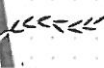


# 일본 청년협력대 운영상황 연구

김 승 범

1993. 3

**KOICA** 

한국국제협력단  
연구조사국

# 일본 청년협력대 운영상황 연구



김 승 범

1993. 3

**KOICA**  
한국국제협력단  
연구조사국

# 목 차

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 1. JICA내 협력대의 위상 -----      | 3  |
| 가. 협력대의 설립경위                |    |
| 나. 협력대의 기본 이념               |    |
| 다. 협력대사무국의 기구 및 운영체제        |    |
| 라. JICA해외사무소와 협력대 업무조정체제    |    |
| 2. 대원 모집에서 파견까지의 국내활동 ----- | 9  |
| 가. 모집활동 및 선발과정              |    |
| 나. 기술보완연수                   |    |
| 다. 국내훈련                     |    |
| 라. 단원신분조치                   |    |
| 3. 파견후 대원활동 및 관리체제 -----    | 22 |
| 가. 현지의 지원체제                 |    |
| 나. 건강관리                     |    |
| 다. 재해보상제도                   |    |
| 라. 협력대 TEAM 파견              |    |
| 마. 연수생추천제도                  |    |
| 4. 대원 귀국후의 활동 -----         | 28 |
| 가. 귀국대원의 진로                 |    |
| 나. 시니어대원 제도                 |    |
| 다. 전문가 양성 및 UNV             |    |

에서 전담토록 하였다. 동사무국은 단원을 선발, 훈련하여 同年 12월 24일  
을 라오스에 파견하는 것을 필두로 하여 캄보디아(4명), 말레이시아(10명),  
)에 합계 31명의 대원을 처음으로 파견함으로써 본격적인 협력대 사업을

#### 隊의 基本理念

밝힌 바와 같이 협력대의 태동에는 자민당을 주축으로 외무성 및 많은  
직·간접적으로 참여하였으며 그들의 의견이 충분히 검토되어 그 결과  
협력대라는 이름으로 탄생하게 된 것이다. 그러나 실제적으로 모든  
게 순탄하게만 진행되었던 것은 아니었다. 이는 사업의 기본방향을  
어서 사업의 구상단계에 따라 사업의 명칭을 차례로 "일본평화대",  
외봉사대" 그리고 마침내 "일본청년해외협력대"로 결정한 것을 보아도  
있다.

는 단지 미국의 평화봉사단을 글자 그대로 모방하려 하였으며 그 후 영어의  
activities에 주안을 두어 "봉사대"로 명명하려 하였으나 결국 1964년 5월  
13일된 조사단의 활동결과 청년의 자기 희생과 봉사정신을 강조한 "봉사대"  
國이 실질적으로 기술협력을 절실히 요청하고 있다는 현실을 감안하여  
청년의 협력활동을 강조한다는 의미에서 "협력대"로 명명하기에 이르렀다.

정에는 이미 활동중인 미국의 평화봉사단원들이 개인 한사람 한사람은  
간적으로도 훌륭한 생각을 갖고 있음에도 불구하고 수원국이 실질적으로  
기술을 제대로 갖고 있지 못한 채 입으로만 떠들어서 결국은 수원국으로  
!판을 얻지 못하고 있다는 조사 결과도 상당 부분 작용하였다.

본청년해외협력대요강」은 협력대의 기본 방향을 다음과 같이 정의하고  
도상국의 요청에 근거하여 기술을 지닌 건전한 청년을 파견하여, 수원국

사람들과 생활과 노동을 함께함으로써 수원국의 사회적, 경제적 발전에 협력하고 또한  
이들 수원국과의 친선과 상호이해를 도모하는 한편 일본청년의 보다 넓은 국제적  
시야의 함양을 기하고자 한다" 이는 바로 협력대 활동을 기술협력과 청년육성의  
두가지로 파악하고 있음을 나타내고 있다. 이 두가지 모토는 서로 상반하는 것이  
아니고 보완적 관계에서 동사업을 지탱하고 있는 커다란 기둥의 역할을 담당하게 되었다.

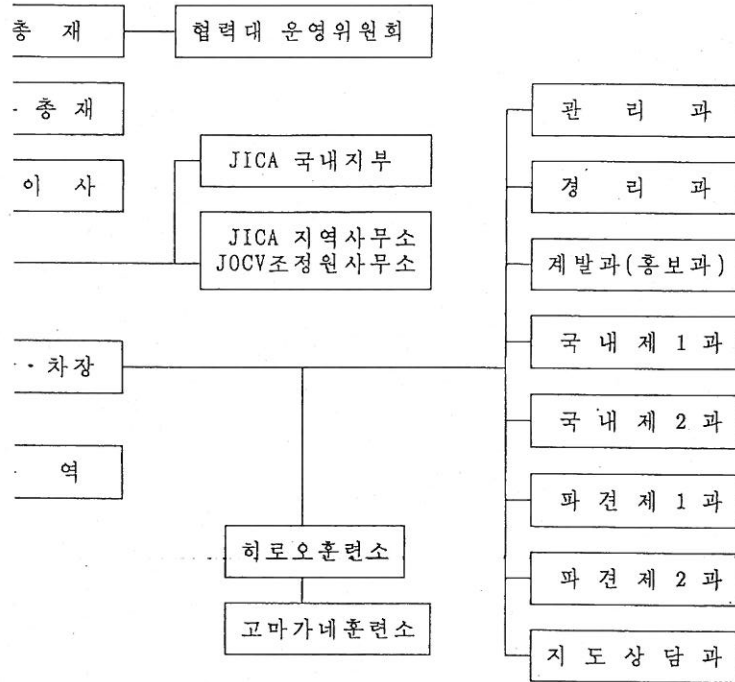
즉 실제적으로 활동하고 있는 대원의 입장에서는 기술협력과 청년육성중 어느 것이  
우선시 되어야 하는가 하는 것은 별반 의미가 없으며 협력을 하는 이상 기술이 중요한  
것은 당연한 사실이고, 협력활동을 통해 자기자신이 얻어내어 보다 많은 것을 배울  
수 있다는 점 또한 간과할 수 없는 사실이다. 그러나 이러한 기본 이념이 초창기부터  
확실하게 자리를 잡았다고는 볼 수 없으며 장기간에 걸친 대원의 활동을 통해 자연적  
으로 확립되었다고 할 수 있다.

한편 이러한 기본이념하의 협력대활동은 다음과 같은 의견들이 국내적으로 대두되어  
동사업을 추진함에 있어 적지않은 영향을 미치게 되었다. 즉, 정치적 색채를 띠지  
않을 것, 식민지정책적이지 않을 것, 책략적이지 않을 것, 경제가 우선시 되지 말 것,  
청년이 지도자의식을 갖지 않을 것, 강압적이지 않을 것, 유람여행이 되지 않을 것,  
2차대전 피해보상의 의식을 갖을 것 또한 국민적 지지 기반을 형성할 것등이 그 주요  
내용으로 동사업의 이념적 토대를 형성하고 있다.

#### 다. 協力隊事務局의 機構 및 運用體系

출발 당시부터 어느 정도 독립체제로 운영되어온 협력대사무국은 현재 일본국제  
협력사업단(JICA)에 소속되어 있으며, 직제상으로는 사업단 총재, 담당부총재,  
담당이사(사)가 있으며 그 아래에 사무국장 및 차장이 사무국을 직접적으로 관장하고  
있다. 또한 동사무국은 국내에 8과 및 2개의 훈련소가 설치되어 주요 업무를 추진  
하고 있다. 한편 사무국은 협력대사업을 추진함에 있어 사업단 국내지부 및 해외  
사무소(조정원사무소 포함)와 긴밀한 업무협조를 유지하고 있다. (도표참조)

< 대 업무관련 조직표 >



이 동사업의 중추라 할 수 있는 본부 사무국의 업무를 좀 더 구체적으로  
음과 같다.

: 협력대업무의 운영, 사무국업무의 운영·계획, 협력대운영위원회, 문서  
통신의 처리, 부동산 및 물품의 관리, 시설의 운영및 보수, 청사관리,  
연락사무소의 역할, 그밖에 타과에 속하지 않는 업무

: 사무국예산의 계획및 집행, 금전등의 출납관리, 해외송금, 물품·기자  
재의 구입·대차·우송등의 계약

○ 제발과(홍보과) : 협력대업무에 관한 지식의 보급, 각종홍보행사의 실시, 협력  
단체의 활동조성, 홍보월간지 크로스로드, JOCV NEWS, JOCV Quarterly  
등의 홍보자료 작성, 취재협력, 영화제작, 사진의 활용, 판넬작성등

○ 국내제1과 : 대원의 모집, 응모상담, 지방공공단체및 민간기관과의 연락

○ 국내제2과 : 협력대원의 요청서 정리, 선발, 협력대원의 기술및 기능에 관한 지  
도 및 지원, 파견전 기술보완연수

○ 파견제1과 : 아시아·태평양·중남미지역에 대한 국별파견계획의 작성및 조정,  
파견협정 체결에 관한 사항, 대원의 파견과 일반적인 관리, 협력활동  
의 지도및 지원, 대원의 모집·선발·훈련에 관계된 국별사항, 대원의  
제수당및 복리후생, 외국인조기관및 국제기관과의 연락, UNV에 관한 사항등

○ 파견제2과 : 중동·아프리카·유럽지역에 대한 국별파견계획의 작성 및 조정,  
파견협정 체결에 관한 사항, 대원의 파견과 일반적인 관리, 협력활동의  
지도및 지원, 대원의 모집·선발·훈련에 관한 국별사항

○ 지도상담과 : 대원의 신분조치, 재해보상, 공제급부, 귀국대원의 국내복귀, 진로  
상담, 대원의 신상에 관한 일, 귀국대원의 활동및 OB회

총 8개의 과로 분리되어 협력대사업을 추진하고 있으며 이를 좀 더 광의적으로  
나누어보면 위에서 5개과(관리과, 경리과, 제발과, 국내제1과, 국내제2과)와 하부의  
3개과(파견제1과, 파견제2과, 지도상담과)로 나누어 볼 수 있다. 즉 위의 5개과는  
일반사무업무 및 모집,선발과 훈련등 주로 대원의 파견전까지의 국내에서의 제반  
활동에 주력하고 있으며 나머지 3개과는 직접적으로 대원이 파견되는 국가나 지역과  
연계되는 사항 그리고 대원 귀국후의 진로개척에 전념하고 있다. 특히 파견제1,2과는  
현재 제3세계의 50여개국에 설치되어 있는 각국의 지역사무소나 조정원사무소와  
긴밀한 업무협조하에서 동사업을 추진하고 있다.

