

미국사회에서 연령차별을

둘러싼 딜레마:

연령차별금지법(ADEA)을 중심으로*

이 현 송 | 한국외국어대학교 국제지역대학원 교수

본 논문에서는 미국사회에서 인종 차별과 유사하게 접근되었던 연령차별을 금지하는 조치들이 어떻게 전개되었는지를 살펴본다. 특히 1980년대 이래 미국 경제의 구조조정의 열풍 속에서 인력감축 조치가 연장자에게 집중되면서 연령차별의 논란은 거세게 제기되었다. 비용절감과 성과에 따른 보상의 원칙이 강조되면서 연령차별법의 타당성을 둘러싸고 의문이 제기되고 있다. 본 논문은 연령차별법을 둘러싼 법적 갈등을 통해서 미국 사회에서 연령차별의 문제에 관해 생각해 본다.

먼저 연령차별법의 법제화 과정에서 제시된 논리를 검토하고, 다음으로 이 법의 적용을 둘러싼 법적 강제 조치와 법적 갈등을 검토한다. 이어서 고령자의 임금을 설명하는 경제 이론을 간단히 소개한 후, 1980년대 이래 경제의 구조조정(Restructuring) 및 기업의 인력감축(Downsizing)이 격화되면서 고령자의 위치가 어떻게 변화하였는지를 논의한다. 이어서 연령차별법이 어떠한 효과를 가져왔는지 검토한 후, 연령차별과 관련되어 제기된 세 문제점을 조망한다.

주제어: 연령차별 차별 연령차별금지법, 구조조정, 고령자

* 본 연구는 2008년 한국외국어대학교 교내 연구비 지원으로 이루어졌음.

I. 서 론

미국인은 어느 다른 나라 사람보다 젊음에 큰 가치를 둔다. 육체미, 활력, 적극성, 미래에 대한 낙관 등 미국인이 추종하는 가치는 모두 젊음과 연관되어 있다. 젊음에 큰 가치를 두는 태도의 이면에는 나이 듦에 대해 부정적으로 평가하는 생각과 행동이 도사리고 있다(Cohen, 1994). 베이비붐세대의 은퇴가 가까워 오고, 사람들의 수명이 연장되고, 고령자의 교육과 소득 수준이 높아지면서 나이 든 사람에 대한 인식이 긍정적으로 바뀔 법도 하지만, 고령자¹에 대한 부정적인 고정관념은 여전하며 직장에서 이들에 대한 차별은 큰 변화를 보이지 않는 듯하다(Nelson, 2005; Dennis and Thomas, 2007).

한편 미국은 직장에서 연령차별을 금하는 법을 가장 먼저 만든 나라이다. 1967년 최초로 만들어진 ‘고용에서 연령차별을 금지하는 법’(Age Discrimination in Employment Act, 이하 연령차별법(ADEA)으로 칭함)은 미국의 독특한 사회적 환경에서 탄생하였다. 유색인에 대한 인종차별이 극심했던 미국 사회에서 1960년대 이에 반대하는 민권운동의 열기가 고조되었으며, 이것의 여파로 모든 종류의 차별을 배격하는 사회 분위기가 조성되었다. 1964년 인종차별을 금지하는 민권법이 제정되고 나서 삼년 후에 연령차별을 금하는 법규가 의회를 통과한 것은 우연이 아니다.²

그러나 인종과 성에 따른 차별을 금하는 내용의 민권법과는 달리 연령차별을 금지하는 법률은 실효성과 타당성을 둘러싸고 이후 많은 논쟁을 불러일

-
1. 이 논문에서는 고령자(elderly)를 50대 후반 이후의 사람으로 광범위하게 정의한다. 노동시장에서 고령자에 대한 차별은 50대 중반을 넘어서면서 뚜렷이 나타난다. 일반적인 은퇴 연령은 연금의 지급이 시작되는 60대 초중반이며, 건강의 쇠퇴를 고려하면 60대 중반이 넘어서는 경우를 고령자로 지칭한다. 통계적으로 노인은 65세 이상의 인구로 정의된다.
 2. 미국 이외의 서구 국가에서 연령차별금지법은 매우 늦게 도입되었다. 2007년 10월 1일 영국에서 연령차별금지법이 처음으로 발효되는 것을 기념하는 BBC의 뉴스기사에서, 아일랜드는 1998년에, 덴마크와 호주는 2004년에 도입된 것으로 보도하고 있다(BBC News Report, 2007. 9. 1)

으켰다. 연령에 따른 차별은 인종이나 성에 따른 차별과 흡사한 듯이 보이나 근본적으로 다른 성격의 것이다. 유색인이나 여성이라는 사회적으로 열등한 지위는 이 범주에 속한 사람에게 일생 벗어날 수 없는 것이지만 연령에 따른 지위는 모든 사람이 거쳐야 하는 것이다. 연령차별은 성이나 인종차별과는 다른 동기에 의해 작용한다. 인종이나 성차별이 권력을 가진 집단이 다른 집단에 대한 감정적인 악의에서 차별적인 대우를 한다면, 연령차별의 경우 이러한 감정적인 악의는 크게 개입되지 않는다(Posner, 1997). 연령차별의 경우, 집단간 차별이 발생하는 구조인 ‘우리과 그들’이라는 구별된 집단의식이 형성되어 있지 않다. 왜냐하면 차별 대우를 하는 사람 자신이 연장자인 경우도 많으며 자신이 연장자의 집단에 앞으로 속하게 될 것이 확실하므로 선천적인 특성에 따라 구별되는 ‘우리과 그들’ 간의 대립된 집단의식은 형성되기 어렵기 때문이다.

여러 종류의 차별 행태 중 특히 고용에서 발생하는 차별은 일반적으로 고용주가 근로자의 생산성과 연관되지 않은 이유로 일부 집단을 다른 집단과 구별되게 대우하는 것을 말한다. 그러나 고령자의 경우 연령은 업무 능력과 밀접한 연관을 가지고 있으므로 고령자의 업무 능력에 대한 고정관념은 매우 뿌리 깊다. 인종이나 성은 개인의 능력에 영향을 미치지 않는 것으로 간주되거나 연령은 개인의 능력에 영향을 미친다. 어느 수준을 넘어 연령이 계속 증가하면 육체적 및 정신적 능력이 감퇴한다는 것이 상식이다.³ 연령차별 여부를 판별하기 위해서는 ‘능력에 따른 차이’와 ‘능력과 무관한 차별’ 간에 뚜렷한 선을 그을 수 있다는 것이 전제 되어야 하나 사실상 이것은 용이하지 않다(Glover and Branine, 2001). 연로한 사람을 노동시장에서 열등하게 대우하는 것이 개인의 ‘능력의 차이’에 따른 합리적인 조치일 수 있으므로, 모든 사람에게 동등하게 주어진 인권을 보호한다는 원칙에서 출발한 연령차별법은 실효성과 타당성을 의심받을 수밖에 없다.

본 논문에서는 미국사회에서 인종 차별과 유사하게 접근되었던 연령차별

3. 연구에 따르면 고령자는 민첩성과 기억력에서 떨어지는 반면 종합적인 판단력에서는 연령의 영향을 받지 않는 것으로 보고된다. 창의성에서는 떨어지지만 지도력에서는 오히려 연령과 함께 증가한다. 또한 고령자들 사이에 업무 능력의 편차는 매우 심하다(Posner, 1997; AARP, 1995).

을 금지하는 조치들이 어떻게 전개되었는지를 살펴본다. 특히 1980년대 이래 미국 경제의 구조조정(Restructuring)의 열풍 속에서 대량의 인력감축 조치(Downsizing)가 연장자에게 집중되면서 연령차별의 논란은 거세게 제기되었다. 비용절감과 성과에 따른 보상의 원칙이 강조되면서 연령차별법의 타당성을 둘러싸고 의문이 제기되고 있다. 본 논문은 연령차별법을 둘러싼 법적 갈등을 통해서 미국 사회에서 연령차별의 문제에 관해 생각해 보고자 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 먼저 연령차별법의 법제화 과정에서 제시된 논리를 검토하고, 다음으로 이 법의 적용을 둘러싼 법적 강제 조치와 법적 갈등을 검토한다. 이어서 고령자의 임금을 설명하는 경제 이론을 간단히 소개한 후, 1980년대 이래 경제의 구조조정 및 기업의 인력감축이 격화되면서 고령자의 위치가 어떻게 변하였는지를 논의한다. 이어서 연령차별법이 어떠한 효과를 가져왔는지 검토한 후, 연령차별과 관련되어 제기된 제 문제점을 조망하면서 끝낸다.

I. ‘연령차별 금지법’의 제정과 주요 내용⁴

미국 정부가 고령자의 복리에 관여하기 시작한 것은 그렇게 오래지 않는다. 대공황의 결과 1934년 사회보장법이 제정될 때까지 고령자에 대한 사회적 대응은 전무했다. 20세기 중반까지 직장 혹은 정부로부터 연금 혜택을 받는 사람은 일부에 불과했으며, 은퇴 연령이 되었을 때 자신의 저축이나 혹은 성인 자녀의 도움에 의지하는 사람은 중류층에 한정되었다. 사람들은 연령이 증가하면 직장에서의 차별을 감내해야 했으며, 고령자는 유색인과 함께 빈곤층의 대다수를 차지하였다. 1960년대 초반까지 고령자에 대한 고용 차별은 보편적인 현상이었다. 민간 부문의 신규 일자리의 절반 이상은 55세 이상의 고령자에게 문을 닫고 있었으며 사분의 일 가량은 45세 이하로 연령을

4. 연령차별금지법의 제정과 개정에 관한 개괄적인 논의는 Neumark and Stock(2001) 및 Crawshaw-Lewis(1996)를 참조할 것.

제한하여 빈 일자리를 채웠다. ‘고령자는 지원하지 말라’는 태도가 일반적인 분위기에서 고령자의 실업에 대한 사회적인 우려는 결국 고령자에 대한 고용 차별을 법으로 금지하려는 노력을 낳았다.

