

# 육아휴직과정에 관한 질적 사례 연구\*

A Qualitative Study on the Process of Child Care Leave

광주대학교 가족복지전공

교수 김선미\*\*

우석대학교 산학협력단

연구원 구혜령\*\*\*

우석대학교 실버복지학과

교수 이승미

Department of Family Welfare, Gwangju University

*Professor* Kim, Seon-Mi

Industry Academic Cooperation Foundation, Woosuk University

*Researcher* Koo, Hye-Ryoung

Department of Senior Welfare, Woosuk University

*Professor* Lee, Seung-Mie

## 〈목 차〉

- |                                     |                             |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| I. 서론                               | IV. 연구결과                    |
| II. 육아휴직의 계기와 육아휴직<br>기간에 관한 선행연구고찰 | V. 연구결과 논의 및 정책적 함의<br>참고문헌 |
| III. 연구방법                           |                             |

## 〈Abstract〉

This qualitative study focused on the motives and patterns of child care leave by analyzing its facilitating and constraining factors. Fourteen participants were interviewed in-depth using non-structured interview questions. Motives for child care leave include mothers' active choice, mothers' inevitable secondary choice, and mothers' instrumental choice. The patterns of child care leave in terms of total period,

\* 이 논문은 2011년도 정부재원(교육과학기술부 사회과학연구지원사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음 (NRF-2011-330-C00003).

\*\* 주저자 : 김선미(yupy1005@hanmail.net)

\*\*\* 교신저자 : 구혜령(helen1126@hanmail.net)

time, and distribution vary according to individual circumstances and occupational culture surrounding child care leave for female workers. Female workers will occasionally use this child care leave as a rare opportunity to take a rest during their labor lifecycle and to achieve work-family balance.

**Key Words** : 육아휴직 계기(motive for child care leave), 육아휴직 방식(pattern of child care leave), 일가정 양립(work-family balance)

## I. 서론

이 논문은 육아휴직경험자들의 육아휴직과정에 대한 질적 사례연구이다. 일-가정양립에 필요한 제도로서 육아휴직제도는 그 유용성에도 불구하고 활용률이 낮다는 것이 문제가 되어 왔으나, 해결책을 찾기 위해서는 육아휴직자가 휴직과정에서 경험한 어려움을 규명하는 것이 필요하다. 이 연구는 그러한 어려움이 사용자와 허용자사이의 복합적인 상호작용의 결과라는데 착안하여 적절한 방법론으로 심층면접을 통한 질적 연구방법론을 적용하여 그러한 어려움의 내용과 성격을 규명하고자 하였다.

육아휴직제도는 1987년 남녀고용평등법에 의해 도입되어 만1세 미만의 영아를 가진 여성근로자가 무급으로 휴직할 수 있는 권리를 보장받을 것을 시작으로, 1995년 법 개정을 통해 만1세미

만 영아를 가진 부모 중 1인이 선택적으로 육아휴직을 사용할 수 있게 되었다. 2001년에는 고용보험을 통해 육아휴직자에게 월 20만원의 급여를 지급하는 방안이 실시되었고 2013년 현재 육아휴직 급여는 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 지급하도록 변경되었다. 육아휴직 대상 자녀의 연령기준 또한 2008년 만 3세 미만, 2010년 만 6세 이하에서 2013년 만 8세(초등 2학년)이하로 확대되었다.

육아휴직급여가 도입된 이후 육아휴직을 사용한 근로자는 지속적으로 증가하였다. 고용노동부에 따르면) <표 1 참조>, 2002년부터 2013년까지 육아휴직제도를 사용한 근로자는 2002년 3,763명, 2005년 10,700명, 2008년 29,145명, 2011년 58,137명, 2013년 69,616명으로 증가하여 연평균 26.4%씩 증가해왔다.

또한 출산전후휴가자수 대비 여성 육아휴직자

1)

〈표 1〉 출산 및 육아휴직 현황

(단위 : 명, %)

|                      |       | 2002   | 2005   | 2008   | 2011   | 2012   | 2013   |
|----------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 출산전후 휴가자 수           |       | 22,711 | 41,104 | 68,526 | 90,290 | 93,394 | 90,507 |
| 육아<br>휴직자 수          | 계     | 3,763  | 10,700 | 29,145 | 58,137 | 64,069 | 69,616 |
|                      | 여성근로자 | 3,685  | 10,492 | 28,790 | 56,735 | 62,279 | 67,323 |
|                      | 남성근로자 | 78     | 208    | 355    | 1,402  | 1,790  | 2,293  |
| 출산휴가자 대비 여성<br>육아휴직자 |       | 16.6   | 25.5   | 42.0   | 62.8   | 66.7   | 74.3   |

출처 : 고용노동부 (고용보험 DB자료)

수의 비율은 2002년 16.6%에서 2008년 42.0%을 지나 2013년에는 74.3%에 이르러 출산 휴가 후 육아휴직사용이 자연스러운 현상으로 자리 잡아 가고 있다고 할 수 있다.

그러나 이러한 육아휴직 사용증가추세의 이면에 관한 또 다른 고용노동부의 자료를 보면(한겨레뉴스, 2014.06.15), 2009~2013년 법으로 정해진 육아휴직·출산휴가 중 또는 휴직·휴가가 끝나고 30일 이내에 ‘고용보험’을 상실한 노동자가 11,399명에 이르는 것으로 나타났다. 휴업 등(535명)에 의한 고용보험 상실을 제외하더라도 경영상 필요에 의한 해고가 889명, 회사 사정에 의한 퇴직이 9,975명에 달했다. 해마다 2천명이 넘는 노동자가 출산·육아를 이유로 퇴직 당했을 가능성이 높은 것이다. ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’, 근로기준법은 이러한 해고·퇴직을 금지하고 있다. 개인 사정 등에 따른 자발적 퇴직까지 합하면 출산·육아에 따른 ‘고용단절’은 43,336명에 이른다.

또 직원이 50명 이상인 공공기관 260곳 가운데 최근 5년간 단 1명의 직원이 육아휴직을 하지 않은 공공기관도 13곳인 것으로 조사됐다. 20~40대 초반 남녀 직원이 416명이나 되는데도 출산휴가자는 8명에 불과하고 육아휴직자는 전무한 곳이 있고, 17명이 출산휴가를 쓴 한 공공기관에서는 육아휴직자는 없었다고 하여 육아휴직을 쓰기가 그만큼 어려운 것을 의미한다. 민간 기업들 중에선 직원이 500명 이상인 대기업 1,518곳 가운데 175곳이 최근 5년간 단 한 명도 육아휴직을 쓰지 못한 것으로 나타났다. 코스닥 상장사인 7사는 전체 노동자 1,617명 중 86.9%인 1,404명이 여성인데도 육아휴직자가 아예 없었다. “육아휴직 제도에 인색한 우리나라 기업문화를 단적으로 보여주는 사례”라고 지적할 수 있다.

그렇다고 하면, 한 편으로는 육아휴직의 적극적 활용이 증가 추세인 반면, 다른 한편으로는 여전히 육아휴직 활용 방해 요인 때문에 육아휴직

을 포기하거나 기간을 단축하는 추세가 공존한다고 결론을 내릴 수 있다. 이러한 상반된 추세는 여성들 내부의 차이를 의미하는데 그러한 내부 차이를 규명해 낸다면, 해방과 평등의 관점에서 이러한 차이를 제거하기 위한 사회적 노력의 방향을 짚어 낼 수 있을 것이다. 육아기 맞벌이 가정, 특히 그 일차책임자인 여성근로자가 육아휴직을 어떻게 결정하는가하는 개별적 의사결정 과정을 연구하여 그 영향요인들을 총체적으로 규명할 필요성이 바로 여기에 있다.

육아휴직제도의 활용을 위한 연구가 되기 위해서는 첫째, 육아기 여성근로자들이 육아휴직을 활용할 수 있도록 어떻게 하면 그들의 직장으로 하여금 제도를 도입하게 할 것인가 둘째, 제도를 도입한 직장들로 하여금 어떻게 하면 당사자들이 자발적으로 육아휴직 활용여부를 결정하고 그 기간이나 시기 및 분할사용여부를 결정할 수 있게 할 것인가에 초점을 두어야 한다. 셋째, 젠더관점에서 자녀양육의 부모분담을 위하여 아버지의 육아휴직 활용촉진방안도 추가적으로 연구되어야 한다. 세 가지 중 이 논문은 육아휴직제도가 도입된 직장에 다니는 여성근로자들의 육아휴직과정 경험에 관한 연구이다. 일단 육아휴직이 제도로 시행되고 있는 직장에 다니는 여성근로자들의 경험을 연구한다면 육아휴직의 활용을 촉진하는 요인들과 저해하는 요인들을 규명할 수 있을 것이다. 육아휴직경험자를 연구참여자로 선정하여, 육아휴직과정에 관한 심층면접을 실시하고, 면접 자료로부터 육아휴직의 계기와 육아휴직방식 및 육아휴직방식에 영향을 준 요인을 포괄적으로 파악하고자 하였다.

선행연구들로부터 육아휴직에 영향을 주는 요인들을 살펴보면, 학력, 배우자의 소득과 같은 개인적인 요인, 중사업종, 대체인력조달, 노동조합의 활동, 육아휴직 급여와 같은 노동시장 조건, 대체양육자 유무와 같은 육아여건, 및 기업의 태도에 관한 것들로 모아진다. 그러나 대부분의 선

행연구들이 제반 변수의 영향력을 검증한 반면, 개인이 처한 맥락 내에서 삶을 주도하는 주체자로서 그러한 변수들의 영향을 받아 육아휴직방식을 결정하는 과정에 관한 연구는 찾아보기 힘들다. 또한 기존의 연구들이 문제적 출발점을 가지고 수행되었기 때문에 주로 육아휴직의 제약요인 규명에 집중되어 있고, 육아휴직이 가지는 포괄적인 의미는 간과하고 있다.

