

육아휴직을 경험한 아버지의 부모역할 전환에 관한 연구*

A Study on the Transition of the Parental Role of Fathers Who Experienced Parental Leave

최혜영¹

Hye Yeong Choi¹

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study is to explore the parental role that men experience during parental leave. From the moment when a man decides to take parental leave, to his experiences during parental leave, and to the father's role that lasts until after reinstatement, this course will be examined.

Methods: The subjects of this study were five fathers who were taking parental leave. Data were collected through semi-structured interviews done on Zoom, telephone calls and e-mail.

Results: The results are as follows. First, the motive for the father's decision to take parental leave was that he wanted to take a break from work and to spend time with his children. Second, the father had experiences of a caregiver and secure-base for his ones. Also, he experienced intergenerational transmission of his parental role. Third, the father's role was maintained even after parental leave.

Conclusion/Implications: The decision to take parental leave was a process of conformation of one's own decision. The parental role of the father was experienced through daily life and interaction with his children. And that continued even after parental leave.

* 이 논문은 2019~2020년도 창원대학교 자율연구과제 연구비 지원으로 수행된 연구결과임

¹ 제1저자(교신저자)

창원대학교 가족복지학과 교수
(e-mail : flora@changwon.ac.kr)

key words parental leave, father, parenthood, life-span development, intergenerational transmission

I. 서론

영유아의 발달과 성장을 위해 부모와의 관계가 중요하다는 언급은 오랜 기간 이어져왔다. 그러나 영유아와 부모 간의 관계는 현실적으로 어머니의 양육에 관심을 두고 부모역할을 파악하는데 주력해 왔다. 부모역할을 살펴보는 연구의 주 대상은 어머니로 편중되어 상대적으로 아버지 역할이 과소평가된 부분이 있다. 그러나 영유아에게 아버지는 어머니역할만큼 중요한 몫의 역할이 있음이 분명하다. 이는 자녀의 관점에서만 아버지 역할이 중요한 것이 아니라 아버지도 자신의 생애에서 아버지 역할이 중요한 자아의 일부이다. 자녀가 생기면서 남성이 아버지역할을 새

롭게 받아들이고 개발하며 적응해 가는 것도 중요한 생애발달과정이라고 할 수 있다(황정해, 2006). 지금까지 아버지는 전통적인 도구적 역할을 하는 존재로 인식되어 왔고 직접적인 양육을 담당하는 어머니를 지원하는 주변인으로서의 역할을 당연하게 수용해 왔던 것도 사실이다. 그러나 최근 들어 아버지역할에 대한 중요성을 인식하고 아버지가 적극적으로 양육에 참여하는 경험을 자신의 삶의 중요한 기회라고 생각하고 이를 적극적으로 요구하는 목소리가 커지고 있다.

이러한 변화는 여성의 육아휴직 활용 뿐 아니라 아버지의 육아휴직을 활용하는 비율이 증가하는 현상에도 잘 나타나 있다. 정부발표에 의하면 2020년 남성 육아휴직자(민간부분 상반기 6월 기준)는 14,857명으로 2019년 6월 기준 11,081명이었던 것과 비교하면 약 34.1%가 증가한 수치이다. 향후 2020년 하반기까지 육아휴직을 사용하는 경우가 약 3만명에 이를 것으로 추정하고 있다(고용노동부, 2020). 고용보험 가입에서 제외되어 있으나 안정적으로 육아휴직을 활용할 수 있는 공무원과 교사 집단의 남성육아휴직자를 포함한다면 이 숫자는 더욱 증가하게 된다. 남성 육아휴직의 증가는 남성육아휴직에 대한 사회적 인식제고와 제도개선 등의 효과라고 할 수 있다. 나아가 부모가 아이를 함께 양육하고자 하는 문화가 확산되면서 남성이 자발적으로 육아휴직을 선택하고 있고, 이는 아버지역할을 적극적으로 경험하고 싶어하는 요구가 반영되고 있기 때문이라고 하겠다. 육아휴직의 핵심 경험은 남성이 아버지역할을 온전하게 경험할 수 있는 기회라는 것이다. 나아가 최근에는 부모가 함께 공동양육 하는 것을 보다 적극적으로 권장하고자 정부에서 2020년 1월부터 어머니와 아버지가 공동으로 육아휴직을 사용할 수 있는 제도가 실시되었고 이를 통해 남성의 양육참여가 더욱 확대될 것이라는 기대가 높아지고 있다. 남성육아휴직이 증가하면서 자녀 입장에서 보자면 어머니뿐 아니라 아버지와도 함께 성장할 수 있는 환경이 마련되었고, 균형 잡힌 부모자녀관계 형성이 가능하게 되었다. 나아가 아버지와 어머니가 공동으로 양육하게 되면 어머니의 양육부담을 경감시켜 아버지와 자녀의 안정된 애착에도 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대할 수 있다(김영옥, 이택면, 강민정, 임희정, 나성은, 2014; Lamb & Lewis, 2013).

최근 국내에서 진행되어 온 남성육아휴직과 관련된 선행연구들은 주로 정책적 또는 제도적 관점의 연구들이 주를 이루었다. 연구자의 관점에 따라 노동정책관점, 가족정책지원관점, 젠더관점의 연구들이 진행되어 왔다. 노동정책 관점의 연구에서는 노동인구의 경력단절, 육아휴직 급여비용 운영문제, 육아휴직 활용에 대한 기업문화 등에 대하여 언급하고 있다. 홍승아(2018)는 남성 육아휴직 이용에 미치는 조직문화의 영향을 밝혔다. 남성의 육아휴직 사용 활성화를 위해서 직장 내 가부장적 조직문화와 상사의 태도변화, 사내규정 제도화와 조직문화의 변화 등을 제안하였다. 그 외에도 전반적인 육아휴직 활성화를 모색하기 위해 다양한 해외사례를 제시한 연구들이 다수를 이루고 있다(김연진, 2020; 박귀천, 2020; 송지원, 2018; 이은주, 2020; 최숙희, 2016; 허민숙, 2018). 가족정책 관점에서 가사역할분담과 공동양육 그리고 부모양육지원에 대한 연구가 진행되었다. 오윤자, 최성희 그리고 유가람(2018)은 남성의 육아휴직으로 가족 내에서 남성의 보편적 가사 분담역할이 여성들의 육아부담을 낮추게 되는 효과가 있으며 지속적인 남성 육아휴직의 효과성을 위해서는 육아돌봄 교육 등 가족생활교육 제공을 제언하고 있다. 젠더관점에서 육아휴직을 바라본 연구로 김연진과 김수영(2015)은 남성육아휴직제도가 남녀가 가사분담을 하는 역할분담을 넘어서 자신의 고유한 일을 유지하면서도 자녀 양육을 공동으로 담당하는 성평등

사회를 구축하는데 이바지할 가능성이 있다고 언급하였다. 나성은(2014)는 현대사회로 오면서 남성이 전통적인 도구적 역할에서 벗어나 ‘돌보는 아버지’가 되어가는 과정으로 ‘신 도구적’ 남성이라는 개념을 제시하였다. 이는 아버지가 ‘생계부양자 역할’에서 자유롭지 못한 상태에서 ‘돌봄 역할’로 전환하고자 하는 과정에서 나타난 개념이라고 설명할 수 있다, 그러므로 ‘돌봄 경험’이 남녀 모두에게 보편적 경험이 될 수 있도록 사회적 지원이 필요하다고 제시하였다.

남성의 생애주기 관점에서 살펴볼 때 육아휴직기간 동안 경험하는 아버지 역할이 남성 자신에게 어떠한 의미를 주고 있으며 아버지 역할로의 전환을 어떻게 받아들이며 적응해 가는가에 대한 연구는 최근에야 진행되었다. 김진욱과 권진(2015)은 남성 육아휴직의 의미를 일에서 가족으로의 맥락이 변화되는 과정으로 바라보았다. 육아휴직의 경험이 양성평등과 일·가정 양립이라는 가치구현에 도움이 되고, ‘남성이 아버지’로 변화되며 개인의 인식과 행위를 변화시키는 단초가 되었다고 보고하였다. 그러나 육아휴직을 결정하는 과정에서 직장환경의 역동성은 살폈으나 의사결정과정에서 직접 영향을 줄 수 있는 가족의 반응 등은 포함시키지 못한 제한점이 있다. 최근 최새은, 정은희 그리고 최슬기(2019)는 육아휴직을 사용한 남성의 가정과 직장에서의 경험 전반에 대한 연구를 14명의 남성을 대상으로 심층면접을 진행하였다. 그 결과 5가지 영역의 14개 범주를 도출하여 육아휴직을 사용하게 된 동기와 양육과정의 정서 등을 살펴보았다. 남성이 육아휴직을 결정하는 과정은 배우자의 복직과 관련된 자녀 돌봄이 주요 동기라고 응답한 경우가 많았고, 양육의 어려움은 있으나 만족감이 크며 직장 복귀 후의 재적응 또한 순조로웠다고 보고하였다. 이 연구는 휴직경험에 중점을 두고 진행 된 바 복직 이후에도 아버지 역할이 어떻게 유지되고 있는지를 살펴볼 수 없는 아쉬움이 있다. 이후에는 아버지역할을 경험하는 과정과 더불어 복직 이후의 아버지역할에 대해서도 살펴볼 필요가 있겠다. 대체로 육아휴직동안 경험하는 아버지의 양육참여는 자녀에게 영향을 줄 뿐 아니라 배우자와의 관계에도 영향을 준다고 보고하고 있고 이러한 안정적인 양육환경조성은 가족 간의 관계의 질 뿐 아니라 남성 자신의 생애적인 관점에서 성숙과 성장에 영향을 주며 향후 추가출산결정 여부에도 영향을 줄 수 있을 것으로 유추되는 바 이에 대해서도 살펴볼 필요가 있다.

그렇다면 아버지가 육아휴직동안 자녀와 함께 보내는 과정에서 아버지의 역할은 어떻게 형성되는가? 또는 아버지는 자신의 역할에 대하여 어떠한 의미를 찾아가고 있는가? 이 질문은 남성 육아휴직을 경험하는 아버지가 어떤 과정으로 아버지 역할을 인식하고 수행하며, 어떻게 받아들이고 느끼는지를 규정하는데 중요한 부분이다. 아버지역할에 대한 선행연구를 살펴보면 1970년대 초반아버지 부재 연구로부터 시작하여 아버지와의 관계를 사회학습이론에 기초하여 모델링으로 설명하여왔다. 이런 이유로 아버지 부재 시 특히 남아가 아버지 역할의 모델링이 어렵게 되고 차후 사회적 적응에 어려움이 있음을 보고한 연구가 있었다(Lamb & Lewis, 2013). 다음으로 아버지가 자녀와 동거하는 지 여부 즉 아버지가 자녀와 함께 보내는 시간의 양으로 아버지 역할을 규정하고자 하였다. 그러나 아버지가 자녀와 함께 보낸 총 시간만으로는 아동발달 간의 관련성을 찾기 어려웠다. 결국 아버지가 자녀를 돌보고 활동하는 과정동안 아버지의 참여가 중요하다는 것을 인식하게 되었다. 안수미(2013)는 전국의 2009년 통계청이 실시한 ‘2009년 생활시간조사’ 자료를 기초로 17세 이하 아버지 2,693명을 대상으로 아버지가 자녀와 지내는 생활시간과 자

녀양육시간에 영향을 미치는 요인을 검증한 결과 아버지의 노동시간이 적을수록 아버지 양육참여가 높게 나타났다. 결국 어머니보다 자녀양육참여에서 간접적인 이유는 어머니가 자녀와 더 많은 시간을 보내고 돌봄의 경험을 나누게 되므로 자녀에 대해 더 민감해지고 안정적인 관계를 형성한다고 설명될 수 있다. 아버지도 돌봄의 경험이 주어진다면 자녀양육에서 직접적인 역할이 가능하다는 의미라고 보았다(최세은 등 2019; Youhne, 2020). 이런 관점에서 아버지에게도 자녀를 돌보고 함께 활동할 수 있는 시간과 기회를 제공하는 것이 중요하다는 시사점을 얻게 된다. 아버지역할이 형성되는 과정을 생애사적으로도 살펴본 연구에 의하면 아버지역할 전환은 남성의 자아정체성을 더욱 공고히 하는 과정으로 보고 있다. 아버지 역할 전환과정은 삶의 기저에서 자신의 인생구조를 확립해가는 과정이며 자아의 확장감, 우호적인 관계형성, 정서적 안정감 등을 찾아가게 되는 과정으로 설명된다고 보고 있다(황정해, 2006). 그러므로 육아휴직 과정에서 아버지역할로의 전환과정을 통해 개인의 발달과업을 완수하며 아버지로의 자아를 찾아가고 가족 간의 관계를 형성해 가는 여정에 관심을 가질 필요가 있다.