직장에서 고령자의 차별에 대한 법적인 조치는 일부 주에서부터 시작되었다. 1930년대 일부 동북부의 주에서 ‘공정고용법’(Fair Employment Practices Act)을 제정하면서 연령차별을 불공정 고용의 범주로 포함시켰다. 1956년에는 연방정부 공무원의 고용에서 연령제한을 없애는 법규가 제정되었으며, 이후 1964년에 대통령령으로 발해진(Executive Order 11141) ‘적극적인 차별시정조치’(Affirmative Action Program)에서 연방 정부와 계약한 모든 민간 기관에 대해 연령차별을 금하는 문구가 포함되었다. 이듬해에 제정된 ‘고령자법’(Older Americans Act)은 연령으로 인한 고용 차별을 철폐하는 것을 법의 목적으로는 하였으나 위반하는 사례에 대한 구체적인 조치를 언급하지는 않았다.

미국 연방정부의 수준에서 연령차별에 관한 본격적인 논의는 1964년 의회를 통과한 성과 인종에 따른 고용에서의 차별을 금하는 내용의 ‘민권법 제7항’(Title VII of the Civil Rights Act)에서 시작된다. 민권법을 논의하던 초기에 연방 의회는 연령을 인종 및 성과 함께 포함할 것을 고려하였으나, 연령은 인종 및 성과는 차별의 성격이 다를 수 있다는 점이 제기되면서, 연령 차별에 관한 법 제정은 추후의 과제로 미루어졌다. 성과 인종의 차별은 대상 집단에 대한 악의 혹은 편견이 차별의 근본 원인인 반면, 연령에 따른 차별은 고령자에 대한 악의나 편견이외에도 경제적인 요인이 차별의 주요 이유가 될 수 있다는 점이 집중적으로 논의되었다. 고령자의 오랜 근무기간에 따른 높은 임금과 고령에 따른 능력의 저하는 경영의 비효율을 초래하므로 모든 고령근로자의 지위를 일괄적으로 보호하는 것은 문제가 있다는 지적이 입법의 초기 단계에서부터 강하게 제기되었다(Crawshaw-Lewis, 1996: 773-774).

마침내 1967년에 최초로 제정된 ‘고용에서 연령차별을 금지하는 법’(Age Discrimination in Employment Act)은 40~65세에 해당하는 고령자에 대하여 고용, 해고, 승진, 보상, 근무 조건, 기타 근로자의 권리 등에서 연령으로 인한 차별 대우를 금하는 내용으로 되어 있다. 이 법은 특히 고령 근로자의 생

산성을 실제보다 낮게 평가하는 고정관념을 타파하는 것을 주요 목적으로 하였다⁵. 연령차별금지법은 1975년 유사한 이름의 새로운 법(*Age Discrimination Act*)으로 대체되면서 연방정부의 기금을 받는 모든 프로그램이나 활동에서 연령차별을 금지하는 내용으로 수정되었으며 이후 수차례 걸쳐 개정되면서 대상과 범위를 확대하였다. 1978년 개정에서는 이 법의 보호 연령 범위를 40~70세로 확대했으며, 결과 법적인 은퇴연령을 70세로 연장하는 효과를 가져왔다.⁶

1984년 이 법의 강제력을 강화하기 위해 그 당시까지 노동부의 행정 업무로 취급되던 고령자 고용 차별에 관한 사항을 ‘고용기회평등위원회’(Equal Employment Opportunity Committee)로 이관하였다. 이로써 연령차별은 인종 및 성 차별과 동등한 위치에서 준수법적인 절차에 따라 법적인 효력을 갖는 조사와 중재 및 강제권 행사가 가능해짐으로서, 오랜 기간과 비용이 소요되는 사법적 소송 없이도 법의 강제가 가능하게 되었다. 1986년 개정에서는 이 법에 의해 보호되는 연령의 상한 범위를 완전히 철폐하였다. 이로써 고령을 이유로 하여 퇴직을 강요하는 조치는 불법이 되었으며, 그 당시까지 회사에서 일반적으로 실행되던 연령에 따른 ‘강제적인 은퇴’ 규정은 모두 폐지되었다. 이러한 수차례의 개정을 통해 연령차별금지법은 막강한 힘을 갖게 되었다.⁷ 법적인 강제 장치를 갖춤과 더불어, 직장을 다니는 고령자의 가장 큰 근심거리이던 강제적인 은퇴가 영원히 불가능하게 된 것이다. 고용주가 근로자에게 고령을 이유로 은퇴를 강제하는 직접적인 수단은 사라졌으며, 고령자를 퇴직시키는 유일한 수단은 재정적인 유인만이 남게 되었다.

-
5. ‘연령이 아닌 능력에 따른 고령자의 고용을 장려하며, 고용에서의 자의적인 연령차별을 금하며, 연령이 고용에 미치는 영향으로부터 발생하는 문제에 대하여 고용주와 근로자가 대처하는 것을 돕는 것’을 법의 목적으로 하였다(*US CODE, Section 621*).
 6. 또한 연방정부 공무원에 대하여 ‘강제적인 은퇴’(mandatory retirement) 규정을 철폐하였다. 다만 충분한 연금혜택을 받는 경영진이나 고위 정책 결정직 혹은, 근로자 20인 미만 사업장의 직원의 경우 65~69세 사이에 강제적인 은퇴를 허용하는 예외조항을 두었다.
 7. 이렇게 강력한 고령 근로자 보호법이 만들어지게 된 데는 ‘미국노년협회’(American Association of Retired Persons)의 역할이 크다. 미국노년협회는 1980년대 초반 조직 역량을 강화하면서 연령차별 금지의 법적인 강제와 강제 은퇴 제도의 철폐를 위해 엄청난 로비력을 집중하였다(Issacharoff and Harris, 1997: 811-819).

아울러 연령차별법과 함께 고령자의 근로권을 보호하는 중요한 법률인 1990년 ‘고령 근로자 수혜 보호법’(Older Worker Benefits Protection Act)이 의회를 통과하였다. 이 법은 연령차별법으로 강제은퇴가 불가능해진 사용자가 연금을 통한 재정적인 압박을 사용하여 고령자에게 은퇴를 종용하는 행위를 제한한다. 특히 특정 연령층에게만 제한적으로 조기 퇴직 장려금을 지급함으로써 은퇴 연령을 앞당기려는 행위를 금지하였다.⁸

1980년대의 개정을 마지막으로 최종적인 형태를 갖추게 된 연령차별법은 차별을 금지하는 범위나 차별에 대한 처리 방식 등 많은 점에서 인종 및 성에 따른 고용의 차별을 금하는 민권법의 제7조와 매우 흡사하다. 인종 및 성 차별과 마찬가지로 연령에 따른 고용 차별은 범위와 규제의 대상을 광범위하게 설정하고 있다. 이 법에 따르면 연령을 이유로 고용을 거부하거나, 근로자를 해고하거나, 보상이나 계약 기간 등 근로조건과 근로자의 권리에서 차이를 두는 모든 행위를 금한다. 또한 고용 중개 기관이나 노동조합이 연령에 근거한 선호나 제한 등을 광고하는 것을 금한다(*U.S. Code, Section 623*).

반면 연령차별법은 연령차별의 특수성을 인정하여 인종 및 성 차별과는 달리 몇 가지의 유보조항을 두고 있다. 연장자에게 불이익이 돌아가지 않는 한 연령에 따라 구분하여 근로자의 이익을 보호하는 제도인 연공서열체계와 비급여 혜택 체계(benefit plan)를 인정하고 있다. 반면, 연령에 따라 근로에 제한이 있을 수 있음을 인정하여, ‘정상적인 일을 수행하는 데 합리적으로 필요한(reasonably necessary to the normal operation of a business)’ ‘선의의 직업자격’(bona fide occupational qualification)으로 연령 기준을 부과하는 것을 인정한다. 또한 고용주에게 초래되는 비용에서 연령 및 근무기간에 따라 실제 차이가 발생하는 것을 고려하여 연령에 따라 보상 수준을 차등적으로 설정하는 것을 허용하였다(Neumark, 2001: 5-6). 이러한 유보 조항은

8. 이 법에 따르면 회사에서 제시하는 금전적인 은퇴 장려책은 일정한 최소 연령을 넘어서는 모든 근로자에게 개방되어야 하며, 퇴직 보상금(severance pay)을 지급하는 대신 회사의 연금을 삭제하는 행위를 제한하였다. 이 법 이외에 은퇴 연금에 관해서는 1975년에 제정된 ‘은퇴자 소득 보장법’(Employees Retirement Income Security Act)이나 기타 연금에 관한 법률에서 고용자의 연금 의무를 구체적으로 규정하고 있다.

이후 연령차별법을 해석하는 과정에서 주요 쟁점으로 떠오르며 법의 타당성에 대한 위협으로까지 확대되었다.

II. ‘고용기회평등위원회’를 통한 연령차별금지법의 강제⁹

연령차별법의 적용은 두 가지 방식으로 이루어진다. 하나는 연령차별을 당했다고 주장하는 개인이 고용주에게 직접 사법 소송을 벌여 피해를 보상받는 방식이다. 이 방법은 피해자가 고용주에게 개인적으로 대항하여 차별을 입증하는 것이 매우 힘들기 때문에 성공률이 높지 않으며, 다음의 수단에 의해 피해를 보상받는 것이 어려울 때 취한다. 두 번째의 방식은 인종 및 성차별의 경우와 마찬가지로 차별 문제를 전담하는 연방정부 산하의 준사법적 법률기구인 ‘고용기회평등위원회’(Equal Employment Opportunity Committee, 이하 ‘위원회’로 표기함)의 도움을 받아 근로자가 차별을 행사한 고용주에게 대항한다. 이 경우 연령차별을 당했다고 주장하는 개인이나 혹은 위원회 자신이 연령차별의 사례를 위원회에 제소함으로써 법적 절차가 시작된다.

