

노동조합이 가족친화제도의 도입과 활용에 미치는 영향 분석

박 경 원(한양대, 경영학부)

< 초 록 >

본 연구는 노동조합이 가족친화제도의 도입과 활용에 미치는 영향을 2005년과 2011년 사업체패널조사(WPS)를 이용하여 분석하였다. 노동조합의 가족친화제도에 대한 총효과는 직장 보육시설과 보육료지원제도의 도입과 활용에서 통계적으로 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 이 총효과는 두 기간동안 무노조였던 사업체와 비교하여 새로이 노동조합이 조직된 사업체와 노동조합이 계속 조직되어온 사업체에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 노동조합 사업체 표본만을 이용한 분석 결과 사업체의 임금과 복지관련 총비용을 통제했을 때, 독점적 교섭력과 집단적 목소리내기는 가족친화제도의 도입과 활용에 있어서 유의미한 관계를 보여주지 않았다.

■ 핵심어: 가족친화제도, 노동조합, 독점적 교섭력, 집단적 목소리내기

I. 들어가며

노동연구원 사업체조사(WPS)에 따르면 2011년 현재 조사에 응한 사업체들의 80%와 62%가 육아휴직제도와 배우자 출산휴가제도를 도입하였으며, 도입한 제도들이 잘 활용된다고 응답한 사업체들이 각각 77%와 71%에 이르렀다. 2005년과 비교하여 이 제도들의 도입정도는 13%와 26%, 활용여부는 21%와 5% 증가한 것이다. 같은 기간 보육시설과 보육료 지원 등 다른 가족친화제도들의 도입과 활용 정도 또한 증가하는 추세이다.¹⁾ 가족친화제도의 도입과 활용의 증가추세에 노동조합은 유의미한 영향을 미쳤는가? 그렇다면, 노동조합은 어떠한 메카니즘을 통해서 영향을 미쳤는가?

기업이 특정 제도를 도입함에 있어 노동조합의 역할은 다양한 관점에서 실증연구되어 왔다. 먼저, 경제학 관점에서 가족친화제도는 근로자 복지정책의 하나로서 임금과 대체관계에 있기 때문에 노동조합은 사업장 내 중간 근로자들의 선호도를 반영하여 임금과 복지 간 비

1) 각 가족친화제도들과 관련한 수치들은 저자가 2005년과 2011년 사업체패널조사를 이용하여 계산하였음.

율을 결정한다. 이 과정에서 노동조합은 집단적 목소리내기(Collective voice)를 통해 조합원들과 소통을, 독점적 교섭력(Monopoly power)에 기반하여 회사와 협상을 한다. 내부노동시장 이론은 기업이 구성원의 조직 몰입을 높이고 위한 목적으로 가족친화제도를 도입한다고 본다(Osterman, 1995). 이에 가족친화제도는 연공서열제나 경력관리 등 내부노동시장 관행들, 팀제나 품질관리조 등 고몰입 인적자원관리와 함께 도입될 것으로 본다. 마지막으로, 제도주의 관점에서 기업은 효율성과는 상관없이 사회적으로 정당성을 획득한 가족친화제도를 조직의 정당성 유지차원에서 도입하는 것으로 본다. 내부노동시장이론이나 제도주의 관점에서 노동조합은 가족친화제도뿐만 아니라 다른 제도들의 도입에 영향을 미치는 하나의 작업장 체제이다.

본 논문은 가족친화제도와 노동조합 간 관계를 두 가지 측면에서 분석한다. 첫째, 국내의 많은 실증연구들에서 노동조합은 기업의 제도 도입에 영향을 미치는 중요한 요인으로 다루어지지만 구체적으로 영향을 미치는 메카니즘 자체는 많이 연구되지 않았다. 이는 가족친화제도의 연구에서도 마찬가지이다. 본 논문은 노동조합이 영향력을 행사하는 메커니즘으로 독점적 교섭력과 집단적 목소리내기에 초점을 둔다(Freeman & Medoff, 2004). 둘째, 선행연구들이 주로 가족친화제도 도입의 결정요인들을 실증해 온 반면 제도의 활용여부에 대해서는 상대적으로 연구하지 않았다. 이에 본 논문은 가족친화제도의 도입뿐만 아니라 활용에 대한 노동조합의 영향을 독점적 교섭력 효과와 집단적 목소리내기 효과로 나누어 분석한다.

II. 이론적 논의²⁾

신고전과 경제학 모델에서 근로자들은 취직을 위하여 경쟁하고 기업들은 근로자를 고용하기 위해 경쟁하며, 이러한 경쟁과정은 노동시장에서 기업의 고용수준과 근로자의 보상 패키지 간 균형을 창출한다. 이 균형 상태에서 근로자는 자신의 생산성을 반영하는 보상 패키지를 받는다. 또한 노동시장에서 임금뿐만 아니라 복지혜택, 보험, 연금, 그리고 작업조건 등 비임금 보상들을 포함한 보상 패키지는 구성요소들의 조그만 차이에 의해 고용조건을 받아들이거나 거절하는 경계(Margin)에 있는 근로자의 선호도를 반영한다. 근로자가 높은 가치분 소득을 원할 경우 높은 임금과 낮은 복지혜택 패키지를 선택할 수 있다. 그렇지 않은 경우, 낮은 임금과 높은 복지혜택 패키지를 선택할 수 있다(Budd, 2004; Freeman, 1980; Freeman & Medoff, 1984). 이 모델에서 가족친화제도는 근로자 복지혜택 중 하나인 비임금 보상 요소로서 경계 노동자의 선호도에 따라 결정된다(Budd & Mumford, 2004).

한편 노동조합이 존재하는 노동시장에서 근로자를 상정하자. 먼저 노동조합은 파업과 준법투쟁 등 회사에 실질적인 비용을 초래할 수 있으며, 이는 노동조합이 지니는 독점적 교섭력의 원천이 된다. 노동조합은 독점적 교섭력을 통해 조합원들의 임금을 시장경쟁 수준 이

2) 이 섹션은 Budd(2004)와 Freeman & Medoff(1984)의 내용과 전개방식을 따랐음.

