

## 연구논문

## 기업에서의 모성보호제도에 대한 연구 : 제도의 도입 및 현실과의 어긋남을 중심으로

A Study on the Maternity Protection in Korean Companies :  
Focusing on the Adoption and Decoupling of Practices

구자숙\*  
Koo, Jasook

본 연구는 최근 점차로 확산되고 있는 기업에서의 모성보호제도들에 대한 연구로서 기업들이 다양한 모성보호제도를 도입하고 실행하는 데 영향을 미치는 요인들을 신제도주의적 관점에서 분석한다. 사업체패널 조사자료를 분석한 결과 공공부문에 속하거나, 해외 자본투자를 받은 기업들, 우수기업을 벤치마킹하는 기업들, 그리고 인적자원관리 전담부서가 있는 기업들이 모성보호제도의 도입 및 실행에 보다 적극적인 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 신제도주의에서 제시하는 정당성 획득을 위한 제도의 도입이 한국의 기업들이 모성보호제도를 도입하고 실행하는 데에도 중요하다는 함의를 갖는다. 저출산 및 성차별 문제를 해결하기 위해 모성보호제도를 확산시키는 데 있어 이러한 제도적 요인들에 대한 정부 및 관련 기관들의 고려가 중요하다는 것을 본 연구결과는 제시한다.

**주제어 :** 모성보호, 신제도주의, 정당성, 동형화

This study examines the factors affecting Korean firms' adoption of maternity protection practices. From a neo-institutional perspective, we argue that firms adopt institutionally legitimized practices mainly for their legitimacy concern rather than technical efficiency. Analysis of data from Establishment panel survey reveals that firms which belong to public sector, has received foreign investment, bench-mark leading firms, or have HR department are more actively adopting maternity protection practices and are showing lower level of decoupling between model and reality. These results imply that legitimacy concern matters among Korean firms in terms of adopting maternity protection practices. We propose that it is important for government agencies to take institutional factors into account when they try to promote maternity protection policy among firms in dealing with the problems of low fertility and gender equity.

\* 경희대학교 경영대학 경영학부 부교수 구자숙.

E-mail: jasook@khu.ac.kr

**Key words** : maternity protection, new institutionalism, legitimacy, isomorphism

## I. 서론

최근 들어 일·가족 양립 혹은 균형에 대한 연구가 기업환경 및 가족제도의 변화와 함께 증가하고 있다(Burke & Greenglass 1987; Edwards & Rothbard, 2000). 이러한 연구들의 증가는 일·가족 양립이 정부와 기업의 중요한 정책적 관심의 대상이 되는 것과 맥을 같이 한다고 하겠다. 이와 함께 모성보호제도들에 대한 사회적 관심과 육아, 출산에 대한 사회적 지원과 분담의 필요성을 강조하는 목소리도 높아지고 있다. 기업에서의 모성보호에 대한 관심은 여성권이 강조하기 시작하고 기업들의 사회적 책임이 중요하게 부각되면서 시작되었지만, 최근에는 저출산 추세가 지속되면서 정부의 입장에서 모성보호가 중요한 정책적 과제로 대두되고 있는 현실이다.

사회학자 스카치폴이 주장하였듯이 여성의 출산 및 육아는 남성의 군복무와 유사하게 사회 정책적으로 공공재(public good)의 측면이 강하며 따라서 정책적인 관심의 대상이 되어왔다(Skocpol 1992). 여성의 경제활동이 증가하고 여성인력 활용에 대한 관심이 증가하는 상황 속에서 일과 가족 간의 균형에 대한 관심이 늘어나는 것은 당연하겠지만, 최근 출산율의 급격한 저하는 일하는 여성들의 출산과 육아에 대해서 보다 적극적인 지원이 필요하다는 것을 시사한다. 이러한 상황을 반영하여 한국의 기업들에서도 여성들의 복리후생제도의 도입이 늘어나고 있으며, 특히 모성보호에 대한 제도들이 각종 정부의 법률제정 및 개정, 그리고 정책적 노력의 결과로 확산되고 있다. 출산휴가는 법적으로 의무화되었으며, 육아휴직이나 생리휴가 등의 제도들의 도입 역시 크게 늘었다. 아직 사업장의 보육시설 등은 보편화되지 못하였지만 점점 이를 갖추어야 한다는 목소리는 높아지고 있는 현실이다.

그런데 가족친화적 제도나 모성보호제도들이 광범하게 확산되는 것과 동시에 이러한 제도의 도입에도 불구하고 실제로 이러한 제도들이 제대로 활용되지 못하는 것도 현실이다(임인숙 2003). 신제도주의적 조직이론에 의하면 제도와 현실의 이러한 어긋남(decoupling)은 특히 제도의 도입이 외부의 제도적 압력이나 모방에 의해서 이루어진 경우에 더욱 빈번하게 나타난다고 한다(Meyer & Rowan 1977). 특히 제도를 도입하는 동기나 의도가 실질적인 제도의 성과나 효과의 확보보다는 외부적인 정당성의 확보에 치우친 경우 제도적 어

긋남의 가능성은 높아진다. 제도와 현실의 어긋남은 그동안 많이 지적되어 왔지만 이런 어긋남이 발생하게 되는 배경 혹은 이를 줄일 수 있는 요인에 대해서는 많은 연구가 이루어지지 못하였다.

본 연구에서는 한국의 기업들에서 모성보호제도를 도입하고 또한 이를 실제 실행에 옮기는 데 영향을 미치는 기업 내부 및 외부환경적 요인들을 살펴보고자 한다. 본 연구에서는 제도주의적 관점에서 제도의 도입 및 제도와 현실의 어긋남을 낳는 메커니즘들을 이론적으로 살펴보고, 특히 한국노동연구원의 2005 사업체패널조사 자료의 상세한 정보를 활용하여 경험적 분석을 통해 한국 현실에 대한 이러한 이론적 주장들의 경험적 적합성을 검증할 것이다. 이러한 작업을 통해서 모성보호제도의 현실적 필요가 절실한 한국 상황에서 제도의 도입과 실행이 어떻게 기업환경에 의해 영향을 받는지를 이해하고 더 나아가 제도와 현실의 어긋남 혹은 간격을 줄일 수 있는 방향에 대한 시사점도 제시할 수 있을 것이다.

## II. 기업조직에서의 모성보호제도

모성보호는 여성의 타고난 생리적, 신체적 특성을 고려하여 여성들을 직장에서 특별히 보호하는 정책적 배려이다. 모성보호제도는 여성의 생리, 임신, 출산 및 육아와 관련한 부담을 고려하여, 여성들에게 부담이 과중해지지 않도록 휴가나 휴직, 직장에서의 업무분담, 자녀양육과 업무의 병행 등에 필요한 배려를 제공하는 것을 골자로 한다. 모성보호는 여성 개개인뿐 아니라 사회적 인구재생산 및 가족의 유지가 여성의 출산 및 육아에 의존한다는 점에서 사회적으로도 필요하다는 것이 일반적 견해이다(장지연 외 2004). 또한 최근 한국의 경우처럼 저출산 고령화가 사회적 문제가 되고, 이에 따라 출산을 촉진시키는 동시에 기혼 여성들의 노동시장 참여를 장려해야 할 필요가 절실한 사회에서는 모성보호는 필수적인 사회적 정책이다. 이러한 사회적 필요를 반영하여 대부분의 국가에서는 모성보호에 대해 법으로 강제규정을 하고 있으며, 우리 나라의 경우에도 각종 법률 등에서 모성보호를 규정하고 있다. 보다 구체적으로 한국에서 법과 정책적으로 ‘남녀고용평등법’과 ‘근로기준법’ 및 ‘여성발전기본법’에 명시된 육아휴직제, 직장보육제, 산전후휴가제도가 핵심적 내용을 구성하고 있다.

육아휴직제도는 1987년 ‘남녀고용평등법’에 처음 명시되면서 법적 근거를 마련하였지만, 1990년대 중반까지도 그 실행은 미미하였다. 실제로 1995년 한국경영자총협회의 조사

에 따르면 여성 근로자 100인 이상을 고용한 기업체 322개 중에서 육아휴직제를 도입하여 실제 실행하는 업체는 17.1%에 불과한 반면, 제도를 도입하였으나 거의 이용하지 않는 업체가 24.8%이고 나머지 58.2%는 제도를 도입하지 않은 것으로 나타났다(임인숙 2003 재인용). 이러한 현실을 바꾸고자 정부에서는 육아휴직 장려금과 여성재고용 장려금을 4인 이하 사업장으로 확대하고(1998년), 이어 모성보호 관련 3법을 개정하여 산전후 휴가를 90일로 확대하고, 육아휴직을 무급에서 유급(월 20만원)으로 전환하는 한편, 산전후 출산 휴가 급여 중 30일분과 육아휴직급여를 고용보험에서 지급하도록 하였다(2001년).

