

ODA 일자리 특성 분석

2021. 12

ODA 일자리 특성 분석

2021. 12.

한국국제협력단

저자

책임연구원

박 중 남

- 한국국제협력단 사회적가치혁신팀 과장
- 경희대학교 사회학 박사

주요 연구 실적

- ▷ 2021, 국제개발협력 핵심 역량 탐색, 성남: 한국국제협력단, (공저)
- ▷ 2021, “KOICA ODA 참여와 고용 관계 분석: 코로나19 대응 전략을 중심으로,” 개발과이슈, 70, (공저)

공동연구원

박 경 랑

- 서울대학교 행정대학원 행정학과 박사과정

주요 연구 실적

- ▷ 2021, 탈가족화 및 가족화 제도가 한국 직장여성의 출산 기대 자녀 수에 미치는 영향, 서울대학교 대학원,
- ▷ 2020, 장애인 유권자 투표편의 효과성 분석, 서울대학교 산학협력단, (공저)

이 은 정

- 성균관대학교 소셜이노베이션융합전공 박사수료

주요 연구 실적

- ▷ 2021, “게임산업 CSR의 다양한 경로: 국가별 제도 환경과 사회문화의 영향력,” 한국사회학, 55(2), (공저)
- ▷ 2021, “글로벌 CSR과 사회경제적 가치 창출: 유가증권 상장기업 비교 연구, 2004-2018년,” 경제와사회, 128, (공저)

연구보조원

이 나 래

- 캐나다 라발(Laval) 대학교 박사과정

한 성 우

- 한국국제협력단 사회적가치혁신팀 인턴

차 승 준

- 한국국제협력단 데이터혁신팀 인턴

고 서 영

- 한국국제협력단 SDG프로그램팀 인턴

최 은 정

- 한국국제협력단 정보운영팀 인턴

구 나 현

- 한국국제협력단 정보운영팀 인턴

유 익

- 한국국제협력단 사회적가치혁신팀 과장

이 연구는 KOICA 사회적가치혁신팀에서 수행하였으며, 본 연구 보고서의 내용은 한국국제협력단의 공식적인 입장과 일치하지 않을 수 있음을 밝힙니다. 본 연구보고서의 내용은 출처와 집필자 명시하에 인용이 가능하며, 아래와 같이 표기 바랍니다.

박종남, 박경량, 이은정. 2021. ODA 일자리 특성 분석. 성남:한국국제협력단.

본 연구보고서에는 제3자에게 권리(저작권)가 있는 저작물이 포함되어 있을 수 있습니다. 해당 내용 이용 허락은 사용자가 권리당사자에게 직접 확인해야 하며, 그 사용에 관한 일체의 책임은 사용자에게 있습니다.

※ 본 자료는 KOICA 도서관 홈페이지(<http://lib.koica.go.kr>)를 통해서도 볼 수 있습니다.

국문 요약

ODA 일자리는 주로 ODA 사업 추진 과정에서 직접 지출하는 인건비를 통해 창출되는 일자리라는 의미로 통용되고 있다. 그러나 최근 ODA 규모 확대되면서 ODA를 전문으로 집행하는 기관이 늘어나게 되고, 이에 따라 ODA 산업군에서 다양한 일자리가 만들어지고 있다. 따라서 ODA 일자리의 특성을 파악하기 위해서는 ODA와 연관된 산업 전반의 특성을 이해해야 하고, 여러 가지 일자리 특성들(기관 유형, 분야, 지역 등)을 종합적으로 고려하면서 일자리 창출 전략이 수립되어야 할 것이다.

이처럼 ODA 일자리 정책은 ODA 일자리의 분포와 특성에 대한 기초적인 분석이 중요하다 할 수 있다. 그간 ODA 일자리 정책은 여러 가지 일자리 특성에 대한 기초적인 분석조차 시도되지 않아, 추상적인 수준에서 목표와 방향이 설정되는 문제가 있었다. ODA 분야 일자리는 표준산업분류 혹은 특수목적분류에서 하나의 산업으로 파악하기 어려운 특성이 있어, 일자리 수요의 다면적인 분석을 통해 산업의 변화 및 인재상의 특징을 파악할 수밖에 없다. 조직은 해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖추고 있으면서 정서적으로도 조직의 비전에 부합한 인재를 선발하기 위해 채용공고에 선발하고자 하는 직원 및 직무에 대한 충분한 정보를 제시하게 된다. 따라서 채용공고를 통해 노동시장에서 필요로 하는 업무 특성, 처우, 자격 등의 정보를 파악할 수 있는 장점이 있다.

이에 본 연구는 2019년 4월부터 2021년 10월 사이 KOICA 커리어센터 홈페이지에서 제공하고 있는 각 기관의 채용공고를 데이터베이스(Database, 이하 DB)를 구축하고 채용공고에 드러난 ODA 일자리 특성을 분석하였다. ODA 분야에서의 일자리 창출 및 지속가능성을 위해 필요한 몇 가지 실천적 제언을 요약하면 다음과 같다.

첫째, ODA 일자리 분포에서 [민간기관-경영-국내-정규직]과 [공공기관-사업-해외-비정규직]으로 양분되는 경향이 뚜렷하다는 특징이 있다. 사업 분야에서의 비정규직 비율이 높다는 문제를 개선하기 위해서 사업 분야에서의 새로운 직무 발굴을 검토해볼 필요가 있다. ODA 사업 분야의 직무는 주로 ‘분야(sector)’를 중심으로 검토되고 있으나, ODA 현장에서 수행되는 개별 단위 프로젝트를 효과적으로 수행하기 위해서는 성과관리가 중요하다. 향후 ODA를 전문으로 수행하는 기관이 늘어나게 되면 성과관리를 전문으로 하는 기관이나 부서가 늘어나게

될 것이며, 이에 관련 전문가 채용 역시 늘 것으로 전망된다.

둘째, 코로나19의 영향으로 구직의 어려움은 가중되는 특성을 보인다. 가장 먼저 눈에 띄는 변화는 코로나19 직후 민간에서의 일자리 비율 감소이다. 코로나19의 여파로 다수의 프로젝트가 중단되거나 연기되어야 했으며, 사업 중단으로 기부금 및 후원자가 감소하였다. 아울러 국내 활동 역시 지원금까지도 줄어들면서 인건비 지급이 고민될 정도로 타격을 받은 기관들이 늘어나고 있다. 이러한 문제를 해소하기 위해서는 민간 참여를 원활하게 하기 위한 환경조성이 필요하다.

셋째, ODA 일자리의 채용공고에서 경력직 우대 비율이 높다는 점도 눈여겨볼 필요가 있다. 경력직 요구 비율이 높다는 것은 두 가지 방향으로 해석할 수 있다. 하나는 ODA 분야 직무가 점점 경험과 지식이 필요한 전문적인 분야로 발전하고 있다는 점이다. 그러나 현장에서 즉시 활용할 수 있는 종합적 역량을 보유한 전문가의 부족하다는 측면으로도 해석할 수 있다. 이 분야에 새로 오려는 젊은 직원은 많은데 그만큼 일정 수준 경력을 쌓으면 퇴사하는 사람도 많기 때문에 ODA 종사자 인구 구조를 압정 모형(⊥)이라고 평가하기도 한다. ODA 일자리의 양을 늘리는 것만큼 ODA 분야 전문가의 경력 경로에 대한 검토가 함께 고민되어야 할 때이다.

주제어: ODA 일자리, KOICA 일자리 정책, 일자리 분석

Abstract

ODA jobs commonly refer to the jobs created via the implementation of ODA projects. Recently, as the scale of ODA has expanded, the number of institutions specializing in ODA is increasing, leading to a variety of jobs available in the ODA industry. However, when it comes to ODA job-related policies, there has been little analysis on the ODA labor market characteristics. In order to understand the ODA labor market system, the policy should be based on understanding the characteristics of the industries related to ODA, which suggests the importance of a basic analysis of the distribution and characteristics of ODA jobs.

Therefore, this study analyzed ODA job postings to better understand ODA job characteristics. In order to select who are able and fit with the job, the organization presents sufficient information about the prospective employees and duties in the job posting. Therefore, job postings provide ample information such as job characteristics, treatment, and qualifications required in the labor market. This study established a database (hereinafter DB) consisting of each institution's job postings provided on the KOICA Career Center website between April 2019 and October 2021.

Some practical suggestions for ODA job policy are summarized as follows. First, there is a clear distinction between [private institutions - management - domestic - regular workers] and [public institutions - project based - overseas - non-regular workers]. Jobs in the ODA projects are mainly considered based on the sector specialty, but outcome management is also important in effectively carrying out individual projects. It is necessary to come up with the outcome management as new duties. As the number of institutions specializing in ODA increases in the future, the number of institutions or departments specializing in outcome management will increase, resulting in an increase in the hiring of related experts.

Second, the difficulty in finding a job has worsened due to COVID-19. The first

noticeable change is the decrease in the proportion of private sector jobs right after the COVID-19 outbreak. A number of projects had to be suspended or postponed in the aftermath of COVID-19, which led to a decrease in donations and sponsors. In addition, as subsidies are also reduced in domestic activities, more and more institutions are even worrying about the payment of labor costs. To solve these problems, it is necessary to create an enabling environment in which private partners' participation has to be encouraged.

Third, it is also worth noting that the ratio of preference for experienced workers is high in the ODA job postings. The high rate of demand for experienced workers can be interpreted in two ways. On the one hand, jobs in the ODA field are gradually evolving into specialized fields that require experience and knowledge. On the other hand, while nurturing ODA experts is important from a quantitative point of view, it can be interpreted as the result of a lack of competent experts who are immediately available in the field from a qualitative point of view. There are many young employees who are new to this field, and there are also many people who leave after gaining a certain level of experience. It is time to consider the career path of ODA experts as an issue that is just as important as increasing the number of ODA jobs.