상으로 상승시키며, 의료보험과 연금, 복지혜택, 근로조건 등 다른 비임금 보상도 상승시킨다. 그 결과 회사는 최적수준보다 낮은 고용수준을 유지하게 되며, 노동조합 부문에서 고용되지 않은 근로자들은 비노조 부문으로 옮겨가 노동자들의 초과 공급을 초래하며, 이는 비노조부문의 임금을 낮추는 결과가 된다. 노동조합이 가지는 보상에서의 프리미엄은 주식소유주, 비노조부문의 노동자, 그리고 소비자의 손해에 기반하기 때문에, 노동조합은 노동시장에서 독점(monopoly)효과를 가진다(Freeman & Medoff, 1984).

한편 불완전 경쟁시장에서는 작업장 안전, 고충처리 등 공공재 이슈, 무임승차 문제, 정보비대칭, 그리고 이직비용 등의 문제들이 발생할 수 있다(Budd, 2004). 노동조합은 집합적 목소리내기 역할을 수행함으로써 작업장내 공공재를 제공하고 관리할 수 있다. 또한 노동조합이 조직되어 있는 경우, 근로자들은 보상패키지에 대한 자신의 선호도를 적극적으로 밝힐 수 있어 노동조합은 보다 나은 개인 선호도에 관한 정보를 수집할 수 있으며, 이를 토대로 조합원들의 임금을 포함한 보상 패키지를 회사와 협상할 수 있다. 이는 정치조직으로서의 노동조합 특성상 노동조합이 사업장의 중간(Median) 근로자들의 선호도에 따라 임금과 복지혜택 패키지를 협상함을 의미한다. 즉, 이와 같은 노동조합의 집단적 목소리내기 역할에 의하여 가족친화제도의 도입이 경계 노동자의 선호도가 아닌 작업장내 중간 근로자들의 선호도에 따라 결정된다는 것을 의미한다(Budd & Mumford, 2004).

노동조합의 이러한 두 가지 역할 외에, Budd(2007)는 노동조합이 조합원들에게 제공하는 정보 - 예를 들어, 단체협약상 이용가능한 제도의 존재여부와 활용 절차 등 - 를 통한 제도 활용을 촉진시키는 역할에 주목하였다. 또한 노동조합은 제도는 도입되어 있지만 제도 활용에 장애물이 있는 경우(예를 들어, 회사가 원하지 않는 경우) 노동조합은 장애 요소들을 제거할 수 있다. 또한 노동조합은 조합원들이 단체협약 상의 제도뿐만 아니라 지방단체와 중앙정부의 정책들의 혜택을 받을 수 있는지, 신청하기 위해 필요한 정보가 무엇인지, 그리고 어떻게 신청하는지에 대한 정보들을 제공할 수 있다. 노조원들은 이용가능한 가족친화제도들이 무엇인지 비노조원들보다 더 정확하게 알고 있으며(Budd & Mumford, 2004), 해고시 실업수당 신청과 혜택을 더 많이 받는 것으로 나타났다(Budd & McCall, 1996, 2004). 이렇듯, 노동조합은 이미 존재하는 제도를 보다 원활하게 활용하도록 촉진시키는 역할을 수행할 수 있다.

이상의 논의를 종합하면, 노동조합이 조직된 사업장이 비노조 사업장보다 가족친화제도의 도입과 활용 정도가 높을 것이다. 한편 노동조합의 독점적 교섭력과 집단적 목소리내기 효과를 분리하기 위해서는 임금과 비임금 요소들이 대체관계에 있을 수 있기 때문에 사업장의 임금과 비임금요소들 포함한 총 보상비용을 통제하여야 한다(Freeman, 1980).

III. 데이터와 분석방법

본 연구는 노동연구원의 2005년부터 2011년까지 2년마다 수행된 사업체패널조사(이하

WPS) 중에서 2005년과 2011년 조사에 참여한 사업체들을 최종 분석대상으로 선정하였다. 이 기간 동안 노동조합의 조직여부와 변화, 그리고 가족친화제도의 도입과 활용 간 관계를 분석에 초점을 둔다.

1. 변수의 측정

가. 종속변수: 가족친화제도

Budd & Mumford(2004)는 직장보육시설과 보육료 지원 등과 같이 근로자가 전일제로 근무하도록 제공하는 가족친화제도와, 육아 휴직과 배우자 출산휴가제도와 같이 휴가제도를 통해서 또는 탄력근무제, 재택근무제, 또는 직무공유제 등 근무 스케줄 조정을 통해서 일과 가족간 균형을 지원하는 가족친화제도로 구분하였다. 본 논문에서는 이러한 구분과 일치하도록 WPS의 모성보호제도 설문항목들 중 산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아 휴직, 직장보육시설, 보육료 지원, 그리고 탄력근무제를 선택하였으며 이 제도들의 도입과 활용 정도에 분석의 초점을 둔다.³⁾ 각 제도의 도입은 “취업규칙/단체협약에 규정 혹은 회사방침으로 실시하는 제도의 존재 여부”로, 활용정도는 각 제도가 “실제 잘 활용되는지 여부”로 측정하였다. 아래 <표 1>은 연도별 가족친화제도를 도입수준과 활용수준의 평균과 표준편차를 보여 준다.

나. 독립변수: 노동조합 관련 변수들

본 논문에서는 WPS의 노동조합관련 다양한 설문 항목들 중에서 노동조합의 조직여부, 노동조합의 독립적인 교섭력과 집단적 이해관계 대변 역할을 다음과 같은 항목들을 이용하여 측정하였다. 먼저 노동조합의 가입률, 임금인상율, 그리고 준법투쟁 여부로 노동조합 교섭력을 측정하였으며, 노동조합 내 여성 대의원의 존재 여부, 1년에 3회 이상의 노동조합 대의원 회의 개최 여부, 그리고 1년에 8시간 이상의 노동조합 주도의 교육훈련 여부로 집단적 발언을 측정하였다. 노동조합의 조직여부는 2005년과 2011년 사업체내 노동조합의 유무로 측정하였는데, 각 연도별 노동조합이 조직된 사업체는 각각 43%와 45%이었다. 두 기간동안 노동조합이 새로 조직되거나 없어진 사업체 수는 각각 53(4.5%)과 27(2.3%)이었다. 그리고 무노조와 유노조로 계속 유지한 사업체 수는 각각 623(52.8%)과 477(40.4%)이었다. 이들 노동조합 관련 변수들의 기초통계는 <표 2>와 같다.

