

2012

연구보고서(수시과제) - 18

# 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안

홍승아 · 이인선

KW  
DI

한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

---

## 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안

---

연구책임자 : **홍 승 아** (본원 연구위원)  
공동연구자 : **이 인 선** (본원 부연구위원)  
연구보조원 : **김 희 진** (본원 위촉연구원)



**한국여성정책연구원**  
Korean Women's Development Institute

## 발 간 사

일하는 부모가 증가하면서 출산, 양육을 둘러싼 자녀양육의 문제가 점점 더 중요해지고 있습니다. 우리나라에는 일하는 부모의 자녀양육을 지원하기 위하여 출산휴가 및 육아휴직 제도가 도입되어 있지만, 이들의 출산과 양육의 문제를 충분히 지원해주지는 못하고 있는 현실입니다. 특히 남성의 경우 육아휴직 사용이 매우 낮아서 2012년 기준 전체 육아휴직자 중에서 남성의 비율은 2.8%에 불과한 실정입니다.

이에 남성이 육아휴직을 보다 많이 사용할 수 있도록 사회적 여건을 조성하고, 남성의 육아참여를 활성화할 정책과 지원이 필요한 시점입니다. 남성들의 육아참여는 남성 자신뿐 아니라, 부모-자녀관계에도 긍정적인 영향을 미치며, 여성의 노동참여에도 중요한 영향을 미치고 있습니다. 향후 일하는 부모가 더욱 증가할 추세를 전망해 볼 때 남성과 여성이 함께 일하고 함께 자녀를 돌보는 협력의 형태가 중요한 대안이 될 것입니다. 특히 최근 대부분의 국가에서는 남녀가 “동등한 부모역할”(equal parenthood)을 수행하는 것을 장려하고, 정책적으로도 이를 적극적으로 지원하고 있습니다.

이러한 현실에서 본 연구는 남성들의 육아참여를 활성화할 제도적 개선방안에 대한 연구를 수행하였습니다. OECD 국가를 대상으로 이들 국가에서 남성의 육아참여를 장려하고 지원하기 위한 정책과 제도적 특성을 연구하여 우리나라의 관련 정책 및 제도의 개선방안과 과제들을 살펴보고 있습니다. 또한 육아휴직을 이용한 남성을 대상으로 심층면접을 실시하여 이들의 이용경험을 통해서 제도이용의 애로점 및 개선사항을 파악하여 제도의 개선방안에 대해서도 연구하였습니다.

본연구의 결과가 남성들의 육아참여를 장려하고 활성화하기 위한 정책의 수립과 추진을 위한 유용한 정책연구보고서가 되기를 기대합니다. 끝으로 연구의 과정에 참여해 주신 심층면접에 참여해 주신 남성, 원내외 전문가들과 정부 관계자, 그리고 연구를 진행해 주신 연구진들 모두에게 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

2012년 12월

한국여성정책연구원

원 장 최 금 숙

## 1. 서론

- 유럽을 중심으로 한 대부분의 국가에서 나타나는 최근의 변화는 남녀가 부모 역할 수행에 있어서 동등한 기회, 권리, 책임을 갖도록 하는 것이며, 이를 통하여 동등한 부모역할(equal parenthood)을 수행하도록 장려하는 것이다.
- 이에 많은 국가에서 남성들의 부모휴가 참여를 장려하는 제도적 설계를 도입하고 있으며, 동시에 남성들의 사용률을 높이기 위한 지원과 노력을 기울이고 있다.
- 남성의 육아참여는 남성 자신 뿐 아니라, 아버지와 자녀와의 관계, 자녀의 성장과 발달에도 긍정적인 영향을 가져오는 것으로 분석하고 있다. 또한 남성들의 육아휴직 사용은 가족 내에서의 변화뿐 아니라 노동시장에서는 여성의 노동시장내 지위를 강화하며 성별 임금격차를 줄임으로써 가장 효과적인 성평등 조치로 지적되고 있다. 이에 남성의 육아참여를 지원하고 장려하는 다양한 정책과제들이 마련될 필요가 있다.
- 한편 우리나라에서는 2001년 모성보호 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)의 개정을 통하여 출산휴가제도 및 육아휴직제도가 정착되었다. 이후 3차례의 추가개정을 통하여 법률 명칭 개정, 배우자출산휴가제도의 도입과 개정, 육아휴직 이용대상 확대, 육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직 분할 사용 등의 조치들을 규정함으로써 제도의 발전을 기하였다. 특히 남성의 육아참여를 장려하기 위한 제도적 장치로 2007년 3일(무급)의 배우자출산휴가제도를 도입하였다. 이후 2012년부터는 5일로 확대되면서 이 중 3일을 유급화함으로써 남성들의 실제적인 사용을 지원하고 있다.
- 그러나 여성의 사용률과 비교하면 남성의 육아휴직 사용률은 여전히 부진한 실정이다. 제도적 개선에도 불구하고 남성의 육아휴직 및 배우자출산휴가의 참여가 저조한 현실은 육아는 여성의 몫이라고 생각하는 사회적 통념과 장시간근로와 회식 등의 기업문화, 성과평가와 승진 등에 대한 경쟁적 조직문화, 가족보다는 회사를 우선시하는 사회문화 등에 기인하는 바가 큰 것으로 분석되고 있다.

- 이러한 현실에서 본 연구는 OECD 국가를 중심으로 진행되고 있는 최근의 정책동향과 제도개선의 과정에 대하여 살펴보고, 우리나라 남성들의 육아휴직 사용경험에 대한 사례연구를 통하여 남성의 육아참여를 장려하기 위한 제도적 개선과 발전방안을 제안하고자 한다.

## 2. 제도적 배경과 이론적 논의

- 남성의 육아참여를 장려하기 위한 제도로는 남성들을 대상으로 별도의 휴가 제도를(부성휴가) 제공하거나, 부모휴가 기간 중의 일정부분을 특별히 남성에게 할당하는 제도를 도입하는 등(남성할당제), 크게 두가지로 나타난다.
- 첫째, 배우자의 출산을 전후로 하여 남성들에게 부성휴가(paternity leave)를 제공하는 것이다. 부성휴가제도는 모(母)의 출산(및 입양)시 부(父)에게 별도로 제공되는 휴가제도이다. 부성휴가 기간은 출산휴가 기간보다 훨씬 짧아서 통상 최대 2주까지가 제공된다. 휴가기간이 짧은 반면에 대부분의 경우 부성휴가의 급여는 임금전액을 보상받는다(OECD, 2011).
- 둘째, 부모휴가 기간 내에 “남성할당제”(Pappa Quota/ Daddy Quota)를 도입함으로써 남성들의 사용을 적극적으로 유인하는 것이다. 동시에 이 기간은 남성이 “사용하지 않으면 상실하게 되는”(use-or-lose) 보다 강력한 유인체계를 채택하여 남성의 휴가사용을 적극적으로 유도하고 있다. 남성할당제를 도입한 국가들은 비교적 최근의 일로서, 1993년 노르웨이에서 최초로 도입하였으며, 이후 스웨덴에서 1995년 도입하였다. 조사결과에 의하면 북유럽 국가의 남성들은 다른 유럽 국가들의 남성과 비교해 볼 때 부모휴가를 더 많이 사용하고, 가정내 아동양육의 문제에도 적극적인 태도를 보인다고 한다(European Opinion Research Group, 2004, Duvander and Johansson, 2010; 316에서 재인용)
- 남성의 부성휴가 및 육아휴직 참여의 효과에 관한 선행연구들에 의하면 스웨덴, 네덜란드, 노르웨이, 미국 등에서 지속적으로 일관되게 나타나는 경향은 남성할당제를 시행한 이후 남성의 부모휴가 사용률이 증가했다는 점이다.

### 3. OECD 국가의 최근 정책동향

#### 1) 부성휴가제도

- ☐ 부성휴가제도는 비교적 짧은 기간(1일~10일, 혹은 2주 등)으로 제공되며, 급여율은 임금의 80~100%로 제공된다. 이는 노동시장에서 여성에 비해 상대적으로 높은 임금을 받는 남성들의 적극적인 참여를 유도하기 위하여 지원되는 수준이다.
- ☐ 2011년 현재 법정부성휴가가 도입된 국가는 우리나라를 포함하여 23개 국가가 있다. 1977년 노르웨이에서 부성휴가를 가장 먼저 도입한 이후 핀란드(1978년), 스웨덴(1980년), 덴마크(1984년), 아이슬란드(1998년), 가장 최근에는 영국(2003년), 한국(2007년) 등이 있다.
- ☐ 이 중 아이슬란드가 2003년 제도개정을 통해서 3개월이라는 가장 관대한 기간을 제공하고 있으며, 노르웨이에서도 2011년 제도개정으로 12주로 확대되었다. 그 외 대부분의 국가에서는 2주 내외로 제공하고 있다. 혹은 핀란드나 영국과 같이 남성이 부모휴가를 사용할 경우나 부인이 복직을 할 경우에 “보너스 기간”을 제공하는 경우도 있다.
- ☐ 대부분의 국가에서 부성휴가 시행이후 남성의 휴가 사용률은 증가추이를 보이고 있다. 즉 유급의 부성휴가를 제공하고 있는 국가에서 남성의 2/3 이상이 부성휴가를 이용하고 있는 것으로 나타나 남성들을 대상으로 별도의 휴가제도를 도입하는 것은 남성의 휴가사용을 장려하는 효과적인 조치로 확인된다.

#### 2) 부모휴가제도

- ☐ 부모휴가의 권리는 개별권리(individual right)와 가족권리(family right), 혹은 양자의 혼합형태로 제공된다. 개별권리의 형태는 휴가이용의 권리를 “부모가 각각” 일정기간을 사용하도록 하고 있다. 개별권리로 제공되는 휴가는 부모가 각각 자신에게 부여된 기간을 사용할 수 있지만, 대개의 경우 상대방에게 양도가 불가능하도록 되어 있다. 개별권리의 형태로 휴가제도를 제공하는 국가는 호주, 벨기에, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인, 영국, 한국 등이다.
- ☐ 반면에 가족권리로 휴가가 제공되는 경우에는 부모의 협의하에 휴가기간의 분할과 사용을 결정하게 된다. 가족권리로 휴가권리가 부여되는 국가로는 오

스트리아, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 헝가리, 뉴질랜드, 폴란드, 러시아연방, 슬로베니아 등이 있다. 캐나다(퀘벡주)와 아이슬란드, 노르웨이, 포르투갈은 가족권리와 개별권리를 병행하여 제공하고 있다.

### 3) 아버지할당제와 인센티브제도

- 남성의 육아참여를 장려하기 위한 또하나의 제도설계로 부모휴가 기간 내에 일정기간을 별도로 아버지에게 할당하는 제도를 마련하거나 남성들의 사용시 인센티브를 부여하는 경우들이 있다.
- 현재 남성할당제를 도입한 국가들은 노르웨이(12주), 스웨덴(8주), 핀란드(4주), 독일(8주), 포르투갈(20일), 아이슬란드(12주) 등이 있다. 특히 아이슬란드에서는 2003년 개정된 “3 +3 +3 부모휴가제도 모델”을 통하여 어머니와 아버지에게 똑같이 3개월식의 쿼터를 두고 있다.
- 한편 별도로 남성할당 기간을 정하는 외에도 부모가 휴가를 동시에 사용하거나, 어머니의 복직이후 아버지가 휴가를 사용할 경우 등 아버지의 사용을 장려하기 위한 인센티브 제도를 도입해 있는 국가들도 있다. 오스트리아에서는 부모가 동시에 휴가를 사용할 경우 “보너스 달”을 지급하고, 캐나다 퀘벡주에서도 아버지가 휴가를 사용할 경우 2달의 보너스 달을 제공한다. 핀란드에서는 아버지가 2주간의 부모휴가를 사용할 경우 4주의 추가 부성휴가를 제공하며, 그 외 독일, 이탈리아, 포르투갈 등에서도 아버지가 부모휴가를 사용할 경우 아버지에게 1~2달의 보너스달을 제공한다.

### 4. 국가별 부성휴가 및 부모휴가 이용실태

- **노르웨이**는 1993년 세계 최초로 부모휴가제도내 남성할당제를 4주 도입한 이후 할당기간을 4주(2005년), 6주(2006년), 10주(2009년), 12주(2011년)로 지속적으로 확대해 왔다. 부모휴가 역시 18주(1977년)에서 35주(1992년), 42주(1993년), 43주(2005년), 44주(2006년), 46주(2009년), 47주(2011년)으로 확대되어 왔다. 부모휴가는 자녀가 8세가 될 때까지 사용가능하지만, 아버지의 경우는 3세로 제한된다. 노르웨이 제도의 특징은 남성의 부모휴가에 대한 별도의 독립적인 권리가 없다는 점이다. 여성의 직장경력에 기반하여 남성의 휴가자격이 주어지며, 휴가급여 역시 여성의 임금에 기반하여 제공된다는 것이다.



- **스웨덴**의 부모휴가제도는 1974년 개정을 통하여 여성과 남성의 동등한 부모휴가 사용을 강조하고 이를 지속적으로 노력해 온 것으로 평가된다. 1974년 도입된 제도의 특성은 자녀출산후 6개월동안 소득연계 급여를 지급하는 부모보험제도를 도입하는 것과 부모들이 공동 사용할 수 있도록 하는 것이다. 급여는 소득의 90% 수준이며, 급여를 받기 위해서는 자녀출생 이전에 240일(8개월)간 부모가 직장근무 경력이 있어야 한다. 만약 부모가 휴가 이전에 직장경력이 없을 경우에는 정액의 낮은 급여율을 제공받게 된다.
- **핀란드**의 부모휴가는 최대 158일동안 이용가능하다. 쌍둥이일 경우에는 한자녀당 60일씩 추가된다. 아버지와 어머니는 부모휴가를 동시에 이용할 수 있는데, 이는 최대 12일로 제한된다. 부모휴가는 전일제와 시간제로 각각 이용할 수 있다. 전일제 부모휴가는 모성휴가 이후 자녀가 3세가 될 때까지 이용가능하며 최대 두 번 분할해서 이용가능한데, 최소 12일 이상은 되어야 한다. 또한 시간제 부모휴가의 경우에는 각 배우자가 오전, 오후에 각기 휴가를 이용하면서 자녀를 하루종일 돌볼 수 있도록 한다. 예를 들어 어머니는 오전에만 일을 하고, 아버지는 오후에만 일을 하는 방식을 허용하는 것이다.
- **독일**은 2007년 스웨덴 모델을 따라서 급진적인 새로운 부모휴가제도(Parental Allowance and Parental Leave Act)으로 개정하였다. 주요 개정내용은 정액제로 지급하던 휴가급여를 정률제로 변경하여 종전임금의 67%로 지급하여 급여대체율을 크게 높였다. 또한 2개월의 “아빠의 달”을 도입하였다. 제도 개정의 목적은 여성의 복직을 장려하는 것과 남성의 휴가사용을 장려하려는 명백한 목적을 가지고 있었다. 또한 이 제도는 “사용하지 않으면 상실”(use-it-or-lose-it) 제도를 가지고 있어서 아버지들로 하여금 2개월에 대한 권리를 반드시 이용하도록 하는 유인책으로 작용하고 있다.
- **영국**에서는 모성휴가는 오래전부터 사용되었지만 부모휴가는 최근에야 발달하기 시작하였다. 특히 부성휴가제도를 획기적으로 전환하여 종전의 2주 부성휴가외에 최대 26주까지 추가부성휴가를 제공하고 있다. 단, 추가부성휴가는 부인이 복직을 할 경우에만 남편이 추가적으로 사용할 수 있도록 하여 부인의 복직을 위한 강력한 유인조치로 설계되었다. 최근에는 Nick Clegg 부총리가 직접 부모의 동등한 자녀양육 참여를 강조하는 등 부모휴가에 대한 남녀근로자의 사용을 촉구하는 사회적 변화를 주도하고 있다.
- **아이슬란드**는 2003년 획기적인 제도개정을 통하여 휴가제도의 정책효과성을 크게 높인 사례이다. 출산휴가, 부성휴가, 부모휴가를 따로 구분하지 않고

“출산휴가”(Birth Leave)라는 제도 명칭하에 총 9개월의 휴가를 제공하고 있다. 소위 “3 +3 +3 제도”로 아버지와 어머니에게 각각 3개월씩을 할당하고 나머지 3개월을 공동으로 사용하도록 하는 제도적 특성을 가지고 있다. 이러한 제도개정을 통하여 아이슬란드는 유럽 국가 내에서도 남성의 휴가사용률이 획기적으로 증가한 기록을 보이고 있다.

## 5. 남성의 육아휴직 이용경험: 심층면접 분석

- ☐ 남성근로자들이 육아휴직을 이용하게 된 동기는 맞벌이인 경우 아내가 육아휴직을 사용할 수 없는 경우 대신 본인이 육아휴직을 선택한 경우나, 아내가 휴직이 가능하지만 본인이 육아에 참여하고 싶어 휴직을 하게 된 경우가 많았다. 아내가 전업주부인 경우에도 육아휴직을 사용한 사례들도 있었는데, 이런 경우 아내의 양육 스트레스가 매우 크거나 양육을 공동으로 해야할 상황인 경우였다.
- ☐ 육아휴직 이후 육아에 참여하면서 가족생활의 변화에 대해서는 면접대상자 대부분은 매우 긍정적으로 평가하고 있었다. 육아경험을 공유함으로써 아내와의 관계에서 상호 공감대와 이해도가 높아졌다고 느끼고 있었으며, 자녀와의 관계에서도 친밀감과 유대감이 형성되어 만족감이 큰 것으로 나타났다. 특히, 면접대상자의 상당수는 자녀에게 부의 역할도 매우 중요하다고 인식하고 있어, 자녀에게 매우 중요한 시기에 자녀 양육에 전념할 수 있었던 경험을 육아휴직의 가장 큰 장점으로 여기고 있었다.
- ☐ 육아휴직 이용상의 애로점에 대해서는 면접대상자의 대부분은 낮은 휴직급여로 인한 경제적 어려움을 가장 큰 문제로 꼽았다. 직장과 관련해서는 대체 인력의 문제, 복직시 근무평정과 부서배치에 대한 불안감이 있었으며, 휴직 중에는 육아정보의 부족, 육아휴직 중인 남성 네트워크의 부족 등을 어려움으로 들었다.
- ☐ 남성의 육아휴직 이용을 활성화하기 위한 정책제언으로는 가장 시급한 문제로 육아휴직 급여의 현실화를 들었다. 다음으로 남성의 육아휴직 이용을 수용하는 조직문화의 조성, 육아휴직 사용을 어느 정도 의무화, 강제화하는 제도적 뒷받침이 있어야 한다는 의견이 있었다. 더불어 육아휴직시에도 유연적 인력대체가 가능한 조직 구조가 마련되어야 하며, 남성의 양육참여를 중요시하

는 사회가 되도록 사회적 인식개선 노력이 필요하다는 의견 등이 있었다.

## 6. 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안

### ■ 육아휴직 제도내 남성할당제 도입

육아휴직 기간내 남성의 의무사용 기간을 별도로 설정하여 남성의 참여에 대한 제도적 유인을 마련함과 동시에 사회문화적으로도 이를 수용하는 변화전략이 필요하다. 남성할당 기간은 외국의 사례를 참조하면 대부분 4주에서 시작한 이후 제도의 효과성을 확인하면서 점차 기간을 확대해 나간 것을 확인할 수 있다. 따라서 우리나라의 남성할당제도 4주에서 시작하여 제도시행 성과를 확인한 이후 필요에 따라 점차 확대해 나가는 전략이 필요하다. 동시에 남성할당제를 도입하는 방안은 기존의 제도 내에서 설치하는 것과, 현재의 남녀 1년씩의 기간을 보다 실효성 있는 기간으로 재조정한 후 설치하는 방안 두가지를 제안한다.

### ■ 배우자출산휴가제도의 확대와 홍보 강화

배우자출산휴가제도를 7일로 확대하여 배우자의 출산시 신생아의 돌봄, 배우자의 돌봄, 다른 자녀의 돌봄 등을 실질적으로 지원할 수 있도록 한다. 배우자출산휴가 기간의 급여는 임금전액을 보전함으로써 임금손실을 우려하여 남성근로자가 휴가사용을 꺼리는 것을 방지하도록 한다(7일 중 3일 의무사용).

### ■ 맞벌이부부의 육아휴직 공동 사용시 인센티브 제공

맞벌이부부의 남성이 본인이 의무적으로 사용하도록 규정되어 있는 배우자출산휴가제도, 남성할당 기간을 제외한 육아휴직 기간 중 4주 이상을 사용할 경우 보너스 기간을 제공하는 방식이다. 보너스달의 기간은 2주 혹은 4주로 제공할 수 있으며, 단 이 기간에는 급여를 통상임금 수준으로 지급하는 것이 수반조건이다.

### ■ 휴가사용의 유연성을 확대하여 이용의 편의성 강화

육아휴직 사용방식, 사용시기를 유연하게 사용할 수 있도록 운영하는 방식으로 분할사용 방식의 활용, 사용시기의 연장을 제안한다.

## ■ 시간제 육아휴직 사용으로 부모의 경력 단절 방지

시간제 육아휴직제를 이용하여 반일 근무, 반일 육아휴직 이용의 형식으로 육아휴직을 이용하는 방안을 제안할 수 있다. 심층면접을 통해서 나타난 육아휴직 이용의 장애요인으로 육아휴직 기간동안의 업무 중단, 경력 손실, 조직문화와의 단절 등을 우려하는 문제들이었다. 이러한 문제와 육아문제를 동시에 해결할 수 있도록 전일제 외에도 반일제로 육아휴직을 이용하는 방안을 마련할 필요가 있다.

## ■ 육아휴직 제도내 쌍둥이 등 다태아출산, 장애아에 대한 추가지원 설치

현재까지 우리나라의 제도 내에서는 다태아출산이나 장애아를 둔 부모의 육아휴직에 대한 추가지원 조항이 설치되어 있지 않은 점에서 관련 조항을 설치하는 것을 제안한다.

## ■ 기업 조직문화의 변화

제도화 못지않게 중요한 문제는 구체적인 현실 속에서의 제도의 실행이다. 이를 위해서는 정부, 사회, 기업, 전반적인 사회문화의 변화가 요구되며, 이와 더불어 교육 및 홍보, 캠페인 등의 노력도 필요하다. 또한 기업 및 사회전반적인 인식의 변화는 일회성에 그치는 것이 아니라 장기간의 계획하에 지속적으로 정보 및 교육을 제공함으로써 사람들의 인식을 변화시켜나가는 노력이 필요하다.

## ■ 공공부문의 남성 육아휴직 활성화로 민간부문으로 확대

남성의 육아휴직 활성화는 공공부문에서 시작하여 이들의 사용 확대를 통해 민간부문으로 영향을 미치고 확장할 수 있는 단계적인 과정이 필요하다. 외국의 경우에도 공공부문에서부터 시작되어 민간부문으로 확대되는 유사한 과정을 발견할 수 있다. 동시에 공공부문에서의 육아휴직 활성화를 위해서는 기관평가 등에서 남성 육아휴직 이용실태를 중요한 지수로 산입하는 방안이 필요하다.

## ■ 육아휴직 이용과 업무복귀에 대한 매뉴얼 제공

따라서 육아휴직 관련 정보와 이용에 대한 자세한 안내를 보다 적극적으로 제

공할 필요가 있다. 정부부처의 관련 사이트를 통해서도 확인할 수 있겠지만, 이 보다는 육아휴직의 신청, 급여문제, 업무복귀 등에 대한 정보를 보다 체계적으로 정리한 매뉴얼을 마련하는 것이 중요하다. 특히 남성들의 경우에는 육아휴직을 사용하는 것이 개인의 경력형성에 미칠 부정적인 영향이나, 업무배치, 복직시의 불이익 등을 많이 우려하고 있으므로 이러한 사항에 대한 안내와 사업주에 대한 교육도 동시에 필요하다.

### ■ 육아휴직 이행실태에 대한 정부의 관리감독 기능 강화

「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에는 육아휴직을 신청한 근로자에 대하여 육아휴직을 허용하지 않는 행위, 육아휴직 종료후 동일업무 복귀원칙을 준수하지 않는 행위, 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우를 한 경우에 대하여 사업주 벌칙규정을 마련하고 있다. 이 조항을 보다 강력히 실행할 수 있도록 정부의 관리감독 기능을 강화하여 사업장에서 중요한 문제로 인식하고 제도 시행을 준수할 수 있도록 지도하는 것이 필요하다.

### ■ 육아휴직 자원마련을 위한 중장기적인 전략 수립

육아휴직 활성화를 위해서는 이용자와 사용자의 인식개선과 제도의 활용 확대 과정도 필요하지만, 이러한 논의과정에서 반드시 전제되어야 할 점은 재원의 문제이다. 향후 육아휴직 이용자는 더욱 증가할 것으로 전망되므로 이러한 변화에 맞추어 정확한 재정 산출과 계획 하에서 재원을 마련하는 것이 그 무엇보다 중요하다. 현재와 같이 고용보험에서 계속적으로 재정을 충족할 수 있는지, 혹은 스웨덴이나 아이슬란드, 슬로베니아 등과 같이 별도의 “부모휴가보험제도”를 구축하여 남녀 근로자의 일·가정양립을 위한 지속적인 미래전망을 시작할 수도 있다. 자원과 관련해서는 추후 보다 구체적인 연구가 필요할 것이다.

# 목 차

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 목적 및 필요성 .....	3
2. 연구내용 및 연구방법 .....	6
가. 연구내용 .....	6
나. 연구방법 .....	7
3. 연구의 구성 .....	7
II. 제도적 배경과 이론적 논의 .....	9
1. 남성의 육아참여를 위한 제도적 특성 .....	11
가. 출산과 양육관련 휴가제도 .....	11
나. 휴가정책의 주요 특징 .....	12
다. 부성휴가(Paternity Leave) .....	16
라. 부모휴가내 아버지 할당제(“Daddy Quota”) .....	17
2. 남성의 육아휴직 사용에 대한 선행연구 검토 .....	19
III. OECD 국가의 최근 정책동향 .....	21
1. 부성휴가제도 .....	23
가. 국가별 부성휴가제도 .....	23
나. 부성휴가 사용현황 .....	27
2. 부모휴가제도 .....	29
3. 아버지할당제와 인센티브제도 .....	33
4. 남성의 부성휴가 및 부모휴가 사용실태 .....	35

<b>IV. 국가별 부성휴가 및 부모휴가 이용실태</b>	37
1. 노르웨이	39
2. 스웨덴	43
3. 핀란드	49
4. 독일	51
5. 영국	54
6. 아이슬란드	57
 <b>V. 남성의 육아휴직 이용경험 : 심층면접 분석</b>	61
1. 조사개요	63
2. 육아휴직 이용경험	65
가. 이용동기	65
나. 육아휴직결정에 대한 주변의 반응	67
다. 육아휴직 이용상의 애로점	70
3. 가족생활의 변화	74
가. 배우자와의 관계	74
나. 자녀와의 관계	75
4. 개선사항	76
가. 육아휴직급여의 현실화	76
나. 남성의 육아휴직 이용을 수용하는 조직문화와 제도적 뒷받침	77
다. 남성 육아휴직 이용 지원을 위한 매뉴얼화와 홍보	79
라. 사회적 인식 개선 노력	80
마. 제도사용의 유연성	81
5. 소결	83
 <b>VI. 남성 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안</b>	85
1. 연구결과 요약	87
가. 남성의 육아참여를 위한 제도적 특성	87
나. OECD 국가의 최근 정책동향	88

다. 국가별 여성휴가 및 부모휴가 정책현황 .....	91
라. 남성의 육아휴직 참여경험: 심층면접 분석 .....	93
2. 정책제언 .....	95
가. 육아휴직 관련 의원입법 발의안 .....	95
나. 세부 정책과제 .....	97
 ■ 참고문헌 .....	105
 ■ Abstract .....	111



## 표 목 차

<표 I-1> 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 주요 개정사항	5
<표 II-1> 북유럽국가의 부모휴가 관련급여 (2010, 종전임금 대비)	14
<표 II-2> 각국의 부성휴가 제공기간	17
<표 II-3> 아버지 할당제의 3요소	18
<표 III-1> 국가별 법정부성휴가제도(2011)	24
<표 III-2> 부모휴가 제공의 권리	30
<표 III-3> 국가별 부모휴가제도(2011)	31
<표 III-4> 아버지 할당제 도입국가	34
<표 III-5> 아버지 사용에 대한 인센티브	34
<표 IV-1> 노르웨이 부모휴가제도의 변화과정	39
<표 IV-2> 노르웨이 부모휴가제도내 남성할당 기간의 변화과정	41
<표 IV-3> 노르웨이 남성의 부모휴가 사용일수(1997-2006년)	42
<표 IV-4> 스웨덴 남성과 여성의 부모휴가 사용실태	48
<표 IV-5> 영국의 출산휴가와 부성휴가	55
<표 IV-6> 영국 부모휴가 기간, 권리, 내용	56
<표 IV-7> 부성휴가 및 부모휴가의 입법 역사	58
<표 V-1> 심층면접 참여자의 인구사회학적 특성	64
<표 V-2> 심층면접 조사내용	65
<표 V-3> 심층면접 요약	82
<표 VI-1> 육아휴직 관련 의원입법안 주요 내용	96

## 그림 목 차

[그림 I-1] 연구 흐름도 .....	8
[그림 III-1] OECD국가의 급여 제공 유무에 따른 부성 휴가 .....	27
[그림 III-2] 남성에게 제공되는 휴가기간(2008) .....	36
[그림 IV-1] 노르웨이 부모휴가기간 중 아버지 사용비율(1992-2005년) .....	42
[그림 IV-2] 스웨덴 여성과 남성의 부모휴가 사용비율 .....	47
[그림 IV-3] 핀란드의 출산휴가, 부성휴가, 부모휴가 .....	50
[그림 IV-4] 부모수당 신청자 및 수급자 중 아버지 비율 .....	53
[그림 IV-5] 스웨덴, 노르웨이, 핀란드, 덴마크, 아이슬란드의 남성의 육아휴직 이용비율(1990-2007년) .....	59

# I

## 서론

1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구내용 및 연구방법	6
3. 연구의 구성	7

## 1. 연구의 목적 및 필요성

1992년 EU는 「자녀양육관련 권고안」(Council Recommendation on Childcare(92/241/EEC))을 제안한 바 있다. 여기에서는 모든 회원국은 남녀가 직장, 가족, 자녀양육과 관련된 책임의 수행을 등등하게 수행할 수 있는 조치를 취하도록 규정하고 있다. 이어 1996년에는 「부모휴가 지침서」(Parental Leave Directive(96/34/EC))를 발표하여 회원국의 부모휴가정책 도입 및 정착을 촉구하였다. 주요내용은 부모의 동등한 휴가사용을 강조함과 동시에 자녀출산이나 입양 이후 8세가 될 때까지 (출산휴가와와는 별도로) 부모 각자가 비양도성의 개별적인 권리로 최소 3개월씩의 부모휴가 기간을 제공하도록 권고하고 있다<sup>1)</sup>.

한편 대부분의 국가에서 여성들이 주로 육아휴직을 이용하여 육아를 전담하는 현실에서 최근의 변화는 남성의 육아참여를 장려하기 위한 제도설계를 강화하고 있다는 점이다. 이러한 정책적 강조는 남녀가 부모역할 수행에 있어서 동등한 기회, 권리, 책임을 통하여 “동등한 부모역할”(equal parenthood)을 강조하는 것이다.

첫째, 남성들의 육아휴직 사용은 남성 자신 뿐 아니라, 아버지와 자녀관계, 자녀의 성장과 발달에도 긍정적인 영향을 가져오는 것으로 분석하고 있다(Brandth, 2004; Brandth and Kvande, 1998, 2003; Pleck, 1993; Hass and Hwang, 2008; Geisler and Kreyenfeld, 2012; Han, Ruhm and Waldfogel, 2009; Gomny and Pei, 2009; Duvander and Johansson, 2010 등).

둘째, 남성들의 육아휴직 사용은 가족내에서의 변화뿐 아니라 노동시장에서 성평등을 실현할 수 있는 중요한 정책으로 논의되고 있다. 즉 부성휴가는 여성의 노동시장내 지위를 강화하며 성별 임금격차를 줄이고, 노동시장내 성차별을 완화할 수 있는 가장 중요한 성평등의 척도로 강조되고 있다(Cools, Fiva and Kirkeboen, 2011).

셋째, 남성들의 육아휴직 사용이 활발해지면 여성의 노동시장 재진입을 촉진하여 여성의 경력단절을 예방하는 효과를 거둘 수 있다. 스웨덴 부모휴

1) 「부모휴가지침서」의 자세한 내용은 홍승아·장혜경(2006). pp.14~16을 참조

#### 4 ●●● 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안

가 이용에 대한 연구에 의하면 남성이 사용하는 부모휴가 기간이 1개월 증가하면 여성의 소득이 6.7% 상승하는 효과를 가져오는 것으로 분석되었다(Jahansson, 2010:28).

