

IAEA 고위직 현황 및 진출 전략

이종희* · 고한석** · 김현준***

배경

우리나라는 세계 6위권의 원자력 발전 국가이며, GIF(Generation IV International Forum), INPRO(International Project on Innovative Nuclear Reactors and Fuel Cycles) 등 원자력기술 선진국 중심의 국제 공동 연구 그룹에 적극 참여하고 있다.

이에 원자력 선진국으로서 위상에 맞는 역할을 요구받고 있으며, 국제 기구의 수장 및 고위직 인사의 배출을 통해 국내외적인 위상 제고가 필요한 시점이다.

또한 최근 원자력 통제 및 국제 공동 연구를 위한 다자간 협력에서 국제 기구나 관련 협의회의 역할이

매우 커지고 있는 점을 고려할 때 국제 기구 고위직 진출을 통해 선도적인 역할의 기반을 확보하는 것이 필요하다.

그러나 현재 우리나라의 원자력 관련 국제 기구의 고위직 진출은 활발하지 않은 상황이며, 이에 따라 국제 기구 고위직에 효과적으로 진출하기 위한 전략 수립이 필요한 실정이다.

현재 대표적인 원자력 국제 기구인 IAEA(International Atomic Energy Agency)에 진출중인 우리나라 인사는 34명(정규 직원 28명, CFE-Type A 2명, CFE-Type B 4명)¹⁾이며 고위직이라 할 수 있는 P-5(과장급) 이상의 진출 인력은 5명에 불과한 실정이다.

특히, 의사 결정에 정치적으로 영향력을 끼칠 수 있는 D(국장급) 이상의 진출 인력은 1명에 불과한 실정이며, 이 자리 또한 올해(2008년 12월)에 임기가 완료되기 때문에 고위직 진출에 대한 대책 마련이 절실한 실정이다.

IAEA 인력 현황, 임명 배경 및 절차

1. IAEA 인력 현황

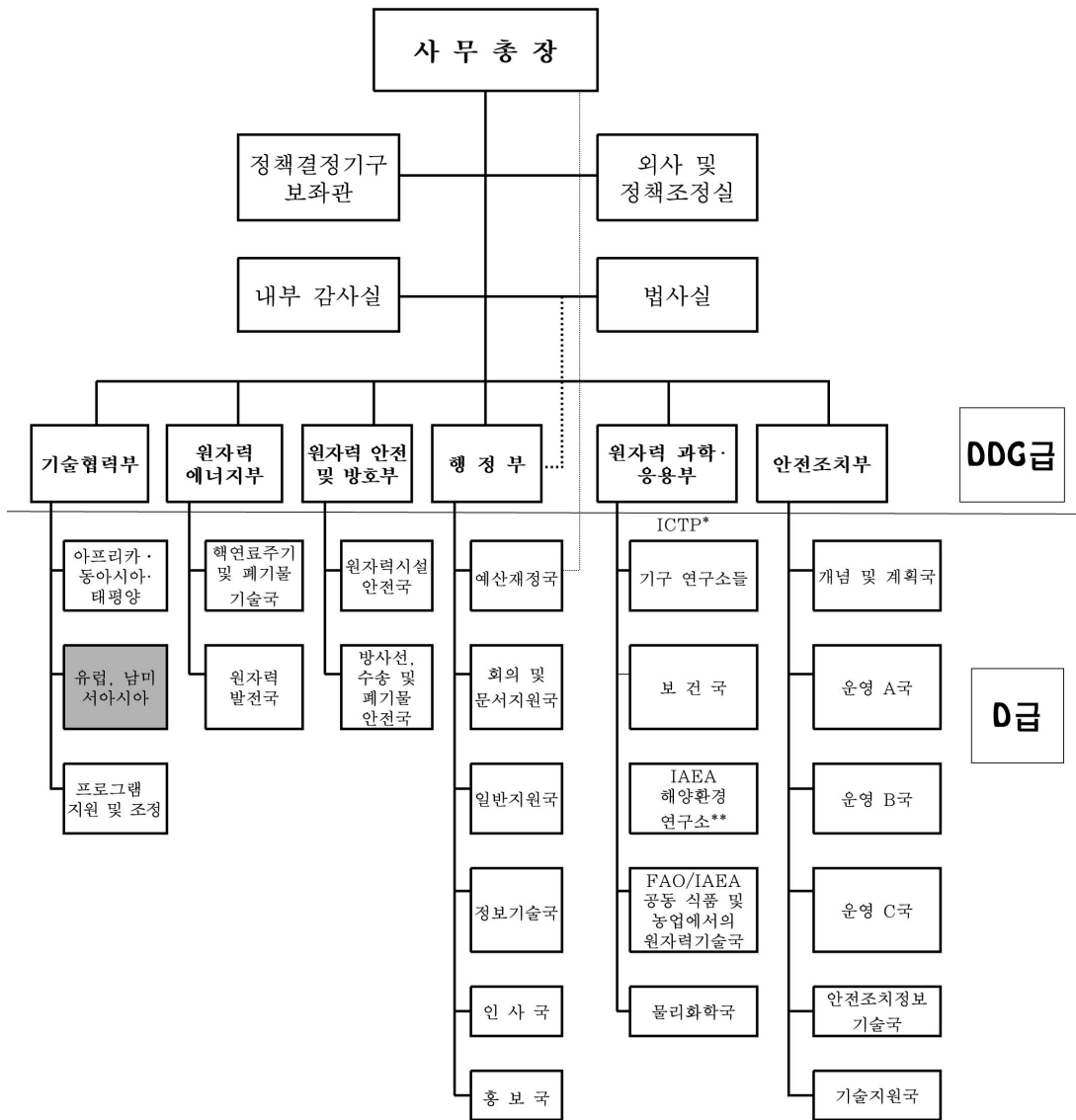
2007년 12월 말 현재 IAEA 사무국에는 90개국 이상에서 온 2,307명의 직원이 있으며 이중 전문직 직원이라 할 수 있는 P-1부터 DDG까지(사무총장 제외)는 750명이 있다.

