

남성육아휴직 경험자의 출산의향에 관한 분석

김민주*

서정재**

동양대학교

본 연구에서는 남성육아휴직을 직접 경험한 이들을 대상으로 그들의 출산의향에 대해 분석한다. 과거에 비해 남성육아휴직자가 점점 증가하고 있는 상황에서 남성육아휴직을 경험한 이들의 출산의향도 함께 높아져 출산을 제고에도 도움이 되고 있는지에 대해 분석하는 것이다. 이를 위해 동일한 조건 하에 있는 남성육아휴직자 20명을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 분석 결과, 남성육아휴직 여건에 상관없이 남성육아휴직을 경험한 이들 대부분은 출산의향에 거의 영향을 주지 않았다고 하였다. 남성육아휴직 제도 자체가 지니는 한계가 없다는 가정하에서도 출산의향에는 변화가 없었다. 각자 자신들의 자녀계획에 변경을 가할 정도의 영향을 주지 않았다. 반면 남성육아휴직이 본인들의 출산의향을 높이지는 않아도 사회적 차원에서는 출산을 제고에 기여할 것이라고 하였다. 본 연구의 결과는 남성육아휴직 제도가 사회 전반적으로 일반화되어 자녀계획 이전이나 그 과정에 영향을 줄 수 있도록 해야 한다는 점과, 개인의 출산의향과 사회적 차원의 출산을 제고 간 간격 차이를 해소하기 위해 사회문제의 내면화와 실천 노력이 필요함을 말해준다. 아울러, 본 연구는 남성육아휴직 제도를 출산을 제고 방안으로 삼는 것에 대해 다시 생각해볼 논의거리를 제공해 주고 있다.

주요어: 남성육아휴직, 출산율, 출산의향

본 논문은 2023년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2021S1A3A2A02089039).

* 주저자: 김민주/동양대학교 동두천캠퍼스 공공인재학부 부교수/경기도 동두천시 평화로 2741

/Tel: 031-839-9060/E-mail: minju0803@dyu.ac.kr

** 공동저자: 서정재/동양대학교 대학원 행정학과 박사과정/경기도 동두천시 평화로 2741

/Tel: 031-839-9060/E-mail: seojj@scourt.go.kr

I. 서론

한국에서 저출산 현상은 더 이상 새로운 사회적 이슈가 아니다. 누구나 알고 있는 일상의 사회적 이슈가 되어 있다. 심지어 외국에서도 한국의 저출산 상황에 대해 알고 있고 걱정하기도 한다. 그래서 그동안 저출산 현상을 극복하기 위한 다방면의 노력이 있어 왔다. 특히 저출산의 원인이 무엇인가에 대한 진단을 통해 그 원인을 최소화하거나 제거하기 위한 여러 시도와 노력이 있었다. 그 중 하나가 임신 중인 여성 근로자나, 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 가진 근로자가 자녀 양육을 위해 최대 1년간 육아휴직을 사용할 수 있는 육아휴직 제도의 시행이었다(고용노동부, 2023a).

흔히 저출산의 원인을 크게 구분하면 경제적 요인과 사회적 요인으로 나눌 수 있다(김민주, 2010). 육아휴직 제도는 저출산을 야기하는 사회적 요인에 대응하기 위한 제도 중 하나이다. 저출산 문제에 관심을 갖는 본 연구는 바로 여기에 관심을 두는데, 그 중에서도 남성육아휴직 제도에 초점을 둔다. 그 관심의 초점은 남성육아휴직과 관련한 최근의 경향 및 현상을 보면서 들었던 의문에서 비롯되었다.

우선, 여기서 말하는 남성육아휴직과 관련한 최근의 경향 및 현상이란 남성육아휴직자에 관한 통계 자료에서 알 수 있다. 최근 우리나라 통계에 따르면, 육아휴직자는 2010년 41,732명에서 2022년 131,087명으로 약 3배 이상 증가하였고, 이 중 남성육아휴직자는 2010년에는 819명이었으나 2022년에는 37,885명으로 급격히 증가하였다. 통계작성 기준으로 가장 최근인 2022년의 남성육아휴직자 수는 전년(2021년) 대비 약 30.5%(8,844명)가 증가하기도 하였다. 이는 여성육아휴직자가 14.3% 증가한 것보다 증가율면에서 두 배 이상 더 많은 수치이다(고용노동부, 2023b; 조규준, 2023). 약 10여 년 전과 비교할 때 남성육아휴직자가 많이 증가하고 있다는 것은, 과거에 비해 육아로 인한 부담과 그에 따른

여성의 경력단절 문제에서 야기되는 저출산 현상이 최소화될 수 있으리라는 기대도 함께 형성되어 있음을 말해준다.

이때, 앞서 말한 의문도 든다. 남성육아휴직을 경험하는 남성이 과거에 비해 많이 증가하고 있다면 과연 출산을 제고에도 도움이 되고 있을까라는 점이다. 다시 말해, 남성육아휴직 제도는 저출산의 사회적 요인에서 말하는 여성 중심의 육아 부담을 남성과 분담하는 방식이기 때문에 육아에 대한 고정관념을 최소화하고 여성의 경력단절을 막음으로써 출산을 제고에 기여할 것으로 기대된다는 점에서, 과연 현실에서도 그 기대가 실현되고 있는가에 대한 의문이다. 남성육아휴직 제도 도입 및 확대에 따른 제도 효과 발생 기간을 고려하더라도, 남성육아휴직자에 의한 출산율 제고 효과가 나타나고 있는가에 대한 의문이 들 때가 된 것이다.

사실, 그동안 저출산 대응을 위해 육아휴직제도를 확대하면서 동시에 제도 개선이 계속 논의되고 있다는 점은, 역설적으로 육아휴직제도의 효과에 의문이 들 수 있음을 방증(傍證)하는 것이기도 하다. 실제로 최근에 정부는 육아휴직제도 개선과 관련한 여러 종류의 정책을 발표하였다(고용노동부, 2023c). 육아휴직제도 이용 실태조사와 평가 그리고 OECD 국가와 비교하며 육아휴직에 따른 출산율 제고라는 효과를 달성하기 위한 노력도 같은 맥락에서 이해할 수 있다(이철희·김정호·이소영·민규량, 2023). 특히 최근에는 논의의 초점이 남성의 육아휴직제도 확대와 개선으로도 확장하면서 단순히 하나의 육아휴직제도의 효과로써가 아니라 점점 증가하고 있는 남성의 육아휴직제도의 평가 및 그 효과에 대한 관심이 높아지고 있다(노경혜, 2022). 무엇보다도 육아휴직제도를 포함하여 저출산 대응을 위한 여러 정부 정책들의 효과에 대한 비판도 함께 높아지고 있다는 점에서(김우림, 2021), 남성육아휴직에 따른 저출산대응 효과에 대한 분석적 논의도 필요하다.

이를 위해 본 연구에서는 남성육아휴직을 직접

경험한 이들을 대상으로 그들의 출산의향에 관한 조사와 분석을 실시하였다. 사실, 어떤 정책이나 제도가 출산율에 미치는 영향을 확인하는 것은 쉽지 않다. 특히 출산율에는 복합적인 요인이 작용하기 때문이다. 하지만 남성육아휴직을 직접 경험한 이들이 남성육아휴직을 통해 출산과 관련한 마음에 생긴 변화를 살펴본다면, 그로부터 출산율에 미칠 수 있는 일정한 영향을 판단할 수는 있다. 이는 곧 남성육아휴직을 경험한 이들의 출산의향의 변화 여부에 대한 분석을 말한다. 따라서 본 연구는 과거에 비해 남성육아휴직자가 점점 증가하고 있는 상황에서 남성육아휴직을 경험한 이들의 출산의향도 함께 높아져 출산율 제고에도 도움이 되고 있는지에 대해 분석한다.

II. 이론적 배경

1. 저출산 현상과 육아휴직

출산 후 육아에 따른 여러 문제가 저출산을 초래할 수 있다는 가능성은 비단 학술적 연구가 아닌 경우에도 많이 알려져 있다. 그 가능성에 대한 설명은 다음과 같다(김민주, 2010). “우리 사회는 남성과 여성의 성역할을 구분 짓는 구조화된 신념으로 인해 여성의 경제활동 참여가 증가하더라도 육아나 가사 등의 가정일은 여성의 일이자 책임이라는 인식이 강하다. 그래서 취업여성은 스스로도 노동시장에서의 일과 가정에서의 일에 대한 책임을 동시에 느끼고 있다. 또 노동시장에서 취업여성을 평가하는 고위직 남성도 비록 함께 일을 하는 여성이지만 그 여성은 직장에서의 임무 뿐 아니라 육아를 중심으로 한 가정 일에 대한 책임도 함께 지니고 있다는 구조화된 관념을 가지고 있는 경우가 많다.” Williams (2000)의 논의에 기초하여 김민주(2010)의 연구에서는 이를 ‘가정성(domesticity)’ 개념으로 설명하고 있다. 여기서 말하는 가정성이란 고착화되고 구조화

된 성별 역할 분업에 대한 사회화된 관념을 의미한다.

여기에 대해 그는 이런 질문과 대답을 제시한다. 구조화된 가정성의 신념이 존재하는 상황에서, “노동시장에서 자기 능력을 발휘하며 경력개발에 관심이 높은 여성은 어떤 선택을 할까? 자녀양육에 대한 책임이나 가사에 대한 책임이 여성 자신에게 없다는 것을 보이거나, 그렇지 않다면 자녀 양육은 당연히 자신의 의무이므로 일을 그만두는 선택을 하게 될 것이다.” 그는 전자가 바로 저출산 행위로 나타나는 것이라고 했다. 다시 말해, 자녀양육에 대한 책임이나 가사에 대한 책임이 여성 자신에게 없다는 것을 보이는 것 중 하나가 출산을 하지 않으면 되는 것이다. 경험적 연구를 보더라도 미혼 여성이 이미 출산 및 양육에 대한 자신의 일과 책임으로써의 어려움을 인식하여 결혼을 늦추고 자녀 출산을 꺼리는 현상이 나타나고 있다(염명배·김경미, 2011). 맞벌이가 된 사회이지만 맞벌이 부부가 함께 돌봄을 수행하는 ‘맞돌봄’의 규범화는 일어나지 않고 있는 것이다(정수빈·배은경, 2022: 116).

