

일·가족 양립 정책 이용과 양육 스트레스 : 성별과 직업군을 중심으로

Work · Family Compatibility Policy Usage and Parenting Stress
: Focusing on Sex and Occupational Groups

성신여자대학교 사회복지학과
부 교 수 조 윤 주

Dept. of Social Welfare, Sungshin Women's University
Associate Professor Cho, Yoonjoo

〈목 차〉

I. 서론	IV. 연구결과
II. 선행 연구 고찰	V. 함의 및 제언
III. 연구방법	참고문헌

〈초록〉

본 연구는 일·가족 양립 정책 중 출산 및 육아 지원 제도의 활용 정도, 그리고 제도의 이용 여부와 양육 스트레스 양상을 알아보고자 남녀를 대상으로 다양한 직업군을 포함하여 실시되었다. 이를 위해 사용된 『한국아동패널』 13차(2020년) 자료는 기술 통계, 교차 분석, One-way ANOVA와 Duncan의 사후 검증으로 분석되었다. 주요 연구 결과는 다음과 같다. 남녀 모두 관련 제도 중 '유연근무제'를 이용한 비율이 가장 높았고, 직업군별로는 두 집단 모두 '전문가 및 관련 종사자'에서 '유연근무제'를 제일 많이 선택하였다. 관련 제도 이용 여부와 양육 스트레스는 응답자 모두 평균 이상의 양육 스트레스를 지각하는 것으로 나타났다. 이 중 남성은 '유연근무제' 이용자, '가족돌봄휴직' 이용자 순으로 높았으며, 직업군별 양육 스트레스 정도는 '군인'이 가장 낮았다. 여성의 경우, '육아휴직' 이용자의 양육 스트레스가 가장 높았고 그 다음은 '육아기근로단축시간' 이용자였다. 본 연구 결과를 바탕으로 일·가족 양립 정책 활성화에 관한 함의를 논하였으며 사회적, 개인적 측면에서 제언을 하였다.

주제어: 출산 및 육아 지원 제도 이용, 양육 스트레스, 남녀, 직업군, 한국아동패널

〈Abstract〉

Given the concern about the reduction in birth rate in Korea today, the objective of this study was to examine the association between Work · Family Compatibility policy and parenting stress, focusing on sex and occupational groups. Data from the 13th year Panel Study on Korean Children were analyzed by descriptive statistics, a one-way analysis of variance, and Duncan's post hoc test. The results of this study were as follows: First, the most commonly used aspect of the Work · Family Compatibility policy among both males and females was flextime, irrespective of occupational types. Also, flextime was the most used policy among professional workers. Second, regarding the use of related systems and parenting stress, it was found that all respondents perceived above average parenting stress. Specifically, the parenting stress scores of male users of flextime were higher than those of family care leave users. The parenting stress of military personnel were the lowest among males' occupational groups. Among

females, the parenting stress scores of maternity leave users were higher than those of shorter workweek user. Diverse discussions and implications were suggested about promoting the usage of Work · Family Compatibility policy.

Key words: Childbirth and child rearing policy usage, Parenting stress, Males, Females, Occupational groups, Panel study on Korean children

I. 서론

우리나라는 2005년 출산율인 '1.08'의 쇼크를 경험한 이래, 정부에서 이 난국을 타파하고자 2006년부터 2022년까지 지난 16년간 저출산 문제 해결의 대응 예산으로 약 331.6조를 투입하였다(국회예산정책처, 2023). 합계출산율은 여성이 15세에서 49세 사이의 가입 기간 동안 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수를 말하는데, 이것이 2018년 1.0명 아래로 내려간 이후 최근 발표된 우리나라의 합계출산율은 '0.70명'이다(통계청, 2023). 이는 OECD 38개 회원국의 평균 출산율인 2021년 기준 1.58명의 절반에도 미치지 못하는 수준이며(OECD, 2023), 우리나라는 나날이 최저 수치를 갱신하고 있는 실정이다. 이와 같이 장기간 지속되고 있는 저출산의 원인에 대해 다양한 측면에서 분석되어 왔다. 일례로, 국회예산정책처(2023)는 인구학적 요인, 사회경제적 요인, 문화가치관적 요인 등으로 구분하였는데, 이 중 문화가치관적 요인에서는 남녀 모두 맞벌이를 선호하지만 양육과 돌봄, 가사 노동은 여전히 여성의 몫이라는 인식과 현실에 기인한다고 설명하였다.

학계에서도 저출산 현상의 원인을 모색하려는 연구시, 고려할 수 있는 변수의 하나로 양육 스트레스가 거론된다. Abidin(1995)은 양육 스트레스를 '자녀 양육 과정에서 부모가 경험하는 일상적 스트레스'로 정의하였는데, 축적된 연구들은 다음과 같은 특징으로 요약된다. 우선, 대상면에서 다수의 연구들이 어머니, 즉, 여성에 치우쳐져 있다(김안나, 2017; 임효진 외, 2015; 한준아 · 조윤주 · 김지현, 2014). 이러한 배경에는 정형화된 성 역할의 측면에서 돌봄의 제공 주체로서 여성이 우선시 되어 왔기 때문에 주 양육자의 역할을 전담해 온 여성을 연구 대상으로 한 것은 당연한 수순이었을 수 있다. 다음, 관련 변수로서 심리사회적 중심의 미시적인 측면에 초점을 둔 것이 상당수이다. 예를 들면, 우울, 효능감, 자아 존중감 등 개인심리적 변수 위주이거나(서미정 · 최은실, 2016; 임효진 외, 2015), 배우자와의 지지 등 사회관계적 변수들을 포함한 연구들이 다수이다(정희정, 2020; 최윤희 · 문혁준, 2016). 이외에 자녀의 발달에 관한 변수들을 이용하기도 한다(김안나, 2017; 한준아 외, 2014).

한편, 남성의 양육 참여는 아동의 성장에 필요한 지원을 하는 것 외에 여성과 함께 자녀의 긍정적인 발달에 영향을 미치는

요인이므로(Pleck, 2010), 외벌이 가정에서 주된 생계부양자였던 남성에게도 돌봄의 요구가 많아지고 있다. 뿐만 아니라 맞벌이 가구의 비율은 46.3%로 우리 사회에서 보편적인 가족 유형이 되어 가면서(통계청, 2022), 맞벌이 가정에서의 양육은 남성에게도 선택이 아닌 필수 사항이라고 해도 과언이 아니다. 이처럼 아버지 참여가 강조되는 현실을 반영하여 이들을 대상으로 한 양육 스트레스 연구들도 점차 증가하는데, 어머니 대상 연구의 관심 변수들과 유사한 경향을 보인다. 가령, 아버지의 양육 스트레스나 양육 자신감이 양육 행동에 미치는 변수들로 이용되거나(조혜연 · 유준호, 2021; 현정환, 2018), 배우자의 사회적 지지 내지 자녀 발달 등에 초점을 두기도 하며(오영은, 2021; 최새은 · 정은희 · 최슬기, 2019), 직장 환경과 관련한 변수를 포함한 연구도 있다(김재희 · 이희선 · 김산하, 2018; 이선미 · 정혜정 · 주수경, 2023).

전술한 남성의 양육 스트레스에 관한 연구 결과들은 일관되지 않아, 아버지의 양육 참여가 많을수록 양육 자신감이 증대되어 양육 스트레스가 감소된다는 연구가 있는가 하면(김경은 · 김연아, 2017), 자녀 양육에 있어 아버지의 중요성과 긍정적인 영향을 감안할 때 이들의 활동 비중도 높아지지만 더불어 아버지들이 느끼는 양육 스트레스도 증가한다는 연구가 보고된다(현정환, 2018). 환언하면, 아버지의 역할 변화에 대한 인식과 요구가 늘어남에도 불구하고 양육 참여 결과의 양상은 상반될 뿐 더러 실제 참여는 매우 부족한 수준으로 조사된다. 이는 통계청(2022)의 조사에서도 가사 분담을 공평하게 해야 한다는 비율이 64.7%였으나 공동 분담하는 비율은 21.3%에 그쳤다는 수치, 서울시여성가족재단(2022) 조사에서 맞벌이 양육자 중 여성은 일일 평균 272분 직장에서 일하고 114분 가사 노동을 하며 126분 돌봄 활동을 하나, 남성은 일일 평균 근로 시간이 342분, 가사노동 시간은 49분, 돌봄 시간은 80분을 소요한다는 결과에서 뒷받침된다.

