

부모·부성휴가를 통해본 남성 돌봄 노동참여 지원정책 비교* :

경제협력개발기구 15개국을 중심으로

윤 홍 식

(전북대학교)

[요 약]

본 연구는 남성 돌봄 노동참여 지원정책을 통해 경제협력개발기구 국가들을 유형화함으로써 세 가지 주목할 만한 결과를 도출하였다. 첫째, 남성 돌봄 노동참여 정책의 지원수준과 전통적 주 생계부양자 모형의 강도를 통해 OECD 15개국을 5개의 유형으로 구분하였다. 이러한 유형화는 탈상품화를 중심으로 복지체제를 유형화한 주류 복지국가의 분석과 달리 남성의 노동력의 가족화와 탈상품화를 준거로 분석했을 때 새로운 유형화의 가능성을 제시하였다는 점이다. 둘째, 합계출산율, 여성의 경제활동 참가율 지표에서 남성의 돌봄 노동참여 지원 수준이 높고, 전통적 주 생계부양자가구의 비율이 낮은 국가군일수록 합계출산율과 여성의 경제활동 참가율이 높은 것으로 나타났다. 셋째, 한국의 남성에 대한 돌봄 노동참여 지원 정책의 수준은 OECD 국가 중 가장 낮은 것으로 나타났다. 이러한 돌봄 노동에 대한 낮은 수준의 성간 공유가 결국 한국 여성의 낮은 경제활동 참가율, 저출산 현상을 설명하는 하나의 주요한 요인이 될 수 있다는 것이다.

주제어: 남성 돌봄노동, 부성휴가, 부모휴가, 가족화, 탈상품화, 젠더, 가족정책

1. 문제제기

급격한 가족의 변화 속에서 한국사회는 아버지들에게 무엇을 기대하고 아버지들은 무엇을 원하고 있는 것일까? 근대이후 훌륭한 아버지 상은 아내와 자녀들의 충실히 부양하는 생계부양자로서로 규정되어 왔다. 그리고 생계부양의 역할을 수행하는 아버지는 가족 내에서 이루어지는 모든 재생산 노동으로부터 면제되는 특권을 누려왔다. 반면 어머니들은 가족 내의 모든 돌봄의 욕구를 충족시킬 의무와 책임을 감당해야만 했다.

* 본 논문은 2005년 11월 23일 여성단체연합과 한국YMCA전국연맹이 주최한 남성의 돌봄노동권리, 어떻게 확보할 것인가? 토론회에서 발표한 글을 수정 보완한 것이다.

그러나 근대적 아버지 상은 출산율의 저하, 이혼율의 증가, 여성 경제활동인구의 증가 등 급격한 가족의 변화 속에서 그 정당성이 점차 약화되어 가고 있다. 더욱이 가족과 가족을 둘러싼 최근의 변화에 대한 대응은 공·사적영역에서 부모 역할에 대한 재규정을 요구하고 있다. 전통적인 아버지와 어머니의 역할에 대한 강조는 가족을 둘러싼 변화에 대한 한국사회의 합리적 대응을 지체시키고 있다. 실제로 서구의 경험을 되돌아보면 출산력 저하 등 가족변화에 대한 합리적 대안은 전통적 가족가치와 형태를 강화하는 문제이기보다는 보편적 생계부양과 돌봄의 실현과 밀접히 관련되어 있다. 전통적 가족가치와 형태가 강조되고 있는 남부유럽 국가들이 극저출산율을 기록하고 있음을 주목할 필요가 있다. 특히 점증하는 여성의 경제활동 참여가 후기산업사회의 성격을 규정하는 결정적인 요인이라면 (Esping-Andersen, 2002), 이에 수반되는 가족 내 돌봄 노동의 문제는 복지국가 재편의 핵심적 과제라고 할 수 있다(Mahon, 2002; Bergqvist and Nyberg, 2002). 이제 더 이상 남성 생계부양자와 돌보는 자로서 여성이라는 성별분리는 가족의 변화로 야기되는 한국사회의 새로운 요구를 감당할 수 없다. 이러한 문제의식에 동의한다면 남성의 돌봄 노동참여 문제야말로 복지국가 재편의 핵심적 과제라고 할 수 있을 것이다.

부의 돌봄 노동 참여는 단순히 부의 자녀양육 참여 여부를 넘어 이제 한국사회정책의 대상이 재생산영역으로 확대되어야 한다는 것을 의미하고 있다. 생산노동에서 재생산 노동으로의 이전은 소위 공적영역(노동시장)에서 발생하는 실업, 노령, 질병 등으로 인해 임금노동을 수행하지 못하는 위험에 대응하기 위해 제도화된 전통적 사회보장제도가 사적영역(가족)에서 발생하는 임신, 출산, 양육으로 인한 임금노동의 단절로 인한 소득감소와 같은 새로운 사회위험(the new social risk)에 대한 대응으로 확대되어야 한다는 것을 의미한다. 이러한 관점에서 부성휴가와 부모휴가(아버지할당제)의 도입과 재편은 재생산과 생산이 병행되는 사회로 전환되기 위한 매우 의미 있는 출발점이 될 것이다. 또한 부성휴가와 부모휴가의 도입과 재편은 기존의 여성주의 접근이 주로 생계부양자로서 여성의 지위를 강화하는 과제에 제한된 한계를 넘어 남녀 모두를 가족정책의 대상으로 포괄하는 것이다(윤홍식, 2005). 즉, 한국사회에서 남성의 돌봄 노동참여를 제도하기 위한 부성휴가의 도입과 육아휴직의 개혁은 프레이저(Fraser, 2000)가 주장한 보편적 돌봄 모형의 실현을 통해 궁극적으로 한국사회의 젠더불평등을 완화하는 중요한 출발점이 될 것이다.

이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 한국을 포함한 경제협력개발기구(이하 OECD) 15개국의 부성·부모휴가의 분석을 통해 한국사회에서 남성의 돌봄 노동참여를 제도화하기 위한 정책 함의를 도출하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 먼저 남성의 돌봄 노동참여의 역사적 과정과 주요쟁점을 검토하고자 한다. 다음으로 남성 돌봄 노동참여를 제도화하기 위해 어떠한 개념들과 연구방법이 사용되었는지를 논의하고자 한다. 연구방법은 군집분석과 다차원척도분석을 통해 OECD 국가들을 몇 개의 집단으로 유형화하고 이들이 가지는 보편성과 특수성을 규명하고자 한다. 그리고 유형화된 국가들의 주요한 사회경제지표를 비교함으로써 남성의 돌봄 노동참여가 가지는 의미들에 대해 논의하고자 한다. 결론에서는 한국사회에서 남성의 돌봄 노동참여를 어떻게 제도화할 것인가에 대한 정책제안을 검토하고자 한다. 특히 남성의 돌봄 노동참여의 제도화로 대표되는 보편적 돌봄에 대한 요구가 복지국가 재편의 핵심적 과제임을 상기할 때 본 연구는 복지국가의 토대를 닦기 시작한 한국사회에 매우 중요한 함의

를 전달할 것이다.

2. 선행되는 논의

1) 남성 돌봄 노동참여의 역사적 배경

스웨덴을 비롯해 몇몇 서구유럽사회에서 돌봄 노동에 대한 성별공유에 대한 관심은 1930년대 인구 위기로부터 출발하고 있다(Haas, 1992). 특히 스웨덴의 경우 1930년대 인구위기(출산력의 감소)에 대해 다른 유럽 국가들과는 상이한 관점에서 정책대안을 고민하였다. 대부분의 유럽 국가들이 인구감소에 대응해 직접적 출산장려정책을 중심으로 대안을 마련한데 반해 미르달(Myrdal)이 중심이 된 스웨덴에서는 인구감소 문제를 젠더를 포함한 사회경제적 불평등을 완화하는 주요한 전기로 삼게 된다(Hirdman, 1998). 즉, 출산정책이라는 명분을 통해 남녀 모두에게 가족생활의 책임을 증대하는 방향으로 제도를 설계하였다(Haas, 1992; Leria, 2002). 실제로 1940년대 아동수당의 수급자가 모가 되면서 스웨덴에서 남성의 생계부양자 역할이 약화되는 계기가 되었다(Bergman and Hobson, 2002: 105). 그러나 스웨덴을 비롯한 유럽사회에서 남녀가 자녀양육을 함께 나누는 제도가 현실화 된 것은 1970년대에 이르러 스웨덴에서 부·모가 모두가 휴가를 사용할 수 있는 부모휴가의 제도화로부터 출발한다(Haas and Hwang, 1999; Bergman and Hobson, 2002).

1970년대 이후 명목적이지만 돌봄 노동에 대한 성별공유가 가능하게 된 근본적인 배경에는 2차대전 이후 여성 경제활동인구의 지속적인 증가에 기인하고 있다. 스웨덴의 사례를 보면 미취학 자녀가 있는 여성의 취업률은 1965년 36.8%에서 1974년 56.7%로 10년 만에 19.9%포인트나 증가했다(Liljestrom, 1978). 즉, 점증하는 여성의 노동시장 참여로 인해 북유럽사회는 2인 생계부양자 가구로의 변화하였고, 이러한 변화로 인해 가족 내 돌봄 노동의 남녀공유가 주요한 정책이슈로 등장하게 되었다. 그리고 1974년 스웨덴에서 최초로 여성만이 사용할 수 있는 모성휴가가 남녀가 함께 사용할 수 있는 부모휴가로 통합하였고, 뒤를 이어 노르웨이와 핀란드가 각각 1977년과 1978년에 부모휴가를 도입하였다(Røsen and Sundström, 2002; Bergqvist and Jungar, 2000; Haas, 1992). 이후 성 중립적인 부모휴가가 대부분의 유럽국가에서 제도된다.

레리아(Leria, 2002)는 부모휴가의 제도화는 아동양육의 주체로서 남성 노동자를 포괄했다는 점에서 재생산과제가 생산과제에 우선하게 되었다는 의의를 부여하고 있다. 비록 레리아의 주장에 전적으로 동의할 수는 없다고 해도, 분명한 사실은 부모휴가의 제도화로 아동양육이 여성만의 과제가 아닌 남성의 과제로 확대되는 계기를 마련했다는 점이다. 특히 부모휴가의 제도화가 1960년대 후반부터 스웨덴 사회의 주요한 이슈로 등장했던 젠더 불평등의 문제, 즉 여성의 높은 노동시장 참여와 남성의 저조한 돌봄 노동 참여로부터 기인했다는 점(Bergman and Hobson, 2002, 104)을 고려했을 때 재생산 노동이 여성은 물론이고 남성에게도 주요한 과제로 등장한 것은 매우 중요한 의미를 가진다. 그러나

부모휴가의 제도화 이후에도 휴가를 이용하는 대부분이 여성이라는 점은 돌봄 노동이 여전히 여성에게만 부과되는 문제를 야기하고 있다(OECD, 2005). 예를 들어, 스웨덴에서 1977년 전체 부모휴가 기간의 단지 2%만이 남성이 이용했다(Bergqvist and Jungar, 2000).

이러한 문제의식 속에 1970년대 중반 스웨덴 중도당(the Center Party) 여성의원들은 12개월의 부모휴가 중 한 부모가 이용할 수 있는 기간을 8개월로 제한하는 법안을 발의하게 되고, 사민당 여성의원들은 당론의 반대에도 불구하고 최소한 부모휴가의 1개월은 반드시 부가 사용하도록 하는 법안의 발의를 시도 한다(Bergman and Hobson, 2002; Bergqvist and Jungar, 2000). 그러나 아버지할당제(the daddy month)의 제도화는 그 후로 20년이 지난 1994년¹⁾에 이르러서야 마침내 제도화된다(Bergman and Hobson, 2002). 그리고 남성의 돌봄 노동참여를 증대시키기 위한 지나친 노력의 결과 스웨덴에서 남성이 일상적으로 돌봄 노동에 참여하는 비율은 1960년대에 1%에 불과했으나 1990년대 말에는 85%에 이르게 되었고(SOU, 1998, Bergqvist and Jungar, 2000에서 재인용), 부모휴가 이용률은 1974년 3%에서 2002년 43%로 무려 15배 가까이 증가했다(Nyberg, 2004).

2) 남성 돌봄 노동참여의 주요 쟁점

유럽사회(특히 북유럽)에서 반세기 이상 지속되었던 남성의 돌봄 노동참여의 제도화 과정은 보편적 돌봄 노동의 지향이 서구 가족정책을 제도화하는 중요한 원칙과 방향임을 보여주고 있다. 그러나 남성의 돌봄 노동 참여는 여전히 합의되지 않는 중요한 쟁점들을 내재하고 있다. 본 절에서는 남성의 돌봄 노동참여 정책을 둘러싼 몇 가지 주요한 쟁점을 살펴보고자 한다.

