

어머니 직장의 가족친화제도 시행과 이용이 맞벌이-공동양육 (dual earner-dual carer) 잠재집단에 미치는 종단적 영향

최지은¹⁾ 이지원²⁾ 김현경³⁾

요약

본 연구는 한국아동패널 아동의 0~3세 시기 맞벌이가족(N=640)의 사회인구학적 특성과 어머니 직장의 가족친화제도 시행 및 이용이 6세 때의 맞벌이 유지 여부와 공동양육 양(부모 간 양육분담)과 질(부모 간 갈등, 비난 등) 수준이 다른 네 개의 잠재집단을 어떻게 예측하는지 분석하였다. 연구결과 어머니의 긴 근무시간, 아버지의 짧은 근무시간은 이후 맞벌이 유지와 공동양육 양에 긍정적인 영향을 주었고, 전체 가족친화제도의 시행과 휴직지원 제도의 시행 및 이용은 맞벌이 유지와 공동양육 양과 질에 긍정적 영향을 주었다. 끝으로 맞벌이가족 어머니의 경력단절 방지와 두 부모의 공동양육 증진을 통하여 2인 소득-2인 양육자 모델(dual earner-dual carer model) 정착을 위한 방안을 논의하였다.

주제어: 가족친화제도, 2인 소득-2인 양육자 모델(dual earner-dual carer model), 경력단절, 공동양육 양과 질, 잠재프로파일분석

I. 서론

가족친화제도는 직장 내에서 근로자의 일과 가족생활, 특히 육아의 양립을 지원하기 위하여 휴직, 돌봄, 현금, 업무스케줄의 조정 등을 지원하는 제도이다(안병철·이숙현·장은미 외, 2005). 서양에서는 1980년대부터 근로자의 가족생활 책임에 대한 배려로써 가족친화 경영이 도입되었고(이유덕, 2011), 한국에서는 2007년 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원을 위한 법률」의 개정과 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제정으로 가족친화 제도가 본격화되었다. 본 법률은 가족친화제도를 1) 시차출퇴근, 재택근무, 시간제 근무 등

1) 연세대학교 아동·가족학과 박사과정 수료

2) 연세대학교 아동·가족학과/인간생애와 혁신적 디자인 융합전공 석박사통합과정

3) 연세대학교 아동·가족학과/인간생애와 혁신적 디자인 융합전공 교수

탄력적 근무제도, 2) 배우자 출산휴가, 육아휴직, 직장보육 지원 등 자녀 출산·양육 및 교육 지원제도, 3) 부모 돌봄서비스, 가족간호휴직 등 부양가족 지원제도, 4) 근로자 건강·교육·상담프로그램 등 근로자 지원제도, 5) 기타로 정의한다. 이후 저출산이 국가적 위기로 인식되면서 2019년 수정된 제3차(2016-2020) 저출산·고령사회 기본계획에서는 “함께 돌보고 함께 일하는 사회” 추진영역에서 근로자의 육아시간 확보를 위한 “육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등을 당연한 권리로 정착(p. 6)” 시킨다는 내용을 포함하고 있다(저출산·고령사회위원회·보건복지부, 2019). 이러한 국가적 비전 아래 2019년 아바 육아휴직 보너스제 상한액 확대, 육아기 근로시간 단축 사용기간과 유연성 확대, 2020년 초 부부 동시 육아휴직 신청 가능 등 가족친화제도가 빠르게 발전하고 있다.¹⁾

가족친화제도의 확대와 함께 그 효과를 밝히려는 노력도 지속되고 있다. 선행연구마다 가족친화제도의 조작적 정의(이용, 시행, 만족도, 유용성 인식 등)와 결과변수가 상이하지만 종합해 보면, 직장의 가족친화제도는 여성의 경력단절을 줄이는 사회적 효과뿐만 아니라 가족 내 아버지의 양육참여 수준을 높이고 일-가족 갈등을 줄이는 등 미시적 차원의 효과도 갖는 것으로 보고되었다(예: 김진욱·강상준, 2018; 김화연·오현규·박성민, 2015; 이진경·옥선화, 2009). 가족친화제도의 실제 이용의 효과를 파악한 연구는 많지 않은데, 이는 국가적 노력에도 불구하고 여전히 근로자들이 가족친화제도를 이용하기 어려운 현실(Fiksenbaum, 2013)과 관련 있다. 선행연구에서는 10개의 가족친화제도 중 평균 2.78개가 시행 중이었고, 여성 근로자는 평균 0.99개만을 사용하였다(김영조·이유진, 2012). 가족친화제도의 시행과 이용은 서로 밀접한 관련이 있지만 다른 의미를 가질 수 있다. 예를 들어, 제도를 실제로 이용하지 않았더라도 시행 중이라는 사실만으로도 근로자들이 필요할 때 사용할 수 있다는 안정감을 느낄 수 있고, 자신은 그러한 제도가 필요하지 않더라도 다양한 제도가 시행 중이라는 것 자체가 직장문화가 가족친화적임을 의미하여 모든 직원의 일-가족 양립에 도움이 될 수 있다(최지은·김현경, 2019b). 하지만 반대로 가족친화제도가 유명무실한 제도여서 실제 이용 가능성이 거의 없다면 시행 자체의 효과는 미미할 것이다(권혜원·권순원, 2013). 이러한 주장은 가족친화제도의 시행보다 실질적으로 근로자가 조직이 얼마나 가족친화적이라고 느끼는지가 더 큰 효과를 가진다는 결과(Allen, 2001), 직장 내 비공식적 지원(직무 자율성, 상사의 지지, 일-가족 균형이 경력에 미칠 영향에 대한 우려)이 공식적 지원에 비해 직업만족도, 일-가족 갈등, 스트레스, 이직의도 등에 대해 더욱 강한 예측력을 갖는다는 결과(Behson, 2005)들과 일맥상통한다. 따라서 직장의 상황을 보다 현실적이고 세부적으로 파악하기 위해서는 가족친화제도 시행과 이용의 효과를

1) 고용보험 <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do> (2021.5.26. 인출)

서울특별시 서남권직장맘지원센터 <https://gworkingmom.net/counselling/cases/41> (2021.5.26. 인출)

분리해서 살펴볼 필요가 있다.

가족친화제도의 효과에 대한 국내 선행연구의 또 다른 한계는 여러 제도의 유형을 구분하지 않은 것이다(예: 최지은·김현경, 2019b). 이 역시 개별 제도의 효과를 분석하기에는 국내 직장의 시행 혹은 이용 수준이 미미하기 때문일 수 있다. 하지만 최근 몇 년간 국내 가족친화제도 시행 및 이용 수준의 양적·질적 성장을 고려할 때, 제도의 세부 유형별 차별적 영향을 분석함으로써 우선적으로 추진해야 할 제도를 파악하는 것이 필요하다. 서로 다른 유형의 가족친화제도는 질적으로 다른 의미를 갖고 다른 결과를 낳을 수 있다. 먼저, 보육지원 제도는 기업의 가족친화제도 발달단계 중 가장 초기 단계에 해당하며(최성일·유계숙, 2006), 부모가 육아에 참여할 시간을 지원하는 것이 근로자의 일-가족 양립과 아동의 웰빙 모두를 위해 더욱 효과적이라고 알려졌다(Gornick & Meyer, 2003). 시간지원 제도는 다시, 일을 일정 기간 중단한 뒤(한시적 경력단절) 육아에만 집중하도록 지원하는 “휴직 제도”와 업무시간(시간대 혹은 시간량)을 조정함으로써 일과 육아를 동시에 적절히 병행하도록 지원하는 시차출퇴근, 육아기 근로시간단축제도와 같은 “유연근무 제도”로 구분할 수 있다. 휴직제도의 경우 성평등에는 부정적인 결과를 낳을 수 있다는 점에서 비판받기도 하는데, Moss와 Deven(1999)은 성평등이 달성되지 않은 사회에서 육아휴직제도의 부정적 결과를 경고하였다. 실제로 여성만 이용하는 휴직제도는 유급노동시장(여성 근로자에 대한 인사상 불이익)과 가정(어머니 중심의 육아분담) 모두에서의 성 불평등을 악화시킨다고 알려지기도 하였다(원숙연·이동선, 2012; Gornick & Meyer, 2003).

현 시점에서 국내 가족친화제도를 포함한 가족정책이 핵심적으로 추구하는 것은 2인 소득-2인 양육자 모델(dual earner-dual carer model)의 정착이다. 2인 소득-2인 양육자 모델은 Crompton(1999)이 제시한 4단계의 전통적~이상적 성별 노동 분업모델 가운데 가장 이상적인 모델로, 일터에서의 earning과 가정에서의 caring을 남녀 모두가 분담하는 것을 말한다(Gornick & Meyers, 2003에서 재인용). 부모와 아동 모두의 웰빙과 가정, 일터 양쪽에서의 성평등 달성을 위해 제안된 이 모델은 최근 국내 가족정책의 핵심 기조로 자리 잡았다. 2020년 발표한 “제4차 저출산·고령사회 기본계획”의 4대 추진전략 중 첫 번째는 “함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성”이다(관계부처합동, 2020). 여러 정부기관에서 협동으로 발표한 “저출산에 대응한 통합적 정책방안”에서도 남녀 모두 함께 일하고 함께 돌보는 사회를 뒷받침하는 제도적 장치 마련이 핵심이며, “저출산 대응정책은 ‘일중독-독박돌봄 사회’에서 ‘모두가 함께 돌보는 사회’를 지향해야(p.33)” 하고, 양육지원정책의 패러다임을 전환하여 “2인 소득-2인 양육자 모델에 기반한 적극적이고 통합적 가족정책 설계(p.34)”를 강조했다(강동수·김미곤·이소영 외, 2020). 또한, 과거부터 현재까지 국내 가족친화제도의 목표는 어머니의 경력유지와 일-가족 양립지원을 통한 공동양육의 장려로

정리할 수 있다(김연진·김수영, 2015). 종합하자면, 가족친화제도의 영향으로써 2인 소득, 즉 맞벌이 유지 여부와 2인 양육, 즉 부부의 공동양육 수행이 어떻게 나타나는지에 대한 종합적인 분석이 필요한 때이다.

