

육아휴직 이후 무슨 일이 있었을까? : 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석*

양현아**·황정미***·권현지****·전윤정*****·김정혜*****

초 록

한국의 육아휴직은 1987년 도입 이후 제도적 확장을 지속해 왔으나, 제도와 현실의 괴리가 여전히 존재하며 특히 육아휴직의 젠더편향성도 지속되고 있다. 이 연구는 실제 육아휴직 후 직장에 복귀한 열두 명의 여성·남성 사례에 나타난 성별 차이를 질적으로 분석하고, 육아휴직의 젠더효과 및 고용유지를 맥락적으로 고찰하였다. 먼저 휴직 결정과정 및 사용기간을 살펴보면, 여성들은 '불가피한 선택'으로 장기간 휴직하는 반면 직장의 조건상 휴직이 가능했던 남성들은 아내가 휴직할 수 없는 '공백 기간을 메우는' 식으로 휴직을 선택하였다. 휴직 기간의 차이는 복직 후 업무 적응이나 승진 전망 등에서 여성에게 부정적 요인으로 작용한다. 둘째, 휴직자 낙인과 조직문화의 젠더 효과를 살펴보면, 대규모 공공조직은 휴직자 낙인이 약한 반면 경쟁적 민간조직이나 전문직 여성들은 육아휴직에 대한 강한 낙인효과로 불이익을 받고 있다. 셋째, 남성들은 육아휴직 기간에 자녀들과 친밀한 관계를 형성하고 긍정적 부성애를 경험한다. 이에 비해 여성들은 휴직 기간 동안 양육의 부담과 과도한 부담이 교차하는 양가적인 경험을 하며, 복직 이후에도 여전히 자녀 돌봄·교육과 직장 일과 병행하기 위해 '사투'를 벌이고 있다. 성평등한 일-가정 양립은 단지 육아휴직 기회를 늘리는 것에만 있지 않으며, 모든 근로자 특히 남성들이 자녀와 인구의 재생산 활동(reproductive activities)에 참여하는 것이 권리이자 의무라는 원칙을 국가와 기업이 수용해야 한다. 육아휴직 제도의 확대만으로 일하는 부모들의 양육 부담을 해소하려 하기보다는, 노동시간 단축, 돌봄 관련 휴가제도 확대, 돌봄 친화적 기업 문화의 확대 등 다층적인 노력이 필요하다.

주제어 : 육아휴직, 일-가정 양립, 고용 유지, 젠더 효과, 휴직자 낙인, 일하는 부모

* 이 논문은 서울대학교 법학전문대학원 2017년도 제3회 학봉상 연구지원사업의 지원을 받아 작성한 연구보고서 일부를 수정·보완한 것이다.

** 제1저자: 서울대 법학전문대학원 교수 (hyang@snu.ac.kr)

*** 교신저자: 서울대 여성연구소 객원연구원 (sarlac@snu.ac.kr)

**** 공동저자: 서울대 사회학과 교수 (hkwon248@snu.ac.kr)

***** 공동저자: 국회입법조사처 입법조사관 (yijeon@assembly.go.kr)

***** 공동저자: 한국여성정책연구원 부연구위원 (wiccee@gmail.com)

I. 서론 : ‘육아휴직 과정’과 일하는 부모의 경험

한국의 육아휴직 제도는 1987년 「남녀고용평등법」 제정과 더불어 도입되었으며 2001년 육아휴직 수당 도입 및 순차적 인상, 남성의 휴직 참여를 독려하기 위한 ‘아빠의 달’ 인센티브 도입 등 제도적 확장을 지속해 왔다.¹⁾ 임금노동자의 자녀 양육 지원, 고용에서의 성평등 제고, 저출산 대응 등을 위해 육아휴직을 확대할 필요성이 기존 연구에서 거듭 강조되었다(장지연, 2004; 박기남, 2007; 홍승아, 2010; 송다영·장수정·김은지, 2010). 도입 당시 여성노동자에 한정되었던 육아휴직은 남녀 모두에게 신청 가능한 ‘젠더중립적’ 제도의 형태로 진화하였고, 제도 설계의 범위(휴직 기간, 남성의 휴직 기간, 자녀 연령 등) 면에서는 세계 최고 수준이며 가장 관대하다(김진욱·권진, 2015: 271; 장지연, 2014: 37).²⁾

그런데, 육아휴직에 대한 기존의 논의와 관심은 휴직 사용의 확대, 특히 육아휴직 ‘진입과정’에 초점을 맞추어 왔다. 육아휴직 접근성은 여전히 많은 일하는 부모들(working parents)에게 중요한 문제이다. 직장 규모에 따라, 공공부문 혹은 정규직 여부에 따라 접근성에 격차가 크고 넓은 제도적 사각지대가 존재하기 때문이다. 하지만 시야를 조금 더 넓혀 본다면, ‘진입’ 단계의 제도적 문턱을 완화하는 것만으로 해소되지 않는 다양한 문제들, 예를 들면 휴직 기간 동안의 생계 유지, 복직 가능성과 고용 유지, 휴직자에 대한 부정적 낙인 등 도처에 어려움이 있다.

이 연구는 육아휴직의 접근성 뿐 아니라 ‘육아휴직 이후’에 벌어지는 일하는 부모들의 경험을 포괄적으로 파악하는 것이 중요하다는 문제의식에서 출발한다. 더 많은 부모들이 육아휴직을 사용할 수 있다는 사실 자체는 매우 참신하고 엄청난 사회적 변화로 보이는 측면이 있지만, 그 이면에서는 주로 가정 내 전통적 성별 분업에 대한 전제, 더 나아가 조직 내 여성의 역할이나 경력에 대한 차별적 기대가 전제되어 있다. 그렇다면 육아휴직의 젠더 효과(gender

1) 육아휴직 확대 과정을 간략히 살펴보면, 2005년에는 만 3세 영유아에 대해 1년 휴직을 허용하던 것에서 2010년 ‘만 6세 이하의 초등 취학 전 자녀’로, 2014년에는 ‘만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀’로 확대되었다. 육아휴직 급여도 계속 인상되었으며, 특히 남성의 육아휴직을 장려하기 위한 정책으로 2018년 7월 1일 이후에는 두 번째 육아휴직자에게 최초 3개월 간 200만원을 상한으로 통상임금의 100%를 지급하도록 개정되었다(‘아빠의 달’).

2) 한국의 남성 근로자에 대한 육아휴직 제도는 국제적인 기준에 비추어 보았을 때 결코 낮은 수준이 아니다. 개인 수급권으로 보장된 육아휴직 기간은 국제적으로도 가장 긴 편에 속한다.

effects)는 포괄적인 육아휴직의 전 과정에서 심층적·맥락적·과정적으로 분석할 필요가 있다.

이를 위해 이 연구는 육아휴직을 제도적 법적 측면에서 접근하기보다는, 실제로 휴직을 이용한 경험이 있는 여성과 남성, 일하는 부모의 다양한 경험들을 질적으로 수집하고 그 젠더 효과를 심층적으로 분석하고자 한다. 또한 육아휴직 결정-육아휴직 기간-육아휴직 이후(직장 복귀)로 이어지는 일련의 경험들을 상호 긴밀하게 연결된 ‘육아휴직 과정’으로 포착하며, 이러한 과정 안에서 특히 기존 연구들이 많이 다루지 않았던 ‘육아휴직 이후’의 경험을 중점적으로 해석해 보고자 한다. 그러므로 이 연구에서 ‘육아휴직 이후’란 휴직을 다 사용하고 난 이후로만 국한하지 않으며, 휴직결정 이후부터 이어지는 과정들을 포괄하는 의미로 사용하고자 한다.

이 논문의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 제도적 확장의 이면에서 크게 주목을 받지 못했던 측면, 즉 휴직 결정을 둘러싼 직장 내 역동성(김진옥·권진, 2015: 279), 휴직 사용자의 ‘동기’, 휴직 결정, 휴직 이후의 복직과 적응 과정을 둘러싼 행위자들의 보이는 선택과 보이지 않는 조정/협상의 측면들, 휴직 준비부터 휴직 후에 이르는 전 과정의 역동성을 질적 연구를 통해 조명한다.

둘째, 여성뿐 아니라 남성을 아우르는 질적 자료를 함께 분석함으로써 육아휴직 경험에서 맥락화된 젠더 효과를 살펴보고자 한다. 기존 연구에서 육아휴직의 젠더 차이는 주로 고용보험 통계상의 휴직자 비율, 기간, 급여 등의 양적 차이로 설명되는데, 양적인 자료가 드러내지 못하는 젠더 효과의 다양한 맥락들은 간과되어 왔다. 또한 여성과 남성의 휴직 경험을 별도로 각각 분석하는 경향이 있는데, 이러한 접근은 젠더 차이나 젠더 효과를 포괄적으로 설명하는데 한계가 있을 수밖에 없다.

셋째, 본 연구는 젠더효과와 고용유지라는 측면에서 육아휴직 경험자들을 심층면접함으로써 우선 육아휴직의 현실을 포착하는 ‘언어’를 발굴하고자 한다. 이에 근거해서 앞으로 육아휴직 및 일-가정 양립, 일하는 부모의 돌봄 결핍 해소, 그리고 일하는 여성들의 고용 유지와 성평등한 역할 분담을 증진하기 위한 제도 개선의 방향을 모색하고자 한다.

II. 선행연구 검토 및 연구 방법

1. 선행연구 검토

한국에서 육아휴직제도의 효과에 대한 논의는 광범위하게 진행되어 왔으며, 주로 양적 분석을 중심으로 패널 데이터와 고용보험 통계, 일·가정양립실태조사 통계 등을 사용하여 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인으로 사업장 규모, 직위나 직급, 임금, 집과 직장간의 거리 등을 분석하였다(김정호, 2012; 도남희·이정원·김문정, 2012). 또한 회사의 규모, 고용형태, 임금 등에 따라 육아휴직 기간에 영향을 미치는 요인(김진옥, 2008; 이수영·이근주, 2011), 육아휴직사용과 고용유지와의 관계(김정호, 2012; 이수영, 2009)등을 분석하고 있다. 그런데 최근 국내에서 통계자료를 이용한 연구들은 육아휴직 사용 이후 직장 유지가 어려워지는 문제를 주목하고 있다. 윤자영·홍민기(2014)는 육아휴직 이후 직장복귀를 소득별로 계산하여 고소득집단의 육아휴직 복귀율이 저소득 집단보다 높음을 밝혀냈다. 고용보험 통계를 이용한 분석들도 육아휴직을 사용한 근로자의 고용유지율이 하락하고 있음을 보여준다(박종서·김문길·임지영, 2016; 정한나·윤정혜·최숙희, 2016).

