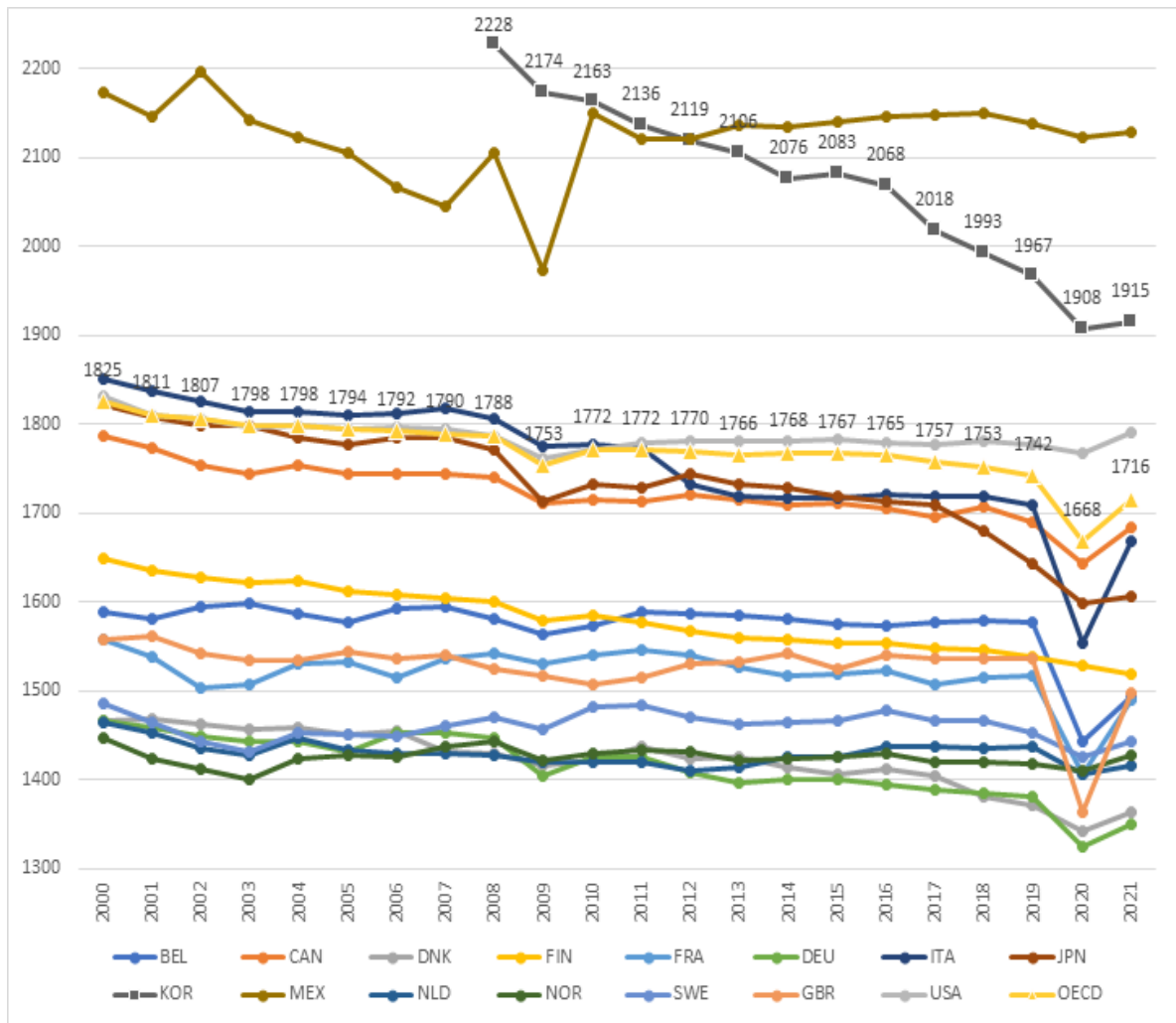
- 황정미 박사님의 발제는 공적 영역에서의 주요 제도 중 가장 큰 비중을 차지하는(급여도 높고, 기간도 길기 때문에 상대적으로 영향력을 발휘할 수 있는 여지가 큼) 육아휴직에 대한 내부 역동을 심층적으로 파악해주셨다는 점에서 의의가 있다고 생각합니다. 본 연구는 육아휴직제도의 구체적인 운용이나 향후 발전 방향에 많은 참고가 될 것으로 생각합니다. 특히 남녀를 모두 대상으로 삼아, 성별 비교를 시도하신 점에서 귀한 자료라고 생각되고, 다층적 돌봄지원 패키지를 구성할 필요가 있다는 주장에 대해서도 동의하는 바입니다.
- 두 분 발제자의 문제의식에 깊이 공감하며, 몇 가지 이슈를 제기함으로써 논의를 덧붙이고자 합니다.

2. 노동시간 단축을 통한 Universal Caregiver Model 확립

- 남성의 돌봄권 및 관련 정책의 컨트롤 타워로 볼 수 있는 저출산·고령사회 기본계획은 최근 패러다임 전환을 시도하였다는 점에서 인상적입니다. 기존의 3차 기본계획까지는 출산 장려 정책에 방점을 두었다면, 2019년 3차 기본계획 수정판 이후부터는 개인의 삶의 질 향상 및 성평등 구현으로 기본 골격을 재구조화하여 패러다임 전환을 모색한 것은 진일보한 발전으로 판단됩니다.

다. 또한 세부 정책 과제 중에서도 “일-양육 병행 가능한 노동 환경 실현(1-①-①)” 과 “개인의 생애와 조화를 이루는 노동 환경 확립(1-①-②)” 을 비중 있게 다루고 있는 점은 Universal Caregiver Model로 향한 발전이라고 보입니다. 하지만 세부 과제를 계획한 내용을 살펴보면 다소 아쉬움이 남습니다. 예컨대 “남성의 돌봄권 보장” 이라는 중간 목표를 달성하기 위해 제시된 과제가 여전히 인식 개선 및 네트워크 형성 등 미시적인 변화만을 제시하고 있기 때문입니다. 남성의 돌봄권 확대를 위해서는 노동시간의 단축과 노동시간 자율성 확보 등 노동시간 환경을 개선하기 위한 세부적인 로드맵이 제시될 필요가 있다고 생각합니다.

- 이러한 맥락에서 주 52시간제가 성공적으로 안착하는 것은 매우 중요한 이슈라고 봅니다. 코로나 시기에 일시적으로 근로시간이 급감한 것을 차치하더라도, 노동시간이 짧아지는 추세는 전 세계적으로 거스를 수 없는 흐름입니다(<그림 1> 참조). 한국에서 2018년부터 주 52시간제를 시행하며 다른 OECD 국가들보다도 더 가파른 속도로 노동시간이 단축되어 왔습니다. 그럼에도 불구하고 2021년 OECD 연평균 근로시간은 1716시간인 반면, 한국은 1915시간으로 약 200시간을 더 일하고 있습니다.
- 더 나아가 패러다임 전환을 위해 진일보한 대안들을 논의에 상정할 필요가 있다고 생각합니다. 예컨대, 근로시간 계좌제 도입을 진지하게 검토해볼 시기가 왔다고 생각합니다. 또한 노동시간을 어떻게 정의할 것인지에 대한 논의도 필요하다고 봅니다. 프랑스 철학자인 앙드레 고르가 제안한 노동의 3종류(자율노동, 타율노동, 자활노동)에 대해서도 숙고해볼 필요가 있다고 봅니다.



〈그림 1〉 OECD 주요국의 연평균 노동시간 변화 추이

출처: OECD (2023). Hours worked (indicator).

