

아버지 대상 가족친화제도 디커플링 인식 및 영향요인: 배우자 출산휴가와 육아휴직을 중심으로*

성민정**

원숙연***

〈目 次〉

- | | |
|-------------|----------------|
| I. 서론 | IV. 실증 분석 및 논의 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 |
| III. 연구의 설계 | |

〈요 약〉

본 연구는 아버지 대상 가족친화제도가 확산되고 있지만 도입된 제도를 실제 활용하지 못하는 (않는) 디커플링 현상에 주목하였다. 남성이 사용가능한 가족친화제도인 배우자 출산휴가와 육아휴직을 대상으로 디커플링 양상 및 영향요인을 실증적으로 규명하였다. 관련이론을 바탕으로 도출한 개념적 분석모형의 타당성을 가족친화인증기업(관)의 남성 근로자 457명을 대상으로 실증적으로 확인하였다. 실증분석의 결과는 다음과 같다. 첫째, 가족친화제도 중 배우자 출산휴가 디커플링이 육아휴직 디커플링보다 높게 나타났다. 둘째, 배우자 출산휴가 디커플링과 육아휴직 디커플링에 대한 영향요인이 다르게 나타났다. 배우자 출산휴가 디커플링은 상사의 지원이 높을수록, 연령이 높을수록 낮게 인식하였다. 또한 공공조직에 비해 민간조직이, 조직연령이 높을수록, 노동조합이 있으면 높게 인식하였다. 한편, 육아휴직 디커플링은 위계문화가 높을수록, 상사의 지원이 높을수록, 여성비율이 높을수록, 비정규직에 비해 정규직이 낮게 인식하였다. 공공조직에 비해 민간조직이, 조직연령이 높을수록 높게 인식하였다. 이상의 결과가 갖는 함의를 심층적으로 논의하였다.

【주제어: 디커플링, 가족친화제도, 배우자 출산휴가, 남성 육아휴직, 가족친화인증】

* 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2016S1A5 A2A01023332).

** 제1저자, 이화여자대학교 이화사회과학원 연구원(jungi00@naver.com)

*** 교신저자, 이화여자대학교 행정학과 교수(sywon@ewha.ac.kr)

논문접수일(2018.7.25), 수정일(2018.9.21), 게재확정일(2018.10.23)

I. 서론

‘남성은 노동시장, 여성은 가정’이라는 이분법에 기초한 남성부양자모형의 설명력은 여성의 노동시장 참여와 함께 약해져 왔다. 가정이라는 사적 영역을 전적으로 책임지던 여성이 공적 영역인 노동시장으로 진출한 변화의 내용과 속도는 가히 혁명적이라 평가된다(Hochschild, 1989; Esping-Andersen, 2009). 그러나 이러한 혁명적 변화는 여성이 공적 영역에 진출하는 것만큼 남성이 사적 영역에 들어오지 않음으로써 발생하는 불균형으로 인해 ‘지체된 혁명(stalled revolution)’ (Hochschild, 1989), ‘미완의 혁명(incomplete revolution)’ (Esping-Andersen, 2009)으로 규정된다.

시기의 차이는 있지만, 대부분의 서구 국가는 이러한 불균형을 해소하고 남성을 사적(돌봄) 영역인 가정으로 유인하고자 다양한 정책적 개입을 해오고 있다. “남성을 아버지로”(making men into fathers)라는 표현이 함축하듯(Hobson, 2002; Gilbert et al., 1994) 그러한 정책적 개입은 남성성과 아버지 역할(fatherhood)에 대한 새로운 기대를 근간으로 한다. 남성은 결혼 후 출산으로 아버지가 되고, 가족의 생계를 책임지는 부양자가 ‘좋은’ 아버지라는 전통적인 규범을 넘어서, 남성이 돌봄 책임을 갖는 양육 책임자임을 규정하고 있다. 이러한 정책적 대응은 ‘가장 극적인 사회 변화’(most dramatic social changes)의 하나로 일컬어진다(Coltrane, 1996: 8). 우리나라도 이러한 변화 흐름에서 예외가 아니다. 돌봄은, 개인의 문제를 넘어 사회의 문제이며 남녀 모두의 책임이라는 인식 하에서 남성의 양육 참여를 위한 제도화가 활발하게 이루어지고 있다. 구체적으로 ‘제3차 건강가정기본계획(2016~2020)’, ‘제3차 저출산 고령사회 기본계획(2016~2020) 브릿지 플랜 2020’은 가정 내 남성(아버지)의 적극적인 역할과 양육 참여를 유도하는 적극적인 가족친화정책을 제시한다.¹⁾ 특히 주목할 것은 이러한 정책이 남성의 가족 내 역할 증대라는 사회적 가치 창출을 통한 국가경쟁력 제고의 관점으로 접근한다는 점이다(Nicoleta & Andreea, 2017). 이처럼 남성을 아버지로 만들기 위한 가족친화정책이 존재

1) ‘제3차 건강가정기본계획(2016~2020)’의 비전은 모든 가족이 함께 행복한 사회 구현이며, 다양한 가족의 삶의 질 향상과 남녀 모두 일·가정 양립 실현을 정책목표로 한다. 특히, 정책과제 중 남성의 일·가정 양립 지원 강화를 명시하여 강조하고 있다. 한편, ‘제3차 저출산 고령사회 기본계획(2016~2020)’의 비전은 모든 세대가 함께 행복한 지속발전사회 구현이며, 아이와 함께 행복한 사회와 생산적이고 활기찬 고령사회가 정책목표이다. 이 계획은 장기 목표로 가는 교두보가 된다는 의미에서 ‘브릿지 플랜 2020’으로 명명하며, Building New Culture(문화·관행바꾸기), Restructure(만혼 대책 강화 등 방향 전환), Implementation(제도의 실천), Daddy(아빠의 가사분담 문화 확산), Go together(민간, 지역, 정부협력, 사각지대, 격차해소), Enlargement(사회구조, 경제 등 영역확장)를 의미한다. 특히, 아빠의 가사분담 문화 확산에 방점을 찍고 있다.

하지만, 현실에서 남성이 가족친화제도를 활용하기는 쉽지 않다. 즉 공식적으로 채택된 제도(정책)와 비공식적 관행(활용) 사이의 간극(gap), 다시 말해 디커플링(decoupling)이 발생한다. 가족친화제도의 디커플링이 지속되면 제도는 형식주의에 빠지고, 제도의 목표를 달성할 수 없다. 따라서 제도와 현실 간의 간극을 최소화하는 노력이 필요하다.

그간 가족친화제도에 대한 연구는 주로 제도의 내용과 구성에 집중해 온 경향이 있다 (Eby et al., 2005; 한지영, 2011). 이러한 연구의 기여를 인정하면서도, 본 연구는 형식적 제도만큼 중요한 것은 제도가 현실에서 제대로 활용되는 것이라는 점에 주목한다. 주로 여성이 경험하는 디커플링에 초점을 맞춘 기존 연구와 달리(김복태·조경호, 2012; 김은정, 2013), 본 연구는 남성을 대상으로 한 가족친화제도가 얼마나 잘 활용되는지를 디커플링 관점에서 접근하고자 한다. 사실, ‘돌봄’에 부합하는 성 역할기대를 가진 여성(어머니)도 가족친화제도 활용에 있어서 디커플링을 빈번하게 경험하는 것이 현실이다(김미주, 2006; 양소남·신창식, 2011). 또한 변화하고 있지만, 남성에 대한 전통적인 성 역할 고정관념은 여전히 작동하고 있다. 더욱이 우리나라는, 세계 최장 노동시간의 기록으로 보여주듯, 일(work)은 개인 삶의 중심이며, 자기 개념(sense of self)과 자기 가치(self-worth)를 구성하는 데 도움이 된다는 “일-헌신 스키마”(work-devotion schema)의 영향력이 강하다(Williams et al., 2013: 210). 이러한 일-헌신 스키마의 압력은 여성보다 남성에게 더 강하다는 점에서 남성(아버지)이 가족친화제도 활용시, 경험할 사회적·심리적 부담이 클 것이라는 추정은 어렵지 않다. 이러한 현실을 고려하여 본 연구는 가족친화제도의 활용에 있어서 남성(아버지)이 인식하는 디커플링과 이에 작용하는 영향요인을 실증적으로 확인한다.

이를 위하여 본 연구는 남성이 사용가능한 가족친화제도의 디커플링에 대한 남성의 인식에 주목한다. 가족친화제도에 배태된 성별성 및 남성이 사용 가능한 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 디커플링의 영향요인을 이론적으로 고찰한다. 이론적 논의의 타당성을 가족친화인증기업(관) 구성원을 대상으로 한 설문조사를 통해 확인한다. 이상의 이론적 논의와 실증결과가 의미하는 바를 해석하고 관련 정책에 주는 함의를 심층적으로 논의한다.

II. 이론적 배경

1. 가족친화제도의 성별성

가족친화제도는 돌봄 및 일-가족 갈등이 여성만의 문제가 아니라 남녀 근로자 모두의 문제이며, 사적 문제를 넘어서 공적 문제라는 전제를 기반으로 한다. 가족친화제도를 규율하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 고용상의 남녀평등과 남녀를 불문한 일·가정 양립지원에 목표를 두고 있다. 또한 초기 여성만을 대상으로 했던 육아휴직이 1995년 이후 남녀 근로자 모두를 정책대상으로 하는 변화에서도 볼 수 있듯이, 현재의 가족친화정책은 성별 분업을 암묵적으로 전제했던 과거에서 벗어나, 기본적으로 성별 구분이 없는 성-중립성(gender neutrality)을 표방한다.²⁾

그러나 본 연구는 법적이고 표면적인 성-중립성과는 달리 현실에서 존재하는 가족친화제도의 성별성(gender-laden)에 주목한다. 가족친화제도를 둘러싼 성별성은 인식(및 관행)과 가족친화제도의 활용 모두에서 나타난다. 먼저 인식 및 관행 차원에서 볼 때, 가족친화제도를 둘러싼 인식에 여전히 성-고정관념과 일-가족 분리주의가 자리하고 있다(김경희·류임량, 2008). 법은 남녀 모두 일과 가족에 대한 책임을 공유하고 가족친화제도를 통해 이러한 책임을 완화하고 경감하는 것으로 규정하지만, 현실에서 가족친화제도는 여성을 돌봄의 1차적 책임자로 규정하고 여성의 일-가족 양립을 지원하는 것으로 작용하는 경향이 있다(원숙연, 2005; 박기남, 2009). 이는 여성에 대한 전통적 성 역할을 그대로 인정하면서, 가족친화제도를 여성에게 주어진 돌봄의 부담을 완화하는 제도로 인식하는 것이다. 이러한 인식은 자연스럽게 가족친화제도의 주 대상을 여성으로 인식하는 성별화를 초래한다.

가족친화제도를 둘러싼 인식의 성별성은 조직에서 관행적으로 작동하는 일-현신 스키마에 의해서 강화된다. 전술한 바와 같이 일-현신 스키마는 삶에 있어서 ‘일’(work)을 최우선으로 하며 일에 대한 현신이 개인의 가치나 자기 존재감에 중요하다는 공유된 믿음이다. 압축적 경제성장과 개발연대를 경험한 우리 사회에서 일-현신 스키마의 영향력은 여전히 강고하다(Moon & Shin, 2018). 비교적 최근 소위 ‘워라밸’이나 ‘저녁이 있는 삶’ 등 상당한 변화가 감지되지만, 여전히 우리 사회의 조직문화와 관행은 일을 우선시

2) 가족친화제도 도입 초기에는 여성을 대상으로 임신, 출산, 수유, 생리, 육아에 관한 보호조치인 모성 보호제도가 주를 이루었다. 산전후휴가는 임신 중의 여자에 대하여는 산전후를 통하여 60일의 유급 보호휴가로 시작되었고, 육아휴직은 생후 1년 미만 영아를 둔 여성 근로자만 대상으로 하는 무급휴가로 시작되었다.

