

1

국제개발협력 관련 전문성 향상을 위한 인력양성 방안

김진관 (전)태국사무소장 kimjk0303@gmail.com
코이카

국제협력 전문인력 양성을 위해서는 첫째, 국별 전문가, 분야별 컨설턴트, 해외경험자 등으로 구성된 전문인력 풀을 구축하고 그룹별 전문인력 양성방안 마련이 필요하다. 둘째, 정부기관(KOICA, 수출입은행 등), 국제전문대학원 및 개발협력 연구소, 국내외 NGO, 기업 등 국제개발협력 참여기관의 역량 강화를 위한 전문가그룹 워크숍, 국제공동 세미나, 교육 및 직업훈련 등 분야별 포럼 개최 등으로 전문인력을 양성을 도모할 수 있다. 셋째, 국내·국제개발협력 컨설팅 산업의 집중육성을 통하여 국제개발협력 전문인력의 수요를 창출하고 민간부문을 활성화하여야 한다.

1. 개요

우리나라는 국제사회의 상호 의존성 증대에 따라 국제개발협력의 중요성 및 필요성이 크게 부각되고 있어 국제협력 분야에 종사하는 전문인력 수요가 증가하고 있다. 21세기를 가장 잘 표현하고 있는 키워드로 ‘세계화’를 들 수 있다. 이러한 ‘세계화’ 시대에 국제협력에 대한 국민의 참여를 확대하고 다양한 파트너십을 구축하기 위해서는 기술협력 전문가, 개발컨설턴트, 대학교수, 연구자 등 각 개발협력에 관한 분야별 전문인력 양성을 필요로 하고 있다¹. 국제적으로도 국제기구, 국제 NGO 등의 전문가 수요에 대비하기 위해서 해당분야 전문성을 제고해야 한다. 하지만 이러한 수요에 비해 ODA² 전문인력은 절대적으로 부족한 실정이며, 많은 전문인력이 사업 참여는 하고 있으나 분야별로 분절화되어 있고 일회성으로 참여하고 있어 인력 운영의 효율성도 낮게 평가되고 있다. 따라서 보다 체계적인 수준의 전문인력 양성³이 필요하다. 세계 원조 시장에서 현지조달이나 국제 경쟁입찰이 크게 확대될 경우를 대비하여 우리나라 입찰 참여기업의 수주 경쟁력을 향상시키기 위해서라도 개발원조 컨설턴트 및 전문인력 양성은 중요한 과제이다.

전문인력은 해당 분야 전문성과 언어 구사능력, 국제개발협력사업 참여 경험을 보유한 자로 정의될 수 있으며, 사업기획·관리(실행)·평가 전문가, 분야별 전문가, 컨설팅 및 교육훈련 전문가 등 역할별로 구분할 수 있다. 우리나라의 대표적인 무상협력 전문기관인 한국국제협력단(KOICA)은 사업의 기획과 발굴, 사업실행, 사업 평가 등의 영역을 관할하는 전문가를 보유하고 있으며, 유상협력 전문기관인 수출입은행은 사업책임자(팀리더), 재무지원관, 엔지니어, 이코노미스트(지역, 전문분야) 등의 전문가를 보유하고 있다. 국제 개발협력 전문 인력상은 ①지역에 관한 지식과 현장경험 ②분야별 전문성 ③개발원조에 관한 지식 (원조수법, 평가방법, 원조흐름 등) ④커뮤니케이션 능력 (영어 및 현지어 능력) ⑤프로젝트 사이클의 종합적인 관리능력 ⑥문화적응 능력 및 도덕성을 갖춘 인재를 지향한다. 프로젝트형 사업⁴시행에 있어 사업기획, 사업형

1 국제개발협력 전문인력 : 기술협력 전문가 및 개발컨설턴트, 대학교수, 연구자 등 개발협력에 관한 각 분야별 전문지식 및 기술, 다년간의 현장경험 등 이론과 실재를 갖춘 인력(김복희, 2010, 국제개발협력과 ODA의 이해)

2 공적개발원조(ODA)분야의 다각화와 전문화, 외주화가 절실한 바, 분야별 전문인력 양성이 필요함. (국제개발협력위원회, 2007, ODA 중기전략 2008-2010, 제2차 회의 보고서(2007.7.20), p.17)