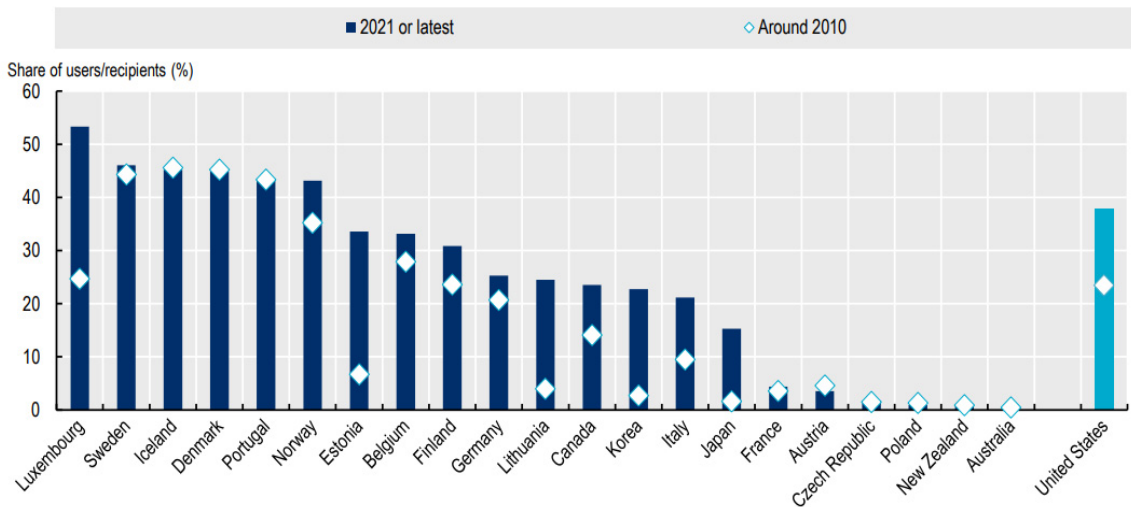
doi: 10.1787/47belc78-en (Accessed on 07 January 2023)

3. 육아휴직제도의 개선 방안

1) 사각지대 해소

- 최근 십여년간 남성의 육아휴직제도 사용률 증진을 위해 다양한 시도가 지속되었고, 10년 전에 비해 남성의 육아휴직 사용률은 크게 개선되었습니다(〈그림 2〉 참조). 하지만 여전히 육아휴직제도의 가장 큰 한계점으로 꼽히는 것이 넓은 사각지대입니다. 제

도가 발달할수록 계층화 현상이 심각해진다는 다수의 실증 연구 (Duvander et al., 2016; 김영미, 2014 등)가 뒷받침하고 있듯이, 사각지대 해소를 반드시 해결해가며 제도를 발달시켜야 합니다. 출산전후휴가의 경우는 최근 고용보험 미적용자를 대상으로 150만원의 휴가급여를 3개월간 제공하는 등 조금씩 변화가 이뤄지고 있습니다. 급여수준 및 기간에 있어서 더욱 실질적인 영향력을 행사할 수 있도록 육아휴직제도에서도 이러한 변화가 시급하다고 봅니다. 장기적으로는 고용보험 가입자만 커버하는 현재의 재정구조도 변화될 필요가 있다고 생각합니다. 일반조세 혹은 건강보험기금과 연동하여 대상자를 대폭 확대하고, 부모보험 (parental insurance)으로 전환하여 보편주의 원칙을 강화할 필요가 있습니다.



<그림 2> OECD 주요국의 남성 육아휴직 사용 비중 변화

출처: OECD (2023). Family Database (PF2.2.D. Trends in men's share of recipients/users of publicly administered parental leave/benefits)

2) 실질적 활용성 증진 방안

- 남성의 육아휴직제도 활용을 실질적으로 증진시키기 위해서는 다양한 부가적 요소를 고려할 필요가 있는데, 그 중 하나가 분할횟수를 상향하는 것입니다. 실제로 스웨덴의 경우는 주단위나 일단위로 탄력적으로 활용할 수 있고, 여름휴가에 부모휴가를 덧붙여 더 오랫동안 자녀와 시간을 보내는 것이 보편화되기도 하였습니다(김연진·김진욱, 2022). 현재는 배우자 출산휴가의 경우 1회 분할이 가능하고, 육아휴직의 경우 2회 분할이 가능하도록 개선되었으나, 유연성을 대폭 상향화하는 것이 필요합니다. 두 번째로는 출산전후휴가를 쓴 경우 자동으로 육아휴직으로 이어지도록 설계하는 것이 요구됩니다. 실제 이러한 방식은 2016년경에 시도되었으나, 활성화되지 못하고 사장된 것으로 보입니다. 세 번째 방안은 양도 불가능한 기간을 남성에게 할당하는 것입니다. 실제로 스웨덴에서 남성의 육아휴직 사용이 급증한 시기는 1995년 아버지의 달(Daddy quota)이 도입된 이후입니다. 남성이 사용하지 않으면 소멸되는 기간을 설정함으로써, 남성이 육아휴직을 사용하는 데 강력한 동력이 되었음을 되새겨야 하겠습니다.

3) 배우자 출산휴가에 대한 관심

- 마지막으로, 육아휴직제도와 관련된 것은 아니지만, 부성휴가(한국의 배우자 출산휴가)에 대한 관심도 필요하다고 생각합니다. 박미진(2020) 연구에 따르면, 높은 급여의 부성휴가(paternity leave)는 노동시간 특성과 결부되어 남성의 돌봄시간을 증진하는 데 뚜렷한 효과가 존재하였습니다. 업무의 공백에 대한 부담감이 높은 남성들에게 상대적으로 짧은 기간의 부성휴가는 심리적인 진입장벽이 육아휴직보다는 낮을 수 있습니다. 또한 부성휴가 사용을 통해 단기간이라도 가족화의 경험을 갖게 된다면 장기적으로 돌봄참여의 비중이 늘어날 수 있습니다. 어린 시기의 양육 참여는 전

생애적인 남성 돌봄시간을 늘려준다는 선행연구들도 고려했을 때, 가장 초기의 양육 형태에 해당하는 부성휴가제도는 그 효과성이 부모휴가보다 더욱 강력할 수 있습니다. 하지만 최근 한국에서의 휴가정책 논의는 대체로 육아휴직에만 더욱 초점이 맞추어져 있어 한계가 있다고 생각합니다. 물론 육아휴직제도도 남성의 돌봄시간을 촉진하는 효과가 분명히 존재합니다. 그리고 최근 괄목할만한 부모휴가 급여대체율 인상은 경제적 요소를 중시하는 남성의 휴가 사용을 확대하는 방향으로 작용할 것이 틀림없습니다. 하지만 부모휴가제도는 남성과 여성 모두를 대상으로 하고 대부분 여성이 휴가를 활용하며, 성평등인식이 낮은 국가에서 남성의 부모휴가 사용은 현실적인 제약이 따른다는 점을 고려할 때(Lammi-Taskula, 2008), 남성만을 표적화한 부성휴가제도의 발달이 더욱 요구된다고 생각합니다.

4. 기타

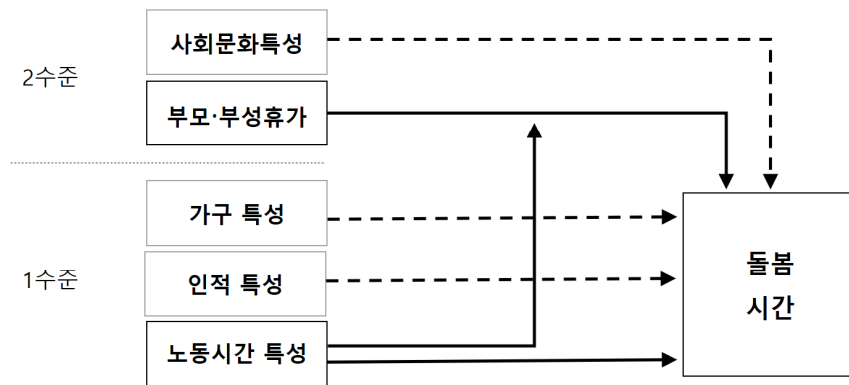
- 마지막으로 두 번째 발제문에 대해 간단한 확인 요청을 드리며 토론을 마무리하고자 합니다. 심층면접 참여자 요약표를 보니, 참여한 남성 네 명은 모두 공공부문의 일자리를 가진 것으로 보입니다. 혹시 대기업이나 일반 사기업에서 일하는 분들을 인터뷰한 사례는 없을까요(sampling bias)? 연구의 결론에서 젠더 효과가 전 과정에 걸쳐 나타난다고 하셨는데, 이는 직장의 특성에 따른 효과로 해석될 여지는 없는지 궁금합니다.

<참고 자료> 박미진(2020) “남성의 돌봄시간은 어떻게 결정되는가” 논문 요약

1. 연구 질문

- 1) 부모·부성휴가제도와 남성의 자녀 돌봄시간의 관계는 어떠한가?
- 2) 노동시간 특성과 남성의 자녀 돌봄시간의 관계는 어떠한가?
- 3) 부모·부성휴가제도와 남성 돌봄시간의 관계를 노동시간 특성이 조절하는가?

