

# 요약 및 정책건의

## 1 연구개요

- 장기적으로 대규모 사업비가 투입되는 해외개발협력사업에 서울시가 참여해 아 한다는 대내외적인 요구가 증대되고 있고 도시인프라 시설은 부가가치와 산업 전후방효과가 탁월한 지식집약산업으로 서울에도 중소 엔지니어링업체가 많이 있음.
- 서울시는 아직 선진국 벤치마킹위주의 도시외교의 틀을 벗어나지 못하고 있고 이는 해외개발협력의 주요정책수단인 통상관련 제도, 인프라지원 금융, 외교 등 주요 정책수단을 보유하지 못하기 때문이기도 함.
- 이 연구는 해외개발협력의 비전과 전략, 그리고 중앙정부와 서울시 간의 관계 설정을 다루지 않지만 지방자치단체인 서울시가 가진 정책수단 중 하나로 「서울시의 베테랑 기술보유공무원」을 정책자원화하자는 입장임.
- 즉 경험이 체화된 기술보유 공무원을 정책결정자의 역할이 아니라 해외개발협력사업의 「인적자원」 중 하나로 보는 것임.
- 개도국에서 요구하는 서울의 개발경험은 시행착오를 거쳐 단계별로 채택했던 (적정)기술과 갈등 속에서 얻었던 문제해결기법을 체험하고 익힌 사람(가칭 Seoul Solutioner) 그 자체에서 찾을 수 있다고 보기 때문임.
- 따라서 수십 년 발전과정의 경험이 체화된 중장년 공무원을 Seoulutioner의 정책대상으로 주목함.
- 이 연구에서 제시하는 브릿지프로그램의 연구 철학은 해외협력과 관련된 인력 운영제도를 서울시가 보유한 하나의 정책수단으로 보고 서울시의 도시외교 틀을 선진국 벤치마킹형에서 해외개발협력형으로 패러다임을 상당부분 전환하는 것임.
- 개발도상국가 업무협의 시 공무원신분이 가지는 장점을 최대한 활용하면서도 조직에서 인력유출로 인한 정원관리나 추가 예산 부담이 적은 계층임.
- 현재활용 중인 퇴직후 전문가활용의 실상을 진단했을 때 서울시 공무원의 역

량에 비추어 충분히 가능하고 몇 가지 제도적인 사다리(브릿지)를 설치한다면 도시인프라 분야에서 단계적인 참여도 가능함.

## 2 해외협력사업 수행방식 유형

- 이 연구에서는 이를 위해 공무원전문가 개인의 조직 내에서 참여를 초점으로 인프라 해외협력사업 수행방식을 그림과 같이 A에서 F까지 6단계로 유형화를 함.
- 단계별로 사업추진구조를 상정하면 개별전문가인 공무원의 역할을 설정하는데 유용함. 다만, 서울시가 투자참여나 건설참여보다 기본적으로는 관리지원형 참여를 전제로 함.



그림 1 인프라 협력(원조)사업 추진방식

- A단계는 현재 흔히 이루어지는 참여방식임. 초청연수프로그램에 강사로 참여하거나 외부 도시인프라 프로젝트에 개인자격으로 연구원 등이 컨설팅을 하는 것임.
- B단계는 서울시가 계획수립, 타당성분석을 계약을 통해 수탁받아 이의 일원으로 전문가가 참여하는 방식임. 시립대, 서울연구원 등 법인격 있는 기관을 통해 할 수 있는 방식임. 이는 공기업에서 투자참여를 하기 전 단계에 우선 도입해야 할 사업형태로 보임. 예를 들면 서울연구원이나 시립대학교 등에 도시협력센터를 만들고 공무원(상수도본부, 교통실 등), 지하철공사, SH공사 등

공기업에서 합동근무가 가능하도록 파견 또는 겸임근무형태로 하고 법인으로  
서 계약을 통해 컨설팅 같은 수주활동을 하는 방법임.