Key words: ODA jobs, ODA job policy, analysis on ODA job market

목 차

국문 요약	i
Abstract	iii
 I. 서론	1
1. 연구의 목적과 필요성	1
2. 연구 방법	3
 II. KOICA ODA 일자리 정책 흐름	7
1. ODA 전문가 확보	7
2. ODA 전문가 양성	12
3. ODA 일자리 창출	18
 III. ODA 일자리 특성 분석 결과	26
1. 분석 범위와 대상	26
1) 분석 범위	26
2) 분석대상	27
2. ODA 일자리 유형 분석 결과	31
1) ODA 일자리 유형 기초통계	31
2) 기관유형별 ODA 일자리 특성	35
3) 채용 분야별 ODA 일자리 특성	40
4) 근무지역별 ODA 일자리 특성	42
5) 종사상 지위별 ODA 일자리 특성	46
3. 시기별 ODA 일자리 특성 변화	49
1) 코로나19로 인한 ODA 일자리 특성 변화	49
2) 코로나19로 인한 기관유형별 ODA 일자리 특성 변화	53

3) 코로나19로 인한 채용 분야별 ODA 일자리 특성 변화	57
4) 코로나19로 인한 근무지역별 ODA 일자리 특성 변화	61
5) 코로나19로 인한 채용 재공고 비율 변화	65
4. ODA 일자리 채용 기준 비교	67
1) 학력 기준 비교	67
2) 경력 기준 비교	70
3) 자격증 기준 비교	76
4) 외국어 기준 비교	79
 IV. 결론	 83
 참고문헌	 89

표 목차

〈표 II-1〉 단기전문가 사업 분야별 · 기간별 사업실적(1992년 이전)	8
〈표 II-2〉 단기전문가 사업 분야별 · 기간별 사업실적(1992년 이후)	9
〈표 II-3〉 전문인력 증장기 확보방안	10
〈표 II-4〉 1990년 초 청년봉사단 파견 통계	10
〈표 II-5〉 KOICA 직업별 전문가 파견 실적('99~'04)	11
〈표 II-6〉 개발조사 및 프로젝트 실적('91~'04)	14
〈표 II-7〉 PMC 주요 업무 및 역할	15
〈표 II-8〉 KOICA 전문인력 자격 기준	17
〈표 II-9〉 WFK 통합 과정 요약	18
〈표 II-10〉 글로벌 청년 인재 양성사업 로드맵 비전 체계	20
〈표 II-11〉 KOICA의 글로벌 인재 역량	23
〈표 II-12〉 정부 일자리 사업유형과 KOICA 이행과제 비교	24
〈표 III-1〉 분석 대상 요약	27
〈표 III-2〉 경영 분야 세무 직무 분류 기준	28
〈표 III-3〉 사업 분야 세무 직무 분류 기준	29
〈표 III-4〉 단기전문가 채용공고에서의 월 평균 임금정보 예시	30
〈표 III-5〉 기관 유형에 따른 채용 분야(n=2,914건)	36
〈표 III-6〉 기관유형별 일자리 안정성 비교(n=2,914건)	38
〈표 III-7〉 종사상 지위에 따른 임금정보 공개 건수 비교(n=2,914건)	39
〈표 III-8〉 채용 분야별 ODA 일자리 특성 비교(n=2,914건)	40
〈표 III-9〉 채용 분야별 일자리 안정성 비교(n=2,914건)	41
〈표 III-10〉 근무지역별 ODA 일자리 특성(n=2,914건)	43
〈표 III-11〉 근무지역별 일자리 안정성 비교(n=2,914건)	44
〈표 III-12〉 종사상 지위별 ODA 일자리 특성(n=2,914건)	46
〈표 III-13〉 종사상 지위별 일자리 안정성 비교(n=2,914건)	48
〈표 III-14〉 코로나19로 인한 채용 분야별 비율 변화(n=2,914건)	50
〈표 III-15〉 코로나19로 인한 종사상지위 비율 변화(n=2,914건)	51
〈표 III-16〉 코로나19로 인한 4대 보험 적용 비율 변화(n=2,914건)	52
〈표 III-17〉 코로나19로 인한 임금수준 비율 변화(n=2,914건)	53

〈표 Ⅲ-18〉 코로나19로 인한 기관유형별 채용 분야 변화(n=2,914건)	53
〈표 Ⅲ-19〉 코로나19로 인한 기관유형별 종사상지위 채용 비율 변화(n=2,914건)	55
〈표 Ⅲ-20〉 코로나19로 인한 기관유형별 4대 보험 적용 변화(n=2,914건)	55
〈표 Ⅲ-21〉 코로나19로 인한 기관유형별 임금수준 변화(n=2,914건)	56
〈표 Ⅲ-22〉 코로나19로 인한 채용 분야별 기관 유형 변화(n=2,914건)	57
〈표 Ⅲ-23〉 코로나19로 인한 채용 분야별 종사상지위 변화(n=2,914건)	58
〈표 Ⅲ-24〉 코로나19로 인한 채용 분야별 4대 보험 적용 비율 변화(n=2,914건)	59
〈표 Ⅲ-25〉 코로나19로 인한 채용 분야별 임금수준 변화(n=2,914건)	60
〈표 Ⅲ-26〉 코로나19로 인한 근무지역별 기관 유형 변화(n=2,914건)	61
〈표 Ⅲ-27〉 코로나19로 인한 근무지역별 채용 분야 변화(n=2,914건)	62
〈표 Ⅲ-28〉 코로나19로 인한 근무지역별 종사상지위 변화(n=2,914건)	63
〈표 Ⅲ-29〉 코로나19로 인한 근무지역별 임금수준 변화(n=2,914건)	64
〈표 Ⅲ-30〉 일자리 특성에 따른 재공고 비율 변화(n=2,914건)	66
〈표 Ⅲ-31〉 기관유형별 학력 기준 비율(n=2,914건)	68
〈표 Ⅲ-32〉 채용 분야별 학력 기준 비율(n=2,914건)	68
〈표 Ⅲ-33〉 근무지역별 학력 기준 비율(n=2,914건)	69
〈표 Ⅲ-34〉 종사상 지위별 학력 기준 비율(n=2,914건)	69
〈표 Ⅲ-35〉 임금과 학력의 관계 요약(n=898건)	70
〈표 Ⅲ-36〉 기관유형별 경력 기준 비교(n=2,914건)	71
〈표 Ⅲ-37〉 채용 분야별 경력 기준 비교(n=2,914건)	71
〈표 Ⅲ-38〉 근무지역별 경력 기준 비교(n=2,914건)	72
〈표 Ⅲ-39〉 종사상 지위별 경력 기준 비교(n=2,914건)	73
〈표 Ⅲ-40〉 경력과 학력 관계 비교(n=2,914건)	73
〈표 Ⅲ-41〉 종사상 지위에 따른 경력과 학력 관계 비교(n=2,914건)	74
〈표 Ⅲ-42〉 채용공고에서 경력 사항 예시	75
〈표 Ⅲ-43〉 기관유형별 자격증 요구 비율 비교(n=2,914건)	77
〈표 Ⅲ-44〉 채용 분야별 자격증 요구 비율 비교(n=2,914건)	77
〈표 Ⅲ-45〉 근무지역별 자격증 요구 비율 비교(n=2,914건)	78
〈표 Ⅲ-46〉 종사상 지위에 따른 자격증 요구 수준 비율(n=2,914건)	78
〈표 Ⅲ-47〉 기관유형별 외국어 요구 비율(n=2,914건)	79
〈표 Ⅲ-48〉 채용 분야별 외국어 요구 비율(n=2,914건)	80
〈표 Ⅲ-49〉 근무지역별 외국어 요구 비율(n=2,914건)	80
〈표 Ⅲ-50〉 종사상 지위에 따른 외국어 요구 비율(n=2,914건)	81

〈표 Ⅲ-51〉 외국어 자격 제시 방법 예시	81
〈표 Ⅳ-1〉 KOICA 사업에서의 성과관리 자격요건 및 주요 업무 예시	85
〈표 Ⅳ-2〉 민간기관에서의 성과관리 직무	86

그림 목차

[그림 I-1] ODA 일자리 변화 연구 절차	6
[그림 II-1] KOICA 경력사다리 추진 방식	22
[그림 III-1] 기관유형별 비율(n=2,914건)	31
[그림 III-2] 채용 분야별 ODA 일자리 비율(n=2,914건)	32
[그림 III-3] 경영 분야의 세부 직무 비율(n=2,020건)	32
[그림 III-4] 사업 분야의 세부 직무 비율(n=510건)	33
[그림 III-5] 근무지역별 ODA 일자리 비율(n=2,914건)	33
[그림 III-6] 종사상 지위별 ODA 일자리 비율(n=2,914건)	34
[그림 III-7] ODA 일자리의 4대 보험 적용 비율(n=2,914건)	34
[그림 III-8] ODA 일자리의 월평균 임금 비율(n=898건)	35
[그림 III-9] 기관유형별 근무지역 비교(n=2,914건)	37
[그림 III-10] 공공기관과 민간기관의 임금 분포 비교(n=898건)	39
[그림 III-11] 분야별 정규직 비율 비교(n=2,914건)	42
[그림 III-12] 종사상지위와 근무지역 비교(n=2,914건)	45
[그림 III-13] 코로나19로 인한 기관별 채용공고 비율 변화(n=2,914건)	49
[그림 III-14] 코로나19로 인한 근무지역 비율 변화(n=2,914건)	51
[그림 III-15] 코로나19로 인한 기관유형별 근무 지역 변화(n=2,914건)	54
[그림 III-16] 코로나19로 인한 채용 분야별 국내 근무 비율 변화(n=2,914건)	57
[그림 III-17] 코로나19로 인한 4대 보험 적용 비율 변화(n=2,914건)	63
[그림 III-18] 코로나19로 인한 재공고 비율 변화(n=2,914건)	65
[그림 III-19] 학력 기준 비교(n=2,914건)	67
[그림 III-20] 경력 기준 비교(n=2,914건)	70
[그림 III-21] 경력과 학력 요구 수준에 따른 월 평균 임금 비교	75
[그림 III-22] 자격증 요구 비율 비교(n=2,914건)	76
[그림 III-23] 외국어 요구 비율(n=2,914건)	79
[그림 III-24] 제2외국어 우대 비율	82

I. 서론

1. 연구의 목적과 필요성

ODA 일자리는 ODA 사업 기획과 운영에 관련된 업무를 수행에 관련된 일자리라는 의미로 통용된다. 이러한 이해는 ODA 일자리가 주로 ODA 사업 추진 과정에서 직접 지출하는 인건비를 통해 창출되는 특징이 강하기 때문일 것이다. 그러나 실제 ODA 일자리는 ODA 추진 과정에서 다양한 방식으로 창출되고 있다. ODA 일자리 창출 방식은 건물과 같은 물적 자산의 제공, 자금 지원, 지식 전달 등이 동시에 또는 순차적으로 통합되어 추진되는 과정에서 사업비 지출에 의한 직접 고용 방식으로 창출되기도 하고, ODA 집행기관이 사업을 추진하기 위하여 인건비 외의 재화와 서비스 구매를 통해 간접적인 고용도 발생한다(정진호, 2016). ODA 지원전략을 수립하거나 사업 발굴, 심사나 평가, 후속 사업 탐색, 보고서 출판, 사업비 정산 등 외부 전문기관을 활용하거나 단기전문가 참여 등과 같은 방식으로도 창출되고 있다.

이처럼 ODA와 관련된 직무가 하나의 전문적인 분야로 자리 잡아가면서, ODA 분야에서의 일자리 창출 방식이 다양해지고 있다. ODA 일자리가 다양한 경로를 통해 창출되면서 ODA 일자리의 성격을 Specialist와 Generalist로 구분하여 설명하기도 한다(이철희 외, 2010). Specialist는 재정, 인적자원, 계약, 정보 관련 전문성, 지식 관리 역량, 공공 분야와의 정책 대화 능력을 보유한 사람들을 의미한다. 박복영 외(2015)의 지적처럼, ODA 일자리는 원조행정과 연결된 ‘기능’ 위주로 좁게 정의하는 것에서 벗어나 지역 전문성이나 분야 전문성 등 다양한 역량과 역량이 복합적으로 검토되어야 할 것이다. 한편 Generalist는 행정업무 처리에 필요한 기본적인 자질을 보유한 인력을 의미한다. ODA 사업 추진 과정에서 다양한 행정 실무 담당자가 필요한데, ODA를 전문으로 집행하는 기관이 늘면서 Generalist 수요 또한 많이 늘어나는 추세이다.