2. 연구 모형 및 활용 변수



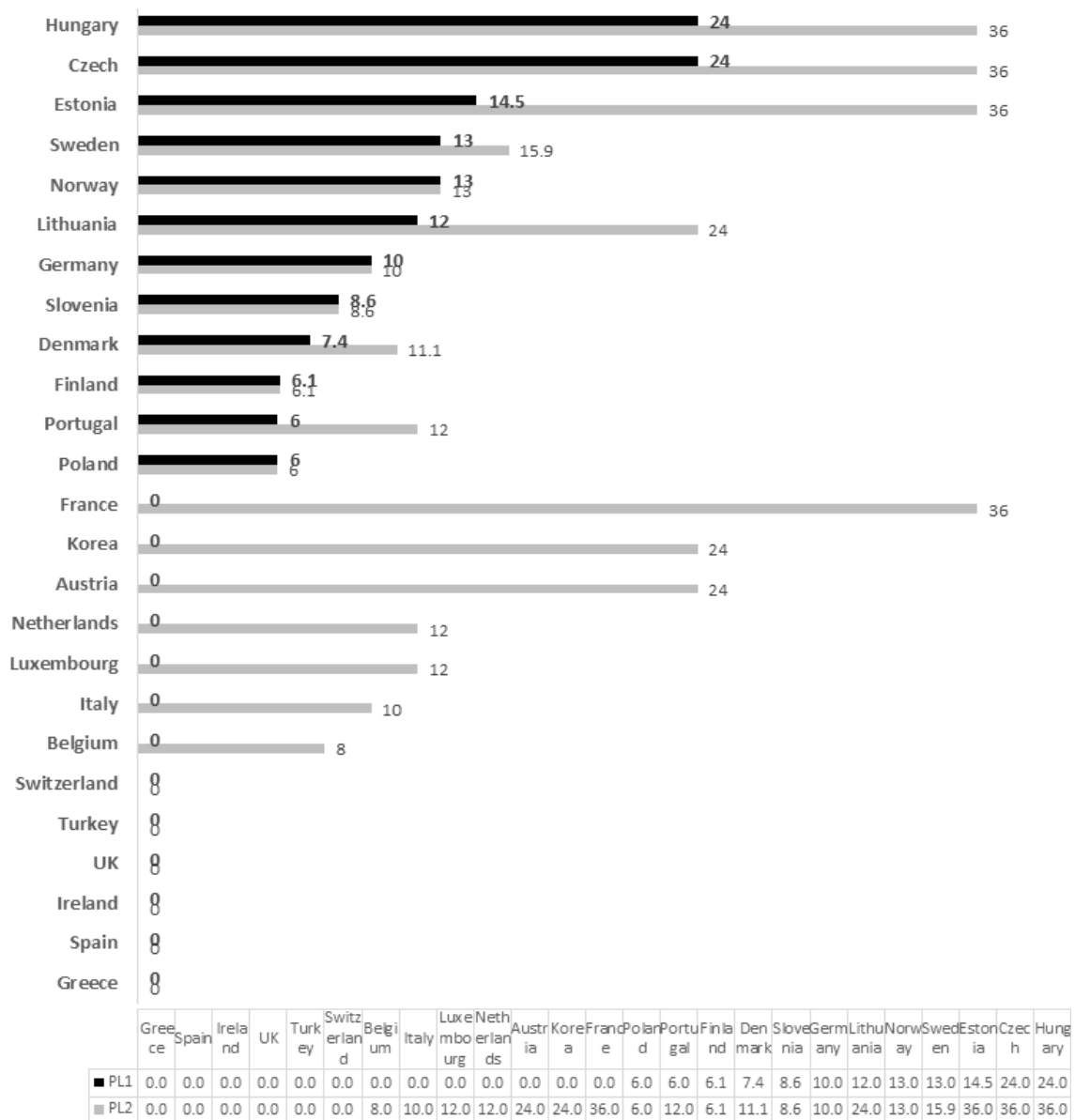
<부도 1> 연구 모형

$$Y_{ij} = \gamma_{00} + \gamma_{01}wfb_j + \gamma_{02}sch_j + \gamma_{10}wh_{ij} + \gamma_{11}wfb_j * wh_{ij} + \beta_{2j}ich_{ij} + \beta_{3j}hch_{ij} + \mu_{0j} + r_{ij}$$

<부표 1> 변수의 조작적 정의 및 출처

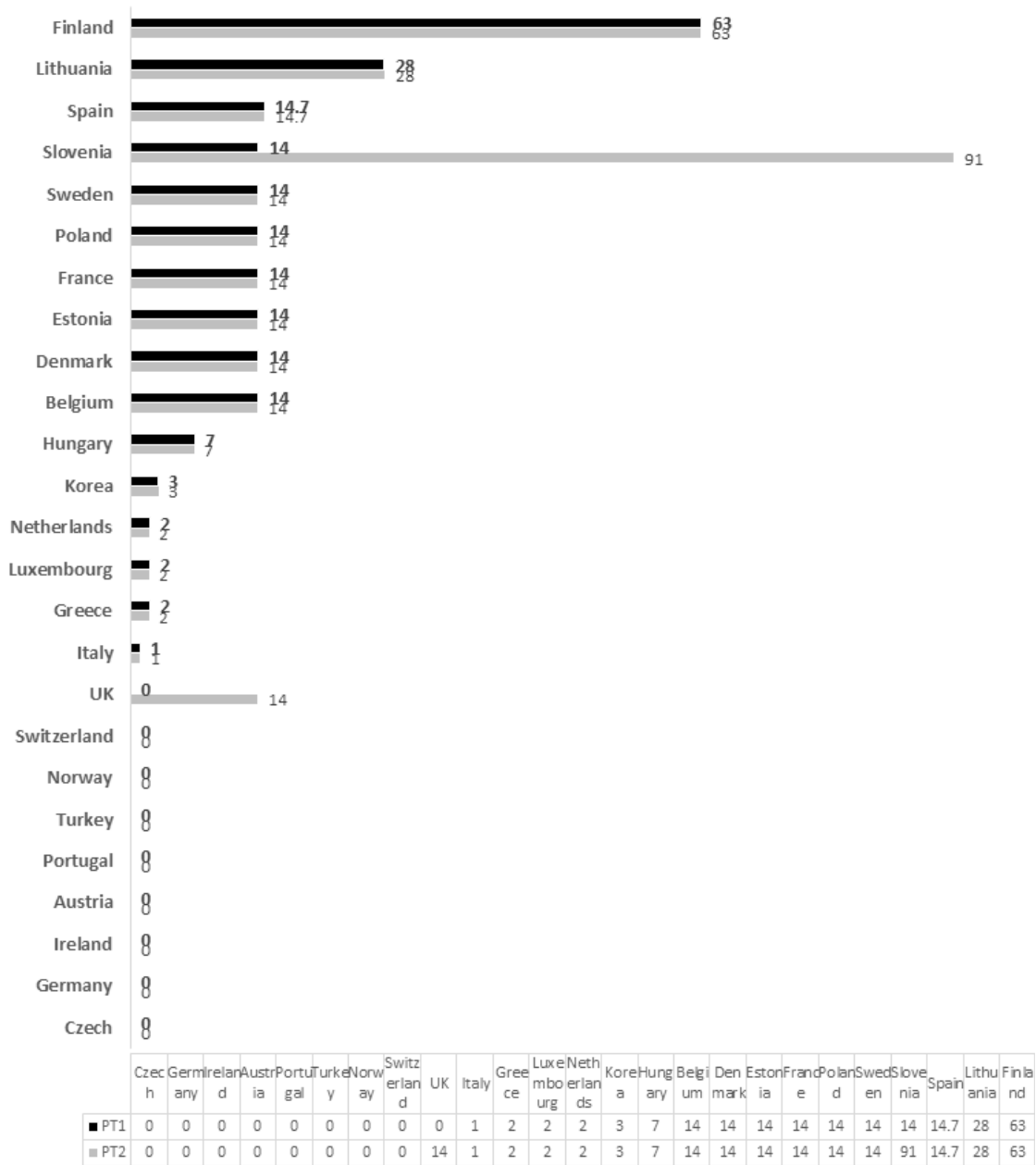
변수	조작적 정의	변수 특성	출처
종속변수: 돌봄시간(1수준)			
돌봄시간	한 달에 얼마나 자주, 얼마나 오랫동안 자녀를 돌보는지 : 1(전혀) ~ 10(매일 5시간 초과)	서열변수	EWCS(2015)
독립변수: 부모·부성휴가제도(2수준)			
부모휴가1	소득대체율 66% 이상 되는 유급 부모휴가기간	연속변수	Leave Network
부모휴가2	전체 유급 부모휴가기간	연속변수	Leave Network

변수	조작적 정의	변수 특성	출처
부성휴가1	소득대체율 66% 이상 되는 유급 부성휴가기간	연속변수	Leave Network
부성휴가2	전체 유급 부성휴가기간	연속변수	Leave Network
인센티브1	남성의 부모휴가 사용을 장려하는 인센티브 존재 여부	더미변수	Leave Network
인센티브2	육아기에 있는 노동자에게 유연근무 인센티브 제공 여부	더미변수	Leave Network
조절변수: 노동시간 특성(1수준)			
노동시간 길이	한 주 평균 노동시간(시간): 주직장+부직장	연속변수	EWCS(2015)
노동시간 자율성	업무중 개인용무 용이성(1~4점)	서열변수	EWCS(2015)
통제변수: 인적 특성(1수준)			
학력	ISCED 분류 기준 학력수준	서열변수	EWCS(2015)
연령	나이	연속변수	EWCS(2015)
통제변수: 가구 특성(1수준)			
조부모 수	동거하는 조부모의 수	명목변수	EWCS(2015)
자녀 수	동거하는 자녀의 수	연속변수	EWCS(2015)
통제변수: 사회·문화적 특성(2수준)			
노조조직률	근로자의 노조 가입 비중	연속변수	Euro Statistics
여성경활률	25-54세 여성의 경제활동참가율	연속변수	OECD Statistics
여성평균 돌봄시간	국가별 유자녀 여성의 돌봄시간 평균	연속변수	EWCS(2015)