이러한 배경에서 유럽국가들을 중심으로 남성의 육아참여를 장려할 수 있는 유인정책들을 제도화하고 있는 경향이 나타나고 있다. 이러한 제도화의 경향은 남성들을 대상으로 별도의 휴가제도를(부성휴가) 제공하거나, 부모휴가 기간 중의 일정부분을 특별히 남성에게 할당하는 제도를 도입하는 등(남성할당제), 크게 두가지로 나타난다.

첫째, 배우자의 출산을 전후로 하여 남성들에게 부성휴가(paternity leave)를 제공하는 것이다. 부성휴가제도는 모(母)의 출산(및 입양)시 부(父)에게 별도로 제공되는 휴가제도이다. 이 휴가는 신생아의 돌봄, 배우자 돌봄, 그 외 다른 자녀를 돌봄 등을 위하여 사용될 수 있다. 부성휴가 기간은 출산휴가 기간보다 훨씬 짧아서 통상 최대 2주까지가 제공된다. 휴가기간이 짧은 반면에 대부분의 경우 부성휴가의 급여는 임금전액을 보상받는다(OECD, 2011).

둘째, 부모휴가 기간 내에 “남성할당제”(Pappa Quota/ Daddy Quota)를 도입함으로써 남성들의 사용을 적극적으로 유인하는 것이다. 부모휴가 기간의 일정부분을 남성에게 별도로 할당하여, 할당된 휴가기간은 남성만이 사용하도록 하는 것이다. 동시에 이 기간은 남성이 “사용하지 않으면 상실하게 되는”(use-it-or-lose-it) 보다 강력한 유인체계를 채택하여 남성의 휴가사용을 적극적으로 유도하고 있다. 남성할당제를 도입한 국가들은 비교적 최근의 일로서, 1993년 노르웨이에서 최초로 도입하였으며, 이후 스웨덴에서 1995년 도입하였다. 조사결과에 의하면 북유럽 국가의 남성들은 다른 유럽 국가들의 남성과 비교해 볼 때 부모휴가를 더 많이 사용하고, 가정내 아동양육의 문제에도 적극적인 태도를 보인다고 한다(European Opinion Research Group, 2004, Duvander and Johansson, 2010; 316에서 재인용)

한편 우리나라에서는 2001년 모성보호 3법<sup>2)</sup>의 개정을 통하여 출산휴가제도 및 육아휴직제도가 정착되었다. 법개정의 주요한 특징은 90일간의 출산

---

2) 모성보호 3법은 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법을 통칭하는 것임

휴가제도 중 60일을 유급으로 변경되었으며, 육아휴직제도도 종전의 무급에서 유급제도로 변경되었다. 이후 3차례의 추가개정을 통하여 법률 명칭 개정, 배우자출산휴가제도의 도입과 개정, 육아휴직 이용대상 확대, 육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직 분할 사용 등의 조치들을 규정함으로써 제도의 발전을 기하였다. 특히 남성의 육아참여를 장려하기 위한 제도적 장치로 2007년 3일(무급)의 배우자출산휴가제도를 도입하였다. 이후 2012년부터는 5일로 확대되면서 이 중 3일을 유급화함으로써 남성들의 실제적인 사용을 지원하고 있다.

〈표 I-1〉 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 주요 개정사항

차수	주요 내용
8차 (2007.12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 명칭 수정</li> <li>- 배우자 출산휴가제(3일) 신설</li> <li>- 일·가정의 양립 지원 관련 장 신설 : 육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직 분할사용, 근무시간 조정 등 육아 지원을 위한 조치 및 가족간호휴직 등 가족 돌봄을 위한 조치 포함, 사용자의 복귀지원 의무 명시 등</li> </ul>
11차 (2010.02)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직 적용대상 아동연령의 확대: 만6세 이하의 취학 전 자녀로 완화, 입양자녀 포함</li> </ul>
14차 (2012.02)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 배우자출산휴가제도 확대(5일, 이 중 3일 유급)</li> <li>- 기간제, 파견 근로자의 보호: 육아휴직 기간을 사용기간 또는 근로자 파견기간에 산입하지 않음</li> <li>- 육아기 근로시간 단축 청구권 신설</li> <li>- 가족돌봄휴직신청시 사업주 허용 의무화</li> </ul>

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>, 검색일: 2012.6.21)에서 재구성

이러한 제도의 발전에도 불구하고 제도시행 10여년이 지나오면서 남성의 육아휴직 이용률은 크게 개선되지 않고 있다. 남성들의 육아휴직 이용실태는 2003년 104명, 2008년 355명, 2009년 502명, 2010년 819명으로 사용자수는 지속적으로 증가하고 있다(고용노동부, 2012). 그러나 여성의 사용률과 비교하면 남성의 육아휴직 사용률은 여전히 부진한 실정이다<sup>3)</sup>. 제도적 개

3) 전체 육아휴직자 중 남성의 비율은 2008년 1.2%, 2009년 1.4%, 2010년 2.0%, 2011년 2.4%, 2012년 9월 2.8%이다(고용노동부, 2012).

선에도 불구하고 남성의 육아휴직 및 배우자출산휴가의 참여가 저조한 현실은 육아는 여성의 몫이라고 생각하는 사회적 통념과 장시간근로와 회식 등의 기업문화, 성과평가와 승진 등에 대한 경쟁적 조직문화, 가족보다는 회사를 우선시하는 사회문화 등에 기인하는 바가 큰 것으로 분석되고 있다.

이러한 현실에서 본 연구는 남성의 육아참여를 장려하기 위한 제도적 개선방안을 살펴보고자 한다. OECD 국가를 중심으로 진행되고 있는 최근의 정책동향과 제도개선 의 과정에 대하여 살펴보고, 우리나라 남성들의 육아휴직 사용경험에 대한 사례연구를 통하여 남성의 육아참여를 장려하기 위한 제도적 개선과 발전방안을 살펴보고, 이를 기반으로 하여 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안을 제안하고자 한다.

## 2. 연구내용 및 연구방법

### 가. 연구내용

본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 남성의 육아참여를 위한 제도적 특성을 부성휴가와 부모휴가내 남성할당제를 중심으로 살펴본다. 아울러 남성의 육아휴직 사용으로 인한 육아참여가 가족 및 부모자녀관계, 노동시장 내에서 어떠한 변화를 가져왔는지를 선행연구를 통하여 살펴본다.

둘째, OECD 국가의 부성휴가 및 부모휴가의 최근 정책동향과 제도적 특성, 남성의 육아참여를 장려하는 제도적 발전을 살펴봄으로써 향후 우리나라가 추진해 나가야 할 지점과 위상을 전망한다.

셋째, 국가별 사례연구를 통하여 개별 국가에서 발전되어온 정책과 제도를 살펴본다. 대상국가로는 노르웨이, 스웨덴, 핀란드, 독일, 영국, 아이슬란드 등이다. 이들 국가에서 남성의 육아참여를 장려하는 제도적 발전을 추적하고, 최근의 정책동향을 비교분석함으로써 제도개선 방안을 제안한다.

넷째, 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 남성근로자를 대상으로 사례연구를 실시하여 우리나라 남성의 육아휴직 이용의 경험 및 애로사항 등을

파악하여 제도개선 방안을 살펴본다.

마지막으로 이상의 연구결과를 바탕으로 남성의 육아참여 활성화를 위한 정책방향과 제도개선 방안을 제안한다.

## 나. 연구방법

연구방법은 문헌 및 자료수집과 외국사례 분석, 개별국가의 해당 사이트를 방문하여 인터넷 정책자료를 수집하였으며, OECD의 자료실을 검색하여 관련 연구논문 및 통계자료 등을 수집하였다. 그 외 필요에 따라 해당국가의 담당자와의 이메일을 통하여 필요한 자료를 요청하였다.

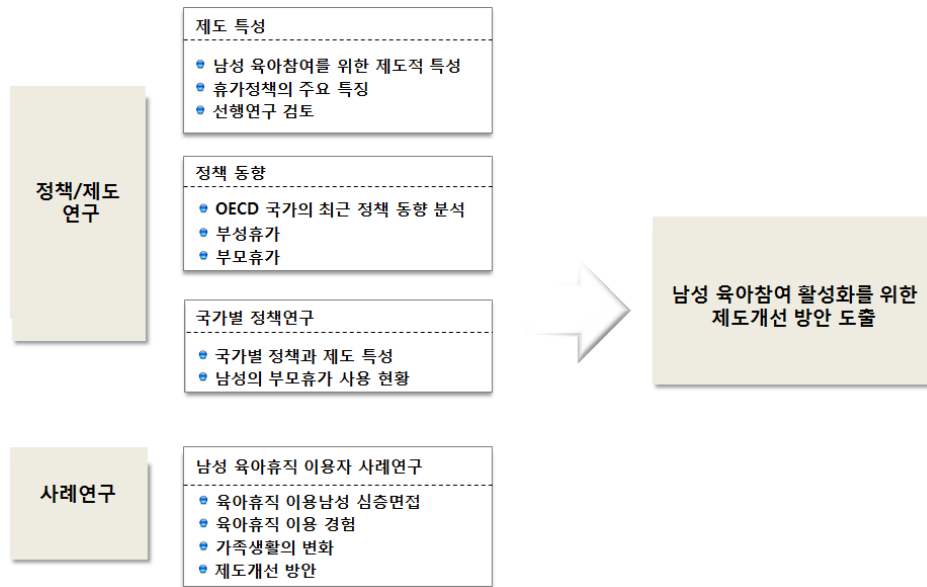
또한 우리나라 남성의 육아휴직 사용자를 대상으로 육아휴직 사용의 경험과 애로점 및 제도개선 방안 등을 파악하기 위하여 사례연구를 실시하였다. 사례연구는 육아휴직을 사용 중이거나, 사용한 남성 18명을 대상으로 하여 심층면접을 진행하였다.

## 3. 연구의 구성

이상의 연구목적 및 연구내용, 연구방법을 기반으로 하여 본 연구는 다음과 같은 구성으로 진행하였다. 우선 정책/제도 연구로는 남성의 육아참여를 위한 제도적 특성과 휴가정책의 주요특징, 선행연구 검토 등을 주요 내용으로 제도특성을 살펴보았다. 다음 정책동향 연구로는 OECD 국가의 최근 정책동향을 부성휴가와 부모휴가내 남성할당제를 중심으로 분석하였다. 또한 국가별 사례연구를 통하여 부성휴가 및 부모휴가의 제도특성 및 이용실태, 이용효과 등에 대하여 살펴보았다. 한편 우리나라 남성 육아휴직자 18명을 대상으로 심층면접을 실시하여 이들의 육아휴직 이용경험, 가족생활의 변화, 제도 개선방안 등에 대하여 살펴보았다.



## 8 ●●● 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안



[그림 I -1] 연구 흐름도

## II

---

### 제도적 배경과 이론적 논의

---

- 1. 남성의 육아참여를 위한 제도적 특성 11
- 2. 남성의 육아휴직 사용에 대한 선행연구 검토 19

## 1. 남성의 육아참여를 위한 제도적 특성

### 가. 출산과 양육관련 휴가제도

출산과 양육관련 휴가제도로는 출산전후 산모와 태아의 안전을 위해 제공되는 출산휴가(maternity leave), 모(母)의 출산이후 아버지에게 제공되는 부성휴가(paternity leave), 그리고 부모휴가(parental leave) 혹은 육아휴직(childcare leave) 제도 등이 있다. 국가에 따라 제도의 설계방식에 다소의 차이는 있지만 대부분의 국가에서는 출산휴가의 종료와 더불어 남녀 근로자에게 부모휴가 혹은 육아휴직을 제공하고 있다. 출산 및 양육과 관련한 휴가정책은 국가별로 상당한 차이를 보이고 있다. 예컨대 출산시기 휴가를 사용할 수 있는 자격요건과 관련해서도 국가에 따라서 근로경력을 요구하여 자격을 제한하기도 하고, 근로자가 아닌 경우에는 저액의 정액급여로 제공하기도 한다. 혹은 휴가의 유형과 관련해서도 출산휴가는 관대하게 제공하는 반면, 부모휴가/육아휴직이나 부성휴가 등의 사용은 상대적으로 제한적으로 제공하는 경우들도 있다.

최근의 경향은 부모의 권리성을 강조하고, 평등한 부모역할(equal parenthood)을 기반으로 하여 육아 등의 가족에 대한 책임과 직장에서의 책임이 남녀 모두에게 동등하게 적용될 수 있도록 부모가 함께 휴가를 사용할 수 있도록 지원하는 것이다(홍승아·장혜경, 2006:21). OECD의 정의에 따르면 각각의 휴가는 다음과 같이 정의된다<sup>4)</sup>.

- 출산휴가(maternity leave) : 여성근로자의 출산과 입양(해당 국가)의 시기에 제공되는 고용이 보장되는 휴가제도이다. ILO의 출산휴가협약에서는 최소 14주 이상을 보장할 것을 규정하고 있다. 대부분의 국가에서 휴가급여는 휴가전후의 시기를 모두 포괄한다. 일부 국가에서는 출산전에는 비교적 짧은 기간을 제공하고 출산후 6주~10주를 의무기간으로 제공하고 있다. 일부 국가에서는(호주, 독일, 아이슬란드, 뉴질랜드

4) [www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database) 검색일: 2012.12.30

드, 노르웨이, 스웨덴) 출산휴가 이후 부모휴가로 들어가는 기간에 명확한 기간분리 설정이 없다.

- 부성휴가(paternity leave) : 자녀출산시 남성근로자에게 제공되는 고용보장의 휴가제도이다. 일반적으로 부성휴가의 기간은 출산휴가 기간에 비해 짧은 편이다. 부성휴가 급여는 대체로 임금의 전액을 보전받는다. 일부 국가에서는 부모휴가 제도 내에 아버지에게 별도의 기간을 자격으로 부여하고 있다(“아버지 쿼터”, “아버지 보너스제도”).
- 부모휴가/육아휴직(parental leave) : 근로자 부모에게 제공되는 고용이 보장되는 휴가제도로, 대체로 출산휴가 이후의 기간으로 연결된다. 부모휴가의 자격은 부모 각자에게 독립적인 권리로 제공되거나, 가족의 권리로 제공된다. 그렇지만 소득지원 방식은 대체로 가족단위로 제공되어 부모 한사람이 한번에 소득지원을 신청하게 된다.

그러나 대부분의 국가에서 여성들이 주로 육아휴직을 이용하여 육아를 전담하는 현실에서 최근의 변화는 남성의 육아참여를 장려하기 위한 제도설계를 강화하고 있다는 점이다. 이는 남성의 참여를 통한 동등한 부모역할(equal parenthood)을 강조하는 측면에서만이 아니라 아버지와 자녀의 관계형성에 중요한 역할을 하며, 나아가서는 노동시장내 성차별을 완화할 수 있는 가장 중요한 성평등의 척도로 강조되고 있다(Hass, 2002; 홍승아·장혜경, 2006).

## 나. 휴가정책의 주요 특징<sup>5)</sup>

휴가정책의 가장 기본적인 세 요소는 첫째, 출산 및 양육을 위한 충분한 시간을 제공하고 있는지의 휴가기간(time)의 문제, 둘째, 휴가기간 동안의 경제적 생활을 위한 임금보전(money)의 문제, 셋째, 휴가후 복직을 보장하

5) 홍승아·장혜경(2006). pp.27~30의 내용을 기반으로 수정, 재구성함7

는 문제(고용보장)이다. 여기에 더하여 최근에는 부모의 동등한 참여를 지원하는 문제와 휴가사용에 있어서의 유연성을 증대시키는 문제 등이 더해지고 있다. 특히 제도의 유연성과 책임의 공유(shared responsibility)는 제도의 실질적인 효과는 낳는데 있어서 중요한 차이를 나타내는 요인이 되고 있다(홍승아외, 2006).

### 1) 휴가기간

휴가기간은 90년대 중반이후 법정 휴가기간이 크게 확대되고 있는 추세이다. 국가에 따라서 휴가기간은 다르지만 대부분 출산휴가의 종료직후 별도로 육아휴직을 제공하고 있다. 국가에 따라서는 출산휴가와 육아휴직을 별도로 분리하여 제공하지 않고 하나의 제도로 제공하는 국가들도 있다(스웨덴, 노르웨이, 아이슬란드 등). 이들은 주로 자녀출산의 첫1년을 출산 및 육아휴직으로 제공한다.

일부 국가에서는 자녀의 출생순위에 따라 휴가기간을 더 확대해서 제공하고 있으며(프랑스, 룩셈부르크, 스페인 등), 일부국가에서는 쌍둥이 등 다태아 출산시 휴가기간을 확대해서 제공하고 있다. 혹은 입양이나 위탁의 경우에도 산전휴가 기간을 제외하고는 출산시의 휴가기간과 동일한 기간으로 입양휴가를 제공한다.

### 2) 급여수준

휴가정책의 기본요소는 적절한 휴가기간(time)과 이 기간 동안의 소득대체율(money)이다. 휴가급여는 주로 종전임금을 기준으로 국가에 따라 일정한 소득보전을 지원하고 있다. 대부분 상한선을 정하여 최대 지급가능한 액수를 제한하고 있다.

대부분의 경우 출산휴가의 전기간 동안 급여가 지급되지만, 휴가기간이 긴 경우에는 유급기간과 무급기간으로 구성하기도 한다. 예를 들어서 아일랜드는 26주 중 첫 18주만 유급으로 지급하고, 영국은 최대 52주까지 사용할 수 있는 출산휴가의 기간 중 39주만 유급으로 지급된다.

특히 90년대 이후 대부분의 국가에서 급여수준이 증대되었다. 아일랜드, 이탈리아, 스페인, 영국 등은 90년대 초까지만 해도 급여수준이 매우 낮았지만 최근 크게 개선되었다. 가장 최근에는 호주에서 종전의 무급 부모휴가 제도를 유급으로 전환하는 변화를 보였다. 또한 독일에서는 종전의 정액급여제도에서 정률급여제도로 전환하여 임금대체율을 크게 높인바 있다. 대부분의 국가에서 출산휴가는 강제제도로써, 비교적 높은 임금수준으로 제공되는 반면, 육아휴직의 경우에는 기간이 길어질수록 소득대체율이 낮아지는 경향이 있다.

〈표 II-1〉 북유럽국가의 부모휴가 관련급여 (2010, 종전임금 대비)

	출산휴가	부성휴가	부모휴가	아버지할당제
핀란드	70-90%	70%	70-75%	70-75%
노르웨이	80-100%	0 *	80-100%	80-100%
스웨덴	8%	80%	80%	80%
아이슬란드	-	75-80%	75-80	75-80%
덴마크**	90%	90%	90%	90%

\* 단체협상에 의하여 전액임금을 받음

\*\* 덴마크는 1997년 아버지 쿼터를 도입하였으나 이후 보수정부가 들어서면서 쿼터제를 없애고 휴가기간을 확대하였음(Borchorst, 2006)

자료: Lammi-Taskula et al. (2011). p34

### 3) 고용보장

휴가의 세 번째 기본요소는 휴가종료후 동일직장 혹은 직종으로의 복직이 보장되어야 한다. 현재 실시되고 있는 휴가제도는 대부분의 국가에서 고용보장을 기본요건으로 하고 있다. 고용보장은 부당해고나 임신, 출산, 육아로 인한 노동시장내 제반 차별을 방지할 수 있는 중요한 요건이다. 무급 부모휴가제도를 제공하고 있는 미국에서도 동일/유사 직장 혹은 직종으로의 복귀는 휴가제도의 중요한 요소로 규정하고 있다.

#### 4) 자격요건

대부분의 국가에서 휴가제도는 모든 취업여성, 취업부모를 대상으로 하지만, 국가에 따라서는 범주가 달라지기도 한다. 대부분의 경우, 휴가는 주로 근로자 요건에 기반하여 일정기간의 근무경력을 요구하지만, 경우에 따라서는 소득의 일정부분을 관련 보험에 기여한 경우에만 자격대상이 되기도 한다(영국, 오스트리아, 네덜란드). 한편 근로요건을 충족시키지 못하는 자영업자나 실업자, 학생부모의 경우에는 별도로 정책의 급여를 제공하기도 한다(영국, 노르웨이 등).

최근으로 올수록 이전에 배제되었던 집단들을 포괄하려는 노력이 진행되고 있으며, 자영업 여성들을 포함하거나(영국, 아일랜드, 이탈리아), 학생부모를 포함하는(스웨덴, 룩셈부르크) 등의 변화가 나타나고 있다.

#### 5) 성평등

현재까지 대부분의 국가에서 부모휴가의 남녀 사용비를 살펴보면 절대적으로 여성들에게 집중되어 있다. 이는 제도화의 관대성 노력에도 불구하고 주사용층이 여성으로 한정, 집중되는 또다른 문제가 나타나는 것이며, 이는 현실적으로 노동시장과 가족 내에서 성별분업을 재강화하는 위험을 초래할 수 있다. 즉 노동시장내 상대적으로 저임금층인 여성들이 주로 휴가를 사용하게 될 것이고, 이는 다시 여성의 경력단절과 양육자 역할을 강화하게 되는 악순환을 가져오게 될 것이다.

이에 각국에서는 평등한 부모역할을 강조하여, 남성의 참여를 보다 강력하게 유인할 수 있는 제도적 노력을 기울이고 있다. 예컨대 부성휴가를 별도로 제공하거나 휴가기간의 일정부분을 남성만 사용할 수 있도록 하여 남성들의 육아참여를 장려하고 있다.

#### 6) 사용의 유연성

EU의 「부모휴가지침서」에서는 휴가사용 제한시기와 사용방법의 유연성을 개별국가에서 적절하게 규정하도록 하고 있다<sup>6)</sup>. 대부분의 국가가 초기

에는 자녀출생후 1년 정도를 제한시기로 규정하였던데 비하여 최근에는 휴가사용시기와 사용방법에 있어서도 유연성(flexibility)을 증가시켜 성평등한 사용과 제도의 효과성을 높이는데 노력하고 있다. 예컨대 휴가의 사용기간을 자녀출산후 5세, 8세까지 연장해서 부모가 필요한 시기에 적절히 사용할 수 있도록 하며, 사용방법에 있어서도 전일제 휴가, 반일제 휴가, 시간제 휴가 등의 사용방법을 선택할 수 있도록 하고 있다. 예컨대 부분부모휴가를 사용하면서 시간제 근무를 병행할 수 있도록 하는 등이다. 사용의 유연성에는 다음과 같은 형태들이 포함된다.

- 자녀가 일정 연령에 도달하기까지 부모가 휴가기간 전체를 사용하거나 부분만을 사용하는 것이 가능한 점
- 휴가기간을 한번에 모두 사용하든지 몇차례에 걸쳐서 나누어서 사용하는 것이 가능한 점
- 휴가를 전일제로 사용하거나 파트타임으로 사용하는 것이 가능한 점
- 휴가급여를 낮게 받는 대신 휴가기간을 보다 길게 사용하거나, 휴가급여를 높게 받는 대신 휴가기간을 짧게 사용하는 선택이 가능한 점
- 다태아 출산의 경우 추가적인 휴가제공이 가능한 점
- 부모가 아닌 돌봄자에게도 휴가의 권리를 양도할 수 있는 점

## 다. 부성휴가(Paternity Leave)

남성의 육아참여를 위한 제도적 장치로는 두가지가 있다. 우선, 남성들에게만 제공되는 부성휴가(paternity leave)가 있고, 부모휴가 기간 중의 일정기간을 남성에게 할당하는 “아버지 할당제”(Daddy Quota)가 있다.

부성휴가제도는 모(母)의 출산(및 입양)시 부(父)에게 별도로 제공되는 휴가제도이다. 고용이 보장된 휴가제도로써, 근로자 남성에게 제공된다. 이 휴가는 신생아의 돌봄, 배우자 돌봄, 그 외 다른 자녀를 돌보는 일 등을 위하여 사용할 수 있다. 부성휴가 기간은 출산휴가 기간보다 짧아서 통상 최

---

6) 자세한 내용은 홍승아외(2006). pp. 14~16 참조



대 2주까지가 제공된다. 휴가기간이 짧은 반면에 대부분의 경우 부성휴가의 급여는 임금전액을 보상받는다(OECD, 2011).

2012년 현재 법정제도로 부성휴가제도를 도입하고 있는 국가는 약 23개 국가로 나타난다. 우리나라 역시 배우자출산휴가제도를 가지고 있다. 23개 국가에서 제공하는 부성휴가의 특성을 비교해 보면, 1~5일을 제공하는 국가로는 우리나라를 포함하여 그리스, 헝가리, 몰타, 룩셈부르크, 네덜란드, 폴란드, 루마니아 등이고, 6~10일을 제공하는 국가로는 벨기에, 덴마크, 에스토니아, 라트비아, 포르투갈, 영국 등이다. 10일 이상 제공하는 국가로는 스페인, 핀란드, 프랑스, 리투아니아, 스웨덴, 슬로베니아, 노르웨이 등이다.

〈표 II-2〉 각국의 부성휴가 제공기간

휴가기간	국가
1-5일	그리스, 헝가리, 몰타, 룩셈부르크, 네덜란드, 폴란드, 루마니아, 한국
6-10일	벨기에, 덴마크, 에스토니아, 라트비아, 포르투갈, 영국
10일이상	스페인, 핀란드, 프랑스, 리투아니아, 스웨덴, 슬로베니아, 노르웨이

자료: European Trade Union(2012). “Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”. PowerPoint presentation at the ETUC Conference 16-17 February 2011, Brussels에서 재인용, 오스트리아는 유급 부성휴가가 없음으로 인용자 수정하였음. 한국은 인용자가 포함하였음

## 라. 부모휴가내 아버지 할당제(“Daddy Quota”)

부모휴가란 취업부모를 대상으로 이들의 자녀양육을 위하여 제공되는 고용이 보장되는 휴가제도이다. 부모휴가제도는 원칙적으로 부모를 대상으로 해서 제공되지만 대부분의 국가에서 부모휴가의 사용현황은 여성들이 주로 사용하는 것으로 나타나고 있다. 이에 부모휴가 기간 내에 일정기간을 별도로 아버지에게 할당하는 제도를 마련하여 남성들의 휴가사용을 장려하고 있다.

아버지 할당제의 논리는 기본적으로 아버지들의 육아참여를 지원하기 위한 제도적 지원을 마련하는 것과 동시에 여성의 노동시장 참여를 지원하는

것이다. 즉 아버지 할당제는 휴가제도에 도입된 가장 명시적인 성평등조치로서, 노르웨이와 스웨덴에서는 이미 1990년대 중반 도입하여 상당한 정책 효과를 낳았다(Lammi-Taskula, et al., 2011).

아버지 할당제도의 기본적인 특징은 세가지가 있다. 첫째, 아버지에게 할당된 기간은 비양도성(non-transferable), 개별적인 권리로 제공함으로써 이 기간을 반드시 아버지만이 사용하도록 하는 것이다. 둘째, 이 기간은 남성이 사용하지 않으면 자동적으로 소멸되게 하는 “사용하지 않으면 상실하게 되는”(use-it-or-lose-it) 보다 강력한 유인체계를 채택하여 남성의 휴가사용을 적극적으로 유도하고 있다. 셋째, 높은 임금대체율이다. 남성들의 휴가기간 동안의 임금대체율을 높여서 휴가기간 동안 경제적인 손실을 최소화하는 지원이 필요하다.

### 〈표 II-3〉 아버지 할당제의 3요소

#### 아버지 할당제의 3요소

- 비양도성(non-transferable)의 개별적인 권리
- “사용하지 않으면 상실”(use-it-or-lose-it) 제도
- 높은 임금대체율

자료: 홍승아·장혜경(2006)

아버지 할당제는 1993년 노르웨이에서 최초로 도입하였고, 이후 스웨덴에서 1995년 도입하였다. 이후 점차적으로 할당기간을 확대하여 아버지 할당제를 지속적으로 유지하고 있다. 노르웨이에서는 1993년 4주 → 2009년 6주 → 2011년 12주로 확대되었다. 그 결과 노르웨이의 남성들 중 휴가를 사용하는 비율은 97%에 이른다고 한다<sup>7)</sup>.

7) <http://www.regjeringgen.no/en/dep/bld/Topics/Family-finances> 검색일: 2012.12.27

## 2. 남성의 육아휴직 사용에 대한 선행연구 검토

남성의 부성휴가 및 육아휴직 참여의 효과와 관련된 연구들은 아직까지 국내에서는 연구가 거의 이루어지지 않은 상황이므로 외국연구를 통하여 남성 육아휴직 사용실태 및 효과성에 대한 연구들을 검토하면 다음과 같다.

우선 2004년 유럽에서 자녀양육과 관련한 남성의 인식과 경험에 대한 조사결과에 의하면 유럽의 남성들은 대부분의 남성들은 부모휴가의 권리에 대해서는 잘 알고 있지만, 사용은 잘 하지 않는다고 보고된다. 이유는 경제적 문제, 휴가사용으로 인한 직업경력 문제 등을 우려하기 때문이라는 것이다. 조사대상 응답자 중의 3/4 이상이 아동양육은 어머니와 아버지가 함께 수행해야 하는 것이라고 생각하는 것으로 나타났다(European Commission, 2004). 예컨대 부인이 임신 중이거나, 한자녀 이상을 두고 있는 조사대상 남성들 중 3/4는 부모휴가의 남성권리에 대하여 알고 있는 것으로 나타났다. 스웨덴에서 인식수준이 가장 높았고(97%), 네덜란드(83%)로 나타났고, 아일랜드와 포르투갈에서는 2/3 미만(57%)으로 나타났다. 그렇지만 남성의 이러한 인식과 실제적인 태도 간에는 중요한 차이가 있는 것으로 나타났다. 실제로 부모휴가 사용현황을 살펴보면, 스페인과 아일랜드에서는 95%가 부모휴가를 사용하지 않았고, 스웨덴에서는 1/3 만이 휴가를 사용한 것으로 나타났다.

다음으로 국가별로 육아휴직을 이용하여 육아에 참여한 남성들의 영향 및 변화에 대한 연구를 수행하고 있는데, 우선 스웨덴 남성에 대한 조사가 있다. 2005년 1000명의 스웨덴 성인(15~74세)을 대상으로 조사한 결과, 조사응답자의 97%가 부모휴가는 남녀가 함께 사용해야 한다고 생각하고 있었다. 또한 90%가 휴가의 개별적인 권리를 축소하는 안에 대하여 반대하고 있었다(Prhat, 2005, Hass and Hwang, 2008:90 에서 재인용). 스웨덴 남성의 부모휴가 사용실태 및 그 효과성에 대한 연구에 의하면, 남성의 휴가참여에 있어서 결정요인으로 남성의 교육수준을 꼽는다. 즉 교육수준이 높을수록 남성의 부모휴가 사용참여 증가한다는 것이다. 그외 직장문화와 직업특성이 남성의 부모휴가 사용에 중요한 영향을 미친다는 결과들이 많이 있다(Nasman, 1992; Sundstrom and Duvander, 2002, Lappegard, 2008, Geisler and Kreyenfeld,

2012: 7에서 재인용). Hass et al (2002)는 “조직 문화”가 남성의 사용률에 중요한 영향을 미친다고 보고하고 있다. Brygen and Duvander(2006)은 공공부문, 대기업에서 일하는 남성들이 부모휴가 사용을 보다 많이 하는 경향이 있다고 밝히고 있다.

한편 노르웨이의 연구에 의하면 남성이 부모휴가를 사용한 경우 가족내 성평등과 부모-자녀관계에 중요한 긍정적인 변화가 있다고 지적된다. Brandth and Kvande(1998)는 1987년 부모휴가를 사용한 10쌍의 커플을 대상으로 심층면접 실시하여 아버지가 휴가를 사용한 경우 “가정내 부부간의 역할분담에 대하여 재정의와 재분배 과정이 나타났다”고 분석하였다. 이어 1996년 30쌍의 커플을 대상으로 심층면접을 실시하여 휴가를 사용한 아버지는 자녀와 관련된 책임감과 역할수행에서 자신감을 발달시켰으며, 자녀와 더 많은 시간을 보내는 경향이 있다고 분석하였다(Brandth and Kvande, 2003).

미국의 남성들 역시 휴가가 끝난 후 자녀와 함께 있는 시간을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 1998년 부모휴가를 사용한 38명의 남성들이 자녀양육과 관련된 일들에 보다 적극적으로 참여하는 결과가 나타났다. 그렇지만 휴가로 인하여 자녀와 보내는 시간에 영향을 미치거나, 책임감에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다(Seward, Yeatts, Zottarelli, and Fletcher, 2006).

Fox et al. (2009)는 남성의 부모휴가 참여를 제도적으로 장려하는 스웨덴과 여성의 출산휴가 위주로 지원되는 영국의 제도 내 남성들의 경험을 비교한 연구를 통하여 남성의 양육참여를 위한 사회정책의 필요성을 강조하고 있다. 특히 부모휴가내 남성의 사용과 참여를 강조하는 제도설계를 마련하는 것이 성평등을 강화함과 동시에 남녀의 일가정양립을 위해서도 중요하다고 강조한다(Fox et al., 2009). 즉 “아버지 친화적인” 부모휴가정책(“father-friendly” parental leave policies)을 도입하고 시행하는 것이 남성의 양육참여를 유인하게 됨과 동시에 남녀간의 성평등을 강화할 수 있다는 것이다.