연령차별의 사례가 접수되면 위원회는 해당 기업의 조사에 착수하며, 해당 기업의 고용주는 위원회가 조사에 필요하다고 요청한 자료를 위원회에게 제출할 법적인 의무를 진다. 조사결과 고용주의 고의적인 차별이나 악의가 있는 것으로 판명될 경우 피해에 대한 보상이 요구되며 위원회는 양자 간에 조정을 유도한다. 위원회는 피해자에 의해 제소된 불법적인 관행을 고용주에게 회유, 협의, 설득 등의 비공식적인 방법을 이용하여 제거하는 것을 우선적으로 시도한다. 피해자와 고용주간의 합의는 대체로 밀린 임금의 지급, 고용, 승진, 복직, 혹은 미래 예상 임금의 지급(고용주와 근로자간의 적대적인 관계로 고용을 계속하는 것이 어려울 경우) 등으로 이루어진다.¹⁰

9. 고용기회평등위원회에 관한 일반적인 논의는 공식 웹사이트인 www.eeoc.gov를 참고함.

10. 제소된 사례에 대해 위원회가 조사하여 고용주의 불법적인 행위가 없는 것으로 결론지어질 경우, 제소 당사자는 법원에 직접 소송을 제기할 수 있다.

<표 1> 고용기회평등위원회에 제소된 사례의 쟁점별 분포 (2000년)

쟁점*	연령차별금지법	민권법 제7조**
비급여 혜택	1.9%	1.0%
연금	6.6%	0.3%
해고	27.5%	24.9%
채용	8.0%	3.1%
일시해고	4.6%	1.7%
승진	6.7%	7.0%
은퇴(비자발적)	0.9%	0.1%
성적인 괴롭힘	1.0%	8.8%
고용 조건	10.5%	13.0%
임금	4.5%	5.8%
제소 사례 총수	100%(15,926건)	100%(59,215건)

* 일부 주요 쟁점만 추출하였으므로 항목의 합계는 100%에 못 미침.

** 인종과 성차별을 주요 대상으로 함.

자료: Neumark(2001)으로부터 재구성함.

다음의 <표 1>과 <표 2>는 위원회에 제소된 사례의 쟁점별 분포와 처리 결과를 범주별로 대비하여 보여준다. 표에서 '민권법 제7조'에 해당하는 사례의 대부분은 인종 및 성에 관련된 것이므로 연령차별금지법의 사례와 비교함으로써 차별의 범주에 따른 차이를 파악할 수 있다. 이 두 표를 자세히 살펴보면 인종, 성 및 연령차별의 구분 없이 상당한 공통점을 발견하게 되지만, 연령차별에서 두드러진 특징을 발견할 수도 있다.

먼저 <표 1>에서 인종 및 성 차별과 연령차별의 범주 간에 두드러진 공통점은 차별을 당했다고 제소하는 피해의 범주 중 해고가 다른 모든 것 보다 크게 앞선다는 점이다. 해고가 가장 뚜렷하고 극단적인 고용의 피해이므로 차별의 사례로 제소된 빈도수에서 다른 모든 범주에 앞서는 것은 쉽게 이해할 수 있다. 그러나 이는 인종, 성, 연령차별로 인하여 흑인, 여성 및 고령자의 신규 고용의 어려움을 해소하는 데 차별금지법의 입법 취지가 맞추어져 있었던 점과 크게 어긋나는 결과이다.¹¹

11. 예외적인 경우가 아닌 한 신규 채용에서의 차별은 법적인 규제를 통해 해소하기 어렵다. 채용되지 않은 지원자는 자신이 고용주가 설정한 비차별적인 기준에 미치지 못하여 제외되었는지 혹은 차별적인 이유로 하여 제외되었는지를 확인하기 어렵기 때문이다.

〈표 2〉 고용기회평등위원회 제소 사례의 처리 결과 (2007)

처리 유형	연령차별금지법		민권법 제7조*	
	사례수	비율	사례수	비율
1) 해결된 사례의 유형별 분포				
해결됨	1,795	11.1%	6,423	12.0%
보상을 받고 철회함	958	5.9%	2,907	5.4%
행정적인 종결	2,754	17.1%	9,475	17.7%
타당한 사유 없음	10,002	62.0%	32,123	59.9%
타당한 사유 있음	625	3.9%	2,703	5.0%
총 처리건 수	16,134		53,631	
2) 타당한 사유가 인정된 경우의 처리 결과 분포				
조정에 성공함	186	1.2%	840	1.6%
조정에 이르지 못함	439	2.7%	1,863	3.5%

* 인종과 성차별을 주요 대상으로 함.

자료: <http://www.eeoc.gov>

반면, 연령차별의 경우 인종이나 성차별보다 비급여 혜택과 연금에서 차별의 사례가 두드러지게 높다. 연령이 높아질수록 비급여 혜택의 큰 부분을 차지하는 의료보험 비용이 크게 증가하며, 연금의 경우도 근로기간이 높은 고령자에게 주로 해당되는 항목이기 때문에 연령에 따른 차별이 발생할 가능성이 높다. 또한 해고와 고용에서 연령차별의 비율이 인종과 성 차별보다 높으며, 임금의 경우 연령차별의 비율이 상대적으로 더 낮다. 연공서열체계의 영향으로 고령자는 평균적으로 임금이 높기 때문에 인종 및 성 차별과 비교할 때 임금을 이유로 불리한 차별대우를 주장하는 사례가 상대적으로 적을 것이다.

다음으로 위원회에 제소된 사례에 대한 처리결과를 나타내는 <표 2>에서 연령차별과 인종 및 성차별간의 공통점과 차이점을 살펴보면 다음과 같다. 모든 차별범주에서 두드러지는 공통점은 제소된 차별 사례 중 위원회를 통해 해결이 된 비율이 매우 적다는 사실이다. 연령차별의 경우 해결된 사례는 11.1%에 불과하며, 피해자가 보상을 받고 제소를 철회한 사례 수까지 포함하여도 전체 제소 사례수의 17%에 머무른다.¹² 또한 모든 차별 범주에 대하

여 제소된 전체 사례 중 절반 이상은 ‘합리적인 이유 없음’으로 종결된다. 이는 위원회의 조사결과 제소를 입증할만한 충분한 증거가 발견되지 않았음을 지시하는데, 차별을 행한 고용주의 혐의를 객관적인 증거로 입증하는 것이 매우 어려운 현실을 반영한다. 위원회의 조사결과 차별을 당했다는 주장이 충분한 이유가 있는 것으로 판명될 경우에도 당사자 간 합의로 종결되는 사례는 많지 않다. 위원회의 중재에 의한 조정이 성사된 사례는 전체 사례 중 1.2%에 불과하며, 나머지는 피해 당사자가 원할 경우 법원에 제소할 수 있으나 실제 소송을 제기하는 경우는 매우 적다.

연령차별과 인종 및 성차별의 처리에서 나타나는 차이점으로, 인종차별의 경우 차별의 주장이 타당한 것으로 판명되면 조정이 성사되는 사례가 연령차별에서보다 훨씬 많다. 이는 일반적으로 연령차별의 경우보다 인종 차별에 반대하는 사회적 인식이 높으므로, 많은 비용과 이미지의 손상을 각오하면서 까지 소송을 치를 경우 고용주에게 미치는 피해가 후자의 경우 훨씬 크기 때문이다. 연령차별은 성이나 인종차별보다 고용주에게 미치는 위험 부담이 상대적으로 낮으며, 따라서 피해자인 고령 근로자에게는 차별을 행하는 고용주에 대항하여 싸우기가 훨씬 어려운 차별 범주이다.

위원회에 제소된 사례의 분포와 처리 결과를 비교해볼 때 연령차별을 법적으로 접근하는 것의 어려움을 뚜렷이 확인할 수 있다. 미국 사회에 광범하게 퍼져있는 고령자에 대한 차별대우의 관행이나 1980년대의 구조조정 이후 더욱 악화된 고령자에 대한 차별대우를 고려한다면, 연령차별은 인종이나 성차별보다 제소 사례 수에서 적은 비율을 차지하지는 않을 것이다. 그러나 연령차별은 인종 및 성차별과 비교할 때 차별을 입증하는 데 더 큰 어려움을 겪으며, 차별이 입증되었을 때 고용주에게 미치는 피해의 범위에서 더 적다. 따라서 위의 두개의 표에서 확인하듯이 연령차별은 사례의 수에서나 혹은 차별이 입증되었을 경우 조정에 이른 사례 수에서 인종 및 성차별보다 현저히 열악한 처지에 있다.

-
12. 전체의 17.1%를 차지하는 ‘행정적인 종료(Administrative Closures)’ 사례는 피해 당사자와 의사소통이 중단된 경우, 관계된 사건이 법원에 제소되어 종결된 경우, 행정적인 관할이 아닌 것으로 판명된 경우 등을 포함한다.

III. 연령차별금지법의 적용의 혼란

연령차별법을 근거로 소송을 하려면, 원고인 고령 근로자는 피고인 고용주가 연령을 이유로 자신을 차별대우했다는 점을 객관적인 증거로 밝혀내야 한다. 다른 모든 조건이 같다는 전제하에 특정 근로자에게 구체적인 불이익이 가해지는 데 연령이 결정적인 요인으로 작용했다는 것을 밝히기는 현실적으로 매우 힘들다.

연령차별법이 도입된 초기에는 비교적 명백한 연령차별 사례가 법정에 올랐다. 나이가 많다는 것을 이유로 하여 고용주가 근로자에게 의도적으로 불이익을 주었다는 점을 비교적 쉽게 증명할 수 있는 대표적인 사례로, 고용 광고에서 연령을 제한하거나, 고용주가 지원자에게 너무 나이가 많다고 지적하거나, 연령과 관련된 비하적인 발언을 한 경우이다. 이러한 사례는 연령차별법이 도입된 초기인 1970년대 초에 주로 발생하였다. 이후 채용 광고에서 연령을 제한하거나 연령에 대한 정보를 요구하는 관행은 사라졌다.

