

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000514-01



2014 『연령차별금지법』 시행 5주년 토론회

일시 : 2014. 3. 27. (목) 14:00~16:40

장소 : 국가인권위원회 인권교육센터 별관(10층)



인사말

안녕하십니까?

국가인권위원회 차별시정위원회 위원장을 맡고 있는 상임위원 김영혜입니다.

우선 바쁘신 와중에 연령차별금지법 시행 5주년 토론회에 참석해 주신 발제자·토론자 여러분 및 모든 참석자분들께 감사의 인사를 드립니다.

여러분들도 잘 아시다시피 종전 「고령자고용촉진법」이 개정되어 2009년 3월 22일 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」이 시행되었습니다. 연령차별금지법의 시행은 능력과 무관하게 연령을 기준으로 고용기회를 제한한 차별적 관행을 해소하고 고령자 등의 고용을 촉진하였으며, 기업에게는 나이가 아닌 능력에 기초한 합리적인 인사관리 문화의 형성과 국가 전체적으로는 인적자원의 다양한 활용을 가능케 하여 고령화 사회 실현의 계기를 마련하였습니다.

연령차별금지법 시행 5년간 우리 위원회에 접수된 나이차별 진정은 1,214건으로 「국가인권위원회법」에 명시된 19가지 차별사유 가운데, 다섯 번째로 많은 진정이 접수되었습니다. 위원회에 접수되는 나이차별 진정은 각종 모집과 채용 시 상한연령을 제시하여 응시기회를 제한하거나, 모집공고 상에는 연령제한을 두지 않았으나 면접단계에서 심사관의 나이에 대한 언급과 함께 결과적으로 탈락한 사례, 진보인사 또는 승진심사 시 연령 평가항목을 두어 특정 연령대를 배제한 사례 등 다양한 양상으로 나타나고 있습니다.

이러한 사례들은 주로 해당 직위나 업무의 적합성을 판단하기보다 유사한 연령대의 일반적 특성을 일률적으로 적용하여 능력쇠퇴자 혹은 무능력자로 보는 고정관념과 나이가 많은 직원이 입사할 경우 직장 내 불편이나 갈등을 초래할 것이라는 사회적 통념 그리고 연장자

는 직급이 반드시 높아야 한다는 잘못된 관행 등에서 비롯된 것입니다.

그간 인권위원회가 나이차별 사건을 다루면서 판단의 근간으로 삼았던 논거는 어떤 사람의 가능성 및 잠재력은 개인에 따라 상대적인 것이므로 연령을 기준으로 모든 사람의 능력을 일률적으로 재단할 수 없으며, 그것이 반드시 특정연령을 전후하여 달라진다고 할 수 없다는 이유였습니다.

이와 같은 잘못된 고정관념과 통념은 단시일 내 개선되기 어려우므로 연령차별금지법이 갖는 의미가 크다고 할 수 있을 것입니다. 따라서 2014년 3월, 오늘 이 자리는 나이차별 문화와 관행 개선의 출발점이 된 연령차별금지법 시행 5년간의 성과 및 평가를 통해 나이에 대한 우리 사회의 인권의식이 얼마나 성숙되었는지 확인하고, 개선과제를 점검해 보고자 마련한 자리입니다. 우리 사회는 나이차별 뿐 만 아니라, 여전히 많은 생활영역에 걸쳐 각종 차별 해소와 인식개선을 위한 과제들이 산적해 있습니다. 아무쪼록 이번 토론회가 나이차별을 개선하기 위한 심도 깊은 논의의 장이 되길 기대해봅니다.

다시 한번 바쁘신 일정 가운데 시간을 내어 참석해 주신 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

2014년 3월 27일

상임위원(차별시정위원회 위원장) 김 영 혜



- 일 정 : 2014년 3월 27일(목) 14:00~16:40
- 장 소 : 국가인권위원회 인권교육센터 별관(10층)

좌장: 안석모 (국가인권위원회 조사국장)

구 분	내 용	시 간
개 회	등록 및 접수	14:00~14:10
인사말씀	국가인권위원회 김영혜 상임위원	14:10~14:15
발 표	<발표 1> • 연령차별금지법 시행 이후 기업 채용 현황 분석 • 발표자 : 장재섭 (인크루트 홍보팀장)	14:15~14:35
	<발표 2> • 인권위 진정사건을 통해 본 연령차별금지법 시행 5주년 성과 및 평가 • 발표자 : 김규홍 (국가인권위원회 차별조사과장)	14:35~14:55
	<발표 3> • 연령주의적 관점에서 바라 본 고령자 고용차별 인식 • 발표자 : 김동선 (공주대학교 사회복지연구소 연구원)	14:55~15:15
	휴 식	15:15~15:30

구분	내용	시간
토론	<토론 1> • 발표 1에 대한 토론 • 토론자 : 이형준 (한국경영자총협회 노동정책본부장)	15:30~15:45
	<토론 2> • 발표 2에 대한 토론 • 토론자 : 이준일 (고려대학교 법학전문대학원 교수)	15:45~16:00
	<토론 3> • 발표 3에 대한 토론 • 토론자 : 최지희 (한국직업능력개발원 고용능력개발연구실 선임연구위원)	16:00~16:15
종합토론	종합토론 및 질의응답 참가자 전체	16:15~16:35
	폐회	16:35~16:40



- **발표 1 |**
연령차별금지법 시행 이후 기업 채용 현황 분석 1
 장재섭 (인크루트 홍보팀장)

- **발표 2 |**
인권위 진정사건을 통해 본 연령차별금지법 시행 5주년 성과 및 평가 13
 김규홍 (국가인권위원회 차별조사과장)

- **발표 3 |**
연령주의적 관점에서 바라 본 고령자 고용차별 인식 39
 김동선 (공주대학교 사회복지연구소 연구원)

- **토론 1 |**
 이형준 (한국경영자총협회 노동정책본부장) / 55

- **토론 2 |**
 이준일 (고려대학교 법학전문대학원 교수) / 59

- **토론 3 |**
 최지희 (한국직업능력개발원 고용능력개발연구실 선임연구위원) / 63

» 발표 1

연령차별금지법 시행 이후 기업 채용 현황 분석

장재섭 (인크루트 홍보팀장)

연령차별금지법 시행 이후 기업 채용 현황 분석

2009년 3월 고용상 연령차별금지 법률이 시행됨에 따라 인크루트를 포함한 취업포털에도 관련된 구조적 조치가 실시되었다. 인크루트의 경우 대대적으로 연령차별금지 법률 시행 안내를 인크루트 메인 공지 및 메일링을 통해 실시했으며, 기업의 채용공고 등록시 연령 제한을 체크하면 관련된 사항이 노출될 수 있도록 시스템 보완 작업을 진행했다.

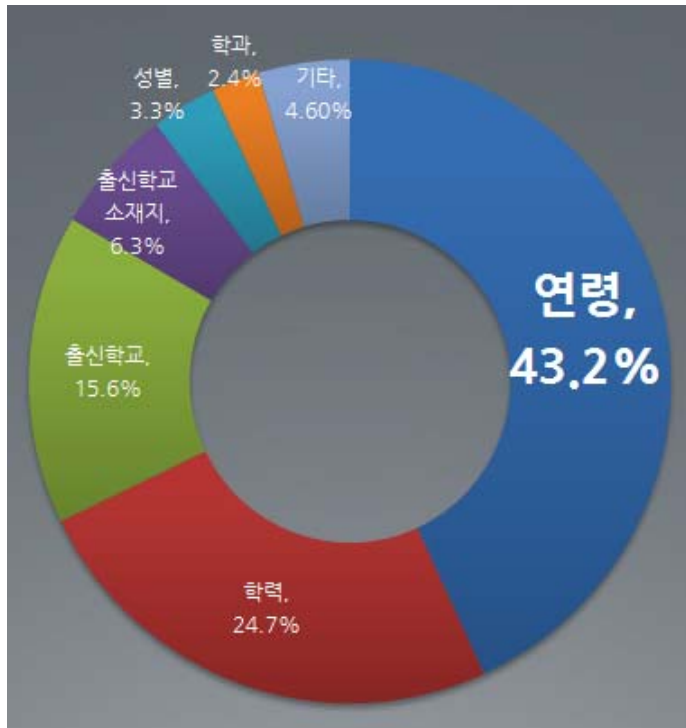
현재 인크루트에서 채용공고를 등록할 시 '응시자격요건'의 나이 항목에 '연령제한'을 선택하면 하단에 '근로자를 모집하거나 채용할 때 합리적인 이유없이 연령제한을 하는 경우 연령차별금지법 위반에 따른 500만원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.'라는 문구를 반드시 확인하여야만 한다.

〈인크루트 채용공고 등록 화면〉

그렇다면 인크루트를 포함한 취업포털에서 연령차별금지법이 적용된 전후 이용자와 실제 공고를 등록하는 기업들의 인식과 행동은 어떻게 달라졌을지 우선 살펴보도록 한다.

1. 인식과 경험에 의한 연령차별 실태

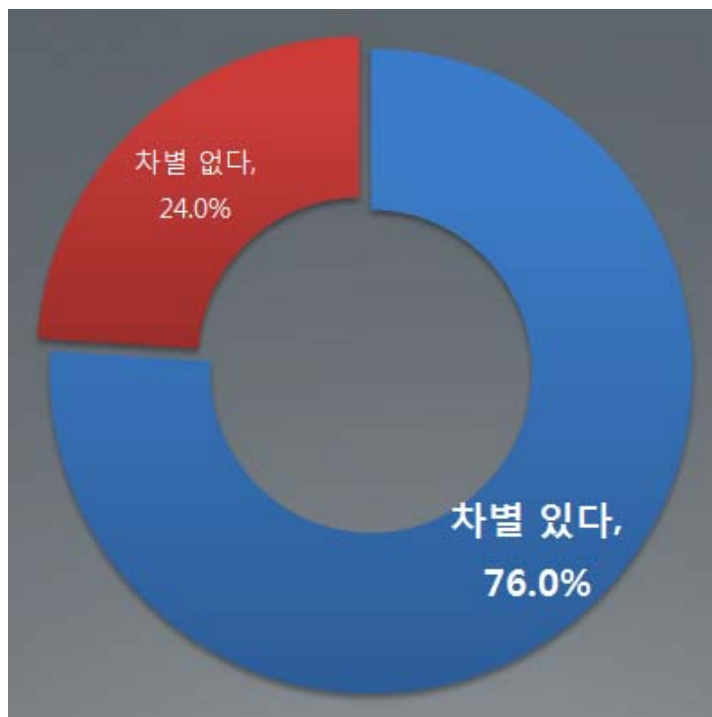
2009년 연령차별금지법(이하 연차법) 시행 직후 ‘채용 시 차별이 금지되어야 한다고 생각하는 항목 1순위 조사’ 결과를 보면 연령이 43.2%로 가장 높게 나타났다. 그만큼 당시 사회적으로 채용 시 연령 차별, 다시 말해 나이 제한으로 인한 기회의 제한이 만연해 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. (그 다음으로는 학력이 24.7%, 출신학교 15.6%, 출신학교 소재지 6.3%, 성별 3.3% 등의 순으로 나타났다.) 이와 함께 실제로 차별을 당한 경험이 있는지를 물어보는 항목 역시 연령이 39.0%로 가장 높게 나타났다는 점도 주의 깊게 봐야 할 점이다.



〈채용 시 차별이 금지되어야 한다고 생각하는 항목 중 1순위〉

연차법 시행 2년 후 실제 차별은 어떻게 이루어지고 있는지(변화 되었는지)를 봤더니 여전히 채용상의 차별은 존재하고 있었으나, 연령의 비율이 다소 낮아진 것을 확인할 수 있었다. 2011년 상반기 공채에 입사지원 한 신입구직자 346명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 전체의 95.7%가 채용전형에서 지원자의 역량이나 채용공고에 명시된 자격요건과는 관련이 없는 차별이 존재한다고 밝혔다. 실제로 채용전형에서 차별을 받았다고 여기는 구직자도 76.0%에 달했다.

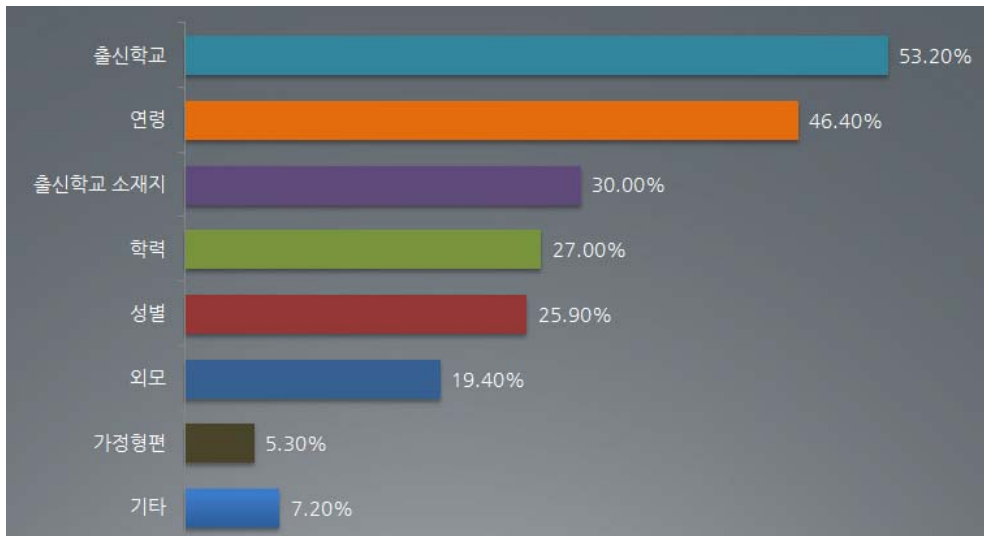
채용공고 및 채용전형 상의 차별에 대한 위의 조사는 구직자의 일방향적 관점에서 진행된 조사이기 때문에 사회 전반적인 채용 트렌드를 대변한다고 말하기는 어렵다. 하지만 구직자들이 이러한 차별에 대해 문제의식을 가지고 있다는 점은 기억해야 한다.



〈실제 채용전형에서 차별이 있었나?〉

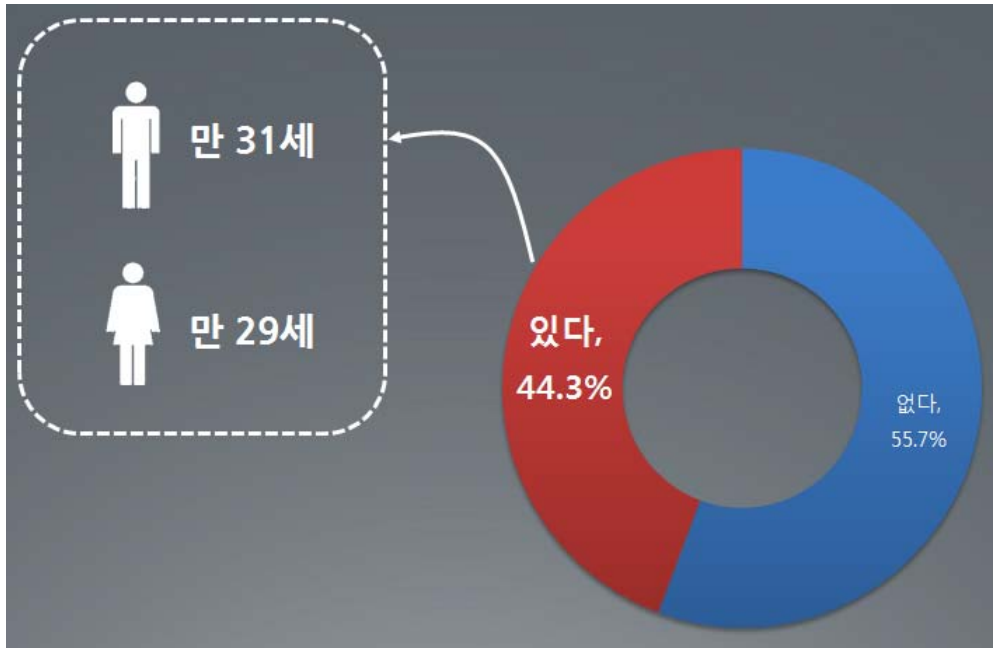
그렇다면 2011년 구직자는 어떤 부분에서 차별을 느끼고 있었을까? 2009년 연차법 시행 직후 진행한 조사에서는 연령이 거의 과반수에 가까운 비율을 차지했으나, 2년 후에는 출신 학교가 53.2%로 가장 높은 것을 알 수 있다. 연령은 2순위(46.0%), 선택의 기준(2009년 단일항목 선택, 2011년 중복선택)이 다르기 때문에 직접적인 비교는 어렵지만, 차별 1순위 항목이 연령에서 출신학교로 바뀌었다는 것은 연차법의 효과가 어느 정도 작용했다고 분석할 수 있다.

그 다음으로 차별이 있었던 항목으로는 출신학교 소재지(30.0%), 학력(27.0%), 성별(25.9%), 외모(19.4%)의 순으로 나타났다.



〈어느 부분에서 차별은 느꼈나? (중복선택)〉

2013년에는 직접적으로 차별에 대한 조사를 진행하지는 않았으나, 모 취업포털에서 인사 담당자를 대상으로 조사한 신입사원 연령 자료를 보면 여전히 나이에 대한 암묵적 기준이 있으며, 차별 또한 사라지지 않은 것으로 알 수 있다. ‘신입 사원의 연령의 마지노선이 있나?’라는 질문에 있다는 응답이 44.3%나 나타났다. 이들이 생각하는 신입사원 연령의 마지노선은 남자가 만 31세, 여자가 만 29세로 나타났다.