직장탁아제는 1987년에 제정된 ‘남녀고용평등법’에 최초로 명시되었고, 구체적인 시행 방침을 명시한 ‘영유아보육법’은 1991년에 제정되었다. 법제화 이후 1992년 28개에 불과했던 직장탁아 수는 2002년 195개로 증가하고 보육아동 수 역시 같은 기간 768명에서 8,398명으로 늘어났다. 하지만 다른 한편 2002년 현재 의무적으로 직장탁아소를 설치해야 하는 사업장 가운데 실제로 시설을 갖춘 곳은 20.2%에 불과하다. 또한 ‘영유아보육법’의 규정에 따르면 직장보육시설을 설치할 수 없는 경우에는 보육수당을 지급해야 하는데, 이를 실제로 지급하는 업체들은 전체 업체들의 1/3이 채 되지 않는 실정이다. 특히 중소기업의 경우에는 전체 복리후생비용에서 보육비의 비중이 I외환위기 이후 감소하는 추세라 한다(임인숙 2003)

모성보호에 대해 김경주(2002)는 여성의 임신, 출산 기능과 직접 관련된 직접적 모성보호와 이와 직접 관련되지 않은 간접적 모성보호로 나누고, 직접적 모성보호의 예로 생리휴가, 산전후 휴가, 수유시간 제공, 유산유급휴가, 출산휴가 중 해고 금지, 임신부의 경미한 업무로의 전환배치 등을 들고, 간접적 모성보호의 예로 시간의 근로제한, 야간업무 금지, 위험하거나 유해한 작업 금지, 갱내노동 금지 등을 들었다. 한편 장지연 외(2004)은 모성보호를 생물학적 모성과 사회적 모성으로 나누어, 임신, 출산, 수유 등 여성만이 가지는 기능에 대한 보호를 생물학적 모성보호로, 부모의 자녀양육 및 보육기관을 통한 양육노동의 사회화를 포함하는 것을 사회적 모성보호로 간주하였다. 본 연구에서는 법적으로 규정되어 있는 모성보호제도들 뿐 아니라 기업조직들에서 실시하는 광의의 모성보호제도들의 도입과 실행에 영향을 미치는 요인들을 전반적으로 다루는 동시에, 몇 개의 대표적인 모성보호제도들의 도입에 영향을 미치는 요인들을 살펴볼 것이다. 이들 모성보호제도들은 모두 직접적 모성보호제도들이며, 출산휴가, 육아휴직 등과 같은 생물학적 모성보호제도와 보육료 지급, 직장보육시설, 배우자의 출산휴가 등 사회적 모성보호제도가 모두 포함된다.

### III. 선행연구의 검토

기업조직들이 모성보호제도들을 어떤 상황에서 얼마나 더 적극적으로 도입하고, 또한 실제로 실행하는지에 대해서는 그동안 연구 성과들이 어느 정도 축적되어 있다. 그동안의 연구 성과들을 정리해 보면 다음과 같다. 우선 모성보호제도를 도입하는 데 기업의 규모가 가장 중요한 결정요인의 하나인 것으로 밝혀졌다. 예컨대 육아휴직 장려금이나 휴직급여의 경우 1,000명 이상의 대규모 사업장일수록 활용도(각각 39.5%, 63%)가 높은 것으로 나타났다(한국직업능력개발원 2002), 매출액이 높은 기업일수록 가족친화적 제도 시행의 가능성이 높은 것으로 나타났다(강혜련 외 2001). 인력손실을 일시적으로 감수해야 하는 휴직 제도나 직접적 경제적 지원이 필요한 급여제도의 경우 이를 감당할 수 있는 일정 규모 이상의 기업에서 주로 시행률이 높다고 할 수 있는 것이다.

그밖에도 기업이 모성보호제도를 도입하고 시행하는 데에 영향을 미치는 요인들로는 다음과 같은 것들이 연구 결과 제시되었다. 노조가 있는 기업의 경우 없는 기업에 비해 직장 타카를 갖출 가능성이 높은 것으로 밝혀졌으며(14.9% 대 5.5%, 송호근 1995), 산전후휴가 제도 역시 노조가 활성화된 1987년 이후에 활발히 사용되었다고 한다(정혜선 1995). 노동조합이 기업의 인적자원 관리의 형태를 결정하는 데 큰 영향력을 행사한다는 것은 주지의 사실이다(Kochan & Cappelli 1984). 기업경영의 측면에서 보면 개방적인 의사소통 경로를 갖고 종업원들이 의사결정 과정에 참여하여 자신들의 욕구를 반영할 수 있는 기업, 그리고 기업윤리와 사회적 책임을 인식하고 있는 경영자를 둔 기업(강혜련 외 2001)일수록 상대적으로 모성보호와 가족친화적 제도를 도입하는 경향이 높은 것으로 연구되었다.

위의 연구들이 모성보호제도를 기업조직에서 도입하고 시행하는 데 영향을 미치는 중요한 요인들을 밝히고 있지만, 이들 연구들은 체계적인 이론적 배경을 갖고 이러한 요인들을 설명하지 못한다는 한계를 지닌다. 유규창·김향아(2006)의 연구는 이러한 한계를 넘어서 기업조직들이 모성보호제도를 도입하는 것을 한편에서는 합리적 의사결정의 산물로서, 다른 한편에서는 정당성을 확보하기 위한 제도적 환경에의 순응의 산물로서 분석하였다. 그 결과 합리적 결정의 측면에서는 여성근로자의 비율이 높을수록 또한 혁신적 전략을 채택할수록 기업이 모성보호제도 도입에 적극적인 것으로 나타났으며, 제도적 환경에의 순응 측면에서는 외부 기업단체와 많은 연계를 맺을수록 또한 규모가 커서 가시성이 높을수록 모성보호제도에 보다 적극적인 것으로 밝혀졌다. 그런데 합리적 설명을 대변하는 변수들 가운데 하나로 포함된 조직구성원들 중에서 여성의 비율은, 뒤에서 더 자세히 살펴보겠지만,

선형적으로 모성보호의 필요성만을 증가시키는 것이 아니라 동시에 모성보호의 비용을 증가시키기도 할 것이라는 점이 이 연구에서는 간과되고 있다. 또한 제도적 설명을 대변하는 변수들로 포함된 변수들은 제도의 전파와 도입 및 그에 따른 동형화(isomorphism)를 설명하는 변수들로서 간접적이고 추상적인 편이다. 본 연구에서는 이러한 점들을 보완하여 합리적 설명의 변수들도 포함하되 모성보호제도 도입의 제도주의적 메커니즘에 초점을 맞추어 기업들의 모성보호제도 도입에 영향을 미치는 요인들을 분석할 것이다.

한편 앞의 연구들과 정반대의 방향에서 기업들이 모성보호제도를 도입하는 데 소극적이고 제한적인 이유를 밝히고자 한 비판적 입장의 연구도 있다. 임인숙(2003)은 한국의 정부가 가족친화적, 모성보호적 제도를 법제화하였지만 실질적인 재정적 지원이 충분치 못하고, 기업들에 대한 감독이 느슨하며, 기업들 역시 정부에 의존하려는 경향이 강하고 시행 의지가 약하며, 무엇보다 여성 인력에 대한 전략적 투자의 마인드가 약하고, 기업문화가 가부장적이기 때문에 한국 기업들에서 모성보호나 가족친화적 제도가 정착하기는 비판적이라고 본다. 물론 한국의 현실이 외국에 비해 열악하고 기업들이나 정부가 모성보호에 덜 적극적인 것은 사실이다. 하지만 그렇다고 해서 저출산과 고령화로 인한 인력난에 직면해서 고급 여성인력을 활용해야 할 필요성이 절실한 상황에도 불구하고 기업조직들이 모성보호제도를 전적으로 외면하기도 어려울 것이다. 뿐만 아니라 한국 기업들이 대응해야 할 제도적 환경이 정부만 있는 것이 아니라, 점점 글로벌화 되어 가는 기업환경과 급변하는 새로운 세대의 가치와 문화 역시 모성보호에 대한 요구를 더욱 강화하고 있다. 그렇다면 모성보호제도의 정착에 대한 비판적 전망의 제시만이 아니라 제도의 도입에 대한 압력과 그에 대한 저항이 맞부딪친 결과 나타나는 제도적 역동성의 추적이 필요할 것이다. 우리는 본 연구에서 이러한 제도적 역동성의 한 측면을 제도와 현실의 어긋남을 중심으로 살펴볼 것이다.

