

# 노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시에 미치는 영향\*

정 선 영\*\* · 송 다 영\*\*\*

## ◁ 요약 ▷

본 연구는 법정 모성보호제도의 실시에 영향을 미치는 다양한 요인 중 노동조합 내 여성 지위의 영향력을 알아보았다. 이를 위해 2007년과 2009년 사업체패널에 모두 참여하고 노동조합이 있는 사업체의 자료를 분석하였다. 법정 모성보호제도의 실시수준을 설명하는 노동조합 내 여성 지위의 영향력을 다중로짓회귀모델로 분석한 결과, 노조위원장이 여성일 때 낮은 수준(0,1개)에 비해 중간 수준(2-8개)으로 모성보호제도가 실시될 확률이 높았다. 대의원 없이 총회만 있거나 여성대의원이 있는 경우 모성보호제도는 중간 수준에 비해 높은 수준(9-13개)으로 실시되는 경향이 발견되었다. 한편, 여성근로자의 비율에 따라 산업 집단을 세 개로 나누어 분석한 결과, 여성근로자의 비율이 높은 상위 25% 산업 집단과 중간 25% 산업 집단에서는 노동조합 내 여성의 지위와 상관없이 모성보호제도의 실시수준이 높은 것으로 나타났으나, 하위 25% 산업 집단에서는 여성대의원의 존재 여부가 모성보호제도 실시 수준에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구결과에 대한 함의를 바탕으로 모성보호제도

\* 본 연구는 제6회 사업체패널 학술대회에 발표된 내용을 전면 수정·보완한 것이다.

\*\* 인천대학교 사회복지학과 전임강사(sunyjung@incheon.ac.kr)

\*\*\* 교신저자: 인천대학교 사회복지학과 부교수(dsong@incheon.ac.kr)

의 실행과 정착을 위한 제언을 하였다

주제어: 모성보호제도, 여성 지위, 노동조합, 사업체 패널

## 1. 문제제기

일가족양립정책 중 모성보호제도는 임신, 출산, 양육의 일정 기간 동안 여성들을 직장  
에서 특별히 보호하는 제도로(유규창·김향아, 2006), 여성근로자의 신체적, 생리적 조  
건에 의해 생겨날 수 있는 차별을 최소화하고 여성근로자를 노동시장에 머물게 할 수  
있는 법적 조치이다. 모성보호정책은 1953년에 ‘산전후 60일의 유급생리휴가’ 조항을  
시작으로 2001년 모성보호 관련 3법이 개정 및 공포되면서 다방면으로 제도가 확대되  
고 법적 근거가 더욱 공고해졌으나 정부의 재정적 지원과 감독이 부족하고 기업의 약한  
시행의지와 가부장적 기업문화(임인숙, 2003)로 인하여 사업체별로 도입 및 실행 수준  
에서 큰 차이를 보이고 있다. 여러 실증적인 연구 결과에 의하면, 기업내 모성보호제도  
의 도입에는 사업체의 규모, 사업체 매출액, 사업체 내 여성의 비율, 경영자의 기업윤리  
인식, 노동조합의 유무 등이 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(강혜련·김태홍·김  
진호, 2001; 구자숙, 2009; 정혜선, 1995; 한국직업능력개발원, 2002). 모성보호제도에 영  
향을 주는 여러 요인 중에서도 노동조합 유무는 고용주와의 공식적인 계약 협상을 통해  
근로자의 복지 욕구를 충족시켜 주거나 고용주가 근로자의 노조물입을 줄이기 위해 전  
략적 차원에서 욕구를 사전에 충족시켜 주는 방식 등을 통해 모성보호 정책의 도입 혹  
은 실행에 영향을 미칠 것으로 예측되어 왔다(이민우·이영진·한재창, 2008).

노동조합 존재 자체가 모성보호제도의 도입과 실시에 영향을 주었다는 선행연구  
가 적지 않게 진행되어 왔던 것에 비해, 노동조합내 여성조합원 혹은 여성 간부(노동조  
합장 혹은 상급 간부 등) 존재가 모성보호제도 도입과 실시에 미친 영향에 대한 연구는  
거의 없다. 이지연(2010)은 우리나라 모성보호제도가 다른 국가들에 비해 상대적으로  
빠르게 도입된 결정적 이유로 여성의 정치적 참여와 세력화를 역설하였다. 따라서 남성  
근로자 중심으로 운영되는 것으로 평가받는 현재의 노동조합 활동에서 여성 조합원이  
나 그들의 조합내 지위가 사업체 내 모성보호제도의 도입과 실시에 어떠한 영향력을 보

였는가를 살펴보는 것은 자못 흥미롭다. 현재 노동조합 활동의 문제 중의 하나는 성별 비대칭성이다. 즉 노동조합에 참여하는 여성조합원의 비율이 지나치게 낮고<sup>1)</sup>, 노동조합내 여성 임원비율도 낮은 수준<sup>2)</sup>이다. 남성조합원의 이해가 여성조합원의 이해와 반드시 일치하지 않고, 이해구조가 상이할 때 여성근로자의 이해는 여성간부가 보다 잘 반영한다는 연구결과(박태주, 2001; Heery and Kelly, 1988)에 비추어 볼 때, 여성근로자의 노동조합 내 지위나 대표성이 모성보호제도를 비롯한 각종 양성평등제도의 도입 및 실시에 긍정적인 영향력을 미치리라는 점을 예측할 수 있을 뿐이다. 2000년대 이후 여성할당제를 통해 노동조합 내 여성간부의 수가 증가하고 있으나, 여전히 여성간부는 수적으로도 과소대표 되고 있으며 하급 간부직에 머물러 있다는 비판이(정지영, 2010; 정희선, 2007) 제기되는 현실이다. 본 연구는 이와 같은 현실을 고려하면서 여성의 조합내 대표성이나 지위가 여성근로자의 복지나 권리 증진에 얼마나 영향을 행사할 수 있는가를 모성보호제도 도입과 실시과정을 중심으로 검토해보고자 하였다.

본 연구는 노동조합이 모성보호제도의 도입과 실시에 일정하게 긍정적 영향을 미친다는 선행연구(강혜련 외, 2001; 구자숙, 2009)에서 한 단계 더 나아가, 좀 더 직접적으로 노동조합 내 여성의 대표성이 여성근로자의 이해와 요구에 직결되어 있는 모성보호제도 실행에 어떠한 영향력을 미치는지 살펴보는데 초점을 두었다. 즉 노동조합내 여성조합원의 지위와 성별 구성과 같은 여성의 대표성이 모성보호제도를 도입하고 실시하는데 미치는 영향력을 분석해보는데 초점을 두고자 하였다. 결론에서는 연구결과를 바탕으로 향후 노동조합의 성별 문제와 여성대표성에 대한 제언을 포함하였다.

