

여성 관리자의 일자리 이동이
임금 및 직장만족도에 미치는 영향

성효용 · 이경곤

여성 관리자의 일자리 이동이 임금 및 직장만족도에 미치는 영향

성효용* · 이경곤**

초 록

본 연구는 일자리 이동 유형에 미치는 요인과 일자리 이동이 개인의 임금과 직장만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 일자리 이동에 따라 동일 업무를 유지하는 경우에는, 이전 직장에서의 형성된 직장 경험이 현재 직장에서도 유효하지만, 업무의 내용이 일치하지 않을 경우에는 인적자본의 연속성이 사라진다고 가정하였다. 분석을 위해서 여성관리자패널 1차년도 자료가 사용되었다. 동일 업무 이동에 대한 프로빗 분석 결과에 따르면, 여성 관리자의 경우에는 이전 직장에서의 근속년수가 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 여성 관리자의 경우에는 이전 직장에서의 근무경험이 현 직장에서의 업무에 별다른 역할을 하지 못한다는 의미로 해석된다. 반면 결혼 및 자녀유무는 동일업무로의 이직확률을 낮추는 것으로 분석되었다. 다음으로 동일 업무 유지 여부에 따른 임금변화 분석결과에 따르면, 여성 관리자의 경우 동일 업무를 유지할 경우 그렇지 않은 여성보다 약 12% 임금수준이 높았다. 반면, 직장만족도에는 0.3점 정도 낮았다. 본 연구는 여성관리자의 경우에는 직장생활을 통한 인적자본 형성이 제한적으로 이루어지고 있으며, 같은 업무가 유지되더라도 직장환경이 여성에 우호적이지 않을 수 있음을 보였다. 따라서 여성고용정책은 직장유지를 통한 전문성 확보와 더불어 여성 친화적 직장문화 조성도 고려해야 할 것이다.

주제어 : 여성 관리자, 일자리 이동, 직장만족도

* 제1저자, 성신여자대학교 경제학과(hsung@sungshin.ac.kr)

** 교신저자, 단국대학교 경제학과(kyunggon@gmail.com)

I. 문제제기

최근 우리나라 노동시장의 변화 중의 하나는 경력직 일자리 이동이 두드러지게 나타난다는 점이다. 특히 1997년 외환위기 이후에는 평생직장 개념이 크게 약화되면서 근로자가 특정 직장에서 장기간 근무하기 보다는 생애주기를 고려하여 자신의 경력을 관리하는 경향이 나타나고 있다. 한국고용정보원의 ‘대졸자 직업이동 경로조사’를 분석한 김두순 외(2007)에 따르면 대졸 취업자의 취업 후 4년간 첫 직장 유지 비율이 40%에 불과하여, 청년층의 직장이동의 빈도수 역시 증가함을 보이고 있다. 이와 같이 일자리 이동은 더 이상 특정 연령대나 특정 집단에서만 주로 관찰되는 현상이 아니며, 노동시장에서 흔히 볼 수 있는 현상이다. 한편으로는 경력자를 선호하는 최근 기업의 채용환경의 변화 또한 근로자의 일자리 이동을 증가시키고 있다. 2008년 금융위기 이후 이런 경향은 더욱 가속화되고 있다(박상철 외, 2009).

일자리 이동(job turnover)은 기업을 중심으로 근로자가 기업에 들어오거나 기업에서 나가는 행위를 가리키며, 일자리 이동은 직장의 이동과 더불어 직업의 이동(occupational mobility)을 초래할 수 있다. 즉 근로자가 소속되어 있는 직장은 변경되더라도 이전 직장에서의 동일한 업무를 수행할 수 있으며, 또는 전혀 다른 종류의 일을 수행할 수도 있을 것이다. 2007년 한국고용정보원의 워크넷 구직자 DB를 분석한 결과 구직자의 54.2%가 이전 직업과는 다른 직업을 원하는 것으로 조사된 점은, 실제로 일자리 이동이 직업이동을 수반하는 경우가 빈번할 수 있음을 나타낸다(박상철 외, 2009). 직업의 이동은 근로자가 그동안 수행한 직무 및 업무 등이 변경됨을 의미한다. 따라서 직업이동은 근로자의 축적된 인적자본인 직업능력을 활용할 수 있는 직업으로 이동할 수도 있지만, 기존의 직업능력을 활용할 수 없는 새로운 직업에 종사할 수 있다. 이런 의미에서 직업 이동은 기업의 내부노동시장에서 발생하는 직무순환 및 재배치 과정에서도 발생할 수 있지만, 일반적으로 직업 이동은 일자리 이동과 함께 발생하며, 직업의 이동은 업무의 변화를 야기한다고 할 수 있다. 이 연구에서는 내부노동시장에서 발생하는 직업이동을 제외하고, 일자리 이동에 따른 직업 및 업무이동을 다룬다.

한국노동패널조사(KLIPS)를 사용하여 베이비붐 세대의 생애직업이력을 분석한 황수경(2012)에 따르면, 근로자는 노동시장에 최초 참여한 이후에 생애 ‘커리어직장’¹⁾을 경험한다. 이후 퇴직 및 은퇴의 생애주기를 보이며, 이 과정에서 여러 차례의 일자리 이동을 경험한다. 인적자본이론에 따르면 합리적인 근로자는 자신의 생애소득을 극대화하기 위해 현재 직장에서의 경력이 자신에게 적합한지 고민한 후에 보다 적합한 경력을 찾아 일자리를 이동하며, 적절한 경력을 쌓게 되면 보다 나은 근로조건을 찾아 일자리를 이동한다. 따라서 일자리 이동이 근로자 자신에게 보다 적합한 일자리이거나 보다 나은 근로조건을 제공하는 일자리를 찾는 과정이라면, 빈번한 일자리 이동은 경쟁적 노동시장 내에서 개인의 효용을 극대화해주고 국민경제 내에서 인적자원의 경제적 효율성을 증대시킨다고 볼 수 있다. 그렇지만 현실적으로 일자리 이동이 반드시 이전 직장보다 나은 노동시장의 성과를 의미하지는 않을 것이다. 특히 여성의 경우에는 결혼과 출산으로 인해 인적자본의 축적이 중단될 위험성을 가지고 있다. 실제로 출산 후 노동시장으로부터 이탈한 이후에 예전보다 못한 일자리로 재취업하는 경우가 빈번히 목격된다. 따라서 취업을 지속하고 있는 여성의 일자리 이동이 보다 나은 일자리를 찾는 과정인지 또는 보다 열악한 일자리로의 이동인지에 대한 분석은 여성고용정책에 있어서 매우 중요하다.

이에 본 연구는 취업상태에 있으며 일자리 이동을 경험한 여성을 대상으로 이전 직장에서 현재 직장으로의 이동이 이전 직장에서 형성된 자신의 인적자본을 활용하는 일자리를 찾는 과정이었는지를 분석한다. 이를 위해 이전 직장에서의 업무가 현재 직장에서의 업무와 같다면, 이전 직장의 경력이 현재 직장에서도 활용된다고 가정하였다. 따라서 본 논문에서는 이직 시에 동일 업무 유지 여부를 인적자본의 연속성으로 간주하였다. 이러한 분석을 통해서 여성의 노동시장참여와 노동시장에서의 성과에 대한 보다 명확한 이해를 제공할 것으로 기대한다. 특히 여성관리자패널(Korean Women Manager Panel, KWMP)조사에서 활용 가능한 22개의 업무분야를 통해 일자리 이동에 따른 이직성과에 대해 설명하고자 한다. 이직의 성과는 임금수

1) ‘커리어 직장’이란 근로자가 한 직장에서 10년 이상 안정적으로 근무할 수 있을 때의 일자리를 의미한다.

준과 더불어 직장생활의 만족도를 고려하였는데, 이는 이직의 유인이 단순히 임금상승에만 있는 것이 아니라 근로환경 같은 임금 이외에 다른 요인이 작용할 수 있기 때문이다.

우리나라 여성의 대학진학률은 2009년을 기점으로 남성을 추월하여, 2013년에 74.5%로 남성의 67.4%보다 7.1%p가 높을 정도로 고학력 여성의 수는 지속적으로 증가하고 있다(교육부, 2014). 그렇지만 대졸 이상의 고학력 여성의 경제활동참가율은 2013년에 64.6%로 남성의 89.4%에 비해 낮은 편이며, 특히 임신 및 출산에 의한 경력단절 여성으로 추정되는 1,977천 명 중에서 58.6%가 고학력 여성으로 파악되고 있다(통계청, 2014). 이런 고학력 여성의 낮은 경제활동참가는 인적자원의 효율적 배분측면에서 우리나라 경제의 큰 손실이라고 할 수 있다. 고학력 여성의 낮은 노동공급은 다양한 사회경제적 측면에서 설명이 가능할 것이다. 이런 맥락에서 여성관리자패널은, 비록 일반 여성근로자에 비해 대상의 범위가 좁아지지만, 고학력 여성의 노동이동과 성과를 분석할 수 있다는 장점이 있다.

