

우리나라, 미국, 네덜란드의 고용상 연령차별 금지법: 연령차별의 개념과 적용대상

정 순 둘*
(이화여자대학교)

이 미 우
(이화여자대학교)

본 연구의 목적은 우리나라 ‘고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법’이 고령자 고용촉진, 고령자 노동권 보호 그리고 사회통합에 어떠한 역할을 할 수 있는지에 대해 관련법을 살펴보고, 우리나라 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법이 나아가야 할 방안을 제시하는 것이다. 이를 위해 차별 금지법 중 연령에 대한 부분을 별도로 법 제화 하여 실행 하고 있는 두 국가, 미국과 네덜란드의 연령차별 금지법을 우리나라 연령차별 금지법의 조항들과 함께 분석하였다. 비교분석들은 각국의 연령차별 금지법의 시행 배경, 연령차별에 대한 개념 범위, 연령차별 금지법 적용대상 그리고 연령차별 금지법의 예외규정들에 대한 내용으로 구성되어 졌다. 분석결과 미국과 네덜란드의 연령차별금지법은 우리나라 연령차별 금지법 발전 방안에 세 가지 함의를 제시해 주었다. 첫째, 연령차별 금지법상의 연령차별 개념이 괴롭힘의 개념까지를 포함할 수 있는 넓은 개념이 되어야 할 것이다. 둘째, 정년 명시 폐지를 목표로 하여 점차적으로 정년연령을 연금 수령연령과 맞추어 늘려가야 할 것이다. 마지막으로 연령차별 금지법 예외규정들에 대한 명확한 한계성을 제시할 필요가 있다.

주요용어: 연령차별, 고용상 연령차별 금지법, 미국, 네덜란드, 한국, 고령자 고용촉진

이 논문은 2010년도 정부재원(교육과학기술부 인문사회역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2010-330-B00209).

* 교신저자: 정순둘, 이화여자대학교(sdchung@ewha.ac.kr)

■ 투고일: 2012.4.30 ■ 수정일: 2012.6.12 ■ 게재확정일: 2012.6.21

I. 머리말: 문제 제기

고령화 시대가 되었음에도 불구하고 국가·개인·기업의 준비가 제대로 돼 있지 않아 ‘노후난민시대’가 도래할 것이라는 우려가 확산되고 있다(박준규, 2011). ‘노후난민시대’란 평균수명 연장으로 은퇴 이후 사망까지 근로소득 없이 생활하는 기간이 길어지고, 건강악화와 사회적 배제 등으로 인해 고령층으로 인한 정치·사회·경제적 문제가 심각해지는 시대를 말한다. 이러한 시대의 도래를 막기 위해 정부는 고령자의 근로소득을 위한 정책대안과 고령층의 사회적 배제를 막을 수 있는 사회적 노력을 기울이고 있다. 현재 고령 인구 취업실태는 은퇴기에 해당되는 2005년 55~79세 이상 고용률이 46.7% 에서 2011년 47.4%로 소폭 상승하였다. 하지만 고령취업자들은 대부분 농업이나 자영업 등 대부분 단순직에 종사하고 있으며, 취업자들의 50.9%는 시간당 5천원을 받는 저임금근로자들인 것으로 나타났다. 심지어 취업자의 32.3%는 시간당 4천원을 받지 못하는 초 저임금근로자였다(박준규, 2011). 이러한 취업 실태로 인해 고령인구의 근로소득이 실 소득에서 차지하는 비율은 60~64세 17.9%, 65~69세 11.2%, 70~74세 5.6%, 75~79세 3.1%, 80~84세 1.1%, 85세 이상 0.3%로 매우 낮게 나타났다(보건복지부, 2008). 이는 실제로 노인들이 현실에서 경험하는 어려움들 중 경제적·직업적 요소들이 전체에서 84.5%를 차지하는 것을 보여주는 하나의 실 예라 할 수 있겠다(통계청, 2011).

이와 같이 인구 고령화를 겪고 있는 모든 국가들의 공통적인 문제는 고령자 고용이다. 고령자의 업무능력에 대한 뿌리 깊은 고정관념에 따른 고용상 연령차별은 노동시장의 연령 분절 현상으로 나타나고 있다. 성이나 장애의 경우 악의나 비경제적 성격의 고정관념이 차별을 유발하는 주요원인임과 비교해 연령차별의 주요원인은 경제적인 것에 국한(이현송, 2008)되어 있으며 다른 영역의 차별들과 비교해 모든 사람들이 불가항력적인 노화에 따라 겪게 되는 차별이라는 점에서 다른 차별들과 구분된다. 이러한 연령차별로 인한 연령 분절적 현상이 가장 두드러지고 있는 분야 노동시장의 연령차별 문제를 풀어가기 위해, ‘생산적 노화(productive aging)’나 ‘활동적 노화(Active aging)’의 개념적용과 함께, 고령자 고용정책이 필요하다(Michael et al., 2006). 현재 우리나라에서 실시되고 있는 대표적인 고령자 고용정책으로는 OECD 고령화 프로젝트 팀에서 우리나라 연령차별문제와 고령근로자의 고용안정방안을 권고하기 위해 제시한 임금피크제

와 고용상 연령차별금지법을 들 수 있다(한혜경, 2005: 277-278). 하지만 연공형 인사·임금관리체계가 굳어진 우리나라의 현실에서 일정연령을 기준으로 임금을 조정하고 소정의 기간 동안 고용을 보장하는 임금피크제도와 연령차별금지법의 도입과 실행은 그리 간단해 보이지 않는다. 임금피크제의 경우 많은 연구들(이학준 외, 2011; 박성준, 2009; 정환석·신승국, 2009; 김소영, 2006)에서 지적인 바와 같이 임금체계의 개편 없이 현재의 연공급 임금체계를 바탕으로 정책을 도입하고 있어 고령자 고용유지 측면에서 많은 한계점들을 보이고 있다. 2008년 도입된 ‘고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법’ 역시 고령노동자들에 대한 연령차별 금지를 제시하고 있지만, 현행법이 가지고 있는 많은 제한점들로 인해 많은 한계점을 드러내고 있다(유각근, 2011; 이숙진, 2009; 한혜경, 2005).

우리나라 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진과 관련된 연구들(고준기, 2007; 이호성, 2007)은 연령차별 금지법 도입의 문제점들에 대한 고찰에서 시작되었다. 위 연구들은 2000년대 초반 제도와 관행으로 굳어진 연공형 인사관리 체계에서 연령차별 금지를 근거로 강제로 정년을 연장을 하는 것은 엄청난 부작용을 야기할 수 있음을 지적하며 연령차별 금지법의 도입을 반대했다. 이후 선진국들의 연령차별 금지법연구를 통해 우리나라 연령차별 금지법 도입과 실행 방향에 대한 제안을 하는 연구들이 등장했는데, 이를 나라별로 살펴보면 다음과 같다. 고령화를 일찍 경험한 독일의 적극적 노동시장 정책을 빌려 우리나라 고령자 고용 활성화를 통한 고령화 사회 진입 문제를 해결하고자 한 연구(최흥기, 2011; 전윤구, 2010; 조성해, 2009; 김진영, 2008)들과, 영국 연령차별 금지법 고찰을 통해 우리나라 연령차별 금지법의 규율 영역과 대상의 협소함 그리고 위법의 실효성 등의 문제를 끌어내어 정년연령의 연장과 합리적 이유로 인한 연령차별의 정당성을 되짚어야 함을 이끌어낸 연구(전윤구, 2010; 심재진, 2010; 심재진, 2006; 조용만, 2006)들이 있다. 또한 미국 연령차별 금지법의 개념과 적용대상을 이야기 하며 고령 노동자의 인권을 위해 연령차별 금지법의 도입이 절실히 필요함을 피력한 연구와 미국의 연령차별 금지법의 허와 실에 대한 연구(유각근, 2011; 이영배, 2010; 이준일, 2008; 이현송, 2008; 김희성, 2007; 조용만, 2006; 한혜경, 2005)들이 있다. 위 연구들을 통해 각 나라마다 역사적으로 차별에 대한 맥락이 다르고 이로 인해 차별 금지법 체계도 다르게 나타남을 알 수 있다. 각 나라마다 다른 차별 금지 법 체계 안에서 존재하는 다양한 차별 영역 중 고용상 연령을 이유로 한 차별을 금지하는 차별 금지법은