육아휴직 제도는 바로 이런 문제를 최소화하여 저출산 유인을 줄이기 위한 목적을 지니고 있다. 육아휴직을 보장하여 노동시장에서의 일과 양육이 가능하도록 함으로써 경력단절이나 승진 등을 위해 출산을 하지 않으려는 유인을 줄이는 것이다. 일과 가정의 양립이 가능하도록 하여 일을 위해 출산을 포기하거나 출산 때문에 일을 포기하는 경우를 최소화하기 위한 노력의 일환이다. 실제로 연구에 따르면 육아휴직 기간 연장에 따라 여성이 동일 직장으로 복귀하는 확률이 증가하였다(Baker & Milligan, 2008). 이는 곧 육아휴직의 고용유지 효과에 따른 저출산 최소화를 말하는 것인데, 여기서 중요한 것은 성별 역할 구분으로 인한 고용유지의 어려움이 초래한 저출산 현상을 최소화하고자 한다는 점이다. 실제로 최근 2030세대 1,800명을 포함한 15~59세 2,300명을 심층 설문조사한 결과에 따르면, 여성의 경우 출산을 고려하지 않는 이유로 육아 및 양육

관련 문제를 꼽은 비율이 84.8%였다(한국경제, 2023). 육아휴직 제도가 이런 문제를 어느 정도 해결해준다면, Raute(2019)의 연구에서처럼 출산율이 높아질 수도 있는 것이다.

그래서 사실 육아휴직을 단순히 ‘여성’의 고용유지의 측면으로만 여겨 일과 가정의 양립과 그에 따라 장기적으로 출산에 도움이 되는 환경 조성의 노력으로만 봐서는 안 된다. 그렇게 보면 여성의 고용유지만을 고려한 출산율 제고 기대가 되어 반쪽만 고려한 것이 된다. ‘성 역할의 구분 없는 육아를 전제한 남성의 육아휴직’을 고려하지 못한 것이다. 실제로 우리나라에서는 1987년 처음 육아휴직이 법적 근거로 명시될 때 여성노동자의 ‘모성보호’가 강조되었다(양현아 외, 2021). 당시에는 출산 휴가 중심이었고 무급육아휴직이었는데 이는 육아를 여성의 일과 책임으로 본 것이다. 하지만 육아휴직을 여성 대상으로만 여기면 육아는 여전히 여성의 일로 인식되어 복직 후에도 육아에 대한 책임은 변함없이 여성의 것이 되어 노동시장에서의 차별이 생기고 그에 따라 다시 앞서 말한 선택의 기로, 즉 자녀양육에 대한 책임이나 가사에 대한 책임이 여성 자신에게 없다는 것을 보이거나 그렇지 않다면 자녀 양육은 당연히 자신의 의무이므로 일을 그만두는 선택을 하는 상황에 놓인다. 저출산의 가능성이 여전히 높은 것이다.

실제로 경험적 연구에서도 취업여성의 노동시장 이탈 결정에서 중요한 요인은 사업체가 여성의 출산과 육아로 인한 부담을 얼마나 고려하고 있는지의 여부였다(조동훈, 2016). 사업체가 여성 근로자의 육아 부담 등에 대한 고려를 하지 않으면 결국 여성은 저출산으로 이어질 선택지를 놓고 고민하게 되어, 여성의 일로만 여기는 육아부담이 없는 경우 보다는 저출산의 가능성을 높이게 된다. 따라서 육아휴직은 성별 역할 구분으로 인한 고용유지의 어려움을 고려함으로써 출산율 제고로 이어지게 하는 의도를 지닌 것이다. 남성육아휴직이 적극적으로 도

입되고 권장되는데서 나아가 의무적 시행을 하도록 하는 이유가 바로 그 때문이다. 실제로 남성육아휴직 제도는 가정성 신념이 존재하고 있는 상황에서 여성의 노동시장 참여와 남성의 가정일의 참여 기회를 보장함으로써 성별 분업에서 벗어난 성 중립적 측면을 강화하는 효과를 지니고 있다(Haas and Hwang, 2008). 성별 역할에 개방적일수록 남성육아휴직 사용이 더 높기도 하지만 남성육아휴직을 통해 그 개방성을 더 강화하기도 하는 것이다(Pragg & Knoester, 2017). 이는 결국 노동시장에 참여하는 여성이 성별 역할 구분에서 오는 문제로 인해 저출산의 방향으로 행동을 선택할 가능성을 줄여준다. 저출산 시대에 육아휴직을 통한 저출산 대응은 이러한 기대에서 비롯된 것이다.

그래서 현실에서도 육아휴직은 성별 역할 구분에 따른 여성들의 경제활동 단절을 최소화함으로써 여성들이 출산하지 않을 선택지의 선택 가능성을 낮추게 하여 저출산의 가능성도 최소화할 수 있다는 전제하에 시행되고 있다. 단적으로 『제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021~2025)』에서는 지난 15년간 정책평가에서 ‘저출산 분야 정책의 추진 성과’로 ‘일·가정 양립을 위한 제도적 기반 구축’의 제도 마련 실적으로 ‘출산휴가·육아휴직 제도 도입 및 확대, 육아기 근로시간 단축 청구권 도입’ 등을 들고 있다(대한민국 정부, 2020). 서울시에서도 눈치 보지 않는 육아휴직 사용 분위기 조성을 포함한 ‘서울시 일·생활 균형 3중 세트’를 시행하면서 이는 “아이 키우기 좋은 도시를 만들기 위한 『엄마아빠 행복 프로젝트』의 일환이자, 저출생 위기 극복을 위한 대책의 하나다.”라고 밝히고 있다. 동시에 “저출생 원인 중 하나인 일·생활 불균형을 개선하기 위해 배우자 육아휴직 사용을 의무화하는 등의 대책을 마련했다”고도 하였다(경향신문, 2023; 서울시, 2023). 외국 역시 마찬가지다. 특히 일과 가정의 양립 정책을 세분화하여 다양한 유형으로 시행하면서 남성육아휴직 활성화 및 참여 독려를 통해 출산율

향상에 힘쓰고 있고(최숙희, 2020; 송다영·백경훈, 2018; Nyberg, 2012; Thiernann, 2013), 그래서 출산을 제고에 기여할 것으로 기대되는 남성육아휴직 제도의 문제점을 개선하기 위한 방안 등이 많이 제시되기도 했다. 육아휴직의 기간과 육아휴직급여의 수준에 관한 개선 등이 그에 해당한다(임병인·이지민, 2020).

이처럼 저출산이 심각한 현실에서 여성과 남성의 육아휴직은 성역할 구분이 고착되어서 나타나는 취업여성의 저출산 선택의 가능성을 줄여줌으로써 출산을 제고에 기여할 것으로 기대되어 도입된 것이다. 본 연구는 이러한 이론적 배경을 지닌 육아휴직 제도가 실제 현실에서도 그 기대에 부합되도록 작동하고 있는지를 검토하는 것이다.

2. 선행연구 검토

저출산 현상에서 육아휴직 관련 연구 중 특히 본 연구에서 관심을 갖는 남성육아휴직과 관련된 선행 연구는 크게 두 가지로 구분될 수 있다. 하나는 남성육아휴직 제도에 관한 연구이고, 다른 하나는 남성육아휴직이 미친 영향에 관한 연구이다. 전자가 육아휴직 제도 자체에 초점을 둔 연구라면 후자는 제도의 영향에 관한 연구라는 점에서 구분된다. 물론 제도와 그 효과는 함께 논의되는 경우가 많아서 서로 혼재된 내용을 담고 있기도 하다. 하지만 비록 혼재되어 있더라도 논의의 초점의 비중을 따라 두 가지로 구분할 수 있다.

우선, 남성육아휴직 제도 자체에 초점을 둔 연구에는 강수돌(2020), 김지현(2020), 최세은·정은희·최슬기(2019), 노연희·장선영(2019), 홍승아(2018), 송다영·백경훈(2018), 박미진(2017), 김태윤·김미숙(2016), 최숙희(2016), 이영석·박은미·허창덕(2008), Blum, Koslowski & Moss(2017), Gornick(2015), Pragg & Knoester(2017), Van Belle(2016) 등이 있다. 이 연구들은 주로 육아휴직 제도 도입에서부터

여성육아휴직 제도 운영의 문제점과 개선 방안, 그리고 남성육아휴직 제도의 필요성과 개선 방안에 초점을 두고 있다. 육아휴직의 기간, 소득(유급 정도), 제도의 안착과 관련한 조직 문화, 제도 수용성 등 국내 운영 사례는 물론이고 외국사례에 대한 소개와 시사점 등도 도출한다. 이 연구들은 남성육아휴직 제도의 효과 제고를 위해서는 실효성 있는 제도 설계와 운영 상 문제점 개선이 중요함을 강조한다. 이러한 선행연구들은 남성육아휴직 제도에 대한 이해를 높여주고, 특히 개선해야 할 점이 무엇인가에 대한 유용한 정보를 제공해준다는 점에서 의의를 지닌다.

두 번째 부류인 남성육아휴직이 미친 영향에 관한 연구에는 정수빈·배은경(2022), 박원준(2021), 조계정·최정숙(2021), 양현아 외(2021), 박지현·주영아(2020), 김연진·김수영(2015), 김진욱·권진(2015), 강혜경(2013), 조윤경·민용기(2012), Duvander & Johansson(2019), Norman, Eliot, & Fagan(2014), Raute(2019), Ray, Gornick, & Schmitt(2008), Rossin-Slater, Ruhm, & Waldfogel(2013) 등의 연구가 있다. 이 연구들은 남성육아휴직에 따른 영향을 다양한 측면에서 분석한다. 고용유지, 일-가정 양립, 젠더 효과(탈젠더화), 양성평등, 성역할 완화, 고용률, 여성 고용의 연속성, 이후 육아참여, 행복감, 후속 육아휴직 사용 등에 미친 영향 분석이 그에 해당한다. 기본적으로 육아휴직은 노동시장이나 고용 환경과 주로 관련되는 것으로 여겨지기 때문에 그에 대한 영향을 측정 및 평가하는 경우가 많다. 따라서 이 부류의 연구는 육아휴직이 우리 사회나 개인 및 집단 등에 미친 영향을 파악하는 것은 물론이고 육아휴직으로부터 비롯되는 기대 효과가 무엇인지 이해하는데 도움을 준다.

이처럼 두 부류의 선행연구는 남성육아휴직 제도에 대한 이해와 문제점 및 개선방안, 그리고 제도 시행에 따른 효과 등에 대한 이해를 높여주는 등 유용한 정보를 제공해준다는 점에서 의의를 지닌다.