본 연구의 전반적인 구성은 다음과 같다 먼저 일자리 이동 유형에 미치는 요인을 분석한 후, 개인의 임금과 직장생활 만족도가 일자리 이동에 영향을 미치는가에 대해 분석한다. 이를 위해 2장에서는 일자리 이동과 관련한 선행 연구에 대해 살펴본다. 3장에서는 연구주제와 대상을 구체화시킨 후, 분석자료와 분석방법에 대해 설명한다. 또한 일자리 이동의 결정요인과 일자리 이동의 성과와 관련된 분석모형을 설정한다. 4장에서는 실증분석결과를 제시하고, 마지막 장에서는 연구결과를 요약하고 정책적 시사점을 제시한다.

Ⅱ. 일자리 이동에 대한 선행 연구

경력직 일자리 이동을 대상으로 한 이직성과에 대한 연구는 다양하게 진행된 반면, 직업 간 유사성을 고려한 연구는 제한된 범위에서 수행되었다. 기존의 연구에서 직업 간 유사성은 주로 산업과 직종을 바탕으로 산업간 그리고 직종 간 이동을 구분하여 측정되고 있다. 예를 들면 일자리 이동이

“동일 산업-동일 직종”으로 이동한 경우에는 직업 간 유사성이 상당히 큰 반면 “다른 산업-다른 직종”으로의 이동은 직업 간 유사성이 낮다고 볼 수 있다. 이병희 외(2005)에 따르면, 산업별 직업 간 이동을 동반하는 일자리 이동은 경력을 통해 형성된 인적자본이 크게 상실될 수 있으며, 이 경우에는 “동일 산업-동일 직종” 이동에 비해 임금 수준이 낮을 것으로 추론하였다. 박진희(2007)는 1차-8차 년도의 한국노동패널자료를 사용하여, 직장경력이 많을 것으로 예상되는 40대 중년층, 3년 이상 근속년수를 가진 여성 임금근로자는 동일 산업-동일직종으로 이동할 가능성이 높음을 보였다.

위에서 언급한 연구들은 산업과 직종을 사용하여 일자리 이동과 인적자본 축적과정을 통한 이직의 성과를 분석했다는 점에서 긍정적으로 평가될 수 있지만 산업과 직종 분류에 관한 근본적인 한계점을 가지고 있다. 이병희 외(2005)의 연구에서는 표준산업분류 상에서 10개의 대분류와 표준직업분류 상에서 20개의 대분류를 사용하고 있으며, 박진희(2007)의 경우에는 7개의 산업분류와 동일 직종여부만을 고려하고 있다. 대분류 상에서의 산업과 직종의 분류는 개인이 형성하고 있는 인적자본의 내용을 파악하기에는 적절하다고 보기 어렵다. 박상철 외(2009)가 설명하였듯이 전문경비업체 소속의 경비원은 산업대분류상 “사업서비스업”으로 분류되지만, 아파트 경비원은 “부동산 관련 서비스업”으로 분류된다. 또한 직장에서 마케팅 사무원은 “사무종사자”로 분류되지만 마케팅 전문가는 “전문가 및 관련 종사자”로 분류된다. 이와 같이 경력이동을 대분류 상의 산업 및 직업을 바탕으로 설명할 경우에는 이전 직장과 현재 직장에서 동일한 업무를 수행함에도 기존 경력이 단절되었다고 판단할 수 있으며, 또한 이와 반대의 경우도 발생할 수 있다.

산업분류는 일반으로 사업체에서 수행하는 산업 활동, 즉 사업체의 생산물 등으로 분류하기 때문에 개인의 축적된 인적자본 수준을 평가할 때에는 산업분류보다는 직업분류가 더 적합할 수 있다. 최근의 연구 역시 산업 간의 노동이동 보다는 직업 간의 이동에 집중하는 경향이 있으며, 직업 간 노동이동의 성격과 직업 간 유사성 측정에 관한 연구가 진행되고 있다(방하남 외, 2011). 전통적인 인적자본이론에서는 동일 기업에서 근속년수가 증가함에

따라 기업에 특화된 인적자본(firm specific human capital)이 형성되고 이에 따라 근속년수가 늘어날수록 이직 및 해고의 가능성이 줄어든다고 보았다(Neal, 1995). 이후에는 산업에 특화된 인적자본(industry specific human capital)이 강조되었지만 산업간 노동이동에 따른 인적자본의 손실은 크지 않은 것으로 평가되고 있다(Kambourouv & Manovskii, 2008). 특히 직업 이동에 따라 요구되는 숙련도와 직무내용이 크게 다를 경우 인적자본의 손실이 가장 크다고 할 수 있다. 따라서 최근의 직업이동에 관한 연구는 직업에 특화된 인적자본(occupational specific human capital)을 중심으로 진행되고 있다. 대표적으로 Moscarini & Thomsson(2008)은 미국의 CPS자료를 사용하여 직업 소분류 상에서 동일 일자리 이동을 분석하여 인적자본의 효과를 분석하였다. Kambourouv & Manovskii(2009)는 미국의 PSID (Panel Study of Income Dynamics) 자료를 이용하여 직업근속년수가 임금결정에 큰 영향을 준다는 것을 보였다. 특히 이들의 연구에서는 소분류 상에서 직업근속년수에 대한 수익률이 대분류나 중분류에서보다 크게 나타났기 때문에 특정 직업에 특화된 인적자본이 존재함을 암시한다고 할 수 있다.

이와 같이 인적자본 또는 경력이동 측면에서 일자리 이동에 따른 이직성과는 기업 또는 산업간 이동보다는 직업이동을 고려하여 평가하는 것이 적절할 것이다. 그렇지만 기업 내에서 수행되는 다양한 직무들의 차이를 동일 직업으로 설명하기 어려우며, 비록 세부적인 직업분류 수준을 사용하여도 직무의 차이를 온전히 파악하기는 어렵다. 표준직업분류에서 대분류 상의 “전문가 및 관련 종사자” 내에서 “금융 자산 운용가”나 “마케팅 전문가” 등은 세세분류로 구분되어 직업 간 유사성은 크다고 추론할 수 있지만, 개인의 실제 업무내용이 반드시 유사성을 가진다고 볼 수는 없다. 또한 현실적으로 실증연구에서 자주 사용되는 통계자료의 직업분류는 통상 중분류 또는 소분류를 따른다는 점을 고려하면 직업 간 이동 역시 인적자본의 축적을 정확히 설명하기는 어렵다. 본 연구의 분석대상인 여성관리자패널조사에서 응답자의 직업은 주로 “일반 사무관련 종사자”이기 때문에 직업이동이 거의 발생하지 않지만 직업별 숙련요인과 관련하여 응답자의 이전 직장과 현 직장에 대해 22개 분야로 분류된 업무분야를 파악할 수 있다. 따라서

특정 업무에 특화된 인적자본을 파악할 수 있으며, 일자리 이동의 성과에 어떤 영향을 미치는지 설명할 수 있다.

이상에서와 같이 산업-직업별 일자리 이동에 대한 연구는 지속적으로 진행되고 있다. 앞에서 언급한 선행연구에서 일자리 이동의 유형에 영향을 주는 요인을 특성별로 분류하면, 나이, 학력, 혼인여부, 자녀유무 및 자녀나이 등과 같은 개인특성변수와 고용형태, 기업규모, 산업, 위치 등의 기업특성변수로 분류할 수 있다. 또한 일자리 이동은 임금 및 직장만족도와 같은 성과변수에 의해서도 영향을 받는다. 기혼여성의 경우 자녀의 유무와 자녀의 나이에 의해 일자리 이동이 영향을 받기도 하며, 이는 경력단절로 이어지기도 한다. Felte(2012)는 독일의 사회-경제패널 자료와 자격 및 경력 조사 자료를 이용하여 육아휴직기간 결정에 미치는 요인과 육아휴직으로부터 돌아올 때 받게 되는 한계지불용의금액에 대해 분석하였다. 흥미로운 점은 일자리 이동의 성과로서 자주 사용되는 임금수준이 일자리 이동의 주된 목적이 아닐 수 있다는 점이다. 실증분석결과에 따르면, 유자녀 기혼여성의 경우 모성 패널티(mother penalty)로 인해 임금이 낮아지는 것을 받아 들였으며 탄력적인 근무를 선호하였다. 즉, 일자리 이동을 통해 유연한 근무시간 확보가 임금 상승보다 더 중요하게 고려되었으며, 이는 이직행위를 이해하기 위해서는 임금 이외의 것들도 고려해야 함을 암시한다. Arekar et al.(2016)은 인도에 진출한 Dell, HP 그리고 Lenovo의 근로자 386명을 대상으로 직장만족도에 영향을 주는 요인과 일자리 이동에 대해 분석하였다. 이들은 직장만족도가 낮은 경우, 직장을 떠날 가능성이 높다는 것을 보였다. 또한 한우리·조영일(2014)은 한국노동패널(KLIPS) 13차 자료를 사용하여 의사소통 및 인간관계가 직무만족에 영향을 미치며, 직무만족과 함께 임금 및 보수, 취업의 안정성, 개인의 발전가능성, 복지후생제도 등이 이직의도에 미치는 효과를 분석하였다.