## IV. 이론적 배경과 가설

### 1. 정당성과 동형화

본 연구에서는 여성들에 대한 모성보호적 복지후생제도의 도입과 활용에 대해 신제도주의적 시각에 출발하고자 한다(Meyer & Rowan 1977; DiMaggio & Powell 1983; Brinton & Nee 1998). 제도주의에서는 조직의 과업환경이나 시장환경에 대한 기능적 적합성 못지 않게 제도적 환경에서의 사회적 정당성이 중요하다고 본다(Meyer & Rowan 1977). 제도적

환경에서의 정당성은 사회적으로 당연시되어지는 인지적 혹은 규범적 상징요소들을 수용함으로써, 즉 환경의 제도적 요구에 순응함으로써 얻어진다. 그 결과 조직형태별로 특정한 제도적 환경, 즉 일정한 조직의 장(organizational field)에 함께 속해 있는 조직들은 대체로 유사한 구조적 특성이나 모습을 취하게 된다. 제도주의 관점에서는 규범적 혹은 인지적 순응의 결과로 나타나는 조직의 이러한 구조적 유사성을 제도적 동형화(isomorphism)라 부른다(DiMaggio & Powell 1983).

본 연구의 주제와 관련하여 생각해 본다면 여성들의 모성보호적 복리후생제도들을 기업들이 도입하는 것은 일종의 제도적 동형화의 과정으로 볼 수도 있는 것이다. 제도적 동형화를 가져오는 메커니즘은 여러 가지가 있지만 신제도주의에서는 크게 강제적, 규범적, 모방적 동형화를 중심으로 설명하고 있다. 본 연구의 주제인 모성보호적 복리후생제도는 여성부가 신설되고 국가에 의해서 모성보호 관련 법안들이 제정되고, 사회 전반적으로 또한 기업들에서 모성보호 담론과 논의가 증가하는 과정에서 기업들에 의해서 채택되었기 때문에 강제적, 규범적, 모방적 동형화가 함께 결합된 형태로 확산되었다고 볼 수 있다. 한국에서는 2001년 11월 모성보호 관련 3법을 개정하여 산전후 휴가급여와 육아휴직급여를 지급하고 있으며, 산전후 휴가급여 중 30일분과 육아휴직급여를 고용보험에서 지급하게 하였다(강제적 동형화). 또한 고등교육을 받은 여성들이 크게 증가하면서 이들이 여러 가지 장애물과 불리함을 극복하고 기업에서 중요한 역할을 담당하게 되었으며, 사회적으로도 고급 여성인력을 적극적으로 활용하는 필요성에 대한 논의가 활발하다(규범적 동형화). 게다가 삼성 등의 대기업에서 여성인력을 대거 충원하면서 여성인력에 대한 전략적 투자에 대한 관심이 기업들에서도 높아지고 있다(모방적 동형화). 이제 각각의 동형화 메커니즘을 살펴 보도록 하자.

첫째는 강제적(coercive) 동형화이다. 강제적 동형화는 실제로 강압적으로 동형화를 강제하는 것은 아니지만 권력을 지닌 대상과의 관계 때문에 동형화가 이루어지는 것을 의미한다. 예컨대 정부와 거래약을 맺은 기업조직들이 정부에서 실시하는 여러 정책에 보다 협조적이라든지 아니면 외국으로부터 투자를 많이 받은 기업들이 해외자본에서 권고하는 기준들을 보다 잘 따르는 것이 그 예라고 할 수 있다. 이러한 강제적 동형화는 권력관계에 초점을 맞춘다는 점에서 자원의존(resource dependence) 이론(Pfeffer & Salancik 1978)과 일맥상통하는 면이 있다. 본 연구의 대상인 모성보호제도는 정부가 앞에서 살펴본 바와 같이 ‘근로기준법’이나 ‘남녀고용평등법’, ‘여성발전기본법’, ‘영유아보육법’ 등을 통해 기업들로 하여금 따르도록 하였다는 점에서 정부의 역할이 강제적 동형화의 측면에서 중요한 역할을 한다고 예상할 수 있다. 또한 모성보호가 한국에 비해 해외 선진국에서 앞서 도입되어

시행되어 온 제도라는 점에서 국내 기업에 대한 해외로부터 투자 역시 모성보호를 도입하는 압력에 일조했을 것으로 예상된다. 따라서 본 연구에서는 모성보호제도 도입 및 실시에서의 강제적 동형화와 관련하여 다음의 두 가설을 제시한다.

- 가설 1. 공공부문에 속한 기업들은 모성보호제도를 보다 적극적으로 도입할 것이다.  
 가설 2. 해외로부터 투자를 받은 기업들은 모성보호제도를 보다 적극적으로 도입할 것이다.

동형화를 가져오는 또 하나의 메커니즘은 규범적(normative) 동형화이다. 이때 규범은 사회 일반적 규범이라기보다는 전문가 집단에서의 규범이다. 요컨대 각 조직의 장마다 전문가들에 의해서 기대되는 의례화된 구조적 요소와 형식들이 있는데 이것들을 따르도록 하는 역할을 전문가 집단에서 담당한다. 이들 전문가 집단은 자신들의 전문적 지식에 기반해서 조직들로 하여금 자신들의 말을 따르도록 만들고 그에 대해서 제도적 인증을 제공하는 역할을 한다. 예컨대 기업조직들이 외부 컨설팅을 받는 경우 컨설팅 업체들이 주로 하는 역할은 문제의 해결이기도 하지만 문제를 보는 제도화된 시각과 그에 입각한 제도화된 해결책을 제공하는 것이다. 만약 강제적 동형화가 동형화의 압력에 순응할 필요의 측면을 의미한다면, 규범적 동형화는 그 내용적 측면을 가리킨다고 할 수 있다. 모성보호 및 일·가족 양립 등 가족친화적 인사제도는 인사관리 분야에서 최근에 그 중요성이 계속 높아지고 있다. 그런데 이러한 인사관리 트렌드의 영향을 받기 위해서는 제도적 환경 특히 인사관리의 최신 경향과의 연계를 만들 기업조직 내부의 전문가 즉 인사관리 전담자 및 부서의 존재가 필요하다. 더 나아가 외부의 컨설팅이나 각종 기업단체 혹은 협회로부터 자문을 받을 경우 규범적 동형화의 가능성은 더욱 높아질 것이다. 따라서 모성보호제도의 도입 및 실시에서의 규범적 동형화의 측면에서 다음의 두 가설을 제시할 수 있다.

- 가설 3. 인사관리를 전담하는 부서가 있는 기업조직은 모성보호제도를 보다 적극적으로 도입할 것이다.  
 가설 4. 기업 외부의 단체나 협회로부터 자문을 받는 기업조직은 모성보호제도를 보다 적극적으로 도입할 것이다.

마지막 동형화의 메커니즘은 모방적(mimetic) 동형화이다. 불확실성이 높은 상태에서 조직들이 다른 조직들의 제도나 관행을 따라서 하는 경우에 나타나는 동형화를 모방적 동형화라고 할 수 있다. 강제적 동형화나 규범적 동형화가 국가 기구나 전문가 집단으로 구성된 제도적 환경의 영향을 받는 것이라면 모방적 동형화는 자신과 유사한 다른 조직들, 특히 경쟁하면서 보다 우월한 위치에 있거나 지위가 높은 조직들을 따라 하는 경우에 나타난다.



모성보호제도는 기업의 경쟁전략의 일부로서 전략적 인사관리와 밀접한 관련이 있다. 우수한 고급 여성인력을 활용하여 경쟁력을 높일 뿐 아니라 가족친화적 인사제도를 통해 기업 조직에 대한 구성원들의 자발적 몰입을 높일 수 있다는 주장이 전략적 인사관리에서 제기되고 있기 때문이다. 모성보호제도를 도입하고 실행하는 모방적 동형화의 메커니즘과 관련하여 다음 두 가설을 생각해 볼 수 있다.

가설 5. 기업조직을 둘러싼 경쟁이 심하고 불확실성이 높다고 인지할수록 모성보호제도 도입에 보다 적극적일 것이다.

가설 6. 다른 기업들의 우수 사례를 벤치마킹하는 기업일수록 모성보호제도의 도입에 보다 적극적일 것이다.

## 2. 제도의 어긋남과 극복

신제도주의는 어떤 제도의 도입과 실행에 대해 현실의 기능적 필요성이나 의사결정 주체의 합리적 판단보다 주변의 일반화된 믿음이나 혹은 영향력을 가진 관찰자의 기대에 대한 순응의 측면에 더 무게를 둔다. 그렇다면 기능주의적 시각에서 여성 인력에 대한 보호가 필요하다는 현실적 필요에 의해서 이러한 모성보호적 복리후생제도를 도입하는 경우와 제도주의적 시각에서 사회적 정당성을 확보하기 위해 복리후생제도를 도입하는 경우의 사이에는 어떤 차이가 있는 것일까? 본 연구에서는 제도와 현실의 어긋남 혹은 간격이 바로 이러한 두 시각의 차이를 잘 보여주는 현상 가운데 하나라고 본다(Meyer & Rowan 1977).