이러한 배경에 대해 Shreffler, Meadows & Davis(2011)는 남성이 직장가 가정 생활에 배분하는 시간 중 아버지 역할에 대해 본인이 통제 가능하다고 지각할 경우, 스트레스 정도는 낮아질 가능성이 높아 이들의 양육 스트레스는 자신이 종사하는 직종의 여건에 따라 좌우되기 쉽다고 설명하였다. 또한, 보건사회연구원(2022)의 조사에 따르면, 일·가족 양립 지원 제도에 대해 기업의 활용에 영향을 미치는 요인으로 업종을 고려

시, 제조업을 기준으로 활용이 활발한 업종과 그렇지 않은 업종이 병존하였다. 전자에는 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업, 금융·보험업이, 후자에는 광업, 수도·하수, 폐기물처리업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업, 교육서비스업, 기타 개인서비스업 등이 포함되었다. 그리고 기업의 규모가 클수록, 민간 기업보다는 공공 기관 및 외국계 기업이, 노조가 있는 경우, 여성 임원의 비율이 높으면, 출산전후휴가, 가족돌봄휴가, 유연근무제를 많이 이용하였고, 제도의 활용이 활발하였다.

이와 같이 양육과 관련하여 실시된 자료들의 고찰을 통해 본 연구에서는 다음과 같이 차별화된 시도를 하고자 한다. 첫째, 최근 남성 대상의 연구가 늘어나고 있다고는 하나 여성 대상의 연구와는 양적인 면에서 절대적으로 부족하다. 남성만, 또는 여성만으로 구분하여 실시하거나, 여성 대상의 연구에 남성과 연관된 변수를 일부 포함하는 수준이다(김안나, 2017; 정희정, 2020). 이에 연구 대상에 남성과 여성을 함께하여 분석할 것이다. 둘째, 독립 변수로서 심리사회적 변수들에 제한된 연구가 대부분이나, 거시적인 측면에서 일·가족 양립 제도를 주요 관심 변수로 포함하고자 한다. 아버지의 자녀 양육 참여에 관한 사고에 비해 직접적으로 관여하는 행동의 증가가 미흡한 것을 볼 때 이를 활성화하는데 영향을 미치는 변수를 다각도로 확대하는 것도 한 방법일 수 있기 때문이다. 이는 Lamb(2010)이 아버지의 양육 참여를 증가시키기 위해서는 여러 요인 중 제도적 지원이 중요하다고 제안한 것을 참고하였다.

셋째, 관련 제도 이용에 있어서도 종사하는 업종, 민간 내지 공공 기관의 여부 등 고용 조건에 따라 차이가 있다는 결과(보건사회연구원, 2022; 안희란, 2015; Shreffler et al., 2011)를 토대로 직업군을 포괄하고자 한다. 기존의 연구들은 민간 기업 종사자만을 대상으로 하거나 공공 기관 종사자만으로 한정하여 전반적인 직종을 다룬 연구는 소수인 점에 착안하였다. 넷째, 선행 연구들은 남성이나 여성의 양육 스트레스를 독립, 또는 매개, 종속 변수로 접근하는 등 다양한데 이를 종속 변수로 접근한 연구들은 많지 않다(조혜연·유준호, 2021)는 지적을 반영하여 양육 스트레스를 종속 변수로 설정하고자 한다. 저출산 현상과 양육 스트레스가 밀접한 관계일 수 있다는 논지와(국회예산정책처, 2023), 이를 완화시키기 위해 시행 중인 제도의 이용 여부를 독립 변수로 설정하여 분석하려는 목적하에서는 양육 스트레스를 종속 변수로 하여 살펴보는 것이 보다 정확한 접근으로 사료된다.

그동안 도외시되었던 남성의 가정내 역할이 강조되고 이를 지원하기 위한 제도들이 마련되고 있음에도 불구하고 이들이 활용하는 정도는 저조하여 개선하려는 노력이 동서양을 막론하고 계속되고 있다(Duvander & Johansson, 2012). 뿐만 아니라 남녀를 불문하고 이른바 ‘워라벨(Work and Life Balance)’과 같이 일과 삶의 균형을 중시하는 풍토가 팽배해지

면서 사회적 차원의 정책이나 서비스들이 늘어나고 있지만 개인의 의지만으로는 동참하기에 한계가 있다. 이에 본 연구에서는 기존 문헌들의 제한점을 고려하여, 남녀를 대상으로 다양한 직업군을 반영, 현재 실시하고 있는 주요 출산 및 육아 지원 제도의 활용 정도를 파악하고자 한다. 이와 더불어 제도의 이용 여부와 양육 스트레스 양상도 알아보고자 한다. 본 연구 결과를 바탕으로 국가의 존립 자체에 큰 걸림돌로까지 간주되는 저출산 문제 해결에 일조하는 기초 자료를 제공하는 것이 연구의 목적이며, 이상과 같은 목적 달성을 위한 연구 문제는 다음과 같다.

- 연구 문제 1. 남성의 출산 및 육아 지원 제도의 이용 여부는 어떠한가?
 - 1.1. 남성의 직업군별 출산 및 육아 지원 제도의 이용 여부는 어떠한가?
- 연구 문제 2. 여성의 출산 및 육아 지원 제도의 이용 여부는 어떠한가?
 - 2.1. 여성의 직업군별 출산 및 육아 지원 제도의 이용 여부는 어떠한가?
- 연구 문제 3. 남성의 출산 및 육아 지원 제도의 이용 여부별 양육 스트레스는 어떠한가?
 - 3.1. 남성의 직업군별 양육 스트레스는 어떠한가?
- 연구 문제 4. 여성의 출산 및 육아 지원 제도의 이용 여부별 양육 스트레스는 어떠한가?
 - 4.1. 여성의 직업군별 양육 스트레스는 어떠한가?

II. 선행 연구 고찰

1. 일·가족 양립 지원 정책 관련 연구

본 연구의 관심 변수인 일·가족 양립 지원 정책을 다룬 연구를 살펴보기에 앞서 관련된 주요 제도의 이용 현황은 다음과 같다. 여성가족부(2023)의 조사에 따르면 2022년 기준 육아휴직자는 약 13만 1천명으로, 코로나19 이전인 2019년과 비교시, 남성은 약 1만 6천명, 여성은 약 1만명이 증가하였다. 이 중 남성 육아휴직자는 약 3만 8천명이며, 여성 육아휴직자는 약 9만 3천명으로, 전체의 71.1%를 차지하였다. 육아기근로시간단축제도를 활용한 근로자는 약 1만 9천명으로, 여성 임금근로자가 89.7%였다. 세부적으로 이 제도의 여성 이용자는 약 1만 7천명이며, 남성 이용자는 약 2천명으로 전체 사용자 중 남성은 10.3%를 차지하였다. 임금근로자 중 유연근무제를 활용한 여성은 14.4%로 2019년과 비교시 5.4% 늘어났으며, 남성의 경우 유연근무제 활용 비율은 17.3%로 2019년에 비해 5.1% 증가하였다.

다음, 축적된 연구들을 요약하면, 대개 여성을 주된 대상으로 하며 제도들 가운데 육아휴직제도를 위주로 한 연구들이 다수이다. 우선, 민현주(2010)는 육아휴직제도와 본인병가제도의 활용 편이성을 분석하였는데, 여성 관리자들은 제도 활용이 어렵다고 인식하고 있음을 발견하였다. 그리고 두 제도 모두 장시간 근로가 제도 활용에 주요 장애 요인이었다. 민간 기업에 근무하는 여성의 육아휴직 활용 패턴에 영향을 미치는 요인을 규명한 이수영과 이근주(2011)는 육아휴직의 사용이 직업 안정성과 경력 개발 의지에, 사용 기간은 직접 양육 의지와 경력 개발 의지에, 사용 후 복직 여부는 직업 안정성과 직접 양육 의지에 가장 큰 영향을 끼치는 것으로 보고하였다. 특히, 고용 안정이 중요하였다. 이외에 육아휴직 지원과 여성의 노동 공급에 관한 연구에서는(김정호, 2012) 육아휴직급여의 증액이 여성 근로자의 육아휴직 이용률을 증가시켰으며, 급여의 증가가 장기적으로는 출산 후 노동 시장 복귀율에 미치는 부정적인 효과를 줄이는 것으로 나타났다.