Ⅲ. 분석자료 및 분석모형

1. 분석자료

일자리 이동의 유형과 노동시장의 성과는 경력축적에 직접적으로 영향을 미치는 요인, 개인의 인적자본, 인구학적 특성 등과 같은 다양한 차원에서 고려되어야 한다. 따라서 분석에 사용될 자료는 일면적인 정보보다는 관측 대상이 가지고 있는 다양한 측면을 반영해야 한다. 또한 일자리 이동의 분석은 최소 2개 시점에서의 경제활동에 관한 정보가 제공되어야 가능하기 때문에 횡단면 자료로는 풍부한 분석을 수행하기에 한계가 있다. 분석에 사용되는 여성관리자패널조사는 한국노동패널조사 등과 같은 패널자료와는 다르게 대리급 이상의 여성을 주 대상으로 하면서 개인, 가정, 및 직장에 관한 다양한 정보를 제공하고 있다. 여성관리자패널조사는 2007년부터 격년으로 2014년까지 5차례에 걸쳐 100인 이상 사업체의 대리급 이상 여성 관리자를 대상으로 조사가 이루어졌다. 또한 2008년도와 2010년도에는 남성 관리자에 대한 조사를 진행하였고, 2012년도 4차 조사에서는 여성관리자의 새로운 표본이 추가되었다.

실증분석에 사용된 자료는 취업 중인 여성 중에서 과거 직장경험이 있던 근로자를 대상으로 하였다. 즉, 조사시점에서 현 직장이 첫 직장인 응답자는 제외하였다. 1차 조사에서는 여성 관리자 2,413명 중에서 1,397명이 현재 직장이 첫 직장인 아니라고 대답했으며 4차 조사의 신규 패널 918명 중에서 364명이 이에 해당한다. 따라서 이들 여성 관리자 1,761명이 분석대상이다. 그렇지만 두 시점에서 조사한 자료를 동시에 사용할 경우에 분석시점에 따른 편이가 발생할 수 있기 때문에 2007년도 1차 조사 자료만 사용하였다. 또한 주요 변수에서 다수의 결측치가 발생하였기 때문에 182명을 제외한 1,215명의 여성 관리자가 분석에 사용되었다.

여성관리자패널조사는 이전 직장 경험이 있는 근로자에 대해서 현재 직장과 더불어 이전 직장의 분야(산업) 및 일(직업), 규모, 종사상의 지위, 업무 및 직급, 근속년수, 연소득 등에 대한 정보를 제공하고 있으며, 또한 이전 직장을 그만 둔 이유와 함께 현 직장 입사 전에 휴식기간이 있었는지 여부

와 그 기간을 조사하고 있기 때문에 일자리 이동에 관한 다양한 정보를 얻을 수 있다. 본 연구에서 우선적으로 고려될 주제는 일자리 이동에 따라 직장 내에서 개인의 수행하는 업무의 내용이 변하는 경우에 어떤 요인에 의해 담당업무가 변하는지 살펴보는 것이다. 일자리 이동에 관한 이병희 외(2005)와 박진희(2007)의 연구는 주로 산업 내 또는 산업간 이동이나, 직업 내 또는 직업 간 이동을 결정하는 요인을 규명하는 것이었다. 앞에서 언급한 바와 같이 동일 직업내의 이동이어도 업무내용이 다를 수 있기 때문에 분석에 한계를 지닌다. 즉 동일 산업 내 또는 동일 직업 내에서 일자리가 이동하여도 이전 직장에서의 형성하였던 인적자본이 계속적으로 활용된다고 볼 수만은 없다. 이런 한계점을 고려하여, 본 연구는 산업분류나 직업분류 대신에 직장에서의 수행하는 업무의 내용을 통해 이직의 효과를 분석하고자 한다.

〈표 1〉 주요 업무분야별 분포(여성)

		이전 업무		현재 업무	
업	무	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
연	구 개 발	122	10.0	136	11.2
경	영 기 획	162	13.3	191	15.7
경	영 정 보	53	4.4	55	4.5
구	매 자 재 관 리	37	3.0	27	2.2
자	산 관 리	116	9.5	108	8.9
법	무 · 총 무	35	2.9	31	2.6
인	사 노 무 관 리	106	8.7	99	8.1
회	계 · 재 무	36	3.0	48	4.0
마	케 팅	26	2.1	11	0.9
국	내 영 업	52	4.3	65	5.3
해	외 영 업	106	8.7	82	6.7
홍	보 (P R / I R)	53	4.4	50	4.1
고	객 지 원	165	13.6	168	13.8
생	산 관 리	86	7.1	62	5.1
그	외	60	4.9	82	6.7
총	계 (명)	1,215		1,215	

여성관리자패널조사는 개인이 직장에서 수행하는 업무에 대해 비교적 자세한 조사를 진행하고 있다. 현재 직장과 더불어 이전 직장에서도 담당했던 업무의 내용을 조사하고 있으며, 업무의 분야를 22개로 구분하였다. <표 1>에는 2007년 신규로 추가된 여성 관리자 자료를 사용하여 주요 업무에 대해 이전 직장에서도 담당하였던 업무와 현재 직장에서도 담당하는 업무의 분포를 보여주고 있다.

여성관리자패널조사에서 응답자는 주로 사무직 근로자를 대상으로 구성되어 있기 때문에 응답자의 직업은 대부분 사무종사자로 분류되고 있다. 표준직업분류표 상에서 경영관련 사무원(312코드)의 5자리 세세분류로 경영기획사무원(31211), 영업관리사무원(31212), 광고 및 홍보사무원(31213) 등이 포함된다는 점을 고려하면, 여성관리자패널조사는 업무분야를 세세분류상의 직업분류보다 더 세분화하여 조사한다고 볼 수 있다. <표 1>에 따르면 여성의 경우에는 이전 직장과 현재 직장에서의 업무의 분포가 상당히 유사함을 알 수 있다. 위의 분포에서 어떤 개인이 이전 직장에서도 가졌던 업무의 내용이 일자리 이동 후에 현재 업무분야와 같은 경우에 기존의 경력의 연속적으로 이어진다고 볼 수 있을 것이다. <표 2>의 기술통계에 따르면 일자리 이동 후에 55%의 여성 관리자는 이전과 동일한 업무를 맡았다. 즉, 이직자의 절반 정도는 일자리가 바뀌더라도 동일한 업무를 맡았다고 볼 수 있다. 또한 부록에 <부표 1>은 22개 전체 업무내용에 따른 이동경로를 보여주고 있다.

실증분석에서는 일자리 이동이 동일 업무로의 이동이었는지 여부에 따라 더미변수화한 후, 프로빗 모형을 사용하여 같은 업무 또는 다른 업무로의 이직을 결정하는 요인을 분석한다. 또한 일자리 이동에 따른 성과는 임금수준과 직장만족도를 통해 분석하며, 이전 직장에서의 동일한 업무를 맡았을 때 성과에 미치는 효과를 분석한다. 공통적으로 사용되는 설명변수로 이전 직장의 특성, 개인의 속성, 현 직장의 특성 등이 사용된다. 이하에서는 분석에 사용되는 주요 변수에 대한 기술통계를 소개한다.

〈표 2〉 통계 요약

변수	여성(관측치=1,215)			
	평균	표준편차	최소값	최대값
동일업무(동일=1)	0.55	0.50	0	1
로그 월평균임금	5.61	0.36	4.61	7.82
직장만족도(5점척도)	2.60	0.75	1	5
나이	32.74	4.37	22	53
잠재근속년수	11.23	4.54	0	31
현직장 근속년수	4.68	3.72	0.08	21.83
현직장 이직시 나이	28.30	4.46	14	48
이전직장 근속년수	3.19	3.03	0	25
로그 이전직장소득	8.00	0.42	5.01	9.52
직장 총수(개)	2.81	1.00	1	10
규모(300인 이상=1)	1.91	0.29	1	2
이직시 결혼(기혼=1)	0.25	0.44	0	1
이직시 자녀(유=1)	0.79	0.41	0	1
이직자발성(자발=1)	0.86	0.35	0	1
휴식기간(개월)	4.66	11.54	0	120
멘토	0.45	0.49	0	1
팀내 여성비율	0.49	0.26	0.02	1

실증분석에 사용되는 자료는 연속적 속성을 가지는 변수와 더불어 다수의 범주형 변수를 포함하고 있다. 분석에 사용된 변수에 대한 요약 통계는 〈표 2〉와 〈표 3〉에 제시하였다. 실증분석의 주 관심 변수는 이직시에 이전 직장에서 수행하던 업무와 동일한 업무를 수행하는 여부이다. 업무일치 여부는 이전 직장에서 마지막으로 담당했던 업무와 이직 후에 첫 번째로 맡았던 업무를 비교하여 결정하였다. 조사항목 중에서 “현재 직장에 입사해서 거쳐 온 업무” 항목에서 첫 번째 업무분야가 조사되지 않았을 경우에는 현재 업무분야를 대체해서 사용하였다. 여성관리자패널조사는 전 연도의 월평균 임금 수준과 더불어 월급여 이외에 받은 성과급을 조사하고 있다. 실증분석에서는 월평균 임금을 로그 변환하여 사용하였다.²⁾ 여성관리자패널조사는

2) 4장에서 임금함수를 추정할 때, 인센티브 금액을 12로 나눈 후에 월평균 임금과 합한 값을 사용할 경우에도 결과에 큰 차이가 없었다.