기능주의적 관점에서 본다면 어떤 제도가 현실의 필요에 의해 나타났다면 제도는 그 필요를 충족시켜야 하기 때문에 현실과 밀착하여 운영될 것이다. 따라서 기능주의적 관점에서 본다면 어떤 제도를 도입하되 실제로는 이를 실행에 옮기지 않는 것, 즉 제도와 현실의 어긋남은 병리적(pathological) 현상이라고 할 수 있다<sup>1)</sup>. 하지만 제도주의적 관점에서 본다면 정당성 확보를 위해 도입된 제도와 현실이 어긋나는 것은 충분히 가능한 것이다. 이 경우 제도의 도입은 조직 외부의 제도적 환경의 관찰자의 시선을 의식한 상징적 행위일 수 있으며, 제도적 순응은 진정성을 갖기보다는 의례적인(ritual) 것에 그칠 가능성이 높다.

상징적이고 의례적인 순응과 그에 따른 제도와 현실의 어긋남이 발생하는 배경은 여러 가지로 생각해 볼 수 있다.

1) 물론 Merton(1968)이 주장하듯이 모든 의도된 행위가 의도한 결과를 낳는 것은 아니고 의도치 않은 결과를 낳는 경우도 많다. 기능주의적 시각에서는 도입된 제도가 현실과 어긋나는 것을 이러한 의도치 않은 결과로 볼 수도 있다.

첫째는 제도와 현실의 단순한 충돌로 인한 경우가 있다. 제도가 현실에 대해 지나친 요구를 할 경우 이를 수용하는 주체로서는 정당성 확보를 위해 도입된 제도를 곧이곧대로 현실에 적용할 경우 문제가 발생할 수 있는 것이다(Brunsson 1989). 제도를 수용하거나 도입하는 주체의 측면에서 본다면 전략적 판단에 의해 외부 환경의 요구가 서로 불일치하거나 수용하기 힘든 경우 상징적 의례적 순응은 조직을 보호하는 완충제 역할을 하는 것이다(Oliver 1991). 이러한 경우 제도와 현실의 어긋남은 외부 환경의 관찰자의 시선을 보다 엄격하게 함으로써 극복될 수 있으며, 또한 제도적 환경의 감독에 보다 노출이 많이 될수록 어긋남의 정도는 낮을 것으로 생각할 수 있다. 본 연구의 맥락에서 볼 때 이러한 감독은 주로 강제적 동형화와 관련될 것이며, 특히 그 중에서도 공공부문의 기업조직들은 제도의 도입만이 아니라 실제 실적에 대해서도 보고하거나 외부 감사를 받아야 하기 때문에 도입한 제도를 실행에 옮길 가능성이 보다 높은 반면, 해외 자본을 유치한 기업들의 경우 해외 자본의 역할이 경영에의 참여에서부터 단순 투자에 이르기까지 다양할 것이기 때문에 특별히 제도와 현실의 어긋남을 줄이는 역할을 하지 않을 것으로 예상할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 7. 공공부문에 속한 기업조직들은 도입한 모성보호제도들을 실제 실행에 옮기는데 보다 적극적일 것이다.

둘째는 제도와 현실의 어긋남이 발생할 수 있는 배경은 제도의 내용이 애매모호하거나 주체의 지식과 경험이 부족하여 제도를 실행하기에 어려움이 있는 경우이다. 제도의 필요성에 대한 사회적 합의가 높다고 해서 반드시 그 내용이 정교하게 갖추어졌다고 볼 수는 없다. 미국의 소수자 차별금지과 적극적 조치를 연구한 에델만의 연구(Edelman 1992)에 의하면, 미국의 시민권운동에 의해 소수자에 대한 차별금지과 적극적 조치가 1964년에 도입되었지만 그 내용이 광범위하고 애매해서 실제 적용되는 과정에서 해석과 의미부여를 둘러싼 많은 공방이 있었다고 한다. 이러한 애매모호함과 논란에 대한 기업의 대응은 초기에는 우선 형식적으로 법률에 의례적으로 순응하기 위해 부서를 만드는 등의 활동을 하였으며, 점차로 기업 변호사들의 활동 특히 재판과정을 거치면서 이들 제도의 내용을 구체화하는 매개적 역할을 하게 되었다고 한다.

본 연구의 대상인 모성보호제도는 미국의 시민권법률처럼 현실의 급격한 변화에 의해 새롭게 제도화된 것이 아니고 외국의 선행사례도 많이 있는, 상당한 정도로 프로그램화 된(March & Simon 1958) 제도이다. 그렇기 때문에 제도 자체의 애매모호함으로 인한 제도와 현실의 어긋남의 가능성은 낮고, 오히려 제도를 수용하거나 도입하는 기업조직들에서 그

내용과 필요성에 대한 인식이나 이해가 높지 못해서 도입된 제도가 실제로 실행에 옮겨지지 못하는 경우가 많을 것으로 예상할 수 있다. 이러한 제도에 대한 인식과 이해의 제고는 규범적 동형화에서 강조하는 전문가의 역할과 밀접한 관련이 있을 것이다. 본 연구의 맥락에서 본다면 규범적 동형화에 영향을 미치는 것으로 제시한 변수들 중에서 외부 협회나 기업단체의 자문보다는, 기업조직 내부에 인사관리 전담부서가 존재하는가 여부가 보다 제도에 대한 이해와 인식에 직접적 영향을 미쳐 제도의 실행을 가져올 것으로 예상된다. 결국 학습과 이해는 주체의 내면적 과정에 의존하기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 8. 인사관리를 전담하는 부서가 존재하는 기업은 도입한 모성보호제도를 실행하는데 보다 적극적일 것이다.

마지막으로 앞서 설명한 세 가지의 동형화 메커니즘을 제도의 전파 속도 및 현실과의 어긋남 측면에서 비교해 보면, 외부의 힘이 작용하는 강제적 동형화와 규범적 동형화가 내부에서 자발적으로 작동하는 모방적 동형화에 비해 전파나 확산의 속도 면에서는 빠르게 진행되지만(Tolbert & Zucker 1983), 도입된 제도와 현실의 괴리 혹은 어긋남은 더욱 크다는 주장이 제기되었다(DiMaggio & Powell 1983). 결국 보다 자발적으로 불확실성을 극복하기 위해 외부 환경 특히 성공적인 다른 기업조직들의 사례를 탐색한 결과로 제도를 자발적으로 도입한 경우 이를 실행에 옮길 가능성도 높다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 9. 다른 기업들의 우수 사례를 벤치마킹하는 기업일수록 도입한 모성보호제도를 보다 적극적으로 실행할 것이다.

## V. 자료와 변수, 분석방법

### 1. 자료

본 연구에서는 실증분석을 위해 한국노동연구원이 2005년도에 실시한 사업체패널 조사 자료 중 인사담당자용 설문지에 기업들의 인사담당자들이 응답한 자료를 이용하였다. 사업체패널은 전국의 사업체를 대표하는 2,000여개 사업장을 표집하고 패널로 삼아 전반적인 경영환경 및 인적자원관리체계, 노사관계의 현황 및 임금교섭 과정 등에 관한 정보를 추적 조사하는 종단면 자료이다. 사업체패널 조사는 통계청 전국사업체기초통계조사의 사업체

〈표 1〉 자료에 포함된 사업체의 특성

(단위: 개)

구 분		자료에 포함된 기업의 분포	
		빈 도	백분율(%)
산 업	제조업	722	37.9
	전기가스수도업	37	1.9
	건설업	92	4.8
	서비스업	1054	55.4
규 모	30~99인	706	37.0
	100~299인	538	28.2
	300~499인	280	14.7
	500인 이상	381	20.0
전 체		1905	100.0

분포를 기준으로 하여 고용보험 DB에 등록된 사업체를 대상으로 표본을 층화추출하였으며, 설문지는 인사관리 담당자용, 노무관리자용, 근로자대표용 설문지로 구성되어 있다.

본 연구에서는 2005년 12월에 실시된 2005 사업체패널 조사에서 응답한 전국 사업체 1,905개의 자료를 이용하였다. 최초에 추출된 표본은 공공부문 359개와 공공부문을 제외한 3,916개 사업장을 합한 총 4,275개 사업장이었으며, 조사대상에서 제외된 723개를 제외한 유효표본 3,522개 중에서 응답거절 등의 사유로 조사를 수행하지 못한 1,647개를 제외한 1,905개 사업장에 대한 응답이 자료에 포함되어 있다. 응답률은 전체 사업장에서 53.6%, 공공부문을 제외한 사업장은 50.1%, 공공부문은 88.4%로 나타났다. 자료에 포함된 사업장들의 규모 및 산업별 특성은 〈표 1〉과 같다.