보다 심층적인 내용을 파악하고자 방법론적인 면에서 질적 연구를 중심으로 수행한 연구들이 보고되는데, 안희란(2015)은 육아휴직제도와 근로자의 부모권 보장 정도를 면접하였다. 종사 직종에 따라, 공무원, 공단 직원이나 교사인 경우는 법정 휴직 기간이 충분하나 이외 직종에서는 기간의 부족을 토로하였다. 휴직 기간의 자기 조절성은 대체 인력 조달의 어려움이나 육아휴직급여의 낮은 소득대체율에 좌우되며, 복직 후 부모권 실현성은 근무 배치시 육아에 대한 무배려, 육아기 근로 시간 단축의 어려움으로 범주화되었다. 뿐만 아니라 안선민과 이수영(2018)은 육아휴직을 사용할 수 있음에도 미사용하는 지방 공기업 근무자를 대상으로 활용 저해 요인을 분석하였다. 결과, 초과 근로의 증가는 육아휴직이 적격한 비참여자의 비율을 증가시키고, 평균 임금은 여성 육아휴직 적격 비참여자 비율을 감소시키는 것으로 확인되었다. 그리고 육아휴직 친화적인 조직 문화는 여성 육아휴직 대상자의 비율은 증가시켰지만, 남성 대상자 비율은 오히려 감소시켰다.

한편, 남성에 초점을 둔 연구들도 증가하는데 사용자가 많지 않은 현실을 반영하여 소수의 참여자를 중심으로 질적 연구 방법이 활용되었다. 예를 들어, 김연진과 김수영(2015)은 남성의 육아휴직 경험이 남녀의 가사 분담을 넘어 남녀가 함께 일하고 돌보는 성평등 사회를 구축하는데 이바지할 가능성이 있음을 강조하였다. 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 연구에서도(김진욱·권진, 2015) 이들이 육아휴직을 사용하여 가사와 육아를 전담한 후 아버지들은 일·가족 양립과 관련된 행위와 인식에 상당한 변화가 있었다고 보고되었다. 이외에도 민간 기업에 근무하는 남성 육아휴직 경험자를 면접한 최세은 외(2019)는 육아휴직할 이유로 아내 복직과 맞물려 자녀 돌봄을 전담할 사람이 필요해서 남편이 육아휴직을 선택하였음을 발견하였다. 휴직 동안 주된 정서는 ‘힘들다’와 ‘행복하다’였으며, 아내의 고충과 정서를 이해할 수 있게 되었다는 점, 아이만의

고유성을 이해하게 되었다는 점을 언급하였다. 복직 후 돌봄에 대한 태도가 변화하였다는 응답도 있었다.

이전 연구들이 육아휴직을 통한 가족 관계 등 가정내 생활의 변화에 편중된 것이 많았다면, 관심 변수를 가족외로 확장한 연구들도 있다. 일례로, 홍승아(2018)는 남성 육아휴직 이용에 있어 조직 문화가 어떠한 영향을 미치는가 알아보았다. 결과로는 남성의 육아휴직 이용 경험은 휴가 신청에서부터 상사의 적극적인 만류와 생계부양자로서의 책임에 대한 질책, 복직 후 업무 배치와 승진 등에서 조직내 불리했던 경험이 제시되었다. 육아휴직제도의 법률적인 문제점을 검토한 윤지영(2018)은 육아휴직제도의 근로자 규정에 문제가 있음을 지적하였다. 그리고 육아휴직급여의 소득대체율을 높여야 하며, 이것의 재원을 실업급여 재정과 분리할 것, 육아휴직권 요건을 시행령이 아닌 법률내에 규정하여 국민의 예측가능성을 보장하여야 한다고 제안하였다. 임병인과 이지민(2020)은 출생아 수의 효과를 분석하였는데, 육아휴직제도는 조출생률을 증가시켰고 육아휴직급여지급제도도 조출생률을 증가시켰지만 통계적으로 유의한 결과는 아니었다.

2. 양육 스트레스 관련 연구

그동안 양육 스트레스에 관한 연구들은 주로 여성을 위주로 하여 실시되어 왔다. 예를 들어, 임효진 외(2015)는 우울이 양육 스트레스에는 부적 영향을, 자기 효능감과 자아 존중감에는 정적 영향을 미쳤다고 보고하였다. 여성의 양육 스트레스, 양육 효능감 및 배우자 지지, 사회적 지지가 양육 행동에 미치는 영향을 알아본 최윤희와 문혁준(2016)은 여성 취업 여부, 가정내 소득, 자녀 수에 따라 이들의 양육 행동에 유의한 차이가 있었고, 양육 스트레스, 양육 효능감, 배우자 지지가 양육 행동에 영향을 미치는 것으로 정리하였다. 자녀와 관련된 변수를 포함하기도 하여, 한준아 외(2014)의 연구에서는 어머니의 양육 스트레스가 자녀의 외현적 공격성과 관계적 공격성에 영향을 미치지 않았는데, 인지적 측면인 자녀 양육 스트레스와 행동적인 측면인 양육 행동이 다를 수 있기 때문으로 해석하였다. 뿐만 아니라 정희정(2020)은 어머니의 양육 효능감이 어머니 학력, 가정 월 소득, 아버지 하루 평균 양육 시간에서, 어머니의 양육 스트레스는 어머니 연령, 가정 월 소득, 아버지의 하루 평균 양육 시간에서 유의미한 차이가 있음을 발견하였다.

남성을 대상으로 한 연구들도 점차 늘어나고 있는데, 조혜연과 유준호(2021)는 아버지의 양육 참여와 부모 역할 만족도가 양육 스트레스에 미치는 영향을 살펴보았다. 결과, 아버지의 양육 참여와 부모 역할 만족도는 이들의 양육 스트레스와 부적인 상관관계가 있었으며, 아버지의 양육 참여와 부모 역할 만족도는 정적인 상관관계가 있었다. 그리고 아버지의 부모 역할 만족도, 아버지의 양육 참여 순으로 설명력이 많은 영향 요인이었다. 일반 스트레스와의 비교를 통해 아버지의 양육 스트

레스에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구에서(현정환, 2018) 이들의 양육 스트레스에는 배우자의 심리 지원 및 아버지의 업무 효능감이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 아버지의 일반 스트레스에도 동일하게 영향을 끼쳤다.

직장 환경과 연관된 변수를 위주로 접근한 김재희 외(2018)는 남성이 근무하는 회사 유형의 영향력을 통제시, 직장에서도 고용 안정성이 낮으면 주말 근무나 개인 소진 정도가 많았고, 이를 통해 양육 스트레스도 높았다. 이 효과는 외벌이 가정의 아버지 집단에서만 예측되었다. 더불어 고용 안정성이 개인의 소진을 전방하여 양육 스트레스에 영향을 미치는 간접 효과는 맞벌이와 외벌이 가정의 아버지에게 동일하였다. 아버지의 일·가정 양립으로 인한 이점과 갈등이 주관적 행복감과 양육 스트레스에 미치는 영향을 파악한 연구에서(이선미 외, 2023), 일·가정 양립 이점이 높을수록 양육 스트레스는 감소하고 주관적 행복감은 증가하며, 일·가정 양립 갈등이 높을수록 양육 스트레스는 증가하고 주관적 행복감은 감소하는 것으로 보고되었다. 그리고 이들의 일·가정 양립 이점과 일·가정 양립 갈등이 주관적 행복감에 미치는 영향에서 양육 스트레스가 부분 매개 역할을 하였다.

