



이슈분석

Issue Analysis

영국의 보육 비용은 왜 비싼가? | 이성희

영국의 커뮤니티케어 정책 실현: 장애인을 위한 주택 공급 정책과 장애인주거환경개선보조금의 활용 | 황주희

일본의 장애아동 지원 체계 개편과 시사점 | 조성호, 김지연

미국 노인 직업훈련 프로그램 및 노인 일자리 사업의 시사점 | 신어진, 박소정

독일의 시민수당 도입에 관한 논의 | 정다운

미국 노인 직업훈련 프로그램 및 노인 일자리 사업의 시사점

Job Training Programs and Employment Opportunities for Older Adults in the United States

신어진 (미국 일리노이주립대학교 사회복지학과 조교수)
박소정 (미국 세인트루이스워싱턴대학교 사회복지학과 부교수)
Shin, Oejin (Illinois State University)
Park, Sojung (Washington University in St. Louis)

이 글에서는 미국의 고령 근로자와 실업자의 현황 및 노인 직업훈련 프로그램과 노인 일자리 사업을 개괄했다. 미국의 노인 직업훈련 프로그램과 노인 일자리 사업은 연방정부의 주도하에 각 주에 세워진 거점 센터를 통하여 운영되고 있으며, 고령 근로자의 재취업에 크게 도움이 되고 있다. 코로나19 팬데믹으로 인한 실업 위험이 고령 근로자에게 집중되어 있었다는 사실을 고려해 볼 때, 노인 직업훈련 프로그램과 노인 일자리 사업의 효과성은 한국의 유사 정책 및 프로그램에 중요한 시사점을 제공한다. 고령 근로자를 전담하는 정부 산하 프로그램 및 전문 인력의 개발, 프로그램 효과를 모니터링할 수 있는 국가 차원의 평가 시스템, 더욱 폭넓은 종류의 직업훈련 프로그램과 일자리 프로그램, 지속적인 인식 개선 노력 등을 통해 더 생산적이고 건강한 고령화를 도모하기 위한 국가와 지역사회의 노력이 함께 지속되어야 할 것이다.

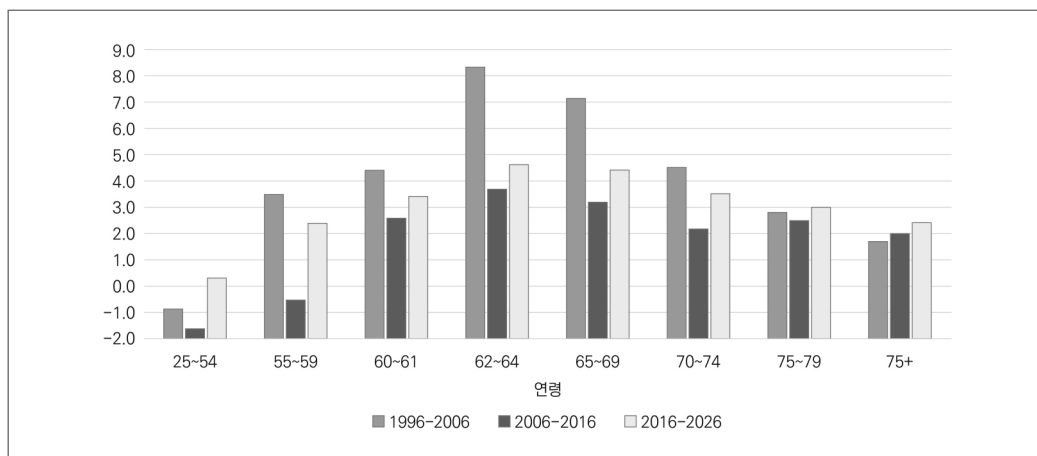
1. 들어가며

가. 미국의 인구사회경제적 배경과 고령 근로자의 현황

최근 수십 년 동안 미국 전역에서 노인의 은퇴 연령이 높아짐에 따라 노년층의 경제 활동 참가율이 지속적으로 증가하고 있다. 2019년에 미국의 노인인구는 5,410만 명으로 전체 인구의 16%를 차지했으며, 이는 2040년까지 8,080만 명에 이를 것으로 예상된다(Centers for Disease Control and Prevent, 2022). 과거에 비해 현대의 노인들은 기대수명 증가, 신체 건강 향상, 육체적으로 힘든 직업 감소, 사회보장 퇴직 연령 증가 등을 포함한 여러 이유로 상

