

# 미국 고령 노동자의 고충과 코로나19의 영향

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

홍성훈 (미국 럿거스대학교 노사관계 및 인적자원관리 전공 박사과정)

## ■ 머리말

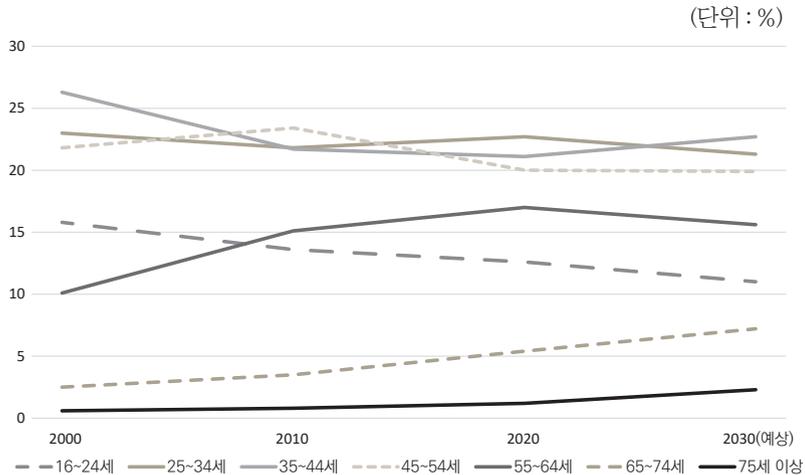
고령화 시대에 접어들면서 노인인구에 대한 사회적 관심이 높아지고 노인 돌봄서비스나 복지연금 등에 대한 논의가 증가하는 한편, 은퇴시기가 늦어지면서 노인인구의 노동 문제 역시 시급한 과제로 등장하고 있다. 더욱이 코로나19 발생으로 65세 이상 인구의 실업률(2020년 2분기 13.2%)이 다른 연령대의 실업률(25~34세 13%, 35~44세 10%, 45~54세 10.3%, 55~64세 10.9%)을 상회하는 등 고령 노동자는 취약계층으로서 팬데믹의 영향을 좀 더 강하게 받았다.

고령화 사회에서 고령 노동자의 문제는 더 이상 경시할 수 없는 주요 이슈이다. 특히 고령 노동자를 둘러싼 문제와 원인, 논의 중인 대책에 대해 검토할 필요가 있다. 이 글에서는 고령 노동자의 비율이 높아지는 가운데 그들이 겪는 고충, 팬데믹 기간에 고령 노동자가 겪은 문제, 그리고 바이든 정부의 정책 및 추가 제안을 소개한다.

## ■ 고령 노동자의 증가

고령 노동자의 정의와 범위에 관한 기준은 다양하다. 1967년 제정된 고용상연령차별금지법(이하 ADEA)은 40세 이상 노동자의 고용, 승진, 해고 등에 있어 연령을 이유로 차별하는

[그림 1] 전체 노동력 대비 연령대별 노동력 비율



자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), “Civilian Labor Force by Age, Sex, Race, and Ethnicity”, <https://www.bls.gov> (검색일 : 2021.11.24).

것을 금지하고 있다. 한편 OECD<sup>1)</sup> 및 미국 노동통계국<sup>2)</sup>에서는 55세 이상을 고령 노동자의 기준으로 삼는다. 이렇듯 고령 노동자를 정의할 때 단일한 기준을 적용하기는 어렵지만, 통상적으로 55세 혹은 65세 이상 노동자가 고령 노동자에 해당한다고 볼 수 있다.