마지막으로 지속적으로 일관되게 나타나는 영향은 남성할당제를 시행한 이후 남성의 부모휴가 사용률이 증가했다는 연구결과(Bjornberg, 2002; Sundtom and Duvander, 2002)도 주목할 만한 점이다.

### III

---

## OECD 국가의 최근 정책동향

---

1. 부성휴가제도	23
2. 부모휴가제도	29
3. 아버지할당제와 인센티브제도	33
4. 남성의 부성휴가 및 부모휴가 사용실태	35

## 1. 부성휴가제도

### 가. 국가별 부성휴가제도

부성휴가는 비교적 짧은 기간(1일~10일, 혹은 2주 등)으로 제공되며, 대부분의 경우 급여율은 임금의 80~100%로 제공된다. 이는 노동시장에서 여성에 비해 상대적으로 높은 임금을 받는 남성들의 적극적인 참여를 유도하기 위하여 지원되는 수준이다. 휴가제도를 사용할 수 있는 대상은 대부분 남성 근로자이다. 또한 출산휴가와 달리 고용보장이 필수요건으로 설치되어 있는 것도 부성휴가의 특징으로 볼 수 있겠다.

2011년 현재 법정부성휴가가 도입된 국가는 우리나라를 포함하여 23개 국가가 있다. 1977년 노르웨이에서 부성휴가를 가장 먼저 도입한 이후 핀란드(1978년), 스웨덴(1980년), 덴마크(1984년), 아이슬란드(1998년), 가장 최근에는 영국(2003년), 한국(2007년) 등이다. 이 중 아이슬란드가 2001년 제도 개정을 통해서 3개월이라는 가장 관대한 기간을 제공하고 있으며, 그 외 대부분의 국가에서는 2주 내외로 제공하고 있다. 혹은 핀란드나 영국과 같이 남성이 부모휴가를 사용할 경우나 부인이 복직을 할 경우에 “보너스 기간”을 제공하는 경우도 있다.

부성휴가 급여는 소득대체율이 높은 편이어서 벨기에, 덴마크, 프랑스, 그리스, 헝가리, 리투아니아, 룩셈부르크, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인, 한국 등이 일정기간에 대해서 임금전액을 지원하고 있다. 반면 에스토니아<sup>8)</sup>, 뉴질랜드에서는 임금이 지원되지 않는다. 2011년 현재 법정부성휴가가 도입된 국가는 다음과 같다.

---

8) 에스토니아는 2008년 유급으로 전환되었으나 다시 2009년 무급으로 재전환되었다.

〈표 Ⅲ-1〉 국가별 법정부성휴가제도(2011)

국가	대상	기간	급여 수준	재원	관할부처
벨기에	근로자 (자영업자 비대상)	출산(입양) 30 일 내 10일(3일 의무사용)	3일(100%고용주부담) 나머지기간(82%, 건강 보험, 출산휴가와 동일), 상한액 있음 (1일 € 99.70)	고용주 건강보험	고용 사회부
덴마크	파트너십 관계에 있는 모든 사람 (동성애자 포함)	출산 14주내 2주	공공부문 근로자 모두 는 임금전액 지급받음 (2006년 조사, 85%가 부성휴가 기간 중 전액 받음, Olsen, 2007)	상병보험 고용주 (단체 협약시)	노동부
에스 토니아	공무원 정규/ 임시직 남성근로 자	자녀출산 2개월 전후10일	무급		사회부
핀란드	근로자 (자녀의 어머니와 동거 조건)	3주+ 4주의 보너스기간 (부모휴가를 2주 사용한 경우)	70%, 상한액 있음 (€ 32,892/연소득) 최저급여 있음	상병보험	사회, 보건, 노동부
프랑스	근로자 자영업자	출산 4개월 내 2주(다태아 3주)	100%, 상한액 있음 (€ 2,946/월)	건강보험	노동, 사회, 가족, 연대, 도시부
그리스	근로자(민간)	2일(민간) 없음(공공)	100%(고용주 부담)	사회보장 기금	노동 사회 보장부
헝가리	근로자	5일	100%(상한액 없음) 건강보험	건강보험	사회 노동부
아이 슬란드	근로자(최근 12개월동안 근무, 출산 전 6개월포함)	3개월	소득구간에 따라 차등 적용(월소득 기준) 80%(€ 1,275) 75%(€ 1,820)	출산/부성 휴가기금	복지부
이탈 리아	근로자	특정상황에 한 해(배우자 사망, 질병, 보호자 없음) 3개월 가능	80%를 건강보험에서 지급. 입양시에도 해당	사회 복지청 (근로자+ 사업주)	경제 재정부

국가	대상	기간	급여 수준	재원	관할부처
라트비아	피보험 남성근로자	10일	평균임금의 80%, 6개월이상의 보험기여		
리투아니아	피보험 남성근로자	4주	100%, 24개월 보험기여		
룩셈부르크	근로자	특정상황에 한해 2일	100%(고용주)	고용주	사회 보장부
네덜란드	남녀근로자	출산 30일 이내 2일	100%(상한액 없음)	고용주	사회 고용부
뉴질랜드	근로자, 자영업자	1-2주(자격 요 건에 따라)	직접급여 없음	-	노동부
노르웨이	근로자	2주('daddy days') + 12주 (부모휴가기간 중 남성할당 기간)	2주 'daddy days' 무급, 나머지 기간은 단협에 의해 제공됨	-	아동, 평등, 사회 통합부
폴란드	보험가입한 근로자	1주	100%(상한액 없음)	사회보험 기금	노동 사회 정책부
포르투갈	근로자	20일(10일은 출산 한달이내 의무사용)	100%(상한액 없음)	사회보장 제도	노동 사회 연대부
슬로베니아	근로자	90일 (약13주)	100%(14일), (상한액,근 로자 평균급여의 2.5배) 나머지 75일은 최저임 금 수준으로 사회보장 에서 제공	부모휴가 보험+ 국가 재정	노동 가족 사회부
스페인	근로자(지난 7년간 180 일 이상 보험기여)	15일	100%	사회보장 기금	노동 이민부
스웨덴	근로자(근로기간 제한 없음)	10일+ 60일 (아버지 할당 기간)	80% (상한액 € 35,505)	사회 보험청	사회부
영국	근로자 (1. 자녀의 생물학적 아버지 2. 자녀 양육의 책임이 있는 자 3. 26주이상 근무자)	2주	두 가지 방법 1) 정액급여(€145/주) 2) 주 평균 임금의 90%	사회보험 기금 (재부무에서 평균93% 상환가능)	기업 혁신 기술부
호주	정규직 근로자	2주	정부재원		

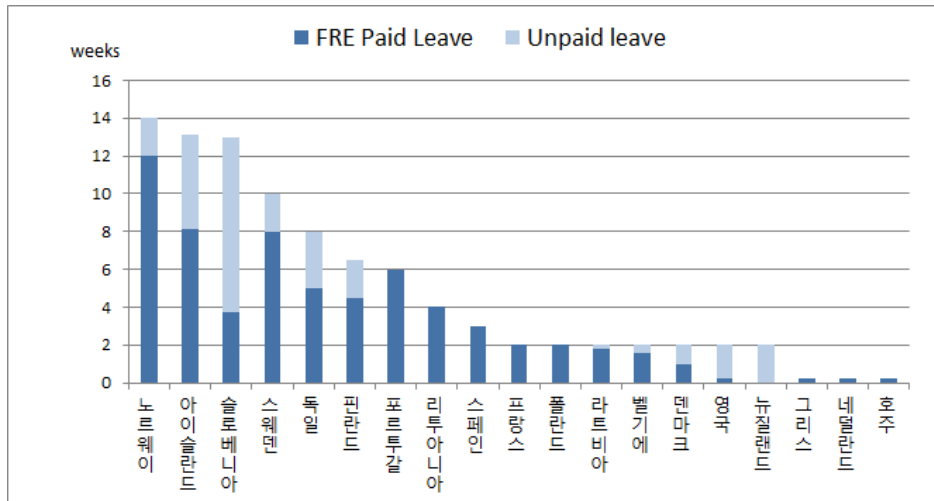


국가	대상	기간	급여 수준	재원	관할부처
한국	근로자	출산 30일 이내 5일 (2012.8 시행)	3일 유급(100%), 2일(무급)	사업주	고용 노동부

주: 에스토니아는 2008년 유급으로 전환하였으나, 2009년 다시 무급으로 전환하였음. 폴란드에서는 부성휴가제도가 2010년 도입되었음. 아이슬란드의 경우 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가를 따로 구분하지 않고, “출산휴가(birth leave)”의 제도 하에 통칭하여 사용하고 있음. 따라서 전체 출산휴가 기간 중 3개월은 어머니에게, 3개월은 아버지에게, 나머지 3개월은 부모 협의하에 선택하여 결정할 수 있음. 이탈리아와 룩셈부르크는 법정제도로는 도입되지 않았으나 특정상황시 사용할 수 있도록 제공되고 있음. 포르투갈의 Fathers's only Parental leave는 사실상 부성휴가로 이해할 수 있음. 호주에서는 2012년 7월 1일 2주간의 유급부성휴가제도가 도입되었음

자료: Moss(2011)에서 국가별 자료를 발췌하여 정리함. 라트비아와 리투아니아 자료는 OECD(2013)에서 사용함. 노르웨이 자료는 최근의 개정내용(2011)을 인용자가 추가하였고, 한국자료도 인용자가 추가하였음

<표 III-1>은 부성휴가로 제공되는 전체 일수를 기준으로 작성되었으며, 전체 부성휴가 기간 중 유급기간과 무급기간이 혼합되어 있어서 사실상 제도 자체만으로 국가간 비교를 하기 어렵다. 이러한 현실에서 OECD에서는 유급기간과 무급기간을 전체 유급기간으로 재산출하여 비교 그래프를 제시하고 있다([그림 III-1]). 전체 유급기간과 무급기간을 합하면 노르웨이, 아이슬란드, 슬로베니아, 스웨덴, 포르투갈, 독일, 핀란드 등이 높게 나타나는 반면, 실제로 휴가급여가 지급되는 비율을 적용하여 휴가기간을 산출해 보면 유급휴가기간이 긴 국가들로는 노르웨이, 아이슬란드, 스웨덴, 포르투갈, 독일, 핀란드 등의 순으로 나타난다.



주: FRE= 휴가기간× 휴가급여(근로자 평균임금 대비)

자료: OECD Family DB(<http://www.oecd.org/els/social/family/database>, 검색일: 2012.12.27)

[그림 Ⅲ-1] OECD국가의 급여 제공 유무에 따른 부성 휴가

## 나. 부성휴가 사용현황

위 23개 국가 중 부성휴가제도를 시행한 이후의 변화를 살펴보면 대부분의 국가에서 부성휴가제도 시행이후 남성의 휴가 사용률은 증가추이를 보이고 있다<sup>9)</sup>. 이 중에서도 특히 노르웨이, 핀란드, 덴마크, 스웨덴, 프랑스, 네덜란드, 영국 등에서는 아버지가 된 남성들의 2/3 이상이 유급 부성휴가를 사용한 것으로 나타났다.

부성휴가의 사용률을 살펴보면 대부분의 국가에서 부성휴가 시행이후 남성의 휴가 사용률은 증가추이를 보이고 있다. 특히 노르웨이, 핀란드, 덴마크, 스웨덴, 프랑스, 네덜란드, 영국 등에서 아버지가 된 남성들의 2/3 이상이 유급 부성휴가를 사용한 것으로 나타났다. 남성의 부성휴가 사용률은 노르웨이 89%(2009년), 덴마크 89%(2006년), 벨기에 67%(2008년), 프랑스 62%(2010년), 뉴질랜드 82%(2005/6년), 포르투갈 45%(2009년), 슬로베니아 89%(2009년) 등으로 보고된다<sup>10)</sup>. 즉 유급의 부성휴가를 제공하고 있는 국

9) Moss(2011)에서 관련내용을 발췌함

가에서 남성의 2/3 이상이 부성휴가를 이용하고 있는 것으로 나타나, 남성들을 대상으로 별도의 휴가제도를 도입하는 것은 남성의 휴가사용을 장려하는 효과적인 조치로 확인된다.

우선 노르웨이의 경우 부성휴가 사용률은 89%로 나타난다. 남성들은 부성휴가 뿐 아니라 연차나 기타 선택방식을 통하여 휴가를 사용한 것으로 이해된다. 핀란드에서도 획기적인 증가현상이 확인되고 있다. 2009년 48,313명의 남성이 휴가를 사용하였으며, 이 해의 출생건수가 59,921건이었다. 즉 부성휴가 사용률이 74%로, 이는 1993년 46%, 2000년 63%에 비해 크게 증가하였다. 2009년 남성들이 사용한 휴가일수는 평균 15일이었다. 그렇지만 보너스 부성휴가기간(2주의 추가부모휴가를 사용하는 경우)을 사용한 남성은 18%에 불과하였다. 물론 이 수치도 2007년의 15%에 비해서는 증가하였다. 연구에 의하면 핀란드에서 부성휴가는 사회경제적 계층에 상관없이 모든 남성들이 사용하는 것으로 나타난다(Salmi, Lammi-Taskula and Narvi, 2009). 덴마크의 경우에도 2006년 조사에 의하면 남성의 89%가 2주간의 부성휴가를 사용한 것으로 나타난다. 또한 이들의 95%는 부성휴가를 사용함에 있어서 직장에서 어려움이 없었다고 응답하고 있다(Olsen, 2007). 스웨덴에서는 2004년 약 80%의 아버지들이 부성휴가를 사용가능일 10일 중 평균 9.7일 이용한 것으로 나타났다. 스웨덴에서는 남성근로자들만 부성휴가를 이용할 수 있다.

벨기에의 경우 부성휴가 기간을 10일로 확대한 이후 2002년에는 17,045명의 남성이 사용한 데 비해 2008년에는 61,246명으로 크게 증가하여 약 67%의 사용률을 보이고 있다(RIZIV/NAMI data). 에스토니아에서도 이전의 무급시기에는 14% 정도의 사용률(2006~2007년)을 보였으나 2008년 유급제도로 전환함에 따라 사용률이 4배로 증가하여 50%의 남성들이 사용한 것으로 나타났다. 그러나 2009년 다시 급여제도가 철회됨에 따라 변화된 통계는 보고되지 않고 있다.

프랑스의 경우에도 2010년 약 2/3의 (62%) 남성들이 부성휴가를 이용한 것으로 나타났다. 네덜란드에서는 90%의 남성 근로자들이 부성휴가를 사용

10) Moss, 2011에서 국가별 자료를 기반으로 재정리함

하였으며, 이들의 51%는 법정부성휴가를 사용하였다. 나머지 남성들은 급여 대신에 받는 휴가제도를 이용한 것으로 나타났다.

뉴질랜드의 경우에도 2005/6년을 기준으로 82%의 남성들이 자녀출생시 휴가를 사용한 것으로 나타났지만, 이들이 반드시 부성휴가를 사용하지는 않았다. 무급 부성휴가를 사용하기보다는(4%) 연차휴가를 사용하거나(58%), 고용주가 제공하는 유급휴가(21%),를 사용하였다. 1%의 남성들만이 법정유급휴가를 사용하였다. 이들이 사용한 휴가기간도 절반 미만이 1주 미만을 이용하였으며(46%), 나머지 38%는 2주까지 사용하였다고 한다.

포르투갈에서는 “Father’s only Parental Leave”라는 제도로 사실상 부성휴가를 시행하고 있는데, 2002년 이후 남성들의 휴가사용률이 지속적으로 증가하고 있다. 5일간의 부성휴가제도가 시행되고 있는데, 2000년에는 11%, 2002년 27%, 2003년 36% 등으로 증가하고 있다. 이후 매년 약 2%씩 증가추이를 보여 2004년에는 37%, 2005년 39%, 2006년 41%, 2007년과 2008년 45% 등으로 증가하였다. 슬로베니아에서도 2006~2008년 남성의 3/4이 15일간의 부성휴가를 이용한 것으로 나타났다. 2009년에는 약 80%의 남성들이 부성휴가를 사용하였다. 2008년에는 이들 중 15%가 15일 이상을 이용하였고, 2009년에는 19%로 증가하였다. 연구자들에 의하면 15일 이상 사용자가 크게 증가하지 않는 것은 소득이 충분히 보상되지 않기 때문이라고 지적되고 있다.

스페인의 경우에는 공식적인 통계는 나타나지 않지만, 사회보장청에서 제공되는 휴가급여를 살펴보면 2009년 아버지들의 55%가 급여를 제공받은 것으로 나타났다. 그 외 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아의 공식통계는 보고되지 않았다.

## 2. 부모휴가제도

부모휴가제도는 원칙적으로 부모를 대상으로 해서 제공되고 있다. 휴가의 권리는 개별권리(individual right)와 가족권리(family right), 혹은 양자의

혼합형태로 제공된다. 개별권리의 형태는 휴가이용의 권리를 개별적인 권리로 제공하여 “부모가 각각” 일정기간을 사용하도록 하는 것으로, 호주, 벨기에, 체코, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 영국, 한국 등이다. “개별권리”로 제공되는 휴가제도에서는 부모가 각각에게 부여된 기간을 사용할 수 있지만, 대개의 경우 상대방에게 양도가 불가능하도록 되어 있다. 반면에 “가족권리”로 휴가가 제공되는 경우에는 부모의 협의하에 휴가기간의 분할과 사용을 결정하게 된다. “가족권리”로 휴가권리가 부여되는 국가로는 오스트리아, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 헝가리, 뉴질랜드, 폴란드, 러시아연방, 슬로베니아 등이 있다. 캐나다(퀘벡주)와 아이슬란드, 노르웨이, 포르투갈은 가족권리와 개별권리를 병행하여 제공하고 있다.

〈표 Ⅲ-2〉 부모휴가 제공의 권리

구분	국가
개별권리	호주, 벨기에, 체코, 그리스(공공, 민간), 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인, 영국
가족권리	오스트리아, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 헝가리, 뉴질랜드, 폴란드, 러시아연방, 슬로베니아(양도 가능)
가족·개별권리	캐나다(퀘벡 주), 아이슬란드, 노르웨이, 포르투갈

자료: Moss(2011)의 내용을 토대로 구성함

최근 몇몇 국가에서는 부모휴가제도를 획기적으로 개정하여 보다 실질적인 휴가사용의 효과를 얻기 위한 노력들을 기울이고 있다. 대표적으로 독일의 경우가 있는데, 독일은 2007년 스웨덴 모델을 따라서 급진적인 새로운 부모휴가제도를 개정하였다. 주요 개정내용은 정액제로 지급하던 휴가급여를 정률제로 변경하여 종전임금의 67%로 지급하여 급여대체율을 크게 높였다. 또한 2개월의 “아빠의 달”을 도입하였다. 제도 개정의 목적은 여성의 복지를 장려하는 것과 남성의 휴가사용을 장려하려는 명백한 목적을 가지고 있었다.

포르투갈에서도 주목할만한 제도변경 과정이 있었는데, 2009년에 부모휴가제도를 3개의 세부 제도로 분할하였다. 우선 종전의 출산휴가를 “초기 부모휴가”(120일/150일)로, 부성휴가는 “아버지 부모휴가”(Father’s only Parental leave)(20일), 그리고 “추가부모휴가제도”(90일)가 도입되었다.

아이슬란드의 경우는 2003년 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가를 따로 구분하지 않고 “출산휴가”(Birth Leave)라는 제도명칭 하에 총 9개월의 휴가를 제공하고 있다. 9개월의 세부내역을 명확히 구분하지는 않지만 통상 3개월씩을 각각의 휴가제도로 이용하고 있어서 사실상 3개월이 남성에게 할당된 형태(“3+3+3 제도”)로 이해할 수 있다<sup>11)</sup>.

〈표 Ⅲ-3〉 국가별 부모휴가제도(2011)

국가	대상	기간/급여수준	재원	관할부처
호주	정규직 근로자 (전일제/시간제 포함)	부모 각각 12개월 18주까지는 연방최저임금수준 나머지 기간은 무급(고용주 협의하 유급)	정부재원	-
오스 트리아	근로자	2년, 부모 동시 사용 불가능 5가지 급여선택방법	FLAF (가족기금: 고용주+ 조세+ 건강보험)	경제, 가족, 청년부
벨기에	근로자(현 고용주하에서 1년 근무)	자녀당 부모 각각 3개월 월 € 666.30(세후)	건강보험	고용 사회부
덴마크	정규직 근로자(13주간 120시간 이상 근무)	32주 두가지 방법 1) 상병급여로 1일 현금급여로 지급 받음 2) 노사협의하 고용주로부터 전액 보장	일반 조세, 휴가기금	노동부
핀란드	근로자 (자녀의 어머니와 동거 조건)	158일 75%(30일), 70%(나머지 기간) 최저수당 있음	상병보험	사회, 보건, 노동부
프랑스	근로자	3년	NFAF	노동, 사회,

11) <http://www.mcc.is/english/family/maternity-paternity-leave> 검색일: 2012.12.27

32 ●● 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안

국가	대상	기간/급여수준	재원	관할부처
	(1년 이상 근무)	두가지 방법 1) CLCA : 월 € 560.40, 2011 2) COLCA : 월 € 801.39, 2011	(가족수당 금고)	가족, 연대, 도시부
독일	근로자 (부모휴가급여) 30시간 미만 근로자 (부모급여)	12+(아버지 할당 2개월) 평균 임금의 67%(상한액 있음. € 1,800/월) 부모급여의 경우, € 300/월	일반조세	가족노인 여성청년부
그리스	근로자 (1년 이상 근무조건)	자녀 1명당 부모 각각 3.5개월 무급	무급	노동 사회 보장부
아이 슬란드	근로자(최근 12개월동안 근무, 출산전 6개월포함)	3개월 소득구간에 따라 차등적용(월소득 기준) 80%(€ 1,275), 75%(€ 1,820)	출산/부성휴 가기금	복지부
아일랜드	근로자 (1년 이상 근무)	자녀당 부부 각각 14주 무급	무급	정의, 평등 국방부
이탈 리아	근로자 자영업자 (3개월만 가능)	어머니 6개월, 아버지 6개월 (자녀가 8세까지) 소득의 30% (자녀 3세까지, 상한액 최저 임금의 2.5배) 무급(자녀 3~8세)	사회 복지청 (근로자+사 업주)	경제 재정부
룩셈 부르크	근로자 (1년 이상 근무)	부모 각각 6개월씩 정액급여(€ 1,778/월)	일반조세	사회 보장부
네덜 란드	근로자 (1년 이상 근무)	자녀당 부모 각각 본인 노동시간의 26배(자녀 8세까지) 세금공제(€ 712/월)	실업기금 (고용주 기 여)	사회 고용부
뉴질 랜드	근로자 (주10시간 이상 근무자)	52주까지 무급	무급	노동부
노르 웨이	근로자 실업자 (정액급여)	47/57주 (아버지 할당 12주) 두 가지 방법 1) 100%(47주) 2) 80%(57주) 실업자 정액급여(€ 4,500)	일반조세	아동, 평등, 사회통합부
포르 투갈	근로자 (6개월 이상 근무자)	초기부모휴가(120일/150일) 아버지부모휴가(20일, 10일 의무사용) 추가부모휴가(3개월) 초기부모휴가 120일(100%), 150일	사회보장 제도 (고용주 23.75%+	노동사회 연대부

국가	대상	기간/급여수준	재원	관할부처
		(80%) 아버지부모휴가 100%(상한액 없음) 추가부모휴가 25%	근로자 11%+ 일반조세)	
스웨덴	근로자	480일(60일 어머니 쿼터, 60일 아버지 쿼터, 360일 공동 사용) 80%(390일), 상한액있음(€43,340/연) 90일(정액급여, € 20/일)	사회 보험청	사회부
영국	근로자 (1년 이상 근무)	자녀당 부모 각각 13주 무급	무급	기업혁신 기술부
한국	근로자	자녀당 부모 각각 12개월 통상 임금의 40%(상한액 있음)	고용보험	고용노동부

주: 호주에서는 2011년 1월 1일 유급부모휴가제도가 도입되었음, 프랑스의 경우 CLCA(육아휴직 수당), COLCA(경제활동자유선택수당)를 말함, 포르투갈은 2009년에 제도 개정이 있었고 종전에 출산휴가는 ‘초기 부모휴가’, 부성휴가는 ‘아버지 부모휴가(20일)’ 그리고 추가부모휴가가 도입되었음.

### 3. 아버지할당제와 인센티브제도

하지만 대부분의 국가에서 부모휴가의 사용현황은 여성들이 주로 사용하는 것으로 나타나고 있다. 이에 남성들의 사용을 장려하기 위하여 부모휴가 기간 내에 일정기간을 별도로 아버지에게 할당하는 제도를 마련하거나 남성들의 사용시 인센티브를 부여하는 경우들이 있다. 1990년대 초부터 북유럽 국가에서는 아버지 할당제를 도입하기 시작하였다. 1993년 노르웨이를 시작으로 1995년 스웨덴, 이후 핀란드, 아이슬란드 등으로 확대되었다. 현재 남성할당제를 도입한 국가들은 노르웨이, 스웨덴, 핀란드, 독일, 포르투갈, 아이슬란드 등이 있다. 특히 아이슬란드에서는 2003년 개정된 “3 +3 +3 부모휴가제도 모델”을 통하여 어머니와 아버지에게 똑같이 3개월식의 쿼터를 두고 있어 노르웨이와 함께 가장 관대한 남성 할당기간을 제공하고 있다.



〈표 Ⅲ-4〉 아버지 할당제 도입국가

국가	도입연도	할당기간	비고
노르웨이	1993	12주	4주(1993) → 5주(2005) → 6주(2006) → 12주(2011)
스웨덴	1995	2개월	1개월(1995) → 2개월(2002)
핀란드	2003	4주	
독일	2007	2개월	
포르투갈	2009	20일	
아이슬란드	2003	3개월	총9개월의 “출산휴가”중 남성사용 기간

자료: Lammi-Taskula et al. (2011), Moss(2011)을 기반으로 재구성함

한편 별도로 남성할당 기간을 정하는 외에도 부모가 휴가를 동시에 사용하거나, 어머니의 복직이후 아버지가 휴가를 사용할 경우 등의 경우에 아버지의 사용을 장려하기 위한 인센티브 제도를 도입해 있는 국가들도 있다. 오스트리아에서는 부모가 동시에 휴가를 사용할 경우 “보너스 달”을 지급하고, 캐나다 퀘벡주에서도 아버지가 휴가를 사용할 경우 2달의 보너스 달을 제공한다. 핀란드에서는 아버지가 2주간의 부모휴가를 사용할 경우 4주의 추가 부성휴가를 제공하며, 그 외 독일, 이탈리아, 포르투갈 등에서도 아버지가 부모휴가를 사용할 경우 아버지에게 1~2달의 보너스달을 제공한다.

〈표 Ⅲ-5〉 아버지 사용에 대한 인센티브

국가	주요 내용
오스트리아	부모가 동시에 사용할 경우 보너스 달(유급) 제공
캐나다 퀘벡주	아버지가 휴가를 사용할 경우 2달의 보너스 달 제공
핀란드	아버지가 2주간의 부모휴가를 사용할 경우 4주의 추가 부성휴가 제공
독일	아버지가 휴가를 사용할 경우 2달의 보너스달 제공
이탈리아	아버지가 휴가를 사용할 경우 1달의 보너스달 제공
포르투갈	부모가 ‘초기’ 휴가를 공동 사용할 경우 1달의 보너스 제공; 2주간의 “부성휴가”(father-only leave)는 의무적으로 사용해야 함

자료: Moss(2011). pp. 20-21에서 발췌

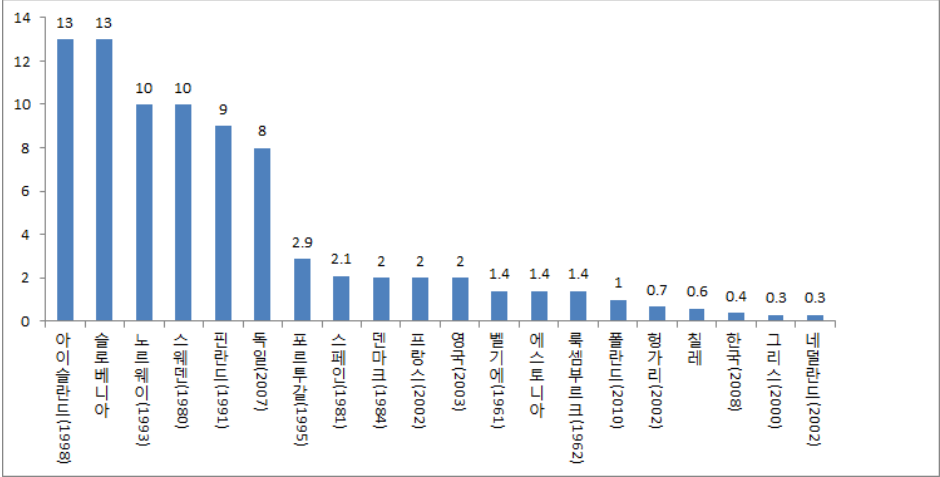
요약하자면 부모휴가의 사용률은 다음의 네 가지 요인에 영향을 받는 것으로 나타난다(Moss, 2011;40).

- 무급휴가나 저급으로 지급되는 휴가는 휴가의 종류와 상관없이 이용률이 낮다.
- 아버지를 위해 특별히 제공되는 휴가는(부성휴가, 부모휴가내 아버지 할당기간) 많이 사용하는 경향이 나타난다. 단 이 경우 휴가는 유급으로 지급되어야 하며, 소득대체율이 높아야 한다.
- 아버지들은 가족권리로 부여된 부모휴가의 작은 부분만을 이용하는 경향이 있다.
- 휴가사용 실태는 성별 차이 뿐 아니라, 교육수준, 소득수준, 고용지위, 개인적 특성, 조부모와의 관계 등에 따라서 달리 나타난다. 즉 휴가정책의 영향력은 결코 동일한 모습으로 나타나지는 않는다.

#### 4. 남성의 부성휴가 및 부모휴가 사용실태

제도상으로 남성에게 제공되는 총 휴가기간은 부성휴가와 부모휴가 기간 중의 남성할당제를 포함하는 기간이 된다. [그림 III-2]를 보면, 최근의 제도개정을 통해서 3개월의 남성할당제를 도입한 아이슬란드에서 슬로베니아와 함께 남성이 사용할 수 있는 휴가기간이 13주로 가장 길게 나타난다. 이어서 노르웨이와 스웨덴이 10주를 제공하고, 핀란드, 독일 등이 8주 이상의 남성 휴가기간을 제공하고 있는 것으로 나타난다. 특히 최근의 제도개정을 시도한 아이슬란드나 독일이 전통적으로 관대한 휴가제도를 제공하고 있는 북유럽국가와 유사한 제도상의 형태를 갖추게 된 점을 중요한 변화로 볼 수 있겠다.

(단위: 주)



주: 부성휴가와 부모휴가 기간 중 남성할당 기간을 합한 기간임  
자료: Thévenon & Solaz(2012)

[그림 Ⅲ-2] 남성에게 제공되는 휴가기간(2008)

## IV

### 국가별 부성휴가 및 부모휴가 이용실태

1. 노르웨이	39
2. 스웨덴	43
3. 핀란드	49
4. 독일	51
5. 영국	54
6. 아이슬란드	57

## 1. 노르웨이

### 가. 제도 개요

노르웨이는 세계 최초로 부모휴가제도내 남성할당제를 도입한 국가이다. 1992년 12월 의회에서 개정안이 통과하고, 이듬해인 1993년 4월 1일부터 부할당제가 시행되어 전체 42주간의 유급휴가 기간 중 4주가 남성에게 할당되었다. 특별한 상황을 제외하고 4주의 권리는 아버지가 “사용하지 않으면 그 권리를 상실하도록”(use it or lose it) 하였다. 여기에 더하여 어머니가 복직을 해야만 아버지는 부모휴가의 남성할당 기간을 사용할 수 있도록 연동시켰다<sup>12)</sup>(Cools, Fiva and Kirkeboen, 2011).

또한 노르웨이는 1970년대 이후 부모휴가 급여를 지속적으로 확대해 왔다. 1977년에는 전액급여 지급이 가능한 시기가 18주였는데, 2009년에는 46주로, 2011년부터는 47주로 크게 확대되었다. 부모휴가제도는 47주(100%)/57주(80%)의 체제를 유지하고 있다. 즉 소득대체율 100%로 47주를 사용하는 방식과 소득대체율 80%로 57주를 사용하는 방식 중 선택을 할 수 있다(<http://www.nav.no>).

〈표 IV-1〉 노르웨이 부모휴가제도의 변화과정

구분	총 휴가 기간	소득 보전률	아버지 기간(파파쿼터)
1977. 7.1	18주	100%	-
1987. 5.1	20주	100%	-
1988. 7.1	22주	8100%	-
1989. 4.	24(30)주	100(80)%	-
1990. 5.1	28(35)주	100(80)%	-
1991. 7.1	32(40)주	100(80)%	-
1992. 4.1	35(44.4)주	100(80)%	-

12) 이 조항은 1994년 7월부터는 완화되었다(Brandth and Overli, 1998, Cools, et al., 2011에서 재인용).