최근 ODA 규모가 확대되면서 ODA를 전문으로 집행하는 기관이 늘어나게 되고, 이에 따른 ODA 산업·직업군에서의 다양한 일자리가 창출되면서 ODA 일자리에 관한 논의가 ODA 생태계 전반을 중심으로 검토되기 시작하였다. 김은주와 이도석(2019)은 ODA 효과성을 제고하기 위해서는 ODA 생태계의 다양한 참여자들과 협력체계를 갖는 것이 필요한데, 정부, 국제기구, 민간분야, 기업, 학계 등 다양한 ODA 참여자들이 연계하게 되고, 이 과정에서 여러 형태의

일자리가 창출되고 있다고 설명한다. 이 연구는 일자리 창출의 관점에서 공공 분야 일자리는 예산의 한계로 공급에 제약이 분명하며, 따라서 민간과 협력을 기반으로 다양한 일자리가 창출될 수 있다는 점을 강조한다. 그리고 ODA 생태계에 대한 근본적인 이해가 빈약하다 보니 생태계의 구성, 혁신생태계 형성방안, 생태계 공진화를 위한 전문가 육성방안 등 세부적인 내용에 대한 논의는 부족하다는 점도 한계로 지적하고 있다.

이처럼 그간 ODA 일자리 관련 정책은 ODA 일자리 특성에 대한 기초적인 분석조차 시도되지 않아, 추상적인 수준에서 ODA 일자리 창출 대상과 목표가 설정되어 왔다. 이에 본 연구는 ODA 일자리 특성 분석을 토대로 KOICA 일자리 정책 수립을 위한 정책 제언을 목표로 수행하고자 한다.

이를 위해서 본 연구는 다음과 같은 연구 목적을 제시한다. 첫째, KOICA를 중심으로 일자리 정책의 흐름과 배경을 살펴보고자 한다. ODA 분야에서의 일자리 정책을 수립하기 위해서는 관계된 기관들이 공유할 수 있는 전략과 규범이 있어야 한다. 현재 ODA 일자리 정책은 KOICA가 제한적으로나마 마련하고 있는 상황이다. 따라서 KOICA의 일자리 정책 수립 배경 및 변화 과정을 살펴봄으로써 ODA 생태계 전반에서 논의되는 ODA 일자리 정책의 필요성과 특징을 파악할 수 있을 것이다. 둘째, ODA 분야 채용 공고문을 통해 분석 자료를 구축한다. 데이터 구축 기준은 크게 일자리 특성, 일자리 안정성, 채용 조건을 살펴보고자 한다. 구체적으로 살펴보면, 일자리 특성은 기관과 분야, 지역 등을 살펴볼 예정이며, 일자리 안정성은 종사상 지위, 4대 보험, 임금수준을 파악하고자 한다. 채용 조건 특성은 학력, 경력, 외국어 등 지원 조건을 살펴보고자 한다. 그리고 코로나19로 인한 일자리 감소와 구직의 어려움 등을 파악하기 위해 채용 시기 정보를 포함할 예정이다. 셋째 채용 경향 분석을 통해 ODA 일자리 특성을 파악하고 이를 기초하여 향후 일자리 정책적 시사점을 도출한다.

본 연구의 분석 결과 및 정책적 시사점은 ODA 일자리를 위한 정책개선의 방안을 모색함에 있어 유용한 기초자료 및 정보로 활용될 것으로 기대한다. 아울러 일자리 창출과 고용 과정에서 드러나는 여러 가지 문제를 해결하는 데 활용될 수 있기를 바란다. 나아가 양질의 근로 여건의 일자리 창출 정책을 설계하는 데 유용한 정보 및 기초자료로 활용될 수 있기를 바란다.

2. 연구 방법

ODA 일자리에 관한 연구는 크게 ODA 인재 양성에 관한 연구, 국제개발협력 분야에서의 역량 개발에 관한 연구, 일자리 창출 방안으로 구분할 수 있다.

ODA 인재 양성에 관한 연구는 김복희(2017, 2019), 김성인(2018) 등이 있다. 이들 연구는 ODA 사업을 효율적으로 추진하기 위해 관련 분야의 전문인력 확보가 시급하다는 점을 피력하고 있으며 이에 따른 전문인력 양성을 위해 개선해야 할 정책과 시스템 개선 방안을 제시하고 있다.

ODA 전문가 양성의 기초적 이론을 제시하는 연구로는 최민경(2008), 이철희 외(2010), 황혜신(2015), 박종남 외(2021a) 등이 있다. 최민경(2008)은 ODA 전문인력에 요구되는 역량을 분야별 전문성, 지역에 관한 지식과 현장 경험, 개발원조에 관한 지식(원조 수법, 평가 방법, 원조 흐름 등), 커뮤니케이션 능력(영어 및 현지어 능력), 프로젝트 사이클의 종합적인 관리 능력, 문화 적응 능력 및 도덕성의 측면에서 제시했다. 이철희 외(2010)는 ODA 전문가가 필요한 역량을 언어(외국어), ODA 사업수행 경험, 사업수행 지역에 대한 지식, 해당 분야 세부 전문지식, 다문화 이해능력, 국제개발협력에 대한 이해 등으로 제시하고 있다. 황혜신(2015)은 국제개발협력 관련 전문가 양성 및 활용 제고 방안에 관한 고찰을 통해, ODA 전문가의 역량을 지역 전문 역량, 분야 전문 역량, 업무적 역량, 언어적 역량, 인성적 역량으로 분류하였다. 박종남 외(2021a)는 ODA 전문가의 핵심역량을 기초역량과 직무역량으로 구분하여 제시하였다. 기초역량으로 외국어 역량, 업무역량, 대인관계 역량이 중요하며, 직무역량으로는 글로벌 역량과 개발협력 전문역량이 필요하다고 설명하고 있다.

분야별 ODA 인재 양성에 관한 연구도 늘고 있다(이영현 외, 2009; 이태주, 2011; 한재광 · 박수정, 2013; 박복영 외, 2015; 김성인, 2018). 이영현 외(2009)는 교육훈련 분야의 컨설팅 사업에서 필요한 인력은 국제개발협력에 대한 열정, 개발협력 해당 분야에 대한 이론적 기반 및 실무 경험, 개도국 현지의 정치 · 경제 · 문화에 대한 깊이 있는 이해, 영어로 문서작성과 발표를 할 수 있는 역량, 프로젝트 관리 역량 및 리더십, 한국을 대표하고 있다는 투철한 국가 의식 등의 역량과 자질이 있어야 한다고 설명한다. 이태주(2011)는 ODA 전문가 양성과정에서 지역 지식의 중요성을 강조하였다. 지역전문가를 “특정 지역의 현지어와 현지 문화를 익혀 현지인과 자유롭게 소통할 수 있고 특정 분야의 지역 지식을 체계적으로 지닌 자”로 정의한다. 이 연구는 ODA 전문가가 갖추어야 하는 공통의 핵심 역량으로 지역 지식과 경험, 문화적 소통 능력 등이 필요하다고 주장한다. 한재광과 박수정(2013)은 한국 개발 NGO의 국제개발협력 인식 연구를

통해 ODA 사업을 전문적으로 수행하는 데 필요한 전문성을 국제개발 전문성, 지역 전문성, 관리 전문성, 분야별 전문성으로 분류했다. 김성인(2018)은 ODA 전문가에게 필요한 역량으로 프로젝트의 기획, 운영, 평가 등 전 과정을 이해할 수 있는 전문성을 강조하면서, 프로젝트 전문성을 위해서는 분야에 대한 전문성, 도덕 및 인성, 지역 전문성, 언어능력 등의 역량이 요구된다고 밝혔다.

최근 청년 실업이 사회적 문제로 대두되면서, ODA 분야에서의 일자리 공급에 관한 연구가 주목받게 된다. 이들 연구는 ODA 생태계 측면에서 인재 양성과 함께 일자리 창출이 중요함을 강조하고 있다(정진호 외, 2016; 한종택·김준엽, 2017; 허장, 2017; 양수경, 2018; 장지순, 2018; 김은주·이도석, 2019). 정진호 외(2016)는 우리나라 ODA 규모 확대 추이와 현행 추진체계 및 추진 전략 형성 과정을 분석하여, ODA 사업을 통한 고용 창출 효과를 분석 결과를 제시하였다. 이 연구는 우리나라의 ODA 사업은 우리의 개발 경험과 노하우를 개도국에 전수하는 사업이 많아 인적자원의 참여가 필수적이어서 앞으로도 ODA 사업의 요구를 충족시킬 수 있는 적절한 전문인력이 양성·공급된다면, 지적 부가가치를 창조하는 양질의 고용기회가 확대될 수 있다고 전망하였다. 이와 관련하여 한종택과 김준엽(2017)은 해외 선진 공여국들의 민간 개발 컨설팅 산업생태계를 분석하여 그들이 국제개발 협력 분야에서 제공하고 있는 다양한 일자리 사례를 제시하였고, 우리나라 역시 ODA 컨설팅이 활성화된다면 이 분야에서의 다양한 일자리 창출이 가능하다는 점을 강조하였다. 허장(2017)은 국제농업개발협력 분야 일자리 창출에 관하여 한 연구로 청년과 은퇴(예정)전문가의 활용 방안 및 민간기관 역할의 확대와 인력 수요, 공급을 연결하는 플랫폼을 구축할 필요성을 제시하였다. 양수경(2018)은 현장 중심의 글로벌 역량을 갖춘 인재 양성의 필요성과 정부와 민간 협력의 필요성을 제안하였고, 장지순(2018)은 학계의 적극적인 자세의 필요성과 대학이나 대학원에서 현장에 바탕을 둔 교육과정 개편의 필요성과 교수진의 보장을 대안으로 제시하고 있다. 김은주와 이도석(2019)은 ODA 일자리는 시스템 다이내믹스 분석 방법으로 공공에서의 재정지원 일자리 사업으로 일자리 창출의 한계를 밝히고 민간 참여를 늘려야 더 많은 일자리가 창출될 수 있음을 강조하였다.

지금까지의 언급한 연구들은 주로 ODA 인재 양성 및 일자리 창출을 중심으로 다양한 정책적 제언을 제시하고 있다. 그러나 최근 코로나19의 영향으로 일자리 창출의 어려움이 더욱 가중되면서 노동시장에서의 일자리 변화 및 흐름을 분석하고 그 결과를 정책 수립에 반영할 수 있는 연구의 필요성이 강조된다. 코로나19 이후 개발도상국에 파견된 인력들의 안전을 보장할 수 없는 상황에서 파견된 실무자와 자원봉사자들은 서둘러 귀국을 검토해야 했고, 다수의

프로젝트가 중단되거나 연기되어야 했으며, 사업 중단으로 기부금 및 후원자 감소라는 이중적 적응과제를 안게 되었다. 여기에 국내 지원금까지 줄어들면서 인건비 지급이 고민될 정도로 타격을 받은 기관들도 늘게 되었다. 이에 박종남 외(2021b)는 KOICA ODA 사업을 수행하고 있는 공익법인과 KOICA ODA 사업을 수행하지 않는 기관을 대상으로 코로나19 전후 ODA와 일자리 수의 관계를 분석하였다. 이 연구에 따르면, ODA 사업을 수행하고 있는 기관에서의 일자리 증가율이 ODA 미참여 기관보다 10.5%포인트 높은 것으로 나타났다.

