

개발협력 인재 양성과 ODA 생태계 육성 방향 : NGOs

양수경 (국제개발협력민간협의회(KCOC) 사업본부장)

제 I 장

개발
협력
이슈

제 II 장

제 III 장

목 차

I. 서론

II. 개발협력 NGO와 인재 양성

1. 개발협력 NGO의 인력
2. 민간단체 봉사단 프로그램
3. 월드프렌즈 NGO봉사단과 인재 양성

III. NGO 인재 양성과 ODA 생태계

1. NGO 역량 강화 지원
2. 개발협력 NGO의 일자리 창출
3. 글로벌 인재 양성을 위한 협력

IV. 결론

참고 문헌

요약

지속가능개발목표(Sustainable Development Goals, SDGs)가 개발도상국만을 대상으로 한 목표가 아니듯, 일자리 창출 이슈도 마찬가지다. 일자리, 특히 양질의 일자리(decent work)는 개발도상국과 선진국을 막론하고 한 공동체, 지역, 국가의 경제적·사회적 안정을 위해 필수적인 요소다.

개발협력 분야에서도 개발도상국 내 인재 양성 및 일자리 창출뿐만 아니라 공여국의 일자리 창출에 대한 고민과 연구가 계속되고 있다. 특히, 한국의 경우에는 공적개발원조(Official Development Assistance, ODA)의 규모가 지속적으로 증가함에 따라 국제개발협력 분야의 일자리가 증가할 수 있는 기반이 형성되고 있고, 전문성을 갖춘 능력 있는 인재의 필요성도 높아지고 있는 상황이다. 아울러 글로벌 역량을 갖춘 인재에 대한 민간단체의 수요도 증대되고 있다.

개발협력 비정부기구(Non-Governmental Organization, NGO)의 인력 기반과 인재 양성 현황, 특히 봉사단 프로그램과 인적 기반의 연계를 살펴보고, ODA 생태계를 구축하기 위한 민간단체의 역량 강화 노력과 일자리 창출 노력 그리고 글로벌 인재 양성을 위한 협력의 필요성을 고민하고 제안한다.

I. 서론

전 세계적으로 일자리 창출은 최대 중요 이슈로 떠오르고 있으며, 국제연합(United Nations, 이하 UN)의 지속가능개발목표(Sustainable Development Goals, 이하 SDGs)에서도 지속 가능한 양질의 일자리 창출은 가장 중요한 목표 중 하나로 설정되어 있다.

국제 다자기구들과 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, 이하 OECD)의 주요 공여국들은 일자리 창출 사업의 중요성에 대해 강조하며, 다양한 연구와 사업을 지원하고 있다. 대표적으로, 국제노동기구(International Labor Organization, 이하 ILO)는 2012년 이래 Post 2015 개발 어젠다(agenda), ‘Beyond the MDGs: It’s all about jobs and livelihoods’ 등을 통해 개발협력 과정에서 일자리 만들기(job creation)와 사회 보호(social protection)를 최우선 해결 과제로 삼아야 한다는 점을 강조하고 있다(국제개발협력학회, 2017: 4).

SDGs가 개발도상국만을 대상으로 한 목표가 아니듯, 일자리 창출 이슈도 개발도상국만의 과제가 아니다. 일자리, 특히 양질의 일자리(decent work)는 개발도상국과 선진국 구분 없이 한 공동체, 지역, 국가의 경제적·사회적 안정을 위해 필수적인 요소다.

개발협력 분야에서도 개발도상국 내의 인재 양성 및 일자리 창출뿐만 아니라 공여국 내의 일자리 창출에 대한 고민과 연구가 계속되고 있다. 특히, 한국의 경우에는 ODA의 규모가 지속적으로 증가함에 따라 국제개발협력 분야에 대한 전문적인 지식과 경험을 보유한 인력의 필요성이 증대하고 있다.

비정부기구(Non-Governmental Organization, 이하 NGO) 영역에서도 사업을 수행하는 민간단체가 다양해지고, 사업 분야 역시 더욱 전문화·다양화되면서 글로벌 역량을 갖춘 인재의 수요가 증대되고 있다.

본고에서는 개발협력 NGO에서의 인재 양성 현황과 NGO 인재 양성을 위한 역량 강화 노력 그리고 일자리 창출의 방안을 고민해 보고자 한다.

제I장

개발
협력
이슈

제II장

제III장

II. 개발협력 NGO와 인재 양성

1. 개발협력 NGO의 인력

국제개발협력민간협의회(Korea NGO Council for Overseas Development Cooperation, 이하 KCOC)가 발간한 『2015 한국 국제개발협력 CSO 편람』에 따르면, 한국 민간단체의 국내외 인력 규모는 1만 4천 명 정도다. 상근·비상근으로 활동하는 국내 인력이 9,599명(이중 해외 사업 참여 인력 1,472명), 응답 단체 127개 중 해외 지부를 보유하고 있는 단체가 91개로 72%를 차지했다. 또한 해외 지부에서 근무하는 직원의 수는 4,447명으로 집계되었다.

캄보디아에서 가장 많은 인원이 근무하는 터라 총 해외 인력 중 10.2%(455명)를 차지했다. 그리고 네팔(5.7%), 미얀마(5.5%), 필리핀(5.2%), 몽골(4.9%), 인도(4.6%), 베트남(4.4%), 라오스(3.9%), 케냐(3.3%) 순으로 나타났다.

2. 민간단체 봉사단 프로그램

민간단체는 다양한 봉사단 프로그램을 운영하고 있고, NGO 입장에서 볼 때 봉사단은 NGO의 미션과 사명, 다양한 사업과 활동을 수행하는 데 있어 중요한 기반이 된다. 또한 봉사 활동은 NGO의 인재를 확보하고 양성하는 데 있어 중요한 관문이자 기반이기도 하다.