이 연구는 임신과 출산 그리고 출산휴가, 육아휴직의 결정 및 육아휴직한 일상생활의 삶 그리고 복귀라는 일련의 과정 가운데 먼저, 임신 출산으로부터 시작해서 출산휴가를 지내고 육아휴직을 결정하는 과정을 집중 조망하여 육아휴직의 계기와 육아휴직방식 그리고 그에 작용한 제약조건과 더불어 축진요인을 규명하고 당사자들에게 주는 육아휴직의 의미를 귀납적으로 규명하고자 한다.

## II. 육아휴직의 계기와 육아휴직기간에 관한 선행연구고찰

그렇다면 육아휴직제도를 사용하게 되는 계기는 무엇일까? 이는 육아휴직을 사용하게 하는 직접적인 이유의 측면을 통해, 그리고 육아휴직을 사용하지 않는 이유를 통해 간접적으로 살펴볼 수 있다.

우선 육아휴직을 하게 되는 중요한 이유로는 부모권 확보에 대한 열망과 가족이나 사회적 지원의 부재가 있다. 여러 연구(박미영, 2013; 이동선, 2007; 이기연, 2011)에서 육아휴직의 주된 이유로 아동복지적 측면에서 아이들 다른 사람이나 기관에 맡기는 것보다 직접 양육하는 좋기 때문에, 아이를 직접 돌봐야 한다고 생각해서 등을 꼽고 있다. 또한 가족으로부터의 지원이 없거나 주위에 아이를 돌봐줄 사람이 없어서, 혹은 믿고 맡길 만한 보육시설이 없기 때문에 육아휴직을

선택하는 것으로 나타났다(박미영, 2013; 이기연, 2011; 김진옥, 2008; 이동선, 2007; 김미주, 2006). 특히 조부모로부터의 손자녀 양육 지원이 자연스런 문화로 자리 잡은 우리나라에서는 가족으로부터의 지원 유무가 육아휴직 사용여부를 결정짓는 매우 중요한 요인으로 아이들 돌봐줄 수 있는 가족구성원이 있을 경우에는 근로를 지속하려는 의지에 긍정적인 영향을 미쳐서 육아휴직을 하지 않게 된다고 할 수 있다(김진옥, 2008).

육아휴직을 사용하지 않는 이유를 통해 육아휴직 사용 계기를 간접적으로 살펴볼 수 있다. 육아휴직을 사용하지 않는 중요한 이유에는 아이를 돌 볼 사람이 있다는 것, 경제적인 이유, 육아휴직을 꺼리는 직장의 문화 등이 있다. 아이를 돌볼 사람이 있기 때문에 육아휴직을 하지 않는다는 결과(박미영, 2013; 이기연, 2011; 김미주, 2006; 김은정, 2005)는 앞의 육아휴직의 직접적인 계기와 맞물리는 결과이다. 또한 한 사람의 별이 가 줄어들게 되면 생활비가 부족하게 되기 때문에 육아휴직을 사용하지 않는다고 하였는데(이미지, 2013; 이기연, 2011, 김미주, 2006; 김은정, 2005), 이를 통해 경제적 상황이 육아휴직을 하게 하는 직접적인 계기는 아니지만, 육아휴직을 가능하게 하는 조건이 될 수 있음을 추론할 수 있다. 배우자의 소득이 많으면 여성의 육아휴직 이용이 증가한다는 결과(정영신, 2010; 김미주, 2006)가 이를 말해준다. 육아휴직을 하지 않는 중요한 이유 중에 직장의 문화, 대체인력 확보의 어려움, 육아휴직 사용으로 인한 경력단절이나 인사 상 불이익 등이 있다. 특히 육아휴직제도를 꺼리는 조직문화는 육아휴직 사용의 큰 걸림돌이 된다(박미영, 2013; 이동선, 2007; 원숙연, 2005). 제도의 시행 여부보다는 제도의 활용을 가능하게 하는 직장 분위기가 중요한데, 상사나 동료로부터의 눈치, 육아휴직제도 활용에 대한 직장의 비우호적인 태도 등은 육아휴직을 하지 못하게 하는 중요한 이유이다, 육아휴직으로 인해 승진이

나 인사 상 불이익이 있을까봐 육아휴직을 사용하지 못하는 것으로 나타났는데(박미영, 2013; 이수영·이근주, 2011) 이는 근로자의 직종이 전문적일 때 더하다. 육아휴직 사용으로 인한 실질적 경력단절의 기간이 개인의 경력발전에 부정적으로 영향을 미칠 가능성이 크기 때문이다(이수영·이근주, 2011). 또한 기업의 입장에서는 조직의 규모나 업종, 근무 특성상, 혹은 대체 인력의 확보로 인해 적극적으로 육아휴직제도를 시행하기 어렵다고 하였는데, 근로자들은 이와 같은 의미로 동료 직원에게 업무를 가중시킬 수 있고 이를 대체할 수 있는 인력 충원이 어려워 제도 시행이 어렵다고 지적하고 있다(도남희, 2013). 이는 업무의 특성이나 대체인력의 확보가 육아휴직제도 사용을 결정짓는 중요한 조건이 된다는 것을 알려주는 결과이다. 한편 노동조합의 유무에 따라서도 육아휴직 사용에 영향을 받는다. 노동조합의 존재가 육아휴직을 높이는 요인으로 나타난 연구도 있고(정영신, 2010; 김진욱, 2008). 오히려 이와는 반대로 육아휴직의 사용가능성을 낮추는 것으로 나타난 연구(김미주, 2006)도 있다. 따라서 노동조합의 유무보다는 노동조합이 어떤 역할을 하는가가 육아휴직 사용 수준에 중요한 역할을 한다고 할 수 있다. 이상과 같이 직장의 문화가 육아휴직 사용에 호의적이고, 대체인력 확보가 어렵지 않으며, 육아휴직으로 인한 경력단절이나 인사 상 불이익에 대한 우려가 작을 때, 그리고 노동조합이 있을 때 육아휴직을 사용하는 간접적인 계기가 된다고 할 수 있다.

육아휴직을 사용하기로 결정한 후에는 얼마나 휴직기간을 가질 것인가, 언제 할 것인가, 혹은 분할 사용할 것인가 등에 대한 결정을 하게 된다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 의하면 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자는 자녀를 양육하기 위하여 휴직할 수 있고 그 기간은 1년 이내로 한다고 되어 있다. 또한 육아휴직을 신청할 수 있

는 근로자는 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는데, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 중 하나를 선택하여 사용할 수 있되 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다. ① 육아휴직의 1회 사용 ② 육아기 근로시간 단축의 사용 ③ 육아휴직의 분할사용(1회만 가능) ④육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 가능) ⑤육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제 19조).

이상과 같이 육아휴직 근로자는 육아휴직 기간이나 시기 등에 대한 결정을 하게 되는데, 선행연구에서는 주로 육아휴직 사용기간에 대해서 다루고 있고, 시기나 분할 사용에 대해서는 다루고 있지 않다. 이에 여기서는 육아휴직 사용기간과 이에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보고자 한다. 우선 공무원이나 교사와 같이 특정 직종을 대상으로 한 연구에 나타난 육아휴직 사용기간을 살펴보면 공무원을 대상으로 임은정(2007)의 연구에서는 조사 대상자의 59%가 육아휴직을 9개월 이상 사용하였으며 역시 공무원을 대상으로 한 백선정(2011)의 연구에서는 66%가 7-12개월, 28%가 4-6개월의 육아휴직을 사용하는 것으로 나타났다. 박미영(2013) 역시 공무원을 대상으로 육아휴직 실태를 조사하였는데, 응답자의 57.2%가 1년 이내, 25.7%가 3년 이내, 17.1%가 6개월 이내라고 응답하였다. 여교사를 대상으로 한 이기연(2011)의 연구에서는 6개월-1년이 29%, 1-2년을 사용한다는 경우도 28%나 되었다. 교사와 공무원을 대상으로 한 김은정(2005)의 연구에 의하면 조사대상자의 39%가 2-8개월, 38%가 3개월을 사용한다고 하였고, 12개월을 다 채운 사람은 12%인 것으로 나타났다. 한편 직종에 관계없이 한국노동연구원에서 수행한 2003년 근로자 육아휴직 활용실태 조사의 원자료를 분석한 김진욱(2008)에 따르면 육아휴직급여 수급기간은 평균

7개월이었으며, 고용보험 DB에 수록된 2001년 11월 1일부터 2006년 12월 31일까지의 자료를 분석한 이수영·이근주(2011)의 연구에 의하면 1차 출산 시 육아휴직 기간은 217일, 2차 출산 시 육아휴직 기간은 226일로 나타났다. 교육공무원법과 국가공무원법에 의하면 여성 교육공무원이나 국가공무원은 자녀 1명에 대하여 3년까지 육아휴직을 사용할 수 있고 분할이 가능하므로 일반 민간 기업에 근무하는 근로자에 비해 육아휴직 사용기간이 길다고 할 수 있다.

육아휴직사용 기간에 영향을 미치는 중요한 요인으로는 가족의 지원, 교육수준과 직종, 소득, 근속기간, 노동조합 유무 등이 있다. 가족의 육아 지원이 없을 때 육아휴직기간은 길어지며(김진욱, 2008) 대체 양육자를 구하기 곤란하거나 적당한 양육시설을 이용할 수 없는 경우 경력 상 희생을 감수하더라도 육아휴직을 길게 사용할 수밖에 없다(백선정, 2010), 교육, 직종과 육아휴직 사용기간 간의 관계는 연구에 따라 상반된 결과를 보이는데, 김진욱(2008)은 교육수준이 높고 상위 직종에 종사할수록 육아휴직사용기간이 짧아진다고 하였고, 반면에 이수영·이근주(2011)는 직종의 전문성이 높을수록 육아휴직 사용 가능성은 낮지만 일단 육아휴직을 하게 되면 고용의 안정성으로 인해 길게 사용하는 경향이 있으며 고학력자일수록 자녀양육과 교육에 관심이 많아서 자녀를 직접 양육하고자 할 것이라고 하였다(Chang, 1996, 이수영·이근주, 2011 재인용). 박미영(2013)의 연구 결과에 의하면 경제적인 이유 때문에 비맞벌이 부부가 맞벌이 부부에 비해 육아휴직 사용기간이 짧은 것으로 나타났다. 반면 이수영·이근주(2011)는 소득이 높을수록 육아휴직 사용기간이 짧다고 하였는데, 이는 소득이 높을수록 육아휴직으로 인한 경제적인 손실이 크기 때문으로 풀이된다. 근속기간 역시 육아휴직 사용에 중요한 영향을 미치는 요인 중 하나이다. 해당 사업장에서의 근속기간이 길수록 육아휴직

사용기간이 짧아지는 것으로 나타났는데, 근속기간이 길어질수록 조직 내에서 중요한 역할을 하고 있을 가능성이 커서 경력단절에 대한 개인의 거부감이 커짐에 따라 이러한 경향을 보일 수 있다(이수영·이근주, 2011). 한편 노동조합이 있는 경우, 없는 경우에 비해 육아휴직 사용기간이 긴 것으로 나타나 노동조합이 여성근로자의 모성보호 및 노동권의 보장에 긍정적인 역할을 하고 있음을 추측하게 한다(김진욱, 2008).