할 것을 요구하는 압력이 크다. OECD 국가 중 멕시코를 제외하고 가장 시간 노동을 하는 것이나(고용노동부, 2017c), 주 52시간 노동시간제도에 대한 사회적 우려가 제기되는 것 역시 우리사회에 존재하는 일-현신 스키마의 영향력을 보여준다. 이론적으로 볼 때 일-현신 스키마의 영향력은 남녀 모두에게 작용하지만, 남성에게 더욱 강한 것이 현실이다. 일(직장)은 주로 남성의 영역이며, 가족은 여성이 재생산을 전담하는 영역으로 규정하는 일-가족 분리주의가 작동하기 때문이다. 이처럼 일을 최우선으로 할 것을 요구하는 압력 하에서 남성이 가족친화제도를 활용하는 것이 현실적으로 쉽지 않다. 남성이 가족친화제도를 사용함으로써 시간과 공간을 공유하지 않는 것은 조직현신이 부족한 것으로 평가되고, 이는 성과에 부정적이라는 인식으로 확장되기 때문이다(Williams et al., 2013). 이처럼 조직에 남아있는 일-현신의 문화와 관행은 법적으로 가족친화제도가 남녀 모두를 대상으로 하더라도 현실적으로 가족친화제도를 활용하는 데 있어서 남성이 갖는 심리적·문화적 부담을 가중한다.

한편, 가족친화제도의 담론 형성 및 관련 법률 규정 역시 일정 부분 성별화된 측면이 있다. 1953년 최초의 가족친화제도인 산전후휴가제도를 「근로기준법」에 규정한 목적은 ‘모성 보호’였고, 산전후휴가제도는 명목적인 제도로 존재하였다. 1980년대 여성단체가 여성노동문제를 제기하면서 1987년 「남녀고용평등법」에 도입된 육아휴직 역시 ‘모성 보호’를 목적으로 하였다. 1990년 이후 가족친화제도를 둘러싸고 여성단체가 ‘평등한 노동, 건강한 모성’을 강조하면서 1995년 육아휴직 대상자가 남성 근로자로 확대되는 변화가 있었다. 그러나 이 시기 남성 중심의 노동조합은 남성을 생계부양자로, 아내와 자녀를 피부양자로 규정하고 가족 임금과 부양 지원을 요구하였다(조주은, 2002). 이처럼 1990년대까지 가족친화제도를 둘러싼 사회적·법적 담론은 가족친화제도를 ‘모성 보호’에 초점이 있는 여성만의 제도로 규정하였다.

2000년 이후 가족친화제도를 둘러싼 사회적·법적 담론의 성별성에 변화가 감지된다. 2000년 이후 ‘국가 경쟁력 강화’와 ‘저출산·고령화 위기’가 주목받으면서 ‘여성 인력의 활용’이 일·가정양립정책의 프레임이 되었다(김민희·김경희, 2010). 이를 바탕으로 2007년 「남녀고용평등법」은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 개정되었고, 가족친화제도의 목적을 ‘남녀평등의 실현과 일과 가정의 양립지원을 통해 국민의 삶의 질 향상’에 두었다. 그러나 현실적으로 가족친화제도의 목적에 저출산 해소, 건강가족 지원, 여성인력 개발 등 성별화된 담론이 포함되었고, 남성만이 사용할 수 있는 배우자 출산휴가도 ‘모성보호’의 장에 규정되는 등 부성과 모성의 균형보다는 여전히 모성에 무게중심을 두는 성별성이 존재하였다.³⁾

이처럼 가족친화제도를 둘러싼 인식과 담론 그리고 관행에 존재하는 성별성은 제도 활용의 성별 격차에서 극명하게 나타난다. 육아휴직을 포함하여 육아기 근로시간 단축 제도, 가족 돌봄 휴직제도, 시차 출퇴근제도, 탄력적 근무시간제도 등 수많은 제도가 남녀 근로자 모두를 대상으로 하지만 현실에서 남성의 활용은 미미하다.⁴⁾ 우리나라에서 대표적인 휴가 제도로서 육아휴직자 중 남성비율은 2013년 3.3%, 2015년 5.6%로 증가하였고, 2016년 현재 8.5%로 지속적으로 증가하고 있지만, 육아휴직자의 91.5%가 여성이다. 서구의 경우에도 육아휴직자 중 여성비율이 높은 편이지만 아이슬란드, 포르투갈, 노르웨이 등에서 육아휴직자 중 남성비율이 40%를 넘어서는 현실을 고려한다면, 우리나라의 육아휴직자 비율은 극단적으로 성별화되어 있다(OECD Family database, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>).

이처럼 남녀를 모두 대상으로 하는 가족친화제도가 존재함에도 불구하고, 남성이 거의 활용하지 못하는 것은 제도와 현실의 디커플링의 대표적 단면이다. 사실, 가족친화제도와 현실적 운영 사이의 디커플링에 대한 연구가 없는 것은 아니다(구자숙, 2009; 정장훈 외, 2011). 그러나 그러한 연구의 대부분이 여성의 경험에 집중하였고, 남성이 경험하고 인식한 디커플링에 대한 논의는 거의 없다(백경민·박기태, 2013). 이러한 연구가 여성이 경험한 가족친화제도의 디커플링을 최소화하고 가족친화제도의 정책 효과를 제고하는 방안을 마련하는 데 기여한 점은 인정한다. 그러나 여성의 경험에 대한 논의에 더하여 남성이 경험하는 가족친화제도의 디커플링과 디커플링에 작용하는 영향요인을 규명할 필요가 있다. 여전히 작동하는 전통적인 성 역할 인식 및 조직문화, 관행이 남성에게 가하는 압력과 성별화된 가족친화제도를 고려할 때, 이러한 필요성은 더욱 커진다. 이에 본 연구에서는 남성이 활용 가능한 가족친화제도인 배우자 출산휴가와 육아휴직을 중심으로 제도와 현실 간의 디커플링과 그에 작용하는 영향요인을 실증적으로 확인한다.

3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3장 모성 보호, 제18조의 2 배우자 출산휴가
 ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. ② 제1항에 따른 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.

4) 가족친화수준조사(2015)에 따르면, 육아휴직의 여성 활용률은 81~100%(32.4%)가 가장 많으나, 남성 활용률은 0%(58.4%), 1~20%(32.6%) 순으로 남녀 간 격차가 심각하다. 육아기 근로시간 단축제도의 경우, 여성 활용률은 0%(52.5%), 1~20%(30.6%)인데 반해, 남성 활용률은 0%(77.3%)가 압도적이다. 가족 돌봄 휴직제도의 여성 활용률은 1~20%(50.6%), 0%(38.5%) 순인 반면, 남성 활용률은 0%(59.2%), 1~20%(32.7%)로 매우 낮다(여성가족부, 2015).

2. 남성 가족친화제도와 디커플링의 영향요인

1) 남성 가족친화제도: 배우자 출산휴가와 육아휴직

가족친화제도의 구성요소는 휴가 및 휴직제도, 보육제도, 노동시간제도, 조세제도로 구성되는데 그 중 휴가 및 휴직제도는 자녀의 출산, 입양, 양육의 과정에서 일정 기간 노동을 쉬면서 가족에게 집중할 기회를 갖는 제도이다. 우리나라에서 임신·출산기와 영유아기에 제공되는 휴가 및 휴직제도 중 남성이 사용할 수 있는 대표적인 제도는 배우자 출산휴가와 육아휴직이 있다.⁵⁾ 두 제도의 전반적인 내용은 <표 1>과 같다.

<표 1> 배우자 출산휴가와 육아휴직

| | 배우자 출산휴가 | 육아휴직 |
|-------|---|---|
| 법적 근거 | • 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3장 모성보호 제18조의2 | • 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3장의 2 일·가정의 양립 지원 제19조 |
| 대상 | • 남성 근로자 | • 남성 및 여성 근로자 |
| 주요 변화 | <ul style="list-style-type: none"> • 2007년: 배우자 출산간호휴가 3일(무급) 규정 • 2008년: 배우자 출산간호휴가 3일(무급) 시행 • 2012년: 배우자 출산휴가 3일(유급), 필요시 5일까지 연장(추가 2일 무급) | <ul style="list-style-type: none"> • 1987년: 육아휴직 규정(생후 1년 미만 영아 둔 여성 근로자, 무급) • 1995년: 남성 근로자 대상 포함 • 2016년: 남성육아휴직 사용자 공공기관 평가에 반영 • 2016년: 아버지의 달 인센티브 시행- 1개월/통상임금의 40%/한도 100만원→3개월/통상임금의 100%/한도 150만원) • 2017년: 아버지의 달 인센티브 급여한도 증액 (150만원→200만원), 중소기업 육아휴직지원금(20만원→30만원) |

출처: 김유미(2016: 25)를 참조하여 재구성

먼저, 부성휴가로서 배우자 출산휴가에 대한 관심은 모성휴가에 비해 최근에 부상하였다. 2009년 ILO의 ‘양질의 일자리의 관점에서 성평등에 관한 결의(ILO Resolution Concerning Gender equality at the Heart of Decent Work)’를 통해 부성휴가의 필요성이 강조되었다. 이는 출산 직후 2주 이상의 부성휴가를 가진 남성이 자녀와의 좋은 유대 관계를 가질 가능성이 높고, 부성휴가 기간 및 남성의 가족 내 책임분담이 아동발달과 성평등적 가사분담에 영향을 미친다는 실증 연구에 근거한 것이다(Huerta et al., 2013;

5) 그 외에도 육아기 근로시간 단축제도, 시차출퇴근제, 재량근무제도, 탄력적 시간근무제도, 재택 원격 근무제도, 단시간 근무, 시간선택제 등이 있다. 이는 남성 근로자를 특정하거나 활성화된 단계가 아니라라는 점에서 본 논의에서 제외하였다.

Rehel, 2014).

우리나라에서 2008년에 시행된 배우자 출산휴가는 가족친화제도 중 남성만이 사용하는 제도로, 고용형태에 관계없이 배우자의 출산을 이유로 사용할 수 있다. 배우자 출산휴가는 남성과 여성의 출산에 대한 공동책임을 바탕으로 출산한 배우자와 태어난 자녀의 건강을 보호하는 한편 아버지로서 출산에의 참여할 기회를 제공하는 것을 목적으로 한다. 시행 초기에는 근로자가 청구하면 사업주는 3일의 배우자 출산휴가를 주어야 했고, 단체협약 또는 취업규칙에 규정이 없는 한 무급휴가로 제공되었다. 그러나 2012년 개정으로 배우자 출산휴가기간은 3일 이상 5일 범위로 변경되었고, 이 중 최초 3일은 유급휴가가 되었다. 이에 더해 사업주가 청구된 배우자 출산휴가를 거부하면 500만 원 이하의 과태료가 부과된다.

