

승진대기기간의 성별격차와 결정요인

장지연*·양수경**

여성이 일반적으로 남성에 비하여 승진가능성이 낮다고 볼 수 있는지, 그리고 승진여부를 결정하는 요인이 남성과 여성에 있어서 서로 다른지 살펴보았다. 여성이 승진이 어려운 이유로 흔히 제기되어왔던 여성의 이직성향은 승진가능성과 내생적 관계에 있다고 보는 분석모형을 설정하였다. 한국노동패널조사 직업력자료를 분석한 결과, 관찰중단된 사례를 제외하고 보면, 여성 일자리의 6.9%만이 승진으로 끝난데 비하여 남성일자리는 20.5%가 승진으로 종료되었다. 한편, 승진까지 걸린 기간은 여성의 경우 평균 24개월로 나타나 29개월을 보인 남성에 비하여 오히려 약간 짧았다. 승진이나 이직여부에 영향을 미치는 주요 변수들을 통제하였을 때, 여성의 승진가능성은 남성의 40% 정도에 불과하다. 승진과 이직여부를 결정하는 메커니즘은 남성과 여성 간에 약간의 차이가 있다. 인적자본 변수인 학력은 남성과 여성 모두에게서 승진가능성을 높이지만, 여성의 경우는 이직가능성도 높인다. 직종분리가 승진에 미치는 영향을 살펴본 모형에서는, 여성이 많은 곳에서 남성은 승진하기도 쉽지만 이직하는 경향도 높아지며, 여성은 여성이 주류를 이루는 곳에서 승진하기가 더 어렵지만 직장에 오래 정착하는 경향은 높아지는 것으로 나타났다. 남성과 여성은 서로 다른 사회적 관계망의 특성을 가지고 있지만, 이것이 승진이나 이직에 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

1. 문제제기

우리나라 여성은 남성에 비하여 임금노동시장에서 불리한 위치에 있다. 2005년 현재 남성 생산가능인구 중 임금근로자의 비율을 100으로 볼 때, 여성은 68.7% 정도에 불과하며, 평균적인 임금수준은 남성의 69.4% 수준이다. 임금근로자 비율이나 임금수준의 상대적 격차의 지표는 그나마 형편이 나은 편이다. 남성임금근로자 중 관리자의 비율을 100으로 본다면, 여성 관리자의 비율은 8.1%에 불과한 것으로 나타나고 있다(장지연·양수경, 2006). 2006년부터 본격적으로 시행되고 있는 ‘적극적 고용개선조치’제도는 공기업과 종업원 1000명 이상의 민간대기업을 대상으로 남녀근로자 고용현황을 제출하도록 하였는데, 이 통계에서 드러난 현황도 이러한 추세를 벗어나지 않는다. 520개 대상기업의 여성비율은 평균 30.7%이고, 관리자 중 여성비율은 10.2%에 불과하였다(김향아·성혜진, 2006).

* 한국노동연구원 연구위원

** 한국노동연구원 객원연구원

이러한 노동시장 지표들은 향후 고용평등정책의 우선순위가 여성의 승진과 관리직 진출을 저해하는 유리천정(glass ceiling)을 해소하는데 두어져야함을 시사한다. 물론 채용단계에서부터 여성에게 불리한 여러 가지 차별적인 관행이 여전히 존재하며, 배치나 훈련기회의 배정에서도 여성은 아직 공평한 기회를 누리고 있지 못하다. 이러한 일련의 인사관리 과정들은 여성의 고용을 양적인 측면에서도 제약하는 결과를 초래한다.

본 연구는 근로생애를 통하여 관리자로 진출하는 여성이 매우 드문 현실에 대한 자각에서 출발하여, 이러한 현상을 초래한 승진과정에 주목한다. 여성이 일반적으로 남성에 비하여 승진에 소요되는 기간이 더 길다고 볼 수 있는지, 그리고 승진을 위하여 요구되는 조건이 남성과 여성에 있어서 서로 다른지 살펴보고자 한다.

이 논문은 다음과 같이 구성된다. 제2장에서는 여성과 남성의 승진과정의 차이에 대한 국내외 문헌들을 살펴보고 여기서 몇 가지 연구가설을 도출한다. 제3장에서는 본 연구가 실증분석을 위하여 사용한 자료와 분석방법을 소개한다. 제4장에서는 구체적인 분석결과를 제시한다.

II. 기존연구 검토 및 연구가설

1. 승진과 이직의 관련성

여성과 남성의 승진확률 차이를 분석한 국내외 연구들은 대부분 여성이 남성에 비하여 승진할 가능성이 낮다고 보고하고 있다(김태홍 1999; 금재호 2001; Olson & Becker 1983; Cannings 1988; Lazear & Rosen 1990; Pergamit & Veum 1999; McDowell et. al. 1999, 2001). 왜 여성은 남성에 비하여 승진하기 어려운가? 능력이나 생산성이 유사한 남녀 간에도 승진확률은 뚜렷한 차이를 보인다는 실증분석을 통해서 여성에게 차별적인 시장 환경임을 시사하는 연구들도 있지만(Olson & Becker 1983; Cannings 1988), 여성이 승진하기 어려운 이유로 가장 흔히 제기되는 것은 여성의 이직성향이 남성보다 크기 때문이라는 설명이다. 여성의 이직가능성이 높다는 것은 그만큼 기업특수적 인적자본이 축적될 여지가 적다는 것을 의미한다(조준모, 2007 예정). Lazear & Rosen(1990)은 여성의 이직성향이 남성보다 크다고 판단한 고용주는 근로자의 승진여부를 결정함에 있어서 여성에게 더 높은 기준을 적용하게 된다고 설명하였다.

여성의 높은 이직률이 승진가능성을 저해한다는 것은 반대하기 어려운 논리임에 틀림없으나, 다른 한편에서는 이러한 설명만으로는 부족하다는 견해들도 설득력을 얻고 있다. McDowell et. al.(1999)은 미국의 경제학과 조교수의 부교수 승진을 임의효과 프로빗모형으로 분석하였는데, 일 자리에 대한 애착이 남성과 여성교수 간에 차이가 난다고 보기 어려움에도 불구하고 여성교수의 승진은 남성보다 어렵다는 사실을 보여주었다. 나아가 이직확률 자체는 역으로 승진전망의 결과일 수 있다. 조준모(2007 예정)는 근속년수가 길수록 이직률이 낮아지는 것을 발견하였는데, 근속년수가 길다는 것은 그만큼 중간과정에서 승진을 경험할 가능성이 높다고 생각할 수도 있을 것이다.

따라서 여성의 높은 이직성향이 승진가능성을 낮추는 주된 기제라는 단순한 논리를 넘어서서, 승진과 이직간의 내생성을 염두에 둔 실증분석이 요구된다.

본 연구는 일자리(job)를 직장개념으로 보지 않고 직무로 취급함으로써, 일자리의 유지기간(job spell)은 승진으로 마무리되거나 이직으로 끝난다는 분석모형을 설정하여 실증적인 분석을 수행하고자 한다. 승진과 이직은 일자리의 종착점(destination)에서 경쟁하는 관계에 있다. 승진 이후에 수행하게 된 직무는 새로운 일자리로 본다. 이런 모형을 설정한다고 하더라도 이직과 관련된 잠재적 “성향”의 영향력을 완전히 통제하는 것은 아니지만, 이것은 이직하면 당연히 승진할 수 없다는 가정을 반영한 모형이다.

2. 승진에 영향을 미치는 요인들

여성과 남성의 승진확률의 차이를 설명하고자하는 다양한 연구들은 주로 인적자본요인으로 차이를 설명하는 연구와 구조적 요인에 주목하는 연구, 그리고 사회적 자본의 차이, 즉 네트워크 특성의 차이에 주목하는 연구로 구분할 수 있다. 물론 각각의 이론적 전통은 다른 요인들의 영향을 완전히 배제하는 것이 아니며 각각의 라인이 명확하게 구분되는 것도 아니다. 개인과 구조, 그리고 네트워크는 서로 연결되어 있을 뿐 아니라 내적으로 인과관계를 형성하고 있다. 그럼에도 불구하고 어느 지점을 강조하느냐 하는 부분에서 구분이 가능하므로 이러한 세 가지 이론적 전통을 구분하여 승진에 영향을 미치는 요인들을 살펴보기로 한다.