3) 산전후휴가는 1953년 근로기준법 제정 당시 60일에서 2001년 개정시 90일로 연장되었듯이 이미 법적으로 의무화되어 있어 WPS조사는 산전후휴가의 활용 여부만을 묻고 있다. 탄력근무제는 전 기간 도입 여부만을, 그리고 재택근무제는 2011년 조사부터 도입 여부만을 묻고 있다. 본 논문에서는 2004년 Workplace Employment Relations Survey(WERS)를 이용한 Budd & Mumford (2004)의 분석결과와 비교하기 쉽도록 개별적인 가족친화제도를 분석하며, 가족친화제도를 묶음(bundle)에 대한 분석은 하지 않는다.

다. 통제변수

노동조합의 조직여부와 독점적 교섭력과 집단적 목소리내기 효과 외에도 사업체의 여러 특성들은 복지정책 도입과 활용에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 노동조합의 효과를 선별하기 위하여 세 범주의 통제변수를 포함하였다. 먼저 사업장 근로자들의 구성에 따라 가족친화제도의 도입과 활용이 크게 달라질 수 있기 때문에 여성근로자들의 비율, 50대 이상과 20대 근로자들의 비율과 파트타임, 생산직, 그리고 비숙련 근로자들의 비율을 포함하였다.

다음으로, 사업체가 직원들의 직무만족과 조직몰입, 그리고 이직 등의 문제를 해결하기 위하여 고몰입 인적자원관리제도와 함께 가족친화제도를 도입할 수 있기 때문에 고몰입 인적자원관리제도의 핵심 요소들인 팀제의 도입과 품질관리조를 통제하였다(Osterman, 1995). 마지막으로, 사업체 규모와 나이, 복수사업장 여부, 공기업 여부, 전문경영인 체제 여부와 외국인 지분 소유 여부, 그리고 제조업 여부를 포함하였다. 이들 통제변수들의 기초통계 또한 <표 2>에 정리되어 있다.

2. 데이터 분석방법

본 논문에서 가족친화제도를 개별적인 종속변수로 다루며, 패널데이터 분석을 위한 프로빗 임의효과모형을 이용하여 분석하였다.⁴⁾

IV. 실증분석 결과

1. 노동조합 조직여부와 가족친화제도의 도입

먼저 노동조합 조직여부와 가족친화제도의 도입 간 관계를 <표 3>을 통해 살펴본다. 노동조합이 조직된 사업장의 경우, 직장보육시설과 보육료 지원 제도가 통계적으로 유의한 수준에서 높게 도입된 것으로 나타난 반면 재택근무제는 통계적으로 유의한 수준에서 낮게 도입된 것으로 나타났다. 배우자 출산휴가와 육아휴직, 그리고 탄력근무제는 통계적으로 유의

4) 추정방법의 차이는 존재하지만 로짓(logit) 또는 프로빗(probit) 모형을 이용하여 분석할 수 있다. 패널 데이터의 경우, 로짓 모형에서는 각 독립변수들의 변화값과 종속변수의 변화값을 추정에 이용하는 고정효과모형을 사용할 수 있는 장점이 있다. 그러나 이 고정효과모형은 시간에 따른 종속변수의 차이가 없는 샘플은 분석에서 제외되는 단점이 있다. 샘플 수가 작을 때 자유도가 작아지거나 추정의 최적화가 이루어지지 않아 추정결과에 대한 신뢰가 문제될 수 있다. 본 논문에서 제시된 추정결과의 민감도 체크는 로짓 임의효과모형과 프로빗의 Population Average 모형을 이용하였으며, 본 논문에서 제시한 결과들과 질적으로 차이가 없었다. 이전 분석들은 균형패널을 구성하여 분석했으나, 이후 분석에서는 노동조합 표본만을 대상으로 분석을 하였다. 따라서 분석된 표본들은 2005년과 2011년 두 기간동안 노동조합이 조직된 사업체, 무노조→유노조 사업체의 경우 2011년 표본, 그리고 유노조→무노조 사업체의 경우 2005년 표본이 분석에 포함되었다. 마지막으로, 임금 및 복지비용 정보에 미응답치가 있어 최종 표본 수가 665개 사업체가 되었다.

하지 않았다.

다른 중요 통제변수들을 살펴보면, 여성근로자들의 비율이 높을수록 재택근무제를 제외한 다른 제도들의 도입이 통계적으로 유의한 수준에서 높게 나타났다. 이러한 패턴은 고몰입 인적자원관리제도의 도입여부, 즉 팀제와 품질관리조의 도입에서도 나타나며, 가족친화제도가 근로자들의 몰입을 높이기 위해 도입되는 것으로 Osterman(1995)의 연구와 일치한다. 반면 50세 이상 근로자들의 비율과 30대 미만 근로자들의 비율은 가족친화제도의 도입과 대체적으로 음의 관계를 나타냈지만 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 파트타임, 생산직, 비숙련 근로자들의 비율에서도 나타났다.

<표 3>의 노동조합의 조직여부 계수는 가족친화제도 도입확률에 대한 노동조합의 총효과를 보여주는 반면 <표 4>는 무노조 사업체 대비 노동조합 조직여부 변화에 따라 노동조합의 총효과를 보여준다. 다른 통제 변수들의 계수와 표준오차는 <표 3>과 질적으로 차이가 없기에 생략하였다. 먼저 2005년과 2011년 두 기간 동안 노동조합이 새로 조직된 사업체의 경우(무노조→유노조), 무노조 사업체보다 직장보육시설과 보육료 지원이 더 높게 도입되었으며 이는 통계적으로 유의하였다. 반면 노동조합이 없어진 사업체는(유노조→무노조) 보육료 지원과 10% 유의수준에서 유의하였다. 마지막으로, 두 기간 동안 계속 노동조합이 존재한 경우(유노조), 직장보육시설과 보육료 지원이 각각 유의수준 10% 수준과 0.1% 수준에서 유의하였다.

이상의 내용을 정리하면 노동조합이 조직된 사업체에서 가족친화제도 중 직장보육시설과 보육료 지원제도가 도입될 확률이 통계적으로 유의하게 더 높았다. 구체적으로, 2005년과 2011년 두 기간 동안 노동조합이 조직되지 않은 무노조 사업체 대비 노동조합이 새로 조직된 사업체와 계속 노동조합이 존재해온 사업체에서 통계적으로 유의하게 도입확률이 높았다.