아버지의 역할형성은 현재 자신의 자녀와 상호작용관계를 통해 영향을 받기도 하나 과거 자신의 아버지와의 관계와도 관련이 있음을 가정해 볼 수 있다. 조모와 어머니 간의 양육태도가 세대 간에 전이된다는 연구결과들 보다 아버지의 양육태도가 세대 간에 전이된다는 연구결과는 미약하다. 그럼에도 조부의 양육태도와 아버지의 양육태도 간의 관련성을 보고한 결과들이 소수 있다(박진희, 2003; 이진민, 송승민, 도현심, 2011; 조하영, 박성연, 2013). 박진희(2003) 연구에 의하면 조부의 양육태도가 온정적인 경우 아버지의 양육태도도 온정적이고 조부의 양육태도가 거부적인 경우 아버지도 거부적으로 나타났다고 보고하였다. 또한 이진민, 송승민 그리고 도현심(2011)의 연구에 의하면 조부모의 양육유형이 긍정적이든 거부적이든 일관되게 아버지의 양육유형을 설명해주고 있었다. 또한 아버지의 양육유형은 조부의 양육유형에 더 영향을 받는 것으로 나타났고 이에 대해서 사회학습이론에 기초한 모델링의 과정으로 해석하고 있다. 그러므로 과거의 부자 관계의 경험이 현재의 아버지 역할과 관련되어 있다고 가정할 경우 현재의 아버지역할 경험은 다시 다음세대의 부모자녀 경험에도 관련될 수 있음을 가정할 수 있다. 이러한 결과에 비추어 보면 남성의 육아휴직 경험에서 보여주는 자녀와의 관계는 남성이 자신의 원가족의 아버지와의 관계와 관련될 수도 있음을 시사해준다.

남성육아휴직의 주목적은 자녀를 육아하며 부모로의 역할을 만들어가는 과정이다. 그렇다면 제도로서의 남성육아휴직을 넘어서 주요 목적인 아버지역할로의 과정을 어떻게 경험하고 있는지를 알아보는 것은 육아휴직제도의 핵심적 효과라고 할 수 있다. 육아휴직을 통해 자녀와의 관계에서 주변인이 아닌 주도적인 역할을 경험할 수도 있고, 반대로 육아부담과 가사갈등을 경험할 수도 있다. 이런 의미에서 아버지 역할을 할 수 있는 기회가 되는 육아휴직 동안 남성이 일상을 통해 경험하는 아버지역할에 대하여 탐색해 보는 것은 의미있는 일이라고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 남성이 육아휴직동안 경험하는 아버지 역할을 알아보는 것이다. 남성이 육아휴직을 결정하게 된 계기부터 시작하여 육아휴직동안의 경험들 그리고 복직 후까지 지속되는 아버지역할에 이르기까지 일련의 아버지역할에 대하여 알아보고자 한다. 나아가 추후 출산계획에 대한 인식까지 살펴보고자 한다. 이를 통해 육아휴직동안 아버지가 경험하는 구체적인 경험

과 의미를 밝히고, 향후 남성의 육아휴직제도 활성화방안 그리고 아버지역할의 긍정적 경험과 더불어 안정적이고 균형 잡힌 부모양육환경조성에도 기여하고자 한다.

본 연구에서 살펴보고자 한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 육아휴직을 결정하는 과정은 어떠한가?

연구문제 2. 육아휴직 동안 경험하는 아버지역할로의 전환과정은 어떠한가?

연구문제 3. 육아휴직 이후의 아버지 역할은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구에서는 첫 번째 자녀에 대한 육아휴직을 사용한 경험이 있는 남성을 대상으로 하였다. 아버지 역할에 대한 형성과 인식은 첫 번째 자녀와의 관계에서 우선 이루어진다고 볼 수 있다. 또한 면접 당시를 기준으로 육아휴직 중이거나 육아휴직을 마친 지 3개월 이내인 경우의 남성을 대상으로 하였다. 최근에 육아휴직제도에 대한 변화가 빠르게 이루어져서 육아휴직을 오래전에 이용한 남성의 경우는 제도 활용 조건이 상이한 상태에서 경험이 이루어졌을 가능성이 있으므로 본 연구에서는 육아휴직제도의 여건은 균등한 상황을 유지하고자 하였다. 육아휴직을 경험한 지 1년 이상이 흐를 경우에는 기억이나 경험의 해석에서 왜곡이 이루어질 수 있으므로 가급적 현재 육아휴직 중이거나 휴직을 마친 지 얼마 되지 않은 경우로 제한하였다. 본 연구에 참여한 남성의 배경을 살펴보면 표 1과 같다.

표 1. 연구 참여자 배경

구분	연령		최종학력		직업		육아휴직 사용기간		자녀 성, 연령	양육 지원
	본인	배우자	본인	배우자	본인	배우자	본인	배우자		
A	38	38	대졸	대졸	공무원	회사원*	6개월 (2020.03 ~2020.09)	사용 안함	여아 1 (2013.01) 여아 2 (2019.06)	지원 없음
B	37	37	대학원졸	대학원	사무직	간호사	4개월 (2020.06 ~2020.10)	사용 불가능	남아 (2019.08)	어린이집
C	37	34	대학원졸	대졸	사무직	사무직	3개월 (2019.08 ~2020.10)	20개월 (2017.11 ~2019.07)	남아 (2017.11)	하원도우미, 기관
D	34	35	대졸	대졸	공무원	공무원	12개월 (2020.01 ~2021.01)	출산휴가 포함 13개월 (2019.07 ~2020.09)	남아 (2019.09)	차가 분가
E	35	32	대졸	대졸	공무원	교사	12개월 (2020.01 ~2021.01)	사용 안함	남아 (2019.04)	지원 없음

* 해당 사례는 남성의 육아휴직기간에 배우자가 취업이 된 경우

본 연구의 참여자의 직업은 공무원이 3사례 회사원이 2사례였다. 또한 배우자와 맞벌이 여부를 알아본 결과 5사례 모두 맞벌이 가정이었으며, 그 중 한 사례는 남성의 육아휴직 동안에 취업을 하게 된 경우였다. 면담에 참여한 남성의 배우자 직업은 공무원, 교사, 간호사, 회사원이었다. 남성이 사용한 육아휴직 기간은 3개월에서 12개월로 범위가 넓었고, 3개월 또는 4개월로 비교적 짧은 기간 동안의 육아휴직을 사용한 경우도 있었다. 육아휴직을 짧게 사용한 참여자는 회사 내에서 육아휴직을 분리하여 사용할 수 있었던 경우로 2회에 걸쳐 사용할 의도를 가지고 있었다. 또한 참여자의 배우자가 육아휴직을 사용한 경우는 2사례였고, 나머지 3사례는 배우자가 육아휴직을 사용한 경험이 없었다. 그 이유는 최근에 취업한 경우, 육아휴직을 사용하기 어려운 직장 분위기인 경우, 육아휴직을 아직 사용하지 않은 경우였다. 연구에 참여한 참여자의 경우 남성육아휴직 이전에는 양가부모의 도움을 받았거나 배우자가 먼저 육아휴직을 하고 이후에 남성육아휴직을 사용한 경우였다. 그러나 남성육아휴직 이후부터는 전적으로 참여자가 양육을 담당하였고 어린이집 이용과 병행하며 양육을 담당하였다. 본 연구에 참여한 참여자의 자녀수는 1명이 4사례로 가장 많았고, 2명인 경우가 1사례였다. 자녀의 성별을 살펴보면 첫째 아이의 성별은 남아가 4명 여아가 1명이었다.

2. 연구절차

본 연구를 위해 수집된 자료는 최근(2019년 또는 2020년)에 육아휴직을 경험하고 직장에 복귀하였거나 육아휴직 중에 있는 남성을 대상으로 하였고, 면담은 2020년 9월부터 12월 사이에 이루어졌다. 본 연구에 참여한 참여자에게 반구조화 면담(semi-structured interview)용 질문으로 비대면 면담을 진행하였다. 비대면 면담이 이루어진 이유는 2020년 1년 동안 코로나 상황이 이어졌으므로 참여자가 대면 면담에 대한 부담을 가지고 있었다. 직장으로 복귀한 참여자의 경우 타인과의 접촉을 최소화해야 하는 회사의 규정을 따라야 했고, 자녀와 재택근무 또는 육아휴직 중인 참여자도 타인과의 접촉을 최소화해야 하는 상황이었다. 이런 이유로 포커스집단 면담이나 1 대 1 대면 면담이 아닌 줌(Zoom) 또는 전화통화를 활용하여 1명씩 면담이 진행되었다. 그 외에 인적 사항을 수집하기 위한 기본 질문지를 이메일을 통해 전달하고 회신으로 받았으며, 보완해야 할 추가 정보는 이후 전화통화를 통해 수집하였다. 한편 1;1 면담방식을 선택하면서도 반구조화 된 질문을 활용한 이유는 면담자가 육아휴직이라는 공통의 경험에 대한 진술과 함께 개별적인 경험에 대해서도 자유롭게 진술하도록 하기 위해서였다. 면담이 진행되면서 참여자가 자신의 경험을 포괄적으로 또는 개괄적으로 진술하는 경우에는 이를 좀 더 구체적인 사례를 들어 진술하도록 하여 진술내용을 최대한 확보하고자 하였다. 면담이 진행되는 동안 육아휴직을 결정하지 못한 이유, 육아휴직을 법정수준으로 사용하지 않은 이유, 아버지와 함께 했던 구체적인 일상의 예 등 추가 질문을 통해 보다 심층적인 내용의 진술을 확보하고자 하였다.

육아휴직을 경험한 남성이 아버지 역할로의 전환과정에 대한 경험을 알아보려고 선행연구(최재은 등, 2019)에 참조하여 질문영역을 구성하였다. 반구조화 된 질문영역은 다음과 같다. 육아휴직을 결정하게 된 동기, 육아휴직 동안 하루일과로 살펴본 일상생활, 육아휴직 과정에서 경험한 자녀와의 관계 그리고 의미, 육아휴직에 대한 만족감, 육아휴직을 경험한 남성이 기억하는 어린 시절 원가족 아버지와와의 관계

그리고 육아휴직을 마치고 복직한 이후에서 경험한 자녀와의 관계에 대하여 질문하였고 그 외에도 추가출산계획과에 대하여 질문하였다. 면담을 위해 사전에 준비된 질문 목록은 <표 2>와 같다.