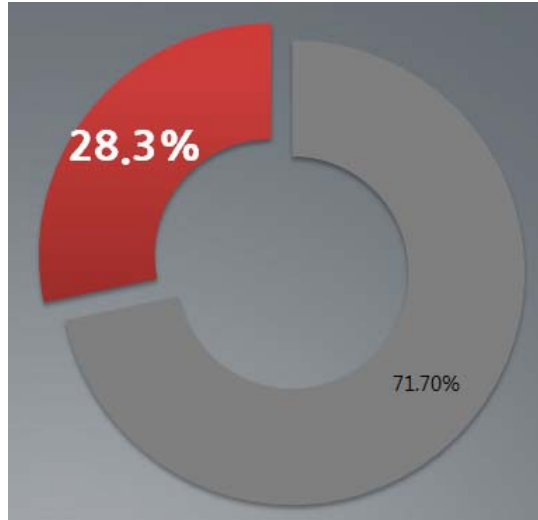


〈신입사원 연령의 마지노선 있나?〉

2. 기업의 채용광고 등록시 수치적 변화

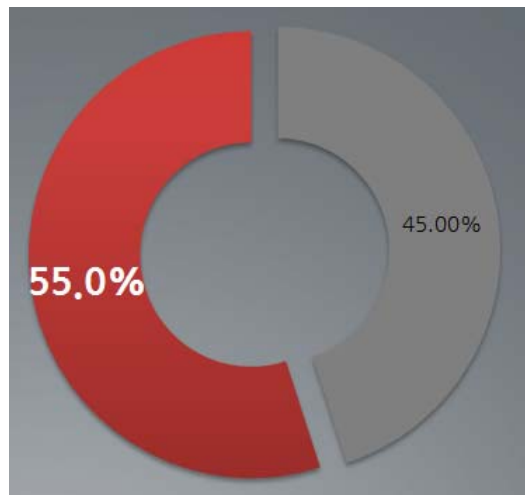
그렇다면 실제로 기업 채용광고에서 연령차별의 변화는 어떻게 이루어졌는지 인크루트에 수집된 광고를 바탕으로 확인해봤다. 조사는 2008년부터 2014년 3월까지 수집된 채용광고(기업이 인크루트 등록한 채용광고) 약 200여만건을 대상으로 연령제한 항목을 클릭하였는지 여부를 확인하는 방식으로 진행이 되었다.

우선 2008년부터 2014년 3월까지 인크루트에 등록된 채용광고 중 연령제한이 있는(연령제한 체크를 한) 광고의 비율을 살펴보았다. 전체 200여만 건 중 28.3%가 연령제한을 하고 있는 것으로 나타났다. (1/4 정도는 여전히 연령제한을 하고 있다는 것)



〈2008년~2014년 연령제한 공고 비율〉

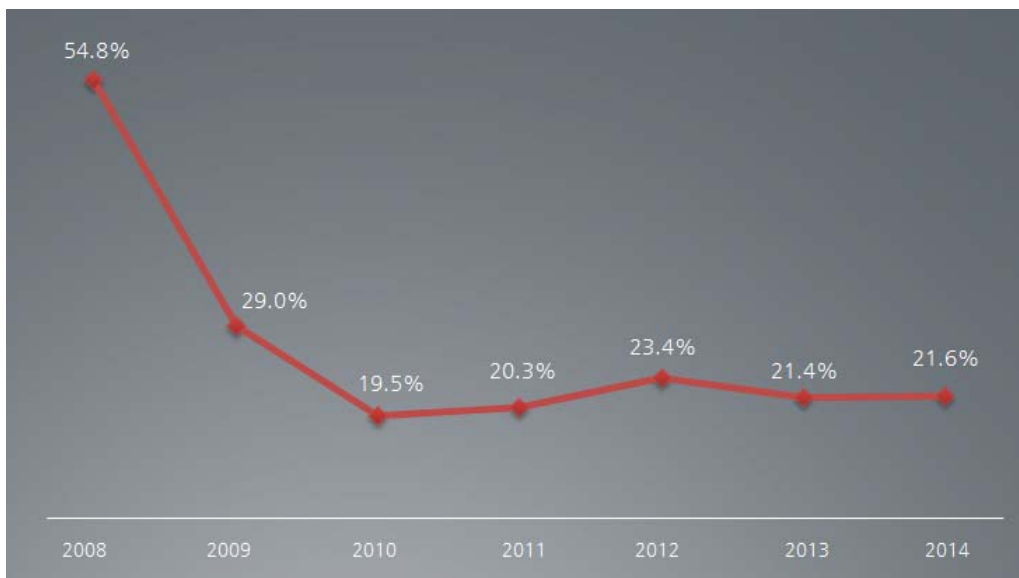
그렇다면 이 비율이 어느 정도 수준인지를 파악하기 위해 전체와 연차법 시행 이후의 연령제한 공고수를 비교해보았다. 연차법 시행 이전인 2008년 1월부터 2009년 2월까지 등록된 공고를 대상으로 연령제한 비율을 확인해본 결과 전체의 55.0% 수준, 과반수 이상의 기업 공고가 연령 제한을 두고 있었다는 것을 볼 수 있었다.



〈2008년~2009년 2월 연령제한 공고 비율〉

연차법 시행 이전과 이후를 비교해봤을 때 연령제한 공고의 비율은 절반 수준으로 감소한 것을 확인할 수 있었다. 이는 연차법의 효과가 분명히 있었음을 의미하며, 기업 역시 연차법에 대해 인지하고 있음을 의미한다. (취업포털에서 공고 등록 시 연령차별에 대한 안내를 진행한 것도 어느 정도 영향을 미쳤을 것으로 보인다.)

2008년 이후 연령제한 공고의 연도별 비율은 어떻게 될까? 인크루트에 등록된 공고를 연도별로 확인해본 결과 연차법 시행 이전인 2008년의 경우 연령 제한 공고 비율이 54.8%로 과반수 이상을 차지했으며, 연차법이 시행된 2009년 3월 이후로 감소하는 추세를 보여주고 있다. 2009년에는 29.0%로 급감하였고, 2010년에는 19.5%로 전년 대비 약 10%가 추가로 감소되는 모습을 보여주었다. 하지만 그 이후 연령제한 공고의 비율이 다소 상승하였고, 2011년 이후 2014년까지 20%대 아래로는 낮아지지 않는 것을 볼 수 있다.

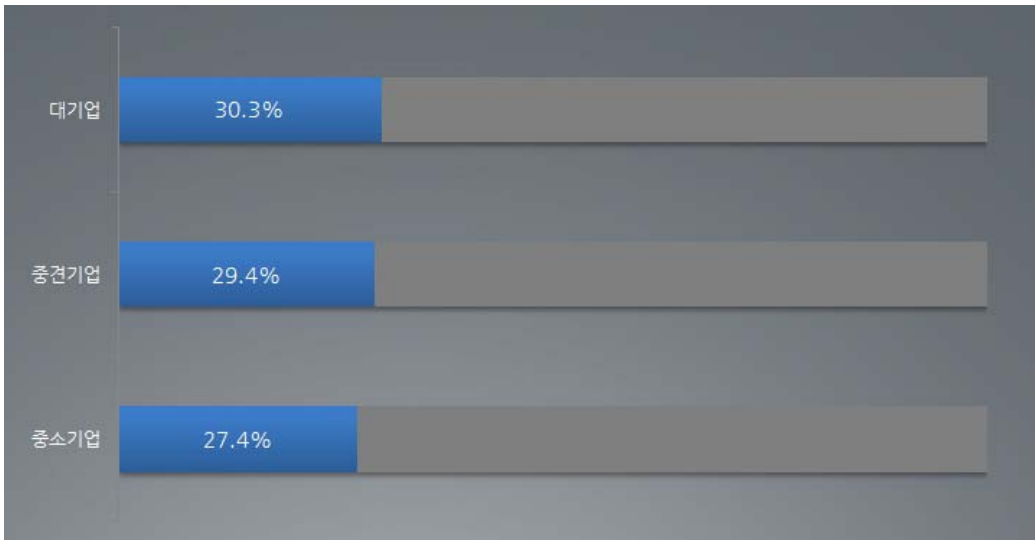


〈연도별 연령제한 공고 비율〉

이는 연차법 시행 전에는 연령제한을 두는 채용이 상당히 만연되어 있었으며, 연차법 시행으로 인해 사회적, 기업의 인식이 상당히 개선되었다는 긍정적인 효과를 가져왔다는 것은 분명하다고 말할 수 있다. 하지만 연차법 시행 이후 여전히 개선되지 않는 부분이 존재하며,

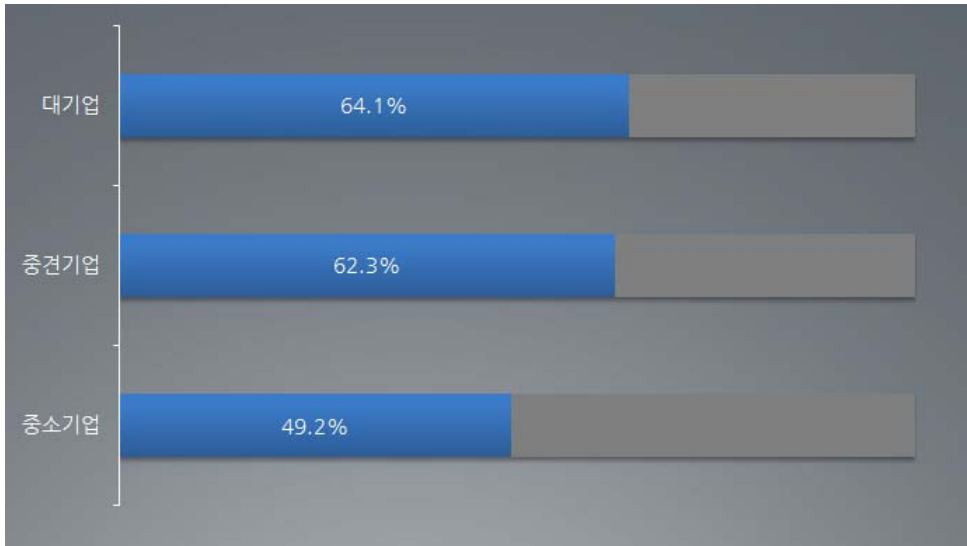
이러한 부분에 대해서는 적극적인 관여가 되지 않았음도 함께 알 수 있는 대목이다.

연령제한에 대해서는 기업규모별로 확인해보는 것도 의미가 있다. 2008년 이후 2014년 3월까지 등록된 공고 중 기업규모별로 연령제한을 둔 공고의 비율을 확인해봤더니, 대기업이 30.3%, 중견기업이 29.4%, 중소기업이 27.4%로 나타났다. 기업 규모별로 큰 차이는 없으나, 대기업이 상대적으로 높다는 것은 주목할만한 부분이다. 아무래도 대기업의 경우에는 연령 또는 학년의 제한을 두는 공채 단위로 채용을 진행하는 것의 영향으로 보인다.



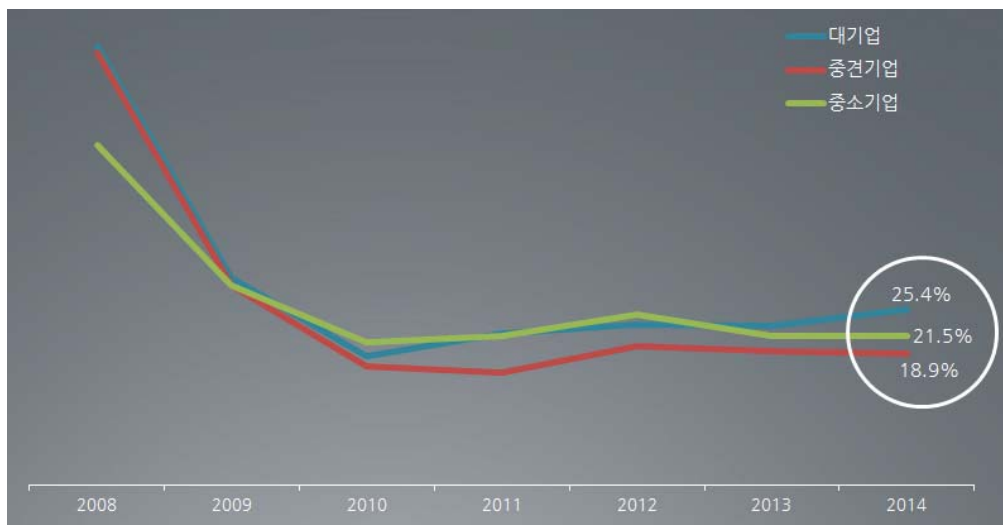
〈2008년~2014년 3월 기업규모별 연령제한 공고 비율〉

이 또한 연차법 시행 이전의 상황을 확인해봤다. 2008년부터 2009년 2월까지 등록된 공고 중 기업별 연령제한 공고의 비율을 살펴보니 대기업 64.1%, 중소기업 62.3%, 중견기업 49.2%의 순으로 나타났다. 전체적으로 연령 제한 비율이 절반 수준의 감소를 보였다,



〈2008년~2009년 2월 기업규모별 연령제한 공고 비율〉

기업 규모에 따른 연도별 연령제한 공고의 비율을 확인해봤을 때, 전체적으로 감소의 모습을 보이고는 있으나 대기업이 2014년 들어 약간 상승하는 추세를 보이고 있는 것으로 나타났다.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
대기업	63.3%	29.9%	18.6%	21.8%	23.1%	23.0%	25.4%
중견기업	62.4%	28.8%	17.1%	16.1%	20.0%	19.4%	18.9%
중소기업	49.0%	28.8%	20.6%	21.4%	24.6%	21.6%	21.5%

〈연도별/기업규모별 연령제한 공고 비율〉

3. 맺음

살펴본 바와 같이 2009년 3월 연령차별금지법이 시행되기 이전에는 분명 연령 차별이 존재하였고, 기업이 등록한 공고에서도 연령 제한을 두고 있는 공고의 비율이 과반수 이상을 넘어가고 있었다. 하지만 2009년 연차법 시행 이후 이러한 차별이 상당히 개선되어 있음을 알 수 있었고 어느 정도의 수준이 매년 유지되고 있었다.

그럼에도 불구하고 연도별로 봤을 때 연령 제한을 두고 있는 기업의 비율이 20% 밑으로 내려가지 않고 있는 것은 다시 생각해봐야 할 부분이며 제도적으로, 사회적으로 나이차별 개선에 대한 요구가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

» 발표 2

인권위 진정사건을 통해 본
연령차별금지법 시행 5주년
성과 및 평가

김규홍 (국가인권위원회 차별조사과장)

인권위 진정사건을 통해 본 연령차별금지법 시행 5주년 성과 및 평가

1. 들어가며

2008년 3월 공포되어 2009년 3월 22일부터 시행된 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘연령차별금지법’)이 2014년 3월 시행 5주년을 맞이하게 되었다.

연령차별금지법은 사업주가 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 고용(모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고) 분야에서 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 연령차별로 규정하고 있다. 법의 시행은 2009년 3월 22일 ‘모집·채용’ 분야에 대해 우선 시행하고, 2010년 1월 1일부터 적용 범위를 임금, 임금 외의 금품지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 등 고용의 전 분야로 확대하여 단계적 시행 과정을 거쳤다.

한편, 우리위원회의 경우 설립 초기부터 다양한 차별사유 중 하나로 나이차별 사건을 다루었다. 「국가인권위원회법」(이하 ‘인권위법’) 제2조 제3호는 모집과 채용을 포함한 고용영역과 재화·용역 등의 공급 이용 및 상업, 토지, 주거시설의 공급이용, 교육·훈련 등 여러 사회생활 영역에서 합리적인 이유 없이 나이, 성별, 사회적 신분, 장애 등을 이유로 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다.

현행 연령차별금지법과 인권위법은 고용상의 나이차별을 공통적으로 금지하고 있고, 연령차별금지법은 간접차별, 차별의 진정 등을 이유로 보복행위를 한 차별을 금지하도록 명시하고 있으며, 연령차별금지법의 시정권고는 국가인권위원회가 시정명령은 고용노동부에 권한을 두고 있다.

이처럼 연령차별금지법의 시행은 그간 우리사회의 나이에 대한 잘못된 고정관념과 편견에

서 비롯된 관행 개선과 사회적 인식 제고에 일정 역할을 하였다. 하지만 최근 경제활동 인구구성의 변화, 고령화에 따른 노인인구 증가, 청년실업 증대 등 연령차별의 양상이 다양하게 발견되고 있어 이에 대한 면밀한 분석을 통해 연령차별 관행 개선을 위한 제도 강화와 실효적 이행을 위한 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

따라서 이번 토론회에서 국가인권위원회는 인권위에 접수된 연령차별 진정사건을 통해 연령차별금지법의 시행 성과와 미진한 점을 살펴보고, 향후 연령차별 개선에 더 부합할 수 있는 발전방안에 대한 많은 의견을 듣고자 한다.

2. 진정사건 통계를 통해 본 나이차별

가. 나이차별 사건 접수 현황

1) 사건 접수 현황

위원회가 출범한 2001. 11. 25.부터 2014. 2. 28. 현재까지 인권위에 접수된 진정사건은 총 79,727건인데 이 가운데 차별 진정사건은 총 16,912건으로 21.2%에 해당한다. 차별사건은 위원회 출범 이후 점차 사건 수나 진정사건에서 차지하는 비율이 증가하여 2005년 처음으로 접수 1,000건을 넘었고, 2010년에는 전체 진정사건의 29.2%인 2,681건이 접수되어 최고치를 기록한 반면, 최근 3년(2011~2013)간 평균 2,200여건을 넘어서고 있다.