앞서 살펴본 바와 같이 가족친화제도의 미시적 차원의 효과로 아버지 양육참여량 증가에 대한 근거들이 보고되었으나(예: 김진욱·강상준, 2018), 가족친화제도가 두 부모의 공동양육(coparenting) 수행에 어떠한 영향을 미치는지는 알려지지 않았다. 공동양육이란 그동안 양육을 어머니의 전유물로 여기던 관점에서 벗어나(Margolin, Gordis & John, 2001) 여러 양육자가 양적으로 양육분담을 어떻게 하는지, 그리고 이들이 양육과정에서 어떻게 서로 협력하고 조율하는지에 대한 질적인 영역까지 포함하는 개념이다(Feinberg, 2003).

공동양육의 양은 아버지와 어머니의 양육분담 비율로 파악할 수 있다. 최근 한국 아버지의 양육참여 양은 증가추세이다(최지은·김현경, 2019a). 하지만 양육행위의 영역을 접근성, 직접참여, 책임성으로 구분해 보면 책임성 영역, 즉 베이비시팅(babysitting)을 넘어 자녀의 전반적인 발달과 복지를 관리하고 책임지는 행위(예: 어린이집이나 병원 일정 관리)의 아버지 참여 수준은 낮은 것으로 나타난다(안수영·이명신, 2020; Lamb, 2000). 이러한 아버지의 제한적인 양육참여는 어머니로 하여금 자녀의 발달과 복지에 대한 총괄적인 책임 및 관리 역할을 지속하게 한다는 점에서 맞벌이가족 어머니의 부담이 가중될 수 있음을 의미한다. 따라서 아버지가 직접적인 베이비시팅을 얼마나 수행하는지를 측정하는 것에서 나아가 맞벌이 부모가 다양한 양육 영역을 어떻게 분담하여 양적으로 공동양육을 이루는지 확인할 필요가 있다.

공동양육의 질이란 1) 양육자 간 양육에 대한 합의 정도, 2) 서로의 양육에 대한 태도, 3) 상황변화에 적응하는 가족의 유연성으로 개념화된다(Feinberg, 2003). 공동양육의 질이 낮아 부모가 양육 상황에서 비난적이고 변화에 유연하게 적응하지 못하는 가족의 경우, 아동의 정서조절능력이 낮은 것으로 나타났다(이지원·최지은·김현경, 2020). 또한, 공동양육의 양과 질을 모두 포함하여 국내 만 6세 아동 가구의 잠재집단을 구분한 결과, 양육분담이 평등한 편이라도 공동양육의 질은 나쁠 수 있음이 드러났다(이지원·최지은·김현경, 2020). 따라서 다면적인 공동양육 특성을 반영한 유형 구분이 필요하다.

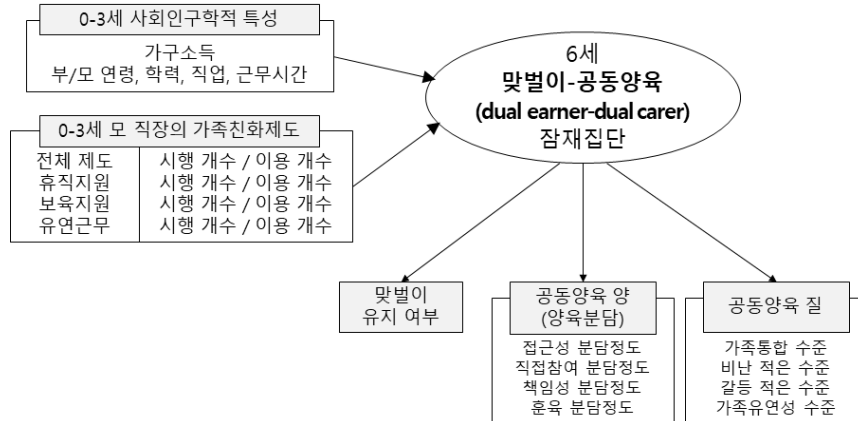
가족친화제도의 영향으로써 맞벌이가족 어머니의 경력단절, 즉 맞벌이 유지 여부는 공동양육 수행과 밀접한 관련이 있다. 어머니가 가족친화제도 사용이 용이한 경우 맞벌이 유지와 부부간 공평한 공동양육에 도움이 될 수 있다. 반대로 가족친화제도를 이용할 수 없는 어머니는 경력이 단절되기 쉽고 결과적으로 공동양육이 아닌 어머니 위주의 양육분담이 나타날 수 있다. 하지만 앞서 언급한 대로 휴직제도와 같이 일을 중단하고 육아에 전념하도록 하는 제도를 아버지가 아닌 어머니만 사용할 경우, 자녀의 생애 초기에 모 중심의 양육

패턴이 형성되어 어머니가 직장에 복귀한 후에도 경력유지에 어려움을 겪거나 공동양육에 오히려 도움이 되지 않을 수도 있다.

하지만 맞벌이 유지와 공동양육의 관계는 선형적이지 않을 수 있다. 일반적으로 맞벌이 가족은 아버지 외벌이가족보다 아버지의 양육참여 수준이 높을 것이라고 가정되지만, 생활 시간조사 분석결과 맞벌이 여부는 아버지의 돌봄시간을 유의하게 설명하지 못하였다(김진욱·권진, 2017). 또한 직접적인 양육행동이 아닌 책임성 영역의 아버지 참여 정도는 모 취업 여부와 관련이 없었고, 맞벌이가족 아버지의 “양육분담률”이 높은 것은 어머니의 시간이 적기 때문이지, 아버지 시간의 증가로 인한 것은 아니라고 보고되기도 하였다(Lamb, 2000). 뿐만 아니라 아버지의 양육참여가 상대적으로 많더라도 맞벌이부부의 맥락에서는 충분치 않아 부부 갈등이 있을 수 있고, 어머니가 양육을 전담하여 아버지는 무관심한 가정에 비해 공동양육을 하면서 수반되는 협상, 조정이 원활하지 않을 경우 갈등이 두드러지고 유연성이 낮다고 인식될 가능성도 있다.

이상의 논의를 종합하면, 가족친화제도의 효과로써 2인 소득-2인 양육자 모델의 달성, 즉 맞벌이 여부와 공동양육을 살펴보아야 하고, 양적인 공동양육에 있어서는 물리적인 돌봄행위 뿐만 아니라 책임성, 훈육과 같은 다양한 하위영역을, 그리고 부모 간 갈등, 비난과 같은 공동양육의 질적인 측면까지 고려해야 한다. 또, 가족친화제도, 맞벌이 여부, 공동양육 간의 선형적 관계를 가정하기 어려워 변수 중심이 아닌 개인 중심 접근(person-centered approach)으로 국내 가족들이 실제 유형들을 파악할 필요가 있다. 이를 위해 본 연구에서는 자녀가 0~3세 때의 맞벌이가족을 대상으로 어머니 직장 내 가족친화제도 시행 및 이용 정도가 6세 때의 맞벌이 유지 여부와 공동양육 양과 질을 이용한 잠재집단(프로파일) 유형을 어떻게 예측하는지 분석하고자 한다. 학령 전이 시기에는 어머니의 경력단절이 일어나기 쉽고(국미애·이화용, 2017) 자녀의 생애초기에 가족친화제도라는 환경맥락과의 상호작용 결과로 형성된 공동양육 패턴이라는 중단적인 결과를 파악하고자 본 연구에서는 만6세 시기의 맞벌이 여부와 공동양육 수행에 초점을 두었다. 연구문제는 다음과 같다(그림 1).

- 〈연구문제〉
1. 자녀의 만0~3세 시기 맞벌이가족의 만6세 시기 맞벌이 유지 여부와 부모의 공동양육 양과 질은 어떠한 잠재집단으로 유형화되는가?
 2. 자녀의 만0~3세 시기 부모의 사회인구학적 특성은 연구문제1에서 밝혀진 잠재집단 유형을 예측하는가?
 3. 자녀의 만0~3세 시기 맞벌이 어머니가 경험한 직장의 전체 가족친화제도와 유형 별 시행 정도와 이용 정도는 연구문제1에서 밝혀진 잠재집단 유형을 예측하는가?