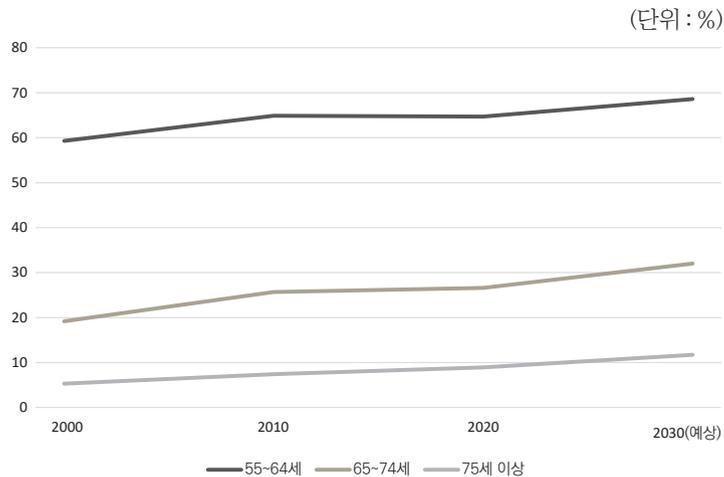
전체 노동력 중 고령 노동자가 차지하는 비율이 높아진다는 점은 [그림 1]을 통해 알 수 있다. [그림 1]은 전체 노동력 대비 연령대별 노동력 비율을 나타내고 있는데, 2000년 전체 노동력의 3.1%에 불과했던 65세 이상 노동자 비율은 점차 증가하여 2020년에 6.6%를 기록했고, 2030년에는 9.5%까지 증가할 것으로 예상된다. 고령 노동자의 범위를 55세 이상으로 확대할 경우, 2030년 기준 전체 노동 인구 대비 고령 노동자 비율은 25%에 달할 것으로 보인다.

전체 노동력 대비 고령 노동자의 비율뿐 아니라, 노인인구의 노동시장 참여율 역시 늘어나고 있다. [그림 2]를 보면, 55~64세 인구의 노동시장 참여율은 2000년 59.3%에서 2030년

1) OECD(2021), “Ageing and Employment Policies”, <https://www.oecd.org> (검색일 : 2021.11.8).

2) Toossi, M. and E. Torpey(2017), “Older Workers : Labor Force Trends and Career Options”, <https://www.bls.gov> (검색일 : 2021.11.9).

[그림 2] 연령대별 노동시장 참여율



자료: U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), “Civilian Labor Force Participation Rate by Age, Sex, Race, and Ethnicity”, <https://www.bls.gov> (검색일: 2021.11.24).

에는 68.6%로 증가할 것으로 예상되고, 65~74세 인구는 2000년 19.2%에서 2030년 32%, 75세 이상 인구는 2000년 5.3%에서 2030년 11.7%로 증가할 것으로 예상되어, 노인인구의 노동시장 참여율이 높아지는 양상을 볼 수 있다. 미국 상원 고령화 특별위원회에 따르면 전체 노동력은 2026년까지 연 0.6%씩 증가할 것으로 예측되는데, 그중 65~74세는 매년 4.2%, 75세 이상은 매년 6.7%씩 늘어날 것으로 보인다.<sup>3)</sup> 나아가 2029년까지 추가될 것으로 예상되는 600만여 개의 일자리 중 440만 개를 55세 이상 노동자가 채울 것이라는 노동통계국의 예상도 있다.<sup>4)</sup> 이러한 추세로 볼 때, 전체 노동력에서 고령 노동자의 비중이 점점 커질 것임을 알 수 있으며, 노인인구의 노동시장 참여율이 높아짐에 따라 고령 노동자 문제를 고령화 사회의 주요 이슈로 다룰 필요가 있다.

3) Dennis, H.(2021), “Older Workers Are a Necessary Part of the Workforce : Here’s What Companies Can Do for Them”, *Daily News*, September 26, <https://www.dailynews.com> (검색일: 2021.11.11).

4) Ghilarducci, T. and C. D. Cook(2021), “Op-Ed: Pushed to Retire and to Keep Earning; Older Americans Face a Peculiar Vise”, *LA Times*, September 27, <https://www.latimes.com> (검색일: 2021.11.1).

