

# 미국의 고령자 고용 동향과 고용정책

이재흥 (노동부, 미국 오레곤주 고용국 객원연구원)

## ■ 서론

“은퇴하기에는 아직 젊고, 재취업하기에는 나이가 든 것 같고……” 고령근로자들이 노동시장에서 경험하고 있는 심정을 잘 나타내는 표현이다. 요즘의 고령자들은 과거보다 오래 살고 또 오래 일하기를 희망한다. 그러나 고령근로자들이 계속 일하는 것은 미국과 한국 모두 쉽지 않아 보인다.

최근 미국의 고용 사정이 호전 기미를 보이고 있지만<sup>1)</sup>, 2010년 3월 현재 아직도 실업자는 1,500만 명, 실업률도 9.7%에 머물고 있다. 이와 같은 고용 상황의 악화는 고령근로자에게도 큰 어려움을 주고 있다. 최근 경제위기로 인한 주식과 부동산 등 자산가격의 하락은 고령근로자들인 베이비붐 세대<sup>2)</sup>들이 은퇴를 미루는 요인이 되고 있다. 이에 따라 고령자의 경제활동참가율과 실업률도 증가하고 있다.

1) 미국 노동통계국 3월 고용 동향(2010. 4. 2)에 의하면 지난 3월의 일자리가 지난 2월에 비해 16만 2,000개가 증가하였다. 특히 일자리 감소를 이끌어 오던 제조업이 2010년 1/4분기 3달 동안 4만 5,000개가 증가하면서 고용 회복의 신호를 보내고 있다. 그러나 일자리 증가 속도보다 일자리를 구하려는 노동력 증가 속도가 더 빨라 실업률 하락에는 시간이 소요될 것으로 전망된다. 장기실직자는 오히려 더 증가하여 전체 실업자 1,500만 명 중 650만 명으로 44.1%를 차지하고 있다.

2) 미국 베이비붐 세대는 1946년에서 1964년까지 태어난 세대.

경제적 측면 외에 인구구조 면에서도 고령인구의 어려움이 가중되고 있다. 미국은 일본이나 독일 등에 비해 아직은 인구가 비교적 젊은 편이지만 고령화의 속도가 빠르게 진행되고 있다. 이 같이 고령노동력의 공급이 확대되고 있지만 노동수요는 뒷받침되지 못하고 있다. 과거 미국에는 인력감축시 경력이 짧아 숙련이 낮은 청년들이 우선적인 해고 대상이 되는(last in, first out) 관행이 있었지만 요즘에는 고령자들이 우선적이 해고 대상이 되고 있다. 최근 경제위기로 임금이 높은 40세 이상의 고령근로자가 집중적인 해고 대상이 되고 있음이 언론을 통해서 자주 보도되고 있다. 여기에는 연공급 관행으로 인한 고령자들의 높은 인건비, 고령자에 대한 부정적 편견 등이 원인으로 지적되고 있다.

미국의 고령자의 고용을 촉진하기 위한 정책은 크게 연금정책과 고용정책으로 나눌 수 있으며, 고령화에 따른 재정부담을 완화하고 미래 노동력 부족에 대처하기 위해 연금제도를 개혁하여 왔다. 사회보장연금 수령연령을 65세에서 67세로 상향하였고 65세 이후에도 계속 일하는 고령자에게는 인센티브를 부여하도록 하였다. 연령차별금지법을 통해 고령자의 정년을 65세에서 70세로 높였다가 지금은 완전히 폐지하였다.

