

# 일에서 가족으로: 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구<sup>1)</sup>

김진욱 (서강대학교)

## [요약]

일-가족 양립에 대한 사회적 필요성이 높아지고 있지만, 가족정책의 실질적 대상은 여성으로 국한되어온 경향이 있다. 그러나 진정한 양성평등과 일-가족 양립의 가치가 구현되기 위해서는 미시적인 가구내의 성분업 구조를 변화시키는 것이 필요하다. 일-가족 양립의 정책대상은 남성으로 확대되는 것이 필요하며, 이러한 측면에서 본 연구는 가구내의 성분업 구조가 뒤바뀐 아빠들을 분석의 대상으로 설정하였다. 연구의 목적은 한국 남성(아버지)의 일-가족 양립 경험을 분석하고 제도가 개인의 행위와 인식을 어떻게 변화시키는지 파악하는 것이다. 육아휴직제도를 활용한 경험이 있는 아버지들을 대상으로 이들이 육아휴직을 결정하고 사용하게 된 과정과 육아휴직으로 변화된 자신들의 삶의 경험에 접근하고자 하였다. 이를 위하여 2014년 9월부터 연구대상을 섭외하여 눈덩이 표집법으로 표본을 확대시켜, 2014년 11월부터 2015년 1월까지 총 8명의 육아휴직자와 2명의 육아퇴직자(육아휴직이 허용되지 않아 퇴직한 경우)를 심층면접할 수 있었다. 심층면접 자료는 녹취되었고 주제분석으로 자료가 분석되었다. 연구결과 육아휴직을 통하여 전업 가사와 육아를 경험한 아버지들이 일-가족 양립과 관련된 행위와 인식이 크게 변화되었음을 알 수 있었다. 이러한 질적분석을 통하여 육아휴직으로 대표되는 일-가족 양립정책이 '남성을 아버지로' 변화시키는, 즉 정책이 개인의 인식과 행위를 변화시키는 단초가 될 수 있음을 발견하였다.

주제어: 남성육아, 육아휴직, 육아경험, 일-가족 양립, 양성평등

## 1. 서론

저출산을 극복하기 위한 사회정책의 한 방향으로 선진 복지국가들은 일-가족 양립을 지원하는 가족정책을 확대해 왔다. 기존의 일-가족 양립 논의는 주로 그 대상으로 여성으로 하고

1) 이 논문은 2014년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2014S1A5A2A01015443)

있지만, 최근에는 남성의 가족 내 역할(돌봄과 가사) 확대와 이를 지원하는 정책방향을 고민하고 있다. 여성의 입장에서 양성평등은 노동시장내의 참여를 지원하는 상품화/탈가족화의 방향이라면, 남성의 입장에서 일-가족 양립이란 생계부양의 배타적 책임을 경감하고 가족 내의 돌봄 역할을 확대하는 탈상품화/가족화의 방향이라 볼 수 있다. 진정한 의미의 양성평등에 접근하기 위해서는 여성에게 가족을 돌보는 부담을 경감시켜 유급노동을 장려하는 것만큼이나, 남성에게 유급노동의 부담에서 벗어나 가족을 돌보는 경험을 하도록 하는 것이 필요하다. 이러한 측면에서 남성이 아버지가 되었을 때 주 양육자로 아이를 돌보는 경험은 젠더 성분업의 미시적 기초를 변화시킬 수 있는 원동력이 된다. 실제 양성평등 수준이 가장 높다고 알려진 스웨덴에서는 1970년대부터 여성의 노동권을 확대하는 조치와 더불어 남성의 부모휴가를 활성화시키는 정책을 도입.확대해 왔다. 1990년대 부모휴가의 부할당제를 도입하여 아버지들의 부모휴가 사용을 적극 장려하는 등 포괄적인 가족정책을 시행한 결과, 이제 스웨덴은 유럽에서 가장 높은 출산율을 보이는 국가가 되었다. 그 중심에는 육아와 가사를 함께 하는 스웨덴 아버지들의 행동변화가 있다.

최근 우리사회에서도 아빠의 육아가 집중적인 언론의 조명을 받고 있다. TV 예능 프로그램으로 촉발된 아빠 육아는 일종의 사회적 신드롬을 낳고 있지만, 이것은 일부 연예인들을 대상으로 연출한 상황이라는 강변도 만만치 않다. 육아하는 아빠의 모습이 한국 사회의 일반적인 현상이라고 하기에는 시기상조이지만, 향후 한국 사회가 나아가야 할 방향이 분명하다면 아빠육아라는 실제적인 행동을 촉발시킬 수 있는 제도적 유인이 필요하다. 그리고 한국에는 이미 그러한 제도가 존재한다. 만 8세 이하의 자녀를 둔 근로자는 남녀를 불문하고 최장 1년간 육아휴직을 사용할 수 있으며, 사용주는 육아휴직을 이유로 해고나 인사상의 불이익을 가할 수 없다. 그리고 육아휴직이 종료되면 원래의 직장으로 복귀하는 것이 법적으로 보장되어 있다. 게다가 국제적인 기준으로 보면 한국의 육아휴직제도는 결코 낮은 수준이 아니다. 육아휴직은 개별화된 권리로서 커플단위로 휴직기간을 정하고 부할당제를 도입한 스웨덴보다 오히려 진보적이다. 급여의 수준은 높지 않지만, 그렇다고 유럽의 다른 복지 국가에 비해 현저히 낮은 수준도 아니다. 그럼에도 불구하고 아빠들의 육아휴직 활용실적은 대단히 저조하다. 최근 남성육아휴직자가 증가하고 있지만 여전히 전체 휴직자의 5% 미만이다.

남성이 육아휴직을 사용하지 않는다면 미시적인 가구내 성분업 구조를 변화시킬 단초를 마련하기 어렵다. 하지만 그에 앞서 과연 우리나라의 제도가 아빠들의 행동과 인식을 변화시키는 효과가 있는지 파악할 필요가 있다. 이러한 측면에서 본 연구의 목적은 한국 남성(아버지)의 일-가족 양립 경험을 분석하고 제도가 개인의 행위와 인식을 어떻게 변화시키는 지 파악하는 것이다. 이 글은 척박한 부성권의 현실 속에서도 용감하게 육아휴직을 신청하고 마침내 관철해 낸 10명의 아빠들, 그들의 이야기를 바탕으로 하고 있다.

## 2. 문헌연구

### 1) 남성의 일-가족 양립에 대한 연구동향

일-가족 양립에 대한 논의는 대부분 여성을 대상으로 한 것이었으나, 1990년대 이후 유럽

복지국가에서 부모휴가 부할당제를 필두로 남성의 일-가족 양립을 지원하는 정책흐름이 보편화 되면서 이론적, 실증적 측면의 학술연구도 활발해지는 추세이다. 주요 흐름으로, 부성(fatherhood)과 아버지됨(fathering)의 개념에 천착하는 연구(Brannen and Nielsen, 2006; Collier and Sheldon 2008; Morgan, 1996), 가족 내 아버지의 역할을 분석하는 연구(Featherstone, 2009; Hobson and Morgan, 2002; Levin, 2004; Skevik, 2006), 아버지의 양육참여에 있어 계급, 민족, 성적취향 등의 차이에 주목하는 연구(Andersen, 2015; Brandth and Kvande, 2015; Liversage, 2015); 시간자료를 통하여 아버지의 양육참여를 분석하는 연구(Coltrane, 2004; Gauthier and DeGusti, 2012; Lamb et al, 1987), 부성을 지원하는 복지국가와 사회정책의 역할과 국가간 차이에 주목하는 연구(Duncan 2002; Duvander and Johansson, 2015; Gregory and Miller, 2008; Hobson and Morgan, 2002; Hakovirta et al, 2015) 등이 대표적인 사례이다.

Brannen and Nielsen(2006)은 최근의 연구들에서 ‘부성’과 ‘아버지됨’이 상호교환적으로 사용된다고 지적하면서, 부성의 개념은 이전 세대 남성들의 생계부양자 역할을 바탕으로 구성되어있고, 아버지됨의 개념은 자녀와의 일상생활 및 가족생활에 좀 더 많은 시간을 투자하는 현세대 아버지들의 모습을 바탕으로 구성되어 있다고 하였다. 비슷한 맥락에서 Morgan(1996)은 아버지가 수행하는 일들의 집합으로 ‘아버지됨’을 정의했다. Collier and Sheldon(2008)은 부성이라는 것은 다양한 사회적 환경에 처한 아버지들이 각기 다른 방식으로 자신들의 부성을 가진다고 하였다. 나아가 최근의 연구들은 ‘새로운’, ‘현대적인’ 아버지들이 나타나는 현상에 주목하고 있다. 예컨대, Featherstone(2009)은 사회·문화적 변화가 아버지됨의 새로운 이미지를 끌어내어 남성들의 행동양식에 변화가 생겼다고 주장한다. 즉 현세대의 아버지들은 이전 세대와는 다른 아버지됨의 양상을 보인다는 것이다. Hobson and Morgan(2002)은 그들의 연구에서 ‘부성’이란 아버지로서의 남성에게 부여된 문화적인 규범으로 비춰진다면, 좋은 아빠와 나쁜 아빠의 모호한 개념처럼 다뤄진다고 하였다. 특히 나쁜 아빠, 즉 부성의 역할을 수행하지 않는 아버지의 모습은 가족해체 현상과 무관치 않다. 이혼이나 혼외출산 등으로 한부모 가구가 크게 증가했는데, 대부분의 한부모 가구에서 아이들은 엄마와 거주한다는 것이다(Levin, 2004; Skevik, 2006).

최근의 부성 및 아버지의 양육참여와 관련된 연구들은 아버지들의 사회경제적 배경과 성적취향에 따른 행위의 차이에 주목하고 있다. Andersen(2015)은 게이 커플인 아버지들에 대한 인터뷰를 통하여 그들의 부성과 양육행위를 분석하였는데, 두 명의 남성이 부모의 역할을 함에 따라 가족 내에서 아동의 양육을 위한 정신적·물리적 영역에 대한 협의가 필요한 상황이라고 하였다. Brandth and Kvande(2015)는 노르웨이에서 각기 다른 계층에 속한 아버지들이 그들이 육아휴직 권리를 부성의 실천에 어떻게 통합시켰는지 분석하였다. 연구 결과, 중산층의 아버지들이 노동자 계급의 아버지들에 비해서 그들의 육아휴직을 더 많이 활용하고 있지만, 노동자 계급들도 적극적으로 부할당제를 이용한다는 것을 발견했다. Liversage(2015)는 인종의 차원에서, 소수민족 아버지들의 경우에 적극적으로 부성과 아버지됨의 역할을 받아들이는 경우는 많지 않고, 어머니의 역할을 보조하는 정도로 아버지의 역할을 인식한다고 하였다.

한편 Lamb et al(1987)에 따르면, 아버지의 양육참여는 양육참여, 접근성/유용성, 책임성라는 중요한 세 요소를 포함한다. 양육참여는 아버지와 아들간의 접촉으로 일대일 또는 어머니나 다른 사람들과 함께 시간을 보내는 것으로 정의된다. 접근성(또는 유용성)은 아버지가 양육이 아닌 다른 활동에 참여하더라도 아이의 욕구에 반응할 수 있고 아이를 위해서 언제든지 양육참

여가 가능한 상태를 유지하는 것을 의미한다. 마지막으로 책임성이란 아동의 복지와 돌봄뿐 아니라 전반적인 일상에 대해 책임이 있다는 것이다. 나아가 Coltrane(2004)은 이 세 가지 요소들 안에 각각 두 가지 차원의 구분이 필요함을 지적하였는데, 첫 번째는 아버지의 양육참여에서 사용된 시간의 양과 질을 대조하는 것이며, 두 번째는 아버지의 양육을 측정하는 절대적인 지수뿐만 아니라 어머니와 비교하여 상대적인 지수를 구성하는 것이다. 이러한 측면에서 Gauthier and DeGusti(2012)의 국제비교연구는 노르딕 국가들의 아버지가 자녀들에게 더 많은 시간을 쓴다고 보고하였다.

사회정책 연구에서 부성연구는 주로 부모휴가와 같은 제도적 요인과의 관련성에서 다루어져 왔다. Hobson and Morgan(2002)은 부성의 형성을 놓고 제도의 중요성을 강조하였는데, 남성의 위치를 두 가지 측면에서 고려해야 한다고 역설했다. 첫 번째는 시장-국가-가정이라는 제도적 틀 안에서의 남성이고, 두 번째는 남편-아내-부모/자녀라는 가족구성체 안에서의 남성이다. Gregory and Miller(2008)는 위에서 언급한 부성 체제의 개념을 확장하여 고용정책과 근로시간을 언급하였는데, 조직적인 일-가족 양립과 관련제도의 도입은 가구 내의 젠더화된 노동분업 구조를 성공적으로 변화시킨다고 주장하였다. 나아가 Hakovirta et al(2015)은 노르딕 복지국가들의 현금성 가족정책(현금급여 및 조세혜택)이 어떻게 부성을 지원하며 젠더 평등화된 가족모형인 이중소득/이중양육모형(dual earner-dual carer model)에 영향을 미치는지 연구하였다. 분석결과 스웨덴에서만 가족정책의 효과가 강력하게 나타났고 노르웨이에서의 효과는 부분적이었으며, 다른 국가에서는 이러한 효과가 거의 나타나지 않았다. 가족정책의 수급권이 가구(커플) 단위인지 아니면 개인단위로 조직화되었는지가 핵심이다. 핀란드나 덴마크 등 다른 노르딕 국가의 가족정책은 엄마들을 주양육자로 간주하며 혜택을 집중시키는 경향이 나타난다.

국내의 남성 육아휴직과 아버지 육아에 관한 연구, 특히 복지국가와 사회정책의 맥락에서 접근하는 연구는 많지 않다. 주로 육아나 일-가족 양립의 문제는 여성의 입장을 대변하는 경우가 많고(원숙연, 2005; 이수영, 이근주, 2011; 김은정, 2013), 2000년대 중반 이후에서야 남성의 입장을 다룬 연구로 확장한 연구들이 발견된다(이영석 외, 2008; 이지혜, 김정옥, 2009; 서석원, 이대균, 2014). 특히 부성역할 수행이나 육아휴직을 사용한 남성들에 대한 질적연구는 매우 드물다(홍승아 외, 2012; 양소남, 2013).

먼저 양적연구의 동향으로, 이지혜, 김정옥(2009)은 아버지의 양육참여가 자녀의 사회성과 자아개념에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 발표하였다. 서석원, 이대균(2014) 역시 패널자료를 활용하여 아버지의 양육참여가 아동의 사회성 발달에 긍정적인 영향을 미치며 어머니의 양육스트레스 또한 감소된다고 주장하였다. 이영석 외(2008)는 기업체 근로자에 대한 설문조사를 통해 육아휴직에 대한 태도가 연령이 높을수록 부정적인 반면, 학력이 높고 맞벌이거나 공공부문에서 근무할 경우 육아에 대한 태도가 긍정적이었다고 분석하였다. 그러나 이상의 연구들은 아버지들의 양육참여에 대한 경험이나 세밀한 감정과 및 인식의 변화 등을 구체적으로 제시해주지 못하는 한계를 보인다. 한편, 질적연구로 양소남(2013)은 남성의 부성역할 수행 경험에 대해 탐색함으로써 한 가정의 아버지이자 경제적 부양에 대해서 책임을 지는 아버지의 역할 갈등에 초점을 맞추었다. 홍승아 외(2012)는 남성의 육아휴직 이용경험에 관해 심층면접을 통해서 접근하였는데, 남성의 육아휴직 사용 동기, 육아휴직 이후의 가족생활의 변화, 육아휴직으로 인한 어려움 등을 중심으로 전반적인 남성의 육아 및 관련 제도에 대해서 분석하였다. 분석 결과, 정책적으로 가장 고려해야 할 부분은 육아휴직 급여를 높여야 한다는 점과 더

불어 육아휴직 사용을 의무화 하는 제도적 뒷받침이 되어야 한다는 점을 강조하였다.

## 2) 남성 근로자의 일-가족 양립지원제도

우리나라 남성 근로자의 일-가족 양립지원제도는 1995년 배우자인 여성근로자를 대신하여 남성근로자가 육아휴직을 사용할 수 있도록 한 것에서 비롯되었다. 이후 육아휴직제도는 남녀를 불문한 일-가족 양립지원 제도로 정착되었다. 2001년 1년 미만 영아, 2006년 생후 3년 미만의 영유아, 2010년 만6세 이하 미취학 자녀를 둔 경우로 확대되었고, 2014년에는 만8세 이하(초등2학년 이하) 자녀를 가진 남녀 근로자 모두 각각 1년(12개월)간 육아휴직이 가능하게 되었다. 급여액은 통상임금의 40%로 상한선 월 100만원, 하한선 월 50만원이다. 직장복귀를 장려하기 위하여 육아휴직 급여의 15%는 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 일시금으로 지급된다. 나아가, 정부는 남성 근로자의 육아휴직 활용을 장려하기 위하여 2014년 10월 이른바 ‘아빠의 달’ 제도를 도입하여 동일한 자녀에 대하여 부부가 모두 육아휴직을 사용한 경우 두 번째 육아휴직의 첫 1달에 150만원을 한도로 급여 대체율을 100%로 확대하였다.

육아휴직 외에도, 2007년 배우자 출산휴가가 신설되어 출산일로부터 30일 이내에서 3일 이상 5일 이내의 휴가가 보장되었으며, 2012년에는 배우자 출산휴가의 최초 3일에 대하여 유급이 명문화되었다. 2008년에는 육아기 근로시간 단축제도가, 2011년에는 남녀 공통으로 육아기 근로시간 단축 급여제도가 도입되었다. 이를 통하여 육아휴직을 사용할 수 있는 근로자들은 육아휴직을 대신하여 주당 15~30시간으로 근로시간을 단축할 수 있으며, 30일 이상 근로시간 단축을 받은 경우 단축 시간에 비례하여 육아휴직급여가 제공된다<sup>2)</sup>. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직과 합산하여 최장 1년간 사용이 가능하다.

### <표 1> 양육관련 휴가제도 비교 : 아빠의 사용가능 여부 중심

2) 급여액 = 통상임금 60%×(단축된 소정근로시간/단축전 소정근로시간).

국가	부성휴가	부모휴가	
		개인 수급권(양도불가)	가족 수급권(양도가능)
스웨덴	10일(80%)	60일(80%)	360일(80%)
노르웨이	2주	14주(100%)	18 또는 28주(80~100%)
덴마크	2주(100%)	32주	(100%, 그러나 낮은 상한선)
핀란드	9주(70%)	-	26주(최고75%)
벨기에	10일(82~100%)	4개월(정액)	-
프랑스	2주(100%)	3년(유급18개월, 정액)	-
독일	-	-	3년(유급12개월+2보너스)(67%)
네덜란드	2일(100%)	26주(조세감면)	-
캐나다	0/퀘벡5주	-	35~37주(55~70%)
영국	2주(90%)	18주(무급)	-
일본	-	12개월(50%)	-
한국	5일(3일, 100%)	12개월(40%)	-

출처: International Network on Leave Policies and Reserch가 제공하는 자료를 기초로 장지연(2014)이 정리. 필자가 재구성하여 인용하였음.

주: 표 안의 ( ) 안은 소득대체율임.

지난 10여 년 간 여성육아휴직이 크게 증가한 것과는 달리 남성근로자의 육아휴직활용은 대단히 저조하였다. 그러나 ‘아빠의 달’ 시행을 즈음하여, 그리고 최근 아빠 육아에 대한 사회적 관심이 증가하면서, 남성육아휴직자의 수도 크게 증가하고 있다. 2014년 한 해 동안 육아휴직을 사용한 남성 근로자는 3,421명으로 전년도 1,790명에 비해 49%정도 증가하였다(고용노동부, 2015). 그럼에도 불구하고 전체 육아휴직자 중 남성이 차지하는 비율은 (가장 높았던) 2014년 기준으로 여전히 4.5%에 불과하다. 일찍이 남성의 일-가정 양립에 대해 여러 가지 노력을 기울여온 서구 선진국들을 선례들을 살펴보았을 때에도 남성의 육아휴직 사용률은 여성에 비해 낮은 편이었다. 대부분의 이유는 경제적 문제이거나, 육아휴직 사용에 따른 경력의 문제 등을 우려하기 때문이다(홍승아, 2012:19). 사실 한국의 남성근로자에 대한 부모휴가제도는 국제적인 기준에 비추어 보았을 때 결코 낮은 수준이 아니다. 부성휴가기간이 길다고 보기는 어렵지만, 개인수급권으로 보장된 육아휴직기간은 국제적으로도 가장 긴 편에 속한다. 육아휴직의 수급권이 개인이므로 가족수급권의 ‘부할당제’를 도입한 경우보다 오히려 더 선진적인 제도로 평가된다(장지연, 2014:37). 다만, 육아휴직 급여의 소득대체율이 낮은 편이고, 무엇보다 실제 남성 근로자들의 활용도가 낮다는 점이 제도의 존재와 그 실효성은 별개라는 것을 상기시켜 준다.

하지만 육아휴직을 활용한 남성 근로자로 국한하면 육아휴직제도의 효과는 무시할 수 없다. 2014년 남성육아휴직실태조사에 의하면(장지연 외, 2014), 남성 육아휴직자들이 자녀와 친밀해지고, 자녀양육에 적극적으로 참여하며, 육아의 어려움을 체감했다는 응답이 90% 이상이었다. 이는 육아휴직이 남성 근로자의 일-가족 양립에 대한 인식과 행동의 변화를 촉발시키는 계기가 됨을 강력히 시사한다. 그러나, 다른 한편으로 남성 육아휴직제도에 있어서도 양극화 경향이 나타나고 있다. 1000인 이상 대규모 사업장 근로자의 비중이 크게 증가하고 있으며, 직종으로는 고위임직원/관리자 및 전문가의 비중이 2005년 8%에서 2012년에는 45%까지 증가하였다. 반면 생산직 및 서비스 직종 근로자는 육아휴직 활용이 더욱 더 저조하다. 남성

육아휴직자들의 상당수는 이직시점에서 이 제도를 활용하거나, 자기계발, 재충전, 구직활동 등 다른 활동과 병행하기 위해서라는 응답도 매우 높다. 그러나 이러한 육아휴직실태조사의 결과들은 매우 단편적인 정보만 제공한다는 한계를 가진다. 본 연구는 심층면접을 통한 질적연구로 남성 육아휴직자들이 어떠한 상황과 맥락에서, 어떠한 의도로, 어떠한 과정을 거쳐 육아휴직을 사용하게 되는지, 그리고 육아휴직의 경험은 어떠한지 이것이 본인들의 삶과 인식에 미친 영향을 어떠한지 등 보다 심층적인 정보를 수집하고 분석하게 될 것이다.

### 3. 연구방법

#### 1) 연구참여자

본 연구는 육아휴직을 사용한 경험이 있거나 현재 사용 중인 남성근로자를 연구의 참여자로 선정하려 하였다. 육아휴직을 사용한 남성을 찾는 것은 매우 힘든 과정이었다. 정부나 국책연구기관을 통하여 사용자 명단을 확보하는 것은 연구윤리상 불가능하였다. 면접 대상을 섭외하기 위하여 연구진은 2014년 9월부터 육아관련 인터넷 카페에 가입하고 아빠육아 블로그를 검색하는 등의 방법으로 소수의 사례를 섭외한 후, 눈덩이표집법(snowball sampling)에 의거하여 표본수를 확대하였다. 비교적 용이하게 육아휴직을 신청할 수 있는 공공부문 근로자 뿐만 아니라 민간기업의 육아휴직자도 섭외하려 하였고, 기업규모의 측면에서도 중소기업 근로자들을 포함시키려 노력하였다. 이에 따라 총 8명의 육아휴직자 또는 육아휴직 경험자가 선정되었다. 또 연구 참여자를 섭외하는 과정에서 직장에서 육아휴직이 허용되지 않아 퇴직하고 육아와 가사를 전담하고 있는 남성 2명이 발견되었는데, 이들은 육아휴직자는 아니지만 육아휴직이 허용되지 않았던 직장환경에 주목하여 연구대상에 최종적으로 포함되었다. 구체적인 참여자의 현황은 다음과 같다.

#### <표 2> 연구참여자의 주요 특성

사례	연령	학력	거주지	직업	배우자 연령 및 직업	자녀 현황	육아휴직 관련사항	
							사용경험	사용기간
A	37	대졸	서울 강서구	기자	36, 항공사	아들(16개월)	사용 중	14.6월~15.5월 (12개월)
B	40	대졸	서울 강북구	전업육아	39, 교사	아들(17개월)	육아퇴직	-
C	36	대학원졸	서울 노원구	공무원	32, 공무원	아들(23개월)	사용 중	14.3월~15.2월 (12개월)
D	38	대학원졸	서울 송파구	회사원 (민간)	35, 교사	아들(6세), 딸(34개월)	사용 중	14.2월~15.2월 (12개월)
E	35	대졸	인천 남구	방사선사	34, 공기업	아들(7세), 딸(4세)	사용 중	14.7월~15.6월 (12개월)
F	36	대졸	경기 수원시	회사원 (민간)	36, 자영업	아들(6세)	사용 중	14.10월~15.9월 (12개월)
G	30	대졸	서울 성북구	회사원 (공공)	28, 재택근무	딸(22개월), 아들(3개월)	사용 중	14.5월~15.4월 (12개월)
H	31	대졸	서울 강동구	전업육아	32, 사회복지사	아들(23개월)	육아퇴직	-
I	37	대졸	경기 용인시	회사원 (민간)	30, 주부	아들(6세)	사용	11.10월~12월 (2개월)
J	36	대학원 수료	경기 의정부시	회사원 (공공)	31, 공기업	아들(6세), 아들(3세)	사용	12.7월~13.6월 (12개월)

#### 참여자 A.

참여자A는 37세로 결혼 7년만에 득남하여 현재는 육아휴직 중이다(아들, 16개월). 00일보 기자로 일하다가 아이를 돌봐줄 사람이 따로 없어서 육아휴직을 하게 되었다. 배우자는 현재 항공사에서 근무하고 있으며 A에 앞서 육아휴직을 사용하였다. 고향은 경남 진주이며, 처가 역시 지방인 관계로 양가 조부모들에게 육아를 부탁하기는 어려운 상황이다. 육아를 도와주는 도우미 비용 또한 만만치 않기 때문에 고민 끝에 육아휴직을 하고 전적으로 아이를 돌보게 되었다. 전업육아 6개월인 시점에 인터뷰를 하였으며 육아에 대한 어려움으로 힘들다는 마음보다는, 육아를 통해서 일상의 행복을 많이 느끼고 있다고 한다.

#### 참여자 B.

참여자B는 40세로 현재 회사를 퇴직하고 육아(아들, 17개월)를 하고 있다. 본가와 처가 모두 부산이고 주변에 육아를 도와줄 사람은 찾기 어려운 상태이다. B는 공연기획 관련 일을 하다가 회사의 사정 등 여러 가지를 고려했을 때 육아휴직보다는 퇴사가 낫다고 생각하여 퇴사를 하게 되었다. 배우자는 현재 교사로 복직한 상태이다. 배우자가 이전에 조산을 경험하고 오랫동안 건강관리만 하면서 지낸 것에 대한 미안함도 있었고, 현실적으로 배우자의 급여가 좀 더 높기 때문에 육아휴직을 결심하게 되었다. 육아를 하는 것이 행복하기도 하지만, 일상에서 겪는 스트레스들도 많이 있는 편이다. 때문에 반찬 같은 것들은 구입해서 먹는 편이며 청소는 일주일에 1번 정도 청소도우미를 통해서 해결하고 있다.

#### 참여자 C.



참여자C는 36세로 현재 국가직 공무원이며 배우자 역시 세무 공무원으로 근무하고 있다. 아이는 한 명(아들, 23개월)으로 부부가 번갈아가며 육아휴직을 하고 있는 상황이다. C의 부모님은 인천에 거주중이고 처가는 전남 함양이다. 육아를 부모님에게 맡기는 것은 아이와 부모님들 모두에게 적절하지 않다는 생각을 가지고 있기 때문에 직접 돌보고 있는 중이다. 배우자는 3년까지 육아휴직을 연장할 수 있지만, 승진 등 자기 일에 대한 욕심이 있어서 현재 복직한 상태이다. C는 직업상의 특수성으로 인해서 주변에서 육아휴직을 쓰는 경우는 거의 보지 못했다. 하지만 아내에 대한 배려, 자신의 대학원 공부 등의 이유로 육아휴직을 하게 되었으며, 지금은 아이가 성장하는 모습을 보며 즐겁게 생활한다고 한다.

#### 참여자 D.

참여자D는 대기업에 근무하고 있으며 나이는 39세이다. 배우자는 교사이며 나이는 36세. 양가 모두 서울에서 생활하고 있으며 육아에 대한 도움도 종종 받고 있다. 슬하에 자녀는 2명인데(아들, 5세 / 딸, 3세) 첫째 아이가 발달장애여서 전적인 돌봄이 필요한 상황이다. D가 승진을 하면서 업무량이 많아지게 되었고, 육아 책임이 전적으로 배우자에게 몰리면서 여러 가지 갈등을 겪었다. D는 직장에서의 업무스트레스로 인해 건강도 나빠지는 등 여러 가지 상황을 고려해서 육아휴직을 하게 되었고, 반대로 5년 넘는 휴직을 마치고 교직에 복귀하였다. 육아휴직을 시작하면서 첫 아이 재활치료 일정을 전담하는 한편, 자기계발과 미래의 삶을 계획하는 등 값진 시간을 보내고 있다. 부부관계와 자녀와의 관계 모두 좋아지고 있다.

#### 참여자 E.

참여자E는 35세로 직업은 국립병원 방사선사이다. 배우자는 공기업에 근무하고 있으며, 자녀는 2명이다(아들, 7세 / 딸, 4세). 배우자가 육아휴직을 2회를 사용한 후에 E가 이어서 육아휴직을 한 상태. 본가는 강화도이고 처가는 서울이다. 육아에 대한 도움은 전혀 받고 있지 않으며, E의 큰누나에게 잠깐씩 육아를 부탁하면서 도움을 받은 경험이 있다. E는 평소에도 회식 등의 참여에 소극적인 반면, 육아휴직 전에도 육아와 가사에 좀 더 많은 시간을 투자하고자 노력했다고 한다. 육아휴직을 결심한 이유는 큰 아이가 학교 가기 전 더 많은 시간을 함께 하고 싶고, 특히 초등학교 입학하면 본인이 학교에 데리고 다니고 싶기 때문이라 하였다. 육아휴직기간 동안 아이들과의 놀이를 통해서 정서적으로 가까워지는 것에 기쁨을 느끼며 이전보다 훨씬 더 행복해졌다고 한다.

#### 참여자 F.

참여자F는 36세로 아동 교육과 관련된 민간 기업에 근무하고 있으며 기본적으로 아동의 교육에 대한 관심이 많다. 배우자는 자영업을 하고 있으며 자녀는 1명(남, 6세)이다. 결혼 후에 아이가 생기지 않아서 마음고생을 하다가 5년 만에 낳게 되었다. 최소한 36개월은 부모가 직접 아이를 양육해야 한다는 신념으로, 36개월 동안 배우자가 전담해서 아이를 양육했다. 이후에는 E가 1년 동안 직장어린이집에 맡겼고, 외할머니가 돌봐주시기도 했다. E는 아이의 생활습관이나 학습에 대한 관심이 많으며, 육아휴직을 한 이유도 자녀의 학습습관을 잘 잡아주고자 하는 생각이 컸다. 또한 육아를 통해서 자녀와의 관계가 훨씬 좋아졌다고 한다.

#### 참여자 G.

참여자G는 31세로 에어컨이나 보일러를 설치하는 일을 하다가 현재는 육아를 위해서 퇴직한

상태이다. 배우자는 사회복지사로 재직 중이고 자녀는 1명(남, 23개월)을 두고 있다. G는 어렸을 때 아버지를 여의고 어머니는 재가하게 되면서 친척들 집에서 생활해왔다. 본가라고 할 만한 곳은 딱히 없고 처가도 장모님 혼자 시골에서 생활하고 계시다. 배우자의 육아휴직 기간이 끝나면서 G가 육아휴직을 사용하려 했으나 회사와 타협하지 못했고 결국 퇴직을 하게 되었다. G는 어렸을 때부터 혼자서 많은 것들을 책임져야했기 때문에 집안 살림이나 음식도 잘하는 편이었다. 퇴직 후에 아이를 전적으로 돌보게 되면서 아이와의 관계가 더 좋아진 점은 좋지만, 미래에 대한 불안감과 걱정이 많다.

#### 참여자 H.

참여자H는 30세로 공기업에 다니고 있다. 배우자는 재택근무를 하면서 이따금 돈을 벌며 자녀 2명(딸, 22개월 / 아들, 3개월) 돌보고 있다. H의 가족은 현재 본가 부모님과 같은 집에서 생활하고 있으며, H의 아버지가 퇴근 후에 손주들과 조금씩 놀아주고 있는 상황이다. H의 어머니는 지방에서 근무하여 주말에만 함께 생활한다. H는 둘째가 태어나면서 배우자에게만 육아를 맡길 수 없다는 판단 하에 육아휴직을 신청했다. 공공부문에 근무하고 있어서 육아휴직 신청 및 결정 절차는 별 문제 없이 순탄하게 진행되었다. H는 육아에 참여하면서 바깥 활동이 줄어들어 답답함을 느끼고 있었다. 하지만 부부관계가 좋아지고 아이들과의 시간이 늘어난 것에 매우 만족스러워했다. 향후 둘째 아이에 대한 육아휴직도 사용하려는 계획이 있다.

