

노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실행에 미치는 영향

정 선 영* · 송 다 영**

본 연구는 모성보호제도의 실시 영향에 미치는 다양한 요인 중 노동조합 내 여성 지위의 영향력을 알아보았다. 이를 위해 2007년과 2009년 사업체패널에 모두 참여하고 노동조합이 있는 437개의 사업체 자료를 분석하였다. 모성보호제도를 법정 모성보호제도와 비법정 모성보호제도로 나누어 살펴보았으며, 법정 모성보호제도의 실시수준을 설명하는 노동조합 내 여성 지위의 영향력은 다중로짓모델로 분석하였고 비법정 모성보호제도의 실시수준은 푸아송 회귀모델로 분석하였다. 그 결과, 1) 노조위원장이 여성이거나 2) 대의원 중 여성이 없는 사업체보다는 대의원이 없거나 3) 대의원 중 여성의 비율이 20% 이상인 사업체에서 법정 모성보호제도의 실시수준이 높은 것으로 나타났다. 한편, 비법정 모성보호제도의 실시수준에는 노조위원장이 남성일 때 더 높은 것으로 나타났다. 연구결과를 바탕으로 모성보호제도의 실행과 정착을 위한 제언을 하였다.

1. 연구의 필요성 및 목적

여성들의 경제활동이 증가하면서 일가족양립을 위한 제반 제도와 정책에 대한 사회적 관심이 증가하고 있다. 정부는 2000년대 이후 여성이 임신, 출산, 육아의 과정 동안에도 일을 지속시킬 수 있도록 다양한 차원의 일가족양립제도를 국가적 차원의 정책과제로 삼고 있다. 「저출산고령화기본사회계획」(새로마지플랜, 새싹플랜), 「Vision 2030」, 「가족친화사회환경조성촉진법」과 「남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률」 제정(2007년) 등이 그것이다. 모두 향후 한국 사회의 지속가능한 발전을 위해 여성의 경제활동참여 증가와 지속성을 확보하기 위한 다양한 차원의 정책적 노력과 지원을 담고 있다.

일가족양립제도 중 모성보호정책은 여성의 생리적·신체적 특성을 고려하여 여성들을 직장에서 특별히 보호하는 정책적 배려를 의미하며(유규창·김향아, 2006) 저출산 및 직장 내 성차별 문제를 해결하기 위해 필수적인 정책이라 할 수 있다. 모성보호정책은 1953년에 ‘산전후 60일의 유급생리휴가’ 조항을 시작으로 2001년 모성보호 관련 3법이 개정 및 공포되면서 다방면으로 제도가 확대되고 법적 근거가 더욱 공고해졌으나 정부의 재정적 지원과 감독이 부족하고 기업의 약한 시행의지

* 인천대학교 사회복지학과 전임강사

** 인천대학교 사회복지학과 부교수

와 가부장적 기업문화(임인숙, 2003)로 인하여 사업체별로 도입 및 실행 수준에서 큰 차이를 보이고 있다. 여러 실증적인 연구 결과는 사업체의 규모·사업체 매출액·사업체 내 여성의 비율·경영자의 기업윤리 인식·노동조합의 유무 등이 기업 내 모성보호 정책의 도입에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다(예: 강혜련·김태홍·김진호, 2001; 구자숙, 2009; 정혜선, 1995; 한국직업능력개발원, 2002). 이 중에서도 노동조합은 모성보호 정책이 형성될 때 의제화 과정에서부터 결정적인 역할을 해 온 조직으로(이지연, 2010), 노동조합은 고용주와의 공식적인 계약 협상을 통해 근로자의 복지 욕구를 충족시켜 주거나 고용주가 근로자의 노조몰입을 줄이기 위해 전략적 차원에서 욕구를 사전에 충족시켜 주는 방식 등을 통해 모성보호 정책의 도입 및 실행에 작용한다(이민우·이영진·한재창, 2008).

본 연구는 노동조합의 존재가 개별 사업체의 모성보호 정책 도입 및 실행에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구에서 나아가, 노동조합 내 여성의 지위가 모성보호 정책의 실행에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 여성들의 정치적 참여와 세력화가 모성보호정책의 형성에 결정적인 역할을 하고 있음에도 불구하고(이지연, 2010), 대기업 남성 근로자 중심이라고 평가받는 현재의 노동조합 활동에서 여성 근로자가 사업체 내 모성보호제도의 도입 및 실시에 어떠한 영향력을 행사하고 있는지에 대한 연구는 미비하다. 남성조합원의 이해는 여성조합원의 이해와 반드시 일치하지 않고 이해구조가 상이할 때 여성근로자의 이해는 여성간부가 보다 잘 반영할 수 있다는 사실(박태주, 2001; Heery & Kelly, 1988)을 바탕으로 여성근로자의 노동조합 내 지위가 모성보호제도를 비롯한 각종 양성평등제도의 도입 및 실시에 긍정적인 영향력을 미치리라는 점을 예측할 수 있을 뿐이다. 2000년대 이후 여성할당제를 통해 노동조합 내 여성간부의 수는 증가하였으나 가부장적인 기업 및 노동조합의 문화로 인하여 여성간부가 미치는 영향력이 제한적이라는 점(정지영, 2010; 정희선, 2007)은 노동조합 내 여성의 지위가 실질적인 영향력을 행사할 수 있는지에 대한 의문을 제기한다. 그러므로 본 연구에서는 노동조합 내 여성근로자의 지위를 중심으로, 이것이 여성근로자의 이해 및 요구와 직결되어 있는 모성보호제도의 실행에 어떠한 영향력을 미치는지 살펴보았다.

II. 선행연구

1. 모성보호제도 도입과 실시에 관한 연구와 영향 요인

국내 사업체의 모성보호제도 도입과 실시에 관한 연구는 크게 세 가지 흐름으로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째 흐름은 모성보호제도의 도입에 영향을 미치는 요인과 실시에 영향을 미치는 요인 간에 큰 차이가 있지 않다고 본다. 이들 연구는 도입 및 실시에 영향을 미치는 영향을 여러 가지 이론적 가설에 기초하여 살펴보고 모성보호제도의 도입 및 실시가 사업체에 미치는 영향을 조사하였다(예: 유규창·김향아, 2006; 이민우 외, 2008). 두 번째 흐름은 모성보호제도의 도입과 실제 실시시간에 괴리가 존재한다는 점에 착안하여 이러한 괴리를 설명하는 요인은 무엇이며 도입과 실시

의 괴리가 사업체의 성과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다(예: 구자숙, 2009; 정장훈·조문석·장용석, 2011). 세 번째 흐름은 모성보호제도의 강제성에 기초하여 법으로 강제된 제도와 그렇지 않은 제도의 도입 및 실시를 설명하는 요인은 무엇이며 강제된 제도와 그렇지 않은 제도의 실시가 어떠한 영향을 미치는지 조사하였다(예: 정장훈 외, 2011).

기업 내 모성보호제도의 도입을 실증적으로 분석한 연구결과를 살펴보면 다음과 같다. 사업체패널을 분석한 이민우 외(2008)의 연구는 탄력적 근무제도(예: 근무교대제, 탄력적 근무제도), 자녀양육 및 교육지원제도(예: 육아휴직, 자녀학비 보조), 근로자 지원 및 가족지원 제도(예: 근로자 휴양, 경조비)를 크게 가족친화제도로 보고, 가족친화제도의 도입을 결정짓는 요인과 가족친화제도 도입의 결과를 살펴보았다. 이 중 본 연구와 가장 밀접하게 관련있는 자녀 양육 및 교육지원제도의 선행요인 분석결과는 사업의 종류와 교육훈련투자비 등을 통제하였을 때 1) 인사관리 시 외부정보를 활용할수록 2) 노조가 있을수록 3) 여성인력 비율이 높을수록 4) 사업체의 크기가 클수록 제도의 도입수준은 높아진다는 것을 보여주고 있다. 구자숙(2009)의 연구도 이민우 외(2008)의 연구와 유사한 결과를 보여주고 있는데, 1) 공공부문에 속하는 사업체일수록 2) 해외지분이 20%가 넘을수록 3) 타사 벤치마킹의 수준이 높을수록 3) 노조가 있을수록 4) 여성의 비율이 적정수준이 될수록 5) 사업체의 크기가 클수록 더 많은 모성보호제도를 도입하는 것으로 보고하고 있다.