(1) 인적자본요인

승진은 기본적으로 인적자본투자의 결과이다(Becker 1964; Mincer 1972). 기업이 훈련을 통하여 기업특수적 인적자본을 투자한 근로자는 기업에게 가치있는 존재가 된다. 한편 승진사다리는 근로자로 하여금 인적자본투자를 유도하고 효율적인 이직행위를 선택하게 만든다.

여성의 높은 이직률이 낮은 승진가능성을 초래하였다고 보는 것은 인적자본론의 전통에 주로 영향을 받은 논리전개이다. 여성의 이직성향이 높다고 판단한 고용주가 여성의 승진에 엄격한 기준을 적용하게 된다는 수요측 설명(Lazear & Rosen 1990)에 나란히 놓고 볼 수 있는 공급측 설명은 스스로 이직가능성이 높다고 판단한 여성은 장기적으로 인적자본의 축적을 통해 승진과 임금상승을 기대할 수 있는 일자리보다는 경력이 단절되었다가 다시 노동시장으로 돌아왔을 때 인적자본의 마모가 크지 않은 일자리, 즉 쉽게 그만두었다가 다시 시작할 수 있는 일자리를 선호한다는 것이다(Mincer & Polachek 1974). 이러한 설명들은 모두 여성의 이직성향이 높다는 것을 전제하고 있고, 그 근거는 가사와 육아 같은 가족책임에 있다고 본다. 여성이 보다 쉽게 이직하는 것은 시장 밖에서 더 많은 능력과 기회를 갖고 있기 때문이라는 것이다(Lazear & Rosen 1990).

앞서 언급한 바와 같이, 본 연구는 이직가능성을 승진여부를 결정하는 설명변수로 설정하지 않고 상호 영향을 주고받는 관계로 설정하였다. 승진 혹은 이직여부를 설명하는 인적자본변수로는

학력을 사용하였고 생산성을 반영하는 변수로 시간당 임금을 통제하였다.

(2) 구조적 요인

인적자본의 축적이 승진여부에 매우 중요한 것은 사실이지만 인적자본의 축적 자체를 근로자 개인이 선택한 행위의 결과로만 보기는 어렵다. 개인의 의지로 자유롭게 ‘선택’할 수 없는 상황이나, 혹은 적어도 선택의 폭을 제한하는 구조적 요인의 존재를 간과할 수 없다.

가장 흔히 지적되는 구조적 요인은 분절화된 노동시장, 즉 이중노동시장이다. 금재호(2002)는 승진가능성이 있다고 응답하였거나 승진한 경험이 있는 남녀근로자를 대상으로 분석할 때에는 승진확률의 남녀차이는 상당히 줄어든다고 보고하였다. 요컨대, 여성의 승진확률이 낮은 것은 승진가능성이 있는 일자리에 여성이 진입하지 못하게 만드는 이중노동시장구조 때문이라는 것이다. 마찬가지로 Pergamit & Veum(1999)도 여성의 승진가능성은 남성에 비하여 낮은데, 이 현상을 설명하는 결정요인 중에서 기업이 제공하는 훈련과 함께 이전에 승진경험이 있는가 하는 점이 가장 큰 설명력을 갖는다는 점을 발견하였다.

근로자 개인이 가지고 있는 특성이나 성향이 승진여부를 결정하는 것이 아니라 일자리 자체에 내포된 특성이나 기업의 조직적 특성이 여성의 상대적인 승진가능성에 달리 영향을 미친다는 연구 결과들도 보고된 바 있다. 이주희(2003)는 사업체를 분석단위로 하여 여성을 관리직에 진출시키는 기업의 특성을 분석하였는데, 인사관리자의 태도로 측정된 조직문화의 성평등 정도는 여성의 관리직 진출에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 나아가 기업의 소유경영체제까지도 인사관행의 차별적 특성에 영향을 미친다(신동균 2007예정).

개인의 합리적 선택을 제약하는 구조의 힘이라는 것은 어떤 의미에서건 ‘차별’의 존재를 시사하는 것이다. 훈련기회가 여성에게 공평하게 돌아가지 않는다면, 가치가 낮은 일자리에 여성을 배치하는 경향, 그리고 남성과 여성이 수행하는 직무의 가치가 다르게 평가되는 현상은 성에 따른 스테레오 타입에 따라 편견이 형성되고 이것이 관행과 문화로까지 이어질 수 있음을 의미한다.

본 연구에서는 이중노동시장효과나 사업체의 조직적 특성 등을 직접적으로 측정한 변수를 사용하지는 못하였다. 다만, 일자리를 가지고 있는 개인의 인적특성변수가 아닌, 일자리 자체의 특성을 포착하는 변수들, 즉 일자리의 업종과 직종, 그리고 사업체의 규모 등의 변수들로 구조적 요인의 효과를 간접적으로 살펴 볼 것이다. 중화학공업이나 건설업처럼 조직이 남성 중심적이고 여성의 진입 자체가 어려운 업종에 속한 일자리는 여성에게 주어지는 승진기회라는 면에서도 경공업이나 IT산업, 서비스업종과는 다른 특성을 보일 것으로 짐작된다. 직종은 엄밀하지는 않지만 이중노동시장의 대리변수로 이해될 수 있다. 단순노무직은 물론이고 판매직과 서비스직은 비정규직 비중이 높은 이차노동시장에 속할 가능성이 높다.

(3) 사회적 관계망 요인

임금이나 승진에 있어서 남녀 차이를 비롯한 모든 노동시장 결과 또는 보상에 있어서의 차이는 '직무분리'라는 매개요인을 거친다. 승진과 관련하여 가장 중요한 직무분리(혹은 직종분리)의 전형은 전문가와 관리자의 분리, 스페셜리스트(specialist)와 제너럴리스트(generalist)의 분리이다. 여성은 흔히 조직 내에서 관리자가 아닌 전문가로 성장하게 되는데, 이러한 직무의 분리는 '사회적 관계망'의 차이를 의미하고, 결과적으로 승진에 있어서의 불이익으로 귀결될 수 있다(박기남 2002).

남성과 여성이 서로 다른 일을 한다는 것, 그 자체는 특별히 좋은 일이랄 것도 나쁜 일이랄 것도 없다. 그러나 미국의 인종문제에 대하여 '분리되어있지만 평등하게 대우한다(separate but equal)'는 논리가 실제로 작동할 수 없었던 것처럼 노동시장에서도 직종분리된 상태에서 남녀가 공평한 기회를 갖기란 쉽지 않다. 물론, 성별 직무분리는 노동자들의 자발적 선택의 결과일 수 있다. 여성들의 일반적인 선호나 가족책임의 부담과 같은 요인들은 여성들을 특정 직무를 더 선호하게 만든다. 그러나 사회의 보편적 인식, 기업의 오랜 관행들이 여성에게 적합한 직무와 남성에게 더 적합한 직무를 구분하여 개인의 의사에 반하는 배치를 하는 경우는 허다하며, 이런 과정을 거쳐 직무의 분리와 직종의 분리가 고착화된다.

기업 내에서 여성이 상위직급에 있다고 하더라도 맡게 되는 업무는 특정 영역에 한정되는 경향이 있다. 박기남(2002)의 연구에 따르면, 대기업 관리직에 진출한 여성들은 인적자본에 있어서 남성들과 차이가 별로 없거나 오히려 더 높은 경향이 있다. 그러나 남성들이 집중된 부서와 여성들이 집중되어 있는 부서가 구별되는데, 남성들은 주로 총무, 인사, 영업부서에, 여성들은 기획, 홍보, 연구부서에 집중되는 경향이 있다고 한다. 여성들은 전문성은 필요하나 부하직원이 배치되지 않거나 조직의 집단적인 의사결정에 영향을 미치지 않는 자리에 배정된다. 관리자의 위치가 올라갈수록 부서의 업무내용에 관계없이 조직관리의 역할이 관리자의 주된 직무가 되는 것을 생각하면, 여성의 고위직 진출은 그 중간 과정에서 이미 한계를 안고 가고 있다고 볼 수 있다. 하위직급에서의 승진은 좁은 영역에서 가능하지만 중간관리자 이상의 승진은 불리해지는 것이다. 이것은 직무분리가 '사회적 관계망(network)'의 차이를 초래하고 이로 인하여 승진의 불이익으로 귀결되는 전형적인 경우이다.