하지만 앞서 이론적 배경에 관한 논의에서 살펴본 바와 같이 남성의 육아휴직이 출산율 제고에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려한다면, 그동안 선행연구에서는 바로 그에 대한 논의가 거의 이루어지지 않았음을 알 수 있다. 다시 말해, 남성육아휴직은 두 번째 부류의 선행연구들에서 다른 내용들처럼 여성의 고용유지나 일-가정 양립이나 젠더 효과 및 양성평등 등에 영향을 줄 것으로 기대하면서, 동시에 그러한 영향이 여성의 출산 포기 의사를 낮춰 출산율 향상에도 기여할 수 있다. 선행연구에서는 남성의 육아휴직에서 출산율로 이어지는 과정을 놓고 볼 때 주로 초기의 효과(고용유지, 일-가정 양립, 젠더 효과, 양성 평등 등)에 초점을 두고 있는 것이다. 출산율에 기여할 수 있음을 예상(전제)하고 그러한 논의와 분석이 진행된 것이다. 그래서 바로 그 출산율 기여에 관한 검토가 두 번째 부류의 선행연구에서도 다루어질 필요가 있는데, 그동안에는 부족했던 것이다. 본 연구는 바로 그러한 부족함을 보완하는 역할을 한다는 점에서 기존 연구와는 다른 차별성을 지닌다.

이 점은 첫 번째 부류의 선행연구의 전제를 다시 검토해보는 것이기도 하다. 첫 번째 부류의 선행연구는 남성육아휴직의 효과를 전제하고 있다. 다시 말해, 첫 번째 부류의 연구에서는 두 번째 부류의 선행연구에서 다루어진 남성육아휴직의 효과로 기대되는 사항인 여성의 고용유지나 일-가정 양립이나 젠더 효과 및 양성평등 등의 영향을 전제하고 있기 때문에, 남성육아휴직 제도의 문제점을 진단하여 개선 방안을 제시한 것이다. 하지만 이는 이미 두 번째 부류의 선행연구 결과에 따라 그 전제에 대한 비판이 가능하다는 점을 알 수 있는데, 본 연구는 앞서 본 연구의 차별성으로 언급한 내용처럼 두 번째 부류의 선행연구에서 그동안 다루지 않은 내용(남성육아휴직의 효과로 출산율 제고 여부)으로 첫 번째 부류의 선행연구에서 남성육아휴직 제도에 대해 전제하고 있는 바를 비판적으로 검토해

보는 것이 된다. 이는 첫 번째 부류의 선행연구와 두 번째 부류의 선행연구가 함께 연계되어 고려된 또 다른 본 연구만의 차별성으로, 남성의 육아휴직 제도가 전제하고 있는 효과 중 그 동안 잘 다루어지지 않은 효과(출산율 제고)를 검토 하는 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 남성의 육아휴직이 출산의향에 영향을 주는가에 대한 분석을 위해 육아휴직을 경험한 남성들을 대상으로 분석한다. 따라서 연구 문제는, “남성의 육아휴직 경험이 그들의 출산 의향에 기여한 효과에 대한 인식은 어떠한가?” 이다. 저출산 현상이 심각한 상황에서 남성육아휴직 제도가 출산율 제고에 기여할 것으로 전제되어 있거나 또는 기대되며 시행되고 있기 때문에, 육아휴직을 경험한 남성들에게 육아휴직에 따른 출산 의향에 관한 인터뷰를 실시하는 것이다.

그런데 이때 중요하게 고려할 점은 적절한 조사 대상자를 선정하는 일이다. 적절한 조사 대상자란 육아휴직에 따른 경험 이외에 출산의향에 영향을 주는 여러 변수들이 통제된 상황에 놓인 사람들을 말한다. 적어도 조사 대상자들 간에 육아휴직 사용 가능 여부에 차이가 없어야 하고, 또 육아휴직 사용 이후 복직을 할 때 육아휴직 사용으로 인한 차별 등에서 차이가 없어야 한다. 동일한 기회나 조건으로 육아휴직을 사용하고 그 이후에도 차별적 행위 등이 없는 상황이 조성되어 있는 곳의 남성육아휴직 경험자가 조사대상으로서 적절하다. 그렇지 않다면 남성의 육아휴직 자체가 그들의 출산의향에 미치는 영향을 판단할 수 없다. 다른 변수들이 함께 영향을 미치면 남성의 육아휴직 제도 자체의 영향을 파악하기 어렵기 때문이다.

이러한 변수 통제가 이루어진 상황의 필요성은

남성의 육아휴직 사용과 관련된 여러 조사 결과를 보면 이해할 수 있다. 한 설문조사에 따르면 남성의 58.5%가 육아휴직을 사용하는 데 여전히 어려움을 느끼고 있다고 했는데, 그 이유의 1순위가 육아휴직 사용으로 인한 승진 등 직장 내 경쟁력 뒤처짐이고 2순위가 동료들의 업무 부담 등이었다(강희영 외, 2023). 또 다른 조사에서도 남성육아휴직을 ‘마음 편히 사용할 수 있다’는 응답은 11.1%이고 ‘사용할 수 없다’는 38.4%, ‘눈치는 보이지만 사용할 수 있다’는 50.5%였다고 한다. 이때 ‘남성이 육아휴직을 사용할 수 없는 이유’로 ‘남자들이 육아휴직을 안 쓰는 회사 분위기(40.6%)’, ‘승진·인사 평가 등에서 불이익을 받을 우려(17.2%)’ 등에서 높은 응답을 보였다(연합뉴스, 2020). 그리고 육아휴직을 경험한 남성 대상의 간담회에서도 “전반적으로 여성의 육아휴직은 당연한 것, 자연스러운 것, 예측 가능한 이벤트로 본다면, 남성의 육아휴직은 본인의 선택, 이유가 궁극한 것, 예측하지 못한 돌발적 이벤트로 보기 때문에 상대적으로 부정적 시선이 존재”하며, “육아휴직을 하게 되면, 복직 후 평가나 인사 상의 불이익이 있을 수 있다는 우려나 인식이 존재”한다고 하였다(노경혜, 2022: 41-50)

이처럼 남성육아휴직을 하기까지, 그리고 휴직 이후 복직 걱정 등이 존재하는 상황에 놓인 남성육아휴직자에게는 육아휴직 제도 자체가 출산의향에 미치는 영향과 또 그 이외의 요소들도 함께 영향을 준다. 예컨대 육아휴직은 하되 복직 후 승진에서 차별을 받게 되어 출산의향이 더 낮아졌다면, 이는 육아휴직에 따른 어떠한 경험적 요인 이외에도 직장 내 예상되는 승진 차별 요인도 함께 출산의향에 영향을 미친 결과가 된다. 따라서 남성의 육아휴직 자체가 출산 의향에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 육아휴직의 사용 전·후의 조건이 모두 동일하면서 동시에 육아휴직 이외의 다른 요인들은 영향을 미치지 않아야 한다.

이를 위해 본 연구는 동일한 기관 내 남성 육아

휴직 경험자를 조사 대상으로 선정하였다. 공공기관인 Y기관에 소속된 육아휴직 경험을 지닌 남성 20명이 그에 해당한다. 이때 Y기관을 선택한 이유는 남성의 육아휴직 신청 및 진행이 자유롭게 이루어지고 있고 또 육아휴직 후에도 업무상 변화나 승진 등의 차별이 없는 곳으로 평가되고 있기 때문이다. 실제로 아래 A와 같이 익명으로 진행한 사전 인터뷰에서도 이에 대한 내용을 확인할 수 있다. 이러한 내용이 확인된 후 심층 인터뷰를 진행하였다. 이후 본 연구의 IV장의 연구결과에서도 보다 구체적으로 확인되겠지만 인터뷰 대상자 모두 아래와 같은 맥락의 대답을 하였다.

“(우리 기관에서 남성육아휴직 사용은) 눈치 안 보고 자유롭게 쓸 수 있습니다. … 우리 기관에서는 육아휴직을 쓸 사람에 대해 6개월 전쯤 조사를 하는데 먼저 윗사람에게 물어보고 결정을 하는 것이 아니라 각자 사정에 따라 필요한 사람은 자기 스스로 결정하고 조사에 응하게 됩니다.”(A, 2023.08.25)

2. 자료수집

본 연구의 인터뷰 대상자는 총 20명이며 그에 대한 현황은 <표 1>과 같다. 30대 10명, 40대 9명, 50대 1명이며, 육아휴직은 기간은 2개월부터 24개월까지 다양하며, 육아휴직 사용 횟수는 1회 사용자가 15명이고 2회 사용자는 5명이다. 현재 자녀 수가 1명인 사람은 8명, 2명인 사람도 8명, 3명인 사람은 4명이다. 인터뷰는 2023년 8월 25일부터 9월 7일까지 진행되었다.

본 연구에서 이러한 인터뷰를 통해 자료수집을 하고 분석을 진행한 이유는 출산의향에 대한 심층적인 의견을 도출해내기 위해서이다. 단순한 형태의 출산의향을 묻는다면 설문조사로 진행할 수도 있을 것이다. 이미 육아휴직급여 확대와 관련하여 설문조

사를 실시한 경우도 존재한다(곽은혜, 2022). 하지만 본 연구에서는 단순한 출산의향에서 더 나아가 가정(assumption)된 상황에서의 출산의향을 살펴보는 것도 하고, 육아휴직이 개인과 사회적 차원에 미친 영향이나, 그리고 출산 이외의 효과에 대한 정보까지 획득해서 분석에 활용하기 위해 인터뷰를 진행하는 것이 더 적절하다고 판단하였다. 특히 케어문기

(probing)를 곧바로 진행할 수 있기 때문에 더욱 그렇고, 또 개인의 의향은 개방형 질문과 그에 대한 답변 여건이 주어졌을 때 더 잘 드러나기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 동일한 조건 하에 놓인 이들을 대상으로 인터뷰를 통한 자료수집과 분석을 진행하였다.

