

연구보고서 2017-03

# 제주 지역 남성의 돌봄 참여 활성화 방안

-30~40대 기혼 남성의 가사·양육 경험을 중심으로-

| 강 경 속

| 김 선 필



제주여성가족연구원

# 제주 지역 남성의 돌봄 참여 활성화 방안

30~40대 기혼 남성의 가사양육 경험을 중심으로

연구책임자 : 강경숙(제주여성가족연구원 성인지정책센터장)

공동연구자 : 김선필(한국학중앙연구원 박사후연구원)

연구 기간 : 2017년 1월 ~ 7월



(재) 제주여성가족연구원  
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE



## 발 간 사

오늘날 남성의 돌봄 참여는 선택이 아니라 필수적인 문제입니다. 특히, 성평등 사회를 만들어 가는 데 있어 지지자이자 동반자로서 남성의 참여와 변화에 주목할 필요가 있습니다. 남성의 돌봄 참여 경험은 기존에 알지 못했던 돌봄의 중요성과 가치를 몸소 느끼게 됨과 동시에 고정된 성별 분업을 변화시킬 수 있는 계기가 될 수 있습니다. 더 나아가 돌봄 가치가 배제된 노동 중심의 직장 및 공동체 문화에 대해서도 문제를 제기함으로써 돌봄 가치가 통합될 수 있는 지역 사회의 변화에도 기여할 가능성이 크기 때문에 매우 중요한 일입니다. 이러한 점에 주목하여, 본 연구는 제주 지역 3040세대 기혼남성의 가사·양육을 경험을 살펴봄으로써 제주 남성의 돌봄 참여 활성화 방안을 마련하고자 하였습니다.

본 연구보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 우선 제주특별자치도 여성가족과와 여성단체 및 관련 기관 관계자 여러분께 감사드립니다. 그리고 본 연구의 자문위원으로서 좋은 의견과 지지를 보내주신 제주대학교 유철인 교수와 고보숙 교수, 제주국제대학교 김은정 교수, 탐라문화연구소 김준표 연구원, 성인지정책 전문가 정이은숙 선생님께 고마움의 인사를 드립니다. 끝으로 본 연구보고서를 공동 집필한 본원의 강경숙 센터장과 한국학중앙연구원의 김선필 연구원께도 감사의 마음을 전합니다.

본 연구는 제주지역에서 남성을 연구 대상으로 한 첫 번째 연구로써, 남성의 시각에서 돌봄 및 일과 삶의 균형(Work-Life balance) 관련 연구를 시도하였다는 점에서 의미가 있습니다. 이 연구를 시작으로, 가족과 직장 그리고 친족과 공동체 차원에서 제주 남성들의 돌봄 참여를 촉진하기 위한 실질적이고 구체적인 노력들이 이루어지기를 바랍니다. 감사합니다.

2017년 7월

(재)제주여성가족연구원 원장 이 은 희



---

## 연구 요약



## 연구요약

### 제1장 서론

#### 1. 연구 필요성과 목적

오늘날 우리 사회의 돌봄의 공백 문제에 직면하여, 돌봄에 대한 책임과 역할을 이제 더 이상 여성과 개별 가족에게만 맡겨서는 안 된다는 사회적 인식과 일-삶 양립을 위한 정책적 지원이 강화되고 있다. 그러나 이러한 변화에도 불구하고, 우리 사회에서는 여전히 일과 가족 양립의 문제를 여성 노동자에게만 한정된 것으로 인식하는 경향이 강하며 실질적으로 가족 내 남성의 가사와 양육 참여는 더디게 진행되고 있다.

제주 도민들이 생각하는 남성의 일-삶 양립 및 가사와 양육 참여 어려움은 성차별적인 문화와 장시간 노동 환경 등 구조적인 문제가 복합적으로 작용하고 있다고 할 수 있다. 따라서 향후 남성의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 지원 정책 방향은 우리 사회의 노동 중심성과 성역할 고정관념에 대한 문제를 함께 살펴볼 필요가 있다.

본 연구는 이러한 문제의식을 가지고 제주 지역 남성의 돌봄 경험과 정책 요구 등을 통해 남성 돌봄 참여 활성화 방안 마련을 목적으로 이루어졌다.

#### 2. 연구 내용과 방법

본 연구는 다음의 내용을 다루었다.

첫째, 국내 선행 연구와 중앙 및 제주 지역의 관련 정책 현황을 살펴보았다. 둘째, 제주 남성의 일과 삶 양립 배경과 실태를 파악하기 위해 제주 지역의 성별 경제활동 현황, 친족과 공동체 문화 그리고 성별 분리 체계 등의 지역 배경을 살펴보았고, 생활시간조사 등 기존 통계 자료를 활용하여 성별에 따른 제주도민의 일과 가족, 여가 등 생활 방식의 차이를 살펴보았다. 셋째, 3040 세대 제주 남성의 돌봄 참여 경험과 인식을 살펴보기 위해 성역할 인식과 태도, 돌봄 참여 계기 및 촉진 요인, 돌봄 장애 요인 및 남성 돌봄 참여 활성화



를 위한 정책 요구 사항을 중심으로 살펴보았다. 넷째, 제주 남성의 돌봄 참여 활성화를 위한 개선 방향을 도출하고 다각적 측면에서 정책 과제를 마련하였다.

이 연구의 주요 연구 방법으로 문헌 연구와 통계 분석 그리고 30-40대 기혼 남성을 중심으로 심층 면접 조사를 실시하였고 전문가 FGI 등을 병행 실시하였다. 특히, 본 연구는 제주 지역 남성의 가사·양육 등 돌봄 참여 실태를 보다 심층적으로 살펴보기 위해서 심층 면접 조사를 주요하게 실시하였다. 돌봐야 할 자녀가 있는 3040세대 기혼남성을 중심으로 가사·양육 등 돌봄 참여 경험과 인식, 어려움, 남성 돌봄 참여 활성화 정책 방안 등을 도출하고자 하였다. 이를 위해 먼저, 전문가 자문회의를 거쳐 심층면접 대상 선정 기준을 마련하고 이에 적합한 참여자를 주변의 추천 및 알음알음 관계를 활용한 ‘눈덩이 표집 방식 (snowball sapling)’으로 선정하였다. 선정 과정에서 직업 및 직장별 차이에 따른 돌봄 참여 및 일-삶 양립 특성을 살펴보기 위해 다양한 직업군을 주요하게 고려하였다. 총 40명을 만나 인터뷰를 하였고, 그 중 주요 조사 대상자인 3040세대 기혼 남성 27명, 부부사례(아내) 8명, 기타 3040세대 기혼 여성 5명이었다.

### 3. 이론적 배경

우리 사회에서 남성의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 문제가 주목받기 시작한 것은 최근의 일이며, 2010년대 들어서 각 지자체별로 남성 돌봄 참여 및 일-삶 양립 정책 연구가 이루어지고 있다. 이들 대부분의 연구들은 기혼 남성의 가사 및 육아 참여의 장애 요인과 정책 수요를 조사·분석하여 정책 지원 방안을 도출하고 있다는 점에서 공통점이 있다.

관련 정책 현황을 살펴보면, 한국 사회의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 지원 정책은 여성가족부와 고용노동부를 비롯한 중앙 기관과 각 지자체가 수립하고 시행하고 있다. 중앙과 제주특별자치도의 돌봄 및 일-삶 양립 지원 위한 관련 법령과 계획(사업)을 정리하면 다음과 같다.

〈중앙과 제주특별자치도의 돌봄 및 일-삶 양립 지원 정책〉

구 분	관련 법령	계 획	주요 사업
여성가족부	<ul style="list-style-type: none"> <li>양성평등기본법</li> <li>건강가정기본법</li> <li>가족친화사회환경의 조성촉진에 관한 법률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제1차 양성평등기본계획(2015-2017)</li> <li>제3차 건강가정기본조례(2016-2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일가정 양립 확산을 위한 사회문화 환경 조성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가족 친화 인증 기업 확대</li> <li>- 육아 휴직 활성화 지원: 육아 휴직 후 복귀 지원 프로그램 보급</li> <li>- 아빠 육아 참여 확대: ‘에비아빠’ 수첩 제공, 부모교육 실시, 워킹맘워킹대디 지원 사업</li> </ul> </li> </ul>
고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> <li>남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제5차 남녀고용평등과 일가정양립기본계획(2013-2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일과 가족 양립 지원 제도                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산전후휴가, 육아휴직, 육아근로시간 단축 급여 지급, 출산 육아기 고용안정 지원금, 대체 인력 채용 지원, 직장어린이집 지원 등</li> </ul> </li> <li>일가양육 캠페인                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무 활용, 회식야근 줄이기, 육아휴직 등 육아부담 나누기, 연차 사용 촉진 등 자기 계발 및 알찬 휴가 지원 등</li> </ul> </li> </ul>
제주특별자치도	<ul style="list-style-type: none"> <li>제주특별자치도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제5차 제주특별자치도 여성정책기본계획(2015-2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>생활체감형 양성평등정책 ‘제주처럼’ (2015-2018)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제주가족친화지원센터 운영</li> <li>- 제주형 수놓음 육아나눔터</li> <li>- 사회적 돌봄 공동체 발굴·육성</li> <li>- ‘마로 보육 어린이집’ 운영</li> <li>- 제주 여성·가족 종합 정보망 구축</li> </ul> </li> <li>가족성장이카데미 운영                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 아버지 역할 및 생애주기별 가족유형별 맞춤형 부모 교육 운영</li> <li>- 일·가정 양립 인식 개선 및 가족 간 소통증진을 위한 가족학교 운영</li> </ul> </li> <li>※ 추진 기관: 제주가족친화지원센터, 제주도육아종합지원센터, 제주시건강가정지원센터 등</li> </ul>

## 제2장 제주 남성의 일과 삶 양립 배경과 실태

### 1. 제주 남성의 일과 삶 양립 배경

#### 가. 제주 지역의 성별 경제활동 현황

제주 도민의 경제활동 참여율은 전국과 비교하여 높은 편으로, 제주 남성과 제주 여성 모두 전국 남성과 전국 여성보다 높은 경제활동참여율을 나타내고 있다. 특히, 제주 여성은 전국 여성 중 경제활동 참여율이 가장 높은 편으로 제주 남성과의 격차가 가장 낮았다. 또한, 제주 지역의 성별 임금 격차의 성평

등 수준은 전국 보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 사실이 제주 여성들의 높은 사회적 지위로 연결된다고 보기는 어렵다. 이러한 문제는 제주 여성 노동자들의 노동 지위를 통해서 드러나는데, 이를 살펴보기 위해 제주 지역의 성별 산업별·직업별·종사상 지위별 취업 실태를 살펴볼 필요가 있다.

특히, 제주지역 성별·종사상 지위별 취업 구조를 살펴보면, 여성들 가운데 무급가족 종사자에 속한 이들의 비중은 12.4%이었고 임시 근로자와 일용 근로자가 차지하는 비중은 25.9%와 9.4%로 여성 일자리의 대부분을 차지하는 반면, 고용안정성이 확보되는 상용 근로자 비율은 여성이 35.9%, 남성이 42.0%였다. 이러한 결과는 제주 지역의 여성들이 남성들에 비해 열악한 취업 구조에 놓여있다는 사실을 보여주는 구체적인 사실이라고 할 수 있다. 요컨대, 제주 지역의 경제활동 및 산업 및 노동 구조는 전반적으로 열악한 상황이며, 그 중 여성노동자는 더욱 열악한 근로 환경에 놓여 있다. 제주 지역은 전국에서 임금 수준이 가장 낮은 지역이며, 전체 임금노동자 중 상용근로자 비율이 약 40%로 직장 내 제도의 사각지대에 놓인 노동자의 규모가 더 많음을 알 수 있다.

#### 나. 제주 지역의 친족 및 마을 공동체

제주도의 친족 체계는 육지부의 부계혈연중심의 친족체계와는 달리 혼인으로 이어진 친척을 포함하는 보다 넓은 의미를 가지고 있다. 이러한 제주도의 친족체계를 '퀘당'이라고 한다. '퀘당'은 나를 중심으로 한 친족 범주인 친속(kindred)이라고 할 수 있다(김혜숙, 1999). '퀘당'은 한 개인을 중심으로 형성된 인간관계의 망이며 '퀘당' 구성원은 단지 한 개인을 중심으로 친족원에 대한 공동의 의무, 역할을 통해 상호 연결되어 있고 이 인간관계는 혈통과 혼인 양자를 통해 형성된다(김창민, 1992). 그러나 '퀘당'은 부계와 인척 관계에만 국한된 것이 아니라, 개인적인 관계로 맺어진 사람들이 바로 '퀘당'이기 때문에 한 개인과 친분 관계에 있는 어떤 사람도 '퀘당'이 될 수 있다.

오늘날 마을 내혼의 감소와 외부 인구의 유입 등으로 기존의 공동체가 많이 와해되기는 하였지만 '퀘당'문화는 여전히 남아 있다. '퀘당'문화 또는 '퀘당'관

계는 혈연공동체를 넘어 지연과 학연공동체로 확장된 각종 모임과 관계를 통해 지속되고 있다. 제주 도민들은 '웬당'문화로부터 자유롭지 못하며, '웬당'을 포함한 넓은 관계망을 유지한 채 관계된 이들의 결혼식, 돌잔치, 장례식 등 각종 행사와 '청년회', '부녀회', '동창회' 등 각종 모임에 참여하고 '부조'하는 일을 중요하게 이행하고 있다. 이와 같은 '주변 돌아보는 일'은 제주 도민들의 일(생계노동)과 가족만큼이나 '바쁜 삶'을 설명하는 주요한 변수로 작용한다고 할 수 있다. 특히, 제주 남성들의 과잉 정치화된 관계와 남성 문화는 제주 남성의 돌봄 참여 및 일과 삶의 균형 잡힌 삶을 위해 주목해서 살펴보아야 할 지점이다.

#### 다. 제주 지역의 성별 분리 체계

공-사 영역이라는 이분화된 근대적 성별 분리 체계와는 달리 제주도의 성별 분리 체계는 의례와 노동 영역으로 구분(김효선, 2007:68)하여 살펴볼 필요가 있다. 구체적으로 의례는 남성의 영역이었고 노동은 여성의 영역이었으며, 의례의 영역이 노동의 영역보다 중요한 위치를 점하고 있었기 때문에 남성들은 가족과 노동 세계에서 실질적인 역할을 수행하지 않더라도 그 지위를 인정받을 수 있었다. 한편 제주 여성들은 노동과 가족 양 영역에서 집안 살림을 책임져야 했던 반면, 제주 남성들이 노동과 가족 영역에서 부재하였던 것은 제주의 4.3과 같은 역사적 특수성에 따른 것으로 해석된다. 이런 측면에서 제주 여성의 자립성, 생활력 등은 제주도의 시대적 난관을 극복하기 위한 '역사적 형성물'이라 말할 수 있다.

현재까지 이어지는 제주 여성의 높은 경제활동 참여율은 이와 같은 역사적 맥락에서 이해될 수 있으며, 의례의 영역과 노동-가족 영역으로 나뉘는 제주 지역의 전통적 성별 분리 체계는 남성 영역의 경우 의례와 정치적인 영역으로 확장되어 지속되고 있다고 할 수 있다. 제주 지역 여성의 높은 경제활동 참여 경향을 고려할 때 남성의 낮은 가사 및 돌봄 참여는 제주 여성의 일-삶 양립의 어려움과 과도한 노동을 예상케 하는 대목이다.

## 2. 제주 남성의 일과 삶 양립 실태

2014년 제주 도민의 전체 생활시간 활용 실태를 살펴보면 생계노동과 가사·양육노동을 포함하는 ‘의무생활시간’의 경우 제주 여성이 제주 남성보다 41분 더 많았고 ‘여가생활시간’은 제주 남성이 제주 여성보다 22분 많은 것으로 나타났다. 이는 제주 여성이 제주 남성 보다 의무생활시간은 더 많고 여가생활시간은 더 부족하다는 의미이다.

이를 구체적으로 살펴보면, 우선 제주 도민의 ‘일-생계노동시간’은 3시간 36분으로 제주 도민은 전국에서 두 번째로 오래 일을 하고 있었다(전국 평균 3시간 16분). 특히, 여성의 ‘일-생계노동시간’은 3시간 21분으로 전국에서 가장 길지만(전국 평균 2시간 26분), 남성은 전국에서 12번째로 적은 3시간 52분이었다. 요컨대, 제주 지역 ‘일-생계노동시간’의 성별 차이는 전국 평균 1시간 42분과 비교하여 3배 이상 적은 31분에 그치는 수준으로, 제주 지역의 여성들은 다른 지역 여성들과 비교하여 상대적으로 가장 많은 ‘일-생계노동’을 하고 있었다. 둘째, 제주 도민의 ‘가사·양육노동시간’은 1시간 54분으로 전국에서 11번째로 낮았는데, 제주 남성은 49분(2순위), 제주 여성은 2시간 56분(15순위)으로 나타났다. 제주 여성은 제주 남성보다 2시간 7분이 더 많은 ‘가사·양육노동시간’을 하고 있었다. 요컨대, 제주 도민들은 ‘가사·양육노동시간’보다 ‘일-생계노동시간’에 더 많은 생활시간을 할애 하고 있음을 알 수 있다. 그리고 제주 여성은 남성 못지않게 생계 노동에 참여하고 있지만, 가사·양육노동은 주로 여성이 전담하고 있는 것으로 나타났다.

지금까지 10세 이상 제주 도민을 중심으로 살펴보았다면, 본 연구의 주요 대상인 ‘돌봐야 할 자녀가 있는(만 10세 미만 자녀를 둔) 30~40대 성인’의 성별 생활시간을 별도로 살펴보았다. 돌봐야 할 자녀가 있는 경우 남성은 ‘일-생계노동’시간이 더 길어지는 반면, 여성의 ‘일-생계노동’시간은 줄어들고 있었다. ‘가사·양육노동’ 시간의 경우에는 남성 51분, 여성 2시간 22분으로 성별 차이가 크게 확대되고 있다. 개인적인 용무 가운데 하나인 ‘교제 및 여가활동’ 시간은 돌봐야 할 자녀의 유무와 상관없이 남성이 여성보다 30분 이상 많이 활용하고 있다. 뿐만 아니라 ‘개인유지’ 시간 또한 돌봐야 할 자녀가 없는

남성 보다 돌봐야 할 자녀가 있는 남성이 오히려 길었다. 결국 남성은 대부분 자신의 시간을 일-생계노동과 개인적인 용무에 할애하고 있으며, 가정과 관련된 일에 대해서는 시간을 적게 사용하고 있다는 사실을 확인할 수 있다.

특히, 3040세대 성별 생활시간 활용에서 주목해야 할 점은 맞벌이 여부가 남성의 가사·양육 참여에 큰 영향을 미치지 않는다는 사실이다. 맞벌이의 경우 부부 간 가사·양육 시간 차이는 55분이고, 외벌이의 경우는 그 차이가 2시간 20분이었다. 이러한 차이는 맞벌이 가족 여성과 외벌이 가족 여성 간의 차이(1시간 12분)에서 비롯되는 것으로, 외벌이 남성과 맞벌이 남성 간의 ‘가사·양육노동’ 참여 시간 차이는 10분에 불과하였다. 이러한 사실은 여성의 ‘일-생계노동’ 참여가 남성의 ‘가사·양육노동’ 참여로 이어지지 않고 있음을 보여준다.

### 제3장 제주 남성의 돌봄 분담 및 성역할 인식

제주의 3040세대 남성들이 생각하는 ‘좋은 아버지’란 자녀와 친구처럼 다정하게 지내는 아버지이다. 이러한 아버지 상(像)은 자신과 이전 세대의 남성성을 구분 짓는 중요한 특징이었다. 이들의 가사·양육 태도와 인식은 확연하게 구분되는 것은 아니었지만, 유형별로 정리하면 ‘가부장적 유형’과 가사나 육아 어느 한 영역만 수행하는 ‘기타 유형’이 각각 2사례로 가장 적었고, 다음으로 ‘돌봄 지향적 생계부양자 유형’이 6사례, ‘평등 지향적 유형’이 17사례로 가장 많았다.

‘가부장적 유형’은 사례가 적었지만 지역적 차이에 주목해서 살펴볼 필요가 있었다. 특히, 농어촌지역의 경우 도시지역 보다 친족이나 마을 공동체의 가부장적 규범에 개별 주체들은 더 많은 제약을 받게 됨으로써 성역할 및 성별 고정관념의 변화가 더디게 진행되는 경향이 있었다. ‘돌봄 친화적 생계부양자 유형’은 외벌이 가족에서 주로 나타나는 유형으로, 아내와의 비교적 명확한 역할 분업을 제외하고는 ‘평등 지향적 유형’과 큰 차이가 없었다. 한편, 이주민의 경우 한 사례만 제외하고는 ‘평등 지향적 유형’에 해당됐다. 이는 조부모 등 주변에 돌봄을 지원할 인적 자원이 없고 대안적인 삶을 찾아 이주한 경우 부

부 중심의 평등 지향적 돌봄 분담이 자연스럽게 이루어지고 있다고 할 수 있다.

이를 더 구체적으로 살펴보면, 첫째 ‘가부장적 성역할 인식과 태도’ 유형의 남성들은 자녀 돌봄과 아내와의 관계에 대해 고민하고 있었지만, 성 역할 구분이 명확하고 자녀 돌봄 참여 정도가 낮다는 점에서 이전 세대의 남성성과 연속성을 유지하고 있었다. 하지만 이러한 유형의 남성성은 연령이 낮을수록 찾아보기 어려웠고, 점점 변화하고 있음을 알 수 있었다.

둘째, ‘돌봄 친화적 생계부양자 역할과 돌봄 가치 인정’ 유형은 남성이 자녀 돌봄에 관심이 많고 참여적이라는 점에서 ‘평등 지향적 유형’과 공통점이 있지만, 아내와의 역할 분업이 명확한 편이라는 점에서 구분된다. 이러한 성역할 구분이 가능한 조건은 남편이 외벌이만으로도 가계 부양이 가능한 별이 있다는 점이다. 이러한 전제 하에, 남성은 돌봄 친화적인 생계부양자 역할을 하고 여성은 가치가 인정되는 가사·양육 전담자 역할을 나누어서 수행하는 현상은 지금의 3040세대 제주 남성의 돌봄 참여 경향을 잘 드러내는 특성이라고 할 수 있다.

마지막으로 ‘평등 지향적 성역할 인식과 태도’ 유형은 본 연구 대상자 중 가장 많은 유형이었다. 이 유형의 남성들은 기본적으로 일과 가족 영역 모두에서 아내와 동등한 역할 분담을 하고 있다는 점에서 공통점을 찾을 수 있었다. 이 유형은 맞벌이를 하지 않으면 가계 유지가 어렵거나, 아내가 교사나 공무원과 같은 전문직종인 경우에 많이 나타났다. 한편, 이 유형은 부부 간의 가사·양육 역할을 정확하게 나누어 수행하는 것을 매우 중요하게 여기는 경향이 있었는데, 경제적 교환 방식처럼 효율적이고 합리적인 역할 분담이 이루어지고 있었다.

이상과 같이 제주 3040세대 남성들의 돌봄 참여 경험을 통하여 성역할 인식과 태도를 세 유형으로 나누어서 분석하였으나, 세 유형 간에는 차이만큼이나 공통점이 많다고 할 수 있다. 요컨대, 일과 가족 영역에서 평등 지향적인 돌봄 태도와 역할을 수행하기 위한 제주 3040세대 남성들의 개별적인 노력이 진행되고 있다는 사실을 알 수 있었다. 한편, 이러한 제주 남성의 평등 지향적 태도가 현실적인 요구에 의해서 나타나고 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

요컨대, 지금 한창 돌봐야 할 자녀가 있고, 맞벌이를 해야 하는 상황에서 3040세대 남성들은 아내와 함께 일과 가족 영역의 역할을 나누어서 수행해야 했다.

## 제4장 제주 남성의 돌봄 참여 계기 및 변화

제주 3040세대 남성들은 ‘주변의 돌봄 인적 자원의 부재’와 ‘아버지와 어머니, 형제자매 등 원가족의 영향’ 그리고 ‘일과 성과 중심 삶에서 발생된 문제’ 등으로 인해 돌봄에 참여하게 되었고 이러한 요인은 남성의 돌봄 참여를 더욱 촉진하였다. 한편, 본래 관계적인 남성성을 지닌 경우 자녀 돌봄에 더욱 참여적이었고, 책이나 언론 매체, 교육 등을 통해 가사 및 양육 시 궁금한 점이나 어려움을 해결해 나가는 경우도 있었다.

특히 앞에서 살펴보았듯이, ‘평등 지향적 성역할 태도’를 보이는 제주 남성들은 10세 이하의 돌봐야 할 자녀가 있고 아내와 맞벌이를 하고 있기 때문에 자신도 가사와 양육을 수행해야 하는 현실적인 필요에 의해 돌봄 친화적인 모습을 보여주었다. 뿐만 아니라 ‘이주’와 조부모의 돌봄 지원과 같은 ‘주변의 돌봄 인적 자원의 부재’, 자취 및 육아휴직 등 (자기) 돌봄의 경험, ‘친구 같은 아버지’에 대한 욕망과 가족친화적 부모 모델, 가족 관계의 트러블과 건강의 손실 등 일 중심 삶에서 발생한 문제들도 남성들의 돌봄 친화적 삶의 계기로 작용하였다.

이처럼 사례를 통해 본 제주의 3040세대 남성들이 돌봄에 참여하게 된 계기는 달랐지만, 일단 돌봄에 참여 한 후에는 많은 긍정적인 변화들을 보여주고 있었다. 그 동안 잘 몰랐던 돌봄의 어려움과 기쁨 등을 알게 되었고 돌봄에 관한 역량도 강화되었다. 그리고 가족 관계가 긍정적으로 변화하였고 사회에 대한 책임감도 강화되는 경험을 하였다. 제주의 3040세대 남성들은 가사와 양육을 직접 경험해 봄으로써, 그 동안 어머니와 아내가 수행했던 일들이 얼마나 힘들고 중요한 일이었는지를 깨닫는 기회를 갖게 되었다. 그리고 그 동안 낯설고 미숙했던 돌봄이었지만 돌봄 참여 경험을 통해 돌봄 기술을 훈련



하였고 그 결과 돌봄 역량이 강화되었다. 뿐만 아니라 가족 관계에도 큰 변화를 가져왔는데 특히, 자녀들과의 친근감이 커지고 가족 간의 관계도 개선되는 변화가 나타났다.

이상에서 살펴보았듯이, 제주 남성들이 돌봄과 관련해 처해 있는 상황이나 경험은 달랐지만, 남성의 돌봄 참여 경험은 다양한 방향에서 긍정적인 변화를 이끌어 냈다. 앞으로 지속적으로 남성들의 돌봄 참여가 확대될 수 있도록 일 상에서 일어나고 있는 남성들의 개별 노력들을 가시화해 나갈 필요가 있다.

## 제5장 제주 남성의 돌봄 장애 요인 및 정책 요구

일반적으로 현대 사회의 ‘장시간 노동’의 문제는 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 주요 장애 요인으로 부각되고 있다. 한국은 OECD 가입국 중 노동시간이 가장 긴 국가 중 하나이며, 실제로 돌봄이 배제된 일 중심 사회이다. 그럼에도 불구하고, 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 장애 요인은 ‘노동 시간’의 문제를 포함하여 보다 다각적인 방향의 논의가 필요해 보인다. 특히, 제주 지역은 전국에서 일하는 시간이 가장 많은 지역 중 하나이지만, 이는 제주 여성의 높은 경제활동참여율과 이에 따른 노동 시간이 길기 때문이다. 따라서 제주 남성의 돌봄 참여 장애요인은 노동시간의 문제를 넘어 다른 요인들을 함께 살펴볼 필요가 있다.

이러한 맥락에서 제주 남성의 돌봄 참여 장애 요인을 개인과 가족, 직장과 지역 차원에서 보다 복합적으로 살펴보았다. 먼저, 제주 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 가장 큰 장애 요인으로 가사 및 양육 등 돌봄노동에 대한 성(차)별화된 인식이 가족과 직장, 그리고 사회 전반적으로 널리 퍼져있음에 주목할 필요가 있다. 가족 내에서도 남성(아빠)들은 여자(아내, 할머니)들보다 돌봄노동에 미숙한 존재라는 인식이 있으며, 이는 남성의 돌봄 참여 기회를 차단함으로써 남성들을 돌봄 경험에서 배제하게 만들었다.

직장 차원의 장애 요인은 육아휴직을 중심으로 살펴보았다. 제주 남성들이 육아휴직을 받기 어려운 이유는 휴직 수당만으로는 생계를 유지하기 어려운

경제적 어려움과 대체 인력의 부재, 성과 평가와 승진에 부정적인 영향, 남성 육아휴직에 대한 성 차별적인 인식 때문이었다. 특히, 여전히 우리 사회에는 남성의 육아휴직을 받아들이지 못하고 있었는데, 많은 경우 남성 육아휴직을 한다고 하더라도 오롯이 육아를 목적으로 한다고 진정성 있게 받아들이지 않았다. 실제로 남성들은 육아 이외의 다른 이유로 인해 육아휴직제도를 활용하고 있었으며 이러한 현상은 조직적으로 용인되고 있었다.

지역 공동체 차원에서의 장애 요인을 살펴보기 위해서는 제주 지역이 혈연, 지연, 학연 중심의 관계망인 '웬당' 문화에 주목할 필요가 있다. 제주의 3040세대 남성들은 돌봄 참여 장애 요인으로 가족이나 직장 차원의 어려움뿐만 아니라 '웬당' 관계를 바탕으로 다양한 주변인들의 경조사 등 '주변 돌아보는 일'로 인한 '바쁨'에 주목했다. 그리고 '웬당'문화와 '주변 돌아보는 일'은 남성 못지않게 여성들에게도 중요한 일이지만, 그 일은 성별화되어 있으며 그 중 남성의 주변 돌아보는 일은 '과잉 정치화'되어 있었다.

제주 3040세대 남성들은 돌봄 지원을 위해 '보육정책과 부모 양육 지원 강화', '육아휴직 등 직장 내 돌봄 친화 제도 강화', '돌봄(가족) 친화 환경 및 문화 조성' 등의 정책 지원을 요구하였다. 첫째, 보육정책과 부모 양육 지원 강화를 위해 어린이집 운영 시간을 확대하고 시간제 돌봄 서비스를 강화할 필요성이 제기되었고, 양육수당에 대한 요구도 이루어졌다. 둘째, 육아휴직 등 직장 내 돌봄 친화 제도 강화를 위해 휴직 수당을 상승 조정하고 대체 인력 제도를 강화하는 방안, 세금 면제 및 인센티브 지원 등 민간 기업 지원 방안, '가족사진 콘테스트'와 '유연근무제'와 같은 직장 내 가족친화프로그램 강화 요구가 있었다. 마지막으로 '돌봄(가족) 친화 환경 및 문화 조성'을 위해 돌봄(가족) 친화 시설 및 프로그램과 남성 돌봄 참여 프로그램 강화 그리고 지역 공동체의 돌봄 문화 확산 및 성별 고정 관념 해체 등 돌봄 친화적 인식 및 문화 조성을 위한 정책적 지원 요구가 이어졌다.

이상의 제주 3040세대 남성의 돌봄 참여 장애 요인과 정책 요구 사항들은 개인과 가족, 직장과 지역 각 수준에서 제주 남성의 돌봄 참여 지원 방안을 모색할 필요성을 제기하고 있다. 특히, 제주 지역의 공동체 차원의 논의는 제주 남성들의 돌봄 경험을 설명함에 있어 핵심적인 사안이라 할 수 있다. 이는

향후 제주 남성의 돌봄 참여를 위한 방안을 보다 풍부하게 해 줄 것이라는 기대를 갖게 한다.

## 제6장 결론

### 1. 연구 결과 요약 및 시사점

이 연구는 우리 사회의 남성 돌봄 참여를 어렵게 하는 주요 요인이 ‘장시간 근로’에서 비롯된다는 일반적인 관점이 제주 지역의 상황과는 맞지 않는 측면이 있음에도 불구하고, 제주 지역에서도 일반적인 통념으로 자리 잡고 있다는 문제의식에서 출발하여 결론을 도출하였다. 연구 결과를 바탕으로 제주 남성의 돌봄 참여 활성화 방안을 위한 제언 및 시사점은 다음과 같다.

제주 남성의 돌봄 참여 활성화를 위해 크게 두 가지 방향에서 접근할 필요가 있다. 첫째, 제주의 가족과 직장뿐만 아니라 지역 공동체로 확장하여 각 영역별 돌봄 참여 장애 요인 및 개선 방안을 마련해야 한다. 특히, 제주 지역은 근로자의 임금 수준이 전국 최하위로, 전체 근로자 중 약 40%만이 상용직에 종사하고 있기 때문에 소규모 민간 기업과 자영업, 임시 일용직 등 직종을 고려한 제도 개선이 이루어질 필요가 있으며, 제주 지역의 ‘주변 돌아보는 일’로 인한 제주 도민의 ‘바쁨’의 문제, 성(차)별화된 공동체 문화 등에 대한 개선 방안이 모색될 필요가 있다.

둘째, 내용적인 측면에서는 각 영역별로 제도와 인식 두 차원에서 돌봄 참여 장애 요인 및 개선 방안을 마련할 필요가 있다. 특히, 돌봄은 여성에게 적합하며 ‘여성의 일’이라는 성별 고정관념과 고정된 성역할 인식은 제주 사회 각 영역에 공고하게 자리 잡혀 있어, 관련 제도의 정착을 어렵게 하고 있다. 따라서 자녀를 돌보는 남성이 ‘유별나거나’, ‘잘난 체 하는’ 특별한 남성이 아니라, 남성들의 기본 권리로서 부성권과 돌봄권에 대한 가시화와 공론화를 통한 인식 개선이 선제되어야 할 것이다.

## 2. 정책 개선 및 지원 방안

### <제주 지역 남성의 돌봄 참여 활성화를 위한 정책 방향 및 과제>

정책 방향	세부 과제
1. 부성권 관련 인식 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘(가칭)자녀 돌봄에 참여하는 남성이 아빠다’ 캠페인 실시</li> <li>• 남성 육아 토크, 남성 공동육아 홍보, 아빠 모임 구성, 아빠 수다방 사업 등 실시</li> </ul>
2. 성인지적 돌봄 및 일-삶 양립 지원 정책 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유관 기관 간의 역할 정립 및 협업 강화를 통한 남성 돌봄 지원 프로그램 시스템 강화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 건강가정지원센터 : 도민 대상 프로그램 강화를 통한 지역 사회 돌봄 친화 환경 조성 및 지역 유관기관과의 연계 및 지원 역할 강화</li> <li>- 육아종합지원센터: 보육시설 학부모 대상 교육을 특화하여 남성 돌봄 지원 프로그램 강화</li> <li>- 가족친화지원센터: 직장과 마을로 찾아가는 아버지 교육과 돌봄공동체 등 지역공동체의 남성 돌봄 참여 지원 사업 강화</li> </ul> </li> <li>• 생애주기별 남성 돌봄 및 가족 지원 프로그램(교육, 상담) 개발</li> <li>• 직장 내 돌봄 친화 제도 및 남성 참여 활성화 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가족친화인증 기업 인센티브 발굴 및 강화(지방세 감면 등)</li> <li>- 기업 맞춤형 가족친화 교육 프로그램 개발 및 지원(경영자, 인사담당자, 근로자 등)</li> </ul> </li> </ul>
3. 성 평등한 여가 및 공동체 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도민 대상 성평등 교육을 강화를 통한 제주 도민의 성평등 인식 제고 및 문화 확산</li> <li>• 돌봄 친화적이고 성 평등한 여가문화 지원 정책 개발</li> <li>• 관혼상제와 관련된 각종 행사와 모임 등의 의례 간소화 방안 마련 및 사업 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 혼례, 제례 등 제주 의례 개선 방안 연구 등 실시</li> <li>- ‘작은 결혼식’ 등 민간 참여 관혼상제 간소화 사업 확대</li> <li>- 도와 함께 하는 문중회의 가정의례준칙 개선 사업                   <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 성평등기금 활용 모색 가능</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• 가족(돌봄) 축제 또는 양성평등주간 행사 시 성 평등 가족 관계 개선 캠페인 등 가부장적 문화 및 인식 개선 프로그램 실시               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평등 가족사진 콘테스트와 남성 육아 참여 캠페인 등</li> </ul> </li> <li>• 가족 친화적이고 성인지적 시설 및 공간 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 중심으로 가족화장실 및 가족수유실 설치, 남성 화장실에 유아변기와 거저귀 거치대 설치 사업을 확대</li> <li>- 가족 친화 놀이터와 운동장, 목욕탕 등을 발굴 및 추진</li> </ul> </li> </ul>
4. 정책 접근성 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도청 홈페이지를 활용한 ‘제주 여성가족종합 정보망’ 구축 사업의 정보 제공 방식을 전화와 SNS 등으로 다각화하여 정책 접근성 강화</li> </ul>

## 3. 연구의 한계와 향후 과제

이 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 제주 지역에서 남성을 연구 대상으로 한 첫 번째 연구이다. 둘째, 남성의 시각에서 돌봄 및 일-삶 양립 연구를 시도하였다. 셋째, 제주 지역의 정치적, 사회문화적, 경제적 맥락에서 제주 남성의 돌봄 참여 경험을 심층적으로 살펴보았다.

이와 같은 의의에도 불구하고 이 연구는 여러 한계를 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 3040세대 제주 남성 사례의 성역할 인식과 태도를 3가지로 유형화하고 그 중 ‘평등 지향적 유형’이 보편적이었음을 드러냈다. 그러나 이는 눈덩이 표집 방법을 활용하여 선정된 사례자를 심층 면접한 결과 분석을 토대로 한 것으로 3040세대 제주 남성의 일반적 경향이라고 보기 어렵다. 둘째, 본 연구는 3040세대 제주 남성 돌봄자의 존재를 드러내고 그들의 경험 및 욕구를 파악하는 데 초점이 맞춰져 있어, 제주 남성의 돌봄 참여를 촉진하기 위한 실질적인 방안 마련에는 미흡하다는 한계가 있다. 이러한 한계는 향후 과제로 남는다.

이 연구의 향후 과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 도출한 문제의식과 연동하여 제주 도민과 가족, 직장, 친족과 공동체 차원에서 제주 남성들의 돌봄 참여를 촉진하기 위한 실질적이고 구체적인 방안 마련을 위한 연구가 필요하다. 둘째, 이 연구에서 주목한 제주 지역 공동체의 성 평등한 문화, 관계 개선을 위한 노력은 제주 도민의 돌봄 지원 및 일-삶 양립 지원 정책을 넘어서는 영역으로, 성별, 세대, 이주, 문화 등 다양한 사회 구성원의 차이와 변화에 대한 사회적 고민이 함께 이루어질 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구가 제주 남성을 연구 대상으로 한 첫 번째 연구로써 3040세대라는 특정 대상과 돌봄 참여 지원이라는 특정 주제를 연구하였지만, 향후 제주 남성 생애사 등 제주 남성의 삶에 대한 기초 연구가 이루어져 제주 남성 연구의 토대를 만들어가야 할 것이다.

# 목 차

제1장 서론 .....	1
1. 연구 필요성과 목적 .....	3
2. 연구 내용과 방법 .....	5
가. 연구 내용 .....	5
나. 연구 방법 .....	5
3. 이론적 배경 .....	10
가. 국내 선행 연구 검토 .....	10
나. 관련 정책 현황 .....	13
제2장 제주 남성의 일과 삶 양립 배경과 실태 .....	17
1. 제주 남성의 일과 삶 양립 배경 .....	19
가. 제주 지역의 성별 경제활동 현황 .....	19
나. 제주 지역의 친족 및 마을 공동체 .....	25
다. 제주 지역의 성별 분리 체계 .....	26
2. 제주 남성의 일과 삶 양립 실태 .....	28
가. 제주 도민의 성별 생활시간 활용 .....	29
나. 3040 세대의 성별 생활시간 활용 .....	34
제3장 제주 남성의 돌봄 분담 및 성역할 인식 .....	41
1. 가부장적 성역할 인식과 태도 .....	43
2. 돌봄 친화적 생계부양자 역할과 돌봄 가치 인정 .....	45
3. 평등 지향적 성역할 인식과 태도 .....	50
4. 소결 .....	56

<b>제4장 제주 남성의 돌봄 참여 계기 및 변화</b> .....	<b>59</b>
1. 돌봄 참여 계기 및 촉진 요인 .....	61
가. 주변의 돌봄 인적 자원 부재 .....	61
나. 원가족의 영향 .....	62
다. ‘일’과 성과 중심 삶의 문제 발생 .....	67
2. 돌봄 참여 후 변화 .....	70
가. 돌봄의 어려움과 기쁨 인식 .....	70
나. 돌봄 역량 강화 .....	76
다. 가족 관계의 변화 .....	80
3. 소결 .....	82
<b>제5장 제주 남성의 돌봄 참여 장애 요인 및 정책 요구</b> .....	<b>85</b>
1. 제주 남성의 돌봄 참여 장애요인 .....	87
가. 개인과 가족: 성역할 고정관념과 돌봄 기회의 차단 .....	87
나. 직장: 성과 중심적이고 성별화된 조직 문화 .....	91
다. 지역: ‘주변 돌아보는 일’과 성별화된 공동체 문화 .....	99
2. 제주 남성의 돌봄 지원 정책 요구 .....	107
가. 보육정책과 부모 양육 지원 강화 .....	107
나. 육아휴직 등 직장 내 돌봄 친화 제도 강화 .....	112
다. 돌봄(가족) 친화 환경 및 문화 조성 .....	118
3. 소결 .....	133
<b>제6장 결 론</b> .....	<b>135</b>
1. 연구 결과 요약 및 시사점 .....	137
2. 정책 개선 및 지원 방안 .....	142
3. 연구의 한계와 향후 과제 .....	146
<b>참고 문헌</b> .....	<b>148</b>

## 표 목 차

<표1-1> 주요 조사 대상자의 일반적 특성 .....	7
<표1-2> 보조 사례의 일반적 특성 .....	9
<표1-3> 남성의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 관련 국내 선행 연구 .....	11
<표1-4> 중앙과 제주특별자치도의 돌봄 및 일-삶 양립 지원 정책 .....	15
<표2-1> 제주지역 산업구조 및 취업구조(1990-2014) .....	19
<표2-2> 전국과 제주지역의 성별 경제활동 참가율 비교(2013-2015) .....	20
<표2-3> 전국과 제주지역의 성별 임금격차 비교(2013-2015) .....	21
<표2-4> 제주지역 성별·산업별 취업 현황(2016) .....	22
<표2-5> 제주지역 성별·직업별 취업 현황(2016) .....	23
<표2-6> 제주지역 성별·종사상 지위별 취업 현황(2016) .....	24
<표2-7> 제주 도민의 성별 생활시간(2014) .....	29
<표2-8> 지역별 요일 평균 '일-생계노동시간'(2014년) .....	31
<표2-9> 지역별 요일 평균 '가사·양육노동 시간'(2014년) .....	32
<표2-10> 제주도 30-40대 남녀 요일 평균 생활시간(만 10세 이하 자녀 유무) .....	34
<표2-11> 맞벌이 유무에 따른 남녀 요일 평균 생활시간 .....	37
<표2-12> 지역별 아동보육 실태(2015) .....	39
<표6-1> 제주 지역 남성의 돌봄 참여 활성화를 위한 정책 방향 및 과제 .....	142



## 그림 목 차

<그림2-1> 전국과 제주지역의 성별 경제활동 참가율 비교(2013-2015) .....	20
<그림2-2> 전국과 제주지역의 성별 임금격차 비교(2013-2015) .....	21
<그림2-3> 제주지역 성별·산업별 취업 현황(2016) .....	23
<그림2-4> 제주지역 성별·직업별 취업 현황(2016) .....	24
<그림2-5> 제주지역 성별·종사상 지위별 취업 현황(2016) .....	25
<그림2-6> 제주 도민의 성별 시간 활용(2014) .....	30
<그림2-7> 제주지역 요일 평균 '가사·양육노동시간' .....	32
<그림2-8> 제주지역 성별 가사·양육노동 유형 분류(2014) .....	33
<그림2-9> 취업자의 일·가정생활 우선도(2011, 2015) .....	36

# 제 1 장

---

## 서 론

1. 연구 필요성과 목적
2. 연구 내용과 방법
3. 이론적 배경



## 1. 연구 필요성과 목적

오늘날 우리 사회의 돌봄의 공백 문제에 직면하여, 돌봄<sup>1)</sup>에 대한 책임과 역할을 이제 더 이상 여성과 개별 가족에게만 맡겨서는 안 된다는 사회적 인식과 일-삶 양립을 위한 정책적 지원이 강화되고 있다. 그러나 이러한 변화에도 불구하고, 우리 사회에서는 여전히 일과 가족 양립의 문제를 여성 노동자에게만 한정된 것으로 인식하는 경향이 강하며 실질적으로 가족 내 남성의 가사와 양육 참여는 더디게 진행되고 있다.

제주 지역의 성별 가사노동 시간을 살펴보면, 여성의 경우 2004년 3시간 3분, 2009년 3시간 4분, 2014년 2시간 56분으로 10년 동안 47분이 줄었고, 남성의 경우 2004년 41분, 2009년 46분, 2014년 49분으로 8분이 늘어나 10년 동안 가사 노동의 성역할 분담에 큰 변화가 없는 것으로 나타났다(통계청, 2004; 2009; 2014).

이러한 가사노동 시간의 성별화된 현상은 여가 시간에도 드러나고 있다. 제주 여성의 주말이나 휴일의 여가 활용을 살펴보면, ‘TV 및 DVD 시청’이 가장 많았고 다음으로 ‘가사일’, ‘휴식’으로 나타난 반면, 제주 남성의 경우 ‘TV 및 DVD 시청’이 가장 많았으나 다음으로 ‘휴식’, ‘사교 관련 일’ 순으로 나타났다. 요컨대 제주 여성의 경우 여가 시간에도 가사 노동을 수행하고 있음을 알 수 있다(통계청, 2013).

실제로 지난 2015년 제주여성가족연구원에서 실시한 ‘제주 지역 여성정책 수요조사’에 따르면, 응답자들은 성 평등한 제주 사회를 위해 가장 필요한 정책으로 ‘여성들의 전문성과 역량 강화’(21.7%), ‘가사 및 육아부담의 남녀불평

1) 본 연구에서 ‘돌봄’이란 구체적으로 ‘가사와 양육’을 의미한다. 넓은 의미에서 돌봄은 “우리가 세상을 유지하고, 지속하고, 고쳐가며 가능한 한 잘 살 수 있도록 하는 모든 것을 포함하는 일종의 활동이다. 이 세상은 우리가 복합적인 생명 유지 그물 속에서 조화를 이루며 살도록 하는 우리의 몸, 우리의 자아, 우리의 환경을 포함”하는 것으로, 자발적 돌봄과 필수적 돌봄, 개인적 서비스 3가지 형태로 분류할 수 있다. 첫째, 자발적 돌봄은 좋은 동기에 의한 행위로 돌봄의 지속적인 관계는 성립하지 않는다. 둘째, 필수적 돌봄이란 스스로가 제공할 수 없는 돌봄을 말하며(영유아, 병자 돌봄 등), 셋째, 개인서비스는 스스로 할 수 있으나 다른 사람이 제공할 수 있는 돌봄이다(청소 등) (Fisher and Tronto, 1991: 40, 김지영(2015)에서 재인용). 이러한 정의에 따르면, 본 연구에서 ‘돌봄’은 스스로 자신을 돌 볼 수 없는 이를 돌보는 ‘필수적 돌봄’을 중심으로 하지만, 청소와 같은 다른 사람이 제공할 수 있는 ‘개인서비스’ 돌봄과 이상의 정의와 별도로 자기 자신을 돌보는 ‘자기 돌봄’도 포함하는 의미로 사용한다.

등 개선'(17.2%), '일반 남성들의 가부장적인 인식 개선'(16.6%), '기업, 조직, 직장의 성차별 문화 개선'(14.1%) 순으로 나타나, 지역 사회의 가부장적이고 성차별적인 인식 개선 요구 및 필요성이 큰 것을 알 수 있다.

