노 동 정 책 연 구
2013. 제13권 제2호 pp.155~185
한 국 노 동 연 구 원

연구논문

한국 사업장의 배우자 출산휴가제도 위반 : 두 가지 위반 형태를 중심으로

백 경 민*
박 기 태**

본 연구는 한국 사업장 내 배우자 출산휴가제도의 위반을 신제도주의 이론, 일탈문화 이론, 그리고 합리적 선택 이론으로 분석한다. 2009년 한국사업체패널에 수록된 1,619개의 사업장 중 36%가 배우자 출산휴가를 도입하지 않았으며(완전위반), 14%는 도입해 놓고 실시하지 않고 있었다(부분위반). 이러한 두 가지 위반 형태에 미치는 유의미한 요인을 찾기 위해 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression Analysis)을 실시하였다. 본 연구 결과는 세 가지 이론이 사업장의 배우자 출산휴가제도 위반을 적절하게 설명하고 있음을 보여주며, 특히 두 가지 다른 배우자 출산휴가의 위반 형태가 서로 다른 요인들과 관련을 맺고 있음을 보여준다.

핵심용어 : 배우자 출산휴가, 일 · 가정 양립 지원 정책, 위반, 신제도주의 이론

Ⅰ. 서 론

2007년「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정되면서, 모든 사업장에서 근로자들은 배우자 출산휴가를 사용할 수 있게 되었다. 배우

논문접수일 : 2013년 1월 17일, 심사의뢰일 : 2013년 1월 29일, 심사완료일 : 2013년 6월 7일
* (제1저자) 미네소타대학교 사회학과 박사수료(baekx016@umn.edu)
** (교신저자) 하와이대학교 사회학과 박사과정(ktpark@hawaii.edu)

자 출산휴가는 남성 근로자가 배우자의 출산 및 육아에 참여하는 것을 독려하기 위한 제도로서, 남성 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 무급으로 3일의 휴가를 제공하는 정책이다. 하지만 2009년에 조사된 사업체 패널자료에 따르면, 조사된 1,619개의 사업장 중 약 36%의 사업장이 이 제도를 도입하지 않았으며, 약 14%의 사업장은 도입해 놓고도 이 제도를 시행하지 않고 있다. 그렇다면 사업장이 배우자 출산휴가제도를 위반하는 이유는 무엇일까? 그리고 무엇이 다양한 위반 형태를 설명하는 유의미한 요인일까?

본 논문은 사회학적 신제도주의 이론(New institutional theory), 일탈 문화 이론(Deviant culture theory), 그리고 합리적 선택 이론(Rational choice theory)을 이용하여, 위의 두 가지 연구 질문을 다루려 한다. 본 연구는 특히 신제도주의 이론에 초점을 두고 있는데, 이미 많은 해외의 연구들이 조직의 법 순응과 위반을 신제도주의적 관점에서 다루고 있다(Goodstein, 1994; Ingram and Simons, 1995; Kelly, 2010; Oliver, 1991). 이 이론적 전통을 따르는 연구들은 1964년 미국의 공민권법(Civil Rights Act)의 차별금지 조항에 대하여 기업들이 어떻게 반응하였는가를 주로 다루어왔다. 이 연구들은 법 조항 자체의 모호함(ambiguity)과 판례를 중시하는 관습법 전통이 법원(court)에서 이루어지는 법의 해석을 계속해서 바뀌게 만들었고, 이는 결국 기업이 복잡하고 빠르게 변화하는 법적 환경에 노출되도록 만든다고 주장한다(Edelman, 1990; Edelman, Krieger, Eliason, Albiston, and Mellema, 2011; Kelly and Dobbin, 1999). 이러한 신제도주의 이론에 기반한 연구들은 기업이 복잡한 법적 환경에 얼마나 노출되어 있는지 또한 얼마나 관심을 가지고 그 환경의 변화를 잘 추적하고 있느냐에 따라 법이 요구하는 제도를 도입하느냐 못하느냐가 결정된다고 보았다.

하지만 이와 같은 연구는 한국 사례에 정확하게 적용되기 힘든 부분들이 있다. 왜냐하면 한국은 대륙법 전통을 따라 관습법 전통의 국가보다는 훨씬 더 명료한 법전(code) 체계를 가지고 있으며, 법원 역시 이미 주어져 있는 법전의 해석에 훨씬 더 큰 무게를 두기 때문이다(Glenn, 2007). 따라서 기존의 판례보다는 명문화되어 있는 법 조항이 더욱 중요한 판결의 기준이 된다. 그러므로 법적인 환경의 모호함이나 복잡함이 관습법 국가에 비해 상대적으로 줄어든다(Baek and Kelly, forthcoming). 이런 맥락에서, 한국에서의 법적 외부 환경은

기업이 계속해서 모니터링을 해야 하는 변수로서 존재하는 것이 아니라 이미 주어진 상수로서 존재할 가능성이 크다고 할 수 있다. 하지만 전 세계적으로 관습법과 대륙법의 전통이 혼용된 형태(hybrid)로 법적 체계가 바뀌어 가고 있고(Dainow, 1966; Del Duca, 2006), 한국 역시 이전보다는 판례가 판결에서 더 중요하게 이용되고 있다. 이처럼 관습법과 대륙법의 전통이 혼재되어 사용되는 이 시점에서 조직들은 이전보다 훨씬 더 모호한 법적 환경에 노출되어 있을 가능성이 커지게 되었다. 따라서 한국과 같은 대륙법 체계를 유지하고 있는 국가에서도 법적 체계의 변화로 인해 조직은 외부 환경을 지속적으로 모니터링하여야 법이 요구하는 제도를 수용하고 이행할 가능성이 높아진다고 생각할 수 있다. 이런 맥락에서 한국에서 조직을 둘러싼 외부 법적 환경의 변화가 해당 조직의 법의 순응과 위반에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것은 합리적인 질문이라 할 수 있다(Baek and Kelly, forthcoming; 신동준, 2009).

기존의 대륙법 전통의 국가들에서 수행된 법 이행과 위반의 연구는 주로 합리적 선택의 관점에서 수행되었다. 이러한 연구들은 주로 기업이 주어진 법을 이행하거나 어길 때 얻을 수 있는 차익을 계산하여 이행 여부를 결정한다고 주장한다(Kobayashi and Kerbo, 2012; Koutalakis, 2004). 본 연구처럼 대륙법 전통에서 법적 외부 환경이 기업의 법 이행에 미치는 영향을 분석한 것은 드물다고 할 수 있다(이승현, 2012; 정용기, 2008).

본 연구는 이 외에도 두 가지 형태의 법 위반을 분석하였다. 여러 가지 법 위반 사례의 연구는 주로 위반과 이행 두 가지 형태에 초점이 맞추어져 있었다(기광도, 2004; 전영실, 2009). 하지만 본 연구는 법 위반을 완전위반과 부분위반, 두 가지 경우로 나누어 분석을 시도하였다. 본 연구에서 완전위반은 법 제도 자체를 수용하지 않은 경우이며, 부분위반은 제도를 명목적으로는 수용하되 그것을 이행하지는 않은 상태이다. Baek and Kelly(forthcoming)가 육아휴직조항에 대해 한국의 사업장들이 어떻게 완전위반과 부분위반을 하게 되는지 보여주었다. 하지만 많은 국내의 많은 연구들이 부분위반의 존재만을 지적하였을 뿐, 이 부분을 직접적으로 분석한 연구들은 여전히 부족한 실정이다(Han and Koo, 2010; 이항영 · 백경민 · 장용석, 2007; 정장훈 · 조문석 · 장용석, 2011). 이 연구는 Baek and Kelly(forthcoming)에서 사용한 법 위반에 대한 분석틀을 차

용하여 배우자 출산휴가를 사업장이 도입조차 하지 않은 경우를 '완전위반', 취업규칙과 단체협약상에서 제도 도입은 명시적으로 하였으나 그것을 이행하고 있지 않은 경우를 '부분위반'이라고 보았다. 2009년 사업체패널자료는 이 같은 분석을 가능하게 해주는 설문을 실시하였고 본 논문은 다항로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression Analysis)을 사용하여 어떤 요인들이 각각의 위반 형태를 설명하고 있는지를 살펴보았다. 가설을 도출하기에 앞서 배우자 출산휴가제도의 내용과 이 법 조항을 포함하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 제정되면서 나타난 사회 제도적인 변화와 법적 위반의 연관관계를 먼저 살펴보도록 할 것이다.

Ⅱ. 연구배경 : 배우자 출산휴가와 한국의 사업장 문화

여성의 노동참여가 증가하면서 일과 가정의 양립이 중요한 사회적 문제로 등장하였다. 여성은 가정, 남성은 직장이라는 이분법이 무너지면서, 남성과 여성 모두 출산, 가사 일에 공동 책임을 져야 한다는 사회적 요구가 증가하고 있다. 특히 출산과 육아가 여성에게만 해당되는 의무가 아니라 남성 역시 그 의무를 져야 한다는 목소리가 사회 전반적으로 높아지고 있는 추세이다(장지연·정혜선·류임량·김수양·장은숙, 2004). 이러한 사회적 요구를 반영하기 위하여 정부는 직장과 가정을 양립하기 위한 다양한 법안을 제정하였다 (Sung, 2003).