미국과 네덜란드의 연령차별 금지법을 들 수 있으며, 연령 통합적 사회로 가는 제도적 기초가 되는 공용산 연령차별 금지법을 고찰한 연구(이준일, 2008)가 있다. 하지만 2008년 ‘연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법’ 도입이후 이 법의 실효성이나 법적 한계성 등에 대해 제시한 연구들(금재호, 2011; 이숙진, 2009)은 소수에 불과한 실정이다. 또한 해외 연구의 경우도 개별국가의 사례를 제시한 경우가 대부분이고 우리나라 법의 개념과 적용대상을 국제와 비교해 분석한 연구도 찾아보기 어렵다. 따라서 본 연구에서는 고용과 연령에 중점을 두어 차별 금지법을 제정한 두 국가로 미국과 네덜란드를 분석 대상으로 선택하여 각국의 연령차별 금지법의 개념과 대상을 중점적으로 분석하고자 한다. 또한 이 분석을 통해 우리나라 연령차별 금지법의 개념과 적용대상에서의 문제점을 살펴보고 우리나라 법의 발전 방안을 제시해 보고자 한다.

II. 분석방법

1. 분석대상

본 연구의 목적을 달성하기 위해 미국과 네덜란드, 그리고 우리나라를 분석대상국으로 선정하고 각 국가에서 시행하고 있는 연령차별 금지법을 분석대상으로 하였다. 현재 연령차별 금지법을 가지고 있는 국가들로는 OECD 국가들 중 미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 스페인, 핀란드, 아일랜드, 영국 그리고 네덜란드가 있다(이준일, 2008; 한혜경, 2005). 하지만 미국, 영국, 네덜란드 세 국가를 제외한 대부분의 국가들은 성, 인종과 같은 큰 틀의 차별금지법 안에 연령을 하나의 차별금지 대상으로 제시하여 두었을 뿐, 고령자의 고용에 관련된 연령차별 금지법을 독립적으로 두고 있지 않다. 이에 우리나라 처럼 고용상 연령차별금지법을 단독 법으로 제정하여 시행하고 있는 세 나라들 중 상대적으로 시행년도가 오래되어 법의 실효성에 대해 언급 할 수 있는 미국과 네덜란드 두 국가를 비교 대상으로 선정하였다.

먼저 미국은 OECD국가 중 독립적인 연령차별 금지법이 가장 오래 시행 되어 온 국가이며, 연령차별 문제 해결에서 가장 광범위한 입법적 접근방식을 사용하고 있는 국가(고준기, 2007: 18)이다. 따라서 우리나라의 ‘연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법’ 이

추구해야 할 방향을 안내해 줄 수 있을 것이라 고려하여 선정하였다. 2008년 고령인구의 비율이 전체 인구의 14%를 넘어서 고령사회로 진입하게 되었고 2040년 고령인구의 비율이 25%까지 증가할 것으로 예상되고 있는(이수형, 2009) 네덜란드는 EU국 중 가장 먼저 독립적인 고용상 연령차별금지법을 실행하였으며, 더 광범위한 입법을 도입하는 과정에 있다(이준일, 2008; 한혜경, 2005). 또한 네덜란드는 현재 세계에서 가장 훌륭한 연금시스템을 구축하고 있는 국가 중 하나이다. 뛰어난 연금시스템에도 불구하고 고령사회진입으로 인한 재정적 불안정화를 방지하기 위해 정년연령을 연장하여 고령자의 사회참여를 독려하고 이를 통해 재정적 상황의 안정을 도모하려 시도하고 있다(주민규, 2012). 이것은 우리나라 고령화 사회가 연령차별 금지법을 통해 고령층의 사회참여를 증대하려는 것과 같은 맥락으로 고령자 고용 증진을 통한 재정적 안정과 함께 노동시장내의 연령 분절적 현상과 고령자에 대한 차별을 막기 위한 법적 규제의 발전을 꾀한 것으로 보인다. 이에 우리나라 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법이 나아가야 할 방향을 제시해 줄 수 있을 것으로 고려하여 이 국가를 선정하였다. 결과적으로 미국과 네덜란드는 우리나라와 함께 독립적 연령차별 금지법을 제정하였다는 공통점을 지니며, 우리나라보다 좀 더 오래된 역사를 지닌 연령차별 금지법을 시행하고 있어 우리나라 연령차별 금지법이 나아가야 하는 방향을 제시해 줄 수 있을 것으로 판단되어 이 세 국가를 분석 대상국으로 선정하였다.

다음으로 분석대상 법령은 미국의 ‘고용상 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act: ADEA)’, 네덜란드의 ‘고용상 평등대우기본법(연령차별)(Equal Treatment in Employment(age discrimination) Act: ETEA)’, 그리고, 우리나라의 ‘고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법’이다.

2. 분석틀

본 연구의 목적을 달성하기 위해 분석대상 세 개국의 연령차별 금지법 개념과 대상에 대한 분석틀을 다음과 같이 설정하였다. 표1에서 제시한 바와 같이 첫째, 각국의 연령차별 금지법은 어떠한 배경에서 시행 되었는가, 둘째, 각 나라의 연령차별 금지법에 나와 있는 연령차별에 대한 개념의 범위는 무엇인가, 셋째, 각 국의 연령차별 금지법 적용대상은 어떻게 되어 있는가, 넷째, 각 나라의 연령차별 금지법에는 예외 규정이 있

는가 등이다.

분석틀에서 제시된 첫 번째 질문의 의도는 다음과 같다. 각 나라의 연령차별 금지법 시행배경을 살펴보아야 그 나라들이 연령차별 금지법의 개념과 대상을 왜 설정했는지의 이유를 알 수 있기 때문이다. 선행연구들을 통해 살펴보면 조용만(2004), 이준일(2008)의 연구에서도 이러한 질문을 통해 시행배경을 살펴보고 있다. 두 번째 질문은 각 국의 연령차별 금지법에서 연령차별에 대한 개념을 어떻게 정의하고 있는가를 살펴보기 위한 것이다. 한혜경(2005)은 OECD국가들의 연령차별 금지법을 고찰하면서 연령차별에 대한 개념을 직접 간접 괴롭힘 보복행위 등 네 가지로 나누어 살펴보고 있다. 본 연구에서도 이 네 가지 틀에 맞추어 연령차별의 개념을 살펴보고자 한다. 세 번째 질문은 연령차별 금지법의 적용대상을 근로자와 사업주의 측면으로 나누어서 살펴보고자 한다. 이를 통해 적용대상을 좀 더 구체적으로 살펴 볼 수 있는 데, 선행연구를 통해 살펴보면 Ius Laboris(2010)에서 비슷한 질문을 찾아 볼 수 있다. 네 번째 예외 규정은 차별에 대한 예외 규정으로 어떤 것을 차별이 아닌 것으로 볼 것이냐에 대한 질문이다. 선행연구들(심재진, 2010; 이준일, 2008; 조용만, 2004, 2006; 한혜경, 2005)에서 살펴보면 직업 성격, 합리적 이유 다른 법에 위반되지 않은 경우 등을 제시하고 있어 본 연구에서도 이러한 점들을 살펴보았다.

표 1. 본 연구의 분석틀

첫째, 각 나라별 고용상 연령차별 금지법의 시행배경은 무엇인가?
둘째, 각 나라별 연령차별 금지법에 나와 있는 연령차별에 대한 개념은 직접적·간접적 차별, 괴롭힘, 보복행위등을 포함하고 있는가?
셋째, 각 나라별 고용상 연령차별 금지법 적용대상(대상자: 은퇴연령/사업주: 사업장 크기)은 어떻게 제시되어 있는가?
넷째, 각 나라별 고용상 연령차별 금지법 예외 규정에는 어떠한 것들이 있는가?