한편, 제주 남성의 가사 및 양육 참여가 어려운 원인에 대해서는 성별 간의 인식 차이가 존재하고 있었다. 위와 동일 조사에서 남성의 가사 및 육아 참여를 높이기 위한 지원 정책 수요를 살펴보았는데, 여성의 경우 '남성의 인식 개선 확대'와 '가족 친화적 기업 문화 확산' 등 인식 및 문화 개선을, 남성의 경우는 '장시간 근로 환경 개선'과 '육아휴직 급여 현실화' 등 제도 개선이 우선적으로 필요하다고 응답하였다.

가사와 육아를 둘러싼 이러한 성별 간의 인식 차이는 여성의 취업은 긍정하면서도 돌봄 노동의 책임은 받아들이려하지 않는 태도, 즉 남성들의 의식과 행동의 지체(lag) 현상을 보여준다고 할 수 있다. 따라서 남성의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 문제는 남성들의 의식 변화와 성차별적인 젠더 규범에 대한 근본적인 성찰과 해체 작업을 요구(신경아, 2009)한다.

요컨대, 제주 도민들이 생각하는 남성의 일-삶 양립 및 가사와 양육 참여 어려움은 성차별적인 문화와 장시간 노동 환경 등 구조적인 문제가 복합적으로 작용하고 있다고 할 수 있다. 따라서 향후 남성의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 지원 정책 방향은 우리 사회의 노동 중심성과 성역할 고정관념의 문제를 함께 살펴볼 필요가 있다.

특히, 남성의 돌봄 참여 경험은 남성들이 기존에 알지 못했던 돌봄의 중요성과 돌봄 가치를 체득하고 동시에 성별 분업을 변화시킬 수 있는 계기가 되며, 더 나아가 돌봄이 삭제된 노동 시장에 대한 문제 제기를 통해 돌봄 가치를 통합할 수 있도록 노동 시장의 변화에도 기여(김지영, 2015)할 가능성이 있다.

본 연구는 이러한 문제의식을 가지고 국가와 지역, 기업 그리고 여성과 남성이 함께 일하고 함께 돌보는 사회를 위해, 제주 지역 남성의 돌봄 경험과 정책 요구 등을 통해 남성 돌봄 참여 활성화 방안을 마련하고자 한다.

## 2. 연구 내용과 방법

### 가. 연구 내용

이와 같은 문제의식에서 본 연구는 다음의 내용을 다루었다.

첫째, 국내 선행 연구와 중앙 및 제주 지역의 관련 정책 현황을 살펴보았다.

둘째, 제주 남성의 일과 삶 양립 배경과 실태를 파악하기 위해 제주 지역의 성별 경제활동 현황, 친족과 공동체 문화 그리고 성별 분리 체계 등의 지역 배경을 살펴보았고, 생활시간조사 등 기존 통계 자료를 활용하여 성별에 따른 제주도민의 일과 가족, 여가 등 생활 방식의 차이를 살펴보았다.

셋째, 3040세대 제주 남성의 돌봄 참여 경험과 인식을 살펴보기 위해 성역할 인식과 태도, 돌봄 참여 계기 및 촉진 요인, 돌봄 장애 요인 및 남성 돌봄 참여 활성화를 위한 정책 요구 사항을 중심으로 살펴보았다.

넷째, 제주 남성의 돌봄 참여 활성화를 위한 개선 방향을 도출하고 다각적 측면에서 정책 과제를 마련하였다.

### 나. 연구 방법

이 연구의 주요 연구 방법으로 문헌 연구와 통계 분석 그리고 30-40대 기혼 남성을 중심으로 심층 면접 조사를 실시하였고 전문가 FGI 등을 병행 실시하였다.

#### 1) 문헌 연구

첫째, 문헌 연구를 실시하였다. 구체적으로 타 지역 남성 가사·육아 등 가족생활 관련 연구와 남성 성평등 인식 및 남성성 관련 연구, 중앙 및 제주 지역의 일-삶 양립 및 남성 돌봄 참여 지원 정책 현황 자료를 분석하였다.

둘째, 「성인지통계」 및 「생활시간조사」 등 기존 통계 자료를 분석하여 제주 지역의 일-삶-여가 등 삶의 방식의 성별 특성 및 남성들의 가사·양육 등 돌봄 참여 실태를 분석하였다.

## 2) 전문가 FGI

건강가정지원센터, 육아종합지원센터, 가족친화지원센터 등 제주 지역 가족친화 사업 관계자와 가족·부부교육 및 성평등교육 강사 등 관련 전문가 FGI(초점 집단면접)를 통해 제주 남성의 성평등 인식 개선 및 돌봄 참여 활성화 방안을 모색하였다.

## 3) 심층 면접 조사

본 연구는 제주 지역 남성의 가사·양육 등 돌봄 참여 실태를 보다 심층적으로 살펴보기 위해서 심층 면접 조사를 주요하게 실시하였다. 돌봐야 할 자녀가 있는 3040세대 기혼남성을 중심으로 가사·양육 등 돌봄 참여 경험과 인식, 어려움, 남성 돌봄 참여 활성화 정책 방안 등을 도출하고자 하였다.

이를 위해 먼저, 전문가 자문회의를 거쳐 심층면접 대상 선정 기준을 마련하고 이에 적합한 참여자를 주변의 추천 및 알음알음 관계를 활용한 ‘눈덩이 표집 방식(snowball sapling)’으로 선정하였다. 선정 과정에서 직업 및 직장별 차이에 따른 돌봄 참여 및 일-삶 양립 특성을 살펴보기 위해 다양한 직업군을 주요하게 고려하였다.

한편, 제주 남성의 돌봄 경험에 대한 인식과 실제 태도 간에 차이가 있을 수 있다는 점을 고려하여, 아내가 남편의 인식과 태도에 동의하는지 혹은 성별 간에 차이가 있는지 살펴보기 위해 일부 사례의 경우 주요 조사 대상자의 아내를 보조 사례로 면접하였다. 그리고 아내만 만난 사례도 있는데, 탐색 차원에서 아내를 먼저 만났지만 이후 남편의 거절로 남편 인터뷰는 이루어지지 못했다. 아내만 만난 이 경우는 5사례로, 분석에서는 제외하였다.

본격적인 면접은 2017년 2월 23일부터 6월 16일까지 약 3개월에 걸쳐 진행되었다. 면접 장소와 시간은 조사 대상자의 요구에 맞춰 이루어졌다. 면접 장소는 대부분 조사 대상자의 직장 또는 음식점이었고, 간혹 집에서 이루어진 경우도 있었다. 면접 시간은 조사 대상자의 퇴근 시간인 저녁 7시 이후에 진행되기도 하였으나, 낮 근무 시간에 짬을 내어 이루어진 경우도 종종 있었다. 간혹 사전에 면접 약속이 되어 있더라도 일이 바빠서 취소된 사례도 몇 사례

되었다.

전체적으로 조사 대상자의 면접 수락을 받는 일은 쉽지 않았다. 이 연구의 면접에 참여해준 남성들은 어느 정도 가사·양육노동을 수행하고 있기 때문에 연구 주제와 관련해서 ‘할 이야기’가 있는 사람들이었다. 한편, 가사·양육 등 돌봄노동에 소극적인 남성들도 만나고자 하였으나, ‘할 얘기가 없다’거나 ‘만나고 싶지 않다’ 등의 이유를 대며 연구자를 만나주지 않았다. 한 예로, 만 8세 이하 자녀 둘을 둔 한 남성은 매일 퇴근 후 장시간 게임을 하였고 자녀를 방임하였는데 연구자와의 만남 자체가 ‘귀찮다’고 표현하며 연구자와의 면접을 거부하였다.

본 연구를 위해 총 40명을 만나 인터뷰를 하였고, 그 중 주요 조사 대상자인 3040세대 기혼 남성은 27명, 부부사례(아내) 8명, 기타 3040세대 기혼 여성 5명이었다. 면접 시에는 연구책임자 이외에도 공동연구자와 별도의 면접원 1인이 면접자가 되어 1대 1 면접을 실시하였다. 심층 면접에 임하기 앞서 본 연구에 대한 이해와 면접 시 주의 사항에 대한 워크숍을 1~2차례 실시하는 등의 사전 준비를 하였다. 또한 사전에 조사 대상자의 동의를 얻어 음성 녹음을 하였고 녹음된 파일은 전부 녹취하여 자료화 하였다.

주요 조사 대상자와 보조사례의 일반적 특징은 각각 아래 <표1-1> 및 <표1-2>와 같다.

<표1-1> 주요 조사 대상자의 일반적 특성

사례	연령	직업	학력	맞벌이 여부	자녀 현황 (연령·성별)	가족유형	기타
1	35세	시간강사	대학원졸	맞벌이	2(7·남/2·남)	부부+자녀	아내 육아휴직 중
2	44세	경찰	대졸	외벌이	3(10·여/5·남/1·남)	부부+자녀	이주민(3년)
3	41세	공무원	대졸	맞벌이	3(11·남/9·남/7·여)	확대가족 (4대)	아내 주말 아르바이트
4	44세	교사	대졸	맞벌이	1(4·남)	부부+자녀	처형과 동거
5	45세	건설업 종사자	대졸	맞벌이	1(11·여)	부부+자녀	이주민(2년)
6	37세	협동조합 종사자	대졸	맞벌이	2(3·남/1·여)	부부+자녀	육아휴직 경험 有 아내 출산휴가중



사례	연령	직업	학력	맞벌이 여부	자녀 현황 (연령·성별)	가족유형	기타
7	48세	자영업	대학원졸	맞벌이	1(14여)	부부+자녀	전 보습학원 운영 이주민(7년)
8	45세	자영업	대학원졸	맞벌이	1(11.남)	부부+자녀	귀향(4년)
9	47세	공무원	대졸	외벌이	2(11.여/6.남)	부부+자녀	육아휴직 경험 有
10	46세	NGO 활동가	대학교 중퇴	맞벌이	2(8.남/4.남)	부부+자녀	육아휴직 경험 有 (2회)/이주민(4년)
11	46세	정책전문가	대학원졸	맞벌이	1(4.여)	부부+자녀	이주민(2년)
12	35세	교사	대학원졸	맞벌이	2(7.여/5.여)	부부+자녀	
13	37세	공무원 (계약직)	대학원졸	맞벌이	2(6.여/1.여)	부부+자녀	아내 출산 및 육아휴직 중
14	37세	경찰	대학원졸	외벌이	1(2.남)	부부+자녀	아내 구직 활동 중
15	38세	공무원	대졸	맞벌이	1(3.남)	부부+자녀	아내 출산 및 육아휴직 중
16	40세	엘리베이터 회사 근무	전문대졸	맞벌이	3(8.남/6.여/ 4.남)	부부+자녀	
17	37세	풍력발전 정비사	대졸	맞벌이	1(4.남)	부부+자녀	처가와 동거 (층 분리)
18	44세	카지노 근무	대졸	외벌이	4(14.여/11. 남/8.여/6.남)	부부+자녀	
19	45세	농업인	대학원졸	맞벌이	2(8.여/5.여)	부부+자녀	이주민(5년) 전 시민단체 활동가
20	38세	유통업(영업직)	대졸	맞벌이	2(4.여/3.여)	부부+자녀	조모 돌봄 참여
21	45세	자영업	대졸	맞벌이	2(8.여/4.여)	부부+자녀	
22	39세	공무원	대졸	맞벌이	2(9.여/7.여)	부부+자녀	육아휴직 경험 有
23	37세	감정평가사 사무원	전문대졸	맞벌이	2(9.남/6.여)	부부+자녀	아내 시간제 근무
24	37세	공기관 근무	대학원졸	맞벌이	2(4.남/2.남)	부부+자녀	육아휴직 중 (2월~)
25	36세	면세점 근무	대졸	맞벌이	2(6.여/2.여)	부부+자녀	육아휴직 경험 有
26	45세	농업인	대졸	맞벌이	2(8.남/2.여)	부부+자녀	이주민(2년) 아내 육아휴직 중
27	40세	농업인	대졸	맞벌이	3(13.남/11. 여/6.남)	부부+자녀	

〈표1-2〉 보조 사례의 일반적 특성

사례	연령	성별	직업	학력	기타
A	45세	여성	숙박업	대학원졸	〈사례 8〉의 부인
B	41세	여성	웨딩플레너 (파트타임)	대졸	〈사례 3〉의 부인
C	32세	여성	교사	대졸	〈사례 15〉의 부인
D	40세	여성	교사	대졸	〈사례 4〉의 부인
E	37세	여성	전업주부	대학원졸	〈사례 14〉의 부인
F	34세	여성	어학원 보조 업무	대졸	〈사례 23〉의 부인
G	44세	여성	전업주부	대졸	〈사례 18〉의 부인
H	39세	여성	마을 사업 사무장	대졸	〈사례 27〉의 부인

주요 조사 대상자의 특성을 구체적으로 살펴보면, 연령은 30대 12사례, 40대 15사례였다. 직업은 공공기관 종사자 12사례, 민간기관 종사자 7명, 농업 및 자영업 8사례였다. 이 중 육아 휴직 경험자는 6사례로, 그 중 공공기관 종사자는 4사례, 민간기관 종사자는 2사례였다. 민간기관에서 일하고 있는 2사례는 모두 협동조합 등 NGO 성격의 기관 종사자로, 보통 일반적인 민간기관에서 육아휴직을 받기는 어려웠다. 이는 남성 육아 휴직이 점점 확대되고 있지만 공공기관 중심으로 이루어지는 현실을 반영하고 있다고 할 수 있다.

조사 대상자의 부부 간 맞벌이 여부를 살펴보았을 때, 외벌이인 4사례를 제외하고 모두 맞벌이를 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 전국 여성 중에서 제주 여성이 가장 높은 경제활동참여율을 보여주는 현상과 맥을 같이 하는 것으로, 제주 여성들은 ‘시간제’ 일이라도 생계 활동에 참여하는 경향이 강함을 확인할 수 있다. 이들의 가족 형태는 부부-자녀 중심의 핵가족 형태가 대다수였으며, 자녀는 대부분 1-2명이었고 3명 이상 자녀를 둔 가족도 5사례였다.

흥미로운 사실은, 일부러 이주민을 소개해달라고 요청하지 않았음에도 불구하고 (국내)이주민 사례가 7사례로 적지 않다는 점이다. 이는 이주민 가족이 가족 단위로 움직이고 있고 주변의 인적 자원 부재로 인해 자연스럽게 남성의

돌봄 참여적인 경향이 나타나고 있기 때문이었다. 이주민들의 낯선 시선은 제주 지역의 공동체 문화와 성 문화 등 규범적 현상들을 새롭게 바라보는데 도움이 되었다.

### 3. 이론적 배경

#### 가. 국내 선행 연구 검토

우리 사회의 돌봄 및 일-삶 양립 지원 정책은 1990년대 초 여성의 노동권 보장과 일하는 어머니에 대한 모성보호 요구에서 시작되었고, 2000년대 들어 '저출산 위기' 담론과 함께 출산율을 높이기 위한 목적에서 강화되어 왔다(신경아, 2009). 이 같은 정책 방향에서는 일-삶 양립을 해야 하는 주체가 여성, 특히 자녀가 있는 기혼여성이 될 수밖에 없다(이선형외, 2016).

이런 맥락은 관련 연구 경향에도 반영되어 있는데, 지금까지 돌봄 및 일-삶 양립 정책 연구는 여성의 경력 단절을 예방하기 위한 여성 지원 정책으로 인식되는 경향이 강하다. 예를 들어, 2013년에 제주 지역에서 이루어진 「일·가정 양립을 위한 경력단절여성 재취업 활성화 방안」 연구가 대표적이다.

그러나 한국 여성의 유급 노동 시간이 증가함에도 돌봄 노동 시간은 감소하지 않고 있고, 여성의 일-삶 양립을 지원하기 위한 시간제 일자리는 여성의 임금 노동과 돌봄에 대한 이중 부담을 강화(신경아, 2009; 국미애, 2013)한다는 주장이 제기되고 있다.

이와 같은 문제의식에서, 남성의 돌봄 참여 및 일-삶 양립의 필요성이 대두되고 있고, 돌봄 참여와 일-삶 양립의 문제는 여성만의 문제가 아니라 여성에게만 두 가지 부담을 지우는 젠더 규범의 문제라는 인식(이재경·장미혜, 2003)이 강화되고 있다.

이와 같은 맥락에서 우리 사회에서 남성의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 문제가 주목받기 시작한 것은 최근의 일이며, 2010년대 들어서 각 지자체별로 남성 돌봄 참여 및 일-삶 양립 정책 연구가 이루어지고 있다.

이들 대부분의 연구들은 기혼 남성의 가사 및 육아 참여의 장애 요인과 정

책 수요를 조사·분석하여 정책 지원 방안을 도출하고 있다는 점에서 공통점이 있다. 이와 같은 국내 선행 연구를 정리하면 <표1-3>과 같다.

<표1-3> 남성의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 관련 국내 선행 연구

발행처(년도)	연구명	주요 연구 방법과 내용	정책 제언 및 개선 방안
서울시여성가족재단 (2011)	서울시 남성의 가사·육아 참여 활성화 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>6개 업종 사업체 기혼 남성 근로자 400명에 대한 설문조사 실시</li> <li>남성근로자의 가족생활참여실태(가사활동 및 육아활동 참여 실태)</li> <li>제도 활용상의 장애요인(개인적 장애요인, 조직적 장애요인)</li> <li>정책 수요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>남성의 가족생활참여 활성화 교육 프로그램 운영 방안</li> <li>성인지 및 아버지교육 대상 확장 실시 (전 세대 확장)</li> <li>교육커리큘럼개발 및 방법 조정</li> <li>기업컨설팅 활성화 방안</li> <li>단계별 컨설팅 프로세스 정비</li> <li>업종별 우수 컨설팅 모델 개발</li> <li>컨설팅 공모전 실시</li> <li>기업 내 개별 사업 운영 활성화 방안</li> <li>직장주변보육시설 지원</li> <li>자치구차원의 가족활동프로그램 개발</li> <li>기업내동아리 및 워크숍 지원</li> <li>알가족 생활 양립을 위한 기업문화 조성</li> </ul>
한국여성정책연구원 (2012)	남성의 육아 참여 활성화를 위한 제도 개선 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>육아휴직 사용 남성 근로자 18명 심층면접 조사 실시</li> <li>육아휴직 이용 경험, 가족생활의 경험, 개선 사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>육아휴직 제도 내 남성할당제 도입</li> <li>배우자출산휴가제도의 확대와 홍보 강화</li> <li>맞벌이 부부의 육아휴직 공동 사용시 인센티브 제공</li> <li>휴가사용의 유연성을 확대하여 이용 편의성 강화</li> <li>시간제 육아휴직 사용으로 부모의 경력 단절 방지</li> <li>육아휴직 제도에 쌍둥이 등 다태아 출산, 장애아에 대한 추가 지원 설치</li> <li>기업 조직문화의 변화</li> <li>공공부문의 남성 육아휴직활성화로 민간부문으로 확대</li> <li>육아휴직 이용과 업무복귀에 대한 매뉴얼 제공</li> <li>육아휴직 이행실태에 대한 정부 관리감독 기능 강화</li> <li>육아휴직 재원마련을 위한 중장기적 전략 수립</li> </ul>
경기가족여성연구원 (2013)	가족 내 남성의 역할 변화 촉진을 위한 가족사업 제안	<ul style="list-style-type: none"> <li>건강가정지원센터 이용자 설문조사를 2차 분석 실시</li> <li>자아정체감, 정신건강 가족생활 및 사업과 관련된 내용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>남성의 역할변화에 따른 교육사업</li> <li>남성의 자아정체감 재확립 사업</li> <li>가족생활주기 중심의 남성대상 사업 기획</li> <li>남성대상 가족사업과 지역사회 및 기업의 가족친화사업 연계 강화</li> <li>찾아가는 아버지교육 사업과 경기도 가족친화경영 컨설팅의 연계</li> <li>초등학교 아버지회 대상 가족 사업 연계</li> </ul>
충남여성정책개발원 (2015)	충남 남성의 성평등 의식 및 생활 실태 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>충남에 거주하고 있는 만 20세 이상 남성 600명에 대한 설문 조사 실시</li> <li>남성의 성평등 의식:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>농어촌지역 방문 성 평등 마을 만들기 프로젝트 추진</li> <li>중장년 세대의 남성, 부부, 가족을 위한 젠더센터의 설립 운영</li> </ul>

발행처(년도)	연구명	주요 연구 방법과 내용	정책 제언 및 개선 방안
		<p>가정생활, 학교생활, 직장생활, 사회생활</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가사노동의 중요성 인식 및 참여 정도: 식생활, 의복 및 침구 정리, 집안 청소 및 유지관리, 재정 관리, 주요 의사 결정, 자녀 양육/교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3세대 이상 혹은 6인 이상 거주 가구의 성평등 시범 가정 선정 및 홍보</li> </ul>
서울시여성가족재단 (2015)	서울시 3040 워킹대디의 일가족양립지원 방안 연구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서울시 30-40대 만 8세 이하의 자녀를 둔 남성 1,000명에 대한 설문조사 실시</li> <li>- 일-삶 양립 진단(근로시간, 야근/휴일근무/모입횟수, 생활시간, 일-삶 양립 의미 등)</li> <li>- 일-삶 양립 지원제도 이용 장애요인</li> <li>- 돌봄 실태 및 지원 방안, 돌봄과 일-삶양립에 대한 인식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로 환경 개선 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문 유연근무제 관리직 할당제 도입</li> <li>- 업종 특성을 반영한 근로시간계좌제 운영: 휴가와 수당 선택제</li> <li>- 남성 일생활균형 주제 직원 프로그램 개발</li> <li>- 남성의 가족생활 참여 보장 특별 휴가 신설: 학부모 휴가</li> </ul> </li> <li>• 휴가 및 휴직제도의 개선 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 남성 돌봄권 보장의 잦단추, 부성권 지원 제도화</li> <li>- 남성 돌봄권 실질적 보장을 위한 기간 현실화</li> <li>- 육아휴직제도 기간 및 급여 현실화</li> <li>- 남성의 제도 이용 인센티브</li> <li>- 입양장애질병 휴가 신설</li> </ul> </li> <li>• 인식 및 문화 개선 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 생애주기별 일가족양립 인식 교육 및 프로그램 실시</li> <li>- 서울형 일가족 양립 우수기업, 가족친화 컨설팅 지표 수정</li> <li>- 맞벌이 가구의 일가족 양립 관점의 기업 컨설팅 및 아버지 교육</li> </ul> </li> </ul>
경북여성정책개발원 (2016)	경상북도 남성의 가족생활 및 역할에 관한 실태조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경상북도 만 19세 이상 거주 남성 1,000명에 대한 설문 조사 실시</li> <li>- 경북의 지역적 특성, 개인 성향, 성의식, 결혼/연애관, 가족/가사양육, 다문화, 가정생활 만족도 및 가사 참여 정도, 가사노동시간, 가족 관계망, 여가 및 문화시간, 자녀돌봄실태, 정책수요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경상북도 여성가족복합 공간 내 '남녀평등추진센터' 운영, 남성대상 교육 및 홍보 등 적극적인 추진</li> <li>• 경상북도 남성의 정체감 재확립, 평등한 성역할 인식 교육 실시</li> <li>• 남성의 가족생활 참여 장려를 위한 가사노동 30분 더하기운동, '자녀와 함께 30분 더 놀아주기 운동' 과 같은 캠페인 전개</li> <li>• 일가족양립을 위한 컨설팅, 직장문화 조성 및 근로시간 준수 문화 정착 운동</li> <li>• 남성 역할 효능감 향상을 위한 부모교육 지원, '아버지와 함께하는 캠프', 남성 대상 블로그나 카페 개설운영</li> </ul>

발행처(년도)	연구명	주요 연구 방법과 내용	정책 제언 및 개선 방안
부산여성 가족개발원 (2016)	부산지역 아빠육아 참여 활성화 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>만8세 이하 아빠 1,000명에 대한 설문조사 및 기업, 엄마 등 심층면접 조사 실시</li> </ul> <p>&lt;설문 조사 내용&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>아빠육아 인식과 육아참여 현황, 프로그램 경험 및 요구</li> <li>자녀양육 지원제도 이용 현황, 아빠육아 참여를 위한 요구</li> </ul> <p>&lt;심층면접조사&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>아빠 육아의 필요와 중요성, 사회적 인식과 기업 인식</li> <li>아빠 육아 관련 지원 프로그램, 관련 요구 및 필요, 개선 사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>아빠육아 참여를 위한 사회직장문화 조성                         <ul style="list-style-type: none"> <li>미디어를 통한 아빠육아 참여 홍보</li> <li>아빠육아 참여를 위한 가족친화적인 기업 문화 형성</li> </ul> </li> <li>아빠육아 참여를 위한 프로그램 활성화                         <ul style="list-style-type: none"> <li>육아지원기관과기업 간의 연계 프로그램 활성화</li> <li>자녀, 직장 체험하기</li> <li>찾아가는 교육 활성화</li> <li>직장상시를 위한 "아빠육아참여필요와중요성", "기업의 긍정적 효과(업무효율성)" 교육 실시</li> <li>육아지원기관 프로그램 활성화</li> <li>아빠와 자녀가 함께하는 프로그램 (캠프, 신체활동, 걷기대회 등) 확대</li> <li>아빠가 직접할수있는육아정보지식제공방법교육</li> <li>아빠를 위한 네트워크 구성, 육아 토크 콘서트, 아빠 수다방</li> </ul> </li> <li>아빠육아 참여를 위한 정책 지원 활성화                         <ul style="list-style-type: none"> <li>배우자 출산휴가제도 의무사용 확대</li> <li>'100인의 아빠단' 지역차원으로 확대</li> <li>지원제도 의무화, 이행에 대한 정부의 인센티브 지원 확대 및 홍보</li> <li>육아휴직 사용시, 정부지원 경제적 지원 확대</li> <li>공공기관에 아빠를 위한 휴게실, 기저귀 교환대 설치 필요</li> <li>유연근무제 정착 및 활성화</li> <li>중소기업을 위한 육아지원 정보 제공 등</li> </ul> </li> </ul>
인천여성 가족재단 (2016)	인천시 알가정 양립 지원을 위한 가족친화 사회환경 구축 방안-남성의 가족생활(육아 및 가사) 참여 확산 지원을 중심으로	<ul style="list-style-type: none"> <li>남성근로자 대상 심층면접, 시설종사자와 전문가 그룹에 대한 설문조사</li> <li>직장 및 근로 환경</li> <li>가사 및 자녀양육 부담 정도</li> <li>가사 및 자녀양육 부담 저해요인, 촉진요인</li> <li>가사 영역에 대한 본인, 배우자, 부모의 태도</li> <li>맞벌이 이유, 만족 여부, 지속의향</li> <li>알가정양립제도 사용 의향 희망사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>알가정 양립 지원기반 조성                         <ul style="list-style-type: none"> <li>알가정 양립 지원 추진체계 구축</li> <li>알가정 양립 지원 관련 조례 및 헤드쿼터기관 신설</li> </ul> </li> <li>가족친화 사회환경 구축                         <ul style="list-style-type: none"> <li>지역사회 인식개선 및 다양한 캠페인 추진</li> <li>노사가 함께하는 근로문화 개선</li> <li>가족친화제도 도입 및 인증을 위한 모니터링 체계 수립</li> <li>다양한 교육 프로그램 개발을 통한 남성 참여 확대</li> <li>알가정 양립 지원 남성 대상자 확대</li> <li>알가정 양립 지원 제도의 보완 및 홍보</li> <li>남성 대상 알가정 양립 우수사례 발굴 및 확산</li> </ul> </li> </ul>

### 나. 관련 정책 현황

한국 사회의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 지원 정책은 여성가족부와 고용노동

부를 비롯한 중앙 기관과 각 지자체가 수립하고 시행하고 있다.

우선, 여성가족부는 돌봄 참여 및 일-삶 양립 지원 정책을 주요 정책 방향으로 추진하고 있다. 여성가족부는 일-삶 양립(Work-Life balance)을 “근로자가 직장 생활과 임신·출산·육아 등 가족생활을 병행할 수 있도록 출산전후휴가·육아휴직, 다양한 노동시간 제도, 보육정책 등에 대해 지원하는 제도”로 정의하고, 가족친화인증기업 확대와 육아휴직 활성화 지원, 아빠 육아 참여 확대 등의 정책을 추진하고 있다.

특히, 여성가족부는 「제1차 양성평등기본계획(2015~2017)」 수립에 따라 실질적인 양성평등 실현을 위한 정책 패러다임 전환의 기반을 마련하고 이 과정에서 여성과 남성의 동반자적 관계를 강조하고 있다. 그 중에서도 남성의 일-삶 양립을 지원하고 남성 한부모의 부성권을 보호하는 등 남성이 경험하는 문제에 대해서도 정책 과제에 포함하고 있다.

고용노동부는 노동자의 일과 가족 양립을 위한 제도 추진과 문화 개선 프로그램 함께 추진하고 있다. 관련 제도로는 ‘출산전후휴가’ 및 ‘육아휴직’<sup>2)</sup> 그리고 ‘육아기 근로시간 단축’<sup>3)</sup> 급여 지급, 대체인력 채용지원 서비스가 대표적이다.

또한, ‘일·가·양·득 캠페인’을 통해 일하는 방식과 문화를 개선하여 기업 경쟁력을 높이고 일과 가족의 균형을 찾아가는 캠페인을 벌이고 있다. ‘일·가·양·득 캠페인’은 유연근무 활용, 회식·야근 줄이기, 육아휴직 등 육아부담 나누기, 연차 사용 촉진 등 자기계발 및 알찬 휴가 지원 등 5대 핵심 분야 프로그램을 추진하고 있다.

제주특별자치도는 2012년에 「제주특별자치도 가족친화 사회 환경 조성 및 지원에 관한 조례」를 제정하여 시행하고 있으며, 「제5차 제주특별자치도 여성정책기본계획(2015-2017)」을 통해 ‘모·부성권 보장을 위한 직장문화 조

2) ‘육아휴직제도’는 월 통상임금의 40%를 기준으로 지급하며, 상한액 100만원이고 하한액은 50만원임. 특히, 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하면, 두 번째 사용자의 첫 3개월 육아휴직 급여는 통상임금의 100%(상한 150만원)를 지급함

3) ‘육아기 근로시간 단축 지원 제도’는 전일제 육아휴직 대신 육아기에 근로시간을 단축하여 근무하는 경우 육아휴직 급여의 일부를 지원하여 출산 및 양육 부담을 줄이기 위한 제도임. 근로시간을 주당 15시간 이상 30시간 이하로 단축할 수 있으며 육아기 근로시간 단축 전 통상임금 60% 급여액에 단축된 근로시간 비율에 따라 급여를 지급함

성'과 '일-삶 양립에 대한 도민인식 전환 확대', '양성평등·가족친화적 사회환경 조성' 사업의 추진 계획을 수립하고 있다.

또한, 중장기 「생활체감형 양성평등정책 제주처럼(2015~2018)」 을 통해 제주 도민의 안심하고 편안한 육아와 맞춤형 여성일자리 창출 및 취업 지원 정책을 추진하고 있다. 세부적인 사업으로는 2016년부터 '제주가족친화지원센터' 운영을 통해 제주형 수놓음 육아나눔터, 사회적 돌봄 공동체 '모다들영 공동육아' 등을 지원하고 있으며, 가족친화가족환경 조성을 위해 부모 교육, 찾아가는 아버지교육, 가족친화 체험활동 프로그램 등을 실시하고 있다.

중앙과 제주특별자치도의 돌봄 및 일-삶 양립 지원을 위한 관련 법령과 계획(사업)을 정리하면 <표1-4>와 같다.

<표1-4> 중앙과 제주특별자치도의 돌봄 및 일-삶 양립 지원 정책

구 분	관련 법령	계 획	주요 사업
여성가족부	<ul style="list-style-type: none"> <li>양성평등기본법</li> <li>건강가정기본법</li> <li>가족친화사회환경의조성촉진에 관한 법률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제1차 양성평등기본 계획(2015-2017)</li> <li>제3차 건강가정기본 조례(2016-2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일가정 양립 확산을 위한 사회문화 환경 조성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가족 친화 인증 기업 확대</li> <li>- 육아 휴직 활성화 지원: 육아 휴직 후 복귀 지원 프로그램 보급</li> <li>- 아빠 육아 참여 확대: '에비아빠' 수첩 제공, 부모교육 실시, 워킹맘워킹대디 지원 사업</li> </ul> </li> </ul>
고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> <li>남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한법률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제5차 남녀고용평등과 일·가정양립기본계획(2013-2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일과 가족 양립 지원 제도                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산전후휴가, 육아휴직, 육아근로시간 단축 급여 지급, 출산 육아기 고용안정 지원금, 대체 인력 채용 지원, 직장어린이집 지원 등</li> </ul> </li> <li>일·가정양립 캠페인                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무 활용, 회식·야근 줄이기, 육아휴직 등 육아부담 나누기, 연차 사용 촉진 등 자기 계발 및 알찬 휴가 지원 등</li> </ul> </li> </ul>
제주특별자치도	<ul style="list-style-type: none"> <li>제주특별자치도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제5차 제주특별자치도 여성정책기본 계획(2015-2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>생활체감형 양성평등정책 '제주처럼' (2015-2018)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제주가족친화지원센터 운영</li> <li>- 제주형 수놓음 육아나눔터</li> <li>- 사회적 돌봄 공동체 발굴·육성</li> <li>- '바로 보육 어린이집' 운영</li> <li>- 제주 여성·가족 종합 정보망 구축</li> </ul> </li> <li>가족성장아카데미 운영                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 아버지 역할 및 생애주기별가족유형별 맞춤 부모 교육 운영/ 일·가정 양립 인식 개선 및 가족 간 소통증진을 위한 가족학교 운영</li> </ul> </li> <li>※ 추진 기관 제주가족친화지원센터, 제주도육아종합지원센터, 제주시간강가정지원센터 등</li> </ul>





## 제 2 장

---

# 제주 남성의 일과 삶 양립 배경과 실태

1. 제주 남성의 일과 삶 양립 배경
2. 제주 남성의 일과 삶 양립 실태



## 1. 제주 남성의 일과 삶 양립 배경

이 절에서는 제주 남성의 돌봄 참여 및 일과 삶 균형(Work-Life balance)을 위한 조건이 되는 제주 지역의 경제적, 사회문화적, 정치적 배경에 대해 살펴보고자 한다.

### 가. 제주 지역의 성별 경제활동 현황

#### 1) 제주 지역의 산업 구조

제주 지역의 산업 구조는 3차, 1차, 2차 산업 순으로 발달해 있다. 이것은 1차 산업 비중이 급격히 감소하고 광공업부분이 점증하는 한국 사회의 전반적인 산업 구조와는 다른 것이다. 이러한 산업 구조의 편중화(농업과 관광, 서비스 산업)로 인해 도민들이 다양한 산업 부문에 취업할 수 있는 일자리가 부족한 상황이다.

한편, 2010년을 기점으로 제주 지역의 유입 인구가 급격히 증가하면서 ‘제주 이민’이라는 신조어가 만들어졌으며, 이에 따른 건설업이 활성화되었다. 이러한 변화는 지역 노동 구조에도 영향을 미치고 있다. 아래 <표2-1>과 같이 2014년의 산업별 총생산량을 살펴보면, 2차 산업 생산량이 11.5%로 약 10년 전과 비교하여 8.5%나 증가하였다. 2014년 2차 산업의 총생산량을 구체적으로 살펴보면, 전체 11.5% 중 광업 및 제조업은 2.8%로 이전과 큰 차이가 없으나, 건설업은 8.7%로 증가하였다.

<표2-1> 제주지역 산업구조 및 취업구조(1990-2014)

(단위: %)

연도	1차 산업		2차 산업		3차 산업		전체	
	총생산	취업자	총생산	취업자	총생산	취업자	총생산	취업자
1990	35.0	42.0	3.0	3.8	62.0	54.2	100.0	100.0
2001	16.0	25.0	3.0	4.5	81.0	70.5	100.0	100.0
2014	12.7	16.8	11.5	4.1	75.9	79.1	100.0	100.0

자료: 1990: 제주도(1993), 『제주도지』 제2권, p. 622-624, 2001: 제주도(2006), 『제주도지- 산업경제편』 제4편, p. 944-948, 2014: 제주특별자치도 홈페이지.

## 2) 제주 지역의 성별 경제활동 현황

제주지역의 성별 경제활동 참여 현황을 성별 경제활동참가율, 성별 임금격차, 성별 상용직 현황 등을 중심으로 살펴보고자 한다. 먼저, 아래 표(<표 2-2>)와 같이 2013년부터 2015년까지 3년 동안의 제주지역 성별 경제활동 참가율을 살펴보면, 제주 지역은 전체적으로 전국 수준 보다 높은 경제활동 참여율을 보이고 있다.

<표2-2> 전국과 제주지역의 성별 경제활동 참가율 비교(2013-2015)

(단위: %)

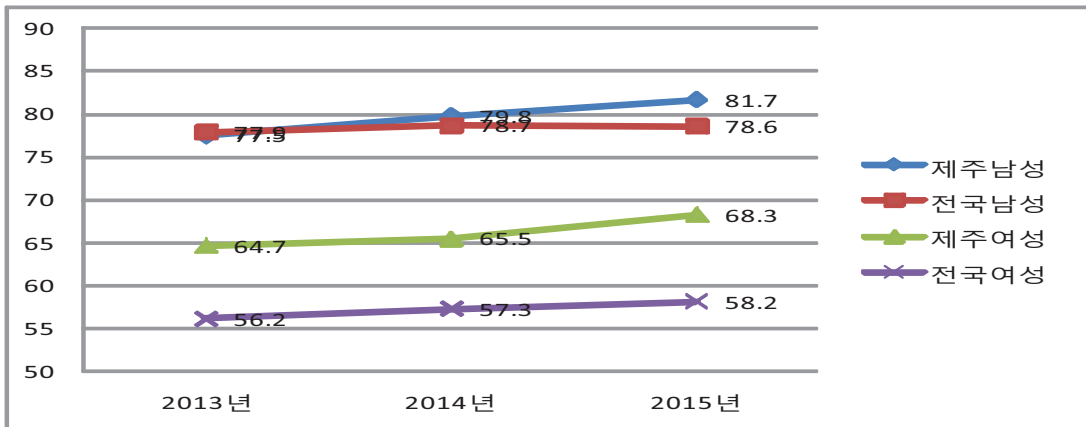
구분	2013년			2014년			2015년		
	계	여	남	계	여	남	계	여	남
전국	67.1	56.2	77.9	68.0	57.3	78.7	68.5	58.2	78.6
제주	71.2	64.7	77.5	72.8	65.5	79.8	75.1	68.3	81.7

주: 15~64세 경제활동참가율

자료: 통계청. 『지역별고용조사』; 주재선외(2016), 『2016년 지역별 성평등 수준 분석 연구』에서 재인용.

<그림2-1> 전국과 제주지역의 성별 경제활동 참가율 비교(2013-2015)

(단위: %)



이를 성별로 살펴보면, 제주 남성과 제주 여성 모두 전국 남성과 전국 여성 보다 높은 경제활동참여율을 나타내고 있다. 한편, 제주 여성은 전국 여성 중 경제활동 참여율이 가장 높은 편으로, 제주 남성과의 격차가 가장 낮았다. 구

체적으로, 2015년 기준 제주 지역 경제활동 참가율 성비<sup>4)</sup>는 83.5%(전국 평균 74.1%)로 전국에서 여성과 남성 간의 경제활동 참여 비율 차이가 가장 적은 지역으로 나타났다.

다음으로 제주 지역의 성별 임금 격차를 살펴보았다. 아래 표(<표2-3>)와 같이, 지난 3년 간 제주 지역의 성별 임금 격차의 성평등 수준은 전국보다 높은 것으로 나타났다. 성별 임금 격차란 남성 임금 대비 여성 임금 수준으로, 2015년 제주 남성이 100만원을 받을 때 제주 여성은 66만원을 받았다는 의미이다.

<표2-3> 전국과 제주지역의 성별 임금격차 비교(2013-2015)

(단위: 천원, %)

구분	2013년			2014년			2015년		
	여	남	성비	여	남	성비	여	남	성비
전국	1,579	2,675	59.0	1,603	2,701	59.3	1,650	2,768	59.6
제주	1,262	2,106	59.9	1,353	2,128	63.6	1,480	2,242	66.0

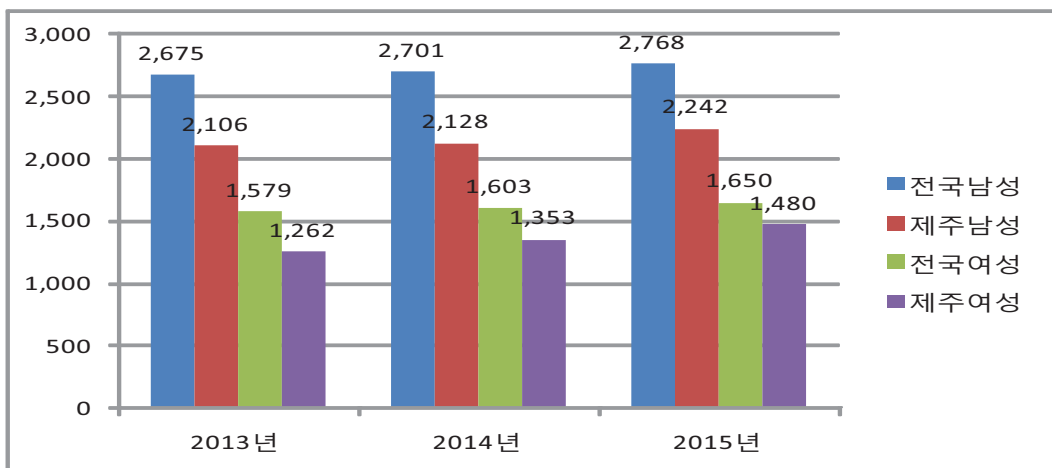
주: 1) 임금격차=여성 임금/남성 임금\*100

2) 취업자의 지난 3개월 평균임금.

자료: 통계청, 『지역별고용조사』 원자료 분석; 주재선외(2016), 『2016년 지역별 성평등 수준 분석 연구』에서 재인용.

<그림2-2> 전국과 제주지역의 성별 임금격차 비교(2013-2015)

(단위: 천원)



4) 경제활동참가율 성비=여성 경제활동 참가율/남성 경제활동참가율\*100

이상에서 살펴본 것처럼, 제주지역의 성별 경제활동 참여율과 성별 임금 격차는 전국 수준과 비교하여 높은 성평등 수준을 보이는 것으로 해석되고 있다(2016, 주재선외). 그러나 이러한 사실이 제주 여성들의 높은 사회적 지위로 연결된다고 보기는 어렵다. 이러한 문제는 제주 여성 노동자들의 노동 지위를 통해서 드러나는데, 이를 살펴보기 위해 제주 지역의 성별 산업별·직업별·종사상 지위별 취업 실태를 살펴볼 필요가 있다.

우선, 2016년 현재 제주지역의 성별·산업별 취업 구조를 보다 자세히 살펴보면(<표2-4>참조), ‘사업, 개인, 공공서비스 및 기타’ 산업이 34.0%, ‘도소매, 음식, 숙박업’이 26.3%, ‘농림, 어업’이 16.1% 순으로 나타나고 있다.

이를 성별로 살펴보면, 남성의 경우 ‘사업, 개인, 공공서비스 및 기타’ 산업이 28.8%, ‘도소매, 음식, 숙박업’이 20.9%, ‘농림, 어업’과 ‘전기, 운수통신, 금융’이 각각 16.2%, ‘건설업’ 14.1% 순으로 나타났다. 여성의 경우 ‘사업, 개인, 공공서비스 및 기타’ 산업이 39.9%, ‘도소매, 음식, 숙박업’이 33.1%, ‘농림, 어업’이 16.6% 순으로 나타났다.

요컨대, 남성과 여성 모두 ‘사업, 개인, 공공서비스 및 기타’ 산업, ‘도소매, 음식, 숙박업’, ‘농림, 어업’에 취업하는 비율이 높게 나타났다. 하지만 남성은 이외에도 ‘전기, 운수, 통신, 금융업’, ‘건설업’ 등 보다 다양한 산업 분야에 취업하고 있다는 점을 알 수 있으며, 여성의 경우 근무 환경이 상대적으로 열악한 ‘도소매, 음식, 숙박업’과 ‘사업, 개인, 공공서비스 및 기타’ 분야에 보다 많은 수가 취업해 있다는 사실을 확인할 수 있다.

<표2-4> 제주지역 성별·산업별 취업 현황(2016)

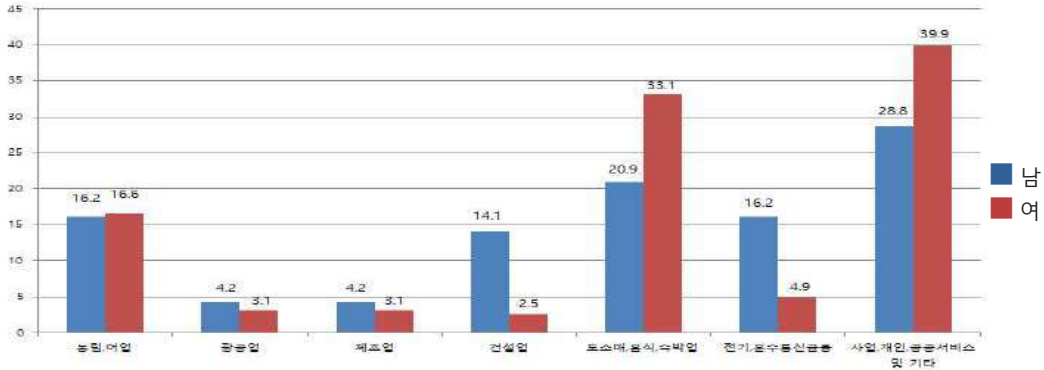
(단위: 천명, %)

산업별 성별	농림, 어업	광공업	제조업	건설업	도소매, 음식, 숙박업	전기,운수 통신, 금융	사업,개인, 공공서비스 및 기타
전체	57 (16.1)	14 (4.0)	14 (4.0)	31 (8.8)	93 (26.3)	39 (11.0)	120 (34.0)
남	31 (16.2)	8 (4.2)	8 (4.2)	27 (14.1)	40 (20.9)	31 (16.2)	55 (28.8)
여	27 (16.6)	5 (3.1)	5 (3.1)	4 (2.5)	54 (33.1)	8 (4.9)	65 (39.9)

자료: 통계청(2017a), 「경제활동인구연보」.

<그림2-3> 제주지역 성별·산업별 취업 현황(2016)

(단위: %)



한편 2016년 현재, 제주지역의 성별·직업별 취업 구조를 살펴보면(<표 2-5>참조), ‘단순노무종사자’가 15.7%로 가장 많았고, ‘전문가 및 관련 종사자’ 15.6%, ‘사무종사자’ 14.6%, ‘서비스종사자’ 14.3% 순으로 나타났다.

이를 성별로 살펴보면, 남성은 ‘농어업숙련종사자’가 15.5%로 가장 많았고 ‘장치, 기계 조작, 조립 종사자’가 14.0%, ‘단순 노무 종사자’ 13.5%, ‘사무 종사자’ 13.0%, ‘전문가 및 관련 종사자’와 ‘기능원 및 관련 종사자’가 각각 12.4% 순으로 나타났다. 여성은 ‘서비스종사자’가 19.3%, ‘전문가 및 관련 종사자’ 및 ‘단순 노무 종사자’가 각각 18.1%, ‘사무종사자’ 16.4%, ‘판매 종사자’ 15.2% 순으로 나타났다. 이를 통해 여성이 남성보다 근무 환경이 열악한 직종들에 취업해 있다는 사실을 확인할 수 있다.