무국으로 출발하여 현재까지 약 30년간 지속되어온 협력대 사무업무의 대부분 국장전결로 처리되고 있으며 또한 업무성격상 일본에서는 판단내리기 어려운 관계로 대원의 관리나 일상적인 문제점들은 현지에서 처리할 수 있는 체되어 있다. 이사항에 대해서는 라. JICA해외사무소와 협력대 업무조정체제 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

살펴보면, 청년해외협력대의 예산은 일본정부의 경제협력비와 사업의 모체사업단예의 교부금으로 구성되어 있으며 최근 일본의 폭발적인 무역흑자에 따른 ODA의 증폭에 힘입어 1992년도의 협력대 사업비는 140억엔(약900억원)은 1988년도의 예산이 100억엔정도이었던 것에 비교하면 그 증가폭을 가히 있다. 한편 동사업비는 사업을 국내 및 해외로 나누어보면 약 1대5 정도의 시 해외에서의 경비지출이 현저하다는 것을 알 수 있다.

#### 海外事務所와 協力隊 業務調整 體系

해외협력대의 기본 업무는 글자 그대로 파견된 대원의 현지에서의 활동이며 따라서 많은 업무들이 해외에서 발생되며 또한 처리되어 진다고 할 수 27년동안 협력대 대원은 총인원 약 12,300명이 파견되었으며, 현재 전국에서 약 2,000명(여자 약750명)의 대원이 활동중에 있다. 이를 위해 개의 해외사무소(이중 JICA지역사무소 26개소, JOCV조정원사무소 24개소)가 방면에서 대원의 활동을 지원, 관리 하고 있다.

CA지역사무소는 협력대가 소속되어있는 JICA의 이름하에 설치된 사무소로 만이 아니라 JICA의 전반적인 업무를 담당하고 있다. 한편 JOCV조정원 CA지역사무소가 없는 파견국에서 활동하고 있는 대원을 지원,관리하기 위해 국차원에서 독자적으로 설치·운영하고 있는 해외사무소를 말한다. 특히 것은 JOCV조정원사무소로 이는 예를 들어 대원이 10명이하의 소수(투완다·구와 7명)라 할지라도 효율적이고 성공적인 대원활동을 위해 가능한

대원이 파견된 전 국가에 JOCV조정원사무소를 설치하고 있다는 사실이다.

JICA지역사무소의 경우, 대원이 약 50여명 파견되어 있는 네팔의 예를 들어 살펴 보면 소장(업무총괄), 차장(총괄보좌) 밑에 JICA파견 직원이 6명 근무하고 있는데 이 중 3명의 직원이 협력대관련 업무를 담당하고 있다. 좀 더 구체적으로 1명이 주조정원으로 협력대업무를 총괄하고 있으며 그와 함께 조정원이 단원예의 편의제공 등의 지원업무를 전담하고 있고, 특히 50여명의 대원 건강관리를 위해 의료조정원 1명이 근무하고 있다. 그 외의 직원은 JICA의 기타 업무인 기술협력이나 무상자금 협력업무 그리고 국제기관관련업무등에 종사하고 있으며, 총체적으로 이들 일본인 직원을 일을 보좌하기 위하여 사무원이나 운전수등 약 20명의 현지인들이 함께 일하고 있다.

결론적으로 JOCV조정원사무소는 말할 것도 없이 JICA지역사무소에서 협력대사업은 어느 정도 특수성이 인정되어 전담직원이 업무를 담당하고 있다는 사실이다. 이는 단지 현재 일본이 선진대국으로 방대한 조직 및 예산을 투입하며 국제협력사업을 추진하고 있다는 사실만을 말하는 것이 아니다. 이미 최초의 대원이 파견된 1965년부터 사업의 특수성을 고려, 주재원파견이 검토되어 그 당시의 어려운 제반 상황에도 불구하고 1967년 탄자니아, 라오스, 필리핀에 협력대 업무 전담의 주재원이 파견된 사실을 보아도 일본 정부가 얼마만큼 협력대사업을 중요시하였는가를 단편적이거나 알 수 있다.

## 2. 隊員 募集에서 派遣까지의 國內活動

### 가. 募集活動 및 選拔過程

#### 1) 대원요청서의 접수

대원의 활동은 기본적으로 수원국의 요청에 근거한 것이다. 따라서 국내에서의 모집, 선발에 앞서 무엇보다도 중요한 것은 파견국에서 현지의 JICA 내지는 JOCV 사무소로

원파전 요청서의 접수이다. 그러나 많은 수원국의 경우 신중한 고려없이  
을 단지 물질적 원조를 더 얻을 수 있는 하나의 수단이나 아니면 실제적  
에도 충분한 기술을 갖고 있는 노동력이 있음에도 불구하고 무료노동력을  
위한 방편등으로 대원을 요청하는 경우등이 적지 않다.

일단 현지에서 접수된 대원요청서는 해외사무소의 철저한 조사과정 및 검토  
해외사무소가 최종적으로 일본의 사무국에 보고하는 형식을 취하고 있다.  
에는 직접적으로 대원이 행하여할 업무가 구체적으로 명시되어 있으며 그에  
자격 내지는 능력 정도 여하가 면밀히 일본어로 기록되어 있다.

1. 동

대원요청서에 근거한 단원의 모집은 연 2회 봄(선발시험 : 6월중순)과 가을  
(1월중순)에 걸쳐 전국적으로 실시한다. 물론 연중 사무국의 국내제1과를  
모상담이 이루어지고 있으며 모집활동지(봄:4.15 - 5.31, 가을: 10.15 -  
전국 51개소의 시도청년해외협력대주관과나 10개소의 국제협력사업단지부  
대사무국에서 모집요강과 원서를 교부한다.

기간중에는 전국각지에서 상기의 기관과의 협력하에 약 200회이상의 모집  
회되어 응모 희망자에 대한 상담에 응하고 있다. 응모자의 자격은 일본  
만20세에서 39 세까지의 청년을 대상(기혼자도 가능하나 부임은 단신  
하며 학력은 상관없다. 또한 모집의 직종에 있어서는 파견국의  
매회 모집때마다 약간의 차이는 있으나 약 160직종이며 부문별로는 크게  
제조, 가공부문, 보수조작부문, 토목건축부문, 보건위생부문, 스포츠부문의  
로 나뉘어 있다. 모집인원수도 각회별로 약간의 차이가 있으나 최근에는  
100명 정도를 모집(최종선발은 약500여명)하고 있다.

### 3) 선발과정

대원의 선발시험은 각시도에서 전국적으로 일시에 치루어지는 제1차 필기시험과,  
1차합격자를 대상으로 실시되는 제2차 면접시험이 있다. 제1차 필기시험은 전문기술,  
영어, 협력대원 적성검사가 그리고 제2차 면접시험에서는 개인면접, 기술면접과 건강  
진단이 실시된다.

선발의 기준은 수원국의 요청에 부합하는 기술을 지니고 있을 것, 어려운 생활조  
건하에서도 건강을 유지할 수 있는 육체적 강건함이 전제가 되며 그보다도 특히 사업  
의 성격상 인간성을 중시하는 것이 커다란 특징이다.

여기서의 인간성이란 다음의 사항을 말한다.

- (1) 이민족사회에 있어서 현지인의 행동양식을 관찰, 이해할 수 있는 문화적 소양
- (2) 이러한 이민족사회의 인간집단을 진정으로 자신을 생각을 정리할 수 있는 사고  
의 탄력성
- (3) 사실을 설명하고 자신의 생각을 이해시킬 수 있는 표현력과 설득력
- (4) 협력활동중에 좌절하지 않고 각종의 어려움을 극복하는데 필요한 지속적인 정  
열등이다.

이러한 선발과정에서 특히 주목해야 할 점은 우리의 봉사단의 모집, 선발과정과는  
달리 대원의 기술여하를 필기시험을 통해 묻는다는 사실이며 이는 제2차 면접시 제차  
수원국에서 보내온 면밀한 대원요청서를 기초로 요청에 적합한 기술의 소지 여부를  
파악한다는 점에서도 그 중요성을 인식할 수 있다. 그리고 또 한가지 협력대에서 선발시  
중요시하는 인간성의 구성 내용을 살펴 보면, 협력대는 우리 봉사단에서 자주 내걸고  
있는 철저한 자기 희생과 봉사정신보다는 무엇보다도 현실적으로 이문화사회에 쉽게  
응화되어 직무를 수행해 나갈 수 있는 기본적인 소양을 우선시 한다는 점이다.  
이는 협력대의 설립 경위와 기본 이념의 정립과정을 살펴봐도 알 수 있는 것으로 협  
력대의 활동이 기술협력의 일환임을 분명히 나타내고 있는 점이라 하겠다.

협력대의 모집, 선발과정은 훈련기간(약3개월)과 맞물려 연중 하나의 사이  
·생되고 있으며 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

집, 선발, 훈련, 파견의 일정 > ,

| 모집기간            | 1차시험 | 2차시험 | 국 내 훈 련 |              | 파 견    |
|-----------------|------|------|---------|--------------|--------|
| 4월15일 - 5월31일   | 6월   | 7월   | 1차      | 4월 중순-7월 상순  | 7월 중순  |
|                 |      |      | 2차      | 9월 상순-11월 중순 | 11월 하순 |
| 10월15일 - 11월30일 | 12월  | 2월   | 3차      | 1월 상순-3월 중순  | 3월 하순  |

도 알 수 있듯이 2차례에 걸친 모집, 선발과 3차례에 걸친 훈련 및 파견으로  
|사업이 연계되어 있으며, 선발의 최종단계에 있어 합격자는 무조건 합격,  
건부합격, 건강진단보류자, 보결, 유자격자제도등의 방법을 통하여 예를  
년 가을 전형에 합격한 사람이라도 '92년 9월이 아닌 '93년 1월에 국내  
·가할 수 있으며, 파견 또한 이에 따라 시기를 조절할 수 있다. 즉

봉사단이 1년에 1차의 선발, 파견으로 사업을 단락짓고 있음에 비하여  
경우는 선발, 훈련, 파견을 하나의 연속과정으로 사업을 진행하고 있다.

**격자제도** : 유자격자제도를 파견요청수를 넘어 적합한 사람이 있을 경우  
합격자가 합당한 사정(현근무기관과의 업무관계나 수원국의 상황변화)으로  
모집대상의 훈련기간에 참가할 수 없을 경우, 1년간을 한도로 하여 파견국을  
지 않고 합격자로서 등록하는 제도. 이 경우 유자격자 본인과 사무국과는  
상이나 그 외에 전혀 구속이 없음.

#### 補完研修

사무국에서는 선발과정의 2차시험 결과 파견요청에 대해 기술이 부분적으로  
· 실무경험이 필요하다고 판단되는 합격자를 대상으로 그 부족한 기술을 보충

하기 위해 사무국 경비부담으로 기술보완연수를 실시하고 있다. 이 기술보완연수에는  
단기기술보완연수와 장기기술보완연수가 있으며 이는 한마디로 파견요청에 적합한  
적정기술을 취득하는 것을 기본목표로 실시되며 연수후 그 결과에 따라 국내훈련에의  
참가 여부가 결정되게 된다. 한편 보완연수는 현직참가를 희망하지 않는 사람에 한해  
한정하며 위탁교육을 원칙으로 하고 있다.

