

관리자의 성별 임금격차는 존재하는가?*

이재성**, 백원영***

초 록

본 연구는 한국여성정책연구원의 『여성관리자패널조사』 3차(2010년) 및 7차(2018년) 데이터를 이용하여 한국의 노동시장에서 관리자의 성별 임금격차가 존재하는지, 존재한다면 어떠한 요인에 의해 발생하는지 분위회귀(quantile regression)분석 및 가상적상황분해(counterfactual decomposition) 분석을 적용하여 실증하였다. 분석결과 여성관리자는 남성관리자에 비해 약 5.2~6.6% 수준의 임금을 적게 받는 것으로 나타났다. 이러한 격차 중 개인의 생산성 차이로 설명되는 부분(explained gap)은 임금격차를 발생시키지 않거나, 완화시키는 방향으로 작용한 반면, 개인의 생산성 차이로 설명되지 않는 부분(unexplained discrimination)은 임금격차를 발생시키거나, 심화시키는 방향으로 작용하고 있음을 알 수 있었다. 이와 같은 분석결과는 여전히 한국의 노동시장에서 보이지 않는 차별이 상당한 정도로 존재하고 있으며, 이러한 차별을 개선시키는 방향으로 제도적 장치를 지속적으로 발전시켜야 함을 시사한다.

주제어 : 관리자, 성별 임금격차, 여성관리자패널조사, 분위회귀분석,
가상적상황분해분석

* 본 논문은 2016년 9월, 한국여성정책연구원 패널조사 학술대회(여성가족패널조사, 여성관리자패널조사) 때 발표한 논문을 대폭 수정보완한 것임을 밝혀둔다.

** 한국고용정보원 부연구위원(jslee15@keis.or.kr)

*** 교신저자 : 한국직업능력개발원 부연구위원(baek00@krivet.re.kr)

I. 서론

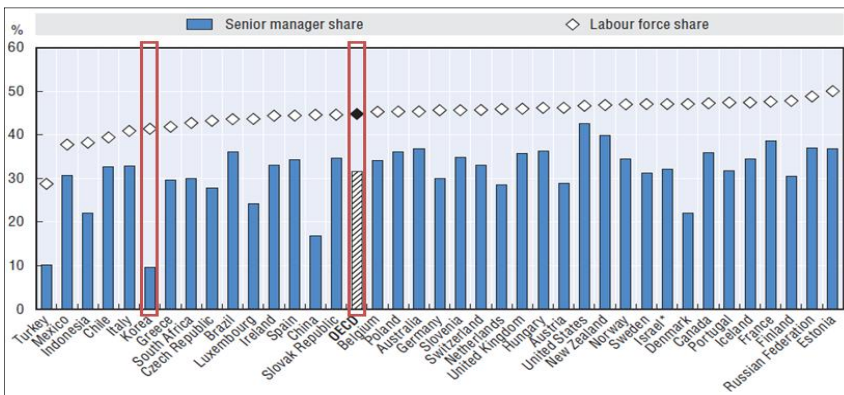
여성의 경제활동참가율은 시간이 지날수록 확대되고 있는 추세이다. 이러한 현상은 해외뿐만 아니라 우리나라에서도 나타나는 현상이다. 통계청의 『경제활동인구조사』에 나타난 성별 경제활동참가율을 살펴보면, 2000년 남성 74.4%, 여성 48.8%, 2005년 남성 74.8%, 여성 50.3%, 2010년 남성 73.2%, 여성 49.6%, 2015년 남성 74.1%, 여성 51.9%, 그리고 2019년 남성 73.5%, 여성 53.5%로 각각 나타나 남성의 경우 경제활동참가율이 소폭 낮아지고 있는 추세에 있는 반면, 여성의 경우 소폭 상승하고 있는 추세에 있음을 알 수 있다. 또한 이를 근거로 성별 경제활동참가율 격차를 살펴보면, 2000년 25.6%p, 2005년 24.5%p, 2010년 23.6%p, 2015년 22.2%p, 2019년 20.0%p로 각각 나타나 격차는 시간이 지날수록 상당히 줄어들고 있음을 확인할 수 있다.

그렇다면 확대되고 있는 여성의 경제활동 참가에 반해 임금을 포함한 근로조건의 성별 격차는 어떠한가? 고용노동부의 『고용형태별근로실태조사』에 나타난 성별 월급여액을 살펴보면, 남성의 경우 2006년 2,030천 원, 2010년 2,361천 원, 2015년 2,837천 원, 2019년 3,241천 원으로 나타난 반면, 여성의 경우 2006년 1,248천 원, 2010년 1,477천 원, 2015년 1,781천 원, 2019년 2,197천 원으로 나타나고 있다. 이러한 임금 수준을 격차를 통해 살펴보면 2006년 782천 원, 2010년 884천 원, 2015년 1,056천 원, 2019년 1,044천 원으로 나타나 시간이 지날수록 성별 임금격차는 줄어들지 않고 있는 모습을 보이고 있다¹⁾. 이러한 현상이 발생하는 원인 중에 하나는 여성이 남성에 비해 대기업, 정규직 등의 핵심부 노동시장보다는 중소기업, 비정규직 등의 주변부 노동시장에 진입하고, 또한 노동시장 진입 이후 주변부 노동시장에 잔류할 가능성이 높다는 것이다(Cho & Lee, 2015).

또한 우리나라는 다른 선진국에 비해 여성 관리자의 비중이 상대적으로 낮은 국가에 속한 것으로 나타났다. [그림 1]은 OECD 주요 국가의 경제활동 참여 및 고위관리자 중 여성의 비중을 나타내고 있다. 우리나라의 경우 조사 대

1) 월급여액(단위: 천 원) 뿐만 아니라 시간당임금총액(단위: 원)으로 살펴보더라도 결과는 마찬가지이다. 즉, 남성의 경우 2006년 13,064원, 2010년 15,095원, 2015년 18,681원, 2019년 23,566원으로 나타난 반면, 여성의 경우 2006년 7,915원, 2010년 9,300원, 2015년 11,915원, 2019년 16,358원으로 각각 나타났다. 성별 시간당임금총액 격차를 살펴보면 2006년 5,149원, 2010년 5,795원, 2015년 6,766원, 2019년 7,208원으로 각각 나타나 시간이 지날수록 임금 격차가 확대되는 것으로 나타났다.

상 국가 중에서도 경제활동 참여 중 여성의 비중이 상대적으로 낮은 국가에 속하는 것을 알 수 있다. 보다 구체적으로 벨기에, 호주, 독일, 영국, 미국, 덴마크, 캐나다, 프랑스 등은 OECD 국가 평균 보다 높은 45~50%대의 수준을 보이고 있는 반면, 중국, 스페인, 브라질, 그리스, 한국, 이탈리아, 터키 등은 OECD 국가 평균 보다 낮은 약 40%대의 수준을 보이고 있는 것으로 나타났다. 즉, 터키, 인도네시아, 칠레, 이탈리아를 제외하고는 거의 모든 국가보다 경제활동에 참여하는 여성의 비중이 낮음을 알 수 있다. 또한 이와 같은 현상은 고위관리자 중 여성의 비중을 보면 더욱 심각하다. 우리나라의 고위관리자 중 여성의 비중은 약 10%대로 조사 대상국 중 최하위의 수준을 보이고 있으며, 이는 미국 약 43%, 뉴질랜드 약 40%, 영국 약 37%, OECD 국가의 평균 약 32%와 큰 격차를 보이고 있는 것으로 나타났다.



- 주: 1. 고위 관리자는 국제 표준 직업구분(International Standard Classification of Occupations: ISCO)의 카테고리1에 해당하며 여기에는 국회의원, 고위관료 및 관리자가 포함된다.
 2. 고위관리자 자료는 호주, 캐나다, 인도네시아, 이스라엘, 한국, 멕시코, 뉴질랜드, 러시아 연방, 남아프리카 공화국, 미국의 경우 2008년 자료를, 중국의 경우 2005년 자료, 칠레의 경우 2002년 자료를 의미한다.

출처: OECD (2012), Closing the Gender Gap: Act Now.

(Figure 14.1. The leaky pipeline: Women are under-represented in senior management, Women's shares in the labour force and senior management, 2010, pp. 177.)

[그림 1] OECD 주요국의 경제활동 참여 및 고위관리자 중 여성의 비중, 2010

그렇다면 핵심부 노동시장으로 볼 수 있는 관리자 그룹에서의 성별 임금격차는 어떠한가? 흔히 관리자 그룹은 선별된 집단이므로 성별 임금격차가 존재하지 않거나 그 정도가 작을 것으로 예상할 수 있다. 그러나 그간 성별 임금격차를 분석한 연구에 따르면 저임금 층에서는 임금격차가 낮다가 중위그룹에서

높아지는 것을 확인할 수 있다(안태현, 2012; 정진화, 2007; Cho et al., 2014). 이러한 사실을 바탕으로 핵심부 노동시장이라 하더라도 성별 임금격차가 상당부분 존재할 수 있음을 추론할 수 있을 것이고, 이러한 사실을 확인하는 것은 연구할 가치가 충분한 주제이다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 관리자를 대상으로 성별 임금격차를 분석하고자 한다. 그간 성별 임금격차에 관한 연구는 주로 임금근로자 전체를 대상으로 실증분석이 진행된 것이 사실이다. 이에 반해 상대적으로 관리자를 중심으로 성별 임금격차를 분석한 연구는 거의 진행되지 않은 실정이다. 이와 같이 국내에서 관리자의 성별 임금격차 연구가 진행되지 않은 가장 큰 이유는 분석을 가능하게 하는 데이터의 부재에 원인이 있다. 외국의 경우 개별 관리자 데이터 및 기업 데이터를 매칭하여 분석 데이터를 구축한 후 관리자 및 기업 CEO의 성별 임금격차 연구를 최근에 들어 상당히 진행하고 있다(Bell, 2005; Bertrand & Hallock, 2001; Bugeja, Matolcsy & Spiropoulos, 2012; Gayle, Golan & Miller, 2012; Geiler & Renneboog, 2015; Skalpe, 2007; Smith, Smith & Verne, 2011). 이에 본 연구에서는 남성 및 여성 관리자를 대상으로 조사된 국내에서는 유일한 한국여성정책연구원의 『여성관리자패널조사』 3차(2010년) 및 7차(2018년) 데이터를 이용하여 관리자의 성별 임금격차를 실증하고자 한다.