이상과 같이 선행 연구들을 종합해 보면, 일·가족 양립을 표방한 제도를 중심으로 살펴본 연구들은 여러 제도 중 유아휴직에 관한 연구가 대부분이며, 이 중에서도 여성을 대상으로 한 연구가 상대적으로 많음을 알 수 있다. 그리고 근무 기관이나 종사 직종도 일부 혼재된 것도 있지만 공공 기관이나 민간 기업을 구분하여 실시된 것이 다수이다. 또한, 연구를 통해 발견한 내용들은 주로 제도 사용의 용이성이나 저해하는 환경 등에 관한 것이며, 제도 사용의 결과에 관해서도 질적 연구 방법을 통해 본인이나 가족간 변화를 기술하는 정도이다. 이처럼 제도 사용이 실제 양육에 미친 영향을 계량화하여 제시된 연구는 흔하지 않았으며, 더욱이 제도 이용과 이에 대한 양육 결과를 접목시킨 연구는 드문 것이 현실이다. 이에 본 연구는 관련 제도로서 육아휴직외에 대표적인 다른 제도들을 포괄하며, 남녀와 직업군을 함께 고려하여, 저출산과 연계된 주요 변수로 양육 스트레스를 상정하여 분석하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구 대상과 절차

본 연구는 육아정책연구소 주관하에 2020년 7월부터 12월 까지 조사된 『한국아동패널』 13차 자료(2020년)를 분석하였으며, 이 자료는 2023년 1월 말 일반인에게 공개되었다. 패널의 표본은 층화다단계 표본추출법을 적용하였는데, 연구 대상은 전국에 거주하는 남성 1,232명, 여성 822명으로 인구사회학적 정보는 <표 1>과 같다. 연령에 대해 남성의 평균 연령은 45.5

세였으며, 여성은 43.1세였다. 교육 수준은 남녀 모두 '4년제 대학교 졸업(5년제 포함)'이 가장 많아, 각각 41.2%, 38.9%였으며, 그 다음으로 남성은 '고등학교 졸업'이 25.5%, 여성은 '2~3년제 대학 졸업'이 29.4%를 차지하였다. 결혼 상태는 남성의 98.2%, 여성은 95.6%가 '유배우자'로 대부분 혼인 관계를 유지하고 있었다. 단, 여성은 남성에 비해 '이혼'의 비율이 다소 높았다(남: 1.1%, 여: 3.7%).

주관적으로 지각하는 사회경제적 지위는 최하인 '1'부터 최상인 '10'까지 중 응답하게 하였다. 결과, 남녀 모두 '5'가 제일 많아 각 32.5%, 31.3%의 수치를 보였고, '6'이 뒤이어 남성은 22.1%, 여성은 21.5%였다. 즉, '5'와 '6'의 두 비율을 합산시 본 연구 대상자들의 반수 이상이 중상 정도의 사회경제적 지위에 있다고 판단하는 것으로 볼 수 있다. 종사상 지위에 대해서는 '상용직(남: 65.9%, 여: 62.7%)'이 가장 많았으며, 남성은 '무응답(14.9%)'이, 여성은 '종업원이 없는 자영업자(14.2%)'가 뒤이었다. 자녀와 관련해서는 남성과 여성이 '남아', '여아' 비율의 순서만 바뀌었을 뿐 거의 동수에 가까웠다. 자녀의 월령으로 남성은 '146개월(25.6%)', '147개월(25.3%)'이, 여성은 '147개월(24.3%)', '146개월(24.2%)'이 절반 정도를 차지하였다. 총 자녀 수는 '2명'이 제일 많아 남성은 61.4%, 여성은 61.7%였다.

2. 측정 방법

1) 출산 및 육아 지원 제도의 이용 여부

연구 대상자에게 관련 제도 중 '출산휴가', '육아휴직', '유연 근무제', '육아기근로시간단축', '가족돌봄휴직', 그리고 '모두 이용 안 함' 가운데 이용한 적이 있는 경우를 선택하게 하였다.

2) 양육 스트레스

양육 스트레스는 강희경(2003)이 개발한 척도로 측정하였는데 2개의 하위 영역으로 구성되어 학부모 역할 스트레스가 17 문항, 부모 생활 스트레스가 7문항, 총 24문항이다. 구체적인 문항의 예는 '아이가 선생님과 좋은 관계를 유지할 수 있을지 우려된다', '아이를 돌보는 것 때문에 개인적인 시간을 가질 수 없다' 등이다. 각 문항은 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'부터 '매우 그렇다(5점)'까지 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 가능한 점수 범위는 24점부터 120점까지로 합산한 점수가 높을수록 양육 스트레스가 높다고 해석가능하며, 본 연구에서 측정된 Cronbach α 는 남성 .935, 여성 .928이었다.

3. 분석 방법

수집된 자료는 SPSS ver. 26.0 [SPSS Inc, Chicago, IL, US A] 프로그램을 통해 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 주요 변수들의 일반적인 특성과 각 변수들간 양상을 살펴보기 위해

〈표 1〉 연구 대상자의 인구사회학적 정보

구 분	남성(n=1232) 명(%)	여성(n=822) 명(%)	구 분	남성(n=1232) 명(%)	여성(n=822) 명(%)
연령			종사상 지위		
31~35세	4(.3)	12(1.5)	상용직	812(65.9)	515(62.7)
36~40세	108(8.8)	175(21.3)	임시직	31(2.5)	80(9.7)
41~45세	505(41.0)	443(53.9)	일용직	20(1.6)	17(2.1)
46~50세	491(39.9)	165(20.1)	종업원을 둔 고용주	97(7.9)	54(6.6)
51~55세	98(7.9)	21(2.5)	종업원이 없는 자영업자	86(7.0)	117(14.2)
56세 이상	17(1.4)	2(.2)	무급 가족 종사자	3(.2)	38(4.6)
무응답	9(.7)	4(.5)	무응답	183(14.9)	1(.1)
교육 수준			자녀 성별		
초등학교 졸업	-	1(.1)	남아	623(50.6)	410(49.9)
중학교 졸업	6(.4)	4(.6)	여아	608(49.3)	412(50.1)
고등학교 졸업	314(25.5)	191(23.2)	무응답	1(.1)	-
2~3년제 대학 졸업	252(20.5)	242(29.4)	자녀 월령		
4년제 대학교 졸업(5년제 포함)	508(41.2)	320(38.9)	144개월	79(6.4)	48(5.8)
대학원 졸업	145(11.8)	64(7.8)	145개월	203(16.5)	125(15.2)
무응답	7(.6)	-	146개월	315(25.6)	199(24.2)
결혼 상태			147개월	312(25.3)	200(24.3)
미혼	1(.1)	-	148개월	134(10.9)	91(11.1)
유배우자	1,210(98.2)	786(95.6)	149개월	83(6.7)	64(7.8)
사별	3(.2)	2(.2)	150개월	58(4.7)	52(6.3)
이혼	14(1.1)	30(3.7)	151개월	40(3.2)	31(3.8)
별거	2(.2)	4(.5)	152개월	7(.6)	12(1.5)
무응답	2(.2)	-	무응답	1(.1)	-
주관적 사회경제적 지위			총 자녀 수		
1(최하)	2(.2)	2(.3)	1명	127(10.3)	84(10.2)
2	16(1.2)	11(1.3)	2명	757(61.4)	507(61.7)
3	103(8.4)	76(9.2)	3명	304(24.7)	200(24.3)
4	193(15.7)	126(15.3)	4명	37(3.0)	27(3.3)
5	401(32.5)	257(31.3)	5~6명	6(.5)	4(.5)
6	272(22.1)	177(21.5)	무응답	1(.1)	-
7	135(11.0)	83(10.1)			
8	70(5.7)	50(6.1)			
9(최상)	5(.4)	5(.6)			
모름/무응답	35(2.8)	35(4.3)			

빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등 기술 통계, 교차 분석, One-way ANOVA와 Duncan의 사후 검증을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 남성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부와 직업군별 이용 현황

첫 번째 연구 문제인 남성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부와 직업군별 이용 현황에 관한 결과는 〈표 2〉와 같다. 관

련 제도 중 ‘출산휴가’ 이용자는 2명(.2%)으로 직업군별로는 ‘사무 종사자’와 ‘기능원 및 관련 기능 종사자’가 각 1명씩, 총 2명이 이용하는 것으로 나타났다. ‘육아휴직’ 또한 이용자는 2명(.2%)으로 ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘장치/기계 조작 및 조립 종사자’였다. 가장 이용율이 높은 것은 ‘유연근무제’로 103명(8.7%)이었는데, ‘관리자’ 5명, ‘전문가 및 관련 종사자’ 38명, ‘사무 종사자’ 28명, ‘서비스 종사자’ 6명, ‘판매 종사자’와 ‘기능원 및 관련 기능 종사자’가 각 9명, ‘장치/기계 조작 및 조립 종사자’가 8명이었다. ‘육아기근로시간단축’에 있어서는 이용한 사례가 없었으며, ‘가족돌봄휴직’은 11명(.9%)이 이용하였는데, ‘관리자’와 ‘서비스 종사자’가 각 1명이었고, ‘전문가 및 관련 종