외부 자원과의 교류 혹은 외부로부터의 압력이 모성보호제도의 도입에 긍정적인 영향을 미치는 것에 대하여, 제도주의적 관점은 조직은 생존과 발전을 위해 제도적 환경에 순응할 필요가 있기 때문에(Meyer and Rowan, 1977) 성공적인 조직의 조직체계와 프로그램을 모방하는 과정을 통해 결과적으로 각 조직은 구조적 유사성을 띠게 된다고 설명한다. 이러한 관점에서 인사업무 담당자의 외부정보 활용(이민우 외, 2008)과 외부 기업단체와의 연계수준(유규창·김향아, 2006)은 모방을 통한 모성보호정책의 도입으로 설명될 수 있다. 또한, 정부의 영향력이 강력하게 미치는 공공부문의 사업체나 해외로부터의 투자가 많은 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 모성보호제도의 도입에 대한 압력을 많이 받기 때문에 도입 수준이 높아진다는 연구결과(구자숙, 2009)도 제도주의적 관점과 같은 맥락에 있다.

노조의 존재와 여성인력의 비율이 모성보호정책의 도입에 긍정적인 영향을 미치는 것에 대해 조직응용이론(Daft and Weick, 1984)은 노조의 존재는 근로자집단의 일-가족 갈등과 관련된 욕구를 해결하기 위해 모성보호제도의 도입을 촉진할 수도 있고, 반대로 사용자가 근로자의 노조몰입을 방지하기 위하여 자발적으로 모성보호제도를 도입하게 된다고 설명하고 있다. 또한, 여성근로자들은 일-가정 갈등을 경험할 확률이 높기 때문에 조직 내 여성근로자의 비율이 높다면, 조직은 여성근로자의 생산성 저하를 방지하기 위하여 필연적으로 모성보호정책을 도입하게 된다. 실제로 Wood, Menezes, Lasaosa의 연구(2003)는 여성근로자가 많을수록 모성보호제도를 더 많이 시행하게 된다는 점을 입증하였다. 그러나 구자숙(2009)은 여성근로자의 비율은 모성보호제도의 필요성뿐만 아니라 비용을 증가시킨다는 점에서 여성근로자의 비율이 모성보호제도의 도입과 선행적인 관계를 보이지 않는다고 하였다. 사업체패널을 분석한 결과에 의하면 여성근로자의 비율이 모성보호제도의 도입에 미치는 긍정적 영향이 부정적 영향으로 바뀌는 변곡점은 대략 65~70%가량인 것으

로 나타났다(구자숙, 2009).

사업체의 크기가 모성보호정책 도입에 긍정적인 영향을 미치는 것과 관련하여 이민우 외(2008)는 직접적으로 경제적 지원이 필요한 급여제나 인력손실을 일시적으로 감수해야 하는 휴직제도의 경우 여유자원이 필요하기 때문에 소기업보다는 대기업에서 모성보호정책이 더 많이 도입될 가능성이 높다고 설명하였다. 실제로 육아휴직 장려금이나 휴직급여의 경우 1,000명 이상의 대규모 사업장일수록 활용도 각각 39.5%, 63%로 높은 것으로 나타났다(한국직업능력개발원, 2002). 여유자원을 매출액과 관련지어 볼 때, 매출액이 높은 사업체일수록 모성보호제도를 비롯한 가족친화제도를 도입할 가능성이 높은 것으로 보고되고 있다(강혜련·김태홍·김진호, 2001).

이민우 외(2008)는 여러 가족친화제도의 도입이 조직의 성과에 미치는 영향을 살펴보았는데, 그 중에서 본 연구에서 다루고 있는 모성보호제도와 가장 근접한 자녀양육 및 교육지원제도의 도입수준은 이직률에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가족친화적 프로그램을 이용한 직원은 그렇지 않은 직원에 비해 더 높은 조직 애착력을 보이기 때문에 가족친화제도의 도입 및 실시는 유능한 직원을 유지하는데도 도움이 된다는 Grover와 Crooker(1995)의 연구결과와는 일치하지 않는다. 한편, 자녀양육 및 교육지원제도의 도입수준은 1인당 매출액에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이에 대해 혁신적인 가족친화제도를 도입하게 되면 조직의 명성을 높이는 무형적 자산을 얻게 되고 무형자산의 증가는 더 능력있는 직원을 고용할 가능성을 높이며(Hannaon & Milkovich, 1996; 이민우 외(2008)에서 재인용) 이렇게 고용된 인재는 더 높은 생산성을 가져오기 때문에 기업 가치는 향상되는 것이라고 설명하였다.

한편, 모성보호제도의 도입과 실시 사이에는 상당한 괴리가 존재하는 것으로 나타났다. 예를 들어, 1987년 「남녀고용평등법」에 법적 근거를 마련한 육아휴직제도는 1995년 한국경영자총협회의 조사에 의하면 실제 실행하는 사업체가 약 17%, 도입은 하였으나 실시하지 않는 사업체가 약 25%, 도입을 하지 않은 사업체가 약 58%인 것으로 나타났다(임인숙(2003)에서 재인용). 구자숙(2009)은 모성보호제도의 도입과 실시간에 존재하는 괴리에 영향을 미치는 요인을 조사하였는데, 공공부문에 속한 사업체일수록 도입과 실시간의 괴리가 적었는데 이는 공공부문은 제도와 현실 간에 괴리가 있을 경우 외부 감독 등에 보다 많이 노출되어 있기 때문으로 해석할 수 있다. 타사벤치마킹을 하는 수준이 높거나 인사전담부서가 있을수록 도입된 제도들이 실행될 확률이 높았는데, 이는 전문적 지식을 받아들이는 사업체 내·외부의 전문가 집단의 영향력으로 설명된다.

Baek, Kelly, Jang(2008)은 제도주의적 관점에서 법에 의해 규정된 가족친화정책과 법에서 규정되지 않은 가족친화정책의 도입 및 실시는 법에 의한 강제적 동형화와 전문적 지식에 의한 규범적 동형화가 각각 작용한다고 하였는데, 정장훈 외(2011)는 이에 기초하여 법정 모성보호제도와 비법정 모성보호제도의 도입이 1인당 매출액과 이직률에 미치는 영향 그리고 도입과 실시간의 괴리가 1인당 매출액과 이직률에 미치는 영향을 살펴보았다. 그 결과, 법정 모성보호제도의 도입수준은 1인당 매출액에 영향을 미치지 않는 반면에 비법정 모성보호제도의 도입수준은 1인당 매출액을 유의하게 높이는 것으로 나타났다. 이에 대해 추가적인 제도를 도입한다는 것은 상대적으로 조직이 구성원의 건강과 가치를 고려하고 있다는 신호를 줌으로써 조직목표 달성을 위한 구성원의 노력을

교환할 수 있으므로 조직의 성과가 향상된 것으로 해석할 수 있다고 하였다. 그러나 이직률의 경우는 이민우 외(2008)의 연구결과와 마찬가지로 법정 모성보호제도뿐만 아니라 비법정 모성보호제도의 도입수준이 영향을 미치지 않았다. 정장훈 외(2011)는 이에 대해 국내 사업체의 경우는 모성보호제도의 도입과 무관하게 조직구성원의 이직 의도가 결정되거나 복리후생에 대한 만족도에 있어 모성보호제도가 차지하는 비중이 미약할 수 있다는 가능성을 제시하였다. 한편, 법정 모성보호정책은 도입과 실시간에 괴리가 클수록 1인당 매출액이 낮아지는 것으로 나타났는데 이는 법적으로 강제되는 제도를 도입만 하고 제대로 운영하지 않을 경우 과도한 순응비용으로 인해 생산성을 저하시킬 뿐만 아니라 조직운영에 대한 구성원의 불신을 증폭시키고 사기를 저하시켜 조직성과에 부정적인 영향을 주는 것이라고 해석하였다. 반면에 비법정 모성보호정책은 도입과 실시간에 괴리가 크더라도 1인당 매출이 증가하였는데, 이는 실제 실시 여부와 상관없이 도입을 통해 부여되는 상징성의 효과로 인한 것이라고 설명하였다(정장훈 외, 2011).

2. 노동조합과 근로자복지

노동조합은 기업의 인적자원 관리에 큰 영향을 미친다는 점에서(Kocha and Capelli, 1984) 근로자복지에서 중요한 부분을 차지한다. 노사관계 시스템의 주요 기능 중 하나는 근로자와 사용자간에 발생하는 문제를 해결하기 위한 절차를 만드는 것으로(Katz, Kochan, & Weber, 1985) 노동조합은 다양한 요구를 추구하게 되는데 특히 근로자가 복지 개선을 요구할 때 조직은 근로자들의 노조몰입을 줄이기 위한 전략으로 관련 욕구를 사전에 충족시키기 위해 가족친화제도를 더 많이 시행하게 된다. 실증적 연구결과를 살펴보면, 사업체패널을 분석한 이민우 외(2008)의 연구는 다른 모든 조건이 동일할 때 노동조합이 있는 사업체는 모성보호제도를 포함한 자녀양육 및 교육지원제도의 도입 수준이 높은 것으로 나타났다. 또한, 노조가 있는 기업(약 15%)은 노조가 없는 기업(약 6%)에 비해 직장탁아를 갖추고 있는 경우가 많으며(송호근 1995; 구자숙(2009)에서 재인용), 산전후휴가제도 역시 노조가 활성화된 1987년 이후에 활발히 사용되었다는 사실(정혜선, 1995; 구자숙(2009)에서 재인용)은 노동조합이 가족친화정책에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여준다.

