

I. 고령사회에 대비한 고령인력 활용정책 수립 필요

우리나라는 출산율의 급격한 감소, 평균수명의 연장 등에 따라 고령화가 급속히 진행되고 있다. 2000년 65세 이상자가 전체 인구의 7.2%(고령화 사회)에 도달한 이후 2018년에는 14.3%(고령사회), 2026년에는 20.8%(초고령사회)를 점유할 전망이다. 우리나라는 고령화 사회에서 초고령사회로 도달하는데 26년이 걸리는 것으로 추정되고 있는데, 이는 일본 36년(2006년 이미 도달), 프랑스 155년(2019년 예상)과 비교할 때 세계적으로 유례가 없는 것이다. 게다가 합계출산율이 OECD 회원국 중 가장 낮은 수준인 1.08명(2005년)이고, 평균수명이 연장되고 있어 고령화가 가속화되고 있다. 이러한 저출산·고령화 추세를 토대로 추계해 보면, 총인구는 2020년 4,996만 여명을 정점으로 이후 감소하고, 생산가능인구(15~64세)는 2016년 3,650만 여명을 고비로 점차 감소할 것으로 전망된다. 중장기 인력수급전망을 살펴보면, 2010년경부터는 노동공급이 노동수요에 미치지 못하여 본격적인 인력난이 시작될 것으로 전망된다.

이와 같은 급속한 고령화는 앞으로 노동력 감소와 이에 따른 국민경제의 성장잠재력 둔화를 초래할 것으로 우려되고 있으며, 차별 없는 인적자원의 활용을 통해서 고령자 등의 고용률을 높이는 것이 급선무라는 것이 학계의 공통된 지적이다. 그러나 우리나라는 IMF 경제위기 이후 구조조정 과정에서 근로자 개인의 능력보다는 연령을 기준으로 해고하는 사례가 다수 발생하여 사오정, 오륙도라는 말이 유행하기도 하였으며, 아직도 모집이나 채용시 연령제한을 하는 등 차별적 관행이 만연하고 있는 상황이다. 즉, 고용상 연령차별이 고령사회에 대비한 효율적 인력활용에 있어서 주요 장애요인으로 작용하고 있는 것이다. 이에 정부에서는 2006년 학계전문가의 분석을 토대로 관계부처 및 노사 등 이해관계자의 의견을 수렴하여 연령차별금지 법제화가 주요 내용으로 포함되어 있는 저출산고령사회기본계획(새로마지플랜 2010), 고령자고용촉진기본계획을 수립하였

* 노동부 고령자고용팀장(songmh2002@hanmail.net).

다. 동 계획에 따라 정부는 우리 사회에 만연되어 있는 연령차별 관행을 해소하여 고령자 등의 고용연장과 고용안정을 도모하고, 나아가 우리 경제의 성장잠재력 제고를 위하여 연령차별금지 법제화를 추진하고 있다.

II. 연령차별금지의 주요 내용 : 입법예고(안)을 중심으로

연령차별금지 법제화는 지난 3.30 법안이 입법예고되었으며, 향후 규제개혁위원회 및 법제처 심사, 국무회의를 거쳐 금년 6월 국회제출을 목표로 추진되고 있는데, 그 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 법률의 명칭이 「고령자고용촉진법」에서 「연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」로 변경된다. 이는 연령차별금지에 대한 정부의 확고한 의지를 표명하는 한편, 고령자 고용정책이 고용촉진정책에 치중하였던 것에서 연령차별금지 정책과 병행하여 추진된다는 점을 명확히 하는 것이다.

둘째, 고용의 전단계에 걸쳐 연령차별이 금지되며, 간접차별의 개념이 포함된다. 연령차별은 모집·채용뿐만 아니라, 임금, 교육·훈련 및 배치·진보·승진, 퇴직·해고 등 고용의 전단계에 걸쳐서 발생할 수 있다. 그러나 연공서열 위주의 노동시장 관행에 미치는 영향 등을 고려하여 새로운 제도에 준비할 수 있도록 모집·채용 부분의 연령차별 금지를 먼저 시행하여 단계적으로 시행할 계획이다. 차별의 개념은 일반적으로 직접차별과 간접차별로 구분된다. 직접차별은 예를 들어 특정연령 미만으로 응시자격을 제한하는 등 직접적으로 연령을 기준으로 차별하는 것이고, 간접차별은 연령이 아닌 다른 기준을 적용하여 특정 연령집단에게 불리한 결과가 초래되는 경우이다. 예를 들어서 “100미터 달리기를 13초 이내에 뛸 수 있을 것” 또는 “워드프로세서 1급 자격이 있을 것” 등과 같은 기준을 제시하는 경우 결과적으로 고령자들은 거의 기준을 통과할 수 없게 되어 고령자에게 불리한 결과가 초래될 것이고 이런 경우를 간접차별로 볼 수 있을 것이다. 간접차별의 개념은 남녀고용평등법, 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 등 국내법에서 이미 도입하고 있으며, EU 고용·직업 평등대우 지침, 영국 고용평등 연령규칙, 호주 연령차별금지법 등 차별금지 제도를 가지고 있는 대부분의 선진국에서 명시하고 있다. 간접차별의 개념을 명시함으로써 향후 차별관련 분쟁시 차별여부 판단에 기여할 것으로 기대하고 있다.