사자' 2명, '사무 종사자'가 4명, '장치/기계 조작 및 조립 종사자'가 3명으로 조사되었다. 반면, 상기한 제도들을 '모두 이용 안 함'의 응답이 1,062명(90.0%)으로 대부분을 차지하였다. 직업군별로는 '사무 종사자(254명)', '전문가 및 관련 종사자(231명)', '장치/기계 조작 및 조립 종사자(177명)', '기능원 및 관련 기능 종사자(126명)' 순이었으며, '판매 종사자(89명)', '관리자(82명)'가 뒤이었다. 정리하면, 관련 제도 중 가장 많이 이용한 것은 '유연근무제'였으며, 다음은 '가족돌봄휴직'이며, '출산휴가'와 '육아휴직'은 동수였고, '육아기근로시간단축'은 이용자가 아예 없었다.

2. 여성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부와 직업군별 이용 현황

두 번째 연구 문제인 여성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부와 직업군별 이용 현황은 <표 3>에 제시하였는데, '출산휴가'의 이용자는 7명(9%)으로 '전문가 및 관련 종사자'와 '판매

종사자'가 각 2명이었고 '사무 종사자'는 3명이었다. '육아휴직'에 대해서는 13명(1.6%)이 이용하여 '전문가 및 관련 종사자'가 8명, '사무 종사자'가 4명, '판매 종사자'가 1명으로 나타났다. '유연근무제'는 이용자가 48명(5.8%)으로 '관리자' 5명, '전문가 및 관련 종사자' 25명, '사무 종사자' 16명, '서비스 종사자'와 '판매 종사자'가 각 1명씩이었다. '육아기근로시간단축'을 이용한 사람은 4명(5%)이었는데 '전문가 및 관련 종사자' 3명, '사무 종사자' 1명이었다. 다음 '가족돌봄휴직'은 10명(1.2%)으로 '관리자'와 '사무 종사자'가 각 2명, '전문가 및 관련 종사자'가 5명, '농림/어업 숙련 종사자'가 1명으로 조사되었다. 이처럼 관련 제도들 가운데 '유연근무제'를 제일 많이 이용하였고, '육아휴직', '가족돌봄휴직', '출산휴가', 그리고 '육아기근로시간단축' 순이었다. 남성과 마찬가지로 전술한 제도들을 '모두 이용 안 함'의 응답이 다수여서 745명(90.1%)으로 집계되었다. 직업군별로는 '전문가 및 관련 종사자(269명)', '사무 종사자(183명)', '서비스 종사자(84명)', '관리자(77명)', '판매 종사자(74명)' 등으로 나타났다.

<표 2> 남성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부와 직업군별 이용 현황

구 분 n(%)	출산 휴가	육아 휴직	유연근무제	육아기 근로시간 단축	가족 돌봄 휴직	모두 이용 안 함
관리자	-	-	5	-	1	82
전문가 및 관련 종사자	-	1	38	-	2	231
사무 종사자	1	-	28	-	4	254
서비스 종사자	-	-	6	-	1	37
판매 종사자	-	-	9	-	-	89
농림/어업 숙련 종사자	-	-	-	-	-	15
기능원 및 관련 기능 종사자	1	-	9	-	-	126
장치/기계 조작 및 조립 종사자	-	1	8	-	3	177
단순노무 종사자	-	-	-	-	-	39
군인	-	-	-	-	-	12
계	2(.2)	2(.2)	103(8.7)	-	11(.9)	1,062(90.0)

<표 3> 여성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부와 직업군별 이용 현황

구 분 n(%)	출산 휴가	육아 휴직	유연근무제	육아기 근로시간 단축	가족 돌봄 휴직	모두 이용 안 함
관리자	-	-	5	-	2	77
전문가 및 관련 종사자	2	8	25	3	5	269
사무 종사자	3	4	16	1	2	183
서비스 종사자	-	-	1	-	-	84
판매 종사자	2	1	1	-	-	74
농림/어업 숙련 종사자	-	-	-	-	1	1
기능원 및 관련 기능 종사자	-	-	-	-	-	15
장치/기계 조작 및 조립 종사자	-	-	-	-	-	19
단순노무 종사자	-	-	-	-	-	23
계	7(.9)	13(1.6)	48(5.8)	4(.5)	10(1.2)	745(90.1)

3. 남성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부별 양육 스트레스 정도

세 번째 연구 문제로서 남성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부별 양육 스트레스 정도를 살펴본 결과는 <표 4>와 같다. 관련 제도 중 ‘유연근무제’가 56.0점(SD=14.40)으로 가장 높았고, 다음은 ‘가족돌봄휴직’이었다(55.8점, SD=11.49). ‘육아휴직’과 ‘출산휴가’는 각각 51.0점(SD=21.21), 49.5점(SD=6.36) 순으로 조사되었다. 양육 스트레스의 중간 점수가 48점인 것을 고려할 때 관련 제도를 이용한 남성 모두 평균 이상의 양육 스트레스를 지각한다고 볼 수 있다. ‘모두 이용 안 함’의 경우도 53.9점(SD=14.81)으로 제도 이용자와 비교시, 중간 정도에 해당되는 수치이다.

하위 연구 문제로 남성의 직업군별 양육 스트레스는 어떠한가 살펴본 결과는 <표 5>에 제시하였다. 직업군 중 ‘군인’의 양육 스트레스가 가장 낮아 48.3점이었고 척도의 중간 점수인 48

점과 비교하면 ‘군인’은 평균 점수의 근사치로 보통 수준이라 할 수 있다.

4. 여성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부별 양육 스트레스 정도

네 번째 연구 문제인 여성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부별 양육 스트레스 정도는 <표 6>과 같은데, ‘육아휴직’의 점수가 60.9점(SD=14.83)으로 가장 높았다. ‘육아기근로시간단축’이 60.5점(SD=9.98), ‘유연근무제’가 59.2점(SD=15.76)으로 뒤이었다. 다음은 ‘모두 이용 안 함(56.4점, SD=14.53)’이었으며, ‘출산휴가(53.9점, SD=15.90)’, ‘가족돌봄휴직(52.4점, SD=8.37)’ 순으로 높았다. 그리고 하위 연구 문제로서 직업군별 양육 스트레스는 어떠한가 알아보았는데 집단별 사례 수의 차이로 인해 유의미한 통계 분석이 불가하였다.

<표 4> 남성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부별 양육 스트레스 정도

구 분 평균(SD)	출산 휴가	육아 휴직	유연근무제	육아기 근로시간 단축	가족 돌봄 휴직	모두 이용 안 함
양육 스트레스(점)	49.5 (6.36)	51.0 (21.21)	56.0 (14.40)	-	55.8 (11.49)	53.9 (14.81)

<표 5> 남성의 직업군별 양육 스트레스 정도

구 분	n(%)	양육 스트레스(점)
군인	12	48.3 ^a
관리자	88	51.2 ^b
서비스 종사자	43	52.2 ^b
농림/어업 숙련 종사자	15	52.8 ^b
기능원 및 관련 기능 종사자	135	52.8 ^b
전문가 및 관련 종사자	270	53.9 ^b
사무 종사자	287	54.3 ^b
판매 종사자	99	54.9 ^b
장치/기계 조작 및 조립 종사자	188	55.5 ^b
단순노무 종사자	39	56.4 ^b
Sig		.060 [*]

* p < .10

<표 6> 여성의 출산 및 육아 지원 제도 이용 여부별 양육 스트레스 정도

구 분 평균(SD)	출산 휴가	육아 휴직	유연근무제	육아기 근로시간 단축	가족 돌봄 휴직	모두 이용 안 함
양육 스트레스(점)	53.9 (15.90)	60.9 (14.83)	59.2 (15.76)	60.5 (9.98)	52.4 (18.37)	56.4 (14.53)