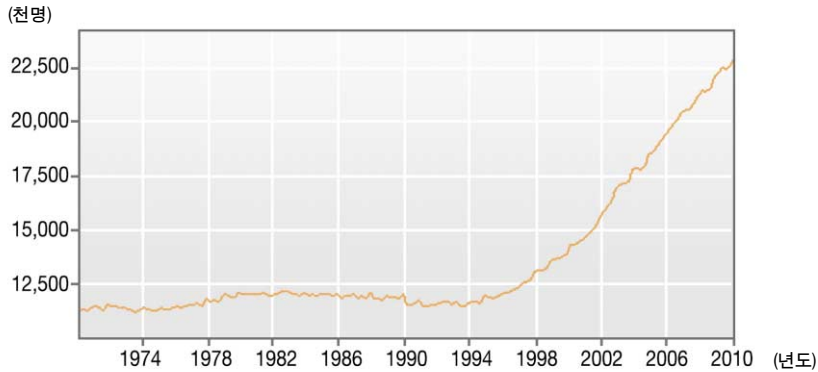
고령근로자들이 직면하고 있는 노동시장 현실은 한·미 양국이 비슷한 면이 많지만 정년·해고 등 노동시장 제도의 차이로 정부정책이나 기업의 노무관리 전략에는 다소의 차이가 있어 보인다. 여기서는 미국의 최근 고령자 고용 동향과 노후소득보장제도, 연령차별금지법을 중심으로 한 미국의 고용정책에 대해 살펴보고자 한다.

## ■ 고령자 고용 동향

### 미국 노동력의 고령화

미국의 인구도 빠른 속도로 고령화되고 있다. 55~64세의 인구를 기준으로 보면 1970년 1,128만 3,000명이던 인구가 2010년 3월 2,327만 8,000명으로 2배 이상 증가하였으며, 특히 베이비붐

[그림 1] 55~64세 고령근로자 수 연도별 추이



자료 : BLS.

세대들의 고령화가 진행되면서 1990년대 후반부터 증가 속도가 가파르게 나타나고 있다.

인구고령화 추세와 함께 최근의 경기불황은 주식, 부동산 등의 가치하락을 통해 고령자의 노후 소득을 감소시키면서 노동시장의 고령화를 더욱 촉진시키고 있다(노후소득보장제도<sup>3)</sup> 참조). 최근의 조사 결과 미국에서 사회보장연금 수령이 가능한 62세 이상 고령자의 약 40%가 경제위기로 은퇴 시기를 늦추고 있으며, 50~61세 사이의 고령근로자 중 63%가 은퇴 시기를 늦출 것이라고 답하고 있다(자료: Pew Research Center). 고령자들은 더욱 오래 일자리에 머물고 있으며 이와 같은 추세는 경기가 회복되더라도 지속될 것으로 전망되고 있다(growing older, working longer). 반면 청년들의 경제활동참가율은 지속적으로 하락하고 있다. 이는 학교 진학률의 증가와 청년들의 구직난 등이 복합적으로 작용하고 있다.<sup>4)</sup>

3) CRS (Congressional Research Service) Report (2007, 8)

4) 학교진학률 : 16~19세(1995년 65.7% → 2009년 79.4%), 20~24세(1995년 27.2% → 2009년 34.4%).

## 〈 미국의 근로자 노후소득보장제도 〉

**개요**

크게 세 가지 연금제도로 요약할 수 있다. 공적연금으로 모든 근로자와 자영업자들이 의무적으로 가입하는 사회보장(소셜시큐리티)연금이 있으며, 65세부터 100% 수령이 가능하다(한국의 국민연금에 해당). 다음은 민간연금으로 흔히 401K로 불리는 기업의 퇴직연금과 IRA (Individual Retirement Account)로 불리는 개인 은퇴계좌가 있다.

**공적연금제도 (사회보장연금)**

- 개요 : 1935년 사회보장법에 의해 실시되고 있으며, 노령, 유족, 장애급여가 기본을 이루며, 개인별로 납부한 사회보장기여금(세금)에 따라 수령액이 차이가 난다. 통상 월급에서 세금이 자동 인출되며, 10년 이상 불입하면 연금수령이 가능하다.

- 개혁 : 고령근로자 고용촉진을 위한 인센티브 부여 등

(퇴직연령상향) 사회보장연금을 전액 수령할 수 있는 나이를 65세에서 67세로 단계적으로 상향(1938년 이전: 65세 수령, 1960년부터 : 67세 수령). 62세부터 조기 수령시는 감액하여 지급하며, 이 경우 12,960달러를 초과하는 소득에 대해선 2달러당 1달러씩 연금을 감액.

