creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:48009-200000290162

가정학 석사 학위논문

영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립 경험에 관한 현상학적 연구

Phenomenological Study on the Experience of keeping Work-life Balance of Dual-income Family with Children in Infancy

울 산 대 학 교 대 학 원
아 동 가 정 복 지 학 과
한 미 림

영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립 경험에 관한 현상학적 연구

지 도 교 수 정 민 자

이 논문을 가정학 석사학위 논문으로 제출함

2020년 2월

울 산 대 학 교 대 학 원
아 동 가 정 복 지 학 과
한 미 림

한미림의 가정학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 송 혜 림 인

심사위원 이 성 희 인

심사위원 정 민 자 인

울 산 대 학 교 대 학 원

2020년 2월

목 차

<국문초록>

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구 문제 ····· 2

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 4

1. 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정 및 현황 ····· 4
   1) 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정 ····· 4
   2) 맞벌이가정 현황 ····· 5
2. 맞벌이가정의 일·가정양립 ····· 6
   1) 일·가정양립의 중요성 ····· 6
   2) 일·가정양립지원제도 현황 및 정책 ····· 7
3. 맞벌이가정의 일·가정양립 관련 선행연구 ····· 10

Ⅲ. 연구방법 ····· 15

1. Giorgi의 현상학적 연구방법 ····· 15
   1) Giorgi의 기술적 현상학에 의한 설계 ····· 15
   2) 연구 진행 과정 ····· 15
2. 연구 참여자 선정기준 및 일반적 특성 ····· 16
   1) 연구 참여자의 선정기준 ····· 16
   2) 연구 참여자의 일반적 특성 ····· 16
3. 연구절차 ····· 17
   1) 자료수집 ····· 17

2) 자료의 기록과 분석 ····· 18
4. 윤리적 고려 ····· 19

Ⅳ. 연구 결과 ····· 20

제1부 직장생활 및 일·가정양립 ····· 20
1. 직장생활의 긍정적 요소로 일과 가정이 양립되는 삶 ····· 21
1) 직장생활로 인해 도움이 되는 점 ····· 22
2) 아이 키우기 좋은 직장문화 및 혜택 ····· 22
3) 남편의 협조 및 부부 공동육아 ····· 24
2. 직장생활 및 가정생활의 과도한 부담으로 오는 어려움 ····· 27
1) 직장생활에서 가정생활을 방해하는 요인 ····· 27
2) 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 고충 ····· 28
3. 현 제도의 인식과 대상자들이 원하는 워킹맘·워킹대디의 삶 ····· 30
1) 일·가정양립제도에 대한 인식 및 방안 ····· 30

제2부 자녀 양육 및 가정생활 ····· 35
1. 평일과 주말에 따른 맞벌이가정의 생활 패턴 ····· 37
1) 맞벌이가정의 하루 일과 및 자녀 돌봄 방법 ····· 38
2) 가족의 여가생활 및 생활 패턴 ····· 40
2. 자녀 양육으로 인한 갈등 요소 ····· 41
1) 자녀 양육의 어려움 및 스트레스 ····· 42
3. 맞벌이 부부의 부모 됨 ····· 44
1) 자녀를 통해 기쁨과 보람의 경험 ····· 45
2) 맞벌이 부모로서 자녀의 존재 ····· 45
3) 맞벌이 부모의 양육관 ····· 46
4. 부부간 의사소통도와 맞벌이 생활을 유지하게 되는 힘 ····· 48
1) 맞벌이 유지의 원동력 ····· 49
2) 맞벌이 부부 관계 ····· 50
3) 맞벌이 부부 삶의 만족도 ····· 51

Ⅴ. 결론 및 제언 ····· 55

1. 결론 ····· 55
2. 제언 ····· 59

참고문헌 ····· 61
부록 ····· 66
Abstract ····· 73

표 목 차

<표-1> 연도별 가족친화인증 유효 현황 ····· 8
<표-2> 배우자 육아휴직 변경 전후 비교표 ····· 9
<표-3> 육아기 근로시간 단축 변경 전후 비교표 ····· 10
<표-4> 연구 참여자의 일반적인 특성 ····· 17
<표-5> 구성요소 도출과정(제1부) ····· 20
<표-6> 구성요소 도출과정(제2부) ····· 36

국 문 초 록

영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립경험에 관한 현상학적 연구

아동가정복지학 전공 한 미 림
지도교수 정 민 자

오늘날 우리 사회는 급속한 과학기술의 발달과 사회적인 변화로 인하여 가족의 구성형태와 가정에 대한 가치관과 경제활동이 달라짐에 따라 맞벌이가정이 증가하였다. 일 중심의 사회에서 일·가정의 균형을 중시하는 사회로 전환하고 있고 더 나아가 전체 생활에서 일과 가정, 개인적인 여가 등 삶의 전반적인 부분에 있어 균형된 삶을 살고자 하는 사회로 변화하고 있다. 그 중 가족발달주기에서 영유아기 자녀를 양육하는 시기의 부부는 자녀의 돌봄 요구가 크기 때문에 직장-가정 간 갈등이 더 심화 된다. 영유아기는 급격한 발달 시기이며, 일상생활에서 자기 돌봄이 불가능한 시기이기 때문에 양육자의 돌봄 부담이 더 크다.

따라서 본 연구에서는 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정 속에서 일·가정양립 경험이 가족의 삶에 어떤 영향을 미치고 어떤 의미가 있는지 알아보고자 한다. 또한 부모로서의 역할뿐만 아니라 직장생활 영역에서도 그들이 말하는 이야기를 토대로 일·가정양립과 관련된 현상을 해석하고 재구조화하여 사회적 지원 및 정책연구에 기초자료를 제공하고자 한다. 나아가 연구 참여자의 삶과 체험에 얽혀있는 사회문화적 맥락을 고려하여 총체적으로 이해하고, 행복한 가정생활을 영위할 수 있는 의미 있는 자료를 제공하는 데 그 목적이 있다.

연구 참여자 선정과 연구방법 및 절차는 다음과 같다. 연구 참여자들은 U시에 거주하고, 현재 부부 모두 맞벌이 생활을 하고 있으며 영유아기 자녀를 둔 부모 10가정, 20명으로 참여자 모두 부부로 구성되었다. 인터뷰 시기는 2019년 10월 한 달간 진행되었으며 맞벌이의 특성상 평일 저녁이나 주말을 활용하여 1시간~2시간 내외로 진행하였다.

연구 분석과정은 2부로 나누어 실행하였으며, 제1부는 직장생활 및 일·가정양립, 제2부는 자녀양육 및 가정생활로 두 가지 영역으로 나누어 의미 분석을 하였다. 맞벌이 부부의 인터뷰 내용의 텍스트를 기반으로 의미의 전환이 일어나는 영역을 구분하여 233개의 의미단위를 도출하였고 다음 단계로 맞벌이 가정의 경험의 구조를 규명하기 위하여 맥락에서 벗어나는 의미단어를 제외하여 총 123개의 의미단위를 최종분석의 의미단위로 사용하였다.

본 연구를 통해 다음과 같은 결론을 도출하였다.

제1부 직장생활 및 일·가정양립 영역에서 첫 번째로는 '직장생활의 긍정적 요소로 일과 가정이 양립되는 삶'에 대한 경험으로 아내는 '육아 맘'의 역할이 아닌 '직장인'

으로의 생활이 큰 만족감으로 다가왔다는 사실을 확인하였으며, 부부가 자녀의 등·하원을 해결하고, 가사와 육아를 서로 분담하여 부부 공동육아를 실현함으로써 맞벌이 생활이 잘 유지되고 만족도가 높은 것을 알 수 있었다. 두 번째 '직장생활 및 가정생활의 과도한 부담으로 오는 어려움'에 대한 경험은 아이가 아프거나 갑작스러운 이벤트가 발생했을 때 이에 대한 돌봄 공백을 메꾸기 위한 어려움이 부각 되었다. 거기다가 자녀 양육 및 가사 일까지 겹쳐버리면 과도한 부담으로 느껴져 결국 충돌해버리고 스트레스로 다가왔다. 세 번째로는 '현 제도의 인식과 대상자들이 원하는 워킹맘·워킹대디의 삶'에 대한 경험으로 가족 정책 및 노동정책 차원에서 시행하는 '워라밸(Work-life balance)'은 대부분 알고 있었으며 시행하는 기업도 많았다. 그 중 모성보호제도는 어느 정도 적용되는 편이었지만 남성들에게 실질적인 혜택과 활용은 매우 미비하고 어려운 것으로 나타났으며, 남편들은 본인이 경제적인 가장이라는 부담감과 노동에 대해 당연하게 생각하는 부분에 대한 고충이 있었다.

제2부는 자녀 양육 및 가정생활의 영역에서 첫 번째는 '평일과 주말에 따른 맞벌이가정의 일상생활 패턴' 경험은 평일에는 기본 생활 리듬에서 크게 벗어나려고 하지 않는 경향이 있었다. 그리고 가족이 다 함께 하는 시간이 부족하다 보니 주말을 활용하여 가족과 함께 많은 시간을 보내려고 하는 것을 알 수 있었다. 가사와 육아에 대한 역할분담은 대부분 근로시간에 따라 분담하였으며, 제한된 시간을 신속하고 효율적으로 활용하려고 하는 태도가 많이 보였다. 두 번째는 '자녀 양육으로 인한 갈등 요소' 경험으로 자녀 돌봄을 할 때 피곤하고 지치다 보니 자녀와 직접적인 소통보다는 미디어에 의존하게 되는 점을 공통적으로 말했다. 외벌이와 다르게 아이들에게 많은 시간을 할애하지 못하는 미안함과 죄책감에 살아가고 있었다. 세 번째는 '맞벌이 부부의 부모 됨'의 경험으로 맞벌이를 하게 되는 가장 큰 이유이자 자녀는 없어서는 안 될 맞벌이 부모에게 매우 소중하고 가치로운 존재임을 알 수 있었다. 또한 부부가 함께 양육하고 돌보다 보니 '아빠'가 끼치는 영향력과 긍정성도 크게 다가왔다. 네 번째는 '부부간 의사소통도와 맞벌이 생활을 유지하게 되는 힘'에 대한 경험으로 맞벌이를 하게 되는 큰 요소 중 하나는 아내가 일을 해야겠다는 의지에 따라 지속적으로 맞벌이 생활을 유지할 수 있었다. 또한 양육 분담이 잘 이루어지거나 돌봄을 대체 가능할 경우 만족도가 올라갔다.

이러한 결과를 통한 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 영유아기 자녀를 둔 부모들에게 유연 근무시간 필수 도입이 필요하다.

둘째, 맞벌이 가족을 위한 매니지먼트(management)가 필요하다.

셋째, 맞벌이 가족 사업 확대가 필요하다. 국가적으로 맞벌이 가족에 대한 지원과 일·가정양립을 이루기 위한 원스톱지원체계를 마련해야 할 것이다.

주제어: 영유아기, 맞벌이가정, 일·가정양립, 현상학, 가족친화제도

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 우리 사회는 급속한 사회 변화로 인하여 가족의 구성형태 및 가정에 대한 가치관이 변화되었으며, 이에 따라서 여성 인력의 사회진출과 역할 비중이 커지고, 교육 및 주거비용 등 가계 소비지출이 증가하면서 맞벌이가 필수인 시대가 되었다.

이러한 시대의 가족구조와 인식의 변화는 예전의 전통적인 가족구조의 모습을 변화시켰는데 그 가운데 하나는 여성의 역할 변화이다. 직장과 가정의 가치관이 변화되고, 가족의 역할이 변화되면서 여성들의 취업기회가 확대됨에 따라 여성에게 적합한 직업들이 개발되고, 기혼여성의 취업은 지속적으로 향상되고 있다. 이렇듯 노동시장의 변화와 취업을 통해 본인의 능력을 발휘함으로써 자아실현의 기회를 가지고, 여성들의 자아의식 또한 변화되고 있다. 남성은 직장에서 돈을 벌어오고, 여성은 가사노동에 전념하는 전통적인 노동 형태는 여성의 사회적 위상이 올라가고, 전문적인 직업을 가진 여성이 증가한 오늘날 더 이상 당연한 것이라고 할 수 없게 되었다(박공주, 강성금, 2019).

2018년(10월 기준) 유배우 가구는 1,224만 5천 가구이며 이중 맞벌이 가구는 567만 5천 가구로 전년 대비 21만 9천 가구(4.0%) 증가하였으며, 유배우 가구 중 맞벌이 가구의 비중은 46.3%로 전년 대비 1.7%p 상승하였다. 18세 미만 자녀가 있는 유배우 가구는 440만 7천 가구로 전년 대비 13만 가구 감소하였고 이중 맞벌이 가구 비중은 51.0%로 전년 대비 2.4%p 상승하였다. 자녀의 모든 연령대에서 맞벌이 가구 비중은 상승하였으며, 우리 사회에 일·가정양립에 대한 중요성이 더욱 강조되고 있는 실정이다(통계청, 2018).

이처럼 일 중심의 사회에서 일과 가정의 균형을 중시하는 사회로 전환되고 있고 더 나아가 전체 생활에서 일과 가정, 개인적인 여가 등 전반적인 부분에 있어 균형된 삶을 살고자 하는 사회로 변화하고 있다. 2018년 2월 법정 근로시간을 주 68시간에서 주 52시간으로 단축하는 법안이 통과되었다. 이로써 주 40시간과 연장근로 12시간을 적용하여 기존보다 16시간의 근로시간이 단축되었다. 주 52시간 근무제는 업계의 충격을 완화하기 위해 단계적으로 우선 2019년 7월부터 300인 이상 특례제외업종에 주 52시간 근로시간이 적용되어 '내일을 위한 퇴근'이라는 슬로건으로 노동시간 단축지원제도가 적용되었다. 뒤이어 2020년 1월부터는 50~300인 미만 기업, 2021년 7월부터는 5~50인 미만 기업도 주 52시간 노동시간 단축을 적용할 수 있도록 계획하고 있다(고용노동부, 2019).

현재 일·생활 균형을 돕는 정부 제도로 고용노동부에서는 근로조건개선 영역 중 일·가정양립 환경개선 지원으로 유연근무제(시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제,

원격근무제)를 제시하고 있다. 또한 이를 도입하거나 확대하여 시행하며, 소속 근로자가 필요에 따라 활용토록 하는 우선지원대상기업, 중견기업의 사업주에 대한 지원제도도 있다. 이는 일하는 시간과 장소가 유연한 근무제도를 도입·확대하는 기업을 지원하여 장시간 근로 관행 개선 및 일·생활 균형의 고용문화 확산에 기여 하고자 하는 목적을 가지고 있다. 여성가족부에서는 가족친화지원사업으로 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 다양한 일·가정 양립 제도 및 사업운영을 통해 가족친화 직장문화를 조성하고 있다.

현 정부가 추진하고 있는 일·가정양립 제도에 따라 기업과 국민들의 관심이 높아지고 있지만, 국내 전체 기업 수의 88%를 차지하고 있는 중소기업의 현실은 녹록지 않다. 취업포털 사람인에 의하면 중소기업 81%가 유연근무제를 시행하지 않는 것으로 나타났다. 그 이유는 경영진의 회피, 제도 도입에 따른 투자비용 부담 등 대부분의 중소기업들이 유연근무제를 시행하기가 현실적으로 어렵다는 것이다. 직원들 월급과 납품단가를 맞추기도 빠듯한 상황에서 가족친화경영을 적용하기에는 회사의 부담과 고충이 너무 크기 때문이다. 하지만 이러한 현실 속에 계속 매몰된다면 일과 가정의 양립이 어렵게 되고, 미래는 결코 바뀌지 않을 것이다.

일반적으로 '영유아기' 자녀를 둔 부모들은 아이의 특성 및 발달과 관련하여 다른 연령기보다 더 많은 신경을 써야 하고 부모의 손을 필요로 하는 시기다 보니 양육 스트레스가 가중되게 된다. 그중에서도 맞벌이 부모는 직장 생활을 하면서 자녀 양육도 함께 이루어지다 보니, 부모 역할의 시간 부족에 대해 아이에게 늘 미안한 마음과 죄책감을 가지고 생활하고 있다. 결국 맞벌이 가정은 직장과 가정, 두 영역에서 동시에 양립을 시켜야 하는 무거운 이중고를 경험하게 된다. 이에 대한 가족과 사회의 전반적인 도움이 절실히 요구되는 있는 실정이다(김영애, 2014).

따라서 본 연구에서는 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정 속에서 일·가정양립 경험이 가족의 삶에서 어떤 영향을 미치고, 어떤 의미가 있는지 알아보자 한다. 부모로서의 역할 뿐만 아니라 직장생활 영역에서도 그들이 말하는 이야기를 토대로 일·가정양립 현상을 해석하고 재구조화하여 사회적 지원 및 정책연구에 기초자료를 제공하고자 한다. 나아가 연구 참여자의 삶과 체험에 얽혀있는 사회문화적 맥락을 고려하여 총체적으로 이해하고, 행복한 가정생활을 영위할 수 있는 의미 있는 자료를 제공하는 데 그 목적이 있다.

2. 연구 문제

본 연구에서는 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부모를 대상으로 그들의 일·가정양립 경험에 대한 현상을 알아보고자 한다. 맞벌이 가족의 직장생활과 가정생활에서 겪는 생생한 경험을 기술하고 그 경험에 대해 연구자나 다른 누군가의 관점이 아닌 맞벌이 부부 자신의 시각에서 이해하기 위하여 기존의 맞벌이가정, 일·가정양립에 관한

연구나 지식, 분석된 명제나 가설을 연구 문제로 두지 않는다. 괄호치기(bracketing)를 통해 일·가정양립 경험의 현상을 이해하기 위하여 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

연구 문제. '영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립 경험에 대한 현상은 어떠한가?'

연구 문제 1. '직장생활과 일·가정양립의 경험'은 어떠한가?
연구 문제 2. '자녀 양육과 가정생활의 경험'은 어떠한가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정 및 현황

1) 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정

맞벌이가정이란 근대 산업혁명 이후에 생겨난 개념으로써 여성들의 교육수준이 증가하고 사회참여가 증가하면서 새롭게 형성된 가족 형태의 하나이다. 즉, 가정주부였던 기혼여성이 취업을 함으로써 부부가 모두 직업을 가지고 과거 남성만 전담하던 생산 경제활동에 여성도 참여하면서 가정생활과 직장생활을 병행해나가는 가정을 의미한다(박정임, 이영숙 2017).

맞벌이 가정(a double-income family)이란, 부부가 모두 직업을 가지고 가정을 위하여 경제활동에 참여하는 가족을 말하며, 부부가 함께 수입을 얻고 있다는 의미에서 맞벌이가정이라고 부르고 있다(김진영, 김정원, 전선옥, 2000).

지금까지 국내 학자들이 사용한 맞벌이 가정의 개념에 대해 살펴보면 다음과 같다. 장현숙(2001)은 맞벌이가정이란, 부부 모두가 직업을 가지고 가정생활을 함께 유지해 나가는 가정의 형태이다. 1970년대에 등장하기 시작하여 남편과 아내가 함께 두 가지 역할을 하는 새로운 생활방식을 시도하고 있는 가정으로 이러한 가정을 이중직업가정(Dual-Career-family)이라고 한다. 즉 맞벌이 부부라고 칭하며 초기의 맞벌이가정은 대부분 경제적 이유 때문에 일을 하는 경우로 정의하고 있다(전소원, 2016). 맞벌이가정은 일반적으로 남편과 아내가 동시에 직업을 가지고 있는 가정을 의미하는데 특히 여성의 입장에서 볼 때, 경제적인 면에서 일정의 독자적인 소득을 가질 수 있기 때문에 가정 내에서나 사회적인 면에서 남성과 동등한 지위를 가지고 자아실현의 욕구를 충족시킬 수 있다는 점에서 현대 가정의 보편적인 형태가 되어가고 있는 것이다(최영란, 2011, 재인용).

맞벌이 가정의 취업은 임금수입의 획득 또는 가계 보충을 위한 것일 뿐만 아니라 생활의 질 향상, 사회참여나 능력 발휘 등 사회적·정신적 동기에 의해서도 행해진다(박유진, 2017).

영유아기는 가장 빠른 속도로 변화가 이루어지는 시기이다. 영유아기 자녀를 양육하는 부모가 갖게 되는 양육의 어려움은 자녀 양육에 따른 신체적, 정신적 어려움, 근로시간 중 자녀를 돌봐줄 대리인을 구하지 못하는 어려움, 양육비 및 교육비 부담 등 다양한 요소를 지니고 있다. 특히나 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 어려움은 양육에 대한 경험 부족, 정보 부족, 자녀출산에 따른 환경변화 등으로 다른 연령의 자녀를 양육하는 부모보다 더 큰 부담을 느끼기도 한다(정은주, 이미선, 2013).

자녀가 영유아기 시기일 때 부모는 일차적으로 양육하고 보호하는 개념이 크며, 부모와의 신뢰감을 형성하게 되고 발달 자극을 제공한다. 또한 유아기로 넘어갈수록 자녀 양육과 훈육을 함께 하면서 자녀 성장을 돕는다(이자형, 2005). 이처럼 자녀의 영유아기 시기에 필요한 부모의 역할과 함께 맞벌이 부모라는 환경이 추가되어 여러 가지 어려움과 다양한 상황에 놓이게 된다.

2) 맞벌이가정 현황

통계청 지역별 고용조사에 따르면, 2018년 12월에 발표한 '맞벌이 가구 비율'에서 배우자가 있는 가구에서 맞벌이 가구(2017년 10월 기준)는 545만6천 가구이며, 유배우자 가구에서 44.6%를 차지했다. 전년과 비교하면 45.5%보다 0.9%p 감소하였다. 맞벌이 가구 비율을 연령대별로 살펴보면 40~49세는 52.1%로 가장 높게 나타났으며 30~39세 이상을 제외한 모든 연령대의 맞벌이 가구 비율은 전년보다 감소하였다.

맞벌이 가구(2017년 10월 기준) 중 18세 미만 자녀를 둔 가정은 220만7천 가구로 유배우자 가구 중 48.6%를 차지하고, 이전보다 48.4%로 0.2%p 증가하였다. 자녀 연령별로 보면, 미취학 자녀(6세 이하 자녀)를 둔 맞벌이 가구 비율은 41.6%로 가장 낮았으며, 초등학생과 중학생 자녀를 둔 맞벌이 비율은 반 이상을 넘어 7~12세가 51.3%, 13~17세가 58.1%로 나타났다. 자녀 수 별로는, 3명 이상인 경우는 43.3%로 자녀가 1~2명인 경우보다 맞벌이 가구 비율이 낮게 나타났다(통계청, 2018).

최근에는 맞벌이가정으로 구성된 가족이 꾸준히 증가 되고 있기 때문에 부모가 취업과 가사를 이중으로 담당하는 데 있어 어려움을 경험하고 있다. 박정임 외(2017) 연구에 따르면 경제적 압박이나 사회생활을 경험하면서 자아실현을 펼치고자 하는 여성이 많아지기 때문에 이에 대한 문제점으로 남녀평등과 가사분담 및 자녀 양육 문제가 뒤따를 수 있다고 설명하였다. 이순형 외(2010)의 연구에서는 아내가 사회생활에 참여했을 경우 가장 문제가 되는 것은 자녀 양육으로, 매일 반복되는 격리가 자녀에게 미치는 영향을 간과할 수 없다고 설명하였다. 이와 같이 자녀 양육의 문제는 맞벌이 부부에게 스트레스의 원인이 되기도 하며 어머니가 취업을 경험하면서 가정에 소홀해지고 양육에 대한 죄책감에 시달리게 되는 현상이 일어나기도 한다.

이제는 맞벌이가정을 사회의 보편적인 가족구조로 보고 남성들의 양육 참여를 통해 균형을 이루는 것이 요구된다. 또한 일과 가정의 양립적인 문제를 해결할 수 있는 사회적인 통합구조의 제도적 마련이 함께 고려되어야 할 것이다(허달님, 2018).

