

# 법률 내부 제도화의 기업간 차이: 모성보호관련법안을 중심으로

한 그 루\*

본 연구는 기업들이 5년 전 개정을 거친 모성보호관련법안에 명시된 사항들을 기업들이 얼마나 내부의 취업규칙이나 단체협약상의 규정으로 갖고 있는가를 살펴보고, 규범적인 법적 환경을 충실하게 받아들이는 기업과 그렇지 않은 기업을 가르는 요인은 무엇인가를 알아보았다. 분석 결과, 먼저 우리나라의 기업들이 법적 환경에 민감하게 반응하는 기업군과 그렇지 않은 기업군으로 크게 양분되는 현상이 관찰되었다. 그리고 큰 규모, 노사협의회의 존재, 발달된 기업 연결망은 법률의 기업 내부 제도화를 촉진하는 것으로 나타났다. 반면, 일반적인 인식과 달리 노동조합의 존재, 기업의 공공적 성격은 오히려 법률의 기업 내부 제도화와 역의 관계에 있었다. 본 연구는 이러한 현상을 설명하기 위해 기존의 이론에서 조직과 법적 환경에 관한 두 가지 시각인 물질주의적 전망(materialistic perspective)과 신제도주의적 전망(neoinstitutionalistic perspective)을 비교 적용하였다.

## 1. 서론

노동자의 권리를 보장하는 법률이 제정될 때, 기업은 딜레마에 놓인다(Edelman 1992). 이러한 법적 환경속에서 조직들이 갖게 되는 딜레마는 법률에 복종하는 모습을 보임으로서 얻을 수 있는 정당성(legitimacy)과, 복종하는데 드는 비용 사이의 상충관계로부터 나온다. 미국에서 이러한 종류의 대표적인 법안은 EEO/AA(Equal Employment Opportunity/ Affirmative Action)관련 법안들이다. 미국에서 이러한 법적인 환경의 변화에 대한 많은 연구들이 있었다(Wirt 1970; Stone 1975; Freeman 1982; Tushnet 1984; Edelman 1992). 우리 나라에서는 이와 비슷한 종류의 법안으로 5년 전 개정을 통해 강화된 모성보호관련 법안을 들 수 있다. 노동자의 권리를 보장하는 법률은 기업에게 하나의 환경(environment)이다. 그리고 이러한 종류의 법률은 사회의 일반적인 규범(norm)이 녹아있는 규범적 환경(normative environment)을 이룬다(Sutton, Dobbin, Meyer, and Scott 1994).

규범적인 환경이 조직에 지니는 의미를 물질적 이윤추구에 대한 유인(incentive)과 제약(constraint)으로 해석하는 입장을 Edelman과 Suchman(1997)은 물질주의적 전망(materialistic perspective)으로 칭한다. 신제도주의적 전망(neoinstitutional perspective) 이와 대비되어 법적 환경을 사회일반의 규범이 제도화되어 나타난 것으로 조직에게 정당성(legitimacy)을 요구하는 것으로 본다. 이러한 이론들에서 기업과 법적 환경간의 상호작용을 인정한다 하더라도 과연 그 구체적

\* 연세대학교 사회학과 석사과정

인 모습은 어떻게 나타날 것인지에 대한 의문은 여전히 남는다. 본 연구는 이러한 구체적인 모습을 알아보는 한 가지 측면으로서 법적 환경을 받아들이는 정도가 기업간에 어떻게 차이가 나는지를 살펴보고자 한다. 본 연구는 모성보호관련법안을 통해서 1)이러한 법적인 환경에 순응하는 정도의 기업간 차이를 일으키는 요소는 무엇인지, 2)위의 두 가지 시각으로 볼 때 이러한 차이를 어떻게 해석할 수 있을 것인지에 대하여 답을 내리는 것을 목적으로 한다.

이 연구주제는 여성주의 정책에도 함의를 가질 것이다. 모성보호관련법률에 대한 개정이 이루어져 발효되고 난 후(2001.11.1) 5년이 지났다. 이 법률은 기존에 제정되어 있던 법률에서 모성보호의 정도를 더욱 강화하고, 실질적으로 준수될 수 있는 방향으로 이루어졌다. 이것이 현재 상황에서 어느 정도까지 기업의 내부 규칙으로 자리잡았으며, 어떤 기업이 내부 제도화를 잘 했으며 어떤 기업이 그렇지 않았는지를 밝히는 것은 모성보호관련법안이 더욱 실효성을 얻기 위한 정책적 방향을 정하는 데에 일조할 수 있다.

다음에서는 먼저 기존 이론들의 검토를 통해서 조직과 법적인 환경에 대한 입장들을 살펴보고, 이러한 시각에서 법률의 내부제도화 과정에서 나타나는 기업간 차이에 대한 가설들을 제시한 후, 실제 데이터의 분석을 통해서 가설들을 검증함으로써 기존의 이론적 입장들이 실제 어떻게 적용되고 있는지를 살펴보고자 하겠다.

## II. 이론적 배경

### 1. 조직과 법적환경(legal environment)

#### 가. 환경을 고려하지 않는 이론들

조직의 구조와 행동을 조직을 둘러싼 환경(eniornment)을 고려하지 않고 조직 내부의 논리로 설명하는 이론들이 있다(Blau and Schoenherr 1971; Pugh, Hickson, and Hinings 1969). 예를 들면, 이들은 규모가 큰 조직은 절차적 형식(procedural formalization)을 가질수록 불확실한 환경에 대하여 규모의 경제를 얻을 수 있다고 주장한다. 이런 효율성의 설명에 반대하여, 조직이 절차적 형식을 갖는 것은 근로자들에 대한 관료제적 통제(bureaucratic control)를 위해서라고 주장하는 Edwards(1979)도 역시 조직과 환경의 상호작용을 고려하지 않기는 마찬가지이다(Sutton et al. 1994).

