교육과학연구, 제13권 제1호, pp. 119-133 (2011. 05)

유아기 자녀를 둔 남성의 아버지 역할에 대한 인식 및 지원 방안

안 라 리*

본 연구는 유아기 자녀를 둔 남성의 아버지 역할에 대한 인식을 알아보고 이를 효율적으로 지원하기 위한 방안을 모색해 보는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 12명의 유아기 자녀를 둔 아버지를 대상으로 면접을 통해 아버지 역할에 대한 인식을 알아보았고 아버지 역할을 위해 지원하기 위해 필요한 가정과 사회의 역할지원 방안에 대해 알아보았다. 가정에서는 첫째, 남성이 아버지로서의 역할을 인식하고 실천적 의지가 있어야 하며 둘째, 여성의 긍정적 지원이 필요하고 셋째, 자녀의 양육을 존중하는 가족문화가 일상화되어야 한다. 사회에서는 첫째, 아버지 역할지원을 위한 법적 체제의 정비와 제도의 현실화가 필요하고 둘째, 가정적인 아버지에 대한 사회적 편견이 개선되어야 하며 셋째, 아버지 역할을 지원하기 위한 부모교육이 지속적으로 이루어져야 한다.

* 주제어: 아버지 역할에 대한 인식, 아버지 역할 지원 방안

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 목적

지금까지 우리 사회는 자녀 양육에 있어서 아버지의 역할에 관한 문제를 여성에 비해 도외시 하여왔다. 여성의 사회 참여가 증가하고 핵가족화로 인해 자녀 양육에 대한 사회적 지지가 약화되어지고 있는 현 상황과 대조적으로, 전통적인 성별분업에 의한 역할구조상에는 변화가 거의 없는 것이 현실이다(손유기·이정우, 1999). 즉, 여성은 남자보다 더 많은 부모역할을 수행함으로서 부모역할에 대한 책임 때문에 사회생활에서 남자들보다 더 많은 제약을 받고 있다(박화윤·마지순·안라리·천은영, 2006). 이는 여성들이 직장역할을 수행하기 위해 가정의 기능 중 하나인 자녀 출산 및 양육에 대한 의지를 높여주기보다는 이에 대한 어려움을 갖게 하였다.

우리나라는 현재 세계에서 유래를 찾기 어려운 저 출산 현상으로 인하여 정부차원의 대대적인 저

* 광양보건대학 교수(email: rarian@hanmail.net)
◎ 접수일(2011년 3월 4일), 수정일(1차, 2011년 3월 25일), 게재확정일(2011년 4월 21일)

출산 극복을 위한 대책들이 쏟아져 나오고 있다. 기업들까지 저출산을 극복하기 위한 방안으로 탄력근무제의 확대 및 가족친화기업 인증제도 등을 시행하는 등 여러 가지 노력을 기울이고 있다. 하지만 아쉽게도 가정의 삶의 질을 향상시키기 위한 자녀 양육에 있어서 아버지의 역할에 대한 논의는 지금까지 부족한 실정이다.

대부분의 맞벌이 가정에 대한 연구도 남성보다는 여성의 역할갈등을 중심으로 이루어져왔고(전영자, 1997; 허영숙, 1993) 남성의 가정 내의 아버지 역할수행에 대해서는 매우 한정적으로만 나타나고 있을 뿐이다. 특히 어머니의 사회참여증가로 인하여 자녀의 발달을 도모하는 자녀양육에 대한 여성의 책임이 부모 양쪽의 공동책임으로 해야 하는 것이 시대적 요구인데도 이에 대한 실천이 보편화될 수 있는 생태학적 환경의 배려가 따라가지 못하고 있다. 즉, 사회적으로 생산력을 강조하는 우리나라의 기업문화나 사회의 전반적인 지원이 이에 대해 냉랭한 것이 현실이다. 이에 유아기 자녀를 둔 남성의 아버지 역할에 대한 인식을 알아보고 아버지 역할 수행을 위한 지원 방안에 대해 알아보는 일은 매우 의미 있는 일일 것이다.

이와 더불어 아버지 역할 변화의 효과를 검증한 연구들은 아버지의 가족 내 참여를 더욱 촉진시키고 있다. 특히 아버지-자녀의 관계는 물리적 접촉시간의 양보다 밀도 있는 심리적 접촉관계가 자녀의 성역할 학습 및 인지능력, 성취동기, 사회성을 더욱 강화시키고 있는 것으로 나타났다(조선화, 1997). 또한 아버지의 양육행동이 어머니와는 질적으로 다르고 독특하며 어머니에 비해 훨씬 적게 비정기적으로 양육에 참여하지만 어머니 못지않게 중요한 역할을 하고 있다는 점이 부각되고 있다(최경순, 1993). 즉, 연구 결과들은 어린 자녀들이 어머니 뿐 아니라 아버지와 동시에 애착을 형성하고, 아버지와 어머니-자녀 관계는 서로 독립적으로 발달하며 나아가 자녀에게 미치는 아버지의 영향이 어머니와 질적으로 다르다는 점 등을 통해 자녀의 성장발달에 대한 아버지 역할의 독자성과 중요성을 시사하고 있다.

남성에게 아버지 역할을 수행할 수 있는 적절한 방안을 제시함으로써 가정의 삶의 질을 향상시키고 국가적으로 저 출산을 벗어날 수 있는 현실적인 지원에 대한 논의가 필요한 시점이다. 이에 유아기 자녀를 둔 남성의 아버지 역할수행에 대한 현재의 인식에 대해 살펴보고, 이러한 인식에 기반하여 아버지 역할 수행을 위한 현실적인 문제가 어디서 기인하는지를 고찰해봄으로써, 여성의 사회참여가 불가피해지고 있는 현 상황에서 아버지의 역할을 지원 할 수 있는 적절한 방안을 모색해 보고자 하는 것이 본 연구의 목적이다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상 및 절차

본 연구의 대상은 유아기 자녀를 둔 전라남도 S시에 거주하고 있는 12명의 30-40대 아버지들이다.