* 서울대 원자핵공학과 공학 석사(2004), 현 원자력연구원 정책연구부 선임연구원

** 충남대 경영학과 박사 과정(2008), 현 원자력연구원 정책연구부 책임연구원

*** 한국과학기술원 원자력 및 양자공학과 공학 박사(2007), 현 원자력연구원 연구지원부 부장

1) CFE-Type A : 정규 직원과 거의 동일하게 처우함(Staff 신분증 지급), CFE-Type B : 외부 인력으로 처우함(Consultant 신분증 지급)



※ 국제이론물리센터(ICTP)는 UNESCO와 공동운영함

※※ 해양환경연구소는 UNEP와 IOC도 참여함.

<그림 1> IAEA 조직도

<표 1> IAEA 고위직(D급 이상)의 국가별 진출 현황 (2007년 8월 기준)

국가	DG	DDG	D	국가	DG	DDG	D
Algeria			2	Italy			1
Argentina			1	Japan		1	2
Australia			2	Mexico		1	
Canada			1	Norway			1
Belgium			1	Korea			1
Brazil			1	Russia		1	1
Costa Rica			1	South Africa			1
Egypt	1			New Zealand			1
Finland		1		Thailand			1
France			2	Spain			1
Germany		1	1	Sweden			2
Ghana			1	UK			2
Hungary			1	USA		1	3
Iceland			1	Tanzania			1
India			2	Total	1	6	36
Zambia			1				

조직도를 통해 IAEA의 고위직을 살펴보면 DG(사무총장) 밑에 6개 DDG(사무차장, 6명), 24개 D(국장, 36명)²⁾, P-5(과장, 193명)가 있다.

IAEA의 고위직 직원들의 국가별 분포를 살펴보면, P-5 이상 직원의 배출국은 54개국이며 회원국(144개국) 중 17%에 해당하는 30개국만이 D급 이상을 배출하고 있다.

사무국 직원 중 P-5급 이상 다수 배출국은 미국(38명), 영국(20

명), 독일(14명)이며, D급 이상은 미국(4명), 일본(3명)이며 나머지 국가들은 1~2명이 진출한 상황이다.

2. IAEA 고위직 임명 배경

가. 지역적 고려

IAEA는 지역기구와는 달리 전 세계라는 광범위한 지역을 대상으로 하기 때문에 직원 채용에 있어서 종종 지리적인 안배를 중요한 기준으로 간주하는 경향이 있다.