V. 함의 및 제언

본 연구는 저출산 극복의 한 방편으로 일·가족 양립의 주요 제도 이용 여부와 양육 스트레스에 초점을 두고 남녀와 직업군을 포괄하여 수행되었다. 연구 결과에 관한 함의는 다음과 같다. 첫째, 출산 및 육아 지원 제도의 이용 여부와 직업군별 이용 현황에 관해 남녀 모두 관련 제도 중 '유연근무제'를 이용한 비율이 제일 높았다. 이는 '유연근무제'가 가장 손쉽게 활용할 수 있고 비용이 적게 드는 제도라는 주장에 부합하는 것이다(노병일, 2021). 본래 '유연근무제'는 시차출퇴근제, 선택적근무시간제, 탄력근무제 등으로 세분화되는데, 다른 제도들에 비해 기존의 환경을 크게 변화시키지 않고 근무 시간대만 조정하면 되기 때문에 선택하기가 비교적 용이한 편이다. 특히, 여성(5.8%)보다 남성(8.7%)에게서 이용률이 좀 더 높아, 근로자 중 '유연근무제'를 활용한 남성(17.3%)이 여성(14.4%)보다 더 많다는 조사(여성가족부, 2023)와도 일관된 결과이다. 또한, 제도 이용을 방해하는 요소로 장시간의 근무 시간이 빈번하게 지적되는데(민현주, 2010; 안선민·이수영, 2018; 이수영·이근주, 2011), 다소 장기간 소요되는 다른 제도들의 차선택으로 '유연근무제'를 선택하였을 가능성도 있다. 이는 남성이 여성보다 일일 평균 근로 시간이 70분 정도 길다는 서울시여성가족재단(2022)의 조사에서도 뒷받침된다.

직업군별로는 남성과 여성이 '전문가 및 관련 종사자'에서 '유연근무제'를 가장 많이 활용하였는데, 다른 직업군보다 전문직 업무의 특성상 자신이 조절할 재량 정도가 높은 것에 기인한다고 볼 수 있다. 축적된 문헌들은 주로 '육아휴직'을 중심으로 실시되었고 종사하는 직종도 민간이나 공공 기관으로 나누어 살펴본 것이 많아 '유연근무제'와 직접적인 비교는 어렵다. 그 중 다양한 직종을 포함한 안희란(2015)의 연구에서도 육아휴직에 한정되기는 하나 일부 직종을 확대하여 접근한 결과, 공무원, 공단 직원, 교사 등 공공 기관 종사자외에는 휴직 기간이나 자기 조절성이 자유롭지 않음을 재차 확인할 수 있었다. 따라서 상대적으로 자율성이 높은 '전문가 및 관련 종사자'에서, 그리고 제도 선택에 비교적 장애가 적은 '유연근무제'의 이용 비율이 높은 것은 현실을 고려한 타당한 결과로 생각된다.

흥미로운 점은 관련 제도들을 '모두 이용 안 함'의 응답이 대부분으로, 남성과 여성간 미이용의 비율이 크게 다르지 않았다. 당초 아동 돌봄의 일차적인 책임자는 여전히 여성이라는 고정관념이 강하여 제도 이용에 있어서도 남녀의 격차가 상당할 것으로 예측하였다. 그러나 실제 결과는 그렇지 않아 미진하기는 하나 남성의 돌봄 활동 참여가 점차 확대되어가는 추세를 보여주는 것으로 사료된다. 이는 여성가족부(2023) 조사에서도 남성의 제도 이용률 증가가 여성보다 큰 폭임을 보여준 경향과 동일하다.

둘째, 본 연구의 또 다른 주요 관심사인 관련 제도 이용 여

부와 양육 스트레스를 살펴보았더니 응답자 대부분이 평균 이상의 양육 스트레스를 지각하는 것으로 나타났다. 이 중 남성은 '유연근무제' 이용자, '가족돌봄휴직' 이용자 순으로 높았으며, '출산휴가' 이용자가 가장 낮았다. 전술한 바와 같이 제도 중 '유연근무제'가 가장 많이 선택되었으며 동시에 이들에게서 양육 스트레스가 제일 높았다. 이러한 배경으로 나머지 제도들은 업무 중·단기적으로 잠시 중단한 상태에서 자녀 돌봄에 관여하는 것이지만 '유연근무제'는 일과 양육을 병행하여야 하는 것이므로 역할 과중에 시달릴 가능성이 높다.

이에 대해 Greenhaus & Beutell(2012)은 일·가족 갈등 중 시간에 기초한 갈등을 한 부분으로 설명하였는데, 개인이 가용할 수 있는 시간이 제한되므로 한 영역의 역할 수행에 들이는 시간이 많을수록 다른 영역의 역할 수행을 방해한다는 것이다. 시간은 모든 사람에게 한정된 자원이기 때문에 개인에게 다중의 역할이 동시에 요구될 경우 한 영역의 역할에 시간을 사용하는 동안에는 다른 영역의 역할에 그 시간을 사용할 수 없다. 필연적으로 '유연근무제' 이용자는 업무와 돌봄에 투입하는 물리적인 시간량의 배분이 달라진다. 그리고 평소 생활 방식에 외부 환경의 변화가 요구될 때 개인이 보이는 심신의 반응을 스트레스라 정의할 때, 이들의 양육 스트레스가 높은 것은 당연한 결과일 수 있다.

또한, 아버지의 양육 참여 비중이 높아지면 이들이 느끼는 양육 스트레스도 증가한다는 연구에서처럼(현정환, 2018), 육아에 익숙하지 않은 남성들이 단시간 돌봄 활동을 한다고 해서 양육 자신감이나 효능감이 급격히 증가하는 것은 아니므로 양육 스트레스를 더 많이 받을 수 있다. 그리고 다른 제도들보다 '유연근무제'를 선택하였을 때에는 제도 이용시 조직내 문화와 분위기가 우호적이지 않아 양육 상황을 보다 부정적으로 인식할 가능성도 배제할 수 없다. 이는 제도 사용에 조직 문화의 비우호적인 영향을 언급한 홍승아(2018)의 연구에서도 지적된 내용이다. 이외에 관련 제도를 이용한 응답자도 소수이지만 '육아기근로단축'을 이용한 사례가 전혀 없었다는 것은 대체 근무자의 확보가 여의치 않은 상태에서 개인적으로 일일 근로 시간의 조정도 쉽지 않을 수 있기 때문이다.

반면, '출산휴가' 이용자는 단기간이며 양육에 소요된 기간 역시 길지 않아 돌봄 과정에서 스트레스를 느낄 만한 환경이 아니었을 수 있고, 자녀의 출생은 디스트레스보다는 유스트레스가 더 많은 생애 사건으로 양육 스트레스가 적었을 것으로 추정된다. 세부적으로 남성의 직업군별 양육 스트레스 정도는 '군인'이 가장 낮았는데, 안희란(2015)의 연구에서 공무원 등이 제도의 이용이나 조절 정도가 가장 높았던 것처럼 '군인'도 공적 업무를 담당하므로 공무원에 준하는 복리후생 제도를 제공받는 유사한 조건이다. 따라서 다른 직업군에 비해 양육 스트레스가 상대적으로 낮은 것은 설득력있는 결과이다.

여성의 경우, '육아휴직' 이용자의 양육 스트레스가 가장 높았고 그 다음은 약간의 차이였지만 '육아기근로단축시간' 이용

자였다. 전통적으로 돌봄의 주 담당자였던 여성에게는 휴직 상태라 할지라도 비교적 장기간 자녀를 돌보는 것이 상당히 힘든 과정임을 반영한다고 볼 수 있다. 여성의 양육 스트레스는 남성의 일일 평균 양육 시간에서 차이가 있었다는 정희정(2020)의 연구와 같이 여성이 육아휴직시 남성보다 양육을 전담하고 더 많은 시간을 투입해야 하므로 양육 스트레스도 증가하는 것으로 예상된다. 뿐만 아니라 육아휴직을 함으로써 임금이나 승진 등 기회 비용을 고려한다면 양육시 얻는 기쁨이나 보람과 상반된 감정이 공존하여 양육 스트레스를 더 많이 지각할 여지도 있다.

