

사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인

윤 명 수(Tulane University, 경제학과)

부 가 청(한국노동연구원)

<요 약>

본 논문은 한국노동연구원에서 제공하는 사업체패널조사 자료를 이용하여 사업체의 모성 보호제도의 실태와 결정요인을 살펴보고 이를 토대로 사업체에서 가족 친화적 모성보호제도를 보다 광범위하게 확대 실시할 수 있는 방안을 강구해보고자 한다. 모성보호란 여성의 생리.임신.출산.육아 등의 모성기능에 관한 보호를 말하며 단지 임신부뿐만 아니라 미래의 임신부인 미혼여성에게까지 포괄적으로 적용되는 개념이다. 사업체에서의 모성보호제도는 사회의 재생산 및 여성의 노동시장참여를 통한 양성평등 증진이라는 중차대한 사회적 과제를 해결하는 데 중요한 핵심고리 중 하나이다. 실증분석 결과를 요약하면 여성노동자가 많을수록, 50대 이상 노동자 비율이 적을수록, 30대 미만 노동자의 비율이 높을수록 모성보호제도가 많이 도입되었다. 또한 유노조 사업체가, 외국인 지분이 있는 사업체가 모성보호제도를 많이 도입하였다. 노동자수로 대변된 규모가 큰 사업체가, 그리고 노동생산성이 높은 즉, 일인당 매출액이 큰 사업체가 모성보호제도를 많이 도입하였다. 다만 사업체의 양성평등에 대한 문화 내지 태도와 관련된 것으로 사료되었던 유리천장 변수들은 일관된 결과를 보여주지 못하였다.

I. 서 론

본 논문은 한국노동연구원에서 제공하는 사업체패널을 이용하여 사업체의 모성보호제도의 실태와 결정요인을 살펴보고 이를 토대로 사업체에서 가족 친화적 모성보호제도를 보다 광범위하게 확대 실시할 수 있는 방안을 강구해보고자 한다. 모성보호란 여성의 생리, 임신, 출산, 육아 등의 모성기능에 관한 보호를 말하며 단지 임신부뿐만 아니라 미래의 임신부인 미혼여성에게까지 포괄적으로 적용되는 개념이다(장지연 외, 2004, p.3). 국제노동기구(ILO) 또한 모성보호의 목적으로 임신부와 신생아의 건강보호, 그리고 임신부와 그들 가족에게 경제적 안정장치를 제공할 것을 제시하고 있다(ILO, 2012).

노동시장에서 모성보호가 요구되는 이유는 누구나 쉽게 발견할 수 있다. 현대사회의 발전을 위해서는 여성의 폭넓은 사회활동 참여를 통한 지위향상과 양성평등의 증진이 요구되고 있다. 이를 위해서는 아직도 여성의 노동시장 참여율이 다른 선진국들에 비해서 저조한 한국에서는 더욱 더 여성의 노동시장 참여를 진작시켜주는 것이 그 무엇보다도 중요한 과제이다. 여성인력의 고학력화, 고급화가 급격히 진행된 한국의 상황에서, 여성의 노동시장 참여율이 낮다는 것은 고급인력이 사장되어 자원배분의 비효율을 낳고 있다는 점을 시사한다. 이로 인해 한국사회가 추구하는 경제성장이 저해 받고 있을 뿐만 아니라, 남녀 모두에게 균등한 기회와 성과의 배분이 제공되는 양성평등의 성숙한 사회로의 이행도 지체되고 있다.

다른 한편으로는 유럽의 많은 선진국들과 마찬가지로 한국사회 역시 저출산으로 인한 인구문제를 직면하고 있다. 어느 규모의 인구가 한국사회의 발전에 최적인가에 대해서는 이론의 여지가 있지만, 최근 한국의 출산율은 국제적인 수준으로 볼 때도 초저출산국에 들 정도로 낮은 것이어서 한국사회의 장래에 대한 많은 우려를 낳고 있다. 물론 자녀에 대한 원초적, 생물학적 선호가 변해서 초저출산 현상이 일어날 수도 있겠지만, 그보다는 출산과 양육환경이 악화로 인한 대응으로 초저출산현상이 일어나는 것으로 해석하는 것이 더 현실에 근접한 것으로 보인다.

한국사회에서 여성의 노동시장 참가를 증진시켜야 한다는 사회적 명제와 저출산문제를 해결해야 한다는 긴박한 문제는 서로 동떨어진 게 아니라 매우 밀접하게 연관되어 있다.¹⁾ 노동시장에서의 여성의 진보를 저해하는 여러 사회경제적 요인이 있겠지만, 그 중에서도 출산과 육아에 따른 과중한 부담이 가장 큰 문제일 것이다. 출산과 육아에 따른 과중한 부담은 여성의 직장포기로 이어지기 십상이고, 나아가 한번 노동시장에서 이탈한 여성노동자가 노동시장에 재진입은 쉽지 않은 게 현실이다. 또한 재진입을 했더라도 전의 직업에 비해 보수 및 고용안정성 등 여러 면에서 열악한 자리에 취업할 수밖에 없는 현실이다.

결국 양성평등의 고양을 달성하는 동시에 한국사회가 직면한 저출산문제의 해소를 위해서는 무엇보다도 여성의 출산과 양육에 따른 부담을 경감시켜주는 게 핵심이라고 하겠다.

1) 김혜정 (2011)은 한국의 모성보호제도가 저출산해결이라는 데 초점을 맞추어져 있다고 비판하고 있으며 양성평등의 관점에서도 접근해야 한다고 주장하고 있다.

정부의 여성친화적 보육 및 노동정책이 폭넓게 도입되고 강화되어야 함은 물론이지만, 여성의 출산과 양육에 따른 부담을 경감하기 위해서는 기업이 적극적으로 나서서 가족친화적 모성보호조치를 도입하고 실행하는 노력이 절실하다. 따라서 사업체에서의 모성보호제도는 사회의 재생산 및 여성의 노동시장참여를 통한 양성평등 증진이라는 중차대한 사회적 과제를 해결하는 데 중요한 핵심고리 중 하나라 하겠다.

사회전체의 관점에서는 사회재생산에 큰 기여를 하는 생산적이고, 긍정적이고, 절대적으로 요구되는 모성보호제도가 기업의 관점에서는 부정적으로 보일 여지도 있는 것은 사실이다. 이윤을 추구하는 기업의 입장에서는 모성보호조치를 비용증가와 그로 인한 경쟁력 저하이라는 조금은 근시안적인 시각으로 접근하기 쉽다.²⁾ 하지만 모성보호제도라는 것은 다른 기업복지정책과 유사하게 비용뿐만 아니라 편익도 동시에 유발하는 것이다. 따라서 이윤추구라는 기업의 입장에서도 모성보호가 오히려 생산성 향상과 경쟁력 강화로 이어져 이윤추구에 도움이 될 수도 있다. 즉, 기업은 모성보호조치를 통해 고학력 내지 기존의 고생산성 여성노동자를 출산과 양육으로 인해 잃지 않아도 되어서 장기적으로 기업의 이윤획득에 도움이 될 수 있다. 또한 양질의 모성보호제도는 양질의 노동력을 유인하는 요인으로 작용하여 신규채용시 우수한 노동력을 확보할 수 있어 결과적으로 생산성을 높일 수 있을 것이다.³⁾

