



# 충청남도 지역원로 인적자원 현황조사 및 활용방안 기초연구

2008. 2.

 충남발전연구원  
 인적자원개발지원센터

# 목 차

I. 연구개요 .....	1
1. 연구배경과 목적 .....	1
2. 연구범위 및 방법 .....	4
3. 연구수행 체계 .....	6
II. 지역원로의 이론적 검토 .....	7
1. 지역원로의 의의와 개념 .....	7
2. 지역원로의 선행연구 .....	15
3. 지역원로의 위상 및 역할과 기능 .....	22
4. 지역원로의 특성과 분류체계 .....	24
5. 선진국의 지역원로 활용사례 및 시사점 .....	25
III. 충청남도 지역원로 DB구축을 위한 조사설계 및 분석결과 ·	35
1. 조사개요 및 목적 .....	35
2. 조사방법 및 조사대상 선정 .....	36
3. 조사대상자의 식별 및 확정 .....	38
4. 조사 및 분석결과 .....	42

IV. 충남 지역원로 DB구축 관련 활용방안 ..... 54

1. 충청남도 지역원로 활용상 문제점 ..... 54
2. 추진계획(안) ..... 57
3. 지역원로 DB구축의 활용방안 ..... 72

V. 결 론 ..... 75

참고문헌 ..... 77

【별첨1】 충청남도 지역원로 현황 ..... 79

【별첨2】 충청남도 지역원로 관리를 위한 DB등록 포맷 ..... 117

## 표 목차

<표 1> 분야별 조사 대상기관 .....	6
<표 2> 노인 관련 용어의 정리 .....	11
<표 3> 고령자의 기본적 욕구 특성별 노인정책체계 .....	14
<표 4> 퇴직 과학기술인력 활용특성의 분류 .....	17
<표 5> 고경력 퇴직자(과학기술자) 지원의 대표적 사업 개요 .....	21
<표 6> 충청남도 지역원로 분류표 .....	24
<표 7> 주요국 고령화 속도 추이 .....	25
<표 8> 연령집단별 직종분포 비교(2000) .....	27
<표 9> 연령에 따른 폭스홀트 프로그램 참여비율 .....	29
<표 10> EU 국가별 노동시장 평균퇴직 연령 .....	30
<표 11> 호주 성별 연령대별 실업률 .....	33
<표 12> 지역원로 지역 내 분야별 현황 .....	36
<표 13> 지역원로 응답자 현황 .....	38
<표 14> 조사 응답자의 특성 분포 .....	38
<표 15> 지역원로 연령대별 현황 .....	39
<표 16> 지역원로 최종학력별 현황 .....	40
<표 17> 지역원로 분야별 현황 .....	41
<표 18> 교육분야 학력별 현황 .....	42
<표 19> 교육분야 연령별 현황 .....	43
<표 20> 교육분야 60세 이상 65세 미만 학력 현황 .....	44
<표 21> 행정분야 학력별 현황 .....	44
<표 22> 행정분야 연령별 현황 .....	45

<표 23> 행정분야 60세 이상 65세 미만 학력 현황 .....	46
<표 24> 행정분야 60세 이상 70세 미만 학력 현황 .....	46
<표 25> 상공분야 학력별 현황 .....	47
<표 26> 상공분야 연령별 현황 .....	48
<표 27> 상공분야 60세 이상 65세 미만 학력 현황 .....	48
<표 28> 의료·약사분야 학력별 현황 .....	49
<표 29> 의사·약사분야 연령별 현황 .....	50
<표 30> 소방분야 학력별 현황 .....	50
<표 31> 소방분야 연령별 현황 .....	51
<표 32> 법조분야 학력별 현황 .....	52
<표 33> 법조분야 연령별 현황 .....	53
<표 34> 충청남도 지역원로 활용을 위한 추진전략 .....	58
<표 35> 충청남도 지역원로 홈페이지 메뉴 구성 .....	63

## 그림 목차

<그림 1> 퇴직 과학기술인력의 퇴직 후 단계별 퇴직 개념 .....	18
<그림 2> 전국 최초 지역원로회의 구성: 이천시(2007. 12. 26) .....	19
<그림 3> 지역원로 연령대별 분포 .....	39
<그림 4> 지역원로 최종학력별 분포 .....	40
<그림 5> 지역원로 분야별 분포 .....	41
<그림 6> 교육분야 학력별 분포 .....	43
<그림 7> 행정분야 학력별 분포 .....	45
<그림 8> 상공분야 학력별 분포 .....	47
<그림 9> 의사·약사분야 학력별 분포 .....	49
<그림 10> 소방분야 학력별 분포 .....	51
<그림 11> 법조분야 학력별 분포 .....	52
<그림 12> 충청남도 지역원로 홈페이지 주요 메뉴 - 분야별 검색 .....	62
<그림 13> 충청남도 지역원로 홈페이지 디자인 구성 현황 .....	66
<그림 14> 충청남도 지역원로 홈페이지 메뉴 구성 현황 .....	67
<그림 15> 충청남도 지역원로 홈페이지 주 인터페이스 .....	68
<그림 16> 충청남도 지역 인적자원 풀 구축 및 활용도 .....	71

# I. 연구개요

## 1. 연구배경과 목적

### 1) 연구배경

우리나라는 2000년에 노인인구 비율이 7%를 넘어섬으로써 고령화 사회에 진입하였다. 고령화 시대에 접어들면서 개인적으로는 빈곤, 질병, 고독 문제 발생하게 되고 가족차원에서는 동거 및 수발비용을 둘러싼 갈등 및 가족역할 재조정의 문제가 발생하고 있는 것이 사실이다. 그러나 무엇보다도 가장 큰 문제는 사회적으로 공적 연금보험료와 공적부조(公的扶助) 증가, 의료비용 증가에 따른 보험료인상 등 전반적인 부담이 증대되고 있어 사회적 부담이 늘어나고 있다는 것이다.

우리사회의 고령화는 경제·사회적으로 커다란 파장을 예고하고 있다. 노동시장에서는 생산연령인구의 비율과 수를 감소시켜 노동공급 감소가 초래되고 있으며, 노동공급의 감소를 상쇄할만한 생산성 향상이 없는 한, 고령화 진전에 따라 경제성장이 둔화될 것이다. 자본시장 또한 청장년기의 저축성향이 노년기의 저축성향보다 높으므로 고령화에 따라 총저축이 감소되면서 가용자금 감소와 투자위축 등이 경제성장 둔화요인으로 작용하고, 연령에 따른 자산보유성향 차이로 고령화 사회에는 자본시장에도 중요한 영향을 미칠 가능성이 크다.

이처럼 노동공급의 감소, 총저축의 감소로 인한 투자위축은 획기적 생산성 향상이 없는 한, 경제성장을 둔화시킬 것이다. 고령화로 인한 노동 및 자본시장 구조 변화는 재정수입 감소와 노인복지 비용 등의 재정지출 증가로 재정수지를 악화시키고 이는 다시 경제성장 둔화를 가져오는 악순환을 야기하며 기타 사회적으로는 노인관련 산업 증가와 부양부담을 둘러싼 세대간의 갈등을 초래하게 될 것이다.

이러한 고령화 사회에서 지속적 성장을 유지하기 위해서는 고령자의 근로유인 제고 및 노동 수요 진작 대책이 필요하다. 신축적 고용형태 및 임금구조와 고령자 半자원활동 조직 등을 지원할 필요가 있으며, 증가하는 노인의료비 지출에 효율적인 대책이 시급한 실정이다.

고령화 사회를 넘어 초 고령화 시대를 향하고 있는 우리나라는 통계청 인구추계 기준 2021년에는 65세 이상의 노인인구가 전체 인구수의 13%에 달할 것으로 전망되는 가운데, 이전 세대보다 훨씬 건강하고, 높은 교육수준과 경제적 자립도를 가지고 있다. 이러한 노인세대들은 이제 더 이상 사회적 약자, 소외계층으로 바라보기에는 사회적으로 너무나 큰 인적손실임과 동시에 사회적 부담이 되는 것이 현실이다.

따라서 이제 더 이상 사회적 부담으로 다가오는 소외계층, 부양자로서의 노인이 아닌 사회의 소중한 인적자원으로서의 어르신의 역할정립이 필요한 때이다. 과거 노인들을 단순히 사회적 약자, 소외계층으로 바라보던 차원에서 이제는 국가의 성장과 기틀의 마련한 세대인 이들을 현재와 미래를 위한 원로로 규정하고 과거와 현재, 미래의 역할을 연결하는 역할을 제고하고 구축해야 할 때이다. 이에 충남인적자원개발지원센터에서는 충남의 노인 인적자원에 대한 현황 특히, 공직부분에서 활동 후 퇴직한 노인인적자원을 중심으로 「어르신」 차원에서 지역원로의 개념을 적용하여 과거와 현재, 미래의 가교 역할이 가능한 인적자원 데이터베이스를 구축하여 활용하고자 한다.

그동안 충남인적자원개발지원센터는 물론이고 인적자원개발관련기관에서는 전문가 및 잠재인력, 현직 위주의 인적자원, 데이터베이스 구축 사업을 활발하게 진행하였다. 노인문제를 해결하기 위해 준·고령 퇴직자에 대한 현황에 대한 별도의 기초현황파악은 되어 있지 않은 상황이며, 국가차원 및 지방자치단체 차원의 준·고령자 활용방안 또한 미비하여 유용하게 활용할 수 있는 고경력 준·고령 노인인적자원의 낭비를 초래할 뿐만 아니라, 노인수발에 소요되는 국가사회적 비용의 증가가 막대하게 증가하고 있는 것이 현실이다. 앞으로 지역의 다양한 평생학습영역의 확보 및 세대 간의 격차 해소를 위해서 다양한 분야의 준·고령자로 구성된 퇴직자 위주 지역원로의 현황파악과 데이터베이스 구축이 절실하다. 이는 지속적인 대한민국의 국가사회 발전을 위해서 이기도 하지만 우리사회를 이끌었던 주역인 「어르신」들의 역할을 재정립하고, 고령화 사회에 진입하는 증가속도의 가속화를 생각한다면 하루빨리 퇴직인력들에 대한 활용방안이 제시되어야 하기 때문이다.

## 2) 연구목적

최근 사회적 이슈 중 하나인 노인문제를 해결하는 것은 앞서 지적했던 노인에 대한 부정적 시각을 지양하기 위한 각계의 노력과 현세대를 살아가는 우리세대가 함께 고민해야 할 문제이다. 사회적 약자 또는 사회적 부담으로써 노인이 아닌 사회의 소중한 인적 자원으로서의 노인의 역할정립이 절실한 이때, 노인인력의 올바른 활용과 그 방법론을 강구해야 한다. 이를 토대로 노인들의 새로운 일자리 창출과 사회적 입지를 바로세우는 작업을 해나가야 할 것이며, 더 나아가 지역사회에서 신망과 존경을 받는 노인들을 예우하고, 식견과 경륜을 정치 및 사회 활동에 반영하기 위해 진지한 노력을 펼쳐야 한다.

충남도내에서 노인인적자원개발에 관한 연구를 보면 노인인적자원의 사회봉사활동 차원의 접근이 그 주를 이루어 왔으며, 주로 자원봉사와 사회·문화 프로그램의 보조의 역할을 제시하는 정도에서 연구되어 왔다. 그러나 앞선 세대에서 이룩해 온 선견지명과 업적에 대한 긍정적인 평가 외에도 이를 활용하기 위한 노력은 제대로 이루어 지지 않은 것 또한 사실이다. 오히려 낡은 정치나 지나간 구시대적 생각이니 하는 잘못된 잣대로 해안을 가진 원로의 좋은 식견 및 아이디어나 갈등관리자적 자질을 사장시켜버리는 경우가 허다하다.

그러나 이제는 지역의 어르신, 노인들을 소중한 인적자원으로 바라보는 시대인 만큼, 이들을 주요 계층으로 다루고 그 세대의 경륜과 식견을 활용한 사회발전과 더불어 경제발전의 계기를 마련해야 할 것이다. 구세대라는 편견을 버리고 지역 노인인적자원에 대한 새로운 사회규정과 함께, 지역 원로로서의 인적자원 조사와 활용방안을 강구하여 충청남도 지역발전과 경제성장 전반에 도움이 되도록 하여야 할 것이다. 또한 지속적인 한국의 국가발전을 위해 과거 한국사회를 이끌었던 주역인 어르신들의 역할정의와 함께 노인인구의 사회문제를 해결하기 위한 적극적인 노력이 필요하며, 충청남도의 노인인구에 대한 정확한 분석과 대안을 마련해야 한다.

따라서 본 연구는 충청남도의 노인 인적자원 중 현 세대와 과거세대 간의 가교역할 수행이 가능한 ‘지역원로’의 개념을 규명, 재정립하고, 도내 지역원로의 현황을 조사하고자 한다. 또한 조사된 지역원로를 온라인 데이터베이스화하여 각종 기관 및 단체에서 지역원로의 역할수행이 가능한 곳과 네트워킹을 시키고 이들의 쓸모있는 역할에 대해 제안하고자 한다.

과거 원로들의 역할이 국가의 성장과 기틀의 마련에 중점을 두었다고 한다면, 이제 현재와 미래를 위한 원로들의 새로운 역할을 제기하고 그 자원관리 현황을 새롭게 구축해야 할 때이다. 이러한 작업은 점차 사회문제화 되고 있는 노인문제를 적극적으로 해결하고, 앞서 지적했던 노인에 대한 부정적 시각을 지양하며 획기적인 전환점을 마련하는데 큰 도움이 될 것으로 기대한다.

## 2. 연구범위 및 방법

### 1) 연구범위

지금까지 노인 인적자원에 대한 본격적인 연구 중 가장 활발한 분야는 퇴직 과학기술자와 대기업 퇴직인력 활용 그리고 중소기업 컨설팅 분야의 활용이 대표적이다. 이 연구는 지역적 범위를 충청남도로 한정하였기에 공공기관 및 공무원 분야를 중심으로 지역원로를 선정하고자 한다. 보다 구체적으로 관련분야의 기존 인명록을 중심으로 하여 각 분야의 지역원로 현황을 파악하고, 지역원로로서의 활용 가능성을 고려하여 이들에 대한 데이터베이스를 구축하고자 하였다. 이 데이터베이스는 향후 고령화 사회에서 퇴직원로 개인의 경제적 빈곤, 퇴직으로 인한 역할상실, 소외 문제를 해소하고 이들의 소중한 역량을 활용하기 위한 방안을 마련하는데 활용하고자 한다.

본 연구 조사범위를 보다 구체적으로 제시하면, 조사대상은 충청도내에 거주하는 정년퇴직한 교원 및 공직자, 사업가, 각 분야 전문가인 지역원로로 한정한다. 이렇게 조사대상 범위를 한정된 것은 퇴직 교원들은 우리 사회에서 최상층의 지식층이고, 공직 퇴직자·은퇴한 사업가·각 분야 전문직 종사자들은 과거 담당한 업무에 따라 다양한 분야에서 도움을 줄 수 있기 때문이다. 또한 이러한 집단으로 조사대상을 한정된 것은 지역원로 전체를 조사하는 것은 금전적·시간적으로 부담이 있고, 자료수집의 확실성이 없어 기존 인명자료가 확보될 수 있기 때문이다. 물론 현재 연구범위의 성패를 점검하여 사후 지역원로 데이터베이스 구축 범위를 확대할 수 있을 것이다.

더불어 본 연구에서 선정된 지역원로가 스스로 노후생활에 대한 대책을 마련하고 가족과 사회가 함께하는 프로그램 개발 및 그 활용의 가능성 그리고 이들에 대한 데이터베이스 구축이 온라인 네트워크를 통해 지역사회에 기여할 수 있는 방안을 강구하는데 기여하고자 한다.

## 2) 연구방법

본 연구의 방법은 문헌조사방법 등 2차 자료수집방법과 조사지를 통한 1차 자료수집방법을 병행하였다. 먼저 문헌조사방법은 지역원로의 개념정립과 이들의 적극적 활용방안 모색을 위해 각종 선행연구와 국·내외 사례조사에 활용하였다. 조사된 문헌은 주로 노인인력활용의 실태를 파악하는 내용, 지역원로의 각 분야별 활용방안을 모색하는 연구들, 그리고 지역원로의 특성과 의의 나아가 실제 지역원로를 활용함에 있어서 고려해야 할 원칙들 등이다. 특히 우리보다 먼저 고령화 사회에 진입한 선진 외국의 노인복지 실태현황과 정책제도 등에 관한 자료를 수집·비교하여 연구결과의 일반화를 꾀하고자 하였고, 아울러 통계청, 한국보건사회연구원 등의 정책자료를 검토·분석하여 노인인력활용 및 활성화 방안을 구체화하는데 기초자료로 삼고자 하였다. 이들 문헌자료는 국내외의 지역원로 관련 각종 학술논문, 세미나 자료, 신문, 인터넷 자료, 간행물, 기타 비정규간행물 등이고, 이들 내용을 최대한 본 연구에 반영하고자 하였다.

문헌조사를 통해 정립된 지역원로의 개념들과 이들을 활용하는데 유용한 정보의 범위를 확정한 후, 실제 충청남도 내 지역원로에 대한 정보 수집은 조사표를 통한 1차 자료수집 방법을 활용하였다. 효율적 자료조사를 위해 공공분야 지역원로에 대한 조사는 충청남도 내 지역원로들이 활동했던 기관 중 충청도청과 그 퇴직자 모임인 「행정동우회」 및 각 시·도별 「행정동우회」, 충남교육청과 그 퇴직자 모임인 「문우회」, 충남지방경찰청과 각 시·군별 「경우회」, 충남소방안전본부와 그 퇴직자 모임인 「소방동우회」 등을 중심으로 현장방문 및 조사표 방법을 활용하였다. 또한 공공분야 외의 지역원로 현황조사를 위해 충청남도에서 발행되는 인명록(2007년도 기준)을 중심으로 개인별 연락(전화, 이메일, 직접방문 등)을 통하여 1차 조사를 실시하여 동의와 협조를 득하도록 하였다.

본 연구의 1차 조사대상기관은 <표 1>과 같이 구분할 수 있다. 이들에 대한 1차 조사는 2007년 12월에서 2008년 2월까지 약 3개월 동안에 진행되었다. 조사 관련하여 본 연구의 연구진 외에 충청남도과 충남교육청에서 전반적인 행정 지원을, 충남인적자원개발지원센터에서 각 시·군 기관, 「경우회」 및 「소방행정동우회」, 각 시·군 「지방행정동우회」, 「문우회」 등에 대한 현장방문 및 설문조사를 실시하였다. 또한 수집된 자료의 유형화와 분석은 한국행정DB센터에서 담당하였다.

〈표 1〉 분야별 조사 대상기관

분야	기관	비고
공공행정분야	지방행정동우회	충청남도 및 16개 시·군 행정동우회
교육분야	문우회, 2007 R-Pack사업 참여 대학	
사회 안전분야	소방동우회 및 경우회	
기타 전문분야	충청인물2007(충청투데이), 한국인물사전2007(연합뉴스)	충청남도 거주자 기준

조사기간은 2007년 12월에서 2008년 2월까지 3개월이 소요되었으며, 이를 위해 충청남도과 충남교육청에서 전반적인 행정 지원을, 충남인적자원개발지원센터에서 각 시·군 기관 즉, 각 시·군 「지방행정동우회」, 「문우회」, 「소방행정동우회」에 대한 현장방문 및 설문조사를 실시하였다. 또한 데이터 분석 및 유형분석은 한국행정DB센터에서 역할을 담당하였다.

## II. 지역원로의 이론적 검토

### 1. 지역원로의 의의와 개념

노인의 의미는 개인의 자각에 의한 판단이나, 나이에 따른 개념, 사회적 역할, 또는 기능 상태에 따라 여러 가지로 정의되고 있다. 일반적으로 자각에 의한 노인의 개념은 개인 스스로 주관적으로 판단하여 노인이라고 생각하는 경우이다. 어떤 사람은 누가 보아도 노인이라고 생각되는 연령이나 가정적, 사회적 위치에 있음에도 불구하고 자신은 아직 노인이 아니라고 생각하는가 하면, 나이는 아직 장년에 속하고 있으나 자기는 이미 노인이라고 느끼는 사람도 있다. 이에 반해서 사회적 역할에 따른 개념은 주로 직장에서 퇴직하거나 가정에서의 주부의 지위와 역할을 이양한 상태에 있는 사람을 노인으로 보는 견해이다.

여기서 말하는 지역원로의 의미는 단순히 지역에 사는 노인이 아니라 지역사회에서 풍부한 식견과 경륜을 두루 갖추어 신망과 존경을 받는 노인들을 일컫는 경우로서 지역발전이나 나아가 국가발전에 이바지할 수 있는 현재적·잠재적 역량을 가지고 능동적으로 나서서 활동할 수 있는 분들을 의미한다. 따라서 지역원로는 지역사회 내 각 분야의 훌륭한 인적자원으로서 그 활용의 범위가 넓다고 할 수 있다.

#### 1) 노인의 개념

지역원로를 이해하기 위해서는 먼저 노인의 개념부터 짚고 살펴 볼 필요가 있다. 노인이란 용어는 일반적으로 일상에서 흔하게 사용되는 말이면서 일률적인 잣대로 그 개념을 정의하기란 간단하지 않다. 이는 노인이란 용어에는 심신 기능이 쇠퇴하여 늙어가는 현상, 즉 노화라

는 의미와 시간의 흐름에 따라 물리적, 기계적으로 측정되는 달력상의 나이, 즉 역연령(曆年齡)이라는 두 가지 의미가 포함되어 있기 때문이다. 더욱이 노인이 처해 있는 역사적·사회적·문화적 영향에 따라 노인의 정의도 다양하게 나타난다.<sup>1)</sup>

1951년 제2회 국제노년학회에서는 노인이란, 인간의 노화과정에서 나타나는 생리적·심리적·환경적 변화 및 행동의 변화가 복합적으로 상호작용하는 과정에 있는 사람이라고 규정하고 있으며, 다음과 같이 다섯 가지 특성을 지닌 사람을 의미한다고 설명하고 있다.<sup>2)</sup>

첫째, 환경변화에 적절히 적응할 수 있는 자체조직에 결핍이 있는 사람이고 둘째, 자신을 통합하려는 능력이 감퇴되어 가는 시기에 있는 사람이고 셋째, 인체기관·조직기능 등에 있어서 감퇴현상이 일어나는 현상에 있는 사람이고 넷째, 생활자체의 적응이 정신적으로 결손 되어가고 있는 사람이고 다섯째, 조직의 예비능력이 감퇴하여 적응이 제대로 되지 않는 사람으로 제시한 바 있다.

또한 브린(Breen)은 세 가지의 개념으로 노인을 정의하였다.<sup>3)</sup>

첫째, 생물학적 및 생리적 측면에서 퇴화기에 있는 사람

둘째, 심리적 측면에서 정신기능과 성격이 변화하고 있는 사람

셋째, 사회적 측면에서 지위와 역할이 상실되어 가는 사람

보통 노인의 개념은 노인에 관한 노령선을 역연령, 생물학적 연령, 심리적 연령, 사회적 연령, 자각적 연령 등으로 분류하는데, 앞에서 언급한 바와 같이 사회적으로 가장 많이 사용되는 정의는 달력상 나이를 중심으로 하는 즉, 역연령에 의한 것이다.