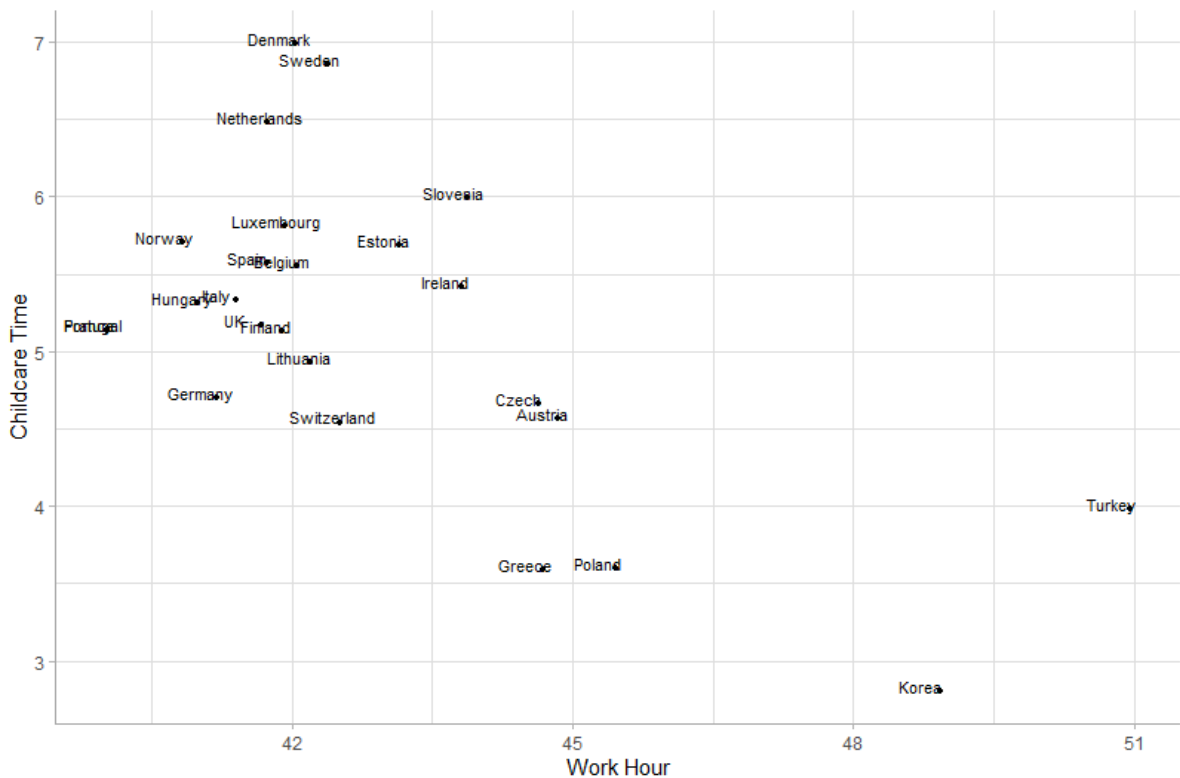
<부도 2> 부모휴가제도: 1(well-paid) + 2(paid)

주) 검은 막대: 높은 급여 휴가기간, 회색 막대: 유급 휴가기간
(단위: month)



<부도 3> 부성휴가제도: 1(well-paid) + 2(paid)

주) 검은 막대: 높은 급여 휴가기간, 회색 막대: 유급 휴가기간
(단위: day)



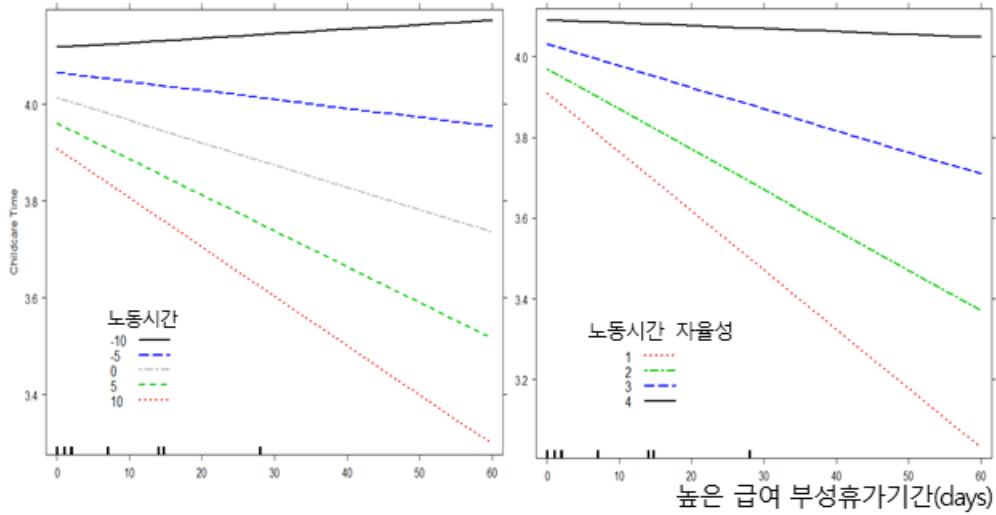
<부도 4> 노동시간과 돌봄시간의 관계

<부표 2> 부성휴가제도1과 노동시간 특성의 조절효과 모형

	Model 4-5	Model 4-6
절편	-5.739(1.838)**	-5.750(1.845)**
부성휴가1	-0.003(0.008)	-0.017(0.012)
노동시간	-0.010(0.002)***	-0.012(0.001)***
노동시간 자율성	0.077(0.020)***	0.052(0.024)*
부성휴가1*노동시간	-0.000(0.000)**	
부성휴가1*노동시간 자율성		0.004(0.002)†
연령	-0.069(0.002)***	-0.069(0.002)***
학력	0.130(0.013)***	0.129(0.013)***
조부모수	-0.161(0.090)†	-0.171(0.090)†
자녀수	0.072(0.023)**	0.070(0.023)**
노조가입률	0.019(0.006)**	0.019(0.006)**
여성경험률	0.002(0.012)	0.002(0.012)
여성평균돌봄시간	2.617(0.475)***	2.639(0.477)***
1수준분산(잔차)	3.393***	3.394***
2수준분산(절편)	0.211***	0.213***
AIC	47356.896	47359.774
BIC	47459.970	47462.848
-2LL	47328.896	47331.774

R^2 (전체)	0.220	0.220
R^2 (1수준)	0.084	0.083
R^2 (2수준)	0.770	0.768

주: † p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001



〈부도 5〉 부성휴가제도1과 노동시간 특성의 상호작용 효과 (M4-5, M4-6)

〈부표 3〉 조절효과 분석 결과 정리

	부모휴가		부성휴가		인센티브	
	well-paid	paid	well-paid	paid	남성 휴가사용	유연근무
노동시간	-	0	0	-	0	0
노동시간 자율성	0	0	0	-	0	0

〈토론 2〉

안현미 / 돌봄정책&젠더연구소 소장

- 송다영교수의 “노동·돌봄에 대한 통합적 접근과 사회적 돌봄에서의 남성참여 확대” 발제와 황정미박사의 “젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 육아휴직” 발제를 토대로 토론하고자 합니다.
 - 송다영 교수가 발제한 기존의 정책은 주로 Inbound(남성의 가족돌봄 참여와 균형) 차원에서 강조되었던 점에 대해 남성뿐 아니라 돌봄이 여전히 “여성의 문제”로 집중되고 있는 것에 대해 전 지구적, 전 사회적으로 “함께 돌봄” 차원에서 접근해야한다는 것에 동의합니다.
 - (다수)남성의 돌봄에 있어서 “무임승차”에 대한 사회적 자각을 일깨워 줄 필요가 있다고 생각합니다.
 - 본 토론은 황정미박사가 제안한 정책제언에 대해 추가적인 제안 중심으로 토론을 하고자 합니다.
- ① 제도적 차원에서 주로 남성의 돌봄 참여를 활성화하기 위해 “육아휴직” 제도 개선에 초점을 두고 있는데, 임신-출산-육아휴직-어린이집 및 유치원 이용시기-초등 연령 등의 돌봄시기에 주양육자의 돌봄을 필요로하는 시기, 남성, 여성 부모의 모두의 돌봄권을 보장하는 제도적 접근이 필요함. 출산 이후 산전후휴가와 육아휴직 이외에도 지속적으로 돌봄문제는 여성이 전담함으로써 고용중지 또는 고용형태를 조절하는 방법으로 일을 선택할 수 밖에 없는 여성의 고용이력은 돌봄이 줄어든 시기에 안정적 고용형태로 이어지지 않기 때문임.
- 예를 들면, 첫 임신시 다태아의 경우, 둘째 자녀 임신한 여성의 경우, 임신기, 육아기 단축근로 가능하지만 남성의 돌봄 참여는 퇴근 이후 가능해짐

- 아픈아이 또는 긴급 돌봄의 경우, 1~2일은 집중 돌봄, 이후에는 2~3일에 한번씩 병원 등 돌봄시간 필요

(홀벌이의 경우, 다른 공적 지원서비스 이용의 한계)

“둘째 아이를 낳고 싶은데 첫째아이를 돌봐줄 사람이 없어서....”