II. 선행연구 검토

기업의 모성보호조치에 대한 연구는 그 중요성에 비하여 연구가 부족한 것이 현실이다. 기존의 연구들은 모성보호제도의 도입과 활용에 대한 실태를 살펴보고 정책적 제안을 하는데 중점을 두고 있다(장지연, 정혜선, 류임량, 김수영, 장은숙, 2004, 정혜선, 1994, 부가칭, 2012). 이 중 장지연 외(2004)는 국내외의 모성보호제도를 광범위하게 소개하여 정책적 대안 연구에 큰 기여를 하였다. 하지만, 본 연구처럼 사업체의 모성보호제도에 대한 실태 뿐 아니라 그 결정요인을 회귀식을 통해 분석한 것으로는 유규창·김향아(2006)가 가장 근접한 연구라 하겠다. 이들의 연구는 2003년에 실시된 한국노동연구원의 사업체패널조사 조사로 2005년 이후 현재 패널구축 이전의 선행적 자료를 이용하여, 모성보호제도의 도입의 결정요인 및 기업성과와의 연관관계를 연구하였다. 그러나 이 논문은 일회성 횡단면 조사 자료만을 분석하여, 본 연구처럼 패널자료를 통해서만 좀 더 용이하게 할 수 있는 미관측된 사업체의 이질성을 통

2) Gruber (1994, 2008)는 만약에 노동자가 기업의 모성보호조치의 가치를 인정하면 기업주는 이들 제도로 인해 발생하는 부담을 임금에 전가할 수 있기에 비용증가라는 부정적 효과가 경감될 수 있다고 주장한다 (Summers, 1989, 참조).

3) 좋은 모성보호제도는 꼭 여성노동력에게만 유인으로 작용한다고 볼 필요는 없을 것이다. 모성보호제도 중에는 육아휴직처럼 남성노동자에 관련된 것도 있을 뿐 아니라, 잘 정비된 모성보호제도는 사업체가 노동자의 복지향상에 노력한다는 증거로 받아들여 질 수 있어 양질의 남성노동력에게도 유인이 될 수 있을 것이다.

제하는 데는 한계가 있다. 또한 모성보호제도가 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있는지 여부를 가지고 연구하였기에, 이들 제도가 실제로 적극적으로 활용되고 있는지에 대한 연구로는 부족하다.

본 논문은 사업체에 규정되어 있는 모성보호제도와 실제로 실행되는 모성보호제도의 실태 및 그 결정요인을 바탕으로 2005년 1차년도 자료부터 2011년 4차년도까지 8년에 걸친 패널자료를 이용하여 연구하였다. 다행히도 2005년부터 한국노동연구원에서 설문조사한 사업체패널조사는 모성보호제도가 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있는지 여부를 물을 뿐만 아니라 이들이 실제로 활용되는지 여부에 대해서도 묻고 있어 이러한 분석이 가능하다. 그러므로 본 연구는 횡단면을 가지고 조사한 기존 연구보다 사업체의 미관측된 이질성을 보다 잘 통제할 수 있는 장점이 있다. 따라서 본 연구가 모성보호제도의 도입과 실행의 결정요인을 패널모형분석을 이용한 최초의 연구로써 의미도 가질 수 있다.

이에 더하여 본 논문은 모성보호제도의 결정요인을 연구함에 있어, 일반적인 기업특성, 규모, 생산성, 지역, 산업 등등을 독립변수로 할 뿐만 아니라, 사업체의 양성평등에 대한 태도가 모성보호제도의 도입 및 실행과 연관이 있나 알아보고자 한다. 사업체의 양성평등에 대한 태도 내지 문화를 계량화하는 것은 매우 어려운 일이다. 이를 위해 본 연구는 불완전하나마 유리천장의 존재 및 그 강도를 사업체의 양성평등에 대한 태도 내지 문화의 대리변수로 이용하고자 한다. 유리천장은 여성이 어떤 조직수준이상으로 올라가지 못하도록 하는 장벽을 은유적으로 표현한 것으로 유리천장이라는 표현에서 짐작할 수 있듯이, 이는 여성에게 눈에 보이지 않는 묵시적 장벽이 존재하고 있음을 의미한다.⁴⁾ 본 연구에서 여성임원직의 없을 경우 유리천장이 있는 것으로 정의하였다. 또한 유리천장의 강도라고 할 수 있는 변수로 최저위직인 비관리직에서의 여성의 비율과 최고위직인 임원직에서의 여성의 비율격차를 이용하였다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제3장에서는 본 연구에 사용된 사업체패널조사 자료에 대하여 기초통계를 이용하여 설명한다. 제4장에서는 패널 음이항회귀식(negative binomial regression)을 이용하여 취업규칙 및 단체협약에 규정된 모성보호제도수와 실제로 활용되는 제도수의 결정요인을 분석한다. 제5장에서는 모성보호제도가 보다 더 활성화될 수 있는 방책에 대하여 논하겠다.

III. 분석자료와 기초통계

사업체의 모성보호제도의 실태와 결정요인을 연구하기 위하여 본 논문은 한국노동연구원의 사업체패널조사(Workplace Panel Survey: WPS)를 이용하였다. 사업체패널은 2005년, 2007년,

4) 유리천장의 논의로는 Bertrand & Hallock(2001), Moe & Shandy(2010), 이주희 (2003), 정진화, 성효용, 윤미경, 김현숙 (2011) 그리고 윤명수, 김정우, 김기민 (2012) 등을 참조.

2009년, 그리고 2011년 4차에 걸쳐 격년으로 조사되었다. 사업체패널조사는 규모, 산업 등을 포함한 다양한 사업체의 특성을 조사하였을 뿐 아니라 모성보호제도에 대한 정보를 보유하고 있어 본 연구에 적합한 자료이다.⁵⁾ 최소한 한번이라도 설문조사되었으며 중요 사용 변수들이 결측되지 않은 업체수는 1,812개로 이들 업체가 평균 2.517회 조사되어 4차에 걸쳐 분석에 사용된 총업체수는 4,561개이다. 아래의 기초통계분석 및 다음 장에서 행해진 회귀분석은 4차에 걸친 4,561업체의 불균형패널을 바탕으로 도출되었다.⁶⁾

모성보호와 관련하여 사업체들이 시행하는 제도들은 임신한 여성에 대한 근로보호에 대한 조치들과 출산후 편의를 위한 지원과 관련되어 있다. 국제노동기구(ILO)는 모성보호제도의 다섯가지 요소로, (1) 출산휴가, (2)금전적 및 의료혜택, (3) 직장에서의 건강보호, (4) 직업보장과 차별금지, 그리고 (5) 직장에서의 수유를 들고 있다(ILO, 2012)⁷⁾. 사업체패널조사에는 모성보호와 관련하여 16개의 제도에 대해서 취업규칙 또는 단체협약에 규정을 하고 있는지를 물어보고 있으며 그 결과가 <표 1-1>에 나와 있다⁸⁾. <표 1-2>는 법정출산휴가를 포함한 모성보호제도 17개가 실제로 얼마나 활용되고 있는지를 보여주고 있다.

