

APEC 인적자원개발 실무그룹(HRD W/G)활동

박세인¹⁾

1. APEC의 연혁

아시아 태평양지역 주요 국가간의 경제협력과 무역증진을 통해 역내 공동의 경제성장과 발전을 도모하기 위한 목적으로 1989년 호주의 캔버라에서 12개국²⁾의 외무/통상 장관들이 모여 아태경제협력체(APEC: Asia Pacific Economic Cooperation)를 출범시킨 이후 APEC은 외형적으로 많은 발전을 이룩하였다. 1991년 11월 서울에서 개최된 제3차 각료회의에서 중국, 홍콩, 대만 등 중화 경제권의 3개국이 신규회원국으로³⁾으로 참여하여 회원국이 15개국으로 늘어났고 이때 서울선언문(Seoul APEC Declaration)을 채택하여 APEC의 목표, 운영원칙, 회원국 가입기준 등 APEC의 기본 틀이 완성되었다.

아울러 초기의 7개 협력분야⁴⁾ 외에도 수산(Fishery), 운송(Transportation), 관광(Tourism) 등 3개의 분야가 추가되어 APEC working project는 총 10개로 확대되었다.

1992년 9월 방콕의 제4차 각료회의에서는 APEC사무국(Secretariat)과 운영기금의 설치를 결정하였고, 1993년 11월 미국 시애틀 회의부터 미국 클린턴 대통령의 주도로 비록 비공식회의이기는 하지만 최초의 APEC 경제지도자회의(Economic Leaders' Meeting)를 개최함으로써 APEC을 각료급 회의 수준에서 정상회의 수준으로 격상시켰으며, 이 회의에서 경제지도자들은 아·태지역의 경제협력을 통한 2000년대의 아·태경제공동체(Asia Pacific Economic Community) 구축이라는 비전을 제시하였다. 아울러 미국의 주도로 멕시코, 파푸아 뉴기니가 신규로 참여하게 되어 회원국은 17개국으로 늘어났다. 1994년 제6차 자카르타 각료회의 및 제2차 경제지도자 회의에서는 칠레가 신규회원국으로 참가함으로써 현재의 18개국이 되었다. 제2차 경제지도자 회의에서는 시애틀 회의에서 제시한 비전의 실현을 위한 목표와 추진일정을 설정⁵⁾하였다. 이어 제3차 경제지도자 회의(1995.11. 일본 오사카)에서는 APEC의 비전과 목표 실현하기 위한 실천의제(Action Agenda)⁶⁾를 승인하였고, 1996년 필리핀 수빅에서 개최된 제4차 경제지도자 회의에서는 오사카 실천의제 제1부의 무역 및 투자의 자유화 촉진프로그램을 구체적으로 실천할 수 있는 공동실천계획(Collective Action Plans) 및 개별실천계획(Individual Action Plans)과 제2부의 공동활동의 추진상황을 통합하여 구성한 '1996년 마닐라 실천계획(MAPA96:Manila Action Plan for APEC 1996)을 승인하였다.

II. APEC 인적자원개발 실무그룹(HRD W/G: Human Resources Development Working Group) 소개

1. HRD 활동의 시작

인적자원개발(HRD: Human Resources Development)은 1989년 11월 호주 캔버라의 제1차 각료회의에서 향후 중점 추진하기로 합의한 4개의 사업 프로그램(Working Program)중 하나인 투자, 기술이전 및 인적자원개발(Investment Technology Transfer & HRD)분야에 속했으나, 이어 1990년 각료회의시 승인된 무역 및 투자 자료 검토 등 7가지 협력과제(Working Project)의 하나로 독립되었다. HRD는 경제개발 및 정책, 기업경영 및 산업기술분야에 필요한 숙련된 인력의 개발을 그 목적으로 하였고, APEC내 협력분야 중 가장 비중있는 분야로 등장하였다. 인적자원에 대한 투자는 역내의 경제성장 및 발전에 핵심적인 요소로 간주되었고 이는 개별 국가의 제도개선 및 능력제고 뿐만 아니라 회원국 간의 협력을 통하여 가능하다고 여겨졌기 때문이다.

2. HRD 실무그룹의 구성

HRD 실무그룹은 1990년에 발족되었다. HRD 실무그룹이 채택한 운영방식은 분야별로 각회원국의 기관 또는 전문가 네트워크를 구성하여 네트워크별로 사업조정관(International Coordinator)을 선정하고, 동 사업조정관의 조정하에 협력사업을 수행하는 방식이다. 1991년 서울에서 개최된 제3차 APEC 각료회의에서는 주로 ASEAN 국가들의 경제성장(필요한 인적자원 부족을 고려하여 경제개발관리 네트워크(NEDM: Network for Economic Development Management), 기업경영네트워크(BMN: Business Management Network), 산업기술인적자원개발 네트워크(HURDIT: Human Resource Development in Industrial Technology) 등 3개의 네트워크를 설치하는 것을 승인하였다. 그 후 1992년 8월 개최된

교육장관회의의 권고를 받아들여 교육포럼(EdFor: Education Forum)을 새로 구성하여 1993년도부터 HRD 실무그룹의 번째 하위그룹(Sub-group)으로서 참가하게 되었다. 그후 이러한 3개의 네트워크 및 1개의 포럼 등 4개의 하부조직으로 구성된 HRD 실무그룹은 1996년까지 이어지다가 1996년 1월 필리핀에서 개최된 제1차 HRD장관회의에서 노동시장정보의 중요성을 강조하여 그해 6월 브루나이에서 개최된 제14차 HRD 실무그룹회의에서 기존의 4개 하부조직외에 노동시장 정보그룹(LMI Group: Labour Market Information Group)을 추가로 운영기로 합의하여 1997년 시드니에서 개최된 제15차 실무회의부터 정식으로 참여하였다. 또한 이들의 5개 하부조직외에도 HRD 자체의 광범위(Cross-Cutting)한 특성을 감안하여 정식 조직으로 구성되지는 않지만 중소기업(SMEs), 환경/지속적 개발(Enviroment/Sustainable Development), 평생교육(Lifelong Learning) 등 3개의 Cross-Cutting 주제에 대하여 주제별로 조정관(Coordinator)을 두어 HRD 실무회의시 별도 회의를 운영하고 있다. 이외에도 1996년 필리핀 경제지도자 회의시 경제협력의 관건으로 강조한 여성과 청소년의 참여문제에 부응하기 위하여 1997년 5월 제16차 HRD 실무회의에 시범적으로 포함시킨 청소년 네트워크(Youth Network) 회의도 회원국의 반응이 좋아 차기 HRD 실무회의에도 포함시키기로 하였다. 이와 같이 HRD 실무그룹은 1990년 창설 이후 엄청난 외형적 성장을 이루어 현재<그림 1>에서 보는 바와 같이 방대한 조직을 이루고 있다. 실제로 HRD실무회의의 전체 참석규모는 200여명에 달하고 있는 실정이다.

