Special Feature

EU의 연령차별금지정책

이정원 (리옹대학교 법학 박사과정)

오늘날 인구의 고령화는 전 세계적으로 빠른 속도로 진행되고 있다. 그리고 이러한 현상은 특히 고용분야에서 '노동력의 고령화'라는 직접적인 결과로 나타나 문제를 야기하고 있다. 이는 크게 두 가지 차원에서 정리해 볼 수 있다. 인권적 차원에서는 고령근로자들이 증가함에 따라 이들에 대해 가해지는 '연령'을 이유로 한 '차별'의 문제가 심각해지고 있고, 경제적 차원에서는 '인구감소' 현상과 맞물려 한 개인에게 지워지는 사회복지비용의 부담이 기하급수적으로 늘어나고 있다는 것이다.

그러나 이들 두 가지 차원의 문제에 대한 공통 답안은 사실 이미 나와 있다고 해도 과언이 아니다. 즉 고령근로자들에게 '일할 수 있는 공평한 기회를 부여한다'는 것이다. 이것은 고령근로자들이 차별받지 않고 일할 수 있는 환경을 조성함으로써, 각 개인에게는 인권을 보장하고, 사회 전체적으로는 복지비용의 부담을 줄여나가는 것을 목표로 하는 것이다.

특히 인구 고령화와 감소 현상이 이미 두드러지게 진행되어 있는 데다가, 잘 정비된 사회복지 시스템에 크게 의존하고 있는 유럽 제 국가들에 있어 이들 문제는 더욱 중요하게 다루어질 수밖에 없다.

이러한 연령차별 철폐를 위한 유럽연합의 노력은 주로 기본이 되는 지침을 마련하고 그것을 각 회원국의 입법 내용으로 포함시키려는 시도로 나타난다.

이하에서는 특히 고용차별 철폐에 관한 EU지침 제2000/78호의 내용 및 회원국의 연령차별 관련 판례 상황과 그 밖의 EU 차원에서의 여러 가지 정책적 노력들을 살펴본다.

■ 고용차별 철폐를 위한 지침 제2000/78호[1)]

유럽의회는 2000년 11월 27일, 「고용분야에 있어 종교나 신념, 장애, 연령이나 성적 취향을 이유로 하는 차별 철폐를 위한 일반적인 틀」을 마련하기 위한 고용차별 철폐 지침을 발표하였다. 동 지침은 앞서 발표된 차별금지 지침[2)]과는 달리 적용 영역을 고용 및 노동 분야에 한정시키고 있고, 연령을 비롯하여 비교적 최근에 등장한 차별 사유들을 포함시키고 있다는 특징을 지닌다.

연령차별 관련 특별규정들

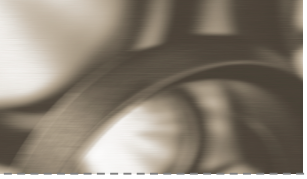
동 지침은 위에서 언급한 사유들에 의한 차별을 전체적으로 금지하고 있는 동시에, 특히 연령차별의 문제와 관련하여 특별 규정들을 두고 있다. 즉 고용분야에 있어 연령을 이유로 한 차별은 원칙적으로 금지되지만, 다음의 경우에는 적용이 제한되게 되는 것이다.

우선, 지침의 적용 영역을 구체적으로 지정하고 있는 지침 제3조에서는 제3항에서, 사회보장제도 영역을 제외할 것과, 제4항에서 각 회원국들이 특히 장애인차별과 연령차별에 관하여 군대 문제에 이를 적용하지 않을 수 있다고 규정하고 있다.

또한 제6조에서는 연령차별의 정당화와 관련된 특별한 규정을 두고 있다. 즉 차별을 금지하는 일반조항에도 불구하고 각 회원국은 연령에 기초하여 처우에 차이를 두는 것이 국내법의 틀 안에서 합법적인 목표, 특히 고용정책, 노동시장 및 직업훈련의 합법적인 목표와 이 목표를 실현하기 위한 적절한 필요한 수단에 의하여 객관적이고 합리적으로 정당화될 때, 차별이 되지 않는다고 규정할 수 있게 된다.