정부는 2007년 공무원에게만 부여하고 있던 배우자 출산휴가를 전 사업장에서 실시하도록 법제화하였다. 배우자 출산휴가는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 규정하고 있으며, 고용형태에 상관없이 남성 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 3일의 휴가를 무급으로 사용할 수 있도록 하는 제도이다. 남성 근로자가 이 휴가를 사업주에게 요청할 경우, 사업주는 반드시 3일을 쉴 수 있도록 하여야 하며, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료가 사업주에게 부과된다.

이러한 2008년 배우자 출산휴가의 전면적 실시는 사업장에서 오랫동안 유지되어 오던 기존 질서에 부딪히게 된다. 다시 말하면, 이 제도가 그동안 한국 사

업장에서 요구되어 왔던 '이상적인 노동자'의 규범(ideal workers' norm)과 충돌한다는 것이다. 이 규범은 회사에 장시간 근무하며, 전적으로 충성심을 보이는 노동자가 바로 이상적인 노동자라는 것을 강조한다. 그리고 한국 사회에서 이 규범은 주로 여성보다는 남성들에게 많이 요구되고 있다. 왜냐하면 여성과 남성에 대해 사회적으로 기대하는 역할이 다르기 때문인데, 일반적으로 남성에게는 생계를 위한 노동자(breadwinner)가 될 것을, 여성은 가정을 돌볼 것을 기대한다. 이러한 성역할 규범에 따라서 남성이 일반적으로 이상적인 노동자가 될 것을 더 많이 사회적으로 요구받는다. 그리고 이러한 역할 구분은 남녀의 구분을 분명히 명시하고 있는 유교문화권에서 더욱 공고히 되고 있음을 여러 기존 연구에서 알 수 있다(Sung, 2003; Won and Pascall, 2004). 본 연구는 이러한 사업장 내에 팽배한 이상적 노동자 규범이 배우자 출산휴가제도의 위반을 유도하는 중요한 요인들 중 하나임을 지적한다. 이하에서는 배우자 출산휴가제도의 위반을 설명하기 위해 신제도주의 이론, 일탈 문화 이론, 그리고 합리적 선택 이론을 제시하고 그 이론에 기초한 여러 가지 가설을 도출한다.

Ⅲ. 이론과 가설

1. 신제도주의 이론(New Institutional Theory)

신제도주의 이론에서는 조직을 그 자체로 고립된 존재가 아니라 사회적 환경과 끊임없이 영향을 주고받는 존재라고 전제한다. 이를 바탕으로 신제도주의 학자들은 왜 많은 조직들이 서로 비슷한 구조를 지니고 있는가를 설명하려 한다. 그들은 조직들이 사회적 환경 내에 배태되어 있기 때문에 사회 여러 곳에서 발생하는 제도적인 압력(institutional pressures)에 노출될 수밖에 없고 이로 인해 서로 동일한 구조를 가지게 된다고 주장한다.

제도적 압력은 크게 강제적(Regulatory), 규범적(Normative), 인지적(Cognitive) 압력으로 구분이 되며, 이러한 제도적 압력에 순응하는 조직들은 사회 구성원들로부터 정당성을 부여받게 된다. 요약하면, 신제도주의 학자들은 조직들이

경제적인 이해관계가 아니라 때로는 사회적인 가치와 정당성을 획득하기 위해 특정한 구조와 정책들을 요구하는 제도적 압력에 순응한다고 주장한다(DiMaggio and Powell, 1983; Meyer and Rowan, 1977; Scott, 2007; 김회성 · 박기태 · 이명진, 2009; 이항영 외, 2007).[1)]

조직이 법에 순응 또는 위반하는 것 역시 이러한 신제도주의 이론에 의해 설명될 수 있다. Edelman(1992)나 Kelly and Dobbin(1999)은 미국의 고용평등법(Equal Employment Opportunity Act)이 만들어내는 강압적 동형화 현상(coercive isomorphism)에 주목한다. 미국의 고용평등법(Equal Employment Opportunity Act)의 차별금지 조항은 무엇이 차별인지 정의하지 않은 채 광범위한 차별만을 명시하고 있다. 이 때문에 사업주들은 무엇이 차별인지 자신들이 정의를 해서 그에 맞는 제도를 실시하게 된다. 하지만 그들 자신이 만들어낸 제도가 법원에서 법의 조건을 충족하지 못하는 것으로 결정이 나게 되면, 그들은 처벌을 받음과 동시에 다시 그 법의 요구 조건들을 충족시키기 위해 새로운 제도들을 고안해야 했다. 하지만 법원에서 특정 사업장이 고안해 내놓은 제도나 정책이 법적 요건을 충족하는 것으로 인정하는 경우 그 제도나 정책은 급속도록 퍼지게 된다. 이러한 현상을 요약하면 법적 강제 조건을 만족하는 제도를 도입하게끔 요구하는 제도적 압력은 각 조직의 이해관계에 맞게 해석되고 각 조직들은 자신들의 이해관계의 틀 내에서 각색된 정책들을 내놓게 된다. 그리고 이것이 법적 정당성을 법원에서 획득하게 될 때 다른 기업들은 해당 제도나 정책들을 도입하게 된다(Edelman, 1992; Edelman et al., 2011, Kelly and Dobbin, 1999). 조직이 외부 환경에서 일어나는 법적인 변화들에 대해 민감하지 못하여 법적인 변화들을 내부로 수용하는데 실패하면 그 조직은 법을 의도치 않게 위반하게 된다고 할 수 있다(Baek and Kelly, forthcoming; Kelly, 2010; Oliver, 1991; Goodstein, 1994; Ingram and Simons, 1995).

---

1) 제도주의 이론은 크게 역사적 제도주의, 합리적 선택 제도주의, 그리고 사회학적 제도주의 세 가지로 구분이 될 수 있다. 본 연구에서 사용되고 있는 이론은 이 세 가지 중 사회학적 제도주의이다. 사회학적 제도주의는 제도의 공식적 측면이 역사적인 맥락 내에서 어떻게 변화하는가에 초점을 맞춘 역사적 제도주의와 개인들의 행위가 도구적이고 전략적 계산의 산물이라고 주장하는 합리적 선택 제도주의 이론과 달리 제도의 비공식적 측면, 즉 규범, 문화, 상징체계, 특히 당연시되는 신념과 인지구조에 초점을 맞추고 있다. 이 이론적 차이를 잘 드러낸 연구로 하연섭(2002)과 Hall and Taylor(1996)을 참고할 수 있다.

가. 법적인 환경의 변화에 대한 대응 실패

선행연구는 조직의 가시성(visibility)이 높거나 외부 환경과 연결 고리를 가지고 있을 때 환경 변화에 민감하게 반응한다고 주장한다(Kelly and Dobbin, 1999; Dobbin and Sutton, 1998; 이항영 외, 2007). 가시성이 높은 조직들이나 복잡한 법적 환경의 변화를 잘 추적하고 있는 조직들은 법적 요구 조건을 만족하는 제도나 정책들을 도입할 가능성이 높으며 결과적으로 법에 순응할 가능성이 높아진다.

좀 더 자세하게 살펴보면, 가시성이 높은 조직들은 외부의 다른 조직들에 비해 많은 주목을 받게 되고 그에 따라 의도하든 의도하지 않든 감시에 노출된다. 따라서 가시성이 높은 조직들이 법을 위반하는 것은 다른 가시성이 낮은 조직에 비해 외부 감시를 통해 쉽게 노출될 가능성이 증가하게 된다. 기존 연구들은 규모가 큰 사업장일수록 주변 조직들에 비해 높은 가시성을 가지게 된다고 말한다. 높은 가시성은 조직에 대한 시장의 주목도를 높임으로써 시장의 요구를 만족시키기 위한 조직의 규범 조응 정도를 증가시킬 수 있다(김회성 외, 2009; 송은영 · 장용석, 2007). 또한 공공부문에 속하는 사업장 역시 높은 가시성을 지니게 된다. 이러한 사업장들은 정부의 영향력에 노출될 수밖에 없으며 이에 따라 정부의 법률이나 규제에 민감하게 반응할 수밖에 없다(Baek and Kelly, forthcoming; 노용진 · 김동배 · 박우성, 2003). 또한 공공부문에 속하는 사업장은 다른 사적부문에 속하는 사업장에 비해 법적 요구조건을 잘 구비하고 있느냐에 따라 평가받을 가능성이 높고 사적부문에 있는 기업에 비해 법규 준수를 하고 있는지에 대한 외부의 감시를 받을 가능성이 높다. 따라서 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

가설 1 : 규모가 큰 사업장이거나 공기업과 같은 가시성이 높은 사업장은 배우자 출산휴가제도를 덜 위반할 것이다.

앞서 언급한 것처럼, 외부 법적 환경을 잘 추적하고 있는 사업장일수록 어떤 제도나 정책이 법적 요구 조건을 만족시키는지 알게 될 가능성이 높다. 여러 연구들은 독립적인 인사부서를 설치한 사업장은 인적자원관리와 관련된 법률의 변화를 잘 추적하여 그 법에 순응할 가능성이 높다는 것을 보여주었다

(Dobbin and Sutton, 1998; Osterman, 1995; Nelson and Nielsen, 2000; Dobbin and Kelly, 2007; Kelly, 2010; Baek et al., 2012). 그러나 독립된 인사부서가 없는 사업장은 법적 환경을 추적하는 데 어려움을 겪을 가능성이 높고 의도하지 않게 법을 위반할 가능성이 높을 것이다. 이를 근거로 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

가설 2 : 독립된 인사부서를 가진 사업장은 배우자 출산휴가제도를 덜 위반할 것이다.