지금까지 살펴본 ODA 일자리 연구는 주로 다양한 이론적 맥락에서 검토되거나 소수 전문가를 대상으로 한 인터뷰나 이해관계자 설문조사를 수행하는 하향식(top-down) 접근 방법을 사용하고 있어, ODA 분야에서의 고용현황은 어떤 수준이며 그리고 이들 일자리는 어떤 특성이 있는지 등과 같은 실질적인 분석은 부족하다는 한계가 있다.

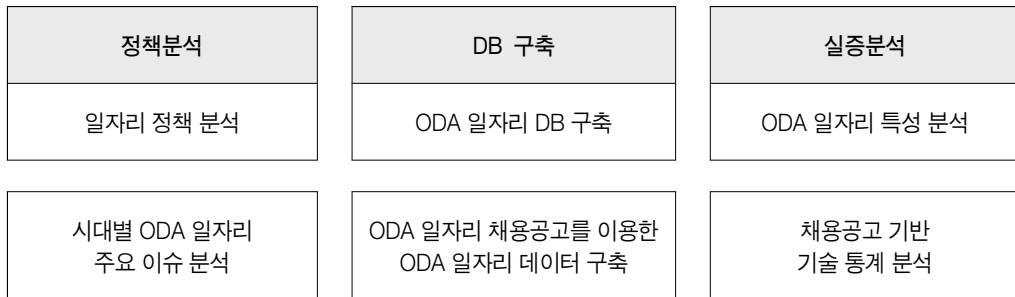
이에 본 연구는 노동시장에서의 일자리 및 (신규) 채용 경향을 조사하고 이를 바탕으로 실질적인 정책 제언을 도출하고자 한다. 일자리 시장의 특징 및 변화를 분석하는 방법으로 채용공고 분석 방법이 있다. 채용이란 업무에 가장 적합한 인력을 모집·선발하는 것으로 채용공고부터 선발까지 일련의 과정을 말한다. 조직은 해당 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖추고 있으면서 정서적으로도 조직의 비전에 부합한 인재를 선발하기 때문에 채용공고에 선발하고자 하는 직원 및 직무에 대한 충분한 정보를 제시하게 된다. 따라서 채용공고를 통해 노동시장에서 필요로 하는 업무 특성, 처우, 자격 등의 정보를 파악할 수 있다.

채용변화 분석은 또 다른 장점은 새롭게 떠오르고 있는 산업 분야의 직무와 인재상을 파악하는데 유용하다는 점이다(천영민 외, 2015). 전통적인 접근에서의 ODA 일자리는 주로 ODA 사업 수행인력이라는 고정된 관념이 지배적인데, ODA 생태계의 관점에서 보면 ODA 일자리란 개발도상국의 빈곤과 불평등을 해소하기 위한 모든 노력과 행위와 관련된 직무 전체를 포괄하게 된다. 그러나 ODA 분야 일자리는 표준산업분류 혹은 특수목적분류에서 하나의 산업으로 파악하기 어려운 특성이 있어, 일자리 수요의 다면적인 분석을 통해 산업의 변화 및 인재상의 특징을 파악할 수밖에 없다. 이러한 점에서 채용공고 분석은 최근 변화하고 있는 채용 경향 변화에 대한 정보를 파악하고 ODA 생태계에서의 ODA 일자리의 범위와 직무를 알 수 있다는 장점이 있다.

이에 본 연구는 2019년 4월부터 2021년 10월 사이 KOICA 커리어센터 홈페이지에서 제공하고 있는 각 기관의 채용공고 2,914건에 대한 데이터베이스(Database, 이하 DB)를 구축하고

채용공고에 드러난 ODA 직무 특성을 분석하고자 한다. 이 연구의 결과가 ODA 일자리의 분포 및 기관들의 채용 경향 변화에 대한 정보를 파악하고 ODA 일자리 정책 수립에 기초자료로 활용되기를 바란다.

[그림 I-1] ODA 일자리 변화 연구 절차



II. KOICA ODA 일자리 정책 흐름

1. ODA 전문가 확보

우리나라 초창기 ODA 역사를 간략히 살펴보면, 1991년 무상원조 전담 기관인 한국국제협력단(KOICA)이 설립되면서 협력국에 대한 본격적인 원조 제공 기반을 구축하였다. 이듬해인 1992년에 첫 프로젝트 사업을 시행하게 되었고, 1995년에는 민간원조단체 지원사업이 시작되었다. 그리고 1996년에는 OECD 29번째 회원국으로 가입하게 된다. 이처럼 국내 ODA 환경이 빠르게 변화하면서 ODA 전문인력을 확보하기 위한 정책이 최우선 과제로 떠오르게 된다. 이와 관련하여 김광연(1993)은 「국제협력 전문인력 양성 및 확보방안 연구」를 통해 ODA 전문인력의 필요성을 다음과 같이 설명하고 있다.

우리나라의 국제협력 사업은 초기 단계로 각 협력 분야에 대한 전문성을 보유한 인력 또는 유경험 인력이 절대적으로 부족한 실정이다. 특히 90년대 중반이후 OECD 가입을 앞두고 우리나라의 협력사업이 크게 확대되고 다양화 될 것을 감안한다면 우수한 인재의 양성 및 확보방안은 협력 사업의 중장기 발전기반에 중심적 요소로 작용할 것이다(김광연, 1993).

이처럼 우리 정부는 국제적 책임 및 역할 분담에 능동적이고 적극적으로 대응해야 할 필요가 커지면서 원조의 질적 향상을 위한 전문인력 양성과 확보가 중요하였다. 이 가운데 특히 해외 파견이 가능한 전문가 확보가 시급한 과제였다.

KOICA의 해외 파견의 대표적인 제도로는 단기전문가 사업이 있다. 단기전문가 사업은 우리나라의 경제발전 과정에서 축적된 기술 및 경험 등을 소유한 분야별 전문가를 특정 협력대상국에 일정 기간 파견하여 현지 관계자들에게 자문, 지도, 조사 및 연구 활동 등 다양한 방법을 토하여 우리의 개발 경험을 보급함으로써 상대국의 경제 사회개발을 촉진시키고 인재양성에 기여하는 등 실질적인 발전의 계기를 조성하기 위한 사업을 말한다(KOICA, 1993).

〈표 Ⅱ-1〉 단기전문가 사업 분야별 · 기간별 사업실적(1992년 이전)

(단위: 명, %)

구분	1981년 이전	1982년~1990년	계
광공업	28(28.6)	74(19.7)	102(21.6)
농림수산	58(59.1)	162(43.2)	220(46.5)
과학, 교육, 행정	4(4.1)	122(32.5)	126(26.6)
보건, 사회	4(4.1)	2(0.5)	6(1.3)
기타	4(4.1)	15(4.0)	19(4.0)
합계	98(100)	375(100)	493(100)

※ 출처: KOICA(1993)

〈표 Ⅱ-1〉은 1981년부터 1990년까지 파견되었던 단기전문가 사업 규모 및 주요 분야를 요약한 것이다. 단기전문가 사업은 1976년부터 시행되었던 사업이다. 1976년에는 교육부에서 한국학 강사파견을 파견하기 시작하였고, 1987년에는 체신부(現 과학기술정보통신부)에서 기술전문가 파견사업, 노동부(現 고용노동부)의 직업훈련전문관(자문관) 파견 등으로 확대되었다. 1981년부터 1990년까지 파견실적은 473명 수준이었으며, 이들 대부분은 농림수산(46.5%)에 집중되어 있다(KOICA, 1993).

각 정부 부처에서 시행하던 단기전문가 파견사업은 1991년 KOICA 설립을 계기로 KOICA ODA 사업으로 통합하게 된다(국제협력단법 제7조 및 부칙 제5조 참조). 단기전문가 사업이 KOICA로 단일화되면서 재외공관을 통해 파견 수요를 조사하고, 이를 토대로 전문가 파견계획을 수립하는 방식으로 추진된다.

그러나 〈표 Ⅱ-2〉에서처럼, 그간의 파견 인력은 주로 농림수산 분야에 집중되어 있었는데, ODA 사업화되면서 우리나라의 개발 경험 전수를 희망하는 국가들이 늘게 된다. 이러한 변화로 다양한 분야에서의 전문가 파견 수요가 늘게 된다. 〈표 Ⅱ-2〉에서처럼, 1992년 이후 개발계획, 무역금융, 교통, 수자원 등 새로운 파견 수요가 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 파견 인원에서도 과거의 실적과 차이가 난다. KOICA 설립 이전 연평균 단기전문가 실적은 약 20.71명 수준이었으나, KOICA 설립 직후인 1992년에는 36명으로 늘었고, 이러한 추세는 연평균 약 16%씩 증가하게 된다. 이처럼 단기전문가 파견 수요의 분야 및 인원이 크게 늘어나면서 파견 가능한 전문가 확보가 ODA 일자리의 시급한 과제로 떠오르게 된다.

〈표 Ⅱ-2〉 단기전문가 사업 분야별 · 기간별 사업실적(1992년 이후)

(단위: 명)

구분	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	계
광공업	6	6	4	3	2	21(6.7%)
농림수산	14	24	25	25	29	117(37.4%)
행정	14	-	-	-	-	14(4.5%)
과학(보건)	2	7	10	-	-	19(6.1%)
개발계획	-	12	19	13	19	63(20.1%)
무역금융	-	-	-	7	8	15(4.8%)
교통	-	-	-	2	-	2(0.6%)
수자원	-	-	-	1	1	2(0.6%)
교육훈련	-	-	-	18	18	36(11.5%)
기타	-	5	11	8	-	24(7.7%)
실적합계	36	54	69	77	77	313(100%)

※ 출처: 각 연도별 KOICA 연보 참조

초창기 단기전문가 후보자는 국내기관으로부터 후보자를 추천받는 방식이었다(KOICA, 1993). 그러나 전문가 후보자를 추천기관에만 의뢰하는 경우 상당 시간이 소요되고 또한 후보자 추천이 불가능한 경우도 발생하여, 사업에 차질이 발생하기도 하였다. KOICA(1995)에 따르면, 파견해야 할 적정 후보자를 확보하지 못하여 당초 파견 목표치에 달성하지 못하는 경우도 발생하였다고 보고되었다.

이를 개선하기 위해 전문가 등록제(pool system)가 제안된다. 초기에 제안된 방식은 〈표 Ⅱ-3〉과 같이 단내 전문가 양성과 단외 전문가 확보라는 분리된 접근법이 제시되었다. 단내 전문가 양성이란 일종의 조직의 인사정책의 일환으로 교육훈련을 통해 ODA 전문가로 성장시키는 전략을 말한다. 그러나 여러 직종의 전문가를 일시에 양성하기에 예산 및 시간의 제약이 따르므로 특정 분야에 대한 전문인력 확보를 위한 인력수급 계획이 함께 검토되어야 하였다. 외부의 전문가를 확보하기 위한 대표적인 방법으로 전문가 등록제가 도입된 것이다. 전문가 등록제가 도입되었다고 하더라도 실제 등록하는 전문가가 많지 않으면 실효성은 낮아진다. 다양한 분야의 전문가를 확보하기 위해서 유관기관과의 협업을 통해 ODA 전문성을 가진 인재들과 폭넓게 교류하거나 또는 ODA 분야 경험이 없는 분야별 전문가를 대상으로 ODA 교육 프로그램을 개설하기도 하였다.