1) 1987년 이후 노동조합내 남성 조합원 수는 3배 이상 증가한 반면 여성은 미약한 증가세를 보이면서 노동조합은 남성 중심의 조직으로 자리 잡았다. 외환위기 이후 여성의 노조조직률은 5% 수준에 머무르고 있다(이혜순, 2008).

2) 남성이 노동조합의 주도세력이 되면서 여성조합원이 지도부에 들어가는 비율은 낮아졌고 여성이 교섭 대표에 참여하는 경우도 드물어졌다. 이에 따라 노동조합과 기업간 교섭의 내용에 여성이슈는 줄어들게 되었다(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).

## 2. 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 요인을 여러 가지 이론적 가설에 기초하여 살펴보고, 모성보호제도의 도입 및 실시가 사업체에 미치는 영향을 조사하였다(유규창·김향아, 2006; 이민우 외, 2008). 두 번째 흐름은 모성보호제도의 도입과 실제 실시간에 괴리가 존재한다는 점에 착안하여 이러한 괴리를 설명하는 요인은 무엇이며 도입과 실질적 사용간 괴리가 사업체의 성과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다(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(정장훈 외, 2011).

기업 내 모성보호제도의 도입 요인과 과정을 실증적으로 분석한 연구결과를 살펴보면 다음과 같다. 사업체패널을 이용한 이민우 외(2008)의 연구는 탄력적 근무제도(예: 근무교대제, 탄력적 근무제도), 자녀 양육 및 교육지원제도(예: 육아휴직, 자녀학비 보조), 근로자 지원 및 가족지원 제도(예: 근로자 휴양, 경조비)를 크게 가족친화제도로 보고, 제도이론·조직적응이론·대리인 이론 등의 이론적 틀을 바탕으로 가족친화제도의 도입을 결정짓는 요인과 가족친화제도 도입의 결과를 살펴보았다. 자녀 양육 및 교육지원제도의 선행요인을 OLS 회귀모형을 통해 분석한 결과는 사업의 종류(예: 건설업, 운수업, 금융/보험업)와 교육훈련투자비 등을 통제하였을 때 인사관리 시 외부정보를 활용할수록, 노조가 있을수록, 여성인력 비율이 높을수록, 사업체의 크기가 클수록 제도의 도입수준은 높아진다는 것을 보여주고 있다. 구자숙(2009)의 연구도 이민우 외(2008)의 연구와 유사한 결과를 보여주고 있는데 모성보호제도의 도입건수에 대하여 음이항(negative binomial) 회귀분석을 실시한 결과, 공공부문에 속하는 사업체이거나 해외지

분이 20%가 넘을수록, 타사 벤치마킹의 수준이 높을수록, 노조가 있거나 여성의 비율이 적정수준이 되거나 사업체의 크기가 클수록 모성보호제도의 도입건수가 많아지는 것으로 나타났다. 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 사업체는 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 조직적응이론(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 높으면 조직은 여성근로자의 생산성 저하를 방지하기 위하여 필연적으로 모성보호정책을 도입하게 되는데, 실제로 Wood, Menezes와 Lasasa(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 선형적인 관계를 보이지 않는다고 하였다. 여성근로자의 비율과 함께 여성근로자 비율의 제곱값을 투입한 모델에서 여성근로자의 비율이 모성보호제도의 도입에 미치는 긍정적 영향이 부정적 영향으로 바뀌는 변곡점은 대략 65-70%가량인 것으로 나타났다(구자숙, 2009).

사업체의 크기가 모성보호정책 도입에 긍정적인 영향을 미치는 것과 관련하여 이민우 외(2008)는 직접적으로 경제적 지원이 필요한 급여제도나 인력손실을 일시적으로 감수해야 하는 휴직제도의 경우 여유자원이 필요하기 때문에 소기업보다는 대기업에

서 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 외, 2001).

이민우 외(2008)는 여러 가족친화제도의 도입이 조직의 성과에 미치는 영향을 살펴 보았는데, 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 나타났다. 이에 대해 혁신적인 가족친화제도를 도입하게 되면 조직의 명성을 높이는 무형적 자산을 얻게 되고 무형자산의 증가는 더 능력있는 직원을 고용할 가능성을 높이며(Hannaon and Milkovich, 1996; 이민우 외, 2008에서 재인용) 이렇게 고용된 인재는 더 높은 생산성을 가져오기 때문에 기업 가치는 향상되는 것이라고 설명하였다.

그러나 모성보호제도의 도입수준을 분석한 기존의 연구는 모성보호제도의 선행요인과 모성보호제도의 도입에 대하여 이론적으로는 인과관계를 설정하고 있지만 실증적으로는 상관관계 분석 이상의 결과를 보여주고 있지 못하다는 점에서 한계를 보인다. 예를 들어, 여성인력의 비율이 높을수록 모성보호제도의 도입수준도 높은 것으로 나타났다. 이는 모성보호제도의 도입수준이 높아지면서 여성인력의 이직률이 낮아지고 결과적으로 여성인력의 비율이 높아진 것으로 해석될 수도 있기 때문이다. 이는 실증적인 인과관계를 설정하기 위해서는 이전의 모성보호제도 도입 혹은 실시 수준을 모델에 통제변인으로 투입함으로써 이전의 모성보호제도 도입 혹은 실시 수준을 동일한 상태로 가정한 후에 여성의 비율, 사업체의 크기, 공공부문 여부 등의 설명변인을 통해 도입 및 실시 수준을 분석할 필요가 있음을 보여준다.

한편, 모성보호제도의 도입과 실시 사이에는 상당한 괴리가 존재하는 것으로 나타났다. 1987년 남녀고용평등법에 기초하여 도입된 법정휴가인 산전후출산휴가나 육아

휴직휴가는 도입여부와 상관없이 기업 내 실제 이용률은 상당히 낮다. 산전후출산휴가는 고용보험의 확대 적용으로 법률적으로는 모든 사업체의 근로자에게 적용되는 것으로 명문화되어 있으나, 종업원 수 30인 미만 사업체 근로자의 신청률은 38.8%에 불과하며 30명 이상 기업도 70% 내외에 머물러 있다. 육아휴직은 더 저조하여, 산전후휴가 대비 육아휴직 이용률은 26%(강혜련 외, 2006)에 불과한 실정이다. 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 보인다. 타사 벤치마킹을 하는 수준이 높거나 인사전담부서가 있을수록 도입된 제도들이 실행될 확률이 높았는데, 이는 전문적 지식을 받아들이는 사업체 내·외부의 전문가 집단의 영향력으로 설명된다.