이러한 명백한 증거가 없는 경우, 고용주의 의도적인 연령차별을 증명하는 방법으로 두 가지 방식의 법적인 논리 전개가 일반적으로 적용되었다. 첫째는 ‘맥도넬 더글라스/버다인 테스트’(McDonnell Douglas/Burdine test)라고 부르는 논리적 검증 방식이다.¹³ 이 테스트는 삼단계의 법정 공방으로 구성된다. 차별을 당했다고 주장하는 원고가, 자신이 속한 회사에서 다른 조건이 비슷한 근로자 중에서 특정한 고령자만이 열악한 대우를 받고 있다는 점을 통계적인 수치를 사용해 지적함으로써 이를 연령차별의 증거로 제시하면, 피고인 고용주는 왜 원고가 연령이 아닌 이유로 열악한 대우를 받아야 했는가를 설명하며, 다시 원고는 이러한 피고의 설명을 근거 없다고 반박함으로써 연령차별의 존재를 간접적으로 밝혀낸다(Crawshaw-Lewis, 1996: 772-774).

13. 이는 ‘맥도넬 더글라스 대 그린’(McDonnell Douglas v. Green, 1973) 사건과 ‘텍사스 시민국 대 버다인’(Texas Department of Community Affairs v. Burdine, 1981)의 사건의 송사를 통해 확립되었다.

그러나 특정한 근로자를 구별하여 대우하는 데에는 다양한 요인이 개입되어 있을 수 있으므로, 피고인 고용주가 연령이 아닌 다른 요인을 이유로 지적할 때, 객관적인 증거를 통해 피고의 주장이 명백히 거짓이라고 밝혀내기 어렵다. 특히 회사의 경영이 어려움에 처한 경우, 비용 절감을 위해 비용을 많이 발생시키는 요소부터 제거하기로 결정을 한 뒤, 상대적으로 높은 임금과 비급여 혜택을 받는 장기 근무 근로자를 우선적으로 해고 대상에 포함시킨다면, 이는 '맥도넬 더글라스/버다인 테스트'를 적용할 때 연령차별을 주장하는 피고에게 승소의 가능성이 희박하다.¹⁴

두 번째 연령차별을 판별하는 법적 논리로, 어떤 회사의 고용 원칙이 외면상 연령과 무관한 듯이 보이나 암묵적으로 연령과 관련된 내용을 담고 있는 경우, 이것이 업무상의 필요와는 실제적으로 연관이 없다는 사실을 증명하면, 연령차별이 행해지고 있다고 결론짓는 방식이다. 대표적인 예는, 업무를 맡는 필요조건으로 육체적인 힘과 활력을 요구하나 이러한 조건은 실제 업무 내용과는 직접적으로 연관이 없으며 단지 연장자를 채용, 승진 등에서 배제하기 위한 수단으로 사용하는 사례이다(*Griggs v. Duke Power Co.*, 1971). 이 경우 요구하는 업무 조건이 업무 내용과는 직접적으로 연관이 없다는 것을 입증함으로써, 간접적으로 이 조건이 특정 근로자에 대한 연령차별을 위해 존재하고 있다고 주장할 수 있다. 그러나 사무직 근로자의 경우 특정한 고용 원칙이 업무상의 필요와 직접적으로 연관되지 않는다는 점을 객관적인 증거로서 증명해 내는 일이 쉽지 않다.

고령 근로자에 대한 차별은, 효율적인 업무 수행에 필요한 육체적인 능력의 부족 때문이기보다는, 고용주가 고령의 근로자에게 지출하는 임금과 비급여 혜택 등의 경제적인 비용이 과다하기 때문에 주로 발생한다.¹⁵ 고령자가 한 회사에 오래 근무하였기 때문에 연공서열의 원칙에 따라 높은 임금을 받

14. 예컨대 연령을 전혀 고려하지 않고 근무기간만으로 임금의 하향 조정이나 혹은 해고를 결정한다고 하여도 주로 고령자만 차별적으로 대우받는 결과를 초래하기 때문이다.

15. 연령차별 제소사례를 분석한 연구에 따르면 차별을 당했다고 제소된 사례의 대다수에서 고용주의 차별의 이유로 경제적인 요인이 지목된다(*Crawshaw-Lewis*, 1996: 783).

는 경우, 이러한 높은 임금이 그가 하는 일과 상응하는지를 판별하기는 어렵다. 위의 두 가지 법적인 논리 전개 모두 고용주가 특정 고령 근로자를 의도적으로 차별하기 위한 목적으로 어떤 고용 혹은 해고의 원칙을 사용했다고 증명하는 것이 용이하지 않다. 인종이나 성 차별의 경우와 마찬가지로 대부분의 연령차별은 ‘겉으로 드러나지 않은’ 방식으로 행사되기 때문이다.¹⁶ 대부분의 소송사건은 이러한 간접적인 방식으로 고용주의 의도적인 차별을 증명하는 데 초점을 맞추고 있으므로 승소율이 높지 않은 것은 쉽게 예상할 수 있다.

한편, 현실세계에서는 서로 밀접히 연관된 연령과 소득 및 근무 기간을 법원에서는 별도의 기준으로 취급함으로써 법 적용을 어렵게 하며, 이는 연령 차별과 관련된 사건의 판결에서 일관성을 잃는 결과를 초래했다(Crawshaw-Lewis, 1996; 779-781). 일부 판결에서는 연령과 소득 및 근무기간이 연결되어 있음을 지적하면서 소득 및 근무기간에 따라 일부 집단을 구별하여 대우하는 것은 연령차별에 해당한다고 판결하였다.¹⁷ 그러나 일부 다른 판결에서 법원은 연령차별과 임금 혹은 근무기간 간의 연관성 주장을 인정하지 않았다. 예컨대 임금은 승진과 업적에 따른 것이지 연령에 따른 것이 아니므로 높은 임금을 이유로 한 해고는 연령차별에 해당하지 않는다고 한 결정(Holt v. Gamewell, 1986)이나, 고령 근로자의 임금과 유사한 생산성 조건의 사람

16. ‘겉으로 드러나지 않는 방식의 인종 차별’(invisible racism)은 근래에 매우 활발히 연구되는 주제이다. 연령차별과 관련하여 이러한 유형의 차별에 관한 연구는 많지 않으나, 고령자들이 일상생활에서 흔히 겪는 경험이라는 점은 필자의 면담에서도 쉽게 확인할 수 있었다. 예컨대 필자와 면담한 사례의 경우 50대 초반의 백인여성으로 학력과 경력은 우수하여 서류 심사에는 매번 합격하나 일단 대면 인터뷰를 보고 나면 번번이 불합격하는 경험을 수없이 하였다. 그녀는 오랜 경영자의 경력 때문에 대인 기술은 필자가 볼 때도 특별히 문제될 것이 없으므로, 면담 결과 거절당하는 것은 연령차별이라고 결론지을 수밖에 없다.

17. 예컨대 ‘겔러 대 마크햄’(Geller v. Markham, 1980) 사건에서 법원은, 높은 임금을 염려하여 짧은 경력의 젊은 교사만을 고용한 교육위원회의 결정이 고령자를 구별하여 대우한 것이므로 연령차별법에 위배된다고 판결했다. 또한 ‘메츠 대 트랜스 믹스 사’(Metz v. Transit Mix Inc., 1987)의 사건에서 대법원은 높은 비용을 이유로 하여 근로자를 해고하도록 허용하는 것은 연령차별금지법의 취지에 위배된다고 판결하였다. 판결의 근거로 법원은 두 가지 이유를 제시하였다. 근로자의 임금은 (연령이 아니라) 고용 기간에 근거한 것이며, 고용주는 해고 결정에 앞서 근로자에게 임금의 삭감을 요구하지 않았다는 점이다.

들의 시장 임금을 비교하여 보았을 때 고령근로자의 임금이 높기 때문에 그를 해고한 것은 정당하다고 한 판결(*Bay v. Times Mirror, 1991*)은 고령자에게 결정적으로 불리한 결과를 초래할 수 있다. 이는 다음 절에서 언급하는 대량 인원감축에서 고령 근로자가 젊은 사람으로 대체되는 추세가 연령차별법에 저촉되지 않을 수 있음을 시사한다.

고령자에 대한 대표적인 비임금 보상은 연금이므로 연장자의 해고와 관련된 갈등은 많은 경우 연금 수급을 둘러싸고 전개된다. 이 경우에도 현실적으로 밀접하게 연결되어 있는 연령과 연금 보상을 법원은 논리적으로 구분된 기준으로 취급함으로써 판결의 일관성을 잃는 결과를 초래했다. 예컨대 일부 사건에서 고령자의 오랜 근무 기간에 따른 높은 연금 부담이 해고의 사유로 의심되는 경우 이는 해고의 충분한 사유가 될 수 없다고 판결함으로써 연령과 연금간의 현실적인 연관관계를 인정하였으나(*Hazen Paper Co v. Biggins, 1993*), 유사한 다른 사건(*Pagliarini v. General Instrument Corp., 1994*; *Slather v. Sather Trucking Corp., 1996*)에서 법원은 연령과 보상 수준은 분석적으로 구분되므로 보상 수준에 따른 해고 결정은 연령에 따른 차별적 대우의 증거로 제시될 수 없다고 판결하였다. 즉 연령과 밀접히 연관된 요인인 근무기간, 임금 수준, 연금 수급권 등을 이유로 하여 고용주가 고령의 근로자를 다르게 처리하였을 경우에 이를 연령에 따른 차별로 보지 않을 수 있음을 의미한다. 이는 회사가 경영상의 어려움을 겪을 경우 연공서열로 초래된 과도한 금전적인 부담을 이유로 특정 근로자를 해고하는 것을 사실상 허용하는 결정이다.