Ⅲ. 분석결과

1. 연령차별 금지법 시행 배경

미국에서 연령차별이 법률안으로서 최초로 등장한 것은 1962년 고용기회균등법안을 통해서였다. 이후 1964년 민권법의 입법과정에서 성차별·인종차별 등과 함께 연령차별도 금지의 대상으로 포함해야 한다는 주장이 있었으나 논의에 그치고 말았다(김희성, 2007: 35-36). 그러나 노동 시장의 표준지표를 통해 나타난 고령 고용자들의 실패와 노동시장에서 고령자들의 승진·실업·재취업 시 임금 삭감 등에 대한 부당한 대우들이 이슈가 되었고, 이후 연령차별이 하나의 사회적 문제로 부각되었다. 노동시장에서의 연령차별은 고령자들의 이직률과 재취업률을 낮게 하였으며, 높은 임금과 연금수령은 고령자들의 연장고용과 취업에 또 다른 장애물로 작용하였다(Adams, 2003: 2-4). 더불어 이 시기에 인구고령화에 따른 노인인구의 증가와 이로 인해 국가가 책임져야 하는 고령층의 소득보장과 의료 보호 등에 대한 예산 문제는 연령차별에 대한 문제인식을 진작시켰고, 노인에 대한 연령차별은 민주주의 원칙에 위배되며 윤리적 법적 문제로까지 이어질 수 있다는 논의들이 이어지게 되었다(Palmore, 1990). 이에 20세기 들어 미국의 주들은 연령차별로 인해 발생할 수 있는 잠재적 문제들에 대비하기 위해 1930년대 동북부 주의 ‘공정고용법’(Fair Employment Practices Act)의 제정을 시작으로 다른 영역 차별의 성격과 다른 경제적 이유를 중점으로 차별당하는 고령자들의 근로 보호를 위해 1967년 최초로 ‘고용상 연령차별 금지법’(Age Discrimination in Employment Act, 이하 ADEA)이 제정되었다(이현송, 2008).

고대 그리스로부터 중세 르네상스를 거쳐 근대에까지 이어오는 네덜란드의 기본정신은 관용과 평등 정신이며, 이는 네덜란드의 헌법에 그대로 반영되어 있다. 20세기에 들어 복지주의적인 헌법의 기능을 강조하게 되면서 사회적 기본권(social gronderchten)이 중시되게 되었고, 이 중에서도 네덜란드 헌법 1조에서 규정된 평등권이 가장 중요시되었다(유동익, 2006: 87-88). 이는 1994년 제정된 네덜란드 평등대우기본법(Algemene wet gelijke behandeling - AWGB=Equal Treatment Act)을 통해서 드러나는데, 이 법은 종교, 신념, 정치적 의견, 인종, 성별, 국적 성적 지향, 사회적 신분 등의 이유로 차별을 받아서는 안됨을 명시하고 있다. 이후 2003년 12월 17일 고용상 연령차별

금지법(Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid: Equal Treatment in Employment(age discrimination), 이하 WGBL로 약칭)을 제정하여, 연령을 이유로 한 직접차별, 간접차별 그리고 괴롭힘을 금지하였다(이준일, 2008: 108-117).

한편 우리나라는 1991년에 제정된 고령자 고용촉진법에 대해 학계는 연령차별 금지 조항을 포함시키지 않은 고령자 고용촉진법의 한계성을 지적하였다. 인적자원의 다양한 활용을 통한 경제적 부의 창출 저해, 고령자의 노동시장에서의 조기 퇴출로 인한 사회적 비용증대, 근로자의 기업애착도 저하로 인한 기업발전 저해 등으로 인한 연령차별 금지 필요성이 대두되었고, 이는 2003년 국가 인권위원회에 접수된 ‘평등권 침해의 차별행위’사건(358건) 가운데 연령차별 진정사건이 전년에 비해 6배 가까이 늘어난 21건으로 큰 비중을 차지하게 됨과 함께 연령차별 금지의 법 개정 필요성을 더욱 강화시켰다(조용만, 2007). 이에 정부는 연령차별금지를 통해 중·고령자의 고용촉진 및 고용안전에 기여하고, 다양한 노동력을 활용케 함으로써 국민 경제의 발전에 이바지 할 것과 정년제도의 개선을 통해 노동생활과 연금 생활간의 공백을 방지하고 고령사회에 대비하는 것을 취지로 법 개정을 실시하였다. 이는 고령자 고용촉진법의 개정과 함께 고용촉진법의 한계를 극복할 수 있는 내용을 법률화하여 새로운 법률의 제정으로 이어졌으며(조용만, 2007), 2008년 ‘고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법’이라는 개정된 법률명으로 개정, 법률안에 연령차별 금지에 대한 조항을 첨부하였다(최홍기, 2011: 181-182).

이 세 국가의 연령차별 금지법 시행 배경을 비교한 결과 세 나라 모두 고용상 연령차별금지법은 각기 다른 법률에 기원하여 탄생되었음을 알 수 있었다. 하지만 미국이나 네덜란드의 고령상 연령차별 금지법이 인종이나 성을 바탕으로 만들어진 차별금지법제에서 기원된 것과 달리 우리나라는 고령자 고용촉진법이라는 고용상 고령 노동자의 노동시장 내에서의 안정적 고용을 추진하기 위한 기본 틀에 연령차별에 대한 몇 가지 조항이 첨부된 것으로 볼 수 있다. 때문에 위 세 나라의 법 제정 배경과 법률명을 통해 살펴볼 때, 미국과 네덜란드는 법률명상 연령차별(Age discrimination)만을 언급하고 있으나 우리나라는 연령차별(age discriminaton)과 함께 고령자 고용촉진이 강조되고 있다. 이는 고령자 고용촉진법이 노동시장에서 약자인 고령자의 고용을 보호하고 촉진시키려는 적극적 고용정책과 차별 금지정책과의 병합임을 보여 주고 있으며, 고령자의

노동을 값지게 활용(조용만·이인재, 2007) 할 수 있게 해준다. 또한 차별의 금지를 통한 인권 보호라는 문제를 시정하기 위한 노력과 함께 고령화 사회에서 고령자의 노동력을 인적자원으로서 활용할 수 있는 방안을 마련하기 위한 국가의 적극적 태도를 반영하는 것이라 본다.

2. 연령차별에 대한 개념

연령차별이란 생물학적 나이로 인해 개인의 능력이나 특성에 관계없이 사회적 불이익을 받는 것을 말하며, 고용상의 연령차별은 일정한 연령 이상의 자라는 이유로 모집·채용·근로조건(terms and condition)·퇴직 부분에서 차별하는 것을 말한다(고준기, 2007: 7-8). 고용상 연령차별은 연령차별금지법을 통해 4가지 형태의 차별로 설명된다(한혜경, 2005: 279-280). 첫째, 직접적 차별(Direct discrimination)은 연령 때문에 어떤 사람이 다른 사람보다 덜 호의적으로 취급될 때를 말한다. 둘째, 간접적 차별(Indirect discrimination)은 명백한 중립적 급여나 기준 혹은 실천에 있어서 특정한 연령의 사람에게 다른 사람에 비해 불이익을 줄 때를 말한다. 셋째, 괴롭힘(Harassment)은 연령과 관련하여 원하지 않은 행위가 일어날 때, 어떤 사람의 품위를 손상시키기 위한 목적이나 효과, 혹은 위협, 적의, 품위손상, 모욕감을 주거나 불쾌한 환경을 만들 때를 말한다. 마지막으로, 보복행위(victimization)로서 다른 연령차별 관련 불평이나 법적 절차에 대한 보복적 대응으로 고용주가 피고용자를 해고하거나 불리하게 대우하는 것, 그리고 차별을 지시하는 것 역시 차별에 포함된다. 이러한 정의를 바탕으로 본 연구에서는 세 나라의 연령차별 금지법에서 언급하고 있는 차별에 대한 내용들을 분석해 보고자한다.