#### 참여자 I.

참여자I는 37세로 민간 IT 중소기업에 근무하고 있으며, 배우자는 전업주부이다. 같은 아파트에서 거주하는 본가와 왕래가 잦은 편이다. I는 육아에 대한 부담감이 크거나 개인적인 휴식을 위해서가 아니라, 순수하게 아이와 친해지고 싶어서 2개월간의 육아휴직을 사용하였다. I는 육아휴직을 신청할 때 전략적으로 접근하였다. 즉, 회사에도 부담을 주지 않으려고 업무에 대한 부분도 미리 준비해놓고 비수기에 육아휴직을 사용하기 위해서 몇 달 전부터 회사에 언질을 해놓는 치밀함도 보였다. 육아휴직을 통해서 짧은 기간이었지만 아이와 아내와의 관계가 좋아진 것에 대한 만족감을 가지고 있다.

#### 참여자 J.

참여자J는 36세로 공기업에 근무하고 있으며, 배우자 역시 다른 공기업에 재직 중이다. 자녀는 2명(남, 6세 / 남, 3세)이고, 본가는 전북 진안, 처가는 전북 정읍으로 현재 일상적인 육아의 도움을 받기는 어렵다. 첫째 아이는 출산 후 1년 정도를 외할머니가 키웠고, 그 기간에는 주말부부로 지내면서 J가 서울과 지방을 오갔다. 직장 특성상 근무지를 2~3차례 옮겼으며 첫째 아이와 좀 떨어져 지낸 탓에 아이가 불안해하는 것 같다는 생각을 가지고 있었다. J는 배우자가 육아휴직을 하고 있는 동안에 6개월 정도를 겹쳐서 육아휴직을 사용했으며 그 기간 동안 대학원 공부도 병행하는 등 육아와 함께 자기계발의 시간을 보냈다.

## 2) 심층면접을 통한 자료의 수집

본 연구를 위한 질적자료는 개별심층면접을 통하여 수집되었다. 2014년 11월 말 부터 2015년

1월 초 사이에 면접을 진행하였는데, 연구책임자의 연구실이나 모임공간을 제공하는 카페에서 이루어졌다. 한 사례 당 면접시간은 1시간 30분~2시간 정도 소요되었다. 심층면접은 연구자가 반구조화된 질문을 하고 연구참여자가 이에 대한 답변을 제공하는 것을 기본 틀로 하였지만, 실제 면접과정에서는 연구 참여자의 경험과 인식이 충분히 드러나도록 다양한 개방형 질문을 추가하였다. 심층면접에 앞서 연구 참여와 관련된 고지된 동의를 받았으며 면접이 종료된 후 적절한 사례를 하였다. 참여자의 동의하에 녹음된 면접내용은 녹취록으로 변환하여 질적연구분석에 활용되었다. 면접에 기본적으로 활용된 반구조화된 질문의 내용은 연구 참여자에 대한 기본정보(인구사회학적 특성, 결혼 및 가족형성, 가족관계 및 육아 네트워크 등), 육아휴직을 사용하고자 한 동기 및 배우자와의 협의 과정, 직장환경 및 직장에서 육아휴직을 발령받기까지의 과정, 육아휴직으로 인한 삶의 변화와 육아휴직의 경험, 일-가족 양립에 대한 인식과 태도, 육아휴직제도에 대한 평가 등이었다.

### 3) 질적연구분석: 주제분석

본 연구는 육아휴직을 사용하고 있는 아버지들의 경험과 인식을 분석하기 위하여 질적연구방법을 택하였고, 심층면접자료를 분석하는 방법으로 주제분석(Thematic analysis)을 선택하였다. 주제분석은 근거이론이나 현상학처럼 정형화된 방법은 아니지만, 질적연구에서 가장 흔하게 사용되는 방법의 하나이다(Bryman, 2008). 통상적인 주제분석 방법은 녹취된 텍스트나 현장노트를 반복적으로 읽으며 주제(themes)와 하위주제(subthemes)를 산출하고 이를 다시 텍스트에 적용하여 주제와 하위주제의 의미를 분석하는 것이다. 여기서 주제와 하위주제는 텍스트에서 반복적으로 나타나는 모티브(motif)를 의미한다. 주제분석에서 자료를 분석하는 가장 일반적인 방법은 분석틀(framework)을 활용하여 자료를 배열하고 종합하는 것이다. 산출된 중심주제마다 하위주제와 연구참여자를 교차시켜 행렬표(matrix)를 만들고 각 연구참여자의 진술문을 이 행렬표에 배열시킨다. 그 다음 각 하위주제별로 나타나는 질적자료의 의미를 분석하고 공통점과 차이점을 유목화하는 등의 작업으로 의미단위를 추출한다.

본 연구는 남성들이 육아휴직이라는 제도를 통하여 일터에서 벗어나 가족과 함께하는 경험에 주목하고 있다. 즉, 제도가 변화시킨 행위와 삶의 방식, 그리고 이에 대한 개인의 주관적 해석과 의미부여가 주요 분석의 내용이 된다. 이는 자료의 분석에 있어 질적연구방법을 택하더라도 여전히 육아휴직제도가 분석의 축으로 작용해야함을 의미한다. 연구 참여자들이 육아휴직을 경험하게 되는 단계 또는 차원은 크게 ① 육아휴직이 결정되기까지의 과정(맥락적 차원), ② 육아휴직을 사용하면서 나타나게 된 삶의 변화와 경험(행위적 차원), ③ 육아휴직의 결과라 할 수 있는 육아경험의 의미 및 육아휴직제도에 대한 인식(인지적 차원) 등으로 구분될 수 있었다. 이에 따라 질적자료의 주제분석에 앞서 녹취된 텍스트를 육아휴직의 경험 단계별로 구분한 후, 각 단계마다 주제분석을 적용하는 방식으로 자료분석이 진행되었다. 각 단계별 텍스트에서 의미단위를 귀납적으로 추출하고, 의미단위를 유목화하여 하위 주제의 범주를 구성하며, 다시 하위 주제 단위에서 이 과정을 반복하여 각 단계별 주제들을 선정하였다.

## 4. 연구결과

### 1) 육아휴직이 결정되기까지의 과정

육아휴직이 결정되기까지의 과정에 대한 주제분석 결과로 4개의 주제 및 17개의 하위주제가 추출되었다.

<표 3> 육아휴직이 결정되기까지의 과정에 대한 주제분석 결과

주제	하위주제	해당사례
육아휴직 전 가사와 육아의 분담	맞벌이 부부로 적극적인 가사분담	A,C,D,E,G
	형편껏 도와주었지만...	B,F,H,J
	서툴렀던 육아	F,G,I,J
육아휴직이라는 선택	육아에 지쳐 우울증 걸린 아내	A,B,C,D,E,G,H,J
	육아를 도와줄 사람도, 다른 대안도 없음	A,B,F,G
	내 아이와 나를 위해	C,D,E,I,J
육아휴직 vs. 육아퇴직: 직장환경의 차이	우호적인 직장환경	A,F,H,I,J
	육아휴직의 법적권리가 보장된 사내 규정 및 절차	C,D,E,H
	권리와 현실의 괴리	B,C,D,F
	허용되지 않은 육아휴직	B,G
육아휴직을 둘러싼 직장 내 역동성	명분쌓고 전략세우기	A,D,I
	부딪히고 설득하기	B,C,F,H,J
	못마땅한 직장상사, 부정적인 주위의 반응	A,C,D,F,H,I
	부러움과 축하	A,C,E,F,H,I
	시작이 어렵지, 육아휴직 개척자	C,E,H
	그렇게 유난을, 퇴직까지?	B,G
	직장 복귀시의 불이익은 마땅히 감내할 것 임	A,C,D,E,J,H

#### (1) 육아휴직 전 가사와 육아의 분담

전업 남편이자 주 양육자로서의 삶을 시작하기 전, 연구참여자들의 성분업 현황은 다양한 모습으로 나타났다. 맞벌이 부부로서 적극적으로 가사에 참여한 아빠들도 많았지만, 바쁜 직장생활 속에서 아내를 잘 돕지 못했다고 고백한 아빠들도 많았다. 무엇보다 일부 아빠를 제외하고 아이를 돌보는 것은 결코 익숙해 질 수 없는 과제였다.

##### ① 맞벌이 부부로 적극적인 가사분담

맞벌이인 연구참여자들의 상당수는 육아휴직 전부터 가사를 적극적으로 분담해 왔다고 진술하였다. 물론 똑 같이 가사를 나누고 육아에도 적극적이었던 것은 아니지만, 각자가 잘 하는 역할을 중심으로 가사를 분담하였다. 일부 참여자는 자신이 아내보다 요리며 청소를 더 잘하고 이것이 아내에게는 스트레스로 작용하는 것 같다고 하였다.

요리는 집사람이 하고 설거지는 제가 하고 청소는 대부분 제가 다했고 빨래는 집사람이 돌리면 제가 넣고 (A)

청소도 하고 설거지도 하고 음식물쓰레기도 버리고. 분리수거도 도와주고 (C)

비슷하게 했는데 사실 그래도 제가 더 잘했어요... 제가 월등히 잘해 가지고 와이프가 지금도 좀 힘들어해요 (G)

## ② 형편껏 도와주었지만...

그렇지만 모든 참여자들이 가사분담에 적극적인 태도를 보인 것은 아니었다. 육아휴직에 들어가기 전 맞벌이 부부임에도 가사의 대부분은 아내의 몫이었고 본인들은 상황과 형편에 따라 도와주는 정도였다고 진술하기도 하였다.

와이프가 많이 했죠...먼저 끝나고 먼저 오니까...(F)

좀 상대적으로 소홀했고...그래서 집안일 정도 도와주려고 했으나 많이 도움이 됐는지 모르겠어요. (H)

방청소 하긴 하는데 적극적으로 한건 아니죠. 와이프가 주고 보조하는 차원으로...(J)

## ③ 서툴렀던 육아

집안일을 돕는 것보다 훨씬 어려운 일은 아이를 돌보는 것이었다. 출산 직후부터 아이의 주요육자는 엄마였고 아빠의 역할은 제한적이었다. 육아를 도와주려 노력은 했지만 별 도움이 되진 않았고, 그나마 시간이 났던 주말에 아이와 놀아주는 것 역시 아내의 기대를 충족시키지는 수준은 아니었다.

놀 수 있는 건 주말밖에 없는데 주말에도 와이프는 왜 이리 못 놀아주냐.. 잘 놀아주고 싶는데 난 최선인거 같은데 와이프는 성에 안차는 거예요.(F)

노력은 했는데 서투르죠// (육아를)싫어하지 않는데 애완동물이나 사람이나 똑같다고 본거죠. 평범한 남자였죠. (I)

## (2) 육아휴직이라는 선택

육아에 서툴기만 했던 아빠들은 도대체 왜 육아휴직을 결심했을까. 맞벌이를 하던 아내가 집에 머물면서 육아에 지쳐하고 우울증을 보일 때, 육아의 다른 대안이 없는 상황에서 아내가 복귀하여야 했을 때 육아휴직을 결심하였다. 하지만 일부 참여자들은 이러한 직접적인 이유 외에도 아이와의 특별한 시간을 보내거나 자기계발을 위해 과감한 결정을 내리기도 하였다.

### ① 육아에 지쳐 우울증 걸린 아내

남자로서 육아휴직을 하겠다고 결심하는 것은 결코 쉽지 않은 일이었다. 연구에 참여한 아빠들 거의 대부분은 육아휴직을 쓸 수밖에 없는 상황이었다고 진술하였다. 육아휴직을 사용하기로 결정한 이유는 복합적이지만, 많은 아빠들이 언급한 가장 큰 이유의 하나는 육아에 힘들어 하는 아내였다. 출산과 양육으로 건강이 좋지 않은 아내, 직장생활을 잠시 접고 육아를 전적으로 담당하며 답답하고 우울한 일상을 반복하는 아내의 모습을 보면서, 많은 아빠들은 육아의 책임을 나누기로 결정하였다.

저는 와이프가 어려운 상황을 겪고 누워있었던 상황들을 함께하니까...(B)

와이프가 상당히 힘들었어요. 전적으로 책임지고 있다보니까 산후우울증 이라고 해야하나 (C)

와이프가 힘들어했죠. 집에만 있어야 되니까..답답하고 힘들어 하고 (G)

제가 생각해도 너무 가혹하더라구요. (아이 돌을) 집에서 하루 종일 혼자 (H)

와이프도 약한 체질이어서 아프기도 하고. 우울증 비슷하게 그런거도 있고. (J)

## ② 육아를 도와줄 사람도, 다른 대안도 없음

아내의 상황도 어렵지만, 육아의 다른 대안이 없다는 것이 육아휴직을 결심하게 된 보다 직접적인 계기였다. 육아에 도움을 받을 수 있는 가장 흔한 대안은 친가나 처가의 부모님이지만, 멀리 떨어져 살거나 어르신들의 건강이 허락되지 않은 경우가 많았다. 결국 어린이집을 보내야 하지만 아이가 너무 어리고 믿고 맡길 수 있는 곳을 찾기 어려웠다.

저는 그럴(부모님 도움을 받을) 여건이 안되었으니까요(A)

저는 육아휴직이 필수에 가까운 상황이죠. 어르신들이 떨어져있고 연배가 많으시고 와이프의 상황이 굉장히... (B)

애를 어린이집에 보낼 수 없고 맡길 곳이 없어서... (G)

## ③ 내 아이와 나를 위해

아빠들이 육아휴직을 결심한 이유는 복합적이다. 연구참여자의 일부는 부모님 근처에 살면서 육아에 도움을 받은 아빠들도 있었다. 참여자 D는 처가 식구들과 함께 거주하고 있지만 첫째인 아들이 발달장애가 있어서 자신이 1년 동안 아이의 육아와 치료를 전담하겠다고 나선 경우였다. 참여자 I는 같은 아파트 같은 라인에 부모님이 거주하시지만 기간을 정해놓고 아이와 함께하는 시간을 갖기 위해 육아휴직을 갖기로 하였다. 참여자 E는 큰 아이가 학교가기 전 아이들과 놀기 위해, 참여자 J와 C는 육아의 다른 대안이 없는 것에 더하여 본인의 대학원 공부를 마무리하기 위한 이유도 일부 작용하였다.

첫째가 장애가 있어요...그게 제일 컸고...일에 대한 부분도 무시 못하는 게...일에 너무 치여 사니까 주말에도 일해야 하고 애는 와이프 혼자 챙기고...가정적으로 힘들어지고 부부관계도 삐걱 삐걱 거리고. 그래서 결단을 내린 거죠(D)

전 애들이랑 놀려고 휴직을 했어요. 그래서 많이 놀았죠// 내년엔 큰 애가 학교가니까...어떻게 학교 다니면서 한 달을 제주도를 가겠으며...(E)

60일 동안 아이와 하루하루를 난생 처음으로 해보는 것들을 기록으로 남겨보려고 프로젝트를 세웠죠(I)

또 공부 좀 병행하자고 했던 거 같습니다.(J)

## (3) 육아휴직 vs. 육아퇴직: 직장환경의 차이

아빠들이 육아휴직이라는 대안을 구체화하는 것에는 큰 용기를 필요로 한다. 육아휴직을 사용하고 있는 연구참여자들의 대다수는 가족친화적인 직장문화와 환경을 갖춘 경우가 많았고, 그 대부분은 공공부문이거나 굴지의 대기업이었다. 이런 직장에서는 육아휴직이라는 법적 권리가 실질적으로 보장되었다. 그러나 민간 중소기업에서는 이런 권리가 보장되지 않았고 결국 두 명의 아빠는 육아휴직이 허용되지 않아 퇴사하게 되었다.

### ① 우호적인 직장환경

육아휴직을 결심하고 실행에 옮길 수 있었던 중요한 여건의 하나는 직장환경이다. 아빠 육아에 대한 사회적 인식이 미흡한 상황에서 남자가 직장에 육아휴직을 신청하는 것 자체가 흔한 일이 아니다. 일-가족 양립에 우호적인 직장문화, 여직원들이 육아휴직을 자유롭게 쓸 수 있는 환경이 이러한 결심을 돕는 요인이었다. 육아부담이 있는 여직원들을 배려한 직무배치,

직장내 어린이집 설치, 공공부문에서 육아휴직을 장려하는 경향 등이 이에 해당되었다.

그런 부서는 격무부서라고 해서 육아나 이런 사정이 있는 친구들은 잘 배치하지 않죠(A)

어린이집이 생김으로써 그 때에 해당되는 여직원들은 그만두지 않게 된 거죠(F)

인식 면에서 그렇죠. 상급기관이 서울시다 보니까(H)

휴직 같은 거 자유롭게 하라고 그러거든요. 남자는 1년이거든요. 여직원은 3년까지(J)

## ② 육아휴직의 법적권리가 보장된 사내 규정 및 절차

공공부문이나 대기업에 근무한 아빠들은 육아휴직을 신청하고 인사발령 받는데 별 다른 어려움을 겪지 않았다. 남성근로자들도 육아휴직을 쓸 수 있는 법적권리가 있으며, 회사의 관련 규정과 실제 육아휴직 절차에서 이러한 법적권리는 잘 보장되어 있었다. 나아가 참여자 H의 경우 회사 인사담당 부서에서 육아휴직 외에 육아기근로시간단축제도에 대한 정보도 제공해주었다.

OO법 상에 제도적으로 있는 거고요. 그거에 대해서 상급자들도 제재하거나 그런 요소는 없습니다(C)

까탈스럽게 하면 어떡하나 그랬는데 '그냥 서류 보내주세요.' 그러고 끝이에요(E)

육아휴직뿐만 아니라 탄력근무라던지 그런 옵션이 있다고 알려주셨어요(H)

## ③ 권리와 현실의 괴리

그러나, 공공부문이나 굴지의 대기업이 아닌 이상 이러한 육아휴직의 권리가 현실화되어 인정받는 것은 대단히 어렵다. 육아휴직을 쓰려는 여직원들에게 퇴사를 유도하는 회사, 직장상사의 눈치를 보는 직원들, 그만둘 각오로 회사에서 처음 육아휴직에 들어간 여직원에 대한 언급이 이를 반영한다. 국내 굴지의 대기업에 근무하는 참여자 D는 육아휴직을 받는 것에는 별장벽이 없지만 실제 활용하는 측면에서 상당한 직급간의 차이가 존재한다고 진술하였다. 사원이나 대리급에서는 남성 육아휴직이 적지 않지만, 대부분 육아가 아닌 다른 의도가 있으며, 과장 이상 간부급은 업무의 강도가 달라 육아휴직을 현실적으로 쓰기 어렵다는 것이다.

(육아휴직을 쓰려는 여직원들에게) 보통 퇴사를 유도하죠(B)

사실 제 직장 내에서 남자들이 육아휴직을 쓰는 걸 본적이 없습니다...아무래도 상하관계가 있다 보니까 눈치를 많이 보더라고요(C)

회사의 직급 수준에 따라서 많이 다른 게.. 사원 대리 때 (육아휴직을)많이 써요...다 공부하려고 써요. MBA 준비하고, 이직을 하려고 써요(D)

제작년 12월인가 그때 첫 번째로 여직원이 육아휴직을 들어갔어요. 그전에는 없다가. 애가 들어서 결심을 하고 간 건데 안 올 생각을 하고 간 거죠(F)

## ④ 허용되지 않은 육아휴직

민간 중소기업에 근무했던 두 명의 아빠는 육아휴직을 사용하는데 실패하였다. 회사의 관리 자급이었던 참여자 B는 회사의 상황을 누구보다 잘 알고 있었기 때문에 육아휴직 자체를 신청하지 않았다. 반면 참여자 G는 육아휴직을 허락받기 위하여 많은 노력을 기울였지만 끝내 실패하였고 결국엔 육아를 위해 퇴사하였다.

저는 아예 퇴사를 했습니다. 왜냐하면 기간이 너무 길기 때문에. 서로 깔끔하게(B)

(육아휴직 한다고) 몇 번을 가서 계속 얘기하고 결국엔 사표내고 처리가 되가지고G)

## (4) 육아휴직을 둘러싼 직장 내 역동성

육아휴직을 결심하고 이를 실행에 옮기려 할 때 가장 큰 장애물은 직장 상사로부터 육아휴직에 대한 허락을 얻어내는 것이다. 복귀할 때 불이익이 최소화되기 위해서는 그 과정에서 직장상사의 기분이 상하지 않도록 해야 하고 다른 동료들에게 피해를 주지 않도록 세심하게 전략을 짜는 것이 중요하다. 때로는 직장 상사들과 부딪히며 자신의 처지를 설명하고 적절한 명분으로 이들을 설득하는 것이 필요하다. 그러나, 이 과정에서 직장 상사들과 동료들은 못마땅한 시선과 반응을 보내기도 한다. 육아휴직이 결정되면 동료와 선후배로부터 축하를 받고 부러움의 대상이 되기도 하지만, 휴직이 허락되지 않아 퇴사한 아빠들에게는 별 유난을 다 떠나는 비난이 쏟아지기도 하였다. 연구참여자들이 첫 남성육아휴직이라는 타이틀을 끊었을 때 동료와 후배들이 그 선례를 따르는 경우도 관찰되었다. 육아휴직을 마치면 어떠한 형태로든 불이익이 있을 것이라 예상되지만, 이것은 육아휴직의 대가로 마땅히 감내해야 할 것이다.

### ① 명분 쌓고 전략세우기

비록 가정친화적인 직장문화와 육아휴직의 권리를 인정하고 있는 회사라 할지라도, 남성이 육아휴직을 신청하기 위해서는 적절한 명분을 제시하고 회사와 동료들에게 피해가 가지 않도록 세심한 전략을 짜는 것이 필요하다. 참여자 A와 D는 직장상사로부터 양해를 얻는 과정에서 전략을 잘 수립하였고, 참여자 D는 장애아가 있는 집안 상황을 미리 말하며 육아휴직의 명분을 미리 쌓았다.

저도 그걸 전략을 세워서 접근을 한 거거든요// 제가 육아휴직을 신청하게 되면 감안하셔야지고 편집국장한테 한 사람도 충원요청 하시라고. 이렇게 부장한테 빠져나올 말미를 주고 나온거죠. (A)

남자들은 그렇게 할 만한 명분을 못 찾는 것 같아요. 저도 많은 이해를 업고 휴직을 할 수 있었던 계기가, 일단 우리 애가 장애를 가졌다는 게. 우리 부서장 같은 경우도 제가 이런 걸 말해놨기 때문에...(D)

근로자가 전략을 잘 짜야 하는데... 무조건 우리 집안 상황이 어려우니까 이렇게 우기면 안된다는 거죠 회사상 황도 이해를 해야죠// 저는 비수기를 노린 거거든요. 회사가 바쁜 상황에 육아휴직 얘기를 하면 나간다는 얘기도. 저는 육아휴직 하기 전에 여름 때부터 계속 육아에 대한 이야기를 했어요. 팀장이랑 밥먹으면서(I)

### ② 부딪히고 설득하기

전략적인 접근이나 명분을 쌓는 우회적인 방법 대신, 직접 부딪히고 설득하며 돌파구를 찾는 아빠들도 있었다. 참여자 C와 F는 결재권자에게 직접 상황을 설명하며 육아휴직에 대한 강한 의지를 피력하였고, 공기업에 근무하고 있는 참여자 H와 I는 결재라인을 따라 차근차근 설명하고 의논하는 과정을 거쳤다.

저는 (상사에게) 확실히 말을 했죠...동기들은 지방에서 열심히 일하고 있는데 남자가 육아휴직을 쓰면 진급이나 이런 부분은 늦어지지 않냐..솔직하게 말씀하시더라고요(C)

저는 사장님하고 직접 일을 해서. 사장님한테 보고해가지고.. 이런 이런 상황이어서 애를 보러 가야한다 하니까. '음 보내줘라 얘기 때문에 간다는데 잡을 수 있겠냐' 라고 해서 된 거죠(F)

1개월 정도 고민하다가, 2월쯤에 팀장이랑 상의를 했어요// 차근차근 팀장님, 본부장님, 대표님에게 얘기를 했죠(H)

회사 팀장님한테 먼저 이야기 했죠. 말씀드려서 애기가 자주 아프다..사경증이 있어서 재활치료도 해야 되고.. 그렇다보니까 좀 필요할 것 같다(J)

### ③ 못마땅한 직장상사, 부정적인 주위의 반응

우여곡절 끝에 육아휴직이 결정되었을 때 주위의 반응은 복합적이었다. 직장상사들은 진급, 승진, 경력관리 등에서 부정적인 영향을 줄 수 있다는 못마땅함을, 어떤 동료들은 너무 앞서



간다는 부정적인 시선을 보내기도 하였다. 육아휴직을 핑계로 그만두려 한다는 소문들과 그러다가 진짜 회사를 그만두게 되는 것 아니냐는 염려 섞인 반응을 접하기도 했다.

부장급은 너 임마 커리어 관리 되겠어?(A)

동기들은 너무 앞서가는 거 아니냐 애 키워줄 사람이 없는 것도 아닌데. 굳이 네가 해야 하나(C)

힘들어서 그만두려고 가는 거 아냐? 도피처 아냐? 이런 반응들(F)

친구들은 좋은 회사 다닌다고 하고 와이프 어른들은 그러다 짤리는 거 아니냐 걱정하시고(I)

#### ④ 부러움과 축하

그러나 아빠들의 육아휴직 결정에 부러움과 축하를 보내는 경우도 많았다. 특히, 육아의 현실을 마주하며 일을 병행하고 있는 여자동료들은 적극적인 호응을 보냈고, 이들의 결정을 지지해 주었다. 남자 동료들은 남자가 육아휴직을 쓴다는 것에 신기하다는 반응을 보이기도 했다.

애 낳아서 키우고 있는 동료들은 '축하한다, 부럽다'(A)

선배님 대단하시다고... 단순히 육아휴직을 하는 것을 놓고 다들 놀라하죠. (남자가) 육아휴직을 한다네. 이렇게. 신기해하죠(C)

다들 부러워는 했어요. 자기도 진짜하고 싶다고 했고(E)

여성분들은 박수. 정말 좋은 생각했다고. 남자 생각이 바뀌어야 된다고. 왜 엄마들만 육아 때문에 직장을 그만둬야 하나... 남자 첫 번째니까 큰 결심을 했다. 그리고 와이프가 더 대단하다...(F)

#### ⑤ 시작이 어렵지: 육아휴직 개척자

연구참여자의 상당수는 본인의 직장에서 육아휴직을 쓴 첫 남성이었다. 이들은 회사에서 남성 육아휴직을 개척한 사람이 된 셈이었고, 이런 선례를 따라 다수의 남자 동료와 후배들이 육아휴직의 대열에 동참하는 현상이 나타났다. 연구자가 해석하자면 육아휴직제도의 확산효과가 나타난 것이다. 직접적인 확산효과가 나타나지 않은 경우에도 참여자 H의 진술처럼 남성 육아휴직이라는 좋은 선례를 만들기 바라는 마음이 전달되기도 하였다.

실제로 2년 후배도 바로 휴직했습니다. 저가 하는 거 보고나서(C)

제가 하고 나서 저희 과에 한 명이 더했어요. 시작이 어렵지 누군가 하나 나가면 그 뒤로는 뭐(E)

남자분들 중에 결혼을 앞둔 사람들은 제발 잘 갔다 와라. 나도 나중에 쓰게 이려고... 나만 쓰면 문제가 될 것 같은데 내가 씬으로 해서 다른 사람들도 쓰는 좋은 분위기가 만들어진다는 인식이 있으니까(H)

#### ⑥ 그렇게 유난을, 퇴직까지?

반면, 육아휴직이 허용되지 않아 퇴직한 아빠들에게는 회사를 그만두는 결정에 대한 비난이 쏟아졌다. 전통적 성분업과 정 반대의 길을 선택한 참여자 B, G에게 회사의 상사들과 동료들은 유별나고 도저히 이해할 수 없다는 반응을 보였다.

처음에는 그렇게 까지 해야겠냐. 아줌마 구하면 되지 않겠냐// 호들갑스럽다. 유난이다..남자들은 이해할 수 없고, 여자들은 주변에 안 그런 경우가 더 많으니까(B)

어떻게 그런 걸로 그만둘 수 있냐고 하면서// 부장님하고 얘기를 길게 했는데, 부장님이 도저히 납득이 안 된다고. 그러면 애도 나가 낳으라고. 남자가 무슨 집에서 애를 보냐고(G).

#### ⑦ 직장 복귀시의 불이익은 마땅히 감내할 것임

축하와 부러움을 받으며 육아휴직을 시작한 아빠들도 복직할 때 어느 정도 불이익이 있을 것이라고 예상하고 있었다. 회사에서 육아휴직을 이유로 명시적이고 직접적인 불이익을 주는

것은 법으로 금지되어 있지만, 인사고과와 동료와의 경쟁에서 밀리는 것은 어쩔 수 없는 현실이다. 그런데 여기서 더 중요한 사실은 육아휴직을 선택한 아빠들이 이러한 불이익을 기꺼이 감수하겠다고 선포한 것이다.

불이익이 있을 거라고 봐요. 가령 해외연수를 가야할 때 순서가 밀린다 던가 인사철에 격무부서에 가야하는 다 가기 싫어한다 그러면 니가 이번에 쉬고 왔으니까 가라...이건 충분히 생각을 한 거기 때문에 그런 분위기가 쏠 여오면 당연하게 알았다고 할 거예요(A)

그런 부분들은 제가 안고 가는 거죠. 제가 진급이 동기들 보다 늦어진다고 하더라도 제가 아들과 1년 동안 서로 공감하고 교감하고 성장하는 시간들이 더 소중하다고 생각하거든요(C)

이제 후배가 날 앞질러 갈 수 있겠구나...1년 쉬는게 1년이 아니고 2년도 뒤쳐질 수 있겠구나 싶더라고요// 감내해야죠. 감수해야죠. 실보다는 득이 많으니까 후회는 없고 잘했다 싶어요(D)

저는 솔직히 (진급에 대해서 마음을) 냈어요(E)

그런데 불이익은 당연하죠. 그걸 감수해야 되는데 왜냐면 동기들하고 출발선이 달라지니까(H)

<표 4> 육아휴직을 사용하면서 나타난 삶의 변화와 경험에 대한 주제분석 결과

주제	하위주제	해당사례
바뀐 삶과 일상의 모습	가사를 전담하는 반복되는 일상	A,B,C,D,E,F,G,H,J
	익숙해진 육아	A,B,C,D,E,F,G,H,I,J
	육아부담, 우울, 스트레스	B,C,E,F,H
	아이와의 외출	C,G,J
	사회생활의 축소	F,H
	아빠 육아와 관련된 정보의 부족	B,D
아빠라는 존재	잠들고 깰 때 부르는 이름, 아빠!	A,B,E,G
	엄마와 동급, 엄마를 찾지 않음	A,B,F,G,H,J
	아이들과 같이 노는 아빠	C,D,E,I,J
바뀐 성역할, 변화된 부부관계	전업남편이자 주양육자, 성역할의 반전	A,B,C,D,E,F,G,J
	만족하는 와이프, 개선된 부부관계	A,B,C,D,E,F,G,H,J
	육아를 둘러싼 새로운 갈등	B,I
감소된 소득으로 운영하는 가계	아내의 별이에 의존함	A,B,C,E,F,G,J
	적게 쓰고 저축을 줄임	A,B,E,F
	대출이나 부모님의 원조	D,E,G
주변의 시선과 육아 네트워크	불편한 시선, 사회적 편견	A,B,C,D,E,F,G,I
	다른 엄마들에게는 투명한간	A,B,C,H
	육아 네트워크 구축	B,G

## 2) 육아휴직을 사용하면서 나타난 삶의 변화와 경험

육아휴직을 사용하면서 나타난 삶의 변화와 경험에 대한 주제분석 결과로 5개의 주제 및 18개의 하위주제가 추출되었다.

### (1) 바뀐 삶과 일상의 모습

육아휴직에 들어가기 전, 아무리 가사를 분담하고 육아를 도와줬다 하더라도, 막상 육아휴

직이 시작되어 주양육자로 가사 전담자로 살아가는 것은 결코 쉬운 일이 아니었다. 바쁘고 분주하며 여러 변수 속에서 부딪혔던 삶은 반복적인 일상으로 전환되었다. 시간이 지남에 따라 아이를 돌보는 일이 익숙해졌지만 그 과정은 순탄치 않았다. 만만치 않은 육아의 어려움을 체험하면서 스트레스를 받기도 했고 전업주부가 겪는 우울감을 느끼는 아빠들도 많았다. 운전이 익숙한 아빠들이 반복적인 일상을 탈출하기 위하여 아이를 데리고 나들이에 나서기도 했지만, 삶의 틀은 아이라는 범주에서 벗어나기 어려웠고 친구나 대인관계가 축소되는 경험을 하게 되었다. 스스로 아이를 키우는 과정에서 적절한 육아정보를 얻기 힘들었던 것도 변화된 일상에서 직면하게 되는 어려움이었다.

### ① 가사를 전담하는 반복되는 일상

육아를 전담하게 된 아빠들의 일상은 전업주부의 삶 그 자체였다. 하루의 일상은 아이의 일과에 따라 동기화되는 양상을 보인다. 아이와 함께 일어나 밥을 먹고 씻기며 아이와 놀아주는 일상이다. 아이가 혼자 놀아 틈이 나면 청소와 빨래를 한다. 육아휴직 전에는 음식을 잘 못했던 참여자 F도 아이의 밥을 챙겨야 하는 상황에 맞닥뜨리자 반찬을 만들기 시작했다. 참여자 E는 이러한 일상이 반복되면서 자신이 일을 했던 것도 잊고 산다고 진술하였다.