3 ODA(Official Development Assistance: 공적개발원조) : 정부에 의해 개발도상국 또는 국제기구에 공여되는 것으로 개발도상국의 경제·사회 발전과 복지향상에 기여하기 위해 제공되는 자금 또는 기술협력 (장현식, 2010, 국제개발협력의 이해)을 말하고 있다. 우리나라의 2011년 ODA예산은 약 13 억 달러(1조 6천억 원, GNI 대비 0.14%인데 2015년까지 GNI대비 0.25%인 약 30억 달러(약 3조 6천 억 원)로 2008년 대비 약3배로 증대시킬 계획임.

4 건축, 시설물 및 기자재 등의 물적 협력수단(Hardware)과 전문가 파견 및 국내초청 연수 등의 인적 협력수단(Software)을 결합하여 다년간(통상 2년~5년) 지원하는 사업이다.

성, 사업설계, 사전타당성 조사, 사업집행, 사업평가 각 부문에서 전문가들의 역할과 임무는 대단히 중요하다. KOICA에서는 이를 종합관리 및 시행할 전문가그룹을 찾고 있으며 최근에는 ODA전문가⁵를 선발·모집하여 KOICA 해외사무소에 배치, ODA사업을 수행하고 있으며 개발협력 전문성을 활용할 수 있는 여건이 조성되도록 노력하고 있다. 이밖에도 한국국제협력단(KOICA) 해외봉사단원(KOV)⁶들에게 현지어 능력, 현지정보 및 지식, 국제개발 관련 이슈, 다문화 이해력, 국제적 안목, 해외 지역 전문성 등 다양한 역량 습득을 하도록 지원하여 개발도상국 지역주민의 복지증진에 기여함과 동시에 지역 전문성을 지닌 글로벌 인재로 키우고자 노력하고 있다.

서울시에서도 해외진출 전문가를 발굴, 양성하기 위해서는 각 분야(예시 : 도시계획, 도시교통, 도시환경, 도시주택 등) 전문가그룹을 형성하고 교육 훈련 재설계를 통하여 역량모델⁷을 개발하고 '전문가 육성을 위한 역량강화 계획'을 수립하여야 한다.

2. 국제개발협력 전문인력 양성방안

국제협력 전문인력 양성을 위해서는 첫째, 국별 전문가, 분야별 컨설턴트, 해외경험자 등으로 구성된 전문인력 풀을 구축하고 그룹별 전문인력 양성방안 마련이 필요하다. 둘째, 정부기관(KOICA, 수출입은행 등), 국제전문대

학원 및 개발협력 연구소, 국내외 NGO, 기업 등 국제개발협력 참여기관의 역량 강화를 위한 전문가그룹 워크숍, 국제공동 세미나, 교육 및 직업 훈련 등 분야별 포럼 개최 등으로 전문인력을 양성을 도모할 수 있다. 셋째, 국내·국제개발협력 컨설팅 산업의 집중육성을 통하여 국제개발협력 전문인력의 수요를 창출하고 민간부문을 활성화하여야 한다.

가. 국내 개발협력 전문가 파견 프로그램 참여

한국국제협력단 - 한국해외봉사단(KOV)

한국해외봉사단(KOICA Oversea Volunteer, 이하 KOV)은 개발도상국의 수요를 바탕으로 우리나라가 비교우위에 있는 교육, 보건의료, 행정제도, 정보통신, 농촌개발, 산업에너지, 환경 및 기타 등의 분야를 중심으로 파견되고 있으며, 개발도상국이 필요로 하는 전문지식을 보유한 만 20세 이상 만 62세 이하의 대한민국 국민이면 일반봉사단으로 지원할 수 있다.

〈지역 전문성 활용사례〉 LG전자 케냐 법인 근무하게 된 일반봉사단원

탄자니아 안근영 단원의 경우 영어성적과 국내 인턴경험 등 일반적인 스펙은 없었으나 봉사활동 기간 중 습득한 스와힐리어 구사능력과 아프리카 문화 적응력을 갖고 있었다. LG전자 케냐 법인에서는 면접 시 안근영 단원이 봉사활동을 통해 얻은 이러한 역량을 높이 평가하였으며, 영어성적이나 지원분야에 대한 특별한 스펙이 없이도 취업에 성공하여 아프리카 지역 전문가로 성장할 수 있는 계기를 마련하게 되었다.