2. 노동조합 조직여부와 가족친화제도의 활용

다음으로 활용여부의 통계검증에 이용된 가족친화제도로 배우자 출산휴가가 추가된 반면 탄력근무제와 재택근무제는 제외되었음에 유의하며 노동조합 조직여부와 가족친화제도의 활용 간 관계를 살펴보자. <표 5>는 <표 3>과 유사하게 노동조합 조직여부는 직장보육시설과 보육료 지원 제도의 활용에 통계적으로 유의한 수준에서 높게 나타난 반면 산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직의 활용에는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

다른 중요 통제변수들도 <표 3>과 유사한 결과를 보여준다. 여성비율은 검증에 이용된 모든 가족친화제도들의 활용여부와 통계적으로 유의한 수준에서 높게 나타난 반면 30대 미만 근로자들의 비율은 산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직의 활용여부와 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다. 파트타임 근로자들의 비율은 육아휴직과 직장보육시설의 활용여부와, 그리고 생산직과 비숙련 근로자들의 비율은 산전후휴가와 배우자출산휴가, 보육료지원제도의 활용여부와 통계적으로 유의한 수준에서 낮게 나타났다. 고몰입 인적자원관리제도의 도

입여부와 관련하여, 팀제 도입여부는 배우자출산휴가와 보육료지원제도의 활용여부와, 품질 관리조 도입여부는 모든 제도들의 활용여부와 통계적으로 유의한 수준에 높게 나타났다.

<표 6>는 가족친화제도 활용여부에 있어 노동조합 조직여부 변화의 총효과를 보여준다. 다른 통제 변수들의 계수와 표준오차는 <표 5>과 질적으로 차이가 없기에 생략한다. 먼저 2005년과 2011년 두 기간 동안 노동조합 조직여부가 변화한 사업체(즉, “무노조→유노조”와 “유노조→무노조”)는 무노조 사업체와 비교하여 가족친화제도 중 보육료 지원제도 활용여부만이 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. “유노조”사업체는 무노조 사업체와 비교하여 직장보육 시설과 보육료지원 활용여부만이 통계적으로 유의하였다.

이상의 내용을 정리하면 노동조합이 조직된 사업체에서 가족친화제도 중 직장보육시설과 보육료 지원제도가 잘 활용될 확률이 통계적으로 유의하게 더 높았으며, 무노조 사업체 대비 노동조합이 새로 조직된 사업체와 계속 노동조합이 존재해온 사업체에서 통계적으로 유의하게 도입확률이 높았다.

3. 노동조합의 독점적 교섭력, 집단적 목소리내기, 촉진효과와 가족친화제도의 활용

지금까지 가족친화제도의 도입과 활용에 있어서의 노동조합의 총효과(<표 3>과 <표 5>)와 노동조합 조직여부의 변화에 따른 노동조합의 총효과(<표 4>과 <표 6>)를 살펴보았다.

이제 노동조합 총효과를 가족친화제도의 도입과 활용에 대한 독점적 교섭력 효과와 집단적 목소리내기 효과로 살펴본다. 이를 위해 노동조합이 조직된 사업체만을 분석에 이용하였으며, 사업체 임금 및 복지비용을 추가적으로 통제하였다. 후자는 가족친화제도가 근로자 복지의 한 종류로서 임금과 복지가 대체관계에 있을 수 있기 때문에 통제하였다(Freeman & Medoff, 1984).

<표 7>은 가족친화제도의 도입에 있어서 노동조합의 독점적 교섭력 효과와 집단적 목소리내기 효과의 영향을 보여준다. 먼저 주목할 결과는 통제변수로 포함된 사업체의 임금과 복지관련 총비용과 검증에 이용된 모든 가족친화제도의 도입 확률이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 노동조합의 준법투쟁과 보육료 지원제도 도입이 통계적으로 유의하게 높게 나타난 반면 노동조합총회 개최는 육아휴직제도의 도입과는 10% 유의수준에서 낮게 나타났다. 이는 <부록 1>의 통계적으로 유의했던 몇몇 관계들이 사업체 임금 및 복지비용을 통제하면서 통계적 유의성이 사라진 결과로서, 독점적 교섭력과 집단적 목소리내기 효과를 분리하기 위해서는 사업체 임금 및 복지비용의 통제가 중요함을 보여준다.

마지막으로 <표 8>은 가족친화제도의 활용여부에 대한 노동조합의 영향력을 보여준다. 먼저 주목할 결과는 노동조합 가입률과 최종임금타결안으로 다른 가족친화제도의 활용여부와 음의 관계를 보여주며, 노동조합가입률은 10% 유의수준에서, 그리고 최종임금타결안은 5% 유의수준에서 육아휴직과 낮게 나타났다. 이 결과는 특히 노동조합 가입률이 배우자출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설의 활용과 유의하게 낮은 관계를 보여주는 <부록 2>의 결과와

비교했을 때 다시 한 번 사업체 임금 및 복지비용의 통제 중요성을 보여준다. 준법투쟁은 보육료지원제도의 활용과 유의수준에서 높게 나타났다. 마지막으로 집단적 목소리내기를 구성하는 변수들은 전체적으로 양의 관계를 보였지만 노동조합 교육과 직장보육시설 활용만이 10% 유의수준에서 높게 나타난 것을 제외하고는 통계적으로 유의하지 않았다.

V. 결 론

선행연구들이 주로 노동조합의 조직여부가 가족친화제도 도입에 미치는 영향을 분석해왔다. 이에 본 연구는 노동조합이 가족친화제도의 도입과 활용에 미치는 영향을 2005년과 2011년 사업체패널조사(WPS)를 이용하여 분석하였다. 특히 노동조합이 영향을 미치는 메카니즘을 독점적 교섭력과 집단적 목소리내기에 초점을 두고 분석하였다.

