

여성관리자는 퇴사 시 이직보다는 실업·창업, 남녀 관리자 임금 및 승진 격차 여전히 존재¹⁾

김은정(한국여성정책연구원 성주류화연구본부 부연구위원)

들어가며

- 지난 10년 여성의 노동시장 진출은 늘었으나, 여성 대표성은 상대적으로 제자리걸음임. 이에, 정부는 국정과제로 ‘공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현’을 수립하여 성평등 일자리 기반을 조성하겠다고 발표했으며, 「제3차 양성평등 기본계획(2023년~2027년)」 대과제 중 하나로 ‘공정하고 양성평등한 노동환경 조성’이 제시됨.
- 여성관리자패널조사는 매년 100인 이상 사업체에 근무하는 과장급 이상 남녀관리자(여성관리자 3,500명, 남성관리자 1,511명) 및 인사담당자(604개 사업체)를 추적 조사하고 있음.
 - 여성들의 경력개발, 승진, 직장 이동, 노동시장 퇴장과 재진입 등 여성 관리자들의 경력 성공과 경력단절에 영향을 미치는 중요한 요인들을 조사하여 공정하고 남녀평등한 노동환경 구축을 위한 정책적 기초자료를 제공함.
 - 2020년부터는 2기 조사를 출범, 남자 관리자를 함께 조사하여 남녀 비교를 가능하게 하였음.

1) 본 원고는 아래 연구보고서의 일부 내용을 발췌 및 정리하여 제작되었습니다.

김은정·조선미·오은진·배호중·박송이·임연규·노우리·김근태·안서연·이기재(2023). 2023년 여성관리자패널조사. 서울: 한국여성정책연구원.

● 여성관리자패널조사의 목적은 크게 세 가지임.

- 첫째, 민간기업 내 여성 관리자들의 경력 성장 과정을 추적하여 이들이 관리자로 성장하게 되는 주요 성장요인과 실패 요인, 그리고 사회·환경적 제약 등을 조사하고 관련 통계자료를 구축하는 것
- 둘째, 여성들의 노동시장 참여를 포함한 우리 사회 전반의 성차별적 요인을 극복하고 다양성을 확보하기 위한 정책적 기초자료를 제공하는 것
- 셋째, 사회변화와 관련한 다양한 여성 노동의 변화를 분석할 수 있는 기초자료를 생산하는 것임.

● 2기 1~3차(2020~2022년) 조사의 주요 결과를 살펴보면, 남성 관리자의 퇴사율이 여성 관리자보다 높았으며 남성은 이직으로 인한 퇴사율이 높은 데 반해 여성은 실업 또는 창업으로 인한 퇴사율이 높았음.

- 남성 관리자의 연 평균 임금 및 인센티브 모두 여성 관리자보다 높게 나타났으며, 승진 비율 또한 높았음.
- 직장 내 성차별을 조사한 결과, 여성 관리자가 남성 관리자보다 성차별 경험 비율 또한 높았고, 특히 승진/승급에서 성차별을 경험했다고 응답한 비율이 제일 높았음.

■ 근무 현황

● (퇴사) 남성관리자 평균 퇴사율은 3.6%, 여성 관리자 평균 퇴사율은 3.2%로, 남성 퇴사율이 미세하게 높았음.