## ■ 고령 노동자의 고충

고령 노동자의 비중이 증가하는 것은 고령화 시대의 자연스러운 현상이다. 하지만 이들은 노동시장의 사각지대에서 여러 가지 어려움을 겪는다. 우선, 고령 노동자는 연령차별을 경험할 가능성이 높다. ADEA에 따르면, 연령차별이란 나이를 근거로 고용, 승진, 해고, 보상 등에서 차별하는 것을 의미한다. 미국은퇴자협회(이하 AARP) 자료에 따르면, 과거보다 많은 노동자가 연령차별을 경험하고 있다. 2020년 고령 노동자 중 무려 78%가 연령차별을 경험한 적이 있다고 응답했는데, 이는 2003년 조사가 시작된 이래 최고 수치이다.<sup>5)</sup> 실제 일터에서 벌어지는 상당수의 연령차별 사례가 공식적으로 보고되지 않는다는 점을 고려하면,<sup>6)</sup> 실제로는 통계 수치 이상으로 연령차별 문제가 만연해 있다고 볼 수 있다.

법적으로 연령차별이 금지되고 있지만, 나이에 관한 고정관념은 사회에 내재화되어 있다.<sup>7)</sup> 드러나는 위법행위가 아니더라도 고령 노동자는 나이에서 비롯된 것으로 의심할 만한 차별을 곳곳에서 경험한다. 특히 노년층은 변화를 꺼린다거나 새로운 기술을 배우는 것을 어렵힌다는 고정관념이 그에 해당한다. 실제로 고령 노동자가 새로운 일자리를 구할 때 암묵적 편견에 부딪히는 경우가 많다. 심지어 고령 노동자는 스스로 편견을 내면화하여 미래를 비관적으로 판단하고, 승진 및 훈련 기회로부터 스스로 배제하거나 은퇴를 앞당기기도 한다.<sup>8)</sup>

또한 고령 노동자는 실직 후 구직 과정에서 고용 불안정을 경험하는 것으로 나타났다. 2011년 뉴욕 타임스 기사에 따르면,<sup>9)</sup> 노동자의 연령이 높을수록 실직 기간은 늘어난다. 즉 고령 노동자는 한 번 실업 상태에 놓이면 일자리를 다시 찾기 쉽지 않다는 것이다. 특히 이 기사에 따르면, 고령 노동자의 상당수가 주로 사양산업에서 해고되기 때문에 다른 산업의 일자

5) Perron, R.(2021), "Age Discrimination Continues to Hold Older Workers Back", <https://www.aarp.org> (검색일: 2021.11.10).

6) Dennis, H.(2021), *op. cit.*

7) Callahan, S.(2021), "Why We Need to Talk about Age and Aging in the Workplace", <https://www.forbes.com> (검색일: 2021.11.15).

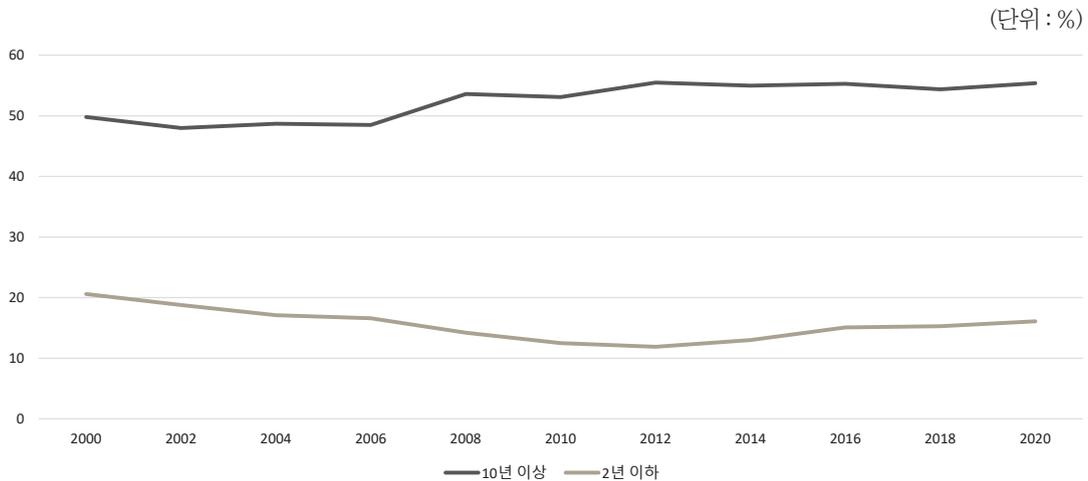
8) van der Horst, M.(2019), "Internalised Ageism and Self-Exclusion: Does Feeling Old and Health Pessimism Make Individuals Want to Retire Early?", *Social Inclusion*, 7(3), pp.27~43.