둘째, 육아휴직이 있다. 현재, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자로서 최대 1년을 사용할 수 있는 제도이며, 근로자의 성별을 불문한다. 생후 1년 미만 영아 둔 ‘여성 근로자’가 사용할 수 있는 무급휴직으로 시작된 육아휴직은 1995년 남성 근로자를 대상에 포함함으로써 남녀근로자 모두가 정책대상에 포괄되었다. 남성의 육아휴직은 지속해서 강화되었으며, 2014년 대기업 및 공공기관의 가족친화인증심사부터는 남성의 육아휴직 이용률이 반영되기 시작하였다.⁶⁾

2) 남성 가족친화제도의 디커플링

배우자 출산휴가 및 육아휴직의 형식적 진전의 이면에 제도를 활용하지 못하는 현실이 있다. 디커플링이란 공식적으로 채택된 제도(정책)와 비공식적 관행이 분리되는 현상, 조직이 공식적으로 제도를 도입하지만 운영상의 관행과 분리하는 현상으로 개념화된다(Westphal & Zajac, 2001; Yang & Zheng, 2011). 제도적 환경에서 조직은 사회적 정당성을 확보하기 위하여 제도를 도입한다. 하지만 이러한 제도의 도입은 내부적·기술적 요구에 의한 변화가 아니므로 기존의 조직 관행과 모순될 가능성이 크며, 조직 관행을 변화시킨다면 조직의 정상적 운영에 지장을 받는다(Meyer & Rowan, 1977). 이 지점에서 조직은 공식적으로는 제도를 도입하나 비공식적으로 관행과 연결하지 않는 디커플링이 나타난다. 디커플링은 규칙 위반을 수반하므로 이를 지속할 경우 새로운 제도는 경시

6) 2016년 공공기관 평가에서도 남성의 육아휴직 이용률이 반영되기 시작하였다. 2017년 2월 9일 「공공기관의 통합공시에 관한 기준」 개정시 ‘일·가정 양립 지원제도 운영현황’ 공시항목을 신설하고 출산휴가, 육아휴직, 유연근무제, 유산·사산휴가, 임신기·육아기 단축근무제 운영현황 등 5개 공시기준 확대하여 공시내용을 추가하였으며, 2016년도 정기공시(17.4월)부터 알리오 사이트(www.alio.go.kr)에 공시된다. 또한 ‘아빠의 달’ 인센티브를 확대함으로써 남성 육아휴직의 활성화를 견인하고 있다.

되고 기존 관행이 고착화된다. 특히 새로운 제도가 구성원에게 유리한 것이라면 구성원은 새로운 제도와 관행 사이에서 갈등을 겪고 심리적으로 위축되며 사기가 저하된다(김윤호, 2016). 이러한 디커플링의 특성을 고려할 때, 가족친화제도가 있으나 활용하기 어렵다면 제도는 형식주의에 빠지고, 제도의 목표를 달성할 수 없다. 따라서 남성 가족친화제도의 디커플링을 파악하고 이를 최소화하는 노력이 필요하다.

2017년 「일·가정 양립 근로자 실태조사」에 따르면, 배우자 출산휴가를 사용할 수 있다는 응답이 39.0%이며, 300인 이상 사업체(56.6%)보다 5~9인 규모의 사업체(15.1%)의 사용 가능성이 낮아 조직규모에 따른 디커플링이 존재한다.⁷⁾ 더욱이 유자녀 남성 근로자 중 배우자 출산휴가를 사용하지 못한 경우가 약 60%에 가깝게 나타남으로써 제도를 둘러싼 형식과 실제와의 간극, 즉 디커플링이 확인된다(고용노동부, 2017b).

한편, 육아휴직의 디커플링 상황도 크게 다르지 않다. 전술한 바와 같이 육아휴직 활용의 성별 격차가 클 뿐 아니라 아버지 육아휴직의 세부내용에 대한 인지도도 상당히 낮다(고용노동부, 2017b). 아빠의 달에 대해 알고 있는가에 대하여 ‘잘 알고 있다’(10.1%)는 응답보다 ‘처음 듣는다’(46.1%)는 응답이 월등히 높았다. 특히, 고용인 10~29인 규모(50.8%)와 도소매·음식·숙박업(51.0%)에서 ‘처음 듣는다’가 상대적으로 높았다. 유자녀 근로자를 대상으로 보면, 육아휴직 경험자(18.1%)는 미경험자(81.9%)보다 현격히 적고, 그중 여성의 31.9%가 육아휴직을 사용한 데 반해 남성은 8.0%가 사용함으로써 육아휴직 활용에 상당한 성별 격차가 존재한다. 또한 육아휴직의 법정 제공기간은 12개월이지만 육아휴직 사용자의 사용 기간은 평균 8.2개월이었다. 조직규모가 300인 이상 규모에서는 1년 사용 비율이 가장 높았으나, 100~299인 규모에서는 6.3개월로 평균 사용기간을 밑돌았다. 성별로 보면, 여성 근로자는 평균 9.1개월을, 남성 근로자는 평균 5.5개월을 사용함으로써 성별 격차가 존재하였다(고용노동부, 2017b).

3) 남성 가족친화제도 디커플링의 영향요인

(1) 조직문화

아버지 대상 가족친화제도의 활용에 있어서 조직문화의 영향력을 간과할 수 없다. 조직문화는 특정 조직에서 구성원이 취해야 할 적절한 태도와 행동이 무엇인지 알려주고, 환경에 대한 대응방식, 구체적인 행동전략, 구성원들 간 상호작용을 규율하는 지침이다(O'Reilly & Chatman, 1996). 따라서 조직구성원은 자신이 속한 조직의 문화가 일-가족

7) 디커플링 현황을 제시함에 있어 설문조사 시점(2015년 7월)의 자료를 제시하는 것이 요구되나, 근로자 수준의 조사가 2017년 최초로 이루어져 불가피하게 이를 제시하였다. 이에 대한 주의가 요구된다.

관계를 어떻게 규율하는가에 따라 대응한다. 조직문화를 기준으로 남녀 모두 가족친화 제도를 판단하고 제도 활용 여부를 결정하지만, 남성은 조직의 문화적 압력에 더욱 민감할 수 있다. 이러한 논의의 맥락에서 본 연구는 Cameron & Quinn의 조직문화 유형을 적용하여 조직문화를 측정하고 가족친화제도 디커플링과의 관계를 분석한다. 일-현신 스키마가 강하게 작용하는 우리나라에서 일을 중시하는 과업문화와 권위주의적 위계문화가 남성의 가족친화제도 활용을 막는 디커플링의 원인이 될 개연성이 높아 이에 초점을 맞추어 논의를 진행한다.

첫째, 과업문화는 외부지향성을 가지며 안정·통제를 근간으로 한다. 경쟁이 핵심 개념이며, 조직 목표의 달성과 생산성이 강조된다. 과업문화가 높은 조직은 경쟁을 통해 높은 수익성을 확보하고 시장에서의 목표 및 성과를 달성한다. 하지만 지나친 경쟁은 구성원 간 갈등을 심화시킬 수 있다(Cameron & Quinn, 2011). 특히, 우리나라는 성장 우선 기조로 급속한 산업화를 추진하면서 근면과 가족주의 이데올로기를 통해 남성의 일-현신을 강조하고 경쟁을 중요시했다(국미애, 2013). 이처럼 과업문화가 강조되는 상황에서 남성 근로자는 일에 매진하는 ‘이상적 노동자’(ideal worker)가 되어야 한다는 압력을 많이 받는다. 이러한 문화적 압력 하에서 남성 근로자가 배우자 출산휴가나 육아휴직을 활용하는 것은 조직문화에 반하는 것으로 이상적 노동자와는 거리가 먼 것이다. 이 경우 남성은 가족친화제도를 활용하는 것이 자신에 대한 부정적 평가로 이어질지도 모른다는 불안감을 갖고 제도의 활용을 꺼리게 된다. 결국, 자신이 속한 조직의 과업문화를 높게 인식할수록 가족친화제도 디커플링 인식이 높아질 것이다.

둘째, 위계문화는 내부지향성을 가지며 안정·통제를 근간으로 한다. 통제가 핵심 개념이며, 안정적인 기반 위에서 조직의 내적 효율성을 추구한다. 위계문화가 높은 조직은 조직목표를 달성하고자 전통, 관행, 공식적 명령과 규칙을 강조하며 집권적 통제와 관료제의 가치를 반영한다(Zammuto & Krakower, 1991). 위계문화가 높으면 유연성보다 경직성이 높으며, 관행에 따르는 것이 일반적이다. 산업 자본주의 하에서 조직은 위계질서를 강화해 왔고, 전일제 근무 일정과 선형적 경력 경로는 이상적 근로자 상에 기초한 조직의 관행이 되었다(Bailyn 2006). 따라서 남성 근로자의 배우자 출산휴가 및 육아휴직 활용은 기존 관행에서 벗어나는 이질적인 것으로 부정적인 평가로 이어질 수 있다. 또한 위계문화가 높은 조직에서는 의사 결정에 있어 상사의 평가에 훨씬 더 민감하다. 상사의 평가에 따라 자신의 고과가 달라지는 상황에서 가족친화제도의 활용은 일보다는 가족을 우선시한다는 일종의 유연성 낙인(flexibility stigma)이 찍힐 가능성을 높이므로 근로자는 상당한 부담과 심리적 갈등을 겪게 된다(Coltrane et al., 2013; Williams et

al., 2013). 이러한 낙인의 위험과 심리적 갈등은 남성근로자가 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 디커플링을 높게 인식하는 요인이 된다.

(2) 일-가족 양립에 대한 지원

일-가족 양립에 대한 사회적 지원 또한 남성 대상 가족친화제도의 디커플링 인식에 작용한다. 사회적 지원이란 업무와 관련하여 주어지는 긍정적인 사회적 상호작용이다(Karasek & Theorell, 1990). 특히 본 연구가 가족친화제도에 초점을 둔다는 점에서 일-가족 양립과 관련한 긍정적인 상호작용에 주목한다. 일-가족 양립에 대한 사회적 지원은 전방위적으로 제공될 수 있다. 따라서 여기에서의 사회적 지원은 배우자 출산휴가 및 육아휴직을 활용하는 데 있어서 상사의 지원, 동료의 지원, 조직의 지원으로 구성된다.

첫째, 상사의 지원은 일-가족 양립 요구에 대한 상사의 정서적, 도구적 지원에 대한 주관적 인식이다. 이는 상사가 부하의 일-가족 양립의 어려움을 이해하고 부하가 도움이 필요할 때 사회적·감정적 지원을 제공하는 것이다. 상사의 지원은 부하의 일-가족 양립 지원을 위해 유·무형의 자원을 동원할 수 있다는 면에서 실질적이고 도구적 효율성이 높다(Starrels, 1992). 더욱이 상사는 가족친화제도 활용을 승인하는 여러 단계에 문지기(Gate keeper) 역할을 하므로, 상사가 일-가족 양립 인식이 높고 지원적일수록 가족친화적인 제도 활용을 독려할 수 있다(Andressi & Thompson, 2008). 이에 따라 상사로부터의 정서적·도구적 지원이 높을수록 남성의 배우자 출산휴가 및 육아휴직 활용이 쉬워지고, 디커플링을 더 낮게 인식할 것이다.

둘째, 동료의 지원은 일-가족 양립 요구에 대한 동료의 정서적·도구적 지원에 대한 주관적 인식이다. 동료는 일상생활을 공유하는 관계에서 일-가족 양립 상황을 구체적으로 이해하고 일상적이고 실질적 도움을 줄 수 있다. 따라서 동료의 지원은 구성원 상호간 일-가족 양립의 심리적 부담을 줄여주며, 가족친화제도 활용의 어려움을 감소시킨다(Flack & Reskin, 1998). 이처럼 일-가족 양립에 대한 동료의 정서적, 도구적 지원이 높을수록 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 디커플링에 대한 인식은 상대적으로 줄어들 것이다.

셋째, 조직의 지원은 가족친화적 조직분위기를 의미한다. 자원보존이론에 의하면(Frye & Breugh, 2004), 일-가족 양립에 대한 조직의 지원은 구성원의 자원고갈을 방지하고 일-가족 갈등을 감소시킨다. 반대로 가족친화제도가 공식적으로 존재하더라도 조직의 비공식적인 지원이 결여되면 구성원은 가족친화제도를 적극적으로 활용하기 어렵다(원숙연, 2005; 이요행 외, 2005). 특히 가족친화제도는 주로 여성이 활용해왔기 때

문에 조직분위기가 일-가족 양립을 지지하지 않으면, 남성 근로자의 제도 활용은 더욱 어렵다. 고용안정성이 높은 공공기관이나 대기업에서도, 조직의 지원 없이 남성 근로자가 가족친화제도를 활용하는 것은 현실적으로 쉽지 않다(고용노동부, 2014). 이러한 상황을 고려할 때 조직분위기가 일-가족 양립에 대해 긍정적이면, 남성 근로자는 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 활용이 용이해져 디커플링을 더 낮게 인식할 것이다.