이러한 경향을 직급별로 살펴보면, DDG는 지역 안배, D는 국가 안배로 하는 성향을 보이고 있다. 특히 IAEA의 DDG 일부 자리는 특정한 국가에서 역임하여 왔으며³⁾, 기술협력부는 개도국(제3세계) 출신의 인사가, 원자력과학/응용부는 선진국 출신의 인사가 역임하여 왔다. 예외적인 경우로 안전조치부가 있는데 이는 내부 승진에 의한 경우이다.

나. 예산 분담

2) 조직도 상의 국장(24명)과 특별예산(Extra-Budget)에 따른 국장 대우에 따라 전체 수에 차이가 존재함.

3) 행정부는 미국이, 원자력에너지부는 러시아에서 역임하여 왔음.

<표 2> IAEA 실질 분담률 상위 국가의 고위직 현황
(2007년 8월 기준)

국 가	실질 분담률(%)	고위직 수(명)		
		DDG	D	P-5
미 국	25.947	1	3	34
일 본	19.462	1	2	3
독 일	8.672	1	2	11
영 국	6.135		2	18
프랑스	6.037		1	6
이태리	4.891			7
캐나다	2.817		1	4
스페인	2.523		1	5
네덜란드	1.692			1
호 주	1.594		2	6
중 국	1.491			1
한 국	1.465		1	4
멕시코	1.386	1		3
브라질	1.121			4
합 계	85.233	4/6	15/29	107/179

IAEA를 비롯한 국제 기구는 회원국의 분담금으로 예산을 충당하는 경우가 대부분이므로 분담금의 비율 등을 기준으로 국가별 직원 수를 결정하는 경우가 많다.

2007년도 IAEA 전체 정규 예산은 약 US 278M \$이며 회원국 중 14개국이 전체 예산 중 85%를 분담하고 있다.

분담금 상위 국가를 보면 미국이 26%로 가장 많으며, 일본(19%), 독일(8%), 영국(6%)이 대부분의 분담금을 부담하고 있고, 우리나라의 실질 분담률은 1.465%로 IAEA 회원국 중 12번째이다.

이는 우리나라의 분담 기본률 1.73%(유엔 분담률을 기초로 계산)에 정규 예산 중 안전 조치분야

예산 부담액이 보호국으로 감액(50%)된 것을 반영한 것이다.

이러한 예산 분담에 기초하여 IAEA의 경우 예산 실질 분담률 상위 14개국이 대부분의 고위직을 차지하고 있다. 사무차장의 경우 4명(67%), 국장의 경우 15명(50%)이 예산 분담률 상위 14개국 출신이다.

그러나 예산 분담률에 비해 고위직 수가 많은 국가와 적은 국가가 존재하는데 일본, 프랑스, 이태리의 경우는 예산 분담률에 비해 진출해 있는 고위직 수가 적은 편이며, 러시아, 핀란드, 스웨덴, 인디아, 남아공은 분담률이 적으면서 고위직 진출이 많은 국가이다.

다. 원자력 분야 기술력 및 외교력 IAEA 회원국의 외교력 및 원자력 분야 기술력 또한 고위직 선발에 영향을 미치고 있다. 이런 경우의 대표적인 국가에는 러시아, 핀란드, 스웨덴, 남아공 등이 있는데, 이들 국가는 예산 분담률이 낮으면서 IAEA 고위직 및 전문직 진출 직원이 많은 국가이다.

원자력에너지부 사무차장 자리의 경우 역대로 러시아 포스트로 정해져 있는데, 이는 러시아의 국력과 원자력 기술 수준에 의한 자리라고 볼 수 있다.

스웨덴의 경우 역대 사무총장 4명 중 2명을 배출할 정도로 IAEA에 영향력이 큰 국가이다.

핀란드의 경우 1990년 이후 유럽 지역에서 원자로 건설을 최초로 시작한 국가로 원자력 르네상스의 개척자라 할 수 있으며, 원자력 안전 분야에서 러시아와 서방 국가를 연결하는 가교 역할을 수행하고 있다.

남아공은 아프리카에서 중소형 혁신 원자로 (PBMR) 개발 및 원자력 산업이 활발하게 진행 중인 국가로 아프리카 지역의 원자력 발전을 위해 디딤돌과 같은 역할을 수행하고 있다.

3. IAEA 고위직 직급별 경력

IAEA 주요 고위직 인사의 직급별 경력의 특징을 살펴보면, DDG는 고위 경영자 출신으로 관련 분야에 15년 이상의 근무 경력이 있

으며, 대부분이 각국의 기관장 또는 정부 고위 공무원 출신이다.