(소득조사 면제) 65세 이후에도 계속 일할 경우 소득에 관계없이 사회보장연금(국민연금)을 수령할 수 있도록 하여 일에 대한 인센티브 부여

(퇴직연기 크레딧) 65세 이후에도 계속 일하면서 연금을 수령하지 않을 경우 크레딧을 통해 추후에 더 받을 수 있도록 하여 계속근로의 인센티브 부여

**민간연금제도**

민간의 연금제도도 고령자의 계속 고용을 유지하도록 유도되고 있으며, 미국은 정부의 사회보장연금 외에 민간 연금이 매우 중요한 비중을 차지하고 있다

- 401K : 1974년 ERISA(Employee Retirement Income Security Act)법 401조 K항에 규정되어 있어 통상 401K로 불리며, 근로자를 대상으로 하는 일종의 확정기여형 기업연금이다. 주로 기업주와 근로자가 50%씩 부담하며, 조기(59.5세 이전) 인출시 소득세 외에 10%의 벌금을 부과.

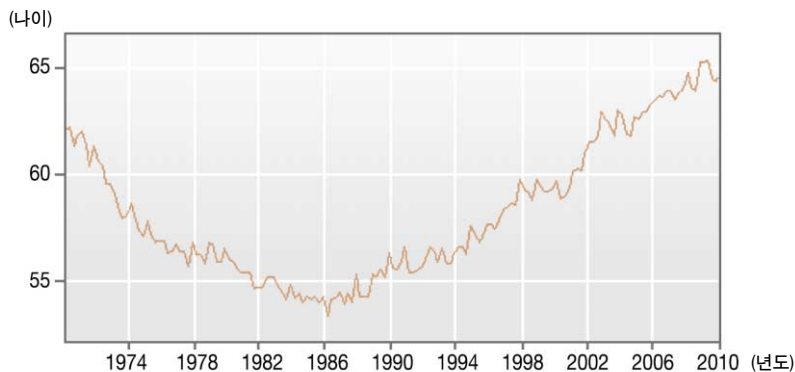
- IRA(Individual Retirement Account) : 사회보장 소득으로 불충분한 노후소득 보장을 위해 기업연금이 없는 근로자나 자영업자들이 많이 이용하며, 세금우대를 해주면서 저축을 유도하는 제도이다(우리의 세금우대형 개인연금 저축과 비슷). 조기에 예금을 인출시 10% 감액의 불이익이 적용.

## 고령자 고용 동향

### 경제활동참가율

미국의 고령자 경제활동참가율은 계속 하락해 오다가 1980년대 중반부터 지속적으로 상승해 오고 있다. 사회보장연금 및 기업의 복지제도가 열악해짐에 따른 경제적인 이유도 있지만, 평균 수명의 증가로 고령자들의 노동시장 참여 욕구가 증가한 것 등도 주요 요인이 되고 있다.

[그림 2] 연도별 고령근로자(55~64세)의 경제활동참가율 추이



자료 : BLS.

### 실업률 및 장기실직 동향

고령자의 실업률은 전체 실업률에 비해 낮은 수준을 보이고 있다. 그러나 경제위기를 겪으면서 고령근로자의 실업률도 가파르게 상승하고 있다. 이에 따라 55~64세 고령자 실업자 수는 경기 불황이 시작되기 이전보다 3배 이상 증가하였다(2007년 말 64만 2,000명 → 2010.3월 169만 4,000명).

또한 미국도 고령자들이 일단 실직을 하면 재취업하기가 어렵다. 따라서 장기실직자가 될 가능성은 매우 높아진다. 2010년 2월 BLS 자료에 의하면 55세 이상의 고령근로자들의 평균 실직 기간은

〈표 1〉 연도별 고령자(55~64세) 실업률

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010, 3
실업률	2.5	3.0	3.9	4.1	3.8	3.3	3.0	3.1	3.8	6.6	7.3

〈표 2〉 연령별 장기실직자 동향

	16세 이상	16~24	25~54	55세 이상
실업자 수(천 명)	15,991	3,888	9,843	2,260
27주 이상 장기실직자	39.3	28.5	41.3	49.1
평균 실직 기간(주)	29.3	23.3	30.3	35.5

자료 : BLS(2010년 2월).