〈표 II-3〉 전문인력 중장기 확보방안

	단내 전문가 양성	단외 전문가 확보
단기 (~1996년)	- 합리적 조직관리 계획수립(전문성 보유인력 채용, 순환보직제도 활용 등) - 내부전문가 양성에 관한 종합교육(ODA전문가 기본 소양교육, 협력단 내 직무교육 강화, 지역전문가 양성, 연수 프로그램 실시)	- 전문가 등록제 확립 - 국내전문인력에 대한 홍보활동 강화 - 국내 유관기관과의 유대관계 강화 - 단기전문가에 대한 사전교육 프로그램 강화
중장기 (1996~)	- 조직의 분권화 확대 - 분야별 전문교육 구체화(분야/지역별 전문교육 강화, 대학원 위탁교육 확대, 국외원조기관 연수, 전문인력 수급제도 도입)	- 전문가 등록제 확대 - 국내외 유관기관과 연계한 학술행사 주관 - 복합 기능을 종합한 연수기관 설립

※ 출처: 김광연(1993)

그러나 파견이 가능한 수준의 기술이나 지식을 보유하고 있는 전문가 대다수는 현업이 따로 있어서 파견 시기에 맞춰 파견이 어려운 경우가 많았다(김광연, 1993). 이에 KOICA는 전문가 후보자 물색, 평가, 선발 과정에서 발생하는 여러 문제를 해결하기 위해 봉사단 귀국 단원을 전문가로 등록하는 제도를 도입하였다. 청년봉사단 규모가 파견 경험에 있는 단기전문가나 의료단 수에 비해서 많았고, 이 수는 해마다 꾸준히 증가하고 있다는 점이 가장 큰 장점으로 부각되었다. 〈표 II-4〉에서처럼, 청년봉사단 지원자는 매년 꾸준히 증가하고 있어, 이들이 가진 현지에서의 경험과 지식을 활용할 수 있다면 전문가 확보의 어려움을 해결할 수 있을 것으로 전망하였다. 귀국 단원의 전문가 등록이 본격화되면서 ODA 분야에서의 전문가로 활동할 수 있는 기회가 넓어졌다.

〈표 II-4〉 1990년 초 청년봉사단 파견 통계

(단위: 명)

연도	봉사단파견	단기전문가	의료단	합계
1991	37	36	12	85
1992	52	47	16	115
1993	56	54	20	130
1994	178	64	19	261
1995	188	72	8	268

※ 출처: 연도별 KOICA 연보 참조

귀국 단위 참여가 늘면서 전문가 풀(pool)은 넓어졌으나, 여전히 해결해야 할 문제는 줄지 않았다(최민경, 2008). 첫째, 다양한 방식의 전문가 확보방안을 마련하였다고 하나, 여전히 정부 유관기관 추천이 다수를 이루고 있다는 점이다. <표 II-5>에서처럼, 1999년에서 2004년까지 6년간 직업별 단기전문가 비율을 보면, 대학과 공공기관 직원의 파견 전문가는 160명 수준으로 전체 인원의 약 60.4%를 차지한다. 추천받은 정부 관계자는 자율적인 지원보다는 소속 기관의 지명으로 파견되는 경우가 많아 KOICA 사업에 임하는 태도가 소극적일 때가 많았다. 그리고 대학에서 전문가를 추천받더라도 방학 기간에만 참여할 수 있다는 문제가 있었다.

둘째, 청년봉사단 귀국 단원을 전문가로 등록하는 제도를 도입하였으나, 이 역시 운영에서의 어려움이 있었다. 실제 귀국 인력의 일부만 전문가로 등록하고 있었고, 등록하였다 하더라도 이들이 ODA 전문가로서 충분한 자격이 갖추었다고 판단할 수 있는 절차 마련이 까다로워 활용도가 낮다는 문제가 있었다. 또한 이들은 현지에 파견되어 주로 협력국에 대한 정책 제언 및 방문, 기술 전수, 공동연구, 강의 및 세미나 개최 등을 담당하였던 터라 이러한 이유로 지극히 제한적인 분야에만 활동할 수 있다는 점도 문제로 지적되었다.

셋째, 시민사회에서의 전문가 참여가 높지 않았다는 점도 한계로 지적된다. 시민사회 전문가의 참여를 확대하고자 노력하였으나, 그간 해외 파견 경험은 주로 정부 관계자 중심이었기 때문에 민간 역시 현지 경험이 많지 않았다는 점이 문제로 언급된다(최민경, 2008). <표 II-5>에서처럼, 실제 민간기관(NGO, 민간 기업 등)에서의 전문가 참여 비율은 11.7%에 불과하다. 이는 앞서 살펴보면 대학이나 공공기관, 연구기관의 비율과 비교하였을 때 상당히 낮은 수치임을 확인할 수 있다.

〈표 II-5〉 KOICA 직업별 전문가 파견 실적('99~'04)

	'99	'00	'01	'02	'03	'04	계(비율)
대학	10	15	17	15	15	17	89(33.6%)
공공기관 직원	12	13	13	9	8	16	71(26.8%)
연구기관	6	14	6	6	4	5	41(15.5%)
민간기관	9	1	2	7	6	6	31(11.7%)
기 타	9	1	8	5	7	3	33(12.5%)
계	46	44	46	42	40	47	265(100%)

※ 출처: 최민경(2008) 참조

지금까지 단기전문가 사업을 중심으로 ODA 일자리 정책의 주요 이슈와 한계점에 대해서 살펴보았다. 오늘날 ODA 일자리 정책이 일자리 창출과 지속가능성 측면에서 논의되는 것과는 달리 초기 ODA 일자리 논의는 주로 전문가 수요 부족을 해결하기 위한 대안을 찾는 것이 중심이었음을 확인할 수 있다. 이러한 논의의 배경에는 그간 우리나라가 농업 중심의 전문가 파견이 주를 이루었는데, KOICA가 설립되면서 다양한 분야에서의 전문가 파견 수요가 늘게 되었고 관련 전문가 확보가 시급하다보니 여러 분야의 전문가를 효율적으로 확보하는 것이 일자리 문제의 핵심 과제로 떠오른 것이다. 대표적인 정책 사례로 전문가 등록제 및 귀국 단원 활용 방안 등이 추진되었으나, 여전히 파견 가능한 전문가 확보가 쉽지 않게 되면서 ODA 일자리 정책의 중심에 전문가 확보보다는 전문가 양성을 위한 대안을 마련하기 시작하였다.

2. ODA 전문가 양성

ODA 전문가 양성에 관한 논의는 ODA 프로젝트 사업이 확대되면서 본격화된다. ODA 분야의 전문가 부족 문제는 전문가 파견 사업뿐만 아니라 프로젝트 분야에서도 심각한 문제였다. 전문가 등록제를 통해 확보한 전문가 대다수는 컨설팅이나 교육 중심의 경험을 가졌던 터라 ODA 사업 현장을 이해하고 프로젝트 사업을 기획하거나 실행에 관한 전문성은 부족하였다. 1993년을 기준으로 전문가 등록제에 등록한 개발조사 전문가는 7개 분야 33명이었고, 프로젝트 전문가는 이보다 작은 8개 분야 20명 수준에 불과하였다(김광연, 1993). 이러한 배경에서 ODA 일자리 전략은 자연스럽게 ODA 인재 양성을 위한 다양한 정책을 검토하기 시작하였다.

ODA 추진 방식이 점차 개발 프로젝트 사업을 중심으로 개편되는 과정에서 현장 중심의 전문가 필요성이 강조된다. KOICA는 2000년 중반 PMC(Project Management Consulting) 방식을 도입하였고, 이를 계기로 기존의 전문가 개인의 참여 방식에서 팀 참여라는 새로운 참여 수요가 늘게 된다.

우선 PMC 제도 도입 과정을 살펴보자. 초창기 KOICA의 개발사업은 크게 개발조사 사업과 프로젝트 사업으로 구분된다. 개발조사 사업은 1980년 「해외건설 촉진법」 제2조 제4항 1호의 “해외 건설시장 개척을 위한 대외무상기술용역의 제공”이라는 규정과 1984년 “개발도상국에 대한 무상건설기술용역 제공사업”을 계기로 본격적으로 추진되었다. 이후 건설부의(現 건설교통부) ‘무상건설기술용역 제공사업’, 경제기획원(現 기획재정부)과 과학기술처(現 과학기술정보통신부)의 ‘개발조사사업’ 등으로 발전하게 된다. 그러나 1991년 KOICA가

창립되면서 여러 부처의 개발조사 사업은 본격적으로 ODA 사업으로 추진되기 시작하였다 (한국국제협력단법 부칙 제6조 참조).

개발조사 사업은 “개발도상국의 경제사회발전에 기여할 수 있는 각종 개발사업 및 계획에 대해 조사단 또는 전문가를 파견하여 종합개발계획, 기초조사, 타당성조사, 실시설계를 작성하는 등 각 분야에 대해 기술용역을 무상으로 제공하는 사업”을 의미였으나, KOICA ODA 사업으로 통합되면서, “개도국의 경제발전에 기여할 수 있는 사업의 추진을 지원하기 위하여 그 사업의 제반 타당성 조사, 실시설계 또는 이들을 포함한 종합계획을 작성하여 주는 등 기술 또는 연구용역을 제공하는 것”이라는 개념으로 확대 정의된다(KOICA, 2005).

그러나 개발조사 사업이 KOICA의 ODA 사업으로 통합되었음에도 불구하고, 표면적으로 기존의 개념에 연구용역이라는 과업이 추가된 것에 불과하였다. 무엇보다 과거에 개발조사 사업이 우리 기업의 진출을 위한 사전 조사 성격으로 추진되던 관행은 여전하였다. 당시 신의철(2005)은 개발조사 사업의 특징과 한계점을 다음과 같이 서술하고 있다.

과거 협력단 설립 이전에는 개발조사를 건설부에서 주로 시행하여 왔다. 그러나 개발조사는 (KOICA 통합 이후) 건설분야 이외에 다양한 분야에서 추진되고 있으며 아국업체가 후속공사를 수주해야 사업의 효과가 극대화되는 것이 있는 반면, 프로젝트형 사업과 마찬가지로 개발조사도 그 사업자체로서 수원국에 컨설팅 형태로 지원하여 수원국의 역량강화(Capacity Building)에 기여 가능한 사업이 있는 것이다. 그러나 과거 건설부에서 무상건설기술용역사업을 시행하였을 때를 생각하고 개발조사사업이 우리 기업의 EDCF 연계로서 해외건설수주가 안되면 효과가 없다고 간주하는 경향이 있는데 이는 오류라 할 수 있다(신의철, 2005).

이처럼 개발조사 사업은 주로 우리나라 기업의 해외 진출 목적이 더 중요한 사업이기 때문에 KOICA의 설립 목적과 취지에 부합하지 않으며, 따라서 개발조사 사업의 비율을 낮추고 협력국의 역량 강화를 위한 프로젝트 사업을 확대해야 한다는 주장이 주목받기 시작하였다.

주요 선진국이 프로젝트 사업 위주로 개발원조를 지원하고 있는 것과는 달리 우리나라는 한국국제협력단 설립초기까지 기자재 공여나 단기전문가, 연수생 초청 등의 사업이 상호연계 없이 개별적으로 실시되어 왔다. 그러나 1992년부터 한국국제협력단은 프로젝트형 사업을 활성화하기 위해 부단히 노력하여 왔다. 1992년 4건의 프로젝트 사업을 지원하기 시작하여 2004년 현재는 52건의 사업을 추진하고 있으며 이는 협력단 전체 사업비의 29%를 점하고 있다(신의철, 2005).