애가 배고플 시간이 있으면 맛있게 먹고 똥 부르르 싸고 혼자서 또 놀아요. 그러면 청소도 하고 빨래도 하고, 핸드폰으로 모바일 뱅킹도 하고(A)

반복된 일상이죠. 아침하고 빨래하고 애들 오면 놀다가 저녁하고 자고// 제가 일했던 사람이었다는 거조차 잊었어요. 계속 이 생활을 했던 사람이었던 것 같고(E)

청소하고 빨래하고. 어설프지만 반찬도 하고(F)

### ② 익숙해진 육아

육아휴직 전 어렵기만 했던 아이돌보기는 주 양육자로서의 삶을 살면서 점차 익숙해졌다. 이제 아빠들은 아이를 먹이고 씻기고 재우는 반복적인 과정에서 아내의 방식과는 다른 나름대로의 방식을 찾아내기도 하였다. 참여자 A와 C는 기저귀를 갈 때 물티슈를 사용하는 대신 아이를 안고 화장실에 가서 물로 씻기며 충분히 말림으로써 아이의 엉덩이가 짓무르지 않게 되었다고 자랑스레 진술하였다. 또 아이가 자기 뜻대로 되는 것은 아니라는 점을 깨달으며 육아에 익숙해져 갔다.

애가 똥을 싸다 그러면 집사람은 딱아요 물티슈로. 그런데 저는 달랑 들고 가서 물로 씻기거든요(A)

애는 제 뜻대로 되는 게 아니더라고요. 밥 먹이는 것도 마찬가지로(B)

오히려 와이프가 모르고 안하던 걸 지금은 제가 하는 게 있어요(C)

젖도 떼는데 성공하고 재우기 성공하고(I)

### ③ 육아부담, 우울, 스트레스

육아에 익숙해졌다고 힘들지 않은 것은 아니다. 육아를 전담하는 일상이 힘에 부치기도 할 뿐더러 반복되는 일상과 틀에 박힌 삶에서 벗어나지 못하는 답답함이 스트레스이다. 느낀다. 어린 아이를 둔 전업주부들이 겪었던, 가깝게는 본인이 육아휴직을 결심한 계기였던 아내의 우울증이 자신에게도 찾아왔다.

무척 답답하고 답답하죠 우울증에 가깝게(B)

힘들죠. 안해본 일들을 하는거니까(C)

가끔 우울할 때도 있고 아줌마들이 느끼는 걸 그대로 느끼는 거 같아요. 육아 스트레스로 우울하고 그렇다던데

저는 우울할 게 뭐있나 그렇게만 생각했는데 그게 있더라고요// 전적으로 한다는 거 자체도 힘들고(E)  
집에 있으면(답답하죠)(G)

#### ④ 아이와의 외출

그러나 아빠들이 답답함과 우울의 감정을 그대로 안고 집에 머물러 있지는 않았다. 아내가 주 양육자였을 때 늘 어렵기만 했던 아이와의 외출이 아빠들에게는 답답한 육아휴직의 일상을 탈출하는 통로였다. 언제든 차를 몰고 나갈 수 있다는 자신감이 그 이면에 깔려 있었다. 발달장애아를 둔 참여자 D의 경우에는 아이의 치료일정 소화할 때 항상 자가용에 의존했던 것을 대중교통으로 바꿀 수 있었다. 육체적인 힘이 아이를 제어할 수 있기 때문에 가능한 일이고, 아이와의 1박 2일 여행도 정례화하였다. 아이의 치료에 도움이 되는 것으로 권고되던 것들이다.

대중교통 타고 많은 행동들을 허용해주기도 하고...주말 같은 경우도 항상 1박2일을 정례화 하거든요, 아들하고 저만 가요. 1박 2일을(D)

아침에 8시반에 일어나요. 어디갈지 생각해보고 보통 어린이대공원 많이 갔어요. 맨날 전날 밤에 제가 지도검 색해서 접근처 가서... 거의 맨날 놀러 다녔는데 저는 좋았어요(G)

놀이공원이나 접근처 애들 놀이터도 그렇고 박물관 이런 문화시설 활용을 못했는데, 육아휴직 하고 가족끼리 나들이도 가고 여행도 가고(J)

#### ⑤ 사회생활의 축소

아이의 생활리듬에 본인의 일상이 고정되면서 친구나 동료와 어울렸던 시간들은 꿈꾸기 어려워졌다. 답답한 일상의 탈출구인 외출도 늘 아이와 함께였기 때문이다. 사회생활과 인간관계의 폭이 축소되었지만, 전업 남편이자 주 양육자로 본인이 감내해야할 것이기도 하다.

친구들 못 만나죠(F)

밖에 나가서 누굴 만나기가 힘들어졌어요. 아이랑은 나가거든요. 제가 어쨌든 소화해줘야 되는 집안 일의 양이 있고 아이랑 보내야하는 시간이 있으니까.. 약속을 잡고 어딜 나간다는 게 쉽지가 않더라고요(H)

#### ⑥ 아빠 육아와 관련된 정보의 부족

아빠들이 주 양육자가 되면서 공통적으로 느낀 것의 하나는 육아하는 아빠를 위한 정보가 부족하다는 것이었다. 특히 아이의 발달과정에서 새롭게 등장하는 육아의 문제를 상의하거나 도움을 받을 수 있는 통로가 없는 경우 이러한 정보는 필수적이다. 그러나 어린 아이를 돌보는데 필요한 정보공유나 교육의 기회는 일상에서 잘 허락되지 않았다.

시간을 애한테서 벗어날 수 없으니까 어렵고 예측이 안되고...// 아프거나 식사나, 잠 이런 것 그 시기에 제가 도움을 줘야하는 건지, 아니면 기다려야 하는건 지 헷갈리더라고요. 확실히 경험이 많으신 분과 하면 좋은데...// 정보가 좀 부족하죠(B)

아직까지는 육아가 엄마를 위한 곳이라구요. 어울리는 사람도 다 엄마고 부모교육이란 말도 별로 없고(D)

### (2) 아빠라는 존재

주 양육자로 대부분의 시간을 아이와 보내면서 아이와의 관계, 그리고 아이가 느끼는 아빠라는 존재에 대한 이미지도 변화되었다. 엄마가 육아휴직을 마치고 출근할 때 울고 보채며 엄마와 떨어지지 않던 아이들이 이제 아빠가 없으면 잠들지 못하고 불안을 느끼는 존재로 변하였다. 이제 엄마가 출근을 해도 엄마가 야근을 하고 늦게 들어와도 별 반응이 없다. 무엇보다

아빠들은 아이들과 함께 노는 친구였다.

① 잠들고 깰 때 부르는 이름, 아빠!

아마 연구에 참여했던 많은 아빠들이 선택했던 가장 극적인 변화이자 아빠들에게 희열을 안겼던 현상을 요약해주는 문장일 것이다. 아이와 보내는 시간이 많아지고 주 양육자로 엄마의 역할을 대신하면서, 이제 아이는 사회적 통념상 엄마를 찾아야 할 상황에서 아빠를 찾게 된다. 자다 깨어 무서울 때 아빠를 찾고, 다치고 아프고 배고파서 울 때 아빠를 외친다. 졸려서 누군가에게 재워달라고 할 때 부드러운 엄마 품으로 향하는 것이 아니라 아빠의 단단한 가슴으로 향한다. 이러한 아이와의 친밀감으로 참여자 E는 어떤 상황에서든 아이의 울음소리를 듣게 된다고 진술하였다.

애랑 보내는 시간이 많아지면서 아들이 저를 많이 찾고 잠이 오면 저를 찾아요. 재워달라고. 잘 재워주니까(A)

와이프가 재우려고 할 때 불 끄고 나가면 아빠를 찾죠// 애는 아빠란 단어를 먼저 썼거든요// 위급한 상황이 생기면 아빠에게 기대는 편이긴 하죠(B)

둘째가 잘 깨거든요. 근데 엄마하고 했는데 아빠하고 깨요. 근데 저는 잠들면 못 듣는데 그 소리는 들어요. 거실에서 이어폰 끼고 있더라도 그 소리는 들려요. 크게 울지도 않는데(E)

제가 주 양육자가 돼서 그러고 나서는 애가 제가 없으면 못자요. 울어도 아빠하고 울고. 제가 꼭 같이 있어야 돼요. 엄마처럼 되버렸어요(G)

② 엄마와 동급, 엄마를 찾지 않음

아빠와 친밀해진 아이는 더 이상 엄마를 찾지 않는다. 엄마가 출근할 때 떨어지지 않으려 하는 아이의 모습은 다른 세상의 일이다. 참여자 H와 J의 경우처럼, 엄마 껌딱지였던 아이도 아빠와 보내는 시간이 절대적으로 많아지면서 이제 엄마가 없어도 불안해하지 않는다. 이제 최소한 내 아이에게 엄마와 아빠는 동급이다.

단독육아는 3달 되는데 이제 엄마 출근해도 쳐다도 안보고(A)

엄마랑 동급이 됐어요... 어제 물어봤어요. 엄마가 좋아 아빠가 좋아 하니까 엄마 0순위 아빠0순위 똑같대요(F)

엄마 회사간다고 인사하면 울잖아요. 근데 한번도 안 그랬어요(G)

엄마 껌딱지라고 할 정도로 엄마한테 더 있었고. 아빠를 좋아하긴 했지만 항상 엄마를 찾는거죠. 그(육아휴직) 후에는 아빠랑 있어도 엄마를 안 찾아요(H)

이제 어느 정도 애가 아빠랑만 있어도 정서적으로 불안해하거나 그러진 않은거 같아요(J)

③ 아이들과 같이 노는 아빠

아빠들이 주 양육자로의 일상을 보내면서 아이와 놀이터에 가는 일이 많아졌다. 놀이터에는 아이를 데리고 나온 엄마들이 있지만, 아이가 노는 모습을 지켜볼 뿐이다. 그러나 아빠들은 아이들의 놀이터 친구이다. 아이들의 눈높이에서 함께 논다. 특히 아이들과 놀려고 육아휴직을 사용한 참여자 E는 아이들과 노는데 더 적극적이었고 동네 골목대장을 자처하기도 하였다.

저는 미끄럼을 타도 같이...그네를 타도 같이 타고 오르막길도 같이 오르고. 어머니들은 같이 안하더라고요(C)

애들이랑 같이 놀아준다고 그러잖아요. 그럼 힘들어요. 그냥 같이 놀면 안 힘들어요. 흥장난 생각해서 놀아주면 힘들고 빨래거리 생각해서 그러면 힘들고. 그냥 털퍼덕 앉아서 같이 놓고(E)

(3) 바뀐 성역할, 변화된 부부관계

전업 남편이자 주 양육자로 육아휴직기간을 보내면서 육아를 둘러싼 부부간의 갈등은 현저히 감소하였고 전반적인 부부관계는 크게 개선되었다. 남성생계부양자라는 전통적 성분업은 남성육아휴직자들의 가정에서는 오히려 정 반대였다. 아이에 매여 있던 아내가 출근하면서 엄마는 생계부양자가 되어 전형적인 아빠의 모습을 보였고, 반대로 아빠들은 아내에게 가사와 육아에 대한 관심을 호소하기도 한다. 그러나 아빠가 육아에서 차지하는 비중이 크게 늘어나면서 아내의 육아방식과 충돌되기도 하며 새로운 갈등이 유발되는 경우도 있다.

#### ① 전업남편이자 주양육자, 성역할의 반전

육아휴직을 시작하면서 아빠들은 주 양육자로 가사를 전담하면서 부부간의 성역할이 완벽히 반전되는 경험을 하게 되었다. 전통적인 성분업이 남녀의 생물학적 차이에 의한 것이라는 말에는 동의하기 힘들다. 집에서 여성의 역할을 수행하는 것에 거부감은 없지만 사회적 통념에 비추어보면 익숙한 풍경은 아니다. 참여자 A의 경우 아이가 아플 때 대수롭지 않게 병원 데려가고 약 먹이라고 말하던 본인의 의연한 모습은 온데 간데 없고, 아파하는 아이를 두고 안절부절하는 엄마의 모습이 본인의 것이 되어 있었다. 참여자 D는 회사에서 바쁘게 일할 때 아이 문제로 문자를 보내면 짜증내던 자신의 모습, 그 모습을 지금의 아내가 보여준다고 웃었다. 참여자 E는 아내가 퇴근 후 아이와 노는 자기를 보면서 아빠의 미소를 보여준다고 했고, 참여자 F의 아내는 한술 더 떠서 돈은 자기가 벌테니 아예 회사 그만두고 집에 들어 앉으라고 권한다. 참여자 G는 남편에게 모든 집안일을 내 맡기고 나몰라하는 아내의 모습에 이건 아니라는 생각도 든다.

주양육자죠. 내가 애를 책임지고 있다는거. 책임을 진다는 건데 말은 쉽지만 어마어마한 거거든요. 애가 체온이 39.얼마다 그러면 그냥 해열제 먹여 그렇게 말할 수 있는데 제가 애를 안고 있는데 애가 그러면 제가 기저귀까지 벗기고 막 그러면서 제 옷이 젖는지 모르고 그러더라고요(A)

제가 회사 다닐 때는 집안일이 귀찮아요... (요즘은)와이프가 복직하고 제가 전담하면 제가 아쉬워요...입장을 바꿔보니까 서로가 이해가 되네. 그런 부분이 웃긴거죠(D)

엄마는 아빠의 모습이죠 '아우 재밌게 잘 노네' 그러고... 일할 때도...'여보 수고해' 그러고(E)

처음에는 와이프 나가기 전에 밥도 차려주고 밥도 먹고 늦게 왔을 때 기다려 주고...그러니까 저보고 계속 있어라 그런거죠// (역할이) 바뀌었죠. 엄마가 돈 벌어드는 사람(F)

살림은 제가 잘하는데 와이프가 영 팽이 돼버렸어요...같이 할 수 있는 건 해야 되는데...애가 어지럽히는 건 치우겠는데 와이프가 어지럽힌 거까지 다 치울 순 없잖아요(G)

#### ② 만족하는 와이프, 개선된 부부관계

일에 치여 가족은 나몰라라 했던 남편이 육아휴직을 시작하며 집에서 애보고 집안일을 하기 시작했다. 참여자의 아내들은 남편의 변화된 모습이 신기하고 낯설지만 점차 익숙해지면서 이 일상에 만족해한다. 회식도 없고 친구 만나러 나갈 수 없는 남편의 유일한 대화상대는 아내이다. 대화 시간이 많아지면서 삐걱거리던 부부관계는 회복되고 서로 이해의 폭이 넓어지는 경험을 한다.

와이프가 육아하니까 변했다. 이런 거 예전에는 신경도 안 쓰던 사람이(C)

결과적으로 전체적으로 플러스가 되는 것 같아요. 내가 힘든걸 자기가 이해할 수 있고. 자기가 힘든 걸 내가 이해할 수 있고(D)

(부부관계는) 더 좋아졌죠. 대화도 많이 하고 서로 일할 때는 부부관계도 적었어요. 같이 쉬니까 많아지고 대화도 많아지니까. 저녁도 제가 해놓고(E)

엄청 좋아해요. 집이 잘 돌아가니까// 자기가 집안 일 할 게 없으니까...지금은 제가 밥도 다 해주고 애기도 잘 먹이고 하니까 좀 만족한거죠(G)

와이프와의 관계도 좋아진 것도 있었구요(J)

### ③ 육아를 둘러싼 새로운 갈등

일부 참여자들에게 전업육아는 부부간의 새로운 갈등의 씨앗이 되기도 한다. 기본적으로 남편에게 고맙지만, 아내의 육아방식이 남편에 의해 뒤틀리면서 갈등을 겪는다. 참여자 B의 아내는 남편이 더 잘하지 못하는 모습에 불만을 나타낸다. 집에 있는 남편이 아이의 편식 습관도 고쳐주었으면 좋겠고, 아이를 더 깔끔하게 관리했으면 한다.

고마워하지만 싸움으로 얘기하죠. 갈등으로 얘기하죠. 저한테 고맙다고 얘기하는데 하지만 애를 돌보지 못한 것이나 아쉬움을 더 많이 얘기하죠. 편식하는 거 고쳐주고 이빨 좀 더 닦이지 이런거(B)

일단은 (부부)갈등이 많아져요. 30일 지나면 아이에 대해서 아빠가 간섭을 하니깐 갈등이 생기더라구요(J)

## (4) 감소된 소득으로 운영하는 가게

아빠의 육아휴직이 아이의 친밀감과 발달에 큰 도움이 되고 가정을 회복시키고 세우는데 결정적인 역할을 하는 것이 사실이지만, 감소된 수입은 가게의 운영에 막대한 어려움을 초래하기도 한다. 감소된 수입으로 가게를 운영할 수 있는 것은 일단 아내가 복직해서 돈을 벌기 때문이다. 그리고 지출을 줄이고 저축을 유보하며, 그래도 부족하면 대출에 의존한다. 부모님이 여유가 있으면 사정을 말씀드리며 도움을 얻기도 한다.

### ① 아내의 벌이에 의존함

남편이 전업으로 살림하고 육아하기로 결정할 수 있었던 가장 큰 이유는 아내가 직장이 있기 때문이다. 이제 돈을 벌어드리는 사람은 아내이며 아내의 벌이에 의존해서 가게를 꾸려야 한다. 참여자 A는 아내가 비교적 높은 급여를 받아 생활비가 충당된다고 하였으며, 아내가 자영업을 운영하는 참여자 F는 경제권이 완전히 아내에게 넘어간 모습을 보여준다. 전업주부였던 H의 아내는 집에서 일할 수 있는 것을 찾아서 감소된 수입을 조금이나마 보충하고 있다.

지금은 집사람 급여로 생활비가 돼서..(A)

저는 일단 저는 제 지갑에서 제 카드는 다 뺐고. 와이프 카드랑 와이프가 현금을 쥐요(F)

제가 육아휴직을 하게 되면서 돈이 줄어서 (와이프가 일을) 찾게 됐는데(H)

### ② 적게 쓰고 저축을 줄임

수입이 줄었을 때 대처하는 가장 합리적인 방법은 지출을 줄이는 것이다. 일단 사회생활과 인간관계의 폭이 줄어들면서 아빠들의 씬씀이가 줄었고, 아빠가 전업으로 살림을 맡으면서 외식비와 반찬구입비를 줄일 수 있었다. 그러나 한 순간에 씬씀이를 대폭 줄이기는 어려워 저축을 줄이고 보험을 유보하면서 생활비를 확보하는 참여자들도 있었다. 참여자 I의 경우 퇴직금을 중간정산해서 육아휴직 기간 동안의 부족한 생활비를 충당하였다.

적게 쓰려고 하고 있죠(B)

소득이 줄었다고 소비가 줄지 않더라고...생활비를 줄여야 하는데 차라리 저축을 좀 줄였고요(C)

각자 소비하던 것도 사게 될 꺼 안사고 제 교통비 용돈도 줄고(E)

경제적인거 걱정을 했었는데 퇴직금(중간정산) 얘기도 했고(I)

### ③ 대출이나 부모님의 원조

지출과 저축을 줄여도 생활비 충당이 안 되는 참여들은 부모님의 원조를 받거나 대출을 활용하기도 한다. 참여자 D는 첫 아이의 치료와 재활에 많은 비용이 소요되어 절대적인 지출을 줄이는데 한계가 있었다. 대기업 과장으로 많은 연봉을 받던 그에게 육아휴직으로 인한 수입의 감소는 큰 타격이며, 결국 부모님에게 복직 후 갚겠다며 돈을 융통받고 있었다. 참여자 F는 아내가 모르는 빚이 있었는데 수입이 끊기면서 상황이 어려워진 경우이다. 마찬가지로 부모님께 말씀드려 도움을 받고 빚을 지운 후 육아휴직에 들어갔다. 참여자 G는 부모님이 안계시고 처가도 넉넉지 않아 결국 약간의 대출로 버티고 있다.

제가 벌 때는 애기 치료비용 같은걸 제 월급으로 충당했는데, 지금은 손을 여기저기 벌리고 있어요. 지금은 엄마한테 무이자 대출 형식으로 받고 있어요. 복직하면 갚아드리겠다(D)

(육아휴직 전에 있었던 대출을 갚기 위해) 엄마한테 1년 후에 갚을 테니까 좀 꺾달라.. 해서 제로로 만들어놓고 타 쓰는 거죠(F)

맞벌이 할 때는 빚을 갚고 잘살았는데, 현재 와서는 대출금이 조금 있었어요...저금은 아예 없죠(G)

### (5) 주변의 시선과 육아 네트워크

아빠들이 육아를 책임지면서 아이들과 낮 동안 외출하는 것이 잦아진다. 자연스럽게 동네의 이웃들은 낮에 활보하는 아빠의 존재에 의문을 갖는다. 육아하는 아빠의 모습에 신기해하는 동네 엄마들도 있지만, 아빠들은 대개 불편한 시선과 편견에 마주하는 경우가 많았다. 또래 아이들 엄마들로부터는 투명인간 취급을 받기도 한다. 동네의 육아네트워크에서 소외된 일부 아빠들은 나름의 인간관계와 네트워크를 활용하는 모습을 보인다.

#### ① 불편한 시선, 사회적 편견

별건 대낮에 유모차를 끌고 동네를 어슬렁거리는 아빠의 모습은 동네 엄마들의 관심을 끌기에 충분하다. 한 두 번이 아니라 반복되는 일상이라면 노는 아빠라는 모습으로 각인되기 일쑤이며, 이상하다는 말 대신 의혹에 찬 시선을 마주하게 된다. 먼저 인사를 해도 피하는 동네 이웃도 있고 육아휴직을 했다고 말하면 크게 놀라는 사람들을 접한다. 이러한 경험이 반복되면 스스로 위축되어 외출을 부담스럽게 느끼기도 한다. 육아하는 아빠의 모습은 여전한 사회적 편견의 대상이다.

이상하게 보죠 일단...// 동네에서 반복이 되잖아요 그럼 이상하게 생각해요. 인사를 안 받아요(A)

침에 한달은 휴가인줄 알지만...시선들이 이상해요. 아빠는 노는 사람인가보다 이런거죠...육아휴직 했다고 했더니 아빠가 육아휴직을 했냐며 놀라시는거죠. 그 표정을 아직도 잊을 수가 없어요(C)

그게 '지금 시간에 나가면 사람들이 뭘로 생각할까?' 이런 거... 매일 데리고 나가니까 '나를 좀 이상하게 생각하지 않을까?' 그런 생각(E)

예방접종 할 때 적는 란에 엄마이름 쓰는 란이 있었거든요. 부모 이름이 아니라. 그래서 짹 짹 아빠라고 쓰고 이름 썼거든요. 사회적인 분위기 자체도 애기 데리고 돌아다니면 신기하다는 시선도 있었고(I)

#### ② 다른 엄마들에게는 투명인간

놀이터에서, 마트나 백화점 문화센터에서, 육아를 전담하는 아빠들은 또래 아이를 둔 엄마들과 마주칠 기회가 많다. 이런 장소에서 엄마들은 다른 엄마들과 친해지고 육아 네트워크를 구성하며 정보를 교환한다. 유모차를 끌고 나온 아빠들과 동네 엄마들과의 거리는 물리적으로



는 가깝지만 정서적으로는 간격을 좁히기 어렵다. 엄마들은 아빠들을 못 본 체하며 아빠들도 어색함에 굳이 그 자리에 끼어들고자 하지 않는다.

(동네 아주머니들은) 여전히 저를 투명인간 취급하죠. 제가 그 아줌마들과 공유할 수 있는 게 없잖아요?(B)

여자분들은 여자들끼리 육아에 대해서 공감하는데 제가 남자다보니까 제가 거기에 가서 끼기가 어렵더라고요.. 저도 어렵고 그분들도 표현은 못하지만 불편해 하는거죠(C)

그거는(엄마들과의 대화) 거리를 두죠. 왜냐면 엄마들끼리 이야기 하니까(H)

### ③ 육아 네트워크 구축

아빠가 혼자 육아를 담당하는 것은 결코 쉽지 않다. 답답함을 나눌 친구나 지인이 없다면 그 어려움을 배가될 것이다. 아이가 커가며 알아야 할 육아정보도 무시할 수 없다. 동네 엄마들에게 투명인간이 된 아빠들은 나름대로의 네트워크를 활용하여 이를 극복한다. 참여자 B는 학교와 직장생활에서부터 비롯된 아줌마 네트워크가 있었고, 참여자 G는 교회 누나들이 엄마가 되어 함께 다니고 있었다. 물론 운전은 G의 몫이다.

근데 저는 업이 남자들 중심적인 업이 아니어서 일종의 아줌마 네트워크들이 좀 있죠, 편하게 물어보는 지인들이 있죠// 저는 대부분 애 옷을 지인들을 통해서 얻었어요(B)

만나는 엄마들이 있어요. 원래 알고 있던 누나들... 그래서 보통 놀러갔어요 같이(G)

## 3) 육아휴직의 결과: 육아휴직의 의미 및 육아휴직제도에 대한 인식

육아휴직의 의미 및 육아휴직제도와 관련된 인식에 대한 주제분석 결과로 4개의 주제 및 14개의 하위주제가 추출되었다.

### (1) 육아휴직의 경험, 그 의미

아빠들은 육아휴직의 시간을, 그 경험을 어떻게 받아들이고 해석하고 있을까. 가사를 전담하고 주 양육자가 되었다는 사실이 본인의 남성성을 위협하는지에 대하여 모든 참여자들은 한결같이 그렇지 않다고, 남성성과는 전혀 관계가 없다고 답하였다. 아빠들은 육아휴직으로 바뀐 삶에 만족하였고, 쉽 없이 달려온 지난 삶을 바라보는 계기가 되었으며, 치유와 추억의 시간이었다고 고백하였다. 또 인생의 반환점에 즈음하여 제2의 인생을 설계하는 기회이기도 했다.

#### ① 바뀐 삶에 대한 만족

육아를 전담하는 것이 힘들기도 하지만 대부분의 아빠들은 육아휴직을 통해 삶의 중심이 가족으로 옮겨진 것에 대단히 만족하고 있었다. 참여자 A는 어디서 돈이 들어온다면 복직하지 않아도 괜찮을 것 같다고, 참여자 E는 많이 행복해졌다고 진술하였다. 몇 년 전 육아휴직을 마친 참여자 I는 그 시간을 그리워하고 있었다.

수익이 어디서 들어온 게 있으면 복직을 안 해도 되겠다...(웃음)// 지금은 대단히 만족스럽죠(A)

되게 만족해요. 엄청나게 만족하고 있어요(D)

훨씬 많이 행복해졌죠(E)

저는 만족해요. 제가 저 자신은 부족한 게 있는데. 아들을 위해서 시간을 할애한 거잖아요(F)  
 엄청 잘했다고 생각해요.// 저한테 라기 보다 얘기한테 엄청 많은 도움이 된 거 같아요(G)  
 돌아가고 싶어요. 너무 좋았어요(I)

<표 5> 육아휴직의 의미와 제도인식에 대한 주제분석 결과

주제	하위주제	해당사례
육아휴직의 경험, 그 의미	바뀐 삶에 대한 만족	A,B,D,E,F,I
	삶의 고찰하고 치유하는 시간이자 소중한 추억	A,C,E,F,J
	인생의 전환점	A,D,E
	방위와 현역의 차이	B
육아휴직의 결과: 인식과 태도	전통적 성분업 의식으로부터의 탈피	A,C,D,E,F,G,H,J
	일에서 가족으로, 삶의 균형추 이동	A,B,D,E,F,I
	아빠라는 책임감	A,B,D,H,I,J
	미래에 대한 불안감	B,D,E,F,G,H,J
육아휴직제도에 대하여	충분치는 않아도 괜찮은 제도	A,F,G,H,J
	실제 도움이 되기에는 여전히 미흡	C,D,E
	제도와 인식의 차이	A,C,I
	육아휴직을 쓸 수 있는 환경과 부가적 시스템	B,D,E
	남성 육아휴직은 확대되어야	B,F,G,I,J
	의무화는 부담스러워	H
육아휴직, 그 이후의 계획	한 번 더 쓰기는 힘들 것	A
	기회가 닿으면 두 번째 육아휴직도	E,H,J
	어린이 집, 그리고 복귀 준비	C,E,F,G
	제2의 직업과 제2의 인생	B,D

② 삶을 고찰하고 치유하는 시간이자 소중한 추억

육아휴직 경험은 아빠들에게 힐링의 시간이자 지나온 삶을 되돌아 볼 여유를 준 소중한 기회였다. 엄청난 강도로 정신없이 일만 해 온 아빠들에게 일터에서 벗어나 지난 시간을 돌아본다는 것은 육아휴직이 아니면 가져볼 수 없는 경험이다. 아이의 성장에서 배제된 아빠가 아니라, 아이의 육아를 직접 책임지고 다양한 놀이와 여행을 통해 아이와의 소중한 추억을 만드는 아빠가 될 수 있는 시간이다. 이렇게 보면 육아휴직은 본인과 가족의 성장을 이끈 시간이기도 하다.

소중한 추억이구요...시간이 지나서 우리 아들이 초등학교에 가서도 아버지랑 함께했던 시간들이 추억이 되고 저한테도// 아이한테 나중은 없다고 봅니다... 그것이 아이하고 생각했던 시간과 추억들은 시간, 돈으로 환산 할 수 없는 거라고 생각합니다(C)

육아휴직의 최대 장점이 회사 생활을 하다보면 불규칙적이잖아요... 규칙적으로 생활할 수 있으니까 삶에 대해서 힐링도 되고. 삶에 대해서 더 고찰할 수 있게 되요(D)

나도 한번 쯤은 휴식의 시간이 필요하지 않을까. 근데 남들이 손가락질 하는 휴식이 아니고 내가 쉬는 동안 우리 아이도 성장할 수 있고 우리 가정도 성장할 수 있는 시간이 되지 않을까(F)

힐링의 시간이 되기도 했죠. 어떻게 살아왔나 생각해 보게 되고(J)

③ 인생의 전환점

인생의 반환점을 앞에 두고 아빠들은 육아휴직을 통해 삶의 브레이크를 잠시 밟는 과정을

거친 셈이다. 과연 이 방향이 내 인생의 올바른 방향인지. 참여자 A는 육아휴직을 고속도로 주행 중에 쉬어가는 휴게소에 비유하면서 남은 인생을 계획하는 전환점이 되고 있다고 진술하였다. 참여자 D 역시 대기업에서 능력을 인정받고 임원도 될 수 있겠다는 생각에 정신없이 달려 왔지만 이제 가족과 함께 어떻게 살아야 하는지 점검하는 시간을 갖고 있었다.

기본적으로 쉬면서 충전도 하고 다시 또 남은 인생을 계획도 세워보는...// 제가 37년 동안 운전만 하다가 휴게소 들어온 것 같습니다(A)

저는 꼭 필요한 1년인 거 같아요... 앞으로 어떻게 살아야하는지 다각도로(D)

#### ④ 방위와 현역의 차이

육아휴직의 경험은 마치 군대와 같다. 남자들이 군대에 가기 전 많은 이야기를 듣지만 실제 입대하면 차원이 다른 실제 경험을 하게 된다. 아이를 낳기 전 듣는 얘기와 실제 출산 후 아이를 기르는 것은 크나큰 차이가 있다. 나아가, 일을 하며 퇴근 후나 주말에 잠시 육아를 돕는 것과 직접 주 양육자가 되어 아이의 전적으로 보살피는 경험은 하늘과 땅 차이다. 참여자 B는 이를 방위와 현역의 차이로 정의하였다.

저 방위출신인데 방위와 현역의 차인 것 같아요. 그렇게 24시간을 봐야 애의 패턴을 이해하고 짧게 보면 잘해주는 거 밖에 없어요. 애랑 희노애락이 있어야 하는데 그걸 거쳐야 애랑 더 지낼 수 있는 거 같아요(B)

### (2) 육아휴직의 결과: 인식과 태도

육아휴직을 통해 양육과 가사를 책임지면서 인식과 태도의 측면에서도 아빠들은 상당한 변화를 겪게 되었다. 전통적 성분업 의식은 먼 나라 얘기가 되었고 삶의 균형추는 일에서 가족으로 급격히 이동되었다. 아빠라는 책임감 역시 단순한 경제적 부양의 의미에서 아이들의 성장과 가족과 함께 하는 아빠의 모습으로 확대되었다. 그러나 일을 쉬고 집에 머물러 있다는 것은 미래에 대한 불안감의 원인이기도 하였다.

#### ① 전통적 성분업 의식으로부터의 탈피

육아휴직을 쓰며 가사와 육아를 전담하는 아빠들은 그 자체로 전통적 성분업에서 완전히 탈피해 있음을 의미한다. 여기에 더하여 가사와 육아는 원래 여성들이 더 잘할 것이라는 사회적 인식도 그들의 경험에 비추어보면 부정적이라고 전한다. 육아는 아내보다 자기가 낫다고 주장하는 C, 생물학적으로 불가능한 모유수유를 제외하면 모든 것을 다 할 수 있다고 자신하는 H는 분명 통상적인 아빠의 모습과는 달랐다. 엄마가 할 수 없는 아빠만의 역할이 있음을 강조한 E와 F, 정형화된 성분업이 아니라 더 잘할 수 있는 것을 바탕으로 역할을 나누어야 한다는 D, 이제 일하는 엄마의 모습이 보편적이라는 J 모두 전통적인 성분업 의식에서 벗어나 있는 것은 분명하다.