둘째, 관리자 그룹에서 성별 임금격차가 발생한다면 어느 정도, 혹은 어떠한 요인에 의해 발생하는지 실증하고자 한다. 이를 위해 본 연구에서는 기존 성별 임금격차 연구에서 주로 사용한 Oaxaca-Blinder 분해 분석과는 차별적으로 Machado & Mata(2005) 및 Melly(2005)에서 제시한 바 있는 가상적상황분해(counterfactual decomposition) 분석 기법 및 분위회귀(quantile regression)분석을 사용하여 성별 임금격차의 원인이 개인의 생산성 차이로 설명 가능한 요인(explained gap)에 의해 발생하는 것인지, 아니면 생산성 차이로 설명 가능하지 않은 요인(unexplained discrimination)에 의해 발생하는지 살펴보고자 한다.

본 연구의 가상적 상황 분해 분석결과 여성관리자는 남성관리자에 비해 약 5.2~6.6% 수준의 임금을 적게 받는 것으로 나타났다. 이러한 격차 중 개인의 생산성 차이로 설명되는 부분(explained gap)은 임금격차를 발생시키지 않거나, 완화시키는 방향으로 작용한 반면, 개인의 생산성 차이로 설명되지 않는 부분(unexplained discrimination)은 임금격차를 발생시키거나, 심화시키는 방향으로 작용하고 있음을 알 수 있었다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 2장에서는 관리자의 성별 임금격차와 관련

된 기존의 국내외 연구를 살펴보고, 3장에서는 본 연구의 분석에서 사용한 한국여성정책연구원의 『여성관리자패널조사』에 대해서 알아본다. 4장에서는 관리자의 성별 임금격차가 어떻게 나타나는지 실증하기 위한 분위회귀분석(quantile regression) 및 가상적 상황 분해(counterfactual decomposition)분석 모형에 대해서 설명한다. 그리고 5장에서는 실증분석 결과를 제시하고, 마지막으로 6장에서는 결론 및 시사점을 제시하고자 한다.

II. 선행연구

노동경제학에서 성별 임금격차를 포함한 성별 차별과 관련된 주제는 오랜 기간 동안 중요하게 여겨져 왔던 만큼 상당한 연구가 축적되어 있다. 이론적으로 성별 임금격차를 발생시키는 노동수요 측면의 원인으로 선호 차별(preference discrimination), 통계적 차별(statistical discrimination), 이중노동시장에서의 차별(dual labor market discrimination), 직종격리(occupational segregation) 및 과밀가설(crowding hypothesis)을 들 수 있다. 또한 노동공급 측면의 원인으로 여성의 경력단절 현상을 대표적으로 제시하고 있다²⁾.

이와 같은 이론적 배경하에 임금근로자 전체가 아닌 관리자만을 대상으로 성별 임금격차를 분석한 연구들이 해외에 다수 존재하고 있다. 보다 구체적으로 관리자의 성별 임금격차를 분석한 주요 해외 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 미국의 경우 관리자의 성별 임금 격차를 실증한 연구가 다수 존재한다(Bell, 2005; Bertrand & Hallock, 2001; Bugeia, Matolcsy & Spiropoulos, 2012; Gayle, Golan & Miller, 2012). 먼저 Bertrand & Hallock(2001)은 the ExecuComp Data Set(1992~1997년)를 활용하여 OLS 및 Oaxaca 분해분석 기법을 적용하여 분석을 하였는데, 여성관리자는 분석표본의 약 2.5% 정도로 적게 나타났고, 남성관리자에 비해 약 45% 적은 임금을 받는 것으로 분석결과를 제시하고 있다. 또한 성별 임금격차의 약 75%는 개인의 생산성 차이에 의해 발생하는 격차이고, 나머지는 생산성으로 설명되지 못하는 차별인 것으로 분석 결과를 제시하고 있다. 다음으로 Bell(2005)은 the Executive Compensation from Standard and Poor's ExecuComp 데이터를 활용하여 실증분석을 진행하였다. 분석결과 기업규모, 직무, 산업 등 기업특성변수

2) 이와 관련된 보다 자세한 내용은 조우현(1998)에 제시되어 있다.

를 통제한 후 관리자의 성별 임금격차는 기존 연구결과에서 나타난 것보다 작은 8~25%p 정도로 나타났고, 이러한 임금격차는 CEO의 성별, 이사회 성별 구성과 연관성이 가장 큰 것으로 결과를 해석하고 있다. 즉, 여성 CEO, 이사회 여성 비율이 높은 여성 친화적(women-led) 기업에서 여성관리자의 임금이 보다 높은 것으로 분석 결과를 보고하고 있다.

한편 CEO의 성별 임금격차를 분석한 Bugeia, Matolcsy & Spiropoulos (2012)는 기존의 연구결과와 상반되는 결과를 보고하고 있다. 보다 구체적으로 291개 미국 기업 데이터를 구축하여 Propensity Score Matching(PSM)을 적용하여 실증하였다. 기업특성변수를 통제한 후 CEO의 성별 임금격차를 분석한 결과 남녀간 임금격차는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 높은 직위에 있을수록 여성은 생산성에 의한 임금을 보상받고, 남성과는 거의 차별을 받지 않고 있는 것으로 해석하고 있다. 마지막으로 Gayle, Golan & Miller(2012)는 미국의 2,818개 기업 데이터를 구축하여 실증하였는데, 여성 관리자는 남성 관리자에 비해 더 많은 보상을 받고, 성과에 보다 민감한 보상을 받는 것으로 나타났다. 또한 여성 관리자는 남성 관리자에 비해 내부 노동시장에서 승진이 보다 빠르고, 외부 노동시장에서는 승진이 보다 늦는 것으로 나타났는데, 이는 남성관리자의 경우 여성관리자에 비해 이직이 활발하기 때문이라고 결과를 해석하고 있다. 그러나 CEO가 될 가능성은 남성관리자에 비해 여성관리자가 약 50% 낮은 것으로 분석 결과를 제시하고 있다.

미국을 제외하고 노르웨이, 덴마크, 영국에서 실증한 연구결과도 존재한다. Skalpe(2007)은 노르웨이의 the tourism and manufacturing industry data set을 활용하여 노르웨이 관광산업의 약 20% 이상은 여성이 CEO로 나타난 반면, 제조업에서는 약 6% 이하가 여성 CEO로 나타났다. 또한 제조업보다는 관광산업에서 성별 임금격차가 더 큰 것으로 분석 결과를 제시하고 있는데, 이와 같은 이유는 관광산업의 여성 CEO 대부분이 중소기업에 종사하기 때문인 것으로 분석 결과를 해석하고 있다. Smith, Smith & Verne(2011a)은 덴마크의 50인 이상 기업(2,000개 기업)을 대상으로 분석 데이터를 구축한 후 패널분석을 적용하여 실증하였다. 개인의 보이지 않는 특성을 통제하기 위해 패널고정효과 모형을 실시한 결과 기업의 CEO의 성별 임금격차의 경우 약 30%p로 나타난 반면, 관리자의 성별 임금격차의 경우 약 16~21%p로 나타나, 유리천장(Glass Ceiling) 현상이 존재하는 것으로 분석 결과를 제시하고 있다. 또한 관리자의 성별 임금격차는 시간이 지날수록 증가하는 반면, 기업 CEO의 성별 임금격차는 시간이 지날수록 감소하는 것으로 분석 결과를 제시

하고 있다. 한편 Smith, Smith & Verne(2011b)에서는 여성관리자 및 남성 관리자의 승진에서의 성별 격차는 출산, 육아, 자녀수와 같은 가족특성변수가 크게 영향을 미치는 것으로 분석 결과를 제시하고 있다. 또한 남성관리자의 경우 여성관리자에 비해 육아휴직으로 인한 승진 패널티를 더 많이 받는 것으로 나타났다. 마지막으로 Geiler & Renneboog(2015)는 1997~2007년 영국의 개인데이터(the Manifest database)와 기업데이터(the BoardEX database)를 같이 활용하여 분석을 진행하였는데, 여성 CEO의 경우 남성 CEO와 비교하여 임금격차가 발생하지 않지만, 여성관리자의 경우 남성관리자와 비교하여 약 23%p의 임금격차가 발생하는 것으로 나타났다. 이러한 임금격차의 원인으로 소속 기업의 산업분류, CEO의 성별 등이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 결과를 해석하고 있다.

우리나라의 경우 관리자의 성별 임금격차를 실증한 대표적인 연구로 김영옥(2010)을 들 수 있다. 여성정책연구원의 여성관리자패널조사 2차 자료(2008년)를 활용하여 분석한 결과, 여성관리자의 평균임금은 남성관리자 임금의 약 90% 수준이었고, 남녀관리자는 학력, 이전직장 근속기간 등 인적자본변수의 값에서 큰 차이가 없었으며 학력 등 일부 변수에서는 여성관리자 집단의 투자 수익률이 더 크게 나타나고 있음을 분석결과로 제시하고 있다. 또한 임금격차를 분해 분석한 결과 차별에 기인한 부분이 약 37%로 나타났는데, 이는 전체 임금근로자에서 관측되는 차별분보다 작을 것으로 기대하고 있다. 다음으로 황성수(2018)는 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널조사 1~6차년도 데이터를 활용하여 직급 정보를 이용한 성별 임금격차를 실증하였다. 분석 결과 남녀간의 임금격차는 경력이 쌓이거나 승진을 통해서도 해소되지 않으며, 더 나아가 차별로 인한 임금격차 역시 줄어들지 않는 것으로 나타났다. 또한 직급별 남녀 임금에 대한 분석 결과 임금 격차는 직급의 변화에 따라 U자형을 나타내는 것으로 분석 결과를 제시하고 있고³⁾, 임금격차 중 차별로 볼 수 있는 부분 역시 직급의 변화에 따라 U자형을 나타내는 것으로 분석 결과를 제시하고 있다⁴⁾.

이상의 국내외 선행연구를 통해 살펴본 관리자의 성별 임금격차는 개인특성 변수, 가족특성변수 및 기업특성변수 등이 복합적으로 작용한 결과로 요약할

3) 즉, 시간당 임금격차는 3,750원→1,320원→730원→3,690원으로 간격이 좁혀졌다가 다시 벌어지는 형태를 보이는 것으로 나타났다.