첫째, 가족친화제도의 도입과 관련하여 노동조합의 총효과는 직장보육시설과 보육료지원 제도에서 더 높은 것으로 나타났다. 이 총효과를 두 기간 동안 노동조합 조직여부의 변화로 나누었을 때 무노조 사업체 대비 노동조합이 새로 조직된 사업체와 노동조합이 계속 조직되어온 사업체들이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 가족친화제도의 활용과 관련하여 노동조합의 총효과는 직장보육시설과 보육료 지원제도에서 유의하게 높게 나타났다. 무노조 사업체 대비 노동조합의 조직여부가 변화한 사업체들에서 보육료 지원의 활용이 높은 것으로 나타났다. 마지막으로, 노동조합 표본만을 이용한 노동조합의 독점적 교섭력 효과와 집단적 목소리내기 효과 분석결과 사업체의 임금과 복지관련 총비용을 통제했을 때, 유의미한 결과들의 일정한 패턴이 발견되지 않았다. 따라서 가족친화제도의 도입과 활용에 있어서 노동조합의 조직여부는 적어도 직장보육시설과 보육료지원제도에 있어서 유의미한 차이를 만들었으나, 노동조합내 독점적 교섭력과 목소리내기의 차이는 가족친화제도의 도입과 활용에 있어서 큰 차이를 만들지 않았다.

<참고문헌>

- Budd, John W. "Non-Wage Forms of Compensation," *Journal of Labor Research* 25 (Fall 2004): 597-622.
- Budd, John W. and Brian P. McCall. "The Effect of Unions on the Receipt of Unemployment Insurance Benefits." *Industrial and Labor Relations Review* 50 (April 1997): 478-92.
- Budd, John W. and Brian P. McCall. "Unions and Unemployment Insurance Benefits Receipt: Evidence from the CPS." *Industrial Relations* 43 (April 2004): 339-55.
- Budd, John W. and Karen Mumford. "Trade Unions and Family-Friendly Policies in Britain." *Industrial and Labor Relations Review* 57 (January 2004): 204-22.
- Freeman, Richard B and James L. Medoff. *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.
- Freeman, Richard B. "The Effect of Unionism on Fringe Benefits." *Industrial and Labor Relations Review* 34 (July 1981): 489-509.
- Osterman, Paul. "Work/Family Programs and the Employment Relationship." *Administrative Science Quarterly* 40 (December 1995): 681-700.

<표 1> 연도별 가족친화제도의 도입과 활용정도의 기초통계

가족친화제도	2005년 (N=1,180)				2011년 (N=1,180)			
	도입여부		활용여부		도입여부		활용여부	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
산전후휴가	-	-	0.77	0.42	-	-	0.83	0.37
배우자 출산휴가	0.79	0.40	0.52	0.50	0.88	0.33	0.73	0.44
육아휴직	0.47	0.50	0.33	0.47	0.72	0.45	0.55	0.50
직장보육시설	0.08	0.27	0.05	0.22	0.10	0.30	0.07	0.25
보육료 지원	0.14	0.35	0.10	0.31	0.23	0.42	0.18	0.39
탄력근무제	0.10	0.30	-	-	0.11	0.31	-	-

주: 2005년과 2011년 사업체패널조사

<표 2> 연도별 노동조합 및 통제변수들의 기초통계

	2005년 (N=1,180)		2011년 (N=1,180)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
노동조합 유무 (1/0)	0.43	0.49	0.45	0.50
노동조합 가입률 (%) ¹	60.68	25.83	58.17	26.03
임금 최초 협상안 차이(%) ²	5.16	4.61	3.19	3.41
준법투쟁 (1/0)				
한 명 이상의 여성대의원 비율 (1/0) ³	0.53	0.50	0.53	0.50
1년에 3회 이상 노동조합 총회 개최 (1/0)	0.68	0.47	0.67	0.47
1년에 8시간 이상의 노동조합 교육 (1/0)	0.72	0.45	0.74	0.44
사업체 임금 및 복지비용 (백만원)	37,401	152,938	40,192	135,377
여성근로자 비율 (%)	28.15	23.51	28.33	23.14
30세 이하 근로자 비율 (%)	13.29	15.89	19.98	20.42
50세 이상 근로자 비율 (%)	24.22	19.33	18.43	17.89
파트타임 근로자 비율 (%)	9.33	17.91	5.46	11.78
생산직 근로자 비율 (%)	23.96	31.98	26.47	32.69
비숙련 근로자 비율 (%)	9.47	20.96	8.66	20.38
팀제 도입여부 (1/0)	0.54	0.50	0.46	0.50
품질관리제 도입여부 (1/0)	0.59	0.49	0.63	0.48
종업원 수	402.90	827.26	467.24	1019.17
사업체 나이 (년)	3.06	0.65	3.06	0.65
복수사업장 (1/0)	0.46	0.50	0.43	0.49
공기업 (1/0)	0.10	0.30	0.10	0.30
전문경영인 (1/0)	0.15	0.36	0.09	0.28
외국인 지분소유 (1/0)	0.07	0.25	0.05	0.21
제조업(1/0)	0.37	0.48	0.38	0.48

주: 2005년과 2011년 사업체 패널조사; 2005년 노동조합 가입률, 최종 임금타결안, 한 명 이상의 여성대의원 비율의 표본 수는 각각 504, 424, 460이며, 2011년 표본 수는 각각 530, 430, 508임; 그 외 모든 변수들의 표본 수는 매 해 1,180임.