미국 ADEA 제4조(29 U.S.C 제623조)에서 연령차별은 차별의 주체에 따라(사용자, 고용알선기관, 노동단체) 다르게 정의 되고 있다. ADEA 제4조a, 동조b, 동조c에서는 사용자, 고용알선기관, 노동단체에 의해 모집·채용에서 근로 관례의 종료에까지 전 단계에 걸쳐 연령을 이유로 고용, 퇴직, 고용조건에서 차별을 받거나, 연령을 이유로 노동단체 가입을 배제하거나 단체로부터 축출하는 행위를 차별로 간주하며 이는 직접적 차별로 판단된다. 또한 연령을 이유로 고용관련 서비스를 제공하지 않거나 거부하는 행위, 연령을 이유로 고용의 기회를 빼앗거나 근로자나 근로자가 될 사람에게 부정적인 영향

을 미치거나 급여수준을 낮추는 행위 등을 차별로 간주하며, 이는 간접적 차별로 정의된다. 더불어 동조 제6항 고용알선기관(employment agency)이 연령을 이유로 고용을 알선하지 않거나 고용알선을 거부하는 행위, 그밖에 연령을 이유로 특정인을 불리하게 대우하는 행위, 연령에 근거한 선호, 제한하는 인쇄물이나 광고를 제작하여 발간하는 행위를 연령차별로 정의하며 이는 괴롭힘 개념의 차별로 판단된다. 더불어 고용주가 고용인이 연령차별금지법 위반하는 내용에 대해 법적 진행이나 수사 등을 했다는 이유로 차별행위를 가하는 것을 차별행위로 간주하고 이를 보복행위의 차별행위로 정의한다. 물론 위법의 적용에 있어 미국의 ADEA가 간접차별을 금지하고 있는지에 대한 논의는 계속하여 일어나고 있다. 하지만 위 개념정의를 빌려 ADEA의 연령차별에 대한 내용을 구분할 때, ADEA는 4가지 형태의 차별(직접적, 간접적, 괴롭힘, 보복행위)을 연령차별 개념 안에 모두 포함하고 있음을 알 수 있다.

네덜란드의 경우 ‘평등대우기본법(연령차별)(ETEA)’은 연령차별에 직접·간접적 차별, 괴롭힘, 보복 행위를 포함하고 있다. 하지만 WGBL 제2조1은 괴롭힘(harassment)에 대한 범위를 직접적 차별 간접적 차별 그리고 보복행위 모든 부분을 아우르는 통합적 개념으로 적용하고 있으며, 괴롭힘에 대한 정의를 ‘연령을 이유로 한 사람의 품위를 훼손하려는 목적을 가지고 있거나 영향을 미칠 때, 또한 적대적, 공격적, 품위를 떨어뜨리거나 치욕적인 환경을 만드는 경우’로 정의 하고 있다. WGBL 제3조에서는 연령을 이유로 고용 조건, 입사와 퇴직관계, 채용조건, 고용 전이나 고용 중 교육이나 연수, 승진에서의 차별을 가하는 것을 차별로 간주하고 있다. 또한 제4조에서는 직업기술자나 직업 기술 발전을 위한 업무의 기회에 차별을 가하는 것을 연령차별로 정의하고 있다. 제3조와 제4조는 직접적 차별에 해당한다. WGBL 제5조에서는 직업적 조언이나 직업적 가이드를 받을 수 있는 서비스 제공이나 접근, 노동시장에서 역할을 할 수 있는 직업적 교육의 접근이나 제공에 차별을 가하는 것을 연령차별로 정의하며, 이는 간접적 차별로 판단된다. 이와 더불어 제6항에서는 고용알선기관, 노동조합, 직업 연맹 참여에 차별을 받게 되는 것 또한 간접적 차별 개념으로 정의된다. 보복행위의 차별 개념은 WGBL 제10조에서 한 사람의 법률이 연령차별 금지법 의존에 대한 차별적 행위를 가하는 것이다. 이에 네덜란드는 고용상 연령차별 금지법 안에 직접적 간접적 괴롭힘 보복행위 이 네 가지 모든 형태의 차별을 연령차별 개념으로 포함하고 있음을 알 수 있다.

한편, 우리나라의 경우 차별의 주체(사업주, 정부)가 지닌 책무를 명시하여 연령차별에 대한 그들의 책임을 명시해 주고 있다. 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법 제 4조에 따르면 사업주가 모집·채용, 임금·임금 외의 금품지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 등의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자나 근로자가 되려고 하는 자를 차별하는 것을 연령차별로 정의하고 있으며 이는 직접적 차별에 해당한다고 판단된다. 또한 간접적 차별은 동조2항에서 제1항: ‘합리적인 이유 없이 연령 외의기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 간주한다’를 통해 보여진다. 동법 동조 제6항에 따르면 사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별 행위에 대한 진정, 자료 제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을 연령차별로 보고 있으며, 이는 보복행위로 판단된다. 이에 우리나라는 연령차별 개념에 직접적, 간접적, 보복행위 이 세 가지 종류의 차별을 포함하고 있다.

이상의 분석을 통해 볼 때 세 국가는 모두 연령차별금지법을 통해 직접적·간접적·보복행위 3가지 종류 차별을 모두 연령차별로 정의하고 있으며, 이를 금지하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 우리나라를 제외한 두 국가의 경우 직접적·간접적·보복 행위 등의 3가지 차별 외에 괴롭힘(harassment)도 연령차별로 포함시키고 있는 것이 차이로 나타났다. 사회 속에 내재하고 있는 고령층에 대한 부정적인 인식으로 고령자들이 노동시장에서 겪게 되는 피해를 막고, 고령자의 고용 안정과 함께 노동시장의 실질적 연령통합을 위한 것으로 판단된다. 물론 우리나라의 경우 다른 차별 금지법들 중 ‘장애인 차별금지 및 권리 구제 등에 관한 법률’은 제4조1 제3항과 제4항에서 괴롭힘에 대한 내용을 담고 있다. 하지만 위 조항은 장애인을 대상으로 하는 차별 금지법이기에 고령자가 자신이 겪은 괴롭힘에 대한 상황을 정당화하기 위해 위 법을 적용하는 것은 한계가 있어 보인다. 분석결과 우리나라는 미국과 네덜란드의 연령차별 금지법의 폭 넓은 연령차별 개념을 적용하여 우리 사회 속에 내재하고 있는 고령층에 대한 부정적인 인식(최효정, 2011; 김미애, 2004; Gabriel & Bowling, 2004; Davidovic et al., 2002; 김미혜, 1999)으로부터 고령자들이 노동시장에서 겪게 되는 피해를 막아야 한다. 또한 고령자의 고용 안정과 함께 노동시장에서의 실질적 연령통합을 위해 연령차별 금지법에 괴롭힘과 관련된 구체적 조항을 넣어 고령 고용자들에 대한 불평등과 불안정한 고용으로부터 고령자를 보호해야 함을 시사한다.

3. 연령차별 금지법 적용대상

가. 근로자: 은퇴 연령

ADEA 제정 당시 미국은 40~65세까지의 고령자를 대상으로 법을 적용하였으나, 정년연령의 연장에 따라 대상자의 폭이 1978년 40~70세로, 1986년에는 정년연령의 폐지로 40세 이상으로 넓어지게 되었다(Adams, 2003: 2-4). 그러므로 미국의 연령차별금지법 아래서 연령에 의한 강제 퇴직은 예외적인 경우를 제외하고 원칙적으로 금지된다(이기한, 2010). 예외적인 경우는 다음과 같다 ADEA 제623조 I과 동법 동조 C에서는 55세 이상의 경찰·소방관에 강제퇴직을 가능하게 하는 주법을 제정할 수 있으며, 65세 이상의 경영간부직이나 고위정책 입안 직에 2년 이상 고용되어 있었던 사람들 중 연간 4만 4천 달러 이상의 퇴직연금 수령이 가능한 자의 강제 퇴직은 연령차별로 보지 것으로 명시되어 있다(이기한, 2010).