구분	총 휴가 기간	소득 보전률	아버지 기간(파파쿼터)
1993. 4.1	42(52)주	100(80)%	4주
2005. 7.1	43(53)주	100(80)%	5주
2006. 7.1	44(54)주	100(80)%	6주
2009. 7.1	46(56)주	100(80)%	10주
2011. 7.1	47(57)주	100(80)%	12주

자료: <http://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/183541.cms>. Cools et al.(2011:36)에서 재인용

노르웨이 제도의 특징은 급여대체율의 기준이 어머니의 임금에 기반한다는 점이다. 즉 급여지급 자격은 자녀 출산전 50% 이상, 혹은 임신 10개월 중 6개월 이상을 일한 어머니의 급여를 기준으로 한다<sup>13)</sup>. 따라서 노르웨이 남성들은 유급 부모휴가에 대한 별도의 독립적인 권리가 없다. 만약 어머니가 시간제로 일했다면 아버지의 급여대체율은 자연적으로 감소하게 된다. 또한 급여지급을 받기 위해서는 아버지 자신 역시 10개월 중 최소 6개월 근무요건을 충족시켜야 한다<sup>14)</sup>. 또한 출산이나 입양당시 어머니는 부모급여의 50% 이상의 수입을 얻는 지위에 있어야 한다<sup>15)</sup>.

부모휴가는 자녀가 8세가 될 때까지 사용가능하지만, 아버지의 경우에는 3세까지로 제한된다. 아버지가 부모휴가를 이용할 경우 어머니는 복직을 하든 아버지와 함께 육아를 하든 자유롭게 선택할 수 있다. 특히 남성할당제 기간에 부모는 부모휴가 급여의 150%를 받을 수 있다. 단 어머니가 50% 일을 할 경우이다. 만약 아버지가 남성할당 기간을 초과해서 부모휴가급여를 받으려면 어머니가 복직을 하였거나 학교에 등록을 한 상태여야 한다. 즉 남성할당 기간이 지난후에는 부부가 함께 집에서 자녀를 돌보지는 못한다(<http://www.nav.no>).

13) 병가, 실업급여 수급기간, 유급 부모휴가기간 등은 모두 노동기간으로 인정한다.

14) 급여지급 방식은 노르웨이 사회보장제도의 기본급여(G)의 6배까지가 최대 상한선이다. 기본급여는 매년 일반적인 소득수준에 따라 조정된다. 2010년 1월부터 적용되는 G는 NOK 72,881(약 USD 12,500)이다. 자영업자의 경우 2008년까지는 급여수급 권리를 부여해서 소득의 65%로 지급하였다.

15) 이 조항은 2010년 6월 30일 이전 발생행위에 대해서만 적용됨

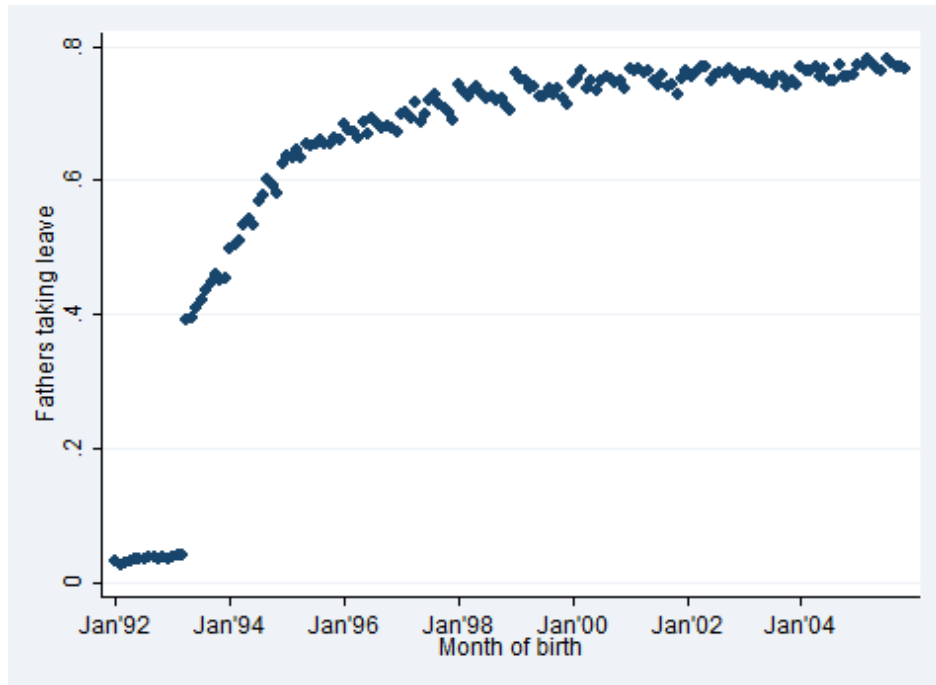
부모휴가급여는 노동복지청(Norwegian Labor and Welfare Administration, NAV)에서 개별적으로 심사하며, 근로자 개인은 고용주에게 급여신청서를 제출하여 급여를 받고, 고용주는 노동복지청에서 상환을 받게 된다(<http://www.nav.no>).

### 나. 남성의 부모휴가 사용을 변화

노르웨이 부모휴가제도는 2011년 개정 이후 여성은 출산전 3주와 출산후 6주, 총 9주를 반드시 사용하도록 하고 있다. 남성들을 위한 할당기간은 1993년 4주에서 2005년 5주, 2006년 6주, 2011년 12주로 지속적으로 증가하였다. 이러한 변화에 따라 남성들의 부모휴가 이용도 급속도로 증가하였다. 1993년 3월에는 남성들의 부모휴가 이용률이 4%에 불과하였으나 1993년 4월에는 39%로 증가하였다. 이 증가추세는 이후에도 지속되어 2005년에는 휴가사용 권리를 갖는 아버지 중의 약 80%가 이용하고 있다(Cools, Fiva and Kirkeboen, 2011).

〈표 Ⅳ-2〉 노르웨이 부모휴가제도내 남성할당 기간의 변화과정

연도	기간
1993년	4주
2005년	5주
2006년	6주
2011년	12주



자료: Cools et al.(2011). p. 5

[그림 IV-1] 노르웨이 부모휴가기간 중 아버지 사용비율(1992-2005년)

〈표 IV-3〉 노르웨이 남성의 부모휴가 사용일수(1997-2006년)

단위: %

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1-10일	9.5	9.5	9.7	10.2	9.0	8.3	7.7	7.2	7.3	6.8
11-19일	9.4	9.3	9.8	9.8	7.2	5.9	5.7	5.6	5.3	5.0
20일	69.5	68.5	69.6	68.9	70.3	70.7	71.4	70.6	69.0	24.7
21-25일	1.1	1.2	1.1	1.0	1.2	1.3	1.2	1.4	2.1	45.0
26-30일	0.9	1.2	0.9	1.0	1.2	1.2	1.4	1.4	1.5	1.8
31-39일	1.1	1.3	1.3	1.3	1.4	1.6	1.6	1.9	2.2	2.4
40일 이상	8.4	9.0	7.6	7.8	9.7	11.0	10.9	11.9	12.6	14.1
전체	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

자료: <http://www.nav.no/805341751.cms>(검색일: 2012.12.28)



또한 1993년 4월 1일 전후 26주내 태어난 아동의 아버지들을 대상으로 조사한 결과, 휴가사용의 권리를 가지고 있는 아버지 중 40%가 평균 25일(5주)을 휴가기간으로 사용한 것으로 나타났다. 3/4의 남성들은 정확히 할당기간인 4주를 사용하였다. 대부분의 남성들은 부성휴가를 한번에 사용하였다(90%). 평균적으로 이들은 자녀가 9개월이 되었을 때 휴가를 사용한 것으로 나타났다. 5% 미만의 남성들은 자녀가 1세가 되고 난후 사용한 것으로 나타났다.

한편 남성의 부모휴가 사용이 자녀의 성장과 발달에 미친 영향에 대하여 분석한 연구들에 의하면 남성의 육아참여는 명백히 자녀의 성장에 중요한 긍정적인 영향을 미친 것으로 실증적으로 확인된다. Rege and Solli(2010)는 노르웨이 시간사용조사(Norwegian Time Use Surveys) 자료를 이용하여 노르웨이의 아버지할당제도를 통하여 휴가를 사용한 남성들이 자녀와의 관계에 미친 영향을 분석하였는데, 그 결과 남성의 육아참여는 자녀의 성장과 안정감에 중요한 영향을 미친 것으로 나타났다. Cools, Fiva and Kirkeboen(2011)는 1993년 남성할당제 도입이후 부성휴가를 사용한 부모와 자녀를 대상으로 해서, 부성휴가 사용이 자녀의 인지능력에 미친 영향, 가족의 변화, 노동시장에서의 변화 등을 분석하였다. 샘플은 1993년 4월 1일 전후 26주 사이에 출생한 아동과 이 집단에 속하지 않은 일반아동 그리고 이들의 부모 28,344명을 대상으로 하였다. 분석결과 전반적으로 부성휴가를 사용한 부모의 자녀가 학습수행능력에 긍정적인 영향을 나타내지는 않았지만, 부모의 학력별로 살펴보면 고등교육을 받은 아버지의 자녀의 경우에서 이들의 학습수행능력에 긍정적인 영향이 발견되었다. 그렇지만 부성휴가의 사용이 아버지의 소득이나 노동시간에 미치는 영향은 나타나지 않았다.

## 2. 스웨덴

### 가. 제도 개요

스웨덴의 부모휴가제도는 1974년 개정을 통하여 여성과 남성의 동등한 부모휴가 사용을 강조하고 이를 지속적으로 노력해 온 것으로 평가된다.

1974년 도입된 제도의 특성은 자녀출산후 6개월동안 소득연계 급여를 지급하는 부모보험제도를 도입하는 것과 부모들이 공동 사용할 수 있도록 하는 것이다. 또한 이 제도의 사용기한은 자녀가 8세가 될 때까지로 규정하고 있다. 즉 남녀가 노동시장에서 보내는 시간과 자녀를 돌보는데 사용하는 시간을 균형적으로 유지할 수 있도록 하는 것을 지향한다. 이 제도의 목적은 일과 가족 중의 선택을 강조하는 것이 아니라 일과 가족의 조화를 장려하는 것이다. 급여는 소득의 90% 수준이며, 급여를 받기 위해서는 자녀출생 이전에 240일(8개월)간 부모가 직장근무 경력이 있어야 한다. 만약 부모가 휴가 이전에 직장경력이 없을 경우에는 정액의 낮은 급여율을 제공받게 된다.

스웨덴에서는 아버지의 휴가참여 문제는 제도의 초기단계에서부터 중요한 이슈가 되었고, 처음부터 아주 급진적으로 아버지에게 휴가의 절반을 제공해야 한다는 견해가 지지될 정도였다. 왜냐하면 여성들 대부분이 휴가를 사용하고, 휴가기간도 6개월이상을 사용하게 되는 것이 일반적인 추세가 될 경우 여성만이 제도의 이용자가 된다면 이들의 노동시장 경력에 불이익이 될 것이 우려되었기 때문이다(Duvander and Johansson, 2010).

제도의 전반적인 발달과정은 다음과 같다. 우선 1980년대 휴가권리는 12개월로 확대되었다. 12개월 중 마지막 3개월은 정액급여제도로 지원되었다. 이후 1990년대~2000년대 초반, 정액급여는 1일 60 SEK(약 6€)이었다. 1990년대 경제위기 동안에는 급여율이 90%에서 75%로 삭감되었다가 이후 다시 80%로 증액되었다.

1995년에는 각각의 부모에게 1개월씩 할당하는 성별할당제도를 도입하였다. 또한 휴가제도는 개인적인 권리로 규정되어서, 절반 이상의 휴가를 사용하고자 하는 부모는 다른 쪽 성의 부모에게 동의를 받아야 하도록. 이러한 개정은 모든 부모에게 적용되었으며, 심지어 별거하고 있는 부부나 이혼한 부부에게도 적용되었다(Almqvist, et al., 2011).

2002년 휴가기간은 16개월로 확대되었고, 각 부모에게 2개월씩 할당기간을 확대하였다. 이 기간은 아버지와 어머니에게 각각 제공되며, 이 기간은 서로에게 양도할 수 없다. 남은 기간은 부모가 공동사용하도록 하고 있다. 부모는 자녀가 한 살이 되기 전까지 30일간 같은 기간에 휴가를 사용할 수 있고 이

기간을 “double days”(dubbedagar)라고 한다(<http://www.forsakringskassan.se>).

부모휴가 480일: 어머니 60일 +a, 아버지 60일+b, a+b=360일

부모휴가의 급여는 세가지 범주로 구성된다. 첫 번째 범주는 상병급여 수준(sickness benefit level)으로 제공되는 것으로 본인의 연간소득을 기반으로 하여 정률로 제공되는 것이다. 두 번째 범주는 기본급여(basic level)라고 불리며, 소득이 없거나 매우 낮은 경우에 정액급여로(1일 SEK 180)로 제공된다. 나머지 90일 동안에 대해서는 세 번째 범주의 급여가 제공되는데, 최소 수준(minimum level)으로 불린다(홍승아외, 2009:75).

2006년에는 급여상한액을 증액하여 대부분의 부모들이 소득의 80% 수준으로 급여지급을 받을 수 있도록 하였다. 상한액의 증액은 아버지들의 휴가 사용을 장려하는 개혁의 성격을 띄기도 하였다. 또한 정액급여 역시 1일 180 SEK(약 €18)로 인상하였다. 다태아를 출산한 가족의 경우에는 추가적으로 유급 휴가를 받을 수 있다. 예를 들어서 쌍둥이 출산의 경우에는 80%의 소득대체율로 90일을 추가로 받을 수 있거나 혹은 정액 급여(SEK180)로 90일을 받을 수 있다(<http://www.forsakringskassan.se>).

또한 스웨덴의 육아휴직은 매우 유연하게 운영되어 전일제, 하프타임, 쿼터타임, 1/8타임까지 분할하여 사용이 가능하다. 자녀가 8세가 되거나 초등학교 1학년을 마칠 때까지 언제나 사용할 수 있다. 부모휴가는 한번에 연속적으로 사용할 수도 있고, 여러번에 걸쳐서 나누어 사용할 수도 있다. 부모휴가를 사용하는 근로자는 1년에 최대 세 번 분할해서 휴가를 사용할 수 있다(<http://www.forsakringskassan.se>).

2006년 스웨덴에는 새로운 보수-자유 정부가 들어섰으며, 2008년 7월 1일 “성평등보너스제도”(gender equality bonus)를 도입하였다. 이 제도는 어머니와 아버지가 부모휴가를 보다 평등하게 사용하도록 하는 경제적인 유인책이다. 예를 들어서 양쪽 부모가 각자에게 할당된 기간외 나머지 기간을 동등하게 사용할 경우 최고 SEK100(€11)을 세금 공제로 받을 수 있다. 반면에 나

머지 기간도 부모가 동등하게 휴가를 사용할 경우 보너스는 최대 SEK13,500 (€1,505)를 받게 된다. 부모들은 매 회계연도말에 해당관청에 휴가 사용 결과를 보고하고 세금 공제 형태로 그 혜택을 받게 된다. 이 제도는 동거하지 않는 부부의 경우에도 적용이 가능하여 저소득 아버지들이 부모 휴가를 더 많이 사용하도록 유도하고 있다. 이 제도는 중앙정부가 아니라 지방정부 차원에서 지방정부의 자발적인 선택에 의해 도입을 결정하도록 하였다. 성평등 보너스제도는 일종의 세액공제(tax credit) 효과를 갖는 것으로, 부모휴가를 사용한 후 부모의 과세액에 지급되는 세액공제이다. 즉 평등하게 사용할 수록 보너스액이 커지도록, 만약 어머니가 복직을 하고 아버지가 휴가를 사용할 경우 어머니는 SEK100(약 €10)를 매일 지원받는 셈이 된다.

부모휴가를 사용하고 있는 부모들은 스웨덴 사회보험청으로부터 성평등 보너스제도에 대한 설명에 관한 안내문을 받게 되고, 보다 평등한 휴가사용을 노력하도록 한다. 그렇지만 보너스가 실제적으로는 휴가를 사용한 다음 해에 지원되는 것이어서 사용에 있어서 적극적인 유인책이 되지 않는다고 있다는 평가가 있다(Duvander, 2008a; Ferrarini and Duvander, 2010).

스웨덴에서는 성평등한 부모휴가제도 사용을 위한 주요개정으로 1995년, 2002년, 2008년 세차례의 주요 개정을 꼽고 있다. 우선 1995년에는 각 부모들에게 1개월씩의 할당기간을 주는 제도를 도입하였고, 다시 2002년에는 할당기간을 2개월로 확대하였다. 2008년에는 양성간에 보다 성평등적으로 휴가를 사용하도록 “성평등 보너스제도”(gender equality bonus)를 도입하였다. Duvander and Johansson(2010)은 스웨덴 사회보험청에 등록자료를 이용하여 세 번의 개정과정과 각 제도의 효과성을 검토하였다. 결과적으로 1개월의 할당기간제도 도입은 강력한 효과를 가져왔고, 2개월의 할당기간 연장은 작지만 명확한 효과를 가져왔다고 평가하였다. 그러나 “성평등보너스 제도”의 효과는 전혀 나타나지 않았던 것으로 평가된다.

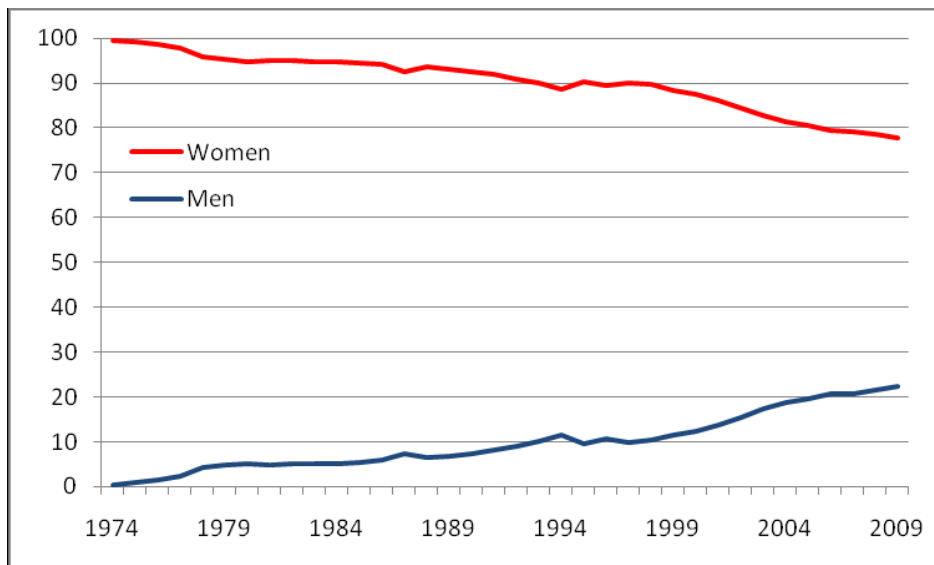
## 나. 남성의 부모휴가 사용을 변화

제도상으로는 자녀가 8세가 될 때까지 사용할 수 있도록 하고 있지만 대다수 부모들은 자녀가 2세가 될 때까지 휴가를 사용하는 경향이 있다. 2001년의

경우, 부모들은 높은 소득대체율로 지급되는 360일의 휴가기간은 92%를 사용했고, 저액의 정액급여로 지급되는 기간에는 69%만이 휴가를 사용하였다.

한편 남성의 사용 실태를 살펴보면 1998년에는 아버지의 90%가 부모 휴가를 사용하였고 주로 자녀의 연령이 13~15개월일 때 사용하였다. 반면에 어머니들은 부모 휴가 기간의 대부분을 사용하였다. 남성들의 사용률을 살펴보면 부모휴가제도가 도입된 1974년에는 남성은 전체 사용기간의 0.5%를 사용하였고, 1987년에는 7%에 불과하였으나 2010년에는 23.1%로 증가하였다. 1990년대 말까지의 증가속도는 다소 느린 편이었고, 이후 훨씬 빠른 속도로 증가하였다(Nyberg, 2012a).

남성들 중에서도 고등교육을 받고 고소득을 가진 계층에서 부모휴가를 더 사용하는 경향이 나타났다. 실업자 아버지의 경우에는 다른 아버지들보다 부모 휴가를 덜 사용하고 있었다. 공공 부문에 종사하고 있는 아버지들이 민간 부문보다 더 사용하는 경향이 있었다. 이것은 아마도 공공 부문에서 단체 협상의 결과로 추가적인 소득 대체를 얻을 수 있기 때문일 것이다(Moss, 2011).



자료: Swedish Social insurance Agency, Duvander & Johansson(2010:7)에서 재인용

[그림 Ⅳ-2] 스웨덴 여성과 남성의 부모휴가 사용비율

스웨덴 남성과 여성의 부모휴가 사용실태를 살펴보면, 2008년 현재 사용률로 본다면 여성이 56%, 남성이 44%로 나타난다. 하지만 휴가 사용일수로 비교해 보면 전체 부모휴가 사용기간 중 여성이 79%를 남성이 21%를 사용한 것으로 나타나 여전히 여성이 훨씬 큰 비중으로 이용하고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 IV-4〉 스웨덴 남성과 여성의 부모휴가 사용실태

연도	휴가급여 신청자		휴가 사용일수	
	여성	남성	여성	남성
1974	100	0	100	0
1985	77	23	94	6
1995	72	28	91	9
2002	57	43	80	20
2008	56	44	79	21

자료: Nyberg(2012b)

한편 스웨덴에서는 부모휴가의 성평등한 사용을 위하여 다양한 연구들을 통하여 성평등 사용에 영향을 미치는 요인들을 분석한 바 있다. 우선 부모들을 대상으로 설문조사한 결과에 의하면 부모휴가의 분할사용에 있어서 가장 중요한 요소는 경제적인 문제로 나타났다(Duvander and Berggren, 2003). 그 외 경험적인 연구들에 의하면 부모들의 소득수준이 부모휴가의 공동사용에 중요한 요인인 것으로 나타났다(Sundstrom and Duvander, 2002; Hobson et al., 2006, Duvander and Johansson, 2010;7에서 재인용). 그 외 직장문화 특성(Bygren and Duvander, 2005, Duvander and Johansson, 2010;7에서 재인용), 노동시장내 지위, 연령, 교육 등의 개인적인 요인(Duvander, 2008b, Duvander and Johansson, 2010;7에서 재인용), 자녀출생 순위(Sundstrom and Duvander, 2002; Duvander, 2006, Duvander and Johansson, 2010;7에서 재인용), 부모의 출신지(Duvander and Eklund, 2006, Duvander and Johansson, 2010;7에서 재인용) 등으로 나타났다. 한편 질적인 연구에서 의하면 성평등에 대한 태도도 중요한 것으로 나타

났다(Bekkengen, 2002, Duvander and Johansson, 2010;7에서 재인용).

Hass and Hwang(2008)은 동등한 기회, 권리, 책임을 강조한다. 이들은 민간 대기업에 근무하는 356명의 남성들을 대상으로 하여<sup>16)</sup> 이들의 부모휴가 사용의 효과에 대하여 살펴본 결과, “부모휴가 기간”은 다양한 측면에서 아버지에게 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 육아참여는 물론 자녀와의 접촉에서의 만족감 등이 중요하게 나타났다. 따라서 이들은 노동시장의 성별분리를 해소하는 것은 남성의 부모휴가 사용을 강력하게 장려함으로써 가능할 것으로 전망한다.

### 3. 핀란드<sup>17)</sup>

핀란드에서도 어머니와 아버지 간의 육아참여를 평등하게 추구하기 위하여 부모휴가제도를 운영하고 있다. 핀란드의 휴가제도는 가족휴가(Family Leaves)라는 명칭하에 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가, 육아휴직, 일시 육아휴직 등을 포함하고 있다. 모든 근로자는 관련법에 의해 모성휴가, 부성휴가, 아버지달(Paternity month)을 이용할 권리를 가지며 휴가기간 중에는 급여를 포함한 모든 혜택들이 유지된다.

모성휴가는 105일 동안 연속적으로 이용해야 하고, 부성휴가는 자녀출생 일로부터 1~18일 동안 이용가능하다. 부성휴가 이후에 부가적인 아버지달(Paternity month)을 이용할 수 있는데, 최대 24일까지 가능하다. 그러나 이 경우에는 늘어난 휴가일수에 따라 급여 지원비율이 줄어든다. 두 휴가 모두 휴가 시작일 2개월 전에 휴가를 신청해야 하고, 모성휴가는 필요에 따라 더 일찍 신청해서 이용할 수 있다.

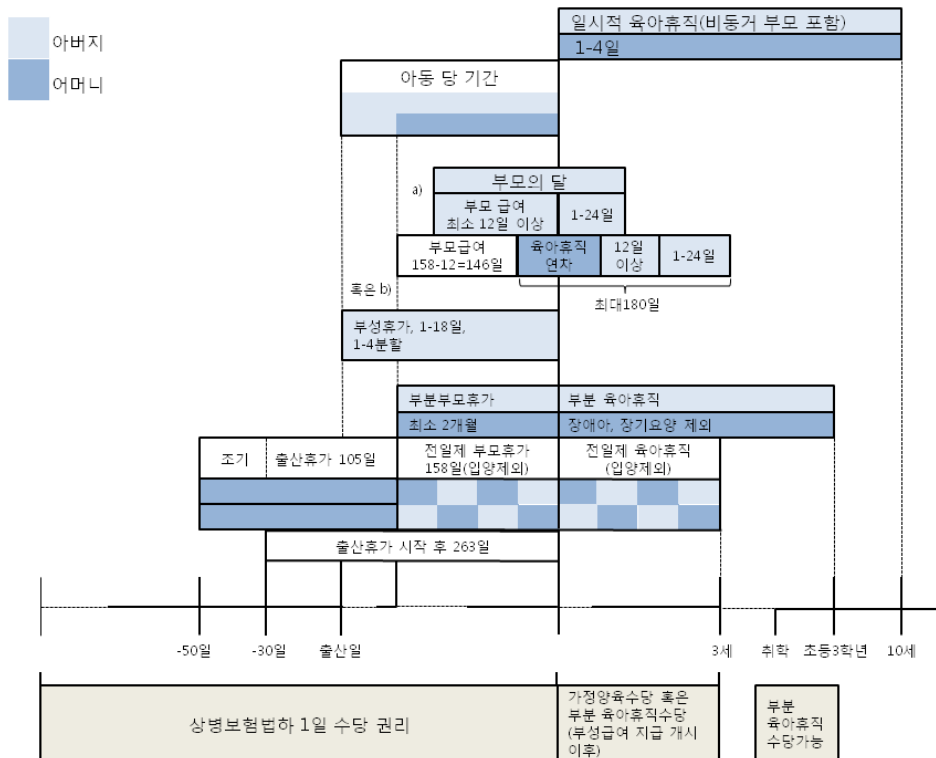
부모휴가는 최대 158일동안 이용가능하다. 쌍둥이일 경우에는 한자녀당 60일씩 추가된다. 아버지와 어머니는 부모휴가를 동시에 이용할 수 있는데, 이는 최대 12일로 제한된다. 부모휴가는 전일제와 시간제로 각각 이용할 수

16) 1998년 12세 미만의 자녀가 있는 남성들 356명을 대상으로 조사

17) 핀란드 정부사이트([http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/family\\_leaves.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/family_leaves.pdf), 검색일: 2012. 12.20)에서 관련내용 정리

있다. 전일제 부모휴가는 모성휴가 이후 자녀가 3세가 될 때까지 이용가능 하며 최대 두 번 분할해서 이용가능한데, 최소 12일 이상은 되어야 한다. 또한 시간제 부모휴가의 경우에는 각 배우자가 오전, 오후에 각기 휴가를 이용하면서 자녀를 하루종일 돌볼 수 있도록 한다. 예를 들어 어머니는 오전에만 일을 하고, 아버지는 오후에만 일을 하는 방식을 허용하는 것이다.

부성휴가의 기간은 2주이지만, 아버지들이 부모휴가를 2주 사용하면 4주의 보너스를 받을 수 있게 된다(2011년 3월 개정). 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가는 모두 상병보험법(Sickness Insurance Act)에 의해 급여를 지급받는다. 각 근로자는 고용주에게서 급여의 형태로 지급받고, 고용주는 이를 보험에서 상환받는 방식으로 한다.



자료: [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_family\\_leaves.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_family_leaves.pdf)(검색일: 2012.12.20)

[그림 IV-3] 핀란드의 출산휴가, 부성휴가, 부모휴가



## 4. 독일

### 가. 제도 개요

독일도 다른 유럽국가와 마찬가지로 1986년 제도개정을 시작하였다. 1952년 이후 서독정책은 모성보호기간을 포함하여 6주간의 모성휴가제도를 가지고 있었다. 1979~1986에는 6개월간의 유급 모성휴가제도를 도입하였고, 급여는 이전 순소득과 동일한 금액으로(상한액 있음) 제공하였다. 그러나 당시에는 남성들은 휴가권리가 없었다. 동독에서는 모성휴가규정을 1972년에 도입하였다. 1년간의 유급모성휴가제도(급여액은 상병급여와 동일)가 제공되었으며, 역시 어머니에게만 휴가권리가 주어졌다(Moss, 2011).

2007년 독일에서도 스웨덴 모델을 따라서 급진적인 새로운 부모휴가제도(Parental Allowance and Parental Leave Act)으로 개정하였다. 주요 개정내용은 정책제로 지급하던 휴가급여를 정률제로 변경하여 종전임금의 67%로 지급하여 급여대체율을 크게 높였다. 또한 2개월의 “아빠의 달”을 도입하였다. 제도 개정의 목적은 여성의 복직을 장려하는 것과 남성의 휴가사용을 장려하려는 명백한 목적을 가지고 있었다. 또한 이 제도는 “사용하지 않으면 상실”(use-it-or-lose-it) 제도를 가지고 있어서 아버지들로 하여금 2개월에 대한 권리를 반드시 이용하도록 하는 유인책으로 작용하고 있다.

소득과 연계되는 부모수당(Elterngeld)은 12개월(+2)개월간 지급된다. 12개월 동안 평균소득의 67%를 보전해준다. 급여한도는 월 €1,800이고, 기존의 소득이 없었던 경우에는 €300을 제공한다. 2011년 이래로 장기간 실직자는 부모수당 혜택에서 제외되었다. 월소득이 €1,000 미만인 경우는 €2 마다 0.1%씩 급여율이 증액된다. 반대로 고소득 부모의 경우에는 €1,200 이상의 소득에 대해서는 매 €2 마다 0.1%씩 소득대체율이 감소한다. 아버지와 어머니 모두 부모수당을 받을 수 있으며, 양쪽이 모두 2개월 이상의 휴가를 사용할 경우 보너스로 2개월의 추가기간이 제공된다. 또한 24개월 이내에 새로운 아이가 태어나면 부모수당은 10% 증가한다. 부모수당은 일반과세를 통해 연방정부가 담당한다. 부모수당은 원래 자녀양육수당(childcare benefit, Erziehungsgeld)이라는 명칭으로 지급되었으나 부모 공동의 책임을 강조하고자 부모수당(parental

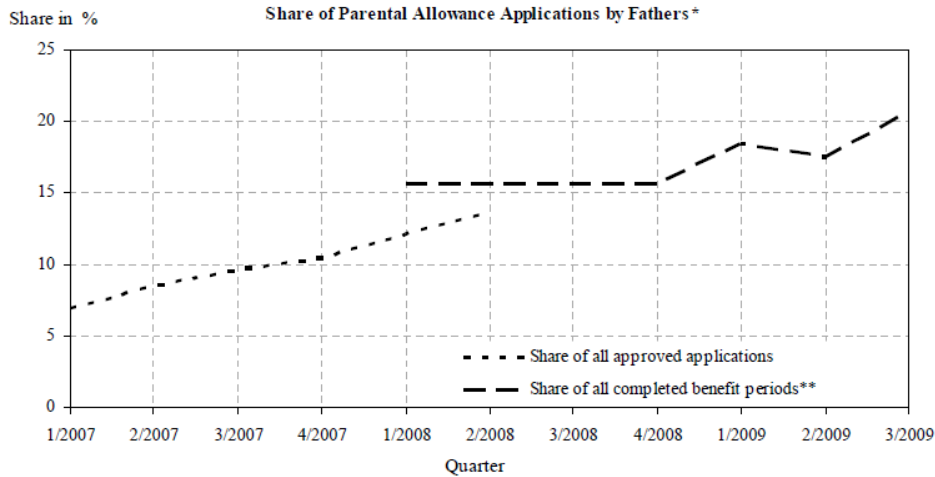
benefit, Elterngeld)으로 명칭이 바뀌었다(<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service>. 검색일: 2012.12.24).