표 2. 반구조화 면담 질문

면담 질문	
• 육아휴직의 동기	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직을 결정하게 된 계기는? • 자발적 의사는 어느 정도인가? • 배우자와 가족의 반응은? • 육아휴직을 주저했다면 이유는? • 육아휴직동안 기대했던 부분은?
• 육아휴직동안 하루일과	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직동안 가장 비중이 큰 일과는? • 아이와의 시간은 어떻게 보냈나?
• 육아휴직과 아버지역할	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직동안 변화 • 육아휴직 동안의 의미는? • 육아휴직 전후의 아버지 역할은? • 아버지 역할의 자신감은? • 자녀가 느끼는 아버지는?
• 육아휴직 만족도와 어려운 점	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 동안의 만족도는 • 육아휴직 동안의 어려운 점은? • 육아휴직 동안의 가족의 지지는? • 육아휴직 동안 활용한 자원은?
• 자신의 아버지와의 관계	<ul style="list-style-type: none"> • 아버지와의 관계는 어떠했나? • 아버지와 어떤 시간을 보냈었나? • 현재 자신의 아버지 역할에 영향을 준 부분이 있다면?
• 추후 출산 계획	<ul style="list-style-type: none"> • 추후 출산 계획과 이유는? • 육아휴직 사용 의사와 그 이유는?

면담은 라포형성을 통하여 간단한 신변에 대한 인사말로 면담을 시작하였고 최근의 근황에 대한 질문으로 이어나갔다. 본 연구와 관련하여 위 표 2에 포함되는 반구조화 된 질문을 사용하여 면담을 진행하였으나 질문의 순서, 질문내용 그리고 심층적 추가질문은 참여자와의 대화 중에 변경되거나 추가 되기도 하였다. 면담은 자유로운 진술이 가능하도록 최대한 수록하였고, 면담의 전환이 필요한 경우 반구조화된 질문 내용을 제시하며 진술할 수 있도록 하였다. 추가된 질문의 경우 예로는 복직이 이루어진 참여자가 복직이후에 지속되는 아버지 역할에 대한 경험을 진술한 경우 등이 포함되었다.

3. 자료 수집과 분석

육아휴직을 경험한 면담 참여자의 진술내용은 참여자의 동의 하에 영상과 음성이 녹음되었다. 녹음 된 음성파일은 1차 기록을 위해 AI기반 앱 ‘클로바 노트’를 활용하였고, 음성은 문자로 변환 된 후 기록되었다. 2차 기록을 위해 연구자는 Zoom 영상과 녹음파일을 재확인하면서 1차 전사된 기록내용을 확인하는 과정을 거쳤다. 1차 기록과정에서 문자로 변환된 내용 중 왜곡된 부분은 2차 기록과정을 통해 수정하고 정리하였다. ‘클로바 노트’의 기능은 음성파일을 문자로 변환하는 것으로 음성파일을 탑재 후 음성녹음의 종류(예: 인터뷰 등)를 선택하고 음성의 인원을 선택(예:

2인 등)하면 화자를 구분하여 문자로 변환해 주는 기능의 앱이다. 또한 연구 참여자의 기본적인 배경정보와 하루일과로 살펴 본 일상생활에 대한 질문지는 면담 전에 이메일을 통해 전달하였고, 이후 이메일로 회신을 받았다. 참여자가 질문에 기록한 내용은 면담 중에 확인이 이루어졌다. 면담을 통해 진술된 내용은 참여자마다 25분에서 45분 정도가 소요되었다. 이후에 기록된 내용에 대한 추가 확인 또는 기록된 내용에서 의미의 확인이 필요한 부분은 면담자와 추가 통화 시 이루어졌다. 전사된 기록의 분량은 참여자 당 A4용지 10쪽~20쪽까지였다.

반구조화 질문을 통하여 남성육아휴직을 경험한 아버지가 진술한 내용을 토대로 아버지역할과 형성과 관련된 진술을 구분하여 유사한 내용을 분류하여 핵심어를 선정하였다. 육아휴직을 결정하게 된 시기부터 육아휴직과정 그리고 육아휴직 이후까지 시간의 흐름에 따른 경험을 분류하고 정리하였다. 주제어와 소주제는 연구자가 사전에 준비하여 진행한 예상 질문을 토대로 면담이 이루어지는 가운데 5명의 면담자가 육아휴직 경험동안 자신의 아버지 역할에 대하여 공통적으로 규정하고 설명한 용어를 중심으로 선정하였다. 육아휴직 이후의 경험에 대한 진술은 2명의 면담자가 육아휴직을 마치지 않은 상태였으므로 3명의 면담자의 진술을 토대로 정리하였다. 이를 통해 선정된 주제어는 육아휴직 이전 시기에서는 ‘직장탈출’, ‘자녀와 함께할 시간에 대한 기대’, ‘가족의 인정’, 육아휴직 중에는 ‘양육하는 존재’, ‘안식처로의 존재’, ‘유능한 존재’, ‘만족하는 존재’, ‘아버지-나-아이’, ‘어려움’ 등이었고, 육아휴직 이후에는 ‘여전한 나’ 였다. 구체적인 주제어의 분류는 표 3과 같다.

표 3 자료의 분류

수집된 자료를 통한 분류		
• 육아휴직 시작	• 직장탈출 그리고 자녀와의 할 시간의 기대	• 직장에서 떠나기 • 내 시간 갖기 • 하루 종일 아이와 함께하기
	• 가족의 인정	• 배우자의 격려 • 가족의 격려 또는 가족을 설득
• 육아휴직 경험; 아버지역할	• 양육하는 존재: 함께하는 일상	• 먹이기, 재우기 하루 종일 함께하기 • 등·하원시키기 • 놀이터 놀이하기, 책 읽어주기
	• 안식처로의 존재	• 자다가 찾는 존재 • 스트레스 받을 때 안식을 주는 존재 • 위안을 주는 존재
	• 유능한 존재	• 혼자서도 양육할 수 있음 • 문제해결 가능 • 양육에 대해 두려움 없음
	• 만족하는 존재	• 만족하는 경험 • 가족의 격려
	• 아버지- 나- 아이	• 편안하고 친구 같았던 나의 아버지 • 친구 같은 아버지 되기 • 일상케어와 훈육으로
• 육아휴직 이후	• 어려움	• 양육에 적응: 먹이기, 재우기 • 마이너스 통장 • 승진에서 밀리는 불안
		• 추가 출산에 대한 기대 • 여전한 나, 아버지

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 육아휴직 시작

육아휴직의 결정은 본격적으로 자녀와의 일상이 시작되는 첫 단계라고 할 수 있다. 본 연구에 참여한 아버지가 양육을 위해 휴직을 결정하는 과정에는 직장탈출육구와 함께 자녀와의 함께 할 시간에 대한 기대를 언급하였다. 그 외에도 배우자의 복직으로 인한 보육시설 적응의 불안감, 그리고 가족의 격려 등의 이유를 언급하였다.

1) 직장탈출 그리고 자녀와 함께 할 시간의 기대

육아휴직을 결정하게 된 이유로 자신의 직장에서의 피로와 스트레스가 커서 그만 쉬어가고 싶다는 생각을 하였고 육아휴직제도를 통해 ‘겸사겸사’ 직장탈출과 자녀와 시간을 기대하며 육아휴직을 결정하였다고 보고 하였다.

“솔직히 말씀드리면 직장에 들어온 지 13년이 됐거든요. 제가 쉬고 싶었거든요, (중략) 대한민국 가장이 라면 누구나 한 번쯤은 느낄 거라 생각이 들어요. 그냥 어깨가 무겁다 생각이 들거든요. 그래서 지금 한 번 쉬어가고 싶다는 생각이 가장 컸어요. (중략) 큰 애가 올해 8살이 됐어요. 자녀 1명당 초등학교 2학년 아래로 육아휴직을 써야 한다고 하는데, 초등학교도 가고 해서 이때가 아니면 안되겠다 싶어서 (중략) 아이와 같이 보내고 싶었어요. 해보니까 이것들 왜 이제서야 했을까. 그런 생각이 들더라고요. 조금 더 어렸을 때 휴직을 해서 애하고 더 함께 시간을 보낼 수 있었는데”

(아버지 A)

“일단은 제가 먼저 (육아휴직을)사용한 건데요. (중략) 사실 직장 스트레스도 좀 있었고 그래서 좀 크게 제일 크죠. 그래서 또 아이도 키우면서, 그렇다면 이제 다시 재충전하자 그런 의미로써 내가 육아휴직 하겠다. 내가 (육아를)전담을 한다는 상황이 되는 건데, 와이프가 몸도 약하고 해서 육아휴직을 하면 더 힘들 것 같고 그래서 제가 전적으로 결정한 것이죠.”

(아버지 E)

“배우자가 홀로 육아하며 힘들어하는 모습을 보고 결정했어요. (중략) 자녀와 함께 하루를 보내는 것과 동시에 직장생활에서의 탈피가 필요했어요.”

(아버지 D).

자녀와의 관계에서 아버지로서의 요구에 대한 동기로 육아휴직을 결정하였고 시기적으로나 상황이 조성되면서 육아휴직을 결정을 내리게 된 경우였다. 직장 내에서 육아휴직을 사용하지 못할 상황임에도 단기적인 휴직 결정을 통해 적극적인 양육참여를 결정한 경우, 조부모의 도움을 벗어나 부모역할에 대한 주도적 참여를 선택한 경우 등이었다.

“아침에 아기가 잘 때 나가서 거의 잠들기 직전에 오니까 얘기가 한번 그러더라고요. 햇님 있을 때 왔으면 좋겠다...(중략) 아기랑 처음에는 거의 못 놀아주니까 그거에 대한 아쉬움이 되게 커서, 아기랑. 그러니까 잠들기까지 24시간. 집에 있으면 같이 있으면 좋겠다 싶어서요...와이프가 출산부터 거의 3년을 아이랑 밀접하게 있었던 거죠. 와이프 입장에서는 육아휴직을 하면서 너무 힘들었으니까. 나도 그걸 경험해보고 서로 이해해 주는 일을 해 가는 과정이라고 생각을 했고 얼마나 힘들지 나도 한번 해볼게 했죠...(육아휴직)시기는 제가 하고 있는 프로젝트를 좀 끝나고 하고 싶었는데. 그 중간에 한 이유는 일단 저도 와이프 복직을 들춰 치고서라도 아기랑 같이 할 수 있는 기회가 있으면 좋겠다고 생각을 했어서 어차피 할 생각이었습니다. 이게 시기의 문제였지 아이랑 같이 있는 시간에 대한 부분은 굉장히 생각했던 바고, 와이프가 복직이 되면서 부득이하게 그 시기가 좀 당겨졌다고 하겠죠...(중략)”

(아버지 C)

“처가에 본가에 맡기다 보니까 주말에밖에 볼 수가 없었어요. 주말에는 저희가 가서 보고만 왔었어요. (중략)...아. 어떤 말로 표현을 해야 할지 모르겠는데.. 이게. 내가 직접 아이 내 아이라고는 하기는 하는데 어떤 느낌일까요. 아기를 봐두고 왔을 때는 뒤에서 서포트하는 느낌이었던거거든요. 부모님께서 필요한 거에 대해서는 제가 주문을 해서 보낸다든지 아니면 주말마다 가서 이렇게 챙겨주는 약간 서브에 주변인의 느낌... 아기에 대한 애착심이 없지는 않았지만 육아휴직을 하고 아이를 데리고 와서 양육을 하다 보니까 곁에서 이렇게 관망하고 있었다가 제 품으로 들어와서 지낸다는 그런 느낌이지요.”

(아버지 B)

2) 육아휴직결정에 대한 주변반응

육아휴직을 결정하는 과정에서 주변의 반응에 따라 긍정적이거나 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 특히 배우자와 부모 등 가족의 반응은 육아휴직결정을 좌우하는 중요한 영향이라고 하겠다. 처음에는 반대하다가 이후에는 지지한 경우, 처음부터 지지한 경우, 본가와 처가의 반응에 차이가 나타나서 본가보다 처가에서 반대의견을 보인 경우가 있다고 보고하였다. 본 연구에 참여자들은 주변의 반응에서 지지를 보이거나 반대를 보인 경우 이를 적극적으로 설명하고 본인의 의지를 피력하는 가운데 육아휴직에 대한 동기가 확고히 하였음을 알 수 있다.