Back, Kelly와 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. 이 연구에서는 이전의 1인당 매출액을 통제변인으로 모델에 투입함으로써 이전의 1인당 매출액이 동일한 두 사업체가 있을 경우 법정 혹은 비법정 모성보호제도의 도입 및 실시수준에 따라 현재의 1인당 매출액에 어떠한 차이가 있는지 분석하였다. 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 분석하였다. 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 제

시하였다. 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 실행간 괴리가 크더라도 1인당 매출이 증가하였는데, 이는 실제 실행 여부와 상관없이 도입을 통해 부여되는 상징성의 효과로 인한 것이라고 설명하였다(정장훈 외, 2011).

## 2) 노동조합내 성별 이슈와 여성 대표성

노동조합이 노동자의 전반적 복지에 중요한 영향을 미친다는 것은 많은 연구에서 밝혀진 바 있다. 그러나 보다 여성근로자 복지수준에 영향을 미치는 사안에 대해서도 노동조합이 민감하게 대응하는가에 대한 부분은 의견이 엇갈린다(이혜순, 2008; 한국여성노동조합, 1999; Heery and Kelly, 1988). 일례로 노동조합이 있는 사업체는 여성을 위한 모성보호제도를 포함한 자녀양육 및 교육지원제도의 도입 수준이 높았다(이민우 외, 2008). 또 노조가 있는 기업(약 15%)은 노조가 없는 기업(약 6%)에 비해 직장보육시설을 갖추고 있는 경우가 많았으며(송호근 1995; 구자숙, 2009에서 재인용), 산전후휴가제도 도입(정혜선, 1995; 구자숙, 2009에서 재인용)도 빠른 것으로 나타났다. 그러나 노동조합이 있는 기업에서 산전후 휴가를 포함한 모성휴가제도가나 직장보육 설치 등과 같은 제도가 빠르게 도입된 것은 사실이나, 노동조합이 실제 제도의 실행에 대해서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(구자숙, 2009). 즉 제도의 도입이나 실시수준이 기업규모나 공공부문 여부에 의해서 영향을 받는 것이 뚜렷한데 비해, 노동조합의 영향은 두드러지지 않다는 것이다. 실제 노동조합이 지나치게 남성중심적 조직으로 여성의 참여가 제한되어 있고 여성 이슈에 대해서는 관심을 가지지 않기 때문에 독자적인 여성중심의 노동조합을 만들거나 노동조합내 여성 대표성을 높이라는 제안이 지속적으로 제기되어 왔다(이주희, 2007; 이혜순, 2008; 전국여성노동조합, 1999). 여성 대표성은 노동조합원으로서 여성의 참여율을 높이고, 노동조합내 여성 임원 비율을 높임으로써 기존 남성조합원 중심의 조직 체계에서 오랫동안 배제되거나 소외되었던 젠더 이슈를 적극



적으로 제기할 수 있는 기반이 된다(Kelly, Saint-Germain, and Horn, 1991).

여성의 대표성 제고<sup>3)</sup>는 오랫동안 여성주의 진영에 의한 사회적 요구이다. 문제의 담지자인 여성이 민감하게 느낄 수 있기 때문에 여성복지와 관련된 요구를 보다 적극적으로 할 수 있다(김은경, 2011; 박덕준, 2007). 여성이 많이 들어가거나, 특히 조직의 중요한 핵심세력(key person)으로의 성장은 여성관련 문제나 여성정책 의제를 성공시키는 중요한 선행조건이다(Dahlerup, 2006; Moon, Chun, Kim, and Kim, 2008). 남성중심의 조직에 여성이 진입함으로써 정책의제가 달라질 수 있을 뿐만 아니라, 업무 진행방식과 내용도 달라질 수 있다(김민정, 2009; 김원홍·윤덕경·최정원 외, 2008; 김지연, 2011). 실제 국회의원 여성할당제 이후 여성의원이 증가함에 따라 새로운 여성정책 의제가 등장하였고 여성의원이 많이 소속되어 있는 상임위원회일수록 여성관련 법률안이 상대적으로 많이 발의되었다(김원홍 외, 2008). 무엇보다도 남성중심적 조직(예: 국회, 방송국 등)에 여성이 들어가는 것을 넘어서, 여성주의 의식을 가진 여성이 임원이 되게 되면 업무 전반에 변화가 생겨나기도 한다(김지연, 2011; 김민정, 2009).

이와 같은 맥락에 비추어 볼 때 노동조합 내 여성의 대표성은 사업체내 성차별이나 젠더 요구를 표출할 수 있는 근간이 될 수 있다. 임남희(2000)는 노동조합이 여성근로자의 이해와 요구를 대변하기 위하여 노동조합의 관심과 의지, 민주적 의사소통 구조와 함께 여성간부의 수적 증대를 주요한 요인으로 주장하였다. 여성간부는 여성조합원의 의견을 반영하여 성차별 문제를 해소하고, 조합내 여성관련 활동을 활성화시키는데 필수적인 역할을 한다고 하였다. 박태주(2001)는 남성조합원의 이해가 여성조합원의 이해와 반드시 일치하지 않는다는 점을 지적하면서 성별 이해구조가 상이할 때 여성간부가 보다 여성의 이해를 잘 반영할 수 있다는 점을 보여주었다. 또 여성간부는 남성간부에 비해 여성들의 충원과 조직화에 더 많은 관심과 높은 비중을 두며 단체교섭시 여성의 요구에 우선순위를 두는 경향이 있는 것으로 나타났다(Herry and Kelly, 1988).

<sup>3)</sup> 여성지도력의 대표성에 대해 국제노동기구, 국제자유노련, 국제노총 아태기구와 같은 국제노동단체는 노동조합의 민주성이라는 측면에서 의사결정기구에 적어도 30%의 여성이 참여할 것을 촉구하고 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 여성 임원 비율은 2002년 10%에서 2007년 33.3%로 증가하였다(정지영, 2010). 한국노총의 경우도 여성할당제를 실시하기 이전 여성대의원의 비율은 평균 5.0%이었으나 2006년 여성할당제 첫 적용 이후 14.0%로 증가하였다. 여성할당제는 의사결정기구에 여성참여의 비율을 양적으로 증가시키는데 성공적이었다 할 수 있다.

### 3. 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. 사업체패널조사(workplace panel survey, 이하 wps)설문지 조사내용으로는 ①사전설문지를 통해 수집되는 근로자 고용현황, 재무정보 ②인사담당자를 통해 수집되는 사업장 특성, 고용현황 및 고용관리, 보상 및 평가, 인적자원관리 및 작업조직, 인적자원개발 ③노사협의회 담당자나 노사관계업무 담당자를 통해 수집되는 노사관계, ④노동조합 대표나 노사협의회 근로자 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, 모성보호제도의 실시수준은 wps2009의 자료를 사용하였고 독립변인과 통제변인은 wps2007의 자료를 사용하였다.