일차적으로 20명의 아버지들에게 연구동의서를 통해 연구에 대한 취지 및 연구 협조를 구한 후, 면담에 참여할 수 있는 아버지 12명과 심층 면담을 진행하였다. 12명의 아버지들은 1-2명의 유아기 자녀 및 부인와 함께 근접한 아파트 단지에 거주하고 있었으며, 아버지들의 직업은 회사원 8명, 자영업 2명, 제조업 1명, 공무원 1명이었다.

2. 자료수집 및 분석

본 연구의 자료는 2011년 3월 10일부터 2011년 4월 10일까지 진행된 12명의 아버지와의 각각 1회의 심층 면담을 통해 수집되었다. 본 연구에서는 일차적으로 S시에 위치한 유치원에서 일차적으로 교사들의 추천을 받은 20명의 아버지에게 아버지의 역할 및 아버지 역할을 위한 지원 방안등에 대한 연구 목적 및 연구 동의서를 동봉하여 보낸 후 연구에 참여할 수 있는지 의사를 파악하였다. 20명의 아버지 중 심층면담에 참여할 수 있는 아버지는 총 12명이었다.

면담 방법은 연구 참여자와 연락을 통해 면담에 집중할 수 있는 장소와 시간을 정하였으며, 장소는 연구자의 연구실을 이용하였고, 시간은 아버지들이 면담을 할 수 있는 시간을 정하도록 하였다. 면담에 소요된 시간은 1시간 정도이고, 면담의 전 과정은 녹음하여 전사하여 사례로 제시하였다.

III. 유아기 자녀를 둔 남성의 아버지 역할에 대한 인식

전통적 유교문화에 있는 우리나라는 가부장적인 분위기 아래 남성의 가족 내 역할에 있어서 매우 제한된 인식을 갖고 있었다. 아버지의 역할은 가족의 경제적인 부양이 일차적이었고, 사회적 계층에 관계없이 모든 가정에 보편적으로 적용되는 것이었다. 자녀가 태어나도 양육의 역할은 주로 여성에게 맡겨져 있었고 아버지는 어머니의 자녀양육을 보완하거나 별개의 존재로서 인식되었다.

반면 우리나라는 과거 어느 나라도 이루지 못했던 가장 빠른 경제적 성장을 반세기만에 이루었다. 그 중심에는 가정의 생계를 부양하는 남성상이 가장 중심적이고 이상적인 모습으로 남아있었다. 대부분 남성들의 노동환경은 일터와 가정을 엄격하게 분리해왔고, 남성들은 하루 대부분의 시간을 가족과 격리되어 일터에서 지내왔다. 그 결과 대부분의 남성들이 직장에서의 성공을 위해 가족과 보내는 시간을 감소시키는 것을 당연한 것으로 여기게 되었다.

그러나, 최근 많은 연구들(조선화, 1997; 조선화·최명선, 2002; 최경순, 1993; 허선자, 1993)은 가정 내 아버지 역할의 중요성에 대해 강조하고 있으며 생의 초기 아버지 역할의 부상은 기존의 아버지 역할이 변화되어야 함을 알려주고 있다. 가정 내에서도 남성에 대한 기대 역시 경제적 제공자는 물론 아버지로서 자녀 양육에 능동적으로 참여하는 측면까지 확대하고 있다. 특히 자녀가 어린 경우는 더 그러하다. 이러한 생태학적 환경의 변화로 인해 아버지의 역할은 가정의 경제적 제공자, 최종판단자, 결정자라는 도구적 역할 뿐 아니라 여성이 전담하였던 가사노동이나 자녀양육을 함께 분

담해야 할 상황에 직면하였다.

또한, 현재 상당수의 남성들은 가정의 경제적 부양에 대한 책임만을 부가한 기존의 전통적 관점에서 벗어나, 직업과 가족에 대한 책임을 함께 공유하는 남성상을 인식 하고 있다. 즉, 많은 남성들이 여전히 경제부양자의 역할을 가장 높게 인식하고 실행하고 있지만, 자녀양육은 부부가 공동으로 수행해야 한다는 인식도 높게 갖고 있었다(김혜신, 2003; 손유기·이정우, 1999). 자녀양육에 대한 공동 수행 인식이 높게 나타났다는 것은 변화하고 있는 남성들의 성역할 인식을 반영한다고 볼 수 있다.

> 아이가 태어났을 땐 잘 먹여 살려야겠다는 책임감이 제일 크죠. 경제적으로 더 큰 부담감이랄까. 다른 아버지들도 다 그렇듯이 죽도록 열심히 일해야 겠구나... 그 어떤 가정보다 행복한 가정을 꾸려야지... 행복이야 말로 아이에게 가장 큰 교육이다...고 생각하며 행복하기 위해 해야할 것들을 되짚어 보았어요. 지금도 태어났을 때 마음가짐보다 더 열심히 해야겠다는 다짐을 하곤해요. 실제랑 같을 순 없지만요...(회사원, 36세, 2011. 3. 20)

특히 부인이 취업했을 때 남편의 가정 내의 역할수행이 높게 나타났다는 강란혜(2000)의 연구를 볼 때, 전업주부 가정에서는 아버지 역할 참여가 선택적인 반면, 취업주부 가정에서는 시간적인 제약과 부인의 강력한 요구라는 상황적인 변수에 의해 이루어지기 때문일 것이다. 이와 같이 어머니의 자녀양육 시간이 줄어드는 현상은 아버지와 자녀양육의 책임을 공유해야 하는 필연적 관계를 형성한다.

아버지가 전통사회의 권력자의 역할이 아니라 가족들의 삶의 질을 향상시키기 위해 가정에서 어머니의 역할이었던 자녀양육의 역할을 수행하기 위한 동반자적 역할을 수행하고 있다는 아버지 역할의 변화를 반영한다.

그러나 경제부양자로서의 남편 및 아버지 역할수행이 여전히 중추적이며, 가사 및 자녀양육에의 참여는 현실적으로 어려운 실정이다. 우리나라의 근로자들은 OECD 국가 중 최장의 시간(연간 2256)을 직장에서 근무한다(한겨레신문, 2010. 10. 26). 이러한 최장의 근로시간을 가진 근무자들 중 맞벌이 가구의 기혼 여성 근로자들은 가사노동에 하루 평균 3시간 28분을 가사노동에 소비하지만 남성 근로자들은 32분을 가사노동에 소비한다. 외벌이 가정의 여성 가사노동 시간이 평균 6시간 25분이고 남성 가사노동 시간은 31분에 비하면, 맞벌이 여성과 외벌이 가정의 여성 가사노동 시간은 두 배 가까운 차이가 나지만 남성들의 가사 노동시간은 거의 차이가 없다.