UN에서는 노인을 65세 이상의 사람으로 규정하고 있으며 이에 따라, 고령사회를 고령화 사회(aging society : 전체인구 대비 65세 인구가 7%에서 14% 미만), 고령사회(aged society : 전체인구대비 65세 인구가 14%에서 20% 미만), 초 고령사회(super-aged society : 전체인구 대비 65세 이상의 노인 20% 이상)로 구분하고 있다.

이를 좀 더 세부적으로 노인에 대한 구분을 살펴보면 다음과 같다.<sup>4)</sup>

1) 박차상 외 5인 공저, 「한국노인복지론」, 학지사, 2005, p.18.

2) 이해원, 「노인복지론」, 유헌출판사, 1999, p.12.

3) 권중돈, 「노인복지론」, 학지사, 2005, p.17.

4) 김은효, “제도상으로 본 노인의 개념”, <http://www.lawtimes.co.kr>

### ① 연령에 의한 구분

노인을 구분하는 명확한 기준은 지역과 사회문화에 따라 상이하며, 우리나라에서는 일반적으로 노인을 60세를 전후한 시기로 보는데, 이는 대체로 일반기업체의 경우 퇴직연령을 55세로, 공무원의 경우 60세로 정하고 있는 점 및 전통적으로 60세가 환갑인 점 등에서 사회적으로 노령기에 접해 들었다고 보는 것이 보편적이다.

### ② 발달론적 관점에서의 구분

노인은 생애발달 차원에서 태아기, 유아기, 아동기, 청년기, 장년기를 지난 사람을 의미하고, 학자(Neugurten) 등에 따라서는 노인기를 세분화하여 노인을 75세 미만의 'The younger old'와 75세 이상의 'The older old'로 구분하여 노인기 전기와 후기로 구분하고, 홀(Hall)은 65세부터 75세 미만을 'Young-old ages', 75세 이상을 'old-old ages'로 구분하기도 한다.

### ③ 제도상으로 본 노인의 개념

한편 우리 제도상 각종 법률규정에서 사용되고 있는 노인과 관련된 용어로는 노인, 고령자, 노령, 고령, 준 고령자 등이 있으며, 제반 법률규정상의 주요내용을 정리해 보면 다음과 같다.

#### 가. 노인복지법

지역원로는 위의 노인의 범주에서 생체학적 연령대로 보면 크게 다르지 않다. 이 법은 노인의 질환을 사전예방 또는 조기발견하고... 노후의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 강구함으로써 노인의 보건복지증진에 기여함을 목적으로 하고 있다(제1조). 그러나 이 법에서는 노인에 대한 어떠한 용어의 정의도 없으며, 단지 경로연금 지급대상(제9조), 생업지원(제25조), 경로우대(제26조), 건강진단(제27조), 상담입소 등의 조치(제28조)의 대상으로 '65세 이상의 국민'으로 규정하고 있다. 따라서 이 법에서는 명백하게 노인의 용어에 대한 정의는 내린 바 없으나 다만 연금 등의 지급대상에 해당되는 65세 이상인 자를 노인으로 규정하고 있다.

(이 법외에 '국민건강보험법'에서도 '65세 이상인 자'에 대해서는 보험료를 경감할 수 있도록 규정하고 있다(제66조의2)).

#### 나. 국민연금법

이 법은 “국민의 노령, 폐질 또는 사망에 대하여 연금급여를 실시함으로써 국민의 생활 안정과 복지증진에 기여함을 목적으로 하고 있으며, 가입기간이 20년 이상인 가입자 또는 가입자였던 자가 60세(특수직종 근로자의 경우에는 55세)에 달할 때에는 그 때부터 그가 생존하는 기간 동안 노령연금을 지급하고(제56조 제1항), 노령연금지급금액도 60세를 기준으로 하여 산정하고 있다(제57조).” 따라서 이 법에서는 ‘노령’이라는 용어를 사용하고 있다.

또한 이 법외에 사회보장기본법 제3조(정의)의 규정에도 ‘사회보장’이라 함은, “질병, 장애, 노령, 실업, 사망 등 사회복지서비스 및 관련 복지제도를 말한다.”라고 규정하여 ‘노령’이라는 용어를 사용하고 있다.

#### 다. 고령자 고용촉진법

이 법에서는 인구, 취업자의 구성 등을 고려하여 ‘고령자’는 55세 이상인 자로 ‘준 고령자’는 50세 이상 55세 미만인 자로 각각 정의하고 있다(법 제2조, 동법시행령 제2조).

#### 라. 교통약자의 증진법

이 법에서는 ‘교통약자’의 용어정의(제2조)에 장애인·고령자, 임산부 등을 규정하고 있으며, ‘고령자’에 대한 용어정의는 없어 구체적으로 고령자는 어떠한 개념인지 불분명하다.

#### 마. 가정폭력범죄의 처벌 등에 관한법률

이 법에서는 아동, 60세 이상의 노인, 기타 정상적인 판단능력이 결여된 자의 치료 등을 담당하는 의료인 및 의료기관의 장은 가정폭력범죄를 알게 된 경우, 이를 즉시 수사기관에 신고하도록 규정(제4조)하고 있으며, ‘60세 이상인자’를 노인으로 규정하고 있다.

#### 바. 경범죄 처벌법

이 법에서는 “(요부조자 등 신고불이행) 자기가 관리하고 있는 곳에 도움을 받아야 할 노인, 어린이, 불구자... 이를 관계공무원에게 신고하지 아니한 사람(제1조 제7호)에 대해서는 이 법에 따라 처벌”할 수 있도록 규정되어 있으나, 구체적으로 ‘노인’의 용어에 대한 정의는 없다.

#### 사. 기초노령연금법

2008년 1월 1일부터 시행되는 이 법에서는 “노인이 후손양육과… 생활이 어려운 노인에게 기초노령연금을 지급함으로써 노인의 생활안정을… (제1조)라고 규정하고 있으며, 이 기초노령연금 지급대상자는 65세 이상인자로서… 연금을 지급한다(제3조)”라고 규정하고 있다. 따라서 이 법에서 ‘65세 이상인 자’는 ‘노인’에 해당됨을 알 수 있고, ‘노령’이라는 용어도 사용하고 있다.

#### 아. 노인장기요양보험법

2008년 1월 1일부터 시행되는 이 법에서 사용하고 있는 용어의 정의(제2조)를 살펴보면, “노인 등”이란 65세 이상의 노인 또는 65세 미만의 자로서… 노인성 질병을 가진 자를 말한다.”라고 규정하여, 65세 이상의 자의 경우 노인으로 보고 있으며, 이 법의 목적과 취지에 비추어 보면, 65세 미만자의 경우를 ‘고령자’로 보고 있다.

#### 자. 기타 법률

이 법률 외에도 정부조직법, 지방자치법, 국민건강증진법, 공공보건의료에 관한 법률 등 많은 법률 규정에서 노인 또는 노인과 관련된 용어를 사용하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 법률적으로 노인 또는 노인과 관련된 용어로서는 노인, 고령자, 노령, 고령, 준 고령자 등이 있으며, 이들을 정리하여 보면 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 노인 관련 용어의 정리

구분	연령	내용
노인(노령)	60세 이상	각 법률에서 당해 법의 입법취지와 목적에 따라 60세 이상 또는 65세 이상으로 구분 적용
고령자와 준 고령자	55세 이상	노인도 포함하는 개념
준 고령자	50세 이상 55세 미만	-

## 2) 원로의 개념

앞에서는 노인의 개념을 살펴보던 것처럼 우리 제반 법규정에서는 노인 또는 노인과 관련된 용어들은 적잖이 사용되고 있음에도 불구하고 사회적, 역연령적 분류에 맞지 않는 근간의 퇴직 인력에 대한 개념 정의나 어떠한 용어의 정의가 없는 실정이다.

물론 노인이라는 용어를 정의함에 있어 그 사회가 처해 있는 역사, 문화, 제반 사회 환경 및 전체인구 구성대비 등을 고려해야 함은 물론이고, 노인의 개념도 이와 같은 제반 여건에 따라 유동적이기는 하다. 그러나 요즈음의 노인은 역연령적 분류로, 사회적 비주류로 분류해 버리기에는 이들이 가진 경륜이나 능력이 너무나 아깝다고 할 수 있다.

이들이 몸담았던 분야에서의 다년간의 경력, 또는 한 분야에 오랫동안 몸담아 쌓아온 경륜 등, 이러한 것들은 퇴직자와 노인이라는 작은 틀로 규정지어 버리기에는 우리 사회의 준·고령자 퇴직자들의 학식과 능력, 경험적 특성이 너무나 다양하고 광범위하기 때문이다. 그러므로 이제는 사회적 흐름 변화에 따라 노인을 새로운 인적자원으로 인식하고 이들의 능력을 재교육·훈련을 통하여 개발하고 나아가 이들에게 재취업을 할 수 있는 재고용기회의 촉진으로 경제적 소득을 보장하며 노인의 사회적 협동욕구<sup>5)</sup>의 활동에 대한 보장이 되어야 할 대상으로 여겨야 할 것이다.

지역원로는 앞서 살펴본 노인이라는 용어가 수많은 법률규정에서 인용되고, 사용되고 있는 점에 비추어 보면, 현재 원로(元老)는 ‘한 가지 일에 오래 종사하여 경험과 공로가 많은 사람’ 또는 ‘예전에, 나이나 벼슬, 덕망이 높은 벼슬아치를 이르던 말’ 정도의 사전적 정의에 지나지 않는다.

그렇다면 노인과 지역원로는 어떠한 차이가 있는가? 노인은 ‘역연령적 구분에 의해 고령자 또는 늙은 사람으로서 경제적 활동능력과 노동현장에서 은퇴한 역할 및 소득의 상실자’인 반면, 지역원로는 ‘역연령적 구분에 의한 고령자이지만 사회적 협동욕구가 강하고 해당분야에 대한 전문적 지식을 인정할 수 있는 자로서 현장 경험적 특성을 반영한 재훈련 및 재교육을 통해 지역원로 수요기관 및 단체, 새로운 안전 등에 대한 창의적·발전적 의견 교환이 가능한 자’의 범주에 포함될 수 있을 것이다. 즉 사회적, 인지적, 신체적 제반 측면의 능력과 기능이

---

5) 오카무라시게오(岡村重夫)의 고령자의 기본적인 욕구.

저하되지 않아 개인의 자기유기기능과 사회적 역할·기능의 유지가 가능한 자로, 통상적으로 60세 이상인자를 뜻하지만, 앞선 세대로서의 경륜이 필요한 사안에 대해 후진에게 멘토의 역할을 수행할 수 있고, 그 안전에 대한 긍정적 효과를 이끌어내는데 적극적 참여의사가 있는 자로서 노동현장에서 은퇴했거나, 현장 활동중인자라도 역연령적으로는 고령자로서 인식할 필요가 있다.

### 3) 지역원로의 특징 및 문제점 분석

현재까지 지역원로에 대한 전문적이고 체계화된 정보제공 채널이 마련되어 있지 않기 때문에 실질적인 분야별 지역원로에 대한 현황파악 및 특징의 분석은 거의 불가능한 것이 현실이다.

이는 지금까지 퇴직자를 지역원로로서 조사한 사례가 없거니와, 지역원로의 특징인 고령 퇴직자에 대한 분야별·기관별 조사 주체가 특별히 없는데서 확인된다. 이로 인하여 충청남도 내 실질적인 지역원로에 대한 자료는 각 기관 및 단체의 회원명부로서 관리되고 있는 것이 현실이며, 일부 과학계나 기업체 위주의 고경력 인력지원사업이 전부인 실정이다.

이러한 현상은 각 분야별 지역원로의 활용 극대화를 저해하는 매우 중요한 요인임에 따라 각 출연 연구기관 및 공공기관·단체에서 정기적인 퇴직자 현황을 파악할 수 있는 효율적 관리체계가 요구된다. 외국의 경우, 퇴직 과학기술인력을 포함한 총괄적 과학기술인력의 취업 실태, 임금, 부문 간 이동 등과 관련된 다양한 정보를 담고 있는 D/B가 구축되어 있으며, 특히 미국의 경우는 SESTAT(The Scientist and Engineers Statistical Data System)이라는 인력관리 시스템이 구축되어 있어 과학기술인력의 고용, 교육정도, 전공, 임금 등 다양한 정보를 제공하고 있다. 우리나라에서도 국내 퇴직과학기술인력에 대한 D/B를 체계적으로 구축하기 위해 많은 노력을 기울이고 있으며, 이미 통합관리시스템 구축은 상당한 진척을 보이고 있다.<sup>6)</sup>

그렇다면 현재 지역원로이기 전에 퇴직한 고령자로서 어떠한 특징이 있는지 살펴볼 필요가 있다.

우선 노인의 공통적 특성을 알아보기 위해 고령자의 공통적 욕구 특성에 대해서 정리해 보고, 나아가 이에 따른 현재 고령자(노인)정책을 살펴보면 <표 3>과 같다.

---

6) 교육과학기술부, 퇴직과학기술자 활용연구, 2007, p.50.

〈표 3〉 고령자의 기본적 욕구 특성별 노인정책체계

노인의 기본적 욕구	일반적 노인 정책	비고
경제적 안정욕구	노령 연금	
직업적 안정욕구	중고령자의 직업안정정책	
의료, 위생, 영양의 보장욕구	의료보장, 공중위생	
가족적 안정 및 주택보장욕구	가족근대화시책, 비영리적 주택정책	
사회적 협동의 기회 욕구	지역·지역단체의 참가	
교육의 기회 욕구	사회교육 정책	
문화·오락의 기회욕구	비영리적 Recreation 정책	

\* 자료 : 충남인적자원개발지원센터(2005), 충남 노인인적자원개발의 방향과 과제, p.13.

이상 위에서 보는 바와 같이, 고령자의 전직 또는 인적자원으로 보는 시각에서의 관련 욕구는 직업적 안정욕구에 대한 중고령자의 직업안정정책, 사회적 협동의 기회 욕구에 대한 지역·지역단체의 참가, 교육의 기회 욕구에 대한 평생교육정책으로 집약할 수 있으며, 고령자의 욕구는 사회 전반에 걸쳐 나타나는 특성을 가지고 있다.

이는 고령자는 퇴직연한이라는 현실적 제약요건으로 현장에서 활동할 수는 없으나, 역연령적으로 볼 때, 아직 사회적·제도적 틀 안에서 충분히 활동할 수 있는 가능성을 가지고 있음을 내포하고 있는 것이다.

그렇다면 지역원로서 필요한 특성을 살펴보면, 이는 욕구특성에 대응하는 노인정책과 관련하여 고령자에게 개인이나 사회 및 국가발전에 필요한 지식·기술·태도 등 인간이 지니는 능력과 품성을 교육하는 '양성' 개념의 적용이 필요하며, 해당분야에서 퇴직한 고령자는 지역원로로서 활동하기 전에 해당분야의 전문가라 할지라도 균형잡힌, 창의적이고 발전적인 모델 제시 등의 사회에서 필요로 하는 활동을 위한 전문가적 지역원로로서의 역량을 갖추는 것이 중요하다.

지역원로 개인별 특성에 따라 각 기관·단체, 분야별 지역원로의 활동 가능한 분야 등 적재적소에 배분하여 활용할 수 있으며, 그러한 지역원로는 취업부문, 사회활동부문에서 '활용'하는 과정을 거쳐야 할 것이다.

본 연구에서 조사된 지역원로는 사회적인 참여욕구에 따라 적극적인 사회참여 활동을 하고 있는데, 현안문제 해결방안을 위한 제언뿐만 아니라 각 현안의 기획·조정 등을 위한 컨설팅·자

문 등을 위한 원로로서 활동 하고 있으며 통상 위원자격으로 참여하고 있는 경우도 적지 않다.

현재 특정 지역원로들은 일부 시·도나 중소기업 등에서 행정 및 경영자문을 통해 시·도의 현안에 조언 및 자문활동 하는 것은 물론 중소기업의 경쟁력을 확보할 수 있도록 자문기간, 지원범위 등을 확대하는 등 상생협력 모델로 정착될 수 있도록 하는데 큰 역할을 수행하고 있다.

특히 외국의 사례에서 보면 ‘세계의 화약고’라고 불리는 중동지역에서는 현직의 실무자들이 내리지 못하는 중요한 국가 간 협의에 있어서 의사결정권자는 국가의 수반이나 지도자이지만 이러한 의사결정을 하기 위해 국가원로의 의견을 수렴하여 반영하고 있음을 볼 수 있음을 볼 수 있다.

이와 특히 지역원로는 지방분권화 시대적 흐름에 따라 각 지역에서 중요한 정책의 의견수렴의 창구역할 수행이 가능하며, 중앙과 지방의 다리 역할 수행이 가능할 것이다.

또한 다년간의 현장 경험을 살려 기관 및 단체 등에서의 갈등관리, 기관·단체 간의 이견조정 등은 물론, 사회 전반에 걸쳐 사회적 합의 형성을 위한 창구 역할을 수행할 수 있는 가능성을 보유하고 있다.

이제는 지역원로를 새로운 인적자원개발의 차원에서 접근하여, 궁극적으로는 국가의 인적자원경쟁력 뿐만 아니라 특히 제 2기 직업인으로서의 지역원로의 사기를 높여 사회통합효과를 기대할 수 있다.

이를 위해 중앙정부에 기대기에 앞서 지방정부에서는 우선적으로 지역원로에 대한 필요성을 인식하고 지역에 맞는 지역원로의 활용모델을 개발하며, 지속적인 연구를 수행해야 할 것이 기대된다.

## 2. 지역원로의 선행연구

지금까지 광의의 노인인적자원개발 및 활용방안에 대한 연구는 우리나라가 고령화 시대에 들어서면서부터 활발히 연구되고 있다. 그러나 사회봉사나 사회적 약자, 소외계층으로서의 노인이 아닌 사회의 일원으로서 달력으로 역연령대 기준으로서의 생물학적 노인이 아닌 사회

의 중요한 자원으로 보는 지역원로에 대한 활용 연구는 소수에 지나지 않는다.

또한 고령의 전문직 퇴직자에 대한 연구들이 주를 이루는 상황에서 각 지역의 원로에 대한 선행연구 결과에 대하여 깊이 있게 논의하기란 쉽지 않으나, 퇴직인력 및 일부 지자체의 원로 활용에 관한 몇몇 사례가 있어 그 사례를 들어 지역원로의 활용에 관해 살펴볼 필요가 있다.

## 1) 퇴직과학기술자 활용 사례 연구(한국과학기술연구원)

국가 차원에서의 연구로는 한국과학기술연구원의 고경력 과학기술자 사례연구가 있다.

이 연구는 고경력 과학기술자들을 활용한 ReSEAT(정보 분석)을 통한 국가 인적자원으로서의 역할 수행을 위한 연구로서, 그동안 연구실, 산업 현장, 그리고 대학교에서 국가 과학과 경제발전을 이끌어왔던 역군일 뿐 아니라 앞으로도 더욱 그 귀중한 경험을 필요로 하는 고품질의 국가 인적 자원으로서 이들의 풍부한 지식과 경험을 산업현장과 사회 각 분야에 활용할 수 있도록 하는 것은 국민소득 3만 불의 선진국 진입을 목표로 하는 우리나라에서는 중요한 의미가 있다는 측면에서, 고경력 과학기술자의 역량을 활성화하고 동시에 그 분들의 처우를 상당부분 보장할 수 있도록 하는 정책적 제언까지 포함하고 있다.<sup>7)</sup>

이 연구에서는 고경력 과학기술자의 역량을 활성화하고 동시에 그 분들의 처우를 보장할 수 있는 기틀을 마련하는 것은 고소득 선진국 진입에 필요한 고급 지식 및 기술 인프라를 확립하는 길이라는 점에서 한국과학기술연구원에서는 다양한 포럼활동을 통하여 고경력 과학기술인이 그들의 풍부한 학식과 경험을 바탕으로 정부 및 연구소를 기술 지원하거나 또는 협력 연구하고, 중소기업을 지원 및 협력하고, 현재 ReSEAT의 정보 분석을 보다 효율적으로 지원할 수 있는 방안 등을 모색하고 있다.

또한 퇴직과학기술자의 활동 유형과 퇴직 후 활동 단계에서의 주요 활동들을 예시하고 있는데, 퇴직 과학기술인력의 활용특성 분류를 보면 <표 4>에서 보는 바와 같이 크게 3가지 유형으로 분류하고 있다.

---

7) 교육과학기술부, 퇴직과학기술자 활용연구, 2007, p.21.

〈표 4〉 퇴직 과학기술인력 활용특성의 분류

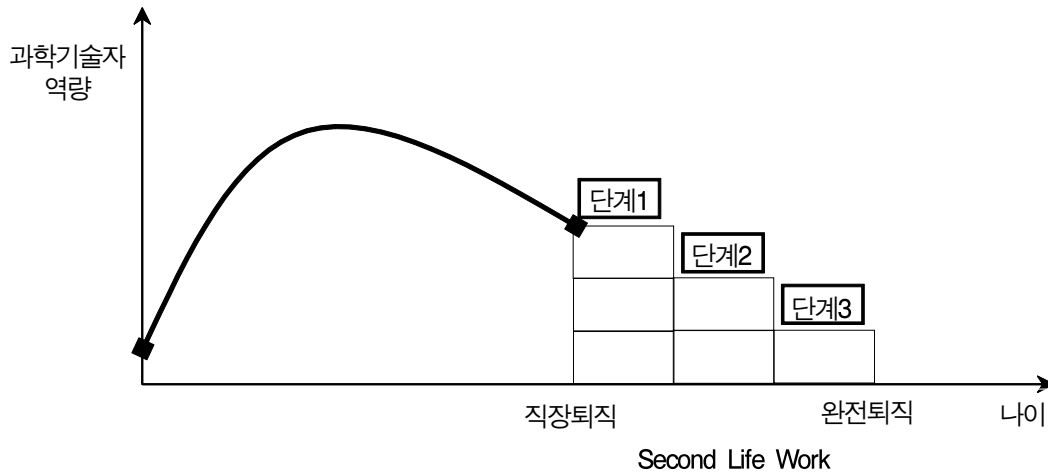
유 형	과학기술 보상 활동		카테고리3 과학기술봉사활동
	카테고리1 연구기술개발활동	카테고리2 과학기술전환활동	
현장수요기반	산업체현장수요기반 기술개발	기업자문 및 컨설팅	과학기술봉사단체 참여를 통한 과학기술 봉사활동
우수능력기반	우수연구능력기반 연구	과학기술정보분석 과학기술전문교육	
사회목적기반	-	과학기술교육 과학문화대중화	

또한 이 연구에서는 퇴직 과학기술자의 퇴직 후 단계적 활동모델(Phased Retirements)에 대하여 산학연에서 근무하는 과학기술자들을 대상으로 정년퇴직에 대해 분석하여 3단계로 제시한 바 있는데, 그 내용을 보면 산학연 근무자의 과학기술자들의 정년이, 기업은 만 55세, 출연연은 만 61세, 대학교수는 만 65세 정도 등 조직유형에 따라 평균적으로 55세에서 65세 정도이지만, 지금까지 수행된 여러 조사결과들을 살펴보면 특히 기업의 과학기술자들의 경우 대부분 정년 이전에 퇴직하여 완전은퇴에 이르기까지 10년에서 15년까지의 퇴직 후 파트타임이나 봉사 활동까지를 포함하여 과학기술관련 활동을 필요로 한다는 것이다. 이처럼 정부출연연의 연구원이나 대학교수의 경우를 살펴볼 때, 대략 5~10년 정도(65세에서 75세)의 정년 후 활용단계를 거쳐 완전퇴직에 이르도록 단계적으로 활용모델을 설정하는 것이 바람직하다는 것을 알 수 있다.<sup>8)</sup>

이상에서 제시한 바와 같이 활용특성의 분류와 연계되는 단계별 활용모델의 예를 감안하면 다음의 <그림 1>에서 보는 바와 같이, 퇴직 후 활용 1단계로 연구기술개발활동을, 퇴직 후 활용 2단계로 과학기술전환활동을, 그리고 활용 3단계로 과학기술봉사활동은 수행한 후 완전 퇴직하는 경우를 설계할 수 있다.