#### 2) 연구변인

##### (1) 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 실제적으로 높은 모성보호제도에 초점을 맞추었다. 또한, 본 연구는 법으로 강제된 제도와 선택적으로 실시되는 제도는 서로 다른 요인에 의

해 영향을 받는다는 점(Baek et al., 2008)에 기초하여 법으로 강제된 제도를 구분하기 위하여 「남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률», 「근로기준법», 「여성발전기본법」 등 모성보호 관련 법령을 중심으로 사업체패널자료에서 구분한 17가지 모성보호제도가 법으로 강제되었는지의 여부를 구분하였다. 본 연구에서 법으로 강제된 모성보호제도에 초점을 맞춘 것은 법적 기준이 마련되어 있음에도 불구하고 실시여부가 불투명한 각종 모성보호제도의 실시수준을 높이는 요인을 분석하는 것이 법정 모성보호제도 뿐만 아니라 추가적으로 실시되는 비법정 모성보호제도의 실시수준을 높이는 전제조건이 될 것이라고 생각했기 때문이다. 법적 강제여부를 구분하면 [표 1]과 같다.

[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	○
보육료 지원	X	X
수유공간 제공	X	X
태아검진휴가	X	○
유·사산 휴가	X	X
불입휴직제	X	X

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 통제하였는데, 이는 모델에 없는 변인의 통제를 가능하게 할 뿐만 아니라 2007년도에 모성보호제도 실시수준

이 동일한 두 사업체가 여성 노조위원장 여부나 여성 대의원의 비율에 따라 2009년도 모성보호제도 실시수준에서 차이를 보이는지 확인가능케 한다는 점에서 논리적으로 인과관계를 설정하는 데에도 작용한다. 이 때 2007년도 모성보호제도의 법적 강제 여부는 2006년도의 법령을 기준으로 구분하였다. 법적 강제 여부에 따라 나누어진 모성보호제도 중 현재 실시하고 제도의 개수를 더하여 ‘법정 모성보호제도의 실시’ 변인을 구성하여 분석에 사용하였다.

## (2) 독립변인: 노동조합 내 여성의 지위

노동조합 내 여성의 지위는 2007년도를 기준으로 측정하였으며 크게 ①노동조합위원장의 성별과 ②대의원 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 ①대의원 없음, ②대의원 중 여성 없음, ③대의원 중 여성의 비율 20% 미만, ④대의원 중 여성의 비율 20% 이상으로 나누었다. 분석에서는 가장 많은 비중을 차지하는 ‘대의원 중 여성 없음’이 준거집단으로 사용되었다.

## (3) 통제변인

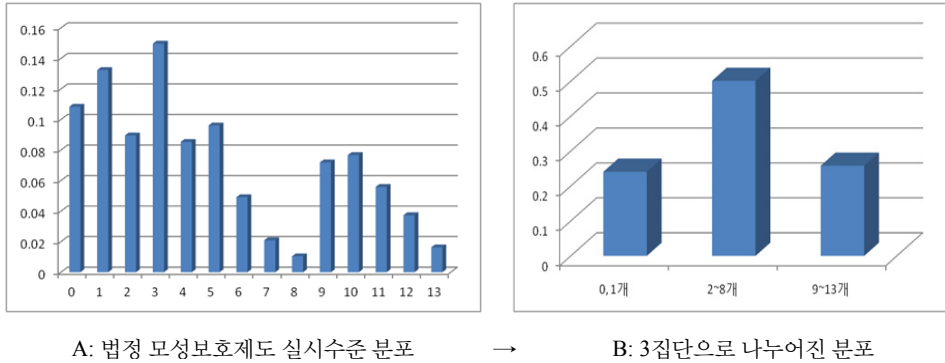
본 연구의 관심은 노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시에 미치는 영향을 밝히는데 있으므로, 여러 선행연구(구자숙, 2009; 이민우 외, 2008; 정장훈 외, 2011)에서 모성보호제도의 도입 및 실시를 설명하는 것으로 밝혀진 변인을 모델에 투입하여 이러한 변인이 모성보호제도의 도입 및 실시에 미치는 영향력을 통제하였다. 통제변인으로는 ① 위원장의 연령, 성별, 직종(예: 관리직, 전문직, 생산직), ② 여성근로자의 비율, ③ 총근로자수, ④ 비정규직의 비율, ⑤ 노동조합 상급단체의 종류, ⑥ 1인당 매출액, ⑦ 법인의 종류, ⑧ 외국지분의 비율, ⑨ 2007년도 모성보호제도 실시수준, ⑩ 노동조합설립 역사가 사용되었다.

위원장의 성별뿐만 아니라 위원장의 다른 인구사회학적 특성도 모성보호제도의 실시수준에 영향을 미칠 수 있으므로 위원장의 연령, 학력, 직종을 통제하였는데 연령은 20대와 30대의 수가 가장 작았으므로 이 두 집단을 하나로 묶은 후, 1) 20대와 30대, 2) 40대, 3) 50대의 범주로 살펴보았으며, 위원장의 학력은 1) 고등학교 이하, 2) 전문대졸 이상으로 나누어 사용하였다. 위원장의 직종은 설문지 상에는 크게 여덟 가지로 분류되어 있으나 직종의 특성에 따라 1) 관리직/전문직/사무직, 2) 서비스직/영업직, 3) 농업어업숙련직/생산직/단순직근로자로 구분하여 모델에 투입하였다. 비정규직 비율의 경우, 모성보호제도의 일부는 고용보험 가입과 관련되어 있고(예: 육아휴직) 여성의 비정규직 비율이 높은 점을 고려하여 모성보호제도의 실시수준에 영향을 미치는 요인으로써 통제변인으로 사용하였다. 또한, 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. 한편, 본 연구는 노동조합설립의 역사를 통제변인으로 사용하였는데, 이는 위원장의 성별이나 여성대의원의 비율과 상관없이 노동조합설립의 역사가 긴 사업체는 노동조합이 최근에 설립된 사업체에 비해 모성보호제도의 실시수준이 높을 가능성을 통제하기 위함이다.

### 3) 분석방법

분석에 사용된 가중치로  $p\_wgt23$ 을 적용하였으며, 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 모델에 투입되는 각 변인이 법정 모성보호제도의 실시수준에 따라 어떠한 차이를 보이는지 살펴 보았다. 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 다중 로지스틱 회귀모델을 이용하여 자료를 분석하였다.