<표 1> 인터뷰 대상자 현황

사례	연령대	학력	휴직기간	자녀수	사례	연령대	학력	휴직기간	자녀수
A	40대	석사 졸	3개월	2	K	30대	대졸	16개월*	1
B	40대	대학중퇴	4개월	2	L	50대	대졸	6	3
C	40대	대졸	6개월	1	M	30대	대졸	6	1
D	40대	대졸	5개월	1	N	30대	대학중퇴	13개월*	3
E	30대	대졸	2개월	1	O	30대	대졸	6	2
F	40대	대졸	6개월	3	P	30대	대졸	6	1
G	40대	대졸	5개월	2	Q	30대	무응답	18개월*	2
H	40대	무응답	19개월*	2	R	30대	대졸	1	1
I	30대	대졸	6개월	2	S	30대	대졸	12	1
J	40대	대졸	11	2	T	40대	무응답	24개월*	3

* 표시는 남성육아휴직을 2회 사용했음을 의미

이들을 대상으로 진행한 인터뷰 내용은 크게는 두 가지 측면이고, 세부적으로는 다섯 가지 측면으로 나누어진다. <표 2>에서 볼 수 있듯이 두 가지 측면은 남성육아휴직의 ‘여건’과 남성육아휴직에 따른 ‘효과’이다. 이렇게 구분하는 이유는 본 연구의 주제가 남성육아휴직을 경험한 남성의 출산의향에 미친 영향을 분석을 하는 것이므로 출산의향에 초점을 둔 남성육아휴직의 ‘효과’를 묻는 것이 핵심 질문에 해당하기 때문에 그에 대한 질문을 하나의 측면으로 두면서, 동시에 앞서 언급한대로 육아휴직을 할 수 있는 여건에서 비롯되는 출산의향에 대한 영향이 존재할 수 있기 때문에 그에 대한 고려를 하기 위해서이다. 다시 말해, 여건에 대한 인터뷰는 남성육아휴직의 경험이 출산의향에 영향을 준다고 할 때, 남성육아휴직 경험과는 별개로 남성육아휴직

을 할 수 있는지 혹은 그에 따른 차별이 존재하는지 등과 같은 남성육아휴직 여건 자체가 출산의향에 미칠 수도 있는 영향을 확인할 수 있게 해주기 때문에 필요하다. 남성육아휴직 경험이 출산의향에 미치는 영향을 보기 위해서는 남성육아휴직을 하는 것을 어렵게 하는 요인에 대해서는 우선 통제가 되어야 하는데 바로 그에 대한 확인인 것이다. 그래서 만일 남성육아휴직의 여건이 좋다면, 다시 말해 기관 내에서 남성육아휴직을 사용할 때나 그 이후 차별 등이 없다면 남성육아휴직의 여건이 출산에 미치는 영향은 통제된 것이기 때문에 이때는 남성육아휴직의 경험이 남성의 출산의향에 미치는 영향을 확인할 수 있다. 하지만 반대로 남성육아휴직의 여건이 좋지 않다면, 남성육아휴직을 앞두고 있거나 경험한 남성의 출산의향과 관련된 마음(긍정 혹은

부정)은 순전히 남성육아휴직을 한 경험에서 생긴 것이 아닐 수도 있다. 남성육아휴직의 여건이 좋지 않기 때문에 소위 말하는 눈치를 보며 육아휴직을 신청하거나 복귀 후 차별 등을 받을 수 있기 때문에, 이때 남성육아휴직을 경험한 이에게 드는 출산의향은 단순히 남성육아휴직의 경험 자체에서 비롯된 것이 아니라 그 외 여건들에 의해 영향을 받을 수도 있다. 남성육아휴직 경험이 출산의향에 미치는 영향을 판단할 때 남성육아휴직을 할 수 있는 여건 자체가 좋지 않다면 남성육아휴직에 의한 출산의향을 판단하기 어려운 것이다.

그래서 남성육아휴직 여건이 문제되지 않는다면 육아를 위한 남성육아휴직 경험이 자연스럽게 이어지고 그로인해 남성육아휴직의 경험이 출산의향에 영향을 주는지 알 수 있다. 만일 남성육아휴직 여건이 문제가 되어 실제 육아휴직을 하기 어렵다면 남성육아휴직이 출산의향에 미치는 영향에는 육아휴직의 여건으로 인한 것도 포함될 것이다. 그렇게 되면 남성육아휴직 경험 자체가 출산의향에 주는 영향은 정확히 알기 어렵게 된다. 이런 경우에는 남성육아휴직의 여건이 통제되어 있다는 가정을 한 후 다시 인터뷰를 하는 것이 적절하다. 따라서 남성육아휴직의 여건 부분에 대한 인터뷰는 남성육아휴직 자체의 경험이 출산의향에 미치는 효과를 확인하기 위한 선행 작업이 된다.

3. 자료분석 방법

본 연구에서의 인터뷰는 <표 2>와 같이 구분되어 진행되었고 그 결과를 분석하였다. 여건에 관한 인터뷰는 육아휴직에 대한 소속 기관의 통제 정도(<표 2>에서 ①)와 육아휴직 제도가 지니는 한계에 관한 것(<표 2>에서 ②)으로 구분한다. 소위 말하는 소속기관에서의 눈치나 복직 후 차별 그리고 육아휴직을 하는 것에 대한 분위기나 문화 등에서 비롯되는 여건이 전자이고, 후자는 육아휴직 제도 자

체가 지니는 한계에 관한 것이다. 기존 연구들에서도 알 수 있듯이 육아휴직 제도의 여건은 당사자들의 여러 후속 행위에 영향을 주기 때문에 그에 대한 상황을 전제하기 위해서이다(Blum, Koslowski & Moss, 2017; Gornick, 2015; Van Belle, 2016). 따라서 이 두 측면에 대한 인터뷰를 통해 각 인터뷰 대상자별 육아휴직의 여건을 전제한 상태에서, 육아휴직경험이 출산의향에 어떤 영향을 주었는지 분석한다.

그래서 우선, 개인적 차원에서 출산의향에 영향을 주었다고 했을 때(남성육아휴직을 경험한 응답자 개인의 출산의향이 높아졌다거나 낮아졌다거나 변함이 없거나 등), 앞의 여건에 관한 인터뷰에서 거의 아무런 제약 없이 자유롭게 남성육아휴직을 사용할 수 있다면 <표 2>의 ③-1과 같이 현재 상황 그대로 질문을 해서 육아휴직경험이 출산의향에 어떤 영향을 주었는지 인터뷰한다. 만일 그렇지 않고 앞의 여건에 관한 인터뷰에서 남성육아휴직을 사용하기에 다소의 제약이 있는 것으로 답한다면, <표 2>의 ③-2와 같이 그러한 제약이 없다고 가정 한 상태에서의 출산의향은 어떤지에 대해 인터뷰한다. 기존의 연구들에 따르면 육아휴직을 하기 어려운 문화이거나 경제적인 여건 등이 출산의향에 영향을 줄 수 있기 때문에 그 점이 없다는 가정하에서 육아휴직에 따른 출산의향의 영향을 확인하기 위해서이다(권미경 외, 2020;Gornick, 2015).

이와 함께 개인적 차원의 출산의향과는 다른 차원에서 남성육아휴직이 사회적 차원에서 출산율 제고에 영향을 줄 것인가에 대해서도 인터뷰한다. <표 2>의 ④가 그에 해당하는데, 이는 개인의 의향과 사회적 차원의 기대가 다를 수 있기 때문에 그에 대한 인터뷰이며 이를 통해 남성육아휴직 경험자의 개인의 실제적 출산의향과 제3자적 관점에서 판단하는 사회적 효과에 대한 기대 간 차이의 여부를 확인할 수 있다. 실제로 특정 정책이나 개인의 판단과는 별개로 사회 전반적인 분위기가 출산율과

관련되기도 한다(Letablier, 2003; Raute, 2019).

한편, 남성육아휴직의 경험은 비단 출산의향에만 한정된 효과를 낳는 것은 아니다. 선행연구에서도 확인되듯이 그 외 사회에 미치는 영향이 다양하다 (Duvander & Johansson, 2019; Ray, Gornick, &

Schmitt, 2008). 그래서 남성육아휴직 경험에 따른 출산의향 이외의 효과에 대한 인터뷰도 함께 진행하였는데(<표 2>의 ⑤), 이는 개방형 질문으로 이루어지는 본 인터뷰의 속성상 자유롭게 의견을 제시하도록 하는 배경이자 맥락 제공에 해당한다.

<표 2> 인터뷰 프레임

구분	내용	
여건	① 기관 차원의 여건: 기관의 남성육아휴직 통제 정도에 관한 인터뷰	
	② 제도적 차원의 여건: 남성육아휴직 제도의 한계에 관한 인터뷰	
효과	출산 의향에 기여한 효과	③ 개인적 차원: 본인의 출산 의향에 미친 영향에 관한 인터뷰
		④ 사회적 차원: 우리 사회의 출산율 제고에 미칠 영향에 대한 인터뷰
	⑤ 그 외 효과에 기여	

IV. 연구 결과

1. 남성육아휴직의 여건에 대한 인식

남성육아휴직 경험이 출산의향에 미치는 영향을 살펴보기 위해 우선 남성육아휴직을 하는 여건이 어떤지에 대해 살펴보았다. 앞서 언급했듯이 남성육아휴직 여건이 출산의향에 미칠 수도 있는 영향이 통제된 상황인가의 여부에 따라 남성육아휴직 경험과 출산의향 간 영향도 달라질 수 있기 때문이다. 그래서 <표 2>의 ‘여건’에 해당하는 ①과 ②에 대한 인터뷰 중 먼저 ①과 관련하여 보면, 남성육아휴직을 할 때 소속기관으로부터의 제약은 거의 존재하지 않았다. 사실 이 부분은 앞서도 언급했듯이 본 연구가 남성육아휴직에 제약이 거의 없는 기관에 소속된 이들을 대상으로 인터뷰 대상자를 선정할 이유에 해당한다. 인터뷰 대상자들은 남성육아휴직 사용의 자유로움은 물론이고 업무복귀 후에도 업무상 차별이나 인사고가 등에서의 차별도 없다고 하

였다. 실제로 앞서 A의 대답처럼 아래 B, C, D, E, O, S 역시 남성육아휴직을 함으로써 겪는 피로나 불리함(눈치, 분위기, 승진 차별 등)은 없었다고 한다. 특히 O의 말처럼 남성육아휴직은 권리로 인식될 정도이기 때문에 특별한 제약은 없는 것으로 여기고 있다. 그 외 나머지도 모두 같은 맥락의 대답을 하였다.

“(남성육아휴직은) 아주 자유롭게 이루어지고 있습니다.” (B, 2023.08.26)

“원하면 누구나 자유롭게 (남성육아휴직이) 사용 가능합니다” (C, 2023.08.26)

“예전에는 남성육아휴직을 하는 직원이 없어서 육아휴직을 못했다는 말을 많이 들었습니다. ... 최근에는 남성육아휴직을 당연하다고 생각하는 직원들이 대다수라고 생각합니다.” (D, 2023.08.26)

“(남성육아휴직을) 정말 자유롭게 사용하고 있습니다.” (E, 2023.08.27)

“당연한 권리를 사용한다라고 생각합니다.” (O, 2023.09.03)

“우리 조직은 권장하는 분위기로 느껴집니다.”
(S, 2023.09.07)

하지만 남성육아휴직 여건 중 <표 2>의 ②와 관련해서는 ①과는 다른 응답을 보였다. 다른 응답이란 남성육아휴직을 하는 여건에 제약이 있다는 의미이다. 비록 소속기관에 의해서는 육아휴직 사용에 제약이 없지만, 육아휴직 제도 자체가 지니고 있는 한계에 따른 제약이 존재한다는 것이다. 남성육아휴직 제도 자체의 한계에 대해서는 아래의 말에서 볼 수 있는 바와 같이 경제적인 면과 휴직제도에서 허용하는 휴직 기간에 관한 것들이며, 대부분 비슷한 의견을 지니고 있었다. 다시 말해, 휴직 이전과 비교할 때 휴직에 따른 가계수입이 줄어들게 되는 것과 남성육아휴직 기간이 충분하지 않다는 것이다.