8) 민철구 외, 「경력 과학기술자 활용체제 구축방안」, 1998 및 김광웅 외, 2003

〈그림 1〉 퇴직 과학기술인력의 퇴직 후 단계별 퇴직 개념



물론, 단계별 활용 모델은 개개인의 경력 특성 및 개인 의사에 따라 달라지므로 개인의 퇴직 준비계획 일환으로 설계되는 것이 바람직하다. 예를 들어, 우수연구역량을 가진 출연연의 연구원이나 대학교수의 경우 퇴직 이후에도 일정기간동안 연구기회가 주어지는 것이 바람직하며, 그 이후에는 과학기술전환활동이나 과학기술봉사활동을 본인의 의사에 따라 퇴직 이후 기간별로 수행(점차 활동 강도나 경제적 수입을 줄여가는 형태의 단계적 퇴직)하는 것이 바람직하다는 점에서 단계별(일정기간별) 퇴직과학기술자 활용시스템을 정책적으로 구축, 시행하는 것이 필요하다고 분석하고 있다.

## 2) 지역 원로회의(경기도 이천시)

경기 이천시는 지역사회에서 신망과 존경을 받는 어르신들을 예우하고 식견과 경륜을 시정에 반영하기 위해 전국 지자체 최초로 지역원로회의를 구성했다. 이천시의 지역원로회의는 각계 분야에서 추천된 65세 이상의 후보자 68명 중 연장자 우선에 따라 70세 이상 원로 40명을 선정, 지난 2007년 12월 26일 이천시 주최 원로위원 위촉식 및 첫 회의를 가졌으며, 2007년 4월 27일 조례가 제정되어 「원로회」 구성·운영에 관한 설치근거가 마련된 바 있다.

이천시 지역원로회의는 시정의 주요정책, 시민의 복지증진과 지역균형발전, 지역경제 활성화 방안 등 다양한 의견을 시측에 제시할 수 있게 되는데 매년 1회 기준의 정기회를 개최하게

되며, 필요한 현안이 있을 경우 수시로 개최할 수 있다. 또 회의 시 관계기관이나 전문가를 회의에 참석토록 하여 의견을 듣거나 자료제공 등 협조를 요구할 수 있다.

〈그림 2〉 이천시, 전국 최초 지역원로회의 구성 회의 장면(2007.12. 26)



이 회의에서는 ① 시정발전을 위한 주요정책에 관한 사항, ② 시민의 복지증진과 지역균형 발전을 위한 시책에 관한 사항, ③ 지역경제 활성화를 위한 시책개발에 관한 사항, ④ 기타 시장이 필요하다고 판단하여 원로회의에 부의하는 사항 등에 대해 논의하게 된다.

### 3) 금빛 평생교육 봉사단(한국교육개발원 평생교육센터)

금빛평생교육봉사단(이하 금빛봉사단으로 약칭)은 여러 분야의 퇴직자들을 대상으로 평생 교육자원봉사자로 활용함으로써 「퇴직자 인적자원활용+평생교육+자원봉사」의 새로운 연계모델을 도입하여 지역사회 평생학습을 활성화하고 인적자원개발을 도모하고자 추진되고 있는 사업이다.<sup>9)</sup>

이 사업은 지역사회의 제반 자원을 적극 활용한 지역단위 평생교육의 기반을 구축하고 중앙의 평생교육센터, 시·도 교육청, 지역평생교육정보센터 간의 유기적 협력 관계 구축을 위한 총괄적 관리와 관련 업무추진, 평생교육자원봉사자의 지속적 교육을 기본방향으로 추진되고 있으며 평생교육센터와 16개 시·도 교육청, 지역평생교육정보센터의 공동운영협의회를 구성하여 운영하고 있다.

9) 한국교육개발원 평생교육센터, 금빛 평생교육봉사단 1차 연수자료.

각 지역의 금빛봉사단은 퇴직 교원·공무원 등 전문 인력의 능력과 경험을 살려 지역의 평생교육·복지서비스를 활성화하는데 큰 역할을 할 것으로 기대되고 있다. 또한 퇴직자의 전문지식을 지역사회 평생교육 자원으로 널리 활용함으로써 개인적으로는 평생교육자로서의 새로운 역할 부여로 활기찬 노후생활을 영위하고 자아실현의 욕구와 사회참여 의식을 갖게 함으로써 지역사회와 국가를 위해 봉사하는 긍정적 퇴직자상의 정립이 가능하다.

이상과 같이 모두 3가지 예에서 볼 수 있듯이, 원로는 퇴직 후 다년간의 현직생활을 통해 얻어진 노하우와 식견·경륜 등 직업적·전문적 역량을 사회에서 필요로 하는 분야에서 적용한다면 나이와 사회적 제약 요건에 의한 퇴직이라는 현실적 한계에서 벗어나 지속적인 사회활동을 할 수 있게 될 것이다. 이는 특히 각 지역에서 기관 내·외부적 갈등의 발생 시 더 큰 효과를 나타낸다.

이처럼 지역원로는 여러 분야의 전문가적 지원과 함께 이러한 지자체의 지역원로회의는 시민의 자율적 참여를 높이는 계기가 될 수 있을 것이며, 각 지자체의 역점시책과 주요업무계획 및 현안사항에 대한 고견을 펼치는 등 지역원로와의 구정현안에 대한 의견수렴 기회를 마련함으로써 지역사회안정 및 발전 촉진, 교류와 친목을 도모하여 여유 있고, 풍요로운, 희망찬 중구가 재도약하는 계기가 될 수 있을 것이다. 이같이 지역원로들의 다방면에서의 직접적인 사회참여를 통해 지역사회에 이윤을 창출하고 지역원로 각자에 있어서도 후세대들과 공존하는 삶을 개척하는 좋은 기회로 이어지고 있다.

#### **4) 기타 고경력 퇴직자 활용 사업**

위 사례 외에도 정부는 그동안 고경력 퇴직자를 활용에 대한 필요성을 인식하고 과기부, 산자부 등 여러 분야의 기관들을 통하여 산업체 지원, 대학 강의, 정보 분석, 및 과학교육 대중화 등을 포함하는 활용정책들을 지속적으로 추진해 오고 있다.

〈표 5〉 고경력 퇴직자(과학기술자) 지원의 대표적 사업개요

기관명	제 도	사업 개요
한국과학재단	전문경력인사초빙활용	○ 지방소재 4년제 대학 및 국공립연구기관에서 활용 ○ 퇴직 전문경력인사
한국과학 문화재단	과학기술엠베서더	○ 이공계출신의 각계 사회지도층 인사, 교수, 연구원, 전·현직 중견 이상급 과학기술계종사자, 이공계 대학원 재학생 등 ○ 초·중·고 방문 강연/자문활동
중소기업청	경영기술지원단	○ 중소기업의 경영 및 기술지도/자문
	전문인력알선센터	○ 퇴직인력을 중소기업에 알선 ○ 대기업 퇴직자 중심
한국산업기술 진흥협회	STL 클럽 (Senior Technical Leader's Club)	○ 원로산업기술인(55세 이상, CTO, 연구소장, 기술임원 출신 퇴직자)들의 모임 ○ 정부정책, 중소기업기술자문
	중소·중견기업의 기술혁신역량 확충 지원사업	○ 현장애로 기술지도, 기술관련 교육(신기술 동향 및 관련기 술지도) 및 각종 정보 제공 ○ 기술 아이디어 및 기술애로사항에 대한 기술지원
한국경영자총협회	고급인력정보센터	○ 조기 퇴직 중견 경영 인력의 취업 알선
한국과학기술단체 총연합회	과학기술자문봉사단	○ 퇴직과학자중심 중소기업 애로기술지원 ○ 국민과학화 운동
(사)한국기술사회	기술사봉사단	○ 산업현장에서 퇴직한 원로기술사의 중소기업 애로기술 지원 및 지역개발 사업
산업기술재단	산업기술지원단	○ 중소기업 1대1 기술자문 및 애로기술 해소

자료 : 민철구(2006), 「고경력 과학기술자의 사회적 기여도 향상」 참조.

앞의 <표 5>는 그 동안 추진되어 온 퇴직과학기술자 활용 지원의 대표적 사업들이며, 이와 같은 사업들의 추진을 통하여 퇴직과학기술 및 기업체 퇴직자들의 활용정책을 일정 궤도에 오르게 하는 등 꾸준한 노력을 해오고 있다.

그러나 표에서 보다시피 각 기관에서 추진하고 있는 사업은 산업인력에 대한 개발 및 활용 사업 분야에 집중되어 있는 한계가 있다. 즉, 고경력 퇴직자의 분야는 교육, 행정, 법조, 의료 분야 등 여러 분야적 특성을 가지고 있으나 정부의 사업은 이들 분야의 고경력 퇴직자의 수요를 충족시키기에는 역부족인 것이다.

하지만 언제까지 정부의 사업방향에 따라 지역에서 소극적인 사업을 하기에는 한계가 있다. 이제는 지역의 특성을 감안한 사업의 발굴 및 지원이 절실하며 이를 위한 연구와 고경력 퇴직자의 현황과악과 함께 지역원로로서 활용할 수 있는 정책을 개발해야 할 때이다.

### 3. 지역원로의 위상 및 역할과 기능

#### 1) 지역원로의 위상

노인문제에 대하여 노인복지와 관련한 국가의 역할과 젊은 세대의 역할만을 강조하는 것으로 그쳐서는 안된다. 원로들의 역할은 그들만의 이익을 위한 역할에 한정된 것이 아니다. 즉 그들의 이익과 국가와 지역사회의 발전을 위하여 지역원로들의 역할이 필수불가결하다. 그러한 만큼 지역원로들에 대한 예우와 관심이 뒤따라야 할 것이다.

선행연구에서 살펴본 바와 같이 각 사업의 추진에 의해 일부 분야의 고경력 퇴직자들은 여러 기관 및 단체에서 지속적인 사회참여의 기회를 보장받을 수 있다. 또한 직접적인 사회참여를 통해 지역사회에 이윤을 창출하고 고경력 퇴직자 각자에 있어서도 후세대들과 공존하는 삶을 개척하는데 가교 역할을 할 수 있는 세대로서 인식되어 지고 있다.

이러한 고경력 퇴직자들은 각 분야의 오래된 경륜을 인정받고 있으며 해당분야의 후진양성을 위한 멘토로서의 역할을 인정받고 있다.

#### 2) 지역원로의 역할과 기능

지금까지 살펴본 선행 사례를 살펴볼 때, 고경력 지역원로들은 국가와 지역의 산업·경제적인 차원에서 작지만 중요한 역할을 수행하고 있는 것으로 나타나고 있다. 구체적으로 지역원로이 역할을 살펴보면 아래와 같다.

##### ① 국가와 지역사회 발전 방향 설정의 주체 역할

사회의 발전방향을 설정하고 과거와 현재의 우리들의 잘못된 부분들을 규명하는 주체로서 역할이다. 원로들은 그들이 한국사회에서 살면서 무수히 많은 역사적 사건과 경험을 하였다.

특히 현재의 원로들은 한국 현대사에서 굵직한 사건을 직접 경험한 세대이다. 이러한 직간접적인 경험은 그들이 세상을 살아가면서 터득한 것들을 다음 세대에 계승시킬 수 있는 역할

을 한다. 즉, 사회의 문제들을 풍부한 식견과 연륜으로 방향을 설정하는 역할을 할 수 있다는 것이다. 국가의 발전이라는 것은 눈으로 보이는 것뿐만이 아니라 역사적 경험을 통해 형성된다. 때문에 원로들은 국가발전을 위해 있어야 할 것과 없애야 할 것을 구분하고 보다 열려있는 사회의 발전과 통합을 위하여 사회발전방향을 설정해가는 주체세력으로서 역할을 해야 한다.

### ② 적극적으로 참여하는 삶을 통한 사회적 인적자원경쟁력 제고

직접적인 사회참여를 통해 이윤을 창출하고 후세대들과 공존하는 삶을 개척하는 것이다. 우리는 흔히 노인이 많은 사회는 경제력이 없고, 사회가 발전할 수 없다고 생각한다. 그러나 기존의 연구들을 살펴보면, 오히려 은퇴자들이 많이 유치된 지역에서 소비자들의 요구와 만족도가 높았고, 아울러 그 지역사회의 성장을 유도하는 것으로 나타나고 있다. 사회가 노인에게 보내는 비효율적이고 비생산적이라는 부정적인 시각은 노인들의 수가 많아지고 그들의 경제력이 증가하면서 변하게 된다. 미국의 경우를 살펴보면, 각 지역별 경제개발부처들은 은퇴자들을 자신의 지역으로 더 많이 끌어들이기 위한 방법을 모색하고 있다. 왜냐하면 은퇴자는 주요기업활동을 유지하고 학교나 병원 같이 주요한 공공서비스를 유치하는 데 중요한 역할을 하고, 지역사회나 봉사, 자선사업 및 그 밖의 시민활동의 후원자 역할을 수행하기 때문이다. 이러한 외국의 사례에서 볼 수 있듯이, 한국에서도 우리 원로들의 역할은 지역사회의 경제력을 증가시키고 시민활동을 활발히 할 수 있는 쪽으로 개발하여 진행해야 한다. 이는 제도적 기반과 함께 스스로가 능동적으로 사회구성원임을 확신하여 활동할 때 가능하다.

### ③ 후진 양성 기여

후진 양성에 기여하는 것이다. 많은 원로들은 우리 사회의 발전의 기틀을 마련하고 새로운 학문과 기술을 도입한 경험을 가지고 있다. 때문에 이들은 현 한국사회에서 부족한 분야가 무엇인지, 더 개발해야 할 것들이 무엇인지를 잘 알고 있다. 이들은 사회계몽사업의 일환으로 연구에 정진하였고, 외국의 예를 한국에 도입, 소개하였다. 이러한 작업을 통하여 이룩한 성과를 후진을 양성하여 각 분야가 현재보다 더욱 진일보할 수 있도록 지도해야 할 의무와 소임을 가지고 있다.

#### ④ 세대 통합의 통로역할

세대와의 통합에 기여하는 것이다. 무엇보다 노인문제의 큰 부분은 세대 간의 갈등이다. 세대를 이해하지 못하고, 과거의 틀로서 존경과 대우만 받기를 원한다면, 계속하여 갈등이 있을 수밖에 없다. 그렇기 때문에 원로들도 급속도로 변하는 시대의 흐름을 이해하고 받아들이는 열린 마음을 가져야한다. 이를 통해 세대 간 단절된 대화를 되살리고, 미래를 위하여 과거를 현재에 적용할 수 있도록 문제를 제기하는 역할을 하여야 한다.

## 4. 지역원로의 특징과 분류체계

본 연구에서 지역원로의 분류는 연구초기에 있어 조사대상을 행정기관 및 공공기관의 원로를 대상으로 한정하고 있는 한계가 있다. 따라서 한국표준직업분류체계(통계청 기준)에 의한 9분야 46개 직업을 체계적으로 분류하고 있는 직업분류체계를 적용하기에는 본 연구의 기초조사 대상자가 일부분에 국한되는 한계를 나타낼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 기초조사 대상자를 기준으로 지역에 맞는 분류체계를 아래의 표와 같이 체계화 하였다.

〈표 6〉 충청남도 지역원로 분류표

구분	조사 분야	분류체계
1	행정, 행정·봉사, 행정·지적, 행정·향토연구, 행정·상공	일반행정
2	교육, 교육행정	교육·과학
3	정치, 언론	정치·언론
4	법조, 군, 경찰, 소방	법조·군·경·소방
5	상공, 기업인, 경제, 농림	산업경제
6	문화, 체육	문화·관광·체육
7	의료, 약사	보건·의료
8	봉사, 사회단체, 종교, 복지	복지·사회봉사·종교
9	공공기업, 사회단체	공공 및 시민사회단체
10	기타	기타

## 5. 선진국의 지역원로 활용사례 및 시사점

본 연구에 맞는 지역원로에 대한 사례는 보통 노인인적자원개발 및 활용차원에서 이루어져 있으며, 재고용 및 고용안정차원, 자원봉사 자원에서의 접근이 주를 이루고 있다. 따라서 각 선진국의 고령자를 위한 정책현황에 대해 전반적으로 살펴보도록 하겠다.

### 1) 일본

일본 정부는 「고령연령자들의고용안정등에관한법률」, 「고령자고용안정법」 및 「고령자들의직업안정대책기본방침」을 근간으로 65세까지의 고용확보, 중고령자의 재취업지원과 촉진, 그리고 고령자의 다양한 취업과 사회참가의 촉진에 중점을 두어 종합적인 고령자고용과 취업대책을 추진하고 있다.

<표 7> 주요국 고령화 속도 추이

구분	도달연도			소요년도		
	7% (고령화 사회)	14% (고령사회)	20% (초고령사회)	7% (고령화사회)	14% (고령사회)	20% (초고령사회)
한국	2000	2019	2026	19	7	26
일본	1970	1994	2006	24	12	36
프랑스	1864	1979	2020	115	41	156
미국	1942	2013	2028	71	15	86
독일	1932	1971	2012	39	31	81
영국	1928	1974	2020	47	45	92
이탈리아	1926	1988	2006	62	18	80

자료: 일본인구 통계자료집(2000)

먼저, 65세까지의 고용유지 및 확보를 위하여 고령자 고용어드바이저 등을 통하여 정년연장과 계속고용제도 도입에 필요한 환경을 정비하고 있다. 더불어 2001년부터 고용환경을 종합적으로 정비하기 위한 「점프65추진사업」을 계속하여 실시하고 있으며, 지역경제단체와의 연계를 통한 고령자 직무영역개발에 힘쓰는 한편 계속고용정책촉진 지원금, 고령자 고용환경 정비용자, 그리고 고령근로자에 대한 지원 등 정년연장 및 계속고용제도의 도입을 위한 촉진

지원금을 마련하고 있다.

다음으로 중고령자의 재취업을 지원 및 촉진시키기 위해 정년퇴직자 및 부득이 하게 이직하는 중고령자의 재취업을 위하여 사업주에 대해 지원과 원조를 하고 있다. 또한 사업주는 고용하는 고령자 등이 퇴직에 의해 이직하는 경우 해당 고령자가 재취직을 희망할 때 이를 지원하기 위해 재취업 컨설턴트 등을 통한 상담 및 조언을 통해 필요한 조치를 취해주어야 한다. 2001년은 고용대책법을 개정함으로써 사업주가 모집 및 채용의 연령제한 완화에 대해 노력하도록 하였으며, 사업주들이 자발적으로 이직을 준비하는 중고령자의 재취업을 지원하기 위하여 재직자구직활동지원조성금을 마련하고 있다. 또한 고령자의 이직을 받아들이는 자회사 등의 고용 사업주에게는 고용한정지원금을 지원하고, 고령자를 계속 고용하는 사업주에 대한 특정 구직자 고용개발조성금을 마련하는 등 정부는 사업주들이 자발적으로 고령자를 고용하도록 노력하고 있다.

끝으로 정부는 고령자의 다양한 취업과 사회참가를 촉진시키기 위해 실버인재센터를 통한 지역사회에 밀착한 가정, 사업소, 관공서 등의 일자리를 제공하고 있다. 또한 고령자의 기능 훈련, 합동면접회 등 시니어워크프로그램을 통해 보다 직접적으로 고령자에 대한 고용취업을 지원하고 있으며, 고령자의 장기적 경력을 살린 단기적 고용기회를 제공하기 위하여 커리어와 기능의 향상을 위해 고령자고용취업지원센터를 운영하고 있다.

자업업을 희망하는 고령자들을 대상으로는 산업고용안정센터에서 자영상담 및 지원을 한편, 3인 이상 고령자에 의한 창업지원으로 고령자 공동취업기회 창출조성금을 지원하는 등 고령자들의 취업을 통한 사회참여를 유도하기 위해 촉진지원금을 마련하고 있다.

## 2) 미국

미국은 1차 베이비 붐 세대에 의해 2000년부터 2010년에 걸쳐 55~64세 중고령층이 급격히 증가할 것으로 예상되면 특히 65세 인구 비율은 2010년 이후 급속히 증가할 것으로 추산된다. 이렇게 고령근로자들의 수가 증가하면서 향후 전체 근로자 수에서 이들이 차지하는 비율이 높을 것으로 기대된다. 이러한 고령화 현상이 심화됨에 따라 고령근로자에 대한 사회적 관심 증대되어 왔다.

미국은 이미 1967년에 「고용에 관한 연령차별금지법」(Age Discrimination in Employment Act, ADEA)을 제정, 연령을 이유로 한 고용차별을 금지하고 고령자를 위한 고용기회 보호의 기반을 마련하였다. 이어 1990년에는 변화하는 경제 환경 속에서 사회경제적 요구에 부합하도록 ADEA의 문제점을 보완한 「고령근로자 이익 보호법」(Older Workers Benefit Protection Act)을 제정하였다. 그러나 연령차별금지법은 적극적 의미에서 고령자의 고용창출을 장려한 다기보다는 기업 채용 및 인사 관행에서 고령자가 겪을 수 있는 차별을 억제시키는 소극적인 장치로 활용되었다. 연령차별금지가 법제화되었음에도 불구하고 미국 노동시장의 유연성으로 인해 근로자의 채용과 해고가 자유로운 환경인데다가, 동 법안이 연령차별을 금지해도 기업에 그다지 큰 부담 또는 영향을 미치지 않았다.

이러한 환경 속에서 고령근로자 활용에 적극적인 기업들은 기본적으로 중고령 인력활용이 기업경영에 유익하다는 인식을 바탕으로 1980년대 불황기부터 다수의 고령자 활용프로그램을 개발해 왔다. 주로 소매업이나 패스트푸드 업체 또는 민간기관들을 중심으로 개발된 고령근로자를 위한 전문화된 구직활동 프로그램과 고령자 능력개발 프로그램, 일부 기업을 중심으로 기존 재직자의 경험과 노하우를 재활용할 수 있는 퇴직자의 계속 또는 재고용을 위한 유연고령 프로그램을 도입, 퇴직을 앞둔 근로자로 하여금 향후 노후설계가 가능하도록 유도하고, 해당 기업에서 퇴직 후에도 계속 근무할 수 있도록 하는 유연고령 프로그램 등을 실행하였다.