“둘째는 낳고 싶은데, 첫째 아이가 낫가림이 심해 제가 첫째아이를 돌보고, 둘째아이를 누가 돌봐줬으면...”

(육아휴직 중 여성근로자/ 맞벌이 부모)

두 아이를 데리고 어디를 가려해도 이동수단이 있다하더라도 혼자서는 어렵고, 비용도 주차비도 비싸고, 없다면 대중교통을 이용해야하는데 쉽지 않아요. 그래서 집근처에 주로 가는데 갈 만한 곳이....

(두 장애아동의 부모_단시간 근로로 변경, 현재 구직 중: 경제적인 문제와 돌봄의 문제가 모두 걸려있기 때문에 구직을 하려하지만 하원 후 치료받기 위해 복지관에 가거나 또는 다른 아이는 다른 치료기관으로 가는 경우 등으로 나의 양육에 맞는 직장을 구할 수 없음)

자료: 장은미·안현미 외(2022)

② [표 1]에서 볼 수 있듯이, 제도의 유연성은 7가지 중 복합적으로 선택을 하고 있는데, 우리나라의 경우 1, 2, 5, 7a 형태임

- 한국과 일본의 경우 OECD 국가들 중에서 가장 긴 52주(약 12개월)의 아버지 육아휴직을 제공하고 있다. 제도적으로는 한국과 일본이 매우 관대한 아버지 전용휴가제도를 제공하지만, 한국은 출산 부모의 1.8%만이, 일본의 경우는 약 6%만이(Nakazato, Nishimura, and Takezawa, 2020) 실제 휴가를 활용하는 것으로 나타났음¹⁾(안현미, 2021).
- 다양한 형태가 탄력적으로 제공된다하더라도 실효성이 낮은 이유는 육아휴직자의 연령, 소득, 직무 등에 있어서 육아휴직제도는 조용하지 못하고 있음. 예를 들면, **통계청에서 발표한 2021년 연령별 출생아 부모 중 육아**

1) OECD Family Database, oe.cd/fdb의 Parental leave systems 자료를 토대로 작성한 것임

휴직 대상자 현황을 보면, 30~34세 모 51.1%, 부 36.7%, 35~39세 모 28.6%, 부 39.5% 대상자임. 그렇다면 이 연령대의 소득대비 육아휴직 소득대체율은 매우 낮은 비율이며, 직무에 있어서도 보직을 달고 있거나 경력이 높은 연령대일 가능성이 높음. 그렇다면 대체인력 확보가 상대적으로 더 어려움. 그렇다면, 향후 제도 개선에 있어서 신청자의 직무에 따른 대체인력 지원 개선 방안 등(6개월 이후부터 재택근무+아이돌봄지원서비스 등)을 제고민이 필요함

[표 1] OECD 국가 육아휴직 제도 특징: 급여, 소득대체율, 휴가기간 부 또는 모의 분담 그리고 제도 유연성

국가	제도 개요			가구 전체에 가능한 휴가기간 (월, 산후기준, 무급양육휴가제외)			수급권 단위	남성 육아휴직 촉진 수단	제도 유연성*
	무급 휴직	유급 휴직		전체 기간	유급 기간	소득 대체율 66% 이상 유급기간 (*상한선 적용)			
		정액 또는 소득대 체율 66%미 만	소득대 체율 66% 이상						
노르웨이		○	○	13개월	13개월	13개월*	가족 & 개인; 양도불가	남성할당 15 또는 19주, 양도불가	1; 2; 3; 5; 6; 7b
스웨덴		○		18개월까지	15.9개월	12.9개월*	가족 & 개인; 부분 양도 가능	남성할당 90일, 양도불가	1; 2; 3; 5; 6; 7b
아이슬란드		○	○	9개월	9개월	9개월*	가족 & 개인; 양도불가	X	1; 2; 5; 6; 7a
핀란드		○	○	6.1개월	6.1개월	6.1개월	가족	X	1; 2; 6
덴마크		○		7.4 ~ 14.8개월	7.4 ~ 14.8개월	7.4개월*	개인; 양도불가	X	1; 3; 5; 7a
오스트리아		○		24개월까지	14개월까지 (보너스 2개월 포함) ~35개월까지 (보너스 7개월 포함)	14개월까지 (보너스 2개월 포함)	가족	부모가 휴직 평등하게 공유(60:40)하면 보너스	1; 2; 3; 5; 7b
독일		○		72개월(보너스)	28개월 (보너스 4개월 포함)	14개월 (보너스 2개월 포함*)	개인; 양도불가	부모가 휴직 공유하면 보너스 추가 기간+	1; 2; 5; 7a
룩셈부르크		○		12개월	12개월	12개월	개인; 양도불가	X	1; 3; 7a
프랑스	○			36개월까지	육아휴직기간 무급이지만 휴직여부와 무관하게 휴직 급여 지급	X	개인; 양도불가	부모가 모두 휴가 사용하면 추가 재정지원	1; 6; 7a
벨기에		○	○	8개월	8개월	X	개인; 양도불가	X	1; 2; 5; 6; 7a
네덜	○			12개월	X	X	개인;	X	(1), (2);

란드								양도불가		5; 6; 7a
일본			○		14개월까지 (2개월 보너스 포함)	14개월까지 (2개월 보너스 포함)	12개월*	개인; 양도불가	부모가 휴직 공유하면 보너스 휴가	2(father), 7a
한국			○		24개월	24개월*	6개월* (대신 남성 육아휴직 보너스 제도 있음)	개인; 양도불가	두번째 휴직자에게 3개월, 100%소득대체 율 지급	1; 2; 5; 7a
뉴질 랜드			○	○	12개월	12개월	3.7개월*	가족	X	2, 7a
캐나다			○		8.1개월~ 15.9개월	8.1개월~ 5.9개월	X	가족	5~최대8주	3, 7a
(퀘벡)			○		7.4개월	7.4개월	5.8개월*	가족	X	3; 5; 7a
호주			○		24개월	4.7 개월	X	개인; 양도불가	X	7b
영국	○				4.2개월	X	X	개인; 양도불가	X	2, 5; 6; 7a

주: 제도 유연성의 형태:

1. 전일제 또는 시간제로 휴가 사용 가능(즉, 부모가 파트타임 근로+휴가 결합 가능)
2. 휴가를 풀로 또는 분할 사용 가능
3. 높은 급여수준으로 단기간 이용 또는 보다 낮은 급여수준으로 장기간 이용 가능
4. 부모가 아닌 사람에게 휴직 양도 가능
5. 부모 선택에 따라 자녀가 일정 연령이 될 때까지 휴가 전부 또는 일부 사용 가능
6. 다테아 및 몇몇 경우에 추가 휴직 부여
7. 부모가 동시에 전체(7a) 또는 일부 휴직(7b), 고용주 동의가 있을 때만 가능

자료: Koslowski, A et al.(2019: 21~31), 재구성

출처: 안현미(2021).

③ [표 2]에서 볼 수 있듯이, 산업별 직장문화 등을 고려한 전략(컨설팅 등) 필요.