한국국제협력단 - 중장기자문단(WFA)

중장기자문단(World Friends Advisor, 이하 WFA) 파견은 우리나라 전문가 파견에 대한 개발도상국의 파견 수요를 바탕으로 한국의 퇴직자

〈퇴직 후 전문성 활용사례〉 라오스 보건국 파견된 시니어 봉사단원

라오스 이상수 단원의 경우 2004년 10월부터 2번에 걸쳐 197기(2004.10~2006.10), 39기(2008.5~2010.3) 보건위생분야 KOICA 시니어 봉사단원으로 활동했다. 1968년 당시 스물한 살 보건직 공무원으로 금산군 보건소에서 초임발령을 받은 이래 30년 동안 국내 근무를 마치고 퇴직 후 KOICA를 통해 라오스 루앙프라방주 말라리아 센터에서 봉사단원으로 파견되어 제2의 인생을 꿈을 실현함으로써 제4회 대한민국 해외봉사상 대통령상을 수상하였다.

⁵ 개발타당성조사 및 프로젝트형 사업의 발굴, 형성, 시행, 평가를 위하여 KOICA 해외사무소에 파견하는 전문가(KOICA 홈페이지, 2014.5. 우즈베키스탄 전문가 모집, KOICA)

⁶ 해외봉사단원(KOV : Korea Overseas Volunteer) : 대한민국 정부가 파견하는 해외봉사단으로 20년 이상의 역사를 가지고 있으며 우리가 비교우위에 있는 교육, 보건의료, 행정제도, 정보통신, 농촌개발 등 분야를 중심으로 모집하고 있다. 1990년부터 11,000여 명이 파견되었으며 아시아, 아프리카, 중남미, 중·동구, CIS 지역의 40여 개국에서 1,650여명이 활동하고 있다.

⁷ 역량(Competency) : 미국 하버드 대학교의 심리학자인 맥클랜드(David McClelland)에 의해 개인이 수행하는 직무에서 실제성과를 나타내는 역량을 설명하기 위해 최초로 사용된 개념이다.

또는 퇴직예정자를 활용하여 정보통신, 교육, 보건의료, 행정제도, 산업 에너지, 농촌개발 등 해당 전문분야 10년 이상의 전문지식과 경험을 보유한 만50세 이상의 전문가로서 정책자문 및 기술전수 활동을 담당하고 있다.

한국연구재단 – 개도국과학기술지원단(TPC)

개도국 과학기술단(Techno Peace Corps, 이하 TPC)은 개발도상국의 대학교, 연구소 및 기타기관에 파견되어 공동연구와 교육활동을 전개하고 있다. 2006년 17명의 단원이 6개국 8개 기관에 파견된 것을 시작으로 2010년 현재 187명이 동남아시아 최빈국에 파견되어 다양한 과학 분야에서 협력 연구활동을 추진하고 있다.

〈전주대-NPIC 기관협력사업 활용사례〉 캄보디아 파견, 전주대 오영택 교수(TPC)

캄보디아국립기술대학(National Polytechnic Institute of Cambodia, NPIC)에 파견된 오영택 전문가는 전주대학교와 NPIC의 설립과 공동운영에 지속적인 노력을 한 결과, 개도국 과학기술지원단의 일원으로 TPC 사업을 추진할 자문위원회를 발족시켰다. 이를 통해 교육분야 해외수출의 장을 열게 되었으며, 향후 한국인의 해외취업 활동(교육기관 및 기업체) 등이 기대된다.

한국보통산업진흥원 – 퇴직전문가파견(KSE)

퇴직전문가(Korea Senior Experts, 이하 KSE) 파견사업은 풍부한 지식과 경험을 가진 퇴직전문가를 개발도상국에 파견하여 현지 경제·사회 발전에 기여하고 한국의 노하우를 전수할 수 있도록 지원하는 사업이다. 파견대상은 50세 이상으로 공공부문(정부, 정부 산하기관 및 공기업)에서 퇴직하였거나 퇴직예정자로서 해당분야 10년 이상 경력을 보유하여야 한다.