대적으로 더 늦은 나이까지 일할 가능성이 더 높다(Butrica & Mudrazija, 2022). 이러한 이유 외에도 경제적으로도 일을 더 할 수밖에 없는 상황에 놓여 있는데, 많은 근로자들이 모기지론 비롯한 부채를 가진 상태에서 노년을 맞게 되고, 그중 일부는 재정적 자립을 이루지 못한 자녀를 부양한다. 이러한 상황에서 많은 근로자들이 중년까지 유지했던 생활 방식을 유지하기에 충분하지 않은 재정적 상태로 은퇴 연령에 도달하기 때문에 많은 고령 근로자들은 필요한 의료보장을 확보하기 위해 은퇴를 늦추게 되는 것이다(Fogg & Harrington, 2011; Munnell, 2015; Quinn & Cahill, 2016). 이러한 배경하에 미국의 노동시장은 계속 고령화되고 있으며, 미국 통계청(Bureau of Labor Statistic)에 따르면 25~54세 근로자의 1996~2016년 경제 활동 참가율(labor force participation rate)은 감소했고 2016~2026년에는 약간의 증가만이 예상되는 반면, 1996~2016년 55세 이상 고령 근로자의 경제 활동 참가율은 모든 세부 연령대에서(55~59세, 60~64세, 65~69세, 70~74세, 75세 이상) 증가했으며, 2016~2026년에도 지속적으로 증가할 것으로 예상된다(그림 1)(Wandner, Balducchi, & O'Leary, 2018). 지난 30년 동안 미국 노인의 평균 은퇴 연령은 62세에서 65세로 3년 정도 늘어난 것으로 보고되고 있다(Warshawsky Mark, 2022).

그림 1. 연령에 따른 1996~2026년 경제 활동 참가율



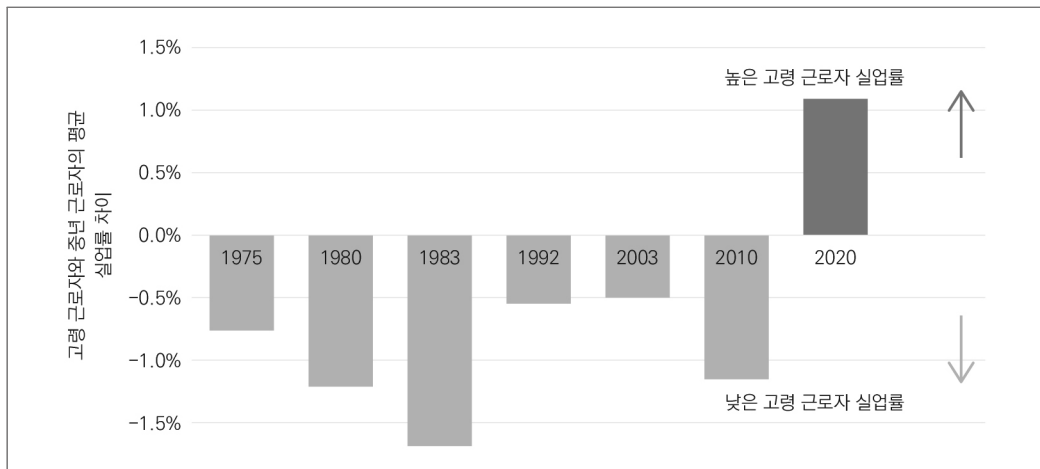
자료: Wandner, S. A., Balducchi, D. E., & O'Leary, C. J. (2018). Public Employment Policy for an Aging Workforce. *Gerontology and Geriatric Medicine*, 4, 2333721418800064.

나. 미국 노인 실업자의 추세

1970년대 이후 수차례 경기 침체 기간 동안 고령 근로자의 실업률은 중년 근로자에 비해 지속적으로 낮았다. 예를 들면 2008년 글로벌 금융위기 이후 실업률이 최고조에 달했을 때 고령 근로자의 실업률은 7%로 중년 근로자의 8.2%보다 1.2%포인트 낮은 것으로 나타났다. 그러나 코로나19 팬데믹이 시작된 이후, 고령 근로자는 중년 근로자에 비해 더 높은 실업률을 경험하게 되었다. 2020년 4월부터 9월까지 55세 이상 고령 근로자의 실업률은 9.7%로 35~54세 중년 근로자의 8.6%보다 1.1%포인트 높았다(그림 2). 2008년 글로벌 금융위기 이후 실업률이 최고조에 달했을 때도 고령 근로자의 실업률이 7.0%로 중년 근로자의 실업률(8.2%)에 비하여 낮았다는 사실과 비교하면 매우 심각한 상황임을 알 수 있다(Davism, Fisher, Ghilarducci, & Radpour, 2020).