나. 구제도[2]와의 충돌 그리고 법 위반

새로운 정책이나 제도가 조직 내에 도입되고 완전히 이행되기 위해서는, 이전에 조직 내에 존재하고 있던 제도나 정책을 대체하여야 한다. 새로운 정책이나 제도가 이전 제도와 정책을 완전히 대체하지 못할 경우, 조직 내에는 구성원들을 규제하는 다수의 제도가 존재하게 되고 그것들이 서로 경쟁하게 되는 상황이 된다(Heimer, 1999; Kelly, 2010). 이럴 경우 조직 구성원들은 어떤 제도나 정책들을 따라야 할지 혼란을 느끼게 되고, 이는 결국 새로운 법 제도를 위반하는 상황에 이르게 된다. 조직이 법을 위반하는 것은 새로운 제도가 조직 내부에 완전히 정착하지 못한 것의 결과로 이해할 수 있다. 즉, 새로운 제도가 예전 제도를 대체하지 못하고 구성원들이 여전히 구제도를 따르게 되면 이는 결과적으로 새로운 제도인 법을 위반하게 되는 것이다.

이를 배우자 출산휴가제도의 상황에 맞추어 생각해 보면, 사업장 내에 한국사회의 가부장적 남성상과 함께 이상적인 근로자상이 깊이 뿌리박혀 있을 경우 양성 평등의 이념을 바탕으로 하는 배우자 출산휴가제도의 도입과 사용은 앞서 언급한 가부장적 남성상 및 이상적인 노동자의 규범과 충돌하게 된다. 이러한 남성 중심문화가 사업장 내에서 얼마나 강하게 자리매김하고 있는지를 측정하기 위해 먼저 사업장 내의 남성 근로자 비율을 생각해 볼 수 있다. 이미 여러

2) 제도(institutions)는 한 사회의 정치적, 법적 체계를 문화와 함께 포괄하는 일련의 사회구조라고 할 수 있다(Wilkinson, 1996). 즉, 제도는 사회의 가치와 신념 체계 이외에 정치적, 법적 체계도 함께 포괄하는 개념이라고 볼 수 있다. 본 논문은 양성 평등 가치를 반영한 새로운 법체계가 이전 법체계를 대체하면서 나타나는 위반에 초점을 두고 있다. 따라서 논문의 초점은 남성중심의 기존 문화가 어떻게 법 위반을 초래하느냐가 아니라 새로운 제도의 도입 실패가 법 위반과 어떻게 관련이 되느냐이다.

연구에서 남성 근로자 비율이 높은 사업장일수록 전통적인 가부장적인 조직 구조와 규범이 팽배하며, 가족 친화적인 정책들을 사업장 내 도입하려 하지 않는다는 것을 보여주었다(Baek and kelly, forthcoming; Kelly, 2010; Cha, 2010; Moss Kanter, 1977; Gerstel and Armenia, 2009). 따라서 다음의 가설을 위의 맥락에서 제시할 수 있다.

가설 3: 남성 근로자가 많은 사업장일수록 배우자 출산휴가제도를 위반할 것이다.

최근 한국에서는 다양한 일・가정 양립 지원 정책들이 도입되어 시행되고 있다. 출산휴가, 육아휴직, 탄력근무제, 직장보육시설, 보육료 지원 등을 그 예로 들 수 있는데 배우자 출산휴가정책 역시 일・가정 양립 지원 정책의 일부로 볼 수 있다(Baek et al., 2012). 따라서 다양한 일・가정 양립 지원 정책들을 도입하고 시행 중인 사업장은 이 정책들이 지향하는 가정생활의 양성 공동 책임, 그리고 더 나아가 양성 평등의 가치를 이미 수용하고 있다고 볼 수 있다. 그러므로 배우자 출산휴가제도를 제외한 다른 형태의 일・가정 양립 지원 정책을 적게 도입한 사업장은 양성 평등의 가치에 저항할 가능성이 높고 결과적으로 배우자 출산휴가와 관련한 법 조항을 위반할 가능성이 높다고 할 수 있다. 이러한 맥락에서 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

가설 4: 일 가정 양립 지원 정책과 관련된 제도를 많이 도입한 사업장일수록 배우자 출산휴가제도를 덜 위반할 것이다.

「남녀고용평등과 일・가정 양립 지원에 관한 법률」에서 규정하고 있는 배우자 출산휴가는 모든 사업장의 근로자들에 부여되는 새로운 권리이다. 하지만 이러한 권리를 행사하기 위해 근로자는 자신에게 부여된 권리가 정확하게 무엇인지 알아야 한다. 자신의 권리에 대해 적절한 정보를 얻지 못할 경우 근로자는 사업장에 팽배한 이상적인 노동자의 규범을 당연한 것으로 여기고 자신의 권리를 사용하지 못하게 될 수 있다(Albiston, 2005). 또한 사업장 내에 그 권리를 행사할 수 있도록 도와주는 내부 시스템 또는 조직이 없으면 그 사업장 내의 근로자들은 권리를 행사하려 해도 실패할 수 있다. 이처럼 근로자들이 권리 행사를 손쉽게 할 수 있도록 도와주는 여러 가지 조직과 사내 시스템들로는 인사부서, 정보공유 통로, 그리고 노조와 노사협의회를 그 예로 들 수 있다

(Albiston, 2005; Baek and Kelly, forthcoming; Harlan and Roberts, 1998).

먼저 인사부서는 법적 환경을 모니터링 하는 기능 이외에 근로자들에게 행사할 수 있는 권리가 무엇인지 알려주고 그것의 구체적인 이행 절차를 안내하는 기능을 하기도 한다. 또한 사업장 내에 여러 가지 정보공유 통로가 있게 되면 근로자들은 그 통로를 통해서 자신의 권리에 대한 정보를 얻고 또 공유하게 된다. 예를 들어 사업장 내에 인트라넷, 정기적인 회합과 같은 여러 가지 정보공유 통로가 많을수록 사업장 내의 근로자들은 자신들의 권리에 대한 정보를 더 많이 얻게 되고 그것을 행사하게 된다(Baek and Kelly, forthcoming). 그리고 노조 또는 노사협의회가 사업장 내에 존재할 경우 근로자들은 수월하게 자신의 권리를 행사할 수 있을 것이다(Budd and Brey, 2003). 따라서 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

가설 5: 근로자의 권리를 행사할 수 있도록 도와주는 시스템이 마련된 사업장은 배우자 출산휴가제도를 덜 위반할 것이다.

다. 완전위반과 부분위반의 차이

본 논문은 배우자 출산휴가제도에 관한 두 가지의 위반 형태를 대조해 보려고 한다. 앞에서 제시했던 것처럼 완전위반과 부분위반을 살펴보는데, 완전위반이란 사업장이 배우자 출산휴가의 실행은 물론이거니와 출산휴가제도를 도입하지 않아 취업규칙이나 단체협약상에 명시조차 하지 않은 경우를 말한다. 그리고 부분위반이란 배우자 출산휴가를 근로자가 행사할 수 있는 권리로서 취업규칙이나 단체협약에 명시를 하였지만, 그것을 실제 실행하고 있지 않은 경우를 일컫는다. 이러한 두 가지 위반 형태를 분석하는 것은 조직의 다양한 제도 순응 방식에 관한 기존 연구와 맞닿아 있다고 할 수 있다.

Oliver(1991)는 조직이 외부의 제도적 환경에 덜 노출되어 있을 경우 제도를 위반할 가능성이 높다고 보았다. Goodstein(1994)는 이를 실증적으로 보여주었는데 조직이 외부 제도적 환경의 요구와 변화에 둔감하거나 이를 무시할 경우 일·가정 양립 지원 정책(work family policies)의 도입을 하지 않는 것을 보여주었다. Ingram and Simons(1995) 역시 다른 자료를 사용하여 Goodstein(1994)과 유사한 결론을 이끌어내었다. 한국 사례에서도 Baek and Kelly(forthcoming)

는 사업장이 조직 외부의 제도적 환경에 둔감할수록 육아휴직제도를 도입조차 하지 않음을 실증적으로 보여주었다. 따라서 다음과 같은 가설이 먼저 가능하다.

가설 6: 사업장의 가시성과 외부 환경과의 연결을 측정하는 변수는 주로 완전위반과 관련을 가질 것이다.

이에 반해 기존 연구들은 사업장이 제도를 도입해 놓고 시행하지 않는 부분위반은 주로 사업장 내부에서 일어나는 새로운 제도와 구제도의 충돌 때문에 빚어진다고 밝히고 있다. 이러한 기존 연구들은 주로 신제도주의 이론에서 주장하는 부정합화 현상(decoupling)에 그 바탕을 두고 있다. 신제도주의 학자들은 조직이 제도를 외부 환경으로부터의 정당성을 획득하기 위해 상징적으로만 도입을 하며, 그것을 실제로 시행하는 것은 조직 내부의 다양한 조건에 달려 있음을 주장한다(Baek and Kelly, forthcoming; DiMaggio and Powell, 1983; Meyer and Rowan, 1977; Westphal and Zajac, 2001; 정장훈 외, 2011). 이를 배우자 출산휴가와 관련지어 생각해보면, 사업장 내에 이상적 노동자의 규범과 전통적인 남녀 성역할에 대한 관념이 팽배한 경우, 그리고 사업장 내 근로자들이 자신들의 법적 권리를 사용할 수 있도록 도와주는 내부 시스템이 갖추어 지지 않은 경우에 부분위반이 일어날 수 있다는 것을 예측할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설이 가능하다.