35.5주로 청년의 23.3주에 비해 훨씬 길며, 고령실직자 중 과반수 정도(약 49.1%)가 장기실직자로 나타나 고령근로자들의 재취업이 어려움을 보여주고 있다.

#### 고령자 임금 동향<sup>5)</sup>

연령별로 보면 고령자의 임금은 다른 연령층의 임금에 비해 높은 것으로 나타나고 있다. 2009년 4분기 임금조사 결과에 의하면 연령이 높을수록 임금수준은 높으며 55~64세에 정점을 이룬다. 65세 이후부터는 급격히 임금이 하락하고 있다.

아울러 연도별 임금수준의 변화를 보면 고령자들의 임금이 청년에 비해 약 두 배 정도의 수준을 유지하고 있으며, 2000년 620달러에서, 2009년 841달러로 지속적으로 증가 추세를 보이고 있다. 아울러 2009년의 경우 경기 불황의 여파로 청년들은 임금이 삭감되었지만 고령자들의 경우는 소폭 증가세를 보이고 있어 대조를 보이고 있다.

5) BLS, "Usual Weekly Earnings of Wage and Salary Workers, fourth quarter 2009", (2010, 1월)

〈표 3〉 연령별 중위임금 수준

연령별	16~24	25~34	35~44	45~54	55~64	65
주당 중위임금 수준(\$)	456	689	828	842	849	656

주 : 주당 중위임금 수준(median weekly earnings) : 주당 수입은 세전 수입으로 시간외근로 등 통상의 수입을 포함하며, median수입은 중간 값을 의미.

자료 : 2009 4분기, BLS.

〈표 4〉 연령별 중위임금 수준 및 연간 변화율

연령		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
16~24	중위임금	361	375	381	387	390	397	409	424	443	442
	연 변화율		3.9	1.6	1.6	0.8	1.8	3.0	3.7	4.5	-0.2
55~64	중위임금	620	638	674	708	725	742	765	803	825	841
	연 변화율		2.9	5.6	5.0	2.4	2.3	3.1	5.0	2.7	1.9

\* 자료 : BLS.

## 기업들의 고령자 고용관리

고령자에 대해서는 긍정적(정직, 충성, 안정 등), 부정적인(적응력과 유연성 부족, 고임금 등) 선입견이 있는 가운데 업종이나 기업 특성에 따라 고령 친화적인 기업도 있고 적당한 인센티브를 통해 해고나 퇴직 등 고령자 감축전략을 선택하는 기업도 있다. 다만 아직은 경제위기로 고령자들의 해고가 보다 일반적인 것이 현실이다

### 고령 친화적 프로그램

기업특수적 기술이 필요한 경우 기업들은 근로자들의 장기근속을 원하고, 이를 위해 근로자들에게 장기근속에 유리한 근로조건을 제공하게 된다. 이 경우 기업들의 근로자 보수는 반드시 단기적인 생산성과 일치하는 것은 아니다. 가령 입사 초기에는 생산성보다 낮은 임금을 제공하고 어느

정도 지난후 생산성보다 높은 임금을 지급하게 되어 소위 연공지대(seniority rents)가 발생하게 된다. 최근 일부 기업에서는 경제위기로 고령자들이 계획보다 더 오래 근무하는 것을 오히려 기회로 활용하고 있으며 고령근로자의 장기근속을 위해 다음과 같은 프로그램들이 소개되고 있다.

- 유연근로(flexible work arrangement) : 근로시간, 근로주간, 재택근로 등을 통해 근로형태를 유연하게 운영하는 것으로 기업이나 직종에 따라 다양한 형태로 운영된다.
- 퇴직자 재고용프로그램 : 일부 특별 프로젝트 수행을 위한 퇴직자를 재고용(오레곤 주정부에도 공무원들이 퇴직 후 주 2~3일 정도의 파트타임으로 근무하는 사례가 적지 않다)
- 단계적 퇴직(phased-in retirement) : 부분연금을 수령하면서 근로시간을 줄여나가는 등의 방법. 이는 노사 모두에게 유용. 근로자에게는 갑작스런 퇴직을 피할 수 있고, 사용자에게는 우수두뇌의 유출이나 기술격차 문제를 해결하는 데 도움이 된다.