근로는 노년의 경제적 안정을 지원하는 핵심 요소이지만(Quinn & Cahill, 2016), 미국 노인들은 노동시장에서 매우 불리한 입장에 놓여 있다고 볼 수 있다. 젊은 근로자에 비하여 고령 근로자들은 해고의 위험에 더 많이 노출되어 있으며 새로운 직장을 찾기 어려운 상황이다(Axelrad, Sticha, Brdiczka, & Shen, 2013). 또한 고령 근로자들은 재취업까지 더 오랜 시간이 걸리고 새로운 직장을 찾더라도 이전 직장에 비하여 더 낮은 임금을 받게 되는 어려움을

그림 2. 고령 근로자와 중년 근로자 간 실업률 차이 변화(1975~2020년)



자료: Davis, O., Fisher, B., Ghilarducci, T., & Radpour, S. (2020). A first in nearly 50 years, older workers face higher unemployment than mid-career workers.

경험하게 된다(Heidkamp, 2009). 이런 상황에서 코로나19로 인한 실업을 경험한 노인들은 더욱 어려움을 경험하게 되었다(Agovino, 2020). 코로나19 이후 고령 근로자의 실업률 증가가 일시적 현상인지에 대한 연구는 계속되어야 하지만, 새로운 직업 기술 개발 기회에 대한 접근과 자원이 부족한 저임금 직업 고령 근로자에 대한 지원이 매우 중요하게 논의되고 있다 (Butrica & Mudrazija, 2022).

다. 노인 재취업을 위한 직업훈련 프로그램 및 일자리 사업의 중요성

최근 미국에서는 취업을 희망하는 고령 실업자의 재취업을 효과적으로 지원하는 방법을 적극적으로 모색하고 있다. 이는 고령자를 재고용하는 것이 사회에 경제적으로 가치가 있을 뿐만 아니라 고령자의 사회에 대한 소속감과 유용감, 전반적인 정신적·육체적 웰빙과 매우 밀접한 관련이 있기 때문이다(Pohlan, 2019; Schuring, Mackenbach, Voorham, & Burdorf, 2011; Wanberg, 2012). 이런 중요성에도 불구하고 평균적으로 고령 근로자의 재취업 기회는 다른 연령대에 비하여 적은 것으로 나타났다(Agovino, 2020). 예를 들면, 실업 후 18개월 내 재취업률을 비교한 결과, 25~34세 연령대는 77%가 재취업에 성공하는 것에 반해 고령 근로자는 65% 정도에 그치는 것으로 나타났다(Johnson & Butrica, 2012).

이 글에서는 미국의 노인 재취업을 위한 직업훈련 프로그램 및 일자리 사업의 구체적인 내용을 정리함으로써 한국의 노인 직업훈련 프로그램과 노인 일자리 사업 방향에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

2. 미국의 노인 직업훈련 프로그램

가. 미국의 노인 직업훈련 프로그램과 일자리 사업 정책 개요

미국 노동부(U.S. Department Of Labor)에서는 두 가지 정책을 통해 고령 근로자에게 구직 및 재취업 준비를 지원한다.

첫째는 1998년에 발효된 고용 및 훈련 프로그램인 인력 투자법(WIA: Workforce Investment Act)으로 이 정책은 연령에 관계없이 근로자에게 직업 기술 훈련 기회를 제공한다. 각 주에서 고령 근로자와 같은 특정 연령 인구 집단에 우선권을 부여하여 고령 근로자의 훈련 욕구에 초점을 맞추어 일부 서비스와 자금을 제공해 오고 있다(Zhang, 2019). WIA를 대체하며 2015년 7

월 1일에 발효된 인력혁신기회법(WIOA: Workforce Innovation and Opportunity Act)는 구직자가 노동시장 진입에 성공하고 숙련 노동자가 고용자와 연결될 수 있도록 고용, 교육, 훈련 및 지원 서비스를 제공한다. 관련 데이터 분석 결과에 따르면, 모든 WIA/WIOA 프로그램 종료자 중 55세 이상의 근로자가 2013년 14.8%에서 2014년 15.2%, 2015년에는 15.8%로 계속 증가하였다(Employment and Training Administration, 2017). 앞으로도 인구고령화에 따라 WIOA 기금으로 지원되는 교육을 이용하는 고령 근로자가 계속 증가할 것으로 예측된다(Zhang, 2019). 특히 WIA가 자금을 지원하는 윈스톱 직업 센터는 지역사회의 근로자에게 고용 및 훈련 서비스를 제공한다. 이러한 센터는 모든 연령대의 근로자에게 서비스를 제공하지만 일부 주와 지역에서는 고령 근로자를 대상으로 WIA 지원 프로그램 및 서비스를 제공하고 있다.