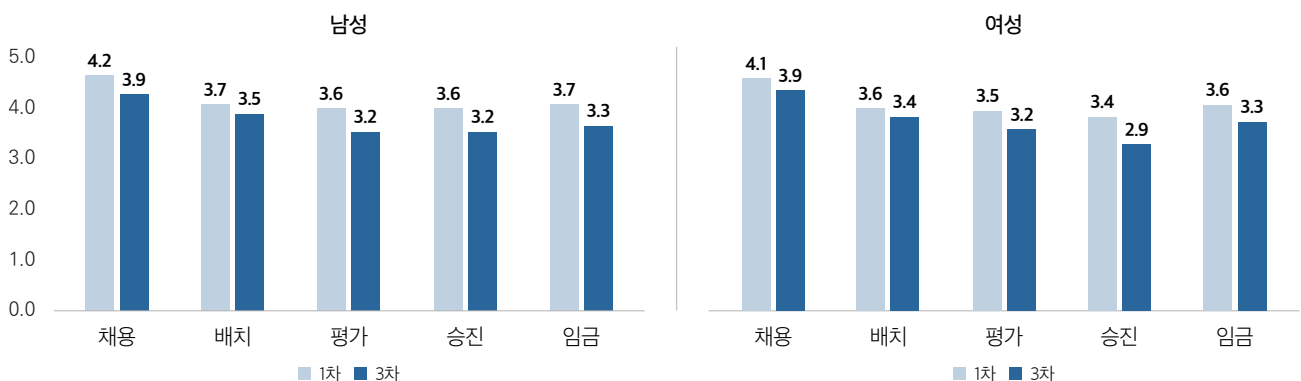
- 남성은 이직으로 인한 퇴사율(3.1%)이 높은 데 반해 여성은 실업 또는 창업으로 인한 퇴사율(2.1%)이 높았음.

● (승진) 지난 조사 이후 승진 여부를 조사한 결과, 2차 조사 이후 승진한 남성 관리자는 6.2%, 여성관리자는 3.6%임. 그리고 3차 조사 이후 승진한 비율 또한 남성 9.4%, 여성 6.9%로 남성이 더 높았음.

- (직장 만족도) 직장 만족도를 5가지 항목을 통해 살펴본 결과, 모든 항목에서 남성 관리자의 직장 만족도가 여성 관리자보다 높았고, 남녀 모두 평균적으로 1차 조사 대비 3차 조사 때 직장 만족도 낮아짐.

[그림 1] 남녀 관리자의 항목별 직장 만족도

(단위 : 점)



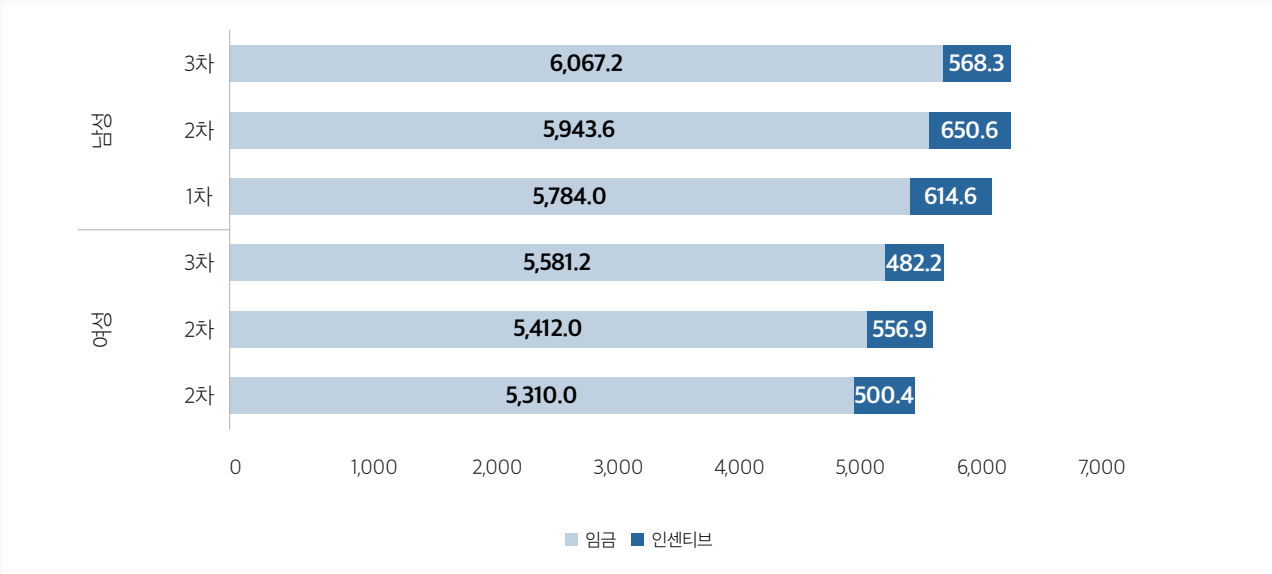
■ 임금 및 인센티브 현황

● 1~3차 조사 모두 남성관리자의 연 평균 임금 및 인센티브가 여성보다 높았음.