“(남성)육아휴직 기간을 단계적으로 여성과 같도록 더 늘려야 하고, 또한 경제적으로 안정되게 육아를 할 수 있도록 육아휴직 수당도 늘려야 합니다.”(F, 2023.08.27)

“(남성)육아휴직 수당을 높이는 것이 필요합니다. 공제를 하되 본봉의 100%를 지급하거나 공제를 하지 않고 본봉의 80%지급하되 상한액을 정하는 방식으로 하고, ... 유급휴직기간을 연장하는 것으로 개선하는 것입니다.”(G, 2023.08.27)

“(남성)육아휴직에 사용할 수 있는 시기가 ... 조금 더 연장되었으면 좋겠습니다.”(H, 2023.08.27)

“(남성)육아휴직 수당이 생활에 많은 도움이 될 정도로 많은 편이 아니라 이 부분이 우선적으로 개선되어야 할 문제로 보입니다.”(I, 2023.08.30)

“(남성육아휴직에서) 경제적인 부분이 가장 필요해 보이고 또한 육아 휴직을 했지만 개인적인 시간도 필요하므로 ...”(J, 2023.08.31)

“(남성육아휴직제도의 개선점은) 유급 휴직기간을 늘리는 것입니다.”(L, 2023.09.02)

“육아휴직 수당이 좀 더 확대되어야 한다고 생각

합니다.”(T, 2023.09.07)

그런데 여기서 중요하게 고려할 점은 남성육아휴직 제도 자체가 지니는 한계가 출산의향에 미칠 가능성이 있다. 남성육아휴직을 사용하기에 제약이 있다면 출산할 의향에도 부정적일 수 있을 가능성을 말한다. 만일 추가 육아휴직을 미리 생각해보면 이 제약 때문에 육아휴직을 사용하기에 망설여진다는 것으로, 이로 인해 출산 후 육아를 생각하면 소속 기관에서 자유롭게 육아휴직을 사용할 수 있다고 해도 육아휴직 제도 자체에서 비롯되는 한계가 육아를 할 수 있게 할 것인가의 의문으로 이어진다는 것이다. 육아휴직 여건이 좋지 않아 육아를 할 수 있을지의 의문이 든다면 육아휴직 경험 후 추가 출산의 의향에 부정적 영향을 미칠 가능성이 높다. 실제로 아래 H의 의견처럼 육아휴직에 따른 소득 감소의 문제가 출산의향에 영향을 준 것으로 느껴지는 생각을 하기도 한다.

“육아휴직 후 월급 감소 등으로 인해 소득이 낮아져 당시에는 그런 생각이 들지 않았지만, 만일 경제적 능력만 된다면 자녀를 더 많이 낳아도 좋겠다는 이런 생각은 한 적은 있습니다.”(H, 2023.08.27)

물론 H의 생각은 강력하지는 않고, 그도 말하고 있듯이 ‘생각은 한 적’이 있는 정도이긴 하다. 그렇지만 육아휴직제도 자체에서 비롯되는 한계가 출산의향에도 미칠 수 있기 때문에 그에 대한 것을 고려하는 것이 필요함을 알 수 있다. 그래서 여기부터는 두 갈래의 구분된 인터뷰가 진행된다.

2. 남성육아휴직의 출산의향 효과에 대한 인식

두 갈래의 인터뷰 중 하나는 현재의 상황에서 남성육아휴직을 경험함으로써 출산의향에 영향을 주었는가 이다(<표 2>의 ③-1). 본 연구에서 궁금증

으로 제시하고 있는 사항이다. 특히 남성육아휴직 경험에 따라 출산을 더 하려는 생각이 들었는가를 확인하는 것이다. 그런데 만일 남성육아휴직과 관련하여 현재의 상황에서 제약(특히 기관으로부터가 아닌 육아휴직제도 자체로부터 제약)을 느꼈고 그로 인해 남성육아휴직에 따른 출산할 의향이 생기지는 않았다는 경우를 고려한다면, 해당 제약이 없는 상황을 가정하여 다시 인터뷰를 할 필요가 있다. 그렇게 한다면 남성육아휴직 제도로부터 비롯되는 한계가 없는 상황, 즉 남성육아휴직 제도는 아무런 제약 없이 그 본연의 역할을 하는 경우에 과연 남성육아휴직의 경험이 출산의향에 영향을 주는지에 대해 알 수 있을 것이다(<표 2>의 ③-2).

우선, 전자는 현재 상황에서 남성육아휴직 경험이 출산의향에 영향을 주었는가이다. 기관으로부터 제약은 모두 없었다고 했지만 앞서 살펴본 대로 육아휴직제도 자체에서 비롯되는 한계는 느끼는 상태에서의 출산의향이다. 이때 육아휴직의 경험이 출산의향에도 영향을 주었을까? 육아휴직이 그 취지에 부합하게 양육환경에 도움을 주어 출산하고자 하는 의향을 높였을까?

인터뷰에 따르면, 두 명을 제외하고는 육아휴직이 출산의향에 아무런 영향을 주지 않았고 하였다. 대부분(20명 중 18명)이 육아휴직을 할 때 소속 기관으로부터의 제약도 없고 육아휴직제도에서 비롯되는 제약(소득 감소, 기간 부족 등)도 크게 없다고 느끼지만 그렇다고 해서 출산의향이 생기거나 높아지지는 않았다고 했다. 구체적으로, 이들은 남성육아휴직의 경험이 당초의 자녀계획에 거의 영향을 주지 않는다고 답하고 있다. 남성육아휴직의 여건이 좋다고 해도 그것이 자신들의 자녀계획에 변화를 줄 정도는 아니라는 것이다. 남성육아휴직이 자녀를 더 낳을 출산의향에 ‘영향을 주지 않았다’거나 또는 서로 ‘관련이 없다’는 말로 표현하고 있다.

“육아 휴직으로 인해 자녀를 더 많이 낳고 싶다

는 생각은 들지 않습니다. ... 육아 휴직은 개인적으로는 (자녀를 더 낳을 출산의향에) 아무런 영향을 주진 않았습니니다.”(E, 2023.08.27)

“자녀계획과 육아휴직의 상관성은 없다고 생각합니다.”(K, 2023.09.01)

“원래 자녀계획대로 자녀를 출산했기 때문에 (육아휴직으로 인해 자녀를 더 낳을) 생각이 없습니다.”(I, 2023.08.30)

“자녀 2명을 낳기로 처음부터 계획을 했으므로 별 영향이 없었습니다.”(J, 2023.08.31)

“육아휴직만으로 자녀계획에 영향은 없었습니다.”(M, 2023.09.02)

“국가정책(남성육아휴직제도)이 실질적 자녀계획에 도움이 된다고 생각되지 않습니다.”(N, 2023.09.02)

“(남성육아휴직으로 인한 자녀계획에 변화가) 생기지 않았습니다. (육아휴직 경험을 하면서도) 1명으로 충분하다고 생각했습니다.”(P, 2023.09.03)

이처럼 대부분은 자신들의 당초 자녀계획대로만 자녀를 출산할 뿐 남성육아휴직이 출산의향을 높이지 않았다고 하였다. 그런데 두 명은 그들의 당초 자녀계획에 영향을 주었다고 했다. 아래와 같이 L과 T는 남성육아휴직을 하면서 아이가 주는 기쁨의 마음이 커서 18명에게는 변화를 주지 못한 당초 자녀계획에 변화가 생겼다고 하였다. 각각 총 3명의 자녀가 있는 L과 T는 비록 남성육아휴직 제도의 한계를 느끼고 있지만(L의 경우 유급육아휴직 기간 증대 필요하다고 생각, T는 육아휴직수당 확대가 필요하다고 생각), 남성육아휴직을 하면서 ‘아기의 귀여움’이나 ‘아이 키울 때의 감동’이 더 커다는 것을 경험하며 기존의 자녀계획 보다 더 낳았다고 했다.

“아기들이 너무 귀엽고 ... 저는 (당초 자녀계획과는 달리) 세 명으로 늘어났습니다.”(L, 2023.09.02)

“육아휴직을 안했다면 두 자녀로 끝났을 것 같습

니다. 아이 키울 때 감동이 힘들보다 더 커서 기력이 되는 한 더 많이 낳고 싶다고 생각 …”(T, 2023.09.07)

이처럼 이 들은 설사 남성육아휴직 제도의 한계가 있어도 출산의향이 더 생겼고 실제 출산으로 이어졌다고 했다. 하지만 이러한 일부 소수를 제외하고는 대다수가 남성육아휴직 경험이 출산의향을 높이지는 않은 것으로 나타났다. 육아휴직이 주는 이점이 있으나, 당초 계획한 자녀계획을 변경할 정도의 이점은 아닌 것이다.

그런데 이는 기관으로부터 제약은 모두 없었다고 했지만 앞서 살펴본 대로 육아휴직제도 자체에서 비롯되는 한계(낮은 수준의 육아휴직수당, 짧은 육아휴직 기간)를 느끼는 상태에서의 출산의향이기에 때문에, 만일 남성육아휴직 제도 자체에서 비롯되는 한계가 없다고 한다면 출산의향이 다를 수 있는가도 살펴볼 필요가 있다. 그래서 100% 유급 육아휴직을 하면서 육아휴직 기간도 현재보다 더 늘어난다고 가정했을 때 출산의향은 어떤지에 대해 인터뷰한 결과는 아래와 같다. 대부분 제도의 개선에 대해서는 긍정적인 반응을 보였지만 정작 출산의향에는 변화가 없다고 하였다.

“가족계획을 자녀 2명으로 하여 자녀를 더 낳을 생각이 없습니다. … 자녀를 더 낳을 생각은 없고, 대신 추가적인 휴직에 대한 고민은 해볼 것 같습니다.” I, 2023.08.30)

“(육아에 따른)육체적인 피로감이 워낙 커서 (유급 수당을) 100퍼센트를 준다고 해도 (자녀를 더 낳을)생각이 들거나 하진 않을 것 같습니다.” E, 2023.08.27)

“현재 자녀가 1명이라면 1명 더 낳을 수 있지만 현재 2명이라면 1명 더 낳을 생각은 없습니다.” (Q, 2023.09.03)

“육아휴직 기간과 수당이 늘어나도 더 낳을 생각

이 없습니다.” N, 2023.09.02)

이들은 남성육아휴직 제도가 만족스럽게 바뀌어도, 그렇다고 해서 출산의향이 높아지는 것은 아니라고 했다. 여기서 I는 다소 흥미로운 대답을 하고 있다. 추가 출산의향은 없지만 추가적 휴직에 대한 고민은 할 수 있겠다는 것이다. 이는 기존 보다 늘어난 휴직기간을 사후적으로 더 사용할 수 있다면 사용하고 싶다는 것으로, 육아휴직은 분할해서 사용할 수 있기 때문에 제도의 개선된 점을 이용하고 싶을 뿐 출산의향이 높아지는 것은 아니라고 하였다. 하지만 두 명은 남성육아휴직 제도가 개선되면 출산의향이 있다고 하였는데, 아래와 같이 R은 약한 정도의 출산의향이고 G는 강한 출산의향을 보였다. R의 경우 육아휴직을 하면서 경제적 어려움과 육체적 어려움을 경험했기 때문에 육아휴직 기간이 늘어나는 정도로는 자녀를 더 낳을 생각은 없지만 100% 유급 휴직이라면 생각은 해본다는 정도였다. 반면 G는 강한 출산의향을 보였는데, G 역시 남성육아휴직 기간의 증가보다는 100% 유급과 같은 경제적 뒷받침이 충분할 때 출산의향이 생긴다고 하였다.