가설7: 기업의 내부 맥락과 관련된 변수(남성 노동자 비율, 다른 일·가정 양립 지원 정책의 도입 개수, 그리고 배우자 출산휴가 사용을 돕는 내부 시스템의 유무)는 주로 부분위반 여부와 관련이 있을 것이다.

2. 일탈 문화 이론(Deviant Culture Theory)

비행이나 일탈을 연구하는 학자들에 따르면 동료 집단(peer)이 비슷한 범죄를 저지를 때 개인이 동일한 범죄에 동참할 확률이 아주 높아진다는 것을 알 수 있다(Coleman 1998; Vaughan, 1999). 다시 말하면 주변 집단이 일탈을 당연시하는 문화를 가지고 있을수록 그 주변 동료들에 둘러싸인 한 개인도 규범을

어기는 것을 당연하게 여길 수 있다는 것이다. 이 이론을 조직에도 적용해 볼 수 있다. Kelly(2010)와 Baek and Kelly(forthcoming)는 주변 사업장이 육아휴직을 제공하지 않은 경우, 해당 사업장 역시 육아휴직제도를 위반할 가능성이 높아지는 것을 보여주었다. 본 연구는 주변 동료 집단을 동일 산업군으로 정의한다. Kelly(2010)와 Knoke(2001)는 동일 산업군 내의 조직들이 다른 조직들에 비해 많이 연관되어 있어서, 서로 영향을 미칠 가능성이 크다고 주장하였다. 따라서 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

가설 8: 동일 산업군 내에서 배우자 출산휴가제도를 위반하는 사업장의 비율이 높을 때, 해당 사업장은 배우자 출산휴가제도를 위반할 가능성이 높을 것이다.

3. 합리적 선택 이론(Rational Choice Theory)

합리적 선택 이론을 연구하는 학자들은 행위자가 여러 가지 제약 속에서 제반 상황을 고려한 후 최대의 효용을 만들어 낼 수 있는 선택을 한다고 주장한다. 이 이론에 따르면 법 위반은 법을 위반할 시에 얻을 수 있는 편익이 법을 지키는 것보다 클 때 일어난다고 할 수 있다(Ashenfelter and Smith, 1979). 그러므로 사업주의 입장에서 배우자 출산휴가의 위반 역시 배우자 출산휴가를 제공하는 것의 비용이 효용보다 클 경우, 사업주는 배우자 출산휴가제도를 위반하게 된다.

배우자 출산휴가와 관련된 효용과 비용을 결정하는 요인을 살펴보면 휴가를 사용하는 근로자의 특성이 가장 중요함을 알 수 있다(Kelly, 2010). 사업장 내에 남성 근로자의 비율이 높은 경우 사업주는 근로자의 직무 만족도를 상승시키기 위해 또는 더 좋은 근로자를 고용하기 위한 채용 전략의 일환으로 배우자 출산휴가를 제공할 수 있다(Osterman, 1995; Davis and Kalleberg, 2006). 하지만 Baek et al.(2012)의 연구에서 배우자 출산휴가의 도입 여부와 사업장 내 노동자의 성별 비율은 서로 유의미한 연관관계를 가지지 않았다. 이처럼 사업장 내의 근로자 성별 구성비와 배우자 출산휴가의 도입은 서로 불분명한 효과를 보이고 있기 때문에 근로자 성별 비율을 합리적 선택 이론을 검증하는 명확한 가설로 제시하기 어려울 수 있다.

이 외에, 사업주는 전문직종에 있는 근로자나 관리직에 있는 직원들에게 배우자 출산휴가를 제공할 수 있다. 왜냐하면 전문직종 종사자나 고위 관리직종에 있는 직원들은 사업장에서 다시 대체하기 힘든 인력들이며, 이들은 이미 굉장히 숙련된 인력일 가능성이 높기 때문이다(Davis and Kalleberg, 2006; Glass and Estes, 1997). 따라서 사업주는 이들을 계속 고용하려 할 가능성이 높기 때문에 이들에게 높은 임금과 함께 여러 가지 혜택을 제공하려 할 것이다. 이러한 인적 관리 전략의 일환으로 배우자 출산휴가가 도입되고 이행될 수 있다. 또한 이들은 일반 종업원들과 달리 자신이 받는 대우를 협상할 수 있는 권한이 있는 경우가 있으므로, 전문직 종사자나 관리직에 있는 직원이 많은 사업장은 배우자 출산휴가를 제공하고 이행할 가능성이 높다고 할 수 있다(Glass and Fujimoto, 1995). 한국 사례를 연구한 Baek et al.(2012)의 연구에서도 전문직 종사자들이 많은 사업장은 배우자 출산휴가를 도입할 가능성이 높다는 것을 보여주었다. 요약하면, 전문직이나 관리직의 경우 낮은 대체가능성과 높은 협상력으로 배우자 출산휴가 실행의 가능성이 높다고 볼 수 있다.

가설 9: 전문직이나 관리직에 있는 근로자의 비율이 높은 사업장은 배우자 출산휴가법 조항을 덜 위반할 것이다.

Ⅳ. 분석 자료 및 모형

1. 자료 및 표본

본 연구는 한국노동연구원에서 발간된 2009년도 사업체패널자료를 활용하였다. 사업체패널은 한국노동연구원에서 격년마다 각종 사업체를 대상으로 하여 실시하는 패널조사이다. 이 사업체패널은 30명 이상을 고용하고 있는 전국 기업을 대상으로 층화표집을 통하여 추출된 사기업과 공기업을 동시에 대상으로 하고 있다. 그리고 이 패널은 현재 한국의 고용구조와 노동수요를 분석하고 기업의 인적자원관리 실태를 파악하여, 정부의 정책구성을 뒷받침하는 것을 목표

로 하고 있다. 사업체패널의 설문은 인적자원관리 및 작업조직, 사업장 특성, 고용현황 및 고용관리, 보상 및 평가, 인적자원개발, 노사관계 등에 관하여 인사담당자, 노무담당자, 근로자대표에게 질문하여 획득한 자료로 구성되어 있다.

본 논문에서 연구자들이 사용한 2009년도 사업체패널자료의 경우 전국 사업체 1,737개를 대상으로 2010년 7월 말부터 2011년 2월까지 약 7개월간 설문조사를 실시하여 얻은 2009년도 당시 사업체의 상태에 대한 정보를 포함하고 있다. 본 연구에서는 배우자 출산휴가와 관련한 문항에 응답한 사업체 1,619개를 추출하여 분석에 활용하였다(배규식 · 김정우 · 김기민, 2012).

2. 종속변수

이 연구의 종속변수는 사업장의 배우자 출산휴가제도를 사업장이 완전 위반을 하고 있는가와 부분적으로만 위반하고 있는가이다. 개정된 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」의 시행 이후(2008. 6. 22) 배우자의 출산을 경험한 모든 사업장의 남성 근로자는 법적으로 보장된 배우자 출산휴가를 사용할 수 있다. 그러나 실제 사업장이 이 법에 반응하는 방식은 여러 가지이다. 먼저 사업장이 배우자 출산휴가제도를 도입하여 실제로 실행한 경우이다. 연구자들은 이를 완전순응으로 정의하였다. 다음으로 배우자 출산휴가제도를 도입하여 취업규칙이나 단체협약에 규정하였으나 실제로 실행이 되지 않는 경우를 생각해 볼 수 있다. 이런 경우를 연구자들은 부분위반으로 정의하였다. 마지막으로 도입 자체가 이루어지지 않은 경우에는 완전위반으로 정의하였다.

이를 위하여 두 개의 설문 문항을 이용하였다. 첫 번째는 "다음의 모성보호 조치들 중 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사 방침으로 실시하는 하고 있는 것은 무엇입니까?"이다. 두 번째 질문은 "귀 사업장에서 채택하고 있는 모성보호 조치들 중에서 실제로 잘 활용되고 있는 정책들을 모두 선택하여 주십시오"라는 문항이다.[3] 위의 두 가지 질문의 선택지 중 배우자 출산휴가를 모두

3) 본 문항에서 "잘 활용"되고 있다는 용어가 무엇을 의미하는지는 설문지와 유저가이드에 나타나있지 않다. 그래서 한국노동연구원에 문의해 본 결과 종업원이 본 휴가를 사용하려고 신청하는 경우 무리 없이 사용할 수 있는 경우라는 것을 알 수 있었다. 따라서 이 제도를 도입해 놓고 시행하지 않는 부분위반의 경우는 종업원이 배우자 출산휴가 사용을 원

체크한 경우는 완전순응으로 정의하여 '2'로 입력하였다. 첫 번째 질문에서는 배우자 출산휴가를 선택하였으나 두 번째 질문에서 선택하지 않은 경우는 부분위반으로 정의하여 '1'로 입력하였다. 마지막으로 두 질문 모두에서 배우자 출산휴가제도를 선택하지 않은 경우는 완전위반으로 정의하여 '0'으로 입력하였다.