9) Rampell, C.(2011), "Older Workers without Jobs Face Longest Time Out of Work", *New York Times*, May 6, <https://www.nytimes.com> (검색일: 2021.11.19).

리로 옮겨야 하는데, 이들은 다른 부문의 일자리를 얻기 위해 재교육을 받거나 다른 지역으로 이동하기 어려운 문제를 겪는다. 이는 고용유연화 환경에서 특히 고령 노동자가 더 취약할 가능성이 높음을 보여준다.

마지막으로, 근속기간 측면에서 고령 노동자의 일자리가 양극화되어가고 있다. [그림 3]은 65세 이상 노동자의 현 직장 근속연수를 보여준다. 10년 이상 근무한 노동자의 비율은 50%를 상회하며 2000년대 이래 소폭 증가해 온 한편, 근속연수가 2년 이하인 노동자의 비율은 2000년 이래 감소 추세에 있다가 2010년 이후 조금씩 증가하고 있다. 즉 고령 노동자의 경우 장기근속 노동자의 비율이 높음과 동시에 2년 이하 단기 근속 비율 역시 점점 증가하고 있으며, 따라서 근속기간 측면에서 안정적인 일자리와 불안정한 일자리 모두 늘어났다는 점을 알 수 있다.

[그림 3] 65세 이상 노동자의 현 직장 근속연수



자료: U.S. Bureau of Labor Statistics(2019), “Percent of Wage and Salary Workers Age 65 and Older by Tenure with Their Current Employer, 1998-2018”, <https://www.bls.gov>; U.S. Bureau of Labor Statistics(2020), “Distribution of Employed Wage and Salary Workers by Tenure with Current Employer, Age, Sex, Race, and Hispanic or Latino Ethnicity, January 2020”, <https://www.bls.gov> (검색일: 2021.11.24).

## ■ 코로나19 팬데믹의 영향

그렇다면, 코로나19 팬데믹은 고령 노동자에게 어떤 영향을 미쳤을까. 우선 많은 고령 노동자가 건강과 행복을 위해 조기 은퇴를 고려하게 되었다.<sup>10)</sup> 건강이 우려되는 상황에서 직장 복귀는 쉬운 일이 아니었으며, 특히 주식시장 호황과 맞물린 401(k)<sup>11)</sup> 등의 퇴직연금 증가로 인해 많은 고령 노동자가 조기 은퇴를 고민하게 되었다.

하지만 모든 고령 노동자가 조기 은퇴를 자발적으로 선택할 수 있는 것은 아니다. LA 타임스 기사에 따르면,<sup>12)</sup> 원격근무가 용이한 업종의 고령 노동자는 은퇴를 미룰 여유가 있었지만, 경제적으로 불안정한 고령 노동자는 조기 은퇴의 압박에 놓였다. 한편 경제적으로 여유 있는 이들은 건강과 행복을 위해 은퇴를 앞당기기도 했지만, 그렇지 않은 이들은 자발적으로 은퇴 여부를 결정하지 못하고 직장을 강제로 잃는 와중에 저임금 일자리를 찾아 나서야 했다.<sup>13)</sup> 이들은 실직 이후 불안정한 상황 속에서 구직과 퇴직을 반복해야 했는데, 점차 새로운 일자리를 구하기 어려워지면서 더욱 열악한 일자리로 내몰렸다.

팬데믹 이전에도 그랬지만 특히 팬데믹 기간 고령 노동자는 실직 이후 구직에 어려움을 겪었다. 더 힐 기사에 따르면,<sup>14)</sup> 고령 노동자는 신체적으로 취약하다거나 기술적 지식이 부족하다는 인식 등으로 인해 실직 후 새로운 일자리를 구하는 데 어려움을 겪었다. 또한 새로 일자리를 구한다 하더라도 이전만큼의 임금을 받기가 쉽지 않았다.