### 기업의 고령인력 감축

미국에서도 구조조정이나 다운사이징을 할 때, 향후 직무나 필요로 하는 기술에 대한 정밀한 분석보다도 근로자의 생년월일(연령)을 기준으로 인력감축을 실시하는 경우도 많다.<sup>6)</sup> 이 경우 기업들은 임금 외에도 연금, 의료보험, 퇴직금 등 임금 외 기타 급여를 통해서도 근로자들이 기업을 떠나도록 유도한다.

비록 연령차별금지법에 의거 정년제 등 연령을 이유로 한 고령자 고용차별은 금지되고 있지만 사용자들은 고령자의 조기퇴직을 유도하기 위한 다양한 방법들을 사용하고 있다. 경제위기로 많은 고령근로자들이 조기퇴직 및 해고의 위협을 받고 있는 가운데, 기업들은 이 과정에서 연령차별법 위반 소지를 피하기 위해 통상 퇴직금(severance pay) 및 기타 급여를 제공하고 근로자와 합의를 작성한다. 결국 근로자들은 연령차별적 소지와 어느 정도의 금전 보상을 교환하는 결과가 된다.

6) EEOC, "Commission Meeting – Age Discrimination in the 21st Century -- Barriers to the Employment of Older workers" ('09, 7, 15, Transcript)".



다음은 미국에서 해고시 (연령)차별 일반적으로 작성하는 소송포기 각서 합의에 대한 관행과 효력<sup>7)</sup>을 소개한 것이다.

## 〈 미국의 근로자 퇴직계약 및 효력 〉

### 퇴직계약 (severance agreement)

- 미국에선 인력감축이나 해고시 근로자로부터 소송을 방지하기 위해 해고자에 금전적 보상을 제공하면서 연령차별 소송제기 등 일체의 권리를 포기하는 일종의 각서(합의서)를 받는다(waiver of liability of all claims).

### 권리포기의 효력

- 이때 포기각서의 효력 여부는 근로자가 그에 대해 '알고 있고, 자발적' 이어야 한다(knowing and voluntary)는 기준을 적용하며, 구체적으로는 관련 상황을 종합적으로 고려하여 판단하되 다음 사항들이 주로 고려된다 ; 서면을 통해 분명하고도 구체적으로 기술, 사기나 강압 여부, 근로자에 대한 충분한 시간(개인적일 경우 21일, 집단적일 경우 45일), 사업주로부터의 방해 여부 등.

사례 : 자동차 생산직에 근무하는 A근로자가 해고통지를 받은 후 10만 달러를 받는 조건으로 자발적 이직을 선택하고 고용상의 각종 권리를 포기하는 각서에 서명함. 추후 동 근로자가 인종과 연령 등을 이유로 차별받았다고 소송을 제기함. 이때 법원은 'knowing and voluntary'에 대해, 근로자가 대학을 졸업하였고, 법과 관련된 과목도 이수하였고, 계약서의 내용도 분명하고, 검토할 시간적 여유도 충분하였음을 등을 종합적으로 고려할 때, 근로자는 이에 대해 충분히 '알고 자발적' 선택을 한 것이라고 판단함.

## ■ 미국의 고령자 고용정책 : 연령차별 금지를 중심으로

### 정년제도와 연령차별 : 경위 및 역사

연령차별금지법과 정년제도는 원칙적으로 상호 양립할 수 없는 제도이다. 통상 정년이란 특정

7) EEOC, "Understanding of Waivers of Discrimination Claims in Employee Severance Agreements".