<표 3> 노동조합 조직여부와 가족친화제도의 도입 여부: 전체 샘플

	배우자 출산휴가	육아휴직	직장 보육시설	보육료 지원	탄력근무제
노동조합 여부(1/0)	0.092 (0.102)	-0.046 (0.069)	0.242+ (0.124)	0.574*** (0.097)	-0.035 (0.106)
여성 비율(%)	0.013*** (0.002)	0.003* (0.001)	0.011*** (0.002)	0.007*** (0.002)	0.006** (0.002)
30세 이하 비율(%)	-0.010*** (0.002)	-0.006*** (0.002)	-0.001 (0.004)	-0.002 (0.003)	0.003 (0.003)
50세 이상 비율(%)	0.000 (0.002)	-0.002 (0.002)	0.003 (0.003)	-0.002 (0.002)	0.004+ (0.002)
파트타임 비율(%)	0.003 (0.003)	-0.004* (0.002)	-0.008+ (0.004)	-0.004 (0.003)	0.000 (0.003)
생산직 비율(%)	-0.002 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.002)	-0.003 (0.002)	0.000 (0.002)
비숙련 비율(%)	-0.004+ (0.002)	0.001 (0.001)	-0.006+ (0.003)	-0.009*** (0.003)	-0.004 (0.002)
팀제 도입여부(1/0)	0.206* (0.080)	0.123* (0.058)	-0.018 (0.105)	0.144+ (0.079)	0.201* (0.089)
품질관리조 도입(1/0)	0.213** (0.079)	0.188** (0.057)	0.251* (0.106)	0.211** (0.080)	0.150+ (0.090)
종업원 수	0.368*** (0.045)	0.173*** (0.028)	0.487*** (0.058)	0.193*** (0.038)	0.150*** (0.042)
사업체 나이	0.023 (0.068)	0.072 (0.047)	0.017 (0.086)	0.075 (0.066)	-0.159* (0.074)
복수사업장(1/0)	0.214* (0.087)	0.144* (0.061)	0.049 (0.113)	0.168* (0.085)	-0.081 (0.095)
공기업(1/0)	1.000*** (0.234)	0.872*** (0.118)	0.394* (0.168)	0.102 (0.132)	0.784*** (0.134)
전문경영인(1/0)	0.128 (0.135)	0.068 (0.087)	0.282* (0.136)	0.317** (0.105)	0.156 (0.121)
외국인 지분소유(1/0)	0.317 (0.209)	0.128 (0.122)	0.189 (0.196)	0.356* (0.151)	0.347* (0.176)
제조업(1/0)	0.135 (0.101)	0.071 (0.075)	0.088 (0.157)	-0.109 (0.116)	-0.437** (0.137)
상수항	-1.328*** (0.275)	-1.113*** (0.188)	-5.157*** (0.486)	-2.931*** (0.294)	-2.226*** (0.305)
d.f.	16	16	16	16	16
χ^2	207.580	192.232	119.137	173.892	110.178
Obs	2,360	2,360	2,360	2,360	2,360

주: 2005년과 2011년 사업체패널조사; 함께 통제된 연도의 계수 및 표준오차는 생략함.

<표 4> 노동조합 변화와 가족친화제도 도입 여부: 전체 샘플

	배우자 출산휴가	육아휴직	직장보육시설	보육료 지원	탄력근무제
무노조→유노조(NU)	0.384 (0.237)	0.063 (0.140)	0.496* (0.225)	0.518** (0.183)	-0.012 (0.204)
유노조→무노조(UN)	-0.007 (0.259)	-0.241 (0.183)	0.035 (0.392)	0.436+ (0.259)	0.051 (0.288)
유노조(UU)	0.088 (0.108)	-0.064 (0.073)	0.251+ (0.133)	0.574*** (0.103)	-0.038 (0.112)
상수항	-1.333*** (0.275)	-1.124*** (0.189)	-5.219*** (0.493)	-2.959*** (0.295)	-2.230*** (0.307)
d.f.	18	18	18	18	18
χ^2	208.05	194.00	118.64	172.26	110.22
Obs	2,360	2,360	2,360	2,360	2,360

주: 2005년과 2011년 사업체패널조사; <표 4>에 포함된 통제변수들의 계수 및 표준오차는 생략함.

<표 5> 노동조합 조직여부와 가족친화제도의 활용 여부: 전체 샘플

	산전후휴가	배우자 출산휴가	육아휴직	직장보육시설	보육료 지원
노동조합 여부(1/0)	-0.085 (0.095)	-0.026 (0.073)	0.084 (0.070)	0.385* (0.180)	0.583*** (0.102)
여성 비율(%)	0.013*** (0.002)	0.008*** (0.001)	0.003* (0.001)	0.020*** (0.004)	0.006*** (0.002)
30세 이하 비율(%)	-0.011*** (0.002)	-0.006** (0.002)	-0.004* (0.002)	-0.004 (0.005)	-0.003 (0.003)
50세 이상 비율(%)	-0.002 (0.002)	-0.003+ (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.004)	-0.002 (0.002)
파트타임 비율(%)	0.005+ (0.003)	-0.003 (0.002)	-0.006** (0.002)	-0.012* (0.006)	-0.006+ (0.003)
생산직 비율(%)	-0.006*** (0.001)	-0.003** (0.001)	-0.002 (0.001)	0.004 (0.003)	-0.003+ (0.002)
비숙련 비율(%)	-0.005** (0.002)	-0.004** (0.002)	0.001 (0.002)	-0.006 (0.005)	-0.008** (0.003)
팀제 도입여부(1/0)	0.109 (0.076)	0.191** (0.060)	0.028 (0.059)	0.163 (0.145)	0.173* (0.084)
품질관리조 도입(1/0)	0.154* (0.074)	0.176** (0.060)	0.180** (0.058)	0.334* (0.148)	0.204* (0.084)
종업원 수	0.276*** (0.040)	0.295*** (0.031)	0.132*** (0.028)	0.627*** (0.091)	0.188*** (0.040)
사업체 나이	0.130* (0.064)	0.006 (0.050)	-0.019 (0.048)	-0.057 (0.123)	0.035 (0.069)
복수사업장(1/0)	0.186* (0.064)	0.152* (0.050)	0.075 (0.048)	-0.021 (0.123)	0.145 (0.069)

	(0.082)	(0.063)	(0.062)	(0.160)	(0.089)
공기업(1/0)	0.714***	0.524***	0.631***	0.473*	0.127
	(0.181)	(0.120)	(0.106)	(0.231)	(0.134)
전문경영인(1/0)	0.200	0.022	0.092	0.406*	0.331**
	(0.128)	(0.092)	(0.086)	(0.188)	(0.109)
외국인 지분소유(1/0)	0.651**	0.052	0.082	0.092	0.383*
	(0.209)	(0.128)	(0.121)	(0.289)	(0.155)
제조업(1/0)	0.160+	-0.010	0.092	-0.297	-0.193
	(0.096)	(0.078)	(0.079)	(0.240)	(0.124)
상수항	-1.075***	-1.410***	-1.019***	-6.753***	-2.907***
	(0.255)	(0.200)	(0.193)	(0.791)	(0.304)
d.f.	16	16	16	16	16
x^2	233.22	266.67	128.36	74.38	159.58
Obs	2,360	2,360	2,360	2,360	2,360