### III. 연구방법

#### 1. 연구참여자

이 연구에서는 육아휴직 중이거나 육아휴직을 경험한 연구참여자를 14명 심층 면접하였다. 연구참여자 선정은 연구과정을 통해 지속적으로 이루어지는 준거적 선택(조용환, 2002:28)을 실시하여 질적 연구의 깊이를 보장하는 선에서 다양한 직종의 육아휴직경험자를 최대한 확보하고자 하였다. 2013년 8월부터 11월에 걸쳐 공동연구자 2인이 주 면접자와 부면접자로 역할을 나누고 함께 심층 면담하였다.

육아휴직중인 연구참여자(c, d, e, f, j, l, m, n)는 모두 당사자의 가정에서 참여관찰을 겸하여 면접을 실시하였고, 육아휴직경험자(a, b, g, h, I, k)인 연구참여자는 연구참여자의 집 또는 사정이 여의치 않은 경우, 휴일을 활용하여 조용한 장소에서 면담하였다. <표 2>에 연구참여자의 연령, 직업과 주당 근무시간 남편의 연령과 직업 및 주당 근무시간 그리고 자녀의 연령과 부부의 소득을 제시하였으며, 이러한 연구참여자의 특성은 육아휴직경험을 기술할 때 관련지어 분석하였다. 결혼기간이 1년에서 8년까지 해당하는 연구참여자들이 선정되었다. 육아휴직경험자들의 내밀한 정보를 포함하여 분석하는 이 논문은 개인정보의

〈표 2〉 연구참여자의 특성

| 이름<br>(연령) | 직업(총 재직기간)                       | 주당<br>근무시간                   | 남편 연령(직업)            | 주당<br>근무시간              | 자녀<br>연령   | 소득                          |
|------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------|-------------------------|------------|-----------------------------|
| a<br>(31세) | 계약직 공무원(6년)                      | 40시간                         | 31세(소방공무원)           | 40시간                    | 13개월       | 본인: 220만원<br>남편: 250만원      |
| b<br>(31세) | 보험회사 콜센터상담원(7년)                  | 35시간                         | 34세(s 건설)            | 60시간                    | 4세,2세      | 본인: 200만원<br>남편: 380만원      |
| c<br>(32세) | 계약직 공무원(6년)                      | 45시간                         | 30세(건설회사<br>현장근무)    | 58시간                    | 2개월        | 본인: 200만원<br>남편: 230-250    |
| d<br>(33세) | OOOOOO공단(10년)                    | 40시간                         | 36세(s전자)             | 65시간                    | 6세,4세      | 본인: 200만원<br>남편: 400만원      |
| e<br>(34세) | 보험회사 콜센터<br>상담원(8년)              | 40시간                         | 40세<br>(자영업-건설)      | 하루 평균<br>4-5시간          | 7세,<br>3개월 | 본인: 180만원<br>남편: 180만원      |
| f<br>(30세) | 종합병원<br>3교대근무간호사(8년)             | 40시간                         | 35세<br>(시민단체 간사)     | 50시간                    | 6개월        | 본인: 180만원<br>남편: 160만원      |
| g<br>(35세) | 종합병원 중환자실<br>간호사(10시간)           | 40시간                         | 36세<br>(자동차<br>부품회사) | 하루15시간.<br>주7일 근무<br>빈번 | 5세,<br>3세  | 본인: 230만원<br>남편: 290만원      |
| h<br>(35세) | 대학병원<br>수술실간호사(10년)              | 40시간                         | 37세( IT 기업)          | 40-50                   | 5세,<br>3세  | 본인: 250만원<br>남편: 300만원      |
| i<br>(36세) | 국립대학교 본부<br>(7년/총 12년)           | 40시간                         | 36세(IT 기업)           | 40시간                    | 7세,<br>5세  | 본인: 250만원<br>남편: 250만원      |
| j<br>(31세) | 장애인복지관(2년/총 4년)                  | 40시간                         | 37세(특수교사)            | 40시간                    | 5개월        | 본인 140만원<br>남편: 280만원       |
| k<br>(30세) | 현재는 주부<br>학습지교사(5년),<br>병원행정(1년) | 학습지교사<br>60시간,<br>병원<br>40시간 | 30세<br>(귀농, 7개월)     | 농업종사<br>불규칙             | 4세,<br>2세  | 남편: 연 2회<br>목돈<br>(월 170만원) |
| l<br>(38세) | 사회복지사(7년)<br>대학원에 다님 야간 6시간      | 45시간                         | 38세<br>(직업군인, 소령)    | 60시간                    | 7개월        | 본인; 180만원<br>남편; 330만원      |
| m<br>(36)  | 대기업 전자제품 디자이너                    | 60시간                         | 41세(H<br>산업개발)       | 40시간                    | 4세,<br>2세  | 본인:510만원<br>남편:460만원        |
| n<br>(35)  | 대기업 전자제품<br>디자이너                 | 40시간                         | 37세(S전자)             | 40시간                    | 5세,<br>1세  | 본인;450만원<br>남편;450만원        |

보호를 위하여 연구참여자를 기호로 처리하였으며 자녀의 성별이나 남편의 직장이름 등 신상정보 파악의 단서는 모두 삭제하였다.

## 2. 연구절차

세 명의 연구자는 육아휴직경험자의 육아휴직 계기와 육아휴직 관련 직장문화 그리고 육아휴직 방식을 기술하고, 육아휴직의 기간을 결정한 직

장문화와 개인환경의 요인을 분석하기 위하여 육아휴직경험자를 심층 면접하여 자료를 수집하였다. 관찰을 겸하기 위하여 가정을 찾아 면접하여 양육중인 아이와 엄마가 함께 있는 모습을 목격하였고, 연구참여자들의 육아로 인한 고립감과 피로감을 공감할 수 있었는데 그들은 연구자들의 방문을 모처럼 성인과의 의미 있는 대화의 기회로 여겼다.

면접과정은 먼저, 연구의 주제를 설명한 후, 연구참여동의서를 읽어주고 서명을 받았으며, 1 단계로 비구조화된 개방형의 질문을 사용하여 최대한 폭넓은 자료를 획득하고자 하였다. 결혼 후 자녀를 출산하고 양육하는 과정과 육아휴직 과정 그리고 육아휴직 후 일상생활의 경험, 육아휴직 후 복귀경험을 질문하였다. 이러한 개방형 질문의 답 속에 직장문화가 포함되어 있다. 직장문화와 개인과 가족적 환경에 대한 언급이 이어지면 대조질문과 반대질문을 던져 명확한 답변을 확보하였다. 2단계로 구조화된 질문지를 사용하여 결혼기간, 가족사항, 본인과 배우자의 직장고용형태 및 근무기간과 근무시간, 월평균 소득 및 최소생활비 및 희망소득, 자녀의 연령과 성별, 거주형태 및 주택의 평형과 소유 여부를 질문하였다. 모든 면접내용은 동의를 얻어 녹음하고 현장 노트를 작성하였으며, 면접 직후 간략한 스케치를 작성하여 공동연구자들과 공유하였다. 질적 연구의 진실성 확보를 위하여 먼저, 면접가이드에 의해 면접의 일관성을 유지하고자 했으며, 연구자와 보조연구자가 작성한 현장일지와 심층 면접하다 다각적으로 검증하고, 전사 자료의 세그멘팅 및 코딩과정에서 동료검증을 실시하였으며, 분석과정에서 선행연구와 비교 논의함으로써 잠정적인 오류(Lincoln & Guba, 1985:243)를 수정하고자 하였다.

전사 자료는 의미 있는 단위로 나누고 다시 의미 있는 진술들을 뽑아 본문그대로의 코딩을 실시한 후, 독자의 이해를 위해 범주화하였다. 그

리고 공동연구자들은 세그멘팅과 코딩을 통해 감환(reduction)된 심층면담자료와 객관적인 연구참여자의 특성 그리고 구조적 질문에 대한 응답 자료를 연관 지어 분석함으로써 육아휴직의 계기와 육아휴직관련 직장문화 및 육아휴직 방식을 기술할 수 있었고, 끝으로 육아휴직기간에 영향을 준 직장문화와 개인환경의 요인을 규명하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 육아휴직의 계기

연구참여자의 면담자료를 육아휴직계기라는 주제로 축코딩한 결과, 모두 10개의 하위 범주를 산출함으로써 계기의 다양성을 보여주고 있다 (<표 3> 참조). 이러한 10개의 범주는 다시 세 개의 상위범주로 묶었는데 결국 연구참여자들의 면담자료에 드러난 육아휴직의 계기는 육아휴직을 하지 않고 일을 계속하고 싶어도 양육대체가 불가능하여 차선책으로 육아휴직을 선택하게 하는 계기, 자의와 타의에 의해 육아전담자로서의 모성에 우선순위를 두고 대안을 찾는 대신 직접 양육을 위한 적극적 선택으로 육아휴직을 활용하게 하는 계기 그리고 가정생활의 구축과 경력지속을 위한 수단으로서 육아휴직을 활용하게 하는 선택적 계기로 압축되었다.