둘째는 연방정부에서 유일하게 오래된 근로자 중심의 고용 및 훈련 프로그램인 SCSEP(Senior Community Service Employment Program, 고령자 지역사회 서비스 고용 프로그램)이다. SCSEP는 연방빈곤(기준)선의 125% 미만인 55세 이상의 근로자를 돕기 위해 커뮤니티 서비스 및 기타 직업훈련을 제공한다. 미국의 노인 직업훈련 프로그램과 일자리 사업의 현황은 다음 챕터에 자세히 정리하였다.

나. 노인 직업훈련 프로그램

미국 노동부에서는 고령자 지역사회 서비스 고용 프로그램(SCSEP) 사이트에 자금을 지원하며, 고령 근로자를 훈련하기 위해 주정부와 국가 비영리단체에 많은 보조금을 제공하고 있다(Employment and Training Administration, 2017). 노인법에 의해 승인된 이 프로그램은 55세 이상의 저소득 실업자를 위한 훈련을 제공하며, 미국 일자리 센터(American Job Center) 네트워크를 통해 고용 지원을 받을 수 있다. SCSEP 참가자들은 비영리기관 및 공공기관의 다양한 지역사회 봉사 활동에서 업무 경험을 얻으며 주당 평균 20시간을 일한다.

SCSEP는 건강한 고령화를 촉진하기 위해 저소득 노인에게 고용 기회를 제공하고 있다. 최근 몇 년 동안 이 프로그램은 매년 거의 10만 명의 노인에게 서비스를 제공했으며, 프로그램 참여자 중 3분의 2가 여성이고 거의 절반이 소수 인종 또는 소수 민족 출신이며 거의 65%가 55~64세인 것으로 나타났다(The Center for Workforce Inclusion, n.d.)

현재 연방정부 차원에서 진행되는 SCSEP 중에서 대표적인 다섯 가지 프로그램은 아래와 같다.

- 미국 은퇴자 협회(AARP: American Association of Retired Persons)

<https://www.aarp.org/aarp-foundation/our-work/income/scsep/>

미국 은퇴자 협회는 50세 이상인 사람들의 삶의 질과 권익 향상에 초점을 맞춘 미국의 옹호 단체이다. 이 협회는 미국에서 영향력 있는 로비 단체 중 하나이며, 중고령자를 위한 다양한 프로그램과 서비스 등을 제공한다. 미국 은퇴자 협회는 노동부의 SCSEP 서비스와 연계하여, 적절한 구직자를 지역 비영리단체 및 공공기관과 연결하여 직업교육을 제공하고 취업을 통해 수입을 얻을 수 있도록 도움을 제공한다. 참가자는 교육기관을 통해 지원 서비스와 기술 훈련을 받을 수도 있으며, SCSEP 프로그램 참가자 대부분은 정규 고용으로 이어지는 것으로 나타났다.

- 히스패닉 노인을 위한 전국 협회(ANPPM: Asociación Nacional Pro Personas Mayores)

<https://anppm.wordpress.com/about/>

히스패닉 노인을 위한 전국 협회는 히스패닉 노인 및 기타 저소득층의 필요에 봉사하기 위해 1975년에 설립되었다. 히스패닉 노인의 건강한 노화에 선도적인 기관으로 인정받고 있으며, 미국의 광범위한 히스패닉 조직 중 하나이다. 협회에서는 고용 프로그램, 노인을 위한 서비스, 저소득 주택 및 지역 개발 프로그램을 포함하는 경제 개발 프로젝트, 연구 및 데이터 수집, 훈련 및 기술 지원 등을 제공한다.

- 아프리카계 미국 노인을 위한 전국 협회(NCBA: National Caucus and Center on Black Aging, Inc)

<https://ncba-aging.org/en/scsep/>

아프리카계 미국 노인을 위한 전국 협회는 1970년에 설립되어 노인인구의 삶의 질을 보호하고 개선하는 데 도움을 주고 있다. 아프리카계 미국 노인을 위한 전국 협회는 고령화 문제에 전념하는 오래된 조직 중 하나이며, 소수 인종 및 저소득 고령 노인에게 초점을 맞춘 유일한 연방정부 조직이다. 이 협회는 소득과 생산성이 고령자의 삶의 질을 유지하는 데 중요하다

는 사실에 기반하여 고용교육 및 배치 서비스를 중점적으로 제공한다. 참가자들은 재취업을 준비하는 데 필요한 직무 관련 교육을 받고, 직업훈련은 그룹이나 작업장에서 이루어지며, 보육시설, 종교단체 및 노인센터를 포함한 비영리단체에서 현장 실습을 포함한다.