조사항목 중에서 “현재직장에 대한 만족도”항목을 포함하고 있으며, 이 항목에서는 직장 생활과 관련된 7가지의 세부 내용에 대한 만족도를 조사하고 있다. 그러나 1차년도 자료에서는 이 세부항목을 조사하지 않았기 때문에 부득이하게 “현재 삶에 대한 만족도” 문항에 포함되어 있는 “직업생활”에 대한 만족도를 직장만족도로 고려하였다. 5점척도를 사용한 직장만족도는 여성의 경우 2.60점이다.³⁾

잠재근속년수는 취업기간에 상관없이 최종학력 졸업년도와 조사년도와 의 차이를 의미하며, 이는 근로자가 최종학교 졸업과 동시에 노동시장에 참여했을 경우 가질 수 있는 최대 근속년수이다. 잠재근속년수는 현재 나이에서 최종학력에 소요되는 교육년수에 6을 더한 값을 차감하여 계산하였다. 고졸의 경우에는 12년, 전문대는 14년 대졸은 16년 그리고 대학원 졸업은 18년의 교육년수를 적용하였다.

현 직장 근속년수는 입사년월을 사용하여 계산하였는데, 조사 월과 일을 알 수 없는 관계로 조사가 7월에 진행되었다고 가정하여 계산하였다. 이직 시 나이는 현재 나이에서 근속년수를 차감하여 계산하였고, 이전 직장의 소득은 이전 직장 퇴직 년도에 고려하여 2010년 기준 소비자물가지수를 사용하여 실질가치로 변환하였다. 현 직장을 포함하여 지금까지 다녔던 직장의 수는 2.81군데이다.

분석에 사용된 자료는 응답자의 90% 이상이 고용규모가 300인 이상의 기업에 종사하고 있음을 알 수 있다.⁴⁾ 이직 시 결혼여부는 현 직장 근속년수와 결혼연령을 통해 계산할 수 있지만, 2007년도 1차 자료에서는 최초결혼 연령을 5세 구간으로 구분된 5개 연령대로 조사하였고 2010년 이후에는

3) 본 연구의 주제는 아니기 때문에 포함하지 않았지만, 남성 관리자의 만족도 점수는 3.50점으로 여성관리자의 점수와 그 격차가 큼을 알 수 있다. 흥미로운 점은 다른 변수와 다르게 성별 직장만족도에는 응답분포 상에 큰 차이가 발견된다. 남성의 경우, 직장생활에 대체로 만족 또는 매우 만족하다고 응답한 사람의 비율이 54.5%인 반면, <표 3>에 따르면, 여성의 경우에는 18%에 불과하다. 또한 매우 불만족 또는 대체로 불만족이라고 답한 비율은 여성이 39.9%이고 남성은 7.1%에 불과하다. 이는 직장 생활에 대한 만족도가 단순히 이직 등과 같은 단편적인 요인보다는 기업내부의 체계적인 요인에 원인이 있음을 암시하며, 추후 성별 직장만족도에 대한 연구가 필요할 것이다.

4) 제공받은 자료에 “소속기업 규모” 조사항목에 포함된 결측치는 같이 제공된 기업인사 자료에서 남녀 피고용인의 수를 합하여 고용규모를 계산한 후에, 기업규모를 분류하였다.

만 나이로 조사하였다. 따라서 1차 조사 이후 응답자가 조사에서 이탈하였을 경우에는 이들에 정확한 결혼연령을 계산할 수 없었다. 따라서 측정오차가 발생할 위험성이 있지만 2010년 이후에 조사된 결혼연령의 분포를 고려하여 25세 이전에 결혼한 경우에는 24세, 26-30세인 경우에는 27세, 31-35세는 32, 36-40세는 37세, 그리고 40세 이상인 경우에는 43세를 할당하였다. 이직 당시, 즉 현 직장에 입사하는 시점에서 자녀유무는 첫째 자녀의 나이와 근속기간을 비교하여 결정하였다. 24%의 여성이 이직 시 결혼 상태에 있었으며, 기혼 여성의 경우 입사 시에 아이가 있는 비율은 79%이다.

〈표 3〉 범주형 변수에 대한 기술통계

변수	범주	여 성 (관측치=1,215)	
		빈도수	비율(%)
직 장 만 족 도	매우불만족 (1점)	45	3.7
	대체로 불만족 (2점)	530	43.6
	보통 (3점)	515	42.4
	대체로 만족 (4점)	111	9.1
	매우 만족 (5점)	14	1.2
교 육 수 준	고졸 이하	120	9.9
	초대졸	230	18.9
	대졸	698	57.4
	대학원	167	13.7
기 업 소 재 지	서울	1,044	85.9
	광역시	34	2.8
	경기도	101	8.3
	기타 도지역	36	3.0
직 장 지 위	대리	757	62.3
	과장	293	24.1
	차장	115	9.5
	부장	45	3.7
	임원	5	0.4
업 종	제조업	244	20.1
	숙박, 금융, 부동산	260	21.4
	사업, 문화서비스	510	42.0
	기타산업	201	16.5

이직의 자발성은 조사항목 중에서 “이전 직장을 그만 둔 이유” 항목에서 회사사정, 해고, 회사 내의 인간관계문제, 계약만료와 정년퇴직의 경우를 비자발적 이직으로 구분하였고 다른 경우에는 자발적 이직으로 나누었다. 자발적 요인에 인한 이직으로 분류된 비율은 86%이며, 더 많은 영향을 받을 수 있다. 이직이 자발성 여부에 상관없이 이전 직장에서의 나온 이후 평균적으로 4.7개월의 휴식기간을 가지고 있다.⁵⁾

직장만족도의 경우 불만족으로 답한 비율이 47.3%인 반면 만족한 사람은 10.3%에 불과하다. 관리자패널조사의 조사 대상이 대리급 이상이라는 특성상 교육수준은 대졸이상이 71.1%를 차지하지만, 직장에서의 지위는 62.3%가 대리급이다. 여성관리자패널조사는 산업부문을 2007년도 조사와 2010년도 조사에서는 5개 범주로 분류하였고, 2012년 이후에는 13개 부문으로 분류하였다. 실증분석에서는 2007년도 조사를 바탕으로 업종의 성격과 관측치 수를 고려하여 제조업, 숙박·금융·부동산업, 사업·문화서비스업, 그리고 농림어업·광업과 그 외의 다른 산업을 기타산업⁶⁾으로 분류한 4개의 산업분야를 사용하였다.

2. 분석모형

1) 일자리 이동의 결정요인

일자리 이동의 결정 요인과 관련하여 본 연구의 주된 관심은 일자리 이동시에 업무 내용에 영향을 주는 요인을 파악하는 것이며, 이를 토대로 일자리 이동이 임금 및 직장만족에 미치는 영향을 설명하는 것이다. 일자리 이동이 업무변화 여부에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 프로비트(probit) 모형을 사용하였다. 즉 이직 후에 업무내용은 전 직장에서의 업무내용과 같으면 종속변수는 1의 값을 가지며, 그렇지 않으면 0의 값을 가지는 전형적인

5) 응답자 중에서 여성의 55.4%와 일자리 이동시에 휴식기간이 없었다고 응답했다. 이와 같이 휴식기간이 없는 경우에는 휴식기간 개월 수를 0으로 처리하였다.

6) 기타 산업은 여성관리자패널의 산업분류에서 농림어업, 광업, 전기/폐기물, 건설업, 도소매업, 운수업, 공공행정, 교육서비스업, 보건복지, 예술/협회이며, 이중 농림어업과 광업에 속하는 한 개의 관측치를 포함하고 있다. 통상 농림어업 및 광업은 산업의 특성 상 제외하는 경우가 많지만 분석대상이 사무직이기 때문에 제외하지는 않았다.