<표 1-1> 취업규칙, 단체협약에 규정되어 있는 모성보호제도 (단위: %)

	전년도	2005	2007	2009	2011
육아휴직제도	84.65	82.82	83.49	84.02	87.75
배우자출산휴가 (남성)	63.12	45.95	65.79	67.15	70.67
직장보육시설	7.94	8.39	7.45	7.72	8.22
보육료 지원	16.82	15.18	15.41	17.41	18.89
생리휴가	76.87	85.11	81.37	75.13	67.67
수유시간 보장	30.19	29.87	32.01	32.14	27.04
수유공간 보장	21.14	19.38	23.88	19.39	21.50
임신한 여성의 야간근로 제한	57.31	57.64	60.03	58.71	53.28
임신한 여성의 휴일근무 제한	54.86	54.45	56.90	56.64	51.70
임신한 여성의 초과근무 제한	55.97	55.84	58.76	57.18	52.41
임신한 여성의 유해업무 배제	57.51	58.44	59.95	58.80	53.36
임신한 여성의 작업전환 시행	41.44	38.96	42.68	46.86	37.47
출산1년내 여성의 유해업무 배제	45.63	42.86	48.09	50.18	41.50
태아검진휴가	24.84	19.58	24.98	25.49	28.30
유산/사산휴가	47.31	44.06	47.33	48.38	48.93

5) 노동자 및 일반개인을 대상으로 하는 설문조사와는 달리 사업체패널조사는 노사관계의 다양한 제도의 역할과 사업체의 노동수요에 대해서 알아 볼 수 있는 매우 유용한 자료로서 광범위한 분야의 연구자들이 이용하고 있다. 이용의 예로는 성효용, 윤명수, 이시균(2009) 등을 참조.

6) 사업체패널 조사업체 중 결측치가 없으며 4차에 걸쳐 모두 조사된 514업체이다. 총4차에 걸친 균형패널의 총사업체수는 2056업체이다. 균형패널을 바탕으로 한 분석결과는 불균형패널을 바탕으로 한 결과와 질적으로 크게 다르지 않으며 저자로부터 구할 수 있다.

7) 보다 자세한 제도 설명은 장지연 외 2004, 유규창·김향아, 2006 참조.

8) 법정출산휴가는 당연히 보장되어야 하는 것이어서 사업체패널조사는 법정출산휴가가 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있느냐를 묻지 않고 있다.

불입휴직제도	7.94	7.39	9.31	5.75	9.01
평균정책수 (최대: 16개)	6.935	6.659	7.174	7.110	6.777

<표 1-2> 실제로 활용되고 있는 모성보호제도 (단위: %)

	전년도	2005	2007	2009	2011
법정출산휴가	81.39	78.02	79.00	85.37	82.77
육아휴직제도	63.47	54.75	58.68	66.25	72.41
배우자출산휴가 (남성)	46.52	31.67	46.99	52.60	52.49
직장보육시설	5.26	4.90	5.00	5.30	5.77
보육료 지원	13.18	11.29	12.53	13.46	15.02
생리휴가	62.75	76.92	66.81	60.77	49.49
수유시간 보장	16.79	13.49	15.92	21.63	15.97
수유공간 보장	12.63	10.59	13.21	12.39	13.91
임신한 여성의 야간근로 제한	40.10	40.36	42.68	43.81	34.23
임신한 여성의 휴일근무 제한	38.57	37.76	39.80	42.19	34.86
임신한 여성의 초과근무 제한	39.77	39.66	41.15	43.18	35.57
임신한 여성의 유해업무 배제	39.60	40.16	42.08	43.90	33.04
임신한 여성의 작업전환 시행	25.76	22.28	26.59	32.59	21.74
출산1년내 여성의 유해업무 배제	29.95	25.67	31.84	36.18	26.09
태아검진휴가	14.65	6.89	15.58	17.59	17.31
유산/사산휴가	28.70	21.88	29.21	34.65	28.38
불입휴직제도	3.27	1.60	4.83	2.60	3.72
평균정책수 (최대: 17개)	5.624	5.179	5.719	6.145	5.428

제일 먼저 눈에 띄는 것은 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있는 모성보호제도가 실제로 활용되는 모성보호제도에 비해 1.3개 정도 많다는 점이다. 실제로 법정출산휴가는 당연히 취업규칙 및 단체협약에 규정되어 있어야 하므로 이것까지 규정된 모성보호제도수에 넣으면 '규정되어 있는 제도수'가 '활용되는 제도수'보다 2.3개나 많은 결과이다. 이러한 격차는 사업체가 모성보호제도를 활성화해야 할 여지가 큼을 보여주고 있다.

다음으로 규정된 개수나 실행된 개수나에 상관없이 모성보호제도가 2009년 조사까지는 대부분 증가하는 것으로 나타났으나(부가청, 2012) 2011년 최근의 조사에서는 모성보호제도가 크게 감소되어 2005년의 숫자보다는 크나 2007년/2009년의 숫자보다는 적게 나오고 있다. 이는 2008년 말경 시작된 전 세계적인 경제침체의 영향일 수 있겠다. 이윤추구를 위한 기업 으로서는 모성보호제도가 가져오는 양질의 노동력 확보와 기업에 대한 충성심 고양이라는 정의 효과보다는 눈앞의 비용증가라는 부의 효과에 경제침체에 보다 민감하게 반응한 것 이라 하겠다. 이는 경기가 다시 활성화되기까지 계속적으로 모성보호제도가 소홀히 다뤄질 수 있다는 우울한 함의를 가지고 있다 하겠다. 최근에 경기침체가 상당기간 지속될 수도 있

다는 우울한 진단이 나오고 있는 상황임을 감안할 때, 보다 적극적으로 모성보호제도를 유지시키고 증가하려는 노력이 요구되고 있다.

또한 법정출산휴가, 육아휴직 및 생리휴가는 대다수의 사업체가 수용하여 활용하고 있는 것으로 나타나지만, 아직도 그 외 많은 제도는 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 도입되거나 실제로 활용되는데 비율이 매우 저조한 것으로 나타나고 있다. 특히 직장보육시설 설치나 불임휴직제도는 10%에도 못 미치게 도입되거나 활용되고 있다. 직장보육시설을 설치하는 대신 보육료를 지원하는 사업체도 있겠으나 그 역시 매우 낮은 비율이어서 이를 증진시키는 노력이 절실하다.

개개의 모성보호제도의 도입과 활용은 <표 1>을 통해 살펴보았는데, <표 2>는 사업체별 모성보호제도의 총수(규정된 수와 활용되는 수)의 분포를 보여준다. 즉, 모성보호제도의 총수에 대한 사업체의 빈도와 전체사업체에 대한 비율을 알아본다.

