

## I. 문제 제기

지난 3월 30일, 연령차별금지를 법제화하는 내용의 「고령자고용촉진법」 개정안이 입법예고되었다. 정부는 동 법안이 고령사회의 도래에 대비하여 연령을 기준으로 한 차별적 관행을 해소함으로써 고령자 등의 고용연장과 고용안정을 도모하기 위한 것이라고 입법추진 배경을 설명하고 있다.

동 개정안은 모집·채용에서부터 근로조건 및 복리후생, 교육·훈련 및 배치·승진은 물론 해고·퇴직에 이르는 고용의 전단계에 걸쳐 연령을 이유로 하는 차별을 금지하고, 시정명령 등 차별에 대한 구제절차를 도입하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

최근 사회양극화 해소를 명분으로 성차별, 비정규직 차별, 장애인 차별 등 각종 차별 금지 관련법들이 유행처럼 번지는 것을 보면 연령차별금지도 별로 새삼스럽지 않게 느껴질 수 있다. 더욱이 연령차별금지라는 외형적인 ‘명분’에 대해서 이의를 제기하기란 쉽지 않아 보인다. 기업들은 개인의 능력이나 성과에 상관없이 연공(연령)이 높아짐에 따라 자동적으로 임금수준이 올라가는 현행 연공서열형 인사·임금체계의 개선 필요성을 가장 절실하게 느끼고 있기 때문이다. 이번 기회에 성과와 능력, 직무가치 등 보다 객관적이고 합리적인 기준에 근거한 인사·임금관리체계가 도입되었으면 하는 바람이 간절한 것도 사실이다.

그러나 우리의 현실은 그리 간단치 않아 보인다. 이미 제도와 관행으로 굳어진 연공형 인사·임금관리체계를 바꾸기도 쉽지 않을 뿐더러, 설령 기업들이 원한다 하더라도 노조에서 강력 반대할 경우 이를 바꾸기란 사실상 불가능한 것이 현실이기 때문이다. 이렇게 기업의 손발이 묶여 있는 상황에서 연령차별금지를 근거로 가령 정년을 강제로 연장한다면 엄청난 혼란과 부작용이 불가피할 것으로 우려된다.

\* 한국경영자총협회 경제조사본부장(hslee53@kef.or.kr).

## II. 연령차별금지 법제화의 문제점

### 1. 정년임무제 도입과 정년연장

연령차별금지 법제화의 가장 큰 문제점은 해고 및 퇴직부분에서 발생한다. 현행 연공서열형 인사·임금관리체계에서는 연공과 임금이 비례적으로 증가하기 때문에 고연령일수록 임금수준이 높을 수밖에 없다. 그러나 생산성은 일정연령 이후에 오히려 하락 추세를 보임으로써 고령자의 임금과 생산성은 심각한 불균형을 보이게 된다. 현재 우리나라의 고령자 노동시장 현실은 <표 1>에서 알 수 있듯이 기업이 감내할 수 있는 수준을 넘어서고 있으며, 이것이 불안정한 고령자 노동시장의 주원인이 되고 있는 것이다.

<표 1> 연령대별 임금 및 생산성 격차 비교

	34세 이하	35~54세	55세 이상
임금	1	1.73	3.02
생산성	1	1.05	0.6

주: 34세 이하 근로자의 임금과 생산성을 1로 설정.

자료: 한국노동연구원, 『노동리뷰』, 2005. 2.

고령자들의 이같은 임금과 생산성의 괴리를 제도적으로 해소하기 위한 수단이 해고나 정년퇴직이기 때문에, 특히 정년퇴직제도는 가장 대표적인 연령차별적 제도라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 연공형 임금체계에서 정년을 폐지할 수는 없기 때문에 법개정안은 동법에 근거한 정년설정을 차별 예외조항으로 규정하고 있다. 이는 지금까지 각 기업의 특수한 상황에 맞게 기업들이 자율적으로 설정했던 정년연령을 법적으로 의무화하는 근거가 되고, 결국 정년연장<sup>1)</sup>의 강력한 법적 수단이 될 것이다. 정부는 현재 평균 56.8세인 기업들의 정년을 국민연금 수급연령인 60세까지 연장해야 한다는 의견을 다양하게 표출해 왔다.

그러나 연공서열형 임금체계로 인해 발생하는 고령자의 임금과 생산성의 괴리가 고

1) 노동부에서는 이번 연령차별금지 법제화는 정년연장과는 전혀 연관이 없으며, 정년연장은 2010년에 가서 그때의 상황에 맞춰 검토하겠다고 다양한 통로로 공언하고 있다. 그러나 법의 취지와 여러 가지 측면을 고려할 때, 연령차별금지 법제화가 결국 실질적인 정년연장 의무화를 초래하는 것은 시기의 문제와 상관없이 명백하다 할 것이다.

령자의 불안정한 고용문제의 근본원인이라는 점을 고려할 때, 이에 대한 해법 없이 단순히 연령차별금지 법제화를 통해 개별기업에 고령자 고용을 강제하려는 것은 심각한 기업부담을 초래할 수밖에 없는 것이다.