<표2-5> 제주지역 성별·직업별 취업 현황(2016)

(단위: 천명, %)

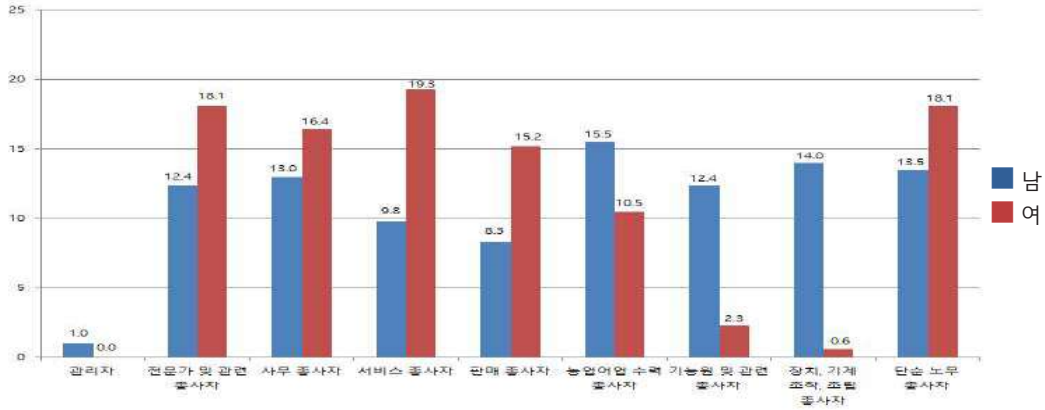
직업별 성별	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 종사자	장치 기계조 작·조립 종사자	단순 노무 종사자
전체	2 (0.1)	56 (15.4)	53 (14.6)	52 (14.3)	42 (11.5)	48 (13.2)	28 (7.7)	27 (7.4)	57 (15.7)
남	2 (1.0)	24 (12.4)	25 (13.0)	19 (9.8)	16 (8.3)	30 (15.5)	24 (12.4)	27 (14.0)	26 (13.5)
여	0 (0.0)	31 (18.1)	28 (16.4)	33 (19.3)	26 (15.2)	18 (10.5)	4 (2.3)	1 (0.6)	31 (18.1)

자료: 통계청(2017a), 「경제활동인구연보」.



〈그림2-4〉 제주지역 성별·직업별 취업 현황(2016)

(단위: %)



한편 2016년 현재, 제주지역 성별·종사상 지위별 취업 구조를 살펴보았다 (<표2-6>참조). 여기서 주목할 만한 것은 여성들 가운데 무급가족 종사자에 속한 이들의 비중은 12.4%나 되지만, 남성들 가운데 비중은 1.6% 밖에 되지 않는다는 점이다. 뿐만 아니라, 여성들 가운데 고용안정성이 확보되지 않은 임시 근로자와 일용 근로자가 차지하는 비중은 25.9%와 9.4%이지만, 남성들 가운데는 12.4%와 7.3%에 불과했다. 반면, 고용안정성이 확보되는 상용 근로자의 경우는 다르게 나타나고 있다. 즉, 여성들 가운데서는 35.9%가 상용 근로자이지만, 남성들은 42.0%가 상용 근로자로 나타난 것이다. 결국 이 결과는 제주 지역의 여성들이 남성들에 비해 열악한 취업 구조에 놓여있다는 사실을 보여주는 구체적인 사실이라고 할 수 있다.

〈표2-6〉 제주지역 성별·종사상 지위별 취업 현황(2016)

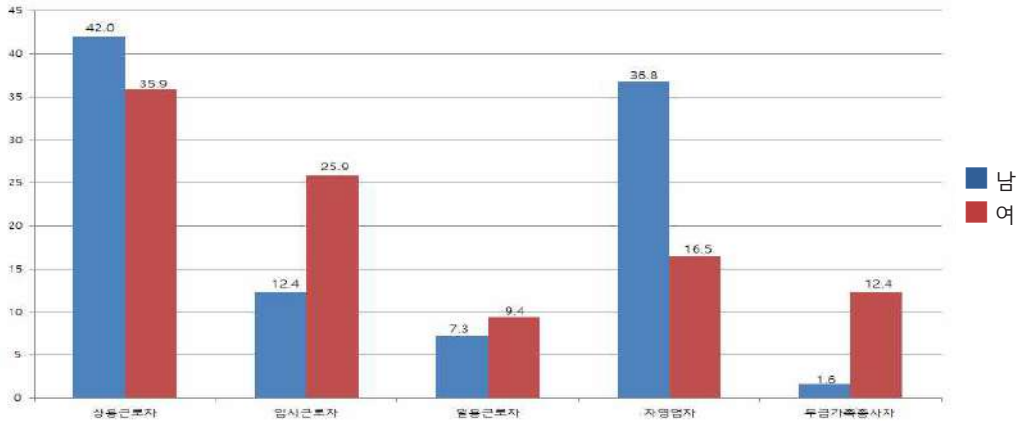
(단위: 천명, %)

종사상지위 성별	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	자영업자	무급가족 종사자
전체	143 (39.1)	68 (18.6)	30 (8.2)	100 (27.3)	25 (6.8)
남	81 (42.0)	24 (12.4)	14 (7.3)	71 (36.8)	3 (1.6)
여	61 (35.9)	44 (25.9)	16 (9.4)	28 (16.5)	21 (12.4)

자료: 통계청(2017a), 「경제활동인구연보」.

<그림2-5> 제주지역 성별·종사상 지위별 취업 현황(2016)

(단위: %)



이상에서 살펴본 것처럼, 제주 지역의 경제활동 및 산업 및 노동 구조는 전반적으로 열악한 상황이며, 그 중 여성노동자는 더욱 열악한 근로 환경에 놓여 있다. 제주 지역은 전국에서 임금 수준이 가장 낮은 지역이며, 전체 임금노동자 중 상용근로자 비율이 약 40%로 직장 내 제도의 사각지대에 놓인 노동자의 규모가 더 많음을 알 수 있다.

### 나. 제주 지역의 친족 및 마을 공동체

제주도의 친족 체계는 육지부의 부계혈연중심의 친족체계와는 달리 혼인으로 이어진 친척을 포함하는 보다 넓은 의미를 가지고 있다. 이러한 제주도의 친족체계를 '켄당'이라고 한다. '켄당'은 나를 중심으로 한 친족 범주인 친속(kindred)이라고 할 수 있다(김혜숙, 1999).

'켄당'은 한 개인을 중심으로 형성된 인간관계의 망이며 '켄당' 구성원은 단지 한 개인을 중심으로 친족원에 대한 공동의 의무, 역할을 통해 상호 연결되어 있고 이 인간관계는 혈통과 혼인 양자를 통해 형성된다(김창민, 1992). 그러나 '켄당'은 부계와 인척 관계에만 국한된 것이 아니라, 개인적인 관계로 맺어진 사람들이 바로 '켄당'이기 때문에 한 개인과 친분 관계에 있는 어떤 사람도 '켄당'이 될 수 있다.

이처럼 개인을 중심으로 한 제주도의 친족 관계는 오늘날에도 이어져 오고 있는데, 집안의 제사나 결혼 등 경조사 때 이러한 모습이 잘 드러난다. 제주도에서는 한 집안의 제사 때 부계 혈연관계의 친척들만 참석하는 것이 아니라 시집 간 딸과 사위 그리고 장인, 장모까지 참석하며 간혹 직장 동료나 이웃들이 참석하기도 한다. 또한, 결혼 잔치나 장례식 때 한국 가족의 경우 가구자가 가족을 대표하여 부조를 하지만, 제주도에서는 관계가 있는 가족원 개인에게 각자 부조하며 이를 “접부조”라 한다(김혜숙, 1999).

이러한 제주도의 가족 및 친족 구조는 전통적으로 마을 내혼이 이루어짐으로써 부계, 모계가 동시에 중시되는 체계를 가지고 있고, 이러한 특성으로 인해 여성의 경우 평소에도 친정의 출입이 자유로웠고 경우에 따라 친정에 장기간 거주함으로써 혼인 관계가 해소되거나 이혼 후에는 친정으로부터 도움을 받을 수 있었다(권귀숙, 1998).

오늘날 마을 내혼의 감소와 외부 인구의 유입 등으로 기존의 공동체가 많이 와해되기는 하였지만 '켄당'문화는 여전히 남아 있다. '켄당'문화 또는 '켄당'관계는 혈연공동체를 넘어 지연과 학연공동체로 확장된 각종 모임과 관계를 통해 지속되고 있다.

제주 도민들은 '켄당'문화로부터 자유롭지 못하며, '켄당'을 포함한 넓은 관계망을 유지한 채 관계된 이들의 결혼식, 돌잔치, 장례식 등 각종 행사와 '청년회', '부녀회', '동창회' 등 각종 모임에 참여하고 '부조'하는 일을 중요하게 이행하고 있다. 이와 같은 '주변 돌아보는 일'은 제주 도민들의 일(생계노동)과 가족만큼이나 '바쁜 삶'을 설명하는 주요한 변수로 작용한다고 할 수 있다. 특히, 제주 남성들의 과잉정치화된 관계와 남성 문화는 제주 남성의 돌봄 참여 및 일과 삶의 균형 잡힌 삶을 위해 주목해서 살펴보아야 할 지점이다.

#### 다. 제주 지역의 성별 분리 체계<sup>5)</sup>

제주 지역은 '섬'이라는 지리적 환경으로 인해 역사적으로 언어와 생활 방식에 있어 '본토'와는 다른 독특한 문화를 가지고 있었다. 또한 지리적 환경 못

5) 이에 대한 논의는 강경숙·안미정(2015) 을 참조

지않게 4.3사건 및 지역 개발과 같은 역사적 환경은 근·현대 제주 도민들의 삶에 많은 영향을 미쳤다.

오랫동안 제주사람들은 본토와의 원활한 소통 없이 자립적인 생계를 꾸려왔기 때문에 생존을 위해서 ‘물질’이나 ‘밭일’과 같은 일상적인 생계 활동은 필수적인 활동이었다. 생존을 위해서는 노동력이 중요했기 때문에 성별이나 나이에 상관없이 ‘일’을 해야 했고, 제주사람들에게 ‘일’은 당연한 것으로 의미화되었다. 특히 ‘4.3사건’으로 사망한 남편의 부재로 인해 여성들은 홀로 가족의 재건을 위하여 더욱 ‘부지런하게’ 생계 활동을 해 나가야 했다. 이러한 맥락에서 제주 여성들의 모성 실천에서 ‘생계 부양’은 주요한 활동이었고, 강한 생활력과 독립성은 이러한 모성 실천을 가능하게 하는 특성이었다고 할 수 있다.

이처럼 자연과 외부에 맞서 싸워야 했던 제주 사람들에게 무속 신앙과 제사와 같은 의례의 영역은 매우 중요했으며 의례를 주관하는 남성의 지위 또한 높았다. 또한 1948년에 시작된 4.3사건으로 많은 남성들이 목숨을 잃게 되자 남아 선호에 대한 의식은 더욱 강화되었다.

이러한 맥락에서, 공-사 영역으로 이분화된 근대적 성별 분리 체계와는 달리 제주도의 성별 분리 체계는 의례와 노동 영역으로 구분(김효선, 2007:68)하여 살펴볼 필요가 있다. 구체적으로 의례는 남성의 영역이었고 노동은 여성의 영역이었으며, 의례의 영역이 노동의 영역보다 중요한 위치를 점하고 있었기 때문에 남성들은 가족과 노동 세계에서 실질적인 역할을 수행하지 않더라도 그 지위를 인정받을 수 있었다.

이처럼 제주 여성들은 노동과 가족 양 영역에서 집안 살림을 책임져야 했던 반면, 제주 남성들이 노동과 가족 영역에서 부재하였던 것은 제주의 4.3과 같은 역사적 특수성에 따른 것으로 해석된다. 이런 측면에서 제주 여성의 자립성, 생활력 등은 제주도의 시대적 난관을 극복하기 위한 ‘역사적 형성물’이라 말할 수 있다.

어머니가 노동-가족을 담당하고 아버지는 의례를 담당하는 제주도의 성별 분리체계는 제주인들의 강한 사후 봉양 의식과 남아 선호 의식에 의해 지지되었다. 특히, 전통적으로 제주 여성들은 설사 남편은 없더라도 아들은 있어야

한다는 생각을 가지고 있었고 남성이 집안의 기둥이라는 가부장적 관념이 깊게 뿌리내리고 있었다. 제주도의 첩 제도는 사후 제사 봉양에 대한 강한 의식에서 비롯하여 성비의 불균형 해소와 함께 아들에 대한 희구가 그 주된 원인으로 지적(김혜숙, 1999)되고 있다. 여성의 경우 경제 문제의 해결 방편보다는 정신적 의지의 상대를 찾기 위해 또는 아들이 없는 자는 득남을 위한 방편으로 재혼 또는 첩이되기도 하였다(김혜숙, 1999).

이러한 제주 지역의 성별 분리 체계는 제주도가 오랫동안 정치범들의 유배지였다는 점도 한 원인으로 찾아볼 수 있다. 한림화(2015)는 ‘억척스럽게 일하는 제주 여성’과 ‘남자는 귀한 존재=상일을 하지 않는 사람’이라는 성별 분리 의식이 뿌리내리게 된 계기를 두 가지로 설명하였다. 하나는 국가에서 의무로 강제된 공노동의 결과에 기인한 남성에 대한 인적 손실이 직접적인 원인이었고, 또 하나는 유배에 따라 유입된 양반 계급과 양반 문화가 큰 영향을 미쳤다는 것이다.

현재까지 이어지는 제주 여성의 높은 경제활동 참여율은 이와 같은 역사적 맥락에서 이해될 수 있으며, 의례의 영역과 노동-가족 영역으로 나뉘는 제주 지역의 전통적 성별 분리 체계는 남성 영역의 경우 의례와 정치적인 영역으로 확장되어 지속되고 있다고 할 수 있다. 제주 지역 여성의 높은 경제활동 참여 경향을 고려할 때 남성의 낮은 가사 및 돌봄 참여는 제주 여성의 일-삶 양립의 어려움과 과도한 노동을 예상케 하는 대목이다.

## 2. 제주 남성의 일과 삶 양립 실태

이 절에서는 제주 도민의 일-삶-여가 시간의 성별 차이 및 특성을 통해 제주 남성의 일과 삶의 양립 실태를 살펴보았다.

이를 위해 통계청의 「생활시간조사」<sup>6)</sup>를 활용하고자 하는데, 본 조사는 국민의 생활방식과 삶의 질 측정을 위한 기초 자료로서 의미가 있을 뿐 아니라,

6) 생활시간조사는 「통계법」 제17조 및 동법 시행령 제22조에 의거한 지정통계로, 통계청은 1999년 제1회 생활시간조사 이래 매 5년 마다 조사를 실시하여왔으며 2014년 제4회 조사를 실시하였다. 2014년에 실시된 제4회 생활시간조사는 전국 약 12,000가구의 만10세 이상 가구원(약 27,000명)을 조사하였다(통계청, 2016). 본 연구에서는 2014년 조사를 중심으로 분석하였다.

가사노동 등 무급노동에 대한 시간 분석이 가능(통계청, 2016)하다는 장점이 있다.

### 가. 제주 도민의 성별 생활시간 활용

제주 지역 남성의 돌봄 참여 실태를 확인하기 위해 통계청이 실시한 『생활 시간조사(2004·2009·2014)』 자료를 분석하였으며, 2014년 자료를 주요하게 분석하였다.

2014년 제주 도민의 전체 생활시간 활용 실태를 살펴보면(<표2-7> 참조), 여성의 경우 ‘필수생활시간’ 11시간 13분, ‘의무생활시간’ 7시간 44분, ‘여가생활시간’ 4시간 22분순으로 나타났고, 남성의 경우 ‘필수생활시간’ 11시간 18분, ‘의무생활시간’ 7시간 3분, ‘여가생활시간’ 4시간 44분으로 나타났다.

이를 통해, 생계노동과 가사·양육노동을 포함하는 ‘의무생활시간’의 경우 제주 여성이 제주 남성보다 41분 더 많았고 ‘여가생활시간’은 제주 남성이 제주 여성보다 22분 많은 것을 알 수 있다. 다시 말해, 제주 여성이 제주 남성 보다 의무생활시간은 더 많고 여가생활시간은 더 부족한 것으로 나타나, 여성들의 시간 압박이 보다 더 심한 것을 알 수 있다.

<표2-7> 제주 도민의 성별 생활시간(2014)

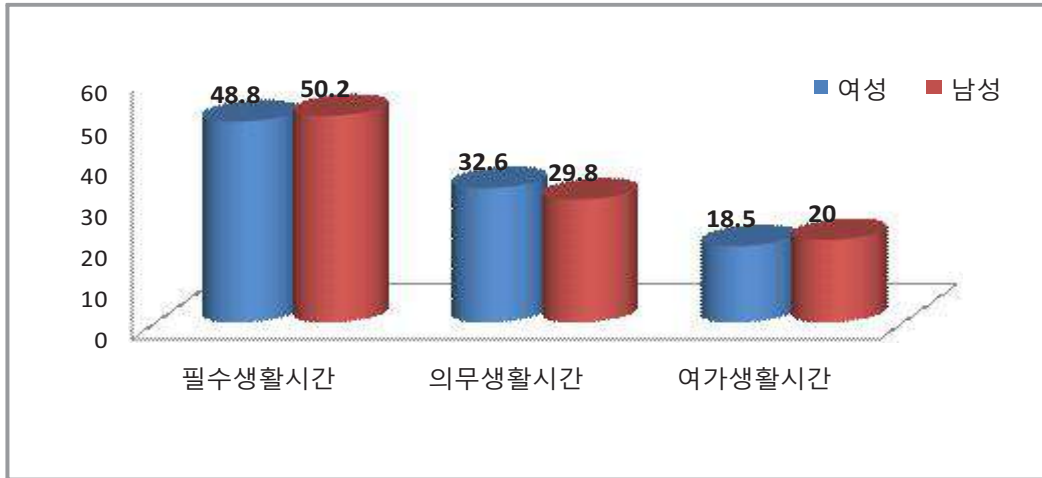
(단위: 시간:분)

구 분	전 국민				제주 도민			
	계	남(A)	여(B)	성별차이 (B-A)	계	남(A)	여(B)	성별차이 (B-A)
필수시간	11:14	11:11	11:16	0:05	11:15	11:18	11:13	-0:05
의무시간	7:57	7:50	8:04	0:14	7:24	7:03	7:44	0:41
여가시간	4:49	4:58	4:40	-0:18	4:40	4:44	4:22	-0:22

주 : ‘필수시간’은 잠, 식사 등 개인유지를 위해 필수적으로 필요한 시간, ‘의무시간’은 일, 가사 등 일반적으로 해야 하는 의무가 부여된 시간, ‘여가시간’은 개인이 자유롭게 사용이 가능한 시간임  
 자료 : 통계청(2015a), 『2014년 생활시간조사』 .

〈그림2-6〉 제주 도민의 성별 시간 활용(2014)

(단위: %)



제주 도민의 전체 생활시간 활용 실태를 ‘일-생계노동’과 ‘가사·양육노동’을 포함하고 있는 ‘의무생활시간’을 중심으로 자세히 살펴보자. 먼저, ‘일-생계노동’(고용된 일, 자영업, 구직활동 등)하는 시간을 살펴보았다(<표2-8>참조). 그 결과, 제주 도민의 ‘일-생계노동시간’은 3시간 36분으로 나타났다. 이는 전국에서 두 번째로 긴 시간이다(전국 평균 3시간 16분). 그런데 이에 대한 성별 차이를 살펴보면, 매우 흥미로운 결과가 나타나고 있다. 여성의 ‘일-생계노동시간’은 3시간 21분으로 전국에서 가장 길지만(전국 평균 2시간 26분), 남성은 전국에서 12번째로 적은 3시간 52분이었다. 다시 말해, 제주 지역 ‘일-생계노동시간’의 성별 차이는 전국 평균 성별 차이인 1시간 42분과 비교하여 3배 이상 적은 31분에 그치고 있는 것이다.

다른 지역과 비교해볼 때, 제주 지역의 여성들은 상대적으로 가장 많은 ‘일-생계노동’을 하고 있었다. 결국 그것이 제주 지역 전체의 ‘일-생계노동시간’을 전국 1위로 만들었던 주요 원인이었던 것이다. 이는 ‘장시간 근로’ 때문에 가사·양육노동에 참여하기 힘들다는 제주 지역 남성들의 주장이 실제와는 다를 수 있다는 사실을 보여준다. 따라서 지금까지와는 다른 방향에서 제주 남성들의 가사·양육 노동 참여 장애 요인을 분석해야 할 필요성이 제기된다.

<표2-8> 지역별 요일 평균 ‘일-생계노동시간’ (2014년)

(단위: 시:분)

지역	계(순위)	남성(순위) A	여성(순위) B	성별차이(A-B)
전국	3:16	4:08	2:26	1:42
<b>제주</b>	<b>3:36(2)</b>	<b>3:52(12)</b>	<b>3:21(1)</b>	<b>0:31</b>
서울	3:09(10)	3:58(7)	2:24(9)	1:34
부산	2:53(15)	3:40(14)	2:10(12)	1:30
대구	3:00(13)	3:52(10)	2:10(13)	1:42
인천	3:34(3)	4:32(3)	2:37(5)	1:55
광주	2:54(14)	3:34(15)	2:17(10)	1:17
대전	3:04(11)	3:58(8)	2:10(14)	1:48
울산	3:25(5)	4:39(1)	2:08(16)	2:31
경기	3:29(4)	4:27(5)	2:33(6)	1:54
강원	3:15(9)	3:52(11)	2:39(4)	1:13
충북	3:22(6)	4:12(6)	2:32(7)	1:40
충남	3:18(8)	3:53(9)	2:42(3)	1:11
전북	2:50(16)	3:33(16)	2:10(15)	1:23
전남	3:03(12)	3:43(13)	2:26(8)	1:17
경북	<b>3:37(1)</b>	4:29(4)	2:45(2)	1:44
경남	3:22(7)	4:33(2)	2:12(11)	2:21

자료: 통계청(2015a), 『2014년 생활시간조사』.

다음으로 ‘가사·양육노동시간’을 살펴보았다(<표2-9>참조). 그 결과 제주 도민의 ‘가사·양육노동시간’은 1시간 54분으로 전국에서 11번째로 낮았으나, 그 차이는 미미한 수준으로 나타났다(전국 수준 1시간 55분). 그리고 제주 지역의 남성은 49분(2순위), 여성은 2시간 56분(15순위)으로 나타났는데, 여성이 남성보다 2시간 7분 더 많은 ‘가사·양육노동시간’을 사용하고 있었다. 이러한 성별 차이는 16개 지역 중 가장 적은 것이었지만, 전국 평균 2시간 23분과 비교했을 때 큰 차이라고 보기는 어렵다.

앞서 살펴본 ‘일-생계노동시간’과 ‘가사·양육노동시간’을 함께 놓고 본다면, 제주 도민들은 ‘가사·양육노동시간’보다 ‘일-생계노동시간’에 더 많은 생활시간을 할애 하고 있음을 알 수 있다. 그리고 제주 여성은 남성 못지않게 생계 노동에 참여하고 있지만, 가사·양육노동은 주로 여성이 전담하고 있는 것으로 나타나 여성들의 일-삶 양립을 위한 시간 갈등이 심할 것으로 예상할 수 있다.



<표2-9> 지역별 요일 평균 '가사양육노동 시간' (2014년)

(단위: 시:분)

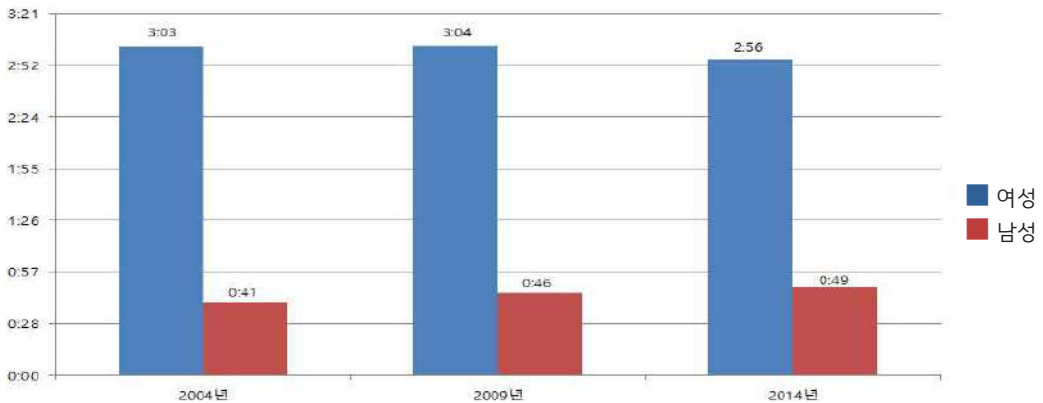
지역	계(순위)	남성(순위) A	여성(순위) B	성별차이(A-B)
전국	1:55	0:42	3:05	-2:23
<b>제주</b>	<b>1:54(11)</b>	<b>0:49(2)</b>	<b>2:56(15)</b>	<b>-2:07</b>
서울	1:50(16)	0:40(15)	2:57(14)	-2:17
부산	1:55(10)	0:43(9)	3:03(10)	-2:20
대구	1:56(8)	0:42(11)	3:05(7)	-2:23
인천	1:53(13)	0:42(11)	3:02(12)	-2:20
광주	1:52(14)	0:46(4)	2:55(16)	-2:09
대전	1:54(11)	0:45(6)	3:00(13)	-2:15
울산	2:05(1)	0:41(14)	3:33(1)	-2:52
경기	1:52(14)	0:40(15)	3:03(10)	-2:23
강원	1:57(5)	0:47(3)	3:06(5)	-2:19
충북	1:56(8)	0:44(8)	3:05(7)	-2:21
충남	2:04(2)	0:45(6)	3:25(2)	-2:40
전북	1:57(5)	0:42(11)	3:08(4)	-2:26
전남	2:00(4)	0:50(1)	3:06(5)	-2:16
경북	1:57(5)	0:46(4)	3:05(7)	-2:19
경남	2:02(3)	0:43(9)	3:20(3)	-2:37

자료: 통계청(2015a), 『2014년 생활시간조사』.

한편, 지난 10년 동안 제주 지역의 성별 '가사·양육노동시간' 변화를 살펴 보았다(<그림2-7> 참조).

<그림2-7> 제주지역 요일 평균 '가사양육노동시간'

(단위: 시:분)



주 : 평일, 토요일, 일요일 평균 가사노동 시간임. 가사노동은 가정 관리, 가족 및 가구원 돌보기가 포함됨

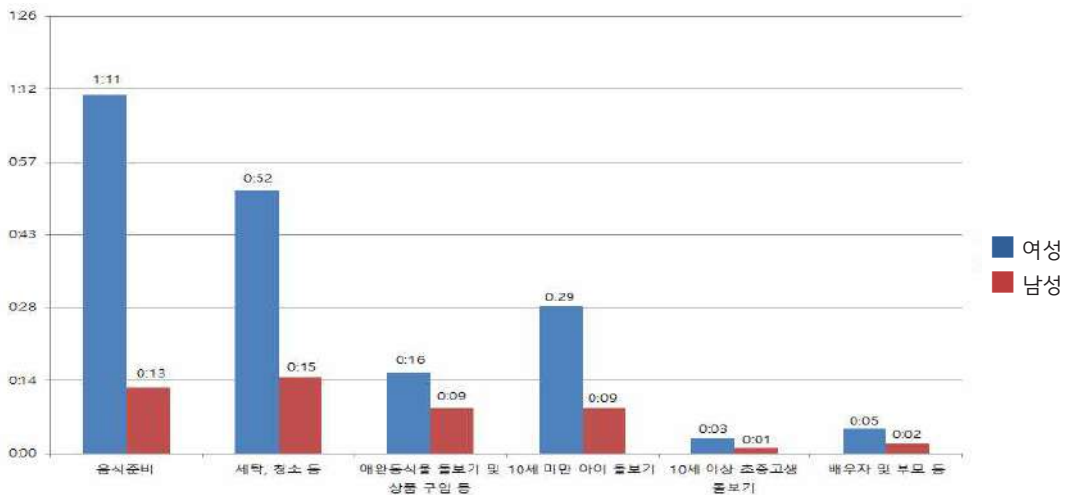
자료 : 통계청, 각 년도 『생활시간조사』 .

그 결과 제주 지역 여성의 경우 2004년 3시간 3분, 2009년 3시간 4분, 2014년 2시간 56분으로 10년간 47분이 줄었지만, 제주 지역 남성은 2004년 41분, 2009년 46분, 2014년 49분으로 8분이 늘어난 것으로 나타났다. 요컨대, 지난 10년 간 제주 지역 남성의 ‘가사·양육노동시간’은 점점 증가하고 있지만, 변화의 속도는 매우 더디게 나타나고 있었던 것이다. 결국 가사 노동에 대한 제주 지역 남녀 간의 성역할 분담은 여전히 공고한 것으로 판단된다. 추후 이러한 변화를 더디게 하는 원인에 대한 다각적인 분석이 필요하다.

추가로 성별에 따른 가사·양육노동의 유형을 구체적으로 살펴보았다(<그림 2-8>참조). 그 결과 제주 여성의 경우 ‘음식 준비’ 1시간 11분, ‘세탁 및 청소 등’ 52분, ‘10세 미만 아이 돌보기’ 29분순으로 나타났으며, 남성의 경우 ‘세탁 및 청소 등’ 15분, ‘음식 준비’ 13분, ‘애완 동·식물 돌보기 및 상품 구입 등’과 ‘10세 미만 아이 돌보기’ 9분순으로 나타났다. 특히, 제주 남성은 아이 돌보는 시간과 애완 동·식물 돌보는 시간(상품 구입 포함)이 동일하게 나타나고 있어 이목을 끈다.

<그림2-8> 제주지역 성별 가사양육노동 유형 분류(2014)

(단위: 시: 분)



자료 : 통계청, 『생활시간조사』 .

### 나. 3040 세대의 성별 생활시간 활용

이상에서 제주 도민 전반(10세 이상)의 생활시간 실태를 살펴보았다. 이 절에서는 본 연구의 주요 대상인 ‘돌봐야 할 자녀가 있는(만 10세 미만 자녀를 둔) 30~40대 성인’의 성별 생활시간을 다각도로 살펴보고자 한다.

우선 만 10세 미만 자녀의 유무에 따른 제주 지역 30-40대 남녀 요일 평균 생활시간을 살펴보았다(<표2-10>참조).

<표2-10> 제주도 30-40대 남녀 요일 평균 생활시간(만 10세 이하 자녀 유무)

(단위: 시:분)

구분		개인 유지	일	학습	가정 관리	가족 및 가구원 돌보기	참여 및 봉사 활동	교제 및 여가 활동	이동	기타
만 10세 미만 자녀 유	남성 (A)	11:05	6:16	0:00	0:32	0:51	0:02	3:17	1:44	0:12
	여성 (B)	10:51	3:38	0:07	2:38	2:22	0:01	2:43	1:25	0:16
	성별 차이 (A-B)	0:14	2:38	-0:07	-2:06	-1:31	0:01	0:34	0:19	0:04
만 10세 미만 자녀 無	남성	10:13	4:56	0:25	0:41	0:05	0:04	4:37	1:47	0:13
	여성	10:53	4:21	0:11	2:41	0:12	0:04	4:00	1:22	0:16
	남성-여성	-0:40	0:35	0:14	-2:00	-0:07	0:00	0:37	0:25	-0:03

자료: 통계청(2015a). 『2014년 생활시간조사』 원자료 분석.

가장 먼저 주목할 것은 ‘일-생계노동’시간이다. 돌봐야 할 자녀가 있는 경우, 남성이 6시간 16분, 여성이 3시간 38분(성별 차이: 2시간 38분)으로 나타나고 있다. 반면, 자녀가 없는 경우에는 남성이 4시간 56분, 여성이 4시간

7) 선행연구들(이선행외, 2015; 이옥경외, 2016)에서는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하에 해당되는 자녀를 돌봐야 할 자녀의 범주에 포함시키고 있다. 그것은 고용노동부의 아빠육아지원제도 가운데 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도대상이 위에 해당되는 자녀를 둔 부모로 제한되어 있기 때문이다. 하지만 『2014년 생활시간조사』에서는 만 10세 이하 자녀의 유무 여부를 묻는 문항을 구성되어 있기 때문에 이에 따라 만 10세 이하 자녀를 둔 부모를 기준으로 분석하였다.

21분(성별 차이: 35분)으로 나타났다. 정리하면, 돌봐야 할 자녀가 있는 경우 남성은 ‘일-생계노동’시간이 더 길어지는 반면, 여성의 ‘일-생계노동’시간은 줄어들고 있었다. 이것은 여성들이 자녀 돌봄을 위해 ‘일-생계노동’의 단절을 경험하고 있는 현 상황을 간접적으로 보여준다.

이러한 맥락은 ‘가사·양육노동’ 시간의 성별 차이에서 분명히 드러난다. 돌봐야 할 자녀가 없는 부부의 경우, ‘가사·양육노동’ 시간은 매우 적게 나타나고 있으나(남성: 5분, 여성: 12분, 성별 차이: 7분), 돌봐야 할 자녀가 있는 부부의 경우에는 남성이 51분, 여성이 2시간 22분으로 시간의 절대량이 증가하고 있을 뿐만 아니라, 성별 차이 역시 크게 확대되고 있다는 사실(성별 차이: 1시간 31분)을 확인할 수 있는 것이다.

한편 남성의 ‘일’하는 시간이 여성보다 길다는 사실은 남성들이 가정과 관련된 일(가정관리, 가족 및 가구원 돌보기)에 참여하는 시간이 짧을 수밖에 없다는 점을 정당화시키는 근거로 작용할 수 있다. 그러나 이러한 주장은 납득되기 어렵다. 개인적인 용무 가운데 하나인 ‘교제 및 여가활동’ 시간은 돌봐야 할 자녀의 유무와 상관없이 남성이 여성보다 30분 이상(자녀 있음: 34분, 자녀 없음: 37분) 길게 활용하고 있다.

뿐만 아니라 ‘개인유지’ 시간 또한 돌봐야 할 자녀가 없는 남성(10시간 13분)보다 돌봐야 할 자녀가 있는 남성(11시간 5분)이 오히려 길었다. 결국 남성은 대부분 자신의 시간을 일-생계노동과 개인적인 용무에 할애하고 있으며, 가정과 관련된 일에 대해서는 시간을 적게 사용하고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 결국 남성이 가정과 관련된 일에 참여하는 시간이 짧은 것은 생계노동시간이 길기 때문이라기보다는 이외의 시간 즉, 교제와 여가활동과 같은 개인적인 일에 더 많이 사용하고 있기 때문이라고 볼 수 있다.

이와 비슷한 결과로는 통계청의 『사회조사』를 확인해 볼 수 있다<그림 2-9>. 제주 지역의 취업자들을 대상으로 일과 가정생활 가운데 무엇을 더 우선시 하는지 물어본 결과, 2015년 현재, 남성은 일이 우선이라는 응답이 57.1%, 일과 가정생활 둘 다 비슷하다는 응답이 32.9%, 가정생활이 우선이라는 응답이 10.1%로 나타났다. 반면, 여성은 일과 가정생활 둘 다 비슷하다는

응답이 42.8%, 일이 우선이라는 응답이 38.2%, 가정생활이 우선이라는 응답이 19.0%로 나타났다. 즉, 이 통계에서는 남성이 여성보다 일을 우선시하는 경향이 두드러지게 확인되고 있는 것이다. 물론 2011년 조사와 비교해보면, 남성이 일을 우선시 하는 경향은 62.8%에서 57.1%로 5.7% 감소했지만, 아직도 상당수의 남성들이 일을 가정생활보다 우선시 하는 것은 분명해 보인다.

<그림2-9> 취업자의 일·가정생활 우선도(2011, 2015)



주: 현재 취업중인 19세 이상 인구 대상임.  
 자료: 통계청. 2015. 『사회조사』; 제주여성가족연구원. 2015. 『2015 제주특별자치도 성인지 통계』: 85에서 재인용.

### 1) 맞벌이 유무에 따른 생활시간

한편 돌봐야 하는 자녀가 있는 부부들 사이에서도 맞벌이 유무에 따라 생활시간에 대한 성별 차이(특히 일과 가족 및 가구원 돌보기)는 다르게 나타났다 (<표2-11>참조).

<표2-11> 맞벌이 유무에 따른 남녀 요일 평균 생활시간

(단위: 시: 분)

구분		개인 유지	일	학습	가정 관리	가족 및 가구원 돌보기	참여 및 봉사 활동	교제 및 여가 활동	이동	기타
맞벌이	남성	10:56	6:35	0:00	0:34	0:55	0:00	3:06	1:42	0:12
	여성	10:54	4:40	0:03	2:14	1:53	0:00	2:26	1:32	0:17
	남성-여성	0:02	1:55	-0:03	-1:40	-0:58	0:00	0:40	0:10	-0:05
외벌이	남성	11:18	5:48	0:00	0:30	0:45	0:04	3:34	1:48	0:12
	여성	10:47	2:09	0:12	3:11	3:05	0:02	3:07	1:13	0:14
	남성-여성	-0:29	3:39	-0:12	-2:41	-2:20	0:02	0:27	0:35	-0:02

자료: 통계청(2015a). 『2014년 생활시간조사』 원자료 분석.

‘일-생계노동’시간의 경우, 맞벌이 부부는 남성이 6시간 35분, 여성이 4시간 40분으로 1시간 55분 정도의 차이가 발생하고 있지만, 맞벌이가 아닌 부부는 남성이 5시간 48분, 여성이 2시간 9분으로 3시간 39분가량 차이가 나타나고 있다.

그러나 여기서 주목해야 할 점은 맞벌이 여부에 따른 남성의 가사·양육 참여 시간이 크게 차이나지 않는다는 사실이다. 맞벌이의 경우 부부 간 가사·양육 시간 차이는 55분이고, 외벌이의 경우는 그 차이가 2시간 20분이었다. 그러나 이는 맞벌이 가족 여성과 외벌이 가족 여성 간의 ‘가사·양육노동’ 참여 시간의 차이(1시간 12분)가 발생하기 때문으로, 외벌이 가족 남성과 맞벌이 가족 남성 간의 ‘가사·양육노동’ 참여 시간 차이는 10분에 불과하였다. 이러한 사실은 여성의 ‘일-생계노동’ 참여가 남성의 ‘가사·양육노동’ 참여 확대에 이어지지 않고 있다는 점과 이러한 상황에서 워킹맘의 일-삶 양립 고충은 강화되고 전업 주부 여성의 ‘독박육아’ 또한 문제가 될 수 있음을 말해준다.

이것은 ‘가정관리’ 시간에서도 확인된다. 맞벌이 부부의 경우, 남성 34분, 여성 2시간 14분으로 남녀 간에는 1시간 40분의 격차가 나타나고 있다. 하지만 맞벌이가 아닌 부부의 경우, 남성 30분, 여성 3시간 11분으로 남녀 간에는 2시간 41분의 격차가 나타나고 있다. 결국 여성들이 근로활동을 포기한 채 가정과 관련된 일에 전념하고 있다고 추정할 수 있다.

한편 눈에 띄는 것은 ‘개인유지’ 시간이다. 앞선 <표2-10>을 보면, 돌봐야 할 자녀가 있는 부부의 경우, 남성이 11시간 5분, 여성이 10시간 51분으로 남녀 간에는 14분가량의 차이가 발생하고 있었다. 그런데 <표2-11>에 따르면, 이들 가운데 맞벌이를 하는 부부는 남성이 10시간 56분, 여성이 10시간 54분으로 남녀 격차가 2분밖에 나타나지 않았으나, 맞벌이가 아닌 부부는 남성이 11시간 18분, 여성이 10시간 47분으로 남녀 격차가 29분이나 발생하고 있었다. 이것은 근로활동을 하는 남성이 가정 외부에서 ‘개인유지’ 시간을 활용하고 있을 가능성이 높다는 점을 알려주고 있다. 근로활동(‘일’을 한다)이라는 명목으로 외부출입이 여성보다 상대적으로 자유로운 남성들이 그러한 특권을 ‘개인유지’를 위해 활용하고 있을 가능성이 농후한 것이다.

따라서 돌봐야 할 자녀가 있는 30~40대 여성들은 가정과 관련된 일을 위해 남성보다 더 많은 시간을 할애하고 있으며, 상대적으로 개인유지·근로활동 등을 위한 시간은 상대적으로 더 많이 포기하고 있다는 사실을 알 수 있다.

## 2) 자녀 돌봄 형태

전국에서 가장 높은 제주지역 성인들(특히 여성들)의 ‘일’하는 시간은 자녀 돌봄의 형태에 영향을 미치고 있는 것으로 보인다. 다음의 <표2-12>는 ‘제주지역 아동보육 실태’를 보여주고 있다. 표에 따르면, 12세 이하 아동 중 낮 동안(9시~18시) 부모가 돌보는 비율은 제주 지역 33%로 전국에서 가장 낮은 반면, 어린이집과 놀이방에서 아동을 돌보는 비율은 29.9%, 학원은 30.5%로 전국에서 가장 높은 것으로 나타났다.

이는 부모(특히 여성)의 ‘일’하는 시간이 타 지역에 비해 상대적으로 길어서, 낮 동안 어린이집·놀이방, 학원과 같은 대표적인 보육시설에 자녀를 위탁

돌봄 시킬 수밖에 없기 때문에 나타난 현상으로 판단된다. 한편 한 가지 흥미로운 것은 유치원 돌봄 현황 역시 제주 지역이 5.4%로 전국 최하위를 차지하고 있다는 점이다. 이것은 보통 5세(만 4세) 이상 자녀가 다니게 되는 유치원 시설이 부족한 제주지역의 현실을 반영하고 있는 것으로 보인다. 유치원 입학이 불가능할 경우, 대다수의 부모들은 자녀를 어린이집에 계속 보낼 수밖에 없기 때문이다.

<표2-12> 지역별 아동보육 실태(2015)

(단위: %)

구분	아동 인구 (천명)	부모	조부모	기타 가족 등	가사 도우미 등	유치원	어린이 집 놀이방	기타 보육 시설	방과후 학교	학원	혼자 아동 끼리	기타
전체	5,764	50.3	10.4	0.9	1.1	10.2	20.7	1.3	11.7	25.7	3.0	0.1
서울	963	52.5	14.7	1.1	2.9	9.1	20.6	1.2	10.3	21.7	2.5	0.1
부산	333	50.7	13.5	0.9	0.9	11.7	18.4	1.0	13.7	26.3	2.1	0.0
대구	268	50.6	12.2	0.9	0.7	11.4	18.2	1.1	12.0	29.1	3.0	0.1
인천	340	53.8	10.6	1.0	0.7	10.4	19.5	1.3	11.1	24.0	3.2	0.1
광주	187	44.2	9.5	1.1	0.5	10.8	19.8	1.6	15.8	28.3	3.4	0.0
대전	186	48.8	9.9	0.8	1.0	11.3	20.2	1.3	12.2	25.9	3.5	0.1
울산	145	52.2	7.5	0.7	0.7	11.6	20.0	1.2	13.1	27.7	2.4	0.0
세종	34	49.9	7.8	0.8	0.7	11.8	22.4	0.8	14.4	24.0	4.1	-
경기	1,566	54.4	9.6	0.8	0.9	10.6	20.4	1.2	9.1	25.5	3.3	0.1
강원	158	43.0	9.5	0.7	0.6	9.1	22.3	1.6	13.5	28.2	3.3	0.0
충북	180	45.9	9.6	0.9	0.6	9.0	22.5	1.7	11.6	26.5	3.7	0.0
충남	246	48.2	7.6	0.7	0.6	8.9	22.3	1.4	12.5	26.2	3.2	0.0
전북	201	43.5	8.7	0.8	0.4	10.4	21.3	1.6	17.8	24.2	2.8	0.0
전남	196	43.8	8.4	0.8	0.4	8.5	23.6	2.2	17.6	23.5	2.7	0.0



구분	아동 인구 (천명)	부모	조부모	기타 가족 등	가사 도우미 등	유치원	어린 이집 놀이방	기타 보육 시설	방과후 학교	학원	혼자 아동 끼리	기타
경북	280	47.1	8.1	0.7	0.4	11.1	21.2	1.4	12.3	28.0	2.6	0.1
경남	399	46.9	8.3	0.7	0.4	11.1	21.6	1.2	12.9	29.7	2.9	0.1
제주	81	33.0	6.6	0.6	0.3	5.4	29.9	1.6	16.6	30.5	3.1	0.1

\* 아동보육상태는 주된 것 2개까지 선택 가능하도록 조사되어 계와 일치하지 않음

출처: 통계청. 2017. 『2015 인구주택총조사 표본집계결과 여성·출산력·아동, 주거실태』.

## 제 3 장

---

### 제주 남성의 돌봄 분담 및 성역할 인식

1. 가부장적 성역할 인식과 태도
2. 돌봄친화적 생계부양자 역할과 돌봄 가치 인정
3. 평등지향적 성역할 인식과 태도
4. 소결



이 장에서는 연구 사례를 통하여 제주 지역 3040세대 기혼남녀의 가사·양육 분담 경험을 중심으로 제주 남성들의 성역할 인식과 태도를 살펴보았다. 제주의 3040세대 남성들은 공통적으로 ‘아버지의 역할’을 자녀와 친구처럼 다정하게 지내는 아빠로 정의하며, 자신의 세대를 이전 세대의 남성성과는 차별화하는 경향이 강하였다. 한편, 이들의 성역할 인식과 태도는 크게 ‘가부장적 성역할 유형’, ‘돌봄 친화적 생계부양자 유형’ ‘평등 지향적 유형’ 3가지 유형으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

## 1. 가부장적 성역할 인식과 태도

현재 제주의 3040세대 남성들은 변화의 기로에 서 있다고 할 수 있다. 이들은 이전 세대와는 다른 아버지상을 꿈꾸지만, 구체적인 아버지 역할에 대해서는 잘 알지 못해 어려움을 겪고 있었다. 한편, 40대 중후반 남성의 경우 가부장적인 부정 인식과 태도를 보이는 사례들이 소수이지만 있었다. 이들의 가사, 양육 참여 정도와 성평등 인식은 매우 낮은 수준이라고 할 수 있다. 이 경우에는 아내와의 가치관 차이가 클 경우 아내와의 갈등으로 나타났지만, 부부 간 합의가 이루어진 경우에는 성별 갈등이 크지 않았다.

두 딸을 둔 <사례 21>은 자영업자이며 그의 아내는 고등학교 교사로 재직 중이다. 그는 아내와 맞벌이를 하면서도 직업 상 ‘잡은 술자리’로 인해 가족과 함께하는 시간이 부족하다고 여기는 아내와 갈등을 빚고 있었다.

나는 한다고 하는데 아내 입장에서는 불만족스러워 해요. 내가 일률적으로 그 시간에 꾸준히 아이들을 계속 봐주면 아내도 불만이 없을 텐데, 내가 봐줄 때는 봐주는데 안 봐줄 때는 또 안 봐주거든요. 그것이 술을 많이 먹고 들어온 날은 내가 늦게 들어오니까 아내 혼자 애들을 다 봐야하고 또 그 다음 날은 피곤해서 내가 애들을 안 봐주니까, 아내 입장에서는 그것이 불만이라고 합니다. 그러나 내 입장에서는 모임도 있고 혼자 일하다 보니까 친구에게 부탁을 하는 경우가 있거든마씨. 예를 들어 무거운 기계를 날라야하는

경우, 친구에게 부탁을 하면 그 일을 도와주고 돈을 안 받거든요. 그러면 술 한 잔 같이 마셔야해요. 그러면 늦게 들어가고.... 그런 게 쌓여서 아내는 불만이 많은 것 같아마씨. <사례 21, 45세, 자영업>

실제로 <사례 21>의 가사·양육 참여도는 매우 낮았다. 이러한 결과는 자녀와의 관계에도 나타나 자녀들이 아빠보다 엄마를 찾는 일들이 많았다.

(아내와의 가사와 양육 역할 분담 정도는?) 8:2. 아내를 위해서 이렇게 말하는 거예요. 내 생각에는 6:4정도라고 생각하지만.... 그런데 아내는 8:2도 잘 봐준 거라고 말해서, 그냥 8:2라고 말하는 거예요. 나도 집에 가면 청소기도 돌리고 하는데, 그런 것은 안 보이는 모양이라마씨. 오로지 애들 챙기는 것만 중요하다고 생각하는 것 같아마씨. 그런데 아내랑 같이 있을 때 애들을 봐주려고 해도 애들이 엄마만 찾거든 예. 내가 씻겨주려고 해도 엄마랑 씻겠다고 하니까... <사례 21, 45세, 자영업>

세 아이의 아버지이자 농사를 짓고 있는 <사례 27>은 제주 시내에서 직장을 다니다가 고향인 농촌 지역으로 귀촌하였다. 아내는 마을 사무소에서 사무원으로 일을 하고 있다. 이들은 몸이 편찮으신 어머니의 병간호를 위해서 귀향을 선택했으나, 한편으로는 <사례 27>의 자녀 돌봄 시간을 더 갖기 위해 귀향을 선택하였다. 그러나 귀향한 이후에도 그는 거의 가사·양육에 참여하지 못했고, 그 이유는 농촌 지역의 ‘사회생활’ 때문이었다.