본 연구에서 다루고자 하는 모성보호제도에 초점을 맞춰 살펴보면, 2001년부터 2008년까지의 여성노동관련 단체협약안(한국노총, 2008)은 주로 모성보호, 일·가정양립, 남녀고용평등을 다루어 왔으며 모성보호관련 요구는 법으로 제공되는 수준을 넘어서 발전 수준이 높은 편인 것으로 나타났다. 그러나 공공이나 사업장 규모가 큰 조직은 노동조합이 제시한 단체협약 모범안보다 더 높은 수준의 여성노동관련 제도를 관철시키고 있는 반면에, 규모가 작은 사업체의 경우는 최소한 법기준의 규정 내용도 반영하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 사업체패널을 분석한 구자숙(2009)은 제도의 도입과 실행 사이에는 괴리가 존재한다는 점을 지적하며 모성보호제도의 도입과 실시에 영향을 미치는 요인을 나누어 살펴보았다. 그 결과, 노동조합이 있는 사업체는 모성보호제도를 더 많이 도입하고 있는 것으로 나타났으나 모성보호제도의 도입을 장려하는 역할을 했던 노동조합은 실제 제도의 실행에 대해서는 유의한 효과를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이러한 괴리는 모성보호 관

런 3법을 준수하고자 하는 노동조합의 의지는 반영되었으나 실제로 그 제도의 영향을 가장 많이 받는 여성근로자의 참여가 부족한데서 기인했으리라 예측 가능하다. 노동조합 존재여부를 넘어서서 노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시에도 미치는 영향을 살펴보기에 앞서, 노동조합 내 여성의 지위를 살펴보면 다음과 같다.

3. 노동조합 내 여성의 지위

지난 40여 년간 남녀 조합원수의 추이를 살펴보면, 여성조합원의 수는 1980년 이전까지는 꾸준히 증가하였으나 그 이후는 지속적인 감소세를 보이고 있다. 1987년 이후 여성 조합원의 수는 증가하였으나 남성 조합원의 수가 3배 이상 증가하면서 남녀 차이가 확대되기 시작하였다. 조직률의 추이를 살펴보면 1973~1982년에는 여성 조직률이 남성보다 높았으나 외환위기 이후 여성의 노조 조직률은 5% 수준에 머무르고 있다(이혜순, 2008). 여성 조합원수와 조직률의 감소로 인해 남성은 노동조합을 대표하고 주도하는 세력으로 자리잡고 있으며, 이로 인해 지도부에 참여하는 여성의 비율이 낮을 뿐만 아니라 여성이 교섭 대표에 참여하는 경우도 드물고 교섭의 내용도 여성들의 의사가 반영되는데 어려움이 있다(일다, 2005년 5월 16일). 한국노동연구원에서 2003년에 실시한 제2차 사업체패널의 분석결과에 의하면, 일반 조합원 중 여성의 비율은 약 21%이지만 여성위원장의 비율은 2.2%이었고 위원장을 포함한 여성임원의 전체의 비율은 약 12% 것으로 나타났다. 즉, 조합원 중 여성의 비율이 낮을 뿐만 아니라 과소대표의 문제까지 보이고 있다(이주희, 2007).

여성의 노동조합 참여율이 저조한 것에 대해 여성은 남성에 비해 정치에 관심이 적으며 직접적으로 관여하고 싶은 의향도 적다는 기존의 연구결과(예: Bernstein, 2005)는 여성의 소극적 성향에 초점을 맞춘다. 미국의 노동조합 자료를 분석한 결과에 따르면, 여성의 노조가입률은 남성보다 높지만 직접적인 참여수준은 낮은 것으로 나타났으며, 특히 투표를 통해 선출되는 역할인 경우에 이러한 성향이 더욱 극명하게 나타났다(Mellor, 1995). 그러나 최근에는 노동조합 내 여성근로자에 대한 성차별, 남성중심적인 노동조합으로부터 여성의 배제, 여성의 이해에 무관심한 노동조합의 태도가 여성의 참여를 어렵게 한다는 지적이 제기되고 있다(임남희, 2000). 임남희(2000)는 노동조합이 여성근로자의 이해와 요구를 대변하기 위하여 여성 관련 사안에 대한 노동조합의 관심과 이를 해결하고자 하는 노동조합의 의지, 모든 조합원의 참여를 보장하고 의사소통을 원활하게 하는 민주적인 구조, 충분한 여성간부의 수가 갖추어져 있어야 한다고 주장한다. 특히, 여성간부는 여성조합원의 의견을 반영하여 성차별 문제를 해소하는데 영향을 미치는 동시에 조합 내에서 여성관련 활동을 활성화시키는 필수적인 역할을 한다고 하였다.

박태주(2001)는 여성이 노동조합 간부로 더 활발하게 진출해야 하는 이유에 대하여 남성조합원의 이해는 여성조합원의 이해와 반드시 일치하지 않는다는 점 그리고 이해구조가 상이할 때 여성근로자의 이해는 여성간부가 보다 잘 반영할 수 있다는 점을 든다. 실제로 Heery 와 Kelly(1988)는 여성간부는 남성간부에 비해 여성들의 충원과 조직화에 더 높은 비중을 두며 단체교섭시 여성의 요구에 우선순위를 두는 경향이 있다고 밝혔다. 노동조합이라는 사회조직에서만 아니라 의회에

서도 여성의 진출은 여성정책 의제를 성공시키는 중요한 선행조건이다(Dahlerup, 2006; Moon, Chun, Kim, & Kim., 2008). 예를 들어, 여성할당제가 시작된 17대 국회의 남녀의원을 대상으로 한 연구(김원홍, 윤덕경, 최정원 외, 2008)에 따르면, 여성의원은 남성의원보다 더 많은 여성관련 법안을 발의하였을 뿐만 아니라 여성의원이 증가함에 따라 새로운 여성정책 의제가 등장하였고 여성의원이 많이 소속되어 있는 상임위원회일수록 여성관련 법률안이 상대적으로 많이 발의되었다.

여성지도력의 대표성에 대해 국제노동기구, 국제자유노련, 국제노총 아태기구와 같은 국제노동단체는 노동조합의 민주성이라는 측면에서 의사결정기구에 적어도 30%의 여성이 참여할 것을 추구하고 있다. 이에 따라, 전교조는 2001년에 여성할당제 관련 규약 개정안을 통과시켰으며 조합원의 60%가 여성이라는 점을 반영하여 할당제의 비율도 50%로 하였다. 민주노총도 2004년부터 임원, 대의원, 중앙위원을 대상으로 30% 여성할당제를 실시하고 있으며, 한국노총은 2006년부터 30% 여성할당제를 실시하고 있다. 여성할당제 실시 이후, 민주노총의 여성임원 비율은 2002년 10%에서 2007년 33.3%로 증가하였다(정지영, 2010). 한국노총의 경우도 여성할당제를 실시하기 이전 여성대역원의 비율은 평균 5.0%이었으나 2006년 여성할당제 첫 적용 이후 14.0%로 증가하여(한국노총여성위원회, n.d.) 여성할당제는 의사결정기구에 여성참여의 비율을 양적으로 증가시키는데 성공적이었다고 할 수 있다.

그러나 여성할당제를 통해 추구하고자 하였던 여성사업의 강화, 여성근로자의 조직률 제고, 조직 내 여성의 요구 반영과 같은 과제는 이루어지지 않고 있다는 지적이 제기되고 있다. 현실에서 많은 조직이 할당된 수만큼 여성위원을 선출하지 못하여 공식으로 남겨두고 있는 경우도 있으며(정지영, 2010), 의사결정기구에서 여성할당제 임원이 가진 표결권을 고려하여 여성후보의 공약이나 정치적 견해와 상관없이 각 진영에서 낙점한 사람을 여성할당제 후보로 출마시키는 경우도 있다(정희선, 2007). 이런 상황에서 할당제가 여성조합원들을 활동가 간부로 육성하는 것에 기여하고 있는지 그리고 할당제를 통해 선출된 여성간부가 여성의 이해와 요구를 대변하고 있는지에 대한 의문이 제기되고 있다(정지영, 2010).