나. 해외 개발협력 전문가 육성 프로그램

호주 국제개발청(AusAid) 사례

호주 국제개발청(AusAid)은 직원들의 전문성을 강화하기 위하여 2008~2009년에 교육과정을 개발하였다. 주요 내용은 ①직원 교육의 모니터링 및 평가 강화 ②신입직원의 적응강화를 위한 교육개발 ③개발원조 관리교육의 강화 ④해외파견 전 준비교육의 강화 등이다. 교육달력 프로그램은 교육 실시 시기의 예측 가능성을 높여줌으로써 미리 일정을 맞추고 참여할 수 있도록 편의성을 제공한다. 또한 직원 역할에 따른 실용적인 교육을 실시하면서 교육대상을 직급별로 세분화하여 교육의 효과성을 증

대하고 있다. 이밖에도 ‘교육주간’을 지정하여 해당 기간동안에 직원들이 교육에만 전념할 수 있도록 교육의 효율성을 제고하고 있다.

교육운영 메커니즘

1년에 2회 ‘교육개발 달력(Learning and Development Calendar)’을 출판하여 내부 직원에게 교육일정을 알리고 있으며, 학술과 연구에 관련된 교육은 대학과 연계하여 교육을 제공하고 있다. 이밖에도 내부 전문가를 통해 경영책임 및 위험성 평가에 대한 교육을 제공하고 NGO 단체와 협력하여 비영리 원조사업에 대한 교육도 제공하고 있다.

주요 직원교육 프로그램

①프로그램 관리교육 ②공무원 직급교육 ③리더십 및 주제별 교육 ④해외자부 교육

파견전문가 교육프로그램

파견전문가는 18년 이상 관련 업무에 종사하였거나 중요한 업적이 있는 고급 전문가를 파견하여 2년간 계약직으로 근무하며 파견 전 3일간의 브리핑 이후 파견된다.

일본(JICA) 사례

JICA는 전문가 및 차세대 전문가 등을 대상으로 국제개발 협력 전문인력 육성 교육을 실시하고 있으며, 프로그램에는 ①능력강화 연수 ②주니어 전문원 제도 ③국내(해외) 장기연수 ④국제협력 인턴십 등이 있다. 능력강화 연수는 특성 분야의 전문성과 어학력을 보유한 전문가가 국제협력을 위한 해외파견을 대비할 때 제공되는 프로그램이다. 주니어 전문원 제도는 국제협력 분야 종사하고자 하는 일반 희망자, 국제협력 인턴십은 국제협력 및 개발원조 분야에 연구경험이 있는 대학원을 대상으로 JICA에서 실무연수 기회를 제공하는 프로그램이다. 또한 장기연수제도를 통해 국제협력 전문가 희망자를 대상으로 해외 또는 국내대학원(석사과정)에서 전문분야 관련 지식 및 기술협력을 습득할 수 있도록 지원하고 있다.

표1 JICA 전문인력 육성교육 프로그램

교육종류	교육대상	교육기간
① 능력강화 연수과정	전문성을 보유한 장래 파견 전문가	2일~5주
② 주니어 전문원 제도	차세대 국제협력 분야 종사희망자	국내 1~2년 국외 2년
③ 국내(해외) 장기연수	실무경력 2년이상 차세대 전문가	국내 2년 국외 1년
④ 국제협력 인턴십제도	개발원조에 관심이 있는 대학원생	1~4개월

이밖에도 기술협력 경험자를 대상으로 하는 기술협력 종합연수, 지방자치단체 직원을 대상으로 약 1개월 간 실시하는 지방자치단체 직원 연수, NGO 실무자를 대상으로 하는 NGO 실무자 연수, 대학원생을 대상으로 1~3개월 간 파견하는 해외인턴 파견제도와 해외전문가를 초청하여 세미나를 개최하는 제도를 시행한다.