4) 즉, 사원에서 부장까지 직급이 높아질수록 남녀 임금 격차 중 차별로 판정할 수 있는 부분이 3,100원→660원→차별없음→2,960원으로 간격이 좁아졌다가 다시 벌어지는 형태를 보이는 것으로 나타났다.

수 있고, 국가마다 관리자의 성별 임금격차의 존재 및 정도는 상이하다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 분석자료

1. 여성관리자패널조사

본 연구는 관리자의 성별 임금격차를 실증하기 위해 한국여성정책연구원에서 제공하고 있는 『여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel)』 3차(2010년) 데이터 및 7차(2018년) 데이터를 이용하였다. 여성관리자패널조사는 기업 내 여성 관리자의 근로실태와 경력개발, 기업 내 근로여건 및 관리직 진출에 있어서의 관행이나 장애요인 등을 조사하여 여성의 관리직 진출을 지원할 수 있는 정책을 발굴하기 위한 기초 자료로서 2007년 첫 조사를 시작하였다. 또한 기업의 재무자료를 활용하기 위하여 한국신용평가의 기업리스트에서 추출된 기업에서 여성관리자 비중에 따라 표본을 추출하였다. 여성관리자가 거의 없거나 재무자료가 없는 업종을 제외하고 관리자로서의 성장 과정을 보기 위하여 일정 규모 이상의 기업을 대상으로 하였다. 그 결과 제조업, 도소매업, 금융업, 사업서비스업 등의 업종에서 상시근로자 100인 이상의 기업이 대상이 되었고, 해당 기업에 근무하고 있는 기업의 인사담당자 및 대리급 이상(대리, 과장, 차장, 부장, 임원 등)의 여성관리자가 조사되었다. 2007년 1차년 조사로부터 341개 기업에서 2,361명의 여성관리자에 관한 정보가 수집되었고, 그 후 2차(2008년) 조사부터 2년 주기로 조사되어, 현재 7차(2018년) 조사까지 완료된 우리나라에서는 유일한 관리자급에 대한 대규모 조사이다. 여성관리자패널조사는 응답자의 기본사항, 현 직장 사항, 인사관리 및 경력개발 사항, 취업력 및 교육 사항, 가족 관계 및 기타 사항 등으로 이루어진 개별 여성(및 남성) 관리자 데이터와 관리자가 속한 기업의 일반현황, 인적자원 관리 현황, 유연근무제도 현황, 인력현황 등으로 이루어진 개별 기업 데이터로 구성되어 있다.

본 조사에서 여성관리자뿐만 아니라 남성관리자를 동시에 조사한 차수는 2차(2008년), 3차(2010년) 및 7차(2018년) 조사이고, 나머지 자료의 경우 남성관리자는 조사에 포함되지 않았다. 따라서 본 연구에서는 불가피하게 3차 데이터(2010년) 및 7차 데이터(2018년)를 이용하여 관리자의 성별 임금격차

를 실증하였다. 보다 구체적으로 3차, 7차 데이터에서 조사된 여성 및 남성 관리자, 그리고 개별 관리자가 속한 기업 정보를 위해 기업(인사)데이터를 매칭하여 분석 데이터를 구축하였다.

2. 관리자의 직급별 성별 임금격차

회귀분석에 앞서 관리자의 성별 임금격차를 직급별로 살펴보면 <표 1>에 제시한 것과 같다. 3차의 경우 대리 및 과장 직급에서는 남성이 여성에 비해 높은 임금을 받는 것으로 나타났고, 차장 및 부장 직급에서는 여성이 남성에 비해 보다 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한 임원 직급에서는 관리자의 성별 임금격차가 가장 크게 나타났다. 즉, 직급이 상대적으로 낮거나 아주 높은 직급에서는 남성이 높은 임금을 받는 것을 알 수 있다. 한편 7차의 경우 과장 및 부장 직급에서는 남성이 여성에 비해 높은 임금을 받는 것으로 나타난 반면, 대리, 차장 및 임원 직급에서는 여성이 남성에 비해 보다 높은 임금을 받는 것으로 나타났다.

이러한 결과가 나타난 이유로는 본 연구에서 분석한 데이터의 특성에서 그 원인을 찾을 수 있을 것이다. 2010년 통계청의 『경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사』를 이용하여 분위별 임금격차를 연구한 안태현(2012)에 의하면 성별 임금격차는 저소득 근로자의 임금격차가 가장 낮고, 임금근로자의 중상위 수준에서 임금격차가 가장 큰 경향을 나타낸다고 분석결과를 보고하고 있다. 이러한 분석결과는 본 연구와는 조금 상이한 것인데, 일반적으로 임금근로자 중 남성이 여성의 비중보다 높은 것으로 나타나지만, 본 연구에서 사용한 여성관리자패널조사는 이와는 반대로 대부분의 직급에서 남성보다는 여성의 비중이 높은 것으로 나타났고, 이러한 성별 비중이 선행연구와는 다른 분위별 및 직급별 임금격차 양상을 나타낸 것으로 추론할 수 있다⁵⁾.

5) 남성관리자조사는 여성관리자를 추출한 기업에서 남성관리자를 표본으로 추출하였기 때문에 사실상 우리나라의 전체 남성관리자를 대표하는 결과값이 아니라 여성관리자와의 비교 목적으로 추출된 동일기업의 동료 남성관리자의 결과로 이해하는 것이 맞고, 이와 관련된 정책을 모색할 수 있는 기초자료로 활용될 수 있다(김종숙 외., 2010; 오은진 외., 2019).

〈표 1〉 관리자의 직급별 성별 임금격차

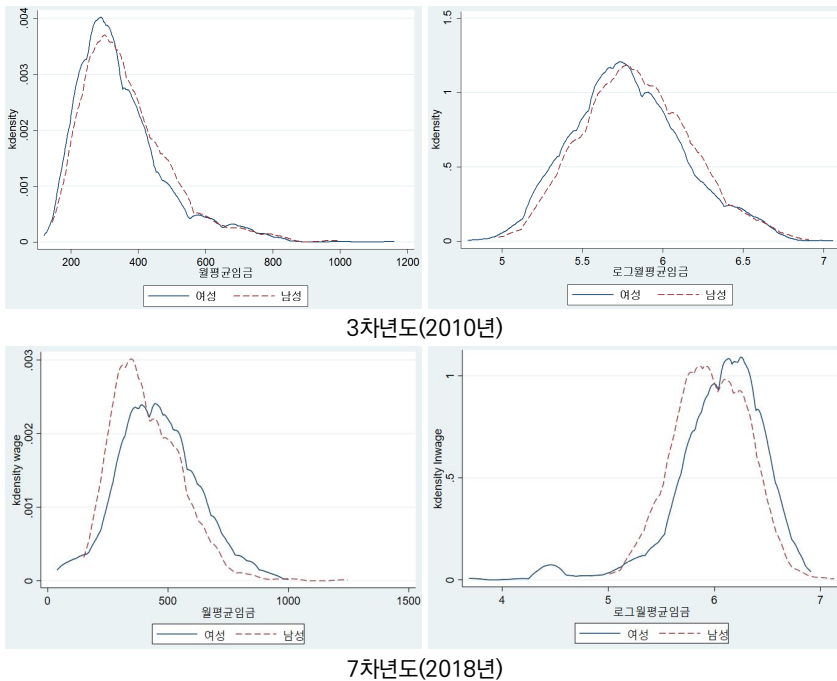
		대리	과장	차장	부장	임원	평균
3차	남성	294.0 [225]	351.8 [255]	426.4 [143]	466.0 [81]	621.0 [6]	363.8 [710]
	여성	288.3 [570]	348.8 [464]	432.1 [209]	516.7 [79]	528.9 [10]	347.3 [1,332]
	격차 (만원)	5.8	3.0	-5.7	-50.6	92.1	16.6
	비율 (%)	98.0	99.1	101.3	110.9	85.2	95.5
7차 ⁶⁾	남성	337.0 [323]	425.4 [174]	475.1 [133]	609.7 [67]	482.2 [9]	412.5 [706]
	여성	368.9 [269]	422.4 [342]	517.4 [419]	520.0 [174]	485.9 [40]	458.6 [1,244]
	격차 (만원)	-31.9	3.0	-42.3	89.7	-3.7	-46.1
	비율 (%)	109.4	99.2	108.9	85.2	100.7	111.1

주: [] 안은 표본수를 나타냄.

자료: 한국여성정책연구원, 『여성관리자패널조사(3차년도)』.

임금수준별 관리자의 성별 비중을 [그림 2]를 통해 살펴보면, 3차의 경우 여성 관리자의 임금분포는 남성관리자의 임금분포에 비해 상대적으로 좌측에 위치하고 있음을 알 수 있다. 즉, 저임금 수준에서는 여성의 비중이 높은 것으로 나타났고, 중임금 분위에서는 여성의 비중이 남성보다 낮은 것으로 나타났으며, 고임금 분위로 갈수록 성별 비중 격차가 거의 없는 것을 확인할 수 있다. 한편, 7차의 경우 저임금 수준에서는 남성의 비중이 높은 것으로 나타났으며, 고임금 분위로 갈수록 여성의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이러한 임금 수준별 관리자의 성별 비중 결과는 『경제활동인구조사』 및 『한국노동패널조사』 등과 같은 다른 데이터를 이용하여 분석한 선행연구와 비교해보면 격차 수준이 조금 완화된 모습을 보이는 것이 특징이고, 이러한 결과의 원인 또한 본 분석데이터의 성별 비중에서 기인한 것으로 추론할 수 있다.

6) 홍지현 외.(2018)에 의하면, 2018년 7차 여성관리자패널조사에 응답한 기업의 직급별 남녀 임금비는 대리급 97.9%, 과장급 97.7%, 차장급 98.5%, 부장급 97.8%로 각각 나타나 여성이 남성에 비해 상대적으로 낮은 수준의 임금을 받는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과와 차이가 있는 이유는 여성관리자패널조사 기초분석 보고서의 경우 인사담당자의 응답으로 구축된 데이터를 사용한 결과이고, 본 연구의 경우 여성 및 남성이 직접 응답한 개인 데이터를 활용하여 분석한 결과이기 때문이다.



자료: 한국여성정책연구원, 『여성관리자패널조사(3차년도, 2010년)』, 『여성관리자패널조사(7차년도, 2018년)』.