(아내와 가사 양육) 업무 분담을 하긴 했는데... 그런데 그게 힘들더라고요. 그래서 빨래는 내가 해요. 퇴근해서 일 끝나고 와서 다른 일이 없을 때는 웬만하면 하는데, 또 촌 생활이 볼일 들이 되게 많아요. 촌에서 사회생활 하는 게 이번 주도 그렇고 저번 주도 그

렇고 행사가 있으면 계속 나가서 봐야 되고. (어떤 행사를 말씀하시는 거예요?) 동네 청년회나 단체 행사 있으면 준비를 해야 하잖아요? (청년회 임원 활동하세요?) 작년에는 했었고 올해는 다른, 지금은 마을 축구회가 있어요. 지금 거기 회장하고 있고. 그럼 일주일에 한번은 무조건 운동을 가야하고 중간에 회의라도 한 번씩 있으면 두세 번 빠지잖아요? 그럼 (집안일을) 못하게 되고. <사례 27, 40세, 농업인>

그는 가사·양육 분담을 본인이 2나 1정도를 아내의 8이나 9정도 담당한다고 하였다. 그는 아내에게 미안하긴 하지만, 본인의 일 중 가사, 양육은 후 순위라고 솔직하게 표현했다.

(돌봄 역할을) 여성이 잘하긴 한다고 생각해요. 남자 입장에서는 그런 부분은 있는데... 무의식적으로 그런 건 있는 거 같아요. 남자니까 안 해도 되는 구나 (하는) 생각도 있는 거 같은데. 저는 농사를 지으니까, (이전에) 직장도 되게 힘들게 직장 생활을 한 편이어서 시간적으로 거기서 인정을 받으려고 노력을 했던 부분이고. 그거는 제가 시간이 되면 하다못해 설거지라도 해줬던 것이고... (가사/양육에 참여하기에는) 여유시간이 덜 있지 않았나 싶어요. <사례 27, 40세, 농업인>

이상에서 살펴본 것처럼, 제주 3040세대 남성 중 가부장적인 성역할 인식과 태도를 보여주었던 위 사례들은 공통적으로 남성의 가사·양육 참여 정도가 낮을 뿐만 아니라 남성의 가사·양육 참여 필요성에 대한 인식 또한 매우 낮았다.

## 2. 돌봄 친화적 생계부양자 역할과 돌봄 가치 인정

이 유형은 남성이 가족을 부양해야 하고, 남성다운 역할을 수행해야 한다는

성역할 고정관념에서 자유롭지 못했지만, 이전 세대와 달리 돌봄 친화적 부성을 보여주는 사례들이었다.

이 유형은 공통적으로 남편은 주요 생계부양자 역할을 담당하고 아내는 전업주부(가사, 양육 담당) 역할을 담당하는 등 고정된 성역할을 유지하고 있었다. 그러나 이전 세대의 남성성과 차이가 있다면, 가사와 양육의 가치를 인정하고 존중하는 태도를 가지고 있다는 점이다. 한편, 이 같은 이 분화된 성역할 분담이 가능할 수 있었던 전제는 풍족하지는 않지만 남성의 외벌이만으로도 가족의 생계유지를 할 수 있어야 한다는 점이다. 이들은 공무원, 경찰 등 공공기관 종사들이 대부분이었다.

이 유형의 대표적인 사례인 <사례 3>은 공무원으로 자녀 셋을 둔 맞벌이 가족의 아버지다. 맞벌이기는 하지만 그의 아내는 주말에 아르바이트를 하고 있어, 남편인 <사례 3> 이 주요 생계부양자 역할을 담당하고 있다. 이 부부는 성별에 상관없이 부부 중 한 사람이 생계를 부양을 하고 다른 한 사람이 가사와 양육을 담당하는 등 역할을 나누어서 분담하는 것이 일과 삶의 양립을 위해 적절하다는 점에 동의하고 있었다.

지금이 맞벌이라 생각해요. 와이프가 나가서, 돈이 목적이 아니라 자기 하고 싶은 일을 찾아서 나간다고 하면 말리지 않아요. 돈을 버는 목적이란 집에서 아이들을 케어하는 게 훨씬 낫겠다~. 그게 돈 버는 거라고 생각해요. <사례 3, 41세, 공무원>

<사례 3>은 생계 부양 역할을 전담하고 있지만, 가족들과 함께 하는 시간을 많이 가지려고 노력하는 돌봄 친화적인 아버지이다. 특히, 일상적으로 자녀들과 함께 시간을 보내려고 노력하였는데, 주말에는 아들과 탁구를 함께 하는 등 아이들과 친근하게 지내는 아버지이다.

... 아들들은 아빠랑 하는 운동을 좋아해요. 저는 운동 짬병이에요. 잘은 못하지만 보통 정도 남자거든요. 하지만 애들 데리고 수영장 가서 눈대중으로 배운 걸 가르쳐주고, 애들도 곧잘 따라 해

요. 애네들을 선수를 시킬게 아니니까, 같이 하는 시간이 중요한 거거든요. 시에서 운영하는 곳이 2천원밖에 안하니까 그냥 가서 2시간 정도 수영하고, 거기 가서 탁구도 치고 이것저것 하죠. 애들이 좋아 하죠. 아빠랑 했었던 걸 생각하고. 엄마는 아침에 배드민턴 배우고 저는 저녁에 탁구를 쳐요. 사실은 애들하고 같이 하려고 배운 건데 제가 빠져서... 요새는 토요일 아침에 ○○(아들 친구)도 같이 하려고 하고 금요일에 (친구 아들이) 우리 집에 와서 자고 새벽에 배드민턴 치러 같이 가요. 엄마랑. 갔다 오고 나서 일정 시간표대로 움직이다가 저는 애들 데리고 탁구 치러 가고. 요새는 그렇게 하고 여름에는 캠핑을 가려고 준비하고 있고... <사례 3, 41세, 공무원>

경찰인 <사례 14>의 가족은 외벌이 가족이다. 아들이 2살이 되지 얼마 되지 않았는데, 아내는 출산 이후 지속적으로 양육을 전담하며 현재는 양육과 구직 활동을 병행하고 있다. 때문에 남편인 <사례 14>는 주요 생계부양자 역할을, 아내는 가사·양육 역할을 담당하고 있지만, 그는 아내를 돕고 아들을 돌보려고 노력하는 남성이다.

기본적으로 아이 씻기는 것은 제가 하고, 2주(에 한 번) 정도에 화장실 청소는 제가 하고. 저희 애가 많이 자는 편이 아니라서 (아내가 혼자 가사 일) 할 시간이 많이 없어요. 애가 잘 때나 아니면. 제가 휴일 날 아이 볼 때 ○○씨(아내)가 청소하거나 아님 설거지하거나 하죠. 장난감 치우거나 이런 것은 7:3 비율로, 제가 3입니다만 그렇게 하는데. 그리고 쓰레기 비우는 것, 빨래 너는 것 제가 하죠. (밤에는 셋이 같이 주무세요?) 아니요. 요즘에는 따로 자기 시작 했어요. 애가 자주 깨면 (제가) 출근해서 힘들어서. ○○씨(아내)가 먼저 따로 자는 게 어떨겠냐고 해서. <사례 14, 37세, 경찰>



<사례 14>는 주변의 도움 없이 혼자 육아를 전담하고 있는 아내에 대해 안타까움이 크다. 그래서 퇴근 후에는 육아를 분담하며 아내를 도우려 노력한다. 그러나 육아가 ‘도와주는 일’이 아니라 ‘자신의 일’이라고 생각하기는 하지만, 실제로는 남성인 자신이 전담하기에는 한계가 있다고 느낀다. 특히, 모유 수유를 하고 있는 지금 시점에는 여성의 역할이 크다고 느끼고 있다. 다만 향후 양육 단계에서는 아빠의 역할이 보다 많아질 것이라고 여기고 있다.

(아내가 육아에) 엄청 힘들어 하죠. 제가 도와준다고 해도, ○○씨(아내)가 쉴 수 있는 시간은 제가 집에 있는 시간이니까. 제가 갑자기 친구들 만나게 되거나 그렇게 되면 힘들어 하겠죠. 말은 안하지만 느낄 수 있죠... ○○씨(아내) 량도 이야기를 많이 하는데, 남자가 육아랑 가사를 돕는다는 것에 대해서, (아내는) 이걸 왜 돕는다고 생각하냐고. 그래서 지금은 다른 사람이 이야기 하면 (제가) ‘왜 돕는다고 생각 하나?’고 이야기 하는데, 기본적으로 제가 이렇게 이야기하는 게 (애가) 울면 아빠를 안 찾고 엄마를 찾는 게 젓 때문에. 아빠가 아무리 달래도 젓을 물리지 못하거든요. 아빠가 해줄 수 있는 일 보다 엄마가 해줄 수 있는 일이 많아서 그런 의식이 커진 게 아닌가? 성역할에 대해서. 해줄 수 있어도 할 수 있는 게 없어요. 모유라도 먹으면 아주 초반에 먹었을 때는 ○○씨 목욕탕 갔다 오라고 모유를 내가 주면 되지 근데 아예 먹질 않으니깐 울기만 하고. 그래서 엄마 쪽이 더 많은 역할을 차지하고 그렇게 밖에 되지 않을까? 나중에는 그런 생각도 했어요. 아이가 좀 더 크면 아빠가 할 일이 많다고 생각하는데, 그때는 기꺼이 운동장도 같이 가고 이렇게 할 수 있는데 지금 상황은 아이가 어렸든 엄마를 더 찾고, 제 생각으로도 아빠보다 엄마가 해줄 수 있는 일이 많아 보이고 그래서 나누는 게 아닌가? 나중엔 크면 어떻게 될지 모르지만. <사례 14, 37세, 경찰>

네 자녀를 둔 <사례 18>도 마찬가지로, 남성이 생계부양자 역할을 하고

아내는 가사·양육 역할을 수행하는 전형적인 근대적 성역할을 나눠 하고 있다. 이 부부의 역할 분담은 명확히 나뉘는 편으로, 남편의 참여 없이 아내가 가사와 양육의 대부분을 담당 하고 있다.

(가사 및 돌봄 분담) 저도 그걸, 생각을 많이 하는데 정량화하기가 되게 힘들어요. (본인이 생각하기에?) 집사람이 많이 하죠. 9대 1 아닐까? 제가 하는 건 청소기 전체 해준다거나 가끔 설거지한다거나 그런 정도죠. 왜 죄 짓는 것 같지? 잘 하고 있다고 생각하는데? (웃음) <사례 18, 44세, 민간기업 종사자>

그러나 이처럼 <사례 18>은 평일에는 가사·양육에 참여하는 시간이 적지만, 주말 내내 아이들과 함께 하는 시간을 보내고 있었다. 특히, 자녀들과 종교 생활을 함께 함으로써 자녀 돌봄에 참여하고 있었다.

(아이들 케어를) 주말에는 거의 (제가) 하고, 아침에 애들 케어 하는 거는 학교 데려다주는 것, 일요일은 온전히 애들만을 위해서 (보내요). 종교 활동이 커요. 학원갈 때 데려다주고 성당 다니니까 우리 둘째가 복사도 하고 하는데, 성당을 왔다 갔다 하는 부분이 있어서 애들 데리고 왔다 갔다 하죠. <사례 18, 44세, 민간기업 종사자>

<사례 16>은 세 아이의 아버지로 위 사례들과 달리 아내와 맞벌이를 하고 있다. 한편 그의 아내는 지금 다니는 직장을 그만두고 가사와 육아에만 전념하고 싶은 마음이 있지만, 남편의 외벌이만으로는 생계유지가 어렵기 때문에 어렵다. 이 부부는 ‘남성은 생계 부양자 - 여성은 가사·양육 전담자’라는 성역할에 대한 욕망을 가지고 있지만, 현실적인 이유로 실행하지 못하는 사례였다. 그러나 남성의 돌봄 친화적인 생계부양자 역할과 아내의 주부 역할을 인정하고 존중하는 인식을 가지고 있다는 점에서 공통점을 찾을 수 있었다. 특히, <사례 16>은 가사 일은 잘 하지 못하지만 자녀들의 육아에 매우 적극적인

참여를 하고 있었다.

(아내와 역할 분담 정도는) 3:7? 집안일은 2:8밖에 안 될 거고, 애들 하는(돌보는) 게 6:4 정도. 집 안 일보다는. 집안일을 깔끔하게 못하는 편이라서. 와이프가 목욕을, 아이 목욕을 매일 시켜야 하니까 목욕 시키고 밥 먹이고, 밥은 같이 먹이고 보통 그렇게 해요. 일주일에 제가 한 두 번 정도 목욕을 시키고. (퇴근하고 집에 가서 하시는 일은?) (아내가) 밥 차리는 거 도와주고, 빨래 꺼리 나오면 빨래 분류해서 세탁기 돌리고. 양말, 이런 거 결혼해서 처음 배운 건데, 결혼하기 전에는 그냥 다 돌렸었고. (결혼하고 아내한테 배우셨어요?) 네. 근데 저는 집안일 하는 속도도 느리기도 하고 그래서 와이프가 잘 안 시켜요. 전체 청소는 주말에 하는데 너무 어지러우면 청소기 돌리거나 이불 펴고 개고 그런 것. 그 대신 (애들) 잠을 제가 재우죠. 와이프는 밖에 있고. 한 방에서 다섯 식구가 같이 자는데, 언제부터인가 와이프가 그때만이라도 쉬겠다고 해서 애들을 제가 재워요. <사례 16, 40세, 민간기관 종사자>

이상에서 살펴본 것처럼, 이 유형의 남성들은 생계부양자 역할을 수행하고 있거나 그러한 역할을 욕망하고 있었지만, 자녀 양육에 관심이 많고 양육에 참여적인 돌봄 친화적 성향이 강하다는 점에서 공통적이었다. 또한, 가정주부의 역할과 가치, 즉 가사와 양육노동에 대해 인정하고 존중한다는 점에서 이전 세대와의 차이를 발견할 수 있었다.

### 3. 평등 지향적 성역할 인식과 태도

평등 지향적 성역할 인식과 태도를 보여주는 이 유형은 본 연구에서 만난 제주 지역의 3040세대 남성들에게 가장 많이 나타나는 유형이었다. 이 유형의 남성들은 기본적으로 일과 가족 영역 모두에서 아내와 동등한 역할 분담을 하고 있다는 점에서 공통점을 찾을 수 있다.

대표적인 사례로 <사례 5>는 제주에 이주한지 2년차를 맞은 국내이주민가족이다. <사례 5>와 같이 평등 지향적 남성 유형은 이주민의 경우에 자주 발견할 수 있었는데, 이들은 대안적이고 가족 친화적 삶을 위해 '제주 이민'을 선택하는 경향이 있었고, '타지 생활'이라는 특수한 상황이 남성을 포함한 가족 간의 협력과 돌봄을 필수적으로 요구하고 있었다.

<사례 5>는 아내가 정규직 직장에 먼저 취업하자 1년 여 동안 딸과 가족을 돌보는 시간을 보냈다.

우리는 굳이 (성역할을) 정해놓고 하진 않는데 그걸 해야 될 시간에 여유가 있는 사람(해요). 굳이 이걸 엄마가 하고 아빠가 해야 돼 정해 놓은 건 아니고, 그동안 (제가) 일을 안했으니까 대체적으로 제가 담당하게 되고 그런 거죠. (지금은) 제가 퇴근 시간이 이르니까 아무래도 퇴근 시간이 이른 일을 구하려고 했었고 엄마는 항상 정해진 시간에 출퇴근을 해야 하니까, 엄마가 돌아왔을 때 가정일로 부담을 주기 싫었거든요. 그래서 일찍 퇴근할 수 있는 일을 찾으려고 그동안 찾아보고 있었고 (내가) 먼저 오니까(퇴근하니까) 와서 대충 정리하고... <사례 5, 45세, 건설업 종사자>

마찬가지로 제주 이민자인 <사례 7>은 제주에 정착한 후 게스트 하우스 운영과 집안 살림을 도맡아 하고 있었다.

(혼자 집안일하시고 아이케어하시는 일을 지금 다 전담하시고 계시잖아요. 어떠세요?) 저는 어렵지 않습니다. 예전에 아이 낳고 나서 (아내와) 거의 학원을 같이 했었고 밥을 제가 더 잘하기 때문에 대부분 제가 하죠. 청소나 이런 건 남자가 잘 못하니 도와줘야 된다고 보는데. (청소는) 냅뒀요 그냥. 아이랑은 저는 워낙 친하게 잘 지냈기 때문에, 아빠랑도 훨씬 더 많이 잔 것 같고. 요즘도 가끔 자고 근데 요즘 커서... 엄마랑 자죠. <사례 7, 48세, 자영업>

제주 이주 3년 차인 <사례 10>은 이주 전에도 육아휴직을 받았고 제주에 온 후에도 육아휴직 받아 총 2번의 육아휴직 경험이 있는 사례였다. 그는 장기간 육아휴직 경험으로 두 아들과 매우 가깝게 지내고 있었는데, 특히 아이들을 재우고 함께 잠드는 것은 아빠인 그의 역할이다.

아내가 작년 12월에 갑상선 수술을 해서 병가를 쓰고 휴직을 하고 있어요. 첫째가 올해 초등학교 들어가서 몸조리도 할 겸, 초등학교 1학년 때는 손도 많이 가니까 검사검사 (육아휴직을 받았어요). 저희는 제주 와서 (제가) 7개월 동안 실업급여를 받으면서 쉰 적도 있고, 6개월 동안 육아휴직을 했어요. 애기 낳고 햇수로는 8년 차고 만 6년이 넘었는데 실제로 그동안 맛벌이를 한 거는 2년이고 둘 중에 하나는 휴직을 하거나 쉬고 있거나 그랬어요. 휴직을 하거나 쉬는 사람이 가사노동은 대부분 다 맡았어요. 내가 휴직을 하고 있으면 애를 돌보고 밥도 하고, 지금은 아내가 밥을 하고 내가 오기 전까지 애들을 돌보죠. 초등학교 들어가면 집에 오는 시간이 빨라지니까 애를 돌보는 시간이 더 길어졌죠. 집에 가면 애들 놀아주고 목욕하고 재우는 건 제가 하고. (나와 아이 둘) 셋이 자요. 아내는 나가 있고(밖에서 자고), 내가 둘째 육아휴직 할 때 네 명이서 같이 잤는데 (아내가) 애 재우는 건 한 명만 하면 되지 않겠냐고 해서, 그러자 하면 안 되었는데 그때부터 애 재우는 건 제 일이에요. <사례 10, 46세, 시민단체활동가>

계약직 공무원으로 일하고 있는 <사례 13>는 잦은 야근으로 인해 장시간 노동에 시달리고 있었지만, 낮에 홀로 두 아이를 돌보는 아내에 대한 걱정이 많다. 해서, 퇴근 후 미리 짜둔 모유를 먹이는 등 신생아인 막내를 돌본다거나 아기를 재우면서 함께 잠드는 일을 아내와 돌아가면서 수행하고 있었다.

보통 남편이 생계부양자 역할을 하고 아내가 주부일 경우에는, 아내 스스로가 남편의 직장 생활에 지장이 미치지 않도록 남편이 편히 잘 수 있게 어린 자녀들과 각방을 쓰는 경우가 많은 것이 사실이다. 그런 점에서 아이와 함께

자는 일을 아내와 번갈아서 하고 있는 <사례 13>은 보기 드문 사례라고 할 수 있다.

아침에 6시에 일어나서 7시 20분 정도에 출근을 하고요. 대부분 야근을 해요. 수요일, 금요일 빼고는 대부분 야근을 해요. 계약직이지만 전임계약직이라고 특정 분야에만 있는 계약직이라 업무가 많은 편이에요. 집에 가면 야근 하는 날은 10시 정도에 가는 것 같고, 10시 정도에 가면 그때부터는 신생아 한명 있으니까 신생아 케어 하고 매일은 아니지만 웬만하면 와이프가 힘드니까 밤에 잘 때도 데리고 자고 분유나 모유 짜둔 거 있으면 먹이고, 매일은 힘들어서 일주일에 한두 번 정도 하는 것 같고. 저는 양보를 해서 와이프가 낮에 힘드니까 밤에 마루에서 편히 자라고 하면, 다음날은 반대가 되요. 제가 마루에서 자라고 하고 중간에 전화 와서 안 졸리냐고도 물어보고 이런 부분에서는 괜찮은 거 같아요. <사례 13, 37세, 공무원>

그리고 <사례 13>은 육아 휴직 중인 아내에 비해 집에 있는 시간이 적었지만 함께 있을 때에는 청소나 설거지, 요리 등도 아내와 동등하게 나누어서 분담하고 있다고 했다.

(가사일도) 둘(아내와 나) 다 해요. 저는 청소, 설거지, 음식도 다 똑같이 하는 것 같아요. 음식도 하고 청소도 하고. (아내와 분담 비율은?) 제 생각에는 그렇게 생각은 드는데 시간적인 부분은 와이프가 집에 있는 시간이 많으니까 그렇게 따지기가 애매한 것 같아요. 시간적으로 봤을 때. 둘 다 똑같은 시간에 집에 있을 때 반반 하는 것 같아요. <사례 13, 37세, 공무원>

<사례 22>는 육아 휴직을 계기로 이전과 달리 육아에 적극적인 태도를 가지게 된 사례였다. 육아 휴직을 통해 자녀와 함께 지내다 보니 돌봄의 재미를

느끼게 되었고 지금은 아내보다 더 적극적으로 육아에 참여하고 있다.

요새 기준으로 따지면요? 6:4? 제가 6. (선생님이 더 하시네요?)  
제가 재미있으니까.... 아침에 아침밥 제가 하고 설거지 제가 하고  
아이들 보내 주는 거, 걸어서 가거든요. 걸어가면 저녁은 처갓  
댁에서 먹으니까 상관없고 저녁에 씻기고 하는 거는 돌아가면서  
하니까 청소는 제가 더 많이 하는 거 같아요. 와이프가 인정한 부  
분이고. 저희는 방이 작아서 딴 집에서 봤을 때는 단점인데 제가  
봤을 때는 장점이거든요. (애들과 모두) 같이 자요. <사례 22, 39  
세, 공무원>

위 사례와 유사하게, 얼마 전 육아휴직을 마친 <사례 25>는 아내와의 가  
사·육아 분담에 자신감을 내비칠 정도로 열심이다. 이러한 평등 지향적 성향  
은 결혼 전부터 존재하고 있었다.

5 : 5 정도 되지 않을까? 자신 있게 말할 수 있을 것 같아요. (결  
혼 할 때부터 그랬나?) 네. 신혼 때부터 그랬어요. 애를 보는 것은  
아무래도 엄마가 봤고, 그 이외의 가사노동은 내가 많이 했어요.  
청소나 세탁, 이런 것을 했고. 음식은 아내가 했고, 주로 서로 잘  
하는 일을 하는 것을 했어요. 애기 목욕은 같이 했고, 아내가 정리  
정돈을 잘하는 스타일이 아니라 내가 주로 그런 일을 많이 했던  
거 같아요. 나는 정리 정돈을 잘하는 편이고. 서로 잘하는 부분을  
나눠서 해요. 그렇다고 그런 일로 싸움을 하거나 하진 않아요.  
<사례 25, 36세, 면세점근무>

또한 요 근래 육아휴직을 한 사례도 있었는데, 지금 육아휴직 중인 <사례  
24>와 얼마 전 육아휴직을 마친 <사례 25>는 직장에서도 드물게 육아휴직  
을 한 사례였다. 특히, <사례 24>는 육아휴직 전에는 가사·양육 참여가 저조  
하였으나 육아 휴직을 계기로 돌봄에 참여하게 되었다.

육아휴직 쓰기 전까지는 (가사·양육 부담을) 20~30% 정도를 내가 했는데 지금은 6 : 4, 내가 4정도 될 것 같아요. 아니 5 : 5? 뭐 그 정도인 것 같아요. 왜냐하면 내가 저녁에는 나가거든요. 학원에 다니고 있어요. 중국어를 배우고 싶어서 학원에 다니고 있거든요. 어쩔 수 없는 시대의 흐름이라. 아침에는 아내가 다 준비하고 가요. 밥 같은 것이랑, 이런 것은 해놓고 가요. 나는 그 이후에 일을 좀 해요. (주로 하는 일은?) 청소, 설거지, 빨래. (큰아이는?) 어린 이집에 가요. 9시 정도에 엄마랑 같이 나가면, 둘째는 내가 봐요. 병원에도 데리고 가고. 아는 사람하고 만날 때는 애를 데리고 가고요. <사례 24, 37세, 공기관 종사자>

평등 지향적 남성 유형에 해당하는 사례들 중에는 부부 간의 가사·양육 역할을 정확하게 나누어 수행하는 것을 매우 중요하게 여기는 경우도 있었다. 경제적 교환 방식처럼 내가 자녀를 한 시간을 돌보면 다음에는 아내가 자녀를 한 시간 돌보는 방식이다. 자녀 돌을 둔 30대 중반의 교사인 <사례 12>는 바쁜 일상 속에서 자녀 양육을 위해 아내와 분업을 철저히 하지 않으면 안 되었다. 이러한 돌봄에 대한 부부 간 균등한 분업을 ‘기브 앤 테이크’로 표현하였다. 이는 힘든 양육으로 인해 나타나는 성별 간의 갈등을 해소하기 위해 자체적으로 개발한 양육 방식처럼 보였다.

주변 친구들 이야기를 들어봐도 듣는 이야기가 넌 좀 심하다는 이야기를 많이 듣습니다. 가정에서 하는 일에 대해서. 지금에야 모임도 참여하고 그러는데 한창 첫째에서 둘째 두, 세 살까지 모임 자체를 나가본 기억이 거의 없다고 할 정도로. 제가 스스로가 안 나간 것도 있었지만 상황에 맞추다보니까 그렇게 되는 경우가 많았는데 그때 조금 내가 집안일이 이 정도면 충분하지 않을까 생각을 했죠. (서로) 기브 앤 테이크. 내가 한번 해 주면 내가 한번 받고, 서로가 그게 안 되면 쌓일 수밖에 없더라고요. 약속이 있어서 내가 나가게 되면 그 다음에 무조건 아내가 나가서 커피를 마시고



오라고 하던지 무조건 내보내고 전담을 한번 보는. 서로가 기브 앤 테이크 시스템이 안 되고 어느 한 쪽에 치우치는 모습이 보이면 서로 양금이 남을 수 밖에 없더라고요. 나 한번 너 한번 그런 식으로. <사례 12, 35세, 교사>

<사례 17> 또한 이와 유사한 방식으로 성별 간 가사·양육을 분담하고 있었다. 비교적 출퇴근 시간이 규칙적인 직장에 다니는 <사례 17>은 반대로 근무 시간이 불규칙적인 프리랜서 아내와 4살 된 아들과 함께 살고 있다. 그는 혼자 아이 돌보는 일이 얼마나 어려운지 몸소 알고 있기 때문에 부부가 함께 아이를 돌봐야 한다고 생각하고 있다. 그래서 만약 부부 중 한 사람이 아이를 돌봤을 때는 ‘친구만나기’와 같은 ‘보상 심리’가 작동하는 것이다.

저는 다 포기해서 (시간에) 쪼들린다는 느낌은 없어요. 친구들 만나는 것. 예전에는 소주 한잔 하고 싶으면 전화해서 만나면 돼요. 아이 보고 싶은 것도 있지만, 혼자 (육아를) 하면 내가 해봤으니까, 와이프는 하면 또 내가 나갔다 왔으니까 보상 심리가 있는 것처럼, 자기 저번에 친구 만났으니까 이번 주 어디 간다~. 똑같은 반복이에요. 애한테도 돌이 있는 게 좋은 거 같기도 하고 혼자 있으면 뭔가 느낌이 들 있는 것 보다 만족감이 떨어진다는 느낌이 있거든요. <사례 17, 37세, 민간기업 종사자>

이상에서 살펴본 것처럼 평등 지향적 유형의 남성들이 성역할 고정관념으로부터 완전히 자유롭다고 하기는 어렵지만, 이 남성들은 아내와의 역할 분담을 균등하게 해야 한다고 생각하고 실천하고자 노력하고 있었다. 이들은 효율성과 합리성을 추구함으로써 아내와의 역할 균형을 만들어 나가고 있었다.

#### 4. 소결

이상에서 제주의 3040세대 남성들의 성역할 인식과 태도를 살펴보았다. 제

주의 3040세대 남성들이 생각하는 ‘좋은 아버지’란 자녀와 친구처럼 다정하게 지내는 아버지이다. 이러한 아버지 상(像)은 자신과 이전 세대의 남성성을 구분 짓는 중요한 특징이었다. 이들의 가사·양육 태도와 인식은 확연하게 구분되는 것은 아니었지만, 유형별로 정리하면 ‘가부장적 유형’과 가사나 육아 어느 한 영역만 수행하는 ‘기타 유형’이 각각 2사례로 가장 적었고, 다음으로 ‘돌봄 지향적 생계부양자 유형’이 6사례, ‘평등 지향적 유형’이 17사례로 가장 많았다.

‘가부장적 유형’은 사례가 적었지만 지역적 차이에 주목해서 살펴볼 필요가 있었다. 특히, 농어촌지역의 경우 도시지역 보다 친족이나 마을 공동체의 가부장적 규범에 개별 주체들은 더 많은 제약을 받게 됨으로써 성역할 및 성별 고정관념의 변화가 더디게 진행되는 경향이 있었다. ‘돌봄 친화적 생계부양자 유형’은 외벌이 가족에서 주로 나타나는 유형으로, 아내와의 비교적 명확한 역할 분업을 제외하고는 ‘평등 지향적 유형’과 큰 차이가 없었다. 한편, 이주민의 경우 한 사례(사례 2)만 제외하고는 ‘평등 지향적 유형’에 해당됐다. 이는 조부모 등 주변에 돌봄을 지원할 인적 자원이 없고 대안적인 삶을 찾아 이주한 경우 부부 중심의 평등 지향적 돌봄 분담이 자연스럽게 이루어지고 있다고 할 수 있다.

이를 더 구체적으로 살펴보면, 첫째 ‘가부장적 성역할 인식과 태도’ 유형의 남성들은 자녀 돌봄과 아내와의 관계에 대해 고민하고 있었지만, 성 역할 구분이 명확하고 자녀 돌봄 참여 정도가 낮다는 점에서 이전 세대의 남성성과 연속성을 유지하고 있었다. 하지만 이러한 유형의 남성성은 연령이 낮을수록 찾아보기 어려웠고, 점점 변화하고 있음을 알 수 있었다.

둘째, ‘돌봄 친화적 생계부양자 역할과 돌봄 가치 인정’ 유형은 남성이 자녀 돌봄에 관심이 많고 참여적이라는 점에서 ‘평등 지향적 유형’과 공통점이 있지만, 아내와의 역할 분업이 명확한 편이라는 점에서 구분된다. 이러한 성역할 구분이 가능한 조건은 남편이 외벌이만으로도 가계 부양이 가능한 별이가 있다는 점이다. 이러한 전제 하에, 남성은 돌봄 친화적인 생계부양자 역할을 하고 여성은 가치가 인정되는 가사·양육 전담자 역할을 나누어서 수행하는 현상

은 지금의 3040세대 제주 남성의 돌봄 참여 경향을 잘 드러내는 특성이라고 할 수 있다.

마지막으로 ‘평등 지향적 성역할 인식과 태도’ 유형은 본 연구 대상자 중 가장 많은 유형이었다. 이 유형의 남성들은 기본적으로 일과 가족 영역 모두에서 아내와 동등한 역할 분담을 하고 있다는 점에서 공통점을 찾을 수 있었다. 이 유형은 맞벌이를 하지 않으면 가계 유지가 어렵거나, 아내가 교사나 공무원과 같은 전문직종인 경우에 많이 나타났다. 한편, 이 유형은 부부 간의 가사·양육 역할을 정확하게 나누어 수행하는 것을 매우 중요하게 여기는 경향이 있었는데, 경제적 교환 방식처럼 효율적이고 합리적인 역할 분담이 이루어지고 있었다.

이상과 같이 제주 3040세대 남성들의 돌봄 참여 경험을 통하여 성역할 인식과 태도를 세 유형으로 나누어서 분석하였으나, 세 유형 간에는 차이만큼이나 공통점이 많다고 할 수 있다. 요컨대, 일과 가족 영역에서 평등 지향적인 돌봄 태도와 역할을 수행하기 위한 제주 3040세대 남성들의 개별적인 노력이 진행되고 있다는 사실을 알 수 있었다. 한편, 이러한 제주 남성의 평등 지향적 태도가 현실적인 요구에 의해서 나타나고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 요컨대, 지금 한창 돌봐야 할 자녀가 있고, 맞벌이를 해야 하는 상황에서 3040세대 남성들은 아내와 함께 일과 가족 영역의 역할을 나누어서 수행해야 했다.

## 제 4 장

---

# 제주 남성의 돌봄 참여 계기 및 변화

1. 돌봄 참여 계기 및 촉진 요인
2. 돌봄 참여 후 변화
3. 소결



## 1. 돌봄 참여 계기 및 촉진 요인

### 가. 주변의 돌봄 인적 자원 부재

주변의 돌봄 인적 자원, 특히 조부모 등 가족의 돌봄 지원이 없는 경우, 남성들은 보다 돌봄에 참여적이었다. 다시 말해, 제주 3040세대 남성의 돌봄 참여 계기는 특별한 이유가 있다기보다는 돌봐야 할 자녀가 있고 자신도 함께 돌봐야 할 필요성이 컸기 때문이었다. 이러한 경우는 특히 (국내) 이주민 가족들에게 흔히 찾아볼 수 있었다.

경찰인 <사례 2>는 제주 이주 3년차로, 세 아이의 아버지이다. 그는 ‘이주’라는 상황과 셋째 아이의 출산이 맞물리면서 이전에는 가사·양육 참여에 소극적이었던 것과 달리 지금은 아이가 어리고 주변에 돌봄 자원이 없다 보니 자연스럽게 가사·양육에 참여하고 있었다.

그 전에는 많이 안 했어요. 솔직히. 지금은 애가 너무 어리다보니까 안할 수가 없겠더라고요. 쓰레기도 버리고 설거지도 하고 빨래 널고.... 첫째, 둘째는 목욕을, 제주 내려와서는 제가 전담을 했고 막내는 아직 어려서 엄마가 하고 있어요. <사례 2, 44세, 경찰>

이주민은 아니지만, <사례 12> 또한 주변에 자녀를 돌봐줄 가족이 없고 부부가 오롯이 자녀 양육을 전담하고 있는 상황이기 때문에, 자신의 양육 참여는 필수적이었으며 ‘그냥’ 몸이 움직였다고 하였다.

저희 아버지도 집안일 하는 것도 없었고 봐온 것은 없었는데 그냥 이런 말 드리면 웃기겠지만 몸이 움직였다? 내가 움직여야지. 첫째 아이가 엄마 모유수유 중에는 당연히 설거지는 내가 해야지, 마인드 자체를 시켜서 하는 게 아니라 스스로 했을 때는 수긍되더라고요. 지금까지 아이 키우면서 아내가 늘 하는 말이 (제가) 시키지 않아도 잘했다는 말을 합니다. 보통은 엄마들이 부탁을 하

잡아요? <사례 12, 35세, 교사>

<사례 25>는 결혼 전부터 누나들과 자취 생활을 경험하면서 가사노동에 익숙해 있었고 ‘자기 돌봄’을 잘하는 남성으로 자랐다. 한편, 직장에서 중간관리자인 아내가 둘째 아이의 출산 휴가에 이어 육아휴직을 받지 못하게 되었고, 둘째 아이가 시간제보육시설을 이용할 수 있는 만 6개월이 될 때까지 남편인 <사례 25>이 2달 간 육아휴직을 받게 되었다.

(아내의 출산 휴가가 끝날 즈음에 맞춰 육아휴직을 내게 된 계기가 있는가?) 아내가 업무상 육아휴직을 하기가 힘들었어요. 그렇다고 100일도 안 된 아기를 어린이집에 보낼 수도 없었고요. 그래서 나라도 육아휴직을 받아 볼 생각을 했는데, 내가 다니는 회사의 상황에서 길게는 못 쓸 것 같더라고요. 시간제 보육이라는 게 만 6개월 이상부터 다닐 수 있어요. 그래서 만 6개월을 채워보자고 해서 두 달간 육아휴직을 낸 겁니다. <사례 25, 36세, 면세점 근무>

기존 연구를 살펴보면, 김지영(2015)은 조부모의 돌봄 지원을 받는 남성과 그렇지 않은 남성을 비교 연구하였는데, 돌봄 지원을 받지 않고 직접 자녀를 돌본 남성의 경우에는 돌봄의 중요성과 가치를 체득하게 된다는 사실을 보여 주었다. 요컨대, 조부모를 비롯하여 가족 등 주변 사람들의 돌봄 지원은 요즘 소위 홀로 육아를 전담하는 현상을 일컫는 ‘독박 육아’의 어려움과 ‘돌봄의 공백’ 문제를 해소해 줄 수 있을지 모르지만, 가족 내 남성의 돌봄 참여에 있어서는 장애로 작용할 가능성이 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

## 나. 원가족의 영향

제주 3040세대 남성의 돌봄 참여 계기 및 촉진 요인으로는 원가족의 영향이 매우 크게 작용하고 있었다. 다시 말해, 어린 시절의 부모와 형제자매 간의

관계와 부모의 역할 등이 성인이 된 남성의 돌봄 참여에 영향을 미치고 있었다. 이는 긍정적인 측면과 부정적인 측면은 모두 아우르는 것이었다.

지금 30~40대 남성의 아버지 세대는 60대 이상으로, 제주 지역의 60대 이상 남성들은 무뚝뚝하고 가부장적인 남성성을 지닌 전형적인 세대이다. 그들의 아들 세대인 3040세대 남성들은 이러한 부모의 모습을 보고 자라면서 ‘고생하는’ 어머니에게 심정적으로 보다 공감하고 있었고 자신의 아버지 같은 아버지는 되지 않겠다는 생각을 하며 자랐다.

대표적인 사례가 <사례 17>이다. 그의 부모는 전형적인 제주도 남녀의 특징을 보여준다. 아버지는 자식과 관련된 일은 어머니에게 맡겨두고 돈벌어오는 일만 했다. 그는 이런 아버지의 모습을 보면서 “우리 아버지처럼 하지 말아야지, 반대로 커야지”하고 다짐했다고 한다.

(아버지는) 말도 잘 안하고 엄청 무뚝뚝~. 어머니에게 교육을 다 맡기고 돈(만) 벌어서 오시고. 일만하고 고지식하고. 그런 모습을 보기 때문에 반대로 커야지 했고. 우리 아버지처럼 하지 말아야지~. 그게 주가 되는지는 모르겠는데 상황에 맞춰서 가는 거죠. <사례 17, 37세, 민간기관 종사자>

자칭 ‘딸바보’인 <사례 20>은 아내가 맡길 정도로 딸들에게 모든 것을 해주는 아빠이다. 그는 자신의 아버지가 자신 만큼만 자녀들을 대했다면 ‘최고의 아버지’가 되었을 것이라며 자신과 아버지를 구별하였다.

나는 뭐든지 다해주고 싶어요. 아내는 뭐든지 다 해주지 말라고 하는데, 나는 딸바보여서... 아직도 부족한 것 같기도 하고. 어떤 아빠? 그걸 뭐라 말해야 될지 모르겠는데, 우리 아버지가 지금의 저 만큼만 했다면 최고의 아버지였을 거예요. 나는 지금 바깥 활동도 최대한 아내에게 해를 끼치지 않는 범위에서 하고 있고, 집안일도 최대한 하려고 하고 있고... <사례 20, 38세, 유통업>



<사례 22>는 자신의 육아에 대한 인식과 태도에 전환적인 변화를 일으키는 사건으로 아버지의 모습을 떠올렸다. 그의 아버지는 술을 좋아했고 길거리에서 쓰러져 자는 모습을 자주 보였다. 그는 그런 아버지의 모습이 너무 싫었지만 자신도 모르게 아버지를 닮아가고 있었다. 그러던 어느 날 길거리에서 술 취해 잠든 아빠를 깨우는 아이의 장면을 보고, 자신과 아버지의 모습이 투영되었고 그 충격이 이전과는 다른 방식의 삶을 살게 된 계기를 만들었다.

저는 어렸을 때 부모님을 보고 이해 못했어요. (부모님이) 똑같이 일하는데 갔다 와서 어머니가 밥을 하고. 저는 결혼하면 그러지 말아야겠다 생각했다가, 솔직히 저도 못했는데 육아휴직 하면서 (더 하게 됐지요)... 저희 아버지가 술을 좋아하셨는데 길거리에서 많이 주무셨거든요. 저도 어느 순간 그러고 있더라고요. 어느 날 그렇게 가다가 저희 차 앞에서 꼬마 아이가 자기 아빠를, 술 취한 아빠를 깨우고 있더라고요. 그거 보면서 되게 많이 생각이 들다가, 그러다가 육아휴직 하면서 나도 똑같이 살았구나 라는 생각이 드니까, 그래서 바꾸자고. <사례 22, 39세, 공무원>

<사례 3>은 어린 시절 아버지의 돌봄 참여 여부가 자녀와 아버지 간의 전반적인 관계 형성에 영향을 미친다는 사실을 경험하였다. 그는 초등학교 시절 단절된 아버지와의 관계로 인해 아버지와 친밀한 관계를 형성하지 못했다. 대신 어머니의 평등한 태도가 자신의 돌봄 참여적 성향을 자라게 했다. 때문에 그는 특히 어린 시절에 남성들의 육아 참여가 매우 필요함을 강조하였다.

남성들이 육아에 좀 많이 참여했으면 좋겠다는 생각을 해요. 어릴 때 아빠하고의 관계가 커서도 영향을 미치기 때문에 제가 어릴 때 겪어온 게 있어서.... 저희 아버지는 (제가) 아주 어렸을 때에는 좋은 아빠였어요. 굉장히 아이들하고 시간을 가져주고... 같이 목욕탕 갔던 기억들은 있는데 커가면서 초등학교 고학년 이후부터는 아버지가 같이 없었죠. 거의. 어려운 환경도 있었고, 그런데

환경이라는 어쩔 수 없다는 걸 이해하면서도 거리감이 생겨요. 함께 해오지 않았기 때문에 억지로 친해지려고 해도 그러지 못하는 경우가 있거든요. 굉장히 안타까워요. 애들하고 저는 그렇게 지내고 싶지 않다는 생각 때문에 더 잘하려고 하죠. 또 집안 생활 같은 경우는 아버지가 전혀 안 도와줘요. 너무 안 좋게 보였죠. 그런데 우리 집안이 제사 때라든지 가족들 모일 때 어머니가 일부러 시켜요. 평등하게. <사례 3, 41세, 공무원>

한편, 가족 친화적인 아버지의 모습을 보며 자라온 남성들도 많았다. 이러한 아버지의 모습은 아들이 돌봄 친화적 성향을 자연스럽게 체화할 수 있는 롤모델이 되어 주었다. 두 아이의 아빠인 <사례 6>은 일상적으로 아내와 가사·양육 분담을 균등하게 수행하고 있다. 그리고 첫째 때 육아휴직을 받은 것처럼 태어난 지 얼마 되지 않은 막내딸의 육아를 위해 육아휴직을 고민하고 있는 중이다. 이러한 평등하고 돌봄 친화적 성향은 집안일에 참여적이었던 아버지의 영향이었다.

아버지가 집안일을 잘 하세요. 그래서 아버지의 영향이 있지 않나? 어머니가 자꾸 이야기 하시는 게 ‘아버지가 너희들을 다 키웠다’고 알게 모르게 이야기 하시는 게. (반대로) 장인어른은 보면 딱 (전형적인 제주도)아버지(모습)~. 아내는 아내가 어릴 때 아버지가, 장인어른이 돌봐주지 않은 진짜 제주도 남성의 그런 게 있던 거겠죠. <사례 6, 37세. 협동조합 종사자>

농촌 지역에서 태어난 <사례 25>는 진학을 위해 시내에서 자취했던 경험과 누나들이 많아 조카들을 돌보았던 경험이 ‘자기 돌봄’ 능력을 강화시켰다. 또한, 농촌 지역의 경우 부부가 함께 농사를 짓더라도 가사와 양육노동을 담당하는 것은 아내인 여성인 경우가 많음에도 불구하고, 혼자 밥을 먹을 수 있고 청소도 하는 아버지를 보고 자란 영향이 컸다.

(아버지는 어떤 분이신가? 집안일을 하시는 분이셨는가?) 아버지도 잘 하세요. 어머니 안 계실 때는 혼자 식사도 만들어 드시고 청소도 하시고 그러셨어요. (어머니는 어떤 분이신가?) 지금도 농사짓고 계세요. 부모님이 농사일을 하시거든요. 어머니는 농사일을 하시면서 해녀일도 같이 하시고요. 지금은 안 그렇지만 외곽 쪽으로 가면 보통 일들을 여성들이 많이 해요. 남자는 거의 보조 역할이나 큰일을 중심으로 하고, 예를 들어 밭을 간다거나 농약을 친다거나 하는 그런 큰일을 하고 잡일은 여자들이 많이 해요. 조카들도 많고 해서 어렸을 때부터 조카들을 보면서 커서 특별히 어려움이 있거나 하지는 않았어요. 힘들다고 생각하지는 않았어요. 큰 아이는 좀 예민한 편이라고 해야 하나? 그래서 힘든 부분이 조금 있었던 것 같긴 한데, 둘째는 큰 아이보다 훨씬 순해서 첫째에 비해 아주 편하게 키우고 있는 것 같아요. <사례 25, 36세, 면세점 근무>

아이 돌보는 일을 비롯하여 누군가를 돌보는 일을 좋아한다고 표현한 <사례 13>은 정이 많은 부모를 보고 자랐고, 부모 보다 더 표현을 많이 하는 아빠가 되었다.

부모님 두 분 다 정이 많으신 분이예요. 그런걸 보고 자란 거 같아요. 어릴 때는 잘 모르죠. 20대 초중반까지만 하더라도 그게 뭔지 모르면서 자랐는데, 30대 언저리 가다보니까 이게 부모구나라는 생각도 들고 그때 철이 많이 든 거 같아요. 부모님 보면서 많이 자랐고 아버지는 공직 생활을 오래 하셔서 겉으로는 딱딱해보여도 속정이 많아요. 그런 거 보면서도 닮지 말아야지 하면서도 닮게 되는 게 부모라는 것처럼 저도 그렇게 가는 것 같아요. 대신 저는 표현을 많이 하는 그런 스타일로. <사례 13, 37세, 공무원>

이처럼 원가족 특히 부모의 영향은 제주 남성의 돌봄 참여에 있어 매우 큰

영향력을 발휘하고 있었다. 어떤 남성들은 ‘아버지처럼 되지 않겠다’고 말하고, 어떤 남성들은 ‘아버지를 본받고 싶다’고 했다. 얼핏 보면 극단적으로 보이는 이 상반된 표현 이면에는 3040세대 제주 남성들이 가지고 있는 ‘돌봄 친화적이고 친구 같은 아버지’라는 공통된 소망이 담겨 있었다.

### 다. ‘일’과 성과 중심 삶의 문제 발생

제주 지역의 3040세대 남성들이 처한 ‘일’과 성과 중심의 삶은 가족 안에서 갈등과 문제를 만들어 냈고, 이러한 결과는 제주 남성들이 이러한 갈등과 문제의 해결하기 위해 돌봄에 참여하도록 하는 효과를 만들어 냈다.

교사인 <사례 4>는 그 동안 초과(야근)근무를 많이 하는 일 중심 삶을 살아왔다. 때문에 아이에게 아빠의 점수는 이모와 조부모 다음인 ‘꼴찌’였다. 그는 아이와의 관계 회복 겸 지나치게 일 중심 삶에서 숨을 돌리기 위해 올해 안식년을 가지게 되었고 그 결과 4살 된 아들로 부터 아빠로서 인정받기 시작하였다.