<표 8> 연령집단별 직종분포 비교(2000)

직종	직종분포(%)			
	30~39세	40~54세	55~64세	65~74세
임원, 관리직	15.5	18.0	17.2	16.1
영업판매직	10.6	10.7	11.6	15.5
행정지원직	12.8	13.7	13.9	15.4
전문직	15.7	17.4	16.6	14.5
기술직	3.9	3.4	2.4	0.9
화이트칼라	58.5	63.2	61.7	62.4
생산, 수공업, 수리	12.5	11.7	9.9	6.5
농업, 임업, 어업	2.1	2.1	2.8	5.8
교통	4.6	4.0	4.7	5.6
기계작동	6.2	5.6	5.0	3.1
일용잡부, 보조직	3.7	2.8	2.7	2.2
블루칼라	29.1	26.2	25.1	23.2
서비스	12.5	10.8	13.2	14.5

※ 자료: GAO(2002:11)에서 인용

미국의 연방정부는 「고령자 지역사회서비스 고용프로그램」(Senior Community Service Empliyment Program, SCSEP)', 「인력투자법에 근거한 프로그램」(Worforce Investment Act, WIA), 「통상적응지원 프로그램」(Trade Adjustment Assistance, TAA) 등의 프로그램을 통해 고령인력을 적극 활용할 수 있는 방안을 개발해 오고 있다. WIA는 고령근로자들이 젊은 근로자들과 함께 고용 및 훈련서비스를 받을 수 있도록 원스톱 센터를 구축하였다. 이러한 통합적 시스템이 긍정적인 성과도 가져왔지만, 고령자 입장에서 볼 때 보다 밀도 있는 서비스(예컨대 고령자를 위한 특정한 목적의 직업훈련 또는 컴퓨터기술 등)를 제공받는 데 한계를 가져온 것은 문제로 지적된다. 미래의 노동인력 부족문제를 해결하고 기업의 수요를 충족시키기 위해서는 고령근로자들이 1차적으로 요구하는 훈련프로그램을 충분히 제공해야 할 것이다.

### 3) 독일

독일의 중고령층을 위한 계속교육과 실업자를 위한 사회복지 정책 및 계속교육 사례에서 나타난 시사점을 보면, 다음과 같다.

첫째, 중고령층을 위한 계속교육에 대한 중요성에 인식이 공유되고 있기 때문에, 관련 정부 부처별 전문성이 있는 정책 개발에 적극적이다. 연방교육연구부는 노인기의 장기화에 따른 여가시간의 활용 문제와 자조적·활동적인 노후의 삶의 방식을 향유할 수 있도록 하는 방안으로 전국적으로 체계화된 폭스혹슐레(Volkshochschule)에서 중고령층이나 노인을 위한 프로그램을 확대와 참여 대상자에 지원과 계속교육 차원에서 대학에서 연장자를 위한 교육개방 등을 적극 지원하고 있다. 연방경제노동부는 노동 인구의 고령화라는 문제에 초점을 두고, 중고령 근로자의 전문성과 능력이 변화하는 노동시장에 통용될 수 있도록 하는 직업능력향상 강화에 역점을 두고 지원하고 있다.

둘째, 독일은 중고령층 실업자에 대한 지원의 기본 대책으로 고용정책사업, 고용창출, 고용유지사업, 실업자지원 차원에서 이루어지고 있다는 점이다. 특히 고용유지 및 고용창출의 일환점으로 산업체가 중고령 근로자를 해고하는 대신 '소득보전제도'와 '점진적 퇴직제도'를 도입하여 중고령층 근로자의 근로시간을 단축하여 고용을 유지할 경우, 근로시간 단축에 따른 근로자의 소득 감소분을 정부가 수당으로 지급하고 있다.

<표 9> 연령에 따른 폭스혹슐레 프로그램 참여비율

(단위: %)

구분	18세 미만	18~24	25~34	35~49	50~64	65세 이상
정치, 사회, 환경	7.6	6.8	24.3	29.8	19.8	11.8
문화, 예술	10.6	8	21.9	30.1	20.7	8.6
건강	4.5	6.6	23.6	34.4	22.9	8.0
어학	4.2	11.3	24.5	30.3	22.7	7
노동, 직업	6.2	10.1	24.6	37.3	17.1	4.6
기초교육, 학교졸업	24.8	39.1	19	13.2	3.1	0.7
총계	6.1	9.2	23.8	32.4	21.1	7.5

자료: Pehl, Klaus; Gehard Reitz: Volkshochschul-Statistik, 40. Folgen, Arbeitsjahr 2001, S. 34~37 원자료가공

셋째, 중고령층 실업자의 재취업을 유도하고, 이들 인력의 효율적 활용을 위해 독일 정부는 「프로파일링」(Profiling) 프로젝트를 통하여 실업을 예방하고 있다. 프로파일링 프로젝트는 장기 실업의 위험에 빠질 우려가 있는 직업 집단이나 개인을 조기에 발견하는 데 있으며, 다른 하나는 이들을 제3자의 개입을 통해 장기 실업의 위험으로부터 벗어나 조기에 직업 적응을

할 수 있도록 도와주는 데 그 목적을 두고 있다.

넷째, 독일은 중고령층 근로자의 고용안정의 일환으로 평생계속교육 시스템을 구축하고 있으며, 이들의 고용안정의 효과를 극대화하기 위해 생애지기, 성별 그리고 기타의 특성별 구분에 따라 다양한 직업이나 지역 실정과 연계 된 계속교육모델들(근로자 자기 주도적 문제해결을 위한 모델, 경험학습지원모델(근로자 자기 주도적 문제해결을 위한 모델, 경험학습지원모델, 정보화 교육모델, 중고령 근로자의 실업 예방 모델, 중고령층 근로자의 자질 향상 모델 등)을 제공하고 있다는 점이다. 여기서 중요한 점은 중고령층 근로자의 퇴직 연장과 이·전직을 돕기 위한 모델 방안에서 차별화된 관점에서 이들의 이전의 '경험'을 중시하고 있다는 점이다.

따라서 중고령층 근로자에 대한 계속교육에서 실제로 그들이 할 수 있는 점이 무엇이고, 어떠한 강점과 약점을 가지고 있는 것에 대한 의문들이 계속교육의 효과성을 좌우하며, 또한 이러한 점들로 인해 중고령 근로자들이 성공적인 계속교육에 따라 그들의 일자리를 유지하거나 조기에 그만두어야만 한다는 인상을 받게 되면, 불안한 요소로 작용할 수 있다는 점이다. 이러한 중고령자들이 갖는 긍정적·부정적 경험에 대한 것을 계속교육에서 사전에 심도가 있게 다루어져야만 한다는 점이다.

#### 4) 핀란드

빠른 고령화가 진행되고 있는 핀란드는 정부가 중심이 되어 인구 고령화 문제에 대한 해결책으로서 취업률 제고, 외국인 숙련 노동력의 유입확대를 추진하고 있다. 그리고 인력부족에 대한 해결방안으로서 중고령층을 위한 교육훈련을 통해 노동력의 질적 제고를 강조하고 있다. 고령화로 인한 사회적 문제를 종합적으로 해결하기 위해 관련된 정부부처는 서로 협력하여 수행하는 정책(FINPAW)을 수행하며, 다른 한편으로는 각 부처에서 개별적 정책을 수립(VEETO프로그램)하여 이를 진행하고 있다.

이러한 핀란드의 고령화 정책 중에서 대표적인 것이 「국가 고령화프로그램」(the national age programmne)이다. 이것은 1997년 2월 국가위원회는 고령층 근로자의 고용향상을 위한 정책으로 이 정책의 목적은 평균 퇴직 연령을 높이는 것이다. 정책 결정은 50세 이상 근로자들 사이에서 교육 참여를 증가시키는 것을 목적으로 한다. 이 결정은 교육에서의 추가적 재원

증가를 제안하지는 않았지만 교육 참여자의 연령구조의 이동을 통하여 변화를 도모하는 것이다.

<표 10> EU 국가별 노동시장 평균퇴직 연령

단위: 세

국 가	남 자	여 자
벨기에	59.0	58.9
덴마크	62.4	61.5
핀란드	59.8	60.0
프랑스	59.3	58.4
독일	60.5	58.9
이태리	59.3	58.4
네덜란드	61.6	60.1
노르웨이	64.2	64.7
포르투갈	65.3	66.5
스페인	61.1	61.1
스웨덴	63.3	61.8
영국	62.0	61.2
미국	65.1	64.2

특히, 고령 근로자를 위한 국가 프로그램(FINPAW)은 모든 활동 수준에서 프로그램을 고려하여 유능한 관계자의 확장된 네트워크를 구축하는 것이다. 이 프로그램은 몇몇의 다른 관계자들 사이에 협조에 의해 실시되어 왔다. 주요 관계자들은 보건부, 노동부, 교육부, 직업건강과 사회적 파트너의 핀란드 기관이 있다. 평가방법은 BSC(The balanced scorecard)에 의해 이루어진다. 이 제도는 노동능력 향상을 통해 조직 관리와 고용인 관리에 영향을 가져왔으며, 다양한 부서들, 특히 보건부, 노동부, 교육부·부서들과 노동시장조직·부서들과 관련 정부 부서와 관청 등·부서들, 관련 정부 관청들과 서업들 사이에서 발생하는 협조 업무를 매우 잘 수행할 수 있도록 하였다.

VEETO 프로그램은 핀란드의 보건복지부가 중심이 되어 교육부, 산업통상부, 사용자와 노동자단체, 국립보건연구소가 공동참여한다. 이 프로그램의 목적은 근로자들이 생애 전반에 걸쳐 보다 오래 경제활동에 참여하여 일하도록 하며 고령자의 근로기간 연장과 복지혜택구조를 종합적으로 설계하고자 함이다. Veto 프로그램, 직업자격제도, 사전훈련인정(recognizing previous training)등이 있다.

이와 같은 핀란드의 정책들은 다른 유럽 국가에서 채택하기 위해 노력하였으며, 이를 위해 많은 벤치마킹이 있었으나 핀란드만큼 성공적으로 수행되지 못하였다. 이것은 이미 언급되었

다시피, 관련 부처와 기관들 사이의 사회적 협력이 부족하며, 이를 위한 네트워크가 형성되어 있지 않았기 때문이다. 따라서 고령화 사회의 도래와 함께 우리나라의 경우, 이와 같은 제도의 긍정적 측면과 아울러 이를 수용할 수 있는 사회적 인프라 구축이 선행되어야 할 필요가 있다.

## 5) 호주

호주는 향후 10여 년 후에는 은퇴자의 비율이 증가할 뿐만 아니라 특히 65세 이상의 인구증가율이 향후 15년 후에는 50% 이상 증가할 것으로 보임에 따라 고령자 정책에 대한 논의가 활발하다. 이에 호주에서는 고령자들을 위한 국가의 정책이 효율적으로 이루어질 수 있도록 몇 가지의 원칙을 제시하고 있다. 원칙의 주류 핵심은 고령자들의 노동시장 진입 장벽을 제거하고 수명연장에 필요한 국가적 서비스의 접근을 용이하게 하는 것이다. 그러나 호주는 다른 서유럽보다는 재정적인 측면에서 다소 압박이 있는 것은 사실이나 아직 위기적인상황이 아니라는 인식이 존재하고 있어 소극적 노동시장 정책이 주로 사용되고 있으나 취업을 원하는 고령자들에게는 언제나 일자리를 줄 수 있는 노동시장 정책과 학습 훈련 같은 적극적 노동시장 정책 등이 함께 이루어지고 있다. 그러나 이러한 정책은 별도의 고령자만을 위한 정책이라기 보다는 연방정부와 지역 공동체 사회에서 다른 연령대와실업자, 구직자, 장애인등 모든 사람과 동등하게 고령자 문제를 접근하고 있는 편이다.

이러한 적극적 노동시장 정책의 한가운데 있는 것이 센타링크이다. 즉 호주는 날로 늘어나는 고령화 문제를 해결하기 위해 노동시장에서는 고령자(older people)를 위해 제도적 진입장벽을 약화시키는 정책과 해직이나 은퇴시 재취업을 위한 훈련 또는 평생교육정책을 센터링크(centerlink)를 중심으로 고령화 정책을 펼치고 있다. 고령자를 위한 호주의 정책 또는 프로그램을 보면 고령자에게 적절한 소득을 보장하기 위한 중고령자수당(MAA: Mature age allowance), 21세 이상으로써 노령연금 수급연령이하인 모든 실업자에게 지급하는 새 출발 수당이 있다, 또한 호주의 모든 사람들이 근로, 교육, 부동산 구매 필요한 정보취득 등에서 어떠한 경우에도 연령의 문제로 차별 할 수 없다는 연방 정부의 법률이 있으며 고령 근로자의 능력을 향상시키고 훈련의 기회를 높이는 것 외에 장애인이나 노동시장 재진입을 원하는 사람을

위한 프로그램인 VET Priority Places 프로그램이 있다.

<표 11> 호주 성별 연령대별 실업률

(단위: %)

성별	나이(세)	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
남자	15~19	20.2	16.3	17.4	17.1	19.5	19.9	20.9
	20~24	21.6	17.1	17.1	17.3	18.5	17.5	19.2
	25~29	15.3	13	13.2	13.9	12.8	13	10.9
	30~34	12.1	11.7	10.5	10	10.4	7.9	9
	35~39	7.7	11.1	9.3	9.5	8.2	9	8.3
	40~44	6	8.5	8.7	8.6	7.6	8.6	8.9
	45~49	4.3	6.5	8.2	8	8.1	8.5	7.2
	50~54	3.7	5.9	7.5	6.6	6.2	6.7	5.4
	55~59	4	6.8	5	5.5	5.7	6.2	7.1
	60~64	4.7	2.8	2.9	2.9	2.8	2.5	2.6
여자	15~19	25.4	24.7	24.2	21.5	21.8	21.9	24.6
	20~24	20.2	18.6	17.5	18	18.6	16.4	15.9
	25~29	14.9	11.9	10.6	11.6	11.4	11.6	8.9
	30~34	11.2	11.2	10	11.8	10.9	10.8	9.6
	35~39	8.8	11.2	11.2	10	10.3	9.4	10.3
	40~44	8.6	8.2	9.3	9.4	10.5	11.1	11.4
	45~49	5.7	6.6	7.3	7.6	8.5	6.9	7.9
	50~54	3	4.6	6.7	5.8	5.2	6.3	5.3
	55~59	2	2.3	2.8	3.5	2.4	4.4	5.1
	60~64	0.2	0.7	0.3	0.6	0.3	1.2	0.8

자료: <http://www1.oecd.org/scripts/cde/members>.

고령자들이 디지털시대에 맞는 기술을 가질 수 있도록 제공하는 프로그램으로 주로 정보 기술 분야에서 국가적으로 승인된 훈련을 할 수 있는 기회를 고령자 훈련생에게 제공하는 역할을 하는 BITES 프로그램(Basic IT Enabling Skills), 수요자가 필요한 맞춤형 패키지 훈련을 통해 수요자의 숙련이나 기술을 발전시키고 실제 직무에 필요한 훈련이나 교육을 하는 TWP(transition to work programme)가 있다. 또한 지역 내 프로젝트를 통해 구직자의 과거 작업장 경력을 지속적으로 향상시키고자하는 것으로 이 프로그램의 핵심은 개인이 소위 훈련 인증을 취득하여 전국 어디서나 훈련을 구매하는 데 사용할 수 있게 하는 WFD(Work For The Dole), 참신한 아이템을 가지고 있거나 기존과는 다른 신흥 사업을 하는 고용주가 New Apprentices 출신의 취업이나 훈련의 진입장벽에 직면한 45세 이상의 고령자를 채용할 경우 근로자 1인당 825달러의 장려금을 주는 정책인 NAIP(New Apprentices Incentive Programme)가 대표적인 호주의 고령자 훈련, 학습 프로그램이라 할 수 있다.

## 6) 시사점

앞서 짚어본 선진국의 사례에서 보듯이 퇴직자에 대한 정책 및 프로그램들은 지역 내 현황 분석을 기반으로 프로그램 운영에 대한 조사 등이 선행되어지고 있으며 지역밀착형 퇴직원로에 대한 욕구분석의 필요성이 점점 더 확대되어 가고 있다는 것을 볼 수 있다.

### III. 충청남도 지역원로 DB구축을 위한 조사설계 및 분석결과

#### 1. 조사개요 및 목적

본 연구는 우리 사회가 고령화 사회로 진입한데 따라 충청남도의 퇴직원로를 인적자원으로 활용하고자 하는 정책방안 수립에 필요한 기초자료 수집을 위해 시작되었다. 따라서 이론적 논의에서 지역원로에 대한 개념을 규정하고 선행 연구사례와 외국의 사례를 분석하여 자료분석의 틀을 정립하였다. 이들 선행 연구는 ‘지역원로’를 미래의 소중한 인적자원으로 인식하고 이들을 효율적으로 활용하는 방안에 대해 논의하고 있다.

이 조사의 목적은 충청남도 지역원로에 대한 DB를 구축하여 향후 행정적·정책적·사회적 수요에 이들의 경륜을 널리 활용하기 위한 기초자료의 확보이다. 이를 위해 이 연구는 지역원로의 범위를 선행연구에서 규정한 대상- 퇴직 공무원 및 교육자, 각계 인사 등으로 규정하였고, 이들에 대해 개별적 접촉을 통해 관련 자료를 수집하였다. 다만, 지역원로의 개념규정이 다양할 수 있다는 점에서 대상 선정의 객관성을 확보하기 위해 퇴직자 및 이미 조사된 각계 인사에 한정하여 DB를 구축하고자 하였다. 따라서 다양한 분야의 지역원로가 포함되지 않았다는 점은 이번 조사의 한계이며, 현재의 조사를 토대로 향후 보다 다양한 분야의 포함과 보다 구체적인 조사항목의 개발이 필요하다고 보인다.

## 2. 조사방법 및 조사대상 선정

본 연구의 조사 대상자는 14개 분야 3,178명으로 충청남도청, 충청남도 교육청, 및 충청남도 16개 시·군청의 퇴직자들이다. 각 출신유형별 자료수집방법을 보면, 충청남도청과 충청남도 16개 시·군청의 퇴직자들은 지방행정동우회의 협조를 얻어 조사하였고, 교육청의 경우 퇴직자 모임인 문우회의 협조를, 법조계와 의·약사분야 등의 경우 충청인명록을 기초로 조사대상자를 추출하였다. 사회 안전분야의 경우 충청남도 소방안전본부의 협조를 얻어 추천형식으로 기초대상자를 선정하고 세부적인 항목에 대해 추가 조사하였다. 충청남도 문우회는 충청남도내 교육기관의 퇴직자들로 구성된 단체이며 문우회 현장방문 및 문우회원 명단을 인수받아 전체 회원 212명 대상자 중 개별 조사를 통하여 대상자를 선별토록 하였다. 특히 여성분야에 대해서는 충청남도 여성정책관실과 연계하여 조사를 수행하였다. 충청남도에서는 매년 여성연감을 발행하고 있으며 본 연구에서는 「2007년 여성연감」을 기준을 조사하였고 조사 대상자는 연감기준 1,288명이다.

각 분야에서 기초대상자를 통합하여 추출한 결과 3,178명의 대상자로 조사되었고, 각각 <표 12>의 분야로 재분류하여 동의절차를 거쳤다.

〈표 12〉 지역원로 지역 내 분야별 현황

구분	분야	대상자(명)	비율(%)	비고
1	행정	1,407	44.3	
2	교육	742	23.3	
3	정치	430	13.5	
4	문우회	178	5.6	
5	상공	140	4.4	
6	문화·체육	85	2.7	
7	의료·약사	41	1.3	
8	봉사	39	1.2	
9	소방	37	1.2	
10	법조	37	1.2	
12	공공기업	31	1.0%	
13	군사·경찰	6	0.2%	
14	기타	5	0.2%	
합 계		3,178	100.0%	

대상자의 연령대는 대상기관의 지역 내 중 지역원으로 활동이 가능한 연령대로 60세 이상 75세 미만으로 설정하였으며 동의를 구하는 과정 중 설정 연령대 외에도 신청자에 한해 추가하는 형식을 취하였다.

위 분야 외에 대전, 충남도 각계각층에서 활동하는 주요 인사와 지방화시대를 이끌어 가는 전문인, 지역인사, 충청출신 출향인사에서부터 읍·면소재지 읍·면장, 우체국장, 마을이장, 의용소방대장에 이르기까지 지위고하를 막론한 최근 인물정보들에 대한 각종 언론기관과 단체에서 발행한 인물사전을 중심으로 조사하였으며, 이 대상자들 또한 기초 자료를 기준으로 개별 동의를 얻어 지역원으로 활동가능한 대상자를 선별하였다.

지역원로 조사 방식은 일차적으로 이러한 DB구축의 필요성과 자료확보 대상 선정배경을 설명하고, 관련 정보수집에 대한 개개인의 동의서를 E-Mail로 송부 및 회수하여 동의한 사람들 대상으로 자료수집을 실시하였다. 기초자료수집 방식은 자동 집계 처리되는 On-Line 조사 방식을 기본으로 채택하였고, 연령대 및 E-Mail이 없는 대상자를 중심으로 전화 및 우편, FAX 조사를 병행하여 실시하였다. 조사항목은 기본정보, 활동분야, 학력 및 경력 등 3개 영역에서 14개 세부항목으로 구성하였다. 구체적인 조사내용은 보고서에 첨부된 <별첨 2>에 의한다. 한편, 각 대상자 및 분야별 결과를 분석하기 위해 적용된 기법은, 수집된 결과물에 대한 특성을 파악하기 위하여 각 항목들에 대한 백분율 분석과 빈도분석 방법을 활용하였다.

본 연구의 조사 기간은 기초대상자 선별조사와 대상자 동의조사기간으로 나누어지며, 지역 내 선별조사의 조사기간은 2007년 10월 15일(월) ~ 2007년 11월 15일(목)에 걸쳐 약 4주간 실시하였다. 이후 조사대상자 및 지역, 분야 분류 등에 대한 세부 협의를 거쳐 지역원로 활동에 대한 동의조사를 실시하였으며 기간은 2007년 12월 17일(월)부터 2008년 2월 16일에 걸쳐 약 9주간 실시하였다. 지역원로 활동에 대한 동의조사 이후 정보의 보안 및 정보보호를 위한 항목의 특성을 반영하고 대상자의 성별에 대한 정보거부로 본 조사에서는 성별에 대한 분석을 배제하기로 하였다.

### 3. 조사대상자의 식별 및 확정

본 조사에 참여한 동의자는 <표 13>에서 보는 바와 같이 총 대상자 3,178명 중 437명으로 13.8%의 동의율을 보였다.