[그림 2] 임금수준별 관리자의 성별 비중

IV. 실증모형

본 연구에서는 관리자의 성별 임금격차를 실증하기 위해 분위회귀(quantile regression) 분석 및 가상적상황분해(counterfactual decomposition) 분석 기법을 사용하였다. 이하에서는 기존 선행연구에서 통상적으로 언급된 바 있는 두 가지 계량분석 방법에 대해서 간단히 설명하고자 한다.

첫째, 분위회귀분석에 대해서 간략히 설명하면, 임금관련 기존 연구에서 흔히 사용하는 최소자승법(OLS)은 성별 더미 변수 및 다른 설명변수의 영향을 종속변수인 로그임금 분포의 조건부 평균값에서 추정한다. 분위회귀 분석은 이와는 달리 설명변수의 영향을 임금분포의 각기 다른 분위에서 추정한다는 장점이 있다. 분위회귀분석은 임금분포의 서로 다른 지점에서 설명변수의 효과를 다르게 추정하기 때문에 인적 특성의 차이에 따른 성별 임금격차를 보다

잘 통제할 수 있는 장점이 존재한다(안태현, 2012). 분위회귀 분석에 대해 간단히 기술하면 다음과 같다. 종속변수인 개별 관리자 i 의 로그 월평균 임금을 Y_i , 설명변수 $k \times 1$ 벡터를 X_i 라고 표기하고 이들 간의 관계를 나타내면 다음과 같다.

$$Y_i = X_i' \beta_\theta + u_{\theta i}, \quad Quant_\theta(Y_i|X_i) = X_i' \beta_\theta \quad (1)$$

여기서 $Quant_\theta(Y_i|X_i)$ 은 주어진 X_i 에서의 Y_i 의 조건부 분위(quantile)이고 $u_{\theta i}$ 는 독립적인 오차항이다. 통상 일반적인 최소자승법에서는 오차항이 정규분포를 따른다고 가정하지만 여기서는 $u_{\theta i}$ 가 특별한 분포의 가정 없이 다음의 조건만을 만족한다고 가정한다.

$$Quant_\theta(u_{\theta i}|X_i) = 0 \quad (2)$$

앞서 기술한 설정 하에서 θ 분위의 회귀계수인 β_θ 는 아래의 식을 만족시킴으로써 구할 수 있다.

$$\rho_\theta(\beta) \equiv \sum_{\ln(W_i) > X_i\beta} \theta |\ln(W_i) - X_i\beta| + \sum_{\ln(W_i) < X_i\beta} (1-\theta) |\ln(W_i) - X_i\beta| \quad (3)$$

여기서 θ 는 0과 1사이의 값을 가진다. 위 식을 다시 풀어서 말하면 분위 회귀계수는 오차항의 가중 평균을 최소함으로써 얻어지는데 음의 오차에는 $(1-\theta)$ 의 가중치를, 양의 오차에는 θ 만큼의 가중치를 부여하는 것이다. 분위 회귀 분석에서 추정하는 계수 β_θ 에 대한 해석은 로그 월평균임금의 θ 분위에서 해당하는 인적 특성(성, 연령, 학력 등)에 대한 보상이다. 본 연구에서는 로그 월평균임금분포 10, 30, 50, 70, 90 퍼센타일에서의 분위회귀계수를 추정한다.

다음으로 가상적상황분해(counterfactual decomposition)분석에 대해 간략히 설명하면, Machado & Mata(2000) 및 Melly(2006)에 의해 제시된 이 분석 방법은 남성의 임금결정이 여성의 임금 함수와 같다고 가정하고 가상적 상황(counterfactual) 임금분포를 생성한 후, 임금분포 각 분위에서의 성별 임금격차를 추정한다. 즉, 이와 같은 분석 방법을 이용하여 앞에서 언급한 분위회귀분석 방법을 통해 나타난 로그 월평균임금 분위에 따른 임금격차가

개인의 생산성과 같은 개인특성에 기인한 것인지 아니면 생산성으로 설명할 수 없는 성별에 의한 차별에 의한 것인지 살펴보고자 한다. 왜냐하면 남성과 여성의 임금격차가 존재한다는 것만으로는 여성이 차별받고 있다고 해석할 수 없기 때문에 전체 임금 격차 중 어느 정도가 생산성 차이에 따른 격차(difference)인지, 또는 불합리한 보상에 따른 차별(discrimination)인지를 분해분석을 통해 확인할 필요가 있다. 가상적상황분해분석은 남성과 여성의 로그 월평균임금 분포의 차이를 각 분위별로 살펴봄으로서 남성과 여성의 임금격차를 평균에 초점을 맞추어 분석하는 기존의 Oaxaca-Blinder 임금분해 방법과 차이를 지닌다⁷⁾.

가상적 상황 분해분석은 다음과 같은 과정을 통해 추정할 수 있다. 즉, 두 개의 counterfactual densities를 기본 모델로 삼고 있으며, 아래와 같은 구조를 가지고 있다. 여기서 위첨자 m 은 남성, f 는 여성을 나타낸다(정하나·이태, 2011; Cho et al., 2014).

- 1) (0,1)을 n 개 분위로 나누면 $\theta_1, \theta_2, \theta_3, \dots, \theta_n$ 로 나타낼 수 있다.
- 2) 여성 임금 근로자의 데이터에서 분위회귀분석의 계수벡터인 $\beta^f(\theta_i)$ 를 추정한다.
- 3) 남성 임금 근로자의 데이터를 n 개의 분위로 나눈 후, X^m 을 이끌어 낸다.
- 4) 위의 2), 3) 과정을 통해 counterfactual density, $Y_i = X_i^m \beta^f(\theta_i)$ 를 도출할 수 있다.

이상의 과정을 통해 구한 $Y_i = X_i^m \beta^f(\theta_i)$ 는 여성이 남성의 노동시장 특성을 반영하는 임금분포를 가진다고 가정하였을 때의 여성근로자가 얻게 되는 임금소득 수준이다. 이것은 남성의 특성 분포를 가졌다는 가정 하에 노동시장 보상은 여성으로서 받는 것임을 의미한다. 그리고 이렇게 구해진 $X^m \beta^f(\theta)$ 를 이용하면 임금소득의 각 분위에서 남성과 여성의 임금격차를 ‘인적특성의 차

7) Oaxaca-Blinder 분해방법의 기본 아이디어는 각 집단의 평균적인 특성과 선형회귀 분석의 계수 추정치를 이용하여 각 집단의 평균임금의 차이를 1) 집단 간 평균 인적특성, 혹은 자원의 차이에 의한 부분과 2) 임금을 결정하는 임금방정식의 두 집단 간의 계수 차이, 즉 인적특성에 대한 보상차이에 의한 부분으로 분해하는 것이다. 인적특성 및 자원의 차이에 의한 부분은 남녀의 자원 격차를 줄임으로써 남녀 임금의 불평등을 해소시킬 수 있는 반면, 보상차이에 의한 부분은 같은 인적 특성을 가진 개인이 다른 보상을 받게 된다는 것을 의미하므로 ‘차별’에 의한 임금격차, 혹은 ‘가격 차이’에 의한 임금격차로 해석된다.

이에 의한 부분'과 '불공평한 차별적 보상에 의한 부분'으로 나누어 살펴볼 수 있고, 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$X^m\beta^m(\theta) - X^f\beta^f(\theta) = (X^m - X^f)\beta^f(\theta) + X^m[\beta^m(\theta) - \beta^f(\theta)] \quad (4)$$

여기서 좌변의 $X^m\beta^m(\theta) - X^f\beta^f(\theta)$ 는 '총 임금격차(total gap)'를 나타내고, 우변의 첫 번째 항인 $(X^m - X^f)\beta^f(\theta)$ 는 '인적특성에 기인한 차이(explained gap)'를 나타내며, 마지막으로 우변의 두 번째 항인 $X^m[\beta^m(\theta) - \beta^f(\theta)]$ 는 '불공평한 보상에 의한 차별(unexplained gap)'을 나타낸다.

이상에서 살펴본 바와 같이 본 연구에서는 분위회귀(quantile regression) 분석 및 가상적 상황 분해(counterfactual decomposition) 분석을 통해 관리자의 성별 임금격차를 실증하고자 하였다. 분석에 사용한 종속변수로 개별 관리자의 로그 월평균임금을 사용하였고, 설명변수로 성별, 나이, 학력(고졸, 전문대졸, 대졸, 대졸 이상), 근속기간, 직급(대리, 과장, 차장, 부장, 임원 등), 업무분야(20개 범주) 등의 개인특성 변수, 결혼여부, 자녀유무, 배우자 취업여부 등의 가족특성 변수, 산업분류(제조업, 도소매업, 금융업, 사업서비스업, 기타 등), 기업규모(100-299인, 300-999인, 1,000-1,999인, 2,000인 이상), 기업 소재지, 정규직 여성비율 등의 기업특성 변수를 사용하였다.

V. 분석 결과

1. 분위회귀분석 결과

본 절에서는 개인특성변수, 가족특성변수, 기업특성변수 차이가 관리자의 성별 임금격차에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 여성 및 남성관리자의 표본을 통합하고 여성더미 변수를 포함시켜 분위회귀분석을 실시한 분석결과를 제시한다. 즉, <표 2>에는 OLS 및 분위회귀분석을 이용한 여성더미 변수의 추정계수를 제시하여 관리자의 성별 임금격차를 나타내고 있다. 첫 번째 모형의 경우 성별, 나이, 학력, 근속기간 등의 개인특성변수만을 포함한 분석 결과이고, 두 번째 모형의 경우 개인특성변수에 자녀유무, 배우자 취업여부 등

의 가족특성변수를 추가한 분석결과이며, 마지막으로 세 번째 모형의 경우 산업분류, 기업규모, 소속 기업의 정규직 여성비율 등의 기업특성변수를 추가한 모형의 분석결과이다. 임금분위는 각 분위별 표본수를 고려하여, 10%, 30%, 50%, 70%, 90% 수준에서 추정된 결과를 제시하였다.