- 국가 노인 협의회(NCOA: National Council On Aging)

<https://www.ncoa.org/article/about-the-senior-community-service-employment-program-scsep>

국가 노인 협의회는 미국 노동부 교육 및 훈련 관리국 보조금을 통해 노인 지역사회 서비스 고용 프로그램을 관리한다. 이 협의회는 미국과 푸에르토리코 전역의 24개 SCSEP 사무소를 관리하고 있다. 또, 국가 노인 협의회는 가정에서 비의료적 도움이 필요한 노인과 장애인에게 직접 간병인이 되도록 근로자를 훈련하는 프로그램을 개발하였다. 또한 비의료 서비스를 제공할 고령 근로자를 모집하고 훈련하기 위해 진료기관과 직접 협력하거나 간병인 교육 및 파견 기관인 PHI 직업훈련기관(Phi National: <https://www.phinational.org>)과 긴밀히 협력하고 있다. 미국 노동부의 특별 보조금으로 국가 노인 협의회는 300명의 고령 근로자를 의료 직업에 배치하고 훈련하는 3년간의 파일럿 프로젝트를 수행해 오고 있으며, 이를 통해 뉴욕, 뉴저지 및 펜실베이니아에서 350명 이상의 의료 종사자를 교육하고 있다.

- 직업훈련과 개발을 위한 협회(A4TD: Associates for Training & Development)

<https://a4td.org/scs-employment-program/>

직업훈련과 개발을 위한 협회는 1983년에 설립된 민간 비영리 법인으로 버몬트, 코네티컷, 메인, 펜실베이니아 및 뉴욕 등에서 운영되고 있다. 이 협회는 구직자와 현직 근로자의 다양한 필요를 충족하기 위한 혁신적 프로젝트를 운영하는 등 인력 개발에 중점을 두고 있다. 이 기관은 SCSEP에서 매우 오래된 기관 중 하나이며, 최고의 성과를 내는 것으로 보고되었다. 특히 협회의 버몬트 직업훈련 프로그램(Vermont Returnship Program)은 우수한 시범사업으로 평가받고 있다. 이 협회에서 제공하는 프로그램에 참가하는 사람들은 정기적인 교육 수업 및 워크숍에 참석해야 한다. 또한 모든 참가자는 컴퓨터 교육을 필수로 배워야 한다. 참가자들은 교육에 참여하는 동안 일정한 교육비를 지급받을 수 있으며, 평균 주당 20시간 정도 교육에

참여한다.

이 외에도 연구 결과에 따르면 노인들에게는 현장 훈련과 기계, 운송 훈련 등이 많은 도움이 될 수 있으며, 고령의 실직자에게는 현장 실습, 기술 향상 훈련, 성인기초교육 등이 재취업에 가장 효과적인 훈련 방법으로 나타났다. 또한 고령 근로자에게는 이전 직업 경험과 기술을 기반으로 한 교육이 더 효과적일 수 있으며, 시력과 청력이 감소함에 따라 인쇄 또는 컴퓨터 화면의 고대비 설정 또는 오디오 설정이 시각 및 청각 학습을 자극하는 데 도움이 되는 것으로 나타났다(Zhang, 2019).

다. 노인 일자리 사업 프로그램

고령 근로자는 일반적으로 정부 지원 직업 및 직업 센터(원스톱 직업 센터 및 SCSEP 사이트)에서 구직 지원을 받을 수 있다. 원스톱 직업 센터는 소득에 관계없이 모든 근로자에게 구직 지원(다른 고용 및 훈련 서비스 중에서)을 제공하는 반면, SCSEP 사이트는 고용 및 훈련 서비스 제공 대상을 55세 이상의 저소득 개인으로 제한한다. 연방, 주 및 지방정부 인력 개발 기관의 주요 목표는 지역 내 일자리 사업을 증진하기 위한 파트너십 개발을 촉진하는 것으로, 이러한 노력에는 고용주, 산업 및 경제 개발 그룹, 중등 및 고등교육기관, 서비스 제공자, 기타 비영리 커뮤니티 조직 등이 포함된다(U.S. Department of Labor, 2000). 각 지역의 SCSEP 센터들은 지역 및 지역 고용주, 산업 협회와 파트너십을 발전시키기 위해 지속적으로 노력해 오고 있다. 예를 들면, 미국 은퇴자 협회는 고령 근로자의 고용 기회를 넓히기 위해 지속적으로 고용주들에게 연락을 취하고 있으며, 작업 환경 및 복리후생에 대한 일정 기준에 부합하는 업체들은 미국 은퇴자 협회와 협력 계약을 체결하여 고령 근로자를 채용하고 있다(AARP, n.d.).