2. 맞벌이가정의 일·가정양립

1) 일·가정양립의 중요성

일-가정양립이란 개인의 일(Work)과 생활(Life)이 조화롭게 균형을 유지하고 있는 상태를 의미한다. 이 개념은 원래 일하는 여성들의 일과 가정(family)의 양립에 한정되어 사용되다가 노동관의 변화와 라이프 스타일의 다양화를 배경으로 남녀, 기혼·미혼을 불문하고 모든 노동자를 대상으로 하는 워크 라이프 밸런스(Work and Life Balance)라고 하는 개념으로 발전하였다. 일과 생활의 조화는 사원의 업무에 대한 만족감이나 기업에 대한 충성심, 사기를 향상시키기 때문에 기업은 우수한 인재를 확보하기 위해서라도 사원의 생활을 배려한 제도나 프로그램에 대처할 필요가 있다. 기업에 의한 워크 라이프 밸런스(Work and Life Balance) 지원에는 탄력적 근로시간제도나 보육이나 간호에 대한 지원, 건강촉진, 교육지원, 장기휴가 제도 등이 있다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제20조제1항은 “국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기근로시간단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용 유지비용의 일부를 지원할 수 있다”고 규정하고 있고, 동조 제2항은 “국가는 소속 근로자의 일·가정양립을 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다”고 규정하고 있다. 또한 동법 제22조의3제1항은 고용노동부 장관은 “일·가정양립프로그램의 도입·확산, 모성 보호조치의 원활한 운영 등을 지원하기 위하여 조사·연구 및 홍보 등의 사업을 하고 있다. 또한 전문적인 상담서비스와 관련 정보 등을 사업주와 근로자에게 제공해야 한다”고 규정하고 있다(실무노동용어사전, 2014).

일·가정양립은 직장에서의 역할과 가정에서의 역할로부터 나오는 두 가지 다른 영역에서의 역할을 어려움 없이 잘 수행하는 상태라고 하였다(황미라, 2010). 즉, 자신의 직업에 대한 관점과 인생에 대한 관점이 충돌하여 갈등이 생기지 않도록 균형을 맞춰가는 것을 의미한다. 또한 개인이 일과 가정생활의 두 영역에서 본인의 역할과 책임을 인식하고, 단순히 지식적인 수준에 머무르는 것이 아니라, 실제 생활에서 일·가정의 균형을 맞추고 만족을 느끼는 상태라 할 수 있다(김은하, 2014).

또 다른 선행연구에 의하면, 일·가정양립 지원은 직장생활과 가정생활을 모두 잘 해내고 있다고 느끼는 상태이거나 직장생활과 가정생활을 모두 조화롭게 해나갈 수 있는 상황을 말한다(김은지 외, 2009). 일·가정의 갈등은 근로자들이 가정과 직장에서의 두 가지 역할 사이에서 느끼는 갈등, 긴장 및 충돌을 의미한다.

기본적으로 일·가정양립의 개념은 개인의 환경을 구성하는 미시체계인 일과 가정이 상호 연계되어 개별적이거나 독립적이지 않게 서로 영향을 주고받는다는 상호연계의 관계에서 출발한다고 할 수 있다(정은영, 2012). 이러한 개념적 전제를 바탕으

로, 개인의 환경을 구성하는 미시체계를 나타내는 일, 직장, 가정, 가족, 삶이라는 단어와 상호연계의 관계를 나타내는 양립, 조화, 균형, 친화, 갈등 등의 단어로 일과 가정의 양립이라는 개념이 다양하게 표현되는 것이다.

일·가정양립의 또 다른 표현인 일·가족균형은 일과 가족이 균형을 이루는 상태이며, 최소한의 역할 갈등으로 직장과 가정의 영역 모두에서 만족감을 느끼고, 긍정적으로 기능하는 것이다(Clark, 2001). Clark(2000)는 일과 가족의 체계는 서로 다르지만 상호연결되어 있으며, 사람들은 모두 일과 가족이라는 세계를 형성한다고 하였다. 또한, 그 영역 사이에서의 경계를 형성하며 매일 그 경계를 넘나들고 있다고 보았다.

일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)은 일·생활 갈등이 최소화되고 개인의 주관적인 지각에 따라 성취되는 일과 생활의 균형상태(박예송 외, 2013)를 말한다. 또한 근로자들의 일과 삶을 조화롭고 균형 있게 만들어 주는 것을 통해, 근로자로 하여금 개인적인 삶의 만족을 제공하고, 회사는 근로자의 일과 삶의 조화를 통해 생산성을 높이고자 하는 차원으로도 설명된다(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005).

지금까지의 개념적 정의를 종합하여 볼 때, 일·가정양립이란, 서로 다른 역할을 갖는 이질적인 영역인 동시에 개인의 가장 기본적인 미시체계에 해당하는 일의 영역과 가정의 영역이 각각 갈등이 아닌 균형을 이루며 각 영역에서의 조화를 통해 만족스럽게 살아가는 것을 의미한다(김지애, 2019). 특히 이러한 일·가정양립은 직장영역에서의 근로의 책임과 가정영역에서의 돌봄의 책임을 동시에 수행하여 일과 가정의 영역에서 균형 있는 조화를 통해 만족감을 누릴 수 있도록 하는 것이다.

2) 일·가정양립지원제도[1] 현황 및 정책

일·가정 양립(Work-Family Balance) 지원제도는 모성보호제도 또는 가족친화제도와 유사한 용어로 사용하고 있으며, 근로자가 직장생활 영역과 가정생활 영역이 조화로운 균형을 유지하는 상태를 의미한다고 할 수 있다(양명천, 2019).

최근 일·가정 균형이 중요해지면서 가족친화 정책이 주목을 받고 있다. 여성가족부에서 가족친화사업을 운영하고 있으며 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행하도록 다양한 일·가정 양립 제도와 사업운영으로 가족친화 직장문화를 만들어가고자 하는 목적이다. 가족친화인증이란 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제 15조에 의해 가족친화제도를 모범으로 운영하고 있는 기업과 공공기관에 심사를 통해서 인증 자격을 부여하는 제도이다. 연도별 가족친화인증 유효 현황(2019년 01월 기준)은 <표-1>과 같다.

1) 일·가정양립지원 정책의 기본법이라고 할 수 있는 일・가정 양립 지원법에서는 '일・가정 양립'에 대해 별도의 정의를 내리지 않고 있으며, 다만 같은 법에서 명기한 구체적인 지원 정책이나 관련 논문 등을 통해 이해하면 '근로자가 직장생활과 임신・출산・육아를 포함한 가정생활을 균형 있게 병행'하는 것을 의미(여성가족부, 2018).

<표-1> 연도별 가족친화인증 유효 현황(2019).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
대기업	3	6	5	23	22	48	70	38	53	58	38
중소기업	0	2	3	17	6	62	183	175	314	695	571
공공기관	6	5	10	40	46	81	108	99	156	314	71

※ 출처 : 가족친화지원사업 홈페이지 (http://www.ffsb.kr/)

2019년 기준 우리나라 중소기업 수는 630만 개이며 종사자 수는 1599만 명으로 82.9%를 차지한다(통계청, 2019). 그 중 가족친화인증을 받은 기업은 2,028개밖에 되지 않는다. 그러다 보니 실질적으로 정부 시책을 수행하는 기업은 제한적일 수밖에 없는 실정이다.

여성가족부에서는 가족친화문화 확산과 경력단절 여성의 창업 활성화를 위해 11월 13일에 중소벤처기업부가 업무협약을 통해 경력단절 여성에 대한 맞춤형 창업지원과 중소기업의 일과 가정의 양립 문화가 확산되도록 적극적인 협력체계 구축을 위해 업무협약이 체결되었다. 양 기관 협약으로 가족친화문화를 확산시키기 위해 가족친화인증기업제도 활성화의 필요성에 공감하고, 가족친화인증기업의 다양한 혜택 확대와 홍보를 위해 함께 노력하기로 하였다. 중소벤처기업부에서는 2020년부터 가족친화인증기업이 경영혁신형 중소기업 확인을 신청할 경우 우대할 수 있고, 중소기업 근로자 직무연수(중소벤처기업진흥공단 운영)에 가족친화인증기업이 참여할 때는 연수비 50%를 감면하는 등 가족친화인증기업과 관련된 혜택[2]을 지속적으로 확대해 나갈 계획이다(여성가족부, 2019).

가족친화사업은 여성가족부장관의 지정을 받아 센터를 운영하고 있으며, 일·가정이 균형을 이루도록 가족친화적인 직장문화를 조성하고, 다양한 가족친화 정책을 지원하기 위해 네 가지 영역으로 구분하여 다양한 사업을 운영하고 있다. 첫 번째로는 '가족친화경영컨설팅'으로 근로자의 일과 가정생활을 조화롭게 병행하도록 다양한 프로그램과 제도 및 교육 등의 지원을 통해 새로운 기업문화를 만들어가는 경영전략 컨설팅을 운영한다. 두 번째로는 '가족친화직장교육'으로 일과 가정의 양립 및 가족친화 경영 역량 강화를 위해서 기업의 임직원을 대상으로 오프라인, 온라인 교육과 온라인 콘텐츠를 제공하여 가족친화 직장교육을 시행하고 있다. 세 번째로는 '가족친화경영실천포럼'으로 가족친화인증기업과 기관의 지속적인 가족친화경영 실천과 일·생활 균형 확산을 위해 민관 협의체를 구성하여 운영위원회가 마련되어 있다. 네 번째로는 '가족친화사업홍보'로 가족친화 직장교육, 가족친화경영 컨설팅,

2) 중소벤처기업부 가족친화인증기업 혜택(2019년 기준): 일자리 평가를 실시하는 63개 중소기업지원사업(2019년, 5.3조원 규모) 평가 시 가족친화인증기업에 가점부여 등 우대하여 평가, 중소기업 지원 정책자금으로 3천억원 규모의 일자리창출촉진자금을 신설하여 가족친화인증기업에 대해서도 신청자격 부여(2019년 신설)

가족친화사업 안내, 가족친화인증 등 관련된 정보를 홍보 및 제공함으로써 기업의 가족친화적인 직장환경을 조성하도록 돕는 역할을 하고 있다(가족친화지원사업, 2019).

가족친화인증기업을 통해 근로자 입장에서는 동료 및 상사와의 관계를 증진 시키고 스트레스는 감소하고 직무만족도를 증가시켜 가족생활이 만족 되고 삶의 질을 향상시킬 수 있는 기대효과를 가지게 된다. 기업의 입장에서는 기업의 사회적 이미지를 개선 시키고 결근율과 이직률을 감소시키며 근무자의 직무몰입 및 생산성과 사기를 증가시키고, 우수인력의 채용을 확보할 수 있게 된다. 사회적 입장에서는 가족친화 사회환경 조성을 촉진 시키고 취업률과 잠재노동력의 이용률을 증가시키며 저출산과 고령화 해소에 따른 국가경쟁력을 강화시키는 효과를 기대할 수 있다.

2019.10.01.부터 시행되는「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 "고평법")」과 관련하여 법령의 일부가 개정되었다. 배우자 출산휴가 개정은 <표-2>과 같다.

<표-2> 배우자 육아휴직 변경 전후 비교표

구분	변경 전	변경 후
사용기간	3~5일(유급 일+무급 2일)	10일(**유급 10일**)
정부지원	없음	우선지원대상기업 근로자 **5일분 통상임금 100%지원**
청구시기	출산한 날로부터 30일 이내	출산한 날로부터 **90일 이내**
분할사용	원칙적 불가(노사합의 시 가능)	**1회 분할 사용** 허용
보호규정	없음	**해고나 불리한 처우 금지**

* 출처 : 중앙경제 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 "고평법")」 (2019)

대상은 배우자 출산으로 휴가를 청구하는 근로자에 해당되며, 계약직과 파견직 등 비정규직인 경우에도 배우자 출산휴가 사용이 가능하다. 배우자 출산휴가는 근로자가 회사에 신청을 해야만 사용할 수 있으며, 근로자가 신청하지 않는 경우 자동으로 부여되는 것은 아니다. 또한 휴가 기간은 근로자가 10일 미만으로 청구하더라도 사업주는 배우자 출산휴가를 10일 동안 부여해야 하며, 10일은 유급으로 처리하여야 한다. 급여액은 통상임금으로 지급되며, 우선지원 대상기업이 최초 5일분을 배우자 출산휴가 급여로 지원받더라도 사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면하기 때문에 실제적으로 통상임금과의 차액은 근로자에 지급해야 한다.

「고평법」과 관련하여 육아기 근로시간 단축개정(※고평법 제19조의2, 제19조의4)도 2019.10.01.부터 시행되었는데 육아기 근로시간 단축은 기본 1년 동안 보장받을 수 있으며, 육아휴직(최대 1년) 미사용 기간에 대해서는 추가적으로 육아기 근로시간을 단축하여 사용이 가능하다. 세부 내용은 <표-3>와 같다.

<표-3> 육아기 근로시간 단축 변경 전후 비교표

구분	변경 전	변경 후
단축기간	일 2~5시간 (주15시간 이상 30시간 이내 근로)	일 1~5시간 (주15시간 이상 35시간 이내 근로)
정부지원	통상입금의 80%(월 상한 150만원) X 근로시간 단축 비율	(일1시간 단축분) **통상임근의 100%(월 상한 200만원) X 근로시간 단축비율**
사용기간	육아휴직+근로시간 단축 +**최대 1년**	**육아휴직 최대 1년** **+근로시간 단축=2년** ※근로시간 단축 1년 이상 가능
분할사용	육아휴직과 근로시간 단축을 **합하여 1회**	**육아휴직 1회 분할 사용** 허용 **근로시간 단축 최소 3개월 단위로 자유롭게 가능**

* 출처 : 중앙경제 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률“고평법”」(2019)

3. 맞벌이가정의 일·가정양립 관련 선행연구

맞벌이 가정의 일·가정양립에 대한 연구들을 살펴보면 초기에는 갈등모델 관점으로 흘러갔으며 점차 갈등이 아닌 직장생활과 가정생활 두 영역이 서로 긍정적인 역할수행으로 발전할 수 있다는 논의로 확대되었다.

맞벌이가정에게 일과 가정 어느 한 영역이라도 역할이 틀어지거나 압력이 가해지면 갈등이 유발되고 균형이 깨져버릴 수 있다. 홀벌이 가정에 비해 두 생활영역에서 배우자, 부모, 근로자 등의 다중역할을 수행하면서 여러 가지 상황과 어려움에 처하게 된다. 그리고 가족주기나 자녀의 유무, 자녀 양육 등 전반적인 가족생활주기에 대한 계획과 실행의 어려움을 경험하며, 사회 관계망을 유지할 시간 부족과 함께 현 사회에서 맞벌이가정에 대한 인식이나 제도상의 불이익 등을 경험하는 등 맞벌이가정은 내적·외적으로 여러 어려움을 경험하게 된다.

유성경, 임지숙, 손은영(2016)은 일·가정을 양립하고 있는 맞벌이 기혼여성의 관점에서 일·가정양립 경험을 어떻게 인식하고 있는지 확인하고자 하였으며, 아이-직장 차원, 주변과 함께 대처-나 홀로 대처 차원을 가장 중요한 차원으로 인식하고 있음을 확인하였다. 이러한 연구는 맞벌이 기혼여성들의 일·가정양립 경험을 ‘일’과 ‘관계’ 욕구를 중심축에 놓고 봄으로써 일과 관계가 둘 중 하나를 선택해야 하는 영역이 아니라 이 둘의 상승적 상호작용을 통해 성숙한 삶, 삶의 만족도를 높일 수 있었다는 결과가 나타났다.

정수인(2006)의 연구에서는 일·가정 갈등과 일·가정의 긍정적 영향효과는 서로 반

대의 개념이 아니며, 두 영역에서 개인의 감정적 반응이 매개변수로 작용하여 한 영역에서의 긍정적인 감정 반응이 다른 영역에 영향을 미치며 보다 생산적으로 이끌어 결과적으로 두 영역 간의 선순환이 발생한다는 개념이다. 직장과 가정의 상호작용에 있어서 가정이 직장에 미치는 영향이나 직장이 가정에 미치는 영향이 부정적 방향보다 긍정적 방향을 더 크게 느낀다고 하였다. 결국 일·가정양립은 갈등 해소로 달성되는 것이 아니라 긍정적 전이 작용을 증대시킴으로써 얻을 수 있다.

최신 동향에서는 직장생활과 가정생활의 두 영역이 서로 긍정적인 역할로 발전할 수 있다는 논의로 확대되었다. 다중역할 수행이 자원을 소모하기보다는 자원을 증대시키고 상호보완적인 다양한 능력을 키우며 양쪽 영역에 긍정적인 효과를 줄 수 있다는 것이다. 김경미(2018)의 연구에서는, 사회경제적인 변인으로 성별, 교육, 직업 유형과 관련하여 일·가정양립 수준이 달라질 수 있고, 제도적인 부분에 대한 인식수준이 높을수록 일·가정양립도가 높게 나타났다. 또한 직무만족도와 부부의사소통도가 높은 집단은 낮은 집단보다 심리적 안정, 가족 및 결혼, 개인적 관계, 일상생활 등 모든 영역에서 행복 수준이 높은 것으로 나타났다. 맞벌이 가정의 행복 수준에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과 직무만족도, 일·가정양립제도인식, 부부의사소통도, 일·가정양립이 유의한 요인으로 나타났다. 이 중 직무만족도의 영향력이 가장 크게 나타났는데, 자신의 직무만족도와 가정의 행복 수준은 상호 밀접하게 연결되어 있다는 것을 알 수 있다. 직무만족도를 높이기 위해서는 가족친화적 기업환경의 조성 및 일·가정양립을 위한 정책의 개선을 통해 궁극적으로 삶의 질 향상에 기여함을 알 수 있다. 또한 배우자로부터의 적극적인 지원은 일과 가정의 다중역할을 통한 갈등을 완화해 줌으로써 일·가정양립에 긍정적인 결과를 미칠 수 있다. 따라서 부부의사소통은 맞벌이가정의 일·가정양립에 영향을 미치는 중요한 요인이 될 수 있다는 결과를 도출했다.

하쾌남(2016)의 연구에서는, 유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 일-가족균형 및 회복탄력성이 행복에 미치는 영향을 변수로 일-가족균형과 회복탄력성을 설정하고, 이들 변수와 행복 간의 관계에서 직무만족도, 양육효능감을 매개변수로 하여 이들의 구조적 관계를 밝히고자 하였다. 그 중 부부의 행복을 증진하기 위해서는 부부관계를 다루는 것도 중요하지만, 남편과 아내가 각자 자신의 일-가족균형과 회복탄력성을 높일 수 있도록 노력하는 것이 중요하다는 사실을 확인하였다.

한지수(2018)는 남·여 맞벌이 부부의 일-생활 균형이 심리적 소진에 미치는 영향에 대해 가족탄력성의 매개효과를 중심으로 알아보았는데 맞벌이 부부 모두 일-생활 균형이 심리적 소진에 영향을 미치며 일-가정 갈등이 클수록 가정소진과 직장소진이 높아졌다. 맞벌이 부부의 성차에 따라 일-생활 균형이 심리적 소진에 미치는 영향에서 가족 탄력성의 하위요인들이 갖는 매개 효과가 다르게 나타났다. 이러한 결과는 남성과 여성에게 요구되는 사회적 역할과 그들이 사용할 수 있는 대처전략이 자신이 속한 특수한 환경과 밀접한 관련이 있기 때문인데, 남녀가 같은 직무에 있거나 같은 스트레스 요인에 노출되어 있다 할지라도, 자신의 특수한 환경과 사회

적으로 요구되는 규범 등의 영향에 따라 개인이 활용하는 스트레스 대처방식에서 남녀 간의 차이가 발견될 수 있다는 연구 결과(Ptacek, Smith, Dodge, 1994)와 맥을 같이 한다.

이한나, 한정원(2018)은 맞벌이 부모가 인지하는 일-가정 양립의 이점과 갈등이 부모의 행복감에 미치는 영향을 확인하고자 하였는데, 이점은 행복감에 자기효과가 있는 것으로 나타났다. 어머니의 일·가정양립은 삶에 대해 긍정적 영향을 미치는 요인이 될 수 있으며, 아버지의 경우에도 가정에서 자녀 돌봄을 통해 자아실현의 기회를 가질 수 있기 때문에 긍정적 인식이 부모가 인식하는 행복감에도 영향을 미친 것으로 보인다. 일·가정양립의 갈등에도 행복감에 자기효과가 있는 것으로 나타났다. 여전히 직장과 가정의 다중역할에 대해 스트레스와 부담감이 작용하고, 가정에서 직장으로 전이되는 긴장갈등은 직무몰입에서도 부정적 영향을 미치기에 부모의 행복감을 저하시키는 원인이 된다고 하였다.

박인숙(2016)은 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 영향을 미치는 다양한 요인에 대해 연구 하였는데 일-가족 갈등과 일-가족 촉진을 유의하게 설명하는 변인들 중 가족 관련 변인이 사회인구학적 변인과 직장 관련 변인에 비해 상대적으로 많은 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 한편, 일-가족 갈등은 가사 및 돌봄 노동시간, 업무 과부하 등과 같은 요구 변인이 일-가족 촉진에 대해서는 남편의 우호적 태도, 가족친화제도의 시행과 같은 자원 변인이 보다 강한 설명력을 지니는 것으로 밝혀졌다. 요구와 자원이 일-가족 갈등과 촉진에 미치는 영향력이 상이 하다고 보는 차별적 현저성(differential salience)을 지지하였고 이는 일-가족 촉진에서 현저하게 나타났다.

채화영(2012)의 연구에서는, 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험을 내부자적 입장에서 연구하였다. 일·가정양립의 어려움을 경험하고 있었는데 아내는 두 영역에서 오는 과중 역할의 문제를 지목하였다면, 남편은 가정에서 주도적 참여가 어렵고 바람직한 남편상의 학습 부족 등으로 일·가정양립의 어려움이 있었다. 제도적인 측면에서도 여성들은 적극적으로 제도를 활용하고 있으며, 수용적인 분위기이지만 남성들은 상대적으로 활용이 어려웠고 실효성은 미비하였다. 또한 여성의 경제적 지위가 높아졌음에도 불구하고 남편이 생계 부양의 책임을 고수하는 젠더 의식이 남아있었다.

김수정과 조효진(2016)은 미취학 자녀를 둔 X세대 남성의 일과 가족을 양립하는 일상생활 세계의 현상적 경험을 밝히고자 이들의 생활세계를 있는 그대로 기술하고 이들이 경험하는 심층적 의미들을 해석한 현상학 연구를 수행하였다. 그 결과 남성들은 변화하는 시대 상황 속에서 혼란스러워하고 있었으며, 가사와 양육에 대한 아내의 기대를 채워주지 못한다고 느끼고 있었고, 일과 가족생활 양립에 따른 어려움들을 참고 견디며 살아가고 있었다. 양육과정의 어려움 속에서도 아빠로서의 역할을 찾아가고 있었다.

박유진(2017)의 연구에서, 맞벌이가정에 관한 연구는 여성의 사회진출과 맞벌이가

정 증가로 다양한 분야를 통해 이루어져 왔으나 영유아기의 자녀를 둔 맞벌이가정에 관련된 연구가 상대적으로 많이 부족하다는 것을 강조하였다. 연구방법으로는 질문지법의 형태로 양적 연구가 74.4%의 비율이었으며 반면 질적 연구는 16.5%에 그쳤다. 연구방법이 양적 연구인 변인 간의 상관관계나 매개 영향 등을 통해 맞벌이 가정환경의 특수한 변인과 취업모의 환경특성, 인식과 요구도 등을 분석하는데 용이하였으나, 맞벌이가정에서 발생할 수 있는 다양한 문제점과 한계 그리고 부모로서 갖게 되는 물리적, 심리적 어려움과 보람 등에 대한 심층적인 연구를 할 수 있는 질적 연구의 방법이 연구에 많이 활용되어야 할 필요성을 시사해준다. 우리 사회에서 맞벌이 부부와 그 가정을 지원하는 정책과 서비스에 대한 다양한 사례 연구 등도 더욱 필요하다고 하였다. 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 가정의 연구 대상별 동향을 살펴보면 부모 대상은 67.3%이며 그 중 50.2%가 어머니를 대상으로 연구하였으며 이는 취업모에게 시선이 고정되어있다는 것을 알 수 있다. 2012년~2015년에는 자녀와 아버지를 대상으로 하거나, 조부모를 대상으로 새롭게 연구 대상이 이루어졌으며, 점점 증가하였는데 이는 '돌봄' 영역에 대한 필요성과 욕구가 확대된 결과로 볼 수 있다(박유진, 2017).

일·가정양립지원제도와 관련된 선행연구를 살펴보면 가족친화제도의 시작점은 2008년도에「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」제15조에 근거하여 근로자가 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도를 시행하였다. 보건복지부에서 관련 사업을 시작하였고, 현재는 여성가족부에서 가족친화사업을 운영하고 있다. 이와 관련하여 기존 연구를 살펴보면 다음과 같다.