예상과 달리 특이한 점은 남녀가 관련 제도를 '모두 이용 안함'이라고 응답한 대상자의 양육 스트레스 정도가 이용하였다는 응답자와 비교시 중간 수준임을 볼 때, 제도의 이용이 항상 긍정적이지만은 않음을 시사한다. 환언하면, 제도의 내용에 따라 돌봄에만 집중하거나, 혹은 돌봄과 업무를 병행하는 것이 녹록치 않을 뿐 더러, 아예 제도를 이용조차 할 수 없거나, 하지 않는 등 상황이 다양하다고 할 수 있다. 따라서 자녀 돌봄은 제도 이용 여부에 따라 다르므로 부수적인 요인들을 고려해야 하는 복잡한 환경으로 생각된다.

이상과 같은 결과를 토대로 한 사회적, 개인적 차원에서의 제언은 다음과 같다. 첫째, 사회적 측면으로 그동안 정부에서는 저출산·고령화 현상에 따른 경제 활동 인구의 부족, 여성 인력 활용의 필요성에 대응하기 위해 일과 가족 양립을 위한 다양한 법률 제정과 정책을 도입하여 왔다. 일례로, 정부는 2007년 『일·가정 양립 지원에 관한 법률』을 신설하였고 『남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률』에 근거하여, 결혼과 임신, 육아로 인한 여성의 경력 단절 완화외에 남성의 양육 및 돌봄을 지원하기 위한 휴직과 휴가 등의 제도를 마련하였다. 민간 차원에서도 이러한 기조에 부응하고자, 국내 한 대기업에서 2017년 남성 근로자의 육아휴직 사용을 의무화하였으며(헤럴드경제, 2018), 이듬해에는 주당 법정 근로 시간이 68시간에서 52시간으로 축소되는 개정안이 통과된 바 있다. 동년, 근로기준법 개정으로 근로자 수 300인 이상 기업은 단축된 근로 시간 적용이 명시화되기도 하였다.

이처럼 공공과 민간 차원의 노력으로 매년 제도를 이용하는 여성과 남성이 늘어나고 있기는 하나 더욱 활성화시키기 위해서는 보다 적극적인 노력이 요구된다. 본 연구 결과에서 제도 중에서는 '유연근무제'가, 직종별로는 '전문가 및 관련 종사자'의 이용율이 가장 높았던 것을 감안하면, 시행되고 있는 여러 제도 가운데 가장 부담이 적을 수 있는 제도를 선택하고 이용자 역시 경제 활동 인구 중 근로 여건이 비교적 양호한 대상이라고 할 수 있다. 주지하다시피 기업의 규모나 기관 유형, 고용 형태 등에 따라 이용 용이성에 차이가 있어, 중소기업이나 비정규직 종사자는 제도를 마음껏 이용하기 어려운 형편이며 공공과 민간 기관인가에 따라서도 다르다. 이에 일부 대기업에서는 적극적으로 장려하기도 하나 상황이 좀 더 열악한 중소기업

체를 중심으로 정부 차원의 지원이 강화되어야 하며, 장기적으로 공공과 민간 기관 여부에 관계없이 동일한 규정의 제도로 일원화할 필요가 있다. 또한, 아직까지는 여성 인력이 제도를 더 많이 선택하여 자칫 여성의 고용을 회피하는 문제도 발생할 수 있으므로 제도 이용시 '남성할당제'를 의무적으로 도입하는 방법도 고려하여야 한다.

본 연구 결과에서 제도의 미이용율이 약 90% 정도로 상당히 높았으나, 남녀간 차이가 거의 없었다는 점은 한편으로는 남성 이용자가 예전에 비해 늘어나고 있다는 방증이기도 하여 바람직한 추세 전환이다. 하지만 선뜻 남성들이 동참하기 어려운 이유로 육아휴직급여의 금액이 적어 이용 기간 동안 수입 감소를 주로 언급한다. 이를 반영하여 정부는 2024년부터 일명 '6+6 부모육아휴직제'를 실시할 계획인데 휴직 기간도 늘어나고 급여액도 증가된다(고용노동부, 2023). 이전의 '3+3 부모육아휴직제'가 남녀의 맞돌봄 문화 확산을 취지로 도입된 것이기에 이것이 확장된 '6+6 부모육아휴직제'를 통해 그동안 지적되어 온 문제점이 일부라도 보완될 수 있을 것으로 기대된다. 이와 같이 관련 정책의 신설이나 정비가 지속적으로 진행 중이지만 보다 근본적인 것은 자유롭게 제도를 이용할 수 있는 조직 문화와 사회의 분위기가 될 수 있으므로 사회 구성원들의 인식 변화가 중요하다.

둘째, 이는 개인적 측면과도 연관되는 것으로 개개인의 의식 개선이 필요하다. 여성의 경제 활동 참여가 증가하나 돌봄과 가사의 부담은 비례하여 경감되지 않는 불균형이 지속되는데 남성의 변화가 더딘 점에 기인할 수 있다. 이처럼 남성의 가정내 육아, 가사 분담에 대한 요구가 늘어나지만 변화 속도가 느린 것의 이유로 Tawfiq와 Sarita(2015)는 남성의 아버지 역할에 관한 스키마가 영향을 미친다고 주장하였다. 이들은 아버지 역할 스키마를 원가족에서의 개인적 경험이나 일상 생활에서 타인과 상호작용, 부모로서 행동 방식을 안내하는 사회적 역할에 의해 구성된다고 설명하였다. 부모 역할은 자녀의 어느 시기든 중요하지만, 자녀 연령이 초등학교 고학년 시기일 때 가정에서부터 생활 양식과 가치관 등을 습득하는 사회화의 중요한 시기라는 주장에서와 같이(조강원·김규량, 2020), 본 연구 대상의 연령대에 자녀를 둔 아버지의 양육 참여가 더욱 강조된다. 자의든 타의든 돌봄에 참여하는 남성이 점차 늘어나면서 이에 관한 관심과 의지는 있으나 구체적인 방법을 인지하지 못 하여 실천이 부진할 수도 있다. 따라서 아버지 교육과 같은 프로그램의 운영이나 일·가족 양립으로 인한 갈등, 양육 스트레스 감소를 위한 심리 상담 등이 더 많이 제공되고 확대되어야 할 것이다.

본 연구는 국가적으로 심각한 난제인 저출산 현상을 해소하고자 현재 실시 중인 출산 및 육아 지원의 주요 제도 이용에 초점을 두어 양육 스트레스와의 관련성, 그리고 부상하고 있는 남성 역할의 중요성 등을 감안, 성별과 직업군을 확대하여 살펴봐왔다. 제도 이용자보다 미이용자가 훨씬 많고 이용자 중에

서도 제도별, 직업군별로 수직 차이로 인해 통계 분석시 아쉬운 점이 있었으나 이것이 제도 이용의 실태를 보여주는 현실로도 생각된다. 따라서 성별과 직종을 불문하고 제도 활용에 구애받지 않고 선택할 수 있는 사회가 되도록 각계각층의 노력이 절실하다. 이러한 제한점에도 불구하고 『한국아동패널』이라는 전국 규모로 수집된 자료를 분석함으로써 결과의 공신력이 담보되었다고 볼 수 있다. 또한, 그동안 심리사회적인 변수들에 정도되었던 선행 연구들과 달리, 일·가족 양립을 위한 관련 제도를 중심으로 활용 정도를 파악하였다. 그리고 기존 연구들은 관련 제도 중 대개 육아휴직제도에 치중하였으나 본 연구에서는 대표적인 제도들을 포함하여 양육 스트레스를 살펴보았다. 최근 개인적 차원을 넘어 사회적 돌봄에 대한 요구가 증가하는 세태를 볼 때 시의적절한 접근으로 사료되며 이에 연구의 의의가 있다.