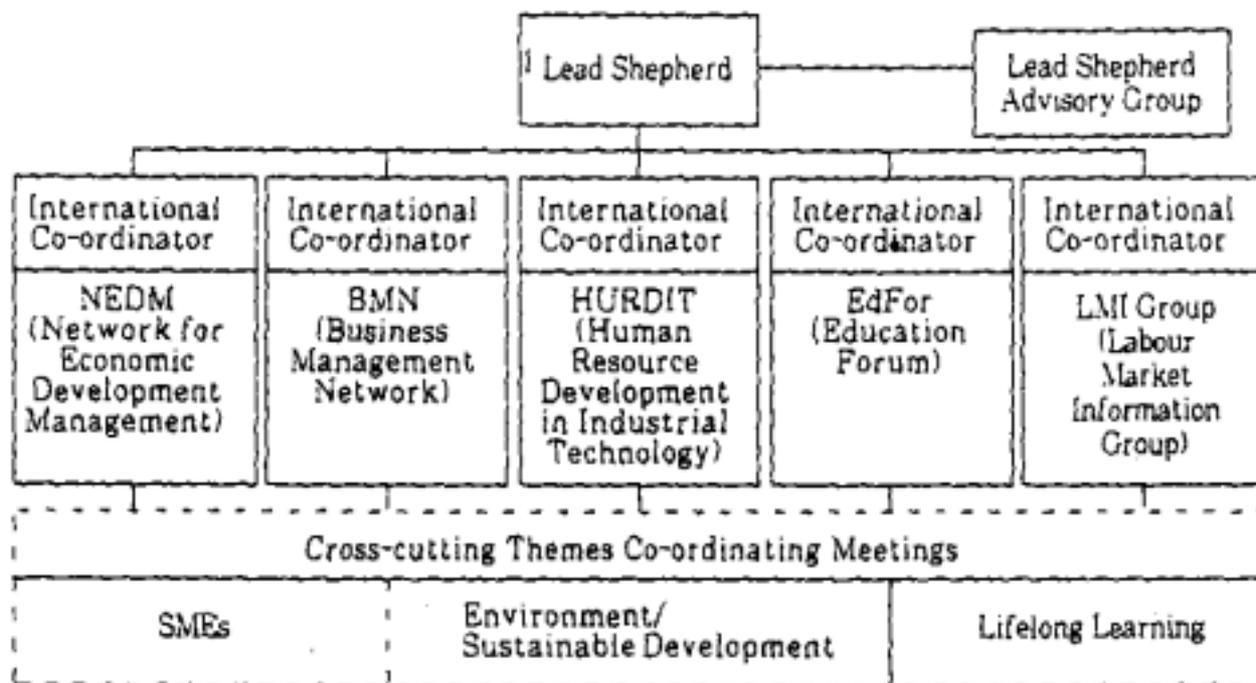
III. APEC HRD 활동의 기본체계

1. APEC 인적자원개발 프레임웍 선언(Declaration on A Human Resources Development Framework for APEC)

APEC의 HRD활동은 1989년 APEC 창설 당시부터 주요 협력분야의 하나로 인식되어 회원국의 많은 관심과 참여하에 주된 HRD 실무그룹을 통해 이루어져 왔다. HRD의 중요성에 대하여는 1993년 시애틀 경제지도자 회의 이후 각료회의 및 경제지도자회의의 의제 중 항상 비중있게 다루어져 왔다.

그러던 중 본격적으로 HRD 활동에 대한 기

<그림 1> APEC HRD W/G의 조직



본 틀을 제시하게 된 것이 1994년 각료회의시 의장국인 인도네시아의 주도로 채택된 'APEC 인적자원개발 프레임웍 선언'(Declaration on A Human Resources Development Framework for APEC)이다. 동 선언에서 각료들은 HRD의 목적을 재확인하고 이 목적을 달성하는데 필요한 다음의 4가지 원칙 및 7가지 우선추진분야를 지정하였다.

1) 목적(Objective)

인적자원개발의 목적은 공공 및 민간분야의 현재 및 미래의 관리자, 기업가, 근로자들에게 실용적이고 적합한 교육·훈련을 기획, 개발, 실행함으로써 역내 경제성장 및 발전을 도모하고, 주민들의 삶의 질과 복지를 증진시키는 것이다.

2) 원칙(Principles)

- ① 아시아태평양 지역의 주민은 경제성장 및 개발의 가장 중요한 자원이고, 경제성장 및 개발의 목적 중에 하나는 역내 주민들의 삶의 질과 복지를 향상시키는 것이다.
- ② 인적자원의 개발 및 보호는 빈곤퇴치, 완전고용, 초중등 교육 및 직업교육의 기본적 수혜, 경제성장 및 개발 전 단계의 완전참여 등과 같은 기본적 가치 달성을 위해 공헌한다.
- ③ 인적자원개발은 공공 및 민간/기업 부문, 교육훈련기관 등의 협력활동을 필요로 한다.
- ④ 인적자원개발을 위한 지역적 차원의 접근방법 기획시 역내의 경험 및 상황의 다양성을 고려해야 한다.

3) 우선추진분야(Priorities)

- ① 모든 사람들에게 양질의 기본교육제공
- ② 인적자원개발의 경향과 수요의 건전한 예측을 위한 노동시장의 분석
- ③ 경제성장 및 개발을 촉진하는데 핵심적인 경제분야의 관리자, 기업가 및 교육자/훈련교사의 공급증대 및 자질향상
- ④ 개인 근로생애의 각 단계별로 적합한 산업훈련 및 기타 훈련을 기획함으로써 기술능력 부족 및 실직 해소
- ⑤ 관리자 및 기타 근로자들의 교육 및 훈련과 관련된 교과과목, 교육수단 및 교재의 질 향상
- ⑥ 회원국 및 역내 전체의 경제성장 및 개발을 위해 요구되는 기술을 얻고자 하는 역내의 모든 사람들에게 대한 기회증진
- ⑦ 회원국, 아태지역 및 세계 경제의 급속한 경제 및 기술변화에 대처하여 지속적으로 생산성을 유지할 수 있는 기업 및 개인의 육성

2. HRD 실천프로그램(Action Program for HRD)

각료들은 1994년 채택된 인력자원개발 프레임워크 선언을 통하여 인적자원개발을 위한 원칙을 제시하였으므로 그 후의 조치로서 정책개념을 개발하고 구체적인 활동과 과제를 수행하는데 있어서의 지침 등을 제공하고자 APEC 인적자원개발 실천프로그램(Action Program for APEC HRD)을 수립하였다.⁸⁾ 주목할 점은 실천계획에서는 인적자원개발 프레임워크에 제시된 7가지의 우선추진분야 외에 특별히 '무역, 투자의 자유화 및 촉진' 부문을 추가하여 우선 추진분야가 8가지로 늘어나게 된 점이다. 즉, HRD 실천프로그램은 인적자원개발 프레임워크에 제시된 목적, 원칙, 우선추진분야 등을 그대로 계승하고 있으나, 특별히 무역 및 투자부문을 강조하였다고 할 수 있다. 이 외에도 이미 정의된 HRD의 목적, 기본원칙, 우선추진분야 등을 구체적으로 실천하기 위하여 공동활동을 강조하였고 따라서 이러한 공동활동의 개발을 위한 다음과 같은 8가지의 HRD 공동활동 프레임워크를 제시하였다.