상기 편람조사 시점을 기준으로 볼 때, 127개 민간단체가 파견한 봉사단원 수는 단기·중기·장기 봉사단 포함해 총 55개국 4,184명이었는데, 봉사단 활동은 민간단체의 직원 채용으로 연결되기도 한다. 조사 대상 127개 단체 중 69개 단체(54.3%)가 해외봉사단 또는 한국국제협력단(Korea International Cooperation Agency, 이하 KOICA)이 운영하는 청년인턴(Young Professional, 이하 YP) 출신의 직원을 채용했고, 채용 인원은 295명이었다. YP 출신의 직원 채용 비중이 29.5%로 가장 높았고, 민간단체 자체 봉사단이 21.4%, 월드프렌즈 NGO봉사단 출신이 20.7%, KOICA 봉사단 출신도 15.3%에 달했다. 이를 통해 해외봉사단 프로그램과 개발협력 분야의 인력 양성을 위해 운영하는 인턴 프로그램이 민간단체의 인재 양성과 확보에 기여하고 있다는 것을 알 수 있다.

〈표 1〉 해외봉사단 · ODA 인턴 출신 채용 현황

구분	인원(명)	비율(%)
월드프렌즈 NGO봉사단	61	20.7
월드프렌즈 KOICA 봉사단	45	15.3
NGO 자체 봉사단	63	21.4
ODA 청년인턴(YP)	87	29.5
기타	39	13.2
합계	295	100.0

출처: 국제개발협력민간협의회 (2016) p.41

제 I 장

개발
협력
이슈

제 II 장

제 III 장

3. 월드프렌즈 NGO봉사단과 인재 양성

봉사단 프로그램 중 KCOC가 총괄 운영하는 월드프렌즈 NGO봉사단은 매년 340명 규모로, 1년 동안 파견하는 봉사단 프로그램이다. 한국 국제개발협력 NGO와 KOICA의 협력을 통해 지구촌 곳곳의 민간단체 사업 현장으로 봉사단원을 파견한다. 2004년 33명의 봉사단원을 파견한 이래 지속적으로 규모가 늘어, 2013년부터는 연간 340명 규모로 봉사단원을 파견하고 있다. 2019년부터는 500명 규모로 증원해 파견할 예정이다.

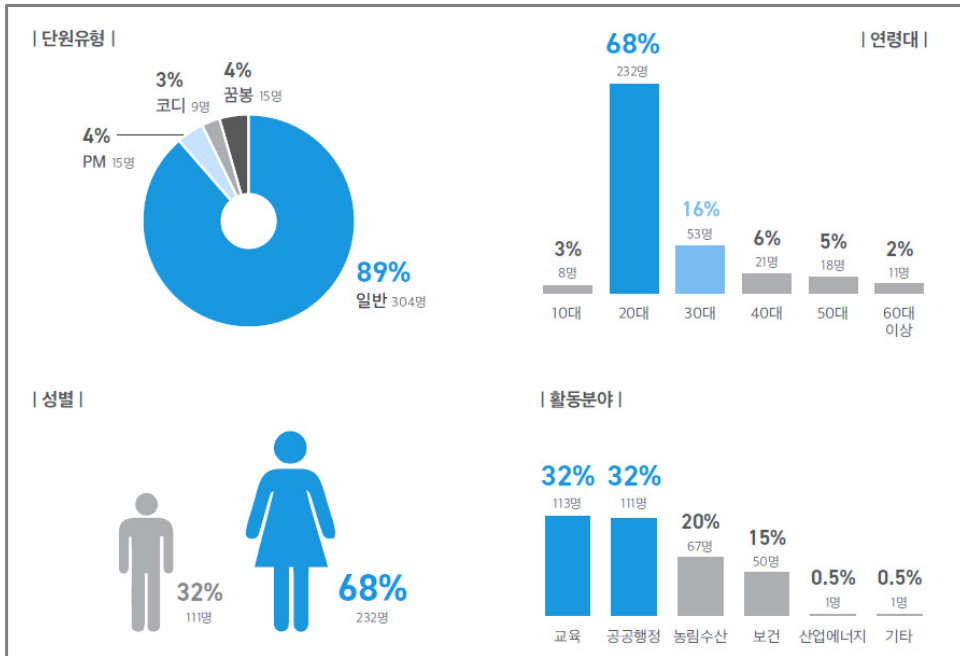
월드프렌즈 NGO봉사단은 ① 파견 전/파견 직후 교육, ② 파견 기간 중 활동 및 역량 강화, ③ 활동을 마치고 귀국한 이후의 후속 프로그램을 통해 봉사단원이 개발협력 분야에 진출할 수 있는 기반을 제공한다.

파견 전 국내 교육에서는 국제 개발에 대한 기본적인 이해를 쌓고(개관·동향·인권·이슈·아동 보호), 현장에서 개발협력 프로젝트를 수행할 수 있도록 프로그램 설계의 과정(PCM)을 배우게 된다. 아울러 파견 지역과 국가에 대한 이해, 현지 언어와 문화에 대한 이해, 활동에 도움을 줄 수 있는 다양한 역량 강화 프로그램을 접하게 된다.

단원 파견 중에는 교육, 공공행정, 농림수산, 보건 등의 분야에 걸쳐 세계 곳곳의 NGO 사업 현장에서 활동을 하게 된다. 2017년 기준으로 33개 국가에 83개 단체를 통해 343명이 이루어졌는데, 봉사단원에게 있어 세계는 경험과 교육의 현장, 개발협력 인재로 성장할 수 있게 하는 양성의 현장이라고 할 수 있다. 특히, 단원이 활동하는 국가는 NGO의 사업은 물론 대한민국 공적개발원조(Official Development Assistance, 이하 ODA)가 활발하게 이루어지는 곳이고, 한국뿐만 아니라 다른 선진 공여국의 사업도 다양하게 펼쳐지는 공간이라는 점에서 단원들

에게는 개발협력 분야 진입을 위한 소중한 정보와 경험을 쌓을 수 있는 효과적인 시작점이라고 볼 수 있다.