이러한 판결들은 서로 간에 부분적으로 상충되는 메시지를 담고 있으며, 사실상 연령차별금지법의 적용을 곤란하게 만든다. 이렇게 연령차별에 대한 법 논리의 적용에서 혼란을 가져오는 근본적인 이유는 근로자의 연령이 경제적인 요인과 밀접히 연관되어 있기 때문이다. 고령 근로자에 대한 차별적인 대우가 주로 경제적인 동기에 있으므로, 고령자에 대한 차별 여부를 판별하는 기준은 그들이 업무 성과에 비해 과연 과다한 비용을 초래하는가에 모아지게 된다. 사무직 근로자의 업무 성과를 객관적으로 측정하기 어렵다는 점도 문제지만, 그보다 더 큰 이유는 다음 절에서 설명하듯이 생애고용모델에

따르면 고령자는 한계생산성보다 더 높은 보상을 받고 있다는 사실이다. 고령으로 인한 강제 정년을 금지하는 연령차별법은 고령자들에게 집중된 해고 결정에 대해 연령차별을 이유로 고용주에게 소송을 제기할 수단을 제공하는 하지만, 동시에 고용주는 생산성 대비 높은 비용을 구실로 자신의 해고 결정을 충분히 방어할 수 있다. 법원은 업무 성과에 비해 과도한 비용을 초래하는 근로자를 해고하거나 이들에게 불이익을 주는 것은 합리적인 경영 행위로 인정하기 때문이다. 이것이 고령 근로자가 고용주를 상대로 소송을 제기할 경우 승소하기 어려우며, 동시에 법원이 이러한 소송에 대하여 결정의 일관성을 보이지 못하는 이유이다.

IV. 생애 고용 모델과 고령자의 고용환경 변화

근래에 고령자 차별의 문제를 법적으로 접근하는 데서 보이는 혼란은 고령자 고용의 특성 및 1980년대 구조조정 이래 전개된 변화에 기인한다. 다음에서는 먼저 고령자 고용의 특성을 설명하는 생애 고용 모델을 간단히 서술한 후, 이러한 고용특성이 왜 구조조정 이후에 고령자에게 크게 불리하게 작용하게 되었는지를 설명한다.

근로자의 임금은 그들의 한계생산성과 근접한 점에서 형성된다. 그러나 고령 근로자의 경우 그들의 한계생산성보다 높은 보상을 지불하는 것이 일반적이었다. 에드워드 라지어(Edward Lazear, 1979)는 연장자가 한계생산성보다 높은 보상을 받는 것 및 강제적 은퇴 제도의 존재 이유를 근로 생애 전체의 관점에서 찾아야 한다고 주장한다.¹⁸ 고령자가 받는 높은 보수는 그의 현재의 한계생산성에 상응하는 보상이 아니라, 근로 생애 전체로 볼 때 한계생산성이 높은 젊은 시절에 자신의 생산성에 미달하게 받았던 것에 대한 사후적

18. 여기서 설명하는 생애고용모델(life-cycle employment model)은 라지어(Lazear, 1979)의 주장 이후 많은 경제학자에 의해 논의되면서 교과서적인 이론으로 정착하였다. 여기서는 본 주제의 전개에 필요한 부분만을 단순화시켜 제시한다. 생애고용모델의 임금곡선 변화에 대한 논의는 Gilbert(1997) 참조.

인 보상이다.

제2차 대전 이후 대기업에서 근로자는 입사에서부터 은퇴할 때까지 한 직장에 머물면서 지속적으로 임금이 증가하는 근무 유형을 정착시켰다. 강제적인 은퇴 제도는 고령자가 한계생산성보다 높게 받는 보상이 계속되는 것을 막는 장치로서 고용주와 근로자 모두에게 긍정적인 역할을 한다. 만일 강제적인 은퇴 제도가 없을 경우 근로자는 생산성을 초과하는 보상을 계속 누리 고자 하는 반면 고용주는 출혈적 비용의 증가를 계속 수락할 이유가 없으므로, 근로 생애 전체 관점에서 근로자와 고용주간에 맺어진 암묵적인 계약은 계속 유지될 수 없다.

생애고용 계약 하에서 일하는 근로자는 미래의 높은 보상을 기대하면서 생산성이 높은 젊은 시절에 상대적으로 낮은 보상으로도 열심히 일할 것이며, 직장을 바꾸면 유보된 임금을 새 직장에서 미래에 못 받을 것을 염려하기 때문에 자신이 속한 조직에 헌신하며 안정적으로 일할 것이다.¹⁹ 고용주의 입장에서 볼 때, 이러한 계약은 유능한 근로자의 직장과 일에 대한 헌신을 확보함으로써 안정적이며 효율적인 생산을 가능하게 하므로 유리하다. 만일 고용주가 고령자를 은퇴 연령 이전에 해고할 경우 유능한 젊은 근로자에게 부정적인 신호를 주며 노동 시장에서 그 기업의 평판이 나빠지기 때문에 이러한 고용주의 기회주의적 행위는 제한을 받는다.

한편, 1980년대에 미국 경제는 구조조정의 바람에 휩싸였다. 수많은 기업이 대량으로 인력을 감축하거나 공장을 이전하면서 근로자를 거리로 내모는 사태가 일상적으로 벌어졌다. 많은 유수의 기업이 문을 닫거나 혹은 다른 기업에 흡수 합병되었다. 1980년대에 미국의 경제와 기업이 처한 어려움은 일시적인 경기 변동이 아니라 구조적인 것이며, 이러한 구조조정은 1990년대나 2000년대에도 지속된 상시적인 기업 활동의 일부가 되었다(Carnoy, 2000;

19. 이러한 생애 전체로 본 계약의 모델이 모든 근로자에게 적용되지는 않는다. 근로 기간이 늘어나면서 보상이 높아지는 직업, 즉 경력이 축적되는 기술직 혹은 전문직이나, 혹은 내부고용시장이 갖추어지고 연공서열의 관행이 정착되어 있는 대기업에서 일하는 경우에 한한다. 단기 노동시장에서 일하는 근로자는 아무리 오래 일해도 임금이나 지위의 상승을 얻을 수 없으므로 여기서 언급한 형태의 근로 생애 고용 모델이 적용될 수 없다.

Cappelli, 1999).²⁰ 1980년대와 다른 점은 과거의 구조조정이 기업이 위기에 처한 상황을 탈피하기 위한 필사적인 노력이었다면, 1990년대의 구조조정은 기업의 수익성과 경쟁력을 높이기 위한 지속적인 경영 활동의 일부라는 점이다. 이러한 구조조정은 기본적으로 비효율적인 부문을 개선하거나 제거하여 생산성을 높임으로서 기업의 경쟁력을 높이려는 노력의 결과이다. 1990년대 중반 이후의 호황에서도 대기업의 대량 해고, 외주 경영과 비정규 근로자의 활용, 사업장 폐쇄, 흡수 합병은 이제 일상적인 것이 되었다.

1980년대 구조조정기 이후 사무직 중간관리자들은 인력 감축의 주요 대상이 되었다. 이는 대기업에서 중간관리의 기능이 컴퓨터의 기능으로 대체되면서 사무직 중간관리자의 다수가 필요 없어진 데 근본적인 원인이 있다. 컴퓨터의 도움으로 최일선 업무 담당자의 직무 영역과 권한이 크게 늘어난 반면 최고 경영진과 담당자간의 거리는 크게 단축되었다. 업무를 수행하기 위해 많은 중간 조정자의 존재를 더 이상 필요로 하지 않게 되었으며, 이에 따라 근무 기간이 늘어나면서 통제의 범위와 권한이 함께 늘어나던 승진체계도 사라지게 되었다. 많은 대기업에서 긴 위계 서열을 가진 ‘라인’(line) 체계는 상대적으로 납작하고 평등한 ‘팀’(team) 체계로 대체되었다(Cappelli, 1999).

1980년대 이후 미국 경제와 기업의 변화는 고령 근로자의 가치에 치명적인 영향을 미쳤다. 기업 환경의 변화로 고령자의 조직 내에서의 가치는 과거와 비교할 수 없게 하락하였다(Song, 2005). 컴퓨터 기술의 발달은 고령자가 지닌 업무 기술의 퇴화를 가속화시켰으며, 시장의 전지구화는 고령자의 오랜 근무기간에서 축적된 경험의 가치를 감퇴시켰다. 경영 환경이 급속하게 변하면서 과거의 관행을 잘 익히고 있는 고령자의 경험은 더 이상 기업에 가치를

20. 이렇게 상시적인 구조조정이 도입된 원인으로 시장의 전지구화(globalization)와 정보통신기술의 비약적인 발달을 꼽는다. 시장의 전지구화로 미국의 기업은 과거와는 달리 외국의 기업과 같은 시장에서 경쟁을 하는 처지가 되었다. 이제 미국의 근로자는 유럽의 근로자와는 물론 중국과 인도의 근로자와도 같은 시장에서 경쟁하여야 한다. 정보통신 기술은 먼 곳에 있는 사람 및 활동을 원격으로 통제하고 상호 조정하는 것을 용이하게 하며, 지역간 및 경제 주체 간 생산성의 차이에 대한 비교를 용이하게 함으로서 경쟁을 격화시켰다(Reich, 2001). 경쟁의 격화란 결국 비효율적인 부문에 대한 항시적인 구조조정을 의미하며, 해고와 고용을 용이하게 하는 노동의 유연화(flexibility)를 수반할 수밖에 없다.

가져오는 자산이 되지 못하며, 고령자가 그동안 축적한 업무 기술은 컴퓨터의 급속한 발달과 변화 앞에 무용지물을 넘어서 버리기 어려운 애물단지로 둔갑하였다. 업무 담당자와 최고 경영자 사이에 존재하던 긴 위계 서열의 체계는 무너졌으며 이와 함께 연공서열의 관행도 점차 과거의 유물로 퇴장하고 있다. 위계 서열의 입구에서 입사하여 오랜 기간 한 조직에서 일하면서 차례로 승진하는 것을 우대하던 관행 대신에, 필요한 기능의 인력을 필요한 시기에 외부 노동시장에서 조달하는 방식이 선호되기 시작하였다. 특히 외부 환경이나 기술의 변화가 심한 업종의 경우 변화에 민첩하게 대응하기 위해 새로운 기술과 경험을 가진 인력을 필요한 시점에 외부로부터 즉시 조달하는 고용 방식은 기업의 생존을 위해 필수적인 전략이 되었다(Osterman, et al., 2001).