#### 1) 단기기술보완연수 (6개월이내)

거의 모든 직종을 대상으로 실시되고 있다. 대부분의 개도국에서 대원에 기대하는  
기술수준은, 거의 모든 것이 세분화되어 있는 일본과는 달리 폭넓은 지식을 필요로  
하고 있다. 그 중에는 이미 일본에서는 사용되고 있지 않은 기자재에 관한 지식,  
사용법, 수리기술을 필요로 하는 경우도 있다. 이러한 개도국의 요청에 가능한 부응  
하기 위해 준비된 것이 바로 단기기술보완연수이다.

#### 2) 장기기술보완연수 ( 6개월에서 1년이내 )

파견요청은 많음에도 불구하고 실제적으로 그러한 기술을 지닌 응모자가 현저하게  
적은 직종 (특히 논농사, 야채, 과수, 가축사육, 농업기계, 선박, 자동차정비, 건설  
기계등)에 참가를 희망하나 그 직종에 대한 전반적인 기술력의 향상이 요구되는 2차시  
험 합격자(대학신졸업자, 졸업을 한후 전공외의 직종에 취직한 사람, 전문지식은 있으  
나 실무경험이 부족한 사람등)를 대상으로 실시하는 것이 장기기술연수이다.

#### 다. 國內訓練

1년에 3차례 실시되는 국내훈련은 사무국이 있는 동경의 히로오와 고마가네의 자체  
훈련소의 2곳에서 매기수마다 80일 정도의 일정으로 전원 합숙에 의해 실시된다. 기본  
적인 훈련의 내용은 봉사단과 대동소이하나 기본적으로 어학훈련에 대부분의 시간이  
할당되어 있는 점이 주목할만하다.

는 파견국에서 사용하는 언어권에 의해 나누어지며 히로오훈련소에서는 영어, 한국어, 스왈리어를 사용하는 국가에 파견될 대원을 그리고 고마가네훈련소는 그 외의 개별언어(예: 인니, 말레이시아 - 인니어)를 사용하는 국가에 파견될 훈련시키고 있다. 즉 협력대의 국내훈련은 단원으로서의 바람직한 자질과 소양을 기본적인 목적위에 보다 현실적으로 더욱 필요한 어학훈련을 효율적으로 위해 구성되어 있다.

#### 훈련 내용

훈련은 크게 안내 및 행사, 어학, 보건위생, 강좌 및 대답, 체육 및 야외활동의 5가지로 나누어져 있다. 이를 시간비율면에서 살펴보면 다음과 같다.

| 훈 련 과 정 내 역 | 시 간    | 비 율   |
|-------------|--------|-------|
| 안 내 및 각종행사  | 40.00  | 6.8   |
| 어 학         | 374.55 | 63.3  |
| 보 건 위 생     | 33.00  | 5.5   |
| 강 좌 및 대 답   | 94.45  | 16.0  |
| 체 육 및 야외활동  | 50.00  | 8.4   |
|             | 952.00 | 100.0 |

상기의 훈련과정중 두번째로 많은 시간을 차지하고 있는 강좌 및 대답은 다시 형으로 크게 분류되며 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 협력대 강좌 : A - ○ 협력대 사업의 이념
- JICA와 협력대의 기구
  - 파견국에서의 협력대 사업
  - 신분조치, 귀국후 대책

- B - ○ 남북문제와 국제정세
  - 국제사회에 있어서의 일본의 입장
  - 자율연구 "파견국의 기초자료조사"
  - 자율연구 "파견국의 경제발전사연구"
  - 자율연구 "파견국과 남북문제에 대하여"
- C - ○ 개도국의 경제발전과 원조의 철학
  - 자율연구 "파견국의 경제개발조사"
  - 토의 "바람직한 원조의 모습"
- D - ○ 이문화이해와 적응력
  - 외국인이 본 일본인
  - 사례연구 "가치관의 차이에 대하여"
- E - ○ 개도국의 국가발전과 적정기술
  - 사례연구 "직종별 토론회"
  - 개도국의 기술수준과 일본의 기술수준
  - 자율연구 "파견국에 있어서의 바람직한 협력방법"
  - 결산 "의문점등의 질의응답"

#### (2) 파견국사정 강좌

#### (3) 특별강좌

- 파견국에 있어서의 체력유지법
- 말이 힘이다
- 자신의 철학을 갖고

그 밖의 안내 및 행사, 보건위생, 체육등은 현행 봉사단에서 실시하고 있는 훈련 내용과 대동소이하며, 협력대 역사를 통해 교통사고로 현지에서 부상하거나 사망한 대원이 적지 않았기에 교통안전에 대한 교육이 강화되었다.

## 훈련진행방법 (히로오훈련소의 경우)

### 기본운영

150 - 200명의 대원을 일시에 합숙제에 의해 3개월이라는 장기간 훈련시킨다는  
그리 용이한 일이 아니다. 물론 협력대에서는 소장이하 15명에서 20명의 전담직  
각강사는 별도)이 상주하여, 훈련의 전과정을 면밀히 진행하고 있으나 기본적인  
이미 각 대원들에게 부여된 각자의 임무에 따라 대원들 손으로 직접 실시하고

봉사단의 경우 훈련소 직원이 직접 교과과정에 참여하면서 한편으로는 프로  
진행하는 일인이역을 수행하는데 반해 협력대 훈련소의 직원은 철저하게  
템 진행에 한해서만 업무를 수행한다. 즉 모든 교과과정은 협력대 내부의 담당  
이나 외부의 전문강사에 의해 진행되고 있다.

전훈련과정은 상당히 엄격히 진행되어 아침·저녁 모임시의 점호나 식사시의  
식(공동개시 공동종료)등 여러 면에서 군대식 규율이 강조된다. 이는 협력대의  
체가 군대의 뉴앙스를 풍기는 것에서도 알 수 있듯이 일본인 특유의 개인에  
:체의 공동체 생활이 우선시되고 있다. 따라서 훈련과정 또한 철저하게 평가  
·히 어학, 기본체력, 품성, 훈련규칙준수등의 면에서 일정 수준을 달하지 못  
우는 퇴소, 재입소등의 강력한 조치를 취하고 있다.

### 단체생활 운영법

과정을 통하여 대원은 크게 숙소별 생활반, 파견국반, 어학반별로 나뉘어진다.  
그룹은 다시 각그룹별로 대원중 리더를 정하게 되며 숙소에 한해서는 특별히  
인이 배당된다. 다음에 좀 더 자세히 살펴보겠으나 훈련과정의 소프트웨어부분이  
소별 대원들 손에 의해 이루어지고 있기 때문에 그에 따라 담당직원이 필요한  
보인다. 이는 봉사단의 훈련시 숙소별 배분에는 방배정 이외에 거의 의미를  
고 단지 파견국별로 담당직원에 의해 관리되는 것과는 상당한 차이가 있다.

### ○ 숙소별 생활반

공동생활의 기반이 되는 단위로서 숙소별 생활반을 구성하며 각 생활반은 숙소의  
크기에 따라 8인에서 15인 정도로 구성되어 있다. 각생활반에는 반원들의 호선에 따  
라 다음의 담당자가 정해져 맡은 바 임무를 수행하게 된다.

- ㄱ. 반장 (1명): 반일지의 관리 / 숙소의 청소관리 / 철저한 연락 / 반장회의의 출석  
/ 비상시의 연락
- ㄴ. 부반장 (1명): 반장의 보좌 / 침구의 교환 / 레포트의 취합 및 제출
- ㄷ. 체육담당 (1명): 아침모임시 준비체조의 지휘, 지도 / 보건체육관계 교과과정시  
훈련소직원의 보좌
- ㄹ. 도서담당 (1명): 도서실관리 / 대출장부기입등
- ㅁ. 식사당번 (1,2명): 식사배급준비 및 식후의 정리 / 식사준비후 사무실에서의 연락
- ㅂ. 일직담당 (6,7명): 점호시의 전체지휘 / 국기게양 및 보관 / 전화의 연락 /  
일직일지의 기입및 반일지의 배급 / 신문 관리 / 수업전의 준비 /  
강당 강의시의 음료수준비 / 소등순회보고 / 의약품의 관리 / 우편물  
관리

### ○ 파견국반

파견국반 또한 반리더가 정해져 있으며 파견국별 모임은 이력서작성을 포함하여 2  
시간씩 5차례의 모임에 한한다. 이는 봉사단의 훈련과정중 상당 부분(2시간씩 20차례  
정도)이 파견국 모임에 할애되어 있는 것에 비해 특이하다 하겠다. 이 처럼 파견국 모  
임이 적은 것은 우선 파견국의 대원 요청사항이나 제반사항이 훈련개시전에 파견국의  
현지사무소를 통해 충분히 확보되어 있고 또한 일반적인 문화나 관습은 기출판된 문  
헌을 통한 개인학습이나 집중적으로 실시되는 어학학습 시간에서 충분히 대신할 수  
있기 때문으로 풀이된다. 따라서 이 모임은 훈련소 직원에 의해 관장되는 것이 아  
니라 사무국의 파견국 담당지원이 나와 대원의 협력활동에 직접적으로 필요한 사항만  
을 전달하는 형태로 진행된다.

## ○ 어학반

봉사단에서는 현재까지 아시아지역의 국가에 단원을 파견하는 관계로 각 국가의  
별 언어가 상이하여 현지어인 경우 어학반 구성인원이 바로 파견국반의 구성인원이  
었다. 따라서 봉사단의 경우 파견국반과 다른 구성인원의 어학반은 영어반에 한하  
된다.

그러나 협력대에서는 어학을 현지어와 영어로 구분하지 않고 파견국의 공용어  
에서 가장 광범위하게 사용되는 언어 한가지에만 한정하고 있으며 파견국가도 한  
련에 파견국이 15 - 20개 국가이므로 그에 따라 몇 개의 국가가 영어권, 불어권,  
페인어권, 그리고 개별국가는 개별국가언어로 각각 분리되어 어학반을 형성하게  
다. 또한 이 어학반은 전적으로 어학담당 외국인강사에 의해 진행된다.

한편 스페인어권, 프랑스어권의 국가에 파견되는 대원은 각각 멕시코와 프랑스에서  
간의 어학훈련을 받게 된다. 그리고 대원이 파견된 후 현지훈련중에도 약 1개월간에  
친 현지어훈련이 실시된다.

### (3) 교과과정 강사

훈련내용중 보건위생, 강좌 및 대담의 각 교과과정은 그 분야의 전문가에 의해 이  
거지며 전문가는 협력대사무국 임직원, 대학교수, 기술전문위원, 협력대OB 그리고  
가등으로 구성된다. 그리고 가장 많은 시간이 배정되어 있는 어학은 현지인을 중심  
로 약 20명의 상근강사와 5명 내외의 비상근 강사가 담당하며 특히 각 반을 2명의  
시인이 교대로 최대 10명 이내의 학생을 대상으로 강의하게 된다.