## 2. 변수정의 및 측정

본 연구의 종속변수는 모성보호제도의 도입 및 실행이다. 모성보호제도는 인사담당자용 설문지에서 17가지의 모성보호제도 항목에 대해 ‘취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사 방침으로 실시하고 있습니까?’라는 질문과 ‘귀 사업장에서 채택한 모성보호 조치들 중에서 실제로 잘 활용되고 있는 정책들’을 선택하게 한 질문에 대한 응답을 근거로 측정하였다. 이들 각 항목의 내용 및 항목별 도입과 실행의 비율은 〈표 2〉에 제시되어 있다.

〈표 2〉 모성보호제도 항목별 도입 및 실행 비율

(단위: %)

	도입	실행
법정 출산휴가	100	77.3
육아휴직	80.7	53.8
배우자출산휴가	48.3	33.3
직장보육시설	8	5.1
보육료 지원	14.1	11.2
생리휴가(무급이나 유급)	83.2	74.9
수유시간 제공	27.6	13.3
수유공간 제공	19.7	11.3
임신한 여성의 야간근무 제한	55.2	39.7
임신한 여성의 휴일근무 제한	52.1	36.9
임신한 여성의 초과근무 제한	53.8	38.5
임신한 여성의 유해업무 제외	55.7	38.4
임신한 여성에 대한 작업전환	37.5	22.1
출산 후 1년내 여성의 유해업무 제외	41.4	24.9
태아검진 휴가	19.1	7.6
유사산 휴가	43.8	22.8
불임휴직제	6.5	1.3

종속변수 중에서 모성보호제도의 전반적 도입 정도는 〈표 2〉에 제시된 17가지 모성보호제도의 항목들 중에서 몇 가지의 항목을 채택하였는가를 집계하여 활용하였다. 모성보호제도에서 현실과 제도의 어긋남의 정도는 도입한 모성보호제도 항목의 수와 실제로 실행하고 있는 항목 수의 차이, 즉 도입하였으나 실행하지 않는 모성보호제도 항목의 수로 측정하였다.

주요 모성보호제도를 항목별로 분석할 때에는 항목별로 전혀 도입하지 않았을 경우 0, 도입하였으나 실행하지 않을 경우 1, 도입하여 실제로 실행하였을 경우 2의 값을 갖는 서열변수를 구성하여 종속변수로 사용하였다. 여기에서 주요 모성보호제도란 법적으로 강제성이 높고, 따라서 기업들에서 인지도 및 도입의 정도가 비교적 높은 것들이며, 내용면에서는 주로 출산 및 육아와 관련된 휴직이나 휴가, 탁아 및 육아보조수당 등에 관련된 것들이다. 도입 여부와 실행 여부를 서열변수로 간주하여 분석한다는 것은 다음과 같은 가정을

하는 것이다. 제도의 도입은 제도에 대한 규정을 만들거나 해당 제도에 대한 담당자 혹은 부서를 지정하는 등 행정적 차원에서 제도를 받아들이는 것이며, 제도의 실행은 규정을 적용하여 직원들이 그 제도의 혜택을 받도록 허용하고 노력하는 것이다. 제도의 도입과 실행이 일치하지 않는 경우가 있다는 것은 신제도주의 이론에서 주장하는 바와 같이 조직 외부 혹은 내부의 이목 때문에 제도를 도입하되, 그 비용이 상당하거나 적극적 의지가 부족해서 홍보와 실행의 노력을 그다지 기울이지 않는 것을 의미한다. 한편 제도를 도입하되 실행하지 않는 경우는 현실적으로 존재하되 실행하면서 도입하지 않는 경우는 없기 때문에 제도의 도입 여부와 실행 여부는 일종의 논리적 포함(nested) 관계를 구성한다. 즉 제도를 실행하려면 우선 제도를 도입해야 하는 것이다. 따라서 이들의 응답범주를 서열변수로 간주하였다. 한편 모성보호제도들 중에서 법적으로 필수적으로 강제되는 출산휴가의 경우에만 모든 사업장들이 도입하고 있으므로 실제 실행하는지 여부에 대한 이분변수를 구성하여 종속변수로 사용하였다.

주요 가설들과 관련된 독립변수들은 다음과 같이 측정하였다. 강제적 동형화와 관련하여 공공부문에 속한 기업조직은 표본추출 당시의 정보에 의거하여 기획예산처에서 선정한 출자기관, 출연기관, 보조위탁기관, 자회사 및 재출연 기관, 경영혁신대상기관 등 각종 중앙부처의 공사, 공단, 기금과 아울러 지방 공기업은 모두 1의 값을 갖고, 나머지 기업조직들은 0의 값을 갖는 이분변수로 측정하였다. 해외 투자를 유치한 기업 역시 해외 투자의 지분 비율이 20%가 넘는 모든 기업조직이 1의 값을 갖고, 나머지 기업조직들은 0의 값을 갖는 이분변수로 측정하였다.

규범적 동형화와 관련하여 독립적 인사부서를 갖고 있는 기업조직은 ‘귀 사업장에서 인사업무와 노사업무가 별도로 구분되어 있습니까?’라는 질문에 대해 그렇다고 대답한 경우에 1, 그렇지 않은 경우에 0의 값을 갖는 이분변수로 측정하였다. 또한 협회나 단체의 자문 여부는 ‘귀 사업장은 2005년 한 해 동안 경영자단체나 협회로부터 인사, 노무관리와 관련하여 정보를 구하거나 조언/자문을 구한 적이 있습니까?’라는 질문에 대해 그렇다고 대답한 경우에 1, 그렇지 않은 경우에 0의 값을 갖는 이분변수이다.

모방적 동형화와 관련하여 기업을 둘러싼 환경의 경쟁 정도와 불확실성은 ‘귀 사업장의 주된 제품/상품이나 서비스는 국내시장에서 경쟁의 정도가 어떠합니까?’라는 질문에 대해 ‘경쟁이 매우 심하다’, ‘경쟁이 심한 편이다’, ‘보통이다’, ‘경쟁이 약한 편이다’, ‘경쟁이 매우 약하다’ 등 5점 리커트 척도로 응답한 것을 서열변수로 사용하였다. 또한 기업조직의 벤치마킹 여부는 “지난 3년 간—3년 이내 설립된 경우 설립 이후—국내외 우수사업장을 대상으로 인사, 노무관리 관련 벤치마킹을 한 적이 있습니까?”라는 질문에 대해 그렇다고 대답한

경우 1, 그렇지 않은 경우 0의 값을 갖는 이분변수로 측정하였다.

그밖에 통제변수로는 기업에 속한 직원 중 여성비율 및 그 제곱값, 기업이 혁신 위주의 기업전략을 채택하고 있는지 여부, 기업조직의 조직적 특성, 사업장의 연령, 종업원 수의 대수값, 노조의 유무 등을 포함하였다.

여성비율 및 기업의 혁신전략은 선행연구 중에서 유규창·김향아(2006)의 연구에서 합리적 설명을 대표하는 변수들로 포함된 것들이다. 기업에서의 여성비율에 대해 제곱값을 추가한 이유는 다음과 같다. 기업에서 일하는 여성의 비율이 높을수록 여성인력에 대한 필요가 높을 것이고 또한 동시에 다수의 여성들로부터 모성보호에 대한 요구가 높을 것이기 때문에 모성보호제도를 도입할 가능성 역시 높아질 것이다. 하지만 이러한 요구나 필요에도 불구하고 여성들의 비율이 매우 높아지게 되면 모성보호로 인해 발생하는 비용 역시 크게 늘어날 것이기 때문에 이러한 비용이 모성보호제도의 추가적 도입에 대한 현실적 제약으로 작용할 가능성이 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 유규창·김향아(2006)의 연구에서 가정한 선형적(linear) 관계가 아닌 곡선적(curvilinear) 관계 특히 역-U자형의 관계가 여성비율과 모성보호제도의 도입 사이에 존재할 것으로 예상하는 한편, 혁신전략에 대해서는 선행연구와 마찬가지로 모성보호제도의 도입에 긍정적인 효과를 가질 것으로 예상된다.

기업의 조직적 특성은 ‘귀 기업의 조직유형은 다음 중에서 어느 것에 해당합니까?’라는 질문에 대해 개인사업장, 회사법인, 학교법인 혹은 의료법인, 회사 이외의 법인(재단, 사단, 종교, 특수법인 등) 중 하나를 선택하여 응답한 것을, 가장 비율이 높은 회사법인을 기준 범주로 하고 나머지 범주들을 가변수로 처리하여 통제변수로 포함시켰다. 이들 조직 유형 중에서 개인사업장은 규모의 영세성과 조직의 미분화 때문에 회사법인에 비해 모성보호제도를 도입할 가능성이 낮을 것으로 예상하며, 학교법인이나 의료법인의 경우는 공익성을 내세우는 특성상 모성보호제도를 보다 적극적으로 도입할 것으로 예상하였다.