JICA의 경우 자체적으로 시행하는 모든 프로그램에 참여자에 대한 인력 풀을 보유하고 있는 것이 특징적이다. 교육 프로그램을 신청하는 모든 이는 필수적으로 ‘국제협력인재’로 등록하도록 의무화하여 웹사이트를 통해 개발관련 전문가 인력정보를 수집 및 관리하고 있다. 또한 장기적으로 차세대 전문인력을 확보하기 위해 일반인과 시민들에게도 다양한 형태의 교육프로그램을 제공하고 있으며, 현재 약 17개의 국내 사무소가 전국적으로 분포되어 공평한 교육의 기회를 제공하고자 노력하고 있다.

서울시도 자체적인 위와 같은 인력 양성 사례를 참고하여 서울시 인재개발원에 ODA 전문인력 육성 및 능력강화 연수과정의 개설, 서울시 국제협력 담당 부서 내에 가칭 ‘ODA인재 육성팀’ T/F를 신설하여 지방자치단체 ‘국제협력 인재육성 및 연구기관’으로 육성 등 인력 개발을 위한 구체적인 실행 계획을 마련하고 예산확보, 담당부서 신설, 연수장소의 인프라 확보 등을 체계적으로 계획할 필요가 있다.

3. 국제협력인력 전문성 강화를 위한 제언

가. 서울형 ODA전문가 확보 및 DB 구축을 통한 활용

국제협력전문가는 프로젝트사업 운영에서부터 기획, 연구, 평가까지 국제협력 전 과정을 진행하는 특수성을 고려할 때 이들 전문가 집단의 전문성 및 역량강화와 더불어 ODA에 대한 전문성 확보가 선행되어야 할

것이다. 일본 문부과학성의 ‘국제협력지원센터’에서는 국제협력을 위한 데이터베이스를 정비하였으며, KOICA와 한국수출입은행은 현재 자기등록식으로 입력된 인적 정보를 입력, 관리하고 있는 전문가 풀제도를 실시하고 있다. 서울시에서도 인력활용의 효율성과 전문성을 제고하기 위해서 전문분야별 (예: 도시철도, 버스 운영, 전자정부 등) 전문가, 자매도시별 (예: 방콕시, 호치민시, 자카르타시 등) 전문가 등으로 분류하여 이를 개별 사업에 효과적으로 활용할 수 있는 전산시스템(Date Base: DB)을 구축할 것을 제안한다. 또한 ‘서울 해외도시 정책컨설팅단’ 인력풀을 구성할 경우, KOICA(무상원조)와 한국수출입은행(유상원조)에 자료를 공유하여 각 기관별 전문인력 풀을 등록시켜 서로 상호 호환이 가능하도록 하여 전문인력 활용의 효율성을 증대시켜야 한다. 이를 위해서 매년 분기별로 ‘서울형 ODA사업 전문가’를 모집, 선발 및 등록 등을 체계화하여야 할 것이며, KOICA와 한국수출입은행 공동이용에 관한 협약을 체결할 것을 제안한다.

나. 국내 은퇴인력, 해외파견 인력으로 재활용

인생은 60세까지가 1모작이고 이후 100세까지가 2모작인 시대에 도래했다. 2모작 인생설계를 위해서는 해외 봉사활동을 하면서 재능기부를 하는 전문지식 및 경험 활용방안을 제시하고자 한다. 외교부(KOICA)와 지식경제부(한국정보통신산업진흥원-NIPA)에서 운영 중인 ‘퇴직전문가 해외 파견사업(Korean Senior Expert)’과 ‘중장기 자문단 파견사업(World Friends Advisor)’을 활용하고 서울시에서도 별도의 제도를 도입, 적극 확대할 필요가 있다. KOICA는 NIPA와 공동으로 개도국으로부터 파견 희망 수요를 접수받아 연 2회 지원희망자를 공모하고 있으며, 2010년부터 파견된 인력

이외에도 2014년에는 신규로 240명을 파견할 계획이다.

외교부와 산업통상자원부는 각 사업을 특징에 따라 차별적으로 추진하되 대외적으로는 정부파견 해외봉사단 통합브랜드인 ‘World Friends Korea’를 사용하여 국가이미지도 개선하고 있다.