먼저 계층적 측면에서 남성의 돌봄 노동 참여의 제도화는 계층적 불평등을 유발할 소지를 내재하고 있다는 점이다. 역사적으로 하층계급 여성에게 생계부양자의 역할(비록 2차적인 생계부양자라 할 지라도)과 가족 내 돌봄 노동을 함께 수행하는 것은 새로운 일이 아니었다. 특히 산업화 초기에는 노동계급의 기혼여성이 가족의 (경제적)생계에 기여했다는 것은 명백한 역사적 사실이다(Elliot, 1992). 문제는 왜 남성의 돌봄 노동 참여가 1970년대에 이르러 공론화되기 시작했느냐는 점이다. 빅토리아시대로부터 2차대전 이전까지 대부분의 중간계급 부인들의 대부분은 가사노동을 수행하지 않았다는 점에 주목할 필요가 있다(Elliot, 1992). 그러나 제2차 대전 이후 노동수요의 급격한 증가로 인해 가사노동을 수행할 가내하인의 공급이 어렵게 되었고, 중간계급 여성도 양육과 가사노동을 직접 담당하게 되었다(Gittins, 1994: 184). 또한 2차대전 이후 전반적인 생활수준의 향상은 더 많은 소비재의 구입을 필요로 하게 되었고, 남성 생계부양자의 소득만으로는 더 이상 중간계급의 생활수준을 유지하기가 곤란하게 되었다. 이후 노동공급적인 측면에서 중간계급 여성의 노동시장 참여가 비약적으로 증대되고, 중간계급 여성도 생계부양자와 돌봄 노동이라는 이중적 책임에 감당해야만 했던 것이다. 즉, 중간계급 여성의 노동시장 참여가 일상화됨으로써 2인생계부양자 가구 유형이 일반화되기 시작한 1970년대에 이르러서야 남성의 돌봄 노동참여가 중요한 사회적 이슈로 등장했다는 점이다. 이는 남성의 돌봄 노

1) 본격적으로 부모휴가가 시행된 시기는 1995년부터이다.

동참여의 제도화가 중간계층의 이해를 대변하고 있으며, 실제적 혜택 또한 중간계급에게 더 우호적일 수 있음을 보여주고 있는 것이다(Leria, 2002). 실제로 덴마크, 핀란드, 스웨덴 등에서 가구소득수준이 높을수록 아버지가 부모휴가를 이용하는 비율이 높은 것으로 나타났다(Leria, 2000). 그러므로 현재 남성의 돌봄 노동참여의 제도화에 있어 중요한 과제는 남성의 돌봄 노동참여의 제도화가 어떻게 전 사회계층의 이해에 복무할 수 있게 하는가에 있는 것이다.

두 번째는 남성의 돌봄 노동참여를 증대시키기 위한 양육과 관련된 휴가의 자격이 개인권리이기보다는 가족권리로 이해되고 있다는 점이다. 왜냐하면 부모휴가가 가족권리로 제도화되어 있을 때, 즉 가족구성원(구체적으로 부와 모)중 누가 부모휴가를 사용하는가는 상대적으로 중요한 문제가 되지 않을 뿐만 아니라 현실적으로 대부분의 휴가를 모가 사용하기 때문이다. 실제로 부모휴가를 가족권리로 부여하는 프랑스, 독일, 오스트리아 등에서 부모휴가 이용자의 98% 이상이 모라는 사실은 이 같은 주장을 뒷받침하고 있다(Bruning and Platenga, 1999). 또한 아버지할당제를 통해 부모휴가 기간의 일부를 개인권리로 보장하고 있는 스웨덴, 노르웨이 등도 할당기간을 제외한 대부분의 기간을 모가 이용하고 있는 실정이다. 그러나 문제는 아동양육의 대부분을 모가 담당하고 있는 현실에서 부모휴가를 완전히 개별권리로 전환하거나, 부의 할당기간을 늘리는 것을 통해 남성의 양육참여를 증가시킬 수 있을지에 대해서는 여전히 논쟁적이다. 실제로 스웨덴에서 첫 번째 아버지할당기간을 도입한 1995년 이후 부의 휴가 이용기간은 증가했지만(Ekberg, Eriksson, and Friebel, 2005), 2002년 추가적으로 아버지할당기간을 4주 증가시켰을 때 그 효과는 미미했기 때문이다(Eriksson, 2005). 오히려 두 번째 확대 이후 모의 부모휴가 이용기간이 5일 증가한 것으로 분석되었다.

세 번째는 부모휴가 기간 중 임금소득 대체 수준에 관한 논쟁이다. 일반적으로 부모휴가 기간 중 소득대체수준이 높을수록 남성의 부모휴가 이용률이 높고, 이용기간이 긴 것으로 나타난다(Smith, 2001). 그러나 임금소득 대체를 소득비례로 하는 경우도 소득대체 수준의 상한선이 정해져 있어 임금 대체의 상한선을 넘는 고소득 남성의 경우 부모휴가를 이용하지 않고 있고, 저임금 및 시간제 근로남성의 경우도 부모휴가를 이용하고 있지 않는다는 점이다(Leria, 2000). 그러므로 임금대체를 문제는 단순히 임금소득 대체수준을 높이는 문제를 넘어 다양한 쟁점을 던져주고 있다. 예를 들어, 일부는 저소득 남성의 참여를 높이기 위해 최소보장수준을 높여야 한다는 주장을 하는 반면, 다른 편에서는 고소득 남성의 참여를 높이기 위해 임금소득대체 수준의 상한선을 높여야 한다는 상반된 주장을 하고 있기 때문이다²⁾(Duvander, Ferrarini, and Thalberg, 2005). 또한 휴가(leave) 전 임금소득에 비례하는 급여는 복지의 보편주의 원칙이라는 측면에서 보았을 때 부정적 역할을 하는 것으로 주장되고 있기 때문이다(Hiilamo, 2004).

마지막으로 노동시장의 구조적 변화 없이 남녀가 함께 돌봄 노동에 참여할 것을 기대할 수 없다는 점이다. 고르닉과 메이어(Gornick and Meyers, 2003)는 보편적 돌봄 실현을 위한 중요한 전제는 부모(특히 부)가 노동시간을 줄일 수 있는 선택권을 가지고 있는지 여부에 달려 있다고 주장한다. 실제로 덴마크와 스웨덴에서의 노동시간 감축은(노동시장과 가족 내에서) 젠더불평등을 완화하는 역할을 하

2) 실제로 스웨덴에서 부모휴가를 이용하는 부모 중 임금대체수준의 상한선을 넘는 경우는 대략 36% 정도고 이중 75%가 남성인 것으로 조사되었다(Socialdepartementet, 2000, Nyberg, 2004에서 재인용).

는 것으로 평가되고 있다. 엘리엇(Eliot, 1992)과 바렛(Barrett, 1989)의 주장과 같이 성별분업에 근거한 부부중심의 가족이 자본주의적 질서유지에 최적의 조건을 제공하고 있다면, 남성의 돌봄 노동참여는 자본주의 체제(노동시장)의 변혁 없이는 불가능하다. 결국 돌봄의 책임이 없다고 간주되는 남성 노동자에 근거한 노동시장이 남녀 노동자 모두가 돌봄의 책임이 있는 노동자로 상정하고 재구조화되지 않는 한 남성의 적극적인 돌봄 노동참여는 기대하기 어려울 것이기 때문이다.

3) 남성 돌봄 노동참여 유형화를 위한 주요개념

OECD 국가들의 남성 돌봄 노동참여 지원 정책을 고찰함으로써 한국정책에 대한 함의를 도출하기 위해서는 먼저 OECD 국가들 몇 개의 집단으로 유형화할 필요가 있다. 유형화는 에스핑-앤더슨(1999: 73)이 지적한 것과 같이 개별국가들의 특수한 정책과 제도에 집착하기보다는 체제의 보편성을 도출함으로써 남성의 돌봄 노동 참여에 대한 보편성을 논의할 수 있기 때문이다. 남성의 돌봄 노동참여 지원의 유형화 기준은 우리가 보편적 생계부양과 돌봄이 가족정책의 원칙과 방향이라는데 동의한다면 남성 노동권과 가족권의 양립 문제로 집중될 수 있을 것이다.

물론 현실세계에서 가족 내 돌봄 욕구 때문에 부의 노동권이 제한된다고 주장할 수는 없다. 왜냐하면 가부장적인 사회³⁾에서 남성은 가족 내 돌봄 욕구 존재 여부와 관계없이 노동권을 보장받고 있기 때문이다. 중요한 것은 남성이 가족 내에서 돌봄이 필요한 가족 구성원(여기서는 아동)을 돌보는데 장애가 되는 요인들을 제거 또는 완화하는 가족권 보장의 문제로 집중될 수 있다(윤홍식, 2005). 현실적으로 남성의 돌봄 노동 참여 문제는 사적영역이라고 간주되는 가족 내에서 돌봄 노동을 모와 나누는 휴가(leave)와 관련된 정책에 집중되어서 나타난다(Bergqvist and Jungar, 2000). 즉, 남성의 노동력이 가족 내에서 돌봄이 필요한 가족원을 돌볼 수 있게 하는 가족화(familiarization)와 노동시장에서의 임금노동 중단으로 발생하는 소득상실을 보존해 주는 탈상품화(decommodification)가 수반되는 휴가(leave)와 관련된 정책들이라고 할 수 있다. 결국 남성의 돌봄 노동 참여의 문제는 일-가족양립이 단지 여성의 문제가 아닌 남성의 문제가 되어야한다는 것을 전제하고 있다.

이러한 문제의식에 근거했을 때 OECD 국가들의 유형화 기준은 남성 노동력의 가족화와 탈상품화 지원수준이 될 것이다. 다만 본 연구에서는 남성의 가족권 보장을 위한 가족화와 탈상품화 개념에 병립하는 축으로써 남성의 노동권 보장의 강도를 논의하기 위해 개별국가의 전통적 주 생계부양자 모형의 강도를 함께 논의했다. 왜냐하면 부의 돌봄 노동참여 문제는 부가 전통적 성별분업에 근거한 주 생계부양자의 역할로부터 얼마나 이완되어 있는가와 밀접한 관련이 있기 때문이다. 정리하면 남성의 돌봄 노동참여 문제는 일-가족 양립의 대상으로 남성 노동자를 포괄한다는 것이고, 이것의 전제는 과도한 생계부양자 역할로부터 남성을 해방시켜 돌봄 노동의 주체로서 역할을 수행하게 하는 과제인 것이다.

3) 가부장제란 라마자노글루(Ramazanoglu, 1997)의 정의와 같이 인류역사에서 남성이 여성에 대한 지배를 유지할 수 있는 사회구조, 이데올로기 등을 모두 포함한 것으로 정의한다.

(1) 남성의 돌봄 노동참여 지원: 가족화와 탈상품화

추상적 개념에 머물던 마살의 사회권 개념은 에스핑-앤더슨의 탈상품화 개념을 통해 구체화된다. 에스핑-앤더슨(1990)은 탈상품화란 ‘개인 또는 가족이 시장에 의존하지 않고도 적절한 수준의 생활을 유지하는 것’이라고 정의하고 있다. 이러한 탈상품화에 대한 에스핑 앤더슨의 개념 정의는 많은 여성주의자들의 비판에도 불구하고 주류복지국가 논의에서 폭넓은 동의를 얻고 있는 듯 하다. 그러나 대부분의 논의에서 이해되고 있는 탈상품화는 임금노동자가 탈상품화를 통해 무엇을 하고자 하는가에 대한 목적을 정확히 인식하지 못하고 있다. 에스핑-앤더슨(1990: 46)은 탈상품화를 가능하게 하는 정책들을 언급하면서 노동자가 자녀를 돌보거나, 재교육 등을 수행하기 위해 임금노동을 중단해도 소득보장이 이루어지는 것이 진정한 탈상품화(truly de-commodification)라고 지적하고 있다. 왜 탈상품화가 필요한가라는 원론적 문제제기에 대해 에스핑-앤더슨은 중요한 예시로 가족 내 자녀를 돌보는 것과 가족에 대한 책임 등을 수행하기 위해서라고 적시하고 있는 것이다. 레리아(2002: 40)도 부·모가 임금노동을 하지 않고 가족 내에서 아동을 돌볼 때 현금급여를 받는다면 이는 부·모 노동력의 탈상품화를 의미한다고 정의하고 있다. 즉, 탈상품화는 단순히 노동을 하지 않고도 적절한 생활수준을 영위하는 수동적 의미로써 정의되는 것이 아니라 자녀양육 등과 같은 활동(노동)을 하기위해 임금노동을 중단할 수 있는 적극적 권리를 내재하고 있는 것으로 이해되어야 한다. 남성의 돌봄 노동 참여 정책을 논의하는 본 연구에서 탈상품화가 중요한 것은 바로 이 때문이다. 남성 임금노동자가 가족 내에서 자녀를 돌볼 권리를 보장받기 위해 노동시장에 참여하지 않더라도 적절한 수준의 급여가 지급되는 것이 필수적임을 의미한다. 이러한 논의에 근거해 본 연구에서는 탈상품화는 부가 가족 내 돌봄 노동을 수행하기 위해 임금노동을 수행하지 않더라도 임금소득이 보존되는 수준으로 정의하고자 한다.