혹은 부모휴가를 12(+2)개월이 아니라 24(+4)개월로 이용하는 것도 가능하다. 이 경우 매달 받는 수당은 절반으로 줄어드나 전체적으로 받게 되는 급여액은 동일하다. 부모수당의 수령인은 1주일에 30시간까지 일할 수 있다. 그러나 이 경우 이들은 상실된 소득에 대한 부모수당만을 받게 되는 셈이다. 예를 들어 부모휴가를 사용하기 전 주 40시간을 일했고, 출산후에 30시간을 일했다면 기존에 받는 소득의 67%까지만 받을 수 있다. 다자녀출산의 경우 부모수당은 추가자녀 한명당 €300씩 추가된다. 만약 부모가 미성년자이거나 학업중, 직업훈련 중이라면 조부모가 부모휴가를 대신 받을 수도 있다(<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service>. 검색일: 2012.12.24)

## 나. 남성의 부모휴가 사용을 변화

이러한 개정은 독일에서도 가족정책과 관련해서 강력한 “패러다임 전환”으로 평가된다. 왜냐하면 새로 도입된 부모수당 및 부모휴가제도는 명백히 이인부양자모형을 지향하고 있기 때문이다(Geisler and Kreyenfeld, 2012). 개정은 즉각적인 영향을 가져온 것으로 분석된다. 남성들의 휴가 사용률이 2006년에는 3.3%에 불과하였으나 2009년에는 18.6%로, 2010년에는 20%로 증가하였다(Moss, 2011; 38).

남성들의 사용실태를 보다 자세히 살펴보면, 2007년의 경우 60,000명 이상의 아버지들이 부모휴가와 부모수당을 신청한 것으로 나타났다(Federal Statistical Office, 2008). 다시 말해서 2007년 출생한 아동의 아버지 중에서 8.8%가 부모휴가를 이용한 것으로 이해할 수 있다. 휴가를 이용한 아버지들 중 약 2/3가 2개월간의 휴가를 사용한 것으로 나타났다. 명백히 이 기간은 아버지에게 할당된 기간임에 틀림없다. 즉 남성들은 “아빠의 달”을 정확히 이용한 것으로 해석할 수 있다.그외 약 1/5의 남성들의(21.2%) 이용기간은 3~11개월의 기간 사이로 나타난다. 17.6%는 12개월을 이용했는데 이 기간은 양쪽 부모가 있는 가구에서 사용할 수 있는 최대기간이다(Reich, 2010).



\*주: 2008/9월의 공식적인 통계 수치임. 수당신청자에 대한 자료가 더 이상 제공되지 않아 이후의 기간은 수당지급 완료기간으로 대체하였음

\*\*주: 2008년의 평균 수치임

자료: Federal Statistical Office(2009), Reigh(2010:3)에서 재인용

[그림 IV-4] 부모수당 신청자 및 수급자 중 아버지 비율

만약 부모가 부모휴가를 이어서 사용한다면, 어머니의 직장 중단기간이 줄어들 것이며, 이것은 출산으로 인하여 초래되는 어머니의 인적자본 상실과 소득감소를 줄이게 된다. 나아가서 어머니와 아동의 빈곤위험을 감소시키는 결과를 가져오게 된다. 이 외에도 아버지의 육아참여는 부모자녀관계와 유대를 강화하고 이혼율을 낮추는 요인으로도 작용한다(Hassegger et al., 2003, Reich, 2010:3에서 재인용). 그리고 개별 가정에서 그들이 원하는 만큼의 자녀를 갖게 하는 유인책이 되기도 한다(Cooke, 2003; Lappergard, 2008, Reich, 2010:3에서 재인용). 거시적인 수준에서 보더라도 독일경제는 어머니의 노동시장 참여와 고출산율로 큰 이익을 보게 될 것이다. 즉 노동력 공급의 측면에서 볼 때 현재의 노동자(어머니)와 미래의 노동자(자녀) 모두를 확보할 수 있는 전략이 된다.

한편 독일 센서스 자료(1999~2009)를 분석한 Geisler and Kreyenfeld(2012)의 연구에 의하면, 이러한 제도의 개혁은 결과적으로 많은 남성들의 부모휴

가 사용이 증가했으며, 특히 고학력 남성과 정규직 남성들의 경우 휴가사용이 증가한 것으로 나타난다. 그러나 여전히 남는 문제는 대다수 남성들이 (75.2%) 남성들에게 할당된 2개월 이상을 이용하지는 않는다는 점이다. 역시 독일 센서스자료를 분석한 Reich (2010)의 연구에서도 남성들의 부모휴가 사용은 육아와 관련된 사회문화를 크게 변화시키는 동인이 되었다고 평가된다. 그렇지만 주요 사용층을 살펴보면 고용안정적인 공공부문에서 상대적으로 지위가 높은 계층에서 주로 이용한 것으로 나타났다. 따라서 남성들의 참여를 민간기업과 자영업 종사자에 대해서도 보다 “아버지 친화적인”(father-friendly) 정책으로 침투할 필요가 있음을 지적하고 있다.

## 5. 영국

영국에서는 모성휴가는 오래전부터 사용되었지만 부모휴가는 최근에야 발달하기 시작하였다. 특히 부성휴가제도를 획기적으로 전환하여 종전의 2주 부성휴가 외에 최대 26주까지 추가부성휴가를 제공하고 있다. 단, 추가부성휴가는 부인이 복직을 할 경우에만 남편이 추가적으로 사용할 수 있도록 하여 부인의 복직을 위한 강력한 유인조치로 설계되었다. 최근에는 Nick Clegg 부총리가 직접 부모의 동등한 자녀양육 참여를 강조하는 등<sup>18)</sup> 부모휴가에 대한 남녀근로자의 사용을 촉구하는 사회적 변화를 주도하고 있다. 영국 정부안에 따르면 2014년 유연근무제 방침을 변경하고, 2015년에는 유연한 부모휴가 사용을 도입할 예정이다. 이 제도는 부모가 자녀를 돌보기 위하여 휴가의 사용시기와 방식을 선택하도록 함으로써 부모 모두가 자녀양육과 직장을 조화롭게 유지할 수 있도록 한다는 목적을 가지고 있다<sup>19)</sup>.

영국의 부모휴가는 1999년 도입되었는데, 자녀가 만5세가 될 때까지 한자녀당 13주간(장애아의 경우 18주) 휴가를 무급으로 제공하고 있다. 휴가기

18) Deputy Prime Minister. “Parenting Speech”. 17 January 2011

(<http://www.dpm.cabinetoffice.gov.uk/news/parenting-speech>. 검색일: 2012.12.28)

19) Press Notice: “Mums and dads will share parental leave”

([http://news.bis.gov.uk?Press-Releases?Mums\\_and\\_dads\\_will\\_sare\\_aspx](http://news.bis.gov.uk?Press-Releases?Mums_and_dads_will_sare_aspx). 검색일: 2012.12.24)

간은 주 단위로 사용할 수 있으며, 1년에 4주 이상을 사용할 수 없으며, 그 이상의 기간은 고용주와 합의가 필요하다. 사용 최소 21일 이전에 고용주에게 알려야 한다(홍승아외, 2009:83). 만약 이직을 한 경우에는 남은 휴가기간은 다음 직장에서도 이용가능하다. 예를 들어 부모휴가 기간 총 13주 중에서 이전 직장에서도 8주를 부모휴가를 이용했다면 남은 5주를 새로운 직장에서도 이용할 수 있다(<http://www.gov.uk/parental-leave>).

최근의 출산휴가, 부성휴가, 추가 부성휴가에 대한 내용은 다음과 같다.

〈표 IV-5〉 영국의 출산휴가와 부성휴가

	여성	남성
출산휴가	52주(39주 유급) ① 6주(90%), 33주(SMP 법정모성급여, £ 124.88/주) ② 39주(MA 모성수당, £ 124.88 혹은 소득의 90% 미만)	
부성휴가		2주(전액 유급) SPP(법정부성급여, £124.88/주)
추가부성휴가		2011.4월부터 시행 어머니가 복직시 아버지는 추가 26주 휴가 급여는 어머니의 SMP나 MA 기간동안 만 지급됨

자료: [www.directgov.uk](http://www.directgov.uk)(검색일: 2012.12.28)

부모휴가를 이용할 수 있는 자격은 1년 이상의 근무경력이 있는 근로자로서 5세 이하 자녀를 가진 경우이며<sup>20)</sup>, 자영업자나 파견근로자는 제외된다. 한편 고용주는 다음과 같은 예외사항을 제외하고는 부모휴가를 연기할 수 없다. 1) 고용상 중요한 사유, 사업에 심각한 지장이 생긴다거나, 2) 근로자가 자녀의 출산이나 입양직후에 휴가를 이용할 경우, 3) 부모에게 더 이상 부모휴가를 이용할 자격이 없는 경우(예를 들어 자녀연령이 5세 이상인 경우) 등이다. 만약 연기를 할 경우 고용주는 1) 본래의 휴가청구 이후 7일

20) 2013년 3월8일 이후로는 18세 이하의 자녀로 변경됨

이내에 사유를 서면작성해야 하며, 2) 새로운 휴가 시작일을 제안해야 한다. 새로운 날짜는 본래 휴가신청 이후 5개월 이내여야 한다. 3) 요청한 휴가일수를 변경해서는 안된다(<http://www.gov.uk/parental-leave>)<sup>21)</sup>.

〈표 IV-6〉 영국 부모휴가 기간, 권리, 내용

자녀	기간과 내용
일반적인 경우	자녀의 5번째 생일때까지 최대 13주 *2013.3.8. 이후 18번째 생일까지 최대 18주로 변경예정
입양의 경우	자녀의 5번째 생일때까지 최대 13주 *2013.3.8. 이후 18번째 생일까지 최대 18주로 변경예정
장애아의 경우	자녀의 18번째 생일때까지 최대 18주

자료: <http://www.gov.uk/parental-leave>. (검색일: 2012.12.16)

한편 2003년에는 남성에게 2주간의 유급 부성휴가제도가 도입되었다. 2006년 「일과 가족법」(*Work and Families Act*)이 제정되면서 취업부모들의 일과 가족의 양립을 지원하는 것을 중요한 정책목표로 설정하고 있다. 특히 아버지들에게 자녀양육의 기회를 보다 많이 확보해 주고, 이들에게 자녀를 돌볼 수 있는 기회를 더 많이 제공하는 것에 관심을 두고 있다. 최근에는 추가 부모휴가제도(Additional Parental Leave)를 도입하였다. 부인이 복직을 하면 남편에게 최고 26주 동안 추가로 부모휴가를 제공하는 것이다<sup>22)</sup>.

- ① 정규 부성휴가(Ordinary Paternity Leave) : 1주 혹은 2주까지 부성휴가를 선택할 수 있다. 단 사용은 1주, 2주 동안 연속적으로 이용해야 한다. 자녀의 출생 혹은 입양일 이후 56일 이내에 휴가의 종료일이 포함되어야 한다.
- ② 추가 부성휴가(Additional Paternity Leave) : 자녀의 출생 혹은 입양일 이후 20주가 지난 이후 최대 26주까지 추가 부성휴가를 이용할 수 있

21) 검색일: 2012.12.16

22) <http://www.gov.uk/paternityleave/what-woull-get>. 검색일: 2012.12.27

다. 자녀의 출생 혹은 입양 1년 이내에 휴가의 종료일이 포함되어야 한다. 추가부성휴가는 자녀의 어머니가 복직을 했을 경우에만 이용가능하다.

## 6. 아이슬란드

아이슬란드는 1998~2000년 3년간 부성휴가제도를 시행했었으나 이후 부모휴가제도의 개정으로 부성휴가제도는 부모휴가제도에 포함되었다. 2003년 획기적인 제도개정을 통하여 종래의 출산휴가, 부성휴가, 부모휴가를 모두 포함하여 “출산휴가제도(Birth Leave)”로 개정하였다. 개정이후 출산휴가, 부성휴가, 부모휴가를 따로 구분하지 않고 “출산휴가”(Birth Leave)라는 제도 명칭하에 총 9개월의 휴가를 제공하고 있다. 소위 “3 +3 +3 제도”로 아버지와 어머니에게 각각 3개월씩을 할당하고 각 3개월은 서로에게 양도할 수 없는 개별권리로 제공된다. 나머지 3개월은 공동으로 사용하도록 하는 제도적 특성을 가지고 있다. 관련법<sup>23)</sup>에 의하면 출산휴가는 근로자들이 하나의 연속적인 제도로 이용할 권리가 있으며, 기간의 분리는 개인의 선택을 존중하도록 하고 있다. 또한 근로자들은 출산/부성휴가기금(Maternity/Paternity leave Fund)으로부터 급여를 제공받을 수 있다.

한편, 이러한 제도개정을 통하여 아이슬란드는 휴가제도의 정책효과성을 크게 높인 사례로 꼽히고 있다. 유럽 국가 내에서도 남성의 휴가사용률이 획기적으로 증가한 기록을 보이고 있다. 부모휴가와 남성의 부모휴가 사용률이 높은 노르딕 4개국과 최근 남성의 휴가 사용률이 급증한 아이슬란드에서의 남성의 휴가 사용률을 살펴보면 다음과 같다. 우선 5개국에서 부모휴가와 부성휴가, 아버지 할당제, 아버지 할당제의 기간 등을 비교해 보면 다음과 같다.

23) Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave

〈표 IV-7〉 부성휴가 및 부모휴가의 입법 역사

	덴마크	핀란드	아이슬란드	노르웨이	스웨덴
부모휴가	1984	1980	1987	1978	1974
부성휴가	1984	1978	1998	1977	1980
아버지할당제	1997-2002	2003	2001	1993	1995
할당기간	2주	4주	3개월	12주	2개월

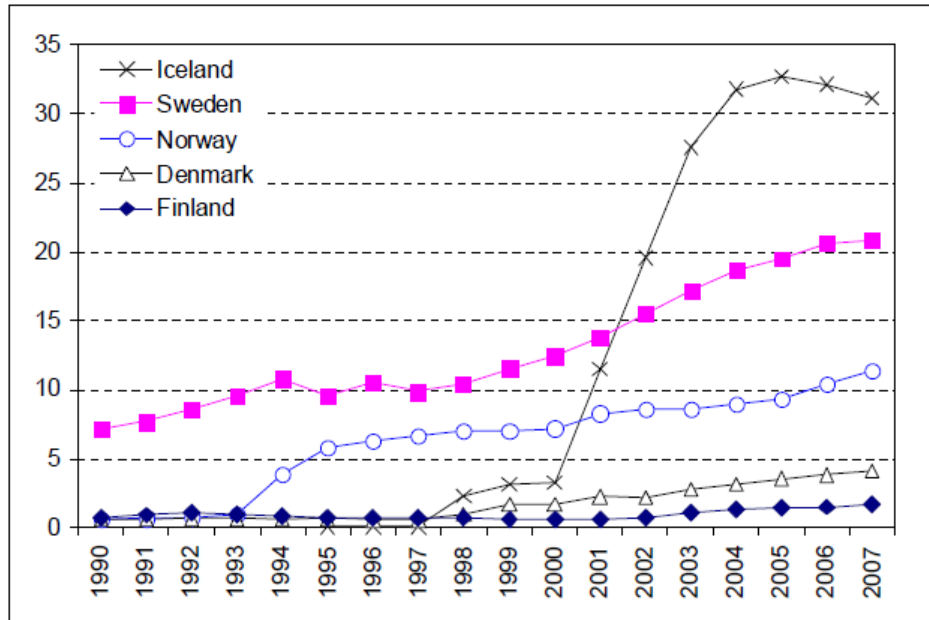
자료: Eydal and Rostgaard(2010). Hass & Rostgaard(2011)에서 재인용

이러한 제도적 특성 하에 남성들의 휴가 사용기간은 다음 그림과 같이 나타난다. 스웨덴과 노르웨이는 부모휴가제도도 각각 1974년과 1978년 이른 시기에 도입하였으며, 부성휴가제도도 각각 1980년 1977년에 도입하여 남성과 여성의 동등한 부모휴가 사용과 남성의 휴가제도를 일찍부터 확충해 왔다. 이어 각각 1995년과 1993년 일찍부터 아버지 할당제를 도입하고, 남성과 여성의 동등한 부모휴가 사용을 강조한 결과 남성의 휴가 사용률이 꾸준히 증가추세를 보이고 있다. 2007년 현재 스웨덴 남성은 전체 부모휴가 기간 중의 20% 조금 넘게 사용하고 있는 것으로 나타난다. 노르웨이의 경우에도 전체 휴가기간 중 남성의 사용비율은 약 15% 정도로 나타난다. 한편 아이슬란드의 경우에는 2001년 비교적 최근에 아버지 할당제를 도입하였는데, 그 결과는 놀라운 변화를 가져왔다. 가장 급격한 증가율을 보이고 있는데, 역시 2007년을 기준으로 전체 휴가기간의 약 32% 정도를 남성들이 사용하고 있는 것으로 나타난다. 아이슬란드에서는 아버지 할당기간도 3개월로 규정하여 남성들의 휴가참여를 적극적으로 도입한 사례로 이해할 수 있겠다.



#### Ⅳ. 국가별 부성휴가 및 부모휴가 이용실태 ••• 59

(단위: %)



주: 총 일수 중 남성이 사용한 기간의 비율임. 총 일수는 유급 모성휴가, 육아휴직기간을 포함하며, 여기에 부성휴가 및 보편적이지 않은 출산 휴가기간은 포함되지 않음.

자료: Finland, Statistical year books of the Social Insurance Institution(Kela); Sweden, website statistics of Riksförsäkringsverket(RFV) [www.rfv.se/official\\_statistics](http://www.rfv.se/official_statistics); Denmark, website statistics: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk).. Haataja, 2009:30에서 재인용

[그림 Ⅳ-5] 스웨덴, 노르웨이, 핀란드, 덴마크, 아이슬란드의 남성의 육아휴직 이용비율(1990-2007년)

---

# V

## 남성의 육아휴직 이용경험 : 심층면접 분석

---

1. 조사개요	63
2. 육아휴직 이용경험	65
3. 가족생활의 변화	74
4. 개선사항	76
5. 소결	83

## 1. 조사개요

남성 근로자들의 육아휴직 이용경험과 그로 인한 가정생활에서의 변화를 살펴보고 육아휴직제도의 개선방안을 모색하기 위해 현재 육아휴직을 이용하고 있거나 최근에 이용한 경험이 있는 남성 근로자들을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 심층면접에서는 이들이 육아휴직을 결정하게 된 계기, 결정에 대한 주변의 반응, 육아휴직 이용 전후 가족생활의 변화, 제도 이용상의 전반적인 경험과 애로사항, 개선점 등을 살펴보고, 향후 남성들의 육아휴직 참여 확산을 위한 정책제언을 모색하고자 하였다.

심층면접은 2012년 11월~12월에 걸쳐 두 달 동안 진행되었다. 남성 육아휴직 이용자는 면접참여자를 찾기 어려워, 아는 사람이나 기관으로부터 소개를 받거나 육아참여 남성들의 커뮤니티 등을 활용하여 눈덩이 표집방식을 통해 면접참여자를 확보하였다. 면접은 1대 1일 대면면접으로 진행하였으며, 지방에 거주하고 있는 2인은 서면인터뷰 후 전화인터뷰를 진행하였다. 먼저 사전 전화통화를 통해 조사의 목적을 설명하고 동의를 받은 후 인터뷰 날짜와 시간을 약속하였다. 면접은 반구조화된 질문지를 활용하였으며 면접자가 추가로 질문을 하는 방식으로 진행되었다. 인터뷰 내용은 면접참여자의 동의를 얻어 녹취되었으며, 이후 보충해야할 내용이 있으면 전화로 추가로 인터뷰를 진행하였다.

면접에 참여한 사람은 현재 육아휴직제도를 이용하고 있거나 과거에 이용한 경험이 있는 남성 근로자 18명이다. 면접참여자의 연령을 살펴보면, 연령은 33세부터 43세 사이로, 30대가 14명, 40대가 4명이었다. 면접참여자의 직업을 살펴보면, 공무원이거나 공공기관에 근무하고 있는 남성이 12명으로 가장 많았고, 민간기업이 5명, NGO가 1명이었다. 현재 육아휴직을 이용하고 있는 사례는 6명이고, 2008년부터 2012년에 걸쳐 이용했던 사례는 12명이다. 휴직기간을 보면 1년(6명)과 6개월(5명)을 사용한 경우가 가장 많았다. 육아휴직당시 배우자의 취업여부를 살펴보면, 배우자가 취업중인 경우가 12명, 전업주부인 경우가 4명, 유학중인 경우가 2명이었다. 면접 참여자의 인구사회학적 특성은 다음 <표 V-1>과 같다<sup>24)</sup>.

24) 본 연구에 참여한 남성들은 공공기관이나 공무원, 비교적 여건이 좋은 민간기업체 종사자들로 주로 구성되어 있어서 본 심층면접 자료로 남성의 육아휴직 사용이 어려운 현실을 충분히 파악하기 어려운 한계를 가지고 있다.

〈표 V-1〉 심층면접 참여자의 인구사회학적 특성

	연령	직종	육아휴직기간	자녀연령	배우자 취업여부	육아휴직급여 (실수령액)
사례1	35세	사무직	1년(12.3~13.2)	1, 6세	유학중	100만원 (85만원)
사례2	34세	사무직	6개월(11.11~12.4)	3세	취업중 (사무직)	70만원 (60만원)
사례3	37세	사무직	1년(11.8~12.7)	5세	취업중 (공무원)	100만원 (85만원)
사례4	36세	공무원	1년(12.8~13.7)	2세	취업중 (공무원)	80만원
사례5	34세	프로그래머	1개월(12.8)	1세	무직	80만원
사례6	33세	사무직	6개월(11.10~12.3)	3, 5세	취업중 (교사)	110만원*
사례7	35세	공무원	7개월(12.11~13.5)	1세	취업중 (회계사)	60만원
사례8	33세	사서	9개월(11.3~11.11)	3, 7세	취업중 (사무직)	50만원
사례9	38세	NGO	10개월(10.6~11.3)	3세 (쌍둥이)	취업중 (사무직)	50만원
사례10	41세	연구원	1년(09.1~09.12)	5세	유학중	50만원
사례11	34세	사무직	1년(12.4~13.3)	2세	취업중 (사무직)	50만원
사례12	40세	사무직	4개월(12.5~12.8)	1세 (쌍둥이)	무직	85만원 (70만원)
사례13	36세	사무직	6개월(12.4~12.9)	2, 4, 6세	무직	100만원 (85만원)
사례14	38세	사무직	2년(08.6~09.5 11.8~12.7)	2, 4세	무직	50만원
사례15	43세	기자	6개월(11.2~11.8)	3세	취업중 (기자)	70만원
사례16	37세	공무원	1년(12.5~13.4)	2세	취업중	60만원
사례17	34세	기자	10개월(12.1~12.10)	1세	취업중	63만원
사례18	40세	사무직	6개월(12.10~13.3)	7, 9세	취업중 (사무직)	무급**

주: \* 사례 6의 경우, 육아휴직 급여 100만원에 회사에서 추가 10만원이 지원되었음

\*\* 사례 18의 경우, 육아휴직시 자녀 연령에 따른 급여 제한이 있어서 지원을 받지 못하였음

면접내용은 육아휴직 이용현황, 가족생활의 변화, 정책제언을 중심으로 하였다. 육아휴직 육아휴직은 이용현황, 육아휴직을 신청하게 된 배경, 휴직 결정에 대한 주변의 반응, 육아경험과 애로점, 육아휴직이 끝난 후 직장으로서의 복귀 시의 경험 등을 질문하였다. 가족생활의 변화는 육아휴직이 가족생활에 어떠한 영향을 미쳤는지 알아보기 위한 것으로, 배우자 및 자녀와의 관계에서의 변화를 중심으로 질문하였다. 그리고 남성의 육아휴직 활성화를 위한 제도 이용의 애로점 및 개선사항에 대한 의견을 수렴하였다. 심층면접의 주요내용은 다음 <표 V-2>와 같다.

<표 V-2> 심층면접 조사내용

구분	내용
육아휴직 이용경험	육아휴직 이용현황 육아휴직 신청 배경 육아휴직 결정에 대한 주변의 반응 육아휴직 중 육아경험 육아휴직 이용상의 애로점 육아휴직 후 직장생활 복귀경험
가족생활의 변화	육아휴직이용 이후 가족관계의 변화(배우자, 자녀와의 관계)
개선사항	제도 이용의 애로점 및 개선사항

## 2. 육아휴직 이용경험

### 가. 이용동기

면접참여자들이 육아휴직을 결정하게 된 동기는 다음의 세 가지로 볼 수 있었다.

먼저 맞벌이 부부의 경우, 아이를 봐주실 어른이 안 계시거나 적당한 도우미를 찾지 못해 어쩔 수 없이 부부 중 한명이 육아휴직을 결정해야하는 상황에서 본인이 휴직을 결정하게 된 경우이다. 아내의 회사의 분위기나 업무상 육아휴직을 할 수 없거나 육아휴직 기간이 다 되어 더 이상 사용할 수

없어서 본인이 육아휴직을하기로 결정한 경우가 많았다. 아내가 휴직을 낼 수 있는 경우에도 월급을 고려할 때 본인이 사용하는 것이 경제적으로 더 나아서 본인이 휴직하기로 결정하기도 한다. 또한, 도우미를 쓸 수 있지만 도우미 비용을 생각하면 급여를 적게 받더라도 경제적인 부분은 비슷하므로 이왕이면 부모인 본인이 돌보는 것이 낫다고 생각하여 선택하는 경우도 있었다. 사례7은 공공기관에서 근무하고 있는데, 육아휴직 중이던 회계사인 아내가 복직을 해야하는 상황에서 도우미를 쓰는 대신 본인이 휴직결정을 해서 현재 6개월간의 육아휴직을 이용하고 있다.

아내가 먼저 출산휴가 후 육아휴직을 하고 있다가 아내 직장에서 복직을 하지 않으면 새로 사람을 뽑겠다고 말을 해서, 해고는 아니지만 지금 아내가 팀장으로 있는데 팀장을 새로 뽑는다고 하니까, 복직했을 때 자리가 없으면 일반팀원으로 가야 되잖아요. 그건 너무 아닌 것 같아서 차라리 제가 휴직을 할까 했던 거죠. 원래 육아도우미를 구할까도 했는데 그래도 아빠가 보는 게 낫지 않겠나, 해서 제가 쓰게 되었죠.... 언론이나 이런 데서 육아도우미가 아이들에게 잘 못하는 것도 종종 본 것 같고, 또 금전적으로 저는 공무원이니까 월급이 얼마 되지 않는데, 돈을 써서 육아도우미를 쓰는 것 보다 남자지만 아빠인 제가 아이를 돌보는 게 아이한테도 더 좋지 않을까 싶었죠. (사례7)

다음으로, 아내가 휴직을 할 수도 있지만 본인이 부모로서 육아에 참여하고 싶어서 신청한 경우도 있었다. 공무원인 사례16은 아내의 육아휴직이 끝난 후 아내가 육아휴직을 1년 더 연장하는 것도 고려했으나, 아내가 향후 복직시 적응에 대한 부담이 있고 일을 하고 싶다고 얘기해서 본인이 육아휴직을하기로 결정했다. 육아휴직을하기로 결정한데는 무엇보다 부모로서 자녀 양육에서 아빠의 역할을 하고 싶다는 동기가 컸다. 역시 공무원인 사례4도 승진과 경제적인 장애가 있긴 했지만, 어릴 때 자녀에게 부모의 양육이 매우 중요하다는 생각에 육아휴직을 결정하게 되었다.

집사람이 복직하고 싶다는 이유도 있었지만, 가장 큰 이유는 육아에 있어서 아빠의 역할이 얼마나 중요한지 신념 때문이었습니다. (사례16)

저도 그렇고 아내도 승진을 위해서 태어난 건 아니니까요. 저는 아이도 부모로서 역할을 하지 않을 거라면 애초부터 낳지 않아야 한다고 생각하거든요. 지금도 어린이집 보내는 건 미안하거

든요... 전에 할머니가 전적으로 봐줬을 때와 어린이집 보내고 난 후에 아이가 달라요. 스트레스를 받는 것 같아요. (사례4)

세 번째, 아내가 전업주부인 경우에는 아내가 출산과 육아로 매우 힘든 상황이었어서 육아부담을 나누기 위해 휴직을 하는 것으로 나타났다. 아내가 전업주부인데 휴직을 사용한 면접참여자들을 보면, 자녀가 많거나(사례13, 3자녀), 쌍둥이인 경우(사례9), 아이가 아픈 경우(사례14) 등, 아내 혼자 아이를 양육하기 힘들 경우였다. 컴퓨터 프로그래머로 일하고 있는 사례5는 출산과 육아로 스트레스를 많이 받는 아내의 육아부담을 나누기 위해 1개월간 육아휴직을 이용한 경우이다.

(아내는) 일을 안 하고 있는 상태였고요. 아기 출산하고 나서 일을 다 그만뒀고... 근데 애가 좀 민감한 군에 속해서 조금만 소리 나도 잠을 잘 못 자고 계속 징징거리고 태어난 지 그 때가 얼마 안 됐을 때니까... 근데 와이프가 스트레스를 많이 받아 하더라고요. 그런 부분에 있어서. 아무래도 제가 생각하는 정신적으로도 그렇고 너무 육체적으로도 힘들어하니까. 그래서 애랑 좀 떼어놓고 제가 중간에서 좀 봐주면서 그래야 되겠다 싶어서 결정하게 됐죠. (사례 5)

첫째 때는 애기가 아팠고요. 애기가 태어나자마자 요로감염에 걸렸는데 항생제를 조금 과다하게 써서 그 때 신생아 때라 태어난 지 이틀 만에 입원해서 7일인가 보름인가 입원해서 와이프가 몸이 안 좋잖아요. 그래서 와이프가 몸 관리를 못해서 그 때 여러 가지 고민하다가 육아휴직해서 제가 아마 그 때 대한민국 사상 첫 공공기관 육아휴직 1호 였을 거예요. (사례14)

## 나. 육아휴직결정에 대한 주변의 반응

육아휴직 결정에 대한 직장상사와 동료들의 반응을 살펴보면, 면접참여자 중 근무하는 기관의 성격과 상사에 따라, 기관에서 이전 육아휴직을 이용한 선례가 있는지 여부에 따라 반응이 다양했다.

우선, 본 심층면접에 참여한 면접참여자들의 상당수는 공공기관에 근무하고 있는데, 공공기관은 민간기업에 비해 남성의 육아휴직 이용에 대해 수용적인 편이었다. 공공기관은 기관평가에 남성 육아휴직제도 실시여부가 포함되거나 기관 내규로 정해져 있는 경우가 많아, 표면상으로는 남성 근로자의 육아휴직을 반대하지 않는 분위기가 어느 정도 형성되어 있다고 한다.

반면, 민간기업의 경우에는 실질적으로 육아휴직을 사용하기 힘들고, 특히 규모가 작아 대체인력 충원이 어려운 중소기업의 경우는 더욱 그러하다고 한다.

사실은 저희가, 물론 다른 일반사기업들과 다르게 공기업이다 보니까 그런 부분에서는 사실은 크게 대놓고 이렇게 얘기하거나 뭐 그런 눈치를 주신 것도 없었고. 그래서 저희들은 그나마 여자 분들은 육아휴직을 자주 가는 스타일이다 보니까, 육아휴직이 여성분들은 활성화되어 있었기 때문에. (사례2)

민간은 거의 힘들죠. 특히 남자직원들도 더 어렵고 여자직원들도 육아휴직 하기 힘들 거예요. 민간은.. 공공기관은 내규에 다 그게 할 수 있게끔 돼 있고 다 돼 있는 거고... 그거에 따라서.. 눈 한 번 딱 감으면 할 수 있는 거예요. 아무도 뭐라고 할 수 없고... 벗어난 일을 한 건 아니니까 하면 되는 거. 갔다 왔을 때가 다들 문제예요. (사례18)

부서 운영을 어떻게 할 것인가를 생각해보면 막막한 거죠. 한 부서에 막 뭐 20명씩 있는 것도 아니고.. 10명 이하의 부서들이 많거든요. 여섯 명.. 뭐 언제 한명 딱 빠져버리면.. 공백이 크니까.. 그런 건 있어요.... (면접자: 중소기업 이런 데는 못하죠?) 아우, 못해요 못하죠. 더 그럴겠죠. 자리 뺏다라고 해도.. 말 하기 어렵죠. 저희 같은 경우에 자리는 못 빼니까. 육아휴직을 해도.. 불이익을 줄 수 있는 방법은 없어요. 정식적으로는... 이 사람이 육아휴직 해서 불이익을 줄 수 있는 방법 없지만.. 어떤 평가나 이런 걸 통해서.. 그건 어쩔 수 없는 거고. (사례18)

우리 사회에서 현실적으로 그나마 남성 육아휴직을 법적으로 보장하는 것은 공무원조직이지만 아직까지 육아휴직은 여직원들의 전유물이라고 생각할 뿐 실제로 남자직원들이 육아휴직을 신청하는 경우는 거의 없습니다. 대신 여직원들은 예전에 비해 상당히 자유롭게 사용하고 있으나 최대 3년까지 육아휴직 할 수 있지만 육아수당과 호봉인정은 1년밖에 되지 않아 1년 이상 휴직하는 것에 부담을 많이 느낍니다. 또한 이 기간 동안 승진과 평점에서 불이익이 많습니다. 더욱이 대부분의 사기업은 여직원조차도 출산이 곧 퇴직이라고 인식할 만큼 여전히 자유롭지 못하며 법적, 제도적으로도 아무런 보장도 받지 못하고 있어 육아휴직 제도가 유명무실한 상태입니다. (사례16)

민간 중소기업에서 컴퓨터 프로그래머로 일하고 있는 사례5는 아내가 출산과 육아로 많이 힘들어해서 육아를 위해 회사를 그만두려고 하자 상사로 부터 사직 대신 육아휴직을 하라는 권유를 받았다. 회사에서는 상황을 이해해서 육아휴직을 주었지만, 회사 내에서 육아휴직의 확산은 꺼리는 입장이



다. 휴직 기간도 2달 정도를 받고 싶었지만 회사 사정으로 인해 1개월만 사용할 수 있게 되었다.