팬데믹 기간 동안 점점 더 많은 고령 노동자가 장기 실업자(27주 이상 구직 중)에 속하게 되었다. 2021년 9월 55세 이상 실업자는 130만 명 이상이었는데 그중 절반이 장기 실업자였

10) Ellyatt, H.(2021), "There are Millions of Jobs, but a Shortage of Workers: Economists Explain Why That's Worrying", *CNBC*, October 20, <https://www.cnbc.com> (검색일: 2021.11.15).

11) 노동자의 은퇴 대비 저축 혹은 투자용으로 쓰이는 퇴직연금으로, 사용자가 노동자 급여의 일부분을 차감하여 적립해주는 방식이다. 미국 내국세입법 401조 k항에 직장가입 연금이 규정되어 있어 붙은 명칭이다.

12) Ghilarducci, T. and C. D. Cook(2021), *op. cit.*

13) Hsu, A.(2021), "These Older Workers Hadn't Planned to Retire So Soon. The Pandemic Sped Things Up", *NPR*, August 23, <https://www.npr.org> (검색일: 2021.11.11).

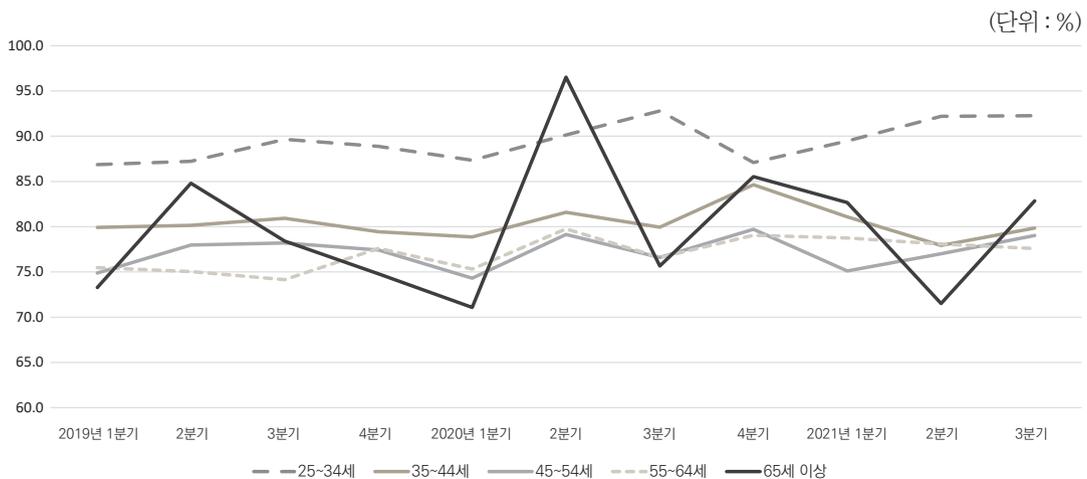
14) Gangitano, A.(2020), "Older Americans Face Age-related Employment Challenges amid Pandemic", *The Hill*, December 2, <https://www.thehill.com> (검색일: 2021.11.17).

다.<sup>15)</sup> AARP의 제니퍼 슈람(Jennifer Schramm)은 “실업 기간이 길어질수록 구직을 포기하고 노동시장을 완전히 떠날 가능성이 더 높아진다”라고 주장했다.<sup>16)</sup>

또한 팬데믹으로 인해 원격근무가 늘어나면서 연령차별이 더욱 부각되었다.<sup>17)</sup> 근무 시스템의 변화는 노동자로 하여금 의사소통을 위한 새로운 기술에 적응하도록 요구했는데, 상대적으로 고령 노동자는 기술 변화에 적응하기 어렵다는 인식이 이들의 재취업에 장애물로 작용했다.