네덜란드 연령차별 금지법에서 정년은 고용상 한계가 없는 기간에 대한 채용 계약을 고용인들이 65세가 되었다는 하나의 이유만을 내세워 채용 계약을 끝내려 하는 것을 위법행위와 연령차별로 정하였다. 하지만 사회 풍토적으로 연금 수령 연령에 다른 고용자의 자진 퇴사가 당연히 되고 있어 사회적 약속으로 정해진 정년은 연금수령 연령으로 통용된다(Ius Laoris, 2010). 이에 네덜란드 정부는 연금 수령 연령을 65세에서 2020년에 66세, 2025년에 67세로 높이려는 계획을 세워 고령자들의 정년 연령을 높이려 하고 있다(Ius Laboris, 2010: 29-30). 하지만 위의 연령설명과 연령차별 예외 조항들 중 WGBL 제7조1 b호 ‘고령연금 기본법(General Old Age Pensions Act)에 근거해 연금수령연령에 도달한 자, 또는 당사자 간의 합의에 따라 연금수령 연령이상의 연령에 도달한 자에 대하여 차별하는 행위는 차별에 해당하지 않는다’를 통해 볼 수 있듯이, 연령차별 금지법의 조항을 통해 정년연령에 대한 기준을 정확히 명시하지는 않았으나, 연금수령연령이 정년연령이 되어야 함을 묵시적으로 나타내는 것으로 판단된다. 이를 통해 네덜란드의 연령차별 금지법은 연금 수령 연령까지 노동시장에서 고령자들을 법적으로 보호하는 역할을 하고 있으며, 정부의 연금 수령 연령의 점차적 확장을 통해 고령자들은 좀 더 오랜 기간 동안 노동시장에서 안정된 고용을 지지 받을 수 있도록 노력하고 있음을 보여 주고 있다.

우리나라 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법 제4장 제19조는 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력해야 한다고 명시하고 있으며 이는 1991년 제정된 고령자 고용촉진법의 정년연령과 비교해 상향되지 않았다. 하지만 위 조항은 실질적 법적 효력을 가지고 있지 않으며, 법 조항에 명시된 것처럼 사업주가 정년을 정하는 경우에만 노사 계약상에서의 정년이 60세 이상이 될 것을 권고를 하고 있다. 이는 실질적으로 위 법이 노동시장에서의 고령자의 연장 근로를 보호해 주고 있지 못함을 시사하고 있다. 하지만 이와 같은 효력이 없는 법령이라 할지라도 사회적으로 만연한 고령 고용인들에 대한 연령차별의 법적 보호 역할을 가진 연령차별금지법이 명시하고 있는 정년연령은 정년에 대한 사회적 기준을 반영하고 있으며, 정년에 대한 사회적 편견과 관점을 대표하고 있는 것이라 볼 수 있다.

위 세 국가 고용상 연령차별 금지법의 정년 연령을 비교한 결과 우리나라만이 은퇴 연령에 대한 명시를 법조항에서 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 Lazear(1979)의 의견처럼 경제적 측면에서 정년제는 효율적인 제도(이기한, 2010 재인용)이기 때문에 우리나라 제도가 오히려 효율적임을 이야기 해주고 있다. 또한 정년제는 고령자가 일정연령까지 노동시장에서 일할 수 있게 해주는 일종의 법적인 보호 장치(김소영, 2006)이기 때문에 이러한 보호조치 없이 고령자의 노동시장에서의 안전한 근로를 책임질 수 없다는 의견들을 통해 서로 지지될 수 있다. 하지만 정년을 연령차별로 보는 시각(김진태, 2011; 유성재, 2011; 이기한, 2010)에서 본다면 연령차별 금지법에서의 고정된 정년 연령은 모순으로 비추어 질 수 있다. 연령차별금지법의 정년 연령을 모순으로 판단하고 우리나라의 고용상 연령차별 금지법의 정년을 미국의 그것과 같이 정년 연령의 상한선을 없애거나 혹은 네덜란드의 경우처럼 상호간의 계약에 의존하게 하는 것 중 하나를 따라 가는 것을 권고하는 것은 미국이나 네덜란드와 같이 탄력적인 노동시장이나 임금체계를 가지고 있지 않은 우리나라의 현실상 맞지 않는다(이기한, 2010). 때문에 미국과 네덜란드의 정년제 판례(이기한, 2010; 이재홍, 2010; 이현송, 2010)와 정년규정과 연금수급 연령과의 일치정도를 참고하여 우리나라 실정에 맞는 고용상 연령차별 금지법 정년제 법 조항에 대한 변화를 꾀해야 한다고 생각한다. 첫째, 정년연령 규정 자체를 연령차별로 규정하여 근로계약, 단체협약 또는 취업규칙 자체에서의 정년 규정을 법적으로 막아야 한다. 하지만 예외적 규정을 두어 직업적 특성이나 다른 법의 적용을 받는 경우 목적이 합당하거나 수단이 정당화 된 경우에는 정년연령 규정을 허용할 수 있도

록 해야 할 것이다. 이에 현재 우리나라 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법 제4장 제19조 ‘근로자의 정년은 60세 이상이 되도록 노력해야 한다’는 조항을 없애고 ‘근로자의 정년은 예외 사항을 제외하고 정해질 수 없다’고 명시하며 예외 사항에 대한 명시를 따로 할 필요가 있다고 본다. 둘째, 현재 우리나라 연금수령 연령은 연금 종류별로 다르나 조기노령연금을 포함해 55~65세로 되어(최기영·김정학, 2003: 3) 있으며 이는 국민연금법 부칙 제 18조에 의거하여 2013년부터 61세로 상향되어 매 5년간 1세씩 상향 조정 되어 2033년에 도달했을 때 65세로 변경될 것이라 명시되고 있다(심재진, 2010: 121). 이는 우리나라 실정에 맞는 단계적 연금수령연령의 변경이라 보여지나, 2009년 노동부에서 발표한 상시 근로자 300인 이상 근로자를 사용하는 2,318개 사업장 대상 조사에 따른 2001년 평균 정년이 56.7세에서 57.1세(유성재, 2010)로 나타난 현실적 평균정년의 변화를 반영한 정책적 변화는 아니라고 보인다. 또한 2009년 평균 정년 연령은 현 연금 수령연령에도 못 미치는 연령이기에 연금수급 시작 연령과 기업 평균정년 연령과의 차이를 법적 규제를 통해 좁혀 가야 한다고 생각한다. 이에 고용상 연령차별 금지법은 정년을 폐지하는 것을 궁극적 목적으로 하고 연금수령 연령과의 차이를 고려한 정년연령을 법조항에 명시하여 고령자의 고용 불안정에 따른 경제적 불평등이 고령자의 평등권을 침해하였는지에 대한 여부를 헌법 제11조 제1항과 함께 조망해 볼 수 있게 해야 할 것이다. 또한 직업 퇴사에 대한 여부를 연령에 의한 강제적 조치로 인한 직업 선택의 자유 침해 여부를 헌법 제15조와 함께 조망할 수 있을 것이다(유성재, 2011).

나. 사업주: 사업장

위 세 국가의 연령차별 금지법 모두 사업주나 사업장에 대한 내용을 간단히 명시하고 있거나, 사업주와 사업장에 대한 내용을 포함하고 있지 않다. 또한 이에 관해 자세히 서술된 내용을 법령 안에서 찾을 수 없다.

미국의 ADEA는 20명 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업장에 적용(유성재, 2011)됨을 명시하고 있으며 차별금지의 의무자는 차별금지의 의무를 부담하는 사용자, 근로자 단체, 직업소개기관으로 명한다. 이 중 사용자는 민간부문뿐만 아니라 연방정부와 주 정부에도 적용된다(조용만, 2004: 94-95). 금지내용으로는 채용, 해고, 임금, 승진,

훈련, 부가급여등 근로조건상의 차별뿐 아니라 괴롭힘도 포함하며, 구인광고까지를 금지 내용으로 하고 있다(이재홍, 2010). 즉 채용에서 해고에 이르기까지 모든 영역을 차별의 대상으로 하고 있다(유각근, 2011).

네덜란드의 WGBL의 경우 법령안에서 사업주나 사업장에 대한 내용을 명시하고 있지 않다.

우리나라의 경우 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법’에는 법 대상자에 대한 조항이 따로 마련되어 있지 않으나, 제2조를 통해 차별금지의 의무자로는 정부, 사업주를 명시하고 있다. 또한 모든 사업장은 이 법에 적용되고 있다.