양명천(2019)은 일·가정양립 지원제도를 인지하는지의 여부에 따라 직무만족도에 미치는 영향을 부부의 지지 태도와 가족친화적인 조직문화의 매개 효과 중심으로 살펴보았을 때 일·가정양립지원제도의 인지가 높을수록 직무만족도가 더 높아졌으며 부부의 지지 태도는 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 또한 가족친화적인 조직문화는 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

김정우(2018)은 가족친화제도의 인지도에 대해 살펴보고 직장만족도 및 삶의 질, 이직이사, 조직몰입에 어떠한 영향을 주는지 검증한 결과 지지하고 협력하는 문화환경에서 근무하는 직원들이 고용주에게 더 헌신적이고 높은 만족도를 나타내는데 의의가 있다. 기업문화가 가족친화적인 분위기거나 제도에 대해 인식이 있는 경우 일에 대한 만족도가 높고 이직 의사가 감소하는 결과를 가져오는 것으로 나타났다. 가족친화적 조직문화가 형성되면 가족친화제도를 이용할 때 불이익이 있지 않고 직장상사 또는 동료의 눈치를 보지 않고 제도를 원활히 사용할 수 있다.

정미주, 임상호(2016)는 여성 근로자의 일·가정양립지원제도 인식과 활용 간의 이용실태를 분석하였다. 일·가정양립제도의 인지도와 제도 이용 만족도가 높을수록 효과성의 인식에 긍정적 영향을 미쳤다. 또한 경력단절 방지와 직장을 유지하도록 가족의 지지가 높을수록 향후 일·가정양립제도 이용에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이는

여성 근로자 뿐만 아니라 가족의 인식도 일·가정양립제도에 영향을 주는 요소임을 알 수 있었다.

임길원(2019)은 가족친화인증을 받은 중소기업을 대상으로 가족친화제도가 긍정심리자본과 직무 스트레스에 어떤 영향을 미치는지 현황을 살펴보고, 개선 방안에 대해 연구하였다. 그 결과 유연근무제가 활성화될수록 구성원의 긍정심리자본이 높아졌으나 가족친화제도의 다른 요소는 우선순위가 낮게 판단되었다. 유연근무제의 활성화는 맞벌이 부부가 자녀 돌봄에 대한 시간을 보완할 수 있는 제도로써 업무를 좀 더 원활하게 수행할 수 있는 방안이기 때문에 긍정심리자본이 높게 나타났다고 보여진다. 이유덕(2011, 2011; 이요행 외, 2005, 재인용)에 따르면 가족친화 조직문화는 기업의 성과와 직장생활의 만족도, 가정의 만족도, 이직 의도, 조직몰입에 영향을 미친다는 연구 결과가 나왔다.

종합해보면 심리·환경 변인 그리고, 부부간의 관계, 직무만족도, 양육효능감 등에 따라 일과 가정생활의 균형에 영향을 미치는 연구가 다양하였으나, 다양한 연구에도 불구하고 맞벌이 가족의 생활과 개인의 행복감 등을 부부 대상으로 심층 연구한 자료는 많지 않았다. 성별에 특정 지어 연구된 내용이 많았고, 대부분 양적 연구 중심이었다. 이에 맞벌이 부부 모두를 대상으로 그들의 독특성과 특수성에 접근하여 심도 있고 내적 경험 중심으로 연구가 필요한 것으로 사료 된다.

또한 일·가정양립지원제도에 따라 현재 직장 내 직무만족도, 조직몰입도, 더 나아가 부부간의 관계 등 가정생활에도 어떤 영향을 미치는지 인터뷰를 통해 심층적으로 알아보고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

본 연구는 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립 경험을 현상학적으로 접근하고자 한다. 맞벌이 부부의 심리적 현상에 대한 본질과 의미가 무엇인지 파악하고, 연구 참여자의 삶과 체험에 얽혀져 있는 사회문화적인 맥락을 고려해 총체적인 이해를 하고자 Giorgi의 현상학적 분석방법을 사용하여 연구방법을 적용하였다.

1. Giorgi의 현상학적 연구방법

1) Giorgi의 기술적 현상학에 의한 설계

현상학 연구는 직관, 상상 그리고 경험의 기저에 있는 핵심 요인에 대한 접근을 강조하며, 개인마다 고유의 지각이나 감정, 사고와 깨달음에 대한 이해를 돕는 접근이다(Moustakas, 1994). '경험'이라는 것은 현상학 연구에서 매우 중요한 요소이며 연구의 출발점이자 종착점이라고 할 수 있다. '있는 그대로, 사태 자체로', '존재 그 자체로' 탐구하려면 연구자의 선입견을 버리고 현상 자체만을 바라봐야 한다. 그 경험과 사건을 발견되는 모든 사건과 자료를 경험한다는 입장에서 어떻게 이해해야 할 것인가를 고민할 때 연구자의 경험 의미를 찾을 수 있다(오광식, 2017). 그와 관련하여 연구 과정에서 관찰되는 대상에게 '괄호치기' 방법으로 연구자의 선입견을 배제하고, 판단을 중지하여 전제성을 배제하고 사태 자체로 환원된다. 괄호치기를 통해 연구 참여자의 경험에 온전히 초점을 맞출 수 있고, 비판단적으로 존재함으로써 구조적 이해로 도달하게 된다.

이에 본 연구에서는 영유아기 자녀를 둔 맞벌이부부 연구 참여자가 체험한 일·가정양립 경험을 심층 면담을 거쳐 자료를 수집하고, 이를 활용하여 분석하고자 한다. Giorgi의 기술적 현상학 분석과정은 4단계로 나누어진다. 1단계는 전체적인 이야기를 파악하기 위해 기술내용을 읽는다. 2단계는 기술된 이야기를 읽어가면서 의미의 전환이 나타나는 곳을 표시하여 의미단위를 구성한다. 3단계는 의미단위를 학문적 표현으로 변경한다. 4단계는 전환된 의미단위를 구조로 통합한다(이남인, 2016).

2) 연구 진행 과정

영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립 경험에 대한 연구의 전체적인 진행 과정으로 첫 번째는 연구의 목적과 연구문제를 선정하였고, 두 번째는 연구 참여자를 선정하였으며, 세 번째는 인터뷰 및 자료를 수집하였고, 네 번째는 Giorgi의 분석과정에 의한 자료를 분석하고 연구 결과의 기술 순으로 진행하였다.

2. 연구 참여자 선정기준 및 일반적 특성

1) 연구 참여자 선정기준

참여자 선정을 위해 질적 연구에서는 기본적으로 현재의 상황을 잘 이해할 수 있는지, 풍성한 정보와 통찰력을 제공할 수 있는지의 여부를 확인하여 참여자를 선정하는 것이 매우 중요하다. 본 연구에서는 다음의 두 가지의 기준으로 참여자를 선정하였다.

첫째, 부부 모두 직장생활을 하면서 영유아기 자녀(1세~7세)를 양육하고 있는 가정으로 참여자 모집은 U시 N센터를 이용한 경험이 있는 대상자 및 실무자와 지인을 통해 소개받아 논문의 취지를 설명한 후 동의를 얻은 참여자로 선정하였다.

둘째, 연구 목적에 대한 이해도가 높은 부부로, 타인의 맞벌이가정 또한 이 연구가 일-가정양립에 도움이 될 것이라고 받아들이는 부부 10가정, 총 20명을 연구 참여자로 선정하였다.

2) 연구 참여자의 일반적 특성

본 연구 참여자는 U시에 거주하고, 현재 부부 모두 맞벌이 생활을 하고 있으며 영유아기 자녀를 둔 부모 10가정, 20명으로 참여자 모두 부부로 구성되었다.

참여자들의 평균 연령은 35.1세이며 자녀 수가 1명인 참여자는 4가정, 2명인 참여자는 3가정, 3명인 참여자는 3가정이며 유아기에 해당하는 평균 자녀연령은 4.4세이다. 학력은 20명 중 대학원졸이 4명, 대학원 재학이 1명, 대졸이 9명, 전문대졸이 3명, 고졸이 3명이었고 결혼 기간은 1~3년차는 3가정, 4~6년차는 4가정, 7~9년차는 1가정, 10~12년차는 2가정으로 10~12년차는 첫째, 둘째 자녀의 연령이 유아기 이상이었다. 종교는 천주교 1명, 무교 4명, 불교 5명, 기독교 10명으로 기독교가 가장 많았으며 종교가 기독교인 경우는 5가정 부부 모두 기독교에 해당했다.

월 평균 수입은 부부 모두 200~300만원이 4가정, 남편이 300~400만원이고 아내가 200~300만원이 2가정, 남편이 300~400만원이고 아내가 200만원 이하가 1가정, 남편이 200~300만원이고 아내가 200만원 이하가 2가정, 남편과 아내 각각 400~500만원이 1가정이었다. 직업유형으로는 생산직 3명, 사무직 8명, 공무원 및 공공기관직 6명, 자영업 1명, 기타 2명으로 기타는 미술강사와 병원 재활치료사였다. 고용형태로는 정규직 16명, 임시직 2명, 기타 2명이었다. 기타로는 본인이 학원을 직접 운영하는 운영자였으며 직위는 사원, 팀원, 팀장, 주임, 대리, 과장, 경장, 경사, 영양사, 연구원, 선생님 등 다양하게 나타났다. 참여자의 일반적 특성은 아래<표-4>와 같다.

<표-4> 연구 참여자의 일반적인 특성

참여자	성별	연령	자녀연령	학력	결혼기간	종교	월평균 수입 (만원)	직업 유형	고용형태	직위
1	남편	32	첫째 4세 둘째 2세	전문대졸	5년	무교	300~400	생산직	정규직	사원
	아내	31		대학원졸		불교	200~300	사무직	정규직	선임 팀원
2	남편	37	2세	대졸	3년 8개월	기독교	200~300	생산직	정규직	사원
	아내	33		대학원졸		기독교	200~300	기타	기타	선생님
3	남편	40	첫째 5세 둘째 5세 셋째 3세	대학원 재학	6년 5개월	기독교	200~300	자영업	기타	원장
	아내	37		대졸		기독교	200~300	공공 기관	정규직	영양사
4	남편	40	첫째 12세 둘째 11세 셋째 7세	대학원졸	12년 5개월	기독교	300~400	공공기관	정규직	연구원
	아내	39		대졸		기독교	200이하	사무직	정규직	팀장
5	남편	33	5세	대졸	6년	불교	200~300	기타	정규직	부 팀장
	아내	32		전문대졸		불교	200~300	사무직	정규직	주임
6	남편	32	첫째 7세 둘째5세	고졸	7년 10개월	불교	200~300	공무원	정규직	경사
	아내	28		고졸		불교	200이하	사무직	정규직	주임
7	남편	44	첫째 11세 둘째 9세 셋째 7세	고졸	11년 8개월	기독교	200~300	생산직	임시직	기공
	아내	43		대졸		기독교	200이하	사무직	정규직	과장
8	남편	36	1세	대졸	3년	무교	200~300	공무원	정규직	경장
	아내	37		대학원졸		무교	200~300	공무원	정규직	경사
9	남편	32	첫째 4세 둘째 2세	전문대졸	3년 9개월	기독교	300~400	공공기관	정규직	사원
	아내	30		대졸		기독교	200~300	사무직	임시직	팀원
10	남편	34	5세	대졸	6년 6개월	무교	400~500	사무직	정규직	대리
	아내	32		대졸		천주교	400~500	사무직	정규직	주임

3. 연구절차

1) 자료수집

본 연구 인터뷰 시기는 2019년 10월 한 달 동안 진행되었으며 맞벌이의 특성상

평일 저녁이나 주말을 활용하여 인터뷰 시간은 1시간~2시간 내외로 하였다. 인터뷰 장소는 참여자의 집 또는 근처 조용한 카페에서 인터뷰를 진행하였다. 참여자에게 인터뷰 전 연구의 주제 및 목적, 인터뷰 내용, 녹취에 대한 동의, 비밀보장과 익명성 보장, 연구 참여의 철회 가능성, 연구 종료 후 자료폐기 등 연구절차 및 윤리적 고려사항에 대한 설명을 한 후 이 모든 내용에 동의한 참여자로 선정하였다.

인터뷰 방식은 연구자의 반구조화 된 질문을 하면 참여자가 응답하는 방식으로 진행하였으며, 인터뷰 참여자와 심층 면담으로 진행된 대화 내용들이 활용되었고, 자료수집의 도구로는 녹음할 수 있는 휴대폰 음성 메모, 현장 노트지를 사용하였다. 심층 면접으로 진행된 녹취자료는 전사하여 본 연구의 기초자료로 활용되었다.

연구절차는 참여자모집, 참여자 선정, 면접 전 설명, 동의 비밀보장 철회 가능성, 면담, 녹음 필드노트, 녹음 내용 반복해서 듣기, 필사 순으로 진행되었다.

2) 자료의 기록과 분석

심층 면담을 통해 수집된 자료는 면접이 끝남과 동시에 휴대폰 음성 메모로 녹음된 자료를 계속해서 들으며 전사하여 Giorgi의 현상학적 방법 4단계로 분석하였다.

첫 번째 단계는 기술된 내용을 전체적, 반복적, 직관적으로 읽어가며 정확하게 내용을 확인하는 것이고, 두 번째 단계는 기술된 내용들의 의미단위를 구분하는 작업이다. 세 번째 단계는 이전 단계에서 구분했던 의미단위를 학문적 용어로 전환한다. 학문적 용어가 명확하지 않을 때에는 되도록 일상생활에서 상식적으로 공감할 수 있는 단어와 관용적인 표현을 사용하였다. 네 번째 단계로는 전환된 의미단위를 경험의 구조화를 통해 통합하는 단계를 거친다. 이렇게 4단계로 구조화 단계를 진행하면서 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립 경험의 본질을 이루는 일반적 구조를 만들게 된다.

맞벌이 부부의 심층 면담 내용을 텍스트 기반으로 의미 전환이 발생되는 영역을 구분하여 233개의 의미단위를 도출하였다. 다음 단계는 맞벌이가정의 경험 구조를 규명하기 위해 맥락에서 벗어나는 의미단어는 제외하여 122개의 의미단위를 최종분석의 의미단위로 사용하였다.

연구 참여자들이 경험한 의미단위들을 직장생활과 가정생활의 두 가지 영역으로 나누어 정리하였으며 직장생활 영역은 40개의 의미단위, 가정생활 영역은 82개의 의미로 묶어서 요약하였으며, 요약된 의미단위를 하위구성요소로 도출하기 위해 직장생활 영역은 6개의 하위구성요소, 가정생활 영역은 9개의 하위구성요소로 구조화하였다. 마지막으로 직장생활 영역은 3개의 구성요소로, 가정생활 영역은 4개의 구성요소를 도출하였으며 이를 통해 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립 경험에 관한 일반적 구조를 구축하게 되었다.

4. 윤리적 고려

질적 연구에서는 연구 참여자의 경험이 진술되고, 이를 통해 그들의 생활이 자세히 드러나기 때문에 참여자의 윤리적 고려가 더욱 필요하다. 본 연구에서는 연구의 수행 전 동의를 구하는 부분과 분석 및 기술하는 과정에 있어 참여자에 대한 윤리적 부분을 고려하였다.

먼저, 동의를 구하는 부분에 있어서 참여자를 소개해주는 추천인에게 연락하여 연구의 목적과 내용 등을 밝히고, 연구자가 연구에 대해 관심을 가지게 된 이유를 설명하였고 충분히 생각하고 고민한 후 동의할 수 있도록 하였다. 자료를 수집할 때 내용을 녹음해야 되는 것에 대해 양해를 구하고, 동의를 얻었으며 인터뷰 시간과 인터뷰 내용에 대해 대략적인 설명을 하고 동의를 얻어 면담을 수행하고자 하였다. 또한 연구 목적 외에는 절대 사용하지 않을 것과 비밀보장에 대해 구두상 약속하였으며, 연구 참여 동의서를 작성하여 받도록 하였다. 녹음 내용을 전사할 때는 익명처리로 진행되며 연구가 진행되는 동안 자료에 대한 보안이 유지될 수 있도록 노력할 것이며, 연구가 끝나면 녹음 파일은 삭제하고 기록된 문서는 폐기처리 할 것으로 안내하였다. 이와 같은 과정으로 연구 참여자의 익명성과 윤리적 고려를 보장하고자 노력하였다.

Ⅳ. 연구 결과

본 연구의 결과는 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립 경험과 구성의 미에 관한 주제와 범주를 제시하여 그들의 일·가정양립 경험에 대하여 총체적으로 이해하고자 한다. 결과가 도출된 과정은 다음과 같다.

제1부 : 직장생활 및 일·가정양립

현상학적 분석방법의 연구 결과로 직장생활 및 일·가정양립의 의미단위는 40개, 하위구성요소 6개와 3개의 구성요소가 도출되었다. 도출된 하위구성요소와 구성요소는 다음과 같다.

<표-5> 구성요소 도출과정(제1부)

의미단위	하위구성요소	구성요소
- 근무시간 동안 본인의 시간 보장 및 안정감 - 고정된 근무시간으로 자녀 양육 수월 - 고용 안정감 및 수입의 만족감	직장생활로 인해 도움이 되는 점	직장생활의 긍정적 요소로 일과 가정이 양립되는 삶
- 정시퇴근 문화 - 회식이 많이 없음 - 자율적인 휴가 사용 - 일정 조율이 가능하고 융통성 있음 - 직장 내 신뢰 관계로 배려하는 분위기 - 가족 관련 경제적 지원 - 자녀 돌봄 공백을 대체할 수 있는 제도	아이 키우기 좋은 직장문화 및 혜택	
- 부부가 등·하원 해결 가능 - 가사 업무분담의 결과로 만족도 높음 - 맞벌이 생활이 잘 유지됨 - 부부가 함께 일궈나간다는 성취감이 있음 - 아이들이 커갈수록 가사 및 육아 수월 - 가사 및 육아 외 개인적인 시간을 가지고 있음 - 가정중심의 생활과 마인드 - 자녀 양육 공백 시 부모님이 도와주심	남편의 협조 및 부부 공동육아	

- 시간 외 근무로 자녀 양육 불가 - 갑작스러운 상황으로 자녀 돌봄 공백 발생 - 휴가 사용의 어려움 - 자녀 돌봄 공백으로 이직 및 퇴직 고려 - 직장 내 사람 관계에서 오는 스트레스	직장생활에서 가정생활을 방해하는 요인	직장생활 및 가정생활의 과도한 부담으로 오는 어려움
- 자녀 하원으로 인해 업무처리가 미뤄짐 - 업무시간 동안 일을 끝내기 위해 쉬지 않고 일해야 함 - 자녀 돌봄 때문에 근무시간에 업무 집중도가 흐려짐 - 직장생활과 가정생활이 충동할 때 스트레스 발생 - 끊임없이 기저귀를 갈아야 할 때 박탈감 느낌 - 자녀가 빨리 커서 스스로 할 수 있었으면 하는 바람 - 집안일은 직장 일처럼 명확하지 않고, 보상이 없음	영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 고충	
- 가족친화제도에 대한 용어 이해 부족 - 워라밸에 대한 인식은 가지고 있음 - 제도에 비해 사람들의 인식이 부족 - 제도는 있지만 남성들이 실제로 활용하기 어려움 - 남성의 노동이 당연하게 여겨짐 - 부부간 업무분담 및 조율 필요 - 선택과 집중 필요(적절한 시간 분배) - 정시퇴근 필요 - 사기업에서도 제도 마련 및 적용 필요 - 자녀들의 등하원이 해결될 수 있는 근무시간	일·가정양립제도에 대한 인식 및 방안	현 제도의 인식과 대상자들이 원하는 워킹맘·워킹대디의 삶

1. 직장생활의 긍정적 요소로 일과 가정이 양립되는 삶

의미단위	하위구성요소	구성요소
- 근무시간 동안 본인의 시간 보장 및 안정감 - 고정된 근무시간으로 자녀 양육 수월 - 고용 안정감 및 수입의 만족감	직장생활로 인해 도움이 되는 점	직장생활의 긍정적 요소로 일과 가정이 양립되는 삶
- 정시퇴근 문화 - 회식이 많이 없음 - 자율적인 휴가 사용 - 일정 조율이 가능하고 융통성 있음 - 직장 내 신뢰 관계로 배려하는 분위기 - 가족 관련 경제적 지원 - 자녀 돌봄 공백을 대체할 수 있는 제도	아이 키우기 좋은 직장문화 및 혜택	

- 부부가 등·하원 해결 가능 - 가사 업무분담의 결과로 만족도 높음 - 맞벌이 생활이 잘 유지됨 - 부부가 함께 일궈나간다는 성취감이 있음 - 아이들이 커갈수록 가사 및 육아 수월 - 가사 및 육아 외 개인적인 시간을 가지고 있음 - 가정중심의 생활과 마인드 - 자녀 양육 공백 시 부모님이 도와주심	남편의 협조 및 부부 공동육아	

1) 직장생활로 인해 도움이 되는 점

직장생활을 하면서 도움이 되는 점은 근무시간 동안은 내 시간이 보장되며(참여자 4, 7) 육아보다 마음이 더 편하고(참여자 3, 7) 수입의 만족감(참여자 3, 5, 7, 10)과 고용 안정감(참여자 5, 6, 10)을 느꼈다.

저희쯤 되면 일하는 게 힐링이거든요. 육아에 덜 치이니까 더 재밌어요. 사실 일하는 게 힘들긴 하지만 육아보다 마음이 더 편해요...<참여자 3-아내>

집에서 만약에 애들 때문에 기분이 안 좋다가도 직장은 가야 되는 곳이고 일을 해야 되는 곳이고, 다행히 여기가 나도 좋아하는 곳이라서 직장 가는 게 나한테 스트레스가 아니에요.<참여자 7-아내>

월급 들어올 때. (하하하하) 그때 만족스럽습니다.<참여자 3-아내>

...끊기지 않는 월급. 짤린다는 걱정 없고 안정적인 월급. 적은 페이지만 안정적이다...<참여자 5-남편>

공기업이니까 둘 다 안정적인 거. 회사가 잘못되지 않는 이상 윗사람도 그렇고 특별한 일이 없는 이상 계속 다니는 것 같고 또 고용 안정성이 있고...<참여자 10-아내>

2) 아이 키우기 좋은 직장문화 및 혜택

직장을 다니면서 일과 가정생활의 균형을 이루는 직장 문화로는 정시퇴근 문화(참여자 1, 4, 5, 8, 9, 10)가 해당 사항이 많았으며, 회식이 많이 없다거나(참여자 1, 2, 4, 6) 휴가 쓰기가 자유로운 부분(참여자 1, 4, 9)이 있었으며 상황에 따라 일정 조율이 가능하고 융통성이 있을수록(참여자 1, 2, 3, 4, 7, 9) 만족도가 높게 나타났

다. 직장 내 신뢰 관계가 형성되어 있을수록, 아이를 키우면서 일하기 좋은 직장 분위기 형성이 많은 역할을 차지하고 있었다. 또한 가족과 관련된 경제적 지원이나 시설지원이 되는 기업도 있었다(참여자 5, 9).

센터에서 회식은 없고, 칼퇴근이나 연장근무가 크게 없고 정시퇴근 하니까 회사 일 때문에 크게 무리가 가는 부분은 없어요.<참여자 1-아내>

저는 지금 하고 있는 업무가 어떤 분의 지시를 받아서 움직이는 게 아니라서. 좀 자유롭게 근무를 하고 있거든요... 저는 직장생활의 만족도는 9점이요. 시간 자체가 좀 자유롭게 업무시간을 사용하는 것도 있고, 특히 그런 부분이 좋아서 여기서 일하고 있어요.<참여자 9-남편>

큰 장점은 상사와의 신뢰 관계가 제일 중요하고...가정의 어떠한 일로 인해서 참여수업이라든지 잠깐 상담을 갔다 올 수도 있고...애들 학교 마치고 한 4~5시쯤 퇴근하기 전 1시간 전 가까운 병원이라도 갔다 올 수 있는 배려 그런 게 제일 저한테 큰 것 같아요.<참여자 4-아내>

...자기가 스케줄을 조정해서 할 수 있기 때문에 본인이 자녀 활동 관련 되서 할 수 있는 것들은 휴가를 내거나 반차를 써서 갔다 오는 경우가 워낙 많았어요...그런 기업문화가 있어요.<참여자 4-남편>

제가 하는 일이 예체능 쪽이라서...되게 자유로운 편이에요.<참여자 3-남편>

사장님께서 아이들 일이 있을 때 오후 시간에 어디를 가야 된다거나 하면 그런 부분들을 많이 배려해 주셔가지고 하고 오라고 하셔서 그런 부분에서는 좋아요<참여자7-아내>

직장생활에 만족도는 8점은 줄 수 있을 것 같은데 일단은 육아하면서 다니기에는 되게 괜찮은 거 같아요. 많이 이해도 하는 편이고, 출근 퇴근도 말 그대로 정시에 이루어지고...<참여자 10-아내>

대학교까지 학비가 지원이 되요. 유치원 같은 경우에는 월 20만원...대학 가면 학자금 지원도 있고 저희가 휴양시설을 신청하면 당첨되면 갈 수가 있거든요.<참여자 5-아내>

또한 직장을 다니면서 일과 가정생활의 균형을 이루는 직장 제도 및 혜택으로는 자녀 돌봄 공백을 대체할 수 있는 제도들이 다양하게 있었다. 육아휴직제도는 참여

자 10가정 중 8가정이 제도를 활용한 경험(참 여자 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10)이 있었으며, 유연근무제와 자녀돌봄 휴가, 초등 자녀돌봄 휴직제도와 같은 제도가 해당 되었다. 가족 사랑의 날에는 조기 퇴근을 할 수 있고, 'PC OFF제'라고 해서 해당 시간이 되면 강제로 컴퓨터 시스템이 강제 종료되는 상황이며(참여자 5, 8, 10), 업무를 하고 싶어도 PC로 출퇴근을 제어하여 야근과 휴근을 최소화시킬 수 있었다.