참고문헌

- 1) 강희경(2003). 학동기 자녀를 둔 부모의 양육 스트레스 척도 개발. 가정과삶의질연구, 21(2), 31-38. UCI : G704-000320. 2003.21.2.007.
- 2) 고용노동부(2023). 대한민국정책브리핑. <https://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156608821&pageIndex=8&repCodeType=%EC%A0%95%EB%B6%80%EB%B6%80%EC%B2%98&repCode=A00001&startDate=2023-02-23&endDate=2024-02-23&srchWord=&period=year>에서 2024.01 인출
- 3) 국회예산정책처(2023). 2022 회계연도 결산 주요 사업 분석. 국회예산정책처.
- 4) 노병일(2021). 현대산업복지론. 경기: 공동체.
- 5) 보건사회연구원(2022). 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제. 보건사회연구원.
- 6) 김정은·김연아(2017). 국내 아버지 관련 연구 동향- 영유아기 자녀를 둔 아버지를 중심으로 -. 인간발달연구, 24(2), 1-18. DOI : 10.15284/kjhd.2017.24.2.1.
- 7) 김안나(2017). 영유아기 자녀를 둔 취업모의 양육 스트레스 및 일·가정 양립 갈등과 부모 역할 만족도의 관계에서 사회적 지지의 매개 효과. 한국열린유아교육학회, 22(5), 209-231. DOI : 10.20437/KOAECE22-5-09.
- 8) 김연진·김수영(2015). 남성의 육아휴직 경험에 대한 연구: 이분법적 젠더 역할에 대한 인식 변화 가능성을 중심으로. 사회복지연구, 46(4), 285-319. DOI : 10.16999/kasws.2015.46.4.285.
- 9) 김재희·이희선·김산하(2018). 아버지가 지각하는 직장 환경에서의 스트레스가 가정으로 미치는 전이 효과: 맞벌이 여부에 의한 차이. The Korean Journal of the Human Development, 25(2), 181-201. DOI : 10.15284/kjhd.2018.25.2.181.
- 10) 김정호(2012). 육아휴직 지원과 여성의 노동 공급. 한국개발연구, 34(1), 169-197. DOI : 10.23895/kdijep.2012.34.1.169.
- 11) 김진옥·권진(2015). 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구. 한국사회정책, 22(3), 265-302. DOI : 10.17000/KSPR.22.3.201509.265.
- 12) 민현주(2010). 기업 특성과 가족친화제도 활용 용이성: 여성관리자의 육아휴직 및 본인병가제도 활용을 중심으로. 노동정책연구, 10(3), 119-145. DOI : 10.22914/jlp.2010.10.3.005.
- 13) 서미정·최은실(2016). 유아기 자녀를 둔 어머니의 우울이 양육 스트레스에 미치는 영향: 어머니와 아버지가 지각한 아버지 양육 참여를 중심으로. 유아교육학논집, 20(5), 575-594. UCI : G704-000814.2016.20.5.026.
- 14) 서울시여성가족재단(2022). 여성가족정책보고서. 서울시여성가족재단.
- 15) 안선민·이수영(2018). 육아휴직 활용 저해 요인에 관한 연구: 적격 비참여에 관한 논의. 한국인사행정학회보, 17(4), 139-171. UCI : I410-ECN-0102-2019-300-001151908.
- 16) 안희란(2015). 육아휴직제도의 부모권 보장성에 관한 탐색적 사례 연구. 사회복지정책, 42(3), 51-75. DOI : 10.15855/swp.2015.42.3.51.
- 17) 여성가족부(2023). 2023 통계로 보는 남녀의 삶. 여성가족부.
- 18) 오영은(2021). 유아기 자녀를 둔 아버지의 양육 참여가 양육 스트레스에 미치는 영향: 양육관계망 크기의 매개 효과를 중심으로. Korean Journal of Human Ecology, 30(5), 703-720. DOI : 10.5934/kjhe.2021.30.5.703.
- 19) 윤지영(2018). 육아휴직제도의 현황 및 문제점. 사회보장법연구, 7(2), 139-166.
- 20) 이선미·정혜정·주수경(2023). 아버지의 일·가정 양립이 주관적 행복감에 미치는 영향에서 양육 스트레스의 매개 효과. 학습자중심교과교육연구, 23(18), 123-139. DOI : 10.22251/jlcci.2023.23.18.123.
- 21) 이수영·이근주(2011). 한국 민간 기업 근로 여성의 육아휴직 활용 패턴 영향 요인 연구 -고용보험 DB 분석을 중심으로-. 한국사회과학연구논총, 61-91. DOI : 10.46665/jkes.2020.09.38.3.43.
- 22) 임병인·이지민(2020). 육아휴직·육아휴직 급여제도의 출생아 수 제고 효과 분석. Journal of Korean Economic Studies, 38(3), 43-64. DOI : 10.46665/jkes.2020.09.38.3.43.
- 23) 임효진·박휴용·장경은·이지은(2015). 어머니의 심리적, 관계적 변인과 양육 스트레스, 후속 출산 의도의 구조적 관계. 열린유아교육연구, 20(2), 297-318. UCI : G704-000

- 666.2015.20.2.006.
- 24) 정희정(2020). 부모의 사회인구학적 변인에 따른 어머니의 양육 효능감 및 양육 스트레스, 아버지의 양육 참여, 자녀의 행복감 차이. *총신대논총*, 40, 403-432.
- 25) 조강원 · 김규량(2020). 아버지의 결혼 만족도와 또래 애착이 초기 청소년의 외현화 문제 행동에 미치는 영향: 초기 청소년 자아 존중감의 조절된 매개 효과. *청소년복지연구*, 22(3), 129-150. DOI : 10.19034/KAYW.2020.22.3.05.
- 26) 조혜연 · 유준호(2021). 아버지의 양육 참여, 부모 역할 만족도가 양육 스트레스에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 21(19), 609-622. DOI : 10.22251/jlcci.2021.21.19.609.
- 27) 최새은 · 정은희 · 최슬기(2019). 육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구. *보건사회연구*, 39(4), 280-319. DOI : 10.15709/hswr.2019.39.4.28.
- 28) 최윤희 · 문혁준(2016). 영아기 자녀를 둔 어머니의 양육 스트레스, 양육 효능감 및 배우자 지지, 사회적 지지가 양육 행동에 미치는 영향. *유아교육학논집*, 20(6), 407-424. UCI : G704-000814.2016.20.6.013.
- 29) 한준아 · 조윤주 · 김지현(2014). 유아의 외현적 공격성 및 관계적 공격성에 대한 유아의 성, 기질, 정서 조절 능력, 어머니의 양육 스트레스의 영향. *한국생활과학회지*, 23(4), 599-611. DOI : 10.5934/kjhe.2014.23.4.599.
- 30) 헤럴드경제(2018.06.12). 저출산 극복 프로젝트. https://biz.heraldcorp.com/view.php?ud=20180612000425&ACE_SEARCH=1에서 2024.01 인출
- 31) 현정환(2018). 아버지의 양육 스트레스에 영향을 미치는 요인 분석 연구 -일반 스트레스와의 비교를 중심으로-. *한국영유아보육학*, 108, 1-20. DOI : 10.37918/kce.2018.01.108.1.
- 32) 홍승아(2018). 남성 육아휴직과 기업의 조직 문화. *젠더와 문화*, 11(1), 145-183. DOI : 10.20992/gc.2018.6.11.1.145.
- 33) 통계청(2022). 사회조사. 통계청.
- 34) 통계청(2023). 인구동향조사. 통계청.
- 35) Abidin, R. R.(1995). Parenting stress index. *Psychological Assessment Resources*, 20(2), 291-310.
- 36) Duvander, A. Z. & Johansson, M.(2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319-330.
- 37) Greenhaus, J. H. & Powell, G. N.(2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 246-255.
- 38) OECD(2023). Family Database. <https://www.oecd.org/social/database.htm>에서 2023.12 인출
- 39) Pleck, J.(2010). Paternal involvement: Revised conceptualization and theoretical linkages with child outcomes. In M. E. Lamb(Ed.), *The role of the father in child development*(5th ed., pp. 58-93). Hoboken, NJ: Wiley.
- 40) Lamb, M. E.(2010). *The role of the father in child development*(5th ed). Hoboken, NJ: Wiley.
- 41) Shreffler, K. M., Meadows, M. P. & Davis, K. D.(2011). Firefighting and fathering: Work-family conflict, parenting stress, and satisfaction with parenting and child behavior. *Fathering*, 9(2), 169-188.
- 42) Tawfiq, A. & Sarita, S.(2015). Understanding and supporting fathers and fatherhood on social media sites. In *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1905-1914.

- 투 고 일 : 2023년 12월 26일
- 심 사 일 : 2024년 01월 17일
- 게 재 확 정 일 : 2024년 02월 08일