행정부 사무차장인 David Waller(미국)의 경우 백악관 법률 고문 및 미 DOE 국제담당국 차관보 경력을 지니고 있으며, 원자력에너지부 사무차장인 Yuri Sokolov(러시아)는 러시아 원자력에너지부 과학기술국 국장을 역임했었다.

또한 원자력과학/응용부 사무차장인 Werner Burkart(독일)은 전(前) 독일 방사선 위생국 국장이었으며, 원자력안전/방호부 사무차장인 Tomihiro Taniguchi(일본)은 전(前) 원자력발전기술기구 이사장이었고, OECD/IEA(International Energy Agency) 사무차장의 경력을 가지고 있다.

예외적으로 기술협력부의 Ana Maria Cetto(멕시코)의 경우는 이러한 경력보다는 개도국 출신의 여성 전문가라는 선출 배경이 있으며 안전조치부의 Olli Heinonen(핀란드)는 내부 승진에 의한 경우로 볼 수 있다.

이에 반해 D급은 지원 부서에 관련된 전문성과 경험을 중시하며, 특히 동일 분야의 지속적인 전문성을 중요시한다. 이는 국장직인 경우 해당 부서의 실무 책임자로서 그 분야의 실질적인 이해와 능력이 필요하기 때문이라 판단된다.

원자력과학/응용부의 FAO/IAEA 협력국 국장인 Qu Liang(중국)의 경우 농·경제 분야를 전공하였으며 1998~2001년까지 FAO

중국 대표를 역임했었다.

마찬가지로 보건국장인 Pedro Andreo(스페인)은 방사선의학 분야에서 15년간 연구 활동 경력이 있으며 룬드대 방사선물리학과 교수 및 IAEA와 방사선보건 분야에서 다수의 공동 연구를 수행한 경력이 있다.

해양환경연구소 국장인 Fauzi Mantoura(영국)은 폴리머스 해양연구소 국장 및 CSIRO 해양연구소에서 근무한 경력이 있다.

4. IAEA 고위직 임명 절차

가. 사무차장 선출 절차

IAEA의 사무차장은 공식적인 채용 절차에 의한 선출이라기보다는 정치적인 상황을 고려하여 선출되는 별정직이라 할 수 있다.

사무총장 사무실에서 정치적인 상황을 고려하여 후보를 선정하고 선정된 후보에 대해 이사회에서 승인을 얻은 후 사무총장이 최종 승인하여 임명한다.

사무차장의 정년 및 임기는 공식적으로는 정해져 있지 않으나, 65~70세 사이에 임기가 끝나는 경우가 대부분이다. 따라서 우리나라가 후보를 추천할 때에는 근무 기한을 고려하여 최대 65세가 넘지 않는 인사를 고려하는 것이 바람직하다.

IAEA의 사무차장의 경우 임기가 불확실하고 선출 공고가 이루어지지 않기 때문에 사전에 사무총장이나 인사 담당자에게 우리나라 후

보를 지속적으로 홍보하는 것이 무엇보다 중요하다.

최근 IAEA 사무차장의 인사 동정을 살펴보면, 원자력안전/방호부의 Taniguchi의 임기가 가장 먼저 만료되나 내부적으로 임기 연장이 확실시 되고 있으며, 원자력과학/응용부의 Burkart의 임기가 우선적으로 만료될 것으로 예상되고 있다.

나. 국장 선출 절차

IAEA 국장급의 선출은 다른 직원들과 동일하게 직위 공고에 따른 내부 절차에 의해 진행된다. IAEA 국장들의 정년은 62세이며, 근무 기간은 다른 직원들과 동일하다. 국장들의 선출 절차는 <표 3>과 같다.

IAEA 고위직 진출 방안

1. 정보의 유지 및 관리

IAEA 고위직 진출을 촉진하기 위해서는 우선적으로 IAEA 인사 관련 정보의 수집 및 관리가 필요하다. 정보의 수집은 과학관을 중심으로 IAEA 내 한국인 직원이 이를 지원하는 체제를 갖추는 것이 바람직하다.

수집해야 할 정보의 종류에는 IAEA의 DDG급 또는 D급의 동향 및 주요 위원회의 국내 전문가 활동 동향 등이다.