〈표 1〉 위원회 진정사건 연도별 접수 현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

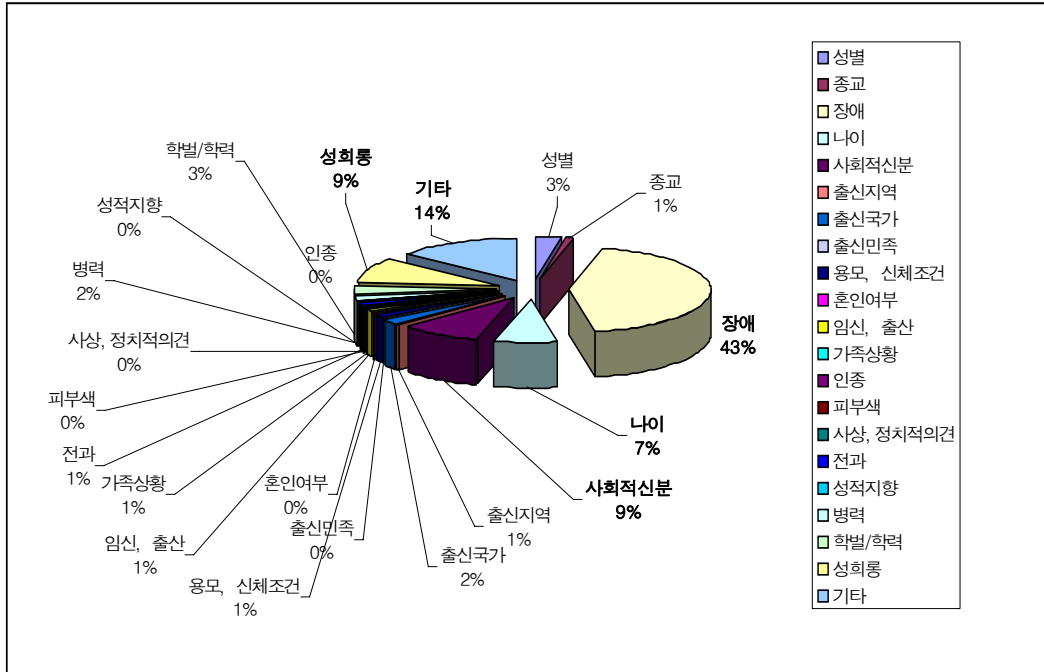
구분	년도	연도														
		합계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14
총 사건 수	합계	79,727	803	2,790	3,815	5,368	5,617	4,187	6,274	6,309	6,985	9,168	7,357	9,582	10,052	1,420
	비율	76.1	77.1	79.4	79.7	86.2	74.8	79.7	80.8	77.5	75.6	70.5	73.7	72.5	74.1	77.2
차별	합계	16,912	53	136	358	389	1,081	824	1,159	1,380	1,685	2,681	1,803	2,549	2,491	323
	비율	21.2	6.6	4.9	9.4	7.2	19.2	19.7	18.5	21.9	24.1	29.2	24.5	26.6	24.9	22.7
기타	합계	2,154	131	440	416	352	337	28	48	37	18	27	129	87	103	1
	비율	2.7	16.3	15.8	10.9	6.6	6.0	0.7	0.8	0.6	0.3	0.3	1.8	0.9	1.0	0.1

또한 차별 진정사건은 총 16,912건인 가운데 나이차별은 1,214건으로 전체 차별사건의 7.2%를 차지한다. 이는 「국가인권위원회법」에 명시된 19가지 차별사유 중, 장애, 기타, 성희롱, 사회적신분에 이어 다섯 번째로 많은 접수 건수를 차지하고, 각 차별사유별 접수현황은 다음과 같다. (<표 2>, <그림 1>)

〈표 2〉 위원회 차별사건 년도별 접수현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

차별사유 \ 년도	합계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14
합계	16,912	53	136	358	389	1,081	824	1,159	1,380	1,685	2,681	1,803	2,549	2,491	323
성별	524	2	10	33	24	53	28	50	42	84	45	35	45	63	11
종교	128	2	4	5	8	11	8	14	13	15	14	10	12	11	2
장애	7,301	13	20	18	54	121	116	256	640	710	1,695	886	1,340	1,309	108
나이	1,214	1	6	24	57	87	69	108	62	138	196	146	166	141	13
(비율)	7.2	1.9	4.4	6.7	14.7	8.0	8.4	9.3	4.5	8.2	7.3	8.1	6.5	5.7	4.0
사회적신분	1,558	17	31	75	64	297	208	117	103	91	81	127	185	145	17
출신지역	102	3	2	2	6	23	10	9	4	5	7	10	6	13	2
출신국가	284	8	12	19	10	19	28	38	28	16	27	27	9	35	8
출신민족	12	-	-	1	-	-	-	1	2	3	3	1	1	-	-
용모, 신체조건	244	-	2	4	6	45	11	20	15	25	24	19	40	31	4
혼인여부	80	-	2	4	7	9	22	3	5	7	5	5	6	5	-
임신, 출산	186	-	-	15	4	5	9	15	14	17	39	19	27	18	4
가족상황	125	1	-	2	4	15	8	13	10	14	8	17	8	23	2
인종	72	-	1	-	-	1	1	4	7	22	12	4	1	18	1
피부색	10	1	-	-	-	1	-	1	-	-	4	-	1	1	1
사상, 정치적의견	34	1	3	7	-	5	2	2	3	3	1	1	2	4	-
전과	168	1	6	3	7	23	13	18	16	10	13	17	20	19	2
성적지향	57	1	3	2	1	5	4	3	3	2	6	3	15	8	1
병력	325	2	8	16	7	21	30	31	19	40	41	30	34	39	8
학벌/학력	512	-	-	28	12	48	24	28	23	77	40	52	47	124	9
성희롱	1,579	-	1	2	1	60	107	165	151	170	210	216	228	241	31
기타	2,397	-	25	98	117	232	126	263	220	236	210	178	356	243	99

〈그림 1〉 차별사유별 접수비율



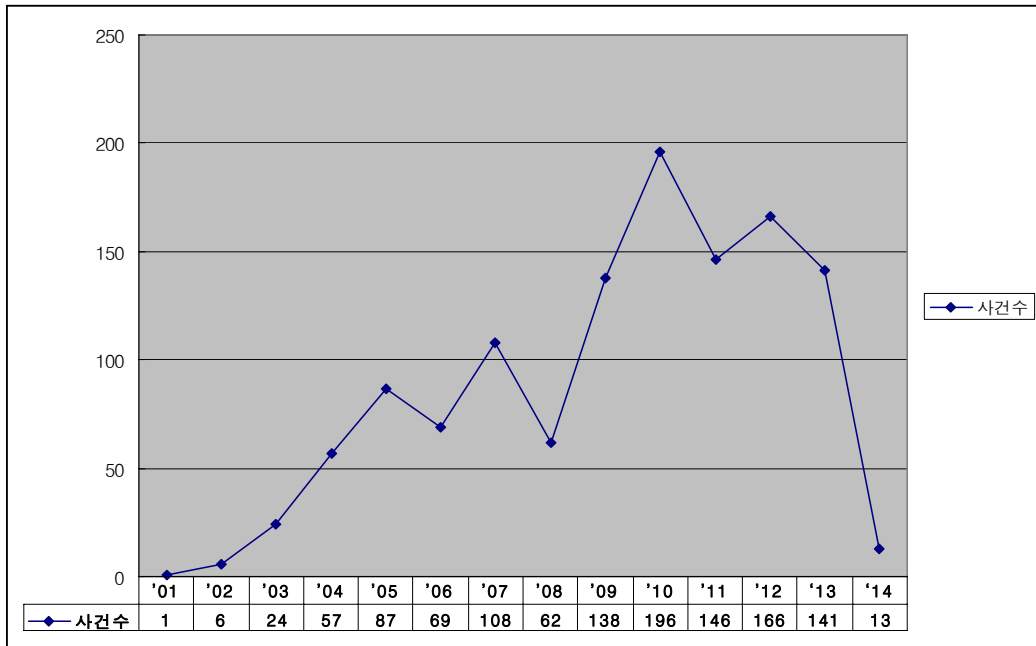
* 비율(%) : 소수점 이하 반올림

2) 나이차별 사건 접수 현황

인권위에 접수된 나이차별 진정사건은 2008년 62건에서 연령차별금지법이 시행된 2009년에는 약 45% 급증한 138건이 접수되었으며, 2010년 최고치인 196건이 접수되었다가 최근 3년간(2011~2013년)은 151건으로 다소 주춤하지만 접수 추이는 지속적인 경향을 띄고 있다. (〈그림 2〉)

또한, 나이차별 사건 전체 1,214건 중, 고용 영역이 차지하는 사건 수와 비율은 928건으로 전체 나이차별의 76.5%이고, 고용 외 영역은 286건(23.5%)이다. 고용영역의 경우 2006년도 82.6%, 2013년 85.1%의 높은 비율을 차지하였고, 최근 3년(2011~2013년) 기간 동안 평균 78.9%로 주로 고용 영역에서의 나이차별 진정이 많이 제기되고 있다. (〈표 3〉)

〈그림 2〉 나이차별 사건 연도별 접수 추이(2001.11.25.~2014.2.28.)



〈표 3〉 나이차별 사건 고용·고용외 영역 연도별 접수 현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

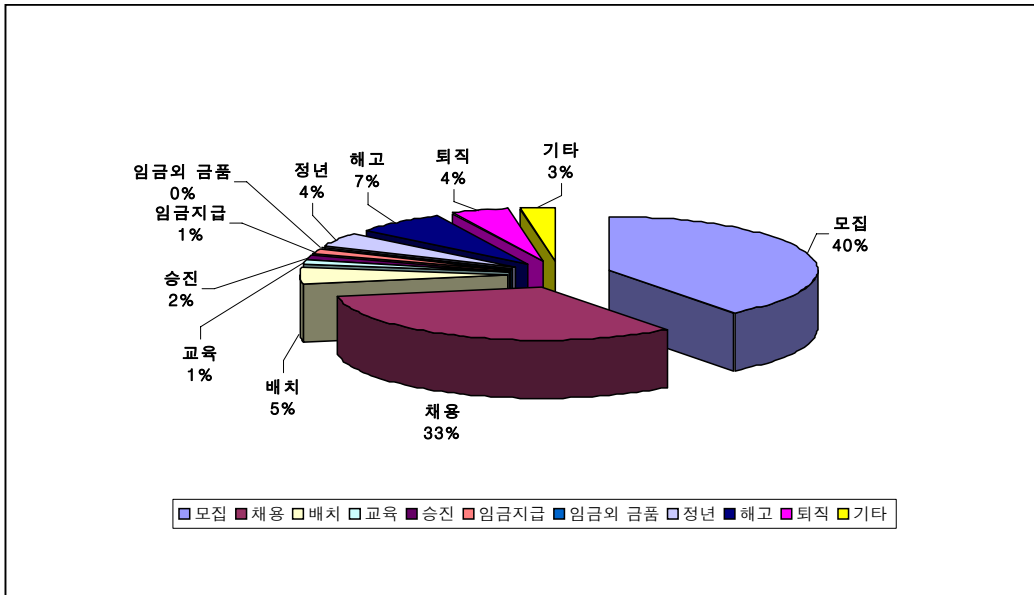
영역		계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14
고용	사건 수	928	1	3	18	43	62	57	81	45	100	154	114	122	120	8
	접수비율	76.5	100	50	75	75.4	71.3	82.6	75	72.6	72.5	78.2	78.1	73.5	85.1	61.5
고용 외	사건수	286	0	3	6	14	25	12	27	17	38	42	32	44	21	5
	접수비율	23.5	0	50	25	24.6	28.7	17.4	25	27.4	27.5	21.8	21.9	26.5	14.9	38.5
합계		1,214	1	6	24	57	87	69	108	62	138	196	146	166	141	13

인권위법에 명시된 고용 영역은 모집, 채용, 배치, 교육, 승진, 임금지급, 임금 외 금품 지급, 정년, 해고, 퇴직으로 구분할 수 있다. 고용 영역의 세부 사건 접수 현황을 살펴보면, 고용 나이차별 사건 928건 가운데 모집과 채용이 각각 368건, 303건으로 모집·채용 분야의 진정이 전체 고용상 나이차별 사건의 72.4%를 차지했다. 그 외에 배치 46건(5.0%), 퇴직 41건(4.4%), 정년 38건(4.1%) 순이었다.(<표 4>)

〈표 4〉 고용상 나이차별 사건 세부 영역의 연도별 접수 현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

구분	계	비율	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	
고용	모집	368	39.7	-	1	9	29	17	28	35	21	54	55	43	58	13	5
	채용	303	32.7	-	1	2	-	33	17	19	14	23	49	38	40	65	2
	배치	46	5.0	-	-	3	4	1	6	6	5	-	6	4	4	7	-
	교육	9	0.9	-	-	-	-	2	-	-	-	1	3	-	1	1	1
	승진	16	1.7	-	-	-	2	2	1	2	2	-	1	1	2	3	-
	임금지급	12	1.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6	3	1	-	-
	임금외 금품	4	0.4	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	1	-
	정년	38	4.1	-	-	-	1	-	3	5	1	6	9	3	5	5	-
	해고	65	7.0	-	-	3	4	2	-	9	1	7	12	9	5	13	-
	퇴직	41	4.4	1	-	1	2	4	2	3	-	5	8	10	4	1	-
	기타	26	2.8	-	1	-	1	-	-	1	1	1	5	3	2	11	-
	합계	928	100	1	3	18	43	62	57	81	45	100	154	114	122	120	8

〈그림 3〉 고용상 나이차별 사건 세부영역별 접수 현황



* 비율(%) : 소수점 이하 반올림

한편, 고용 외 영역은 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육 시설이나 직업훈련기관의 이용으로 구분할 수 있는데 총286건 가운데, 용역의 공급이용 79건 (27.6%), 기타 62건(21.7%), 재화의 공급이용 56건(19.7%) 순으로 비중이 높았다.(<표 5>)

<표 5> 고용 외 영역 나이차별 사건의 연도별 접수 현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

구 분		계	비율	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14
고 용 외	용역의 공급이용	79	27.6	-	-	-	2	9	2	11	7	12	11	10	4	10	1
	재화의 공급이용	56	19.7	-	1	2	3	5	2	5	4	6	13	7	7	1	-
	교통수단의 공급이용	5	1.8	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	2	-	-	-
	교육시설의 이용	53	18.6	-	2	1	1	2	3	5	3	12	6	1	12	2	3
	직업훈련기관의 이용	17	6.0	-	-	1	-	3	1	3	-	3	3	-	3	-	-
	상업시설의 공급이용	10	3.5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	5	1	2	-
	주거시설의 공급이용	3	1.1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-
	기타	63	21.7	-	-	2	8	4	3	2	3	5	6	7	16	6	1
	합계	286	100	0	3	6	14	25	12	27	17	38	42	32	44	21	5

3) 기관유형별 접수 현황

나이차별 사건의 기관유형별 접수 현황을 보면 국가기관, 지방자치단체, 공공기관 등 공공 부문의 사건이 548건으로 45.1%를 차지한다. 이는 사법인과 개인회사 등 민간 부문을 더한 접수 건수가 414건(34.1%)인데 비해 더 많은 비중을 차지하는데, 몇몇 특정 분야를 제외하고 고용과 고용 외 영역 모두 공공부문의 접수현황이 전반적으로 더 높게 나타났다.

이를 다시 고용과 고용 외 영역으로 살펴보면, 고용상의 나이차별 사건은 기관구분에서 사법인이 297건(32.0%)으로 가장 많이 접수되었고, 그 뒤를 이어 국가기관 211건(22.76%), 지방자치단체 115건(12.4%), 공공기관 86건(9.3%) 순이다. 사법인의 경우 고용 영역의 모집과 채용분야의 사건 수가 다른 기관들에 비해 상대적으로 많이 접수된 것에 기인한 것으로 파악된다. 반면, 고용 외 영역의 나이차별 사건 285건 가운데 가장 많은 진정이 접수된 기관 유형은 국가기관으로 83건이 접수돼 29.0%를 차지했고, 뒤이어 사법인 64건(22.4%), 교육기관 45건(15.7%), 지방자치단체 33건(11.5%) 순으로 나타났다.(<표 6>)

〈표 6〉 나이차별 사건의 기관유형별 접수 현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

구 분		계	국가 기관	지자체	공공 기관	교육 기관	사법인	개인 회사	단체	사인	기타
합계	사건 수	1,214	294	148	106	119	361	77	49	8	52
	비율	100	24.2	12.2	8.7	9.8	29.8	6.3	4.0	0.7	4.3
고용	모집	368	98	57	38	33	98	19	12	1	12
	채용	303	85	29	25	20	92	28	8	1	15
	배치	47	6	8	3	4	21	5	-	-	-
	교육	8	2	4	-	-	2	-	-	-	-
	승진	16	4	2	3	1	4	1	-	-	1
	임금지급	12	1	-	-	-	10	1	-	-	-
	임금 외 금품지급	4	2	-	-	1	-	-	1	-	-
	정년	38	5	5	12	5	8	-	1	-	2
	해고	65	-	3	3	6	36	9	7	-	1
	퇴직	41	3	4	1	3	19	4	3	-	4
	기타	26	5	3	1	1	7	4	-	1	4
	사건 수	928	211	115	86	74	297	71	32	3	39
	비율	100	22.7	12.4	9.3	8.0	32.0	7.7	3.4	0.3	4.2
고용 외	용역의 공급이용	79	19	9	5	1	32	1	5	2	5
	재화의 공급이용	56	21	10	5	1	15	2	-	-	2
	교통수단의 공급이용	5	1	1	1	-	2	-	-	-	-
	교육시설의 이용	53	7	4	1	34	4	-	3	-	-
	직업훈련기관의 이용	17	3	1	1	8	2	-	-	1	1
	상업시설의 공급이용	10	-	1	-	1	3	2	-	2	1
	주거시설의 공급이용	3	1	-	1	-	1	-	-	-	-
	기타	63	31	7	6	-	5	1	9	-	4
	사건 수	286	83	33	20	45	64	6	17	5	13
	비율	100	29.0	11.5	7.0	15.7	22.4	2.1	5.9	1.8	4.6

나. 나이차별 진정사건 처리 현황

1) 연도별 처리 현황

위원회의 진정사건 처리 결과는 인권위법에 따라 권고, 합의종결, 조정, 각하, 기각, 조사 중지로 구분된다. 이 가운데 각하 또는 기각 사건은 진정사건 조사 과정에서 진정 취지 및 내용이 해결되었을 경우, 조사중해결로 별도 분류하고 있다. 위원회는 출범이후 2014. 2. 28. 현재까지 접수된 나이차별 진정사건 중 총 1,199건(98.8%)을 처리하였고, 15건은 현재 조사 중에 있다.(<표 7>)

〈표 7〉 나이차별 사건 연도별 처리 현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

구분		계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14
고용	접수 건 수	928	1	3	18	43	62	57	81	45	100	154	114	122	120	8
	처리 건 수	916	0	3	13	39	46	45	106	38	93	144	134	106	131	19
고용 외	접수 건 수	286	0	3	6	14	25	12	27	17	38	43	32	44	21	5
	처리 건 수	283	0	1	8	10	20	15	32	12	31	43	36	42	26	7
합계	접수 합계	1,214	1	6	24	57	87	69	108	62	138	196	146	166	141	13
	처리 합계	1,199	0	4	21	49	66	60	138	50	124	186	170	148	157	26

2) 사건 세부 처리 현황

나이차별 진정 사건의 전체 처리 현황은 다음 <표 8> 및 <그림 4>와 같다. 처리사건 총 1,199건 가운데 권고는 124건으로 처리사건의 10.3%를 차지했고, 합의종결 22건(2.3%), 조정은 1건(0.1%), 각하는 728건으로 60.7%, 기각은 318건으로 26.5%를 차지했다. 그리고 각하와 기각 사건 가운데 조사중해결로 처리한 건수는 각각 151건 및 103건의 총 254건으로 이는 전체 나이차별 사건의 25.4%에 해당한다. 한편, 위원회가 처리한 전체 나이차별 종결 사건을 권고, 조정, 합의종결, 조사중해결을 합하여 사실상 구제조치를 한 건수는 총 401건으로 33.4%에 해당한다.