#### 1) 대체가 불가능한 차선의 선택

남편의 소득만으로는 최소한의 생활이 불가능하거나(e) 최소한의 생활만이 가능하다거나 (h, k, l) 부부의 총소득으로도 최소한의 생활만 가능하다고(i, m)하는 연구참여자들 혹은 남편의 소득으로도 최소생활은 하지만 자신의 소득이 있어야 아이들 교육을 잘 시킬 수 있다고 여기는(d) 연구참여자는 취업활동을 중단할 수 없는 불가피한 것으로 여기며, 급여가 낮고 업무배치나 승진 등

〈표 3〉 육아휴직의 계기

|                                      |                           |
|--------------------------------------|---------------------------|
| 양가 조부모의 양육지원 불가능 e, k, d, h, i, j, l | 대체가 불가능한 차선적 선택           |
| 적절한 베이비시터 대체 불가능 m                   |                           |
| 어린이집에 빈자리가 없음 m                      |                           |
| 엄마가 육아의 책임자라는 당사자의 생각 b, f           | 자녀양육 책임자로서 어머니의 적극적인 선택   |
| 엄마가 육아의 책임자라는 조부모의 생각 a, c, m        |                           |
| 모유수유를 위해서 j                          |                           |
| 큰 아이의 인성형성 및 방과 후 양육위해 i             |                           |
| 평생 쉴 수 없는 직장의 유일한 휴식 기간 g            | 가정생활구축 혹은 경력지속을 위한 수단적 선택 |
| 경력지속을 위한 가교로서의 육아휴직 n                |                           |
| 분거가족의 일시적 동거시간 확보 l                  |                           |

경력지속에 영향을 주는 육아휴직은 가능하다면 사용하지 않으려고 하였으나 대체양육이 불가능하여 육아휴직을 차선책으로 선택하였다.

<표 4>에 제시하였듯이, 육아휴직이 대체 불가능한 차선책이 되는 이유를 보면, 우선 육아휴직 대상자인 연구참여자들은 육아를 대체할 수 있는 자원으로 양가 조부모와 민간베이비시터 그리고 어린이집을 고려하고 있음을 알 수 있다. 따라서 이들이 육아휴직을 선택하게 된 계기는 우선, 노령과 질병 및 원거리 거주로 인해 조부모의 양육이 불가능하거나 양육을 지원하던 조모가 질병으로 중단하는 경우이다. 그리고 적절한 베이비시터 혹은 베이비시터와 조합사용할 수 있는 어린이집을 찾지 못한 경우이다. 연구참여자 m은 첫째 아이는 6개월 육아휴직 후부터 그리고 둘째 아이는 출산휴가 후, 첫째 아이와 함께 민간 베이비시터에게 맡겨 키우다가 두 아이를 감당하지 못 하는 베이비시터에게 월급을 인상해 주고 달래보던가 다른 베이비시터로 교체해 보는 노력을 해도 역부족이었다. 연구참여자 m은 이 경우에도 육아휴직보다도 어린이집을 찾아 베이비시터의 부담을 감소시킴으로써 휴직을 피하고자 했으나 여의치 않아 결국 육아휴직을 선택하였다.

## 2) 자녀양육 책임자로서 어머니의 적극적인 선택

몇몇 연구참여자들은 엄마가 육아의 책임자라고 오랫동안 생각을 해 왔기 때문에 ‘주저 없이 확고하게’ 육아휴직을 선택하였거나(b, f) 조모들과 ‘육아책임은 엄마가 우선’이라는 생각을 공유하고 우선적인 책임을 먼저 다 한 후에 그들의 육아지원을 언어내기 위하여(c), 또, 그들로부터 경력단절을 강요받지 않기 위해서(a) ‘육아의 책임자는 나’라는 생각을 내면화하고 적극적으로 육아휴직을 활용하였다. 연구참여자 m도 차선책으로 육아휴직을 선택하였으나 아이의 인성형성에 엄마의 직접 양육이 주는 긍정적인 효과를 육아휴직의 결과 재확인하였다고 보고하였다. 연구참여자 j도 대안을 적극적으로 찾지 않고 모유수유라는 자녀양육의 제1과제를 수행하고자 퇴직을 불사하고 육아휴직을 최우선에 두었다. 또한 짧은 출산휴가기간 동안밖에 돌봐주지 못한 큰 아이에 대한 보상시기로 둘째 아이 육아휴직기간을 활용하고자 한 연구참여자 i는 큰 아이의 인성형성과 애착형성에 주안점을 두고 있다. 연구참여자 j는 초등학교에 들어가는 큰 아이가 방과 후 혼자 있지 않도록 돌봐주기 위해 휴직을 계획하고 있다. <표 5>에 자녀양육의 책임자가 어머니라는 생각에서 비롯될 수 있는 육아휴직의 계기

〈표 4〉 대체불가능한 차선의 선택으로서의 육아휴직 계기

| 본문 그대로의 코딩   | 하위 범주                         | 상위 범주            |
|--|-------------------------------|------------------|
| 시어머니는 칠순, 완전 꼬부랑 할머니고.....저희 엄마는 손이 불편 하셔서 뜨거운 걸 모르세요(e)   | 노령과 질병                        | 조부모양육지원 불가능      |
| 애기를 봐줄 사람이 없어요. 아버지는 돌아가셨고, 엄마가 교통사고로 무릎을 다치셨고, 신랑 쪽 부모님은 시골에 사세요.....애가 아프기라도 하면 기동력이 있어서 병원에 가거나 그런게 취약하세요(l) (둘째 때는)엄마가 몸도 건강하지 않고(i) | 외조모병원, 친조부모 원거리 거주            |                  |
| 시댁이 머니까 이이를 봐주실 분이 없어서(경기도 사는데 시댁은 신안), 친정은 경기도 광주인데 두 분이 공인중개사를 같이 하시다 보니 사무실을 비울 수가 없었어요(k)  | 친조부모 원거리 거주<br>외조부모 취업        |                  |
| 엄마가 갑상선암 수술하고도 애들을 다 봐주셨어요. 그런데 폐쪽으로 전이가 되어서(d)  | 외조모양육지원 중단                    |                  |
| 둘째 낳고 3-4주 후 어머니가 첫째 아이를 어깨 아파서 못 보겠다고 던져놓고 가셨어요. 그래 가지고 갑자기 제가 애를 키운 거잖아요(h)  | 친조모양육지원 중단                    |                  |
| 둘째가 사람에게 붙어있는 스타일로 아줌마가 힘드셔서 월급을 200만원까지 올려도 그만 두자 다른 분으로 바꿨는데 큰 애가 손도 못 만지게 아예 건드리질 못하게(m)  | 두 아이가 좋아할 수 있는 베이비시터를 구하지 못 함 | 적절한 베이비시터 대체 불가능 |
| 전업주부가 주류인 동네에서 다들 아이들을 맡겨서 어린이집에 둘째 아이가 다닐 빈자리가 없음. 시부모님들은 안 봐 주시고 아줌마가 볼 수밖에 없는데 아줌마가 두 아이 보기 힘들어 그만 둬(m)                               |                               | 어린이집에 빈자리가 없음    |

를 정리하였다.

### 3) 일-가정 균형 위한 수단적 선택

양육의 대안을 찾다가 실패하여 차선책으로 육아휴직을 선택하였거나 아니면 우선적으로 자녀양육을 위하여 육아휴직을 선택하는 계기 이외의 ‘수단적인 계기’들도 발견하였다. <표 6 >에 보면, 육아와 직접 관련이 없는 두 가지 측면의 계기가 수단적인 계기로서 분류되어 있다. 부인의 소득에 대한 가계의 의존도가 큰 연구참여자 g는 법정 퇴직 시까지 일을 할 것으로 기대하는데 지금의 육아휴직기간이 일생에 걸친 노동생애

주기를 통해 유일한 휴직의 기간이라고 간주한다. 시댁의 경제적 지원으로 자신의 소득의 기여가 상대적으로 작은 연구참여자 n과 a는 육아휴직이 시댁의 취업중단압력을 피하여 경력을 지속할 수 있는 가교(架橋)가 될 수 있음을 보여주었다. 연구참여자 n은 시부모의 육아지원이 막중한 편인데도 육아휴직을 하지 않았을 때 직장에서 아이 생각에 일을 열중하기 어려웠다고 한다. 육아휴직을 하지 않으면 양쪽 모두 열중하지 못하고 가정을 선택하고 일을 그만두게 되어 일-가정 균형이 깨질 것이라는 우려로 둘째 아이 때는 육아휴직을 하게 되었다. 연구참여자 a는 모성이데올로