〈그림 1〉 2017년 월드프렌즈 NGO봉사단 통계자료



출처: 국제개발협력민간협의회 (2018) p.11

파견 기간 중에는 공모전의 형태로, 본인의 활동 분야와 내용에 연관된 주제를 가지고 프로젝트 또는 탐방을 수행할 수 있는 기회가 주어진다. 2017년 기준, 12개국에서 15건의 프로젝트와 5개국 8건의 탐방 프로그램이 선정되어 구강 보건, 트라코마 예방, 성교육, 소득 증대, 직업교육, 영양 개선 등의 주제로 단원들이 직접 사업을 기획하고 실행하는 기회를 마련했다. 이러한 프로그램들을 통해 단원들은 자신이 활동하는 국가의 상황과 그곳에서 활동하는 다양한 주체와 기관에 대해 한층 더 넓고 깊게 이해함으로써 시야를 넓히고 또 자신의 역량을 키울 수 있게 되는 것이다.

따라서 단원들의 1년간(연장 시 최대 3년) 현지 활동이 일회성 경험으로 끝나지 않도록, 봉사활동 마치고 귀국한 단원들에게는 다양한 귀국단원 프로그램에 참가할 기회가 주어진다. 단원들의 그간 활동 내용을 공유하며 서로 격려하는 귀국 환영회를 시작으로, 커뮤니티·프로젝트 지원 프로그램인 ‘하다’, 국제개발협력 분야로 진출하고자 하는 단원들을 위한 진로탐색·멘토링 프로그램, 세계시민교육 강사 양성 프로그램, 귀국 후 안정적 재적응을 위한 정서지원 프로그

램 등을 제공하고 있다. 이를 통해 단원들은 단위 간 네트워킹을 지속적으로 유지하고, 개발협력 분야의 실무자 및 선배들과의 관계를 형성할 수 있을 뿐만 아니라, 새로운 프로젝트 탐색의 기회와 커리어 방향성을 잡을 수 있는 조언과 협력을 얻을 수 있다.

특히, 커뮤니티·프로젝트 지원 프로그램 중 ‘하다’는 국제개발협력 관련 커뮤니티 발굴 및 지원을 통해 귀국 단원의 역량을 강화하고, 커뮤니티의 다양한 활동을 통한 한국 사회의 국제개발협력 및 NGO봉사단 인지도를 높이고 있다. 결과적으로, 단위 활동에 기반을 둔 국내 및 해외 프로젝트 활성화 및 사업화 가능성의 확대를 목적으로 한다.

아울러 개발과 젠더에 관심이 있는 귀국 단원 및 예비 활동가들이 모여 바른 젠더 의식의 함양을 위해 노력하는 모임, 도시와 농촌 간의 불평등에 대해 연구하며 현장 중심의 활동을 고민하는 모임, 국제개발협력에 도움을 줄 수 있는 M&E 연구개발 모임 등이 선정되어 활동했다. 또한 국내 난민의 인권 문제에 대한 고민, 문화예술로 더 나은 세상을 열어 가고자 하는 미술·벽화 프로그램, 아프리카에 대한 인식 제고와 함께 아프리카 음식에 기반을 둔 외식업으로 사회적 문제를 해결해 보고자 하는 다이닝 소셜 벤처 등이 프로젝트로 선정되어 사업의 가능성을 타진해 볼 수 있었다.

이중 아프리카 소셜 다이닝 그룹인 ‘키자미 테이블’¹⁾은 아프리카 현지와 같은 레스토랑을 열어 현지 청년들을 훈련·고용해 현지 청년들의 실업 문제와 현지 음식의 영양 및 위생 문제를 해결하는 청년 비즈니스 커뮤니티로 주목을 받았다. 두 번의 ‘하다’ 지원이 있었고, 최근 르완다에 작은 식당을 오픈해 운영을 시작하는 등 가시적인 사업의 형태를 갖추고 있다. ‘키자미 테이블’은 ODA 자금을 활용해 청년 글로벌 창업을 지원하는 방안을 모색하는 데 있어 좋은 모델이 될 수 있을 것으로 기대된다.

그리고 진로탐색·멘토링 프로그램은 봉사단원들이 현장에서 학습하고 체득한 국제개발협력 분야의 경험을 정리할 수 있게 하고, 개발협력 분야 선배들로부터 진로에 관한 구체적이고 실질적인 조언을 제시하고 있다. 월드비전, 굿네이버스, 기아대책, 어린이재단, 지구촌나눔운동 등에서 근무 경험이 있는 선배 NGO 활동가들이 분야별 강의 및 소모임 토론 등의 방식을 통해 개발 철학부터 국제구호 등 해외 사업, 마케팅·홍보, 정책·옹호, 사회적 기업에 이르기까지 자신의 경험과 조언을 전해 준다. 한편, 봉사단원들이 자신의 경험을 토대로 취업 또는 창업을 생각하고 있어도 봉사단원 활동만으로는 경험의 깊이가 없고 또 보유하고 있는 정보도 제한적이라 막연할 수밖에 없다. 이러한 가운데 여러 국가에서 다양한 상황과 어려움에 도전하며 활동의

1) ‘키자미 kijamii’는 스와힐리어로 ‘사회적인 social’이라는 의미.