〈표 13〉 지역원로 응답자 현황

대상자(명)	동의자(명)	백분율(%)	비고
3,178	437	13.8%	

동의자의 특성 분포는 <표 14>에서 나타난 바와 같이 연령대별, 최종학위, 분야 등의 항목으로 구분하였다.

〈표 14〉 조사 응답자의 특성 분포

구 분		빈도(명)	백분율(%)	비고
연령별	60세 미만	53	12.1	
	60세 이상 65세 미만	259	59.3	
	65세 이상 70세 미만	99	22.7	
	70세 이상 75세 미만	17	3.9	
	75세 이상	8	1.8	
	기타(무응답)	1	0.2	
최종 학위별	고졸	80	18.3	
	대졸	151	34.6	
	대학원졸	176	40.3	
	기타(무응답)	30	6.9	
분야별	교육	114	26.1	
	행정	113	25.9	
	상공	95	21.7	
	의료·약사	42	9.6	
	소방	38	8.7	
	법조	35	8.0	

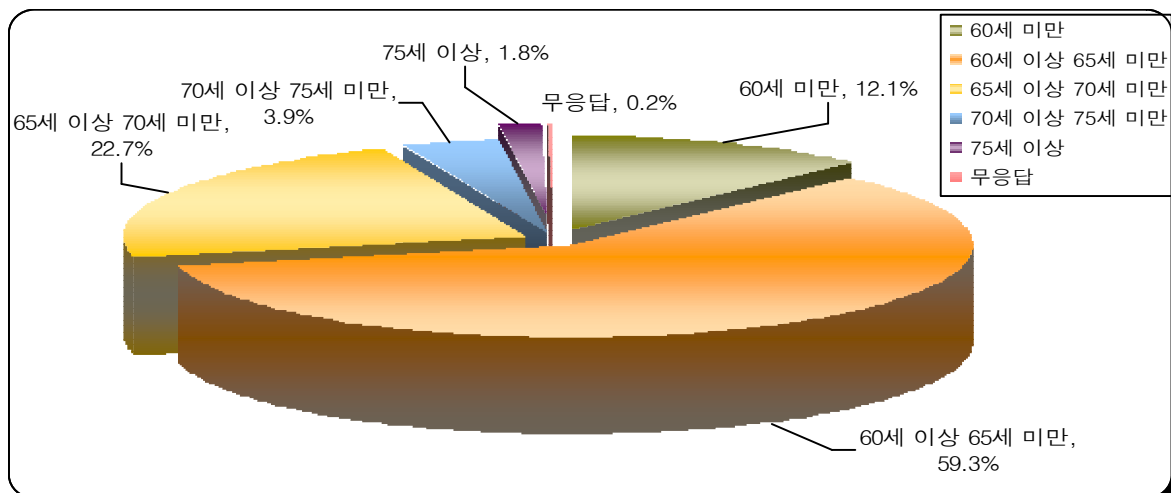
먼저 연령대별 분포를 보면 <표 15>와 <그림 3>에서 보이는 바와 같이 총 437명중 60세 이상에서 65세 미만인 259명(59.3%)으로 가장 높은 분포율을 나타내고 있으며, 65세 이상 70세 미만이 99명(22.7%)로 그 뒤를 이었다. 60세 미만이 53명(12.1%), 70세 이상 75세 미만 17명(3.9%)이었으며, 75세 이상 8명(1.8%)이고 기타(무응답) 1명(0.2%)으로 나타났다.

〈표 15〉 지역원로 연령대별 현황

구분	분포(명)	비율(%)	비고
60세 미만	53	12.1	
60세 이상 65세 미만	259	59.3	
65세 이상 70세 미만	99	22.7	
70세 이상 75세 미만	17	3.9	
75세 이상	9	2.0	
합계	437	100.0	

가장 많은 연령대인 60세 이상 65세 미만과 60세 미만의 지역원로의 경우 전체에서 차지하는 비율이 312명(71.4%)으로 과반이 훨씬 넘는 분포를 보이고 있으며, 사회적 활동력이 왕성한 세대임을 감안할 때 앞으로 지역 내 지역원로로서의 활발한 활동을 기대할 수 있을 것으로 보인다.

〈그림 3〉 지역원로 연령대별 분포



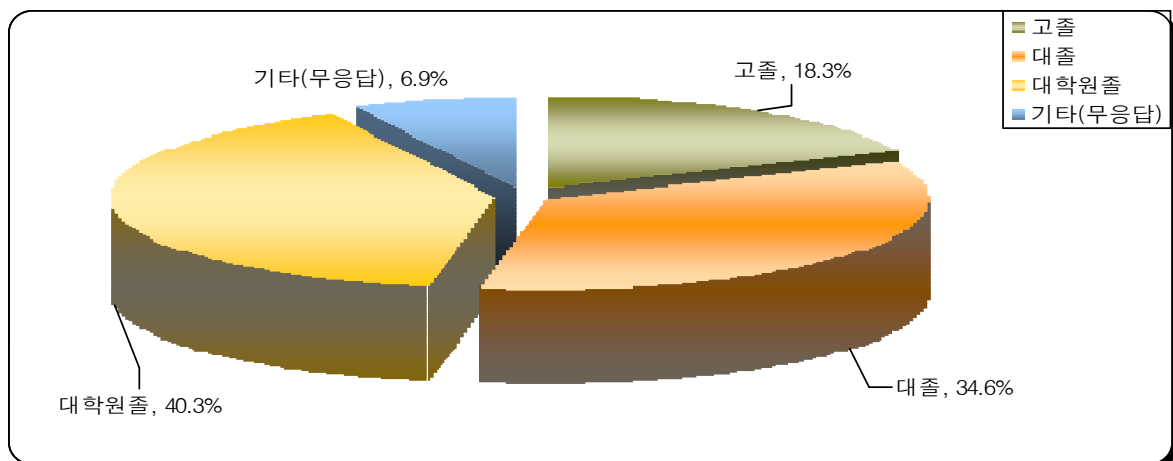
또한, 동의자들의 최종학력 현황은 <표 16>에서 보는 바와 같이 대학원졸 이상이 176명(40.3%)으로 가장 많았으며, 대졸이 151명(34.6%), 고등학교 졸업이 80명(18.3%), 기타 및 무응답이 30명(6.9%)로 나타났다.

〈표 16〉 지역원로 최종학력별 현황

구분	분포(명)	비율(%)	비고
고졸	80	18.3	
대졸	151	34.6	
대학원졸	176	40.3	
기타(무응답)	30	6.9	
합계	437	100.0	

<그림 4>에는 보이는 대졸이상 동의자는 총 대상자중 327명으로 전체의 74.9%를 나타내 퇴직자의 높은 학력 수준을 나타냈다. 이는 고학력 인적자원들이 해당분야에서 오랫동안 쌓아온 경험과 전문지식을 퇴직 이후 활용할 수 없는 현실에서 사회적·인적 손실을 가져올 수 있는 현실을 보여주고 있다. 따라서 이들의 퇴직 후 활용에 대한 정책적인 체제의 마련이 시급하다고 볼 수 있다.

〈그림 4〉 지역원로 최종학력별 분포



충청남도 지역원로 동의자의 분야별 특성을 보면, <표 17>에서 보는 바와 같이 교육분야가

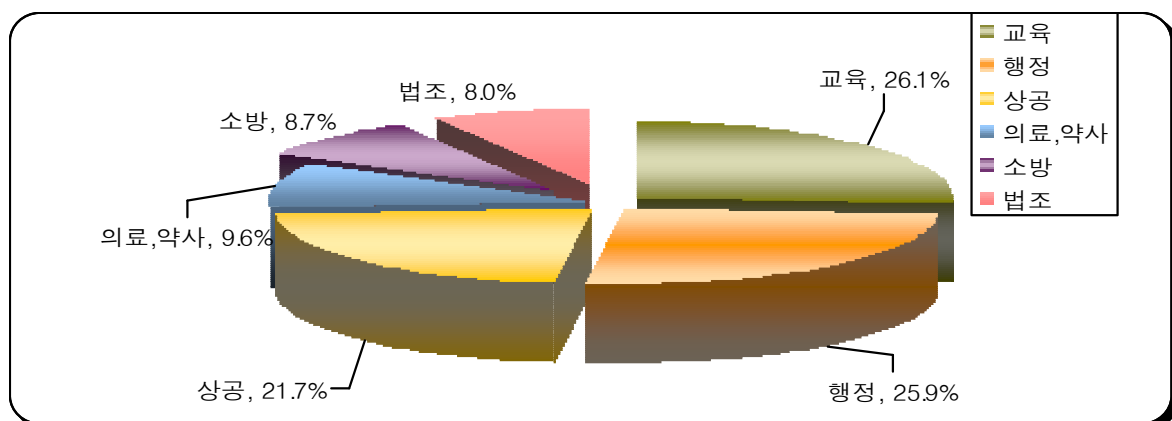
114명(26.1%)으로 가장 많은 분포를 보였으며, 행정이 113명(25.9%)으로 행정분야와 거의 차이가 나지 않았다. 상공분야는 95명(21.7%)로 나타났으며, 의료·약사분야는 42명(9.6%)로 나타났다. 소방분야는 38명(8.7%)로 나타났으며 법조계가 35명(8.0%)로 나타났다.

〈표 17〉 지역원로 분야별 현황

구분	분포(명)	비율(%)	비고
교육	114	26.1%	
행정	113	25.9%	
상공	95	21.7%	
의료, 약사	42	9.6%	
소방	38	8.7%	
법조	35	8.0%	
합계	437 명	100.0%	

〈그림 5〉에 보이는 분야별 특성에서 보이는 바와 같이 6개 분야 중 교육과 행정이 차지하는 비율이 52.0%로 충청남도 시·군의 행정적 갈등과 시시각각 변화하는 교육분야에서 지역원로로서의 전문가적 활동을 기대할 수 있는 것으로 나타났으며, 급속히 발전하는 충청남도 내 산업발전분야에서 활동할 수 있는 상공분야 등에서 21.7%를 나타내 각 분야별 다양한 구성체제를 마련할 수 있을 것으로 기대된다.

〈그림 5〉 지역원로 분야별 분포



## 4. 조사 및 분석결과

앞서 조사 동의자의 특성 분포별에 따라 충청남도 지역원로의 응답자를 각 분야별, 연령대별, 학력별 특성에 대해 세부적으로 분석하여 보면 아래와 같다.

### 1) 교육분야

우선 총 동의자중 가장 많은 114명(26.1%)의 분포를 나타낸 교육분야의 경우 학력별 현황을 보면 <표 18>에서 보는 바와 같다.

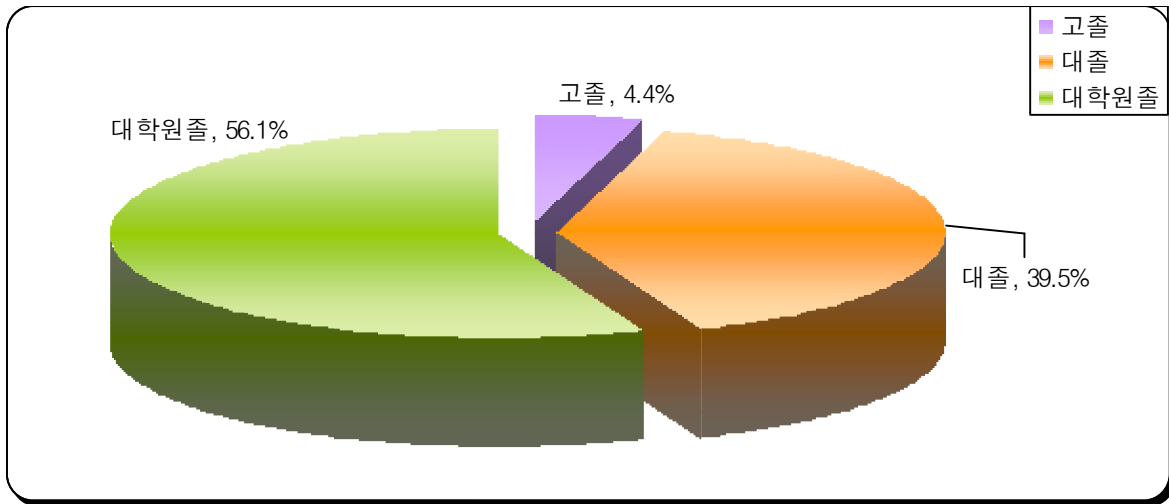
그 특성을 보면 대학원졸업 이상이 64명(56.1%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, 대졸이 45명(39.5%), 고졸이 5명(4.4%)으로 나타났다.

〈표 18〉 교육분야 학력별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
고졸	5	4.4
대졸	45	39.5
대학원졸	64	56.1
합계	114	100.0

교육분야는 특히 <그림 6>에서 보는 것처럼 전체 인원 114명중 109명(95.6%)이 대졸이상의 학력분포를 보여 타 분야보다 월등히 높은 학력 분포를 보이고 있었으며, 교육분야 전문가로서의 인적자원으로 활용해야 하는 필요성을 보여주고 있다. 특히 정체되어지고 있는 교육분야 퇴직자의 활용방안 마련을 위한 대한 정책이 자원봉사 등에 치중하고 있는 현실을 감안할 때 전문가가 되기까지 투입된 사회적 비용을 감안하고, 다년간 교육분야에서 쌓여진 교육전문 노하우에 대한 활용 차원에서 이들을 위한 정책 마련과 함께 활용정책의 마련이 시급함을 나타내고 있다.

〈그림 6〉 교육분야 학력별 분포



교육분야의 연령대별 현황은 <표 19>에서 보는 것처럼 전체 인원 114명 중 70명(61.4%)이 60세 이상 65세 미만의 연령대이며, 65세 이상 70세 미만이 36명(31.6%)으로 나타났다. 60세미만의 지역원로가 3명(2.6%)으로 나타나고 있으며, 70세 이상의 교육분야 지역원로는 5명(4.4%)으로 나타났다.

〈표 19〉 교육분야 연령별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
60세 미만	3	2.6
60세 이상 65세 미만	70	61.4
65세 이상 70세 미만	36	31.6
70세 이상 75세 미만	4	3.5
75세 이상	1	0.9
합계	114	100.0

특히 교육분야의 연령대 중에서 70명(61.4%)로 가장 많은 분포를 보인 60세 이상 65세 미만 지역원로의 경우 <표 20>에서 보는 바와 같이 대졸이 42명(60.0%), 대학원졸업이(37.1%)로 전체 97.1%가 고학력 퇴직자로 나타나고 있다.

〈표 20〉 교육분야 60세 이상 65세미만 학력현황

구분		분포(명)	비율(%)
60세 이상 65세 미만	대졸	42	60.0
	대학원졸	26	37.1
	기타	2	2.9
합계		70	100.0

위의 분석에서 볼 수 있듯이 교육분야의 퇴직자들은 보통 고경력자로 나타나고 있으며, 특히 사회적 활동을 정상적이며 왕성하게 할 수 있는 60대의 인적자원으로, 도래하고 있는 교육 정책의 지방화시대에 맞는 교육계에 반드시 활용되어야 할 구성원임에 틀림이 없다.

## 2) 행정분야

지역원로 동의자 특성분류 중 교육분야와 함께 두 번째로 많은 분포인 113명(25.9%)으로 나타난 행정분야의 경우 다양한 기관에서 활동한 전문가들로 이루어져 있으며, 학력별, 연령별, 연령대 대비 학력별 분석을 살펴보면 다음과 같다.

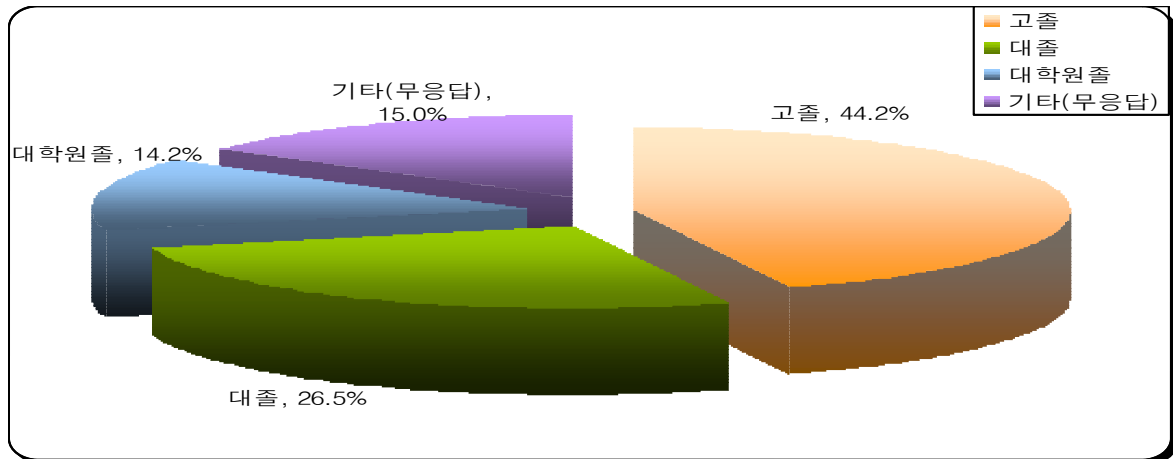
우선 행정분야의 학력별 현황을 보면 <표 21>에서 볼 수 있는 바와 같이, 고졸이 50명(44.2%)으로 가장 많았으며, 대졸이 30명(26.5%)로 그 뒤를 이었다. 대학원졸업이 16명(14.2%)로 나타났으며, 기타 및 무응답이 17명(15.0%)로 나타났다.

〈표 21〉 행정분야 학력별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
고졸	50	44.2
대졸	30	26.5
대학원졸	16	14.2
기타(무응답)	17	15.0
합계	113	100.0

행정분야의 학력별 분포는 <그림 7>에서 보여지는 바와 같이 각 학력 간 고른 분포를 보이고 있어 다양한 학력 분포를 보이고 있었으며, 고졸의 경우 경력기간에서 대졸과 대학원을 앞서는 것으로 나타났다.

〈그림 7〉 행정분야 학력별 분포



행정분야의 경우 충청남도내 각 시·군 기관 및 단체, 공공기관, 민간분야 등 다양한 분야에서 활동한 전문가들이 주를 이루고 있으며, 이들을 활용한 행정서비스의 개선 등에 많은 자문 역할 수행이 가능할 것이다.

행정분야의 연령대별 현황은 <표 22>에서 보는바와 같이 총 60세 이상 70세 미만의 두 분류로 나타나며, 60세 이상 65세 미만이 93명(82.3%)로 가장 많은 것으로 나타나고 있으며 65세 이상 70세 미만이 20명(17.7%)로 나타나고 있다.

〈표 22〉 행정분야 연령별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
60세 이상 65세 미만	93	82.3
65세 이상 70세 미만	20	17.7
합계	113	100.0

행정분야의 연령대 중에서 93명(82.3%)로 가장 많은 분포를 보인 60세 이상 65세 미만 지역 원로의 경우 <표 23>에서 보는바와 같이 고졸이 40명(43.0%)로 가장 높게 나타났으며 대졸이 29명(31.2%)로 나타났다. 대학원졸업이 11명(11.8%), 기타 및 무응답이 13명(14.0%)로 나타났다.

〈표 23〉 행정분야 60세 이상 65세미만 학력현황

구분		분포(명)	비율(%)
60세 이상 65세 미만	고졸	40	43.0
	대졸	29	31.2
	대학원졸	11	11.8
	기타	13	14.0
합계		93	100.0

행정분야의 업무적 특성상 넓은 활동영역을 고려하여 연령대를 60세 이상 70세 미만으로 확대 적용하여 전체 지역원로에 대해 학력분포를 분석하여 보면, <표 24>에서 보는 바와 같이 고등학교 졸업이 50명(44.2%)로 가장 높게 나타났으며, 대졸이상(대학원 포함)이 46명(40.7%)로 나타나 교육분야와 마찬가지로 고학력 퇴직자로 구성되어진 것을 볼 수 있다.

〈표 24〉 행정분야 60세 이상 70세미만 학력현황

구분		분포(명)	비율(%)
60세 이상 70세 미만	고졸	50	44.2
	대졸	30	26.5
	대학원졸	16	14.2
	기타	17	15.0
합계		113	100.0

### 3) 상공분야

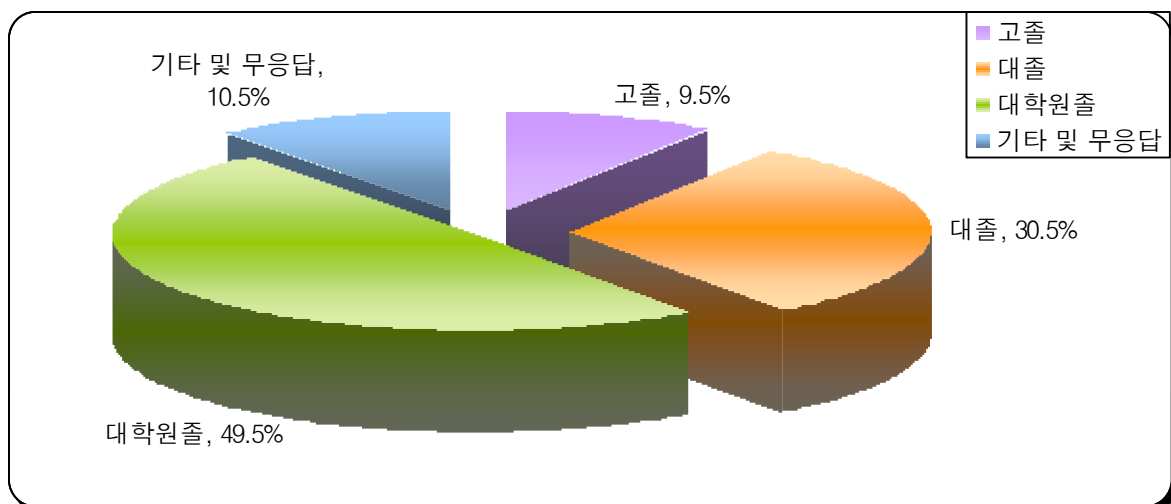
상공분야의 지역원로 동의자 현황은 전체 지역원로 437명중 95명(21.7%)로 고졸이 9명(9.5%), 대졸이 29명(30.5%)로 나타났다. 대학원졸업이 47명(49.5%)로 나타나 가장 높은 분포를 나타냈으며 기타 및 무응답이 10명(10.5%) 나타났다.

〈표 25〉 상공분야 학력별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
고졸	9	9.5
대졸	29	30.5
대학원졸	47	49.5
기타(무응답)	10	10.5
합계	95	100.0

상공분야의 학력별 분포는 <그림 8>에서 보는바와 같이 대졸이상인 전체의 80%(76명)으로 역시 고학력 경력자로 나타나고 있으며, 고등학교 졸업 지역원로 또한 각 기관에서 다년간 쌓아온 경력의 소유자로 나타났다.

〈그림 8〉 상공분야 학력별 분포



상공분야의 연령대별 현황은 <표 26>에서 보는 바와 같이 총 95명 중 60세 미만이 23명(24.2%)로 퇴직자와 함께 현직에 있는 기관장의 참여가 일부 포함되어 타 분야보다 비율이 높은 것으로 나타났다. 지역원로의 주 연령대인 60세 이상 65세 미만 연령대는 가장 많은 49명(51.6%)로 나타났으며, 65세 이상 70세 미만은 22명(23.2%), 70세 이상은 1명(1.1%)로 나타났다.