〈표 5〉 자녀양육 책임자의 적극적 선택으로서 육아휴직 계기

| 본문 그대로의 코딩  | 하위 범주   | 상위 범주                  |
|---|---|------------------------|
| 저는 옛날부터 애기는 엄마가 꼭 키워야한다는 생각이 있었고.....회사분위기 자체가 육아휴직 꼭 쓰는 분위기, 저도 꼭 썼죠(b)  | 육아는 엄마가 전담해야 한다는 생각   | 엄마가 육아의 책임자라는 당사자의 생각  |
| 애는 엄마가 키우는게 맞다고 생각이 돼서 당연히 해야 된다고 생각했어요.(병동간호사로서 육아휴직하면 인사 상 불리함에도)(f)  |   |                        |
| 우리 애기가 너무 불쌍한 거죠. 그 스트레스가 온전히 우리 애한테 갔겠구나 싶고, 어린이집 가서도 애가 항상 누워있었어요.....요즘 와서는 애가 집에 와서도 노래도 부르고 춤추고 막 이래요..... 취업맘 둔 조카에게서 어려서 엄마가 없어서 행복하지 않다고 느끼는게 있어서 대학생인데도 사춘기에처럼 톱톱거리는게 있어요(m) | 베이비시터 교체로 힘들어 하는 아이를 돌보기 위해<br>자녀의 올바른 인성, 발달단계에 따른 성숙을 위하여 |                        |
| 어머니가 말하기 전에 어린이집 가는거 굉장히 싫어하세요. 1년 휴직해서 키우고 나면 애가 말 시작한 후에 오전만 맡기며 키워 주신다고 약속(c)  | 친조모와의 약속, 1년 엄마가 보면, 2년째부터 어린이집에 맡기고 돌봐 주겠다고 약속             | 엄마가 육아의 책임자라는 조모의 생각   |
| 시택에서 현금으로 바꾼다면 100만원 이상 뒷바라지 해주세요. 시택에서는 제가 일을 그만 두기를 원하시거든요. 애기는 엄마가 키워야 된다 그런 주의세요(a)   | 도움 주는 시택의 생각, 아이는 엄마가 키워야 한다.                               |                        |
| 위 팀장님께 애기가 절대 질병을 안 먹어서 모유 아니면 애는 안 됩니다. 그래서 저는 안 된다고 하면 사직을 하겠습니다. 라고 이야기 했거든요(j)  | 우유수유가 불가능한 아이   | 모유수유를 위해서              |
| 큰 애도 어린이집 안 보내고 제가 데리고 있을 시간이 딱 그 1년밖에 없으니까 엄마에 대해 안기고 애고 부리고 부대끼고 이런게 별로 없어요.....뭘 할 때도 속상하면 혼자 그냥 방으로 들어가 버리고 그런 것들이 좀 잔해요(i)   | 육아휴직하지 못 해 영아기에 함께 하지 못한 큰 애 양육위해                           | 큰 아이 인성형성 및 방과 후 돌봄 위해 |
| 큰 애가 초등학교 들어가는데 또 육아휴직 생각은 하고 있어요.....아이가 혼자 시간을 어떻게 보낼 것인가.....방과 후 활동도 잘 되어 있다고 하는데 아직 경험을 안 해봐서 불안하거든요(j)  | 큰 애의 초등학교 입학과 방과 후 돌봄을 위해서                                  |                        |

기가 강한 시어머니의 퇴직압박을 피해가는 수단으로 육아휴직을 선택하고 있다. 전국을 돌며 순환근무를 하는 군인의 아내인 연구참여자 1은 경력을 중단하지 않는 한 온가족이 동거할 기회가 없다. 연구참여자 1에게 육아휴직은 온 가족 동거 시간의 확보를 위해 선택되었다. 친정언니들과

지내는 연구참여자 1은 언니들과 육아를 분담하면서 대학원에 다니고 있는데, 양육자체보다 아빠도 못 보는 아이와 함께 아빠와 있게 하고 싶은 마음에 육아휴직을 선택하였다.

〈표 6〉 일-가정 균형 위한 수단적 선택으로서 육아휴직의 계기

| 본문 그대로의 코딩   | 하위 범주                           | 상위 범주                   |
|--|---------------------------------|-------------------------|
| 육아보다도 나도 쉬고 싶어서.....나도 평생 61세까지 다녀야 하는데 가정경제 때문에, 내 인생에서 쉴 수 있는 기회는 딱 한 번뿐이잖아요. 첫 아이 때는 상사 때문에 할 수가 없었어요(g)  | 리프레시휴가로 활용하고 싶음                 | 평생 쉴 수 없는 직장의 유일한 휴식 기간 |
| 에는 시부모님이 첫째도 둘째도 다 봐주세요.....시어머니가 주로 봐주시고 시어머니가 일이 있으시거나 이럴 때, 시아버지가 많이 도와주세요.....첫째 때 멋모르고 삼개월 쉬면 애가 많이 크는 줄 알았어요. 그래서 육아휴직 안 했는데 복직해서 모유수유도 힘들고 애랑 같이 시간 못 하는 것도 미안한 마음이 계속 들고 그래서 둘째 때는 무조건 써야지....(n). | 첫째 때 이른 복귀로 힘들었던 경험             | 경력지속을 위한 가로교로서의 육아휴직    |
| 육아휴직 하지 않으면 애들도 제대로 못하고 일도 제대로 못하고 이러면서 퇴사를 하고 싶은 생각이 들거 같았어요.....퇴사를 하면 재취업하기도 어렵고...쉽사리 일을 아예 놓고 싶은 생각은 별로 없었거든요. 육아휴직을 안하고 계속 다니면 진짜 퇴사를 하게 될 거 같다는 생각이 들었어요. 대개 빨리(n)                                  | 육아집중 후, 경력 단절하지 않고 복귀하고자        |                         |
| 시택에서 현금으로 바꾼다면 100만 원 이상 뒷바라지 해주세요. 시택에서는 제가 일을 그만 두기를 원하시거든요. 애기는 엄마가 키워야 된다 그런 주의세요(a)   | 자원이 많은 시택의 경력중단압력을 피하기 위하여      |                         |
| 따로 살고 있는 군인인 아빠와 아이를 함께 살게 하고 싶어서 (l)  | 온 가족이 함께 살아보고 싶음. “아이랑 지내고 싶음.” | 분거가족의 일시적 동거 시간 확보      |

2. 육아휴직 관련 직장문화

육아휴직자의 면담자료에 나타난 육아휴직 관련 직장문화를 코딩한 결과 20개의 의미 있는 코드를 추출하고 주제별로 아홉 개로 범주화한 후 육아휴직활용 저해요인과 촉진요인의 두 범주로 종합하였다<표 7>.

육아휴직의 제도화 및 확산의 분위기, 양육기 여직원의 높은 비율, 대체인력 구인난으로 인한 희소가치, 신입사원양성의 상대적 고비용에 따른 양육기 여직원의 저렴한 육아휴직 비용, 근로자의 권리를 확보하고 기존 제도를 개선한 노동조합의 활동이 육아휴직의 활용을 촉진하는 요인으로 드러났다. 승진이나 보직을 둘러싼 동료 간의 불가피한 경쟁, 경력사원의 활용을 위한 조기복

귀 중용, 대체인력 구인난으로 육아휴직을 만류하는 중간관리자 혹은 동료직원에 대한 미안함, 휴직기간에 따른 지위보전이 어렵고 충원이 불가능한 팀제운영방식은 육아휴직의 활용을 저해하는 요인으로 작용하였다.

공공기관과 여직원이 다수인 민간기업(a, c, d, i)에서는 육아휴직제도가 보편적으로 시행되고 있으나, 시행 중인 육아휴직제도를 운용하는 방식에서 차이를 보였다. 정규직 승진시기가 있어 동료 간 경쟁에서 이기기 위해(a) 또는 충원의 어려움으로 조기복귀 압력을 받아서(c, d) 육아휴직 기간을 단축하는 경우가 있는 반면에 육아기에 있는 젊은 여직원의 높은 비율은(i) 육아휴직활용을 용이하게 하였다. 민간기업 근로자인 b, e, k와 m과 n 중, 상대적 저소득에 해당하는 여직원

〈표 7〉 육아휴직 활용 촉진 요인과 저해 요인

| 본문 그대로의 코딩   | 하위 범주  | 상위 범주        |
|--|--|--------------|
| - 복지관이 속한 법인산하 세 기관 중 한 곳에서 물꼬를 터서 육아휴직 거부하는 분위기 없고(l)   | 육아휴직 제도화   | 육아휴직 활용 촉진요인 |
| - 여직원다수직장, 복지차원에서 육아휴직 제도화(b)<br>- 여직원이 다수이며 젊은 직원 중 여직원 비율은 더 커짐. 최근 육아휴직 활용 확산 분위기이며 초등학교 자녀위한 육아휴직도 만류하지 않는 분위기(i)<br>- 첫째 출산 시 학습지회사 육아휴직 보편적(k)   | 양육기 여직원 비율   |              |
| - 사회복지사들은 육아휴직하지 않는 분위기이나 특수교사/정신보건 사회복지사는 구인난이 심각하므로 일종의 인센티브로 육아휴직 허용. 앞으로 특수교사 공급 많아지면 육아휴직 힘들 것(j, l)<br>- 둘째 출산 시 2차 진료기관의 행정지도 육아휴직 허용적(k)   | 대체인력 구인난<br><br>용이한 대체인력 구인                        |              |
| - 경력자 계속 근무가 신입사원양성비용보다 저렴하여 육아휴직 보편적 허용(e)  | 신입사원양성 비용  |              |
| - 그 후 노동조합 노력으로 2회 분리가능 변경. 부서별로 육아휴직 보장 안 되므로, 출산휴가를 산후에 활용하는 경향(g)<br>- 노동조합의 활동 결과, 2회까지 분리활용 가능(h)   | 노동조합활동   |              |
| - 육아휴직제도는 있으나 1년은 다 안 채우는 분위기. 직장이 강제하는 것이 아니라 당사자들이 승진 등 자기이익과 관련하여 자율적으로 단축 활용함. 오래 쓰면 뒤쳐짐(a)<br>- 근무조건 좋은 외래근무간호사는 육아휴직 쓰지 않는 경향. 월 5개의 night가 보통이지만, 출산 후 1년까지 night(f)  | 정규직 승진 경쟁<br><br>순환근무조건 보직 경쟁                      | 육아휴직 활용 저해요인 |
| - 회사도 조기복귀를 원하고 근로자도 잔여기간을 보험성격으로 남기기 위하여 1년 신청 꺼리는 분위기, 총 8개월 신청 후, 연장함(b)<br>- 늘 육아휴직 중인 동료간호사들(g)<br>- 9개월 사용 3개월 남겨둠(e)<br>- 3년까지 육아휴직 활용 가능. 그러나 경향교류조건으로 육아휴직 길게 쓰지 말라고 권유함. 1년 사용(c)  | 충원 조기복귀 압력   |              |
| - 대체인력 혹은 후임 구인난으로 지방근무자가 육휴 사용하기 어려운 여건. 대체인력 구하지 못하면 상관 둘이 나눠서 일하는 분위기 미안함 가중. 광역시와 군 단위 간 교류가 없고, 군단위에서 대체인력 구인난 심각 근로자는 육휴를 길게 쓸 수가 없음(d)<br>- 출산 전 4개월 무급휴가사용, 눈치 보임. 육아휴직 분리활용 불가능(g)<br>- 육아휴직 6개월 사용이 관례이나 팀장은 첫째 출산 시에만 6개월 허용, 둘째 출산 시에는 사용금지(h) | 대체인력 구인난;<br>동료에게 미안<br><br>대체인력 구인난;<br>중간관리자의 만류 |              |
| - 팀제운영특성 상 육아휴직은 여성근로자 지위에 악영향. 현실적으로 1년을 다 쓰기란 극단적 경우가 아니면 불가능한 풍토임(m)<br>- 팀제운영으로 휴지기 가지면 인사 상 불이익이 초래됨. 팀 내에서 한꺼번에 두 명이 육아휴직하면 팀운영이 어려워짐, 9개월 허락받고 중간 연장 꺼려하는 분위기(n)  | 팀제운영 방식  |              |

