

국내외 개발협력 인재 양성 및 개발협력 생태계 육성 방안 논의 현황

김철희 (한국직업능력개발원 선임연구위원)

제 I 장

개발협력 이슈

제 II 장

제 III 장

목 차

I. 서론

II. 개발협력과 인재 양성의 이론과 현실

III. 국내외 개발협력 분야의 인재 양성 현황

1. 해외 동향
2. 국내 현황

IV. 개발협력 생태계의 개념과 실제

V. 국내외 개발협력 생태계 현황 및 육성 실태

1. 해외 동향
2. 국내 현황

VI. 결론 및 제언

참고 문헌

요약

그동안 개발협력 분야는 국내외의 관심과 지원이 확대되며 그 범위와 시장이 크게 확대되었다. 그러나 개발협력 현장에서는 현장 경험이 풍부하고, 다양한 상황 변화에 충실하게 대처할 수 있는 실무 전문가 등 전문 인력에 대한 수요가 크게 증가하고 있다.

개발협력 분야가 양적·질적으로 지속적인 성장을 하고, 관련 인재들이 전문성을 바탕으로 효과적으로 활동하려면 개발협력 분야의 생태계가 제대로 구축되어야 한다. 즉, 개발협력 분야의 각 주체들이 주어진 역할과 기능을 원만하게 수행하고, 나아가 이들 주체들 간의 연계와 협력을 통해 공동의 가치와 철학을 실행할 수 있는 구도를 만들어야 한다.

한편, 선진 공여국은 개발협력 분야의 오랜 사업 경험을 토대로 다양한 인력 양성 시스템을 갖추고 있다. 학교 교육과정에 개발협력 교육 과목이 포함되어 있기도 하고, 분야별·직무별로 특화된 프로그램을 운영하고 있어 개발협력 분야의 사업을 수행하는 데 많은 기여를 하고 있다. 우리나라도 해외 봉사단, 공적개발원조(Official Development Assistance, 이하 ODA) 청년인턴 등을 활성화하고, 맞춤형 ODA 교육을 확대하는 것을 주요 내용으로 하는 개발협력 글로벌인재양성 사업을 추진하고 있다.

개발협력 생태계는 전 세계 및 전 인류와 이를 제어하는 각종 경제사회·정책적 요인들이 종합된 복합 체계이며, 개발협력을 수행하거나 수혜를 받는 주체 모두 상호 영향을 받는 종합 체계라고 할 수 있다. 여기에는 각 주체들 간의 연관 관계 및 역할과 기능 등이 포함된 복합 구조라는 의미도 포함된다.

따라서 정부부처, 전담 기관, 공공 기관, 민간 컨설팅 기관, 분야별 전문가, 개발 비정부 기구(Non-Governmental Organization, NGO)를 포함한 시민사회, 대학교(전문대학 등 포함) 등 개발협력 분야에서 고유의 기능과 역할을 수행하는 기관들 간 원활한 정보 공유, 의사소통 등을 기반으로 한 협력을 통해 규모의 경제, 비용 대비 높은 성과를 거둘 수 있는 고성능 체제를 구축할 필요가 있다.

이에 우리나라는 개발협력 분야의 인재 양성과 효과적인 생태계를 육성하기 위해 개발협력의 범위 확대와 지속가능개발목표(Sustainable Development Goals, SDGs)의 연계, 중장기 관점에서 시스템 설계 및 주요 의제로서 인재 개발 추진, 국제사회의 개발협력 프로젝트에 적극 참여 및 수행, 개발협력 분야의 인력 수급 전망(예측)을 연계한 사업 추진 구도의 형성, 상생과 협력의 개발협력 생태계 구축 등을 제언했다.

I. 서론

최근 우리 사회의 핵심 화두는 일자리다. 특히, 청년 일자리, 나아가 양질의 일자리는 개인의 인적 자본 축적과 생산성 향상을 통해 소득을 높이고 또 국가의 경제성장 역량을 제고해 지속 가능한 국가와 사회를 유지하기 위해 무엇보다 중요하다. 더구나 4차 산업혁명의 도래에 따른 디지털화, 기술의 급격한 변화에 따른 신산업, 신기술 분야의 확대는 우리나라를 비롯한 선진 공여국뿐만 아니라 개발협력 분야, 개발도상국을 포함한 수원국에도 적잖은 영향을 미칠 것으로 예상된다.

2015년 이후 국제연합(United Nations, 이하 UN)을 포함한 국제사회에서도 지속가능발전 목표(Sustainable Development Goals, 이하 SDGs)를 중심으로 다양한 논의와 함께 이행 실태와 추진 전략을 마련하고 있다. 이로써 기존 선진 공여국의 개발도상국, 저개발국의 빈곤 감축을 위한 지원이라는 관점에서 모든 국가가 참여해 전 분야에 걸친 지속가능발전을 이루려는 인류 공동의 규범이 합의·추진되고 있는 것이다.

과거에는 빈곤의 문제를 주로 경제성장을 통해 해결하려는 경향이 있었으나, 최근에는 경제뿐만 아니라 사회 전반의 발전을 위해 국제사회의 다각적인 노력이 필요하다는 데 공감대가 형성되고 있다. 이러한 추세에 따라 빈곤 감소를 위한 방안으로 경제·사회 인프라 구축, 정치적 안정, 인적 역량 강화, 지속가능개발과 같은 여러 분야에서의 접근이 시도되고 있는 것은 물론 다양한 개발 재원을 활용하는 방안도 모색되고 있다(국제개발협력위원회, 2017).

그동안 개발협력 분야는 국내외의 관심과 지원 확대로 그 범위와 시장이 많이 확대되어 왔다. 그러나 개발협력 현장에서는 현장 경험이 풍부하고, 다양한 상황 변화에 충실하게 대처할 수 있는 실무 전문가 등 전문 인력에 대한 수요가 대폭 증가하고 있다. 이에 정부는 SDGs가 종료되는 2030년까지 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, 이하 OECD) 개발원조위원회(Development Assistance Committee, 이하 DAC) 회원국의 평균 수준인 0.3% 달성을 목표로, 공적개발원조(Official Development Assistance, 이하 ODA) 규모를 지속적으로 확대할 계획이다. 이러한 규모 확대에 대응하기 위해 필요 인력에 대한 고려는 반드시 필요하다.

OECD DAC 통계에 따르면, DAC 회원국의 ODA 규모는 꾸준히 증가해 2015년에 1,316억 달러(순지출 기준)를 기록한 후 지난 15년간 2배 이상 증가한 것으로 나타났다. 하지만, 전체 ODA 규모는 증가하고 있는 반면, 각국의 국민소득(Gross National Income, 이하 GNI) 대비 ODA 비율은 2005년 이후 정체되어 있다. DAC 회원국의 평균 GNI 대비 ODA 비율은

제I장

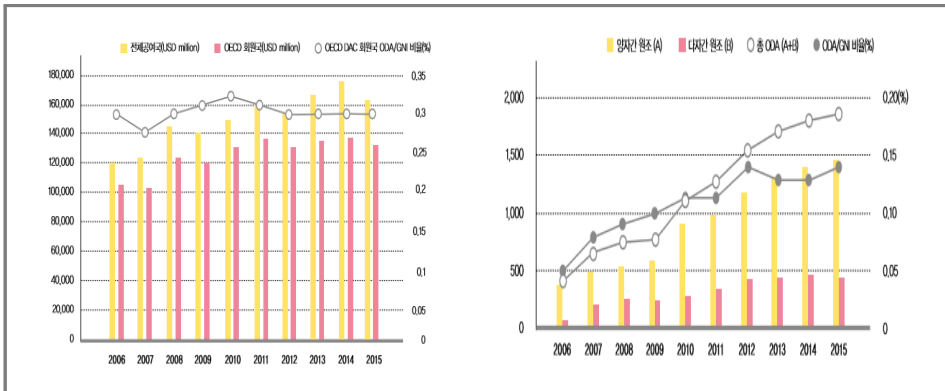
개발
협력
이슈

제II장

제III장

2006년 0.3%, 2015년 0.3% 수준이다. 우리나라도 지난 10년간 ODA 지원 현황을 살펴보면, 연평균 약 17.3%의 증가율을 보이며 빠르게 증가하고 있다. GNI 대비 ODA 비율 또한 증가하는 추세에 있으며, 2015년에는 0.14%를 기록했다.