그리고 특히 이들 처우에 차이를 둘 수 있는 세 가지 경우를 나열하고 있는데, 첫번째는 고령근로자나 청년근로자 등 특별한 계층이 고용시장에 편입되도록 하기 위해 필요한 고용 및 직업훈련에의 접근을 위한 특별한 조건들을 마련하는 것이다. 그리고 두 번째는 채용 시나 고용 관련 특혜를 위해서 경력 및 연공을 위한 연령의 하한선을 정하는 경우이고, 마지막으로는 합리적인 근로기간이 필요한 경우에 연령의 상한선을 정하는 것이다.

1) EU지침 제2000/78 호, joumal officiel 303/16, 2000.12.2.
2) 인종 및 민족에 의한 차별 관련 EU 지침 제2000/43 호 등.



한편 지침 제6조 제2항은 각 회원국이 사회보장 체계와 관련하여 가입 연령이나 퇴직연금 혹은 장애연금의 수령을 위한 연령을 설정하는 것은 연령에 의한 차별을 구성하지 않는다고 규정할 수 있다는 것과, 또한 이 틀을 위해서 근로자들 사이에 혹은 근로자들의 그룹이나 카테고리 사이에 서로 다른 연령을 설정하고 이들 연령을 하나의 기준으로 사용하는 것이 가능하다는 내용의 규정을 두고 있다.

마지막으로 지침의 서문 제14호에서는 동 지침이 연령에 기초한 각국의 퇴직제도에 영향을 주지는 않는다고 명시하고 있다.

국내법으로의 수용

이러한 지침은 그 자체로서 직접적 구속력을 가지지는 않는다. 그러나 각 회원국은 일정한 기간 동안 이를 국내법의 내용으로 입법화할 의무를 부담하게 되는데, 결국 이러한 과정이 얼마나 충실하고 신속하게 진행되느냐 하는 것이 중요한 문제가 되는 것이다. 그리하여 지침은 이러한 국내법으로의 수용 과정에 기한을 두고 있다. 이에 따라 회원국들은 원래 주어진 기간인 2003년에서 필요한 경우 3년까지 연장이 가능하여 최종적으로는 올 해 2006년 말까지 이 과정을 완료할 의무가 있다.

지침 관련 정책 프로그램[3]

한편, 유럽의회는 이러한 지침과 병행하여 각 회원국이 구체적인 정책을 실시할 수 있도록 하는 정책 프로그램을 결정문의 형식으로 발표하였다.

이에 따르면 동 프로그램 실시 기간은 2001년 1월 1일부터 2006년 12월 31일까지로, 이 기간 동안 회원국은 동 차별지침을 바탕으로 하는 차별 철폐를 위한 다양한 종류의 정책을 수행하고 평가받게 된다. 회원국들이 실행해야 할 구체적 사항들로는 ① 관련 입법과 관행들의 평가를 포함한, 차별과 관련된 각종 지표들의 분석, ② 차별 철폐와 예방에 관한 유럽 차원의 비정부단체 및 각 회원국간의 협력, ③ 유럽 차원에서의 언론, 출판, 캠페인 및 집회 등을 통한 차별문제 쟁점화 노력[4] 등이 있다.

3) Décision du conseil(2000/750/CE) ; établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination, 2000,11,27
4) Décision du conseil(2000/750/CE), 제3조 제1항

■ 연령차별 관련 판례

차별 일반에 관한 판례, 특히 성차별이나 인종차별에 관한 판례들이 이미 하나의 틀을 형성하고 있는 것과는 달리, 연령차별과 관련된 EU의 판례는 아직까지 그렇게 풍부하지는 않다. 이는 연령차별의 개념 자체가 비교적 최근에 등장한 것인데다가, 지금까지 차별이라기보다는 '당연한 기준'으로 활용되어 왔기 때문에, 개인이 차별의 부당함을 느낀다 하더라도 실제 법적 분쟁으로 발전하는 경우가 많지는 않기 때문이다.[5] 그리고 고용차별사건의 특성상 각 사업장에서 발생하는 경우가 대부분으로, 아직까지는 EU 차원에서 회원국간의 분쟁보다는 각 회원국 내부에서 개별적인 판례들이 형성되어 있는 것이 보통이다.