주류 직장의 b, e, k가 대체인력 구인이 비교적 용이하고, 경력자에게 육아휴직을 주는 것이 신입사원을 양성하는 비용보다 저렴하므로 육아휴직을 쉽게 활용하게 하는데 비해, 기업의 생존을 위해 고도의 경쟁시스템을 가동하여 제품디자인을 기획하는 부서에서 상대적 고소득을 받는 m과 n은 제도 시행에도 불구하고, 팀제운용에서 탈락하고 원래 지위를 상실하게 되므로 극단적인 상황이 아니면, 1년간 육아휴직 활용은 불가능하다고 한다. 물론 b와 e도 경력사원활용을 위한 조기복귀를 권유받았다고 한다.

병원에 근무하는 f, g, i와 사회복지관에 근무하는 j, l은 직장에서의 육아휴직활용이 어려움을 더 많이 호소하고 있다. 병원은 업무의 난이도에 따른 보직변경에서 우위를 점하려는 동료 간 경쟁과(f), 수술실이나 중환자실에 근무하는 간호사들의 전문성 때문에(g, h) 훈련기간이 길고 그에 따라 대체인력의 구인난이 심각하여, 중간관리자는 여성근로자가 산전 질환으로 사용한 휴가의 공백을 메우도록 하였고, 연년생 임신 및 출산 혹은 둘째 출산의 경우 육아휴직을 만류하거나 장기간 육아휴직을 허락하지 않았다. 두 자녀를 출산하고 두 번의 육아휴직 기회를 경험한 연구 참여자들 g, h의 보고를 들어 보면, 노동조합의 활동이 육아휴직제도의 실행과 분할사용 등 개선을 가져왔으며 이런 결과는 육아휴직의 활용을 촉진하였다. 상대적 저임금에 업무의 전문성이 낮고 대체인력 구인이 용이한 사회복지관에서 육아휴직은 아직 초기 확산단계로 보인다. 그러나 이 연구의 참여자 들은 각각 특수교사(j)와 정신보건사회복지사(l)로서의 희소가치가 있는데 그로 인하여 인력확보를 위한 인센티브로 육아휴직을 제공받았다.

### 3. 육아휴직 방식

육아휴직의 계기와 직장문화의 상호작용의 결

과로 산출된 연구참여자들의 육아휴직 방식을 그 횟수와 기간 그리고 자녀의 서열순위를 포함하여 <표 8>에 제시하였다. 한 자녀를 둔 경우인 a, c, e, f, j, l은 기간의 차이만 보여주었고, 두 자녀를 둔 경우인 b, d, g, h, i, k, m, n은 훨씬 복잡한 사용방식을 보여주었는데 자녀의 서열과 기간에서 차이를 보이거나 분할사용의 특성도 보여주었다.

#### 1) 육아휴직 방식

아이가 하나인가 둘인가에 따라 육아휴직방식의 양상을 상이했다. 먼저, 아이를 하나 가진 연구참여자 a, f는 6개월 c와 j, l은 1년씩 사용하였다. 연구참여자 a는 정규직 전환시기를 놓칠 수 없어서 외조모에게 자녀를 맡기고 복귀하였고, 연구참여자 f는 원위치로 복귀하기 위해 위탁양육에 필요한 최소연령을 육개월로 잡아 아이를 외조모에게 맡기고 복귀하였다. 친정어머니와 당사자의 열악한 가계재정도 복귀를 촉진하였다. 연구참여자 c도 경제적 이유로 조기복귀가 필요했지만 출산휴가의 긍정적인 경험으로 인해 육아휴직을 모두 쓰기로 결정했으며, 육아휴직이 끝나면 양쪽 조부모가 양육을 지원할 예정이다. 연구참여자 j와 l은 사회복지관에 근무하는 특수교사 및 정신보건사회복지사로서 똑같이 1년 육아휴직을 사용하였는데 j는 ‘아이는 3세까지, 적어도 1-2세까지는 엄마가, 안되면 할머니가 키워야 한다’는 생각을 하고는 가용한 기간을 모두 활용하고 있다. l은 조부모양육지원이 불가능한 월말 부부로서 친정언니들과 동거, 야간대학원 학업도 지속하면서 가용기간을 최대한 활용하고 있다.

두 자녀를 둔 일하는 엄마들의 육아휴직 방식을 보면, b는 2회 모두 1년 사용하였다. e는 첫째 때 단2개월 둘째 때 9개월 사용하여, 장차 자녀의 질병발생 시 그리고 큰 아이의 초등학교 입학 때 활용하기 위해 보험성적으로 3개월을 남겨두고 있다. 친조모에게 자녀를 맡긴 d와 베이비시터에게 자녀를 맡겨 키운 m은 모두 첫째 때 단

〈표 8〉 육아휴직 방식과 기간선택에 영향을 준 요인

| 연구 참여자 | 육아휴직 방식   | 기간 선택에 영향을 준 요인  |   |
|--------|---|--|---|
|        |   | 직장문화   | 개인환경  |
| a      | 6개월 사용  | - 정규직 승진 경쟁<br>- 동료여직원들의 저활용   | - 승진 희망<br>- 친정엄마 양육지원<br>- 남편의 복귀 압력   |
| b      | 2회 모두 1년 사용<br>(8개월 신청 후, 연장 신청)                          | - 조기복귀압력<br>- 여직원 다수직장(복지차원 제도화)<br>- 신입사원양성 고 비용  | - 주말부부<br>- 친정의 수입필요<br>- 살아있다는 느낌을 일하면서 느낌                                     |
| c      | 1년 사용   | 육아휴직 보편화<br>- 조기복귀 압력  | - 가계 경제<br>- 출산휴가경험   |
| d      | 첫째, 6개월 신청하고<br>2개월만 사용/<br>둘째, 6개월, 복귀 1년<br>반 후, 3회차 1년 | - 후임 못 구한 상사의 복귀권유<br>- 평소 원거리통근 양해해주고 육아휴직 기간 동안 대체해 준 동료와 좋은 관계유지 위해   | - 친정어머니, 딸 취업지속희망과 지원<br>- 양육지원 외조모중환   |
| e      | 9개월 사용,<br>3개월은 남겨둠.                                      | - 경력자 계속 근무가 신입사원양성 비용보다 저렴하여 육아휴직 보편적 허용  | - 아이들 아프거나 초등학교 입학 때 쓰기 위한 보험 성격으로 남겨둠<br>- 시모와 친정어머니의 양육지원                     |
| f      | 6개월   | - 보직 놓고 동료 간 경쟁이 불가피한 순환 근무여건<br>- 출산 후 1년간 night근무제외  | - 친정엄마 용돈<br>- 가계경제<br>- 원직 복귀 위하여  |
| g      | 첫째, 미사용<br>둘째, 1년   | - 대체인력(중환자실) 구인난<br>- 중간관리자의 저항<br>- 노동조합의 활동  | - 출산 전 얇은 임신중독증<br>- 외숙모의 양육지원<br>- 노동생애주기 상 휴식시간으로 활용<br>- 남편의 장시간 근무(주당110시간) |
| h      | 첫째, 미사용<br>둘째, 4개월  | - 노동조합의 활동으로 제도 공고화,<br>- 대체인력 구인난(수술실)<br>- 중간관리자의 만류(육아휴직 6개월 사용이 관례이나 팀장은 첫째 출산 시에만 6개월 허용, 둘째 출산 시에는 사용금지),<br>- 동료간호사 중 육아휴직자 | - 임신 중 맹장수술로 80일 병가사용<br>- 시어머니(첫째)와 친정어머니의 육아지원<br>- 시어머니의 지원중단                |
| i      | 첫째, 미사용<br>둘째, 1년   | - 양육기 여직원들의 육아휴직 활용 확산 분위기   | - 이직 직후, 출산 존재감 각인<br>- 가계 부채<br>- 친정어머니의 양육지원<br>- 첫째 아이 직접 양육 못한 경험           |
| j      | 1년 사용   | - 회소가치 지닌 특수교사에게 인센티브로서 육아휴직   | - 친정의 양육지원<br>- 아이의 모유수유집착  |
| k      | 첫째, 1년<br>둘째, 2개월(퇴직)                                     | - 육아휴직 보편성<br>- 대체인력 구인 용이성  | - 가계경제 위해 단축 고려<br>- 조부모 양육지원 불가<br>(경제적 요인에 우선함)                               |
| l      | 1년  | - 육아휴직제도화<br>- 최소한 정신보건사회복지사 인력 확보   | - 조부모의 양육지원불가능,<br>- 월말 부부임.  |
| m      | 첫째, 6개월<br>둘째, 출산휴가 후<br>복귀, 중간 다시<br>육아휴직 1년             | - 육아휴직은 보편화,<br>- 팀제운영(복귀 후 지위보장 안됨)   | - 지위유지 위한 빠른 복귀<br>- 베이비시터 양육 불가능(극단적 선택)                                       |
| n      | 첫째, 미사용<br>둘째, 9개월  | - 이용자의향에 따라 활용가능<br>- 개인도 불이익 팀도 운영 불가능한 운영방식  | - 복귀 후 적응위해<br>- 일-가정을 시기별로 분리하여 양립, 하향 재취업 회피                                  |

축사용하고 둘째 때도 단축사용 후, 추가 사용하였다. 연구참여자 d와 m의 직장은 모두 육아휴직 사용이 합법적인 제도로 있었으나 d는 대체인력을 구하기 어려운 직장 사정으로 그리고 m은 팀 제운영으로 인한 경력지체를 감당하지 않으려고 조기 복귀하였다. d는 첫째 2개월 둘째 6개월을 사용하고 추가로 1년 더 사용하였으며, m은 첫째 6개월 둘째 출산휴가 후 복귀, 다시 1년 추가 사용하고 있다. d와 m은 각각 외조모와 베이비시터의 양육지원중단으로 불가피하게 추가 사용하였다.