> 사회생활 때문에 시간이 많이 부족해요. 애들이 어려서 엄마 손길이 더 필요하기도 하구. 현재는 애들이 어려서 엄마에 대한 역할이 더 중요하다고 생각되고, 그래서인지 난 약간 부족하긴 하지. 커가면서 아버지 역할이 중요하다고 생각되요. 뭐, 지금이야 먹이고, 재우고, 입히고, 씻기고 뭐 그런 엄마들이 하는 일이 많지 나야 뭐...방해만 되지. 사실 이건 핑계고, 사회생활 때문에 애들하고 가정에서 보낼 수 있는 시간이 많이 부족하긴 해요(37세, 자영업, 2011. 3. 23)

이러한 문제는 직장을 가진 남성은 '직장역할 갈등'이 여성보다 상대적으로 높은 반면, 직장을 가진 여성은 '가정역할 갈등'과 '부모역할 갈등'이 남성보다 높다는 연구 결과가 단적으로 보여준다(황혜원·신정이, 2009). 그러나 맞벌이 부부 모두에게 '직장역할 갈등'과 '부모역할 갈등'은 동등하게 삶의 질에 영향을 미친다. 맞벌이 남편의 경우 '부모역할 갈등'은 삶의 질에 영향을 미치고, 맞벌이 아내의 경우는 '직장역할 갈등'과 '부모역할 갈등' 두 가지가 삶의 질에 영향을 미친다. 즉 직장에서의 역할을 수행하기 위한 장시간의 직장 근무로 인하여 자신의 역할을 제대로 실행하지 못하는 남편들의 갈등이 가족역할을 제대로 수행할 수 없는 역학적인 관계에 놓여있는 것이 현실이다.

오랜 역사를 가진 가부장적 아버지의 역할에 대한 변화는 남성들의 인식변화로부터 먼저 시작되어야 하고 이와 더불어 남성들이 가족의 경제적 부양을 하기 위해 시간을 보내는 직장 및 전반적인 정책의 변화, 가정적 남성상에 대한 사회적 인식의 변화 등으로 확장되어야 할 것이다.

Ⅳ. 아버지 역할 지원 방안

기혼남녀에게 양육의 책임이 누구에게 더 크냐고 물었을 때 81%의 남녀가 똑같다고 대답하였지만 정작 양육의 역할은 주로 어머니가 담당하고 있다는 것이 현실적인 모습이다(한국여성개발원, 2001). 이러한 현상은 전형적인 근대가족 모델인 남성의 생계부양자 역할과 여성의 가사전담자 역할론에 기초되어 출산과 육아가 전적으로 여성에게 위임되고 있음을 보여주는 것이다.

남성들도 경제적인 부양자가 아닌 양육자로서의 아버지역할을 더 중요하게 인식하고(변화순·김홍숙, 1995; 한경혜, 1997), 직업역할보다 가족역할에 더 우선순위를 두고 있으며(김소영·옥선화, 2000; 이숙현, 1995; 한경혜, 1998), 예전과 달리 남성도 여성과 똑같은 자녀양육에 대한 역할갈등을 느끼고는 있다(김경신·김오남, 1996). 남성들의 가사노동이나 육아참여가 늘어나고 있다는 것도 사실이다. 그러나 남성의 아버지 역할 수행 정도가 낮다는 일관된 연구들을 볼 때(이성희·한은주, 1996; 조선화·최명선, 2002; 허선자, 1993) 남성의 양육 참여는 매우 제한적임을 보여준다.

따라서 아버지의 역할을 실제적인 행동으로 변화하도록 지원하기 위해서는 먼저 가정의 변화가 필요하다. 즉, 가정을 구성하고 있는 남성과 여성의 인식 변화에 기초하여 아버지 역할에 대한 지원이 필요하다. 구체적인 방안은 다음과 같다.

첫째, 남성은 아버지로서의 역할을 인식하고 아버지 역할을 수행하려는 실천적 의지가 있어야 한다. 남성이 아버지로써 느끼고 있는 자신의 주된 역할이 경제적 부양이라는 것은 오랜 역사를 가진 인식이며 부성은 모성과 달리 세세한 양육관련 행동이 불가능한 것처럼 해석되었다. 그러나 여성과 남성의 생물학적 차이가 아닌 후천적인 교육으로 인해 여성이 남성에 비해 자녀양육에 대한 기술이 더 좋다는 주장도 있다(Lamb, Morrison & Malkin, 1987; 신윤정, 2010 재인용). 양육 기술을 배우는 능력은 남성과 여성이 동일하지만 자녀 양육에 대한 교육을 받는 기회는 여성에게 더 많이 주어지기 때문에 남성들은 자녀 양육 기술이 부족할 수 있다.

또한 실천적 의지가 있어도 양육에 대한 지식의 부족으로 실제 수행을 꺼릴 수 있다. 실질적으로 대부분의 성인이 경험하게 되는 결혼과 출산은 사회적으로 어떠한 준비도 없이 개인에게 거의 전적으로 맡겨져 있다. 일생의 가장 큰 선택이자 과업인 결혼으로 인해 독립된 성인으로서 역할의 변화가 생기고, 자녀의 출산으로 부모라는 역할의 변화가 생긴다. 그러나 결혼 및 자녀 출생으로 인해 겪게 되는 심신의 준비 특히 양육에 대한 실용적 지식 교육에 대한 사회적 배려와 책임은 미비하다.