본 연구에서는 직무분리가 승진에 어떤 영향을 미치는지 직접적으로 측정하지는 못하였다. 다만, 산업과 직업별로 여성의 비율을 측정하여 여성에게 어떤 사회적 관계망의 조건이 주어지는지 살펴 보았다. 성별직무분리 하에서 여성들이 다수를 차지하는 일자리에서 여성이 승진하기에 유리한지, 아니면 반대로 남성이 주류를 차지하는 직종에 진출한 여성이 더 많은 기회를 갖게 되는지 살펴보았다. 개별 일자리 산업중분류와 직업중분류로 구분하고, 임금구조기본조사 자료에 나타난 여성비율을 연결하는 방식으로 각 일자리의 여성비율을 측정하였다.

한편, 여성이 남성에 비하여 승진기회가 적은 원인을 여성들이 가지고 있는 사회적 관계망의 특징으로 설명하는 연구들이 축적되고 있다(박기남 2002). 먼저 남성들의 관계망의 특징과 여성들의 관계망의 특징은 서로 다르다고 한다. 남성들은 남성들끼리의 관계망을 구축하는데 비하여 여성들은 덜 동성적인 관계망을 구축한다. 이러한 차이는 여성의 경우 조직 내에 여성이 적어서 동성의 관계망을 구성하기 어렵기 때문이다. 나아가 기업 내에서 성공하는 여성들의 사회적 관계망은 남

성들의 관계망과는 다르다(Ibarra 1997; Burt 1998). 여성은 남성과 유사한 관계망을 가질 때 성공하는 것이 아니고, 상사를 조직내 후원자로 가지고 있으면서 이 제3자의 연결에 의존하는 구조를 가질 때 성공할 가능성이 높다는 연구결과가 보고되었다(박기남 1997).

노동패널자료에는 근로자의 기업내 관계망을 측정하기 위한 목적으로 구성된 질문은 따로 없다. 그러나 2005년 8차년도 조사에는 회사내 일로 불만이 있을 때 누구와 상의하는지를 묻는 질문문항이 포함되어있다. 물론 2005년에 한번 물어본 것이므로 본 분석의 대상이 되는 각각의 일자리와 같은 일자리에서 일어난 일이 아니라는 문제점이 있기는 하지만, 이 문항을 통해서 관계망을 구축하는 성향을 짐작할 수는 있을 것이다. 상사를 찾아가서 상의하는 성향이 강한 사람인지 아니면 가족이나 친지와 같은 사적인 관계망에 의존하는 사람인지를 구분하고 이러한 관계망의 특성이 승진에 영향을 미치는지 살펴보았다.

III. 자료와 분석방법

1. 자료

가. 분석자료

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원이 조사한 ‘한국노동패널자료(Korean Labor and Income Panel Survey)’의 1차년도(1998년)에서 8차년도(2005년)까지의 8개년도 자료이다. ‘한국노동패널조사’는 기본조사 당시(1998년) 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원(5,000가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 매년 경제활동 및 노동시장 이동, 소득 활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적 조사하는 종단면 조사(longitudinal survey)이다. 노동패널자료는 가구자료와 개인자료로 구성되며, 특히 직업력자료가 별도로 구축되어 있다. 본 연구에서는 직업력자료를 중심으로 사용하면서 필요한 가구정보와 개인정보를 연결하여 분석데이터를 구축한다.

나. 분석대상과 분석단위

본 연구에 사용한 분석단위는 ‘일자리(job episode)’이다. 응답자들은 조사시점까지 자신이 가졌던 각각의 일자리들을 보고하고 이 정보는 노동패널의 ‘직업력자료’로 정리되어있다. 본 연구는 회고적 질문을 통하여 구축된 과거의 일자리들은 분석에서 제외하고, 최초의 조사시점인 1998년에 보유하고 있었던 일자리부터 그 이후에 새로 보유하게 된 모든 일자리를 분석대상으로 한다.¹⁾ 응

1) 1998년 조사시점에서 포착된 일자리라고 하더라도 1995년 이전부터 시작한 일자리는 분석에서 제외하였

답자 개인은 하나의 일자리만을 보고하는 것이 아니라, 자신이 보유하고 있던 적이 있었던 모든 일자리와 마지막 조사시점에서 보유하고 있는 일자리를 보고하기 때문에 1인당 여러 건의 일자리 정보를 분석대상으로 제공할 수 있다.

일자리는 ‘최초 채용된 시점에서 승진이나 이직할 때까지 유지하는 직무’로 정의된다. 승진은 직위의 변동여부로 측정한다. 노동패널은 지난 조사 이후 이 일자리에서 직위의 변동이 있었는지 여부, 이전과 이후 직위의 명칭, 그리고 직위변동의 시점을 조사한다. 이를 통해 우리는 승진여부와 그 시점을 판단할 수 있다.²⁾ 이렇게 볼 때, 본 분석에서 사용하는 일자리의 정의는 노동패널자료가 조사과정에서 사용한 일자리의 정의와는 다르다. 우리 분석에서 일자리의 정의는 한 직장에서 ‘직위의 변동 없이’ 유지한 일이 된다. 한번 직위의 변동이 있어서 그것이 승진으로 포착되게 되면, 그 다음 일자리는 이 직위변동시점에서부터 다음 직위변동시점이나 이직시점까지 유지되는 일로 본다.

일자리는 최초 진입시점에서부터 승진이나 이직과 같은 ‘사건(event)’이 발생할 때까지 걸린 기간을 개월 수로 측정하여 ‘대기기간(spells)’으로 계산하는데, 이 ‘대기기간’이 실제적인 분석대상이다. 마지막 조사 시점에 보유하고 있는 일자리는 관찰중단(또는 우측단절; right censoring)사례로 취급하였고 단절의 시점은 마지막 조사시점으로 하였다.

<표 1> 분석대상 일자리의 승진·이직 발생비율과 대기기간

		spell 사례수 (%)			기간 (개월)	
		승진	이직	관찰중단	승진까지	이직까지
전체	여성	3.44(6.9)	46.75(93.1)	49.81	23.95	16.20
	남성	10.99(20.5)	42.67(79.5)	46.34	28.94	18.92
30대 대졸	여성	9.97	33.23	56.80	28.07	15.92
	남성	25.00	34.63	40.37	31.90	24.72
관리· 전문직	여성	6.01	40.98	53.01	24.11	18.51
	남성	18.46	35.84	45.70	30.54	22.80
제조업	여성	3.08	50.79	46.13	22.26	17.43
	남성	12.88	46.59	40.53	29.05	20.89
총 사례수		1,076	6,504	6,996		

<표 1>은 본 연구의 분석대상이 된 일자리를 그 최종결과를 승진, 이직, 관찰중단의 세 가지로

다. 1998년에 조사된 일자리는 가장 최근의 직위변동만 보고하기 때문에, 보유한지가 너무 오래된 일자리는 승진대기기간이 실제보다 길게 추정되는 편이가 발생할 것으로 판단하였다. 또한 분석대상이 되는 일자리는 임금근로 일자리로 제한한다. 자영자의 경우, 승진여부는 의미가 없으며 노동패널에서 조사하지도 않았다.

2) 직위변동여부와 그 시점은 각 년도의 조사에서 1회씩만 기록되기 때문에 지난번 조사 이후 2회 이상의 승진이 있었다면 최근 승진만 포착된다는 문제점이 있다. 이것은 자료의 한계로 인식하고 있어야 할 것이지만, 실제로 이런 경우가 분석결과를 왜곡할 만큼 흔히 일어날 것으로 생각되지는 않는다.