- 출생아 부모의 육아휴직 사용율을 보면 2015년 대비 2021년 상승추세임
- 하지만 산업별 현황과 사용율을 보면, 출생아 부모 중 아빠 육아휴직 대상자가 높은 업종인 제조업, 도소매업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 등의 경우, 실제 사용율은 높지 않음. 그렇다면 이에 따른 원인 분석과 직장문화에 따른 개선 전략이 차별화될 필요가 있음

[표 2] 산업대분류별 출생아 부모의 육아휴직 사용율 및 대상자 현황

산업대분류별	출생아 부모의 육아휴직 사용율						출생아 부모 중 육아휴직 대상자 현황		
	2015			2021(잠정치)			2021(잠정치)		
	계	부	모	계	부	모	계	부	모
계	18.6	0.6	58.0	25.6	4.1	65.2	100.0	100.0	100.0
C. 제조업	9.2	0.4	57.6	14.9	3.5	62.4	20.8	26.0	11.4
F. 건설업	6.2	0.3	36.7	8.2	2.2	37.5	5.3	6.8	2.6
G. 도매 및 소매업	12.4	0.4	45.7	18.9	3.3	52.6	11.6	12.2	10.4
H. 운수 및 창고업	16.5	0.7	64.2	21.9	4.9	70.6	3.1	3.5	2.3
I. 숙박 및 음식점업	10.0	0.5	34.4	14.7	4.1	31.8	2.5	2.3	2.7
J. 정보통신업	16.6	0.9	66.7	22.3	3.6	69.5	5.0	5.5	4.0
K. 금융 및 보험업	33.0	0.4	68.0	34.8	2.5	73.1	5.3	4.4	6.8
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	15.6	0.6	58.1	25.2	4.6	68.1	10.8	11.3	9.9
N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	25.1	0.8	68.0	30.8	6.1	71.8	3.6	3.5	3.9
O. 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	30.7	2.0	72.1	39.4	8.8	80.4	10.0	8.8	12.1
P. 교육 서비스업	35.9	1.0	56.1	41.3	4.1	64.7	6.2	3.7	10.7
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	39.1	0.5	55.2	51.5	3.1	70.7	8.7	3.8	17.6
기타	12.1	0.6	47.6	15.9	3.2	49.3	7.3	8.2	5.7

주: 2021년 출생아(260,562명)의 부모 중 당해연도 육아휴직 대상자 수는 모 105,210명, 부 193,119명임

출처: 통계청

④ 기타

〈토론 3〉

육아는 도와주는 것이 아닌 함께 하는 것

함정규 / 서울100인의아빠단 단장

□ 남성의 가정 내 역할 교육 강화로 인한 성 평등한 가족 문화 확산

- 핵가족화되고, 여성의 사회 참여가 활발해짐에 따라 육아를 엄마 혼자 감당하기에 힘든 시대가 도래함. 이제 아빠의 육아 참여는 선택이 아닌 필수인 시대. 하지만 아빠의 육아는 놀이에 초점이 맞춰져 있음.

엄마들은 아이와 놀아주는 아빠의 역할과 더불어 먹고 씻기고 재우는 등의 기본적인 일상생활을 같이 해 줄 것을 선호함.

- 지금 남성들은 아이와 공감하고 놀아주는 역할을 보고 배울만한 롤 모델이 거의 없었음. 과거의 아버지들은 엄하고 무뎠던 가부장적인 역할만을 해왔기 때문임. 아직 남성의 입장에서 육아는 도와주는 것이라는 인식이 강한데 함께 하는 것이라는 인식개선이 되어야 함. 이를 위해서는 사회에서 교육의 기회 제공을 확대해야 함.

□ 직장 내 육아 필수 교육 지정

- 현재 장애인 인식개선 교육, 성희롱 예방 교육, 산업안전 보건교육, 개인정보 보호법 관련 교육 등은 직장 내 법정 의무교육으로 지정되어 있어 필수적으로 교육을 이수해야 함. 남성 육아의 참여를 늘리려면 남성의 자발적인 교육 참여를 바라지 말고 필수적인 교육에 포함시켜야 함. 그러면 남성의 인식 전환과 더불어 회사의 육아에 대한 인식도 달라질 수 있음.

□ 남성 육아의 어려움 개선

- 현재 남성 육아에 대한 인프라 부족

: 이제껏 육아 참여가 부족했던 남성들은 무엇부터 시작해야 할지 모르는 경우가 많음. 인터넷에 검색을 해봐도 육아에 대한 정보를 얻을 수 있는 곳이 부족함. 예를 들어 온라인 카페 같은 커뮤니티 부족. 현재 대부분의 맘카페는 남성의 가입이 금지되거나 활동이 제한되어 있음. 인프라 확충을 위한 지원이 필요

- 남성들의 정보 접근성이 떨어짐

현재 각 지자체 별로 건강가정지원센터, 다문화가족지원센터, 육아종합지원센터 등에 남성의 육아 참여 확대를 위해 교육과 프로그램이 있으나 활용을 하는 남성들은 제한되어 있음. 여성에 비해 남성의 비적극성으로 인해 정보 접근성이 떨어짐. 적극적 참여를 위한 기회 및 정보 제공, 지원 방안 확대 및 홍보가 필요함.

- 남성의 소통 창구 부족

육아 휴직 중이거나 육아에 관심이 있는 남성에게 육아를 하며 가장 힘든 점을 물어보면 대부분 소통의 부족을 말하고 있음. 학교나 유치원 등교 후에 카페에 가면 여성들의 소통하는 장면을 많이 볼 수 있는데 남성들은 육아에 대한 고민이나 힘들음을 토로할 소통의 창구가 부족함.

아직 일반화되지 않은 이러한 소통 창구를 위한 지자체의 지원이 필요함. 남성들간의 교육 참여 기회 마련이나 소통 공간 지원 등을 예로 들 수 있음.

□ 남성 육아휴직 인센티브

- 현재 우리 나라는 남성의 육아 참여를 당연시하거나 기업이나 사회가 육아 휴직을 수용할 수 있는 인식이 부족하기에 육아휴직 의무화가 필요함. 하지

만 단기적으로 실행되기 힘들기에 기업이나 육아휴직자에 인센티브를 부여해야 함

- 기업에 대한 인센티브

: 세액공제 등의 세제 혜택, 대체인력 고용에 대한 급여 국가 지원, 연구비와 국가 연구 사업 등에 대한 가산점 등의 인센티브 제공이 필요함.

급여와 고용 보장 및 승진의 불이익 시 인센티브 반환과 제재금 등의 강력한 처벌도 필요함.

- 육아휴직자에 대한 인센티브

1. 여성보다 더 많은 육아휴직 수당 지급

: 육아휴직 시 가정 내에 소득이 줄어들기에 대체적으로 소득이 높은 남성보다는 여성의 육아휴직 비율이 높음. 남성의 육아휴직 수당이 더 높으면 소득에 대한 고민이 줄어들기에 남성 휴직자의 비율이 증가할 것임.

2. 남성 육아휴직 바우처 지급

: 남성이 육아휴직 신청 시 정부에서 바우처 지급. 남성이 육아휴직 후 적극적인 육아 참여시 위에서 언급한 대로 소통의 부족으로 우울감을 느낌. 휴직 후 소득이 감소되기에 소비도 제한되고 자신에 대한 투자 여력이 없음. 육아 교육이나 자기계발 교육을 수강할 수 있는 바우처 제공이 요구됨.

현재 직업능력개발훈련을 위한 내일배움카드가 좋은 예가 될 수 있음. 내일배움카드는 사용처가 제한되어 있어 그보다 더 폭넓은 운영이 필요. 육아를 하면 거주지와 가까운 곳에서 교육을 받을 수 있어야 하는데 주요 지역에 집중되어 있는 문제가 있음.

□ 육아 휴직시 자녀 나이 만 8세 상향조정

- 각 가정의 상황에 따라 육아휴직이 필요한 시기가 다름. 대부분 어린 자녀에게 시간 투자를 원하는 부모들이 많지만, 자녀가 고학년일 때 부모의 역할이 필요하다고 생각하는 부모도 적지 않기에 자녀 나이 만 8세 이하인 육아휴직 나이 제한 폐지가 요구됨. 특히 자녀가 고학년일 경우 아빠의 역할이 줄어들고 소외되는 경우가 많은데 이에 대한 대책으로 적절함.

※ 남성 육아휴직 사용이 어려운 이유

1. 회사, 부서마다 분위기가 조금씩 다르겠지만 한국기업문화를 고려하면 남성이 눈치 안 보고 육아휴직을 사용하는 것은 현실적으로 불가능함. 회사에서 팀장급인 40대 후반 이상의 연령대는 남성의 육아에 대한 인식이 크지 않다 보니 공감하지 못함. 회사에서는 휴직 후 사직하는 분위기가 만연되어 있음.
2. 중소기업의 경우 육아휴직자가 있어도 인력을 충원하지 않고 기존인원으로 업무를 진행하기에 회사 동료들에게 미안한 마음이 있음.
3. 남성의 육아 휴직에 대한 사회적 거부감. 특히 육아 휴직자의 부모 세대인 60대 이상의 연령대는 아직도 아들의 육아 휴직을 반대하는 경우가 많음.

□ 여러 제도의 정착과 정시 퇴근 문화 조성

- 유연 근무제: 미국이나 유럽 선진국은 아이의 학교 행사에 남성 참여의 비율이 높음. 그 이유로 대부분의 이민자들은 유연 근무제의 정착을 꾀고 있음. 일주일에 정해진 시간만 근무하면 되기에 근무 시간을 자유롭게 선택할 수

있음. 우리 나라의 경우 유연 근무제를 사용할 수 있지만 부서장의 허락을 받아야 하기에 눈치가 보여 사용이 제한됨.