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



[표 2] 여성근로자의 비율에 따른 산업 분류 (가중치 적용)

상위 25% 집단 (평균 여성근로자 비율: 42%)	중간 25% 집단 <sup>1)</sup> (평균 여성근로자 비율: 21%)	하위 25% 집단 (평균 여성근로자 비율: 4%)
복지업 보건업 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업 소매업(자동차제외) 의약품 제조업 섬유제품 제조업(의복제외) 사업시설 관리 및 조경 서비스업 보험 및 연금업 금융업 창작, 예술 및 여가관련 서비스업 식료품 제조업 기타제품 제조업 숙박업	연구개발업 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 목재 및 나무제품 제조업(가구제외) 영상/오디오 기록물 제작 및 배급업 임대업(부동산 제외) 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제외) 정보서비스업 인쇄 및 기록매체 복제업 출판업 전기장비 제조업 고무제품 및 플라스틱제품 제조업 사업지원 서비스업 창고 및 운송관련 서비스업 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제외) 자동차 및 트레일러 제조업 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	펄프, 종이 및 종이제품 제조업 방송업 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 육상 운송 및 파이프라인 운송업 1차 금속 제조업 기타 운송장비 제조업 비금속 광물제품 제조업 수리업 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업 전문직별 공사업 항공 운송업

1) 상위 25% 집단과 하위 25% 집단 간에 12-13%의 간격을 두고 정중앙에 위치한 25%를 지정

셋째, 법정 모성보호제도의 실시수준이 여성근로자의 비율이 아닌 노동조합 내 여성의 지위에 의해서 설명되는 것인지 확인하기 위하여 각 사업체에 근무하는 여성근로자의 비율에 따라 산업을 세 집단으로 구분하였다. 이를 위해 제9차 한국표준산업분류표에 제시되어 있는 99개의 소분류를 집단 구분에 사용하였다. 여성근로자의 비율이 높은 산업을 상위 25%, 하위 25%, 그리고 상위 집단과 하위 집단과 각각 12~13%의 간격을 두고 정중앙에 위치하고 있는 25%의 중간 집단으로 설정하여 각 산업 집단에서 노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시수준에 영향을 미치는지 로지스틱 회귀모델을 통하여 살펴보았다. 각 산업 집단에 해당되는 산업 소분류를 살펴보면 위의 [표 2]와 같다.

## 4. 연구결과

### 1) 모성보호제도 실시수준에 따른 변인의 차이

[표 3] 2009년 모성보호제도의 실시 (가중치 적용)

법정 모성보호제도	개	(%)
법정출산휴가	336	(77.0)
생리휴가 (무급이나 유급)	294	(67.3)
육아휴직	269	(61.5)
배우자 출산휴가(남성)	225	(51.4)
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)

[표 3]은 실시되고 있는 모성보호제도를 실시수준에 따라 제시한 것이다. 법정출산휴가(77%), 생리휴가(67.3%), 육아휴직(61.5%)의 순으로 실시수준이 높았으며, 2008년에 법으로 새롭게 규정된 태아검진휴가의 경우는 실시수준이 0.7%로 매우 저조하다는 것을 알 수 있다.

[표 4] 2009년 법정 모성보호제도의 실시 (가중치 적용)

변 인	0,1개	2-8개	9-13개	집단간 비교
<b>독립변인</b>				
여성 노조위원장	0%	.87%	3.91%	F(1.75, 2644.36) = 3.57*
대의원 없음	2.67%	5.69%	10.92%	F(2.00, 1152.08) = 1.10
여성 대의원 있음: 20% 미만	21.66%	18.11%	31.34%	F(1.91, 1104.80) = 0.79
여성 대의원 있음: 20% 이상	4.95%	8.47%	28.16%	F(1.98, 1142.54) = 7.99***
<b>통제변인</b>				
위원장 연령: 20대와 30대	1.1%	15.48%	11.62%	F(1.33, 2012.73) = 4.98*
위원장 연령: 50대	36.44%	32.87%	32.7%	F(1.93, 2921.48) = 0.05
위원장 학력: 고등학교 졸업 이하	83.11%	59.76%	33.03%	F(1.93, 2924.27) = 8.58***
위원장 직종: 관리직/전문직/사무직	10.68%	29.62%	45.89%	F(1.95, 2945.22) = 4.33*
위원장 직종: 서비스직/영업직	24.94%	12.53%	8.2%	F(1.94, 2938.84) = 1.23
여성근로자의 비율	.09(.02)a	.18(.02)a	.29(.04)c	F(2, 1513) = 11183.78***
근로자 수	163.21 (22.85)	315.97 (65.08)	439.84 (77.26)	F(2, 1513) = 0.00
비정규직의 비율	.20(.07)a	.20(.06)a	.25(.04)b	F(2, 1449) = 425.72***
민주노총 소속	27.15%	27.13%	21.86%	F(1.68, 2356.21) = 0.14
미가입 노조	14.02%	5.12%	9.79%	F(1.86, 2813.29) = 0.89
1인당 매출액	1713.51 (1140.90)	6672.44 (3355.19)	3261.44 (1276.59)	F(2, 1374) = 0.00
개인법인	2.84%	.26%	5.85%	F(1.45, 2192.55) = 2.79
학교/의료법인	.32%	2.27%	6.56%	F(1.84, 2783.67) = 7.48***
회사외법인(재단, 사단, 종교)	.73%	9.79%	8.39%	F(1.26, 1905.11) = 2.40
외국지분 20% 이상	6.46%	7.42%	14.22%	F(1.98, 2996.79) = 1.40
2007년도 법정 모성보호제도의 실시수준	2.04(.43)a	3.61(.40)b	6.34(.56)c	F(2, 1513) = 6.36**
노동조합설립의 역사	16.02(1.89)	13.06(1.25)	14.74(1.25)	F(2, 1389) = 0.00
여성근로자 비율이 높은 산업	9.38%	11.78%	31.04%	F(1.89, 2858.28) = 2.79**
여성근로자 비율이 낮은 산업	68.57%	31.93%	20.22%	F(1.99, 3014.59) = 7.35***



법정 모성보호제도의 실시수준에 따라 각 변인의 차이를 살펴본 결과는 [표 4]에 제시되어 있다. 위의 [표 4]에 의하면, 여성 노조위원장 여부, 여성 대의원의 비율, 여성근로자의 비율, 법인의 종류 등에서 차이가 있었다. 예를 들어, 모성보호제도 실시수준이 높아질수록 여성 노조위원장의 비율이 높아졌으며( $F(1.75, 2644.36)=3.57, p<.05$ ) 여성대의원 비율이 20%가 넘는 경우도 증가하였고( $F(1.98, 1142.54)=7.99, p<.001$ ) 학교/의료 법인의 비율도 증가하였다( $F(1.84, 2783.67)=7.48, p<.001$ ). 통제변인을 크게 위원장의 특성과 사업체의 특징으로 나누어 살펴보면, 위원장의 연령이 낮을수록( $F(1.33, 2012.73)=4.98, p<.05$ ) 위원장의 학력이 전문대졸 이상일수록( $F(1.93, 2924.27)=8.58, p<.001$ ) 관리직/전문직/사무직에 근무할수록( $F(1.95, 2945.22)=4.33, p<.05$ ) 법정 모성보호제도의 실시수준이 높은 것으로 나타났다. 또한, 모성보호제도 실시수준이 높아질수록 여성근로자의 비율이 높은 경우가 증가하였으며( $F(2, 1513)=11183.78, p<.001$ ) 비정규직의 비율이 높은 경우도 증가하였고( $F(2, 1449)=425.72, p<.001$ ) 2007년도 법정 모성보호제도 실시수준도 높은 것으로 나타났으며( $F(2, 1513)=6.36, p<.01$ ) 여성근로자 비율이 높은 산업이 차지하는 비율도 증가하였다( $F(1.89, 2858.28)=2.79, p<.01$ ).