고용 영역과 고용 외 영역으로 구분하면, 고용상 나이차별 사건은 총 916건 가운데 313건이 사실상의 구제조치가 이루어졌고, 이는 전체 고용 차별 처리의 34.2%를 차지, 고용 외 나

이차별 사건은 총 283건 중 사실상의 구제조치가 이루어진 사건은 88건으로 고용 외 나이차별 처리의 31.2%에 해당하는 비율이다.

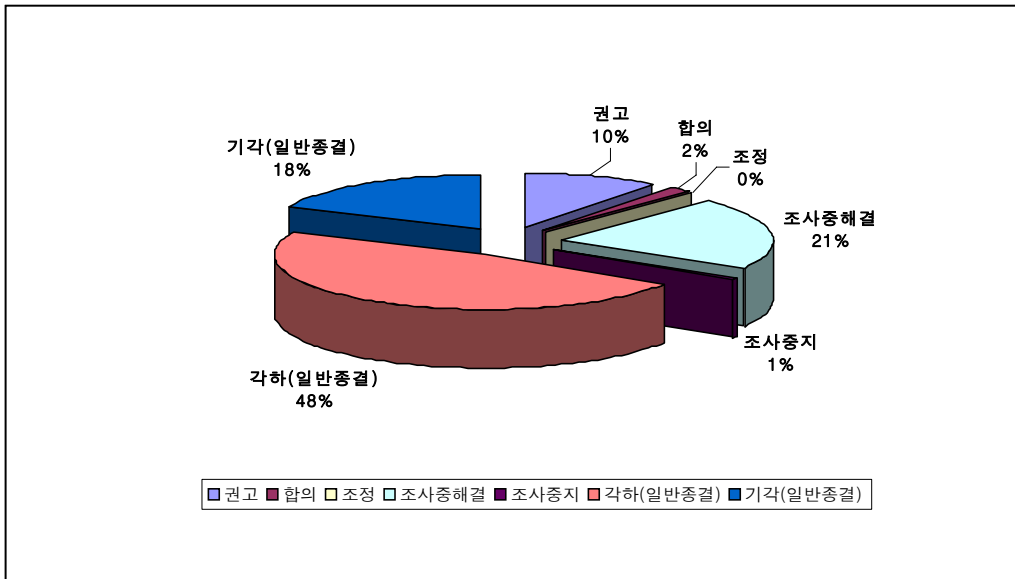
〈표 8〉 나이차별 사건 전체 처리 현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

		계	권고	합의	조정	각하			기각			조사중지	소계	사실상 구제조치
						계	조사중 해결	일반 종결	계	조사중 해결	일반 종결			
고용	사건 수	916	94	21	1	550	114	436	245	83	162	5	197	313
	비율	100	10.3	2.3	0.1	60.1	12.5	47.6	26.7	9.0	17.7	0.5	21.5	34.2
고용 외	사건 수	283	30	1	-	178	37	141	73	20	53	1	57	88
	비율	100	10.6	0.35	-	62.9	13.1	49.8	25.8	7.1	18.7	0.35	20.0	31.2
합계	사건 수	1,199	124	22	1	728	151	577	318	103	215	6	254	401
	비율	100	10.3	1.9	0.1	60.7	12.6	48.1	26.5	8.6	17.9	0.5	21.2	33.4

* 조사중해결 : 각하 중 조사중해결 + 기각 중 조사중해결

* 사실상 구제조치 : 권고 + 합의종결 + 조정 + 조사중해결

〈그림 4〉 나이차별 사건 전체 처리현황



* 비율(%) : 소수점 이하 반올림

고용상 나이차별 사건의 세부 처리 현황을 살펴보면, 처리사건 916건 가운데 모집과 채용에
서 각각 363건, 300건으로 이는 전체 고용상 나이차별 처리 사건의 77.4%를 차지했다. 또한
모집·채용 영역의 총 처리 사건 수 663건 중에서 사실상 구제조치 건수는 260건으로 평균
39.2%의 비중을 차지한다. 전체 나이차별 사건의 사실상 구제조치 비율이 33.4%에 비해 약
5.8% 정도 높고, 고용상의 나이차별 사건의 구제조치 비율 34.2%보다는 약 5% 높은 수치이다.
고용상 차별 사건의 구제조치율은 모집과 채용과정에서는 30%대를 넘어선 반면, 정년, 해고,
퇴직 등에서는 21~22%대의 구제조치율을 보여 분야별로 차이가 큼을 알 수 있다. (<표 9>)

<표 9> 고용상 나이차별 사건의 세부 영역별 처리 현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

구 분	계	권고	합의 종결	조정	각하			기각			조사 중지	소계		사실상 구제조치	
					계	조사중 해결	일반 종결	계	조사중 해결	일반 종결		조사중 해결	사건수	비율	
고 용	모집	363	41	4	-	233	63	170	84	53	31	1	116	161	44.4
	채용	300	35	5	-	154	34	120	102	25	77	4	59	99	33.0
	배치	46	4	1	-	36	6	30	5	-	5	-	6	11	23.9
	교육	8	3	-	-	3	-	3	2	1	1	-	-	4	50.0
	승진	16	3	-	-	9	-	9	4	-	4	-	-	3	18.8
	임금지급	12	1	1	-	3	-	3	7	-	7	-	-	2	16.7
	임금외 금품지급	4	-	-	-	3	-	3	1	-	1	-	-	-	0.0
	정년	38	3	1	-	25	2	23	9	2	7	-	4	8	21.1
	해고	64	1	5	-	39	6	33	19	2	17	-	8	14	21.9
	퇴직	41	3	4	1	28	1	27	5	-	5	-	1	9	22.0
	기타	24	-	-	-	17	2	15	7	-	7	-	2	2	8.3
	합계	916	94	21	1	550	114	436	245	83	162	5	196	313	34.2
	비율	100	10.3	2.3	0.1	60.0	12.4	47.6	26.8	9.1	17.7	0.5	21.4	34.2	

처리완료 한 고용 외 영역 사건은 283건인 가운데, 처리건수는 용역의 공급이용(77건), 기
타(63건), 재화의 공급이용(56건) 순으로 이들 세 분야가 전체 고용 외 영역 사건의 69.3%를
차지했다. 사실상 구제조치율은 기타 49.2%(31건), 직업훈련기관의 이용 41.2%(7건), 상업시
설의 공급이용 40%(4건) 순으로 나타났다.(<표 10>)

〈표 10〉 고용 외 나이차별 사건의 세부 영역별 처리 현황(2001.11.25.~2014.2.28.)

구 분	계	권고	합의 종결	각하			기각			조사 증지	소계 조사중 해결	사실상 구제 조치		
				계	조사중 해결	일반 종결	계	조사중 해결	일반 종결			사건수	비율	
고 용 외	용역의 공급이용	77	10	1	49	4	45	17	4	13	-	8	19	24.7
	재화의 공급이용	56	5	-	35	7	28	16	4	12	-	11	16	28.6
	교통수단의 공급이용	5	-	-	2	-	2	3	1	2	-	1	1	20.0
	교육시설의 이용	52	5	-	31	7	24	15	8	7	1	15	20	38.5
	상업시설의 공급이용	10	-	-	6	4	2	4	-	4	-	4	4	40.0
	주거시설의 공급이용	3	-	-	2	-	2	1	-	1	-	-	-	0.0
	직업훈련기관의 이용	17	1	-	9	3	6	7	3	4	-	6	7	41.2
	기타	63	9	-	44	12	32	10	-	10	-	22	31	49.2
	합계	283	30	1	178	37	141	73	20	53	1	67	98	34.6
	비율	100	10.6	0.35	62.9	13.1	49.8	25.8	7.1	18.7	0.35	23.7	34.6	

한편, 연령차별금지법이 시행된 2009. 3. 22.부터 2014. 2. 현재까지 고용상 나이차별에 대해 위원회가 권고한 사건의 공공 및 민간부문별 권고이행을 비교해보면 총 29건의 권고 사건 중, 공공부문은 21건, 민간은 8건으로 민간에 권고한 8건의 사건은 100% 권고를 수용한 반면, 공공부문 이행율은 71.4%에 그쳤다.(〈표 11〉)

〈표 11〉 고용상 나이차별 종결사건 권고이행율(2009.3.22.~2014.2.28.)

(단위: 건)

구 분	계	권고이행 여부		권고이행율(%)	
		이행(수용)	미이행(불수용)		
합계	합계	29	23	6	79.3%
	공공부문	21	15	6	71.4%
	민간부문	8	8	-	100%

참고로, 연령차별금지법 제4조의6(진정과 권고의 통보)에 따라 국가인권위원회가 고용노동부에 권고내용을 통보한 건은 모두 4건이며¹⁾, 동법 제4조의7을 적용하여 고용노동부장관이 해당 사업주에게 시정명령을 한 사례²⁾는 없다.

3) 통계결과 분석 및 시사점

인권위에 접수된 나이차별 진정사건은 2008년 62건에서 연령차별금지법이 시행된 2009년에는 약 45% 급증한 138건이 접수되었으며, 법 시행 이후 5년간(2009~2013년) 평균 157.4건이 접수 되었고, 약간의 변동이 있었지만 현재 위원회에 접수되는 차별 사유 가운데 다섯 번째로 높은 수치이다. 이는 다른 차별사유들에 비해 그 접수 건수가 상당히 지속적인 경향을 보인다고 할 수 있다.

고용상 나이차별은 주로 모집과 채용 단계에서의 사건이 많은 비중을 차지하고 배치, 교육, 승진, 임금지급 등의 사건 수는 상대적으로 적게 나타나는 특징을 보인다. 반면, 최근 우리 사회가 고령화 시대로 접어들어 따라 정년, 해고, 퇴직 등 주로 고령층을 대상으로 한 부문에서의 진정이 지속적으로 제기되고 있다. 특히 정년, 해고, 퇴직 부문 등의 경우 2010년도에 접수 건수가 다소 증가하였는데 이는 연령차별금지법이 2009년 3월 모집과 채용 영역에 대해 우선 시행한 후, 2010년 1월부터 적용 범위가 고용의 전 분야로 확대된 점이 반영된 것으로 사료된다.

또한, 인권위법에서 조사대상으로 포괄하고 있는 고용 외 영역의 경우도 나이차별 사건이 2008년 17건에서 2009년 38건으로 급증하였고, 2012년에는 44건이 접수되는 등 비록 연령차별금지법이 적용되는 영역은 아니지만 법 시행이 다양한 생활영역의 나이차별 개선요구와 인식 제고에도 적지 않은 영향을 미친 것으로 보인다.

기관유형별로는 여전히 국가기관, 지방자치단체, 공공기관 등 공공부문의 접수 건수가 전반적으로 민간보다 높게 나타났는데, 특징적으로 접수비중이 가장 높은 모집과 채용 분야에

1) 09진차1362(00장애인생산물판매시설 직원모집 나이 차별), 10진정9 및 10진정12 병합(00000아파트 경비원 채용 시 연령차별), 10진정235(아파트 경비원 채용 시 연령차별)
2) 다만, 진정사건(10진정235)의 경우, 고용노동부에서 관련 사건을 조사하여 시정명령 대상인 것으로 판단했으나, 해당 지방노동청에서 피신청인에게 인권위 권고에 대한 자율적 권고이행을 촉구하였고 이에 피신청인이 2011.12.5. 권고를 이행하였음.

서 사법인이 총190건으로 국가기관, 지자체에 비해 다소 많은 진정이 제기되어 고용관계 성립단계에서 민간분야의 나이차별 관행이 여전히 존재함을 알 수 있다. 고용 외 영역은 재화·용역의 공급이용, 교육훈련시설 이용 등에서의 진정이 두드러지는 가운데 영역의 특성상 용역·재화의 공급이용은 사법인, 교육시설 이용은 교육기관에 대해서 나이차별 개선 요구를 필요로 하고 있음을 알 수 있다.

한편, 위원회에서는 현재까지 총 1,199건의 나이차별 진정사건을 처리한 가운데 권고, 합의종결, 조사중해결 등 약33.4%의 사실상 구제조치가 이루어졌다. 법 시행 이후부터 2014년 2월 현재까지 고용상 나이차별에 대해 위원회가 권고한 사건은 총 29건으로 권고 건수는 공공부문(21건)이 민간(8건)보다 높았으나 이행율은 민간부문이 더 높은 것으로 나타나 실질적 구제조치와 권고이행을 확보하기 위한 방안 모색이 요구된다.

3. 영역별 나이차별 진정사건 주요 결정례

위원회의 나이차별 진정사건 주요 결정례는 지난 2011년 3월 연령차별금지법 시행 3주년 토론회에서 제시한 사례 외, 최근 고용영역에서의 나이차별 사건의 결정 위주로 제시하고자 한다.

가. 모집·채용 영역

사례 1

○ 역운영수탁자 모집 시 나이 제한(12진정0426900)

A공사는 역 운영 수탁자(책임자) 모집공고를 내면서 지원자격을 공고일 현재 만 60세 이하인 자로 제한하였다. 고령자에 대한 나이차별은 고령화를 능력쇠퇴나 무능력과 동일시하는 인식과 유사한 연령대의 일반적 특성을 강조하여 그에 속하는 이들을 모두 능력쇠퇴자 혹은 무능력자로 인정하는 고정관념에서 비롯된다. 피진정인이 역 운영의 안정성을 이유로 시민들에게 신속하고 안전한 교통수단을 제공하고자 하는 목적의 정당함을 인정할 수 있으나 그것을 실현하는 수단으로 나이를 제한한 것은 전형적 고정관념에 해당된다. 또한 피진정인은 서류심사와 면접시험에서 역 운영 역량을 평가할 수 있는 항목을 두고 있어 나이 제한이 아니더라도 역 운영의 안정성 여부를 평가할 수 있는 수단은 마련돼 있다고 판단하여 역 운영 수탁자 모집 시 나이 제한으로 인한 차별이 발생하지 않도록 역 운영 수탁자 지원 자격을 개선할 것을 권고하였다.(2012. 10. 17. 권고)

사례 2

○ 지자체 교통서포터즈 채용 시 나이 제한(12진정0393300)

피진정인은 교통질서 계도요원인 ‘교통서포터즈’를 채용하면서 55세~65세로 나이를 제한하였다. 피진정인은 65세를 초과할 경우 기동성, 활동력 및 민원 대응능력이 저하되고 고령에 따른 업무상 산업재해 발생 가능성이 높아 업무를 수행하기에 부적절하다고 주장했다. 일반적으로 연령이 높아짐에 따라 체력이 저하되고 주의집중력이나 종합적 사고능력이 떨어져 그로 인한 안전사고의 발생률이 높아지는 경향이 있다고 할 수 있으나, 신체적·정신적 능력, 안전사고 가능성은 개인에 따라 상대적인 것이고 연령을 기준으로 모든 사람을 일률적으로 재단할 수 없으며 그것이 반드시 65세 전후의 나이를 기준으로 달라진다고도 할 수 없다. 또한 응시상한 연령인 65세와 가까운 응시자의 합격자가 다수임에도 불구하고 산업재해자의 과반이 60세 이하인 점 등을 볼 때 나이에 비례하여 안전사고 발생률이 높아진다고 볼 수도 없고, 진정 관련 채용이 고령자를 대상으로 하는 점, 교통서포터즈와 유사한 인력을 채용하는 다수 지방자치단체가 응시연령 제한을 폐지한 사실을 고려할 때 피진정인이 교통서포터즈의 지원 연령을 65세 이하로 제한한 것은 합리적 이유 없는 나이차별이라고 판단하여 피진정인에게, 교통서포터즈 채용 시 65세 이하 연령 상한을 상향 개선할 것을 권고하였다.(2013. 1. 16. 권고)

사례 3

○ 지자체 보건소 기간제 간호사 모집 시 나이제한(12진정0670400)