1) HRD를 위한 협력활동 프레임워크(A Joint Activities Framework for HRD)

- ① 협력활동은 본 실천계획에 명시된 우선추진분야 중 한가지 이상의 분야에 직접적으로 연관되어야 한다.
- ② APEC HRD의 목적을 달성하기 위하여는 각각의 우선추진분야별로 단, 중, 장기의 구체적인 사업을 개발하여야 한다.
- ③ 각 우선추진분야 및 각 협력활동의 구체적 추진시점을 파악하고 추진상황의 평가의 기초를 마련하기 위하여 일련의 측정목표치 및 측정치를 통한 성과 지표를 개발하여야 한다.
- ④ 협력활동은 APEC HRD 실무그룹이나 여타 그룹에서의 미래 사업기획 및 정책수립시 참고가 될수 있도록 성과 지표에 의거 감시되고 평가되어야 한다.
- ⑤ 협력활동의 추진상황을 지속적으로 검토하고 평가할수 있는 체제를 구비, 프로그램관리의 일부분이 되도록함으로써 사업추진방식의 변경 및 필요시 실천프로그램 자체의 조정도 가능토록 한다.
- ⑥ 이외에, 회원국간의 상호 보고체제를 갖추어 회원국별로 수행되는 다양한 HRD 활동을 상호 보완토록 한다.

2) 인적자원 개발프로그램 21(Human Resources Development Program 21)

이상의 프레임웍 및 8가지의 우선추진분야에 의거 HRD 실무그룹은 21가지의 프로그램을 확정하였다. 이 중 14가지 프로그램은 상기 8가지 우선추진분야와 관련 개발된 주제를 다루고 있고, 나머지 7개 프로그램은 경제지도자 및 각료의 주도과제(Initiatives)로서 개발된 것이다. 21가지의 프로그램의 제목만 간단히 소개하면 다음과 같다.

가 8개의 우선추진분야와 관련된 프로그램(14개)

- (1) 핵심분야에서의 양질의 훈련지침 제공(High Quality Instruction in Key Subjects): 우선추진분야 1
- (2) 노동시장 문제 분석(Analysis of Labour Market Issues): 우선추진분야 2
- (3) 중소기업 관리 및 강화(Management and Strengthening of Small and Medium Enterprises): 우선추진분야 3
- (4) 지속적 개발의 관리 및 증진(Management & Promotion of Sustainable Development): 우선추진분야 3
- (5) 기업 중역의 교육 및 개발(Executive Education and Development): 우선추진분야 3, 7
- (6) 문화 차이 관리(Cross Cultural Management): 우선추진분야 3
- (7) 산업기술교육(Industrial Technology Education): 우선추진분야 3, 4, 5
- (8) 평생교육(Lifelong Learning): 우선추진분야 4
- (9) 교육시스템 성과측정방법 개발(Developing Ways to Monitor Performance of Education Systems): 우선추진분야 1
- (10) 인적자원개발 및 경제성장을 위한 인력 및 정보교환촉진(Facilitating Mobility of Persons and Information Exchange for HRD and Economic Growth): 우선추진분야 6, 8
- (11) 조직변화관리(Management for Organizational Change): 우선추진분야 7
- (12) 서비스 부문에서의 교역 자유화 및 촉진(Liberalization and Facilitation of Trade in Services): 우선추진분야 8
- (13) 표준과 조화(Standards and Conformance): 우선추진분야 8
- (14) 지적재산권(Intellectual Property Rights): 우선추진분야 8

나. 경제지도자 및 각료의 주도과제(Initiatives)와 관련된 프로그램(7개)

- (1) APEC 경제지도자 교육 이니셔티브(APEC Leaders' Education Initiative)
- (2) APEC 기업전문가 자발적 교류 프로그램(APEC Business Volunteer Program)
- (3) APEC 인적자원개발 장관회의(APEC Ministerial Meeting on Human Resource Development)
- (4) APEC 중소기업 기술교환 및 훈련센터(APEC Center for Technology Exchange and Training for SMEs)
- (5) 중소기업 장관회의(SME Ministerial Meeting)
- (6) 환경 장관회의(Sustainable Development Ministers' Meeting)
- (7) APEC 교육재단(APEC Education Foundation)

3) 여타 APEC 그룹에서의 HRD 활동

실천프로그램에서는 HRD 실무그룹을 통한 활동이 다음과 같이 여타의 APEC 그룹에서 개발되고 있는 정책 및 프로그램과 조화롭게 수행되도록 요구하고 있다.

- (1) 공공 관광당국자들을 위한 원거리 교육교본 개발 : 관광실무그룹(HRD Project on the Preparation of Distance Learning Manuals and Packages for Public Tourism Administrators : Tourism WG)
- (2) 청정석탄기술 교육과정 : 지역에너지협력 실무그룹(Technical Training Course on Clean Coal Technologies REC)
- (3) 수산물의 위생 및 품질규칙 : 수산실무그룹(Health and Quality Rules of Fishery Products : FWG)
- (4) 통신인적자원개발 : 통신실무그룹(Telecommunication Human Resources Project : TEL)
- (5) 재생가능에너지 자원 평가기술에 관한 워크숍 : 지역에너지보존 실무그룹(Workshop on Renewable Energy Resource Assessment Techniques : REC)
- (6) 지속적 새우양식에 관한 훈련원샵 : 수산실무그룹(Training Workshop on Sustainable Shrimp Culture with Emphasis on Health Management and Disease Control : FWG)
- (7) 중소기업 경영자 워크숍 : 중소기업 정책그룹(SME Leaders Workshop)

4) 회원국간의 정책/활동에 관한 대화

또한 이 실천프로그램에서는 회원국간의 HRD 협력활동을 촉진시키고 위에 언급된 정책개념들에 대한 이해를 돕기 위하여 HRD실무그룹회의에서 정기적으로 정책대화를 갖도록 요구하고 있다. 이러한 정책대화의 주제로 '주요 정책개념에 대한 의견교환'이나 '전문직을 위한 HRD 실태 및 표준 증진' 등을 제시하고 있다.