구분하여 제시한 것이다. 이런 일자리를 보유하고 있던 노동자의 인적특성별로 일자리의 최종결과는 어떤 비율로 나타나는지도 제시하였다. 여성의 경우, 일자리의 3.44%만이 승진으로 끝난데 비하여 남성 일자리는 10.99%가 승진으로 종료되었다. 관찰중단된 사례를 제외하고 이미 종료된 일자리만을 놓고 보면, 여성일자리의 6.9%, 남성일자리의 20.5%가 승진으로 종료되었다. 30대 대졸자만을 보자면, 여성 일자리의 9.97%가 승진으로 종료되었고 남성은 25%의 일자리가 승진으로 종료되었다. 관리직과 전문직 일자리 중에서는 여성의 6.1%와 남성의 18.46%가 승진을 경험하였다. 이직으로 종료된 비율은 대체로 여성에게서 더 높았다. 한편, 승진까지 걸린 기간은 여성의 경우 평균 23.95개월로 나타나 28.94개월을 보인 남성에 비하여 오히려 약간 짧은 것으로 나타났다. 여성의 경우, 승진을 경험하는 비율이 낮지만, 일단 승진을 하는 경우라면 남성에 비하여 대기기간이 더 짧다는 것을 의미한다. 이것은 많지는 않지만 기왕에 승진을 경험하는 여성은 남성에 비하여 오히려 인적자본의 수준이 더 높기 때문인 것으로 짐작된다.

2. 분석방법

가. 분석모형

본 분석을 위하여 사용한 방법은 사건사분석(event history analysis)이다. 사건사분석이 설명하고자 하는 종속변수는 주로 어떤 사건(event)의 위험률(hazard rate; 또는 순간전환율)이다. 위험률이란 어느 시점까지 사건을 격지 않은 사람들 (또는 표본들) 중에서 그 시점에 사건을 경험하게 될 순간적인 확률로서 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$r_{jk} = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P_{jk}(t, t + \Delta t)}{\Delta t}$$

여기서 $P_{jk}(t, t + \Delta t)$ 는 t 시점에서 j 상태에 있다가 t+ Δt 시점에 k 상태로 변화하게 될 확률이다. 사건사분석의 기본적인 모델은 전이율이 시간의 흐름과 각 표본의 관찰된 특성들에 따라 설명되는 것으로 본다. 즉,

$$r(t | x_i(t)) = q(t) \cdot \exp(b_{1i}x_{1i}(t) + b_{2i}x_{2i}(t) + \dots)$$

$q(t)$ 는 시간의 흐름의 영향을 표시하는 부분이며, $x_i(t)$ 는 응답자의 특성을 나타내는 변수이다.

우리의 분석모형은 다음과 같은 특성을 갖는다. 첫째, 분석하고자 하는 현상은 일자리의 최종결과가 승진 또는 이직이라는 두 가지 중에 한가지로 마무리되는 과정이다. 즉, 일반적인 생존분석

(survival analysis)이 어떤 한 가지 사건이 일어나느냐 일어나지 않느냐, 언제 일어나느냐를 분석하는 경우가 많은데 비하여, 본 분석은 종착점(destination)에서 일어날 수 있는 사건으로 승진과 이직이 경합하는 ‘경쟁위험모형(competing-risk model)’을 분석한다.

둘째, 본 분석모형에서 시간의 흐름에 따라 승진 또는 이직하게 될 가능성을 나타내는 $b_{iX_{it}}(t)$ 부분은 어떤 분포를 띄는지 따로 추정하지 않는다. Cox(1984)가 제안한 바를 따라 이 분포가 어떤 모양을 띄는지에 관계없이 설명변수의 회귀계수만을 추정한다(Cox regression model; partial parametric model).

셋째, 승진 또는 이직이 일어날 위험률은 개인의 다른 중요한 특징에 따라 모든 시간구간에서 일정하게(proportional) 증가하거나 감소한다고 가정한다(proportional hazard model).

나. 설명변수

본 분석에서 사용된 설명변수는 <표2>와 같다.

<표 2> 설명변수의 기초통계량

		남성	여성	전체
연령	30대미만	2900 (45.26)	2526 (49.83)	5426 (47.28)
	30대	2013 (31.42)	1130 (22.29)	3143 (27.39)
	40대이상	1494 (23.32)	1413 (27.88)	2907 (25.33)
학력	대졸미만	3605 (56.27)	3346 (66.01)	6951 (60.77)
	대졸이상	2773 (43.28)	1715 (33.83)	4488 (39.23)
결혼 상태	배우자무	2978 (46.48)	2550 (50.31)	5528 (48.20)
	배우자유	3424 (53.44)	2517 (49.65)	5941 (51.80)
기업 규모	30인미만	2698 (52.91)	2357 (62.04)	5055 (56.81)
	30인이상 100인 미만	904 (17.73)	525 (13.82)	1429 (16.06)
	100인 이상	1497 (29.36)	917 (24.14)	2414 (27.13)
산업 분류	건설·중화학	1952 (30.65)	377 (7.49)	2329 (22.73)
	경공업·전자	927 (14.55)	876 (17.40)	1803 (17.60)
	도소매·음식·숙박	1130 (17.74)	1547 (30.72)	2677 (26.13)
	통신·금융·사업서비스	988 (15.51)	634 (12.59)	1622 (15.83)
	교육·보건·공공서비스	574 (9.01)	1240 (24.63)	1814 (17.71)
	기타	798 (12.53)	361 (7.17)	1159 (9.17)
직업 분류	관리직	71 (1.11)	3 (0.06)	74 (0.59)
	전문직·준전문직	1525 (23.80)	1141 (22.51)	2666 (21.10)
	사무직	770 (12.02)	1013 (19.98)	1783 (14.11)
	서비스·판매직	775 (12.10)	1436 (28.33)	2211 (17.50)
	생산직	2201 (34.35)	705 (13.91)	2906 (23.00)
	단순근로 및 기타	1065 (16.62)	771 (15.21)	1836 (14.53)
임금	시간당임금	10,045	5,320	8,270

특별히 언급할 필요가 있는 변수는 산업과 직업 변수이다. 산업변수는 ‘적극적 고용개선조치’제도에서 여성고용수준을 비교하기 위하여 비교집단을 산업 기준으로 나누어놓은 분류방식을 차용하였다. 또한 각 산업과 직업 중분류상의 여성비율을 임금구조기본조사 자료의 정보를 연결하여 새로운 변수로 만들어 사용하였다. 특정한 산업과 직업을 가진 경우 여성의 승진이 더 어렵거나 혹은 반대로 용이하다면, 이것은 승진의 메커니즘이 각 산업과 직업이 요구하는 특성이 성별로 달리 분포되어있기 때문으로 볼 수 있다. 이러한 가설을 테스트하려면 산업과 직업의 범주화된 변수를 사용하는 것이 타당하다. 그러나 만약 특정한 산업과 직업의 승진 메커니즘이 여성에게 유리하거나 불리한 것이 직무의 내용과 관련된 것이라기보다는 조직의 여성구성원의 비율로 인하여 여성이 조직에 적응하는 방식의 차이를 초래하기 때문이라면, 이는 각 산업과 직업의 여성비율이 승진에 미치는 영향으로 충분히 포착될 것이다. 본 분석에서는 두 가지 방식의 변수 조작을 통하여 이러한 가설을 검증하고자 하였다.