이분적 특성을 가지고 있다. $Prob(y_i = 1)$ 은 동일 업무로 이직할 확률일 때, 주어진 설명변수, x_i ,에 대해 동일업무를 담당할 확률과 그렇지 않을 확률은 다음과 같이 표현된다.

$$\begin{aligned} \Pr(y_i = 1|x_i) &= \Pr(x_i' \beta + e_i \geq 0) = \Pr(e_i \geq -x_i' \beta) \\ &= \Pr\left(\frac{e_i}{\sigma} \geq -x_i' \frac{\beta}{\sigma}\right) = \Pr(u_i \geq -x_i' \alpha) = \Phi(x_i' \alpha) \\ \Pr(y_i = 0|x_i) &= 1 - \Phi(x_i' \alpha) \end{aligned} \quad (1)$$

여기서 $u_i \sim N(0,1)$, $\Phi(\cdot)$ 은 표준정규분포의 누적확률밀도이다. 추정에 사용되는 프로빗의 최우도함수는 $L(\theta) = \prod_{i=1}^n (\Phi(x_i' \alpha)^{y_i} (1 - \Phi(x_i' \alpha))^{1-y_i})$ 이다. 설명변수로는 인적변수와 일자리변수를 포함한다. 인적변수로는 이직시의 나이, 학력, 이직시의 결혼여부, 부양가족 유무가 영향을 미칠 수 있으며, 일자리변수로는 이전 직장에서의 근속년수, 이전 직장에서의 직위가 고려되었다. 또한 이전 직장의 규모, 자발적 이직 여부, 이전 직장의 소득수준 등이 포함된다.

2) 일자리 이동의 성과

일자리 이동은 인적자본의 연속적인 축적을 동반할 수 있으며, 오히려 기존의 형성된 인적자본을 소멸시킬 수도 있다. 이전 직장에서 수행하던 업무를 계속해서 수행할 경우에는 기존에 형성된 인적자본이 현 직장에서 생산성과 임금 수준에 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상할 수 있다. 또한 기존에 업무와 동떨어진 업무를 맡게 될 경우에는 업무에 대한 부담으로 인해 직장 생활에 대한 만족감이 떨어질 것으로 예상할 수 있다. 그렇지만 한편으로는 임금수준과 일자리 만족도는 상충관계에 있을 수도 있다. 작업환경은 열악하지만 임금수준이 높은 직장을 선택할 수도 있으며, 그 반대의 경우도 가능하기 때문이다. 따라서 동일 업무유지와 직장만족도와 관계는 명확하지 않을 수도 있다.

일자리 이동과 임금과의 관계를 분석하기 위해 Mincer(1974)의 임금함수를 추정하였다. 추정 모형은 다음과 같다.

$$\ln w_i = \alpha + \beta_0 Age_i + \beta_1 Age_i^2 + \gamma_1 OM_i + \gamma_2 OM_i^* Tenure_i + \beta_2 X_i + e_i \quad (2)$$

여기서 OM은 일자리 이동의 유형으로서 동일 업무로의 이동 여부를 의미한다. Age는 잠재근속년수이며, Tenure는 현 직장에서의 근속년수를 의미하는데, 일자리 유형 더미와 교차항을 추가함으로써 이직 이후에 현 직장에서의 근속년수에 따른 이직수익률 변화를 추정한다. 설명변수로는 잠재근속년수를 비롯하여 동일 업무 여부, 근속년수, 학력, 지역, 업종, 기업규모 등이 포함된다.

다음으로 일자리 이동에 따른 만족도 변화에 대해 살펴볼 필요가 있다. 여성관리자패널조사는 “현재 삶에 대한 만족도”항목에서 4가지 분야에 대한 만족도 정도를 5점척도로 조사하고 있다. 4가지 분야는 개인생활, 가족생활, 직장생활, 그리고 전반적인 만족도로서 매우 불만족인 경우에는 1점, 대체로 불만족은 2점, 보통은 3점, 대체로 만족은 4점, 그리고 매우 만족인 경우에는 5점을 부여하고 있다. 그 중에서 직장생활의 만족도에 대해 다음 모형을 추정하였다.

$$Satisfaction_i = \alpha + \beta_0 Age_i + \beta_1 Age_i^2 + \gamma_1 OM_i + \gamma_2 OM_i^* Tenure_i + \beta_2 X_i + e_i \quad (3)$$

추정에 사용된 설명변수는 임금함수 추정에서 사용된 것과 동일하다. 위의 두 모형을 추정할 때에는 두 모형간의 관계, 즉 오차항의 관계를 고려해야 한다. 어떤 개인이 이직 후에 직장을 선택할 때 고려할 수 있는 직장의 성과는 임금수준과 임금 이외의 직장생활에서의 만족감일 수 있다. 그렇지만 임금과 만족감은 서로 독립적이기 보다는 서로 밀접한 관계를 지닐 수 있다. 어떤 사람이 만족스러운 직장을 얻기 위해 낮은 임금수준을 감수한다면 위의 두 모형에서 각각의 오차항은 음(-)의 상관관계를 갖게 될 것이다. 그렇지만 두 가지 성과를 동시에 추구할 경우에는 오차항이 양(+)의 상관관계를 갖게 된다. 이와 같이 두 모형이 서로 간에 독립적이지 않고 상관관계를 가진다면, 모형을 개별적으로 추정하는 것보다는 방정식 체계를 추정함으로써 보다 효율적인 추정량을 얻을 수 있다. 따라서 분석에서는 아래

두 개의 모형을 “무관해 보이는 회귀모형(Seemingly Unrelated Regression, SUR)”을 사용하여 추정하였다.

$$\ln w_i = \alpha + \beta_0 Age_i + \beta_1 Age_i^2 + \gamma_1 OM_i + \gamma_2 OM_i * Tenure_i + \beta_2 Education_i + \beta_3 X_i + e_{1i} \quad (4)$$

$$Satisfaction_i = \alpha + \beta_0 Age_i + \beta_1 Age_i^2 + \gamma_1 OM_i + \gamma_2 OM_i * Tenure_i + \beta_2 Marriage_i + \beta_3 X_i + e_{2i} \quad (5)$$

식(4)와 식(5)의 오차항에 대해 $Cov(e_{1i}, e_{2i}) = \sigma_{12}$ 이기 때문에 SUR이 회귀모형보다 더 효율적이다. SUR은 두 오차항을 통해 얻은 공분산 행렬을 사용하여 일반화 최소자승법(GLS)을 사용하여 추정한다. 위의 모형에서 두 모형의 식별을 위해 임금모형에서는 교육수준(Education)을 추가하였으며 만족도모형에서는 결혼여부(Marriage)를 추가하였다. 또한 모형식별을 위하여 결혼여부 이외에 자녀유무, 직장 내 멘토의 존재여부, 그리고 팀내 여성의 비율을 추가하였다. 각 추정모형의 잔차 간의 상관관계수에 대한 귀무가설 $H_0 : corr(e_{1i}, e_{2i}) = 0$ 은 Breusch-Pagan(B-P)검정을 통해 평가할 수 있다. 만약 귀무가설을 기각할 수 없을 경우에는 개별적인 회귀모형으로 충분하며, 굳이 SUR을 사용할 필요가 없게 된다. 공통적으로 사용되는 설명변수는 기업규모, 업종, 직장지역이다.

IV. 실증분석결과

1. 일자리 이동의 결정요인

이전 직장과 현재 직장에서의 업무 내용이 같으면 개인의 경력의 지속적 으로 유지되는 반면, 이전 직장과 다른 업무를 맡은 경우에는 경력이 단절 되는 것으로 가정하였다. 따라서 동일 업무로 이직한 경우가 그렇지 않은 경우보다 임금수준 및 직장만족도가 높을 것으로 예상할 수 있다.

〈표 4〉 동일업무로의 일자리 이동 결정요인 분석결과(프로빗 모형)

종속변수 (동일업무=1, 그외=0)	여성 (1)	(2)
이직시 나이	0.0122 (.027)	-0.0110 (.14)
이직시 나이자승		-0.00001 (.0023)
이전직장 근속년수	0.0381 (.032)	0.0459 (.067)
이전직장 근속년수자승		-0.00325 (.0048)
이직시 결혼여부(기혼=1)	-0.820* (.47)	-0.967* (.51)
이직시 결혼*자녀	-0.537* (.3)	-0.537* (.28)
자발적 이직여부(자발적=1)	-0.0376 (.19)	-0.0637 (.2)
휴식기간(개월)	-0.0170** (.008)	-0.0323** (.014)
휴식기간 자승		0.0003** (.00017)
이전 직장 수(개)	0.0281 (.073)	-0.0298 (.07)
이전 직장 소득수준(로그)	0.419* (.22)	0.209 (.25)
이전직장규모(300인 이상=1)		0.0754 (.17)
상수	-3.507** (1.6)	-0.913 (2.8)
학력 더미	-	O
이전직장 직위더미	-	O
업종더미	-	O
이직년도더미	O	O
LR Chi2	27.69	58.54
Prob > Chi2	0.00	0.00
Log Likelihood	-303035	-283689
Pseudo R ²	.065	.12
Obs.	1,215	1,215

주) 횡단면 가중치가 사용되었으며, 괄호 안은 로버스트 표준오차임.