> 모든 애들이 똑같은 환경에서 자라는 건 아니겠지만 어떤 환경의 아이들은 어떤 식으로 키웠을 때가 가장 현명했다든가 하는 그런 방식을 알았으면 좋겠어요. 그런 방식에 대한 교육법이 책으로 좀 나와서 아빠들한테 주고 그러면 좋을텐데요. 부모는 안 배워도 다 되는 줄 알았는데, 그게 아니더라구요. 처음 낳았을땐 정말 얼떨떨했다니까요. (38세, 회사원, 2011. 4. 3)

실질적으로 남성의 성역할 태도 및 성별 분업적 사고가 가정의 가사활동 참여를 가장 잘 예언하지만, 가사활동에 대한 유능성 정도가 높을수록 가사활동 참여율을 증가시킨다는 것이 밝혀졌다. 또한 남성들이 가사활동 참여를 꺼리는 이유에 대해 가사일의 숙련도(39.7%)와 사회활동에 따른 시간적 압박(40.5%)을 가장 중요한 장애요인으로 꼽고 있었다(안상수·김이선·김금미, 2009).

둘째, 여성은 남성의 인식변화와 실천을 위해 긍정적으로 적극 지원해야한다. 남성은 자녀를 구심점으로 아내와 공유하는 부모 역할경험을 가질 수 있으므로, 아버지의 부모역할은 아내가 기대하는 아버지 역할에 따라 영향을 받기 쉽다. 왜냐하면 아내의 양육행동이나 가치, 역할기대는 남성이 양육기술을 습득하는 역할모델이나 지침이 되고, 또한 남성의 양육 참여도를 결정하는 요인이기 때문이다. 따라서 아내의 평가나 기대는 남성의 아버지 역할 경험에 중요한 의미가 있다.

> 집에서 남자들 기 좀 죽이지 말았으면 좋겠어요. 경험상으로 충분히 알지도 못하고, 이론적으로도 교육 받은적이 없는데 나는 힘들게 하면 애 엄만 잔소리만 하고 어떻게 하라고는 알려주지도 않으면서 애한테 잘하라고만 하고, 하는게 뭐 있냐고 하고...집에서 좀 아빠로서 존중하는 모습을 애한테 좀 보여줘야지...회사가면 회사대로 눈치보고 집에가도 혼나고 요즘 남자들이 그러고 살아요. 어떻게 하라고 좀 알려주면 좋을텐데 그러지도 않고, 참 힘들어요. 나도 뭐 못하고 싶어서 그런것도 아닌데...좋은 아빠 안하고 싶은 남자 있나요.(33, 회사원, 2011. 3. 31)

남성의 자녀 양육에 대한 참여는 남성 자신에게도 중요하다. 남성의 성(gender)역할 개선으로 인한 양육 참여는 자신과 가족의 심리적 안녕에 기여할 수 있기 때문이다(이수연·백영주·박군석, 2009). 가정 내에서의 자녀양육에 대한 역할 분담이 평등하게 이루어질수록 아버지 역할에 대한 두려움은 사라질 것이다.

셋째, 자녀의 출산과 양육을 존중하는 가족 문화가 일상화되어야 한다. 이러한 생활에서 양육되어질 때 양성평등의식이 자연스럽게 형성될 수 있다. 인간은 자신이 양육되어진 가정의 경험이 모든 생활의 기초가 된다. 따라서 자녀양육을 통해 남성과 여성의 평등의식이 자연스럽게 형성될 수 있다. 가정의 양성평등문화의 조성은 무엇보다 가정의 기능을 함께 나누는 것이다. 가족 안에서 성역

할과 상관없이 평등하게 자녀 양육의 기능을 익히고 수행하는 것이다. 따라서 가정에서의 양성평등은 남성들의 능동적인 참여를 이끌어내려는 여성의 정서적 지지와 인내가 필요하며 더불어 남성의 자녀양육 능력을 습득하려는 노력과 참여의 가치를 인식함으로써 이루어질 수 있고 이는 아버지 역할 지원의 기초가 될 것이다.

인간의 기본적인 삶의 충족은 가정에서부터 비롯된다. 가정생활에서 요구되는 가사 및 양육을 남성들이 실천하기 위해서는 실질적으로 가사 및 양육 참여를 위한 실제적인 지식이 필요하다. 실제적인 지식과 정보는 남성의 성장과정에서 받게 되는 형식적, 비형식적 교육을 통해 지속적으로 제공되어야 한다. 또한, 성장하면서 가사 활동에 지속적인 참여를 해왔던 남성들은 이러한 활동에 참여하는 것에 대해 어렵지 않게 느낄 것이며, 가족 해체가 증가하고 있는 현실에서 만일의 경우 한 부모 가족이 되었을 때도 아버지로서 가사 노동 및 자녀 양육을 위한 역할의 충격을 최소화할 수 있을 것이다.

우리나라의 가부장적 전통적인 가치관은 자의든 타의든 점차 변화되고 있는 양상이다. 일과 가정 중 어느 곳에 비중을 두느냐에 대한 갈등도 존재하게 되었다. 특히 아버지 역할수행을 방해하는 직장의 압력은 부모로서 유능감을 형성하고 자녀에 대한 만족감을 얻을 수 있는 조건을 감소시키며(서혜영·이숙현, 1999) 일-가족 갈등을 야기한다. 또한 자녀양육 등 돌봄 노동의 대부분이 여성에게 맡겨지고 있는 현실에서 맞벌이 부부의 증가는 가정의 고유 기능인 출산율의 저하를 가져오고 있다.

사회의 가치관 변화에 부응하여 남성들도 변화하고 있다. 일 중심적인 생활방식에서 점차 자신의 삶과 직장 그리고 가족생활의 조화를 중시하는 비율이 증가하고 있다(문미경, 2009;이숙현, 1997; 한경혜, 1998). 실제로 대기업 근로자들을 대상으로 다양한 조사를 실시한 결과, 직장과 가정생활에서의 균형이 급여수준, 고용안정성, 승진을 제치고 1위를 보이고 있다(삼성경제연구소, 2000). 또한 가족 내 돌봄의 문제는 복지국가 재현의 핵심과제라고 하는 주장(윤홍식, 2006; Mahon, 2002; Bergqvist & Nyberg, 2002)과 상통하기도 한다.

이를 위해 보건복지부는 2007년부터 '가족친화인증제도'를 시행하고 있다. 가족친화인증제도는 기업이 육아휴직, 탄력근무제, 직장내 보육시설 설치 등 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있도록 적극적으로 배려하도록 하기 위한 것이다.