서울시는 서울시 인재개발원과 협력하여 매년 퇴직예정자(공로연수 대상자)를 대상으로 새로운 교육 프로그램을 개발, 해외 ODA사업 현장견학, 국내 유관기관(외교부, KOICA)방문 등 국내 은퇴인력의 해외 전문교육을 강화해야 한다. 서울시는 KOICA와 공동협력으로 중장기 자문단, 해외봉사단 및 관련 프로그램 참여자 등 이미 국제개발협력 분야에 대한 기초지식과 경험을 보유한 전문인력이 이 분야에 취업하고 국제협력 분야 전문인력으로 활동할 수 있도록 시스템을 연계할 필요도 있다.

다. 경력인정 및 현직참가 제도 도입

해외파견 활동을 마치고 귀국한 전문인력이 국내 사회에 성공적으로 복귀하기 위해서는 해외경력을 국가 차원에서 인정하는 제도적 지원이 필요하며, 이러한 경력 인정은 해외경험을 통한 우수 전문인력 양성에 필수적인 요소가 된다.

KOICA는 해외봉사단 사업초기부터 귀국단원의 해외봉사경험 경력 인정 법제화 및 현직참가 제도 확대 등의 제도적 기반을 마련하기 위해 노력한 결과, 현직교사들이 KOICA 해외봉사단에 지원할 경우 신분이 보장된 상태에서 봉사단원으로 나갈 수 있도록 ‘교육공무원 고용휴직 관련법’ 개정을 통하여 한국어 분야 등 초·중등 교사출신 봉사단원들을 확보할 수 있게 되었다.

한편, 일본(JICA)는 1975년 현직 참가를 제

도로적으로 촉진하기 위해 인건비 및 간접경비를 봉사단원이 근무하던 소속 기관에 보전하는 제도를 도입한 결과, 미츠비시 중공업, 닛산 자동차 등 우수기업이 봉사단 휴직 제도에 동참하였으며, 국가공무원법 개정에 따라 1971년 이후 일반직 공무원이 국제기구 등에 파견되는 경우 ‘파견직원’ 신분이 되어 휴직을 인정받고 있다.

따라서 서울시에서도 파견 공무원이 해외봉사 활동을 통하여 다문화 적응능력, 현지어 구사 능력 등을 갖춘 글로벌 인재로 양성하기 위해서는 현직참여 제도를 인정하고, 안전행정부와 협력하여 전·현직 공무원의 KOICA 해외봉사단 참여가 실효성을 더 하도록 ‘고용 휴직’을 인정하는 지방공무원 조례 및 ‘지방공무원 인사관리 및 운영지침’을 개정할 필요가 있다.

표2 공무원 고용휴직·연수휴직 비교

종류	기간	보수	경력인정		
			승진연수	경력평점	승급
고용휴직	채용기간	미지급	10% 반영	10% 반영	10% 반영
연수휴직	2년 이내	미지급	미반영	미반영	미반영

자료 : 한국국제협력단, 2011, 한국해외봉사단 20년 발자취

표3 국가공무원법 개정안 내용

- ▶ 국가공무원법 : 휴직조항 (제7조 제2항 제1호) 일부 개정
 - 공무원이 국제기구, 외국기관 등에서 자원봉사를 하게 된 때 휴직가능 (공무원이 원할 때 임용권자가 휴직허용)

자료 : 한국국제협력단, 2011, 한국해외봉사단 20년 발자취

4. 결론 : 지방자치단체의 미래 지향적인 국제교류

선진국들은 ‘세계발전을 지방이 주도하자’는 슬로건을 내걸고 국제협력의 주도적인 역할을 수행하고 있다. 이러한 국제개발 동향에서 알 수 있듯이 질 높은 공적개발원조(ODA)를 위해서는 지방자치단체의 능동적인 참여가 요구되는 시대이다. 국제협력 전문인력 양성은 정부의 ‘ODA 선진화 방안’에 따라 중앙 정부의 관계 부처들이 적극적으로 참여해 나갈 예정이지만, 지방자치단체 또한 중앙정부와 시민사회 사이를 연결하는 매개체로서의 역할을 수행하며 국제개발협력 전문인력 양성에 적극적으로 참여할 수 있는 몇가지 방안을 제안하고자 한다.