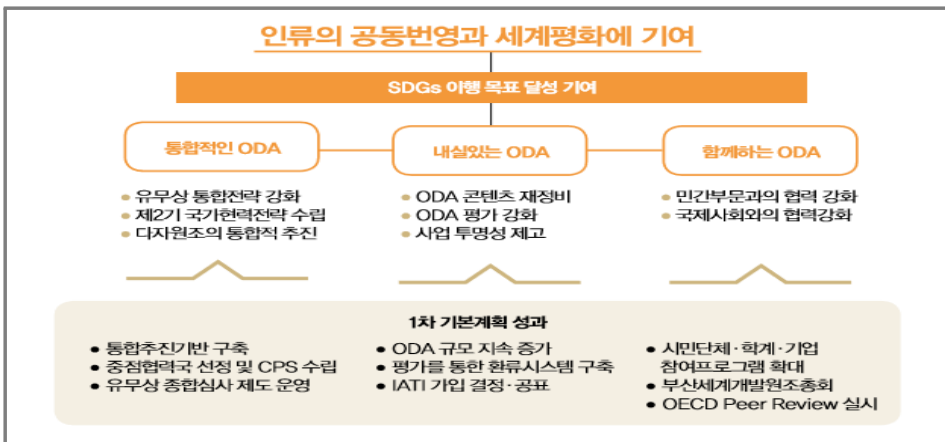
〈표 1〉 선진 공여국 및 한국의 ODA 현황



출처: 국제개발협력위원회 (2017) p.93, 100

제1~2차 국제개발협력 기본계획(2011~2015, 2016~2020)에서도 개발협력의 효율화를 위해 유·무상 통합 전략의 강화 및 각 주체들의 참여 확대를 주요 목표로 선정해 추진하고 있다. 특히 시민단체, 학계, 기업의 참여 프로그램 등 민간 부문과의 협력 강화를 강조하고 있다. 이는 기존의 분절화·파편화된 구조의 비효율성을 줄일 수 있는 중요한 수단이 될 수 있다는 점에서 많은 의의가 있다.

〈그림 1〉 제2차 국제개발협력 기본계획의 주요 내용



출처: 국제개발협력위원회 (2017) p.61

정부가 바뀔에 따라 개발협력 분야에 대한 이해와 정책적 비중에서 다소 차이는 있으나, 개발협력 분야는 청년 및 중·장년 등을 포괄하는 매력적인 일자리 창출 수단으로 여전히 고려되고 있다. 월드프렌즈코리아(World Friends Korea, 이하 WFK) 봉사단의 규모도 증가했으며, 재원이나 참여 인력 등도 점차 증가하고 있다. 그러나 다양한 경력을 지닌 개발협력 분야 전문가들의 현업 진출, 즉 노동시장 진입과 적극적인 활동은 여전히 기대에 미치지 못하고 있다.

이에 정부를 비롯한 공공 부문에서도 개발협력 분야의 일자리 창출을 위해 다양한 활동을 추진하고 있으며, 한국국제협력단(Korea International Cooperation Agency, 이하 KOICA)에서도 일자리위원회를 발족(2018. 4.)해 운영하고 있다. 또한 『KOICA 일자리 전략 로드맵 2018~2021』(2018. 7.)을 수립해 효과적인 일자리 기여 사업을 추진하기 위한 KOICA 추진 체계 강화, 글로벌 역량 배양 강화, 개발협력 분야 일자리 창출 기여, 글로벌 인재의 민간 부문 일반 일자리 진출 지원 등을 제시하고 있다(KOICA, 2018). 특히, 일자리 기여 사업 추진에 있어 역량을 기본 방향으로 정의, 역량 개발, 취업 연계, 개발협력 분야 노동시장 활성화 등으로 선정한 것은 기존 논의에서 진일보한 것으로 평가된다.

실제, KOICA의 교육과정이 개설되어 개발협력 분야에 진입하는 인력들이 정규 학교교육 이외의 교육을 받을 수 있다. 그러나 민간 차원에서 체계화된 교육 훈련을 접하는 것은 물론 개발협력 분야의 노동시장 이행을 위한 효과적인 지원이 미흡한 실정이다. 즉, 학교교육 단계에서 이론 및 실습 교육을 통해 인력들이 양성되고 있으나, 이수 후 현장을 실제로 경험하고 또 다양한 지식을 쌓을 수 있는 양질의 기회 제공이 부족하다. 따라서 개발협력 분야에 관심을 갖고 있거나, 진입을 희망하는 사람들에게 노동시장 상황과 직업 세계에 대한 정보 등을 제공해 경력 개발이 지속적으로 이루어질 수 있는 환경을 조성해야 한다.

우리나라에서 개발협력을 둘러싼 환경은 발전을 거듭해 왔지만, 보완이 필요하다는 평가가 여전히 우세하다. 각 참여 주체들 간의 협력과 공생, 상생의 선순환 구조가 형성되어 함께 발전해 나가는 환경이 조성될 필요가 있다. 아울러 개발협력 분야가 양적·질적으로 지속적인 성장을 하고, 관련 인재들이 전문성에 기반해 효과적으로 활동하려면 개발협력 분야의 생태계가 제대로 구축되어야 한다. 즉, 개발협력 분야의 각 주체들이 주어진 역할과 기능을 원만하게 수행하고, 나아가 이들 주체들 간의 연계와 협력을 통해 공동의 가치와 철학을 실행할 수 있는 구도를 만들어야 한다.

그러기 위해 이러한 문제의식을 바탕으로 지금까지 개발협력 분야의 성장과 발전 과정에서 원활한 인력 공급이 이루어졌는가, 또 질적 수월성이 확보되었는가, 사업 우선의 추진 방식으로 인해 양적·질적 불일치가 발생하지는 않았는가, 사업 성과를 제고하기 위한 투입 요소로서의

인력을 중요한 자원으로 평가 및 활용했는가 등 보다 근본적인 질문과 대답이 있어야 한다. 따라서 그동안의 접근 방식에 대한 검토와 함께 개발협력 분야의 인력 양성과 각 주체들 간의 연계가 제도·정책의 변천 과정에서 어떻게 반영되었는지도 살펴보아야 한다.

개발연대에서는 경제개발계획 수립 시 인력수급 계획을 반드시 함께 진행하도록 강제했다. 물론 선진국의 모형을 적용하고 또 부족한 통계자료 지원 등 어려움이 있었으나, 경제 발전 과정에 매우 중요한 기여를 했다. 이를 개발협력 분야에 적용해 본다면, 각 사업 분야 및 유형이나 수준별로 필요한 인력 규모와 역량 등을 예측하고, 이에 부응하는 인력양성시스템이 체계화되어야 한다는 것을 확인할 수 있다. 아울러 개발협력 분야에서의 거버넌스와 전달 체계 등에서 투입 자원을 효과적으로 활용했는가에 대한 진단도 필요하다.

이를 토대로 개발협력 사업의 추진 방향도 일자리 친화형, 사람 중심형, 미래사회 대비형 등으로 가치와 철학을 정립해야 한다. 또한 비전, 목표, 추진 계획을 명확히 해야 한다. 아울러 개발협력 분야의 일자리 창출과 관련해서도 다양한 전망, 예측자료와 조사(survey)자료를 활용해 종합적인 접근이 가능하도록 인프라를 구축해야 한다.

이와 관련한 주요 선행 연구를 보면 다음과 같다. 우선, 국제개발협력학회(2017)는 ODA를 통한 지속 가능한 일자리 창출 방안에서 개발협력 전문 인력을 양성하기 위해 정부와 민간 협력을 확대, 국제개발 신탁기금 활용, 개발협력 네트워크 활용, 분야별 전문가 육성, 일자리 창출원의 다각화 등을 제시했다.

그리고 정진호 외(2016)는 ODA를 포함한 국제협력 사업은 한국인 고용 창출이 해외에서도 가능하므로, 다른 재정 지원 일자리 사업과는 차별화된 분석이 필요하다고 전제했다. 그러면서 고용 창출 형태를 고용 계약 주체와 근무 지역 그리고 한국(공여국), 해외(수원국) 등 총 4가지 형태를 제시했다.

또한 곽재성(2015)은 개발협력 생태계를 이해하려면 문화와 환경에 대한 이해가 선행되어야 하고, 개발 전문가는 실력과 경험을 두루 겸비하고 또 환경에 대한 적응력이 뛰어나야 한다고 주장했다. 또 김철희(2011)는 개발협력 인력 양성 체계를 구축하는 데 있어 융·복합형 인력양성시스템의 체계화, 생애 연계형 개발협력 분야 인재 개발, 취업·일자리 연계형 정책 강화 등을 기본 방향으로 제안했다.

II. 개발협력과 인재 양성의 이론과 현실

개발협력과 인력 양성 및 인재 개발은 어떠한 관계가 있는가? 여타 분야와 마찬가지로, 개발협력 분야의 발전과 성장을 위해서는 이를 수행할 수 있는 충분한 인력의 양성·배분·활용에 대한 검토가 필요하다. 이러한 작업은 국가, 사회, 조직, 개인 등 각 주체별로 제도에 의한 관리와 지원은 물론 개인의 선택과 참여에 의한 역량 강화 등이 뒷받침되어야 한다.