3. 경제 및 개발협력 프레임워크 선언(Declaration of a Framework for Economic and Development Co.)

1993년 11월 미국 시애틀의 Blake Island에서 최초로 경제지도자들이 만나 APEC의 비전(APEC Leaders' Economic Vision Statement)을 제시하고, 이듬해 11월 인도네시아의 보고르 경제지도자 회의에서는 이 비전을 달성하기 위한 목표(Goals)를 제시(APEC Economic Leaders' Declaration of Common Resolve)하였다면, 1995년 11월 오사카 정상회의에서 승인된 오사카 실천의제(Osaka Action Agenda) 및 1996년 11월 필리핀의 마닐라 실천계획(MAPA '96 : Manila

Action Plan for APEC 1996)의 완성으로 APEC 3대 과제 중 주로 선진국에서의 관심사항인 무역 및 투자 자유화(Trade and Investment Liberalization), 무역 및 투자 촉진(Trade and Investment Facilitation) 등 두가지 과제의 실현을 위한 역내의 제도적 노력은 일단 가시적 성과를 얻었다고 할 수 있다. 따라서 필리핀 정상회의에서는 이와 별도로 ASEAN 국가 등 개발도상국가의 주관심사항인 경제 및 기술협력(Economic and Technical Cooperation)을 강조, '경제 및 개발협력에 관한 프레임워크 선언'(Declaration of a Framework for Economic and Development Cooperation)을 채택하였다. 우선추진분야로서 다음의 6가지 협력분야를 강조하였다. :

- ① 인적자본개발(developing human capital)
- ② 안정적이고 효율적인 자본시장의 육성(fostering safe, efficient capital markets)
- ③ 경제 하부구조의 강화(strengthening economic infrastructure)
- ④ 미래기술이용(harnessing technologies of the future)
- ⑤ 환경적으로 지속가능한 성장의 촉진(promoting environmentally sustainable growth)
- ⑥ 중소기업의 성장 촉진(encouraging the growth of SMEs)

여기에서도 알 수 있듯이 HRD는 경제 및 개발 협력시 최우선적으로 다루어지고 있다.

4. HRD장관 공동성명: 인적자원개발 실천 촉구(Joint Ministerial Statement : Call for Action on Human Resource Development)

1995년 11월 오사카 경제지도자 회의시 필리핀의 라모스 대통령의 제안으로 HRD문제를 좀더 심도있게 다루기 위해 HRD 장관회의를 구성기로 합의함에 따라 제1차 HRD 장관회의가 1996년 1월 마닐라에서 개최되었다. 동회의에서 HRD장관회의는 오사카 실천의제(Osaka Action Agenda)의 일부로 포함된 HRD 실천프로그램(Action program for Human Resource Development)의 차질없는 실행의지를 재확인하고, 동 실천프로그램에 제시된 21개의 프로그램 중 다음과 같이 노동시장 문제의 분석을 포함한 5가지의 프로그램을 우선적으로 추진기로 합의하였다.

- 1) 노동시장 문제 분석(Analysis of Labour Market Issues)
- 2) 중소기업의 관리 및 강화(Management and Strengthening of Small and Medium Enterprises)
- 3) HRD와 경제개발을 위한 인력 및 정보교환촉진(Facilitating Mobility of Persons and Information Exchange for HRD and Economic Growth)
- 4)서비스부문에 있어서의 교역 자유화 및 촉진(Liberalization and Facilitation of Trade in Services)
- 5)기업 중역의 교육과 개발(Executive Education and Development)

따라서 HRD 장관들은 HRD 실무그룹으로 하여금 이상과 같은 5가지 분야에서 구체적 실행방안을 강구하도록 지시하였으며, HRD 관련 활동을 수행하는 여타의 그룹에 대해서도 HRD 실무그룹과 조율하여 추진토록 촉구하였다.

5. 중기 전략 우선추진분야에 관한 성명서(Statement of Medium Term Strategic Priorities)

1997년 1월 호주의 시드니에서 개최된 제 15차 HRD 실무그룹회의에서 중기전략 우선추진분야에 관한 성명서(Statement of Medium Term Strategic Priorities)를 채택하였다. 이 성명서는 향후 3년간 HRD 실무그룹에서 전략적으로 추진하고자 하는 협력분야를 명기한 것으로 의의가 있었으며 다음과 같이 8개의 분야를 제시하고 있다.

- 1)질높은 기초교육의 제공(access to quality basic education)
- 2)노동시장 분석 및 정보(labour market analysis and information)
- 3)중소기업분야와 같은 핵심분야 및 지속적 성장과 관련된 분야에서의 관리자와 기업가의 육성(development of managers and entrepreneurs in key sectors, particularly for SMEs, and in the management of sustainable development)
- 4)기술 및 기술변화수요에 대응하기 위한 평생교육의 촉진(promoting lifelong learning to meet skill adjustment needs)
- 5)교육훈련 제공자, 수단, 교재 등의 질 향상(increasing quality of education and training providers, methods and material)
- 6)기술 및 자격의 상호인증을 통한 유자격자의 교류 촉진(facilitation mobility of qualified persons through mutual recognition of skills and qualifications)
- 7)노동력과 작업장의 질, 생산성 향상 및 공정한 개발(enhancing quality, productivity and equitable development of labour forces and workplaces)
- 8)무역 및 투자의 자유화 촉진을 위한 교육훈련분야에서의 협력강화(Strengthening cooperation in education and training to support trade and investment : liberalization and facilitation)