육아휴직은 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀가 있는 경우 최대 1년 동안 받을 수 있다. 이때, 월 50만원의 육아휴직급여가 지급되고, 육아휴직급여를 받기 위해서는 연속적으로 30일 이상의 육아휴직을 해야한다. 사업주가 허용할 경우 월 50만원의 육아휴직급여를 받을 수 있는데 맞벌이 부부의 경우 부부가 교대로 육아휴직을 할 경우 동일한 자녀에 대하여 2년간 육아휴직을 할 수 있다. 근로자에게 육아휴직·육아기 근로시간 단축을 30일(산전·후 유급휴가기간 90일과 중복되는 기간제외)이상 부여하고, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 종료 후 직장에 복귀한 근로자를 30일 이상 계속 고용한 사업주에게 1인당 매월 20만원이 지급된다(고용노동부). 제 2차 저출산, 고령사회 5개년 기본계획안에 따르면, 100만원 한도에서 휴직 전 임금의 40%를 육아휴직 급여로 지급하도록 하고 사업주는 육아기 직장인이 청구한 근로시간을 허용하도록 의무화했다(한겨레신문, 2010. 10. 26).

또한 출산휴가에 대한 근로기준법(제 74조; 임산부의 보호)이 있는데 여성의 출산휴가는 산전후

90일의 보호휴가를 주되 산후 휴가가 45일 이상이 되어야 한다고 하고 있고, 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 그러나 배우자 출산휴가제는 배우자가 출산한 경우 출산일로부터 단 3일간만 휴가를 청구할 수 있지만 사업주에게 배우자 출산휴가제 사용한 날에 대한 유급의무는 부여하고 있지 않다. 다만, 사업장의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등 당사자 간 약정한 규정이 있다면 그 규정을 따르도록 되어있을 뿐이다(고용노동부).

이선희·김문식·박수경(2008)의 연구에 의하면 탄력근무제, 배우자 출산휴가제, 가족간호휴가제, 육아휴직제, 자녀 학습지원 및 상담 프로그램, 가족친화관련 문화교육 프로그램, 가족휴가제 등의 가족친화제도를 시행한 근로자들은 일, 가족 갈등이 낮은 것으로 나타났다. 이와 같이 가족 친화적 기업문화는 근로자와 기업 모두에게 이익(win-win)을 창출할 수 있다

우리나라의 근로 형태는 정규 근무시간 이후의 초과근무가 보편화되어 있다. 초과 근무는 기업에 대한 몰입과 헌신도를 측정하는 중요한 기준이며 일-가족갈등을 유발시키는 요인으로 꼽히고 있다. 이러한 한국기업문화의 성격은 아버지가 된 남성들이 육아휴직을 기대조차 할 수 없게 만드는 것이 현실이다.

> 좋은 아빠라곤 생각 안해요... 아니 못하지요. 애 자고 들어갈때가 많고 깨기전에 나올때가 대부분인데요, 뭐. 일단 직장에 일이 많으니까... 돈을 벌어야하니까... 직장생활이 생각보다 힘들어요. 회사에 일이 많으면 가끔씩 못 들어가기도 하고 출장도 많고, 회식도 해야하고,,, 집에 간다고 빠질수가 없으니까... 핑계같지만 직장생활 때문에 아빠 역할을 많이 못해요. (35세, 회사원, 2011. 4. 2)

이와 더불어, 가족 친화적인 남편 및 아버지 역할이 실제적으로 가정 및 기업에서 실천되기 위한 제도화된 법의 정비는 일부 이루어져있지만 이를 실행할 수 있는 사회적 분위기는 여전히 냉랭하므로 이러한 법들은 현재 유명무실한 상태이다. 육아휴직 및 출산휴가에서 여성의 육아휴직제도의 수혜를 곱지 않은 시각으로 바라보고 있는 기업의 문화와 사회적 시선을 볼 때 사회의 부정적인 인식이 작용하고 있음을 알 수 있다. 이러한 문화는 남성의 육아지원제도인 '파파쿼터(Papa Quota; 남성육아휴직의무제)'의 실행도 어렵게 하고 있다. 이는 남성의 육아 휴직 급여 지급율이 2006년 1.68%, 2007년 1.46%, 2008년 1.22%, 2009년 1.42%로 점점 하향되고 있는 것(신윤정, 2010)에서 짐작할 수 있으며 가족 친화적인 남편 및 아버지 역할은 남성의 인식 변화만으로 충분하지 않다는 것을 보여준다.

또한 육아휴직에 대한 연구에서도 육아휴직을 내지 못한 이유를 보면, 응답자의 40%가 '승진 및 인사상 불이익' 때문이라는 답이 가장 많았으며 '제도를 잘 몰라서'(14.4%), '사업주의 거부로 인해'(12.2%), '동료들에게 미안 또는 왕따 두려움'(8.9%), '연봉 협상시 불리'(4.4%), '정부 보조금이 적어서'(2.2%) 등이 그 뒤를 이었다. 육아휴직이 가장 절실 할 때가 언제인가를 묻는 질문에는 '맞벌이로 인해 믿고 맡길 사람이 없을 때'가 31.1%로 1위를 차지했다. 그 다음으로는 '아이를 맡길 곳이 없어 맞벌이를 포기했을 때'(25.6%), '자녀가 아팠을 때'(18.9%), '배우자가 힘들어 할 때'(15.6%), '본인이 피곤할 때'(4.4%) 등의 순이었다. 정부가 개선한 육아휴직 제도의 실효성에 대해서는 '그렇다'고 한

응답자가 9.6%에 그친 반면 '그렇지 않다'는 69.1%에 달해 탁상행정식 정책이 실제 현실에서 얼마나 실효성이 부족한가를 그대로 보여줬다(아시아경제, 2009. 6. 22).

반면 스웨덴과 같은 국가에서는 자녀 출생 시 480일간의 육아휴직을 사용할 수 있게 하고 이 중 아버지가 반드시 60일간의 육아 휴직을 사용하도록 의무화함으로써 전체 부모 휴가 일수 중 아버지 휴가 일수가 차지하는 비중이 1970년대 중반 1% 이하에서 2008년 21.5%로 증가하였으며 2008년 7월부터는 양성평등 보너스(Gender equality bonus)제도까지 도입하여 세금 공제를 받을 수 있게 하는 등 법적 체제를 통하여 사회의 기둥이 되는 아이들을 함께 키우는 사회적 분위기를 만들어가고 있다.