## < 파견국별 어학훈련 일람 >

| 국 명   | 국내훈련 | 현지훈련    | 국 명    | 국내훈련 | 현지훈련  |
|-------|------|---------|--------|------|-------|
| 방글라데시 | 벵갈어  | 벵갈어, 영어 | 모로코    | 프랑스어 | 프랑스어  |
| 부탄    | 영어   | 종카어     | 튀니지아   | 프랑스어 | 프랑스어  |
| 인도네시아 | 인니어  | 인니어     | 나이제리아  | 프랑스어 | 프랑스어  |
| 말레이시아 | 말레이어 | 말레이어    | 투완다    | 프랑스어 | 프랑스어  |
| 몰디브   | 영어   | 데비히어    | 세네갈    | 프랑스어 | 프랑스어  |
| 네팔    | 네팔어  | 네팔어     | 볼리비아   | 스페인어 | 스페인어  |
| 필리핀   | 영어   | 4개 고유어  | 파라과와이  | 스페인어 | 스페인어  |
| 스리랑카  | 싱할라어 | 싱할라어    | 도미니카   | 스페인어 | 스페인어  |
| 태국    | 태국어  | 태국어     | 페루     | 스페인어 | 스페인어  |
| 시리아   | 영어   | 아랍어     | 과테말라   | 스페인어 | 스페인어  |
| 요르단   | 영어   | 아랍어     | 혼두라스   | 스페인어 | 스페인어  |
| 이디오피아 | 영어   | 아랍어     | 코스타리카  | 스페인어 | 스페인어  |
| 가나    | 영어   | 영어      | 취지     | 영어   | 취지어   |
| 케니아   | 영어   | 영어      | 파푸아뉴기니 | 영어   | 토크진   |
| 리베리아  | 영어   | 영어      | 통가     | 영어   | 통가어   |
| 말라위   | 영어   | 치유와, 영어 | 서사모아   | 영어   | 사모아어  |
| 탄자니아  | 스왈리어 | 스왈리어    | 솔로몬    | 영어   | 토크진   |
| 잠비아   | 영어   | 영어      | 바누아쓰   | 영어   | 비스라마어 |
| 짐바브웨  | 영어   | 영어      |        |      |       |

## 라. 隊員身分措置 (現職參加制度)

협력대에서는 대원 선발시 요청에 부합된 실무경험 및 기술을 중요시하기에 협력  
대원이 되고자 하는 청년의 대부분은 어떤 형태로든 직업을 갖고 있는 경우가 많다.

처럼 현직에 있으면서 대원이 되고자 하는 청년을 위해 협력대에서는 훈련을 포함  
여 약 2년반가량 현직을 떠나게 되는 대원을 대상으로 신분상의 불안을 해소하기 위  
신분조치를 취하고 있다. 물론 선발 당시 직장에 적을 두고 있지 않거나 스스로  
직을 하고 참가한 대원에 대해서는 별도의 신분조치를 취하고 알고 있다.

즉 여기서의 신분조치란 협력대에 참가함으로써 본인이 원하지 않는 퇴직을 감수  
야 하는 대원을 구제하기 위한 방법이며 이는 협력대 차원에서 자질있고 뜻있는  
청년을 보다 폭넓게 확보할 수 있는 길이기도 하다. 또한 이런 신분조치를 취함  
으로써 일단 대원이 된 청년은 파견국에서 활동하는 기간중 귀국후 자신의 진로에  
하여 그리 걱정하지 않아도 되므로 심리적 부담감에서 벗어나 더욱 충실한 협력  
능이 가능하며, 사무국으로서도 귀국한 대원에 대한 진로대책의 한 방안으로 신분  
조치를 보강해 나가고 있다.

현직에 있으면서 대원이 되고자 하는 청년을 대별해 보면, 국가공무원, 지방공무  
정부관계기관직원, 민간기업이나 단체 직원등으로 나눌 수 있다. 이하 이러한  
구분에 대하여 살펴보기로 하겠다.

#### 1) 국가공무원

예 "휴직", "출장"등의 형태로 협력대에 참가하였던 국가공무원은 1970년 법률  
17호 「국제기관등에 파견되는 일반직의 국가공무원의 대우등에 관한 법률」에  
하여 "파견직원"의 자격으로 협력활동을 할 수 있게 되었다. 한편 상기의 파견  
적용기간은 해외로의 파견기간만이므로 국내훈련기간은 출장등의 방법으로  
하고 있다

#### 2) 지방공무원

본의 경우 완전한 지방자치제가 실시되고 있는 관계로 하나의 법률로 모든 지방  
원의 신분조치를 취하기는 그리 용이하지 않다. 그러나 지난 1987년 「외국의 지

방공공단체의 기관등에 파견되는 일반직 지방공무원의 처우등에 관한 법률」이 제정되  
어 국가공무원과 마찬가지로 "파견직원"으로서 협력대활동에 참가할 수 있게 되었다.  
그러나 아직까지 그러한 조치를 취하는 것은 각 지방정부기관 인사권자의 의사결정  
에 좌우되는 경우가 많으며 특히 군·읍·면단위의 지방조직까지는 아직까지 정비되어  
있지 않다.

#### 3) 정부관계기관

정부관계기관의 직원에 대해서는 현재도 인원삭감의 분위기가 강하기 때문에 반드  
시 희망대로는 처리되고 있지 않은 것이 현실이다. 그러나 몇몇 정부관계기관은 협력  
대에 참가하는 직원에 대하여 "유급휴직"의 조치를 취하고 있다.

#### 4) 민간회사

민간회사중에서 협력대에 참가하는 직원에 대해 장기간에 걸친 유급휴직제도를 도  
입한 경우는 그리 많지 않다. 그럼에도 불구하고 최근 산업전반의 국제화에 힘입어 기  
업으로서도 자사의 직원이 협력대에 참가하여 얻을 수 있는 여러가지 장점을 고려하게  
되었으며, 그 결과 협력대에 직원을 참가시키고 있는 기업의 대부분이 노사협약을  
통하여 "유급휴직"의 신분조치를 취하고 있다.

이 경우 노사협약의 주요 내용은 다음과 같다. ① 훈련기간을 포함하여 협력대 참가  
기간 2년4개월을 휴직한다. ② 휴직기간중의 급여는 협력대의 보전분(7할)을 지급한다.  
③ 휴직기간은 퇴직금지급 계산기간에 포함된다. ④ 복직후의 승급, 승진에 있어서  
불이익을 받지 않는다.

그러나 실제적으로 상기의 신분조치를 취하였더라도 그것의 실현 가능성 여부는  
역시 소속기관의 인사권자의 결정 여하에 달려있다는 점을 부인할 수 없다. 협력대에  
서는 이러한 신분조치를 좀 더 확고하게 함은 물론 대원의 직장이탈기간중(유급휴직  
조치) 소속기관에서 발생할 손실을 가능한 한 보전하기 위해 인건비보전제도 및 간접  
경비보전제도를 운영하고 있다.

인건비보전제도

이 제도는 지방공무원, 정부관계기관, 민간기업이나 단체가 협력대에 참가하는  
1에 대하여 유급휴가조치를 취한 경우, 기본급여 및 기말수당의 70%를 한도로 하여  
1의 소속기관에 보전하는 것을 말한다.

간접경비보전제도

이 제도는 민간기업이나 단체등에만 적용되며, 간접경비란 협력대에서 독자적으  
설정한 것으로 직원이 휴직중이라도 어쩔 수 없이 지출되는 경비 즉, 생산, 판매에  
1하지 않는 경비를 말하며 일반적으로 일반관리비를 보전하게 된다.

後 隊員活動 및 管理體系

1월간의 국내훈련을 거쳐 파견대원으로 선정된 대원은 훈련종료후 약 10일이내에  
파견국으로 출발하게 된다. 이처럼 훈련후 조속히 파견하는 것은 무엇보다도  
기간 중 습득한 현지어의 실력저하를 막기 위해서이다. 파견된 대원은 봉사단과  
가지로 자신의 임지에 부임하기에 앞서 약 1개월간의 현지훈련을 받게되며 그 후  
의 임지에서 약 2년간에 걸친 협력활동을 전개하게 된다.

기서는 파견된 대원들의 활동과 관련된 현지사무소 및 본부의 지원, 관리체계를  
적으로 살펴보고자 하며 그 외의 지급경비나 대우, 국외여행, 일시귀국등 봉사단과  
같은 체계의 사항은 생략하고자 한다.

現 地 의 支 援 體 系

협력대 활동의 주체는 다름 아닌 한사람 한사람의 파견된 대원들 자신이며 따라서  
국에서의 제반활동도 가능한 현지의 JICA사무소나 JOCV조정원사무소에 의지하지

않고 스스로 수행해 나가는 것을 기본으로 하고 있다. 그러나 대원으로서의 활동이  
나 생활상 도저히 대원의 힘으로는 해결할 수 없는 문제에 직면하게 되는 경우가 적지  
않으며 이러한 사항에 대해서 현지사무소에서 적극적으로 지원하고 있다. 이하에서는  
현지사무소의 일반적인 업무를 제외하고 특히 단원의 활동과 관계되는 것에 한하여  
좀 더 구체적으로 살펴보고자 하며, 특히 무엇보다도 중요한 대원의 건강관리나 안전대책  
에 대해서는 별도의 장을 마련하였다.

1) 대원연락소

각파견국에는 각국의 사정이나 대원의 인원수를 고려하여 「대원연락소」가 설치  
되어 있다. 이 대원연락소는 봉사단의 「호스텔」에 상응하는 것으로 설치목적은  
다음과 같다. ①대원의 집회, 휴양, 상호연마의 장소, ②지방근무대원이 수도에  
나오거나 신규대원이 부임했을 경우의 일시적인 숙박시설이며 연락소 운영의 책임은  
현지사무소에 있다. 그 방침으로서는 식사의 비제공(음식지참은 가능), 취사금지등  
각국의 주택사정, 현지고용인의 고용조건, 비품, 현지식량사정 외에 대원의 활동형태나  
분포에 따라 국가에 맞게 운영되고 있다.

2) 현지지원비와 기자재

협력활동은 기술협력의 일환으로 시행되는 것이므로 대원의 현지활동에 필요한 기  
자재나 경비는 원칙적으로 수원국에서 부담하여야 한다. 그러나 각 수원국의 재정적  
상태를 고려하지 않고 그러한 원칙만을 고집할 경우 정해진 2년간의 활동기간중 대원  
의 협력활동이 불가능하게 될 여지가 없지 않다. 이러한 문제를 해결하기 위해 대원의  
자조노력이라는 원칙의 예외적 조치로서 현지의 소속기관이 부담할 수 있는 부분을  
제외한 나머지 기자재와 경비를 지원하고 있다. 현지에서 조달가능한 경비나 기자재에  
대해서는 현지사무소의 담당직원의 결정에 의해 지원이 가능하며, 이 경우 반드시  
대원의 소속기관과의 협의 과정 및 면밀한 사전조사가 전제가 된다.