주: 2005년과 2011년 사업체패널조사

<표 6> 노동조합 변화와 가족친화제도 활용 여부: 전체 샘플

	산전후휴가	배우자 출산휴가	육아휴직	직장보육시설	보육료 지원
무노조→유노조(NU)	-0.200	0.140	0.073	0.313	0.406*
	(0.188)	(0.150)	(0.140)	(0.346)	(0.193)
유노조→무노조(UN)	-0.086	-0.121	-0.030	0.223	0.567*
	(0.251)	(0.190)	(0.193)	(0.548)	(0.262)
유노조	-0.098	-0.037	0.038	0.343+	0.604***
	(0.101)	(0.076)	(0.074)	(0.191)	(0.108)
상수항	-1.074***	-1.420***	-1.055***	-6.817***	-2.930***
	(0.256)	(0.201)	(0.194)	(0.802)	(0.306)
d.f.	18	18	18	18	18
x^2	233.47	267.58	127.59	73.59	157.48
Obs	2,360	2,360	2,360	2,360	2,360

주: 2005년과 2011년 사업체패널조사; <표 5>에 포함한 통제변수들의 계수 및 표준오차는 생략함.

<표 7> 노동조합의 독점적 교섭력 및 집단적 목소리내기 효과와 가족친화제도의 도입 여부: 노동조합 샘플

	배우자출산휴가	육아휴직	직장보육시설	보육료 지원	탄력근무제
노동조합 가입률(%)	0.001 (0.005)	-0.003 (0.003)	-0.005 (0.004)	-0.005 (0.003)	0.003 (0.005)
최종임금타결안(%)	0.007 (0.030)	-0.022 (0.019)	0.020 (0.025)	0.035 (0.023)	0.021 (0.037)
준법투쟁(0/1)	-0.074 (0.380)	0.048 (0.230)	0.259 (0.298)	0.854** (0.287)	-1.043 (0.725)
한 명 이상의 여성대의원 유무	-0.090 (0.224)	0.203 (0.133)	0.058 (0.178)	0.205 (0.167)	0.197 (0.258)
1년에 3회 이상 노동조합 총회 개최	-0.211 (0.189)	-0.201+ (0.109)	-0.070 (0.146)	0.006 (0.136)	-0.353 (0.227)
1년에 8시간 이상의 노동조합 교육	0.008 (0.181)	0.115 (0.110)	0.182 (0.144)	-0.020 (0.134)	-0.072 (0.214)
ln(사업체 임금 및 복지비용)	0.190* (0.082)	0.113** (0.040)	0.138* (0.055)	0.147** (0.053)	0.149+ (0.086)
상수항	-1.055 (0.816)	-0.460 (0.488)	-4.652*** (0.844)	-2.841*** (0.677)	-4.362*** (1.301)
d.f.	24	24	24	24	24
χ^2	29.99	79.16	46.75	44.84	21.97
Obs	665	665	665	665	665

주: 2005년과 2011년 사업체패널조사; 연도와 통제변수들의 계수 및 표준오차는 생략함.

<표 8> 노동조합의 독점적 교섭력 및 집단적 목소리내기 효과와 가족친화제도의 활용 여부: 노동조합 샘플

	산전후휴가	배우자출산휴가	육아휴직	직장보육시설	보육료 지원
노동조합 가입률(%)	-0.005 (0.004)	-0.004 (0.003)	-0.005+ (0.003)	-0.005 (0.005)	-0.004 (0.004)
최종임금타결안(%)	0.008 (0.023)	-0.009 (0.019)	-0.041* (0.018)	-0.004 (0.035)	0.030 (0.024)
준법투쟁(0/1)	-0.010 (0.294)	0.164 (0.248)	0.238 (0.224)	0.350 (0.394)	0.634* (0.281)
한 명 이상의 여성대의원 유무	0.165 (0.166)	0.063 (0.137)	0.159 (0.125)	0.353 (0.254)	0.245 (0.174)
1년에 3회 이상 노동조합 총회 개최	0.167 (0.138)	0.049 (0.114)	-0.031 (0.105)	0.142 (0.202)	0.094 (0.141)
1년에 8시간 이상의 노동조합 교육	0.008 (0.137)	-0.037 (0.115)	0.089 (0.105)	0.349+ (0.195)	0.081 (0.139)
ln(사업체 임금 및 복지비용)	0.049 (0.051)	0.149*** (0.044)	0.078* (0.038)	0.122+ (0.074)	0.174** (0.055)
상수항	-0.048 (0.622)	-1.097* (0.522)	-0.101 (0.472)	-4.953*** (1.153)	-2.947*** (0.692)
d.f.	24	24	24	24	24
χ^2	100.29	99.57	69.35	33.69	44.18
Obs	665	665	665	665	665

주: 2005년과 2011년 사업체패널조사; 연도와 통제변수들의 계수 및 표준오차는 생략함.