<표 2-1> 규정된 모성보호제도 총수의 분포

정책수	전년도	(%)	2005	(%)	2007	(%)	2009	(%)	2011	(%)
0	307	6.73	60	5.99	64	5.42	96	8.62	87	6.88
1	289	6.34	66	6.59	83	7.03	62	5.57	78	6.17
2	470	10.30	103	10.29	104	8.81	100	8.98	163	12.89
3	408	8.95	98	9.79	104	8.81	86	7.72	120	9.49
4	241	5.28	56	5.59	56	4.74	60	5.39	69	5.45
5	190	4.17	41	4.10	56	4.74	35	3.14	58	4.58
6	195	4.28	55	5.49	57	4.83	38	3.41	45	3.56
7	237	5.20	62	6.19	49	4.15	60	5.39	66	5.22
8	267	5.85	82	8.19	71	6.01	50	4.49	64	5.06
9	345	7.56	75	7.49	99	8.38	88	7.90	83	6.56
10	412	9.03	94	9.39	124	10.50	110	9.87	84	6.64
11	358	7.85	60	5.99	72	6.10	136	12.21	90	7.11
12	286	6.27	46	4.60	90	7.62	67	6.01	83	6.56
13	252	5.53	52	5.19	59	5.00	58	5.21	83	6.56
14	168	3.68	26	2.60	59	5.00	37	3.32	46	3.64
15	99	2.17	16	1.60	27	2.29	23	2.06	33	2.61
16	37	0.81	9	0.90	7	0.59	8	0.72	13	1.03
(평균)	6.935		6.659		7.174		7.110		6.777	
총사업체	4561	100	1001	100	1181	100	1114	100	1265	100

<표 2-2> 실제로 활용되고 있는 모성보호제도 총수의 분포

정책수	전년도	(%)	2005	(%)	2007	(%)	2009	(%)	2011	(%)
0	340	7.45	62	6.19	99	8.38	79	7.09	100	7.91
1	528	11.58	123	12.29	133	11.26	159	14.27	113	8.93
2	579	12.69	139	13.89	138	11.69	91	8.17	211	16.68

3	554	12.15	133	13.29	126	10.67	111	9.96	184	14.55
4	390	8.55	88	8.79	106	8.98	83	7.45	113	8.93
5	220	4.82	45	4.50	52	4.40	61	5.48	62	4.90
6	213	4.67	57	5.69	65	5.50	43	3.86	48	3.79
7	212	4.65	50	5.00	55	4.66	52	4.67	55	4.35
8	191	4.19	55	5.49	50	4.23	44	3.95	42	3.32
9	224	4.91	54	5.39	71	6.01	47	4.22	52	4.11
10	264	5.79	66	6.59	73	6.18	65	5.83	60	4.74
11	252	5.53	50	5.00	70	5.93	81	7.27	51	4.03
12	213	4.67	54	5.39	32	2.71	87	7.81	40	3.16
13	143	3.14	20	2.00	34	2.88	47	4.22	42	3.32
14	113	2.48	4	0.40	33	2.79	29	2.60	47	3.72
15	82	1.80	1	0.10	27	2.29	27	2.42	27	2.13
16	35	0.77			13	1.10	6	0.54	16	1.26
17	8	0.18			4	0.34	2	0.18	2	0.16
(평균)	5.624		5.179		5.719		6.145		5.428	
총사업체	4561	100	1001	100	1181	100	1114	100	1265	100

<표 2-1>에서 보면 규정된 모성보호제도 수는 두 군데에 봉우리가 이루어진 이봉분포(bimodal distribution)의 형태를 보이고 있다. 모성보호제도를 2개나 3개를 규정한 사업체가 한 봉우리를 이루고 있고, 그 다음은 모성보호제도가 10개 정도 규정된 사업체가 많았다. 2007년에는 모성보호제도를 10개를, 그리고 2009년도에는 11개를 규정한 사업체가 제일 많았다. 하지만, 2011년에는 모성보호제도가 10개나 11개를 규정된 사업체의 빈도가 많이 줄어 2개나 3개를 규정한 사업체 빈도에 비해 많이 왜소해졌다.

다음으로 <표 2-2>에서 보듯이 실제로 활용되는 모성보호제도 수는 규정된 제도수의 분포와 달리 단일한 봉우리를 가진 분포를 보여주고 있다. 주로 모성보호제도를 1개, 2개, 또는 3개를 실제로 사용하는 사업체가 제일 높은 빈도를 보여주고 있다. 이는 <표 1>에서도 확인했지만, 규정된 모성보호제도가 실제로는 제대로 활용되고 있지 않음을 보여주고 있다.

<표 3> 사업체 속성별 모성보호정책 규정수 및 활용수

	사업체수	(%)	규정수	활용수
전 체	4561	100	6.935	5.624
지역별				
지역1: 서울	1576	34.55	7.446	6.433
지역2: 인천, 경기, 강원	1286	28.20	7.005	5.691
지역3: 대전, 충청	328	7.19	7.220	5.631
지역4: 부산, 대구, 울산, 경상	1082	23.72	6.377	4.631

지역5: 광주, 전라, 제주	289	6.34	5.609	4.612
산업별				
산업1: 제조업	2212	48.50	6.889	5.388
산업2: 전기, 가스, 수도, 하수, 건설업	373	8.18	5.861	4.879
산업3: 소비자서비스 (도소매, 운수, 숙박)	710	15.57	6.217	5.141
산업4: 사업자 서비스 (방송통신, 정보, 금융, 보험, 부동산, 전문, 과학서비스)	887	19.45	7.368	6.127
산업5: 공공 서비스 (공공행정, 국방, 사회보장, 교육, 보건업, 사회복지, 예술)	379	8.31	8.596	7.456
조직유형				
조직1: 개인사업장	110	2.41	5.864	4.427
조직2: 회사법인	3935	86.27	6.647	5.338
조직3: 학교/의료법인	158	3.46	9.278	8.361
조직4: 기타 법인 (조직2, 3 제외)	358	7.85	9.397	7.919
경영체제				
경영1: 소유경영체제	2211	48.48	5.772	4.542
경영2: 소유주 중심의 경영체제	366	8.02	7.227	6.087
경영3: 주요 경영문제 결정 소유주 행사	1023	22.43	7.898	6.482
경영4: 전문경영체제	483	10.59	8.410	7.159
경영5: 기타	478	10.48	8.544	6.881
노동자수 (평균: 453.52 명)				
노동자수1: 100 미만	1539	33.74	5.084	3.950
노동자수2: 100 - 300 미만	1336	29.29	7.192	5.682
노동자수3: 300 - 500 미만	689	15.11	7.591	6.165
노동자수4: 500 - 1000 미만	556	12.19	8.545	7.234
노동자수5: 1000 이상	441	9.67	9.565	8.410
정규직비율 (평균: 84.85%)				
정규1: 0 - 30% 미만	143	3.14	6.811	5.469
정규2: 30 - 50% 미만	230	5.04	8.035	6.600
정규3: 50 - 70% 미만	409	8.97	7.528	6.081
정규4: 70 - 90% 미만	1179	25.85	7.539	6.146
정규5: 90% 이상	2600	57.01	6.478	5.237
50세이상 노동자비율 (평균: 14.71%)				
50세비율1: 0% - 5% 미만	1449	31.77	7.541	6.345
50세비율2: 5% - 10% 미만	982	21.53	7.195	5.909
50세비율3: 10% - 20% 미만	1068	23.42	6.958	5.540
50세비율4: 20% - 30% 미만	477	10.46	6.600	5.017
50세비율5: 30% 이상	585	12.83	5.232	4.003