○ 지원가능한 경비

- 고정설비비 : 프로젝트 추진에 있어서 필요한 물품이나 시설의 건설, 설비의 정비에 필요한 경비
- 운영비 : 일상협력활동에 필요한 경비, 교재, 사무용품, 종묘, 사료등의 소모품과 재료비등
- 행사비 : 대원의 지도를 받는 현지인의 의욕을 고취시키기 위한 행사비 (경기 대회, 품평회등)
- 조사, 계획, 섭외에 필요한 경비 : 여비, 교통비, 통신비, 자료구입비, 인쇄비등
- 연수비 : 대원들간의 그룹스터디, 연구기관의 시찰등에 필요한 경비
- 기타 : 원래의 담당업무와는 직접 관련이 없으나 자신의 특기를 살려 실시하는 체육, 일본어등의 활동 경비

활동기자재

동에 필요한 기자재는 현지구입을 원칙으로 하고 있다. 왜냐하면 본국에서 지원 경우 현지구입에 비해 수송에 시간이 걸리며, 통관을 위한 면세조치등에 인력과 시 들고 또한 품질과 규격이 다른 경우가 발생할 수 있다. 또한 부품등의 입수후에 관리유지를 위해 지속적으로 본국에서 보내야 하며 대원이 떠난 후에는 현지인들에 유지관리가 어렵다.

健康管理

원에 대한 건강관리는 단지 파견된 후에 한정되는 것이 아니라 선발 및 훈련과 서부터 아래와 같은 하나의 시스템으로 철저하게 실시되고 있다.

고문의(국내 및 현지)

국내에 진료실이 설치되어 있으며 진료실에서는 총괄고문의를 비롯하여 열대병 기, 현지생활 경험이 풍부한 의사 및 정신과의사등 수명의 고문의들 위촉하여 대

원의 건강관리를 다음과 같이 일원화 하고 있다. ①훈련중, 귀국후를 포함한 건강진단 의 실시, 훈련중의 보건위생강좌, 건강교육의 실시, ②고문의가 상시 사무국진료실에 서 대원이나 대원후보생의 건강상담, 예방주사, 진료실운영상의 조언 및 현지활동중의 대원의 개별사항에 대한 조언·지도, ③긴급 또는 중태시에는 총괄고문의를 중심으로 고문의가 협의하여 필요한 조치를 직접 해외사무소나 협력대진료실에 통보한다. 한편 현지에서 대원등이 중병에 걸려 긴급한 조치가 필요한 경우에 대응하기 위해 필요에 따라 현지고문의를 위촉하고 있다.

2) 의료조정원(Medical Coordinator:M.C.)

개도국의 의료사정에 밝은 귀국 간호사대원을 현지사무소에 배치하여 대원의 일반 적인 건강관리, 지도 및 의료체제의 정비에 힘쓰고 있다.

3) 현지건강진단

년 2회, 각국별로 원칙적으로 그 국가의 수도에 있는 지정병원에서 지정기간동안 동시에 실시하며 그 시기를 이용하여 전단원이 모여 대원회의(봉사단 : 현지평가회) 등을 개최한다.

4) 휴대의약품

부임시 각대원은 2년분의 구급약품을 휴대한다. 한편 각국의 연락소에는 상비약이 준비되어 있으며 이 상비약은 년 1회 해외사무소의 요청에 근거하여 일본의 사무국에 서 보급한다.

5) 중상이나 중병에의 대응

이 경우에는 통상 해외사무소로부터 협력대사무국에 긴급연락하며 사무국에서는 연락 즉시 고문의와 상담하여 필요한 조치를 취하게 된다. 귀국하여 치료를 받을 필요 가 있을 경우는 고문의의 조언아래 사무국장이 결정하며 사무국에서 그에 따른 세부 사항(시기, 수송방법등)을 구체적으로 해외사무소에 지시한다.

## OTAS 시스템

급한 중병환자에 대해서는 24시간 긴급의료센터인 OTAS시스템 (유럽 어시스턴스)을 하여 적절한 치료를 받기 위해 의료시설이 좋은 인접국에의 긴급수송, 수송시 의사의 및 의료기기의 제공을 받을 수 있다.

## 상처나 질병발생시의 보고

력대에서는 사무국진료실에서 대원의 선발부터 귀국후의 건강진단까지 일괄적으로 11원의 건강상태를 체크하고 또한 보상제도의 적절한 운용을 위하여 다음의 경우 사무소는 대원의 상태를 사무국에 보고하여야 한다. ①의료기간에서의 진료나 검 필요한 경우, ②3일 이상 업무를 쉬어야 할 경우, ③위의 사항과 관계없이 풍토 라고 생각될 경우, ④그 외 필요하다고 판단될 경우.

## 災害補償制度

원에 대한 재해보상제도는 재해가 업무수행상 발생하였는가 아닌가에 따라 일반 노동재해보상 및 공제급부로 나뉘어져 있다.

## 노동재해보상(업무기인성 재해)

- 노동재해보험 특별가입 : 파견기간중의 업무 및 통근상의 재해가 대상
- 재해보상제도 : 국내훈련기간중 및 부임·귀국상의 재해가 대상

## 공제급부제도 (업무의 재해)

- 공제급부제도 : 훈련기간중 및 파견중 그리고 임기만료일부터 1개월이내의 업무의 재해가 대상

런 재해보상제도안에는 대원이 사망하였을 경우를 고려하여 별도의 조위금이 보사와의 정기생명보험으로 계약(3,500만엔)되어 있으며, 특히 파견국에서 사망한

경우 가족들의 방문 및 사후처리를 위한 별도의 경비지출 기준이 설정되어 있다. 한편 사무국에서는 보험금 청구시를 대비하여 대원의 선발과정에서 파견기간중 상기의 대원 건강관리를 사무국진료실에서 일원화하여 체계적으로 실시하고 있다.

## 라. 協力隊 TEAM 派遣

파견국에서의 대원 활동은 대원 각자 한사람 한사람의 개인적인 역량과 노력에 의해서 이루어져 왔으나 이러한 한 개인으로서의 활동에 대해 20년이라는 세월이 흐르는 과정에서 다시 한번 고려해야 할 필요가 발생하였다. 즉 단 한사람의 대원의 활동이 아닌 몇몇의 대원이 함께 활동하는 TEAM으로서의 대원 파견이 1985년부터 정식으로 예산이 책정되어 보다 활성화하기에 이르렀다. 현재 이러한 협력대의 TEAM 파견은 주로 다음의 세가지 유형으로 나누어져 있다.

### ○ 보강확대형

한 대원이 협력활동을 전개하는 과정에서 지역주민등의 요구에 의해 타직종의 대원이 필요한 경우 타직종의 신규대원이 합세하여 종합적으로 활동하는 경우이다.

### ○ 집약형

이미 하나의 점으로 활동하고 있는 여타 직종간의 대원을 필요에 의해 하나의 TEAM으로 형성하여 협력활동을 추진함으로써 협력활동을 유기적으로 연결시켜 효과를 제고하고자 하는 경우를 말한다.

### ○ 프로젝트형

처음부터 파견국의 요청에 근거하여 하나의 프로젝트로서 개발이 필요한 지역이나 분야에 타직종의 여러 대원을 파견하는 것을 말하며 이는 상기의 두가지 유형과는 달리 사무국차원에서 처음의 프로젝트형성부터 집중적으로 관리하게 된다.

리한 협력대의 TEAM 파견은 별도로 파견국의 담당기관과 협의과정을 거치게 되  
·서에서 근거하여 약3년에서 6년까지의 기간도 설정된다. 한편 대원들중에는 전문  
시니어대원(4.대원 귀국후의 활동 참조)이 파견되어 TEAM의 리더 역할을 수행  
된다.

### 研修生推薦制度

협력대사무국에서는 대원의 업무상의 관계자 이른바 카운터파트너를 매년 JICA차원의  
·으로 받아들이고 있는 외에 각지방(도나 직할시에 해당)에서 실시하고 있는  
「기술연수생초청제도」에 참가시키고 있다.

· 각지방에서 실시하는 연수생의 추천에 있어서는 연수과정의 대부분이 일본어로  
·는 관계로 추천 대상의 현지인은 될 수 있으면 기초 일본어를 취득하도록 권장  
있다. 또한 실제적으로 모든 연수생들은 일본에 입국한 후 기초과정으로 1개월간  
· 연수를 받게 된다.

· 한 연수생추천제도는 대원이 소정의 임기를 마치고 파견국을 떠난 후에도 후속  
· 아닌 현지인 카운터파트너에 의해 대원의 업무가 지속될 수 있도록 하는 협력  
기본적인 사업방침과도 일맥상통하는 것이다.

### 歸國後の活動

### 隊員の進路

사회에서는 일본 특유의 종신고용제의 관행이 여전히 뿌리가 깊고 전국적으로  
·용은 4월, 채용시험은 전년도 가을에 실시하는 것이 보편화되어 있어 귀국대원  
·이 그리 간단하지만은 않다. 이러한 어려운 현실속에서도 최근 귀국대원의 약  
취직, 복직, 취학등 어떠한 형태로든지 진로가 정해지고 있으며 이러한 진로의

확정에는 사무국이 하 해외사무소 그리고 관련지원 단체의 역할이 무엇보다도 중요  
·하였다고 할 수 있다.

또한 귀국대원의 진로에 있어 무엇보다도 중요한 것은 협력대사업이 지난 20여년간  
·꾸준한 홍보활동을 통하여 일본의 전국민들에게 널리 알려져 있을 뿐만 아니라 어느  
·정도 공감대까지 형성되어 있다는 사실이다. 한편 현직참가제도가 정비되어 대원의  
·진로문제를 해결하는 데 결정적인 역할을 하고 있다.

### 1) 대원에 대한 진로지도 현황

#### ○ 담당기관 및 지원단체

- 협력대사무국 : 지도상담과, 진로상담원
- JICA 국내지부 : 협력대업무담당직원, 진로상담원
- 해외사무소 : 협력대업무담당직원
- 지원단체 : (사)협력대를 육성하는 회, 각시도의 협력대OB회, 각시도의 협력  
대상담창구, 일본청년회의소등

#### ○ 진로지도 방법 (사무국)

- 상시 : ① 귀국대원명부의 작성, 관계기업에의 송부 (귀국1개월전, 약1,100사,  
·년 3회)
- ② 취직기업의 개척 (각종홍보활동 및 지방기업과의 간담회개최)
- ③ 구인정보의 수집
- ④ 귀국대원정보의 제공등
- 대원활동중 :
  - ① 구인관계정보 및 진로관계정보의 송부
  - ② 대원의 취업희망 조사(귀국 6개월전)
- 대원귀국후 :
  - ① 귀국대원연수회의 실시

② 개별진로상담(정보제공)

③ 귀국대원의 자기연수(비디오교재, 적성테스트등)에의 협조

④ 귀국후 개별진로상담(카운셀링 및 기업체와의 연계)

⑤ 기업등과의 면접일정 마련

⑥ 기타 진로희망처의 소개

⑦ 시니어대원 자격시험의 실시(연2회)

#### 귀국대원의 진로현황

귀국 대원의 진로는 진로결정자의 약 80%가 취직 및 복직으로 기업체에 진출하고 그 외 취학, 자영, 가사, JICA전문가, 국내협력원, 연수관리원, 시니어대원으로 활동하고 있다. 특히 기업체에 진출하는 경우 그 중의 약 45%가 협력대사무국 CA국내지부 및 지원단체의 소개로 직업을 갖게 되었다. 여기서 특히 주목을 끄는 적지 않은 귀국대원이 JICA전문가나 연수관리원, 시니어대원등 협력대관련의 협력사업을 지속적으로 수행하고 있다는 점이다. 이는 대원들이 현지에서 배운 2년 경험을 최대한 살릴 수 있는 좋은 기회라 할 수 있다.