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 사업체패널조사의 자료를 사용하였다. 사업체패널조사의 자료는 전국 30인 이상 사업체를 모집단으로 전국의 대표성 있는 1,500개 표본 사업체를 층화추출하여 2006년에 1차년도 조사를 시작으로 2년에 1회씩 수집되고 있으며 최종 패널유지율은 87.3%이다. 설문지 조사내용으로는 1) 사전설문지를 통해 수집되는 근로자 고용현황, 재무정보, 2) 인사담당자를 통해 수집되는 사업장 특성, 고용현황 및 고용관리, 보상 및 평가, 인적자원관리 및 작업조직, 인적자원개발, 3) 노사협의회 담당자나 노사관계업무 담당자를 통해 수집되는 노사관계, 4) 노동조합 대표나 노사협의회 근로

자 대표를 통해 수집되는 노사관계에 대한 정보가 있다(한국노동연구원, 2011). 본 연구에서는 wps2007과 wps2009에 모두 참여하고 사업체 내에 노동조합이 설립되어 있는 437개의 사업체가 분석에 사용되었다. 원인은 결과를 시간적으로 앞서야 한다는 인과관계의 기본가정에 기초하여, 모성 보호제도의 실시수준은 wps2009의 자료를 사용하였고 독립변인과 통제변인은 wps2007의 자료를 사용하였다.

2. 연구변인

가. 종속변인: 모성보호제도의 실시

모성보호제도의 실시에 대하여 사업체패널에서 제시된 17가지 모성보호제도 문항을 이용하였다. 사업체패널은 “모성보호제도 중 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사방침으로 실시하고 있는 것은 무엇입니까?”와 “귀 사업장에서 채택하고 있는 모성보호 조치들 중에서 실제로 잘 활용하고 있는 정책들을 모두 선택하여 주십시오”라는 두 가지 질문을 통하여 모성보호제도 실시 수준을 측정하고 있다. 본 연구에서는 이 중 후자를 통해 활용수준이 실제로 높은 모성보호제도에 초점을 맞추었다. 또한, 본 연구는 법으로 강제된 제도와 선택적으로 실시되는 제도는 서로 다른 요인에 의해 영향을 받는다는 점(Baek et al., 2008)에 기초하여 법으로 강제된 제도와 법으로 강제되지 않은 부수적 제도를 구분하기 위하여 「남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률」, 「근로기준법」, 「여성발전기본법」 등 모성보호 관련 법령을 중심으로 사업체패널자료에서 구분한 17가지 모성보호제도가 법으로 강제되었는지의 여부를 구분하였다.

〈표 1〉 각 모성보호제도의 법적 강제 여부

모성보호제도명	법적 강제 여부	
	wps2007	wps2009
육아휴직	○	○
법정출산휴가	○	○
직장보육시설	○	○
생리휴가	○	○
수유시간 보장	○	○
임신한 여성의 야간근무 제한	○	○
임신한 여성의 휴일근무 제한	○	○
임신한 여성의 초과근무 제한	○	○
임신한 여성의 유해업무 종사 금지	○	○
출산 후 1년 이내 유해업무 종사 금지	○	○
임신한 여성의 작업전환 시행	○	○
배우자 출산휴가(남성)	X	○

<표 1> 의 계속

모성보호제도명	법적 강제 여부	
	wps2007	wps2009
보육료 지원	X	X
수유공간 제공	X	X
태아검진휴가	X	o
유·사산 휴가	X	X
불임휴직제	X	X

제도의 법적 강제여부를 구분하면 다음 <표 1>과 같다. 사업체패널이 수집된 각 년도를 기준으로 1년 전에 관련 법령이 제·개정이 되었을 경우 법적 강제 여부가 있는 것으로 간주하였다. 2009년 사업체패널 자료에서 모성보호제도의 실시가 법적으로 강제되어 있는지는 2008년도의 법령을 기준으로 하였다. 모성보호제도의 실시수준을 설명하는 변인이 모델에 포함되지 않았거나 패널조사상 측정이 불가능한 경우를 고려하여 2007년 모성보호제도 실시수준을 통제하였으며, 이 때 2007년도 모성보호제도의 법적 강제 여부는 2006년도의 법령을 기준으로 구분하였다. 법적 강제 여부에 따라 나누어진 모성보호제도 중 현재 실시하고 이제도의 개수를 더하여 ‘법정 모성보호제도의 실시’변인과 ‘비법정 모성보호제도 실시’ 변인을 작성하였다.

나. 독립변인: 노동조합 내 여성의 지위

노동조합 내 여성의 지위는 2007년도를 기준으로 측정하였으며 크게 1)위원장의 성별과 2) 대의원 중 여성의 비율을 통해 살펴보았다. 위원장의 성별에 따라 ‘여성 노조위원장’ 변인에 대해 ‘예(1)’와 ‘아니오(0)’의 값을 부여하였다. 대의원은 투표를 통해 선출되며 조합의 예산심의, 의결, 조합의 조직형태 변경, 쟁의 등의 사항 결정에 참여하여 조합원의 이해와 요구를 조합에 반영하는 역할을 하는 직책으로 간부의 유형(예: 운영위원, 상무집행위원) 중 차지하는 비중이 가장 높다. 대의원 중 여성의 비율은 모든 노동조합에 대의원이 있는 것은 아니라는 점을 고려하여, 크게 1) 대의원 없음, 2) 대의원 중 여성 없음, 3) 대의원 중 여성의 비율 20% 미만, 4) 대의원 중 여성의 비율 20% 이상으로 나누었다. 분석에서는 가장 많은 비중을 차지하는 ‘대의원 중 여성 없음’이 준거집단으로 사용되었다.

다. 통제변인

본 연구의 관심은 노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시에 미치는 영향을 밝히는데 있으므로, 여러 연구(예: 구자숙, 2009, 이민우 외, 2008; 정장훈 외, 2011)에서 모성보호제도의 도입 및 실시를 설명하는 것으로 밝혀진 그 외의 변인을 모델에 투입하여 이러한 변인이 모성보호제도의 도입 및 실시에 미치는 영향력을 통제하였다. 통제변인으로는 1) 근로자 수, 2) 근로자 중 여성

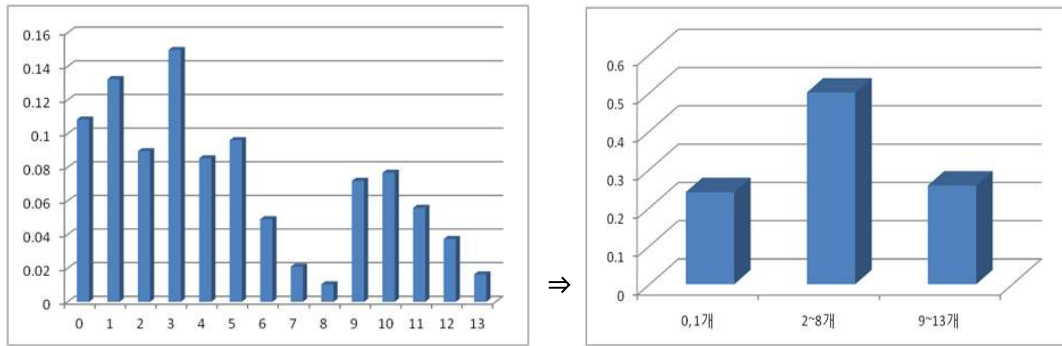
의 비율, 조합원 중 여성조합원의 비율, 여성근로자 중 조직원의 비율, 3) 1인당 매출액, 4) 시장수요, 경쟁전략으로 혁신에 대한 인식, 노사관계, 5) 복리후생제도의 수, 6) 공공부문 여부, 7) 법인의 종류, 8) 외국지분의 비율이 사용되었다. 본 연구에서는 추가적으로 본 연구에서는 상급단체의 종류와 가입여부를 모델에 투입하였는데, 이는 한국노총과 민주노총이 여성할당제를 실시한 시기와 할당제를 통해 실제로 여성이 대표직으로 선출된 수준이 다르다는 점과 미가입 노조의 경우 상급단체의 여성할당제 규정에 의해 영향을 받지 않는다는 점을 고려한 것이다.

시장수요 문항은 ‘시장수요는 빠르게 늘어나고 있다(1)’에서 ‘시장수요는 빠르게 줄어들고 있다(5)’라는 문항에 대해 응답한 것이며, 경쟁전략으로 혁신에 대한 인식은 ‘혁신은 경쟁전략의 핵심이다; 제품·서비스개발과 공정·프로세스혁신을 위해서 항상 연구개발을 수행한다; 다른 기업들이 우리 회사의 혁신을 모방한다’라는 보기를 선택한 경우에만 ‘예(1)’의 값을, 다른 보기(예: ‘연구개발에 투자하지 않고, 다른 기업에서 개발된 혁신들을 도입한다’)를 선택한 경우에는 ‘아니오(0)’의 값을 부여하였다. 전반적인 노사관계는 ‘매우 나쁘다(1)’에서 ‘매우 좋다(5)’의 값을 가진다. 복리후생제도의 수는 17가지의 제도의 실시에 대해 각각 ‘예(1)’라고 응답한 제도를 합한 것으로, 복리후생제도의 예로는 주거비 보조, 문화체육, 보험료, 경조비, 자녀학비 등이 해당된다.

