

OECD 사무국 진출사례 (3):

가깝고도 먼 OECD

유 광 열

재정경제부 산업경제과장
ky_yoo@mofe.go.kr

필자는 재정부 서기관 시절이던 2000년 9월 OECD 사무국(경제국)에 공무원으로서는 처음으로 정규직원(Economist)으로 채용되어 3년 10개월간 근무하다 아쉬움을 뒤로 하고 얼마 전 귀국하였다. 이 기간 동안 다양한 지역적, 학문적 배경을 지닌 동료 및 상사와 어울려 여러 가지 시각과 경험을 공유하면서 서로 합심하여 보고서를 만들고 이슈에 대한 회원국의 컨센서스를 도출해나가는 과정은 필자에게 쉽지 않은 도전이자 값진 배움의 기회(learning by doing)이었다고 생각된다. 사실 OECD는 경제지식의 폭과 넓이를 크게 하고 국제적인 시각과 선진국의 정책경험에 입각하여 다양한 정책이슈를 심도 있게 다룰 수 있는 소중한 기회의 장이다. 따라서 다수의 유능한 한국인의 진출은 개인에게 뿐만 아니라 국가차원에서도 중장기적으로 큰 힘이 될 수 있다고 생각한다. 필자는 약 4년에 이르는 재직기간 동안 재정팀, 외국인투자팀, 기업연금팀, 고령화팀에서 정말 다양한 이슈를 다루었다(경제국은 ‘지역국’과 ‘정책국’으로 구성되어 있으며 필자는 지역국의 업무에도 일

부 관여하였지만 주로 회원국의 다양한 경제정책을 비교 분석하는 정책국에서 근무하였다). 예컨대 2003년 기업연금팀에 근무할 당시 필자에게 주어진 과제는 30개 OECD 회원국의 기업연금제도를 조사하여 “국별 기업연금과세제도가 재정수지에 미치는 영향”을 검토하고 정책적 시사점을 도출하는 것이었는데, 이 과제의 추진은 필자에게 많은 고민을 안겨주었지만 그만큼 OECD 회원국의 사회경제제도를 이해하고 국제적인 시각에서 경제문제를 접근, 분석하는 안목도 길러주었다고 생각한다.

그렇다면 OECD의 이코노미스트로의 채용과정은 어떠한가? 지난 2004년 7월호에서 대외경제정책(KIEP)의 남영숙 박사께서 OECD 경제국의 경력직 이코노미스트 채용과 관련된 공고 및 지원절차, 서류심사, 필기시험(written test), 패널인터뷰 및 부국장인터뷰 등 제반절차에 대하여 이미 설명드린 점을 감안하여 필자의 경험, 인사과장 및 동료와의 대화를 통하여 알게 된 채용사례를 토대로 설명드리고자 한다.

서류심사와 인터뷰는 지원자 중 다음과 같은 자격을 가장 잘 구비한 자를 선발하기 위한 프로세스이다. 즉 i) 전문지식(경제학)과 해당분야의 실무경력, ii) 다양한 경제문제에 대한 상식과 빠른 학습능력, iii) 영어회화능력 및 영작문실력, iv) 팀워크 및 업무성실성 등이다. 흔히 박사학위가 반드시 있어야 한다고 생각하고 있으나 박사학위는 서류심사와 및 최종선발에 도움이 되기는 하나 결정적인 요소는 아니다. 오히려 OECD는 정책연구를 하는 기구의 특성상 실무경험을 훨씬 중시하고 있다. 실제 비영어권 출신 유럽친구들은 석사학위를 가진 정도에 불과하며, 대신 연구소, 재정부 또는 중앙은행, 민간투자은행이나 다른 국제기구에서의 근무경험을 높이 사서 채용된 경우가 상당수에 달한다. 필자도 박사학위보다는 재정부의 다양한 경제분야 근무경험을 통해 회원국의 주요 정책이슈를 이해하는 능력을 배양하고 정책마인드를 가지게 된 점이 채용과정에서 큰 도움이 되었다고 생각한다. 물론 어느 정도의 계량경제에 대한 지식 등은 필요하지 않나 싶다. 하지만 필자는 통계패키지를 이용한 회귀분석을 본격적으로 한 것은 6개의 프로젝트 중 단 한 건에 불과하다. 간단한 분석이라도 정책적 시사점이 드러날 수 있다면 훌륭한 보고서가 될 수 있다.