#### 시니어대원제도

의 생활경험과 전문기술이 겸비된 귀국대원을 대상으로 보다 지역사회에 정통한 전문가로 육성하기 위한 방법의 하나로 1973년부터 협력대에서는 시니어대원 제도를 시행해 오고 있다. 이는 귀국대원을 대상으로 국제무대에서 활동할 수 있는 자를 양성하는 것을 기본으로 하고 있으며, 단순히 귀국대원에 대한 혜택이 아니라 그에 맞는 자격과 능력을 요구하고 있다.

국제무대에서 통용되는 높은 어학력, 그 중에서도 독해력과 문장력을 필요로 하는 시험에서도 외국어번역과 작문에 중점이 두어져 있다. 즉 시니어대원은 외국어(일본어번역:90분, 외국어작문90분, 회화10분)와 개인면접 및 기술시험(활동기간

중의 기술기능의 기초력, 응용능력, 관리능력)을 통하여 자격이 주어지는 일종의 자격 시험으로 시험에 합격했다고 해서 반드시 시니어대원으로 곧 파견되는 것은 아니다. 바꿔 말하면 귀국대원의 시니어대원 제도와 일반대원으로서의 재파견은 별개의 차원에서 이루어지고 있다. 시니어대원의 파견은 일반대원과 마찬가지로 파견국의 요청에 의하여 이루어지며 별도로 파견국에서 시니어대원을 요청하는 것이 아니라 사무국에서 요청을 검토하여 시니어대원의 파견이 적절하다고 판단된 경우 합격자의 지망, 적성을 고려하여 파견한다.

여기서 시니어대원의 파견이 적절하다고 판단될 경우는 다음과 같다.

① 고도의 기술 및 어학력을 필요로 하는 경우

② 특히 현지사정에 정통해야 할 경우

③ 팀방식에 의한 협력에 있어 리더가 필요할 경우

한편 시니어대원은 대우에 있어 다음의 사항이 일반대원과 다르다.

① 활동기간은 우선 2년으로 되어 있으나 필요에 따라 보다 짧은 기간을 파견할 수 있다.(긴급사태시의 단기파견등)

② 가족동반을 인정하며 그에 따른 경비는 협력대사무국에서 부담한다.

③ 해외수당은 일반대원과 다른 기준을 설정한다.

#### 다. 専門家 養成 및 UNV

##### 1) 전문가 양성

대원의 경험을 살려 지속적으로 해외에서의 국제협력활동에 헌신하고자 하는 귀국대원을 위해 전문가로의 길을 마련하고 있다. 그러나 전문가란 단지 필드워크뿐만 아니라 파견국에 조언·지도할 책임있는 업무를 수행하기 때문에 고도의 전문성이 필요하다. 따라서 전문가가 되고자 하는 대원에게는 그에 맞는 전문적 지식이나 기술 그리고 어학능력등이 요구된다.

제적으로 JICA에서 파견하는 전문가는 개도국으로부터의 요청을 외무성에서 접 후 관련부처의 추천에 의해 JICA가 실제업무를 전담하여 전문가를 파견하는 통례이며 공개모집의 방식은 아직 도입되고 있지 않다. 따라서 귀국대원이 전문가의 길로 들어서기는 그리 쉽지 않다. 그럼에도 불구하고 최근 시니어대원에 평판이 높아지고 또한 요청도 증가하는 추세에 있어 귀국 시니어대원 중에서 파견되는 케이스가 늘어나고 있다. 그러나 전문가란 대원 생활의 단순한 것이 아니라는 점을 명심하여 전문가의 길을 걷고자 하는 귀국대원은 장기적인 아래 전문가로서의 자질과 능력을 갖추기 위해서 학습, 연마하도록 권장하고 있다.

UNV

7의 경우 국제연합기관이 직접적으로 기술원조를 실시하고 있는 프로젝트에 파는 것을 원칙으로 하고 있으며 따라서 FAO, UNESCO, ILO, WHO등 국제연합의 전문이 UNDP의 위탁으로 기술협력을 실시하고 있는 프로젝트에의 파견이 거의 대부분 이 경우 업무면에서 협상, 보고서제출등 모두 외국인 전문가, 외국인 자원봉를 상대로 하기 때문에 상당한 영어 실력이 요구된다.

나 실제로 UNV의 선발과정에 있어 상당한 시간이 소요되며 업무상 JOCV의와 거의 유사하기 때문에 UNV가 되고자 하는 귀국대원의 수요는 얼마 없는 실정 또한 UNV의 봉사자에 대한 대우수준이 JOCV의 일반대원이나 시니어대원보다 는 것도 UNV에의 수요가 적은 이유중의 하나라고 볼 수 있다.

## 民 弘 報 活 動

대사업은 전액 국고로 실시되는 정부사업이며 해외에서의 청년 자원봉사활동 : 사업의 특수성도 있고 해서 폭 넓은 일반 국민의 지지 없이는 성립하기 어려운 다. 사무국에서는 이러한 협력대사업에 대한 일반 국민의 이해와 지지의 중요

성을 깊이 인식하여 사무국내에 홍보과로 하여금 단지 대원모집기간만이 아니라 연중 대국민 홍보에 전력할 수 있는 체제를 정비하였다. 또한 이 홍보활동은 수도의 사무국만이 아니라 JICA의 각지부 및 각지방자치단체 그리고 협력대 관련단체들과의 상호 유기적의 협조체제아래 체계적으로 실시하고 있다. 한편 이러한 홍보활동을 통해 국민적 이해와 지지를 얻을 수 있음을 물론 잠재적 협력대 지원자를 발굴하는 데도 노력하고 있다. 이하 구체적인 홍보의 방법에 대하여 알아보기로 한다.

### 1) 편집관계

○ JOCV뉴스 : 협력대 유일의 기관지로 사무국의 방침, 결정사항과 변경사항을

알리며 그 외에도 대원이나 OB의 활동, 지원자들의 의견등을 신고 있어 협력대에 관심 있는 독자의 요구에 응하고 있다. 월 2회 발행하며 JICA직원, 파견중의 대원및 그 가족, 귀국대원, 협력대 관련기관등에 배포한다.

○ CROSS ROAD지 : 일반의 젊은 독자층을 대상으로 협력대사업, 대원의 활동뿐만 아니라 개도국의 문화, 사회를 소개하는 것을 주목적으로 발행되는 유료 월간홍보지이다. 독자는 대원, 대원의 가족, 협력대를 육성하는 회의 회원, 중고등학교 관계자이며 일반 서점에서도 구독가능하다.

○ KIS회보 : 협력대 INFORMATION SERVICE의 약자로 개도국이나 협력대에 관심 을 갖고 있는 소그룹(1그룹 3명)을 등록시켜 현재의 살아 있는 해외 정보를 제공하고 있다.

○ 신성인신문 : 1982년 1월부터 발행되고 있으며 일본에서는 20세에 성인식이 있고 협력대 지원도 20세부터 가능하다는 사실에 착안하여 제작되는 신문이다.

○ 학생신문 : 연 3회 발행하며 중학교·고등학교 학생들에게 개도국과 협력대에 대한 이해를 높이기 위해 제작되어 전국의 중학교, 고등학교, 관련 단체등에 배부하고 있다.

서는 관련자료로서, 사업개요, 해외용팜플렛, 리프렛(해외, 국내), 국민  
 제작, 사무국보관의 TV비디오·영화·사진판넬의 이용안내팜플렛, 달력, 영화  
 하고 있다. 그 중에서도 협력대영화는 1988년 처음으로 자체제작하였으며  
 일 영화를 제작하여 대학, 전문학교, 직종별 각종기관, 단체등을 대상으로  
 있다.

홍보  
 스의 발생, 취재협력, 기자파견등을 통해 연간 약2,000점 이상의 기사 및  
 TV프로그램 제작이 이루어지고 있다. 이는 사무국뿐만이 아니라 JICA국내  
 의 시도의 사업주관과의 지원에 의해 실시된다.

릴리스 : 대원의 파견기간(7월,1월,3월)에 정기적으로 각 파견기수의 특징을  
 종합하여 발행하는 외에 뉴스가 발생하였을 경우 매스컴 관계기관에  
 뉴스를 제공하고 있다.

협력·편의제공 : 매스컴 관계기관의 요구에 따라 정보, 자료의 제공, 취  
 재의 일정조정, 편의제공등을 실시한다.

라이터 파견 : 협력대에 관심이 많은 신문사나 잡지사중에서 연간 1회 협  
 력대에산으로 협력활동중의 대원의 현장시찰을 실시한다.

간담회·프레스투어 : 협력대의 현상을 보다 이해시키기 위해 매스컴 관  
 제자와의 기자간담회를 개최하거나 관계시설 견학의 프레스투어를  
 실시한다.

사나 이벤트사업  
 하는 대형 행사뿐만이 아니라 사무국·훈련소시설등에서의 집회, 영화  
 설견학의 제행사를 학교관계자, 청소년단체, 주부등을 대상으로 실시한다.  
 3회, 관련단체등이 주최하는 행사에도 협력하여 주로 후원의 형태로써 공

동주최하는 행사가 늘어나고 있다.

### 5) 광고

모집광고와는 별도로 필요에 따라 이미지광고를 실시하고 있으며 상설 광고로서  
 주요역에 간판을 설치하고 있다.

### 6) 대원수기등의 기고

사무국에서는 대원의 각종 잡지등에의 기고를 홍보의 차원에서 장려하고 있으며  
 이 경우 대원의 원고에는 파견국에 대한 배려가 부족한 경우가 있으므로 모든 원고가  
 사무국을 경유하도록 조치하고 있다.

### 7) 홍보용 자료의 대출

사무국에서는 대원의 활동을 소개하는 영화, 비디오, 판넬등을 무료로 대출하고  
 있으며 이는 학교의 수업, 클럽활동, 학술제, 연구회, 각종 이벤트등에 이용되고 있다.  
 한편 대출용 영화는 TV에 방송된 것을 포함하여 약 70여점이 있으며 판넬의 경우 각국  
 에서 활동중인 대원의 활동과 협력대 사업 전반에 관한 설명을 한 눈에 볼 수 있도록  
 대형사진으로 준비해 놓고 있다.