#### 나. 물질주의적 시각(materialistic perspective)

조직의 구조와 행동을 환경의 영향을 받는 종속변수로 설정하는 연구는 거래비용(transaction-cost)을 이야기하는 Williamson(1985, 1986)과 노동시장의 분화를 이야기하는(segmentation theory) 학자들(Hodson 1978; Edward 1979; Gordon, Edwards, and Reich 1982)에 의해서 이루어졌다. Williamson은 기업들이 근로자들을 보호하는 듯한 제도를 갖추는 것은 근로자들의 이직이 발생시키는 커다란 비용을 막기 위한 것이라고 설명한다. 노동시장 분화이론(segmentation theory) 진영에서는 백인 남성들이 주로 진출하게 되는 핵심적인 산업(core industry)의 조직들은 높은 임금과 승진기회를 보장하는 구조를 가지고 있으나, 여성과 소수인종들이 진출하게 되는 주변적인 산업(periphery industry)에서는 그러한 구조가 존재하지 않는다고 주장한다. 이 두 이론적 입장은 조직과 환경의 상호작용을 고려하고 있으나, 이들에게 환경은 이윤 극대화의 조건이 되는 환경일 뿐이다(Sutton et al. 1994). 이러한 시각에서 법적인 환경과 조직(legal environment and organization)을 바라보는 입장은 Edelman과 Suchman(1997)이 물질적 시각(materialistic perspective)로 분류한 입장에 포함될 수 있다. 조직이 법적 환경에 대응하는 주된 목적은 이윤 극대화이다. 조직은 이윤 극대화를 추구하는 합리적 행위자이고, 법은 이러한 행위에 대한 유인과 제재(incentives and penalty)의 체계가 된다. 조직들은 최소의 비용으로 최대의 이익을 얻기 위해서 전략적으로 법적인 행위(legal activities)를 하는 것으로 이해된다. 이러한 입장에서 서 있는 학자들은 법적인 제재는 규범에서 벗어나는 행위를 줄이기보다는 오히려 조직들로 하여금 법의 제정에 영향을 미치거나(Stigler 1970; Gable 1953) 교묘하게 법망을 피해가는 행위들을 유발할 뿐이라고 주장한다(Kats 1977; Ekland-Olson, Martin 1988).

#### 다. 신제도주의적 시각(neoinstitutional perspective)

환경을 위와 같이 이해하는 것이 아니라 보다 상징적이고(symbolic), 구성적이며(constitutive), 규범적인(normative)것으로 이해하는 진영은 신제도주의 이론(neoinstitutional theory)이다. 조직을 둘러싼 법적환경(environment)이 조직의 구조와 행동에 영향을 미친다고 주장한 거래비용(transaction-cost) 신제도주의 사회학 진영의 학자들에 의해서 제기되었다(Meyer and Rowan, 1977; DiMaggio and Powell 1983; Meyer and Scott 1983; Scott 1983, Edelman 1990). 예를 들면, Meyer와 Rowan(1977)은 조직들이 정당성을 확보하기 위해서 환경에 동형화되려고 시도한다고 주장한 바 있고, 국가의 영향이나, 노동조합 등이 기업이 환경을 제도화하게 하는 중요한 요소라고 지적한 경험적 연구들도 있다(Stark 1980; Jacoby 1985; Baron, Dobbin, and Jennings 1986). 이 제도주의적 시각에서 법은 도덕적 원리의 체계(system of moral principles)이자, 지정된 역할(scripted roles)이며 상징(sacred symbols)이다. 조직이 환경에 반응하는 주된 동기는 정당성(legitimacy)의 확보가 된다(Edelman, Suchman 1997). Meyer 와 Scott(1983)은 공식적인 조직구조(formal organization structure)는 효율성보다는 정당성을 증명하는 형태로 조직된다고 주장한다.

본 연구의 주제가 되는 모성보호관련법안의 기업내 제도화도 이와 같은 맥락에서 이해될 수 있다.

조직은 이 두 이론이 주장하는 측면 모두를 가진다. Edelman(1992)이 말하는 노동자의 권리와 관련한 법적 환경의 변화에 직면한 기업조직의 딜레마도 이와 같은 맥락일 것이다. 노동자의 권리가 강화되는 법의 개정이 이루어졌을 때, 조직은 한편으로는 개정된 법에 대한 복종(compliance)을 표시하여 정당성을 얻고자 하고, 다른 한편으로는 걸으로는 복종을 표하는 제도적인 움직임은 보이면서 실제로는 실질적인 법의 준수에 들어가는 비용을 최소화하고자 하는 딜레마에 놓이게 되는데(Edelman 1992), 이것이 조직에 대한 물질적 시각(materialistic perspective)과 신제도주의적 시각에서 주장하는 점이 동시에 나타나는 사례일 것이다.

이 연구는 조직이 조직을 둘러싼 환경과 상호작용하면서 영향을 받게 되며 정당성 확보를 중요한 목적으로 갖는다는 신제도주의적 시각에서, 법적 환경을 기업들이 내부로 제도화함에 있어서 서로 어떠한 차이를 보이는지, 그리고 그 요인은 무엇인지를 밝히고자 한다.

## 2. 법적환경 제도화의 기업간 차이

기업 내부에서 환경에 대한 제도화가 일어나는데, 그것은 모든 기업에서 동시에 동일하게 이루어지는 것이 아니라 확산의 과정(process of diffusion)을 가진다(Tolbert and Zucker 1983; Fligstein 1985; Baron, Dobbin, and Jennings 1986). 이 확산(diffusion)은 제도화 과정의 주된 특징이다(Edelman 1990). 본 연구는 위의 논문들처럼 통시적인 관점에서 확산의 과정을 살펴보기보다는, 특정한 법적 환경의 중요성이 급증한 후 4년이 지난 시점에서 어떠한 기업들이 제도화를 많이 진행시켰고, 어떠한 기업들이 그렇지 않은지를 횡단면적으로 파악하고자 한다. 2001년에 기존에 있던 모성보호관련법안들을 더욱 강화하고, 실제적으로 준수될 수 있도록 법 개정이 이루어졌다. 당시 사회이슈화 되었고, 이루어지기까지 많은 진통을 수반했던 법개정 공표된지 4년이 지난 지금 기업조직들은 이러한 법적 환경의 변화에 대해서 얼마나 민감하게 반응했는지, 그리고 그 반응은 기업간에 어떻게 차이가 났는지를 살펴보고자 한다.

Edelman(1990, 1992)은 자신의 논문들에서 이러한 확산의 시작이 되는 조직들, 특히 여러 가지 환경 중에서 법적 환경에 대해 먼저 민감하게 반응하여 제도화하는 조직들의 특징들을 제시한다.