[그림 1] 연구 모형

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구대상은 육아정책연구소의 한국아동패널(Panel Study on Korean Children) 참여 가구 중 어머니 직장의 가족친화제도 시행 및 이용여부가 조사된 1~4차년도(만0~3세)에 한 번이라도 맞벌이 중이라고 보고한 가구이다. 한국아동패널 5, 6차년도에는 어머니 직장의 가족친화제도 시행과 이용에 대한 데이터가 일부 혹은 전부 수집되지 않았고, 1~4년도에 지속적으로 맞벌이를 유지한 대상은 22.7%에 불과하다는 점, 자녀의 영유아기에는 어머니의 취업상태의 변동이 있을 수 있다는 점, 그리고 같은 제도라 할지라도 각 가정마다 필요하거나 사용할 수 있는 시기가 다르다는 점에서 본 연구대상을 1~4차년도에 한 번이라도 맞벌이를 한 가구로 선정하였다. 한국아동패널의 전체 (1차년도 참여자) 2,150가구 가운데 1~4차년도에 아버지와 어머니가 모두 취업(학업 포함)한 적이 있다고 보고한 가구는 1,012가구(47.1%)로 나타났다. 또한, 본 연구에서는 7차년도(만 6세) 부모의 공동양육 유형을 적실하게 파악하기 위하여 7차년도에 자녀와 두 부모가 함께 살지 않은 가구($n=281$), 제 3의 공동양육자가 되기 쉬운 조부모가 함께 사는 가구($n=65$), 부모 중 한 명 이상 장애가 있는 가구($n=6$)를 순차적으로 제외하였다. 이들 가구의 맞벌이 유지와 공동양육의 맥락은 다른 맞벌이가족과 질적으로 다를 수 있기 때문이다. 마지막으로 7차년도 맞벌이 여부와 공동양육 하위영역의 응답이 모두 존재하지 않는 20가구가 분석에서 제외되어 최종적으로 총 640가구가 분석에 포함되었다.

2. 연구도구

가. 사회인구학적 특성 (0~3세)

1~4차년도의 사회인구학적 특성으로 월 가구소득, 아버지와 어머니의 연령, 학력, 직업, 근무시간을 포함하였다. 월 가구소득은 1~4차년도에 만원 단위로 측정된 연속변수를 평균 내었다. 부모 연령은 1차년도 응답을 연속변수로 사용하였고, 부모 학력은 1차년도에 ‘무학(1)’부터 ‘전문대 졸(5)’, ‘대학원 졸(8)’ 까지 8개 구간으로 조사되었다. 부모 직업은 생산직, 기능직, 서비스직은 0, 관리직, 전문직, 사무직은 1로 코딩하였다. 취업유무의 변동이 거의 없는 아버지는 1차년도의 응답을, 어머니는 1~4차년도의 응답을 사용하되 직업유형이 변동된 2.5%는 결측 처리하였다. 부모의 근무시간은 아버지와 어머니가 보고한 주당 근무시간의 1~4차년도 평균값을 사용하였다.

나. 어머니 직장의 가족친화제도 시행과 이용 (0~3세)

한국아동패널에서는 1~4차년도에 취업 중인 어머니에게 다양한 사내 육아지원제도 각각에 대한 시행여부와 이용여부를 질문하였다(〈표 1〉 참조). 이 중 제도의 유형이 불명확한 수유실 설치와 유급수유시간을 제외하고 휴직지원, 보육지원, 유연근무로 유형을 구분하였다. 각 제도의 시행여부는 시행 중일 경우 1, 미시행 혹은 해당 없음이나 모름이라고 응답한 경우 0으로 코딩하였고, 이용여부는 이용한 경우 1, 미이용은 0으로 코딩하였다. 차수별로 시행여부와 이용여부를 각각 합산한 뒤 네 차수의 합산점수를 평균내어 “전체 시행”과 “전체 이용” 변수를 만들었다. 유형별로도 같은 방식으로 네 차수의 합산점수를 평균내어 휴직지원 시행과 이용, 보육지원 시행과 이용, 유연근무 시행과 이용 변수를 만들었다.

다. 맞벌이 유지 여부 (6세)

1~4차년도 맞벌이가족의 맞벌이 유지 여부를 파악하기 위해서는 7차년도까지 지속적인 맞벌이가족을 구분하는 것이 이상적이다. 하지만 그러한 비율은 한국아동패널 참여자의 7.9%에 그쳐, 본 연구에서는 대안적 방법으로 어머니의 경력단절이 일어나기 쉬운(국미애·이화용, 2017) 학령 전이시기인 7차년도의 정보로 맞벌이 유지 여부를 파악하였다. 7차년도에 부모 모두 취업 또는 학업 중인 맞벌이가족은 1, 아버지만 취업 또는 학업 중인 아버지 외벌이가족은 0으로 코딩하였다.

〈표 1〉 한국아동패널 차수별 어머니 직장의 가족친화제도 유형 구분과 조사현황

가족친화제도	유형 구분	시행여부		이용여부	
		1·2차	3·4차	1·2차	3·4차
• 여성 출산휴가	• 여성 육아휴직	○	○	○	○
• 남성 출산휴가	• 남성 육아휴직	○	○		
• 대체인력풀 운영		○	○	○	○
• 직장어린이집	• 보육비 지원	○	○	○	○
• 시차출근제		○	○	○	○
• 육아기 근로시간 단축			○		○
• 수유실 설치	• 유급 수유시간	○	○	○	○

주: 제도 정의는 조사 시점에 따라 상이. 4차년도 기준 여성 출산휴가=여성에게 지원하는 90일 산전·산후휴가; 남성 출산휴가=배우자가 출산한 남성에게 지원하는 3일의 휴가; 육아휴직=만6세 이하 취학 전 자녀 양육을 위한 휴직; 시차출근제=근로자가 사정에 맞게 출퇴근 시간을 정함; 유급 수유시간=생후 1년 미만 영아를 가진 여성 근로자에 제공하는 1일 2회 30분 이상의 수유시간; 육아기 근로시간 단축=육아휴직 대신 최대 1년간 주 15시간 이상 30시간 이하로 근로시간 단축

라. 부모의 공동양육 양과 질 (6세)

공동양육의 양은 7차년도에 4가지 하위항목(접근성, 직접참여, 책임성, 훈육)의 부모 간 양육분담 정도로 파악하였고, 공동양육의 질은 7차년도 4가지 하위항목(가족통합, 비난, 갈등, 가족유연성)으로 파악하였다. 공동양육의 모든 변수는 보다 신뢰로운 값을 얻고자 아버지와 어머니 응답의 평균값을 활용하였고, 공분산을 훼손하지 않으면서 하위요인들의 응답범위를 5점 척도로 통일하기 위하여 POMS(Percentage or proportion of Maximum Scoring) 방법을 사용하였다(Little, 2013).

1) 공동양육 양

공동양육의 양 가운데 접근성, 직접참여, 책임성 영역의 양육분담은 한국아동패널에서 번역한 National Institute of Child Health and Human Development의 Child care activities(NICHHD, 2007) 문항을 이용하였다. 총 16가지의 일상적인 양육활동(예: 아이를 목욕시킨다, 병원에 데리고 간다)을 어머니와 아버지가 ‘배우자가 함(1점)’, ‘대부분 배우자가 함(2점)’, ‘똑같이 함(3점)’, ‘대부분 내가 함(4점)’, ‘내가 함(5점)’으로 응답하였는데, 본 연구에서는 점수가 높을수록 어머니가 주로 양육을 담당하는 것으로 코딩 방향을 통일한 뒤 16개 각 항목에 대해 어머니와 아버지의 평균을 구하였다. 이어서 선행연구(이지원·최지은·김현경, 2020)를 참고하여 Lamb(2000)의 양육참여 하위영역 3개(접근성, 직접참여, 책임성)로 확인

적 요인분석을 실시한 결과 하위영역이 적절한 것으로 나타났다.²⁾ 최종 분석에는 각 하위영역의 평균값을 사용하였다(Cronbach's α 접근성 .80, 직접참여 .86, 책임성 .72).

훈육 상황에서의 양육분담은 한국아동패널에서 변안한 공동양육척도(Coparenting Scale; McHale, 1997)의 훈육 하위영역 중 2문항(아이의 행동을 제한하거나 훈육할 때 배우자보다는 내가 한다, 아이의 행동을 제한하거나 훈육해야 할 때 배우자가 하도록 요청한다)에 대한 어머니와 아버지의 응답을 사용하였다. 응답범주는 '전혀 그렇지 않다(1점)'부터 '매우 그렇다(7점)'의 7점 척도이다. 어머니와 아버지 응답을 점수가 높을수록 어머니가 주로 담당하는 것으로 방향을 일치시킨 뒤 POMS 방법으로 5점 척도로 변환하였고, 문항별로 어머니와 아버지 응답을 평균낸 뒤 2문항의 평균값을 최종 분석에 활용하였다($r = .85, p < .01$).

2) 공동양육 질

공동양육의 질 하위영역 중 가족통합, 비난, 갈등은 한국아동패널에서 변안한 공동양육척도(Coparenting Scale; McHale, 1997)의 가족통합(Family Integrity) 7문항, 비난(Disparagement) 3문항, 갈등(Conflict) 2문항에 대한 어머니와 아버지의 응답결과를 사용하였다. 가족통합은 가족 내 배우자, 부모-자녀 간 긍정적인 상호작용(예: 아이에게 배우자에 대한 칭찬이나 긍정적인 말을 한다), 비난은 부부간 서로의 양육에 대한 비난적 태도(예: 자녀에게 배우자에 관한 나쁜 이야기나 배우자를 폄하하는 이야기를 한다), 갈등은 가족 내 부정적 상호작용(예: 배우자와 언쟁을 한다)을 의미한다. 어머니와 아버지는 각 영역에 대해 '전혀 그렇지 않다 (1점)'부터 '매우 그렇다(7점)'의 7점 척도로 응답하였다. 이를 점수가 높을수록 질이 높은(가족통합 수준이 높고 비난과 갈등은 적은) 것으로 코딩하였고, POMS방법을 사용해 5점 척도로 변환한 뒤 어머니와 아버지 응답을 평균 내어 각 하위영역의 평균값을 최종 분석에 활용하였다(가족통합 Cronbach's $\alpha = .88$, 비난 Cronbach's $\alpha = .74$, 갈등 $r = .45$).