다만 한 분야에 대한 전문지식만 있고 경제일반에 관한 이론과 건전한 상식이 부족하다면 이것은 큰 문제이다. 필자의 패널리터뷰와 부국장인터뷰과정을 돌이켜보면 이력서(CV)

에 써 있는 분야보다 경제일반에 관한 질문이 훨씬 더 많아 진땀을 뺐던 기억이 있다. 필자는 CV에 박사학위 취득분야(국제무역 및 계량경제)와 재정부의 거시경제, 재정분야 근무경험을 강조하였는데 질문은 인플레이션 타기팅, 노동시장 유연화, 정부규제 등 상당히 다양하였다. 특히 환경오염으로 인한 지구온난화현상을 지적하면서 어떠한 정책적 대응이 필요하다고 묻는 질문에는 1~2분 동안 생각하느라 침묵했던 기억도 있다. 이러한 상황에서는 경제이론과 건전한 상식으로 답변하면 무난한 것 같다. 물론 필자는 사전에 읽은 OECD경제국의 발간보고서 등에 기초해 간단하게 요지만 답변하여 넘어갔다. OECD가 이와 같이 다양한 분야에 대한 관심과 상식을 물어보는 것은 회원국의 관심정책분야가 주기적으로 변해가고 이에 따라 스태프의 주기적 포스트 이동이 불가피하기 때문이다. 실제 OECD경제국의 공식회의 직후 오찬이나 만찬을 겸하여 차기회의시 검토가 필요한 사안의 우선순위 결정을 위한 토의가 이루어진다(아직 우리나라는 이 부분에 대한 준비가 국내여건상 충분하지는 않으나 앞으로는 이러한 어젠다 설정과정에 적극 참여하는 것도 중요하다고 생각한다). 사무국 스태프가 고용보장(tenure)을 받기 위해서는 다양한 분야에서 일할 수 있는 능력을 검증받아야 하는데 이는 주기적인 자리이동을 통하여 평가된다. 이 점은 박사학위 취득 후 한 분야의 전문가로서 활동하는 연구소에 계신 분들이 유념하여야 할 사항이 아닌가 싶다.

영어회화 및 작문능력은 영어로 의사소통, 회의진행, 보고서 작성을 하는 국제기구의 특성상 중요한 요소 중 하나가 된다. 영어회화에 국한해 보면 유럽인이나 영연방국가 사람에 비하여 한국사람이 언어구조상 상대적으로 불리한 면이 큰 것은 사실이다(그러나 유럽국가 중 핀란드와 헝가리의 언어는 서양인에게도 어렵다고 한다). 영어능력 향상을 위해서는 평소에 경제 전반 또는 자기 전문분야에 관하여 영어로 대화하는 연습을 많이 할 필요가 있다. 필자는 재정부 근무시절 2년 이상 투자은행의 외국인 애널리스트 및 국제기구 미션팀과의 면담, OECD경제정책위원회(EPC) 등에 참석해 적극적으로 발표하고 영문 분석보고서를 늘 접했던 것이 인터뷰를 무사히 치루는 데 결정적인 역할을 하였다고 믿는다. 영어로 글을 잘 쓰는 것은 해외에 얼마나 체류하였건 항상 어려운 과제라고들 한다. 따라서 필자 생각에는 선발과정에서 요구되는 영어는 한국사람의 문법수준이면 별 문제 없다고 본다. 다만 콘텐츠를 확실히 이해하여야 하고 논리의 일관성을 잃어서는 안 될 것이다. 필자는 3시간 동안 필기시험을 보았던 것으로 기억하는데 질문 중 선택답변이 가능하기 때문에 거시경제분야와 한국경제 위주로 문제를 선택해 무난히 치렀던 것으로 기억한다. 그러나 나중에 들어보니 필기시험은 채용 후보 중 아주 문제 있는 부적격자를 골라내는 것이 주목적이며 선발과정에서 거의 큰 역할을 못한다고 들었다(영작문은 어차피 일하면서 배운다는 것이 국제기구의 생각이다. 이는

한국사람이라고 다 보고서를 잘 쓰는 것이 아니고 직장 또는 연구경력이 쌓이면서 수요자 위주의 간결하고 정확한 보고서 작성이 가능해지는 것과 같은 논리이다). 실제 한 독일친구는 백지로 답안지를 냈는데 선발된 경우도 있다. 그러나 국제기구 스타일의 영작문이 분명히 존재하고, OECD 취직 후 고용보장(tenure) 및 승진에는 이 요소가 매우 중요하다. 유럽인들도 영작문 실력이 기대수준까지 향상되지 않아 고생하는 경우를 간혹 본 적이 있다.