- 단축 근무제 : 단축 근무 사용시 근무자와 팀원들 모두 불편한 감정으로 인해 실질적 효력이 없음.

- 재택 근무제 : 재택 근무는 회사에서 논다고 생각하는 분위기가 팽배해있음. 실질적으로 근무자들도 육아와 병행해야 하는 상황상 업무에 집중하기 힘들다고 함.

=> 이 세가지 제도 모두 자유롭게 사용하기 위해서는 기업과 개인의 인식이 변해야 함. 결국 시간이 필요하지만 그 전에 정부의 홍보와 인센티브가 필요. 아이를 양육하는것에 대한 핵심가치를 사회에서 부여하지 않으면 한계가 있음.

※ 자녀 학교 행사 참여, 학부모 상담 등 학교 일로 반차/연차/휴가를 사용할 때 근무로 인정하는 제도는 악용할 여지가 큰 제도라 신중한 접근이 필요함.

※ 육아휴직을 연차나 월차 쓰듯이 일 단위로 끊어서 원할 때 여러 번 나누어 사용 가능 : 기업에서 느끼는 장기 근로 공백에 대한 부담을 경감시킬 수 있음.

- 정시 퇴근 문화 조성 : 많은 회사들이 정시 퇴근 문화를 조성하고 있지만 승진을

위해서는 추가 근무가 필요한 분위기가 여전함. 직장문화개선과 상급자의 인식개선 등의 지속적인 노력이 필요함.

〈토론 4〉

서성민 / 정치하는엄마들 공동대표

1. 정치하는 엄마들이 제기한 육아휴직에 관한 헌법소원심판 청구

가. 육아휴직에 관한 헌법소원심판 청구의 경위

정치하는 엄마들은 2020. 11. 임신중이거나, 육아휴직 사용예정에 있거나, 육아휴직 사용중인 일반 근로자들 총 111명과 함께 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(2020. 9. 8. 일부개정법률 제17489호) 제19조 제1항 및 제2항이 헌법상 기본권인 평등권, 양육권을 침해한다는 취지의 헌법소원심판을 청구하였고, 현재 진행중임

주된 요지는 공무원에 비하여 일반근로자의 육아휴직 규정이 헌법상 기본권을 침해한다는 것인데, 일반 근로자는 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때 육아휴직을 사용할 수 있도록 한 것에 비하여 임신 또는 출산하게 된 때에 이를 사용할 수는 없고¹⁾, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우 육아휴직을 사용하더라도 그 사용기간은 1년 이내로 공무원의 3년 이내 보다 그 기간이 매우 짧은바, 실제, 조사에 의하면 육아휴직 중인 비율은 공무원 4.5%, 일반근로자 0.42%로, 그 격차가 10배 이상을 보이고 있음 (2020. 10. 2. 자 한국경제 “민간기업 직장인 ‘육아휴직’ 공무원의 10분의 1” 기사 참조)

1) 헌법소원심판청구 이후인 2021. 5. 18. 법이 개정되어 “임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위한 경우” 육아휴직신청이 가능하도록 되었음

나. 육아휴직에 관한 법률조항 및 제도의 연혁

국가공무원법상 육아휴직의 경우, 2002. 1. 19. 일부개정을 통하여 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우에도 휴직을 할 수 있도록 하여 여성공무원의 모성보호를 도모하였고, 2007. 3. 29. 일부개정을 통하여, 기존 1년으로 규정된 육아휴직기간을 여성공무원의 경우에는 3년으로 확대하였고, 2015. 5. 18. 일부개정을 통하여 남성공무원도 여성공무원과 동일하게 3년이내의 범위에서 육아휴직을 사용할 수 있도록 하였음

반면, 남녀고용평등법상 육아휴직의 경우, 1987. 12. 4. 제정 당시, 1년미만의 영아를 가진 근로여성에게 1년이내의 무급의 육아휴직을 허용한 이후, 현재에 이르기까지 육아휴직기간은 '1년이내'의 기간으로 규정하고 있음

육아휴직제도는 여성의 사회진출이 증가하고 맞벌이부부가 늘어감에 따라 모성을 보호하고 근로여성의 직업능력을 개발하여 지위향상과 복지증진에 기여함을 목적으로 구 남녀고용평등법(1987. 12. 4. 법률 제3989호로 제정된 것)이 이를 도입하였고, 이어 국가공무원법(1994. 12. 22. 법률 제4829호로 개정된 것)이 이를 받아들였으며, 당초 일반 근로여성을 대상으로 시행된 구 남녀고용평등법상의 육아휴직제도는 여성근로에 대한 특별한 보호를 규정하고 있는 헌법 제32조 제4항과 국가의 모성보호의무를 규정하고 있는 헌법 제36조 제2항에서 그 헌법적 근거를 찾아왔으나, 현행 육아휴직제도는 모성보호 및 근로여성의 직업능력 개발이라는 당초의 취지에서 한발 더 나아가 자녀양육의 지원을 통한 여성의 노동시장 참여 장려 및 직장가정의 양립, 출산장려와 아동복지 제고, 남성의 가족책임 분담과 이를 통한 실질적인 가족내 양성 평등의 달성이라는 사회적 기능을 수행한다고 할 수 있음.

다. 현행 육아휴직 규정의 양육권 침해

(1) 기본권으로서의 양육권의 의의

자녀에 대한 부모의 양육권은 비록 헌법에 명문으로 규정되어 있지는 아니 하지만, 이는 모든 인간이 누리는 불가침의 인권으로서 혼인과 가족생활을 보장하는 헌법 제36조 제1항, 행복추구권을 보장하는 헌법 제10조 및 ‘국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.’ 고 규정한 헌법 제37조 제1항에서 나오는 중요한 기본권임

부모는 자녀의 양육에 관하여 전반적인 계획을 세우고 자신의 인생관·사회관·교육관에 따라 자녀의 양육을 자유롭게 형성할 권리를 가지며, 헌법은 제36조 제1항에서 혼인과 가정생활을 보장함으로써 가족의 자율영역이 국가의 간섭에 의하여 획일화·평준화되고 이념화되는 것으로부터 보호하고 있는데, 가족생활을 구성하는 핵심적 내용 중의 하나가 바로 자녀의 양육이라 할 것임. [헌재 2000. 4. 27. 98헌가16, 98헌마429(병합)참조]

한편 헌법 제36조 제1항은 혼인과 가족에 관련되는 공법 및 사법의 모든 영역에 영향을 미치는 헌법원리 내지 원칙규범으로서의 성격도 가지는데, 이는 적극적으로는 적절한 조치를 통해서 혼인과 가족을 지원하고 제3자에 의한 침해 앞에서 혼인과 가족을 보호해야 할 국가의 과제를 포함하며, 소극적으로는 불이익을 야기하는 제한조치를 통해서 혼인과 가족을 차별하는 것을 금지해야 할 국가의 의무를 포함함. (헌재 2002. 8. 29. 2001헌바82)

따라서 양육권은 공권력으로부터 자녀의 양육을 방해받지 않을 권리라는 점에서는 자유권적 기본권으로서의 성격을, 자녀의 양육에 관하여 국가의 지원을 요구할 수 있는 권리라는 점에서는 사회권적 기본권으로서의 성격을 아울러 가지고 있다고 할 수 있고, 육아휴직제도는 양육권의 사회권적 기본권으로서의 측면을 법률로써 구체화한 것으로서, 민간분야에서는 ‘남녀고용평

등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에서, 공직분야에서는 국가공무원법 및 지방공무원법에서, 그리고 군(軍)분야에서는 군인사법에서 양육권의 한 내용으로 육아휴직신청권을 부여한 것이므로, 이제 육아휴직신청권은 우리 헌법하에서 사회의 전 분야에서 수용되고 있는 헌법상 보장된 기본권으로서의 지위를 획득하였다고 할 것임