팬데믹에 따른 고령 노동자의 고충은 특히 여성에게 더 심각한 영향을 미친 것으로 보인다. 워싱턴 포스트 기사에 따르면, 팬데믹 기간 동안 많은 여성 고령 노동자(40~65세)가 실직, 노동시간 감소, 휴직 등을 겪었다.<sup>18)</sup> 이들 중 70%가량이 팬데믹 기간 동안 6개월 이상 실직했

[그림 4] 연령별 남성 대비 여성의 중위소득(주급) 비율



주: 이 데이터는 전일제 노동자를 대상으로 한 것으로, 모든 노동자를 대표하는 것은 아님.

자료: U.S. Bureau of Labor Statistics(2021), “Median Usual Weekly Earnings of Full-time Wage and Salary Workers by Age, Race, Hispanic, or Latino Ethnicity, and Sex, Not Seasonally Adjusted”, <https://www.bls.gov> (검색일: 2021.11.28) 자료를 근거로 필자 계산.

15) Terrell, K.(2021), “Many Older Workers Trapped in Long-term Unemployment”, <https://www.aarp.org> (검색일: 2021.11.17).

16) Konish, L.(2021), “What We Know about How Covid-19 Affected Older Workers and Employment”, *CNBC*, July 13, <https://www.cnbc.com> (검색일: 2021.11.12).

17) Gangitano, A.(2020), *op. cit.*

18) Singletary, M.(2021), “The Pandemic Made Things Even Worse for Working Women Over 40”, *The Washington Post*, October 12, <https://www.washingtonpost.com> (검색일: 2021.11.12).

는데, 백인과 아시아 여성보다 흑인과 히스패닉 여성의 실업률이 높게 나타났다. 고령 여성 노동자는 더 심각한 연령차별과 장기 실업, 더 많은 급여 삭감 위기에 놓였다. 이는 고령 여성의 경제력 약화로 이어질 가능성이 높다. 그렇다면 65세 이상 여성 노동자의 경우는 어떨까. [그림 4]는 2019년부터 2021년까지 연령대별 남성 대비 여성의 중위소득 비율 추이를 보여주는데, 다른 연령대의 경우 팬데믹 기간에도 비교적 일정한 비율을 유지한 데 비해 유독 65세 이상 연령대에서 남성 대비 여성의 소득 비율 변동폭이 크게 나타난다. 즉 65세 이상 여성 노동자의 소득이 매우 불안정해진 것을 알 수 있다.

## ■ 바이든 정부의 대처

고령화 현상에 대처하기 위해 2020년 대선 당시 바이든 캠프는 의료 서비스와 사회보장 제도 강화 등에 더해 고령 노동자에 대한 보호를 강조한 바 있다.<sup>19)</sup> 큰 틀에서 두 가지 보호 정책을 제시하고 있는데, 하나는 연령차별로부터의 보호, 다른 하나는 근로장려세제(이하 EITC)를 통한 세금 혜택 제공이다. 우선 연령차별로부터 고령 노동자를 보호하기 위해 바이든 캠프는 관련 법안을 지지하는 한편, 노동자가 부당한 대우를 받을 경우 이를 증명하기 용이하도록 보호장치를 마련할 것이라고 밝혔다. 또한 EITC 혜택 범위를 고령 노동자에게까지 확대할 계획을 발표했다. EITC는 주로 저임금 노동자에게 세금 절감 혹은 환급 혜택을 제공하는데, 그간 고령 노동자는 적용대상에서 제외되었지만 2020년 바이든 캠프는 고령 노동자를 적용대상에 포함하겠다고 공약했다.

그렇다면 현재 두 공약은 잘 지켜지고 있을까. 지난 11월 4일 하원은 사용자가 나이를 근거로 구직자를 차별하는 것을 금지하는 법안을 통과시켰다.<sup>20)</sup> 이미 직장 내 연령차별을 금지하는 법이 1967년부터 존재해 왔는데, 구직자 역시 차별에 대해 문제를 제기할 수 있도록 법을

19) joebiden.com, “The Biden Plan for Older Americans”, <https://joebiden.com> (검색일: 2021.11.25).