미국의 연령차별 금지법과 비교해 보았을 때 우리나라의 연령차별 금지법에 적용되는 대상 범위의 차이점을 발견할 수 있었다. 미국은 사업장에 대한 연령차별 금지 대상을 20인 이상을 고용한 사업장으로 한정하고 있지만, 우리나라의 연령차별금지법 제2조 3의 사업주에 대한 정의를 보면 근로자를 고용한 모든 사업장을 대상으로 하고 있음을 알 수 있다. 이는 우리나라 연령차별 금지법 사업장 대상 영역이 미국에 비해 더 폭 넓은 것으로 해석 할 수 있으며, 이것은 우리나라 법이 다른 나라에 비해 늦게 제정되었기 때문으로 해석된다. 하지만 고령자 고용에 따른 기업의 경제적 부담의 고려 없이 모든 사업장을 대상으로 한 현행법은 고령자 고용 기피 현상을 일으킬 수 있어 노동시장의 고령자 고용안정을 더 악화 시킬 수 있을 것으로 보인다.

4. 연령차별 예외 규정

분석대상 세 국가의 고용상 연령차별 금지법에서는 연령차별 금지와 고령자 고용촉진을 위해 고령자들이 연령만을 이유로 부당한 대우나 차별을 받지 않을 수 있도록 조항들을 만들고, 이를 법제화하여 권고하고 있다. 하지만, 연령기준이 불가피하게 필요하거나 적용되어야만 하는 상황들에 대한 예외 규정을 두고 있으며, 이러한 예외 규정에 합당하다 판정된 경우 차별 행위로 정의되지 않을 수 있도록 하고 있다.

미국의 연령차별 예외 규정은 다음과 같다(조용만, 2006: 25-28). 첫째, 다른 법령에 의해 금지되지 않는 한, 특정 사업의 정상적인 운영을 위해 연령이 불가피하게 필요한 ‘진정한 직업자격(bona fide occupational qualification)’에 해당하는 경우를 예외 규정으로 하고 있으며[ADEA 제 623조(f)(1)]. 그 예로 항공기 조종사나 소방관을 들 수

있다. 둘째, 다른 법령에 의해 금지되지 않는다면, 연령 이외의 합리적 요소에 근거하여 차이를 두는 경우에는 연령차별로 분류되지 않는다[ADEA 제623조f 제1호]. 합리적 요소로는 학력, 경험, 일률적으로 고용 시 요구되는 자격조건, 직무수행의 능력, 직무수행의 질, 또는 양을 측정하는 시스템이 등이 포함된다. 셋째, 진정한 선임권 제도(bona fide seniority system)에 의거한 경우는 연령차별로 분류되지 않는데, 선임권 제도는 고령자근로에 유리하게 작용하는 제도로써, 정리 해고 시 재직기간이 짧은 자가 우선적인 해고 대상이 되며 재직기간이 늘어남에 따라 근로자에게 더 많은 이익을 부여하게 하는 제도를 말한다[ADEA 제623조f 제2호A]. 넷째, 근로자 급부제도(employee benefit plan) 또는 자발적 조기퇴직 장려제도(voluntary early retirement incentive plan)상의 요건을 준수하기 위한 경우에는 연령차별로 분류되지 않는다[ADEA 제 623조f 제2호B ii].

네덜란드의 경우 연령차별 예외 규정은 비례성의 원칙(목적의 정당성 및 수단의 적합성과 필요성)을 기본으로 하여 크게 네 가지로 나뉘고 있다(이준일, 2008: 115-116). 첫째, WGBL 제7조1 제a호에 따르면 일정한 연령집단의 고용을 증진시키기 위한 고용 정책이나 노동시장 정책이 의회가 제정한 법률에 의하거나 그에 근거해 차별행위가 시행되는 경우, 둘째, 동법 동조 동항 제b호로, 고령연금 기본법(General Old Age Pensions Act)에 근거해 연금수급연령에 도달한 자, 또는 당사자 간의 합의에 따라 연금수급 연령이상의 연령에 도달한 자에 대하여 차별하는 행위는 차별에 해당하지 않는다. 셋째, 동법 동조 동항 제c호, 그 밖에 정당한 목적과 그 목적을 실현하는 데 적합하고 필요한 수단에 의해 정당화 되는 경우 역시 차별이라고 간주하지 않는다. 마지막으로 동법 동조 제2항에서는 괴롭힘(harassment)의 경우는 어떠한 경우에도 연령차별에 대한 예외 조항을 둘 수 없으며, 정당화 될 수 없음을 명시하고 있다.

한편, 우리나라의 경우 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법 제4조의 5에서는 연령차별로 보지 않는 4가지 경우로, 첫째 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우, 둘째, 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우, 셋째, 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체 협약 등에서 정년을 설정하는 경우, 넷째, 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우를 들고 있다.

이상의 분석을 통해 볼 때 미국의 예외규정 조항을 참고하여 우리나라 고용상 연령

표 2. 법령분석결과

국가	미국	네덜란드	우리나라
법명	Age Discrimination in Employment Act (1967년)	Equal Treatment in Employment (age discrimination) Act(2003년)	고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진법 (2008년)
시행 배경	연령차별의 사회적 문제 이 슈화(1962년) → 1967년 연 령차별 금지법 제정→정년연 령 계속적 증가와 폐지	관용과 평등정신을 바탕으로 20세기 복지주의 헌법기능 강조 → 사회 기본권 강조 → 1994년 평등대우 기본법 제 정 → 2003년 고용상 연령차 별 금지법 제정	1991년 고령자 고용촉진 법 제정 → 2008년 고용상 연령 차별 금지 및 고령자고용촉 진법 제정
연령 차별 개념	- 직접차별 - 간접차별 - 괴롭힘 - 보복행위	- 직접차별 - 간접차별 - 괴롭힘 - 보복행위	- 직접차별 - 간접차별 - 보복행위
연령 차별 예외 규정	- 진정한 직업자격해당 - 합리적 요소 근거 - 근로자 급부제도, - 조기퇴직 장려제도 요건 준수	- 고용정책이 의회가 정한 법률에 의거 - 합의에 의해 이루어지는 경우 - 정당한 목적을 위한 경 우 - 괴롭힘은 예외규정 없음	- 직무성격상에 맞추어 - 근속기간의 차이에 합리적 차등을 두는 경우 - 계약, 규칙, 협약에서 정년 을 정하는 경우 - 고용유지, 촉진을 위한 지 원 조치인 경우
은퇴 연령	없음	법적으로 정해진 은퇴연령 없음. 하지만 근로자의 의사 에 따라 수급연령 도달에 의거해 채용계약을 종결할 수 있음	60세 이상이 되도록 노력해 야 한다고 명시
법 적용 대상	근로자: 40세 이상 근로자 와 구직자(경찰관, 소방관, 경영간부, 고위정책입안자, 정부정책결정담당자, 연방법 에 연령요건의 경우 제외됨) 사업주: 20명 이상 고용사 업장	근로자: 근로자 모두 사업주: 법령명시 없음	근로자: 모든 근로자 사업주: 모든 사업장의 사업주와 정부

차별 금지법 예외규정의 구체화가 필요하다고 본다. 우리나라 예외규정에 관한 조항 제 4조5 제1호에서는 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우라 명하고 있으나, 이에 대한 기준이 어떠한 것인지 법 조항에 명시하고 있지 않고 있다. 이는 예외규정에 대한 범위를 적용하는 이에 따라 넓게 또는 좁게 해석될 수 있는 여지가 있어 노동시장에서의 고령 고용자들이 보호받지 못하게 되는 경우가 생길 수 있다고 본다. 때문에 미국의 진직직업자격에 대한 내용을 별도로 법 조항에 명시하여 설명하고 있는 것처럼, 우리나라도 예외 규정에 대한 구체적 내용들의 정비를 통해 법 적용의 판단 기준을 정확히 할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 비례의 원칙에 따르고 있는 네덜란드 연령차별 금지법 예외규정은 세 나라 가운데서 가장 명확한 기준을 설정하여 시행하고 있다고 판단된다. 이는 예외 규정 마지막 조항에서 괴롭힘에 대한 엄격한 금지를 명명하여 예외규정에 대한 한계성을 가장 명확히 제시하였기 때문이다. 하지만 네덜란드에서 제시하는 괴롭힘은 직접적 간접적 차별을 모두 포함하고 있기 때문에 사실상 목적이 정당하고 수단의 적합성이 판단되지 않는다면 모두 연령차별로 간주하겠다는 의미를 내포하고 있다. 때문에 네덜란드는 세 국가들 중 가장 협소하지만 가장 명확한 기준을 가진 연령차별 예외 규정을 명명하고 있다. 이는 우리나라 연령차별 금지법에서도 예외규정에 대한 명확한 기준을 두어 고령자의 안정된 고용환경을 연령차별 금지법을 통해 보장해 주어야 함을 시사한다.