<부록 1> 노동조합의 독립적 교섭력 및 집단적 목소리내기 효과와 가족친화제도의 도입 여부: 노동조합 샘플

	배우자 출산휴가	육아휴직	직장보육시설	보육료 지원	탄력근무제
노동조합 가입률(%)	0.000	-0.007**	-0.005	-0.004	0.009*
	(0.004)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)
최종임금타결안(%)	-0.010	-0.034*	0.025	0.007	0.009
	(0.023)	(0.016)	(0.025)	(0.020)	(0.024)
준법투쟁(0/1)	-0.129	0.074	0.193	0.732**	-1.010*
	(0.368)	(0.216)	(0.294)	(0.258)	(0.482)
한 명 이상의 여성대의원 유무(0/1)	-0.062	0.309**	0.114	0.226	-0.018
	(0.199)	(0.117)	(0.180)	(0.150)	(0.180)
1년에 3회 이상 노동조합 총회개최(0/1)	-0.267+	-0.208*	-0.180	0.040	-0.159
	(0.160)	(0.097)	(0.146)	(0.124)	(0.150)
1년에 8시간 이상의 노동조합 교육(0/1)	0.007	0.121	0.161	-0.036	-0.081
	(0.157)	(0.096)	(0.140)	(0.120)	(0.148)
여성 비율(%)	0.030***	0.003	0.011**	0.010**	0.005
	(0.007)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
30세 이하 비율(%)	-0.011**	-0.002	0.011*	0.003	0.004
	(0.004)	(0.003)	(0.005)	(0.004)	(0.005)
50세 이상 비율(%)	-0.001	0.000	0.007	-0.006	0.008+
	(0.006)	(0.003)	(0.005)	(0.004)	(0.005)
파트타임 비율(%)	0.013	-0.009*	-0.005	-0.007	0.002
	(0.009)	(0.004)	(0.006)	(0.006)	(0.006)
생산직 비율(%)	0.002	0.000	0.000	-0.003	-0.005
	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.003)	(0.003)
비숙련 비율(%)	-0.007	0.002	-0.003	-0.010*	-0.001
	(0.004)	(0.003)	(0.005)	(0.004)	(0.004)
팀제 도입여부(1/0)	0.266	0.194+	0.066	0.132	0.040
	(0.173)	(0.102)	(0.156)	(0.131)	(0.159)
품질관리조 도입(1/0)	0.299+	0.098	0.386*	0.363**	0.520**
	(0.162)	(0.098)	(0.152)	(0.126)	(0.166)
종업원 수	0.313***	0.100*	0.490***	0.266***	0.159*
	(0.093)	(0.049)	(0.089)	(0.067)	(0.077)
사업체 나이	-0.014	0.072	-0.095	-0.040	-0.014
	(0.145)	(0.083)	(0.129)	(0.113)	(0.130)
복수사업장(1/0)	0.448*	0.270*	-0.054	0.092	-0.441*
	(0.183)	(0.107)	(0.169)	(0.144)	(0.177)
공기업(1/0)	1.278**	1.140***	0.423*	0.019	0.962***
	(0.442)	(0.174)	(0.215)	(0.191)	(0.218)
전문경영인(1/0)	-0.292	-0.030	0.176	0.112	-0.109
	(0.262)	(0.142)	(0.200)	(0.171)	(0.215)
외국인 지분소유(1/0)	0.890+	0.207	0.284	0.547*	0.387
	(0.531)	(0.201)	(0.288)	(0.247)	(0.334)
제조업(1/0)	0.333	0.298*	0.157	-0.060	-0.091
	(0.220)	(0.138)	(0.253)	(0.205)	(0.261)
상수항	-1.119	-0.485	-4.838***	-2.494***	-3.287***
	(0.711)	(0.396)	(0.777)	(0.561)	(0.711)
d.f.	21	21	21	21	21
χ^2	67.373	145.939	55.336	64.323	48.07
Obs	887	887	887	887	887

주: 2005년과 2011년 사업체패널조사; 연도의 계수 및 표준오차는 생략함.

<부록 2> 노동조합의 독립적 교섭력 및 집단적 목소리내기 효과와 가족친화제도의 활용 여부: 노동조합 샘플

	산전후휴가	배우자 출산휴가	육아휴직	직장보육시설	보육료 지원
노동조합 가입률(%)	-0.007*	-0.005+	-0.008***	-0.008+	-0.004
	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.005)	(0.003)
최종임금타결안(%)	-0.025	-0.020	-0.042*	0.012	0.009
	(0.020)	(0.017)	(0.016)	(0.033)	(0.020)
준법투쟁(0/1)	0.012	0.036	0.229	0.347	0.507*
	(0.295)	(0.226)	(0.208)	(0.379)	(0.249)
한 명 이상의 여성대의원 유무	0.157	0.078	0.152	0.498+	0.338*
	(0.158)	(0.125)	(0.113)	(0.259)	(0.150)
1년에 3회 이상 노동조합 총회 개최	0.009	-0.107	-0.027	-0.072	0.085
	(0.127)	(0.105)	(0.094)	(0.196)	(0.123)
1년에 8시간 이상의 노동조합 교육	0.084	0.000	0.086	0.336+	0.009
	(0.129)	(0.103)	(0.093)	(0.186)	(0.119)
여성 비율(%)	0.015**	0.011***	0.006*	0.020**	0.010**
	(0.005)	(0.003)	(0.003)	(0.006)	(0.004)
30세 이하 비율(%)	-0.011**	-0.011***	-0.003	0.007	-0.002
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.007)	(0.004)
50세 이상 비율(%)	0.006	-0.005	0.000	-0.001	-0.006
	(0.005)	(0.004)	(0.003)	(0.007)	(0.004)
파트타임 비율(%)	0.019*	0.000	-0.011*	-0.010	-0.011*
	(0.009)	(0.005)	(0.004)	(0.009)	(0.006)
생산직 비율(%)	-0.004+	-0.003	-0.001	0.002	-0.001
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.005)	(0.003)
비숙련 비율(%)	-0.007+	-0.005	0.001	-0.002	-0.007+
	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.006)	(0.004)
팀제 도입여부(1/0)	0.319*	0.134	0.068	0.155	0.126
	(0.140)	(0.110)	(0.101)	(0.210)	(0.130)
품질관리조 도입(1/0)	0.190	0.129	0.027	0.410*	0.278*
	(0.130)	(0.106)	(0.096)	(0.206)	(0.124)
중업원 수	0.134*	0.270***	0.048	0.504***	0.267***
	(0.066)	(0.057)	(0.047)	(0.122)	(0.065)
사업체 나이	0.098	0.039	0.018	-0.120	-0.077
	(0.114)	(0.091)	(0.081)	(0.178)	(0.109)
복수사업장(1/0)	0.311*	0.365**	0.213*	0.024	0.065
	(0.148)	(0.117)	(0.105)	(0.231)	(0.140)
공기업(1/0)	0.679*	0.671***	0.883***	0.438	0.045
	(0.266)	(0.185)	(0.154)	(0.297)	(0.182)
전문경영인(1/0)	0.434+	-0.112	0.123	0.072	0.189
	(0.250)	(0.158)	(0.137)	(0.274)	(0.168)
외국인 지분소유(1/0)	0.316	0.245	0.117	0.285	0.427+
	(0.302)	(0.215)	(0.189)	(0.407)	(0.241)
제조업(1/0)	0.415*	0.014	0.199	-0.092	-0.263
	(0.177)	(0.147)	(0.140)	(0.371)	(0.202)
상수항	-0.331	-1.033*	-0.211	-5.715***	-2.519***
	(0.554)	(0.449)	(0.388)	(1.086)	(0.539)
d.f.	21	21	21	21	21
χ^2	104.122	130.891	95.558	39.811	69.037
Obs	887	887	887	887	887

주: 2005년과 2011년 사업체패널조사; 연도의 계수 및 표준오차는 생략함.