## 2) 모성보호제도의 실시수준에 미치는 노동조합 내 여성 지위의 영향력

2009년 법정 모성보호제도의 실시수준을 크게 세 가지로 나누어 살펴본 결과는 [표 5]에 제시되어 있다.

이때 근로자 수와 1인당 매출액은 로그값을 취하여 모델에 투입되었다. 법정 모성보호제도의 실시수준은 다중 로지스틱 회귀모델을 이용하여 분석하였으며 모든 조건이 동일할 때, 노조위원장이 여성인 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 낮은 수준(0, 1개)에 비해 중간수준(2-8개)의 모성보호정책을 실시할 확률이 높은 것으로 나타났다. 한편, 모성보호정책이 중간 수준과 높은 수준(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 높은 수준의 모성보호정책을 실시할 확률(상대위험비율: relative risk

ratio[RRR])은 5.95배 높았으며, 대의원 중 여성이 없는 사업체에 비해 대의원 중 여성의 비율이 20% 이하인 사업체와 20%보다 높은 사업체가 중간 수준에 비해 높은 수준의 모성보호정책을 실시할 확률은 각각 3.75배와 9.29배 높은 것으로 나타났다. 즉, 대의원은 있으나 여성이 없는 사업체에 비해 대의원이 없거나 대의원 중 여성이 있는 사업체에서 법으로 강제된 모성보호제도를 실시할 확률이 높았다.

[표 5] 2009년 모성보호제도의 실시 (가중치 적용)

변 인	0.1개 (vs. 2-8개)		9-13개 (vs. 2-8개)	
	RRR	(lin.s.e.)	RRR	(lin.s.e.)
<b>독립변인</b>				
여성 노조위원장	1.39E-13	(2.13E-13)***	1.85	(3.21)
대의원 없음	0.44	(0.57)	5.95	(4.18)*
여성 대의원 있음: 20% 미만	1.93	(1.57)	3.75	(2.35)*
여성 대의원 있음: 20% 이상	7.01	(9.70)	9.29	(7.94)**
<b>통제변인</b>				
위원장 연령: 20대와 30대	0.08	(0.08)**	0.97	(0.61)
위원장 연령: 50대	0.98	(0.57)	1.68	(0.96)
위원장 학력: 고등학교 졸업 이하	1.37	(1.16)	0.23	(0.12)**
위원장 직종: 관리직/전문직/사무직	1.01	(1.00)	0.79	(0.57)
위원장 직종: 서비스직/영업직	1.17	(0.83)	0.51	(0.43)
여성근로자의 비율	0.02	(0.06)	0.42	(0.56)
근로자 수(로그)	0.62	(0.15)*	0.90	(0.20)
비정규직의 비율	2.68	(3.09)	1.13	(1.10)
민주노총 소속	8.14	(6.02)**	0.81	(0.42)
미가입 노조	2.97	(3.63)	1.90	(1.88)
1인당 매출액(로그)	0.51	(0.09)***	0.99	(0.16)
개인법인	5.28	(6.72)	6.11	(6.69)+
학교/의료법인	0.26	(0.42)	1.23	(1.28)
회사이외법인(재단, 사단, 종교)	0.06	(0.08)*	0.53	(0.39)
외국지분 20% 이상	1.91	(1.65)	1.84	(1.55)
2007년도 법정 모성보호제도의 실시수준	0.87	(0.10)	1.28	(0.10)**
노동조합설립의 역사	1.05	(0.03)+	1.02	(0.02)
Subpop. 사례수	345			
모델 적합도	F (42, 309) = 86.35***			

\*\*\* p<.001; \*\* p<.01; \* p<.05; + p<.10

준거집단: 대의원 중 여성 없음, 위원장 연령 40대, 위원장의 직종 농업어업숙련직/생산직/단순직근로자, 한국노총 소속, 회사법인

[표 5]의 결과는 여성근로자의 비율이 법정 모성보호제도의 실시수준에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지는 않다는 것을 보여준다. 그러나 여성근로자의 비율은 노동조합 내 여성의 지위를 높이기 위한 선행조건이라는 기초분석 결과를 볼 때 위의 결과는 여성근로자의 비율과 노동조합 내 여성의 지위가 동시에 투입되어 여성근로자의 비율이 갖는 영향력이 감소한데서 비롯된 것임을 알 수 있다. 여성근로자의 비율은 노동조합 내 여성의 지위뿐만 아니라 모성보호제도의 실시수준에 영향을 미치고 있으므로 ([표 4] 참고) 여성근로자의 비율에서 차이가 있는 사업체 집단을 대상으로 위와 동일한 분석을 실시하는 과정을 통해 노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시수준에 영향을 미치는지 확인하는 과정이 필요하다고 할 수 있다.

본 연구에서는 개별 사업체의 여성근로자 비율에 따라 집단을 구분하기 보다는 여성근로자의 비율이 높은 산업 집단과 낮은 산업 집단 그리고 중간 수준인 산업 집단으로 나누었다. 이를 통해 여성의 비율이 유사한 산업 집단 내에서 다른 모든 조건이 동일할 때 노동조합 내 여성 지위의 차이가 모성보호제도의 실시수준에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 각 산업 집단에 해당되는 소분류는 [표 2]에 제시되어 있다.

아래의 [표 6]과 동일한 분석을 산업 집단별로 실시하는 과정에서 여성 노조위원장의 사례수가 세 집단으로 나누어 분석하기에는 충분하지 않아 분석에서 제외되었으며 이 외에도 충분하지 못한 사례수로 인하여 몇몇 변인은 분석과정에서 탈락되었다. 또한, 상위 25% 집단과 중간 25% 집단에서는 법정 모성보호제도 실시수준이 낮은 수준인 경우(0, 1개)는 거의 없으므로 이 집단을 대상으로 한 분석에서 종속변인은 높은 수준(9-13개)의 모성보호제도 실시여부로 설정하고 중간 수준과 낮은 수준을 통합하였다. 반면에, 하위 25% 집단에서는 모성보호제도 실시수준이 높은 경우가 없으므로 종속변인을 중간 수준 이상(2-13개)의 모성보호제도 실시여부로 설정하여 분석하였다.