국내외 기업 간 경쟁이 격화되고 흡수 합병이 일상적인 경영 전략이 되면서 고용주와 근로자간에 그동안 지켜져 왔던 생애 고용 계약 모델은 파괴되었다. 한계생산성을 초과하는 비용을 초래하는 고령자를 해고하는 것은 기업의 단기적인 수익을 높이는 결과를 가져온다. 과거라면 고령자를 은퇴시키기 이전에 강제적으로 해고하는 것은 유능한 젊은 인력이 생산성 이하의 임금을 받으면서 열심히 안정되게 일하도록 하는 동기를 손상시키므로 꺼리는 행위였으나 이제는 상황이 바뀌었다. 기업의 흡수 합병의 위협 속에서 단기적으로 이익을 올려야 하는 것이 절대 절명의 과제가 되면서, 높은 비용을 초래하는 고령자를 해고하는 것은 악화된 재무상태를 개선하는 손쉬운 수단이 되었다. 흡수 합병의 결과 새로운 경영진이 들어서면서 과거 다른 회사(흡수된 회사)에 속해있던 고령자가 가지고 있는 권리(그가 젊은 시절에 한계생산성 이하의 임금을 받고 일하면서 축적한 유보임금)를 존중해야 할 필요가 없어졌다. 합병 계약에서 기존의 근로자들을 어떻게 처리할 것인가 하는 문제가 항시 대두되는데, 피합병 회사는 자신의 가치를 높이기 위해 합병 이전에 대량 인력해고를 단행하기도 하며, 합병 이후 대량의 인력해고는 기정사실이 되었다.

1980년대 이래 대규모의 인원감축을 단행한 사례를 연구한 바에 따르면 전체 해고자에서 55세 이상의 고령자가 차지하는 비율이 현저히 높은 것으

로 드러난다(Baumol et al., 2003; Polsky, 1999). 특히 적대적 흡수 합병 사례의 경우 피합병된 회사에 고용된 고령자를 대대적으로 감축하는 경향이 두드러지다(Gokhale, et al., 1995). 1990년대 경제가 회복되면서 전 시기에 대 규모의 인원감축을 단행한 기업이 새로운 인력을 고용하는 경우 신규 고용자의 연령은 50세 이전이 대다수를 차지한다. 또한 이 시기에 실업을 경험한 사람의 재취업에 관한 조사결과 50세가 넘는 사람은 새로운 직장을 얻기까지의 시간이 젊은 사람보다 현저히 길며 재취업 이후의 보수는 실업 이전과 비교하여 10~30%의 감소를 보인다.²¹ 반면 30~40대 근로자의 경우 실업 후 재취업으로 인한 임금의 손실은 거의 없으며 실업 기간도 짧다. 이러한 연구들은 1980년대 이래 고령 근로자에게 집중된 고용의 어려움이 주로 경제적인 요인에 근거한 것임을 시사한다.²²

고령자에게 한계생산성보다 높은 보상을 주어야 할 필요가 줄어드는 보다 근본적인 이유는 노동시장의 유연화에서 찾을 수 있다. 근로자의 회사 간 이동이 용이해지면서, 유능한 젊은 근로자가 자신의 한계생산성이하의 보상을 받으면서 그가 나이가 들어 유보된 임금을 받으리라는 기대 속에 한 회사에서 참고 오래 일해야 할 필요가 줄어들었다. 반면 고용주의 입장에서 볼 때, 급격한 변화 속에서 새로운 업무 기술이 요구되는 자리에 내부로부터의 훈련과 승진을 통해 인력을 충원하기보다는 필요한 인력을 외부로부터 새로이 채용하는 것이 효율적이므로, 굳이 고령자에게 한계생산성보다 높은 임금을 주면서까지 유능한 젊은 인력을 붙잡아 두려고 할 필요가 없어졌다. 시장과 기술의 변화가 급속한 새로운 환경에서 오랜 경험과 과거의 기술을 무기로 하는 고령자의 입지는 갈수록 줄어드는 반면, 새로운 기술을 갖추고 변화에 민

21. 이는 노동시장에 남아 있으면서 재취업에 성공한 사례만 해당되므로, 아예 노동시장에서 은퇴했거나 혹은 계속 실업중인 사람까지 함께 고려한다면, 고령자의 재취업에 따른 임금감소는 이보다 훨씬 더 클 것이다.

22. 그러나 고령 근로자에게 집중된 해고가 반드시 경제적인 이유만은 아니라는 보고도 있다. 로시뇨와 그의 동료의 연구에 따르면 고령자에 대한 비하적인 고정관념이 고령자를 선별적으로 추출하여 해고하는 데 작용했던 것으로 드러난다(Roscigno, et al., 2007). 그러나 비경제적인 요인 즉 감정적인 약이나 그릇된 고정관념 때문에 고령 근로자를 차별하는 행위는 대체로 인원 감축의 경제적인 동기에 묻혀서 거의 겉으로 드러나고 있지 못하며 연구도 미진하다.

첩한 유능한 젊은 인력의 입지는 갈수록 커진다. 요컨대 기업의 입장에서 볼 때 한계생산성과 어긋나게 높은 비용을 유발하는 고령자를 계속 고용해야 할 필요가 사라진 것이다.

V. 연령차별금지법의 효과

연령차별금지법은 고령자의 고용 차별을 철폐한다는 이 법의 목표에는 실제적으로 크게 못 미쳤다. 이 법의 도입 이전과 비교하여 이후에 고령자의 고용이 약간 증가한 것은 사실이다(Neumark and Stock, 1999). 그러나 이는 기존의 직장에 다니던 사람이 연령이 증가하여도 계속 다닐 가능성이 높아졌다는 것을 의미할 뿐, 고령자의 신규 고용이 증가한 것은 아니다. 이 법이 통과한 이후 고령자의 신규 고용에는 유의미한 증가가 없었다. 강제적 은퇴제도의 폐지로 자신이 오래 근무한 직장에 65세 이후에도 계속 다니는 사람은 증가했으나, 이로 인하여 고령자의 신규 고용은 오히려 감소했을 수 있다. 강제 은퇴 제도를 금하며 고령자의 차별을 금지하는 조항은 거꾸로 고령자의 신규 고용에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 왜냐하면 고령자는 일단 채용되고 나면 해고가 어렵고 연령차별법으로 인한 피소의 가능성을 염두에 두어야 하기 때문에 고용주는 가급적 젊은 근로자를 선호할 것이다.

일부 학자는 연령차별법이 원래 입법 시에 의도했던 것과는 전혀 다른 방향으로 적용되면서 사회 정의에 반하는 결과를 가져온다고 비판한다(Issacharoff and Harris, 1997). 이법을 만든 목적은 연령차별로 고생하는 고령 실업자에게 고용 기회의 평등을 보장하도록 하는 것이었다. 그러나 실제 적용에서 고령자의 신규 고용의 촉진 효과는 전혀 없는 반면, 오래 근무하여 높은 임금을 받는 백인 남성 근로자가 고령이 되어서도 높은 임금으로 계속 고용을 보장받음으로서 부당하게 고용주에게 부담을 끼치는 결과를 가져온다고 비판한다.

높은 소득을 누리는 고령의 백인 남성 근로자는 자신이 지금까지 일하던

직장에서 해고될 경우 다른 조직에서 지금까지 받던 처우를 받을 가능성이 거의 없으며 고용주는 이들의 신규 고용을 거의 고려하지 않는다. 고령의 해고 근로자는 자신의 미래의 새로운 고용에 미칠 악영향을 걱정할 필요가 없으므로 연령차별법을 걸어 기존의 고용주를 소송으로 이끌 가능성이 높다. 반면 노동 시장의 약자인 여성과 유색인의 고령 근로자에게 연령차별법의 보호 효과는 미약하다. 왜냐 하면 그들은 고령의 연령까지 한계생산성을 초과하는 보수를 주는 직장에서 오랫동안 안정적으로 고용될 가능성이 적기 때문이다. 그들의 일자리는 대부분 직업 안정성이 없으며 한계생산성과 보수가 일치하는 단기 노동시장의 원칙에 따라 움직인다. 그들은 젊은 시절과 마찬가지로 고령이 되어서도 자신이 일한 만큼에 대해서 낮은 임금을 받고 힘들여 일하면서 생계를 유지해야 하는 계층이다.

실제 연령차별법을 근거로 고용주에게 소송을 제기한 사람은 노동시장에서 가장 유리한 위치를 차지하는 백인 남성 사무직 근로자가 대다수를 차지하며, 이들의 평균 소득은 근로자 전체 평균을 훨씬 상회하는 것으로 나타난다. 대부분의 연령차별법관련 소송은 해고와 관련 한 것이며, 막상 연령차별을 이유로 신규 고용을 거부한 사례는 전체의 10%에도 미치지 못한다. 즉 연령차별법은 노동시장에서 가장 취약한 지위에 있는 고령의 실업자나 저임금의 고령 근로자에 대해서는 거의 보호를 하지 못하는 반면, 노동시장에서 상대적으로 가장 유리한 입장인 높은 소득을 올리는 백인 남성 사무직 근로자의 고용기회를 연장하는 데에만 기여하고 있다(Schuster and Christopher, 1984; Issacharoff and Harris, 1997).