공동양육의 질 가운데 가족유연성은 한국아동패널에서 번역한 가족 상호작용(Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales IV; Olson, 2010)척도 중 유연성(Balanced Flexibility) 7문항에 대한 어머니와 아버지의 응답을 사용하였다. 가족유연성이란 가족 내 변화나 스트레스 상황에 대처할 때 가족이 유연한 정도를 말한다(예: 우리 가족은 문제가 생길 때 서로 절충하고 타협한다). '전혀 그렇지 않다(1점)'부터 '매우 그렇다

2) 접근성 4문항(예: 아이의 아침 식사를 차려준다), 직접참여 7문항(예: 아이를 목욕시킨다), 책임성 5문항(예: 아이를 어린이집, 유치원, 부모에게 데려다 준다)으로 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모델 적합도는 $\chi^2(94) = 408.90, p < .001, RMSEA = 0.08, CFI = 0.93, TLI = 0.91$, 표준화 요인계수는 접근성 .53~.74, 직접참여 .59~.77, 책임성 .43~.69로 나타남.

(5점)의 5점 리커트 척도로 조사되어 점수가 높을수록 가족의 유연성이 높은 것을 의미한다. 각 문항에 대한 어머니와 아버지 응답을 평균 낸 뒤 7문항의 평균값을 분석에 사용하였다 (Cronbach's $\alpha = .87$).

3. 분석방법

데이터 전처리와 기술통계분석에는 SPSS 25를 이용하였다. 연구문제 1인 7차년도 맞벌이 유지 여부와 부모 공동양육 양과 질을 이용한 잠재집단 유형화를 위하여 Mplus 8.3(Muthen & Muthen, 1998-2019)으로 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis, LPA)을 실시하였다. 개인 중심 접근인 LPA를 통해 각 개인이 가진 다양한 변수들의 분포패턴을 활용하여 집단 내에서는 동질적이고 집단 간에는 이질적인 잠재적인 하위집단 구분이 가능하다(Muthén & Muthén, 2000). 각 케이스는 여러 하위집단 중 속할 확률(probability)이 가장 높은 하나의 집단에 소속된다. 잠재집단 수를 결정하기 위하여 1부터 하나씩 늘려가며 1) Akaike Information Criteria(AIC)와 sample size adjusted Bayesian Information Criterion(aBIC)의 감소추세, 2) Vuong-Lo-Mendell-Rubin(VLMR) likelihood ratio tests, Lo-Mendell-Rubin(LMR) adjusted likelihood ratio test, Bootstrapped Likelihood Ratio Test(BLRT) p 값이 유의한지, 3) 분류의 질을 나타내는 entropy가 1에 가까운지, 그리고 4) 각 집단의 사례 수와 분배비율, 개념적 명확성, 질적인 차이를 종합적으로 고려하여 잠재집단 수를 결정하였다(Grimm, Ram, & Estabrook, 2016).

연구문제 2와 3에 해당하는 잠재집단 유형화에 대한 예측변수의 영향력을 파악하기 위하여 3-step 방법 중 하나인 R3STEP 보조변수(auxiliary variable)를 사용하였다. Vermunt(2010)가 개발한 3-step 방법은 다항로지스틱회귀(multinomial logistic regression) 분석을 활용하여 예측변수가 잠재집단 소속에 미치는 영향력을 분석하는 방법으로, 잠재집단이 절대적인 구분이 아닌 “확률”이라는 점에서 잠재집단 분류 오차를 반영한다는 장점이 있으며, 다양한 데이터로 시험한 결과 편향, 평균제곱오차, 신뢰구간 범위 측면에서 우수한 것으로 나타났다(Asparouhov & Muthén, 2014). 본 연구에서는 총 4개의 모델(전체 제도의 시행, 제도 유형별 시행, 전체 제도의 이용, 제도 유형별 이용)을 3-step 방법으로 검증하였고, 승산비(odds ratio)의 95% 신뢰구간에 1이 포함되지 않은 경우 예측변수의 영향이 유의한 것으로 판단하였다.

잠재프로파일분석에 포함된 9개 변수의 결측률은 최대 10.2%로 크지 않았으며, 신뢰로운 결과를 제공한다고 알려진 완전정보최대우도법(Full Information Maximum Likelihood; Enders & Bandalos, 2001)을 이용하여 일부 변수에 결측이 있는 케이스까지 모두 분석에 활용하였다.

III. 연구결과

1. 연구변수의 특성

가족친화제도는 11개 중 평균 2.90개가 시행 중이었고, 유형별 시행 개수는 휴직지원 제도 5개 중 2.15개, 보육지원 제도 2개 중 0.32개, 유연근무 제도 2개 중 0.22개였다 (<표 2> 참조). 이용의 경우, 전체 9개 제도 중 어머니들은 평균 1.27개를 이용하였고, 휴직지원 제도 3개 중 0.96개, 보육지원 제도 2개 중 0.15개, 유연근무 제도 2개 중 0.09개를 이용한 것으로 나타났다. 연구대상인 1~4차년도 맞벌이가족 중 69%가 7차년도에도 맞벌이인 것으로 나타났다. 공동양육 양은 부부간 공평한 분담을 의미하는 3보다 큰 3.27~4.14점으로 나타나, 아버지에 비해 어머니가 주로 양육을 담당하고 있었다. 접근성, 책임성, 직접참여, 훈육 순으로 어머니의 분담정도가 컸다. 공동양육 질은 1~5점 범위 중 평균 3점 후반대로 나타났다.

변수 간의 상관관계를 살펴보면, 어머니 직장의 가족친화제도 시행과 어머니의 이용은 서로 유의한 양의 상관관계가 있었고, 사회인구학적 특성 가운데에 가구소득이 높고 부모 학력이 높을수록 가족친화제도 시행, 이용 수준 모두 높은 편이며, 아버지 직업이 관리/전문/사무직일 때 어머니 직장의 휴직제도 시행 및 어머니의 이용 수준이 높은 편이었다. 어머니의 근무시간이 길수록 어머니 직장에 휴직제도, 보육제도가 많이 시행 중이고, 보육제도를 많이 이용한 반면, 아버지의 근무시간은 길수록 어머니 직장에 휴직제도가 적게 시행 중이고 휴직제도 이용도 적었다.

어머니 직장의 가족친화제도와 이후 맞벌이 유지 여부 간의 관계를 살펴보면, 전체 제도와 휴직, 보육지원 제도를 많이 시행할수록, 전체 제도와 보육지원 제도를 많이 이용했을수록 맞벌이를 유지 가능성이 높았다. 사회인구학적 특성과 맞벌이 유지 여부는 큰 관련이 없었는데, 어머니 연령과 어머니 근무시간만이 양의 상관관계를 보였다. 부모 공동양육과의 관계에서는, 제도 이용보다는 시행이 어머니의 적은 양육분담(높은 공동양육 양)과 관련이 있었다. 휴직제도의 시행은 공동양육 질 하위영역 중 가족통합과 유의한 양의 관계를 보였고, 휴직지원, 보육지원, 유연근무 시행 모두 가족유연성과 유의한 양의 관계를 보였다.

한편, 맞벌이 유지 여부와 공동양육 양은 음의 상관관계를 보였는데, 이는 어머니의 양육분담 정도가 낮을수록(공동양육 양이 클수록) 맞벌이 유지 가능성이 높음을 의미한다. 공동양육 질과 맞벌이 유지 여부는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 마지막으로 공동양육 양과 질 하위영역들은 서로 음의 상관관계를 보였는데, 이는 어머니의 양육분담 정도가 낮을수록 공동양육의 질이 좋다는 것을 의미한다. 특히, 공동양육 질 가운데 가족유연성이 공동양육 양과 강한 관련성을 보였다.

〈표 2〉 연구변수의 평균, 표준편차, 상관관계

	사회인구학적 특성							가족친화제도 시행							가족친화제도 이용							공공양육 양 (양육분담)							공공양육 질						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26									
1	.																																		
2	.09*	.																																	
3	.08	.72**	.																																
4	.31**	.10*	.05	.																															
5	.23**	.12**	.10*	.55**	.																														
6	.09	-.01	-.01	.29**	.25**	.																													
7	.16**	.08	.04	.30**	.39**	.19**	.																												
8	-.03	-.01	.05	-.24**	-.14**	-.26**	-.07	.																											
9	-.01	-.05	-.05	-.24**	-.22**	-.13**	-.23**	.20**	.																										
10	.27**	-.01	-.06	.28**	.28**	.06	.14**	.12*	-.12**	.																									
11	.25**	-.03	-.08	.32**	.31**	.12*	.18**	.11*	-.16**	.94**	.																								
12	.15**	.00	-.06	.06	.11*	-.06	.04	.12*	-.05	.68**	.49**	.																							
13	.21**	.07	.00	.21**	.16**	.04	.03	.01	-.02	.65**	.51**	.32**	.																						
14	.25**	.01	-.05	.23**	.22**	.06	.14**	.07	-.11*	.77**	.70**	.56**	.53**	.																					
15	.21**	-.01	-.05	.25**	.22**	.10	.16**	.06	-.15**	.69**	.72**	.39**	.41**	.91**	.																				
16	.15**	.05	.01	.05	.10	-.05	.03	.11*	.01	.49**	.33**	.74**	.28**	.58**	.33**	.																			
17	.11*	.00	-.05	.14**	.09	.03	.03	-.06	-.06	.32**	.25**	.09*	.62**	.48**	.31**	.08	.																		
18	.05	.09*	.03	.08	.07	.01	.05	.13**	-.03	.16**	.17**	.10	.06	.09*	.07	.09*	.03	.																	
19	-.06	.05	.03	-.04	.01	.07	-.04	-.12**	.13**	-.10*	-.11*	-.09*	.02	-.04	-.03	-.05	.00	-.28**	.																
20	-.06	.05	.05	-.09*	-.09*	.06	-.05	-.04	.19**	-.12**	-.13**	-.06	-.03	-.08	-.09*	-.02	-.03	-.19**	.62**	.															
21	-.05	.05	.02	-.06	-.03	.08	-.07	-.13**	.14**	-.09*	-.10*	-.10*	.03	-.03	-.04	-.05	.03	-.21**	.64**	.61**	.														
22	-.05	.08*	.10*	.01	-.02	.08	.06	-.08	.01	-.07	-.07	-.09*	.01	-.09*	-.08	-.06	-.01	-.09*	.20**	.21**	.21**	.													