30세미만 노동자비율 (평균: 21.33%)				
30세비율1: 0% - 5% 미만	831	18.22	5.574	4.403
30세비율2: 5% - 10% 미만	639	14.01	6.823	5.387
30세비율3: 10% - 20% 미만	1125	24.67	7.076	5.657
30세비율4: 20% - 30% 미만	808	17.72	7.300	5.957
30세비율5: 30% 이상	1158	25.39	7.583	6.365
노조 (유노조 = 1)				
무노조 사업장	2723	59.70	6.272	5.028
유노조 사업장	1838	40.30	7.917	6.505
외국인지분 (유지분 = 1)				
외국인 지분 없음	3747	82.15	6.598	5.293
외국인 지분 있음	814	17.85	8.488	7.146
당기매출액 (평균: 795102.1 백만원)				
매출1: 10000 미만	824	18.07	4.812	3.525
매출2: 10000 - 30000 미만	997	21.86	5.850	4.579
매출3: 30000 - 50000 미만	467	10.24	6.704	5.493
매출4: 50000 - 100000 미만	517	11.34	7.257	5.803
매출5: 100000 - 500000 미만	936	20.52	8.034	6.739
매출6: 500000 이상	820	17.98	9.063	7.690
일인당매출액 (평균: 537.102 백만원)				
일인당매출1: 100 미만	924	20.26	5.805	4.512
일인당매출2: 100 - 200 미만	877	19.23	6.828	5.450
일인당매출3: 200 - 300 미만	655	14.36	6.759	5.525
일인당매출4: 300 - 500 미만	777	17.04	7.324	5.927
일인당매출5: 500 - 1000 미만	770	16.88	7.504	6.204
일인당매출6: 1000 이상	558	12.23	7.857	6.629
여성노동자비율 (평균: 26.29%)				
비율1: 0% - 10% 미만	1333	29.23	6.188	4.665
비율2: 10% - 20% 미만	981	21.51	6.681	5.436
비율3: 20% - 30% 미만	648	14.21	6.827	5.488
비율4: 30% - 50% 미만	837	18.35	7.430	6.354
비율5: 50% 이상	762	16.71	8.119	6.854
유리천장 (여성임원직 없음 = 1)				
여성임원직 있음	771	16.90	6.927	5.708
여성임원직 없음	3790	83.10	6.937	5.606

여성임원직 비율 (평균: 4.16%)				
임직원1: 없음 (유리천장 = 1)	3790	83.10	6.937	5.606
임직원2: 0% 초과 - 10%	175	3.84	8.560	7.371
임직원3: 10% 초과 - 20%	182	3.99	7.071	6.209
임직원4: 20% 초과 - 30%	187	4.10	5.941	4.904
임직원5: 30% 초과	227	4.98	6.366	4.687
여성비율감소폭 (= 여성비관리직비율 - 임원직여성비율; 평균: 31.70%)				
감소폭1: 0% 미만	183	4.01	5.607	4.164
감소폭2: 0% - 10% 미만	1006	22.06	5.863	4.350
감소폭3: 10% - 30% 미만	1224	26.84	6.819	5.480
감소폭4: 30% - 50% 미만	953	20.89	7.408	6.198
감소폭5: 50% 이상	1195	26.20	7.784	6.608

<표 3>은 사업체의 속성별 빈도수 및 모성보호제도의 규정수와 실행수를 나타내고 있다.⁹⁾ 이하에서는 모성보호제도의 규정수와 실행수를 중심으로 살펴본다. 지역별로 살펴볼 때, 서울 지역 사업체들이 모성보호제도를 가장 많이 도입하고 있다. 놀라운 일은 아니겠지만, 산업별로는 공공서비스업이 가장 많이, 그리고 소비자서비스업이 가장 적게 모성보호제도를 도입하고 있다. 조직유형으로 보서는 개인사업장이나 회사법인이 그 외의 법인에 비해 모성보호제도를 적게 도입하고 있는 실정이다. 경영체제를 볼 때는 소유주가 강력한 영향력을 발휘하는 체제가 모성보호제도를 적게 도입한 것을 알 수 있다.

다음으로 노동자와 관련된 특성별 모성보호제도를 보면, 우선 규모가 커질수록 더 많은 모성보호제도가 도입된 것을 알 수 있다. 정규직 비율은 무조건 높다고 모성보호제도 도입에 유리한 게 아닌 것으로 나타났는데, 정규직이 30-50%인 사업체가 가장 많은 모성보호제도를 도입하고 있다. 다음으로 연령별 노동구성과 관련해서 보면, 50세이상의 노동자 비율이 적을수록, 30세미만 노동자가 많을수록 더 많은 모성보호제도가 도입되고 있다. 유노조 사업체와 외국인 지분이 있는 사업체에 더 많은 모성보호제도가 도입된 것으로 나타났다. 매출액이나 일인당 매출액(노동생산성)은 클수록 더 많은 모성보호제도가 도입되고 있다.

여성노동자와 관련된 항목으로 보면 우선 여성노동자 비율이 높을수록 모성보호제도가 더 많이 도입된 것을 알 수 있다. 다음으로 임원직에 여성이 있나 없나를 놓고 유리천장여부를 구분해 보았을 때, 조금은 실망스럽게 모성보호제도 수에는 별 격차가 없는 것으로 나왔다. 여성임직원 비율을 좀 더 세분화했을 때, 여성임직원이 10%내로 있을 경우에 모성보호제도가 가장 많이 도입된 것으로 나왔다. 다른 한편으로 유리천장의 강도라고 할 수 있는

9) 부가청(2012)은 2005년부터 2009년까지의 3차년도 사업체패널을 이용하여 모성보호제도의 규정 및 실행실태를 살펴보고 다음과 같은 사실을 발견하였다(pp. 100-101). 첫째, 모성보호관련 제도가 존재하는 것과 실제 활용하는 것 사이에 차이가 있으나 양자 모두 증가하는 추세다; 둘째, 근로기준법과 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 의한 법적규제가 있는 모성보호제도들의 시행률은 높지만 법적규제가 약한 항목들의 시행률은 낮다; 셋째, 사업체의 규모가 클수록, 또 공공부문이 민간부분보다 시행률이 높다; 넷째, 노조유무는 모성보호제도의 시행에 별다른 영향을 주지 않는다.

것으로 최저위직인 비관리직에서의 여성의 비율과 최고위직인 임원직에서의 여성의 비율격차를 가지고 살펴본 결과, 감소폭이 클수록 오히려 모성보호제도가 더욱 많이 도입된 것으로 나오고 있다. 이 역시 기대치와는 다른 것으로 여성의 비율 감소폭의 크기가 유리천장의 강도에 비례한다고 가정하는 것이 정당한 것인가에 대한 의문을 제기하게 된다.

지금까지의 사업체 속성별 모성보호제도 수에 대한 고찰은 나름대로 의미가 있지만, 타 속성들을 통제하지 않은 상태에서 모성보호제도 수를 살펴보는 것이라 한계가 뚜렷하다. 다음 장에서는 총모성보호제도 수에 대한 결정요인을 회귀분석을 통해 알아본다.

IV. 모성보호제도의 결정요인 분석결과

다수의 모성보호제도가 규정되고 실행되고 있기에 이를 어떻게 계량화해서 회귀식을 연구할 것인가가 문제이다. 여러 방안이 있을 수 있겠지만, 본 연구는 사업체패널에서 파악되는 각각의 모성보호제도에 동일한 가중치를 두어, 즉, 총모성보호제도의 수를 종속변수로 하였다.¹⁰⁾ 총모성보호제도 수는 취업규칙과 단체협약에 규정되어 있는 제도수와 실제로 활용되는 제도수 두 가지로 측정하여 이들을 종속변수로 하는 두 개의 모형을 살펴보았다.