성과를 만들어 낸 선배 활동가가 전해 주는 고민과 지혜는 단원들에게 소중한 가이드가 될 수 있다. 이 프로그램은 3개월 동안 운영되어 조금 더 깊이 있는 이야기를 나눌 수 있도록 했다.

III. NGO 인재 양성과 ODA 생태계

개발협력 인재 양성과 생태계 구축은 두 가지 측면에서 접근해야 한다고 본다. 첫째는 인재의 양성·육성 측면이고, 둘째는 일자리 창출 측면이다. 인재가 양성된다고 해도 그들이 꿈을 펼칠 곳이 없다면 의미가 없고, 활동의 기회가 있어도 그에 맞는 인재가 없다면 성과는 만들어 낼 수가 없는 것이다.

1. NGO 역량 강화 지원

개발협력 인재 양성은 우선 교육을 통해 이루어진다. 이에 KOICA ODA 교육원과 KCOC에서는 국제개발협력의 이해부터 사업 관리, 지역 이해, 섹터별 교육에 이르기까지 다양한 교육 프로그램을 운영하고 있다. 또한 봉사단, YP 등 프로그램 출신자들이 경쟁력 있는 자원으로 성장할 수 있도록 귀국 인재에 대한 교육 프로그램도 마련하고 있다.

그러나 모든 영역이 그렇듯, 우수한 인재는 강의실에서만 만들어지지 않는다. 현장에 가지 않으면 경험할 수 없는 현지의 다양한 상황과 맥락, 각각 다른 이해와 요구를 지닌 이해관계자들, 단기간에는 절대 극복할 수 없는 문화적 차이와 갈등이 뒤섞인 현장의 경험이 더해져야 자신만의 전문성과 노하우를 쌓을 수 있다. 그러므로 우수 인재를 육성하기 위해 개발협력 사업의 현장에 인력을 반드시 파견해야 한다. 그리고 성장하는 인재가 자신의 역량을 펼칠 수 있는 현장의 기회를 단계적·지속적으로 제공해야 한다.

이에 KOICA는 『한국국제협력단 중장기 경영목표(2018~2022)』에서 경영목표의 체계를 정리하고, 전략목표는 ‘개발협력 파트너 확대’의 전략 과제로 ‘개발협력 인재 양성 및 ODA 생태계 육성’을 설정했다. 그리고 개발협력 분야 또는 해외 진출을 희망하는 청년층에게 사업 참여의 기회를 부여하기 위해 ‘경력 사다리’를 구축하고, 이들을 지원하는 방안을 마련했다. 이는 청년들이 개발협력 분야에서 자신의 역량을 펼칠 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 환영할 만한 구상이다.

그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1단계에서는 해외봉사단원 또는 YP 프로그램을 통해 개발도상국의 경험을 획득하고 돌아온 귀국 인재를 대상으로, 초급 전문가로 성장할 수 있는 보수교육과 경력 진로 컨설팅을 제공한다.

2단계에서는 이들이 봉사단 코디네이터, 개발협력 코디네이터, 프로젝트 실무 전문가(PAO), 다자협력 전문가(KOICA Multilateral Cooperation Officer, KMCO) 등의 초급 전문가로 포지션으로 활동할 수 있는 기회를 제공한다. 이를 통해 분야 전문가, 섹터 전문가, 지역 전문가로 성장하거나 다른 경로로 취·창업할 수 있도록 경력 컨설팅을 제공한다.

이렇게 1~2단계를 거쳐 양성된 인재는 3단계에서 국내 공공 부문(KOICA, 국제협력 공공기관), 국제 부문(국제기구, 국제NGO), 민간 부문(민간단체, 민간 기업, 창업)으로 취업할 수 있도록 관리한다.

NGO의 트랙도 유사하게 운영될 수 있다. 앞서 언급한 봉사단 프로그램 출신의 인재를 대상으로 귀국 단위 프로그램을 제공하고, 이를 통해 경험과 역량을 향상 시킨 후 이들이 다음 단계의 민간 영역 포지션으로 진출할 수 있도록 설계하고 운영하는 방식이다.

월드프렌즈 NGO봉사단 프로그램 내에서도 ‘경력 사다리’ 형태의 프로그램 운영이 가능하다. 현재 월드프렌즈 NGO봉사단은 일반 봉사단원과 프로그램 매니저(Program Manager, 이하 PM)로 구성되는데, 개발협력 분야 인재 양성에 있어 PM은 일반 봉사단 다음으로 선택할 수 있는 경력 사다리로 활용될 수 있다.