[표 6] 2009년 모성보호제도의 실시: 세 집단 비교 (가중치 적용)

변인	상위 25% 집단		중간 25% 집단		하위 25% 집단	
	종속변인: 9-13개 (vs. 8개 이하)		종속변인: 9-13개 (vs. 8개 이하)		종속변인: 2-13개 (vs. 0, 1개)	
	OR	(lin.s.e.)	OR	(lin.s.e.)	OR	(lin.s.e.)
<b>독립변인</b>						
대의원 없음	0.31	(0.40)	5.96	(9.67)	0.39	(0.61)
여성 대의원 있음: 20% 미만	0.78	(0.86)	3.12	(3.52)	299.72 <sup>1)</sup>	(834.88)*
여성 대의원 있음: 20% 이상	1.21	(1.33)	4.78	(7.37)	-	
<b>통제변인</b>						
위원장 연령: 20대와 30대	2.90	(2.85)	32.26	(71.21)	-	
위원장 연령: 50대	0.43	(0.41)	21.40	(31.51)*	0.34	(0.31)
위원장 학력: 고등학교 졸업 이하	1.20	(1.00)	0.07	(0.09)*	2.57	(8.68)
위원장 직종: 관리직/전문직/사무직	0.69	(0.65)	1.52	(1.64)	26.97	(103.54)
위원장 직종: 서비스직/영업직	4.12	(4.94)	0.09	(0.10)*	0.17	(0.18)
여성근로자의 비율	9.22	(19.63)	1.58	(6.67)	0.00	(0.00)
근로자 수(로그)	0.87	(0.20)	5.10	(2.72)**	1.82	(0.95)
비정규직의 비율	1.73	(2.57)	6.41	(10.86)	77.50	(255.10)
민주노총 소속	0.96	(0.72)	3.30	(3.43)	0.01	(0.01)**
미가입 노조	-		49.74	(99.00)+	0.01	(0.02)
1인당 매출액(로그)	1.24	(0.36)	0.66	(0.21)	3.45	(1.72)*
학교/의료법인	2.27	(2.73)	2.83	(3.97)	-	
회사이외법인(재단, 사단, 종교)	9.22	(9.77)*	0.11	(0.16)	-	
외국지분 20% 이상	0.53	(0.55)	10.18	(14.28)+	0.01	(0.02)*
2007년도 법정 모성보호제도의 실시수준	1.30	(0.16)*	1.35	(0.25)	1.85	(0.49)*
노동조합설립의 역사	1.07	(0.04)*	1.02	(0.04)	1.04	(0.05)
Subpop. 사례수	90		90		90	
모델 적합도	F(18, 330)=1.37		F(19, 332)=2.70***		F(15, 328)=1.90*	

\*\*\* p<.001; \*\* p<.01; \* p<.05; + p<.10

준거집단: 대의원 중 여성 없음, 위원장 연령 40대, 위원장의 직종 농업어업숙련직/생산직/단순직근로자, 한국 노총 소속, 회사법인

1) 하위 25% 집단에서 여성 대의원이 있는 사업체의 비율은 11.38%였으며 0, 1개의 모성보호제도를 실시하는 사업체와 2-13개의 제도를 실시하는 사업체의 비율은 각각 9.27%와 13.25%로 두 집단 간에 유의한 차이는 없었다. 그럼에도 불구하고 OR가 299.72로 높은 것은 두 사업체 집단을 구분 짓는 다른 유의한 특성(예: 위원장 직종, 여성근로자 비율, 비정규직 비율)이 동시에 통제변인으로 작용하면서 여성대의원 존재 여부의 영향력이 부각된 것으로, 모든 조건이 동일한 두 사업체에서 여성대의원 존재 여부에서만 차이가 있는 경우 일어날 확률이 낮다는 것을 의미하기도 한다. 즉, 일어날 확률이 극히 낮은 변인의 영향력이 유의할 경우 OR의 값이 커지기 때문에 나타난 현상으로 볼 수 있다.

[표 6]에 의하면, 여성근로자의 비율이 높은 상위 25% 집단의 모델은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 법정 모성보호제도의 실시수준을 설명하지 못하는 다수 변인들이 모델에 투입되어 나타난 현상으로 본 연구에서는 다른 집단과의 비교를 위해 이런 변인들을 제거하지 않았다. 상위 25% 집단의 경우 노동조합 내 여성의 지위는 모성보호제도의 실시수준에 영향을 미치지 않았으며 회사이외의 법인(OR=9.22,  $p<.05$ ), 2007년도 모성보호제도의 실시수준(OR=1.30,  $p<.05$ ), 노동조합의 설립역사(OR=1.07,  $p<.05$ )가 모성보호제도 실시수준을 높이는 것으로 나타났다. 중간 25% 집단의 경우, 모델은 통계적으로 적합하였으나( $F(19, 332)=2.70, p<.001$ ) 노동조합 내 여성의 지위가 미치는 영향력은 유의하지 않았다. 중간 집단에서는 위원장의 연령이 40대 보다는 50대이거나(OR=21.40,  $p<.05$ ) 학력이 전문대졸 이상이거나(OR=.07,  $p<.05$ ) 직종이 서비스직/영업직보다는 생산직/단순직일 때(OR=.09,  $p<.05$ ) 높은 수준의 모성보호제도를 실시할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한, 중간 25% 집단에서는 근로자의 수가 많아질수록 9개 이상의 모성보호제도를 실시할 가능성이 높았다(OR=5.10,  $p<.01$ ).

노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시수준에 영향을 미친 유일한 집단은 여성근로자의 비율이 낮은 집단이었는데, 모든 조건이 동일할 때 여성 대의원이 한 명도 없는 사업체에 비해 여성 대의원이 적으나마 있는 사업체가 중간 수준 이상의 모성보호제도를 실시할 확률이 높은 것으로 나타났다(OR=299.72,  $p<.05$ ). 노동조합 내 여성의 지위 외에도, 여성근로자의 비율이 낮은 집단에서는 노동조합이 민주노총 소속보다는 한국노총이거나(OR=.01,  $p<.01$ ) 1인당 매출액이 높거나(OR=3.45,  $p<.05$ ) 2007년도 모성보호제도의 실시수준이 높을 때(OR=1.85,  $p<.05$ ) 중간 수준 이상의 모성보호제도를 실시할 가능성이 높았다.