A군 보건소는 2012. 5. 맞춤형건강관리 업무를 위한 간호사를 모집하면서 나이를 만 45세 이하로 제한하여 취업 기회를 제한하였다. 피진정인은 전담인력 채용 시 자격요건을 당시 공무원시험의 응시연령을 감안하여 40세 이하로 제한했고, 간호사의 업무내용이 1인당 일평균 7가구를 직접 방문하여 혈압, 혈당 등을 측정하고 고혈압, 당뇨병 환자에 대한 보건교육을 실시하는 것으로 출장 업무가 주요업무인 점, 가구방문 후 공공보건시스템에 전산입력 등 컴퓨터 활용능력이 필요하므로 현재 45세 이하로 유지하고 있다고 답변하였다. 그러나, 공무원시험의 응시연령은 2009년에 이미 폐지되었고 45세를 초과하는 자가 위 직무를 수행하기 어려운 합리적인 이유가 없는 점 등을 감안하여 위원회 조사과정에서 피진정인이 향후 나이제한을 폐지하기로 하였다.(2012. 9. 조사중해결)

사례 4

○ 교육대학 조교 임용 시 나이제한(13진정0008300)

진정인은 만 31세인데 A교육대학교 조교 채용에 지원하려 했으나 나이 제한으로 지원하지 못했다. A교육대학교 학칙에 따르면 만 30세 미만인 자만 조교 임용이 가능하다. 피진정인에 대한 전화조사, 자료제출 요구 등 위원회 조사과정에서 피진정 대학교가 조교임용규정 개정 계획을 밝혀왔다.(2013. 1. 조사중 해결)

사례 5

○ 직원모집 시 나이 제한(12진정0327100)

피진정인은 단체급식, 외식, 식자재 등 유통업체로 서울소재 A병원 내 인력 공급을 위탁운영하면서 홀서빙·조리원의 경우 50세 이하, 캐셔·바리스타 직원은 35세로 제한하여 모집하였다. 위원회 조사과정에서 피진정인 측은 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」에 따라 나이차별의 소지가 있음을 인정하여 향후 모집·채용 시 나이를 제한하지 않기로 하고, 해당 병원 이외 다른 사업장의 직원 채용 시에도 유념하겠다는 의사를 밝혔다.(2012. 6. 조사중해결)

사례 6

○ 0000회의소의 신입직원 채용 시 나이 제한(12진정0947300)

진정인은 2012. 12. 0000회의소 조사홍보팀 신입직원 채용공고에 지원하고, 같은 해 12. 26. 전화를 걸어 지원서가 잘 접수되었는지 문의하는 과정에서 담당자가 ‘신입직원을 뽑는 것이기 때문에 실제적으로는 나이 제한이 있다. 진정인은 나이가 많아서 아마 안 될 것 같다’는 발언을 하였고, 진정인은 결국 서류전형 단계에서 탈락하였다. 진정인이 지원한 분야는 조사홍보팀으로서 그 직무내용은 조사·연구·홍보·홈페이지 관리 등의 사무 업무이므로 해당 직위는 그 성질 상 30세 이상인 자가 수행하기 어려운 특수한 사정이 있는 것이라고는 보기 어렵다. 과장급과 비슷한 연령의 진정인이 입사할 경우 직장 내에서 심리적 불편감이나 갈등 등을 초래할 수 있다는 통념 또한, 직장 내 업무 관계는 직위 및 직급에 따른 공식적 역할분담을 통해 형성되는 것임에도 연장자는 직급도 높아야 한다는 고정관념에 기인한 추측에 불과한 것으로서 해당 직위와의 적합성 여부를 판단하기 위한 합리적인 근거로는 보기 어렵다고 판단하였다. 피진정인에게 직원 채용 시 연령이 합격여부 결정의 고려요소가 되지 않도록 재발방지조치를 할 것을 권고하였다.(2013. 2. 13. 권고)

나. 배치/교육/승진/임금지급 등

사례 7

○ 공기업의 승진심사 시 특정연령 제한(12진정0925700·13진정0516000 병합)

피진정인은 직원 승진심사 시 만55세 이상의 직원에 대하여 퇴직 시까지 직무종사 가능 기간이 짧다는 이유로 2급에서 1급 승진심사에서 배제하였다. 승진임용은 승진소요 최저근속기간에 도달한 직원들에 대하여 근무경력, 직무수행능력, 관리능력 등을 종합적으로 심사하여 우수자를 상위 직급으로 임용함으로써 그 경력과 공적 등을 인정하고 보상하는 데 그 취지가 있다. 그런데, 단지 퇴직 시까지 직무에 종사

할 기간이 짧다는 이유로 그 사람의 경력이나 공적과는 상관없이 특정연령에 해당하는 자들을 승진에서 원천적으로 배제하여 고용상의 불이익을 주는 것은 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다. 또한, 만55세 이상자에 대해서도 정상적으로 심사위원 평정점수를 부여하여 이후의 심사를 진행하였다면 진정인들도 승진임용 예정자로 선정되었을 가능성을 배제할 수 없고, 공사가 연령뿐 아니라 다른 평가기준을 종합적으로 평가하여 승진임용예정자를 선정할 절차가 이미 마련되어 있는 점을 고려할 때, 승진심사 초기단계에서 만55세 이상인 자를 일률적으로 배제하는 공사의 관행은 합리적이라고 보기 어렵다고 판단하여, 직원의 승진심사 시 특정연령 이상을 제한하는 관행을 시정할 것을 권고하였다.(2013. 9. 10. 권고)

사례 8

○ 지방공무원 6급 대상 장기교육훈련 지원자격의 나이제한(13진정0055000)

A시 공무원인 진정인은 장기교육과정인 '6급 실무전문가 양성과정'을 신청하려고 하였으나, 안전행정부 「지방공무원 교육훈련 운영지침」에 만 50세 이하로 나이를 제한하여 신청하지 못하였다. 정년으로 인해 의무복무를 이행할 수 없는 59세 이상을 제외하고 6급 지방공무원 전체인원 대비 42.3%인 51~58세, 13,973명을 교육 신청자격에서 배제하는 것은 과도한 제한이며, 9급 공무원의 6급 승진까지 평균 18.1년이 소요, A시 2012년도 공무원시험 합격자 9급 평균연령이 31세로 6급 승진까지 평균 약 19.5년 소요되어 피진정인의 지침대로라면 9급 출신은 평균적으로 6급으로 승진하는 때에 이미 50세에 도달하여 교육을 신청할 수 없다. 또한 지방 6급 공무원의 평균 연령이 매년 상승하는 점, 정년이 60세로 연장된 점 등을 고려하여 설령 나이제한이 있었다라도 이에 비례하여 연장하는 것이 타당하다고 판단했다. 한편, 피진정인은 복무의무 위반 시 사전 예방을 위해서 연령제한을 하여야 한다고 주장하나 연령제한을 받지 않는 50세 이하나 그렇지 않은 50세 초과자 모두 복무의무를 위반할 가능성을 내포하고 있고, 오히려 연령이 낮을수록 이직 가능성이 높을 수도 있으므로 이를 과도한 제한으로 보아, 피진정인에게 시·도교육원에서 운영하는 지방공무원 6급 대상 장기교육훈련 지원 자격에 과도하게 나이제한을 하지 않도록 「지방공무원 교육훈련 운영지침」을 개정할 것을 권고하였다.(2013. 4. 17. 권고)

다. 해고/퇴직/정년

사례 9

○ 대학 강의 배정 시 시간강사 나이를 이유로 한 배제(13진정0480300)

진정인은 대학교 시간강사인데 진정인이 2학기 강의시간이 배제된 것과 관련하여 주임 교수에게 확인하자, 교양대학 학장이 "나이 든 강사에게 시간배정하지 말라"고 하여 배제되었다고 했다. 위원회 조사과정에서 피진정인에게 연령차별금지법 및 인권위법의 차별금지 취지 등에 대하여 설명하자, 피진정인이 이를 수긍하여 진정인이 2학기 강의를 배정받게 되었다.(2013. 7. 조사중 해결)

사례 10

○ 경비업체의 나이를 이유로 한 퇴직 증용(13진정0903000)

진정인은 A시 B동 ○○○아파트에서 경비반장으로 근무했는데 피진정인 경비업체에서 회사규칙 제47조를 들면서 단순히 나이가 많다는 이유로 2013. 12. 말일자로 퇴직할 것을 증용하였다. 피진정인에 대한 위원회 조사과정에서 피진정인이 진정인을 계속 채용하기로 결정하였다. (2013. 11. 조사중 해결)

4. 연령차별금지법 이행 성과 및 평가

앞서 살펴본 바와 같이, 연령차별금지법의 시행으로 인해 우리 사회의 나이를 이유로 한 고용관계의 성립단계에서 종료단계에 이르기까지 차별관행 개선과 고용 외 사회 생활영역까지 제도의 연착륙이라는 성과가 있었다. 다만, 이와 동시에 아직도 나이차별 진정이 지속적으로 제기되고 있는 점, 차별양상의 변화 등을 고려하여 몇 가지 과제를 도출해 보았다.

첫째, 진정사건 접수현황 및 사례에서 보았듯이 최근 국가기관이나 지방자치단체에서 고령인구 증가, 청년 실업 등에 따라 고용창출을 위한 다양한 사회 서비스 일자리사업, 상시 지속 업무 대상에 대한 무기계약직 전환 등 필요 인력을 모집·채용, 배치하는 등의 운영 과정에서 상한연령에 대한 기준을 두어 제한 또는 배제하는 것과 관련한 진정이 급증하고 있다. 또한, <표 11> ‘고용상 나이차별 종결사건 권고 이행율’에서 민간부문은 인권위 권고를 100% 수용한 반면, 국가기관 및 지자체 등의 공공부문은 권고 수용비율이 71.4%에 그쳤다. 불수용에 대한 피진정기관의 회신 답변은 업무특성에 따른 난이도, 육체적 능력, 안전사고 발생의 위험 및 이에 따른 신속한 판단능력 요구, 유사업무를 수행하는 정규직 임용(정년)을 준용하기 때문이라는 사유가 주를 이루었다. 이는 모범고용주로서의 역할을 수행하여야 할 공공부문의 법 준수 의지가 미흡하다고 평가할 수 있고, 공공부문이 인력창출이라는 과제와 더불어 정책수립과 추진 시 나이차별 시정을 위한 노력, 권고이행에 대한 촉구가 보다 요구된다고 할 수 있다.

둘째, 연령차별의 피해 당사자에게 보다 실효성 있는 법률이 되기 위해서는 개별법인 연

령차별금지법과 인권위법 사이의 불일치 및 시정권고 이행을 확보할 수 있는 방안이 필요하다. 국가인권위원회가 진정을 조사한 결과, 연령차별이 있다고 판단하여 고용노동부에 권고 내용을 통보한 사례는 4건에 불과하며, 이 역시도 실제 사업주에 대해 고용노동부장관의 시정명령은 내려진 적이 없는 것으로 확인되었다. 연령차별금지법과 국가인권위원회법의 권고-시정명령 이원화는 효과적인 구제 및 차별시정을 위한 취지에 있는데, 법 주무부처인 고용노동부와 차별시정기구인 국가인권위원회의 보다 적극적인 이행노력과 역할이 필요하다.

셋째, 연령차별은 차별인식 및 관행으로 인해 사후구제보다 사전예방을 통한 해결이 보다 큰 파급효과를 기대할 수 있으므로 법에 대한 홍보가 더욱 필요하다. 위의 인권위 결정례에서 살펴본 몇몇 사례의 경우처럼 위원회에 접수되는 다른 차별사유들에 비해 연령차별은 ‘조사중해결’로 처리되는 경향이 두드러진다. 이는 위원회 조사과정에서 피진정인에게 관련법에 대한 설명과 안내를 통해 연령차별 인식을 갖게 하여, 조사 중 자발적으로 차별시정을 한 결과라 할 수 있다. 이러한 결과는 개별법으로서 연령차별금지법의 시행 성과라는 긍정적인 효과를 불러온 반면에 차별행위가 있기 전 해당 사업주가 사전에 인식할 수 있었다면 연령차별은 애초에 발생하지 않았음을 유추해 볼 수 있다.

따라서 연령차별의 예방적 효과를 강화하기 위해 간접적, 암묵적인 연령제한, 기업의 채용과정에서 관행적으로 이루어지고 있는 연령 스크리닝 등에 대한 보다 참신하고 구체적인 예방활동이 필요할 것이다.

〈붙임〉 국가인권위원회 고용상 나이차별 사건 권고현황(2009. 3. 22. ~ 2014. 2. 28.)

연번	사건명 (사건번호)	진정요지	의결 일자	조치내용	이행 여부
1	산불전문예방 진화대원 모집 시 연령차별 (10진차0000072)	진정인은 피진정인 1이 모집하는 산 불전문예방진화대원에 지원했으나 피 진정인 2의 지침에 의하면 만 65세를 넘은 자는 지원할 수 없다고 하여 탈 락했다. 산불전문예방진화대원으로 서 업무수행이 가능한 체력을 갖추었 음에도, 나이를 이유로 탈락시킨 것 은 불합리한 차별이다.	2010.5.4.	피진정인1, 해당시장에게 산불전 문예방진화대원 채용 시 만 65세 이하 제한을 두지 말 것과 산림 청장에게 「산불전문예방진화대 운영요령」의 산불전문예방진화대 원 지원연령을 65세 이하로 제한 한 규정을 개정할 것을 권고	불수용
2	국가정보원 직원 채용 시 응시연령 제한 (09진차0000912, 937,957,275) *4건 병합	국정원 경쟁시험의 응시자격을 일정 나이로 제한하였다.	2009.9.30.	국가정보원장에게, 「국가정보원직 원법」에 의한 경쟁시험을 실시함 에 있어 응시 상한연령을 제한하 지 않도록 관련 규정을 개정할 것을 권고	불수용
3	상수도사업 본부의 민간위탁 검침 관리책임자 나이제한 (12진정0397900)	진정인들은 00광역시 지방공무원으로 30년 이상 재직하였고, 퇴직 후 00광 역시 상수도사업본부의 수도검침 민간 위탁회사에 관리자로 채용되어 근무해 왔다. 피진정인은 종전까지 관리책임 자의 자격요건을 '상수도 관리경력 3 년 이상 또는 요금부서 5년 이상 재 직자로 하다가 자격요건을 '부산시 공 무원 20년 이상 재직자 중 상수도사 업본부 요금부서 근무경력 1년 이상, 연령은 65세 미만, 총 근무경력은 3년' 으로 변경하여 진정인들은 2012년 또 는 2013년을 끝으로 그만두어야 한다.	2012.12.16.	해당광역시장에게 「상·하수도 검 침 등 민간위탁 업무처리지침」 중 검침민간위탁 관리책임자의 자격요건에서 나이를 '만 65세 미만'으로 한 내용을 개정할 것 을 권고	수용
4	0000시의 교통서포터즈 채용 시 나이제한 (12진정0393300)	피진정인은 교통질서 계도요원인 '교 통서포터즈'를 채용하면서 55세~65세 로 나이를 제한하여 65세 초과자는 응시조차 할 수 없다.	2013.1.16.	해당시장에게, 교통서포터즈 채 용 시 65세 이하 연령 상한을 상향 개선할 것을 권고	수용
5	공원·녹지관리 기간제 근로자 선발 시 나이 제한 (11진정0118100)	피진정인은 2011. 1. 31. 공원·녹지관 리 기간제 근로자 채용계획을 공고하 면서 응시연령을 만 67세 이하로 제 한하였다.	2011.8.26.	피진정인에게 공원·녹지관리 기 간제 근로자 모집 시 특정 나이 만을 기준으로 일률적으로 응시 자격을 제한하지 말고 체력 측정 등의 합리적인 선발기준을 마련 할 것을 권고	수용

연번	사건명 (사건번호)	진정요지	의결 일자	조치내용	이행 여부
6	지방자치단체의 야간순찰반 모집 시 나이 제한 (11진정0068800)	피진정인은 야간순찰반원 모집을 공고하면서 응시연령을 55세 이하로 제한하였다.	2011.7.15.	피진정인에게 야간순찰반원 모집 시 특정 나이를 기준으로 일률적으로 응시자격을 제한하지 않도록 할 것을 권고	수용
7	자치구의 통장 위촉 시 연령차별 (10진정0446600)	피진정인들이 통장위촉 연령을 65세 이하로 제한하고 있어 5세를 초과한 진정인은 통장에 지원할 수 없다.	2011.1.17.	피진정인과 피진정인 2에게 통장 위촉 시 연령 제한을 폐지하고, 실질적인 업무수행 능력을 기준으로 통장을 위촉할 수 있도록 관련 조례를 개정할 것을 권고	불수용
8	나이를 이유로 한 고용상 차별 (08진차000104)	00구청장은 2008. 2. 00종합기업과 관제센터 모니터 용역계약을 맺을 당시 과업지시서에서 모니터 감시요원 자격요건을 '연령 만 20세 이상 45세 이하의 신체 건강한 여성'으로 제한하였다.	2009.6.22.	피진정인에게 CCTV 관제센터 모니터 요원의 자격요건을 나이를 기준으로 제한하지 말 것을 권고	불수용
9	지하철역 운영 수탁자 모집 시 나이제한 (12진정0426900)	00도시철도공사는 2012. 5. 역 운영 수탁자(책임자) 모집공고를 내면서 지원 자격을 공고일 현재 만 60세 이하인 자로 제한하였다.	2010.10.17.	피진정인에게 역 운영 수탁자 모집 시 나이 제한으로 인한 차별이 발생하지 않도록 역 운영 수탁자 지원 자격을 개선할 것을 권고	불수용
10	KBS코미디언 공채시 응시연령 제한 (10진정0105300)	0000공사에서 2010년 신인코미디언 모집 지원 자격을 18세 이상 30세 이하의 남녀에 대해서만 부여하고 있다.	2010.5.25.	피진정인에게 신인코미디언 지원 자격을 나이를 기준으로 제한하지 말 것을 권고	수용
11	연령을 이유로 한 채용 차별 (09진차0001362)	진정인은 38세로 00장애인생산품판매 시설의 납품 운전원 모집에 지원 하였으나 접수 담당자가 "이런 사람과 같이 일할 수 있느냐"며 나이가 많다는 이유로 서류 접수를 거절하였다.	2009.11.23.	피진정인에게 앞으로 직원 채용 시 연령을 이유로 차별하지 않도록 재발방지대책을 세울 것을 권고	수용
12	아파트 경비원 채용 시 연령차별 (10진정0235000)	피해자들은 피진정인 아파트 경비업무를 수행하던 경비원인데 피진정인이 경비용역업체 선정공고 시 경비원의 나이를 만 65세 이하로 제한하여 피진정인이 새로 계약 체결한 경비업체에 채용되지 못하고 퇴직하게 되었다.	2010.8.20.	피진정인에게 앞으로 직원 채용 시 연령을 이유로 차별하지 않도록 재발방지 대책을 세울 것을 권고	수용
13	우체국 창구업무 위탁자 선정 시 나이 제한 (12진정0356500)	우정사업본부는 2009. 9. 1.에 우편 취급국 설치기준을 새로 마련하여 2013. 2.부터 우체국창구업무 수탁자의 나이를 만 70세 이하로 제한하는 계약을 체결하였다. 만70세 초과자는 2013. 1. 31.까지만 근무하게 된다.	2012.10.17.	피진정인에게 우체국창구 업무위탁자 모집 시 나이제한으로 인한 차별이 발생하지 않도록 우편취급국 운영제도를 개선 할 것을 권고	수용

