

# 식약청 선진화의 조건



이철호  
고려대학교 교수 ·  
식량안보연구재단 이사장

식품의약품안전청은 우리나라 정부 행정조직 중에서 가장 전문성이 높은 조직이다. 직원 총 1,403명 중에서 박사학위 소지자가 304명(21.7%), 석사학위 소지자가 619명(44.1%)으로 식품 및 의약품 안전관리의 최고 브레인들이 모여 있는 곳이다. 최근의 식의약품 안전관리는 과학적 근거를 요구하고 있으며 세계무역기구(WTO)의 SPS 협약을 비롯한 국제통상협상에서 과학적 근거를 제시하지 못하면 자국의 이익을 보호받지 못하는 상황으로 가고 있다. 식약청이 전문성을 높이고 글로벌 기준에 합당한 관리 행정을 해야 하는 이유가 여기에 있다.

그러나 우리의 현실은 전문가를 키울 수 있는 여건이 아니라는 지적이 많다. 보직순환제에 의한 잦은 부서 이동으로 전문지식의 축적이 불가능하다는 것이다. 특히 식품학은 대단히 폭넓은 학문분야로 식품화학, 미생물학, 공학, 저장학, 위생학 등 다양한 과학기술 분야를 아우르고 있고 과학기술의 발달로 새로운 생산 가공기술들이 빠르

게 개발되고 있다. 예를 들어 식품첨가물 화학의 전문가가 되려면 박사 학위를 받고 그 분야에서 수년간의 경험을 쌓아야 비로소 당면 문제를 제대로 파악할 수 있다. 미생물 식중독 사건을 제대로 다루려면 그 분야에서 수년간 경험을 쌓아야 문제의 핵심을 바로 볼 수 있다. 방사선조사 식품이나 GMO도 1,2년의 경험으로는 제대로 말할 수 없는 고도의 전문성을 요구하는 분야이다. 그럼에도 불구하고 이 분야의 담당자들이 보직순환제에 의해 수시로 바뀌는 것을 보면서 안타까운 마음을 금할 수 없다.

### 가난했던 시절에 생겨났던 제도

공무원 보직순환제는 1960~70년대 우리정부가 몹시 가난했던 시절에 생겨난 제도이다. 공무원의 월급이 일반 회사의 반도 안 되었고 그래서 말단 공무원들의 부정부패가 만연하였던 시절, 이를 다소라도 막아보려고 한자리에서 오랫동안 근무하지 못하게 한 것이다. 그러나 반세기가 지난 지금 상황은 아주 달라져 있다. 공무원의 월급이 평균보다 높고 정년이 보장되어 젊은이들이 가장 선호하는 직업이 된 것이다. 공무원이 되기 위해 삼수, 4수의 시험을 치고 수백 대 1의 경쟁을 뚫어야 하는 그야말로 선망의 자리가 된 것이다. 이렇게 어렵게 들어온 최고의 직장에서 예전처럼 함부로 부정을 저지를 사람은 많지 않다. 그런데도 보직순환제는 계속되고 있다.

보직순환제로 인해 국가적인 손해를 일으킨 사례는 너무나 많다. UR농산물 협상의 경우 미국, 일본 등에서는 20~30년의 경력을 가진 전문관료 그룹이 협상대표로 처음부터 끝까지 그 일에 전념한 반면 한국정부(농수산부)의 담당부서 국장은 협상기간 7년 동안 7명이 교체되었으며 담당 서기관과 사무관도 2년 이상 담당한 사람이 없었다고 한다. 결과는 협상대표들이 협상내용을 제대로 파악하지 못하는 지경에 이르렀다.