3차 데이터를 이용하여 분석한 모형의 결과를 살펴보면 다음과 같다. 개인 특성변수만을 포함한 모형1의 분석결과를 살펴보면, OLS 분석 결과 여성이 남성에 비해 약 10.3%p의 임금을 적게 받는 것으로 나타났다. 또한 분위별 회귀분석 결과에서는 30% 분위에서 가장 큰 성별 임금격차를 나타내고 있으며, 이러한 임금격차는 임금분위가 상승할수록 줄어드는 것으로 나타났으며, 90% 분위의 고임금에서는 가장 적은 성별 격차를 보이고 있는 것이 특징이다. 즉, 개인특성변수만을 포함한 모형1에서의 분위회귀분석 결과는 30% 분위의 중하 임금수준에 위치한 여성이 남성에 비해 가장 높은 수준의 임금격차를 나타내고 있다.

모형1에서 가족특성변수를 포함한 모형2의 분석결과를 살펴보면, OLS 분석 결과 여성이 남성에 비해 약 9.7%p의 임금을 적게 받는 것으로 나타나 성별 임금격차에는 가족특성이 어느 정도 작용하고 있음을 확인할 수 있다. 분위별 회귀분석 결과에서는 90%분위의 고임금에서 가장 큰 성별 임금격차가 나타났다. 보다 구체적으로 가족 특성변수를 포함할 경우 10%, 30% 등의 중하 임금수준에서는 임금격차가 줄어드는 반면, 50%, 70% 및 90%의 고임금 수준으로 갈수록 임금격차가 확대되는 모습을 확인할 수 있다. 따라서 배우자의 취업상태, 자녀유무 등의 가족 특성변수가 중상위 계층의 확대된 성별 임금격차를 상당 부분 설명함을 알 수 있다.

모형2에서 기업특성변수를 포함한 모형3의 분석결과를 살펴보면, OLS 분석결과 여성이 남성에 비해 약 6.95%p의 임금을 적게 받는 것으로 나타났다. 분위별 회귀분석 결과에서는 10% 분위의 저임금 분위에서 가장 큰 성별 임금격차를 나타내고 있는 것으로 나타났고, 이러한 성별 임금격차의 수준은 50% 분위에서 하락하다가, 이후 70 및 90% 분위에서는 오히려 여성이 남성에 비해 임금프리미엄이 약 5.9~8.35p 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과의 원인은 고임금 분위에서 여성의 표본수가 다른 데이터와 비교하여 상대적으로 많은 본 연구에서 사용한 데이터의 특성에서 기인한 것으로 추측된다. 또한 이상의 분석 결과 모형내에 포함한 독립변수의 범위에 따라 임금분위별로 관리자의 임금격차는 확대 및 축소되는 모습이 반복되는 것을 확인할 수 있다. 한편, 7차 데이터를 활용하여 분석한 결과 계수값의 크기 차이는 있긴 하지만 방향성이나 유의성에서 크게 다르지 않는 모습을 보이는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과를 요약하면, 관리자의 성별 임금격차는 개인특성변수, 가족특성변수, 기업특성변수가 복합적으로 작용하고 있으며, 설명변수가 추가될수록 관리자의 성별 임금격차 수준이 작아지고 있는 것으로 나타났다. 또한 이러한 격차의 수준은 임금분위에 따라 상이하게 작용하는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 2〉 관리자의 성별 임금격차: 분위회귀분석 결과

3차년도(2010년)					
OLS	10%	30%	50%	70%	90%
모형1: 개인특성변수					
-0.103***	-0.128***	-0.301***	-0.086***	-0.084***	-0.081**
모형2: 모형1+가족특성변수					
-0.097***	-0.123	-0.103***	-0.276***	-0.265***	-0.376***
모형3: 모형2+기업특성변수					
-0.069***	-0.120***	-0.032	-0.059***	0.059***	0.083***
7차년도(2018년)					
모형1: 개인특성변수					
-0.100***	-0.247***	-0.104***	-0.074***	-0.010	0.061*
모형2: 모형1+가족특성변수					
-0.078***	-0.204***	-0.081***	-0.057**	-0.014	0.061*
모형3: 모형2+기업특성변수					
-0.175***	-0.291***	-0.158***	-0.133***	-0.107***	-0.087***

주: 1. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

2. 개인특성변수는 성별, 나이, (나이)², 근속기간, (근속기간)², 학력, 근로시간, 업무분야 등을, 가족특성변수는 자녀유무, 결혼여부, 배우자의 취업상태 등을, 기업특성변수는 기업소재지, 기업규모, 산업분류, 소속 기업의 정규직 여성비율 등을 나타냄.

3. 기업특성변수까지 추가한 모형의 보다 자세한 분석 결과는 부록의 〈부표 2〉 및 〈부표 3〉에 제시하였음.

자료: 한국여성정책연구원, 『여성관리자패널조사(3차년도, 2010년)』, 『여성관리자패널조사(7차년도, 2018년)』.

2. 가상적 상황(counterfactual) 분해 분석 결과

본 절에서는 가상적 상황 분해(counterfactual decomposition) 방법으로 추정된 임금격차 결과를 제시한다. <표 3> 및 <표 4>에서는 앞 절 분위회귀분석 결과와 마찬가지로 10%, 30%, 50%, 70%, 90% 임금분위에서 각각 추정된 결과를 제시하고 있으며, 또한 각 분위별 ‘총 격차(total difference)’, ‘생산성 차이로 설명되는 격차(explained gap)’, ‘생산성 차이로 설명되지 않는 차별(unexplained gap)’을 나타내고 있다. 앞의 분석모형에서 설명한 바와 같이 본 절의 분석결과는 남성의 임금결정이 여성의 임금함수와 같다고 가정하고 가상적 상황(counterfactual) 임금분포를 생성한 후, 임금분포 각 분위에서 관리자의 성별 임금격차를 추정하기 때문에 기존 연구에서 주로 사용되어 온 Oaxaca-Blinder 분해분석과는 차별성을 가진다⁸⁾. 만일 주어진 임금분위에서 관찰되는 성별 격차에 비해 가상적 상황 분해 분석방법으로 추정한 성별 임금격차가 매우 낮다면, 성별 임금격차가 임금결정과정 혹은 차별적 요소에 의한 것이라기 보다는 남녀 관리자의 자원차이, 혹은 개인특성 차이에 기인하는 비중이 크다고 판단할 수 있다.

3차 데이터를 이용하여 분석한 모형의 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 개인특성변수만을 포함한 모형1의 분석결과를 살펴보면, 분위회귀분석 결과에서 나타난 임금격차 약 8.1~30.15p 보다 작은 3.7~5.6%p 수준의 임금격차가 나타나고 있음을 알 수 있다. 분포 전반적으로 볼 때 하위임금 층에서 성별 임금격차가 크고, 상위임금 층으로 갈수록 성별 임금격차가 감소하고 있음을 알 수 있다. 총 임금격차 수준을 요인별로 분해하여 살펴보면, 임금격차 중 설명 가능한 부분은 임금격차를 완화하는 방향으로 작용한 반면, 설명하지 않는 부분은 임금격차를 악화시키는 방향으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 즉, 관리자 그룹의 성별 임금격차는 개인의 생산성에 의한 것이라기 보다는 보이지 않는 차별에 의한 것이라는 해석이 가능할 것이다. 이러한 경향은 상위임금분위로 갈수록 개인의 능력은 임금격차를 완화시키는 방향으로 작용

8) 본 연구에서는 또한 Oaxaca-Blinder 분해 분석방법론을 적용하여 관리자의 직급별 성별 임금격차를 분석하였다. 분석결과를 간단히 살펴보면, 대리 및 과장 직급에서는 남성이 여성보다 높은 임금을 받는 것으로 나타났고, 차장 및 부장 직급에서는 여성이 남성보다 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한, 이러한 총 격차 중 설명되는 격차는 임금격차를 완화시키는 방향으로 작용한 반면, 설명되지 않는 차별 부분이 임금격차를 심화시키는 방향으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다. 보다 자세한 분석결과는 <부표 3> 및 <부표 4>에 제시되어 있다.

하고 있고, 보이지 않는 특성은 임금격차를 심화시키는 방향으로 작용하고 있는 것을 확인할 수 있다.

다음으로 모형1에서 가족특성변수를 추가한 모형2의 분석결과를 살펴보면, 분위회귀분석 결과에서 나타난 임금격차 약 10.3~37.6%p 보다 작은 4.0~5.3%p 수준의 임금격차가 나타나고 있음을 알 수 있다. 분포 전반적으로 볼 때 상위 임금계층보다는 하위 임금계층에서 보다 큰 수준의 임금격차가 발생하고 있는 것으로 나타났으나, 차이는 크지 않는 것을 알 수 있다. 모형2에서도 모형1과 마찬가지로 총 성별 임금격차 중 생산성 차이로 설명 가능한 부분은 성별 임금격차를 완화시키는 방향으로 작용한 반면, 설명 가능하지 않는 차별 부분이 성별 임금격차를 심화시키는 방향으로 작용한 것을 확인할 수 있다. 이러한 생산성 차이로 설명 가능하지 않는 차별 부분은 50~70% 분위에서 가장 크게 작용하고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 모형2에서 기업특성변수를 추가한 모형3의 분석결과를 살펴보면, 분위회귀분석 결과에서 나타난 임금격차 약 3.2~12.0% 보다 작은 5.2~6.6% 수준의 임금격차가 나타나고 있음을 알 수 있다. 분포 전반적으로 볼 때 상위 임금계층보다는 하위 임금계층에서 보다 큰 수준의 성별 임금격차가 발생하고 있는 것으로 나타났다. 또한 앞의 모형1 및 모형2와 마찬가지로 설명 가능한 격차 부분은 관리자의 성별 임금격차를 완화하는 방향으로 작용한 반면, 설명 가능하지 않는 차별 부분이 관리자의 임금격차를 심화시키고 있음을 확인할 수 있었다. 한편, 7차 데이터를 활용하여 분석한 결과 계수값의 크기 차이는 있긴 하지만 방향성이나 유의성에서 크게 다르지 않는 모습을 보이는 것으로 나타났다. 즉, 시간이 지났지만 관리자의 성별 임금격차는 해결되기 보다는 여전히 지속되는 모습을 나타내고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3〉 가상적 상황(counterfactual) 방법으로 추정된 임금격차(3차 데이터, 2010년)