3. 독립변수

본 연구는 사업체의 어떠한 요인들이 각각의 위반 형태(완전위반 및 부분위반)를 설명하고 있는지를 살펴보기 위해 다양한 독립변수를 사용하였다. <표 1>에서는 각각의 위반 형태에 따른 변수들의 기술통계를 제시하였다. 먼저 신제도주의 이론에 기반한 가설을 검증하였다. 첫째로 사업체의 가시성과 위반은 사업장의 규모와 해당 사업장이 공공부문에 속하는지 여부를 통하여 측정하였다. 사업장 규모는 사업체에 고용된 근로자의 수에 자연로그를 사용하여 조작화하였다. 로그를 취하는 이유는 사업장 규모가 좌편향 왜도(skewedness)를 보이고 있어 이를 조정해주기 위함이다.[4] 사업체가 공공부문에 속하는지 여부를 조작화하기 위해 해당 사업장이 공공부문인 경우 '1'의 값을, 그렇지 않은 경우 '0'의 값을 부여하여 가변수(dummy variable)를 사용하였다.

다음으로 변화하는 외부 환경과의 연결성을 측정하기 위해 인사부서 보유 여부를 사용하였다. 사업장이 독립적인 인사부서를 가지고 있는 경우 '1'로, 그렇지 않은 경우 '0'으로 조작화하였다.

새로 도입된 제도와 사업장 내 기존 규범과의 충돌을 측정하기 위해 총 네 가지의 변수를 활용하였다. 먼저, 남성 근로자 비율은 사업체 내 남성 근로자 수를 전체 근로자 수와 비교하여 백분율로 나타내었다. 또 다른 변수인 사업체 내 이미 도입된 일·가정 양립 지원 정책의 개수를 측정하기 위해, 해당 사업장이 출산 휴가,[5] 육아휴직, 탄력근무제, 직장 보육시설 그리고, 보육수당 지급정책 중 몇 가지

하나 그것이 허용되지 않는 경우라는 것을 알 수 있다.

4) 자연로그를 취하지 않은 종업원 수를 변수로 사용하여, 그 결과를 비교해 보았으나 결과에는 차이가 없었다.

5) 사업체패널 조사는 모성보호에 관련한 문항 중 출산휴가 도입여부에 대한 문항만은 제공하지 않고 있다. 대신 출산휴가가 실제로 사내에서 운영되고 있는가를 묻고 있는 문항이 있는데, 도입 여부를 간접적으로 측정하기 위해 실제로 운영되고 있는가 여부를 사용하였다.

를 도입하였는가를 합산하여 측정하였다. 만약 기업이 다섯 가지 모두를 도입한 경우 '5'을 부여하였으며, 다섯 가지 제도 중 하나도 도입을 하지 않은 경우 '0'을 부여하였다. 사업장 내 배우자 출산휴가제도와 같은 근로자의 권리의 활용을 돕는 사내제도가 얼마나 잘 갖추어져 있는가를 측정하기 위해서는 인사부서의 유무, 사내 커뮤니케이션채널의 개수와 노조 또는 노사협의회 유무를 활용하였다. 2009년 사업체패널 설문문항에는 9가지 사내커뮤니케이션 수단의 보유 여부를 묻는 문항이 있는데, 사업체가 이 9가지 모두를 실시하고 있을 경우 '9'를 부여하였고 하나도 실시하지 않는 경우 '0'을 부여하였다.[6] 노조 유무는 노조 또는 노사협의회가 있는 사업체는 '1'로 어떤 것도 없는 사업체는 '0'으로 코딩하였다.

일탈 문화 이론에 근거한 가설을 검증하기 위해서는 동일 산업군 내 배우자 출산휴가제도의 위반 비율을 사용하였다. 특히 동종 산업군 내 '완전위반'을 하고 있는 타 기업의 비율을 통해 측정하였는데, 완전위반만을 고려한 이유는 제도를 도입해 놓고 실시하지 않는 경우보다는 제도를 도입하지 않는 것이 산업군 내에서 더 쉽게 목격될 수 있고 이웃한 다른 조직들에 미치는 영향력이 클 것을 전제하였기 때문이다. 조직은 환경 내에서 경제적 득실을 고려하여 법규 위반 여부를 결정한다는 합리적 선택 이론의 검증을 위해서는 전문직과 관리직 근로자의 비율을 사용하였다.

4. 통제변수

본 연구는 해당 사업장의 연령과 사업장이 제조업에 속하는지 여부를 통제변수로 사용하였다. 먼저 사업장 연령의 경우, 사업장 연령과 비례하여 증가하는 조직 내 관성(inertia)으로 인하여 새로운 제도의 도입과 실행이 잘 되지 않을 수 있다(Hannan and Freeman, 1977). 그러나 동시에 사업장 연령은 해당 사업장이 가진 지식 또는 경험과 비례할 수도 있다. 그리고 그것은 사업장이 새로운

6) 기존에 도입된 일·가정 양립 지원 정책과 사내 커뮤니케이션채널의 개수를 측정하기 위해 합성변수(composite measures)를 사용하였는데, 이때 각각의 항목이 일·가정 양립 지원 정책 또는 사내 커뮤니케이션 수단이라는 개념(concept)을 잘 반영하는 것이어야 한다. 본 연구에서 합성 변수를 구성하기 위해 사용된 각각의 항목은 설문자료 구성 시부터 이미 일·가정 양립 지원 정책 그리고 사내 커뮤니케이션 행태를 측정키 위해 구성된 변수들이다.

제도를 수용하고 실행하는 데 도움이 될 수도 있다. 오래된 사업장의 경우 외부 환경 변화에 대한 풍부한 지식과 경험을 바탕으로 배우자 출산휴가제도와 같은 새로운 제도의 도입과 실행을 더 잘할 가능성도 있다. 이와 같은 사업장 연령의 긍정적·부정적 효과가 모두 예상되기에 통제변수로 활용하였다. 이를 위해 설문조사가 이루어진 2009년과 해당 사업장의 설립연도와의 차이를 계산하여 연령변수로 사용하였으며, 좌우도로 인한 정보의 왜곡을 줄이기 위하여 자연로그를 취하여 변수로 사용하였다.

제조업 여부는 한국 기업체의 남성 주도적 상황을 고려하여 사용하였다. 한국 제조업은 대부분 남성중심적인 기업 문화를 가지고 있기에, 다른 업종에 비하여 배우자 출산휴가의 도입·실행 비율이 낮을 것으로 예상되어 통제변수로 활용하였다(Baek et al., 2012). 제조업에 속한 사업체는 '1'로 비제조업 사업체인 경우 '0'의 가변수를 사용하였다.[7)]

〈표 1〉 위반 형태별 독립변수 기술통계

완전위반					
변수	사례수	평균	표준편차	최소값	최대값
사업장 규모(로그값)	580	4.62	1.13	1.10	7.73
공공부문	580	0.01	0.10	0.00	1.00
인사부서	580	0.12	0.33	0.00	1.00
남성 종업원 백분율 (%)	580	73.50	25.10	1.38	100.00
도입된 일·가정 양립 지원 정책	580	1.49	0.98	0.00	5.00
사내 커뮤니케이션 수단	580	2.34	1.62	0.00	9.00
노조 (노사협의회)	580	0.57	0.50	0.00	1.00
동일 산업군 내 위반 백분율 (%)	580	20.59	15.86	0.00	100.00
전문직 백분율 (%)	580	11.51	23.47	0.00	95.24
관리직 백분율 (%)	580	10.88	14.21	0.00	100.00
사업장 연령(로그값)	580	2.87	0.71	0.10	4.71
제조업 부문	580	0.49	0.50	0.00	1.00

7) 남성 비율 이외에도 제조업은 비제조업 분야보다 전문직 비율이 유의미하게 높았다. 전문직 비율이 산업군의 특성에 의한 것일 수도 있으므로, 제조업 분야에 속하는 사업장 여부를 통제함으로써, 분석에 사용한 전문직 비율이 위반 형태에 미치는 순수한 영향을 최대한 찾으려 하였다.