- 1) 첫째는 공적영역(public sphere)과의 근접성이다. 공적영역과 근접성을 지닌 조직들은 행정 명령(executive order)에 더욱 종속되기 쉽고, 시민들의 권리가 제도화되어 있고 규칙에 근거한 지배(rule-based governance)가 이루어지는 환경에 둘러싸여있고, 공적 영역과 관계없는 조직보다 시민적 감시의 범위에 더욱 포함된다.
- 2) 둘째는 조직의 크기(size)이다. 조직의 규모가 클수록 공공의 감시에 노출되어 있고, 따라서 사회적 규범의 압력을 규모가 작은 기업보다 더욱 많이 받게 된다.
- 3) 셋째는 인사부서(personnel department)의 존재이다. 인사부서는 노동자의 권리를 다루는 법적 환경에 대한 창(window)으로 작용한다. 인사부서는 전문인력의 연결망(professional personnel network)에 접근하여 다른 기업들이 법적 변화에 어떻게 대응하고 있는지를 파악

할 수 있게 해준다. 또한 노동자 권리의 실행의 정도에 관해서 의견을 조율할 수 있는 장이 된다.

- 4) 넷째는 노동조합이다. 노동조합은 근로자가 받는 부당한 대우에 대해서 법적인 대응을 취하게 하는 통로가 된다. 그리고 노동조합 자체도 이미 법적인 환경의 영향을 받는 조직이다. 따라서 노동조합은 기업이 법적 환경에 더욱 복종(compliance)하도록 만드는 요소가 된다.
- 5) 다섯째는 지역(region)이다. 특정한 지역에서 불평등이 일어나는 경우 정부의 행정력이 집중될 수 있다.<sup>1)</sup>
- 6) 여섯째는 법 경험(legal experience)이다. 법적인 고소를 당한 경험을 갖고 있는 기업은 이후에 더욱 법적인 조건에 민감해진다.

본 연구에서는 Edelman이 제시한 위와 같은 조건들을 받아들여, 기업들간의 법적 환경에 대한 민감성의 차이를 비교하는 준거틀로 삼을 것이다.

### 3. 모성보호관련법안

본 연구에서는 모성보호관련법안을 통해서 법적 환경을 살펴볼 것이다. 미국의 연구들에서는 주로 1964년의 Civil Rights Act를 계기로 나타난 Equal Employment Opportunity와 Affirmative Action 관련 법안을 통해서 법적인 환경을 살펴보았다(Wirt 1970; Stone 1975; Freeman 1982; Tushnet 1984; Edelman 1992). 모성보호관련법안과 EEO/AA 법령들과의 공통점은 소수 노동자의 권리를 보장하려는 법이라는 점이다. 기업은 이 법에 복종하는 모습을 보임으로써 정당성(legitimacy)을 취득할 수 있지만, 적어도 기업의 단기적인 이익에는 해를 가져올 수 있다. 차이점은 EEO/AA 법안의 특징은 법이 명시하는 바가 다소 모호한 것에 비해(Edelman 1992), 국내의 모성보호관련법안은 명확하게 표현되어 있는 것이다.

한국에서의 모성보호관련법안은 단일 법안으로 되어 있는 것이 아니라 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등에 나뉘어져 규정되어 있다. 이 법률은 여성의 생리, 임신, 출산, 육아 등의 모성기능을 보호하기 위한 법률이다(김향아 2005). 취업여성에 대한 모성보호는 다음 세대의 노동력을 재생산한다는 의미와 여성의 인권을 보호한다는 의미에서 중요하다(장지연 외, 2004). 다음에는 주요한 모성보호관련법안들을 각 상위법별로 정리한다.

---

1) Edleman은 미국의 경우 흑인이 많은 남부를 예로 들고 있다.

<표 1> 모성보호관련법안 정리

근로기준법	위험유해 업무의 취업금지(51조) 야간작업·휴일근로의 금지(56조) 시간 외 근무의 제한(57조) 갱내근로의 금지(58조) 유급생리휴가(59조) 산전·산후 휴가와 임신 중 경이한 업무로의 전환(60조) 유급 수유시간(61조) 귀향여비(62조)
남녀고용평등법	육아휴직제(11조) 육아시설 설치(12조)
고용보험법	산전후 휴가시 임금지급에 관한 규정(55조) 육아휴직급여의 임금지급에 관한 규정(68조)

이러한 모성보호관련법안은 2001년 다양한 행위자들 간의 갈등에도 불구하고 개정되었다. 90년대 후반으로 오면서 심각하게 대두된 저출산 문제는 모성보호정책의 확대에 근거가 되었다(류임량 2003). 개정과 관련하여 다양한 정책행위자들의 이해가 충돌하였고, 이에 여성단체의 요구가 수렴되어 정책의제로 설정되었다. 경제계에서는 한국 경제나 기업 실정을 외면한 노동계 및 여성계 편향의 입법으로 보고 반대하였으나(김영배, 2002) 2001년 6월 26일 국회 의결을 통해 통과되었고 2001년 11월 1일부터 개정내용이 실시되게 되었다. 다음은 모성보호관련법안의 주요 개정 내용이다.

<표 2> 모성보호관련법안 2001년 개정 내용 정리

근로기준법	- 산전후휴가기간 90일로 확대 최초 60일은 유급휴가로 사용자는 통상임금 상당액의 급여 지급. 다만, 고용보험법에 의거 근로자가 산전후휴가급여를 받은 경우 그 금액의 한도 내에서 지급의무 면제 - 유산사산휴가는 자연유산인 경우만 임신 16주 이후부터 부여
남녀고용평등법	- 휴가기간 90일 전부에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 재정 및 사회보험에서 부담을 명시 - 유사산휴가의 경우도 산전후휴가와 동일하게 통상임금 지급 규정 - 근로자가 산전후휴가급여(유산사산휴가 포함)를 받은 경우는 그 금액의 한도내에서 사업주 지급의무 이행 간주
고용보험법	- 산전후휴가급여 등 지급기간 확대

모성보호관련법안과 조직의 제도화를 다룬 국내의 연구는 많지 않다. 정혜선(1995)은 모성보호관련법안이 기업 내부에서 제도화되는 정도와 그 과정에서 노조의 역할에 대한 분석을 행하였다. 하지만, 모성보호관련법안의 내부 제도화의 기업간 차이를 다룬 논문은 많지 않다.

### III. 연구방법

#### 1. 자료와 분석방법

본 연구는 한국노동연구원의 사업체패널 자료를 이용하였다. 사업체패널의 조사단위는 사업체이며, 조사대상 표본사업체는 통계청의 사업체 기초통계조사를 모집단으로 하여 고용보험 DB에 등록되어 있는 사업체에서 사업체규모 및 사업대분류별로 층화추출한 2000개의 사업체이다. 조사는 사업체의 고용구조 및 인사관리, 노사관계에 대한 본조사(인사담당자, 노무관리자, 근로자대표 응답)와 노동시장 이슈에 따라 주제를 선정하여 2~3차례 부가조사를 실시한 결과이다. 조사 시점은 2003년 5월부터 2004년 1월까지이다. 본 연구는 모성보호관련법안을 설문에 포함시킨 2차년도 자료만을 이용하였다. 그리고 그 중에서 모성보호관련법안 설문지에 응답한 1503개의 사업체를 대상으로 연구를 진행하였다(2차년도 총 표본 사업체수는 2276개). 분석은 SPSS 12.0을 이용하여 다변량 회귀분석을 실시하였다.