## 6. 協力隊 關連團體 및 OB會

가. 青年海外協力隊 各縣의 OB會

귀국한 협력대의 OB들은 개도국에서의 귀중한 경험을 일본 사회에 환원하기 위하여  
 각현(한국의 도에 해당)마다 협력대OB회(47개)를 조직하여 중앙은 물론 각지방에서도  
 개도국과 관련된 다양한 활동을 전개하고 있다.

협력대 창설 30주년이었던 1985년에 본격적으로 조직을 정비하여 활성화된 협력대의  
 각현OB회는 주로 회원 상호간의 친목을 도모하고 해외에서 얻은 귀중한 체험을 살려  
 협력대사업에의 측면적 지원을 통해 일본국내에 물론 세계 각국의 국민들과 국제친선

1. 계명화에 기여하고자 함을 기본 목적으로 하고 있으며 그 구체적인 활동내용은  
 ① 대사업의 홍보, ② 회원 상호간의 연락, 협력, 친목, ③ 강연회, 강습회, 연수회,  
 회등의 개최, ④ 명부 및 기타 간행물의 작성, 배포 ⑤ 내외 청소년, 재일연수생,  
 생과의 교류등이다. 특히 최근에는 OG를 중심으로 한 WAA(Women's Activities  
 ciation)와 각 파견국별 OB회의 활동이 두드러지고 있다.

#### 社団法人 「青年海外協力協會」

단법인 「청년해외협력협회」는 협력대의 OB, OG가 조직의 중심이 되며 종래 청년  
 협력대OB회가 실시해 오던 제반 활동을 보다 효과적, 적극적으로 추진하기 위해  
 년 12월에 발족하였다.

업계획으로서는 ① 개도국에 있어서 민간기술협력 프로젝트의 조사, 발굴 및 추진에  
 지원사업, ② 중앙정부 또는 지방자치체가 실시하는 국제협력행사에 관해 이를  
 적으로 지원할 수 있는 사업, ③ 개도국 인재의 민간차원에서의 일본연수에 관한  
 등을 열거할 수 있다.

체적으로는 JICA청년초청사업이나 총무청의 해외청년초청사업에의 지원, 각종  
 회의에의 참가, 국내·국의 NGO와의 연계 및 협력등을 들 수 있다. 한편 국내적으  
 협력협회의 모체인 각현의 OB회와 유기적으로 연계되어 협력대 참가경험을 재할  
 수 있는 아이디어를 사업의 형태로 구현하고 있다.

#### 社団法人 「協力隊を育成하는會」

협력대사업을 둘러싼 사회적 환경을 개선하여 청년이 보다 적극적으로 용이하게  
 회에 참가할 수 있는 상황을 구축하기 위해 각계의 지식인들이 힘을 모아 설립한  
 사단법인 「협력대를 육성하는 회」이다. 이 협력대를 육성하는 회는 지난  
 년 설립되어 현재 회원으로서는 약 1,500의 개인, 단체, 법인이 등록되어 있다.

동경대학 명예교수 中根千枝씨를 회장으로 청소년단체의 대표나 각계의 지식인들  
 이 임원이 되어 활동하고 있으며 주요 활동으로는 ① 협력대활동과 개도국의 실정에  
 대하여 폭넓은 국내의 이해를 얻기 위해, 「CROSS ROAD지」, 「육성회 뉴스」의  
 발행 및 대원의 활동현장을 방문하는 「현장시찰의 여행」의 실시, 귀국대원의  
 활동보고회의 개최, ② 협력대에 참가하는 청년의 「휴직조치」나 귀국후의 취직 지원,  
 ③ 계속해서 해외에서 협력활동을 실천하고 있는 대원OB나 국제협력에 관련된 일을 할  
 목적으로 공부하고 있는 OB의 지원(협력:미쓰비시은행국제재단), ④ 대원활동을 기반  
 으로 현지의 주민과 일본의 국민들을 연결하는 대원지원캠페인(국제로타리 265지구의  
 말레이시아 장애인 시설의 지원등)등 다양한 사업을 열거할 수 있다.

또한 협력대를 육성하는 회는 각지방에서의 조직 정비에도 노력하고 있으며 현재  
 전국적으로 20개의 지방조직이 발족되어 있고 지방의 회원수도 약 2,000여명에 이르  
 고 있다.

## 7. 協力隊의 發展 計劃

지난 1992년 12월 17일 파키스탄과 협력대 대원 파견협정을 체결함으로써 현재까지  
 파견체결국은 총60개국이며, 그 중 현재 53개 국가에 대원을 파견하고 있다.  
 현재의 협력대사무국의 직원수(73명)나 조직규모로는 향후 급격하게 파견국가를 늘리  
 거나 대원의 파견수를 증가시키기에는 적지 않은 어려움이 있다고 할 수 있다. 이미  
 지난 1985년에 파견대원수의 배가운동이 전개되어 현재 연간 1,000명 정도의 대원이  
 파견되고 있으며 신규 대원파견국가도 매년 2 - 3개국으로 조심스럽게 늘어날 것으로  
 전망된다.

향후 협력대의 발전계획을 우선 양적인 면에서 살펴보면, 사무국에서는 현재 제 3  
 의 훈련소를 설립중에 있으며 이 훈련소가 1995년에 완공되면 한 기수의 파견인원수를  
 현재의 450명 정도에서 약 600명으로 늘릴 계획이다. 즉 지난 1985년의 파견대원수

운동으로 그동안 연간 500여명 정도이었던 대원수가 1,000명정도로 늘어난 것과  
 가지로 1995년을 기점으로 해서 연간 1,200명 정도로 확대될 전망이다. 사무국에  
 이처럼 증가된 인원을 바탕으로 중앙아시아 및 동구등에의 대원파견을 적극적으로  
 개척할 계획이다.

편 발전 계획을 질적인 면에서 살펴보면, 현재까지 약 160여종에 걸쳐 요청을  
 있는 파견분야에 대해 대대적인 개편작업을 추진할 예정이다. 마치 백화점과  
 160여종이나 되는 파견분야를 설정해 놓고 있으면서도 현실적으로 일본의 경제·  
 적 여건상 파견할 수 있는 분야는 약 50%에도 미치지 못하고 있다. 따라서  
 국에서는 ① Primary Health Care, ② Protection of Natural Environment,  
 ③ 직업훈련 및 교육, ④ 지역사회개발의 4가지로 대분류하여 파견분야를 대폭 축소  
 제정이다. 즉 신규파견국에 대해서는 대원파견전 철저한 사전조사를 통하여 지금  
 의 다양한 분야의 대원파견을 지양하고 그 대신 한 국가의 특성을 고려하여  
 의 4개 분야중 1 - 2개의 분야만을 특화하여 대원을 파견할 계획이다.

## 土團의 向後 課題

### 協力隊의 考察 結果

행 봉사단의 문제점을 인식하고 그에 따른 해결 방안을 나름대로 모색하고자 했던  
 에서 시작한 일본 협력대의 연구에서 연구가 진행됨에 따라 계속 연구자를 괴롭혀  
 몇가지 커다란 딜레마에 대해 먼저 언급할 필요가 있을 것이다. 이 딜레마는  
 문제점으로만은 단정지을 수 없는 성질의 것으로 이미 봉사단 사업이 시작되  
 어느 정도 나름의 자전을 하고 있음으로 해서 더욱 연구자를 어렵게 하고 있다고  
 할 수 있다. 이는 일종의 한국과 일본의 차이라고도 할 수 있으며 일본의 협력대  
 규모를 고려하면 이를 더욱 실감할 수 있다.

첫째, 사업에 대한 폭넓은 국민의 이해와 공감대 형성

이는 협력대 발족전 개도국에 파견된 조사단의 구성 인원이 국회, 외무성,  
 해외기술사업단, 민간단체등으로 구성된 것을 보아도 명백히 알 수 있으며  
 특히 사업이 진척됨에 있어 전국의 지방자치체 및 민간기업과도 돈독한 업무  
 협조체제(현직참가제도 등)를 정비함은 물론 연중 다양한 방법을 통해 사업  
 홍보에 전력하고 있다. 그 결과 현재 일본 국민들에게 JICA보다도 오히려  
 협력대 사업이 더욱 널리 알려져 있다.

둘째, 사업의 특수성을 고려한 조직구조의 정비

협력대가 발족됨과 동시에 사업의 특수성을 고려 해외기술사업단의 규정을  
 개편하여 독자적인 운영이 어느 정도 보장되는 사무국체제로 출발하였으며  
 그로 인해 효율적이고 신속한 의사결정이 가능하였다.

셋째, 해외사무소를 중심으로 한 운용체계

대원이 파견되어 있는 거의 대부분의 국가에 JICA사무소나 JOCV조정원사무  
 소를 설치하여 극히 중요한 보고사항을 제외한 거의 대부분의 업무를 해외  
 사무소에서 처리하고 있다. 즉 사무국에서는 사업의 개발, 홍보, 대원의  
 모집, 귀국후 관리, 훈련등에 치중하고 있으며 사업의 중추라 할 수 있는  
 파견된 대원의 활동 전반에 대해서는 각국의 특수사정등을 고려하여 해외  
 사무소에서 자체적으로 처리하고 있다.

넷째, 기술위주의 대원 파견

물론 표면적으로 대원의 인간적 품성을 중요시하나 이는 기본적인 사항이며  
 실제적으로 파견국에 나가 제대로 활동할 수 있는 기술을 겸비한 대원을  
 파견한다. 즉 선발시 필기시험에도 기술시험이 있으며 국내훈련에 앞서 필요  
 하다고 판단된 대원을 대상으로 기술보완연수를 실시하여 파견국에서 통용될  
 수 있는 기술을 겸비한 대원만을 엄선하여 파견하고 있다. 이는 개도국의

기술협력이 무엇보다도 중요하다는 사실의에도 지난 경험을 통해 파견대원이 겪는 가장 커다란 어려움이 자신의 기술이나 능력부족으로 할 일이 없는 경우라는 사실도 고려되었다고 볼 수 있다.

#### 셋째, 어학위주의 국내훈련

봉사자로서의 기본적인 품성의 함양등 기본적인 목적아래 가장 실질적으로 중요시 하는 것은 바로 언어교육이며 특히 현지어 한가지만을 중점적으로 전원 외국인 강사에 의해 교육하고 있다. 특히 프랑스어와 스페인어의 경우 국내에서의 교육외에 임지에 파견되기 앞서 6개월간 각각 프랑스와 멕시코에서 별도의 어학교육을 실시하고 있다. 이처럼 철저한 어학교육은 그 전제조건으로서 각종 교재와 기자재가 정비된 자체 훈련소가 마련되어 있어 그에 따라 체계적인 교육이 가능하다.