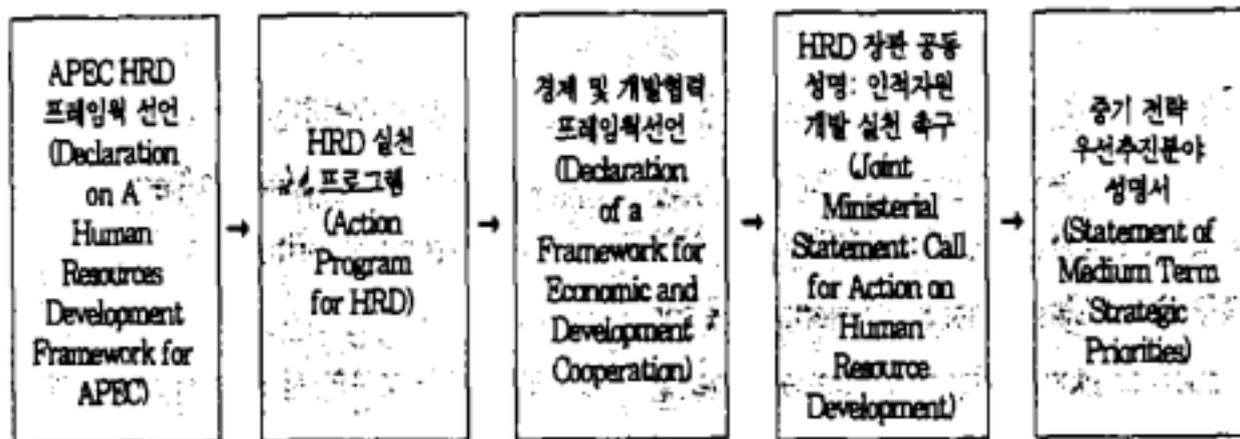
IV. HRD 협력활동 현황

APEC 내에서의 HRD 관련 활동은 HRD 실무그룹차원에서 수행되고 있는 협력과제(Project)와 경제지도자 및 각료 회의의 HRD 관련 주도과제(Initiatives)로 대별할 수 있다. 여기에서는 편의상 HRD관련 활동을 회원국의 전문가 또는 관련 기관으로부터 제안되어 HRD실무그룹의 승인을 얻어 수행되는 Bottom-Up방식과 각료나 경제지도자들의 주도 과제(Initiatives)로 위에서부터 결정되어 HRD 실무그룹에서 구체적 과제를 발굴 수행토록 하는 Top-Down 방식으로 구분하고자 한다.

1. 각료 또는 경제지도자 주도과제(Top-down 방식)

각료회의 또는 경제지도자 회의에서 발의되어 주로 HRD 실무그룹 차원에서 실행되는 과제로서 제2차 각료회의에서 한국의 주도로 APEC Partnership for Education 프로그램이 최초로 발의된 이후 1996년 제4차 경제지도자 회의까지 승인된 HRD 관련 주도과제

<그림 2> APEC HRD 활동의 기본체계



<표 1>각료 또는 경제지도자 Initiatives

각료 및 경제지도자 주도 과제(Initiatives)	회의명칭	주도국	비고
1. APEC Partnership for Education	제2차 각료회의 (1990. 7. 싱가포르)	미국	후에 '93 Initiative에 통합
2. JAPAN-APEC Partnership for Education and Training(JAPET) 3. HRD Outlook by PECC 4. University Mobility in Asia Pacific	제4차 각료회의 (1992. 9. 방콕)	일본 PECC 호주	
5. APEC Vocational Training Program	제5차 각료회의 (1993. 11. 시애틀)	한국	
6. APEC Leaders' Education Initiatives - APEC Study Centers - Scholarships for Exchanges of Scholars - Additional Activities: Joint Research, Seminars, Networking, and Univ. and Culture Exchanges 7. APEC Business Volunteer Program 8. Technology Transfer Exchange Center - APEC Center for Technology Exchange and Training for SMEs	제1차 경제지도자 회의 (1993. 11. 시애틀 블레이크 아일랜드)	미국 태국 필리핀	
9. APEC Leaders' Education Initiatives - Education Foundation - Education Telecommunication Network	제6차 각료회의 (1994. 11. 자카르타)	미국	'93 Initiative에 추가
10. Partners for Progress	제7차 각료회의 (1995. 11. 오사카)	일본	
11. APEC LMI Database	제8차 각료회의 (1996. 11. 마닐라)	필리핀	

* HRD 장관회의, 환경 장관회의, 중소기업 장관회의는 별도

(Initiatives)를 정리하여 보면 <표 1>과 같다.

2. HRD 실무그룹 차원의 협력과제(Bottom-Up방식)

1) 과제 승인 절차

1990년 HRD실무그룹이 생긴 이후 1996년 현재까지 산하 네트워크 활동을 통하여 80개 이상의 협력과제(Project)가 행되었다. 이들 과제는 각 회원국의 제안으로 먼저 네트워크 차원에서 승인을 받은후 HRD 본회의에 상정되어 소정의 절차를 거쳐 HRD 실무그룹차원의 승인(Endorsement)을 받아 예산행정위의 심의를 거쳐 각료회의의 최종 승인후 확정된다. 과제승인의 절차는 과제의 성격별로 약간 상이하나, 이 절차를 간단히 나타내면 <그림 2>와 같다. 과제를 제안하고자 하는 회원국(Proponent 또는 Sponsoring Economy)은 먼저 소정의 과제제안서 양식(Facesheet)에 의거 제안을 작성한 후 최소 3개 회원국의 동의(Co-sponsoring)를 얻어 통상적으로 차기 HRD 실무회의 개최 6주전까지 주관국(Lead Shepherd) 및 산하 네트워크의 과제조정관(International Coordinator) 등에게 제출한다. 과제가 직접 수행될 해당 네트워크의 과제 조정관은 즉시 이를 네트워크내의 회원국별 주관기관(NLI: National Lead Institution)에게 부여하여 해당 과제제안서의 평가를 의뢰하고 해당 네트워크 사업의 승인 여부를 확인한다. 이렇게 해서 3개국 이상의 승인을 얻은 과제제안서는 차기 HRD 실무회의시 먼저 해당 네트워크 회의에 상정, 동 네트워크내의 여타 신규과제 제안서와 함께 심의되어 APEC 중앙기금과제(Centrally-funded Project: 경상계정 과제와 TILF 특별계정 과제 구분)를 각각의 과제 범주별로 네트워크 차원의 우선순위를 부여받고, 자비부담과제(Self-funded Project)중 네트워크 차원에서 승인된 과제는 우선순위 부여없이 모두 HRD 실무회의 본회의(Plenary Session)에 상정된다. 본회의에서는 HRD 실무회의 산하 5개 네트워크(엄밀히 말하면 3개 네트워크, 1개 포럼, 1개 그룹: 앞의 그림 1참조)에서 승인되어 온 모든 과제를 종합 심의한 후, 경상계정 과제 및 TILF과제로 구분하여 각 회원국의 평가를 종합 산정후 우선순위를 부여하여 승인(Endorse)한다. 자비부담 과제에 대하여는 네트워크 차원에서와 마찬가지로 우선 순위를 부여하지 않는다. 이렇게 해서 HRD 실무그룹에서 최종 승인된 신규과제들은 통상적으로 매년 7월경에 개최되는 예산행정위원회(BAC: Budget and Administrative Committee)에서 여타 실무그룹에서 승인되어 올라온 신규과제들과 함께 종합심의 검토되어 당해 연도 예산범위⁹⁾ 내에서 선별 승인된다. 이때 TILF 과제에 대해서는 무역, 투자 자유화 및 촉진과 직접적인 연관성이 있는가의 여부를 중점적으로 심의하게 된다. 일단 예산행정위원회를 통과한 과제는 형식적으로 고위실무회의(SOM: Senior Officials' Meeting)를 거쳐 APEC 각료회의의 승인을 얻어 최종 확정된다.