저희 회사는 기본적으로 육아휴직제도가 있고, 탄력근무제가 있어요...<참여자 4-남편>

저는 육아휴직이 있고, 1년에 이틀 동안 자녀돌봄휴가라는게 있어요. 이 이틀은 뭐냐면 운동회라든지 부모님이 꼭 참석해야 하는 자리를 본인 연차 안 쓰고 휴가를 주는... <참여자 3-아내>

육아휴직은 2년이 보장이 되구요. 이번에 신설된 게 '초등학교 입학할 때 엄마 손이 제일 필요하다'...초등학교 1학년 때 손이 제일 많이 필요한데 퇴사를 안 하고 1년 동안 쉬면서 애를 케어하는 제도가 있어서 이번 하반기부터 시행이 되고 있거든요.<참여자 5-아내>

저희는 되게 감사하다고 생각하는 게 직장 어린이집 다니거든요. 그런데 진짜 만족스럽고 애도 어린이집 되게 좋아하고 그러다 보니까. 어떻게 보면 어린이집 맡기고 시간 자체에는 걱정이 없는거에요.<참여자 10-아내>

...지금은 신랑은 수요일, 저는 금요일 날 가정의 날을 시행해요.<참여자 8-아내>

18:30이 되면 전산이 자동적으로 아웃이 되버려요. 무조건 퇴근을 할 수 있게끔. 수요일은 가정의 날이라서 전산이 18:10분이면 꺼져버려요. 그럼 "워라밸하는 날이에요" 하고 팝업 창이 띄어지거든요.<참여자 5-아내>

저희 pc오프제 하고 있어서 6시 반이면 컴퓨터 꺼지거든요. 별도의 신청이 없으면 전원이 차단되고, 휴가자 같은 경우에는 컴퓨터 접속 자체가 안되고...<참여자 10-남편>

3) 남편의 협조 및 부부 공동육아

기본적으로 맞벌이 생활을 유지하기 위해서는 자녀의 등·하원 문제가 해결 되어야 하고, 가사의 업무분담이 잘 되어있고(참여자 1, 8, 10) 맞벌이 생활이 잘 유지된다는 가정(참여자 1, 4, 5, 7, 9, 10)들도 과반수 이상이었다. 또한 양육지원체계가

형성되어 있을경우 자녀 양육의 돌봄 공백 시 부모님께서 보완해 주셔서 일과 가정이 균형을 이룰 수 있다고 답변하였다.(참여자 1, 5, 6, 9) 또한 가정중심의 생활과 마인드로 일과 가정이 양립될 수 있다고 하였다.

고정적인 시간대에 와서 아이들을 봐줄 수 있고 아침에 등원을 시킨다든지 그런 건 온전히 우리 가족 안에서 다 이루어지고 있으니까 커버가 가능하고, 주말에는 또 온전히 내가 쉬니까 아이들을 케어할 수 있고...<참여자 1-아내>

맞벌이 생활이 잘 흘러가고 유지가 되고 있고, 아직까지 불편함을 잘 못 느끼니까. 이때까지 막히는 게 있으면 부모님이 도와주던지 이게 되니까...<참여자 1-남편>

...저희는 처음부터 계속 일을 같이 했었으니까...돈 버는 것도 반반하니까 애 키우는 것도 집안일 하는 것도, 우리는 그냥 다 같이 하는 게 나을 것 같다는 생각도 있었고...<참여자 8-남편>

집사람도 육아에 어느 정도 책임이 있고, 해야 될 부분이지만 남편도 아이들 육아하고 엄마가 못할 시 아빠가 그 부분들을 충분히 해야된다고 저는 생각하고 있거든요...<참여자 7-남편>

저희 친정 아버지랑 시아버님이 다 근처에 사시니까 필요할 때 도움을 받아요...<참여자 7-아내>

...가족의 도움. 저희는 친가도 가깝고 외가도 가깝고 다 5분거리에요. 무슨 일이 있어도 딱딱 가족분들이 옆에 계시니까 그게 편하죠...<참여자 5-남편>

저희가 양육하는 거 이외에 다른 사람 도움의 100%는 어머님이죠...시부모님은 상대적으로 가깝기도 하고...도움이 많이 되더라고요. 애들도 할머니 집 가는 거 좋아하고. 어릴 때부터 그런 환경이 되다 보니까. 많이 도움 되죠...<참여자 6-아내>

업무시간은 그래도 정해져 있고. 아이들 어린이집에서 한도 끝도 없이 봐주는 것도 아니고 막말로 업무 때문이 아니라고 하더라도 개인적인 볼일도 전혀 볼 수가 없어요. 어머니들 안 계시면. 어머니들 안 계시면 절대 못 해요 맞벌이...<참여자 9-아내>

영아기에서 유아기까지의 시기를 봤을 때 아이의 연령이 높아질수록 아이 스스로 할 수 있는 것들이 많아지면서 가정생활에 대한 수월함이 생기고, 개인적인 생활을 가질 수 있어서 이에 대한 만족도도 높게 나타났다. 또한 자녀의 연령이 어리더라

도 그 위에 형제자매들이 있으면 서로 도와서 한다고 말했다.
...애들이 커갈수록 먹거나, 입거나, 스스로 하기 때문에 오히려 가사 부분들도 좀 줄어드는 것 같아요..<참여자 4-아내>

아이가 이제 5살 되니까 어느 정도 커 가지고 이제 혼자 놀 때도 있고, 스스로 알아서 하는 것들이 많고, 예전에는 양말을 신겨주던 뭐든 다 해줘야 됐었는데 지금은 혼자서 스스로 하니까. 물 마시고 싶으면 알아서 컵 가지고 와서 마시고 하니까. 이제 뭔가 많이 커서 안정화 된 것들 때문에.<참여자 10-남편>

애 자고 나면 운동가고, 운동 끝나고 공부할 때도 있고 게임할 때도 있고 만화 볼 때도 있고 영화 볼 때도 있고 취미생활 하고<참여자 5-남편>

아이가 많이 크기도 했고. 안정이 많이 되가지고 만족도는 8점정도. 뭔가 여유도 있고 저녁시간도 있는 거 같고. 괜찮아요. 요즘 저녁에 또 번갈아 가면서 운동도 다니고. 취미생활도 나름 하고있고<참여자 10-아내>

저는 여행도 다녀와요. 맡겨놓고 여행도 갔다 왔고. 애기 아프면 아침에 병원 갔다가 어린이집 보내주고. 그렇게 하다 보니까 시간적으로도 잘 되고 양쪽 다 잘되고 일·가정양립 만족도는 10점.<참여자 9-아내>

애기 때 언니랑 같이 씻을 수 있도록 하고, 그걸 빨리 배울 수 있게 하는 거예요... 빨리 독립적인 성향을 가질 수 있도록...지금은 그게 애들에게 좀 더 장점이 되지 않았나...*<참여자 4-아내>*

요 약

'직장생활의 긍정적 요소로 일과 가정이 양립되는 삶'의 요소를 살펴보면 첫 번째는, 직장생활로 인해 도움이 되는 점이다. 근무시간 동안에는 본인의 시간이 보장되고, 고정된 근무시간으로 자녀 양육이 수월하고, 육아보다 마음이 더 편하며, 월급과 고용의 안정감이 있었다. 두 번째는, 아이 키우기 좋은 직장문화와 혜택으로 정시퇴근 문화, 회식이 많이 없는 것, 자율적인 휴가 사용, 일정 조율이 가능하고 융통성이 있음, 직장 내 신뢰 관계로 배려하는 분위기가 있었다. 또한 가족과 관련된 경제적 지원과 휴양시설 및 포인트 지원, 자녀 돌봄 공백을 대체할 수 있는 제도가 있었다. 세 번째는, 남편의 협조 및 부부의 공동육아로 부부가 자녀의 등하원 해결이 가능하고 부부의 근무시간 스케줄에 따라 돌봄을 교대하며 대체할 수 있고, 업무분담이 잘 이루어져 만족도가 높았다. 그러다 보니 맞벌이 생활이 잘 유지되고 있었으며 아이들이 커갈수록 가사 및 육아가 수월하

고, 이에 따라 개인적인 시간을 가지고 있는 가정도 있었다. 또한 가정중심의 생활고 마인드로 부부 공동육아를 이루고 있었다.

2. 직장생활 및 가정생활의 과도한 부담으로 오는 어려움

의미단위	하위구성요소	구성요소
- 시간 외 근무로 자녀 양육 불가 - 갑작스러운 상황으로 자녀 돌봄 공백 발생 - 휴가 사용의 어려움 - 자녀 돌봄 공백으로 이직 및 퇴직 고려 - 직장 내 사람 관계에서 오는 스트레스	직장생활에서 가정생활을 방해하는 요인	직장생활 및 가정생활의 과도한 부담으로 오는 어려움
- 자녀 하원으로 인해 업무처리가 미뤄짐 - 업무시간 동안 일을 끝내기 위해 쉬지 않고 일해야 함 - 자녀 돌봄 때문에 근무시간에 업무 집중도가 흐려짐 - 직장생활과 가정생활이 충동할 때 스트레스 발생 - 끊임없이 기저귀를 갈아야 할 때 박탈감 느낌 - 자녀가 빨리 커서 스스로 할 수 있었으면 하는 바람 - 집안일은 직장일처럼 명확하지 않고, 보상이 없음	영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 고충	

1) 직장생활에서 가정생활을 방해하는 요인

직장 생활을 하면서 가정생활을 방해하는 요인은 업무 과다로(참여자 2, 3, 4, 6, 9) 야근하게 되거나 그로 인해 자녀 양육을 할 수 없게 되는 상황이 된다고 하였다. 또한 잦은 야근과 주말 근무로 이직을 고려하거나 퇴직을 경험한 참여자(1, 6)도 있었으며 갑작스러운 상황이 발생하여 자녀 돌봄의 공백이 발생할 때 제일 난감하다는 공통적인 의견이 많았다(참여자 3, 4, 7, 8, 10). 사람 관계에서 오는 스트레스 요인(참여자 1, 5, 6, 7)도 많은 참여자들의 방해요인이었다.

우리는 일단 업무량. 회사가 전체적인 방향을 좀 개선해야 되는건데 업무량이 조금 과해요. 야근을 회사에서 신경 안 써도 어쩔 수 없이 할 수밖에 없기 때문에..야근에 대한 특별한 인센티브 없이 알아서 하는 구조에요.<참여자 4-남편>

저희 회사가 관공서의 일을 다 받아서 하거든요. 그러다 보니까 일이 어마어마하게 많고 관공서 일이다 보니까 무시할 수 없는거에요. 바빠도 계속 들어와요. 제 일이 있는 와중에 위에 일까지 계속 오니까 그래서 퇴근을 잘 못하는 경우가 많거든요. 업무과다가 제일 1순위였죠.<참여자 6-아내>

저는 뭐 제 업무는 10시에 마치는데, 연주적인 것들이 있거든요. 저녁 밖에 시간이 안 되는거에요. 저녁엔 애들 볼 시간이 없는 거예요. 남자들 다 이야기 하다보면 늦어지고 그러니까.<참여자 3-남편>

어린이집 보내자마자 독감에 걸렸거든요...올 여름이 끝나자마자 수족구에 걸렸어요. 방학 때는 신랑이랑 저랑 반차씩 쓰면서 했는데 도저히 눈치가 보여가지고...월요일부터 금요일까지 봐줄 수 있는 사람이 없는거에요. 연가를 도저히 못쓰겠는거에요. 그래서 베이비시터 이모님을 급하게 구했거든요. 이모님 급여를 계산 해보니까 저희 월급보다 더 많아요...<참여자 8-아내>

저번에는 애가 갑작스럽게 수족구에 걸린거에요. 남편은 12시에 가야 되고 난 직장을 가야되고 그럴 때 '아. 어디에 맡기지?' 이렇게 되니까.<참여자 3-아내>

예전에 직장에서는 조건적인 부분들은 괜찮았는데, 야근이 너무 심했어요. 무조건 21~22시까지 일을 해야 되고 주말에도 나와서 시간 외 일들을 채워야 했고, 첫째 키울 때였는데 그게 현실적으로 애를 키울 수가 없는 상황인거에요...내가 계속 그런 식으로 퇴근을 한다면 계속 일을 할 수 있다고 생각이 안 드는거에요. 그때는 그 정도로 하고 '아 이 일은 더 이상 할 수 없겠구나' 하고 퇴사를 했어요.<참여자 1-아내>

그 과정에 지금 제가 있어요. 직장 내에서 스트레스도 많이 받고 지금 직장을 그만둘 계획도 있어요. 이게 양립할 수 없는거에요...<참여자 6-아내>

둘 다 서비스직이다 보니까 저도 고객을 응대하는데...고객들의 민원도 접수해야 되고 내부고객. 설계사분들이나 저랑 같은 임직원분들의 고충도 저는 해결을 해야 되요. 그러니까 사람 사이에 대한 스트레스가 심하죠...<참여자 5-아내>

자기 할 일만 하고 주고 받고...다른 데는 서로 챙겨주고 같이 놀러도 가고 하는데 저희는 그런 게 없어요. 분위기가 그런 것 같아요. 일이 많으면 서로 배려하고 도와주고 그런 게 아니라 일이 많을수록 밀어내고 서로 예민해지고 이렇게 하니까.<참여자 6-아내>

2) 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 고충

위에서 업무과다로 인해 자녀 양육이 불가했다면, 반대로 자녀 하원을 시키기 위해 업무가 남아있어도 퇴근할 수 밖에 없는 상황이 있었다.(참여자 2, 8) 그것을 보완하기 위해 업무시간에 끝내기 위해 남들이 쉴 때 덜 쉬어야 한다는 고충을 토로

하였으며, 어린 자녀를 두고 신경 쓰다 보니 업무 집중도가 흐려진다는 의견도 있었다. 그러다 보니 어린 자녀가 빨리 컸으면 하는 바람도 가지고 있었다. 또한 아이가 어린 경우 끊임없이 기저귀를 갈아야 되고 우유를 먹이고 반복되는 육아에 상대적 박탈감을 느끼는 경우가 있었다(참여자 2).

또한 직장일과 집안일이 다르다고 느끼며, 그 안에서 다가오는 이질감에 대해 아내가 어려움을 말하기도 했다(참여자 1, 7).

잔업도 할 수가 없는 게 왜냐면 와이프 때문에 아이를 픽업을 가야되거든요 어린이집이 6시까지 하고 있어요. 그래서 픽업을 안하면 애가 6시, 7시 기다려야 되는 상황이고 어린이집에서도 그 정도까지 봐줄 순 없고, 평일에는 그렇게 일찍 퇴근을 해야되니 결국 주말에는 특근을 할 수밖에 없는거에요.<참여자 2-남편>

저희가 늘 있는 일이 아이 똥이 손에서 마르지 않으니까. ...'그래 내 자식이니까 이쁘고 내 자식이라 낳았으니까 이똥도 닦지' 하면서도 가끔 이 손을 보면 이 똥이 마르지 않는걸 보면 박탈감도 오더라고요.<참여자 2-아내>

...점심시간에 밥만 먹고 와서 일을 해야 되요. 내 일을 끝내기 위해서는 남들 쉴 때. 애 키워놓은 직원들은 일찍 퇴근하고 좀 늦게 퇴근하고 이게 되는데 저는 9시에 출근 해야되잖아요. 그 시간에 남들 일 하는만큼 하려면 덜 쉬어야되요. 덜 쉬고 계속 일을 해야 끝낼 수 있는거에요.<참여자 8-아내>

내가 더 일을 찾아서 잘 할 수 있음에도 불구하고 굳이 일을 찾아서 안 해요. 그냥 나한테 오는 일만 하지 내가 새로운 일을 계획하고 기획하고 이렇게 하는 건 엄두를 못 내는 것 같아요. 굳이 지금은 일을 많이 하고 싶지 않아. 빨리 퇴근해서 애를 보고 싶어. 애 때문에 신경이 쓰여서 집중이 안되요...<참여자 8-아내>

일은 내가 원하는대로 딱 딱 하고 싶고 하려고 하는데, 집안일은 그게 안되요. 일은 이 시기에 딱딱 뭐 해야 되고, 뭐 해야 되고 그렇게 하는 성격인데 막상 집안일은 일처럼 안 되는거에요. 애들 밥 하는 것도 내가 원하는 만큼 이렇게 해주고 싶은데 그런 부분이 일이랑 진짜 다르게 느껴지더라구요.<참여자 1-아내>

육아 할 때는 내가 아무리 하루 종일 뭔가를 하기는 해도 돈으로써 나타내는 게 없고 보상이 없으니까 다 소모만 되는 느낌이었는데...<참여자 7-아내>

요 약

'직장생활 및 가정생활의 과도한 부담으로 오는 어려움'의 요소를 살펴보면 첫 번째, 직장생활에서 가정생활을 방해하는 요인으로는 업무 과다로 인해 시간외 근무로 이어지는 경우가 많으며, 자영업자일 경우 저녁 근무가 발생하는 일은 더 많았다. 그러다 보니 자녀 양육도 못 하게 되는 상황이 발생하였다. 또한 가장 공통적인 부분은 갑작스러운 상황으로 자녀 돌봄의 공백이 발생했을 때 어려움을 느꼈으며, 휴가 사용이 어려운 분위기, 잦은 야근과 주말 근무로 퇴직을 고려하거나 경험한 경우도 있었다. 그 외에는 직장 내 사람 관계에서 스트레스를 경험할 때 가정생활을 방해하는 요인이었다.

두 번째는, 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 고충으로 퇴근 후에 자녀를 하원 시켜야 하므로 업무가 남아있어도 그대로 두고 와야 되는 점과 그러기 위해서는 남들 쉴 때 덜 쉬어야 한다는 고충을 토로하였다. 또한 자녀 양육 때문에 일할 때 업무 집중도가 흐려지며, 직장생활과 가정생활이 충돌할 때 스트레스가 발생한다고 하였다. 반면 가정생활에서 집안일은 직장 일처럼 명확하지 않고 보상이 없는 것에 대해서도 어려움을 말했다.

3. 현 제도의 인식과 대상자들이 원하는 워킹맘·워킹대디의 삶

의미단위	하위구성요소	구성요소
- 가족친화제도에 대한 용어 이해 부족 - 워라밸에 대한 인식은 가지고 있음 - 제도에 비해 사람들의 인식이 부족 - 제도는 있지만 남성들이 실제로 활용하기 어려움 - 남성의 노동이 당연하게 여겨짐 - 부부간 업무분담 및 조율 필요 - 선택과 집중 필요(적절한 시간 분배) - 정시퇴근 필요 - 사기업에서도 제도 마련 및 적용 필요 - 자녀들의 등하원이 해결될 수 있는 근무시간	일·가정양립제도에 대한 인식 및 방안	현 제도의 인식과 대상자들이 원하는 워킹맘·워킹대디의 삶

1) 일·가정양립제도에 대한 인식 및 방안

인터뷰 참여자 가정 중 대부분 "가족친화제도"에 대한 용어를 대부분 알지 못하였으며, 워라밸(Work-life balance)에 대해서는 과반수 정도는 알고 있었고(참여자 1, 5, 6, 7, 8, 10), 실제로 시행하는 기업도 많이 있었다. 하지만 제도는 마련되어 있

지만 기업 내 사람들의 인식이 따라오지 못해서 활용할 수 있는 분위기가 아닌 경우가 많았다. 여성들의 활용도는 높지만 남성들이 실제로 활용하기 어려운 분위기도 있어서 남편 입장에서는 제도의 실효성이 크게 와닿지 않음을 발견할 수 있었으며(참여자 2, 4, 6) 남편의 노동을 당연히 여기는 인식이 크다고 생각하는 참여자도 있었다.(참여자 5)

가족친화제도요? 네 전혀 몰랐어요.<참여자 2-남편>

잘 모릅니다.<참여자 3-남편>
저희는 지금 워라밸을 시행하고 있거든요.<참여자 5-아내>

가족친화? 그 말은 처음들어요. 워라밸은 매주 수요일마다 초과근무 금지라고 해가지고 있고 한 달에 두 번 정도 유연근무라고 해 가지고 한 시간 일찍 출근하고 한 시간 일찍 퇴근하는 제도가 있어요.<참여자 6-남편>

그 사람이 일을 하고 있으니 내가 다시 들어가서 그 사람을 밀어낼 순 없는 상황인 거죠. 이게 좀 많이 불편한 상황이 생기기 때문에 대부분의 남자들은 그렇게 쉽게 쓰지는 못하는 거 같아요...<참여자 2-남편>

제도는 있는데 조직 분위기는 별로 안 좋아하죠. 여직원들은 많이 쓰거든요. 아이 놓고 제도적으로 있는 거니까 뭐라고는 안 하는데...애 낳은 여직원들은 대부분 쓰거든요. 남자들은 안 써요. 일찍 가면 남은 사람들이 일을 해야 되니까 안 좋아하죠.<참여자 6-남편>

맞벌이하는 여성분들이나 직장 내 환경 많이 물어보는데 남자들은 그런 환경들이 당연히 되어있어요. 당연히 남자는 주 벌이잖아. 회사에서 욕 먹는거는 당연한거고. 불이익을 당해도 당연한거고...<참여자 5-남편>

일·가정양립을 위한 방안으로는 개인적인 측면에서는 부부 간 업무분담과 조율이 필요하다(참여자 1, 7, 8)는 의견과 많은 것을 전부 다 하려고 하기 보다는 적절한 시간분배로 선택과 집중이 필요하다는 의견이 많이 나왔다.(참여자 2, 3, 4, 8, 10)

서로 일을 하니까 업무분담을 해서 매끄럽게 가도록 해야 될 것 같아요. 내가 힘들다고 나 몰라라하고 니가 힘들다고 나 몰라라하면 한 사람은 치우쳐버리니까 불만이 생기고 할 수 있으니까 서로서로 도와주고 그러면 될 것 같은데...<참여자 1-남편>

서로 집안에 어려운 일이 있거나 아이들이 무엇을 해야된다고 하면 그걸 서로 조율해서 제일 좋은 방법을 찾아서 집사람이 못 하는걸 제가 하던지 제가 못 하는걸 집사람이 하던지 서로 조율하면서 하는 것 같아요.<참여자 7-남편>

제가 이탈이 되거나 삐끗하게 되면 가정 자체가 흔들리거든요. 그래서 아무래도 제가 가정적으로 비중을 높이고 일을 효율적으로 처리해서 줄이는 방법밖엔 없는 거 같아요.<참여자 2-남편>

시간 분배겠죠...그러니까 시간 분배를 어떻게 하고 마음을 어떻게 중심을 두느냐에 따라 좀 더 다른 거 같아요...<참여자 3-아내>

맞벌이를 하는 거에 있어서 가장 큰 게 뭐냐면 시간과 체력을 어떻게 분배할 것인가. 안배할 것인가가 가장 중요하고...<참여자 4-남편>

본인이 뭔가 완벽하게 다 할려고 하면 그때그때 번아웃이 되는 거 같고 어느 정도는 포기하고 뭘 집중할지 결정하는 게 그때부터 마음이 편해진다 해야 하나? 뭐든 잘할 순 없잖아. 쉽지는 않은데 뭐든 다 놓지는 못했거든요. 이건 또 잘 하고 싶고 저것도 잘하고 싶고 그런데 어느 정도 선택과 집중을 하면 나아진다고 생각을 해요.<참여자 10-아내>

사회적인 측면에서는 정시퇴근이 필요하고, 공공기관이나 대기업 뿐만 아니라 사기업에서도 제도 적용이 매우 필요하다는 의견이 있었다. 또한 자녀들의 등하원이 해결될 수 있는 근무시간을 강제적으로라도 적용하여 아이를 맡기고 찾을 수 있는 시간이 마련될 필요성이 높다고 말하고 있었다.(참여자 4, 8)

제일 힘든건데 사회적인 구조라고 해야 되나 그게 좀 바뀌어야 된다고 생각 하는게 정부에서 많이 노력한다고 하지만...회사도 마찬가지로 기업에서도 배려를 해주고 제도를 많이 만들어주고 해야되는 게 그게 부족하니까 엄마들이 나가서 일을 하기 어려운 것 같아요...<참여자 6-아내>

...저처럼 3살 미만에 아이를 키우고 있는 가정은 의무적으로 3시간씩 근로시간을 단축해줘서 애들 어린이집 하원할 때 많이 찾았으면 좋겠어요..<참여자 8-아내>

요 약

'현 제도의 인식과 대상자들이 원하는 워킹맘·워킹대디의 삶'의 요소를 살펴보면 일·가정양립제도에 대한 인식 및 방안으로 '가족친화제도'에 대한 용어를 거의 알지 못하였으며 '워라벨'에 대한 인식은 가지고 있었다. 또한 제도는 있지만 남성들이 실제로 활용하기는 어려웠으며 제도에 비해 사람들의 인식이 부족한 것 같다고 이야기하였다. 일·가정양립을 이루기 위한 방안으로는 남성의 노동을 당연하게 생각하기보다는 이해하는 마음을 가지고, 부부간 업무분담과 조율하는 방법, 정시퇴근, 모든 것을 다 잘하려고 하기보다는 선택과 집중이 필요하다는 의견이 있었다. 또한 공공기관이나 대기업뿐만 아니라 사기업에서도 제도적인 마련과 적용이 필요하며, 제도적으로 자녀들의 등·하원이 해결될 수 있는 근무시간 적용이 필요하다고 말했다.