독일과 같은 국가에서도 전통적인 성별 분업을 완화하기 위해 육아 휴직 제도를 스웨덴 방식으로 전환함으로써 2007년 남성의 육아휴직률이 2%미만이던 것이 2009년 20.7%로 증가하였다(신윤정, 2010). 영국에서도 내년 4월부터 신생아를 둔 남성은 최장 6개월간의 육아휴직을 보장받도록 법을 개정하였다. 현재는 출생 후 2주간의 육아휴직만을 보장받고 있지만 법 개정을 통하여 첫 3개월간은 일주일에 123파운드(22만 3000원)의 법정임금을 지급받고 3개월간은 무급으로 육아휴직을 사용하도록 하여 부인과 남편이 최장 12개월간 육아휴직을 사용할 수 있도록 한 것이다(KBS 뉴스, 2010. 1. 28).

OECD 총 32개 국가 중 아버지 출산 휴가 제도를 법적으로 보장하고 있는 국가는 17개 국가 - 벨기에, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 그리스, 헝가리, 한국, 라트비아, 리투아니아, 룩셈브루크, 네덜란드, 노르웨이, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 영국- 이고 대부분의 국가는 급여의 100% 혹은 일정 부분을 지급하는 유급휴가로 운영하고 있으며 우리나라만 유일하게 무급휴가로 운영하고 있다. 또한 대부분의 국가가 10일 이상의 휴가 일수를 부여하고 있으며 10일 이내의 휴가일을 부여하고 있는 국가는 우리나라를 포함한 다섯 개 국가뿐이다.

> 아이가 태어났을 때 무급휴가가 하루 있었어요. 그 시간은 출산을 준비하기 위해 함께 병원에 가고 분만과정을 지켜보고, 함께 병원에서 시간을 보냈지요. 애 엄마도 힘들어하고... 새벽에 아이가 나왔는데, 밤을 거의 꼬박 새고 그 다음날 아침에 출근하는데, 피곤한 건 둘째치고 발길음이 안 떨어지더라고요. 몸도 성치 않은데 애 엄마랑... 병원에 두고... 휴가를 더 쓰기도 눈치보이고 그래서...(36세, 회사원, 2011. 3. 19)

우리사회의 현실을 보면 장기간의 육아휴직 외에도 단 3일 주어지는 단기간의 출산휴가 조차도 남성들이 사용하고 있지 않다. 이는 가사와 육아를 여성의 몫으로 규정짓고 아버지의 역할을 단지 일부의 역할을 '도와주는' 것으로 규정하는 사회적 분위기와 무급휴가라는 경제적인 요인이 동시에 작용하는 것으로 볼 수 있다.

우리사회에서 가정적인 남성은 사회적으로 인정받지 못하는 부분이 많다. 가정적인 남성이 보편화되지 않은 조직문화와 과도한 헌신과 몰입을 강요하는 노동환경은 가정과 자녀를 소홀히 하는 남성의 모습을 일반화 시켜왔다.

> 아이랑 같이 있을 때는 야외로 놀러가거나 책도 읽어주고 해 주는 편인데 교대 근무를 하다보니 시간적인 면에서 아이랑 시간이 맞지 않으니까, 불규칙하지요. 그래도 목욕만은 내가 담당해서 스킨쉽을 하려고 많이 노력해요. 그래도 교대근무라는 게 특성상 일상생활도 불규칙하고 많이 피곤하거든요. 피곤함이 많이 누적되니까 자꾸 아이들한테 소홀한 거 같아요. (42세, 회사원, 2011. 3. 26)

따라서 사회적 지원은 남성을 사회의 기초인 가정에서 아버지로서의 역할을 찾게 하는 가장 중요한 근간이 되어야 한다. 이를 위한 방안으로는 다음과 같은 것들이 있다.

첫째, 아버지 역할이 자녀 양육에 어머니만큼 중요하다는 사회적 인식의 전환을 유도하기 위해서는 법적 체제의 정비와 사회적 제도를 현실화시키는 것이 시급하다. 다른 선진국들과 같이 양육을 사회적 책임으로 전환하기 위해서는 남성의 출산 휴가 일수의 확대 및 유급화, 육아휴직의 의무화 및 지원금 상향조정, 양성평등 보너스 제도 등을 법적으로 의무화해야 한다. 기업들도 스스로 가족친화정책을 적극 수용하고, 가족 친화적 기업 인증제 활성화를 위한 평가와 우수기업에 대한 표창이나 이에 상응하는 혜택을 제공하는 정책들도 구체화될 필요가 있다. 또한, 기업이 가족 친화적 제도를 도입하고 근로자가 활용하도록 근로자의 인식과 요구를 높여야 한다. 가족 친화적 제도들은 강제성을 지니지 않은 선택적 경우가 많아 근로자의 참여율이 저조할 수밖에 없었다. 따라서 기업 측에서는 일-가족 균형을 위한 가족 친화적 제도에 대한 홍보와 캠페인을 지속적으로 실시하여 근로자의 참여를 유도하는 인센티브를 제공해야 할 것이다. 이와 더불어, 근로자들이 가족 친화적 제도를 자유롭게 이용할 수 있도록 가족 친화적 기업문화 및 근로환경을 조성하는 것이 무엇보다 필요하다(Allen, 2001). 가족친화제도를 이용하지 못하는 경우는 기업의 전반적인 문화가 아직 조성되지 않은 상태이기 때문이다(김필숙·김태현, 2010; 최성일·유계숙, 2007; Allen, 2001).

둘째, 가정적인 아버지에 대한 사회적 편견을 개선할 필요가 있다. 가정적인 아버지는 가정의 삶의 질과 기업의 생산성을 높이는 존재임을 알려야 한다. 또한, 일과 가족의 양립문제가 여성들만의 문제가 아닌 남녀 공동의 문제라는 것을 개인과 기업, 사회가 인식할 수 있도록 다양한 매체를 통해 홍보해야 한다.