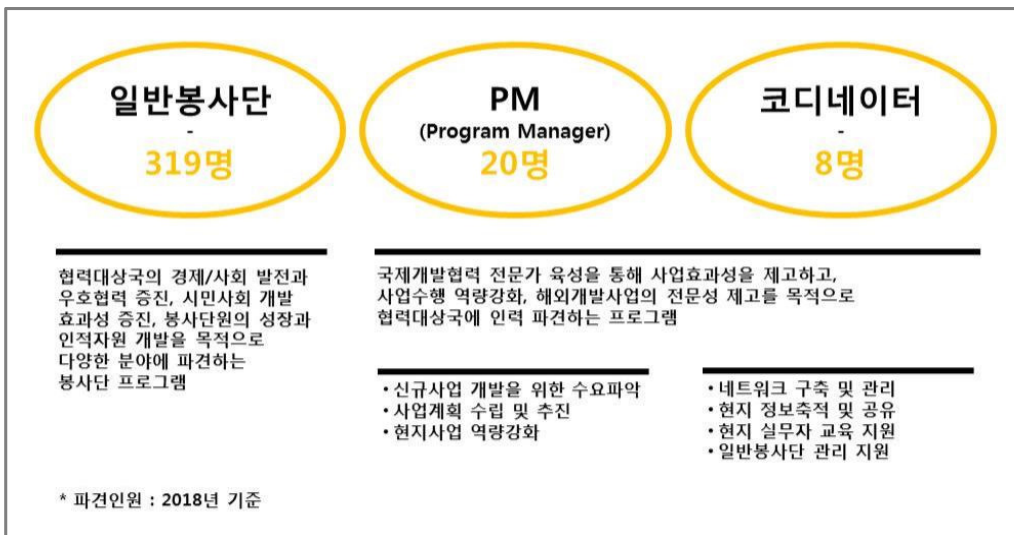
PM은 일반 봉사단과 달리, 민간단체 사업 현장에서 신규 사업을 개발하기 위한 수요 파악, 사업 계획 수립 및 추진 등의 역할을 수행하는 전문 봉사단을 의미한다. 즉, 현장에서 사업 수행 역량을 강화할 수 있도록 봉사단원과 실무 관리자 사이의 중간 역할 수준, 준 실무자급을 파견하는 프로그램이다. 일반 봉사단 2년 이상의 경력 또는 국제개발협력 석사 자격을 갖추어야 하므로, 일반 봉사단 활동 후 개발협력 분야에서 본격적으로 진로를 탐색하고자 하는 단위들의 경우에 지원할 수 있다. 2017년에는 일반 봉사단 304명과 PM 15명이 파견되었고, 2018년에는 일반 봉사단 319명과 PM 20명이 파견되었다.

PM은 민간단체의 현지 사업장 입장에서 볼 때, 일반 봉사단의 활동 경험이 사라지지 않고 현지 사업장의 인적 자산으로 남을 수 있는 기회가 된다. 뿐만 아니라 향후 현장 경험을 갖춘 실무자 및 관리자로 성장시킬 수 있는 등 현장 중심의 인재 양성 측면에서 매우 유용한 프로그램이다. 실제로, 일반 봉사단이 개발협력 분야에서 자신의 진로를 찾고 PM으로 전환하고, PM이 단체의 실무자로 채용되는 사례가 있다.

한편, 봉사단과 연계한 경력 사다리 포지션으로 볼 수 있는 또 다른 프로그램은 월드프렌즈 NGO 코디네이터다. 이들은 국제개발협력 NGO의 사업장으로 파견되는 봉사단원의 관리를

지원하고, 파견 국가에서 활동 중인 한국 NGO 간 네트워크 구축 및 관리, 현지 NGO 정보 축적과 공유 등의 업무를 수행한다. 이러한 인력은 2018년 기준으로 8개국에 파견되어 있으며, 일반 봉사단 출신으로 코디네이터로 활동 중인 경우가 현재 인원 중 5명이다. 봉사단 활동 후 바로 코디네이터를 하게 된 경우도 있고, NGO로 진출해 활동 또는 대학원 과정을 마친 후 하게 된 경우도 있다. 이렇듯, 봉사단원 활동 이후에 선택할 수 있는 진로로 인정되고 있다.

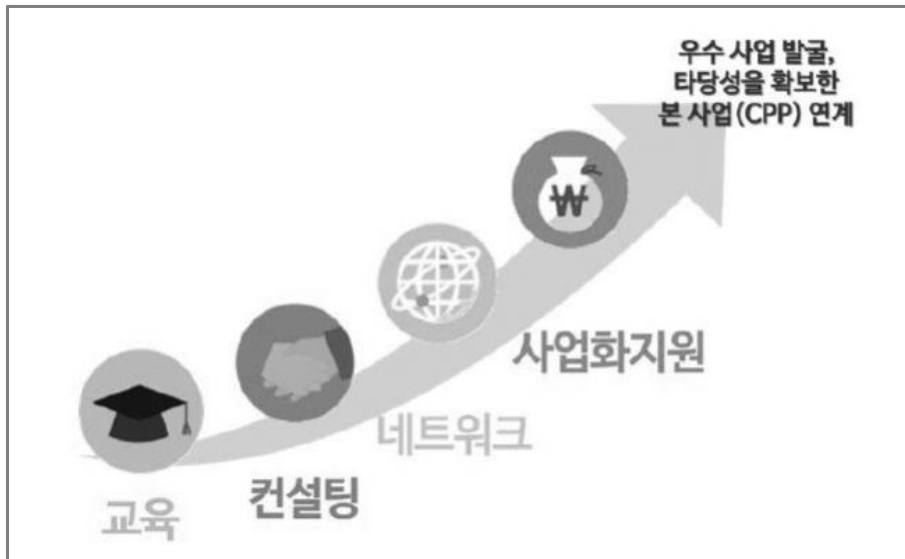
〈그림 2〉 월드프렌즈 NGO봉사단 파견 형태



출처: 국제개발협력민간협의회 봉사사업팀 내부 자료 (2018)를 참고해 저자가 재구성

민간 영역에서는 인재 양성을 위해 민관 협력 인큐베이팅 프로그램도 매우 효과적으로 활용될 수 있다. KOICA의 지원으로 2012년부터 KCOC가 수행 중인 인큐베이팅 사업은 ‘우수하고 창의적인 사업 발굴’을 위한 지원을 단계적으로 시행할 수 있도록 한 것으로, 교육 → 컨설팅 → 네트워크 활동 → 사업화 지원으로 연계되는 통합적 지원 프로그램이다. 이는 새로운 사업 발굴을 지원하는 프로그램이지만, 기본적으로 수행 단체 및 인력의 역량을 강화하고 또 이를 통한 민간 부문의 인재 양성을 기대할 수 있는 사업이다. 따라서 국제개발협력에 대한 이해를 높이기 위한 기본 과정(PCM 및 회계관리 교육 포함) 및 조사방법론, 사업계획서 작성법 등의 심화 과정으로 구성되는 교육 프로그램이 운영되고 있다. 아울러 현지에서 활동하고 있는 NGO 실무자들의 역량을 강화해 현장 사업의 효과성을 증대시키기 위한 현지 역량 강화 교육도 운영되고 있다. 또한 컨설팅, 사업화를 위한 지역조사 지원, 활동 대상국 자료 발간 및 데이터베이스 구축 등의 프로그램도 현장 중심의 인재 양성에 기여하고 있다(국제개발협력민간협의회, 2017).