소 결

직장생활을 하면서 제도적인 부분과 가족친화적인 직장 문화가 조성되었을 때 일과 가정의 균형을 이룰 수 있었다. 반면 직장생활에서 앞의 부분이 따라오지 않았을 때는 과도한 부담과 균형이 깨져버리게 되므로 어려움이 발생하게 되며, 부부 모두가 그런 상황에 처한다면 이직이나 퇴직을 하게 되어 맞벌이 생활을 유지할 수 없게 되는 결과를 초래하기도 하였다. 아이가 아프거나 갑작스러운 상황으로 돌봄의 공백이 발생했을 때 대처할 수 있는 직장 내 환경이나 양육지원체계에 대한 구체적인 방안 마련이 필요하다.

배우자의 적극적인 지원은 일·가정양립에 긍정적인 결과를 미칠 수 있었는데, 한 명에게만 역할이 가중되는 것이 아니라 부부가 역할분담을 통해 함께 일궈나간다는 방향으로 나갈 때 만족도가 높아질 수 있었다.

현재 정부에서 시행하고 있는 일과 가정생활의 균형을 위한 제도들이 대기업 또는 공공기관 중심으로만 시행되고 있음을 알 수 있었다. 자영업이나 중소기업은 여전히 실제적으로 제도를 적용하는 경우는 드물었으며, 참여자들의 인식마저도 부족한 상황이었다. 그러다 보니 직무만족도는 떨어지고, 가정생활까지 영향을 미쳐 부부간의 분업에서도 한쪽으로 편중되거나 부담을 껴안게 되는 상황이었다. 현 상황에는 공공기관과 대기업에서 가족친화인증이 확대됨에 따라 중소기업도 지속적으로 가족친화제도를 도입하여 더 많은 근로자들이 일·가정양립을 이룰 수 있도록 환경을 마련해야 할 것이다.

일과 가정의 균형을 이루기 위해서는 제도적인 마련도 필요하지만, 아무리 제도적으로 기반이 마련되어 있더라도 가정 내에서 균형 있는 삶을 살지 않으면 일과 가정의 양립은 어렵게 되고, 스트레스는 가중될 수 있다는 점을 발견하였다. 가족친화적인 조직문화를 형성하기 위해 기업에서는 단순한 제도 도입이 아닌 근로자들이 실질적으로 사용할 수 있도록 분위기를 조성해야 할 것이다. 또한 일·가정양립제도들이 여성에게만 해당되는 것이 아니라 남성들도 육아 참여 확대에 적극적으로 기여할 수 있도록 제도를 활용할 수 있는 분위기가 가능한 문화를 만들어야 할 것이다.

제2부: 자녀 양육 및 가정생활

현상학적 분석방법의 연구 결과로 자녀 양육 및 가정생활에 관한 의미단위는 82개, 하위구성요소 9개와 4개의 구성요소가 도출되었다. 도출된 하위구성요소와 구성요소는 다음과 같다.

<표-6> 구성요소 도출과정(제2부)

의미단위	하위구성요소	구성요소
- 자녀의 돌봄처는 보육기관 또는 부모님 - 각자 출퇴근 시간에 맞춰서 등·하원을 분담 - 퇴근 후 야간연장해서 어린이집에 더 맡기다가 하원 - 육아와 가사를 부부가 반반 분담 - 각자의 출퇴근 시간 공백에 따라 교대하여 육아 - 육아 및 가사 역할분담 비율 여부 - 가사는 필요에 따라 도우미를 활용 - 주말을 활용하여 부족한 가사일 보완 - 가사를 많이 도와주더라도 상대의 만족에 못 미침	맞벌이가정의 하루 일과 및 자녀 돌봄 방법	평일과 주말에 따른 맞벌이가정의 일상생활 패턴
- 특별한 이벤트가 있을 때 가족 다 같이 외출 - 주말을 활용하여 나가서 노는 편 - 주말에 부족한 수면 보충 - 가족끼리 다 같이 모여있는 시간이 많이 없음 - 평일에는 동네 산책, 집에서 체험 활동 - 평일에는 특별한 이벤트를 만들려고 하지 않음 - 집으로 지인들이 옴	가족의 여가생활 및 생활 패턴	
- 자녀들이 말 안 들을 때 순간적인 스트레스 - 배우자 부재로 독박 육아를 할 때 스트레스 - 수면이 부족해서 피곤함 - 갑작스러운 상황으로 돌봄 공백 발생 시 어려움 발생 - 부모님 모두 울산과 멀리 있어서 양육지원체계 없음 - 양육지원체계(친정 부모)에 눈치 보임 - 온전히 부모가 아이들을 키울 수 없음 - 아이들에게 많이 못 해주는 미안함 - 아이가 계속 TV / 휴대폰에 의존하게 됨 - 자녀에게 발생 되는 비용이 점차 늘어감 - 일관성 있게 훈육하고 싶음 - 자녀들에게 감정적으로 하게 됨 - 아이가 커갈수록 교육 문제 걱정 - 다자녀로 인한 고충	자녀 양육의 어려움 및 스트레스	자녀 양육으로 인한 갈등 요소

- 자녀들이 애교부릴 때 기쁨과 보람을 느낌 - 아이와 스킨쉽 할 때 행복함 - 자녀들이 커 가는 게 보일 때 기쁨과 보람을 느낌 - 자녀들이 자립적이고 독립적으로 변하게 됨 - 아이가 아빠를 잘 따르고, 좋은 관계라고 생각함 - 아이들이 안 아프고 잘 자라준 것 같음	자녀를 통해 기쁨과 보람의 경험	맞벌이 부부의 부모 됨
- 일을 해야 되는 이유 - 결혼생활을 유지할 수 있게 하는 이유 - 소중하고 없어서는 안 될 존재 - 울타리가 되어줘야 하는 존재	맞벌이 부모로서 자녀의 존재	
- 예의, 인성, 기본 습관을 기르는 아이 - 안 아프고 건강하게 자라는 아이 - 자주적인 아이 - 최선을 다하는 아이 - 공부에 연연하지 않기 - 자녀 간 차별받지 않게 양육하기 - 친구 같은 아빠(수평적 관계) - 공감, 존중해 줄 수 있는 부모 - 허용적인 부모 - 다중역할을 다 잘 해내는 부모가 되고 싶음 - 믿고 지지받을 수 있는 부모로 느끼게 하고 싶음 - 부모는 돕는 역할이라고 인식시키기	맞벌이 부모의 양육관	
- 아내가 일을 해야겠다는 의지 - 일을 하면서 자존감, 만족감 향상 - 아이들이 엄마를 봤을 때의 인식 변화 - 자녀에게 인정받는 엄마이기를 원함 - 경제적인 이유 - 부모님들의 돌봄 양육지원체계로 만족도 높음 - 부모님들이 집 근처에 있음 - 양육분담이 잘 되어있음 - 서로에 대한 배려 - 기대감을 낮추면 만족도도 높아짐 - 좀 더 넓은 세상을 보여주자는 의미로 여행	맞벌이 유지의 원동력	부부간 의사소통도와 맞벌이 생활을 유지하게 되는 힘
- 자녀보다 부부관계를 우선적으로 생각함. - 상대방 상황을 이해하고 해 주려고 함 - 남편이 가사, 자녀 돌봄을 잘 도와줌 - 일과 가정 모두 균형 있게 잘 챙김 - 남편이 쉬는 날은 온전히 가족과 함께하려고 함	맞벌이부부 관계	

- 남편이 아내에게는 무뚝뚝해도 자녀들을 잘 챙김 - 일하면 피곤하지만 가정을 위해 노력함 - 부부간 자주 싸우지 않음 - 퇴근 후 위로받고 싶은 마음 - 남편과 대화가 많이 단절되어 있음 - 남편과 소통이 원활하지 않을 때 외로움을 느낌		
- 일을 쉴 때보다 복직 후 행복도가 올라감 - 큰 문제요소가 없고 만족함 - 가정에 있으면 안정감, 든든함을 느낌 - 혼자만의 시간 또는 자유시간이 필요함 - 지출하는 비용 발생이 많아서 소비가 제약적임 - 현재 생활에 최선을 다하고 있고 만족함 - 나의 개인 행복을 위해 투자하기 어려움 - 미래에 대한 불안감	맞벌이 부부 삶의 만족도	

1. 평일과 주말에 따른 맞벌이가정의 생활 패턴

의미단위	하위구성요소	구성요소
- 자녀의 돌봄처는 보육기관 또는 부모님 - 각자 출퇴근 시간에 맞춰서 등·하원을 분담 - 퇴근 후 야간연장해서 어린이집에 더 맡기다가 하원 - 육아와 가사를 부부가 반반 분담 - 각자의 출퇴근 시간 공백에 따라 교대하여 육아 - 육아 및 가사 역할분담 비율 여부 - 가사는 필요에 따라 도우미를 활용 - 주말을 활용하여 부족한 가사일 보완 - 가사를 많이 도와주더라도 상대의 만족에 못 미침	맞벌이가정의 하루 일과 및 자녀 돌봄 방법	평일과 주말에 따른 맞벌이가정의 일상생활 패턴
- 특별한 이벤트가 있을 때 가족 다 같이 외출 - 주말을 활용하여 나가서 노는 편 - 주말에 부족한 수면 보충 - 가족끼리 다 같이 모여있는 시간이 많이 없음 - 평일에는 동네 산책, 집에서 체험 활동 - 평일에는 특별한 이벤트를 만들려고 하지 않음 - 집으로 지인들이 옴	가족의 여가생활 및 생활 패턴	

1) 맞벌이가정의 하루 일과 및 자녀 돌봄 방법

출근 전 아이의 등원을 남편과 아내 중 각자의 근무시간에 맞춰서 가능한 사람이 맡아서 등·하원을 하고 있었다(참여자 3, 5, 6, 7, 10). 퇴근 후에 부부 외에 시어머니나 제 3자가 상황에 따라 등·하원을 맡는 경우도 있었으며, 익일 근로시간 이후 야근이 잦아서 퇴근을 못 하는 경우도 있었다.(참여자 4, 6, 8, 9)

다른 참여자들과 달랐던 경우는 퇴근 후에 바로 자녀를 하원시키지 않고, 야간 연장 돌봄까지 맡겨놓고, 나머지 시간 동안 가사 일이나 볼일, 휴식 등을 하는 방법을 취하고 있었다(참여자 8)

퇴근하면서 어린이집에서 애들 데리고 오면 와이프가 집에 오거든요. 와이프는 식사준비 하고 저는 애들 목욕시키고 밥 먹고 애들 놀아주다가 양치시키고 하면 와이프는 설거지 하고 먹은 거 치우고 제가 애들 재울 때 와이프는 집안에 어지른 거 치우고...<참여자 6-남편>

...저희 모친이 우리 큰 애를 하원 해 주시거든요. 장모님이 작은애를 하원을 해주시고, 퇴근길에 본가에 가서 큰애를 픽업해서 집에 오는거죠...그럼 둘째를 장모님이 저희 집에서 보고 계시고, 장모님 보내드리고, 제가 와이프 퇴근할 때까지 혼자 있다가 와이프 퇴근하면 같이 그렇게 하고 있어요.<참여자 9-남편>

남편이 하원 할 때 데리고 오면 저는 아이들을 아침에 등원시키거든요. 아빠가 20~30분 정도 조금 더 일찍 출근해요. 그럼 제가 아이들 보내고 근무하고. 근무시간은 9:00~18:00까지인데 정시에 저는 잘 못 마쳐요. 직업이 그렇다 보니까 일이 좀 밀리거나 그러면 19:30쯤 마치거든요. 집에 오면 아이들을 놀아주고 있다던가 기다리고 있으면 저는 오자마자 밥 차리고 애들 먹이고.<참여자 6-아내>

...업무량이 조금 과다하다. 아까처럼 따로 야근을 회사에서 신경 안 써도 어쩔 수 없이 할 수밖에 없기 때문에...<참여자 4-남편>

..와이프는 퇴근하고 집에 오면 보통 18:30쯤 되요...그 시간대 우리는 퇴근을 해서 집 정리를 한다던지 좀 편하게 우리 둘이서 낮잠을 잔다든지 아니면 저녁 먹으러 밖에 나간다든지. 그러면서 둘이 시간을 좀 보내는 편이죠...빨리 찾으라면 빨리 찾는데 조금 더 쉬고 싶고 재충전이라는 시간도 갖고 싶고 해서 일부러 21:30에 찾는 것도 있고.<참여자 8-남편>

10가정 모두 자녀의 돌봄처는 보육기관이었으며, 둘째가 있는 경우 한 명은 보육기관, 한 명은 부모님 등에게 맡기고 있었다. 대부분 부부의 출퇴근 시간 공백에 따

라 교대하여 육아 및 가사를 하는 경우가 많았으며 육아와 가사를 부부가 반반씩 분담하여 생활하고 있는 부부가 과반수 이상이었다(참여자 1, 4, 5, 6, 8, 10). 육아를 아내가 더 많이 하면 가사를 남편이 더 많이 하고, 가사를 아내가 더 많이 하면 육아를 남편이 더 많이 하는 방식이 있었으며 상황에 따라 주말을 활용하여 가사일을 집중적으로 하는 가정도 있었다(참여자 4, 6) 또 하나는 한 번씩 가사 도우미를 활용하여 도움을 받기도 했다(참여자 10).

반면, 부부의 성향 차이로 가사 일에 대한 만족도 수준이나 패턴이 달라서 스트레스를 받는 경우도 있었다(참여자 2, 5, 6).

평일에는 시간 나는 타임에 서로가 무조건 알아서 양육을 하고, 주말에는 안 쉬기 때문에 보통은 아내가 친정에 가서 아이들을 돌보고 주말에 남편이 있을 때는 같이 아이들을 돌보고 거의 그냥 같이 있을 때는 반반 정도로 같이...<참여자 1-아내>

등원하기 전까지는 와이프가 보고 그리고 월요일 금요일은 일찍 끝나니까 와이프가 해주고 화수목은 제가 보고 주말에는 같이 보고 이렇게.<참여자 2-남편>

가사도 반반 같아요. 저희는 서로 잘 하는걸 하자. 청소기는 신랑이 꼼꼼하게 잘 돌리니까 신랑 청소기 돌리고 있을 동안 제가 애를 보고. 청소기를 다 돌리면 제가 걸레질 할 동안 신랑이 애를 보고 신랑이 항상 빨래 돌리고 나면 빨래 개고 끝나고 나면 제가 설거지하고....<참여자 8-아내>

평일에는 공동이에요. 주말은 무조건 같이. 누구하나 쉬거나 하는 사람 없이...제가 만약에 회식이 있거나 늦으면 와이프가 하고 와이프가 무슨 일 있으면 제가 하고. 주말은 공동이고.<참여자 6-남편>

가사는 좀 제가 솔직히...아내는 아이 돌보는건 다했구요. 육아는 8:2구요. 가사는 제가 8이에요.<참여자 9-남편>

가사는 사실 저희가 도우미를 써가지고...시간적으로도 스트레스받고 몸도 너무 힘들어서 1주일에 한 번 정도 오시는데 도움 많이 되더라구요. 아침에 평일에 하루 정도 오셔가지고 치워주시는데 되게 많은 도움이 되는 것 같아요. 가격대비 만족도 자체가 되게 좋은 것 같아요.<참여자 10-아내>

성향상 좀 다른 게 남편은 좀 어질러도 상관없는 사람이고, 저는 어지르면 안 되는 사람이에요...그래서 제가 좀 더 많이 치우는 편이긴 하죠...<참여자 2-아내>

2) 가족의 여가생활 및 생활 패턴

근로시간 외 가족과의 시간과 여가생활을 어떻게 보내는지 인터뷰 결과 대부분 평일에 기본적으로 다 같이 모여있는 시간이 많이 없는 것으로 나타났고(참여자 3, 6, 8, 9) 부부의 근로시간 패턴이 달라서 평일에는 시간을 맞추기 어렵거나(참여자 2) 특별한 이벤트를 만들려고 하지 않는 가정도 있었다.(근로자 4, 9, 10) 평일에는 근처 동네 산책을 하는 정도였으며 특별한 이벤트가 있는 경우에 다 같이 외출하는 상황이었다.

주말에는 평일에 부족했던 수면을 보충하거나, 집으로 지인들이 방문하여 함께 시간을 보내면서(참여자 8, 9)가정 내에서 여가 시간을 보내는 경우가 있었고, 대부분은 주5일근무로 주말을 활용하여 가족과의 시간을 활용하고 있었으며(참여자 4, 7, 8, 10) 야외로 나가서 활동하는 가정도 많이 있었다.(참여자 1, 3, 6, 7, 8, 10)

같이 시간을 보내는 게 거의 없지. 일도 바쁘고 힘들고 그러다 보니까 애들 재우면서 잠들어버리는 경우도 많고...<참여자 6-아내>

가족끼리 모여있는 시간이 잘 없어요. 주일 오후밖에 없는데. 그 오후를 보통 시댁이나 친정 가지 않는 이상은 어디든 다 나가는 거 같아요.<참여자 3-남편>

평일에는 이벤트를 만들지 말자. 저는 약간 그런 일을 만들지 않을려고 해요. 시간 문제라든지 부분 부분에 문제가 생기기 때문에...<참여자 4-아내>

큰일 아닌 이상은. 애들이랑 마트 가거나 동네 한 바퀴 돌거나 하는 게 전부고...<참여자 9-아내>

주중에는 워낙 아이를 늦게 데리고 오니까 그나마 좀 빨리 데리고 오는 편이면 동네 한 바퀴라도 산책하고 들어와요<참여자 8-남편>

둘다 수면이 많이 부족하거든요...깊은 숙면을 못 취하다 보니까 항상 피곤해요. 낮잠을 자야 되는데 낮잠을 잘 수 있는 시간이 일요일 밖에 없는거에요.<참여자 5-아내>

주중에는 뭘 딱히 하지는 못해요. 주말에는 어떻게든 한번 나갔다 오려고 해요. 날씨만 좋으면.<참여자 8-아내>

주말에 집에 제 친구들이 많이 와요. 그러다 보니까 함께 육아 그래서. 그런 것도 큰 것 같은...<참여자 9-아내>

다 같이 있을 때는 거의 나가서 노는 편이고 애들 키즈카페나 놀이터 데려가고, 아니면 쇼핑할 일이 있으면 같이 쇼핑가고. 행사 있으면 축제 같은데 한 번씩 가고 애들 위주로 맞춰서 애들이 할 수 있는 곳으로 가는 편이에요.<참여자 1-남편>

제가 토요일 날 쉬니까 가족들이 그 시간에 맞춰서 약속을 잡아서 될 수 있으면 같이 놀러 다니거든요. 같이 공원에 간다든지 다른 가정이랑 같이 만나서 아이들이랑 갈 수 있는 곳을 찾아서 간다든지 체험 활동 같이 갈 때도 있고.<참여자 7-아내>

요 약

맞벌이가정의 하루 일과 및 자녀 돌봄 방법으로는 10가정 모두 자녀의 돌봄처는 보육기관이었으며 자녀가 1명 이상일 경우 나머지 한 명의 자녀를 부모님이 돌보시는 경우였다. 육아와 가사 비율은 부부가 반반 부담하는 경우, 남편이 가사를 더 많이 하면 아내는 육아를 하거나, 남편이 육아를 더 많이 하면 아내는 가사를 하는 등 상황에 따라 분담하였다. 반면 가사 일을 할 시간이 부족하다 보니 도우미를 사용하는 경우도 있었으며 남편이 가사 일을 도와주더라도 아내의 만족에 못 미쳐서 가사는 아내가 전담하는 경우도 있었다.

가족의 여가생활 및 생활패턴을 살펴보면 첫 번째는, 출퇴근 전후 하루 일과를 보면 각자 출퇴근 시간에 맞춰서 자녀의 등원과 하원을 맡고 있었으며, 퇴근 후 부모님께서 자녀를 하원 시켜 주시는 경우도 있었다. 또 다른 가정은 퇴근 후에도 자녀를 야간연장시간까지 맡겨놓고 하원 시키는 경우도 있었다.

2. 자녀 양육으로 인한 갈등 요소

의미단위	하위구성요소	구성요소
- 자녀들이 말 안 들을 때 순간적인 스트레스 - 배우자 부재로 독박육아를 할 때 스트레스 - 수면이 부족해서 피곤함 - 갑작스러운 상황으로 돌봄 공백 발생 시 어려움 발생 - 부모님 모두 울산과 멀리 있어서 양육지원체계 없음 - 양육지원체계(친정 부모)에 눈치 보임 - 온전히 부모가 아이들을 키울 수 없음 - 아이들에게 많이 못 해주는 미안함 - 아이가 계속 TV / 휴대폰에 의존하게 됨 - 자녀에게 발생 되는 비용이 점차 늘어감 - 일관성 있게 훈육하고 싶음 - 자녀들에게 감정적으로 하게 됨 - 아이가 커갈수록 교육 문제 걱정 - 다자녀로 인한 고충	자녀 양육의 어려움 및 스트레스	자녀 양육으로 인한 갈등 요소

1) 자녀 양육의 어려움 및 스트레스

자녀양육의 어려움과 스트레스로는 배우자의 부재로 육아시간이 길어질 때 스트레스가 커진다는 답변이 있었으며(참여자 1, 2, 3, 8) 자녀들이 부모의 말을 듣지 않을 때 스트레스가 커지는 부분도 있었다.(참여자 1, 3, 6, 8, 10)

오빠가 교대근무를 하다 보니까 내가 퇴근하는 시간에 오빠가 없는 경우. 서로가 퇴근 후 배우자가 없는 경우에 혼자 둘을 봐야 한다는 거. 그런 점이 힘들고...<참여자 1-아내>

아내가 당직을 서면 꼼짝없이 혼자 독박육아를 해야되는거에요...<참여자 8-남편>

나이가 다섯 살 정도 되고 어느 정도 주관이 생기고 고집이 생기니까 가끔씩은 고집 피우고 떼쓰고 그럴 때가 있는데 그럴 때는 스트레스죠. 힘들죠. 양육 스트레스는 5점 정도...<참여자 10-남편>

저는 육아 스트레스 9점요. 음.. 돌아가면서 애들이 떼를 써요...쓸데 없는 논리로 갑자기 스트레스를 막 줘요. 갑자기 말을 이랬다가 저랬다가.<참여자 3-아내>

양육지원체계가 형성되어 있지 않을 때 갑작스러운 상황으로 자녀 돌봄 공백 발생 시 어려움을 느끼고 있었다.(참여자 1, 4, 7, 8) 양육지원체계가 있다고 하더라도 부모님께 눈치가 보이는 상황을 배제하지 못했다(참여자 5).