회사에서는 공식적으로 육아휴직이라는 거에 대해서 잘 얘기 안 해 줬으면 하는, 관리부에서는 육아휴직 받게 된 거 이런 걸 얘기를 좀 안 해줬으면 하고 관리부에서 따로 얘기를 하더라고요. (사례5)

다른 한편으로, 공공기관이든 민간기업이든 상사가 누군가에 따라서는 기관의 문화에 따라 차이를 보였다. 특히 휴직도 인사에 포함될 경우 직속 상급자가 누구냐에 따라 육아휴직을 사용할 때 느끼는 심적인 부담감이 다르다고 한다. 문화관련 공공기관에서 일하는 사례11은 회사의 분위기 자체가 수평적이고 서로 존중하는 분위기라 육아휴직 결정에 대해서도 존중해주는 편이었다고 한다. 반면, 공공기관에서 일하는 사례8은 상사의 반대에 부딪혔고, 사례6은 기관 내에서도 직속상사가 누군가에 따라 육아휴직에 대한 수용도가 다르다고 하였다.

회사 자체가 다들 인격적으로 사람들을 대하는 방식이기 때문에 상급자라고 하급자한테 뭐 해라마라는 방식은 거의 없어요. 저희 바로 위 상급자 팀장, 위에는 실장, 그 다음에 처장, 대표 이사님인데 팀장님하고의 교감이 거의 절대적인 거고요. 실장 이상들은 특별하게 뭐 해라 마라가 없는 거죠. 감정이 없는 거죠. 팀장님은 도리어 교육파트 일도 같이 했고 아예 아기의 인격 형성시기에 뭐가 좋은지 다 아시기 때문에 선택을 존중하는 방식인 거죠. (사례11)

관장님은 여자 분이셨어요, 그 때. 그리고 국장님은 남자 분이세요. 관장님은 조금 그래도 ‘그래, 어쩔 수 없지 뭐’ 하는 분위기였고 국장님은 ‘안 된다. 제정신이야? 니가 지금 제정신이야? 사례가 없다. 그리고 나는 못 하겠다.’ 했는데 설득을 시켜서. (사례8)

저희 같은 경우 휴직도 인사에 포함이 되기 때문에 직속상급자가 어떤 사람이나에 따라서 많이 다른 것 같아요. (사례6)

이전에 직장에서 남성이 육아휴직을 사용한 선례가 있는 경우 훨씬 육아휴직에 대해 수용적이고 이용하기 쉽다고 한다. 본인이 직장에서 처음 육아휴직을 사용한 면접참여자들은 자신은 처음이라 신청절차를 알아보고 주변

을 설득하는 것이 힘들기도 했지만, 자신으로 인해 이후 다른 직원들이 사용하기가 훨씬 쉬울 거라고 기대하고 있었다. 민간기업에 근무하고 있는 사례13은 처음에는 상사의 반대와 동료들의 염려에 부딪혔지만, 본인이 처음으로 회사에서 육아휴직을 사용하면서 육아휴직제도에 대해 동료들이 알게 되고 사용할 수 있구나라고 인식하는 계기가 되었다고 한다. 공공기관에서 일하고 있는 사례14도 실질적으로 제도가 있었지만 사람들이 선뜻 사용하지 못했는데 본인으로 인해 제도가 사내에서 어느 정도 정착이 되고 부담감없이 사용할 수 있게 되었다고 하였다.

상사가 가장으로서 경제적 책임이나 사회적 책임에 대한 의문을 제시했습니다. 이해할 수 없다는 반응이 대다수였고요... 동료나 친구들은 경제적으로나 복귀 문제에 대해서 걱정을 많이 했어요.... (그런데 제가 이용하면서) 아, 나도 한번 내야 되겠다. 이렇게 할 수 있구나. 사실 사측에서 제가 1호잖아요. 주위에서 없었고, 어떻게 보면 회사 측에서는 저를 좀 부정적으로 생각할 줄 알았어요. 왜냐하면 신문기사에도 나왔고 기사에도 회사이름이 나왔거든요. 그런데 오히려 다른 사람 얘기 들어보면 니가 1호이기 때문에 이 회사가 육아휴직도 쓸 수 있는 회사구나라고 긍정적인 생각도 있겠다, 라는 생각을 했대요. (사례13)

맨 처음에 얘기를 했고 앞에서는 어쩔 수 없지 하지만 뒤에서 돌아오는 얘기들은 그렇게 까지 않냐, 저 새끼 또라이 새끼 아니냐? 뭐 이런 저런 얘기들 첫째 때 되게 많이 나왔죠. 먹고살만하니까 저렇게 하는 거야. 그래 너네 집 부자다 새끼야, 뭐 이런 얘기도 나왔는데 나중에 이제 애가 아프고 뭐하고 아니까 조금 사그라 들었고, 두 번째 때는 제도가 정착이 되어서 그런 얘기를 하는 사람들은 없었고요. 인식의 트렌드가 많이 바뀐 거죠. 어쩔 수 없다. 회사는 어느 정도 체제가 잡힌 거예요. 지금 저희는 육아휴직자가 6명인가 그럴 거예요. 정원이 117명인데 그 중에서 기술직들 빼고는 60명인데 그 중의 10% 가 쓰고 있어요.

첫째 때는 반대가 아니고 진짜 이런 걸 해? 라는 게 반응이었어요. 그런데 (우리 기관에서) 육아휴직 하는 여자들이 눈치를 안보고 내게 됐어요. 저 때문에. 그래서 후배들이 저한테 성지에 깃발을 꽂았다고 그러는데 일단 저 때문에 더 이상 다른 기관은 모르겠지만 저희 기관에서는 어느 누구도 부담감이 없어요. (사례14)

## 다. 육아휴직 이용상의 애로점

면접참여자들이 공통적으로 육아휴직을 결정하기까지 가장 고민했던 문제와 이용상의 실질적인 어려움으로 꼽는 것은 급여의 문제였다. 현재 기본급의 40%를 급여로 지원받고 최저 50만원, 최대 100만원으로 정해진 급여

로는 출산 후 경제적 비용을 감당하기 어렵다는 것이다. 급여는 상여금 등을 제외한 기본급의 40%이며, 세금과 보험 등을 제하면 실질적인 급여는 더 낮아지기 때문에 경제적으로 큰 어려움을 겪는다고 호소하고 있다. 지방 공무원인 사례16은 월급에만 전적으로 의지하는 가정의 경우, 육아휴직 급여로는 출산 후 양육비용을 감당하기 어려우며, 아이가 아프거나 하는 예상치 못한 일에 대한 경제적 대비가 전혀 되어있지 않아 불안하다고 한다. 사기업에 근무하고 있는 사례1은 경제적인 어려움이 있음에도 휴직기간에는 대출이 되지 않아 경제적 어려움이 매우 심각하다고 하였다.

육아수당은 1년에 한해 기본급의 40%, 최대 100만원을 지급받는데 여기에서 세금과 연금, 건강보험 등을 공제하기 때문에 실수령은 약 60만원 정도됩니다. 이 돈에서 보험금, 전세대출금, 카드값(유류비) 등을 납부하면 남는 것이 없어 집사람의 봉급에 전적으로 의존하고 있습니다. 결혼할 때 양쪽 모두 부모님의 도움을 전혀 받지 못했기 때문에 신혼집 마련을 위해 은행 대출을 많이 받아야 했습니다. 둘다 결혼이 늦은만큼 경력이 10년 정도 되기 때문에 생활을 그런 대로 유지하지만(대신 집사람이 잔업을 열심히 해야 합니다.) 만약 아이가 돌이났거나 또는 아이의 건강이 좋지 못해 병원을 자주 가야 했거나 나이가 젊어 급여가 지금보다 훨씬 적었다면 경제적으로 상당히 어려웠을 것입니다. 기저귀, 분유같은 필수품부터 장난감, 옷, 아기 먹거리 등 유아용품은 매우 비싸 가게에 부담이 큼니다. (사례16)

경제적인 것 때문에 필요해서 은행에 대출 부분을 알아봤어요. 근데 휴직은 대출이 안 됩니다. 그래서 제가 이거 지금 국가인권위원회 진정 차별 넣었어요. 차별로 진정 넣어서 지금 조사 중에 있거든요. 근데 저는 이것도 휴직 할 때도 못 했지만 해보고 처음 알았어요. 제가 봤을 때 급여의 50% 는 보존을 해줘야지, 맥스를 두지 않고 급여의 50%를 줘야지 이게 경제적인 게 덜하거든요. (사례1)

면접참여자의 다수는 육아휴직 이용을 막는 또 다른 문제로 대체인력의 문제를 들었다. 대부분의 직장이 인력의 여유가 없어 본인이 육아휴직을 할 경우 업무 부담이 동료 직원에게 갈 수 밖에 없기 때문에 망설여진다는 것이다. 또한 대체인력지원금이 있다 하더라도 전문직이거나 전문직은 아니더라도 일의 성격에 따라 대체인력 고용이 어려운 경우가 있어 실질적으로 대체인력을 고용하기가 쉽지 않다. 이러한 문제 때문에 공공기관에 근무하고 있는 사례18은 본인은 육아휴직을 사용하였고 육아휴직의 장점을 느꼈

기에 주변에도 권유하고 싶지만, 막상 팀원이 육아휴직을 사용한다면 반갑지 않을 것이라고 말한다.

저희도.. 부장님께서.. 반델 하셨죠. 왜냐면은 다른 회사도 뭐 비슷하겠지만 육아휴직은.. 인원 총원이 안 돼요. 그게 제일 문제예요...(면접자: 대체인력지원금도 있는데?) 문제는 인제 새로 인제 그.. 그걸 해야돼잖아요. 채용을 해야 되잖아요.. 단기간으로 어쨌든 채용을 해야되는데.. 채용하기가 쉽지도 않고.. 해서 예를 들어서.. 제가 하던 일을 누가 해야되는데.. 바로 누가 와서 잘 할 수 있는 일이 아니기 때문에.. 그래서 제가 생각하기에는 뭔가 좀.. 잉여 인력이 있어야 되는데. 빠듯하게 되는 상황에서 제가 한 명 빠지니까 부장 입장에서는 반대할 수 밖에 없죠. (사례17)

음.. 예 아 저는 권하고는 싶어요. 근데, 만약에 같이 일하는 직원이면.. 같이 일하는 만약에 뭐 대리나.. 주임이 같이 일을 하고 있는 어떤 직원이 아 과장님 저는 육아휴직을 좀 할려고 하는데요 하면.. 아, 정말 힘들 것 같긴 해요. 왜냐면 똑같은 거죠 제 입장에서도, 저도 인제 해서, 분명히 하면 애는 되게 좋아져요. 왜냐면 가족하고의 관계도 좋아질 거고, 다 분명히 좋은 게 많아요. 경제적인 것 빼고, 나머지 부분에 대해서는 다 좋아질 거예요. 근데 애가 없을 때, 부서에서 일하는 사람들 입장에서는 되게 좀 어렵죠 사실. 그게 수급이 인력 수급이 쉽게 안 되거든요... (사례18)

대체인력을 고용하거나 조직 안에서 업무분담이나 인력이동으로 인력 문제가 해결이 된다고 해도 육아휴직을 신청하는 입장에서는 우려되는 부분이 있다. 육아휴직 후 복직하였을 때 본인의 업무를 다른 인력이 담당하고 있어 본인은 다른 부서로 이동하거나 다른 업무를 맡게 될 가능성이 높다는 것이다. 현재 육아휴직 중인 사례7이나 사례18은 복직시 기존 부서나 원하는 부서로 배치되지 않을 거라는 불안감을 가지고 있다.

제가 걱정되는 건, 저는 경우 부서에서 2년을 채우고 휴직을 한 거고, 만약 제가 휴직을 안했다면 2년이나 경우 부서에 있었으니까 보통 인사 관행이 본인이 원하는 선호부서로 보내주거든요? 근데 저 같은 경우 사람들 인식이 1년 잘 쉬다 왔으니까 힘들거나 다른 사람들이 가고 싶지 않아하는 곳에 발령이 날까봐 걱정이 되죠. (사례7)

아 두려움도 있죠. 그니까 어... 휴직을 딱 하고 나면, 6개월 뭐 1년이다 육아휴직을 하고 오면 저희 같은 경우에는 다른 부서로 갈 수 밖에 없어요. 저희가 같은 경우엔.... 기관마다 틀릴 수 있는데.. 왜냐면 저희는 인제 6개월 이상 휴직을 하게 되면 대체 인력이 올 수 있잖아요. 어떻게든 부서장 입장에서는 사람이 없으니까 받으려고 노력 하실거고 저는 이제 딱 가면 해당 부

서로는 못 가게 되는 거죠. 정규로 들어오면... 제가 그걸 못 가죠. 잠깐 있다가 제 복귀에 맞춰서 이게 딱 맞으면 저는 인제 갈 수 있는데 대부분 그게 좀 안 돼요. (사례18)

육아휴직 기간 동안의 어려움으로는 육아 정보를 교환하거나 정서적 지지가 되어주는 네트워크의 부족을 꼽고 있다. 사례3은 인터넷 카페를 통해 육아에 대한 어려움이 있을 때 조언을 구하며 도움을 많이 받았으나, 대부분의 면접참여자들은 본인과 같이 육아휴직을 이용하는 남성 근로자의 온라인 혹은 오프라인 모임이나 네트워크에 대한 정보가 없어 이용하지 못했다고 말했다.

(어려움이 있을 시 조언은) 인터넷이요. 활성화 되어 있는 카페가 몇 군데 있어서 거기서 서로 경험담을 공유하는 창구로 활용을 많이 하는 편이거든요. (사례3)

(육아휴직 중, 스트레스 해소방법) 육아하는 엄마들도 보면 보통 커뮤니티를 형성하잖아요? 엄마들은 보통 산부인과나 산후조리원 통해서 네트워크 하는 것 같더라고요. 그렇게 해서 스트레스도 해소하고 육아정보도 공유하는데, 남성 육아휴직자들은 그런 네트워크가 전혀 없잖아요? 사실 나와 같은 상황에 있는 사람과 공유하는 게 중요한데, 쌍둥이 커뮤니티가 있어요. 쌍둥이 엄마들이 모인 인터넷 카페가 있는데, 거기에 가입해서 공유하고 공감하는 부분이 컸죠. (사례9)

육아휴직 후 복직 시 경험에 대해 대부분의 면접참여자들은 근무평정에서의 불이익, 복직 후 적응을 도와주지 않는 직장 분위기 등을 어려움으로 들었다. 공기업에 근무하는 사례6이나 연구원의 연구직으로 있는 사례10처럼 불이익이 전혀 없었다고 응답한 사례도 있었으나, 대부분은 근무평정에서 낮은 점수를 받았다고 한다. 사례18은 육아휴직을 마치고 복직하였을 때 이전과 달라진 업무에 대한 안내나 적응할 수 있도록 도와주는 것이 필요한데, 그런 절차나 배려가 전혀 없는 조직 분위기가 복직 후 적응을 어렵게 한다고 말한다.

불이익은 남녀불문하고 확실히 점수로 다 받았더라고요. 제가 여자들한테 물어보니까 다 근무평정이 다 바닥이었다고 하더라고요. 저도 바닥을 경험했고. (인사가) A가 한 일에 대해서 아웃풋을 평가해서 하는 게 아니고 일단은 좋은 점수를 누구한테 줘야 될, 자기 부서원 중에 누구한테 잘 주고 해야 하는데 당연히 없는 사람 빼놓고 되니까. 지금 있는 사람한테 줘야 되니

까, 나쁜 점수를 주긴 줘야 하는데 그걸 누구한테 주냐? 없는 사람. 이렇게 하다 보니까 육아 휴직한 사람은 남녀불문하고 아마 예외가 있을 수도 있겠지만 제가 알음알음 알아본 바로는 결국은 점수가 안 좋은. (사례3)

육아휴직 갔다 와서 그 사람이 왔을 때, 그 신입 사원이 왔을 때랑은 틀리겠지만 신입사원이 딱 처음 와도 조직에 딱 들어왔을 때 그 사람을 위해서 이런 저런 것들을 해주잖아요. 뭐 MIS도 알려주고, 우리 문화가 어떻다라고도 알려주고 그 사람이 적응할 수 있게끔 해주는 건데... 휴직자들 1년, 여직원의 경우엔 3년까지 해주거든요. 3년 쉬고 딱 오면 아무도 그런 거에 대해서 연락처 할 수 있게 그런 거 아무도 안 해줘요. 너 알아서해. 그냥 그거예요. 너 업무 분장상 뭐고, 해. 아무도 언제 그런 적응할 수 있게 도와주는 사람들 없고. 그런 것들을 뭐, 이 사람이 육아휴직 갔다 왔을 때, 휴직자가 돌아왔을 때, 어떤 것들을 좀 해줘야 하는데... 뭐라고 표현을 못 하겠는데... (사례18)

### 3. 가족생활의 변화

#### 가. 배우자와의 관계

면접참여자들은 대부분 육아휴직 후 배우자와의 관계가 긍정적으로 변했다고 하였다. 이전에 아내가 육아로 인하여 힘든 것을 이해하지 못했는데 육아의 어려움을 이해하게 되었고, 전업 주부인 경우에도 아이를 하루 종일 돌보거나 가사를 병행하는 것이 얼마나 힘들고 스트레스를 받는 일인지를 이해하게 되었다고 한다. 사례6은 남성도 육아휴직을 무조건 6개월 이용한다면 육아문제로 인한 부부간 다툼이 많이 줄어들 것이라고 말하기도 했다.

아이는 아직 너무 어려서 모르겠는데 제가 아내를 그 전보다 훨씬 이해하게 되었으니까, 서로 훨씬 이해가 되면서 대화도 잘 되고. 예를 들어서 제가 아이를 너무 안고 있어서 팔목이 아프다 그런 얘기하면 아내가 저를 안쓰러워하면서도 되게 좋아해요. 그 전에 자기가 그렇게 얘기했을 때 제가 뭘 그렇게 힘들어하냐고 했는데, 지금은 제가 그런 얘기를 하고 이유식 만드는 애길 하면 서로 공감이 되요. 그래서 확실히 아내와는 돈독해 진 것 같아요. (사례7)

아무래도 같이 하는 게 필요하죠. 육아는 경험하지 않으면 잘 모르잖아요. 한 아이에게 온전히 구속되어 있는 상황이 얼마나 사람을 지치고 힘들게 하는 건지, 해보지 않으면 잘 못 느끼잖아요. 집안에서 아이하고 편하게 놀겠거니 쉽게 생각할 수 있지만 자유롭게 행동하지 못하는 게

굉장히 크거든요. 육아휴직 하면 상대에 대한 이해도는 확실히 높아지는 것 같아요. (사례9)

진짜 좋은 경험이고 남자들이 무조건 6개월씩이라도 해봤으면 좋겠어요. 보면 부부싸움에 반이 육아문제인데 확실히 줄어들지 않을까 싶어요. (사례6)

## 나. 자녀와의 관계

면접참여자의 대부분은 자녀가 가장 중요한 시기에 자녀와 함께 시간을 보낼 수 있었다는 점을 육아휴직의 가장 큰 장점으로 꼽았다. 직장생활 동안에는 주말에만 아이와 시간을 보낼 수 있었는데, 육아휴직을 통해 아이와 많은 시간을 보내면서 유대감과 애착관계가 형성되었다고 하였다. 육아휴직을 이용한 면접참여자들은 아이의 양육에 있어서 모와 마찬가지로 부의 역할과 영향력도 매우 크고 중요하다고 인식하고 있었다. 사례1은 육아가 여성, 엄마들의 문제로 인식되는 경향이 있는데, 남성도 아버지로서 당연히 참여해야한다고 말한다. 육아휴직으로 인한 경제적 어려움이나 근무평정에 서의 불이익에 대한 우려에도 불구하고 대부분의 면접참여자들은 남성의 육아휴직의 필요성에 대해 매우 공감하고 있었으며, 다른 직장남성들에게도 권유하는 입장을 보였다.

엄청나게 좋아졌죠. 육아 휴직 내기 전에는 제가 아이들을 봐줄 시간이 많이 없고 그 시기의 관계가 아빠로써 중요한 시기이긴 한데 거의 불가능했잖아요. 주말에 단 몇 시간 이걸로 안 되더라고요. 제가 아이들 등원해주고 그 시간 이후부터 아이들이랑 시간을 보내다보니까 아이들 이랑 친밀감이 굉장히 높아졌어요. (사례13)

육아에서 남자가 관여할 수 있다는 게 제일 좋을 거 같아요. 그동안은 애 문제 하면 거의 엄마들, 여자들 문제 이렇게 되는데 그게 아니고 남자들도 당연히 관심을 가져야 되고 참여해야 되고 할 수 있고, 다만 이제 사회적 여건만 받쳐준다고 하면 지금 뉴스 봐도 남자 같은 경우 파이가 크게 늘잖아요. (사례1)

저는 꼭 필요한 거 같아요. 왜냐하면 애하고 유대감이 많이 중요한데 그게 애가 태어나고 나서 힘들었을 때 엄마가 잘 봐주는데 (엄마가) 이제 정신적으로 많이 힘들어지면 애 키우는 데 있어서 애한테도 그게 가는 것 같고, 그거 이런 거 보면 저도 싫거든요. 평상시에도 이렇게 하다가 보면 애한테 가끔 화내거나 너무 짜증내면은 화내거나 그럴 때 있어요. 제가 그럴 때도 있

지만 와이프가 그럴 때도 있거든요. 그러면 봐줘야 되고 이런데. 그게 꼭 필요한 것 같아요.  
(사례5)

## 4. 개선사항

### 가. 육아휴직급여의 현실화

앞에서 언급했듯이 면접참여자들의 대부분은 현재의 육아휴직급여 수준이 낮은 것을 육아휴직급여 신청에서의 가장 큰 걸림돌로 지적하고 있으며, 실질적인 경제적 어려움 해결 없이는 남성육아휴직 제도의 활성화는 힘들 것이라 지적하고 있다. 육아휴직제도의 활성화를 위해서는 휴직급여를 현실화하는 것이 최우선되어야 한다는 점을 들고 있다. 육아휴직 급여에 대해 급여의 상한선을 두지 말고 최소 급여의 50%는 보존해야 할 필요가 있다는 의견도 있었으며(사례1), 점진적으로 현실성있게 예산을 늘려갈 필요가 있다는 의견도 있었다(사례8). 사례1은 이와 함께 휴직기간에도 금융기관에서 대출을 받을 수 있도록 지원해주는 시스템이 필요하다는 점을 언급하기도 했다.

제가 봤을 때 급여의 50% 는 보존을 해줘야지, 맥스를 두지 않고 급여의 50%를 줘야지 이게 경제적인 게 덜하거든요. (사례1)

좀 늘려야 될 필요성도 있다고 생각해요. 물론 하한선이 50만원이고 최고 100만원이지만 아이를 보는데 있어서 물론 그 급여의 40% 라는 건 내가 인건비를 따져도 사람이 나갔을 때, 물론 그 생각도 하긴 했었어요. 인건비를 따졌을 때 아이한테 사람을 붙이는 게 150만원에서 200만원이 들어가는데 물론 그 부분을 내가 안 들어가고 그 돈을 내가 받아서 한다고 생각하면, 월급을 200만원을 받는다고 그랬을 때 결국은 포이포이가 되는 거예요. 차라리 그 돈 쓰느니 내가 가서 애하고 같이 있겠다고 생각해서 한 거긴 하지만 아이한테 기본적으로 들어가는 요즘에 뭐, 기저귀라든가 분유 값이라거나 거기에 파생되는 부분을 봤을 때는 말 그대로 50만원이라는 건 아이한테 전적으로 들어가는 최후 비용에서 왔다 갔다 하는 비용이거든요. 그 전에 맞벌이 하면서 벌었던 그런 부분에서 외적으로 할 수 있는 부분은 없고 다 급여가 가사 쪽으로 들어간다는 부분이 좀 부담스럽긴 했죠. 외적으로 뭘 이렇게, 적금을 든다거나 이런 게 할 수는 없는 그런 부분이다 보니까. 말 그대로 살 수 있을 정도만 받는 거 같아요, 살 수 있을 정도만. (사례2)



휴직자도 휴직자 전용 대출 상품을 국가나 아니면 금융사나 고용보험이든 만들었으면 좋겠어요. 그래서 그 사람들에게 한해서는 시중보다 더 저렴한 금리로 생활자금을 대출해주고 복직해서 기간 정해서 갚을 수 있게, 은행하고 이걸 안 해도 되잖아요. 은행보다 더 낮게 해주면 되니까 그러면 당연히 그쪽을 쓰겠죠. 그러니까 그건 정말 외별이는 필요한 거 같아요. (사례1)

## 나. 남성의 육아휴직 이용을 수용하는 조직문화와 제도적 뒷받침

면접참여자들은 남성의 육아휴직제도 이용의 활성화를 위해서는 남성의 육아휴직을 이해하고 수용하는 조직문화가 우선되어야 한다는 점을 들었다. 여성이 육아휴직을 쓰면 아이 때문에 한다고 생각하고, 남성이 육아휴직을 하면 휴식을 가지려고 하거나 이직이나 다른 목적으로 휴직을 냈다고 생각하는 인식이 많은데, 이에 대한 인식이 바뀌어 남성의 공동육아 책임과 역할을 이해하고 장려하는 분위기가 되어야 한다는 것이다. 특히 어느 정도 남성의 육아휴직 이용이 수용되고 있는 공공기관에 비해 사기업에서는 남성 뿐 아니라 여성도 육아휴직에 대해서도 매우 비수용적인데, 사례16은 이에 대해 기업내 조직 문화의 변화만 기대하지 말고 부모의 육아를 존중해주는 사회적 분위기가 되어 기업에 적극적으로 인식시키고 제도적으로 지원하는 것이 필요하다고 하였다.

육아휴직제도가 대부분의 사기업에서 제대로 활용되지 못하고 출산하면 권고사직의 형태로 강제퇴직하는 것이 현실입니다. 이 때문에 남성은 물론 여성들도 육아휴직은 커녕 출산휴가조차 제대로 쓰지 못하고 있으며 이 때문에 출산을 기피하는 사람도 많습니다. 이는 제도가 유명무실하며, 우리사회가 여전히 출산장려보다 기업의 이윤추구를 우선시함으로써 제도만 존재할 뿐 실제로는 아무런 법적 보장을 받지 못하고 있다는 것입니다. 따라서 무엇보다 중요한 것은 이런 사회적 인식에 대해 개선 노력입니다. 출산은 단순히 가정과 개인의 문제가 아니라 기업을 포함한 국가와 사회 전체의 문제임을 기업주들에게 적극적으로 인식시키고 이에 대한 기업의 부담을 최소화하도록 국가에서 지원해야 점차 활성화되리라 생각합니다. (사례16)

또한, 면접참여자들의 다수는 제도의 활성화를 위해서는 자발적으로 조직문화가 형성되기를 기다리기만 할 것이 아니라, 어느 정도 의무화, 강제화하는 제도적 뒷받침이나 강력한 유인책이 있어야 한다고 보고 있었다. 사례9와 사례10은 현재 별척조항이 있긴 하지만, 실효성이 부족하고 기업에

서 육아휴직 제도가 활성화되도록 하는 기재로 작용하지 못한다는 점을 지적하였다. 사례18은 공공기관에서 남성의 육아휴직 이용이 사기업에 비해 상대적으로 수용적이게 된 데에는 평가라는 유인책이 강하게 작용했다고 언급하였다.

사람들이 부담 없이 활용할 수 있도록 하는 분위기가 만들어져야 할 텐데, 그 분위기 만들어지도록 기다리는 건 하세월일 거고, 지금도 실은 한 10년 전에도 분위기 다 조직 내에 분위기 다 이런 애길 했었는데 10년이 지난 뒤에도 여전히 그렇거든요. 그런 문화를 만들어내는데 자율적으로 알아서 만들어내는 건 제가 볼 때는 한계가 있는 거 같아요. 그렇게 해서는 하세월일 거 같고, 정말 그것이 필요하다면 약간의 강제적인 방식 또는 조금 의무적인 제도도 도입해야 되지 않을까 생각도 드는 건데... (사례10)

출산휴가는 일정정도 제도화가 되어서 큰 기업에서는 일정정도 되고 있잖아요? 기간이 길긴 하지만 육아휴직도 어떤 식으로든 회사 측에서 준비를 하면 못할 거는 아니거든요. 당연히 쓸 수 있게 하는 장치가 필요한 것 같아요. 지금도 별척조항이 있기는 하지만, 회사가 육아휴직을 못 쓰게 했을 때 부담감을 느껴야 할 것 같아요. (사례9)

일단은 그 법이 많이 바뀌어야 된다고 생각해요. 법이 처음에 말씀하신대로 강제적인 게 좀 필요하다고 생각해요. 강제적인 게 없이는 바뀔 수가 없는 거죠. 가능한지 모르겠어요 강제적으로 하는 게... 왜냐면은 문화가 안 되니까 법이 먼저 갈 수 밖에 없는 거죠.... (면접자: 법은 다 육아휴직 벌금 조항 같이 있는데 위법 사례가 없던데?) 그건 개인이 고발을 해야 하니까. 고발 안 하니까 그렇죠. 제가 만약에 못 쓴다고 그래서 어떻게 고발을 하겠어요 회사를. (면접자: 외국은 하던데?) 문화가 안 되죠. 그런 거를 감내해서 하기 어렵죠 회사 내에서. 예를 들어서, 그런 압박, 정신적인 압박을 받으면서 회사를 다니는 게 쉽지가 않고 실제로 거기에 대해서 인사적인 불이익을 받을 수도 있는. 인사적인 불이익이 더 크다고 봐요 저는. (사례17)

공공기관 평가에 그런 게 평가 항목으로 들어가요. 육아휴직에 대해서 어느 정도 육아휴직을 했느냐, 출산 예정자가 몇 명이나 요런 것들? 그게 평가 항목으로 딱 들어가 버리니까 회사에서도 좀 분위기를 부드럽게 했어요. 육아휴직... 평가 아니면... 평가가 최고예요. 진짜 제가 볼 땐 항목에 넣으면, 예, 어떻게든 비율을 맞추기 위해서 노력을 하거든요. (사례18)

또한, 실질적으로 육아휴직을 자율적으로 쓸 수 있게 하기 위해서는 앞에서 언급했듯이 육아휴직으로 인해 자리를 비울 때에도 업무가 유연성있게 대체되어 업무에 대한 부담을 느끼지 않도록 하는 조직구조가 되는 것이

필요하며, 이를 지원하는 보완제도의 마련이 필요하다고 하였다.

그게 빠진다고 힘들다고 생각을 하는 게 아니라, 누가 하나 빠져도 그 업무는 쉽게 소화, 대체 할 수 있는 부분에서 인력 채용이라든가 이런 부분이 있지만, 사실은 정제되어 있는 부분도 없지 않아 있으니까. 그런 부분을 너무 빡빡하게 일을 하려고 하는 게 아니라 어느 정도 그 조임을 풀어서 인원을 좀 어느 정도 확보를 해야 한다고 그런 취지가 아닌가 생각돼요. 육아휴직이라는 부분을 더 활성화시켜야 된다면. (사례2)

소위 말하는 구조적인 문제가 있는 거죠. 직장이, 공무원이나 저희 같은 조직에서 한 명이 빠졌을 때 문제가 없는 것과 별개로 조그만 조직에서는 한 명이 빠지면 굉장한 타격이니까. 보완 제도가 있어야 되겠죠. 조기퇴근을 할 수 있거나. 이런 식의 보완제도가 있어야 되는데 제도가 그렇게 디테일하지는 못하잖아요, 보통은. 그걸 운영하는 쪽에서도 그렇게 디테일하면 피곤하니까 운영을 못할 거고. (사례11)

## 다. 남성 육아휴직 이용 지원을 위한 매뉴얼화와 홍보

남성의 육아휴직 이용을 지원하기 위한 노력으로 다수의 면접참여자들은 제도의 홍보와 육아, 제도 이용방법, 이용 후의 복직 절차 소개와 지원을 위한 매뉴얼화가 필요하다는 점을 지적하였다. 면접참여자들도 근무하는 직장 내 대부분은 육아휴직제도에 대한 매뉴얼을 가지고 있거나 홍보를 하고 있지 않아서, 이용자들은 직장 내 선례가 있거나 다른 곳에서 들어 알고 있는 경우에 본인이 이용방법이나 절차에 대해 직접 알아보는 경우가 대부분이었다. 이들은 육아휴직 신청 절차, 급여 등에 대한 상세한 매뉴얼이나 직장 내 소개 교육과 홍보 등이 필요하다고 하였다. 육아휴직을 이용하려는 사원이나 자녀가 있는 부모에게 자녀양육에 대한 기본적인 교육을 회사에서 실시해줬으면 좋겠다는 의견도 있었다(사례2). 또한, 직장 내 홍보 뿐만 아니라, 지역사회내에서 홍보와 네트워크 형성, 육아를 하고 있는 남성들의 온라인, 오프라인 모임의 활성화와 홍보에 대한 욕구도 있었다.