인적 자본(human capital)은 개인이 보유한 능력(ability), 기술 숙련도(skill), 지식(knowledge)을 포괄하는 개념으로, 노동의 질적 수준을 의미한다. 그러므로 인적 자본을 더 많이 보유한 노동자는 생산성이 더 높고, 노동시장에서 더 많은 임금을 받을 수 있다(이종화, 2016). 이는 결국, 개인의 인적 자본 투자에서 중요한 것은 교육 훈련의 투자결정이며, 이는 투자로부터의 한계수익이 한계비용과 일치하는 수준에서 투자가 결정된다는 것을 의미한다.

또한 경력(career)은 일생에 걸쳐 일과 관련해 얻게 되는 총체적인 경험이며, 직업·전문직·안정성의 속성을 지니고 있다(Greenhaus 외, 1999). 또 경력 개발(career development)은 개인 차원의 직업, 조직, 직무 및 과업의 선택, 경력 관리를 위한 다양한 활동, 조직 차원에서 개인의 경력 관리를 위한 모집·선발·배치·평가·교육 훈련 등 다양한 활동의 조합이다(배을규, 2009). 이를 통해 개발협력 분야에서도 인적 자본에 대한 투자를 증가시켜 개인의 역량 개발과 함께 경제적 수준의 향상은 물론 경력 개발을 통해 경력 경로의 설계가 효과적으로 이루어지고, 지속적인 활동들이 가능하도록 체계적인 뒷받침이 필요하다는 것을 알 수 있다.

개발협력 분야의 인력 수요에 부응하는 인재는 어떤 유형·수준·역량을 갖추어야 하는지를 검토해야 한다. 아울러 이러한 인재를 양성하기 위한 교육기관이나 교육과정의 존재 유무, 교육 훈련 프로그램에 있어 세부 내용의 현장 적합성 등에 대한 검토도 있어야 한다. 현재 추진되고 있는 초·중등, 고등(대학, 대학원) 단계에서도 개발협력 분야의 교육과정에 대한 체계적인 진단과 개선의 필요성이 제기되고 있다.

특히, 개발협력 현장에서 수행되는 개별 단위 프로젝트를 효과적으로 수행할 수 있는 역량 개발 또한 무엇보다 필요하다. 개발협력 분야에서 전문 인력의 일반적인 경력 경로(경력 사다리)를 학부, 대학원, 봉사단, 인턴, 초급 전문가, 취업, 고급 전문가 등으로 볼 수 있다. 이를 토대로 평생 혹은 생애 전반에 걸친 경력 변화에 대해 유연하게 대응 및 활용할 수 있도록 지원이 제도화되어야 한다.

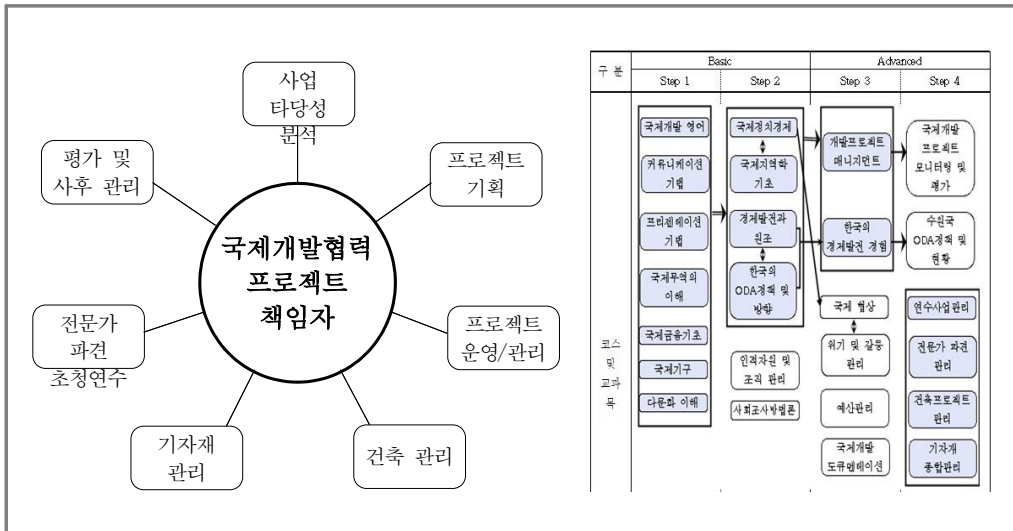
제I장

개발
협력
이슈

제II장

제III장

〈그림 2〉 개발협력 프로젝트 관리자의 책무 및 교육훈련 이수 경로



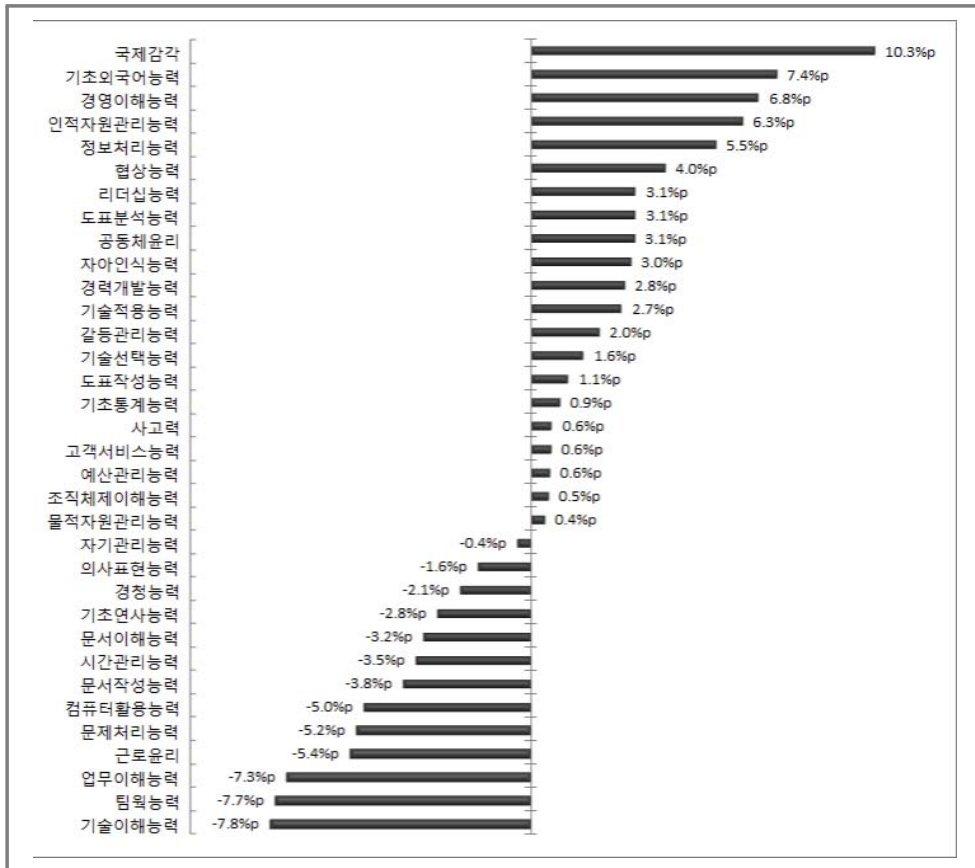
출처: 김철희 외(2010) p.6, 113

미래사회의 변화를 고려해 볼 때, 개발협력 분야 역시 수원 대상국, 지역, 대상자뿐만 아니라 공여국, 공여 방식, 결과 또한 상이하게 나타날 수 있다. 이러한 환경 변화에 부응하는 인력을 양성하기 위해서는 개발협력 분야에서 필요로 하는 미래 인재상에 대한 고민도 함께 이루어져야 한다. 보편적인 인성, 태도, 지식과 아울러 문제해결 능력, 의사소통 능력 등 기초 소양 및 기초 직무능력에 대한 습득도 무엇보다 중요하다. 현재 이루어지고 있는 교육 훈련들이 전문성이나 특수성만을 강조하고 있지는 않은지, 직업윤리·도덕·철학·가치관에 대한 소양이 부족하지 않은지도 되돌아봐야 한다.

국가숙련전망조사¹⁾에서도 현재에 비해 미래에 보다 중요해지는 능력 정도의 차이를 보면 국제 감각(10.3%p), 기초외국어 능력(7.4%p), 경영이해 능력(6.8%p), 인적자원관리 능력(6.3%p), 정보처리 능력(5.5%p) 순으로 나타났다(김봄이 외, 2017). 이러한 역량들은 개발협력 분야에서 무엇보다 필요한 요소들이며, 향후 인력 양성과 사업 추진 과정에서 고려되어야 할 기초직무 능력이라 할 수 있다.