연번	사건명 (사건번호)	진정요지	의결 일자	조치내용	이행 여부
14	사립학교 교원 특별채용 시 나이차별 (11진정0185000)	피진정인은 '2011학년도 사립학교 교 사에 대한 교육공무원특별채용계획'을 공고하면서 응시대상자 연령을 과원 교사는 만 55세 미만으로, 일반교사 는 만 50세 미만으로 응시기회를 제 한하였다.	2011.10.17.	진정인에게 사립학교 교원을 교 육공무원으로 특별채용 시 나이 를 이유로 응시기회를 제한하지 않도록 권고	수용
15	대학교수 임용 시 연령에 의한 차별 (09진차0009999)	진정인은 2008. 7. 피진정인이 실시 한 "2008학년도 2학기 치기공과 교수 초빙"에 지원하였는데, 피진정인은 진 정인의 전공심사 종합점수가 2위였음 에도 나이가 많다는 이유로 같은 해 8. 6. 진정인을 불합격시켰고, 전공심 사 시 전공 심사표에 연령평가 항목 을 두어 연령에 따라 점수를 차등 부 여하고 있다.	2009.10.19.	00대학 총장에게 "전임교원 공개 채용 심사기준" 전공심사표상 연 령평가 항목을 삭제하고, 전임교 원 채용 시 나이를 이유로 한 차별행위가 발생하지 않도록 제 발방지대책을 마련할 것을 권고	수용
16	0000회의소의 신입직원 채용 시 암묵적 나이 제한 (12진정0947300)	진정인은 2012.12. 0000회의소의 조 사홍보팀 신입직원 채용공고를 보고 이에 지원 하고, 같은 해 12.26. 전화 를 걸어 지원자가 잘 접수되었는지 문의하는 과정에서 성명불상의 담당 자가 '신입직원을 뽑는 것이기 때문에 실제적으로는 나이 제한이 있다. 진 정인은 나이가 많아서 아마 안 될 것 같다'는 발언을 하였다. 진정인은 결 국서류전형 단계에서 탈락하였는데, 0000회의소에서 채용하고자 했던 해 당직무가 나이가 많거나 경력이 있다 고 해서 수행하기 어려운 성질의 것 도 아닌바 이는 불합리한 나이차별에 해당한다.	2013.2.13.	피진정인에게, 직원채용 시 연령이 합격여부 결정의 고려요소가 되지 않도록 제발방지 조치를 권고	수용
17	지방공무원 장기교육훈련 대상자 선발 시 연령 제한 (10진정0519900)	피해자는 00시 지방행정사무관으로서 만53세인데 행정안전부의 '제10기 중 견리더 과정' 참여를 신청하려고 했으 나 동 교육 과정이 만51세 이하로 연 령을 제한하고 있어 신청하지 못했다.	2011.5.23.	피진정인에게 '중견리더과정교육 훈련대상자' 선발 시 만51세 이하 로 나이를 제한하지 않도록 「지 방공무원교육훈련운영지침」을 개 정 할 것을 권고	수용
18	지방공무원 6급 대상 장기교육훈련 지원자격의 나이제한 (13진정0055000)	진정인은 9급 출신으로 27년째 행정 업무를 담당하고 있는 공무원인데 장 기교육과정인 '6급 실무 전문가 양성 과정'을 신청하려고 했으나, 안전행정 부가 「지방공무원교육훈련운영지침」에 만50세 이하로 나이를 제한하여 신청 하지 못했다.	2013.4.17.	피진정인에게 시·도교육원에서 운 영하는 지방공무원 6급 대상 장 기교육 훈련지원 자격에 과도하게 나이제한을 하지 않도록 「지방공 무원교육훈련운영지침」을 개정 할 것을 권고	수용

연번	사건명 (사건번호)	진정요지	의결 일자	조치내용	이행 여부
19	간호단위관리자 보직 부여 시 나이 차별 (10진차0000159)	피진정인은 2009. 10. 16. 시행된 전 보인사에서 진정인이 나이가 많다는 이유로 간호단위관리자(수간호사)에서 평간호사로 발령하였다.	2010.9.14.	피진정인에게 공정하고 합리적인 기준에 따라 진정인을 포함한 소 속 간호사들에 대한 보직 배치를 다시 실시할 것과, 앞으로 간호 단위관리자에게 보직을 부여할 때 나이를 이유로 한 차별이 발 생하지 않도록 재발방지대책을 마련할 것을 권고	수용
20	공기업의 승진심사 시 특정연령 제한 (12진정0925700, 13진정0516000) * 2건 병합	피진정인은 2012. 12. 직원 승진심사 시 진정인들을 포함한 만55세 이상의 직원에 대하여 퇴직 시까지 직무중사 가능 기간이 짧다는 이유로 승진에서 배제하였다.	2013.9.10.	해당 공사장에게 직원의 승진심 사 시 특정연령 이상을 제한하는 관행을 시정할 것을 권고	수용
21	수도검침원 재계약시 연령차별 (10진정0570900)	피진정인은 상수도 계량기 검침업무 를 위탁하면서 위탁대상자(수도 검침 원)의 나이를 만 52세 이하로 제한하 였다.	2010.11.19.	피진정인에게 수도 계량기 검침 원 재계약 대상만 52세 이하 로 제한하고 있는 「00시 상·하 수도 계량기 검침 등의 위·수탁 사무 관리 규정」 제7조를 개정할 것을 권고	수용
22	자치구의 통장 위촉 시 연령 제한 등 (10진정0031300)	피진정인들은 통장의 위촉연령을 65 세 이하로 제한하고 정년을 만65세가 지 정하고 있어 65세를 초과하는 진 정인은 통장이 될 수 없다.	2010.11.19.	피진정인들에게 통장위촉연령과 정년을 제한하는 관련조례를 개 정 할 것을 권고	수용
23	아파트 경비원 채용 시 연령차별 (10진차0000009, 12) * 2건 병합	진정인들은 71세 이상자들로 주식회사 000000시스템과 2009.1.1.부터 2009. 12.31.까지 근로계약을 체결하고 서울 00구 소재, 000000아파트에서 경비원으 로 근무하였다. 이후 2010년도 아파트 경비용역업무가 주식회사 00보안관리 시 스템으로 넘어가면서 이 업체가 2009. 12. 이미 근무하고 있는 경비원 88명을 대상으로 서류 및 면접전형을 실시하여 71세 이상 경비원 14명을 불합격시켰다.	2010.3.29.	피진정인에게 향후 000000아파 트 경비원 충원 시 진정인들에게 채용의 기회를 제공하고, 앞으로 직원 채용 시 연령에 의하여 차 별하지 않도록 재발방지 대책을 세울 것을 권고	수용
24	토목회사의 나이를 이유로 한 휴업명령 (10진정0766100)	진정인들은 00기업(주) 부장으로 토 목공사현장소장이었는데 2009년부터 현장소장직을 박탈당한 후 지속적으 로 현장업무에서 제외되다가 2010. 10. 휴업명령을 받았다. 피진정인이 40대 차장들과 달리 50대 부장급 진 정인들에게만 휴업명령을 내렸다.	2011.8.26.	피진정인에게 진정인에 대한 직 무수행능력 감정이나 업무평가 등의 절차를 거쳐 휴업명령을 제 검토 할 것을 권고	수용

» 발표 3

연령주의적 관점에서 바라 본
고령자 고용차별 인식

김동선 (공주대학교 사회복지연구소 연구원)

연령주의적 관점에서 바라 본 고령자 고용차별 인식

I. 연구의 목적 및 배경

인구고령화의 영향으로 노동시장에서 50세 이상 고령자 비율이 높아지고 있는데다 정부에서도 고령자 고용촉진을 위해 다양한 정책을 내놓고 있다. 하지만 고령근로자들은 기업의 정리해고, 구조조정에 있어서 우선 대상이 되거나 재취업에서 연령제한에 걸리는 등 다양한 고용차별을 경험하고 있다. 연령을 이유로 한 고용차별은 고령자들에게 경제적으로 자립할 수 있는 기회를 빼앗을 뿐 아니라 사회적으로는 노인부양 부담을 증가시키고 사회적 자원의 효율적 사용을 방해한다는 점에서 시급하게 시정되어야 할 문제이다.

고령자들이 고용차별을 겪는 이유는 다양하지만 대체로 고령자들의 고임금 현상, 조직의 위계질서 유지 필요, 고령자에 대한 편견이나 부정적 태도 등을 꼽을 수 있다. 본 연구는 고령자 차별의 다양한 배경원인 가운데 특히 고령자에 대한 편견이나 고정 관념 등에 주목한 연령주의(Ageism) 관점에 근거하고 있다.

연령주의에 따르면 고령자들은 실제의 정신적·육체적 능력 보다 연령이라는 사회적 규정에 의해서 사회적 관계 및 활동능력을 제한받고 사회적 역할로부터 합법적으로 배제되어 왔다. 연령에 대한 사회적 규정은 획일화되거나 왜곡된 정보, 고정관념에 기인하는 경우가 많다. 연령과 업무효율성과의 관계를 연구한 외국의 연구들을 살펴보면 연령이 높아진다고 반드시 업무 효율이 떨어지는 반비례관계는 아니라는 사실을 지적하고 있다. 또 고연령층에서의 신체적, 정신적 업무 능력은 개인차가 크다는 점과 고령자들의 역할은 가시적인 생산성보다는 신입사원의 훈련, 작업 조율 등 사회적 역할이 크다는 점도 간과할 수 없다. 또 업종에 따라서는 이들이 갖고 있는 경험과 숙련도가 중요한 자원이 되기도 한다. 따라서 고령자들이 차별적 인식으로 인해 일할 기회를 박탈당하지 않도록 하는 것이 사회 전체의 이익을 위해서도 필요할 것이다.

이에 본 연구는 실제 고용현장에서 고령자들에 대한 차별은 어느 정도이며, 차별의 계기로 작용하는 고정관념이나 차별적 인식이 어느 정도인지 살펴보고자 한다. 또한 차별적 인식에 영향을 미치는 요인들(응답자의 인구사회학적 특성 및 기업의 근무환경 특성)에는 어떤 것이 있는지 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 연령차별의 현황 및 배경

고령자 고용현황에서 나타나는 문제점은 정년이 외국의 경우에 비해 짧은 데다 그나마 잘 지켜지지 않는다는 점이다. 2001년 하반기에 고용보험에서 피보험자격을 상실한 사람들의 상실 사유를 연령별로 조사한 통계자료를 보면 정년퇴직으로 피보험자격을 상실한 비율이 50대인 경우 2.9%에 불과했고 60세 이상인 경우 11.9%에 불과했다. 나머지는 회사의 구조조정이나 정리해고, 질병 등의 이유로 회사를 떠났다. 그 결과 직장인 대부분이 기업이 정한 퇴직연령보다 3~5년 전 회사를 그만두게 되어 실제 퇴직연령은 53세에 불과하다. 2002년 한국노동연구원 사업체실태조사결과(조사대상 총 1433개 사업체)에 따르면, 정리해고의 기준으로 연령을 고려한 경우(직종과 직급에 따라 연령을 고려한 경우 포함)가 51.8%였다. 이 가운데 50세 이상을 기준으로 한 경우가 30.4%로 가장 많았으며 50세를 정점으로 40세에서 55세까지가 정리해고의 주요 대상이었다.

주된 일자리에서 물러나더라도 생계유지를 위해 늦은 나이까지 일을 지속하는 것이 한국 고령자들의 현실인데, 이로 인해 실질적으로 일을 그만두는 연령은 훨씬 늦어진다. 이에 최종적으로 노동시장을 떠나는 나이와 정년사이에는 10~12년의 시간간격이 존재하며 그 기간 동안 고령자들은 비정규직, 저임금 단순업무 등에 종사한다.

주된 일자리에서 퇴출된 고령자들은 채용과정에서 다시 연령제한을 경험하게 된다. 2002년 한국노동연구원의 조사에서 신규 채용 시 연령을 제한하는 사업체의 비율은 49.9%(경력직 채용의 경우 24.3%)에 이르며 인력을 선발할 때 고령자를 기피하는 정도에 대한 질문에 다소 기피하는 편이라는 응답과 매우 기피하는 편이라는 응답의 합이 58.6%에 달하였다. 또한 한국노동연구원의 '사업체 인적자원의 운영 실태조사'에서 2001년 기준 지난 1년

동안 인력채용을 한 적이 있는 사업체 8백27개 가운데 연령을 제한해 채용한 사업체는 3백 89개로 전체의 47%로 나타났다.

노동 시장에서 고령자들이 차별을 받는 이유에는 고령자에 대한 일반적 차별 배경 이외에도 고용과 관련된 특수한 상황들이 작용하고 있다.

2002년 사업체 실태조사에 따르면 기업들이 신규채용이나 경력채용에 있어서 연령차별을 하는 이유로 ‘업무의 성격상 나이가 많으면 업무 수행에 지장을 주므로’(82.2%) ‘장유유서의 우리나라 정서상 연장자 대우를 해 주어야 하므로’(14.6%) ‘나이가 많으면 임금을 많이 주어야 하므로’(3.2%)등을 꼽았다. 같은 조사에서 50세 이상 고령자 과잉 고용의 문제점에 대해 ‘신기술/마케팅 등 요구되는 기능/기술에 쉽게 대응할 수 없는 것’(27.0%) ‘타연령층 근로자에 비해 상대적인 인건비가 높아 지불능력이 제한되는 것’(22.1%) ‘승진 적체 등으로 해당연령에 맞는 직급을 부여할 수 없는 것’(21.3%) ‘청장년층을 활용하는 데 장애가 되는 것’(18.3%), ‘국제화 등 새로운 경영환경에 적극적으로 대응할 수 없는 것’(11.3%)등이 거론되었다. 또한 2002년 한국여성단체협의회 조사에서 기업이 직원채용에 연령 상한선을 두는 이유에 대해 ‘상급자보다 나이가 많은 하급자를 불편해하는 문화적인 요인’(65.0%) ‘나이가 많은 사람은 적은 임금을 주고 채용하기 어렵기 때문’(40.0%), ‘아무런 합리적인 근거가 없다’(35.0%)등의 응답이 나왔다.

위의 조사들의 응답을 보면 기업들의 고령자 차별 배경에는 인건비 부담, 인사관리의 문제점, 고령자의 업무 능력이나 변화 적응능력에 대한 의구심 등이 있다.

본인이 2011년 초 까지 국가인권위원회에 진정된 연령차별 사례의 결정문을 분석한 연구에서는 고령자 차별 원인으로 고임금에 따른 고용주의 부담으로 인한 경제적 요인, 나이가 든 사람을 하급자로 뽑았을 때 조직위계질서에 혼란이 생기는 조직위계 요인, 채용 후 예상되는 근무기간이 짧음으로 인해 인적 투자에 망설이게 되는 시간전망 요인, 청년실업을 고려해 고령자채용을 유보하는 세대간 경쟁 요인, 고령자들에 대한 부정적 이미지, 편견 등으로 인한 연령주의 요인으로 크게 나누어졌는데 이 가운데 연령주의 요인이 가장 빈도수가 많은 것으로 나타났다.

2. 연령주의와 연령차별

연령주의란 노인들에 대한 부정적인 일반화(스테레오타입화)와 이에 근거한 차별적 행동을 이해하는 개념틀로써 1968년 미국의 국립노화연구소 초대소장이었던 로버트 버틀러에 의해 처음 사용되었다. 연대기적 연령에 따라 고령자들을 집단화하고 이들의 특성을 과도하게 단순화, 유형화함으로써 이들에 대한 차별을 정당화하게 된다. 연령주의는 노화에 관한 고정관념, 오해 또는 무지 뿐만 아니라 젊음에 관한 신화 또는 지나친 과장에 근거하여 고령자들에게 가해지는 차별이나 편견이기도 하다.

연령주의는 인식과 실천의 두 가지 차원으로 나누어 볼 수 있다. 인식의 차원이란 편견, 부정적인 이미지, 태도, 그리고 마음의 상태이며, 실천적 차원이란 겉으로 드러나는 차별적 행동을 일컫는다. 여기에서 차별적 행동은 개개인에 의해 이루어지는 행동 뿐 아니라 제도나 법률, 미디어 등에 의한 차별적 관행 또한 포함한다. 즉 연령주의는 고용에 한하지 않고 사회문화적인 영역에까지 보다 폭넓게 이루어지고 있다.

고정관념은 연령주의의 산물(Child)이라는 불리듯이 연령주의를 구성하는 데 중요한 부분이다. 고정관념은 특정 집단의 모든 성원들은 어떤 동일한 속성을 가지고 있다고 과장되게 일반화시켜 믿는 신념들의 집합으로 이것이 부정적이고 적대적인 태도를 동반할 때 편견이 된다.