- C단계는 해외 대상도시에 공무원 또는 연구원전문가를 개인자격으로 파견하  
여 컨설팅 등 협력사업을 하는 방식임. 제도는 일부 구축되어 있으나 현재로는  
활성화가 되지 않고 있음.
- D단계는 직접 또는 재외공관 등을 활용하여 사업을 추진하는 방식임.
- E단계는 서울시가 해당도시와 공동으로 현지에서 사업을 수행하는 구조로 한  
번도 시도해 본 적은 없는 유형임.
- F단계는 기업의 형태로 참여하는 방식임. 상수도 등 직접 자회사를 설치하거  
나 합작으로 특수목적법인(SPC)에 참여하는 방식 등임.

### 3 공무원전문가 참여를 위한 인력운영방식

- o 이 연구에서 자료로 상정한 서울시 기술공무원에 대한 정책수단인 인력운  
영방식을 도출한 아래 그림은 인프라 협력사업 추진방식에 따른 브릿지프로  
그램의 활용조합을 나타낸 것임.

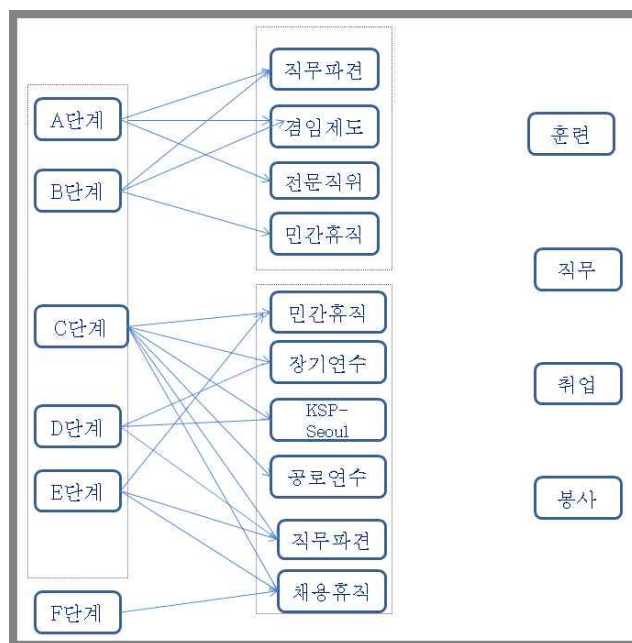


그림 2 인프라협력사업 수행방식과 브릿지프로그램

- 그림 2는 기술인력 등 기존 공무원을 적극 활용할 수 있도록 과거의 패러다임, 즉 선진국 벤치마킹 위주로 설계된 공로연수, 해외장기연수 제도 등 훈련과 보직관리제도를 개편하여 해외개발협력의 브릿지역할을 하도록 하여 제도적 프로그램과 역량강화 프로그램을 도입하는 방식을 보여줌. 즉 사업추진을 위해 협력전문요원의 업무단계별로 원활한 수행 방식을 연결(브릿지)하는 제도개선과제를 나타냄.
- 예를 들면 A단계는 전문직위로 지정하는 것으로도 일부목적을 달성할 수 있다는 것을 의미하고 C단계로 발전하면서는 업무방식이 중장기브릿지로 연결되어야 원활한 사업수행이 가능해짐.
- 오른쪽의 훈련, 복무, 취업, 봉사는 이 프로그램 도입 시 1차적인 목적을 의미함. 특히 장기해외연수 중 직무연수는 연수에 중점을 줄 수도 있고 직무에 중점을 줄 수 있다는 것임. 그리고 실제로 사업수행 시 차이가 없을 수도 있으나 실무적으로 훈련목적이나 직무목적의 일환이냐는 적용규정이냐, 비자취득 등에 차이가 많이 나므로 프로그램 적용 시 이를 사전에 확정할 필요가 있음.

4

## 실행을 위한 조치사항 및 제도개선과제

- 아래 표는 주요한 브릿지프로그램 중에서 인력운영과 관련하여 형태별로 제도개선 과제를 나타낸 것임.