사업장의 연령은 선행연구들과 마찬가지로, 조직생태학(Hannan & Freeman 1989)에서 주장하듯이, 연령이 높을수록 조직의 구조적 관성 때문에 새로운 제도를 도입하는 데 장애가 있을 것으로 예상하였다. 조직의 규모를 나타내는 구성원 수는 선행연구들에서 일관되게 나타났던 대로 거대 조직일수록 제도적 환경에서의 가시성 때문이긴(유규창·김향아 2006) 아니면 단순한 자원의 풍부함 때문이긴 모성보호제도의 도입에 적극적일 것으로 예상하였다. 노동조합 역시 앞서 여러 선행연구들에서 일관되게 나타났던 바와 같이 모성보호제도의 도입에 긍정적인 영향을 가질 것으로 예상하였다.

이상의 독립변수들 및 통제변수들의 기술통계치가 <표 3>에 제시되어 있다.

〈표 3〉 독립변수 및 통제변수의 분포

	백분율 (%)	
공공부문	15.2	
협회 자문	67.2	
벤치마킹	38.8	
인사전담부서	30.4	
해외투자	14.3	
혁신전략	53.2	
노동조합	41.2	
조직유형 : 개인사업체	3.7	
회사법인	74.1	
학교 및 의료법인	8.8	
기타 법인	13.4	
	평균	표준편차
연 령	19.6	16.4
종업원 수	457.4	1307.4
여성 비율	28.6	25.4

### 3. 분석방법

본 연구의 종속변수들은 크게 두 종류의 변수들이다. 한 종류는 몇 가지의 모성보호제도를 도입하였는가 및 도입하였으나 실행하지 않았는가를 나타내는 집계(count) 변수이고, 다른 한 종류는 모성보호제도의 항목별 도입 및 실행 여부를 적극성에 따라 구분한 서열변수이다. 본 연구에서는 이러한 두 종류의 변수들의 통계적 특성을 고려하여 두 종류의 통계적 분석을 실시하였다.

집계변수로 측정된 모성보호제도의 총 도입건수 및 도입 후 실행하지 않은 건수에 대해서는 음이항(negative binomial) 회귀분석을 실시하였다. 음이항 회귀분석은 사건의 발생건수를 종속변수로 한 분석에 주로 사용하는 통계분석방법으로, 종속변수인 발생건수의 평균과 분산이 동일하다고 가정하는 포아송(Poisson) 회귀분석에 비해 종속변수의 분산이 평균에 비해 큰 과다분산(over-dispersion)의 경우에까지 보다 유연하게 적용할 수 있는 분석방법이다. 음이항 회귀분석에서는 포아송 회귀분석과 달리 종속변수의 평균과 분산 간의 선



형적 관계만을 가정한다(King 1998; Long 1997).

모성보호제도의 일부 주요 항목별로 도입 및 실행 여부를 서열변수로 측정된 것에 대해서는 서열로짓(ordered logit) 분석을 실시하였다. 서열로짓은 일정한 서열을 갖는 단계별로 값이 증가할 확률에 대해 독립변수가 미치는 효과를 분석하는 모형이다. 각 범주별로 기준 범주와 비교해서 독립변수의 계수값을 별도로 추정하는 다항로짓과 달리 서열로짓에서는 서열화된 각 단계를 올라가는 데 대한 독립변수의 단일계수를 추정한다(Long 1997).

## VI. 분석 결과

〈표 4〉에는 기업조직별로 몇 가지의 모성보호제도를 도입하였는가, 그리고 그 중에서 실행되지 않는 항목은 몇 가지인가에 대한 음이항 회귀분석의 결과가 제시되어 있다.

먼저 모성보호제도의 도입항목 수에 대한 분석결과부터 살펴보자. 공공부문에 속한 기업조직은 그렇지 않은 경우에 비해 모성보호제도의 도입에 보다 적극적인 것으로 나타났으며, 해외 투자를 유치한 기업들 역시 그렇지 않은 경우에 비해 모성보호제도를 보다 많이 도입한 것으로 나타났다. 이 두 변수들 모두 그 효과가 통계적으로 매우 유의하다( $p < 0.01$ ). 따라서 강제적 동형화에 대한 본 연구의 가설 1과 2는 이 분석결과에 의해 지지되었다. 기업을 둘러싼 시장의 경쟁 정도는 모성보호제도의 도입건수에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 국내외 우수기업의 사례에 대한 벤치마킹을 하는 기업들은 보다 많은 모성보호제도를 도입하는 것으로 나타났다. 벤치마킹의 모성보호제도 도입에 대한 효과는 통계적으로 매우 유의하다( $p < 0.01$ ). 이 분석결과들에 의해 모방적 동형화에 관련된 가설 5는 기각되고, 가설 6은 지지되었다. 모성보호제도의 도입에 대한 규범적 동형화 가설과 관련하여 기업에 인사관리를 전담하는 부서가 있는 경우에는 모성보호제도의 도입건수에 유의한 차이를 가져오지 않는 것으로 나타났지만, 협회나 단체의 자문이나 조언을 구하는 경우에는 보다 많은 모성보호제도를 도입하는 것으로 나타났으며 그 효과는 통계적으로 매우 유의하다( $p < 0.01$ ). 이로써 본 연구의 가설 3은 기각되고, 가설 4는 지지되었다.

독립변수들 이외에 통제변수의 효과를 살펴보면 여성비율은 본 연구에서 예상한 바와 같이 모성보호제도의 도입건수와 통계적으로 유의하게( $p < 0.01$ ) 곡선형의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 여성의 비율이 높을수록 보다 많은 모성보호제도를 도입하지만 여성의 비율이 매우 높은 경우에는 오히려 모성보호제도의 도입에 제약이 된다는 것이다. 여성비율이 긍정적 효과에서 부정적 효과로 바뀌는 변곡점은 계산 결과 대략 65~70% 가량인 것으로

〈표 4〉 모성보호제도 도입건수 및 도입 후 비실행건수의 음이항 회귀모형 추정 결과

	모성보호제도 도입건수		모성보호제도 도입/비실행 건수	
	계수추정치	표준오차	계수추정치	표준오차
공공부문	0.206***	0.055	-0.240**	0.108
해외지분(>20%)	0.199***	0.037	0.030	0.072
경쟁 정도(5점척도)	0.014	0.013	-0.033	0.024
타사 벤치마킹	0.082***	0.029	-0.270***	0.057
인사전담부서	0.045	0.031	-0.189***	0.061
협회 자문	0.131***	0.029	0.057	0.056
여성 비율	0.009***	0.002	-0.004	0.004
여성 비율 <sup>2</sup> /100	-0.006***	0.002	0.001	0.004
혁신전략	0.031	0.027	-0.158***	0.051
개인사업체	-0.107	0.072	0.064	0.131
학교의료법인	0.156***	0.048	-0.225**	0.096
기타공익법인	0.012	0.057	0.041	0.111
사업장 연령	-0.001	0.001	0.002	0.002
종업원 수(log)	0.111***	0.013	-0.078***	0.027
노조 유무	0.061**	0.031	-0.045	0.060
모성보호제도 도입건수			0.170***	0.006
상수항	0.932***	0.079	0.241	0.151
alpha	0.161	0.011	0.570	0.038
Log likelihood	-5217.6		-3588.7	
사례 수	1905		1905	

\* p&lt;0.10, \*\* p&lt;0.05, \*\*\* p&lt;0.01

나타났다. 기업의 혁신위주 기업전략은 모성보호제도의 도입에 대해 긍정적인 효과를 갖지만 통계적으로 유의하지는 않다. 기업의 조직유형을 비교하면 학교나 의료법인의 경우 일반 회사법인에 비해 유의하게( $p < 0.01$ ) 많은 모성보호제도를 도입하는 것으로 나타났다. 선행연구들과 마찬가지로 종업원 수로 측정된 기업조직의 규모가 클수록 그리고 노동조합이 존재하는 경우 모두 통계적으로 유의하게(각각  $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$ ) 보다 많은 모성보호제도를 도입하는 것으로 나타났다.

표의 둘째 열로 넘어가 얼마나 현실과 제도가 어긋나는지 아니면 반대로 표현해서 도입된 모성보호제도들이 얼마나 실제로 실행되는지에 영향을 미치는 요인들을 살펴보자. 이때

종속변수인, 도입하고 실제로 실행하지 않는 모성보호제도 항목들의 수는 도입을 많이 한 기업조직일수록 많을 가능성이 높기 때문에, 통제를 위해서 몇 가지의 제도들을 도입했는지를 독립변수로 하여 회귀식에 포함시켜 분석을 실행하였다. 예상대로 도입한 제도들이 많을수록 실행하지 않고 있는 제도들도 많은 것으로 나타났다.