그 외에도 SCSEP는 더 많은 고령 근로자 일자리를 창출하기 위해 고령 근로자의 가치에 대한 고용주 교육 및 고용의 이점에 대한 캠페인을 벌이고 있다. 예를 들면 많은 고용주들이 고령 근로자에 대해 갖는 편견, 즉 고용하는 데 비용이 많이 들고 필요한 최신 기술이 부족하며 젊은 근로자보다 생산성이 떨어질 수 있다는 편견을 없애고, 더 많은 고령 근로자 일자리를 확보하기 위해 노력하고 있다(Wandner et al., 2018). 특히 애리조나주, 아칸소주, 아이오와주가 고용주를 대상으로 고령 근로자의 가치에 대해 교육하고 고용 기회 개선을 위한 파

트너십을 개발하고자 활발히 노력 중이다. 예를 들어, 애리조나에서는 노령화 자문 위원회의 (Mature Worker Council)를 통해 80개 이상의 기관에 고령 근로자 친화적 일터 인증을 수여하였다. 인증서를 받은 기관들은 웹 사이트 등에 이러한 로고를 표시함으로써 지속적으로 고령 근로자들에게 근로 기회를 제공하고 지역사회에서 함께 협력하기 위해 노력하고 있다(Brewer, Carter, Darmer, & Starns, 2014). 다음은 노인 일자리 사업을 실시하는 구체적인 두 가지 예이다.

1) 오하이오 노인 고용 센터

오하이오의 긍정적인 노화센터(Vantage Aging: <https://vantageaging.org>)는 애크런, 유클리드, 신시내티 및 콜럼버스에 4개의 노인 고용 센터를 개발했다. 이 센터는 지역 정부의 WIA 및 SCSEP 자금을 조합하여 고령 근로자에게 포괄적인 고용 지원을 제공하고 해당 지역의 원스톱 직업 센터에 대한 거점 지점(access point) 역할을 한다. 훈련을 받은 SCSEP 참가자들은 때때로 지역 원스톱 센터에서 일하기도 하고 다른 오리엔테이션 워크숍을 진행하기도 한다. 기존의 WIA 및 SCSEP 서비스 외에도 이 센터에서는 집중적인 구직 클럽(job club)을 운영하며 구직 및 준비 워크숍과 네트워킹 기회를 고령 근로자에게 제공하고 있다. 이 센터에서는 각 직업 동아리에서 10~15명의 참가자를 대상으로 구직 기술, 이력서 및 인터뷰, 컴퓨터 사용 및 기타 직업 동아리 참가자의 요구에 맞는 주제에 대한 대면 세션을 진행한다. 또한 독자적인 구직자 검색 시스템(Mature Staffing Systems)을 개발하였는데, 고용주는 소정의 수수료를 내면 본인의 회사에서 원하는 자격을 갖춘 고령 근로자를 찾는 데 도움을 받을 수 있다. 이 서비스는 일반적으로 임시 또는 시간제 근무 퇴직자를 대상으로 한다(Vantage Aging, n.d.). [그림 3]은 긍정적인 노화센터에서 제공하는 구체적인 프로그램의 세부 사항을 보여 준다. 긍정적인 노화센터에서는 직업 프로그램을 통해 프로그램 참가자의 적성과 인력 수요가 높은 직업 기회를 매칭하여 교육을 실시한다. 사무행정직, 보건사회 분야, 고객 담당 등의 분야에서 취업에 필요한 세부 교육을 개인의 역량에 맞추어 실시한다. 긍정적인 노화센터 참가자들은 주당 평균 20시간의 교육 및 근무를 하며, 프로그램 참여 기간 동안 해당 지역의 최저 임금으로 급여를 받는다.

그림 3. 긍정적인 노화센터(Vantage Aging)에서 제공되는 직업 프로그램의 개요



자료: Vantage Aging. (n.d.). Welcome to VANTAGE Aging Online.

