

고용평등지표 개발

장 지 연*·양 수 경**

I. 서론

한국노동연구원 고용평등평가센터는 노동부의 요청에 따라 고용평등지표를 개발하였다. 이는 지난 10년간 노동시장에서의 성별·연령별 고용률, 종사상 지위, 임금수준 등을 종합적으로 분석하여 고용부문에 있어 여성과 고령자의 고용평등 수준을 나타낸 것이다. 즉 여성 및 50세 이상 고령자를 상대 그룹과 비교했을 때 현재 위치가 어떠한지를 나타낸 것이다(지수 100을 기준으로 100이면 동등, 지수가 100보다 작아지거나 커지는 경우는 상대 그룹과의 격차를 의미).

이 글은 고용평등지표를 간략히 소개하기 위한 것으로 제II장에서는 각각 성별 고용평등지표와 연령별 고용평등지표의 산출 방식과 실제 값들의 추세를 다루고 제III장에서는 내용의 요약과 간략한 정책적 함의를 짚어 보기로 한다.

II. 고용평등지표의 산출 방식 및 추세

고용평등지표는 채용과 퇴출 과정의 격차를 반영하는 노동참여도, 근로 대가의 보상 수준 격차로 측정되는 노동보상도, 승진 과정에서의 차이를 반영하는 노동위상도, 퇴출의 위험 정도를 나타내는 직업안정도 등 4개 하위지표로 구성되었다.

종합지표는 이들 하위지표의 가중평균값으로 산출되었으며, 보다 자세한 의미는 다음

* 한국노동연구원 연구위원(jchang@kli.re.kr).

** 한국노동연구원 객원연구원(aa@kli.re.kr).

의 세부 설명과 같다.

- 성별 기준: 여성임금근로자/남성임금근로자의 고용상 상대적 위치
- 연령별 기준: 고령자(50세 이상) 임금근로자/비고령자 임금근로자의 고용상 상대적 위치
- 개별지표(하위지표)의 의미
 - 노동참여도: 채용 과정에서의 성별·연령별 격차 정도를 나타내는 결과 지표로 임금근로자 비율로 산정
 - * (여성임금근로자수/여성생산가능인구)/(남성임금근로자수/남성생산가능인구)*100
 - * (고령임금근로자수/고령생산가능인구)/(비고령임금근로자수/비고령생산가능인구)*100
 - 노동보상도: 근로의 대가로서 임금 등의 보상을 적절히 받고 있는지 여부를 나타내는 결과지표로 시간당 임금비율로 산정
 - * (여성월급여총액평균/여성월근로시간평균)/(남성월급여총액평균/남성월근로시간평균)*100
 - * (고령월급여총액평균/고령월근로시간평균)/(비고령월급여총액평균/비고령월근로시간평균)*100
 - 노동위상도: 승진 등에서의 차별을 측정하는 지표로서 관리직 비율로 산정
 - * (여성관리자수/여성피용자수)/(남성관리자수/남성피용자수)*100
 - * (고령관리자수/고령피용자수)/(비고령관리자수/비고령피용자수)*100
 - 직업안정도: 고용안정성 측면을 판단하는 지표로서 퇴출의 위험도가 적은 정규 직통계는 상시적으로 일관성 있게 조사되지 않아 상용직 비율 활용
 - * (여성상용직근로자수/여성피용자수)/(남성상용직근로자수/남성피용자수)*100
 - * (고령상용직근로자수/고령피용자수)/(비고령상용직근로자수/비고령피용자수)*100
- 종합지표는 노동참여도, 노동보상도, 노동위상도, 직업안정도의 기중평균값이며, 가중치는 노동경제, 복지전문가 20명의 의견을 바탕으로 결정
 - * $0.266 \times \text{노동참여도} + 0.308 \times \text{노동보상도} + 0.189 \times \text{노동위상도} + 0.237 \times \text{직업안정도}$

1. 성별 고용평등지표

성별 고용평등 정도를 나타내는 종합지표는 1995년 50.1%에서 외환위기를 기점으로 1998년, 1999년에 각각 49.5%, 49.8%로 하향하였다가 2000년부터 매년 미약한 개선추세를 보이고 있다(표 1 참조).

다만 1998년과 1999년에 고용평등 종합지표가 오히려 하락했는데, 이는 당시 여성의 직업안정도가 심하게 낮아진 데 기인한 것으로서, 경제위기의 여파가 남성에 비해 여성

에게 더욱 불리하게 작용하였음을 의미한다.

지난 10년 동안 성별 고용평등지표가 꾸준히 개선된 것은 고용평등에 대한 사회 전반적인 인식 개선과 함께 고용상의 양성평등관련 정책적 노력이 어느 정도 효과적으로 작용한 것으로 평가할 수 있다. 그러나 아직도 여성의 종합적인 지위는 남성 수준의 절반을 약간 상회하는 정도에 그치고 있는데, 그 주된 이유는 여성의 관리직 진출이 여전히 낮아서 노동위상도가 너무 떨어지기 때문인 것으로 추정된다.