직업에서 고령자가 수행하기에 너무 위험하거나 상당한 육체적·정신적 기술(항공 조종사)을 요하는 경우에 정당화되곤 하는데, 통상 기준이 자의적이고 실제의 육체적 능력에 기초하고 있지 않아 연령차별로 보여지는 경우가 많다. 미국은 연령차별금지법을 두어 정년제도를 폐지하고 있다.

미국도 1960~1970년대까지는 정년제도가 광범위하게 운영되었다. 1967년 고용차별금지법(Age Discrimination in Employment Act : ADEA)이 제정되었으며, 이후 ADEA의 일부로 1978년 정년법(Mandatory Retirement Act)이 제정되면서 정년제도에 큰 변화가 발생되었다. 1978년 미국 의회는 70세 이하에서 정년을 두는 것을 폐지하였고 1986년에는 정년제도 자체를 폐지하였다.

미국의 정년제도 폐지에는 인권운동가와 고령자들의 노력이 많은 기여를 하였다. 하지만 또 다른 중요한 배경은 정부의 사회보장 재정부담 완화를 위한 것이다. 미국의 사회보장제도가 미국의 모든 퇴직자들의 노후소득을 지탱할 만한 여력이 없어 이를 민간에 분산시키고자 하는 것도 연령차별금지제도 도입의 중요한 요인이었다.<sup>8)</sup>

### 〈 고용상 연령차별금지제도 주요 내용 〉

- 보호 대상 : 연령차별금지법은 40세 이상의 근로자만을 대상.
- 적용 대상 : 민간 및 공공 부문 근로자 모두 (단, 20인 이상 사업장만 적용)
  - ※ 일부 직종에서는 안전상 이유 등으로 정년제도가 아직 유효 → 주 및 지방의 경찰(55~60세), 소방관(55~60세), 연방 소방관(57세), 연방 교정공무원(57세), 연방교통감독관(57세), 민간항공조종사(60세) 등
- 법집행기관 : 고용기회균등위원회 (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission)
- 차별금지의 내용 및 종류
  - 채용\*, 해고, 임금, 승진, 훈련, 부가급여 등 근로조건상의 차별뿐 아니라 희롱이나 괴롭힘도(harassment), 연령 차별소송 제기나 이를 증언하는 것을 이유로 불이익을 주는 행위 등 고용상의 어떠한 차별도 금지하고 있다.
  - \* 구인광고 등에 연령제한 등을 두는 것은 위법, 그러나 연령을 물을 수는 있으며, 이 경우 EEOC로부터 연령 차별 의도 등이 면밀히 관찰된다.

8) <http://www.babyboomercaretaker.com/index.html>

## 연령차별에 대한 최근의 위반 동향

EEOC에 접수된 연령차별 소(charge) 제기 건수는 미국의 경기부진이 시작된 2007년 빠르게 증가하고 있어 경기부진으로 인한 고령자 해고를 반영하고 있다.

〈표 5〉 EEOC 연령차별금지위반 소 제기 건수

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
접수건수	17,405	19,921	19,124	17,837	16,585	16,548	19,103	24,582	22,778

자료 : EEOC (<http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/adea.cfm>)

### 연령차별 위반 소제기 절차

- ① 법원에 소송을 제기하기 전에 먼저 EEOC에 제기
- ② 일단 제기하면 조정을 통해 사건해결 시도 (중립적인 조정관의 조정으로 비공식 비밀조정)하며, 조정이 성립되지 않으면 조사 절차 개시
- ③ 조사(investigation) 결과 법위반을 발견할 수 없으면 소송 제기가 가능하다는 통지(Notice of Right to Sue)를 받는다.

이 과정에서 EEOC가 직접 대리소송을 할 수도 있다.

주정부나 지방정부에서 연방규정과 달리 별도로 규정과 이를 담당하는 기구를 두는 경우가 있으며 이 경우는 어느 한 곳에 진정이나 심판을 제기하면 된다. 연방 연령차별금지법 위반일 경우 자동으로 EEOC로도 이첩(dual-filed).

### 미국 법원의 태도

법원은 사용자의 연령차별에 대해서는 성, 인종 등 다른 차별에 비해 보다 엄격하게 해석함으로써 근로자들이 승소하기가 쉽지 않다.