〈표 Ⅱ-6〉과 같이, KOICA는 설립 초기부터 프로젝트 사업 비중을 늘려가고 있었다. 설립 후 4년까지는 개발조사 사업과 프로젝트 사업의 점유 비율이 비슷하였으나, 5년 차 이후부터는 개발조사 사업의 비율을 3%~5% 내외에 머물러 있는 반면 프로젝트 사업의 비율은 전체 예산의 20% 이상 차지할 만큼 빠르게 성장하고 있는 것이 확인된다.

〈표 Ⅱ-6〉 개발조사 및 프로젝트 실적('91~'04)

구분	개발조사		프로젝트	
연도	건수	예산 점유율	건수	예산 점유율
1991	2	1%	8	3%
1992	5	4%	4	2%
1993	5	9%	8	10%
1994	6	9%	12	16%
1995	1	6%	29	20%
1996	6	3%	28	22%
1997	5	6%	34	26%
1998	7	5%	7	31%
1999	1	5%	3	30%
2000	3	4%	7	32%
2001	5	3%	21	20%
2002	4	5%	14	20%
2003	4	3%	14	27%
2004	8	2%	34	29%

※ 출처: 연도별 KOICA 연보 참조

그러나 프로젝트의 추진에 필요한 모든 일을 KOICA 담당자가 직접 처리하고 있었기 때문에 1건의 프로젝트를 수행하는 데에도 담당자의 업무량이 과중하다는 문제가 있었다. 건축, 기자재 공여, 단기전문가, 연수생 초청 등 프로젝트 수행에 필요한 개별 업무를 각기 다른 기관에 위탁하다 보니, 장비에 맞도록 건축이 설계되지 못하거나, 연수생초청훈련과 단기전문가 파견 간 연계가 부족하여 소기의 목표 달성이 힘든 구조였다. 무엇보다 프로젝트 사업 비중이 증가한 것에 비해 KOICA 인력은 오히려 감소하게 된다. 1991년 240명이었던 직원은 2005년에 193명 수준으로 줄었고, 이중 프로젝트 사업 담당자는 29명에 불과하였다(신의철, 2005). 29명의 담당자 중에서 절반에 가까운 14명은 경력 3년 이하로 업무 숙련도가 높지 않았다는 문제도 있었다.

이에 프로젝트 효과성을 제고하고 업무의 완성도를 높이기 위한 새로운 접근법이 필요하였는데, 이때 제시된 방법이 프로젝트 수행을 전문기관에 위탁하는 PMC 제도이다. PMC 방식이란 KOICA의 프로젝트 담당자는 프로젝트 기획이나 사업모니터링에 집중하도록 하고, 프로젝트 수행은 전문업체가 위탁받아 추진하는 방식을 의미한다.

PMC 도입으로 프로젝트 사업 추진 방식에서의 다양한 변화가 생겼다. PMC 방식으로 ODA 사업 추진이 변화되면서, 현장 사업을 이해할 수 있는 ODA 전문가 수요가 크게 늘게 된다. <표 II-7>에서처럼, PMC 업체는 건설, 장비, 단기전문가, 연수생 초청 등 기존에 개별적으로 진행되어 오던 사업들을 통합하여 계획하고 운영할 수 있는 프로젝트 운영 역량이 필요하다. 그래서 PMC 업체는 건축이나 장비에 관한 지식 외에도 사업 현장에서 프로그램 기획하고 추진할 수 있어야 하고, 영문 결과보고서를 작성이 가능한 외국어 역량도 요구되었다.¹⁾

〈표 II-7〉 PMC 주요 업무 및 역할

-
- 가. 프로젝트의 목적에 맞는 장비를 선정하고 장비의 세부사양 결정
 - 나. 장비에 맞는 건축설계가 되도록 CM 업체에게 지시
 - 다. 사업목적에 맞는 건축설계가 이루어지는지 건물의 기능 등에 대해 자문
 - 라. 단기전문가 및 연수생초청 사업을 협력단 기획에 따라 프로그램 작성 및 추진
 - 마. 최종 영문 결과보고서를 작성하여 수원국 및 협력단에 전달
-

※ 출처: 신의철(2005)

1) PMC 업체는 개별적이고 수동적인 방식의 참여가 아니라 능동적으로 사업을 운영하게 되어, 개도국과의 협력사업을 추진한다는 자부심과 책임감을 느끼고, 사업 성과를 보장하기 위해 노력하게 되었다고 평가된다(신의철, 2005).

ODA 일자리 관점에서 PMC 도입의 효과는 기존의 컨설팅이나 연구조사 역량을 갖춘 전문가를 확보하려는 시도에서 프로젝트 현장 중심의 사업 기획력과 운영 능력을 갖춘 현장형 전문가 수요의 확대라 할 수 있다. 기존의 전문가는 분야별로 분절화되어 있고 일회성으로 참여하고 있어 인력 운영의 효율성이 낮았으며, 현장에 대한 경험과 지식이 부족하여 전문가 등록제와 같은 전문가 pool 방식으로는 현장형 전문가 수요를 충족하지 못한다는 문제가 나타났다. 이러한 한계로 사업 경험을 통해서 실질적인 전문성을 축적한 전문인력을 양성해야 한다는 자성의 목소리가 커졌다. ODA 프로젝트 현장의 지식과 경험을 갖추어야 한다는 주장이 힘을 얻으면서 현지어 능력, 현지 정보 및 지식, 국제개발 관련 이슈, 다문화 이해력, 국제적 안목, 해외지역 전문성 등을 키워야 한다는 현장형 전문가 양성이 강조되었다.

ODA 전문가를 이해하는 방식에서도 변화가 나타났다. 전승훈 외(2012)는 ODA 전문가를 구체화하기 위해 ‘기술 전문성’과 ‘국제개발 전문성’이라는 2가지 개념으로 분류하여 제시하였다. 기술 전문성이란 “개발 관련 분야 학위 또는 일정 기간 이상의 실무 경험을 갖춘 분야(sector)별 전문성”을 의미하며, 국제개발 전문성은 “개도국 지역 사정 및 개발의 제반 이슈에 정통하고 사업 개발-관리-평가 능력”으로 제시되기도 하였다(전승훈 외, 2012). 그러나 ODA 사업 현장은 다양한 활동이 끊임없이 진행되기 때문에 현지에서의 단순한 경험이나 지식으로는 부족하며, 따라서 지금까지 추진되어 온 필요한 인재를 구하는 방식은 현실적인 한계가 있다(장지순, 2018).

이처럼 ODA 전문가의 개념은 해당 분야 전문성 외에도 ODA 사업참여 경험을 보유한 자라는 개념으로 확대되기 시작하였다. 이에 KOICA는 현장형 전문가를 양성하기 위한 방안으로 해외인턴십 제도인 ‘ODA 청년인턴’(2011)를 도입하게 된다. ODA 청년인턴은 현장 전문성을 갖춘 ODA 전문인력이 부족한 우리나라 현실을 감안하여 해외 사업 현장 경험 기회를 제공하고 차세대 ODA 전문가를 육성하기 위한 목적으로 수립되었다. 이를 위해 협력사업 수행기관에 일정 기간 파견하는 사업으로 파견되어 ODA 관련 조사, 프로젝트 모니터링, 사업 지원 등의 임무를 맡았다. ODA 청년인턴 프로그램은 오늘날 ODA YP(young professional) 프로그램에 통합되어 운영되고 있다.

그러나 청년들이 ODA 청년인턴 프로그램에 참여한 후 본격적으로 ODA 전문가로 활동하려면 참여 자격이 제한된다는 문제가 있었다. <표 II-8>에서처럼, 준전문가 자격을 얻기 위해서는 최소 5년 이상의 경력이 요구되었으며, 일반전문가는 10년 이상의 경력이 필요하였다. 그리고 고급전문가가 되기 위해서는 경력 외에도 KOICA 사업 1~2회 이상 파견 경험 가져야만 하였다.

〈표 Ⅱ-8〉 KOICA 전문인력 자격 기준

2007년		2013년		2018년	
구분	경력	구분	경력	구분	경력
준전문가	5년	6급	1년(학사가능)	5급	없음
일반전문가	10년	5급	3년	4급	7년
고급전문가	1회이상 파견	4급	5년	3급	10년
특별전문가	3회이상 파견	3급	8년	2급	15년
		2급	13년	1급	20년
		1급	18년		

※ 자격요건은 경력연수를 기준으로 표기함.

※ 2013년 전문인력 자격 기준은 석사 이상 학위를 기준으로 제시됨. 단 6급 전문가는 개발협력 및 ODA 분야 실무경력이 있으면 학력 자격 제한 없음.

※ 출처: 이철희(2011) 및 KOICA 「전문인력 업무처리에 관한 지침」 참조

이러한 이유로 소수의 전문가를 제외하면 KOICA 전문인력 자격 기준의 조건을 충족하기는 쉽지 않았다.

ODA 청년인턴이나 귀국 단원 등 ODA 분야에서의 경력을 쌓아도 그 기간이 충분하지 않다는 문제를 해결하고자 「ODA 전문가 등급기준」(2013)을 개편한다. 2007년 수립된 ODA 전문가 자격기준인 4단계 전문가 등급제를 6단계로 세분화한다. 새롭게 개편된 제도는 관련 분야 석사 이상의 학위를 가지고 1년 이상 관련 분야 실무경력이 있거나, 석사 학위가 없더라도 개발협력 및 ODA 분야 실무경력이 있으면 6급 전문가 자격을 얻을 수 있도록 하였다. ODA 전문가 등급기준이 개편되면서 경력이 길지 않은 청년들도 ODA 전문가로 참여할 수 있게 되었고, ODA 청년인턴이나 WFK 등과 같은 현장 경력을 통해 ODA 전문가로 참여할 수 있는 기회가 넓어졌다. 또한, KOICA 민관협력 프로그램을 통해 시민사회 파트너 기관에서 활동할 수 있는 기회도 늘게 되면서 현장 경험을 토대로 한 전문가 참여 기회는 더욱 넓어졌다. 전문가 등급제도는 2018년 5등급 제도로 개편되면서 ODA 분야에서의 경력이 없더라도 5급 전문가로 참여가 가능한 형태로 개편되었고, 이를 계기로 더 많은 청년들이 ODA 분야로 참여할 수 있게 되었다.

지금까지 PMC 도입, 해외인턴십 프로그램, ODA 전문가 등급제를 중심으로 ODA 전문가 양성의 논의 배경과 필요성에 대해서 살펴보았다. 지금까지의 논의를 요약하면, KOICA ODA 추진체계에서 프로젝트형 사업이 증가하게 되면서 효율적인 운영을 위한 PMC 제도가 도입되고, 이는 현장 사업 중심의 ODA 전문가 양성의 필요성이 증대되는 계기가 되었다. 이러한 흐름에서

청년들이 ODA 전문가로 참여할 수 있는 다양한 제도가 마련되었고, 이는 청년들이 ODA 전문가로 성장할 수 있는 토대가 되었다.