탈상품화와 달리 가족화(familiarization)에 대한 합의된 개념은 존재하지 않는다. 예를 들어, 돈젤롯, 바렛, 맥킨토시 등은 수용시설의 운영이 가부장적 가구의 이념에 따라 운영되는 현상을 가족화라고 지칭하고 있다(Gittins, 1994). 그러나 앞서 탈상품화에서 언급 했듯이 본 논의에서 가족화란 임금노동자가 임금노동을 수행하지 않고 가족 내에서 돌봄이 필요한 가족원을 돌보는 것이라고 정의할 수 있을 것이다. 윤희식(2005)과 레리아(2002)도 임금노동자가 어린자녀를 돌보기 위해 임금노동을 중단하는 것을 가족화라고 정의하고 있다. 이상의 논의를 종합했을 때 부모휴가(아버지할당제)와 부성휴가는 남성 노동력을 가족화·탈상품화시키는 대표적 정책이라고 할 수 있고, 남성의 돌봄 참여 관점에서 복지국가를 유형화하는데 중요한 준거로서 기능할 것이다.

(2) 전통적 주 생계부양자

남성의 탈가족화와 상품화⁴⁾는 남성중심의 가부장제 사회의 전제이다. 그러므로 남성의 탈가족화와 상품화 수준을 직접적으로 비교하는 것은 남성의 돌봄 노동참여 과제를 논의하는데 있어 적절한 접근 방법이 아니다. 그러므로 어떻게 남성이 돌봄노동을 중단하고 임금노동을 수행하는가는 다른 측면에

4) 탈가족화와 상품화에 대한 보다 구체적인 논의는 윤희식(2005)의 “가족정책의 성통합적 재구조화: 노동 주체의 관점에 근거한 일과 가족의 양립을 중심으로”. 『한국사회복지학』 57(4)를 참고하라.

서 접근되어야한다. 본 연구에서는 남성의 탈가족화와 상품화 문제를 해당 사회(국가)의 전통적 주생계부양자 모형의 강도를 통해 접근하고자 했다. 특별히 남성의 탈가족화와 상품화 문제를 전통적 주생계부양자 모형의 강도를 통해 접근하고자하는 이유는 전통적 주 생계부양자 모형의 강도는 전통적 젠더역할과 밀접히 결합되어 있기 때문이다. 전통적 남성 생계부양자 모형의 약화는 노동시장에서 모의 권리를 보장하고, 부의 적극적인 돌봄 노동참여를 가능하게 하기 때문이다(Bergman and Hobson, 2002). 실제로 전통적 주 생계부양자 가구가 일반적일 수록 부가 돌봄에 참여할 동인은 감소할 수밖에 없다. 반대로 전통적 생계부양자 가구가 약할수록 남녀의 돌봄 참여가 일반화된 사회로 인식할 수 있다. 본 연구에서는 전통적 주 생계부양자 모형의 강도는 남성임금 대비 여성임금의 비율과 1인 생계부양자 가구의 비율로 측정했다. 남성임금 대비 여성임금 비율이 낮을수록 부가 임금노동을 중단하고 돌봄 노동에 참여할 동인은 적어지기 때문이다. 또한 1인 생계부양자 가구의 비율이 높을수록 부의 역할이 생계부양자로 고정되어 있을 가능성이 높기 때문이다. 즉, 남성이 전통적 주 생계부양자 역할을 수행하는 사회에서 부의 돌봄 노동참여를 위한 제도화는 기대할 수 없기 때문이다.

3. 연구방법

1) 연구의 논리적 흐름

본 연구의 분석은 세 부분으로 나뉜다. 첫 번째는 남성의 돌봄 노동참여지원 정책과 전통적 주 생계부양자 모형과 관련된 OECD 15개국의 정책 지표들을 검토하였다. 두 번째는 OECD 국가들을 몇 개의 군집으로 묶는 작업이다. 세 번째는 남성의 돌봄 노동 참여의 관점에 근거해 유형화된 국가군집들의 주요한 경제사회지표인 출산율과 여성의 경제활동 참가율을 비교해 보는 작업을 수행하였다. 물론 본 연구를 통해 국가유형과 경제사회지표간의 인과관계를 설명할 수는 없지만, 양자간의 관계성에 대한 추론이 가능할 것이다.

2) 군집 및 다차원 척도 분석

(1) 군집분석과 다차원척도분석

군집분석은 연구 대상들이 가지고 있는 유사성들을 근거로 연구대상들을 몇 개의 동일한 집단으로 구분할 필요가 있을 때 사용하는 통계기법이다. 본 연구에서는 남성의 노동권과 가족권 지표를 통해 경제협력개발기구 국가들을 몇 개의 집단으로 구분하기 위해 먼저 위계적 군집분석(hierarchical clustering techniques) 방법을 사용했다. 위계적 군집분석은 군집화를 개별국가(본 논문에서)로부터 출발해 이를 유사한 특성을 묶어내고 상이한 요소를 분리시켜 가며 군집화하는 방식이다. 특히 군집 분석을 사용한 이유는 아래에서 설명할 다차원척도분석에서는 연구대상인 국가들 간의 거리를 2차원

평면상의 좌표로 표시하기 때문에 어떤 국가들을 유사한 특성을 가진 집단으로 묶어야 하는지가 불명확하다. 이러한 다차원적도분석의 결과의 모호성을 보완하기 위해 본 연구에서는 군집분석을 사용하였다. 군집분석이 연구대상들의 동질적 특성을 바탕으로 몇 개의 집단으로 구분한다면 다차원적도분석은 연구대상들 간의 동질성을 거리로 환산해서 2차원 평면에 좌표로 표시한다는 점에서 차이가 있다(김충련, 2003). 그러므로 다차원적도 분석의 핵심적 개념은 연구대상들 간의 동질성의 정도를 2차원 평면위에 거리로 환산해서 인지도(Perceptual Map)의 형태로 나타내는 것이다.

(2) 군집분석과 다차원적도분석에 사용한 자료

군집분석과 다차원적도분석에 사용한 자료는 네 가지인데 첫째, OECD에서 2002년부터 2005년까지 출간한 'Babies and Bosses: Reconciling work and family life'라는 4권의 보고서를 바탕으로 수집한 OECD 13개국의 자료들이다. 둘째, 모스와 디븐(Moss and Deven, 1999)의 자료를 통해 수집된 부성휴가와 관련된 자료들이다. 셋째, 노르웨이 자료는 별도의 자료를 이용하였다(Kapustina, 2005). 마지막으로 한국자료는 통계청자료를 이용하였다.

3) 다차원 척도 분석에 사용된 변수

먼저 다차원적도분석에 사용된 변수들을 부성휴가와 부모휴가다. 현재 부모휴가와 부성휴가는 남성이 가족 내에서 자녀를 돌보기 위해 사용할 수 있는 대표적 휴가제도이고, 현실적으로 남성의 돌봄 노동 참여 문제는 가족 내에서 돌봄 노동을 모와 나눌 수 있는 부성·부모휴가 등의 정책에 집중되기 때문이다(Bergqvist and Jungar, 2000). 실제로 부성휴가와 부모휴가는 부의 노동력을 가족화·탈상품화시켜 부의 가족권을 보장하는 대표적인 정책이다.

분석을 위해 부성휴가 및 부모휴가는 각각 휴가의 기간⁵⁾과 급여⁶⁾(소득대체율)수준을 구분하여 5개의 변수로 나누었다(① 부성휴가 기간, ② 부성휴가의 소득대체율, ③ 부모휴가 기간, ④ 부모휴가의 소득대체율, ⑤ 아버지 할당제 여부). 이를 구체적으로 보면 먼저 부성휴가는 자녀 출산 시 보장되는 휴가만을 부성휴가라고 정의하였다. 부모휴가와 관련된 변수는 세 가지 추가적인 설명이 필요한데 첫째는 스웨덴의 경우 정액급여가 되는 3개월(약 13주)은 부모휴가 기간에서 제외하였다. 왜냐하면 정액급여는 부·모가 자녀를 돌보기 위해 임금노동을 중단하고, 임금노동의 중단으로 인해 상실되는 임금소득을 보존을 목적으로 하는 제도화된 부모휴가 기간으로 보기 어렵기 때문이다. 이보다는 '양육

5) 스웨덴 같은 일부국가에서 부모휴가와 모성 및 부성휴가가 통합되어있어서 명확하게 부성휴가와 부모휴가를 구분할 수 없는 경우가 발생했는데 이러한 경우에는 부성휴가는 법이 정한 최소한의 기간을 부성휴가 기간으로 간주했다(OECD, 2005).

6) 부성휴가의 소득대체율은 모든 15개 국가들에서 일정한 반면 부모휴가의 소득대체율은 스웨덴과 뉴질랜드의 경우 전체기간동안 일정한 비율을 유지하지 않는다. 이런 경우 부모휴가 기간마다 상이한 소득대체율을 합산해 평균값을 주었다. 예를 들어, 뉴질랜드의 경우 부모휴가의 처음 12주간 소득대체율은 100%이지만 나머지 26주간의 소득대체율을 0%이다(OECD, 2004). 뉴질랜드의 경우 다차원적도분석과 군집분석에 사용된 소득대체율은 $\{(12*1)+(26*0)\}/38=0.316$, 즉 31.6%로 계산하였다.

노동자체에 대한 사회적 가치를 인정하고 이에 대한 보상을 하는, 즉, 국가가 양육노동을 상품화시키는 것이기 때문이다(Hiilamo, 2004; Leria, 2002). 둘째는 각국의 부모휴가 기간과 소득대체율을 그대로 사용하지 않고 남성이 이용하는 정도(take-up rate)를 반영해야 했다. 예를 들어, 동일한 부모휴가 기간과 소득대체율을 제도화한 두 국가가 있다 하더라도 남성의 이용률은 상이할 수 있기 때문이다. 그러나 몇몇 국가를 제외하고는 남성의 이용률이 조사된 자료를 찾지 못해 본 연구에서는 사용하지 못했다. 대신 남성의 이용률이 부모휴가의 소득대체율 수준과 밀접한 관련이 있다는 선행연구에 근거했을 때(Leria, 2002), 소득대체율이 남성의 이용률을 대신하는 프락시변수로 사용하였다. 마지막으로 아버지할당제도에 관련된 것으로 부모휴가기간 중 남성에게 특정한 기간을 할당하는 제도적 장치를 갖추었는지 여부이다. 남성에게 특정 기간을 할당하는 제도는 남성의 돌봄 노동 참여를 제도화하려는 정책적 의도를 반영하고 있다는 측면에서 남성의 돌봄 노동참여 보장을 위한 중요한 정책이라고 할 수 있다. 부모휴가 기간 중 아버지 할당제(daddy quota)를 시행하고 있는 기간을 주단위로 표시했다.

노동권과 관련된 전통적 주 생계부양자의 강도는 다음과 같은 변수들로 추정되었다. 일반적으로 공적보육시설의 미취학 아동 수용률은 부·모가 노동시장에서 일하는 동안(상품화) 아동을 돌보아줌으로써(탈가족화) 부·모의 노동권 보장과 관련된 정책변수로 사용된다. 그러나 앞서 언급했듯이 공적 아동보육시설의 확대를 통해 노동권이 보장되는 주 집단은 여성이다. 왜냐하면 남성은 공적아동보육 시설 여부와 관계없이 가구의 주 생계부양자로서 노동시장에 참여하고 있기 때문이다. 그러므로 남성의 노동권 보장을 설명하기 위해서는 다른 접근이 필요하다.