***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

동일업무 또는 다른 업무로 이동하는 요인을 추정하기 위해 프로빗 모형을 이용하였고, 분석결과는 〈표 4〉에 제시하였다. 이직을 통해 이전 직장에서의 동일업무를 수행 여부에 영향을 미치는 요인은 현재 직장에 입사하기 이전에 가졌던 휴식기간과 이전 직장에서의 소득수준, 그리고 결혼 및 육아가 주요인이다.

〈표 4〉의 추정결과는 프로빗 모형의 추정계수만을 보여주기 때문에 계수값이 한계확률을 의미하지 않으며, 단지 종속변수와 설명변수와의 관계만을 나타낸다. 먼저 이전 직장에서의 근속년수의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않다. 즉 이전 직장에서의 근무경험이 현 직장에서 별다른 역할을 하지 못함을 암시한다. 또한 여성의 경우 노동시장에서 경험했던 이전 직장의 수 역시 동일 업무 수행 확률에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한다. 기술통계에서 55%의 여성이 동일한 업무를 유지한다는 점을 고려할 때, 여성의 경우 기술의 숙련수준이 낮은 업무에 주로 종사함으로써 이전 직장에서의 업무경험이 업무유지나 변경에 별다른 영향을 미치지 못한다고 가정할 수 있다. 그렇지만 이런 가정은 여성의 직업력과 더불어 업무에 관한 과거 자료가 있어야 정확한 판단이 가능할 것이다. 추정모형(1)과 (2)에서 휴식기간이 길수록 동일 업무를 가질 확률이 낮아진다는 것은 일자리 탐색과정이 길어질수록 이전과 동일한 업무를 수행할 가능성이 낮아짐을 알 수 있다. 전통적인 인적자본 관점에서 이전 직장에서의 형성된 직무에 대한 기술은 직장에서의 퇴직한 직후에 가장 높으며, 시간이 지남에 따라 그 기술수준은 점진적으로 사라질 것이다. 즉, 퇴직 직후 동일한 업무로 이직했을 경우에 생산성이 가장 높아짐을 알 수 있다. 이는 휴식기간이 짧을수록 동일 업무로 이직할 확률이 커짐을 암시한다.

위의 분석에서 흥미로운 점은 여성의 경제활동과 밀접한 관련이 있는 결혼과 육아가 업무선택에도 영향을 미칠 수 있다는 점이다. 이직시에 결혼을 했거나 자녀가 있는 경우에는 동일 업무로 이직할 가능성이 적어지는데, 이것은 결혼과 육아가 경력단절과 관련이 있음을 암시한다. 기존의 경력단절과 관련된 연구는 주로 경력단절의 발생 원인과 재취업 등을 중심으로 진행되고 이들 선행연구는 재취업 여성의 업무내용을 고려하지 않는다(김난주, 2016; 민현주, 2011). 〈표 3〉에 따르면 분석에 사용된 자료에서 여성관리자

의 62.3%는 20-30대의 대리급 지위를 가지고 있으며 이들 집단에서 경력단절이 발생할 가능성이 크다고 할 수 있다. 따라서 결혼 및 육아로 인해 일자리를 포기한 이후에는 이전 직장에서의 형성된 기술이 사라지고 이로 인해 기존의 직장생활을 통해 형성된 인적자본이 노동 수요자 입장에서 별다른 장점으로 작용하지 못할 가능성이 있다. 따라서 여성의 경우, 일자리 이동에 따른 업무변화에 미치는 요인은 경력단절에 영향을 미칠 것으로 예상되는 출산 및 육아가 다른 업무를 선택하게 되는 주된 요인이며, 이전 직장에서의 근속년수, 즉 이전 직장에서의 경력이 이직 시 업무 선택에 영향을 미치지 못한다.⁷⁾

2. 일자리 이동의 성과

일자리 이동의 성과를 평가하기 위해 임금수준과 직장만족도 수준을 분석하였다. 이직 경험이 있는 사람을 대상으로 임금함수와 만족도함수를 추정하였으며, “동일 업무” 여부 더미를 추가하여 동일 업무 유지 여부가 임금수준과 만족도에 미치는 영향을 <표 5>에 제시하였다.

<표 5>에서는 일반적인 임금함수에 현재 직장으로 이동한 후에 이전 직장에서의 동일한 업무를 맡았는지 여부와 현재 직장에서의 근속년수를 추가하였다. 그 외 추가적으로 기업규모, 지역, 업종더미를 사용하여 임금수준을 통제하였다. 주된 관심 변수는 동일 업무 여부와 이것의 근속년수와의 교차항이다. 교차항이 없는 경우는 모형(1), 그리고 교차항과 다른 더미변수를 포함한 경우에는 모형(2)로 지정하였다. 추정방법은 앞에서 설명한 SUR이며, 각 모형에서 잔차항 간의 상관계수가 -0.166과 -0.124로서 두 모형은 음의 관계에 있음을 알 수 있다. 또한 B-P 검정 역시 상관계수가 0이라는 귀무가설을 기각하기 때문에 개별 식의 회귀모형보다는 SUR이 적합한 추정방법임을 알 수 있다.⁸⁾ 잔차항의 상관계수가 음(-)값을 갖기 때문에 여성 관리자가 이직할 때, 임금수준과 직장만족도는 상충관계에 있을 수 있다.

7) 경력단절이 상대적으로 적은 남성의 경우에는 다른 결과가 나올 것으로 예상되지만, 남성 관리자 자료의 한계로 인해 본 연구에서는 제외하였다.

8) 회귀모형(OLS)을 사용하여 개별 식을 추정한 결과는 부록의 <부표 2>에 제시하였다.

〈표 5〉 일자리 이동 유형에 대한 성과분석(여성, SUR 모형)

종속변수	(1)		(2)	
	임금	만족도	임금	만족도
잠재근속년수	0.0310*** (.0023)	-0.0457*** (.0061)	0.0233*** (.0078)	-0.0335 (.021)
잠재근속년수자승			0.000319 (.0003)	-0.000576 (.00078)
동일업무(동일=1)	0.135*** (.017)	-0.212*** (.046)	0.118*** (.029)	-0.310*** (.075)
근속년수	0.0225*** (.0026)	-0.00264 (.0067)	0.0212*** (.0034)	-0.00979 (.0089)
근속년수*동일업무			0.00279 (.004)	0.0191* (.011)
직장내 멘토(유=1)				0.282*** (.045)
팀에서 여성의 비율				-0.134 (.093)
학력(전문대졸)	0.0538 (.034)		0.0616* (.035)	
학력(대졸)	0.425*** (.032)		0.435*** (.033)	
학력(대 학원졸)	0.613*** (.036)		0.616*** (.037)	
현재 결혼여부(기혼=1)		-0.0741 (.047)		-0.0687 (.047)
기업규모(=300인 이상)	0.0821*** (.02)	0.0314 (.053)	0.0856*** (.02)	0.0255 (.053)
상수	4.627*** (.049)	3.244*** (.077)	4.672*** (.061)	3.196*** (.15)
업종더미	-	-	O	O
지역더미	-	-	O	O
R ²	.47	.099	.47	.14
Corr		-0.166		-0.124
B-P test(chi2)		33.292		18.812
Prob > chi2		0.000		0.000
Obs.		1,215		1,215

주) 횡단면 가중치가 사용되었으며, B-P test는 잔차항 간의 상관관계에 대한 Breusch-Pagan 검정임. ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

직장의 만족도는 임금 이외에 복지혜택, 근무시간의 유연성, 작업강도 등 다양한 요인에 의해 결정된다. 새로운 직장을 선택할 때, 높은 임금수준과 직장만족도를 동시에 선택한다면 오차항의 상관관계는 양(+)의 값을 가지게 될 것이다. 따라서 여성관리자의 경우에는 높은 임금수준을 포기하고 다른 혜택을 추구하거나 그 반대의 경우일 수도 있지만, 자료의 한계로 인해 명확하게 판단하기에는 무리가 있다.