이와 같이 개인을 단위로 육아휴직제도가 여성고용 혹은 직장 유지에 미치는 부정적 효과를 도출한 분석 결과는 자칫 모든 문제를 제도문제로 환원할 가능성이 있다. 여전히 블랙박스로 남아 있는 것은 ‘육아휴직제도가 실제 활용되는 조직의 상황에 대한 것’이다. 조직의 규범과 문화, 정책에 따라 휴직 결정과 육아휴직 후 재정착 등에 상당한 차이가 만들어질 수 있다. 그러나 이런 측면에 대한 경험적 연구는 희소하다. 최근 호텔업계 여성 직원과 회사의 육아휴직제도(이호길·김광용, 2019)에 대한 태도를 다룬 한 서베이 기반 연구를 보면, 육아휴직제도에 대한 회사의 태도가 부정적이라는 응답이 압도적으로 높아(유효 응답자의 76.2%), 육아휴직 대상자라 해도 고용유지를 원하는 경우 제도 활용이 쉽지 않은 상황임을 암시한다.

육아휴직을 질적 방법으로 접근하는 기존 연구들은 특정 집단 또는 특정 주제에 초점을 맞추는 경우가 많다. 간호사와 같은 특정 직업에 종사하는 여성들의 휴직 경험을 분석하거나(정효주·정향인, 2016), 연구자가 설정한 특정 주제, 가령 일하는 어머니로서의 고충(양소남·신창식, 2011), 역할갈등과 시간갈등(김선미·안희란, 2016)을 중심으로 면접 내용을 재구성하고 결론을 이끌어낸다. 최근에는 남성의 육아휴직이 늘어나면서 여성과는 다른 남성의 경험

을 질적으로 분석하는 연구들이 많은데, 남성의 육아휴직 참여를 활성화해야 한다는 입장에서 육아기회에 통한 긍정적 경험, 새로운 역할 수행 등을 강조하고 있다(강혜경, 2013; 나성은, 2014; 고가연, 2015). 김진옥·권진(2015), 최새은·정은희·최슬기(2019)의 연구도 아버지의 육아 참여, 자녀와의 친밀한 관계형성, 아내의 역할과 고충을 이해하게 되는 경험 등을 강조하였다.

이처럼 질적 연구들은 여성 또는 남성의 휴직을 개인적 경험, 심리적 갈등에 초점을 두고 개인의 인식과 감정을 기술하는데 치우쳐 있다. 실제 육아휴직 후 직장과 가정에서 어떤 객관적 현실에 부딪히게 되는지, 직장으로의 복귀과정, 복귀 이후의 일-가족 양립, 고용유지의 어려움과 현실적 조건에 대한 젠더관점의 분석은 상대적으로 찾아보기 힘들다.

2. 연구 방법

육아휴직은 정책 설계 및 제도 접근성도 중요하지만, 실제 일하는 부모들의 경험을 통해 정책의 실효성 또는 의도하지 않은 효과 등을 검토해볼 필요가 있다. 일하는 부모들이 휴직 사용을 결정하는 과정, 출산 및 육아를 둘러싼 역할 분담과 가족관계, 복직 후 다시 직장 적응하는 과정에서의 고충 등을 구체적으로 알아보기 위해 심층면접을 실시하였다. 심층면접 조사 및 분석방식은 근거이론에 바탕을 둔 주제 분석 방법을 활용하였는데, 육아휴직이라는 단일한 사건을 중심으로 면접을 실시하여 개인의 경험과 인식 속에서 주제를 도출해내는 방식이다(Strauss & Corbin, 1998; 김진옥·권진, 2015; 김선미·안희란, 2016).

면접참여자(연구대상자)는 성인으로서 면접 당시 육아휴직 중이거나 최근 육아휴직을 사용한 여성들 및 남성들이다. 참여자 모집 방법은 연구진의 사적 네트워크를 활용하여 육아휴직 경험자를 일차 발굴하고, 이들 참여자들의 지인 네트워크 내 육아휴직 경험자를 모집하는 눈덩이 표집방법(snow-balling)을 활용하였다.³⁾ 심층면접은 2018년 4월부터 8월까지 서울, 경기, 대전, 춘천 등에 거주하는 면접참여자(연구대상자)들의 직장 또는 집 근처의 세미나룸, 카페 등에서 진행하였다. 선행연구 검토 결과를 기반으로 반(半)구조화된 조사표를 작성하여 면접을 진행하였으며, 면접시간은 1시간~1시간 30분 정도 소요되었다. 면접 내용은 참

3) 육아휴직 경험자 중 면접참여자(연구대상자)를 찾는 과정에서 공공부문, 대기업, 전문직, 사무관리직 등 고용안정성이 높은 중산층 부모들이 주로 표집되었다. 면접참여자(연구대상자)가 중산층과 일부 직종에 치우친 것은 이 연구의 한계라고 할 수 있으며, 다른 한편 우리 사회의 현실을 보여주는 것이기도 하다.

여자의 동의를 얻어 녹음하였다.⁴⁾

〈표 1〉 면접참여자 특성

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

* 여성의 경우 휴직기간은 산전후 휴가(출산휴가)와 육아휴직을 모두 합친 기간임.

면접내용에 대한 분석방법을 간단히 소개하면 다음과 같다. 면접참여자의 동의하에 녹음한 파일을 전사하고, 전사한 텍스트들을 크게 육아휴직에 이르는 과정과 동기, 육아휴직 기간 중의 경험과 가족관계, 직장 복귀 과정과 이후의 경험 등 각 개인의 육아휴직 과정을 중심으로 분류하고 코딩했다. 또 개방코딩에 대한 축코딩을 통해 공히 발견되는 주요 주제어를 발굴하였다. 연구진은 여러 차례의 전체 회의를 통해 개방코딩 및 축코딩 과정에서 드러난 주요 개념과 발견점들을 분류하고 주제화하고 그 답론을 분석하였다. 이하에서는 그 중에서 ‘전형적(typical)’ 의견 및 주목할 만한 서사를 중심으로 재현하고자 한다.

4) 심층면접조사를 위해 연구목적, 연구방법, 조사대상 및 인원, 구체적인 면접계획, 설문지 등을 서울대 연구윤리위원회에 제출하여 승인(IRB No.1802/003-006)을 받았다.

Ⅲ. 여성의 육아휴직 경험

1. 휴직 동기 및 결정 과정

1) 휴직은 피할 수 없는 선택, 그러나 취업 환경에 따라 다른 경험

대다수의 여성 참여자들은 육아휴직을 사용한 동기에 대해 “어쩔 수 없어서”라고 대답했다. 영아보육시설의 서비스만으로는 직장 복귀가 불가능한 현실에서, 가족이나 전담 돌봄 인력의 도움과 같은 대안이 없는 상황이라면 육아휴직은 일하는 부모에게 “피할 수 없는 선택”이다.

“(육아휴직) 안 쓰면 난 일을 그만둘 수밖에 없다, 이런 상황이라서... (연구자: 절박성?) 그렇죠. 네네. 안 그러면 그만둬야 하니까.”(면접참여자 3, 계약직 연구원)⁵⁾

육아휴직을 결정하는 과정에서 여성 면접 참여자 8인의 경험은 취업 환경에 따라 상이하게 나타났다. 공공부문 정규직 노동자들은 산전후 휴가 후에 바로 휴직에 들어가는 것을 당연하게 여기며, 별도로 상사의 허락을 받는 절차도 없다고 한다.

“저희는 좀 회사가 워낙 인원이 많은 조직이고 전국 조직이다 보니까 돌아요, 복직할 때 그 자리로 가는 게 아니고 그 ... 이제 휴직을 딱 하게 되면 저희는 인사관리처, 지역 본부에 남아있는 게 아니라, 인사관리처 소속으로 딱 들어가거든요. 그래서 제가 뭐 복직을 하든 휴직을 연장하든 ... 누구의 부장이나 허락을 받을 필요가 없이... 좀 자유롭게 휴직을 썼어요.” (면접참여자 6, 공사 관리직)

“저희는 약간 좀 특별한 경우.. 공사(公社)잖아요. 육아휴직을 다 쓰는 분위기고. ‘왜 육아휴직 안 써?’ 이런 거니까. ... 왜냐면 그 동안 경력인정이 되고. ... 제 주변은 음.. 육아휴직을 거의 다 쓰고요, ...” (면접참여자 5, 공사 기술직)

그런데 공공부문 종사자라 하더라도 비정규직 지위에 있는 여성들의 처지는 매우 다르다. 드러내 놓고 안 된다고 하지는 않지만, 휴직을 타진하는 과정에서 유형·무형의 반대, 조직에 부담을 준다는 압박 등을 받게 된다. 계약직 연구원으로 일하는 면접참여자 3은 임신 기간부터 법에 규정된 대로 휴직이나

5) 이하 볼드 강조는 모두 연구자에 의한 것이다.

단축근무를 할 수 있을지 여부를 하나하나씩 문의하면서 불안하고 긴장된 상황을 겪었다.

“그때 연구원 내부에서 근로 형태에 따른 근로인사규정 개정하면서 …구성원들의 의견을 받는 자리를 이제 마련을 했었는데, 그때 제가 지금 여기서 공개적으로 물어봐야 되나, 왜냐면 사람들 많을 때 물어봐야 나중에 따로 있을 때 다른 소리를 안 할 것 같다. 왜냐면 거기 연구원에 노무를 봐주는 노무사도 같이 자리를 하고 있었거든요. 그러니까 저 노무사 입을 통해서 공식적으로 그건 가능하다는 말을.. 그러면 신청할 때 훨씬 수월하겠다는 생각이 들어서 그 부분을 얘기를 하고 싶다고 팀장님에게 얘기를 했는데, 팀장님이 본인이 얘기하겠다고 (해주셨죠).”(면접참여자 3, 계약직 연구원)

2) 휴직의 “타이밍”과 기간 조정하기

공공부문이 아닌 민간기업에서 일하는 휴직 사용자들이 느끼는 부담은 더 커진다고 볼 수 있다. 인력이 부족한 조직일수록 대체인력 문제는 긴장과 갈등을 불러일으키며, 휴직자 입장에서는 이러한 부담을 줄일 수 있는 좋은 ‘타이밍’이나 ‘기회’를 모색해야 한다. 대기업에 근무하는 면접참여자 1은 부서를 옮기는 시기에 맞추어 육아휴직을 사용한 사례이다. 사례 2는 고민 끝에 휴직 기간을 6개월⁶⁾로 줄였는데, 나중에 돌아올 자리가 없을지도 모른다는 불안 때 문이다.