“(배우자)자기 직장을 못 다니고 안 다니게 되니까 별이가 없으니까 반대해요. (중략) 그런데 지금. 아니면 이 기회가 다 없어지니까 한번 해보고 싶다. 설득을 했죠. ‘그러면 해 봐’ 라고 지지를 해 주더라고요. 그래서 하게 됐습니다.(중략).. 본가나 처가 쪽 부모님들은 굉장히 걱정하시더라고요. 부모님 세대하고 저희 세대하고 조금 다르잖아요. 이 경상도 말로 어쨌든 간에 한 푼이라도 벌 수 있을 때 벌어야지 젊었을 때 네가 지금 그런 게(육아휴직을 한다는 게) 말이 되냐. 또 설득을 했죠. 또 부모님도 지금 아니면 할 수 없다고..괜찮다고. 지금 안 벌어도 죽지 않는다고... 돌아갈 곳도 있고 제도적으로 괜찮다고.”

(아버지 A)

“아무래도 조금 보수적이다 보니까 남자가 육아휴직 간다하니 조금 의아했죠. 그래도 여자가 하지 왜 남자가 휴직을 하느냐 (집안 어른들이)이런 식으로 얘기를 하시더라고요. 그래서 요새는 세상이 많이 바뀌었다고

(중략) 그리고 아무래도 공무원 사이가 조금 보수적이다 보니까 윗 사람들 중에 안 좋아하는 분도 분명히 계시거든요. (중략) 여자들이 많이 쓰다 보니까 남자들이 약간 좀 사회적으로 이런 걸(육아휴직) 또 이렇게 쉽게 쓰는 경우가 그런 점에 있어서. 조금 뒤쳐지지 않는다는 그런 생각도 하신 거죠.”

(아버지 E)

양가 부모님이 보인 육아휴직에 대한 반응에 차이가 있었다. 주로 본가와 처가의 어머니는 지지하는 반응을 보인 반면 장인의 경우 반대의사를 분명하게 제시한 경우라고 하겠다. 본 연구 참여자의 경우 적극적으로 설명함으로써 육아휴직에 대한 의지를 나타내주고 있다.

“부모님들은 걱정을 하셨죠. 예전에는 그 남자가 육아휴직을 하고 집에서 아기를 본다는데 대해서 굉장히 생소하시잖아요...(중략) 저희 본가 쪽에서는 그래 네가 알아서 해라...(중략) 특별히 처가에서 장인어른께서 걱정을 많이 하셨죠...(중략) 장인어른께서는 소규모 중소기업을 운영하고 계신데 중소기업 같은 경우는 인원 한 명이 빠지면 영향이 크잖아요. 아버지 입장에서는 그러니까 자기 입장에서 생각해 보셨던 것 같아요...(중략) 제가. 회사에서도 요즘 사회적인 분위기도 그렇고 회사에서도 아빠들이 육아휴직을 쓰는 분위기가 비판적이지만은 않다고 말씀을 드리고 안심을 시켜드리니까. 그러면 잘 생각했다.”

(아버지 C)

“제 본가 쪽에서는. 반기는 분위기셨고요. 오히려 처가 쪽에서는. 어머니는 괜찮으셨는데 아버님이 이제 회사 생활을 하시다 은퇴를 하셨거든요. 그때 당시에 회사에 생각이 나신거죠. 다른 게 문제가 아니고 제가 회사에서 받게 될 불이익에 대해서 우선적으로 생각을 하셔서 조금 회의적이셨어요. 아버님은 마지막에 설득을 못 시켜드리고 마음에는 안 들어 하셨던 상황이라고 (중략) 아버님이. 그럴 바에는 데리고 와라. 내가 키워준다. 했는데 사실 그쪽 상황도 친손주가 따로 있었거든요. 저희가 맡길 수도 없는 상황이라...(중략) 네 한두 달 지나고 보니 중간 중간 저희가 처가에 내려가서 설명도 하고 하다 보니까. 그 이후로는 이해를 많이 해주셨어요.”

(아버지 B)

육아휴직을 결정하게 된 동기로 현재 나의 직장에서 휴직을 가지고 싶었고 쉬고 싶어서 선택하게 되었다고 보고한 경우가 3사례였고 아버지역할에 기대와 자녀와의 경험을 우선 고려한 경우가 2사례였다. 육아휴직을 결정하는 과정을 살펴보기 위해 주변의 반응에 대하여 알아본 결과 1사례를 제외하고는 배우자 지지가 컸고 양가부모의 반응이 엇가린 지점이 나타났다.

2. 육아휴직경험: 아버지역할

육아휴직과정에 대한 경험은 일상의 행동, 생각, 감정 등이 누적되어 형성되는 것으로 육아휴직에 진입한 아버지의 경험은 일상생활을 통해서 파악할 수 있다. 본 연구에 참여한 육아휴직을 경험하는 아버지의 진술 내용을 토대로 ‘양육’하는 존재, ‘위안’을 주는 존재, ‘유능’한 존재, ‘불

안'하나 '만족'하는 존재, '아버지-나-아이'라는 공통경험이 나타났고 이를 핵심어로 진술내용을 분류하였다.

1) 양육하는 존재

육아휴직을 경험하는 아버지의 일상은 1차적으로 가사활동에 대한 진술이 보편적이었다. 가사활동은 자녀를 양육하기 위한 준비과정으로 양육과정에서 중요한 경험의 일부라고 할 수 있다. 그리고 재우기, 먹이기, 등·하원 적응시키기 등의 양육과 관련한 경험을 공통적으로 진술하여 '양육'이라는 핵심어로 분류하였다.

(1) 함께 일상생활하기

일상에 대한 경험 중에서 자녀와 함께하는 일상생활에 대한 경험을 '전담' 한다고 표현하거나 먹이고 재우는 일에 할애하는 시간의 양에 대해 '상당'하고 이러한 시간은 자녀와 함께하기 위한 밑거름의 시간으로 이해하고 있었다. 그리고 구체적인 사례를 들어 가사에 대한 경험을 보고하였다.

“정말 휴직하면서 정말 제가 육아(돌봄)에 대한 많이 했거든요. 도와준다는 개념보다 제가 육아를 전담을 했거든요. 아기 재우고 밤이든. 낮이든 잠을 재우고 이와 같이 놀아주고. 가족들같이 아침 점심 저녁. 오늘은 뭘 먹을까. 그렇게 끼니 얘기를 하고 그런 식으로 지내왔거든요...(중략) (어려운 것은) 끼니 해결요. 끼니 해결 오늘은 뭐 해 먹지. 주로 볶음밥 다 섞는 거. 다양하게 섞는 거죠. 밥 먹고 큰애가 비빔면도 비비고 볶고 그런 식으로 많이 먹었죠. 저희 큰아이 같은 경우는 이제 옆에 도와줘요...(중략). 파프리카 그런 것이 자를 때 집에서 도와주고 잘라주고. 아빠가 좋아하는 소스도 갖다 주고, 보조 역할을 많이 해줬어요.”

(아버지 A)

“집안 일요, 특히 아이가 어린이집에 가면서는 어린이집에 한 10시부터 3시까지 가 있으니까 (그동안) 온전히 청소하고 빨래하고...”

(아버지 C)

“아기 관련된 게 제일 많았던 것 같아요. 예를 들면 아기용품 같은 거 밤에 먹은 젖병이라든지 빨래, 아기랑 관련된 게 생각보다 많더라고요. 가사일과 관련된 게 대충을 차지했어요. 밥 먹이는 식사도요. 식사를 직접 만들어서 해주지는 않았는데 준비하고 앉혀서 먹이고 하는 게 생각보다 시간이 좀 오래 걸려요. 식사는 저희가 제품을 좀 사고 반조리 됐거나 이런 제품들 요즘 잘 나온 것들 도움을 받아서 이제 그거를 준비해서 아이한테 먹이고 먹이는 과정이 가장 컸어요.”

(아버지 B)

“휴직 전에는 자녀 재우기와 집안일만 주로 했었는데, 휴직 후에는 밤 먹이기와 놀아주는 등 많은 시간을 함께 보내면서 역할분담의 개념을 벗어나 부모의 역할로서 자녀에 대한 모든 것을 당연히 다해야 한다고 생각...”

(아버지 D)

자녀의 등·하원과 관련하여 순조롭게 기관에 적응하도록 활용하기도 하였다.

“저희가 얘기를 처음 듣고 가서 일주일 동안 옆에 같이 있었어요. 옆에 같이 있고, 그 다음에 3명이었는데 아기가 도착을 하면 그 반 아이들이 다른 방으로 가 있고, 선생님하고 아기하고 있고, 저는 저 멀리서 관망하는 보고 있고...그렇게 첫 주를 보냈던 것 같아요.”

(아버지 B)

2) 함께 놀이하기

일상생활에서 자녀와 함께한 경험 중에 함께 ‘놀이’하기를 진술하였다. 코로나 상황에서 이루어진 면담이었으므로 선행연구에서 제시된 상황과는 좀 구별되는 여건이었으나 실내에서라도 아버지의 육아휴직의 경험 중 자녀와의 놀이가 아버지 역할의 주요 경험이었다. 놀이의 유형은 신체놀이 놀이하는 동안 함께 있어주기, 게임 공유하기 등의 경험을 진술하였다. 자녀의 연령에 따른 아버지 역할 또한 차별화하여 경험하고 있었다.

“그때는 저희가 아기가 막 일어서려고 할 때, 잘 나가서 거실에 이렇게 칸막이 같은 거를 쳐서 가드 같은 걸 해놓고 장난감이랑..(중략) 이제 아기들 책 tv는 좀 잘 안 보여주려고 했어요. 그래서 같이 이렇게 놀아주는 게 전부였던 것 같고 주로 누르면 장난감 음악이 나오는 그런 장난감들하고 어 그림책 같은 게 있는데 그거 같이 보면서, 이렇게 지금 생각해 보니까 이렇게 크게 놀아준 건 아닌데 계속 같이 옆에 있어줬던 게 많았던 것 같아요.”

(아버지 B)

“놀이터에서 많이 놀았어요. 기구를 이용한 몸으로 움직이는 놀이요. 아이가 자동차를 좋아해요. 산책도 많이 했고 그리고 공원에 가서 자전거도 타고 조그마한 꼬마 기차 같은 것도 타고 그리고 엄마를 마중 나가기도 하고..(중략) 집에 들어와서 수업에서는 그냥 블록 놀이하고요 저희가 아직까지 영상물을 접해 주지는 않거든요. 그래서 뭔가 티비를 보여주거나 휴대폰을 보여주거나 그러지는 않아서 거의 몸으로 놀아준 놀이를 많이 했고 또 책도 많이 읽어주고 책 읽을 때는 아이가 오히려 되게 집중을 하더라고요.”

(아버지 C)

“지금 외출 활동을 할 수 없으니까, 집에서 놀고 같이 진짜 뽀글거리고...레트로게임을 같이 하고 제가 어렸을 때 했던 게임기가 좀 더 유행을 하더라고요...(중략) 슈퍼마리오하고 댓글이 있었던 부분이 그리고 있죠. 제가 했던 그런 게, 게임기를 사서 그 티브이에 연결해서 그렇게 게임하면서(홍분한 목소리).. 날씨 좋을 때는 차 타고 그냥 드라이브 가지고 드라이브하고 낮에는 또 사람들이 별로 없잖아요. 점심시간 피하고. 사람은 많이 없는 시간에 비해서. 나가서 맛있는 거 먹고 커피숍 가고.....”

(아버지 A)

이상에서 아버지가 양육을 전담하는 경험을 하고 구체적인 가사활동을 경험하면서 자녀양육에 필요한 일상에도 적응하며 수용하고 있음을 알 수 있다. 또한 놀이경험을 통해서 자녀와의

경험을 공유하는 과정이 나타나있다.