우선 지역, 산업, 조직유형, 경영체제에 대한 더미변수들을 독립변수로 이용하였는데, 이들 변수는 패널임의모형에만 사용되었다. 그 외 변수들은 임의효과모형과 고정효과모형에 공히 사용되었다. 기업의 경영상태 변수로 일인당 매출액을 로그변수로 변환하여 사용하였고, 규모를 나타내는 노동자 크기도 역시 로그변수로 변환하여 사용하였다. 그 외 기업의 특성 변수들로 노조 여부, 외국인 투자 여부, 그리고 정규직 노동자 비율을 통제하였다. 또한 노동자연령별 구성으로 50대 이상의 노동자와 30대 미만의 노동자 비율을 통제하였다. 마지막으로 여성노동자의 비율을 통제하여 모성보호제도에 대한 수요를 통제하고자 하였다.

여기에서 사업체의 양성평등에 대한 태도 내지 문화의 대리변수로 유리천장의 여부 변수(여성관리직의 존재여부)와, 최저위직인 비관리직에서의 여성의 비율과 최고위직인 임원직에서의 여성의 비율 격차를 이용하였다. 이들 유리천장 변수들이 없는 모형(모형 1)과 이들 유리천장 변수들을 넣은 모형(모형 2) 두 가지를 가지고 모성보호제도 도입과 활용의 결정요인을 추정하였다.

10) 모성보호제도에 대해서는 유규창, 김향아(2006)가 모성보호제도 총수를 가지고 한 것이 거의 유일한 회귀분석이다. 이와 달리 기업복지제도에 대해서는 좀 더 많은 분석이 이루어져 있다. 송호근(1995)은 기업복지제도를 연구하면서 각각의 복지제도에 상이한 가중치를 두어 복지점수라는 것을 만들어 회귀식의 종속변수로 사용한다. 조상미, 박은주(2011)은 아예 기업복지제도를 종합해서 하나의 값을 만들지 않고 하나씩 분석하기도 하였다. 직접 기업복지제도의 도입여부를 분석하는 연구와는 그 궤를 달리하지만, 김정환, 박찬임, 오학수(2004, 제3장)는 기업체노동조사보고서 원자료를 이용하여 기업복지비 지출액을 종속변수로 하여 한국 기업복지의 실태를 연구하고 있다.

<표 4-1> 규정되어 있는 사업체의 모성보호제도수 결정요인 (고정효과)

	모형1	모형2
유리천장		0.052 (0.048)
여성비율감소폭		0.062 (0.110)
여성노동자비율	0.775 (0.152)***	0.715 (0.195)***
50대이상 노동자비율	-0.122 (0.120)	-0.113 (0.119)
30대미만 노동자비율	0.133 (0.078)*	0.130 (0.078)*
노조	0.027 (0.062)	0.024 (0.062)
정규직노동자비율	0.022 (0.073)	0.021 (0.073)
외국인지분	0.071 (0.039)*	0.070 (0.039)*
로그 노동자수	0.161 (0.025)***	0.165 (0.025)***
로그 일인당 매출액	0.048 (0.022)**	0.047 (0.022)**
연도 2007 (2005 기준)	0.103 (0.026)***	0.104 (0.026)***
연도 2009	0.101 (0.029)***	0.103 (0.029)***
연도 2011	0.073 (0.030)**	0.078 (0.030)**
상수	0.333 (0.221)	0.270 (0.225)
샘플수 (그룹수)		4,033개 (1,318개)

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

<표 4-2> 규정되어 있는 사업체의 모성보호제도수 결정요인 (임의효과)

	모형1	모형2
유리천장		0.005 (0.032)
여성비율감소폭		0.153 (0.071)**
여성노동자비율	0.389 (0.055)***	0.237 (0.095)*
50대이상 노동자비율	-0.520 (0.076)***	-0.507 (0.076)***
30대미만 노동자비율	0.176 (0.058)**	0.176 (0.058)**
노조	0.087 (0.027)**	0.086 (0.027)**
정규직노동자비율	-0.077 (0.051)	-0.081 (0.051)
외국인지분	0.090 (0.028)**	0.089 (0.028)**
로그 노동자수	0.147 (0.010)***	0.148 (0.010)***
로그 일인당 매출액	0.059 (0.011)***	0.055 (0.011)***
연도 2007	0.112 (0.026)***	0.112 (0.026)***
연도 2009	0.126 (0.027)***	0.128 (0.027)***
연도 2011	0.086 (0.027)**	0.091 (0.027)**
지역2:인천, 경기, 강원	0.004 (0.031)	0.004 (0.031)
지역3:대전, 충청	-0.045 (0.046)	-0.041 (0.046)
지역4:부산, 대구, 울산, 경상	-0.151 (0.034)***	-0.150 (0.034)***
지역5:광주, 전라, 제주	-0.261 (0.052)***	-0.257 (0.052)***
산업2:전기, 가스, 수도, 하수, 건설업	-0.093 (0.047)*	-0.098 (0.047)**
산업3:소비자서비스(도소매,운수,숙박)	-0.161 (0.037)***	-0.162 (0.037)***
산업4:사업자서비스(방송통신,정보,금융,보험,부	-0.038 (0.036)	-0.052 (0.037)

동산, 전문, 과학서비스)		
산업5: 공공서비스(공공행정, 국방, 사회보장, 교육, 보건업, 사회복지, 예술)	0.034 (0.059)	0.037 (0.059)
조직2: 회사법인	-0.103 (0.071)	-0.109 (0.071)
조직3: 학교/의료법인	0.078 (0.099)	0.072 (0.099)
조직4: 기타법인	0.203 (0.085)**	0.197 (0.085)**
경영1: 소유경영체제	-0.061 (0.042)	-0.059 (0.042)
경영2: 소유주 중심의 경영체제	0.018 (0.050)	0.019 (0.050)
경영3: 주요 경영문제 결정 소유주 행사	0.073 (0.041)*	0.073 (0.041)*
경영4: 전문경영체제	0.111 (0.044)**	0.111 (0.044)**
상수	0.410 (0.139)**	0.423 (0.144)**
샘플수 (그룹수)	4,561개(1,812개)	
Hausman Test (χ^2)	272.08 (df=11)	361.13 (df=13)

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

<표 5-1> 활용되는 사업체의 모성보호제도수 결정요인 (고정효과)

	모형1	모형2
유리천장		0.014 (0.053)
여성비율감소폭		0.087 (0.120)
여성노동자비율	0.596 (0.168)***	0.505 (0.213)**
50대이상 노동자비율	0.022 (0.132)	0.026 (0.132)
30대미만 노동자비율	0.151 (0.087)*	0.152 (0.087)*
노조	0.115 (0.067)*	0.112 (0.067)*
정규직노동자비율	0.012 (0.082)	0.011 (0.082)
외국인지분	0.084 (0.044)*	0.082 (0.044)*
로그 노동자수	0.092 (0.028)**	0.095 (0.028)**
로그 노동생산성	0.025 (0.024)	0.025 (0.024)
연도 2007	0.096 (0.029)**	0.097 (0.029)**
연도 2009	0.177 (0.032)***	0.178 (0.032)***
연도 2011	0.071 (0.034)**	0.073 (0.034)**
상수	0.530 (0.231)**	0.498 (0.237)**
샘플수 (그룹수)	4,033개 (1,318개)	

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

<표 5-2> 활용되는 사업체의 모성보호제도수 결정요인 (임의효과)