IV. 맺음말: 토론과 연구함의

본 연구는 미국, 네덜란드, 우리나라 세 국가의 연령차별 금지법에 대한 내용 분석을 통해 우리나라 ‘고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법’이 고령자 고용촉진과 고용안정을 위해 나아가야 할 방향을 제시하기 위한 목적에서 이루어졌다. 분석결과 세 국가들 중 미국과 네덜란드의 연령차별 금지법은 일반적 차별 금지법의 선행 입법들에 근거하여 발전한 것과 비교해 우리나라의 연령차별 금지법은 1991년 연령차별에 대한 내용을 부분적으로 담고 있던 고령자 고용촉진법에 연령차별 금지 조항들의 첨부되어 만들어진 것으로 분석되었다. 연령차별 개념에 대한 세 국가의 분석 결과 미국과 네덜란드는 차별의 개념 중 네 가지를 다 포함하고 있으나, 우리나라는 세 가지 차별의 개

념만을 가지고 있으며 괴롭힘 개념을 포함하고 있지 않은 것으로 분석되었다. 법령에 제시된 은퇴연령의 경우 우리나라의 연령차별금지법은 정년을 60세 이상으로 명시하고 있어 미국과 네덜란드의 그것과 차별된다. 마지막으로 금지법 대상 중 사업주에 대해 미국은 20명 이상 근로자를 고용하고 있는 사업장으로 명시한 바와 다르게 우리나라는 근로자를 고용한 모든 사업장을 대상으로 하고 있는 것을 알 수 있었다. 연령차별 예외규정에 대한 분석을 통해, 미국 연령차별 금지법은 우리나라 연령차별 금지법 예외규정 제4조5 제1항에 대한 구체적 직업군의 필요성을 시사해 주며, 네덜란드 예외규정은 우리나라 연령차별 금지법에서 참조할 수 있는 예외규정에 대한 한계성의 필요성을 시사해 주었다.

이를 바탕으로 우리나라 연령차별 금지법이 고령자 고용촉진을 위해 나가야 할 방향을 제시하였다. 첫째, 우리나라의 연령차별 금지법에서 연령차별개념에 대한 범위를 확대하여 직접·간접 차별과 보복행위 이외에 괴롭힘(harassment)을 포함시켜, 보다 적극적인 개념정의가 가능하도록 해야 할 것이다. 예를 들어 우리나라 연령차별 금지법 제4조9에 명시되어있는 보복행위에 대한 조항처럼 괴롭힘에 대한 새로운 조항을 첨부시키는 것이 필요할 것으로 보인다. 그 예로 사업주가 근로자에게 퇴직을 강요하기 위한 위협이나, 근로자의 근무능력과 연령을 연관시키며 근로자에게 모욕감을 주는 고용환경을 조성하는 일 등이다. 물론 이러한 법적 조항의 첨부가 사회적으로 만연한 고령자에 대한 부정적 이미지나 불공정한 노동시장의 환경을 바꾸어 주는 것에 한계를 가질 수 있다. 또한 연령차별 금지법 금지 영역 확대로 인해 고령자의 고용자체를 기피하는 현상을 더 가중 시키는 문제를 낳을 수 있다. 하지만 연령차별 금지 범위 확대는 고령자의 고용안정에 기여할 것으로 보이며, 고용환경에 의한 자진퇴사로 경제적 어려움과 함께 노동시장에서의 고립을 막을 수 있을 것으로 보인다.

둘째, 대상분석 결과에서 연령차별 금지법 대상 분석 결과 우리나라만이 연령차별 금지법 조항에서 정년을 명시하고 있는 것으로 밝혀졌다. 하지만 이는 ‘사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다’고 명시되어 있어 사업주들에 대한 권고의 형태를 띠고 있으며, 사실상 법적 효력을 가지고 있지 않다. 위와 같은 조항은 사업주에게 정년연령의 융통성을 제시해 주어, 사업장에서 고령자의 은퇴 연령에 불확실성을 가져올 수 있으며, 불리한 노사 계약에서도 고령자의 고용을 보호해 줄 수 있는 법적 효력이 없어 고령자들의 고용에 많은 제약점을 남게

된다. 또한 경제적 상황이나 사업장의 성격에 따라 정년연령이 연금 수급 연령과 차이가 날 수 있어 고령자의 빈곤 문제를 더 악화 시킬 수 있다고 생각하며, 이는 앞으로 다가올 고령화 사회의 사회 경제적 문제를 야기할 수 있다. 이에 연령차별금지법 안에서 제정하는 정년을 차별로 규정하고, 정년을 적용할 수 있는 특정 예외 사항들을 범조항 안에 첨부하여 법의 실효성을 가하여야 할 것이다. 하지만 현 실정에서의 정년 연령 설정 폐지는 무리이며, 고령자들에게 사회적 더 큰 낙인을 가져 올 수 있다. 때문에 법령안에서의 정년 명시 폐지를 목표로 하되 점차적으로 정년연령을 연금 수령연령과 맞추어 늘려가는 것이 좋은 방안이라 보인다.

셋째, 우리나라 연령차별 금지법 예외규정들에 대한 부가 조항들을 첨부시켜야 할 것으로 보인다. 연령차별 금지법 제4조5 제1항에 따르면 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피 하게 요구되는 경우 연령차별로 보지 않는다고 명시되어 있다. 이는 미국의 진정한 직업자격에서 명시하고 있는 것처럼 연령기준이 불가피 하게 요구되는 직업군에 대한 예시를 들어 직업군에 대한 정의를 법령안에서 명시해 주어야 한다고 생각한다. 또한 제4조5 2항에서 합리적 차등이 필요한 경우로 명시하고 있지만, 이도 ADEA에서처럼 합리적이란 것이 어떠한 것을 이야기 하는지에 대한 정의와 예시를 법령에서 들어 주어야 한다고 생각한다. 더불어 네덜란드 예외조항과 같이 괴롭힘에 대한 예외조항은 예외로 간주되어 질 수 없는 것처럼 예외조항에 대한 한계사항들의 첨부도 필요할 것으로 본다.

결과적으로 본 연구에서 제시한 우리나라 연령차별 금지법에 대한 구체적인 대안들은 사회적으로 만연한 연령차별과 노동시장에서의 고령자의 고립을 막아 고령자들의 고용 촉진과 고용안정에 많은 기여를 할 것으로 보인다. 하지만 본 연구는 현재 통합적 차별 금지법을 개정하려는 한국의 법적 사회적 움직임에 반대되는 연령차별 금지법의 단독 법으로서의 존재 필요성을 이야기 하고 있어 한계점으로 비추어 질 수 있다. 이러한 연구의 한계점에도 불구하고 위 연구에서의 고용상 연령차별 금지법 및 고령자 고용 촉진법은 고령자에 대한 사회적 낙인으로부터의 법적보호를 명시하여 사회적 통합과 고령자의 사회적 참여를 가져올 수 있다는 강점을 가지고 있음을 강조한다. 또한 이 연구는 이 법에 대해 고령자에 대한 노동권 보호와 함께 노동시장에서의 연령 차별금지를 독립적 법으로 제정하여 명시해 줌으로서 노동시장 안에서 고령자의 입지를 보호해 주는 것이라 판단하고 있다. 때문에 이 법에 대한 고찰과 타 국가들의 연령차별금지법 비

교를 통해 우리나라 연령차별 금지법이 나가야 할 방향을 제시해 주었다는 점에서 위 연구는 의의를 가진다고 이야기할 수 있다.