연구참여자 g, h, i, n은 모두 첫째 때 미사용하였다가 둘째 날고 각각 1년, 4개월, 1년, 9개월 씩 사용하였다. 간호사인 g와 h는 육아휴직제도는 있으나 근무부서의 업무배치와 인사관리 특성상 충원의 책임을 지고 있는 중간관리자가 이들의 육아휴직사용에 대하여 크게 개입하고 저항하였다. 이 때문에 인력대체에 경직적인 수술장 간호사인 h는 둘째 아이 때도 4개월 사용하였다. 그러나 노조활동으로 육아휴직분위기가 호전된 g는 1년을 사용하였다. 연구참여자 i는 첫째 출산 직전 이직(移職)해와 존재감 각인을 위한 자발적 선택으로 미사용하였다. 그러나 여직원이 다수이며 젊을수록 여직원 비율이 높아져 육아휴직이 보편화되자 둘째 때는 1년간 휴직하였다. n은 첫째 때 미사용으로 일-가정 균형이 어려웠던 기억 때문에 경력유지에 불이익을 감수하고 휴직 중이다. 경력단절만 아니면 최하위 지위로 복귀하더라도 하향 재취업보다는 유리하다고 판단하였다.

## 2) 육아휴직기간에 영향을 주는 요인

<표 8>에는 개인별 육아휴직 방식 뿐 아니라 육아휴직의 기간 결정에 영향을 준 요인들을 모아 직장문화와 개인환경으로 구분하여 제시하였다. 직장 문화 가운데 육아휴직을 하지 못 하게 하는 요인이나 단축시키는 요인 그리고 활용을 촉진하는 요인은 앞 절에서 논의하였다. 이 절에서 육아휴직 기간에 영향을 주는 개인환경의 요

인들을 살펴보면, 한 명의 연구참여자에게 단축을 고려하게 하는 요인과 충분히 다 사용하도록 하는 요인이 함께 작용하는 것을 볼 수 있다. 이러한 복합적인 개인적인 환경가운데에서 직장문화의 요인들이 작용하여

육아휴직의 기간을 최종적으로 결정하게 하였다. 직장문화의 단축요인과 개인환경의 단축요인이 모두 함께 작용한 결과, 연구참여자 a, d(첫째), f, g(첫째), h(첫째), i(첫째), m(첫째), n(첫째)는 6개월 이하로 보다 짧은 기간 동안 육아휴직을 활용하였다. 반면에 직장문화와 개인환경의 활용요인 효과가 더 큰 연구참여자 b, c, d(둘째), e, g(둘째), h(둘째), i(둘째), j, k, l, m(둘째), n(둘째)는 9개월 이상 1년까지 육아휴직을 활용하였다.

동일한 연구참여자라도 육아휴직 활용기간은 육아휴직 활용분위기나 육아휴직 보장 및 분할사용을 가능하게 한 노동조합의 활동과 같은 직장문화의 변화 및 양육지원대안의 사정이나 가계경제의 호전 혹은 첫째 출산 후 육아휴직 미사용 경험과 같은 개인환경의 변화로 첫째 아이와 둘째 아이 출산 후 육아휴직 활용방식이 달랐다.

<표 9>에서 육아휴직 기간을 단축시키는 개인환경과 활용하게 하는 개인환경을 정리하였다.

육아휴직을 미사용하게 하거나 단축하게 하는 개인환경에 경력관리와 육아분담 그리고 육아휴직기간을 미리 사용하였거나 나중에 사용하겠다는 것이 포함되었다. 경력관리는 육아분담요인과 마찬가지로 육아휴직을 활용하게 하는 요인에도 포함되었다. 직장에서의 존재감(i), 일을 통한 정체성 확보(b)나 원칙으로의 복귀나 승진(f, m, n, a), 친정어머니나 남편의 취업지속과 복귀압력(a, d), 복귀의 적기확보(n)와 같은 경력 요인은 육아휴직을 미사용하게 하거나 육아기간을 단축하게 한 반면에 노동생애주기 상 휴식시간으로 육아휴직기간을 활용하여 오랫동안 일할 수 있도록 자신의 심신의 건강관리를 하거나(g), 육아휴직기간

〈표 9〉 육아휴직 기간을 단축시키는 개인환경과 활용하게 하는 개인환경

| 단축요인   | 활용요인  |
|--|---|
| <p>&lt;경력 요인&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이직 직후, 출산 존재감 각인(i)</li> <li>- 원직 복귀 위하여(f, m, n)</li> <li>- 승진 희망(a)</li> <li>- 친정어머니, 딸의 취업지속희망(d)</li> <li>- 살아있다는 느낌을 일하면서 느낌(b)</li> <li>- 남편의 복귀 압력(a)</li> <li>- 복귀 후 적응의 적기 확보위해(n)</li> </ul> | <p>&lt;경력 요인&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동생애주기 상 휴식시간으로 활용(g)</li> <li>- 하향 재취업 회피(n)</li> <li>- 일-가정을 시기별로 분리하여 양립(n)</li> </ul>   |
| <p>&lt;육아분담 요인&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시어머니와 친정엄마 양육지원(a, d, e, h, i)</li> <li>- 외숙모의 양육지원(g)</li> </ul>  | <p>&lt;육아분담 요인&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주말부부(b)</li> <li>- 월말부부(l)</li> <li>- 양가조부모 양육지원 불가(d, h, k, l)</li> <li>- 남편의 장시간 근무(주당110시간)(g)</li> <li>- 베이비시터 양육 불가능(극단적 선택)(m)</li> </ul> |
| <p>&lt;경제적 요인&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 친정의 수입필요(b, f)</li> <li>- 가계 경제(c, f, k)</li> <li>- 가계 부채 탕감(i)</li> </ul>  |   |
| <p>&lt;육아휴직 기간 대출 혹은 저축&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 아이들 아프거나 초등학교 입학 때 쓰기 위한 보험 성격으로 남겨둠(e)</li> <li>- 출산 전 많은 임신중독증(g)</li> <li>- 출산 전 맹장 수술(h)</li> </ul>   | <p>&lt;모성역할&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산휴가경험(c)</li> <li>- 첫째 아이 직접 양육 못한 경험(i)</li> <li>- 아이의 모유수유집착(우선적 변인)(j)</li> </ul>  |

을 쉬어줌으로써 길게 보아 취업을 중단하지 않고, 일-가정을 양립하거나 하향재취업을 피하는 수단으로 삼는 것과 같은(n) 경력 요인은 육아휴직을 선택하게 하고 또 기간을 충분히 활용하게 하였다. 양가조부모(주로 조모)와 외숙모와 같은 친족지원망의 활용은(a, d, e, g, h, i) 육아휴직 대신 취업을 촉진하는 요인이 된 동시에 그러한 지원이 부재하거나 중단되는 경우 바로 육아휴직을 활용하도록 하는 요인으로 작용하였다. 장시간 근무 주말부부 및 월말부부와 같은 남편의 분담 부재나 베이비시터의 유용성 부족과 같은 육아분담요인도 육아휴직기간을 길게 사용하게 하였다.

경력요인과 육아분담요인이 단축요인과 동시에 활용요인이 되는 것과 대조적으로 가계의 낮은 소득(c, f, k) 혹은 부채탕감(i), 친정의 수입 추가(b, f)와 같은 경제적 요인은 육아휴직 대신 취업 활동을 계속하게 하는 요인으로 작용한 반면에 첫째 아이를 키우지 못한 아쉬움(i)이나 출산휴가 경험(c) 그리고 모유수유에 대한 아이의 집착(j)과 같은 모성역할은 육아휴직의 활용을 촉진하였다. 육아휴직기간을 미리 대출하여 사용하게 한 임신 중 질환이나(g, h), 자녀의 질병 혹은 초등학교 입학 대비 나중 사용을 위한 저축(e)도 육아휴직을 당장은 단축시키는 개인환경 요인이었다.

## V. 연구결과 논의 및 정책적 함의

육아휴직중이거나 육아휴직을 경험한 연구참여자 14명을 면담하여 육아휴직의 계기와 육아휴직 관련 직장문화 그리고 육아휴직 방식을 조사하였다. 주요 분석결과를 보면 첫째, 육아휴직의 계기를 분석한 결과, 양육기자녀를 둔 여성근로자들에게 육아휴직은 대체불가능한 차선의 선택, 자녀양육의 책임자로서 어머니의 적극적인 선택, 일-가정 균형을 위한 수단적 선택이라는 다양한 의미를 가졌다. 둘째, 육아휴직과 관련된 직장문화는 육아휴직의 활용을 촉진하는 요인과 육아휴직의 활용을 저해하는 요인으로 구별되었다. 육아휴직활용을 촉진하는 직장문화에는 전제조건으로서의 제도화 및 활용확산 분위기, 양육기 여직원의 높은 비율, 담당업무의 전문성, 대체인력 구인의 용이성, 높은 신입사원양성비용, 노동조합의 활동이 포함되었다. 반면, 육아휴직활용을 저해하는 요인에는 정규직승진이나 순환근무제에서 근무조건을 두고 하는 경쟁, 직원 충원을 위한 복귀중용, 대체인력 구인난으로 동료에게 미안함을 느껴야하는 분위기나 중간관리자의 만류, 개인적 지위를 상실하게 하고 팀운영도 곤란하게 하는 팀제경영방식이 포함되었다. 셋째, 육아휴직 방식의 핵심은 활용기간인데, 개인적 환경요인과 직장문화가 복합적으로 영향을 미쳐서 연구참여자마다 차이를 보여주었다. 개인환경요인 가운데 경력요인과 육아분담요인 경제적 요인 및 육아휴직의 기간간 이전-앞당겨 사용하기도 하고, 미루어 사용하기도 하는 이 해당 기간 중 육아휴직을 단축시키는 요인으로 작용하였다. 경력요인과 육아분담요인 그리고 모성역할은 육아휴직을 충분히 활용하게 하는 요인으로 작용하였다.