“아마.. 보통은 대체인력을 잘 채용하지 않고요, 거의 대부분 다른 사람들이 나눠서 하는 경우가 많고. 정말 특별한 경우만 그런데.. 저는 이제 부서를 옮기는 거였으니까, 대체인력을 채용을 하고 나왔죠, 제가 그 부서에서 빠지면서..”(면접참여자 1, 대기업 과장)

“사실은 12개월 쓰고 싶었지만 용기가 안 났고, 만약 그렇게 하면 돌아올 자리가 없을 거라는 불안감이 좀 있었어요. 그래서 6개월을 내게 된 이유는... 어 1년이 되기 전, 한 살이 되기 전까지는 엄마가 키워야 되지 않나라는 생각에, 제가 당연히 휴가를 내서 키워야 한다고 생각을 해서... 6개월 동안 제가 어떻게든 해보자, 사람을 구하는가 해서, 그... 도우미를 구하고 나서 복귀를 해야겠다는 생각을 그 때 했습니다.”(면

6) 면접참여자 2는 첫째 자녀 출산 후 휴가 기간을 짧게 사용하였는데, 보다 정확하게 설명하면 산전후 휴가 2개월, 육아휴직 4개월을 합하여 전체적으로 6개월의 휴가 기간을 신청하였다. 이번 면접조사에서는 휴직기간 문제의 복합적 의미가 두드러졌다. 면접참여자 2의 사례에서 보듯이, 출산 후 건강 회복 및 자녀와의 초기 관계형성에 필요한 시간을 안정적으로 확보할 수 있는가는 매우 중요한 문제이다. 그러나 다른 한편, 휴직기간이 장기화될 경우 여성들은 복직 및 직장 적응에서 또 다른 어려움을 겪게 된다.

접참여자 2, 비서직)

3) 제도와 현실의 괴리, 조직 내 갈등과 낙인

민간 조직에서 ‘최초의 육아휴직 사용자’가 된다는 것은 상사와 동료 사이에서 논란을 불러일으키는 사람이라는 낙인과 압박감을 동반하게 된다. 이러한 부담은 변호사, 약사와 같이 업무 강도가 높고 경쟁이 치열한 전문직에서 오히려 더 크게 작용한다는 점이 면접 사례에서 나타난다.⁷⁾

“제가 첫째 낳고 육아휴직을 쓴 게 저희 법인에서 제가 ... 첫번째 케이스였어서. ... 처음 쓴다고 말씀을 드리니까 어떻게 처리해야 할지 자체를 모르더라고요. 심지어 재밌었던 게, 저희가 팀 형태로 운영되는데 심지어 운영 팀장 변호사(가) ‘왜’ 육아휴직 사용하려 하는지 메일을 자기한테 보내달라고, 근거자료 남기려 한다고. 그 말이 약간 당황스러운 게, 육아휴직 하려고 하는거지, ‘왜’가 어딴거? ... 첫 사례가 트이기 시작하면 후속 사례가 나온다는 게 걱정이잖아요. 이러다가 여자 변호사가 다들 육아휴직 쓴다고 하면 어떡하나... 이런 걱정이 있으셨던 것 같아요. (면접참여자 4, 변호사)”

대형병원에 근무하는 약사인 면접참여자 8은 임신 이후 육아휴직에 이르는 과정에서 상급자 및 동료들과 지속적으로 갈등을 경험한 사례이다. 임신을 하면 법적으로 연장근무나 야근을 못하게 되어있지만, 인력부족 때문에 어쩔 수 없으니 관례대로 연장근무를 해야 하며 동의서를 제출해 달라는 요구를 받고 거부하면서 경험했던 것들을 털어놓았다.

“저는 이 동의서 쓸 수 없고 연장근로도 하고 싶지 않다, 내 의지도 없을 뿐만 아니라 동의도 안 한다 얘기를 했는데 그게 파란을 일으킨 거예요..... 그렇게 했음에도 불구하고 저를 근무표에 넣더라고요. 저는 연장근무 동의 하지도 않았고 미리 가서 말씀도 드렸고... 근무표에 짜지 말라고 얘기를 했는데도 근무표에 넣은 거예요. 그 이유가 뭐겠어요? 만약에 4명이 같이 일을 해야 되는데 한 명이 빠지면 이거 일의 부하가 굉장히 크거든요. ...제가 참여하지 않은 회의가 있었는데, 거기 약간 집단 단두대, 제가 없는 자리에서. 집단 단두대가 되었다는 걸 알게 되었죠. 뭐 그러니까 ‘000 약사가 이렇게 했는데 너희는 어떻게 생각해?’... 그렇게 해서 개인에 대한 원가 평가를 하게 한단다가 그런 불편한 이야기들이 계속.... 그러다보니까 암튼 그 기간이 약간 지옥이

7) 전문직 여성의 육아휴직 경험은 기존 연구에서 많이 다루어지지 않는 주제인데, 이번 연구에서는 변호사, 약사 등 전문직 여성들이 휴직 사용이나 복직 이후의 경력 유지에서 상당한 낙인과 부담을 감내하고 있다는 점이 드러났다. 전문직 여성들의 휴직 경험과 특징, 정책적 함의 등에 대해서는 결론에서 다시 살펴본다.

었어요.” (면접참여자 8, 약사)

병원의 요구에 순응했던 다른 약사들과 달리 면접참여자 8은 연장근무에서 빼달라고 요구하였고, 이로 인해 조직 내에서 “파란”을 일으킨 사람, “자기 욕심만 아는 이기적인” 사람이라는 낙인을 받게 되었다. 하지만 이를 계기로 임신한 근로자의 연장근무 관행은 사라졌으며, 이후 면접참여자 8은 육아휴직에 들어갔고 면접 당시 둘째 자녀 뒤편까지 이어서 휴직을 사용 중이었다. 최초의 육아휴직 사용자로서 4년간의 휴직 이후에 꼭 복직을 해야 한다는 의무감을 느끼고 있었다.

2. 휴직 기간의 경험과 돌봄 분담

1) 돌봄 조력자는 필수, ‘너무 바쁜 아빠’의 부재

휴직 중 대다수 여성들은 일차적인 양육담당자로 아기를 돌보는데 많은 시간을 보낸다. 자녀와 직접 상호작용 하는 시간은 너무 행복하지만 또한 너무 힘든 경험이며, 우울함과 두려움을 느꼈다는 면접참여자도 많았다.

“저는 첫째 때는 모든 게, 제가 첫째 애 낳고 애 낳은 지도 처음이고 결혼한지도 처음이고. 결혼하자마자 3개월 만에 애가 생겨서 모든 게 어리둥절한 상황에서 애까지 생기고 일해야 하고 정신없는 상황에 뭐도 모르게 지내고. 복귀하니 너무 차라리 안심이 될 정도로 육아에 대해 두려움만 있었던 것 같아요. 잘 모르니까...” (면접참여자 2, 비서직)

또한 엄마가 휴직을 하더라도 돌봄 도와줄 사람이 반드시 있어야 하며, 친정어머니로 대표되는 가족들의 도움은 고단한 일상에 숨통을 틔여주는 데 꼭 필요하다. 반면 대다수의 아빠들은 “너무 바빠서” 아이를 돌볼 시간을 내기 어려운 것으로 설명되고 있었다.⁸⁾ 여성은 바쁘더라도 육아를 위해 시간을 조정

8) 면접참여자 중 남편이 양육에 비교적 많이 참여한 경우는 사례 7, 사례 8 이었고, 그 밖의 사례에서는 육아휴직 기간 중 아버지의 경제적 역할이 강조되면서 ‘아버지의 부재’가 당연시되거나 ‘어쩔 수 없는 일’로 받아들여지고 있었다. 돌봄 부담을 어느 정도 완화해주는 조력자는 친정 어머니(사례 1, 2)가 가장 많았고, 친정부모와 동거하는 사례(사례 3). 둘째 아이 출산 이후 돌봄 부담이 더 커지자 은퇴하신 아버지의 도움을 받은 경우(사례 7)도 있었다.

하고자 하지만, 남성은 ‘바쁘기 때문에’ 육아에 참여하기 어려우며, 아내가 휴직하면 주 생계부양자가 되는 남편의 경제활동이 더 중요해지게 된다.

“엄마가 되게 많이 해주셨던 거 같아요, 그때도. 사실 지금 생각해도 친정엄마가 도와주지 않았으면, 아.. 되게 더 힘들었겠다는 생각이.. (연구자- 배우자의 역할은?) 남편은 ... 출퇴근을 좀 길게 하거든요. 마음은.. 뭐.. 쉬는 날 같은 경우는 사실 되게 많이 동참해주는 편인데.. 그제 정해진 생활이란 게 좀 어려워져.” (면접참여자 3, 계약직 연구원)

“친정 어머니가 중간 중간 오셔서 봐주시고. 혼자 어떻게 할 수가.. 혼자 있는 날은 거의 뭐 화장실도 못가고 씻지도 못하고 그 상태로... (연구자-배우자는?) 도와줄 수 있는 환경 자체가 아니었어요. ... 일단 퇴근시간이 새벽 한두시 넘어가니까 본인도 아 이 보고 싶은데 볼 수조차 없는 상황이 되어버리는 거예요.” (면접참여자 4, 변호사)

2) 낮은 육아휴직 급여: “통장 쇼크”

여성 면접참여자들은 모두 맞벌이이고 고학력 중산층이었지만, 대부분의 참여자들은 휴직 기간의 어려움으로 재정문제를 꼽았다. 육아휴직 급여는 제도 변화에 따라 여러 차례 인상되었는데, 면접참여자들이 휴직을 사용한 시기에 따라 휴직수당의 수준도 상이하였다. 그렇지만 대다수 면접참여자들은 줄어든 급여로 ‘통장 쇼크’를 받았다고 이야기하며, 아이 키우는 비용이 늘어나기 때문에 경제적 어려움이 커졌고 빚만 늘었다는 사례도 있다.

“육아휴직의 가장 큰 어려운 점은 재정이죠. 진짜 그걸 빼 놓을 수 없어요.... 예를 들면 제가 350에서 400사이를 받는 임금노동자였는데, 육아휴직 급여가 70만원이에요. 5분의 1이잖아요. 고용보험의 취지는 40%까지 유지하는 건데 최대금액이 150인가 그렇게 되어있고 그런 제도가 있는데, 여기는 그냥 상한이 70인 거예요.” (면접참여자 8, 약사)

“육아휴직 급여 75만원이 전부니까. 원래도 제가 고소득은 아니었는데.(웃음) 남편이... 아르바이트를 많이 해요... 근데 그래도 저희는 적금을 하나도 못하고 있어요, 지금.” (면접참여자 7, 연구원)

3. 휴직 이후, 경력전망의 하향조정

1) 복귀 전후의 스트레스, “근무 평정은 최하위”

면접참여자들은 휴직 기간이 점차 끝나가고 복귀를 준비하면서 스트레스를 받는다고 말한다. 아이들 역시 엄마의 생활 변화에 민감하게 반응한다고 느낀다. 아침부터 저녁까지 전일제 근무를 위해서 따로 돌봄 시간표를 짜야 하며, 엄마가 없는 생활에 아이가 잘 적응할 수 있을지 걱정이 많다.