- 남성 대비 여성 관리자 임금 및 인센티브 비율을 살펴보면 1차 90.8%, 2차 90.5%, 3차 91.4%로 거의 변화 없었음.

[그림 2] 남녀 연 평균 임금 및 인센티브

(단위: 만원)



주: 연 평균 임금은 월평균 임금을 12개월 곱하여 계산함.

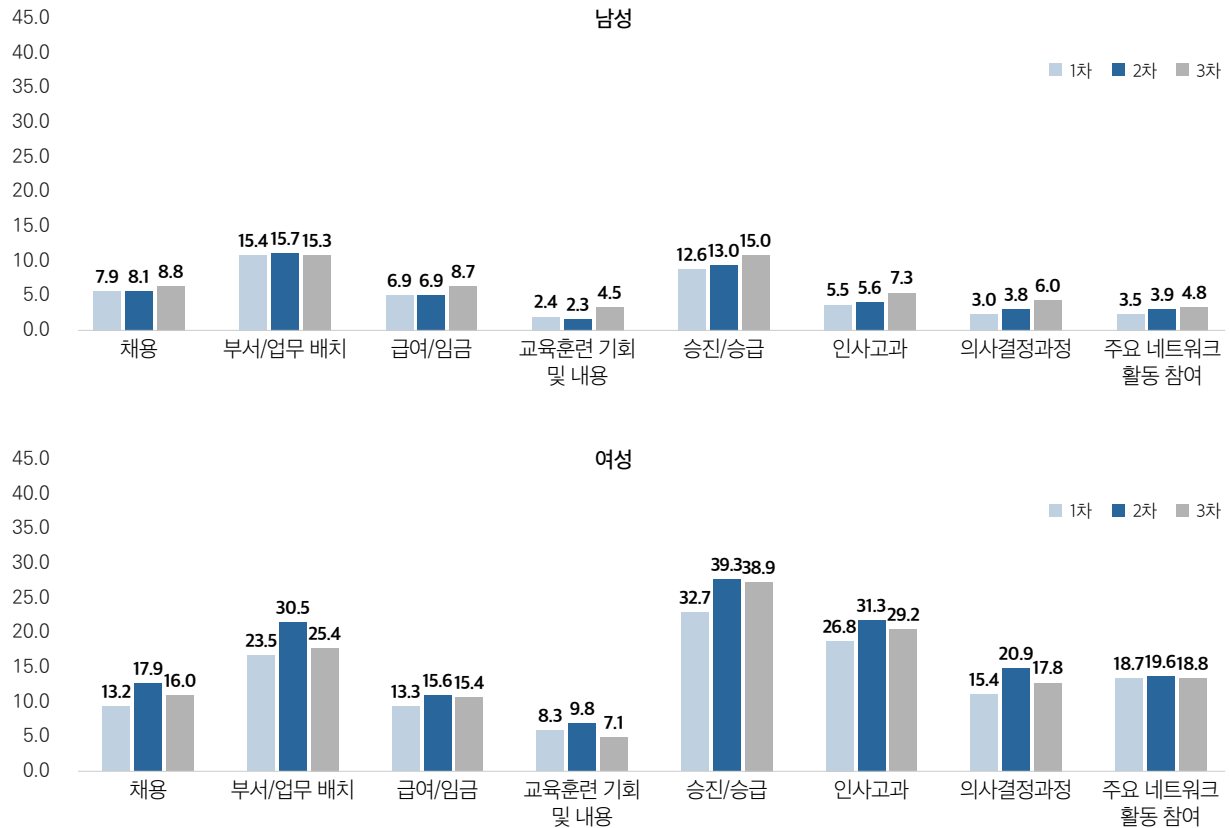
■ 직장 내 성차별 경험

● 직장 내 성차별 경험을 8가지 항목을 통해 살펴본 결과, 모든 항목에서 여성의 성차별 경험 비율이 남성보다 높았음.