독립변수들의 효과를 살펴보면 공공부문에 속한 기업조직들일수록 그렇지 않은 경우에 비해 도입된 제도들 중에서 실제로 실행되지 않는 제도들의 수가 적고 그 효과는 통계적으로 유의한( $p < 0.05$ ) 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구의 가설 7을 지지하는 것이다. 한편 예상과 달리 해외자본이 투자한 기업들은 그렇지 않은 기업들과 유의한 차이를 보이지 않는다. 강제적 동형화와 관련된 변수들 중에서는 감시와 감독이 비교적 용이한 공공부문이 제도와 현실의 간격을 줄이는 역할을 하는 것을 볼 수 있다. 규범적 동형화와 관련된 변수들의 효과를 살펴보면 인사전담부서가 있는 경우에는 그렇지 않은 경우에 비해 도입된 제도들이 유의하게 ( $p < 0.01$ ) 실제로 실행될 확률이 높은 반면, 기업단체나 협회의 자문을 받은 경우에는 그렇지 않은 경우와 유의한 차이가 발견되지 않았다. 이는 본 연구의 가설 8을 지지하는 결과이다. 규범적 동형화의 측면에서 본다면 기업 외부 행위자인 협회나 기업단체가 제도의 도입을 장려하는 반면, 실제로 도입된 제도들을 실행에 옮기는 데는 내부의 인사전담부서가 역할을 한다는 점은 흥미로운 대비를 보인다. 모방적 동형화와 관련하여 살펴보면 다른 우수기업의 사례를 벤치마킹하는 기업일수록 그렇지 않은 경우에 비해 유의하게( $p < 0.01$ ) 실제로 실행할 확률도 높은 것으로 나타났다. 또한 이때 계수값(-0.27)은 강제적 동형화의 공공부문(-0.24)이나 규범적 동형화의 인사전담부서(-0.19)의 경우에 비해 다소 크다. 이러한 결과는 본 연구의 가설 9를 지지하는 결과이다.

통제변수들의 효과를 살펴보면 모성보호제도의 도입건수에 유의한 영향을 미친 여성 비율은 도입된 제도의 실행에는 유의한 효과를 갖지 않으며, 반대로 도입에는 유의한 효과를 보이지 않은 기업의 혁신위주 전략은 도입된 제도의 실행에 유의한( $p < 0.01$ ) 긍정적 효과를 갖는 것으로 나타났다. 학교 및 의료법인인 경우에 그리고 종업원 수로 측정된 조직규모가 클수록 앞서 도입 건수와 마찬가지로 실행에 대해서도 긍정적 효과를 보이는 것을 알 수 있으며, 모성보호제도의 도입을 장려하는 역할을 했던 노동조합은 실제 제도의 실행에 대해서는 유의한 효과를 보이지 않는 것으로 나타났다.

〈표 5〉는 모성보호제도들 중에서 육아 및 출산과 관련된 휴가와 휴직, 그리고 보육에 대한 시설 및 비용의 지원에 관련된 제도들의 도입과 실행에 대해 이항로짓 및 서열로짓 모형을 적용한 개별적 분석결과들이다. 법적으로 의무화된 출산휴가의 경우 기업들이 실제 실행하는지 여부만 이항로짓 모형을 적용해 분석했으며, 육아휴직과 배우자 출산휴가, 보

〈표 5〉 모성보호제도별 도입/실행에 대한 이항/서열 로짓모형 추정 결과

	법정 출산휴가		육아휴직		배우자 출산휴가		보육료 지원		직장보육시설	
	계수 추정치	표준 오차	계수 추정치	표준 오차	계수 추정치	표준 오차	계수 추정치	표준 오차	계수 추정치	표준 오차
공공부문	1.328***	0.376	1.131***	0.238	0.958***	0.200	0.847***	0.269	-0.469	0.368
해외지분(>20%)	1.082***	0.231	0.371**	0.147	0.301**	0.135	0.331*	0.192	0.085	0.255
경쟁정도(5점척도)	0.100	0.062	-0.078*	0.047	-0.005	0.046	0.015	0.071	0.019	0.093
타사 벤치마킹	0.456***	0.152	0.609***	0.111	0.193*	0.104	0.480***	0.158	0.482***	0.206
인사전담부서	0.345**	0.167	0.497***	0.121	0.288***	0.111	0.470***	0.161	0.192	0.212
협회 자문	0.150	0.132	-0.023	0.103	0.191*	0.104	0.097	0.172	0.246	0.239
여성 비율	0.063***	0.009	0.044***	0.007	0.022***	0.007	0.019*	0.011	0.012	0.014
여성 비율 <sup>2</sup> /100	-0.064***	0.011	-0.040***	0.008	-0.031***	0.009	-0.020	0.014	-0.003	0.016
혁신전략	0.370***	0.128	0.184*	0.097	0.080	0.096	0.047	0.152	0.416**	0.207
개인사업체	-0.422	0.267	-0.510**	0.235	-0.354	0.270	-0.698	0.618	-0.887	1.028
학교의료법인	2.855***	0.606	0.563***	0.202	0.847***	0.177	1.027***	0.228	0.903***	0.279
기타공익법인	0.704**	0.350	-0.121	0.238	0.303	0.209	-0.766	0.302	0.869**	0.371
사업장 연령	-0.008*	0.005	0.000	0.003	-0.005*	0.003	0.001	0.004	-0.005	0.005
종업원 수(log)	0.510***	0.073	0.472***	0.052	0.191***	0.047	0.453***	0.067	0.852***	0.090
노조 유무	0.008	0.162	0.060	0.117	-0.029	0.111	0.652***	0.167	0.173	0.219
상수항	-3.069***	0.410								
threshold 1			1.655***	0.300	1.708***	0.284	5.365***	0.455	8.342***	0.646
threshold 2			3.305***	0.307	2.431***	0.287	5.667***	0.458	8.895***	0.654
-2 로그우도	1619.0		3343.6		3552.2		1596.1		1030.3	
Cox & Snell's R <sup>2</sup>	0.198		0.227		0.120		0.111		0.113	
N	1905		1905		1905		1905		1905	

\* p&lt;0.10, \*\* p&lt;0.05, \*\*\* p&lt;0.01

육비 지원과 직장보육시설의 설치는 도입과 실행을 나누어 서열로짓 모형을 적용하였다.

강제적 동형화 메커니즘을 대변하는 공공부문에 속한 기업들과 해외투자를 상당 정도로 받은 기업들은 그렇지 않은 기업들에 대해 직장보육시설의 설치를 제외한 모든 모성보호제

도에 대해 도입과 실행을 할 확률이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 한편 모방적 동형화 메커니즘을 대변하는 시장에서의 경쟁의 정도에 대한 인식은 육아휴직의 도입과 실행에 대해서만 유의한 효과를 가지며, 그 효과는 본 연구에서 기대했던 것과 정반대로 육아휴직의 도입과 실행에 부정적인 것이었다. 하지만 모방적 동형화를 대변하는 또 다른 변수인 우수 기업의 사례에 대한 벤치마킹은 분석에 포함된 모든 제도에 대해 도입과 실행을 장려하는 유의한 효과를 보였다. 규범적 동형화 메커니즘과 관련된 독립변수로서 외부 협회나 기업 단체의 자문을 받거나 정보를 구하는 경우는 배우자 출산휴가에 대해서만 그 도입과 실행에 긍정적이고 유의한 효과를 갖는 것으로 나타난 반면, 인사관리를 전담하는 부서가 있는 경우에는 직장보육시설의 설치를 제외한 모든 제도의 도입과 실행의 확률이 유의하게 증가하는 것으로 나타났다.

결과적으로 강제적 동형화와 관련해서는 공공부문과 해외자본의 투자기업 모두 전반적으로 모성보호제도의 도입과 실행을 장려하며, 모방적 동형화와 관련해서는 벤치마킹이, 규범적 동형화와 관련해서는 인사전담부서의 역할이 모성보호제도의 도입과 실행 확률을 높이는 것으로 나타났다. 이는 조직의 장(field) 수준의 변수들인 외부 협회의 자문이나 경쟁의 정도에 비해, 조직 수준의 변수들인 인사전담부서 혹은 벤치마킹의 역할이 더 중요하게 작용하는 것으로 해석할 수 있다.