1) 국가숙련전망조사는 2010년부터 실시되고 있는 조사로, 2017년에는 2016년 서비스업조사와 2017년 제조업조사를 결합한 자료를 이용해 분석한 결과임.

〈그림 2〉 국가숙련전망조사에서 나타난 숙련의 중요도 변화



출처: 김봄이 외 (2017) p.184

제 I 장

개발
협력
이슈

제 II 장

제 III 장

Ⅲ. 국내외 개발협력 분야의 인재 양성 현황

1. 해외 동향

우리나라와 달리 많은 선진 공여국은 개발협력 분야에서 오랜 역사와 축적된 경험 및 노하우를 바탕으로 사업의 수행 방식, 참여 인력의 양성, 관리 및 활용 등에서 매우 앞선 제도·정책을 보유하고 있는 것으로 평가되고 있다. 이들 국가들은 초기 혹은 사업의 궁극적인 목적을 인도적·경제적 지원에 초점을 두고 있다. 하지만, 그 이면에는 수원국과의 정치적·경제적 연대가 가능한 시스템으로 개발협력이 설계되어 있거나, 중·장기 혹은 지속적인 대규모 지원을 통해 하나의 산업으로서 역할이 기능하게 구조화한 경우도 있다.

궁극적으로 살펴보면, 이러한 관점에서 우리나라도 개발협력 분야가 하나의 산업 및 직업으로 자리매김하고, 나아가 분야 혹은 주체 간 유연한 협력 사슬로 이어져 기관과 인력들이 안정적이고 지속적인 관계를 통해 상호 발전할 수 있는 근간을 더욱 튼튼히 해야 한다. 최근 신흥 공여국들의 활발한 참여가 이루어지고 있고, 국제금융기구의 다양한 사업 추진 방식의 변화 등을 고려할 때, 사업 추진과 이를 고려한 인력 활용이 지금까지와는 다른 형태로 진행될 가능성이 높다.

국제기구와 국제개발금융기관들은 대부분 개발협력 분야에서 다양한 경험과 풍부한 지식을 보유한 전문 인력들이 주로 종사하고 있다. 이와 더불어 인턴십 프로그램, 회원국들의 분담금 납부에 따른 파견 인력이 다수를 차지하고 있기도 하다. 이들 기구들은 정형화된 채용 시스템을 구비하고 있어 일정한 절차에 따라 서류, 필기시험, 인터뷰 등의 과정을 거쳐 채용된다. 프로그램 기반의 계약직 형태가 많으며, 정규직인 P급 및 D급 자리는 많지 않을 뿐만 아니라 채용이 더디고 까다롭기도 하다. 우리나라와 달리 인턴십 제도가 체계적으로 운영되고 있어, 다양한 현장 경험이나 사업 참여 실적이 채용 시 중요한 판단 기준이 되기도 한다.

세계은행(World Bank), 아시아개발은행(Asia Development Bank), 미주개발은행(Inter-American Development Bank), 아프리카개발은행(Africa Development Bank) 등 국제기구들은 자체적인 인력 양성 프로그램을 갖추고 있기보다 주로 경력직 인력을 채용해 사업에 바로 투입하는 방식이 활용된다. 이때 계약직으로 다년간 다수의 사업에 참여해 경험을 보유한 인력들이 주로 정규직에 응시하는 경우가 많다. 또한 국제기구는 다자간 협력 사업을 주로 다루는 특징이 있어, 상대적으로 다양한 경험과 관련 역량을 갖춘 고급 전문 인력에 대한 수요가 높다.

국제기구도 마찬가지로, 유능한 사람을 많이 확보하느냐에 따라 기관의 성과와 평판이 좌우된다. 따라서 국제기구 또한 인재 선발에 많은 노력과 관심을 기울이고 있다. 국제기구는 전

세계를 대상으로 리크루트를 진행하기 때문에 다양한 인재를 보다 많이 선발할 수 있는 시장이 형성되어 있다. 다만, 이들 인력들은 정규직에 비해 비정규직의 이동(turn-over)이 잦은 편이다. 공석이 생기거나 사람이 추가로 필요할 경우, 인력 채용의 배경, 구비 요건 등이 담긴 Terms of Reference를 작성해 내부적인 승인 절차를 거친다.

내부적으로 승인이 나면, 홈페이지 인력 채용란에 공고를 낸다. 각 국제기구마다 채용 Site를 별도로 운영해 채용 정보를 수시로 제공하고 있다. 국제기구는 분담금 규모 및 일반예산(regular budget), 특별예산(extra-ordinary budget) 등의 변화에 따라 인력 채용이 매우 잦다. 다만, 정규직(regular post)의 경우, 경쟁률이 높고 치열하다. 이 경우, 분야의 전문성과 경력 그리고 능력 등이 입증된 사람들이 많이 응모하게 된다. 또한 공고 이후에는 채용 심사를 위한 Panel Team이 구성되는데, 대부분 함께 일할 부서 책임자와 담당자 및 타 부서 관계자 등 4~5인으로 구성한다.

지원자들이 응모를 하게 되면 제출 서류를 요약한 자료를 만든다. 이는 Panel Team의 효율적인 사전 선발 작업을 돕기 위한 것이다. 이 양식에는 선발을 위한 핵심 사항이 담기게 된다. 이때 출신 국가, 성별, 현직, 직무 경험 등은 매우 중요한 판단 근거이므로, 매우 상세하게 정리하게 된다. 패널은 대부분 4~5명의 예비 후보를 선발하게 되는데, 이는 효율적인 필기시험과 인터뷰를 위한 최소한의 기준이 된다.

예비 후보를 선정하게 되면, 이들을 대상으로 필기시험을 치른다. 응시자가 세계 각지에 흩어져 있으므로 특정 시간을 정해 해당 문제를 보내고, 당해 시간 내에 도착하는 응시자에 한해 심사에 들어간다. 각 Panel은 주어진 심사표에 따라 제출한 답안을 검토한다. 이때 Written Test Scoring Guide를 각 Panel에 제공한다. 각 문항에 대해 내용, 영어, 구조, 논리 등으로 평가지표를 구분해 배점·소계한 후 제출된 문항의 합을 기준으로 등위를 나눈다.

그리고 Written Test를 통과한 지원자를 대상으로 순서를 정해 같은 날 인터뷰를 실시한다. 질문지는 사전에 채용 담당 부서의 관계자가 초안을 만든 후 Panel들의 검토를 거쳐 확정한다. 인터뷰 항목은 대부분 5~6개 내외이며, 적게는 15분, 많게는 30분 이상 진행된다. 중요한 자리인 경우, 그 이상의 시간을 배정하기도 한다. 인터뷰는 선발 담당 부서장이 진행하며, 정해진 질문을 각 Panel들이 분담해 질문한다.

일련의 선발 과정이 모두 종료되면, 결과를 바탕으로 보고서(recommendation)를 작성하게 된다. 여기에는 행정 사항, 필기시험 및 인터뷰 응시자, 추천 선발자, 결론 등이 담긴다. 이 보고서를 행정 담당 책임자 및 기관장에게 보내 결재를 득하게 되면 선발 절차는 종료된다.

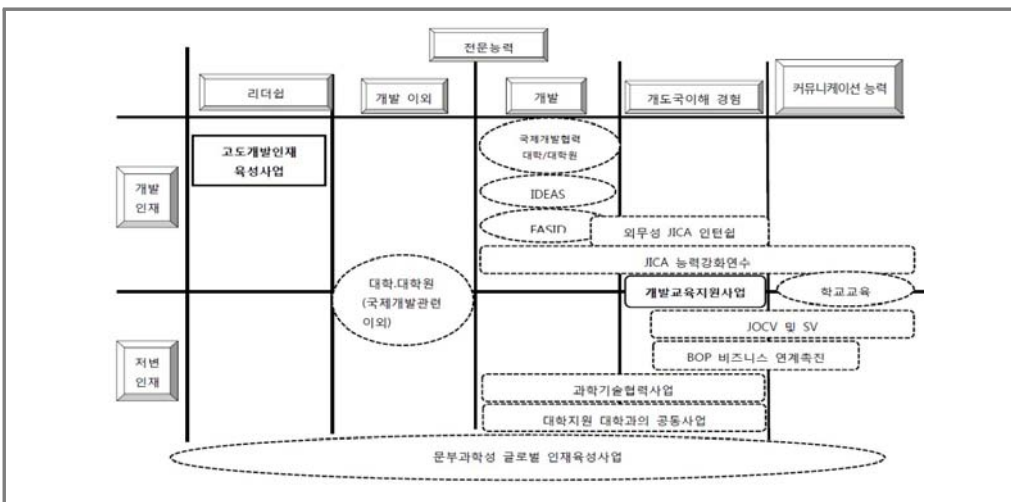
선발이 확정되면 당사자에게 메일로 직접 통보한다. 이후 채용하기로 결정된 자가 이를 수용하게 되면 받은 메일에 수용한다는 답신을 보내면 된다. 최종 확정 통보의 경우, 최종 학위증서 등 필요한 서류를 함께 요구하는 경우도 있다.