마지막으로 언급하여야 할 것은 ‘사회적 관계망의 특성’ 변수이다. 승진기회가 성별로 달리 분포되는 것은 여성과 남성이 가진 조직내 네트워크의 특성이 다르기 때문이라는 주장에 대한 검토를 위하여 노동패널에서 ‘사회적 관계망의 특성’을 반영할만한 대리변수를 찾아보았다. 2005년에 노동패널은 당시 임금근로자를 대상으로 하여 ‘근로조건과 관련한 불만을 느끼는 경우 누구와 가장 많이 상의하는지’를 물었다. 물론 이것은 우리가 분석하는 그 일자리에서 발생한 사건에 관한 질문은 아니고 2005년에 일회적으로 조사된 항목이지만, 개인의 성향, 특히 회사 내에서 일어날 문제를 해결함에 있어서 어떤 사회적 자원을 활용하는지를 짐작할 수 있게 해주는 대리변수로 사용하기에는 큰 문제가 없을 것으로 판단하였다. ‘근로조건과 관련한 불만’은 11개 항목으로 구분하여 조사하였고,³⁾ 상의한 상대는 ① 동료근로자 ② 상급자 ③ 근로자대표 또는 노조간부 ④ 고용주 ⑤ 회사밖의 노조 또는 노무사 ⑥ 친구나 가족 ⑦ 상의하지 않고 참음’으로 구분하여 조사되었다. 본 분석을 위해서는 ① 동료근로자 ② 상급자/고용주 ③ 사내외 노동조합 ④ 친구/가족의 4개 범주로 재분류하였다. ‘사회적 관계망의 특성’ 변수는 ‘근로자 개인이 11개 항목 중에서 불만을 표시한 항목의 전체 개수 중에서 4개로 재분류한 상의대상자가 차지하는 비율’로 측정하였다. 즉, 어떤 사람이 8개 항목에 관하여 불만을 표시하였고 이 문제들 중 동료와 상의한 건수가 1회, 상급자와 의논한 건수가 2회, 친구와 의논한 경우가 5회라면, 각각 $(1/8)*100$, $(2/8)*100$, $(5/8)*100$ 으로 계산하여 코딩하였다.

<표3>은 이렇게 조작적으로 정의된 ‘사회적 관계망의 특성’ 변수가 성별로 어떤 분포를 보이는지 제시한 것이다. 이 표에 따르면, 우리가 흔히 상식적으로 짐작한 바대로 남성노동자는 문제가 있을 때 상급자를 찾아가서 상의하는 비율이 여성보다 높은데 비하여, 여성노동자는 가족이나 친구 등 사적인 네트워크를 활용하는 비율이 더 높게 나타났다. 동료와 상의하는 비율에 있어서는 성별 차이가 뚜렷하지 않다.

3) 임금, 근로시간, 노동강도, 승진, 인사고과, 배치, 동료 또는 상급자와의 인간관계, 작업환경, 업무의 배분, 산업안전, 고용계약의 연장 등 11개 항목

<표 3> 회사내에서 어려운 문제가 있을 때 상의하는 대상 (단위:%)

	여성	남성	전체
동료	53.60	51.49	52.32
상사*	18.26	24.39	22.02
노조*	1.48	2.14	1.88
가족/친구*	26.66	21.97	23.78

* t-test 결과 성별 유의한 차이가 나타남.

IV. 분석결과

1. 시간의 흐름에 따른 승진·이직 위험률 그래프

<그림1>과 <그림2>는 각각 시간의 흐름에 따른 승진과 이직 위험률의 변화를 성별로 비교하면서 그래프로 나타낸 것이다.⁴⁾ 승진 위험률은 어느 시점에서건 남성이 여성보다 훨씬 높다. 여성의 경우는 약 40개월 정도까지 승진 위험률이 증가하다가 그 이후에 감소하기 시작한다. 남성의 경우는 60개월 경까지 승진 위험률이 증가하기 때문에 40개월에서 60개월까지는 남성과 여성의 격차가 커진 상태가 된다.

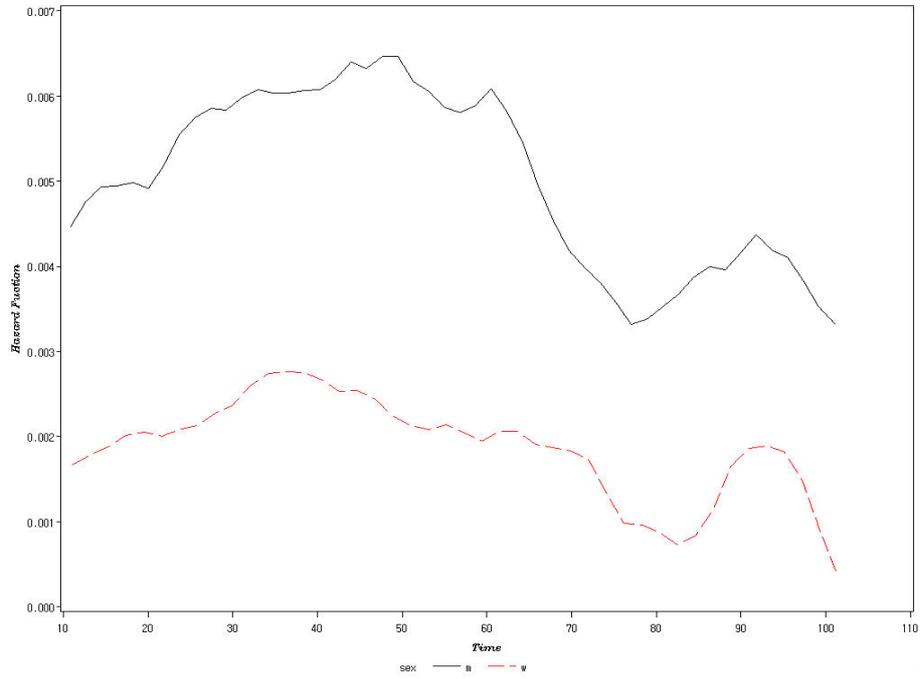
이직 위험률은 대부분의 구간에서 여성이 높게 나타나지만, 남성과 여성 모두 일자리 시작 초기에 높다가 지속적으로 낮아지는 유사한 패턴을 보인다. 일자리 시작 초기시점에서는 여성과 남성의 차이가 비교적 크다가 이후 그 격차는 줄어드는 양상을 보이는데, 이것은 높은 이직성향을 보이는 여성들이 초반에 많이 빠져나갔기 때문인 것으로 보인다.

2. 여성과 남성의 승진·이직 위험률 수준 비교

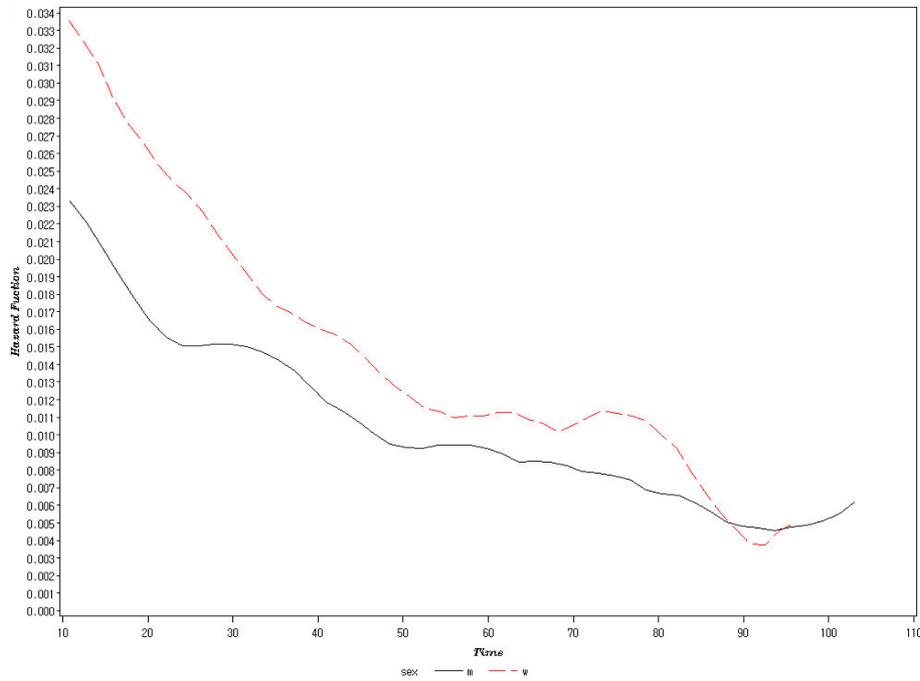
<표4>는 승진이나 이직여부에 영향을 미치는 것으로 알려져 있는 주요 변수들의 영향력을 통제하였을 때, 남성과 여성의 승진위험률의 차이를 살펴보기 위한 표이다. 여성의 승진 가능성은 남성의 40% 정도에 불과하다.