#### 2. 종속변수

법적인 환경에 대하여 얼마나 민감하게 반응하는가를 나타내는 것으로, 모성보호관련법안이 명시하고 있는 규칙 중에서 취업규칙이나 단체교섭상의 규정으로 갖고 있는 것들의 개수를 측정하였다. 설문문항에서 명문화로 갖고 있는지를 묻은 규정들은 다음과 같이 13개이다. 이 규정들은 모두 의무적으로 지켜야 할 것들로 정하고 있다. 하지만 '직장보육시설설치'의 경우에는 해당 사업장의 근로자수가 300명 이상인 경우에만 해당된다. 따라서 이 규정은 조사대상이 되는 사업체들 모두가 의무로 규정받는 것은 아니므로 합산에서 제외하였다. 이 규정들 중에서 어떤 규정은 의무사항이고 다른 규정은 권고사항이라면 명문화 개수를 단순 합산하여 종속변수로 설정하는 것에 무리가 따르겠으나, 13개의 규정들은 모두 지키지 않았을 시에 처벌을 받는 의무 사항이다.

- 1) 출산휴가
- 2) 육아휴직
- 3) 수유시간
- 4) 임신한 여성에게 야간 근무 제한
- 5) 임신한 여성에게 휴일근무 제한
- 6) 임신한 여성에게 1일 2시간 이상 초과근무 제한
- 7) 임신한 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않음
- 8) 출산후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음
- 9) 임신한 여성에게 작업전환 시행
- 10) 생리휴가 제공

- 11) 임신한 여성을 위한 산전진찰 휴가 제공
- 12) 유산한 여성에게 유산 휴가 제공
- 13) 남성직원에게도 육아휴직 제공

### 3. 독립변수와 가설

기존의 이론들에서 법적 환경에 민감한 정도의 기업간 차이를 만드는 요소들을 추출하여 독립변수로 삼는다. 이 독립변수들의 영향을 파악하여 어떤 기업이 법적 환경에 민감하고, 어떤 기업이 민감하지 않은가를 알아볼 수 있다. 다음에는 독립변수와 그에 해당하는 가설들을 제시한다. 가설들은 기업간 제도화의 차이를 유발하는 요소를 탐색적으로 살펴보고자 도출된다.

#### 가. 통제변수

기본적인 통제변수에는 사업장연령, 여성근로자비율을 포함하였다. 여성근로자비율은 사업장에 소속된 여성근로자 수를 전체 근로자 수로 나눈 것이다. 모성보호의 대상이 되는 여성근로자의 비율이 높으면 모성보호관련 법안을 제도화할 정당성의 압력이 강해질 것이다. 이 추론에서 다음과 같은 가설을 도출한다.

가설 1. 여성근로자비율이 높은 사업장이 모성보호관련법안의 제도화 정도도 높을 것이다.

#### 나. 규모

조직의 규모는 02년도 기준 자산총액과 사업장에 소속된 근로자의 수로 파악하였다. 이 두 변수는 모두 정규분포에 가깝도록 log를 취하여 분석에 활용하였다. 위의 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이, 조직 규모가 클수록 공공으로부터의 정당성 요구도 강해질 것이다.

가설 2. 규모가 큰 사업장이 모성보호관련법안의 제도화 정도도 높을 것이다.

또한 사업장이 소속된 상위단위인 회사의 규모도 고려하였다. 이것은 회사에 소속된 사업장의 수로 측정하였다.

#### 다. 근로자들의 조직화

근로자들이 노동조합으로 조직되어 있거나, 그렇지 않더라도 최소한 노사협의회를 구성할 정도로 조직되어 있다면 이러한 내부조직들은 근로자의 권리 중 일부인 모성보호를 제도화시킬 압력으

로 작용한다(Kochan & Cappelli 1984; Baron, Dobbin, Jennings 1986). 근로자들의 조직화는 노동 조합의 유무와 노사협의회의 유무로 측정하였다.

가설 3. 사업장의 노동자들이 조직화되어 있을수록 모성보호관련법안의 제도화 정도가 높을 것이다.

#### 라. 인사부서의 위상

Edelman(1990, 1992)의 논의에 의하면 인사부서는 노동에 관련된 법적 환경과 조직이 연결되는 통로역할을 한다. 인사부서가 잘 발달된 기업일수록 근로자의 권리의 일부인 모성보호관련법안에 대해서 더욱 민감하게 반응할 것이다. 인사부서와 관련 변수는 인사업무를 담당하고 있는 인력의 수와 인사부서의 역할 정도를 고려하였다. 인사부서의 역할 정도는 ‘인사관련 이슈는 사업전략과 밀접하게 통합되고 있다.’, ‘인사책임자는 사업전략 수립과정에 중요한 공헌을 한다.’, ‘인사책임자는 최고경영자 의사결정에 중요한 영향을 미친다.’ 의 3 문항에 대한 리커트 5점 척도의 값을 합산하여 측정하였다.

가설 4. 인사부서가 잘 발달된 사업장일수록 모성보호관련법안의 제도화 정도가 높을 것이다.

#### 마. 공공성

공공성은 ‘매출액 대비 정부 또는 공공기관 대상 매출액이 차지하는 비중’으로 측정하였다. 공공 영역에 가까운 기업은 공공의 감시에 더욱 노출되고 정부정책에 예측되는 경향이 있다(Edelman 1992). 사업체의 매출비중을 높게 차지하고 있는 조직은 해당 사업체에 대한 통제력을 가질 것이다. 따라서 이 비중은 사업체가 공공정책에 얼마나 예측되는가를 측정하는 한 가지 기준이 될 수 있다.

가설 5. 정부/공공기관 대상 매출비중이 큰 사업체는 모성보호관련법안의 제도화 정도도 높을 것이다.