(3) 조직구조적 특성

조직구조적인 특성으로 조직유형, 조직규모, 조직연령, 여성비율, 노동조합이 있다. 조직유형으로서 공공조직과 민간조직은 구조적 특성, 자원의존관계, 가시성 정도에서 상이하다. 공공조직은 정부에 대한 자원의존성과 가시성이 높아 정부 정책에 민감하게 반응한다(노용진 외, 2003). 따라서 공공조직은 법정 제도이자 기관 평가의 지표인 배우자 출산휴가와 육아휴직을 적극적으로 활용할 유인이 있다. 이에 따라 공공조직에서 일하는 남성이 인식하는 배우자 출산휴가와 육아휴직과 활용 간의 디커플링 정도는 민간 조직에 비해 상대적으로 낮을 것이다.

조직규모가 크면 조직의 외부환경에 대한 대응 방식 및 정도가 가시적이며(Kelly & Dobbin, 1999), 조직에 대한 준법의 압력과 정당성 확보의 요구가 많다(송은영·장용석, 2007). 또한 대규모 조직은 소규모 조직보다 물적·인적 자원의 여유가 있어서 휴가사용에 따라 발생하는 공백에 따른 비용 및 대체인력 확보의 부담이 상대적으로 적다. 이러한 요소들이 복합적으로 작용하여 조직규모가 클수록 배우자 출산휴가와 육아휴직의 활용에 있어서 디커플링 인식은 더 낮을 것이다.

조직 연령과 관련하여, 오래된 조직은 누적된 경험과 자원으로 새로운 기술 및 제도 채택이 용이하기도 하지만(Aiken & Alford, 1970), 조직 관성(organizational inertia)으로 인해 새로운 제도 도입에 소극적이고(Hannan & Freeman, 1977), 제도를 도입해도 형식화되는 경향이 있다. 조직 관성은 변화를 거부하는 내부적인 힘으로 조직이 오랫동안 유지해 온 경직성에 의해 발현된다. 더욱이 남성의 가족친화제도 활용은 일-가족 분리를 당연시하여 운영되었던 조직 관성과 정면으로 배치(背馳)한다. 이러한 경향성은 오래된 조직일수록 높기 때문에, 외부적 압력에 의해 가족친화제도가 도입되었더라도 실제 활용에 현실적인 장애가 된다. 이에 따라 조직 연령이 높을수록 남성의 배우자 출산휴가 및 육아휴직 디커플링 인식이 높아진다.

일반적으로 남성비율이 높은 조직은 일-가정 분리의 전통적인 규범과 구조가 작동하여 가족친화제도의 도입에 소극적인 경향이 있다(Gerstel & Armenia, 2009). 이에 따라

남성비율이 높은 조직의 남성은 일-헌신 스키마에 기초한 이상적 노동자의 규범을 그대로 받아들여 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 활용에 대한 심리적 부담을 느끼고 주저하게 된다. 이에 반해 여성비율이 높은 조직은 남성 중심의 조직과는 다른 업무수행 방식과 일-가족 양립 여건을 가진다. 이는 가족친화제도를 활성화하는 요인으로 작용한다(Wood et al., 2003). 이에 따라 여성비율이 높은 조직의 남성은 일-가족 양립에 대한 감수성이 상대적으로 높아지고 제도 활용의 부담을 덜 느낌으로써 배우자 출산휴가나 육아휴직의 디커플링을 낮게 인식할 수 있다.

노동조합은 단체교섭을 통해 근로자에게 일-가족 균형이 가능한 고용조건과 이를 활용할 수 있는 여건을 조성한다(Budd & Mumford, 2004). 가족친화제도가 있음에도 불구하고 사용자의 부정적인 태도 및 관행으로 형식과 실행 간 간극이 있다면 노동조합은 이 간극을 좁히려는 역할을 한다(Bond, 2002). 따라서 노동조합의 존재는 조직구성원으로 하여금 제도와 현실의 디커플링을 완화할 수 있는 집합적 목소리의 통로로 인식될 수 있다. 특히, 남성의 가족친화제도 활용이 일상적이지 않았기 때문에, 남성이 느끼는 심리적 부담을 완화하는데 노동조합이 역할을 할 개연성이 높다. 이러한 상황은 배우자 출산휴가 및 육아휴직에 대한 남성의 디커플링 인식을 완화하는데 도움이 될 것이다.

(4) 개인적 특성

개인적 특성으로 연령, 결혼여부, 학력, 고용형태를 고려하였다. 연령이 낮은 남성은, 높은 남성에 비해, 가족친화제도의 디커플링을 높게 인식할 가능성이 있다. 이는 세대별로 일-가족 양립에 대한 인식과 경험이 다르기 때문이다. 예를 들어, 베이비붐세대의 경우 일-헌신 규범에 익숙하고 일을 최우선으로 함으로써 얻는 만족에 의미를 두지만, 소위 X, Y세대는 가정에서의 역할이나 일-가족(생활) 균형에 대한 인식이 높다(이혜정·유규창, 2013). 또한 나이가 적은 세대일수록 양성평등이나 보육에 있어서 아버지 역할에 대한 전통적인 인식에 얽매이지 않기 때문에 남성을 대상으로 한 가족친화제도의 필요성을 높게 인식할 가능성이 있다.

이러한 가능성은 결혼여부에서도 비슷하게 나타난다. 기혼 남성의 경우, 출산과 양육에 따른 일-가정 갈등을 현실적으로 경험하기 때문에 가족친화제도에 대해 민감하고 필요성을 높게 인식한다. 특히, 연령이 적은 기혼 남성은 일-가정 갈등의 주된 요인인 어린 자녀를 가질 확률이 높다. 이처럼 기혼의 경우, 미혼에 비해 출산 및 어린 자녀의 양육책임이 높아져서 일-가족 균형 요구가 많아지고 이러한 요구는 가족친화제도에 대한 기대를 높인다. 일반적으로 기대가 높은 경우, 기대가 낮은 경우와 비교해, 같은 상황에 대해

서도 만족도가 떨어진다. 이를 고려할 경우, 연령이 적을수록 그리고 기혼일 경우, 배우자 출산휴가와 육아휴직의 활용에 대한 기대가 높아져 가족친화제도를 둘러싼 디커플링을 더 높게 인식할 개연성이 있다.

한편, 남성 근로자는 학력이 높을수록 가족친화제도에 관심을 두고 자녀 양육에 참여하고자 한다(이연승 외, 2017). 또한, 학력이 낮은 남성에 비해 학력이 높은 남성은 고용안정성이 높고, 고용안정성이 높은 조직은 가족친화제도의 형식이 갖추어져 있다. 이러한 상황으로 인해 학력이 높은 남성은 가족친화제도 활용에 대한 기대가 상대적으로 높다. 문제는 조직문화나 관행상 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 실제 활용을 어렵게 하는 장애가 존재할 수 있다. 이때 학력이 높은 남성은 가족친화제도에 대한 높은 기대와 현실에서의 장애와 한계 사이의 간극이 커지면서, 배우자 출산휴가 및 육아휴직에 대한 디커플링을 높게 인식할 수 있다.

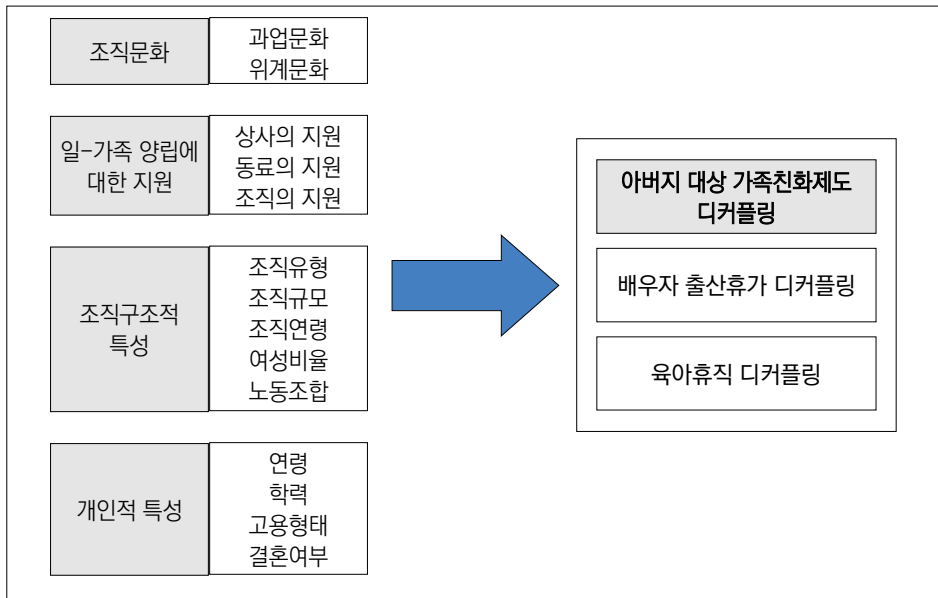
마지막으로 정규직과 비정규직은 고용안정성 및 노동조건이 차이가 있다. 정규직은 정년을 보장받고 부당한 해고로부터 보호되어 근로기간 및 근로여건의 보장성이 강하다. 반면, 비정규직은 단기간·일시적으로 고용되며, 고용계약기간을 연장하는 고용주를 의식하며, 재계약에 따른 불안정성을 갖는다. 이러한 상황에서 비정규직은 3~5일의 배우자 출산휴가 활용조차 심리적 부담을 느낄 수 있다. 한편 육아휴직은 개시일 이전 한 사업장에서 근속기간 1년 이상이어야 사용할 수 있다.⁸⁾ 비정규직의 상당수는 1년 미만의 단기계약을 하며, 단기간에 여러 사업장을 거치므로 육아휴직의 요건을 갖추기 어렵다. 이처럼 노동지위와 제도의 속성 사이에 존재하는 간극으로 비정규직은 가족친화제도의 활용과 관련하여 상대적 박탈감을 느낄 수 있다. 다시 말해 배우자 출산휴가나 육아휴직은 존재하지만 자신들에게는 적용되지 못하는 현실에서 비정규직 남성이 디커플링을 더 높게 인식할 수 있다.

3. 종합: 연구의 개념들

이상의 논의를 종합하면 다음과 같은 개념들이 도출된다.

8) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 개정으로 육아휴직 요건이 근속기간 1년 이상 근로자에서 6개월 이상인 근로자로 완화되어 2018년 5월 29일부터 시행되고 있다.

〈그림 1〉 연구의 개념틀



III. 연구의 설계

1. 자료의 수집 및 표본의 구성

이상의 이론적 논의의 경험적 타당성을 확인하고자 가족친화인증기업(관)을 대상으로 실증분석을 하였다. 특히 남성이 활용 가능한 가족친화제도인 배우자 출산휴가와 육아휴직의 디커플링에 대한 남성의 인식에 주목하였다.

본 연구가 가족친화인증기업(관)을 조사대상으로 선정한 이유는 다음과 같다. 첫째, 가족친화인증기업(관)은 가족친화 관련 제도적 압력에 대한 조직적 반응이 활발하다(정장훈 외, 2011; 원숙연·성민정, 2016). 가족친화인증기업(관)은 일정 수준 이상의 가족친화제도가 공식적으로 존재하며, 남녀구성원의 가족친화제도 활용에 대한 관심이 상대적으로 높다. 무엇보다 가족친화인증기업(관)은 인증과정에서 배우자 출산휴가와 육아휴직의 도입률과 활용률은 평가대상이 된다. 따라서 가족친화인증기업(관)은 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 디커플링에 대한 남성의 인식에 주목하는 연구목적에 부합하는 대상이다. 둘째, 가족친화인증기업(관)은 동일한 인증기준을 충족하고 심사를 통과한 조직들

로 구성되어 있다. 따라서 가족친화제도의 표면적 유사성이 있다. 이처럼 공식적인 가족친화제도의 표면적 유사성을 통해 조직 간 편차를 최소화하고 활용에 있어서 디커플링의 영향요인을 규명할 필요가 있다.