2) 과제의 종류

위에서 언급된 바와 같이 APEC HRD 실무그룹에서 추진되는 협력과제는 재원에 따라 중앙기금과제(Centrally-funded Project)와 자비부담 과제(Self-funded Project)로 분류한다. 중앙기금과제는 APEC 예산의 운영계정(Operational Account)에서 지원하는 과제와 TILF 특별계정(TILF Special Account)에서 지원하는 과제가 있다.

① 중앙기금과제

(Centrally-funded Project)¹⁰⁾

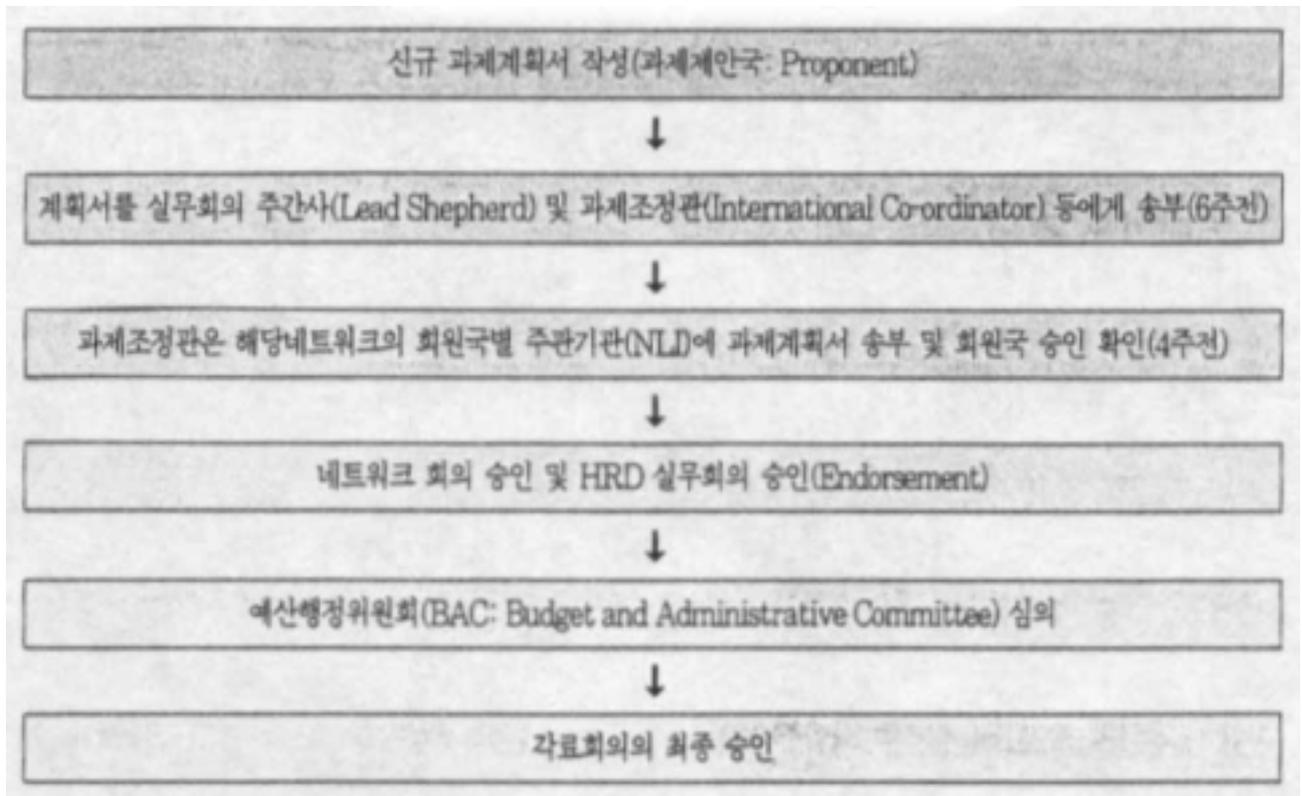
운영 계정(Operational Account)과제

일반적으로 말하는 중앙기금과제를 말하며, 매년 회원국의 분담비율에 따라 납부된 APEC 사무국 예산 중 사무국의 업무를 위한 관리계정(Administrative Account)과 별도로 역내협력사업지원 등을 위한 운영계정(Operational Account) 기금에서 지원되는 과제이다.

"무역, 투자자유화 및 촉진(TILF)" 특별계정 과제(TILF Special Account Project)

TILF 특별계정 과제는 APEC 오사카 실천의제(Osaka Action Agenda)의 제1부(Part

<그림 2> HRD 실무그룹의 과제승인 절차도



1)에 명시된 역내의 "무역, 투자 자유화 및 촉진(Trade and Investment Liberalization and Facilitation)"을 실현하기 위한 목적으로 일본 정부에서 APEC 중앙기금으로 특별 출연하여 조성한 기금으로 추진되는 과제이다.

② 자체부담 과제(Self-funded Project)

과제를 제안하는 국가 및 참여국가들이 APEC의 중앙기금의 지원을 받지 않고 스스로의 비용부담으로 추진하는 과제이다.

3) 우리나라의 APEC HRD 과제 수행현황

우리나라가 현재 HRD 실무그룹을 통하여 주도적으로 수행하고 있는 협력과제는 <표 2>에서 볼 수 있듯이 각료회의 주도과제(Initiative)로 수행되고 있는 1개 과제외에 산업과학기술 인적자원개발 네트워크(HURDIT Network)

<표 2> 우리나라의 APEC HRD과제 수행 현황

구 분		과 제 명	수행기관	비 고
각료 Initiative		- APEC 직업훈련 프로그램	산업인력관리공단	지속과제
HRD 실무그룹 제안 과제	HURDIT	- APEC내 주요회원국내의 산업기술자를 대상으로한 환경교육의 미래방향 제시 - APEC 산업기술인력 연수 프로그램	과학기술정책 관리연구소 통신부 (대한상공회의소)	'96. 12 종료 '97.5 HRD 실무그룹에서 신규승인
	NEDM	- 교육의 경제에 대한 기여도 증진에 관한 국제세미나 개최	한국개발원	'97.5 HRD 실무그룹에서 신규승인
	BMN	-		
	EdFor	- 교육정책공무원 교환연수 프로그램 - 학교 컴퓨터통신 활용에 관한 국제조사	교육부 한국교육개발원	지속과제 '97. 12 종료 예정
	LMQ	-		

등 산하 네트워크를 통해 제안된 5개의 과제가 추진 중에 있다.