육아를 놓고만 봤을 때는 엄마가 더 잘한다고 생각을 그다지 하지 않아요(C)

가능하다면 가정에서 어떤 역할을 더 잘할 수 있느냐에 맞춰서 역할로 접근하는 게 맞는 거 같아요(D)

노는 것도 있고 애들하고 얘기도 많이 하고 싶었고 아빠라는 사람이 돈벌어오는 사람이 아니라는 걸 애들이 사춘기가 되면서 얘기할 수 있는 아빠가 되고 싶었어요(E)

아빠가 해주야 될 부분이 분명히 있거든요. 그런데 우리는 엄마가 다 하고 있잖아요(F)

필요한 사람이 하는 거더라고 생각을 했고// 모유수유 외에는 다 할 순 있어요(H)

예전에는 아빠는 바깥일하고 엄마는 전업주부라는 의식이 강했는데 요즘에는 사회가 그런 게 아니잖아요. 혼자

외벌이해서는 힘들거든요... 같이 해야 되는 상황이 온 거죠(J)

### ② 일에서 가족으로, 삶의 균형추 이동

실제적인 삶은 물론 미래를 계획함에 있어서도 그 중심을 가족에 두는 아빠들이 많았다. 일만 알고 가족을 거의 챙기지 못했던 아빠들이 육아휴직을 통해 아이와 뒹굴며 변화된 내면의 인식변화인 셈이다. 참여자 A는 아이와 함께 하는 삶을 상상하고 계획하는 것이 삶의 활력소가 되고 있으며, B는 앞으로 일자리를 찾을 때 낮은 처우를 감수하고라도 가족과의 균형을 맞출 수 있는 곳을 계획하고 있다. 참여자 D와 E 역시 주어진 상황에서 가족에 충실한 삶을 원하고 있었다.

제가 일주일에 대리비를 10만원 넘게 쓰고 다니고 이런 거보면 일 쪽으로 (시계)추가 더 가있었던 것 같아요... 가정은 주말에 쉬는 집정도?// (지금은) 야 이게 행복이 이런거구나...가족을 생각하면...앞으로 이 자식이 야구공도 던지고 썰매도 타고. 이런 생각을 하면 활력소. 박카스 같은 거죠(A)

나인 투 식스(9시-6시)로 일할 수 있는 일자리. 아이 때문에 응급한 상황에 양해를 쉽게 구할 수 있는... 돈 적게 받고 협의를 해야죠. 파트타임이 됐든(B)

일에 대해서 인정받으면서 집에 오면 일 하지 않고 가족에만 올인할 수 있는 사람. 배우자하고도 로맨스 있는 남자...// (복직 후) 어느 부서에 배치를 받고 어떤 역할을 하는지에 따라서. 그래도 마음먹기 나름이니까... 가족에게 할애할 수 있지 않을까 싶어요(D)

생활을 해보다 보니까 좋은 걸 아는거죠. 집에 일찍 들어오면 애들도 좋아하고. '어? 애들이 언제 컸지?' 이런 게 아니라(E)

### ③ 아빠라는 책임감

전통적인 가부장적 문화에서 아버지의 책임이 도구적인 것에 머물러 아버지의 역할이 소외되었다면, 연구참여자들은 아빠라는 책임감의 의미를 확대시키고 있었다. 적극적으로 아이의 양육에 개입하는 것 역시 아빠의 역할로 인식하고 있었고 좋은 아빠라고 인정받는 것이 중요하다는 점을 강조하였다. 아이에 대한 지원도 경제적인 것뿐만 아니라 바람직한 사회의 구성원이 되도록 하는 아빠의 역할에 책임을 느끼고 있었고, 한편으로는 자신의 모든 것을 바쳐 아빠로서의 책임을 다하고 있다는 점도 나타나 있었다.

개가 올바른 사회구성원으로 독립하기까지 서포트를 해주어야 한다는 책임감이 큰 것 같아요(A)

더 못해줘서 아쉬운 것도 있고 하지만 애한테 저의 모든 것을 쓰고 있는 거잖아요. 그래서 제가 당당하죠(B)

엄마가 좋은 아빠라고 인정해줘야 좋은 아빠인거 같아요.(I)

경제적인 것도 있고... 아빠가 구분이 없어졌다고 해야 되나요? 같이 해야 되는 상황이 온 거죠(J)

### ④ 미래에 대한 불안감

육아휴직에 만족하며 지내는 아빠들도 언젠가는 다시 직장애, 일터로 복귀해야 한다는 사실을 늘 인식하고 있었다. 아이와 보내는 시간이 길어질수록, 복귀의 시점이 다가올수록 미래에 대한 불안감은 커졌다. 육아휴직이라는 소중한 시간 동안 자기계발을 충실히 해야한다는 부담감도 적지 않았다.

불안하죠. 애가 점점 커져가는 사이에 애랑은 또 뭘하지? 나는 또 뭘하지?(B)

준비를 해야 해요. 잘 찾아지지는 않더라고요. 가족이 필요로 하는 것으로 찾아보고 싶네요(D)

휴직을 해보니까 제가 일했던 사람이란 걸 잊었어요... 계속 이 생활을 했던 사람이었던 것 같고(E)

임원분한테 인사하고 그랬는데, 뭐 할꺼냐...그냥 1년 후에 애만 보고 왔습니다 할꺼냐 아니면 자기 계발 해가지고 화려하게 컴백할꺼냐(F)

지금은 좋은데 좋은 거 반이고 걱정 반이에요. 걱정은 제미래... 걱정만 앞서다보니까 실질적으로 할 수 있는 게 없더라고요... 그래서 걱정이 많아요(G)

앞으로는 또 걱정이 있다면 복귀하는거. 벌써 반을 지났으니까 이제 복귀하면 어떡하지(H)

### (3) 육아휴직제도에 대하여

연구참여자들이 육아휴직을 실행에 옮긴 것은 육아휴직제도가 있기에 가능한 것이었다. 이들은 대부분 남성이 육아휴직을 쓸 수 있다는 사실과, 1년 동안 100만원을 한도로 급여의 40%가 지급된다는 내용을 잘 알고 있었다. 육아휴직제도에 대한 태도는 아빠들의 처지와 형편에 따라 큰 편차를 보였다. 급여가 충분치는 않아도 괜찮은 제도라는 평가가 있는 반면, 제도적 여건이 너무 미흡하다는 의견도 적지 않았다. 법적으로는 육아휴직의 권리가 보장되지만, 그 권리를 실제화하기에는 사회적 인식과 여전히 괴리가 있다는 점, 그리고 기업의 여건에 따라 실제적 활용도가 달라진다는 사실을 지적하였다. 남성 육아휴직은 확대되어야 한다는 것에 다수가 동의했지만, 남성 육아휴직을 의무화하는 것은 부담스러울 것이라는 응답도 있었다.

#### ① 충분치는 않아도 괜찮은 제도

육아휴직에 들어간다는 것은 돈벌이를 멈추겠다는, 다시 말하면 가장으로서의 도구적 책임을 중단하겠다는 선포이다. 당장 생계에 위협이 된다면 육아휴직은 꿈꿀 수 없다. 이런 면에서 보면 육아휴직 급여의 수준이 충분한 것은 아니지만, 할 수 있는 유인으로 작용한다. 직장에 여전히 소속되어 돌아갈 곳이 있다는 든든함도 제도가 주는 이점이다.

제가 육아휴직을 한다는 게 돈벌이를 멈추겠다는 거잖아요. 그러면 반발하고 나올 사람이 집사람이죠. 그런데 누그러뜨리는 카드가 분명히 되죠. 작은 금액이지만. 분명 100만원 정도면 육아휴직을 하는데 도움이 될 만한 카드인 것 같습니다. 다른 사람들은 아 그 정도면 돈 안 벌고 애보겠다고 하는 사람들 많습니다...100만원 정도면 충분하지 않아도. 저축 좀 안하더라도 타이트하게 살면 살 수 있는(A)

일단 1년 동안 회사의 소속으로 유지가 되는 거잖아요. 그거 때문에 결정을 한 거지..(F)

(육아휴직급여를 받는다면) 엄청 도움 되죠(G).

도움이 되죠.// (지원이 없었다면 휴직을 쓰는 게) 어려웠을 거 같아요(H)

괜찮은 제도라고 생각을 합니다(J)

#### ② 실제 도움이 되기에는 여전히 미흡

그러나 육아휴직에 들어가기 전 상당히 높은 소득을 올리고 있던 아빠들은 육아휴직급여 수준에 강한 불만을 표시하였다. 참여자 C는 공무원으로 1년 유급에 더하여 2년간의 무급휴직도 가능하지만 급여를 받을 수 없으므로 현실적으로 불가능하다고 하였다. 참여자 C, D, E 모두 급여의 수준이 너무 낮아 없는 것 보다는 낮지만 남성 육아휴직을 활성화 시킬 수 있는 수준은 결코 되지 못한다고 강변하였다.

신청한건 1년인데 경제적인 이유만 아니라면 3년까지 하고 싶습니다. 휴직수당이 통상임금의 40%라는데 너무 낮습니다(C)

있으면 도움은 되요. 그거 때문에 휴직을 할 수는 없죠. 타격이 크더라고요(D)

너무 적어요. 정말 외별이면 생각도 할 수 없는 거고...아빠가 그 걸 버리고 최대 100만원을 받고 쉬다는 건 정말 대단한 결심이거나(E)

### ③ 제도와 인식의 차이

육아휴직제도는 아빠들의 양육권을 법적으로 보장하고 있지만, 실제 직업현장에서 부성권이 인정되는 경우는 아직 많지 않다. 자신의 육아휴직 일상을 연재하고 있는 참여자 A는 자기 블로그를 접하는 많은 사람들이 너무 척박한 현실임을 토로하고 있다고 하였다. 제도가 존재하는 것과 그것을 실제 쓸 수 있게 하는 사회적 인식간의 괴리가 너무 크다. 반면, 참여자 C는 공무원 사회에서 제도를 쓸 여건이 되지만 아빠들이 실제 쓰지 않는 것은 선택의 문제라고 지적하였다.

내가 내 자식을 볼 수 있는 권리...// 대단히 척박하죠. 주변을 봐도 그렇지만.. 자기도 쓰고 싶는데 부성권을 보장을 받지 못한다 이런건데 글을 쓰면 반응이 오는 것들을 쪽 보면 다른 건 다 필요없다, 승진 안 시켜줘도 되고 월급 안올려줘도 되고 다만 내가 내 아이를 보고 돌아오겠다 이런 욕구거든요(A)

주변의 시선이죠. 사회적 인식들이 바뀌어야죠. 아빠도 육아휴직 할 수 있다는 인식들이(C)

제도는 충분하다고 봐요. 대상자가 선택을 안 할 뿐이지... 그것보다 중요한 건 본인의 선택이라고 보거든요(I)

월급 때문에 못쓰진 않아요. 사회적 분위기를 보는거죠(I)

### ④ 육아휴직을 쓸 수 있는 환경과 부가적 시스템

육아휴직을 쓴다고 밝혔을 때 아빠들의 지인들은 그 직장이니까 가능한 것이라는 반응을 보였다. 참여자 D는 대기업이 아닌 중소기업에서는 육아휴직이 가능한 회사 시스템이 아닐 것이라고 했고, 참여자 E의 경우에도 대체인력을 즉각적으로 충원해주는 시스템이 존재하기 때문에 본인이 비교적 쉽게 육아휴직을 결정할 수 있었다. 참여자 A는 육아휴직의 현실적 장벽인 중간관리자들의 의식과 지나온 삶이 가족친화와는 거리가 멀었다는 점을 지적하면서 회사의 조직내적 갈등이 육아휴직의 활용도를 제한하는 요인이라고 진술하였다.

그런데 중간관리자들이 30대 중후반인데 그들의 삶이 그렇진 않았었거든요? 이 괴리들... 조직내부의 갈등이 정말 많은 거거든요. 특히 남자 같은 경우에는...(B)

근데 돈도 문제고 대기업이니까 있을 수 있는 거예요. 제 생각에 중소기업은 못쓸 거 같아요(D)

저 같은 경우는 휴직하면 계약직이 들어와요. 휴직을 6개월 이상 낸다고 하면 빠짐과 동시에 계약직이 들어오거든요. 그런 게 되면 좀 더 쉽게 낼 수 있을 것 같아요(E)

### ⑤ 남성 육아휴직은 확대되어야

육아휴직을 경험한 아빠들은 이 제도가 확대되어 많은 아빠들이 활용할 수 있어야 한다고 입을 모았다. 참여자 B는 국가재정이 허락한다면 모든 아빠들이 아기와 100일 동안 같이 있게 하면 좋겠다는 의견을 피력했다. 참여자 F와 G는 일과 육아 사이에 심한 갈등을 겪는 여성들의 문제를 남자들이 공유하기 위해서라도 육아휴직의 확대가 필요하다고 보았다. 참여자 J는 육아기근로시간단축제도의 활성화를 주문하였다.

국가가 돈이 있으면 저는 아기 백일 때까지 함께 했으면 좋겠어요. 훈련소랑 똑같은 거겠죠. 훈련소를 함께 보내면 동기들이 남 같지 않잖아요?(B)

여성들이 육아 때문에 직장을 그만두고 이걸 좀 불공평 하잖아요. 아빠도 하게끔 만들어줘야 되는 거 같아요(F)

제가 회사 다닐 때는 몰랐잖아요...와이프가 야근하면 왜 늦었냐고 얘기하면 당신 일 할 때는 더 심했다고. 항상 늦게 와 놓고선 이제 와서 얘기하냐고 그러면...남편도 한번 그런 경험을 해봐야 알 것 같아요(G)

육아휴직이 안된다면 단축근로 하는 거. 그렇게 활성화되야 될 것 같더라구요(J)

### ⑥ 의무화는 부담스러워

그러나 남성 육아휴직을 의무화해야 한다는 다소 급진적인 의견에 부담을 느끼는 아빠도 있

었다. 본인은 육아휴직을 쓰고 있지만, 주변에 여건이 됴에도 불구하고 육아휴직을 쓰지 않는 지인들도 많다. 집안에 틀어 박혀 아이와 시간을 보내는 것을 못 견뎌할 남자들이 여전히 많은 것이 현실이다.

하기 싫은 사람도 많을 거예요// 전 국민이 육아휴직해라 그러면 부담스러울 것 같아요(H)

#### (4) 육아휴직, 그 이후의 계획

육아휴직 이후의 계획은 다양하였다. 지금의 삶은 소중하지만 다시 오지 않을 기회라고 생각하는 아빠도 있었지만, 기회가 닿는다면 둘째 아이에 대한 육아휴직도 쓰고 싶다는 아빠들도 많았다. 이제 복귀 시점이 다가오면서 아이를 맡길 곳을 찾아야 하고 어린이집이 유일한 대안인 경우가 많았다. 그리고 육아휴직 이후의 삶을 계획하면서 제2의 직업을 찾고 제2의 인생을 가늠해보는 아빠들도 있었다.

##### ① 한 번 더 쓰기는 힘들 것

참여자 A는 육아휴직을 쓰고 있는 현재의 생활에 만족하지만, 둘째를 다시 낳고 육아휴직을 다시 시작하기는 어렵다고 한다. 일단 지금 나이에 둘째를 낳는 것이 어려운 상황이다. 설령 둘째를 갖는다 해도 회사에 다시 육아휴직을 신청하기는 어려울 것이다.

제가 육아휴직을 한 번 더 쓸 수 있을까? 힘들 것 같아요. 이게 낳기만 해라 키워준다 이런 게 말은 있지만 안 되고 있잖아요...육아휴직을...두 번 쓴 사람은 없을 걸요? 남자는(A)

##### ② 기회가 닿으면 두 번째 육아휴직도

반면 공공부문에 종사하는 아빠들은 육아휴직을 사용하는 것에 별 지장이 없는 만큼 기회가 닿으면 적절한 때에 둘째 몫의 육아휴직을 쓰겠노라 다짐하였다. 참여자 J의 아내는 둘째에 대한 육아휴직을 권하였고, J는 육아휴직이든 근로시간단축제도든 앞으로 고민할 문제라고 진술하였다.

지금은 큰애 이름으로 휴직을 했고. 혹시 몰라서 둘째 꺼는 휴직을 남겨뒀거든요(E)

이어서 쓸 순 없고.. 쓰긴 또 쓸 꺼예요 저는(H)

와이프가 먼저 얘기를 하더라고요. 둘째에 대해서 쓰면 좋을 것 같다고... 아니면 탄력근무를 한다거나 단축근무를 하는.. 고민을 해봐야겠죠(J)

##### ③ 어린이 집, 그리고 복귀 준비

육아휴직이든 퇴직이든 아빠들은 모두 일터로 돌아가야 한다는, 그리고 일터로 돌아가고 싶은 욕구가 있음을 인정하였다. 복귀하는 것이 두렵고 걱정되기도 하지만, 이제 다시 직장생활에 대한 각오를 다진다. 또 복귀를 준비하는 아빠들은 아이의 양육에 대한 대안으로 어린이집을 생각하고 있었다. 부모님의 도움을 받을 수 없는 상황에서 자신들이 직장에 복귀하면 아이는 어쩔 수 없이 어린이 집에 가야한다.

어린이집에 전담으로 맡겨야겠죠...그래도 어찌겠습니까. 복직 후에는 그래도 해야죠(C)

파트가 옮겨지면 다시 배워야 하는 것도 있고 돌았던 파트면.. 기억은 잊어도 몸이 기억하고 있는거죠(E)

전 아직 회사에 미련이 있는 거 같아요. 뭔가 더 해야 할 일이 있는데 지금 이렇게 얘기를 보는 게 좀 아직은 제 마음임.. 육아도 중요하지만 직장생활도 좀 해야되지 않을까 하는(F)

1년 쉬나 1년 반을 쉬나 같은 거 같아요...저는 직장생활을 하다가 그만뒀서 그런지 시간에 구매 안 받을 수도

없겠더라고요...내년 3월에 어린이집 보내고 시간이 있잖아요. 그때 좀 생각을 해보려고요(G)

#### ④ 제2의 직업과 제2의 인생

중간관리자로 있다가 육아를 이유로 퇴직한 참여자 B와 대기업에서 승승장구하다가 육아휴직을 선택한 참여자 D는 제2의 직업과 제2의 인생에 대하여 진지하게 생각하고 있었다. 퇴직한 B는 육아를 병행할 수 있는 직장을 구하기 위해 파트타임을 생각하고 있었다. 나이도 있어서 정규직으로 취업하기는 어렵다고 한다. D는 평생직장이라는 개념이 없어진 만큼 직장 이후의 삶을 신중히 생각하고, 멀지 않은 미래에 새 인생을 열겠다는 포부를 밝혔다.

내후년에는 파트타임을 좀 구할 생각이었는데// 근데 저는 흔히 말하는 정규직으로 들어가긴 어려워요. 상황이 좀 바뀌어가지고..경력직으로 정기공채하기는 쉽지 않죠. 내년엔 43인데. 그걸 애를 키워서 경력단절의 문제가 아니라 머리가 너무 굵어서요(B)

지금 회사 열심히 다니고 하겠지만 그렇게 오랫동안 다니고 내 평생을 도박할 만큼 하진 않겠다는 생각을 하고 있어요. 45~50사이에 끊어야겠다. 그 이후에 제 2의 직업과 제 2의 인생을 새 인생을 찾겠다(D)

## 5. 논의 및 결론

진정한 양성평등과 일-가족 양립의 가치가 구현되기 위해서는 미시적인 가구내의 성분업 구조를 변화시키는 것이 필요하다. 이러한 측면에서 본 연구는 한국 남성(아버지)의 일-가족 양립 경험을 분석하고 제도가 개인의 행위와 인식을 어떻게 변화시키는지 파악하고자 하였다. 육아휴직제도를 활용한 경험이 있는 아버지들을 대상으로 이들이 육아휴직을 결정하고 사용하게 된 과정과 육아휴직으로 변화된 자신들의 삶의 경험에 접근하고자 하였다. 주제분석을 중심으로 본 연구에서 수집한 질적자료를 분석한 결과, 아빠들의 육아휴직 경험은 다음의 세 가지로 분류될 수 있었다.

첫째 육아휴직이 결정되기까지의 과정이다. 육아휴직에 들어가기 전 대부분의 아빠들은 육아에 서툴렀다. 그러나 육아에 지친 아내의 직장복귀가 다가오면서 다른 육아의 대안이 없던 아빠들은 육아휴직을 결심하였다. 비교적 순탄하게 육아휴직을 승인받을 수 있었던 아빠들은 공공부문이나 대기업 중 가족친화적인 직장문화와 환경을 갖춘 경우가 많았다. 이러한 환경에 더하여 직장상사나 동료들에게 피해가 가지 않도록 육아휴직 신청 단계에서 세심한 전략적 접근이 필요하였다. 이 과정에서 못마땅한 시선을 받기도 하지만, 동료와 선배로부터 축하와 부러움 속에 육아휴직을 시작하는 경우가 많았다. 특히, 직장의 첫 남성육아휴직자인 경우 그 동료와 후배들이 선례를 따르는 경우도 관찰되었다. 대다수의 아빠들은 직장 복귀 시 어떠한 형태로든 불이익이 있을 것이라 예상하였지만, 이것은 육아휴직의 대가로 마땅히 감내하겠다는 의지를 표명하였다.

둘째, 육아휴직을 사용하면서 나타난 삶의 변화와 경험이다. 육아휴직이 시작되어 주양육자로 가사 전담자로 살아가는 것은 결코 쉬운 일이 아니었다. 아빠들의 바쁘고 분주했던 삶은 육아와 가사의 반복적인 일상으로 전환되었다. 시간이 지남에 따라 아이를 돌보는 일이 익숙해졌지만 그 과정은 순탄치 않았다. 아이들은 이제 아빠가 없으면 잠들지 못하고 불안을 느낄 정도가 되었으며, 아빠들은 아이들과 함께 노는 친구였다. 전업 남편이자 주 양육자로 육아휴직기간을 보내면서 육아를 둘러싼 부부간의 갈등은 현저히 감소하였고 전반적인 부부관계는



크게 개선되었다. 전통적 성분업 인식은 거의 찾아볼 수 없었고 오히려 출근한 아내에게 육아와 가사에 대한 관심을 호소하기도 하였다. 여러 가지 장점도 있지만 육아휴직으로 감소된 수입은 가계의 운영에 막대한 어려움을 초래하기도 하였고, 아빠육아에 대한 불편한 시선과 사회적 인식에 맞닥뜨릴 때도 많았다.

셋째, 육아휴직의 의미와 육아휴직제도에 대한 인식이다. 아빠들은 육아휴직으로 바뀐 삶에 만족하였고, 쉽 없이 달려온 지난 삶을 바라보는 계기가 되었으며, 치유와 추억의 시간이었다고 고백하였다. 육아휴직을 통해 양육과 가사를 책임지면서 삶의 균형추는 일에서 가족으로 급격히 이동되었다. 그러나 일을 쉬고 집에 머물러 있다는 것은 미래에 대한 불안감의 원인이기도 하였다. 한편, 아빠들이 육아휴직을 실행에 옮긴 것은 육아휴직제도가 있기에 가능한 것이었다. 급여가 충분치는 않아도 괜찮은 제도라는 평가가 있는 반면, 제도적 여건이 너무 미흡하다는 의견도 적지 않았다.

본 연구는 ‘과연 제도가 행위를 변화시키는가?’ 라는 질문에서 출발되었다. 사람들은 제도에 적응하기 마련이지만, 전통적 성규범이 여전한 한국 사회에서 과연 일-가족 양립제도가 남성들의 실제적 행위를 변화시키는지는 의문이었기 때문이다. 본 연구에 참여한 아빠들의 경험은 이 질문에 긍정적인 답을 해 주었다. 육아에 서툰 아빠들이었지만, 육아휴직을 통해 주양육자로서 잘 자리 잡았고 아이들은 엄마를 찾지 않았다. 물론 이 과정이 결코 순탄하진 않았지만, 아빠들은 전통적 성규범에서 벗어나 가구내의 미시적 성분업 구조를 뒤바꾸어 놓았다. 이러한 경험은 아빠들의 태도와 인식에 결정적인 영향을 미쳐, 일 중심적인 삶에서 벗어나 가족 중심적인 삶을 지향하게 되었다. 소수의 사례이지만 이러한 연구결과는 우리나라에서도 육아휴직제도는 아빠들의 행위를 변화시킬 수 있으며, 궁극적으로는 가구내의 미시적인 양성평등을 이끌어 낼 수 있다는 함의를 제공해 준다. 문제는 육아휴직을 쓰는 아빠들이 너무 적어서 이러한 작은 움직임이 한국 사회의 전반적인 변화를 이끌기에 역부족이라는 점이다. 육아휴직의 권리는 법으로 보장되어 있지만, 아빠들이 부성을, 아빠 됨을 실천하기에는 그 법적 권리가 너무 멀리 떨어져 있다. 민간 중소기업에서 육아휴직은 꿈도 꾸지 못할 단어이고, 경쟁이 치열한 대기업에서도 개인의 직업경력에 단절시킬 용기가 없다면 실제화 되기 힘들다. 남성 육아휴직의 실제 활용도를 높일 수 있도록 다각적인 사회정책적 조치가 필요하다. ‘아빠의 달’을 확대해야 하고, 급여의 수준도 인상해야 한다. 육아휴직을 사용할 때 직장 내에서 불이익을 받지 않도록 적극적인 근로감독이 요구된다. 기업이 남성에게 육아휴직을 부여할 경우 대체인력에 대한 인건비를 고용보험 고용안정사업에서 지원하는 것도 필요하다. 무엇보다 정부차원의 적극적인 캠페인과 함께, 기업의 문화를 가족친화적으로 재구성하려는 사회전체적인 노력이 절실하다.

## <참고문헌>

- 고용노동부. 2015. 『아빠를 위한 남성육아휴직 가이드북』, 고용노동부.
- 김은정. 2013. “미취학자녀를 둔 취업여성의 일가정양립정책 인지도와 이용의향 - 시간지원정책과 서비스지원정책의 차이를 중심으로”, 『한국사회와 행정연구』24(2): 617-642
- 서석원.이대균. 2014. “아버지의 양육참여가 아동의 사회성 발달에 미치는 영향-어머니 양육스트레스의 매개효과”, 『열린유아교육연구』 19(2): 157-178.
- 양소남. 2013. “아버지의 부성경험: 다양한 역할수행의 긴장과 갈등”, 『디지털정책연구』 11(2): 375-383.
- 원숙연. 2005. “일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사(修辭)와 현실 - 출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구”, 『한국정책학회보』14(2): 157-189.
- 이수영.이근주. 2011. “한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향요인 연구 -고용보험 DB 분석을 중심으로-”, 『사회과학 연구논총』 vol.25: 61-91.
- 이영석.박은미.허창덕. 2008. “아버지의 남성육아휴직 수용태도에 미치는 영향 연구”, 『한국가족복지학』 13(1): 25-42.
- 이지혜.김정옥. 2009. “아동이 지각한 아버지의 양육태도가 자녀의 사회성 발달 및 자아개념에 미치는 영향”, 『한국가족관계학회지』 14(3): 61-89.
- 장지연. 2014. “남성 육아휴직 활용실태와 정책방향”, 『월간 한국노총』2014년 1월호: 36-37.
- 장지연·윤자영·이경희·강병식·박혁. 2014. 『여성 및 모성지원사업군 평가』, 고용노동부·한국노동연구원
- 홍승아.이인선. 2012. “남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안”, 한국여성정책연구원.
- Andersen, A. 2015. “Making space for fatherhood in gay men’s live in Norway”, in Eydal, G. and Rostgaard, T. (eds.) *Fatherhood in the Nordic Welfare States*. Bristol: Policy Press.
- Brandth, B. and Kvande, E. 2015. “Parental leave and classed fathering practices in Norway” in Eydal, G. and Rostgaard, T. (eds.) *Fatherhood in the Nordic Welfare States*. Bristol: Policy Press.
- Brannen, J. and Nielsen, A. 2006 “From fatherhood to fathering: transmission and change among British fathers in four-generation families”, *Sociology*, vol. 40(2): 335-52.
- Bryman, A. 2008. *Social Research Method*. Oxford: Oxford University Press.
- Collier, R. and Sheldon, S. 2008. *Fragmenting fatherhood: A socio-legal study*. Portland, OR: Hart Publishing.
- Coltrane, S. 2004. *Fathers*, Sloan Network Encyclopedia Entry (<https://workfamily.sas.upenn.edu/static/encyclopedia>).
- Duncan, S. 2002. “Policy discourses on reconciling work and life in the EU”, *Social Policy and Society*, 1(4): 305-14.

- Duvander, A. and Johansson, 2015. "Parental leave use for different fathers: a study of the impact of three Swedish parental leave reforms", in Eydal, G. and Rostgaard, T. (eds.) *Fatherhood in the Nordic Welfare States*. Bristol: Policy Press.
- Featherstone, B. 2009. *Contemporary Fathering: Theory, policy and practice*. Bristol: Policy Press.
- Gauthier, A. and DeGusti, B. 2012. "Time allocation to children by parents", *Europe International Sociology*, 27(6): 827-45.
- Gregory, A. and Milner, S. 2008. "Fatherhood regimes and father involvement in France and the UK", *Community, Work and Family*, 11(1): 61-84.
- Hakovirta, M., Haataja, A., Eydal, G. and Rostgaard, T. 2015. "Fathers' rights to family cash benefits in Nordic countries", in Eydal, G. and Rostgaard, T. (eds.) *Fatherhood in the Nordic Welfare States*. Bristol: Policy Press.
- Hobson, B. and D. Morgan. 2002. 'Introduction: making men into fathers', in Hobson, B. (ed.) *Making Men into Fathers*. Cambridge University Press.
- Lamb et al. 1987. "A biosocial perspective on parental behavior and involvement' in Lancaster, J. et al (eds) *Parenting across the lifespan: Biosocial dimensions*, New York: Aldine de Gruyter.
- Levin, I. 2004. "Living apart together: a new family form', *Current Sociology*, 5(2): 223-40.
- Liversage, A. 2015. "Minority ethnic men and fatherhood in Danish context", in Eydal, G. and Rostgaard, T. (eds.) *Fatherhood in the Nordic Welfare States*. Bristol: Policy Press.
- Morgan, D. 1996. *Family connections*. Cambridge: Polity Press.
- Skevik, A. 2006. "'Absent fathers' or 'reorganized families'? Variations in father-child contact after parental break-up in Norway", *The Sociological Review*, 54(1): 114-32.

# 퇴직연금 내실화 방안으로서의 규제정책: 영국과 스위스의 경험 및 시사점

정창률 (단국대학교)

## 1. 서론

최근 우리나라에서는 퇴직연금에 대한 활성화 방안이 제시되었다. 다양한 방안들이 제시되었지만 방안 가운데 핵심은 모든 사업장이 퇴직연금을 점진적으로 - 2016년에서 2022년까지 - 의무 가입하도록 하겠다는 것이다. 공적연금이 아닌 사적연금을 강제화하는 것은 사실 세계적으로 그렇게 흔한 것은 아니라는 점에서 주목할 필요가 있다.

퇴직연금의 의무화는 단지 기금의 규모가 커지고 자본시장을 활성화하는 차원을 훨씬 뛰어넘는 의미를 가진다. 첫째, 퇴직연금이 국민연금과 더불어 핵심적인 노후소득 보장 수단이 되었다는 것을 의미한다. 따라서, 국가의 노후소득보장 정책 수립에 있어서 국민연금과 결합하여 다양한 고려가 필요하다. 예를 들어서 소득대체율이나 보험료율 등의 정책 결정에 있어서 퇴직연금은 국민연금과 함께 고려되어야 할 것이다. 둘째, 퇴직연금은 전통적인 사적연금 제도로부터 벗어나게 되었다. 외국의 경험을 보면, 사적연금제도는 사실 충성스러운 근로자를 확보하기 위한 수단으로 도입된 것이지만 (Engelen 2006; Thane 2000), 모든 근로자들을 대상으로 하는 보편적인 제도에서는 그러한 성격이 많이 약해지며, 개별 기업의 자율성 역시 없어진다. 셋째, 퇴직연금의 의무화는 사실상 우리나라의 노후소득보장체계가 다층체계 (multi-pillar system)로 발전하고 있는 것을 의미하는데, 그러한 위상 변화에 걸맞지 않게 각 층이 전체 노후소득보장의 틀에서 어떤 역할을 해야 하는지에 대해서는 다루어진 바가 별로 없다. 특히, 퇴직연금 활성화 방안도 실제로 내용을 보면 사적연금 이해당사자들의 이해관계에 충실한 대안들의 나열일 뿐이라는 비판이 가능하다.

사실, 기업연금은 공적연금과 개인연금의 중간 성격을 가진다. 다시 말해서, 공적연금은 법제화된 내용을 제공하는 것을 원칙으로 하고 개인연금은 일부 유인장치만 두고 자율적으로 운영하도록 하는 반면, 기업연금은 그 사이에 위치한다. 따라서, 기업연금의 경우 너무 법제화하게 되면 실제로는 외형으로만 사적연금일 뿐 공적연금에 다름 아니며, 너무 자율적으로 두면 노후소득보장이라는 정책 목표를 달성하지 못할 가능성이 있다. Whiteside (2006), Haverland (2007) 등 많은 연구들이 사적연금에 다가 어떻게 공적 목표 (public ends)를 실현시키도록 할 것인가를 앞으로의 노후소득보장제도 발전에 핵심으로 두고 있는 실정이다. 이를 위해서는 사적연금이 공적 목표를 달성하도록 하기 위한 다양한 조치가 필요하며 이러한 장치가 넓은 의미의 사적연금 규제 정책이라 할 수 있다.