	사회인구학적 특성																가족친화제도 시행					가족친화제도 이용					맞별이					공동양육 양 (양육분담)					공동양육 질				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26															
23	.03	-.01	-.08*	.06	.10*	.06	.09*	-.04	-.08*	.10*	.11*	.03	.05	.00	.00	.00	-.04	.04	-.19*	-.26*	-.18*	.10*	.10*	.10*	.10*	.10*															
24	.11**	.03	-.05	.13**	.11**	.12*	.09*	-.07	-.04	.06	.07	-.02	.04	.02	.04	-.03	-.02	-.06	-.03	-.11*	-.05	.04	.26**	.26**	.26**	.26**															
25	.06	.03	.01	.04	.07	.03	.05	-.04	-.06	.02	.03	-.01	.01	.01	.02	-.02	-.03	.00	-.05	-.12*	-.05	-.11**	.44**	.49**	.49**																
26	.06	.00	-.06	.07	.14**	.06	.12**	-.07	-.13**	.15**	.14**	.10*	.10*	.06	.05	.05	.01	.07	-.31**	-.38**	-.29**	-.15**	.65**	.27**	.47**																
M	420.22	312.4	336.9	5.34	5.42	0.81	0.68	44.76	58.51	2.90	2.15	0.32	0.22	1.27	0.96	0.15	0.09	0.69	4.14	3.64	3.84	3.27	3.85	3.62	3.75	3.67															
SD	240.33	3.53	3.72	0.95	1.01	0.39	0.47	13.36	10.55	2.36	1.57	0.50	0.39	1.24	0.88	0.33	0.24	0.46	0.54	0.57	0.57	0.68	0.54	0.53	0.75	0.49															

주: 1) 1=월 가구소득(만원); 2=도 연령; 3=부 연령; 4=모 연령; 5=부 학력; 6=모 직업(0=생산/기능/서비스직, 1=관리/전문/사무직); 8=모 주당 근무시간; 9=부 주당 근무시간; 10=가족친화제도 전체 시행; 11=휴직지원 시행; 12=보육지원 시행; 13=유연근무 시행; 14=가족친화제도 전체 이용; 15=휴직지원 이용; 16=보육지원 이용; 17=유연근무 이용; 18=맞별이 유지 여부; 19=접근상; 20=직접참여; 21=책임상; 22=훈육; 23=가족통합; 24=비난 적음; 25=갈등 적음; 26=가족유연성.

2) 공동양육 양은 1=아버지 전담, 3=공평 분담, 5=어머니 전담으로 코딩됨.

* p < .05. ** p < .01.

2. 맞벌이 유지 여부와 부모의 공동양육 양과 질에 따른 잠재집단 유형화

6세 때의 맞벌이 유지 여부와 공동양육 양과 질을 이용한 잠재프로파일분석 결과(표 3), 집단 수를 1부터 하나씩 증가시켰을 때 AIC와 aBIC는 꾸준히 감소하였다. VLMR, LMR, BLRT 우도비 검정에서 유의한 p 값은 집단 수가 하나 적은 모델에 비해 해당 모델이 적합함을 의미한다. 분류 정확도 entropy는 집단 4개 모델에서 .78로 가장 높았다. 나아가 집단별 사례 수와 각 집단의 개념적 명확성, 질적인 차이를 종합적으로 고려하여 잠재집단이 4개인 모델을 최종적으로 선정하였다.

집단별 맞벌이 유지 비율과 공동양육 양과 질 하위영역의 수준은 <표 4>, <그림 2>와 같다. 집단1(19.53%)은 맞벌이 유지 비율이 92%로 가장 높고, 공동양육 양이 3점 초반으로 거의 공평한 양육분담을 보였으며, 공동양육 질은 상대적으로 높은 수준을 보여 “맞벌이 유지율 최상, 공평 양육분담, 질 상” 집단으로 명명하였다. 집단2(21.41%)는 맞벌이 유지 비율이 76%로 두 번째로 높고, 공동양육 양이 혼육을 제외하고 3.5이상으로 어머니 위주의 양육 분담을 보였으며 공동양육 질은 3점대 초중반으로 상대적으로 낮은 편이었다. 이에 “맞벌이 유지율 중상, 모 위주 양육, 질 하” 집단으로 명명하였다. 가장 큰 집단3(41.41%)은 맞벌이 유지 비율이 62%로 두 번째로 낮고, 공동양육 양은 혼육을 제외하고 3점 후반~4점 초반대로 어머니 위주의 양육분담을 보였으며, 공동양육 질은 상대적으로 높은 편으로, “맞벌이 유지율 중하, 모 위주 양육, 질 상”으로 명명하였다. 집단4(17.66%)는 맞벌이 유지 비율이 54%로 가장 낮고, 공동양육 양 점수가 네 집단 중 가장 높아 심한 어머니 위주의 양육분담을 보였으며, 공동양육 질은 3점 초반대로 낮아 “맞벌이 유지율 최하, 모 전담 양육, 질 하” 집단으로 명명하였다.

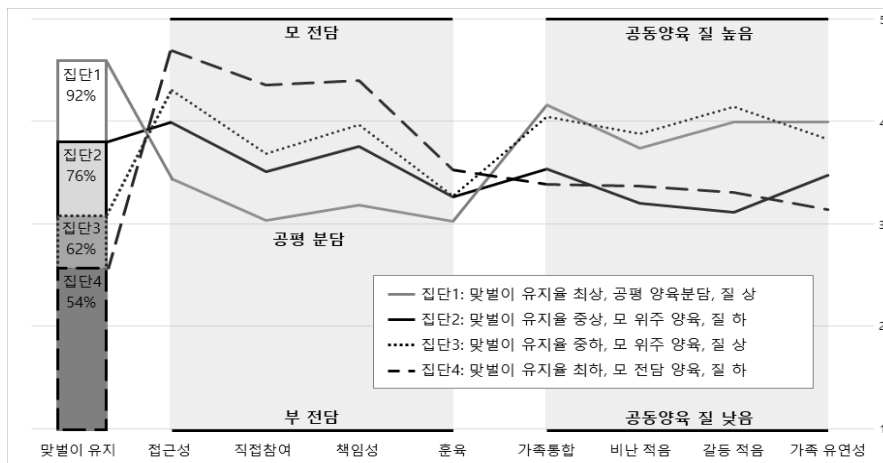
<표 3> 잠재프로파일분석 모델 적합도

	잠재집단 1개	잠재집단 2개	잠재집단 3개	잠재집단 4개	잠재집단 5개
AIC	9662.73	9007.77	8692.22	8496.15	8392.97
aBIC	9684.60	9042.51	8739.82	8556.62	8466.31
VLMR p -value		0.14	0.01	0.03	0.50
LMR p -value		0.14	0.01	0.03	0.50
BLRT p -value		0.00	0.00	0.00	0.00
Entropy		.72	.75	.78	.78
	640 (100.00)	286 (44.69)	175 (27.34)	265 (41.41)	39 (6.09)
집단별 사례 수(%)		354 (55.31)	166 (25.94)	137 (21.41)	141 (22.03)
			299 (46.72)	125 (19.53)	228 (35.63)
				113 (17.66)	121 (18.91)
					111 (17.34)

〈표 4〉 잠재프로파일분석에 따른 맞벌이-공동양육 잠재집단의 특성

	집단 1	집단 2	집단 3	집단 4	
맞벌이 유지 비율	0.92 (0.03)	0.76 (0.07)	0.62 (0.04)	0.54 (0.06)	
공동양육 양 (양육분담)	접근성	3.44 (0.07)	3.99 (0.11)	4.31 (0.04)	4.69 (0.06)
	직접참여	3.03 (0.05)	3.51 (0.12)	3.69 (0.05)	4.36 (0.08)
	책임성	3.18 (0.07)	3.76 (0.07)	3.97 (0.05)	4.40 (0.10)
	훈육	3.03 (0.08)	3.26 (0.06)	3.27 (0.05)	3.53 (0.09)
공동양육 질	가족통합	4.16 (0.06)	3.54 (0.05)	4.05 (0.05)	3.39 (0.08)
	비난 적음	3.74 (0.06)	3.20 (0.07)	3.88 (0.04)	3.37 (0.08)
	갈등 적음	3.99 (0.08)	3.11 (0.12)	4.15 (0.05)	3.31 (0.13)
	가족 유연성	4.00 (0.05)	3.48 (0.06)	3.83 (0.04)	3.14 (0.11)
N (%)	125 (19.53)	137 (21.41)	265 (41.41)	113 (17.66)	

주: 괄호 속은 표준오차; 공동양육 양 1=아버지 전담, 3=공평 분담, 5=어머니 전담; 집단1=맞벌이 유지율 최상, 공평 양육분담, 질 상; 집단2=맞벌이 유지율 중상, 모 위주 양육, 질 하; 집단3=맞벌이 유지율 중하, 모 위주 양육, 질 상; 집단4=맞벌이 유지율 최하, 모 전담 양육, 질 하



〔그림 2〕 잠재프로파일분석에 따른 맞벌이-공동양육 잠재집단의 특성

3. 사회인구학적 특성과 어머니 직장의 가족친화제도 시행 및 이용이 잠재 집단 유형화에 미치는 영향

자녀가 0~3세 때의 사회인구학적 특성 가운데 아버지와 어머니의 근무시간만이 이후의 잠재집단 유형을 유의하게 예측하였다(표 5). 어머니는 근무시간이 길수록, 아버지는 짧을 수록 집단4(맞벌이 유지율 최하, 모 전담 양육, 질 하)보다 집단1(맞벌이 유지율 최상, 공평 양육분담, 질 상)과 2(맞벌이 유지율 중상, 모 위주 양육, 질 하)에 속할 확률이 높았다.