“(육아휴직을 경험해 보고 자녀를 더 낳을 생각을 하지 않은 것은) 경제적으로 힘들고 배우자도 체력적으로 힘들어 해서입니다. 육아휴직 기간이 늘어나도 자녀를 더 낳을 생각은 없지만 경제적인 이유가 큰 편이기 때문에 (100% 유급 휴직이 된다면 자녀를 더 낳을 생각을)긍정적으로 생각해 볼 것 같습니다.” (R, 2023.09.03)

“(남성육아휴직 기간이 늘어나도 자녀를 더 낳을 생각은 없지만) 육아휴직기간에 본봉의 100% 지원이 된다면 더 낳을 생각이 있습니다.” (G, 2023.08.27)

따라서 육아휴직을 경험한 이들이 현재의 남성육

아휴직 제도의 한계로 언급한 사항이 해소된 상태라고 해도 그에 따른 출산의향은 높아지지 않았다. 약한 정도의 출산의향을 보인 경우와 강한 출산의향을 보인 사례도 소수(2명)로 있었지만 둘 모두 상대적으로 육아휴직의 기간 개선보다는 100% 육아휴직이 되었을 때를 가정한 경우였다.

이렇게 본다면 남성육아휴직을 경험한 대부분의 출산의향이 더 높아지지는 않았고, 또 남성육아휴직 제도가 지니고 있는 한계가 없는 상황을 가정했을 때도 역시 대부분은 출산의향이 높아지지 않았다. 그렇다면, 이들은 남성육아휴직이 우리 사회의 출산율 제고에 전혀 도움이 되지 않는 것으로 여겨지고 있을까?

이들에게 남성육아휴직이 각자 출산의향에 미친 영향과는 별도로 우리 사회의 출산율 제고에 도움이 되는지에 대해 인터뷰하였다. 이는 앞의 <표 2>의 ④에 해당하는 것으로, 흥미로운 답변을 보였다. 인터뷰 결과 아래와 같이 많은 이들이 우리사회의 출산율 제고에는 도움이 된다고 하였다. 남성육아휴직이 각자 스스로의 출산의향에는 거의 영향을 주지 않았지만, 그들은 사회적 차원에서 볼 때 남성육아휴직이 출산율을 높이는데 기여할 것으로 예상 및 기대를 하고 있었다. 쉽게 말해, 남성육아휴직을 경험한 본인들의 출산의향을 높이지는 않지만 사회적으로는 출산율이 높아지지 않을까라는 생각을 하고 있는 것이다.

A처럼 본인 이외의 다른 사람들에게는 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 생각하기도 하고, Q처럼 남성의 육아참여에 따라 배우자의 만족도가 높아져 출산율에 도움이 될 것으로 생각하기도 한다. 비슷한 맥락으로 남성이 육아를 함으로써 육아부담을 덜게 되어 아이를 더 낳게 될 것이라고 생각하는데, 이는 남성육아휴직이 출산율 제고에 도움이 되리라고 예상할 때 주장하는 바와 동일한 의견이다. 이처럼 응답자 대부분은 남성육아휴직이 본인들의 출산의향에는 변화를 주지 않지만 사회의 출산율 제고에는

도움이 될 것이라고 생각하고 있다.

“(남성육아휴직 경험과 출산의향 간에는) 저 개인적으로 아무 상관이 없었습니다. 그러나 다른 부부들에게는 긍정적인 영향을 줄 수 있다고는 생각합니다.”(A, 2023.08.25)

“제 경우에는 다르게 남성육아휴직이 출산율 제고에 기여할 수 있다고 생각합니다. 아무래도 자녀를 낳다보면 육아부담을 한 사람 보다는 부부가 같이 하면 심적으로도 부담이 덜되므로 시간이 지나면 아이를 또 원하지 않을까 라고 생각합니다.”(E, 2023.08.27)

“저는 아니지만, (남성육아휴직이 출산율 제고에) 기여할 것으로 생각합니다. 그 이유로는 공동육아를 하지만 아무래도 여자 쪽이 아이를 돌보는데 비중이 더 있기 때문에 남자의 육아휴직으로 인해 여성이 육아에 대한 부담이 조금이라도 줄어들지 않을까 라는 생각을 합니다.”(J, 2023.08.31)

“남성이 육아휴직을 하고나면 복직하고 나서도 육아참여도가 상당히 높은 것을 알 수 있습니다. 배우자의 만족도가 높아져 출산율을 높일거 같습니다. 제 경우 말고 사회 전체로 봤을 때.”(Q, 2023.09.03)

“저는 그렇지만(출산의향이 높아지지 않았지만), (사회)전체적으로 보면 남성도 육아휴직이 자유롭고 아이를 돌 볼 수 있는 상황이 된다면 출산율을 높이는데 기여할 것이라고 생각합니다.”(R, 2023.09.03)

물론 자신들의 출산의향을 높이지도 못했을 뿐 아니라 사회의 출산율 제고에도 큰 도움이 되지 않을 것으로 생각하기도 하는 이들(P와 S)도 있는데, 이는 남성육아휴직 제도의 문제점이나 개선 사항에 따른 것임을 말하고 있다. 따라서 이들 역시 자신들의 출산의향은 높이지는 못해도 남성육아휴직 제도의 문제점이 해결되거나 개선 방향으로 운영되면 사회적 차원의 출산율 제고에는 도움이 될 수 있다

고 생각하고 있다.

“남성육아휴직이 (전체 사회의) 출산율을 높이는 데 기여할 것이라고 생각하지 않습니다. 제도 개선(유급휴직, 휴직 기간 등)이 없는 한 출산율은 높아지지 않을 것 같습니다.” (P, 2023.09.03)

“육아휴직제도 존재 자체가 (우리 사회 전반의) 출산율을 높이는데 기여한다는 것은 ... (100% 유급 휴직처럼) 경제적 여건도 뒷받침 되어야 출산율과 연계할 수 있다고 생각합니다.” (S, 2023.09.07)

그래서 한편으로는 아래 M과 같이 개인의 출산의향에는 영향을 미치지 않는 남성육아휴직이 사회 전반의 출산율에는 영향을 준다고 할 때, 그 영향이란 출산율을 더 낮추지 않을 수준일 수도 있다는 의견도 존재한다. 이러한 인식 역시 남성육아휴직이 사회 전반의 출산율 하락을 방지하는데 영향을 준다는 점에서 본인의 출산의향에는 미치지 않는 남성육아휴직의 영향이 사회 차원의 출산율에는 영향을 미친다는 의미라고 할 수 있다. 이처럼 남성육아휴직에 대해 개인의 출산의향과 사회적 차원의 출산율 제고에 미치는 영향은 서로 다르게 인식되고 있음을 알 수 있다.

“남성 육아휴직은 요즘 같은 맞벌이 시대에 요구되는 시대적 추세라고 생각하고, 이런 휴직이 없다면 출산율은 더욱 낮을 것이라 전망됩니다.” (M, 2023.09.02)

이와 함께 남성육아휴직이 출산의향에 미치는 영향의 정도나 유무 이외에도 여러 효과를 낳고 있음을 말하기도 하였다. 이는 앞서 <표 2>의 ⑤에 관한 것으로, 자녀와 유대감, 배우자에 대한 이해심 향상, 육아에 대한 인식개선, 직업 만족도, 재충전 효과, 업무 수행의 원동력 등이 그에 해당한다. 이들은 비록 남성육아휴직 제도의 문제점이나 개선점

이 남아 있다고 해도 이와 같은 효과를 경험하였다고 했다. 출산의향 여부 이외에도 육아휴직에 따른 행복감이나 평등의식 등 여러 부차적 효과는 기존 연구에서도 확인된다(Duvander & Johansson, 2019; Ray, Gornick, & Schmitt, 2008).

“자녀의 성장과 발달을 직접 관찰하고 경험하고 자녀와의 유대감을 형성할 있어서 좋았고, 특히 배우자에 대한 배려와 신뢰감이 더 쌓였습니다.” (F, 2023.08.27)

“자녀와 시간을 보내거나 집사람의 그동안 노고를 알게 되어서 육아는 도와 주는게 아니라 같이 하는 거로 인식개선이 되어서 부부간에 애정으로 더욱 더 단단해지는 계기가 된거 같습니다.” (N, 2023.09.02)

“상대적으로 자유롭게 육아휴직을 하는 분위기는 직업 만족도에 영향을 준다고 생각합니다.” (S, 2023.09.07)

“반복되는 직장생활에서 벗어나 재충전할 수 있는 기회가 되어 도움이 된다고 생각합니다.” (I, 2023.08.30)

“육아휴직을 할 수 있다는 것에 대해 감사하며 업무 복귀 시 더욱 열심히 할 수 있는 원동력이 될 수 있습니다.” (M, 2023.09.02)

지금까지 분석한 결과를 종합하면 다음과 같다. (1) 남성육아휴직을 경험한 이들은 남성육아휴직 사용에 대한 기관의 통제는 거의 없다고 느끼는 반면, 제도 자체로부터 비롯되는 한계가 주는 불리한 여건은 존재하고 있다고 여긴다. 물론 기관의 통제도 어떤 기관인가에 따라 다르겠지만 본 연구와 같이 적어도 공공기관의 경우에는 남성육아휴직을 사용할 때의 제약은 거의 없다. 하지만 남성육아휴직 제도 자체의 한계를 느끼고 있는 것인데, 그것은 휴직기간과 휴직에 따른 소득 감소였다. (2) 남성육아휴직의 여건에 상관없이 남성육아휴직을 경험한 이들

대부분은 출산의향에 거의 영향을 주지 않았다고 하였다. 남성육아휴직 제도 자체의 한계를 느끼진 느끼지 않긴 남성육아휴직을 경험한 이들의 출산의향에는 변화가 없었다. 물론 두 명은 약한 수준의 출산의향이 높아졌다고는 했지만 그 외 모두는 자신들의 당초 자녀계획에 남성육아휴직 경험이 변화를 주지는 않았다고 하였다. (3) 남성육아휴직 제도 자체가 지니는 한계가 없다고 가정했을 때에도 출산의향에는 변화가 없다고 하였다. 남성육아휴직 경험자들이 한계로 지적한 휴직 기간을 늘리고 100% 유급휴직을 해준다는 가정했을 때에도 두 명 이외에는 출산의향에 아무런 영향이 없다고 하였다. (4) 하지만 남성육아휴직이 사회 전체의 출산에 향상에는 기여할 것이라고 생각하고 있다. 남성육아휴직이 휴직 경험자로서 본인들에게는 출산의향을 높이지 않았음에도 불구하고 사회적 차원에서는 출산을 제고에 기여할 것이라고 여기고 있는 것이다. (5) 남성육아휴직은 출산을 제고 이외에도 자녀와 유대감, 배우자에 대한 이해심 향상, 육아에 대한 인식개선, 직업 만족도, 재충전 효과, 업무 수행의 원동력 등에 영향을 준다고 하였다. 그렇다면 지금까지 분석한 이러한 결과가 주는 함의와 논의 거리는 무엇일까?