비법정 모성보호제도의 실시수준을 설명하는 모델에서는 2007년 비법정 모성보호제도의 실시수준과 2009년 법정 모성보호제도의 실시수준을 통제변인으로 추가하였다. 이는 추가적으로 실시되는 비법정 모성보호제도의 경우는 독립변인이나 다른 통제변인의 영향력과 상관없이 이전에 실시했던 비법정 모성보호제도가 제도화된 상태로 그대로 실시될 가능성이 높기 때문이다. 또한, 비법정 모성보호제도의 실시수준을 설명하는 변인으로 법정 모성보호제도의 실시수준을 고려하였는데, 이는 실제로 두 변인 간에 중간 수준의 상관($r=0.70$)이 발견되어 법정 모성보호제도의 실시수준이 높아지면 독립변인이나 다른 통제변인의 영향력과 상관없이 자동적으로 비법정 모성보호제도의 실시수준이 높아질 가능성을 배제하기 위해서이다.

3. 분석방법

분석에 사용된 가중치로 p_wgt23 을 적용하였으며, 분석방법은 크게 다음과 같다. 첫째, 모델에 투입되는 각 변인이 법정 모성보호제도의 실시수준에 따라 어떠한 차이를 보이는지 살펴보았다. 또한 각 변인이 비법정 모성보호제도의 실시수준에 따라 어떠한 차이를 보이는지도 살펴보았다. 둘째, 법정 모성보호제도의 실시수준에 미치는 노동조합 내 여성 지위의 영향력을 회귀분석을 통해 분석하였다. 이 때, 법정 모성보호제도의 실시수준은 [그림 1]의 A에서 볼 수 있듯이 정규분포를 보이지 않고 있으므로 실시수준의 급격한 변화가 관찰되는 총 실시수준 ‘2개’와 ‘8개’를 이용하여 [그림 1]의 B와 같이 세 개의 범주로 나누었으며, 세 개의 범주를 종속변인으로 하는 다중로짓 회귀모델을 이용하여 자료를 분석하였다.



A: 법정 모성보호제도 실시수준 분포 B: 3집단으로 나누어진 분포

[그림 1] 실시되고 있는 법정 모성보호제도의 분포와 그 변형 (가중치 적용)

셋째, 비법정 모성보호제도의 실시수준은 0개인 경우가 64.2%, 1개인 경우가 26%, 2개 이상인 경우가 9.8%로 푸아송(Poisson) 분포와 유사한 형태의 분포를 보이고 있다. 또한, <표 2>에서 볼 수 있듯이 평균과 분산이 같다는 푸아송 분포의 기본가정을 대체적으로 충족시키고 있으므로, 본 연구에서는 비법정 모성보호제도의 실시수준에 대한 노동조합 내 여성 지위의 영향력을 분석하기 위해 푸아송 회귀모델을 사용하였다.

<표 2> 2009년 비법정 모성보호제도 실시수준의 기술분석

변 인	사례수	평균	표준편차	분산
비법정 모성보호제도의 실시수준	437	.71	.94	.88

IV. 연구결과

1. 모성보호제도 실시수준에 따른 변인의 차이

<표 3>은 실시되고 있는 모성보호제도를 실시수준에 따라 제시한 것이다. 법정 모성보호제도 중에서는 법정출산휴가(77%), 생리휴가(67.3%), 육아휴직(61.5%)의 순으로 실시수준이 높았으며, 비법정 모성보호 중에서는 유·사산 휴가(32.1%), 수유공간 제공(9.0%), 직장보육시설(4.7%)의 순으로 실시수준이 높았다. 법정 모성보호제도의 실시수준이 비법정 모성보호제도의 실시수준보다 높지만, 2008년에 법으로 새롭게 규정된 태아검진휴가의 경우는 실시수준이 0.7%로 매우 저조하다는 것을 알 수 있다.

<표 3> 2009년 모성보호제도의 실시 (가중치 적용)

법정 모성보호제도	개	(%)	비법정 모성보호제도	개	(%)
법정출산휴가	336	(77.0)	유·사산 휴가	140	(32.1)
생리휴가 (무급이나 유급)	294	(67.3)	수유공간 제공	39	(9.0)
육아휴직	269	(61.5)	직장보육시설	21	(4.7)
배우자 출산휴가(남성)	225	(51.4)	불임휴직제	19	(4.4)
임신한 여성의 야간근무 제한	147	(33.6)			
임신한 여성을 유해 업무에 종사시키지 않음	145	(33.3)			
임신한 여성의 초과근무 제한	140	(32.0)			
임신한 여성의 휴일근무 제한	137	(31.3)			
임신한 여성에게 작업전환 시행	115	(26.4)			
건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음	109	(25.0)			
보육료 지원	68	(5.5)			
수유시간 보장	63	(4.4)			
태아검진휴가	47	(0.7)			

법정 모성보호제도의 실시수준에 따라 각 변인의 차이를 살펴본 결과는 <표 4>에 제시되어 있다. <표 4>에 의하면, 여성 노조위원장 여부, 여성 대의원의 비율, 근로자 중 여성의 비율, 조합원 중 여성조합원의 비율, 여성근로자 중 조직원의 비율, 시장수요의 감소, 경쟁전략으로서의 혁신의 중요성, 노사관계, 공공부문 여부, 법인의 종류에서 차이가 있었다. 예를 들어, 모성보호제도 실시수준이 높아질수록 여성 노조위원장의 비율이 높아졌으며($F(1.46, 2217.19) = 8.46, p<.01$) 여성대의원 비율이 20%가 넘는 경우도 증가하였다($F(1.89, 1088.12) = 18.14, p<.001$). 사업체의 특징을 살펴보면, 시장수요가 감소하다고 인지하는 정도가 높을수록 모성보호제도의 실시수준이 낮은 반면에($F(2, 1513) = 13.66, p<.001$), 경쟁전략으로 혁신을 중요하게 여기거나($F(1.99, 3015.37) = 3.07, p<.05$) 노사관계가 좋다고 인식할수록($F(2, 1513) = 3.75, p<.05$) 법정 모성보호제도의 실시수준은 높았다.

<표 4> 2009년 법정 모성보호제도의 실시 (가중치 적용)

변 인	0,1개	2~8개	9~13개	집단간 비교
독립변인				
여성 노조위원장	.21%	1.1%	6.53%	$F(1.46, 2217.19) = 8.46^{**}$
대의원 없음	2.35%	9.87%	13.4%	$F(1.93, 1114.50) = 2.77$
여성 대의원 있음: 20% 미만	12.92%	22.39%	24.07%	$F(1.92, 1107.85) = 1.12$
여성 대의원 있음: 20% 이상	2.36%	8.62%	31.4%	$F(1.89, 1088.12) = 18.14^{***}$
통제변인				
근로자 수	175.90 (45.05)	244.76 (32.95)	468.26 (105.16)	$F(2, 1513) = 0.00$

〈표 4〉의 계속

변 인	0,1개	2~8개	9~13개	집단간 비교
근로자 중 여성의 비율	.08(.01)a	.20(.02)b	.33(.03)c	F(2, 1513) = 31816.63***
조합원 중 여성조합원의 비율	.07(.02)a	.18(.02)b	.31(.05)c	F(2, 1513) = 4980.64***
여성근로자 중 조직원의 비율	.29(.04)a	.38(.04)ab	.40(.04)b	F(2, 1513) = 196.32***
1인당 매출액	1458.13 (918.16)	6417.03 (2537.36)	3548.84 (1128.44)	F(2, 1374) = 0.00
민주노총 소속	23.24%	31.18%	47.02%	F(1.99, 3009.94) = 2.94
미가입 노조	10.63%	16.29%	6.89%	F(1.89, 2859.00) = 1.38
시장수요 감소	3.63(.12)a	2.95(.12)b	2.72(.17)b	F(2, 1513) = 13.66***
혁신은 경쟁전략의 핵심	32.32%	45.11%	57.17%	F(1.99, 3015.37) = 3.07*
노사관계 좋음	3.86(.09)ab	3.76(.08)a	3.95(.11)b	F(2, 1513) = 3.75*
복리후생제도의 수	3.17(.40)	6.70(.36)	7.30(.57)	F(2, 1513) = 0.06
공공부문	.32%	3.61%	8.48%	F(1.90, 2877.32) = 18.80***
개인법인	5.84%	.12%	3.1%	F(1.26, 1908.68) = 4.02*
학교/의료법인	2.22%	9.51%	16.07%	F(1.83, 2778.06) = 3.43*
회사이외법인(재단, 사단, 종교)	.52%	7.55%	16.48%	F(1.20, 1809.51) = 6.09**
외국지분 20% 이상	7.87%	5.18%	9.65%	F(1.83, 2764.28) = 0.71
2007년도 법정 모성보호제도의 실시수준	1.84(.34)	3.45(.27)	5.81(.47)	F(2, 1513) = 0.37

*** p<.001; ** p<.01; * p<.05

a, b, c : 다른 알파벳은 유의한 차이를 의미; ab는 a, b 모두와 유의한 차이가 없다는 것을 의미

각 변인에 따라 비법정 모성보호제도의 실시수준에 어떠한 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 5>에 제시되어 있다. 비법정 모성보호제도의 실시수준은 여성노조위원장 여부, 대의원 중 여성의 비율, 근로자 중 여성의 비율, 조합원 중 여성조합원의 비율, 여성근로자 중 조직원의 비율, 시장수요의 감소, 노사관계, 공공부문 여부, 법인의 종류에서 차이가 있는 것으로 나타나 대체적으로 법정 모성보호제도 실시수준의 차이를 설명하는 변인과 유사한 특징을 보였다. 그러나 여성 노조위원장 비율의 경우는 법정 모성보호제도 실시에 따른 여성 위원장의 비율과 방향성이 다르게 나타났다. 비법정 모성보호제도를 1가지 실시하는 사업체의 약 5.5%에 여성 위원장이 있었지만 2가지 이상을 실시하는 사업체의 약 4.9%에만 여성 위원장이 있어, 모성보호제도의 실시수준과 여성위원장 비율의 선형적 관계를 보여주었던 법정 모성보호제도의 결과와는 다른 양상을 보였다.