〈표 26〉 상공분야 연령별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
60세 미만	23	24.2
60세 이상 65세 미만	49	51.6
65세 이상 70세 미만	22	23.2
70세 이상 75세 미만	1	1.1
합계	95	100.0

상공분야의 연령대 중 49명(51.6%)로 가장 높은 분포를 보인 60세 이상 65세 미만의 학력별 현황 분포를 보면 <표 27>과 같다. 현황을 보면 대학 졸업자가 16명으로 가장 높은 32.7%로 나타났으며 대학원졸업자가 24명으로 49.0%로 나타났다. 고등학교 졸업이 5명(10.2%), 기타가 4명(8.2%)로 나타났다. 상공분야 또한 대학졸업 이상의 지역원로 동의자가 전문가가 전체의 81.7%를 나타나고 있어 높은 학력분포를 보이고 있다.

〈표 27〉 상공분야 60세 이상 65세미만 학력현황

구분		분포(명)	비율(%)
60세 이상 65세 미만	고졸	5	10.2
	대졸	16	32.7
	대학원졸	24	49.0
	기타	4	8.2
합계		49	100.0

#### 4) 의료·약사분야

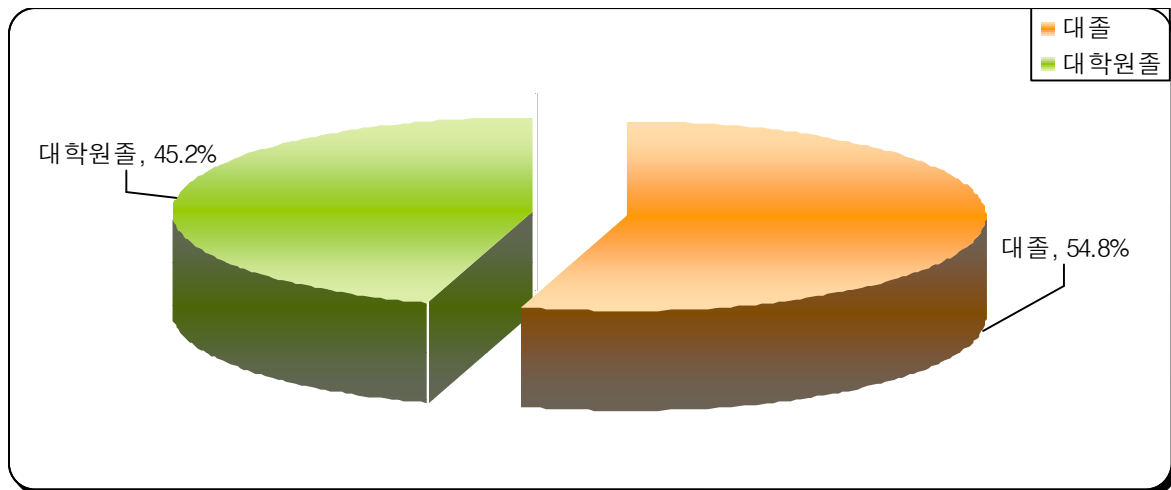
의료·약사분야의 지역원로 동의자 현황은 전체 지역원로 437명중 42명(9.6%)로 나타났으며, <표 28>에서 보는바와 같이 42명중 중 대졸이 23명(54.8%), 대학원졸업이 19명(45.2%)로 나타났다.

〈표 28〉 의료·약사분야 학력별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
대졸	23	54.8
대학원졸	19	45.2
합계	42	100.0

의료·약사분야의 학력은 <그림 9>와 같이 지역원로 활동 동의자 42명 전원이 대졸 이상으로서 해당분야의 전문적 특성상 고학력 전문인력으로 구성되어져 있다.

〈그림 9〉 의사·약사분야 학력별 분포



의사·약사 지역원로 연령대별 현황은 <표 29>에서 보는 바와 같이 총 42명 중 60세 미만이 11명(26.2%), 60세 이상 65세 미만이 14명(33.3%), 65세 이상 70세 미만이 8명(19.0%), 70세 이상 75세 미만이 6명(14.3%), 75세 이상이 2명(4.8%), 기타 및 무응답이 1명(2.4%)등으로 나타났다

는데, 앞서 살펴본 교육, 행정, 상공분야의 정년퇴직제가 있는 기관·단체와는 달리 일정 퇴직 연한의 제약이 없는 의사·약사분야의 특성상 퇴직 지역원로가 상대적으로 적었으며, 퇴직자가 주로 분포된 타 분야와는 달리 현직 약사 및 의사인 특성이 있다.

〈표 29〉 의사·약사분야 연령별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
60세 미만	11	26.2
60세 이상 65세 미만	14	33.3
65세 이상 70세 미만	8	19.0
70세 이상 75세 미만	6	14.3
75세 이상	2	4.8
기타(무응답)	1	2.4
합계	42	100.0

## 5) 소방분야

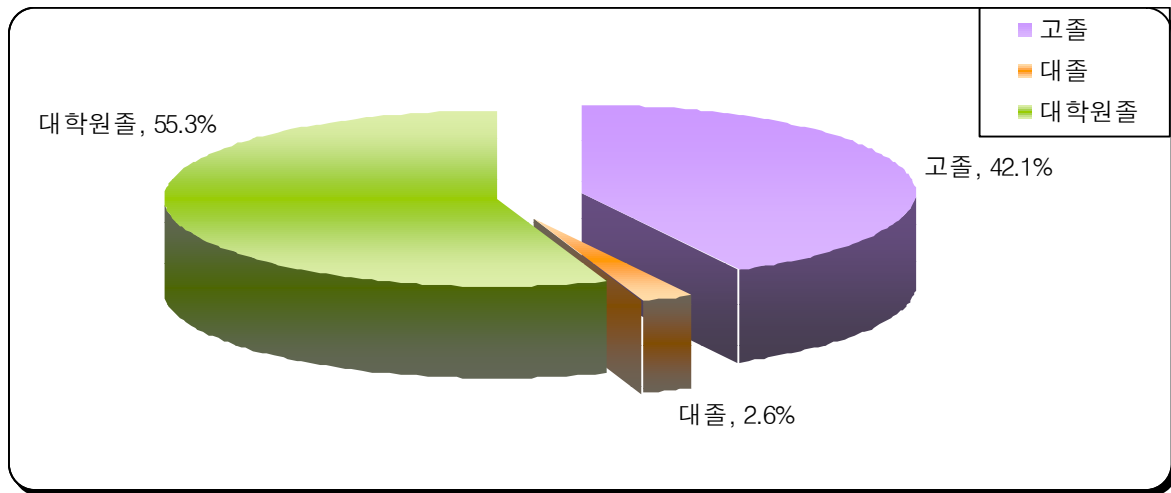
소방분야의 지역원로 동의자 현황은 전체 지역원로 437명중 38명(8.7%)로 나타났으며, <표 30>에서 보는바와 같이 38명중 대졸이 23명(54.8%), 대학원졸업이 19명(45.2%)로 나타났다.

〈표 30〉 소방분야 학력별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
고졸	16	42.1%
대졸	1	2.6%
대학원졸	21	55.3%
합계	38	100.0

소방분야의 학력은 <그림 10>과 같이 대졸 이상이 55.3%이며, 고등학교 졸업이 42.1%로 앞서 본 타 분야와 같이 고학력 소방전문인력으로 구성되어져 있다.

〈그림 10〉 소방분야 학력별 분포



소방분야 지역원로 연령대별 현황은 <표 31>에서 보는 바와 같이 총 38명 중 60세 미만이 10명(26.2%), 60세 이상 65세 미만이 23명(60.5%)로 가장 높은 분포를 보였으며, 65세 이상 70세미만이 4명(10.5%), 70세 이상 75세 미만이 1명(2.6%)로 나타났다.

〈표 31〉 소방분야 연령별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
60세 미만	10	26.3
60세 이상 65세 미만	23	60.5
65세 이상 70세 미만	4	10.5
70세 이상 75세 미만	1	2.6
합계	38	100.0

## 6) 법조분야

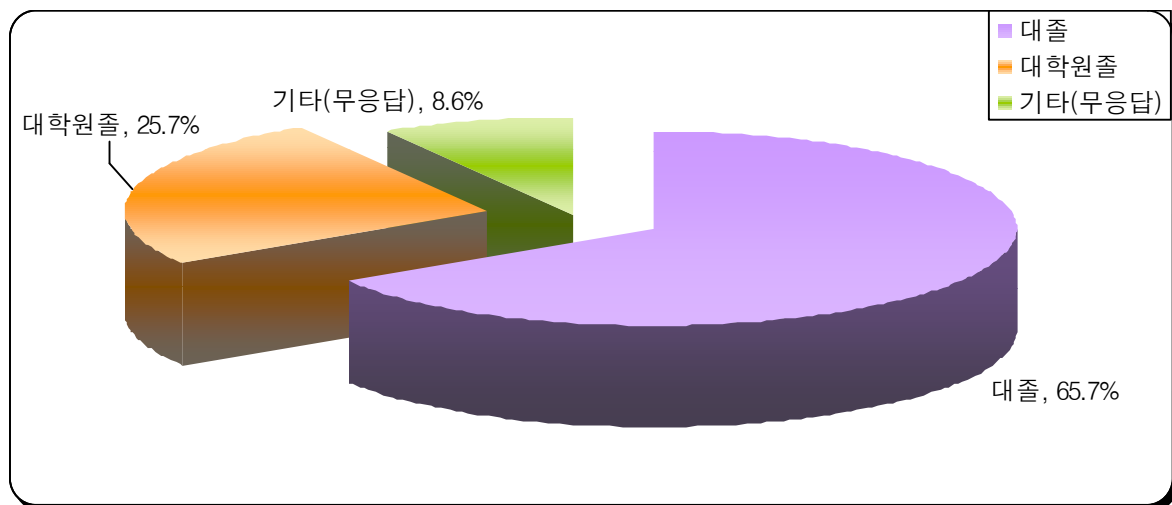
법조분야의 지역원로 동의자 현황은 전체 지역원로 437명중 35명(8.0%)로 나타났으며 <표 32>에서 보는 바와 같이, 35명중 대졸이 23명(54.8%), 대학원졸업이 9명(25.7%)로 나타났으며 기타 및 무응답이 4명(8.6%)로 나타났다.

〈표 32〉 법조분야 학력별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
대졸	23	65.7
대학원졸	9	25.7
기타(무응답)	3	8.6
합계	35	100.0

법조분야의 학력은 <그림 11>과 같이 대졸이상이 91.4%이며 무응답을 제외하면 100%에 가깝다. 이는 의약분야와 같이 해당분야의 자격 취득의 필요성에 따른 특성 분포인 것으로 나타났다.

〈그림 11〉 법조분야 학력별 분포



법조분야 지역원로 연령대별 현황은 <표 33>에서 보는 바와 같이 총 35명 중 60세 미만이 6명(17.1%), 60세 이상 65세 미만이 10명(28.6%)로 가장 높은 분포를 보였으며, 65세 이상 70세 미만이 9명(25.7%), 70세 이상 75세 미만, 75세 이상이 각각 5명(14.3%)으로 나타났다.

〈표 33〉 법조분야 연령별 현황

구분	분포(명)	비율(%)
60세 미만	6	17.1
60세 이상 65세 미만	10	28.6
65세 이상 70세 미만	9	25.7
70세 이상 75세 미만	5	14.3
75세 이상	5	14.3
합계	35	100.0

앞서 본 지역원로 동의비율로 볼 때 동의자들은 비교적 교육수준이 높고 교육과 행정분야에서 활동 가능한 인적자원이 많았으며, 퇴직 후 적응기에 들어선 세대로서 지역원로로서 해당 분야에서 다양한 기관 및 단체를 상대로 전문가적 멘토역할 수행이 가능한 것으로 나타났다. 특히 주요 지역원로 동의자들의 연령대가 70세 미만의 분포를 보여 고학력 전문 퇴직자의 활용에 대한 지속적인 활용정책이 필요한 것으로 나타났다.

특히 하루가 멀다 하고 바뀌는 교육정책과 다양한 충청남도내 시·군의 특성에 대한 전문적 지식이 필요한 행정분야, 환황해권 시대의 흐름에 파트너로서 활동할 수 있는 상공분야 등의 지역원로들은 높은 학력수준과 해당분야에서의 오랜 경륜을 갖춘 인적자원으로, 이들을 활용한 조직적인 지역원로 활용체계의 마련을 위해 하루 빨리 구체적이고 실천적인 지역원로의 운영방안 마련이 필요하다.

## IV. 충남 지역원로 DB구축 관련 활용방안

### 1. 충청남도 지역원로 활용상 문제점

지역원로의 활용은 단순히 개인이나 조직, 또는 부분적 활용이라는 관점에서 벗어나 인적자원의 관점에서 바라보고 이들 인적자원의 개발 및 활용, 배분을 효율적으로 추진하는데 있어 해결해야 할 문제점들을 본 연구에서 수행한 충청남도 지역원로 현황 및 정책 현황분석등의 결과에서 제시된 내용들을 종합적으로 요약하면 다음과 같다.

#### 1) 지역원로 현황조사 시스템의 부재

충청남도 지역원로에 대하여 인적자원개발차원의 개발 및 활용, 배분 문제를 논할 때 가장 먼저 지적되는 문제점은 연령별, 경력특성별, 지역별, 공급자(지역원로) 특성별 현황에 대한 파악이 제대로 이루어지지 않고 있으며, 충청남도뿐만 아니라 전국적으로 노인 인적자원에 대한 기초자료로서 노인인구현황에 대한 통계자료만 운영될 뿐이다. 충청남도의 경우 교육분야의 「문우회」, 행정분야의 각 시·군별 「행정동우회」 정도가 경력특성별 기초조사의 기초자료로 활용할 수 있을 뿐, 기타 분야의 지역원로들은 각 기관 및 단체에서 퇴직자를 대상으로 하는 자율적 관리의 회원제로 운영이 되고 있을 뿐이며, 이러한 기관 및 단체조차도 체계적으로 관리되고 있지는 않은 형편이어서 지역원로에 대한 효율적인 기초조사가 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이다.

따라서 충청남도내 지역원로에 대한 효과적인 활용정책의 마련을 위해서는 가장 기초가 되는 기초조사를 위한 시스템의 개발 및 구축이 우선 요구된다.

## 2) 지역원로 개발 및 활용기관 간 네트워크 미비

지역원로 기초조사를 위한 시스템의 부재로 인해 각종 활용정책의 추진과 수행 시 정책의 활용 특성 및 지역원로로서 활용단계에 대한 경력의 특성이 연계된 수요·공급 매칭 시스템이 인프라 구축 차원에서 개발될 필요가 있다.

즉, 현재 연구에서는 행정, 교육, 소방, 상공분야 등의 지역원로 현황이 경력특성별로 조사되었다. 이 자료는 1차적으로 충청남도과 충청남도내 연구기관에서 노인인적자원 개발에 관한 연구는 물론 도의 현안문제 해결을 위한 기초자료로서 활용될 예정이다.

그러나 충청남도내에는 기관간·기관내 갈등과 현안이 산재해 있는 현실을 감안한다면 16개 시·군의 지역원로에 대한 필요성을 인식하고 이를 위한 시·군별 지역원로 현황에 대한 공유가 필요하며, 이를 위해 각 분야별, 지역별, 공급자(지역원로)별 수요처와 공급자의 수·급 조절에 필요한 행정인력의 배치와 함께 시·군별 특성에 맞는 지역원로를 조직·활용함으로써 조직적으로 체계적인 지역원로에 대한 사업의 지속적 발굴 및 지원이 필요하다.

## 3) 중앙정부 주도적 활용지원정책의 다변화 필요

지역원로 사업은 현재 중앙정부의 노인인적자원개발 및 소외계층 지원사업 차원에서 수행되고 있는 사업이 대부분으로 중앙정부의 주도적으로 사업으로 수행되고 있어 각 지방의 현안과 특성에 맞는 활용사업 및 정책이 소극적으로 시행되고 있다.

오늘날의 인적자원개발은 평생학습에서 시작되어 정책적으로도 인적자원개발이란 또는 인재육성사업이 많이 이루어지고 있지만 경제의 발전을 우선시하는 정부의 정책방향에 묻혀 고령자 특히, 지역원로자원의 개인의 개발(ID:individual development)과 사회적 통합(social interaction)을 고려한 지역의 프로그램은 이루어지지 않고 있는 것이 현실이다.

따라서 중앙정부에서는 중앙의 정책일변도에서 벗어나 지역의 현안을 감안하고 노인의 꾸준한 증가에 대비한 지속적이고 적극적이며 유연한 지원정책의 수립이 필요하며, 지역에서는 해당지역에 맞는 재취업 및 직업교육, 사회 재진입 프로그램의 다각화된 사업이 필요하다.

#### 4) 전문 고령자의 퇴직 전·후 전환프로그램의 미비

일반적으로 전문 고령자자는 직업의 현장에서 은퇴한 연령주기로 볼 때 노인이라는 인식으로 사회로부터 소외되고 그로 인하여 사회적 이슈에서 소극적 태도를 견지하게 될 가능성이 높다. 그러므로 건강하고 활기찬 세대 간 사회적 통합 분위기 조성을 위해서는 노인들도 적극적인 시민의식과 함께 참여의식을 퇴직 전과 마찬가지로 유지 할 필요성이 있다.

그러나 현재 정부의 노인인적자원개발을 보면 퇴직이후 이미 사회적 참여에 소극적 단계에 진입한 노인, 즉 퇴직이후 한참이 지난 이들을 대상으로 하는 사회참여 프로그램만을 지원할 뿐이며, 이러한 프로그램조차도 퇴직 이전 몸담거나 퇴직자의 수요와는 관계없는 취미위주의 프로그램에 불과할 뿐이다.

전문분야 퇴직자의 경우 그 분야의 활용에 대한 재진입 프로그램은 평생학습의 추진 프로그램과는 분야의 특수성이 다르므로 퇴직 이전에 이미 퇴직 후의 진로에 대한 수요조사와 함께 이들 분야에 대한 전문적인 개발 프로그램의 발굴이 전무하며, 퇴직이후 실시되는 전환 프로그램 또한 퇴직 시기 단계별로 퇴직 전 활동분야 및 개별적 특성을 반영한 분야별 전문 전환 프로그램이 전무한 실정이어서 체계적이고 계획적인 활동으로 전환하기가 매우 어려운 실정이다.

#### 5) 고령자 직업상담 프로그램의 개발

지식·정보화 사회를 지향하고 있는 현대사회는 구조조정이 상시화 되는 있는 산업사회로서 50대 이상의 준·고령자들의 실업률이 급격히 증가하고 있다는 것은 이제 누구나 아는 현실이 되었다. 본 연구에서 노인과 지역원로의 차원에서 연구 및 분석을 하였지만 60세 미만의 지역원로 또한 12.1%에 이르는 현황을 감안하고, 노인인적자원의 다양한 욕구의 증가는 효과적인 직업훈련 프로그램의 필요성을 요구되는 실정이다. 따라서 고령 구직자 및 퇴직자를 위한 상담도구와 함께 전환 프로그램과 연계한 전문 상담 등에 필요한 도구의 개발 및 보급이 전환 프로그램과 함께 지역원로로서의 활동을 용이하게 만드는 중요한 수단이 될 것이다.

## 6) 지역원로 현황 및 활용 인프라 구축

지역원로는 앞서 언급한 현황과악 시스템과 함께 제시되는 문제점은 지역원로에 대한 현황의 조사·관리 및 활용에 대한 구체적인 인프라 구축이 미흡하다는 점이다. 이는 현황조사 시스템의 미비와 활용에 대한 문제인식을 하지 않는 한 구체화되기 어렵기 때문이다.

지역원로에 대한 인프라는 지역원로 수·요조사의 기초자료의 활용은 물론 지역원로 활용정책의 마련 등에서 없어서는 안 될 중요한 기초자료로 활용키 위한 하나의 수단으로 언제 어디서나 누구나 그 현황과 사례, 관련 자료 등의 공유를 위한 접근 시스템이 필요한 것이다.

## 7) 기타

충청남도의 노인 인적자원은 앞서 현황에서도 살펴본 바와 같이 37만여 명이며, 이들 중 지역원로로서 활동할 수 있는 가능 연령대로 본 60~75세의 연령이 27만여 명, 향후 5년 이내 34만여 명으로 증가 할 것이라는 인구 추계에서 볼 수 있듯이 충청남도 또한 고령화에서 비켜갈 수 없는 현실을 감안할 때 정책적으로 앞서 언급한 문제점을 해결함과 동시에 노인 또는 잠재적 지역원로들의 자발적인 사회참여 확대를 위한 의식의 고취 또한 필요하다.

아무리 좋은 국가화 사회가 정책과 제도를 마련하여도 스스로 문제의식과 참여의식을 인식하지 않으면 제대로 된 정책과 제도가 효과적으로 수행될 수 있기 때문이다.

## 2. 추진계획(안)

위에서 살펴본 문제점 외에도 지역원로의 활용의 효율적 운영을 저해하는 요소는 사회적, 제도적으로 많은 어려움이 있다. 그러나 그러한 어려움은 한꺼번에 해결하기 보다는 점진적인 추진방안을 기간별로 나누어 세부추진방향이 제시되어야 한다. 지역원로의 활용 또한 여러 학자들이 제시한 HRD(Human Resource Development)의 특징점인 '지속적 개발' 차원에서 접근해야 한다. 따라서 지역원로에 대하여 중장기적인 목표를 설정하고 이에 대한 기본전

략을 구체화하여야 하며, 본 연구에서는 충청남도의 지역원로에 대한 중장기 추진전략으로 <표 34>에서 제시하는 바와 같다.

〈표 34〉 충청남도 지역원로 활용을 위한 추진 전략

구분	단기	중장기
목표	지역원로 개발 및 활용 시스템 구축	지역사회 통합을 위한 세대 계층 간 사회통합 시스템 구축
기본전략	지역원로 활용을 위한 현황조사 및 수요발굴지원체제 구축	충청남도 세대와 계층 통합을 위한 지역원로 활용 프로그램 개발 및 활용정책 발굴
세부 추진내용	① 지역원로 수요 및 특성분석을 위한 연구지속 ② 지역원로 활용을 위한 인프라 구축 ③ 고령력 퇴직자 전직 준비프로그램 제도 검토 ④ 고령자 시민교육 프로그램 개발	① 지역원로 활용 정책 개발 ② 전직 지원프로그램 발굴 및 지원 ③ 지역원로 적합 직종 개발 ④ 지역원로 직업상담프로그램 개발 및 지원
추진주체	충청남도 및 충남 교육청 도내 연구기관 16개 시·군	충청남도 및 교육청 도내 연구기관(충남발전연구원) 16개 시·군 및 도내 공공기관·단체

## 1) 지역원로 수요 및 특성분석을 위한 연구지속

현재 충청남도 지역원로 기초조사 결과 행정, 교육, 상공 등 일부분야에 국한되어 있는 한계로 충청남도 전체 지역원로의 포괄적 특성과 기초 현황을 분석할 수는 없으나, 충청남도내 60세 이상 인구의 지속적 증가와 고령화 사회 진입이라는 측면을 고려한다면 지역원로에 대한 수요처 개발 과 특성분석은 정책개발에 선행되어야 할 급선무이다.