연령차별법에서 강제은퇴를 불법화한 조치는 고령 근로자의 은퇴에 어떤 영향을 미쳤을까? 연령차별법에서 강제은퇴 조항을 불법화시킨 것은 거꾸로 대규모의 인원감축을 통해 은퇴연령에 근접한 고령자, 예컨대 50대 중후반의 근로자를 차별적으로 더 많이 해고하는 경향을 초래했다. 고용주의 입장에서는 나이가 많은 근로자가 젊은 근로자보다 비용이 많이 지출되나 이들의 연령이 증가할수록 해고하기는 더 어려워진다. 왜냐하면 연령차별법의 위반을 들어 제소당할 위험성이 더 커지기 때문이다. 따라서 표면상으로는 연령 기준이 아닌 경영상의 비용 절감이라는 이유를 들어 이들의 나이가 전통적인

은퇴 연령에 근접하기 훨씬 이전에 고임금의 근로자를 더 많이 삭감하는 인원감축을 실행하였다. 이 경우 고령 근로자는 경영 활동과 관련된 이유로 해고를 통보받으므로 연령차별을 이유로 하여 해고 명령을 거부하기는 어려우며, 해고의 불법성을 들어 제소한 경우 승소의 확률은 매우 낮다.

연령차별법의 발효 이후 원칙적으로 아무리 나이가 들어도 일할 능력과 의지만 있으면 계속 일할 수 있게 되었다. 그러나 강제은퇴 제도의 폐지가 대부분의 근로자에게 은퇴 연령을 연장시키는 효과가 있지는 않았다. 인원감축으로 조기 은퇴를 강요당하는 경우 이외에 고령의 근로자가 은퇴를 선택하는 가장 큰 이유는 연금 및 퇴직금과 관련된다. 연금이란 은퇴 후 일정 연령에 도달하면 받게 되는 권리이므로 고령의 근로자는 예상 연금액과 퇴직 보상을 합산한 금액과 임금을 비교하여 가장 유리한 시점에 은퇴를 결정한다.²³ 강제은퇴제도의 존재 여부에 관계없이 근로자들은 대부분 자신의 연금 지급이 시작되는 시기(대체로 60~65세 사이에)에 은퇴를 결정하는 것으로 나타난다. 연금 급여가 개시되는 연령 이후에는 일을 하는 동안 급여를 받는 대신 연금을 포기해야 하나 - 특정 연령을 대상으로 한 퇴직 보상이 있는 경우에는 이것을 완전히 포기해야 함 - 대부분은 이러한 선택을 선호하지 않는다.²⁴ 대부분의 근로자는 연금 계획에 따라 자신의 은퇴 결정을 하는 경향이 있으므로, 법적으로 강제은퇴 제도를 폐지한 것은 고령자의 은퇴 결정에 큰 영향을 미치지 못했다.

23. 물론 연금 수급액은 아무리 많아도 최종 임금의 70%를 넘지 않으므로 금액으로만 보면 계속 직장을 다니면서 임금을 받는 것이 훨씬 유리하다. 그러나 직장의 스트레스와 여가의 효용 등을 고려할 때 은퇴하여 연금을 받으면서 생활하는 것을 더 선호할 수 있다.

24. 1980년대에 비용 삭감 및 위험 회피를 위한 경영개혁의 일환으로 대다수의 대기업들이 근로자의 연금을 '확정급여 방식'(defined-benefit plan)에서 '확정 기여 방식'(defined-contribution plan)으로 교체했다. 전자의 경우 일정 기간 연금 부담금을 납입하면 은퇴 후 일정 연령에서부터 미리 정해진 금액을 연금으로 보장받는 방식임에 비해, 후자는 자신이 불입한 연금 부담금은 정해져 있지만 이렇게 모아진 금융 자산의 투자 수익에 따라 자신이 은퇴 이후 일정 연령에 도달할 때 받는 연금액이 결정된다. 논리적으로 볼 때 후자는 전자와 달리 특별히 연금 개시 연령에 은퇴하여 확정된 연금액을 받아야 할 필요성에 직면하지 않으므로 은퇴를 서두를 이유가 상대적으로 적다. 그러나 아직까지는 이러한 연금 계획의 변화가 은퇴자의 은퇴 연령 결정에 뚜렷한 영향을 미치지 않은 것으로 보인다.

VI. 토론

연령차별의 가장 큰 이유는 경제적인데 있다. 인종이나 성이 감정적 악의나 비경제적인 성격의 고정관념이 차별을 유지시키는 주요 원인임에 비해, 고령자에 대한 차별은 고령자에게 지불되는 과도한 경제적인 비용이 원인인 경우가 많다. 문제는 연령이 증가하면서 신체적 및 정신적 능력이 조금씩 감퇴되는데, 고령자들 사이에 이 능력에 편차가 매우 크다는 점이다. 젊은 시절에 어떤 삶을 살고 어떻게 자신을 관리하는가에 따라 나이가 들수록 사람들 간에 신체적 및 정신적 능력의 차이는 커진다. 자신의 건강을 잘 관리하고 지적인 계발을 계속해왔다면 나이가 증가해도 신체적 및 정신적 능력의 감퇴가 두드러지지 않을 것이다. 반면 건강하지 못한 생활을 하고 지적인 활동에 무관했다면 50대 중반에 벌써 신체적 문제가 발생하고 지적으로 퇴화하여 생산 활동을 지속하기 어려울 것이다(Posner, 1997; Neugarten, 1996).

연령차별은 인종이나 성차별과 마찬가지로 고도로 보이지 않는 차별이 이루어지고 있다. 젊은 사람만을 고용하고 있는 사업장의 경우에도 표면적인 고용 기준에서는 연령이 거의 언급되지 않는다(McVitte et al., 2003). 많은 경우 생산성, 비용, 기술, 변화 적응성 등을 고용 기준으로 제시하나 이는 전통적으로 고령자에게 불리한 조건으로 인식되는 것이다. 고령자의 장점인 경험이나 조직에 대한 헌신을 고용 기준으로 제시하는 직장은 갈수록 줄어들고 있다. 거꾸로 말하면 고령자도 이러한 고용 조건을 갖추면 젊은 사람과 어깨를 나란히 경쟁하며 일할 수 있음을 의미하나, 고령자의 장점을 존중하지 않는 직장에서 고령자의 입지는 좁을 수밖에 없다. 고령자는 전통적으로 고령자에 붙어 있는 고정관념과 싸워야 하며 젊은 사람과 같은 조건에서 생산성을 내야 한다는 부담을 안게 되었다.²⁵

25. 이는 마치 직장에서 일하는 여성이 전통적으로 여성에게 붙어있는 부정적인 고정관념과 싸워야 하며, 이를 극복하기 위해 남성 동료보다 더 높은 업적을 거두어야만 인정받을 수 있는 상황과 흡사하다.

한편, 사회적인 연공서열 관념, 즉 오래 근무한 사람을 우대하는 관념은 쉽게 불식되지 않는다. 일부 새로운 기술이 요구되는 일자리, 예컨대 컴퓨터 프로그래머의 경우 연공서열의 관행은 깨졌다. 반면 극단적인 기술 변화의 영역이 아닌 경우, 사람과의 관계가 일의 중요한 일부를 차지하며, 이 때 경험이 많은 연장자가 젊은 사람보다 낮은 대우를 받는다는 것은 사회적으로 쉽게 받아들이기 어렵다. 미국 사회와 같이 개인주의적인 가치관이 지배하며 젊음에 대하여 높은 가치를 매기는 사회에서도 경험이 많은 고령 근로자에게 상대적으로 낮은 임금을 주는 것은 용인되지 않는다.²⁶

노동시장에서 고령 근로자의 입지는 갈수록 좁아지고 있다. 급속한 기술 발전과 사회 변화의 영향으로 경험의 가치는 갈수록 떨어지고 있다. 결과 연령에 따른 임금 상승곡선은 근래로 오면서 임금의 최고점이 더욱더 앞당겨지고 있다. 오일파동으로 미국 경제가 어려움을 겪기 전인 1970년대와 1990년대 중반을 비교해 보면 대졸 남성의 평균 임금은 물가 상승을 고려하였을 때 거의 증가하지 않았을 뿐만 아니라 생애 임금곡선에서 최고점의 시기가 40대 후반~50대 초반에서 - 직종에 따라서 50대 후반에 임금피크를 맞기도 함 - 40대 중반 이전으로 앞당겨졌다(Guellet, 1998: 270-271).

연령차별은 인종이나 성 차별과는 달리 인권의 문제가 아니라 경제적인 이해와 연관되어 있으므로 법으로 강제하기 어렵다. 명백한 욕설과 객관적인 증거를 남기는 차별 행위가 아니라면, 높은 비용을 이유로 고령 근로자를 구별하여 대우하는 고용주를 법적으로 제어할 방도는 없는 것으로 보인다. 법원 또한 연령차별의 범주에 대해 일관된 해석을 제시하지 못한다. 경제적인 이유로 일부 근로자를 구별하여 대우하는 현실에 대해 법원은 차별의 개념을 적용하기를 주저한다. 그렇다면 연령차별법은 아무런 소용이 없는 것인가? 학자들의 견해에 차이가 있지만, 제한적이거나 연령차별법의 긍정적인 효과가 전혀 없지는 않은 것으로 보인다.

26. 이는 기존의 조직원과 고령 근로자간에 동질적인 연대가 형성되어 있는 범위에 한정된다. 경력, 인종, 직업 범주, 교육, 소득 수준 등에서 큰 차이를 보이는 경우, 연령은 거의 비교의 기준이 되지 못한다. 예컨대 한 조직 내에서도 고령의 흑인 근로자가 힘든 일을 하면서 낮은 임금을 받는 것을 젊은 백인 사무직 남성은 아무렇지도 않게 생각한다.