한편, 선진 공여국은 개발협력 분야의 오랜 사업 경험을 토대로 다양한 인력양성시스템을 갖추고 있다. 학교 교육과정에 개발협력 교육 과목이 포함되어 있기도 하고, 분야별·직무별로 특화된 프로그램을 운영하고 있어 개발협력 분야의 사업을 수행하는 데 많은 기여를 하고 있다. 또한 학교 단계에서 다양한 교육 훈련 프로그램이 개설되어 있고, 각 국별 개발협력 관련 연구기관 및 교육훈련기관 등에서 관련 프로그램, 학위과정, 단기 교육훈련과정, 장단기 현장학습 프로그램 등이 제공되고 있다.

또한 일본은 효과적인 개발협력을 위해 우수한 개발 인재가 반드시 필요하다는 인식을 갖고 있어, 1980년대부터 우수 인재 육성 및 확보에 적극 대처하고 있다. 일본 역시 개발협력 인재를 양성하는 중심축은 국제개발 전공 등 대학 및 대학원이다(김복희, 2017). 특히 나고야대학, 고베대학, 히로시마대학, 사이타마대학 등은 국제개발협력 전공이 우수한 것으로 알려져 있다.

일본국제협력기구(Japan International Cooperation Agency, JICA)는 국제협력 인재의 요소를 분야·과제 전문성, 문제발견·조사분석 능력, 원조 관련 지식·경험, 지역 관련 지식·경험, 종합관리 능력, 의사소통 능력 등 6개 차원으로 제시하고 있다. 이는 앞서 제시한 우리나라의 숙련 중요도 변화 요소와 유사한 면이 있다.

〈그림 3〉 일본의 개발협력 인재 육성사업 현황



출처: IDCJ (2014); 김복희 (2017) p.59

아울러 독일은 개발협력 전문 인력을 양성하기 위해 청년인턴(Young Professional, 이하 YP)제도를 운영하고 있다. YP는 대학(원)생들이 인턴 프로그램에 참여해 국제개발협력 업무를 배울 수 있는 기회를 제공한다. 또한 국제개발협력 전문 인력의 해외 진출을 지원하고 있는데, 독일연방고용기구(International Placement Service, ZAV), 국제이민개발센터(Centre for International Migration and Development, CIM), 독일개발서비스(German Development Service, DED) 등은 독일의 젊은 국제개발협력 인력들이 개발도상국 현장으로 진출할 수 있도록 다양한 방법으로 해외 진출을 지원한다(국제개발협력학회, 2017).

미국국제개발처(United States Agency for International Development, USAID)에서는 보건·민주주의·과학기술·여성 권리 등의 분야에서 펠로우십 프로그램(fellows programs)을 운영 중이다. 펠로우는 직무 연수·순환 배치·정규 훈련 기회 등을 통해 워싱턴 본부 및 해외 사무소에서 다양한 실무 경험을 쌓은 후 진로를 선택하게 된다. 주 업무는 본부 혹은 해외에서 1~2년간 기술자문 제공, 연구논문 작성 및 평가방법 개발 등을 수행한다. 또한 Foreign Service Junior Officer Program은 12~18개월간 워싱턴에서 외국어를 포함한 정규 훈련 후 순환 배치되는데, 무급 혹은 유급 인턴의 경우에는 정규직 전환형과 체험형 인턴 등으로 구분해 운영하고 있다.

2. 국내 현황

우리나라는 이원화된 개발협력 체제를 갖추고 있다. 즉, 우리나라 개발협력 구조는 외교부(KOICA)와 기획재정부(한국수출입은행), 체제는 중앙·정부·공공 중심의 운영 시스템을 갖추고 있으며, 현황 또한 예산·사업·인력 등이 지속적으로 증가하다가 최근 정체 현상을 보이고 있다.

현재 개발협력 분야에 종사하고 있는 인력은 정부부처의 관련 업무 담당자, 정부 산하기관 등 공공기관, 대학교(전문대학, 폴리텍대학 등 포함), NGO, 민간 기관 등이 직간접적으로 개발협력 분야에 깊이 관여하고 있다.

현재, 개발협력 분야가 표준산업분류 혹은 특수목적분류의 하나의 산업으로 되어 있지 않아 독립적인 산업으로 구분할 수는 없다. 그러나 각 부분 혹은 주체들 간 전후방 연관 구조는 개발협력 분야가 독립적인 수요를 창출하고 또 시장을 형성하기에 부족함이 없는 규모로 성장했다.

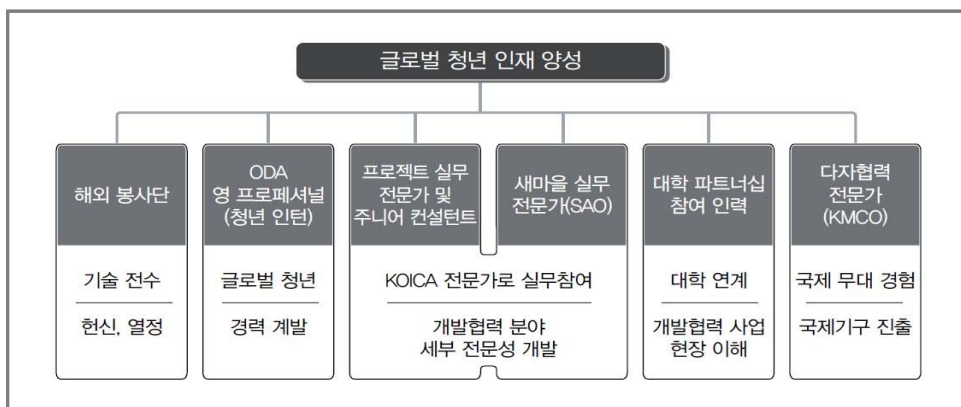
우리나라 초·중등 단계에서는 개발협력과 관련된 내용으로 세계화, 지구촌 사회와 한국,

국제사회와 정치, 국가 발전과 지구 공동체, 세계시장과 한국경제의 미래 전망 등 포괄적이고 일반적인 기초 교양 수준에서 교육이 이루어지고 있다. 고등교육 특히, 국제대학원의 경우에는 국제관계, 국제정치, 개발협력 등 다양한 전공으로 구분되어 있다. 아울러 국제개발협력 전공에서는 지구촌의 주요 의제 등 공통 전공과 국제개발협력개론·개발경제학 등 전공 필수, 개발원조·개발프로젝트 실무 등 선택 교과가 개설되어 개발협력과 관련한 세부적인 교육을 받을 수 있다.

사업 수행과 관련해서는 정부 등 실제 사업을 발주·관리하는 영역과, 이를 수주해 집행하는 영역 등이 존재한다. 특히, 사업을 집행하는 기관들은 범위와 규모 등에 있어서 대폭 확대되고 있다. 다만, 이들 기관 혹은 참여 전문가들 간의 선순환·유기적인 연계를 위한 체계적인 협력 구조는 제대로 형성되어 있지 못한 실정이다.

현재 해외 봉사단 및 ODA 청년인턴 등을 활성화하고, 맞춤형 ODA 교육을 확대하는 것을 주요 내용으로 하는 개발협력 글로벌 인재양성 사업을 추진하고 있다. 2014~2018년까지 5년간 해외 봉사단, ODA 청년인턴, 프로젝트 실무 전문가(Project Action Officer, PAO), 주니어 컨설턴트(Junior Project Consultant, JPC), 새마을 실무전문가(Saemaul Action Officer, SAO), 대학 파트너십 참여 인력, 다자협력 전문가(Multilateral Cooperation Officer, KMCO) 등 개발협력 분야의 청년 인재 28,000여 명을 길러 내는 것을 목표로 진행하고 있다.