#### 바. 기업간 연결망

사업체가 가진 연결망은 ‘현재 가입되어 있는 경영자 단체나 협회의 개수’로 측정하였다. DiMaggio와 Powell(1983)은 강제적 동형화(coercive isomorphism), 모방적 동형화(mimetic isomorphism), 규범적 동형화(normative isomorphism) 개념을 제시하였다. 기업들이 서로 상호작용하며 비슷한 구조를 지니게 된다는 이 이론은 기업간의 연결망의 중요성을 부각시킨다. 각종 경영자 단체나 협회들은 조직들이 서로 정보를 주고받으며, 변화된 법적 환경에 대한 대응방식을 공유하는 통로가 될 것이다. 잘 발달된 연결망을 가진 기업은 2001년의 새로운 법적 환경에 대하여 더

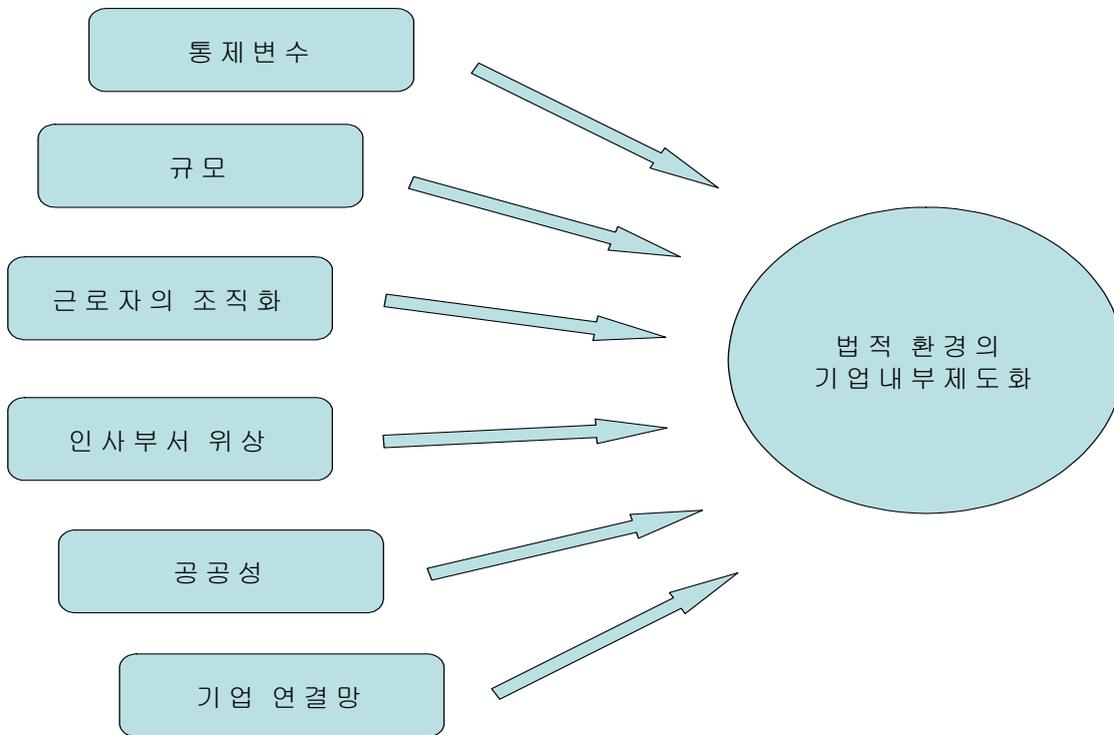
욱 신속하게 대응했을 것이다.

가설 6. 연결망이 발달한 사업체일수록 모성보호관련법안의 제도화 정도도 높을 것이다.

#### 4. 분석틀

본 연구는 조직이 법적 환경에 영향을 받을 것이라는 제도주의적 시각에서, 실제 데이터의 분석을 통해 이 법적 환경을 내부 제도화하는 과정에서 기업간 차이를 불러일으키는 요인들은 무엇인가를 살펴보고자 한다. 아래 그림에 제시된 변수군들이 각각 법적 환경의 기업내부 제도화를 촉진하는 요소로 작용하는지, 저해하는 요소로 작용하는지 알아본다.

[그림 1] 분석 틀



## IV. 분석결과

### 1. 기초통계치

#### 가. 조사대상자 속성

조사대상 업체들에 관한 기초통계치를 제시한다. 먼저 독립변수들에 대한 간단한 통계치는 다음과 같다.

<표 3> 기초통계치 1

	N	평균	표준편차
사업장연령	2003	20.79	13.89
여성근로자비율	1503	0.26	0.23
02년총자산(백만)	1871	735936.76	3851948.76
사업장근로자수	2001	284.11	1306.34
인사담당인력수	1991	4.52	12.10
정부공기관매출비중	1928	5.85	18.70

위의 독립변수들은 평균과 표준편차가 나타내는 대로 대체적으로 심하게 기울은(skewed) 형태를 취하고 있다. 사업장 연령은 평균 약 21년 정도였으며 여성근로자들의 비율은 26% 정도인 것으로 나타났다. 사업장근로자수는 평균이 284명이나, 표준편차가 1306에 이르러서 사업체 간의 차이가 크다는 것을 알 수 있다.

<표 4> 노조와 노사협의회 기초통계치

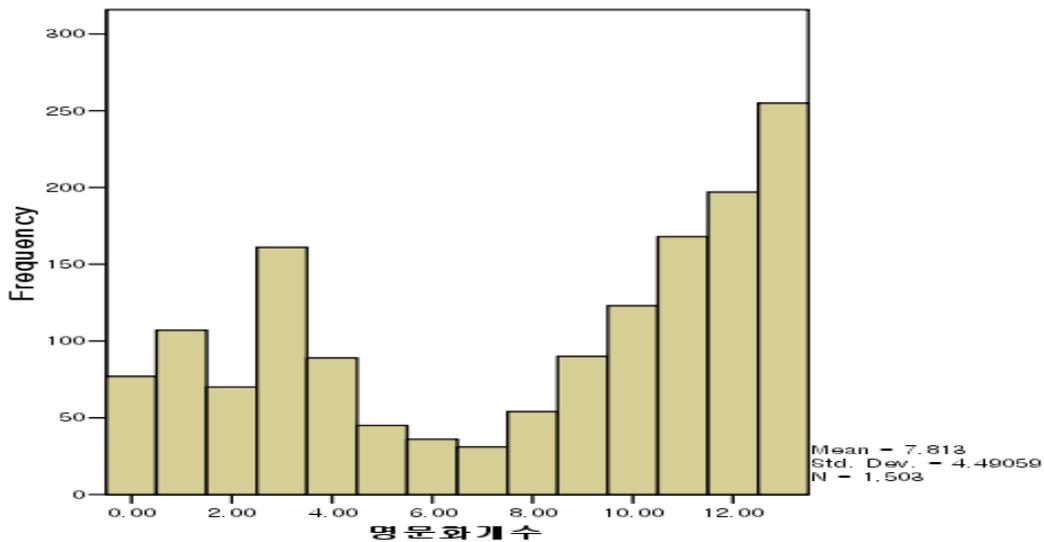
	사업장노조		노사협의회유무	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
없다	1281	64.96	487	24.25
있다	691	35.04	1521	75.75
합	1972	100.00	2008	100.00

노조를 가지고 있지 않은 사업장은 약 65%정도였으며, 노사협의회를 가지고 있지 않은 사업장은 25%정도였다. 대다수의 기업이 노동조합을 가지고 있지 않았지만, 노사협의회는 가지고 있었다.