3) 안식처로의 존재

아버지와의 애착관계 형성으로 안전기지역할을 경험하고 있었고 위안과 편안을 주는 존재임을 경험하고 있었다.

“엄마는 조금 서운해 할 수도 있는데 뭔가 다쳤을 때는 (나에게) 많이 안기고 많이 찾는 편이에요. 예를 들면 일어났을 때 그리고 새벽에 깬 때도 제가 누워 있는 자리로 걸어와요. (제가)있는 걸 확인을 자꾸 하고 싶은가 봐요. 그리고 자다 깬을 때 아빠야. 그래서 이렇게 토닥토닥해주면 다시 자요....휴직을 하기는 했지만. 잘했다는 생각도 들고 기분 좋죠”

(아버지 B)

“저하고 이제 새 관계가 형성됐다고 할까. 먼저 지금 키우다 보니까 그러니까 좀 더 감정도 성숙하고... 진짜 필요한 것 같아요. 아이가 엄마보다는 아빠를 더 찾는 제 팬입니다. 상중하에서 상입니다.”

(아버지 E)

“와이프한테 제가 크게 자부심 가지고 얘기하면 같이 있는 동안 내가 키웠다...와이프가 일 나가면서 애를 등고시키고 원칙적인 게 제 몫이거든요. 제가 하고 있습니다. 그러다 보니까 작은아이도 굉장히 지금 아빠를 많이 찾아요. 육아휴직. 끝나고 나서도 엄마 껍딱지였는데 아빠 껍딱지가 돼 있어요. 사실 지금은 되게 좀 느껴졌거든요. ‘아빠’~~~~(직접화법) 하면서 뛰어오는 그 기분이.....”

(아버지 A)

자녀가 잠에서 깨어나서 아버지를 찾고 위안을 받고자 안기는 행동은 아버지와 안정된 애착 관계를 나타내주는 행동이라는 의미를 면담에 참여한 아버지는 잘 알고 있었다. 자녀의 이러한 행동을 아버지로서 의미있는 경험으로 받아들이고 있었다.

4) 유능한 존재

육아휴직을 경험하고 있는 아버지의 경우 양육에 대한 자신감을 나타내면 양육자로서의 유능성을 공고히 하고 있었다.

“지금은 둘째도 제가 혼자 볼 수 있고. 그런데 자신감이 생겼어요. 둘째는 아직 내가 필요하잖아요. 그래도 휴직 전에는 아이를 혼자 볼까 생각했는데. 그래도 (이제는) 혼자 보겠어요. 자신감 생겼어요.”

(아버지 A)

“일단 육아에서는 두려움 느끼는 거는 많이 없어졌고 자다가 깨서 울면 어떻게 하지. 밥을 안 먹으면

뭐 이런 게 많았었는데 이렇게. 하면 되게 좀 노하우라고 하기는 좀 그렇지만 아기한테 맞춰서 이렇게 케어할 수 있는 스킬이 좀 늘어난 것 같아요....(중략) 어아무래도 육아휴직 중에는 제가 거의 대부분을 담당하고 있으니까요”

(아버지 B)

“내가 모든 부분을 이제 케어할 수 있다는 자신감이에요. 육아휴직 전에는 와이프가 나간다고 하면 ‘어떻하지’ 그래서 못 나가게 한 적도..(중략) 아기는 계속 같이 있다 보니까 밥도 해줄 수 있고 재울 수도 있고 그렇죠. 와이프가 다른 활동을 하고 와도 된다는 자신감, 애기가 원하는 모든 걸 해줄 수 있다는 자신감이 생겼죠. 그 전에는 다른 거 다 해줬는데 잠은 못 해줬었거든요.”

(아버지 C)

아버지역할에서 중요한 기반이라고 할 수 있는 양육의 자신감을 언급하였다. 자녀를 먹이고 재우는 과정에 대한 방법과 노하우에 대하여 익숙해지고 온전히 혼자서 자녀를 돌보는 것에 거리낌이 없어졌다는 부분을 강조하였다. 이러한 자신감은 자녀양육에서 아버지역할의 유능성을 개발하고 있는 과정이라고 볼 수 있다.

5) 만족하는 존재

아버지는 자녀와의 관계에서의 양육에서 느끼는 뿌듯함, 함께하는 즐거움 그리고 자녀의 성장과 성장을 함께 경험하는 과정에서 부모로서 만족해하고 있었다.

“진짜 내가 반쪽짜리 아빠가 아닌 굉장히 완전한 아빠가 됐구나라는 생각이..(중략) 하루종일 있다보니 굉장히 아기랑 되게 밀접해지고 굉장히 제일 뿌듯하다. 아이가 그런 말을 했어요. ‘아빠! 아빠 나랑 친구 하자.’ 되게 감동이었죠. 내가 그만큼 잘한 거구나.”

(아버지 C)

“제가 애기를 계속 끊임없이 해준 건 있었어요. (중략)...아무래도 제가 궁금한 거는 내가 이렇게 하는 이런 행동을 하는 거에 어떻게 생각할까라는 거기에 대한 반응이 따라오니까 (중략).. 사과 어디 있어 하면 그림책에서 이렇게 손가락질하면서 자꾸 이러니까 저는 그것도 재미있었던 것 같아요. 하루하루 바뀌니까 신기한 때도 있는데 좀 그럴 때 육아휴직한 것에 대해서는 잘했다라는 생각도 들고..(중략) 아기는 계속 하루 종일 같이 있을 수 있었던 것도 만족스럽고요. (중략) 육아휴직은 진짜 끝이 있었던 걸로 생각을 해서 그랬는지 하루종일 아이와 함께 있는 부분에 대한 만족감이 컸어요.”

(아버지 B)

“아이와의 추억 이것이 제일 중요한 것 같고요, 이 시기 지나면 안오지 않습니까. 제가 육체적으로 막 이게 적당히 맞는 것 같은데. 독박독박 하는데 제가 막상 해보니까 일도해 보고 육아도 해보는데 그러니 상대적으로 비교할 수 있는 게 있고 두 번째는 제가 자기 아이다 보니까 조금 더 힐링이 되지 않습니까. 들여다보고 있으면 ‘딱 내다’ 하는 느낌이 올 때 좋습니다.”

(아버지 E)

아버지는 자녀로부터 받는 피드백을 통해 자신의 역할에 대하여 자부심과 함께 만족감을 가지고 있었다.

(1) 아버지-나-아이

본 연구에 참여한 아버지는 어린 시절 원가족 아버지와의 관계를 잘 기억하고 있었고, 자신에게 해주었던 구체적인 사례를 들어 아버지와의 관계를 이야기하였다. 이러한 경험은 현재 자신이 아버지로서 자신의 자녀와의 관계에도 영향을 주고 있다고 생각하고 있었다.

“아빠랑은 지금도 되게 편안하게 대화를 하거든요. 그리고 어렸을 때. 저희 어렸을 때는 사업을 하셔서 바쁘셨어요. 그래서 사실 가사에 대해서는 좋은 점수를 못 드리고 싶어요. ...(중략) 주말마다 저희를 다시 데리고 어디로든 놀러 가셨어요. 그래서 아빠랑 관계에 대해서는 지금도 그렇고. 예전에도 그랬고. 아버지가 무섭다. 이런 상황은 한 번도 없었던 것 같아요. 그렇게 친구처럼 지냈던 것 같아요...(중략) 아빠가 해 주신 것에 대해서도 감사하고, 그렇게 해야겠다는 생각도 있고, 해주지 못하셨던 부분도 예를 들면 가사가 가사에 대한 것도 내가 해줄 수 있겠구나. 그런 게 있다 보니까 아버지의 영향이 좋은 쪽이든 나쁜 쪽이든 있을 수밖에 없다고 생각합니다.”

(아버지 B)

“저는 아버지와 사이가 되게 좋았습니다. 사실 여행도 다니고 저희는 그래서 사이가 좋은 편입니다. 남들은 아버지하고 되게 서먹서먹해 하던데. 저는 같이 여행 다닐 정도로 사이 좋거든요. 되게 놀라더라고요. 주위에서 같이 놀러 갔다 하면 참 하기 힘든데 이래서 많이 놀라시더라고요...(중략).. 아직은 아이가 어려서 그런데 아이가 다섯 살 여섯 살이 되면 아버지랑 갔던 것처럼 저도 여행도 가고 안그러겠습니까!”

(아버지 E)

“어릴 적 아버지와의 관계는 친구처럼 잘 지냈고, 크면서 아버지와 자녀로서의 성숙한 관계로 발전됨 어릴 적 아버지와 함께 보낸 시간은 적으나, 결혼 후에 자녀덕분에 아버지와 함께 하는 시간이 점차 증가하게 되었죠. 어릴 적 아버지와 친구처럼 지냈던 경험이 있어서 그런지 자녀에게 더 친숙하게 다가갈 수 있었다고 생각해요”

(아버지 D)

“특별할 것 없는 사이였어요...(어떤 시간을 보냈나를 떠올리다가) 아버지가 제일 케어를 많이 하셨거든요. 케어를 많이 하셨어요...(중략).. 아버지대로 직장을 다니시고...어머니 늦게 장사를 하시니까 아버지가 퇴근하셔서 이렇게 하고 어머니 가게 가시고 그러다 보니까 아버지 사실 굉장히 무서웠어요. 지금도 무슨 무섭다 그러니까 엄하셨다... 진짜 저희 밥 먹고 생활에 대한 케어를 하셨거든요. 제가 형이 있는데 형이랑 닮음이 있으면 아버지한테 혼나고... 어머니는 오시면 이제 저희를 보듬어주시고 늦게 이제 늦게 왔는데 같이 함께 시간을 못하니까 먼저 보고 아버지하고 어머니 역할을 맡게 됐죠...(중략) 그러다 보니까. 저도 애를 보면서도 아닌 거는 아니라고 제가 좀 애한테 얘기를 하면 이게 잘못된 거냐 하면

이런 식으로 얘기는 많이 하거든요. 와이프는 괜찮다 그런 입장이거든요...(중략) 또 이걸 제가. 아버지 영향일 수도 있겠죠.”

(아버지 A)

“저희는 할아버지 삼대가 살아서인지 아버지가 이런 다정다감한 것은 못 봤어요. 그건 못 보고 그런데 아버지가 항상 곁에 있었기 때문에 안정감을 줬는데, 저는 아버지를 계속 항상 따라다녔어요. 그리고 제가 학교 다닐 때나 유치원 다닐 때는 등·하원을 시켜주셨어요 그래서인지 제가 지금 육아휴직을 마치고 복직을 했음에도 불구하고 저는 아기를 데려다줘요. 어린이집에 돌아가서 출근을 해요(엄마직장어린이집 임에도 불구하고). 우리 아버지가 내가 아이에게 하는 것을 보시면 ‘내는 너한테 그리 못해줬다’라고 하시더라고요.”

(아버지 C)

본 연구에 참여한 5명의 참여자 모두 원가족 아버지와의 관계에서 참여자 아버지가 기억하는 부자 관계에서 함께 보낸 시간과 경험을 긍정적으로 기억하고 있었고, 현재 자신의 아버지 역할에도 영향이 있다고 언급하였다.

6) 어려움에 대하여

면담 참여자들의 진술에서 육아휴직동안의 어려움 먹고, 재우는 일상적 어려움과 이에 대한 자신의 행동에 대한 확신이 없는 점 등을 어려움으로 들었다. 공통적으로 잠재우기에 대한 어려움을 경험하고 있었고, 먹이는 등의 양육행동이 적절한지에 대한 확신이 들지 않아 망설이는 어려움을 경험하였다. 상대적으로 양육에 대한 만족감에 대한 경험을 크게 언급한 부분에 비하면 어려움에 대한 언급은 진술의 양이나 정도가 크게 부각되지 않았다.