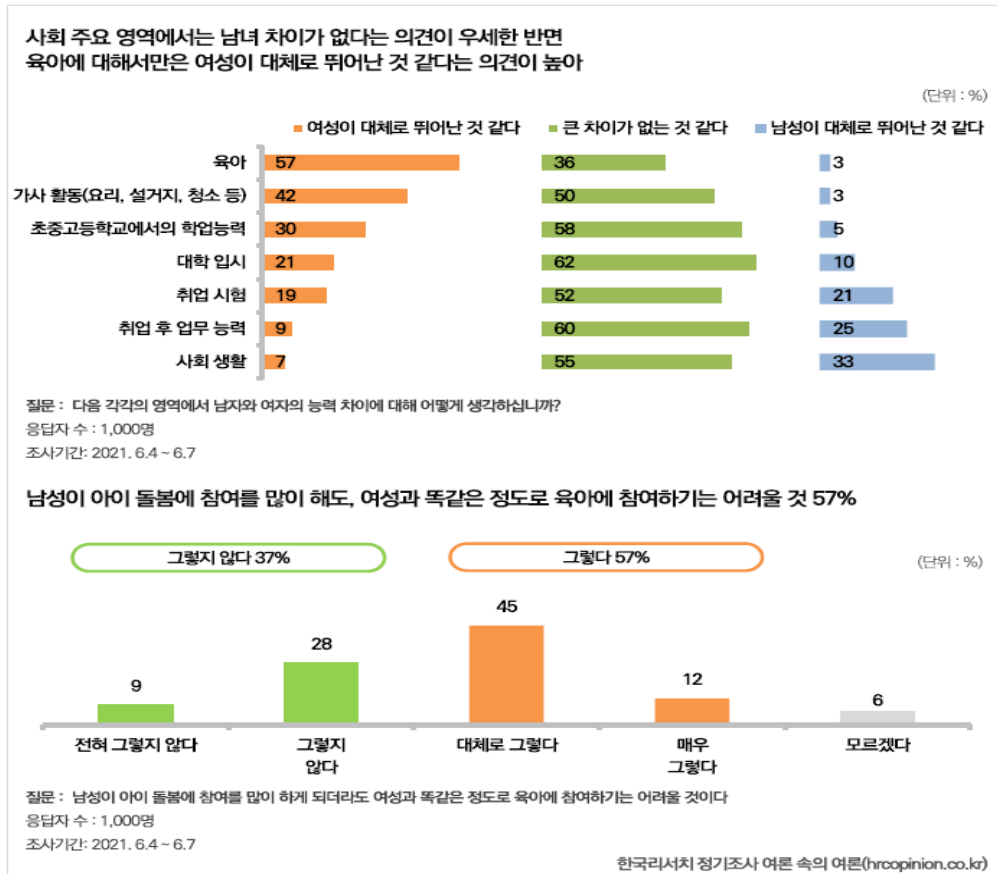
(2) 양육권의 침해

헌법소원심판 청구를 한 대상 범조문은 일반근로자가 임신, 출산시에는 육아휴직을 사용할 수 없고, 육아휴직을 사용하더라도 1년이내의 기간으로 사용할 수 있도록 한 것이 현저히 불합리하여 헌법상 용인될 수 있는 재량의 범위를 명백히 일탈함으로써 사회적 기본권으로서의 양육권을 보장하여야 할 국가의 최소한 보장 의무의 불이행으로 볼 수 있는 경우에 한하여 헌법에 위반된다고 할 것인바, 자녀의 출산과 양육은 국가를 유지하기 위한 인적 기반이 된다는 점에서 국가공동체의 생존 및 발전, 나아가 인류의 존속을 위해서도 결코 소홀히 할 수 없을 뿐만 아니라 자녀에 대한 양육권은 부모의 천부적인 권리인 동시에 부모에게 부과된 의무이기도 한데, 일반 근로자라는 이유만으로 임신, 출산시 육아휴직을 허용하지 않고, 육아휴직 사용기간을 1년 이내로 정한 것은 특별한 사정없이 인위적으로 육아에 불충분한 기간을 정하여 두고 이에 관하여 시대상황의 변화에 따른 변화된 최소 필요 양육기간 등을 반영하지 않아 양육의무의 이행을 제한하는 것인바, 이에 대한 아무런 합리적인 이유를 찾기 어렵고, 이러한 경우 입법자는 일반근로자의 양육의 의무를 다할 수 있는 조화적인 육아휴직의 이행방안을 모색하여야 할 것임

4. 남성의 돌봄확대를 위하여

발제에서 실제 육아휴직 사용 경험자들에 대한 심층면접을 통하여 성별차이와 젠더효과를 분석함으로써 대안을 모색하는 것은 실질적으로 필요한 정책을 도입함에 있어 큰 의미가 있다고 생각됨.

법령상 육아휴직의 기간을 늘리는 것만으로 육아휴직의 적정사용을 보장하는 것이 어려울 수 있으므로, 현재의 일-가정 양립정책이 공공기관 뿐만 아니라 일반기업에서도 제대로 시행되도록 하는 것이 중요할 것임.



또한, 이미 보장된 육아휴직 등 제도를 제대로 활용하지 못하면서 결과적으로 제대로 된 돌봄이 실현되지 못하는 것은 돌봄에 관한 성편향성이 존재하고, 돌봄에 대한 제대로 된 가치를 부여하지 않는 인식이 기여를 한다고 보므로, 본 토론회 발제에서 남성의 가족 돌봄 참여 뿐만 아니라 사회적 돌봄에의 참여 확대에 관한 문제를 지적한 것은 큰 의미가 있다고 생각됨.

최근 조사에 의하면, 연령대가 낮을수록 육아에 있어서 남녀에 차이가 없다는 응답이 높은 점을 알 수 있는바, 앞으로는 남성이 더 자유롭게 돌봄에 참

연령대가 낮을수록 육아에 남녀 차이가 없다는 응답,
맞벌이 부부일 경우 여자가 육아휴직을 하는 것이 낫다는 응답 낮아

(단위 : %)

	사례수 (명)	육아는...				맞벌이 부부의 경우 근무조건 및 여건이 동일하다면 여자가 육아휴직을 하는 것이 낫다		
		여성이 대체로 뛰어난 것 같다	큰 차이가 없는 것 같다	남성이 대체로 뛰어난 것 같다	모르겠다	그렇지 않다 (별로+전혀)	그렇다 (대체로+매우)	모르겠다
전체	(1,000)	57	36	3	5	42	51	7
연령대								
18-29세	(178)	39	50	3	7	64	24	12
30대	(156)	45	36	5	14	43	45	13
40대	(188)	57	38	2	3	50	45	5
50대	(193)	60	34	3	3	33	61	6
60세 이상	(285)	72	26	1	2	29	68	3

질문 : 육아 영역에서 남자와 여자의 능력 차이에 대해 어떻게 생각하십니까? / 맞벌이 부부의 경우 근무조건 및 여건이 동일하다면 여자가 육아휴직을 하는 것이 낫다

응답자 수 : 1,000명

조사기간: 2021. 6.4 ~ 6.7

한국리서치 정기조사 여론 속의 여론(hrcopinion.co.kr)

여할 수 있을 것으로 기대되고, 이 때의 남성의 돌봄 참여 관련 정책이 가족과 노동의 이분법을 어떻게 조화시키고, 여성정책, 가족정책에 더하여 남성의 돌봄 정책을 어떻게 위치시킬 것인지가 중요할 것으로 보임.

오랫동안 일과 가족생활 균형의 문제와 관련하여 소득과 돌봄을 둘러싸고 일과 가족 중 양자택일을 요구하는 실정이고 이 두 가지는 상호교차적으로 개인 및 가족생활에 영향을 미치므로, 가족과 노동구조뿐만 아니라 사회문화적 영역에서의 변화를 통한 남성 돌봄 참여 정책이 일과 가족 생활에 대한 여성과 남성 모두의 인식을 재구성할 수 있을지에 관한 구체적 접근이 필요할 것임.

또한, 남성의 돌봄 참여와 관련하여 여성정책과 가족정책 각각에서 차별화되는 지점은 어디이며, 이들간에 어떻게 연관을 시킬 것인지가 중요할 것으로

보임.

특히 돌봄 관련 정책은 정책 간의 경계를 넘나드는 대표적인 영역이라 할 수 있을 것인데, 여성정책에 있어서 성평등 강화 정책을 구현하면서도 남성의 돌봄참여를 위한 정책을 마련하여 조화시키고, 가족정책에서도 남성의 돌봄 참여를 고민함에 있어 남녀 모두를 정책의 대상으로 포괄하여야 한다는 점에서 그러함.

따라서 남성의 돌봄 참여를 활성화하기 위한 정책적 대안은 여성정책과 가족정책의 고유한 정책 범주에 대한 이해를 바탕으로 남성이 여성정책과 가족정책과 상호연관되는 대상임을 분명히 하면서 모색되어야 할 필요가 있을 것임.

〈토론 5〉

윤수경 / 고용노동부 여성고용정책과장

〈토론 6〉

송영광 / 여성가족부 가족문화과장

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

“이젠 남성을 집으로” 남성의 돌봄 확대 어떻게 할 것인가?

인구소멸국가 위기 대한민국, 반등 가능한 대안은?

- 1차 초저출생 지속, 무엇이 문제일까? 회복 국가와 비교
- 2차 생애주기별 돌봄시스템 강화, 어떻게 할 것인가?
- 3차 다양한 가족 공동체, 차별없는 지원 방안은?
- 4차 **“이젠 남성을 집으로” 남성의 돌봄 확대 어떻게 할 것인가?**
- 5차 초저출생 대응을 위한 재정 확보 및 거버넌스 구축 방안은?