여성 관리자를 대상으로 한 <표 5>에서 모형(2)를 살펴보면, 일자리 이동 이후에 이전 직장에서의 동일한 업무를 수행할 경우에는 입사초기, 즉 근속년수가 0에 가까운 경우에는 임금수준이 다른 업무를 맡은 경우보다 11.8% 높으며 직장만족도는 0.31점 낮다. 직장만족도가 낮은 이유는 높은 임금 수준을 위해 업무강도가 강한 직장을 선택했을 가능성이 있을 것으로 판단된다. 앞에서 논의한 바와 같이 동일 업무를 유지할 경우에 임금수준이 더 높은 이유는 이전 직장의 직무경험, 즉 인적자본의 영향이라고 생각된다. 또한 다른 업무를 선택하는 경우에는 임금수준은 낮지만, 만족도는 상대적으로 높은 수준임을 알 수 있다. 동일 업무 여부와 근속년수와의 교차항을 살펴보면, 임금수준은 근속에 따라 변하지 않지만, 직장만족도는 근속년수가 증가함에 다른 업무를 선택한 사람과의 격차가 감소한다. 그렇지만 근속년수의 계수값이 통계적으로 유의하지 않고 계수값의 크기가 0.019로 작기 때문에 현 직장에서 근속에 따른 효과는 미미할 것으로 판단된다.

직장내 근무환경이 직장만족도에 미치는 영향을 고려하기 위해 직장내 멘토의 존재여부와 소속팀 내에서 여성의 비율을 사용하였다. 멘토가 존재하는 경우에는 만족도가 0.282점 높게 나타난다. 그렇지만 자료의 한계로 인해 멘토가 직장생활에 큰 도움을 주는지, 아니면 근로환경에 좋은 직장이어서 멘토가 존재하는지는 명확하지는 않다. 일반적으로 팀원 중에 여성의 비중이 높으면 직장생활의 만족도가 높을 것으로 예상되지만 추정결과에 따르면 여성비중은 만족도에 영향을 주지 못한다.

본 장에서는 업무를 중심으로 이직유형, 즉 동일 업무와 다른 업무로의 이직을 결정하는 요인, 그리고 이런 이직 유형이 임금수준과 직장만족도에 미치는 영향을 살펴보았다. 이직유형을 결정하는 요인으로서는 결혼과 육아, 그리고 현직장에 입사하기 전에 가졌던 휴식기간 등이다. 반면 인적자본형

성과 관련이 있는 이전 직장에서의 근속년수는 영향을 미치지 못한다. 일자리 유형에 대한 본 연구의 가정, 즉 동일업무로의 이동은 인적자본의 연속성을 가진다는 의미에서 여성 관리자는 직장생활을 통해 직무에 특화된 기술을 제한된 범위에서 습득할 가능성이 있다. 또한 이직유형에 따른 임금과 직장만족도를 살펴보면, 동일업무를 유지할 경우 임금수준이 높은 반면 만족도는 낮다. 따라서 여성 관리자는 임금과 직장만족도간에 상충관계가 있을 가능성이 있다. 아쉬운 점은 여성관리자패널자료가 가지는 한계점으로 인해 남성 관리자와의 비교가 제한된다는 점이다.⁹⁾

V. 맺음말

최근 저출산·고령화로 인한 노동인구 감소에 대응하기 위해 여성인력을 적극 활용해야 한다는 주장이 힘을 얻고 있으며, 이에 따라 여성인력을 노동시장으로 불러들이기 위한 다양한 정책이 시행되고 있다. 그렇지만 여성인력 활용의 중요성에도 불구하고 아직까지 여성고용과 관련해서 눈에 띄는 변화는 나타나지 않고 있다. 특히 우리나라의 20대~40대 여성의 고등교육 이수율이 OECD 국가의 평균 이수율을 상회할 정도로 높은 점을 고려할 때, 낮은 여성 고용율은 사회경제적으로 큰 손실을 의미한다. 최근 OECD(2016)는 한국이 지속가능한 성장을 위해 해결해야 할 과제로 여성의 경제활동참가율 제고를 지적했다. 그동안 여성의 경제활동과 관련하여 노동의 수요, 공급 및 제도적 변화 측면에서 다양한 연구가 진행되었다. 본 논문은 공급측면에서 여성관리자의 일자리 이동이 임금 및 직장만족도에 미치는 영향을 분석하였다.

9) 남성 관리자에 대한 조사는 2008년 1차 웨이브에서 이루어졌으며, 여성 관리자와 같은 기준을 적용하였을 때, 해당되는 관측치는 488명이다. 일자리이동 유형에 따른 임금과 만족도에 대한 결과는 부록 <부표 3>에 제시하였다. <부표 3>에 따르면 여성 관리자와 다르게 잔차항의 상관계수는 양(+)의 값을 가진다. 남성의 경우 이직을 할 때, 임금수준과 직장만족도 향상을 동시에 추구함을 암시한다. 또한 동일업무 유지 여부는 임금수준에만 영향을 미치며, 만족도에는 영향을 미치지 못한다. 또한 직장내에서 멘토가 있는 경우, 여성과 다르게 만족도가 낮아진다. 여성 관리자조사와 남성 관리자조사는 표본의 수와 관측년도, 직위의 분포가 다르기 때문에 서로 직접적인 비교는 어렵지만, <부표 3>은 여성과 남성이 이직에 대한 태도가 다를 수 있음을 암시한다.

동일 업무로의 이동에 대한 프로빗 분석 결과에 따르면, 여성의 경우에는 근속년수에 해당하는 추정계수가 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 이전 직장에서의 근무경험이 현 직장에서 별다른 역할을 하지 못한다는 의미로 해석된다. 다음으로 이전 직장의 수 역시 동일 업무 수행 확률에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못했다. 동일 업무 유지 여부에 따른 성과 관련 분석결과에 따르면, 여성관리자의 경우 동일 업무를 유지할 경우 그렇지 않은 여성보다 입사 초기에 약 12% 정도 임금수준이 높게 나타났다. 동일 업무를 유지할 경우 임금수준이 더 높다는 것은 이전 직장의 직무경험, 즉 인적자본의 영향이라고 설명할 수 있다. 또한 동일 업무 유지가 직장만족도에 미치는 분석결과에서 직장만족도는 0.31점 낮게 나타났다. 직장만족도가 낮은 이유는 높은 임금 수준을 위해 업무강도가 강한 직장을 선택했을 가능성이 있을 것으로 판단되지만 업무수행 강도에 관한 조사항목이 없기 때문에 분석결과에 한계가 있다. 따라서 여성의 경우에는 이직시에 직장만족도 감소를 감수하고 높은 임금수준을 위해 동일한 업무를 선택할 가능성이 있다고 해석할 수 있다.

본 연구의 실증분석결과에 비추어 볼 때, 여성의 고용정책은 직장경력의 연속성 유지를 통해 업무의 전문성 확보와 여성친화적 직장환경을 조성하는 방향으로 추진되어야 할 것이다. 동일 업무를 유지하는 경우에 임금상승이라는 긍정적인 경제적 효과를 기대할 수 있는 반면 이를 위해 직장생활에서 오는 만족감을 포기할 가능성이 있기 때문이다. 그렇지만 직장생활을 통해 형성된 업무 경험이 동일 업무 유지를 보장하지 못하는 것은 여성관리자의 업무가 전문성보다는 일상적 범주의 업무로 제한되었을 가능성이 있기 때문이다. 본 연구는 여성의 노동시장참여와 노동시장에서의 성과에 대한 이해를 한 차원 높였지만, 자료의 제약으로 인해 이직의 장기성과를 분석하지 못했다는 한계를 갖는다. 일자리 이동과 그에 따른 성과는 동태적인 과정이며, 정확한 성과 또한 일정 시점 후에 나타날 수 있기 때문에 후속 연구에서는 장기의 패널자료를 이용하여 이직의 동태적 효과를 분석할 필요가 있다.

참고문헌

- 교육부·한국교육개발원(2014), 교육통계연보, 원자료.
- 김난주(2016), “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석,” 산업관계연구, 제26권 제2호, 1-27.
- 김두순·이성재·이주현(2007). 대졸자 직업이동 경로조사 3차년도 추적조사 기초분석 보고서, 한국고용정보원.
- 김성훈(2008), “경력직 직장이동에 대한 연구: 비생산직 외부노동시장의 확대를 중심으로,” 산업노동연구 제14권 제1호, 53-89.
- 민현주(2011), “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석,” 한국인구학, 제34권 제1호, 53-72.
- 박상철·정영현·김중진·강옥희(2009). 성공적인 이직 및 재취업에 관한 연구, 한국노동연구원.
- 이병희·정재호(2005). 노동이동과 인력개발 연구, 한국노동연구원.
- 박진희(2007), “여성 노동이동의 특징,” 여성경제연구 제4집 2호, 25-44.
- 방하남·김기현·신인철(2011). 한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구, 한국노동연구원.
- 통계청(2014), 지역별 고용조사, 원자료
- 한우리·조영일(2014), “이직의도에 영향을 미치는 직무만족 요인의 탐색: 조직몰입과 직무만족의 매개효과 검증,” 경영관리연구, 제7권 제1호, 1-20.
- 황수경(2012), 베이비붐 세대 이행기의 노동시장의 변화, KDI.
- Arekar, K., R. Jain, B. Desphande, and P. Sherin(2016), “Relationship Between Individual and Structural Determinants on Job Satisfaction-Analysis of Employee Turnover in the Indian Context,” *Journal of Developing Areas*, Vol. 50(6), 387~398.
- OECD(2016), *Economic Policy Reforms: Going for Growth Interim Report*.
- Felfe, Christina(2012), “The Willingness to Pay for Job Amenities: Evidence from Mothers’ Return to Work,” *Industrial and Labor Relations Reviews*, 65(2), 427~454.