기본적으로 맞벌이 가정이다보니 자녀들이 TV나 휴대폰에 의존하게 되는 점(참여자 1, 2, 8)과 자녀들과 함께하는 시간이 부족함을 느끼는 것이 맞벌이가정의 공통된 어려움 중 하나였다.

애들 갑자기 하원 공백이 발생했거나 아프거나 갑작스럽게 일어나는 일. 애들을 봐줄 수 없을 때 생기는 일들...<참여자 1-아내>

애가 아파요. 그런데 어린이집에 못 보낼 정도로 전염병 이라던지 걸렸을 경우에는 맡길 때가 없으니까 그것 때문에 고민을 하고 걱정을 하고...<참여자 10-아내>

양육지원체계 점수는 5점. 아무래도 부모님이다 보니까 불편하죠. 남자들은 이런 거 싫어해요. 모기 한번 물려도 "어제 왜 물렸어" 눈치 엄청 보여요. 며느리한테 말 못하지만 아들한테는 말하죠...<참여자 5-남편>

둘이서 놀게 하거나 TV 보거나 유튜브 보게 하죠. 그런 대안 밖에는 없어요. 장난

감 가지고 놀게 하던지...<참여자 1-남편>

아이가 계속 TV에만 의존하게 되는점...몸이 너무 힘들다 보니까 애한테 틀어주는거에요 틀어주고 틀어주고 하다 보니까 아이와 놀아줄 수 있는 시간이 많이 줄었어요 <참여자 2-아내>

TV를 정말 안 보여주고 싶은데 책 읽는 거는 잠깐이고 우리가 정말 피곤하면 TV를 틀어주게 되더라고요<참여자 8-아내>

4가족이 다 모여서 있을 때가 사실 많지 않아요. 교대근무를 하다보니까 같이 있는 시간이 많이 없어요...<참여자 1-남편>

자녀를 양육하면서 어려움을 느끼는 상황 중 또 다른 하나는 일관성 있게 훈육하고 싶지만(참여자 1, 5, 7) 자녀들에게 감정적으로 하게 된다는 점이다.(참여자 1, 2, 3, 5, 9) 또 한가지는 다자녀일 경우 자녀가 한 명 이상이다보니 개개인의 욕구를 충족해주지 못할 때 어려움이 있었다(참여자 3, 4, 7)

일관성 있게 훈육도 하고 싶은데 우리도 우리가 스트레스를 받고 하면 그 감정선이 애한테 표현이 되니까 안 하려고 하면서 제일 잘 안되는 부분이죠<참여자 1-남편>

저는 제 감정에 따라서 기분에 따라서 아이한테 태도가 다른 게 느껴져요. 저도 하고 나서 마음이 안 좋아요. 제 감정을 조절하는 법을 더 배워야 될 것 같아요. 그게 잘 안 되요.<참여자 5-아내>

애가 3명이 아니라 1명이었으면 어땠을까...애가 3명이니까 어디 맡기기도 좀 그렇고 애매하고 그렇다고 데리고 가기에도 좀 그렇고, 그럴 때는 애들이 나한테는 좀 부담인거에요 내가 애들한테 다 해줄 순 없는데...<참여자 3-아내>

1:1로 아이들에 대한 needs가 있을 거잖아요. 나는 어쨌든 쉽게 가야 하니까. 그 needs를 다 충족을 못 시켜주는 거예요...<참여자 3-남편>

애가 여러 명이다보니까 각각의 개별성을 못 봐줄 때. 그런 부분이 사실 많이 미안해요 한 명만 데리고 이 아이의 생각도 더 듣고, 원하는 것도 시켜주고 그렇게 하고 싶은데 그렇게 하지를 못 하니까...<참여자 7-아내>

요 약

'자녀 양육의 어려움 및 스트레스' 요소를 살펴보면 자녀 양육의 어려움과 스트레스를 살펴보았을 때 자녀들이 부모 말을 듣지 않을 때 스트레스를 받았으며, 배우자의 부재로 독박 육아를 할 때 스트레스가 급격히 높아진다는 공통된 의견이 있었다. 또한 온전히 부모가 아이들을 키울 수 없고, 아이들에게 많이 못해주는 미안함을 가지고 있었다. 맞벌이 부부에게 시간은 제한적이고, 피곤하다 보니 어쩔 수 없이 자녀들을 미디어에 의존하게 하는 점과 감정적으로 대하게 되는 점에 대해서도 어려움으로 말했다. 또한 자녀가 한 명 이상일 경우 다자녀로 인한 고충도 있었다.

3. 맞벌이 부부의 부모 됨

의미단위	하위구성요소	구성요소
- 자녀들이 애교부릴 때 기쁨과 보람을 느낌 - 아이와 스킨쉽 할 때 행복함 - 자녀들이 커 가는 게 보일 때 기쁨과 보람을 느낌 - 자녀들이 자립적이고 독립적으로 변하게 됨 - 아이가 아빠를 잘 따르고, 좋은 관계라고 생각함 - 아이들이 안 아프고 잘 자라준 것 같음	자녀를 통해 기쁨과 보람의 경험	맞벌이 부부의 부모 됨
- 일을 해야 되는 이유 - 결혼생활을 유지할 수 있게 하는 이유 - 소중하고 없어서는 안 될 존재 - 울타리가 되어줘야 하는 존재	맞벌이 부모로서 자녀의 존재	
- 예의, 인성, 기본 습관을 기르는 아이 - 안 아프고 건강하게 자라는 아이 - 자주적인 아이 - 최선을 다하는 아이 - 공부에 연연하지 않기 - 자녀 간 차별받지 않게 양육하기 - 친구 같은 아빠(수평적 관계) - 공감, 존중해 줄 수 있는 부모 - 허용적인 부모 - 다중역할을 다 잘 해내는 부모가 되고 싶음 - 믿고 지지받을 수 있는 부모로 느끼게 하고 싶음 - 부모는 돕는 역할이라고 인식시키기	맞벌이 부모의 양육관	

1) 자녀를 통해 기쁨과 보람의 경험

남편들의 공통적인 사항 중 자녀가 애교부릴 때 행복감을 느끼거나 피로감이 사라진다는 의견이 많이 있었으며(참여자 1, 2, 3, 6, 10) 자녀들이 커 가는 게 보일 때, 부모를 걱정해줄 때 기쁨과 보람을 느낀다는 의견도 많이 나타났다(참여자 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10). 그 외에 맞벌이를 하다 보니 자녀 스스로 하는 방법을 터득하고 자립적이고 독립적으로 변한다는 의견도 있었으며(참여자 4), 남편들은 자녀들이 아빠를 잘 따른다고 생각하는 경우가 과반수였다.(참여자 3, 6, 7, 8, 10)

애교가 많아져서 해달라고 웃으면서 안되는 언어지만 단어 몇 개를 얘기할 때. 정말 이뻐요. 그리고 정말로 스트레스를 받다가도 애기가 와서 이렇게 "아빠아빠" 할 때 정말 모든 게 다 잊히는 거 같아요.<참여자 2-남편>

힘들게 일하고 와서 애교부리거나 하면 힘든 게 녹아요.<참여자 6-남편>

요즘은 첫째가 어린이집에서 '언어전달'이라고 해서 문장을 외워왔다가 집에서 엄마에게 말해줘요...그걸 또 다 외워서 똑똑하게 잘 해요. 그런 거 할 때 '아 많이 컸다' 하면서 뿌듯하죠. 커 가는 게 보이니까.<참여자 1-아내>

엄마아빠가 다 일을 하고 다 각자 할 일을 한다고 인식이 되어있기 때문에 애들이 자립적이고 독립적으로 변하는 거 같아요...<참여자 4-아내>

말 같은 거에서 감동적으로 할 때요. 맛있는 거 있을 때 김밥 꼬다리 먹고 있으면 "엄마 왜 꼬다리 먹어. 이거 먹어" 그럴 때 되게 감동이 되고, 막내는 어디 아프다 이러면 안마도 해 주고.<참여자 7-아내>

어린이집에서 "이거 누구야?" 그러면 "아빠" 이건 누구야 그러면 아빠. 그런걸 들으면 좀 괜찮은 거 같기도 하고. 난 애들이랑 좋다고 생각하는데<참여자 3-남편>

아빠 어디 간다고 하면 어디 가냐고 막 울고...그러니까 아빠가 애들한테 너무 잘해주는거죠. 아이들이 아빠를 더 좋아해요.<참여자 6-아내>

2) 맞벌이 부모로서 자녀의 존재

공통적으로 가장 많이 나온 의견은 일을 해야되는 이유(참여자 1, 3, 5, 7, 9)였다. 결혼생활을 유지할 수 있게 하는 이유와 소중하고 없어서는 안 될 존재, 울타리가 되어줘야 하는 존재 등으로 나타났다.

내 새끼고 하니까 어찌 보면 내가 일을 해야 되는 이유기도 하고. 존재감이 제일 크죠<참여자 1-남편>

내가 지켜줘야 되고 울타리가 되어줘야 되고 그런 존재죠...<참여자 1-아내>

한마디로 결혼생활을 유지 시켜주는 무조건적인 존재 인거죠. 쟤 아니었으면 100번 파토 날 수 있지. 어떻게든 '내 새끼가 무조건 있어야 된다' 그것 때문에 그렇게 버티는거니까...<참여자 2-남편>

얘들 보면서 맞벌이를 하는거죠...더 치열하게 살게 되지...<참여자 9-남편>

3) 맞벌이 부모의 양육관

맞벌이 부모로서 자신만의 양육관에 대해 공통적으로 가장 많이 나온 의견은 공부에 연연하게 하고 싶지 않다는 의견(참여자 1, 2, 3, 9, 10)이었으며 예의와 인성, 건강 등의 내용으로 자라주길 바라는 내용이었다. 남편 같은 경우에는 자녀와 친구 같은 수평적인 관계를 원하는 경우도 있었다(참여자 6, 9, 10). 그 외에 각 가정마다 개인적인 의견들이 다양하게 보여졌다.

예의 지키는 것. 지금 시점에서는 공부에 연연하게는 안 하고 싶어요...<참여자 1-아내>

예의바른아이. 남들은 영어 유치원이나 그런 거 하는데 나는 애들한테 그런 스트레스 주는 거 싫고, 어차피 나중에 공부할 거 예의만...인성 같은 거는 어릴 때 안하면 힘들 거 같아서<참여자 3-남편>

크게 교육열이 있지 않거든요...아직까지는 남들보다 빨라야 된다고 생각하지는 않아요.<참여자 9-아내>

벌써 공부를 시킨다거나 하고 싶지 않고 자기가 생각 할 수 있는 그런걸 좀 더 해주고 싶고...<참여자 10-남편>

양육관이요? 와~~그런 생각은 딱히 안 해본 것 같다. 안 아프고 건강한 게 최고죠<참여자 1-남편>

지금은 그냥 건강만 했으면 좋겠어요...<참여자 8-아내>

수평적으로 지내고 싶은거? 어쩔 때보면 친구처럼 지내고 싶을 때도 있고, 부모가 어려운 존재가 아니라 편하게 다가갈 수 있는 그런 거를 만들어주고 싶은데...<참여자 6-남편>

언니라서 무조건 편들어주는 것도 없고 무조건 동생이니까 양보해 이런 것도 없게끔 말조심을 하는 편임. 공평하게 차별 없이 키우고 싶어서...<참여자 1-아내>

자기에 맡은 일에 있어서는 책임감을 다하고 결과는 어쩔 수 없는거지만 그 일을 하는데 최선을 다해라고 말해요...<참여자 7-아내>

세상을 좀 넓게 보고 진짜 우물 안 개구리가 아니었으면 좋겠어요. 그리고 자기가 어떻게 살지에 대해서 결정했으면 좋겠어요...<참여자 2-아내>

일과 가정을 양립하며 희망하는 부모의 모습 역시 다양한 의견이 나왔는데 자녀가 믿고 지지받을 수 있는 부모로 느끼게 하고 싶다는 의견이 많았으며, 공감하고 존중해줄 수 있는 부모, 돕는 역할 등의 의견이 있었다.

아이가 부모한테 스스럼없이 고민하지 않고 물어볼 수 있는 부모였으면 좋겠어요. 그러니까 늘 얘기하지만 인격적으로 애를 키웠으면 좋겠다...<참여자 2-아내>

심각한 고민을 얘기했을 때 최선을 다해서 들어줄 수 있는 부모라는 걸 애들이 믿을 수 있는 부모가 되길 원하는데...<참여자 4-남편>

저는 좀 약간 아이의 감정을 충분히 공감해 줄 수 있는 부모의 모습을 더 원하거든요.<참여자 10-아내>

여러 가지 면에서 좀 허용적으로 해주지 못한 부분들이 크고...제가 생각했던 거랑 많이 다른 것 같아요.<참여자 7-아내>

엄마아빠가 돕는다. 헌신이 아니라. 엄마도 엄마 할 일이 있고, 아빠도 아빠의 모습을 보여주고...각자 자기 할 일을 해서 엄마아빠는 돕는 역할로 그렇게 저는 생각을 하는 편이고...<참여자 4-아내>

요 약

'맞벌이 부부의 부모 됨'의 요소를 살펴보면 첫 번째는, 자녀를 통해 기쁨과 보

람의 경험을 느꼈을 때는 아이들이 애교부릴 때 기쁘고 좋다는 남편들의 공통적인 답변이 있었다. 또한 아이와 스킨쉽 할 때 행복감을 느끼고, 자녀들이 커가는 게 보일 때와 부모를 걱정해줄 때 보람을 느낀다고 하였다. 또한 맞벌이를 함으로서 자녀들이 자립적이고 독립적으로 변하게 된다고 답변하였다. 자녀와의 관계에 대해서는 아이들이 아빠를 잘 따르는 것 같다, 좋은 관계라고 생각한다, 아이가 안 아프고 잘 자라준 것 같다고 답변하였다.

두 번째로, 맞벌이 부모로서 자녀의 존재는 가장 많은 답변이 아이들이 있기 때문에 일을 해야 된다는 의견이 대부분이었으며, 결혼생활을 유지할 수 있게 되는 이유라고 하였다. 또한 자녀는 소중하고 없어서는 안 될 존재, 부모로서 울타리가 되어줘야 하는 존재라고 말했다.

세 번째로, 맞벌이 부모의 양육관은 다양하게 나타났는데 예의가 바른 아이, 인성 교육, 좋은 습관을 기르고 기본을 지키는 아이, 최선을 다하는 아이, 자주적인 아이, 더 넓은 것을 볼 수 있는 아이, 안 아프고 건강하게 자라는 아이라고 답변하였다. 공통적인 사항으로는 공부에 연연하게 하고 싶지 않다는 의견이었다. 원하는 부모상은 자녀 간에 차별을 느끼지 않게 키우는 것, 공감과 존중해줄 수 있는 부모, 허용적인 부모, 권위가 있는 부모, 믿고 지지받을 수 있는 부모라고 말했다. 그 외에는 자녀에게 부모가 뭐든지 다 해주는 것이 아니라 돕는 역할이라고 인식시키고 싶다는 의견이 있었으며, 다중역할을 다 잘 해내는 부모가 되고 싶다는 의견도 있었다. 남편의 경우 자녀와 친구처럼 지내고 싶은 아빠의 욕구가 공통적인 사항이었다.

4. 부부간 의사소통도와 맞벌이 생활을 유지하게 되는 힘

의미단위	하위구성요소	구성요소
- 아내가 일을 해야겠다는 의지 - 일을 하면서 자존감, 만족감 향상 - 아이들이 엄마를 봤을 때의 인식 변화 - 자녀에게 인정받는 엄마이기를 원함 - 경제적인 이유 - 부모님들의 돌봄 양육지원체계로 만족도 높음 - 부모님들이 집 근처에 있음 - 양육분담이 잘 되어있음 - 서로에 대한 배려 - 기대감을 낮추면 만족도도 높아짐 - 좀 더 넓은 세상을 보여주자는 의미로 여행	맞벌이 유지의 원동력	부부간 의사소통도와 맞벌이 생활을 유지하게 되는 힘

- 자녀보다 부부관계를 우선적으로 생각함. - 상대방 상황을 이해하고 해 주려고 함 - 남편이 가사, 자녀 돌봄을 잘 도와줌 - 일과 가정 모두 균형 있게 잘 챙김 - 남편이 쉬는 날은 온전히 가족과 함께하려고 함 - 남편이 아내에게는 무뚝뚝해도 자녀들을 잘 챙김 - 일하면 피곤하지만 가정을 위해 노력함 - 부부간 자주 싸우지 않음 - 퇴근 후 위로받고 싶은 마음 - 남편과 대화가 많이 단절되어 있음 - 남편과 소통이 원활하지 않을 때 외로움을 느낌	맞벌이 부부 관계	
- 일을 쉴 때보다 복직 후 행복도가 올라감 - 큰 문제요소가 없고 만족함 - 가정에 있으면 안정감, 든든함을 느낌 - 혼자만의 시간 또는 자유시간이 필요함 - 지출하는 비용 발생이 많아서 소비가 제약적임 - 현재 생활에 최선을 다하고 있고 만족함 - 나의 개인 행복을 위해 투자하기 어려움 - 미래에 대한 불안감	맞벌이 부부 삶의 만족도	

1) 맞벌이 유지의 원동력

현재 맞벌이 생활을 적응하고 유지할 수 있는 가장 큰 부분은 부모님의 양육지원 체계(참여자 1, 5, 6, 7)로 만족도가 높고 유지되는 원동력이라고 하였고, 아내가 일을 해야겠다는 의지(참여자 1, 2, 4, 5)를 가지고 있으면서 자존감과 만족감이 향상될 수 있었다. 또 하나의 공통된 큰 요소는 경제적 이유(1, 5, 6, 7, 8, 9)였으며, 양육분담과 서로에 대한 배려로 맞벌이 생활이 유지될 수 있는 것 같다고 말했다. 그 외에는 아이에게 좀 더 넓은 세상을 보여주자는 의미로 “여행”이 일하게 되는 원동력이라고 말하는 가정도 있었다(참여자 2).

현재 상황은 행복하죠. 애를 봐줄 사람도 있고, 우리가 벌어서 생활 하는데 부족함이 없고...<참여자 5-아내>

내가 일을 하는 게 맞고 내 존재에 대해서도, 내 커리어에 대해서도 내가 만족스러우니까 원동력은 그거인 것 같아요<참여자 1-아내>

일을 하면서 자존감이 올라가는 거 있잖아요. 집에서 계속 살림하고 힘든 게 아니

라 커리어가 있다는 만족감이 있으니까. 할 수 있는 원동력인 것 같아요.<참여자 3-아내>

'아 우리 엄마가 능력있는 엄마라서 좋다'라는 말을 듣고 싶어요...남들이 하는 건 다 해 주고 싶어요.<참여자 5-아내>

저도 애들 키우는 데 있어서 경제적인 도움이 되고 싶은 마음이 크고 또 하나는 제 자신의 만족감, 성취감이 있는 것 같아요.<참여자 7-아내>

맞벌이를 하면 경제적으로 더 빨리 키울 수 있잖아요. 나중에 멀리 봤을 때도 애들 결혼을 할 때도 더 해 줄 수 있는 부분이 있을꺼고 그런 경제적인 부분이 무시를 못 하니까.<참여자 1-남편>

금전적인 문제. 저희가 혼자의 몸이 아니다 보니까 아이들이 커갈수록 교육도 해야 되는 부분이고 하니까... 그러다 보니 그에 대한 보상은 있기 마련이에요. 저희가 일을 함으로써 배우고 싶은거나 주말에 여행 가서 맛있는 거 사주고 조금 더 좋은 거 해주고 싶은 부모 마음이 있으니까....<참여자 6-아내>

서로에 대한 배려? 뭔가 일이 있을 때 서로 배려 해 주고 서로 야근을 하면 괜찮다고 내가 보겠다고 그렇게 해주고 뭔가 조치를 취해주고. 나만 회사 다니는 게 아니니까 좀 더 배려해 주는 거. 그런 게 되게 중요한 거 같아요. 같이 하는 거라고 생각이 딱 되버리면 서로 "으쌰으쌰" 하는 느낌이에요.<참여자 10-아내>

둘 다 여행을 너무 좋아해요. 내년에 지금 갈려구요. 둘의 가치관이 부를 축적하기보다 다른 걸 더 보자는 주의라서...<참여자 2-남편>

2) 맞벌이 부부 관계

남편이 가사와 자녀 돌봄을 잘 도와주어 부부간 관계가 잘 형성된다는 경우가 대부분이었다(참여자 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10). 남편이 쉬는 날은 온전히 가족과 함께하려고 하는 태도를 보인다던지(참여자 3, 6) 부부간 크게 싸우지 않는 경우,(참여자 7, 8, 9) 자녀와의 관계 이전에 부부관계를 중요시 생각하는 부부도 있었다(참여자 2, 4, 7)

반면 아내 중에서는 남편과의 소통이 원활하지 않을 때의 불만감이나 어려움을 토로하기도 했다.(참여자 2, 5)

부부간의 만족도 점수를 준다면 9점. 잘 하고 있는 것 같아요. 집안일도 많이 하고

있고, 나랑 둘 관계에서도 크게 모난 점 없이 크게 변한 것도 본적이 없고, 애들도 잘 봐주고 악하지 않아서 괜찮은 것 같아요.<참여자 1-아내>

저도 9점. 나랑 안 맞는 것도 없고 내가 뭐 하자고 하면 하려는 거 다 해주고 하니까 딱히 남들처럼 바가지 긁는 것도 아니고 나랑 잘 맞으니까요.<참여자 1-남편>

모든 일에서 다 제가 원하는 대로 포용해주고 맞춰주는 편이었고 본인이 어렵거나 그럴 때도 신경질 내거나 막 화를 버럭 내거나 그런 거는 별로 없었던 것 같아요...<참여자 7-아내>

"자기야 남들에 비하면 우리는 참 안 싸운다" 그런 말을 많이 하거든요. 크게 싸우는 건 정말 손에 한두 번 꼽을 정도? 저는 성격이 하고 싶은 말 다 하고 하는데 신랑은 또 잘 참아줘서 그게 완충이 되는 것 같아서 신랑한테 항상 고마워요...<참여자 8-아내>

남편은 힘든 거를 잘 알아주고, 심적으로나 여러 가지 조금 위로가 될 수 있도록 스트레스가 쌓이지 않도록 해줘요. 저를 그렇게 인정해주고 노고를 알아주고 위로해주고 힘이 되니까 거기에 대한 스트레스가 해소되고 지금까지 계속 유지되고 있는 것 같아요...부부간의 만족도 점수는 9.8점.<참여자 4-아내>

저는 8점. 남편도 되게 노력하구. 아이보다는 저한테 초점을 많이 맞춰줘요. 그게 엄마로서보다는 아내로써 살아가는 거에 대해서 되게 감사하고...<참여자 2-아내>

부부가 건강해야 건강한 것들이 자녀한테 흘러가서 자녀들이 바르게 자라고 자녀들도 건강하다고, 밝다고 그런 것 같아요...<참여자 7-남편>

솔직히 남편과의 대화는 많이 없어요. 대화를 할 시간이 없어요. 서로 각자의 일을 빨리 쳐내야지만 애를 재우기 때문에...아침 시간도 서로 준비하는데 바쁘니까 대화는 딱 가정에 필요한 대화만 하는거죠...<참여자 5-아내>

요즘 대화하기가 힘든 거...남편도 일찍 자고싶어 하고 거기서 오는 외로움. 거기서 오는 아쉬움...<참여자 2-아내>

3) 맞벌이 부부 삶의 만족도

맞벌이 부부의 전반적인 만족도와 행복감에 대해 인터뷰 결과 전반적인 가정생활의 만족도와 일·가정양립의 만족도는 높았지만, 개인적인 행복감은 조금 떨어졌다.