<표 1> 성별 고용평등지표 : 1995~2005년

(단위 : %)

	노동참여도	노동보상도	노동위상도	직업안정도	종합지표
2005	68.7	69.4	8.1	61.3	55.7
2004	68.0	68.5	7.2	59.5	54.6
2003	66.8	68.4	5.4	57.7	53.5
2002	66.2	67.6	5.7	57.2	53.1
2001	65.5	68.3	6.6	55.0	52.7
2000	63.6	68.3	4.7	52.5	51.3
1999	61.7	66.2	3.7	51.9	49.8
1998	59.1	65.6	4.6	53.8	49.5
1997	60.7	65.5	2.4	59.5	50.8
1996	59.1	64.2	3.3	61.7	50.7
1995	57.8	62.2	3.3	63.3	50.1

남성근로자의 시간당 임금 대비 여성근로자의 시간당 임금으로 측정한 노동보상도는 2002년을 제외하고는 1995년 이후 매년 지속적으로 증가추세를 보이고 있으며, 2005년 현재 69.4로서 10년 전 62.2에 비해 비교적 크게 상승했다.

노동위상도는 4개의 개별지표(하위지표) 중에서 가장 남녀간 격차가 심각한 것으로 나타났는데 여성관리직 종사자의 비율은 남성에 비하여 1/10에도 미치지 못하는 8.1%로 평가되어 전체 종합지표 수준을 낮추는 결정적 원인이 되고 있다.

한편 직업안정도는 2000년 이후 증가세를 보이고는 있으나 2005년 현재 남성의 60% 수준으로서 10년 전 수준을 회복하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

2. 연령별 고용평등지표

2005년 현재 연령별 고용평등지표는 121.1로서 50세 이상 임금근로자의 지위가 50세 미만자에 비해 다소 높다고 해석할 수 있다(표 2 참조).

이는 일반적인 인식과는 다소 차이가 있는데, 이러한 수치는 현재까지 노동시장에 남아 있는 임금근로자를 분석한 결과이므로 해석상 주의해야 한다. 즉 노동시장을 이미

떠났거나 떠날 수밖에 없었던 50대 이상을 포함시켰을 경우에는 전혀 다른 결과가 도출될 수도 있다는 것이다.

종합지표가 높게 나타난 이유는 특히 노동위상도가 높기 때문인데, 이는 50세 미만에 비해 50세 이상 근로자가 관리직으로 근무하는 비율이 높기 때문이다.

<표 2> 연령별 고용평등지표 : 1995 ~ 2005년

(단위 : %)

	노동참여도	노동보상도	노동위상도	직업안정도	종합지표
2005	49.4	90.0	337.7	69.2	121.1
2004	49.8	90.0	347.1	68.7	122.9
2003	50.1	89.4	326.8	64.2	117.9
2002	49.4	88.2	405.2	69.5	133.3
2001	49.0	94.4	426.9	69.6	139.3
2000	49.8	96.8	424.2	70.0	139.8
1999	51.6	99.0	407.6	73.8	138.7
1998	51.5	96.9	459.2	75.7	148.3
1997	55.1	95.9	381.5	75.9	134.3
1996	54.5	98.7	356.2	74.0	129.7
1995	54.0	101.1	355.9	73.5	130.2

전체적인 연령별 평등지표 추이를 보면 지난 10년간 그 지수값이 전반적으로 지속적으로 하락하는 추이를 보이고 있는데, 그 주된 이유는 50세 이상 관리직의 퇴직률이 지속적으로 높아지고 있어 노동위상도가 낮아지고 있기 때문이다.

III. 요약 및 정책적 함의

이번에 발표된 성별·연령별 평등지표를 살펴보면, 여성의 경우 2005년 성별 종합지표는 55.7%로서, 10년 전인 1995년의 50.1%에서 1998년, 1999년 외환위기 시엔 49.5%, 49.8%로 하향하였다가 2000년부터 매년 미약하게 개선되고 있는 것으로 나타났다.

이러한 변화는 고용평등에 대한 사회 전반적인 인식 개선과 아울러 고용상의 양성평등관련 정책적 노력의 결과로 보인다. 그러나 아직도 여성의 종합적인 지위는 남성 수준의 절반을 약간 상회하는 정도로 그치고 있는데 그 주된 이유는 여성의 관리자 비율이 여전히 낮아서 노동위상도가 너무 떨어지기 때문인 것으로 분석된다.

한편 연령별 고용평등지표는 121.1%로 50세 이상의 임금근로자의 지위가 50세 미만 근로자에 비해 다소 높다고 해석될 수 있다.

이는 일반적인 인식과는 다소 차이가 있는데, 이러한 수치는 현재까지 노동시장에 남아 있는 임금근로자를 분석한 결과이므로 해석상 주의할 필요가 있다.

요소별로 보면, 종합지표가 높게 나타난 이유는 노동위상도가 높았기 때문인데, 이는 50세 미만에 비해 50세 이상 근로자가 관리직으로 근무하는 비율이 높은 데 기인한다.

연령별 고용지표의 추이는 지난 10년간 전반적으로 지속적으로 하락하고 있는데, 이는 주로 노동위상도가 크게 낮아지고 있기 때문이며, 구체적으로는 50세 이상 관리직의 퇴직률이 지속적으로 높아지는 데 기인된 것으로 추정된다.

이상의 성별 고용지표와 연령별 고용지표는 여성과 고령자라는 우리 사회의 상대적 취약계층의 고용 상황을 객관적으로 수치화하여 나타냈다는 데 그 의미가 있다. 향후 본 지표의 결과를 보다 엄밀하게 검증함과 동시에 그 현실적 의미와 요구를 정책적으로 반영하는 것이 필요할 것이다. 금년부터 시행중인 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)를 비롯하여 공공부문과 대기업에 임금피크제 도입을 확대하고, 정년을 연장하여 고령자의 고용참여를 확대시키는 방안 등을 고려해 볼 수 있을 것이다. **KLI**