〈그림 3〉 민간 협력 인큐베이팅 프로그램 구성



출처: 국제개발협력민간협의회 (2017) p.8

2. 개발협력 NGO의 일자리 창출

정부는 청년 일자리 대책 차원에서 한국 청년의 해외 봉사단 파견을 확대하고 있다. KOICA 봉사단을 포함해 1년 이상 장기 봉사단을 확대하는 가운데, 월드프렌즈 NGO봉사단도 기존의 연간 340명(2018년 추정 후 350명) 규모에서 2019년 이후에는 확대한다는 방안을 논의 중이다.

그러나 해외 봉사단의 확대를 일자리의 확대로 볼 수 있을지는 이견이 있을 수 있다. 봉사단은 개발협력 분야로 진출하고자 하는 이들을 위한 진입 포인트이자 인력 양성의 시작점일 수는 있으나, 일자리로 보기는 미비할 수 있기 때문이다.

봉사단 프로그램을 일자리 창출의 기반으로 볼 수 있게 하기 위한 방법 중 하나는, 봉사단 프로그램 내에서 봉사활동 이후 일자리로 인정될 수 있을 포지션에 진출할 수 있는 길을 열어 주는 것이다. 위에서 언급한 PM 포지션을 기존보다 확대하는 것이 그 첫 번째 방법이 될 수 있다. 필요한 것은 PM의 역할에 대한 명확하고 세밀한 규정이다. 일반 봉사단의 역할도, 사업장에 대한 책임을 지닌 지부장의 역할도 아닌 기획자·수행자의 역할로 디자인되어야 한다. 그리고 이러한 역할이 본부 및 현지의 구성원 간 동일하게 인식되어야 한다.

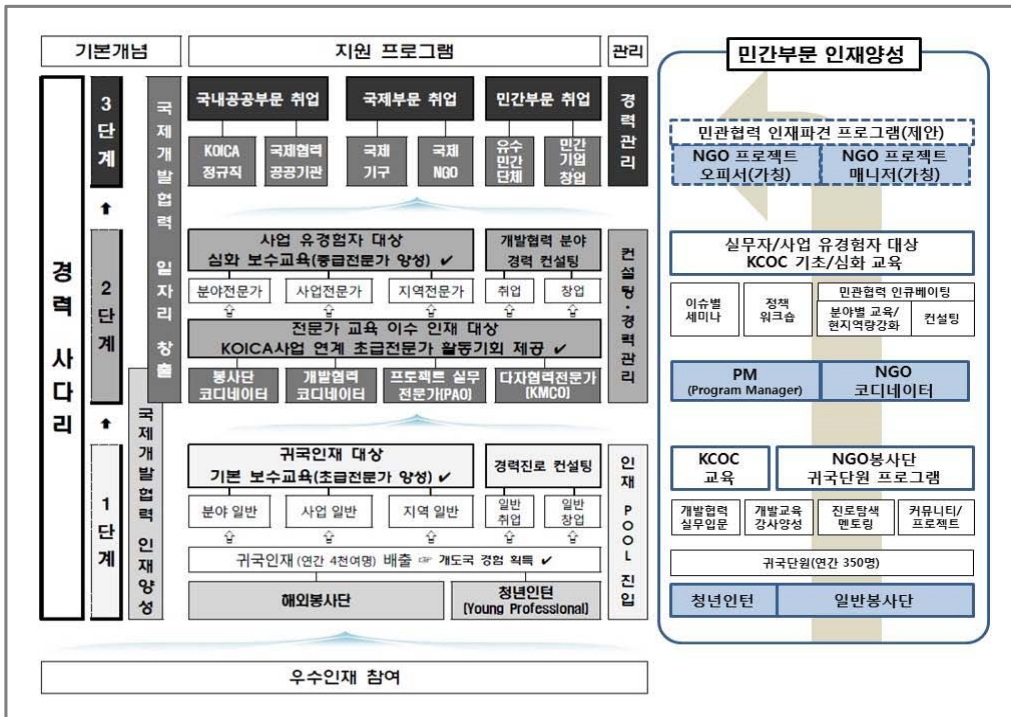
개발협력 민간 부문의 일자리를 확대하는 또 다른 방안은 세계 곳곳의 NGO 사업장에 개발협력의 인재가 가서 활동할 수 있는 자리를 만드는 것이다. 우선, 민관협력 사업을 수행할 인력을 고용한 일자리 창출이다. 민관협력 사업을 수행하기 위해서는 인력이 필요할 수밖에 없어 인력 채용을 해야 하지만, 민관협력 분야의 간접고용 인원 제한 및 사업비 내 인건비 인정 비율이 낮아 인력을 소극적으로 채용할 수밖에 없는 상황이다. 효과적인 사업 수행과 높은 성과를 위해서는 양질의 우수 인력이 필수적인 만큼, 민관협력 사업에 투입되는 인력과 인건비에 대한 인정을 최대화함으로써 사업 수행 주체가 인력 투입에 좀 더 적극적으로 나설 수 있는 기반을 마련해야 한다.