이상의 근거에 따라 2015년 7월 현재 가족친화인증기업(관)의 구성원을 대상으로 설문 조사를 하였다. 설문지는 소속 구성원의 도움을 받아 배포하였다. 연구의 취지와 설문작성 요령 등에 관해 설명하고 성별, 연령, 결혼여부 등에 있어 최대한 고른 배포를 부탁하였다. 총 1,200부를 배포하여 923부를 회수하였으며(회수율 76.9%), 그 중 불성실 응답을 제외하였다. 그중 남성응답자의 설문지 457부를 최종 분석에 사용하였다. 연구목적에 고려하여 최대한 균형 있는 표본을 구성하고자 노력하였다.⁹⁾ 조사대상 조직은 총 39개로, 공공조직이 22개, 민간조직이 17개이며, 공공조직 구성원 259명(56.7%), 민간조직 구성원 198명(43.3%)으로 구성되었다. 최종분석에 사용한 표본의 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 표본의 특성

| 조직 특성 | | | | | |
|-------|--------------|-----------|------|--------|-----------|
| 변수 | | 빈도(%) | 변수 | | 빈도(%) |
| 조직규모 | 300명 미만 | 89(19.5) | 조직연령 | 10년 미만 | 8(1.8) |
| | 300-1,000명 | 103(22.5) | | 10-20년 | 116(25.4) |
| | 1,000-5,000명 | 118(25.8) | | 20-40년 | 83(18.2) |
| | 5,000명 이상 | 147(32.2) | | 40년 이상 | 250(54.7) |
| 조직유형 | 공공조직 | 259(56.7) | 여성비율 | 15%미만 | 131(28.7) |
| | 민간조직 | 198(43.3) | | 15-40% | 223(48.8) |
| 노동조합 | 없다 | 68(14.9) | | 40%이상 | 103(22.5) |
| | 있다 | 389(85.1) | | | |
| 개인 특성 | | | | | |
| 변수 | | 빈도(%) | 변수 | | 빈도(%) |
| 연령 | 20대 | 35(7.7) | 학력 | 고졸 | 21(4.6) |
| | 30대 | 223(48.8) | | 전문대졸 | 26(5.7) |
| | 40대 | 139(30.4) | | 대졸 | 320(70.0) |
| | 50대 이상 | 60(13.1) | | 대학원졸 | 90(19.7) |
| 결혼여부 | 미혼 | 118(25.8) | 고용형태 | 비정규직 | 28(6.1) |
| | 기혼 | 339(74.2) | | 정규직 | 429(93.9) |

2. 측정도구

설문은 관련 연구를 통해 신뢰도 및 타당도가 검증된 문항들을 바탕으로, 본 연구의

9) 이러한 노력에도 불구하고, 조직연령이 '10년 미만'인 조직이 1.8%, 개인 연령이 '20대'인 경우가 7.7%, 고용형태가 '비정규직'인 경우가 6.1%에 불과하여 집단 간 인식 차이를 고려함에 있어 한계를 가지므로 이에 대한 해석에 주의가 필요하다.

목적에 부합하도록 수정·보완하여 구성하였다. 종속변수인 배우자 출산휴가 및 육아휴직 디커플링의 문항은 여성가족부가 실시한 「기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사」(여성가족부, 2012)의 척도를 본 연구의 목적에 부합하도록 재구성하여 사용하였다. 제도 디커플링은 기존 연구와 달리 구성원의 주관적 인식으로 조사하였다.¹⁰⁾ 조직 내 가족친화제도의 활용도는 구성원의 개별적인 위치와 목표에 따라 차별적으로 인식될 수 있기 때문이다. 독립변수로서 조직문화는 Cameron & Quinn(2011)의 경쟁가치모형의 척도를 활용하였고, 사회적 지원 중 상사의 지원과 동료의 지원은 McDermid et al.(2000)의 척도를, 조직의 지원은 Allen(2001)의 척도를 재구성하여 활용하였다. Cronbach's α 계수로 내적 일관성을 평가한 결과, 과업문화(.813), 위계문화(.629), 상사의 지원(.774), 동료의 지원(.775), 조직의 지원(.673)은 모두 기준치인 0.6을 상회하는 내적 일관성을 보임으로써 측정도구가 구성개념을 타당성 있게 측정하는 것을 확인하였다. 각각의 문항은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'의 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 디커플링 및 조직의 지원 중 일부는 역문항으로 구성하였다.

〈표 3〉 구성개념의 명목적·조직적 정의

| 변수 | | 명목적 정의 | 조직적 정의 |
|----------------|---------------|--|--|
| 가족친화제도 디커플링 | 배우자 출산휴가 디커플링 | 조직 내 도입된 배우자 출산휴가가 미 활용되는 정도 | 배우자의 출산 시 남성 근로자가 사용할 수 있는 3~5일간의 휴가제도가 미 활용된다고 인식하는 정도 |
| | 육아휴직 디커플링 | 조직 내 도입된 육아휴직이 미 활용되는 정도 | 만 8세 이하(또는 초등학교 2학년 이하)의 자녀를 가진 남녀 근로자가 자녀 양육을 위해 사용할 수 있는 휴직제도가 미 활용된다고 인식하는 정도 |
| 조직문화 | 과업문화 | 조직의 성과목표 달성과 과업 수행에서 생산성을 강조하는 문화 | 합리적인 목표달성과 과업의 효율적인 수행을 중시한다고 인식하는 정도 |
| | 위계문화 | 분명한 위계질서 및 명령체통을 통해 내부 정비 및 안정성을 강조하는 문화 | 규칙·명령·통제에 따르며, 내부 통합과 안정을 중시한다고 인식하는 정도 |
| 일-가족 양립에 대한 지원 | 상사의 지원 | 일-가족 양립 요구에 대한 상사의 정서적·도구적 지원 | 일-가족을 양립해야 하는 상황에서 상사에게 도움을 요청할 수 있는 정도 |
| | 동료의 지원 | 일-가족 양립 요구에 대한 동료의 정서적·도구적 지원 | 일-가족을 양립해야 하는 상황에서 동료에게 도움을 요청할 수 있는 정도 |
| | 조직의 지원 | 가족친화적 조직문화로서 일-가족 양립 요구에 대한 조직의 지원 | 조직분위기 측면에서 일-가족을 분리해야 하거나 시간 헌신을 요구하는 정도 |

10) 기존연구(구자숙, 2009; 정장훈 외, 2011)에서는 조직에 도입된 제도 수와 미활용된 제도 수의 차이를 통해 디커플링을 측정하였다. 이 경우, 제도 도입에 소극적인 조직에서 오히려 디커플링이 낮게 나타나는 논리적 모순이 발생한다(정장훈 외, 2011).

IV. 실증 분석 및 논의

1. 배우자 출산휴가와 육아휴직의 현황

남성이 인식하는 배우자 출산휴가와 육아휴직의 디커플링에 작용하는 영향요인을 실증적으로 규명하기에 앞서 이 제도의 도입 및 활용의 제도적 현황을 살펴보았다. 먼저, 조직 수준에서의 배우자 출산휴가와 육아휴직의 도입 및 시행 현황을 보면 <표 4>와 같다(고용노동부, 2015; 2016; 2017).¹¹⁾ 먼저, 배우자 출산휴가의 도입률은 약 60%였으나, 그중 제도의 미시행률은 2015년 62.0%, 2016년 53.9%, 2017년 53.0%이었다. 다음으로, 육아휴직의 도입률은 약 50%였으나, 그중 제도의 미시행은 2015년 48.6%, 2016년 41.0%, 2017년 45.5%이었다. 이러한 결과는 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 도입이 적극적인 활용을 담보하는 것은 아니며, 제도의 형식과 관행 간에 간극이 존재함을 보여준다.

<표 4> 배우자 출산휴가 및 육아휴직 도입 및 시행 현황(2015-2017년)

(단위: %)

| | 배우자 출산휴가 | | | 육아휴직 | | |
|-------|----------|------|------|------|------|------|
| | 도입 | 시행 | 미시행 | 도입 | 시행 | 미시행 |
| 2015년 | 61.9 | 38.0 | 62.0 | 58.2 | 51.4 | 48.6 |
| 2016년 | 60.8 | 46.1 | 53.9 | 58.3 | 59.0 | 41.0 |
| 2017년 | 60.9 | 47.0 | 53.0 | 59.1 | 54.5 | 45.5 |

주: 2015년은 도입 조직이 아닌 전수 대비로 조사·보고되어, 2016년과 2017년 기준인 도입 조직 수 대비로 통일하여 비교함

출처: 「일·가정 양립 실태조사」(고용노동부, 2015; 2016; 2017)

이상과 같이 고용노동부의 「일·가정 양립 실태조사」에 나타난 전반적인 상황에 더하여, 본 연구의 설문조사를 통해 남성 근로자가 인식하는 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 디커플링을 확인하였다. <표 5>에 따르면, 배우자 출산휴가 디커플링은 3.14점(5점 기준)이었으며, 육아휴직 디커플링은 2.27점(5점 기준)이었다. 본 연구에서의 남성 근로자는 육아휴직보다 배우자 출산휴가 디커플링을 상대적으로 높게 인식하였다. 이는 앞서 살펴본 조직 수준의 「일·가정 양립 실태 조사」에서 나타난 배우자 출산휴가 및 육아휴직

11) 「일·가정 양립 실태 조사」는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제6조의3에 근거하며, 모성보호 및 일·가정의 양립 실태를 파악하고자 전국의 상시 근로자 5인 이상 사업체 중 업종별, 권역별 사업체 규모별로 층화추출된 1,000개 표본 사업체의 인사담당자를 대상으로 매년 실시하고 있다(고용노동부, 2017).

디커플링 경향과 맥을 같이 한다.

〈표 5〉 남성 근로자의 배우자 출산휴가 및 육아휴직 디커플링 인식

| 제도 유형 | 평균 | 표준편차 | 표본 수(명) |
|---------------|------|-------|---------|
| 배우자 출산휴가 디커플링 | 3.14 | 1.315 | 457 |
| 육아휴직 디커플링 | 2.27 | 1.176 | 457 |

여기에서 주목할 것은 가족친화제도의 활용률을 심사받아야 하는 가족친화인증기업(관)에서도 상당한 수준으로 존재하는 디커플링이다. 〈표 4〉에서 나타난 조직 차원의 가족친화제도 활용 수준에 비해 〈표 5〉의 구성원 차원에서 체감하는 가족친화제도 디커플링 인식은 상대적으로 높게 나타난다. 이는 조직의 가족친화인증 확보만으로 구성원들의 가족친화제도 활용이 담보되지 않음으로써 발생하는 심리적 간극을 보여준다.

한편, 육아휴직 디커플링은 배우자 출산휴가 디커플링보다 낮게 나타났다. 이 결과는 세 가지 측면에서 해석할 수 있다. 첫째, 1995년에 도입된 남성 육아휴직은 대표적인 가족친화제도로서 2008년에 도입된 배우자 출산휴가에 비해 긴 역사를 가진다. 상대적으로 긴 역사를 통해 육아휴직은 제도적으로 정착되고, 제도적 정착을 통해 형식과 실제 사이의 간극이 줄어들었을 가능성이 있다. 둘째, 배우자 출산휴가는 남성만 쓰는 제도로써 제도 활용 시 가시성이 높다. 높은 가시성은 제도 활용에 있어서 심리적 부담으로 이어져 디커플링 인식을 높일 수 있다. 셋째, 응답자가 여성의 육아휴직 활용 가능성을 염두에 두고 응답했을 가능성이 있다. 육아휴직제도는 남녀 모두를 대상으로 하나 그간 주로 여성이 육아휴직을 활용해 왔다(양소남·신창식, 2011; 김진욱·권진, 2015). 따라서 남성근로자가 육아휴직 활용에 대한 인식에 여성을 염두에 두고 응답했을 가능성을 완전히 배제할 수 없다.