셋째, 아버지 역할을 지원하기 위한 지속적인 부모교육이 필요하다. 유아기부터 남녀 양성평등 교육을 통한 아버지 역할에 대한 교육이 지속적으로 이루어져야 한다. 유아기부터 가정의 소중함과 남성과 여성의 양성평등에 대한 양육 시각을 갖기 위한 교육적 개입이 가정에서부터 이루어져야 한다. 안상수 외(2009)의 연구에 따르면 가족 및 사회에서 요구되는 여성의 적절한 역할에 대한 기대가 지배적이고, 이러한 기대가 정당화되고 구조적으로 현실화되는 악순환이 존재하고 있다. 부모세대의 이와 같은 성별 분리 구조가 자녀에게 투영되어 성별 분업이 세대 간 전이로 이어지는 현상을 초래하는 것으로 나타났다. 그러므로 가정에서부터 남녀의 양성평등에 대한 인식을 갖기 위한 교육적 개입이 시작되어야 한다.

또한 아버지 역할에 대한 학습은 학교교육에서도 이루어져야 한다. 초, 중, 고등학교 및 대학의 부모교육 관련 교양강좌를 필수 교과목으로 지정하여 남성이 가정에서 아버지로서 가족생활에 참여하는 것에 대한 중요성을 인식하고 실제적으로 양육참여를 위한 실천적 지식을 습득할 수 있도록

해야 한다. 즉, 공교육에서 혼전 준비교육, 부모역할 교육이 강화되어야 한다.

형식적 교육제도 외에도 아버지 역할에 대한 인터넷을 통한 교육, 대중매체를 활용한 교육 등 비형식적인 교육도 지속되어야 할 것이다. 더 나아가 각종 NGO 활동의 지원 및 가정 관련 단체들을 통한 올바른 결혼문화 및 가정에서의 아버지 역할 문화 조성을 위한 노력은 물론 교육활동 참여에 대한 사회적 인센티브를 주는 방법도 있다.

> 멘토가 있으면 좋겠어요. 왜 조언도 좀 해주고 자기 경험도 좀 얘기해주고... 요즘 애들은 왜 그렇게 돈도 많이 들고 키우는것도 복잡한지... 누구라도 좀 시원하게 멘토가 있으면 마음도 터놓고 고민도 얘기하고 물어보고 그러면 좋을텐데... 아무한테나 물어보기도 그렇고... 꼭 우리 집에 문제가 있어서 물어보는거 같이 보이고 그럴거 같기도 하고 그래서 그냥 혼자 적당히 하는거 같아요. (39세, 자영업, 2011. 3. 23)

아버지 역할을 실천하기 위해서는 이에 대한 구체적인 지식 및 기술이 필요하다. 현재 대부분의 아버지 역할에 대한 프로그램은 특강, 유치원 생활 참관, 참여수업, 일일 보조교사, 아버지 모임, 부자 캠프, 자녀와 함께 놀기 등으로 이루어져 있다(박상영, 2000). 따라서 바람직한 아버지 역할을 수행할 수 있는 능력을 기르고 실제 역할을 수행하는데 필요한 지식과 기술을 익히는 교육 프로그램의 마련 역시 시급하다.

> 애들이랑 아빠랑 같이 할 수 있는 문화 활동이 있었으면 좋겠어요. 구체적으로는 잘 떠오르지가 않네. 모르겠지만... 또 바람직한 아버지 역할에 대한 교육 프로그램 좀 하는 데가 있으면 좋겠어요. 한번하고 끝나는 그런 거 말고 꾸준하게... 뭐 많은 시간을 보낼 수는 없지만 어떻게 하는게 좋은 아빤지 알면 지금처럼 마음하고 몸이 따로 놀진 않을 거 같아요. 지금은 뭐, 항상 아이가 바라고 원하는 걸 관심을 갖고 해줄려고는 하는데 짜증도 좀 나고 그러데요. (37세, 회사원, 2011. 3. 27)

V. 논의 및 결론

본 연구는 유아기 자녀를 둔 남성의 아버지 역할에 대한 인식을 알아보고 이를 효율적으로 지원하기 위한 방안을 모색해 보는것을 목적으로 한다. 이를 위해 유아기 자녀를 둔 아버지를 대상으로 면접을 통해 아버지 역할에 대한 인식을 알아보았고 아버지 역할을 위해 지원하기 위해 필요한 가정과 사회의 역할지원 방안에 대해 알아보았다.

가정에서 아버지 역할을 지원할 수 있는 방안은 다음과 같다. 첫째, 남성이 아버지로서의 역할을 인식하고 아버지 역할을 수행하려는 실천적 의지가 있어야 한다. 둘째, 남성의 아버지 역할 수행은 아내가 기대하는 아버지 역할에 따라 영향을 받기 때문에 여성은 남성의 인식변화와 실천을 위해 긍정적으로 지원해야 한다. 셋째, 인간은 자신이 양육되어진 가정의 경험이 모든 생활의 기초가 되

므로 자녀의 출산과 양육을 존중하는 가족문화가 일상화되어야 한다.

사회에서 아버지의 역할을 지원할 수 있는 방안은 다음과 같다. 첫째, 양육을 사회적 책임으로 전화하기 위해서는 법적 체제의 정비와 사회적 제도를 현실화시키는 것이 시급하다. 둘째, 가정적인 아버지는 가정의 삶의 질과 기업의 생산성을 높이는 존재임을 알리고 가정적인 아버지에 대한 사회적 편견을 개선할 필요가 있다. 셋째, 아버지 역할을 지원하기 위한 부모교육이 지속적으로 이루어져야 한다. 유아기부터 가정에서 부모교육이 이루어져야하고 학교교육에서도 지속되어야 하며 형식적 교육제도 외에 인터넷, 대중매체, NGO 단체들을 통한 비형식적 교육도 지속되어야 한다.

본 연구는 전라남도 한 지역의 유아기 자녀를 둔 남성들만을 대상으로 했다는 점에서 다양한 지역과 사회계층의 남성들의 생각으로 일반화할 수 없다는 점에서 한계가 있다. 그러나 본 연구의 결과는 아버지 역할을 적절하게 지원하여 가정의 삶의 질을 높일 수 있도록 하고 저출산 현상에도 영향을 미칠 수 있다는 점에 시사점이 있을 것이다.