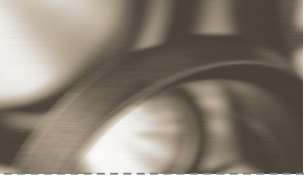
예를 들어, 연령차별과 관련되어 대표적인 네덜란드의 판례가 있다. 네덜란드의 한 회사에서는 10년 이상을 근무한 근로자가 일정 연령을 넘어서게 되면, 그 뒤로는 일정 근로시간을 줄이는 대신 소득은 50%만 감소하도록 하는 제도와 5년의 근무기간에 따라 특별 휴일 1일을 추가로 지급하는 제도를 두고 있었다. 이 제도들이 연령차별에 해당한다는 주장에 대하여 네덜란드 평등처우위원회는 첫번째 제도가 그 목적은 정당하나 이를 위한 수단, 즉 10년 이상의 근무 경력을 요구하는 것에 대하여 차별의 소지가 있다고 지적하였으며, 두 번째 제도에 대하여는 고령근로자의 건강을 위한 것이라는 목적은 정당할 수 있으나 이들 고령근로자들이 다른 근로자들에 비하여 신체적으로 열위의 상황에 있다고 볼 수 있는 객관적 지표가 존재하지 않기 때문에 역시 차별의 소지가 있다고 판단한 바 있다.

이러한 각국의 판례들은 현재 EU 차원에서 담당기구에 의해 수집되고 발표되어 다른 국가의 판례 형성에 영향을 주고 있다.

■ 평가 및 전망

EU는 이와 같은 입법 · 사법적 노력 외에도 차별 자체에 대한 감수성을 사회 차원에서 키워가려는 노력도 병행하고 있다. 실제로 연령은 근로자의 경험치와 능력의 평가와 사회보장제도의 적용을 위

5) La Discrimination en Europe, Rapport B, Alain Marsh et Melahat Sahin-Dikemen, Policy Studies Institute Londres, 2002/ 11.



한 '객관'적인 기준으로서 널리 사용되고 있다. 위에서 살펴본 고용차별금지 지침에서 연령차별에 관한 특별 규정을 굳이 따로 두고 있는 것도 결국 이와 같은 현실을 감안하고 있기 때문이다.

따라서 다른 모든 종류의 차별도 마찬가지이긴 하지만, 연령차별의 경우 특히, 차별이 아닌 정당한 조치의 경우를 구분하는 것이 중요하게 되고, 이를 위해서는 무엇보다도 기본적인 사회적 공감대를 형성하는 작업이 필요하게 된다. 이러한 문제 인식을 바탕으로 유럽연합에서는 특히 민간단체 양성을 통한 차별 철폐 프로그램 또한 실행하고 있다. 동 프로그램은 차별적 조치의 직접적인 피해자를 대변하는 동시에, 앞으로 발생할 수 있는 잠재적 피해자들을 보호하는 것을 목적으로 한다. 그리고 같은 맥락으로 차별철폐 지침 제14조[6]에서도 정부의 비정부단체들과의 대화의 중요성에 대해 강조하고 있다.

EU 차원에서 연령차별의 문제는 그렇게 오랫동안 다루어져 온 것은 아니지만, 점점 그 중요성이 부각되고 있는 상황이다. 특히 차별관련 지침과 이와 관련하여 각 회원국의 국내법으로의 수용 및 정책 프로그램의 실행 결과가 최종적으로 평가를 받게 되는 내년에는 연령차별 문제에 대한 보다 구체적인 틀이 짜여질 것으로 기대된다. 게다가 2007년도는 유럽연합이 정한 기회평등의 해이기도 하다. 유럽에서 내년까지 계속해서 진행될 연령차별을 포함한 차별과 평등에 관한 풍부한 논의가 같은 문제에 직면하고 있는 우리에게도 많은 시사점을 줄 것으로 예상된다. KLI

6) 제14조 비정부단체와의 대화 – 회원국은 처우평등의 원칙을 위한 관점에서, 국내 관행과 법률에 따라, 제1조에서 열거한 사유에 의한 차별 철폐에 기여할 수 있는 법적 이해를 가진 비정부단체와의 대화를 발전시킨다.