〈표 5〉 2009년 비법정 모성보호제도의 실시 (가중치 적용)

변 인	0	1	2~4	집단간 비교
독립변인				
여성 노조위원장	.34%	5.53%	4.9%	F(1.54,2333.16) = 9.57**
대의원 없음	4.55%	16.85%	13.43%	F(1.96, 1130.55) = 4.31*
여성 대의원 있음: 20% 미만	18.46%	19.51%	31.15%	F(1.94, 1119.21) = 0.84
여성 대의원 있음: 20% 이상	5.7%	23.13%	25.28%	F(1.84, 1062.67) = 9.79***
통제변인				
근로자 수	191.29 (23.05)	247.56 (37.20)	886.16 (248.72)	F(2, 1513) = 0.00
근로자 중 여성의 비율	.12(.01)a	.32(.04)b	.35(.04)b	F(2, 1513) = 25723.12***
조합원 중 여성조합원의 비율	.11(.01)a	.31(.05)b	.30(.06)b	F(2, 1513) = 4545.01***
여성근로자 중 조직원의 비율	.32(.03)a	.44(.05)b	.40(.07)ab	F(2, 1513) = 182.00***
1인당 매출액	5443.58 (2053.75)	2929.75 (937.76)	2721.15 (1844.42)	F(2, 1374) = 0.00
민주노총 소속	28.55%	35.26%	51.05%	F(1.94, 2942.37) = 1.96
미가입 노조	10.74%	17.24%	12.59%	F(1.97, 2978.18) = 0.70
시장수요 감소	3.26(.10)a	2.86(.17)b	2.64(.14)b	F(2, 1513) = 6.63**
혁신은 경쟁전략의 핵심	39.31%	47.96%	66.08%	F(1.93, 2919.33) = 2.72
노사관계 좋음	3.80(.06)a	3.82(.13)ab	4.08(.16)b	F(2, 1513) = 4.88**
복리후생제도의 수	6.06(.27)	6.90(.58)	7.33(1.07)	F(2, 1513) = 0.01
공공부문	1.97%	3.93%	14.92%	F(1.92, 2911.44) = 25.68***
개인법인	2.73%	.22%	6.11%	F(1.15, 1745.79) = 1.72
학교/의료법인	3.88%	12.7%	31.9%	F(1.98, 2991.80) = 9.02***
회사이외법인(재단, 사단, 종교)	2.04%	20.42%	11.86%	F(1.38, 2095.34) = 18.73***
외국지분 20% 이상	5.97%	7.5%	12.14%	F(1.88, 2848.88) = 0.84
2007년도 비법정 모성보호제도의 실시수준	.62(.08)a	1.44(.14)b	1.97(.39)b	F(2, 1513) = 9.90***
2009년 법정 모성보호제도의 실시수준	2.42(.22)a	7.30(.44)b	10.50(.30)c	F(2, 1513) = 6.36**

*** p<.001; ** p<.01; * p<.05

a, b, c : 다른 알파벳은 유의한 차이를 의미; ab는 a, b 모두와 유의한 차이가 없다는 것을 의미

2009년 비법정 모성보호제도의 실시수준은 2007년 비법정 모성보호제도의 실시수준 및 2009년 법정 모성보호제도의 실시수준과 정적인 관계를 보이고 있다. 모성보호제도의 실시수준은 법적 규정 여부와 상관없이 공통군을 형성하는 변인(예: 대의원 중 여성의 비율, 근로자 중 여성의 비율)에 따라 유의한 차이를 보이고 있지만, 2009년에 법정 모성보호제도를 통제한 이후에는 어떠한 변인에 의해 비법정 모성보호제도의 실시수준이 설명되는지 살펴볼 필요가 있다.

2. 모성보호제도의 실시수준에 미치는 노동조합 내 여성 지위의 영향력

<표 4>와 <표 5>에서 살펴본 변인 중에서 ‘근로자 중 여성의 비율’과 ‘조합원 중 여성의 비율’은 높은 상관을 보였고, ‘공공부문’ 역시 재단의 종류와 높은 상관을 보였으므로, ‘조합원 중 여성의 비율’과 ‘공공부문’은 분석에서 제외되었다. 또한, 근로자 수와 1인당 매출액은 로그값을 취하여 모델에 투입되었다. 법정 모성보호제도의 실시수준은 다중로짓 회귀모델을 이용하여 분석하였으며, 비법정 모성보호제도의 실시수준 분석에는 푸아송 회귀모델이 사용되었다.

2009년 법정 모성보호제도의 실시수준을 크게 세 가지로 나누어 살펴본 결과는 <표 6>의 A에 제시되어 있다. 모든 조건이 동일할 때, 노조위원장이 여성인 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 낮은수준(0, 1개)에 비해 중간수준(2~8개)의 모성보호정책을 실시할 확률이 높은 것으로 나타났다(coef.=29.44, $p<.001$). 한편, 모성보호정책이 중간수준과 높은수준(9~13개)으로 실시되는 사업체의 차이는 노조위원장의 성별로는 설명되지 않았으나 대의원 여부 그리고 대의원 내 여성의 비율에 의해 설명되었다. 대의원 중 여성이 없는 사업체에 비해 대의원 자체가 없는 사업체가 중간수준에 비해 높은수준의 모성보호정책을 실시할 확률(상대위험비율: relative risk ratio[RRR])은 $7.54(=\exp(2.02))$ 배 높았으며, 대의원 중 여성이 없는 사업체에 비해 대의원 중 여성의 비율이 20%가 넘는 사업체에서 중간수준에 비해 높은수준의 모성보호정책을 실시할 확률(RRR)은 $6.96(=\exp(1.94))$ 배 높은 것으로 나타났다. 즉, 대의원은 있으나 여성이 없거나 여성의 비율이 20% 미만인 사업체에 비해 대의원이 없거나 대의원 중 여성의 비율이 20% 이상인 곳에서 법으로 강제된 모성보호제도를 실시할 확률이 높았다.

<표 6>의 B는 2009년 비법정 모성보호제도 실시수준을 푸아송 회귀모델로 분석한 결과를 보여 준다. 모든 조건이 동일할 때, 노조위원장이 여성인 사업체에서 실시되고 있는 추가적인 모성보호제도의 개수(log count)는 위원장이 남성인 사업체에 비해 .56 적었다. 대의원 존재 여부나 대의원 중 여성의 비율은 비법정 모성보호제도의 실시에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 법정 모성보호제도의 실시수준에는 노동조합 내 여성의 지위가 유의하고 긍정적인 영향을 미쳤으나, 비법정 모성보호제도의 실시수준에는 노동조합 내 여성의 지위가 부분적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 2009년 모성보호제도의 실시 (가중치 적용)