3. ODA 일자리 창출

ODA 전문가 양성의 주된 목적은 현장 중심의 ODA 사업 수행을 위한 전문가를 양성하는 것이다. 그러나 청년 실업이 사회적 문제로 떠오르면서 그 해결 방안으로 청년들의 글로벌 경쟁력을 강화하여 청년 실업 문제를 돌파해야 한다는 요구가 커지게 되었고, 청년들의 글로벌 진출을 위한 방안으로 ODA 전문인력이 주목받기 시작하였다. 이러한 문제의식은 청년들의 글로벌 경쟁력 강화를 통해 청년 실업 문제를 돌파하기 위해 글로벌 리더 양성사업(2009-2013)이 추진되면서 촉발된다. 이 사업은 글로벌 인재 10만 명 양성을 목표로, 2009년부터 2013년까지 약 5천억 원을 투입해 해외 취업자 5만 명, 해외 인턴 3만 명, 해외 봉사 2만 명 등 10만 명의 인력을 양성하겠다는 계획이다.

이 계획에 따라 해외 자원봉사는 외교통상부가 총괄하도록 하였으며, 각 행정 부처에 행정 부처에 분산되어 있던 정부 해외봉사단 사업을 ‘월드프렌즈코리아(World Friends Korea, WFK)’ 브랜드로 통합한다.

〈표 II-9〉 WFK 통합 과정 요약

시기	담당기관	프로그램명
2009.5	한국국제협력단(KOICA)	KOICA 해외봉사단
	한국정보화진흥원(NIA)	대한민국 IT 봉사단
	한국대학사회봉사협의회(KUCSS), 태평양아시아협회(KUV)	한국대학생해외봉사단
	한국연구재단(NRF)	개도국 과학기술지원단 사업
2010.3	한국국제협력단(KOICA)	중장기 자문단
	정보통신산업진흥원(NIPA)	퇴직전문가 파견사업
	세계태권도평화봉사재단	태권도평화봉사단

※ 출처: 김수현(2019) 참조

WFK는 우리나라와 개도국의 우호 협력관계 및 상호교류를 증진하고 이들 국가들의 경제사회 발전을 지원하기 위하여 교육 및 직업교육, 농수산업, 위생, 농촌개발 등 각 분야의 봉사단원을 파견하는 사업이다. WFK는 현지어, 현지 정보 및 지식, 국제개발 관련 이슈, 문제해결 능력 및 다문화 이해력 등 다양한 역량 습득을 통해 개발도상국의 국민 복지 증진에 기여함과 동시에 지역 전문성을 지닌 글로벌 인재 양성에 기여할 수 있다.

그러나 WFK 사업 참여를 통해 글로벌 전문가로 성장하더라도 이것이 실제 취업으로 연계되는 것을 의미하지 않는다. 해외에서의 활동을 통해 습득한 역량이 사회에서 효과적으로 활용되지 못한다면, WFK 봉사자들은 오랜 공백 기간 및 경력 단절로 인해 취업 및 사회 적응에 어려움을 겪게 될 것이며, 이는 결국 청년들의 해외 봉사 기피 현상으로 이어질 수도 있게 된다. KOICA는 이러한 문제를 개선하기 위해 ‘글로벌 청년 인재 양성사업 로드맵’(2014)을 수립하여 2014년부터 2018년까지 5년간 WFK를 비롯한, ODA 청년인턴, 프로젝트 실무전문가(PAO), 주니어 컨설턴트(JPC), 새마을 실무전문가(SAO), 대학 파트너십 참여 인력, 다자협력전문가(KMCO) 등 2만 8천여 명의 개발협력 분야의 청년 인재를 길러내는 것을 목표로 다양한 사업을 추진하게 된다(이정옥, 2017).

글로벌 청년 인재 양성 사업의 핵심 가치는 “현장 수요에 기반한 내실 있는 청년 해외 진출 추진”이다. 이를 실천하기 위해 개도국 진출을 확대하기, 현지 진출 국내 기업 활용하기, 해외인턴십이나 해외 봉사 등 프로그램 간 연계 확대하는 것을 제시하였다. 구체적으로 살펴보면, 기존의 일반 봉사단을 5대 중점 분야인 교육, 보건, 공공행정, 농림 수산, 산업 에너지 등을 중심으로 분야 전문성을 강조하였고, 마이스터고 및 특성화고 졸업(예정)자를 선발하는 절차도 마련하였다. 개발도상국 내 직업훈련 분야를 주로 지원하는 드림 봉사단 제도, 개발도상국 정부 기관 및 연구소, 대학, 국제 NGO 등에서 정책 개발 지원 활동을 수행하는 국제 개발 전문 봉사단 제도 등 활동 범위에서 다양화와 전문화를 도모하였다. 다음으로 국제개발협력 사업 현장에서 실무 경험을 쌓을 수 있는 프로그램도 제시되었다. 청년들의 글로벌 경쟁력을 제고하기 위해 기존의 해외인턴십 프로그램을 ODA YP(young professional) 제도로 개편하였다. 또한, KOICA는 ‘다자협력전문가(KMCO) 파견사업’을 통해 UNICEF, UNESCO, WFP 등 국제기구 협력에 우리 인재들이 직접 참여할 기회를 마련하였다. 다자협력전문가는 국제기구 내에서 전문가 레벨(P1~P5)의 직급과 유사한 직무를 부여받아 최대 2년간 근무할 수 있다. 이러한 프로그램을 통해 국제기구 진출을 희망하는 국내 인재들에게 현장 근무 기회를 제공하여 글로벌 인재 양성에 이바지하였다.

〈표 II-10〉 글로벌 청년 인재 양성사업 로드맵 비전 체계

ODA 미션	개발도상국의 빈곤 감소 및 삶의 질 향상으로 지속 가능한 사회·경제 발전을 실현하고, 국제 사회와 상호 조화를 통해 범지구적인 개발 문제 해결에 기여한다.			
비전	국민 행복, 지구촌 행복 시대 구현			
미션	청년과 기업에게 기회를 제공하는 상호 Win-Win의 개발협력 국제 원조 규범을 준수하는 모범적 개발협력			
핵심가치	배움	경험공유	책임감	다양성 존중
목표	현장 수요에 기반한 내실 있는 청년 해외 진출 추진			
전략목표	개도국 진출 확대	현지 진출 국내 기업 활용 강화	해외인턴, 봉사, PAO, SAO, 대학 파트너십, 다자협력 전문가 사업 간 연계	
공동역할	지원 대상의 선택과 집중	기업과 청년의 수요 발굴 강화	사업 간 연계 강화	청년 해외 진출 지원 체계 정비

※ 출처: 이정옥(2017) 참조.

ODA 프로젝트 사업참여 기회 제공과 전문성 강화라는 측면에서 PAO(Project Action Officer) 제도가 수립되었다. PAO는 개발협력 분야에서 실무경력을 갖춘 개별협력 분야 전문가를 양성하고, 사업수행 인력지원의 추가적인 투입을 통해 사업 품질 및 성과 제고에 기여하고자 도입된 프로그램이다. PAO는 KOICA 국별협력사업(프로젝트/개발컨설팅)에 전문가 5급 자격으로 투입되며, 국내외 현장에서 사업관리 지원과 전문분야 기반의 성과 모니터링에 참가하는 등 현장 코디네이터로서 실무 경험을 축적한다.

우리 정부는 청년 실업이 장기화되면서 우리 정부는 ‘재정지원 직접 일자리 사업 통합 계획’(2017)을 수립하여 본격적으로 청년 실업을 해결하고자 하였다. 재정지원 일자리 사업이란 정부가 재정지출을 통해 취업 취약계층의 고용안정을 직·간접적으로 지원하는 사업을 말하는데, 이 사업은 주로 미취업자를 공공부문 또는 민간 기업에 취업시킬 목적으로 한시적으로 임금을 지원하는 방식으로 사회안전망 측면에서 효과가 뚜렷하다는 장점이 있다. 2017년 17개 부처, 2,977개 수행기관에 흩어져 있는 재정지원 일자리 사업들을 통합하였는데, 이때 글로벌 청년 인재 양성 사업의 WFK, 다자협력전문가, KOICA 해외사무소 인턴, ODA 사업수행기관 인턴 사업이 재정지원 일자리 사업에 포함되었다.

KOICA 글로벌 청년 인재 양성 사업이 정부의 재정지원 직접일자리 사업에 포함되면서, 기존의 ODA 인재 양성을 목적으로 수행되던 프로그램은 ODA를 통한 일자리 창출이라는 새로운 정책 변화를 맞이하게 되었다. ODA 인재 양성은 노동 공급 측면이 강조된 사업으로 참여자의 역량

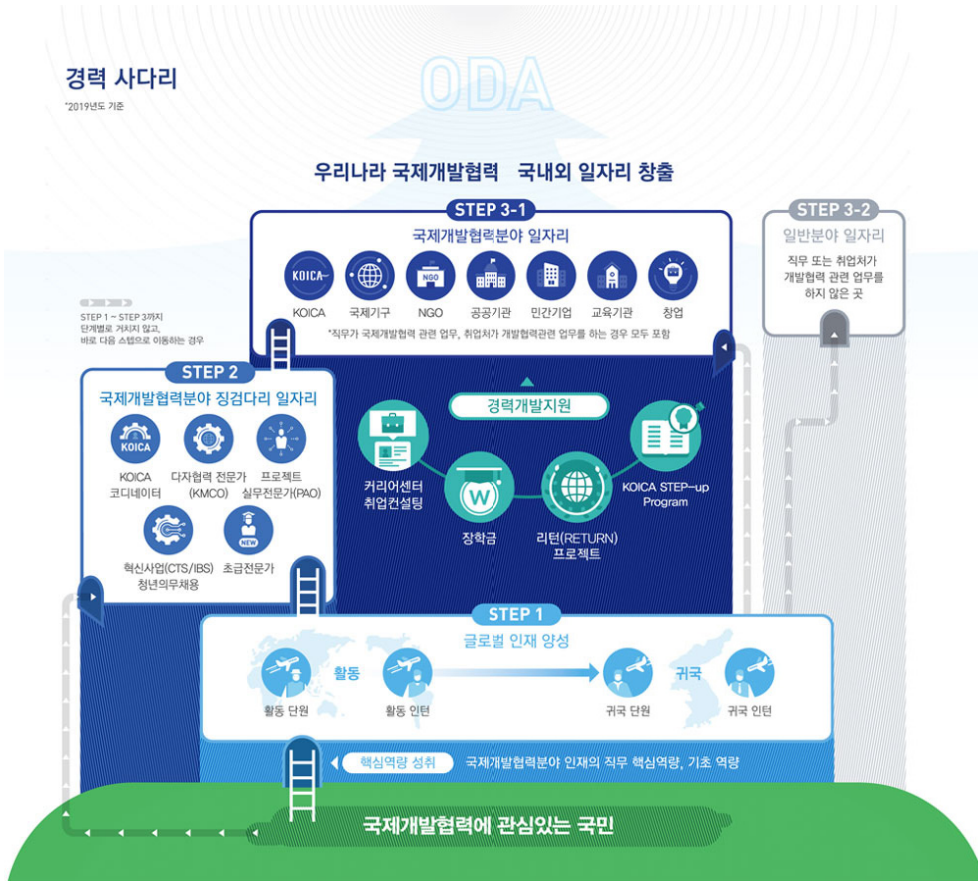
수준을 높이거나 역량의 성격을 변화시키는 방법으로, 노동 수요가 확대되지 않더라도, 공급되는 역량이 차별성을 지니게 되어 현재 발생하고 있는 공급과 수요의 불일치를 개선할 수 있게 된다. 그러나 ODA 전문가가 해외에서의 활동을 통해 사회적으로 희소한 역량을 갖춘 인재임에도 불구하고, 이들의 역량이 사회에서 충분히 활용되지 못한다는 점은 해당 역량의 수요(처)가 부족하다는 점을 의미하기 때문에 적극적인 수요처 발굴을 통해서 일자리 문제를 해결해야 한다는 과제가 부여된다.