〈표 1〉의 계속

부분위반					
변수	사례수	평균	표준편차	최소값	최대값
사업장 규모(로그값)	229	5.15	1.24	2.64	8.94
공공부문	229	0.05	0.21	0.00	1.00
인사부서	229	0.13	0.33	0.00	1.00
남성 종업원 백분율 (%)	229	72.51	21.90	12.07	98.67
도입된 일·가정 양립 지원 정책	229	2.00	0.91	0.00	5.00
사내 커뮤니케이션 수단	229	3.53	2.01	0.00	9.00
노조 (노사협의회)	229	0.74	0.44	0.00	1.00
동일 산업군 내 위반 백분율 (%)	229	18.42	15.94	0.00	65.52
전문직 백분율 (%)	229	14.92	26.67	0.00	89.62
관리직 백분율 (%)	229	10.52	13.38	0.00	94.12
사업장 연령(로그값)	229	2.95	0.75	0.10	4.82
제조업 부문	229	0.45	0.50	0.00	1.00
완전순응					
변수	사례수	평균	표준편차	최소값	최대값
사업장 규모(로그값)	810	5.30	1.27	2.20	9.67
공공부문	810	0.08	0.27	0.00	1.00
인사부서	810	0.17	0.38	0.00	1.00
남성 종업원 백분율 (%)	810	70.34	22.88	1.98	100.00
도입된 일·가정 양립 지원 정책	810	2.29	0.71	0.00	5.00
사내 커뮤니케이션 수단	810	4.17	2.24	0.00	9.00
노조 (노사협의회)	810	0.74	0.44	0.00	1.00
동일 산업군 내 위반 백분율 (%)	810	16.61	14.13	0.00	80.00
전문직 백분율 (%)	810	21.26	30.71	0.00	98.44
관리직 백분율 (%)	810	10.81	13.77	0.00	100.00
사업장 연령(로그값)	810	2.92	0.79	2.30	4.81
제조업 부문	810	0.40	0.49	0.00	1.00

5. 분석모형

본 연구는 제시된 가설을 검증하기 위해 다항(다중명목)로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression Analysis)을 사용하였다. 다항로지스틱 회귀분석은 종속변수가 3개 이상의 범주로 구성되어 있을 경우 사용하는데, 본 연구의 종속변수는 완전순응, 부분위반, 완전위반의 세 가지 범주로 구성되어 있어서 다항로지스틱 회귀분석을 사용하기에 적절하다. 종속변수의 3가지 순응/위반 범주를 분석하기 위해 순서형 로지스틱 회귀분석(Ordinal Logistic Regression

Analysis) 사용을 생각해 볼 수도 있다. 하지만 순서형 로지스틱 회귀분석은 종속변수의 3가지 범주가 동일한 등간을 가지고 있음을 전제한다. 이 전제가 성립하는지는 승산치의 동등분성에 대한 우도검증(Approximate likelihood·ratio test of proportionality of odds)을 사용해 검증해 볼 수 있다. 이 검증방법의 영가설은 "각 범주가 동일한 등간을 가지고 있다"이고 이 검증 결과 $p<.001$의 수준에서 이 영가설은 기각되었다. 따라서 각 범주는 동일한 등간을 가지고 있지 않기 때문에 본 연구의 종속변수를 분석하는 데 있어 순서형 로지스틱 회귀분석은 적절치 않다는 것을 알 수 있다.

Ⅴ. 분석결과

본 연구가 대상으로 하고 있는 1,619개의 사업체 중 배우자 출산휴가제도를 도입해서 실시하는 완전순응으로 구분되는 사업체는 810개(50.03%), 제도를 법 개정에 따라 도입하였으나 실제 근로자들에게는 허용하지 않는 부분위반 사업체는 229개(14.14%), 제도의 도입과 실행 모두를 실시하지 않고 있는 사업장은 나머지 580개로 전체 분석대상의 35.82%를 차지한다.

완전순응을 기준범주로 하는 다항로지스틱 회귀분석 결과는 <표 2>에 잘 나타나있다. 이 분석 결과를 통해 각각의 독립변수가 두 가지 위반 형태를 어떻게 설명하는지를 알 수가 있다. <표 2>의 첫 번째 열은 세 가지 이론에 기반한 변수들이 어떻게 사업장의 배우자 출산휴가제도의 완전위반에 영향을 미치는지를 보여주고 있고, 두 번째 열은 각각의 변수들이 어떻게 이 제도의 부분위반 가능성에 영향을 주고 있는지 보여준다. <표 2>안에 a로 표시된 변수의 경우는 두 완전위반과 부분위반이 유의미한 차이를 드러내고 있는 경우이다. 그리고 이 차이는 기준 범주를 부분위반으로 바꾸어 분석한 <부록 1>에서도 동일하게 확인할 수 있다.

먼저 사업장 규모가 크거나 공공부문에 속해 있는 경우 사업체의 가시성이 높아져서 배우자 출산휴가제도의 위반 가능성이 낮을 것이라고 예상한 가설 1은 지지되었다. 분석 결과 <표 2>에서 보듯이 사업장이 규모가 크거나 공공부

〈표 2〉 다항로지스틱 회귀분석 결과(기준범주 : 완전순응)

	완전위반	부분위반
신제도주의 이론		
사업장 규모 (로그값)	0.160**,a (0.067)	0.009 (0.076)
공공부문	1.126**,a (0.461)	0.170 (0.359)
인사부서	0.318,a (0.200)	0.178 (0.235)
남성 근로자 백분율(%)	0.000 (0.003)	0.001 (0.003)
도입된 일·가정 양립 지원 정책	0.841***,a (0.087)	0.349*** (0.103)
사내 커뮤니케이션 수단	0.357***,a (0.038)	0.103*** (0.039)
노조(노사협의회)	0.127,a (0.150)	0.232 (0.196)
일탈 문화 이론		
동일 산업군 내 위반 백분율(%)	0.002 (0.004)	0.001 (0.005)
합리적 선택 이론		
전문직 백분율(%)	0.004 (0.003)	0.005* (0.003)
관리직 백분율(%)	0.002 (0.005)	0.002 (0.006)
통제 변수		
사업장 연령(로그값)	0.104 (0.091)	0.079 (0.109)
제조업	0.015 (0.134)	0.029 (0.164)
상수	2.965*** (0.418)	0.500 (0.498)
사례 수	1,619	1,619

주 : 1) 괄호 안은 표준오차
2) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05.
3) a : 완전 위반과 부분 위반이 p<.05 수준에서 유의미한 차이를 보이는가를 표시.

문에 속해 있으면 완전위반을 할 가능성이 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 예측된 확률값(predicted probability)을 계산해 볼 때, 공공부문에 속한 사업장은 약 14% 정도만 완전위반을 할 것으로 예측되었으나, 그 외 사적부문에 속한 사업장은 약 32%가 완전위반을 할 것으로 예측되었다.

외부 환경의 변화를 얼마나 잘 추적하고 있는가를 통해 사업장의 배우자 출

산 휴가제도에 대한 순응 정도를 측정하고자 했던 가설 2는 분석결과 지지되지 않았다. 독립된 인사부서의 유무는 어떠한 위반 형태에도 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 드러났다.[8)]

사업장 내에 '이상적인 노동자' 규범이 팽배한 경우 조직은 배우자 출산휴가제도를 위반할 것이라고 예측한 가설들은 일부 지지되었다. 남성 근로자의 비율은 사업장의 배우자 출산휴가제도 위반 가능성과 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났지만, 이미 도입된 일·가정 양립 지원 정책의 개수는 사업장의 배우자 출산휴가제도의 완전위반과 부분위반의 가능성을 유의미하게 낮추는 것으로 드러났다.[9)]

이와 더불어 사업장 내 배우자 출산휴가의 이행을 도와줄 수 있는 사내 시스템이 있을 경우 배우자 출산휴가제도의 위반 가능성이 낮아질 것이라 예측한 가설 5는 완전위반과 부분위반 모두에서 지지되었다. 효과적인 커뮤니케이션이 사측과 노측을 연결해주고 있을 경우 사업장의 배우자 출산휴가제도에 대한 완전순응 가능성은 높아지는 것이라 해석할 수 있다. 예측된 확률 값을 계산해보

---

8) 해외 연구는 독립된 인사부서의 유무가 법의 변화를 해석하고 추적하여 법 순응에 중요한 역할을 하는 것으로 주장한다. 하지만 본 연구에서는 인사부서가 법 순응에 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 더구나 <부표 1>에 나타난 결과를 볼 때, 독립된 인사부서의 존재가 오히려 상징적으로라도 제도를 도입하는 데 도움이 된다기보다는 오히려 법을 완전히 위반하는 데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한국의 인사부서의 존재는 법적 요건의 해석이나 추적에 유의미한 차이를 불러오지 못할 뿐 아니라 서구사회와 다른 역할을 할 가능성이 있는 것으로 생각된다. 대륙법 체계와 관습법 체계에서의 인사부서의 역할은 앞으로 연구되어야 할 주제라 할 수 있다.

9) 한 심사자께서 남성 근로자 비율 대신 장시간 근로를 자주 시행하는 사업장인가가 실제 남성 중심의 문화를 더 잘 대변해 줄 수도 있다고 제안하였다. 하지만 장시간 근로가 일상적인 사업장에서는 여성 노동자가 가사와 육아의 부담 때문에 일을 그만둘 가능성이 남성보다 커지게 된다. 결과적으로 장시간 근로가 일상화된 사업장에서는 남성 노동자 비율이 여성보다 상대적으로 커지게 되고 남성 중심적인 문화가 다시 강화되는 현상이 나타나게 된다. 따라서 남성 노동자 비율은 장시간 근로의 원인이자 동시에 결과가 된다고 할 수 있다. 본 연구에서는 이론적인 간결성을 위해 남성 근로자 비율만을 남성 중심 문화를 측정하는 변수로 사용하였다. 하지만 논평자의 지적대로 장시간 근로를 측정할 수 있는 변수를 찾아 분석에 사용하여 보았다. 2009년 사업체패널 설문지에 "귀 사업장에서 일반 근로자들의 초과근로는 얼마나 정기적으로 이루어지고 있습니까?"라는 변수를 장시간 근로 여부를 측정하기 위해 사용하였다. 4가지 응답 중 '매일'과 '1주일에 평균 2~3일"이라는 응답들을 초과근로로 정의하고 변수값 1을 부여하였다. 그리고 나머지 '계절적으로 바쁜 시기에만", "일이 바쁠 때만 아주 가끔"이라는 응답은 변수값 0을 부여하였다. 하지만 이 변수 역시 배우자 출산휴가제도 위반의 두 형태에 유의미한 영향을 미치지는 못했다.

