정책논단

연령차별금지법제와 관련된 민주노총의 입장

김 태 현*

Ⅰ. 연령차별금지법제의 필요성

우리나라는 평균수명의 연장으로 65세 이상 노인인구가 지속적으로 증가하여 2005년 전체 인구의 9.3%인 437만 명을 차지하고 있으며, 노인인구가 14%에 달하는 고령사회에는 앞으로 10년 후인 2018년, 20%에 달하는 초고령사회에는 2026년으로 예측되는 등 세계적으로 가장 빠른 속도로 초고령사회로 진입하고 있는 상황이다. 현재의 저출산·고령화 추세에 따르면 2050년경 한국의 노인인구 비율은 37.3%로 세계최고 수준에 달할 전망이다. 이에 따라 나이에 관계없이 능력에 따라 일할 수 있는 기회를 확대하고 다양한 인적자원을 활용할 필요성이 시급히 요구되고 있다.

그러나 현재의 기업 고용관행은 이러한 고령화 사회를 준비하기보다는 역행하고 있는 것이 사실이다. 경제위기 이후 구조조정 과정에서 기업들은 노동자의 능력, 성과보다는 중고령자를 우선 감원하였으며 대다수의 기업이 실시하는 정년제는 2005년 현재 평균 56.8세에 불과하여 경제위기 이전보다 더욱 낮아진 상황이다. 고령자고용촉진법에서는 60세 정년을 권장하고 있지만 법적 구속력이 없는 데다가 고령인구가 늘어나고 있지만 기업은 고령자 고용을 기피하고 있는 실정이다. 국가인권위원회에 접수된 2001~2006년간 차별진정사건 중 연령차별사건은 성, 장애사건에 이어 3위를 차지할 정도로 높은 비중을 차지하고 있다. 기업과 근로자를 대상으로 한 2007년 2월 한국노동연구원의 설문조사에 따르면 고용에서의 연령차별에 대해서 기업체는 8.0%, 노동자는 63.2%가 차별이 있다고 대답하였으며, 연령이 높을수록 차별에 대한 인식이 높았다.

고령화 사회에 대응하여 선진국가들은 연금수급연령까지 일할 수 있는 기회를 보장하기 위해 고용보장, 연령차별을 최소화하기 위한 법, 제도 및 정책을 마련하고 있다. ILO는 고령근로자에 관한 제162호 권고에서 "고령근로자에 관한 고용, 직업상 차별을 금지하기 위한 조치를 취하여야 할"것을 권고하고 있으며 EU차원에서는 2000년 11월

* 민주노총 정책실장(kimth@nodong.org).

기본고용평등지침을 통해 각 회원국들이 연령 등을 이유로 하는 고용차별금지의 법제화 및 시행을 규정하였다. 영국, 프랑스, 독일, 네덜란드, 아일랜드 등 대부분의 EU국가들은 정년제를 인정하면서 연령차별금지제도를 두고 있다. 미국에서도 1967년의 고용상 연령차별금지법에 의해 연령차별금지와 차별예외사유, 고용기회평등위원회에 의한 구제절차가 명시되어 있다.

이에 비해 우리나라의 고령자고용촉진법은 50세 이상의 자에 대한 모집, 채용과 해고에서의 정당한 사유없는 차별을 금지하고 있으나 차별금지의 유형과 영역이 협소할 뿐만 아니라 법 위반에 따른 구제수단 및 절차가 없는 등 문제가 심각하다. 인권위원회법에는 나이 등을 이유로 하는 차별을 금지하고 있으나 인권위원회의 시정조치는 구속력이 없는 권고의 성격을 가질 뿐이어서 실효성이 거의 없다 할 것이다. 따라서 우리나라에서도 고령화 사회를 맞이하여 고용기회를 확대하고 고용안전성과 노동시장의 효율성을 제고할 수 있는 고용상 연령차별금지법제를 확립하여야 할 상황인 것이다. 이에 노동부는 지난 3월 현행 고령자고용촉진법을 고령자 고용촉진 및 연령차별금지법으로 개정하여 연령차별금지를 법제화하였다. 입법예고안에는 직접차별뿐만 아니라 간접차별 및 보복적 차별을 금지하고 있으며, 연령차별 예외사유를 명문화하였을 뿐만 아니라, 차별시정절차와 관련해서는 노동위원회의 차별시정위원회의 절차에 따르도록 구제절차를 명시하였다. 다만 시행시기와 관련해서는 규모별로 차등을 두되, 모집·채용부문을 우선적으로 시행하기로 하였다.