특히 개인만의 시간과 자유시간이 부족하다 보니 그 부분의 욕구가 많이 나타났으며(참여자 2, 5, 8), 개인의 행복을 위해 투자하기가 어렵다는 의견도 보였다(참여자 3, 6, 8). 또한 현재는 행복하지만 미래에 초등학교 입학 후의 자녀 양육 및 돌봄 등의 문제, 직장생활의 비전 등의 문제로 고민하거나 걱정되는 부분들도 있었다(참여자 5, 6, 10) 일을 해야겠다는 의지를 갖고 있던 아내는 일을 쉴 때 보다 복직 후 행복도가 더 올라갔다고 말했다.(참여자 1, 3)

현재 행복감은 저는 한 8점? 두 가지가 충돌할 때 스트레스가 생겨요. 아무리 가정이 우선이다 하더라도 충분히 스트레스가 생기고 그것 때문에 와이프와 마찰이 생기고, 그렇게 풀 수 없는 문제 때문에 2점 마이너스. 혼자일 때 보다는 확실히 쉽지가 않죠...<참여자 2-남편>

저는 7점. 사업소 이동에 대한 불안감도 좀 있고. 저희는 이동에 대한 그런 게 있으니까. 완벽하지는 않은데 그래도 지금 이 상태로는 괜찮죠. 일에 대한 부담감이 없지는 않은데, 초등학교 때 가면 뭔가...현재 자체로는 좋은데 미래 생각하면 불안한 것도 좀 있고.<참여자 10-아내>

8.5점. 소소하게 행복해요...'아 이런게 진짜 결혼하고 나서의 안정감이구나' 집에 들어오면 뭔가 편안해요. 근데 잠도 못 자고 놀고 싶을 때 못 놀고 친구 만나러 간다든지 술 한 잔 한다던지 그런 걸 못한다는 것. 그런 걸 못 한다는 게 좀 많이 아쉽죠.<참여자 8-남편>

지금은 육아에 갇혀서 살고 솔직히 하고 싶은 건 많은데...그런거 다 못하니까. 우리보다 애들이 먼저기 때문에. 개인적인 행복에 있어서는 조금 떨어지는 것 같아요. 그만큼 내가 하고 싶은 걸 희생해서 가정에 투자를 해야되니까...근데 잃은 만큼 애들이나 가정에서 행복을 얻는거죠...<참여자 6-남편>

가정이 있으면 든든합니다. 내 편이 있다는 게...없다고 상상하면...<참여자 3-남편>

대출금을 갚기 시작하니까 제가 쓸 수 있는 돈이 아예 없더라구요. 거기서 오는 스트레스가 하아...살 수 있는 게 아무것도 없더라구요...거기서 오는 0.5점? 삶이 그게 다가 아니니까. 잠깐 참으면 되니까. in my pocket이 조금 아쉬운 정도..?...<참여자 2-아내>

확실히 집에 있을 때보다 스트레스가 현저히 줄었고, 맨날 오빠 오는 시간만 기다리고 자꾸 신경이 그런 곳에 집중이 되니까. 지금은 내가 이거 말고 집중할 것들이 있으니까 그게 훨씬 더 우리한테는 서로 나았던 것 같아요. 만족도는 9점..<참여자

1-아내>

요 약

'부부간 의사 소통도와 맞벌이 생활을 유지하게 되는 힘'의 요소를 살펴보면 첫 번째는, 맞벌이 생활을 유지할 수 있는 원동력으로 아내가 일을 해야겠다는 의지가 있을 때 맞벌이 생활을 실현하게 되었고, 일을 하면서 자존감과 만족감이 향상되는 만족도를 느꼈다. 또한 일을 함으로써 아이들이 엄마를 바라보는 인식의 변화가 있었으며 자녀에게 인정받는 엄마이기를 원하였다. 또한 가장 큰 요소는 경제적인 이유였으며, 부모님들의 돌봄 양육지원체계가 마련됨으로써 맞벌이 생활을 유지할 수 있다고 하였다. 그 외에는 서로에 대한 배려와 양육분담이 잘 이루어질 때 맞벌이 생활이 유지될 수 있다고 답변하였다.

맞벌이 부부 관계로는 자녀보다 부부관계를 우선적으로 생각하는 경우가 있었으며 상대방의 상황을 이해하려고 한다, 남편이 가사 및 자녀 돌봄을 잘 도와준다, 일과 가정 모두 균형 있게 잘 챙긴다, 남편이 아내에게는 무뚝뚝해도 자녀들을 잘 챙긴다, 일하면 피곤하지만 가정을 위해 노력해준다, 부부간 자주 싸우지 않는다는 긍정적인 피드백이 있었다. 그 외로 아내 입장에서 남편과 소통이 원활하지 않을 때 어려움이나 불만을 토로하는 경우가 있었다.

맞벌이 부부 삶의 만족도는 아내 입장에서 일을 쉴 때보다 복직 후 행복도가 올라간다는 의견이 있었으며, 큰 문제요소가 없고 만족한다, 가정에 있으면 안정감과 든든함을 느낀다는 의견이 있었다. 반면 혼자만의 시간과 자유시간이 필요하고 소비가 제약적이며, 온전히 자신만의 개인 행복을 위해 투자하기 어렵다는 의견이 있었다. 또한 자녀가 영유아기를 지난 이후의 돌봄이나 여러 가지 부분에서 걱정되는 미래에 대한 불안감도 어느 정도 가지고 있었다.

소 결

맞벌이가정은 출근과 퇴근 시간을 고려하여 자녀들의 등·하원 시간을 맞춰야 하고, 업무시간 외에 가정생활의 모든 것을 해결해야 하다 보니 분업의 필요성과 평일에는 특별한 이벤트를 최소화시키려는 패턴을 발견할 수 있었다. 대부분 주말을 활용하여 가족과의 여가 시간을 보내거나, 밀렸던 청소를 하거나, 부족한 수면을 보충하는 등 다양한 방법으로 시간을 사용하고 있었다.

자녀 양육에 있어서는 부모가 직접 자녀를 돌보지 못하는 미안함과 어려움을 가지고 있었으며, 자녀 양육지원체계가 마련되어 있더라도 조부모의 도움을 받

는 것 자체가 눈치 보이고 신경 쓰인다는 것을 알 수 있었다. 또한 부부 모두가 일을 하다 보니 퇴근하면 육체적으로 지치고 체력이 떨어지게 되고, 자녀에게 양질의 교육과 돌봄을 제공하기보다는 TV나 휴대폰을 의존할 수밖에 없다고 하였다. 그렇게 할 수밖에 없는 상황들과 미디어 노출에 대한 우려를 가지고 또 하나의 스트레스 요인을 가지고 있었다. 그럼에도 불구하고 자녀를 통해 기쁨과 보람을 느끼고 있었고, 부모로서의 책임감과 맞벌이 생활을 유지해야 되는 이유이기도 하며, 맞벌이 부모로서 어떤 부모가 될지, 어떻게 하면 효율적으로 직장일을 하면서도 부모의 역할, 아내 또는 남편의 역할을 수행할 수 있을지에 대한 고민을 가지고 있었다.

부부 관계에 있어서는 서로에 대한 배려와 상대방에 대한 고충을 알아차림으로써 원활한 의사소통이 형성되었을 때 가정생활의 역할들을 수월하게 감당할 수 있으며, 유지해 나가는 힘이 될 수 있었다. 만약 한 쪽에서만 자녀 양육 및 가사가 치중되어 있으면 부부 간 갈등이 발생하게 되고, 스트레스가 가중 된다고 말하였다. 예를 들면 독박 육아를 할 때 특히 스트레스 지수가 더 올라간다고 말했다. 이를 해결하기 위해서는 제1부에서 다루었던 가족친화적 직장문화를 조성할 필요성이 높으며, 일·가정양립 수준을 높일 수 있도록 개인적인 차원뿐만 아니라 사회적 차원에서의 인식 개선이 매우 필요한 것으로 보인다.

맞벌이 부부의 삶의 만족도에 있어서는 아무래도 결혼하기 전에 미혼일 때와 현재 가정을 이룬 후의 각자 자신의 상황을 비교하여 대부분 이야기하였는데, 결혼 전 자유롭게 시간과 자원을 사용했다면, 현재는 배우자와 자녀들에게 초점이 맞춰지다 보니 개인적인 시간이 부족하게 되고 각자의 행복도는 전체적인 가정생활의 만족도에 비해 조금 떨어지거나 아쉬움이 남아있는 경향이 있었다. 그렇지만 현재 가족과 함께하는 것이 안정감을 느끼고 만족스럽기 때문에 맞벌이 생활이 현재까지 잘 유지되고 있다고 했다. 부부관계가 원활하고 각자의 주체가 행복감을 느끼고 안정감을 느끼면, 자녀들에게도 그 영향이 그대로 흘러가게 될 것이라는 생각을 대부분 가지고 있었다.

이들은 두 영역의 역할을 모두 해내야 되다 보니 가중이 되고 부담이 되기는 하지만, 일과 가정 둘 중 하나를 선택해야 하는 영역이 아니라, 서로 상승작용을 통해 성숙한 삶과 삶의 만족도를 높일 수 있다고 보여진다.

Ⅴ. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구에서는 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정 속에서 일·가정양립 경험이 가족의 삶에 어떤 영향을 미치고 또 어떤 의미가 있는지 알아보고자 하였다. 또한 가정에서의 역할 뿐만 아니라 직장생활 영역에서도 그들이 말하는 이야기를 토대로 일·가정양립의 경험을 해석하고 재구조화하였다. 나아가 연구 참여자의 삶과 체험에 얽혀있는 사회문화적 맥락을 고려하여 총체적으로 이해하고, 행복한 가정생활을 영위할 수 있는 의미 있는 자료를 제공하는 데 그 목적이 있다.

맞벌이가정들의 내재 되어있는 심층적인 요소를 탐색하기 위해 '경험'을 중시하였다. '경험'은 현상학적 연구에서 매우 중요한 요소이며, 연구의 출발점인 부분이므로 '직장생활과 일·가정양립 그리고 자녀양육과 가정생활의 경험'은 어떠한가?라는 연구 문제를 가지고 Giorgi의 기술적 현상학의 연구절차를 따라 진행하였다.

본 연구의 논의 및 결론은 다음과 같다.

먼저 제1부는 직장생활 및 일·가정양립의 영역이다. 첫 번째는 '직장생활의 긍정적 요소로 일과 가정이 양립되는 삶'에 대한 경험은 직장생활을 함으로써 얻어지는 이점들이 있었는데 아내는 '육아 맘'의 역할이 아닌 '직장 맘'으로의 생활이 큰 만족감으로 다가왔다. 남편은 고용의 안정감과 매월 들어오는 수입으로 만족감이 생기는 부분이었다. 2018년 7월 고용노동부에서 주 52시간 근로시간이 적용되면서 참여자들의 직장 근무 환경도 많은 변화가 있었다는 것을 발견할 수 있었다. 이전에 야근이 많았다면 제도를 통해 강제적으로라도 야근이 많이 줄었으며, 정시퇴근하는 분위기로 바뀌고 있는 것이다. 근무시간이 줄어든 만큼 임금이 감소하여 수입이 줄어들 수는 있지만, 저녁이 있는 삶을 살 수 있으며, 일과 가정생활의 균형을 이룰 수 있는 환경에 기반하여 그만큼 가족과 함께 하는 시간이 많아지게 된다. 또한 주어진 업무 시간 내에 일을 끝내기 위해 집중하여 효율적인 업무처리를 하게 되는 부분이라고 생각된다. 일과 가정생활이 양립되기 위해서는 자녀의 등하원이 해결되어야 하고, 부부가 이를 분담하여 해결하거나 양육지원체계에 따라 도움을 받고 있었다. 부모님이 도와주시는 경우 갑작스러운 돌봄의 공백이 발생했을 때 신속하게 대처가 가능하다 보니 만족도가 높았으며, 부부의 지지 태도에 따라 부분 매개역할을 한다는 양명천(2019)의 연구와도 연결되는 결과이다.

부부가 자녀의 등·하원을 해결하고, 가사와 육아를 서로 분담하여 부부 공동육아를 실현함으로써 맞벌이 생활이 잘 유지되고 만족도가 높은 것을 알 수 있었다. 하쾌남(2016)의 연구에서도 남편과 아내가 각자 자신의 일-가족균형과 회복탄력성을 높일 수 있도록 노력하는 것이 중요하다고 말했다. 삶의 우선순위가 가정을 1순위

로 생각하고, 혼자 하는 것이 아니라 부부가 함께 해 나간다는 마인드를 가질수록 두 영역에서 선순환이 발생한다는 정수인(2006)의 연구와 같은 맥락이다.

두 번째는 '직장생활 및 가정생활의 과도한 부담으로 오는 어려움'에 대한 경험은 직장 일을 하면서 가정생활에 방해되는 요인에서 모두가 공통적으로 말한 내용은 아이가 아프거나 갑작스러운 이벤트가 발생했을 때 이에 대한 돌봄 공백을 메꾸기 어렵다는 것이다. 이는 맞벌이가정 중에서도 영유아기 자녀를 둔 경우 극심한 고충으로 나타났다. 기저귀를 갈고 밥을 먹이고 씻기고 하는 반복적인 과정 등에서 상대적 박탈감을 느끼거나 어린이집에 어린 자녀를 맡기고 오다 보니, 일할 때 집중이 어렵고 성과를 내지 못하게 되는 상황들이 발생하였다. 이는 가정에서 직장으로 전이되는 긴장갈등으로 직무몰입에서 부정적 영향을 미친다는 이한나, 한정원(2018)의 선행연구와 동일한 결과임을 알 수 있었다.

업무 과다일 경우 야근으로 이어지다 보니 곧 자녀 돌봄을 하지 못하게 되는 사태가 발생하게 되어버린다. 거기다가 자녀 양육 및 가사 일까지 겹쳐버리면 과도한 부담으로 느껴져 결국 충돌해버리고, 스트레스로 다가왔다.

세 번째는 '현 제도의 인식과 대상자들이 원하는 워킹맘·워킹대디의 삶'에 대한 경험으로 현 정부에서 일과 가정을 양립하는 제도가 다양하게 마련되어 있는데 여성가족부에서 시행하는 '가족친화제도'에 대한 용어 이해가 부족하였으며 고용노동부에서 시행하는 '워라밸(Work-life balance)'은 대부분 알고 있고 시행하는 기업도 많았다. 그 중 모성보호제도는 어느 정도 적용되는 편이었지만 남성들에게 실질적인 혜택과 활용은 매우 미비하고 어려운 것으로 나타났다. 이는 실제 제도에 비해 여전히 인식이 따라가지 못하는 점을 알 수 있다. 김수정과 조효진(2016)에서 미취학 자녀를 둔 남성의 일가족양립에 대한 연구 결과처럼 일과 가족생활 양립에 따른 어려움을 참고 견디는 식으로 살아가고 있었다. 또한 현재 여성의 경제활동 진출로 경제적 지위가 이전보다 높아졌음에도 불구하고 남편들의 인식에는 본인이 경제적인 가장이라는 부담감을 가지고 있었다. 아내도 그 부분을 당연하게 생각하게 되고, 그러다 보니 속사정이나 스트레스에 대해 일일이 말하기 어렵고 참고 넘어갈 수밖에 없다는 고충을 토로하였다. 채화영(2012)의 연구에서 남편의 생계 부양의 책임을 고수하는 젠더의식이 남아있다는 결과와 동일하였다. 2012년에 비해 7년의 시간이 흘렀음에도 불구하고 아직도 고정적 관념이 남아있는 것을 알 수 있었다.

선행연구에서는 가족친화적 직장 문화가 조직몰입과 직장생활의 만족도, 더 나아가 가정의 만족도까지 영향을 미친다는 결과가 나왔다. 가족친화제도에서 가장 중요한 최고경영층의 리더십에서 직원들이 편안하게 제도를 이용할 수 있도록 직장문화조성이 지속적으로 필요해 보이며, 일·가정양립의 문화가 확산되어 긍정심리자본을 높이고 직무만족도도 함께 높여나가야 할 것이다.

제2부는 자녀 양육 및 가정생활의 영역이다.

첫 번째 '평일과 주말에 따른 맞벌이가정의 일상생활 패턴' 경험은 평일과 주말에 따라 많은 차이가 있었다. 웬만하면 평일에는 퇴근 후 자녀 하원과 동시에 그 날을

마무리하고 다음 날을 준비하는 패턴이었으며, 기본 생활 리듬에서 크게 벗어나려고 하지 않는 경향이 있었다. 그리고 외벌이 가정에 비해 가족이 다 함께 하는 시간이 부족하다 보니 주말을 활용하여 가족과 함께 시간을 보내려는 경우도 많음을 알 수 있었다. 가사와 육아에 대한 역할분담은 대부분 근로시간에 따라 분담하였으며, 그렇게 하지 않으면 일과 가정생활을 병행해서 돌아갈 수 없다고 말하고 있었다. 남편이 육아를 많이 하면 아내는 가사를 더 많이 하거나, 남편이 가사를 더 많이 하면 아내는 육아를 더 많이 하는 등 상황에 따라 역할분담의 비율은 달랐다. 그중 다른 가정과 달랐던 점은 주 1회 정도 평일에 가사 도우미를 활용하여 부족한 시간을 대체하여 가사를 해결하는 가정도 있었다. 이 경우 부부 개인별 월 평균 수입이 400만원~500만원으로 10가정 중 가장 많은 소득을 가진 특징이 있었다. 대부분 맞벌이가정 모두 제한된 시간을 신속하고 효율적으로 활용하려고 하는 태도가 많이 보였다.

두 번째 '자녀 양육으로 인한 갈등 요소' 경험으로는 자녀 돌봄을 할 때 피곤하고 지치다 보니 직접적인 소통보다는 미디어에 의존하게 되는 점을 말하고 있었다. 외벌이와 다르게 아이들에게 많은 시간을 할애하지 못하는 미안함과 죄책감에 살아가고 있었다. 영유아기는 부모의 손이 특히 더 필요하다 보니 자녀 양육에서의 어려움과 고충이 더하기 마련이다. 정책적으로 제도가 마련되는 것도 중요하지만 가정생활과 양육의 기쁨을 가족과 함께 나눈다는 인식을 재고해야 될 필요성이 있다. 더 나아가 사회적으로도 아이 키우는 문화가 바뀌어야 맞벌이 생활에 대한 사회적 인식과 태도도 바뀔 수 있을 것이다. 맞벌이는 결코 핸디캡이 아닌 양육의 본질에 충실하여 장기적인 계획을 세우고 혼자가 아닌, 주변인들과 함께 협력하면 맞벌이의 장점이 더 많아질 것으로 사료 된다.

세 번째 '맞벌이 부부의 부모 됨'의 경험으로 맞벌이를 하게 되는 가장 큰 이유이자 자녀는 없어서는 안 될 맞벌이 부모에게 매우 소중한 존재임을 알 수 있었다. 부모의 양육관에 있어서는 예의, 인성, 습관을 지키는 기본적인 사항들을 다루는 경우가 많았으며, 공부에 연연하게 하고 싶지 않은 부모의 마음이 많이 나타나 있었다. 이는 영유아기 시기다 보니 학업에 초점을 두기보다는 아프지 않고, 건강하게 자라줬으면 좋겠는 발달과업의 특성이 드러났다고 생각된다.

또한 부부가 함께 양육하고 돌보다 보니 '아빠'가 끼치는 영향력과 긍정성도 크게 다가왔다. 아버지의 양육 참여와 부모 됨에 대해 함께할수록 양질의 교육과 균형 있는 돌봄이 자녀에게 안정감 있게 다가갈 수 있을 것이다.

네 번째 '부부간 의사소통도와 맞벌이 생활을 유지하게 되는 힘'에 대한 경험으로 맞벌이를 하게 되는 큰 요소 중 하나는 아내가 일을 해야겠다는 의지에 따라 지속적으로 생활할 수 있는 부분이었다. 몸은 좀 힘들고 이중고, 삼중고로 여러 가지의 영역을 병행해야 되는 어려움은 있지만 자신의 일이 있다는 점에서 자존감과 자아실현감이 향상될 수 있는 부분이며 만족도 또한 올라갈 수 있었다. 또한 현재 상황의 만족도가 높았던 가정은 양육분담이 잘 이루어지거나 돌봄이 대체로 가능할 경

우 만족도가 올라갔다. 기본적으로 맞벌이 생활이 잘 유지되다 보니 가정 안에서의 편안함을 느끼고, 부부관계와 자녀와의 관계에서도 안정감을 느낄 수 있는 것으로 보여 진다. 이는 직무만족도와 부부 의사소통도가 높은 집단은 낮은 집단보다 모든 영역에서 행복 수준이 높은 것으로 나타난 것과 부분적으로 일치하며, 본 연구에서는 일·가정양립의 만족도와 부부관계, 자녀와의 관계 등에서는 만족했지만 개인적인 행복감에 대해서는 그에 비해 조금 떨어지는 결과가 나타났다. 그 이유는 아무래도 미혼일 때보다 고려해야 되는 점과 제약적인 부분들이 많다 보니 본인에 대한 투자와 생활이 어렵다는 아쉬움이 있었으며, 그렇지만 나머지 부분에서 가정으로 채워지는 행복감과 안정감도 크다고 말하였다.

본 연구는 다음과 같은 의의가 있다.

첫째, 결론에서 언급한 것 같이 맞벌이가정은 바쁜 일상으로 인해 가족과 함께할 수 있는 시간이 부족하였다. 특히 부부끼리 함께하는 시간과 대화는 더욱 부족한 실정이었는데 심층 면접을 통해 2시간 내의 심도 있는 인터뷰를 함으로써 함께하는 시간을 가지고, 그동안 나누지 못했던 이야기들을 꺼낼 수 있는 계기가 되어 부부 간 소통의 장을 마련할 수 있었다. 인터뷰가 끝난 이후 80% 정도는 '이런 시간을 가질 수 있어서 좋았다', '남편 또는 아내가 이렇게 생각하는 줄 몰랐었다', '이 계기를 통해 한 번 더 고마움을 느낀다', '너무 좋은 시간이었다' 등의 긍정적인 피드백을 발견할 수 있었다.

둘째, 영유아기 자녀를 둔 일·가정양립과 관련된 기존의 연구는 가족친화제도 또는 일-가정 갈등에 초점을 두어 왔다면, 본 연구에서는 그들이 가지고 있는 일·가정양립에 대한 현상을 심도 있게 알 수 있었다. 부부의 시각에서 이해하고 질적 연구에서 얻어지는 그들의 생생한 이야기들과 경험을 풀어볼 수 있는 점에 대해 의의가 있다.

셋째, 본 연구에서 일과 가정생활의 균형에 대한 만족도가 대부분 높았으며 일·가정양립에 대해 제도적으로 마련되어 있지 않더라도 아이 키우기 좋은 직장 문화나 분위기로 인해 각자 균형 있는 삶을 살고 있다는 것을 알 수 있었다. 또한 부부 간의 업무분담이 잘 나눠져서 직장생활과 가정생활의 역할을 해낼 수 있도록 서로 이해하고 함께한다는 마인드와 생활 패턴을 가지고 있었다. 직장 일과 가정 일 모두가 서로 수행해야 되는 역할의 필요성을 심도 있게 살펴보았다는 데 의의가 있다.

2. 제언

본 연구의 제한점 및 후속연구는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 U시에 거주하고 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부 10가정, 20명을 대상으로 진행한 연구이므로 지역적 표집의 한계로, 대표성 있는 대상으로 간주하

기 어려우며, 연구 결과를 일반화하는 것에 한계가 있다. 추후 영유아기 외에 아동의 다양한 연령에 따라 맞벌이가정의 일·가정양립에 대한 후속 연구가 지속되어야 함을 제안한다.

둘째, 본 연구는 센터 이용자 및 지인들에게 추천받은 대상으로 모집하였기 때문에 일과 가정의 균형 정도가 어떠한지 선별 척도를 사전에 살펴보지 못한 점이 한계점으로 해당한다. 이에 대한 척도지가 함께 보완되어 참여자의 기준 및 명확성이 필요함을 제시한다.

셋째, 본 연구는 변인들을 제한하지 않고 개별 경험에 관한 현상학적 방법으로 연구되었으나 이외에도 여러 변인들이 영향을 미칠 수 있으므로 더욱 다양한 변인을 고려한 연구가 필요하다. 질적 연구 안에서도 다양한 방법이 있으므로 감정이입적인 관찰자나 면접조사를 통해 참여관찰기법으로 맞벌이가정의 일상생활을 보다 면밀하게 관찰하여 구조화된 인터뷰 외에 그 안에서 일어나는 현상과 경험들을 생동감 있게 풀어내는 연구가 필요하다.

결론을 바탕으로 한 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 영유아기 자녀를 둔 부모들에게 유연근무시간 필수 도입이 필요하다. 일·가정양립을 이루기 위한 방안에 대해 질문했을 때, 자녀의 등·하원이 해결될 수 있는 근무시간이 마련되어야 마음 편히 일을 할 수 있다고 말했다. 현재 주 52시간 근로기준법이 도입된 것처럼 유연근무제와 같은 현 제도들도 선택사항이 아닌, 필수사항으로 도입하여 시행하지 않을 시 처벌 조항이 적용되어 실제로 사용될 수 있도록 방안 마련이 필요하다.