현재 기업체에서 시행되고 있는 전직 프로그램에 비해 각 기관·단체 퇴직자를 대상으로 하는 프로그램 이전에 퇴직 현황조차도 관리되고 있지 않은 상황에서 충청남도 현실에 맞는 지역원로 지원정책을 입안하기에는 무리가 따른다. 따라서 본 연구에서 진행된 기초현황조사보다 폭 넓은 조사 및 특성분석과 함께 이들 지역원로를 활용할 수요처에 대한 발굴을 심도 깊게 연구해야 할 필요성이 있으며, 지역원로의 특성과 함께 지속적인 고령화 사회의 진행에 따른 사회의 변화와 대상자 욕구의 변화를 고려한 지속적 연구를 수행하여야 한다.

## 2) 지역원로 활용을 위한 인프라 구축

충청남도 지역원로에 대한 자료는 앞서 조사방법에서 볼 수 있듯이 거시적 통계자료나 관리 체계가 전무한 상태이며, 각 기관별 관리되고 있는 퇴직자 현황 등의 기초자료 또한 회원가입 등의 관리체계가 강제성이 없는 관계로 정확한 데이터를 구하기 어려운 실정이다. 따라서 충청남도 16개 시·군, 교육청, 그 외 도내 공공기관 및 단체, 대학, 연구기관, 언론 등을 대상으로 퇴직자 관리의 중요성이 인식되어야 한다. 이들 기관에서 수집된 자료는 지속적인 데이터의 관리와 정기적 현황 파악의 적시성 확보를 위하여 데이터베이스화하고 지속적으로 관리할 수 있는 관리체계가 필요하다.

현재 충청남도에는 지역인재육성사업의 차원에서 전문가와 지역인재를 주축으로 하는 데이터베이스가 구축 운영될 뿐 지역원로, 하다못해 지역노인인적자원에 관한 세부적인 데이터베이스는 전무한 상황이다. 따라서 본 연구에서는 기초조사와 함께 충청남도 지역원로 현황에 대하여 데이터베이스화 하고 이를 지속관리 할 수 있는 기초를 홈페이지를 통하여 마련하고 운영예정이다.<sup>10)</sup>

### ① 지역원로 DB구축 필요성

충청남도 지역원로의 DB구축의 필요성을 위해서는 정보(information)의 개념 및 의미를 먼저 이해해야 한다. 현대사회에 넘쳐나는 정보와 언제 어디서나 접근제약이 없는 현대의 정보에 대한 정의는 실로 다양하고 각 학문적 관점에서 주장하는 견해 또한 다양하여 한마디로 규정하기 어려운 실정이다. 그러나 일반적으로 정보의 사전적 정의는 두 가지 의미로 구분하여 살펴볼 수 있는데, 첫째, 알려지는 사실로서 구성된 형태, 그 자체를 의미한다. 둘째, 알리는 행위로서 어떤 주어진 사실이 전달되는 행위를 뜻한다. 구성된 형태는 정보를 상태(state)로 간주하고 전달되는 행위의 경우 하나의 과정(process)으로 규정하는 것이다(전석호, 1995). 오현숙(2000: 4)에 의하면 정보는 여러 가지 측면에서 다음과 같은 다양한 특징을 갖는다고 보고 있다. 그 중 대표적인 특징만 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정보는 무형성(無形性)이다. 정보는 기본적으로 형체가 없는 추상적인 내용이라고 할

---

10) 관련 사이트(<http://specialist.cnhrd.or.kr>) 참조

수 있다. 따라서 정보는 매체에 의하여 비로소 그 모양을 가지며, 이를 의미적 정보라고 한다.

둘째, 정보는 매체의존적 특성을 지닌다. 정보는 무형적인 내용이므로 컴퓨터, 문서, 전화 등의 매체를 필요로 한다.

셋째, 정보의 표현다양성이다. 정보는 문자, 숫자, 그림, 음성 등 다양한 형태로 나타낼 수 있으며, 특히 동일·유사한 내용을 문자 또는 음성 등 다른 표현형태를 사용하여 나타낼 수 있다. 이렇게 일정한 표현양태를 가지고 나타나는 정보를 형태적 정보라고 한다.

넷째, 정보의 형태전환성이다. 이는 표현다양성에서 파생되는 특성으로서, 정보는 음성에서 화상으로, 또는 디지털 신호에서 아날로그 신호로 바뀌는 등 그 형태가 얼마든지 변화될 수 있다.

다섯째, 정보의 가치·효용·가변성 측면이다. 정보의 가치는 사용자나 사용목적에 따라, 시간, 장소, 자료형태, 통신상태, 통제가능성 등 상황에 따라 각기 다르게 나타난다.

여섯째, 정보의 가격성·시장성 측면이다. 대부분의 일반정보는 획득하는데 비용이 든다. 또 많은 경우에 있어서 정보는 가격을 가진다. 객관적으로 표시될 수 있는 가격을 가진 정보 및 정보 서비스는 시장성이 있다.

정보에 대한 이해를 기반으로 충청남도 지역원로 DB구축의 필요성을 보면 ① 충청남도 지역원로 정보의 생성·처리·가공을 용이하게 하고, ② 충청남도 지역원로 정보의 전달을 용이하게 하며, ③ 지속적인 지역원로 정보를 축적하고, ④ 지역원로를 활용한 각종 전략의 마련 차원에서 DB구축이 절실하며, 이러한 활동을 강화하고 효율화하는 지원체계로서 DB를 구축이 절실하다고 하겠다.

## ② DB구축 목표

충청남도 지역원로 DB는 지역원로의 가치와 그 활용가능성에 대한 지속적 모색의 필요성이 고령화시대의 도래와 함께 그 중요성이 높이 인식되고 있는 현 시점에서 지역원로에 대한 체계적인 관리시스템을 마련하여 여기저기에 산재되고 통일되지 않게 넘쳐나는 양의 정보를 체계적으로 통합, 관리, 제공해 주는 시스템을 지향한다. 따라서 충청남도 지역원로 DB의 경우 고속통신망 인프라를 활용하여 핵심화된 내용과 형태의 지역원로정보를 논리적으로 연관시켜 고도로 구조화시킴으로써 여러 사람에 의해 공유되어 사용할 수 있는 시스템을 구축하는 것이다.

충청남도 지역원로 DB는 충남도내에서 활동하고 있는 각 분야의 전문가들 중 동의자에 한하여 구축함으로써 전문성과 유일성을 지향하고 충청남도 지역원로 자료는 통합·관리할 뿐만 아니라 검색과 갱신을 효율화할 수 있도록 설계할 것이다. 따라서 충청남도 지역원로 DB는 핵심화·전략화 된 정보를 구축·관리를 최종목표로 산재된 지역원로 자료를 조직적으로 통합하여 자료항목의 중복을 없애 지역원로에 대한 종합적인 허브(Hub) 역할을 수행할 수 있는 시스템으로 구축할 것이다.

### ③ 구축 내용

#### (1) 콘텐츠(contents)

콘텐츠란, 충청남도 지역원로 DB를 통해 사용자가 얻을 수 있는 모든 형태의 정보를 포함하는 개념으로서, DB를 탑재한 사이트 방문의 가장 중요한 동기부여 요인이다. Wilkinson(1997)에 의하면, 사용자들은 사이트에 수록된 내용과 접근의 용이성을 기준으로 그 사이트의 효율성을 평가한다. 따라서 충청남도 지역원로 DB를 탑재한 사이트에 수록할 내용을 수집, 선정, 편집하는 과정에서 수요자(방문자 및 정보의 활용자)의 니즈(Needs)의 반영이 필요하며, 종합적이고 지속적인 정보의 유통 및 수집, 가공을 위한 장기적 접근계획이 마련이 중요하다. 이는 지속적인 관심과 집중, 재정과 인력이 필요하며, 이러한 투자를 통하여 사용자의 욕구를 만족시켜 줄 수 있는 내용전달 수행 체제 구축이 가능하다.

따라서 충청남도 지역원로 DB는 아래의 세 가지 기능을 담아 구축하였다.

#### 가) 사용자의 정의

충청남도 지역원로의 정보주체는 충청남도내 공공기관 및 단체는 물론 해당분야에서 오랜 기간 경륜을 쌓아온 노인인적자원중 지역의 현안해결과 세대 간 지식·정보의 공유를 위한 역할의 수행이 가능하며 이와 함께 지역의 갈등관리 및 도정자문이 가능한 60세~70세 연령대를 주축으로 구성된 지역원로에 대한 정보자료를 의미하며, 지역원로 자료와 함께 관련사례 및 기타 관련 자료를 정보화하여 DB로 구축하고 지역원로의 역할이 필요한 충청남도내 기관 및 단체의 담당자를 주 사용자로 한다.

## 나) 정보제공의 목적

충청남도 지역원로 DB는 지역원로 현황자료를 구축함으로써 충청남도내 각 기관 및 단체에서 발생하는 행정적 자문이 필요한 분야 발생 시 해당 분야의 지역원로의 전문적 지식을 제언 등을 활용키 위해 각 분야의 지역원로 현황을 제공하고 이들을 활용하여 기관 및 단체에서 처한 상황을 좀 더 발전적 방향으로 해결 할 수 있도록 하는 것이다.

## 다) 정보제공의 범위

충청남도 지역원로 DB 정보제공 범위는 첫째, 충남인적자원개발지원센터에서 조사·수집된 각 분야별 지역원로 현황에 대한 세부적인 현황(List)을 DB화하여 제한적 접근자에 한하여 제공한다. 이는 앞서 제시한 지역원로 활용방안에 대한 주체가 각 기관 및 단체라는 특성을 반영하여 불필요한 개인정보 등의 유출을 미연에 방지하기 위한 방책이다. 둘째, 지역원로의 지역속 수집 및 관리를 위한 지역원로 대상자의 추가 수집을 위한 등록이다. 셋째, 지역원로를 활용한 각 기관·단체의 활용사례를 지역원로와 기관·단체 간 공유토록 하는 커뮤니티이다. 넷째, 지역현안이나 지역원로, 갈등관리 등의 관련분야에서 생산되는 관련자료의 제공이다.

주요 메뉴인 지역원로의 분야별 검색은 아래 <그림 12>과 같으며, 각 분야별 선택 검색 및 자료제공이 가능하다.

<그림 12> 충청남도 지역원로 홈페이지 주요 메뉴 - 분야별 검색

지역원로 검색

21세기를 지식강국을 주도할 인재양성 CNI-ARD

분야별 검색

홈 > 지역원로 검색 > 분야별 검색

분야 선택

☒ 일반행정
 ☒ 교육/과학
 ☐ 정치/언론
 ☐ 법조/군/경/소방

☐ 산업경제
 ☐ 문화/관광/체육
 ☐ 보건/의료
 ☐ 복지/사회봉사/종교

☐ 공공 및 시민사회단체
 ☐ 기타

검색 종류

선택

검색어

검색

\* 총 등록인 : 2150명 [1/72페이지]

\* 성명을 클릭하시면 주요경력/주요학력을 보실 수 있습니다.

번호	성명	분야	지역	생년월일	등록일
2150	김 * *	교육/과학		0000-00-00	2008-04-29
2149	조 * *	교육/과학		0000-00-00	2008-04-29
2148	배 * *	교육/과학		0000-00-00	2008-04-29

아래 <표 35>는 충청남도 지역원로 홈페이지 메뉴구성으로서 주요 지역원로의 DB는 메인 중 지역원로 검색에 탑재되게 된다.

〈표 35〉 충청남도 지역원로 홈페이지 메뉴 구성

대분류	중분류	사용자	비고
메인	퀵 메뉴 구성		
	사업소개		
	지역원로 검색	시·군 및 관련기관·단체	
	지역원로 등록	지역원로 등록 희망자	
	갈등관리 의뢰	시·군 및 관련기관·단체	게시 및 답변
	시·군 현안	"	
	자료실	"	
	배너(충청남도,RHRD, CDI, 상생협)등		
	긴급공지사항 팝업공지		
사업 소개	인사말		
	연구목적 및 분야별 원로현황		
	전화번호		
	조직도		
지역원로 검색	분야별 검색	시·군 및 관련기관·단체	성명: 성**
	지역별 검색	"	
지역원로 등록	list기준 항목 등록	지역원로 등록 희망자	
	동의서	"	
자료실	지역원로관련자료	모든 사용자	
	행사자료	"	
	연구보고서	"	
참여 마당	제안마당	"	
	자유 게시판	"	
	회원가입	"	발송
사이트맵	홈페이지 사이트 맵		
관련 사이트	도·시·군 관련 사이트		

#### 라) 적시성(currency)확보를 위한 정보화 구축 체제

적시성이란, 지역원로 DB구축 및 사이트의 정보제공 서비스 시작 시점에서 지속적으로 관리되어야 하는 항목이며 최신의 내용을 반영하고 있어야 한다. 이 콘텐츠는 사이트 관리자 뿐만 아니라 지역원로를 활용하는 기관·단체 담당자들의 정기적인 업데이트를 통해 사용자에게 최신의 정보를 제공해야 한다.

관련 내용의 최종 수정의 날짜의 제공 등을 통하여 사용자에게 대한 사이트 신뢰도를 높이기 위해 각 정보제공 범위별로 단계적 관리체계를 마련한다.

이 외에도, 업데이트된 정보에 new, hot 등의 아이콘을 달아 줌으로써 사용자가 쉽게 최신의 정보를 접할 수 있도록 하며 빈번한 업데이트를 필요로 하는 자료실 경우에는 검색 엔진등과 같은 형태의 서비스를 제공하여 사용자가 항상 새로운 정보를 신속하고 정확하게 얻을 수 있도록 한다.

이를 위해 충청남도 지역원로 DB는 시·군별 지역원로 관련 배너의 제작 및 링크로 사이트의 노출 빈도를 높이고 시·군 담당자를 정하여 지역원로의 지속적인 필요성을 제시하여야 한다. 또한 지역원로의 활용처를 발굴하기 위해 충청남도에서는 지속적인 지역원로 관련 정책의 마련과 함께 관련연구의 지속적 추진이 필요하다.

#### 마) 신뢰성(reliability)확보를 위한 정보화 계획

지역원로 DB에 있어서 신뢰성이란, 지역원로 DB에서 제공하는 콘텐츠가 믿을 만한지를 의미한다. 사용자로부터 신뢰도를 얻기 위해서는 충남인적자원개발지원센터에서 운영할 지역원로 DB의 정보 및 정보 출처를 명확하게 제시할 것이다. 아울러 관련정보와 통계자료의 세밀한 검토가 필요하다.

또한, 보다 높은 신뢰성확보를 위해 매년 지역원로 현황에 대한 기초조사를 실시하여 자료를 업데이트 하고 충청남도 지역원로 DB에서 오류 없이 사실에 근거한 정확한 내용을 지속적으로 제공해야 할 것이다.

## (2) 디자인(design)

디자인은 Text, 배경, 화면구성, 이미지, 문서 등의 조직을 의미한다. 디자인은 앞서 제시한 콘텐츠 등의 효과적 전달을 위하여 효과적 디자인의 구성이 중요하다. 이는 사이트가 어떻게 디자인되었느냐에 따라 콘텐츠를 이해하고 습득하며, 접근하는데 많은 영향을 주고 데이터의 가독을 높이는데 많은 영향을 주기 때문이다(홍승정, 2002). 따라서 충청남도 지역원로 DB는 그래픽과 문자를 효율적으로 디자인함으로써 사용자의 관심을 끌며, 시선을 유도하고 정보의 우선순위를 알 수 있도록 해야 할 것이다. 이를 위한 디자인 개발전략은 다음과 같다.

### 가) 간결성

한 연구조사에 의하면 사이트 사용자들은 한 페이지에 너무 많은 텍스트 및 이미지가 있으면 대부분 내용을 제대로 보지 않고 지나쳐 버리는 경우가 많다고 지적한다(조상래, 2001). 따라서 충청남도 지역원로 DB의 효과적 디자인을 위하여 <그림 13>에서 보는 바와 같이 이미지와 텍스트를 적절하고 간결하게 배치하였다.

즉, 텍스트 위주의 본문내용을 지양하여 스크롤 등의 발생으로 인한 사용자의 정보의 이해 방해 요소를 줄였다. 그러나 사용자의 스크롤 사용을 줄여 주기 위해 무작정 페이지를 분해하는 경우는 분리된 페이지마다 접속하는데 많은 시간이 소모되는 불편이 야기된다. 따라서 여러 가지 변수를 고려하여 최적의 대안을 찾아 디자인하는 것이 중요하며, 간결한 이미지와 텍스트의 조합과 배치를 원칙으로 설계하였고, 페이지 접근 깊이를 줄임으로서 정보탐색의 접근성을 용이하게 하였다.

### 나) 일관성(consistency)

디자인의 일관성은 사용자가 정보 간의 이동 및 검색을 용이하게 한다.

디자인의 일관성을 최대화하기 위하여, 먼저 문자와 그래픽을 다루기 위한 레이아웃 격자와 스타일을 결정한 후 이를 일관성 있게 적용하여 전체 종합정보망에 리듬감과 통일감을 이루어 디자인해야 한다(서은숙, 2001). 또한, 각 페이지들이 웹 문서로서 독립적으로 존재할 수 있게 하기 위해 첫머리 글(header), 로그, 연락처 및 사이트 주소(http) 등을 포함시켜야 한다(신철민, 2000).

〈그림 13〉 충청남도 지역원로 홈페이지 디자인 구성 현황



#### 다) 가독성

한 연구 조사에 의하면, 웹사이트 사용자들의 79%가 웹에서 만나는 새로운 페이지를 항상 쪽 훑고 지나가며, 단지 16%만이 한 단어, 한 단어씩 글을 읽는다고 한다(Nielson, 1997). 따라서 디자인을 할 때 사용자들이 페이지의 내용을 쉽게 훑을 수 있도록 구성해야 한다.

가독성을 최대화하기 위해 Text는 최대한 간결하며 이미지의 적절한 사용으로 핵심을 표현 하며, 일관성 있고 계획적인 형태로 화면을 구성한다. 또한, 목적과 내용에 맞는 스타일과 레이아웃을 설정하고, 배경화면, 텍스트, 이미지 등 콘텐츠를 구성하는 다양한 요소들의 조화로운 결합을 유도한다. 주요단어의 강조(highlighted key-words: 하이퍼텍스트를 이용한 링크, 글자 유형이나 글자색의 변화 등), 의미 있는 부제목 사용, 가운데 굵은 점을 이용한 글 목록(bulleted lists), 한 문단에 하나의 아이디어 사용, 결론을 가지고 시작하는 역피라미드 스타일의 문장 등이 가독성을 위한 좋은 예이다(임치환, 1999). 따라서 충청남도 지역원로 홈페이지에서는 가급적 손쉬운 정보의 제공을 위한 페이지 구성을 하고 그 외 콘텐츠에 대해서는 타 사이트와의 링크 등의 연계를 통하여 다양한 콘텐츠를 구성하기 보다는 <그림 14>에서 보는 바와 같이 정보의 집중성에 중점을 두었다.

〈그림 14〉 충청남도 지역원로 홈페이지 메뉴구성 현황



### (3) 인터페이스(interface)

인터페이스란, 사전적 용어로는 「접촉면」 또는 「공유면적」, 즉 “이질적인 두 가지 물질이 접촉한다”는 의미이다. 이 용어가 정보통신분야에서 사용되면 “사람과 컴퓨터 사이의 대화 (communication)하는 것”을 의미한다. 특히, 컴퓨터와 사용자 사이에 위치하여 컴퓨터가 사용자의 명령을 받아들일 수 있도록 만들어 놓은 것을 사용자 인터페이스(user interface)라고 한다. 사용자 인터페이스 중에서도 사용자에게 그래픽을 사용한 화면을 제공하여, 숫자와 문자 위주의 화면보다 쉽고 편하게 작업을 할 수 있도록 해 주는 사용자 인터페이스를 그래픽 사용자 인터페이스(graphical user interface; GUI)라고 하며, 이는 윈도우와 메뉴, 아이콘으로 이루어진다.

웹사이트 평가가 주로 「컨텐츠 평가」와 「인터페이스 평가」로 나누어지고 있는 것을 볼 때(최기석, 2001). 종합정보망 개발에서 인터페이스가 얼마나 중요한 위치를 차지하고 있는지를 알 수 있다. 뿐만 아니라, Nielsen(1996)은 컴퓨터 스크린을 통해 글을 읽는 속도는 종이에 인쇄된 것을 읽는 것보다 평균 25% 정도 느림을 발견하고, 웹사이트에 수록되는 정보는 따라서 종이에 인쇄되는 것과는 다른 인터페이스 형태를 갖추어야 한다고 주장하면서 인터페이스의 중요성을 강조하였다.

훌륭한 인터페이스의 구축은 다양한 절차와 방법으로 행동하는 불특정 사용자가 사이트에 보유되어 있는 콘텐츠에 쉽고 빠르고 효율적으로 접근할 수 있도록 한다. 즉, 인터페이스 구축

에서 기본요건은 간편성과 이용성을 최대화하는 것이다.

이에 따라 충청남도 지역원로 DB의 인터페이스는 주요메뉴 및 사업취지에 관한 메뉴에 대해 별도 아이콘 화하여 사용자 접근을 최대한 배려하였다.

#### (4) 기술(technology)

충청남도 지역원로 DB는 기존 충남인적자원개발 종합정보시스템을 활용한 시스템으로서 별도의 하드웨어 및 소프트웨어의 투자 없이 제작되었다. 지역원로 DB는 시각적·감각적인 정보가 중요시되는 특정 사이트와는 달리 지역원로에 대한 현황의 추적과 함께 지역원로의 활용이 필요한 기관·단체에 그 정보를 제공하는 역할을 수행하는 사이트에 초점이 맞추어져 있다.

따라서 정보의 양이 많지 않고 자료의 구축이 주를 이루고 있다. 이러한 사이트의 특징은 정보 검색 시간이 가장 큰 중요요소로 작용하게 되는데 현재 시스템적으로 최적화된 개발언어는 My-SQL을 활용하고 있다. 이는 지나친 기술 남용에 따른 운영비용의 상승을 막고 시스템 구동에 따르는 정보접근 지연에 따른 사용자 불편요인을 줄일 수 있는 가장 최적의 환경이다.

충청남도 지역원로 DB의 기술 측면은 시스템 안정성, 최적화, 자동화 등의 세 가지 분야로

〈그림 15〉 충청남도 지역원로 홈페이지 주 인터페이스



나 나누어 볼 수 있다.

#### 가) 시스템 안전성(system stability)

충청남도 지역원로 DB시스템 안전성은 전송속도, 접속가능성 등 시스템 접근의 안전성을 의미한다. 안전한 시스템 구축은 곧 종합정보망이 안정적으로 운영 관리되는 데에 기초가 되기도 한다.