Ⅱ. 재계의 반대논리에 대한 비판

이러한 정부의 연령차별금지 법제화에 대해서 재계에서는 시기상조 등의 이유로 반대하고 있다[1].

우선 재계는 임금체계 개편없는 연령차별금지 법제화는 기업 부담만 가중시킬 것이라는 논리로 반대하고 있다. 즉, 연령차별금지제도는 강행법규로 법제화되고 임금체계 개편은 노사가 자율적으로 추진하게 되므로 노동자의 반대로 시행하기 어렵기 때문에 기업만 이중의 부담만 가중시킬 것이므로 반대한다는 것이다. 임금체계 개편을 강제법규로 시행할 수 없다는 것을 뻔히 알고 있는 경총이 이를 이유로 반대한다는 것은 고령화 사회에 대비한 연령차별금지제도를 시행하지 않기 위한 뻔한 논리로밖에 비춰지지

1) 고령화시대의 바람직한 연령차별금지제도 공청회 토론문(노동부 등 2007. 2) 참조.

않는다.

둘째로 경총은 임금체계의 직무급 체계로의 개선, 노동시장 유연성 제고 등의 연령차별금지 제도화를 위한 노동시장의 기반이 미비하다는 것을 주장하고 있다. 그러나 오히려 연령차별금지제도의 도입이 임금체계의 자율적 변화를 유도할 수 있으며, 한국의 노동시장 유연성은 너무나 높아서 비정규직이 56%에 이를 정도로 남용되고 있으며 법적 보호조치조차 국제적으로 정규직은 중간수준, 비정규직은 매우 높다는 측면에서 경총의 주장은 일방적 주장일 뿐이라고 보여진다.

셋째로 청년 등 노동시장에 진입하지 못한 계층에 부담을 전가시키고 세대간 갈등을 조장한다는 주장은 연령차별의 금지를 몰이해하고 있다고 보여진다. 연령차별금지는 고령자에 대해 특혜를 주자는 것이 아니라 차별을 금지하자는 것이며, 사회적으로 고령화 사회에 대비하자는 것이다. 이것을 청년들의 실업과 대비하는 것은 기업의 최근 고용기피, 경력자 중심 채용관행 등의 잘못을 법제에다 핑계를 대는 것에 불과하다.

넷째로 경총은 연령차별금지제도의 정책실효성에 의문을 제기하고 있다. 즉, 이것이 제도화되더라도 고용안정층에게만 혜택을 주고 대다수 중소기업은 법적용이 어려우므로 양극화를 심화시켜 반대한다는 것이다. 법제도의 도입이 실효성이 부족한 부분은 채워나가고 실효성을 높이기 위한 각종의 보완조치를 강구해야 할 부분이다. 현재 육아휴직제도를 보다 확대해도 현재 그 혜택이 대기업 정규직에 주로 돌아간다고 해서 아무도 이를 반대하지 않는다. 왜냐하면 정책의 실효성을 더욱 높여나가는 것이 과제로 도출되지 육아휴직제도를 반대하는 것은 저출산사회를 더욱 심화시키기 때문이다. 마찬가지로 현재 연령차별금지제도가 도입되더라도 대기업, 정규직에 우선 적용될 부분이기 때문에 반대한다는 것은 반대의 논리로 타당하지 않으며 중소기업에게까지 실효성있게 하기 위한 대책이 추가로 요구될 뿐이다.