“육아휴직 기간보다도 끝나갈 기간이 더 어려웠던 것 같아요. 종료될 무렵에 저 대신 아이를 봐줄 사람을 찾아야 하고. … 한달 전부터 유축을 해서 젖병 먹이는 연습시켰는데 아이가 그때부터 젖병 갖다 대면 울고 저는 저대로 괴롭고. 복귀가 가능한 건가? … 처음 육아휴직 3개월 종료하고 복귀하려고 마음 먹었을 때 한달 동안 아이가 젖병에 적응을 못해서 매일매일 아이가 울었던 그 시기가 힘들었어요.” (사례 4, 변호사)

다시 직장으로 돌아가면서 새로운 일을 맡아야 하는 경우, 휴직 기간 동안 업무상의 변화가 있다면 적응은 더욱 부담스럽게 다가온다. 특히 기술직의 경우에는 업무 환경 자체가 크게 바뀌기 때문에 다시 신입사원이 된 것 같은 부담감을 갖는다. 휴직 기간 동안 쉬었기 때문에 호봉이 깎이거나 동료에 비해 급여가 뒤처지며, 복귀 후 받은 근무평정 성적표는 최하위였다는 사례도 있다.

“저는 딱 복직을 했는데, 일단 그.. 철도 시스템에 대해서 기억이 하나도 안 나요. 이걸 철길이고 이걸 전차선이고 뭐, 기억이 나야 되잖아요? 하나도 안 나고 길도 다 바뀌고 차도 다 바뀌고. 이게 완전히 저는 신입사원인거예요.” (면접참여자 5, 공사 기술직)

“저는 평정에 심각한 불이익을 받았어요, 실제로. 복귀하고 첫 번째 평정이 거의 최하 수준이었는데. 평정의 내용이 되게 재밌었어요. 그러니까 말로 된 코멘트는, 업무 처리 빠르고 정확하고 암튼 좋은 말만 잔뜩 써주셨는데, 등급은 C인거예요. 굉장히 웃긴 거죠. … 다른 변호사들이 어쨌든 하루종일 회사에 매여서 일하는데, 상대평가라서…저한테 폭탄이 떨어질 수밖에 없는 상황이 된 거죠 …. 그 평정이 다음 해의 보수 수준과 또 연결이 되거든요. 저의 이력 중에 C를 받았던 시기가 존재하니까 계속 계속 영향을 미치게 되는 거죠.” (면접참여자 4, 변호사)

2) 직장문화와 불편한 시선, 경력 전망의 하향조정

직장 복귀 후 동료관계에서도 크고 작은 변화를 경험한다. 자녀가 어린 여성들은 퇴근 후 모임이나 동료들과의 술자리 등에 참석하는 것을 포기한다. 틈만 나면 집에 가는 여성에 대해 동료들은 “옛날과 달라졌다”고 말하며, 이런 경험을 통해 인간관계에 자신감이 없어지고 혹시 왕따가 되지 않을까 하는 불안감도 느낀다고 한다.

“변화가 엄청 많죠. 왜냐면 지금은 업무 말고는 거의 육아에, 업무영역 말고는 거의 육아에 100% 쏟아 붓기 때문에 인간관계나 이런 게 전혀 안돼요. … 저 엄마는 어쨌든 인간관계에 투자를 안 하잖아, 왜냐면 모임도 안 나가, 술자리도 못 나가. … 동호회 같은 것도 저는 다 잘랐어요. 어차피 못 나가니까.”(면접참여자 5, 공사 기술직)

휴직을 사용한 여성들은 복직 후 업무 공백을 메우고 성과를 내야 한다고 생각하지만, 이전과는 달라진 조직 내부의 불편한 시선, 낮은 근무평정이라는 현실에 직면한다. 일하는 어머니들은 직업 경력에서 매우 중요한 30대에 근무평정, 승진 기회 등을 포기하고, 출장과 야근이 없는 업무로 이동할 것인지를 놓고 고민한다. 한마디로 자신의 경력에 대한 기대를 낮추는 ‘결단’을 내려야 한다.

“출근은 괜찮은데 퇴근을 일찍 해야 하는 게 조금 눈치가 좀 많이 보이죠. 그래서 이제 사실은 큰 결단을 해야 돼요, 일찍 가야되니까. … 일이 있을 때는 밤을 새더라도, ‘애를 픽업을 해야 되기 때문에 가야 된다.’라고 얘기를 했는데 그게 곧 ‘나는 일을 열심히 안 하겠습니다’와 같은 선언이 돼요. …저는 그걸 감수를 한다고 해야 되나? 포기를 했어요. 내가 이 직장 내에서의 성공이 아니라, 인생 전체의 성공을 하겠다, … 그렇게 얘기하고 나니까 속 시원한 마음도 있는데 나중에 평가 받을 때 좀 씁쓸해요.”(면접참여자 1, 대기업 과장)

“아, 내가 쉬었고 애를 키웠으니까 이런 부분은 감수해야 된다. 신랑도 약간 그런 부분은 감수해라, 우리가 그나마 애 잘 키우지 않았냐, 서로 다독다독하면서 약간 좀 감수하는.. 포기하기도 하고. 돈이나 경력은 포기하게끔 되더라고요.”(면접참여자 5, 공사 기술직)

다른 한편, 휴직으로 인한 공백을 만회하려고 복직 후 열심히 일하는 여성들에 대해서는 도리어 “아이를 버렸나”는 식으로 보는 시선도 있다. 자녀가 있는 여성에 대한 스테레오 타입은 일 잘하는 직장인의 이념형과 잘 부합하지

않으며, 이러한 문화적 모순으로 인해 여성들은 이럴 수도 저럴 수도 없다는 당혹감, 진퇴양난의 심경을 느끼게 된다.

“결혼하고 애가 있다면 상사도 일을 중요한 걸 안 말기려고 하는 성향도 좀 있고, 퍼포먼스가 안 나온다고 지레 생각하는 경우가 있고, 더 웃긴 건 그걸 뛰어넘으려고 어떤 사람들은 야근도 하고 하면, ‘저 여자는 왜 애를 버리냐.’ 이게 되게 이리지도 못하고 저러지도 못하고.(웃음) 안 가면 안 간다고 뭐라 하고 가면 간다고 뭐라 그러고…. 그래서 그냥 저는 일찍 가는 걸 선택했는데, 어차피 욕먹을 거 일찍 가자. 그리고 그냥 할 때 열심히 하자. 그래서 제가 찾은 솔루션은 그거예요, 평가에 연연하지 말자.”(면접참여자 1, 대기업 과장)

“항상 내면에 ‘애 둘 낳고 저 나이에 아직까지’ 그런 (시선을 의식하는 - 연구자) …. 뭐 내놓고 그런 경우는 솔직히 없었는데. 예를 들면 무슨 회식을 한다 이러면, ‘회식은 당연히 못가지? 애 둘이니까 못가지?’ 뭐 이런 식이라든가. 아우 그렇게 ‘애 둘 달렸는데 그 멀리까지 어떻게 다녀? 어~ 대단하네.’ 말은 대단하다인데, 그 대단이 대단이 아닌거죠. 약간 그렇게 제가 느끼고 있어요.” (사례 2, 비서직)

3) ‘성공적’ 복귀, 그러나 육아휴직 만으로는 불가능한 ‘일-가정 양립’

연구 참여자들은 육아휴직을 사용한 후 자신의 업무로 복귀할 수 있었으며, 그 자체만으로도 한국의 현실에서 ‘성공한’ 여성 취업자라고 볼 수 있다. 이처럼 겉으로는 성공적인 복귀를 했지만, 어린 자녀를 키우면서 직장생활을 해야 하는 여성들의 고충은 더욱 커진다는 것을 심층면접을 통해 확인할 수 있다. 육아휴직은 반드시 필요한 제도이지만 짧게는 1년, 길게는 (다자녀일 경우) 4년이나 6년까지 휴직을 사용한 이후에도 자녀는 아직 어리며, 여전히 어른들의 돌봄을 필요로 한다.

“(친정 어머니가) 지금은 거의 전담으로 봐주시거든요. 아침에 애 유치원 보내고 좀 쉬셨다가 저녁에 애 받아서 저 올 때까지. 애는 5시 반에 와요, 종일반이라서. … 제가 집에 8시 이전에 가거든요. 그때부터 저랑 놓고 저녁에 자고. 저희 엄마 집이 대전이세요. (엄마가 우리 집으로) 월요일 날 오후에 출근해서 금요일 날 집에 가요. … 그래서 이제 KTX로 출퇴근하고 있어요. 그런데 KTX에서 저희 엄마 같은 분이 되게 많으니까 봐요. 부산에서 오시는 할머니들이랑 모임이 있어요. 그 KTX에서 맨날 만났대요. 같은 시간에 맨날 같이 타니까 다 알더라고요.”(면접참여자 1, 대기업 과장)

“문제는 실질적으로 애가 아파서 휴가를 써야 된단지 이렇게 육아를 하다보면 늘상 나타나는 일에 대해서 눈치를 볼 수밖에 없는 거는 … 애 아파서 이제 휴가를 내야 될

때 갑자기 휴가를 내게 되잖아요. ... 그때도 반차씩 오후 휴가를 내거나 일에 따라서 이런 식으로. 아줌마가 계시지만 그래도 엄마가 같이 가야 되는 경우가 있으니까. 애들이 갑자기 아플 때 이럴 때가 문제가 되긴 했죠, 어릴 때고 쌍둥이다 보니까 자주 아프고 번갈아가면서 아프고 이러다 보니까, 그럴 때가 조금 그랬죠. 젊은 사람들은 서로서로 이해를 하는데 나이 든 부장님들 이상의 분들은 좀 유난스럽다든지 이런 식으로 얘기를 하시는 분들이 계시긴 해요..” (면접참여자 6, 공사 관리직)

집중적 모성, 특히 어머니의 교육적 역할을 강조하는 한국의 현실에서 일하는 여성들은 복직 후에도 여전히 힘든 ‘사투’를 벌이고 있다. 면접에 참여한 여성들은 육아휴직제도가 자신에게 도움이 되었다고 생각하는 동시에, 육아휴직을 다른 사람에게 권장하거나 자신이 다시 사용한다는 것을 상상하기 싫어한다. 육아휴직이 힘들 때 도움은 되었지만, 여성에게 편중된 돌봄 부담을 충분히 덜어주거나 더 나아가 자녀를 더 낳을 만한 동기부여가 되기에는 매우 부족하다고 느끼고 있다.

“육아휴직때만 사실 애를 키우는 건 아니잖아요. 육아라는 건 앞으로 죽 이어져야만 하는 일이고.. 이제 시작한 건데 육아휴직만으로는 상당히 불충분하고... 그래서 뭔가 육아휴직 만으로는 애를 더 낳거나 이럴 거 같지는 않다는 생각이 (드네요).”(면접참여자 3, 계약직 연구원)

“(연구자: 육아휴직 다시 사용할 생각이 있는지요?) 어우, 다음 생애나 가능할 거 같은데요.. (웃음) 절대 안 할 거예요. (연구자: 주변사람에게 권할 생각은 있는지요?) 육아휴직이요? 전 결혼하지 말라고 했는데...” (면접참여자 5, 공사 기술직)

IV. 남성의 육아휴직 경험

1. 휴직 동기와 결정과정

1) 휴직 동기: 배우자와의 역할 분담, 돌봄 공백 메우기

남성 육아휴직 면접자들의 사례를 보면 모두 아내가 자신의 휴직기간을 최대한 소진하고 나서 더 이상 육아의 도움을 주변으로부터 얻기 힘들 때 사용하였다. 이번 심층면접 남성 참여자 중 3사례는 세 자녀를 둔 다자녀 가정의 아

빠이다. 육아휴직을 사용하게 된 구체적 동기는 다자녀 때문이기도 하지만, 부모님이나 다른 가족의 도움을 받을 수 없는 돌봄의 공백상황에서 남성들이 하는 선택인 경우가 많았다.