면 9개 커뮤니케이션 도구를 모두 가지고 있는 사업장은 약 6% 정도가 완전위반을 할 것으로 예측이 되며, 커뮤니케이션 도구를 전혀 가지고 있지 않은 사업장은 약 58% 정도가 완전위반을 할 것이라고 할 수 있다. 하지만 인사부서와 함께 노조 또는 노사협의회의 존재는 어떤 위반 형태에도 유의미한 영향을 미치지 않았다.

<표 2>의 결과는 완전위반과 부분위반이 서로 명확하게 다른 요인들과 연관되어 있다는 것을 보여준다. 사업장의 외부 환경과 관련된 변수는 사업장의 배우자 출산휴가제도의 완전위반과 주로 관련이 되어 있을 것이라고 예측한 가설 6은 지지되었다. <표 2>에서 보듯이 사업장 가시성과 관련된 변수인 해당 사업장의 규모와 공공부문 소속 여부는 완전위반에만 유의미한 영향을 미쳤다.

사업장 조직 내부 환경과 부분위반 여부를 살펴본 가설 7 역시 지지되었다. 사업장의 내부 환경과 관련된 변수인 기존에 도입된 일·가정 양립 지원 정책과 사내 커뮤니케이션 수단의 개수는 부분위반을 설명하는 유의미한 요인이지만, 사업장의 가시성과 환경과의 연계성을 측정하는 변수들은 부분위반에 유의미한 영향을 미치지 않았기 때문이다.

일탈 문화 이론에 근거하여 동일 산업군 내 완전위반 비율이 개별 사업장의 위반 가능성과 정(正)적인 관계를 가질 것으로 예상한 가설 8은 지지되지 않았다. 합리적 선택 이론에 따라 전문직과 관리직은 낮은 대체가능성과 높은 협상력 때문에 배우자 출산휴가제도를 사업주로부터 받아낼 가능성이 크다고 예측할 수 있지만, 본 논문의 분석 결과는 그러한 가설을 지지하지 않았다. 단지 전문직 비율이 높은 사업장의 경우 배우자 출산휴가제도의 부분위반 가능성을 낮추기는 했지만, 대체적으로 전문직과 관리직 비율이 배우자 출산휴가제도의 위반 여부와는 큰 관계가 없다는 것을 알 수 있다. 이를 통해 실제 이들의 협상력이나 낮은 대체가능성 때문에 이 법 조항에 사업주가 순응하는 것은 아니라는 것을 알 수 있다.

Ⅵ. 결 론

2007년 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정되면서 전 사업장의 근로자들은 배우자 출산 시 3일간의 휴가를 무급으로 사용할 수 있게 되었다. 하지만 2009년 사업체패널자료에 따르면, 조사된 1,619개의 사업장 중 약 36%의 사업장이 이 제도를 도입하지도 않았으며 약 14%의 사업장은 도입해 놓고도 이 제도를 시행하지 않고 있다. 본 연구에서는 왜 사업장들이 이 법조항을 위반하고 있는지 그리고 두 가지 위반 형태인 완전위반과 부분위반을 결정하는 요인은 각각 무엇이며 위반 형태 간 차이는 또한 무엇인지를 밝히고 있다.

본 연구의 결과는 법과 조직의 관계를 연구하는 학자들에게 네 가지 중요한 연구의 시사점을 제시하고 있다. 먼저, 본 연구는 신제도주의 관점을 차용하여 관습법 국가보다 훨씬 더 명료한 법체계를 가지고 있는 대륙법 국가에서도 조직들이 외부의 제도적 환경에 반응하여 법에 순응하게 된다는 것을 밝히고 있다. 여러 기존 연구에서 관습법 국가에서는 법전 자체의 모호함과 판례의 상대적인 중요성이 조직 환경을 복잡하게 만들었기 때문에, 법적 제도적 환경의 변화에 민감하게 반응하는 조직이 법에 잘 순응한다는 것을 보여주었다(Edelman, 1992; Dobbin and Sutton, 1998; Kelly and Dobbin, 1999). 하지만 대륙법 체계에서는 법의 모호함이 상대적으로 낮아 외부의 제도적 환경의 영향력이 상대적으로 미미할 것이라고 보았다. 하지만 최근 대륙법 체계와 관습법 체계가 서로 융합되면서 조직을 둘러싼 법적 환경의 변화는 대륙법 체계의 국가 내에서도 조직의 법적 순응과 위반을 결정하는 중요한 요소로 작동할 수 있음을 예측할 수 있다(Baek and Kelly, forthcoming). 본 연구의 결과는 법적 환경에 얼마나 조직이 잘 노출되어 있는지가 법의 위반(특히 완전위반)을 예측하는 중요한 척도가 됨을 밝히고 있다.

둘째로, 본 연구는 조직 내에 구제도를 새로운 제도가 성공적으로 대체하지 못할 경우 조직은 의도하지 않게 법을 위반한다는 사실을 보여주었다. 사업장

에서는 '이상적인 노동자'를 가정생활에 최소한으로 참여하며 속한 조직에 충성을 보이는 노동자로 정의하였으며 이 노동자는 보통 남성이라고 간주되었다. 이러한 규범이 사업장 내에 팽배할 때 '남녀평등'과 남성의 가사와 육아 참여를 촉진하는 데 목적을 둔 배우자 출산휴가제도는 이러한 사업장 내의 오래된 규범과 충돌할 수밖에 없다. 이러한 충돌이 심한 사업장은 결국 이 제도를 도입하지 못하거나, 도입하더라도 실행하지 못한다. 이 외에도 사업장 내 근로자의 정당한 권리 행사를 도와줄 수 있는 내부적 장치가 마련되지 않았을 경우 조직은 부분위반을 할 가능성이 높다는 것을 보여주었다.

셋째로, 본 연구에서 제시한 두 가지 위반 위반형태 중 부분위반은 신제도주의 이론의 핵심 중 하나인 부정합화(decoupling) 현상과 맞닿아 있다. 신제도주의 이론에서는 제도나 정책은 상징으로 도입되는 것이지 그것이 실제로 실천되는 것은 조직 내부의 맥락에 달려있다고 보았다(Hallett, 2010; 정장훈 외, 2011). 본 연구의 결과 역시 기존 연구와 유사한 결과를 보여주고 있다.

마지막으로, 이러한 위반 현상과 원인이 비단 한국에만 유의미한 것은 아닐 것이다. 남녀의 차별적인 성역할을 강조하는 유교문화권에 있는 국가(일본, 중국, 대만 등)에서는 남성은 생계유지 역할이, 여성에게는 가사 책임 역할이 강조될 것이다. 이러한 국가에서는 고정된 성역할과 얽혀진 이상적인 노동자 규범이 사업장에 만연할 것이라고 예측해 볼 수 있고, 이 규범들이 배우자 출산휴가제도, 더 나아가 일·가정 양립 지원 정책에 관련된 제도들이 제대로 시행되지 않도록 만드는 걸림돌이 될 것이라고 추측해 볼 수 있다(Baek and Kelly, forthcoming; Sung, 2003; Won and Pascall, 2004). 이에 대해 국가 간 비교를 통해 어떤 국가가 일·가정 양립 지원 정책에 관련된 법에 순응 또는 위반하는지 그리고 그 정도는 어떠한지를 알아보는 연구가 필요하다.

참고문헌

기광도(2004). 「법 위반의 처벌에 대한 억제효과분석 인지적 측면을 중심으로」. 『형사정책』 16(2) : 9~35

김회성 · 박기태 · 이명진(2009).「기업 사회공헌 결정요인의 시기별 변화에 관한 연구 : 1990년대 초반 이후 기업의 기부금 규모를 중심으로」.『한국사회학』43 (4) : 1～36.

노용진 · 김동배 · 박우성(2003).「혁신적 인사관리제도 도입의 영향요인」.『경영학연구』32 (4) : 955～981.

배규식 · 김정우 · 김기민 편저(2012).『한국 고용관계의 현상』. 한국노동연구원.

송은영 · 장용석(2007).「실패를 통한 학습 항공 사고를 통해 본 조직 학습의 다양성」.『한국사회학』41 (5) : 163～196.

신동준(2009).「경험적 법사회학 연구의 방향과 제도주의 이론」.『법과 사회』36 : 451～474.

이승현(2009).「기업범죄에 대한 효율적 형사제제방안」.『형사정책연구』20 (1) : 785～805

이항영 · 백경민 · 장용석(2007).「한국기업의 사외이사 선임 조직이론적 접근」.『한국사회학』41 (2) : 27～66.

장지연 · 정혜선 · 류임량 · 김수양 · 장은숙(2004).『여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안 : 모성관련 휴가제도를 중심으로』. 한국노동연구원.

정용기(2008).「기업범죄와 형사책임론」.『한국공안행정학회보』31 : 195～220.

전영실(2009).「음주운전의 억제요인에 대한 연구」.『형사정책연구』20 (1) : 257～277.

정장훈 · 조문석 · 장용석(2011).「일 가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향」.『노동정책연구』11 (2) : 179～215.