연령차별법은 고령자를 새로 고용하도록 촉진하는 역할을 하지는 못하지만, 최소한 직장에서 명백한 연령차별의 행위가 발생하는 것을 예방하는 효과는 분명하다. 왜냐하면 연령차별법이 도입되기 이전에는 명백하고 심한 연령차별의 관행이 보편적으로 통용되었기 때문이다. 반면 기존의 높은 보수를 받는 근로자만을 고령이 되어서까지 선별적으로 보호하는 것이 과연 바람직한가 여부는 의문이다. 왜냐하면 그들의 존재 때문에 오히려 고령자의 고용이 제약을 받을 수 있기 때문이다. 경제적인 상황 변화에 따라 고령의 근로자가 처한 노동시장의 입지에 변화가 있을 때, 이를 강제적인 법으로 규제하려는 시도는 노동시장의 외곡을 가져올 수 있다. 사회적 약자인 고령의 실업자를 연령차별에서 구제하겠다는 원래의 취지와는 달리, 상대적으로 낮은 기술을 가지고 자신의 한계 생산성보다 높은 임금을 받으며 연공서열의 기득권을 누리는 고령자가 이 법에 의해 보호되는 주 대상이 된 것은 아이러니다²⁷. 강제 정년제나 혹은 고령 근무와 연동된 연금 삭감 등의 고령자 고용 제한 제도를 주장하는 학자들은 연령차별법이 기존의 기득권자에게만 주로 이득이 돌아가는 제도로 머물러서는 안 된다고 주장한다(Issacharoff and Harris, 1997; Lazear, 1979).

연령을 기준으로 한 법이 얼마나 현실 적합한가 하는 근본적인 질문을 제기하기도 한다. 왜냐하면 고령의 기간이 연장됨에 따라 고령자간에도 능력의 차이가 크게 나기 때문이다. 고령을 이유로 하여 우대하는 조치가 모든 고령자에게 적합한 것인가도 의문이다. 조기 은퇴제도나, 고령자 우대제도, 고령자 건강 혜택 등에서 일률적으로 연령을 기준으로 한 고령자의 정의는 부적합하다. 연령보다는 다른 적합한 기준에 따르는 것, 예컨대 경제적인 수준이나, 건강 능력 등에 따라 연령 중립적인 조치를 하는 것이 연령차별의 문제를 근본적으로 제거하는 길이 될 수 있다(Breda and Schoenmaekers, 2006). 그러나 완전히 연령 중립적인 조치는 고령자의 능력과 욕구에 관한 공통점을

27. 이러한 연령차별금지법의 부작용에 대한 비판은 인종 및 성 차별을 금지하는 법적인 조치에 대한 비판과 유사하다. 막상 가난한 흑인을 돕겠다는 취지의 적극적 차별제한 조치(Affirmative Action Program)의 가장 큰 수혜자는 가난한 흑인이 아니라 중산층에 올라선 능력 있는 흑인이라는 비판이다. 물론 연령차별의 경우 인종과는 달리 태어나면서부터 결정된 속성이 아니므로 정확히 대응되는 사례는 아니다.

무시하는 데, 실재와 상식은 이러한 것이 존재함을 뒷받침하기 때문에, 완전히 연령 중립적인 조치가 과연 고령자에게 이익이 되는가 여부는 불확실하다. 고령자의 특수성을 부분적으로 인정하는 조치가 고령자를 보호하는 것일 수 있다(Brooke and Taylor, 2005; Andrews, 1999).

본 논문에서는 경제적인 측면에서 연령차별을 검토할 때 부닥치는 문제에 초점을 맞추었지만, 실제 고령 근로자에 대한 차별 행위에는 경제적인 이유와 비경제적인 이유가 뒤섞여 있다. 표면적으로는 고령 근로자가 높은 비용을 유발하기 때문에 선택적으로 그들을 해고한다고 하지만, 설사 고령자에게 한계생산성에 근접한 보상을 지불한다고 해서 고령자의 고용 회피 현상이 사라지리라고 기대하기는 어렵다(Berger, 2006). 젊음을 선망하는 가치관이 지배하는 이상, 같은 값이면 젊은이를 쓰고자 할 것이기 때문이다. 고령자에 대한 부정적인 고정관념에 대해 싸운다는 목적을 가진 연령차별금지법은 이러한 고정관념이 광범위하게 퍼져 있는 현실에서는 반드시 부적절하다고 말할 수는 없다(Loretto, Duncan and White, 2000). 문제는 그 효과가 기대에 못 미치며, 현재까지 효과적인 대응책이 별로 나오지 않는다는 점이다.

참고문헌

- AARP (American Association of Retired Persons). 1995. *Valuing Older Workers: A Study of Costs and Productivity*. AARP Report. Washington D.C.
- Andrews, Molly. 1999. "The Seductiveness of agelessness" *Aging and Society* 19. pp. 301-318.
- Baumol, William J., Alan S. Blinder, and Edward N. Wolff. 2003. *Downsizing in America: Reality, Causes, and Consequences*. New York: Russell Sage Foundation.
- Berger, Ellie D. 2006. "'Aging' identities: Degradation and negotiation in the search for employment." *Journal of Aging Studies* 20. pp. 303-316.
- Breda, Jef and David Schoenmaekers. 2006. "Age: a dubious criterion in legislation." *Ageing and Society* 26. pp. 529-47.
- Brooke, Libby and Philip Taylor. 2005. "Older workers and employment: managing age relations." *Ageing and Society* 25. pp. 415-29.
- Cappelli, Peter. 1999. *The New Deal at Work: Managing the Market-driven Workforce*.

- Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Cappelli, Peter, L. Bassi, H. Katz, D. Knoke, P. Osterman, and M. Useem. 1997. *Change at Work*. New York: Oxford University Press.
- Carnoy, Martin. 2000. *Sustaining the New Economy: Work, Family, and Community in the Information Age*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cohen, Lawrence. 1994. "Old Age: cultural and critical perspective." *Annual Review of Anthropology* 23. pp. 137-58.
- Crawshaw-Lewis, Stacey. 1996. "'Overpaid' older workers and the age discrimination in employment act." *Washington Law Review*, July. pp. 769- 796.
- Dennis, Helen and Kathryn Thomas. 2007. "Ageism in the workplace." *Generations*, Spring. pp. 84-89.
- Freeman, Richard B. 2007. *America Works: Critical Thoughts on the Exceptional U.S. Labor Markets*. New York: Russell Sage Foundation.
- Gilbert, Roy F. 1997. "Long-term and short-term changes in earnings profiles." *Journal of Forensic Economics* 10(1). pp. 29-49.
- Glover, Ian and Mohamed Branine. 2001. *Ageism in Work and Employment*. Burlington, VT: Ashgate Publishing Ltd.
- Gokhale, Jagadeesh, Erica L. Groshen, and David Neumark. 1995. "Do Hostile takeovers reduce extramarginal wage payments?" *Review of Economics and Statistics* 77(3). pp. 470-485.
- Gullett, Margaret Morganroth. 1998. "The Politics of Middle Ageism." *New Political Science* 20(3). pp. 263-282.
- Issacharoff, Samuel. 1997. "Is Age discrimination really age discrimination?: the ADEA's un-natural solution." *New York University Law Review*, October. pp. 780-840.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Lazear, Edward P. 1979. "Why is there mandatory retirement?" *Journal of Political Economy* 87(6). pp. 1261-84.
- Loretto, Wendy, Colin Duncan and Phil J. White. 2000. "Ageism and Employment: controversies, ambiguities and younger people's perception." *Ageing and Society* 20. pp. 279-302.
- McVittie, Chris, Andy McKinlay and Sue Widdicombe. 2003. "Committed to (un)equal opportunities?: 'New ageism' and the older worker." *British Journal of Social Psychology* 42. pp. 595-612.
- Nelson, Todd. 2005. "Ageism: Prejudice against our feared future self." *Journal of Social Issues* 61(2). pp. 207-221.
- Neugarten, Bernice Levin. 1996. *The Meanings of Age*. University of Chicago Press.
- Neumark, David. 2001. "Age Discrimination Legislation in the United States." NBER Working Paper 8152.

- Neumark, David and Wendy A. Stock. 1999. "Age discrimination laws and labor market efficiency." *Journal of Political Economy* 107(5). pp. 1081-1125.
- Osterman, Paul. 2001. *Working in America: a Blueprint for the New Labor Market*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Reich, Robert B. 2000. *The Future of Success*. New York: Alfred A. Knopf.
- Roscigno, Vincent J., S. Mong, R. Byron, and G. Tester. 2007. "Age discrimination, social closure and employment." *Social Forces* 86(1). pp. 313-334.
- Polsky, Daniel. 1999. "Changing consequences of job separation in the United States." *Industrial and Labor Relations Review* 52(4). pp. 565-580.
- Posner, Richard A. 1997. *Aging and Old Age*. University of Chicago Press.
- Song, Xueda. 2005. "The Effect of technological change on experience-earning profiles with endogenous industry choice." University of British Columbia Doctoral Dissertation.
- Whyte, William H. 1956. *The Organization Man*. New York: Simon and Schuster.

Dilemma of Age Discrimination in the American Society: Focusing on ADEA

Lee, Hyun Song

Hankuk University of Foreign Studies, GSIAS

Since the 1980's, when the sweeping force of 'restructuring' stressed the cost-cutting and merit-paying principles in businesses, the elderly workers became the major target of 'downsizing.' This paper, focusing on how the age discrimination of the American society has been dealt within the past half-century, examines the dilemma of age discrimination by reviewing the legal controversies surrounding ADEA under the changing environment.

Legal grounding and institutional measures are reviewed in the legalization of age discrimination, which was modeled upon racial and sexual discrimination. An economic theory explaining the high income of the elderly workers and their mandatory retirement is discussed. Then, how the treatment of elderly workers has been changed in the restructuring of economy and businesses is reviewed with regard to age discrimination. Finally, the effects of ADEA are evaluated with suggestions of its validity and usefulness.

Key Words: Age Discrimination, Discrimination, ADEA, Restructuring, Elderly

이현송. 한국외국어대학교 국제지역대학원
1707 N Decatur Rd, Atlanta GA30322, USA
Tel_404-377-4331 Email_hslee@hufs.ac.kr