“첫해 처음 첫째 태어났을 때 와이프가 쓰다가 1년 쓰고 또 중간에 둘째 태어났을 때 그때 뭔가 상황이 안 맞아서 이 사람이 연속되게 그걸 쓸 수 없어서 제가 잠깐 6개월 쓰고 그리고 나서 곧바로 집사람이 6개월 쓰고. 셋째 태어나서 다시 또 일 년 쓰고, 지금 한 4년째 된 거 같아요. 와이프 입장에서는 4년이고, 저는 6개월 썼어요.” (면접참여자 12, 교사).

(연구자: 막내가 태어나서 육아휴직 사용하셨나요?) “한 달 썼습니다. 돈이 안돼서.. (웃음) 셋째 낳았을 때.. 첫째, 둘째가 아직 어리잖아요.... 어.. 와이프가 산후조리원을 가야 되잖아요, 산후조리원. 거기 들어가게 되면 아이들을 볼 데가 없어가지고... 제가 부모님이 계시면 또 어떻게 해보겠는데 부모님도 안계시다 보니까 할 수 없이.. (배우자)출산휴가는 3일에서 5일인데 ... (그것 만으로는) 턱이 없어서. 그래서 겸사 겸사 했죠. (연구자: 육아휴직 1개월?) 네.” (면접참여자 11, 공사 기술직)”

주로 공공부문에서 일하는 남성들이 배우자가 회사에 복직을 해야 하는 상황, 또는 주변에 더 이상 아이를 돌보아줄 사람이 없는 공백 기간에 육아휴직을 사용하고 있다. 여성배우자의 육아휴직 기간은 4~5년 정도로 상당히 길었던 반면, 남성의 휴직 기간은 1개월~1년 정도로 짧은 것이 대조적이다. 반면 공공기관이 아니라 민간 연구소에 다니고 있는 면접참여자의 경우, 회사의 업무가 과중하고 퇴근시간이 자유롭지 않고 힘들어서 휴직을 생각하게 되었다고 말하고 있다.

“회사가 별로 좋지 않으니까. 퇴근도 자유롭지가 않고 너무 힘들어가지고. 회사가 별로 막 새벽에 당시 회장이 있을 때는 정말 택시타고 들어간 적도 있고. 잠깐 있다 나오고. (연구자: 일이 힘들었군요?) 그때 당시 많이 (힘든 게) 있었던 것 같아요.” (면접참여자 10, 연구원).

2) 휴직 결정과정 : 공공부문과 민간부문의 차이

남성이 직장에서 육아휴직을 신청하는 과정에서 부딪치는 어려움은 남성 육아휴직자에 대한 편견이었다. 남성이 육아휴직을 신청하겠다고 상사나 회장에 이야기했을 때 “남자가 육아휴직을 써?” 라는 반응이 부딪혔다고 토로하였다.

“회사가 상당히 좀 보수적인 회사라서요. 좀.. 뭐 일단 쓰는 것부터가 되게 어려웠던 것 같아요. ... 팀장은 그런 거(육아휴직) 가는 거 자체가 이제 안 좋은 거죠. 육아휴직을 한다는... 뭐.. 얼핏 지나가는 소리로 어? 남자도 육아휴직 할 수 있어? 하는 소리도 얼핏 듣기도 하고. 에...그런.. 반응이 별로 좋지는 않았을 거라 생각해요.”(면접참여자 10, 연구원)

면접참여자 10의 경험에서 보듯이 회사의 분위기나 상사들은 남성 육아휴직에 대해 부정적인 반응을 보였다. 남성의 육아휴직이 최근 증가하고는 있으나 공공부문이나 민간 대기업 등 특정한 영역 밖에서는 널리 사용되지 못하고 있는 현실이다. 특히 민간 부문에서 남성들은 퇴직이나 이직을 생각하는 과정에서 육아휴직을 선택하는 경우도 많다.

이와 달리 조직규모가 큰 공공기관이나 학교 등에서는 육아휴직이 제도적으로 확립되어 있고, 인력 대체에 대한 조직적인 부담도 크지 않은 상황이었다.

(연구자: 육아휴직 신청 과정에 어려움은 없었나요?) “저희는(어려움이) 없었어요. (연구자: 전혀?) 네. (연구자:육아휴직 사용한다 했을 때, 직장이나 가족 등 주변의 인식은?) 글썄요, 오래 쓰는 거는 좀 뭐라 하겠쥬. 근데 저 같은 경우는 한 달 쓴다고 애기를 하고 미리, 아이 때문에 할 수 없이 써야한다고 얘기하고 다 수긍하는.. 직장 동료들은 뭐, 상관이 없고요.”(면접참여자 11, 공사 기술직)

(연구자: 남성 육아휴직에 대해 꺼리는 회사도 많은데?) 근데 우리 같은 경우는 제가 없으면 다른 사람을 보내주기 때문에 그리고 저 대신 정규발령이 있고 이 자리에 만약에 그 사람 때문에 들어갈 자리가 없을 경우에는 복직 시에 다른 학교로 들어가면 되기 때문에 저는 뭐.. 학교 간 차이가 있다고 생각하진 않거든요. 이 학교 아니면 다른 학교 가면 되니까 상관이 없었어요.”(면접참여자 12, 교사)

2. 휴직과 돌봄 경험

1) 긍정적 부성애 : 양육 스트레스에도 불구하고 휴직은 좋은 경험

남성들은 육아휴직동안의 개인적인 경험에 대해서는 긍정적 체험을 했다는 경우가 많았다. 아이들과 친밀한 관계를 형성하면서 함께 지내는 시간은 재미있고 편안한 경험으로 기억한다. 또한 면접참여자들은 육아휴직의 경험을 살려서 육아휴직 이후에도 가사나 육아와 같은 일에 적극적으로 참여하며 아이들과 놀아주는 일도 어렵지 않게 되었다고 말한다.

“저는 (휴직 중에) 딱히 어려웠던 점은 없고 좋았어요. 애들이랑 같이 있으니까. 잘 노는 것도 좋고 그리고 애들도 아빠 출근 안 한다고 좋아하고. 딱히 어려운 건 없었던 것 같아요. (육아휴직 결심도 자연스럽게?) 예..”(면접참여자 12, 교사)

“저희는 근무가 불규칙적인데, 육아휴직 하다보니까 규칙적으로 되잖아요, 생활이. 아침 일찍 일어나서 수영 배우러 다녔어요. 그게 좋았어요. 그래 가지고 애들도 ...수영 등록하고 큰 애 수영 시키고, 둘째 애는 등록이 안돼서 처음에는 축구교실 시켜가지고. 구민센터에서 거기서 기다렸다가 막내하고 어린이집 데려오고, 그 다음에 큰애 데리러 오고 나중에 둘째 수영 등록하고.... 그런 게 재미있었어요.” (면접참여자 13, 공사 기술직)

면접참여자 10과 12는 휴직기간 동안 돌봄과 집안일을 전업으로 도맡아서 한 사례이다. 그런데, 아이돌봄, 식사준비, 청소 등의 가사와 양육 노동에서 본인이 모든 일을 수행하지만 실제 지배적인 지위를 가지고 있는 것은 아내이다. 일부 남성휴직자들은 육아스트레스, 아내와 육아관이나 살림 기준의 차이로 인한 다툼과 불만을 호소하기도 하였다. 하지만 이러한 부담에도 불구하고, 대부분의 남성들은 휴직이라는 한정된 기간 동안 자녀양육과 가사노동에 직접 참여한 경험을 긍정적으로 기억하고 있다.

“시간이 보통 9시 반 10시에 보내라고 하는데 애가 못 일어나니까 자유롭게 조금 많이 재우기도 하고 그.. 가급적이면 보내려고 하는데 와이프는 왜 다른 엄마들은 그렇게 애를 안 보낼 수 있으면 안 보내는데 왜 너는 보낼려고 하느냐 어린이집을. 그거 가지고도 뭐라고 막 하더라구요.”(면접참여자 10, 연구원).

“그리고 육아휴직하기 전에 집사람이 요리학원을 다니라고 그러더라고요. 그래서 방학 때 요리학원을 다녔어요. 한 달을. 재료 손질 하는 거를 하게 되니까 뭔가 애들 해줄 수 있게..”(연구자: 밥 챙겨줄 수 있는?) “그런 게 됐어요. 그 전엔 저는 요리를 한 번도 못해보니까 전혀 몰랐는데 한 달 요리학원 다니면서 요리라는 게 어떤 건지 알게 돼서 볶음밥이나 뭐 이런 거 그냥 해줄 수 있고..”(면접참여자 12, 교사).

2) 소득 감소와 경제적 어려움

남성 참여자들은 대부분 휴직기간에 경제적 어려움을 토로했다. 휴직기간 중 가장 어려운 점에 대해 경제적 이유로 줄어든 소득을 꼽았다. 최근 정부는 제도 활성화를 위해 휴직 수당 인상 및 남성육아휴직자에게 인센티브 제도를 도입하였다. 하지만 휴직 기간이 길어질수록 급여의 감소로 인한 경제적 어려움은 가중될 수밖에 없다. 맞벌이인 경우에도 기존의 가계소득이 대폭 줄어드

는 상황에서 다른 배우자의 소득에 더불어 임시적인 소득활동을 하거나, 대출을 하는 방식으로 대처하는 경우도 있었다.

“휴직 중에는 일단은 돈이 제일.. 비용이 이제. 그.. 월급이 안 나오니까. 좀 당연히 어려움이 켈 컸던 거 같아요. (연구자: 육아휴직 수당이 있지요?) 그거는 첫 달, 둘째 달, 셋째 달, 150, 150, 150(만원) 다음달부터 75만원씩 12개월까지 나오고... 6개월 뒤에 300이 나오거든요. 아시잖아요? 일시금으로. 그래서 이제 어쨌든 와이프가 회사 다니면서 그 비용을 합쳐가지고 가게를 꾸려 나가는 식으로 일 년 동안 지내왔죠.”(면접참여자 10, 연구원)

“아마 넉넉하진 않았을 거 같아요. 가끔 그런 얘기를 해요. 애가..막내가 ‘트니트니’라고 다니는데 거기를 끊어야 되나 그런 얘기를 하더라고요. 첫째와 둘째는 거기 이제 시설에 발레 같은 거 있는데 안 보낼까 뭐 이런 얘기를 하고...”(면접참여자 12, 교사)

“근데 이제 그 때는 애들이 아직 어려가지고 학원 같은 거 많이 안 보낼 때여서 생활이 됐죠. 지금은 힘들 거 같아요. 애들 학원..(웃음) 그 제가 뭐 한 300-400 받는다면 그거 85만원으로 줄어든거죠. 그걸로 그냥 맞춰 살았어요. 저축 같은 건 안했겠죠..”(면접참여자 9, 공사 기술직)

이처럼 경제적인 문제는 여전히 육아휴직의 사용을 제약하는 중요한 요인이 다. 더구나 성별적으로 편향된 육아휴직제도 사용에서 남성배우자의 참여를 적극적으로 유도해야 하는 상황에서 급여의 현실화는 여전히 중요한 문제임을 확인할 수 있다.