4) 일자리 유지기간이 70개월 이상 길어지는 것 일수록 사례의 수가 많지 않아서 안정적인 위험률 그래프를 얻기는 어렵다는 점을 염두에 두고 해석을 할 필요가 있다.

<그림1> 승진 위험률의 성별 비교



<그림2> 이직 위험률의 성별 비교



이 표에서 특이한 점은 여성의 이직가능성도 남성보다 낮다는 점이다. 이직위험률을 그래프로 살펴본 바에 따르면(그림2), 여성의 이직위험률이 남성보다 높았지만, 이것은 전체 여성과 전체 남성을 평균으로 비교한 것이다. 이직확률에 영향을 미칠만한 주요 변수들을 통제하고 보면, 여성의 이직가능성은 남성보다도 오히려 더 낮다고 해석할 수 있다. 연령, 학력, 혼인상태, 일자리의 산업, 직업, 규모, 그리고 시간당 임금 등이 모두 같은 조건에 있는 경우라면, 여성의 이직 위험률은 남성의 62% 정도에 불과하다.

3. 여성과 남성의 승진·이직 위험률 결정요인 비교

<표5>~<표7>은 승진에 영향을 미치는 주요 요인들이 여성과 남성에게서 각각 어떻게 다른지 살펴보기 위한 모형들이다. <표5>에 따르면, 남녀 모두, 인적자본수준을 나타내는 변수인 학력이 높은 경우 승진할 가능성이 높아진다. 남성은 30대에 승진할 가능성이 가장 높고 20대와 40대 이후는 이보다 낮은 반면, 여성의 경우는 20대와 30대의 승진가능성이 비슷하면서 40대 이후에는 승진가능성이 떨어진다. 배우자의 존재는 남성에게는 아무런 영향이 없는 반면, 여성에게 배우자는 승진에는 긍정적으로 이직에는 부정적인 영향을 미친다.

이중노동시장이나 그밖에 구조적 요인을 측정한 일자리 특성 변수 중에서는 직종변수의 효과가 성별로 뚜렷한 차이를 보인다. 남성의 경우는 생산직에 비하여 사무직의 승진가능성이 낮다. 한편, 여성의 경우는 전문직의 승진가능성이 높고 생산직과 사무직, 판매서비스직 간에는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않는다. 산업의 영향은 남녀 모두에게서 공공부문의 승진가능성이 낮게 나타났다. 기업규모의 영향은 30인 미만의 경우 승진이라는 개념을 적용할만한 것이 없는지 승진을 경험할 가능성이 남녀 모두 낮은 것으로 나타났다.

한편, 이직메커니즘은 승진과는 다른 양상이다. 이직은 남녀 모두 20대에서 가장 높고 40대 이상이 되면 줄어든다. 남성과는 달리 여성은 학력이 높을수록 이직가능성이 높아지는 것으로 나타났으며, 배우자의 존재도 여성의 이직을 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 출산·육아기 여성 중에서 고학력자의 경력단절이 심하다는 현실이 반영된 것으로 보인다.

<표6>은 산업·직업 대분류 더미변수를 사용하는 대신 산업·직업 중분류 상의 여성비율로 대체한 모형이다. 남성의 경우, 여성비율이 높은 직종에 속해 있을 때 승진하기 쉬운 것으로 나타났으며, 여성의 경우는 여성비율이 낮은 산업에 속해 있을 때 승진하기 쉬운 것으로 보인다. 한편, 이직가능성은 남성은 여성비율이 높은 산업에 속해 있을 때 이직가능성이 높아지고, 반대로 여성은 여성비율이 높은 산업에 속해있을 때 이직가능성이 낮아진다. 요약하자면, 여성이 많은 곳에서 남성은 승진하기도 쉽지만 이직하게 되는 경향도 높아지며, 여성은 여성이 주류를 이루는 곳에서 승진하기가 더 어렵지만 직장에 오래 정착하는 경향은 높아지는 것으로 짐작된다.

<표7>은 사회적 관계망의 특성을 반영하는 변수를 추가한 모형이다. 여성과 남성을 불문하고 사회적 관계망의 특성이 승진가능성이나 이직가능성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표4> 승진·이직 위험률 수준의 성별차이

		추정치	상대적위험률	
승진	성별(남)	여	-0.91 (0.14)***	0.40
	연령(30대)	30대미만	-0.19 (0.12)	0.83
		40대이상	-0.65 (0.19)***	0.52
	학력(대졸미만)	대졸이상	0.20 (0.06)**	1.23
	배우자(무)	유	0.00 (0.10)	1.00
	기업규모 (30-100)	30인미만	-0.19 (0.15)	0.83
		100인이상	0.10 (0.14)	1.11
	산업분류 (경공업·전자)	건설·중화학	-0.02 (0.14)	0.98
		도소매·음식·숙박	-0.26 (0.20)	0.77
		통신·금융·사업서비스	0.01 (0.16)	1.01
		교육·보건·공공서비스	-1.00 (0.27)***	0.37
		기타	0.01 (0.18)	1.01
	직업분류 (생산직)	관리직	0.32 (0.43)	1.38
		전문직·준전문직	0.19 (0.21)	1.21
		사무직	-0.71 (0.22)**	0.49
		서비스·판매직	0.03 (0.21)	1.03
단순근로 및 기타		-1.48 (0.37)***	0.23	
시간당임금		0.00 (0.00)***	1.00	
사회적관계망(동료)		0.16 (0.40)	1.17	
사회적관계망(상급자)		0.28 (0.41)	1.32	
사회적관계망(친구가족)		0.09 (0.41)	1.10	
이직	성별(남)	여	-0.48 (0.06)***	0.62
	연령(30대)	30대미만	0.17 (0.08)*	1.18
		40대이상	-0.23 (0.08)**	0.79
	학력(대졸미만)	대졸이상	0.24 (0.06)***	1.28
	배우자(무)	유	-0.15 (0.07)*	0.86
	기업규모 (30-100)	30인미만	0.04 (0.07)	1.04
		100인이상	-0.30 (0.09)***	0.74
	산업분류 (경공업, 전자)	건설·중화학	-0.09 (0.08)	0.92
		도소매·음식·숙박	0.14 (0.10)	1.15
		통신·금융·사업서비스	-0.12 (0.10)	0.89
		교육·보건·공공서비스	-0.28 (0.12)*	0.76
		기타	-0.20 (0.10)*	0.82
	직업분류 (생산직)	관리직	0.14 (0.51)	1.15
		전문직·준전문직	-0.01 (0.11)	0.99
		사무직	-0.04 (0.10)	0.96
		서비스·판매직	-0.28 (0.11)*	0.76
단순근로 및 기타		-0.24 (0.11)*	0.79	
시간당임금		-0.02 (0.00)***	0.98	
사회적관계망(동료)		-0.11 (0.21)	0.90	
사회적관계망(상급자)		-0.11 (0.22)	0.90	
사회적관계망(친구가족)		-0.17 (0.21)	0.85	