#### 나. 모성보호관련법안의 제도화

한국의 사업체들은 13개의 모성보호관련법안중 몇 가지를 내부 제도화하여 명문으로 가지고 있을까? 이것에 대하여 히스토그램은 다음과 같이 나타난다.

[그림 2] 제도화정도 히스토그램



평균인 7.8개를 중심으로 사업체들이 양극화되어 있음을 관찰할 수 있다. 모성보호관련법안을 잘 제도화시킨 기업군들과 그렇지 않은 기업군들로 양분되어 나타났다.

## 2. 다변량 회귀분석결과

다음의 표에서는 각 변수군들이 모성보호관련법안의 제도화에 어떠한 영향을 미쳤는지 분석 결과를 제시한다.

<표 5> 회귀결과1 (최종모델제외)

		Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
		Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
	(Constant)		0.000		0.000		0.000		0.801
통제	사업장연령	0.13***	0.000	0.07*	0.010	0.12***	0.000	0.01	0.700
	여성근로자비율	0.15***	0.000	0.17***	0.000	0.15***	0.000	0.15***	0.000
규모	log자산							0.17***	0.000
	log사업장근로자수							0.10**	0.004
근로자 조직	사업장노조유무			0.00	0.988			-0.06	0.062
	노사협의회유무			0.28***	0.000			0.21***	0.000
인사부서 위상	인사담당인력수					0.12***	0.000	0.02	0.423
	인사부서역할정도					0.04	0.172	0.03	0.304
공공성	정부공기관매출비중								
기업 연결망	가입단체개수								
	N		1277		1413		1456		1308
	F		20.968		42.125		17.935		26.947
	R square		.142		.107		.047		.142

주 : \* P<.05, \*\* P<.01, \*\*\* P<.001

Model1, Model2, Model3에서는 규모를 통제하지 않은 상태에서 통제변수군, 근로자조직 변수군, 인사부서위상 변수군이 법률의 기업내부제도화에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보았다. 통제변수만 투입했을 때(Model1), 사업장의 연령이 유의미하게 제도화를 촉진하는 것으로 나타났다. 하지만 이것은 Model4에서 규모 변수들이 투입되면서 유의미성을 잃는다. 이것은 사업장의 연령과 규모가 정의 상관관계에 있으나, 사실 규모가 제도화를 촉진하는 중요한 요인이라는 것을 나타낸다. 실제 한국에서도 경제관련 시민단체의 감시의 목소리가 주로 대기업들을 향해 있다. 규모가 큰 조직이 공공의 관심과 감시의 대상이 되고, 정당성에 대한 요구(request for legitimacy)가 커진다는 설명이 적용되는 것을 알 수 있다.

Model2에서 규모를 통제하지 않고 노동자들의 조직을 고려했을 때에는, 사업장 노조 유무의 유의미성이 크게 떨어지는 것으로 나타난다. 하지만 규모를 고려했을 때(Model4), 노조유무변수의 유의미성은 크게 증가하고, 계수는 음의 부호를 갖는다. 이것은 같은 규모의 사업장 내에서는 노동조합을 갖고 있는 사업장이 그렇지 않은 사업장보다 모성보호 제도화를 더 적게 한다는 것을 말한다. 이 관계는 사업장의 규모가 클수록 노동조합을 갖게 되는 경향이 있기 때문에 규모를 고려하지 않은 상태에서는 발견할 수 없다.

인사부서만을 고려할 경우(Model3) 인사부서의 규모가 제도화에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타나지만, 인사부서의 규모는 사업장 규모와 높은 정의 상관관계에 있기 때문에 규모를 통제할 경우 인사부서규모는 유의미성을 잃는다(Model4). 이 경우 인사부서가 사업장에서 지니는 역할의 정도로 인사부서의 효과를 파악해야 하는데, 이 변수는 일관되게 유의미성을 지니지 않는 것으로 나타난다. 이는 한국의 상황에서는 인사부서가 조직이 법적 환경에 대응하는 통로역할을 잘 하지 못하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 6> 회귀결과2 (최종모델)

		Model 5	
		Beta	Sig.
	(Constant)		0.525
통제	사업장연령	0.01	0.655
	여성근로자비율	0.14***	0.000
규모	log자산	0.15***	0.000
	log사업장근로자수	0.09*	0.010
근로자	사업장노조유무	-0.06	0.059
조직	노사협의회유무	0.20***	0.000
인사부서	인사담당인력수	0.01	0.855
	인사부서역할정도	0.03	0.328
공공성	정부공기관매출비중	-0.05	0.061
기업 연결망	가입단체개수	0.07*	0.017
N		1277	
F		20.968	
R square		0.14	

주 : \* P<.05, \*\* P<.01, \*\*\* P<.001

최종모델을 보면 여성근로자의 비율이 높은 기업이 모성보호법안의 제도화를 많이 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 규모도 제도화를 촉진하는 것으로 나타났다. 따라서 가설1과 3은 지지되었다.

0.059의 유의미도 수준을 고려하는 한에서 해석해 본다면, 노동조합을 갖고 있지 않은 사업체들이 오히려 더욱 모성보호관련법안들을 제도화하였다. 이것은 가설3과 정반대의 결과이다. 노동조합의 성격상 근로자들의 권익을 보호하기 위해 기업에게 압력을 행사할 것이고, 법적 환경에 대한 제도화를 촉진할 것이라는 가설은 지지되지 못했다. 이 현상은 물질주의적 시각으로 설명이 가능하다. Williamson(1985)에 의하면, 기업 특화적(firm-specific) 기술이 사용되는 산업에서 근로자들의 이직은 커다란 비용을 수반하므로, 조직은 근로자들의 이직을 막기 위해 그들의 권리를 보호하는 정책을 사용하게 된다. 그리고 또한 노동조합이 근로자들의 권리를 보호하는 기능을 한다. 때문에 노동조합이 없는 조직은 노동조합의 기능을 보완하기 위해서 더욱 이러한 정책을 사용하게 된다. Edwards(1979)에 의하면 노동조합이 없는 조직은 노동조합의 발생을 막기 위해서 더욱 법령의 제도화를 진행시킨다. 위의 논의는 결국 법적 환경의 제도화가 노조를 갖고 있지 않은 기업에서 더욱 빨리 진행될 것이라는 추론으로 이어질 수 있다(Sutton et al. 1994).