2. 배우자 출산휴가 및 육아휴직 디커플링의 영향요인

이상과 같이 살펴본 디커플링의 전반적인 구조를 바탕으로, 남성 근로자가 인식하는 배우자 출산휴가 및 육아휴직 디커플링의 영향요인을 다중회귀분석을 통해 규명하였다. 이를 위해 배우자 출산휴가 및 육아휴직 디커플링에 대한 조직문화(과업문화, 위계문화), 사회적 지원(상사의 지원, 동료의 지원, 조직의 지원), 조직특성(유형, 규모, 연령, 여성비율, 노동조합), 개인특성(연령, 학력, 고용형태, 결혼여부)의 차별적 영향력을 분석하였다(표 6).

〈표 6〉 배우자 출산휴가 및 육아휴직 디커플링의 영향요인

| | 배우자 출산휴가 디커플링 | | | | 육아휴직 디커플링 | | | |
|----------------------------|---------------|------|---------|----------|------------|------|---------|-----------|
| | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t |
| | B | S.E. | β | | B | S.E. | β | |
| (상수) | 4.905 | .708 | | 6.932*** | 5.336 | .609 | | 8.757*** |
| 과업문화 | .082 | .098 | .042 | .840 | .118 | .084 | .067 | 1.403 |
| 위계문화 | -.138 | .111 | -.065 | -1.240 | -.343 | .096 | -.181 | -3.582*** |
| 상사의지원 | -.361 | .114 | -.217 | -3.166** | -.426 | .098 | -.286 | -4.334*** |
| 동료의지원 | -.100 | .128 | -.053 | -.780 | .048 | .110 | .029 | .439 |
| 조직의지원 | -.020 | .078 | -.012 | -.261 | .013 | .067 | .009 | .195 |
| 조직유형 | .814 | .143 | .307 | 5.683*** | .556 | .123 | .235 | 4.505*** |
| 조직규모 | -.000002 | .000 | -.033 | -.697 | -.000005 | .000 | -.078 | -1.699 |
| 조직연령 | .007 | .003 | .112 | 2.395* | .006 | .002 | .108 | 2.407* |
| 여성비율 | -.006 | .004 | -.071 | -1.562 | -.016 | .003 | -.216 | -4.892*** |
| 노동조합 | .468 | .185 | .127 | 2.535* | .193 | .159 | .059 | 1.216 |
| 연령 | -.019 | .010 | -.109 | -1.981* | -.008 | .008 | -.049 | -.929 |
| 학력 | .005 | .089 | .002 | .054 | .017 | .076 | .009 | .216 |
| 고용형태 | -.133 | .244 | -.024 | -.548 | -.956 | .210 | -.195 | -4.560*** |
| 결혼여부 | .168 | .161 | .056 | 1.043 | -.032 | .138 | -.012 | -.235 |
| R^2 (adjusted R^2) | .205(.180) | | | | .263(.240) | | | |
| F | 8.163*** | | | | 11.261*** | | | |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

주: 조직유형(공공조직0, 민간조직1), 노동조합(없음0, 있음1), 결혼여부(미혼0, 기혼1), 고용형태(비정규직0, 정규직1)

남성 근로자가 인식한 배우자 출산휴가 및 육아휴직 디커플링의 영향요인은 다음과 같다. 먼저, 배우자 출산휴가의 경우, 상사의 지원이 높을수록, 연령이 높을수록 디커플링을 낮게 인식하였다. 반면, 공공조직보다 민간조직이, 조직연령이 높을수록, 노동조합이 있는 경우 배우자 출산휴가 디커플링 인식이 높았다. 다음으로, 육아휴직의 경우, 위계문화가 높을수록, 상사의 지원이 높을수록, 조직 내 여성비율이 높을수록, 비정규직보다 정규직이 디커플링 인식이 낮았다. 또한 공공조직에 비해 민간조직이, 조직연령이 높을수록 육아휴직 디커플링 인식이 높았다.

이상의 결과는 제도적 차원 및 젠더 관점에서 몇 가지 논제를 제시한다. 첫 번째 논제는 남성 대상의 가족친화제도의 디커플링에 있어서 상사의 지원이 갖는 중요성이다. 결

과에 따르면, 상사의 지원은 배우자 출산휴가 및 육아휴직 모두에서 디커플링 인식을 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 부하의 일-가족 양립을 위한 상사의 지원이 남성의 제도 활용에 미치는 영향을 재확인한다(Kossek et al., 2001; Frye & Breugh, 2004; 원숙연·박지원, 2009). 남성 근로자는 일을 최우선으로 하는 '이상적 노동자' 규범의 압력을 강하게 받아왔다. 따라서 남성근로자는 가족친화제도 활용이 그러한 규범에 배치된다고 인식하기 쉽다. 이러한 부담 속에서 남성 근로자는 만일 상사가 배우자 출산휴가 및 육아휴직 활용을 '아버지의 당연한 역할', '아버지로서 긍정적인 경험'으로 인식한다고 판단될 때 심리적 부담을 덜 수 있다(Thomas & Ganster, 1995; 김진욱, 2015). 따라서 일-가족 양립을 지원하는 상사의 태도는 제도와 활용간의 간극을 낮추는 데 기여할 수 있다.

여기서 특히 흥미로운 것은 동료지원과 조직지원의 영향력이 발견되지 않은 데 반해 상사의 지원만 유의하게 작용한다는 점이다. 동료보다 상사는 조직에서 높은 지위를 점하며, 상사의 높은 지위는 일-가족 양립 지원을 위해 동원할 수 있는 유무형의 자원이 많다는 뜻이기도 하다(Greenhaus & Beutell, 1985; 최수찬 외, 2006). 또한, 동료가 제공하는 지원은 정서적 측면이 강한 데 반해 상사가 제공하는 지원은 더욱 실질적이고 도구적 효율성이 높다(Starrels, 1992). 여기에 더하여 조직 분위기로 대변되는 조직지원은 상사의 지원에 비해 거리감이 있으며, 추상적이다(원숙연·박지원, 2009). 이처럼 다양한 요인의 작용으로 인해 상사의 지원은 남성이 인식하는 배우자 출산휴가 및 육아휴직 제도의 디커플링을 낮추는데 기여한 것으로 보인다.

둘째, 공공조직이 민간조직보다 아버지 대상 가족친화제도 디커플링을 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 몇 가지 요인이 복합적으로 작용한 결과로 해석된다. 일반적으로 공공조직은 민간조직에 비해 고용안정성이 높고 가족친화제도 활용 후 복귀가 용이하다. 또한 공공조직은 민간조직에 비해 가시성과 준법압력이 높기 때문에 공식적인 정책에 대한 순응(compliance)이 높다. 이상의 공공조직이 갖는 일반적인 특성에 더하여 우리나라의 독특한 상황이 함께 작용한다. 우리나라에서 가족친화제도의 확산은 정부의 적극적인 주도로 추진되었다. 이에 따라 공공조직은 가족친화문화 조성 및 제도 활성화를 위한 모범사례로 활용되었다(원숙연, 2015). 이처럼 다양한 여건이 조성됨에 따라 공공조직의 남성은 자신의 조직에서 배우자 출산 및 육아휴직 등 가족친화제도와 그 활용 간 간극을 낮게 인식한 것으로 보인다.

셋째, 조직연령은 남성 대상 가족친화제도 디커플링을 높이는 것으로 나타났다. 이는 조직연령의 증가에 따라 일-가족 양립을 둘러싼 조직 관성이 강하게 작용한 결과로 해석

된다. 특히 우리나라에서 오래된 조직은 산업화 과정의 압축적인 성장을 경험하면서 남성 부양자 모델에 입각한 일-현신 스키마 규범이 강하게 자리 잡았다. 이러한 상황에서 남성의 가족친화제도의 활용은 기존의 규범을 흔드는 본질적인 변화로 인식될 수밖에 없다. 이에 따라 오래된 조직에서 남성 대상 가족친화제도의 디커플링이 발생할 개연성은 그만큼 높아진다.

이상에서와 같이 상사의 지원, 조직유형, 그리고 조직연령은 배우자 출산휴가 및 육아휴직의 디커플링 모두에 공통적으로 작용하였다. 이에 반해 육아휴직에는 위계문화와 여성비율 그리고 고용형태가 작용하고, 배우자 출산휴가에는 노동조합과 연령이 작용하는 차별성이 확인되었다. 이상의 결과에 대한 해석은 다음과 같다.

먼저 조직문화의 영향력과 관련하여, 전반적으로 볼 때 남성의 가족친화제도 활용에 있어서 조직문화의 영향력은 크지 않다. 특히 과업문화는 배우자 출산휴가와 육아휴직 모두에서 유의한 영향력이 발견되지 않았다. 이에 반해 육아휴직의 경우, 위계문화에서 디커플링 인식이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 위계문화에서 디커플링 인식이 높아 지리라는 이론적 예측과 상반된다. 본 조사대상이 남성이라는 점에서 이해 가능하다. 남성은 규칙, 명령, 통제에 입각한 위계문화에 익숙하고 수용도가 높다. 만일 자신이 속한 조직문화가 위계적이라고 인식할 경우, 남성은 위계질서의 요구에 따라 제도를 인식하고 활용할 가능성이 크다. 다시 말해 제도와 활용 간의 간극을 불편하거나 크게 느끼지 않을 가능성이 있다.

두 번째, 노동조합의 영향력이다. 주지하는 바와 같이 노동조합은 구성원(조합원)의 노동조건 및 경제적·사회적 지위 향상을 위한 집합적 목소리를 대변하며, 구성원에게 필요한 관행이나 제도 도입 및 폐지에 영향을 미친다. 가족친화제도도 마찬가지로 노동조합이 있으면 가족친화 요구를 통해 구성원의 제도 활용이 용이해지는 측면이 있다(Bond, 2002). 그러나 본 연구결과는 이러한 예측과는 달리 노동조합이 있는 경우, 배우자 출산휴가 디커플링을 높게 인식하였다. 관련 연구의 축적을 통해 심층적인 논의가 필요하지만 탐색적 차원에서 볼 때, 이는 제도 정착과 관련이 있는 것으로 보인다. 현황 자료에서 본 것처럼 배우자 출산휴가는, 대표적인 가족친화제도인 육아휴직보다 제도적으로 안착하였다고 보기는 어렵다. 또한 남성만이 사용할 수 있고 실제 활용률도 높지 않다. 이 경우 배우자 출산휴가에 대한 노동조합의 관심이나 지원이 육아휴직에 비해 낮을 수 있다. 이는 남성 근로자가 갖는 노동조합에 대한 기대에 부응하지 않는 것으로 남성근로자의 육아휴직 디커플링 인식을 오히려 높이는 결과를 가져올 수 있다.

한편, 근로자의 연령은 배우자 출산휴가 디커플링에 유의한 영향을 미친 데 반해, 육

아휴직 디커플링에는 그 영향력이 발견되지 않았다. 배우자 출산휴가는 자녀 출산과 맞물려 3~5일의 짧은 시기에 사용한다. 따라서 배우자의 출산 시기에 맞물려 있는 젊은 남성은 제도 활용의 필요성이 높다. 이처럼 제도 활용의 필요성이 높으면 남성은 심리적 부담이 커지므로 배우자 출산휴가 활용이 더욱 어렵게 인식될 수 있다. 이에 반해, 육아휴직은 자녀가 만 8세 이하(또는 초등학교 2학년 이하)로 출산 후 8~9년 안에 활용할 수 있기 때문에 남성의 연령에 따른 인식의 차이가 상쇄된 것으로 보인다.