V. 연구의 함의와 논의

분석결과에 따른 함의와 논의는 크게 세 가지로 나눌 수 있다. 두 가지는 연구결과에서 비롯되는 함의이고, 나머지 한 가지는 연구결과를 통해 볼 때 논의(discussion)될 만한 사항에 관한 것이다.

우선, 자녀계획 후 남성육아휴직에 의한 출산의향 향상에 미치는 효과는 거의 없거나 매우 한정되어 있다는 점에서, 남성육아휴직 제도를 개인의 출산의향 향상 수단으로 활용할 때는 자녀계획 수립 이전이나 그 과정에 영향을 미칠 수 있도록 해야 한다. 본 연구 결과에 따르면 각자 자녀계획이 명확

한 경우에는 남성육아휴직의 여건이 좋더라도 출산의향에는 거의 영향을 미치지 않았다. 자유롭게 남성육아휴직을 할 수 있고 또 100% 유급휴직으로 현재보다 더 긴 기간 동안 휴직을 할 수 있다고 해도 출산의향이 높아지는 것은 아니었다. 이는 곧 이미 세워진 자녀계획을 바꿀 의향이 거의 없기 때문에, 결국 자녀계획 이전에 남성육아휴직이 고려되어 출산의향에 어느 정도의 영향을 미치도록 하는 것이 필요하다는 의미가 된다.

그렇게 하기 위해서는 다소 이상적인 방안이긴 하지만, 남성육아휴직이 일반화되어야 한다. 여기서 말하는 일반화란 우리 사회 전반에서 남성육아휴직의 여건이 어디에서나 동일하게 유리한 상태로 운영되어야 한다는 의미이다. 기관마다 남성육아휴직의 여건이 유리하거나 또는 불리하다는 인식이 없어야 한다. 어떤 일을 하든 남성육아휴직을 동일하게 그리고 충분히 보장 받을 수 있어야 한다. 이는 일종의 사회전반적인 분위기 조성의 문제로서 특정 정책보다도 더 중요할 수 있다(Letablier, 2003). 물론 남성육아휴직 만이 출산에 향상에 기여하는 것은 아니지만, 이렇게 함으로써 적어도 부부가 자녀계획 수립을 할 때 여성만이 육아를 전담함으로써 발생하는 육아 부담에 따른 출산의향 감소는 막을 수 있을 것이다. 나아가 출산의향 감소 방지 효과에 더불어 출산에 향상에도 도움이 될 것이다.

다음으로, 남성육아휴직에 의한 출산의향이 개인 스스로의 실제 결정과 사회적 효과에 대한 기대가 서로 다르다는 점에서, 개인의 문제로 한정된 출산을 사회적 차원의 문제의식으로서의 내면화와 실천으로 이끌 필요가 있다. 사실, 사회적 문제로서 저출산의 심각성을 모르는 사람은 거의 없을 것이다. 하지만 본 연구결과에 따르면 그러한 심각성을 인지하는 것으로 여겨지는 이들이 출산의향 향상 효과의 기대를 지니고 있는 남성육아휴직을 경험하면서도, 정작 스스로는 출산의향을 더 높이지는 않았다. 반대로 이들은 남성육아휴직이 다른 사람들이나 사

회적으로는 출산의향을 더 높일 것으로 생각하고 있었다. 이런 인식의 차이는 결국 나의 문제와 사회의 문제가 다르다는 인식, 또는 공통된 문제이지만 나 이외의 누군가의 역할이 있을 것이라는 생각에 따른 것이다. 이렇게 되면 결국 저출산 문제는 모두의 문제로 인식하고 있으면서도 개인의 출산의향에 대해서는 정작 나와 같은 생각을 다른 사람들도 똑같이 하게 되어 사회 전체적으로는 출산의향에 아무런 변화가 나타나지 않는 결과는 낳는다. 따라서 나 자신의 실제적 결과와 사회의 바람직한 기대 간 차이를 좁힐 필요가 있다. 이를 위한 한 방법은 저출산에 따른 사회적 문제가 바로 나 자신의 문제임을 체감하고 공감하는 것이다. 이런 방안의 구체적인 예는 사람들의 인식을 대상으로 하는 교육 및 캠페인이나 체험 및 경험 기회의 마련 등이 될 수 있는데, 사실 이 역시 당장의 효과를 낳거나 강제나 억지에 의해 효과를 유인할 수 있는 사항은 아니다. 하지만 그럼에도 불구하고 사회적 문제의 심각성을 개인의 의사결정에서도 적극적으로 고려할 수 있는 인식도를 높이는 노력을 하는 것이 중요하다. 첫 번째 합의처럼 이상적이더라도, 또 두 번째 합의처럼 시간 소요가 되더라도 남성육아휴직에 따른 출산의향을 높이기 위해서는 이와 같은 노력이 필요하다.

마지막은 본 연구 결과에 따른 논의 사항이다. 본 연구에 따르면 남성육아휴직에 따른 출산의향상 효과는 거의 없는 대신 그 외의 여러 효과들이 발생한다는 점에서, 남성육아휴직 제도를 출산율 제고 방안으로 삼는 것에 대해 다시 생각(rethinking)해볼 필요가 있다는 점이다. 적어도 현재 시점에서는 그렇다. 현재 시점에서 그렇다는 말은 남성육아휴직이 자녀계획에 영향을 주지 못하는 상황이면서 또 개인의 출산의향 결정과 사회적 효과에 대한 기대가 일치하지 않는 상황에서는 남성육아휴직이 출산의향 향상에 영향을 주지 않기 때문에, 적어도 현재 시점에서는 남성육아휴직을 출산율 제고 정책 방안으로 삼는 것은 재고해볼 필요가

있다는 의미이다. 남성육아휴직이 출산의향에 미치는 영향이 거의 없기 때문에, 이 결과에 따른다면 출산율 제고를 위한 남성육아휴직의 정책적 효과는 매우 낮게 평가될 것이다. 하지만 남성육아휴직은 자녀 및 배우자간 유대감 형성 등에 영향을 주는 것과 같은 긍정적 효과가 있기 때문에 그 점이 오히려 더 부각될 필요가 있다. 따라서 남성육아휴직이 반드시 출산율 제고에 기여할 것으로 기대될 필요는 없다. 앞서 이론적 배경에서 논의한 바와 같이 남성육아휴직이 성별 역할 구분에 따른 인식으로 인해 육아가 여성의 일로만 여겨져 저출산이 심화되는 현상에 대한 한 방안이 될 수 있는데, 중요한 것은 남성육아휴직으로 인해 여성의 일로만 여겨진 육아가 남성의 일로도 여겨지게 된 사항까지는 효과적이지만, 그것이 반드시 출산율을 높이는 것까지 효과적이지는 않음을 말해주는 것이다. 성별 역할 구분 완화까지는 효과적이지만 출산율 제고에까지 효과적이지는 않을 수 있다는 의미이다.

이렇게 본다면 앞서 첫 번째와 두 번째 합의가 현실에서 실현되기 전까지는 남성육아휴직을 굳이 출산율 제고에 직접 관련지어 그 효과를 판단하거나 검토할 필요는 없다. 따라서 남성육아휴직과 출산율 간 연계성을 무리하게 강조하지 않는 것이 더 적절할 수 있다. 저출산 시대에 출산율 제고 효과는 그 자체가 하나의 정당성이 될 정도이기 때문에 자칫 남성육아휴직 확대를 위한 논거로 출산율 제고 효과를 기대할 수 있는데, 본 연구 결과에 따르면 실제적으로는 그 관계의 연계성은 매우 낮다. 그래서 남성육아휴직은 그 자체가 지향하는 본연의 효과에 대한 기대에만 초점을 두는 것이 더 적절하다. 앞서도 언급했던 인터뷰 대상자인 O의 말처럼(“당연한 권리를 사용한다 라고 생각합니다.”) 남성육아휴직 사용을 당연한 권리 사용으로 생각하는 것이다. 따라서 우리사회에서 남성육아휴직 제도 확대를 강조하거나 제도의 효용성 등을 평가를 할 때 저출산 효과에 초점을 두는 점은 주의할 필요가 있다.

이러한 결과는 정책평가의 접근방법이 다차원적이고 개방적일 필요가 있다는 것을 말해준다. 흔히 정책평가 영역에서는 해당 정책의 목표가 달성되었는가에 대한 평가가 중요하게 다루어진다. 소위 말하는 목표접근방법에 의한 평가인 것이다. 정책의 정당성과 목표는 서로 관련되기 때문이다. 하지만 정책평가의 접근방법에는 그 이외에도 부수효과 접근방법이나 목표배제 접근방법 등도 존재한다(Vedung, 2017). 따라서 본 연구 결과에 비추어 본다면, 정책설계 당시 지녔던 정당성 확보와 확인 차원에서는 여전히 목표접근방법에 의한 평가가 필요하지만, 해당 정책에 대한 풍부한 이해와 통합적 평가를 위해서는 부수효과 접근방법이나 목표배제 접근방법도 함께 고려할 필요가 있다. 특히 나심 니콜라스 탈레브(2018)가 비유적으로 표현한 검은 백조(Black Swan)의 출현과 같은 불확실성이 높은 현대사회에서는 더욱 그렇다. 그런 점에서 본 연구는 남성육아휴직 이외에 향후 또 다른 정책사례를 대상으로 하는 평가와 분석에서도 이 점이 활용되는데 기여할 것이다.