20) Marcos, C.(2021), “House Passes Bill to Prohibit Age Discrimination against Job Applicants”, *The Hill*, November 4, <https://www.thehill.com> (검색일: 2021.11.18).

확대한 것이다. 그러나 공화당 의원 7명이 법안을 지지했음에도 불구하고 공화당은 기존 법이 노년층에 충분한 보호를 제공하고 있다며 새 법안에 반대하고 있다.

한편 EITC의 확대는 바이든 정부의 “더 나은 재건법”에 포함되어 추진되고 있다. 이 법은 1,700만 명의 저임금 및 무자녀 노동자에 대한 세금 감면을 골자로 한다(유자녀 노동자에게는 자녀장려세제(CTC) 적용). 그간 EITC 혜택을 받지 못했던 여러 계층이 적용대상에 포함될 것으로 보이며, 부양자녀가 없는 64세 이상 고령 노동자도 포함될 예정이다. 그동안 부양자녀가 없으면 고령자이거나 저소득층이어도 적용대상에서 제외되었는데, 55세 이상 노동자의 95% 이상이 미성년 자녀가 없다는 점을 고려하면 이번 EITC 확대를 통해 150만 명에 달하는 고령 노동자가 혜택을 받을 것으로 예상된다.<sup>21)</sup> 특히 신규 적용대상인 고령 노동자의 56%가 여성, 25% 이상이 유색인종이 될 것으로 보여 취약계층 고령 노동자의 소득 보전에 기여할 것으로 기대된다.

## ■ 정책 제언

고령 노동자에 대한 대표적인 연령차별로는 이들이 새로운 것을 배우는 데 느리고 소극적이라는 고정관념에 따른 차별을 들 수 있다. 하지만 고령 노동자의 의욕과 호기심이 새로운 기술을 습득하는 촉매제가 된다는 주장도 있다.<sup>22)</sup> 나아가 풍부한 업무 경험과 지혜는 고령 노동자의 강점으로, 이들의 역량을 활용할 수 있는 기제가 필요하다는 주장이 제기된다. AARP는 실제로 고령 노동자가 새로운 기술을 배우는 데 적극적이고 흥미를 가진다고 주장했다.<sup>23)</sup> 컴퓨터 활용 능력과 전문적 기술을 갖추는 것이 고령 노동자에게도 예외가 아닌 만큼, 이들 역시 관련 교육을 받을 의지가 높다는 것이다. 문제는 이를 뒷받침하지 못하는 사회 구조에서 찾아야 한다. 특히 디지털 경제의 가속화와 미국 인구 증가세의 둔화는 고령 노동자

21) Ghilarducci, T., A. Farmand, B. Fisher and S. Radpour(2021). “How Expanding EITC will Benefit 1.5 Million Low-Income Older Workers”, <https://www.economicpolicyresearch.org> (검색일: 2021.11.27).

22) Dennis, H.(2021), *op. cit.*

23) Perron, R.(2021), *op. cit.*

문제를 더 시급한 과제로 만들고 있다.<sup>24)</sup>

AARP는 저소득 고령 노동자의 직업훈련과 관련해 두 가지 대책을 내놓고 있다.<sup>25)</sup> 첫째, 연방 고령자 지역사회 서비스 고용 프로그램(이하 SCSEP)의 확대가 필요하다. SCSEP는 고령자를 비영리기관 및 공공기관과 매칭하여 기술습득 기간 동안 소득을 보장한다. 대상자는 연방 빈곤수준의 125% 이하 가구소득<sup>26)</sup>에 해당하는 자이다. 2020년 SCSEP 기금은 약 4억 달러였는데 저소득층 고령인구의 증가와 인플레이션을 감안했을 때 실제로 5억 6천만 달러 정도의 기금 지원이 필요할 것으로 보인다.<sup>27)</sup> 둘째, 지역 고용주와 연계한 커뮤니티 컬리지<sup>28)</sup> 프로그램을 통해 고령자가 지역 일자리를 채울 수 있도록 하는 방안이 있다.