고용형태의 영향력은 육아휴직 디커플링에서만 발견된다. 비정규직은 정규직보다 육아휴직 디커플링을 높게 인식하였다. 이는 육아휴직의 요건이 한 직장에서의 근속기간 1년 이상(현재 180일 이상)인 근로자이므로 비정규직이 이 요건을 충족하기 쉽지 않고, 충족한다고 하더라도 고용 지위에 따른 불안정성으로 인해 제도를 활용하는 것이 현실적으로 어렵다. 반면, 고용형태는 배우자 출산휴가 디커플링에는 유의하지 않았다. 배우자 출산휴가는 육아휴직과 달리, 단기간(3~5일), 저비용(3일 유급)이 소요되는 제도이며, 필수적인 근속기간 등 법적 요건이 없다. 배우자의 출산 시 모든 남성 근로자가 청구할 수 있다. 이러한 측면에서 비정규직이 배우자 출산휴가를 청구하고, 조직이 이를 허용하는 것이 용이할 수 있다. 따라서 고용형태에 따른 배우자 출산휴가 디커플링의 차이가 나타나지 않은 것으로 보인다.

마지막으로 여성비율이 육아휴직에만 작용한 것은 배우자 출산휴가가 남성만을 대상으로 하고, 육아휴직이 남녀 모두를 대상으로 한 제도의 성격이 그대로 반영된 결과이다. 여성비율이 높은 조직에서 육아휴직을 사용하는 여성이 많을 수밖에 없고, 이에 대한 노출 경험은 남성이 육아휴직 활용의 디커플링을 낮게 인식하게 하는 데 기여한다. 같은 맥락에서 여성비율이 남성만 쓰는 배우자 출산휴가의 디커플링 인식에 특별한 변화를 가져오지 않은 것으로 보인다.

V. 결론

본 연구는 아버지 대상 가족친화제도 디커플링이 존재함에도 불구하고 그간 이를 간과하였다는 문제의식에서 출발하였다. 이러한 문제의식 하에서 가족친화인증기업(관)의 배우자 출산휴가와 육아휴직을 중심으로 아버지 대상 가족친화제도 디커플링의 양상과 그 영향요인을 실증적으로 확인하였다. 연구 결과, 배우자 출산휴가는 육아휴직에 비해 디커플링이 상대적으로 높았으며, 각 제도의 디커플링의 영향요인은 차별적이었다. 배

우자 출산휴가 디커플링의 영향요인은 상사의 지원, 조직유형, 조직연령, 노동조합, 연령이었으며, 육아휴직 디커플링에는 위계문화, 상사의 지원, 조직유형, 조직연령, 여성비율, 고용형태의 영향력이 확인되었다.

〈표 7〉 연구의 요약

| | | 배우자 출산휴가 디커플링 | 육아휴직 디커플링 |
|----------------|--------|---------------|-----------|
| 조직문화 | 과업문화 | | |
| | 위계문화 | | + |
| 일-가족 양립에 대한 지원 | 상사의 지원 | - | - |
| | 동료의 지원 | | |
| | 조직의 지원 | | |
| 조직구조적 특성 | 조직유형 | + | + |
| | 조직규모 | | |
| | 조직연령 | + | + |
| | 여성비율 | | - |
| | 노동조합 | + | |
| 개인적 특성 | 연령 | - | |
| | 학력 | | |
| | 고용형태 | | - |
| | 결혼여부 | | |

이상의 결과가 갖는 함의는 다음과 같다. 첫째, 아버지 대상 가족친화제도의 도입만이 아니라 현실적 운용에 대한 철저한 관리가 필요하다. 남성의 가족친화제도 도입 필요성은 강조되고 있으나, 도입된 제도가 현실에서 잘 작동하고 있는지에 대한 관심은 상대적으로 적다. 제도의 도입 자체가 현실에서 운용의 효과성을 담보하지 않기 때문에, 제도와 운용 간의 간극 즉 디커플링에 대한 이론적·실천적 관심이 필요하다. 무엇보다 본 연구에서처럼 가족친화제도의 모범적인 운영을 인증 받은 기업(관) 남성 근로자도 비교적 높은 디커플링 인식을 보였다는 것은 그 함의가 적지 않다. 형식적 제도를 넘어서 디커플링을 최소화하기 위한 노력의 필요성을 강하게 제기한다. 디커플링을 최소화하는 과정에서 주목해야 할 것 중 하나는 제도의 속성에 따라 상이한 접근이 필요하다는 점이다. 배우자 출산휴가와 육아휴직 디커플링의 영향요인이 차별적이었다는 본 연구결과가 이를 뒷받침한다. 따라서 관련 부처는 제도 도입 이후 디커플링을 확인하고 관리하는 작업과 함께 디커플링을 완화하는 데 있어서 단선적이고 일괄적인 접근이 아닌 제도 차

이를 반영한 유기적이고 차별적인 접근을 시도해야 할 것이다.

둘째, 상사의 지원이 갖는 영향력이 주는 함의이다. 일-헌신 스키마 규범의 압력이 강한 우리나라에서 남성의 가족친화제도 활용에 대한 사회적·심리적 수용범위가 넓지 않다. 이러한 상황에서 본 연구결과는 상사가 가족친화제도 활용에 대하여 수용적이고 유무형의 지원을 제공할 경우, 실제 활용에 따르는 부담이 줄어들 수 있음을 확인한다. 조직에서 상사가 행사할 수 있는 영향력과 가족친화제도 활용으로 인한 업무 조정 및 대체 인력 충원 등 유·무형의 자원을 고려한다면 이해 가능한 결과이다. 그러나 가족친화제도에 대한 상사의 지원을 상사의 '개인적 선의'나 '개별적 판단'에 맡길 경우, 그 효과성은 제한적이고 지속가능성을 담보할 수 없다. 어떤 상사를 만나는가에 따라 지원의 정도와 양태가 달라질 수 있기 때문이다. 또한 상사도 조직구성원이기 때문에 일-가족 양립에 대한 조직의 전반적인 신호(signaling)로부터 자유롭지 않다. 따라서 상사 개인의 선의(판단)만이 아닌 일정한 수준의 제도화가 필요하다. 최근 인사혁신처가 일-가족 양립 및 유연근무와 관련하여 부서(부하)의 가족친화제도 활용률을 상사평가에 반영하는 것은 좋은 예가 될 수 있다(인사혁신처, 2017). 이는 가족친화제도를 지원하는 것이 상사 자신에게도 도움이 된다는 점을 명확히 하고 조직이 이를 독려한다는 신호가 되기 때문이다.

셋째, 민간조직의 아버지 대상 가족친화제도 활용을 위한 정책적 노력이 필요하다. 공공조직이 민간조직에 비해 가족친화제도 디커플링이 낮은 것은 남성의 일-가족 양립 지원에 대한 정책 개입이 공공조직에 집중된 결과이다. 기존에 공공조직의 가족친화제도 활용은 민간조직을 견인한다는 측면에서 독려되어 왔으나, 이제는 가족친화제도 활용의 무게 중심을 민간조직으로 옮길 필요가 있다. 민간조직 구성원이 공공조직보다 월등히 많다는 점에서 제도의 파급효과가 훨씬 크다.¹²⁾ 다만 정책의 견인효과 높은 공공조직에 비해 민간조직은 자유시장 논리 및 비용 민감성 측면에서 강제성보다는 자발성과 합리성이 중요시된다. 따라서 가족친화제도 활용이 비용이 아닌 투자라는 인식을 확산하고, 가족친화제도의 활용률이 높은 민간조직에 대한 인센티브를 부여하는 방식이 필요하다. 이에 더하여 남성의 성공적인 일-가족 양립이 조직 생산성에 오히려 도움이 된다는 인식을 확산하기 위한 교육, 컨설팅, 네트워크 등을 확대함으로써 자발적인 가족친화제도 활성화를 위한 노력도 병행될 필요가 있다.

넷째, 조직연령을 고려한 아버지 대상 가족친화제도 활용방안도 필요하다. 연령이 높은 조직은 제도환경의 변화에도 불구하고 권위주의, 조직헌신, 연공주의 등의 조직 관성

12) 2016년 말 기준 총 취업자 대비 공공부문 취업률은 8.9%, 민간부문 취업률은 91.1%로 공공부문 구성원보다 민간부문 구성원이 월등히 많다(통계청, 2018).

을 강하게 가지고 있다. 이러한 조직 관성은 사회적 편견 및 관행과 맞닿아 있으며, 가족친화제도와 관련하여 남성의 제도 활용을 부적절한 것으로 평가하게 한다. 오래된 조직은 동종 업계 및 경쟁 업체에 있어 모방의 대상이 된다는 점에서 그 파급력은 더욱 크다. 물론 산업화 시대의 관행이 팽배한 조직에서 아버지 대상 가족친화제도의 활용은 혁신적일 수 있다. 하지만 조직연령 만큼이나 확보된 자원으로 거시적이고 장기적으로 효과를 내는 제도에 대한 판단이 필요한 시점이다. 조직연령에 따른 가족친화수준을 분석을 바탕으로 조직연령별 가족친화 컨설팅을 실시하되, 오래된 조직의 혁신 차원에서 접근할 필요가 있다.

다섯째, 고용형태를 고려한 육아휴직의 재설계가 필요하다. 육아휴직 요건이 근속기간 1년 이상(현재 180일 이상)으로 규정되어 비정규직에게는 구조적인 어려움이 있다. 최근 정부는 육아휴직 대상자의 요건을 근속기간 1년 이상 근로자에서 6개월 이상 근로자로 완화하여 육아휴직의 사각지대에 있던 비정규직의 제도 활용 가능성을 높였다(고용노동부, 2018). 이는 고용형태를 고려한 가족친화제도의 진일보한 개선으로 평가된다. 그러나 이러한 법 개정에는 비정규직 전반이 포함되지 않고 육아휴직 이후 재계약 및 육아휴직급여 사후지급제, 소득대체율 등에서 파생되는 제도 활용의 제약이 여전히 존재한다. 따라서 향후 비정규직을 포함한 수급자격 범위 확대를 포함한 전향적인 정책노력이 필요하다. 이를 위해 스웨덴의 경험이 시사하는 바가 있다. 스웨덴의 유급육아휴직의 경우, 근로자는 출산 전 240일간 일 250크로나(한화 약 3만 원) 이상의 소득이 있으면 수급자격을 주며, 자영업자도 개별적 세금납부자는 일반 근로자와 동일한 유급육아휴직을 사용할 수 있다(송지원, 2018). 이처럼 선진적 제도를 참고하되 고용형태와 관련한 우리의 상황을 고려하여 현실성 있는 정책설계가 필요할 것으로 보인다.