- Kambourouv, G and I. Manovskii(2008). "Rising Occupational and Industry Mobility in the United States:1968-1997," *International Economic Review* 49(1), 41 ~79.
- Kambourouv, G and I. Manovskii(2009). "Occupational Specificity of Human Capital," *International Economic Review* 50(1), 63~115.
- Mincer, J.(1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: Columbia University Press.
- Moscarini, G., and K. Thomsson(2008), "Occupational and Job Mobility in the US," *Scandinavian Journal of Economics*, 807-836
- Neal, Derek(1995), "Industry-specific human capital: Evidence from displaced workers," *Journal of Labor Economics* 13(4), 653-677.

【부록】

〈부표 1〉

		현재 직장에서의 업무																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	계	비율			
이전 직장에서의 업무	1	93	13	0	0	2	2	3	0	0	1	2	1	1	0	2	0	0	0	0	2	122	100				
	2	13	109	6	2	9	2	2	5	2	2	2	2	1	3	0	0	0	0	0	2	162	133				
	3	1	8	21	3	3	0	4	1	1	2	2	1	4	2	0	0	0	0	0	0	53	4.4				
	4	4	4	1	14	0	0	3	0	0	0	4	2	3	2	0	0	0	0	0	0	37	3.0				
	5	3	18	3	0	68	3	3	4	0	3	1	3	0	2	1	0	1	0	0	3	116	9.5				
	6	0	4	1	0	1	10	4	4	0	3	1	2	2	2	0	0	0	0	0	1	35	2.9				
	7	4	5	4	0	6	3	45	3	0	3	7	1	15	5	1	0	0	0	0	1	3	106	8.7			
	8	0	4	2	0	1	1	4	21	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	36	3.0			
	9	0	2	0	1	1	1	1	0	5	2	1	1	8	0	0	0	0	0	0	1	2	26	2.1			
	10	1	2	2	1	2	1	4	3	1	25	0	2	3	2	0	0	0	0	0	1	2	52	4.3			
	11	2	4	4	3	4	4	6	1	0	12	50	1	5	5	0	1	0	0	0	4	0	106	8.7			
	12	1	2	3	2	5	0	1	1	1	0	1	32	3	0	0	0	0	0	0	0	1	53	4.4			
	13	4	4	5	0	0	2	10	1	0	8	8	1	115	4	0	0	0	0	0	0	3	165	13.6			
	14	4	5	2	1	6	1	6	4	0	2	3	1	6	33	0	0	0	1	1	4	6	86	7.1			
	15	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	7	0	0	0	1	1	0	13	1.1			
	16	3	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	1	17	1.4			
	17	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0.2			
	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	3	0.2			
	19	2	3	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	0	4	0	1	17	1.4			
	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0.2			
	21	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	0.3			
	22	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1			
계		136	191	55	27	108	31	99	48	11	65	82	50	168	62	12	12	2	3	6	16	31	1,215				
비율		11.2	15.7	4.5	2.2	8.9	2.6	8.1	4.0	0.9	5.3	6.7	4.1	13.8	5.1	1.0	1.0	0.2	0.2	0.5	1.3	2.6					

업무코드는 다음과 같다. 1)연구개발, 2)경영기획, 3)경영정보, 4)구매, 자재관리, 5)자산관리, 6)법무, 총무, 7)인사노무 관리, 8)회계, 재무, 9)마케팅, 10)국내영업, 11)해외영업, 12)홍보(PR/IR), 13)고객지원(call center), 14)생산관리, 15)생산 기술, 16)생산(제조), 17)환경안전, 18)품질관리, 19)서비스, 20)교육, 21)비서, 22)의료

〈부표 2〉 일자리 이동 유형에 대한 성과분석(여성, OLS 모형)

종속변수	(1) 임금	(2) 만족도	(3) 임금	(4) 만족도
잠재근속년수	0.0319*** (.0049)	-0.0438*** (.013)	0.0237* (.014)	-0.0333 (.044)
잠재근속년수자승			0.000305 (.00051)	-0.000557 (.0015)
동일업무(동일=1)	0.121*** (.042)	-0.218* (.12)	0.116** (.053)	-0.315* (.18)
근속년수	0.0274*** (.0066)	-0.000434 (.013)	0.0209** (.0093)	-0.00926 (.016)
근속년수*동일업무			0.00308 (.01)	0.0198 (.024)
직장내 멘토(유=1)				0.323*** (.11)
팀에서 여성의 비율				-0.145 (.2)
학력(전문대졸)	0.0334 (.11)		0.0505 (.11)	
학력(대졸)	0.386*** (.098)		0.436*** (.1)	
학력(대학원졸)	0.608*** (.1)		0.610*** (.11)	
현재 결혼여부(기혼=1)		-0.130 (.12)		-0.103 (.13)
기업규모(=300인 이상)	0.0298 (.055)	0.0195 (.14)	0.0861 (.059)	0.0277 (.15)
상수	4.774*** (.13)	3.294*** (.2)	4.673*** (.14)	3.196*** (.33)
업종더미	-	-	O	O
지역더미	-	-	O	O
R ²	.38	.098	.47	.14
Obs.	1,215	1,215	1,215	1,215

주) 횡단면 가중치가 사용되었으며, B-P test는 잔차항 간의 상관관계에 대한 Breusch-Pagan 검정임. ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

〈부표 3〉 일자리 이동 유형에 대한 성과분석(남성, SUR 모형)

종속변수	(1)		(2)	
	임금	만족도	임금	만족도
잠재근속년수	0.0504*** (.0027)	0.0198** (.0085)	0.0625*** (.011)	-0.0473 (.035)
잠재근속년수자승			-0.000369 (.00031)	0.00202** (.001)
동일업무(동일=1)	0.0167 (.021)	-0.00282 (.067)	0.0796** (.034)	-0.115 (.11)
근속년수	-0.0156*** (.003)	0.0184* (.0098)	-0.00623 (.0041)	0.00432 (.013)
근속년수 * 동일업무			-0.0141*** (.0052)	0.0252 (.017)
직장내 멘토(유=1)				-0.148** (.065)
팀에서 여성의 비율				-0.110 (.17)
학력(전문대졸)	0.160*** (.048)		0.159*** (.047)	
학력(대졸)	0.304*** (.044)		0.284*** (.044)	
학력(대학원졸)	0.519*** (.054)		0.508*** (.052)	
현재 결혼여부(기혼=1)		0.0931 (.088)		0.125 (.088)
기업규모(=300인 이상)	-0.0740 (.047)	-0.289* (.15)	-0.0898* (.046)	-0.243 (.15)
상수	4.863*** (.08)	3.264*** (.19)	4.807*** (.1)	3.812*** (.31)
업종더미	-	-	O	O
지역더미	-	-	O	O
R ²	.53	.07	.56	.11
Corr		0.088		0.126
B-P test(chi2)		3.812		7.721
Prob > chi2		0.051		0.006
Obs.		488		488

주) 횡단면 가중치가 사용되었으며, B-P test는 잔차항 간의 상관관계에 대한 Breusch-Pagan 검정임. ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

Abstract

The Effects of Job Turnover of Women Managers on Wage and Job Satisfaction in Korea

Hyo-Yong Sung* · Kyung-Gon Lee**

The purpose of this study is to examine the determinants of job turnover type and the effects of job turnover of women managers on wage and job satisfaction using the first wave of Korean Women Manager Panel data in Korea. According to the empirical results of probit analysis, the coefficients of female managers are not statistically significant of the continued working hours in the previous job. It means that job experience of previous employments is not working for female managers at their current job. On the other hand, the possibility of job turnover with the similar job continuity depends on marital status and with or without children. This possibility is lower when they are married and with children. Next, the estimations of earnings depending on the similar job continuity show that female managers who keep the similar job continuity have about 12 percent higher earnings than female managers who don't keep it. However, the job satisfaction of female managers who keep the similar job continuity is 0.3 point lower than female managers who don't keep it. This study shows that the composition of human capital in terms of job experience for the female managers is restricted. Their workplace environment may not be friendly to the female managers although the job continuity keeps. Therefore, the female employment policy needs to be considered that it should be creating a family friendly workplace with the job continuity.

Keywords : Women managers, Job turnover, Job satisfaction

* Department of Economics, Sungshin Women's University

** Department of Economics, Dankook University