한편 넥스트 에비뉴 기사는 고령 노동자를 보호하기 위해 SCSEP에 더해 바이든 대통령에게 두 가지 조치를 추가로 제안했다.<sup>29)</sup> 첫째, 실직자에게 구직 및 기술 훈련을 지원하는 2,400여 개의 전국 일자리 지원센터가 고령 노동자를 지원 대상에 포함해야 한다. 특히 고령 노동자를 위한 맞춤형 프로그램과 자영업 지원을 강조하고 있다. 고령 노동자 중 자영업자 비율이 높은 만큼, 이에 대한 대비 또한 일자리 지원센터의 몫이라는 것이다. 둘째, 연방 고령 노동자국(Federal Older Workers' Bureau)의 신설이 필요하다. LA 타임스 역시 고령 노동자 증가에 대처하기 위해 사무국 신설이 필요하다고 주장하고 있다.<sup>30)</sup> 이를 통해 고령 노동자의 고충을 공식적으로 문서화하고 일자리 기회를 늘리는 한편, 고령 노동자를 위한 양질의 일자리가 가져올 사회적 이익에 대한 인식을 높이는 것을 목표로 한다.

기업이 고령 노동자의 역량을 활용할 수 있는 방식에 대해서도 몇 가지 제안이 있다.<sup>31)</sup> 주로 유연근무, 임금 형평성, 노동자 연령의 다양화, 고령 노동자의 감독 및 멘토 역할 강화, 연

24) Farrell, C.(2020), "How Biden Could Help Older Workers", *Next Avenue*, December 14, <https://www.nextavenue.org> (검색일: 2021.11.12).

25) Terrell, K.(2021), *op. cit.*

26) 2인 기준 세전 2만 1,775달러. 그 외 가구원 수에 따른 소득기준은 다음 웹페이지 참조. <https://www.benefits.gov/benefit/89>

27) Farrell, C.(2020), *op. cit.*

28) 커뮤니티 컬리지(Community College)는 준학사학위를 취득할 수 있는 2년제 공립 대학으로 지역사회 및 산업체와 협력해 직업교육 및 평생교육을 제공한다.

29) Farrell, C.(2020), *op. cit.*

30) Ghilarducci, T. and C. D. Cook(2021), *op. cit.*

31) Dennis, H.(2021), *op. cit.*

령차별 금지 교육, 훈련 확대 등을 포함한다. 특히 고령 노동자의 특성을 고려할 때, 유연근무는 이들이 더 오랫동안 커리어를 유지하는 데 도움이 된다. AARP는 보다 유연한 시간제 근무 선택권을 제공함으로써 50대 이상 고령 노동자의 75%가 더 오래 일할 수 있고, 더 많은 훈련 기회를 제공한다면 고령 노동자의 55%가 계속해서 일할 수 있다고 주장했다.<sup>32)</sup>

## ■ 맺음말

고령 노동자가 겪는 연령차별과 경제적 불평등 및 불안정 문제는 코로나19 팬데믹 이전부터 진행되어 온 사회적 문제이다. 그리고 팬데믹은 이 문제를 더욱 적나라하게 드러내고 있다. 바이든 행정부는 2020년 대선 때부터 이에 대처하기 위한 공약을 제시했고, 1년이 흐른 지금 연령차별을 막기 위한 정책과 경제적 지원은 현재진행형에 있다. 특히 실직 후 재고용에서 맞닥뜨리는 편견의 문제, 구직 과정에서 경험하는 재교육의 필요성 등을 해소하기 위해서는 연방정부 차원의 정책 지원과 함께 기업 및 지역사회의 동참이 절실히 필요하다. 고령화 사회에서 고령 노동자가 가진 장점을 살리고, 계속 일하고자 하는 이들이 노동시장에서 장기적으로 소외되지 않도록 고용안전망을 확충하는 일은 중장기적인 사회 과제라 할 수 있다. 그러한 측면에서, 향후 미국을 포함한 국제 사회가 어떠한 대책을 세우고 대비하는지는 고령화 사회로 나아가고 있는 한국에도 주요 참고자료가 될 것으로 보인다. **KLI**

32) *Ibid.*