가족친화제도의 형식은 성-중립성을 표방하지만, 실제 남성의 제도 활용은 여성에 비해 저조하고 성별화된 방식으로 운영된다. 더욱이 일-현신 스키마의 압력이 큰 우리나라에서 아버지 대상 가족친화제도의 디커플링 가능성은 상존한다. 그러나 아버지 대상 가족친화제도의 도입에 비해 현실에서 발생할 수 있는 디커플링에 대한 관심은 부족하다. 이러한 상황에 문제를 제기하면서 디커플링 개념을 바탕으로 배우자 출산휴가와 육아휴직의 디커플링을 남성의 시각에서 조망했다는 점이 본 연구의 의의이다. 그러한 의의에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계가 있다. 첫째, 측정도구의 한계이다. 디커플링 개념으로 가족친화제도를 논의한 연구가 많지 않아 「기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사」(여성가족부, 2012)의 척도를 재구성하였다. 배우자 출산휴가 및 육아휴직 디커플링을 개념화하고 사전조사 및 수차례 논의로 설문을 구성하였으나 여러 문항으로 측정하지

못해 타당성의 한계가 존재한다. 향후 남성 대상 가족친화제도 디커플링에 대한 정교한 측정도구 개발 및 정련이 요구된다. 둘째, 선행연구 및 이론적 고찰을 통해 아버지 대상 가족친화제도 디커플링의 영향요인을 도출하였으나, 기존 연구가 많지 않아 고려되지 못한 변수가 있을 수 있다. 남성의 가족친화제도에 주목하는 후속 연구를 통해 보다 다양한 변수를 고려한 다각적인 접근이 필요하다. 셋째, 혼합방법론의 필요성이다. 본 연구에 더하여 가족친화제도 활용에 대한 남성의 실제 경험을 반영하는 질적 연구를 병행한다면 아버지 대상 가족친화제도의 실효성을 확보하는 데 기여할 것이다.

참고문헌

- 고용노동부. (2014). 「일·가정 양립 실태조사」. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부. (2015). 「일·가정 양립 실태조사」. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부. (2016). 「일·가정 양립 실태조사」. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부. (2017a). 「일·가정 양립 실태조사」. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부. (2017b). 「일·가정 양립 근로자 실태조사」. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부. (2017c). 「2017년판 통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습」. 세종: 고용노동부.
- 구자숙. (2009). 기업에서의 모성보호제도에 대한 연구: 제도의 도입 및 현실과의 어긋남을 중심으로. 「조사연구」, 10(3): 107-130.
- 국미애. (2013). 「노동시간과 성(불)평등 정치로서의 유연 근무제」. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김경희·류임량. (2008). 여성단체의 일-가족 양립 제도화를 위한 활동과 특성. 「페미니즘 연구」, 8(2): 77-116.
- 김미주. (2006). 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 「한국여성학」, 22(4): 157-195.
- 김민희·김경희. (2010). 입법과정에 나타난 일-가족 양립 문제의 프레임에 관한 연구: 2000~2006년 국회의원록 분석을 중심으로. 「담론」, 13(4): 71-101.
- 김복태·조경호. (2012). 문화콘텐츠산업에서 일, 가정 양립 지원정책이 조직성과에 미치는 영향분석: 출산휴가 및 육아휴직제도의 Decoupling 가설검증. 「한국인사행정학회보」, 11(1): 199-216.
- 김영미. (2009). 한국의 복지체제와 젠더: 일가족양립정책 개혁을 중심으로. 「사회보장연구」, 25(4): 281-305.
- 김유미. (2016). 남성육아휴직할당제도의 도입 필요성. 「KIRI 고령화리뷰」, 2: 24-26.
- 김윤호. (2016). 분리행위(decoupling)의 비판적 고찰: 원전비리 사건을 중심으로. 「한국행정학보」, 50(1): 235-264.

- 김은정. (2013). 미취학자녀를 둔 취업여성의 일·가정양립정책 인지도와 이용의향. 「한국사회와 행정연구」, 24(2): 617-642.
- 김진욱. (2015). 일에서 가족으로: 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구. 「한국사회정책」, 22(3): 265-302.
- 김진욱·권진. (2015). 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구. 「한국사회정책」, 22(3): 265-302.
- 노용진·김동배·박우성. (2003). 혁신적 인사관리제도 도입의 영향요인. 「경영학연구」, 32(4): 955-981.
- 박기남. (2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구. 「한국여성학」, 25(2): 37-71.
- 백경민·박기태. (2013). 한국 사업장의 배우자 출산휴가제도 위반: 두 가지 위반 형태를 중심으로. 「노동정책연구」, 13(2): 155-185.
- 송은영·장용석. (2007). 실패를 통한 학습. 「한국사회학」, 41(5): 163-196.
- 송지원. (2018). 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 육아휴직제도 및 사용실태. 「국제노동브리프」, 16(1): 65-72.
- 양소남·신창식. (2011). 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일·가족양립 고충. 「보건사회연구」, 31(3): 70-103.
- 여성가족부. (2012). 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사. 서울: 여성가족부.
- 여성가족부. (2015). 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사. 서울: 여성가족부.
- 원숙연. (2005). 일·가정양립정책을 둘러싼 수사와 현실: 출산휴가와 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. 「한국정책학회보」, 14(2): 157-188.
- 원숙연. (2015). 여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일·가정양립지원의 영향력을 중심으로. 「행정논총」, 53(3): 57-81.
- 원숙연·박지원. (2009). 사회적 지원이 일·가족 갈등 및 일·가족 축진에 미치는 영향: 남녀 간의 인식차이를 중심으로. 「여성학논집」, 26(2): 3-32.
- 원숙연·성민정. (2016). 가족친화제도 동형화의 내부구조와 영향요인: 가족친화인증기업(관)을 중심으로. 「한국행정학보」, 50(1): 139-166.
- 이연승·김현정·최진령. (2017). 자녀양육 지원제도에 대한 아버지의 인식 및 요구: 부산지역 아버지를 대상으로. 「유아교육연구」, 37(5): 549-564.
- 이요행·방묘진·오세진. (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향. 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 18(3): 639-657.
- 이혜정·유규창. (2013). Y세대의 일과 삶의 균형. 「노동정책연구」, 13(4): 1-31.
- 인사혁신처. (2017). 「공무원 근무혁신 지침안」. 세종: 인사혁신처.
- 정장훈·조문석·장용석. (2011). 일·가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향. 「노동정책연구」, 11(2): 179-215.
- 조주은. (2002). 「대기업 생산직 ‘노동자’ 가족의 가정중심성에 관한 연구: 울산시 H사 자동차 공단 집단 거주지를 중심으로」. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 최수찬·우종민·윤영미·김상아·박용섭. (2006). 남녀근로자의 직장·가정 간 갈등과 직무만족도에 관

- 한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. 『한국가족복지학』, 17: 143-171.
- 한지영. (2011). 일·가정양립정책의 성평등 실현을 위한 입법과제. 『이화젠더법학』, 2(1): 57-87.
- Aiken, M., & Alford, R. R. (1970). Community structure and innovation: The case of urban renewal. *American Sociological Review*, 650-665.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 414-435.
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2008). *Work-family culture: Current research and future directions*. In Handbook of work-family integration (pp. 331-351).
- Bailyn, L. (2006). *Breaking the mold: Redesigning work for productive and satisfying lives*. Cornell University Press.
- Bond, S. (2002). *Family-friendly Working?: Putting Policy Into Action*. Associated University Presse.
- Boxenbaum, E., & Jonsson, S. (2008). *Isomorphism, diffusion and decoupling*. The Sage handbook of organizational institutionalism, 78-98.
- Brunsson, N. (1989). *The organization of hypocrisy: Talk, decisions and actions in organizations*. John Wiley & Sons.
- Budd, J. W., & Mumford, K. (2004). Trade unions and family-friendly policies in Britain. *ILR Review*, 57(2): 204-222.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*(3rd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Coltrane, S., Miller, E. C., DeHaan, T., & Stewart, L. (2013). Fathers and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2): 279-302.
- Coltrane, S. (1996). *Family man*. New York: Oxford University Press.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1): 124-197.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles*. Polity.
- Flack, M., & Reskin, B. (1998). *The Determinants of workers' Access to and use of nonstandard work schedules and arrangements*. November, 7, 1998.
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2): 197-220.
- Gerstel, N., & Armenia, A. (2009). Giving and taking family leaves: Right or privilege. *Yale Journal of Law and Feminism*, 1-29.

- Gilbert, L. A., Hallett, M., & Eldridge, N. S., (1994). *Gender and dual-career families: Implications and applications for the career counseling of women*. In W. B. Walsh & S. H. Osipow(Eds.), *Career counseling for women* pp.135-164. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1): 76-88.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American journal of sociology*, 82(5): 929-964.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1989). Organizations and social structure. *Organizational ecology*, 3-27.
- Hobson, B. (2004). Making men into fathers. Men masculinities, and the social policies of fatherhood. *Journal of sociology and social welfare*, 31(1): 233-233.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- Huerta, M. D. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W. J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2013). *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries*(No. 140). OECD Publishing.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5): 965-990.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kelly, E., & Dobbin, F. (1999). Civil rights law at work: Sex discrimination and the rise of maternity leave policies. *American Journal of Sociology*, 105(2): 455-492.
- Kossek, E. E., Colquitt, J. A., & Noe, R. A. (2001). Caregiving decisions, well-being, and performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates. *Academy of management Journal*, 44(1): 29-44.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- Moon, S. H. & Shin, J. T. (2018). The return of superman? Individual and organizational predictors of men's housework in South Korea. *Journal of Family*, 39(1): 180-208.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. *Research in organizational behavior*, 18: 157-200.
- Rehel, E. M. (2014). When dad stays home too: Paternity leave, gender, and parenting. *Gender & Society*, 28(1): 110-132.
- Starrels, M. E. (1992). The evolution of workplace family policy research. *Journal of family issues*, 13(3): 259-278.

- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1): 6-15.
- Westphal, J. D., & Zajac, E. J. (2001). Decoupling policy from practice: The case of stock repurchase programs. *Administrative Science Quarterly*, 46(2): 202-228.
- Williams, J., M. Blair-Loy, & J. Berdahl (2013), Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma, *Journal of Social Issues*, 69(2): 209-234.
- Wood, S. J., Menezes, L. M., & Lasaosa, A. (2003). Family-friendly management in Great Britain: Testing various perspectives. *Industrial Relations*, 42(2): 221-250.
- Yang, S., & Zheng, L. (2011). The paradox of de-coupling: A study of flexible work program and workers' productivity. *Social Science Research*, 40(1): 299-311.
- Zammuto, R. F. & J. Y. Krakower. (1991). Quantitative and qualitative studies of organizational culture. *Research in Organizational Change and Development*, 5: 83-114.
- 고용노동부 보도자료. (2018.5.21.) 남녀고용평등법 시행령 등 2개 시행령 국무회의 의결. (검색일: 2018년 7월 19일)
- 고용노동부 보도자료. (2018.2.26.) 2016년 기준 공공부문 일자리통계. (검색일: 2018년 7월 24일).
- 가족친화지원사업 <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertEstRe.do> (검색일: 2018년 7월 2일)
- OECD Family database <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (검색일: 2018년 7월 2일)

ABSTRACT

Perceptions and Impact Factors of Decoupling in Family-Friendly Policies for Fathers: A Study on Paternity Leave and Parental Leave

Minjung Sung & Sook-Yeon Won

This study focuses on the decoupling aspect of not employing the expanding ideals of family-friendly policies for fathers in the workplace. The study uses empirical investigation to review the decoupling patterns of and impact factors on paternity leave and parental leave, which constitute the core of family-friendly practices. First, the conceptual analytical model is structured based on an extensive literature review. Next, the feasibility of the analytical model is empirically verified by surveying 475 male employees of family-friendly-certified corporations (agencies). The results of the analysis support a number of meaningful arguments. Firstly, the decoupling conditions of paternity leave had a higher score than the decoupling conditions of parental leave. Secondly, the influencing factors showed different results against the decoupling conditions of family-friendly policy categories. The more supportive the supervisor and higher member age showed a lower perception of paternity leave decoupling conditions. The private sector also showed more than the public sector, the older the organization, and with a labor union were all related to higher perceptions of paternity leave decoupling conditions. On the other hand, decoupling conditions in parental leave were perceived as lower in a higher hierarchy culture, with a more supportive supervisor, a higher ratio of women, and with permanent employment rather than temporary employment. However, the private sector more than the public sector and the older the organization showed higher perceptions of parental leave decoupling conditions. The implications derived from the results are discussed in further detail.

【Keywords: decoupling, family-friendly policy, paternity leave, parental leave, family-friendly certification】