세계 최장의 근무시간을 자랑하는 대한민국의 남성들이 세계 최하의 출산 휴가와 육아휴직률을 보인다는 것은 무엇을 의미하는지 이제는 돌아보아야 할 때이다. 이러한 기본적인 사회적 변화도 없이 어떻게 아버지의 역할을 남성에게 부여할 수 있을지 되짚어 봐야 한다. 출산과 양육이 무의미해지고 사회적으로 냉대를 받게 된다면 현재 세계 최하의 출산율은 재고되기 힘들 것이고, 아버지의 역할 역시 존재하기 힘들 것이다. 가정과 사회의 공조는 아버지 역할을 지원 할 수 있는 가장 중요한 열쇠일 것이다.

참고문헌

강란혜(2000). 한국과 일본 아버지의 자녀양육행동의 비교: 직업관과 자녀관을 중심으로. **아동학회지**, 21(2), 119-133.

고용노동부(www.moel.go.kr)

김경신·김오남(1996). 편모가족의 심리적 복지 고찰, **가정과학연구**, 6, 97-110.

김소영·옥선화(2000). 기혼남성의 아버지 역할과 직업역할 몰입 유형화와 생활만족도. **한국가정관리학회지**, 18(2), 271-284.

김필숙·김태현(2010). 여가활동 및 여가만족도에 따른 가족관계 적응(30-40대 기혼남녀를 대상으로). **한국 가족관계학회지**, 9(3),1-31.

김혜신(2003). **맞벌이 부부의 부모역할갈등과 심리적 복지.** 석사학위논문 전남대학교대학원.

문미경(2009). 공무원의 출산휴가 및 육아휴직 정책과제(1-23). **여성휴먼뉴딜정책 포럼.** 한국여성정책연구원.

박상영(2000). **유아교육과정에 따른 아버지교육 프로그램의 요구조사.** 석사학위 논문 신라대학교 교육대학원.

박화윤·마지순·안라리·천은영(2006). **부모-자녀관계증진을 위한 부모교육.** 서울: 창지사.

변화순·김홍숙(1995). **부성계발에 관한 연구.** 한국여성개발원 연구보고서.

삼성경제연구소(2000). **직장생활에서 무엇이 가장 중요한가.**

서혜영·이숙현(1999). 남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모역할만족도 및 부모로서의 유능감. **한국가족관계학회지**, 257-280.

손유기·이정우(1999). 남편의 가정내 역할인지와 역할수행에 관한연구. **한국가정관리학회지**, 17(4), 1-14.

신윤정(2010). 아버지의 사족생활 참여를 위한 정책 제언(31-47). **남성의 가족생활참여 및 아버지 역할지원방안 대 토론회**, 한국여성정책연구원.

아시아경제(www.asiae.co.kr) 2009. 6. 22일자.

안상수·김이선·김금미(2009). **성평등 실천 국민실태조사 및 장애요인 연구(I): 사적 생활영역을 중심으로**, 한국여성정책연구원 연구보고서 2009-21.

윤홍식(2006). OECD 21개국의 부모권과 노동권 보장수준을 통해 본 가족정책의 비교연구. **한국사회복지학**, 58(3), 341-370.

이선희·김문식·박수경(2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. **한국산업 및 조직 심리학회**, 21(3), 383-410.

이성희·한은주(1996). 기혼남성의 아버지 역할행동에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 16(2), 23-39.

이수연·백영주·박군석(2009). **남성의 균형적 삶을 위한 젠더의식 개선방안.** 한국여성 쟁책 연구원 연구보고서 2009-3.

이숙현(1995). 남성의 취업과 가족 상호작용: 대기업 사원을 중심으로. **한국사회학**, 29, 271-289.

이숙현(1997). 남성과 여성의 일/가족 갈등. **연세여성연구**, 3, 173-194.

전영자(1997). 전문직 취업주부의 스트레스 대처방안 및 심리적복지에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 9(2), 323-343.

조선화(1997). 아버지 역할에 관한 우리나라 연구의 동향. **미래유아교육학회지**, 4, 179-203.

조선화·최명선(2002). 아버지의 양육경험에 대한 자기보고의 내용분석. **한국가족복지학**, 7(1), 95-114.

최경순(1993). 아버지의 양육 참여도와 아동의 사회적 능력과의 관계. **아동학회지**, 14(2), 115-135.

최성일·유계숙(2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. **한국가족관계학회지**, 12(2), 1-26.

한겨레신문 2010. 10. 26일자

한경혜(1997). 아버지상의 변화(33-52). **여성한국사회연구회 편 남성과 한국사회**, 사회 문화연구소.

_____(1998). 중년기 남성의 역할 중요도와 일/가족 갈등. **가족과 문화**, 10(2), 93-113.

한국여성개발원(2001). **가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안.** 서울: 한국여성개발원.

허선자(1993). 아버지의 역할지각 및 양육참여 행동에 영향을 주는 변인 분석. **교육학연구**, 31(5), 131-152.

허영숙(1993). **주말에 남편을 만나는 맞벌이 여교사의 역할갈등과 결혼만족도.** 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문.

황혜원·신정이(2009). 자녀를 둔 맞벌이부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한연구. **한국가족복지학**, 14(2), 45-71.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.

Bergqvist, C., & Nyberg(2002). Welfare state restructuring and childcare in Sweden, In S. Michel, & R. Mohan(eds.), *Child and policy at the crossroads: Gender and welfare state restructuring,* 287-308. New York: Routledge.

KBS뉴스 2010. 1. 28일자.

Mahon, R. (2002). Gender and welfare state restructuring through the lens of child care. In S. Michel & R. Mohan (eds.), *Child and policy at the crossroads: Gender and welfare state restructuring,* 1-27. New York: Routledge.

<Abstract>

A Study on the Araweness of Father's Role and the Support of Father's Role

An, Ra-ri

(Gwang Yang Health College)

The purpose of this study were to explore the awareness of father's role and how can help father's role in family and society. The research method was a case study and participants were 12 man aged from 30's to 40's in Jeollanam-do. They have 1 or 2 children in early childhood. The results were as follow: In family (1) a man has to aware of the father's role (2) a woman has to support of father's role (3) child care has to respect in family. In society (1) the law supports of father's role (2) social prejudice has to improvement (3) parent education supports of father's role.

<Key words> The awareness of father's role, The support of father's role