앞서 논의했듯이 본 연구에서는 남성(아버지) 노동권 보장 정도를 계량화하기 위해 첫째는 1인 생계부양자 가구의 비율을 사용했다(①). 일반적으로 남성이 주 생계부양자인 점을 고려했을 때 아들이 있는 (동거관계 포함)가족에서 취업한 배우자는 남성일 가능성이 높기 때문이다. 실제로 남성 생계부양자 모형이 강하게 남아 있는 네덜란드의 경우 아들이 있는 부부 및 동거가족 중 1인 생계부양자의 비율은 52.0%(2000년)로 2인 생계부양자가 일반적인 덴마크의 17.5%(1999년)보다 무려 3배 가까이 높은 것으로 조사되었다(OECD, 2002). 두 번째 변수는 남성임금 대비 여성임금 수준이다(②). 남성과 여성의 임금격차는 모든 임금노동자의 시간당 임금으로 측정되는데 남성을 100으로 놓았을 때 여성의 시간당 임금 비율로 측정하였다. 남녀간의 임금격차가 남성 생계부양자 모형의 강도를 나타내는 지표로 사용될 수 있는 근거는 다음과 같다. 일반적으로 남성임금이 여성임금보다 높은 경우 부가 임금노동을 중단하고 돌봄 노동을 수행할 때 발생하는 기회비용이 모가 돌봄 노동을 수행할 때보다 크기 때문에 모가 주로 돌봄 노동을 담당하게 되는 것을 가구의 합리적 선택으로 설명하고 있기 때문이다. 즉, 남녀간의 임금격차가 클수록 부가 돌봄 노동에 참여할 가능성은 상대적으로 적어지기 때문에 남녀간의 임금격차는 부의 노동권을 지원하는 중요한 요인인 것이다.

4. 부의 가족권과 노동권 보장 현황

본 장에서는 OECD 15개국에서 부의 가족권 보장을 위해 제도화된 부성휴가와 부모휴가의 실태와

부의 노동권 보장과 관련된 것으로 1인 생계부양자 가구의 비율과 남성임금대비 여성임금비율에 관련된 지표들도 살펴보았다.

1) 부성휴가와 부모휴가: 아버지 노동력의 가족화와 탈상품화

(1) 부모휴가(Parental Leave)와 아버지할당제(Father's Quota)

① 부모휴가: 유럽연합이 준용하고 있는 국제노동기구(ILO)의 165번 권고에 따르면 부모휴가는 모성휴가 종료 이후 아동양육을 위해 제공하는 휴가기간으로 부와 모가 동등한 권리를 갖는 제도이다(Moss and Deven, 1999). 부모휴가는 1974년 스웨덴에서 가장 먼저 제도화되었고 1996년 유럽연합에서 부모휴가명령(the Parental Leave Directive of 1996)이 채택된 이후 대부분의 유럽국가에서 도입되었다(Leria, 2002). 부모휴가의 제도적 특징은 크게 세 가지로 살펴볼 수 있는데 첫째는 부모휴가는 부·모 모두가 가족 내에서 자녀를 돌보기 위해(가족화) 노동시장에서 임금노동을 일시적으로 중단할 수 있게 하는 제도라는 점이다. 둘째는 부모휴가는 휴가를 이용하는 부·모에게 임금소득을 대체하는 급여를 제공함으로써 부·모의 노동력을 탈상품화·가족화 시키는 정책이다. 세 번째는 명목상 부·모가 부모휴가에 대한 동일한 권리를 가지고 있음에도 불구하고 부모휴가의 대부분은 여전히 여성(어머니)이 이용하고 있다는 점이다. 여성 친화적인 국가로 인식되고 있는 스웨덴과 노르웨이조차도 전체 부모휴가 기간 중 부가 사용하는 비중은 9.0%('96)와 7.3%('96)에 불과하다(Bruning and Platenga, 1999).

<표 1>을 보면 스위스를 제외한 OECD 14개국은 모두 제도화된 부모휴가를 갖고 있다⁷⁾. 부모휴가 기간이 가장 긴 국가는 오스트리아로 104주(24개월)에 달하며 그 뒤를 이어 스웨덴이 56주의 부모휴가를 제공하고 있다. 한국도 대략 45주의 부모휴가(육아휴직)를 법제화하고 있어 OECD 14개국 중 오스트리아, 스웨덴, 호주, 일본에 이어 다섯 번째로 긴 부모휴가 기간을 제공하고 있다. 그러나 부모휴가가 부의 노동력을 가족화시키기 위해서는 높은 탈상품화 수준이 요구된다. 이러한 측면에서 부모휴가가 부의 돌봄 노동에 관한 권리와 참여를 보장하고 있는가의 문제는 부모휴가 급여가 남성의 임금소득을 얼마만큼 대체해 줄 수 있는가에 달려 있다. 실제로 오스트리아 같이 부모휴가의 임금 대체율이 낮은 국가에서 부모휴가를 이용하는 남성은 거의 없다(Bruning and Platenga, 1999).

비록 14개국에서 부모휴가를 법제화하고 있지만 부모휴가가 무급휴가인 호주, 아일랜드, 포르투갈, 영국을 제외하면 유급부모휴가를 제공하고 있는 국가는 10개국이다. 이들 중에서도 부모휴가 급여가 평균임금의 50%이상을 보존해주는 국가는 캐나다, 덴마크, 핀란드, 네덜란드, 스웨덴, 노르웨이 등 6개 국가에 불과하다. 모성휴가의 경우 100%소득을 대체해 주는 국가가 많고, 스위스와 영국을 제외한 대부분의 국가에서 60%이상의 소득대체를 해주는데 반해 부모휴가의 소득대체율은 상대적으로 낮은 편이다(OECD, 2002; 2003; 2004; 2005). 가장 높은 수준에서 소득대체를 해주고 있는 국가는 노르웨

7) 스위스의 경우도 법제화된 부모휴가는 없지만 노사간의 개별 단체협약에 의해 부모휴가를 제공하고 있다(OECD, 2004).

이와 덴마크로 대략 100%의 임금소득보존을 해주고 있는 것으로 조사되었다. 스웨덴은 80.0%의 수준에 머무르고 있다. 한국은 대략 22.9%의 소득대체율을 보장해 주고 있어 유급휴가를 제도화한 국가 중 낮은 수준의 소득을 보존해 주는 국가에 속한다.

〈표 1〉 경제협력개발기구 15개국의 부성휴가, 부모휴가, 아버지 할당제 실시 현황

	부성휴가 기간	부성휴가 소득대체율	부모휴가 기간(주)	부모휴가 소득대체율	아버지 할당제
호주 [㉠]	1주	무급	48	무급	-
오스트리아	-	-	104	13.3	- [㉡]
캐나다	-	-	35	52	-
덴마크	2주(10일)	100	32	100	- [㉢]
핀란드	3주	65	26	65	- [㉣]
아일랜드	-	-	22 [㉤]	무급	-
일본	-	-	44	30 [㉥]	-
네덜란드	2일	100	12 [㉦]	50	-
포르투갈	20일(5+15) [㉧]	75	13	무급	-
뉴질랜드	2주	무급	38 [㉨]	31.6	-
스웨덴	2주	80	56 [㉩]	80	8주
영국	2주	90	13	무급	-
스위스	-	-	-	-	-
노르웨이	2주(10일)	100	33	100	4주
한국	-	-	45 [㉪]	22.9	-

㉠ 호주의 경우 법률적으로 보장된 유급휴가는 없지만 단체협약을 통해 노사간에 합의된 유급 부성휴가와 부모휴가가 있다(OECD, 2002). ㉡ 오스트리아의 ‘아버지할당제’라는 명시적 제도는 존재하지 않지만 부모휴가기간의 일정기간 이상을 부가 사용했을 때 추가적으로 유급부모휴가가 6개월간 연장 된다(Moss and Deven, 1999: 311). 핀란드의 경우 아버지가 부모휴가를 사용했을 때 1-12일 사이에서 유급부모휴가가 연장됨. ㉢ 1999년부터 2001년까지 아버지 할당제를 운용했으나, 2001년 2주간의 아버지 할당제(father quota)가 폐지되면서(OECD, 2002: 129) 부모휴가가 32주로 확대되었음(Pylkkanen and Smith 2004). LIS(2003)자료에 의하면 80%의 부모휴가 수급자가 100%의 임금대체를 받고 있는 것으로 나타나 본 분석에서 임금대체율을 100%로 계상했다. ㉣ 아일랜드는 모성휴가 후 부모 중 누구나 사용할 수 있는 8주간의 무급부모휴가와 8주간의 휴가 이후 각각의 부모에게 부여되는 14주간의 무급부모휴가가 있다(OECD, 2003). 이를 모두 합산했을 때 각각의 부모가 사용할 수 있는 최대 기간은 22주가 된다. ㉤ 44주간의 휴가 기간동안 이전 임금의 30%를 보존해 주고, 휴가에서 직장으로 복귀한 후 6개월 동안 일을 계속하면 이전 임금의 10%에 해당하는 임금(휴가기간 동안 매월에 해당하는)을 일시금으로 지급해 준다(OECD, 2003). 여기서는 휴가기간 동안에 이루어지는 소득보존 비율만을 계상하였다. ㉥ 네덜란드의 경우 부모휴가는 없고, 모성휴가 이후 시간제 근무만을 허용하고 있다. 모성휴가 이후 6개월간 반일근무가 가능하고, 전일제 근무할 때의 임금의 75%를 보상 한다(OECD, 2002) (25%의 임금을 추가적으로 지급하고 있다). 즉, 6개월 동안 임금의 25%를 보상하고, 이를 전일로 계산했을 때 3개월의 부모휴가가 있는 것으로 간주할 수 있고 이때 소득대체율은 50%가 된다(6개월 동안 25%이므로 이를 3개월로 계산했을 때는 50%가 된다). ㉦ 포르투갈에서 남성(아버지)은 두 기간의 유급 부성휴가를 이용할 수 있는데, 첫 번째 부성휴가는 아동이 출생한지 1달 이내에 사용할 수 있는 5일간의 휴가이고, 두 번째 부성휴가는 모성휴가 기간 동안 이용할 수 있는 15일간(휴일을 포함해서)의 유급휴가가 있다(OECD, 2004). ㉧ 2001년부터 뉴질랜드의 부모휴가는 100% 임금이 보존되는 12주간의 휴가와 무급인 26주의 휴가로 구성되어 있

다. 총 부모휴가기간의 합은 38주이다(OECD, 2004). 31.6%는 $\{(12\text{주} \times 100) + (26 \times 0)\}$ 을 전체 부모휴가 기간인 38주로 나눈 값이다. ② 스웨덴의 부모휴가는 처음 390일(56주)은 80%의 소득을 보전해주는 반면 나머지 90일(13주)은 정률로 급여가 제공된다. 정률로 지급되는 급여의 수준은 평균근로소득의 9%정도에 해당하고(OECD, 2005), 여기서는 정률급여의 성격을 갖는 90일의 휴가가 임금대체가 되지 않는 양육휴가의 성격을 가지므로 분석에서 제외하였다. ③ 한국은 (직업군에 따라 다소간 차이가 있으나) 일반적으로 아동이 만 1세가 될 때까지 육아휴직을 사용할 수 있다. 원칙적으로 1년을 사용할 수 있으나 출산휴가기간을 제외하면 육아휴직기간으로 이용할 수 있는 기간은 10.5개월, 45주 정도가 된다. 또한 한국의 경우 정률로 월 40만원의 육아휴직수당을 지급하고 있는데 이는 2004년도 도시근로자 월 평균임금 1,750,421원(통계청, 2005)의 대략 22.9%정도에 해당한다.

② 아버지할당제⁸⁾: 부모휴가가 성 중립적으로 제도화되어 있음에도 불구하고 여성이 휴가의 대부분을 이용한다는 사실은 부모휴가가 여전히 성 분리적인 제도임을 보여주고 있다(윤홍식, 2005). 즉, 남성에게 부모휴가는 부의 돌봄 노동참여 권리를 부여 했다는 선언적 의미는 있겠지만 실제로 부의 참여를 이끌어 내었다고 평가할 수는 없다. 이러한 문제로 인해 1970년대부터 노르딕 국가들에서 부의 부모휴가 이용을 제도화하는 정책적 제안들이 이루어지게 된다. 부모휴가기간 중 일정기간 이상을 특정 부·모가 이용할 수 없도록 하는 제안으로부터 출발한 아버지할당제는 1970년대 스웨덴에서 가장 먼저 논의되었으나 최초로 제도화한 국가는 노르웨이이다⁹⁾(Leria, 2002). 1993년 노르웨이에서 제도화된 부모휴가는 1995년 스웨덴, 1999년 덴마크¹⁰⁾와 아이슬란드에서 제도화된다(Leria, 2002).