- 특히 여성 관리자 중 약 40%가 '승진/승급'에서 성차별을 경험했다고 응답하여 그 비율이 가장 높았음. 그다음으로는 '인사고과', '부서/업무 배치'순으로 나타남.

[그림 3] 남녀 항목별 성차별 경험 비율

(단위: %)

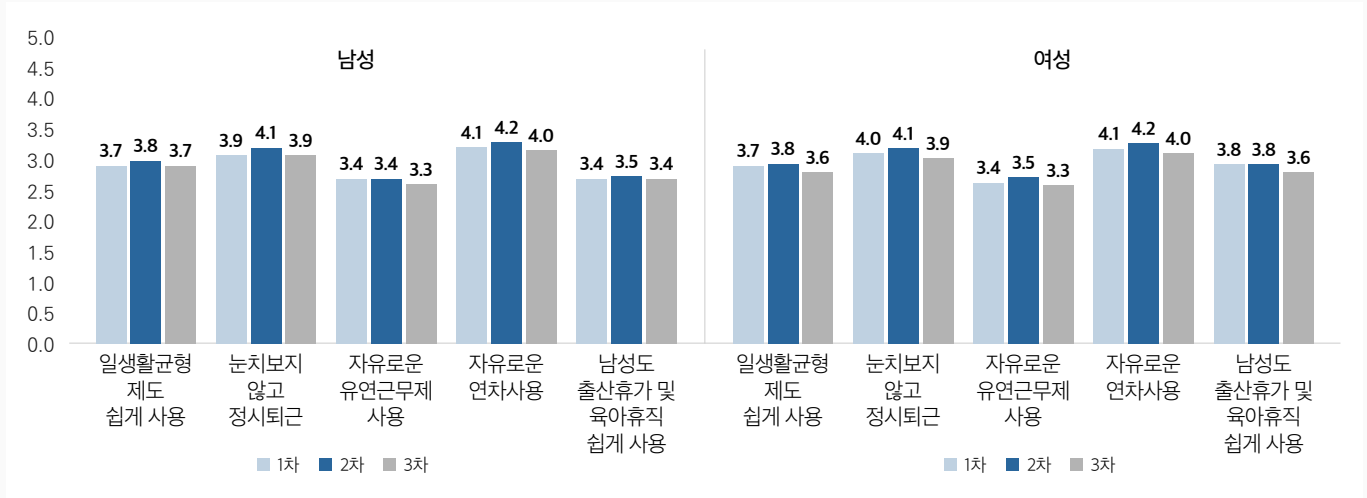


■ 일·생활 균형과 조직문화

- 일·생활 균형 조직 문화에 대한 평가를 살펴보면, 남녀 관리자 모두 ‘자유로운 연차사용’ 그리고 ‘눈치보지 않고 정시퇴근’에 대한 평가 높은 반면, ‘자유로운 유연근무제 사용’에 대한 평가가 낮았음.

[그림 4] 남녀 항목별 일·생활 균형에 조직문화 평가

(단위 : 점)



주: 5점 척도로, 1점(매우 불만족)~5점(매우 만족)임.

정책적 시사점

- 2기 1~3차 조사 결과, 남성 관리자의 직장 만족도가 여성 관리자보다 높았으며, 노동시장 내 남녀 임금 및 승진 격차 여전히 존재하는 것으로 나타남. 또한, 여성 근로자일수록 성차별을 경험했다고 응답한 비율 높았음. 특히, 여성 응답자의 약 40%가 승진/승급에서 성차별을 경험했다고 응답하여 승진/승급에서 성차별이 많은 것으로 나타남.
- 일·생활 균형 조직 문화와 관련해서는 자유로운 유연근무제 사용에 대한 평가가 남녀 관리자 모두 낮게 나타나, 관련 조직문화 개선 등 보다 다각적인 노력이 요구됨.