이외에도 팀워크와 보고서 작성기한 엄수 등 조직생활에서 필요한 준칙을 요구한다. 결국 OECD는 회원국 정부에 봉사하는 싱크탱크이며 따라서 회의에 맞춰 훌륭한 보고서를 작성하는 것이 시작이자 거의 끝이며, 보고서 작성기한 엄수는 매우 중요한 요소 중 하나이다. 필자는 1년 주기의 팀프로젝트를 주로 했는데 회의 3주 전까지 OECD의 문서 데이터베이스(DB)인 OLIS net에 올리려면 역산하여 회의 3개월 전에 국과장 보고용 드래프트가 나와야 하고 보고서의 질을 검증하기 위한 내부 프리젠테이션을 회의 4~5개월 전에 해왔다. 따라서 자료를 수집하고 문헌을 조사하며 의미 있는 결론을 도출하고 간결한 보고서를 작성하기 위하여 투입할 수 있는 시간이 생각보다 많지 않고 마감일(deadline) 전에는 자주 야근도 하게 된다. 또한 회의가 끝나면 Working Paper 발간, 경우에 따라서는 OECD Economic Outlook 또는 Economic Studies 등에 좀 더 쉽게 요약해 게재하는 등 과제가 남

아 있다. 이때쯤이면 벌써 차기 프로젝트는 출발한 상태이니 두 가지 일을 동시에 하는 셈이다. 이러한 업무프로세스는 정부나 연구소에 계신 분들에게 별로 낯설지 않을 것이다. 또한 조직생활상의 문제해결능력에 관한 질문도 받게 된다. 필자가 받은 질문 중 하나는 두 명의 다른 상사가 동일한 주제에 관하여 다른 요구를 할 때 어떻게 대응하겠느냐는 것이었다. 이와 같은 조직생활에서의 준칙 역시 고용보장(tenure)과 승진에 필수적 요건인 듯하다. 이외에도 패널인터뷰에 참석한 인사국 과장은 프랑스어를 전혀 못하는데 어떻게 하겠느냐고 물어봐서 영어와 비슷하니 조금만 하면 되지 않겠느냐고 용감(?)하게 답변했는데 그러한 대응이 패널멤버에게는 그다지 나쁘게 보이지 않았던 것 같다. 선발과정에서 프랑스어는 전혀 중요한 요소가 아니다. 다만 직장생활의 일부 또는 파리생활에서 프랑스어를 못하면 상당히 불편할 수 있다. 필자가 근무하던 팀에서는 대다수가 프랑스어에 능통하기 때문에 프랑스어로 회의가 진행되는 경우가 가끔 있다. 그래서 가능하다면 나중에라도 프랑스어를 배우는 것이 좋다고 생각한다. 실제 사무국에서 우수한 프랑스어 교육프로그램이 무상으로 제공되고 있어 의지만 있다면 어느 정도 대화하고 간단한 편지를 읽는 것은 그리 어려운 일이 아니다. 또한 앵글로색슨어인 영어와 라틴계 언어인 프랑스어의 차이점도 알게 되고 프랑스어의 이해는 이탈리아어나 스페인어의 이해에 상당히 도움이 된다고 한다(영어와 프랑스어는 기본 뿌리가

라틴어이기 때문에 50% 정도의 어휘, 특히 전문용어의 경우 거의 같다고 한다).