V. 변환기를 겪고 있는 HRD 활동

1. 협력사업 수행상 나타난 문제점

현재까지 HRD 실무그룹에서 수행된 과제는 이미 80과제가 넘어섰고, '97. 5월에 열린 제16차 실무회의에서도 APEC 10개 회원국에 영계정과제 6개, TILF계정과제 6개 및 자체부담과제 13개가 새로 승인되었다. 이와 같이 1990년 HRD 실무그룹이 창설된 이후 현재까지 양적으로 결코 적지 않은 협력과제가 수행되어 왔으나 협력과제의 내용, 참여국 분포 등에 있어 다음과 같이 몇가지 문제점이 지적되고 있다.

1) APEC 공동의 필요성 부합 여부

현재 추진 중인 과제들이 과연 각료회의 또는 경제지도자 회의의 Initiatives등에 제시된 바와 같이 역내의 공동 관심사와 공동의 이익을 적절히 반영하는가 하는 문제이다. 역내에서 공동의 노력으로 해결하여야 할 목표를 미리 설정하고 이에 관심이 있는 회원국들이 자발적이며, 적극적으로 참여하여 협력과제를 수행해 나가는 것이 바람직 할 것이나, 실제로 적지 않은 과제가 회원국 내부의 고유한 필요에 의해 이미 추진되고 있거나, 계획하고 있던 과제를 APEC 협력과제의 형식을 빌어 추진하는 경향이 있다.

2) APEC 자원의 활용 효율 미흡

역내의 협력과제를 효율적으로 수행하기 위하여는 역내의 자원(Regional Resource)을 최대한 활용하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 가능한 많은 회원국의 참여가 필수적이나, 실제로 과제 제안국과 2~3개의 참여국으로 협력과제가 진행되는 경우가 대다수이다.

3) 여타 APEC Fora와의 HRD 협력사업 조율부진

APEC에서 추구하는 HRD의 속성상 순수한 의미의 HRD는 존재하지 않는다고 할 수 있다. 즉, HRD 과년 활동은 HRD 실무그룹내에서만 이루어지는 것이 아니고 나머지 9개의 실무그룹 및 기타 위원회 등을 통해서도 별도 수행되고 있는 경우가 종종 있다. 그러나 워낙 HRD 실무그룹에서 수행되고 있는 과제의 수가 많을 뿐 아니라 다양한 실무그룹 또는 위원회에서 HRD 관련 활동이 진행되고 있으므로 HRD 실무그룹의 활동과 그 외의 곳에서 이루어지는 HRD 사업들이 긴밀하게 조율되지 못하여 혼선 또는 중복 수행되고 있는 경우가 있다.

4) 평가기능 미약

일단 APEC HRD 과제로 승인되어 과제가 수행되는 기간동안과 과제 종료후 정기적으로 실무회의의 과제조정관(International Co-ordinator)과 주간사(Lead Shepherd)를 통하여 사무국 및 예산행정위원회(BAC)에 과제의 진행상황 보고서(Progress Report)를 제출하도록 되어 있으나, 동양식이 형식적일 뿐 아니라 사무국 및 예산행정위원회의 인력 부족 등의 이유로 APEC 중앙기금지원 과제에 대한 예산 집행실적 평가 및 관리에 중점을 두고 있을 뿐, 과제의 실적, 종합적 평가가 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

2. 조직변화 및 과제관리방안 강구

따라서 이러한 문제점을 인식하고 이를 개선하기 위한 노력이 이미 HRD 실무그룹내에서 시작되어 '97. 1월 제15차 HRD 실무회의시 주간사의 제안으로 HRD 조직개편 작업반(Task Force on Organizational Review)을 구성하였다. 동 작업반은 현재의 조직 및 운영방식이 HRD 실무그룹의 기능과 목적에 부합하는지를 검토하고, 필요한 경우 조직 및 운영방안의 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 지난 3월부터 작업을 개시하여 5월 캐나다 몬트리올에서 개최된 제16차 HRD 실무회의에서 다음과 같은 10가지 개

- ① HRD 실무그룹의 기본조직 및 네트워크는 그대로 유지한다.
- ② 경제개발관리 네트워크(NEDM)의 활동범위를 거시사회경제적 문제(Macro Socio-Economic issues)들에 집중한다.
- ③ Cross-cutting themes은 향후 상설위원회로 운영하지 아니하고 각 주제별 담당자만을 지정하여 필요시 여타 실무회의 또는 위원회와 연계토록 한다.
- ④ 8가지의 중기 전략추진과제는 필요시 네트워크간 공동추진 과제로 수행한다.
- ⑤ 과제제안서의 질을 높이고 동료검토과정(Peer review Process)을 통하여 과제를 효율적으로 조율할 수 있도록 주간사(Lead Shepherd) 및 주간사 자문그룹(Lead Shepherd Advisory Group)의 권한을 강화한다.
- ⑥ 과제에 대한 회원국으로부터의 진정한 참여(Genuine Participation)를 유도하기 위한 방법을 강구하고 과제통합관리방안(Integrated Project Assessment Process)를 마련한다.
- ⑦ 새로운 과제통합관리방안에는 최소한 공통의 과제제안서 평가양식, 공통의 승인 기준, 명확한 집행지침, 결과물(대안)에 대한 더욱 확실한 정의, 과제 결과 및 정책적 효과의 효율적 확산 및 엄격한 평가 등이 포함되어야 한다.
- ⑧ HRD 실무회의시 본회의(Plenary Session)에 과제 결과 및 정책효과에 대한 주제토론을 할 수 있도록 시간을 할당한다.
- ⑨ 과제결과의 배포시에는 과거 실무그룹 추진과제결과도 함께 정리하여 HRD에 대한 연간 보고서의 기초자료가 되도록 함과 아울러 교육훈련 프로그램에도 사용될 수 있도록 한다.
- ⑩ HRD 실무회의의 참가가 증가 및 잦은 참가자 교체 등을 감안 HRD 실무회의시 주간사와 APEC 사무국이 협력하여 오

엔테이션을 실시한다.

선안을 제시하였다.

HRD 실무그룹은 이러한 조직개편 작업반의 권고사항을 적극 검토하여 앞으로 구체적인 방안을 강구하여 나가기로 하였다.