뿐만 아니라 선진국들은 이 기간 동안 앞으로 전개될 농산물 무역자유화에 대비하여 자국의 식량 증산정책을 꾸준히 펴서 WTO 이후를 준비하였지만 우리나라는 아무 대책 없이 곡물자급률이 50%수준에서 30% 이하로 떨어진 것이다. 1996년 5월부터 1998년 9월까지 2년 3개월간 진행된 신 한일어업협상에서는 한국 측 협상대표가 2번 교체되었으며 담당과장도 한번 교체되었다. 일본은 실무진과 수산청 위주로 협상단을 구성한 반면 우리는 고위직과 외교통상부 중심으로 협상단이 구성되어 전문적 현안 문제를 다루는데 한계를 드러내었다. 결과는 ‘쌍끌이 어업’ 문제를 빠뜨리고 독도 영유권을 포기하는 중대한 실수를 범했다. 1997년 12월부터 2000년 10월까지 2년 10개월간 진행된 한·중어업협정에서도 우리 측 협상대표가 2회 교체되었으며 담당과장도 2회 교체되었다. 이로 인해 우리는 양쯔강 수역에서의 우리 권리를 빼앗기는 중대한 실수를 범했다. 이들 문제는 사후에 국회에서 맹렬히 질타되었으나 협상 결과만을 가지고 책임공방을 벌였지 그 근본원인이 된 보직순환제의 문제는 크게 거론되지 않았다.

### 세계화할 수 있는 사람들 키워야

식약청은 우리의 안전관리 수준을 글로벌 기준을 능가하는 수준으로 높여 선진화하려는 야심찬 계획을 세우고 있다. 그러려면 보직순환제와 같은 구시대적 행정체제를 먼저 고쳐야 한다. 이것은 비단 식약청만의 문제가 아니라 전문성을 요구하는 정부 모든 부처에서 요구되는 일이다. 우리의 경제력은 세계 10위권에 육박하고 있으나 국제협력이나 통상협상 분야는 아프리카 최빈국 수준에도 못 미치고 있다는 견해가 많다. 국제회의에 참석해 보면 대부분의 참가국 대표들이 지난번 회의에서 여러 번 만났던 사람들로 서로 잘 알고 대화가 통하지만 한국 대표들은 늘 새로 온 사람이므로 곱돌게 마련이다. 아무런 영향력을 행사할 수 없고 의

장이나 부의장 같은 책임 있는 자리를 맡을 수도 없다. 이것이 우리의 현실이다.

수년 전 일본 동경에서 개최된 호주 밀수출공사의 리셉션에 참가한 적이 있다. 일본 미쓰비시사를 비롯한 곡물 거래상들이 다수 참석하였는데 한국에서 온 나를 반갑게 맞으면서 한국이 자기네들의 중요한 고객이라며 반기었다. 한국에도 대기업이 많은데 어찌 일본회사들이 한국을 상대로 곡물중개업을 하느냐는 내 질문에 그들은 한국에는 전문가가 없다고 말했다. 불행하게도 그건 사실이다. 일본에서는 미국 곡물거래소에 파견 나가면 그 사람은 일생을 그곳에서 근무하다 정년을 맞는다고 한다. 그러니 처음부터 그 시장을 배우려고 밤을 새워 공부하게 된다. 그러나 한국에서 파견 나가면 주변에서 “한 2~3년 잘 구경하고 오시오”라고 말한다. 이러니 전문가가 있을 수 없다. 보직순환제로 인한 ‘구경꾼 문화’가 정부 출연기관과 민간 기업에도 만연해 있는 것이다.

식약청은 우리나라 정부 조직에서 최고의 전문가 그룹을 가지고 식의약 안전관리를 책임지고 있는 기관이다. 그러므로 우리 정부가 전문가 양성을 위한 조직체제로 변신하는 일에 앞장서야 한다. 분야에 따라 순환

보직제를 과감히 철폐하고 베테랑 전문가를 요소요소에 포진시

켜서 가장 효율적이고 사전예방적 안전관리를 구현해야 한다. 그리고 한 분야에서 전문가로 대가를 이룬 개인에게 진급이나 처우에 우선권을 주어야 한다. 국제협력을 위한 장기 계획을 세워 직원들을 선발하고 훈련하여 우리의 국위에 걸맞은 외교통상 능력을 가지도록 노력해야 한다. 이것은 식약청의 선진화를 위해서 반드시 이루어야 하는 선결 과제이다. **KFDA**