노사협의회는 사업장노조유무와 달리 모성보호법안이 기업내에 제도화되는데에 도움을 주는 것으로 나타났다. 노사협의회는 사업체 내부의 조직이 아니라 정기적으로 노동자측과 사용자측이 만나 근로조건에 관한 규칙을 만드는 장이다. 노조가 있는 사업체들과 없는 사업체들에 대해서 각각 회귀분석을 실시해보면, 노사협의회는 노조가 없는 사업체에 한해서 유의미성을 갖는 것으로 나타난다.<sup>1)</sup> 노사협의회는 노조가 없는 사업체에 관해서 모성보호를 받아들일 것을 요구하는 제도역할을 한다.

정부/공공기관 대상 매출 비중은 가설과 정 반대로 다소 낮은 유의미성을 감안하여 해석한다면 제도화와 역의 관계를 지녔다. 이는 공공기관과 관계를 맺고 있는 기업들이 사회적 규범을 충실히 받아들이기 보다는 오히려 반대의 행동을 하고 있다는 것을 나타낸다. 공공기관과의 연계가 오히려 국가의 법적인 제재를 피할 수 있는 자원이 되어 규범에의 복종을 저해하는 것이라면 이것은 물질주의적인 입장(materialistic perspective)을 뒷받침하는 결과로 봐야 한다. 신제도주의적 입장에서 공공영역과 가까운(proximate to public sphere) 기업은 앞에서 살펴보았듯이 규범적 환경에 더욱 복종할 것을 요구받는다. 하지만 물질주의적 시각에서 보면 이 공공영역과 가깝다는 것은 오히려 사회적 규범의 적용으로부터 자유로울 수 있는 자원으로 둔갑할 수 있다. 특히 한국의 상황에서 정년퇴임한 공직자가 사기업의 간부로 많이 진출하고 있는 상황에서 이러한 설명은 더욱 신빙성을 얻게 된다.

네트워크변수는 유의미하게 제도화를 촉진하는 것으로 나타났다. 규모가 같은 기업이라도 다른 기업들과 네트워크를 많이 맺고 있는 기업들이 모성보호법안을 더욱 진행시켰다. 규모와 다른 조건들을 통제하고서도 네트워크의 효과는 나타나는 것을 보면, 연결망을 통해 법적 환경에 민감한 선도적인 기업들의 행태가 확산(diffusion)되고 있다고 결론내릴 수 있다.

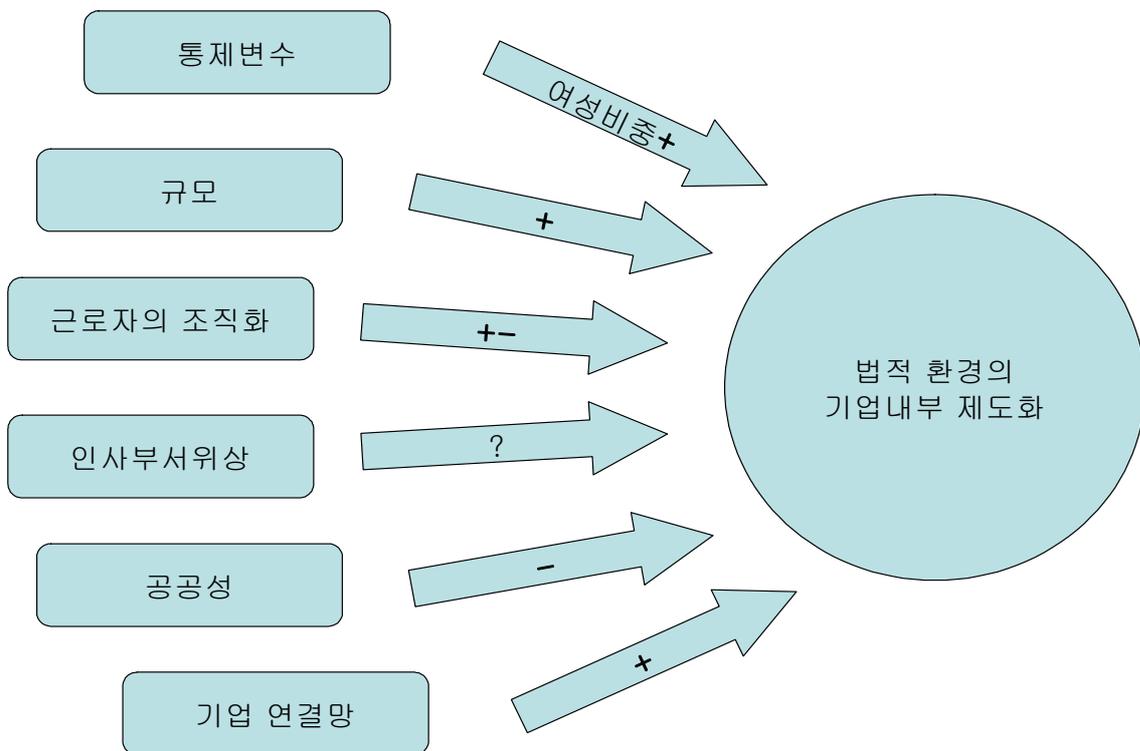
---

1) APPENDIX 1

## V. 결론

본 연구는 조직이 법적인 환경에 민감한 정도가 조직마다 어떻게 다른지를 경험적으로 살펴보고자 하였다. 이것은 모성보호관련법안들에 대하여 기업들이 얼마나 반응하고 있는지를 통해서 알아보았다. 먼저 조직의 구조와 행동은 법적인 환경의 영향을 받는다는 기존의 이론들을 검토하고, 어떤 조직이 법적인 환경에 더욱 민감한가에 대한 이론들을 검토하여 독립변수군들을 설정하였다. 종속변수를 모성보호관련법안을 제도화한 정도로 설정하여 다변량 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