## 제도 평가

전반적으로 정년제를 폐지한 것은 고령자들의 고용 증대와 삶의 질 개선에 도움이 된 것으로 평가되고 있다. 다만, 실제에 있어 법원의 엄격한 해석, 소송비용, 차별 입증의 어려움 등으로 고령근로자의 보호에는 한계가 있다는 지적도 있다. 이에 따라 급속한 고령화를 대응하기 위하여 법개정을 통해서라도 규정을 강화해야 한다는 목소리도 높다.

이 같은 한계는 또 다른 측면에서 기인하기도 한다. 미국도 일상생활에서는 버스, 전철 등에 노인 우대석이 있어 (약자로서의) 고령자에 대한 우대와 배려를 장려하고 있고, 사회보장제도도 65세를 퇴직연령으로 설정하여 정년의 의미를 내포하고 있다. 이에 따라 때로는 고용법상의 연령과 실생활 및 사회보장제도상 연령 간에 분리가 쉽지 않을 수도 있다. 정년제 폐지로 미국 대학에서는 70세 이상 교수들을 조기퇴직으로 내보내는 데 어려움을 호소하기도 한다. 참고로 영국에서는 연령차별금지제도가 있지만 65세 이상은 해고가 가능하다.

### 〈 미국의 고령자 고용·훈련정책 〉

미국 노동부에서는 적극적 노동시장정책의 일환으로 고령자를 위한 일부 프로그램을 운영하고 있다. 하지만 그 규모는 그리 크지 않은 편이다. 급속한 노동력 고령화에 대비하여 관련사업 예산 증액 필요성이 제기되고 있다.

#### 연방정부의 주요 프로그램

##### • CSEOA (Community Service Employment for Older Americans)

- 개요 : 고령자법(Older Americans Act, 1965)에 의거 노동부가 관장하는 프로그램으로 저소득 고령실직자를 대상 (\*일명 : SESOP 프로그램)
- 자격 : 연령(55세 이상 실직자), 소득(빈곤선의 125% 이하, 2009년 기준: 연 13,538달러)
- 서비스 : 비영리기구나 공공기관에서의 단시간근로, 지역 커뮤니티 서비스에 종사하며, 연방 및 주정부의 최저임금 수준의 임금을 받는다.
- 사업 규모 : 2010년 8억 2,500만 달러, 2011년 6억 달러 예정, 약 6만 2,000명

## • ATAA (Alternative Trade Adjustment Act)

- 개요 : TAA(무역조정지원법)과 같이 무역에 의해 피해를 입은 근로자로서 50세 이상 실직자가 대상. 노동부가 주정부 부를 통해서 집행
- 서비스 : 재고용지원, 임금보조금\*, 의료비 공제 등의 서비스 제공
- \* 임금보조금 : 해고후 26주 이내에 5만 달러 이하의 임금을 받는 일자리에 재취업하였을 경우 이전 직장과 새로운 직장의 임금격차의 50%를 2년간 지원받을 수 있다 (지원 금액은 최고 1만 달러까지 가능)
- 사업 규모 : 2010년(65백만 달러), \* TAA 전체예산 규모는 1,938백만 달러

## • WIA(인력투자법)

- 앞의 두 사업에 참여할 수 없는 일반적인 실직자를 대상으로 원스톱센터를 통해 훈련 및 취업지원서비스 등 제공

### 주정부 및 민간 협력을 통한 프로그램

- 교육 · 홍보 : 사업주를 대상으로 한 인식개선 등 홍보 ( AARP와 협력하여 고령근로자 활용 우수사업장 사례 발굴 및 홍보)
- 전담창구 운영 : 원스톱센터에 고령근로자 전담자 또는 전담창구를 운영하여 전문화된 서비스 제공
- 맞춤형 지원 : 고령근로자의 구체적 욕구 나 수요에 맞추어 서비스 제공
- \* 동료상담, 네트워킹, 노후계획 수립 세미나, 컴퓨터 훈련 등 제공