〈표 5〉 사회인구학적 특성과 어머니 직장의 가족친화제도 시행 및 이용이
맞벌이-공동양육 잠재집단에 미치는 영향

사회인구 학적 특성	소득	연령		학력		직업		근무시간	
		모	부	모	부	모	부	모	부
집단차이	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	4<1,2	1,2<4
가족친화 제도	시행				이용				
	전체	휴직지원	보육지원	유연근무	전체	휴직지원	보육지원	유연근무	
집단차이	4<1,3 2<1	4<1,3	NS	NS	NS	4<3	NS	NS	

주: NS=유의하지 않음; 집단1=맞벌이 유지율 최상, 공평 양육분담, 질 상; 집단2=맞벌이 유지율 중상, 모 위주 양육, 질 하; 집단3=맞벌이 유지율 중하, 모 위주 양육, 질 상; 집단4=맞벌이 유지율 최하, 모 전담 양육, 질 하

가족친화제도의 영향은 다음과 같다. 자녀가 0~3세 때 어머니 직장에서 가족친화제도를 많이 시행할수록 집단4(맞벌이 유지율 최하, 모 전담 양육, 질 하)에 비해 집단1(맞벌이 유지율 최상, 공평 양육분담, 질 상) 또는 집단3(맞벌이 유지율 중하, 모 위주 양육, 질 상)에 속할 확률이 높고, 집단2(맞벌이 유지율 중상, 모 위주 양육, 질 하)에 비해 집단1(맞벌이 유지율 최상, 공평 양육분담, 질 상)에 속할 확률이 높았다. 제도 유형별 분석에서는 휴직지원 제도를 많이 시행할 경우 집단4(맞벌이 유지율 최하, 모 전담 양육, 질 하)에 비해 집단1(맞벌이 유지율 최상, 공평 양육분담, 질 상) 또는 집단3(맞벌이 유지율 중하, 모 위주 양육, 질 상)에 속할 확률이 높았다. 보육지원과 유연근무 제도 시행의 영향은 유의하지 않았다.

이용의 경우, 어머니가 휴직지원 제도를 많이 이용할수록 집단4(맞벌이 유지율 최하, 모 전담 양육, 질 하)에 비해 집단3(맞벌이 유지율 중하, 모 위주 양육, 질 상)에 속할 확률이 높았다. 전체 가족친화제도, 보육지원 제도, 유연근무 제도 이용의 효과는 유의하지 않았다.

IV. 논의 및 결론

최근 국내 가족친화제도의 발전과 2인 소득-2인 양육자 모델을 중심으로 하는 국가정책의 패러다임 변화에도 불구하고 직장의 가족친화제도가 이후의 맞벌이-공동양육 유형에 미치는 중단적인 영향에 대한 실증적인 근거는 찾기 어려웠다. 이에 본 연구는 한국아동패널에서 자녀가 만0~3세 때 맞벌이를 한 가정을 대상으로 잠재프로파일분석을 실시하여 만 6세 시기 맞벌이 유지 여부와 공동양육의 양(접근성, 직접참여, 책임성, 훈육 영역의 양육

분담)과 질(가족통합, 부모 간 비난, 갈등, 가족유연성)을 나타내는 다양한 속성을 기준으로 잠재집단을 구분한 뒤, 만0~3세 때 부모의 사회인구학적 특성과 어머니 직장의 가족친화제도 시행 및 어머니의 제도 이용이 잠재집단의 유형을 어떻게 예측하는지 분석하였다.

연구대상 어머니 직장의 가족친화제도 시행 및 이용 수준은 낮은 편이었다(11개 중 2.9개 시행, 9개 중 1.27개 이용). 유형별로는 휴직지원, 보육지원, 유연근무 순으로 시행과 이용 수준이 높았다. 자녀가 만0~3세 때 맞벌이 어머니 중 69.2%가 만6세 때에도 맞벌이를 하였고, 이 때 공동양육 양은 전체적으로 낮았는데 특히 접근성, 책임성 영역에서 아버지의 분담수준이 낮았다. 잠재프로파일분석 결과 맞벌이 유지 비율과 공동양육 양과 질 수준이 다른 네 집단을 확인할 수 있었다. 가장 많은 약 41%가 "맞벌이 유지율 중하, 모 위주 양육, 질 상" 집단이었고, 약 20%는 2인 소득-2인 양육자 모델에 가장 가까운 "맞벌이 유지율 최상, 공평 양육분담, 질 상" 집단, 그리고 "맞벌이 유지율 중상, 모 위주 양육, 질 하(21%)", "맞벌이 유지율 최하, 모 전담 양육, 질 하(18%)" 집단으로 구분되었다. 즉 맞벌이 유지율이 높은 집단은 공동양육 양도 높았고, 공동양육 질은 독립적인 특성을 보였다.

자녀가 만0~3세 때 사회인구학적 특성 중 근무시간만이 잠재집단 유형을 유의하게 예측하였다. 이 시기 어머니 근로시간은 짧을수록, 아버지 근로시간은 길수록 6세 때 2인 소득-2인 양육자 모델과 가장 거리가 먼 "맞벌이 유지율 최하, 모 전담 양육, 질 하" 집단에 속할 가능성이 높았고, 반대로 어머니 근로시간이 길수록, 아버지 근로시간이 짧을수록 맞벌이 유지 가능성과 공동양육 양이 높았다. 한국은 세계적으로 근무시간이 긴 나라로, 긴 근무시간은 일-가족 양립을 어렵게 한다. 그런데 본 연구결과는 어머니와 아버지의 근무시간이 2인 소득-2인 양육자 모델에 서로 다르게 작용할 수 있음을 보여준다. 본 연구에서 어머니의 주당 근무시간은 평균 45시간으로 주로 전일제였고, 아버지는 평균 59시간으로 법정 근무시간을 크게 상회하였는데, 이러한 맞벌이가족 상황에서 상대적으로 짧은 어머니의 근무시간과 상대적으로 긴 아버지의 근무시간은 어머니에게 유급노동과 양육의 이중부담으로 이어져 맞벌이 유지와 공동양육에 부정적인 영향을 줄 수 있다. 또한, 초과근무가 많은 어머니는 대리양육자를 활용할 가능성이 높고, 전문직 혹은 개인의 높은 경력유지 의지 등과도 관련되어 이후의 경력유지 가능성이 높을 수도 있을 것이다.

가족친화제도의 시행은 전체적으로 2인 소득-2인 양육자 모델에 도움이 되는 것으로 나타났다. 15~64세 한국여성의 경제활동참여율은 2011년 54.9%에서 2019년 60.0%로 증가했지만 2019년 OECD 평균 65.1%나 미국 68.9%, 일본 72.6%에 비하면 낮다.³⁾ 영유아 자녀의 어머니로 한정하면 51.3%로 더욱 낮다(이정원·이정림·도남희 외, 2018). 여성의

3) e-나라지표 https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572
(2021.5.26. 인출)

대학진학률은 2005년에 남성을 앞질렀고 격차가 계속 벌어지고 있음에도 (2018년 여 73.8%, 남 65.9%) 여성 고용률은 남성의 20%나 밑돈다.⁴⁾ 고학력 여성의 미취업은 사회적 비용의 큰 낭비일 뿐만 아니라 현대국가에서 여성 고용률과 출산율이 정적상관을 보인다는 점에서(강동수·김미곤·이소영 외, 2020; Sleebos, 2003) 어머니 직장의 가족친화제도 시행이 맞벌이 유지에 긍정적 영향을 준다는 본 연구결과가 갖는 사회적 함의가 크다. 나아가 본 연구결과는 가족친화제도가 여성 근로자의 일-가족 갈등을 줄일 뿐만 아니라(김화연·오현규·박성민, 2015) 부부 간 보다 공평한 양육분담과 가족통합, 비난, 갈등과 같은 가족관계, 그리고 가족체계의 유연성에도 도움이 된다는 것을 보여주었다. 특히 부모 간 공동양육의 질은 자녀의 정서조절능력과 관련된다는 점에서(이지원·최지은·김현경, 2020) 가족친화제도 활성화 노력이 더욱 요구된다. 한편, 전체 가족친화제도 이용의 효과가 나타나지 않은 것은 이용률이 매우 낮아서 일 수 있으며, 이용한 사람은 적더라도 다양한 제도가 시행 중이라는 것이 가족친화적인 직장문화를 나타낸다고 해석할 수도 있을 것이다(최지은·김현경, 2019b).