	A: 2009년 법정 모성보호제도의 실시		B: 2009년 비법정 모성보호제도의 실시
	0,1개 (vs. 2~8개) coef. (lin.s.e.)	9~13개 (vs. 2~8개) coef. (lin.s.e.)	coef. (lin.s.e.)
독립변인			
여성 노조위원장	-29.44 (1.70)***	2.63 (1.52)	-0.56 (0.23)*
여성 대의원 비율			
대의원 없음	-0.69 (1.12)	2.02 (0.79)*	-0.62 (0.37)
여성 대의원 있음: 20% 미만	0.27 (0.98)	0.93 (0.59)	-0.16 (0.21)
여성 대의원 있음: 20% 이상	1.41 (1.19)	1.94 (0.64)**	-0.38 (0.27)
통제변인			
근로자 수(로그)	0.11 (0.23)	0.23 (0.25)	0.01 (0.07)
근로자 중 여성의 비율	-4.23 (2.10)*	-0.82 (1.37)	1.05 (0.43)*
여성근로자 중 조직원의 비율	-0.12 (0.77)	-0.73 (0.59)	0.20 (0.33)
1인당 매출액(로그)	-0.28 (0.12)*	0.01 (0.17)	-0.14 (0.05)**
상급단체 소속			
민주노총 소속	1.50 (0.68)*	0.10 (0.46)	-0.24 (0.20)
미가입 노조	0.45 (0.62)	-0.89 (0.74)	0.11 (0.27)
시장수요 감소	0.82 (0.24)**	0.44 (0.25)	-0.22 (0.10)*
혁신은 경쟁전략의 핵심	-0.28 (0.50)	0.05 (0.54)	-0.27 (0.16)
노사관계 좋음	0.19 (0.35)	0.03 (0.31)	-0.04 (0.12)
복리후생제도의 수	-0.09 (0.08)	0.09 (0.08)	0.03 (0.04)
법인의 종류			
개인법인	1.33 (1.78)	3.04 (1.40)*	-0.03 (0.31)
학교/의료법인	0.07 (1.05)	-0.28 (0.93)	-0.34 (0.25)
회사외법인(사단, 종교)	-2.22 (1.10)*	0.31 (0.71)	0.51 (0.30)
외국지분 20% 이상	0.16 (0.69)	-0.08 (0.80)	0.40 (0.17)*
2007년도 법정 모성보호제도의 실시수준	-0.23 (0.10)*	0.25 (0.08)**	-
2007년도 비법정 모성보호제도의 실시수준	-	-	0.03 (0.04)
2009년 법정 모성보호제도의 실시수준	-	-	0.27 (0.03)***
상수	-1.42 (2.13)	-5.59 (2.70)*	-1.29 (0.91)
	n=437		n=437
	F(38, 399) = 44.29***		F(20, 417) = 22.46***

*** p<.001; ** p<.01; * p<.05

준거집단: 대의원 중 여성 없음, 한국노총 소속, 회사법인

V. 논의 및 결론

본 연구는 노동조합이 모성보호제도의 도입 및 실시에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구(예: 강혜련 외, 2001; 구자숙, 2009)를 바탕으로 노동조합 내 여성의 지위에 따라 모성보호제도의 실시에 어떠한 차이가 있는지 살펴보았다. 분석을 위해 사업체패널의 wps2007과 wps2009에 모두 참여하였고 노동조합이 설립되어 있는 사업체의 자료를 사용하였으며, 법정 모성보호제도와 비법정 모성보호제도를 나누어 살펴보았다. 주요 연구결과와 그에 따른 함의는 다음과 같다.

첫째, 법정 모성보호제도 중 법정출산휴가(77%), 생리휴가(67.3%), 육아휴직(61.5%) 등의 순으로 실시수준이 높았다. 이는 비법정 모성보호제도의 실시수준이나 최근에 법으로 강제된 모성보호제도(예: 태아검진휴가)의 실시수준보다는 높은 것이라 할 수 있으나 도입의 역사에 비해 실시 수준의 발전 정도는 더디다고 할 수 있다. 예를 들어, 육아휴직의 경우 1987년 법적 근거를 마련하였으나 20여년이 지난 지금에도 노동조합이 있는 사업체는 모성보호제도의 실시수준이 높은 것으로 보고되고 있음에도 불구하고 이들 사업체의 약 40%에서는 육아휴직은 실시되고 있지 않다. 이는 여성의 취업률이 증가하고 일가정양립이 국가적 차원의 정책과제로 여겨지고 있는 현 상황에서 법정 모성보호제도 실시의 시급성을 보여준다.

둘째, 노동조합이 있는 사업체만을 대상으로 한 본 연구에서 법정 모성보호제도와 비법정 모성보호제도의 실시수준에 따라 차이가 있는 것으로 밝혀진 요인(예: 근로자 중 여성의 비율, 공공부문 여부)은 전체 사업체를 대상으로 한 기존의 연구에서 모성보호제도의 실시수준에 따라 차이가 있는 것으로 보고된 요인과 대부분 일치하였다. 모성보호제도의 실시수준에 영향을 미치는 것으로 알려진 요인을 통제하였을 때, 노동조합 내 여성의 지위를 보여주는 여성 노조위원장 여부와 대의원 중 여성의 비율은 법정 모성보호제도와 비법정 모성보호제도의 실시수준을 유의하게 설명하였다.

셋째, 법정 모성보호제도의 경우는 노조위원장의 성별이 여성일 때 낮은수준에 비해 중간수준의 모성보호정책을 실시할 확률이 높았다. 또한, 대의원이 없거나 대의원 중 여성의 비율이 20% 이상일 때는 중간수준에 비해 높은수준의 모성보호정책을 실시할 확률이 높았다. 이는 여성 노조위원장 여부와 대의원 중 여성의 비율이라는 노동조합 내 여성의 지위가 각각 다른 수준의 모성보호제도 실시수준에 영향을 미치고 있음을 보여준다. 예를 들어, 전체 사업체에서 여성 노조위원장이 있는 사업체의 비율은 미비하지만, 여성 위원장의 존재는 모성보호제도를 전혀 실시하지 않거나 1개를 실시하는 낮은 실시수준을 벗어나 중간수준으로 사업체의 모성보호제도 실시수준을 이끄는 데 성공적이었다. 또한, 중간수준에서 높은수준으로 모성보호제도의 실시수준을 올리는 데는 여성 노조위원장이 아닌 20% 이상의 여성 대의원 비율이 작용했다. 즉, 일정수준으로 모성보호제도의 실시수준을 올리는 데는 여성 노조위원장이 그 역할을 할 수 있지만, 그 이상으로 실시수준을 올리고자 할 때에는 노동조합 내에 여성 대의원의 비율이 20% 이상이 되어야 가능하다는 것을 보여준다. 한편, 모든 조건이 동일할 때 대의원은 있으나 대의원 중 여성이 전혀 없는 사업체에 비해서 대의원이 없는 사업체가 법정 모성보호제도를 높은수준에서 실시하고 있는 것으로 밝혀졌는데, 대의원이 남성으로만 구성되어 있는 대의원 회의보다는 모든 조합원이 참여하는 총회가 여성조합원

의 이해와 요구를 반영하는데 더 효과적이었으리라 추론할 수 있다.

넷째, 비법정 모성보호제도의 경우는 노조위원장이 남성일 때 더 많은 비법정 모성보호제도를 실시하는 것으로 나타났다. 이는 여성 노조위원장은 법정 모성보호제도의 실시에는 긍정적인 영향력을 미치지만 비법정 모성보호제도의 실시에는 오히려 부정적으로 작용한다는 것을 의미한다. 비법정 모성보호제도의 실시수준이 법정 모성보호제도의 실시수준과 같이 여성 위원장 존재여부나 대의원 중 여성의 비율과 정적인 관계를 맺으리라 기대할 수도 있으나, <표 1>에서 볼 수 있듯이 법정 모성보호제도의 총합이 커질수록 비법정 모성보호제도의 총합은 줄어들고 있기 때문에 법정 모성보호제도의 실시수준에 미쳤던 노동조합 내 여성 지위의 영향력은 비법정 모성보호제도의 실시수준에서 동일하게 나타나지 않을 확률이 있다. 예를 들어, 현재 약 51%의 실시율을 보이고 있는 배우자 출산휴가는 기존 연구에서 비법정 모성보호제도로 구분되어 분석에 사용되었으나 본 연구에서는 법정 모성보호제도로 구분되었고, 본 연구의 분석에서 비법정 모성보호제도에 속하고 실시율이 약 32%인 유·사산휴가는 최근에 법적 근거를 마련하여 법정 모성보호제도에 속하게 되었으므로 비법정 모성보호제도 실시에 대한 이후의 연구결과는 본 연구의 결과와 또 다를 수 있다. 또한, 실시율이 높은 비법정 모성보호제도가 점차 법정 모성보호제도로 분류되고 있는 현상은 비법정 모성보호제도의 실시수준이 높은 사업체는 여러 변인에 의해 통제가 이루어진다고 하여도 극단적인 특성을 가질 확률이 높기 때문에 법정 모성보호제도의 실시수준과 정적인 관계를 형성하고 있는 여성 노조위원장의 영향력이 반대로 나타날 가능성이 있는 것이다.