육아휴직에 대한 정보. 육아휴직의 절차라든가 급여부분도 뭔가 매뉴얼이 있었으면 하는데 혼자 휴직했다가 복직하고. 이런 건 남자뿐 아니라 여자도 마찬가지인 것 같아요. (사례6)

애가 태어났는데 내가 육아휴직을 직접 들어가서 주로 애를 보는 상황이면 달라지니까, 그런

제도적인 교육 이런 걸 한번 해서, 그런 식으로 사전 지식, 아이가 이럴 때는, 아이에 대해서, 밥을 해줄 때는 이런 식으로 해주는 게 좋다, 왜냐면 그런 게 사실 가장 큰 고민이긴 하죠. 들 어가서 인터넷에 보면 누구는 뭐 사주고 누구는 물건 가져와서 해주고 하지만 그런 게 쉬운 건 아닌 거 같아요. 그런 아이를 봤을 때 사전에 어느 정도 가벼운 지식 같은 걸 습득할 수 있는 기회가 마련이 좀 됐으면 하는 거죠. (사례2)

같이 육아를 할 수 있는 공동체. 주변에 좀 공동 쪽으로 육아휴직을 하는 남자들 모임이 오픈 이 되어 있으면 좀 가서 아기띠 매고 만나고, 어차피 그거 다 부끄럼 없는 사람들이 육아휴직 을 다 하고 아기띠 매고 대낮에 다 장 보러 가는 사람들이기 때문에, 하면 그런 게 조금 부족 했었고 그런 것이 시간을 내서 찾기도 조금 (어려움이 있었고). 이런 게 행정 하시는 분, 자 치센터에 전화번호나 그런 게 있으면 정보를 좀 추려서 우리 자치센터에는 몇 분이 있다, 서로 공유하면 전화해서 좋다 좋다 만나서 그런 거? 조금 아쉬운 부분이 있어요. (사례8)

## 라. 사회적 인식 개선 노력

면접참여자들은 남성의 육아휴직 이용과 육아참여 활성화를 위해서는 부 모의 자녀양육 책임과 권리, 남성의 육아참여를 존중하는 사회적 분위기를 형성하는 것이 중요하다는 점을 지적하였다. 면접참여자들의 다수는 육아휴 직 기간 동안 아이를 놀이터에 데려가거나 마트에 갈 때 본인을 바라보는 주변의 시선이 부담스럽고 힘들었다고 한다. 이는 여성이 가정에서 아이를 돌보는 것을 당연하게 생각하고 남성의 경우에는 예외적으로 보는 사회적 인식을 보여주는 것으로, 부모로서 남성도 여성과 마찬가지로 자녀 양육에 참여하는 것을 당연시하는 사회적 분위기가 되어야 한다는 것이다. 사례2는 부와 모가 자녀를 양육하는 것을 당연하게 여기고, 부와 모가 육아를 할 수 있도록 지원해주는 전반적인 사회적 분위기가 필요함을 언급하였다. 사례11 은 ‘남성’ 육아휴직을 구분하는 것부터 잘못된 표현으로, 육아를 여성의 주 요 역할로 보고 남성을 보조적 역할로 보는 잘못된 인식을 반영하는 것이라 고 지적하였다. 마찬가지로 사례16도 육아는 부와 모가 함께 해야하는 것이 기에 남성의 육아휴직 이용을 활성화하는 것이 필요하다고 하였다.

매스컴에서도 좀 문제고 그 다음에 주변에서의 시선도 같이 이제 풀어나가야 되고..아기띠하고 마트에 가면 다 쳐다보거든요. 다 쳐다봐요. 다른 아기띠한 아줌마들, 점원들, 뭐 직원들, 이런 게 막 이렇게, ‘저 뭐야, 이 대 아침에’, 이게 인식이, ‘아 애기 키우는 아빠니까 좋다’, 이거보

다는 ‘에이, 집에서 애나 보는 아빠네’, 이런 마인드로 보기 때문에 다른 한 분도 그거 때문에 애기띠를 하고 밖으로 못 나가시더라고요. 그런 눈치 때문에. 혼자서. (사례8)

남자만의 문제가 아니라, 여자들도 육아휴직을 하려면 회사라든가, 물론 우리 같은 공기업이나 이런 데나 이렇게 1년 썩 낸다고 하지만, 일반 사회적으로 뉴스나 기사들을 이렇게 보면 산전휴가만 내고 바로 들어가는 경우도 있고 이런 부분에서 봤을 때는 남자가 더 많이 하겠다는 의미가 아니라, 여자들도 그렇게 많다고 생각지를 않아요. 공공부문 중에서도. 그런 걸 봤을 때는 아이를 키우는 걸 당연히 하자는 생각을, 사회적으로, ‘그럼 내 아이를 내가 키우지 누가 키우겠느냐’를 가지는 게 가장 중요하다는 생각을 해요. 사회적으로 봤을 때도 애 보는 것 때문에 집에 들어가야 된다고, ‘그래, 당연히 가야지’ 이런 식으로. 요새 공익광고도 이렇게 나오잖아요. 집에 일찍 들어가는 게 좋고 이런 식으로. 그런 게 많이 나와야 된다고 생각을 해요. 그리고 육아휴직이라는, 남자, 여자를 떠나서 육아휴직이라는 게 휴직이 아니고, 물론 휴직이라고 하지만 당연히 보러 가야 된다는, 어느 정도 강제성이 있는 게 훨씬 나올 수도 있고. (사례2)

(면접자: 남성육아휴직이란 표현에 대해) 그 질문 자체가 잘못 됐고... 그 인식 자체가 잘못됐다는 거예요. 똑같은 걸 놓고 두 개로 갈라놓은 거잖아요. 그냥 육아휴직인 거잖아요. 그래서 제가, 홈페이지도 네이밍, 홈페이지 카테고리 네이밍이 잘못됐더라고요. 여성 무슨 급여 신청 이렇게 되어 있어요. 남성인데 그걸 눌러야 되는 거잖아요. 그러니까 이 제도 자체를 하고 있는 사람들도 질문을 던지는 사람 자체도 인식이 잘못 된 거죠. 이건 남성육아휴직, 여성육아휴직 개념이 아니고 그냥 육아휴직인 거죠. 질문 자체가 필요 없는 거죠. (사례11)

부인이 전업주부라면 남편이 굳이 육아휴직을 할 필요가 없으므로 육아휴직은 맞벌이인 경우에 하는데 아직까지 대체적인 인식이 한쪽(여자)만 희생하는 것을 당연하게 봅니다. 그러나 육아는 한쪽만의 책임이 아니라 엄마, 아빠 두사람이 공동으로 부담해야할 몫입니다. 가정으로나, 사회적으로나 서로 분담하여 맡는 것이 가장 이상적입니다. 그런 점에서 남성육아휴직은 여성 육아휴직만큼 활성화되고 당연시되어야 합니다. (사례16)

## 마. 제도사용의 유연성

면접참여자의 일부는 육아휴직 기간에 대해서는 불만이 없다는 입장이었으나, 일부는 필요에 따라 휴직기간을 길게 사용할 수 있도록 보장해주는 것이 필요하다는 의견이었다. 육아휴직 기간 1년에 대해 불만이 없다는 면접참여자들은 1년 이상 휴직할 경우 복직 시 업무상 적응하기 어렵다는 점을 지적하였다. 반면, 휴직기간의 연장이 필요하다는 입장은 육아휴직이 꼭 필요한 경우에 1년 이상 사용할 수 있도록 법적으로 보장해 줘야 한다는 것

이다. 사례3은 여성 공무원직에 3년까지 육아휴직을 사용할 수 있도록 법적으로 보장해 주는 것과 마찬가지로, 본인의 필요성과 직장 상황에 따라 기간의 선택권을 가지도록 법적 휴직기간을 연장하는 것이 바람직하다는 의견이었다. 남성과 여성의 육아휴직기간이 동일하게 주어져야한다는 의견과 (사례4) 육아휴직을 사용할 수 있는 자격요건을 초등학교 고학년 자녀까지 확대해야한다는 의견도 있었다(사례6).

기본적으로 모든 기업들이 공무원 수준을 따라가야 되지 않을까요? 물론 그걸 강제하기는 힘들겠지만, 1년이 지나서 저희 같은 사례 같이 (아내가) 3년을 했는데도 어린이집을 보낼 수도 없고 이런 경우는 그야 말로 그만두느냐 마느냐에 부딪히게 되니까, 그런 경우에 대비한다면 법으로는 3년까지 해놓고 이제 복귀는 개인이 원하면 복귀하는 거고, 만약에 딱 1년만 해버리면 3년 가도 그런 문제 발생할 수 있겠지만 어느 정도는 아기가 태어나서 딱 한 살 돼서 어린이집에 바로 가야 된다는 건 너무 가혹할 수 있지 않겠냐는 거죠. (사례3)

(남성과 여성의 육아휴직기간이 다른 것에 대해) 엄마만 부모가 아니고 아빠도 부모데. 어떤 생각으로 이렇게 정해졌는지 물어보고 싶어요. 오히려 제가 궁금해요. 기간을 늘리던 줄이던 간에 어떤 기준인지 알고 싶어요. 동등하게 주어져야 된다고 생각해요. (사례4)

그리고 기간도 초등학교 2학년까지 늘렸는데, 초등학교 고학년까지 범위를 늘려도 될 것 같아요. 기간은 더 늘어났으면 좋겠어요. 지금도 1년이 유급휴직기간인데 그것도 2년으로 하면 더 좋겠죠. (사례6)

이상에서 살펴본 내용은 정리하면 다음 <표 V-3>와 같다.

〈표 V-3〉 심층면접 요약

구분	내용
육아휴직 이용경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이용동기               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 아내가 휴직을 할 수 없는 상황이거나 본인이 육아에 참여하고 싶어서, 외벌이의 경우 아내의 양육스트레스 경감을 위해 육아휴직 이용</li> </ul> </li> <li>• 주변반응               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간기업보다 공공기관이 비교적 수용적인 분위기</li> <li>- 상사, 조직내 육아휴직이용 선례가 있는지에 따라서도 영향</li> </ul> </li> <li>• 이용상의 애로점               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 낮은 휴직급여로 경제적 어려움</li> </ul> </li> </ul>

구분	내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 업무 대체인력의 문제</li> <li>- 이용 중 남성 육아정보와 네트워크의 부족</li> <li>- 복직후 근무평정과 부서배치에 대한 불안감</li> </ul>
가족생활의 변화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아내와의 관계 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 긍정적인 변화. 양육과 가사노동 스트레스에 대한 상호 공감과 이해가 높아짐</li> </ul> </li> <li>• 자녀와의 관계 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 친밀감과 유대감 형성</li> </ul> </li> </ul>
정책제언	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아휴직 급여의 현실화 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 남성의 육아휴직 이용을 수용하는 조직문화와 제도적 뒷받침</li> <li>- 남성 육아휴직 이용에 대해 수용적인 조직문화 조성(특히 민간기업)</li> <li>- 남성 육아휴직 제도를 의무화·강제화하는 제도적 뒷받침</li> <li>- 유연적 대체인력이 가능한 조직 구조</li> </ul> </li> <li>• 남성의 육아휴직 이용 지원을 위한 매뉴얼화와 홍보 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 남성 육아휴직제도와 이용 절차에 대한 매뉴얼</li> <li>- 자녀양육 교육</li> <li>- 직장내, 지역사회내 홍보와 네트워크 활성화</li> </ul> </li> <li>• 사회적 인식개선 노력 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부모의 자녀양육, 남성의 양육참여를 중요시하는 사회분위기</li> </ul> </li> <li>• 제도사용의 유연성 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 휴직기간의 연장, 이용 자격요건 확대</li> </ul> </li> </ul>

## 5. 소결

심층면접을 통해서 살펴본 남성 근로자의 육아휴직 이용경험과 그로 인한 가족생활의 변화, 육아휴직제도의 개선점에 관한 주요내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 육아휴직을 이용하게 된 동기로는 맞벌이인 경우 아내가 육아휴직을 사용할 수 없는 경우 대신 본인이 육아휴직을 선택한 경우나, 아내가 휴직이 가능하지만 본인이 육아에 참여하고 싶어 휴직을 하게 된 경우가 많았다. 아내가 전업주부인 경우에도 육아휴직을 사용한 사례들도 있었는데, 이런 경우 아내의 양육스트레스가 매우 크거나 양육을 공동으로 해야할 상황인 경우였다.

둘째, 이용결정에 대한 주변의 반응에 대해서는 공공기관의 경우 민간기

업에 비해 상대적으로 남성의 육아휴직에 대해 수용적인 분위기였다. 그러나 공공기관이든 민간기업이든 상사가 육아에 대해 얼마나 이해를 가지고 있느냐에 따라 차이가 있었으며, 조직내 남성 근로자가 육아휴직을 이용한 선례가 있었는지에 따라서도 육아휴직 이용에 대한 수용도가 다른 것으로 나타났다.

셋째, 이용상의 애로점에 대해서는 면접참여자의 대부분은 낮은 휴직급여로 인한 경제적 어려움을 가장 큰 문제로 꼽았다. 직장과 관련해서는 대체인력의 문제, 복직시 근무평정과 부서배치에 대한 불안감이 있었으며, 휴직 중에는 육아정보의 부족, 육아휴직 중인 남성 네트워킹의 부족 등을 어려움으로 들었다.

넷째, 가족생활의 변화에 대해서는 면접참여자 대부분은 매우 긍정적으로 평가하고 있었다. 육아경험을 공유함으로써 아내와의 관계에서 상호 공감대와 이해도가 높아졌다고 느끼고 있었으며, 자녀와의 관계에서도 친밀감과 유대감이 형성되어 만족감이 큰 것으로 나타났다. 특히, 면접참여자의 상당수는 자녀에게 부의 역할도 매우 중요하다고 인식하고 있어, 자녀에게 매우 중요한 시기에 자녀 양육에 전념할 수 있었던 경험을 육아휴직의 가장 큰 장점으로 여기고 있었다.

다섯째, 남성의 육아휴직 이용을 활성화하기 위한 정책제언으로는 가장 시급한 문제로 육아휴직 급여의 현실화를 들었다. 다음으로 남성의 육아휴직 이용을 수용하는 조직문화를 조성하는 것이 필요하다는 의견이었는데, 육아휴직 제도의 정착을 위해서는 조직이 자발적으로 변화되기를 기대하기보다 어느 정도 의무화, 강제화하는 제도적 뒷받침이 있어야 한다는 의견이었다. 이와 함께, 육아휴직시에도 유연적 인력대체가 가능한 조직 구조가 마련되어야 하며, 이에 대한 지원도 필요할 것이라는 의견이었다. 그 외 육아휴직 활성화를 위한 방안으로 부모의 자녀양육을 당연시하고 지원해주는 사회, 남성의 양육참여를 중요시하는 사회가 되도록 사회적 인식개선 노력이 필요하다는 의견과, 현재의 육아휴직 제도를 유연적으로 이용할 수 있도록 휴직기간이나 이용 자격요건을 확대하여 법적으로 보장하는 것도 필요하다는 의견이 있었다.



## VI

# 남성 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안

1. 연구결과 요약	87
2. 정책제언	95

## 1. 연구결과 요약

### 가. 남성의 육아참여를 위한 제도적 특성

유럽을 중심으로 한 대부분의 국가에서 나타나는 최근의 변화는 남녀가 부모 역할 수행에 있어서 동등한 기회, 권리, 책임을 갖도록 하는 것이며, 이를 통하여 동등한 부모역할(equal parenthood)을 수행하도록 장려하는 것이다. 이에 많은 국가에서 남성들의 부모휴가 참여를 장려하는 제도적 설계를 도입하고 있으며, 동시에 남성들의 사용률을 높이기 위한 지원과 노력을 기울이고 있다.

많은 연구들은 남성의 육아참여는 남성 자신 뿐 아니라, 아버지와 자녀와의 관계, 자녀의 성장과 발달에도 긍정적인 영향을 가져오는 것으로 분석하고 있다. 또한 남성들의 육아휴직 사용은 가족 내에서의 변화뿐 아니라 노동시장에서는 여성의 노동시장내 지위를 강화하며 성별 임금격차를 줄임으로써 가장 효과적인 성평등 조치로 지적되고 있다. 이에 남성의 육아참여를 지원하고 장려하는 다양한 정책과제들이 마련될 필요가 있다.

남성의 육아참여를 위한 제도적 장치로는 두가지가 있다. 우선, 남성들에게만 제공되는 부성휴가(paternity leave)가 있고, 부모휴가 기간 중의 일정 기간을 남성에게 할당하는 “아버지 할당제”(Daddy Quota)가 있다.

부성휴가제도는 모(母)의 출산(및 입양)시 부(父)에게 별도로 제공되는 고용이 보장되는 휴가제도이다. 이 휴가는 신생아의 돌봄, 배우자 돌봄, 그 외 다른 자녀돌봄 등의 사유로 이용될 수 있다. 부성휴가 기간은 출산휴가 기간보다 짧아서 통상 최대 2주까지가 제공된다. 휴가기간이 짧은 반면에 부성휴가의 급여는 대부분 임금전액을 보상받는다(OECD, 2011).

다음으로 아버지할당제는 부모휴가 기간 내에 일정기간을 별도로 아버지에게 할당하는 제도를 마련하여 남성들의 휴가사용을 장려하는 것이다. 아버지 할당제의 논리는 기본적으로 아버지들의 육아참여를 지원하기 위한 제도적 지원을 마련하는 것과 동시에 여성의 노동시장 참여를 지원하는 것이다. 즉 아버지 할당제는 휴가제도에 도입된 가장 명시적인 성평등조치로서, 노르웨이와 스웨덴에서는 이미 1990년대 중반 도입하여 상당한 정책효과를 낳았다(Lammi-Taskula, et al., 2011).

## 나. OECD 국가의 최근 정책동향

### 1) 부성휴가제도

부성휴가제도는 비교적 짧은 기간(1일~10일, 혹은 2주 등)으로 제공되며, 급여율은 임금의 80~100%로 제공된다. 이는 노동시장에서 여성에 비해 상대적으로 높은 임금을 받는 남성들의 적극적인 참여를 유도하기 위하여 지원되는 수준이다. 휴가제도를 사용할 수 있는 대상은 대부분 남성 근로자이다. 또한 휴가이후의 복직을 위한 고용보장이 필수요건으로 설치되어 있는 것도 부성휴가제도의 특징으로 볼 수 있겠다.

2011년 현재 법정부성휴가가 도입된 국가는 우리나라를 포함하여 23개 국가가 있다. 1977년 노르웨이에서 부성휴가를 가장 먼저 도입한 이후 핀란드(1978년), 스웨덴(1980년), 덴마크(1984년), 아이슬란드(1998년), 가장 최근에는 영국(2003년), 한국(2007년) 등 있다. 이 중 아이슬란드가 2003년 제도개정을 통해서 3개월이라는 가장 관대한 기간을 제공하고 있으며, 노르웨이에서도 2011년 제도개정으로 12주로 확대되었다. 그 외 대부분의 국가에서는 2주 내외로 제공하고 있다. 혹은 핀란드나 영국과 같이 남성이 부모휴가를 사용할 경우나 부인이 복직을 할 경우에 “보너스 기간”을 제공하는 경우도 있다.

부성휴가 급여는 소득대체율이 높은 편이어서 벨기에, 덴마크, 프랑스, 그리스, 헝가리, 리투아니아, 룩셈부르크, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인, 한국 등이 일정기간에 대해서 임금전액을 지원하고 있다. 반면 에스토니아, 뉴질랜드에서는 임금이 지원되지 않는다.

부성휴가의 사용률을 살펴보면 대부분의 국가에서 부성휴가 시행이후 남성의 휴가 사용률은 증가추이를 보이고 있다. 특히 노르웨이, 핀란드, 덴마크, 스웨덴, 프랑스, 네덜란드, 영국 등에서 아버지가 된 남성들의 2/3 이상이 유급 부성휴가를 사용한 것으로 나타났다. 남성의 부성휴가 사용률은 노르웨이 89%(2009년), 덴마크 89%(2006년), 벨기에 67%(2008년), 프랑스 62%(2010년), 뉴질랜드 82%(2005/6년), 포르투갈 45%(2009년), 슬로베니아 89%(2009년) 등으로 보고된다(Moss, 2011에서 재정리). 즉 유급의 부성휴가

를 제공하고 있는 국가에서 남성의 2/3 이상이 부성휴가를 이용하고 있는 것으로 나타나 남성들을 대상으로 별도의 휴가제도를 도입하는 것은 남성의 휴가사용을 장려하는 효과적인 조치로 확인된다.

## 2) 부모휴가제도

부모휴가제도는 원칙적으로 부모를 대상으로 해서 제공되고 있다. 휴가의 권리는 개별권리(individual right)와 가족권리(family right), 혹은 양자의 혼합형태로 제공된다. 개별권리의 형태는 휴가이용의 권리를 “부모가 각각” 일정기간을 사용하도록 하고 있다. 개별권리로 제공되는 휴가는 부모가 각각 자신에게 부여된 기간을 사용할 수 있지만, 대개의 경우 상대방에게 양도가 불가능하도록 되어 있다. 개별권리의 형태로 휴가제도를 제공하는 국가는 호주, 벨기에, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인, 영국, 한국 등이다. 반면에 가족권리로 휴가가 제공되는 경우에는 부모의 협의하에 휴가기간의 분할과 사용을 결정하게 된다. 가족권리로 휴가 권리가 부여되는 국가로는 오스트리아, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 헝가리, 뉴질랜드, 폴란드, 러시아연방, 슬로베니아 등이 있다. 캐나다(퀘벡주)와 아이슬란드, 노르웨이, 포르투갈은 가족권리와 개별권리를 병행하여 제공하고 있다.

최근 몇몇 국가에서는 부모휴가제도를 획기적으로 개정하여 보다 실질적인 휴가사용의 효과를 얻기 위한 노력들을 기울이고 있다. 아이슬란드의 경우는 2003년 제도개정을 통하여 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가를 따로 구분하지 않고 “출산휴가”(Birth Leave)라는 제도명칭 하에 총 9개월의 휴가를 제공하고 있다. 9개월의 세부내역을 명확히 구분하지는 않지만 통상 3개월씩을 각각의 휴가제도로 이용하고 있어서 사실상 3개월이 남성에게 할당된 형태로 이해할 수 있다<sup>25)</sup>. “3 +3 +3 부모휴가제도 모델”을 통하여 어머니와 아버지에게 똑같이 3개월씩의 쿼터를 두고 있다.

독일은 2007년 스웨덴 모델을 따라서 급진적인 새로운 부모휴가제도를

25) <http://www.mcc.is/english/family/maternity-paternity-leave> 검색일: 2012.12.27

개정하였다. 주요 개정내용은 정액제로 지급하던 휴가급여를 정률제로 변경하여 종전임금의 67%로 지급하여 급여대체율을 크게 높였다. 또한 2개월의 “아빠의 달” 도입하였다. 제도 개정의 목적은 여성의 복직을 장려하는 것과 남성의 휴가사용을 장려하려는 명백한 목적을 가지고 있었다.

포르투갈에서도 주목할만한 제도변경 과정이 있었는데, 2009년에 부모휴가제도를 3개의 세부 제도로 분할하였다. 우선 종전의 출산휴가를 “초기 부모휴가”(120일/150일)로, 부성휴가는 “아버지 부모휴가”(Father's only Parental leave)(20일), 그리고 “추가부모휴가제도”(90일)가 도입되었다.

### 3) 아버지할당제와 인센티브제도

남성의 육아참여를 장려하기 위한 또하나의 제도설계로 부모휴가 기간 내에 일정기간을 별도로 아버지에게 할당하는 제도를 마련하거나 남성들의 사용시 인센티브를 부여하는 경우들이 있다. 현재 남성할당제를 도입한 국가들은 노르웨이(12주), 스웨덴(8주), 핀란드(4주), 독일(8주), 포르투갈(20일), 아이슬란드(12주) 등이 있다. 특히 아이슬란드에서는 2003년 개정된 “3+3 부모휴가제도 모델”을 통하여 어머니와 아버지에게 똑같이 3개월식의 쿼터를 두고 있다. 이로써 아이슬란드는 노르웨이와 함께 가장 관대한 아버지할당제를 도입하고 있다. 이들 국가에서의 아버지할당제 도입의 효과는 남성들의 부모휴가 사용률이 증가한 시기가 제도도입 시기와 정확하게 일치하고 있는 자료를 통하여 확인할 수 있다<sup>26)</sup>.

한편 별도로 남성할당 기간을 정하는 외에도 부모가 휴가를 동시에 사용하거나, 어머니의 복직이후 아버지가 휴가를 사용할 경우 등 아버지의 사용을 장려하기 위한 인센티브 제도를 도입해 있는 국가들도 있다. 오스트리아에서는 부모가 동시에 휴가를 사용할 경우 “보너스 달”을 지급하고, 캐나다 퀘벡주에서도 아버지가 휴가를 사용할 경우 2달의 보너스 달을 제공한다. 핀란드에서는 아버지가 2주간의 부모휴가를 사용할 경우 4주의 추가 부성휴가를 제공하며, 그 외 독일, 이탈리아, 포르투갈 등에서도 아버지가 부모

26) p.50. [그림 IV-4] 참조

휴가를 사용할 경우 아버지에게 1~2달의 보너스달을 제공한다.

## 다. 국가별 부성휴가 및 부모휴가 정책현황

**노르웨이**는 1993년 세계 최초로 부모휴가제도내 남성할당제를 4주 도입한 이후 할당기간을 5주(2005년), 6주(2006년), 10주(2009년), 12주(2011년)로 지속적으로 확대해 왔다. 부모휴가 역시 18주(1977년)에서 35주(1992년), 42주(1993년), 43주(2005년), 44주(2006년), 46주(2009년), 47주(2011년)으로 확대되어 왔다<sup>27)</sup>. 부모휴가는 자녀가 8세가 될 때까지 사용가능하지만, 아버지의 경우는 3세로 제한된다. 노르웨이 제도의 특징은 남성의 부모휴가에 대한 별도의 독립적인 권리가 없다는 점이다. 여성의 직장경력에 기반하여 남성의 휴가자격이 주어지며, 휴가급여 역시 여성의 임금에 기반하여 제공된다는 것이다. 이 점은 반대로 남성들의 휴가급여를 낮추는 요인으로 작용할 우려가 있다. 부모휴가 급여는 노동복지청(Norwegian Labor and Welfare Administration, NAV)에서 개별적으로 심사하며, 근로자 개인은 고용주에게 급여신청서를 제출하여 급여를 받고, 고용주는 노동복지청에서 상환을 받게 된다(<http://www.nav.no>).

**스웨덴**의 부모휴가제도는 1974년 개정을 통하여 여성과 남성의 동등한 부모휴가 사용을 강조하고 이를 지속적으로 노력해 온 것으로 평가된다. 1974년 도입된 제도의 특성은 자녀출산후 6개월동안 소득연계 급여를 지급하는 부모보험제도를 도입하는 것과 부모들이 공동 사용할 수 있도록 하는 것이다. 급여는 소득의 90% 수준이며, 급여를 받기 위해서는 자녀출생 이전에 240일(8개월)간 부모가 직장근무 경력이 있어야 한다. 만약 부모가 휴가 이전에 직장경력이 없을 경우에는 정액의 낮은 급여율을 제공받게 된다.

스웨덴에서는 아버지의 휴가참여 문제는 제도의 초기단계에서부터 중요한 이슈가 되었고, 처음부터 아주 급진적으로 아버지에게 휴가의 절반을 제공해야 한다는 견해가 지지될 정도였다. 왜냐하면 여성들 대부분이 휴가를 사용하고, 휴가기간도 6개월이상을 사용하게 되는 것이 일반적인 추세가 될 경우 여성만이 제도의 이용자가 된다면 이들의 노동시장 경력에 불이익

27) p.36. <표 IV-2> 참조

이 될 것이 우려되었기 때문이다(Duvander and Johansson, 2010).

**핀란드**의 부모휴가는 최대 158일동안 이용가능하다. 쌍둥이일 경우에는 한자녀당 60일씩 추가된다. 아버지와 어머니는 부모휴가를 동시에 이용할 수 있는데, 이는 최대 12일로 제한된다. 부모휴가는 전일제와 시간제로 각각 이용할 수 있다. 전일제 부모휴가는 모성휴가 이후 자녀가 3세가 될 때까지 이용가능하며 최대 두 번 분할해서 이용가능한데, 최소 12일 이상은 되어야 한다. 또한 시간제 부모휴가의 경우에는 각 배우자가 오전, 오후에 각기 휴가를 이용하면서 자녀를 하루종일 돌볼 수 있도록 한다. 예를 들어 어머니는 오전에만 일을 하고, 아버지는 오후에만 일을 하는 방식을 허용하는 것이다. 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가는 모두 상병보험법(Sickness Insurance Act)에 의해 급여를 지급받는다. 각 근로자는 고용주에게서 급여의 형태로 지급받고, 고용주는 이를 보험에서 상환받는 방식으로 한다.

**독일**은 2007년 스웨덴 모델을 따라서 급진적인 새로운 부모휴가제도(Parental Allowance and Parental Leave Act)으로 개정하였다. 주요 개정내용은 정액제로 지급하던 휴가급여를 정률제로 변경하여 종전임금의 67%로 지급하여 급여대체율을 크게 높였다. 또한 2개월의 “아빠의 달”을 도입하였다. 제도 개정의 목적은 여성의 복직을 장려하는 것과 남성의 휴가사용을 장려하려는 명백한 목적을 가지고 있었다. 또한 이 제도는 “사용하지 않으면 상실”(use-it-or-lose-it) 제도를 가지고 있어서 아버지들로 하여금 2개월에 대한 권리를 반드시 이용하도록 하는 유인책으로 작용하고 있다.

소득과 연계되는 부모수 평균소득의 67%를 보전해준다. 부모수당은 이전에는 자녀양육수당(childcare benefit, *Erziehungsgeld*)이라는 명칭으로 지급되었으나 부모 공동의 책임을 강조하고자 부모수당(parental benefit, *Elterngeld*)으로 명칭이 바뀌었다. 아버지와 어머니 양쪽이 모두 2개월 이상의 부모휴가를 사용할 경우 보너스로 2개월의 추가기간이 제공된다. 부모수당은 일반과세를 통해 연방정부가 담당한다. (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service>. 검색일: 2012.12.24).

**영국**에서는 부모휴가는 최근에야 발달하기 시작하였다. 특히 부성휴가제도를 획기적으로 전환하여 종전의 2주 부성휴가외에 최대 26주까지 추가부

성휴가를 제공하고 있다. 단, 추가부성휴가는 부인이 복직을 할 경우에만 남편이 추가적으로 사용할 수 있도록 하여 부인의 복직을 위한 강력한 유인조치로 설계되었다. 최근에는 Nick Clegg 부총리가 직접 부모의 동등한 자녀양육 참여를 강조하는 등<sup>28)</sup> 부모휴가에 대한 남녀근로자의 사용을 촉구하는 사회적 변화를 주도하고 있다. 영국 정부안에 따르면 2014년 부모휴가 사용체계를 변경하고, 2015년에는 부모휴가의 유연한 사용체계(flexible parental leave)를 도입할 예정이다. 이 제도는 부모가 자녀를 돌보기 위하여 휴가의 사용시기와 방식을 선택하도록 함으로써 부모 모두가 자녀양육과 직장을 조화롭게 유지할 수 있도록 한다는 목적을 가지고 있다<sup>29)</sup>.

아이슬란드는 2003년 획기적인 제도개정을 통하여 휴가제도의 정책효과성을 크게 높인 사례이다. 아이슬란드의 경우 출산휴가, 부성휴가, 부모휴가를 따로 구분하지 않고 “출산휴가”(Birth Leave)라는 제도 명칭하에 총 9개월의 휴가를 제공하고 있다. 소위 “3 +3 +3 제도”로 아버지와 어머니에게 각각 3개월씩을 할당하고 나머지 3개월을 공동으로 사용하도록 하는 제도적 특성을 가지고 있다. 이러한 제도개정을 통하여 아이슬란드는 유럽 국가 내에서도 남성의 휴가사용률이 획기적으로 증가한 기록을 보이고 있다.