	10%	30%	50%	70%	90%
모형1: 개인특성변수					
Total difference	-0.056 [0.066]	-0.053 [0.040]	-0.049** [0.021]	-0.040*** [0.013]	-0.037 [0.036]
Explained	0.095*** [0.056]	0.135*** [0.031]	0.140*** [0.033]	0.165*** [0.044]	0.162*** [0.036]
Unexplained	-0.151** [0.015]	-0.189*** [0.013]	-0.189*** [0.014]	-0.205*** [0.015]	-0.199*** [0.021]
모형2: 가족특성변수추가					
Total difference	-0.053*** [0.014]	-0.053*** [0.011]	-0.040*** [0.011]	-0.045*** [0.013]	-0.050*** [0.017]
Explained	0.082*** [0.041]	0.095*** [0.036]	0.114*** [0.032]	0.113*** [0.035]	0.091*** [0.037]
Unexplained	-0.135*** [0.018]	-0.148*** [0.015]	-0.154*** [0.014]	-0.158*** [0.015]	-0.141*** [0.016]
모형3: 기업특성변수추가					
Total difference	-0.066*** [0.015]	-0.063*** [0.014]	-0.054*** [0.013]	-0.052*** [0.014]	-0.058*** [0.021]
Explained	0.074*** [0.060]	0.090*** [0.036]	0.102*** [0.030]	0.104*** [0.029]	0.078*** [0.031]
Unexplained	-0.140*** [0.018]	-0.154*** [0.015]	-0.156*** [0.015]	-0.156*** [0.016]	-0.136*** [0.021]

주: 1. *** / ** / * 은 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.
2. 개인특성변수는 성별, 나이, (나이)², 근속기간, (근속기간)², 학력, 근로시간, 업무분야 등을, 가족특성변수는 자녀유무, 결혼여부, 배우자의 취업상태 등을, 기업특성변수는 기업규모, 산업분류, 소속 기업의 정규직 여공직 비율 등을 나타냄.
3. [] 안은 bootstrapping 방법으로 계산한 표준오차를 나타냄.
자료: 한국여성정책연구원, 「여성관리자패널조사(3차년도, 2010년)」.

〈표 4〉 가상적 상황(counterfactual) 방법으로 추정된 임금격차(7차 데이터, 2018년)

	10%	30%	50%	70%	90%
모형1: 개인특성변수					
Total difference	-0.063** [0.029]	-0.135*** [0.012]	-0.152*** [0.010]	-0.151*** [0.010]	-0.107*** [0.013]
Explained	0.131*** [0.017]	0.057*** [0.014]	0.030** [0.014]	0.022 [0.015]	0.052*** [0.014]
Unexplained	-0.194*** [0.037]	-0.193*** [0.036]	-0.183*** [0.036]	-0.173*** [0.037]	-0.160*** [0.051]
모형2: 가족특성변수추가					
Total difference	-0.067*** [0.023]	-0.130*** [0.012]	-0.151*** [0.012]	-0.149*** [0.010]	-0.110*** [0.011]
Explained	0.093*** [0.018]	0.033** [0.014]	0.007*** [0.015]	0.001 [0.016]	0.021 [0.019]
Unexplained	-0.161*** [0.037]	-0.164*** [0.033]	-0.158*** [0.032]	-0.147*** [0.033]	-0.131*** [0.046]
모형3: 기업특성변수추가					
Total difference	-0.058** [0.029]	-0.105*** [0.016]	-0.124*** [0.016]	-0.128*** [0.014]	-0.083*** [0.016]
Explained	0.104*** [0.020]	0.077*** [0.015]	0.062*** [0.017]	0.055*** [0.019]	0.075*** [0.020]
Unexplained	-0.162*** [0.056]	-0.183*** [0.039]	-0.186*** [0.034]	-0.183*** [0.036]	-0.159*** [0.048]

주: 1. *** / ** / * 은 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

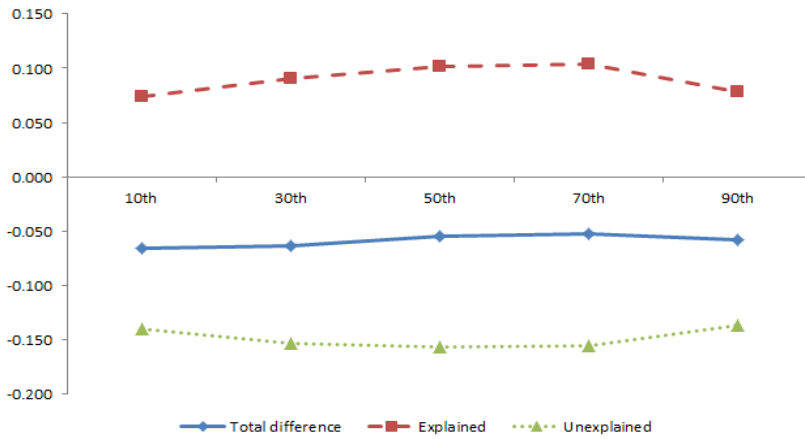
2. 개인특성변수는 성별, 나이, (나이)², 근속기간, (근속기간)², 학력, 근로시간, 업무분야 등을, 가족특성변수는 자녀유무, 결혼여부, 배우자의 취업상태 등을, 기업특성변수는 기업규모, 산업분류, 소속 기업의 정규직 여성비율 등을 나타냄.

3. [] 안은 bootstrapping 방법으로 계산한 표준오차를 나타냄.

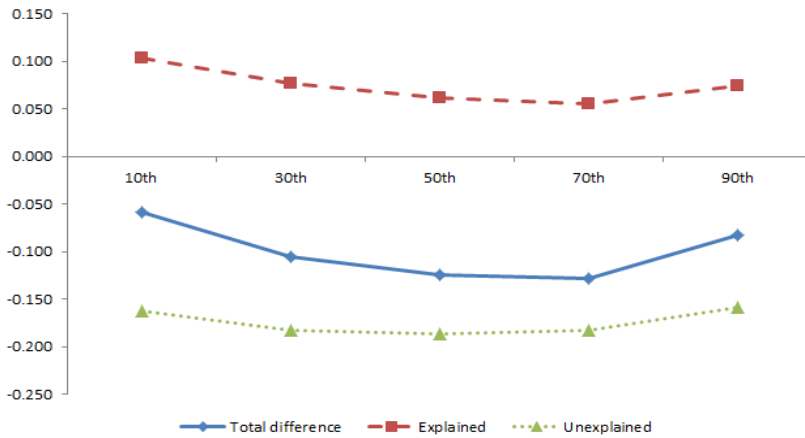
자료: 한국여성정책연구원 「여성관리자패널조사(7차년도, 2018년)」.

이상의 가상적 상황 분해 분석결과를 요약하면, 앞의 분위회귀분석 결과와 달리 남성 관리자가 자신의 인적특성은 그대로 유지하되 노동시장에서 여성과 같은 임금결정과정을 가진다면 각 분위별 임금격차는 크지 않는 것을 확인할 수 있다. 또한 관리자의 성별 임금격차의 특징은 [그림 3]을 통해 보다 쉽게 확인할 수 있다. 즉, 관리자의 성별 임금격차는 모든 분위에서 여성관리자가 남성관리자에 비해 보다 적은 임금을 받는 것으로 나타났으나, 이러한 격차가 발생하는 원인은 ‘생산성 차이로 설명되지 않는 차별(unexplained discrimination)’이라는 요소가 크게 작용해서 나타난 결과임을 알 수 있다. 즉, 본 연구의 분석결과를 통해 동일한 기업내에서 여성이 관리자로 승진하기 위해서는 남성보다 우수한 개인적인 능력을 발휘해야 함을 추론할 수 있다. 이러한 사실에도 불구하고 성별 임금격차가 발생하는 것은 생산성으로 설명하지 못하는 차별이 상당 부분 존재하고 있음을 시사하는 것이다⁹⁾.

9) 『여성관리자패널조사』 2차 데이터를 이용하여 Oaxaca-Blinder 분해 분석을 적용하여 관리자의 성별 임금격차를 실증한 김영옥(2010)에도 이와 유사한 결과가 나타나고 있다. 즉, 학력, 근속기간, 근로시간, 사업장 훈련 참가율 등 인적자본변수의 값에서 남녀 관리자 간의 차이는 크지 않았고, 오히려 몇몇 변수에서는 여성의 수익률이 남성의 수익률보다 높은 것으로 나타나, 생산성으로 설명되지 않은 차별적인 요소가 성별 임금격차를 발생시키고 있음을 분석결과로 제시하고 있다.



3차년도(2010년)



7차년도(2018년)

주: 본 그래프는 <표 4> 및 <표 5>의 가상적 상황 분해 분석 결과의 모형3을 기준으로 나타낸 것임.
 자료: 한국여성정책연구원, 『여성관리자패널조사(3차년도, 2010년)』, 『여성관리자패널조사(7차년도, 2018년)』.

[그림 3] 관리자의 성별 임금격차 가상적 상황(counterfactual) 분해 결과

VI. 결론 및 시사점

성별 임금격차와 관련된 연구는 전통적으로 노동경제학에서 중요하게 다루어져 왔으며, 그간 다양한 분석 방법론을 적용하여 해외는 물론 국내에서도 많은 연구가 축적되어져 왔다. 또한 이러한 성별 임금격차 관련 연구는 여성의 경제활동참여 확대에 의해 시간이 지날수록 연구할 가치가 있는 중요한 주제이다. 그동안 성별 임금격차의 실증분석은 전체 임금근로자를 대상으로 분석이 진행되어져 왔다. 해외의 경우 국내와 차별적으로 개인 및 기업데이터를 매칭하여 분석데이터를 구축한 후, 전체 임금근로자가 아닌 관리자 집단 혹은 기업 CEO의 성별 임금격차 연구를 최근에 진행하고 있는 추세이다. 이러한 실증연구가 가능하기 위해서는 개별 관리자 및 관리자가 소속되어 있는 기업의 정보가 포함된 데이터의 존재는 필수적인 사항이다. 이에 본 연구는 국내에서는 유일하게 관리자 집단을 조사한 한국여성정책연구원의 『여성관리자패널조사』 3차(2010년) 데이터 및 7차(2018년) 데이터를 이용하여 한국의 노동시장에서 여성 및 남성관리자의 임금격차가 존재하는지, 존재한다면 어떠한 원인에 의해 발생하는지를 분위회귀(quantile regression)분석 및 가상적 상황 분해(counterfactual decomposition) 분석 기법을 적용하여 실증하였다. 본 연구의 주요 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 여성관리자의 임금분포는 남성관리자에 비해 상대적으로 좌측에 위치하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 저임금 수준에서는 여성의 비중이 높은 것으로 나타났고, 중임금 분위에서는 여성의 비중이 남성보다 낮은 것으로 나타났으며, 고임금 분위로 갈수록 성별 비중 격차가 거의 없는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 다른 데이터를 이용하여 분석한 기존 연구결과와 비교해보면 격차 수준이 조금 완화된 모습을 보이고 있는 것이 특징이다. 이와 같은 결과의 원인은 본 데이터에서 여성관리자의 비중이 남성관리자의 비중에 비해 상대적으로 많은 것에 있는 듯하다.