## 5. 논의 및 결론

본 연구는 노동조합이 모성보호제도의 도입과 실시에 긍정적인 영향을 미친다는 기존 연구(강혜련 외, 2001; 구자숙, 2009)를 바탕으로 노동조합 내 여성의 지위에 따라 모성보호제도의 실시에 어떠한 차이가 있는지 살펴보았다. 분석을 위해 사업체패널

wps2007과 wps2009에 모두 참여하였고 노동조합이 설립되어 있는 사업체의 자료를 사용하였으며, 법정 모성보호제도의 실시에 초점을 맞추어 살펴보았다. 주요 연구결과와 그에 따른 함의는 다음과 같다.

첫째, 법정 모성보호제도는 법정출산휴가(77%), 생리휴가(67.3%), 육아휴직(61.5%) 등의 순으로 실시수준이 높았다. 이들 제도들은 개별 제도 중에서는 실시수준이 높지만 도입의 역사에 비해 실시의 확대 속도는 더디다고 할 수 있다. 예를 들어, 육아휴직은 1987년 법적 근거를 마련하였으나 20여 년이 지난 지금에도 노동조합이 있는 사업체는 모성보호제도의 실시수준이 높은 것으로 보고되고 있음에도 불구하고 노동조합이 있는 사업체의 약 40%에서는 실시되고 있지 않은 것이다. 이는 여성의 취업률이 증가하고 일가족양립이 국가적 차원의 정책과제로 여겨지고 있는 현 상황에서 법정 모성보호제도 실시의 시급성을 보여준다.

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

셋째, 노조위원장의 성별이 여성일 때 낮은 수준에 비해 중간 수준의 모성보호정책을 실시할 확률이 높았다. 또한, 대의원 중 여성이 없는 경우보다 여성 대의원이 있을 때 혹은 대의원 없이 총회를 통해 의견이 수렴될 때 중간 수준에 비해 높은 수준의 모성보호정책을 실시할 확률이 높았다. 이는 여성 노조위원장 여부와 대의원 내 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 실시 수준을 벗어나 중간 수준으로 사업체의 모성보호제도 실시 수준을 이끄는 데 성공적이었다. 또한, 중간 수준에서 높은 수준으로 모성보호제도의 실시 수준을 올리는 데는 여성 노조위원장이 아닌 여성 대의원 비율이 작용했다. 즉, 일정수

준으로 모성보호제도의 실시수준을 올리는 데는 여성 노조위원장이 그 역할을 할 수 있지만, 그 이상으로 실시수준을 올리고자 할 때에는 노동조합 내에 여성 대의원이 존재해야 가능하다는 것을 보여준다. 한편, 모든 조건이 동일할 때 대의원은 있으나 대의원 중 여성이 전혀 없는 사업체에 비해서 대의원이 없는 사업체가 법정 모성보호제도를 높은 수준에서 실시하고 있는 것으로 밝혀졌는데, 대의원이 남성으로만 구성되어 있는 대의원 회의보다는 모든 조합원이 참여하는 총회가 여성조합원의 이해와 요구를 반영하는데 더 효과적이었으리라 추론할 수 있다.

넷째, 여성근로자의 비율이 모성보호제도의 실시수준과 노동조합 내 여성의 지위에 동시에 영향을 미치고 있음을 고려하여 여성근로자의 비율에 따라 산업 집단을 나누어 각 집단별로 분석한 결과, 여성근로자의 비율이 높은 상위 25% 집단과 중간 25% 집단에서는 노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시수준에 영향을 미치지 않았다. 반면에, 여성근로자의 비율이 낮은 산업 집단에서는 대의원 중 여성이 있을 경우에 낮은 수준보다는 중간 수준 이상의 모성보호제도를 실시할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 여성근로자의 비율이 평균적으로 21% 이상을 차지하는 산업 집단에서는 (표 2 참조) 노동조합 내 여성의 지위가 영향을 미치지 않지만 여성근로자의 비율이 평균 4% 이하인 산업 집단에서는 근로자의 의견을 수렴하는 대의원에 여성이 참여하는지의 여부가 모성보호제도의 실시에 크게 영향을 미치고 있음을 보여준다. 즉, 여성근로자의 비율이 높은 산업 집단에서는 여성이 노동조합의 의사결정 상층부에 위치하지 않고 있다고 하더라도 모성보호제도의 실시수준이 높으나 여성근로자의 비율이 낮은 집단에서는 노동조합 의사결정 상층부 진입이 모성보호제도의 실시수준을 높이는데 결정적인 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 그 부장적인 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 단체협상 요구안에서 주로 거론되는 여성 관련 사안으로 가족의 중요성이 부각되고 있는 사회 분위기로 인하여 반대 의견이 많지 않을 뿐만 아니라 남성 조합원의 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 근무제나 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. 또한, 본 연구에서 사용한 사업체 패널에서 모성보호제도의 실시여부에 대한 정보는 각 사업체의 인사담당자의 응답에 의존한 것으로 개별 근로자가 각 모성보호제도를 실제로 이용하는지에 대한 여부를 조사하기에는 한계가 있다. 추후에는 근로자 개인 단위의 자료를 이용하여 노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도 및 가족지원제도의 실시수준에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다.



## ■ 참고문헌 □

- 강혜련, 김태홍, 김진호 (2001). 가족친화적 환경과 기업정책. 서울: 이화여자대학교 경영연구소.
- 강혜련, 김효선, 이상미, 임주리, 장예리, 정수인, 김민 (2006). 가족친화지수 개발 및 측정. 여성가족부.
- 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 의정 활동 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 젠더평등 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 연구보고서.
- 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 시민사회복지대학원 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

으로. 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.

# The effects of the women's status in the labor union on the levels of the implementation of the maternal protection policies

Jung, SunYoung\* & Song, DaYoung\*\*

This study aims to examine if the women's status in the labor union affected the levels of the implementation of the maternal protection policies in the workplace. For this goal, we used data from the Workplace Panel Survey and focused on the statutory maternal protection policies. The results show that the workplaces with a female chairperson, female representatives, or with no representative showed higher levels of the implementation of the policies. Meanwhile, when we categorized the workplaces based on the portion of the female workers in each type of the industries, the women's status in the labor union showed no significant effect in the industry groups with high or intermediate levels of the female proportion. However, the female representatives exerted effects in increasing the implementation levels in the industry group with low levels of the female proportion. Based on the research findings, we made suggestions on how to increase the implementation levels of the maternal protection policies.

**Key words:** maternal protection policies, labor union, women's status, Workplace Panel Survey

◆ 2012.01.13. 접수 / 2012.02.01. 1차 수정 / 2012.02.27. 게재 확정

---

\* Ph. D. Full-time Lecturer, Department of Social Welfare, University of Incheon(sunyoung@incheon.ac.kr)

\*\* Corresponding Author: Ph. D. Associate Professor, Department of Social Welfare, University of Incheon(dsong@incheon.ac.kr)