또한 인건비 부담을 느끼는 기업들이 고임금의 고령근로자를 유지하기 위해서 신규 채용의 규모와 질을 저하시킬 가능성이 매우 높으며, 이는 기업 내부노동시장의 세대교체를 저해하고 청년실업을 악화시키는 부작용을 초래하게 될 것이다.

## 2. 연령차별금지와 임금체계 개편

고령자의 임금과 생산성의 심각한 괴리를 해소하기 위한 방안 가운데 하나는 직무급 체계 확립을 비롯한 임금체계 개편이다. 연령차별금지법의 도입을 주장하는 측에서는 이렇게 주장하고 있다. “임금체계 개편의 중요성에 대해 기업이 명백히 인식하고 있으면서도 이에 대한 실질적인 노력은 이루어지지 않고 있다. 연령차별금지 법제화는 기업에 실질적인 압박요인으로 작용하여 임금체계 개편을 비롯한 인사관리 합리화 노력을 촉진시킬 것이다.”

그러나 이는 노동시장 현실을 간과한 채 임금체계 개편이 이루어지지 않고 있는 원인을 전적으로 기업에 전가하는 무책임한 주장이 아닐 수 없다. 기업이 아무리 노력을 해도 임금체계 개편은 근로자의 동의 없이는 거의 불가능한 것이 현실이며, 이것이 우리나라 노동시장에서 임금체계 개편이 확산되지 않고 있는 주원인이기도 하다. 연공서열형 임금체계의 수혜를 받고 있는 강력한 대기업 노조의 근로자가 일정부분 불이익과 불확실성이 존재하는 임금체계 개편에 쉽게 동의하지 않고 있기 때문이다.

오히려 연령차별금지 법제화는 이러한 임금체계 개편을 저해할 가능성이 더욱 크다. 연령차별금지가 법제화된다면 고용을 보장받은 근로자(특히 고령근로자)가 임금체계 개편이나 생산성 향상노력을 더욱 등한시할 가능성이 높기 때문이다.

따라서 연령차별금지 법제화가 강행될 경우, 정년은 연장되고 임금체계 개편은 근로자의 반발로 시행되기 어려워 기업만 이중의 부담을 안고 갈 가능성이 매우 높다. 현행 연공급 체계에서 근속기간에 따른 임금차이는 연령차별금지의 예외로 인정받아 임금체계 개편은 안되면서 정년만 연장되는 최악의 상황도 배제할 수 없는 실정이다.

### Ⅲ. 정책과제

우리보다 앞서 연령차별을 금지했던 구미 선진국들은 경영상 해고가 비교적 자유롭거나 직무급 체계가 바탕이 되어 기업들이 굳이 연령차별을 해야 할 이유가 없는 여건이었다. 이에 비해 우리처럼 연공형 인사·임금관리체계를 갖고 있는 일본은 연령차별 금지 대신 정년연장으로 대응하고 있지만, 대다수(93.6%) 기업들이 퇴직후 재고용제도를 선택하도록 허용하고 있다.

연령차별금지를 제도화하려는 목적은 고령근로자들의 고용안정이다. 그러나 정부가 노동시장의 유연성이나 임금체계 개편과 같이 연령차별금지가 가능하기 위한 현실적인 조건들을 마련하지 않은 채 강력한 구제절차와 처벌조항만으로 제도를 강행하려 한다면 결국 고령근로자들의 고용불안을 초래할 가능성이 높다. 우리는 이미 명분만 앞세운 비현실적인 입법들이 노동시장에 초래한 많은 부작용들을 경험해 왔다. 최근 논란이 커지고 있는 비정규직 보호입법이나 감시·단속직 근로자에 대한 최저임금 확대적용은 해당 근로자들의 직접적 고용불안을 야기하였다.

고령근로자의 장기적인 고용안정을 위해서는 단순히 한 기업에서 소수의 인원을 몇 년 더 근무케 하는 것보다는 더 많은 사람들이 노동시장에 오래 남아있을 수 있도록 고령자 고용부담을 완화해 주는 종합대책이 필요하다. 이를 위해 노동시장의 유연화가 절실하지만 이것이 당장 어렵다면 먼저 고령근로자의 임금체계 개선이 이루어져야 한다. 연령, 근속연수 등 속인적 요소보다 직무의 가치와 성과에 의해 임금이 결정되는 직무중심 임금체계를 확립함으로써 기업의 고령자고용 기피요인을 최소화해야 한다. 이와 함께 고용안정을 위해 임금체계 개편과 근로조건 변경에 동의하는 근로자들이 보호될 수 있도록 준고령자 또는 고령자 계층에 대하여 노동관계법의 일부를 적용제외토록 하는 현실적인 대안도 필요하다.

만성적 실업난과 경제활력 저하에 직면한 많은 선진국들은 저마다 고용확대를 위해 경제활성화와 노동시장 개혁에 나서고 있다. 비슷한 문제상황으로 고민하고 있는 우리 정부가 지금 꼭 해야 될 것과 하지 말아야 될 것이 무엇인지 현명한 판단을 내려야 할 시점이라고 생각된다. **KLI**