2층 기업연금에 대한 규제는 다른 선진국에서도 다층체계를 도입하면서 중요한 과제였다. 특히, 많은 유럽 국가들은 공적연금이 부과방식으로 운영되기 때문에, 기업연금의 확대는 막대한 기금에 대한 관리가 필요하게 되었고, 기금을 운용하는 금융기관들에 대한 다양한 규제가 만들어졌다. 그러나, 규제정책은 단지 연금기금에 한정되는 것은 아니었으며 다양한 분야에서 사적연금의 공적목표 달성을 위한 규제들이 만들어졌다. 그런데, 우리나라는 경제관료와 금융 이해당사자 위주로 퇴직연금이 설계/발전해왔으며, 노후소득보장 정책 차원에서 깊이있게 다루어지지 못했다. 결국, 금융 이해당사자 입장에서는 일종의 시장 개입에 해당하는 퇴직연금 규제에 대해서 의도적으로 회피하였음은 물론 필요성에 대한 인식도 부족했다. 그러나, 이러한 규제에 대한 인식 부재나 회피는 장기적으로 수급자들의 권리를 훼손하고 사용자들의 부담을 증대시킬 수 있다는 점에서 이에 대한 고려는 시급한 정책과제로 판단된다.

본 연구는 우리나라 퇴직연금제도가 강제화되어 비약적으로 확대되는 시점에서 여전히 논의가 부족한 규제 정책을 다루며, 궁극적으로 우리나라 퇴직연금에서의 규제 강화 방안을 제시한다. 이를 위해서 영국과 스위스의 기업연금 규제 정책을 분석한다. 영국과 스위스를 다루는 이유는 전체 노후소득보장에서 기업연금이 차지하는 비중이 크면서도 각각 앵글로 색슨형 기업연금제도와 유럽 대륙형 기업연금제도를 운영하고 있다는 차이점이 있기 때문이다.<sup>3)</sup>

사실 기업연금에 대한 규제 정책의 개념은 상당히 방대한데, 이 연구에서는 기본적으로 퇴직연금이 강제화되어 상당한 복지 목표 (welfare goal)를 가지고 있는 상태에서 대상 (coverage)이나 재분배(redistribution) 같은 이슈를 제외하고 민간에서 운영되기 때문에 필요한 security (혹은 protection) 측면에서의 규제정책에 초점을 둔다. 이는 제도설계에 대한 부분 및 일부 기금운용에 대한 부분을 포괄한다 하겠다.

3) 이러한 구분은 Blackburn (2008) 등에서 이루어지고 있다.

## 2. 이론적 배경

### 1) 사적연금에 대한 시각의 변화

사적연금의 확대는 대부분의 선진국들이 지난 20여년간 노후소득보장제도 개선을 위해서 사용하여 온 방식이다. 전통적으로 사적연금의 확대는 금융산업이나 경제학에서 옹호되어 왔던 것으로서, 사회정책에서는 사적연금의 확대는 불평등의 확대로 인식되었기 때문에 (Esping-Andersen 1996) 공적연금의 축소와 사적연금을 통한 상쇄에 대해서 부정적으로 인식하였다. 그러나, Rein and Wadensjö (1997) 은 공적연금과 사적연금의 관계는 다양할 수 있음을 지적하였고, Rein and Turner (2004)나 Bridgen and Meyer(2009)의 경우에는 공적연금 지출이 적으면서 사적연금이 발전한 스위스나 네덜란드 같은 국가들은 노후소득 안정이 이루어진 것으로 나타난다.

따라서, 사적연금의 발전이 노후소득보장 강화와 trade-off 관계에 있다는 것은 성급한 일반화이며, 사적연금의 확대 하에서 노후소득보장 강화는 사적연금이 어떻게 규제되느냐에 따라 달라질 수 있다. 특히 Blackburn (2008)은 사적연금의 문제를 주로 앵글로 색슨 연금체제 국가 - 영국 및 미국 - 에 두고 있다. 이 체제는 막대한 정부보조금을 사용해서 사적연금을 활성화하는 것인데, 사적연금 운영 금융기관들의 막강한 로비력이 발휘되면서 실제 혜택을 받는 경우는 극소수의 부유층에 한정되었다는 것이다. 이는 연금기금자본주의 (pension fund capitalism) 논의로 연결되는데 특히, 앵글로색슨 연금체제 국가들의 사적연금에서는 실제 노후소득보장기능으로서의 역할 보다는 자본시장 육성 등 금융이해당사자들의 이해관계를 달성하는데 사적연금제도가 이용되었고 (Minns 2001; Blackburn 2002; Dixon 2008), 이러한 국가들에서 노후생활 수준은 대부분 낮은 편이다.<sup>4)</sup>

사실, 사적연금의 확대는 일반 재화에 대한 민영화 논리와는 다소 구별된다. 공익사업 (public utility)에 대한 민영화 논리와 다르게 사적연금 강화는, 무엇보다도, 전면적으로 일어나는 것이 아니라 부분적으로 일어나며, 대체의 개념이 아니라 분담 (share) 을 의미한다.<sup>5)</sup> 또한, (전면적인 민영화가 일어나는) 일반 재화와 달리, 사적연금의 확대는 할당 (allocation)의 문제라기 보다는 배분(distribution) 의 문제라는 점에서 관료화의 문제도 적고 전달체계의 문제 역시 단순하다. 이는 의료 민영화와 뚜렷이 구별된다 하겠다. 따라서, 연금체제에서 일부 기능이 민간으로 대체된다고 해도 연금제도의 다양한 가치 - 사회정의, 평등, 사회권, 보호 - 가 부정되는 것은 아니며, 선진국들의 사적연금 강화에서는 다양한 방법을 통해서 연금제도가 가지는 사

4) 이러한 앵글로 색슨 국가들이 대개 사적연금이 발달되어 있고 이들이 노후소득수준이 불안정하기 때문에 사적연금 발달을 노후소득보장 약화로 일반화하는 경향이 있다. 그러나, 사적연금이 발전하면서도 앵글로 색슨형 연금체제를 운영하지 않는 네덜란드나 스위스, 덴마크 등은 그러한 예에 들지 않는다.

5) 물론, 남미나 일부 동유럽 국가에서 완전한 대체가 일어나기는 했지만 사실 예외적인 경우에 해당된다.

회적 기능이 유지되어 왔다.<sup>6)</sup>

## 2) 사적연금에서 규제 정책의 의미

사전적으로 보면, 연금규제는 연금 산업과 관련된 법, 규칙, 기준을 둘러싼 법적 용어라고 정의될 수 있다 (위키피디아 백과사전). 이 관점에서, 연금규제는 연금기금 risk management 의 핵심적 견인차로서, 연금 산업에 대한 시장 효율성, 일관성, 투명성, 책임성을 촉진하기 위한 일련의 규범과 규칙들의 제공을 의미하다.

그러나, 연금규제를 보다 거시적으로 볼 수도 있다. 다시 말해서, 전통적인 복지국가 는 주로 국가 혹은 공적기관을 통해서 복지를 직접 제공하는데 초점을 두었던 반면, 최근의 복지국가들은 이른바 규제국가 (regulatory state) 로 전환되고 있다 (Leisering eds., 2011). 다시 말해서, 국가의 역할이 제공자(provider)에서 규제자 (regulator)로 바뀌고 있다. 전통적인 복지국가들이 주로 state ownership 에 입각해서 복지를 직접 제공하였다면, 최근에는 상당한 부분을 민간 시장에 맡기면서 이에 대해서 규제틀 (regulatory framework)을 제공하면서 이를 규제 (regulation) 혹은 감독(supervision) 하는 역할이 보다 강조되고 있다. 의료와 같은 서비스 부분은 할당(allocation)의 문제 등 훨씬 복잡한 문제가 있기 때문에 공공 목적을 달성하는데 어려움이 있으나, 연금과 같은 현금제공의 경우에는 공적/사적연금 자체의 정의가 명확하지 않을 수 있으며(Clark and Whiteside 2003; Whiteside 2006), 일부 기능을 민간이 운영하게 하면서도 상대적으로 어렵지 않게 공적 목표를 달성할 수 있다고 보고 있다.

따라서, 복지국가 논의에서 규제국가로의 전환은 연금개혁을 중심으로 논의되고 있다. 연금개혁은 노후소득보장에서의 효율성을 증대시키자는 것으로서, 대부분의 국가 들은 공적연금의 역할을 줄이고 사적연금의 역할을 강화하는 방향으로 연금개혁이 일어나게 되는데,<sup>7)</sup> 사적연금의 강화는 보다 복잡한 조치들이 필요하다. 특히, 공적연금을 부과방식으로 운영해왔던 서구국가들에게 있어서, 제도의 지속가능성을 증대시키고 세대간 형평을 개선하기 위한 적립식 (funded) 사적연금의 도입 (혹은 확대)이 최근 20여년간 이루어졌는데, 그 과정에서 지속적으로 사적연금에서의 문제가 발생하였다. 문제는 적용대상을 보편화할 것인가 등과 같은 제도 설계에 대한 논의도 있었지만, 대부분은 적립부족 (underfunding)이나 지급보장 - 수급권 보호 -과 같은 기금 운용과 연관된 것이었다. 영국의 맥스웰 스캔들이나 영국의 엔론 사태와 같은 앵글로 색슨 연금체제 국가들의 사적연금 사고는 사적연금에 대한 규제를 강화하는 계기가 되었고, 사적연금에 대한 후발 국가들도 그러한 경험들을 참고하고 있다. 다시 말해

6) 일부 국가들에서는 사적연금이 강화되면서 공적연금은 오히려 재분배 기능이 강화되는 근거가 되기도 하였음.  
7) 그렇다고 공적연금 축소라는 일방향만 있는 것은 아니다. 영국의 경우에는 공적연금 축소로 노인빈곤 위험이 증가하게 되자 최근 공적연금을 강화하는 개혁이 이루어지기도 하였다.

서, 공적연금을 줄이고 사적연금을 강화한다는 의미가 국가의 개입을 줄이는 것 - de-regulation - 을 의미하는 것은 아니며 (Leisering 2012), 여전히 기업연금 하에서 매우 다양한 형태의 국가의 개입이 필요하다.

그러나 그렇다고 해서 기업연금에 대한 규제를 강화하는 것만이 능사는 아니다. 앞서 이야기했듯이, 기업연금을 지나치게 규제하면 사실상 공적연금에 다름 아니며, 기업연금을 운영하는 민간기관을 공공기관처럼 다루게 되는 것이기 때문에 제도의 취지에도 맞지 않다. 이는 규제의 딜레마 (regulatory dilemmas) 이기도 한데, 사적연금에 대한 보장을 강화하고자 하는 조치들은 연금제공의 비용을 증대시키는 반면,<sup>8)</sup> 탈규제적 조치들은 적용범위는 넓힐 수 있으나 연금의 보호기능은 위협받게 된다 (Hyde and Dixon 2004; Waine 2009). 따라서, 사적연금 규제정책은 일방적인 규제 강화나 혹은 탈규제가 아니며 각 국가의 사회경제적 배경이나 특히, 공적연금과의 관계에 따라서 달라질 수 밖에 없다는 점에서 정교하게 접근되어야 한다.

### 3) 규제 정책의 범위

사적연금에 대한 규제의 의미는 상당히 광범위하다. World Bank 의 Hinz (2014) 는 regulation 과 supervision 을 구분하여 다음과 같이 네가지 규제정책을 제시한다. 첫째, 연금기금의 구조와 운영에 대한 규칙과 규제의 법적 기반, 둘째, 기능을 수행하거나 이해관계를 보호하기 위해 시스템 설치하고 이해당사자 권한 부여 (empower), 셋째, 규칙의 준수에 대한 감독과 시행, 넷째, 정보수집과 모니터링. 이는 기금운영에 한정되어 규제정책을 제시하였다.

OECD (2010)은 기업연금의 규제에 관련된 종합적인 기준을 제시하였는데, 연금기금 규제를 위한 환경 조성에서, 급여의 적절성, 지배구조, 자산 구성 등 광범위한 분야에 대해서 원칙을 제시하였다. 그러나, 구체적인 기준 제시는 매우 추상적이고 일반적인 수준에 그치고 있다.

유럽 차원에서도 일찍이 사적연금 규제 - 특히, 기금- 에 주목하였으며 (European Commission 1999), 특히 단일통화 하에서 연금기금 투자에 대한 국가간 규칙을 만드는 것에 주목하였다 (Haverland 2007). 다시 말해서, 규제는 시장실패를 교정하기 위한 것이기도 하지만, 다른 한편으로는 시장을 창출하는 것에도 주목하였던 것이 사실이다.

Marschallek (2011) 이나 Berner eds., (2005) 등의 경우에는 연금 규제를 3가지로 나누어서 접근한다: 법적 규제 (legal regulation), 교육적 규제 (educational regulation), 재정 규제 (fiscal regulation). 이 가운데 재정 규제는 전통적인 의미에서의 사적연금 정책인 세금감면에 해당되는 것으로서 (Titmuss 1987; Sinfield

8) 규제를 강화하면서 사적연금 가입이 강제화되지 않는 경우에는 기업의 부담이 증가하게 되어 사적연금 가입을 꺼리게 되어 결국 가입자가 떨어지게 된다.



2000), 전통적인 사적연금에서는 중산층 이상의 근로자들에게 관대한 연금정책을 제공하기 위해서 세금감면이 매우 중요한 정책이었다.<sup>9)</sup> 이러한 재정규제는 일반적으로 역진적인 성격을 가진 것으로 일반화되기도 하지만, 보험료 지원과 같은 재정규제는 반대로 재분배적인 성격을 가지기도 한다. 독일의 개인연금인 리스터 연금이 대표적인 예인데 보편적으로 적용할 수 있는 방식은 아니다. 왜냐하면 일반적으로 재분배 기능은 공적연금이 담당하고 사적연금은 추가적인 소득유지 기능을 하기 때문으로, 독일의 경우는 수직적 재분배 기능이 거의 없는 공적연금의 소득대체율을 일괄적으로 낮추면서 예상되는 저소득층의 노후소득부족 문제를 사적연금 보험료 지원과 같은 방식으로 해결하려고 시도한 것이다. 그러나, 많은 국가들의 경향은 - 영국 등 - 공적 연금은 줄이고 사적연금은 늘리되, 공적연금에서는 소득재분배 기능을 강화하고 - 별도의 부조를 강화하던지 - 사적연금은 (중산층 이상을 위해) 세금감면을 통해서 재정 규제 시도하는 것이다.

교육적 규제는 사적연금에 대한 의사결정을 개인이 해야 하는 경우, 관련 분야에 대해서 지식을 축적하여 역량(competency)을 높이기 위한 조치들에 대한 것이다. Waine (2009)는 이러한 교육적 규제가 사적연금의 공공 목표를 달성하기 위한 핵심이 되고 있다고 지적하고 있지만, 실제로는 연금제도에 대한 개인의 선택을 중시하는 앵글로-색슨형 사적연금에 한정되는 것으로 볼 수 있다. 스웨덴이나 스위스 등 기업 연금이 법제화되어 있는 비 앵글로-색슨 국가들의 경우에는 교육적 규제에 대한 강조는 거의 찾아볼 수 없다.

법적 규제는 사적연금의 규제에 대한 본질적인 내용에 해당된다. 특히, 사적연금이 단순히 개인적 선호에 따른 투자에 해당하는 것이라면 그에 대해서 어떠한 공공의 목적을 감안할 필요는 없을 것이다. 그러나, 사적연금 (기업연금)이 전체 노후소득보장 체계에서 중요한 역할을 해야 한다면, 다시 말해서, 중산층 이상의 핵심적인 노후소득 보장수단이 기업연금이고 그러한 기업연금의 확대를 위해서 공적연금의 재분배적 요소가 강화될 수 있다면, 민간에서 제공하기 때문에 발생하는 여러 한계나 모순을 공공 목적을 위해서 규제해야 하는 것이 정당화된다. 이렇게 볼 때, 법적 교제는 기업 연금에 대한 지배구조 (governance), 기금운용 (funding), 급여 (benefit) 보장 등 상당히 광범위하다. 법적 규제의 핵심은, 지나치게 민간 제공자 (provider) 를 위축시키지 않는 범위 내에서 어떻게 근로자 (혹은 사용자) 들을 보호하느냐 하는 것이다.

본 연구에서는 퇴직연금 규제 정책을 주로 법적 규제 측면에서 접근하되, 적용대상이나 급여일반, 지배구조에 대한 부분은 생략하고,<sup>10)</sup> 수급자나 기업에게 안정적으로 제도를 운영하게 하는 다양한 규제 - 주로 기금에 포괄적으로 관련된 규제들임 -에

9) Turner and Watanabe (1995)는 tax break 가 기업연금정책의 엔진이자 브레이크라고 하였다.

10) 적용대상이나 급여에 대한 내용은 정창률 (2014)을 참조하기 바람. 기업연금 지배구조는 별도의 거대한 주제이기 때문에 주요한 언급을 이 글에서 생략하기로 함.

초점을 맞춘다. 보다 구체적으로 말해서, 기업연금 제도에서 수수료나 수급권 보장, 투자 방식, 적립방법 등에 대한 정책을 다루도록 한다.

### 3. 영국, 스위스의 기업연금 규제정책

#### 1) 영국

##### (1) 발전과정<sup>11)</sup>

영국 연금제도의 발전은 2차대전 이후 시기만으로 한정한다 하더라도 수차례의 대대적인 변화가 있었기 때문에, 이 글에서 영국 연금 역사를 모두 다룰 수는 없으며,<sup>12)</sup> 다만 사적연금 (특히 기업연금)의 주요 변화를 언급하는 것으로 한다. 이는 영국의 기업연금 규제정책이 최근 크게 변화하였기 때문이다.

잘 알려져 있듯이, 영국의 사적연금의 역사는 수백년 전으로 거슬러 올라갈 수 있을 정도로 길며, 충성스러운 근로자를 확보하기 위한 수단으로 사적연금은 광범위하게 활용되어 왔다 (Thane 2000). 2차대전 이후 다른 서구 국가들처럼 국가의 기초연금을 보충하는 공적연금을 도입할 지 (스웨덴) 아니면 사적연금의 강화를 할 지에 대한 논쟁이 있었고 결국 1961년에 그 중간 형태인 적용제외(contracting-out) 방식이 도입되었다. 이는 일종의 default-sector 로서 2층 소득비례연금을 공공부문 - 부가(added) 공적연금 -도 택할 수 있도록 하는 방식이라고 해석할 수 있다. 이 방식 하에서 근로자들은 일정 요건을 충족하는 DB 형 기업연금에 가입하던지 아니면 부가 공적연금에 가입해야 했다.

1979년 집권한 대처정부는 사적연금 강화에 초점을 두어 contracting-out을 개인연금이나 DC 형 기업연금까지 확대하였다. 그 이전에는 개인연금이나 DC 형 기업연금은 적격 (approved) 사적연금으로 인정되지 않아 2층 공적소득비례연금 환불 (rebate) 를 받을 수 없었으나, 86년부터 환불이 가능해졌다.<sup>13)</sup> 사실상 대처정부의 신자유주의 철학이 연금정책에 그대로 반영된 것으로, 개인에게 선택을 확대하는 것이 효율적이라는 신념이 연금정책에도 투영된 것이다. 특히, 영국은 이 때 개인연금에 대해서 보험료지원까지 실시하여 공적소득비례연금으로의 선택유인을 대폭 줄이고 대대적으로 사적연금 유인을 강화하였다.

그러나, 이때부터 본격적으로 사적연금과 관련된 여러 사고들이 일어나면서 사회문

11) 영국 기업연금의 발전과정은 불가피하게 개인연금의 발전을 함께 다루어야 해서, 최소한이나마 언급하였음.

12) 영국의 연금역사는 다음 자료를 참조하기 바람. 정창률 (2012); Thane (2000).

13) 환불은 부가공적연금 대신 사적연금으로 대체하는 경우 국가보험기여 (National Insurance Contribution)의 일부를 삭감해주는 것이다.

제로 등장하기 시작하였다. 맥스웰 스캔들은 가장 잘 알려진 사고인데, 사고 이전 영국의 기업연금 (개인연금)은 이른바 fiduciary duty 에 입각해서 국가의 규제는 별로 없는 자기규제 (self-regulation)의 성격이 강했다. 수급권 보호 장치도 2004년까지 도입되지 않았으며, 따라서 기업이 도산하거나 위험자산이 큰 손실을 보는 경우에 기업이나 근로자가 그 손해를 모두 감당해야 하는 경우가 발생하였다. 이후 다양한 사고들 - mis-selling 문제, DB 방식의 underfunding 문제, DC 방식의 막대한 손실 - 이 줄줄이 일어났으며 그 외에도 높은 수수료 문제는 경우에 따라서 월금의 50%까지 수수료를 내야 하는 상황도 발생하였다. 이러한 문제의 발생은 다양한 사회문제를 야기하였고 이를 해결하기 위해서 임시변통적인 다양한 규제 정책이 도입되거나 폐지되는 것을 반복하였다.

그래서 1990년대 중순 이후의 영국 사적연금 - 특히 기업연금 - 은 hyper-regulation 의 시대로 접어들었다 (Blackburn 2008). 특히 기업연금 기금운용에 대한 규칙들이 훨씬 엄격해지게 되었는데, 이는 근로자들에 대한 보호기능을 강화될 수 있었지만, 기업들 입장에서는 너무 부담스러웠다. 특히 DB 방식에 대한 규제 - underfunding 규제 등 - 가 시간이 지나면서 계속 강해졌으며 그 결과, DB 형 기업연금 제도에 대한 기업의 부담이 커지면서 기업들은 대부분 신규 근로자들에게 DB형 기업연금을 폐지하였다.<sup>14)</sup>

기본적으로 신노동당 정부 이전에 수수료 설정에 있어서 정부의 규제는 없었다. 특히 가입자를 유치해야 하는 DC 방식의 경우에는 지속적으로 높은 마케팅 비용 등 운영 비용 문제가 발생하였으며, Blackburn (2002; 2006)은 80년대 90년대 영국의 DC 형 기업연금의 경우 수수료가 전체 자산의 20-55%에 이를 정도로 엄청난 규모라고 밝혔다. DC 형 기업연금과 개인연금에 대한 과다 수수료 문제는 1999년 새로운 개인연금인 이해당사자 (Stakeholder) 연금을 만들면서 수수료를 크게 제한하였으나, 결국 금융기관들이 이해당사자 연금의 판매에 매우 소극적이었으며 결국 이해당사자 연금의 도입은 실패로 돌아갔다. 이는 사적연금에 대한 과다한 규제가 시장의 확대를 막는 예라 할 수 있다.

1997년 집권한 신노동당 정부는 집권 당시 6:4 이던 공적연금과 사적연금의 비중을 4:6으로 전환하기 위해서 다양한 노력을 펼쳤지만 90년대 이후, 사적연금으로 적용제외했던 근로자들이 다시 부가 공적연금으로 회귀하게 되었다. 적용제외를 장려하기 위해서 부가 공적연금을 대대적으로 정비하였으나 사적연금 가입자수는 계속 줄어드는 경향을 역전시킬 수 없었다. 이에 2002년에 연금위원회 (Pension Commission)을 설립하여 연금정책에 대한 장기 플랜을 짜도록 했는데, 보고서의 결론은 신노동당 정부의 철학과 배치되는 공적연금을 강화를 핵심으로 하여 (준강제형) 개인계좌를 활성화

---

14) 적격 DB 형 기업연금 가입자가 1979년에는 550만명을 상회하였고, 1995년에도 500만명에 이르렀지만, 2011년 현재 160만명으로 줄어들었으며, 2020년이 되면 100만명 정도로 줄어들 것으로 예상됨 (PPI 2012b).

화하는 것이었다.

결국, 연금위원회의 보고서에 입각해서 2007년, 2008년, 2011년 연금법 개정이 일어나게 되었다. 우선, DC형 기업연금과 개인연금으로의 적용제외가 폐지되었으며 이는 DB형 기업연금만 적용제외로 인정된다는 것이었다. 다음으로, NEST (National Employment Saving Trust)라는 완전히 새로운 형태의 사적연금을 도입하는 것이었다. DB형 기업연금이 서서히 소멸되고 DC형 기업연금이나 개인연금도 더 이상 적격 사적연금으로 인정받지 못하는 상태에서, NEST 제도는 핵심적인 노후소득보장 수단이 될 것이다. 이 NEST 라는 제도는 기업연금과 개인연금의 성격을 모두 가지는데, 기본적으로 개인계좌라는 점에서 개인연금처럼 보이지만, 적용대상이 근로자에 한정되어 있고 기여를 근로자와 사용자가 분담하고 있다는 점에서 기업연금의 성격을 갖는다. NEST 제도 가운데 큰 특징은 자동등록 (Auto-enrollment)방식을 채택하는 것인데, 이는 자발적 가입과 강제 가입의 중간 성격이라 볼 수 있다. 영국에서 사적연금에 대한 강제가입 논의가 전혀 없었던 것은 아니지만 (Maschallek 2011) 실현되지 않았고 대신 일단 의무적으로 가입하되, 본인이 원하면 - 능동적으로 - 가입을 철회할 수 있도록 하는 장치를 마련한 것이 NEST 제도에서 매우 큰 특징이라 할 수 있다. 최근 적용제외 방식을 아예 폐지하게 되면서 대다수의 영국 근로자들은 국가 기초연금과 NEST, 이 두가지가 핵심적인 노후소득원으로 될 것으로 보인다.<sup>15)</sup>

이어서는 NEST를 중심으로 현재 영국 기업연금의 주요한 규제 정책들에 대해서 살펴보고자 한다.

## (2) 현재 영국 기업연금에서의 주요 규제정책의 특징

영국 근로자들은 일부는 여전히 국가기초연금 이외의 DB 형이나 DC 형 기업연금에 가입하여 있겠지만, 대다수는 NEST에 적용될 것이다. 따라서, 주요한 논의는 NEST 위주로 이루어질 것이다.

앞서 언급했듯이, NEST 는 완전히 새로운 형태의 사적연금제도로서 많은 측면에서 중간적 측면을 갖는다. 가입의 의무에 대해서도 강제가입과 자발적 가입의 중간적 성격을 가지며, 개인연금과 기업연금의 성격을 모두 가지고 있다는 점에서 미래의 사적연금의 하나의 모델이 될 지도 모른다.

기본적으로 일정액 이상의 봉급을 받는 근로자는 NEST에 적용되는 것을 원칙으로 한다. 그러나, 자동등록이라는 독특한 방식을 사용해서, NEST에 가입하지 않으려는 사람들은 능동적으로 탈퇴할 수 있도록 하였다. 이는 과거 적용제외 전통에서 대중들은 능동적으로 사적연금에 가입하려고 하지 않고 자신에게 불리한 경우라도 자동적으

---

15) 적용제외 이전에는 국가 기초연금, 부가 공적연금 (혹은 적격 사적연금)으로 노후소득이 구성되었으나, NEST 제도가 도입되고 적용제외가 폐지되면서 (부가 공적연금과 통합된) 국가 기초연금과 NEST 로 노후소득이 구성될 것이다.

로 -비합리적으로 - 적용되는 공적연금에 가입하는 경향이 있다는 문제의식에서 자동등록의 아이디어가 나왔다 (Pension Commission 2005).

연금 선택에 있어서 능동적이지 않다는 특징은 NEST에서 두고 있는 Default fund<sup>16)</sup> 에서도 잘 나타난다. 기본적으로 NEST에 가입하는 모든 가입자들은 원칙적으로 연령별 평균 투자위험에 기초하여 투자하도록 하되 - 이것이 default fund 임-, 본인이 특별한 자산구성을 원하는 경우에는 능동적으로 이를 조정할 수 있다. 아직 NEST가 도입된 지 초기이기는 하지만, Sandbrook and Gosling (2014)에 따르면 NEST 가입자 가운데 99% 이상이 default fund 에 가입하고 있는 것으로 나타나 가입자들이 능동적인 투자를 하지 않는 것으로 나타난다. 이는 과거 대처 정부에서 되도록 가입자들의 선택의 폭을 넓히려고 했던 시도와 크게 구별된다 하겠다.

자동등록이라는 독특한 가입방식과 Default fund로의 추세는 일종의 교육적 규제 의 역설적 결과로 볼 수 있는데, 사적연금 강화를 위해서 올바른 선택을 할 수 있도록 금융 교육의 강화를 강조해도 전혀 개선되지 않자 자동등록이나 default fund 방식과 같은 수동적 가입자를 기준으로 정책을 설계하게 된 것이다.

NEST 는 기본적으로 개인계좌 방식이기 때문에 수수료가 대단히 높을 수 있다. 과거 개인(적격)연금이나 이해당사자 연금을 운영하면서 수수료 문제로 인해서 실패했던 영국의 경험은 NEST를 수수료를 최소화하는데 공을 기울였는데, 핵심 포인트는 NEST 자체를 비영리 기관으로 운영하도록 설립하여 이른바 ‘펀드들의 펀드’ 역할을 하도록 한 것이다 (Sandbrook and Gosling 2014). 다시 말해서, NEST는 실제 투자에 대해서는 세계 다양한 기관들에게 위탁하게 하여 비용을 크게 낮출 수 있었다.

수수료는 매년 보험료를 낼 때마다 1.8%를 기여 수수료라는 이름으로 내고, 또한 개인의 전체 계좌에서 매년 운영비용이라는 이름으로 0.3%를 내도록 하는 것이다. 이러한 수준은 과거 Stakeholder pension 에 비해서 수수료를 절반 이상 줄이는 것이었다.<sup>17)</sup>

이러한 수수료에 대한 적극적인 규제는 NEST의 가장 큰 특징이라고 할 수 있다. 기존의 사적연금 - Stakeholder pension 등을 포함하여 - 은 가입자 개인이 금융기관을 선택하여 그 금융기관의 투자성과 등에 따라서 기업이나 개인에게 큰 이익을 줄 수도, 큰 손해를 끼칠 수도 있는 방식이었다. 또한, 금융기관의 선택을 위한 막대한 마케팅 비용 역시 막대한 수수료 수입으로 이어지도록 하였다. 그러나, 새로운 NEST 하에서는 행정적인 비용의 발생을 최소화하기 위해서 개인이 직접 금융기관을 선택하지 않고 비영리 기관인 NEST로 가입을 일원화시켰다.

이는 지배구조 측면에서도 큰 변화로 보인다. 영국은 전통적으로 기업연금에서 각

16) 이는 일종의 표준형 펀드라 할 수 있다.

17) NEST 홈페이지에 따르면, Stakeholder pension의 경우 전체 수익 가운데 13% 정도가 수수료인 반면, NEST의 경우에는 5.8%에 불과한 것으로 나타난다. 보다 자세한 내용은 홈페이지 ([www.nestpensions.org.uk](http://www.nestpensions.org.uk))를 참조하기 바람.

기업이 금융기관과 일종의 fund 계약을 하여 연금을 운영하도록 하는 계약형 지배구조를 유지하여왔는데, 이러한 방식은 (특히 과거 수급권보호가 없는 경우에) 연금운용의 실패를 기업이나 근로자에게 전가해버려서 큰 피해를 일으키는 경우가 다반사였다. 특히, 대기업들의 경우, 기업의 가치보다 연금가치가 수배에 이르는 경우도 흔한데, 기금운용의 실패가 발생하는 경우 특정기업이나 근로자가 그 손해를 모두 감당해야 하는 경우도 흔히 발생하였다. 이는 규모의 경제를 달성하지 못하는 계약형 방식의 문제라고 볼 수 있는데, 새로운 NEST 방식은 전통적인 기업연금이 아니라 개인계정의 성격을 가지면서도 Default fund 방식이 거의 보편적으로 사용됨으로써 특정기업이나 개인에게 투자결과로 인한 리스크를 크게 줄였다고 볼 수 있다.

전통적으로 영국은 기업연금에 대한 수급권보장에 대해서 부정적인 인식을 가지고 있었다. 기본적으로 영국의 모든 사적연금은 완전적립을 원칙으로 하고 있는데, 수급권보장과 같은 장치가 자칫 도덕적 해이를 부추길 수 있다는 받아들여져 왔다. 따라서, 미국에서 일찍이 수급권 보호장치 - PBGC -를 도입하였던데 반해서, 영국의 경우에는 2004년까지 수급권보장 장치가 도입되지 않았다. 이는 80년대부터 엄청난 pension scandal 이 발생해왔던 것에 비추어볼 때 상당히 수급권보장 설정에 대해서 부정적이었음을 볼 수 있다. 2004년에 도입된 수급권보장 장치 - PPF - 역시 DB형 기업연금에 한정되어 있었으며, DC형에서는 그러한 장치가 고려되지 않았다. PPF는 기업들이 소액의 보험료를 내어 갑작스러운 기금운용 손실로 인해서 발생하는 피해를 완충하기 위한 것이었는데, 금융회사의 투자 실패로 인한 피해로 인해서 DB방식의 적립금 규모의 변동성(volatility)을 줄이자는 것이었다.