제도 유형별 분석결과, 휴직제도의 시행과 이용만 유의한 영향이 나타났다. 휴직제도 시행은 맞벌이 유지와 공동양육 양과 질 모두에 도움이 되었고, 어머니의 휴직제도 이용은 공동양육 질에 도움이 되었으며 맞벌이 유지와 공동양육 양에는 약간의 영향만이 나타났다. 더 큰 효과가 예상되는 휴직제도 이용에 비해 시행의 효과가 크게 나타난 것은, 이용률이 낮아서이거나 본 연구에서 제도를 이용한 주체는 여성 근로자인 반면 시행 중인 제도는 남성 근로자를 위한 제도들을 포함하기 때문일 수 있다. 분석결과, 여성 출산휴가와 여성 육아휴직의 시행률은 58~99%인 반면 남성 출산휴가와 남성 육아휴직은 30~59%로, 휴직제도 시행에 있어 분산의 상당량은 남성 대상 제도의 시행으로 인한 것임을 알 수 있다. 또는, 여성만 이용하는 휴직제도는 성평등에 도움이 되지 않는다는 주장(원숙연·이동선, 2012; Gornick & Meyer, 2003)을 일부 지지하는 결과이기도 하다. 어머니의 근무시간은 길수록, 아버지의 근무시간은 짧을수록 맞벌이 유지율과 공동양육 양이 높은 집단에 속할 가능성이 높았던 본 연구결과와 종합해 보면, 2인 소득-2인 양육자 모델의 정착을 위해서는 일-가족(생활) 균형이 모든 근로자가 필수로 달성해야 할 가치라는 인식하에, 남성의 근로시간을 줄이고 적정 양육시간을 보장해 주어야 할 것이다.

본 연구의 제한점 및 추후연구 제언은 다음과 같다. 첫째, 한국아동패널 1~4차년도에 아버지에게는 가족친화제도 관련 질문이 없어 본 연구에서는 어머니 직장의 가족친화제도만을 분석하였는데, 아버지 직장에 대한 탐색도 필요하다. 전문가들은 아버지를 위한 정책

4) 중앙일보 <https://news.joins.com/article/23511999> (2021.5.26. 인출)

적 초점이 아버지의 직장에 맞추어져야 한다고 조언한다(김진옥·강상준, 2018). 둘째, 1~4차년도에는 공동양육 정보가 없고, 1~7차년도 내내 맞벌이를 유지한 가구가 7.9%에 그쳐 본 연구에서는 가족친화제도는 1~4차년도, 맞벌이 여부는 7차년도 자료를 사용하였다. 어린 자녀를 둔 어머니의 취업 상황이 유동적일 수 있다는 점에서 해석에 주의를 요하며, 추후 연구에서는 보다 엄격하게 맞벌이 지속 여부를 파악하면 좋을 것이다. 셋째, 질이 낮은 두 집단의 공동양육 질은 절대적 나쁨이 아닌 상대적 낮음으로 보아야 한다. 마지막으로 본 연구자료는 2008~2014년에 수집된 것으로, 그 후로도 가족친화제도가 보완되고 아버지의 양육참여가 늘고 있다는 점에서 최근 자료를 이용한 후속연구를 통해 맞벌이 유지와 공동양육에 영향을 주는 직장과 개인요인의 매커니즘을 심도있게 살펴보면 좋을 것이다. 특히 본 연구에서 유연근무 제도의 효과가 나타나지 않은 것은 평균값이 너무 낮기 때문일 수 있는데, 최근 유연근무제도가 활성화되고 있기에 추후연구가 필요하다.

이상에도 불구하고 본 연구는 어린 자녀를 둔 맞벌이가족을 대상으로 어머니 직장의 가족친화제도 시행 및 이용이 2인 소득-2인 양육자 모델, 즉 맞벌이 유지와 배우자와의 다면적인 공동양육 수행에 미치는 긍정적인 종단적 영향을 개인 중심접근을 활용하여 실증적으로 밝혔다는 데에 의의가 있다.

V. 정책적 제언 및 시사점

가족친화제도의 전반적인 추진 방향은 부, 모, 아동 모두의 권리(노동권, 부모권, 발달권)와 웰빙을 균형 있게 지원하는 것이어야 한다. Gomick와 Meyers(2003)는 2인 소득-2인 양육자 모델로 나아가기 위해서는 1) 남녀 모두가 유급노동과 무급노동에 참여하여 부모됨의 비용과 이득을 공평하게 나누고, 2) 자녀가 어릴 때는 부모 모두 불이익 없이 근무를 줄이고 아이가 자라면 근무시간을 늘리면서 적정가격의 질 높은 대리양육에 접근할 수 있어야 하며, 3) 정부는 경제적 희생 없이 부모의 양육권을 보호하고 적정가격의 질 높은 대리양육을 지원해야 한다고 주장하였다.

서론에서 언급한 바와 같이 근로자의 일과 양육의 병행을 지원하기 위한 법적인 보장 수준이 확대되고 있지만 본 연구결과, 시행률과 이용률 모두 매우 저조한 것으로 나타났다. 가족친화제도 시행과 이용을 활성화시키기 위해서는 가족친화제도가 직원 개인과 가족, 조직에 긍정적인 영향을 준다는 사실에 대한 국민적 이해가 조속히 선행되어야 한다. 특히 가족친화제도가 조직에 미치는 긍정적인 효과에 대한 근거(예: 김영조·이유진, 2012; 김혜원,

2011)가 더욱 축적되고 조직의 고위관리자를 대상으로 홍보되어야 한다. 중소기업 근로자나 자영업자는 가족친화제도의 사각지대에 놓이기 쉬우므로 이들을 위한 대안적인 정책도 마련될 필요가 있다(최새은·정은희·최슬기, 2019).

본 연구결과를 통해 2인 소득-2인 양육자 모델의 정착을 위한 다음과 같은 제언이 가능하다. 먼저, 아버지 근로자의 근무시간을 단축하고 모든 근로자가 휴직제도를 이용함으로써 적정 육아시간을 확보하기 위한 정책적 노력이 시급하다. 특히 아버지 대상의 휴직제도는 부인과 자녀, 다른 동료에 대한 ‘이해’를 증진시키고 공동양육 양과 질, 나아가 ‘함께 돌보는’ 문화 확산에도 큰 효과가 있다고 알려졌다(최새은·정은희·최슬기, 2019). 아버지 육아휴직 의무제를 도입한 기업이 생겨나고 있는 것처럼 남성의 휴직제도와 육아기 근로시간 단축과 같은 제도 사용을 더욱 장려해야 한다. 본 연구에서 영향이 나타나지 않은 보육지원 제도의 경우 남성과 여성에게 적정 양육시간을 보장하는 것과 병행되어야 한다. 직장어린이집은 여성 고용에 도움이 되고(김정호, 2013) 이용자 만족도가 높은(김은설·박창현·황선영 외, 2019) 순기능이 있는 반면, 일-가족 문제를 여성만의 문제로 규정하는 대표적인 가장 초기단계의 가족친화제이기도 하다(최성일·유계숙, 2006). 이러한 보육지원 제도의 복합적인 속성과 앞서 언급한 Gomick와 Meyers(2003)의 2인 소득-2인 양육자 모델을 위한 제언, 그리고 어린 아동의 긴 시간 기관이용에 대한 우려를 종합하면, 보육지원 제도는 반드시 남녀근로자에게 적정 양육시간의 보장과 함께 제공되어야 할 것이다. 유연근무 제도의 경우, 데이터 수집 당시에 비해 최근 육아기 근로시간 단축에 대한 법적 보장수준이 강화되었고 팬데믹으로 인해 많은 기업에서 재택근무를 도입하였는데 이러한 유연근무의 시행과 이용이 더욱 보편화되어야 한다. 유연근무는 부모의 고용을 유지하면서 양육시간도 제공함으로써 근로자의 일과 가족 사이 균형, 맞벌이 부부간의 육아 균형 모두를 도와주고, 궁극적으로 2인 소득-2인 양육자 모델에 가장 도움이 될 수 있기 때문이다.