3. 복직 이후의 경험

1) 복직 후 적응과정 : 하루 만에, 한 달 만에, 혹은 석 달 만에

휴직 후 직장 복귀, 업무 적응에서 어려움을 겪은 경험은 면접참여자의 휴직 기간, 휴직 과정에서의 갈등 여부에 따라 다르게 나타났다. 1개월 휴직을 사용한 면접참여자 9는 ‘하루 만에’ 적응했다고 말한다. 1년 동안 휴직한 면접참여자들은 1달 혹은 3달 정도 어려움이 있었다고 말한다.

적응에 걸린 시간? 하루. 일 년 동안 좀 운전을 안 해가지고. 업무가 원래 운전이니까. 하루 이제 대우교육 받고 그 다음에 대전 한번 내려갈 때 낯설었는데 한번 내려가니까 다 기억이 나서. 업무가 단순해요.(웃음) .. 업무에 대해서 금방.. 그 어려움은 없었어

요.(면접참여자 9, 공사 기술직)

휴직할 때도 이제 나름대로 절차상으로는 다 매끄럽게 한다고 했는데. 이제 유쾌하게 휴직을 한 게 아니었으니까. 복직할 때도 이제 편안한 마음은 아니었던 것 같고. 무거운 마음으로 복직을 해서 한 달 간 힘들게 1월 달에 좀 지냈죠. (면접참여자 10, 연구원)

그때.. 교과 6학년 체육교과를 했는데 제가 체육교과를 한 번도 해본 적이 없어서 그 수업자체에 대한 부담이 있었어요. 담임이었으면 그냥 국어랑 수학, 사회 이런 것들은 하면 되는데...3개월 정도 힘들었던 거 같아요.... (면접참여자 12, 교사)

복직 후에 직장 동료의 시선이나 대인관계, 조직문화 등에서 큰 부담을 느끼는 사례는 거의 없었다. 민간기관에서 최초 육아휴직 사용자인 면접참여자 10은 다소의 불편한 시선을 느끼기도 했지만, 그다지 큰 어려움은 아니며 잘 적응하고 있다고 말한다. 여성들이 복직 후 조직생활에서 ‘진퇴양난’, ‘어쩔 수 없음’ 등의 표현을 사용한 것과 달리, 남성 참여자들은 “부당한 대우가 있다면 감내하지 않을 것”이라는 식으로 조직 내 문제에 스스로 대응하고 해결할 수 있다는 의지를 보이고 있다.

복직 후 대인관계 영향? (생각) 딱히.. 없는 거 같은데요. 뭐 예를 들어서 관리자가 뭔가 터치하거나 그런 것도 없었고 동료들하고 복직하자마자 잘 알게 돼서 교과실에서 지내게 되니까 별로 그렇게 문제가 있거나 그러지도 않고. (면접참여자 12, 교사)

솔직히 크게 어려운 점은 뭐, 솔직히 심한 데는 자리도 빼고 한다고 하던데. 그런 건 없고요. 그런 게 있었다면 솔직히 성격상 가만히 있을 저도 아니고, 그건 부당하니까 그런 대우받고 어떻게 일하겠어요?... (3개월쯤 지난 지금) 저는 적응을 했죠. 당당하게 그냥 지내고 있습니다. (면접참여자 10, 연구원)

2) 휴직으로 인한 불이익

휴직으로 인한 불이익 여부는 휴직 기간과 연관성이 크다. 1년 이내의 육아휴직은 근속 기간으로 인정이 되며, 상여금이나 성과급은 받지 못하지만 호봉이나 경력 산정에서 눈에 띄는 불이익이 없다. 특히 공공기관 종사자의 경우 불이익을 크게 느끼지 않는다. 다만 맞벌이인 경우 2년 이상 장기간 육아휴직으로 인해 아내가 경력에서 피해를 보았다고 말한다.

“복무 기간으로 일 년은 쳐줄 거예요. 2년은.. 3년까지 휴직이 되잖아요? 2년은 아마 안 쳐줄 거예요. 저는 그 일 년만 해서 경력기간 다 쳐줘서 그거에 대한 불이익은 없었

던 거 같아요. 호봉도 다 올라가고 그렇죠....근데 집사람이 휴직하면서 근속기간 인정해주는 것보다 더 오래해가지고 ... 뭐 그런 거 손해를 봤죠, 집사람이. 공무원도 똑같은 거예요. 일 년만 근속기간 인정해주고.” (면접참여자 9, 공사 기술직)

민간기관에서 일하는 경우에는 근무평정에서 불이익을 본 사례가 있다. 면접참여자 10은 평가대상 기간 중 육아휴직 기간이 겹친다는 이유만으로 근무평정 최하위를 받은 것에 대한 불만을 느끼고 있다.

“이번에 근무실적을 적어내라고 했던 것 같은데 저는 9,10,11,12.. 4개월 분에 대해서 써낸거고.... (육아휴직 때문에) 그 빠진 기간은 근무평정 안하고 공정하게 4개월 분에 대해서 뭔가 해야하는데, 그냥 뭐 최하위 아니었을까 싶어요.” (면접참여자 10, 연구원)

3) 양육참여에 대한 자부심: “육아휴직을 추천합니다”

남성들은 육아휴직 기간 동안 아이들과의 스킨십, 친밀성을 형성했다는 점에서 뿌듯함을 느낀다. 육아휴직을 긍정적인 경험으로 기억하며, 앞으로 육아휴직을 더 많이 사용하고 활성화해야 한다는 의견을 보였다.

“저는 추천하고 싶어요. 애들하고 좀 더 가까워질 수 있고 애들을 키운다는 게 뭔지를 좀 알게 되는 거 같아요. 그런 거는 휴직해서 집중적으로 키워보지 않으면 경험하기 힘들니까. 그리고 또 휴직하고 보면 또 애들 키운다 해도 자기 시간이 남기 때문에 할 수 있는 자기가 뭐 자기 하고 싶은 거 할 수 있는 시간도 있고.” (면접참여자 12, 교사)

면접참여자 10은 휴직을 결정하는데도 어려움이 있었고, 여전히 보수적인 회사 분위기에 대해 불만도 느끼고 있다. 그럼에도 불구하고 자신이 ‘선구자’로써 육아휴직을 사용한 것을 긍정적으로 생각한다. 둘째를 낳거나 기회가 생기면 다시 육아휴직을 시도할 것이며 다른 직원들에게도 적극적으로 육아휴직을 권한다고 말한다.

“제가 그냥 선구적인 역할을 한 거고. 필요하다는 생각이 들더라고요. 제가 사회운동한 사람도 아니지만.... 사람이다 보니 나중에는 다 그런 상황이 되면 선례가 있으니까 뭐 할 수 있지 않을까. 이런 생각을 하지 않았을까 싶어요. (다른 남성 직원에게 말 씀해보신 적 있으신가요?) 하라고. 그냥, 적극적으로 이용하라고.” (면접참여자 10, 연구원)

V. 육아휴직 경험의 성별 차이와 젠더 효과

1. 제도 활용의 경험 : 결정과정·기간·급여의 성별 차이와 젠더 효과

이 연구에서는 육아휴직 과정에서 나타나는 젠더 효과를 심층면접 자료를 통해 살펴보았다. 먼저, 면접참여자들이 휴직 사용을 결정하는 과정에서는 성별에 따른 차이보다 공공기관 여부, 직장 규모에 따른 차이가 더 두드러진다. 그런데 이번 면접조사에서는 여성 중에서도 민간 부문 종사자나 비정규직, 특히 경쟁이 심하고 성과를 중시하는 전문직의 경우 여전히 휴직 사용이 어렵고, 휴직에 이르기까지 공식적 비공식적 조정과 타협, 타이밍 조절 등 유형무형의 문턱을 넘어야 한다는 점이 드러났다.

반면 휴직 기간에서 성별 차이는 매우 크게 나타난다. 면접참여자 중 남성들은 최장 1년 동안 휴직한 반면, 여성들은 자녀 수에 따라 6년까지 휴직한 사례도 있었다. 면접 참여자 중 다자녀를 둔 맞벌이 부부들은 양쪽 모두 휴직을 사용하는 경우에도 여성이 주로 긴 기간 여러 번 휴직을 하는 반면 남성들은 아내가 휴직할 수 없는 ‘공백 기간을 메우는’ 식으로 휴직을 선택하고 있었다.

여성들의 면접 내용에서 가장 많이 언급된 것은 육아휴직이 ‘일-가정 양립’을 위한 만능의 해결책은 아니라는 사실이다. 길게는 4년, 5년까지 휴직을 한 이후에도 여전히 자녀는 어리고, 일하는 엄마들은 돌봄 제공자를 구하고 업무 시간과 돌봄 시간을 조정하느라 언제나 쫓기는 마음으로 생활한다. 그렇다면, 육아휴직의 범위를 확장함으로써 돌봄의 문제를 해결할 수 있을 것이라는 과도한 기대보다는 오히려 정책의 본래적 목적을 충실하게 실현하고 있는가를 점검하는 것이 우선시될 필요가 있다.

2. 복귀 이후 : 공식적·비공식적 조직문화와 낙인의 젠더 효과

육아휴직의 제도적 확장에도 불구하고 전체 취업자 중 육아휴직을 사용하는 부모들의 비율은 한정되어 있다. 그만큼 현실적으로 직장 생활에서 휴직자에게 주어지는 불이익이나 ‘낙인 효과’가 크기 때문이라고 볼 수 있다. 이러한 낙인 효과는 앞으로 육아휴직을 제도적으로 활성화하는데 심각한 걸림돌이 될 것이므로 보다 심층적인 분석이 필요하다.

심층면접 분석에서 휴직자에 대한 낙인을 강화 또는 완화시키는 요인들이 드러났다. 첫째, 성별에 관계없이 대규모 공공기관 종사자는 특별히 상사의 허락을 받을 필요 없이 휴직을 신청할 수 있지만, 휴직자로 인한 업무 공백이 동료 직원들에게 전가되는 구조에서 휴직자에 대한 부정적 평가와 낙인은 강화될 수밖에 없다. 면접에 참여한 여성들 일부는 휴직을 앞두고 동료들에게 전가될 업무 부담에 많은 우려를 나타냈으며, 대체인력 채용은 휴직사용을 원활하게 해주는 중요 변수가 되고 있다. 다른 한편, 대체인력은 기간제 비정규직을 양산할 우려가 있으며 일부 직종에서는 대체인력이 채용되면 오히려 복직에 위협을 느끼는 경우도 있다. 육아휴직자를 대체하는 인력배치와 전환에 대해 다양한 논쟁 지점들이 형성되고 있음을 알 수 있다.