『한국국제협력단 중장기 경영목표(2018~2022)』에서도 이 부분을 언급했는데, “전략과제 III-7 개발협력 인재양성 및 ODA 생태계 육성”에서 “민관협력을 통한 ODA 생태계 육성”을 계획으로 포함시켰다. 즉, 국별 사업 프로젝트 실무 전문가(Project Action Officer, 이하 PAO) 확대 방안 마련, 민간 파트너 기관의 사업 현장 파견 인력을 확대·지원하기 위해 총 사업비 대비 인건비 비중의 확대 인센티브 마련, 혁신적 기술 프로그램(Creative Technology Solution, CTS) 참여, 혁신·창업 기업을 통한 간접고용의 확대 지원이다(한국국제협력단, 2017).

최근 작성된 『KOICA 일자리 전략 로드맵 2018~2021』에서도 중점 과제 중 하나를 “개발협력 분야 일자리 창출 기여”로 설정하고, “민관협력 분야 간접고용 일자리 창출 및 인건비 비중 확대 인센티브 부여”를 방안으로 제시하고 있다. 여기에는 신규 사업 공모 시, 총 사업비 내 인건비 비중을 확대하는 것을 방향으로 담고 있다. 즉, 기본 20%는 유지, 현장 파견 有 40%(기존 30%), 특수지 ‘가’ 50%(기존 40%)로 상향·개선하겠다는 것이다. 좀 더 큰 폭의 상승을 기대하는 측면은 있으나, 이러한 방향으로 개선하는 것은 전적으로 공감하고 찬성하는 부분이다.

또한 KOICA 개발협력 커리어센터가 최근 5년간(2013~2017년 8월) 월드프렌즈코리아(World Friends Korea, WFK) 봉사단원·YP 취·창업 추이를 분석한 결과, 선호도가 비교적 안정적인 상황에서 상위를 차지하는 직장으로 NGO가 선택되었다(한국국제협력단, 2018). 따라서 청년 NGO 분야의 진출 기회를 더욱 확대하는 측면에서도 NGO 분야 일자리 창출은 우선적으로 고려해야 할 부분이다.

〈그림 4〉 개발협력 분야 인재 양성 및 일자리 창출 설계(안)



출처: 한국국제협력단 (2017) p.65를 참고해 저자가 좌측에 민간 부문을 추가한 후 재구성함.

3. 글로벌 인재 양성을 위한 협력

OECD(2016)는 “포용적인 세계를 위한 글로벌 역량(Global competency for an inclusive world)” 보고서에서 글로벌 역량을 지식·기술·태도 세 가지 차원에서 분석하고 있다. 그러면서 ‘글로벌 역량이란 글로벌하고 이문화적인 이슈들을 다각적인 관점에서 비판적으로 분석할 수 있는 능력과, 차이(differences)가 자신과 타인의 지각·판단·아이디어에 어떻게 영향을 미치는지 이해하는 능력, 인간의 존엄성에 관한 공유 가치를 기반으로 다른 배경의 사람들과 개방적이고 적절하며 또 효과적으로 상호작용을 할 수 있는 능력’이라고 정의하고 있다(김복희, 2017).

여기서 주목할 점은, OECD(2016)가 정의한 ‘글로벌 역량’은 단순히 ‘글로벌’ 혹은 ‘세계화’ 관점뿐만 아니라 ‘현지화’ 관점에서 현지 여건이나 사회·문화적 차이와 영향에 대한 이해를 강조하고 있다는 점이다. 따라서 개발협력 인재에게 요구되는 공통 역량 요소이자 덕목은 다양한 글로벌 개발 의제에 대한 이해뿐만 아니라 현지에 대한 철저한 분석과 이해 그리고 존중이라고 할 수 있다(김복희, 2018).

‘현지화’ 관점의 개발협력, 현지에 대한 철저한 분석, 이해·존중을 갖는 개발협력 인재를 양성하기 위해서는 현지의 경험, 특히 지역 밀착형 사업, 주민 친화적 사업을 특징으로 하는 NGO 현장의 경험이 매우 중요하다. 일본을 비롯한 다수의 선진 공여국이 NGO와 협력을 중요시하고 또 NGO 인재 육성을 지원하는 것 역시 이런 이유에서다. 한국에서도 민관 협력을 통해 다양한 개발협력 프로젝트와 인도적 지원 사업이 이루어지고 있고, 개발협력 시민사회의 역량을 강화하기 위한 인큐베이팅 사업도 수년간 지속되고 있다. 이를 통해 민간단체의 역량이 강화되고, 사업을 수행하는 실무자들의 성장도 이루어지고 있는 것이다.

ODA 규모가 확대되면서 향후 민관 협력에 대한 기대는 더욱 높다. 특히, 앞으로는 정부-NGO의 협력을 넘어 정부-NGO-기업, 정부-NGO-대학, 정부-NGO-기업-대학 등 더욱 다양한 형태의 협력을 통해 각 영역의 전문성과 노하우가 더욱 효과적으로 결합되고 또 더 큰 시너지를 발휘하도록 할 필요가 있다.

몇 가지 제안을 통해 다시 요약하자면 다음과 같다.

첫째, 월드프렌즈 NGO봉사단의 PM을 봉사단의 향후 진로를 위한 경력 사다리로 활용할 수 있도록 더욱 확대할 것을 제안한다. 이는 봉사단원 개인의 성장 기회, 개발협력 분야 전문 인력의 양성뿐만 아니라 한국 NGO의 인적 기반을 탄탄하게 다지는 계기로 작용할 것이다. 특히, 중소 규모의 단체들에게는 현장 사업을 발굴하고 추진하는 데 있어 동력이 될 소중한 인재를 확보하는 기회가 될 것이고, 나아가 해당 단체가 성장할 수 있는 기회로 작용할 것이다.