작년은 제가 초과를 많이 하니깐 (아이가) 아빠를 별로 안 좋아해요. 싫어하고.... 이제 달라졌죠. 3월, 일주일 내내 아침에 (어린이집) 데려다주고 하니깐 아빠 좋다고 해요. 가지 말라고. 출근하지 말라고. 오늘도 아침에 울더라고. 만나야 관계가 좋아지는 거니까. 예전엔 (아이한테) 1순위가 이모였는데, 처형이니깐. 2순위 할아버지, 어머니인데 제가 많이 올라갔어요. 꼴등이었다가... 그래서 제가 안식년을 썼어요. 제 나이 때 (안식년) 안 써요. 모아야 할 점수들이 있는데 1년이 사라지는 거잖아요? 실질적으로. 그러면 승진을 포기하거나 육아에 대한 시간 여유가 있거나 공부하고 싶은 게 있거나 그런 분들은 쓸 수 있어서 10년 이상 된 사람들은 쓸 수 있거든요. 발령 빨리 된 사람들은 30대 중반이면 쓸 수 있으니까 육아 겸 대학원, 대학원 겸업하면 안 되는데 가정 쪽에서 준비하면서 많이 해요. <사례 4, 44세, 교사>

아빠의 돌봄 부재가 자녀의 문제 행동으로 이어지는 경우도 발생했다. <사례 22>는 자신의 돌봄 부재가 큰 딸의 발달 장애로 나타나게 되었다는 사실을 깨달은 이후 삶의 초점을 가족에 맞추게 되었고 1년간 육아 휴직을 통해 딸과 함께하는 시간을 만들었다.

저는 3년 전과 지금이 너무 다르거든요. 그 전까지는 육아에 관여를 못했고 최근 3년 사이에 관여한 거라서... 육아휴직 하면서... 그전에는 퇴근이 항상 늦었어요. 그때는 빨리 퇴근하는 분위기가 아니었고 초입이었고 거의 항상 7-8시, 9시할 때도 많고 야근 할 때도 많고 술자리도 많고 집에 가면 아이들은 자고 있고 그랬죠. 그러다가 개인적인 문제도 있었고 첫째가 상담이 필요할거 같다는 느낌을 받아서 육아휴직을 하고 나서 그때부터 제가 육아에 참여를 하게 되었죠. (어떤 문제의 신호탄이 있었나요?) 문제라기보다는 부적응의 문제가 보여서, 저도 사범대 나왔는데 그런 문제가 보여서 상담을 신청했더니 하면 좋겠다고 해서. (가족 상담을 받으셨어요?) 네. 우선 아빠 육아 참여가 적고, 엄마의 육아 방식이 다르고. 그런데서 아이는 혼란도 오고 그런 거 때문에 그런 문제점이 있다 그래서 아이들에게 문제가 있는 거 같다 해서 상담을 좀 받았죠. 1년 가까이. 육아휴직 이후에 포커스를 가족에 맞췄죠. 그 전에는 직장이었다면. <사례 22, 39세, 공무원>

장시간 근로로 인해 딸과 얼굴 볼 시간조차 없었던 <사례 5>는 하던 일로 인한 스트레스가 겹치게 되자 대안적인 삶을 찾아 ‘제주 이주’를 선택하였다. ‘제주 이주’는 일 중심 삶에서 벗어나 가족과 함께 여유로운 삶을 보내기 위한 전략이었다.

하던 일 자체에 스트레스도 많이 받고 염증도 생기고 ○○(딸)과 그런 것(상호 작용)도 못하고, 그래서 다른 일을 해볼까 고민하던 차에 (아내 직장)이 여기가 되어서, 다른 일을 하는 거나 차이가

없겠다 싶어서 ‘(제주)가자’ 해서, ‘○○(딸)이 한테도 좋겠다’ 너무 아이들한테 학업 스트레스를 많이 줘서... (이주 전 삶은 어떠셨어요?) 사실은 (딸을) 학교 데려다주고 끝나고 데리고 오고를 하고 싶었는데 직업상 그럴 수 없었죠. 그것도 그렇고 아침에 잠깐 밥 같이 먹고 데려다 주고 그 다음날 아침에 보는 거죠. 서로 상호 작용이 없는 거죠. <사례 5, 45세, 건설업 종사자>

일 중심 삶은 신체적으로 정신적으로 생채기를 남겼다. <사례 24>는 화이트칼라 노동자로 장시간 근로로 인해 허리 디스크를 얻게 되자, 건강 회복과 육아를 겸하기 위해 육아 휴직을 신청했다. 이 경우에는 신체적 건강 회복을 위해 육아 휴직 제도를 활용한 측면이 있었지만, 육아 휴직의 경험은 자녀 돌봄의 어려움과 가치를 체득하는 기회로 작용했다.

집안일은 도와줄 때도 있고 못 도와줄 때도 있고 그랬어요. 퍼센티지로 말한다면, 신혼 때는 20~30% 정도 해준 것 같아요. 그리고 애가 생기고 난 후에는 첫 애라 어떻게 해야 할지 모르는 상태였고, 나도 일이 바쁘기도 하다 보니 점점 더 퍼센티지가 떨어지는 것 같아요. 내가 육아휴직을 한 이유가 일을 너무 오래 하다 보니 디스크도 생기고 해서 힘이 들어서 건강도 찾을 겸 쉬자고 했는데, 둘째도 태어나고 해서 육아휴직을 신청한 거예요. <사례 24, 37세, 공기관 종사자>

제주 지역뿐만 아니라 우리 사회는 전반적으로 ‘일’과 성과 중심 사회이다. 이는 노동자의 일과 삶의 균형에 트러블을 일으키게 하는 한편, 어떤 경우에는 그러한 삶을 되돌아보고 돌봄 친화적인 방향으로 삶을 전환 하도록 하는 결과를 초래하기도 하였다.

## 2. 돌봄 참여 후 변화

### 가. 돌봄의 어려움과 기쁨 인식

가사와 양육 등 돌봄은 노동의 성격을 가지고 있을 뿐만 아니라 사회적인 가치를 함의하고 있음에도 불구하고, 우리 사회에서는 여성이라면 가사와 양육을 수행하는 일이 자연스럽고 수월하다는 인식이 자리 잡혀 있다. 그러나 제주의 3040세대 남성들은 가사와 양육을 직접 경험해 봄으로써, 그 동안 어머니와 아내가 수행했던 일들이 얼마나 힘들고 중요한 일이었는지를 깨닫는 기회를 갖게 되었다.

7살과 2살 아들을 키우는 <사례 1>은 프리랜서로 지내면서 아내와 함께 두 아들을 돌보고 있다. 그는 아내의 산후우울증을 지켜보면서 양육의 어려움을 ‘사람 아닌 걸 사람으로 만드는 과정’이라고 표현하였다.

근데 정말 힘들어. 산후우울증이 그거거든. 집에서 애 보는 게 혼자, 사람이 아닌 걸 사람으로 만드는 과정에서 엄청난 스트레스랑 힘들거든. 집에서 애나 보라는 게 나쁜 말이란 게 그거야. 그런 말은 대부분 그렇게 해본 적이 없는 사람이 그런 거야. <사례 1, 35세, 시간 강사>

<사례 9>는 5년 전 둘째를 낳고 4개월 동안 육아 휴직을 했다. 당시는 육아가 너무 힘들어서 ‘육아 스트레스’와 같은 아이 돌보는 심정이 이해가 되었고, 애를 돌보느니 회사에 출근하고 싶다는 생각이 들었다.

(가사분담은 공평하게 하신다고 생각하세요?) 그때(육아휴직)는 많이 했죠. 그땐 힘들더라고요. 그 심정이 이해가 되더라고요. 애를 돌보니 차라리 회사를 가겠다. 출근하면 내가 편할 텐데. 저도 4개월 동안 애가 울고 육아스트레스 때문에 저도 스트레스를 받고 밤에 혼자 애들 다 재우고 나면 혼자 밖에 나가서 담배 한 대 필 정

도로 (힘들었어요). (어떤 게 힘들셨어요?) 다 힘든 거 같아요. 아이 키운다는 것 자체가 힘든 거 같아요. 매일 애가 울고 우유주고 해야 하니까. 집사람도 날카로워져 있으니까 스트레스 때문에 잠도 못자고 그런 거 때문에, 집사람의 육아스타일과 제 육아스타일이 조금 다를 때 그럴 때(도 힘들었어요). <사례 9, 47세, 공무원>

<사례 21>은 ‘자유롭게 방목하는’ 부모 세대의 육아 방식처럼 아이는 낳기만 하면 알아서 크는 줄로만 알았으나, 두 딸을 키우면서 애 키우는 일이 ‘장난이 아니’라는 사실을 알게 되었다.

나는 애가 태어나면 알아서 크는 줄 알았지, 이렇게 힘든 것인지 몰랐어요. 나도 힘들다고 느끼는데 아내는 오죽할까! 그런 것을 많이 느꼈어요. 애 키우는 게 장난이 아니구나! 그런데 첫째보다는 둘째는 좀 덜 힘든 것 같아요. <사례 21, 45세, 자영업>

현재 육아 휴직 중인 <사례 24>의 하루 일과는 육아에서 시작해서 육아로 끝이 난다. 그는 아이들을 어떻게 돌봐야 할 지 육아에 대해 미숙하기 때문에 어려움이 더 컸다.

아이로 시작해서 아이로 끝나요. (그 생활이 처음에는 어땠나?) 처음에는 좋았는데 점점 힘들더라고요. 애들이 컨트롤이 안 되니까 힘들어요. 지금은 조금씩 적응해 가고 있긴 한데 아직까지도 힘든 부분이 있는 것 같아요. <사례 24, 37세, 공기관 종사자>

이상에서 살펴본 것처럼, 대부분의 부모가 돌봄의 경험이 없는 상태에서 부모가 되었기 때문에 육아에 어려움을 경험했다. 이는 남성뿐만 아니라 여성도 마찬가지였다. 특히, 대개의 제주 남성들은 어린 시절부터 돌봄과는 거리가 먼 삶을 살아왔기 때문에 돌봄의 미숙함과 관계의 어색함으로 인해 어려움을 겪



고 있었다.

앞에서, 양육이라는 것이 ‘사람을 만들어가는 과정’이라고 표현한 것처럼 특히 자녀가 어릴 경우 아이가 ‘왜 우는지?’, ‘왜 안자는 지?’ 알지 못해 곤란을 겪었다. <사례 14>는 아기가 잠을 자지 않는 것이 가장 힘들다. 이는 육아를 전담하고 있는 아내에게 부정적 영향을 미치기 때문에 그로 인한 스트레스가 남편에게도 전달되기 때문이었다.

애가 안자는 거? 애가 9개월부터 걸어가지고 다른 기는 아이들, 누워있는 아이들보다는 좀 더 아이를 봐야하는 상황들이 많아가지고, 그런 부분에서랑 밤에 잠을 잘 안 잔다거나 낮잠을 잘 안 잔다거나 밥을 잘 안 먹는 것. 잠 잘 안자는 거 때문에 따로 자게 된 건데, 따로 잔 후부터는 육체적으로는 편하지만 아침에 일어나면 ○○(아내)씨가 날카로워져있거든요. 그런 부분에서 눈치를 안 볼 수 없더라고요. 내가 아침에 내가 볼 테니까 좀 더 자라고 말을 하던가 이렇게 하는 방식으로 하는 것 같아요. 애가 잠 안자는 게 제일 힘든 거 같아요. <사례 14, 37세, 경찰>

그 동안 돌봄을 해 본 적이 없고, 아이는 저절로 크는 것이라는 생각을 가지고 있을 때, 돌봄은 더욱 큰 부담감으로 작용하였다. <사례 15>는 자신이 아내처럼 아이와 소소한 이야기를 나누는 스타일이 아니기 때문에 아이가 아빠와 있을 때 재미없지 않을까 걱정이었다.

아무래도 저희가 직접 접하지 않았던, 주위에서 보기만 했던거나 부모님이 했던 것을 옆에서 볼 때는 쉽게만 생각하다가, 시간이 지나면 아이는 저절로 크는 거구나 생각하다가 막상 직접 경험하고 체험하니까 생각지도 못한 세심한 부분이나 힘든 부분들이 많이 느껴지는 것 같습니다. 일단 집에 가서 애를 보는 건 좋지만, 돌보는 것에 대한 부담감이랄까? 힘든 부분이 많죠. 개인적인 성향도 있고 잘 놀아주거나 이런 걸 많이 경험하지 않았으니까, 그

런 부분에서 부담을 느낍니다. (혼자 나갔을 경우에 닥치게 될 어려움? 예상되는?) 제일 먼저, 이동할 때 보면 아이가 안겨있는 걸 원하지 않아서 뒤에 카시트 같은데 앉으려고 하지 않겠죠. 그리고 재미가 없을까? 엄마랑 대화나 이런 사소한 이야기를 해주지만 저는 그런 걸 많이 안하는 스타일이니까 그 정도의 불편함? 다른 거는 없을 거 같아요. 배고파서 울면 먹을 걸 챙겨 가면 되고 이제는 아이가 우는 이유가 제한적이기 때문에 특별한 이유가 아닌 이상 알 수 있으니까 대처가 될 수 있을 거 같은데. <사례 15, 38세, 공무원>

한편, 남성의 돌봄 어려움 중에는 자녀와의 성별이 다름에서 오는 어려움도 있었다. <사례 5>는 딸이 원하는 놀이를 해야 하고 그럴 때마다 기본적으로 대화를 많이 해야 한다는 사실을 자신과는 다른 '(성별) 차이'로 받아들이고 있었고, 이를 딸을 돌보는 데 있어 어려움 중 하나로 표현하였다.

딸이다 보니까 ○○(딸)이가 원하는 놀이? ○○(딸)이가 좋아하는 재미있는 거? 하고 제가 재미있다고 생각하는 게 다른 거죠. 만약에 ○○(딸)이가 아들이었으면 운동을 가르쳐주거나 그런 부분이 자신 있는데, 여자아이는 그런 부분에 흥미가 없고 하더라도 계속해서 말을 해줘야 하는 거죠. 운동을 가르쳐도 말을 계속~ 근데 제가 말이 많은 성격이 아니라 ○○(딸)이는 하자고 해서 하긴 하는데 아빠의 초점은 운동을 가르쳐주면 잘 하게 하는 건데 ○○(딸)이는 말도 많이 하고 재미있게 해주길 바라는 거. 그런 부분이 다른 거죠. 그걸 늦게 알았죠. <사례 5, 45세, 건설업 종사자>

<사례 18>은 네 자녀의 아버지로, 아이들과 사이가 좋으냐는 질문에 딸의 이야기가 자연스럽게 이어졌다. 특히 큰딸과의 대화를 어떻게 해야 하는지, 관계를 어떻게 해야 하는지 이론으로는 아는데 실제로는 어려운 숙제 같았다.

(아이들하고 사이는 좋으세요?) 저는 좋다고 생각하는데 아이들은 어떻게 생각할지? 아빠가 생각 하는 거랑 애들이 생각 하는 거랑 다를 수 있어서 큰 딸 경우에는 얘기를 많이 하려고는 하죠. 이게, 이론적으로는 많이 배웠어요. 딸하고 대화를 어떻게 해야 하고 그런데 막상 잘 안돼요. 훈련되어 있지 않아서 잘 안돼요. 그냥 처음에 한, 두 번 이야기 하다가 안 되면 화를 내죠. 심하게 화를 낼 때도 있고 그렇게 하는데 결론은 어떻게 푸느냐가 답 인거 같아요. 안 풀고 덮어버리면 골이 깊어질 건데 저는 풀려고 하니깐 어떤 방법으로든 풀어요. <사례 18, 44세, 카지노 근무>

이처럼, 제주 지역의 3040세대 남성들은 돌봄 경험을 통해 돌봄의 다양한 어려움을 알게 되었다. 그러나 돌봄 경험은 힘들만 있는 것은 아니었다. 돌봄의 어려움 속에서도 기쁨 또한 느끼게 되었고 이를 통해 돌봄의 가치를 깨닫게 되었다. 특히, 아이의 웃는 모습을 보며 하루의 피로가 사라지는 등 기쁨과 행복을 경험하게 되었다.

<사례 14>는 자신의 아이가 태어났을 때 경험을 잊을 수가 없다. 아이가 조금씩 커가면서 ‘아빠’라고 부르거나 와서 안길 때 ‘어떻게 이 아이와 같이 안 놀아 줄 수 있을까’ 하는 마음이 생겼다.

아이가 처음 나왔을 때 어떤 사람들은 신기하다, 감동적이다 하는데 그런 생각보다 뭔지 모르지만, 웃긴 건 아닌데 웃음이 나오더라고요. 신기하다고 해야 하나? 아이를 보는데 있어서 의무감으로 본다기보다는 아이가 내 애기니까 보고 있는 것 같더라고요. 소리가 나면 그 소리 듣고 벌떡 일어나고 달려와서 하거든요. 그런걸 보면 어떻게 같이 안 놀아 줄 수 있을까 그런 마음? 아이가 나를 좋아하고 있구나를 느끼니까 조그마한 아이가 아무것도 할 줄 모르는데 아빠라고 와서 안기고 이러면 좋죠. 물론 말 안들을 때는 엉덩이도 팡팡 하고 하는데, 하루에 한번 웃는 아이였는데 간지럼

하고 하면 잘 웃고 그러니까 그런 게 귀여워서 같이 놀고 웃고 하니까. <사례 14, 37세, 경찰>

<사례 17>은 유별나게 ‘활달한’ 아들을 키우느라 ‘미친 듯이 힘들지만, 미친 듯이 좋다’고 말한다. 아이가 마냥 예쁜 것만은 아니지만, 이런 저런 행동을 보면 참 귀엽게 여겨진다.

미친 듯이 힘든데 좋은 거죠. 아이가 제 친구들한테도 듣는 이야기가 미친 듯이 힘든데 아이 돌보는 게, 제 아이는 더 유별나서. 별테예요. 하는 짓 보면 귀엽기도 하고, 그런데 가끔씩은 용납할 수 없는 행동을 하거나... 샤워하고 나왔는데 쉬하면서 옷 입으라고 하는데 도망가고 아무데나 이불에 쉬 해버리거나 이러면 안 되는데도 계속 하거나 던지는 행위, 장난감을 던진다거나 누굴 때린다거나 안경을 잡아서 한다거나 그러면 화나는 거죠. 인간이 되고 있어요. 확실히. 던지고 올라서고 위험한 행동을 하고 높은데서 뛰어내리고 부가적인 행동이 점점 발생하고 그거는 그때의 상황이고 지금은 지금에 맞는 상황이 생기고. <사례 17, 37세, 민간기관 종사자>

교사인 아내보다 자유로운 일을 하고 있기 때문에 큰 아들의 육아를 전담할 수 있었던 <사례 26>은 아들이 자라나는 과정을 함께 하며 육아의 재미를 경험하였다. 때문에 상대적으로 육아의 기쁨을 누리지 못한 아내에게 미안한 마음이 컸고, 아내가 이러한 기쁨을 느껴보기를 진심으로 바랐다.

큰아들 만 두 살 때 까지는, (제가) 가게를 했는데, 네 살 때 까지 육아를 제가 해가지고. 그래서 많이 친해지고. 우연치 않게, 아이를 키우면서 재밌더라고요. 커가고 하는 그 과정을 보는 게 재미있어서 집사람한테도 이야기를 하는 게 내가 쉬는 거는 미안하지 않지만 내가 당신을 대신해서 커가는 걸 보는 게 원래 당신이 봐

야 할 건데 그 부분은 미안하다(고 했어요). (아이 키우는 일이) 고생이라고 생각할 수 있는데, 키우면서 (아이와) 이야길 많이 했어요. 아이가 커가면서 말 배우는 거, 하는 거 있잖아요? 절 보면서 하는 거예요. 오늘은 내가 이런 말을 했어 (이런 일이 있어요). 이러면서 집사람한테 둘째는 (경험) 해봐라. 느껴 봐라 (하는 거죠). <사례 26, 45세, 농업인>

이처럼 제주의 3040세대 남성들은 가사와 양육 등 돌봄 경험을 통해 돌봄의 어려움과 기쁨을 몸소 체험하는 기회를 갖게 된다. 남성의 돌봄 참여는 기존의 드러나지 않았던 돌봄의 가치와 중요성을 남성들과 공유함으로써 사회적으로 가시화할 수 있는 계기가 될 수 있다.

## 나. 돌봄 역량 강화

가사와 양육 등 돌봄 노동을 ‘여성의 일’로 여기는 성역할 고정관념은 상대적으로 남성은 가사와 양육에 미숙한 존재라는 고정관념을 강화시키고 있다. 그러나 돌봄 기술 또는 역량은 자연스럽게 만들어지는 것이 아니라 돌봄 경험을 통해 습득 되는 것이다. 제주 남성들은 돌봄 참여 경험을 통해 돌봄 기술을 훈련하였고 그 결과 돌봄 역량이 강화되었다.

<사례 1>은 대학에서 시간 강사로 일하는 시기와 맞물려 특히 막내아들의 육아에 적극적으로 참여할 수 있었다. 보통 초보 엄마, 아빠들은 아기가 우는 이유에 대해 잘 알지 못해 어려움을 겪게 되는데, 그는 두 아들을 키운 경험을 통해서 아기가 우는 이유에 대해서 알게 되었고 그 때마다 대처하는 방법을 터득하게 되었다.

애기가 울잖아? 새벽에. 분유 누가 타야 돼? 당연히 남편이 타야 되는데, (보통) 안하잖아. (아내가) 애기를 얼릴 때 그 사이에 탕 (타서) 와야 돼. 온도 맞춰서. 하면 다 하게 되어 있어. 애가 울면 분유를 먹이던가 기저귀를 갈던가 그거야. 놀아주진 못하더라도

기본은 해야지. 분유 먹인 다음 트림 시켜주는 거 중요해. 처음엔 잘 모르거든. 트림을 시켜줘야 해 <사례1, 35세, 대학 강사>.

3살과 1살의 두 자녀를 둔 <사례 6>은 큰 애를 돌보기 위해 9개월 동안 육아휴직을 한 경험이 있으며, 지금은 아내가 둘째 아이의 출산휴가를 하고 있다. 가끔 부모님의 돌봄 지원을 받기는 하지만, 두 아이의 일상적인 돌봄은 오롯이 부부의 몫이다. 이제는 부부 간의 역할 분담이 잘 이루어져 있으며 그는 두 아이를 돌본 경험을 통해 이제 능숙하게 아이들을 돌보고 있다. 특히, 생활협동조합에 근무하고 있기 때문에 퇴근길에 장보기가 가능하였고 보다 수월하게 요리 등 일상적 돌봄을 할 수 있었다.

(아이 케어하는데) 능숙한 거죠 뭐. 어렵지 않죠. (가사노동은 어떻게 하십니까?) 나눠서 해요. 밥 챙기는 거는 제가 다 하고 음식 만드는 것도 제가 다 하고, 청소나 빨래는 부인이 하고... 장을 바로 여기서 볼 수 있으니까 그게 가능한 거 같아요. 제가 사서 가고...<사례 6, 37세, 협동조합 종사자>

<사례 9>는 4개월 동안 육아휴직 했던 경험을 떠올리며 남자들도 아이 돌보는 일을 할 수 있다고 말했다. 물론, 왜 애가 우는지 알 수 없어 힘들기는 했지만 그는 꼼꼼하게 가사 일도 잘해 냈다.

4개월 동안 (육아휴직)하면서 애하고 정이 많이 들었죠. 저는 하루 종일 붙어있었어요. 평일에. 주말에는 취미생활을 했었고. 남자들도 다 할 수 있어요. 남자마다 다른데 사람마다 다른데, 저는 모유 주는 거 빼고 다 할 수 있는 거 같아요. 단지 못하는 건 애가 울 때 달래는 건 갓난아이가 배가고파서 우는지, 졸려서 우는지 막 물어 제끼는데. 티비 방송에는 ‘아~’(하고) 울 때는 배고파서 우는 거고, 찡얼대는 거는 졸리는 거라 하는데 구분이 잘 안되더라고요. 예를 들면 기저귀를 갈아야 하는데 우유주면 더 짜증내

고. 그런 게 조금 힘들더라고요. (가사 일은) 제가 (아내보다) 더 잘해요. 자취생활을 오래해서. 집사람은 음식도 못하고. 제가 너무 꼼꼼해버리고 청소나 음식이나 이런 것에 대해서 (아내가) 한 10년까지는 스트레스를 많이 받았을 거예요. 라면도 못 먹게 했으니까. 우리 집사람이 짜장면 먹고 싶은데 이런 것들 인스턴트식품도 결혼하고 나서 둘째 낳기 전까지는 그런 것도 다 금지시켰으니까. 요즘 바뀌어서 내가 사다 먹죠. 힘드니까. 내가 게을러져서(웃음). <사례 9, 47세, 공무원>

육아 휴직을 두 차례 한 경험이 있고, 직장 내에서 육아모임에 참여한 경험이 있는 <사례 10>은 아이들과 소통에 어려움이 없다. 육아휴직 중에는 육아모임에 참여함으로써 ‘나홀로 육아’의 외로움을 극복할 수 있었고, 아이들과의 일상을 차분하게 보냈다.

육아휴직을 안했다면 아이에 대해서도 잘 모르고, 육아에 대해서도 잘 몰랐다면 힘들었을 텐데, 둘을 다 한번씩 (육아휴직을 해서) 한명은 일 년, 한명은 육 개월 전담해서 키워봤기 때문에 아이랑 소통하고 노는데 있어서 그런 생각은 없습니다. 제 다큐멘터리를 작년 육아휴직을 하면서 찍었었어요. KBS ‘사람과 사람들’이라고, 아빠는 육아휴직 중이라는 프로그램을. 하루 일과가 잘 나와 있는데 그때 육아휴직 할 때는 애들 재우고 아내랑 술 먹는 게 취미생활이었어요. 아내는 출근해야 되니까 먼저 들어가서 자면 나는 2시까지 혼자 놀다가 자는 거죠. 아빠가 늦게까지 자니까 애 둘 다 늦잠을 자요. 부모가 자고 있으면 누군가 자고 있으면 늦잠을 자니까 아내는 출근을 혼자서 하죠. 나는 애들이랑 자고 있고, 아내가 출근하고 나면 8시 30분, 9시 사이에 일어나면 밥 먹이고 옷 갈아 입히고 차를 타고 첫째 어린이집에 보내고 둘째 데리고 집에 와서 설거지를 한다던지 청소를 한다던지, 그리고 나서 날씨가 좋으면 둘째랑 동네 산책을 한다던지 어디 놀러를

간다든지. 그 때 ○○○(전 직장)에서 일하고 있어서 육아사랑방 모임이 있었어요. 매주 모였나? 기억이 잘 안 나는데. 당시에 육아휴직 중이었지만 활동하는 게 있어서 활동에 참여한다든지 그러고 나서 오후시간 되면 애 낮잠 재우고 나서 혼자서 커피를 마신다던지 책을 읽는다던지 아니면 집안일을 한다던지 그러고 나면 한 2시쯤에 낮잠 자면 4시에 일어나는 거죠. 일어나면 놀아주다가 저녁 준비를 하고 5시 반 되면 첫째가 어린이집 버스타고 와요. 등원은 차 태우고 했는데 하원은 어린이집 버스를 타고 승합차를 타고 오고 나면 이제 같이 놀아주고 저녁 준비도 하면서. 저녁 준비를 하고 아내가 오죠. 같이 밥 먹고 설거지 하고 티비보고 간식 먹다가 애들 씻기고 재우고. <사례 10, 46세, 시민단체 활동가>

현재, 육아휴직 중인 <사례 24>는 육아휴직 전에는 일과 성과 중심의 삶을 살아왔지만, 육아휴직을 계기로 아이와의 시간을 함께 보내면서 새로운 시간들을 보내고 있다. 솔직히 가사와 육아는 여자가 더 잘한다고 생각하지만, 남자들도 다 할 수 있다고 말한다. 남성들이 돌봄 참여 시 어려움이 있다면, 그의 말처럼 ‘안 해봐서, 서툴러서’ 그런 것이지, ‘하다 보면 다 하는’ 일인 것이다.

(가사 돌봄 노동을) 여자가 조금 더 잘 한다고 생각해요. 그런데 남자도 할 수 있는 것은 다 한다고 생각하고요. 안 해서, 눈에 익지 않아서 서툴러서 그럴지, 하다보면 다 해요. <사례 24, 37세, 공기관 종사자>

이상에서 알 수 있듯이, 본 연구의 사례 중 돌봄에 자신감을 내비친 사례들은 육아휴직을 경험한 경우가 대부분이었다. 이들은 적어도 몇 달 동안은 오롯이 자녀들과 함께 지내면서 육아를 전담한 경험을 가지고 있다. 이는 어느 정도 수준으로 돌봄 역할 및 역량이 강화되기 위해서는 단순히 옆에서 보조하



는 수준을 넘어서 일정 정도의 시간과 책임이 필요하다는 사실을 말해준다. 돌봄은 일상적으로 이루어지는 특징이 있기 때문에 일상을 함께 한 시간이 많을수록 아이와의 관계, 육아 스킬 등 돌봄 역량이 강화될 가능성이 있다.

### 다. 가족 관계의 변화

제주 3040세대 남성들의 돌봄 참여 경험은 돌봄 역량을 키워줄 뿐만 아니라 가족 관계에도 큰 변화를 가져왔다. 특히, 자녀들과의 친근감이 커지고, 가족 간의 관계도 개선되는 등 변화가 나타났다.

여유로운 삶을 위해 제주로 이주한 <사례 5>는 1년 동안 전업주부로 지내면서, 초등학교를 다니는 딸과 많은 시간을 보내게 되었다. 그 결과, 그 전엔 돌만 있으면 너무 어색했던 딸과의 관계가 많이 가까워졌고, 이제는 딸이 아빠의 일상을 궁금해 하는 수준이 되었다.

(제주) 내려오기 전에 그때가 좀 (딸과) 어색했던 거 같아요. (평소) 24시간마다 한번씩 보고 (했는데), 주말에 엄마가 외부에 일이 있어서 나가면 하루 종일 제가 데리고 있는데 그때 서로 어색한 거죠. 24시간 꼴로 한 시간 정도 보는데 그렇게 보다가 주말에 하루 종일 보니까... 사실은 어색함을 제가 느꼈던 거 같아요. (지금)은 제가 생각하는 만큼 진척은 안됐지만 엄마(아내)가 이야기하곤 많이 사이가 좋아졌고, 예전에는 아빠는 항상 밤에 없는 사람 이러니까 아빠에 대해서 묻지 않는 거죠. 항상 없으니까. 여기 와서는 계속 같이 지내니까 아빠가 운동하러 가거나 어디 나가면 ‘아빠는 어디 갔어?’ 이렇게 물어본다거나 그런 것들.... <사례 5, 45세, 건설업 종사자>

열심히 일한 결과 허리디스크를 얻게 된 <사례 24>는 기력도 회복할 겸 육아휴직을 받았다. 오롯이 자녀를 돌보기 위한 휴직은 아니었지만, 육아휴직을 통해 자녀들과 많은 시간을 보내게 되었고 그 결과 자녀들과의 관계가 나

아지기 시작하였다. ‘자주 보고 자주 집에 있는’ 아빠의 변화를 통해, 이제는 큰 아들이 아빠와 자기 시작하였다.

첫 번째로 내 입장에서는 육아휴직의 장점은 기력회복이에요. 그 다음에 자식들과의 관계가 좀 더 원만해졌어요. 자주 보고 자주 있으니까. 첫 째가 나랑 자요. 예전에는 그렇지 않았는데. 나는 혼자 거실에서 자고 아내가 안방에서 애들을 돌 데리고 자는데, 둘째가 아직 갓난아기라 힘들고 새벽에는 깨고 그래서 첫 째가 폭 못자니까 나랑 잤으면 좋겠다고 했는데, 안 잤어요. 자는 애를 내 옆에 데려다 놓으면 자다가 깨서 다시 가더라고요. 놀 때는 같이 노는데. 그런데 잠잘 때는 꼭 엄마한테 갔어요. 그런데 집에 있으면서는 잠자기 전에 항상 내가 책을 읽어줘요. 이제는 알아서 자기 전에 책을 대여섯 권 들고 와요. 그러면서 같이 자기도 하고 하다보니까 이제는 나랑 많이 자게 되었어요. 스킨십도 많이 하고요. <사례 24, 37세, 공기관 근무>

자녀와의 관계 개선은 물론 가족 간의 평등한 관계를 이루어낸 사례도 있었다. <사례 22>는 평소에도 제사나 명절에 여성들만 요리와 설거지를 하는 모습이 이해가 되지 않았는데, 결혼한 이후부터 제사나 명절에 자발적으로 설거지를 시작했다. 처음에는 가족들 사이에도 반발이 있었지만 지속적으로 하다 보니 지금은 <사례 22>의 큰 형도 가끔 설거지에 동참하는 변화가 일어났다.

(제사나 이런 게 많은 편이세요?) 많진 않아요. 1년에 세 번? 저희 집에 형이 둘인데, 형수네가 있으니까 음식을 하잖아요? 저도 한다고 했거든요. 그럼 집에서 얼마나 속이 부글부글 하겠어요. 저희 어머니 세대는 아직 제주도니까 알겠지만 제사 먹으러 가면 남자들은 안방으로 들어가고 여자들은 부엌으로 가는데 이놈이 처음에는 도와준다고 해서 오더니 얼마 있다가는 설거지를 하고 하니

까 처음에는 이해를 못했죠. (총각 때부터 했어요?) 안 했죠. 결혼하고 나서. 이제는 그냥 아예 대놓고 떡은 여자들이 하면 형수들이 같이 하니깐 도와주지만 설거지는 조카들이 생겼으니까 남자들이 해라 그러면. 그렇게 제가 하고 있어요. (선생님은 어떤 용기에서 그렇게 실천할 수 있을까요?) 이해가 안 되니까요. 모든 출발은 어머니였던 거 같아요. 이해가 안 되더라고요. (어머니가 고생한다는 마음?) 전형적인, 아주 전형적인 내 아버지는 일도 안하셨거든요. 다른 집에 비해서 이해가 안 되었고 그렇게 마음속에 된 거 같아요. (어머니를 위한 아들이면 어머니가 하지마라라는 말에 따를 수 있잖아요?) 처음엔 그게 맞는 줄 알았는데 생각을 해보니 일부러 감추는 것 자체가 안 좋은 거 같고. 어머니한테도 이야기 했어요. 어머니가 이렇게 살았는데 며느리까지 이렇게 사는 건 아니고, 아들이 중요한건 알겠지만 저쪽가면 귀한 딸인데 딸만 며느리만 하는 건 아닌 거 같아요. 해서 부글부글 하죠. 지금도 부글부글 하시겠죠. 알았다고는 하는데. 형들도 바뀌는 게 뭐냐면, 저녁에 끝나서 술자리 하면 가끔 요리하러 오죠. 많이 바뀌었죠. 큰 형님이 설거지를 할 정도니까. 많이는 아니지만. <사례 22, 39세, 공무원>

이처럼 남성의 돌봄 참여는 아빠와 자녀의 관계 개선을 시작으로 가족 간의 화목과 평등 그리고 더 나아가 친족 공동체의 변화까지도 불러오는 파급력이 있었다. 이런 맥락에서, 남성의 돌봄 친화성은 가족을 넘어 직장과 사회를 돌봄 중심 사회로 변화시킬 수 있는 원동력이 될 수 있다는 점에서 매우 중요하다.

### 3. 소결

이 장에서는 제주 3040세대 남성들이 어떠한 계기로 돌봄에 참여하게 되었는지 그 결과 어떠한 변화가 나타나게 되었는지 주목함으로써, 제주 남성들을

보다 돌봄 친화적으로 만드는 조건과 남성 돌봄 참여의 의의를 보다 구체적으로 살펴보았다.

먼저, 제주 3040세대 남성들은 ‘주변의 돌봄 인적 자원의 부재’와 ‘아버지와 어머니, 형제자매 등 원가족의 영향’ 그리고 ‘일과 성과 중심 삶에서 발생된 문제’ 등으로 인해 돌봄에 참여하게 되었고 이러한 요인은 남성의 돌봄 참여를 더욱 촉진하였다. 한편, 본래 관계적인 남성성을 지닌 경우 자녀 돌봄에 더욱 참여적이었고, 책이나 언론 매체, 교육 등을 통해 가사 및 양육 시 궁극한 점이나 어려움을 해결해 나가는 경우도 있었다.

특히 앞에서 살펴보았듯이, ‘평등 지향적 성역할 태도’를 보이는 제주 남성들은 10세 이하의 돌봐야 할 자녀가 있고 아내와 맞벌이를 하고 있기 때문에 자신도 가사와 양육을 수행해야 하는 현실적인 필요에 의해 돌봄 친화적인 모습을 보여주었다. 뿐만 아니라 ‘이주’와 조부모의 돌봄 지원과 같은 ‘주변의 돌봄 인적 자원의 부재’, 자취 및 육아휴직 등 (자기) 돌봄의 경험, ‘친구 같은 아버지’에 대한 욕망과 가족친화적 부모 모델, 가족 관계의 트러블과 건강의 손실 등 일 중심 삶에서 발생한 문제들도 남성들의 돌봄 친화적 삶의 계기로 작용하였다.

이처럼 사례를 통해 본 제주의 3040세대 남성들이 돌봄에 참여하게 된 계기는 달랐지만, 일단 돌봄에 참여 한 후에는 많은 긍정적인 변화들을 보여주고 있었다. 그 동안 잘 몰랐던 돌봄의 어려움과 기쁨 등을 알게 되었고 돌봄에 관한 역량도 강화되었다. 그리고 가족 관계가 긍정적으로 변화하였고 사회에 대한 책임감도 강화되는 경험을 하였다. 제주의 3040세대 남성들은 가사와 양육을 직접 경험해 봄으로써, 그 동안 어머니와 아내가 수행했던 일들이 얼마나 힘들고 중요한 일이었는지를 깨닫는 기회를 갖게 되었다. 그리고 그 동안 낯설고 미숙했던 돌봄이었지만 돌봄 참여 경험을 통해 돌봄 기술을 훈련하였고 그 결과 돌봄 역량이 강화되었다. 뿐만 아니라 가족 관계에도 큰 변화를 가져왔는데 특히, 자녀들과의 친근감이 커지고 가족 간의 관계도 개선되는 변화가 나타났다.

이상에서 살펴보았듯이, 제주 남성들이 돌봄과 관련해 처해 있는 상황이나

경험은 달랐지만, 남성의 돌봄 참여 경험은 다양한 방향에서 긍정적인 변화를 이끌어 냈다. 앞으로 지속적으로 남성들의 돌봄 참여가 확대될 수 있도록 일 상에서 일어나고 있는 남성들의 개별 노력들을 가시화해 나갈 필요가 있다.

## 제 5 장

---

# 제주 남성의 돌봄 참여 장애 요인 및 정책 요구

1. 제주 남성의 돌봄 참여 장애 요인
2. 제주 남성의 돌봄 지원 정책 요구
3. 소결



## 1. 제주 남성의 돌봄 참여 장애요인

### 가. 개인과 가족: 성역할 고정관념과 돌봄 기회의 차단

제주 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 장애 요인으로는 가사 및 양육 등 돌봄노동에 대한 성(차)별화된 인식이 가족과 직장, 그리고 사회 전반적으로 널리 퍼져있음에 주목할 필요가 있다. 남녀노소, 즉 세대와 성별을 떠나 이러한 인식은 공동체 규범으로 깊게 자리 잡혀 있어, 이러한 문제를 알아차리는 것조차 어려운 일이다.

이는 가족 내에서도 남성(아빠)들은 여자(아내, 할머니)들보다 돌봄노동에 미숙한 존재라는 인식을 강화한다. 이는 남성의 돌봄 참여 기회를 차단함으로써 남성들을 돌봄 경험에서 배제하게 된다. 특히, 돌봄을 함께 수행하는 아내와 어머니들이 남성(남편, 아들, 사위)이 돌봄 역할을 잘 하지 못할 때 가르치거나 잘 하도록 격려하기 보다는, 제지하며 못하게 하거나 자신이 대신함으로써 남성들은 결국 돌봄 경험의 기회를 차단당하게 된다.

<사례 6>은 육아휴직을 하면서 첫째 아이의 육아에 적극적으로 참여하였지만, 자신이 아이에게 ‘무엇을’ 하려고 할 때마다 아내로부터 제지를 받았다.

되게 자연스럽게 (남성들이 육아에서) 배제되는 게 있더라고요. 첫째 때 보니까. 제가 뭘 하려고 하면 ‘그게 아니야, 손대지마’ 이런 분위기가 되는 거죠. 아내든 누구든 둘 다 모르는 건 마찬가지고, 하면서 익히는 건데 쌓이다보면 자연스럽게 아내만 케어가 되고 (남편은) 손도 못 대고 지켜보게 되는 이게 자연스럽게 된다~ 이런 생각이 들더라고요. 이걸 시작부터 교육이 필요하지 않을까? 어릴 때부터 교육이 필요하다고 봐요. 자라날 때부터 사춘기 시기부터 아이 케어에 대한 이런 것들이 같은 남녀 서로 다른 게 아니라 같은 교육이 필요하다고 생각해요. <사례 6, 37세, 협동조합종사자>



자녀 교육관이나 돌봄 방식에 있어 아내와 차이가 있을 때 남성들은 자신의 의견이 존중받지 못하는 경험을 하게 된다. 예를 들어, <사례 17>은 아이에게 가끔은 엄하게 대해야 한다고 생각하지만, 이러한 생각을 아내로부터 존중받지 못하고 있다. 아내의 이러한 태도는 결국 자녀에게도 영향을 미쳐 아들 또한 아빠의 훈육을 따르지 않고 있다.

저는 소리를 가끔씩 질러요. 그럼 (아내가) 왜 소리 지르냐고 하죠. 말 안 들으면 엉덩이도 때리고 일부러 울려요. (아들이) 잘못된걸 알아야 하니까 그렇게 하거나 하면 그땐 (아들이) 아빠가 뭐했다고 고자질 하면서 엄마한테 가요. 저는 가만히 있어요. 아빠한테 오면 저리가 밀쳐내면 나중에 애가 와서 미안하다고 손을 빌어요. 저는 그렇게 하고 싶은데 애 엄마는 말로만. 와이프가 뭐라고 하면 (애가) 진지하게 못하고 메롱~ 메롱~ 하면서 도망가고 웃고 못 받아 들어요. 훈육하는 부분에서는. <사례 17, 37세, 민간기관 종사자>

아내뿐만 아니라 어머니(특히, 남성의 어머니)와 집안 어른들로 부터 남성들은 돌봄의 기회를 차단 당하는 경험을 하게 된다. 부부 사이에 가사와 양육 등 돌봄 분담을 균등하게 하고 평등지향적인 관계를 위해 노력하는 부부라 할지라도, 양가 부모와 친척어르신 등의 눈치를 보게 되고 남성들은 돌봄 참여를 주저하게 된다.

<사례 8>의 아내 <사례 A>는 제주의 풍습이 생소한 ‘육지며느리’이며 페미니스트이다. <사례 8>은 평소에는 평등하게 돌봄에 참여하다가도 어머니 앞에서는 아무 일도 하지 않으려하기 때문에, 집안의 대소사 때마다 아내의 불만이 커지고 가족 간 갈등이 불거지는 경험을 했다. 결국, 이들 부부는 어머니가 살아 계실 때까지는 기존 질서를 지키자고 합의를 했으며, 그 대안으로 대소사 전날 남편이 대청소를 담당하기로 하였다.

대소사할 때는 집사람이 불만이 많죠. (여기서 제사를 하세요?) 한

번. 설날하고 추석은 어머니 집에서 하고 또 하나는 형네(집에서 해요). 집 사람은 페미니스트니까 나보고 ‘참여해라. 요리도 잘 하는데 왜 참여 안 하나?’, ‘싫다. 어머니가 뒷소리한다. 당신한테는 남자가 참여하면 좋주게~’ 하면서, 뒤에 가서는 ‘아이구. 병신새끼’ 한다구. 내가 참여 안 하는 게 아니고, 어머니 살아 계실 때는 기존 질서를 지키자 그랬으면 좋겠다 해서, 그 전에는 좀 부딪혔는데 이번부터 그날은 내가 집안을 싹 대청소하겠다고 해서. <사례 8, 45세, 자영업>

‘남편 없인 살아도 아들 없이는 못 산다’는 제주 어머니들은 아들을 끄찍이 생각하며, 아들은 그런 어머니의 마음을 알아차리고 어머니를 지극히 섬기는 ‘효자’들이다. 제주의 3040세대들은 부모님 세대와는 다른 방식의 삶을 추구하지만, 이와 같은 제주의 어머니와 아들의 관계는 새로운 삶을 추구하는 데에 장애로 작용할 수 있다.

<사례 H>와 <사례 27> 부부가 대표적인 사례이다. <사례 H> 부부는 몇 년 전까지만 해도 시부모와 같은 집에 살면서 남편인 <사례 27>은 전혀 돌봄에 참여하지 않았고, 분가한 이후에도 시어머니가 종종 집에 찾아와 아들(남편)이 해야 할 집안일을 대신해 주고 있었다. 이러한 (시)어머니의 행동은 아들(남편)이 돌봄에 참여하지 않더라도 세 아이의 돌봄 공백을 예방함으로써 결국 남편의 돌봄 참여를 가로막는 장애로 작용하고 있다.

시집오고 나서 인정하기 힘들고 부딪혔던 게 여자로서의 삶. 시어머니가 불쌍하기는 하나 저한테는 불합리한 거예요. 본인 것을 다 따라했으면 하는 것이 있어서 이거 해라 저거 해라 하는데 어머니 하고 틀어지기 싫고 평화를 위해서 따라주는 것인데 내가 거기에 좋아서 한다거나 아니면 문화 자체가 좋아서 그런 게 아님에도 불구하고, 저는 (아들, 딸) 둘한테 똑같이 시켜요. 오늘 밤에 회의가 있어서 제가 없으면 오늘은 아들을 시키고 내일은 딸을 시키고 그러는데 시어머님은 그거예요. 아들이니까, 종손이니까. 딸이니까

(집안일) 해야지... 그때도 (시어머니께) 이야기 했어요. (나는 딸 아들) 구분 없이 키울꺼니까 (그런 말) 하지 마시라고. 말은 안하는데 화가 나셨죠... 빨래를 남편이 담당하니까 일정 정도 지나니까 아들(남편)이 처음에는 세탁기만 돌리다가 널기도 해요. 가끔씩 이러니까 조용히 어머니가 와서 세탁기에 세탁된 빨래들을, 아들이 해야 될 것을 슬며시 하고 아들이 한 것처럼 이야기를 하세요. 빨래 널 솜씨를 보면 (남편은) 탁탁 털어서 잘 너는데 어머니는 일은 빨리 하시는데 꼼꼼하지 않은 스타일이라서 확 티가 나서. 아들(남편)이 한 것처럼. 그런 게 조금, 우리 딸한테는. 나한테는 강요해도 우리 딸한테는 강요하지 않았으면 좋겠다고. <사례 H, 사례 27의 아내>

이 뿐만 아니라, 남성 자신의 인식과 태도 또한 남성의 돌봄 참여에 영향을 미치는 중요한 요소라 할 수 있다. 남성들이 가사와 육아를 할 때 ‘아내를 돕는다.’는 표현을 하는데, 이는 가사와 육아가 자신 즉 남성의 일이 아니라는 생각에서 비롯되는 것이다. 이러한 인식은 남녀노소 불문하고 만연해 있었다. <사례 9>는 특히 남성의 인식 문제를 지적하면서도, 자신도 ‘아내를 많이 도와주지 못한다.’고 표현하거나 ‘아내가 전업주부이기 때문에 자신이 할 필요가 없다’는 등 남성의 돌봄 역할에 대한 혼란스러움을 보여주었다.