본 연구 결과는 여성 노조위원장 및 여성 대의원 비율이 법정 모성보호제도의 실시수준에 미치는 긍정적인 영향력을 입증함으로써 그 동안 남성 중심적이라고 여겨졌던 노동조합 활동에서 여성의 역할을 조명할 수 있는 계기를 마련해 주었다는데 의의가 있다. 양대 상급단체에서 여성할당제를 도입한 이후 여성간부의 비율이 증가하였다는 통계자료는 앞으로도 지속적으로 노동조합 내 여성의 지위가 향상되고 여성의 이해와 요구가 직결되어 있는 모성보호제도의 실시수준도 더 높아지리라는 것을 시사한다. 그러나 여성조합원의 비중이 높은 사업체를 제외하고는 30%라는 여성할당제의 목표치에 미치는 못하는 경우가 많으며, 설사 수적으로 여성간부의 비율이 증가한다고 하여도 가부장적인 관행과 태도로 인해 남성보다 권한위임의 수준이 낮고 할당된 업무가 제한적이어서 주요한 의사결정과정에서 영향력을 미치지 못한다면(Parker, 2003) 여성간부의 수적 증대를 통해 모성보호제도를 비롯한 양성평등제도를 실현하는 것은 요원한 일이 될 것이다. 여성간부의 참여를 저해하거나 소외시키는 요소로 지적되고 있는 남성노조원의 공격적이거나 무시하는 태도, 늦은 회의 시간, 회의나 모임에서의 성적인 언어 사용 등과 같은 제도적·문화적 장치의 미비(박덕준, 2007; Parker, 2003)에 대해서는 교육과 캠페인을 통해 양성평등적 문화를 형성하는 노력을 기울여야 할 것이다. 여성간부의 증가는 여성조합원의 참여를 증가시키고 여성 조합원의 참여율 증가는 이들의 간부 진출에 긍정적인 영향을 미친다는 선순환 구조는 여성간부의 수적 증가가 여성의 모성보호제도를 비롯한 양성평등제도의 정착을 위한 선결과제임을 보여준다.

한편, 본 연구에서는 여성의 이해와 요구가 직결되어 있는 모성보호제도에 초점을 맞추었으나, 여성근로자의 목소리가 관철되어야 하는 영역은 모성보호 외에도 다수 존재한다. 모성보호는 단체

협상 요구안에서 주로 거론되는 여성 관련 사안으로, 가족의 중요성이 부각되고 있는 사회 분위기로 인하여 반대 의견이 많지 않을 뿐만 아니라 남성조합원의 이익에 위배되는 것도 아니어서 다른 안에 비해 저항을 적게 받지만 여성근로자의 승진이나 교육에 대한 문제는 남성조합원들의 반대로 노동조합의 공식회의에서 폐기되기 쉽다(일다, 2005년 5월 16일). 또한, 법적인 제재가 강한 모성보호제도에 비해 탄력적 근무제도나 근로자지원 및 가족지원제도(예: 근로자 휴양)는 상대적으로 관심을 덜 받고 있고 이로 인해 실시수준이 낮다(이민우 외, 2008). 추후 연구에서는 모성보호제도의 실시수준이 다른 근로자 복지제도 및 양성평등에 미치는 영향을 살펴보고, 이러한 확산과정에서 노동조합 내 여성의 지위가 미치는 영향을 고려할 필요가 있다.

참고문헌

- 강혜련·김태홍·김진호. 2001. □가족친화적 환경과 기업정책□, 서울: 이화여자대학교 경영연구소.
- 구자숙. 2009. 「기업에서의 모성보호제도에 대한 연구: 제도의 도입 및 현실과의 어긋남을 중심으로」, □조사연구□10(3): 107-130.
- 김원홍·김은경·이현출·윤덕경·최정원·Aie-Rie Lee·Kazuki Iwanaga. 2008. 「17대 국회의원 의 정활동 성차 분석 및 성인지성 확대방안」, □한국정당학회보□ 6(1): 27-54.
- 김유선. 2008. □한국의 노동조합 조직연구□, 서울: 한국노동연구원.
- 김은경. 2010. 「여성대표성 확보의 기제로서 할당제 효과: 16, 17대 여성의원의 대표발의 활동을 중심으로」, □의정연구□ 16(2): 101-134.
- 박덕준. 2007. 「여성할당제 평가와 전망」, □여성할당제를 넘어: 노동조합 내 젠더평등 장치 마련을 위한 논의의 장 토론회 자료집.□ 1-7.
- 박선영. 2007. 「노동조합의 성 주류화를 위한 전략 모색」, □여성할당제를 넘어: 노동조합 내 젠더평 등 장치 마련을 위한 논의의 장 토론회 자료집.□ 39-40.
- 박태주. 2001. 「여성과 노조민주주의」, □노동사회□53: 48-66.
- 송호근. 1995. □한국의 기업복지 연구□ 서울: 한국노동연구원.
- 유규창·김향아. 2006. □모성보호제도의 실시 현황 분석과 개선방안□, 서울: 한국여성개발원 연구보 고서.
- 이민우·이영진·한재창. 2008. 「가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구」, □노동정책연구□ 8(4): 183-214.
- 이주희. 2007. 「여성할당제를 넘어」, □여성할당제를 넘어: 노동조합 내 젠더평등 장치 마련을 위한 논의의 장 토론회 자료집□ 50-53.
- 이지연. 2010. 「한국모성보호정책 형성과 여성의 시민권」, □현대사회와 문화□30: 89-109.
- 이혜순. 2008. 「노동조합운동의 여성노동자 조직화 현황과 과제: 한국 여성노동의 현실과 과제」, □노동사회□ 130. Retrieved from <http://www.ksli.org/magazine/magazine.htm?no=1862>
- 임남희. 2000. 「노동조합이 여성노동자의 복지상황에 미치는 영향」, 성공회대학교 시민사회복지대학 원 석사학위논문.
- 임인숙. 2003. 「한국 기업의 가족친화적 제도의 한계: 취업여성을 위한 육아지원 제도를 중심으로」, □가족과 문화□15(3): 63-86.
- 정장훈·조문석·장용석. 2011. 「일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향」, □노동정책연구□ 11(2): 179-215.
- 정지영. 2010. 「민주노총 여성사업 진단과 과제: 여성노동자를 민주노총 혁신의 주체로 세우자」, □월간사회운동□ 92: 97-111.
- 정혜선. 1995. 「모성보호의 기업내 제도화에 관한 연구: 제조업 생산직 여성노동자의 경우를 중심으로」, 이화여자대학교 박사학위 논문.

- 정희선. 2007. 「노동조합과 여성노동자의 권리」, □여성할당제를 넘어: 노동조합 내 젠더평등 장치 마련을 위한 논의의 장 토론회 자료집□ 21-34.
- 한국노동연구원. 2011. □2009 사업체패널조사 User's Guide□ 서울: 한국노동연구원.
- 한국노총여성위원회. n.d. □희망의 몸짓 평등한 세상을 향한 여성할당제□ 홍보리플렛.
- 한국직업능력개발원. 2002. □육아휴직 후 복귀근로자 및 대체근로자를 위한 훈련 프로그램 개발□, 서울: 한국직업능력개발원.
- Baek, K., Kelly, E. L. & Jang, Y. S. 2008. *Adoption vs. Practice? Work-family policies in korean organizations*. Working Paper Presented at the 103rd Annual Meeting of the American Sociological Association. Boston, MA, USA.
- Bernstein, A. G. 2005. Gendered characteristics of political engagement in college students. *Sex Roles*, 52: 299-310.
- Daft, R. L., & Weick, K. E. 1984. "Toward a model of organization as interpretation systems." *Academy of Management Review*, 9: 284-295.
- Dahlerup, D. 2003. *Comparative studies of electoral gender quotas*. Paper presented at International IDEA Workshop, Lima, Peru.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. 1995. "Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of parents and non-parents." *Personnel Psychology*, 48: 271-287.
- Heery, E., & Kelly, J. 1988. "Do female representatives make a difference? women full-time officials and trade union work." *Work, Employment & Society*, 2(4): 487-505.
- Katz, H. C., Kochan, T. A., & Weber, M. R. 1985. "Assessing the effects of industrial relations systems and efforts to improve the quality of working life on organizational effectiveness." *Academy of Management Journal*, 28(3): 509-526.
- Kelly, R. M., Saint-Germain, M. A., & Horn, J. D. 1991. "Female public officials: A different voice?" *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 515: 77-87.
- Kochan, T. A., & Cappeli, P. 1984. *The transformation of the industrial relations and personnel function*. in Osterman, P. (ed.) *Internal Labor Market*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Mellor, S. 1995. "Gender composition and gender representation in local unions: Relationships between women's participation in local office and women's participation in local activities." *Journal of Applied Psychology*, 80: 706-720.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. 1977. "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony." *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- Moon, K. H., Chun, K., Kim, M. S., & Kim, E. K. 2008. "A comparative study of electoral gender quotas in sweden, germany, and south korea: focusing on the interplay of the main actors in the processes of the implementation of quota policies." *Asian Women*, 24(1): 75-100.

- Parker, J. 2003. *Women's groups and equality in British trade union*. Women's studies 41. Lewiston, NY: The Edwin Mellen Press.
- Wood, S. J., Menezes, L. M., & Lasaosa. A. 2003. "Family-friendly management in great britain: Testing various perspectives." *Industrial Relations*, 42(2): 221-250.