**표 1 민간휴직 관련 제도개선사항**

현행	개선안
민간휴직대상기업 - 국내소재 - 인건비 기업부담	해외소재기업도 허용(정부가 정한 개발협력국 및 업종) 인건비외 주거비 등은 공공부담 검토(지정 국가, 도시)

**표 2 공로연수제 제도개선사항**

현행	개선안
연수자 선발(기간제한) - 정년퇴직예정일 6월이내(필요시 1년 내) *1993년 행정자치부 공무원인사지침(지방공무원만 존재)	해외개발협력요원으로 선정될 경우 최장 2년

**표 3 채용휴직제 개선사항**

현행	개선안
연구기간 등 채용휴직 - 국제기구	인건비외 주거비 등은 공공부담 검토 국제기구외에 전략개도국도시에 전문가파견(시티넷활용)

**표 4 장기해외연수제도 개선사항**

현행	개선안
훈련자선발 연령제한 - 1년 이상 : 48세 이하인 자(서울시 49세, 53세) - 6월~1년: 50세 이하인 자(서울시 49, 55세) - 6월 미만 : 57세 이하인 자(서울시 55세) 기타 안전행정부장관이 정하는 요건을 갖춘 자	공무원 국외훈련 업무처리 및 복무관리에 관한 지침 제5조 ①항 2호 특수한 훈련목적달성을 위하여 선발요건의 완화가 필요한 경우로 보아 연령제한 완화
훈련 후 의무복무기간 실행유무 훈련기간의 2배 의무복무	안전행정부장관과 사전협의(동의)로 의무복무 면제

**표 5 파견제도 활동 시 개선사항 : KOICA 파견을 가정(예시)**

현행	개선안
개도국 공무원의 파견 - 국제협력단법(제7조1호, 제14조)	외교부장관의 협의를 거쳐 파견 가능 수당 및 기본체제비는 코이카 부담 인건비 및 주거비 등 운영재원은 서울시 부담
중진국 공무원의 파견 - 국제협력단법(제7조2호, 제14조) 업무위탁 - 출연, 수수료 등(법15조, 22조)	외교부장관의 협의를 거쳐 파견 가능 인건비, 수당, 체제비 및 주거비 등 운영재원은 서울시 부담

- 그 외에도 여비, 보험 등에서 기준변경처럼 사소한 것부터 KSP-Seoul 교육과정 신설 사업, 자격증제도 도입 등까지 제도개선사항으로 제시함.

## 5 정책제언

- 서울시 자체적으로 단기간에 도입 가능한 방안으로는 단기해외연수에 도시인프라 연수과정 신설, 전문보직제에 해외도시 인프라협력분야 지정, 합동근무형태로 산하법인가기관에 사업단 설치, 인재 개발원 등에 맞춤형교육 개설 등이 있음.
- 정부와 업무협의를 거쳐 장기연수 자격제한 완화, 의무복무 면제 등을 통해 개도국에 전문인력이 KSP(Knowledge Sharing Program, 지식공유사업)-Seoul 형태로 장기 직무연수가 가능하도록 하고, 코이카 등과 협의를 통해 현지 도시에서 파견형태로 근무가 가능하도록 함.

- 조례상 “서울관” 기능에 개발협력사업이 가능하도록 적극적인 규정을 도입함.
- 민간근무휴직 대상기업에 해외협력 사업을 위한 해외법인도 가능하도록 대통령령을 개정해 이를 완화할 필요가 있음.
- 장기적으로는 적합한 대외협력전문가를 많이 양성할 수 있도록 자격증제도(그 전 단계는 간주제도)를 도입함.
- 서울시 기술공무원뿐 아니라 산하 공기업, 연구원 등의 전문인력도 정년 연장 등 인력운영정책의 변화가 발생할 때 인력손실을 줄이면서 해외 협력사업에 참여할 수 있는 제도개선이 필요함.