(남성들이 장시간 노동을 하고 있어서 아이의 육아에 참여를 못하느니?) 그렇게만 볼 수 있는 건 아닌 거 같아요. 의식의 차이인데, 저도 마찬가지로 실제로 가사노동이 어릴 때부터 커올 때부터 그렇게(해본 적이 없어서), 빨래 청소를 여성의 일이라고 생각했기 때문에, 지금도 저는 청소하거나 빨래할 때 ‘뭐 도와줄까?’라고 이야기 할지, 내가 주가 아니고 당신 일인데 내가 도와줄까 이야기하는 자체가 잘못된 거죠. 같이 분담해서 같이 서로 하는데. 그렇게 커 와서 몸에 체득되어버리니까 변화를 줘야 되겠지만 하루 아침에 쉽게 되는 건 아닌 거 같고. 저도 젠더 교육받고 했

었는데 그럼에도 불구하고 그게 쉽지 않은 거 같아요. 저희가 과도기인거 같아요. 베이비붐 세대들이 그런 생각(가부장적인 성역할)을 가지고 있고 그렇게 클 수밖에 없는 사회적 분위기에서 컸고, 직장 내에서도 회사 끝나면 회식문화나 공무원도 마찬가지로 술 못 마시면 승진 못 한다 그러는데, 베이비붐 세대들 사이에서는 술 못하는데 어떻게 승진해?(라는 인식이 있어요). 술 잘한다는 게 사람들의 네트워킹이 좋다는 거라서 승진도 많이 했겠죠. 이제 지금 (젊은) 세대들은 회식 가자고 해도 안 갈래요 이야기하지만 우리는 (윗세대 남성들을) 보고 배운 게 있으니까 (따라) 가야될 거 아닌가(하죠). 우리는 끝물이고 밑 세대는 개인주의적인, 자기 생활을 찾으려고 하는 그런 게 이제 인정하는 분위기가 되니까. (그런데) 아직도 좀 남아있긴 해요. 쉽지 않아요. 저도. (남편으로서 부인이 점수를 준다고 하면 몇 점정도 주실 거 같으세요?) 잘 안 줄 거 같아요. 많이 도와주질 못해서. 또 한 가지는 집사람이 전업주부다보니까 니가 해야 할 일이라고 생각하는 것도 있고. <사례 9, 47세, 공무원>

지금껏 여성과 남성의 살아온 삶의 환경 차이로 인해 남성이 여성보다 돌봄에 미숙할 수 있지만, 본래부터 남성을 돌봄에 미숙한 존재로 여기고 대한다면 결국 그러한 존재가 될 것이다. 이러한 인식과 태도가 남성 자신뿐만 아니라 가족과 직장 그리고 사회 전반에 만연해 있음에 주목해야 하는 이유이다. 따라서 다방면에서 남성들의 돌봄 참여를 도와주고 지지함으로써 돌봄을 지속적으로 경험하고 돌봄 역량을 강화해 나가는 것이 남성들을 돌봄에 보다 적극적으로 참여하도록 하는 길이 될 수 있을 것이다.

## 나. 직장: 성과 중심적이고 성별화된 조직 문화

이 절에서는 직장 차원에서 남성들의 돌봄 참여를 어렵게 하는 장애 요인을 육아휴직제도 중심으로 살펴보았다. 제주의 3040세대 남성들은 육아휴직제

도<sup>8)</sup> 이용이 어려운 원인으로 무엇보다 **경제적인 어려움**을 공통적으로 토로하였다. 제주 지역은 전국에서 임금 수준이 가장 낮은 지역으로 한 사람의 임금으로 가게를 유지하기는 어려움이 따랐다. 때문에 제주 지역에서는 부부 간의 맞벌이가 자연스럽게 이루어지는 경향이 있으며, 때문에 부부 중 한 사람의 휴직이 가게 경제에 큰 어려움으로 작용할 수 있다.

특히, 외벌이 가족의 육아휴직은 더욱 어려운 선택이 될 수 있다. <사례 3>과 <사례 9>가 대표적인 사례이다. 부부인 <사례 3>과 <사례 B> 사례는 남편이 주요 생계 부양자 역할을 하고 아내가 가사·양육을 전담하기로 합의하였다. 홀로 가게 생계를 책임지고 있는 <사례 3>의 입장에서 육아휴직은 이용하기 어려운 제도이다.

이와 마찬가지로 <사례 9>는 과거 경제적 어려움으로 인해 육아휴직을 받고도 복직을 서둘러야 했었다. 물론 직장 내 **대체 인력의 부재 문제**도 있었지만 경제적 어려움으로 인해 스스로 이른 복직을 하게 되었다고 하였다.

육아휴직을 하면서 재정적인, 금전적인 문제가 걸려요. 부부가 맞벌이를 해서 한사람이 벌고 한사람이 육아휴직을 할 수 있는데, 제 주변에 부부 공무원이나 두 사람이 돌아가면서 번갈아가면서 하고 있는데, 제 경우에는 집사람이 집에 있다 보니까 제가 쉬면 육아휴직 수당이 나오긴 하지만 100만원 한도 내에서 (지원 받고), 실제로 한 달(생활비) 따져보니까 기본적으로 4인 가족 따져서 250(만원) 정도는, 보험금 다 포함해서 들겠더라고요. 그러니까 4-5개월에 돈 천 만원이 깨지는데. 자기가 여유가 없으면 육아휴직하기가 부담스럽죠. 주변에서 들어보면 육아휴직 하다가 재정적 부담 때문에 빨리 복귀한 경우도 있고요. 저도 인사계에서

8) 현행 육아휴직 제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 최대 1년 간 신청할 수 있으며, 이 기간 동안 최대 100만원까지 휴직급여를 지원 받을 수 있다. 또한 ‘아빠의 달 제도’를 별도 시행하고 있는데, 이는 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 급여를 상향하여 지급하는 제도로, 통상적으로 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 아빠가 나중에 하는 경우가 많기 때문에 아빠의 육아휴직을 촉진하는 기능을 한다. 이 때, 첫 3개월 동안 육아휴직 급여로 최대 150만까지 상향 지원한다(고용노동부).

물론 빨리 들어올 수 없겠냐고 했지만, 개인적으로도 그런 것도 부담이 많이 돼서 빨리 들어오기도 했습니다. 그래서 하고 싶어도 당장, 통장에 매달 (생활비가 빠지니까) 그래서 대출받아서 썼습니다. <사례 9, 47세, 공무원>

경찰인 <사례 14>는 육아휴직제도는 있지만 못 쓰는 분위기이기도 하고, 경제적 어려움과 휴직 기간 만큼 다른 사람에게 성과에서 뒤쳐질 것이라는 두려움으로 육아휴직을 생각하지 않고 있다.

(육아휴직은) 할 수 있으면 하고 싶죠. 정책적으로 육아휴직이 있는데 회사에서도 못 쓰는 분위기지만 육아휴직을 하면 기존에 받는 월급을 다 못 받으니까 그런 것도 있어요. 집에는 (시간 할애를) 하고 싶은데 경제적으로도 무시를 못하니까 그런 부분에서도 할애하고 싶은 마음은 있지만 다른 부수적인 요인들이... 육아휴직 했던 남자 선배도 그것 때문이라고는 안하지만 승진이 늦어졌거든요. 왜냐면 승진심사 시험이 없고 내부에서 평가(를 통해 승진이 이루어지니까). 쉬어버린 기간만큼은 다른 사람보다 떨어질 수밖에 없으니까. <사례 14, 37세, 경찰>

민간 기업에 다니는 <사례 16>은 육아휴직을 받을 생각조차 해본 적이 없었다. 그와 같이 10명 남짓한 소규모 회사의 근로자들은 경제적 어려움뿐만 아니라 자신이 휴직했을 때 대체 인력의 공백에 대해서도 걱정해야 했다.

(육아휴직) 저는 안돼요. 큰 회사가 아니라서 한 사람이 빠지면 힘들어요. 제주도는 여자도 석 달 출산휴가 받는 것도 눈치 보인다는데. 제주도는 많이 한정되어있죠. 우리 와이프는 제주도에서 좋은 편이죠. (사무실에서 육아휴직을 받아 본 사람이 없나요?) 네. (여직원들도?) 여직원이 없어요. 전체 10명? 일을 모르는 것도 아니고 한 사람 빠지면 힘든 것도 알고, (제가) 맡은 일이 팀

장급이다 보니까 빠지면 일이 안돌아가는 것도 알고, (육아휴직) 못하죠. <사례 16, 40세, 민간기관 종사자>

<사례 17>의 직장은 모두 남성으로 구성된 4명의 직원이 함께 일하고 있으며, 그는 육아휴직을 생각해 본적이 없다. 그도 그럴 것이, 그의 회사는 출산휴가를 쓰더라도 연차까지 합쳐서 최대 5일까지 겨우 쓸 수 있는 정도의 복지 수준으로, 대체 근로에 대한 대안이 없는 상황에서 육아휴직으로 인한 장기적인 인력 부재는 다른 세 명의 일을 과부화시키는 결과를 초래할 뿐이다.

우리 쉬는 거, 출산휴가 있어요. 3일인데 연차 써서 5일까지. 최대 5일까지 써요. 육아휴직은 있는데 저희 모르겠어요. 한 번도 써본 적이 없어서. 제주도에서는. 글썄요. 근데 쓰기가 난감할거 같아요. 장기간. 왜냐하면 저희가 한 사람이 장기간 빠진다고 하면 네 명이서 일할 거를 세 명이서 한다고 하면 부담이 되죠. 저희가 사무직도 아니고 현장도 보고 사무도 보는데 네 사람이 하던 일에 과부하가 되면 몸이 망가지겠죠. <사례 17, 37세, 민간기관 종사자>

생활협동조합에 다니는 <사례 6>은 이 보다는 상황이 좀 나으나 크게 다르지 않았다. 직장 분위기는 근로자의 육아에 호의적인 분위기이고 첫째 아이 때 육아휴직을 받으면서 대체 근로 인력을 활용한 경험이 있었다. 올해 하반기에 둘째 아이의 육아휴직을 해야 하는 상황이지만, 업무의 연속성이 단절될 것이 염려되었다. 이는 직장 차원의 고민일 수 있지만, 소규모 직장의 근로자들은 휴직으로 인해 자신과 직장 양 측면의 영향을 고려할 수밖에 없었다.

(둘째 아이도 육아휴직 생각하세요?) 네. 힘들 거라고 생각해요. 그런데 저는 당연하게 (육아휴직 받게) 해줘야 한다는 생각이 있어서 받는 거죠. 첫 번째 휴직 때는 대체 근무를 썼었고 일부는 (기존 직원들과) 나눴고.... 그런데 업무의 지속성이 담보가 안 되

는 거예요. 그래서 제가 올해 9월에는 육아휴직에 들어가야 하는데 제가 하는 일이 1년 내내 연중 지속이 되고 하반기에 심화돼야 하는데 담보가 안 되는 거죠. 그래서 ○○○(직장)에서도 고민이 많은 거예요. 어떻게 해야 하나? 인사이동을 다른 데로 시켜서 조금 더 유연하게 대처할 수 있는 곳으로 인사이동을 해야 하나? 그러면 다른 사람을 데려와야 하는데 그게 될 것인가? 직장 입장에서는 고민이 되는 거예요. 그런데 이게 ○○○(협동조합)이니까 그래도 가능한데 웬만한 직장에서는 고민을 안 해주겠죠.  
<사례 6, 37세, 협동조합종사자>

육아휴직으로 인한 업무의 공백은 급기야 **직장 퇴출의 주요 원인**으로 작용하거나, 장기적으로는 **성과 평가와 승진에 부정적인 영향**을 미치고 있었다. 특히, 민간 기업에서 그러했다. 관광 관련 민간 기업의 인사팀에서 근무한 경험이 있는 <사례 18>은 회사에서 정리해고시 육아휴직 중이거나 육아휴직 경험이 있는 사람이 의례히 정리해고 명단의 일 순위가 되는 현실에 대해 이야기해 주었다.

일반 사기업은 안 할 거예요. 실제적으로 육아휴직을 봤을 때 회사가 보 존 받는 금액이 회사에 이익이 가도, 그게 하기가 어렵다라는 거예요. 그리고 제가 인사팀에 있을 때 실제로 육아휴직 하는 분들이 있거든요? 회사 입장에서는 나쁘지 않아요. 그 기간 동안에 정부로부터 보조받는 금액도 있고 육아휴직 끝나고 바로 퇴사하더라도 퇴직 기간이 있으니까 서로 윈윈하니까 나쁘지 않다고 생각하는데 그거를 안 하려고 하는 입장이지요. 그리고 보통 육아휴직을 쓰고 나면 사실 편하지가 않죠. 왜냐면 내가 이걸 하고 나면 회사로 제대로 돌아갈 수 있을까 걱정을 많이 하고 회사도 경영이 좋을 땐 모르는데 나빠지면 (퇴직) 1순위거든요. 제가 있던 데는 워낙 그런 게 많으니까, 쓰시고 편하게 그만둘 거로 생각하고 쓰는 걸 봤죠. <사례 18, 44세, 민간기관 종사자>



공기관 종사자로서 현재 육아휴직 중인 <사례 24>는 육아휴직이 가장 고민되었던 점이, 복직 이후의 인사 고가나 근무 평가에 미칠 부정적인 영향이었다고 한다. 그는 직장에서 남자 직원 중에서는 자신이 두 번째로 육아휴직을 받은 상황이며, 제일 먼저 육아휴직을 받았던 선배는 복직 후 회사로부터 더 많은 성과를 내라는 독촉에 시달리고 있었다.

(육아휴직을 하려고 할 때 가장 힘들었던 점은 무엇이었나?) 나중에 복직하고 나서 인사고과나 근무성적이나 이런 것에 평가를 잘 해줄 것인가? 이런 것에 대한 불안 심리. 너 원래 승진케이스데 갔다 와서 승진할 수 있겠냐? 아니면 뭐 과장이라도 되고 나서 가지. 그러나 나는 그런 것에 연연하지 않아요. 지금도 승진케이스라지만 승진하기 어려워요. 우리 회사 조직 구조 상. 티오가 나와야하는데, 티오가 없는데 어떻게 승진을 시켜요? 상위 직급에. 나 혼자만 있는 것도 아니고 다른 동기도 있고 다른 선배들도 일, 이년 끌어가지고 승진케이스가 있는데. 회사에서는 회사 자체적으로 바쁘니 남자가 뭘 쓰냐? 이런 식으로 하긴 하는데. 우리 회사에서는 그나마 남자로는 내가 두 번째예요. 선배가 먼저 썼어요. (그분은 육아휴직을 쓰고 부당하게 불이익을 당하거나 그런 적이 있는가?) 말은 많았죠. 거기는 마케팅(부서)니까 행사유치 이런 건데, (휴직 끝나고) 오자마자 행사 빨리 따와라! 임원진이 직접 그만큼 쉬었으니 빨리 성과를 내라고 독촉을 했어요. <사례 24, 37세, 공기관 종사자>

<사례 24>의 경험처럼, 남성의 육아휴직에 대한 성 차별적인 인식이 대부분의 직장에서 강하게 작동하고 있었다. 그는 장시간 앉아서 컴퓨터 작업을 오랫동안 하다 보니 허리에 문제가 생겼고, 두 번의 허리 수술을 거치면서 보직 변경을 요구하였으나 받아들여지지 않자 결국 육아휴직을 받게 되었다. 회사 측에서는 ‘남자가 무슨 육아휴직이냐?’며 반발하였으나, 업무로 인한 병가를 인정하고 육아휴직을 받도록 하였다.

회사에서 엄청 반발했어요. “니가 무슨 육아휴직이냐?” 나는 그나마 좀 나은 게 내가 수술을 두 번을 했거든요. 보직 변경을 해달라고 했는데도 불구하고 변경이 안 되었어요. 수술하고 돌아오면 보직 변경을 해주겠다고 했지만 안 해줬어요. 내 일이 없어서만 하는, 모니터 보고 이런 일을 하다 보니 몸에 문제가 생긴 거라 회사에서도 (육아휴직) 가라하고 오케이를 해 준거예요. 원래는 작년 11월에 하기로 했었는데, 년 말에 내년도 사업 계획이라든가 예산이라든가 하는 일을 할 사람이 없으니 마무리하자, 마무리하자, 그러다, 연 초에 대타 없다 사람 올 때까지 도와줘라, 도와줘라, 그러다보니까 1월 말까지 일을 하게 된 거거든요. <사례 24, 37세, 공기관 종사자>

자치 경찰인 <사례 14>는 다른 민간 직종에 비해 상대적으로 육아휴직제도를 용이하게 이용할 수 있는 상황이지만, 경찰 조직 내에서도 여성 직원과 남성 직원 간의 차이가 존재하고 있었다.

여자 직원은, 인식 자체도 결혼하면 임신해서 저 직원도 휴직하겠구나 이 생각이 드는데, 남자 직원은 아이 낳으면 육아 휴직하겠다는 것은 장난으로 주위 사람들하고 트러블 있을 때 육아휴직 내겠다 하는 거지. 실제 낸 사례는 한 건 있다고 들었어요. <사례 14, 37세, 경찰>

우리 사회에서 육아휴직제도는 일반적으로 공무원과 경찰 그리고 교사와 같은 공공기관 종사자들에게만 적용되는 제도라는 인식이 있다. 하지만 위 사례에서 알 수 있듯이 제주 3040세대 남성들은 공공기관 종사자의 경우에도 육아휴직 등 자녀 돌봄 관련 휴가를 받기가 쉽지 않았다. 교사인 <사례 4>는 요즘 ‘젊은 남성 교사’들은 돌아가면서 육아휴직을 받는 추세이기는 하지만, 실제로 남성 교사들은 배우자의 출산 휴가도 겨우 받을 정도라고 하였다. 자녀 돌봄뿐만 아니라 처가의喪 등 특히 아내와 관련된 ‘집안 일’로 인해 휴직

을 받는 남성 교사들은 ‘승진에 관심 없는 이상한 사람’이라는 분위기가 여전하다는 것이다.

(육아휴직 받는 거는 자연스럽습니까?) 이제는 많이 하는데, 여성 선생님들이 많이 해요. 예전에는 육아휴직 자체가 없었죠. 출산 휴가도 내기 어려웠으니까. 인천에서는 (교사가 출산휴가) 못 내서 유산 된 경우도 있었어요. 신문에도 났었고. 지금은 제도가 바뀌면서 많이 나아졌죠. 그런데 한번 틀어지면 관계자들이 이해를 못해요. 저도 출산휴가 겨우 받았어요. 안내줘요. 못 받은 경우도 많아요. 받도록 해줘야 하는데 ‘본인한테 3일만 내라’ 이렇게~. 실질적으로 그런 경우가 있죠. 제 친구도 처가 상인데, (휴가가) 5일에서 7일 나와야 하거든요. 5일 다 안주고 학교 오라고. 그런 경우도 있어요. 아직도. (특히, 남성들은) 눈치 받는 것도 (있고) 이상한 사람이라 이야기해요. 경력 인정이 되어야 하잖아요? 승진이나 이런 불이익이 많으니까 승진할건데 왜 육아휴직 하냐고. 그런데 젊은 사람들은 돌아가면서 많이 해요. <사례 4, 44세, 교사>

마찬가지로 공무원인 <사례 15>는 약 200명의 직원 중 여성이 육아휴직을 받은 경우는 많이 보았으나, 남성의 경우는 거의 보지 못했다고 하였다. 현재 그의 아내는 출산휴가에 이어 육아휴직 중에 있으며, 본인도 육아휴직을 받을 의사가 있느냐는 질문에 가능하다면 하고 싶다고 말했다. 한편, 육아휴직 중 하고 싶은 일은 “아이와 보내는 시간과 더불어 (솔직히 말해) 전부터 하고 싶었던 일들, 자격증 준비”를 꼽는 것이었다.

(육아휴직을 해볼 생각 있으세요?) 가능하다면 하고 싶죠. 육아휴직하면 솔직히 아이하고 많은 시간을 보내고, 제가 전일부터 시간이 나면하고 싶었던 것들? 자격증을 따다거나 그런 것을 해보고 싶긴 한데... (남성 육아휴직자에 대한 편견) 저희 직장에서는 없는 거 같은데 법적으로도 보장이 된 거고, 누군가 시작하기가 어

려운거지. 누군가 시작하면 점점 인식이 당연시 될 거라고 생각이 되는데, 크게 하려는 사람이 없는 거 같아요. 경제적인 이유가 크겠죠. 제 직장은 지금 200명은 되죠. 정확히는 몰라도 최소 200명은 되요. 제가 여기 근무한 동안에는 (남성 육아휴직자가) 없는 거 같아요. 여성분들은 많죠. <사례 15, 38세, 공무원>

남성의 육아휴직 비율이 증가하고 있다고 하지만, 여전히 우리 사회에는 남성의 육아휴직을 받아들이지 못하고 있는 분위기이다. 대부분의 직장에서 오롯이 육아를 목적으로 하는 남성 육아휴직을 진정성 있게 받아들이지 않았다. 남성의 육아휴직은 유별난 사람들이나 하는 것이지 ‘보통’ 남자들 사이에서는 ‘농담’처럼 이야기 되고 있었다. 실제로 육아가 주목적이 아닌 다른 이유로 육아휴직제도가 활용되고 있었고, 이러한 현상은 조직적으로 용인되고 있었다.

#### 다. 지역: ‘주변 돌아보는 일’과 성별화된 공동체 문화

제주의 인구는 현재 약 60만 명으로, 대한민국 전체 인구의 약 1%를 차지하는 수준이다. 요 근래 ‘제주 이민 열풍’으로 2010년부터 순유입인구가 증가하는 추세이지만 제주 지역은 ‘좁은 지역’ 다시 말해 ‘대면(對面) 사회’의 특성으로 인한 혈연, 지연, 학연 중심의 관계망인 ‘켄당’ 문화가 공동체 규범으로 자리하고 있다.

제주의 3040세대 남성들은 돌봄 참여 장애 요인으로 가족이나 직장 차원의 어려움뿐만 아니라 ‘켄당’ 관계를 바탕으로 다양한 주변인들의 경조사 등 ‘주변 돌아보는 일’로 인한 ‘바쁨’에 주목했다. ‘켄당’문화와 ‘주변 돌아보는 일’은 남성 못지않게 제주 여성들에게도 중요한 일이지만, 이 일은 성별화되어 있었고 그 중 남성의 주변 돌아보는 일은 ‘과잉 정치화’가 특징적이었다.

전통적으로 제주의 성별 분리 체계는 근대적 그것과는 달리, 남성은 생계 부양을 하지 않더라도 의례 영역을 담당하는 것만으로도 사회적 지위를 인정받을 수 있었다. 반면, 일상적인 생활 영역인 일과 가족 영역은 여성의 영역이었기 때문에 남성은 일상적인 영역에서는 부재한 상징 세계의 존재였다. 이와

같은 제주의 전통적인 성별 분리 체계는 1960년대 이후 지역 개발과 도시화를 거치면서 근대적인 성별 분리 체계와 유사하게 변모해가고 있지만, 지금까지도 연속성을 유지하고 있다.

현대 제주 여성의 적극적인 경제 활동은 역사적으로 생계 부양과 가족 돌봄을 전담했던 제주 여성의 전통적 역할을 반영하고 있으며, 현대의 제주 남성들은 일과 가족 영역이 중요해짐과 동시에 기존 의례를 전담하는 역할이 혈연, 지연, 학연 관계로 확장되어 ‘과잉 정치화’된 현상으로 나타나고 있다.

이처럼 제주 남성들은 현대에도 의례와 정치라는 상징적인 역할을 수행하고 있기 때문에 일과 가족 영역에서 제주 남성의 모습은 제주 여성의 비해 상대적으로 잘 부각되지 않는다. 이러한 제주 남성의 특성을 <사례 16>은 한 마디로 ‘한량’이라고 표현하였다. 그는 30~40대 남성들에게는 이러한 모습이 많이 사라지기는 하였지만, ‘좁은 지역 사회’에서 ‘경조사’와 ‘술자리’ 등 많은 ‘주변 돌아보는 일’들이 제주 남성들에게 여전히 중요한 일로 작동하고 있다고 하였다.

(제주도 남자들에 대한 편견이 있어요. 어떤 건지 아세요?) 한량.  
(웃음) 그런 끼가 확실히 육지보다 많아요. 그런데 많이 변했다고 느껴져요. 지금은 결혼하면 대부분 가정을 먼저 지키는 것 같고 적당히 해야죠. 적당히. 확실히 술자리나 그런 게 많은 거 같은데, 대부분이 결혼하면 변화되더라고요. (제주도) 아버지들을 보면 집에 경제적인 것들도 책임 안지고 엄마가 책임지고 그런걸 보면 아니다 라고 생각하는데, 뭐라고 해줄 수는 없는 거니까. 어른들이고. 55살 정도 이상은 (이전과 비슷한 거 같아요). 저희 세대가 과도기세대인거 같아요. 40대 초반 (저희 또래는). 많이 변했는데 진짜. 무시 못 하는 게 아직까지는 그래도 육지보다는 술자리도 많고 경조사, 지역사회가 좁다보니까 그런 것도 많고. <사례 16, 40세, 민간기관 종사자>

제주 지역의 잦은 ‘주변 돌아보는 일’은 남성들의 직접적으로 남성들의 돌봄

참여를 어렵게 하는 요인이기도 하며, 한편으로는 ‘주변 돌아보는 일’에 따르는 ‘부조’를 위해 더 많은 돈을 벌어야하기 때문에 더 많은 노동을 해야 하는 원인이 되기도 한다. 이주민인 <사례 19>는 제주 사람들이 돈을 많이 벌어야 한다고 말하곤 하는데, 그 이유가 지출에서 차지하는 부조금의 비율이 높기 때문이라는 사실에 놀란 적이 있다. 특히, 제주 지역은 아직도 가족 구성원 모두에게 개인별로 부조하는 ‘겹부조’의 문화가 남아 있다.

들어보니까, 우리는 수입이 적어도 맞춰서 살아보려고 하는데, 만나서 들어보면 수입이 많아야 된다고 하는 거예요. ‘왜 많아야 되냐?’ 하니깐, 부주에 나가는 돈만해도 한 달에 퍼센트를 엄청 차지한다고. 누구 한집만 상을 다해도 형제가 넷에 부모가 있으면 다 나눠주려 하면 그것만 해도 저희는 누구 상이 있으면 5만원 주고 끝나는데 여기는 30만원을 주고 몇 집이 생기면 한 달에 비용이 어마어마한 거예요. 저희는 그런 지출이 전혀 없으니까. 간혹 가게 되도 육지 식으로 아는 사람 주지, 모르는 형제들한테 주긴 그렇고. <사례 19, 45세, 농업인>

직장이나 지인들의 경조사나 모임을 자제 하더라도, <사례 20>과 같이 ‘문중회’와 ‘종친회’ 등 친족공동체를 기반으로 한 ‘주변 돌아보는 일’로 인해 자녀 양육 시간이 부족하고 아내에게 미안함을 느낀다는 경우도 있었다.

나는 (회식이나 모임을) 거의 일주일에 한 번 나가나? 나는 밖을 거의 안 나가요. 애를 봐야한다는 이유도 있지만 굳이 내가 연락해서 나가는 경우는 거의 없어요. 어쩔 수 없이 나가야하는 회식이나 동창회나 종친회 일이거나 이런 경우가 아니면 내가 연락해서 술 마시자, 당구치자 뭐 이런 것은 거의 안 하는 편이에요... (아내는 남편과의 돌봄 역할 분담을 만족하고 있다고 생각하나요?) 만족은 못하는 것 같아요. 내가 (아내보다는) 활동을 조금 하고 있어요. “○○ ○씨 종친회”에서 임원을 하고 있는데 거기 가서 일을

할 때 아내에게 조금 미안해요. 체육대회나 이런 것에 참여하다보면 아내가 아이를 돌봐야하는 시간이 많아질 때 좀 미안해요. <사례 20, 38세, 유통업>

이러한 ‘주변 돌아보는 일’은 도시 지역보다 농촌 지역의 경우 더 빈번했다. 제주 시내에서 직장을 다니다가 몇 년 전 고향인 농촌지역으로 귀촌한 <사례 27>은 (농어)촌 생활은 더욱 ‘볼 일’이 많다고 하였다. 그는 동네 청년회와 마을 축구회, 농민회 등으로 인해 일주일에 2, 3번은 저녁에 일이 생겼다.

(아내하고) 업무 분담을 하긴 했는데... 그런데 그게 힘들더라고요. 그래서 빨래는 내가 해요. 잘 될 때는 퇴근해서 일 끝나고 와서 다른 일이 없을 때는 웬만하면 하는데 또 촌 생활이 볼일들이 되게 많아요. 촌에서 사회생활 하는 게 이번 주도 그렇고 저번 주도 그렇고 행사가 있으면 계속 나가서 봐야 되고. (어떤 행사를 말씀하시는 거예요?) 동네 청년회나 단체들 행사 있으면 준비를 해야 하잖아요? (청년회 임원 활동하세요?) 작년에는 했었고 올해는 다른, 지금은 마을 축구회가 있어요. 지금 거기 회장 하고 있고. 그럼 일주일에 한번은 무조건 운동을 가야하고 중간에 회의라도 한번씩 있으면 두세 번 빠지잖아요? 그럼 (집안일을) 못하게 되고. <사례 27, 40세, 농업인>

<사례 27>은 제주 남성 간의 문화가 지역별로 차이가 크다고 생각했다. 농촌 지역의 경우 지역공동체적 삶의 양식이 보다 강하다는 의미였다. 부모님이 근처에 함께 살고 있는 혈연과 친족 공동체라는 마을 특성이 이러한 삶의 방식을 더욱 강화시켰다. 그는 10년 전이었던 30살 무렵 10살이 많은 동네 형님으로부터 자신이 직접 빨래하는 이야기를 했다가 ‘그런 일도 하느냐?’는 핀잔을 들었다. 그리고 다음부터는 동네 형님(남성)들과 집안일에 대해서 나누지 않게 되었다.

(저 같은 경우는 제주 남성의 차이가) 지역과 도시의 차이이지, 세대차이라고 생각은 안 해요. 지역 문화가 있고. 저도 제주시 살 땐 그렇게 안 했죠. 가야 하나? 말아야 하나? 그런데 지역은 또 지역마다 공동체가 있잖아요. 지역공동체 내에서 그걸 만들어가는 게 있고 그런 거 같아요. 세대차이라고 단정 지어서하기에는 무리가 있지 않나? 제가 처음 내려와서 10살 정도 차이 나는 형님이 있는데 지금 그 형님은 51인데, 딸이 1학년? 되게 이야기를 많이 들은 것이, ‘그런 것도 너가 하나?’고, 그런 차이는 있더라고요... 그 다음부터 그런 이야기를 안 하게 되더라고요. <사례 27, 40세, 농업인>

이처럼 돌봄이 배제된 남성 문화는 일상에서 개별 남성들의 가사·양육 참여를 어렵게 하는 장애 요인으로 작용할 수 있다. 같은 맥락에서, <사례 27>의 아내(사례 H)는 자신의 먹는 밥조차 스스로 떠먹지 않는 ‘마을 남성 문화’에 대해 강한 문제의식을 가지고 있었다. 남성들의 자가 돌봄도 이루어지지 않는 상황에서 타인을 돌보는 일은 더욱 기대하기 어려운 일이기 때문이다.

... ○○리에서 보면 분위기가 저희 애 아빠는 그래도 집안일을 해주는 거에 속하는 거예요. 본인은 억울할 수도 있어요. (마을 남성들과) 비교를 했을 때 (나의 남편이) 밥을 하거나 반찬을 하진 않지만 있는 밥 떠먹고 가고 반찬을 떠먹고 가는 건 본인이 하거든요. (내가) 안차려 주거든요. 그런데 ○○리 남자들 대부분은 부인이 떠주는 밥 먹고. 다른 남자들이 봤을 때 저는 썬 여자인거예요. 우리 남편 입장에서는 자기는 한다고 생각할 수 있을 거 같아요. <사례 H, 39세, 마을사무소 사무장>

한편, 제주 지역의 성별 분리 체계는 여전히 공고하게 남아 있어서 부부가 동일한 행사나 모임에 참석하더라도 성별에 따라 공간과 역할이 구분된다. 한 예로, 제사나 명절 날 여성은 제례 음식을 담당하며 부엌(부엌문)에 위치하며,



남성은 제례를 주관하는 제관을 담당하며 안방이나 거실(현관문)에 위치한다. 제사나 명절이 아니더라도 각종 모임에서 여성과 남성은 다른 역할을 수행하며 성별에 따라 앉는 공간도 달라진다.

이러한 성별화된 현상은 이주민의 시각에서 더욱 잘 포착되었다. 제주에 이주한지 4년 차를 맞이하는 <사례 10>은 서울과 제주에서 각각 공동육아를 하였는데, 공동육아모임 안에서도 지역 차이를 느낄 수 있었다고 한다. 학부모들이 모여 음식을 먹으며 담소를 나누는 자리에서도 제주의 학부모들은 여성은 여성들끼리, 남성은 남성들끼리 따로 앉아서 여성들은 음식을 준비하고 나르는 역할을, 남성들은 여성들이 주는 음식에 술을 함께 마시며 꼼짝하지 않았다. 공동육아 어린이집에 자녀를 보내는 아버지들은 상대적으로 육아에 대한 고민과 참여도가 높음에도 불구하고 성역할에 있어서는 보수적이라는 점에서 제주지역이 좀 다름을 느낄 수 있었다고 한다.

제주도 남성들이, (다른 지역 비교해서) 남자들이 가지고 있는 평균적인 인식은 차이가 없다고 생각을 하지만, 제주도 남자들이 좀 더 보수적인 생각은 들어요. 예를 들면 서울에 있을 때는 ○○○어린이집이라고 공동육아 어린이집이라고 다녔는데, 제주도 와서 ○○○어린이집을 보냈어요. 첫째를. 그런데 이제 공동육아 어린이집은 아빠 엄마들 모임이 많잖아요. 회의도 많고 그러면 ○○○어린이집(서울)에서 모임을 하면, 남자, 여자가 어울려서 같이 술 먹고 육아에 대해서 이야기 하고 어린이집에서 이야기 하고 이런 분위기에요. 물론 어떤 엄마들의 불만은 남자들이 육아는 참여 안하고 술자리만 참여한다~ 그래서 육아가 피곤하다고 불만을 표현하는 사람도 있지만, 엄마 아빠가 모여서 더 어울려서 동등한 관계로 육아에 대한 이야기 나누고 문제가 있으면 머리를 맞대는데, 제주도에 오니까 남자는 남자끼리 여자는 여자끼리 술 먹고. 예를 들면 모임을 갖게 되면 ○○○어린이집(서울)은 음식을 같이 준비하고 같이 뒷정리 하는데 여기는 남자가 주로 앉아 있고 여자가 음식을 차리고 남자들끼리 먼저 술을 먹고 있으면 여자가 나중에

밥을 먹기 시작하고 차를 몰아야 하니까 엄마들은 밥 먹고 차먹고 남자들은 밥 먹고 술 먹고. 같이 육아의 문제를 논하고 공동육아 어린이집임에도 불구하고 서울과 제주의 차이가 있구나~ 놀라기도 했어요. 공동육아인데, 남자와 여자의 분위기가 다름을 보았을 때. 그나마 공동육아 어린이집을 보내는 아빠들은 참여도가 일반 남자들보다 달라요. 그래도 이 모습 하나만 보아도 육아에 대한 참여도는 높지만 어떠한 인식을 가지고 있고 어떤지 알 수 있는 거죠. 아빠들 중에서도 저보다 더 육아를 잘 하는 참여도가 높은 아빠도 있고 그래요. 그러나 그게 평등한 관계로 되지 않는 건 평균적인 인식이 제주도가 더 보수적인 것 같다는 것이죠. <사례 10, 46세, 시민단체 활동가>

제주 이주 5년 차인 <사례 19> 또한, 마을에서 가족모임을 할 때 평소처럼 습관적으로 자신이 설거지를 할 때마다, 주변 남성들로부터 제지를 당했다고 한다. 그는 그럴 때 마다 다른 남성들을 의식하며 일부러 하지 말아야 하는 것인지 고민스러웠다.

그런데 이제 동네에 부부들이 아이들 데리고 가족들이 놀러오는 경우가 있잖아요. 서너 가족 같이 오면 같이 먹고 마당에서 논다고 하면, 설거지를 제가 다 하거든요. 습관적으로. 그런데 동네 다른 아빠들이, 남자 분들이 하지 말라고 하는 거예요. 하면 집에 가서 (자기가) 욕먹고, 우리 보는데서 하지 말라고. 저는 설거지하는 게 자연스러우니까, 밥 먹은 거, 제가 치우고 설거지하고 하는데 그런 걸 조심하게 되는 거예요. 괜히 나 때문에 (다른) 부부가 약간 깔끄러워진다면지, 고민은 되죠. 애매한 상황들 있잖아요? <사례 19, 45세, 농업인>

이처럼 제주 사람들은 ‘주변의 시선’에서 자유롭지 못한 삶을 살고 있다. 제주 지역의 잦은 ‘주변 돌아보는 일’과 ‘겉부조’의 문화, 공고한 성역할 분리의

문제는 공동체 문화로 자리 잡혀 있었다. <사례 21>은 제사나 명절에 아내가 힘들어하는 것을 알고 있지만, 이러한 문화를 변화시키고자 하는 생각은 가지고 있지 않다.

저희는 (제사가) 두 번. 추석에 한 번, 아버지 제사 모시고. 저희 형님은 설하고 할머니, 할아버지 제사를 이렇게 나누어서 모셔요. 제사가 돌아오면 금전적인 것을 떠나서 (아내가) 신경을 많이 씁니다. 손님들이 오시기 때문에 신경 써서 음식도 차려야하고. 문제는 음식을 만드는 것이 중요한 것이 아니고 손님이 왔을 때 음식을 내오고 치우고 하는 것이 모두 여성들의 몫이라는 거다. 그게 불만인 것 같아요. (그것을 도와준 적은 없는가?) 도와줄 공간이 없어요. 물론 음식을 만드는 것은 도와줘요. 그러나 제사상을 치우면 설거지를 해야 하는데 그 일을 여자들이 하는 일이에요. 남자들이 제사상을 차리고 다 치우고 청소도 하고 다 합니다. 그런데도 여자들은 자기들만 고생한다고 생각하는 거 같아요. 그러나 남자들의 입장은 또 그런 게 있거든요. 어른들이 와계시는데 우리가 가서 막 설거지하고 그러면 안 된다~. 같이 앉아서 술이라도 한 잔 기울여야한다~. 음복이라도 하고, 서로 얘기도 하고 감사인사도 하고 그래야한다~. 우리가 일하고 있으면 손님들이 앉아있겠어요? 그렇지 않으면 제사 끝났으니 가세요! 이런 말밖에 안 되는 거거든요. 음식도 나누고 감사 인사도 하고 그런 역할을 남자들이 하지. 여자들이 앉아서 술 따라드리고 남자들이 서서 설거지하겠어요?  
<사례 21, 45세, 자영업>

<사례 21>은 전반적으로 가부장적인 성역할 인식과 태도를 보이는 사례였다. 한편, 본 연구에서 만난 3040세대 제주 남성들은 많은 경우 이와 같은 제주 지역의 남성 문화를 인식하고 있었고, 이를 거부하는 경우도 많았다. 개별 행위자들의 다양한 시도들은 변화를 만들어 내고 있음이 분명하지만, 개별 행위자들의 노력만으로는 사회적 변화를 만들어 내기에는 한계가 있다. 따라서

향후, 제주 남성의 돌봄 참여 활성화를 위해서는 지역 차원의 변화를 어떻게 만들어낼 수 있을지에 대한 공론적인 논의들이 매우 필요해 보인다.

## 2. 제주 남성의 돌봄 지원 정책 요구

### 가. 보육정책과 부모 양육 지원 강화

제주 3040세대 남성들의 돌봄 지원을 위한 정책 요구는 기본적으로 돌봄이 필요한 어린 자녀들의 보육과 돌봄 서비스의 강화였다. 7살, 2살 자녀를 둔 <사례 1>은 장기적이고 실질적인 지원 방안으로 보육서비스의 개선 필요성을 제기하였다. 구체적으로, **어린이집 운영 시간**을 아침 7시 30분부터 저녁 7시까지 연장함으로써 부모의 출퇴근 시간에 맞춰 여유 있게 자녀를 등·하원할 수 있도록 하는 것이다.

...(남성의 돌봄 참여 지원 방안으로) 좋은 아버지 학교 같은 것도 했음 좋겠고, 예비 육아 학교라든지... (그런데) 프로그램을 많이 만든다고 되는 게 아닌 거 같아. 일회성이고 남발성인데... 장기간에 걸쳐서 실질적으로 도움이 되는 건 애를 공짜로 맡아 주는 거야. 최소한 아침 7시30분부터 저녁 7시까지 맡아 줘야지. <사례 1, 35세, 시간 강사>

<사례 16>은 실제로 이와 같은 문제로 곤란을 겪은 사례이다. 그는 작년, 7살이 된 큰 아들을 모 초등학교 병설유치원에 보냈다. 그의 아들은 아침마다 부모의 출근길에 맞춰 등원하곤 했는데, 유치원선생님으로부터 등원을 늦게 해 달라(빨리 오지 말라)는 말을 들었다고 한다. 당시 유치원교사의 출근 시간은 8시 30분이었다. <사례 16>은 그 말을 듣고 너무 화가 났지만, 아들에게 해가 될까봐 아무 말도 하지 못했다. 그러나 맞벌이 부부를 고려하지 않는 유치원의 행태에 문제가 있다고 보았고 무엇보다 개선되어야 할 점이라고 강조했다.

큰 아들이 작년에 병설유치원을 다녔는데 좋긴 좋아요. 공립이니  
 까 돈도 안 들고 좋은데, 어폐가 있는데 (등원) 빨리 오지 말라고  
 해요. 출근 때 데려다줬는데 8시 30분되면 선생님 오고 그랬는데  
 빨리 데려오지 말라고 눈치를 주더라고요. 가서 한마디 하고 싶은  
 데...말이 되냐고 공립인데, 애들한테 불이익이 될까봐 (말 못했  
 죠). 또 중요한 게 인식인데, 종일반하면 하루 종일 봐주는데 3시  
 정도 되면 두 세 명 정도 밖에 안 남아요. 다 학원으로 빠져버리  
 니까. 학원을 안보내고 싶었는데 어쩔 수 없이 (보내게 돼요). 종  
 일 보내고 싶은데 아이가 친구가 없으니까 심심하다고 어쩔 수 없  
 이 학원을 보냈어요. (개선했으면 하는 것은) 병설유치원밖에 없어  
 요. 그건 정말 맞벌이하는 부부에게 조금 맞춰줬으면 하는 게. 늦  
 게 오라고 하는 건 아니지 않습니까? 아이 때문에 엄마 아빠도 늦  
 게 가야하는데 그건 와이프가 하지 말라고 해서 안했는데 와이프  
 가 안 말렸으면 가서 말을 했을 거예요. 전 이걸 아니라고 봐요.  
 <사례 16, 40세, 민간기관 종사자>

이처럼 어린이집 운영 시간을 확대하는 방안과 함께 몇 시간만이라도 자녀  
 를 안심하고 맡길 수 있는 아동 돌봄 서비스에 대한 요구도 많았다. <사례  
 2>와 <사례 11>은 모두 제주로 이주한 ‘국내 이주민’으로, 가족과 친척 등  
 주변에 돌봄 인적 자원이 없기 때문에 전적으로 부부가 자녀 돌봄을 전담하고  
 있었다. 그러나 부부 두 사람 모두에게 다른 일정이 생겨 자녀 돌봄의 공백이  
 발생하게 될 때 마다, 잠깐 동안만이라도 안심하고 맡길 수 있는 **시간제 돌봄  
 서비스**가 있다면 좋겠다는 생각이 절실하게 들었다.

<사례 2>는 외벌이 가족으로, 그의 아내는 3자녀를 홀로 돌보는 전업주부  
 이다. 그는 직장과 가족 양 영역에서 일이 겹쳤을 때 곤란을 많이 경험하고  
 있다. 해서 잠시라도 안심하고 맡길 수 있는 사람이 있다면 얼마나 좋을까 자  
 주 생각하게 된다.

꼭 중요한 일이 겹치더라고요. 제 직장에 중요한 일이 있을 때 집

에서도 중요한 일이 생기고. 그럴 땐 거 같아요. 회사에 (집에 일이 있다는) 이야기할 수 없는 상황이, 너무 자주 있기 때문에 곤란한 상황이. 시간대로 (아이를) 돌봐주는 사람이 있으면 하는 생각도 했습니다. 시간제 (돌봄) 도우미나 이런 것을 찾고 싶어도 신원의 문제가 있잖아요. 그분들을 모르기 때문에 온전히 맡길 수 없는 그런, 믿을 수가... 아니면 보내는 어린이집에 등록이 되어있는 분을 시간제로 이용할 수 있다거나 이런 부분이 있으면 (개선되었으면 해요). <사례 2, 44세, 경찰>

<사례 11>도 비슷한 고민을 하고 있다. 현재, 네 살 아들의 주요 돌봄자인 아내는 공연예술계 종사자로 종종 공연이 있을 때 마다 서울 갈 일이 생긴다. 자신도 낮에는 직장에 있고 아내에게도 일이 생겨 돌봄 공백이 발생할 때가 생겨나고, 그럴 때마다 공적인 서비스가 공백을 메워줄 필요성을 자주 느낀다.

저희 같은 경우는 와이프가 집에 있거나 이럴 때는 문제가 없죠. (아이가) 어린이집에 가고 하는데 (아내가) 육지에 일이 있어서 갈 때, 사실은 오늘도 미리 양해를 구해서 아침에 늦게 갔거든요. 시간을 바꾸든 양해를 구하든 지각 처리를 해서 가능한 건데 예를 들어 저도 출장이 겹치거나 조정이 안 되서 급한 일이 생겨서 빨리 가야된다거나 이럴 때의 대체 사람이 없는 거죠. 가까운 사람이 있다고는 하지만 아직은 혼자 두기에는, 지지난주에 한 두 시간 잠깐 어른들 밖에 나가서 맥주 한잔 하고 얘기는 언니 오빠랑 있게 해서 두 시간 정도 있게 했는데, 그것조차 쉽지 않고. 그런 시간이 필요 하니까 그럴 경우에 공적인 것에서 채워 주는 게 필요한데, 일단은 그런 생각이 들고 구체적으로 야간에 어떻게 할 거냐? 이런 고민도 있잖아요. 저희 경우에는 (돌봄자가) 비어 있는 시간을 (공적인 지원제도를) 활용할 수 있다면 좋을 것 같아요. <사례 11, 46세, 정책전문가>

조부모 등 주변에 돌봄을 지원해줄 자원이 있는 경우에도 공적 보육 서비스의 필요성을 느끼고 있었다. 각각 4살과 3살인 딸 둘의 아버지이자 아내와 맞벌이를 하고 있는 <사례 20>은 낮에는 그의 어머니가 애들을 돌봐주고 있고 같은 집 2층에 형네 가족이 살고 있어 종종 돌봄 지원을 받고 있지만, 가족에만 의존하기에는 한계가 많다고 느낀다. 해서 단시간이라도 애들을 돌봐줄 곳이 있었으면 하고 바라고 있다.

어머니가 애들을 봐줄 수 없을 때 위(층)에 형수가 있긴 하지만, 보육시설이나 이런 것이 있었으면 좋겠어요. 예전에 공항 다닐 때 느꼈던 건데, 공항에서 근무하는 여직원들이 애들을 맡길 데가 없어서 퇴사를 고민하는 것을 많이 봤습니다. 돈보다는 애들을 돌보려고 퇴사하는 직원들이 많았어요. 보육시설이나 잠깐이라도 봐줄 수 있는 그런 곳이 있으면, 단시간이라도 맡길 수가 있는데...<사례 20, 38세, 유통업>

한편, <사례 1>은 맞벌이와 외벌이를 차별하는 현 보육정책에 대해서 문제가 많다고 느꼈다. 지금처럼, 외벌이 가족인 경우 전일제 보육에서 제외하는 방식은 외벌이 가족이 집에서 자녀를 돌보도록 하는 것이 아니라 ‘억울해서라도 돈을 벌러 다니겠다’는 반발을 사게 했다. 따라서 부부의 맞벌이 여부와 상관없이 국가에서 보육을 책임질 필요가 있으며, 그 한 가지 방안이 ‘양육수당’을 지급하는 것이다

돈 주면 좋겠어. 전업 맞벌이 아니면 애기를 시간제 보육으로 받거든? 그럼 돈을 내야해. 어멍 아방이 일을 하건 안하건 (아이를) 맡아 주면 좋은 거지. (아기를) 보내서 일도 구하고 하는데, 짜증나가지고. 제주도에서 바꿀 수가 없지. 돈 해서 정부에서 얼마 주면 누구냐, 자부담 하는 것을 추가적으로 할 수 있는데. 특성이 그래. 맞벌이를 안 하더라도 (아이를 맡길)할 수밖에 없는 구조가 있는데 그럼 맞벌이 안한다고 돈을 더 내라고 하는 건 웃긴 거지.