2) 아칸소 노인 고용 센터

2006년, 아칸소는 AARP의 파일럿 프로그램인 아칸소의 중장년 근로자 이니셔티브 (Arkansas Mature Worker Initiative)를 실시하였다. 이 고령자 중심 인력 개발 프로그램은 고용주를 참여시키고 고령 근로자를 사회의 필요한 자원으로 인식하는 것을 목표로 한다. [그림 4]는 아칸소의 노인 고용 센터를 통해 일자리 사업 현황을 보여 주는데, 아칸소 노동청(DWS: Department of Workforce Service)에 따르면, 고령 노동자의 취업 기회가 점점 늘고 있으며, 가장 많은 증가율을 보이는 것은 영양보호사와 건강 관리 보조원인 것으로 나타났다(Arkansas Department of Human Services, 2020).

그림 4. 아간소주의 고령 근로자를 위한 일자리 사업의 현황

	2016 측정된 수치	2026 예상되는 수치	증가될 것으로 예상되는 퍼센트
• 건강 관리 보조원	17,118	23,651	38.16%
• 영양 보호사	7,423	10,032	35.15%
• 식품 가공 및 서빙종사자	30,865	37,737	22.26%
• 간호 조무사	18,283	21,617	18.24%
• 간호사	24,535	28,403	15.77%
• 식품 가공 및 서빙 종사자의 감독관	9,636	11,076	14.94%
• 실무 간호사	12,647	14,365	13.58%
• 보육 종사자	12,086	13,706	13.40%
• 재고 정리원	17,739	20,062	13.10%
• 운영관리자	21,180	23,901	12.85%
• 소매점 판매원	38,410	43,249	12.60%
• 식당 종업원	19,399	21,826	12.51%
• 소매 판매원의 감독관	16,474	18,362	11.46%
• 청소부	19,488	21,710	11.40%
• 도매 및 제조업 영업사원	14,473	16,016	10.66%

자료: Arkansas Department of Human Services. (2020). Arkansas Senior Community Service Employment State Plan 2020-2023. 일부 발췌.

3. 나가며

한국의 노인 일자리 사업에 대한 노인의 높은 수요와 한국 정부의 적극적인 관심을 고려할 때, 미국에서 진행되고 있는 노인 직업훈련 프로그램과 일자리 사업 프로그램의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 1965년에 노인 복지법(Older Americans Act)이 발효된 이후, 미국 연방정부의 노동부에서 고령 근로자를 위한 직업훈련 프로그램(SCSEP: Senior Community Service Employment Program)과 일자리 사업 프로그램에 일관되게 관여하고 있다는 사실에 착안하여, 고령 근로자를 전담하는 정부 산하 프로그램을 개발하고 전문 인력을 배치하는 등 고령 근로자를 위한 지원 프로그램을 마련할 필요가 있다. 한국 고용노동부의 통합고용정책국 내 고령사회인력정책과를 통해 장기적 관점에서의 재정 지원과 체계 마련을 위한 논의가 이루어져야 할 것이다. 또한 노인 직업훈련 프로그램과 일자리 사업 프로그램에서 일하는 직원들의 처우를 개선하고 동기를 부여하기 위해 노력함으로써 프로그램이 자체적으로도 지속적으로 발전하고 확장하는 운영 체계를 가질 수 있도록 노력해야 한다.

둘째, 빠른 속도로 증가하고 있는 고령 근로자들의 요구를 더 잘 이해하기 위해 고령 근로자의 욕구와 프로그램의 효과성을 지속적으로 평가하고 모니터링할 수 있는 국가적 차원의 평가 시스템이 마련되어야 할 것이다. 미국에서는 프로그램마다 효과성 평가를 지속적으로 실시해 오고 있으며, 프로그램의 효과성에 대한 학술적 연구도 꾸준히 이루어지고 있는 상황이다.

셋째, 코로나19 팬데믹 이후에 급격히 변화된 노동시장의 수요에 맞추어 단순 업무 외에도 장기간의 직업훈련을 통한 고숙련 직업 기술을 포함하는 보다 폭넓은 종류의 직업훈련 프로그램과 일자리 프로그램을 제공하는 방안을 고려해야 한다. 이를 위해서는 민간 단체, 비영리 단체, 교육기관 등 기존의 인프라를 적극 이용하여 일자리 사업의 종류를 확대하는 방식을 고려해 볼 수 있다. 지역사회 내에 인력이 부족한 기업체에 대한 사전 조사와 고용주와의 면담을 통해 고령 근로자들이 기여할 수 있는 일터를 확보하고 고령 근로자를 고용한 기업에 정부 차원의 인센티브를 제공함으로써 지역사회와의 장기적인 협력관계를 강화해 갈 수 있을 것이다.