〈그림 4〉 글로벌 청년인재 양성 프로그램



출처: 이정욱 (2017) p.73

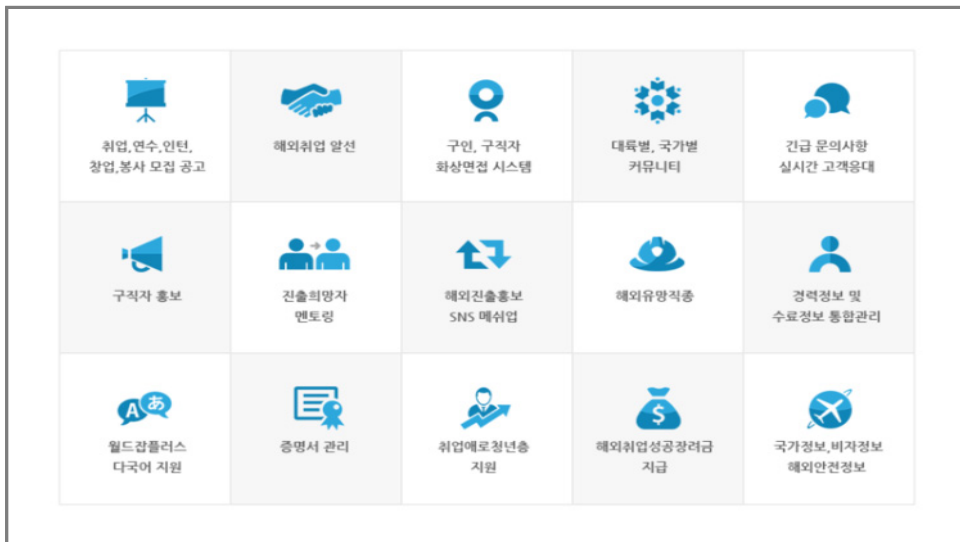
이처럼 WFK 봉사단 및 청년인턴 사업 등을 통해 청년층과 중·장년층이 개발협력 사업에 직접 참여할 수 있는 기회를 대폭 확대하고 있다. 이를 통해 참여자들이 글로벌 청년 인재 및 지역 전문가 등 전문 인력으로 성장해 국제기구 진출 등 양질의 일자리로 진입할 수 있도록

지원을 확대해야 한다.

이와 더불어 국제기구 수습 직원을 선발하는 국제기구 초급 전문가(Junior Professional Officer, 이하 JPO)는 우리 정부가 선발한 10여 명의 인력을 UN 등 국제기구에 수습 직원으로 파견하는 제도다. 정부는 JPO에게 국제기구 정직원에게 준하는 연봉과 복지 혜택을 최대 2년간 지원하는데, 1인당 연간 지원 비용은 8~10만 달러 수준이다. 국제기구와 국제개발금융기구 등에 주요 직위로 진출하기 위해서는 그 규모와 지원 범위를 넓힐 필요도 있다.

KOICA에서도 개발협력 커리어센터라는 경력 개발 프로그램을 운영하고 있으며, 역량을 개발하기 위한 관련 교육훈련 및 채용 정보 등을 제공하고 있다. 아울러 해외 취업과 해외 창업 등에 관심이 있는 청년들을 지원하기 위해 다양한 해외 진출 프로그램을 통합한 K-Move 센터 등을 운영하고 있고, 월드잡플러스는 해외 진출 정보 확인부터 지원·면접·학습까지 전 과정을 지원하고 있으며, 취업·연수·인턴·창업·봉사 등 해외 진출 모집 공고도 다양하게 확인할 수 있다. 개발협력 관련 배출 혹은 종사 인력들 또한 이러한 해외 취업 지원 프로그램과도 연계해 다양한 활동을 할 수 있을 것이다.

〈그림 5〉 월드잡플러스 주요 자원 내용



출처: 월드잡플러스 홈페이지 (www.worldjob.or.kr) (접속일: 2018.10.3.)

IV. 개발협력 생태계의 개념과 실제

국제사회의 SDGs 논의, 공여국과 수원국에 모두 영향을 미치는 국제정치 환경의 변화, 지속되고 있는 글로벌 경제(특히, 보호무역주의) 상황, 원조에 대한 인식과 대응 변화, 세계시민 네트워크의 강화 등은 기존 질서와 달리 새롭게 변화된 개발협력 생태계의 태동을 예고하고 있다.

이 같은 새로운 변화는 주요 의사 결정과 실행의 주체였던 국제기구 및 개별 국가 외에 산업·기업·지방정부·교육기관·창업·개발컨설팅 등 다양하고 새로운 주체들의 역할을 강화하는 계기가 되고, 범 분야·인권·환경·지속가능발전·교육·일자리 등 복합적인 의제의 부상을 견인하고 있다.

생태계(Eco-system)의 사전적 정의는 어떤 지역 안에 사는 생물군과 이것들을 제어하는 무기적 환경 요인이 종합된 복합 체계다.²⁾ 이를 개발협력 분야에 적용해 정의해 본다면, 개발협력 생태계는 전 세계 및 전 인류와 이를 제어하는 각종 경제사회·정책적 요인들이 종합된 복합 체계이며, 개발협력을 수행하거나 수혜받는 주체 모두 상호 영향을 받는 종합 체계라고 할 수 있다. 여기에는 각 주체들 간의 연관 관계, 역할과 기능 등이 포함된 복합 구조라는 것이 내포되어 있다.

새로운 개발협력 글로벌 생태계를 보면 선진 공여국, 다자개발기구, 시민사회(Civil Social Organizations, CSOs) 등 전통적인 주체들이 있다. 아울러 신흥 공여국, 국제민간재단·글로벌 벌기금, 수원국과 협력국의 민간 기업 등 최근 들어 그 역할이 커지고 있는 신흥 주체들로 구분해 볼 수 있다.

〈그림 6〉 국제개발협력의 주체



출처: KOICA ODA교육원 강의자료 (2018) “국제개발협력과 ODA”

2) 자세한 사항은 다음 홈페이지를 참조하기 바란다. (www.doopedia.co.kr) (접속일: 2018.10.03.)

V. 국내외 개발협력 생태계 현황 및 육성 실태

1. 해외 동향

앞에서 살펴보았듯이, DAC 회원국의 ODA 규모는 2015년 1,316억 달러를 기록했고, 비회원국 및 신흥 공여국 등을 포함하면 국제사회 전체의 개발협력 규모는 매우 클 것으로 예상된다. 사업 지역·분야·규모 등이 각각 상이할 수 있지만, 이 사업들을 추진하기 위해서는 많은 전문 기관과 전문가가 필요하게 될 것이다.

현재 국제기구 관련 프로젝트에 참여하고 있는 컨설팅 회사와 개별 컨설턴트는 무수하게 많다. 그러나 이들 기관과 개인들에 대한 정보가 통합 관리되지 않고, 기관별·사업별로 각각 집행되고 있어 이를 확인할 길은 없다. 다만, 각 국제기구 혹은 선진 공여국별로 글로벌 시장 혹은 자국 시장에서 다양한 방법으로 충원해 관련 전문 인력을 활용하고 있다는 것을 고려할 수 있다. 그렇다면 우리나라도 자국의 공여 사업뿐만 아니라 국제사회에서 발주되고 있는 각종 사업을 수주해 진행할 수 있는 전문 인력의 양성과 글로벌 네트워크 구축이 무엇보다 중요하다.

국제사회와 선진 공여국들은 개발협력 생태계를 어떻게 규정하고 있고, 참여 주체들이 효과적 혹은 체계적으로 상호 연계·협력하는지 살펴볼 필요가 있다.

독일국제협력공사(Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, GIZ)는 국제개발협력 프로젝트를 활성화하기 위해 국제개발협력 컨설팅 산업 생태계를 활성화시키기 위한 중요한 역할을 하고 있다. 독일 내 민간 국제개발협력 컨설팅 회사는 230개 이상, 법인 기관은 95개 이상이 운영되고 있다(국제개발협력학회, 2017). 국제개발컨설팅 산업을 육성하기 위한 재원은 독일 재건은행그룹(Kreditanstalt für Wiederaufbau, KfW)이 함께 지원하고 있다. 글로벌 경제 위기 이후 공여국들의 개발원조 예산 확대에 대한 부담이 증가하고 있는 점을 고려한다면, 민간 국제개발협력 전문 컨설팅 기관의 참여는 공여국의 재정 부담 완화에 기여할 것으로 전망하고 있다.

또한 호주 개발원조청(Aus Aid)은 국제개발협력 분야의 전문 인력 양성과 양성된 인력들을 수용하기 위해 국제개발협력 분야의 생태계를 구축하고 있다. 이러한 환경 조성은 개발협력 컨설팅 산업이 공공 부문의 제한된 일자리를 보완할 수 있는 보완 장치의 역할을 수행할 수 있기 때문이다.

제I장

개발
협력
이슈

제II장

제III장

호주에서는 개발협력 컨설팅 산업 활성화 기능을 호주 무역위원회(Aus Trade)에서 담당하고 있다. 이는 호주가 개발원조 사업뿐만 아니라 기업들의 개발도상국 시장 진출 그리고 국제기구 원조조달 시장 진출을 장려하기 위함이다. 이를 위해 호주 무역위원회에서는 민간 국제개발협력 컨설팅 기업들에게 세계은행(World Bank, WB), 아시아개발은행(Asian Development Bank, ADB), UN 등에서 제공하는 국제기구 원조조달 시장 진출 자문 서비스를 제공하고 있다(국제개발협력학회, 2017).