NEST에서는 별도의 수급권보장 제도는 도입되어 있지 않다. 이는 앞서 언급한 영국 기업연금의 수급권보장과 관련이 있는데, 기본적으로 영국의 기존 기업연금제도에 있어서의 수급권보장은 DB 방식에 한정되어 있었다. 다시 말해서, NEST 이전에도 DC 방식 하에서 금융기관의 손실을 그대로 가입자에게 전가되는 방식이었고, 새로운 NEST 제도에서도 별도의 수급권보장 규정은 부재한 상황이다.

영국 기업연금의 investment 는 전통적으로 양적 규제가 없는 것을 가장 주요한 특징으로 하였다. 극단적으로는 모든 자산을 위험자산에 투입할 수도 있는 방식인데, 이는 fiduciary duty 에 기초하여 투자를 결정하는 영미식 방식에 따른 것이다.

다만, NEST의 경우에는 fiduciary duty 에 의한 투자 전략이 일부 수정될 수도 있을 것으로 보인다. 명시적으로 양적 규제를 추구하지는 않지만, (비영리기관인) NEST는 명시적으로 '이자율 수준의 수익률'을 목표로 삼기 때문에 과거의 기업연금에 비해서 투자 패턴은 다소 변할 수 있을 것이다. 다만, 아직까지 도입 초기인 NEST의 기금 적립이 얼마되지 않은 상태에서 정확한 투자 실태에 대해서는 자료가 부족한 실정이다.

마지막으로, 퇴직 이전에 직장을 옮기게 되면서 발생하는 기업연금 통산

(portability) 의 경우, 전통적인 DB 방식에서는 은퇴 이전에 회사를 떠나게 되는 경우에는 원칙적으로 연금급여에 대한 권리는 보전되어야 하고 연 최대 5%까지 소비자 물가의 변화율로 재평가되어야 한다.<sup>18)</sup> Sandbrook and Gosling (2014)에 따르면 영국인들은 평균적으로 11회 정도 직장을 바꾸게 되며, 이러한 빈번한 이직은 NEST와 같은 완전히 portable 한 개인계정방식으로 사적연금의 중심이 이동하는데 큰 기여를 하게 된다. NEST는 기본적으로 기업 내에서 펀드를 운영하는 것이 아니라 개인계정 방식이라는 점에서 통산에서 발생하는 문제 - 도산이나 적립부족 (underfunding) - 를 해결할 수 있다.

결국, 영국의 NEST 방식은 과거 앵글로-색슨 연금체제에서의 특징인 선택의 확대를 상당히 축소시켰고 규제의 폭을 상당히 확대하였다. 가입의 경우에도 과거의 자발적인 가입에서 (완전한 강제가입은 아니더라도) 상당한 가입강화 유인을 강화시켰다. 또한, 투자 방향이나 수수료 부과에 대해서도 가입자나 금융기관에 부여했던 자율성을 상당히 줄이는 방향으로 규제를 변화하였다. 이는 자유주의 국가라고 해서 반드시 사적연금의 규제가 탈규제적이지는 않다는 Leisering (2012)의 지적을 떠오르게 하는 부분이다.

## 2) 스위스

### (1) 발전과정<sup>19)</sup>

스위스는 기업연금을 의무제도로 운영해오고 있는 대표적인 국가이다. 사실 기업연금을 보편적으로 - 물론 일정수준 이상의 소득을 가진 근로자에 한함 - 운영하는 나라는 스웨덴 등이 있지만 실제 노후소득에서 사적연금이 차지하는 비중을 볼 때는 스위스는 보편적인 기업연금을 운영하는 가장 대표적인 국가라고 할 수 있다.<sup>20)</sup>

또한, 스위스는 World Bank (1994)의 다층노후보장체계 제안 이전부터 3층보장을 운영해오고 있었으며, 법률로서 3층 보장체계를 명시하고 있는 흔치 않은 경우라 할 수 있다. Queisser (2000)는 스위스의 다층체계를 아주 모범적인 체계라고 규정하였는데, 공적연금인 1층 AHV는 보험료를 기초로 하는 기초연금으로서 매우 재분배적인 성격 - 빈곤경감 기능 - 을 가지는 반면, 2층 기업연금의 경우에는 근로자 가운데 저소득 근로자 일부를 제외하고 80% 이상이 가입하고 있으며 강력한 소득유지 기능을 가진다. 3층은 개인연금으로서 임의 가입제도이며 중산층 이상의 소득유지를 위한 보충적인 제도로 운영되고 있다.

18) 2007년 법개정 이전까지 DC 방식이나 (적격)개인연금까지 적용제외가 인정되는 경우에는 보다 복잡한 통산 규정이 있었으나, 현재는 사실상 DB 방식과 NEST만 적격 사적연금으로 인정되므로 다른 경우에 대한 설명은 생략한다.

19) 세부적인 제도 내용은 역시 다루지 않는다. 이정우 (2012), Leimgruber (2008)을 참조하기 바람.

20) 네덜란드 역시 거의 보편적으로 기업연금을 가입하도록 하는 국가이지만, 네덜란드의 경우는 법적 의무제도라기 보다는 단체협약에 의한 제도라는 점에서 다소 차이는 있다.

스위스의 경우에는 연금제도에 대해서 유럽에서 가장 후발주자였는데, 유럽 국가들 가운데에서는 가장 늦은 1948년에 이르러서야 AHV가 도입되었고 이후, 영국에서와 마찬가지로 소득비례 연금을 공적연금으로 도입해야 하는지 (당시 자발적인) 사적연금을 확대해야 하는지 60년대부터 치열한 논쟁이 있었다 (Leimgruber 2008). 그러한 과정을 겪다가 최종적으로 1985년에 보편적인 형태의 기업연금이 도입되게 되었다.

제도 내용에 대한 설명 이전에 스위스 기업연금이 영국과 구별되는 특징은, 1985년 기업연금이 보편적인 제도로 도입된 이후 제도 자체의 골격을 바꾸는 큰 변화는 거의 없었다는 것이다. 1995년과 2003년 법 개정 정도가 제도의 일부 변화였지만 모두 사회경제적 변화에 따른 제도의 미세조정 (fine-tuning) 수준에 불과했다. 물론 논란이 없는 것은 아니지만, 상대적으로 스위스의 기업연금은 국민들의 지지하에서 안정적으로 운영되고 있다고 볼 수 있다.

## (2) 현재 스위스 기업연금에서의 주요 규제정책의 특징

우선, 스위스의 기업연금의 규제정책을 이해하기 위해서는 *Obligatorium*에 대한 이해가 선행될 필요가 있다. 스위스의 기업연금은 기업은 노사합의에 의해서 보험료를 납부하도록 하며, 기업의 보험료 부담은 근로자의 보험료 부담보다 높아야 한다고 규정하고 있다. 또한 연령에 따라서 의무적으로 납부해야 하는 보험료 수준은 높아지게 되는데, 25-35세는 최소 7%, 35-45세는 최소 10%, 45-55세는 최소 15%, 55-65세는 최소 18%로 되어 있다. 이러한 연령에 따른 보험료율 차등은, 아무래도 연령이 높아짐에 따라서 보험료 납부에 대해서 더 호의적이기 때문이다. 이는 흔히 *obligatorium* 이라고 불리워지는데 정부의 규제정책은 이 부분에 집중된다. 또한, 이 *obligatorium* 은 보험료의 상하한에도 적용되는데, 평균임금의 40-120% 사이의 임금에 대해서만 기업연금의 보험료를 의무적으로 납부하도록 되어 있다. 물론, 사업장에 따라서 상하한에서 벗어나는 구간에 대해서 보험료를 부과할 수도 있으나, *obligatorium* 을 벗어나는 구간에서는 정부의 각종 규제정책 - 최소수익률이나 수급권보장, 세금감면 등 - 이 적용되지 않는 것을 특징으로 한다. 이는 기본적으로 기업연금은 강제적 제도인 공적연금과 자발적 제도인 개인연금 사이의 준강제적 (quasi-mandatory) 성격을 가지기 때문에 정책적으로 필요한 부분 - *obligatorium* 이 이에 해당됨 - 에 한해서 정부의 개입이 이루어지며, 그 밖의 영역에 있어서는 원칙적으로 자율적으로 운영되게 된다.

전통적으로 스위스 기업연금의 규제정책은 강제가입, 최소수익률, 연금전환율, 이렇게 세가지로 간주된다 (Bonoli and Häusermann 2011). 그 가운데에서도 스위스 기업연금 규제정책에서 핵심은 최소 수익률 설정에 대한 것이다. 강제가입이나 연금전환율도 모두 중요하지만, 최소 수익률 설정은 수급권보장이나 수수료에도 직접적인 영향을 미친다는 점에서 이 연구에서 주로 다루도록 한다.



먼저, DC 방식은 기금의 운용 성과를 바탕으로 연금급여를 결정하는 방식으로 투자위험을 가입자에게 전가하는 방식으로 알려져 있다. 과거 전통적인 기업연금은 DB 방식이었지만 DB 방식이 투자위험을 사용자에게 전가하기 때문에 지나치게 사용자에게 많은 부담을 주며, 그 대안으로 많은 국가들이 DC 형 기업연금 방식까지 기업연금을 확대하였다. 그러나, DC 방식의 문제는 역시 투자실패로 인한 노후소득 불안이다. 일반적으로 영미식 연금에서 DC 방식은 투자 성과가 높으면 연금액 상승으로 이어지고, 투자 성과가 나쁘면 연금액 하락으로 이어지도록 되어있다. DC 방식에서 연금액이 적게 되는 것은 개인의 책임으로 간주된다. 앞서 언급했던 영국의 사례에서도 DC 방식은 수급권 보호의 대상이 아니었다.

반면, 스위스의 기업연금은 DC 방식에서 최소수익률을 설정하고 있다.<sup>21)</sup> 이는 기본적으로 다층노후소득보장체계를 통해서 일정 수준 이상의 노후소득을 보장하겠다는 목표를 달성하기 위해서 DC 방식이라고 해도 일정 수준은 반드시 보장하도록 하는 것이다. 다른 각도에서 이야기 하면, 비록 DC 방식이라고 해도 금융기관의 투자실패에 대해서 일정부분은 금융기관도 책임을 지우도록 한다는 점에서 영미식 기업연금제도와 크게 구별된다.

1985년 기업연금이 처음 법제화되었을 때부터 연 4%의 최소 수익률 보장 규정이 있었으며, 90년대 자본시장 호황기에는 금융기관들이 그 정도의 최소 수익률을 보장하는데 큰 무리가 없었다. 그러나, 90년대 말부터 금융기관들은 최소수익률 달성에 대해서 큰 부담을 느끼기 시작했고 이를 줄이기 위한 다양한 로비 활동 등이 이어졌다(Bonoli and Häusermann 2011). 결국, 2003년 법 개정을 통해서 2009년까지 단계적으로 연 2%로 최소수익률을 줄이는 조치를 단행하였다.

스위스 기업연금에서의 최소 수익률 설정은 수수료 설정에도 직접적으로 영향을 준다. 스위스 기업연금의 경우에는 수수료 자체를 제한하는 규제는 존재하지 않는다. 다만, 앞서 언급한 최소 수익률을 보장하기 위해서 수수료는 자율적으로 줄일 수 밖에 없는 상황이다. 따라서, 스위스 기업연금의 경우 수수료를 매우 낮추어 왔는데, Bütler and Ruersch (2011) 에 따르면 운용비용과 자산관리 비용을 합쳐서 자산대비 수수료 비중이 1996년 0.51%에서 2008년 0.31%로 낮아졌다. 일반적으로 스위스의 기업연금은 스웨덴이나 네덜란드와 달리 산업별로 구성되어 있지 않고 개별기업 - 대기업 -이나 기업연합 - 소수의 중소기업들로 구성된 기금 - 형태로 구성되어 있기 때문에 행정비용이 높을 수 있으나 이를 상당히 제어하고 있다.

스위스 기업연금 역시 완전적립을 원칙으로 하고 있는데, 수급권 보장에 대해서 스위스는 매우 독특한 특징을 갖는다. 기본적으로 수급권 보장이라고 하면 DB 방식에서 투자 실패로 인해서 기업의 연금급여 지급불능사태가 발생할 때 일종의 재보험을 통해서 가입자를 보호하는 장치로 알려져 있는데, 스위스의 guarantee fund 는, 어

21) 스위스 기업연금은 DB 방식도 있고 DC 방식도 있으나 많은 비중을 차지하는 것은 DC 방식이다.

떠한 pension fund - 대개 DC 방식 -가 급여를 지급할 수 없을 때 다른 적합한 기관을 확보하여 연금급여를 제공하도록 하는 방식을 뜻한다. 이는 DC 방식에서 최소 수익률을 달성하지 못하는 pension fund 를 다른 기관이 인수할 수 있는 방식이라는 것을 의미한다.

또한, 스위스 기업연금의 수급권 보장은 추가적인 역할을 하는데, 이는 사업장 - 연금펀드 - 의 인구구조 때문에 비용부담이 큰 연금펀드에 일종의 보조금을 제공하는 것이다. 앞서 언급했듯이, 스위스 기업연금은 연령에 따라서 최소 보험료 수준이 다르게 설정되어 있다. 이러한 규정은 자칫 중년 근로자들의 선호를 크게 줄일 수 있는데, 그러한 비용 증가를 제어하기 위한 장치를 수급권 보장 장치를 통해서 실시하고 있다.

스위스 기업연금의 경우, 영국과 달리 자산투자에 대한 양적 규제를 실시하고 있다. 그러나, 그러한 양적 규제 역시 최소 수익률 보장 규정의 큰 틀 안에서 이루어진다는 점에서 큰 정책적 의미가 있다고 보기 어렵다. 다시 말해서, 기업연금 자산투자에 대한 양적 규제라 함을, 금융기관에게 일정부분 투자에 대한 제한을 두되 그 결과에 대해서는 책임지지 않고 DB 방식의 경우에는 사용자, DC 방식의 경우에는 가입자에게 책임을 전가하도록 하지만, 스위스의 경우에는 자산투자에 대한 양적 규제가 어떠한 간에 기본적으로 금융기관이 최소수익률을 맞추어야 한다는 점에서 근본적인 차이가 있다.

스위스 기업연금의 경우 통산장치가 인정되는데, 근로자가 회사를 옮겼을 때, 기존의 기업연금 급여가 새로운 사용자의 연금펀드로 이전된다. 다만, 개인계정은 인정되지 않으며 기업차원에서 연금펀드의 이전 방식으로 급여가 유지된다.

결론적으로, 스위스 기업연금제도는 규제의 종류는 매우 적으면서도 실제로는 강력한 규제 역할을 하고 있는데, 특히 최소수익률 보장 규정이 그러하다. 이를 통해서 수수료나 자산투자에 대한 규제가 자율적으로 일어나게 되며, 매우 독특한 수급권보장 장치를 마련하는 역할을 하였다.

### 3) 소결

이상으로 영국과 스위스의 기업연금 규제정책을 살펴보았다. 과거 영국의 기업연금 규제정책은 사실상 자율규제를 기초로 해서 시장원리에 따른 탈규제 방식이었던데 반해서, 최근에는 사실상 기존의 사적연금 (및 개인연금) 제도를 대체하는 새로운 NEST 제도를 도입하면서 과거에는 자율에 맡겼던 부분에 대한 규제가 상당히 강화되었다.<sup>22)</sup> 물론, 이러한 변화는 어느 한 순간에 이루어진 것은 아니며 탈규제적인 사적연금 규제 방식이 제도가 가지는 공공목적을 달성하는데 한계가 있음을 자각한 결

22) 물론, NEST 도입 이전에도 여러 사고로 인해서 규제정책이 추가되기도 하고 폐지되기도 하였으며, 그러한 변동성은 가입자들의 사적연금 불신을 증가시키고 기업은 상당한 부담으로 받아들여지게 되었다.

과라 할 수 있다. 그 결과, 상당히 엄격한 수준의 수수료 규제가 마련되었으며, Default fund를 사실상 보편화시킴으로써 개인별로 수익률의 차이를 줄이도록 하였다. 이러한 조치는 NEST를 비영리기관이 운영하도록 하는 방식을 택함으로써 가능해졌는데, 과거 80-90년대 사적연금을 활성화시켰던 대처정부의 철학과 비교할 때 엄청난 변화가 아닐 수 없다. 결국, 영국의 기업연금 규제정책의 강화는, 기업연금이 가지는 공공 목적을 달성하기 위해서는 기존의 영리기관 중심의 운영으로는 한계가 있다는 것을 수많은 실패를 통해서 받아들였기 때문이다.

반면, 스위스의 경우에는 기업연금제도가 법제화된 1985년부터 규제정책의 변화가 거의 없었으며, 실제 규제정책의 내용도 최소수익률 규정을 통해서 이루어지고 있다. 다시 말해서, DC 방식하에서 최소수익률 규정을 둠으로써 금융기관은 투자결과를 기업이나 가입자에게 전가할 수 없기 때문에, 수수료 등에 대해서 별도의 규제가 없음에도 자발적으로 이를 제어해야 했다. 따라서, 상대적으로 제도가 안정적으로 운영될 수 있었다.

결국, 두 국가의 기업연금 규제정책은 과거보다 상당히 유사해졌다. 다시 말해서, 기업연금은 공적연금과 개인연금의 중간지점으로서 정책적 목표를 달성하기 위해서 일정 수준의 규제의 필요성에 대한 광범위한 합의가 이루어진 것으로 판단된다. 다만, 스위스는 주로 최소수익률 규정을 통해서 수수료나 자산 투자 등에 대해서 자발적인 규제를 유도하는 방법을 사용하는 반면, 영국은 직접적으로 수수료를 줄이고 통산문제를 해결하기 위해 개인계정제도를 도입하는 등 새로운 규제를 도입하였다는 차이가 있다.

그러나, 여전히 두 국가의 기업연금은 차이가 있는데, 특히나 주목할만한 차이는 최소수익률 보장 유무와 개인계정의 인정 여부이다. 최소수익률 보장은 스위스 기업연금 규제정책의 핵심적인 요소이지만, 여전히 신탁의무를 중요하게 규정하는 영국의 경우에는 이를 고려하지 않고 있다. 그리고, 잦은 이직 등의 사회경제적 변화로 인해서 영국은 통산문제를 해결하기 위해서 사실상 전통적인 기업연금이 아닌 개인계정제도를 도입한데 반해서, 스위스는 여전히 개인연금에서 개인계정의 도입은 고려하고 있지 않다. 이러한 차이들이 앞으로 어떻게 변화해 나갈지 살펴볼 필요가 있다.

#### 4. 한국 퇴직연금 규제정책 강화 방안

기업연금 규제에 대해서 모든 국가에게 공통적으로 적용될 수 있는 보편적인 접근 방식은 존재하지 않는다 (Queisser 1998). 이는 국가마다 공적연금과 기업연금의 관계 설정이 다를 수 있으며 금융시장 발전 정도 역시 상이하기 때문이다. 그러나, 영

국과 스위스의 경험에서 나타나는 것처럼 기업연금이 단순히 금융상품이 아니라 노후 소득보장 수단으로서 정책적 목표를 가지고 있는 상태에서는 적절한 규제가 필수적이다. 특히, 영국이 과거 탈규제 방식에서 벗어나 다양한 규제수단을 최근 도입한 것은 주목할 필요가 있다.

독일에서 리스터 연금제도를 도입하면서 공적연금과 사적연금 사이의 ‘목표 상호의존(goal interdependence)’ 개념을 사용하여 (Mabbett 2012) 사적연금의 공적 역할을 강조하였듯이, 우리나라의 경우 퇴직연금이 점진적으로 의무화되고 있는 시점에서 사적연금의 정책적 역할을 위한 규제 정책에 대한 고려가 필요하다. 그러나, 지금까지 우리나라의 경우에는 퇴직연금이 어떠한 규제정책을 추구해야 하는지에 대한 진지한 논쟁이 부재했었던 것이 사실이다. 기본적으로 2005년 제도 도입시부터 금융기관의 이해관계에 기초해서 제도가 도입되었고, 결과적으로 금융기관의 이해관계에 밀접한 부분은 빨리 발전하였으나, 금융기관의 이해관계에 반하거나 영향이 없는 부분에 대해서는 발전이 더뎠던 것이 사실이다. 사실 규제정책의 확대는 상당 부분이 금융기관의 이해관계에 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다는 점에서 논의가 그다지 활발하지 못하였다.

먼저, 수수료 수준을 보면, 시중 은행의 퇴직연금 수수료는 누적 적립액에 비례하여 수수료를 부과하는 방식이다.<sup>23)</sup> 2005년 처음 퇴직연금이 도입될 때 은행들의 수수료는 1.0%였었고, 경쟁을 통해서 수수료를 낮추는 것이었지만, 2009년 이후 0.7-0.8% 수준에 그치고 있는 수준이다. 이러한 수준은 앞서 다루었던 스위스의 기업연금이 최근 0.3% 수준까지 내려간 것에 비해서 현저하게 높은 수준이며, 영국의 NEST와 직접 비교는 어렵지만 한국 퇴직연금이 상당히 높은 것으로 나타난다.<sup>24)</sup> 특히, NEST의 경우에는 개인계정이기 때문에 퇴직연금의 개인계정인 IRP와 비교할 수 있는데, NEST의 수수료가 전체 수익에서 차지하는 비중이 5.8%인데 비해, 한국 IRP의 경우 - 원금보장형 - 원금의 19.1%에 이르는 것으로 나타난다. 이러한 과도한 수수료 문제는 제도의 신뢰를 위해서 반드시 재검토가 필요한 부분이다.<sup>25)</sup> 특히, 중소기업들은 행정비용이 많이 든다는 이유로 금융기관들이 모집을 꺼려하고 중소기업들은 선택의 여지없이 근로복지공단퇴직연금에 가입하는 것을 고려한다면 현재 수수료 수준은 지나치게 높다고 할 수 있다.

다음으로, 수급권 보호는 기업연금이 실제 노후소득보장 기능을 위해서 반드시 필

23) 반면, 보험사에서의 퇴직연금 수수료는 매 보험료에 비례하여 8-10% 정도를 부과하고 있다. 가입기간 초기에는 보험사 퇴직연금 수수료 수준이 높지만, 가입기간이 지나면 누적액에 비례하여 수수료를 부과하는 은행의 수수료가 더 높다.

24) 영국 NEST의 경우, 보험료에서 1.8%를 수수료로 하고 적립금에서 0.3%를 수수료로 한 것을 더한 것인데, 우리나라 퇴직연금의 경우, 보험사의 수수료는 보험료에서 8-10% 수준이고, 은행의 수수료는 적립금에서 0.7-0.8% 수준인 것을 고려하면, 직접 계산 비교를 하지 않더라도 우리나라 퇴직연금 수수료가 높다는 것이 추정 가능하다.

25) 한국 IRP의 수수료에 대한 것은 연합뉴스 (2014년 3월 9일자) 기사를 참조하였음.

요한 조치이다. 특히, DB 방식의 경우에는 기금 적립이 pro-cycling 적 요소를 가지게 되는데, 호황기에는 기금의 수익이 높아져서 추가적인 기여금 납부없이 제도가 운영될 수 있는 반면,<sup>26)</sup> 불황기에는 엄청난 기금수익 손실을 기업이 막아야 하는 경우도 발생하기 때문이다. 사실, 미국이나 영국의 대기업들의 경우 각 기업의 연금펀드가 주식 가치의 몇 배에 이르는 경우도 많기 때문에 기금의 대대적 손실이 발생하는 경우 이를 개별기업 차원에서 해결할 수 없기 때문에 수급권보호 장치를 마련한다. 그러나, 지나치게 이러한 장치에 의존하게 되면 기업들을 적립의무를 성실히 이행하지 않을 가능성이 있다. 그래서, Lowenstein (2004)은 미국 기업연금의 경우 기업들의 underfunding 이 상당하다는 분석하였다. 그렇다고 해서 적립요건을 너무 지나치게 엄격하게 하면 수급권보호장치를 두는 의의 자체가 퇴색될 수 밖에 없다. 결국, 기업들로 하여금 기여금의 변동성에 대한 충격은 줄이면서도 underfunding 을 막기 위한 규제가 필요하다.

2014년 여름에 나온 정부의 활성화 대책에서는 DB 형 사외적립을 강화하기 위해서 적립비율을 2014년 70%에서 2020년까지 100%로 높인다는 내용이 포함되어 있는데, 취지는 기업의 파산 등에 따른 근로자의 수급권 침해를 막기 위한 조치이기는 하지만 불황기에 기금수익 하락이 발생하는 경우 적립비율을 메우기 위해 엄청난 기여금이 필요하게 되는 경우에는 오히려 퇴직연금제도가 기업의 운영을 위태롭게 하는 요인이 될 수도 있다.<sup>27)</sup>

반면, 수급권 보호 장치는 상대적으로 미비한 실정이다. 최근 정부의 대책에서도 DC 형과 IRP 에 대해서 예금자 보호한도를 별도로 적용하여 금융기관의 도산으로 인한 보호장치를 강화했지만 부족한 수준이다. 특히, DB 형에 대해서도 적립비율 증가만이 아닌 다른 방식으로 기업들의 부담까지 완충할 수 있는 지급보증장치가 필요하다. 현재는 근로자퇴직급여보장법 12조와 임금채권보장법 7조에 따라서 최종 3년간의 퇴직급여를 지급보장하도록 하고 있지만, 퇴직연금이 의무화되게 되면 퇴직급여의 가입기간이 상당히 증가할 것이기 때문에 현재 수준은 턱없이 보호수준이 낮은 실정이다. 아직까지는 우리나라 기업들의 퇴직연금 적립 수준이 높지 않기 때문에 별로 주목받지 못하지만, 적립규모가 커지고 기금수익이 낮아져서 회사가 도산하는 경우에는 상당한 문제가 될 수 있다.

다음으로, 자산 투자 제한에 대한 것이다. 기존에는 총량 및 상품별로 복잡하고 과다한 자산운용 규제가 시행되고 있는데, 앞으로는 총 위험자산 투자한도만 남겨두고 개별자산에 대한 투자한도는 원칙적으로 폐지한다. 그러나 실제 대부분의 경우, 원리금보장 위주로 운영되고 있기 때문에 이러한 자산투자 제한 완화가 어떠한 영향을 미

26) 예를 들어, 미국 기업인 GE 의 경우에는 1980년대와 1990년대에 13년 동안이나 기여금 납부를 하지 않기도 하였다 (Blackburn 2008).

27) 미국 Enron 사태가 대표적인 예이다 (Blackburn 2002b)

칠지는 시간이 필요할 것으로 보인다. 사적연금에 대한 규제에 있어서 - 특히 기금은 영 부분에서 - 크게 사실상 자율규제적 성격이 강한 prudent-man 방식이 있고, 세세한 양적 규제를 사용하는 매우 엄격한 Draconian 방식이 있는데, Queisser (1998)는 의무적인 제공을 하는 경우라면 후자가 정당화될 수 있다고 주장한다. 과연 한국의 금융시장 발전 정도 등을 고려할 때 어떤 방식이 더 필요한지에 대해서는 추가적인 고려가 요구된다.

이외에도 최근 정부의 대책에는 몇가지 규제정책이 포함되어 있는데, 우선, 표준형 DC 형을 도입 - 일종의 default fund -하여 중소기업의 부담을 줄이는 방안이 제시되었다. 영국의 NEST 에서도 default fund 를 두어 절대 다수가 개별적인 투자 결정을 하지 않고 표준에 따르도록 하는 방식을 따르도록 하는 것이다. 또한, Orszarg and Stiglitz (2001) 에 따르면 미국인의 절반 이상이 채권과 주식을 구분하지 못하는 것으로 나타나는 것을 고려할 때, 기업연금에서 (적극적으로 투자결정을 하려는 일부 개인을 제외하고는) 개인이 선택할 수 있는 영역은 줄이는 것이 훨씬 타당하다고 판단된다.

또한, 일종의 재정적 규제로서 저소득 근로자에게 사업주 부담금의 10%를 지원해 주고, 중소기업 사업주가 부담하는 자산운용수수료의 50%를 지원하는 방안이 제시되었다. 사업주 부담금의 일부를 지원해주는 것은 사회보험 두루누리 사업과 유사한데, 최근 두루누리 사업에 대한 부정적인 평가들이 나오고 있다는 것을 고려할 때 (유경준 외, 2014), 이러한 지원이 효과적인지에 대한 추가적인 고려가 필요하다. 수수료에 대한 일부 지원 역시 현재 퇴직연금 수수료 시스템 자체에 대한 분석에 기초해서 대안이 마련되어야 할 것이다.

## 5. 결론

정부의 퇴직연금 의무가입 조치로 2020년께 퇴직연금 적립액은 378조원까지 늘어날 것으로 예상되며, 2040년에 이르면 국민연금 기금의 60%에 다다를 것으로 보인다. 적립액의 확대는 자산시장의 확대를 의미하는 것이기도 하지만 퇴직연금의 강제화는 사실상 퇴직연금이 노후소득보장의 주된 축으로서 공적인 역할을 수행해야 함을 의미하는 것이기도 하다.

이를 위해서는 불필요한 비용을 줄이고 수급자들에게 안정적인 급여를 제공할 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 그러나, 앞서 다루었던 바와 같이, 아직까지 수수료 수준은 상당히 높은 것으로 나타나고 있으며, 기업의 파산 등으로 인한 규제수단 확립은 미미한 실정이다. 수수료의 경우, 현재의 자율 규제 방식이 더 이상 효과적이지

않는다면 수수료에 대한 강력한 규제가 필요할 것이며, 수급권 보장 장치 역시 현재 논의되는 수준 - 별도의 예금자 보호 장치 강화나 임금채권보장법 조치 - 으로는 노후소득 안정을 기대하기 어렵다.

다만, 퇴직연금 규제정책 수립에 있어서 규제의 강화만이 능사는 아니다. 영국의 사례에서 나타났듯이, 임시변통으로 만들어진 규제의 남발은 과다 규제로 연결되고 이는 기업이나 가입자들의 신뢰만 악화시킬 것이다. 따라서, 전체 노후소득보장의 틀에서 퇴직연금의 역할을 위한 규제정책의 전반적인 검토가 필요하다. 우리나라의 사회경제적 여건이나 금융시장 발전 정도를 고려할 때, 바람직한 방향에 대한 모색이 필요하다. 규제정책은 필연적으로 가입자, 기업, 금융기관 사이의 부담을 분담을조정을 의미한다. 지금까지 우리나라 퇴직연금 논의가 금융기관의 이해관계에 입각해서 이루어진 경향이 있는데, 규제정책의 설립에서는 보다 공정한 부담의 분담이 논의되어야 할 것이다. 그렇지 않으면, 영국에서처럼 결국에는 금융기관은 NEST 의 위탁기관으로 전락했던 경험을 우리도 반복할 지 모른다.

## 참고문헌

- 유경준, 최바울. 2014. 사회보험료 지원사업 성과평가와 개선방안. KDI 포커스. 38호. 한국개발연구원.
- 이정우. 2012. "스위스". 국민연금연구원 편. 해외 공사연금제도. 국민연금연구원.
- 정창률. 2012. "영국". 국민연금연구원 편. 해외 공사연금제도. 국민연금연구원.
- 정창률. 2014. "퇴직연금의 사회정책적 기능강화 방안연구: 소득보장 부문을 중심으로". 한국 사회정책. 21집. 4호. pp. 165-194
- Berner, F and Leisering, L. 2005. "Mapping the Welfare Mix. Whither Pillar Models of Old-Age Security? The Case of the German pension Reforms of 2001/2004", REGINA-Working paper no. 11, Bielefeld University.
- Blackburn, R. (2002a). Banking on death: or, investing in life: the history and future of pensions. London and New York: Verso.
- Blackburn, R. (2002b). The Enron debacle and the pension crisis. *New Left Review*. 14(March-April). 26-51.
- Blackburn, R. 2006. "The Global Pension Crisis: From Gray Capitalism to Responsible Accumulation". *Politics & Society*. Vol. 34. No. 2. pp. 135-186.
- Blackburn, R. 2008. "The Anglo-American Pension Regime: Failures of the Divided Welfare State", In Arza, C. and Kohli, M. eds., *Pension Reform in Europe: Politics, Policies and Outcomes*, London and New York: Routledge. pp. 155-174.
- Blake, D. (2003). *Pension schemes and pension funds in the United Kingdom*. Oxford University Press.
- Bonoli, G, Häusermann, S. 2011. "Switzerland: Regulating a Public -Private Heritage of Multipillar Pension Governance", In Ebbinghaus, B, eds., *The Varieties of Pension Governance*. Oxford: Oxford University Press. pp. 318-347.
- Bridgen, P. & Meyer, T. (2009). Social right, social justice and pension outcomes in four multi-pillar systems. *Journal of Comparative Social Welfare*, 25(2). 129-137.
- Bütler, M, & Ruesch, M. (2011). Switzerland: rigid regulation and the challenge of sustainability", In Rocha, R, Vittas, D & Rudolph, H, P, eds., *Annuities and other retirement products designing the payout phase*. World Bank. 179-212.
- Dixon, A. D. 2008. "The Rise of Pension Fund Capitalism in Europe: An Unseen Revolution?", *New Political Economy*. Vol. 13. No. 3. pp. 249-270.
- Engelen, E. (2007). Changing work patterns and the reorganization of occupational pension. In Clark, G. L., Munnell, A. H., & Orszag, J. M. eds.. *The oxford handbook of pensions and retirement income*. Oxford University Press. 98-120.
- Esping-Andersen, G. (1996). Conclusion: occupational welfare in the social policy. In Shalev, M. eds. *The privatization of social policy?* Macmillan press LTD. 327-338.
- European Commission (1999). "Implementing the Framework for Financial Markets: action plan", Com (1999) 232 final, European Commission.
- Haverland, M. 2007. "When the Welfare State Meets the Regulatory State: EU Occupational Pension policy." *Journal of European Public Policy*. 14. 886-904.