아버지할당제를 제도화하는 방식은 크게 두 가지로 나눌 수가 있는데 첫 번째는 스웨덴과 노르웨이 같이 특정기간을 부에게 할당하는 방식이다. 이 중 스웨덴은 1995년 도입당시는 기존의 부모휴가기간에서 부에게 4주를 할당하는 방식으로 제도를 도입하였고, 2002년에 다시 부모휴가기간을 연장하면서 부에게 할당하는 기간을 8주로 확대하였다(Eriksson, 2005). 반면 노르웨이는 1993년 아버지할당제를 도입할 당시 기존의 부모휴가를 4주 연장하고, 연장된 기간을 부에게 할당하는 방식을 취했다(Leria, 2002). 이 중 처음 도입당시부터 부모휴가기간을 연장하는 방식으로 아버지할당제를 도입한 노르웨이는 경이적인 성과를 이룬 것으로 평가되고 있다¹¹⁾(Leria, 2002). 1986년 당시 25%의 아버지만

8) 아버지할당제를 이해하는데 있어 유의할 점은 아버지할당제가 독립적인 제도가 아니라 부모휴가제도에서 제도를 이용하는 방식과 관련된 규정이라는 점이다. 즉, 아버지할당제에 대한 이해는 부모휴가라는 틀 속에서 이해되어야 한다.

9) 오스트리아와 이태리와 같이 인센티브 방식(부모휴가의 일정기간을 아버지가 이용하면 유급부모휴가 기간을 연장해 주는 방식)으로 아버지의 부모휴가이용을 촉진하는 국가들도 있으나(〈표 1〉 아래 설명 참조) 아버지할당제가 부모휴가 기간 중 특정한 기간을 아버지에게 할당한다는 본래의 제도구성 취지에 근거했을 때 인센티브 방식의 제도를 아버지할당제도로 규정하기에는 다소간 모호한 측면이 있다. 이러한 문제로 본 연구에서는 인센티브 방식의 아버지할당제는 논의의 대상에서 제외하였다. 실제로 오스트리아의 경우 부모휴가 중 일정기간을 아버지가 사용하면 유급부모휴가가 6개월 연장되는 인센티브 방식의 아버지할당제를 도입하고 있지만¹⁾(Moss and Deven, 1999, 311) 1995년 현재 부모휴가를 이용하는 남성의 비율은 전무한 실정이다(Bruning and Platenga, 1999). 이태리의 경우도 10개월의 부모휴가 중 3개월 이상을 아버지가 사용하면 부모휴가가 11개월로 연장되는 인센티브방식의 아버지할당제를 도입하고 있다(Moss and Deven, 1999, 327).

10) 2002년도 경제협력개발기구 자료에서는 덴마크가 아버지할당제를 폐지했다는 기록만 있을 뿐 어떤 이유로 제도를 폐지했는지에 대한 설명이 없고, 다른 여러 자료에서도 덴마크가 아버지할당제를 실시하고 있다는 2001년 이전 상황에 대한 언급만 있다.

11) 스웨덴 방식은 기존의 휴가기간 내에서 아버지할당기간 나누는 방법이고, 노르웨이 방식은 기존의

이 부모휴가를 이용하는데 반해 아버지할당제를 시행한 이후 무려 70~80%의 아버지가 부모휴가를 이용한 것으로 집계 되었다. 그러나 아버지할당제도가 부모휴가기간을 연장하는 방식으로 도입될 경우 재정적 부담이 증대되는 문제를 안고 있다. 스웨덴의 경우 아버지할당기간이 기존의 부모휴가기간 내에서 수렴된 이유도 도입당시인 1994년 스웨덴이 직면한 경제적 어려움 때문에 휴가기간의 연장으로 인한 재정부담의 증대는 선택가능 한 대안이 아니었다(Bergman and Hobson, 2002). 또한 이러한 문제로 인해 스웨덴에서 아버지할당제 도입은 소득대체율의 감소(90%에서 80%)가 수반되어 그 효과가 반감되었던 측면이 있다(Ekberg et al., 2005). 반면 노르웨이에서 당시의 경기침체에도 불구하고 아버지할당제를 부모휴가의 연장을 통해 도입할 수 있었던 조건은 북해로부터 생산되는 석유를 통해 얻어지는 수입 덕분에 정부의 재정적 압박이 상대적으로 덜 했기 때문인 것으로 평가되고 있다(Ellingsøeter, 2000). 두 번째 방식은 오스트리아와 핀란드와 같이 부모휴가의 일정기간을 부가 사용했을 때 유급부모휴가 기간을 연장해 주는 방식이다. 그러나 현실에서 이러한 방식은 남성의 부모휴가 이용을 증대시키지 못한 것으로 평가되고 있다.

스웨덴과 노르웨이의 경험을 통해 얻을 수 있는 함의는 아버지할당제의 도입을 통해 남성의 돌봄 노동 참여를 증대시킴으로써 돌봄 노동을 남녀가 함께 공유하는데 한 걸음 더 나아가고 있다는 점이다. 더불어 스웨덴과 노르웨이에서 아버지할당제가 성공적으로 도입되고 실행될 수 있었던 사회적 배경에는 아버지에 대한 사회적 기대가 자녀를 돌보는 '좋은 아버지'상으로 변화하고 있었다는 점 주목할 필요가 있다(Hobson and Morgan, 2002). 이러한 사회문화적 조건의 변화와 제도의 도입으로 인해 돌봄이 남성의 사회적·도덕적 책무가 되어 가면서 새로운 아버지상이 정립되고 있다는 점은 주목할 만한 성과로 언급할 수 있을 것이다.

(2) 부성휴가(Paternity Leave)

OECD 15개국 중 부성휴가가 제도화된 국가는 호주, 덴마크, 핀란드, 네덜란드, 포르투갈, 뉴질랜드, 스웨덴, 노르웨이, 영국 등 모두 9개국이다. 이중 부성휴가가 무급인 호주¹²⁾와 뉴질랜드를 제외하면 7개국에서 유급 부성휴가를 제도화하고 있다. 일반적으로 부성휴가 기간은 짧은데, 가장 긴 핀란드의 경우 3주의 유급 부성휴가를 제도화하고 있고, 네덜란드의 경우 단 2일의 부성휴가만 제도화하고 있다. 소득대체율은 네덜란드, 노르웨이, 덴마크가 가장 높는데 평균임금의 100%를 수준을 보장해 주고 있다. 유급부성휴가를 제도화된 국가 중 소득대체율이 가장 낮은 국가는 핀란드로 평균임금의 65%를 법률로 보장해 주고 있다.

부성휴가를 모성휴가와 비교해 보면 모성휴가는 OECD 15개국 중 스위스를 제외한 모든 국가에서 제도화되어 있고, 기간도 상대적으로 길어 부성휴가와는 대조적이다. 급여지급여부도 호주, 뉴질랜드, 스위스를 제외하고는 모두 유급 모성휴가를 제도화하고 있다. 예를 들어, 네덜란드의 경우 2일 간의

부모휴가기간에 추가적으로 아버지할당기간을 더해 총 부모휴가기간을 연장하는 방식이다 (Leria, 2002).

12) 호주는 제도화된 부성휴가는 무급이지만 단체협약에 의해 일정수준의 임금보존이 이루어지고 있다.

부성휴가만을 제도화하고 있지만, 모성휴가 기간은 17주에 이르고 있다(OECD, 2002). 이는 OECD 국가들에서 부성휴가를 통해 부의 돌봄 노동참여를 지원하는 정책이 일반적이지 않다는 사실을 보여주고 있는 것이다. 즉, 자녀출산과 영아에 대한 양육의 주체는 여성이며, 남성은 보조자로 인식되고 있는 것을 반영하고 있다.

2) 1인 생계부양자가구 비율과 성간 임금 격차

〈표 2〉 1인 생계부양자 가구 비율과 성간 임금격차에 관한 OECD 각국의 현황을 보여주고 있다. 먼저 1인 생계부양자 가구 비율을 보면 네덜란드가 가장 높은 52.0%인 것으로 나타났다. 1인 생계부양자 가구 비율이 네덜란드에서 가장 높게 나타났다는 것은 중요한 의미를 내재하고 있다. 에스핑-엔더슨(1990)의 복지체제 유형화에서 높은 수준의 탈상품화와 낮은 수준의 계층화 정도를 보인 네덜란드에서 전통적 성별분업이 강하게 잔존하고 있다는 점이다(Bussemaker and Kerbergen, 1994). 이는 남성에게 대한 높은 복지수준(탈상품화 수준)과 낮은 여성의 지위(전통적 가족구조)가 서로 모순되지 않는다는 것을 보여주고 있다. 즉, 복지체제의 유형화에 대한 주류논의의 접근과 젠더관점에서의 접근이 상이한 결과가 도출될 수 있으며, 이는 돌봄과 생산노동의 보편화를 지향하는 젠더과제가 기존 이 주류적 논의를 통해서 설명될 수 없음을 보여주는 결과라 할 수 있다. 네덜란드에 이어 1인 생계부양자 가구 비율이 높은 국가는 아일랜드(50.2%), 일본(49.9%), 한국(47.0%) 순으로 나타났다. 반면 1인 생계부양자 가구 비율은 스웨덴이 가장 낮은 9.9%인 것으로 나타났다. 바로 이러한 조건이 앞서 살펴보았듯이 스웨덴에서 적극적으로 남성의 돌봄 노동참여가 제도화되는 토대가 되었을 것으로 추정된다. 실제로 루이스(Lewis, 1993)는 북유럽국가들에서 복지국가의 성장은 (특히, 아동양육과 관련된 부문) 1960년대 말 이후 여성의 높은 노동시장 참여에 의해 뒷받침되었다고 주장한다. 스웨덴 다음으로는 노르웨이(17.0%), 덴마크(17.5%), 뉴질랜드(20.2%), 영국(20.6%), 캐나다(20.8%) 순으로 나타났다. 주목할 점은 자유주의 국가로 분류되는 뉴질랜드, 영국, 캐나다 등에서 1인 생계부양자 가구 비율이 사민주의 국가 분류되는 핀란드(26.6%)에 비해 낮게 나타났다는 점이다.

다음으로 남성임금 대비 여성임금의 비율은 아일랜드, 일본, 한국에서 가장 낮게 나타났다. 아일랜드의 경우 여성의 시간당 임금은 남성 노동자의 52%이고, 한국도 66%에 불과한 것으로 조사되었다. 아무리 남성의 돌봄 노동참여를 위한 제도화가 잘 갖추어졌다고 해도, 남성과 여성과 임금격차가 크다면 남성이 돌봄 노동 참여에 참여하는 가족은 경제적 곤란에 직면할 가능성이 높다. 이러한 재정적 문제로 인해 남성임금 대비 여성임금 비율이 낮을수록 남성이 부모휴가(아버지할당제)를 이용할 가능성은 낮고, 아동 돌봄이 여성의 몫으로 고착화될 가능성이 높다. 즉, 현재 한국과 같이 여성의 임금수준이 남성의 2/3에 불과한 조건에서 부모휴가와 부성휴가가 100%의 소득보존을 보장하지 않는 한 남성 돌봄 노동참여의 제도화를 통해 가족 내에서 돌봄 노동을 부·모가 함께 나누기를 기대하기란 요원할 수 있다.

아일랜드, 한국, 일본과 달리 남녀간의 임금격차가 적은 국가들은 포르투갈, 호주, 덴마크, 뉴질랜드, 스웨덴, 핀란드, 노르웨이 등이 있다. 특히 전통적 가족가치가 강하게 강조되고 있다는 남부유럽의 포

르투갈이 예상과 달리 여성의 시간당 임금이 남성의 95%에 이르고 있는 것으로 나타났다. 스웨덴, 핀란드, 덴마크, 노르웨이의 경우 전통적으로 여성친화적인 국가로 인식되고 있지만 여성의 임금수준은 자유주의 국가인 호주, 캐나다 등과 큰 차이가 없는 것으로 조사된 것도 주목할 만하다. 종합하면 1인 생계부양자 가구 비율과 남녀간의 임금격차라는 준거로 OECD 국가들을 바라보았을 때 1인생계부양자 가구 비율이 높고, 남성임금대비 여성임금의 비율이 낮은 국가일수록 남성의 돌봄 노동참여에 대한 지원과 전통적 주생계부양자가구의 관념이 강하게 나타날 것으로 추정할 수 있을 것이다.