#### 奉仕團의 向後 課題

1. 현재의 협력단에서는 한정된 인원과 예산을 갖고 일본의 협력대와 같은 체계로 사업을 운영해 나가기 어렵다. 사업의 가장 중요한 부분인 단원의 활동이 이루어지므로 각파견국에는 단원들을 관리하고 지원해야 할 책임있는 직원 조직이 있어야 하는 것은 너무도 당연하다. 또한 사업의 성격상 별도의 조직이 어 사무국이나 기관의 형태로 사업을 추진하는 것도 바람직하다. 그렇다고 협력단의 현실에서 당장 그런 구도를 추구하기에는 현실적으로 너무 많은 것이 있는 것 또한 부정할 수 없는 사실이다.

장기적으로는 일본의 협력대와 같이 조직구조 및 운영체계를 정비하는 것이 바람직하다고 판단되나 여기서는 우선 현실을 직시하고 우리의 형편에 맞는 강구할 수 밖에 없다. 이는 자칫 잘못하면 현실문제에 급급한 미봉책이 될 있으나 가능한 현실감있는 대안을 제시하고자 한다.

#### 1) 코디네이터의 권한 및 업무 강화

○ 현지에서 발생하는 일반적인 사항은 현지의 사정을 고려하여 현지에서 처리될 수 있도록 단원신분이 아닌 전문 코디네이터가 파견되어 각 단원에 대한 가치중립적인 입장에서 명철하게 업무를 수행해야 한다.

○ 현행과 같이 단원이 코디네이터의 업무를 담당할 경우 업무 책임을 분명히 할 수 없을 뿐만 아니라 코디네이터가 자의에 의해 언제든지 중도에 업무를 포기할 수 있어 상당한 업무공백을 감수해야 한다.

○ 전문 코디네이터의 권한을 대폭 강화하여 그에 맞는 처우를 함은 물론 책임을 물을 수 있는 명백한 업무체계를 잡아야 한다. 이 경우 전문 코디네이터를 직원으로 함이 가장 적절하나 현실적인 제약으로 인해 귀국 대원이나 별도의 전문 계약직을 고려할 수 있다.

○ 한편 현행 코디네이터는 파견국에 따라 적지 않은 액수의 자금을 관리하고 있으나 그러한 사항에 대한 관리체계가 제대로 정비되어 있지 못하여 사고의 위험이 있으며 향후 사업의 확대를 고려할 때 반드시 새로운 관리체계가 정립되어야 한다.

#### 2) 보다 철저한 단원요청 사항 검토

○ 파견국은 급료를 주지 않는 노동력을 얻을 수 있다는 단순한 생각이나 별로 할 일이 없으면서도 단지 단원을 받을 수 있다는 생각에 또는 단원과 함께 물질적인 지원을 기대하여 단원을 요청할 수 있다.

○ 이 경우 파견된 단원은 하는 일 없이 무위도식하거나 심한 좌절감을 느끼게 되며 경우에 따라서는 다른 단원의 일을 방해하거나 문제를 일으키기도 한다.

○ 따라서 단지 한장의 영어로 된 단원요청서에 근거한 단원요청이 아닌 현지의

우리 코디네이터가 현기관에서 접수한 요청서를 근거로 직접 현장을 방문하고 작성한 보고서를 통해 실제로 단원을 모집하는 데 있어 필요한 모든 정보가 상세히 본부에 전달, 검토되어야 한다.

한편 이러한 요청사항은 파견국에 따라 단위 선발후 훈련중에도 수시로 변경되는 경우가 있으므로 현지의 코디네이터는 계속적으로 체크할 필요가 있다.

경력위주의 단위선발

단지 정열과 의욕만으로 2년간 봉사활동을 펼칠수는 없다. 현지에서는 우선 자신의 기술과 경험이 발휘되어야 한다. 아무리 품성이 훌륭하고 지식이 많아도 현실에 적용할 기술과 경험이 없으면 봉사활동은 커녕 자신의 존재 의식마저 흔들릴 위험이 있다.

일본과 같은 별도의 기술연수제도가 정비되어 있지 않은 봉사단에 있어서는 우수한 학력과 지식만으로 응시한 단원이 선발되어 파견되는 경우가 적지 않으며 이 경우 파견되어 실제로 봉사활동을 하기 보다는 배우기만 하는 학생으로서 오히려 파견국에 부담을 줄 수 있다.

봉사단원으로서의 훌륭한 인품이란 것도 응모시의 지원서나 짧은 면접만으로는 충분히 선별할 수 없으며 따라서 우선은 기술을 겸비한 경력위주로 선발한 후 봉사단원으로서의 자질은 국내훈련과정에서 여과할 수 있어야 한다.

이를 위해서는 잠재적 단원을 적극적으로 발굴할 필요가 있으며 파견인원수에 너무 급급해서는 곤란하다.

중장기적인 훈련시설의 확보

봉사단의 사업내용중 훈련이 중요하다는 것은 더 이상 첨언할 필요가 없을 것이다. 그러나 훈련의 내용을 독자적으로 발전시키기에는 한계가 있는 것 또한 부정할 수 없다.

○ 즉 훈련에 있어 하드웨어의 정비가 따르지 않는 소프트웨어의 발전은 기대할 수 없는 것이다.

○ 3개월이라는 짧지 않은 기간과 훈련내용의 특수성을 고려하여 자체 훈련시설이 마련되기 전까지 적어도 몇년간은 한 곳을 훈련장소로 확보하여 훈련 내용을 보다 충실한 것으로 발전시켜야 한다.

○ 그런 과정을 통해 얻은 결과는 향후 독자적인 시설을 확보하는 데도 적지 않은 도움이 될 것이다.

5) 단위 파견지역의 분산화

○ 파견국으로부터의 단위 요청중 파견 가능한 직종을 엄선하여 가능한 활동지역이 집중되지 않도록 분산하여 단원을 파견할 필요가 있다.

○ 개인적으로 우수한 단원도 동료 단원들과 너무 밀접해 있으면 자신의 활동보다는 다른 동료단원과의 비교나 유대관계에 필요이상의 신경을 쓰게 되며 그로 인해 자연발생적으로 필요없는 잡음이 발생하기도 한다.

○ 현행 그러한 잡음으로 인해 파견 단원들도 스스로 어려운 상태에 빠지게 되고 한편 본부에서도 추가적인 인력과 시간의 낭비를 초래하고 있는 실정이다.

○ 현지에 협력단의 사무소가 아직 없는 이상 현지에서의 관리에는 한계가 있으며 차라리 의도적으로 단원을 분산하여 파견함으로써 단원들도 자신과 자신의 속해 있는 지역사회에 헌신할 수 있고 본부도 보다 본연의 업무에 충실할 수 있도록 하여야 한다.

6) 파견국 사정을 고려한 업무의 실시

○ 현재 단원이 파견되어 있는 8개국은 아시아지역에 한정되어 있으나 그럼에도 불구하고 사회·문화·경제적 여건상 적지 않은 차이를 보이고 있다.

○ 지금까지는 현지 공관이나 단원코디네이터를 통해 파견 8개국에 일률적으로 적용하는 업무체제를 유지하고 있으나 향후 전문 코디네이터를 파견하여 가능한 세부적인 사항은 각국의 사정을 고려한 업무가 실시되어야 한다.

○ 물론 본부에서의 관리면에서는 일률적인 것 이상 좋은 것이 없겠으나 더 이상 본부에서 모든 것을 파악하고 관장할 수만은 없을 것이다. 가장 기본적으로 중요한 사항에 대해서만 본부에서는 지침을 내리고 단원의 활동과 관련된 대부분의 업무는 가능한 현장에서 각국의 사정을 고려하여 처리되는 것이 바람직하다.

향후 협력단이 발전함에 따라 당연히 추구해야 할 일들 예를 들어 봉사단 사업에 대한 전 국민의 이해와 공감대 형성, 단원파견전 국가간 협정체결의 완료, 파견 단원 안전관리, 귀국후의 진로대책(현직참가제도등), 해외사무소의 개설등 아직도 적지 않은 일들이 분명하게 우리를 기다리고 있다. 이는 앞으로 시간을 두고 우리의 실정 맞게 제발해야 할 장기 과제들인 것이다.

한편 금번 협력대를 현재 우리의 봉사단과 연계하여 고찰해 보면서 이런 생각이 든다. 현재 봉사단의 위치는 어떠한가. 또 협력단에서 향후 어떻게 발전되어 나갈 것인가에 관한 것이었다.

금은 비약된 것일지 모르지만 봉사단이 서울에서 지방으로 유학간 대학 신입생과 같은 생각이 들었다. 부모는 생계를 꾸려나가느라 서울에 남아 있어 덜렁 자식만 놓고 낯설은 지방에 내려가 새로운 인생을 개척해야 하는 그림이다. 물론 부모는 여기서 항시 자식 걱정을 한다. 제대로 식사는 하는지, 공부하는 데 어려움은 없는지, 아니면 엉뚱한 것이냐 하고 있는지. 여간 걱정이 아니다. 그리고 기본적인 생활비 외에 가능하면 자식이 원하는 모든 것을 다 뚝바라지하고자 한다. 나 실제로 필요한 가정에서의 부모의 따스한 사랑과 보살핌은 사실상 기대할 수

없다. 그러한 유학생 중 몇몇은 보는 눈이 없어도 열심히 공부한다. 그리고 자신의 새로운 인생을 너무나도 잘 개척해 나간다. 그러나 또 몇명의 유학생들은 그러한 부모의 걱정과 뚝바라지에도 개의치 않고 아무 간섭이 없는 자신의 생활을 마냥 즐기만 한다. 당연히 공부는 뒷전이다. 단지 주위의 급우들의 시선이 조금은 거슬릴뿐이다. 그런 유학생 중에서도 자신이 내려간 지방에 친척이 있어 그들의 사랑과 때에 따라서는 충고를 받는 학생은 그래도 행복한 편일 것이다. ....

이런 생각을 해 보았다. 위의 경우 만약 지방으로 내려간 자식에게 무슨 문제가 발생하더라도 마냥 자식만을 탓할 수는 없을 것 같다. 만약 부모가 처음부터 선을 그어 자식이 집을 나선 후에는 스스로 책임을 져야 한다고 부모·자식간에 약속이 이루어 졌었다면 물론 문제는 다를 것이다.

하지만 한국청년해외봉사단 사업은 이제 명실 공히 협력단이라는 대한민국정부의 국가사업이다. 더 이상 유네스코한국위원회라는 일종의 반민반관의 조직에서 행해지는 사업이 아닌 것이다. 처음부터 정부사업이라는 명분하에 단원을 모집하여 사업을 실시하고 있는 만큼 이제 협력단에서는 정부사업이라는 명분에 맞게 보다 장기적인 관점에서 본 사업을 체계적으로 재구축해야 할 시기에 와 있다고 할 수 있다. 끝.