## 라. 남성의 육아휴직 참여경험: 심층면접 분석

심층면접을 통해서 살펴본 남성 근로자의 육아휴직 이용경험과 그로 인한 가족생활의 변화, 육아휴직제도의 개선점에 관한 주요내용은 다음과 같다.

첫째, 육아휴직을 이용하게 된 동기로는 맞벌이인 경우 아내가 육아휴직을 사용할 수 없는 경우 대신 본인이 육아휴직을 선택한 경우나, 아내가 휴직이 가능하지만 본인이 육아에 참여하고 싶어 휴직을 하게 된 경우가 많았다. 아내가 전업주부인 경우에도 육아휴직을 사용한 사례들도 있었는데, 이런 경우 아내의 양육스트레스가 매우 크거나 양육을 공동으로 해야할 상황인 경우였다.

28) Deputy Prime Minister. “Parenting Speech”. 17 January 2011

(<http://www.dpm.cabinetoffice.gov.uk/news/parenting-speech>. 검색일: 2012.12.28)

29) Press Notice: “Mums and dads will share parental leave”

([http://news.bis.gov.uk?Press-Releases?Mums\\_and\\_dads\\_will\\_sare\\_aspx](http://news.bis.gov.uk?Press-Releases?Mums_and_dads_will_sare_aspx). 검색일: 2012.12.24)



둘째, 이용결정에 대한 주변의 반응에 대해서는 공공기관의 경우 민간기업에 비해 상대적으로 남성의 육아휴직에 대해 수용적인 분위기였다. 그러나 공공기관이든 민간기업이든 상사가 육아에 대해 얼마나 이해를 가지고 있느냐에 따라 차이가 있었으며, 조직내 남성 근로자가 육아휴직을 이용한 선례가 있었는지에 따라서도 육아휴직 이용에 대한 수용도가 다른 것으로 나타났다.

셋째, 이용상의 애로점에 대해서는 면접참여자의 대부분은 낮은 휴직급여로 인한 경제적 어려움을 가장 큰 문제로 꼽았다. 직장과 관련해서는 대체인력의 문제, 복직시 근무평정과 부서배치에 대한 불안감이 있었으며, 휴직 중에는 육아정보의 부족, 육아휴직 중인 남성 네트워킹의 부족 등을 어려움으로 들었다.

넷째, 가족생활의 변화에 대해서는 면접참여자 대부분은 매우 긍정적으로 평가하고 있었다. 육아경험을 공유함으로써 아내와의 관계에서 상호 공감대와 이해도가 높아졌다고 느끼고 있었으며, 자녀와의 관계에서도 친밀감과 유대감이 형성되어 만족감이 큰 것으로 나타났다. 특히, 면접참여자의 상당수는 자녀에게 부의 역할도 매우 중요하다고 인식하고 있어, 자녀에게 매우 중요한 시기에 자녀 양육에 전념할 수 있었던 경험을 육아휴직의 가장 큰 장점으로 여기고 있었다.

다섯째, 남성의 육아휴직 이용을 활성화하기 위한 정책제언으로는 가장 시급한 문제로 육아휴직 급여의 현실화를 들었다. 다음으로 남성의 육아휴직 이용을 수용하는 조직문화를 조성하는 것이 필요하다는 의견이었는데, 육아휴직 제도의 정착을 위해서는 조직이 자발적으로 변화되기를 기대하기보다 어느 정도 의무화, 강제화하는 제도적 뒷받침이 있어야 한다는 의견이었다. 이와 함께, 육아휴직시에도 유연적 인력대체가 가능한 조직 구조가 마련되어야 하며, 이에 대한 지원도 필요할 것이라는 의견이었다. 그 외 육아휴직 활성화를 위한 방안으로 부모의 자녀양육을 당연시하고 지원해주는 사회, 남성의 양육참여를 중요시하는 사회가 되도록 사회적 인식개선 노력이 필요하다는 의견과, 현재의 육아휴직 제도를 유연적으로 이용할 수 있도록 휴직기간이나 이용자격요건을 확대하여 법적으로 보장하는 것도 필요하다는 의견이 있었다.

## 2. 정책제언

본 연구는 남성의 육아참여를 장려하기 위한 제도적 개선방안을 도출하는데 연구의 목적을 두었다. 이를 위하여 OECD 국가의 최근의 정책동향과 제도개선의 과정, 국가별 제도특성 및 사례연구를 진행하였다. 또한 우리나라 남성들의 육아휴직 사용경험에 대한 사례연구를 실시하여 이들의 육아휴직 이용경험, 가족생활의 변화, 제도이용의 애로사항 등을 살펴보았다. 이상의 연구결과를 기반으로 하여 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안을 제안하고자 한다.

### 가. 육아휴직 관련 의원입법 발의안

2012년 6월부터 12월까지 발의된 총 14건 중 육아휴직과 관련하여 총 4건의 의원입법안이 발의되어 있다. 각 입법안의 주요내용은 다음과 같다.

#### ① 오제세 의원안('12.6.21. 제출)

- 배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 근로자에 대해서는 5일의 출산휴가를 주도록 변경함으로써 다태아를 출산한 산모를 보호하고 자녀 돌봄을 지원함

#### ② 박남춘 의원안('12.8.16 제출)

- 최근 배우자출산휴가 기간을 확대하고 일부 기간을 유급하는 내용 개정이 이루어졌으나 근로자와 사용자가 개정된 내용에 관하여 제대로 알지 못하여 배우자 출산휴가의 사용이 미흡하고 개정 취지도 달성되기 어렵다는 지적이 있음
- 이에 고용노동부장관은 근로자와 사용자에게 배우자 출산휴가에 관한 교육 및 홍보를 실시함으로써 근로자가 배우자 출산휴가의 내용을 숙지하고 이를 적극적으로 사용할 수 있도록 함

③ 김희정 의원안('12.8.27 제출)

- 여성근로자의 육아휴직 이용률은 40%에 그치고 있고, 인사상 복이  
익한 처우 등의 우려로 인해 육아휴직 사용자 가운데 남성 비율은  
2%에 그치고 있는 실정임
- 근로자는 1개월 이상 육아휴직을 반드시 사용하도록 하고, 이를 허  
용하지 아니하는 사업주에게 과태료를 부과함으로써 근로자의 육  
아휴직 차명을 높이고자 함

④ 민현주 의원안('12.8.27 제출)

- 사업주는 남성 근로자가 배우자의 출산일로부터 90일 이내 기간에  
30일의 육아휴직을 사용하기 위하여 육아휴직을 신청한 경우 이를  
허용하도록 의무화
- 이 경우, 고용보험기금에서 통상임금에 상당하는 금액을 육아휴직  
급여로 지급하게 함

〈표 Ⅶ-1〉 육아휴직 관련 의원입법안 주요 내용

구분	내용
오제세 의원 (‘12.6.21)	• 배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀 출산 시 5일의 배우자 출산휴가 제공
박남춘 의원 (‘12.8.16)	• 고용노동부 장관은 근로자와 사용자에게 배우자 출산휴가에 관한 교육 및 홍보를 실시할 책임이 있음
김희정 의원 (‘12.8.27)	• 근로자는 반드시 1개월 이상 육아휴직을 사용해야 하며, 사업주가 이를 허용하지 않을 시 과태료 부과
민현주 의원 (‘12.8.27)	• 사업주는 남성 근로자가 배우자 출산일로부터 90일 내에 30일의 육아 휴직을 신청한 경우 이를 허용하도록 의무화 • 고용보험기금에서 통상임금에 상당하는 금액을 육아휴직 급여로 지불

## 나. 세부 정책과제

### ■ 육아휴직 제도내 남성할당제 도입

우리나라는 육아휴직의 권리를 부모 각자에게 1년씩 제공하고 있다. 이것은 휴가의 권리를 개별권리로 부여하는 것이며, 각 1년씩의 휴가기간은 서로 양도불가능한 독립적인 권리로 제공되는 것이다. 휴가를 개별권리로 제공하는 국가들은 대부분 “자녀 1인당 부모가 각각” 몇 개월의 휴가권리를 갖게 된다. <표 III-3>에서 보듯이 호주, 벨기에, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인, 영국 등이 있다.

그러나 개별권리로 부여되는 휴가제도에는 의무조항이 없기 때문에 남성의 휴가사용을 적극적으로 유인할 방안으로는 미흡하다. 이에 일부 국가에서는 남성할당제를 도입하여 “반드시 남성이 사용해야 할 최소한의 기간”을 규정하고 있다. 할당기간은 포르투갈의 20일에서 핀란드 4주, 스웨덴과 독일 2개월, 노르웨이와 아이슬란드 3개월까지 다양하다(<표 III-4> 참조).

이에 우리나라에서도 육아휴직 기간내 남성의 의무사용 기간을 별도로 설정하여 남성의 참여에 대한 제도적 유인을 마련함과 동시에 사회문화적으로도 이를 수용하는 변화전략이 필요하다. 남성할당 기간은 외국의 사례를 참조하면 대부분 4주에서 시작한 이후 제도의 효과성을 확인하면서 점차 기간을 확대해 나간 것을 확인할 수 있다. 따라서 우리나라의 남성할당제도 4주에서 시작하여 제도시행 성과를 확인한 이후 필요에 따라 점차 확대해 나가는 전략이 필요하다. 동시에 남성할당제를 도입하는 방안은 기존의 제도 내에서 설치하는 것과, 현재의 남녀 1년씩의 기간을 보다 실효성 있는 기간으로 재조정 한 후 설치하는 방안 두가지를 제안할 수 있다.

남성할당 기간의 급여는 통상임금 수준으로 지급하여 경제적인 손실을 최소화하는 것이 필요하다<sup>30)</sup>. 심층면접의 결과에서도 나타났듯이 제도사용에 있어서 개인적인 선택에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 경제적인 문제였다. 따라서 남성할당 기간의 급여를 최대한 보전하는 방식으로 대안이 필요하다.

30) 100%의 임금을 보전해 주어야 한다는 의견도 있다(윤홍식, 2006).

1안) 기존제도내 남성할당제 도입방안

- 남녀 각 1년씩의 개별권리로 육아휴직을 이용할 수 있는 기존의 제도 위에 30일간의 남성 할당 기간을 도입한다.
- 남성할당 기간은 “비양도성의 개별권리”로 제공한다.
- 남성할당 기간에 대한 급여는 소득대체율 80%로 인상하여 실질적인 경제적인 효과를 가질 수 있도록 한다.
- 남성의 사용을 장려하기 위하여 “사용않으면 상실”(use it or lose it)제도를 설치한다.
- 남성할당 기간의 급여는 통상임금 수준으로 지급한다.
- 남성할당 기간은 모(母)와 동시 사용이 가능하도록 하여 남성의 육아참여를 장려한다.

2안) 육아휴직 기간 14개월 조정과 동시에 남성할당제 도입방안

- 기존의 남녀 각 1년씩의 육아휴직 기간을 총 14개월의 육아휴직 기간으로 재조정하고 30일간의 남성할당 기간을 도입한다.
- 남성할당 기간은 “비양도성의 개별권리”로 제공한다.
- 남성할당 기간에 대한 급여는 소득대체율 80%로 인상하여 실질적인 경제적인 효과를 가질 수 있도록 한다.
- 남성의 사용을 장려하기 위하여 “사용않으면 상실”(use it or lose it)제도를 설치한다.
- 남성할당 기간의 급여는 통상임금 수준으로 지급한다.
- 남성할당 기간은 모(母)와 동시 사용이 가능하도록 하여 남성의 육아참여를 장려한다.

■ 배우자출산휴가제도의 확대와 홍보 강화

우리나라의 부성휴가제도는 “배우자출산휴가제도”의 명칭으로 현재 5일로 설치되어 있다. 이 중 급여는 3일에 대해서만 지급되고 나머지 2일에 대해서는 무급이다. Ⅱ장과 Ⅲ장의 국가사례에서 살펴보았듯이 부성휴가제도 역시 남성의 참여를 장려하고 활성화하는데 중요한 역할을 한 것으로 평가된다. 따라서 부성휴가제도를 활성화하기 위하여 다음의 두가지 안을 제안한다.

**제안1) 배우자출산휴가제도를 7일로 확대**

- 배우자출산휴가제도를 7일로 확대하여 배우자의 출산시 신생아의 돌봄, 배우자의 돌봄, 다른 자녀의 돌봄 등을 실질적으로 지원할 수 있도록 한다.
- 배우자출산휴가 기간의 급여는 임금전액을 보전함으로써 임금손실을 우려하여 남성근로자가 휴가사용을 꺼리는 것을 방지하도록 한다.

**제안2) 배우자출산휴가제도 7일 중 3일 의무사용화**

- 위 박남춘 의원안에서도 지적되었듯이 근로자와 사용자가 제도에 대한 인지도가 낮아 배우자출산휴가의 사용이 미흡한 현실이다. 이에 배우자출산휴가 7일 중 3일은 모든 신생아의 아버지가 반드시 사용하도록 하는 의무조항을 설치한다.
- 관련부처는 배우자출산휴가에 대한 교육 및 홍보를 실시함으로써 근로자와 사업주를 대상으로 제도의 내용을 인지하고 이를 적극 사용할 수 있도록 지원한다.
- 의무조항 위반에 대한 사용자 조치사항을 마련하여 근로자의 권리로서 배우자출산휴가제도를 이용할 수 있도록 한다.

■ **맞벌이부부의 육아휴직 공동 사용시 인센티브 제공**

맞벌이부부의 남성이 본인이 의무적으로 사용하도록 규정되어 있는 배우자출산휴가제도, 남성할당 기간을 제외한 육아휴직 기간 중 4주 이상을 사용할 경우 보너스 달을 제공하는 방식이다. 보너스달의 기간은 2주 혹은 4주로 제공할 수 있으며, 단 이 기간에는 급여를 통상임금 수준으로 지급하는 것이 수반조건이다. 이 방식은 맞벌이부부가 공동으로 육아휴직을 사용할 수 있게 유도할 있을뿐 아니라, 남성의 육아휴직 참여를 유인할 수 있는 제도적 설계가 될 수도 있다.

■ **휴가사용의 유연성을 확대하여 이용의 편의성 강화**

육아휴직 사용방식, 사용시기를 유연하게 사용할 수 있도록 운영하는 방식으로, 분할사용 방식의 활용, 사용시기의 연장을 제안한다.

① **분할사용 방식의 활용**

현재 육아휴직 사용은 1회에 한해 분할사용이 가능하도록 되어 있다. 그

러나 분할사용이 많이 이용되지는 않고 있어 제도의 실제 의의를 충분히 활용하지 못하고 있는 실정이다. 특히 남성의 경우 장기간의 육아휴직 이용보다는 업무상황에 맞추어 분할사용이 적절히 활용될 수 있다.

#### ② 육아휴직 대상 자녀연령을 6세에서 8세 미만으로 확대

또한 현재 대상 자녀연령은 “6세 이하의 초등학교 취학전 자녀”로 되어 있어 초등학생 자녀를 둔 경우 대상층에서 제외될 우려가 있다. 특히 우리나라의 교육여건상 초등학교 1학년 시기에 부모의 일가정양립이 가장 어려운 시기여서 부모의 취업중단의 우려가 나타나고 있으므로 8세 미만(혹은 초등학교 1학년)으로 확대하여 실제로 육아가 필요한 시기에 적절히 사용할 수 있도록 한다.

#### ■ 시간제 육아휴직 사용으로 부모의 경력 단절 방지

시간제 육아휴직제를 이용하여 반일 근무, 반일 육아휴직 이용의 형식으로 육아휴직을 이용하는 방안을 제안할 수 있다. 심층면접을 통해서 나타난 육아휴직 이용의 장애요인으로 육아휴직 기간동안의 업무 중단, 경력 손실, 조직 문화와의 단절 등을 우려하는 문제들이었다. 이러한 문제와 육아문제를 동시에 해결할 수 있도록 반일제로 육아휴직을 이용하는 방안을 마련할 필요가 있다. 이를 위해서는 육아휴직제도가 보다 세분화되어서 노르웨이의 사례와 같이 47주(100%)/ 57주(80%)의 선택지를 가지게 한다거나, 핀란드의 사례와 같이 부부가 각각 오전 근무와 오후 근무를 하면서 각각 반일제 육아휴직을 이용하는 선택방식이 있다([http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/family\\_leaves.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/family_leaves.pdf))<sup>31)</sup>.

#### ■ 육아휴직 제도내 쌍둥이 등 다태아출산, 장애아에 대한 추가지원 설치

IV장에서 살펴보았듯이 많은 국가에서는 쌍둥이 등 다태아출산에 대한 추가지원 조항을 도입하고 있다. 예를 들어서 스웨덴의 경우 쌍둥이 출산의 경우 80% 소득대체율로 90일을 추가로 제공받거나 정액급여(SEK180)로 90

31) IV장. 노르웨이, 핀란드 사례 참조

일을 받을 수 있다. 영국의 경우 자녀출산 및 입양과 장애아에 대한 부모휴가 기간을 별도로 규정하여 일반적인 경우에는 자녀의 5번째 생일까지 최대 1주를 제공하는데 비해 장애아의 경우 자녀의 18번째 생일까지 최대 18주로 제공하고 있다. 현재까지 우리나라의 제도 내에서는 다태아출산이나 장애아를 둔 부모의 육아휴직에 대한 추가지원 조항이 설치되어 있지 않은 점에서 관련 조항을 설치하는 것을 제안한다.

#### ■ 기업 조직문화의 변화

제도화 못지않게 중요한 문제는 구체적인 현실 속에서의 제도의 실행이다. 이를 위해서는 정부, 사회, 기업, 전반적인 사회문화의 변화가 요구되며, 이와 더불어 교육 및 홍보, 캠페인 등의 노력도 필요하다.

심층면접을 통해서 나타난 우리나라 남성의 육아휴직 이용에 있어서 큰 어려움 중의 하나는 조직문화였다. 현실적으로 여성의 육아휴직 이용도 어려운 현실에서 남성의 육아휴직 이용은 조직문화에서 더더욱 수용하기 힘든 문제로 나타났다. 특히 비교적 제도가 열려있는 공기업에 비해서 민간기업의 경우에는 특히 육아휴직 이용은 어려운 현실이었다. 공기업은 제도적으로는 어느 정도 마련되어 있는 반면(사규, 기관평가 등), 민간기업에 대한 유인장치는 미흡한 것이 현실이다.

따라서 사회전반적으로 일하는 부모의 육아휴직 문제를 홍보하고 이를 중요하게 수용하는 사회인식의 변화와 함께, 기업을 대상으로 해서는 남녀의 육아휴직을 수용하는 분위기를 만들어 나가야 한다. 또한 기업 및 사회 전반적인 인식의 변화는 일회성에 그치는 것이 아니라 장기간의 계획하여 지속적으로 정보 및 교육을 제공함으로써 사람들의 인식을 변화시켜나가는 노력이 필요하다.<sup>32)</sup>

32) 스웨덴에서는 1974년 부모보험제도 개정 이후 남성의 새로운 권리로 부모휴가 사용을 지속적으로 홍보하고 있다. 1986년 4개 TV 방송광고, 홍보비디오 제작, 안내책자배부 등으로 홍보캠페인을 벌이고, 자동차 스티커(“Pappa Kom hem(daddy come home)”), 포스터 등을 동원한 방송캠페인이 있었으며, 노조도 이에 협력하여 “100% 아버지”라는 팸플릿을 제작, 배포하기도 하였다. 최근에는 보다 강력한 메시지를 통하여 남성들의 양육참여를 유도하고 있다(“How many men on their



동시에 각종 평가 및 인증사업(공공기관 평가, 가족친화인증사업 등)에서 육아휴직 이용률을 중요한 지수로 활용함으로써 기업의 관심과 인식을 높여나가는 작업도 유용한 전략이 될 수 있다.

- 기업 및 사회를 대상으로 한 남성 육아휴직 홍보 및 교육 강화
- 언론사와 공동으로 지속적인 장기간의 캠페인 개최
- 각종 평가 및 인증사업(공공기관 평가, 가족친화인증사업 등)에서 남성 육아휴직 이용률을 중요한 지수로 활용

#### ■ 공공부문의 남성 육아휴직 활성화로 민간부문으로 확대

본연구의 심층면접을 진행함에 있어서 남성 육아휴직자 사례는 주로 공공부문에서 수집되었다. 이는 남성 육아휴직자가 매우 적은 현실에서 그나마 공공부문에서는 일부 사용되고 있었기 때문이다. 따라서 남성의 육아휴직 활성화는 공공부문에서 시작하여 이들의 사용 확대를 통해 민간부문으로 영향을 미치고 확장할 수 있는 단계적인 과정이 필요하다. 외국의 경우에도 공공부문에서부터 시작되어 민간부문으로 확대되는 유사한 과정을 발견할 수 있다. 동시에 공공부문에서의 육아휴직 활성화를 위해서는 기관평가 등에서 남성 육아휴직 이용실태를 중요한 지수로 산입하는 방안이 필요하다.

#### ■ 육아휴직 이용과 업무복귀에 대한 매뉴얼 제공

심층면접을 통해서 육아휴직을 실제로 사용할 경우 육아휴직 이용과 업무복귀에 대한 자세한 안내와 정보를 알 수 없었다는 문제점이 지적되었다. 따라서 육아휴직 관련 정보와 이용에 대한 자세한 안내를 보다 적극적으로 제공할 필요가 있다. 정부부처의 관련 사이트를 통해서도 확인할 수 있겠지만, 이보다는 육아휴직의 신청, 급여문제, 업무복귀 등에 대한 정보를 보다

---

deathbeds say they spent too little time with their baby?”(Council of Europe, 2005)  
(홍승아의, 2006:91에서 재인용)

체계적으로 정리한 매뉴얼을 마련하는 것이 중요하다. 특히 남성들의 경우에는 육아휴직을 사용하는 것이 개인의 경력형성에 미칠 부정적인 영향이나, 업무배치, 복직시의 불이익 등을 많이 우려하고 있으므로 이러한 사항에 대한 안내와 사업주에 대한 교육도 동시에 필요하다.

**(제19조 6) (직장복귀를 위한 사업주의 지원)** 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산전후 휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직 장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.

「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」

#### ■ 육아휴직 이행실태에 대한 정부의 관리감독 기능 강화

「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」에는 육아휴직을 신청한 근로자에 대하여 육아휴직을 허용하지 않는 행위, 육아휴직 종료후 동일업무 복귀원칙을 준수하지 않는 행위, 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우를 한 경우에 대하여 사업주 벌칙규정을 마련하고 있다. 이 조항을 보다 강력히 실행할 수 있도록 정부의 관리감독 기능을 강화하여 사업장에서 중요한 문제로 인식하고 제도 시행을 준수할 수 있도록 지도하는 것이 필요하다.

**(제37조) (벌칙) ②** 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제19조2제1항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우
- ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 벌금에 처한다.
4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직전과 같은 업무 또는 같은 수 준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」

■ 육아휴직 자원마련을 위한 중장기적인 전략 수립

육아휴직 활성화를 위해서는 이용자와 사용자의 인식개선과 제도의 활용 확대과정도 필요하지만, 이러한 논의과정에서 반드시 전제되어야 할 점은 재원의 문제이다. 향후 육아휴직 이용자는 더욱 증가할 것으로 전망되므로 이러한 변화에 맞추어 정확한 재정 산출과 계획 하에서 재원을 마련하는 것이 그 무엇보다 중요하다. 현재와 같이 고용보험에서 계속적으로 재정을 충족할 수 있는지, 혹은 스웨덴이나 아이슬란드, 슬로베니아 등과 같이 별도의 “부모휴가보험제도”<sup>33)</sup>를 구축하여 남녀 근로자의 일·가정양립을 위한 지속적인 미래전망을 시작할 수도 있다. 재원과 관련해서는 추후 보다 구체적인 연구가 필요할 것이다.

---

33) III장 <표 III-1> 참조

## 참고문헌

### <국내 문헌>

- 고용노동부(2012). “남성 육아휴직자 빠르게 증가”. 고용노동부 2012.10.18 보도자료.
- 윤홍식(2006). 「육아휴직 아버지할당제 도입의 원칙과 방향」. 한국노동연구원 「노동리뷰」
- 조윤경·민웅기(2012). “아버지들의 육아휴직 실현과정을 통해 본 가족복지정책 이념의 재구조화”. 「생태유아교육연구」. 11(3):29-56
- 최숙희(2012). “가족친화환경조성과 일가정양립정책 확산방안”
- 홍승아·장혜경(2006). 「한국의 부모휴가 정착방안 연구」. 한국여성개발원
- 홍승아·이미화·김영란·유계숙·이영미·이연정·이채정(2010). 「일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현실」. 한국여성정책연구원

### <국외 문헌>

- Almqvist, A.-L., A. Sandberg, L. Dahlgren(2011). "Parental leave in Sweden: Motives, experiences, and gender equality amongst parents". *Fathering*. 9(2): 189-206
- Björnber, U. (2002). “Ideology and Choice between Work and Care: Swedish Family Policy for Working Parents”. *Critical Social Policy*. 22(1):33-52
- Brandth, B., & E. Kcande (1998). “Masculinity and childcare”. *The Sociological Review*. 46:292-313
- \_\_\_\_\_ (2002). “Reflexive fathers”. *Gender, Work and Organization*. 9:186-203
- Cools, S., J. H. Fiva, L. J. & Kirkebøen (2011). *Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents*. CESifo Working papers
- Duvander, A-Z., T. Lappegård, & A. Gunnar (2010). “Family policy and fertility: father’s and mother’s use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden”. *Journal of European Social Policy*. 20(1):45-57
- Duvander, A-Z., & M. Johanson (2010). “What are the Effects of Reforms Promoting Fathers’ Parental Leave Use?”. *Stockholm Research Reports in Demography* 2010:14

- Esping-Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting To Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press
- Eurobarometer (2004). European opinion research group EEIG(Eurobaromer 189/Wave 59.1). Retrieved May 25, 2007, from [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2004/sep/EB59\\_1\\_parental\\_leave\\_rev1\\_July\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/sep/EB59_1_parental_leave_rev1_July_en.pdf)
- European Commission (2004). *“European's attitudes to parental leave*. Brussels: European Commission
- European Trade Union Confederation(ETUC). (2010). *The Revised Parental Leave Framework Agreement*. Brussels: European Trade Union Confederation
- Eydal, G. B. & I. V. Gislason (2008). “Paid Parental leave in Iceland: history and context”. in G. B. Eydal and I. V. Gislason(Eds.) *Equal Rights to Earn and Care: Parental leave in Iceland*. Reykjavik: F.lagsvísindastofnun Háskóla íslands. Moss(2011)에서 재인용
- Fox, E., G. Pascall, & T. Warren (2009). “Work-family policies, participation, and practices: fathers and childcare in Europe”. *Community, Work & Family*. 12(3): 313-326
- Geisler, E. & M. Kreyenfeld (2012). *How Policy Matters: Germany's Parental Leave Benefit Reform and Father's Behavior 1999-2009*. MPIDR Working paper WP2012-021 July 2012
- Gelson, K. (2009). *The Unfinished revolution: How a new generation is reshaping family, work, and gender in America*. Newyork, NY: Oxford University Press
- Gomny, D. and D-J. Pei (2009). *Newborn Family Leave: Effects on Children, Parents, and Business*. The David and Lucile Packard Foundation
- Gornick, J. & M. Meyers (2003). “Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care”. In Zollinger- Giele, J. and Holst, E.(Eds). *Changing life patterns in Western Industrial Societies*. Netherlands: Elsavier Science Press
- Haataja, A. (2009). *Father's use of paternity and parental leave in the Nordic countries*. KelaFpa online working papers
- Han, W., C. Ruhm, J. Wald fogel (2009). “Parental leave policies and parents' employment and leave taking”. *Journal of Policy Analysis and Management*. 28(1): 29-54
- Harrington, B., V. Deusen & B. Humberd (2011). *The New Dad: Caring, Committed and Conflicted*. Boston: Boston College Center for Work & Family

- Hass, L. (2003). "Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union". *Review of Policy Research* 20(1):89-114
- Hass, L. & C. P. Hwang (2008). "The Impact of Taking Parental leave on Father's Participation in Childcare and Relationships with children: Lessons from Sweden". *Community, work and Family*, 11(1): 85-104
- Hass, L., K. Allard & C. P. Hwang (2002). "The Impact of Organizational Culture on Men's use of Parental leave in Sweden". *Community, Work and Family*. 5:319-342
- Hass, L & Rostgaard, T. (2011). "Fathers' Rights to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave". *community, work and family*. 14(2): 177-195
- Johansson, E.-A. (2010). "The effect of own and spousal parental leave on earnings". IFAU Working paper 2010:4
- Kotsadam, A. & H. Finseraas (2010). "The Effects of the Daddy Quota on Conflicts over Household Labor and Individual Attitudes". Mimeo
- Lammi-taskula, J., A-Z. Duvander, I. V. Gislason, G. B. Eydal, T. Rostgaard(2011). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Nordon
- Lappegård, T. (2008). "Couple's Parental Leave Practices: The role of the workplace situation". Statistics Norway Research department discussion paper. No. 561
- Moss, P. (2012). *International Review of Leave Policies and Related Research 2011*. International Network on Leave Policies and Research
- Nyberg, A. (2012a). "Reconciliation Work-Family in Sweden". KWEA- KWDI International Conference. *Challenges and Responses of Work-Family Balance Policies*. May 25. 2012
- \_\_\_\_\_ (2012b). "Fifty years of gender equality policy in Sweden". KWDI. *Gender and Sustainability of Welfare States*. Oct. 18. 2012
- Pleck, J. (1993). "Are 'family-supportive' employer policies relevant to men?" In J. Hood(Ed.), *Men, work and family*. Newbury Park, CA: Sage. pp. 217-237
- Reich, N. (2010). *Who Cares? : Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany*. Hamburg Institute of International Economics. 1-31
- Rege, M. and I. Solli (2010). *The Impact of Paternity leave on Father Long-term Involvement*. CESifo Working Paper Series No. 3130
- Russell, H. A. & A. Machung (1989). *The Second Shift: Working Parents and the*

*Revolutions at Home*. New York: Viking

Sjöberg, O. (2004). "The Role of Family Policy Institutions in Explaining Gender-Role Attitudes: A Comparative Multi-level Analysis of Thirteen Industrialized Countries". *Journal of European Social Policy*. 14(2):107-123

Sundström, M. & A-Z. Duvander (2002). "Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden". *European Sociological Review*. 18(4): 433-447

Thevenon, O. & A. Solaz(2012). "Labour market consequences of parental leave policies in OECD countries". OECD Social Policy Division

#### <웹사이트>

독일 사이트

<http://www.bmfsfj.de/>

<http://esp.sagepub.com/>

<http://www.bamf.de/EN/>

스웨덴 사이트

<http://www.norden.org/>

<http://www.forsakringskassan.se/>

아일랜드 사이트

<http://www.equality.ie/>

<http://www.welfare.ie/>

영국 사이트

<https://www.gov.uk/>

캐나다 사이트

<http://www4.gouv.qc.ca/EN/>

프랑스 사이트

<http://www.caf.fr/>

<http://www.citiesforchildren.eu/>

<http://www.ined.fr/fichier/>

핀란드 사이트

<http://www.mol.fi/>

<http://www.tem.fi/?l=en&s=2386>

호주 사이트

<http://www.humanservices.gov.au/>



## Abstract

### Policy recommendations to encourage men's participation in childcare

Seung-Ah Hong  
Inseon Lee

With the increasing number of working parents, the childcare issues in relation to the childbirth and childrearing are emerging as the critical policy agenda recent years. Eventhough we have paternity leave and parental leave systems, these systems can't fully support working parents' childbirth and childrearing. Furthermore, we don't find any substantial change in the number of men's use of participation in the childcare. Only 2.8% of those who used parental leaves were men in 2010. So this research attempted to explore what other countries are doing to encourage men's participation in childcare and suggest policy recommendations to improve our system.

First, this research explored the recent policy trends and major accomplishments in OECD countries. The focal system is the paternity leave which allows an individual right to men with a short terms and "Daddy quota" in parental system. Another system is the incentive system

that gives men “bonus time” when they take up parental leave instead of their wives.

Second, the case study of 6 countries showed that consistent reform of the law and system extended men’s participation in childcare. Especially, the paternity leave and “Daddy quota” in the parental leave system clearly influenced their parental roles, as shown in Norway, Sweden, Islands, and Germany.

Third, we explored the problems that men faced in using the parental leaves and attempted to elaborate policy recommendations through the in-depth interview of 18 men who used or are currently using paternity leaves. One of the substantial problems was the low wage compensation during the leave. Also they expressed concerns about disadvantages that they might have when they resume their work.

Based on these findings, the current research suggests policy recommendations as follows. We need to a) strengthen and reform the paternity leave and parental leave system; b) change the corporate’ organization culture which hinders men’s use of parental leave; c) consistently conduct campaigns through mass media to expand the social understanding and support for men’s use of paternity and parental leave.

2012 연구보고서(수시과제)-18

## **남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안**

---

2012년 12월 29일 인쇄

2012년 12월 31일 발행

발행인 : 최 금 숙

발행처 : 한국여성정책연구원

서울특별시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

---

ISBN 978-89-8491-545-9 93330

<정가 9,500 원>