〈표 2〉 1인생계부양자가구 비율과 남성임금대비 여성임금의 비율①

국가	1인 생계 부양자가구비율(년도)	남녀간의 임금격차(년도)	국가	1인 생계 부양자가구비율(년도)	남녀간의 임금격차(년도)
호주	36.2(00)	89(99)	네덜란드	52.0(00)	79(99)
오스트리아	30.7(01)	60(01)	포르투갈	24.4(02)	95(99)
캐나다	20.8(01)	81(02)	뉴질랜드	20.2(01)	84(01)
덴마크	17.5(99)	89(99)	스웨덴	9.9(02)	83(02)
핀란드	26.6(02)	82(02)	영국	20.6(03)	75(02)
아일랜드	50.2(96)	52(01)	스위스	32.6(00)	78(01)
일본	49.9(00)	52(01)㉠	노르웨이㉡	17.0(01)	87(02)
			한국	47.0(03)	66(04)

① 호주, 덴마크, 네덜란드는 OECD 2002년도, 일본, 오스트리아, 아일랜드는 OECD 2003년도, 뉴질랜드, 포르투갈, 스위스는 OECD 2004년도, 캐나다, 핀란드, 스웨덴, 영국은 2005년도 'Babies and Bosses: Reconciling work and family life' 보고서의 자료에 근거한 것임. 한국의 생계부양자 비율은 2004년도 한국조세연구원이 발간한 성명재·김종민(2004)의 "부문별가구유형별 소득분배 구조 고찰 및 소득재분배 기능 제고 방안 모색에 관한 연구" 보고서 표 V-1에서 2003년 취업근로자 가구 중 맞벌이 가구비율을 통해 재계산 한 것이다. 2003년도 맞벌이 가구비율은 52.96%. 1인생계부양자가구비율=1-맞벌이가구비율. ㉠ 일본의 경우 자영업자를 포함한 수치이고, 자영업자를 제외했을 때는 44%임 (OECD, 2003). ㉡ 노르웨이의 자료는 Kapustina(2005)인용한 노르웨이 통계청(2005) 자료를 재인용한 것이고, 남녀임금격차는 공업 부문 종사자의 남성대비 여성의 임금비율임.

5. 분석결과

1) 다차원척도 분석결과

〈그림 1〉은 남성이 임금노동을 중단하고 가족 내에서 자녀를 돌볼 수 있는 권리를 보장하는 정책 수준과 전통적 주 생계부양자 모형의 강도를 통해 OECD 15개국을 유형화한 것이다. 먼저 군집의 수의 결정은 연구자의 몫이므로 〈그림 2〉에서 제시된 군집분석결과에서 군집계수가 2.5인 지점에서 나누면 5개의 군집이 형성된다. 제1군집은 영국, 포르투갈, 핀란드, 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 스위스이다. 본 연구에서는 군집계수가 2.5인 지점에서 군집을 나누었기 때문에 상기 7개국이 하나의 군집으로 묶

였으나 군집계수가 2.3이하의 지점에서 자르면 핀란드, 영국, 포르투갈이 한 군집이 되며, 뉴질랜드, 캐나다, 호주, 스위스는 또 다른 군집을 형성한다. 제2군집은 한국, 일본, 아일랜드로 이루어져 있고, 제3군집은 스웨덴, 노르웨이, 덴마크로 구성되어 있다. 네덜란드(4군집)와 오스트리아(5군집)는 각각 독자적 군집을 형성했다.

군집분석결과를 다차원척도분석의 2차원 평면지도에 적용하면 <그림 1>과 같다. 분석오차(Kruskal's stress)는 .08869로 크루스칼(Kruskal) 기준¹³⁾에 근거했을 때 만족한 수준의 적합도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 다차원척도의 2차원 해에 표시된 축은 각 사례의 좌표를 설정하기 위해 임의로 설정한 것에 불과하다. 그러므로 X축과 Y축을 기준으로 다차원척도 분석결과를 해석하는 것은 적절하지 않다. 실제로 다차원척도 공간 결과에 대한 해석, 즉 요인(축)에 대한 명명과 해석은 전적으로 연구자의 판단에 근거 한다(홍두승, 1988). 이를 근거로 본 연구는 부가 임금노동을 중단하고 가족 내에서 자녀를 돌볼 수 있는 권리를 보장하는 정책수준과 전통적 주 생계부양자 모형의 강도라는 축으로 해석할 수 있게 새로운 축을 설정하였다.

새롭게 설정된 축은 본래의 축을 직교회전 시킨 것으로 첫 번째 축은 우측상단에서 좌측하단으로 이어지는 '전통적주생계부양자가족모형'라는 축이고, 두 번째 축은 우측하단에서 좌측상단으로 이어지는 '남성돌봄노동참여지원'이라는 축이다. 새롭게 만들어진 축을 (탈)상품화와 (탈)가족화의 관점에서 설명하면 '전통적주생계부양자가족모형' 축은 아버지(남성)의 노동력을 가족화·탈상품화시키는 정책수준을 보여주는 것이고, '남성돌봄노동참여지원'이라는 축은 해당 국가에서 부의 노동력을 탈가족화·상품화시키는 정도를 보여주는 것이다.

먼저 첫 번째 축을 보면 제3군집에 속한 스웨덴, 덴마크, 노르웨이, 제1군집에 속해 있는 핀란드, 포르투갈 등이 '전통적주생계부양자가족모형'의 강도가 약한 국가들로 제시되고 있다. 제1군집 중에서도 포르투갈, 핀란드, 영국이 뉴질랜드, 캐나다, 호주, 스위스에 비해 전통적주생계부양자모형이 상대적으로 약한 국가군으로 나타난다. 그 다음으로 네덜란드가 1군집 국가들의 중간 정도에 위치하고 있으며, 한국, 일본, 아일랜드가 속해 있는 제2군집은 '전통적주생계부양자가족모형'이 가장 강하게 남아 있는 국가들로 나타났다. 또한 별도의 군집을 형성한 오스트리아도 남성생계부양자모형이 강하게 남아 있는 국가로 나타난다. '전통적주생계부양자가족모형'이 약한 국가 중 주목해야 할 국가는 포르투갈이다. 포르투갈은 남녀간의 임금격차는 경제협력개발기구 15국 중 가장 낮은 수준이고, 주생계부양자가족의 비율도 24.4% 불과하다. 일반적으로 지중해국가의 경우 성별 역할 분리에 근거한 전통적인 가족이 강하다고 가정하고 있으나 포르투갈의 경우는 오히려 남녀간의 임금격차가 거의 없고, 주생계부양자가족모형도 일반적이지 않는 것으로 나타났다. 예상했던 바와 같이 제2군집에 속한 한국, 일본 등은 '전통적주생계부양자가족모형'이 강한 국가들로 나타났다. 제2군집에 속한 국가들 모두 '전통적주생계부양자가족'의 비율은 대부분 50%에 가깝거나, 조금 넘는 수준으로 '전통적주생계부양자가족모형'이 지배적인 국가들이다. 또한 남녀간의 임금격차수준도 가장 큰데 일본과 아일랜드 여성노동자의 임금수

13) 크루스칼은 스트레스가 0이면 완벽, 0.05이내면 매우 좋음, 0.05-0.10이면 만족, 0.10-0.15면 보통, 0.15이상이면 나쁘다고 제시하였다. 그러나 스트레스가 적합도를 보는 절대적 기준이라고는 주장할 수 없다(장익진, 1998).

준은 남성노동자 평균임금의 52%수준에 불과하다.

다음으로 두 번째 축을 보면 스웨덴, 노르웨이, 덴마크가 '남성돌봄노동참여'를 위한 정책지원 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 그 다음으로는 개별국가간에 다소간의 차이가 존재하지만 군집간의 지원수준은 유사한 것으로 나타났다. 앞서 언급한 것과 같이 모성휴가와 달리 많은 국가들이 부성휴가를 제도화하고 있지 않으며, 제도화하고 있더라도 그 기간이 매우 짧은 것을 반영하고 있는 것이다. 또한 남성의 부모휴가 참여율은 부모휴가의 소득대체율과 밀접히 관련되어 있는데, 대부분의 국가에서 남성노동자의 실질임금에 상응하는 소득보존을 해주고 있지 않는 것으로 나타났다. 더 나아가 부모휴가에서 아버지 할당제를 도입해 남성의 부모휴가 사용을 제도하고 있는 국가가 OECD 15개국 중 스웨덴과 노르웨이인 점을 고려하면 납득할만한 결과라고 할 수 있다. 즉, 대부분의 국가에서 부가 자녀를 돌보기 위해 노동력을 가족화하고, 이를 가능하게 하기위해 부의 노동력을 탈상품화시키는 제도화 수준은 매우 미흡한 것으로 나타났다¹⁴⁾.

종합하면 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 경우 이미 2인 생계부양자 가구가 보편화되어 있어 전통적 주 생계부양자 가족모형의 강도가 약하고, 남성에 대한 돌봄 노동참여지원정책 수준이 높은 국가군으로 분류되었다. 제1군집인 핀란드, 영국, 포르투갈 등은 전통적 주 생계부양자모형의 강도는 덴마크, 노르웨이, 스웨덴과 같이 약하나, 상대적으로 남성에 대한 돌봄 노동참여지원정책 수준은 낮은 것으로 나타났다. 다만 핀란드의 경우 부성휴가 기간이 3주로 OECD 14개국 중 가장 길고, 정책들의 지원 수준도 덴마크, 노르웨이, 스웨덴을 제외하고는 가장 높은 수준이다. 그럼에도 불구하고 핀란드가 1군집에 속해 있는 이유는 첫째, 핀란드가 노르웨이, 스웨덴과 달리 아버지의 부모휴가 이용을 증대시키기 위한 할당제도가 없다는 점이다¹⁵⁾. 둘째, 핀란드에서 '전통적주생계부양자모형'이 상대적으로 강하게 존재하기 때문인 것으로 보인다. 핀란드의 전통적주생계부양자가족의 비율은 26.6%로 에스핑 앤더슨의 체제유형에서 자유주의 국가로 분류되는 영국(20.6%), 캐나다(20.8%), 뉴질랜드(20.2%)보다 높다. 한국이 속해있는 2군집 국가들은 전통적주생계부양자모형이 강하게 남아있고, 남성의 돌봄 노동참여를 위한 정책의 지원수준도 매우 낮은 것으로 나타났다. 결론적으로 전통적주생계부양자모형이 약하게 남아있는 국가들이 아버지의 노동력을 가족화·탈상품화시키는 정책적 지원 수준이 높은 것으로 추정된다.

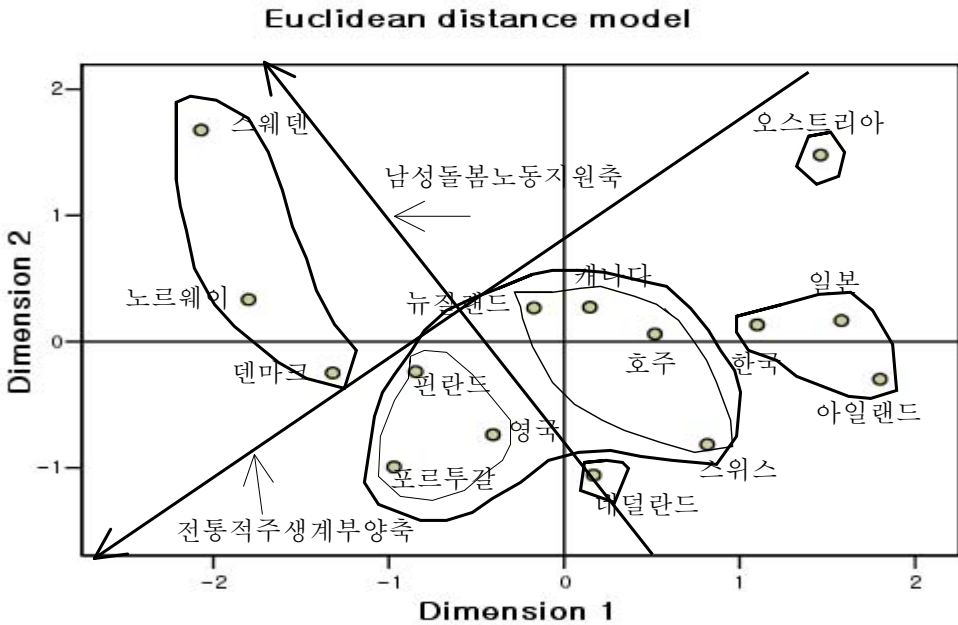
2) 군집별 주요사회지표의 비교

〈표 3〉은 “남성돌봄노동참여지원”과 “전통적주생계부양자가족모형”을 축으로 한 다차원척도분석을

-
- 14) 덴마크가 스웨덴, 노르웨이와 한 군집에 속한 이유는 비록 1999-2002년 개혁을 통해 아버지할당제는 폐지했지만 부모휴가의 소득대체율이 100%에 이르고, 아버지할당제를 폐지하면서 부모휴가를 32주로 무려 3배 이상 그 기간을 늘렸기 때문에 아버지할당제 폐지의 효과를 충분히 상쇄한 것으로 보인다.
 - 15) 핀란드의 경우 스웨덴과 노르웨이와 같은 아버지할당제는 없다. 다만 오스트리아와 같이 부가 부모휴가를 12일 이상을 사용할 경우 부모휴가 기간이 추가적으로 1~12일 정도 연장된다(Sutela, 2004). 이 경우 정규적인 부모휴가가 끝난 이후 바로 사용되어야 한다.