본 연구에서 잠재집단의 맞벌이 유지 비율이 공동양육 양과 비례했던 것에서 알 수 있듯이, 가정 내에서 아버지의 폭넓은 영역의 양육분담이 선행되어야 “2인 소득”으로 이어질 수 있다. 영유아 자녀를 둔 한국 어머니의 취업률은 최근 증가했지만⁵⁾ 여전히 맞벌이부부의 육아분담은 공평하지 못하다. 맞벌이부부의 불평등한 육아분담은 취업모에게 가정일과 직장일이라는 이중부담을 야기하고, 이는 개인적인 갈등과 스트레스일 뿐 아니라 회사 내에서 취업모에 대한 부정적 평가의 주요인이며, 자신의 커리어 전망을 스스로 낮추어 어려움이 지속·강화될 경우 결국 경력단절이라는 선택을 하게 된다. 또한, 남성의 가족친화제도 사용이 증가하지 않고 여성만 이용하는 제도는 여러 전문가의 우려처럼 역효과를 낼 수

5) 38.6%(김은설·유해미·최은영 외, 2015) → 51.3%(이정원·이정림·도남희 외, 2018)

있다. 2인 소득-2인 양육자 모델의 정착을 위해서는 부부 간 공평한 육아분담을 위한 전국민 대상의 캠페인과 함께 남성의 가족친화제도 이용 활성화를 위한 정책적 노력이 시급하다. 한 자녀에 대한 두 번째 육아휴직을 장려하는 일명 ‘아빠 육아휴직 보너스제’ 시행 후 남성 육아휴직자가 급증한 것처럼, 육아기 근로시간 단축기간의 추가 1년 제공, 두 부모 동시 육아휴직 가능과 같은 최근의 변화가 남성의 이용을 더욱 활성화시킬 것으로 기대한다. 남성 직원이 제도를 이용했을 때 기업에 특별한 재정적 혜택을 제공하는 등의 방안도 고려해볼 수 있다. 마지막으로 가족 내 공동양육의 양과 질을 고르게 높이기 위해서는 “도와주는 사람”이라는 아버지 양육참여에 대한 제한적 시각에서 나아가 양육에 대한 근본적인 “책임감”을 두 부모가 공유하는 것의 중요성에 대한 학문적, 사회적 관심이 요구된다. 최근 연구결과 국내 공공기관에서 제공하는 많은 아버지교육 프로그램이 주제별로 단절되어 있는 양육지식과 기술 위주의 강의로 나타났는데(최지은·김현경, 2020), 공동양육의 양과 질을 함께 증진하기 위해서는 단편적인 지식 및 기술 전달에서 나아가 두 부모가 양육에 대한 근본적인 책임감 공유를 통해 진정한 양육 파트너로써 협력하고 논의하고 조율해 나가는 구체적인 전략을 지원할 필요가 있다.

참고문헌

- 강동수·김미곤·이소영·이상림·이경희·박미선·김은지·이철희·최은영·김영철·권오용(2020). 저출산에 대응한 통합적 정책방안. 경제·인문사회연구회.
- 관계부처합동(2020). 제4차 저출산·고령사회 기본계획.
- 국미애·이화용(2017). 서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석: 30~40대 여성을 중심으로. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, 1-257.
- 권혜원·권순원(2013). 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 후원적 리더십과 조직문화의 효과를 중심으로. 산업관계연구, 23(3), 89-117.
- 김연진·김수영(2015). 남성의 육아휴직 경험에 대한 연구: 이분법적 젠더 역할에 대한 인식 변화 가능성을 중심으로. 사회복지연구, 46(4), 285-319.
- 김영조·이유진(2012). 가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향-사회적 지원의 조절효과를 중심으로. 인적자원관리연구, 19(3), 71-100.
- 김은설·박창현·황선영·윤지연(2019). 2019 어린이집 이용자 만족도 조사. 보건복지부·육아정책연구소.

- 김은설·유해미·최은영·최효미·배운진·양미선·김정민(2015). 2015년 전국보육실태조사: 가구 조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.
- 김정호(2013). 직장보육시설과 여성의 고용안정. 노동정책연구, 13(2), 127-154.
- 김진욱·강상준(2018). 가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석-상사와 동료의 지원을 매개효과로. 사회보장연구, 34(1), 25-54.
- 김진욱·권진(2017). 한국 기혼남성의 무급노동 시간에 대한 연구: 생활시간조사 1999년~2014년 데이터를 중심으로. 한국사회복지조사연구, 55, 181-215.
- 김혜원(2011). 가족친화제도와 기업성과. 노동정책연구, 11(3), 1-24.
- 김화연·오현규·박성민(2015). 공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 27(2), 483-513.
- 안병철·이숙현·장은미·정기선·최은정·김수영·임인숙(2005). 가족과 기업: 미국·영국·일본·한국 기업의 가족친화정책. 서울: 신정.
- 안수영·이명신(2020). 아버지의 양육참여와 양육책임감에 영향을 미치는 요인. 육아정책연구, 14(1), 3-25.
- 원숙연·이동선(2012). 일-가족 양립 지원 정책이 노동시장 참여의 성별격차에 미치는 영향: OECD 16개 국가를 대상으로. 한국정책학회보, 21(3), 325-360.
- 이유덕(2011). 가족친화경영이 조직성과와 가정생활만족에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 18(2), 71-84.
- 이정원·이정림·도남희·최효미·이재희·이윤진·윤지연·염혜경(2018). 2018년 전국보육실태조사: 가구조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이지원·최지은·김현경(2020). 부모 공동양육의 양과 질을 반영한 잠재프로파일분석과 집단 간 사회인구학적 특성, 학령기 아동 정서조절능력의 차이. 아동학회지, 41(6), 95-110.
- 이진경·옥선화(2009). 첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업 중단에 관한 연구. 조사연구, 10(3), 59-83.
- 저출산·고령사회위원회·보건복지부(2019). 제3차(2016~2020) 저출산·고령사회기본계획(수정).
- 최새은·정은희·최슬기(2019). 육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구. 보건사회연구, 39(4), 280-319.
- 최성일·유계숙(2006). 일-가족 조화를 위한 가족친화적 기업정책의 발달단계에 관한 연구.

- 한국가정관리학회지, 24(4), 51-73.
- 최지은·김현경(2019a). 아버지의 양육참여와 아버지의 신체적·정신적 적응: 생활시간조사와 한국아동패널을 이용한 시대, 연령, 코호트 간 차이 분석. *한국사회학*, 53(3), 1-41.
- 최지은·김현경(2019b). 아버지 직장의 가족친화제도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 영향. *육아정책연구*, 13(2), 145-169.
- 최지은·김현경(2020). 아버지 프로그램의 근거기반실천을 위한 제언: 국내·외 사례 고찰을 바탕으로. *가족과 문화*, 32(3), 107-145.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using M plus. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 329-341.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 487-500.
- Enders, C. K., & Bandalos, D. L. (2001). The relative performance of full information maximum likelihood estimation for missing data in structural equation models. *Structural Equation Modeling*, 8(3), 430-457.
- Feinberg, M. E. (2003). The internal structure and ecological context of coparenting: A framework for research and intervention. *Parenting: Science and Practice*, 3(2), 95-131.
- Fiksenbaum, L. M. (2013). Supportive work-family environments: Implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653-672.
- Gornick, J. C. & Meyer, M. K. (2003). *Families That Work*. NY: Russell Sage Foundation.
- Grimm, K. J., Ram, N., & Estabrook, R. (2016). *Growth Modeling: Structural Equation and Multilevel Modeling Approaches (1st Ed.)*. New York, NY: The Guilford Press.
- Lamb, M. E. (2000). The history of research on father involvement: An overview. *Marriage & Family Review*, 29(2-3), 23-42.
- Little, T. D. (2013). *Longitudinal Structural Equation Modeling*. NY: Guilford

press.

Margolin, G., Gordis, E. B., & John, R. S. (2001). Coparenting: a link between marital conflict and parenting in two-parent families. *Journal of Family Psychology, 15*(1), 3.

McHale, J. P. (1997). Overt and covert coparenting processes in the family. *Family Process, 36*(2), 183-201.

Moss P. & Deven, F. (1999). *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*. Brussel: NIDI/CBGS Publications.

Muthén, B., & Muthén, L. K. (2000). Integrating person-centered and variable-centered analyses: Growth mixture modeling with latent trajectory classes. *Alcoholism. Clinical and Experimental Research, 24*(6), 882-891.

Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2019). *Mplus User's Guide (Eighth Edition)*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

NICHD (2007). Study of early child care and youth development (SECCYD) Phase II Data Collection Instruments: 54 months - First Grade. <https://www.nichd.nih.gov>에서 2020년 10월에 인출.

Olson, D. H. (2010). *FACES IV Manual*. Minneapolis: Life Innovations.

Sleeboos, J. (2003). *Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 15*. Paris: OECD Publishing.

[온라인 자료 - 2021.5.26. 인출]

고용보험 <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>

서울특별시 서남권직장맘지원센터 <https://gworkingmom.net/counselling/cases/41>

중앙일보 <https://news.joins.com/article/23511999>

e-나라지표 https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572

- 논문접수 4월 5일 / 수정본 접수 5월 28일 / 게재 승인 6월 10일
- 교신저자: 김현경, 연세대학교 아동·가족학과/인간생애와 혁신적 디자인 융합전공 교수, hyunkim@yonsei.ac.kr

Abstract

Longitudinal Effects of Family-Friendly Policies in Mothers' Workplaces on Dual Earner-Dual Carer Profiles

Jieun Choi, Jiwon Lee and Hyoun K. Kim

To examine the longitudinal effects of family-friendly policies (FFPs) in mothers' workplaces, 640 dual-earner (DE) families with a child aged zero to three from the Panel Study on Korean Children were analyzed. The study examined whether the families would be characterized by different latent profiles regarding DE status as well as the quantity (e.g., dividing childcare work) and quality (e.g., conflict between parents) of the coparenting when the child was six years old. Further, this study examined whether sociodemographic factors as well as the implementation and utilization of FFPs in mothers' workplaces predicted profile membership. Four distinctive profiles were identified: the "highest DE rate-equal division-high quality (20%)", the "second highest DE rate-mother does mostly-low quality (21%)", the "second lowest DE rate-mother does mostly-high quality (41%)", and the "lowest DE rate-Mother takes full charge-low quality (18%)". Longer maternal and shorter paternal working hours in DE families were associated with subsequent higher DE rates and coparenting quantity. Additionally, implementing and utilizing parental leave in DE families were subsequently associated with higher DE rates and higher coparenting quantity and quality.

Keywords: family-friendly policies, dual earner-dual carer model, coparenting quantity and quality, latent profile analysis, dual-earner families