## ■ 의견 및 시사점

### 고령자 고용확대 : 임금, 훈련

베이비붐 세대들의 고령화로 향후 고령인력의 노동공급은 빠르게 늘어날 것이다. 이에 상응하는 인력수요 확대가 중요한 과제이다. 미국의 경험을 보면 연령차별금지제도만으로는 고령자의 계속 고용을 유도하는 데 한계가 있어 보인다. 연령차별금지법을 통해 고령자 고용유지 및 확대를 기대 하지만 실제 사용자들은 고령자의 조기퇴직과 해고를 위해 법망을 피하는 다양한 방법들을 사용하고 있어 고령자 고용확대의 궁극적인 해결책은 될 수가 없어 보인다.

따라서 노동력의 수요자인 기업의 관점에서 고령근로자 고용의 장애물이 되는 요소들을 제거하

거나 완화할 수 있는 노력이 중요하다. 가장 중요한 것이 임금과 훈련이다. 고령자 고용기피의 가장 큰 사유가 고임금과 적응력 부족으로 지적되는 것을 고려할 때, 임금유연화와 직업훈련을 강화해 갈 필요가 있다. 임금피크제를 통한 고용안정지원도 강화해 나가되, 임금의 경우 정부정책으로 이를 지원하는 것은 한계가 있으므로 기업경영 성과의 당사자인 노사가 임금의 유연성을 제고할 수 있도록 다양한 노력을 모색해 나가야 할 것이다.

- 임금피크제와 미국 : 미국의 경우 임금피크제적인 접근을 발견하기 어렵다. 기업이 근로자 유지가 어렵다고 판단되면 해고하는 경우가 많고, 당해 사업장에서 임금을 삭감하고 계속고용을 하는 사례를 찾기가 어렵다. 이는 해고가 자유로운 이유도 있지만 미국 역시 연공급 임금체계를 가진 기업이 많아 한 직장에서 임금을 삭감하며 계속근무하는 것이 쉽지 않아 보인다. 다만 퇴직 후 파트타임으로 근무하는 사례는 쉽게 찾아볼 수 있다.

고령자에 대한 훈련은 기업의 입장에서 유인이 적으므로 정부의 보다 과감한 투자확대가 필요하다고 할 것이다. 아울러 유연근로나, 단계적 퇴직, 재고용 프로그램 등에 대한 지원이나 활성화 방안도 강구해 볼 필요도 있어 보인다. 미국에서도 다운사이징이나 구조조정을 하는 기업이 중장기적으로 기업의 주가나 기업의 성과에는 별로 긍정적이지 않은 것으로 나타나고 있음을 고려할 때 고령 노동력 활용에 대해 보다 적극적인 대응이 필요해 보인다.

### 일의 외연확대 : 사회적 일자리 연계 등

퇴직이라고 해서 바로 일에서 은퇴하는 것이 아니다. 일(work)에 대한 개념을 확대할 경우 고령 노동력의 활용에도 폭이 훨씬 넓어질 수 있다. 미국, 호주 등 선진국에서는 고령자들이 자원봉사를 하며 지역사회에 기여하는 사례가 흔하다(특히 여성, 보육, 간호, 방과후 학교 문화적 활동, 자선 모금 활동 등에 고령자들의 역할이 크다). 한국도 사회적 일자리와 연계하는 등의 방안을 통해 고령노동력의 활용도를 높여 나갈 필요가 있을 것이다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- Congressional Research Service(2007), CRS Report, “Unemployment and Older Workers”.
- Pew Research Center(2009), “America’s Changing Workforce – Recession Turns a Graying Office Grayer”.
- \_\_\_\_\_ (2010), “Growing Old in America : The Gap between Expectation and Reality”.
- US BLS, “The Employment Situation–March 2010”.
- \_\_\_\_\_ (2010), “Usal Weekly Earnings of Wage and Salary Workers, 4th Quarter 2009”.
- US DOL(2010), “FY 2011 Budget in Brief”.
- Katharine G. Abraham and Susan N Houseman(2008), “Removing Barriers to Work for Older Americans”, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.