Albiston, C. R.(2005). “Bargaining in the shadow of social institutions: Competing discourses and social change in workplace mobilization of civil rights.” *Law & Society Review* 39 (1) : 11～50.

Ashenfelter, O., and R. S. Smith(1979). “Compliance with the minimum wage law.” *The Journal of Political Economy* 87 (2) : 333～350.

Baek, Kyungmin, and Erin. L. Kelly. Noncompliance with Parental Leave Provisions in Korea: Extending Institutional Research to a New Legal

Context. Law and Social Inquiry. forthcoming.

Baek, K., E. L. Kelly, and Y. S. Jang(2012). "Work‐family policies in Korean organizations: Human resources management and institutional explanations". *Asian Business & Management* 11 : 515～539.

Budd, J. W., and A. M. Brey(2003). "Unions And Family Leave Early Experience Under The Family And Medical Leave Act." *Labor Studies Journal* 28 (3) : 85～105.

Cha, Y.(2010). "Reinforcing Separate Spheres The Effect of Spousal Overwork on Men's and Women's Employment in Dual-Earner Households." *American Sociological Review* 75 (2) : 303～329.

Coleman, James W.(1998). *The Criminal Elite: Understanding White Collar Crime*. New York, NY: Saint Martin Press.

Dainow, J.(1966). "The Civil Law and the Common Law: Some Points of Comparison." *The American Journal of Comparative Law* 15 (3) : 419～435.

Davis, A. E., and A. L. Kalleberg(2006). "Family friendly organizations? Work and family programs in the 1990s." *Work and Occupations* 33 (2) : 191～223.

Del Duca, L. F.(2006). "Developing Global Transnational Harmonization Procedures for the Twenty First Century: The Accelerating Pace of Common and Civil Law Convergence." *Tex. Int'l LJ* 42 : 625.

DiMaggio, P. J., and W. W. Powell(1983). "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields." *American Sociological Review* 48 (2) : 147～160.

Dobbin, Frank R., and Erin L. Kelly(2007). "How to Stop Harassment: Professional Construction of Legal Compliance in Organizations." *American Journal of Sociology* 112 (4) : 1203～1243.

Dobbin, F., and J. R. Sutton(1998). "The Strength of a Weak State: The Rights Revolution and the Rise of Human Resources Management Divisions."

American Journal of Sociology 104 (2) : 441～476.

Edelman, L. B.(1990). "Legal environments and organizational governance: The expansion of due process in the American workplace." *American Journal of Sociology* 95 (6) : 1401～1440.

_____(1992). "Legal ambiguity and symbolic structures: Organizational mediation of civil rights law." *American Journal of Sociology* 97 (6) : 1531～1576.

Edelman, L. B., Krieger, L. H., Eliason, S. R., Albiston, C. R., and V. Mellema(2011). "When Organizations Rule: Judicial Deference to Institutionalized Employment Structures." *American Journal of Sociology* 117 (3) : 888～954.

Gerstel, Naomi., and Dan Clawson(2001). "Union's Responses to Family Concerns." *Social Problems* 48 (2) : 277～298.

Glass, J., and T. Fujimoto(1995). "Employer characteristics and the provision of family responsive policies." *Work and Occupations* 22 (4) : 380～411.

Glass, J. L., and S. B. Estes(1997). "The family responsive workplace." *Annual Review of Sociology* 23 : 289～313.

Glenn, H Patrick(2007). *Legal Tradition of the World*. New York, NY: Oxford University Press.

Goodstein, J. D.(1994). "Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work family issues." *Academy of Management Journal* 37(2) : 350～382.

Hallett, T.(2010). "The Myth Incarnate Recoupling Processes, Turmoil, and Inhabited Institutions in an Urban Elementary School." *American Sociological Review* 75 (1) : 52～74.

Han, J., and J. Koo(2010). "Institutional Isomorphism and Decoupling among Korean Firms: Adoption of Performance Compensation System" *Korean Journal of Sociology* 44 (3) : 27～44.

Hannan, Michael T., and John Freeman(1977). "The population ecology of organizations." *American journal of sociology* 82 (5) : 929～964.

Harlan, S. L., and P. M. Robert(1998). "The Social Construction of Disability in Organizations Why Employers Resist Reasonable Accommodation." *Work and Occupations* 25 (4) : 397～435.

Heimer, C. A.(1999). "Competing institutions: Law, medicine, and family in neonatal intensive care." *Law and Society Review* 33 (1) : 17～66.

Ingram, P., and T. Simons(1995). "Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work family issues." *Academy of Management Journal* 38 (5) : 1466～1482.

Kanter, R. M.(1977). *Men and Women of the Corporation* (Vol. 5049). New York: Basic Books.

Kelly, E., and F. Dobbin(1999). "Civil rights law at work: Sex discrimination and the rise of maternity leave policies." *American Journal of Sociology* 105 (2) : 455.

Kelly, E. L.(2010). "Failure to update: an institutional perspective on noncompliance with the Family and Medical Leave Act." *Law & Society Review* 44 (1) : 33～66.

Knoke, David(2001). *Changing Organizations: Business Network in the New Political Economy*. Boulder, CO: Westview Press.

Kobayashi, E., and H. R. Kerbo(2012). "Differences in Perceived Levels of Informal Punishments for Noncompliance and Rewards for Compliance: A Comparison of Japanese and American Workers." *Deviant Behavior* 33 (1) : 40～57.

Koutalakis, C.(2004). "Environmental compliance in Italy and Greece: The role of non state actors." *Environmental Politics* 13 (4) : 754～774.

Meyer, J. W., and B. Rowan(1977). "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology* 83 (2) : 340～363. doi: 10.2307/2778293.

Nelson, Robert L., and Laura B. Nielsen(2004). "Cops, Counsel and Entrepreneurs: Constructing the Role of inside Counsel in Large

Corporations." *Law & Society Review* 34 (2) : 457～494.

Oliver, C.(1991). "Strategic responses to institutional processes." *Academy of management review* 16 (1) : 145～179.

Osterman, P.(1995). "Work/family programs and the employment relationship." *Administrative Science Quarterly* 40 (4) : 681～700.

Scott, W. R.(2007). *Institutions and organizations: Ideas and interests.* Sage Publications, Incorporated.

Sung, S.(2003). "Women reconciling paid and unpaid work in a Confucian welfare state: The case of South Korea." *Social Policy & Administration* 37(4) : 342～360.

Vaughan, Diane(1996). "The Dark Side of Organizations: Mistake, Misconduct, and Disaster." *Annual Review of Sociology* 25 : 271～305.

Westphal, J. D., and E. J. Zajac(2001). "Decoupling policy from practice: The case of stock repurchase programs." *Administrative Science Quarterly* 46 (2) : 202～228.

Wilkinson, B.(1996). "Culture, institutions and business in East Asia." *Organization Studies* 17 (3) : 421～447.

Won, S., and G. A. Pascall(2004). "Confucian war over childcare? Practice and policy in childcare and their implications for understanding the Korean gender regime." *Social Policy & Administration* 38 (3) : 270～289.

〈부표 1〉 다항로지스틱 회귀분석 결과(기준범주 : 부분위반)

	완전위반	완전순응
신제도주의 이론		
사업장 규모(로그값)	0.169** (0.084)	0.009 (0.076)
공공 부문	0.956* (0.540)	0.170 (0.359)
인사부서	0.496* (0.261)	0.178 (0.235)
남성 근로자 백분율(%)	0.001 (0.004)	0.001 (0.003)
도입된 일·가정 양립 지원 정책	0.492*** (0.108)	0.349*** (0.103)
사내 커뮤니케이션 수단	0.253*** (0.047)	0.103*** (0.039)
노조 (경우 노사협의회)	0.359* (0.201)	0.232 (0.196)
일탈문화 이론		
동일 산업군 내 위반 백분율(%)	0.001 (0.006)	0.001 (0.005)
합리적 선택 이론		
전문직 백분율(%)	0.002 (0.003)	0.005* (0.003)
관리직 백분율(%)	0.000 (0.006)	0.002 (0.006)
통제 변수		
사업장 연령(로그값)	0.025 (0.118)	0.079 (0.109)
제조업	0.014 (0.173)	0.029 (0.164)
상수	3.465*** (0.536)	0.500 (0.498)
사례 수	1,619	1,619

주 : 1) 괄호 안은 표준오차
2) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05.

abstract

Noncompliance with Paternity Leave Provisions across Korean Workplaces: Focusing on Two Types of Noncompliance

Kyungmin Baek · Ki Tae Park

This paper analyzes noncompliance with Paternity Leave Provisions across the Korean Workplace using three theories: New Institutionalism, Deviant Culture Perspective, and Rational Choice Theory. Among 1,619 organizations in the Workplace Panel Survey 2009, 36% are fully noncompliant (i.e. have no paternity leave policy in the workplace) and 14% are partially noncompliant (i.e. acknowledged failure to implement an adopted policy). In order to find out the factors influencing those two types of noncompliance with the Paternity Leave Provisions, we use Multinomial Logistic Regression Analysis. Our results confirm that three theories used in this research adequately explain noncompliance with Paternity Leave Provisions, and that two different types of noncompliance with Paternity Leave Provisions in particular, are related to different organizational factors.

Keyword : Paternity Leave, Work and Family Policy, Noncompliance, New Institutional Theory