“첫 번째는 잠재우는 게 너무 힘들었어요. (잠이 부족하여)아기 잘 때 같이 자는 거예요. 주말에는 와이프가 좀 역할을 바꿔서 역할을 해줬어요. 그래서 제가 좀 더 주말에 쉴 수 있도록....(중략) 그다음에 이유식으로 넘어갈 때요 밥 먹을 때가 조금 힘들었어요. 밥을 먹을 때 분유만 먹다 밥으로 넘어갈 때. 이게 잘 먹지도 못하고 뱀고...(중략) 그 때는 밥 먹일 때가 조금 미안하기도 하고 지금 시기적으로 먹이는 게 맞는데. 시기적으로는 맞는데 애는 조금 더 있다는 게 아닐까 이런 생각이 너무 많이 제가 잘못하고 있는 건 아닐까 하는 걱정이.”

(아버지 B)

“아이 재우기, 아이 밥 먹이기, 아이가 우는 데 이유를 알 수 없을 때요.”

(아버지 D, E)

“아무래도 잠은 뭐 못 자죠...오후에 잠시 애가 잘 때. 그때 함께 잠을 자고 있어요.”

(아버지 E)

복직 이후에 다른 동료와의 승진비교에 대한 불안 그리고 경제적인 급여 축소로 인한 어려움

을 경험하고 있었다. 참여자 중에서 3명의 아버지가 경제적인 비용의 부담을 언급하였다.

“남자로서는 약간 저는 팬찮지만 그게 뭐랄까. 조금 뒤쳐진다는 그런 느낌이에요. 육아휴직 하는 동안 제 동기들의 진급을 할 텐데 막 그런 감정 잊혀진다는 느낌. 그건 조금 힘들 것 같습니다.”

(아버지 E)

“처음에는 6개월을 예상을 했고 사실더 연장을 하고 싶었는데 경제적 사정 때문에 6개월 만에 복직을 했어요.1개월부터 3개월까지는 최고 상한가가 150이고 4개월부터 12월까지는 상한가가 120이거든요. 정해진 게 이제 3개월은 본봉의 80%이고 아버지. 9개월은 본봉에 50% 정도 됐죠. 저희가 받고 있는 봉급을 생각하면 기여금을 떼고 보증금을 떼고 하면 실제 받는 돈은 100만 원이 채 안 되거든요.... (휴직 기간 동안) 마이너스가 많이 늘었다는 것 경제적으로. 그러니까 이게 경제적 지원이라는 게 굉장히 뒷받침이 돼야”

(아버지 A)

“아무래도. 경제부분 때문에 현재 비용 문제가 가장 크죠.”

(아버지 D, E)

결국 경제적인 이유가 육아휴직을 지속하기 어려운 부분으로 지목되었다.

3. 육아휴직 이후

참여자 아버지에게 육아휴직 추가 활용여부와 추가 출산계획에 대한 부분에 대한 진술에서 육아휴직 추가활용 할 의사가 있음을 전원이 진술하였다. 직장에서 육아휴직을 분리하여 사용할 수 있는 참여자는 처음부터 분리하여 사용할 의도로 현재는 육아휴직을 단기간만 활용한 경우였다. 또한 추가출산 계획에 대하여는 다섯 명의 참가자 중 네 명의 아버지가 추가 출산에 대한 계획을 언급하였다. 여기에는 개인 주도적인 의사결정과정과 함께 직장에서 육아휴직을 사용할 수 있는 보다 긍정적인 분위기조성과 정부의 경제적 지원에 대한 언급이 있었다.

1) 추가출산 계획

“세째, 또 뭐. 모르죠 그런..혹시 우연히 생기거나 이렇게...(중략) 정말 이렇게 자신감도 생기고 이제 키우는 것에 대해서 조금 여유도 생길 수 있고 경제적 지원만 좀 있다면 이거는 전혀 문제가 되지 않을 수 있겠죠...(중략) 지금 육아휴직 쓸 때 첫째에 대한 육아휴직을 썼거든요. 기회가 되면 또 둘째에 대한 육아휴직을 쓸 계획은 있습니다...작은에 6개월 됐을 제주도에서 15일 보름 살기를 한번 하고 왔거든요. 그게 굉장히 기억에 많이 남아요. 애도 그렇고 저희 부부 자체가 다(좋았지요)...제가 휴직했을 때 기회가 되면 또 그렇게 한번 해보고 싶었거든요...(중략) 직장생활을 할 때는 휴가를 내서 힘들게 가야하지만 휴직을 했을 때는 사실 그런 힘든 게 없잖아요. 다음에는 진짜 자유롭게 여행을 다니고 싶어요.”

(아버지 A)

“힘들기는 했는데요. 우선 둘 다 자라온 환경이 형제가 있었어요. 결혼하면서...가족들에 대해서 얘기를 해봤는데, 일치하는 부분이 있었고, 그리고 아기 낳고 나서도 힘들기도 하지만 그래도 동생이 같이 있으면 좋겠다는 생각이 아직까지 변함이 없어서... 육아환경이 빠듯한 것은 사실인데 한번 경험했던 거라.. 두려움 같은 거는 없어요. 상황도 와이프랑 저랑 생각했을 때도 머릿속이 계획이 그렇게 돼 있어서 쉽게 바뀌지는 않았던 것 같아요. 그리고 제가 육아휴직을 결정하게 된 계기도 저희 회사 자라는 아니지만. 육아휴직을 쓰는 것에 대해서 너무 거리낌 없이 사용을 하시고 본인이 특수부서 말고는 전반적인 부서들에서는 여자분이고 남자분이고 휴가를... 너무 관대하다고 표현을 해야 하나. 분위기가 너무 좋아요.”

(아버지 B)

“저는 100% 있는데 네 와이프를 설득 중입니다. (다양한 양육지원제도가 있었으면 한다는 점에서) 10만 원씩 주는 것 이런 것보다 육아휴직제도를 확실하게 활용할 수 있게 해주면 좋겠다. 부러웠던 것 중에 하나가 와이프 친구 중에 독일에서 하는 친구가 있었는데 거기는 아기를 출산을 하면 아빠나 엄마 둘 중에 한 명 꼭 세 시에 퇴근을 해야한다고 하더라고요. 3시에 이렇게 일찍 퇴근해야 해요. 탄력 근무처럼요.”

(아버지 C)

“이미 배우자가 둘째 임신 중이고 2021년 2월에 출산 예정이고, 양가 부모님 맞벌이로 자녀를 봐줄 형편이 되지 않아서 육아휴직을 다시 사용할 예정”

(아버지 D)

“아무래도. 경제부분 때문에 현재 비용 문제가 가장 크겠죠”

(아버지 E)

2) 유지되는 아버지역할

복직 이후에도 등원과 하원에 대한 역할을 담당하면서 아버지 역할 복직 이후에도 여전히 규칙적으로 자녀와의 시간을 함께 하고 있다고 진술하고 있다

“제가 회사로 출근을 할 때 아이를 등원시키고, 퇴근만 와이프가 아기를 데리고 와요. 와이프 직장어린이집에 보내는데 코로나 때문에 긴급 보육이 들어갔는데 아무래도 직장어린이집이다 보니까 풀로 이용하고 있어요. 출근 때는 제가 담당하고 퇴근 때는 와이프가 담당하고요.”

(아버지 B)

IV. 논의 및 결론

본 연구에 대한 논의로 남성 육아휴직의 결정과정, 육아휴직동안의 경험, 그리고 육아휴직이후의 아버지 역할, 앞으로의 전망에 대하여 언급하고자 한다.

첫째, 육아휴직의 결정과정은 남성이 생애주기를 거치며 휴식을 갖고자 하며 아버지역할로 양

육에 참여하고자하는 자발적인 선택이었다. 이 결과는 기존의 남성육아휴직에 대한 연구결과들과 부분적으로 일치하나 부분적으로는 차이를 나타내는 부분이었다. 최새은 등(2019)의 결과에 의하면 남성의 육아휴직 이유는 맞벌이 가정인 경우 배우자의 복직 그리고 직장의 도피나 이직이었다. 그러나 본 연구 참여자의 경우 표면적으로는 양육지원이 없거나 배우자의 복직, 배우자의 육아부담경감 등의 이유를 이야기하다가 ‘사실은..’, ‘솔직히 이야기하면’ 등의 언급을 통해 암묵적으로 개인적인 휴지를 희망하였다고 언급하였다. 그런 와중에 자녀와의 기회도 가질 수 있는 육아휴직이 중요한 계기가 된 것으로 보고하였다. 이 부분은 선행연구에서 언급한 직장에서의 ‘도피나 이직’과는 다른 해석이 필요하다고 본다. 사회적으로 과중한 압력을 받는 성인기 초기의 남성의 경우 자녀가 생기면서 자아정체감에 대한 변화의 시기로 돌입하게 된다. 이 지점에서 자신의 삶을 돌아보고 재정비하며 새롭게 구성된 가족관계의 변화에도 적응하고 아버지역할로의 전환기를 맞이한다. 이런 점에서 육아휴직을 주도적으로 선택하게 되는 과정은 남성의 발달과정에서도 매우 의미있는 과정이라는 점이다. 황정해(2006)의 연구결과에 의하면 성인기 발달에서 아버지로 살아가는 의미에서 밝힌 내용과 일관된 결과라고도 볼 수 있다. 성인기 발달에서 아버지 역할을 가족관계 속에서 도구적인 역할 또는 양육자역할 등으로 이해하기 이전에 원천적으로 남성 자신이 자아정체성 안에 ‘내가 아버지다’ 라는 인식과 함께 자신의 정체성의 일부로 받아들이고 재확립하는 시간이 필요하다는 점이다. 이런 의미에서 ‘육아휴직’을 선택할 때 자녀양육과 관련된 경험 이외에 자신을 돌아보는 시간이 될 것으로 기대하고 적극적으로 결정하였다는 점이다. 이러한 결과는 남성육아휴직에 대하여 노동집근관점(홍승아, 2018), 젠더관점(김연진, 김수영, 2015), 가족지원관점 접근(오윤자 등, 2018)으로 조망하였을 때에는 간과되었던 부분이라고 하겠다. 따라서 남성에게 ‘육아휴직’이 갖는 의미를 남성의 생애주기에 따른 변화관점에서도 살펴볼 필요가 있음을 시사해준다.

육아휴직을 결정하는 과정을 살펴보기 위해 주변의 반응에 대하여 알아본 결과 아버지 A를 제외하고는 배우자 지지가 컸고 양가부모의 반응이 엇가린 지점이 나타났다. 배우자가 지지한 부분은 공동양육이라는 큰 명제 하에 양육부담 경감이 작동한 부분이라고 설명할 수 있겠다. 반대로 배우자가 반대한 이유는 경제적인 부분 특히 육아휴직 결정 당시 홀벌이였던 상황에서 다가올 가계곤란의 불안감이 작용한 결과라고 할 수 있다. 흥미로운 점은 양가 부모 반응의 차이였는데 본가의 반응은 처음부터 지지하였거나, 처음에는 반대하였더라도 이후에 지지로 돌아섰다고 진술하였다. 반면 처가의 경우 특히 장인의 반대가 흥미있는 부분이었다. 여기에는 전형적인 남녀역할에 대한 도구적 관점으로 설명이 가능하겠다. 장인의 입장에서 내 딸(연구참여자의 배우자)이 경제적 곤경에 처하거나 사위(연구참여자)가 직장 내에서 불이익을 받아서 결국 내 딸의 결혼상황에 어려움을 가지게 될 수 있다는 고민이 나타난 부분이라고 해석할 수 있다. 결국 전형적인 성역할관점에서 사위의 결정에 반대한 것이라는 해석이 가능하다. 다른 이유를 살펴보면 소규모 사업을 운영하는 장인의 경우 본인의 사업장에서 남성 직원이 육아휴직을 희망할 수 있겠다는 가정까지 중첩되어 참여자의 결정에 반대 입장을 나타냈을 것이라고 해석해주었다. 주변의 지지가 없는 상황의 아버지까지 포함하여 다섯 명의 아버지 모두는 적극적으로 자신이 육아휴직을 결정하였는데, 이 과정에서 육아휴직의 장점을 설명하고 직장에서의 불이익 없음을 피력

함으로써 육아휴직의 동기를 분명하게 보여주었다. 이러한 과정은 가족을 설득함과 동시에 자신의 결정을 더욱 공고히 하는 계기가 되었음을 알 수 있다. 결국 육아휴직을 결정하는 하게 되는 것은 한 순간의 선택이 아닌 개인 내의 결정과정, 가족이나 주변인들에 대한 설득과정을 거치면서 주도적으로 이루어졌다고 해석할 수 있다.