또한 호주 무역위의 해외 사무소를 통해 해외에 위치한 기업들을 위한 입찰 지원 서비스까지 제공하고 있다. 호주 개발원조청도 민간 국제개발협력 컨설팅 기업들이 사업을 적극적으로 수주할 수 있는 기회를 제공해 개발협력 프로젝트 수주 역량 강화에 초점을 맞추고 있다.

한편, 덴마크는 국제개발협력 컨설팅 산업의 구축뿐만 아니라 전문 인력들을 체계적으로 양성할 수 있는 능력개발센터(The Competence Center)와 덴마크 개발연구 네트워크를 운영하고 있다. 이를 통해 공공 부문을 넘어서 민간 섹터에서 개발협력 분야의 일자리 창출을 도모하고 있다. 개발협력 컨설팅 업체들은 국별 전략 프로그램 수립, 개발원조 사업 평가 등 개발협력 프로젝트 사이클 관리에 직접 참여해 개발협력 기관과 민간 부문 간 파트너십 확대에도 기여하고 있다(국제개발협력학회, 2017).

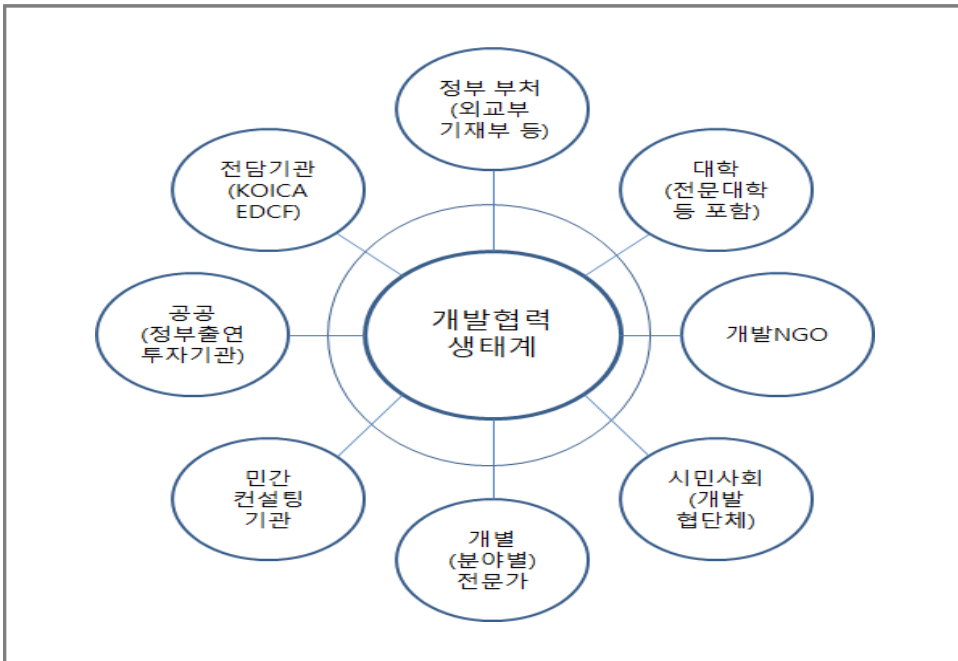
2. 국내 현황

우리나라 개발협력은 유·무상 통합 추진, 시민단체, 기업, 민간 등 개발협력 주체들 간의 참여와 협력 강화 등이 추진되고 있다. 그러나 여전히 효과적이고, 체계적인 수행 체계를 구축하는 데는 미흡한 측면이 적지 않다.

선진 공여국에 비해 예산이나 인력 규모가 적고, 사업 수행 방식 등이 달라 단순 비교하기는 어려운 부분이 있다. 그러나 적은 예산과 인력으로 기대한 성과를 달성하기 위해서는 개발협력 사업을 주도적으로 집행하는 정부 및 공공 부문, 이를 효과적으로 수행하는 일부 공공(정부 출연기관 등)과 민간(대학, 기업 포함) 간의 연계 협력이 매우 필요하다.

따라서 정부 부처, 전담 기관, 공공 기관, 민간컨설팅 기관, 분야별 전문가, 개발NGO를 포함한 시민사회, 대학교(전문대학 등 포함) 등 개발협력 분야에서 고유의 기능과 역할을 수행하는 기관들 간 원활한 정보 공유, 의사소통 등을 기반으로 한 협력이 중요하다. 이를 통해 규모의 경제, 비용 대비 높은 성과를 거둘 수 있는 고성능 체계를 구축할 필요가 있다.

〈그림 7〉 개발협력 생태계 영역과 구성 요소



출처: 저자 작성

제I장

개발협력이슈

제II장

제III장

VI. 결론 및 제언

1. 결론

이상의 논의에서 개발협력과 인력 양성과의 이론적·실제적 관계를 구명했으며, 국내외 개발협력 분야의 인재 양성 현황을 살펴보았다. 또한 개발협력 생태계의 개념 규정과 국내외 개발협력 생태계 현황과 육성 실태를 분석했다.

개발협력과 인재 양성은 불가분의 관계이며, 효과적이고 또 성공적인 개발협력 분야의 성과 달성을 위해서는 이와 연동해 필요하거나 부족한 인재를 함께 양성해야 한다는 사실을 확인했다. 개발협력은 범 분야를 아우르는 종합 혹은 총체적인 연계 산업이며, 이를 효율적으로 운영하기 위해서는 각 주체들의 충실한 역할과 기능 수행은 물론 각 주체, 각 부문, 각 수준 간 종적·횡적으로 체계적인 연계가 반드시 필요하다는 것을 확인했다.

2. 제언

1) 개발협력의 범위 확대와 SDGs 연계

이미 개발협력은 단순한 인도적 지원, 프로젝트 지원(건축, 기자재, 인력, 사후관리 등) 등을 넘어 인류 사회의 각 분야에 크게 그리고 급속하게 확대되고 있다. 이는 단순한 수원과 공여를 넘어, 국가·지역·분야를 넘어 공생과 상생의 개념으로 진화하고 있다. 따라서 이를 고려한 근본적이고 지속 가능한 개발협력의 이론적 기초를 더욱 튼튼하게 다질 필요가 있다.

국제사회의 규범과 공동으로 달성해야 할 목표로 정한 SDGs와의 연계도 매우 필요하다. SDGs 중 교육(Goal 4)과 일자리(Goal 8)는 인력 양성과 매우 밀접한 관계를 맺고 있다. 글로벌 수준의 UN SDGs와 함께 우리나라의 SDGs 추진 전략인 K-SDGs도 수립 중에 있으므로 함께 포함해야 한다. 아울러 지속가능발전법에 기반해 작성·추진하고 있는 지속가능발전 기본계획과의 연계도 고려해야 한다.