정순들은 미국 텍사스주립대에서 사회복지학 박사학위를 받았으며, 현재 이화여자대학교 사회복지학과 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 노인복지, 가족복지, 사례관리이며, 현재 연령통합의 고령화 사회, 베이비부머 등을 연구하고 있다. (E-mail: sdchung@ewha.ac.kr)

이미우는 이화여자대학교 사회복지학 석사과정이며, 현재 소망의 집에서 시설장으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 장애인, 노인복지, 장애아동, 사례관리이며, 현재 연령통합의 고령화 사회를 연구하고 있다. (E-mail: mousedumo@naver.com)

참고문헌

- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률. (개정 2010. 6. 4, 법률 제10339호).
- 고준기(2007). 고령자 고용촉진을 위한 연령차별의 법적 규제. 勞働法論叢 第十一輯, 21, pp.7-32.
- 금재호(2011). 중장년층의 고용불안과 정년연장. 월간 노동리뷰, pp.61-75.
- 김미애(2004). 60세 이상 인구의 명칭에 대한 대학생의 평가적 태도에 관한 탐색적 연구. 한국노년학, 24(1), pp.149-167.
- 김미혜(1999). 새로운 노인이미지 정립을 위한 노인광고. 한국노년학, 19(2), pp.193-214.
- 김소영(2006). 노동법적 문제. 노동법학, 23, pp.79-108.
- 김진영(2008). 근로계약법 제정과 적용대상에 관한 고찰. 노동법논총, 14, pp.9-36.
- 김진태(2011). 고령자 고용촉진을 위한 정년제의 문제점과 법제화방안. 동아법학, 52, pp.807-843.
- 김희성(2007). 미국의 고용에서의 연령차별금지법에 관한 연구. 강원법학, 25, pp.105-143.
- 박성준(2009). 우리나라 임금피크제의 현황과 문제점. 서울, 한국경제연구원.
- 박준규(2011. 10. 10). 100세 시대, 축복인가 재앙인가 준비되지 않은 '100세 시대' 내일신문, <http://www.naeil.com/news/politics/ViewNews.asp?sid=E&tid=6&nnum=628395>에서 2012.03.10 인출.
- 보건복지부 저출산고령사회정책실 노인정책과(2008). 일반적 특성별 소득종류별 소득비중. 서울: 보건복지부.
- 심재진(2006). 연령차별 금지법 시행과 영국의 고용관행. 국제노동브리프, 4(6), pp.94-102.
- _____(2010). 한국과 영국의 연령차별금지법제의 비교. 노동법학, 35, pp.95-135.
- 유각근(2011). 미국의 연령차별 금지법. 미국헌법연구, 22(3), pp.259-282.
- 유동익(2006). 네덜란드 형사정책. EU연구, 18, pp.87-114.
- 유성재(2011). 정년제 및 연령차별금지에 관한 비교법적 고찰. 중앙법학, pp.1-34.

- 이기한(2010). 정년제의 법제화 논의에 대한 법적 타당성 연구. 노동법학, 36, pp.393-443.
- 이수형(2009). 네덜란드 장기요양제도의 최근동향 및 시사점. 국제보건복지정책동향, 3, pp.96-105
- 이숙진(2009). 차별금지 법률의 부정합성: 인권위법과 개별적 차별금지법을 중심으로 경제와 사회, 84, pp.230-361.
- 이재홍(2010). 미국의 고령자 고용동향과 고용정책. 국제노동브리프, 4, pp.42-56.
- 이준일(2008). 연령차별금지의 법제와 법적문제 - 미국·네덜란드·호주의 연령차별금지법을 중심으로 미국 헌법연구, 19(1), pp.105-143.
- 이영배(2010). 고용에서의 연령차별금지. 박사학위 논문, 공법 전공, 경북대학교 대학원, 대구.
- 이학준, 고준기, 정만중(2011). 고령자 고용촉진과 고용연장 유지를 위한 임금피크제의 문제점과 개선방안. 비교노동법총론, 21, pp.391-429.
- 이현송(2008). 미국사회에서 연령차별을 둘러싼 딜레마: 연령차별금지법을 중심으로 국제 지역연구, 17(3), pp.51-80.
- 이호성(2007). 연령차별금지법 도입의 허와 실. 노동리뷰, 5, pp.76-79.
- 전윤구(2010). 연령차별금지의 실효성과 도입방안 연구. 경기법학논총, 10, pp.145-172.
- 정환석, 신승국(2009). 임금피크제의 문제점과 개선방안 고찰. 인문사회논총, 16, pp.99-122.
- 조용만(2004). 고용차별금지법의 국제비교·영미법계의 연령·장애 차별금지법제를 중심으로 국제노동브리프, 2(3), pp.52-65.
- _____(2006). 미국의 ‘고용상 연령차별금지법(ADEA)’. 국제노동브리프 연령차별금지특집, 3, pp.21-29.
- _____(2007). 고령자 고용촉진법 개정방안. 서울: 한국노동조합총연맹.
- 조용만, 이인재(2007). 노동과 차별(Ⅰ): 선진국의 반차별법·제도. 서울: 한국노동연구원.
- 조성혜(2009). 독일의 고령자 고용촉진 법제. 노동법학, 29, pp.289-324.
- 주민규(2012). 네덜란드 정년연장과 새로운 연금법의 의미. 국제노동브리프, 10(2), pp. 88-96.
- 최기영, 김정학(2003). 국민연금 급여의 주요 특징. 서울: 국민연금관리공단.

- 최홍기(2011). 고령사회에서의 고령자 고용정책: 최근 독일의 고령자 고용정책 (Incentive50 Plus)을 중심으로 노동연구, 21, pp.151-188.
- 최효정(2011). 사회복지사의 노인에 대한 태도 및 노화불안: 서울지역 노인복지관 근무자를 중심으로 석사학위논문, 정보산업학과, 한서대학교, 서산.
- 통계청 사회통계국 사회통계 기획과(2011). 노인이 경험하는 가장 큰 어려움. 대전: 통계청.
- 한혜경(2005). OECD 국가의 연령차별 완화 대책 및 프로그램 비교연구-노동시장에서의 연령차별금지법을 중심으로 한국사회복지학, 57(2), pp.277-295.
- Adams, S.(2004). Age discrimination legislation and the employment of older workers. *Labour economics*, 11, pp.219-241.
- Davidovic, Z., Djordjevic, Z., Erceg, P., Despotovic, N., Milosevic, D.(2007). Ageism: Does it exist among children? *The scientific world journal*, 7, pp.1134-1139.
- Gabriel, Z., Bowling, A.(2004). Quality of life from the perspectives of older people. *Aging & Society*, 24, pp.675-691.
- Ius Laboris.(2010). *Age discrimination in Europe*. <http://iuslaboris.com/>에서 2012.03.10 인출.
- Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands.(2002). *Equal Treatment in employment(age discrimination) Act*. http://www.cgb.nl/english/legislation/equal_treatment_in_employment_age_discrimination_act에서 2012.03.10 인출.
- Micheal, Y., Green, M., Farquhar, S.(2006). Neighborhood design and active aging. *Health place*, 12(4), pp.734-740.
- Nelson, T.(2002). *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. Massachussets; MIT Press.
- Palmore, E. B.(1990). *Ageism: positive and negative*. New York: Springer.
- The Age Discrimination in Employment Act of 1967.(Equal Employment Opportunity Commission).

Age Discrimination in Employment Act' in Korea, US, and Netherlands: Its Concepts and Target Groups

Chung, Soon-Dool

(Ewha Womans University)

Lee, Mi-Woo

(Ewha Womans University)

The purpose of this study was to examine legal provisions of 'Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion Act' in Korea and to suggest directions for improvement of this Act. For this purpose, legal provisions of age discrimination acts of three countries including Korea were analyzed and examined. As is the case in Korea, the US and the Netherlands have in place age discrimination act separately from other anti-discrimination laws. The analysis tool of this study was composed around four questions: what is historical background of age discrimination act; does each country's age discrimination act include the four concepts of age discrimination; who are protected by age discrimination act; and what are the exemptions from age discrimination act. Major findings of this study are: first, the definition of age discrimination in the Act should include 'harrassment'; second, with the goal of abolishing retirement age over time, retirement age should be adjusted upward to pensionable age, and; lastly, there should be a clear specification of the scope of the existing exemptions from age discrimination.

Keywords: Age Discrimination, Age Discrimination in Employment Act, United States, Netherlands, Korea, Aged Employment Promotion