둘째, 임금분위별 성별 임금격차를 확인하기 위해 분위회귀분석을 실시한 결과 임금 분위별로 성별 임금격차는 상이한 양상을 나타내었다. 보다 구체적으로 10%의 저임금 분위에서는 여성관리자가 남성관리자에 비해 약 12.0%, 50%의 중임금 분위에서는 약 5.9%p의 임금을 적게 받는 것으로 나타났고, 70 및 90%의 고임금 분위에서는 여성관리자가 남성관리자에 비해 약 5.9~8.3%p의 임금을 많이 받는 것으로 나타났다.

셋째, 각 분위별 성별 임금격차가 어떠한 요인에 의해 발생하는지 확인하기

위해 가상적상황분해(counterfactual decomposition) 분석을 실시한 결과 관리자의 성별 임금격차는 모든 분위에서 여성관리자가 남성관리자에 비해 보다 적은 임금을 받는 것으로 나타났으나, 이러한 격차가 발생하는 원인은 ‘설명되지 않는 차별 (unexplained discrimination)’이라는 요소가 크게 작용해서 나타난 결과임을 알 수 있다. 즉, 본 연구의 분석결과를 통해 동일한 기업내에서 여성이 관리자로 승진하기 위해서는 남성보다 우수한 개인적인 능력을 발휘해야 함을 추론할 수 있다. 이러한 사실에도 불구하고 성별 임금격차가 발생하는 것은 생산성으로 설명하지 못하는 차별이 상당 부분 존재하고 있는 것을 시사하는 것이다.

본 논문의 실증분석 결과 관리자의 성별 임금격차는 상당 부분 존재하는 것으로 나타났고, 이러한 격차의 설명 가능한(explained) 부분은 성별 임금격차를 완화하는 방향으로 나타난 반면, 설명 가능하지 않는(unexplained) 차별로 인해 성별 임금격차를 발생 및 심화시키고 있음을 알 수 있었다. 이와 같은 실증분석 결과에도 불구하고 본 연구에서는 다음과 같은 한계점 및 시사점이 존재한다. 본 연구의 분석대상은 우리나라 노동시장에 존재하는 전체 기업, 그 기업에 소속되어 있는 전체 관리자가 아니라 특정 기업 규모 및 특정 산업에 등에 한정되어 있어 분석 결과를 해석하는데 있어서 주의가 필요하다. 실제 본 연구의 분석대상은 경제활동인구조사 및 한국노동패널 등과 같은 다른 조사 데이터에 비해 여성(관리자)가 남성(관리자)에 비해 많은 표본수가 포함되어 있다. 그러나 이러한 점이 여성관리자패널조사의 표본선택편의(sample selection bias)의 문제로 해석하기 보다는 관리자 그룹을 조사하기 힘든 현실적인 문제를 고려하여 데이터의 특수성으로 해석하는 것이 맞다고 판단된다. 또한 데이터의 특수성과는 별개로 보다 다양한 계량기법을 활용하여 관리자의 성별 임금격차를 다양한 측면에서 분석할 필요가 있을 것이다.

한편 본 연구에서는 3차(2010년) 및 7차(2018년) 데이터를 활용하여 관리자 그룹의 성별 임금격차를 실증하였다. 분석 결과 2008년 이후 상당한 시간이 흘렀음에도 불구하고 성별 임금격차는 상당부분 유지되는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 이러한 임금격차의 상당부분은 개인의 특성으로 설명되지 못한 차별로 나타나는 것 또한 확인할 수 있었다. 이와 같은 차별을 완화하기 위한 기업 및 국가 차원의 제도적 보완이 필요함을 시사한다.

참고문헌

- 김영옥(2010). “남녀관리자의 임금 격차 분석”. 여성경제연구. 제7권 제2호. 1-24. 한국여성경제학회.
- 김종숙·이택면·양인숙·김난주·강석훈·민현주(2010). 2010년 여성인력패널조사: 여성관리자패널조사. 서울: 한국여성정책연구원.
- 안테현(2012). “임금분포에 따른 한국의 성별 임금격차 분석”. 응용경제. 제14권 제1호. 127-149. 한국응용경제학회.
- 오은진·김난주·이승현·홍지현·이서현·노우리·이기재(2019). 2019년 여성관리자 패널조사. 서울: 한국여성정책연구원.
- 정진화(2007). “한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화: 혼인상태 및 직종특성 별 비교”. 노동경제논집. 제30권 제2호. 33-60. 한국노동경제학회.
- 정한나·이태(2011). “한국에는 Glass Ceiling 효과가 존재하는가?: 노동조합과 분위별 성별 임금격차 분석을 중심으로”. 산업관계연구. 제21권 제1호. 153-183. 한국고용노사관계학회.
- 조우현(1998). 노동경제학. 서울: 법문사.
- 홍지현·김태홍·김난주·이서현·전병유·박지혜·박미연(2018). 2018년 여성관리자 패널조사. 서울: 한국여성정책연구원.
- 황성수(2018). “직급 정보를 활용하여 ‘차이’와 ‘차별’로 나누어 본 성별 임금격차”. KRIVET Issue Brief, 150호. 한국직업능력개발원.
- Bell, L. A.(2005). Women-led firms and the gender gap in top executive jobs. *IZA Discussion Paper*, 1689, 1-40, Institute for the Study of Labor.
- Bertrand, M. & Hallock, K. F.(2001). The gender gap in top corporate jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 3-21.
- Bugeja, M., Matolcsy, Z. P. & Spiropoulos, H.(2012). Is there a gender gap in CEO compensation?. *Journal of Corporate Finance*, 18, 849-859.
- Cho, J., Lee, T. & Jung, H.(2014). Glass ceiling in a stratified labor market: evidence from Korea. *Journal of the Japanese and International Economies*, 32, 56-70.
- Cho, J. & Lee, J.(2015), Persistence of the gender gap and low employment of female workers in a stratified labor market:

- evidence from South Korea. *Sustainability*, 7, 12425-12451.
- Gayle, G. L, Golan, L. & Miller, R. A.(2012). Gender differences in executive compensation and job mobility. *Journal of Labor Economics*, 30(4), 829-871.
- Geiler, P. & Renneboog, L.(2015). Are female top managers really paid less?. *Journal of Corporate Finance*, 35, 345-369.
- Machado, J. A. F. & Mata, J.(2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20, 445-465.
- Melly, B.(2005). Decomposition of differences in distribution using quantile regression. *Labour Economics*, 12(4), 577-590.
- OECD(2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*, Paris: OECD Publishing.
- Skalpe, O.(2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry: evidence from Norway. *Tourism Management*, 28, 845-856.
- Smith, N., Smith, V. & Verne, M.(2011a). The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark: glass ceiling, sticky floors or both?. *International Journal of Manpower*, 32(2), 156-177.
- _____(2011b). Why are so few females promoted into CEO and vice-president positions?: Danish empirical evidence 1997-2007. *IZA Discussion Paper*, 5961, 1-46, Institute for the Study of Labor.

부록

〈부표 1〉 분위별 회귀분석 결과(3차년도, 2010년)

	OLS	10%	30%	50%	70%	90%
여성=1	-0.069***	-0.120***	-0.032	-0.059***	0.059***	0.083***
나이	0.031***	0.021***	0.022***	0.034***	0.034***	0.036***
(나이) ²	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***
전문대졸	0.073***	0.083**	0.090***	0.076***	0.141***	0.163***
대졸	0.153***	0.178***	0.186***	0.168***	0.142***	0.085**
대졸이상	0.251***	0.252***	0.233***	0.244***	0.123***	0.102**
근속기간	0.001***	0.001*	-0.002***	0.001***	0.000	0.001***
(근속기간) ²	-0.000***	-0.000*	0.000***	-0.000**	0.000	-0.000***
자녀유무	0.040**	0.060	0.049**	0.043**	-0.072***	0.0500
배우자 취업상태	-0.021	-0.036	-0.161***	-0.023	-0.196***	-0.081**
결혼여부	0.013	0.031	0.249***	0.024	0.263***	0.094**
근로시간	0.003***	0.003	-0.003***	0.003***	0.002***	0.007***
100-299	-0.137***	-0.122***	-0.052**	-0.159***	-0.348***	-0.129***
300-999	-0.027	-0.028	0.042*	-0.061***	-0.142***	0.021
1,000-1,999	-0.021	-0.026	0.032	-0.037	-0.135***	0.002
제조업	0.061**	0.138**	-0.125***	0.084**	0.258***	0.000
도소매업	0.157***	0.217***	0.016	0.186***	0.331***	0.002
금융업	0.364***	0.392***	0.157***	0.393***	0.432***	0.316***
사업서비스업	0.115***	0.159**	-0.047	0.140***	0.319***	0.007
정규직 여성비율	-0.123***	-0.077	0.030	-0.116***	-0.033	0.046
상수항	4.316***	4.321***	4.913***	4.174***	4.224***	4.106***

주: 1. *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

2. 기업소재지, 업무분야(20개 범주)는 분석에 포함하였으나, 표에서는 생략하였음.

자료: 한국여성정책연구원, 『여성관리자패널조사(3차년도, 2010년)』.