〈표 2〉 SDG4와 SDG8 세부목표

세부 목표
<p>목표 4. 모든 이를 위한 포용적이고 공평한 양질의 교육 보장 및 평생학습 기회 증진</p> <p>4.1. 2030년까지 모든 여아와 남아의 적절하고 효과적인 학습 성과를 이끌어 낼 수 있는 무상의 공평하고 양질의 초등교육과 중등교육을 이수하도록 보장한다.</p> <p>4.2. 2030년까지 모든 여아와 남아가 양질의 영유아 발달교육, 돌봄, 초등 전 교육에 접근할 수 있도록 보장하여, 이들이 초등교육을 준비할 수 있도록 한다.</p> <p>4.3. 2030년까지 모든 여성과 남성에게 적정비용의 양질의 기술교육, 직업 교육 및 대학 과정을 포함한 고등교육에 대한 평등한 접근을 보장한다.</p> <p>4.4. 2030년까지 취업, 양질의 일자리, 창업 활동에 필요한 전문 기술 및 직업 기술을 포함하는 적절한 기술을 보유한 청소년 및 성인의 수를 x% 증대한다.</p> <p>4.5. 2030년까지 교육에서의 성차별을 해소하고 장애인, 토착민, 취약 상황에 처한 아동을 포함한 취약 계층이 모든 수준의 교육과 직업훈련에 대한 동등한 접근성을 가지도록 보장한다.</p> <p>4.6. 2030년까지 모든 청소년과 최소 x%의 성인 남녀가 문해력과 수리력을 성취하도록 보장한다.</p> <p>4.7. 2030년까지 모든 학습자가 지속가능발전 교육 및 생활 방식, 인권, 성 평등, 평화와 비폭력 문화 증진, 세계시민의식, 문화 다양성 및 지속가능발전을 위한 문화의 기여에 대한 교육을 통해 지속가능 발전을 증진하기 위해 필요한 지식과 기술을 습득하도록 보장한다.</p>
<p>목표 8. 포괄적이며 지속 가능한 경제성장과 완전하고 생산적인 고용 그리고 모든 사람을 위한 양질의 일자리 제공</p> <p>8.1. 각국 환경에 맞추어 특히 최빈국은 연간 GDP 성장률이 적어도 7% 이상 되도록 1인당 경제성장 지속</p> <p>8.2. 고부가가치와 노동집약적 분야 집중 등 다각화, 기술 업그레이드, 혁신을 통해 높은 수준의 경제 생산성 달성</p> <p>8.3. 생산 활동, 양질의 고용 창출, 창업, 창조와 혁신 등을 지원하고, 금융 서비스 제공 등 마이크로 엔터프라이즈 및 중소기업의 법인화와 성장을 독려하는 개발 중심의 정책 추진</p> <p>8.4. 선진국이 주도하는 가운데 지속 가능 소비와 생산을 달성하기 위한 10개년 계획(10YFP)에 따라 2030년까지 소비와 생산에서의 전 세계 자원 효율성을 점진적으로 개선하고 환경의 질적 저하와 경제성장을 분리하기 위해 노력</p> <p>8.5. 2030년까지 생산적인 완전 고용, 청소년 장애인을 포함한 모든 남녀에게 제공되는 양질의 일자리 확보 및 동일노동 동일임금 원칙을 달성</p> <p>8.6. 2020년까지 교육 및 훈련에 참여하고 있지 않거나 실업 상태인 청년의 비중을 실질적으로 경감</p> <p>8.7. 최악의 아동노동 제거 및 금지, 강제노동 퇴치, 2025년까지 소년병의 모집 및 활용을 포함한 모든 종류의 아동 노동을 근절하기 위한 즉각적이고 효과적인 정책 이행</p> <p>8.8. 노동권 보호와 이주 노동자, 특히 여성 이주 노동자와 불안정 고용 노동자를 포함한 모든 노동자에게 안전하고 안정적인 근무 환경 제공</p> <p>8.9. 2030년까지 일자리를 창출하고 지역사회의 문화와 상품을 알리는 지속 가능한 관광을 장려하는 정책을 강구하고 이행</p> <p>8.10. 모든 사람이 은행, 보험, 금융 서비스를 이용할 수 있도록 하는 금융기관 역량 강화</p>

출처: 김철희 외 (2017) pp.7~8의 내용을 재인용

제I장

개발협력이슈

제II장

제III장

2) 중·장기적인 관점에서 시스템 설계 및 주요 의제로서 인재개발 추진

개발협력은 단순한 공여와 수원의 범위를 넘어서 역사와 정치, 경제와 사상 등 다양한 이론적·철학적 기반 위에서 성장·발전해 왔다. 따라서 단순한 투입 대비 산출만의 구조가 아닌, 사람·평화·번영을 토대로 중·장기적인 관점에서 다양한 주체 간의 효과적인 연계를 통해 계획한 목표를 달성할 수 있는 특성이 있다. 일회성 혹은 단기간의 사업만을 위한 인력 활용이 아니라 개발협력 이 지향해야 하는 국제사회, 인류 공통의 목표를 달성하고 또 이를 효과적으로 추진하기 위해 필요한 양질의 인력을 양성해야 한다.

2006년 이후 국제개발협력위원회에서 다루어진 안건 중 독립 안건으로 개발협력 인력 양성은 다루어지지 않았다. 많은 기본 계획, 추진 계획, 사업 계획 등이 논의되었지만 개발협력 분야의 인재 양성과 활용 등에 대한 부분은 소홀한 부분이 있다. 따라서 개발협력 분야의 인력 양성과 활용에 관한 기본 계획을 수립·추진해야 한다.

3) 국제사회의 개발협력 프로젝트에 적극 참여 및 수행

2017년 잠정통계 기준으로 OECD DAC 회원국의 개발협력 규모는 1,440억 달러로, 거대한 시장을 형성하고 있다(KOICA, 2018). 우리나라는 이러한 큰 시장을 곁에 두고도 경험, 준비, 언어 등의 부족으로 참여가 매우 미진한 실정이다. 따라서 우수한 인력을 양성하고, 다양한 경험을 토대로 우리나라 발주 사업뿐만 아니라 국제기구, 선진 공여국이 발주하는 대형, 기간, 장기 사업들을 주도적으로 수행할 수 있도록 지원해야 한다.

나아가 4차 산업혁명으로 산업 및 고용 구조가 급변하고, 저출산 고령화, 양극화 등으로 내수 기반이 취약해질 가능성이 높고 또 인적 자본의 축적을 통한 성장 잠재력이 약화될 것으로 예상된다. 이에 따라 개발협력 분야의 해외 진출, 해외 사업 참여는 매우 중요한 돌파구 역할을 할 것으로 전망된다. 이에 개발협력 분야와 해외 취업을 연계한 새로운 모델 발굴 또한 검토되어야 할 것이다.

4) 개발협력 분야의 인력 수급 전망(예측)을 연계한 사업 추진 구도 형성

개발협력 분야에도 산업별·직종별, 종사상 지위별 등 산업 및 고용 구조를 예측할 수 있는 인프라 구축이 필요하다. 즉, 학교 단계에서부터 개발협력 분야의 노동시장 이행 과정 전반에 걸쳐 지속적인 양적·질적 인력 수급이 원활하게 이루어지도록 전망할 수 있는 모형 개발을 제안한다. 현재 ODA 모니터링 시스템을 통해 수행되고 있는 사업에 대한 기초 정보는 활용할

수 있으나, 단기 혹은 중·장기 차원에서 필요한 인력을 예측하고 또 이에 맞추어 양질의 인력을 양성할 수 있도록 기반을 튼튼히 해야 한다.

5) 상생과 협력의 개발협력 생태계 구축

개발협력 분야에 참여하고 있는 각 주체들이 본연의 전문성과 장점을 살려 타 주체들과 유기적인 협력 관계를 형성해 관련 사업을 수행한다면 성과와 효과는 더욱 높게 나타날 것이다. 현재 유·무상 협력을 위한 협의체는 운영되고 있으나, 타 주체들과는 부정기적으로 논의하거나 소통 채널이 아예 없는 경우도 있다. 제한된 자원을 효과적으로 사용하기 위해서라도 관련 주체들 간의 연계는 필요하다.

제I장

개발
협력
이슈

제II장

제III장

참고 문헌

- 김봄이·반가운·양정승·민숙원·박라인. 2017. 『국가숙련전망조사 2017』. 세종: 한국직업능력개발원.
- 곽재성. 2015. “국제개발협력 경력관리와 직업전망.” 2015 KODAC 국제개발협력 토크 콘서트. (2015.04.24. 강남 개최)
- 김복희. 2017. “일본의 개발협력인재 육성사업 현황과 시사점.” 『국제개발협력』 2018-1호. 성남: 한국국제협력단.
- 김철희. 2011. 『국제개발협력 인력양성 체계 구축 방안』. 세종: 대외경제정책연구원.
- 김철희·류기락·곽재성. 2017. 『지속가능개발목표(SDGs)의 직업능력개발(TVET) 분야 추진전략 연구』. 세종: 한국직업능력개발원.
- 김철희·최동선. 2010. 『교육훈련 국제개발협력 프로젝트 관리자 직무분석』. 서울: 한국직업능력개발원.
- 배을규. 2009. 『인적자원개발론』. 학이시습.
- 이정욱. 2017. “국제개발협력 분야의 청년 인재양성 사업.” 『The HRD Review』 제20권2호. 세종: 한국직업능력개발원.
- 이종화. 2016. “인적자본과 경제발전.” 『경제논집』 제55권2호. 서울: 서울대학교경제연구소.
- 정진호·강창희·이태희. 2016. 『ODA분야 고용영향 자체평가 개선방안 연구』. 세종: 한국노동연구원.
- 국제개발협력위원회. 2017. 『2017 대한민국 ODA 백서』 세종: 국무조정실.
- 국제개발협력학회. 2017. 『공적개발원조를 통한 지속가능한 일자리 창출방안: 청년 일자리 창출을 중심으로』. 세종: 고용노동부.
- 한국국제협력단. 2018. 『KOICA 일자리 전략 로드맵』. 성남: 한국국제협력단.
- 한국국제협력단(KOICA) ODA교육원 강의자료. 2018. “국제개발협력과 ODA.” 성남: 한국국제협력단.
- Greenhouse, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. 1999. 『Career Management』. California. Sage.