	모형1	모형2
유리천장		0.007 (0.035)
여성비율감소폭		0.202 (0.078)**
여성노동자비율	0.472 (0.062)***	0.274 (0.104)**
50대이상 노동자비율	-0.554 (0.086)***	-0.536 (0.086)***

30대미만 노동자비율	0.240 (0.064)***	0.241 (0.064)***
노조	0.097 (0.030)**	0.096 (0.030)**
정규직노동자비율	0.000 (0.057)	-0.005 (0.057)
외자투자	0.117 (0.031)***	0.116 (0.031)***
로그 노동자수	0.156 (0.012)***	0.157 (0.012)***
로그 노동생산성	0.079 (0.012)***	0.075 (0.012)***
연도 2007	0.115 (0.028)***	0.116 (0.028)***
연도 2009	0.216 (0.030)***	0.219 (0.030)***
연도 2011	0.104 (0.030)**	0.111 (0.030)***
지역2:인천, 경기, 강원	-0.029 (0.034)	-0.030 (0.034)
지역3:대전, 충청	-0.117 (0.053)*	-0.113 (0.053)**
지역4:부산, 대구, 울산, 경상	-0.318 (0.039)***	-0.316 (0.039)***
지역5:광주, 전라, 제주	-0.262 (0.058)***	-0.257 (0.058)***
산업2:전기, 가스, 수도, 하수, 건설업	-0.002 (0.052)	-0.008 (0.052)
산업3:소비자서비스(도소매, 운수, 숙박)	-0.109 (0.042)**	-0.111 (0.042)**
산업4:사업자서비스(방송통신, 정보, 금융, 보험, 부동산, 전문, 과학서비스)	0.010 (0.041)	-0.009 (0.042)
산업5:공공서비스(공공행정, 국방, 사회보장, 교육, 보건업, 사회복지, 예술)	0.107 (0.066)	0.111 (0.066)*
조직2:회사법인	-0.080 (0.080)	-0.090 (0.080)
조직3:학교/의료법인	0.216 (0.110)**	0.207 (0.110)*
조직4:기타법인	0.315 (0.096)**	0.305 (0.096)**
경영1:소유경영체제	0.058 (0.047)	0.061 (0.047)
경영2:소유주 중심의 경영체제	0.174 (0.054)**	0.174 (0.054)**
경영3:주요 경영문제 결정 소유주 행사	0.179 (0.045)***	0.179 (0.045)***
경영4:전문경영체제	0.254 (0.049)***	0.255 (0.049)***
상수	-0.144 (0.155)	-0.130 (0.160)
샘플수 (그룹수)	4,561개(1,812개)	
Hausman Test (x^2)	65.28 (df=11)	64.06 (df=13)

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

이 실행모성보호제도 개수의 결정요인은 가산자료모형(count data model)의 하나인 음이항 회귀식(negative binomial regression)을 이용하여 추정한다.¹¹⁾ <표 4>와 <표 5>는 규정된 모성보호제도 수와 실제로 활용되는 모성보호제도 수의 결정요인을 패널고정효과모형과 패널임의효과모형을 이용한 추정결과를 보여주고 있다.

고정효과모형과 임의효과모형에 공히 사용된 변수들을 중심으로 보면, <표 4-2>와 <표 5-2>에 나와 있듯이, 모성보호제도의 규정수나 활용수 그 어느 것을 종속변수로 사용하는가에 상관없이 임의효과모형은 일관된 결과를 보여주고 있다. 우선 유리천장관련 변수들이 없

11) 음이항회귀식은 Stata의 xtnbreg 명령어를 이용하여 추정하였으며, 이 추정방식에 대한 이론적 논의는 Hilbe, 2011, 14장 및 Hausman, Hall and Griliches, 1984 등에서 찾을 수 있다.

는 모형 1을 보면 정규직 노동자비율이 유의미하지 않았다. 즉, 여성노동자 비율이나, 연령 구조변수들(50대 이상 노동자 비율, 30대 미만 노동자 비율), 노조, 외국인 지분, 그리고 로그변환된 노동자수나 일인당 매출액 변수들 모두 유의미한 결과를 보였다. 즉, 여성노동자가 많을수록, 50대 이상 노동자 비율이 적을수록, 30대 미만 노동자의 비율이 높을수록 모성보호제도가 많이 도입되었다. 또한 유노조 사업체가, 외국인 지분이 있는 사업체가 모성보호제도를 많이 도입하였다. 노동자수로 대변된 규모가 클 사업체가, 그리고 노동생산성이 높은 즉, 일인당 매출액이 큰 사업체가 모성보호제도를 많이 도입한 것이다.

하지만 고정효과모형에 가면 모성보호제도의 규정수와 활용수에 있어 좀 차이가 있다. <표 4-1>에서 모성보호제도의 규정수 결정요인을 보면, 여성노동자 비율, 30대미만 노동자 비율, 외국인 지분, 로그 노동자수와 로그 일인당 매출액 변수들이 유의미하게 나왔고 그 방향성은 임의효과모형의 결과와 동일하다. 이에 반해 <표 5-1>에서 활용되고 있는 모성보호제도의 결정요인을 보면 여성노동자 비율, 30대미만 노동자 비율, 노조, 외국인 지분, 그리고 로그 노동자수가 유의미하게 나왔다. 차이점은 규정수 결정요인에서는 노조는 유의미하게 나오지 않았지만, 활용수 결정요인에서 노조는 유의미하게 나왔다.¹²⁾ 물론 노조는 임의효과모형에서는 모성보호제도의 규정수와 활용수에 상관없이 유의미하게 나왔지만, 좀 더 사업체의 미관측 이질성을 통제하는 고정효과모형에서는 오직 활용수 결정요인에서만 유의미하다고 나온 것이다. 또 다른 차이점은 (로그) 일인당 매출액이다. 이 변수 역시 임의효과모형에서는 모성보호제도의 규정수나 활용수 모두의 결정요인으로 유의미하게 나왔다. 하지만, 노조의 경우와는 반대로 고정효과모형에서는 로그 일인당 매출액 변수는 모성보호제도의 규정수의 결정요인으로는 유의미하나 활용수의 결정요인으로는 유의미하게 나타나지 않고 있다.

다음으로 유리천장과 관련된 변수들을 추가로 통제한 모형 2의 결과를 보면, 여성비율감소폭 변수는 임의효과모형에서는 유의미하게 나온다. 이것은 모성보호제도의 규정수를 종속변수로 하든, 활용수를 종속변수로 하든 동일하다. 한데 그 방향성이 기대한 것과는 정반대다. 즉, 유리천장의 강도가 강할수록, 여성노동자의 감소폭이 클수록 좀 더 많은 모성보호제도가 도입된 것으로 나타난다. 어쩌면 이는 사업체의 미측정 이질성이 제대로 통제되지 못해서일 수도 있겠다. 이를 위해 고정효과모형을 사용하면 유리천장과 관련된 두 변수 모두 유의미한 결과를 보여주지 못하고 있다. 이는 사업체의 미측정 이질성이 통제되고 나면 유리천장변수들은 그리 중요한 역할을 하지 못하는 것을 의미한다.

V. 결 론

본 연구는 사업체에서 모성보호제도가 도입되는 결정구조를 한국노동연구원이 제공하는

12) 정혜선 (1996)은 모성보호제도의 도입에 있어서 노조의 역할이 매우 중요했음을 보여주고 있다.