그밖의 변수들의 효과를 살펴보면 직원 중 여성비율은 출산휴가의 실행 및 육아휴직과 배우자 출산휴가의 도입과 실행에 대해서만 기대한 바와 같은 곡선적인 역-U자형의 유의한 관계를 보였다. 기업의 혁신위주의 전략은 법정 출산휴가의 실행 및 육아휴직과 직장보육시설의 도입과 실행에 대해서만 기대한 긍정적인 유의한 효과를 보였다. 체계적인 비교는 아니지만 기능적이고 합리적인 설명에 비해 제도주의적인 변수들, 특히 강제적 동형화 및 기업수준의 모방적, 규범적 동형화 관련 변수들이 보다 일관된 효과를 보인다고 할 수 있다. 기업의 연령은 법정 출산휴가의 실행 및 배우자 출산휴가의 도입과 실행에 대해 유의하게 부정적인 효과를 보여 조직생태학에서 강조하는 구조적 관성이 조직 변화를 저해함을 보여 준다.

한편 종업원 수로 측정된 조직의 규모는 모든 경우에 제도의 도입과 실행에 유의한 긍정적 효과를 보이는 것으로 나타났는데, 이는 풍부한 자원으로 인해 변화를 도입하고 실행할 여유가 많다는 것으로 해석할 수도 있고, 또한 대규모 사업장의 가시성으로 인해 외부 환경의 시선을 의식한다는 제도주의적 해석도 가능하다. 노조가 있는 사업장은 그렇지 않은 사업장과 비교해서 보육료 지원에서만 유의한 차이를 보인다.

## VII. 요약 및 결론

앞에서 우리는 2000년대 들어 기업들에 의한 도입이 늘어나기 시작한 모성보호 관련 복리후생제도들의 도입 및 실제 현실 속에서의 적용과 실행에 영향을 미치는 요인들을 주로 신제도주의적 측면에 초점을 맞추어 살펴보았다. 모성보호제도의 도입과 아울러 실제 실행 여부에 대한 정보를 제공하는 2005 사업체패널조사 자료를 이용해서 통계적 분석을 실시하고 신제도주의의 관련 변수들의 효과를 검증하였다. 분석결과 기업의 모성보호제도들은 정부의 각종 법제화 및 정책실시가 본격화된 2000년대 이후 늘기 시작했지만 보다 상세하고 구체적으로 제도들의 도입과 실행을 살펴보면 법에서 강제적으로 정한 제도들, 특히 출산 및 육아와 관련된 휴가와 휴직제도가 보다 적극적으로 도입되고 실행되고 있음을 알 수 있다.

이러한 현상은 결국 기업들이 자발적으로 기능적 필요나 기업의 인재양성을 위한 합리적 투자의 일환으로 모성보호제도를 도입하기보다는 기업환경 특히 제도적 환경의 변화에 대한 순응으로서 이들 제도를 도입하고 실행한다는 것을 의미한다. 모성보호제도의 항목별 내용뿐 아니라 도입하는 기업의 특성 역시 이러한 추론을 뒷받침한다. 본 연구의 분석결과 보다 많은 종류의 모성보호제도들을 도입하는 기업들이 공적 부문에 속해 있거나 해외투자를 많이 받은 기업들이라는 것은, 이들이 제도적 환경에 노출되거나 영향을 받는 정도가 높기 때문에 외부의 이목이나 시선을 의식해서 제도를 도입한다는 것을 의미한다. 또한 인사전담부서가 있는 기업들에서 도입의 가능성이 높은 것은, 인사전담부서가 외부의 제도적 압력을 해석하고 그에 대한 기업의 대응을 제시하는 역할을 수행하고 있다는 것을 의미하는 것이다.

하지만 외부의 눈길이나 시선을 의식해서 도입하는 경우, 필요성은 인정해서 도입을 하지만 자발적이지 못하기 때문에 소극적이 되기 쉽고 또한 때로는 전략적으로 제도와 현실의 간격을 두는 경우가 발생할 가능성도 높다. 그런데 이러한 제도와 현실의 어긋남 역시 필연적이고 구조적인 것이라기보다는 제도와 현실 간의 역동적 상호작용에 의해 변화할 수 있다. 따라서 이러한 제도와 현실의 어긋남 때문에 한국에서 모성보호제도의 전망을 비관적으로만 볼 필요는 없는 것이다. 실제로 본 연구의 분석을 통해 제도의 도입을 장려한 제도주의적 변수들 중에서 외부환경적 요인으로는 공공부문에서, 또한 내부 조직적 요인으로는 인사전담부서의 존재와 우수기업의 사례에 대한 벤치마킹이 이러한 제도와 현실의 어긋남을 줄이는 효과를 갖는다는 것을 확인할 수 있었다. 이것은 또한 법으로 규정되어 있는 모성보호제도의 실행을 감시하고 감독하는 정부의 역할이 중요하다는 것과 동시에 기업 간

의 벤치마킹이 보다 활발해질 수 있도록 우수사례를 발굴하고 홍보하는 것이 중요하다는 것을 의미하기도 한다.

마지막으로 본 연구의 한계를 살펴보고 후속연구에 대한 제안을 한다면, 본 연구의 경우 기업 수준에서 단지 제도의 도입 여부에 그치지 않고 실제 실행되고 있는지 여부까지 확인하여 보다 역동적인 모습을 볼 수 있었지만, 여전히 실행여부에 대한 정보는 인사담당자의 응답에 의존하였다. 하지만 몇 개의 선행연구들(임인숙 2003 참조)에서 지적되었듯이 제도가 실행되는 것과 여성들이 실제로 그 혜택을 보거나 제도를 이용하는 것은 별개의 문제일 수 있다. 따라서 조직 및 그에 속한 여성 구성원들의 두 수준에서의 정보를 수집하고, 도입된 모성보호제도들이 실제 실행되고 여성들이 많이 이용하는지, 만약 그렇지 못하다면 왜 도입된 제도들이 실행되지 못하거나 아니면 실행되더라도 여성들이 혜택을 많이 보지 못하는지에 대해 보다 구체적인 자료를 수집하고 분석할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강혜련·김태홍·김진호. 2001. 《가족친화적 환경과 기업정책》. 이화여자대학교 경영연구소.
- 김경주. 2002. 《여성정책 결정과정에서의 정책네트워크 분석: 근로여성의 모성보호 정책을 중심으로》. 이화여자대학교 행정학과 박사학위논문.
- 송호근. 1995. 《한국의 기업복지 연구》. 한국노동연구원.
- 유규창·김향아. 2006. “모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성파에 미치는 영향에 관한 연구.” 《노동정책연구》 6(3): 97-129.
- 임인숙. 2003. “한국 기업의 가족친화적 제도의 한계—취업여성을 위한 육아지원 제도를 중심으로.” 《가족과 문화》. 15(3): 63-86.
- 장지연·정혜선·류임량·김수영·장은숙. 2004. 《여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안: 모성관련 휴가 제도를 중심으로》. 한국노동연구원.
- 정혜선. 1995. 《모성보호의 기업내 제도화에 관한 연구: 제조업 생산직 여성노동자의 경우를 중심으로》. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 한국직업능력개발원. 2002. 《육아휴직 후 복귀근로자 및 대체근로자를 위한 훈련 프로그램 개발》.
- Brinton, M. and V. Nee. 1998. *New Institutionalism in Sociology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Brunsson, N. 1989. *The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Action in Organizations*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Burke, R. J. and E. Greenglass. 1987. “Work and Family.” in C. L. Cooper and I. T. Robertson (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 273-320.

New York: Wiley.

- DiMaggio, P. J. and W. W. Powell, 1983. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review* 48: 147-160.
- Edelman, L. 1992. "Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights Law." *American Journal of Sociology* 97(6): 1531-76.
- Edwards, J. R. and N. P. Rothbard. 2000. "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs." *Academy of Management Review* 25(1): 178-199.
- Hannan, M. and J. Freeman. 1989. *Organizational Ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- King, G. 1998. *Unifying Political Methodology*. New York: Cambridge University Press.
- Kochan, T. A. and P. Cappelli, 1984. "The Transformation of the Industrial Relations and Personnel Function." in Osterman, P. (ed.) *Internal Labor Market*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Long, S. 1997. *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- March, J. and H. Simon. 1958. *Organizations*. NY: Wiley.
- Merton, R. K. 1968. *Social Structure and Social Theory* (2nd ed.). New York: Free Press.
- Meyer, J. W. and B. Rowan, 1977. "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology* 83: 340-363.
- Oliver, C. 1991. "Strategic Responses to Institutional Processes." *Academy of Management Review* 16: 145-179.
- Pfeffer, J. and G. Salancik. 1978. *The External Control of Organization*. New York: Harper and Row.
- Skocpol, T. 1992. *Protecting Mothers and Soldiers: The Political Origins of Social Policy in the United States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Tolbert, P. S. and L. G. Zucker. 1983. "Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935." *Administrative Science Quarterly* 28: 22-39.

[접수 2009/4/8, 수정 2009/10/19. 게재확정 2009/11/14]