셋째, 대표적인 차별예외사유를 명시함으로써 실제 차별을 주장하는 사건 발생시 차별여부에 대한 판단을 명확히 할 수 있고 불필요한 다툼을 미연에 방지할 수 있다. 주요

차별예외사유로는 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우(진정직업자격), 근속기간에 따라 임금 등에 합리적인 차등을 두는 경우, 정년의 설정, 특정 연령 집단에 대한 고용촉진 조치 등을 들 수 있다. 최근 경제계에서 퇴직에 대한 연령차별금지가 정년퇴직제도와 충돌한다는 지적을 한 바 있다. 개정안에서는 우리나라의 정년제 현실을 감안하여 정년의 설정을 차별금지예외사유로 명시하고 있다. 즉, 정년제도는 금번 연령차별금지 법제화와는 별도로 검토되어야 할 사안임을 명확히 하고 있는 것이다. 저출산고령사회기본계획(새로마지플랜 2010) 및 고령자고용촉진기본계획에 따르면 우선적으로 2010년까지 정년을 실질적으로 연장할 수 있는 여건을 조성하도록 하고 있으며, 그 주요 내용은 임금피크제 및 컨설팅 비용지원을 통한 임금체계 개편 확대, 정년연장을 위한 지원제도 신설, 고령자 고용촉진을 위한 고용규제 완화 등이다. 이처럼 정년을 연장할 수 있는 여건을 조성하고 노동시장 유연성에 대한 조사결과를 바탕으로 연금수급연령¹⁾과 연계하여 2010년 정년의무화 도입을 검토하는 것으로 되어 있다.

넷째, 차별피해자가 실질적인 구제를 받을 수 있도록 노동위원회의 조정, 중재, 시정 명령 등의 구제절차를 마련하고 있으며, 확정된 시정명령을 불이행하게 되면 1억 원 이하의 과태료가 부과된다. 다만, 모집·채용에 대한 연령차별의 경우 모집·채용의 기간이 짧은 경우가 대부분이어서 일반적인 구제절차로는 피해당사자가 실질적인 구제를 받지 못하는 경우가 생길 수 있으므로 모집·채용에서의 차별금지 위반에 대해서는 500만 원 이하의 벌금을 부과할 수 있도록 하였다.

다섯째, 사업주의 보복적 불이익 조치를 우려하여 권리보호를 받지 못하는 경우를 방지함으로써 법의 실효성을 확보할 수 있도록 하였다. 차별피해자가 연령차별에 대한 진정, 자료제출, 또는 소송 등을 제기한 경우 사업주가 해고 기타 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없도록 금지하고, 이를 위반할 경우 2년 이하의 징역이나 1천만 원 이하의 벌금에 처할 수 있도록 하였다.

끝으로 연공위주의 노동시장 관행에 충격을 고려하여 새로운 제도에 준비할 수 있도록 연령차별의 영역별로 시행시기를 단계적으로 설정하였다. 모집·채용 영역에 대한 차별금지는 법 공포후 1년이 경과한 날부터 시행하고, 그 밖의 경우는 2010년부터 적용되도록 하였다. 이처럼 모집·채용 영역부터 연령차별금지를 우선 시행하는 것은 지난 2004년 우리 부 연구용역 추진과제인 「고용차별금지 및 구제제도의 사회경제적 영향분석」 조사결과에 의하면 모집·채용시 연령제한을 하는 기업이 전체의 50%를 차지하고 있었으며, 2007년 2월 실시한 여론조사(한국리서치)에서도 연령차별금지가 우선적으로

1) 연금수급연령: 60세(~2012년) → 61세(2013~2017) → 62세(2018~2022) → 63세(2022~2027) → 64세(2028~2032) → 65세(2033~).

실시되어야 할 영역에 대해 ‘채용’이라는 응답이 기업체 인사담당자는 47.5%, 근로자는 51.5%로 가장 높게 나타나는 등 모집·채용시 연령차별이 심각하다는데 대해서는 사회 전반에 널리 인식되어 있다는 점을 고려한 것이다.

Ⅲ. 연령차별 해소에 다함께 동참해야

연령차별은 고령자 등을 노동시장에서 조기 퇴출시키고 재취업 또한 어렵게 함으로써 고령자 등의 고용기회를 줄이고, 인적자원의 다양한 활용을 저해하게 된다. 나아가 사회보장 비용 등 사회적 지출의 증대를 초래하여 국가적으로 커다란 부담을 주게되며, 기업의 입장에서 능력에 기초한 합리적인 인사관리 및 기업문화의 형성에 장애가 되고 장기적으로는 근로자의 기업 애착도를 저하시켜 기업 발전에도 악영향을 미치게 될 것이다.

지난 2월 실시한 여론조사에서 연령차별금지제도 도입에 대하여 기업체 인사담당자는 80.0%, 근로자는 90.0%가 찬성한다고 응답하여 제도 도입에 대한 공감대는 충분히 형성되어 있다고 생각된다. 정부에서는 입법과정에서 이해관계자의 의견을 계속적으로 수렴하면서 연령차별금지제도의 차질 없는 시행준비에 만전을 기하도록 할 것이다. 국민 모두의 적극적인 지원과 동참을 부탁드리며, 우리 사회가 나이가 아니라 능력에 의해서 평가받는 활기찬 사회가 되도록 계속 노력해 나가야 할 것이다. **KLI**