이렇게 수집된 정보는 상황이 발생시에 수시 보고를 하고 1년에 1

<표 3> IAEA 국장급 인사 선출 절차

- ① Vacancy Notice 및 지원 서류 접수
- ② 인사과에서 서류 심사도 자격 검증
 - Well Qualified (4~5명), Qualified (10여명), Not Qualified 3등급으로 분류
- ③ Well Qualified 등급에 대해 인터뷰 실시
 - 담당 DDG가 인터뷰 실시하며 공정성을 위해 인사 담당, 관련 분야 직원 배석
- ④ Short List 작성
 - 인터뷰 결과 등을 반영하여 D급은 2명을 순위를 매겨서 작성
- ⑤ 임명 결정
 - 각 사무차장이 참여하는 인사위원회에서 임명 결정 후 사무총장이 최종 승인

~2차례 정례 보고를 하여 수집된 정보의 신속한 확산이 필요하다.

또한 관련 정보를 정리하고 유지하기 위한 가이드북 발간 및 국제기구 진출 관련 교육과정 개설이 필요하다.

이는 해당 국제기구 진출을 촉진하고 적절한 인력의 진출을 도모하며 국제기구 진출 준비를 지원하기 위함이며, 미국의 경우 「Guidebook for US Citizens, Going to Work for the IAEA in Safeguards」란 책을 발간하여 활용하고 있다.

이러한 가이드북의 내용은 우리나라의 전략적 진출 분야를 중심으로 해당 분야별 현황, 지원 절차, 해당 분야 업무, 소재지로의 이사, 주택, 생활, 여행 등에 관한 정보를 종합적으로 서술해야 할 것이다.

또한 국제기구 진출 관련 교육과정은 IAEA 진출을 원하는 인사, 대학생, 고위직 진출 대상자 등을

대상으로 실시해야 할 것이다. 강의는 작성된 가이드북을 활용하고 강사는 정부 관계자 및 전직 IAEA 고위직 출신자로 구성하여 연 1회 정도의 정기적인 교육이 필요하다.

2. 고위직 인력 풀(Pool)의 유지

IAEA 고위직에 적정 인력을 적기에 지원하기 위해서는 IAEA 직위 및 그룹별로 전문성과 국제적인 경쟁력을 갖춘 전문가 Pool을 산/학/연/정을 망라하여 구성하며 이를 운영 및 지원할 수 있는 조직이 필요하다.

이러한 조직은 기본 자격과 경쟁력이 있는 후보를 적기에 발굴하여 IAEA 고위직 공모 시 우리나라 인사가 지속적으로 후보에 등록될 수 있도록 노력하여야 하며, 직원 공모가 있을 때마다 적절한 전문가를 추천할 수 있도록 공모 정보의 사전 확보, 전문가 Pool 유지 등 사전

준비가 필요하다.

또한 해당 전문가를 IAEA 관련 위원회, 자문그룹 등의 위원으로 추천하여 전문성과 경험 인맥을 축적토록 지원해야 한다.

인력 Pool은 직급별 특성을 반영하여 구성해야 할 것이다. IAEA DDG급은 정책의 입안 및 집행 경험을 중시하므로 정부 관료 및 기관장 출신 중에서 관련 분야에 15년 이상 근무하고 적정한 연령(60세 미만)으로 구성하고, D급은 전문성과 조직 운영의 경험 등이 중요하게 고려되므로 주요 기관의 고위직 출신 중 적정 연령대로(53세 ~ 57세) 구성해야 할 것이다. 특히, 이러한 인력 구성시 여성 인력 발굴에 중점을 두어야 한다.

이러한 Pool의 유지는 앞서 언급한 대로 전문 관리 조직이 있어야 하며, 갱신은 매년 1회 회의를 통해 실시하며 해당 국제기구 핸드북 발간에 반영하는 것이 바람직하다.

3. 외교적 노력의 지속적 확대

국제기구에 진출한 사람들 가운데는 정부의 도움을 거의 혹은 전혀 받지 않고 자력으로 진출한 사람들이 일부 있는 것처럼 정부의 도움이 국제기구 진출에 반드시 있어야 하는 것은 아니다.

그러나 일반적으로 정부의 도움이 있을 경우 진출이 보다 용이하게 이뤄질 수 있으며, 종종 정부의 국제기구에 대한 효율적인 지원과 로비가 국제기구 진출에 결정적인

역할을 하기도 한다.