본 연구의 두 가지 의의는 첫째, 질적 연구를 통해 기존의 양적연구에서 포착하지 못했던 육아휴직 사용과 관련된 변인들(양육기 여직원의 높은 비율, 높은 신입사원양성비용, 정규직승진이

나 순환근무제에서 근무조건을 두고 하는 경쟁, 팀제경영방식)을 도출했다는 점과 둘째, 육아휴직의 시기나 기간 및 분할사용으로 된 육아휴직방식은 개인환경요인과 직장문화의 복잡한 상호작용의 결과라는 점 그리고 그러한 상호작용의 중심에 육아휴직 당사자의 주체적인 행위성이 들어 있음을 보여준 것이다.

향후 연구를 위한 제언은 첫째, 육아휴직제도가 마련되어 있는 직장에서 여성근로자들의 육아휴직활용율이 이 연구가 탐색한 이러한 변수들과 어떤 관련성이 있는지 양적 방법론을 활용하여 조사하고 결과를 일반화하는 것이다. 특히 이 연구는 여성노동시장에서 직업의 특수성과 업무의 특수성에 따라 변수들 각각이 차이를 보인다는 점과 더불어 이러한 변수들이 육아휴직 이용의사 및 실제 활용률에 영향을 주는 정도가 다르다는 점을 암시한다. 이 연구의 결과를 바탕으로 한 일반화를 위한 양적 연구로부터 기존의 수준을 뛰어넘는 섬세한 대안논의가 가능할 것이다. 둘째, 육아휴직제도가 마련되어 있지 않는 직장에서도 육아휴직제도를 마련하기 위하여 미시행의 이유를 찾고 또 제도화 및 활발한 활용을 위해서 어떤 노력을 할 수 있는지 규명하는 것이다. 이를 위해서는 여성근로자가 다수인 직장을 찾아 육아휴직제도 미시행의 이유를 기업의 최고경영자 및 중간관리자에게 듣는 질적 연구방법론을 활용할 수 있을 것이다. 이러한 연구는 여성노동시장의 특성을 반영하여 여성내부의 차이를 규명하고 그러한 차이를 제거하는 노력의 일환이 될 것이다

이제 정책적 함의를 살펴보면, 세 명의 연구참여자(d, g, h)는 육아휴직 중단과 사용불가를 경험하였는데 지방근무자로서 그리고 전문직으로서 대체인력 구인난이 육아휴직 사용 어려움의 핵심요인이었다. 육아휴직 이용률 제고를 위한 대체인력 논의에서 대체인력의 활용방안 마련을 위해서는 지리적 조건과 업무상 특수성을 고려해야

한다. 이와 동시에 출산 전 질병에 의한 휴가사용을 이유로 중간관리자가 육아휴직을 만류하는 문화를 완화하기 위해서는 관련법의 엄정한 집행에 대한 관리청의 철저한 감독이 요구된다.

비자발적 육아휴직 중단 요인을 제거하는 것과 함께 비자발적으로 육아휴직을 활용하게 하는 요인의 제거도 중요하다. 자발적으로 육아휴직을 짧게 활용할 때의 이점(利點)은 경력을 지속하여 직장에서의 존재감을 얻고 개인적인 정체성자원을 확보하며 동일한 업무를 지속할 수 있거나 승진을 하는 것 그리고 가계재정의 확보이다. 그러나 영아기 자녀양육대안인 조부모의 양육중단이나 베이비시터의 부적응 그리고 원거리 근무나 장시간 근무에 의한 남편의 부재는 비자발적 육아휴직을 촉발하였다. 조부모의 양육중단이 주로 신체적 노화와 질병임을 고려할 때, 조부모양육시 재가양육지원제도의 보조적 활용으로 조부모의 신체적 부담을 완화할 수 있다. 또는 조부모양육과 같이 취업부모가 신뢰할 만한 재가 양육지원제도의 완성을 위하여 영세아 정기돌봄을 제공하는 아이돌보미의 질적 수준 향상이 필요하다. 또한 취업모와 노쇠한 조모의 양육분담으로 영유아를 돌보는 긴장상태를 완화하기 위해서 양육기 아빠의 근거리 발령제나 육아기단축근무를 취업부모에게 고루 실시하는 등 장시간근무 면제방안을 고려할 필요가 있다.

취업모들은 개인환경과 직장문화의 이익과 비용을 비교하여 경제적으로 합리적인 선택을 한다. 육아휴직을 단기간만 활용한 여성근로자들이 희망하는 경우 육아휴직기간을 충분히 활용하도록 하려면, 육아휴직의 이익을 높이고 그 비용을 낮추는 정책마련이 중요하다. 육아휴직의 이익은 경력지속과 관련된 요인으로서 휴식시간이 되는 측면, 하향 재취업을 피하고 경력을 지속시키게 하는 측면, 일·가정에 집중하는 시간을 시기별로 구분하여 일생을 통해 일·가정을 양립하게 하는 측면이다. 육아휴직제도를 충실하게 실행하는 직

종에는 경력을 지속하려는 좋은 여성근로자들이 충원될 확률이 높다. 그러나 경력지속을 통해 얻는 개인적 이익이 작은 입직이 쉬운 저임금의 비정규직 여성 직종에서의 육아휴직은 활용도가 떨어질 것이며 그러한 직종에서는 육아휴직을 제도화하여 실행할 필요성을 대체로 낮게 인식할 것이다.

그러나 경제적 이유로 육아휴직을 단축 사용해야 하는 여성근로자들을 위해서는 육아휴직급여의 인상이 중요하다. 왜냐하면, 경제적 이유에서 육아휴직을 단기간 활용해야 하는 여성근로자는 남편의 상대적 저소득을 포함하여 가계소득이 낮은 경우가 해당하기 쉽기 때문이다. 개인차원에서는 출산 전 저축이나 생애주기를 두고 소득을 기간 간 이전하는 태도·즉, 나중에 벌면 되므로 영유아기에 양육을 하는 것이 수입활동보다 중요하다는 생각이 주요하겠다. 첫째 때 육아휴직을 하지 않은 연구참여자들은 첫째아이의 정서불안이나 애착형성지체를 육아휴직을 하지 않은 대가로 계산하고 사후(事後)에 보수하고자 하였다. 조부모양육수당의 지원도 육아휴직비용의 감소에 기여할 것이다. 출산휴가 직후 복귀하려는 취업모들은 어린이집을 양육의 대안으로 고려하지 않았다. 아이가 말을 하며 자신이 겪은 부당한 대우나 위험을 부모에게 전할 수 있기 전에는 부모나 조부모가 양육해야 한다는 생각이 보편적이므로 아버지의 육아휴직이나 조부모양육지원의 부담완화 그리고 신뢰할만한 보육시설이 대안으로 마련되어야 한다. 보육시설이 영세아 양육에 적절하도록 그리고 취업모에게까지 신뢰감이 형성되도록 질적 개선이 이루어져야 한다.

**【참 고 문 헌】**

- 1) 고용노동부(2013). 고용보험 DB자료. 고용노동부.
- 2) 김미주(2006). 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 한국여성학, 22(4), 157-195.
- 3) 김은정(2005). 육아휴직제도의 이용실태 및 장애요인에 관한 연구: 공공부문의 기혼여성을 중심으로. 경상대학교 석사학위논문.
- 4) 김진욱(2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로 지속성에 관한 실증연구. 사회복지정책, 33, 239-260.
- 5) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률. <http://www.law.go.kr>.
- 6) 도남희(2013). 기업의 출산휴가와 육아휴직 지원 현황과 과제. 육아정책연구소 이슈페이퍼, 08.
- 7) 박미영(2013). 육아휴직제도의 현실과 개선방안 : 경상북도교육청을 중심으로. 경북대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 8) 백선정(2009). 육아휴직이 여성공무원의 승진 기대와 조직몰입에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 9) 손민하(2002). 한국육아휴직제도의 일 고찰. 한신대학교 대학원 석사학위논문.
- 10) 원숙연(2005). 일·가정양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실-출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. 한국정책학회보, 14(2), 157-188.
- 11) 이기연(2011). 여교사의 육아휴직제도의 활용과 만족도 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 12) 이동선(2007). 육아휴직제도의 활용 실태와 개선 방향. 이화여자대학교 정책과학대학원 석사학위논문.
- 13) 이미지(2013). 육아휴직제도에 대한 회사의 태도가 사회복지종사자의 조직몰입에 미치는 영향. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 14) 이수영·이근주(2011). 한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용패턴 영향요인 연구 : 고용보험 DB분석을 중심으로. 사회과학연구논총(이화여자대학교 사회과학연구소), 25, 61-91.
- 15) 임은정(2007). 육아휴직제도의 인식과 활용에 관한 연구 : 포항시 공무원을 중심으로. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 16) 정영신(2010). 여성근로자의 일·가정양립제도 이용에 영향을 미치는 연구 : 산전후휴가와 육아휴직을 중심으로. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 17) 조용환(2002). 질적연구 방법과 사례. 과주 : 교육과학사.
- 18) 한겨레뉴스(2014). 육아휴직 끝나면, 1만명이 '집으로'. 2014. 6. 15.
- 19) Chang, J.(1997). Labor force withdrawal and entry surrounding first childbirth of married women, Unpublished doctoral dissertation. University of Wisconsin.
- 20) Lincoln, Y. & Guba, E.(1985). Naturalistic inquiry. Sage Publications.

- 투 고 일 : 2014년 6월 24일
- 심 사 일 : 2014년 6월 24일
- 심사완료일 : 2014년 6월 25일