둘째, 경쟁적이고 성과를 강조하는 조직문화 안에서 육아휴직자에 대한 낙인은 강화된다. 면접 사례 중에서도 전문직(변호사, 약사 등) 종사자들은 휴직 신청부터 복귀 이후까지 부정적 평판과 낙인 효과로 어려움을 겪었다. 전문직은 급여와 직업 안정성이 높아 여성들이 선호하는 직종이지만, 가정보다는 일에 모든 것을 쏟아붓는 것을 당연시하는 남성중심의 고정관념이 지배적인 경우가 많다. 또한 복직 이후에도 ‘퍼포먼스가 안 나온다’는 상급자들의 부정적 낙인을 받게 되며, 부서 배치나 승진 등에서 여성들의 경력 전망을 어둡게 만들고 있다. 노르웨이의 경찰계와 법조계 관리자에 대해 부모휴가에 대한 태도를 조사한 연구에 따르면, 공공성이 강한 경찰 조직과 달리 경쟁이 치열한 법조계에서 휴가 사용은 조직의 공적 문제가 아니라 개인의 사적 결정으로 인식되는 경향이 있으며, 휴가 결정은 그 일자리가 교체될 수 있다는 점을 스스로 수용하는 것으로 해석된다는 것이다(Nordberg, 2018).

셋째, 직장 내 비공식적 조직 문화와 평판, 대인관계 등에서 휴직 사용 후 여성들은 남성에 비해 더 큰 부담과 압박을 느끼고 있다. 남성들은 휴직 후 복직과 적응에 대해 큰 어려움을 느끼지 않았으며 문제가 있더라도 해결할 수 있다는 적극적 태도를 보였다. 반면 여성들은 대인관계가 위축되고 조직 내 비공식적 인간관계에서 배제된다고 느낀다. 열심히 일해도 인정받기 어렵고 오히려 ‘아이를 버렸다’는 비아냥과 수근거림의 대상이 되면서 ‘진퇴양난’의 무력감을 호소하고 있다.

3. 육아휴직과 젠더 규범: ‘젠더화된 부모상(gendered parenthood)’과 여성의 경력전망

육아휴직 결정과 휴직 기간의 돌봄 경험, 휴직 후 복귀와 적응에 이르는 면접참여자들의 경험을 살펴보면 육아휴직 과정 전체에 사회적으로 통용되는 젠더 규범이 전반적으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 육아휴직 제도의 외형은 ‘젠더중립적’ 설계로 되어 있으나, 실제 휴직자들의 선택과 실천 속에서 젠더 규범이 크게 작용하는 현실은 많은 것을 시사하고 있다. 이번 면접조사에서 나타난 전형적인 젠더 차이는 여성이 주된 돌봄자로서 비교적 안정적으로 길게 휴직을 사용하는 반면, 남성들은 여성에 비해 짧은 기간 동안 휴직을 사용하는 경향이다. 이러한 선택은 휴직 시점에서의 임금 차이를 고려해 가계 소득을 극대화하려는 선택으로 설명된다. 그런데 이번 면접 결과에서는 공공기관이나 대기업, 전문직 등 ‘질 좋은 일자리’에 진입한 여성들이 휴직 이후 경력전망을 “하향조정”하는 경험들이 뚜렷하게 나타난다.

면접에 참여한 여성들 중 다수는 복직 이후 경력을 이어가고 있으나 실제로 경력에 대한 기대를 낮추고 있으며, 동료들과의 경쟁이나 승진 시도를 ‘포기’하고 ‘가늘고 길게’ 살아야 한다고 말한다. 휴직이 장기화될수록 조직 적응의 부담은 커지며, 공식적 업무 적응 뿐 아니라 비공식적 대인관계의 위축도 여성들의 경력 전망에 부정적으로 작용한다. 이번 면접참여자 중 휴직 후 퇴직한 사례는 두 자녀에 대한 휴직을 연속하여 장기간 직장을 떠났던 경우였다.

홍승아(2018, 151)는 남성의 육아휴직과 기업의 조직문화의 연관성을 분석하면서 ‘직장 내 젠더화된 부모상(gendered parenthood)’이 존재한다고 지적하였다. 이번 면접에 참여한 여성들은 대부분 공공부문이나 대기업, 전문직에 종사하면서 육아휴직을 사용하고 ‘성공적으로 복귀’한 사례들이지만, 직장 내의 젠더 규범과 고정관념, ‘젠더화된 부모상’에 기반한 관행들을 개인의 노력이나 성취만으로는 극복하기 어렵다는 점을 보여주고 있다. 육아휴직은 ‘친여성적’ 정책으로 보이지만, 여성의 경제활동보다 어머니 역할을 우선적으로 보상한다는 점에서는 보수적인 정책이 될 수도 있다(김엘림, 2004)는 지적은 여전히 유효한 것으로 보인다.

VI. 결론

이 연구는 육아휴직 경험자 12 사례의 면접조사를 바탕으로 이들이 휴직 전, 휴직기, 휴직 후를 관통하는 전 과정에서 겪어 낸 일상적 경험과 돌봄, 모성, 친밀성, 가족관계, 직장의 미시 관계와 제도 경험에 대한 주관적인 서사들을 고찰하였다. 본 연구의 면접참여자들이 교사, 공공부문 종사자, 대기업 직원, 전문직 등 중산층 중심이라는 한계를 가지고 있어 육아휴직자들의 경험을 대표한다고 보기는 어려울지라도 한국의 육아휴직 경험의 일단을 보여준다고 평가한다. 앞으로 보다 적극적으로 정책 대상자가 아니라 주체로서의 육아휴직 근로자들의 경험과 언어를 발굴해야 한다는 것을 제안하면서, 결론에서는 이상의 분석에 입각해서 발견한 논점들에서 도출되는 정책적 시사점을 논의하려고 한다.

본 연구에서는 육아휴직 진입에서 직장 복귀까지의 전 과정에서 젠더효과가 나타남을 발견하였다. 한국의 육아휴직제도는 부모의 돌봄 정책으로서 근로자의 일-가정 양립이라는 목적과 함께 성평등을 독려하는데 주요 목적이 있다. 하지만, 본 연구에서 볼 때, 휴직 신청자에서 뿐 아니라 휴직 기간에서 뚜렷한 성별 차이가 나타나고 있다. 장기간의 육아휴직은 여성 육아휴직자들의 직장 복귀 가능성을 낮추기도 하고 복귀한다고 할지라도 근무평정이나 적응 등에서 어려움을 남기게 된다. 뿐만 아니라 성별분업체계 속에서 여성에게 기대되는 자녀양육 역할이 휴직 이후에도 강하게 영향을 미침에 따라 직장복귀 이후에도 여성들의 일-가정 양립의 노력은 남성보다 강도 높게 나타난다. 유자녀 여성은 직장에서 성과가 잘 나오지 않는 여성이라는 평판과 함께 ‘아이를 버린 여자’라는 평판 사이에서 줄타기를 하고, 다른 한편 친정어머니나 도우미의 스케줄과 자신의 직장 스케줄을 맞추기 위해 안간힘을 쓰고 있다.

이에 비해, 남성들은 경제적, 사회문화적 이유로 육아휴직의 신청 자체가 어려운 경우가 다수일 것으로 예상되는 가운데, 휴직을 사용한 경우에는 비교적 단기간 동안 육아휴직을 하고 그 경험은 긍정적으로 남는 경향이 있다. 남성들은 직장 경력을 중심에 두고 아내가 돌봄 공백을 메우기 위해 보충적이고 일시적인 양육 참여를 선택하는 경향이 있다. 직장 복귀 후에도 여성들에게 나타나는 것과 같은 일-가정 양립의 압박이나 직장의 평판에 크게 영향을 받지 않고 좀더 ‘유유하게’ 직장 일에 임하고 있는 경향이 나타난다. 이렇게 하여, 남성 면접참여자들은 육아휴직이 매우 좋은 제도이며 다른 사람에게도 “추천한다”라는 긍정적인 태도를 보이는 것은 매우 시사적이다. 또한, 아내가 육아휴직을 하고 있는 남편들의 경우 아르바이트 등으로 더욱 분주하게 생계에 매진하는

경향도 나타난다. 전체적으로 육아휴직은 법적으로는 젠더중립적이라고 할지라도 경험적 현실에서는 강하게 젠더화되어 있다. 육아휴직 제도가 기존의 육아에 관한 성별분업체계를 약화하고 와해시키기보다는 오히려 그것을 확인하고 강화하는 위험도 있다. 이상의 발견은 육아휴직의 법적 젠더중립성에 안주할 것이 아니라 젠더 특화된 조치들을 더 적극적으로 강구할 필요성을 강력하게 제기한다. 그동안 남성의 육아참여를 위한 제도가 확대되어 온 것은 사실이지만 남성의 육아휴직을 더 많이 격려하고 지원하는 정책들이 펼쳐져야 한다. 남성의 육아 및 돌봄 참여에 관해서 국가가 사업장에 지원을 해 주는 등 ‘적극적 조치’도 검토해볼 필요가 있다.

다음으로, 육아휴직의 신청에서 사용, 복귀에 이르기까지 사업장의 성격에 따라 제도 시행 및 경험에서 매우 편차가 크다는 것을 알 수 있었다. 대체로 공공부문이나 학교에 근무하는 경우 휴직에 대한 부담이 적어 보이는 반면, 개인 사업장 특히 변호사, 약사 등 전문직 중심 사업장의 경우 육아휴직을 수용하기 어려운 업무특성이나 직장문화를 가지고 있음이 나타났다. 조직의 문화가 개인의 성과와 경쟁을 강조하고, 남성중심적 조직문화가 건재하며, 조직의 크기가 크지 않을 때 여성 근로자의 육아휴직 신청부터가 쉽지 않다는 것을 알 수 있다. 본 연구의 남성 육아휴직 경험자 중에서 변호사, 의사 등을 찾을 수는 없었다. 이 점에서 직업 특성상 장기적인 교육 투자를 받은 여성 전문가들의 육아 및 돌봄 필요에 대한 구체적인 대책이 필요하며⁹⁾, 해당 조직 리더들의 인식 개선도 중요하다. 여성 근로자들의 경우에는 휴직 후 복귀한 직원을 위한 업무 재적응과 교육, 가족관계와 육아 등에 대한 상담과 지원, 자조집단(self-help group) 등 지원체계를 제도화하는 노력도 중요하다. 이번 연구에서는 육아휴직 중인 근로자들이 개인적으로 고립되어 있음이 여실히 드러났다. 특히 여성 근로자들이 장기 육아휴직을 하는 경우 모니터링과 상담 등의 지원과 관심이 필요하다고 제안한다. 또한, 휴직 후 복귀자들에 대한 적응기 평가시계(時計) 정지 등으로 별도의 평가제도 구축에 대한 정책가이드 마련 등을 고려할 수 있다. 이런 노력이 단지 배려를 넘어서서 국가와 사업장에게도 더 큰 이익을 가져다준다는 시각 전환이 필요하다.