둘째, 맞벌이 가족을 위한 매니지먼트(management)가 필요하다. 인터뷰에서 맞벌이 가족은 시간적인 부족함과 일과 가정생활이 충돌할 때 어려움을 겪게 된다고 하였다. 그러다 보니 아이를 갑작스럽게 맡겨야 하는 경우거나 복지 제도 및 정보제공 등이 필요한 경우가 있다. 생애주기별로 필요한 서비스에 대해 맞춤형 서비스로 설계해줄 수 있는 활동가를 양성하여, 보다 나은 맞벌이 가족의 삶의 질을 높일 수 있도록 조력자의 역할을 수행하도록 해야 한다. 현재 여성가족부에서 아이돌봄지원법(시행 2019. 7. 1.] [법률 제15270호, 2017. 12. 19., 타법개정])에 기초하여 아이돌봄서비스를 제공하고 있는 것처럼 맞벌이 가구의 소득에 따라 정부지원금으로 맞벌이 가족의 이중고를 완화 시킬 수 있도록 방법을 마련해야 할 것이다.

셋째, 맞벌이 가족 사업 확대가 필요하다. 취약계층과 다문화가족 등 특수한 대상에 대한 지원들은 너무나 많은 실정이다. 맞벌이 가구가 44.6%로 이제는 거의 절반에 가까운 수치로 매우 많은 가구가 맞벌이 생활을 하고 있음에도 불구하고 이에 대한 관련 사업은 미비한 실정이다. 현재는 지자체의 특성에 따라 선택사항이지만, 이에 대해 국가적으로 맞벌이 가족에 대한 지원과 일·가정양립을 이루기 위한 원스톱지원체계 마련이 필요하다.

참 고 문 헌

<국내>

김경미 (2018). 맞벌이 가정의 일·가정양립과 행복수준에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

김기현 (2000). 맞벌이 부부의 양육 스트레스에 영향을 미치는 생태학적 관련 변인 탐색. 경기대학교 대학원 박사학위논문.

김동희 (2018). 영유아와 초등학생 자녀를 둔 여성 근로자의 직장-가정 갈등이 가정 및 직장생활만족에 미치는 영향 - 가족친화제도의 조절효과를 중심으로-. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

김수정, 조효진 (2016). 맞미취학 자녀를 둔 X세대 남성의 일-가족 양립 경험에 관한 현상학적 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

김수진 (2019). 유아기 자녀를 둔 취업모의 직장-가정 역할갈등이 자녀양육행동과 직무효능감에 미치는 영향. 군산대학교 대학원 석사학위논문.

김영애 (2014). 취업모의 영유아기 자녀 양육 스트레스와 '자아실현'의 의미. 배재대학교 대학원 석사학위논문.

김윤희, 오상철 (2010). "국내 기업의 이러닝 활동체계 사례연구". 12(1), 69-90.

김은지, 김태홍, 송다영, 장수정 (2010). "일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로". 37(3), 27-52.

김은하 (2014). 기혼근로자의 일·가정 양립 인식에 영향을 미치는 요인. 숙명여자대학교 석사학위논문.

김정우 (2018). 가족친화적 기업문화가 근로자에게 미치는 영향. 인천대학교 경영대학원 석사학위논문.

김정운, 박정열, 손영미, 장훈 (2005). "일과 삶의 조화(Work-Life Balance)에 대한 개념적 이해와 효과성". 2, 29-48.

김지애 (2019). 일·가정양립 지원정책이 유치원교사의 삶의 만족도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

김진영, 김정원, 전선옥 (2000). "유아· 부모· 교사를 위한 부모교육". 서울:창지사.

박공주, 강성금 (2019). 맞벌이 부부의 결혼만족도에 미치는 영향. 한국융합학회논문제 제10권 제4호. 247-248.

박예송, 박지혜 (2013). "일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로". 15(1), 1-29.

박유진 (2017). 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 가정 관련 연구 동향 분석 - 학위논문을 중심으로-. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.

박인숙 (2016). 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 영향을 미치는 다양한 요인들. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

박정임, 이영숙 (2017). “에니어그램을 적용한 학교폭력 예방교육 역할극 집단상담 사례”. 한국방과후아동지도학회 14(2), 19-39.

송경옥 (2017). 고등학교 청소년의 <만다라 컬러링> 효과에 대한 사례분석. 울산대학교 대학원 석사학위논문.

신영희 (2016). 행복한 아이돌보미의 돌봄 경험에 관한 현상학적 연구. 울산대학교 대학원 석사학위논문.

양명천 (2019). 일·가정 양립 지원제도의 인지가 직무만족도에 미치는 영향 - 부부의 지지태도와 가족친화적인 조직문화의 매개효과-. 충남대학교 대학원 석사학위논문.

여성가족부 (2018). 감사원 성과감사(일·가정양립 지원제도 운영실태) 결과보고서. 감사명: 일·가정양립 지원제도 운영실태. 여성가족부

오광식 (2017). 제주지역 성인 문제성 도박자들의 심리적 경험에 관한 현상학적 연구. 제주대학교 대학원 석사학위논문.

유성경, 임지숙, 손은영 (2016). “한국 맞벌이 여성들의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구”. 이화여자대학교, 상담학연구, 17(6), 475-498.

윤재현 (2019). 청소년의 스마트폰 과의존 경험에 관한 현상학적 연구. 경남과학기술대학교 산업복지대학원 석사학위논문.

이남인 (2016). 현상학과 질적 연구-응용현상학의 한 지평. 파주: 한길사.

이석찬 (2013). 청소년 자살시도 경험에 관한 연구 - Giorgi의 현상학적 방법론을 통하여-. 우석대학교 교육대학원 석사학위논문.

이순형, 민하영, 권혜진, 정윤주, 한유진, 최윤경, & 권기남. (2010). 부모교육. 서울: 학지사, 414.

이유덕 (2011). “가족친화경영이 조직성과와 가정생활만족에 미치는 영향”, 18(2), 71-83

이자형 (2005). 영유아기 부모-자녀관계에서의 스트레스. 부모자녀건강학회, 8(1), 3-16.

이한나, 한정원 (2018). 맞벌이 부모가 인지하는 일-가정 양립의 이점과 갈등이 부모의 행복감에 미치는 영향; 커플분석방법을 활용하여. 한국산학기술학회, 19(7), 231-238.

임길원 (2019). 중소기업 가족친화제도의 운영실태 및 개선방안 - 구성원의 긍정심리자본과 직무스트레스를 중심으로-. 한밭대학교 산업대학원, 석사학위논문.

장현숙 (2001). 맞벌이가정의 부모교육. 지성과 창조, 4, 171-188.

전소원 (2016). 맞벌이 한자녀 가족의 주생활과 가구배치 특성에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.

정수인 (2006). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

정은영 (2012). 보육교사의 일과 양육 병행 어려움에 대한 연구. 숙명여자대학교 교

육대학원 석사학위논문.
정은주, 이미선 (2013). 영유아 자녀를 둔 양육 어려움과 생활만족도와의 관계 : 부부 의사소통과 부모역할 만족도의 매개효과. 한국가족복지학회, 18(4), 485-510.
장현희 (2019). 음란물 매체에 노출된 고등학교 청소년의 성행동에 관한 질적 연구 - 생태체계적 관점-. 울산대학교 대학원 박사학위논문.
최성호, 정정훈, 정상원 (2016). 질적내용분석의 개념과 절차. 질적탐구, 2(1), 127-155.
최영란 (2011). 맞벌이가정의 자녀양육부담 실태와 지원욕구에 관한 연구. 가야대학교 행정대학원 석사학위논문.
채화영 (2012). 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
통계청 (2017). 국민의 일·가정양립지원제도 인지도. e-나라지표, 통계청 사회조사.
통계청 (2018). 2018 일·가정 양립 지표 보도자료. 사회통계국 사회통계기획과.
통계청 (2018). 맞벌이가구 비율. e-나라지표, 통계청 지역별고용조사.
통계청 (2018). 맞벌이가구의 근로시간. e-나라지표, 통계청 지역별고용조사.
(사)한국기업교육학회(2010). 일-가정 양립. HRD 용어사전.
통계청 (2019). 중소기업 일반현황. e-나라지표, 중소벤처기업부, 중소기업현황.
하쾌남 (2016). 유아기 맞벌이 부부의 일-가족균형, 회복탄력성이 행복에 미치는 영향 : 직무만족도와 양육효능감의 매개효과. 울산대학교대학원 박사학위논문.
한지수 (2018). 남·여 맞벌이 부부의 일-생활 균형이 심리적 소진에 미치는 영향 - 가족탄력성의 매개효과-. 상명대학교 복지상담대학원 석사학위논문.
허달님 (2018). 주 양육자로 아버지의 양육경험 연구: 맞벌이 가정을 중심으로. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
황미라 (2010). 여성근로자의 일·가정 양립이 생활만족도에 미치는 영향. 고려대학교 석사학위논문.

가족친화지원사업 (2019). 가족친화경영을 통해 행복하게 근무하는 직장인. http://www.ffsb.kr/ffsbbod/bs/boardView.do
가족친화지원사업 (2019). 가족친화사업 안내. http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do
대한민국 정책브리핑 (2019). 가족친화문화 확산 및 경력단절여성의 창업 활성화 위해 함께 나선다. http://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156360659&call_from=naver_news
머니투데이 (2019). '주 52시간' 살아보니…"저녁있는 삶" vs "임금 줄어". https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2019063011381690995

매일경제 (2019). [관리자가 이끄는 근무혁신③] 일·생활 균형의 첫걸음은 직원을 소중하게여기는 것부터.
https://www.mk.co.kr/news/society/view/2019/07/492277/
미디어파인 (2019). “가족친화경영, 리더의 사명이다”. [김경숙 칼럼]
http://www.mediafine.co.kr/news/articleView.html?idxno=6366
보건복지부(2008) 가족친화기업우수사례집.
http://www.mogef.go.kr/kor/skin/doc.html?fn=21943.pdf&rs=/rsfiles/201911/
부산일생활균형지원센터. 가족친화인증제도 안내.
http://www.wlb.or.kr/bwlbc/CMS/Contents/Contents.do?mCode=MN098
세계일보 (2019). “우리나라 중소기업은 630만개, 종사자는 1599만명”.
http://www.segye.com/newsView/20191112508134?OutUrl=naver
국가법령정보센터 (2019). 아이돌봄지원법.
http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%95%84%EC%9D%B4%EB%8F%8C%EB%B4%84%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EB%B2%95#undefined
실무노동용어사전 (2014). 일·가정 양립지원, ㈜중앙경제
여성가족부 (2019). 가족친화문화 확산 및 경력단절여성의 창업 활성화 위해 함께 나선다.
http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700
유튜브 (2019). 워라밸을 돕는 정부제도, 뭐가 있을까?. 고용노동부.
https://www.youtube.com/watch?v=niIZLaM8MoI
중앙경제 (2019). 10월 1일 시행, 달라진 고평법 요약정리.
https://www.elabor.co.kr/report/index.asp?inx=1&pType=view&idx=84359
프리미엄 조선(2017). “영유아기 때는 사교육보다 애착 관계 맺는 게 더 중요해”.
http://premium.chosun.com/site/data/html_dir/2017/05/24/2017052401857
CCBB콘텐츠 (2019). 함소원 진화 부부가 다툰 이유…"아이는 어떻게 해야 하나요".
https://m.post.naver.com/viewer/postView.nhn?volumeNo=23363090&memberNo=44833462&vType=VERTICAL

<국외>

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Human relations. 53: 747-770.
Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balanceWork/Family Balance. Journal of Vocational Behavior. 58: 348-365.
Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). Establishing trustworthiness. Naturalistic inquiry, 289, 331.

Moustakas, C.(1994). phenomenological research methods. thousand Oaks, CA: Sage.

Ptacek, J. T. , Smith, R. E. , Dodge, K. L. (1994). Gender Differences in Coping With Stress: When Stressor and Appraisals Do Not Differ. 20(4), 421.

부 록

부록 1 : 연구 참여 설명문 및 연구 참여 동의서

부록 2 : 질문지

<부록-1>

<연구 참여에 관한 설명문>

안녕하세요?

저는 울산대학교 일반대학원 아동가정복지학과에서 가족학을 전공하고 있는 한미림이라고 합니다. 먼저 귀하의 귀한 시간을 내주어서 진심으로 감사드립니다.

일·가정 양립을 경험한 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가족의 심리적 현상에 대한 본질과 의미가 무엇인지 파악하고, 연구 참여자의 삶과 체험에 얽혀있는 사회문화적 맥락을 고려하여 총체적으로 이해하고, 행복한 가정생활을 영위할 수 있는 의미 있는 자료를 제공하는 데 그 목적이 있습니다.

소중한 답변은 무기명으로 처리되고 개인의 정보와 비밀사항은 엄격히 보호되며, 연구 자료의 목적으로만 사용됨을 약속드립니다.

연구의 결과가 유익한 결실을 맺을 수 있도록 귀하의 경험과 생각을 성실히 답변해 주실 것을 부탁드리며, 다시 한번 연구에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.

-연구과제명: 영유아기 자녀를 둔 맞벌이가정의 일·가정양립 경험에 관한 현상학적 연구
-지도교수: 정민자(울산대학교 일반대학원 아동가정복지학과 교수)
-연 구 자: (울산대학교 일반대학원 아동가정복지학과 가족학전공)
-연 락 처: uufamily102@hanmail.net

<연구 참여 및 동의서>

나는 연구 참여에 대한 설명을 숙지하였으므로

1. 내가 제공한 자료를 연구자가 연구 목적으로 사용하는 것에 동의합니다.

2. 나는 이 연구 과정 중 녹음이 실시되고 자료가 분석되는 것에 동의합니다.

3. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않는다는 것을 압니다.

4. 나는 연구 과정에서 나누었던 모든 질문과 답변에 대하여 절대 비밀을 유지할 것에 동의합니다.

연구참여자: 서 명 날짜(년 월 일)

연 구 자: 서 명 날짜(년 월 일)

<부록-2>

◈ 다음은 귀하에 관한 <일반적인 사항>에 관한 질문입니다. 해당하는 번호에 V표 해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은?

① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은? ( )세

3. 귀하의 가족 구성?

① 배우자 (세) ② 첫째자녀 (세) ③ 둘째자녀 (세)
④ 셋째자녀 (세) ⑤ 넷째자녀 (세)

4. 귀하의 학력?

① 고졸(이하) ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원재학 ⑤ 대학원졸(이상)

5. 현재 배우자와의 결혼 기간? (년) (개월)

6. 귀하의 종교는 무엇?

① 무교 ② 기독교 ③ 불교 ④ 천주교 ⑤ 기타( )

7. 귀하의 월 평균 수입?

① 200만원 이하 ② 200만원~300만원 ③ 300만원~400만원
④ 400만원~500만원 ⑤ 500만원~600만원 ⑥ 600만원 이상

8. 귀하의 직업 유형?

직업 유형					
①	사무직	②	생산직	③	공무원, 공공기관 종사자
④	자영업	⑤	농림어업	⑥	일용직·단순노동직
⑦	기타(구체적으로 작성 부탁드립니다)				

9. 귀하의 고용형태는? ① 정규직 ② 임시직 ③ 기타 ( )

10. 귀하의 직위는? ( )

11. 귀하의 근무경력은 몇 년? (결혼 후 지금까지 총 근로 년 수)

(년) (개월)

◈ 다음은 귀하에 관한 <직장생활 및 일·가정양립>에 관한 질문입니다.

1. 주 근로시간이 어떻게 되십니까? 퇴근 후의 일과는 어떻게 되십니까?

2. 가족친화제도에 대해 알고 계십니까? 현재 근무하는 귀사는 가족친화인증기관입니까? 워라밸에 대해 알고 계십니까? 어떻게 생각하십니까?

3. 활용하고 있는 제도는 무엇입니까? 제도가 아니더라도 일과 가정생활 균형에 도움을 주는 조직 문화 또는 혜택이 있으십니까?
[회식 문화, 주5일제, 자녀출산 및 양육 지원 제도, 정시퇴근, 가족 사랑의 날, 유연근무제, 가족관계증진 및 여가생활지원 등]

4. 직장의 분위기는 어떻습니까? [수평적, 수직적, 의사소통 원활/단절, 업무처리방식 등]
직장생활에 만족도 점수를 준다면 10점 만점에 몇 점을 주시겠습니까?
(　　)점, 그 이유는요?

5. 남성 / 여성이라는 성별의 차이로 불이익을 받은 경험이 있으십니까?

6. 직장생활에서 가정생활을 방해하는 주요인이 무엇이라고 생각하십니까?

7. 귀사에 대해 불만감이 생기는 부분은 어떤 부분입니까?

8. 가사 및 자녀양육 문제로 인하여 이직이나 퇴직을 고려해 본 경험이 있으십니까?

9. 귀사에 대해 만족감이 생기는 부분은 어떤 부분입니까?

10. 현재 맞벌이를 생활을 유지할 수 있는 원동력은 무엇이라고 생각하십니까?

11. 일과 가정의 양립 만족도에 점수를 준다면 10점 만점에 몇 점을 주시겠습니까? (　　)점, 그 이유는요?

12. 직장 내에서 일과 가정생활의 균형을 이루기 위한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

13. 남편/아내의 일과 가정의 균형(양립)에 대한 노력에 대해 점수를 준다면 10점 만점에 몇 점을 주시겠습니까? (　　)점, 그 이유는요?

◈ 다음은 귀하에 관한 <자녀 양육 및 가정생활>에 관한 질문입니다.

1. 부부가 일하는 동안 자녀의 돌봄처는 어디입니까?
[어린이집/유치원, 친정부모님, 시부모님, 아이돌보미 등]

2. 평일과 주말 각각 자녀를 주로 돌보는 사람은 누구입니까? 역할분담은 어떻게 하십니까?

3. 평일과 주말 가사를 주로 하는 사람은 누구입니까? 역할분담은 어떻게 하십니까?

4. 자녀 돌봄을 위한 시간 분배는 어떻게 하십니까?

5. 가족과의 시간 및 여가생활은 어떻게 보내십니까?

6. 유아기 자녀를 둔 맞벌이 부모로서 자녀를 키우면서 보람이나 기쁨을 느꼈던 경험이 있다면 어떤 것입니까?

7. 유아기 자녀를 둔 맞벌이 부모로서 자녀를 키우면서 힘들거나 괴로웠던 경험이 있다면 어떤 것입니까? 양육 스트레스에 대해 점수를 준다면 10점 만점에 몇 점을 주시겠습니까? (　　)점, 그 이유는요?

8. 현재 자녀(유아기에 해당하는)와의 관계에 대해 어떻게 생각하십니까?

9. 유아기 자녀를 둔 맞벌이 부모로서 자녀는 어떤 존재입니까?

10. 유아기 자녀를 둔 맞벌이 부모로서 자신만의 양육관(원칙)이 있다면 어떤 것입니까?

11. 귀하가 원하는 부모 모습과 실제 모습이 어느 정도 일치한다고 생각하십니까? 일과 가정을 양립하며 희망하는 자신의 모습은 무엇입니까?

12. 자녀양육에 대한 만족도 점수를 준다면 10점 만점에 몇 점을 주시겠습니까?
(　　)점, 그 이유는요?

13. 가족을 비롯한 주변의 양육지원체계에 대하여 점수를 준다면 10점 만점에 몇 점을 주시겠습니까? (　　)점, 그 이유는요?

14. 부부 간의 만족도에 점수를 준다면, 10점 만점에 몇 점을 주시겠습니까?
(　　)점, 그 이유는요?

15. 가정생활에서 직장생활을 방해하는 주요인이 무엇이라고 생각하십니까?

16. 가정생활의 전체적인 만족도 점수를 준다면 10점 만점에 몇 점을 주시겠습니까? (　　)점, 그 이유는요?

17. 가정 내에서 일과 가정생활의 균형을 이루기 위한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

18. 현재 행복감을 점수로 준다면 10점 만점에 몇 점을 주시겠습니까?
(　　)점, 그 이유는요?

Abstract

Phenomenological Study on the Experience of keeping Work-life Balance of Dual-income Family with Children in Infancy

Han Mirim
Department of Child and Family Welfare
Graduate School, University of Ulsan
Superviser: Professor Jung Minja

Today, in our society, the number of dual-income families increased as the formation of family and values and economic activities for the family have changed with the rapid development of scientific technologies and social changes. The society changes from a work-centered society to a society that attaches importance to the work-family balance, and further to a society in which the people would live a balanced life in the overall part of work and family, and personal leisure in their entire life. Especially, in the family development cycle, since children's demand for care is great for the married couples in the period of rearing children in infancy, the conflict between work and family further deepens. Infancy is a period of rapid development. Since it is impossible to take care of oneself in daily life, the nurturer's burden of care is great.

Thus, this study would investigate the impact and meaning of the experience of keeping work-life balance in the dual-income family with children in infancy on family life. In addition, this study would interpret and restructure the phenomena related to keeping work-life balance, based on what the parents say in their work life area as well as their roles as parents to provide the baseline data for social support and policy research. Moreover, this study aims to understand the phenomena, comprehensively, considering the social and cultural contexts of the research participants' life and experience and to provide meaningful materials through which they can lead a happy family life.

The methods and procedures for the selection and research of the research participants are as follows. The research participants consisted of 20 persons in 10 families living in U. City on a dual income with children in infancy, all of whom were married couples. Interviews were conducted for one month in October 2019, and for one to two hours in the evening on weekdays or on weekends, considering the characteristic of the dual-income family.

The analysis period of this study was divided into two parts, and this study

conducted an analysis of meanings, dividing areas into two: Part 1 “Work life and work-life balance” and Part 2 “Child-rearing and family life.” Based on the texts of the interviews with the dual-income couples, this study divided the areas in which meanings changed to draw 233 meaning units, and in the next step, 123 meaning units in total were used as meaning units in the final analysis, excluding the words with meanings deviated from the context to investigate and reveal the structure of the dual-income family’s experience.

The following conclusions were drawn through this study.

In Part 1 “Work life and work-life balance,” first, as for the experience of “a life in work and family balance as a positive element in work life,” it was found that the wives felt great satisfaction with their life as “workers” instead of “mothers rearing children,” and that their dual-income life was well maintained and the satisfaction was high as the couples realized co-parenting, taking care of drop-off and pick-up times and sharing the burdens of housework and child-rearing. Second, as for the experience of “difficulty of excess burdens of work life and family life,” the difficulty to fill the gap of care was brought into relief when the child was sick or a sudden event occurred. Moreover, when they had to take care of child-rearing and housework at the same time, it felt excessively burdensome, which consequently came into conflict and came up as stress. Third, as for the experience of “the recognition of the present system and the life of working mom and working daddy desired by the subjects,” most were aware of the work-life balance policy implemented in the dimensions of family policy and labor policy, and many companies implemented that. Especially, the maternity protection system was applied to some extent, but it was not enough and difficult for men to benefit from it and utilize it, and husbands had a burden of being the economic head of household and difficulty because their labor was taken for granted.

In Part 2 “Child-rearing and family life,” first, as for the experience of “the daily life pattern of the dual-income family on weekdays and weekends,” they tended not to deviate from the basic life rhythms on weekdays. Also, since the family had insufficient time together, so they would have much time together on weekends. Most shared the roles of housework and child-rearing according to their work hours and would handle things fast and utilize the limited time efficiently in their attitude. Second, as for the experience of “the conflict due to child-rearing,” they commonly said that they came to depend on the media, rather than the direct communication with children since they were tired and exhausted in taking care of them. They lived, feeling sorry for and guilty about

not being able to spare much time for children. Third, as for the experience of "becoming parents as dual-income couples," children were the biggest reason for their having a dual income and the indispensable beings as the most precious and valuable beings to dual-income parents. In addition, as couples reared and took care of children together, the father's influence and positivity were great. Fourth, as for the experience of "the power for maintaining communication and dual-income life between the couples," one of the biggest reasons for having a dual income is the wife's will to work, which allowed them to maintain their life on a dual income continuously. Also, the satisfaction increased if child-rearing was shared well or care for children could be replaced.

The policy suggestions through these results are as follows:

First, it is vitally necessary to introduce the flexible work-hour system for parents with children in infancy.

Second, management for dual-income families is required.

Third, it is necessary to expand the dual-income family business. It is necessary for the government to prepare a one-stop support system to support dual-income families and achieve their work-life balance.

Key words: infancy, dual-income family, keeping work-life balance, phenomenology, family-friendly system