첫째, 국제사회의 상호 의존성 증가에 따라 ‘서울형 ODA전문가’ 제도를 도입하여 ①자매도시 지역전문가 ②전문분야별 전문가 ③서울형 ODA 정책전문가로 분류된 전문인력풀을 구성하여 인력의 활용성을 제고하고, KOICA와 수출입은행간 공동이용에 관한 협약을 체결할 것을 권고한다.

둘째, 국내 퇴직인력의 활용성 및 해외진출 기회를 제공하기 위해 국제개발협력 전문가 양성 교육기관인 KOICA ODA교육원⁸과 서울시 인재개발원간 업무협조 약정을 통하여 ‘공로연수자’, ‘고용휴직자’ 등을 대상으로 매년 2회 교육 프로그램 제공을 희망한다.

셋째, 서울시의 우수 전문인력 참여가 실효성을 더 하도록 경력인정 법제화와 현직참가 제도를 도입하기 위해 ‘고용휴직’을 인정하는 법적 제도적 장치인 ‘지방공무원 조례’ 개정을 제안한다.

넷째, 일본(JICA)의 전문인력 양성 프로그램을 도입하여 차세대 ‘국제협력 인재등록’ 제도를 활성화하고 KOICA와 협력하여 지방자치단체(서울시, 부산시 등) ODA연수를 매년 2회(상반기, 하반기) 실시할 것을 건의한다.

다섯째, KOICA는 1991년 이래 한국해외봉사단 파견사업으로 다년간 경험축적을 하였다. KOICA-경북도 ‘새마을리더봉사단’을 파견하고 있는 실정으로, 개도국 자매결연도시로 봉사단을 파견하기 원한다면 KOICA-서울시 봉사단원 프로그램⁹으로 ‘지방자치단체의 국제교류’를 제안한다.

여섯째, 우리나라 외교부는 2003년 이래 서울, 부산 등 9개 시·도에 국제자문대사를 파견하고 있다. 이와 같은 맥락에서도 KOICA는 지방자치단체에 국제개발협력 전문가¹⁰를 파견할 수 있는 바, 자매결연 도시를 중심으로 한 지방자치단체 간 국제개발협력 활성화를 도모할 수 있는 좋은 계기가 될 것으로 믿는다. 

참고 문헌

- 김철희 외, 2010, 국제개발협력 전문인력 양성 및 활용방안, 한국직업능력개발원
- 김영우, 2006, 지방자치단체의 공적개발원조 활성화 방안연구, 제2회 국제개발협력 논문공모 수상 논문집, 한국국제협력단, pp 19-45
- 최민경, 2008, 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용방안에 관한 연구, 한국국제협력단
- 이창호 외, 2011, WFK 국내훈련 교육과정 개편 연구, 한국국제협력단
- 김영우, 2006, 2, 지방자치단체의 공적개발원조 활성화 방안연구, 제2회 국제개발협력 논문공모 수상집, 한국국제협력단
- 최민경 외, 200-2009, 선진공여국의 개발전문가 육성현황, KOICA직원들이 들려주는 국제협력이야기, 한국국제협력단
- 이해균 외, 2006, 국민참여형 봉사사업의 추진방안, 해외봉사단 파견사업에 대한 평가포럼 결과보고, 한국국제협력단
- 한국국제협력단, 2011, 한국해외봉사단 20년 발자취
- 한국국제협력단(KOICA) 홈페이지 (www.koica.go.kr)

⁸ ODA교육원 : 국제개발협력 전문인력 양성을 목적으로 한국국제협력단이 설립한 국내 최초의 국제개발 협력 전문교육기관

⁹ 지방자치단체-KOICA 봉사단원 프로그램 : 사업 초기에 공적개발원조를 위한 지방자치단체의 재원이 마련되어 있지 않다면 초기 봉사단 파견비용은 KOICA가 부담할 수도 있다. (김영우, 2006)

¹⁰ 국제개발협력 전문가 : 파견되는 전문가의 신분 및 지위에 대해서는 지방자치단체 내에 소속되는 지방공무원, 개도국 현지 사무소에 파견되는 형식의 KOICA 직원, 또는 계약직 외부 전문가로 가능하다. (김영우, 2006)