[그림 3] 분석 결과



통제변수에서는 법률의 특성상 근로자중 여성비율이 제도화를 촉진했다. 규모와 기업연결망도 기업의 법률 제도화를 촉진했다. 근로자의 조직화에서는 예상과는 달리 노동조합이 없는 기업이 제도화를 더욱 많이 하는 것으로 나타났으며, 노사협의회는 제도화를 촉진하는 요소로 나타났다. 또한 가설과는 달리 기업의 공기업/정부 대상 매출이 높을수록 제도화는 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 각 이론적 입장을 뒷받침한 변수군

신제도주의적 입장(neoinstitutional perspective)을 뒷받침한 변수군	물질주의적 입장(materialistic perspective)을 뒷받침한 변수군
<p style="text-align: center;">규모</p> <p style="text-align: center;">노사협의회유무</p> <p style="text-align: center;">기업연결망</p>	<p style="text-align: center;">노조유무</p> <p style="text-align: center;">공공성</p>

결론적으로 기업은 신제도주의의 입장이 주장하는 정당성의 추구하고 물질주의적 입장이 말하는 효율성의 추구 모두를 가지고 있었다. 특히 노조가 없는 기업이 더욱 법률의 내부 제도화를 활발하게 한 것은 Williamson(1985)과 Edwards(1979)의 효율성 논의를 뒷받침하는 결과였다. 노동조합을 갖지 않은 기업은 정당성의 요구를 덜 받을 터인데, 모성보호관련법안을 더욱 많이 내부규칙으로 갖고 있었다. 규모와 기업 연결망은 신제도주의적인 입장에서 내놓는 가설을 지지하는 결과가 나왔다. 사회규범의 압력과 감시에 놓이게 되는 큰 기업들은 모성보호관련법안을 활발히 내부화하였다. 그리고 기업연결망은 법적 환경에 대응하는 방식의 확산(diffusion)을 가져오는 중요한 기제로 파악되었다. 공공성은 한국의 상황에서 신제도의적인 입장보다는 물질주의적인 입장을 뒷받침하는 결과로 나타났다.

## 참고문헌

- Baron, James N., Frank R. Dobbin, and P. Devereaux Jennings.(1986), "War and Peace: The Evolution of Modern Personnel Administration in U.S. Industry." *American Journal of Sociology* 92: 350-83.
- Blau, Peter M. and Richard A. Schoenherr.(1971), *The Structure of Organizations*. New York: Basic.
- DiMaggio PJ, Powell WW.(1983), The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *Am. Sociol. Rev.* 48:147-60.
- Edelman, Lauren B.(1990), Legal Environment and Organizational Governance: The Expansion of Due Process in the American Workplace. *The American Journal of Sociology.* 95: 1401-1440.
- \_\_\_\_\_.(1992), Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights Law. *The American Journal of Sociology.*97.1531-1576.
- \_\_\_\_\_. Suchman, Mark C.(1997), *The Legal Environments of Organizations*. *Annual Review of Sociology*, 23, 479-515.
- Edwards, Richard C.(1979), *Contested Terrain*, New York: Basic.
- EKland-Orson s, Martin SJ.(1988), Organizational compliance with court-ordered reform. *Law Soc. Rev.* 22:359-83.
- Fligstein, Neil J.(1985), THE Spread of the Multidivisional Form, 1919-1979. *American Sociological Review* 50: 377-91.
- Freeman, Alan.(1982), "Legitimizing Racial Discrimination through AntiDiscrimination Law; A Critical Review of Supreme Court Doctrine." Pp. 210-35 in *Marxism and Law*. edited by Piers Berine and Richard Quinney. New York: Wiley.
- Gable RW.(1953), NAM:Influential lobby or kiss of death? *J. Polit.* 15:254-73.
- Gordon, David M., Richard Edwards, and Michael Reich. 1982. *Segmented Work, Divided Workers*. London: Cambridge University Press.
- Hodson, Randy.(1978), "Laver in the Monopoly, Competitive, and State Sectors of Production." *Politics and Society* 8: 429-80.
- Jacoby, Sanford M.(1985), *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*. New York:Columbia University Press.

- Katz J.(1977), Cover-up and collective integrity: on the natural antagonism of authority internal and external to organization. *Soc. Probl.*25:3-xx.
- Meyer JW, Rowan B.(1977), institutionalized organization: formal structure as myth and ceremony. *Am. J. Sociol.* 83:340-63.
- Meyer, John W., and W. Richard Scott.(1983), *Organizational Environments*. Newbur Park, Calif: Sage.
- Pugh, D. S., D. J. Hickson, and C. R. Hinings.(1969), "An Empirical Taxonomy of Structures of Work Organizations." *Administrative Science Quarterly* 14:115-26.
- Ritual and Rationality, edited by John W. Meyer and W. Richard Scott. Beverly Hills, Calif: Sage.
- Sutton, John R., Dobbin, Frank, Meyer, John W. and Scott W. Richard.(1994), The Legalization of the Workplace. *The American Journal of Sociology* 99:944-971.
- Stone, Christopher.(1975), *Where the Law Ends: The Social Control of Corporate Behavior*. New York: Harper & Row.
- Scott, W. Richard.(1983), "The Organization of Environments: Network, Cultural and Historical Elements." Pp. 155-75 in *Organizational Environments: Tolvert PS, Zucker LG. 1983. Institutional Sources of Change in the formal Structure of Organizations: the diffusion of civil service reform, 1888-1935. Admin. Sci. Q.* 30:22-39.
- Tuchnet, Mark.(1984), "An Essay on Rights." *Texas Law Review*.
- Williamson, Oliver E.(1985), *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.
- \_\_\_\_\_.(1986), *Economic Organization*. New York: New York University Press.
- Wirt, Frederick.(1970), *The Politics of Southern Equality: Law and Social Change in a Mississippi County*. Chicago: Aldine.

<부표> 노동조합을 가진 사업체와 그렇지 않은 사업체의 회귀결과

	노조있는 사업체		노조없는 사업체	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.
(Constant)		0.342		0.632
사업장연령	-0.01	0.761	0.04	0.269
여성근로자비율	0.23***	0.000	0.10**	0.003
log자산	0.15**	0.005	0.13**	0.001
log사업장근로자수	0.09	0.139	0.10*	0.017
인사담당인력수	-0.02	0.707	0.01	0.685
인사부서역할정도	0.01	0.806	0.04	0.242
정부공기관매출비중	0.04	0.365	-0.09**	0.004
가입단체개수	0.14**	0.005	0.02	0.566
노사협의회유무	0.02	0.726	0.23***	0.000
N	426		851	
F	6.976		17.167	
R square	0.13		0.15	

주 : \* P<.05, \*\* P<.01, \*\*\* P<.001