이와 같이 본 연구는 남성육아휴직이 출산을 제고에 정말 효과적이거나에 대한 검토를 할 수 있게 하고, 또 우리사회에서 남성육아휴직에 따른 출산율 제고가 어떤 상황에서 가능한지에 대한 정보를 제공해준다. 그런 점에서 앞으로 더 심화될 저출산고령사회에서 관련 후속 연구를 위한 선행연구로서의 의의를 지닌다.

한편, 본 연구의 한계점도 존재한다. 특정 기관에 한정된 연구라는 점과 출산 의향에 미치는 다양한 통제변수(예, 소득, 지역, 종교, 회사 특징 등)의 속성을 포함하지 못하였다는 점에서 한계점을 지니고 있다. 비록 동일 조건 형성을 위해 동일한 위치에서 일하는 이들을 대상으로 분석하였지만, 이는 본 연구 결과의 일반화에 제약이 되는 사항이기도 하다. 연구의 의의와 함께 이러한 한계점은 후속 연구에서 참고할 필요가 있다.

참고문헌

- 강수돌 (2020). 스웨덴 남성의 육아휴직 경험과 윤리경영, *윤리경영연구*, 20(1): 33-66.
- 강혜경 (2013). 남성 육아휴직자의 양육 경험과 성별관계의 변화: 남성 육아휴직자의 양육 실천의 경험을 중심으로, *여성학논집*, 30(2): 133-167.
- 강희영 외 (2022). 서울시 양육자 생활실태 및 정책수요 조사, 서울시여성가족재단
- 경향신문 (2023). 서울시 “남성 직원도 출산휴가 10일 반드시 쓰세요”...이달부터 의무화. 6월 1일자 기사.
- 고용노동부 (2023a). 일하는 엄마, 아빠를 위한 육아휴직제도 사용안내서, 고용노동부.
- 고용노동부 (2023b). 2022년 육아휴직·육아기 근로시간 단축 크게 늘어, 1월 25일자 보도자료.
- 고용노동부 (2023c). 일하는 부모의 육아휴직 등 모성보호제도 사용 활성화를 위한 제도 개편 추진, 11월 12일자 보도자료.
- 곽원준 (2021). 남성 육아휴직이 남성 근로자와 배우자의 경력개발 활동과 경력 만족에 미치는 영향, *대한경영학회지*, 1: 83-101.
- 곽은혜 (2022). 육아휴직급여 확대가 출산 결정에 미치는 영향, *한국노동경제논집*, 45(3): 43-69.
- 권미경 외 (2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성, 육아정책연구소.
- 김민주 (2010). 저출산 유인요소와 대응정책에 관한 분석, *한국정책학회보*, 19(2): 105-128.
- 김연진, 김수영 (2015). 남성의 육아휴직 경험에 대한 연구: 이분법적 젠더 역할에 대한 인식 변화 가능성을 중심으로, (4): 285-319.
- 김우림 (2021). 사회복지연구, 46저출산 대응 사업 분석·평가, 국회예산정책처.
- 김지현 (2020). 남성 육아휴직 사용에 대한 결합요인 분석: 퍼지셋 질적비교분석을 통한 국제비교

- 연구, 비판사회정책, 66: 45-92.
- 김진옥, 권진 (2015). 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구, 한국사회정책, 22(3): 265-302.
- 김태윤, 김미숙 (2016). ‘남성’의 ‘육아휴직제도’ 사용에 관한 취업모의 인식 및 요구, 유아교육·보육복지연구, 20(4): 613-653.
- 나심 니콜라스 탈레브(2018). 차익중 옮김, 블랙 스완: 위험 가득한 세상에서 안전하게 살아남기, 동녘사이언스.
- 노경혜 (2022). 남성 육아휴직자의 육아휴직 경험 및 제도 개선 방안, 경기도여성가족재단.
- 노연희, 장선영 (2019). 남성 육아휴직에 대한 간호학생들의 인식: Q 방법론, 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지, 9(5): 603-612.
- 대한민국 정부 (2020). 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021-2025), 대한민국 정부.
- 박미진 (2017). 성평등 인센티브의 남성 육아휴직 사용 확대효과: 민간부문을 중심으로, 여성연구, 94(3): 37-78.
- 박지현, 주영아 (2020). 워킹대디의 육아휴직 경험에 관한 개념도 연구, 인문사회21, 11(4): 307-322.
- 서울시 (2023). “육아휴직·출산휴가 자유롭게 쓰세요” 공공부터 선도적 추진. 6월 1일자 보도자료.
- 송다영, 백경혼 (2018). 사회적 돌봄 부문으로의 남성참여 확대를 위한 시론적 연구: 유럽 국가들의 경험을 중심으로, 한국여성학, 34(4): 207-238.
- 양현아 외 (2021). 육아휴직 이후 무슨 일이 있었을까?: 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석, 여성연구, 109(2): 69-99.
- 연합뉴스 (2020). 남성 직장인 70% “육아휴직 의향”...실제로는 여전히 어려워. 1월 4일자 기사.
- 이철희, 김정호, 이소영, 민규량 (2023). 저출산 정책 평가 및 핵심과제 선정연구, 저출산고령사회 위원회.
- 임병인, 이지민 (2020). 육아휴직·육아휴직 급여제도의 출생아 수 제고 효과 분석, 한국경제연구, 38(3): 43 -64.
- 이영석, 박은미, 허창덕 (2008). 아버지의 남성육아휴직 수용태도에 미치는 영향 연구, 한국가족복지학, 13(1): 25-42.
- 조계정, 최정숙 (2021). 남성 사회복지전담공무원의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구, 한국가족복지학, 68(4): 259-301.
- 정수빈, 배은경 (2022). 남성의 육아휴직 사용은 돌봄의 탈젠더화를 촉진할 것인가?: 2010년대 중반 이후 남성 육아휴직자의 경험을 중심으로, 한국여성학, 38(1): 111-146.
- 조규준 (2023). 남성 육아휴직 현황, 노동리뷰, 통권 제215호, 한국노동연구원.
- 조동훈 (2016). 여성의 경력단절과 육아휴직 제도와 의 관계, 노동경제논집, 39(4): 81-100.
- 조윤경, 민웅기 (2012). 아버지들의 육아휴직 실현 과정을 통해 본 가족복지정책 이념의 재구조화, 생태유아교육연구, 11(3): 29-56
- 최세은, 정은희, 최슬기 (2019). 남성육아휴직의무제를 통한 아빠노동자 탄생에 관한 사례연구, 가족과 문화, 31(4): 1-29.
- 최숙희 (2016). 남성육아휴직제도 활성화에 대한 고찰, 여성연구논총, 18: 37 -62.
- 최숙희 (2020). 출산율 제고를 위한 한국과 독일의 육아휴직제도 비교연구, 여성경제연구, 17(1): 79-97.
- 한국경제 (2023). 2030세대, 직장 만족도 높을수록 “결혼·출산하겠다”. 8월 8일자 기사.
- 홍승아 (2018). 남성 육아휴직과 기업의 조직문화, 젠더와 문화, 11(1): 145-183.
- Baker, M., & K. Milligan (2008). How does job-protected maternity leave affect mothers' employment?, *Journal of Labor Economics*, 26(4): 655-591.
- Blum, S., Koslowski, A. & P. Moss (2017). *13th*

- International Review of Leave Policies and Related Research*, International Network on Leave Policies and Research 2017.
- Duvander, A., & Johansson, M. (2019). Does Fathers' Care Spill Over? Evaluating Reforms in the Swedish Parental Leave Program, *Feminist Economics*, 25(2): 67-89.
- Gornick, J. (2015). "Parental leave and fathers: Extending and deepening the knowledge base", In G. Eydal(Eds.), *Fatherhood in the Nordic Welfare States: Comparing Care Policies and Practice*, Bristol: Bristol University Press.
- Haas, Linda & C. Philip Hwang (2008). The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden, *Community, Work and Family*, 11(1) 85-104.
- Letablier, M. T.(2003). *Fertility and Family Policies in France*, Paris: Center d'Etudes de l'Emploi.
- Norman, H., Eliot, M., & C. Fagan (2014). Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK: An investigation of the predictors of paternal involvement, *Community, Work & Family*, 17(2): 163-180.
- Nyberg, A. (2012). Gender Equality policy in Sweden: 1970s - 2010s, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(4): 67-84.
- Pragg, B., & C. Knoester (2017). Parental leave use among disadvantaged fathers, *Journal of Family Issues*, 38(8): 1157-1185.
- Raute, A. (2019). Can Financial Incentives Reduce the Baby Gap? Evidence from a Reform in Maternity Leave Benefits, *Journal of Public Economics*, 169: 203-222.
- Ray, R., Gornick, J. C., & J. Schmitt (2008). *Parental leave policies in 21 countries: Assessing generosity and gender equality*, Center for Economic and Policy Research Report, Washington D.C.
- Rossin-Slater, M., Ruhm, C. J., & J. Waldfogel (2013). The effects of California's paid family leave program on mothers' leave-taking and subsequent labor market outcomes, *Journal of Policy Analysis and Management*, 32(2): 224-245.
- Thiemann, A. (2013). *Fathers' usage of parental leave: Evidence from Germany*, Symposium on Father's participation in parental leave August, 28, 2013 Korean Women's Development Institute Seoul.
- Van Belle, J. (2016). *Paternity and parental leave policies across the European Union*, European Commission.
- Vedung, Evert (2017). *Public Policy and Program Evaluation*, Taylor & Francis.
- Williams, Joan (2000). *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*, Oxford: Oxford University Pr

투고일자: 2023. 12. 26.

심사일자: 2024. 1. 23.

게재확정일자: 2024. 2. 1.

The Willingness to Have More Children after Paternity Leave

Min Ju Kim Jung Jae Seo

Dongyang University

This study examines whether taking paternity leave increases fathers' willingness to have more children. Given that the number of men taking childcare leave is increasing, this study aims to examine whether taking paternity leave is helping to improve the fertility rate by increasing the willingness to have more children. Twenty people on paternity leave under the same conditions were interviewed and their responses analyzed. Results indicated that regardless of the conditions for taking parental leave, for most of the participants, paternity leave did not affect their willingness to have more children. Even if there were no problems with the paternity leave system, there was no change in the willingness to have more children. For those who took parental leave, it did not affect their intention to have more children than they had originally planned. However, they thought that the paternity leave system would contribute to increasing the fertility rate even without changing their willingness to have more children. The results suggest that the paternity leave system should be made easily accessible to everyone so that paternity leave can have an early impact on plans to have children. It is necessary to reduce the gap between individuals' willingness to have children and the fertility rate in society. Furthermore, this study suggests rethinking the use of the paternity leave system as a way to increase the fertility rate.

KeyWords: Paternity Leave, Fertility Rate, Willingness to Have More Children