마지막으로, 고령 근로자 고용 촉진을 위한 고용주 교육과 지역사회 내 캠페인 등 인식 개선을 위한 지속적인 노력을 통해 고령 근로자에 대한 부정적인 인식을 줄이고 생산적이고 건강한 고령화를 위한 국가와 사회의 노력을 지속해야 할 것이다. 고령 근로자들은 일반적으로 기존의 근무 경험에서 얻은 고유한 기술과 성숙한 태도를 가지고 있다는 장점이 있다. 이러한 고령 근로자의 장점을 살리는 동시에 현대사회에서 필요한 직업훈련과 일자리를 제공함으로써 이들이 재취업하는 데 실질적인 도움을 줄 수 있다면, 고령 근로자들은 성공적인 노후 삶을 경험하게 될 뿐만 아니라 사회경제 성장에 중추적인 역할을 하는 데도 크게 기여할 것이다.

참고문헌

- AARP. (n.d.). *Careers*. <http://www.aarp.org/money/careers/>.
- Agovino, T. (2020). *COVID-19 Deals a Dual Threat to Older Workers*. SHRM. <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/covid-19-deals-a-dual-threat-to-older-workers.aspx>
- Arkansas Department of Human Services. (2020). *Arkansas Senior Community Service Employment State Plan 2020-2023*. https://humanservices.arkansas.gov/wp-content/uploads/Arkansas_Senior_Community_Service_Employment_Program_State_Plan_2020-2023.pdf
- Axelrad, E. T., Sticha, P. J., Brdiczka, O., & Shen, J. (2013). A Bayesian network model for predicting insider threats. *2013 IEEE Security and Privacy Workshops*, 82-89.

-
- Brewer, J., Carter, C., Darmer, M., & Starns, M. (2014). *Arizona State Plan on Aging 2015-2018*.
- Butrica, B. A., & Mudrazija, S. (2022). *Skills-Based Hiring and Older Workers*. Washington, DC: Urban Institute.
- Centers for Disease Control and Prevent. (2022). *Promoting Health for Older Adults*. <https://www.Cdc.Gov/Chronicdisease/Resources/Publications/Factsheets/Promoting-Health-for-Older-Adults.Htm>.
- Davis, O., Fisher, B., Ghilarducci, T., & Radpour, S. (2020). *A first in nearly 50 years, older workers face higher unemployment than mid-career workers*. Schwartz Center for Economic Policy Analysis (SCEPA), The New School.
- Employment and Training Administration. (2017). *Senior Community Service Employment Program*. U.S. Department of Labor.
- Fogg, N. P., & Harrington, P. E. (2011). *The increased presence of older workers in the Massachusetts labor market*. *Commonwealth Corporation*. <http://commcorp.org/resources/the-increased-presence-of-older-workers-in-the-massachusetts-labor-market/>
- Heidkamp, M. (2009). *Older and Out of Work: Trends in Older Worker Displacement, SCSEP Senate Briefing*.
- Johnson, R. W., & Butrica, B. (2012). *Age Disparities in Unemployment and Reemployment During the Great Recession and Recovery*. www.urban.org
- Munnell, A. (2015). *The average retirement age-An update*. http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2015/03/IB_15-4.pdf
- Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 273-299. <https://doi.org/10.1016/J.JEBO.2019.06.006>
- Quinn, J. F., & Cahill, K. E. (2016). The new world of retirement income security in America. *American Psychologist*, 71(4), 321-333.
- Schuring, M., Mackenbach, J., Voorham, T., & Burdorf, A. (2011). The effect of re-employment on perceived health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 65(7), 639-644. <https://doi.org/10.1136/JECH.2009.103838>
- The Center for Workforce Inclusion. (n.d.). *The Senior Community Service Employment Program (SCSEP)*. Retrieved October 29, 2022, from <https://www.centerforworkforceinclusion.org/for-job-seekers/our-programs/scsep/>
- U.S. Department of Labor. (2000). *Training for Older Worker Specialists Working in One-Stop Centers: Trainer's Manual*.
- Vantage Aging. (n.d.). *Welcome to VANTAGE Aging Online*.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-PSYCH-120710-100500>
- Wandner, S. A., Balducci, D. E., & O'Leary, C. J. (2018). Public Employment Policy for an Aging Workforce. *Gerontology and Geriatric Medicine*, 4, 2333721418800064.
- Warshawsky Mark. (2022). *The Average US Retirement Age Increased over the Past 30 Years*. American Enterprise Institute. <https://www.aei.org/research-products/report/the-average-us-retirement-age-increased-over-the-past-30-years/>
- Zhang, T. (2019). Workforce Training for Older Workers: Toward a Better Understanding of Older Worker Needs After the Great Recession. In *Advances in Industrial and Labor Relations*. Emerald Publishing Limited.