Ⅲ. 정부입법예고안에 대한 민주노총의 입장

따라서 연령차별금지제도는 반드시 도입되어야 하고, 정부의 연령차별금지 법제화 추진에 대해서 원칙적으로 찬성하는 바이다. 그러나 노동자의 입장에서 볼 때 몇 가지 정부입법예고안에 대해서 이견을 제출해 보고자 한다.

우선 간접차별까지 금지하고 있는데 대해 찬성하는데 법규상의 문구가 법률적으로 명확하지 않다고 본다. 정부가 입법예고한 법문은 “사업주는 모집·채용 등을 할 때 합리적인 이유 없이 연령 이외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에게 특히 불리한 결과를

초래하는 행위를 해서는 안된다"라고 규정하여 명확하게 무슨 뜻인지 개념이 이해되지 않는다. 간접차별과 관련해서 외국의 입법례를 보면, "외관상 중립적 규정, 기준 또는 행위에 의해 특정 연령의 사람들이 다른 사람들에 비해 특정의 불이익에 처하게 되는 것"(EU 지침), "외관상 중립적인 규정, 기준, 행위에 의해 특정 연령집단의 사람이 타인과 비교하여 특별히 불리한 상황에 처하게 할 수 있고 그 규정 등에 의해 불리함을 겪고 있으며, 객관적 정당화 요건이 존재치 않는 경우(영국) 등으로 연령과 무관한 중립적 기준을 적용하여 특정 연령집단에게 특히 불이익을 초래하는 경우 그 기준이 정당하지 않는 한 금지"되는 것으로 알기 쉽고 정확하게 규정되어 있다. 보다 명확히 규정할 일이라고 본다.

둘째로는 금지제도를 위반하였을 시 500만 원 이하 벌금에 처하도록 되어 있는데 벌금이 너무 관대하여 실효성에 의문이 주어진다. 처벌을 보다 강화하여야 할 것이다.

셋째로는 시행시기와 관련된 부분이다. 입법예고안은 모집채용에 대해서만 우선적으로 시행하도록 하고 있다. 그러나 모집채용뿐만 아니라 해고, 퇴직에서의 차별은 현행 고령자고용촉진법에서도 금지되어 있고, 이들 영역에서의 차별문제가 가장 두드러지게 부각되고 있으므로 이 두 영역이 동시에 우선적으로 시행되어야 타당하다고 본다. 나아가 규모별로 시행시기도 단계적으로 적용하게 되어 있는데 중소기업일수록 연령차별이 심각할 수 있으므로 이는 동시에 실시하여야 할 것이다.

넷째로는 사회적 정년제도를 도입하지 않고 있다. 앞에서도 설명하였듯이 현재 우리나라 기업의 정년제는 평균 56.8세로 고령화 추세에 역행하고 있으며 고령자고용촉진법상 60세 정년권고는 전혀 실효성이 없는 상황이다. 이런 상황에서 연령차별금지제도만 도입된다고 고령자의 고용이 확대되리라고는 보이지 않는다. 외국의 경우 연령차별금지제도와 정년제를 동시에 실시하는 것이 기본적 방향이다. 프랑스, 독일, 영국, 아일랜드 등 다수의 국가에서는 이 두 제도를 동시에 시행하고 있다. 가까운 일본에서도 1994년에 60세 의무정년제를 거쳐서 고령자고용촉진제도를 보완하고 65세까지의 계속 고용촉진을 위한 각종 정책을 강구한 후 2004년 65세 정년을 의무화하였다. 우리나라의 국민연금 수급연령도 60세이며 이후 단계적으로 65세로 확대하기로 법제화되어 있다. 따라서 기업의 정년 역시 60세 정년을 의무화하고 단계적으로 65세까지 의무화하는 것이 바람직하다 할 것이다.

세계적으로 유례없는 초고속 고령사회로 진입하고 있는 우리 사회에서 이를 대비하기 위한 연령차별금지제도의 법제화는 너무나 당연한 대응이라 하겠다. KLI