둘째, 아버지역할로의 전환에서 양육하는 존재, 안식처로의 존재, 유능한 존재, 만족하는 존재, 아버지-나-자녀로 이어지는 경험이 나타났다. 자녀의 나이가 어릴수록 함께 있어주는 존재로의 경험을 하고 있었고, 육아휴직동안 자녀가 기관을 이용하게 된 경우 낯선 환경에 적응할 수 있도록 아버지가 등하원을 동행하여 기관에 머물면서 적응과정에 참여하였다. 이는 추후 부모가 복직한 이후 어린 자녀가 기관에 적응하는데 중요한 기반이 되었다고 볼 수 있다. 이는 부모의 휴직 기간 동안 부모가 시간적 여유를 가지므로 자녀의 기관적응도 개별적이고 순차적으로 함께 할 수 있게 된 경우다. 이는 향후 영유아보육정책의 방향에서 영아시기 자녀를 둔 부모들이 육아휴직과 보육시설 이용을 상호보완적으로 활용할 수 있도록 정책을 개발한다면 보다 안정적인 양육환경조성에 기여할 수 있을 것으로 판단된다. 좀 더 나이가 든 자녀를 둔 아버지는 자녀와 놀이하는 경험을 진술하였는데 흥미있게 나타난 점은 자신의 자녀와 함께 한 놀이경험을 진술할 때 보여준 흥분된 목소리와 격양된 말의 빠르기였다. 놀이하고 있는 자신의 경험을 재연하는 듯한 진술에서 과장된 몸짓을 표현하였다. 자녀와 긍정적인 상호관계를 경험한 경우 아버지역할을 형성해 가는데 영향을 주고 자녀와의 관계를 돈독하게 할 뿐 아니라 가정환경의 긍정적인 분위기 조성에도 영향을 준다. 이러한 결과는 현대사회와 가족 내에서 아버지 역할에 대한 상(이미지)이 변화한 것을 보여주었다고 할 수 있다. 특히 유아기 자녀를 둔 아버지에게 바라는 상은 ‘슈퍼맨’이라고 규정하였다(김영철, 양진희, 2014). 주변에서 남성에게 전통적인 ‘물질적 지지자’ 뿐 아니라 ‘친구 같은 아버지’를 기대하며, 남성 스스로도 자신의 아버지 역할을 친근하고 아버지로 규정된 결과라고 할 수 있다.

아버지는 자신이 자녀가 힘들 때 찾는 안식처로 여긴다는 것을 잘 알고 있었다. 자녀가 부모를 안정된 애착대상으로 여기는 지를 알아보기 위해서는 자녀가 스트레스 상황이나 새로운 환경에 놓일 때 누구에게 위안을 받고자 행동하는지를 살펴보면 알 수 있다(Ainsworth & Bell, 1970; Bretherton, 1992). 일반적으로 영아는 자신이 불안할 때 신뢰를 갖는 양육자를 안전기지 삼아 위안을 받는다. 이런 측면에서 본 연구에 참여한 아버지는 일관된 진술을 하였다. 즉 자신의 ‘자녀는 불안할 때 엄마보다 아빠를 찾는다’고 보고하였는데 이는 아버지가 자녀에게 안정된 애착대상으로 기능하고 있다는 것을 보여준 결과이다. 아버지도 자녀와 일상생활을 나누고, 놀이한다면 자녀에게 주변인이나 지지자가 아닌 신뢰로운 양육자로 기능할 수 있다는 것을 보여준 예라고 하겠다.

아버지는 자녀로부터 받는 피드백을 통해 자신의 역할에 대하여 자신감과 함께 만족감을 가지고 있었다. 자녀와 하루 종일을 함께하는 경험은 아버지에게 스트레스나 어려움이기보다 만족감을 주고 있다는 점이다. 연구에 참여한 아버지들은 자녀와의 시간을 힘들다는 생각보다 ‘내 자녀 인데요’ 라는 인식 속에서 만족해했다. 여기서 흥미로운 점은 엄마들이 하루 종일 자녀와 함께 있는 것에 대해 스트레스라고 여기고 ‘독박육아’라고 지칭하며 어려움을 호소한 경우가 있었다

(최혜영, 안효진, 2019). 반면 동일한 경험이 육아휴직을 경험하는 아버지에게는 어떻게 만족감으로 작용하였는지에 대해서는 설명이 필요하다. 최새은 등(2019)의 연구를 통해서도 육아휴직 동안 아버지는 자녀를 양육하는 것 보다 직장생활이 더 수월하다고 언급하고 있고, 혼자양육 하는 어려움을 토로한 반면 본 연구에 참여한 아버지는 직장생활보다 육아가 더 수월하고 만족스럽다고 한 점은 상이한 결과였다. 여기에 본 연구에 참여한 아버지의 육아휴직인 기간을 살펴볼 필요가 있는데 비교적 6개월 이하로 경험한 한정된 시간 안에서 아빠가 경험한 상황은 스트레스라기 보다 만족스런 경험한 결과라고 추정할 수 있다. 그 외에도 양육보다 직장일이 더 힘들다고 판단한 부분에 대해서는 추후 연구를 통하여 밝혀질 필요가 있겠다.

본 연구에 참여한 5명의 아버지 모두 원가족 아버지와의 관계에 대하여 잘 기억하고 있었고, 함께 보낸 시간과 경험에 대하여 구체적으로 진술하였다. 이 부분은 60대의 아버지와 30대인 아들이 함께한 25여 전의 양육 상황을 고려한다면 흥미로운 점이다. 한 참여자의 경우는 아버지를 ‘아빠’라고 호칭하며 아버지와의 관계를 설명하였다. 호칭에서 부터 아버지와의 관계를 잘 설명해주는 부분이다. 주로 아버지와의 경험에서 공통적인 내용은 ‘여행’을 함께 갔던 기억, 일상적으로 먹고 입히는 ‘케어’를 해준 기억, ‘등교’를 시켜주었던 기억 등 아버지와의 기억은 상당히 구체적이었고 일상적이었으며 주저하지 않고 진술해나갔다. 한편 한 참여자의 경우 엄한 아버지를 기억하며 ‘별다른 것 없는 사이’라고 설명하다가 면담이 더 이어지자 엄하지만 돌봄을 직접 수행하고 훈육하며 자신과 시간을 보냈다고 기억하였다. 아버지가 바쁘셨다고 기억했으나 함께 보낸 시간에 대한 경험은 구체적이었다. 이러한 경험이 아버지와의 관계형성에 중요한 요인으로 작용하고, 현재 자녀와의 관계에도 여행을 하거나 자녀를 등하원 시키는 행동으로 재현되고 있는 것 같다고 진술하였다.

본 연구에 참여한 아버지의 진술을 토대로 아버지역할에 대한 세대 간 전이를 파악할 필요가 있다. 원가족 아버지와의 관계와 현재의 자녀와의 관계는 사회학습이론으로 설명되기도 한다. 아버지의 행동, 생각에 대한 관찰과 모델링의 과정으로 자녀는 사회화(Bandura, 1969)하며 마찬가지로 아버지와의 관계에서 나타난 아버지 행동이 현재 자녀와의 관계에도 적용된 결과라고 할 수 있다. 다른 한편으로는 애착대상과의 내적실행모델 과정을 통한 세대 간 전이로 설명해 볼 수 있다. 양육초기 양육자와의 상호작용 패턴이 내적실행 모델로 전생애를 통해 안정적으로 유지되고, 더 나아가 세대 간 전이가 이루어지는 과정에서 중추적인 기제로 작용한다고 볼 수 있다 (Bretherton & Munholland, 2008; 김진숙 재인용, 2013). 원가족 부모의 양육행동이나 관계모형이 자신이 부모가 되었을 때 자신의 자녀와의 관계에도 반복재생 될 수 있음을 유추해볼 수 있다. 한편 가족 내 역동성 특히 양육의 실제의 장단점이 세대 간 전이가 된다는 연구에 의하면 양육의 실체가 세대 간 전이로 이어지면서 이후에는 가족의 계층도 전이되고 있는 구조를 설명하고 있다(Chen & Kaplan, 2001; Keizer, 2020; Keizer, Lissa, Tiemeier, & Lucassen, 2020; Lamb & Lewis, 2013). 본 연구를 통해서 참여자들이 아버지에 대한 긍정적인 기억과 구체적인 양육의 실체가 현재 자신의 아버지역할 또는 자녀와의 관계에 반영되고 있다고 설명할 수 있다.

그 외에 참여자는 양육과정 적용해 가는 어려움을 언급하기도 하였다. 결정적으로 육아휴직을 지속하기 어려운 이유에 대해서는 경제적인 문제가 제일 크다고 진술하였다. 이는 남성육아휴직

제도와 관련된 연구에서 공통적으로 지적하는 부분이며(김진욱, 권진, 2015; 최세은 등, 2019) 제도의 개선이 필요한 부분이라고 할 수 있다. 성인초기의 첫 자녀를 둔 가족의 생애를 살펴볼 때 주택마련과 교육비 비축에 대한 부담이 크다는 점에서 육아휴직을 선택하였다더라도 충분히 지속하기 어려운 상황이라는 것을 알 수 있다.

셋째, 본 연구 참여자의 경우 육아휴직에 대한 만족도가 높았고, 다시 사용할 의사가 분명함을 밝혔다. 그리고 육아휴직동안 자녀와의 관계에서 아버지역할로 성장해가는 자신에 대한 자부심과 만족도가 높았다. 이러한 경험은 추가 출산에 대한 욕구로도 이어졌다. 참여자 중에서 3명은 추가 출산에 대한 욕구를 나타내었고, 1명의 참여자는 이미 출산예정인 상황이었으며 나머지 1명의 참여자는 경제적 지원 상황에 따라 욕구가 변동적임을 나타내었다.

이상으로 본 연구결과에 따른 제언을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 육아휴직경험을 확대함과 동시에 다양하게 활용할 수 있는 방안이 필요하다. 본 연구에 포함된 참여자들은 직장 내에서 제도적으로 남성이 육아휴직을 사용할 수 있도록 조직문화가 조성된 경우였다. 참여자의 직업이 공무원인 경우는 육아휴직 사용과 복직에 대한 안정적인 제도적 뒷받침이 가능한 여건이었다. 다른 참여자는 회사에 다니는 경우였으나 역시 남성육아휴직 사용에 대한 조직문화가 긍정적인 경우였다. 이러한 긍정적 분위기는 앞서 육아휴직을 사용한 동료의 선례들이 조성한 결과였다. 이 의미는 직장에서 남성육아휴직 활용과 복직에 대한 불안감을 경감할 수 있는 분위기를 조성한다면 남성육아휴직 활용은 빠르게 증가할 수 있고 일상적이 될 수 있을 것이다. 육아휴직제도 활용방법의 다양성도 중요한데 취학 이전의 자녀를 양육하는 가정의 부모를 위해 탄력적인 활용이 요구된다. 예를 들어 육아휴직을 나누어 사용할 수 있도록 하거나, 탄력근무 또는 조기 퇴근을 의무화하거나, 선택적 재택근무 등 각자의 상황에 맞추어 활용할 수 있는 방안을 다양화하는 것이다. 본 연구에 참여한 아버지 중 짧은 기간 육아휴직을 사용한 2사례는 재직하고 있는 직장에서 육아휴직을 분리하여 사용할 수 있는 경우로, 향후 잔여 육아휴직을 한 번 더 사용할 계획을 가지고 있었다. 이렇게 육아휴직을 개인과 직장의 여건에 따라 나누어 사용할 수 있는 제도가 활성화된다면 직장에서 육아휴직으로 인한 업무공백의 부담도 줄이고, 양육에서의 긍정적 경험도 공유할 수 있을 것이라고 생각한다.