본 연구의 주요 관심사는 육아휴직 ‘이후’의 경력지속에도 있다. 그동안 제도 개선이 육아휴직 기간을 확대하는 쪽으로 진행되어 왔는데, 면접참여자 중 이러한 제도적 혜택을 활용하여 장기간의 휴직을 쓰는 쪽은 주로 여성이었다. 휴직 기간이 길어질수록 복직 후 업무 적응의 어려움, 승진 전망 등에서의 불

9) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제24조 ‘명예고용평등감독관’ 제도 내지 법 제35조 제1항의 ‘국가의 경비보조’ 등과 같은 제도를 적극 활용할 수 있고, 정부는 산업장에서의 이런 노력을 지원하고 독려해야 할 것이다.

리함은 가증될 수밖에 없으며, 육아 휴직 이후의 부정적 경험은 여성 면접참여자들에서 집중적으로 나타났다. 본 연구는 주로 직장에 복귀한 휴직 경험자들과 현재 육아휴직 중인 소수의 여성 참여자들을 대상으로 하고 있지만, 주로 여성들의 육아휴직의 장기화로 인해서, 그리고 복수의 자녀 출산 등으로 ‘자연스럽게’ 경력을 지속하지 못하는 개연성에 대한 추측이 얼마든지 가능하다. 육아휴직이 출산 및 양육으로 인한 노동자의 경력 단절을 막고 안정적인 취업을 보장하기 위해 마련된 제도라면, 특히 여성 근로자들을 고려해서 휴직 이후의 고용유지 효과에 좀 더 초점을 맞춘 제도 개선 및 운용이 필요하다.

더불어 육아휴직 이후 단축 근로시간을 포함한 유연근무제 활용을 적극적으로 적용해 ‘점진적인 복귀’를 통해 일과 가족 상황의 변화에 대한 개개인의 적응력을 제고하는데 정책 초점을 맞출 필요가 있다. 현재 ‘육아기 근로시간 단축’이나 시차 출퇴근제, 압축근무시간제, 선택적 근로시간제와 같은 제도가 실행되고 있으나 2021년 현재 코로나 팬데믹 상황에서 재택 근무시간제 등을 가족의 필요에 따라 적절히 혼합해서 설계하고 요구할 수 있는 방안이 더욱 절실히 요청된다. 단, 육아휴직을 포함해 유연노동방식의 적용 대상이 여성에게 국한될 경우, 본 연구가 보여주듯이 유연성 패널티(flexibility penalty)가 여성에게 전가되지 않도록 다양한 결합방식이 미치는 실질적 효과, 그리고 젠더효과에 대한 연구와 실험이 더욱 필요하다. 관련해서, 여유인력이나 대체인력을 활용할 여력이 없는 민간기업, 특히 중소기업 노동자의 경우 자신의 휴직이 동료의 부담으로 전가되는 상황을 견뎌내기가 쉽지 않다. 사내의 대체인력 및 여유인력 활용 방안을 실질화할 수 있는 방안과 이에 대한 정부의 지원정책이 보다 구체적으로 논의될 필요가 있다.

육아휴직은 이제 필수적인 사회정책이지만, 일하는 부모들의 삶의 질을 높이고 일-생활 균형을 실현하기 위해서는 육아휴직과 함께 훨씬 많은 다층적인 정책이 필요하다. 최근 육아휴직 기간의 확대, 육아휴직의 의무화, 남성의 육아휴직 급여 인상과 단기간 의무화 방안 등이 폭넓게 논의되고 있으나 돌봄 문제를 해소하기 위한 정책 방안들이 육아휴직으로 과도하게 집중되는 것에 대한 점검이 필요하다. 전 시민의 ‘재생산권리(reproductive rights)’ 보장이라는 원칙이 필요하다는 것은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다. 이러한 원칙 아래 노동시간 단축, 공적 돌봄의 확대, 돌봄 관련 휴가제도 확대, 가족친화적 기업 문화 정착, 돌봄의 성별 분업을 완화하기 위해서 다양한 인센티브 등 다층적인 정책이 상호 결합되어 상승작용을 일으킬 수 있는 인구 재생산 정책 패키지를 마련하는 것이 보다 합리적인 접근이라고 결론을 맺고자 한다.

참고문헌

- 강혜경(2013). “남성육아휴직자의 양육 경험과 성별관계의 변화”. 여성학논집. 제 30권 2호. 133-167.
- 고가연(2015). 육아휴직을 받은 아버지의 양육경험. 강원대학교 박사학위논문.
- 김선미·안희란(2016). “육아휴직 경험이 있는, 여성근로자의 일-가정 양립 경험 연구”. 한국사회복지행정학. 제18권 1호. 63-94.
- 김엘립(2004). “1980년대 이후 여성입법운동의 전개와 성과”. 여성이론. 제10호. 11-33.
- 김정호(2012). “육아휴직 지원과 여성의 노동공급”. 한국개발연구. 제34권 1호. 169-197.
- 김진욱(2008). “여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구”. 사회복지정책. 제33호. 239-260.
- 김진욱·권진(2015). “아버지들의 육아휴직 경험연구에 관한 질적 연구”. 한국사회복지정책. 제22호 3권. 265-302.
- 나성은(2014). “남성의 양육참여와 평등한 부모 역할의 의미 구성: 육아휴직제도 이용 경험을 중심으로”. 페미니즘 연구. 제14권 2호. 71-112.
- 도남희·이정원·김문정(2012). 기업의 자녀양육 지원 실태와 정책 과제. 서울: 육아정책연구소 연구보고서.
- 박기남(2007). “전문직 여성의 노동경험과 돌봄의 젠더화”. 페미니즘 연구. 제7권 2호. 83-124.
- 박종서·김문길·임지영(2016). 일-가정양립 지원 정책 평가와 정책과제- 모성보호제도와 출산의 관계를 중심으로. 세종: 한국보건사회연구원 연구보고서.
- 송다영·장수정·김은지(2010). “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석-직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로”. 사회복지정책. 제37권 3호. 27-52.
- 양소남·신창식(2011). “어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충”. 보건사회연구. 제31권 3호. 70-103.
- 양현아·황정미·권현지·전윤정·김정혜, “육아휴직 이후 무슨 일이 있었을까 -고용유지와 젠더효과를 중심으로,” 서울대학교 제3회 학봉상 연구지원 미간행 보고서(http://law.snu.ac.kr/data/hb_awards_3__research__infants.pdf.에서 2021.4.27. 인출).
- 윤자영·홍민기(2014). “육아휴직제도의 여성 고용 효과: 정액제에서 정률제 급여

- 제도로의 변화를 중심으로”. 노동정책연구. 제14권 4호. 31-57.
- 이수영(2009). “한국 육아휴직제의 고용연장 효과 분석”. 한국사회와 행정연구. 제20권 1호. 229-255.
- 이수영·이근주(2011). “한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용패턴 영향요인 연구 : 고용보험 DB분석을 중심으로”. 사회과학연구논총(이화여자대학교 사회과학연구소). 제25호. 61-91.
- 이호길·김광용(2019). “호텔여직원의 경력단절과 육아휴직과의 관계”. 호텔경영학 연구. 제28권 4호. 193-202.
- 장지연(2004). “모성휴가제도의 변화과정과 여성노동권 -2001년 ‘모성보호 3법’ 개정과정을 중심으로”. 여성연구. 제66호(2004년 1호). 5-40.
- _____(2014). “남성 육아휴직 활용실태와 정책방향”. 월간 한국노총. 제 500호. 36-37.
- 정한나·윤정혜·최숙희(2016). 한국 여성의 고용과 경력단절에 관한 연구- 고용보험 DB를 활용하여. 충북: 한국고용정보원 (기본연구 2016-13).
- 정효주·정향인(2016). “육아휴직 후 직장에 복귀한 간호사의 적응과정”. 간호행정학회지. 제22권 1호. 33-45.
- 최새은 정은희 최슬기(2019). “육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구”. 보건사회연구. 제39권 4호. 280-319.
- 홍승아(2010). “일가족양립정책의 국제비교연구: 스웨덴, 영국, 한국을 중심으로”. 젠더리뷰. 제16호. 66-71.
- _____(2018). “남성의 육아휴직과 기업의 조직문화”. 젠더와 문화. 제11권 1호. 145-183.
- Nordberg, T.(2018). Managers’ Views on Employees’ Parental Leave: Problems and Solutions Within Different Institutional Logics. *Acta Sociologica*, ____, pp. 1-15 (First Published Online: May 2, 2018, <https://doi.org/10.1177/0001699318759781>).
- Strauss, A. L. & Corbin, J. M.(1998). *Basic of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (2nd ed), Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

Abstract

What Has Happened after the Parental Leave?: Analysis of Interview Research Focusing on Gender Effects and Continuing Employment after the Leave

Hyunah Yang*·Jungmee Hwang**·Hyunji Kwon***.

Yoonjeong Jeon****·Jeonghye Kim*****

Parental leave for child care in Korea introduced in 1987 has kept elaborated in ways that both women and men can apply for it, and its duration and scope have been expanded. As a result, the Korean policy for parental leave appears to be substantially generous and gender-equal. However, how and by whom it has been utilized remain explained: the gap between policy and reality; and the gender disparity in utilizing the leaves persistent. This study pursues in-depth interviews of twelve interviewees who took parental leave and examined their leave experiences, focusing on the gender effects and continuing employment after the leave

Firstly, as for the accessibility to leave and its duration, this study finds that women(mothers) tended to be more extended leave than men(fathers). Moreover, men's having the leave tended to be "subsidiary to" the mothers leave when the mothers could no more applications for the leave. Secondly, as for the 'stigmatization' of the returnee from the leave workers, it is not very discernible at the large workplace in the public sector. In contrast, the returnee seems to be more stigmatized at the private company and the professional workplace such as hospitals and law firms. Thirdly, many male interviewees see their leave experiences rather positively as it was a chance to form and experience the intimate paternal

* First Author: Professor, School of Law, Seoul National University.

** Corresponding Author: Guest Researcher, Institute for Gender Research, Seoul National University.

*** Co-author: Professor, Department of Sociology, Seoul National University.

**** Co-author: Legislative Researcher, National Assembly Research Service.

***** Co-author: Research Fellow, Korean Women's Development Institute.

relationship with the child(ren). Whereas women tended to have “ambivalence” about the leave since it was positive for their child(ren) and themselves, they still feel the overburdened maternal responsibility.

This research finds that the “effects” of parental leave are very much “gendered” in the context of the workplace, family, and society at large, whereas the policy itself looks gender-neutral. Therefore, policy design needs to go in the direction of accepting such gendered phenomena. It also suggests that parental leave should not be the final and only solution for the work-family balance in gender-equal ways. The state and companies must set the principles that entire workers are the citizens who ought to enjoy the rights and duties of reproductive activities.

Keywords : Parental leave for child care, work-family balance, continuing employment after they leave, gender effects, stigmatization of returnee from the leave, working parents