통해 군집화한 국가들의 주요 사회경제 지표를 보여주고 있다. 군집화된 국가들을 주요 사회경제지표와 비교하는 이유는 남성의 돌봄 노동참여가 가지는 의미를 출산율, 여성의 경제활동 참여율 등을 통해 가늠해 보기 위해서다.

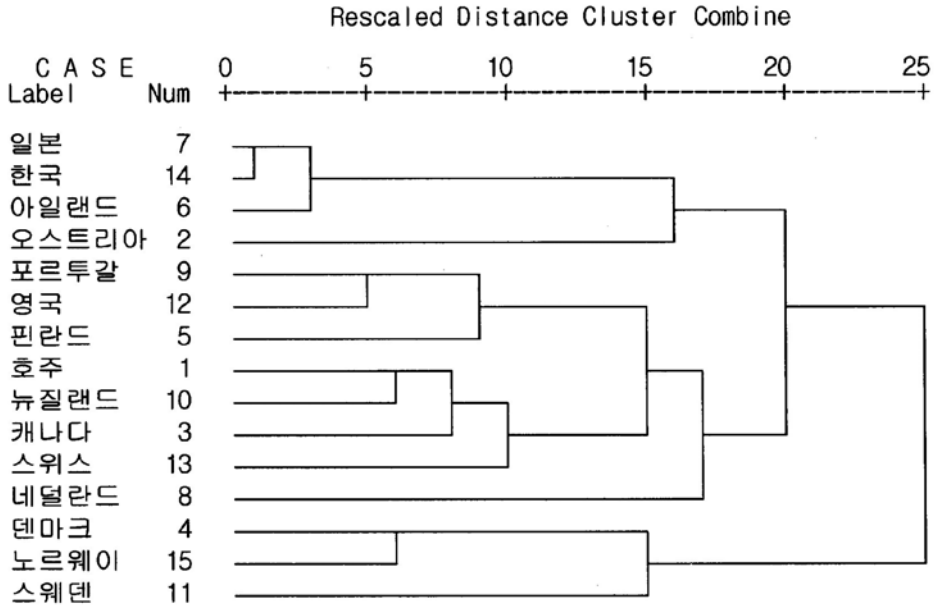
Derived Stimulus Configuration



Kruskal's stress=.08869 RSQ=.96087

〈그림 1〉 OECD 15개국 다차원척도 분석 결과

합계출산율은 3군집이 1.8로 가장 높고, 1군집국가군(1.6), 네덜란드(1.5), 오스트리아(1.5)가 뒤를 이었다. 한국이 속한 2군집의 평균 합계출산율은 1.4로 5개 군집 중 가장 낮은 출산율을 보였다. 합계출산율은 전통적 주 생계부양자가구 모형이 강하고, 남성에 대한 돌봄 노동참여 지원정도가 상대적으로 미비한 국가들일수록 낮은 출산율을 보여주는 것으로 나타났다.



〈그림 2〉 OECD 15개국 군집분석 분석 결과

〈표 3〉 경제협력개발기구 15개국 및 군집별 합계출산율과 여성경제활동참여율

군집	국가	합계 [㉠] 출산율	여성 경제활동 참여율	군집	국가	합계 출산율	여성 경제활동 참여율
1군집	핀란드	1.7	72.1	2군집	한국 [㉡]	1.2	49.9
	영국	1.6	69.2		일본 [㉢]	1.3	60.1
	포르투갈	1.4	65.0		아일랜드	1.8	56.0
	뉴질랜드	1.8	61.9		군집평균	1.4	55.3
	캐나다	1.6	73.0	3군집	스웨덴	1.8	76.9
	호주	1.8	65.5		노르웨이	1.8	69.2
	스위스	1.5	73.9		덴마크	1.7	75.9
	군집평균	1.6	68.7		군집평균	1.8	74.0
4군집	네덜란드	1.5	65.7	5군집	오스트리아	1.5	62.3

㉠ 합계출산율, 여성경제활동 참가율 자료: 호주는 OECD 2002년도, 일본은 OECD 2003년도, 뉴질랜드는 OECD 2004년도, 캐나다는 2005년도 'Babies and Bosses: Reconciling work and family life' 보고서. 유럽 국가들은 모두 1998년 TFR임(McDevitt, 1999) ㉡ 한국의 합계출산율(2004)과 여성의 경제활동참가율 자료는 통계청(2005) 자료 ㉢ 일본은 2003년 자료이다. 출처는 UN(2004), Population Perspective.

여성의 경제활동 참가율은 일반적 예상과 같이 전통적 주 생계부양자 가족모델이 약하고 남성이 가족 내 돌봄 노동을 함께 나누는 제도가 상대적으로 잘 갖추어진 국가일수록 높게 나타났다. 스웨덴, 덴마크가 속한 3군집의 여성경제활동 참가율이 74.0%로 가장 높게 나타났고, 1군집(68.7%), 네덜란드(65.7%), 오스트리아(62.3%)로 뒤를 이었다. 합계출산율과 같이 여성의 경제활동 참가율도 2군집이 가장 낮은 55.3%로 집계되었다. 특히 한국 여성의 경제활동 참가율은 전통적 주 생계부양자 가구 모형이 가장 강하게 남아 있는 아일랜드의 56.0%보다도 6.1%포인트 낮은 49.9%로 OECD 15개국 중 가장 낮은 것으로 나타났다.

6. 정리 및 정책함의

본 연구는 남성 돌봄 노동문제를 통해 경제협력개발기구 국가들을 유형화함으로써 세 가지 주목할 만한 결과를 도출하였다. 첫째, 남성 돌봄 노동참여 정책의 지원수준과 전통적 주 생계부양자 모형의 강도에 따라 OECD 15개국이 5개의 유형으로 구분될 수 있다. 이러한 유형화는 탈상품화를 중심으로 복지체제를 유형화한 주류 복지국가의 분석과 달리 개인(남성) 노동력의 가족화와 탈상품화를 준거로 분석했을 때 새로운 유형화가 가능하다는 점이다. 특히 주류논의에서 탈상품화 정도가 높다고 분류된 핀란드의 경우 전통적인 사민주의 국가군에서 이탈해 있다는 점이다. 복지국가의 탈상품화 수준과 젠더평등의 문제는 일치하지 않을 수도 있으며, 노동시장에서의 탈상품화 수준이 높다는 것이 해당 사회의 모든 시민, 구체적으로 여남 모두에게 긍정적이라고 이야기할 수 없는 것이다. 또한 젠더문제를 고려한다는 것은 단순히 여성의 문제에 집중하기보다는 여성과 남성을 함께 고려해야 한다는 것이다. 지금까지 주류적 논의는 주로 남성의 탈상품화 문제에 집중한 반면 여성주의학자들은 여성의 상품화와 탈가족화 문제에 집중하여, 남성의 가족화라는 과제는 상대적으로 간과되었다. 이러한 측면에서 남성 노동력의 가족화와 탈상품화 수준을 통해 복지국가를 유형화는 의미 있는 시도라고 할 수 있다.

둘째, 남성 돌봄 노동참여 정책의 지원수준과 전통적 주 생계부양자 모형의 강도에 따라 분류된 군집들과 각각 군집들의 주요사회지표(합계출산율, 여성 경제활동 참가율)와의 관련성을 추정해 볼 수 있었다. 대체로 남성의 돌봄 노동참여 지원 수준이 높고, 전통적 주 생계부양자가구의 비율이 낮은 국가군(군집)일수록 합계출산율과 여성경제활동 참가율이 높은 것으로 나타났다. 실제로 남성의 부모휴가 사용과 출산율 및 여성 경제활동 참여율과 정의 관계에 있다는 사실은 경험적으로 입증되고 있다(Oláh, 2003; Duvander and Andersson, 2005에서 재인용; Duvander et al., 2005).

셋째, 본 연구결과에 의하면 한국의 남성에 대한 돌봄 노동참여 지원 정책의 수준은 OECD 15개국들 중 가장 낮은 것으로 나타났다. 부성휴가는 없으며, 육아휴직의 소득대체율은 낮고, 휴직을 이용하는 절대대수가 여성임에도 불구하고 이러한 성별 불균형을 시정하기 위한 제도적 장치는 아직 고 민되고 있지 못하다. 이러한 돌봄 노동에 대한 낮은 성간 공유가 결국 한국 여성의 경제활동 참가율과 합계출산율이 가장 낮은 원인을 설명하는 하나의 요인이 될 수 있을 것이다.

이러한 결과가 한국사회에 전달하는 정책함의는 다음과 같다. 첫째, 부가 돌봄 노동을 모와 공유하

기 위해 요구되는 제도에 대한 면밀한 검토가 요구된다. OECD 국가들의 경험을 통해 제도화할 수 있는 제도는 부성휴가와 아버지할당제(fathers' quota)의 도입이다. 먼저 부성휴가를 살펴보면 현재 자녀출산 시 모에게만 보장되는 출산휴가를 부에게도 확대할 필요가 있다. 부성휴가는 자녀출산 후 3주간¹⁶⁾ 제공하고 100%의 임금이 보존되어야 한다. 만약 부가 가족 내에서 돌봄 노동을 수행할 때 임금 보존이 충분히 이루어지지 않는다면 해당 가족이 경제적 곤란에 직면할 가능성이 높기 때문에 부가 제도를 이용할 가능성은 거의 없다. 둘째, 아버지할당제의 도입은 남성의 육아휴직 이용률이 극히 저조한 한국사회에서 반드시 필요하다. 도입 방식은 기존의 육아휴직기간에서 '아버지'에게 휴가기간을 할당하는 것은 적절하지 않다. 왜냐하면 현재 민간기업에서 일하는 부·모가 육아휴직을 이용할 수 있는 기간은 자녀가 1살이 되기 전이고, 출산휴가 기간을 제외하면 육아휴직을 이용할 수 있는 기간은 10.5개월 정도다. 이 10.5개월의 기간 내에서 특정 기간을 아버지에게 할당해 부가 이용하지 않으면 할당기간이 없어지는 방식을 채택하면, 남성의 육아휴직 이용률이 낮은 현실에서 여성이 이용할 수 있는 절대적 기간만 줄어드는 문제를 야기할 수 있다. 성공적 출발을 위해서는 노르웨이와 같이 기간을 연장하는 방식을 검토해야한다. '아버지할당제'의 적절한 기간에 대해 명확히 합의된 바는 없으나 덴마크에서 실시했던 2주간과 스웨덴에서 실시하고 있는 8주간 사이에게 결정되면 될 것이다. 또한 제도 도입에 있어 중요한 것은 충분한 수준의 임금대체가 보장되어야 한다. 외국의 제도를 검토했을 때 부모휴가의 소득대체율은 최소 50~80% 사이에서 결정하는 것이 적절해 보인다.

셋째, 한국사회가 사회적 합의를 이끌어 내야하는 중요한 과제 중에 하나는 부성휴가와 육아휴직 급여의 재원과 관련된 문제이다. 현재와 같이 고용보험 방식으로는 새로운 제도를 도입할 수 없다. 예를 들어, 고용보험을 활용할 경우 현재 취업자 대비 고용보험 피보험자 비율이 절반에도 미치고 있지 못하는 상황에서 많은 대상자를 사각지대에 방치할 우려가 있다. 실제로 2003년도 기준으로 남성취업자 13,031천 명 중 고용보험의 피보험자 수는 7,203천명으로 피보험비율은 36.9%에 불과하다(노동부, 2004; 통계청, 2004; 여성개발원 2004에서 재인용). 즉, 현행 고용보험을 이용하게 되면 부성휴가와 '아버지할당제'를 이용할 수 있는 남성은 고용보험의 피보험자인 상대적으로 상용직 남성 노동자로 제한되고, 비임금노동자인 자영업자나 농어민을 제도내로 포괄할 수 없는 문제를 야기한다.