고령자들에 대한 고정관념을 구체적으로 살펴보면 질병, 성적 불능, 외관상 추함, 지적 능력 감퇴, 노망(망령) 등 부정적인 관념이 대부분이지만 신뢰할 만하다거나 따뜻하다와 같은 긍정적인 고정관념도 존재한다. 연령주의는 경우에 따라서는 긍정적으로 작용하기도 한다. 노인들을 힘없고 약한 존재로 바라보는 연령주의 관점에 근거하여 고령자에 대한 경로우대, 연금이나 의료부조 등 사회보장, 공공서비스 이용시 할인 혜택, 노인에 대한 세금 혜택 제도 등이 등장하였는데, 이는 연령주의가 긍정적으로 기능한 사례들이다. 하지만 사회에서 일어나는 노인차별을 보면 부정적 행태가 훨씬 많으며 이것이 노인들의 삶에 미치는 영향이 크므로 우선적으로 관심을 기울이지 않을 수 없다. 연령주의는 연령차별을 이해하는 데 유효한 개념틀일 뿐 아니라 실증적 연구를 위한 분석의 틀로 활용될 수 있다.

Ⅲ. 연구 방법 및 결과

1. 조사대상 및 내용

본 연구는 중소기업 300개를 선정, 각각의 기업에서 근로하는 인사정책담당자 300명을 대상으로 회사 규정상 공식적 차별이 있는지, 응답자들이 고령근로자에 대해 갖고 있는 고정관념 및 고용차별 인식이 어떠한지를 조사하는 한편, 응답자의 인구사회학적 특성 및 소속 기업의 근무환경 특성 그리고 응답자가 고령근로자에 대해 갖고 있는 고정관념이 고용 차별적 인식에 어떤 영향을 미치는 지에 대해 알아보았다.

2. 조사결과

1) 응답자의 인구사회학적 및 기업근무 특성<표 1>

	변인		N(%)	변인	Categories	N(%)
개인특성	성	남성	186(63.3)	고령자와 함께 일한 경험	거의 없다	20(7.3)
		여성	108(36.7)		가끔 있다	104(38.0)
	연령	20's	43(14.6)		자주 있다	77(28.1)
		30's	120(40.8)		항상	73(26.6)
		40's	78(26.5)	함께 일할 때의 고령자 직급	관리자	175(59.5)
		50's	40(13.6)		동료	39(13.3)
	60+	13(4.4)	부하		41(13.9)	
	직급	근로자	122(41.5)		무응답	39(13.3)
관리자		172(58.5)				
기업특성	기업규모	50인이하	139(47.3)	조직 특성	수평적	146(49.7)
		50~149	101(34.4)		보통	129(43.9)
		150~299	45(15.3)		위계적	18(6.1)
		300+	9(3.1)	신기술도입 속도	빠르다	78(26.5)
	업종	제조업	198(67.3)		보통	152(51.7)
		서비스업	73(24.8)		느리다	64(21.7)
		기타	23(7.8)	고령근로자에 대한 업무성취평가	기준보다80%이내	98(33.3)
	임금체계	연공급	99(33.8)		80~99%	96(32.7)
		성과급	194(66.2)		100%+	100(34.0)

2) 공식적 차별 정도

본 연구에서의 공식적 차별이란 회사가 모집, 채용, 임금 및 보수, 교육 및 훈련, 승진, 해고 등에서의 공식적 차별 내용을 살펴본 것으로 전체적으로는 차별이 유의미하게 있다고 말하기는 미미한 수준이다. 부문 별로 살펴보면 채용 및 모집에서 가장 높은 값을 나타낸다.

기업규모에 따라 공식적 차별이 달라지는 지를 살펴보기 위해 차이검증을 한 결과, 기업 규모가 작을수록 차별이 유의미하게 커지는 것을 알 수 있다.

〈표 2〉 기업규모에 따른 공식적 차별 정도

차별영역	기업규모	N	M	SD	F	Duncan
모집 및 채용	50인 이하(A)	143	2.93	.71	6.462**	AB/BC
	51~149인(B)	103	2.72	.68		
	150인이상(C)	54	2.54	.75		
임금 및 보수	50인 이하(A)	143	2.31	.70	4.270*	AC/CB
	51~149인(B)	103	2.06	.62		
	150인이상(C)	54	2.16	.73		
교육 및 훈련	50인 이하(A)	143	1.94	.77	1.696	
	51~149인(B)	103	1.81	.71		
	150인이상(C)	54	1.74	.65		
승진	50인 이하(A)	143	2.04	.83	.447	
	51~149인(B)	103	1.96	.78		
	150인이상(C)	54	1.93	.87		
해고 및 퇴직	50인 이하(A)	143	2.18	.81	1.234	
	51~149인(B)	103	2.31	.84		
	150인이상(C)	54	2.10	.88		
전체	50인 이하	143	2.40	.57	3.289*	CB/BA
	51~149인	103	2.27	2.19		
	150인이상	54	.53	.59		

*p<.05 **p<.01

3) 고용차별 인식에 미치는 영향 분석

응답자들이 고령자의 고용에 대해 갖는 고용 차별 인식은 5점 만점에 3.23으로 평균 이상으로 나타나 고령자에 대한 차별적 태도가 존재함을 알 수 있다.

응답자의 인구사회학적 특성, 근무환경 특성, 고령근로자에 대한 고정관념이 고용 차별 인식에 각각 미치는 영향력 정도를 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 개인의 인구사회학적 특성, 즉 직급이나 연령 등 개인적 특성은 고용 차별 인식에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고 2단계 회귀분석 결과에서는 고령자 비율, 조직성격, 공식적 차별 등 기업의 근무환경특성이 응답자의 고용차별 인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 고령자 비율이 높을수록 고용차별 인식이 높은 것으로 나타났다. 또한 기업의 조직 성격이 민주적이고 수평적일수록 고용차별 인식은 낮아지는 것으로 나타났으며 기업의 공식적 차별이 높을수록 응답자들의 고용차별 인식 또한 높아지는 것으로 나타났다. 반면 선행연구들에서 고용상 연령차별의 주요 요인으로 지적되었던 연공제(임금결정요인)는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 3단계에서 고용차별 인식에 유의미하게 영향을 미치는 변인으로는 고령자 비율, 공식적 차별, 고정관념인 것으로 나타났다. 고령자 비율이 높을수록, 회사의 공식적 차별이 심할수록, 그리고 고령근로자에 대한 고정관념이 강할수록 고용차별 인식이 높은 것으로 나타났다. 특히 고령근로자에 대한 고정관념이 고용 차별적 인식에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 고용 차별 인식에 대한 위계적 회귀분석 결과

		1단계		2단계		3단계	
		B값	β 값	B값	β 값	B값	β 값
인구 사회 학적 특성	성별 더미	.143	.117	.141	.116	.135	.110
	연령	.002	.028	.003	.044	.006	.091
	학력	.139	.092	.107	.078	.106	.077
	직급	-.061	-.064	-.068	-.072	-.096	-.102
	근무기간	.006	.063	.004	.037	.000	.003
	고령자와 일한 경험	.040	.056	.058	.081	.047	.066
	관계더미(상사)	.146	.115	.147	.116	.164	.129
	관계더미(부하)	.039	.136	-.009	-.006	-.046	-.028

		1단계		2단계		3단계	
		B값	β 값	B값	β 값	B값	β 값
근무 환경 특성	기업규모			.021	.033	.021	.032
	업종더미(제조)			.035	.028	-.030	-.024
	업종더미(서비스)			.131	.096	.078	.057
	임금결정(연공)			.016	.013	.045	.035
	임금결정(직무)			-.003	-.002	.000	.000
	고령자비용			.011	.172*	.011	.162*
	조직성격			.130	.167*	.079	.102
	신기술도입속도			-.040	-.059	-.058	-.086
	고령자기술수준			.000	-.015	.001	.048
	구조조정유무			-.054	-.039	-.071	-.052
	정년제도 유무			.083	.069	.051	.043
	공식적 차별			.217	.198**	.160	.146*
고정관념						.324	.264***
상수		2.484***		1.594		1.007	
R ²		.045(.014)		.142(.096)		.191(.118)	
ΔR^2		.045		.096*		.049***	
F		1.468		1.937*		2.628***	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

성별 더미 남=1, 관계더미(상사) 함께 일한 고령자가 상사인 경우=1, 관계더미(부하) 함께 일한 고령자가 부하인 경우=1, 업종더미(제조) 제조업=1, 업종더미(서비스) 서비스업=1, 임금더미(연공) 연공급=1, 임금더미(직무) 직무급=1.

IV. 결론

연령이 이유가 된 고용차별은 피해자인 고령자들의 삶뿐만 아니라 우리 사회의 도덕성에도 악영향을 미치는 일이다. 하지만 연령차별은 성차별, 인종차별과 달리 다양한 요인이 차별 배경으로 작용하기 때문에 차별의 부당성을 증명하기가 쉽지 않다. 이에 본 연구는 우선 고령자 고용 비율이 높은 중소기업에서의 공식적 차별 정도, 고용 차별 인식의 정도를 통해 고용 차별 정도를 추정해 보며 고용차별 인식에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았다. 특히 연령주의 관점에서 주요 요인인 고정관념이 고용차별 인식에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

조사 결과를 보면 기업의 공식적 차별은 5점 만점에 2.32점, 고용차별 인식은 5점 만점에 3.23점으로 나타났다. 본 연구에서 공식적 차별 정도가 높지 않게 나타난 원인으로 본 연구 대상인 중소기업의 고질적인 인력난 문제와 2010년 연령상 고용차별금지법의 도입도 영향을 미쳤을 것으로 추정할 수 있다.

고용차별 인식에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 요인으로는 고령근로자에 대한 고정관념, 공식적 차별, 고령자 비율, 조직성격 등으로 나타났으며, 고령자 고용차별의 주요 원인이라고 여겨지는 연공급 임금체계는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 일반적으로 연공급 임금체계는 장기근속한 고령자들이 고임금을 받게 되고 기업 측에서는 인건비 부담을 줄이기 위해 고령자들을 회사에서 내보내게 된다는 논리인데 이는 고령자 고용차별을 합리화하는 근거이기도 하다. 본 연구에서는 고용차별 인식에 연공급 임금체계가 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고 오히려 합리화하기 어려운 고정관념의 영향력이 유의미한 것으로 나타났다. 이는 본 연구가 취한 연령주의 관점이 설명력 있음을 보여주고 있다.

특히 본 연구에서 유의해야 할 결과로는 개인적 특성은 그 개인이 갖는 고용차별적 인식에 영향을 미치지 않은 데 반해 그 개인이 속한 기업의 근무환경 특성이 차별적 인식에 영향을 미친다는 점을 꼽을 수 있다. 즉 개인은 일을 하는 동안 기업 내 분위기에 의해 차별적인 생각과 태도를 갖게 된다고 할 수 있다. 만약 기업에서 고령자에 대해 공식적으로 차별적인 정책을 취하고 있다면 이는 개인이 고령자에 대해 갖는 차별적인 생각이나 태도를 강화하며 이들에 대한 부당한 대우, 상호 갈등으로 이어질 수 있다.

조직성격도 고용차별인식에 영향을 미치는 것으로 나타났는데 조직이 민주적이고 수평적인 경우 차별인식이 낮으며 비민주적이고 수직적인 조직에서 차별인식이 높은 것으로 나타난 점은 차별 역시 상하관계에서 비롯된다는 점과 연관해 이해할 필요가 있다. 기업에서의

위계서열은 업무나 직위 위주로 이루어지게 되는데 직급이 낮은 고령자들은 더 차별적 대우를 받음을 짐작할 수 있다.

본 연구결과를 토대로 향후 고령자 고용차별 완화를 위해서는 무엇보다도 고령자에 대한 획일적인 고정관념의 수정 및 완화가 필요하다는 점을 제언한다. 평균 수명이 80세 이상인 요즘, 50~60대의 체력이나 지적 능력이 평균 수명 60세 시대의 그것과 비교할 수 없다. 또한 노화의 결과는 개인에 따라 다르다는 점(Gregory, 2001) 등을 감안한다면 고령자에 대한 고정관념은 검증 또는 수정이 필요한 관념들이다. 고정관념을 완화 또는 해소함으로써 실제 차별을 줄일 수 있다는 점은 우리 사회의 또 다른 주요한 차별인 성차별에서도 증명되고 있다. 성 고정관념은 남녀의 생물학적 차이와 함께 성차별의 사회구조를 매개하는 구실을 했으며 성차별을 완화하는 과정에서 성역할 고정관념의 변화가 주효했다. 이러한 점을 기억한다면 연령차별 해소를 위한 정책에서 고정관념의 타파를 우선순위로 둘 필요가 있다.

고령자에 대한 인식을 바꾸기 위해서는 고용현장에서 노화에 대한 정보 제공 및 인식 개선 교육을 실시하는 것도 도움이 될 것이다.

고령사회는 평생고용의 사회라고들 한다. 나이가 들어도 일할 의사가 있고 건강이 뒷받침 되는 한 경제활동의 기회가 주어져야 할 것이다. 그런데 능력이 있음에도 불구하고 고정관념으로 부당한 차별을 받게 된다면, 이는 개인적인 고통뿐 아니라 사회적으로 부양 인구의 증가 및 사회적 자원의 상실 등 손실이 될 것이다. 또한 노년기에 접어드는 시기에 고용현장에서 배제되는 것은 노년기 빈곤으로 나아가는 길이라는 점에서 고용상 연령차별은 노인 문제의 시발점이 될 수 있으므로 정책적인 관심이 시급하다.

참고문헌

- 경제협력개발기구, 한국노동연구원(2005). 한국의 고령화와 고용정책.(2005). 서울: 한국노동연구원.
- 고용노동부(2009).고령자 고용현황. 과천: 고용노동부.
- 국가인권위원회(2006). 노인에 대한 사회차별 실태조사: 개인적 및 제도적 차별경험을 중심으로. 서울: 국가인권위원회.
- 김동선, 모선희(2011). 국가인권위원회 판정 사례를 통해 살펴본 고용상 연령차별의 요인탐구. <노인 복지학회>, (51), 145~164.
- 김소영(2006). 연령차별 금지와 고령자 고용. <국제노동브리프>, 4(10).
- 김욱(2003). 노인차별의 실태 및 관련요인에 관한 탐색적 조사연구. <한국노년학>, 23(2), 21-35.
- 김주현(2009). 연령주의 관점을 통한 노년의 이해. <사회와 역사>, (82), 361-388.
- 박경란, 이영숙(2001). 대학생이 갖고 있는 노인에 대한 고정관념 분석. <한국노년학>, 21(2), 71-83.
- 박영범(2002). 중고령 근로자 노동시장. 과천: 노동부.
- 안주엽 외(2007). 노동과 차별2: 인식과 실제. 서울: 한국노동연구원.
- 이인재(2007). 연령차별금지제도 관련 실태조사 결과 및 효과분석. 고령화시대의 바람직한 연령차별 금지제도 공청회 자료. 서울: 한국노동연구원.
- 원영희(2004). 노인편견에 영향을 미치는 요인. <한국노년학>, 24(1), 187-206.
- 장지연(2004). 고령화시대의 노동시장과 고용정책. 서울: 한국노동연구원.
- Bird, C. and Fisher, T.(1986) Thirty Years Later: Attitudes towards the employment of older workers. <Journal of Applied Psychology>. 71(3), 515-517.
- Brown, R, Condor, S, Mathews, A, Wade, G. and Williams, J.(1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. <Journal of Occupational Psychology>. (59), 273-286.
- Butler, R.N.(1969). Ageism: another form of bigotry. <The Gerontologist>. (9), 243-246.
- Chiu, C,K, Andy, W. Chan, Snape, E. and Redman, T.(2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West Comparison. <Human Relations>. (54), 629-661.
- Kasschau, P.L.(1976). Perceived Age Discrimination in a Sample of Aerospace Employees. <The Gerontologist>. 16(2), 166-173.
- Levin, J. and Levin, W.(1982). Ageism: Prejudice and discrimination against the elderly. Belmont, C.A.,

- Lucas, R.(1995) Some age-related issues in hotel and catering employment. 〈Service Industries Journal〉. 15(2), 234-250.
- McMullin, J.A. and Marshall, V.W.(2001). Ageism, Age relations, and Garment Industry Works in Montreal. 〈The Gerontologist〉. 41(1), 111-122.
- Nelson, T.D. et al.(2004). Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons. The MIT Press.
- Palmore E.B.(1990). Ageism negative and positive. Springer Publishing Company.
- Rosencranz, H.A. and McNevin, T.E.(1969). A Factor Analysis of attitudes toward the aged. 〈The Gerontologist〉. (9), 55-59.
- Snape, E. & Redman, T.(2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. 〈Human Resource Management Journal〉. 13(1), 78-89.
- Tillsley, C.(1990). The impact of age upon employment. 〈Industrial Relations〉. (33). Warwick: Industrial Relations Research Unit.
- Williamson, J.B, Shindul, J.A. and Evans, L.(1985). Aging and Public Policy: Social control or social justice? Illinois: Charles C. Thomas Pub.