사업체패널조사 자료를 이용하여 실증적으로 살펴보았다. 회귀분석의 결과는 상식적으로 기대되는 바와 상당히 부합되었다. 여성노동자가 많을수록, 젊은 노동자가 많을수록, 중고령 노동자가 적을수록 모성보호제도가 더 많이 도입되었다는 것은 모성보호제도에 대한 노동자의 수요에 사업체가 부합하고 있다는 것을 보여주는 것으로 당연한 결과라 하겠다. 또한 외국인지분이 있는 사업체일수록 다른 사업체에 비해 국제화가 더 진행되었다고 볼 수 있을 것이다. 노동자 규모가 큰 사업체 역시 사회나 정부로부터 법적으로 또는 규범적으로 더 많은 모성보호제도를 실시하기를 요구받기 쉽다. 비록 모성보호제도의 규정수에 대한 고정효과모형에서는 유의미하게 나오지 않았지만, 노조의 존재가 사업체에서 모성보호제도가 실제로 활용되는 데 동인이 될 수 있는 것도 쉽게 이해할 수 있다. 이와 비슷하게, 모성보호제도의 활용수에 대한 고정효과모형에서는 유의미하게 나오지 않았지만, 일인당 매출액으로 대변될 수 있는 좋은 성과를 내는 사업체일수록 보다 많은 모성보호제도를 규정하는 것으로 나오고 있다.

좀 아쉬운 결과는 유리천장관련 변수들이 일관되게 유의미한 결과를 보여주지 못했다는 것이다. 유리천장존재의 더미 변수는 그 어느 모형에서도 유의미하지 못했고, 유리천장의 강도와 연관되어 있다고 보여지는 여성노동자 비율감소폭은 오직 임의효과모형에서만 유의미하게 나왔지만 기대와는 반대의 결과였다. 그러나 사업체의 미측정 이질성을 통제하고자 하는 고정효과모형에서는 두 변수 모두 유의미한 결과를 보여주지 못하였다. 따라서 좀 더 많은 여성임원의 배출을 통한 유리천장의 파괴, 그리고 이를 통해 여성노동자의 권익증가와 나아가 양성평등의 고양을 위한 모성보호제도의 확충 및 강화라는 논리적 연계고리는 그리 강고한 것이 못되는 것이 아닌가 하는 의구심을 버릴 수 없다고 하겠다. 물론 그렇다고 본 연구의 결과가 모성보호제도의 확충 및 강화에 있어서 사업체의 양성평등에 대한 태도 내지 문화의 중요성까지 부정하는 것으로 읽을 필요는 없겠지만, 보다 세심한 연구가 필요함을 말할 필요가 없을 것이다.

사회적으로 요구되는 초저출산문제의 해결과 여성자원의 효율적 활용을 통한 여성지위향상이 전사회적으로 부담이 나눠져지지 않고, 사업체가 모성보호제도로 과중한 부담을 담당하고 있다고 생각하기 쉽다. 그러하기에 대기업이거나 공공업체로 모성보호제도의 실행을 감당할 여력이 있거나 또는 당연시 하는 사업체가 아니라면 모성보호제도의 도입과 실행에 적극적이지 않을 수 있다. 이는 최근에 세계적인 경기침체에 모성보호제도의 후퇴된 점에서도 잘 알 수 있다. 사업체도 사회의 일원으로 노동력 재생산과 사회의 합의된 목표를 추구하는 데 기여해야 한다는 규범적인 논리에서만 아니라, 보다 중장기적으로 본다면 모성보호제도는 사업체에게도 보다 나은 노동력의 유인이라는 긍정적인 효과가 있음을 인식해야 할 것이다. 또한 정부나 사회는 사업체가 모성보호제도를 더 많이 도입하고 활용하도록 사회복지적 차원에서 적극적으로 도와주어야 할 것이다. 특히 대기업과 달리 모성보호제도에 부담을 더 느낄 수 있는 중소기업체를 위한 정부와 사회의 지원이 필요할 것이다.

<참고문헌>

- 김정환·박찬임·오학수, 2004, 기업복지의 실태와 정책과제, 한국노동연구원.
- 김혜정, 2011, 일.가정 양립 정책에 대한 젠더 비평적 분석: 모성보호제도와 보육정책을 중심으로, 여성학연구, 21 (2), 113-152.
- 부가청, 2012, 기업복지제도, 배규식, 김정우, 김기민 편저, 한국 고용관계의 현상: 2005-2009년 사업체패널조사 분석 결과, 한국노동연구원.
- 성효용·윤명수, 이시균, 2009, 비정규직 활용과 기업성과, 경제발전연구 15(2), 213-231.
- 송호근, 1995, 한국의 기업복지 연구, 한국노동연구원.
- 유규창·김향아, 2006, 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구, 노동정책연구 6(3), 97-129.
- 윤명수·김정우·김기민, 2012, 상위관리직에서의 여성의 지위, 여성경제연구 9 (1), 23-47.
- 이주희, 2003, 여성 관리직 진출 기업의 특성, 한국사회학, 37 (5), 107-130.
- 장지연·정혜선·류임량·김수영·장은숙, 2004, 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안: 모성관련 휴가제도를 중심으로, 한국노동연구원.
- 정진화·성효용·윤미경·김현숙, 2011, AA제도의 경제적 의의와 성과, 노사발전재단.
- 정혜선, 1994, 모성보호정책의 현실과 대안, 여성과 사회 5, 61-88.
- 정혜선, 1996, 모성보호의 기업내 제도화와 노동조합, 한국여성학 12 (1), 45-74.
- 조상미·박은주, 2011, 기업복지제도의 결정요인 분석: 사업체 패널자료를 중심으로, 한국사회복지행정학 13(3), 197-226.
- Bertrand, Marianne and Kevin F. Hallock, 2001, The Gender Gap in Top Corporate Jobs, Industrial and Labor Relations Review, 55 (1), 3-21.
- Gruber, Jonathan, 2008, "Mandated Employer Provision of Employee Benefits." The New Palgrave Dictionary of Economics. Second Edition. Eds. Steven N. Durlauf and Lawrence E. Blume. Palgrave Macmillan, 2008. The New Palgrave Dictionary of Economics Online. <http://www.dictionaryofeconomics.com/article?id=pde2008_P000360> doi:10.1057/9780230226203.1017, Accessed on 16 November 2013.
- Gruber, Jonathan, 1994, The Incidence of Mandated Maternity Benefits, American Economic Review, 84 (3), 622-641.
- Hausman, Jerry, Bronwyn H. Hall and Zvi Griliches, 1984, Econometric Models for Count Data with an Application to the Patents-R & D Relationship, Econometrica, 52 (4), 909-938.
- Hilbe, Joseph M., 2011, Negative Binomial Regression, 2nd ed., Cambridge University Press, New York.
- International Labour Office (ILO): Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL), 2012, Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All, ILO, Geneva, 2012.
- Moe, Katherine, and Diana Shandy, 2010, Glass Ceilings & 100-Hour Couples: What the Opt-out Phenomenon Can Teach Us about Work and Family, University of

Georgia Press, Athens, Georgia, US.

Summers, Lawrence H., 1989, Some Simple Economics of Mandated Benefits, American Economic Review, 79, 177–183.