돈도 못 버는데 돈을 더 내는 거잖아. 억울해서 라도 돈 벌러 다니지. 일-가정 양립이라는 게 부모한테 다 떠넘기는 게 아니라 정부에서 해줘야지. <사례 1, 35세, 시간 강사>

농업인과 자영업자처럼 공적 부조의 사각 지대에 놓인 사람들의 돌봄을 지원하기 위해 ‘양육수당’을 지원하는 방안도 제기되었다. 농사를 지으면서 두 아이를 키우고 있는 <사례 19>는 주변의 농업인과 자영업자들을 보면서 육아휴직제도와 같은 일-삶 양립 지원 정책의 수혜를 받기 어려운 이들이 자녀와 함께 지낼 수 있는 시간을 보다 확대할 수 있도록 수당을 지급하고 제도화하면 좋겠다고 생각했다. 국가 또는 지자체는 양육수당을 지급하고 부모 특히 남성은 자녀와 함께 하는 사진을 SNS에 게시하는 등 이를 남성 돌봄 참여 정책과 연계할 필요가 있다는 것이다.

돈을 좀 지원했으면 (해요). 예를 들면, 농부가 내가 지금 하루에 2시간을 애들하고 놀고 싶은데 2시간을 일을 못하니까 돈이 줄잖아요. 내가 일을 안 하는 만큼 돈이 주는 거거든요. 줄어드는 만큼의 비용을 지불 해주는 게 현명한 정책이죠. 자영업자랑 농부에게 일 시간 줄이고 애를 보세요~ 하면 누가 보겠어요? 니가 밥을 줄 거냐? 밥을 주는 게 중요하죠. 한 달에 30만원이면 30만원을 지원해 줄테니 아이랑 두 시간을 보내고 한 번씩 그 사진을 페이스북에 올려주세요~라는 정책이 현명한 거 같아요. 자영업도 마찬가지로 두 시간 일찍 매일 문 닫고 들어가면 50만원이 손해라면 50만원 지원해 줄테니까 아이랑 같이 보내세요. 아이가 잘 자라는 게 건강한 사회를 만드는 것이기 때문에. <사례 19, 45세, 농업인>

이처럼, 제주 남성의 자녀 돌봄 지원을 위해서는 어린이집 시간 확대와 시간제 보육 서비스 그리고 양육수당과 같은 보육정책 및 양육 지원 정책이 강화될 필요성이 제기되었다. 이 때 중요하게 고려되어야 할 점은 맞벌이 여부 및 직업별 차이에 따라 정책에서 배제되는 부분이 없도록 세심한 접근이 이루



어저해야 한다는 점이다.

### 나. 육아휴직 등 직장 내 돌봄 친화 제도 강화

제주 남성의 돌봄 참여 및 일-삶 양립 지원 활성화를 위해 육아휴직제도의 현실화 요구도 이어졌다. 한편, 추가로 개선할 필요 없이 현재 법적으로 보장된 제도만이라도 이행될 수 있었으면 좋겠다는 한 공무원의 요구는 한국 사회의 돌봄 지원 및 일-삶 양립 정책이 현실과는 괴리가 크다는 사실을 말해주고 있었다.

제주 3040세대 남성들은 육아휴직제도의 현실화를 위해 무엇보다도 **휴직 수당을 상승 조정하고 대체 인력 제도를 강화**해야 한다고 입을 모았다. 그 중 <사례 6>은 대학 학자금 대출로 인한 빚을 안고 사회생활을 시작하는 청년 세대의 현실을 고려할 때, 결혼하고 육아휴직을 받는다는 것은 가계에 엄청난 부담으로 작용하고 있기 때문에 청년 세대의 현실에 알맞은 대책 마련이 필요하다고 하였다.

맞벌이로 생활하고 있는데 한명이 쉬면서 맞벌이가 안 되면 수입이 줄잖아요. 그리고 출산휴가는 최대 150만원까지 받을 수 있는데 육아휴직은 최대 100만원이고 그것도 이제 70%만 수령을 하잖아요. 나머지는 복귀 후 6개월 이후엔 70%하면 100만원이라 해도 70만원인데, 부족한 거죠. 왜 부족하냐면 결혼할 때부터 제로에서 시작하는 게 아니잖아요. 청년들이. 마이너스부터 시작하잖아요? 마이너스가 있는 상황에서 애가 생기고 한명이 휴직하거나 일을 그만두면 가계에 엄청난 부담인거죠. 제로에서 시작해도 엄청난 부담인데 그런 것들이 현실성 없는 지원책이란 생각은 들어요. 이걸 개선하는 거는 위에서 알아서 잘 하시겠지만... 지금 청년 현실에 맞는 지원책이 나와야 하는데 그러지 못한 생각이 들고...<사례 6, 37세, 협동조합 종사자>

교사인 <사례 12>은 육아휴직제도를 활용할 수 있는 것만으로도 감사해야 하는 상황일지 모르지만, 적어도 휴직 기간 동안 매달 100만 원 이상은 지원이 이루어져야 한다고 보았다.

사실 육아휴직을 하면서 ‘돈을 준다는 자체도 고마워해’ 라고 이야기하시는 분도 있지만, 글썩요. 지금 현재 상황에 맞췄을 때는 부족하지 않나? 육아휴직 자체에 대해서 쉴 때마다 준다는 것은 아니지만 지금 현재 잡혀있는 금액을 조정해주면 휴직을 하지 못해서 아이들에게 신경을 못 써서 힘들어하는 엄마 아빠에게 많은 도움이 되지 않을까? 금액을 떠나서 중요하기도 하지만 금액을 떠나서 배려한다는 차원에서 봤을 때는 한 백만 원 정도는 월별로 들어와야 금액적으로 활성화되지 않을까 생각이 듭니다. 개인적인 생각이긴 하지만 그 정도는 되어야만 가정적으로 힘들어지지 않게끔 휴직을 할 수 있다고 생각합니다. <사례 12, 35세, 교사>

육아휴직 수당의 상향 지원뿐만 아니라 대체 근로 인력 지원에 대한 요구도 이어졌다. 공무원인 <사례 9>는 공공기관에서도 대체인력 문제가 심각한 상황에서, 일반 민간 회사는 육아휴직이 거의 불가능할 것이라고 하였다. 따라서 육아휴직이 활성화되기 위해서는 육아휴직 수당과 휴직 기간, 대체 인력 등 삼박자가 합을 이뤄야 할 것이다.

공무원은 육아휴직을 쓸 수 있어서 그나마 나은 편인데, 경제적으로 조금 지원이 되어야 되지 않을까? 육아휴직 기간도 늘리고. 초등학교 6학년 때까지 언제든지 쓸 수 있게끔. 물론 한도는 있겠지만 육아휴직과 더불어 기간도 조금 늘리고 언제든지 쓸 수 있게끔 만들어주고. 또 한 가지는 대체인력이 없어서 미안해요. 같이 근무하다가 한 사람이 빠지면, 일반회사는 더 하겠지만 그래서 일반회사에서 더 못쓸 수 있는 거예요. 여기도 마찬가지로 빠지면 채워져야 하는데 쉽지가 않아요. 제 느낌인지 모르겠지만 인사계에서

는 굉장히 힘들어해요. 워낙 출산휴가, 육아휴직 많이 가니까 그런데 대체인력이 없으니까 결원이 생기고 남은 사람들도 부담이 가중되겠죠. 대책마련을 해줘야 될 거 같아요. <사례 9, 47세, 공무원>

육아휴직을 의무화하는 등 현 제도를 보다 과격적으로 변화시킬 필요성이 있다는 의견도 있었다. 돌봄 지원 및 일-삶 양립 제도가 사용자의 허락을 받아야 하는 사용자 중심의 제도에서 노동자의 기본 권리로서 인정되어야 한다는 것이다. 구체적으로 **현행 육아휴직 수당을 최소 월 150만원으로 상향 조정** 하고, **국가가 일반 사기업에 대체 인력 등 보조금을 지원하는 등의 방안**을 모색할 필요가 있다는 것이다.

얼마 전에 기사를 봤는데, 육아휴직은 허락하는 게 아니라 사람들이 구걸해야 하잖아요? 육아휴직을 신청을 하면 결제를 해줘야 하잖아요? 육아휴직이란 개념이 사용자 (중심) 개념이듯이, 그럼 육아휴직도 사용자의 허락을 받아야 하는데, 문화가 바뀌어야지 일과 가정 양립을 할 수 있는데, 현 제도 속에서도 이 제도가 잘 운영되지 않는 점들, 공무원이나 공공기관에서 가능한 것이 사용자한테 허락이 주어졌기 때문에 회사의 허락 없이 육아, 출산(휴가)이 가능한, 주휴수당을 받는 게 당연하듯이 육아휴직 받는 게 당연한 제도를, 기본법으로 하는 제도를 만들어야 되지 않을까 싶어요. 그리고 육아휴직 수당이 너무 낮아요. 150(만원)은 쥐야지. 최소한. 육아휴직 수당이 너무, (그리고) 20%는 나중에 주잖아요. 복직했는지 보려고. 이것도 참 육아휴직하고 나서 복직 안하고 도 망칠까봐. 이것도 너무 사용자적인 관점 아니에요? 최근 기사 보니 1년 안에 회사 그만 두는 경우가 40%예요. 여성이. 육아휴직했다가 복직한 공무원, 과로사(관련 기사) 있었잖아요? 보건복지부에서. 웃기게도. 이런 기준을 보면 육아휴직하고 난 이후에 여성들(육아근로)단축제도 있지만 주휴수당 받는 것처럼 아주 강하게 있

어야 된다고 봐요. 문제는 여성들을 다 자르겠지. 일반 사기업에서는 그래서 딜레마이긴 한데. 노동시장에서 고용의 권한은 기업에 있기 때문에 생기는 문제점이고, 공공기관은 이런 제도가 실현할 수 있는 게 스스로 정부기관이기 때문에 가능하고 정부가 자기를 지켜야하기 때문이고 육아휴직 제도가 가능할 수 있는 건 사기업의 근로시간 단축법이나 그런 부분을 지원을 해줘야 되는 거죠. 지원해주는 제도를 만든다든지 세금이 아니라 보조금 같은 형태로. 육아휴직 들어가면 기간제 그 업무에 대해서 일반사기업에서 싫어하는 게 기간제를 쓸 수 있도록 100% 지원하고. 그 정도는 해야지 일과 가정이 양립이 되지 않을까. 근로시간 단축을 하게 되면 직장에 여성이 100명이 있으면 직장에서 여성이 10명이 있어서 근로시간 단축을 한다 하면 노동시간이 1명이 더 필요하다 하면 1명에 대해서 지원을 한다든지 이렇게 이런 식으로 해야 되지 않을까? 그래야 사기업에서도 여성을 자르지 않겠죠. 이렇게 하면 회사도 계약직도 육아휴직 쓸 수 있게 하고 계약기간이 끝나더라도 육아휴직 수당 정부에서 준다. 지금의 생각보다 훨씬 더 파격적으로 나가야 된다고 생각이 들고. <사례 10, 46세, 시민단체 활동가>

민간 기업의 육아휴직 활성화 정책 방안 마련도 요청되었다. 민간 기업에 근무하는 <사례 17>은 대체휴무일 조차 지켜지지 않고 연차를 활용해서 쓰고 있는 상황에서 민간 기업에서 육아휴직이란 실현 불가능한 제도라고 말했다. 이런 상황에서, 민간기업 종사자들이 육아휴직 등 자녀 돌봄 제도를 이용하기 위해서는 민간 기업 사용자들을 움직이기 위한 인센티브 제공 등 대안 마련이 필요하다.

저희는 민간 기업이기 때문에, 공기업은 정부 시책에 따라서 다 하는데 민간 기업은 강제성이 없는 거잖아요? 실현 불가능한. 아 직은. 저희도 대체휴무를 하잖아요? 명절 때. (대체휴무일을) 연

차를 까요. 시책에 따라가지만 연차에서 까는 거죠. 쉬게 하면서 민간 기업이라서 그런 거예요. 공기업은 그러지 않잖아요. 불법인지 법적으로 그러는진 모르지만 민간이니까 강제성이 없는 건데 쉬게는 해주되 니네 연차에서 사용해라. 민간 기업은 강제성이 없는 게 그런 거죠. 그런 부분도 좀 인센티브, 세금 법인세 혜택이 조금이라도 있다고 하면 본사에서든 처음부터 노라고 하지 않고 좀 생각하지 않을까. 좋은 방향인데 민간 기업에 적용을 시키려면 당근을 줘야 해요. <사례 17, 37세, 민간기관 종사자>

돌봄(가족) 친화적 직장 환경은 육아휴직과 같은 일-삶 양립 정책을 활성화하기 위한 기반이 될 수 있다. 때문에 직장 문화를 돌봄(가족) 친화적 공간으로 조성하는 것도 노동자의 일-삶 양립을 위해 중요한 전략이다. 공무원인 <사례 3>은 **직장 내 가족친화프로그램**으로 ‘가족사진 콘테스트’를 제안한 적이 있으며, 실제 제도에도 반영된 적이 있다. 그는 이러한 노력들로 인해 남성 공무원들이 육아휴직을 가게 되면 의례히 따랐던 눈치 보는 일들이 줄어드는 효과가 있다고 평가했다.

(예전에 직장에) 건의한 적은 있어요. 작은 정책. 우리만의 리그가 될 까봐 우려되는 부분은 있는데, 휴가 갔다 오잖아요. 가족들하고 사진 찍을 거 아닙니까? 그걸 모아서 콘테스트를 하는 거죠. 그렇게 해서 수상도 하면 휴가 갔다 온 것만으로도 끝나는 게 아니고 가족들이 같이 모여서 아빠, 엄마가 같이 놀다온 사진 보면서 한 번 더 웃게 되잖아요. 그렇게 가족의 소중함을 느끼게 되는 거고 그런 것들도 작년에 처음 했었어요. 건의도 했었고. 2030 토론회 때 지사님이 2-30대 공무원들 모아놓고 토론한적 있는데 얘기 했었어요. 그래서 반영이 되었어요. 그 때 비슷한 이야기가 있었어요. 내부적으로 소리가 나와요. 일, 가정 양립도 총무과에서 많이 고민을 하고 있어요. 실질적인 효과를 보고 있는지 아닌진 모르지만 어쨌든 육아휴직을 눈치 안보고 가게끔 조성되

어 있고 노력의 결과라고 보고요. 예전에 이야기할 땐 너만 아이 키우냐 하는 분들이 많았는데 이제는 그러지 않아요. <사례 3, 41세, 공무원>

한편, 임금근로자가 아닌 자영업자나 농어업인의 경우는 스스로 근무 시간을 탄력적으로 조정하면서 일과 삶을 양립하고자 하였다. 유통업을 하고 있는 <사례 20>은 월요일부터 토요일까지 저녁까지 일을 하고 있는데, 토요일만이라도 오전 근무를 한다면 가족과 함께 할 수 있는 시간이 훨씬 많아지고 질적으로 다양하게 함께 할 수 있을 것이라는 기대를 하고 있다.

격주라도 토요일에는 오전 근무만 하면 좋지 않을까 하는 생각을 해요. 토요일에 가야하는 거래처가 있긴 한데, 오후까지 근무를 할 필요는 없어요. 왜냐면 토요일 근무를 위해서 월요일부터 금요일까지의 근무시간을 조정하는 거거든요. 토요일에 일 할 거리를 만들어야하기 때문이에요. 만약 격주로라도 토요일 오전 근무가 가능하면 가족과 함께 보낼 수 있는 시간이 더 많아지겠죠. 일박을 할 수 있는 여행도 가능해지고. 지금은 토요일 저녁에 끝나기 때문에 일박을 할 수 있는 나들이가 불가능해요. 근무가 좀 더 탄력적으로 움직이면 좋겠습니다. 영업직이기 때문에 내 목표액만 달성하면 요일이 중요한 것은 아니니까. <사례 20, 38세, 유통업>

제주 지역은 전체 근로자 중 상용직 근로자가 차지하는 비율이 40%가 채 되지 않는 한편, 자영업자와 무급가족종사자 비율이 약 34%를 차지하고 있다. 임시 및 일용 근로자 비율도 26.8%나 된다. 이런 맥락에서 제주 지역의 경우 육아휴직제도의 사각지대에 놓인 노동자가 많다는 점을 고려할 필요가 있으며, 육아휴직제도뿐만 아니라 (집 복귀를 위한) 조기 퇴근, 시차 출퇴근제 등 유연근무제의 활성화 방안 및 ‘육아수당’에 대한 논의가 함께 이루어져야 할 것이다.

## 다. 돌봄(가족) 친화 환경 및 문화 조성

### 1) 돌봄(가족) 친화 시설 및 프로그램 강화

제주 3040세대 남성들은 자녀 돌봄에 있어 우선적으로 아이와 함께 할 수 있는 공간 및 프로그램이 많이 필요하며, 돌봄(가족) 친화적인 시설 개선이 이루어져야 한다는 점에 공감했다.

제주 지역은 한국 최대의 관광지이자, 요 근래는 대안적인 삶을 살고자 하는 ‘국내 이주민’들의 발길이 끊이지 않는 ‘핫’한 곳이다. 그러나 이처럼 외부에 알려진 바와 같이 아름다운 자연 환경과 ‘이국적’인 모습과는 달리, 실제 제주에 오랫동안 살고 있는 ‘제주 도민’들은 다양한 ‘여가와 문화’를 향유하고자 하는 목마름이 항상 존재하고 있다.

두 딸의 아버지인 <사례 20>에게 제주는 즐길거리, 볼거리가 없는 곳이다. 그는 이러한 현실이 제주 남성들의 일상적인 음주문화로 연결된다고 지적했다. 그는 제주 남성들의 돌봄 참여를 위해서도 제주도민들이 가족과 함께 보낼 수 있는 공간이 많아지기를 바랐다.

제주도에는 너무 즐길거리, 볼거리가 없어요. 외부인들에게는 관광 지여서 좋겠지만 정작 제주도에 사는 사람들한테는 그런 것 같아요. 그래서 제주도 남자들이 음주율이 높다고 해요. 할 게 없어서. 가족과 함께 하거나 뭐 이런 것들을 몰라서 계속 그렇게 커왔으니까. 그게 정확히 어떤 것인지는 모르겠는데, 그런 것들이 필요하지 않을까? 가족과 함께 할 수 있는 그런 공간이 필요해요. 할 게 없어서 키즈카페를 가고 돈이면 되는 그런 것만 하고 있거든요. 돈만 내면 하루를 보내는 그런 것만 되고 있어서 뭔가 하나 만들어지면 좋지 않을까 해요. <사례 20, 38세, 유통업>

이와 마찬가지로 <사례 23> 역시, 제주 지역은 아이들과 체험할 수 있는 프로그램이나 시설이 부족하다고 여기고 있었다. 그는 심지어 이런 문제를 해

결하고자 자녀들이 어린 시기에 ‘육지’에서 살다가 나이 들어 귀촌하는 꿈을 꾸고 있을 정도였다.

... 제주도는 조금 육지랑 비교했을 때는 다양하지 않으니까, 체험도 그렇고 아이들하고 뭘 같이 할 수 있는 데가 제한적이어서, 그래서 애들이 크니까 캠핑을 시작한 거지. 갈 데도 없고 캠핑가면 뛰어놀라고 하고 버치면(지치면) 먹고 자고 하는 거지. 갈 데가 없어. 육지는 유원지라도 가거나 체험할게 되게 많잖아. 없어. 제주도는 캠핑가면 아이들도 좋아하고 하니까. 그래서 육지로 가고 싶어. (나중에) 늙으면 (제주) 오고 싶어. 아이들 생각하면. (제주는) 환경이 좋긴 한데, 아쉽지. <사례 23, 37세, 감정평가사 사무원>

누군가에게는 대안적인 삶의 터전으로 여겨지는 제주도가 누군가에게는 여전히 떠나고 싶은 ‘결핍’된 장소라는 사실이 아이러니하다. 제주에서 나고 자란 ‘제주토박이’ 3040세대 남성들은 다수가 이러한 생각을 공유하고 있음을 알 수 있다.

구체적으로 <사례 4>는 가족과 함께 이용하는 공간에서 조차도 불편함을 많이 느낀다고 하였다. 키즈카페나 식료품 마트와 같은 사설 공간뿐만 아니라 공공시설에서 조차도 남성이 자녀를 돌보는데 어려움이 많았다. 특히, 수유실은 여성만 출입할 수 있었고 남성 화장실은 기저귀거치대가 설치되어 있지 않아, 남성이 어린 자녀의 기저귀를 교체하거나 용변을 보게 할 때 어려움이 많았다. 따라서 남녀가 공용으로 이용할 수 있는 돌봄 친화적 공간이 필요하다고 느꼈다.

그런데 실제적으로 놀 장소, 같이 갈 장소가... 제주도의 경우에는 많이 가는 데가 ○○공원, ○○랜드나 이런 사설 아니면 키즈카페더라고요. 집에서만 계속 할 수 있는데도 적적하니까 나가고 싶은데 마땅히 갈 데가 없더라고요. 그래서 경마장 많이 가요. 거기 놀이기구 많이 있고 미끄럼틀 시작해서 유아부터 초 4-5학년



까지 놀게 많아요. 키즈카페는 비싸기도 하고 가서 마땅히 갈 데가 없는 거는... (그런 곳에 가면) 수유실 말고 뭐도 필요하면 남녀 공용으로 기저귀를 갈 수 있는... 예를 들어 수유실이면 남자는 못 들어가잖아요. 만약에 애를 남자분이 기저귀를 갈려면 화장실 말고 수유실 말고 그렇게 할 수 있게. 아이를 케어 할 수 있는 공간이 남녀 공용으로 있으면 누구나 들어가서 할 수 있으면 좋죠. 마트 같은 곳. 마트에 가면 마트는 없잖아요 다 여자만 있고 수유실만 있잖아요. 건의해서 하면 남자가 사용하지 않을까요? 가서. 기저귀를 갈려고 하면 엄마밖에 못해요. 그거는 좀 (바뀐다면 좋겠어요) <사례 4, 44세, 교사>.

특히, 딸을 돌보는 아빠의 경우 어려움이 많았다. 아빠가 화장실을 갈 때는 남성 화장실을 갈 수 밖에 없는 데 어느 정도 딸이 나이를 먹으면 남자 화장실 출입을 거부하기 때문이었다. <사례 12>와 <사례 16>이 대표적인 사례였다.

딸아이를 키우는 입장에서 아빠가 화장실을 데려가려면 남자화장실을 갈 수 밖에 없는 상황이니까. 그런데 요즘은 큰 관공서를 가니까 가족화장실이 따로 있더라고요. 가족이 들어가서, 장애인화장실처럼 있는데 가족화장실을 개설된 곳이 많았으면 좋을 것 같다는 생각을 했습니다. <사례 12, 35세, 교사>

특히 <사례 16> 딸이 6살이 된 후로 남자화장실 출입을 하지 않으려 하자, 혼자 여자화장실을 이용하거나 장애인화장실을 이용하고 있다고 했다.

요즘은 딸도 6살이 되니까 저하고 남자화장실 안 들어가려고 하고, 급할 때는 엄마 없이 어쩔 수 없이 들어가려고 하죠. 아무도 없다고 하고 들어갈 때 있는데, 보통 (여성과 남성) 따로 따로 인식이 되어서. (유아 변기) 있긴 있는데 ○○수목원에 있고 큰 공

원에. 남자 화장실에 많지 않아요. 기저귀 펴서 가는, 그게 요즘에는 몇 군데 있는데 많지 않아요. ○○공원도 자주 가는데 ○○공원을 가면 우리 막내는 항상 장애인화장실가서 몇 번 싸니까 거기만 들어가거든요. 문 여는 것도 알아서 들어가고 거기가 편하고 들어가면. 그리고 학교 운동장도 많이 가거든요. 놀이터가 있으니까. 학교운동장은 거의 주말에 가면 화장실을 못 쓰거든요. 화장실 가면 거의 못쓴다고 봐야 해요. 주말에 갔었는데 요즘 안 가죠. 화장실 못쓰니까. 학교에 많이 놀러 가는데 화장실이 있으면 좋겠다. <사례 16, 40세, 민간회사 종사자>

위 사례에서 알 수 있듯이, 남성의 자녀 돌봄 활성화를 위해서는 **돌봄 친화 공간 마련**에 대한 논의가 필요하며, 가족과 함께 하는 공간 마련 시 **가족화장실 및 가족수유실 등 돌봄 친화적 시설 설치**가 함께 이루어질 필요가 있다.

현재, 지자체에서 실시하고 있는 공동(체)육아 지원 제도를 보다 강화하고 개선해 나갈 필요도 있었다. 지난 해 도에서 지원하는 ‘공동육아모임’에 참여했던 <사례 22><sup>9)</sup>는 올 해 공동육아 참여 기준이 3가족에서 5가족으로 강화되자 2가족을 더 채우지 못하고 결국 공동육아 지원 사업을 그만두게 되었다. 그리고 현행 공동육아지원제도가 가시적 성과를 내는 프로그램 중심으로 장려되고 있어 ‘육아의 일상성’을 반영하지 못한다고 비판하였다.

공동육아 가족 기준이 3가족에서 5가족으로 바뀌었다고요. (구성원을 늘리는 데) 저는 찬성했는데 나머지 두 가족이 (반대했어요). 그것에 대해서 약간 부정적으로 보니까 우리 셋끼리 만나면서 하자. (기준이 높아지면서 못하시게 된 거네요?) 네. 꼭 말씀해주세요. 그리고 저는 이것도 이해 안 되는 게 뭐냐면, 공동육아 하면서 단점이, 관에서 하면 그런 거 같아요. 성과를 보여야 하

9) <사례 22>는 가족 간의 관계 개선을 위한 상담 프로그램에 대해서도 제안하였다.

“...상담. 서귀포에서 가족 상담(자) 한 분이 하시거든요. 상담이 일반 병원 가서 하기는 비싸요. 가족 간의 문제가 생겼을 때 상담할 수 있는 공간이 없어요. 그런 부분도 많이 늘어났으면 좋겠어요.” <사례 22, 39세, 공무원>

고, 성과 보이는 게 가장 중요한 거죠. 그런데 육아는 일상적인 생활인데 올해 프로그램 지원했던 걸 보면 프로그램 위주, 프로그램을 하거나 이런 거에 대해서 포커스를 맞추신 거 같아요. 그건 육아가 아니라 프로그램이거든요. 저는 공동육아 일상인데, 먹고 자고 기본인데 그 포커스량은 아닌 거 같아서 포기를 했어요.  
<사례 22, 39세, 공무원>

같은 맥락에서, 공동육아라는 것이 부모와 자녀를 중심으로 새로운 관계를 형성해야하는 것이기 때문에 ‘관계의 질’과 같은 소프트웨어적 개입이 강화될 필요성이 제기되기도 하였다. 앞에서 언급하였듯이, 특히 남성들은 새로운 관계 형성에 어려움이 있기 때문에 적절한 시간과 경험의 공유를 통해 같이 질적 관계의 형성을 위한 세심한 고려가 필요하다는 것이다.

구체적으로 이주민 가족인<사례 19>는 제주 이주 이후 이웃에게 마음을 여는 관계가 되기까지 탐색의 시간과 경험의 공유가 필요하다는 사실을 실제 경험을 통해 알려주었다.

처음에 (마음) 여는 게 되게 중요한 거 같아요. 관계라는 게 아이들 데리고 낯선 곳에 가려면 용기가 필요하잖아요? 마음을 열어줄 수 있는 무엇이 없으면 무조건 공간만 만들어서 여기 만들었으니까 애들하고 놀아라 관념이잖아요. 공간이 있어도 이용 안하는 사람들이 많잖아요? 저도 처음 왔을 때 2층집이었는데 저는 2층에 세 들어 살았는데, 1년 뒤에 또래랑 비슷한 애가 사는 게 되는 거예요. 그런데 그 분하고 아랫집, 윗집인데 서로 이야기를 트고 같이 놀아보자 그래서 놀기도 하고 그랬는데도 걸리는 시간이 상당했거든요. 서로 이제 탐색하고 관계라는 게 그렇잖아요? 그러고 나서 지금도 그 부부하고는 만나서 놀고 애들하고 놀기도 하는데 거기서 살 동안 되게 정이 들어서 둘째 낳을 때는, 둘째가 새벽에 태어나게 되었는데, 첫째가 잠이 들어서 애를 깨워서 두시에 업고 조산원에 데리고 가기 불가능한 거예요. 1층에 엄마, 아

빠 새벽 2시에 깨워서 우리 집 애 나올 거 같다고, ‘애 좀 봐 달라’ 해서 자는 애를 안고 그 집에 맡겨놓고 우리는 둘째 놓고(날고) 그랬거든요? 그런 시간 들일 때 그 이웃이 없었으면 얼마나 힘들겠어요? 개도 울고 잠깨서 그랬을 거고 아내도 애 나오니까 또 힘들고 난장판이 될 수 있는데 평화롭고 고요하게 애가 잘 태어났거든요. 되게 고마웠고 그 하나밖에 아닌 일인데도 그런 지점들이 큰 숨통이 아니고 진짜 필요할 때 이게 정말 이 사람이 덜 미안하게 그 정도 친분이 있다고 생각하니까 말길 수 있는 그런 게 되게 중요한 거 같은데, 공간 하나만 생겨서 될까? 지금도 제주 시내 사는데 일주일에 한두 번 놀러 와요. <사례 19, 45세, 농업인>

이상에서 살펴본 것과 같이, 남성의 돌봄 참여를 활성화하기 위해서는 돌봄(가족) 친화적인 관점에서 돌봄 친화적 공간 및 시설 등 하드웨어적 측면과 관계의 질을 고려하는 돌봄 프로그램 등 소프트웨어적 측면이 함께 고려될 필요가 있다.

## 2) 남성 돌봄 참여 프로그램 강화

제주 남성의 돌봄 참여 활성화를 위해서는 생애주기별 남성 돌봄 참여 프로그램 및 직장이나 마을에 찾아가는 남성 돌봄 교실 등 다양한 내용의 방식의 남성 돌봄 참여 프로그램이 필요하다는 의견이 다수 제안되었다.

앞에서 살펴보았듯이, 제주 3040세대 남성들의 어린 시절 가족과의 관계와 경험이 돌봄 참여적인 태도를 만드는 주요한 요인이었다. 이러한 사실은 이른 시기의 연령대부터 돌봄 참여적인 훈련과 교육이 필요함을 말해주며, 제주 남성들도 초, 중, 고등학교 시절부터 공교육에서 돌봄 교육이 이루어질 필요성이 있다고 생각했다.

한편, 오랫동안 돌봄이 배제된 문화 속에서 성장한 3040세대 제주 남성들은 지금부터라도 **가사와 양육 등 돌봄 노동에 대한 지식 습득과 훈련 프로그램**

램이 있었으면 좋겠다고 하였다. <사례 6>은 큰 아이의 육아휴직을 하면서 아이와 **어떻게 놀아야 할지** 몰라 어려움을 겪었다. 사설 문화센터에서 운영하는 ‘육아교실’이 있지만, 엄마들이 주류를 이루는 공간에 아빠들이 참여하는 일은 쉽지 않았다. 해서 아빠 등 남성들도 부담 느끼지 않고 참여할 수 있는 교육 프로그램이 있었으면 하고 바랐다.

육아휴직 할 때는 4개월부터 11개월까지 12개월까지 봤는데, 뭘 하고 놀아야 될지 모르는 거예요. 아빠가 쉽게 참여할 수 있는 프로그램이 없는 거예요. 아빠의 커뮤니티도 없고. 그래서 ‘문화센터라도 가봐’ 해봤는데 아빠가 아기띠를 메고 문화센터를 간다는 게 살짝 고민이 되고... 그런 것도 있더라고요. 그런 교육 프로그램이나 이런 것이 아빠만을 위한 거는 아니지만, 부담 없이 할 수 있는 게 이런 게 좀 필요하고... <사례 6, 37세, 협동조합 종사자>

<사례 14>는 남성들이 자녀 돌봄에 참여 하고 싶어도 ‘몰라서 못 하는 게 많다’고 생각한다. 경찰인 그는 비번인 날이면 2살 된 아들과 함께 사설 문화센터에서 운영하는 ‘**체육교실**’에 다니고 있는데, 남성들이 자녀와 함께 노는 방법을 알려 주는 프로그램이 보다 더 많아졌으면 하는 생각이 있다.

우리 집에서 보면 ○○씨(아내) 같은 경우에는 책을 많이 봐요. 육아 서적을. 그런데 저는 한 권도 제대로 본 적이 없는 거 같아요. 한편으로는 나는 일을 하는 사람이고 육아는 보통 엄마가 주로 하고 있다는 생각이 있어서 그런 것 일수도 있는데 막상 책 빌리러 가보면 아빠가 하는 육아 이런 책을 보기도 하는데, 아빠들이 못하는 게, 관심이 없는 사람들도 있겠지만 몰라서 못 하는 게 많다고 생각하거든요. 그런데 교육 와라 하면 안가는 아빠들이 많을 것이고, 아니면 남편들이 갈 수 있는 키즈카페, (키즈카페) 엄청 비싸거든요. 놀이 기구나 이런 있으면 놀이 방법은 몰라도 아이들이 알아서 놀잖아요. 옆에서 끌어주기만 해도 아빠는 만족감도

생길 수 있을 거 같고. 개인적으로 저는 그런 스타일이(엄마들 사이에서 어색해하는) 아닌데, 좀 있으면 이마트 문화센터를 가는데 가면 다 엄마예요. 체육교실이 있거든요. (이마트 문화센터 잘 이용하시네요?) 없어서 못한다고요. 하려고 해도 금방 마감이 돼서 ○○씨한테 문화센터는 왜 이마트에서 하는 거 밖에 없냐고, 잘 되어 있기도 하고 그런 부분에서 보면 여러 날짜가 있으면 내가 대신 가줄 수도 있는데 화요일 수요일밖에 없으니까. 어떤 면에서는 저렴해서 좋고, 조금 돈이 들어도 완전 갖춰지면 좋다고 생각하거든요. 이번에 유아용품을 빌릴 수 있어서 갔는데 2층에 놀이방을 만들었어요. 제가보기에는 험한 거예요. 큰 공간에. 큰 미끄럼틀 하나 있고. 누구 잠깐 기다리면서 10분, 20분 할 순 있는데 한 시간 동안 아빠랑 아이만 놀기에는 엄마 쉬게 하면서 하기엔 질리겠더라고요. 그런 걸 갖춰진 장소가 많아지면 많이 찾아가지 않을까.

<사례 14, 37세, 경찰>

<사례 20>은 **아빠 교육이나 남편 교육**의 필요성을 느끼고 있으며 본인도 직접 받고 싶은 의향이 있다. 현재 4살과 3살 두 딸을 키우는 아빠인 그는 자신이 **자녀들에게 하는 훈육이 잘하는 것인지 못하는 것인지** 혼란스러울 때가 많다. 기본적으로 아이들이 왜 안 자는지, 왜 우는지에 대해서 알지 못하며, 아내를 비롯하여 주변에서 너무 허용적으로 아이를 키우면 안 된다는 소리를 자주 듣는데, 훈육에 있어서 어떻게 아내와 역할 분담을 해야 하는지 궁금하고 배우고 싶은 마음이 강했다.

(돌봄) 체험이나 교육 센터가 있으면 좋겠어요. 아빠교육이나 남편 교육이 필요하다고 생각해요. 어떻게 해야 할지 모르는 사람들이 많거든요. 교육을 받고 키우는 것과 안 받고 키우는 것은 차이가 많을 것 같아요. 교육프로그램이 있으면 받아보고 싶어요. 내가 잘하고 있는지, 사실 (잘) 모르지 않나? 내가 잘 한다고 하고는 있지만 아이들 입장에서는 어떤지 알 수가 없으니까. (제일 궁금한 것

은 뭐였어요?) 아주 기본적인 거예요. 왜 안잘까? 애가 왜 이러지? 달래야 하나? 다그쳐야 하나? 엄마는 적당히 해주라고 하는데 아빠는 그런 것 잘 못하겠더라. 내가 너무 오냐 오냐 키우나? 내가 잘하고 있는가? 한 사람은 무서운 사람이고 다른 사람은 사랑을 주는 그런 사람으로 역할 분담을 하는 것이 옳은 건지? 이런 것들에 대한 교육이나 이런 것들을 하는 곳이 있으면 가서 받아볼 의향이 있어요. <사례 20, 38세, 유통업>

이와 같이 3040세대 제주 남성들은 자녀와 노는(소통하는) 법, 자녀를 훈육 하는 법 등을 다루는 ‘아빠 교실’이 생기길 바랐다. 한편, 자녀 돌봄이 아내의 임신과 출산의 연속성에서 이루어지는 일이기 때문에 ‘여성의 몸’ 즉, 임신, 출산, 생리 등에 대한 교육이 필요하며 이러한 교육이 아내와의 자녀 돌봄 분담에도 도움이 될 것이라는 의견도 있었다.

<사례 11>은 지금껏 ‘체대로 된’ 성교육을 받은 적이 없다. 그래서 남성과는 다른 여성의 몸의 변화, 즉 임신과 출산 그리고 생리 등의 현상에 대해 전혀 알지 못했고, 결혼하고 나서 책을 통해 ‘여성의 몸’에 대한 지식을 습득하려 하니 ‘너무 늦었다’는 느낌이 들었다. 따라서 ‘예비 부부 교실’이라던가 ‘예비 아빠 교실’을 통해 임신과 출산, 생리 등에 대한 지식 습득이 이루어져야 한다고 말했다.

일종의 예비 아빠 학교? 뭐 그렇게 까지야. 저는 모르겠어요. 그렇게까지는. 그런데 그거는 필요할 것 같아요. 예비 아빠. 내용상의 차이인데 집안 살림까지 어떻게 하지는 못하지만 출산과 육아에 있어서는 그런 게 조금은 있어야 될 것 같아요. 공적인 차원에서 필수적으로 교육을 한다거나 필요한 것 같아요. 남성의 경우에 저 같은 경우에도 와이프가 여성과 만나서 사는 것 자체가 여성의 몸, 변화에 대해서 몰랐으니까 살면서 하나씩 알아 가는 거죠. 생리를 어떻게 하고 어떤 주기로 하고 저도 한 달에 한번 하는 줄 알았어요. 그렇게 알지를 못하니까 학교 다닐 때 전혀 교육을 못

했겠죠. 그런데 관심이 없었을 것이고 남성의 생식이 어떻고 여성의 생식이 어떻고, 생물 교육의 끝, 성교육의 끝이었는데 나이 들어서도 마찬가지였고 누가 알려주거나 접해보거나 내가 알고자했거나 그런 게 전혀 없었던 거죠. 생활하면서 닥치니까 그게 오게 되는데 그때서야 책을 찾아보거나 누구한테 듣는 거는 너무나 느리거나 늦은 느낌은 들더라고요. 결혼을 앞둔 사람이나 육아, 임신이나, 여성들도 그렇지만 남성들도 필요할 거 같아요. 현명한 분들은 같이 다니고 그러잖아요? <사례 11, 46세, 정책전문가>

한편, 제주 남성의 성 평등한 인식 개선을 위한 교육 필요성도 제기되었다. 단순히 돌봄 역할에 관한 지식을 습득하는 것에서 나아가 성 평등한 관점의 훈련이 필요하다는 것이다. 공무원인 <사례 9>는 관련 업무를 담당하면서 공무원을 대상으로 한 ‘젠더(성평등)교육’을 받을 기회가 많았고, 여성과 남성의 역할 구분에 대해 고민하는 시간을 갖게 되었다. 그는 기존의 ‘아버지 교실’의 참여자들의 면면을 보면 본래부터 돌봄 참여적이고 평등 지향적인 성향이 있는 사람들이라는 한계가 있기 때문에, 더 많은 남성들의 돌봄 참여를 위해서는 일반 남성을 대상으로 한 젠더 교육의 강화가 필요하다고 보았다.

제가 젠더 교육을 받을 때부터 약간 좀, 거기서도 예를 들면 영상 하나 보여주면서 집에 똑같이 돌아오면 엄마는 설거지 하고 아빠는 신문 보고 티비보고 있고, ○○(장난감)인데 남자들은 바지 입고 다니고 여자들은 치마만 (입고). 남성과 여성의 역할을 구분시키는 그런 것에 익숙해진 게 아닌가? 젠더식 교육이 필요하지 않을까? 사회적으로. 남성의 역할, 여성의 역할이 따로 있는 게 아니라 가사노동에서는 분담해서 하는 (젠더) 교육 자체가 (필요해요). 아버지교실 취지는 굉장히 좋은데, 아버지 교실 나오는 사람들은 (이수하는 사람들) 다 잘하는 사람들이 오더라고요. 취지는 굉장히 좋으나 남성들이 조금 부담스러워 하는 경우가 있는 거 같더라고요. 차라리 그럴 바에 오히려 젠더식 교육이 훨씬 낫지 않나? 그



게 의무적으로 받게 한다던지, 캠페인을 통해서 한다던지 필요한 거 같아요. <사례 9, 47세, 공무원>

한편, 보다 많은 남성들이 돌봄 프로그램에 참여하기 위해서는 교육 방식에 있어서도 변화가 필요하다는 의견이 있었다. 예를 들면, 주말 농장과 같은 체험식 프로그램을 운영한다거나, 남성들이 많이 있는 직장이나 마을로 찾아가는 남성 돌봄 교실을 추진하는 것이다. 한 예로, <사례 17>은 주말농장을 활용해서 아이들과 텃밭 만들기를 제안하였다.

놀이시설 같은 게 한정되어 있어요. 아이 체험할 수 있는 것. 과일 심고 이렇게 주기적으로 주말 농장. 애 아빠랑 부모님이랑 같이 가서 자기 텃밭 이만한 구역이 있으면 주말마다 가서 가꾸고 그런 거만 해주면 애들 정서에도 도움이 될 거 같고. 어딜 가야 할지 고민 하는 게 너무 싫어요. 흙 만지는 거, 벌레 이런 거 좋아하는데 놀이터 가도 벌레 찾기도 힘들고 매번 봤던 거고. <사례 17, 37세, 민간기관 종사자>

### 3) 돌봄(가족) 친화적 인식 및 문화 조성

제주 남성의 돌봄 참여 활성화를 위해서는 사회적 인식과 문화 개선이 이루어질 필요성에 많은 남성들이 공감하였다. 우선, 우리 사회의 일-삶 양립 정책 또한 노동자들이 ‘일’에 보다 열중할 수 있도록 지원하는 정책이 중심이 되고 있음을 비판하고 사회 전반적으로 **돌봄(가족) 친화적 패러다임으로의 전환**이 이루어질 필요성이 제기되었다.

<사례 6>은 돌봄 지원 및 일-삶 양립 정책의 관점이 사회가 아이들을 더 많이 봐주는 것이 아니라 부모가 아이들과 더 많은 시간을 보낼 수 있도록 하는 방향으로 바뀌어야 한다고 강조하였다.

첫째를 어린이집에 보내는데 9시부터 5시까지 해요. 더 해주면

7-8시까지 해 주는 거잖아요. 첫째와 지내는 시간이 그만큼 안 되는(줄어드는)거잖아요? 그렇게 접근할게 아니라 어떻게 하면 좀 더 가정에 충실하게끔 접근을 할까. 그런 생각에 근무의 시간을 좀 더 탄력적으로 운영할 수 있게 해줘야 한다는 거예요. 실제 내가 일이 아니라 가정에 충실하고 싶은데 실제로 애가 9시부터 6시까지 있으려면 종일반이라고 부모가 재직증명서나 이런 것을 내야 해요. 8시간 근무한다는 것을 증명해야 하는 거죠. 일이 이만큼 있으니 당신네 아들자식이나 딸이 여기 있어도 된다가 아니라 좀 더 아빠와 엄마의 시간을 더 주겠다. 그래서 근무시간을 탄력적으로 운영하든 줄여주든 정책적으로 뒷받침해주고 그렇게 접근해야 되지 않는가? 어린이집 시간을 연장해주는 게 아니라~. <사례 6, 37세, 협동조합 종사자>

이와 마찬가지로, 남자건 여자건 성별에 상관없이 육아휴직을 당당하게 받을 수 있는 사회가 되어야 한다는 의견도 많았다.

남자건 여자건 육아휴직을 당당하게 할 수 있으려면 사회의 시선이 변해야겠죠. 당연하게 해야 되는 것처럼 받아들여지고, (인력을) 대체할 수 있는 방안도 여러 가지가 잘되어야겠죠. 복지시스템도 잘 되어야 하고 육아휴직 자체가 '직장을 빼고 한다. 일은 뒷전이고 집이 우선이다'가 아니라 자연스럽게 해야 되는 시기에 해야 되는 일이라고 받아들이면 좀 아이들에게 신경 쓰게 되지 않을까? 전형적인 문제도 없지 않아 있지만 그게 가장 크지 않을까? <사례 12, 35세, 교사>

돌봄 친화적 사회 조성과 함께 현재 그 가치가 제대로 인정받지 못하고 있는 **출산과 돌봄에 대한 가치를 사회적으로 인정**하고 높여나가야 한다는 의견도 제기되었다. <사례 15>는 여성들의 출산 가치에 대한 인정과 사회적 보상이 함께 이루어질 필요가 있다고 하였고 <사례 3>은 주부를 직업으로 인

정하고 수당을 지급하는 등 돌봄 노동에 대한 인정과 보상이 이루어져야 한다고 보았다.

저의 생각뿐만 아니라 사회적으로 남녀평등을, 성별만 다르고 하는 일이나 능력은 솔직히 남성보다 여성이 우월한 경우도 많이 있고, 솔직히 공무원 시험이나 뭐 그런 합격률을 봐도 여성이 우월한 경우도 많고. 단지 출산과 육아의 문제라고 할까? 그것 때문에 여성이 피해본다면 피해본다 할 수 있는 거 같아요. 능력이나 그런 거에 떨어지지 않는데. 그런데 이거는 생체적인 문제이기 때문에 그 부분에 대해서는 대체 방안을 해 줄만한 게, 공무원의 경우는 출산휴가를 갔다 오게 되면 지금도 뭐 시행되고 있는지 모르지만 호봉 정도는 인정해준다던지 안 그러면 승진 기회에서 예를 들어 자녀수가 많아질수록 승진에 대한 인텐시브를 준다던지 그런 식으로 하면 되는데, 주위에서도 다른 사람들도 불만을 가질 거 같긴 한데 아직까지는... 남자들 같은 경우에는 농담으로라도 나도 차라리 그럴거면 의학이 발달해서 남자도 아이 낳게 하면 되지 핀잔 아닌 핀잔을 하기도 할 거 같고, 좋지 않은 시선으로 볼 사람들도 있을 거 같은데 당연한 것을 기회까지 줘야 하나? 여성밖에 할 수 없는 일이니까 어떻게 보면 위대하고 대단한 일인데 그에 대한 보상은 제가 봐도 없는 거 같아요. <사례 15, 38세, 공무원>

(주부를) 직업으로 인식해줘야죠. 직업으로 인식해서 자금을 투자해줘야 된다고 생각해요. 현금이 아니더라도 애들을 외벌이로 키우면 어느 정도 어려운 부분을 아니까, 교육 문제에 대한 지원이나 이런 것들을 쉽게 접할 수 있게끔 하던지 여러 가지 방법이 있는데 그쪽으로 안가고 무조건 맞벌이 쪽으로 가는 거예요. 어린이집도 맞벌이는 가점이 있어요. <사례 3, 41세, 공무원>

출산과 돌봄 가치의 사회적 인정은 남성들의 돌봄 참여를 확대할 수 있을

뿐만 아니라 **성별 고정 관념의 변화**에도 기여할 수 있다. 보통 남성의 돌봄 참여는 여성을 ‘도와주는 일’로 인식되는데, 돌봄이 누군가를 돕는 일이 아니라 남성 자신의 일이라는 인식의 변화가 필요하다. <사례 12>와 <사례 25>는 성역할과 성별 고정관념의 변화가 필요하다고 주장하는 대표적인 사례였다.