VI. 당면 과제

1. 제2차 APEC HRD 장관회의 개최

제2차 HRD 장관회의가 금년 9.25~26 서울에서 개최될 예정으로 있어 이를 성공적으로 준비하는 것이 당면과제이다. 서울 HRD 장관회의는 노동부가 주관하여 준비하고 있으며, 노동부를 주축으로 한 우리측 대표단이 최근 개최된 제1차 HRD 실무회의('97. 5. 26~29. 몬트리올)에 참가하였다. 이 회의에서 우리측 대표단은 회원국과 협의하여 주주제(Main Theme) 및 부주제(Sub-themes)¹¹⁾를 확정함과 아울러 각 부주제별로 주준비국과 보조준비국을 지정, 서울 장관회의시 발표할 Concept Paper를 작성토록 결정하였다. 또한 장관회의와 장관회의 준비를 위한 고위실무회의의 Agenda 등도 거의 확정하였다. 이와 같이 회의의 기본 골격은 갖추어 졌으나 중요한 것은 우리나라가 이번 회의를 통해 우리나라가 주도적으로 참여할 수 있는 과제를 발굴하는 것이라 할 수 있다. 제1차 회의가 HRD의 중요성을 인식하여 역내 관련 장관들이 최초로 자리를 함께하고 HRD 실천계획에 나타난 21개의 HRD 프로그램 중 5개에 초점을 두어 추진토록 촉구한 의미를 가지고 있다면, 제2차 회의에서는 이들 5개 분야를 바탕으로 이미 선정된 주주제와 부주제 중 우리나라가 역내중간자적 위치를 활용 주도적으로 참여할 수 있는 분야를 선정 구체적인 과제를 개발하는 것이 우선이라 하겠다.

2. 국내 HRD 실무그룹활동의 조직화

<표 3>에서 보는 바와 같이 우리나라의 정부조직 특성상 APEC HRD 실무그룹활동은 각 네트워크별로 과학기술처, 재정경제원, 통상산업부, 교육부, 노동부 등이 관여하고 있다. 국내의 HRD 활동의 총괄기능은 재정경제원이 담당하며 APEC이 정부간 협력체이므로 외무부가 대외 창구를 맡고 있다. 따라서 우리나라의 APEC HRD 활동은 각 부처별로 분산되어 수행되기 때문에 자칫하면 한 나라의 HRD 활동에 있어서도 방향과 입장이 서로 통일되지 못하고 분산될 위험을 갖고 있다.

실제로 과거에는 한국의 HRD 실무회의 대표단들도 회의장에 가서야 서로 인사를 나눌 정도로 네트워크간 사전 접촉 조율이 미흡한 경우도 있었다. 따라서 국내 HRD 관련 부처는 물론 NLI들간의 네트워크를 구축, 조직화할 필요가 있다. 이와 아울러 각 NLI들도 실무그룹내 담당 네트워크 분야의 국내 전문가 네트워크를 별도 구성하여 국내의 인적자원 활용을 극대화 할 필요가 있다.

【참고문헌】

- 1) 노동부, 제16차 APEC HRD W/G 참가자 회의자료, 1997. 5
- 2) APEC Secretariat, Selected APEC Documents: 1989~1994, February 1995
- 3) APEC HRD W/G, Summary Conclusions: 13th APEC-HRD Working Group Meeting, January 1996
- 4) APEC-HRD-HURDIT, Working Papers: 6th Meeting of the HURDIT Network, January 1996
- 5) APEC HRD W/G, The Fourteenth Meeting of the APEC Working Group on Human Resources Development, June 1996
- 6) APEC-HRD-HURDIT, Working Papers: 7th meeting of the HURDIT Network, June 1996
- 7) APEC HRD W/G, The 15th Meeting of the APEC Working Group on Human Resources Development, January 1997
- 8) APEC-HRD-HURDIT, Working Papers- 8th meeting of the HURDIT Network, January 1997
- 9) APEC-HRD-HURDIT, Working Papers: 9th meeting of the HURDIT Network, May 1997
- 10) Ministry of Labour, General Information on the APEC Senior Officials meeting and APEC HRD Ministerial Meeting, May 1997
- 11) APEC HRD W/G, Report of the Task Force on Organizational Review, May 1997

<표3> HRD 네트워크별 국내 NLI 현황

('97. 6월 현재)

네트워크 명	주관 부처	NLI(National Lead Institution)	비고
1. HURDIT 2. NEDM 3. BMN	과학기술처 재정경제원 통상산업부 (재정경제원)	과학기술정책관리연구소(STEPI) 한국개발연구원(KDI) 산업정책연구원(IIPS)	
4. EdFor 5. LMI Group	교육부 노동부	한국교육개발원(KEDI) 한국노동연구원(KLI)	

주석 1) 과학기술국제협력단 국제협력실, 협력1팀장(Tel: 02-250-3241)

주석 2) 호주, 브루나이, 캐나다, 인도네시아, 일본, 한국, 말레이시아, 뉴질랜드, 필리핀, 싱가포르, 태국, 미국 등 12개국

주석 3) 여기서 회원국은 정치적 의미의 주권국가를 의미하는 것이 아니고 독립된 경제체로서의 단위를 말한다. 이는 물론 대만, 홍콩을 중국이 독립된 국가로서 인정하지 않는 현실을 반영한 것이다. 따라서 APEC의 회원국은 'Member Country'가 아니라 'Member Economy'라고 부른다.

주석 4) 무역 및 투자자료 검토, 무역진흥, 역내 투자 및 기술이전 확대, 다자간 인위적자원개발 이니셔티브, 지역 에너지 협력, 수산자원보존, 통신 등 7가지 분야

주석 5) 1994년에 인도네시아 보고르 경제지도자 회의에서 채택된 선언(APEC Economic Leaders' Declaration of Common Resolve)에 선진국은 2010년, 개발도상국은 2020년까지 무역과 투자의 자유화를 이룰 것을 명시하였다.

주석 6) 소위 'Osaka Action Agenda'는 제1부와 제2부로 나뉘어져 있는데 제1부는 무역 및 투자자유화, 무역 및 투자 촉진을, 제2부는 경제 및 기술협력을 다루고 있다.

주석 7) Cross-Cutting Them별 Coordinator는 현재 NEDM, BMN, HURDIT 등 기존 하부조직의 사업조정관(International Co-ordinator)이 겸직하고 있다.

주석 8) HRD를 위한 실천프로그램 (Action Program for HRD)은 여타 12 협력분야의 실천프로그램과 함께 통합되어 오사카 실천의제(Osaka Action Agenda)의 부속으로 첨부되었다.

주석 9) 통상적으로 1개의 실무그룹에 지정되는 예산이 당해 연도 가용예산 중 15%를 초과하지 않도록 하고 있다. (그러한 방침에 의거 10개의 실무그룹 중 사업규모가 큰 HRD 실무그룹은 여타 실무그룹보다 중앙기금 과제를 확보하기(경쟁이 치열한 편이다.

주석 10) 실제로 중앙기금과제라 하더라도 100% 중앙기금으로 수행되는 과제는 있을 수 없고 워킹의 주최비용(Hosting Cost) 등은 중앙기금으로 지원되지 않으므로 자체예산(Matching Fund)을 함께 부담하게 된다.

주석 11) 주주제는 "The Strategy for Developing Human Resource under a New Environment and Challenges", 부주제는 ① "Fostering the Linkage between Learning and Work", ② "Improving Skill Development through Cooperative and Participation" ③ "Enhancing the Participation of Labor and Management in Human Resource Development"등 3개로 결정되었다.