시스템 안전성을 최대화하기 위해, 첫째, DB의 첫 페이지를 접근하는데 소요되는 시간을 최소화 하였다. 평균 로드 시간이 사용자의 시스템 환경에 따라 다르나 평균적으로 1초 이내의 응답시간을 나타낸다. 충청남도내 각 시·군 및 단체의 경우 정보화 진행정도가 팬티엄급 이상인 점을 감안하면 평균적 로드 시간은 1.5초에서 5초 이내를 나타낼 것이다. 둘째, 접속불능의 상황이 발생되지 않도록 해야 하는데 충청남도 지역원로 DB의 서버는 충남인적자원개발지원센터 서버의 활용 및 충남중소기업지원센터 정보망을 활용하게 되는데 이 정보망은 정전으로부터의 다운을 방지하기 위한 시스템<sup>11)</sup>과 방화벽, 안정적 서비스를 위한 백본(Backbone)<sup>12)</sup> 등을 갖추고 있다. 셋째, 종합정보망의 각 페이지에 링크된 파일이 존재하지 않는 경우 불량 링크(broken link)의 방지를 위해 모니터링 운영단을 마련하여 수시로 점검할 예정이다.

마지막으로, 충청남도 지역원로 DB는 시스템에 저장되어 있는 사용자의 개인정보 보호 등을 위하여 보안 시스템을 점검하고 로그(Log)기록을 주기적으로 방지할 예정이며 충남인적자원개발지원 종합정보시스템 관리책임자가 역할을 수행할 것이다.

#### 나) 최적화(optimization)

통신기술은 하루가 다르게 개발·변화되므로, 기술속도에 맞춘 새로운 기술도입은 종합정보망의 개발전략에 중요한 관건이다. 그러나 현존의 기술 상태를 최적의 상태로 유지시키는 것도 또 다른 중요한 기술적인 문제로서, 기술의 최적화는 사용자에게 안정감과 신뢰감을 증진시킨다. 따라서 본 시스템은 충남중소기업지원센터의 시스템 환경에 맞는 소프트웨어 버전을 유지하기 위하여 일정한 충남인적자원개발 종합정보시스템 운영과 함께 사이트를 운영할 예정이다.

#### 다) 자동화(automatic operation)

---

11) UPS(uninterruptible power supply) : 상용 전원에서 발생 가능한 전원 장애를 극복하여 양질의 안정된 교류 전력을 공급하는 장치

12) "광역 통신망(WAN)"에서 주요 "노드(major node)"를 연결하는 고속 전용 회선

앞으로 지역원로 DB 및 사이트는 빈번한 업데이트와 자주 질문이 오는 항목에 대한 답변은 데이터베이스, 전문가 시스템(expert system), 인공지능(AI) 등의 기술을 활용한 자동응답(auto-response) 메일 발송과 같은 자동화 프로그램을 활용을 위하여 충남인적자원개발종합정보시스템 중장기 계획을 마련할 것이다. 이는 운영자 측면에서 시간과 비용을 절약할 수 있는 이점이 있을 뿐만 아니라, 사용자 측면에서 지역원로 DB에 대한 만족도를 높일 수 있다.\

### 3) 지역원로 개발 및 활용기관 통합관리 시스템 구축

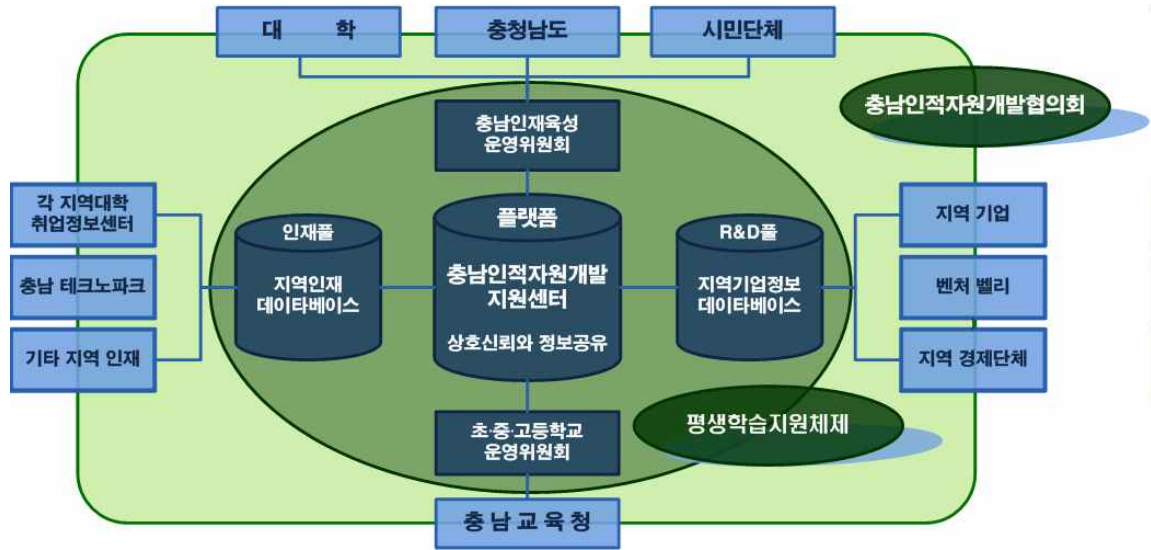
본 연구의 조사 대상기관은 충청남도내 대표적 행정기관인 충청남도와 교육청의 지방행정동우회 역할이 가장 필요했다. 지방행정동우회는 행정직의 고경력 퇴직자에 대한 회원현황에 대하여 세부적으로 관리되고 있는 대표적인 예이다. 즉, 현황조사를 위한 관련기관으로서의 역할 수행이 가능하다. 따라서 충청남도내의 지역원로 활용을 위해서는 공공기관 및 단체에서 먼저 퇴직자에 대한 관리시스템을 구축하여 관리하고 이들 기관·단체의 퇴직자 현황을 도내 연구기관에서 통합 관리하여 지역원로 수요처에 공급하는 시스템을 구축하는 것이다.

구체적인 시스템의 구성을 위해서 지역원로를 ① 산업인력군(전략산업분야와 향토산업분야의 학·연·산·관 전문인력) ② 사회통합군(인문·사회복지분야) ③ 평생학습군(교직 및 해당 학습프로그램 전문분야)로 기능적 분류를 하고 각 기관 및 단체에서 제공되는 지역원로 현황을 DB화하여 상호 신뢰구축에 따른 정보공유 및 제공지로서 충남인적자원개발지원센터 홈페이지 내의 인적자원개발협력망에 including하고 <인적자원개발>.....<전문가검색>항에서 <지역원로>분야로 검색/연결되도록 구성한다.

또한 수요처의 개발에 대한 지속적 연구를 수행함으로써 개발된 지역원로의 활용을 지속적으로 도움과 동시에 지역원로 활용에 대한 성과 모델의 발굴을 연구하여야 할 것이다.

위의 지역원로에 대한 데이터베이스는 향후 <그림 16>에서 제시하는 바와 같이 민간단체로 확대하여 구축하여 지역원로 뿐만 아니라 장기적으로 충청남도내의 전체 노인인적자원에 대한 인재풀을 구축하는 시스템을 마련해야 할 것이다.

〈그림 16〉 충청남도 지역 인적자원 풀 구축 및 활용도



#### 4) 고경력 퇴직자 인적자원개발을 위한 퇴직 전·후 전환프로그램 마련

고경력 퇴직자가 지속적으로 해당분야에서 컨설팅 활동과 멘토, 후진양성등의 지속적 인 지역원로로서의 활동을 위해서는 보다 전문적인 퇴직전환프로그램의 개발이 시급하다. 삶의 질 향상을 위한 평생학습차원이 아니라 사회·경제적 제2의 활동을 위해서는 퇴직 전에 활동하던 분야의 활용방안과 앞으로 활동해야 할 직종에 대한 구체적 이해가 우선 수행되어야 하며 이를 위해 인적자원개발차원의 접근이 필요하다. 이는 퇴직 전 활동분야의 특수성이 감안되어야 한다.

따라서 충청남도에서는 1차적으로 본 연구에서 조사된 현황을 근거로 행정 및 교육분야에, 소방(안전)분야 등에 대한 퇴직전환프로그램을 개발하여 지역원로로서 활동을 원하는 대상자들에게 보급하려는 노력이 있어야 한다. 또한 앞으로 그 대상 분야를 넓히고 퇴직 전에 이러한 인적자원개발 프로그램의 적용이 필요하다.

## 5) 고령자 직업상담 프로그램의 개발

해당분야에서 오랫동안 활동한 지역원로들은 해당분야에서 제 2의 활동을 원하는 수요도 있지만, 그 분야를 활용하여 보다 다양한 분야에서 활동하기를 원하는 지역원로 또한 요구된다. 따라서 지역원로의 다양한 욕구를 반영한 효과적 직업훈련 프로그램을 개발하고 고령 구직자 및 퇴직자를 위한 상담도구와 함께 전환프로그램과 연계한 전문 상담 등에 필요한 도구의 개발 및 보급을 서둘러야 할 것이다.

## 3. 지역원로 DB구축의 활용방안

본연구의 조사를 통하여 집계된 427명의 지역원로들에 대한 활용을 위해 우선 1차적으로 아래와 같이 활용방안을 제시하고자 한다.

### ① 지역 갈등관리 및 조정 자문

갈등이 존재하지 않는 곳엔 정치도 없다. 갈등이 곧 정치의 동력이기 때문이다. 또한 갈등이 없는 사회는 역동성이 없는 사회라서 변화를 위한 잠재력을 갖기도 어렵다. 그러나 갈등이 갈등으로만 존재한다면 어엿한 사회공동체가 성립되기 어렵다. 정치는 이러한 갈등을 해결하여 통합을 실현하는 과정이다. 갈등이 정치를 통해 흡수·관리될 수 있을 때, 그리고 이를 바탕으로 역동적인 통합이 이루어질 수 있을 때에만 사회공동체가 유지된다. 갈등이 없는 곳에 정치가 없듯, 갈등만 있는 곳에는 사회가 없다.

지역 내에서 벌어지는 갈등을 풍부한 식견과 경험으로 바라볼 수 있는 사람들이 바로 지역원로들이다. 지역 내 다양한 갈등과 문제들을 해결하는데 지역원로가 가지고 있는 경험은 문제해결의 큰 도움이 되는 것이다.

각 시·도 지자체에서는 행하고 있는 지역원로 간담회를 통해 올바른 정치와 행정을 모색하고 있는 실정이다. 이렇듯 지역원로의 중요성이 날로 높아지는 가운데 도정에도 지역원로들의 자문을 구함으로써 그 식견과 연륜을 다각도로 활용하도록 노력해야 한다.

캄캄한 망망대해에서 가야 할 길을 모를 때 등대의 불빛이 그 길잡이가 되어 주듯이 지역원로는 도정을 행함에 있어 등대와 같은 역할을 할 수 있는 것이다.

지역원로들의 고견을 통하여 시작하지 않은 일에 대하여 먼저 경험하고 그 영향에 대해 들어 볼 수 있다는 것은 일을 추진해 나가는데 큰 도움이 된다.

비단 지역원로만으로는 그 실효를 거두기가 어려우므로 충청남도는 지역원로와 청·장년층 간 유기적 협력체제 구축하도록 하여 도정을 행하는데 시너지효과 (synergy effect)를 가져올 수 있도록 하여야 할 것이다.

## ② 지역현안 해결 자문·지도·코칭기능 수행

충청남도 지역원로는 지역에 산재한 각종 기관 및 단체 대내·외적인 현안을 해결하기 위해 활동하는데 큰 역할을 수행하는데 활용해야 한다. 즉, 지역원로는 충청남도의 발전방향을 설정하고 과거와 현재의 우리들의 잘못된 부분들을 규명하는 주체로서 역할이다. 원로들은 그들의 다양한 각 분야에서 활동하면서 수많은 경험을 하였다. 특히 현재 조사된 충청남도 지역원로들은 충청남도내 각 기관 및 단체에서 오랫동안 쌓아온 고학력의 경력자들로 구성되어 그 어떤 학문적 전문가들보다도 해당분야에서의 전문가로 인정받고 있으며, 수많은 경험을 바탕으로 보다 효율적인 업무추진 방식에 대한 제안이 가능하다. 이러한 직·간접적인 경험이 풍부한 이들이 세상을 살아가면서 터득한 것들을 다음 세대에 계승시킬 수 있는 역할을 수행할 수 있도록 해야 한다. 즉, 충청남도의 나아가야 할 방향을 설정하는 역할을 할 수 있다는 것이다. 충청남도의 발전은 눈에 보는 것뿐만이 아니라 해당분야의 경험을 통해 형성된다. 때문에 원로들은 충청남도의 발전을 위해 해야 할 것과 하지 말아야 할 것, 긴급히 추진해야 할 것과 미뤄둘 것 등을 설정하고, 충청남도의 각 기관 및 단체 등의 발전은 물론 사회적 통합을 위한 방향을 설정하는 주체세력으로서 역할을 수행할 수 있을 것이다.

따라서 충청남도 및 16개 시·군에서는 풀기 어려운 기관의 현안에 대하여 지역원로의 발전적 방향에 대해 자문을 구할 수 있도록 활용해야 한다.

## ③ 세대 간 지식·정보 공유 기능 수행

현대는 불가능할 것이 없을 것만 같이 눈부신 기술적 신장을 바탕으로 하루가 다르게 사회의 패러다임이 급변하고 있다. 그러나 빠르게 변화하는 이 사회는 사회적 정보소외계층이라는 또 다른 소외계층을 양산할 수 있는 단점 또한 내포하고 있다. 이는 사회를 양분하게 되고

더욱 원활하지 않은 소통을 불러와 정보화 격차는 점점 더해갈 것이 분명하며 다시 세대 간 불화를 불러일으킬 것이다. 그러나 인간은 타인과 감정을 교류하고 생각을 공유하길 원하며 그를 통해 관계를 맺어 나간다. 사회는 현재의 세대와 과거의 세대와 어우러져 미래의 세대를 열어가야 한다. 이러한 사회적 여건을 볼 때 미래는 과거와 현재세대를 아우르는 미래를 열어 가야 하며 이를 위해 누군가는 과거와 현재 세대와의 통합에 기여해야하는 것이다. 그 역할을 지역원로가 수행해야 한다. 세대를 이해하지 못하고, 과거의 틀로서 존경과 대우만 받기를 원한다면, 계속하여 갈등이 있을 수 밖에 없기 때문에 지역원로들도 급속도로 변하는 시대의 흐름을 이해하고 받아들이는 열린 마음을 가져야한다. 이를 통해 세대 간 단절된 대화를 되살리고, 미래를 위하여 과거를 현재에 적용할 수 있도록 문제를 제기하는 역할을 하여야 한다. 그렇게 하여 더 나은 미래를 설계 할 수 있도록 하고, 행여 과거에 범한 잘못된 것들이 있다면 다시는 그 과오를 범하지 않도록 그 방향을 잡아주는 것이 지역원로의 큰 역할중 하나라 하겠다. 지역원로와 다음 세대 간의 교류는 서로 상호 보완적인 관계 속에서 이루어져야 하며, 지식과 정보를 서로 공유함으로써 상호 발전을 이루고 나아가 지역사회 발전에 이바지 하는 것이 바람직한 역할이라 하겠다.

따라서 세대 계층 간 격차를 줄이기 위해 일정한 주기별로 선·후배간의 만남의 장을 마련 하여 사회적 소외감을 줄여주고 지식·정보의 교류를 통하여 지역사회 통합을 이끌어 나가야 한다. 이를 위해 충청남도 16개 시·군에서는 선행연구에서 조사된 경기도 이천시의 지역 원로회의등과 같은 적극적 정보공유의 장을 마련해야 할 것이다.

## V. 결 론

예로부터 전해 내려오는 속담을 통해서 우리는 많은 교훈을 얻고, 삶의 지표나 나아가야 할 방향에 있어서 그 해답을 얻기도 한다. 지역원로는 그 속담과 같이 풍부한 식견과 연륜을 바탕으로 지역발전에 이바지 할 수 있는 중요한 인적자원인 것이다.

충청남도 지역원로조사 및 활용에 관한 본 연구에서는 도내·외에서 활동하고 약 3천여 명의 지역 전문가를 대상으로 충청남도내에서 활동 가능한 고경력 퇴직자 및 고령 인적자원을 조사하고 특성 분석을 통하여 약 400여명의 지역원로 집단을 추출하였다. 이들 대부분은 퇴직 후에도 왕성하게 활동 가능한 60대의 연령대의 집단이라는 것 또한 알게 되었다. 이들 대부분은 퇴직 후 본인이 재직기간 동안 쌓아온 경력 특성과 연계되는 적절한 활용 정책에 참여함으로써 퇴직 이후에도 여러 분야에서 관련 활동들을 지속하고 있거나 지속하고자 하는 의사와 능력을 가지고 있음을 확인하였다. 또한 지역원로들은 누구 못지않게 질 높은 교육을 받은 고학력 인적자원이며 또한 다양한 분야에서 전문적인 경륜을 인정받고 있다. 이러한 풍부한 지역원로들을 인적자원으로 인식하고 이들을 활용할 수 있는 제도적 장치의 마련과 함께 지속적인 지원이 필요하다.

따라서 이들을 세대 간 격차를 장애로 인식한다거나 걸림돌로 생각하며 인식의 차이를 서로 질타하기보다 앞선 세대의 식견을 존중하고 앞으로 나아가야 할 방향에 대한 혜안으로 삼고 신세대의 진취적인 아이디어에 접목하여 지역 정책결정에 반영한다면 양 세대를 모두 아우르는 통합사회로의 길이 열릴 것이다.

본 연구에서는 지역원로의 개발차원과 활용차원에서 아래의 결론을 얻어냈다.

지역원로의 개발을 위해,

① 고경력 퇴직자 인적자원개발을 위한 퇴직 전·후 전환프로그램을 마련하여 직업단절을 막고, ② 고령자 직업상담 프로그램을 개발하며, ③ 지역원로 수요 및 특성분석을 위한 연구의

지속 수행이다. 활용차원에서는 ① 지역원로 수요처를 지속적으로 개발하고 ② 효율적 활용 및 신뢰성있는 정보제공을 위한 관리시스템을 구축하며 ③ 관련기관간 네트워크의 구축이다.

앞으로 충청남도의 지역원로들은 보다 다양한 분야 즉, 대학 및 연구기관에서 해당분야에 대한 현장의 현실을 자문하고 산업현장에서 각종 업무처리 노-하우(Know-how)에 대해 컨설팅 할 것이며, 다년간 쌓아온 경륜을 바탕으로 후진을 양성하게 될 것이다.

이상에서 살펴본 가운데 가장 시급한 부분이 지역원로 활용을 위한 인프라 구축 분야의 숙제 해결을 위해 본 연구에서 1차 조사된 지역원로 현황에 대해 기초 시스템을 구축하였고 이를 바탕으로 더욱 다양한 분야와 콘텐츠를 확대한다면 지역원로 관련 사업의 효과적 수행은 물론 수요·공급이 보다 실효성 있게 추진 가능한 기초가 될 것이다.

이와 함께 지역원로의 활용 측면에서 가장 중요한 것은 충청남도내의 각 기관 및 단체에서 스스로 퇴직전환프로그램을 만들려는 노력이 필요하다.

중장기적으로는 지역원로들의 민간단체에서의 활용을 위해 보다 다양한 프로그램의 개발 및 운영을 위해 충청남도의 정책에 반영된다면 조직이라는 틀을 벗어나 사회 전반적인 분야에서 다양한 지역원로의 활동이 기대된다.

이상의 연구를 통해 지역원로는 궁극적으로 사회 전반에서 가치와 위상이 재평가되어야 함을 인식하고, 사회적 통합을 위한 인적자원으로서 지역원로 스스로 지역 내 커뮤니티를 구성하는 등 적극적 사회참여를 보여줌으로서 후진에게도 모범적 사례로서 반영되어 충청남도 사회 계층 간 통합에서 훌륭한 역할을 수행할 수 있을 것을 기대한다.

## 〈 참고 문헌 〉

- 박차상 외 5인 공저(2005), 「한국노인복지론」, 학지사
- 이혜원(1999), 「노인복지론」, 유풍출판사
- 권중돈(2005), 「노인복지론」, 학지사
- 김은효, 제도상으로 본 노인의 개념, <http://www.lawtimes.co.kr>
- 교육과학기술부(2007), 「퇴직과학기술자 활용연구」
- 민철구 외(1998), 김광웅 외(2003), 「경력 과학기술자 활용체제 구축방안」
- 한국교육개발원 평생교육센터(2005), 금빛 평생교육봉사단 1차 연수자료
- 박차상 외 5인 공저(2005), 「한국노인복지론」, 학지사
- 박석돈(2003), 「우리나라 노인복지정책 현황」, 『사목』 제298집, 한국천주교중앙협의회
- 박영란·장혜경(2002), 「고령사회대비 여성노인정책 수립방안 연구」, 여성부
- 서경석(2003), 「고령화 사회와 노인복지」, (사)애원 게시판(게시일: 2004년 9월 10일)  
<http://www.aewon.org/board/a07>
- 선우덕(2001), 「노인요양의 실태와 사회적 보호 필요성」, 한국보건사회연구원·한국여성개발원, 한국노년학회  
토론회 자료집.
- 안종범·전승훈(2003), 「고령화와 경제성장: OECD국가에 대한 분석과 한국에 대한 시뮬레이션」,  
한국재정공공경제학회
- 이지숙·이미애(2000), 「지역사회의 경제적 활성화와 노인인구증가의 관계에 관한 연구: 미국 중서부 지역을  
대상으로」, 『노인복지연구』, 한국노인복지학회
- 전현준(2004), 「무섭게 다가오는 한국의 '늙은 미래」, 월간 『말』 2004년 7월호
- 최성재·변재관(2002), 「노인보건복지 종합대책에 관한 토론회」, 한국보건사회연구원
- 한국씨니어연합(2003), 「노인 일자리 마련 정책토론회」, 한국씨니어연합
- KDI 경제정보센터 경제분석팀(2003), 「선진국의 고령화 대처 경험과 시사점」
- 김정숙(2004), 국가발전을 위한 원로들의 역할 -전북대학교평생교육원 교양강좌-
- 홍승정(2002). 「교육용 웹사이트 평가 기준 개발에 관한 연구」, 광주교육대학교 교육대학원 석사학위논문
- 조상래(2001). 「사용자 만족에 영향을 미치는 웹사이트 네비게이션 요인」, 중앙대학교 대학원 경영학과  
석사학위논문
- 서은숙(2001). 「인터넷 사용자 환경조사 및 웹페이지 디자인 방안에 관한 연구」, 순천향대학교 정보과학대학원  
석사학위논문
- 임치환(1999). WWW를 위한 사용자 인터페이스 설계와 효율적 사용성 평가 방법에 관한 연구,

「경영연구」, 8(1). 185-210.

최기석(2001). 「학술정보 웹사이트의 사용자 인터페이스에 관한 연구」. 부산대학교 대학원 석사학위논문.

Nielson, J.(1993), Usability engineering: Academic Press.