(남성이 돌봄 참여에) 적극적이라는 말 자체가 어쨌거나 누가 시켜서 할 수 있는 것은 아니라고 보고요. 남자들이 육아를 보는 마음 자체가 이게 내가 할 일, 니가 할 일 이런 것이 아니라 우리 다 같이 할 일 이라는 시선의 변화가 제일 중요한 것 같아요. 적극적으로 할 수 있는 건 누가 시켜서 할 수 있는 게 아니잖아요? <사례 12. 35세, 교사>

맞벌이를 많이 하니까 남편들이 가사 일을 많이 해야 해요. 도와준다는 개념보다 같이한다는 개념으로, 솔선수범해야 애들도 그런 모습을 자연스럽게 보면서 남자는 이래야한다, 여자는 이래야한다는 고정관념이 아닌 부모를 보면서 배우는 게 가장 확실하고 정확한 것 같아요. <사례 25, 36세, 면세점 종사자>

돌봄에 관한 사회적 인식과 문화의 변화는 **지역 공동체의 돌봄 문화 확산**을 통해 강화될 수 있을 것이다. 구체적으로 현재 제주도가 시행하고 있는 육아 나눔터 사업과 공동육아 프로그램을 개선하고 강화하여 돌봄의 사회화를 촉진하는 것이다. <사례 3>은 공동(체) 육아를 통해 지역 공동체 문화가 복원되는 효과를 낼 수 있다며, 관련 사업들이 지역 사회에 보다 잘 알려지고 활성화될 필요성을 강조하였다.

수눔음 육아공동체인가? 그게 활성화 되었으면 좋겠는데 많이 홍보를 해야 될 필요는 있는 거 같아요. 동네에서 아기 엄마들을 만

나잖아요. 정보 공유가 되잖아요. 그게 힘이 되요. 들어줄 사람이 있는 것만으로도. 그리고 더 나아가면 주차 문제도 해소 되고. ‘이거 누구네 차인데?’, 알잖아요. 친절하게 전화해서 ‘차 잠깐 빼주실래요?’ 할 수 있는데, 안 그러면 ‘왜 여기 차 세워놨냐’고 하면 피곤하잖아요. 동네문화, 이웃사촌 문화가 사라졌잖아요. 그게 부활해야 삶의 만족도가 기본적으로 올라간다고 봐요. <사례 3, 41세, 공무원>

마을 단위의 교육협동조합을 만들어 운영하고 있는 <사례 19>는 공동체 육아를 통해 남성들의 돌봄 참여 경험이 공유되고 가시화될 필요성과 그 효과에 주목하였다. 물론 남성들의 가사, 돌봄에 익숙하지 않은 사람들의 부정적인 평가가 따를 수도 있지만, 궁극적으로는 남성 돌봄에 대해 사회적으로 가시화하고 공론화할 수 기회가 될 수 있으며 그 속에서 변화가 차츰 생겨날 수 있다는 것이다.

공동 육아를 만들어보려고 교육협동조합이라고 만들었거든요. 5가족이 만들어서 참여하는데, 모이면 애들하고 가족이 다 모이니까 21명이 되는 거죠. 집에서 모이면 딱 차죠. 뛰어다니고 놀고 그런 식으로. 그런 모임도 하고 그냥 동네에 사람들하고 조그맣게 모이기도 하고 모임도 가지고. 모이면 아까 말씀드린 대로 설거지하고 이런 거 하면 하지마라고 하고 그런 정도의 뉘앙스들, 그것도 긍정적으로 된다고 생각해요. 적극적으로 하고 있으면 저 아빠를 바라, 따라하게 되는... 협동조합 안에 있으면서 부모 워크숍을 해야 되겠다 그런 고민을 하고 있죠. 우리끼리는 이야기를 많이 했으니까 외부 사람을 불러서 이야기도 했으면 좋겠고. <사례 19, 45세, 농업인>

이상과 같이 제주 3040세대 남성들도 제주 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 제도의 개선뿐만 아니라 인식과 문화의 변화에 대한 요구를 가지고 있었

다. 따라서 향후 남성 돌봄 참여를 위해서는 제도와 인식 및 문화 개선을 위한 다각적인 방안 모색이 이루어져야 할 것이다.

### 3. 소결

이 장에서는 제주 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 장애 요인과 제주 남성들이 원하는 정책 요구 사항을 살펴봄으로써, 제주 남성의 돌봄 참여 활성화 방안을 마련하고 관련 정책 개발에 활용하고자 하였다.

일반적으로 현대 사회의 ‘장시간 노동’의 문제는 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 주요 장애 요인으로 부각되고 있다. 한국은 OECD 가입국 중 노동시간이 가장 긴 국가 중 하나이며, 실제로 돌봄이 배제된 일 중심 사회이다. 그럼에도 불구하고, 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 장애 요인은 ‘노동 시간’의 문제를 포함하여 보다 다각적인 방향의 논의가 필요해 보인다. 특히, 제주 지역은 전국에서 일하는 시간이 가장 많은 지역 중 하나이지만, 이는 제주 여성의 높은 경제활동참여율과 이에 따른 노동 시간이 길기 때문이다. 따라서 제주 남성의 돌봄 참여 장애요인은 노동시간의 문제를 넘어 다른 요인들을 함께 살펴볼 필요가 있다.

이러한 맥락에서 제주 남성의 돌봄 참여 장애 요인을 개인과 가족, 직장과 지역 차원에서 보다 복합적으로 살펴보았다. 먼저, 제주 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 가장 큰 장애 요인으로 가사 및 양육 등 돌봄노동에 대한 성(차)별화된 인식이 가족과 직장, 그리고 사회 전반적으로 널리 퍼져있음에 주목할 필요가 있다. 가족 내에서도 남성(아빠)들은 여자(아내, 할머니)들보다 돌봄노동에 미숙한 존재라는 인식이 있으며, 이는 남성의 돌봄 참여 기회를 차단함으로써 남성들을 돌봄 경험에서 배제하게 만들었다.

직장 차원의 장애 요인은 육아휴직을 중심으로 살펴보았다. 제주 남성들이 육아휴직을 받기 어려운 이유는 휴직 수당만으로는 생계를 유지하기 어려운 경제적 어려움과 대체 인력의 부재, 성과 평가와 승진에 부정적인 영향, 남성 육아휴직에 대한 성 차별적인 인식 때문이었다. 특히, 여전히 우리 사회에는 남성의 육아휴직을 받아들이지 못하고 있었는데, 많은 경우 남성 육아휴직을

한다고 하더라도 오롯이 육아를 목적으로 한다고 진정성 있게 받아들이지 않았다. 실제로 남성들은 육아 이외의 다른 이유로 인해 육아휴직제도를 활용하고 있었으며 이러한 현상은 조직적으로 용인되고 있었다.

지역 공동체 차원에서의 장애 요인을 살펴보기 위해서는 제주 지역이 혈연, 지연, 학연 중심의 관계망인 '켄당' 문화에 주목할 필요가 있다. 제주의 3040세대 남성들은 돌봄 참여 장애 요인으로 가족이나 직장 차원의 어려움뿐만 아니라 '켄당' 관계를 바탕으로 다양한 주변인들의 경조사 등 '주변 돌아보는 일'로 인한 '바쁨'에 주목했다. 그리고 '켄당'문화와 '주변 돌아보는 일'은 남성 못지않게 여성들에게도 중요한 일이지만, 그 일은 성별화되어 있으며 그 중 남성의 주변 돌아보는 일은 '과잉 정치화'되어 있었다.

제주 3040세대 남성들은 돌봄 지원을 위해 '보육정책과 부모 양육 지원 강화', '육아휴직 등 직장 내 돌봄 친화 제도 강화', '돌봄(가족) 친화 환경 및 문화 조성' 등의 정책 지원을 요구하였다. 첫째, 보육정책과 부모 양육 지원 강화를 위해 어린이집 운영 시간을 확대하고 시간제 돌봄 서비스를 강화할 필요성이 제기되었고, 양육수당에 대한 요구도 이루어졌다. 둘째, 육아휴직 등 직장 내 돌봄 친화 제도 강화를 위해 휴직 수당을 상승 조정하고 대체 인력 제도를 강화하는 방안, 세금 면제 및 인센티브 지원 등 민간 기업 지원 방안, '가족사진 콘테스트'와 '유연근무제'와 같은 직장 내 가족친화프로그램 강화 요구가 있었다. 마지막으로 '돌봄(가족) 친화 환경 및 문화 조성'을 위해 돌봄(가족) 친화 시설 및 프로그램과 남성 돌봄 참여 프로그램 강화 그리고 지역 공동체의 돌봄 문화 확산 및 성별 고정 관념 해체 등 돌봄 친화적 인식 및 문화 조성을 위한 정책적 지원 요구가 이어졌다.

이상의 제주 3040세대 남성의 돌봄 참여 장애 요인과 정책 요구 사항들은 개인과 가족, 직장과 지역 각 수준에서 제주 남성의 돌봄 참여 지원 방안을 모색할 필요성을 제기하고 있다. 특히, 제주 지역의 공동체 차원의 논의는 제주 남성들의 돌봄 경험을 설명함에 있어 핵심적인 사안이라 할 수 있다. 이는 향후 제주 남성의 돌봄 참여를 위한 방안을 보다 풍부하게 해 줄 것이라는 기대를 갖게 한다.

## 제 6 장

---

### 결론

1. 연구 결과 요약 및 시사점
2. 정책 개선 및 지원 방안
3. 연구의 한계 및 향후 과제





## 1. 연구 결과 요약 및 시사점

이 연구는 우리 사회의 남성 돌봄 참여를 어렵게 하는 주요 요인이 ‘장시간 근로’에서 비롯된다는 일반적인 관점이 제주 지역의 상황과는 맞지 않는 측면이 있음에도 불구하고, 제주 지역에서도 일반적인 통념으로 자리 잡고 있다는 문제의식에서 출발하여 결론을 도출하였다.

한국은 OECD 가입국 중 노동시간이 가장 긴 국가 중 하나이며, 그 중에서도 제주 지역은 전국에서 생계노동시간이 가장 긴 지역 중 하나이다. 그러나 제주 지역의 장시간 생계노동시간은 제주 여성의 높은 경제활동참여율에 따른 여성의 장시간 노동 시간의 영향을 고려해야 할 것이다. 한편, 2014년 기준 제주 남성의 생계노동시간은 전국 16개 시도 남성들 중 12위 수준이었다.

이러한 사실은 제주 지역 남성의 돌봄 참여 시 장애 요인을 ‘장시간 노동’이라는 단일하고 일반적인 시각으로만 접근하기에는 한계가 있음을 보여준다. 이 연구는 이러한 문제의식에서 제주 남성의 돌봄 참여 활성화 방안을 도출하기 위해 가족과 직장 그리고 지역 공동체 등 보다 다각적인 방향에서 접근하고자 하였다. 이를 위해 주요 연구 방법으로 3040세대 제주 지역 기혼 남성에게 대한 심층 면접 조사를 실시하였고, 그 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 3040세대 제주 남성의 성역할 인식과 태도는 크게 3가지로 구분할 수 있는데, ‘가부장적 성역할 인식과 태도’와 ‘돌봄 생계부양자 역할과 돌봄 가치 인정’ 그리고 ‘평등 지향적 성역할 인식과 태도’가 그것이다. ‘가부장적 성역할 인식과 태도’ 유형의 남성들은 가사와 양육 등의 돌봄 참여 수준이 낮았고, 부부 간의 성역할이 명확히 구분되었다. ‘돌봄 친화적 생계부양자 역할과 돌봄 가치 인정’ 유형의 남성들은 부부 간 역할 구분이 명확하였으나, 아내의 가사·양육노동에 대한 가치를 인정하고 있고 본인 또한 돌봄 참여 수준이 높았다. ‘돌봄 친화적 생계부양자 유형’은 외벌이 가족에서 주로 나타나는 유형으로, 아내와의 명확한 역할 분업을 제외하고는 ‘평등 지향적 유형’과 큰 차이가 없었다. 평등 지향적 성역할 인식과 태도’ 유형은 본 연구 참여자 중 가장 많은 유형으로, 이 유형의 남성들은 일과 가족 영역 모두에서 아내와 동등

한 역할 분담을 수행하고 있었다.

이러한 차이에도 불구하고, 3040세대 제주 남성들은 공통적으로 ‘친구 같은 아버지’를 이상적인 아버지 상으로 여기고 있었고, 아내와 돌봄 역할을 균등하게 분담하려는 평등 지향적 성역할 인식과 태도가 전반적으로 나타났다. 한편, 이러한 제주 남성의 평등 지향적 태도가 현실적인 요구에 의해서 나타나고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 요컨대, 지금 한창 돌봐야 할 자녀가 있고, 맞벌이를 해야 하는 상황에서 3040세대 남성들은 아내와 함께 일과 가족 영역의 역할을 나누어서 수행해야 했다. 반면, 이들은 남성이 주요 생계부양자 역할을 담당해야 한다는 고정관념에서 자유롭지 못하였고, 남성은 돌봄 영역에서 여성 다음인 2차적 돌봄자 역할에 머물러 있었다.

둘째, 3040세대 제주 남성들을 돌봄 친화적으로 만드는 조건과 남성 돌봄 참여의 의의를 구체적으로 살펴보았다. 앞에서 살펴보았듯이, ‘평등 지향적 성역할 태도’를 보이는 제주 남성들은 10세 이하의 돌봐야 할 자녀가 있고 아내와 맞벌이를 하고 있기 때문에 자신도 가사와 양육을 수행해야 하는 현실적인 필요에 의해 돌봄 친화적인 모습을 보여주었다. 뿐만 아니라 ‘이주’와 조부모의 돌봄 지원과 같은 ‘주변의 돌봄 인적 자원의 부재’, 자취 및 육아휴직 등 (자기) 돌봄의 경험, ‘친구 같은 아버지’에 대한 욕망과 가족친화적 부모 모델, 가족 관계의 트러블과 건강의 손실 등 일 중심 삶에서 발생한 문제들도 남성들의 돌봄 친화적 삶의 계기로 작용하였다.

이처럼 3040세대 제주 남성들이 돌봄에 참여하게 된 계기는 여러 가지였지만, 일단 돌봄에 참여 한 후에는 많은 긍정적인 변화들이 나타났다. 3040세대 제주 남성들은 돌봄 경험을 통해, 그 동안 잘 몰랐던 돌봄의 어려움과 기쁨 등을 알게 되었고 돌봄에 관한 역량도 강화되었다. 특히, 자녀를 돌보는 일은 ‘사람 아닌 것을 사람으로 만드는 과정’, ‘장난이 아닌 일’, ‘차라리 회사에 나가고 싶게 만드는 일’, ‘왜 우는지, 왜 안 자는지 알 수 없는 일’, ‘딸과 어떻게 지내야 할지 모르는 일’로, 그 만큼 너무 어려운 일이었다. 그러나 이러한 어려움 이면에는 지금껏 느껴보지 못했던 ‘미칠 듯 좋고’, ‘재미있는’ 경험도 컸다. 뿐만 아니라, 제주 남성들은 지속적인 돌봄 경험을 통해서 아이 돌봄을 능

속하게 해냈고 돌봄이란 남성들도 ‘하다 보면 다 할 수 있는 일’임을 깨닫게 되었다. 한편, 남성들의 돌봄 참여는 자녀와의 친근감과 가족 간의 소통을 강화시키는 등 가족 간의 관계 개선에도 긍정적인 영향을 미쳤다.

셋째, 제주 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 장애 요인과 함께 제주 남성의 돌봄 참여를 위한 정책 요구 사항을 살펴보았다. 먼저, 제주 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하는 장애 요인은 가족과 직장 그리고 사회 전반에 널리 퍼져있는 가사 및 육아 등 돌봄노동에 대한 성(차)별화된 인식이었다.

가족 내에서 남성(아빠)들은 여자(아내, 할머니)들보다 돌봄노동에 미숙한 존재라는 인식이 강하였는데, 이는 남성들에게 돌봄 참여 기회를 차단함으로써 결국 남성들이 돌봄에 참여하지 못하게 만들었다. 구체적으로, 제주 남성들은 아내로부터 자신의 자녀 돌봄 및 훈육 방식을 제지당하거나 무시당하는 경험을 통해 돌봄에 보다 적극적으로 참여하고자 하는 마음을 철회하게 된다. 뿐만 아니라 집안 어른들로부터 돌봄 기회를 차단당하는 경험을 하게 되는데, 제주 남성들은 평소에는 아내와 균등하게 돌봄 역할을 나누다가도 양가 부모와 친척 어른들의 눈치를 보며 돌봄 참여를 주저하게 된다.

한편, 남성의 어머니(시어머니)가 가사와 양육 노동을 아들 대신 해 줌으로써 결국 남성의 돌봄 참여를 가로막는 역할을 하기도 하였다. 남성 자신도 가사와 육아를 할 때 ‘내 일’이 아닌 ‘아내를 돕는 일’로 인식하는 경향이 강한 것으로 나타났는데, 이러한 자기 인식은 제주 남성의 소극적인 돌봄 태도로 연결되었다.

직장 영역에서 육아휴직제도 등 제주 남성의 돌봄 참여를 가로막는 장애 요인은 휴직 수당만으로는 생계를 유지하기 어려운 경제적 어려움과 대체 인력의 부재, 성과 평가와 승진에 부정적인 영향, 남성 육아휴직에 대한 성 차별적인 인식 등 이었다. 특히, 제주 지역의 낮은 임금 구조 및 소규모 영세 기업 중심의 열악한 산업 구조는 육아 휴직으로 인한 경제적 어려움과 인력 부족의 문제를 초래했다. 뿐만 아니라, 직장 내에서도 남성 육아휴직을 진정성 있게 받아들이지 않는 분위기가 강했고 실제로 남성노동자들은 육아휴직을 육아가 아닌 다른 목적으로 활용하고 있었고 이러한 행태는 조직적으로 용인되고 있었다.

지역공동체 영역은 제주 남성의 돌봄 참여 어려움을 설명하는 데 있어 매우

중요한 영역이며, 다른 지역과 차별화되는 영역이다. ‘좁은 지역 사회’ 즉, ‘대면(對面) 사회’를 특징으로 하는 제주 지역에는 학연, 지연, 혈연으로 연결된 ‘켄당’ 중심의 관계망이 촘촘하고 조직적으로 작동하고 있다. 제주 남성들은 ‘켄당’을 바탕으로 주변인들의 경조사와 술자리 등 ‘주변 돌아보는 일’로 인한 돌봄 참여 어려움을 설명하였다. 이러한 맥락에서, 남성의 일은 ‘과잉 정치화’ 되어 있었다.

한편, 제주 지역의 독특한 성별 분리 체계는 여전히 남아 있었고, 제주 사람들은 성별에 따라 공간과 역할이 구분되었다. 한 예로, 서울과 제주에서 각각 자녀를 공동육아 어린이집에 보낸 사례자의 증언에 따르면, 제주의 학부모들은 여성은 여성끼리, 남성은 남성끼리 모여 앉아 여성들은 음식을 준비하거나 음식을 나르는 일을 하고 남성들은 여성들이 주는 음식과 술을 마시며 대접을 받았다고 하였다. 공동육아 어린이집에 자녀를 보내는 학부모들은 상대적으로 양육에 대한 고민과 참여도가 높음에도 불구하고 성역할에 있어서는 보수적이었다. 이처럼 지역 공동체와 공동체적 규범은 여전히 제주 사람들에게 큰 영향을 미치고 있었고, 제주 사람들은 ‘주변 시선’으로부터 자유롭지 못한 삶을 살고 있었다.

다음으로, 제주 남성의 돌봄 참여를 위한 정책 요구 사항을 살펴보았다. 3040세대 제주 남성들은 돌봄 참여 지원 정책으로 크게 ‘보육정책과 부모 양육 지원 강화’<sup>10)</sup>, ‘육아휴직 등 직장 내 돌봄 친화 제도 강화’, ‘돌봄(가족) 친화 환경 및 문화 조성’ 등이 필요하다고 보았다. 첫째, 보육정책과 부모 양육 지원 강화 방안으로 부모의 출퇴근 시간을 고려하여 어린이집 운영 시간을 확대하고, 필요할 때 잠깐이라도 믿고 자녀를 맡길 수 있는 시간제 돌봄 서비스가 필요한 것으로 나타났다. 둘째, 육아휴직 등 직장 내 돌봄 친화 제도를 강화할 위해 휴직 수당을 상승 조정하고 대체 인력 제도를 강화하는 방안, 기업의 세금 면제 등 인센티브 지원을 통한 민간 기업 지원 방안 그리고 ‘가족사진 콘테스트’와 ‘유연근무제’와 같은 직장 내 가족친화프로그램 강화 요구가 있었다.

마지막, ‘돌봄(가족) 친화 환경 및 문화 조성’ 방안으로, ‘돌봄(가족) 친화

10) 보육정책 관련 지원 방안은 이 연구에서 다루지 않는다. 이와 관련한 구체적인 정책 방안은 본원의 「제주지역 아동돌봄 실태 및 지원방안」(2017.7.31 발간 예정)연구를 참고 바람.

시설 및 프로그램 강화’, ‘남성 돌봄 참여 프로그램 강화’ 그리고 지역 공동체의 돌봄 문화 확산 및 성별 고정 관념 해체 등 ‘돌봄 친화적 인식 및 문화 조성’을 위한 정책적 지원을 요구하였다. 먼저, 제주 남성(도민)들은 다양한 여가와 문화를 향유하고자 하는 욕구가 강하였고, 가족과 함께 즐길 수 있는 장소 및 프로그램이 많아졌으면 하고 바랐다. 그리고 가족수유실과 가족화장실 설치 그리고 남성 화장실에 기저귀 거치대 설치 등 성별 상관없이 가족이 함께 이용할 수 있는 돌봄 친화적 시설 개선이 필요하다고 느꼈다. ‘남성 돌봄 참여 프로그램 강화’ 방안으로는, 우선 남성들의 가사와 양육 등 돌봄 노동에 대한 지식 습득과 훈련 프로그램과 자녀와 함께 할 수 있는 다양한 놀이 프로그램이 필요하며, 여성에 대한 이해를 위해 임신과 출산과 같은 ‘여성의 몸’에 대한 교육(성교육)과 제주 남성의 성 평등 인식 개선을 위한 젠더(성평등)교육이 강화될 필요성이 제안되었다. 또한, 제주 지역의 ‘돌봄(가족) 친화적 인식 및 문화 조성’을 위해, 사회 전반적으로 일 중심이 아닌 돌봄 친화적 패러다임의 전환과 지역 공동체의 돌봄 문화 확산이 필요하며, 출산과 돌봄에 대한 가치가 인정되고 돌봄이 남성 자신의 일이라는 성별 고정 관념의 변화가 이루어질 필요가 있다고 하였다.

이러한 연구 결과를 바탕으로 제주 남성의 돌봄 참여 활성화 방안을 위한 제언 및 시사점은 다음과 같다.

제주 남성의 돌봄 참여 활성화를 위해 크게 두 가지 방향에서 접근할 필요가 있다. 첫째, 제주의 가족과 직장뿐만 아니라 지역 공동체로 확장하여 각 영역별 돌봄 참여 장애 요인 및 개선 방안을 마련해야 한다. 특히, 제주 지역은 근로자의 임금 수준이 전국 최하위로, 전체 근로자 중 약 40%만이 상용직에 종사하고 있기 때문에 소규모 민간 기업과 자영업, 임시 일용직 등 직종을 고려한 제도 개선이 이루어질 필요가 있으며, 제주 지역의 ‘주변 돌아보는 일’로 인한 제주 도민의 ‘바쁨’의 문제, 성(차)별화된 공동체 문화 등에 대한 개선 방안이 모색될 필요가 있다.

둘째, 내용적인 측면에서는 각 영역별로 제도와 인식 두 차원에서 돌봄 참여 장애 요인 및 개선 방안을 마련할 필요가 있다. 특히, 돌봄은 여성에게 적

합하며 ‘여성의 일’이라는 성별 고정관념과 고정된 성역할 인식은 제주 사회 각 영역에 공고하게 자리 잡혀 있어, 관련 제도의 정착을 어렵게 하고 있다. 따라서 자녀를 돌보는 남성이 ‘유별나거나’, ‘잘난 체 하는’ 특별한 남성이 아니라, 남성들의 기본 권리로서 부성권과 돌봄권에 대한 가시화와 공론화를 통한 인식 개선이 선제되어야 할 것이다.

## 2. 정책 개선 및 지원 방안

제주 남성의 돌봄 참여 활성화를 위한 정책 지원 방향과 과제는 다음과 같다.

〈표6-1〉 제주 지역 남성의 돌봄 참여 활성화를 위한 정책 방향 및 과제

정책 방향	세부 과제
1. 부성권 관련 인식 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘(가칭)자녀 돌봄에 참여하는 남성이 아빠다’ 캠페인 실시</li> <li>• 남성 육아 토크, 남성 공동육아 홍보, 아빠 모임 구성, 아빠 수다방 사업 등 실시</li> </ul>
2. 성인지적 돌봄 및 일-삶 양립 지원 정책 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유관 기관 간의 역할 정립 및 협업 강화를 통한 남성 돌봄 지원 프로그램 시스템 강화                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 건강가정지원센터 : 도민 대상 프로그램 강화를 통한 지역 사회 돌봄 친화 환경 조성 및 지역 유관기관과의 연계 및 지원 역할 강화</li> <li>- 육아종합지원센터: 보육시설 학부모 대상 교육을 특화하여 남성 돌봄 지원 프로그램 강화</li> <li>- 가족친화지원센터: 직장과 마을로 찾아가는 아버지 교육과 돌봄공동체 등 지역공동체의 남성 돌봄 참여 지원 사업 강화</li> </ul> </li> <li>• 생애주기별 남성 돌봄 및 가족 지원 프로그램(교육, 상담) 개발</li> <li>• 직장 내 돌봄 친화 제도 및 남성 참여 활성화 지원                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가족친화인증 기업 인센티브 발굴 및 강화(지방세 감면 등)</li> <li>- 기업 맞춤형 가족친화 교육 프로그램 개발 및 지원(경영자, 인사담당자, 근로자 등)</li> </ul> </li> </ul>
3. 성 평등한 여가 및 공동체 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도민 대상 성평등 교육을 강화를 통한 제주 도민의 성평등 인식 제고 및 문화 확산</li> <li>• 돌봄 친화적이고 성 평등한 여가문화 지원 정책 개발</li> <li>• 관혼상제와 관련된 각종 행사와 모임 등의 의례 간소화 방안 마련 및 사업 지원                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 혼례, 제례 등 제주 의례 개선 방안 연구 등 실시</li> <li>- ‘작은 결혼식’ 등 민간 참여 관혼상제 간소화 사업 확대</li> <li>- 도와 함께 하는 문중회의 가정의례준칙 개선 사업 ※ 성평등기금 활용 모색 가능</li> </ul> </li> <li>• ‘가족(돌봄) 축제’ 또는 양성평등주간 행사 시 성 평등 가족 관계 개선 캠페인 등 가부장적 문화 및 인식 개선 프로그램 실시                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평등 가족 사진 콘테스트와 남성 육아 참여 캠페인 등</li> </ul> </li> <li>• 가족 친화적이고 성인지적 시설 및 공간 개선                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 중심으로 가족화장실 및 가족수유실 설치, 남성 화장실에 유아변기와 기저귀 거치대 설치 사업을 확대</li> <li>- 가족 친화 놀이터와 운동장, 목욕탕 등을 발굴 및 추진</li> </ul> </li> </ul>
4. 정책 접근성 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도청 홈페이지를 활용한 ‘제주 여성가족종합 정보망’ 구축 사업의 정보 제공 방식을 진화와 SNS 등으로 다각화하여 정책 접근성 강화</li> </ul>

이상의 내용을 구체적으로 살펴보면, 첫째 지역 차원에서 돌보는 아빠의 역할 즉, 부성권에 관한 인식 개선이 정책적으로 이루어져야 한다. 일본은 1990년대부터 저 출산 대책을 마련하고 ‘육아를 돕지 않는 남자를 아빠라 부르지 않는다’와 같은 캠페인을 벌이는 등 사회적 인식 전환을 추진하고 관련 제도를 정비한 결과, 일정 정도의 성과를 얻게 되었다.<sup>11)</sup> 이 같은 일본 사례처럼 ‘자녀 돌봄 참여’를 ‘아빠의 역할’로 명명하고 이를 남성들의 권리로서 인정해 나가는 공론의 장이 필요하다. 이러한 맥락에서 남성 돌봄 캠페인, 남성 육아 토크, 남성 공동육아 참여 홍보, 아빠 모임 구성 등의 사업을 실시할 수 있을 것이다. 한편, 향후 관련 사업의 추진 주체와 협업에 대한 논의가 필요하며, 구체적인 사업으로 ‘가족 축제’ 또는 ‘양성평등주간행사’ 시 관련 캠페인 개최, 일상적인 방송 캠페인 실시, 공동육아사업 대상 남성 돌봄 참여 프로그램 홍보 강화 등의 사업을 실시할 수 있을 것이다.

둘째, 성 인지적 관점의 돌봄 및 일-삶 양립 지원 정책이 강화되어야 할 것이다. 이를 위해 우선, 유관 기관 간의 역할 정립 및 협업 강화를 통해 체계적인 남성 돌봄 지원 프로그램 시스템을 강화할 필요가 있다. 3040세대 제주 남성들은 남자들도 가사·양육을 할 수 있지만, ‘안 해 봐서’, ‘어떻게 해야 할지 몰라서’ 돌봄 수행 시 어려움이 따랐다. 따라서 제주 남성의 돌봄의 미숙함과 관계의 낯설음을 개선할 수 있도록 정책적 지원이 이루어져야 할 것이다. 이를 위해 기존에 제주 지역에서 관련 교육을 실시하고 있는 기관들 - 건강가정지원센터와 육아종합지원센터, 제주가족친화지원센터 - 간의 역할 정립 및 협업 강화가 이루어져야 할 것이다.

건강가정지원센터<sup>12)</sup>는 가족교육, 가족상담, 가족문화 프로그램 운영과 가족생활 관련 정보 제공, 지역 유관기관 연계 및 지원 기능을 담당하고 있으며, 주요 사업으로 ‘아버지-자녀가 함께하는 돌봄 프로그램’, ‘생애주기별 가족교육’, ‘남성 대상 교육’, ‘가족 상담’, ‘가족친화의 날’, ‘가족축제’ 등을 추진하고

11) 시사저널, “여성이 아이 낳고 사회가 키운다” (2017.6.29자)

12) 건강가정기본법령(‘05.1.1. 시행)에 근거를 둔 건강가정지원센터는 다문화가족센터 통합 기관을 포함하여 ‘17년 현재 전국에 167개소가 설치되어 있다. 건강가정지원센터의 관련 부처는 여성가족부이며, 한국건강가정진흥원에서 각 지역 센터를 관리·운영하고 있다.



있다. 제주 지역의 건강가정지원센터는 제주시와 서귀포시에 각각 1곳이 설치·운영되고 있는데, 앞에서 살펴본 본래 기능에 알맞은 기능 정비가 이루어질 필요가 있다. 예를 들어, 현재 공무원 중심으로 하고 있는 ‘아버지교실’을 일반 남성 대상으로 확대하고 ‘가족 축제’를 활성화하는 등 도민 대상 프로그램 강화를 통해 지역 사회의 돌봄(가족) 친화 환경 조성에 앞장서고 가족친화지원센터와 육아종합지원센터 등 지역 유관기관과 연계하고 지원하는 기능을 강화해야 할 것이다.

육아종합지원센터<sup>13)</sup>는 어린이집 보육 지원 업무뿐만 아니라 부모에 대한 상담 및 교육, 영유아 부모에 대한 영유아 학대예방 교육 및 상담 등 가정양육지원 기능을 수행하고 있다. 제주육아종합지원센터는 남성 돌봄 지원 사업과 관련하여 예비부부아카데미와 보육시설 학부모 대상 찾아가는 아버지·부모 교육을 실시하고 있다. 육아종합지원센터는 보육시설 학부모 대상 교육을 특화하여 남성 돌봄 지원 프로그램을 강화해 나갈 필요가 있다.

제주가족친화지원센터는 제주특별자치도가 추진하는 「생활체감형 양성평등 정책 “제주처럼”」의 핵심 사업으로, 직장과 가족, 지역사회에서 가족친화문화 조성 및 양성평등문화 확산 등의 기능을 담당하고 있다. 구체적으로 직장의 가족친화경영 컨설팅과 교육, 직장으로 찾아가는 아버지교실, 부모교실 그리고 돌봄공동체와 육아나눔터 운영 지원 등의 사업을 추진하고 있다. 향후 지속적으로 직장 및 마을로 찾아가는 아버지 교육과 돌봄공동체 등 지역공동체의 남성 돌봄 참여 지원 사업을 강화해 나갈 필요가 있다. 구체적으로 소규모 직장 교육에 대한 방안 마련이 필요하며, 돌봄공동체<sup>14)</sup>를 대상으로 자녀 돌봄 지원뿐만 아니라 부모교실 및 아버지교실 등 부모대상 프로그램을 개발하고 추진할 필요가 있다. 또한, 공동육아모임 지원 사업에 ‘아빠 참여 프로그램’을 실시할 수 있도록 독려하고 남성 돌봄 프로그램에 대한 컨설팅을 강화해 나갈

13) 영유아보육법에 설치 근거를 두고 1993년 성남시를 시작으로 2017년 현재 전국 94개소가 설치되어 있다. 보건복지부와 중앙육아종합지원센터가 협업하며 지방육아종합지원센터의 업무 전반에 대해 관리, 지원, 평가하고, 지방육아종합지원센터는 관할 지역의 어린이집과 보육 수요자에 대하여 지역 특성에 기초한 서비스를 제공하는 기능을 담당하고 있다(중앙육아종합지원센터 홈페이지).

14) 2017년 공동육아 돌봄공동체 사업 모니터링 피드백 회의(2017. 7. 10) 결과에 따르면, 돌봄공동체 운영의 어려움 및 요구 사항으로 프로그램을 진행할 공간 확보의 어려움, 아빠육아 참여의 어려움, 부모교육의 필요성 등에 대한 의견이 제시되었다(제주가족친화센터 내부자료).

필요가 있다.

남성 돌봄 지원 프로그램의 교육 내용에 있어서는 ‘가사, 양육 교육’, ‘성교육-생리, 임신, 출산 등’, ‘젠더(성평등) 교육’ 등을 포함하여 생애주기별 프로그램을 개발하고 실시해야 할 것이다. 예를 들어, 성인 남성 대상으로 ‘예비아빠 교실’, ‘부모 교실’, ‘자기 돌봄 교실’ 등 자녀 연령 및 부모 연령에 따른 단계별 교육 프로그램을 개설하여 추진할 필요가 있다. 교육 방식에 있어서는 ‘온라인 교육’, ‘직장과 마을로 찾아가는 아버지 교실’ 그리고 ‘자녀와 함께 하는 체험 프로그램’ 등 다양한 방식의 프로그램을 지속 개발함으로써 보다 많은 제주 남성들이 참여할 수 있는 방안 마련이 이루어져야 할 것이다. 한편, 직장 내 돌봄 친화 제도<sup>15)</sup> 및 관련 제도의 남성 참여 활성화 지원이 이루어져야 할 것이다. 이를 위해 지방세 감면 등 가족친화인증기업에 대한 인센티브를 발굴·강화하고, 가족친화지원센터가 주체가 되어 경영자와 인사담당자 그리고 근로자 등 대상별 맞춤형 가족친화 교육 프로그램 개발하여 지원할 필요가 있다.

셋째, 성 평등한 여가 문화 및 공동체 문화 확산이 이루어져야 할 것이다. 이를 위해 무엇보다도 제주 도민의 성평등 인식 제고 및 성평등 문화 확산을 위한 성평등교육이 강화되어야 할 것이다. 이를 통해 생애주기별 성평등 교육, 젠더폭력예방 교육 등 추진 방안을 모색해 나갈 필요가 있다. 그리고 제주특별자치도 여가문화정책에 대한 성별영향분석평가 등 성인지적 분석을 통해 돌봄 친화적이고 성 평등한 여가문화 지원 정책 개발 및 혼례와 제례 등 의례 개선 방안 연구 실시, ‘가정의례준칙 개선 사업’과 ‘작은 결혼식’ 등 민간이 참여 하는 ‘의례 간소화’ 및 ‘성 평등한 의례 개선’ 사업 추진해 나가야 할 것이다. 또한, 매년 실시되고 있는 양성평등주간 행사 또는 ‘가족(돌봄) 축제’에 ‘평등 가족사진 콘테스트’, ‘자녀 돌보지 않는 남성은 아빠로 부르지 않는다’ 캠페인, 남성(부부) 육아 토크, 남성 공동 육아 참여 홍보, 아빠 모임 구성 등의 프로그램을 실시함으로써 제주 지역의 성평등 문화 축제를 활성화해 나갈 필요가 있다.

15) 이와 관련하여 보다 자세한 내용은 본원에서 실시한 「제주 기업의 가족친화제도 이용실태 및 활성화 방안」(2017. 7. 31. 발간 예정) 연구를 참고 바람.

그리고 가족 친화적이고 성인지적 시설 및 공간 개선이 필요하다. 우선, 공공기관 중심으로 가족화장실 및 가족수유실 설치, 남성 화장실에 유아변기와 기저귀 거치대 설치 사업을 확대하고, 가족 친화 놀이터와 운동장, 목욕탕 등을 발굴함으로써 가족친화 공간을 확대해 나가야 할 것이다.

넷째, 관련 정책 및 사업에 대한 홍보를 강화해야 할 것이다. 본 연구에서 제시된 제주 남성들의 정책 요구 사항들 중 실제 시행되고 있는 경우도 많았지만, 대부분 관련 정보가 부족하여 이용하지 못하는 경우가 많았다. 2017년 올해 제주특별자치도는 도청 홈페이지를 활용하여 ‘여성, 가족, 육아 관련 종합 정보망’인 ‘제주 여성·가족 종합정보망’ 구축 사업을 완료하겠다는 계획을 수립하고 있다. 이와 관련하여 홈페이지뿐만 아니라, 전화와 SNS 등 정보 제공 방식을 다각화하여 도민들이 보다 편리하게 이용할 수 있도록 정책 접근성을 강화해 나갈 필요가 있다.

### 3. 연구의 한계와 향후 과제

이 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 제주 지역에서 남성을 연구 대상으로 한 첫 번째 연구이다. 둘째, 남성의 시각에서 돌봄 및 일-삶 양립 연구를 시도하였다. 셋째, 제주 지역의 정치적, 사회문화적, 경제적 맥락에서 제주 남성의 돌봄 참여 경험을 심층적으로 살펴보았다.

이와 같은 의의에도 불구하고 이 연구는 여러 한계를 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 3040세대 제주 남성 사례의 성역할 인식과 태도를 3가지로 유형화하고 그 중 ‘평등 지향적 유형’이 보편적이었음을 드러냈다. 그러나 이는 눈덩이 표집 방법을 활용하여 선정된 사례자를 심층 면접한 결과 분석을 토대로 한 것으로 3040세대 제주 남성의 일반적 경향이라고 보기 어렵다. 둘째, 본 연구는 3040세대 제주 남성 돌봄자의 존재를 드러내고 그들의 경험 및 욕구를 파악하는 데 초점이 맞춰져 있어, 제주 남성의 돌봄 참여를 촉진하기 위한 실질적인 방안 마련에는 미흡하다는 한계가 있다. 이러한 한계는 향후 과제로 남는다.

이 연구의 향후 과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 도출한 문제의식과 연동하여 제주 도민과 가족, 직장, 친족과 공동체 차원에서 제주 남성들의 돌봄 참여를 촉진하기 위한 실질적이고 구체적인 방안 마련을 위한 연구가 필요하다. 둘째, 이 연구에서 주목한 제주 지역 공동체의 성 평등한 문화, 관계 개선을 위한 노력은 제주 도민의 돌봄 지원 및 일-삶 양립 지원 정책을 넘어서는 영역으로, 성별, 세대, 이주, 문화 등 다양한 사회 구성원의 차이와 변화에 대한 사회적 고민이 함께 이루어질 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구가 제주 남성을 연구 대상으로 한 첫 번째 연구로써 3040세대라는 특정 대상과 돌봄 참여 지원이라는 특정 주제를 연구하였지만, 향후 제주 남성 생애사 등 제주 남성의 삶에 대한 기초 연구가 이루어져 제주 남성 연구의 토대를 만들어가야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강경숙(2016), 「제주 지역 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발 - 강사 지원용」, 제주여성가족연구원.
- 강경숙·김효선·강종우·좌옥미·현희경(2009), 「제주 지역 저소득 여성가구주의 삶을 통해 본 여성 빈곤 실태」, 제주여성인권연대.
- 강경숙·안미정(2015), 「제주 여성의 삶 : 일·가족·공동체 재해석과 재조명」, 제주여성가족연구원.
- 강이수 편(2009), 『일·가족·젠더: 한국의 산업화와 일-삶 딜레마』, 파주: 한울.
- 고지영·강대옥·문순덕·김민선(2014), 「제5차 제주특별자치도 여성정책 기본계획 수립 연구(2015~2017)」, 제주여성가족연구원.
- 고지영(2015a), 「2015 제주지역 여성정책 수요 조사」, 제주여성가족연구원.
- \_\_\_\_\_(2015b), 「2015 제주특별자치도 성인지통계」, 제주여성가족연구원.
- 국미애(2013), 「노동 시간과 성 (불)평등 정치로서의 유연 근무제」, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 권미애·양수진·김제희(2016), 「인천시 일·가정 양립 지원을 위한 가족친화 사회환경 구축 방안-남성의 가족생활(육아 및 가사)참여 확산 지원을 중심으로」, 인천여성가족재단.
- 권희정·염미경(2014), 「2014년 제주특별자치도 여성·가족실태조사 - 가족실태」, 제주여성가족연구원.
- 김수연(2015), 「경상북도 남성의 양성평등 의식 및 정책 수용성 조사」, 경북여성정책개발원.
- 김종철·정숙정(2015), 「충남 남성의 성평등 의식 및 생활 실태 조사」, 충남여성정책개발원.
- 김지영(2015), “돌봄의 세대 전가와 노동 시장의 돌봄 분리 - 전일제 취업 부부의 조(부)모 양육 지원을 중심으로”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- \_\_\_\_\_(2016), “남성의 돌봄 실천과 성별 분업 해체 가능성 : 아버지의 자녀 양육 경험 비교를 중심으로”, 『여성학논집』, 제33집 1호.
- 김진옥·권진(2015), “아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적 연구”, 한국사회정책학회, 『한국사회정책』, 제22권 3호.
- 김창민(1992), “범주로서의 친족: 제주도의 '켄당'”, 『한국문화인류학』, 24:95-115, 한국문화인류학회.
- 김혜숙(1999), 『제주도 가족과 '켄당』, 제주대학교 출판부.

- 김효선(2007), “제주사회의 가부장제 드러내기”, 「제주여성, 그 강인한 이미지 뒤에 숨겨진 차별 드러내기- 개인의 일상경험을 중심으로」 자료집, 제주여성회.
- 고가연(2015), “육아휴직을 받은 아버지의 양육 경험”, 강원대학교 박사학위논문.
- 권귀숙(1998), “제주 해녀의 신화와 실제-조혜정 교수의 해녀론을 중심으로”, 『제주사회론2』, 한울아카데미.
- 권희정·염미경(2014), 「2014년 제주특별자치도 여성·가족실태조사 - 가족실태」, 제주여성가족연구원.
- 나성은(2014), “아버지 양육 참여와 ‘신 도구적’ 부성의 구성 - 30~40대 중간 계층 아버지들을 중심으로”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 마경희(2010), “돌봄의 정치적 윤리 : 돌봄과 정의의 이원론을 넘어”, 『한국사회정책』, 제17집 3호.
- 문은영·서영주·최나리(2011), 「서울시 남성의 가사·육아 참여 활성화 방안」, 서울여성가족재단.
- 배옥현(2016), 「경상북도 남성의 가족생활 및 역할에 관한 실태조사」, 경북여성정책개발원.
- 손태주(2015), 「제주지역 3040 워킹맘 고통지수 개선방안」, 제주여성가족연구원.
- \_\_\_\_\_(2016), 「제주형 가족친화마을 모델개발 및 운영방안」, 제주여성가족연구원.
- 신경아(2009), “일·가족 양립 논의의 현황과 쟁점”, 강이수 엮음, 『일·가족·젠더: 한국의 산업화와 일·삶 딜레마』, 파주: 한울.
- \_\_\_\_\_(2011), “산업화 세대의 일 중심적 삶 : 남성노동자의 구술생애사 연구”, 『산업노동연구』, 제17집 2호.
- 안상수·윤민재·김보연(2014), 「남성의 삶에 관한 기초 연구(I) - 군복무 이행, 성역할 재사회화 및 성평등정책 수용을 중심으로」, 한국여성정책연구원.
- 안상수·김인순·이정현·윤보라(2015), 「남성의 삶에 관한 기초 연구(II) - 청년층 남성의 성평등 가치 갈등 요인을 중심으로」, 한국여성정책연구원.
- 양정선·신용연(2013), 「가족 내 남성의 역할 변화 촉진을 위한 가족사업 제안」, 경기가족여성연구원.
- EBS <아버지의 성> 제작팀(2012), 「아버지의 성」, 베가박스.
- 이선형·이지혜(2015), 「서울시 3040 워킹대디의 일·가족양립지원방안 연구」, 서울시여성가족재단.
- 이옥경·문정희·박나리(2016), 「부산지역 아빠육아 활성화 방안」, 부산여성가족개발원.
- 정영태·조영희(2013), 「일·가정 양립을 위한 경력단절여성 재취업 활성화 방안」, 제주발전

- 연구원.
- 정영태·김혜숙·강경숙(2009), 「제주특별자치도 가족실태 조사 및 가족정책 연구」, 제주발전연구원.
- 조윤경(2011), “협동조합형 공동육아에 참여한 아버지들의 자녀 돌봄 재구성”, 한국가족학회, 『가족과 문화』, 제 23집 1호.
- 주재선·김태홍·전기택·한진영(2016), 「2016년 지역별 성평등 수준 분석 연구」, 한국여성정책연구원.
- 통계청(2004,2009,2015a), 『생활시간조사』.
- \_\_\_\_\_(2015b), 『사회조사』.
- \_\_\_\_\_(2016), 「2014 생활시간조사 이용자 가이드라인」.
- \_\_\_\_\_(2017), 『2015 인구주택총조사 표본집계결과 여성·출산력·아동, 주거실태』.
- 허라금(2005), “성 주류화 정책 패러다임의 모색: ‘발전’에서 ‘보살핌’으로”, 『한국여성학』 제 21권 1호.
- \_\_\_\_\_(2006), “보살핌의 사회화를 위한 여성주의의 사유”, 『한국여성학』 제22권 1호.
- 홍승아·이인선(2012), 「남성의 육아참여 활성화를 위한 제도 개선 방안」. 한국여성정책연구원.
- Hochschild, Arlie Russell(2001), 백영미 역, 『돈 잘 버는 여자 밥 잘하는 남자』, 서울: 아침이슬. 원전: The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home, 1989.
- Jacobs, J. & Gerson, K.(2010), 국미애·김창연·나성은 역, 『시간을 묻다: 노동 사회와 젠더』, 파주: 한울. 원전: The Time Divide: Work, Family, and Gender, 2004.
- Mason, J.(2010), 김두섭 역, 『질적 연구방법론』, 파주: 나남. 원전: Qualitative Reserching, 2nd ed., 2002.

연구보고서 2017-3

**제주 지역 남성의 돌봄 참여 활성화 방안**  
- 30~40대 기혼 남성의 가사·양육 경험을 중심으로 -

---

발행일 2017년 7월 31일

발행인 이 은 희

발행처 (재)제주여성가족연구원

제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

☎ 064-710-3482, Fax.064-710-3489

[www.jewfri.kr](http://www.jewfri.kr)

인쇄처 드림애드출판(☎ 064-752-3631)

---

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은 가능하나  
내용의 무단 전제나 복제를 금합니다.

ISBN 979-11-87026-18-1



# 제주 지역 남성의 돌봄 참여 활성화 방안

-30~40대 기혼 남성의 가사·양육 경험을 중심으로-



제주여성가족연구원

63121 제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

✉ [jewfir@jewfri.kr](mailto:jewfir@jewfri.kr) [www.jewfri.kr](http://www.jewfri.kr)

비매품



9 791187 026181



93330

ISBN 979-11-87026-18-1