특히 국제 기구 고위직 진출의 경우 진출하고자 하는 사람의 능력도 중요하나 국제 기구에 대한 정부의 로비가 없으면 거의 불가능하다고 해도 과언이 아니다.

특히 국제 기구의 고위직이 회원국들에 의해 선출되는 경우 정부가 나서서 국가 차원에서 타국 외교관들에 대해 로비를 하지 않으면 선출되기가 어렵다.

따라서 고위직 공모시에 우리나라 측에서 충분한 역량을 가진 전문가를 지원시킨 후, 외교적으로 사무총장 등에게 고위직에 진출할 정도로 충분한 전문가가 지원하였고 우리나라가 충분한 자격을 가진 국가라는 사실을 지속적으로 주지시킬 필요가 있다.

맺음말

냉전의 종식과 더불어 범지구적인 문제 해결에 있어 과거 국제 문제의 해결에 경쟁적으로 관여했던 구소련과 미국의 입장이 크게 달라지면서 국제 기구의 영향력이 크게 증대되었다.

특히 원자력의 경우 그 사안들이 매우 복잡하고 여러 국가에 영향을 미칠 수 있어 관련 국제 기구의 역할은 매우 중요하다고 할 수 있다.

이러한 상황을 고려할 때 원자력 관련 국제기 구에서 정책적 영향력을 끼칠 수 있는 고위직 인력 진출

이 매우 절실한 실정이나 이러한 진출을 위한 현재 우리나라의 대내외적인 환경 기반에는 여러 가지 어려움이 있다.

우선 타 국가와 비교하여 IAEA 예산 부담률이 낮으면서 많은 수의 인력이 정규 직원으로 진출⁴⁾하고 있어 고위직 진출에 걸림돌로 작용하고 있다.

우리나라의 경우 정규 전문직 진출 인원은 총 28명으로 D급 이상 고위직 진출국의 평균 진출 인원 16.6명보다 많은 편이며, 미국, 영국, 러시아, 독일, 프랑스에 이어 세계 6위 수준이다.

이러한 우리나라의 진출 인원수는 예산 부담률에 따른 직원 구성을 중시하는 IAEA 입장에서 충분히 많은 수가 진출해 있는 것으로 인식되고 있으며, 이러한 점은 고위직 수를 증대시키려는 국가적 정책에 불리한 점으로 작용하고 있다.


또한 IAEA에 진출해 있는 대부분의 인원이 특정 부서에 편중되어 있어⁵⁾ 타 부서로의 진출에 장애를 줌과 동시에 타 부서의 고위직 임기 등에 관련된 정보 수집 및 활용에 장애를 주고 있다.

이러한 문제를 해결하려면 IAEA 내의 우리나라 인사의 진출 수를 조정하여 고위직 인사를 늘리는 방법과 IAEA 분담금을 늘리는 방안이 있을 수 있다.

그러나 IAEA 직원 지원이 개인

자격이며, 정부의 추천에 의한 것이 아니므로 전략적으로 인원 수를 조정하기는 쉽지 않은 문제이다.

또한 IAEA 분담금을 늘리는 방안은 정부의 예산과 관련이 있으므로 정부 차원의 논의가 필요한 사항이다.

무엇보다 중요한 것은 우리나라의 장기적인 원자력 정책을 고려하여 우리의 국익을 위해 IAEA의 어떤 부서에 고위직 인력을 진출시킬 것인가 선택하여 집중하는 것이 필요하다. 

<참고 문헌>

- [1] IAEA, "Personnel (GC (51)/RES/18)", September (2007).
- [2] IAEA, "Scale of assessment of Members' contributions towards the Regular Budget (GC(50)/RES/9)", September (2006).
- [3] IAEA, "Nuclear Verification (GOV/2007/5)", January (2007).
- [4] IAEA, "Personnel Staffing of the Agency's Secretariat (GOV/2007/46-GC(51)/16)", August (2007).
- [5] IAEA, "Personnel Women in the Secretariat (GOV/2007/47-GC(51)/17)", August (2007).
- [6] IAEA, "Note to Governors (GOV/2007/5)" February (2007).

4) 우리나라의 진출 인원은 대부분이 P-4 이하 직원임.
5) 현재 28명의 정규직 중 17명이 안전조치부에 근무하고 있음.