앞서 언급한 네 가지 요소를 한마디로 요약하자면 사무국은 믿을 만한(reliable) 사람을 뽑고자 한다고 할 수 있다. 다시 말해 일이 주어졌을 때 “문제를 빠르게 이해하고 대안을 간결하고 논리적인 영어표현으로 시한내에 만들어낼 수 있는 사람”을 찾는다는 것이다. 그래서 OECD와 여러 가지 형태로 인연을 맺고 능력을 보여준 사람이 정규직원으로 채용될 확률이 높고, 인사과는 인터뷰를 이미 거쳤으나 아깝게 탈락한 후보군의 리스트를 항상 비치하고 공석이 생기면 이 후보들에게도 연락하는 등 선발과정상 실수를 최소화하기 위해 치밀히 준비하고 있다. 필자는 경제정책위원회(EPC)와 한국경제검토회의(EDRC)에 3년간 참여하면서 기회가 될 때마다 적극적인 발인(intervention)을 하기도 했고 당시 경제국에 근무했던 안상훈 박사(현 홍콩 과기대 교수) 등을 통해 사무국 직원을 소개받은 적도 있었는데 이것이 최종 후보군까지 들어가는 과정에서 큰 도움이 되었다고 생각한다. 그리고 채용된 이후에도 적극적인 자세로 일하고 사교의 폭을 넓히는 것이 매우 중요하다. 이때가 되면 본국에서의 근무경험과 자기나라의 경제제도에 대한 이해도가 중요한 자산이 된다. 국제기구의 직원이라고 해서 처음부터 선진 회원국의 제도를 잘 아는 것은 아니며, 본인의 경험과 지식을 가지고 다른 나라의 제도에 대한 이해를 점차 넓혀 가게 된다. 또한 국제기구에서도 누가 일을 잘 하는

지는 과장(head of division) 또는 국장(directors) 수준에서 구전으로 들어가게 되고 공식적인 업무평가 외에도 이와 같은 평판이 고용보장(tenure) 심사와 승진에 중요한 요소가 된다. 한국 공무원이나 교수의 자기업무에 대한 헌신도는 다른 나라 사람이 따라오기 어려울 정도로 매우 높으며 필자가 채용될 수 있었던 것도 앞서 채용된 한국인 정규직원이 헌신적으로 일해 상사의 인정을 받았기 때문이라고 할 수 있다. 이러한 측면에서 한국정부 및 OECD대표부의 많은 노력에도 불구하고 최근 한국인 정규직원의 수가 줄고 있는 것은 안타까운 면이 없지 않다. 필자가 생각하기로는 다양한 커리어의 유자격 지원자가 다양한 채용경로를 활용할 수 있도록 하는 접근이 필요하다. YP(Young Professional) 경로는 해외에서 박사학위를 취득한 사람이, 경력직 채용 경로(Economist 또는 Principal Economist)는 국내외 연구소나 정부경험이 있는 사람이, 과장 이상 고위직(Head of Division 또는 Director)은 상응하는 경력을 지닌 한국인사가 노려보는 것이 좋다고 생각한다. 첫 번째 및 두 번째 경우는 채용후보목록(shortlist)에 올라간 지원자, 세 번째 경우는 유력인사를 중심으로 범정부적 외교노력을 기울일 필요가 있다고 본다. 한국 출신 고위직의 진출은 한국인 정규직원의 진출기반을 공고히 할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

지원자도 충분히 준비하고 인내심 있게 일을 추진할 필요가 있다. 채용공고, 인터뷰 및 최종선발은 6개월 이상이 소요되는 긴 과정이다. 따라서 조급하게 서두르지 않고 준비하는 것이 필요하며 앞서 언급한 항목에 자신이 얼마나 부합하는지를 계속 돌아보고 부족한 점을 보충하는 자세가 필요하다. 이것은 박사과정의 막바지에 이른 사람이 학위를 빨리 마치기보다는 직장 구하는 데 우선순위를 두고 학위취득시점을 유연하게 조정하는 것과 같은 현상으로 이해하면 될 것 같다. 이러한 측면에서 최근 한국인 정규직원의 감소는 아쉬운 면이 있다. 왜냐하면 채용과 관련된 구체적 정보를 입수하고 선발과정을 거치는 과정에서 한국인 내부직원(insider)이 도움을 줄 수 있기 때문이다.

OECD는 우리에게는 낯설지 않다. 해마다 수많은 국내전문가가 OECD 주최 각종 회의와 포럼에 참석차 파리에 다녀온다. 우리나라에도 OECD 조세 및 공정거래센터를 설립했고 존스톤 사무총장 등 OECD의 최고위층 간부도 여러 번 방한한다. 하지만 사무국의 인사이드로서 한국사람이 파리에 입성하는 것은 여러 가지 이유로 쉽지 않은 듯하다. 하지만 준비된 자에게 기회는 오고 이를 믿고 지원하는 한국정부의 노력도 조만간 결실을 맺으리라 기대한다. ◀●