〈부표 2〉 분위별 회귀분석 결과(7차년도, 2018년)

	OLS	10%	30%	50%	70%	90%
여성=1	-0.175***	-0.291***	-0.158***	-0.133***	-0.107***	-0.087***
나이	0.056***	0.036	0.051***	0.053***	0.070***	0.064***
(나이) ²	-0.001***	-0.000	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.001***
전문대졸	0.013	0.100	0.023	0.015	0.031	0.024
대졸	0.179***	0.218***	0.194***	0.190***	0.183***	0.173***
대졸이상	0.257***	0.351***	0.277***	0.275***	0.259***	0.217***
근속기간	0.001***	0.003***	0.002***	0.001***	0.001*	0.001
(근속기간) ²	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000
자녀유무	0.031	-0.009	0.041	0.041*	0.061**	0.033
배우자 취업상태	-0.062**	-0.049	-0.066*	-0.061**	-0.049	-0.032
결혼여부	0.124***	0.172***	0.121***	0.089**	0.075**	0.071*
근로시간	0.004***	0.006***	0.005***	0.004***	0.003**	0.004***
1-99 ¹⁰⁾	-0.058	-0.125	-0.077	-0.123**	-0.120**	-0.026
100-299	-0.101***	-0.091*	-0.063*	-0.086***	-0.120***	-0.095***
300-999	-0.026	-0.033	0.024	0.002	-0.078**	-0.059*
1,000-1,999	0.069*	0.126*	0.080*	0.028	-0.014	-0.021
제조업	0.051*	0.098*	0.065*	0.017	0.019	0.015
도소매업	-0.036	0.020	-0.056	-0.130***	-0.109**	0.002
금융업	0.247***	0.132**	0.236***	0.243***	0.346***	0.332***
사업서비스업	0.068***	0.089*	0.123***	0.064**	0.038	0.017
정규직 여성비율	0.294	0.323	0.106	0.159	0.382*	0.485**
상수항	4.003***	3.974***	3.876***	4.020***	3.878***	4.096***

주: 1. *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

2. 기업소재지, 업무분야(20개 범주)는 분석에 포함하였으나, 표에서는 생략하였음.

자료: 한국여성정책연구원, 『여성관리자패널조사(7차년도, 2018년)』.

10) 여성관리자패널조사는 최초 100인 이상 기업을 대상으로 조사가 진행되었으나, 1-99인 이 분석에 포함된 이유는 시간이 지날수록 이직 및 퇴직으로 인해 기업 규모가 변동되어서 발생한 것이다(한국여성정책연구원, 2018).

〈부표 3〉 직급별 성별 임금격차 분해분석 결과(3차년도, 2010년)

	대리	과장	차장	부장
Prediction(Inwage ^{Male})	5.6461	5.8196	5.9869	6.1137
Prediction(Inwage ^{Female})	5.6292	5.7922	5.9998	6.1880
Total difference	0.0169	0.0274	-0.0130	-0.0743
Explained	-0.0921	-0.0602	-0.0545	-0.1582
나이	0.0003	0.0000	0.0006	0.0344
전문대졸	0.0265	0.0394	0.0274	0.0393
대졸	-0.0549	-0.0523	-0.0602	-0.0747
대졸이상	-0.0106	-0.0215	-0.0331	-0.1055
근속기간	-0.0453	-0.0065	-0.0078	-0.0001
자녀유무	0.0014	0.0040	0.0302	0.0042
배우자 취업상태	0.0115	-0.0007	0.0235	0.0107
결혼여부	0.0009	-0.0023	0.0060	0.0124
근로시간	0.0006	-0.0026	-0.0014	-0.0058
100-299	-0.0033	0.0019	-0.0071	-0.0004
300-999	-0.0001	-0.0006	0.0039	0.0045
1,000-1,999	0.0012	0.0010	0.0021	-0.0004
제조업	0.0081	0.0168	-0.0084	0.0070
도소매업	-0.0019	-0.0050	0.0013	0.0012
금융업	-0.0303	-0.0437	-0.0532	-0.0273
사업서비스업	-0.0009	-0.0070	-0.0031	-0.0455
정규직 여성비율	0.0049	0.0191	0.0246	-0.0124
Unexplained	0.1090	0.0876	0.0415	0.0840
나이	-0.0022	0.0010	-0.2034	0.7186
전문대졸	-0.0081	0.0420	0.0305	-0.0215
대졸	0.0029	0.0277	0.0597	-0.0316
대졸이상	-0.0016	0.0032	0.0079	-0.0219
근속기간	0.0594	-0.0350	0.0632	0.0288
자녀유무	0.0190	0.1138	0.0777	-0.0487
배우자 취업상태	0.0396	0.0651	-0.0543	-0.0476
결혼여부	-0.0676	-0.1578	0.0861	0.1717
근로시간	-0.0224	0.1766	0.1429	0.1170
100-299	-0.0003	0.0101	0.0326	-0.0228
300-999	0.0077	0.0034	0.0092	-0.0515
1,000-1,999	0.0058	0.0089	0.0066	-0.0064
제조업	-0.0081	0.0263	-0.0182	0.1101
도소매업	-0.0063	0.0037	-0.0116	0.0321
금융업	0.0279	0.0123	0.0120	0.0585
사업서비스업	-0.0020	0.0136	-0.0077	0.1310
정규직 여성비율	-0.0109	0.0897	0.0221	0.0117
상수항	0.0762	-0.3171	-0.2136	-1.0435

주: 1. 분위별 회귀분석 및 가상적 상황 분해 분석 결과 달리, 본 분석결과는 실증분석 상의 차이로 인해 (+) 부호의 경우 남성이 여성보다 임금을 많이 받는 것을 나타내고, (-) 부호의 경우 여성이 남성보다 임금을 많이 받는 것을 나타냄. 즉, 대리 및 과장 직급의 경우 남성이 여성보다 높은 임금을 받는 것으로 해석할 수 있고, 이에 반해 차장 및 부장 직급의 경우 여성이 남성보다 높은 임금을 받는 것으로 해석할 수 있음.

2. 기업소재지, 업무분야(20개 범주)는 분석에 포함하였으나, 표에서는 생략하였음.

자료: 한국여성정책연구원, 『여성관리자패널조사(3차년도, 2010년)』.

〈부표 4〉 직급별 성별 임금격차 분해분석 결과(7차년도, 2018년)

	대리	과장	차장	부장
Prediction(Inwage ^{Male})	5.7464	5.9963	6.1069	6.3391
Prediction(Inwage ^{Female})	5.8880	5.9120	6.1633	6.1585
Total difference	-0.1416	0.0842	-0.0564	0.1806
Explained	-0.3291	-0.17372	-0.15013	0.035296
나이	-0.0513	-0.0001	-0.0051	0.0208
전문대졸	-0.0134	0.0071	0.0000	-0.0001
대졸	0.0422	0.0231	-0.0009	-0.0028
대졸이상	-0.0062	0.0333	0.0107	0.0230
근속기간	-0.2342	-0.1189	-0.0220	-0.0039
자녀유무	-0.0008	0.0019	-0.0005	0.0019
배우자 취업상태	0.0036	0.0288	0.0084	-0.0047
결혼여부	-0.0180	0.0178	0.0103	-0.0111
근로시간	-0.0322	-0.0645	-0.0242	0.0019
1-99	0.0082	0.0019	0.0113	0.0035
100-299	-0.0122	-0.0225	-0.0609	-0.0257
300-999	0.0014	-0.0038	0.0027	-0.0031
1,000-1,999	-0.0107	-0.0246	-0.0088	0.0019
제조업	-0.0024	-0.0056	0.0015	0.0111
도소매업	-0.0003	-0.0147	-0.0107	-0.0003
금융업	-0.0105	-0.0332	-0.0581	0.0168
사업서비스업	0.0046	-0.0001	-0.0039	0.0006
정규직 여성비율	0.0030	0.0005	0.0001	0.0056
Unexplained	0.1875	0.2580	0.0937	0.1453
나이	0.4363	0.9377	-0.2817	-0.8243
전문대졸	0.0494	0.0077	-0.0060	-0.0236
대졸	0.1956	0.0611	0.0844	-0.2074
대졸이상	0.0396	-0.0126	0.0867	-0.1628
근속기간	-0.0708	-0.1233	0.1035	0.4233
자녀유무	-0.0676	-0.0090	-0.0795	0.0393
배우자 취업상태	-0.1636	0.0649	-0.1121	-0.2386
결혼여부	0.2238	-0.1071	0.1509	0.1588
근로시간	-0.1385	-0.0066	-0.2718	0.9428
100-299	-0.0038	-0.0057	0.0107	0.0124
300-999	-0.0938	-0.0844	0.0916	0.1646
1,000-1,999	-0.1154	-0.0793	0.0246	0.0594
제조업	-0.0493	-0.0108	0.0059	0.0056
도소매업	0.0022	-0.0544	-0.0298	-0.0202
금융업	-0.0002	-0.0160	-0.0058	0.0075
사업서비스업	0.0231	-0.0062	-0.0188	0.0114
정규직 여성비율	-0.0303	-0.0456	-0.0600	0.0383
상수항	0.0168	0.0127	0.0262	-0.0029

주: 1. 분위별 회귀분석 및 가상적 상황 분해 분석 결과 달리, 본 분석결과는 실증분석 상의 차이로 인해 (+) 부호의 경우 남성이 여성보다 임금을 많이 받는 것을 나타내고, (-) 부호의 경우 여성이 남성보다 임금을 많이 받는 것을 나타냄. 즉, 과장 및 부장 직급의 경우 남성이 여성보다 높은 임금을 받는 것으로 해석할 수 있고, 이에 반해 대리 및 차장 직급의 경우 여성이 남성보다 높은 임금을 받는 것으로 해석할 수 있음.

2. 기업소재지, 업무분야(20개 범주)는 분석에 포함하였으나, 표에서는 생략하였음.

자료: 한국여성정책연구원, 『여성관리자패널조사(7차년도, 2018년)』.

Abstract

Is There a Gender Wage Gap of Manager in Korea?

Jaeseong Lee*·Wonyoung Baek**

This study demonstrated using data from the 2010 & 2018 Korean Women Manager Panel whether there is a gender wage gap in managers in the Korean labor market, and the determinants of it. We apply a counterfactual decomposition approach using quantile regression to the wage distribution of managerial workforce in Korea. We found that female managers receive a wage of about 5.2-6.6% less than male managers. It has been shown that the explained gap in the individual's productivity gap did not generate or mitigated the wage gap; whereas, the unexplained discrimination by the individual productivity gap caused or was deepening the wage gap. The results suggest that invisible discrimination still exists in the Korean labor market to a considerable extent, and that institutional mechanisms should be continuously developed to in a way that improves such discrimination.

Keywords : manager, gender wage gap, Korean Women Manager Panel, quantile regression, counterfactual decomposition

* Associate Research Fellow, Korea Employment Information Service

** Corresponding Author : Associate Research Fellow, Korea Research Institute for Vocational Education & Training