()은 Standard Error, ***은 $p < 0.001$, **은 $p < 0.01$, *은 $p < 0.1$

<표5> 승진·이직 위험률 결정요인의 성별 차이: 인적자본 및 구조적 요인 모형

		남성			여성		
		추정치	상대적 위험률	추정치	상대적 위험률		
승 진	연령(30대)	30대미만	-0.33 (0.09)***	0.72	-0.09 (0.19)	0.91	
		40대이상	-0.64 (0.13)***	0.53	-0.46 (0.26)*	0.63	
	학력(대졸미만)	대졸이상	0.07 (0.04)*	1.07	0.20 (0.08)**	1.22	
	배우자(무)	유	0.05 (0.07)	1.05	0.20 (0.10)*	1.22	
	기업규모 (30-100)	30인미만	-0.30 (0.11)**	0.74	-0.43 (0.22)*	0.65	
		100인이상	0.05 (0.10)	1.05	-0.06 (0.22)	0.94	
	산업분류 (경공업·전자)	건설·중화학	-0.02 (0.11)	0.98	0.01 (0.30)	1.01	
		도소매·음식·숙박	-0.10 (0.15)	0.91	-0.04 (0.28)	0.96	
		통신·금융·사업서비스	0.10 (0.12)	1.11	-0.27 (0.27)	0.76	
		교육·보건·공공서비스	-0.66 (0.21)**	0.52	-1.12 (0.31)***	0.33	
		기타	-0.31 (0.15)*	0.74	0.27 (0.32)	1.31	
	직업분류 (생산직)	관리직	0.04 (0.35)	1.04	-9.93 (397.59)	0.00	
		전문직·준전문직	0.14 (0.16)	1.15	0.87 (0.26)***	2.39	
		사무직	-0.68 (0.17)***	0.51	-0.39 (0.37)	0.68	
		서비스·판매직	0.12 (0.16)	1.13	0.32 (0.26)	1.38	
단순근로 및 기타		-1.50 (0.26)***	0.22	-1.15 (0.62)*	0.32		
시간당임금		0.00 (0.00)***	1.00	0.00 (0.00)*	1.00		
이 직	연령(30대)	30대미만	0.13 (0.06)*	1.14	0.31 (0.08)***	1.36	
		40대이상	-0.22 (0.07)**	0.81	-0.21 (0.07)**	0.81	
	학력(대졸미만)	대졸이상	0.05 (0.03)	1.05	0.15 (0.05)**	1.16	
	배우자(무)	유	-0.09 (0.05)	0.92	-0.13 (0.06)*	0.88	
	기업규모 (30-100)	30인미만	0.05 (0.06)	1.05	-0.06 (0.07)	0.94	
		100인이상	-0.26 (0.07)***	0.77	-0.21 (0.08)**	0.81	
	산업분류 (경공업·전자)	건설·중화학	-0.07 (0.07)	0.93	-0.16 (0.10)	0.86	
		도소매·음식·숙박	0.08 (0.09)	1.08	-0.03 (0.09)	0.97	
		통신·금융·사업서비스	-0.18 (0.09)*	0.83	-0.28 (0.10)**	0.76	
		교육·보건·공공서비스	-0.18 (0.12)	0.84	-0.50 (0.10)***	0.61	
		기타	-0.32 (0.08)***	0.72	-0.38 (0.12)**	0.68	
	직업분류 (생산직)	관리직	-0.20 (0.29)	0.82	0.28 (0.71)	1.32	
		전문직·준전문직	-0.15 (0.10)	0.87	-0.03 (0.09)	0.97	
		사무직	-0.04 (0.09)	0.96	-0.34 (0.11)**	0.71	
		서비스·판매직	-0.38 (0.11)***	0.69	-0.31 (0.08)***	0.74	
단순근로 및 기타		-0.14 (0.09)	0.87	-0.14 (0.09)	0.87		
시간당임금		-0.01 (0.00)***	0.99	-0.02 (0.00)***	0.98		

()은 Standard Error, ***은 $p < 0.001$, **은 $p < 0.01$, *은 $p < 0.1$

<표6> 승진·이직 위험률 결정요인의 성별 차이: 직종분리 모형

		남성		여성		
		추정치	상대적 위험률	추정치	상대적 위험률	
승진	연령(30대)	30대미만	-0.29 (0.09)**	0.75	0.01 (0.19)	1.01
		40대이상	-0.90 (0.13)***	0.41	-0.72 (0.26)**	0.49
	학력(대졸미만)	대졸이상	0.12 (0.03)***	1.12	0.26 (0.07)***	1.30
	배우자(무)	유	0.03 (0.07)	1.03	0.17 (0.11)	1.18
	기업규모(30-100)	30인미만	-0.36 (0.11)***	0.70	-0.42 (0.22)*	0.66
		100인이상	0.07 (0.10)	1.07	-0.04 (0.22)	0.96
	산업별여성비율		-0.35 (0.33)	0.70	-1.81 (0.57)**	0.16
	직업별여성비율		1.26 (0.32)***	3.51	-0.35 (0.62)	0.70
시간당임금		0.00 (0.00)**	1.00	0.00 (0.00)***	1.00	
이직	연령(30대)	30대미만	0.13 (0.06)*	1.14	0.25 (0.08)**	1.28
		40대이상	-0.26 (0.07)***	0.77	-0.24 (0.07)***	0.79
	학력(대졸미만)	대졸이상	0.00 (0.03)	1.00	0.13 (0.05)**	1.14
	배우자(무)	유	-0.10 (0.05)*	0.91	-0.08 (0.06)	0.92
	기업규모(30-100)	30인미만	0.06 (0.06)	1.06	-0.06 (0.07)	0.95
		100인이상	-0.28 (0.07)***	0.76	-0.20 (0.08)*	0.82
	산업별여성비율		0.39 (0.19)*	1.47	-0.09 (0.18)	0.92
	직업별여성비율		-0.01 (0.18)	0.99	0.84 (0.17)***	2.33
시간당임금		-0.01 (0.00)***	0.99	-0.02 (0.00)***	0.98	

()은 Standard Error, ***은 $p < 0.001$, **은 $p < 0.01$, *은 $p < 0.1$

<표7> 승진·이직 위험률 결정요인의 성별 차이: 사회적 관계망 모형

		남성		여성		
		추정치	상대적 위험률	추정치	상대적 위험률	
승 진	연령(30대)	30대미만	-0.27 (0.13)*	0.76	0.28 (0.33)	1.33
		40대이상	-0.81 (0.19)***	0.45	-1.51 (0.63)*	0.22
	학력(대졸미만)	대졸이상	0.19 (0.05)***	1.22	0.49 (0.17)**	1.64
	배우자(무)	유	-0.02 (0.11)	0.98	0.05 (0.20)	1.06
	기업규모(30-100)	30인미만	-0.28 (0.16)*	0.76	-0.05 (0.38)	0.95
		100인이상	0.14 (0.15)	1.15	0.07 (0.38)	1.08
	산업별여성비율		-0.67 (0.48)	0.51	-3.05 (0.90)***	0.05
	직업별여성비율		1.16 (0.47)*	3.18	-0.26 (1.11)	0.77
	시간당임금		0.00 (0.00)*	1.00	0.00 (0.00)	1.00
	사회적자본(동료)		0.16 (0.41)	1.17	0.60 (1.50)	1.83
사회적자본(상급자)		0.32 (0.42)	1.38	0.64 (1.53)	1.90	
사회적자본(친구가족)		0.04 (0.43)	1.04	0.71 (1.52)	2.03	
이 직	연령(30대)	30대미만	0.15 (0.09)	1.16	0.20 (0.15)	1.22
		40대이상	-0.26 (0.11)*	0.77	-0.34 (0.12)**	0.71
	학력(대졸미만)	대졸이상	0.16 (0.07)*	1.17	0.30 (0.10)**	1.35
	배우자(무)	유	-0.05 (0.08)	0.95	-0.27 (0.12)*	0.76
	기업규모(30-100)	30인미만	0.09 (0.09)	1.09	-0.06 (0.12)	0.94
		100인이상	-0.35 (0.11)**	0.71	-0.31 (0.14)*	0.73
	산업별여성비율		0.32 (0.31)	1.38	0.06 (0.31)	1.06
	직업별여성비율		-0.52 (0.30)*	0.60	1.00 (0.31)**	2.73
	시간당임금		-0.02 (0.00)***	0.99	-0.02 (0.00)***	0.98
	사회적자본(동료)		0.00 (0.27)	1.00	-0.38 (0.33)	0.69
사회적자본(상급자)		0.12 (0.28)	1.13	-0.57 (0.35)	0.57	
사회적자본(친구가족)		-0.04 (0.28)	0.96	-0.52 (0.34)	0.60	

()은 Standard Error, ***은 $p < 0.001$, **은 $p < 0.01$, *은 $p < 0.1$

V. 결론

본 연구는 여성이 일반적으로 남성에 비하여 승진가능성이 낮다고 볼 수 있는지, 그리고 승진여부를 결정하는 요인이 남성과 여성에 있어서 서로 다른지 살펴보았다. 여성이 승진이 어려운 이유로 흔히 제기되어왔던 여성의 이직성향은 승진가능성과 내생적 관계에 있다고 보는 분석모형을 설정하였다. 일자리(job)를 직장개념으로 보지 않고 직무로 취급함으로써, 일자리의 유지기간은 승진으로 마무리되거나 이직으로 끝난다는 분석모형이다.