둘째, 육아휴직을 활용하는 가계에 현실적인 경제 지원이 필요하다는 것이다. 현재 지원되고 있는 급여보전은 상한가가 정해져있고, 배우자가 직업이 없는 경우라면 현실적으로 홀벌이인 남성이 육아휴직을 사용하기는 어렵다는 점을 직시할 필요가 있다. 한편 현행 육아휴직 급여는 소득을 보전해주지 못하여 육아휴직에의 유인동기가 부족하다(윤지영, 2018). 소득 대체율을 높이는 것 외에도 공제회 또는 양육기금, 양육보험, 양육자금 상환제도 등 다양한 방식으로 개발할 필요가 있다. 박선권(2018)은 스웨덴, 퀘벡 주의 사례를 기초로 부모보험이라는 입법제안을 통해 기금형태의 부모보험제를 제안하였고, 무상보육, 아동수당 자녀초기 양육지원의 삼대 축을 형성하도록 하는 방안을 제시하였다.

셋째, 더욱 중요한 문제는 육아휴직제도를 활용할 수 없는 아버지와 자녀의 경험에 대한 제도적 보완이 필요하다. 본 연구의 대상은 육아휴직제도를 이용할 수 있는 대상이었다. 이들은 적어도 어느 조직에 고용되어 있고, 육아휴직제도를 이용할 수 있는 집단에 소속되어 있는 경우였다.

육아휴직제도가 작동하고 있는 가정 하에서 아버지 역할을 경험하였고 이 과정에서 남성은 육아휴직 동안 경험한 자녀와의 관계 그리고 일상경험을 통하여 자신의 삶의 방식으로 아버지 역할을 경험하였다. 육아휴직제도를 활용하지 못하는 직업군에 속하는 남성의 경우 어떠한 방식으로 아버지역할 전환로의 기회를 대체할 수 있는지 사회적 논의가 이루어져야 할 것이다. 아버지역할을 수행하기 위해서 자녀와의 시간과 관계의 지속이 중요하다는 것이 나타났듯이 육아휴직제도에 비견할 대안적 제도보완이 이루어져야 할 것이다. 이는 영유아에게 물리적으로는 드러나지 않는 ‘경험의 격차’를 형성하여 가족배경의 심리사회적 격차를 벌일 수 있다는 데 관심을 두고 이를 줄이는 방향으로의 방안이 마련되어야 할 것이다.

연구의 제한점으로는 첫째, 육아휴직을 경험한 아버지와의 비대면 면담에서 반구조화된 질문지를 활용한 바 온전한 개별경험에 대한 탐색에는 한계가 있었다는 점이다. 그럼에도 면담과정에서 각 참여자가 가지는 공통의 경험에 대한 진술을 확보하였을 뿐 아니라 각자의 고유한 경험을 진술하도록 하여 반구조화 질문으로 인한 제한점을 최소화하고자 하였다. 둘째, 자료수집분석 과정에서 진술내용에 대한 타당도 확보가 일부 부족하였다는 점이다. 향후에는 연구자와 참여자 이외의 제 3 관점에서 타당도를 검증하는 과정이 필요한 부분이라고 하겠다.

그럼에도 본 연구의 의의는 첫째, 육아휴직을 경험한 남성의 아버지역할 전환의 의미를 생애주기에 따른 변화 관점에서 살펴보았다는 점이다. 둘째, 아버지역할에 대해 세대전이관점 특히 조부-아버지-자녀(특히 아들)로 이어지는 양육자로서의 역할을 살펴본 점이다. 셋째, 육아휴직이전, 휴직동안, 휴직 이후의 아버지 역할을 연속적으로 살펴보았다는 점이다.

본 연구의 결론을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 아버지의 육아휴직 결정은 생애발달 관점에서 아버지역할로의 전환을 선택하고, 가족의 지지와 가족을 설득하는 과정이었다.

둘째, 아버지역할은 일상을 함께하고 자신감과 만족감 통해 이루어졌고 아버지역할의 세대 간 전이도 경험하였다.

셋째, 육아휴직이후에도 아버지역할은 지속되었고, 추후출산계획에 대한 의사를 분명히 하였다.

참고문헌

- 고용노동부 (2020. 8.). **2020 상반기 남성육아휴직자 현황**. <https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156406107>에서 2020년 9월 20일 인출
- 김연진, 김수영 (2015). 남성의 육아휴직 경험에 대한 연구: 이분법적 젠더 역할에 대한 인식변화 가능성을 중심으로. **사회복지연구**, 46(4), 285-319. doi:10.16999/kasws.2015.46.4.285
- 김영옥, 이택면, 강민정, 임희정, 나성은 (2014). **남성의 육아휴직 활용 및 육아기 근로시간 단축 제도 활성화 방안 연구**(11-1492000-000296-01). 세종: 고용노동부. https://www.prism.go.kr/homepage/entire/retrieveEntireDetail.do;jsessionid=72F798CB7A187D8ACE5FD2F16CE3A6D5.node02?cond_research_name=&cond_research_start_date=&cond_research_end_date=&research_

- id=1490000-201500046&pageIndex=285&leftMenuLevel=160에서 2020년 9월 30일 인출
 김영철, 양진희 (2014). ‘슈퍼맨’: 유아기 자녀를 둔 아버지가 추구하는 바람직한 아버지 상(像).
 아시아교육연구, **15**(4), 81-107. doi:10.15753/aje.2014.15.4.004
- 김진숙 (2013). 애착이론의 내적 작동 모델과 상담적 적용점. **상담학연구**, **14**(4), 2485-2507.
 doi:10.15703/kjc.14.4.201308.2485
- 김연진 (2020. 3.). **육아휴직제도관련 국외참고자료(스웨덴)**. 저출산고령화위원회. <https://www.betterfuture.go.kr/front/policySpace/activityDetail.do?sessionId=4CC0351CA7ED0AA4B6F3A268D1BF5F44.node10?articleId=35>에서 2020년 9월 20일 인출
- 김진욱, 권진 (2015). 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구. **한국사회정책**, **22**(3), 265-302.
 doi:10.17000/kspr.22.3.201509.265
- 나성은 (2014). 아버지의 양육 참여에 내재한 젠더 위계와 ‘신 도구적’ 부성의 구성 : 맞벌이 중간 계층 아버지들을 중심으로. **가족과 문화**, **26**(1), 1-39. doi:10.21478/family.26.1.201403.001
- 박귀천 (2020). **육아휴직제도관련 외참고자료(독일)**. 저출산고령화위원회. <https://www.betterfuture.go.kr/front/policySpace/activityDetail.do?articleId=101>에서 2020년 9월 20일 인출
- 박선권 (2018). **육아휴직 활성화를 위한 부모보험 도입방안**. 서울: 국회입법조사처.
- 박진희 (2003). 아버지 양육태도의 세대간 전이 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 오운자, 최성희, 유가람 (2018). 빅데이터로 본 남성육아휴직 보도 경향탐색. **한국가정관리학회 추계 학술발표대회 자료집**, 218-219.
- 안수미 (2013). 아버지의 자녀 양육참여와 자녀양육시간. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤지영 (2018). 육아휴직제도의 현황 및 문제점. **사회보장법연구**, **7**(2), 139 - 166.
- 이은주 (2020). **육아휴직제도관련 국외참고자료(프랑스)**. 저출산고령화위원회. <https://www.betterfuture.go.kr/front/policySpace/activityDetail.do?articleId=40>에서 2020년 9월 20일 인출
- 이진민, 송승민, 도현심 (2011). 조부모 및 부모양육행동의 세대 간 전이. **가정과삶의질연구**, **29**(3), 85-97.
- 조하영, 박성연 (2013). 아버지의 양육경험과 심리적 안녕감이 자녀에 대한 아버지의 양육태도에 미치는 영향. **아동학회지**, **34**(3), 59-74. doi:10.5723/KJCS.2013.34.3.59
- 최새은, 정은희, 최슬기 (2019). 육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구. **보건사회연구**, **39**(4), 280-319. doi:10.15709/hswr.2019.39.4.280
- 최숙희 (2016). 남성육아휴직제도 활성화에 대한 고찰-해외사례를 중심으로. **여성연구논총**, **18**, 37-62.
- 최혜영, 안효진 (2019). 양육기 어머니의 독박육아경험에 대한 연구: 포커스 그룹 인터뷰를 통해. **생애학회지**, **9**(1), 39-56. doi:10.30528/jolss.2019.9.1.003
- 허민숙 (2018). **남성 육아휴직제도의 국가 간 비교 및 시사점(122호)**. 지표로 보는 이슈. 국회입법조사처. <https://www.nars.go.kr/report/view.do?cmsCode=CM0150&brdSeq=23106>에서 2020년 9월 20일 인출
- 홍승아 (2018). 남성 육아휴직과 기업의 조직문화. **젠더와 문화**, **11**(1), 145-183. doi:10.20992/gc.2018.6.

11.1.145

- 황정해 (2006). 아버지됨(fathering) 경험이 남성의 성인기 발달에 미치는 의미탐색. *가정과삶의질 연구*, 24(2), 43-60.
- Ainsworth, M. D. S., & Bell, S. M. (1970). Attachment, exploration, and separation: Illustrated by the behavior of one-year-olds in a strange situation. *Child Development*, 41(1), 49-67. doi:10.2307/1127388
- Bandura, A. (1969). Social-Learning theory of identificatory process. In D. A. Goslin (Ed.), *Hand book of Socialization Theory and Research* (pp. 213-262). Chicago, IL: Rand McNally and Company.
- Bretherton, I. (1992). The origins of attachment theory: John Bowlby and Mary Ainsworth. *Developmental Psychology*, 28(5), 759-775. doi:10.1037/0012-1649.28.5.759
- Bretherton, I., & Munholland, K. A. (2008). Internal working models in attachment relationships: Elaborating a central construct in attachment theory. In J. Cassidy & P. R. Shaver (2nd ed), *Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications* (pp.102-127). New York: The Guilford Press.
- Chen, Z., & Kaplan, H. (2001). Intergenerational transmission of constructive parenting. *Journal of Marriage and Family*, 63(1), 17-31.
- Keizer, R., van Lissa, C. J., Tiemeier, H., & Lucassen, N. (2020). The influence of fathers and mothers equally sharing childcare responsibilities on children's cognitive development from early childhood to school age: An overlooked mechanism in the intergenerational transmission of (dis)advantages? *European Sociological Review*, 36(1), 1-15. doi:10.1093/esr/jcz046
- Lamb, M. E., & Lewis, C. (2013). Father-child relationships. In N. J. Cabrera., & C. S. Tamis-LeMonda(Eds.), *Handbook of Father Involvement* (pp. 119-134). New York: Routledge
- Youhne, M. S. (2020). How to Increase Father Involvement in the Lives of Young Children. *Korean Journal of Social Science*, 39(2), 159-169.
- Keizer, R. (2020). The role of fathers in the intergenerational transmission of (dis)advantages : Linking sociological stratification questions to developmental psychology research. H. E. Fitzgerald., K von Klitzing., N. Cabrera., J. S. de Mendonça., & T. Skjøthaug (Eds.), *Handbook of Fathers and Child Development* (pp 47-64). Cham, Switzerland: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-030-51027-5_4

논문투고: 20.12.23
수정원고접수: 21.01.13
최종게재결정: 21.02.10