- Hinz, R. 2014. Regulation and Supervision of Pension Funds. Available at [http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/pensions/2.%20Hinz\\_Pension%20Regulation%20and%20Supervision.pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/pensions/2.%20Hinz_Pension%20Regulation%20and%20Supervision.pdf). World Bank.
- Hyde, M, and Dixon, J. 2004. "Working and Saving for Retirement: New Labour's Reform of Company Pensions", *Critical Social Policy*. 24. pp. 270-82.
- Leimgruber, M. 2008. *Solidarity Without the State?: Business and the Shaping of the Swiss Welfare State, 1890-2000*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leisering, L. 2012. Varieties of the new regulatory state: comparing the UK and Germany. In Leisering, L, eds., *The new regulatory state*. Palgrave Mcmillan. 275-288.
- Lowenstein, R. (2004) "The end of pensions?", *New York Times Magazine*. 30 October 2004.
- Mabbett, D. (2012). The regulatory politics of private pensions in the UK and Germany. Leisering, L, eds., *The new regulatory state*. Palgrave Mcmillan. 191-210.
- Marschallek, C. (2011) "Back to the State? The Public Policies of Private and Public Pensions in Britain", In Leisering, L, eds., *The New Regulatory State: Regulating Pensions in Germany and the UK*. Palgrave Macmillan. pp. 103-126.
- Minns, R. (2001). *The cold war in welfare*. London, New York: Verso.
- OECD. 2010. *OECD Principles of Occupational Pension Regulation: Methodology for Assessment and Implementation*. Paris: OECD.
- Orszarg, P. and Stiglitz, J. E. 2001. "Rethinking Reform: Ten Myths about Social Security System", In Holzmann, R. and Stiglitz, J. E. eds., *New Ideas about Old Age Security*, Washington, D.C.: World Bank.
- Pensions Commission. 2005. *A New Pensions Settlement for the Twenty-First Century. The Second Report of the Pensions Commission* (London: The Stationery Office).
- Pension Policy Institute (PPI). 2012. *The Changing Landscape of Pension Schemes in the Private Sector in the UK*. PPI.
- Queisser, M. 1998. "Regulation and Supervision of Pension Funds: Principles and Practices", *International Social Security Review*. Vol. 51. pp. 39-55.
- Queisser, M and Vittas, D. 2000. *The Swiss Multi-Pillar System: Triumph of Common Sense*. Washington D. C.: World Bank.
- Rein, M. & Wadensjö, E, eds. (1997). *Enterprise and the welfare state*. Edward Elgar.
- Rein, M, and Turner, J. 2004. "How Societies Mix Public and Private Sphere in Their Pension System", in Rein, M, and Schmahl, W.eds., *Rethinking the Welfare States: The Political Economy of Pension Reform*. Cheltenham: Edward Elgar. pp. 251-293.
- Rocha, R, Hinz, R and Gutierrez, J. 1999. *Improving the Regulation and Supervision of Pension Funds: Are There Lessons from the Banking Sector?*, *The World*

- Bank.
- Sandbrook, W, and Gosling, T. (2014) "Pension Reform in the United Kingdom: The Unfolding NEST Story", *Rotman International Journal of Pension Management*. Vol. 7. Issue. 1. pp. 56-59.
- Sinfield, A. 2000. "Tax Benefits in Non-state Pensions" *European Journal of Social Security*. vol. 2. pp. 137-167.
- Thane, P. (2002). *Old age in English history: past experiences, present issues*. Oxford: Oxford University Press.
- Titmuss, R. 1987. "The Social Division of Welfare: Some Reflections on the Search fo Equity" in Abel-Smith, B, and Titmuss, K, eds., *The Philosophy of Welfare. Selected Writings of Richard Titmuss*. London: Allen & Urwin. pp. 39-59.
- Turner, J. and Watanabe, N. 1995. *Private Pension Policies in Industrialized Countries: A Comparative Analysis*. W.E.Upjohn Institute for Employment Research.
- Waine, B. 2009. "New Labour and Pension Reform: Security in Retirement", *Social Policy & Administration*. 43. pp. 754-771.
- Whiteside, N. (2006). Adapting private pensions to public purposes: historical perspectives on the politics on reform. *Journal of European Social Policy*. 16(1). 43-54.
- World Bank. (1994). *Averting the old age crisis*. Oxford University Press.

# 노사정 사회적 대화에 관한 프레임 분석<sup>28)</sup>

조은주(연세대), 김도훈(트리움연구소), 박종식(연세대)

## 〈 요약 〉

한국 사회가 삶의 질을 높이고 발전적인 방향으로 나아가기 위해서는 노사정 3주체 간의 사회적 대화를 통해 중요한 사회적 이슈와 쟁점에 대해 생산적인 협의와 토론을 통하여 사회적 합의를 도출해내는 과정이 필요하다. 이를 위해서는 노사정 3자의 합리적인 의사소통이 전제되어야 한다.

논문에서는 지난 몇 년 동안 한국의 노동시장과 관련된 주요 의제였던 통상임금과 근로시간 단축, 정년연장이라는 구체적인 3가지 이슈를 중심으로 노사정 주요 행위주체들의 언술에 대한 의미망 분석을 통해 사회적 대화를 발전시켜 나가는데 있어서 필요한 과제와 정책적인 함의를 도출하고자 하였다. 이러한 목적에 의해 우선 한국노총, 민주노총, 경총, 정부(고용노동부)를 기본 인터뷰 대상으로 선정하였다. 아울러 노동시장에 대한 기존의 논의들이 주로 대기업과 정규직 중심으로 전개되고 있다는 한계를 보완하기 위하여 비정규센터와 중소기업중앙회에 대해 동일한 3가지 주제로 인터뷰를 진행하고 분석에 활용하였다.

노사정 사회적 대화의 주요 주체와 관련하여 인터뷰를 진행하고 이를 바탕으로 의미망 분석을 진행한 결과, 각 이슈들을 연결하는 핵심적인 고리는 민주노총인 것으로 나타났다. 이는 한국 사회에서 사회적 대화의 향방에 실질적으로 영향력을 행사하는 주체로서 민주노총의 위상을 드러내는 것으로 해석된다. 또한 전체 연결망 내에서 정부는 유일하게 경총과 연결되어 외곽에 존재하고 있는 것으로 나타났다. 이는 향후 사회적 대화가 보다 활성화되기 위해서 정부의 역할이 보다 포괄적으로 재정립되어야 한다는 점을 시사한다.

<sup>28)</sup> 이 글은 2014년 노사정위원회 용역과제로 수행된 <한국 노사정의 사회적 대화 프레임 분석을 통한 소통 활성화 방안 연구> 결과에 바탕하고 있음을 밝혀 둔다.

# I. 서론

## 1. 문제제기 및 연구목적

최근 몇 년 동안 인구구조를 포함하여 한국의 사회적인 구조변화와 제도적 관행들의 변화가 전개되면서 노동시장과 관련된 몇 가지 쟁점들이 노사정 3주체 사이에 핵심적인 쟁점으로 부각되었다. 구체적으로 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 등 사회·경제 전반에 막대한 영향을 미칠 수 있는 의제들이 노사정 관련 주요 쟁점으로 첨예하게 부상하였고, 2015년 3월말까지 이를 둘러싼 노동시장 구조개편안들에 대한 사회적 합의를 도출하기 위한 논의들이 지속되었다. 하지만 노동계-정부-사용자 간 3가지 의제를 둘러싸고 합의된 사안보다 합의되지 않은 사안의 의견 차이가 더욱 커서 타협안 도출에까지 이르지 못하였다<sup>1)</sup>.

한국에서 노사정 3주체 모두를 아우르면서 논의가 사회적 대화가 전개되고 이를 바탕으로 합의안을 도출된 경험은 1997년 말 외환위기 직후인 1998년 2월 6일 IMF 외환위기 극복을 위한 「경제 위기 극복을 위한 사회협약」(소위 2·6 협약) 실질적으로는 마지막이었다. 이후 노동계의 일주체인 민주노총은 노사정위원회 및 (중앙 차원의) 사회적 대화 참여를 거부하면서 ‘짧은 성공과 긴 좌절’(김동원, 2003)은 오늘날까지도 여전히 지속되고 있다<sup>2)</sup>.

그동안 한국사회에서 노사정위원회 및 사회적 대화에 대한 평가는 크게 엇갈렸다. 시장의 자율적 조정에 대한 부당한 제도적 개입이기에 폐지되어야 한다는 시장주의적 견해(박덕제, 1998; 박기성, 2007)와 신자유주의적 구조조정의 들러리 역할밖에 할 수 없을 것이라는 비판적 입장(김수진, 1998; 노중기, 2008)이 개선되었다. 이와 같은 노사정위원회에 대한 양 극단의 관점에 대해 ‘전략적 선택론’적인 입장에서는 ‘구조결정론’과 ‘시장주의’의 과도한 경직성과 이념주의를 비판하면서, 노사정위원회를 통한 사회적 대화의 긍정적인 의미를 강조하였다(임상훈·유범상·장흥근·조성재, 2003; 임상훈, 2003; 유범상, 2003; 은수미, 2006). 노사정위원회에 대한 입장 차이에도 불구하고 노사정위원회가 시간이 흐름에 따라서 제도적인 안정성은 높여간 반면 실질적으로는 점차 무기력해져 갔다는 면에 대해서는 대체로 의견의 일치를 보이고 있다.

---

1) 실제 노사정 사회적 대화의 전개 및 결렬 과정에서 막판에 제기된 소위 ‘일반해고 요건완화’가 쟁점으로 부각되었고, 타협안 도출실패에 결정적인 원인으로 작용하였다. 하지만 인터뷰 진행시기인 2014년 8~9월에는 이 사안에 대한 논의가 없었기에 본문에서 이에 대한 검토는 진행하지 않는다.

2) 2008년 리먼 브러더스 사태 이후 금융위기가 전세계적으로 확산되는 과정에서 2009년 2월 23일, ‘경제기 극복을 위한 노사민정 비상대책회의’가 「경제위기극복을 위한 합의문」을 발표했다. 하지만 합의된 내용에 있어서 추상적이고 선언적인 수준에서의 합의문을 도출하였고, 민주노총은 빠졌다는 한계로 인해, 1998년의 ‘2·6 협약’만큼 사회적 차원에서 주목을 받지 못하였다.

논문에서는 노사정 대화의 주요 행위자들의 인지 프레임(cognitive frame) 분석을 통하여 노사정 대화의 가이드라인 및 이를 위한 전략을 모색하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 지난 2년여 기간 동안 한국의 노동시장 재편을 둘러싸고 핵심적인 쟁점이었던 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 3개의 주제를 둘러싼 행위주체들에 대한 인터뷰를 진행하고자 하였다. 언급한 3가지 구체적인 주제들은 3주체 모두 관심사가 매우 크고, 한국의 노동시장에 있어서 향후 방향을 결정지을 중요한 주제들이다. 나아가 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 등은 각각 별개의 사안이 아니며, 노동과 삶의 가치, 정치적 이해관계 등에 대한 전반적 인식을 반영하는 인지 프레임과 연관된다. 이번 연구를 통해 구체적으로 확인하고자 하는 바는 첫째, 노사정 3대 현안인 통상임금, 근로시간단축, 정년연장에 대해 각 이해 주체들이 갖고 있는 전형적인 인식과 담론 전략에 대한 현황 파악을 시도하고, 둘째, 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 등 3대 쟁점에 관한 기존의 논의들과 관련된 정보를 의미망 분석을 통해 새롭게 구조화하여 살펴봄으로써, 이를 통해 한국 사회의 사회적 대화를 활성화하기 위한 방안을 도출하는데 있어서 현실적인 장애요인들을 제거하는데 기여하고자 한다.

## 2. 선행연구 검토

한국에서 노사정 사회적 대화(social dialogue)<sup>3)</sup>가 거의 제대로 이루어지지 못하면서 사회적 대화의 발전 방안에 대한 연구들은 거의 없는 편이다.

그 동안 노사정 3주체 간의 사회적 대화에 전개과정을 노사정위원회를 중심으로 검토한 연구들은 노사정위원회가 ‘외견상의 안정화와 실질적인 불안정화’로 모순적인 상황에 처해있음을 지적하면서 그 원인으로는 ‘형식과 실질간의 괴리’, ‘저신뢰의 제도화’(유범상, 2003) 등을 지적하면서 사회적 대화 및 노사정위원회에 대한 비판적인 평가의 주요 흐름이 형성되어져 왔다. 결국 우리나라 사회합의주의의 구체적 현실태로서 노사정위원회는 아직까지도 ‘안정화’되지 못했다(Baccaro and Lim, 2007)고 할 수 있다.

그리고 이와 같은 사회적 대화의 침체와 노사정위원회의 유명무실한 존재감에 대해 원인에 대한 지적과 발전방안에 대한 논의들이 몇몇 나타나고 있다. 이덕제(2009)는 노사정위원회의 위

3) 사회적 대화는 일반적으로 기업수준에서 국가수준에 이르기까지 행해지는 노사정 간의 공식, 비공식 접촉으로 정의한다. 이와 비슷한 의미로 언급되고 있는 사회적 협의(Social Concertation)와 사회합의주의 (Social Corporatism)의 개념이 있는데, 전자는 공공정책 결정과정에 한 노사의 참여로, 그리고 후자는 노사정 간 정치적 타협으로 정의할 수 있는데, 이른바 사회적 대타협이나 계급갈등 등을 넘어서기 위한 포괄적인 계급타협을 코포라티즘적 타협이라고 할 수 있다(이창원, 2013: 49). 이 글에서는 세 용어 중에서 비교적 넓은 의미에서 노사정 3주체간의 의사소통이라는 점에서 ‘사회적 대화’라는 용어를 사용할 것이다.

상약화의 원인으로 노동 측 원인을 지적하고 있는데, 1998년 이후 민주노조운동의 안정화가 일정하게 진행되었으나 동시에 조직 내적으로 권력위계의 하향과 함께 정상조직의 약화, 즉 리더십의 약화가 초래되면서 '집적'을 방해했다. 그리고 조직외적으로도 민주노조운동의 사회적 연계의 약화와 함께 산업부문 전체를 포괄하는 '집중'도 약화되면서, 사회적 합의주의의 '형식과 실질의 괴리'가 등장 및 심화되고 있음을 지적하고 있다.

이장원(2013)은 지난 10여 년 동안 노사정 주체들 간의 사회적인 대화가 제대로 진행되지 않고, 성과 또한 별로 없어서 2008년, 2013년 새정부가 들어설 때마다 존폐논란이 제기되는 노사정위원회 및 사회적 대화의 발전방안에 대해 검토하고 있다. 노사정위원회의 개편 필요성을 언급하면서 참여주체의 확대와 공익 차원에서 우리 사회의 빈부격차와 차별해소와 관련된 의제를 적절하게 제기하고 회의체 성과물로 정리해 갈 수 있는 대화기구의 역할을 주문하고 있다.

## II. 연구대상 및 연구방법

### 1. 연구대상

연구대상은 다음과 같은 사안들을 고려하여 선정하였다. 노사정 사회적 대화의 활성화 방안을 모색하기 위한 프레임 분석을 위해서는 기본적으로 노사정 3주체의 연결망 분석을 위한 데이터를 확보해야만 한다. 이를 위해 일차적으로 노사정위원회의 참여여부와 상관없이 실질적인 3주체를 면접조사 대상으로 선정하였다. 그 결과 노동계는 노사정위원회에 참여하고 있는 한국노동조합총연맹(이하 한국노총)과 1990년대 말 이후 불참하고 있는 전국민주노동조합총연맹(이하 민주노총) 양 자 모두 실질적인 주체로 가정하고 연구대상에 포함시켰다. 그리고 경영계는 경제5단체 중에서 주로 노동시장 및 인사노무관리를 전담하고 있는 한국경영자총협회(이하 경총)이 실질적으로 경영계를 대표한다고 판단하여 포함시켰다. 정부는 기본적으로 고용노동부의 노사정 대화 담당자가 참석하고 노사정 대화와 연관된 기획재정부 등의 관련 담당자도 인터뷰 대상에 포함하였다.

한국의 산업화 과정에서 다른 나라와 두드러진 차이점은 대기업-재벌 주도의 성장이라고 국내외 많은 연구자들이 지적하고 있다. 이와 같은 이유로 대기업의 횡포와 원하청 불공정거래 등의 이유로 대기업-중소기업 간의 격차가 매우 심각한 수준이다. 그리고 1990년대 후반 이후 노동시장 유연화가 본격적으로 전개되면서 다양한 유형의 비정규 노동자들이 크게 증가하였다. 비정규 노동자들은 정규 노동자들에 비해 고용은 불안하고, 상대적인 임금수준도 낮아서 정규-비정규 간의 격차도 사회적 문제로 자주 지적되고 있다. 나아가 한국의 임금 노동자 중에서 정

규직 노동자들을 중심으로 단지 10%만 노동조합에 가입하고 있는 문제점도 자주 언급되고 있다. 즉, '노동시장의 양극화와 경제구조의 이중화라는 현 단계 우리의 환경 요소를 적극적으로 고려할 때 기존 노사정 조직 간의 타협만이 아니라 미조직화된 부문 및 사회적 약자층들을 적극적으로 사회적 대화에 주체로 참여'(이장원, 2013: 53)시키는 것, 즉 노사정 대화에서 참여주체의 확대 필요성이 지속적으로 제기되고 있다.

논문에서는 이와 같은 한국사회의 산업 및 노동 특성, 즉 대기업-중소기업 격차와 정규직-비정규직 격차를 고려하여 경영계는 중소기업중앙회(이하 중기회), 노동계는 한국비정규노동센터(이하 비정규센터)의 관계자를 대상으로 쟁점 사안 및 노사정 대화에 대한 인터뷰를 진행하였다.

## 2. 연구방법 : 인터뷰 및 의미망 분석

연구방법은 앞서 언급한 바와 같이 일반적인 노사정 3주체들의 통상임금, 노동시간 단축, 정년연장 3개의 주제에 대한 노사정 주체들의 기본적인 입장을 사전에 검토하였다. 사전 검토는 언론에 보도된 통상임금, 노동시간단축, 정년연장 관련 내용들을 중심으로 확인하였고, 아울러 2014년 3월 3가지 주제에 대한 국회 환경노동위원회 공청회 회의록을 검토하였다. 이를 바탕으로 연구자들은 반구조화된 질문지를 사전에 준비하여 각 그룹별로 1-5인의 관계자들과 인터뷰, 또는 포커스 그룹 인터뷰를 진행하였다. (포커스 그룹) 인터뷰는 2014년 8~9월 2달에 걸쳐 각 주체별로 1회씩 총 6회를 진행하였으며, 인터뷰 내용은 모두 녹음하고 이를 전사하여 녹취록을 작성하였다. 첫 번째 연구방법으로 사용한 인터뷰를 바탕으로 두 번째 연구방법인 의미망 분석을 위한 기본 데이터를 확보하였다.

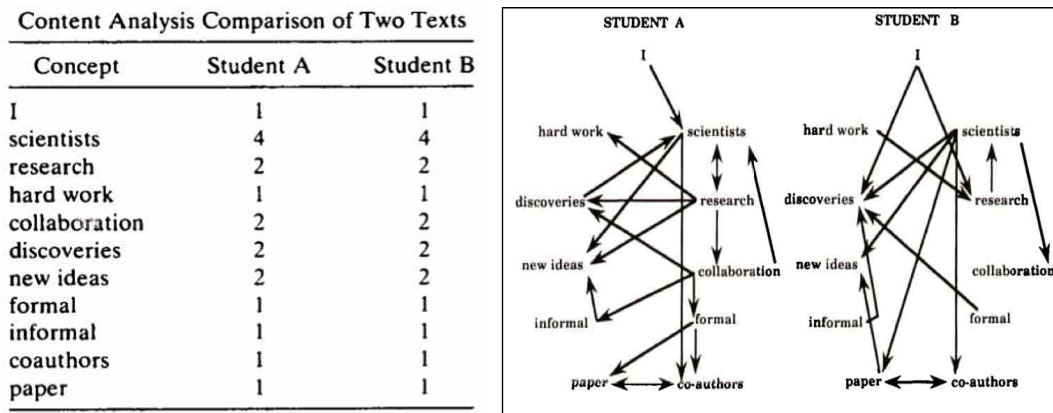
다음으로 논문에서는 각 행위주체들의 사회적 대화에 대한 인지 프레임을 분석하기 위해 사용되는 데이터 분석 방법의 하나인 의미망 분석(semantic network analysis) 방법을 활용하여 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축이라는 3대 쟁점에 대한 노사정 주체들의 인식과 담론 전략, 그리고 사회적 프레임을 확인하고자 하였다.

사회적 프레임은 특정 사회적 카테고리에 속한 행위자들의 논리적 사고에 선행하는 전형적으로 구조화된 믿음체계(Lakoff and Johnson, 1980) 또는 해석의 스키마(Goffman, 1974)로서, 당사자들이 이슈, 상황, 관계, 상호작용 등을 정의하고 해석하며 표상하는 방식이다(Dewulf et al., 2009). 다시 말해, 각 행위자들이 가지는 특정 이슈에 관한 판단과 사고가 바탕하고 있는 전제나 근거를 일컫는다고 할 수 있다. 이와 같은 프레임을 통해 개인과 집단은 "문제의 핵심이 무엇이며 어떻게 해결되어야 하는가"를 규정할 수 있다<sup>4)</sup>.

그리고 프레임 구조의 구체적인 특징을 살펴보기 위해서는 의미망분석(semantic network analysis)의 방법이 매우 효과적이다. 의미망분석은 각 행위주체들이 발화한 언어적 컨셉들, 예를 들어 주요 단어들, 또는 구와 절 등이 어떻게 연결되어 나타나는지의 패턴을 분석해주는 방법이다. 이 연결 패턴에 대한 분석을 통해 각기 다른 행위자 집단의 이해관계, 사고방식과 믿음체계가 각 발화 내용에서 어떻게 다르게 나타나는지 확인하고 비교해볼 수 있다.

기존의 단어 빈도수에 초점을 맞춘 내용분석과 대조적으로, 의미망분석은 텍스트 내에서 동시 출현하는 단어 중 통계적으로 유의미한 관계들을 선으로 연결하여, 단어가 연결되는 패턴의 정량화를 통해 핵심 키워드와 주제 카테고리를 추출해내는 방법이다<sup>5)</sup>.

[그림 1] 내용분석(content analysis)(좌)와 의미망분석(semantic network analysis)(우)의 예



출처: Carley(1993: 90 및 104)

의미망분석은 “문제의 핵심이 무엇이며 어떻게 해결되어야 하는가?”에 관한 각 발화자의 인식의 프레임을 포착하며, 이를 통하여 쟁점이 되는 사안들에 대한 인식 차의 원인과 현상, 전망을 드러낼 수 있도록 하는데 유용한 분석방법이다. 특히 각 행위주체들이 언급한 키워드들의 연결망 속에서 핵심적인 이슈 프레임을 발굴하기 위해 의미망 분석 방법을 활용하여 기존의 정성, 혹은 정량 한쪽에 치우친 텍스트 분석 기법에 비해 심화된 레벨의 통합적 분석을 수행하였다.

논문에서 의미망분석(semantic network analysis) 방법을 사용하여 사회적 대화의 프레임을 분석하고자 하는 이유는 1) 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 등 3대 노동 관련 현안을

4) 이러한 프레임은 다음의 세 가지 전형적인 속성(Baden, 2010)을 갖는다. (1) 특정 대상 및 이슈에 관한 상(image)의 형성에 있어 프레임은 준거집단이 사용하는 언어적 컨셉과 선택적 친화성을 갖는다. (2) 프레임에는 이런 언어적 컨셉들을 매개하고 통제하는 중심적 컨셉이 존재한다. 이러한 중심적 컨셉을 추종하는 의미상의 일관성이 핵심적인 의미체계를 형성한다. (3) 이렇게 형성된 특정 집단의 의미체계는 사회적 이슈에 대한 논쟁에 있어 전형적인 인과성(causality), 가치판단 및 대안의 준거를 제공한다.

5) 내용분석과 의미망분석의 이 같은 차이점 때문에 의미망분석은 관계적 내용분석(relational content analysis)이라고 이해되기도 한다.



둘러싸고 노사정을 비롯한 주요 행위자 그룹들이 주로 사용하는 키워드들의 ‘겉의미(denotation)와 ‘속의미(connotation)’<sup>6)</sup>를 통합적으로 분석하여 전체 내용의 프레임과 사고의 알고리즘을 파악함으로써, 2) 사회적 대화 재개를 위하여 재정의 되어야하는 문제 및 시사점에 대한 핵심논제를 구체적으로 파악하는데 활용할 수 있다고 판단했기 때문이다. 또한 3) 의미망의 유사도와 맥락을 반영하는 각 주요그룹들 사이의 연결망을 파악하여 노사정의 대화의 활성화를 위해서 가장 중요한 핵심그룹을 구체적으로 인식하는데 활용될 수 있다.

### III. 노사정 각 주체별 인터뷰 분석 결과

3장에서는 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 등 3대 노동 관련 현안 및 사회적 대화에 관한 노사정 각 주체들을 대상으로 진행한 인터뷰 결과를 연구방법으로 제시한 의미망분석을 진행한 결과로 제시하고자 한다. 이를 통해 각 주체별로 인터뷰에서 언급한 주요 화두(겉의미)와 핵심 관심(속의미)들을 추출하고, 각 주체들 인터뷰 내용에서 이와 같은 의미망을 확인하는 방식으로 3장의 내용을 전개하고자 한다.

#### 1. 사용자측 - 경총, 중기회

##### 1) 한국경영자총연합회

다음의 <표 1>은 경총의 인터뷰 내용을 의미망분석을 통해 분석한 결과를 표로 제시한 것이다. 좌측의 ‘주요 화두’는 인터뷰에 참여한 경총의 관계자들이 중요한 주제어로 제시했던 단어들을 순서대로 제시하고 있다. 즉 ‘직무’, ‘차이’, ‘상태’, ‘노동계’ 순서로 중요하게 거론하고 있었음을 알 수 있다.

우측의 ‘핵심 관심’은 경총의 인터뷰 과정에서 실제로 중요한 함축을 가지는 단어들을 중요도에 따라 순서대로 나열한 것이다. ‘합의’, ‘구체’, ‘사항’, ‘뒤통수’, ‘최소한도’, ‘최적’ 등의 단

6) 기호학상의 ‘겉의미’가 언어의 교환 속에서 유통되는 가장 전형적인 상징이라면, 의미망 분석에서 중요한 겉의미는 ‘사이중앙성(betweenness centrality)’이 높은 전형적인 필수 통과지점을 뜻한다. ‘사이중앙성’은 한 노드가 연결망 내의 다른 노드들 ‘사이에’ 위치하는 정도를 측정된 것으로 다른 노드들 사이의 최단 경로 위에 위치할수록 높은 값을 가진다. 사이중앙성이 높은 노드는 다른 노드들의 교차점 내지는 일종의 브로커 역할을 하는 반면(김용학, 2011: 68-69), 속의미는 겉의미의 이차적인 의미를 이끌어내는 중심적인 상징이므로, 이러한 구조적 특성을 ‘인접중앙성(closeness centrality)’이 높은 노드들을 통해 찾아낼 수 있다. 인접중앙성은 한 노드가 특정한 범위 내의 다른 모든 노드들과의 가지는 거리의 합을 측정된 것으로서 이 거리가 짧을수록 높은 값을 가진다. 전체적으로 보았을 때는 다른 노드들에 비해 자신을 제외한 모든 노드들과 가장 가까운 노드인 셈이다(김용학, 2011: 67-68).

어가 실제로 중요한 핵심어들이었음을 알 수 있다.

〈표 7〉 한국경영자총협회 인터뷰녹취록 분석

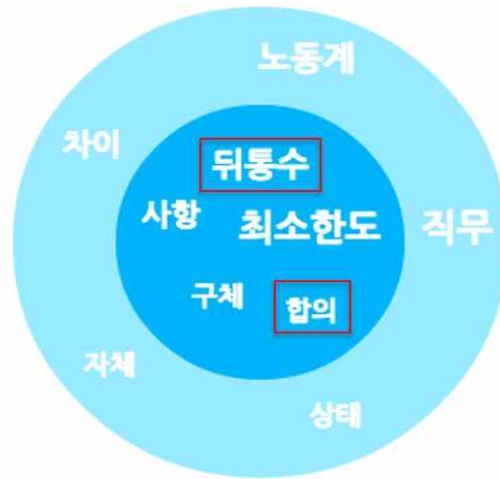
주요 화두(Denotation) * 숫자는 사이중앙성 (betweenness centrality)		핵심 관심(Connotation) * 숫자는 인접중앙성 (in-closedness centrality)	
직무	0.1278	합의	0.0012
차이	0.1197	구체	0.0012
상태	0.1183	사항	0.0012
노동계	0.1062	뒤통수	0.0012
정년연장	0.105	최소한도	0.0012
자체	0.105	최적	0.0012
임금	0.0969	노사	0.0011
상여금	0.0897	원칙	0.0011
주제	0.0796	참여	0.0011
인센티브	0.079	내포	0.0011

이 같은 분석결과를 토대로 경총의 인터뷰에서 중요한 의미망들을 추려낸 결과는 <그림 2>와 같다. 즉 ‘노동계’나 ‘차이’, ‘직무’, ‘자체’, ‘상태’ 등이 주변에 배열되어 있는 주요 화두들이지만, 실제로 핵심 관심은 ‘사항’, ‘구체’ 등의 보다 일반성을 가지는 의미들을 제외하면 ‘뒤통수’, ‘합의’임을 알 수 있다. 아래의 인터뷰 내용은 통상임금 사안에 대한 경총 관계자의 의견으로 의미망 분석의 결과를 단적으로 확인할 수 있다.

“신의칙은 신의를 지켜야하죠. 다 **합의**를 해서 언제까지 지난 걸 **뒤통수** 쳐서 다시 받아내려고 하면 최소한도 그 당시에 노사가 이렇게 하기로 결정한 것을 따라 왔는데, 지금에 와서 3년 지나서 그 때는 내가 좀 잘 못한 것 같다. 그것을 제 3의 기관인 법원의 판례를 빌어서 협상을 통해 그걸 다시 받아내겠다. 적어도 노사 간의 룰이라고 하는, 협상을 통해 합의된 사항인데 그건 계약파기하는 것 아닙니까? 계약파기가 아무리 잘못되었다 하더라도 그 당시 그런 합의를 할 때에는 최적의 합의를 했던 거고, 그걸 지켜지는 게 맞다는 거죠. 그래서 최소한도로 소급 3년의 문제는 좋은 싫든 그동안의 노사관계 안정차원에서도 그동안에 합의된 대로 지켜지는 게 맞지, 소급을 해서 받아내겠다. 제3의 힘을 빌려서... 그건 좀 안타깝다는 생각이 듭니다.”

결국 경총은 노사가 통상임금의 범위와 관련하여 상호간에 사전 합의를 했음에도 불구하고 대법원 판결을 소급적용하려는 시도에 대해 뒤통수를 치는 것과 마찬가지로 보고 있음을 확인해볼 수 있다.

〈그림 2〉 한국경영자총협회 인터뷰 분석 결과



## 2) 중소기업중앙회

아래의 <표 2>은 중소기업중앙회의 인터뷰 내용을 의미망분석을 통해 분석한 결과를 표로 제시한 것이다. 좌측의 '주요 화두'는 인터뷰에 참여한 중소기업중앙회의 관계자가 중요한 주제로 제시했던 단어들을 순서대로 제시하고 있다. 즉 '통상임금', '근로자', '급여', '입장' 순서로 중요하게 거론하고 있었음을 알 수 있다. 우측의 '핵심 관심'은 중소기업중앙회의 인터뷰 과정에서 실제로 중요한 함축을 가지는 단어들을 중요도에 따라 순서대로 나열한 것이다. '신설', '수당', '방향', '논의', '이유', '통상임금' 등의 단어가 실제로 중요한 핵심어들이었음을 알 수 있다.

〈표 8〉 중소기업중앙회 인터뷰녹취록 분석

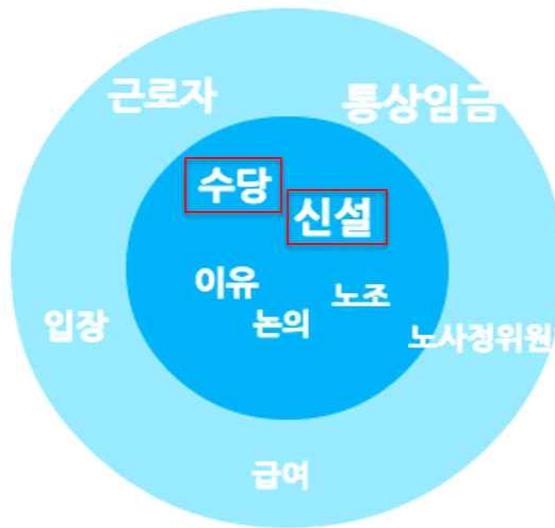
주요 화두(Denotation) * 숫자는 사이중앙성 (betweenness centrality)		핵심 관심(Connotation) * 숫자는 인접중앙성 (in-closedness centrality)	
통상임금	0.2064	신설	0.0033
근로자	0.1519	수당	0.0032
급여	0.1265	방향	0.003
입장	0.1151	논의	0.003
노사정위원회	0.1044	이유	0.003
연봉제	0.1041	통상임금	0.0029
중소기업	0.0824	근로자	0.0029
임금체계	0.078	급여	0.0029
개별	0.0749	입장	0.0029
단위	0.0703	노사정위원회	0.0029

이 같은 분석결과를 토대로 통상임금에 관한 중소기업중앙회의 인터뷰에서 중요한 의미망들을 추려낸 결과가 <그림 3>에 나타나있다. 즉 ‘근로자’나 ‘통상임금’, ‘입장’, ‘급여’, ‘노사정위원회’ 등이 주변에 배열되어 있는 주요 화두들이지만, 실제로 핵심 관심은 ‘이유’, ‘논의’ 등의 보다 일반성을 가지는 단어들을 제외하면 ‘수당’, ‘신설’임을 알 수 있다.