결국 재원에 관한 문제는 한국사회 사회보장체계의 전반적인 패러다임의 변화를 수반해야한다. 우리사회의 사회보장제도는 주로 공적영역인 노동시장에서 발생하는 실업, 질병, 노령 등의 위험으로 인해 임금노동을 하지 못할 때 발생하는 위험에 대비하게 설계되어 있다. 이에 반해 육아휴직과 부성휴가는 소위 사적영역이라 지칭되는 가족 내에서 발생하는 임신, 출산, 양육으로 인해 임금노동을 수행하지 못함으로써 발생하는 위험에 대한 사회적 대응정책이다. 그러므로 현재와 같이 공적영역에서 발생하는 위험에 대응하기 위해 설계된 고용보험으로 재생산 영역에서 발생하는 위험을 효과적으로 대처할 수 없다. 즉, 재생산 영역에서 발생하는 위험인 임신, 출산, 양육과 같은 돌봄 노동을 수행함으로써 발생하는 사회적 위험에 대비하기 위한 독립적인 새로운 보험체계가 요구되는 것이다. 물론 어떠한 방식으로 보험체계를 설계할지는 이후 구체적인 연구가 진행되어야겠지만 원칙적인 내용을 짚어보

16) 3주간의 휴가기간은 전통적으로 한국사회에서 출산한 여성이 정상적인 생활을 하기 위해 요구되는 최소 산후조리기간이 3주(3·7일) 정도라는 관습적 합의에 근거한다.

면 다음과 같다. 첫째, 재생산 영역에서 발생하는 임신, 출산, 양육의 과제가 특정한 성에게 국한되는 위험이 아닌 남녀 모두에게 발생하는 위험이라는 사회적 합의를 도출해야 한다. 둘째, 새로운 보험체계는 특정계층만을 위한 제도가 아닌 모든 계층을 대상으로 하는 보편주의 관점에서 설계되어야 한다. 새로운 보험체계는 비정규직 임금노동자는 물론이고 자영업자와 농어민까지 포괄하는 보편주의를 지향해야 한다. 셋째, 국가의 책임을 강화하는 방안으로 설계되어야 한다. 임신, 출산, 양육의 문제가 미래에 세금과 사회보장 기여금을 납부할 인구규모와 관련 있다는 점에 동의한다면 국가의 역할을 재정적 기여를 포함해 보다 적극적으로 모색할 필요가 있다. 특히 임금 노동자가 아닌 자영업자와 농어민을 제도 내로 포괄하기 위해서는 국가의 재정적 기여가 반드시 필요하다.

결론적으로 부의 돌봄 노동참여는 단순히 남성의 부성휴가와 육아휴직을 이용하는 문제가 아니라 한국사회의 패러다임을 전환하는 본질적인 문제와 관련되어 있다. 정책적으로는 부성휴가와 '아버지 할당제'를 도입하고, 이를 가능하게 하기 위해 사회보장 체계를 재생산 영역에서 발생하는 위험으로 확대하는 것이 요구된다. 더불어 한국사회는 '새로운 아버지 상'의 정립을 통해 재생산 노동이 생산노동에 우선하는 근본적 전환이 요구되는 것이다. 이러한 한국사회의 근본적 변화는 남성의 지위와 역할에 대한 재규정을 통해 복지국가 재편의 핵심적 과제라고 할 수 있는 보편적 돌봄 노동의 기반을 닦는 의미 있는 출발점이 될 것이다.

참고문헌

- 김정선 역, 1997. 페미니즘, 무엇이 문제인가. Ramazanoglu, C. 1989. *Feminism and the contradictions of oppression*. 서울: 문예출판사.
- 김충런. 2003. 『SAS를 활용한 다차원척도법과 결합분석』. 서울: 자유아카데미.
- 성명재·김종민. 2004. 『부문별·가구유형별 소득분배 구조 고찰 및 소득재분배 기능 제고방안 모색에 관한 연구』. 서울: 한국조세연구원.
- 안병철·서동인 역, 1992. 가족사회학. F. Elliot. 1986. *The family: Change or continuity*. 서울: 을유문화사.
- 안호용·김홍주·배선희 역, 1997. 가족은 없다: 가족이데올로기의 해부. Diana Gittens, 1985. *The family in question: Changing households and familiar ideologies*. 서울: 일신사.
- 여성개발원. 2004. 『2004 여성통계연보』. 서울.
- 윤홍식. 2005. "가족정책의 성통합적 재구조화: 노동 주체의 관점에 근거한 일과 가족의 양립을 중심으로". 『한국사회복지학』 57(4): 291-319.
- 이상호·최효미. 2004. "가구주의 취업형태와 빈곤구조". 『KLIPS Research Brief』 7: 1-7.
- 장익진. 1998. 『사회과학 방법론 총서: 다차원 척도 분석법』. 서울: 연암사.
- 통계청. 2005. 2004년도 도시근로자 월 평균임금과 여성의 경제활동 참가율.
- 하수정·이향미 역, 2005. 페미니즘과 마르크스주의의 만남: 다시 보는 여성학. Barrett, M. 1989. *Women's Oppression Today: The Marxist/Feminist Encounter*. 서울: 간디서원.
- 홍두승. 1988. "직업과 계급: 집락분석을 통한 계급분류". 『한국사회학』 22(4): 23-45.

- Bussemaker J., and K. Kersbergen. 1994. "Gender and Welfare States: Some Theoretical Reflections." pp. 8-25. in *Gendering Welfare States*, edited by D. Sainsbury. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bergman, H., and B. Hobson. 2002. "Compulsory fatherhood: the coding of fatherhood in the Swedish welfare state." pp. 92-124. in *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood*, edited by B. Hobson. the U.K.: Cambridge University Press.
- Bergqvist, C., and A. Nyberg. 2002. "Welfare state restructuring and child care in Sweden." pp. 287-308. in *Child care policy at the crossroads: Gender and welfare state restructuring*, edited by S. Michel and R. Mahon. New York: Routledge.
- Bergqvist, C., and A. Jungar. 2000. "Adaptation or diffusion of Swedish gender model?" pp. 160-179. in *Gendered policies in Europe: Reconciling employment and family life*, edited by L. Hantrais. New York, NY: St. Martin's Press, Inc.
- Bruning, G., and J. Plantenga. 1999. "Parental leave and equal opportunities: Experiences in eight European countries." *Journal of European Social Policy* 9(3): 195-209.
- Duvander, A-Z., and G. Andersson. 2005. "Gender equality and fertility in Sweden: A study on the impact of the father's uptake of parental leave on continued childbearing." MPIDR Working Paper WP 2005-013. Max Planck Institute for Demographic Research.
- Duvander, A, T. Ferrarini, and S. Thalberg. 2005. "Swedish Parental Leave and Gender Equality: Achievements and Reform Challenges in a European Perspective." Institute for Futures Studies.
- Ekberg, j., R. Eriksson, and G. Friebe. 2005. "Parental leave: A policy evaluation of the Swedish "Daddy-month" reform." IZA Discussion Paper No. 1671. Institute for the Study of Labor.
- Ellingsæter, A. 2000. "Welfare states, labour markets and gender relations in transition." pp. 89-110. in *Gender, Welfare State and the Market: Towards a New Division of Labour*, edited by T. Boje and A. Leria. London: Routledge.
- Eriksson, R. 2005. "Parental leave in Sweden: the Effects of the Second Daddy month." SOFI Working Paper. Swedish Institute for Social Research, Stockholm University.
- Esping-Andersen, G. 1990. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social foundations of postindustrial economics*. New York: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. 2002. "A new gender contract." pp. 68-95. in *Why we need a new welfare state*, edited by G. Esping-Andersen, G. Duncan, A. Hemerijck and J. Myles. New York: Oxford University Press.
- Ferrarini, T. 2003. "Parental leave institutions in eighteen post war welfare states." Swedish Institute for Social Research Doctoral Dissertation Series no. 58.

- Fraser, N. 2000. "After the Family Wage: a Postindustrial Thought Experiment." pp. 1-32. in *Gender and Citizenship in Transition*, edited by B. Hobson. London: Macmillan Press LTD.
- Gornick, J., and M. Meyers. 2003. *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Haas, L. 1992. *Equal parenthood and social policy: A study of parental leave in Sweden*. Albany: State University of New York Press.
- Haas, L., and P. Hwang, 1999. "Parental leave in Sweden." pp. 45-68. in *Parental Leave: Progress or Pitfall?: Research and Policy Issues in Europe*, edited by P. Moss and F. Deven. Brussels: NIDI/CBGS Publications.
- Hiilamo, H. "Changing family policy in Sweden and Finland during the 1990s." *Social Policy and Administration* 38(1): 21-40.
- Hirdman, Y. 1998. "State policy and gender contracts: the Swedish experience." pp. 36-46. in *Women, work and the family in Europe*, edited by E. Drew, R. Emerek, and E. Mahon. New York, NY: Routledge.
- Hobson, B., and D. Morgan. 2002. "Introduction: making men into fathers." pp. 1-24. in *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood*, edited by B. Hobson. the U.K: Cambridge University Press.
- Kapustina, M. 2005. "The decline of the male breadwinner gender contract in the Norwegian welfare state: Evidence from time use data" Paper prepared for ESPAnet Annual Conference September 22-24. 2005. Fribourg, Switzerland.
- Leria, A. 1993. "Mothers, Markets and the State: a Scandinavian "model"?" *Journal of Social Policy* 22(3): 329-47.
- Leria, A. 2000. "Combining work and family: Nordic policy reforms in the 1990s" pp. 157-174. in *Gender, Welfare State and the Market: Towards a New Division of Labour*, edited by T. Boje and A. Leria. London: Routledge.
- Leria, A. 2002. *Working parents and the welfare state: Family change and policy reform in Scandinavia*. NY: Cambridge University Press.
- Lewis, J. 1993. "Introduction: Women, work, family and social policies in Europe." pp. 1-24. in *Women and Social Policies in Europe*, edited by J. Lewis. Vermont: Edward Elgar.
- Liljestrom, R. 1978. "Sweden." in *Family policy: Government and families in fourteen countries*, edited by S. Kamerman, and A. Khan. New York: Columbia University Press.
- Mahon, R. 2002. "Gender and welfare state restructuring: through the lens of child care." pp. 1-27. in *Child care policy at the crossroads: Gender and welfare state restructuring*, edited by S. Michel. and R. Mahon. New York: Routledge.
- McDevitt, T. 1999. *World population profile: 1998*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Moss, P., and F. Deven. 1999. "Parental Leave in Context." pp. 1-24. in *Parental Leave:*

- Progress or Pitfall?: Research and Policy Issues in Europe*, edited by P. Moss and F. Deven. Brussels: NIDI/CBGS Publications.
- Nyberg, A. 2004. "Parental leave, public childcare and the dual earner/dual carer-model in Sweden." Discussion Paper, Peer Review Program of the European Employment Strategy.
- OECD. 2002. *Babies and Bosses: Reconciling work and family life. Volume 1: Australia, Denmark and the Netherlands*. Paris, France: OECD.
- _____. 2003. *Babies and Bosses: Reconciling work and family life. Volume 2: Austria, Ireland and Japan*. Paris, France: OECD.
- _____. 2004. *Babies and Bosses: Reconciling work and family life. Volume 3: New Zealand, Portugal and Switzerland*. Paris, France: OECD.
- _____. 2005. *Babies and Bosses: Reconciling work and family life, Volume 4: Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*. Paris, France: OECD.
- Rønsen, M., and M. Sundström. 2002. "Family policy and after-birth employment among new mothers-A comparison of Finland, Norway and Sweden." *European Journal of Population* 18: 121-152.
- Smith, A. 2001. "Parental leave: Supporting male parenting? A Study using longitudinal data of policy variation across the European Union." Paper given at the EURESCO Second Demographic Transition in Europe, Bad Herrenalb, Germany 23-28 June 2001.
- Sutela, H. 2004. "Finland" Peer Review: Parental Insurance and Childcare: Statements and Comments.
- UN. 2004. Population Perspective. <http://www.un.org>.

The Level of Supporting Fathers' Care Work in 15 OECD Countries and its Implications for Korean Family Policy

Yoon, Hong-Sik
(Chonbuk National University)

The purpose of this paper is to classify OECD countries in regard to levels of supporting fathers' care work. Several meaningful conclusions were reached. First, examining the level of supporting fathers' care work and the strength of the traditional bread-winner model, OECD countries can be classified into 5 different clusters. The result is different from the mainstream typology of welfare states and suggests the new typology of welfare states. Second, the level of supporting fathers' care work and the strength of the traditional bread-winner model were found to be related to total fertility rates and women's labor market participation rates. Third, in regard to the level of supporting fathers' care work, Korea was the lowest among OECD countries. This result points to one of the important reasons to the low level of total fertility rate, and low rate of women's labor market participation in Korea.

Key words: reconciling work and family life, gender, family policy, father's care work, parental leave, paternity leave, familiarization, decommodification, the right to work for pay, the right to care for family.

[논문접수일 2005. 12. 6. 게재확정일 2006. 4. 19.]