» 토 론

2014 연령차별금지법 시행 5주년 토론

이형준 (한국경영자총협회 노동정책본부장)

이준일 (고려대학교 법학전문대학원 교수)

최지희 (한국직업능력개발원 고용능력개발연구실 선임연구위원)

발표 1에 대한 토론

▣ 이형준 (한국경영자총협회 노동정책본부장)

1. 연령차별금지법 시행 5년에 대한 평가

- 2000년대 들어 국가인권위원회 출범, 비정규직법상 차별시정제도 도입, 연령차별금지법·장애인차별금지법 등이 시행되면서, 차별에 대한 사회적 관심이 높아지고 기존에 미처 인식하지 못했던 많은 차별문제들이 지속적으로 개선되어 옴.
- 특히 2009년부터 시행된 고용상 연령차별금지법은 기존의 고용관행을 점검하고 연령차별에 관한 인식을 제고하는 계기로서 일정한 역할을 한 것으로 평가할 수 있을 것임.
- 발제문의 기업 채용 현황분석 자료에서도 알 수 있듯이, 법 시행 이후 채용 공고상 연령제한을 두는 비율이 급감한 것으로 나타나고 있음.
 - 다만, 2011년 이후 그 비율이 20%대에서 더 이상 줄어들지 않는 점과 근소하게나마 대기업에서 이러한 비율이 높게 나타나고 있는 부분에 대해서는 해당 업종, 직무 특성 등에 관한 구체적인 분석이 필요할 것으로 생각됨.
 - 또한 이미 발제에서도 언급하셨듯이, 대기업의 경우 대규모 공채 방식으로 신규채용을 하는 경우가 많이 있는데, 이 과정에서 일부 직역에는 일정 수준 이상의 지식수준(학위 등)이 필요한 경우가 있어 지원자의 연령에 하한을 두는 것이 불가피한 경우가 있는 점이 고려되어야 할 것임.

2. 고용시장에 미칠 영향 고려 필요

- 본질적으로 차별 문제는 개별 사실관계를 구체적으로 따져보아야 그것이 법질서에 반하는 부당한 것인지 여부에 관해 판단이 가능함.
- 그 중에서도 고용 영역에서의 차별문제는 그 속성상 사회적 상황, 업종·업무의 특수성, 개별 기업의 근무환경특성 등에 따라 평가가 달라질 수 있는 것으로, 입법을 통한 적극적 개입은 자칫 또 다른 차별을 낳을 수 있고, 일자리 감소 등의 부작용으로 이어질 수 있으므로, 신중한 접근이 필요한 문제임.
- 특히 특정 계층, 연령층의 고용을 보장하기 위해 법으로 우대조치를 설정하거나 특별한 보호를 강제함에 있어서는 더욱 신중해야 함.
 - 연령차별금지 원칙의 예외를 설정함에 있어, 우리 노동시장 현실을 고려하여 최소한도로, 최후적으로 입법적 수단을 동원해야 하는 것인데, 노동시장 여건이 성숙하지 않은 상황에서 수많은 우려와 갈등을 방치한 채 입법 통과에만 급급하다보니 오히려 사회갈등과 불신만 증폭시키는 결과를 초래하고 있음.
 - 최근 입법된 60세 정년 의무, 공공기관 청년고용의무할당제가 대표적인데, 입법 과정에서 불거진 형평성 논란, 일자리 문제 등 많은 사회적 갈등이 전혀 해소되지 못한 상태에서 입법이 이루어짐. 향후 기업 부담 증가에 따른 고용 위축, 특히 관찮은 일자리의 감소와 이를 둘러싼 세대간 갈등이 불가피할 것으로 우려됨.
 - 무엇보다 경직된 노동시장, 연공적 임금체계 등 기업의 노동비용부담이 매우 큰 구조 하에서, 특정 연령층의 고용을 보호하는 예외적 법규들이 늘어날 경우, 결과적으로 고용시장 전체의 선순환을 저해·왜곡 시킬 수 있다는 점에서 고용차별 해소를 위해 입법적 수단을 활용하는 것은 신중해야 함.
- * 고용시장 전체의 수요-공급 흐름을 고려하여, 특정 연령층에 대한 보호입법이 일자리 자체를 줄이거나 보호영역 밖에 있는 다른 연령층을 불합리하게 차별하는 결과를 초래하지 않도록 신중한 검토 필요

- 끝으로 최근 급격한 고령화와 60세 정년 법제화 등 노동시장 환경변화와 더불어, 과거 모집·채용 영역에서의 고령자 차별 문제에 집중되어 있던 연령차별의 문제가 해고·퇴직 영역, 청년일자리 문제까지 확대되고 있는 점에 주목할 필요가 있음.
- 이러한 사회적, 법제도적 변화 양상을 반영하여 연령차별 문제를 바라보는 시각에도 변화가 필요한 시점임.

발표 2에 대한 토론

■ 이준일 (고려대학교 법학전문대학원 교수)

2008년 3월 21일에 공포되고, 동법 부칙 제1조에 따라 시행이 1년간 유예되어 2009년 3월 22일부터 시행된 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』(이하 ‘연령차별금지법’)이 시행된 지 5주년이 되었다. 다만 같은 부칙 조항에 따라 동법 제4조의4 제1항 제2호부터 제5호까지(②임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, ③ 교육·훈련, ④ 배치·전보·승진, ⑤ 퇴직·해고)는 2010년 1월 1일부터 시행되었다.

국가인권위원회(이하 ‘인권위’)가 제시한 통계에 따르면 2001년 11월 인권위가 출범한 이후 현재까지 8만 건에 가까운 진정사건 가운데 21퍼센트 정도인 1만7천 여 건이 차별에 관한 진정사건이다. 그리고 차별에 관한 전체 진정사건 가운데 대략 7퍼센트 정도인 1천2백 여 건이 나이를 이유로 한 차별에 관한 진정사건이 차지한다. 나이를 이유로 한 차별에 관한 전체 진정사건 가운데 고용영역에서 발생한 사건과 고용영역 바깥에서 발생한 사건의 비율은 3:1 정도로 고용영역에서 발생하는 나이차별사건이 상대적으로 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 파악된다. 고용영역에서 발생하는 차별사건 가운데 대부분은 모집, 채용 단계에서 발생한다.

Q1. 나이(연령)를 이유로 한 차별의 금지는 이미 국가인권위원회법(이하 ‘인권위법’)에도 규정되어 있다. 그럼에도 불구하고 연령차별금지법이 제정되어, 물론 고용영역에 한정되어 있기는 하지만 인권위법에 따른 나이차별과 연령차별금지법에 따른 나이차별의 판단에서, 특히 차별판단의 기준 또는 강도와 관련하여 발견되는 공통점과 차이점은 무엇인지?

Q2. 합리적인 이유가 있는 차등적 대우는 차별에 해당하지 않고, 연령차별금지법은 차별의 예외로서 ① 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우, ② 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우, ③ 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우, ④ 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용 유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우를 명시하고 있다(동법 제4조의5). 그동안 1,200여 건의 차별사건을 처리하면서 인권위 나름대로 연령차별과 관련되어 합리적인 이유가 있는 차등대우로서 차별의 예외로 인정될 수 있는 기준으로 일반화될 수 있는 것은 무엇인지?

Q3. 통계에 따르면 국가나 지방자치단체 등 공공기관의 차별행위가 많은 비중을 차지하고 있고, 이 경우에 공무원임용은 법률이나 시행령 또는 조례에 정해질 수 있는데 이러한 법률이나 시행령 또는 조례에 대한 평등위반은 헌법재판소의 관할로 인권위가 이러한 헌법재판에 대하여 피해자의 지원을 위하여 할 수 있는 역할은 무엇인지?

Q4. 2013년 5월 22일 개정되어 2014년 5월 23일부터 시행되는 연령차별금지법에 따르면 정년을 60세로 규정하고, 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단은 2016년 1월 1일부터, 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체는 2017년 1월 1일부터 시행하는데 이와 관련하여 발생할 수 있는 차별사건에 대한 예상은 어떤지?

Q5. 현행 연령차별금지법은 종래의 ‘고령자고용촉진법’에 연령차별금지에 관한 규정을 추가하여 개정하는 형태로 제정되었다. 하지만 고용상 연령차별금지와 고령자의 고용촉진은 다른 영역이므로 이를 분리하는 것이 적절하지 않은지?

Q6. 연령차별금지법은 인권위로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고, ① 피해자가 다수인인 연령차별행위에 대한 권고 불이행이나 ② 반복적 연령차별행위에 대한 권고 불이행 또는 ③ 피해자에게 불이

익을 주기 위한 고의적 권고 불이행에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있는 권한을 고용노동부장관에게 부여하고 있다(동법 제4조의7). 이러한 시정명령권이 연령차별을 시정하는데 효과적인 수단인지? 인권위의 판단과 고용노동부의 판단이 다른 경우에 국민에게 혼란을 초래할 가능성은 없는지? 인권위의 판단이 고용노동부의 판단보다 우선하게 되면 인권위가 행정기관의 하급기관으로 전락하는 것은 아닌지?

- Q7.** 연령차별금지법은 모집·채용과 관련된 차별행위에 대해서는 ‘벌금형’에 처할 수 있도록 규정하고 있는데(동법 제23조의3 제2항) 그동안 처리한 차별사건에서 형사처벌이 필요하다고 판단되었던 권고사건이 존재하는지? 존재하지 않았다면 굳이 연령차별에 대한 형벌적 대처가 적절한 것인지?

발표 3에 대한 토론

■ **최지희** (한국직업능력개발원 고용능력개발연구실 선임연구위원)

우리나라의 고령화 속도는 세계 최고수준으로 2030년에 이르러서는 한국인의 평균 기대수명이 100세에 근접할 것으로 전망된다. 우리나라 인구 고령화의 시작은 경제발전을 먼저 이룩한 선진국들에 비해 늦게 이뤄졌으나, 고령사회로 진입하는 속도는 세계에서 가장 빠른 고령화가 이뤄진 것으로 알려진 일본보다 더욱 빠를 것으로 예측된다. 고령화의 주요 척도라 할 수 있는 65세 이상 노인 인구의 비중도 1960년도에 전체인구의 2.9%에 불과했던 것이, 1990년 5.1%, 2012년 기준 11.8%에 이르고 있으며, 2018년에는 14%를 초과하여 바야흐로 고령사회에 도달하게 될 것으로 전망된다.

우리나라 고령화 현상이 특별한 정책적 관심을 요하는 이유는 이같은 우리나라 고령화 현상의 특성과도 무관하지 않다. 오랜 세월을 걸쳐 비교적 완만하게 고령화가 이뤄진 선진국들에 비해 우리의 고령화는 급격한 속도와 함께 급격한 경제사회적 변화를 동반하고 있다는 것이 특징이다. 완만하게 고령화가 이뤄진 국가들의 경우 이에 대비한 제도적, 그리고 사회적 보완책이 상대적으로 체계적으로 마련된 반면, 사회보장제도와 연금제도 등 고령자를 위한 사회적 안전망이 제대로 이뤄지지 못한 상황에서 이뤄진 고령화는 우리의 고령층을 빠르게 변화하는 기술에 대응할 만한 직업능력을 갖추지 못한 반면, 생계의 부족으로 쉽게 노동시장에서 퇴장하지도 못하는 이율배반적 위치에 머무르게 하고 있다.

중고령자들이 노동시장에서 겪게 되는 차별은 이처럼 제대로 능력을 갖추지 못한데서 오는 것과 함께, 제대로 획득한 직업능력도 제대로 발휘하기 어려운 연령에 기인한 차별과도 관련이 깊다. 본 고에서 논하고 있는 연령주의적 관점에서 본 고령자의 노동시장 차별은 이미 우리사회의 고질적인 문제점으로 지적되고 있다. 본 고에서 지적하고 있듯이 중고령자 중 정년을 제대로 채우지 못하고 노동시장을 퇴장하는 이들의 비율은 매우 높으며, 이렇게 퇴장한 이들은 비정규직의 형태로 생계유지를 위해 노동시장에 계속 머무르게 되어, 55-64세 우리나라 중고령층의 고용율은 OECD 국가 중에서도 프랑스, 영국 등 선진국들보다 훨씬

높게 나타나고 있다.

고령자가 이처럼 노동시장에서 어려움을 겪는 주된 이유로서 지적되는 것 중의 하나는 바로 본고에서 논하고 있는 바와 같이 '연령에 대한 차별'(Ageism)이다. 연령에 대한 차별은 여러 가지 형태로 존재하며 노동시장에서 고용차별의 형태로 나타나기도 한다. 노동시장에서 연령에 의한 차별은 비단 우리나라뿐 아니라, 프랑스, 독일 등과 같이 고령화가 일찍 이뤄진 선진국에서도 흔한 형태로 나타나고 있다. 고령 근로자들은 교육훈련에 대한 기회가 젊은 근로자들에 비해 낮은 것으로 나타나며, 새로운 업무에 도전할 기회도 상대적으로 주어지지 않는 것으로 나타난다.

여러 연구에 의하면, 이러한 중고령자의 기업내에서의 여러 가지 기회와 고용유지에 가장 중요한 영향을 미치는 것은 기업의 최고경영자(CEO)의 관점이다. 실제로 프랑스 국영기업들의 몇몇 사례와, 독일 지멘스 등의 고령자 경력개발 프로그램에서 나타나는 바는 기업의 경영자의 철학과 관점이 이들 중고령자의 회사에서의 차별에 중요한 영향을 미칠 수 있다는 점이다.

이런 관점에서 볼 때 이 연구에서 시도된 바와 같이 고령차별 여부를 각 기업의 인사담당자 조사를 통해 파악하고자 한 것은 매우 적절한 시도로 여겨진다. 또한 이 조사에서 사용된 기업의 공식적 차별에 대한 척도들(채용, 승진, 교육훈련, 임금)은 기업의 인사제도를 반영하는 것으로 기업 인사제도에서 차별이 존재하는가를 보여주는 척도라 할 수 있다.

한편 이 연구의 연구결과에 의하면, 고령자 비율이 높을수록, 위계적인 조직일수록, 그리고 공식적 차별이 높을수록 고용차별적 인식이 존재하는 것으로 나타난다. 이러한 결과가 기업의 고령자 채용 및 인사관행에 주는 함의는 크다고 볼 수 있다. 향후의 기업내 연령구조는 고령자 비율이 현재보다 높아질 것이며, 대신 덜 위계적인 조직이 되어질 가능성이 크다.

한편, 기업내의 차별적 인사관행의 경우는 고용차별적 인식이 영향을 주었다고 볼 수도 있지만 역으로 고용차별적 인식이 이러한 인사관행에 영향을 미친 것으로 해석할 수도 있다. 이는 기업경영자의 연령차별적 인식이 이러한 인사제도와 관련이 깊다는 여러 연구결과를 통해서도 엿볼 수 있다. 또 다른 측면에서 볼 때 이와 같은 인사관행은 인사담당자 뿐 아니라, 사내 일반직원들에게 중요한 영향을 미칠 수 있다는 점도 간과할 수 없다.

연령차별(Ageism)의 가장 큰 특성은 그것이 매우 다면적이고 복합적이라는 점이다. 특히 '나이'에 대한 인식은 문화적인 측면과도 밀접하게 연결되어 있다. 그리고 바로 그러한 이유로 이를 변화시키기가 매우 힘들다는 점에 유념할 필요가 있다. 제도의 변화는 단순한 법률의 입안 등 정책적인 노력만으로 이뤄지는 것이 아니라, 문화적 코드자체를 변경시키는 것을 의미한다. 이러한 변화는 시간을 요할 뿐 아니라, 정부의 정책적 지원과 함께 특히 민간사이드의 적극적 협력을 필요로 한다.

본 연구에서 조사대상으로 제시된 인사담당자(특히 인사담당자의 철학이 최고경영자의 그것을 반영한다는 측면에서 볼 때)의 경우에서 보듯, 회사의 인사제도를 담당하고 결정할 권한이 있는 이들의 의식의 변화는 매우 중요하다. 장기적으로 볼 때, 기업의 고령화와 근로자의 평균연령의 상승은 피할 수 없는 현상이며, 인구감소에 대응하여 고령인력의 적극적 활용은 우리사회가 당면한 주요한 과제라 할 수 있다. 이러한 고령화에 대응하며 선진국의 기업과 세계গুল지의 다국적 기업들은 기존의 인사제도를 근로자의 고령화에 적합하게 변화시켜가고 있다.

정부는 기업이 이러한 제도들을 수용할 수 있도록 기업의 인사제도를 바꿀 수 있는 홍보와 지원책을 지속적으로 제시해 나가야 할 것이다. 특히 이러한 인사제도의 변화의 경우 선진국들의 경우와 같이 정부의 지원과 기업의 협력을 기반으로 한 공공-민간 협력모델을 수립해 나가는 것도 한 방법이 될 수 있다.

참고문헌

- 김기홍, 임언, 이정표(2008), 중고령자 진로전환 지원 체제 연구, 한국직업능력개발원
- 김수원, 이지연(2006), 중·고령자 능력개발을 위한 제2의 인생설계 지원프로그램 연구, 한국직업능력개발원
- 손유미(2011), 고령자 노동시장의 특징과 시사점, 한국직업능력개발원
- 신선미(2011), 프랑스의 고령자 고용정책, 한국직업능력개발원
- 이철선(2011), 중·고령자 고용정책의 문제점과 산업육성을 통한 고용 창출, 한국직업능력개발원
- 정윤경(2011), 고령자 취업능력 향상 프로그램 운영 매뉴얼, 한국직업능력개발원
- 통계청(2011). 「장래인구추계」
- 통계청(2011). 「경제활동인구조사」
- 통계청(2012). 「경제활동인구조사」
- 한국직업능력개발원(2011). 「고령화시대의 이슈와 정책과제 14-16호」, e-HRD Review, (2011.10.06).
- CEDEFOP(2010), Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives, European Center for the Development of Vocational Training
- CEDEFOP(2008). 「Innovative Learning measures for older workers」.
- CEDEFOP(2006), Promoting Lifelong Learning for Older Workers: An International Overview, edtd. by Tarja Tikkanen and Barry Nyhan
- Gendron, Benedicte(2008), 'Management of active Ageing in businesses in France' Innovative Learning measures for older workers, CEDEFOP
- Ohsako, Toshio & M. Suzuki(2008), 'Lifelong learning policies and practices for improving older workers employability: recent developments and challenges in Japan', 「Innovative Learning measures for older workers」, CEDEFOP

2014 연령차별금지법 시행 5주년 토론회

| 인 쇄 | 2014년 3월

| 발 행 | 2014년 3월

| 발행인 | **현 병 철** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회 차별조사과**

| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교로 6
금세기B/D (을지로1가 16번지)

| 전 화 | (02) 2125-9950 | F A X | (02) 2125-0923

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

ISBN 978-89-6114-328-8 93330

사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함