“저도 수당이 많은 것은... 아닌 것 같아요. 그 많은 것에 대해서 정리는 해나가야 되는 부분인데 (...) 그니까 그런 것은 왜 만들었겠어요? 그건 그 노동조합 자체를 통해서 만들어 놓은 거잖아요? 그래서 그걸 지금 하루아침에 부정하고 다시 법이 등에 있으니깐 다시 넣어주세요 하면은, 하루아침에 그렇게 하면 안 된다니까? 30년 동안 그렇게 했으면은 앞으로 30년간 전면적으로 개선할 생각을 해야지, 하루아침에 뒤엎어 놓으면은 등골이 휘어지잖아요, 고래싸움에 새우 등 터진다고. (...) 그러니까 이제 지금부터는 수당 신설은 그만 하시고... 기본급을 조금씩이라도 높여가면서 이게 하나씩 흡수시켜서 만약에 뭐 어떤 회사는 수당이 뭐 다섯 개다 그러면 일 년에 한 번씩 흡수한다던가.....”

결국 중소기업중앙회는 기본급이 적고 수당이 많은 임금체계는 문제가 있다고 보았으나 이러한 체계는 노동조합의 활동에서 비롯된 것이며 체계 개선 역시 점진적으로 이뤄지지 않을 경우 중소기업이 겪게될 수 있는 어려움에 주목하고 있다.

〈그림 3〉 중소기업중앙회 인터뷰 분석 결과



## 2. 노동자측 - 한국노총, 민주노총, 비정규센터

### 1) 한국노총

다음의 <표 3>은 한국노총의 인터뷰 내용을 의미망분석을 통해 분석한 결과를 표로 제시한 것이다. 좌측의 '주요 화두'는 인터뷰에 참여한 한국노총의 관계자들이 중요한 주제어로 제시했던 단어들을 순서대로 제시하고 있다. 즉 '입장', '노동부', '통상임금', '사용자' 순서로 중요하게 거론하고 있었음을 알 수 있다. 우측의 '핵심 관심'은 한국노총의 인터뷰 과정에서 실제로 중요한 함축을 가지는 단어들을 중요도에 따라 순서대로 나열한 것이다. '의견', '합의', '이해 당사자', '기능', '중용', '공론화' 등의 단어가 실제로 중요한 핵심어들이었음을 알 수 있다.

〈표 9〉 한국노동조합총연맹 인터뷰녹취록 분석

주요 화두(Denotation) * 숫자는 사이중앙성 (betweenness centrality)		핵심 관심(Connotation) * 숫자는 인접중앙성 (in-closedness centrality)	
입장	0.1815	의견	0.0024
노동부	0.1045	합의	0.0023
통상임금	0.1024	이해당사자	0.0023
사용자	0.094	기능	0.0023
기준	0.0879	중용	0.0023
차이	0.0754	공론화	0.0023
경총	0.0753	비판	0.0023
중소기업중앙회	0.0499	제기	0.0022
노사정	0.0489	임금구조	0.0022
일관	0.0483	단순화	0.0022

이 같은 분석결과를 토대로 통상임금에 관한 한국노총의 인터뷰에서 중요한 의미망들을 추려 낸 결과가 <그림 4>에 나타나있다. 즉 ‘노동부’나 ‘통상임금’, ‘입장’, ‘기준’, ‘사용자’ 등이 주변에 배열되어 있는 주요 화두들이며, 핵심 관심은 ‘비판’, ‘의견’, ‘공론화’ 등임을 알 수 있다.

“노동부가 근로기준, 노사관계를 담당하는 중심부처인데도 불구하고 경제부처의 시너가 되가지고 약간의 기업에 마이너스가 되면 자기의 입장을 제시하지는 못하고 오히려 얼토당토한 기업의 편을 들고 있어요... 이러려면 노동부가 존재해야 할 이유가 없죠. (...) 대표적인 게 1월 24 일날 했던 노사지도지침이죠. 여러 가지 설이 있었는데, 3년 적용시점과 관련해서 경총하고 똑같은 얘기를 해요. 그리고 시간단축 문제도 마찬가지로. 연장근로와 관련해서 여전히 행정지침, 예규를 안 바꾸고 있지 않습니까? (...) 변화된 판결의 내용을 수렴하지 않고 사용자 편향적으로 계속 유지하고 고집을 피우고 있어요. 이미 법원에서는 이와 관련해서 아시겠지만 상식적인 수준에서 일주일은 7일이라고 얘기하는데 혼자 5일이라고 주장하고 있는 거예요. 말이 안 되는 거지.”

결국 한국노총은 통상임금 관련 법안과 판결들은 상대적으로 명확한 반면, 고용노동부가 자의적인 법해석을 통해 혼란을 가중시키고 있다고 보고 있다.

〈그림 4〉 한국노동조합총연맹 인터뷰 분석 결과



## 2) 민주노총

다음의 <표 4>은 민주노총의 인터뷰 내용을 의미망분석을 통해 분석한 결과를 표로 제시한 것이다. 좌측의 '주요 화두'는 인터뷰에 참여한 민주노총의 관계자들이 중요한 주제어로 제시했던 단어들을 순서대로 제시하고 있다. 즉 '자체', '이윤', '사례', '체계' 순서로 중요하게 거론하고 있었음을 알 수 있다. 우측의 '핵심 관심'은 민주노총의 인터뷰 과정에서 실제로 중요한 함축을 가지는 단어들을 중요도에 따라 순서대로 나열한 것이다. '요구', '제시', '차원', '인건비', '국가', '원칙' 등의 단어가 실제로 중요한 핵심어들이었음을 알 수 있다.

〈표 10〉 전국민주노동조합총연맹 인터뷰녹취록 분석

주요 화두(Denotation) * 숫자는 사이중앙성 (betweenness centrality)		핵심 관심(Connotation) * 숫자는 인접중앙성 (in-closedness centrality)	
자체	0.1541	요구	0.001
이윤	0.1303	제시	0.001
사례	0.1104	차원	0.001
체계	0.1004	인건비	0.001
논의	0.0936	국가	0.001
기본	0.0879	원칙	0.001
기준	0.0866	소정근로	0.001
전체	0.0865	견해	0.001
파괴	0.0785	초과노동	0.001
입장	0.0737	부담	0.001

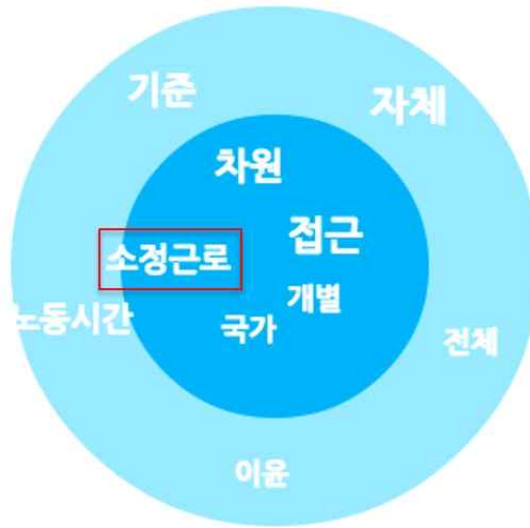
이 같은 분석결과를 토대로 통상임금에 관한 민주노총의 인터뷰에서 중요한 의미망들을 추려낸 결과가 <그림 5>에 나타나있다. 즉 ‘노동시간’이나 ‘기준’, ‘자체’, ‘전체’, ‘이윤’ 등이 주변에 배열되어 있는 주요 화두들이지만, 실제로 핵심 관심은 ‘차원’, ‘접근’ 등의 보다 일반성을 가지는 의미들을 제외하면 ‘소정근로’, ‘국가’임을 알 수 있다.

“통상임금을 규정하는데 있어서의 원칙이요? 얼마 전에 우리가 통상임금에 대한 입법안을 제시했는데, 소정근로의 대가로서 제공되는 일체의 금품, 명칭과 상관없이. 그렇게 우리는 폭넓게 본다는 게 우리 입장이죠. 그래서 지금 정기성, 일률성, 고정성 이런 얘기를 하는데 이 자체도 개념을 가지고 해석도 분분하다 보니까 아예 그런 식의 포괄적인 통상임금 규정을 하게 되면 사실상 근로의 대가가 아닌 여타의 임금 몇몇가지 말고는 일하면서 지급받는 거의 모든 것들을 통상임금이라고 보는 것이죠. (...) 근로기준법 시행령 자체가 소정근로의 대가성, 정기성, 일률성 이런 것들은 이제 규정을 하고 있는 거고, 판례 역시도 대체로 이런 세 가지 기준을 본질적이라고 보는 거고…….”

결국 민주노총은 대법원 판결에서 제시된 정기성, 일률성, 고정정보다는 근로기준법에 명시된 소정근로에 대한 대가성을 통상임금의 가장 중요한 기준으로 보고 있다. 대법원의 판결은 경우 새로운 기준을 만들었다기 보다는 이를 환기한 것이라고 보는 것이다.



〈그림 5〉 민주노동조합총연맹 인터뷰 분석 결과



### 3) 비정규센터

다음의 <표 5>는 한국비정규노동센터의 인터뷰 내용을 의미망분석을 통해 분석한 결과를 표로 제시한 것이다. 좌측의 ‘주요 화두’는 인터뷰에 참여한 한국비정규노동센터의 관계자가 중요한 주제어로 제시했던 단어들을 순서대로 제시하고 있다. 즉 ‘통상임금’, ‘노동자’, ‘임금체계’, ‘쟁점’ 순서로 중요하게 거론하고 있었음을 알 수 있다. 우측의 ‘핵심 관심’은 한국비정규노동센터의 인터뷰 과정에서 실제로 중요한 함축을 가지는 단어들을 중요도에 따라 순서대로 나열한 것이다. ‘판단’, ‘예상’, ‘구체’, ‘상황’, ‘독배’, ‘이기주의’ 등의 단어가 실제로 중요한 핵심어들이었음을 알 수 있다.

〈표 11〉 한국비정규노동센터 인터뷰녹취록 분석

주요 화두(Denotation) * 숫자는 사이중앙성 (betweenness centrality)		핵심 관심(Connotation) * 숫자는 인접중앙성 (in-closedness centrality)	
통상임금	0.3393	판단	0.0118
노동자	0.1734	예상	0.0115
임금체계	0.1707	구체	0.0115
쟁점	0.1562	상황	0.0114
입장	0.1512	독배	0.0112
사회	0.1412	이기주의	0.0112
민주노총	0.1355	패키지	0.0112
노동부	0.1041	혜택	0.0112
노총	0.0955	귀족노조	0.0111
주도	0.0921	부탁	0.0111

이 같은 분석결과를 토대로 통상임금에 관한 한국비정규노동센터의 인터뷰에서 중요한 의미  
 망들을 추려낸 결과가 <그림 6>에 나타나있다. 즉 ‘임금체계’나 ‘쟁점’, ‘노동자’, ‘통상임금’,  
 ‘사회’ 등이 주변에 배열되어 있는 주요 화두들이지만, 실제로 핵심 관심은 ‘예상’, ‘판단’ 등의  
 보다 일반성을 가지는 의미들을 제외하면 ‘이기주의’, ‘독배’임을 알 수 있다.

“통상임금은 철저하게 조직노동, 정규직 노동 중심의 예를 들면 부가급  
 여가 발생하는 것이어서 오히려 이것은 객관적으로 보면 노동시장의 양  
 극화를 부추기는, 임금격차를 더 벌리는 요인이 된다. 그러면 당연히 정  
 규직 노동자 입장에서는 받아야 할 급여이기 때문에 그것을 받아라 말  
 아라 하는 것은 바람직하지는 않겠으나, 그게 미치는 사회적 파장을 염  
 두에 둔다면 정규직 노조 이기주의, 귀족노조 이데올로기에 바로 걸려  
 든다. 그러니 조금 억울하더라도 이 부분은 사회적 연대를 통해서 돌파  
 할 방법을 조직노동 스스로가 찾아야 한다. (...) 통상임금으로 다시 되  
 돌려받는 추가급여분에 대해서 이것을 어떻게 사회환원 및 또는 미조직  
 비정규 노동자들의 조직화나 또는 여러 가지 사회보험 사각지대를 해소  
 하는 그런 재원으로 활용하는 방도를 포함해서 어쨌든 성의있는 대안을  
 내놓아야 하는 거 아니냐. (...) 지금 너무 비정규 문제가 너무 심각하  
 고, 중소 영세사업장 저임금 문제 심각하고, 이게 해당되는 상여금이나  
 수당이나 이런 것들이 사실은 중소 영세사업장이나 비정규직은 별로 상  
 관이 없는 일이에요.”

결국 비정규노동센터의 경우 통상임금은 비정규직에게는 별 영향을 끼치지 않으며, 나아가  
 양극화를 심화시킬 수 있다는 점에서 문제가 있을 수 있다는 점을 염려하고 있다. 이러한 점에

서 전체적인 관점은 양대노총과 유사하지만 비정규 노동자들을 중심으로 사고하면서 양대노총과는 일정 정도 차이를 보이고 있다.

〈그림 6〉 한국비정규노동센터 인터뷰 분석 결과



### 3. 정부

마지막으로 <표 6>은 정부의 인터뷰 내용을 의미망분석을 통해 분석한 결과를 표로 제시한 것이다. 좌측의 '주요 화두'는 인터뷰에 참여한 정부 관계자들이 중요한 주제로 제시했던 단어들을 순서대로 제시하고 있다. 즉 '입장', '사회', '경총', '민주노총' 순서로 중요하게 거론하고 있었음을 알 수 있다. 우측의 '핵심 관심'은 정부의 인터뷰 과정에서 실제로 중요한 함축을 가지는 단어들을 중요도에 따라 순서대로 나열한 것이다. '주문', '소비촉진', '장관', '홍보', '최경환', '대외' 등의 단어가 실제로 중요한 핵심어들이었음을 알 수 있다.

〈표 12〉 정부 인터뷰녹취록 분석

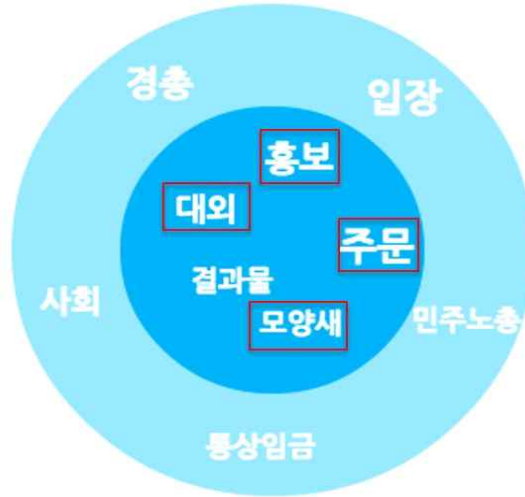
주요 화두(Denotation) * 숫자는 사이중양성 (betweenness centrality)		핵심 관심(Connotation) * 숫자는 인접중양성 (in-closedness centrality)	
입장	0.2662	주문	0.0046
사회	0.1986	소비촉진	0.0045
경총	0.1819	장관	0.0044
민주노총	0.1695	홍보	0.0044
통상임금	0.1687	최경환	0.0044
정부	0.1519	대외	0.0043
한국노총	0.1318	방향성	0.0043
노사정	0.1305	고용노동부	0.0043
해결	0.1266	기재	0.0042
전반	0.118	모양새	0.0042

이 같은 분석결과를 토대로 통상임금에 관한 정부의 인터뷰에서 중요한 의미망들을 추려낸 결과가 <그림 7>에 나타나있다. 즉 ‘사회’나 ‘입장’, ‘경총’, ‘민주노총’ 등이 주변에 배열되어 있는 주요 화두들이지만, 실제로 핵심 관심은 ‘대외’, ‘홍보’, ‘주문’, ‘모양새’임을 알 수 있다.

“DJ 정부 들어오면서 IMF 그게 그 위기상황 때 보면서 많은 것을 했거든요? 그때 노사정위원회가 만들어졌는데 그때 합의를 하면서 ... **모양새**가 되는 거거든요 그림이. 대외적인 **홍보**도 되는 거고 그러다 보니까 그런 부분들을 **주문**을 많이 하시는 거죠.”

결국 정부는 지속적인 대화를 통해 자연스럽게 합의에 도달해야 할 노사정 대화가 대외적 홍보 차원에서 주문되고 있어 급하게 진행됨으로써 실질적인 결과로 이어지지 못하고 있다고 보고 있음을 알 수 있다.

〈그림 7〉 정부 인터뷰 분석 결과



## IV. 결론

### 1. 인터뷰 키워드 분석 결과와 텍스트 유사도

지난 2년 여 기간 동안 노동시장과 관련한 3가지 주요 쟁점인 통상임금, 노동시간단축, 정년 연장에 대한 노사정 각 주체들에 대한 인터뷰와 결과에 대한 의미망 분석을 통해서, 우리는 노사정 3주체 간의 사회적인 대화를 가로막고 있는 현실적인 문제점들을 구체적으로 드러내고자 하였다. 이와 같은 문제의식 하에서 진행된 인터뷰의 핵심적인 내용 및 분석결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 경총은 주로 통상임금 대법원 판결이 뒤통수를 친 것이라고 느꼈으며, 중소기업중앙회는 급여, 수당 지급에 부담감을 가지는 것으로 나타났다. 민주노총은 통상임금을 소정근로의 당연한 댓가로서 인식하고 있었으며, 한국노총은 기존 고용노동부의 행정해석에 비판적인 태도를 보였다. 한국비정규노동센터는 노총의 이기주의를 견제하였으며 정부는 노사정 대화가 대외 홍보를 위해 주문되고 있는 측면이 있다고 보았다.

다음으로 인터뷰 내용에 대한 분석에 기초하여 노사정 각 주체들 간의 의미의 연결망을 확인하기 위해 텍스트 유사도 분석을 실시하였다. 그 결과 아래의 <표 7>과 같이 노사정 6주체 간의 텍스트 유사도 정도가 계량화되어서 나타나고 있다<sup>7)</sup>. 간략하게 결과를 살펴보면 경총은 민주노총 및 중소기업중앙회와 텍스트 유사도가 가장 높게 나타나고 있다. 이와 같은 결과에서

7) 참고로 텍스트 유사도는 이슈를 많이 공유할수록, 키워드의 연결 패턴이 유사할수록 수치가 높게 나타난다.

경총과 민주노총은 적대적 유사성, 중소기업중앙회와는 우호적 유사성이 높은 것으로 해석할 수 있을 것이다. 반면 경총은 한국노총 및 비정규센터와는 텍스트 유사도가 매우 낮게 나타나고 있다. 민주노총은 같은 노동계 주체인 한국노총과 텍스트 유사도가 매우 높았으며, 정부와는 가장 낮게 나타나고 있다. 비정규센터는 다른 5주체와 텍스트 유사도가 3을 넘는 경우는 없어 가장 가까운 주체는 뚜렷하지 않았다. 다만 상대적으로 민주노총, 그리고 중소기업중앙회와 텍스트 유사도가 높게 나타나고 있는데, 민주노총과는 노동계라는 공통점으로, 중소기업중앙회와는 중소기업(비정규)의 입장을 공유하기 때문인 것으로 해석할 수 있을 것이다. 중소기업중앙회는 경총과 텍스트 유사도가 가장 높았으며, 노동계와도 어느 정도 관계가 있으나 정부와는 유사도가 가장 낮게 나타나고 있다. 한국노총은 앞서 확인한 바와 같이 같은 노동계 내셔널센터인 민주노총과 텍스트 유사도가 가장 높게 나타나고 있다. 그리고 경총, 비정규센터, 정부 3 주체와는 텍스트 유사도가 아주 낮게 나타나고 있다는 점에서 특징적이다. 마지막으로 정부는 전반적으로 텍스트 유사도가 가장 낮은 편으로 나타나 노사 모두와 어느 정도 거리감이 있음을 확인할 수 있다. 다만 상대적으로 경총과 텍스트 유사도가 가장 높게 나타나고 있었으며, 양대 노총과는 텍스트 유사도가 매우 낮게 나타나고 있다는 점을 확인할 수 있다.

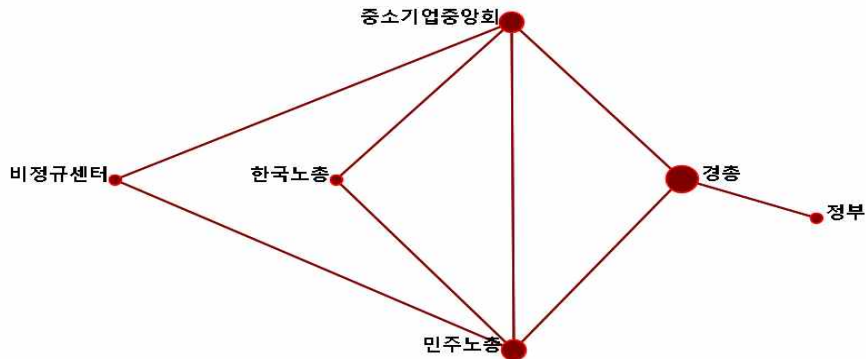
〈표 13〉 텍스트 유사도 분석 결과(6개 주체)

	경총	민주노총	비정규센터	중기회	한국노총	정부
경총	-	3.3074	1.6529	3.3264	1.1574	2.4123
민주노총	3.3074	-	2.6895	2.2388	3.1713	1.3699
비정규센터	1.6529	2.6895	-	2.3873	1.2422	2.0057
중소기업중앙회	3.3264	2.2388	2.3873	-	2.2523	1.8947
한국노총	1.1574	3.1713	1.2422	2.2523	-	1.1933
정부	2.4123	1.3699	2.0057	1.8947	1.1933	-

※ 평균: 2.1534

다음으로 위의 텍스트 유사도 분석 결과를 시각화하여 제시한 것이 아래의 [그림 8]이다. 이 그림은 각 그룹별 인터뷰 녹취록을 근거로 하여, 텍스트의 의미구조상의 유사도를 링크의 강도로 표현하여 재구성한 네트워크이다.

[그림 8] 포커스 그룹 인터뷰 의미망 분석 결과



[그림 8]에서 보는 바와 같이 민주노총과 중소기업중앙회는 경총과 더불어 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 등 3대 노동 관련 현안 및 사회적 대화에 관한 각 그룹들의 인지 프레임을 연결하는 핵심 고리로 나타나고 있다.

비정규센터와 한국노총의 경우 각 주제들과 관련하여 공통적으로 민주노총, 중소기업중앙회와 이슈를 공유하고 키워드를 유사하게 연결하는 패턴을 보이고 있는 것으로 나타났다. 정부는 한국노총과 민주노총, 중소기업중앙회, 비정규센터 등과는 이슈의 공유 정도나 연결패턴의 공통점이 낮은 것으로 나타나고 있다. 텍스트 분석 결과상으론 정부의 인터뷰 텍스트 유사도는 경총과의 관계에서만 높은 것으로 나타난다.

현재 비정규센터와 민주노총은 노사정위원회에 참여하고 있는 주체들이 아니다. 제한적이기는 하지만 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 등 3대 노동 관련 현안 및 사회적 대화를 둘러싼 인터뷰 분석 결과를 바탕으로 정책적인 함의를 살펴보면 노사정 각 그룹들 전체의 네트워크 상에서 구조적으로 중요한 위치를 차지하고 있는 민주노총이 노사정위원회에 불참하고 있다는 점이 노사정 대화를 원활하게 만드는 데 있어 중요한 제약으로 작동하고 있다는 점을 기본적으로 확인할 수 있다.

## 2. 정책적 함의와 한계

한국 사회가 삶의 질을 높이고 발전적인 방향으로 나아가기 위해서는 노사정이 사회적 대화를 통해 중요한 사회적 이슈와 쟁점에 대해 생산적인 협의와 토론을 통하여 사회적 합의를 도출해내는 과정이 필요하다. 이를 위해서는 노사정 3자 간의 활발하고도 합리적인 의사소통이 전제되어야 한다. 하지만 한국의 노사정 주체들 간의 사회적인 대화는 전체 주체가 참여하여 이루어진 대타협은 1998년이 유일하다. 이러한 점에서 한국의 노사정 대화에 대한 '짧은 성공

과 긴 좌절'(김동원, 2003)이라는 평가는 여전히 유효하다.

다양한 한국사회의 구성원들이 노사정 주체들 간의 사회적 대화를 활성화하기 위한 방안들을 제시하고 있다. 논문에서는 의미망 분석이라는 방법을 통해 사회적 대화에 관한 프레임 분석을 시도하였다. 기존의 노사정 대화에 대한 연구와는 다른 방법론을 통해서 우리는 새로운 함의들을 도출하고자 하였다.

## 1) 정책적인 함의

이번 연구는 통상임금과 근로시간 단축, 정년연장이라는 구체적인 이슈를 토대로 하여 경험적인 자료들에 대한 의미망 분석을 통해 사회적 대화가 발전해나가는 데 있어 필요한 과제와 바람직한 방향을 도출해내고자 하였다. 본 연구의 분석결과를 바탕으로, 합리적인 의사소통에 기반한 생산적이고 발전적인 사회적 대화를 위해 다음과 같은 사항들이 중요하다는 점을 제안해볼 수 있다.

첫째, 사회적 대화의 필요성과 그 의의에 대한 대중적 공감대와 여론 형성은 사회적 대화가 성공적으로 수행되기 위하여 대단히 중요하다. 그럼에도 불구하고 사회적 대화에 관한 여론의 프레임이 양분되어 있다는 점에 주목할 필요가 있으며, 사회적 대화의 필요성과 그 의의에 대한 공감대를 이끌어내는 작업이 필요하다.

둘째, 노사정의 대화와 논의과정은 각 집단의 이해관계 조정에서 출발하는 것이 아니라 어떤 메타가치를 실현하고자 하는가에 초점을 맞추어야 한다. 그리고 이를 위한 논의와 이에 입각한 현안 및 쟁점 접근을 통해 대화가 진행되어야 한다. 본 연구의 분석결과에서 나타난 바와 같이, 노사정 관련 현안과 쟁점을 둘러싼 노사정의 입장 및 시각의 차이는 개별 사안들에 대한 개별적 이해관계를 둘러싸고 벌어지는 것이 아님을 주지할 필요가 있다. 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 등 3대 노동 관련 현안과 같이 구체적인 이슈들은 장기적으로 한국 경제를 어떤 방향으로 개선해나갈 것인지, 그리하여 한국 사회를 어떤 방향으로 설계해나갈 것인지에 관한 가치와 거시적 전망에 대한 합의를 바탕으로 다루어져야 함을 확인해볼 수 있었다.

셋째, 사회적 대화를 성공적으로 이끌어내기 위해서는 민주노총의 참여가 구조적으로 대단히 중요한 것으로 도출되었다. 본 연구의 분석결과에서 나타난 비정규센터의 연결망 위치에서 보듯이 민주노총의 역할이 단지 노사정 관련 현안에서 이해관계의 당사자 집단 중 하나에 그치는 것이 아니라 여러 쟁점들을 구조적으로 매개하는 위치에 있음을 알 수 있다. 이는 그간 충분히 대변되지 못한 비정규, 청년, 여성의 이해를 사회적 대화에 반영해나가기 위해서도 민주노총의 참여 및 역할이 중요할 수 있음을 시사한다.

넷째, 사회적 대화의 성공적인 수행을 위해서는 정부의 구조적 위치와 역할을 재점검할 여지가 있다. 노사정위에 참여하고 있지 않은 주체들(민주노총, 비정규센터)을 포함한 6개 주체간의



텍스트 유사도 분석결과에 따르면 정부는 경총의 연결망의 하위범주로 주변적인 위치에 자리하고 있는 것으로 나타났다. 이는 정부가 보다 적극적으로 각 주체들의 대화 참여를 이끌어내고, 중간자의 위치에서 견해차를 조정하면서 노사정 대화의 궁극적 가치 및 거시적 비전을 주도하는 역할을 증대시킬 필요가 있음을 시사한다. 즉, 앞으로 노사정 간 사회적 대화가 활성화되기 위해서는 정부가 최소한 다른 노사 대화 주체들과의 관계에서 중간자적인 위치에 자리잡을 수 있도록 그동안 견지해왔던 논쟁적인 사안들에 대한 입장의 재검토가 필요할 것이다. 주요한 정책들에 대해서 노동 및 중소기업 주체들을 아우르는 방향으로의 전향적인 정부 입장 변화를 통해서 앞으로 정부의 역할이 보다 적극적으로 재정립되어야 할 것이다.

## 2) 연구의 한계

한편 논문의 연구의 결과는 몇 가지 한계점이 있다. 첫째, 노사정의 사회적 대화에 관한 프레임 분석을 위해 연구팀에서 선정한 구체적 주제인 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축 문제는 노사정간에 첨예한 입장차를 보이는 갈등적 이슈로, 해당 사안들을 둘러싼 기존의 사회세력 간의 관계가 반영되었을 개연성이 있다. 예를 들면, 통상임금과 같은 이슈의 경우 정부가 수 십년간 유지해 오던 행정해석과 상치되는 법원 판결이 내려지면서 사회적으로 이슈가 된 사안이다. 따라서 정부와 기업(경총)이 유사한 입장에 설 개연성이 매우 높은 사안이라는 점을 감안할 여지가 있다. 둘째, 포커스 그룹 인터뷰 대상집단 선정과 대상집단 내에서의 인터뷰 대상자의 선정이 분석결과에 영향을 미칠 수 있다는 점을 감안할 필요가 있다. 6개의 포커스 그룹 중 비정규센터와 민주노총, 중소기업중앙회는 현재 노사정위원회가 주도하는 사회적 대화의 제도화된 기구에 참여하지 않고 있다. 또한 그룹별로 비교적 대표성을 갖춘 인터뷰 대상자를 통해 인터뷰를 진행하였으나 인터뷰 참여자의 수가 적게는 1명에서 많게는 6명으로 균일하지 못하였으며, 인터뷰 시간에 있어서도 각 주체별로 다소 차이가 있었는데, 이와 같은 인터뷰 대상자수와 인터뷰 시간도 의미망 분석에 영향을 미쳤을 개연성이 있다.

<참고문헌>

- 김동원 (2003) “짧은 성공, 긴 좌절 : 한국 노사정위원회에 대한 이론적 분석과 정책적 시사점”, 『산업관계연구』, 제13권 제2호
- 김수진 (1998) “선진산업민주주의국가의 사례에 비추어본 노사정 3자의 성격과 전망”. 학술단체의회 98년 제1차 토론회 발표문.
- 김용학 (2011) 『사회연결망 분석』. 박영사.
- 노중기 (2008) 『한국의 노동체제와 사회적 합의』. 후마니타스
- 박기성 (2007). “비정규 근로자의 증가와 정책 제언”. 남성일 외. 『한국의 노동, 어떻게 할 것인가?』. 서강대학교 출판부.
- 박덕제 (1998). “‘노사정위원회’의 문제점과 개선방향”. 『노동경제론집』, 제21권 2호,
- 유범상 (2003) “외환위기 이후 노동정치와 사회적 대화: 등장, 전개, 해석” 『동향과 전망』, 제56호,
- 은수미 (2006) 『사회적 대화의 전제조건 분석: 상호관계와 사회적 의제 형성을 중심으로』. 한국노동연구원.
- 이덕재 (2009) “우리나라 사회적 합의주의의 형식과 실질의 괴리” 『경제와 사회』 제83호
- 이장원 (2013) “노사정위원회 사회적 대화의 발전방안: 한국형 모델의 탐색”, 『월간 노동리뷰』 2013년 3월호. 한국노동연구원
- 이장원 외 (2008) 『경제사회발전모델의 사회적 합의 구축방안 연구』, 한국노동연구원
- 임상훈 (2003) “노사정위원회를 둘러싼 노·사·정의 전략과 활동전망”. 『동향과 전망』, 제56호.
- 임상훈 외 (2002) 『노사정위원회 활동평가 및 발전방안에 관한 연구』, 한국노동연구원
- 임상훈·유범상·장흥근·조성재 (2003). 『노사정위원회 평가 및 발전방안 연구』. 한국노동연구원.
- 장흥근 (2011) “사회적 대화, 재도약의 발판에 설 것인가?”, 『월간 노동리뷰』 2011년 1월호. 한국노동연구원
- Baden, C (2010) Communication, contextualization & cognition: Patterns and processes of frames' influence on people's interpretation of the EU constitution. PhD thesis. Amsterdam School of Communication Research.
- Carley, K (1993) Coding Choices for Textual Analysis: A Comparison of Content Analysis and Map Analysis. Sociological Methodology, 23: 75-126.
- Dewulf, A et al. (2009) Disentangling approaches to framing in conflict and negotiation research: a meta-paradigmatic perspective. Human

Relations, 62(2): 155-193.

Goffman, E (1974) *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. New York: Harper & Row.

Lakoff, G & Johnson M (1980) *Metaphors we live by*. Chicago: University of Chicago Press.