둘째, 민관협력 사업에 대한 인력 투입을 더욱 확대할 수 있는 환경과 조건을 만드는 것이 필요하다고 본다. 현재 인건비 인정 비율을 높이고 있는 것은 매우 반가운 일이다. 그러나 민관협력 분야의 간접고용 인원 제한 및 사업비 내 인건비 인정 비율이 앞으로도 더 개선된다면 더 많은 우수한 인력을 투입할 수 있게 될 것이고, 이는 결국 사업의 성과로 연결될 것이다. 그리고 사업의 성과를 이루어 낸 경험은 해당 인재가 한 단계 더 도약하고 성장할 수 있게 하는 자양분이 될 것이다. 또 ‘사업과 우수 인재 상호 간의 역량 강화 및 성과 확대’라는 선순환의 결실을 기대할 수 있게 될 것이고, 이것이 바로 건강한 개발협력의 생태계라고 본다. 더 나아가 민관협력 사업에 파견하는 NGO 인력 프로그램을 별도로 만드는 것이다. 예를 들면, ‘NGO 프로젝트 오피서(NGO Project Officer)’ 또는 ‘민관협력 프로젝트 오피서(PPP Project Officer)’와 같은 명칭으로 새로운 프로그램을 시도해 보는 것이다. 조금 더 전문성을 보유한 경력자에게는 ‘NGO 프로젝트 매니저(NGO Project Manager)’ 또는 ‘민관협력 프로젝트 매니저(PPP Project Manager)’와 같은 형태도 고려해 볼 수 있겠다.

셋째, 봉사단원 또는 YP 활동을 마친 귀국 인재는 물론 개발협력에 관심이 있는 청년들을 위한 교육 프로그램이 연계성과 효과성을 더욱 높일 수 있도록 다양한 주체가 함께 고민하면 좋겠다. 그리고 청년들에게 더 많은 기회를 제공할 수 있는 환경이 조성되길 기대한다. 아울러 KOICA ODA교육원의 다양한 프로그램, KCOC 교육센터 및 각 부서가 제공하는 역량 강화 콘텐츠, 각 대학이 제공하는 개발협력 관련 커리큘럼이 조금 더 유기적이고 상호 보완적으로 디자인되고 전달될 수 있는 방법을 찾았으면 한다. 그러면 개발협력 인재들이 자신에게 필요한 커리큘럼과 콘텐츠를 찾고, 자신의 커리어를 찾아 나가는 길이 조금 더 분명해질 수 있지 않을까, 하는 생각이 든다. 또한 관련 기관들이 협력해 귀국 인재를 대상으로 조금 특화된 개발협력 학위과정을 개설해 보는 것도 좋은 방법 중 하나일 수도 있다.

IV. 결론

개발협력 사업을 효과적으로 수행하기 위해서는 정부, 기업, 비정부기구 등 사업의 주체가 추구하는 방향성, 전략, 재원이 필요하다. 그러나 이 모든 요소를 넘어서는 만큼 중요한 것이 사업에 투입되는 인적 요소다. 사업의 근간이 되는 가치와 철학에 공감하고, 사업이 요구하는 역량과 전문성을 갖춘 인력이 투입되지 않고서는 설정한 방향과 전략에 맞게 사업을 추진하는 것이 어렵기 때문이다(양수경, 2017).

또한 전 세계적으로 주요 이슈인 일자리 창출 측면에서, 개발협력 분야에서 활동할 글로벌 인재 양성과 이들을 위한 양질의 일자리를 제공하는 것도 그 어느 때보다 중요한 상황이다.

현장 중심의 글로벌 역량을 갖춘 우수한 개발협력 인재를 양성하고, 이들이 개발협력 현장의 곳곳에서 자신들의 역량을 발휘할 수 있도록 기반을 조성하는 것에 힘이 모아지기를 기대한다. 생태계는 어느 한 주체만의 노력으로 이루어지지 않는다. 정부와 민간의 모든 주체가 협력함으로써 지속적으로 성장·발전하는 ODA 생태계를 만들어 나갈 수 있을 것이다.

제I장

개발
협력
이슈

제II장

제III장

참고 문헌

- 국제개발협력민간협의회. 2016. 『2015 한국 국제개발협력 CSO 편람』. 서울: 국제개발협력민간협의회.
- _____. 2017. 『민관협력 인큐베이팅 프로그램(시민사회 파트너) 성과평가 보고서』. 서울: 국제개발협력민간협의회.
- _____. 2018a. 『2017 월드프렌즈 NGO봉사단 사업결과보고집』. 서울: 국제개발협력민간협의회.
- _____. 2018b. 『2018 월드프렌즈 NGO봉사단 파견사업착수보고서』. 서울: 국제개발협력민간협의회.
- _____. 2018c. 『2019 월드프렌즈 NGO봉사단 사업설명회자료집』. 서울: 국제개발협력민간협의회.
- 국제개발협력학회. 2017. 『공적개발원조(ODA)를 통한 지속가능한 일자리 창출방안: 청년 일자리 창출을 중심으로』. 서울: 국제개발협력학회.
- 김복희. 2017. “일본의 국제교육 및 개발교육 지원사업 현황과 시사점.” 『국제개발협력』 2017년 제3호. 성남: 한국국제협력단.
- _____. 2018. “일본의 개발협력인재 육성사업 현황과 시사점.” 『국제개발협력』 2018년 제1호. 성남: 한국국제협력단.
- 양수경. 2017. “해외봉사 프로그램의 혁신적 운영사례.” 『국제개발협력』 2017년 제1호. 성남: 한국국제협력단.
- 한국국제협력단. 2017. 『한국국제협력단 중장기 경영목표(2018~2022)』. 성남: 한국국제협력단.
- _____. 2018. 『KOICA 일자리 전략 로드맵 2018~2021』. 성남: 한국국제협력단.