한국노동패널조사 1~8차년도 자료의 직업력자료를 분석한 결과, 관찰중단된 사례를 제외하고 보면, 여성의 경우 일자리의 6.9%만이 승진으로 끝난데 비하여 남성일자리는 20.5%가 승진으로 종료되었다. 한편, 승진까지 걸린 기간은 여성의 경우 평균 24개월로 나타나 29개월을 보인 남성에 비하여 오히려 약간 짧았다. 일자리를 보유한 시간이 흐름에 따른 승진 위험률(hazard rate)은 어느 시점에서건 남성이 여성보다 훨씬 높다. 여성의 경우는 약 40개월 정도까지 승진 위험률이 증가하다가 그 이후에 감소하기 시작한다. 남성의 경우는 60개월 경까지 승진 위험률이 증가하기 때문에 40개월에서 60개월까지는 남성과 여성의 격차가 가장 크다. 승진이나 이직여부에 영향을 미치는 주요 변수들을 통제하였을 때, 여성의 승진가능성은 남성의 40% 정도에 불과하다.

한편, 이직으로 종료된 일자리의 비율은 여성은 약47%, 남성은 약43%로 나타났다. 승진까지 걸린 기간은 여성 16.2개월, 남성 18.9개월로 여성이 약간 짧았다. 이직위험률 그래프는 남녀 모두 일자리 시작 초기 시점에 높다가 지속적으로 낮아지는 패턴을 보이는데, 초기 시점에는 여성과 남성의 차이가 비교적 크다가 이후 그 격차가 줄어드는 양상을 보인다. 그러나 연령, 학력, 시간당 임금 등 관련 변수들을 통제한 상태에서 보면 여성의 이직위험률은 남성보다도 오히려 낮은 것으로 나타났다.

승진과 이직여부를 결정하는 메커니즘은 남성과 여성 간에 약간의 차이가 있다.

인적자본 변수인 학력은 남성과 여성 모두에게서 승진가능성을 높인다. 그러나 이직여부를 결정하는데 있어서 학력은 여성과 남성에게 달리 작용한다. 남성과는 달리 여성은 학력이 높을수록 이직가능성이 높아지는 것으로 나타났으며, 배우자의 존재도 여성의 이직을 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 출산·육아기 여성 중에서 고학력자의 경력단절이 심하다는 현실이 반영된 것으로 보인다.

연령변수의 경우 남성은 30대에 승진가능성이 가장 높지만, 여성은 20대와 30대가 유사하거나 오히려 20대에 승진을 경험할 가능성이 더 높다. 이직가능성은 남녀 모두 20대에서 가장 높고 40대 이상이 되면 줄어든다.

직종분리가 승진에 미치는 영향을 살펴본 모형에서는, 여성이 많은 곳에서 남성은 승진하기도 쉽지만 이직하게 되는 경향도 높아지며, 여성은 여성이 주류를 이루는 곳에서 승진하기가 더 어렵지만 직장에 오래 정착하는 경향은 높아지는 것으로 나타났다. 남성과 여성은 서로 다른 사회적 관계망의 특성을 가지고 있지만, 이것이 승진이나 이직에 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

참고문헌

- 금재호(2002), 「기업내부노동시장의 승진과 임금: 성별 차이를 중심으로」, 『한국인구학』 제25권 제1호.
- 김금수(2004), 「기업의 여성관리자 현황과 여성관리자에 대한 정책과제」, 『대한경영학회』 제45호.
- 김태홍(1999), 「여성관리자와 승진결정요인 분석」, 『여성연구』 제56권, pp. 43-61.
- 김향아, 성혜진(2006), 「기업의 여성인력 활용현황과 영향요인-적극적 고용개선조치 시행에 따른 고용현황 보고 결과 분석」, 『월간노동리뷰』 통권 제21호.
- 문지현(2003), 「전략적 여성인력활용의 성공적 수행을 위한 연구」, 『여성연구』 제1호 통권 제64호.
- 박기남(2001), 「대기업내 관리직 여성노동에 관한 연구 - 성별 직무 분리를 중심으로」, 『산업노동연구』 제7권 제2호.
- 박기남(2002), 「관리직 여성의 사회적 자본과 성별 직무 분리」, 『한국사회학』 제36집 6호.
- 신동균(2006), 「기업의 소유 및 지배구조가 성차별에 미치는 영향」, (미발간초고)
- 신영수(2003), 「한국기업의 승진결정요인과 1980~90년대 변화분석」, 『산업관계연구』 제13권 제2호, PP. 27~40.
- 양춘희(2003), 「기업경쟁력과 여성관리자의 리더십」. 『기업경영연구』, 제10권 2호.
- 이주희(2003), 「여성 관리직 진출 기업의 특성 - 인적자원관리 관행을 중심으로」, 『한국사회학』 제37집 5호.
- 장지연, 양수경(2006), 「고용평등지표 개발」, 『월간노동리뷰』 통권 제23호.
- 조준모, 임찬영(2006), 「직장이동의 성별 격차에 관한 연구」, 한국고용정보원, 제5회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄.
- Becker, G. (1962) "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, Vol.79, No.5, Part2 pp.9-49.
- Cox, D & D. Oakes(1984), *Analysis of Survival Data*, Chapman & Hill, London.
- Craig A. Olson, Brian E. Becker(1983), "Sex Discrimination in the Promotion Process", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 36, No. 4, pp. 624-641.
- Dan Bernhardt, David Scoones(1993), "Promotion, Turnover, and Preemptive Wage Offers", *The American Economic Review*, Vol. 83, No. 4, pp. 771-791.
- Edward P. Lazear, Sherwin Rosen(1981), "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts", *Journal of Political Economy* Vol. 89, No. 5.
- Edward P. Lazear(1990), "Male-Remale Wage Differentials in Job Ladders", *Journal of Labor*

- Economics*, Vol. 8, No. 1.
- Gunn Elisabeth Birkelund, Leo A. Goodman, David Rose(1996), "The Latent Structure of Job Characteristics of Men and Women", *AJS* Vol. 102, No. 1
- Herminia Ibarra(1993), "Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework", *The Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 1, pp. 56-87.
- Joni Hersch, W. Kip Viscusi(1996), "Gender Differences in Promotions and Wages", *Industrial Relations* Vol 35, No. 4.
- John M. McDowell, Larry D. Singell, Jr, James P. Ziliak(2001), "Gender and Promotion in the Economics Profession" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 2, pp. 224-244.
- John M. McDowell, Larry D. Singell, Jr, James P. Ziliak(2001), "Cracks in the Class Ceiling: Gender and Promotion in the Economics Profession" *The American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, pp. 392-396.
- Kathy Cannings(1998), "Managerial Promotion: The Effents of Socialization, Specialization, and Gender", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 42, No. 1, pp. 77-88.
- Lee Sigelman, H. Brinton Milward, Jon M. Shepard(1982), "The Salary Differential between Male and Female Administrators: Equal Pay for Equal Work?", *The Academy of Management Journal*, Vol. 25, No. 3, pp. 664-671
- Michael R. Pergamit, Jonathan R. Veum(1999), "What is a Promotion?", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52, No. 4. pp. 581-601.
- Mincer, J. (1972), "On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications", *Journal of Political Economy*, Vol. 70. pp50-79.
- Mincer, J. & S. Polachek(1974), "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women", *Journal of Political Economy*, vol 82, S76-S108.
- Szymborski, Lee(1996), "Why are there so few women managers?", *Public Management(US)*, Vol. 78, Issue 12, p11, 5p