ODA를 통해 인재 양성 및 일자리 창출 두 가지 과제를 해결해야 하는 점이 두드러지면서, 일자리 수요 측면까지 고려한 정책이 필요하게 되었다. KOICA는 이러한 문제를 개선하기 위해 KOICA 경력사다리(2018), 글로벌 인재 8대 역량, KOICA 일자리 로드맵(2018) 등 일자리 중심의 다양한 정책을 발표한다. 경력사다리는 청년들이 다양한 형태의 ODA 사업에 참여할 수 있는 기회를 마련해주고 경험과 경력을 쌓은 인재를 배출해 ODA 분야 및 일반 일자리에 취업할 수 있도록 징검다리 역할을 하는 인재 발굴 시스템이다. KOICA 경력사다리 프로그램 참여자는 국제개발협력 분야에서의 다양한 경험 및 역량을 축적하게 되고, 이를 통해 ODA 분야뿐만 아니라 일반 일자리로 취업할 수 있게 된다.²⁾

[그림 II-1]에서처럼, 경력사다리의 효과는 경력사다리 경험이 취업으로 연결되어야 한다. KOICA 경력사다리에는 국제개발협력에 관심 있는 국민이면 누구나 참여할 수 있다. ODA 분야 경력이 전혀 없는 경우 1단계 ‘글로벌 인재 양성’ 프로그램에 참여할 수 있다. WFK 봉사단이나 인턴 등이 대표적인 프로그램이다. 1단계 경력을 쌓은 ODA 인재를 2단계 프로그램인 KOICA 코디네이터, 다자협력 전문가, 프로젝트 실무 전문가 등에 참여하거나, 1단계 경력에서 쌓은 실무 경력을 토대로 일반분야 일자리로 진출하게 된다. 물론 경력이나 전공에 따라서 1단계를 거치지 않고 바로 2단계 경력을 쌓을 수도 있다.

2) KOICA 홈페이지 참조(koica.go.kr/koica_kr/946/subview.do)

[그림 II-1] KOICA 경력사다리 추진 방식



그러나 선행 경력을 쌓았다고 하여 자연스럽게(자동적으로) 다음 단계로 진출할 수 있는 것은 아니다. 전문 직업인이 되기 위해서는 직업과 직접 연관이 있는 지식, 기술, 태도만이 아니라 가치판단, 자아개념, 특성, 잠재력 등이 요구된다. 이를 직업인으로 갖추어야 할 공통적 역량(기초역량)과 해당 분야에서의 경력 관련 역량(직무역량)으로 구분하여 설명되기도 한다. KOICA는 경력사다리 제도를 통해 각 단계별 축적할 수 있는 역량을 '기초역량'과 '직무 핵심역량'으로 구분하여 '글로벌 인재 역량'을 제시하였다(〈표 II-11〉 참조). 기초역량은 세계시민으로서 갖추어야 할 역량을 나타내며, '직무역량'은 해외 경험을 통해 배양할 수 있는 해외기반 공통직무역량과 개발협력 전문성 확보를 위한 특화된 역량 등을 포괄하는 역량을 의미한다.

〈표 II-11〉 KOICA의 글로벌 인재 역량

구분		세부 역량	설명
기초 역량	기초 역량	세계시민 역량	국제적 추세를 이해하고, 서로 다른 문화적·인종적 배경을 가지고 있거나 몇 개의 문화가 공존하는 현장에서 서로 협력하며 글로벌 리더로서 원만하게 생활 할 수 있는 능력
		커리어개발 역량	자신의 경력개발을 위해 사회, 경제적 규범 등 주변 환경을 고려하고, 필요한 자원을 활용하여 자신의 인생 계획 프로젝트를 개발해내는 능력
직무 핵심 역량	공통 직무 역량	문제해결 역량	파견국에서 생활하고 업무를 수행하면서 문제를 발굴, 분석, 재구조화 등 통합적 사고를 통해 합리적인 해결책을 도출해 내는 능력
		조사분석 역량	업무를 수행함에 있어 정보를 수집하고 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내는 능력
		외국어 역량	파견 지역의 언어(또는 영어)로 자신의 의사를 말과 글 등으로 표현하는 능력
	특화 전문 역량	개발협력 전문 역량	개발협력분야에서 업무를 수행하기 위해 이론, 정책, 섹터, 지역 등에 대해 이해하고 업무에 활용하는 능력
		프로젝트 관리 역량	프로젝트를 수행함에 있어 자원을 효율적으로 관리하고, 적절하게 운영 및 평가를 통해 개선방향을 도출해내는 능력
		업무수행 전문 역량	업무를 수행함에 있어 업무의 타당성 검토 및 기획하고, 문서를 작성·보고하는 능력

※ 출처: 박종남(2021a) 참조

재정지원 직접 일자리 성격의 사업은 취업 취약계층을 대상으로 정부가 임금을 직접 지원하기 때문에 코로나19와 같은 특수한 상황이 발생하면 취업 취약계층의 소득 충격을 완화하는데 유용한 정책이 될 수 있다. 그러나 이 사업은 단기 일자리 성격이 강하여 지속성이 길지 않고 직접 일자리 경험 이후에 다시 경력 단절 등의 문제가 지적되기도 한다. 그리고 직접 일자리 사업을 상식적으로 추진하게 되면 참여자와 사업자들이 정부 정책에만 기대어 근로환경이 개선되지 않거나 오히려 민간부문에서 창출될 수 있는 일자리가 줄어드는 문제가 발생할 수 있다(유진성·임동원, 2020). 따라서 직접 일자리 사업 참여자가 다른 일자리로 이전할 수 있도록 하기 위해서는 구직 지원 서비스나 취업 성공 패키지 프로그램 등 취업을 위한 다양한 제도적 보완 정책이 마련되어야 할 것이다.

KOICA는 이러한 점을 개선하기 위해 ‘일자리 로드맵’(2018)을 수립하여 인력파견 사업 성격의 직접 일자리 사업 이외에도 KOICA ODA를 토대로 양질의 일자리 창출이 가능한 구조를 구축하고자 다양한 전략을 제시하였다(〈표 II-12〉 참조).

〈표 II-12〉 정부 일자리 사업유형과 KOICA 이행과제 비교

유형	기본개념	KOICA 이행과제
직접 일자리	취업 취약계층이 실업 상태에서 벗어나 민간일자리로 취업할 수 있도록 한시적 일자리 제공 사업	봉사단, 청년인턴, 봉사단 코디네이터, 개발협력 코디네이터, 다자협력전문가, 프로젝트실무전문가 등
직업능력 개발훈련	구직자 및 재직자를 대상으로 직업능력을 개발하여 고용가능성 개선을 목적으로 하는 사업	글로벌인재 역량 배양 강화(공통직무역량 및 전문역량에 따른 교육프로그램 구축 등)
고용서비스	취업취약계층의 채용 및 선발을 지원하기 위해 취업지원서비스 및 고용정보 인프라 제공	KOICA 개발협력 커리어센터 운영
고용장려금	근로자의 고용안정과 일자리 질 향상 등을 지원하는 사업	시민사회협력 프로그램 인건비 비중 확대
창업지원	구직자 등 특정 취업취약계층이 창업을 통해 노동시장에 진입하도록 융자, 시설, 컨설팅 제공 사업	이노포트 프로그램, 리턴 프로그램, 소셜벤처 경진대회 등
실업소득	실업급여 또는 취업촉진수당, 체당금 지급 등 공적자금으로 실직자의 임금 보전 지원 사업	-

※ 출처: 박종남(2021b) 참조

봉사단 및 청년인턴, 봉사단 코디네이터, 개발협력 코디네이터, 다자협력전문가, 프로젝트실무전문가 등을 통해 일정 기간 근무 경력 쌓은 인재들의 취업 연계를 위해 커리어센터 설립하고 다양한 취업 정보 및 채용에 필요한 교육을 제공하고 있으며, 창업을 희망하는 인재들을 위해서 이노포트 프로그램, 리턴 프로그램, 소셜벤처 경진대회 지원사업 등을 추진하고 있다.

ODA를 활용하여 일자리를 창출하기 위해서는 ODA 재정지원 효과로 사업체의 고용 환경을 개선하고 생태계 전반을 키워 일자리 총량의 변화를 촉진하는 것이 중요하다(김은주·이도석, 2019). 재정을 투입한 일자리 정책은 직접 일자리 사업에서 민간일자리 확대를 위한 정책으로의 전환이 필요한 때이다(박종남, 2021b). 이를 위해서는 일자리 사업 성격을 넘어 민간부문에서 일자리 창출을 위한 환경조성에 집중해야 한다.

이러한 접근은 ODA 생태계라는 개념을 통해 정립되기 시작하였다. ODA 생태계란 전 세계 및 전 인류와 이를 제어하는 각종 경제사회·정책적 요인들이 종합된 복합 체계이며, ODA에 참여하는 주체 모두 상호 영향을 받는 종합 체계라고 할 수 있다(김철희, 2018). ODA 분야에 다양한 기능과 역할을 수행하는 민간 참여가 늘면, 노동시장의 취업 기회가 높아지게 되고, 동시에 원조의 효과성을 보장하니 궁극적으로 원조의 지속가능성까지 확보할 수 있게 된다. 박종남(2021b)은 ODA에 참여한 민간기관이 ODA 사업에 참여할 때 일자리 창출에 효과적임을 추정하기도 하였다. 결국, ODA를 통한 일자리 창출은 ODA 생태계 전반을 키워 일자리 총량의

변화를 촉진하는 것이 중요하다고 할 수 있겠다.

ODA 생태계 논의가 본격화되면서 ODA 일자리에 대한 이해는 ODA와 관련된 다양한 직업들을 포괄하는 개념으로 확장되었다. 여기에는 각 주체들 간의 연관 관계 및 역할과 기능 등이 포함된 복합 구조라는 의미도 포함된다. ODA 일자리는 NGO 역량 강화와 청년 NGO 전문인력 육성을 통해 청년의 해외 진출 및 취업 기회 확대를 도모하는 등 ODA 수행 과정상의 결과가 아니라 개발협력이 지향하는 중요한 목적이 되었으며, 이러한 목적을 달성하기 위해서는 건강한 ODA 생태계 구축이 중요해지게 되었다(김은주 · 이도석, 2019).

Ⅲ. ODA 일자리 특성 분석 결과

1. 분석 범위와 대상

1) 분석 범위

본 연구는 ODA 분야의 일자리 특성 및 동향 분석을 목적으로 하며, 이를 위해 ODA 일자리 채용공고를 대상으로 분석하였다. 채용공고 정보는 KOICA 커리어센터가 제공하는 채용정보를 통해 수집하였다.³⁾ 본 연구는 코로나19 전·후의 ODA 일자리 동향을 분석하는 것을 포함하고 있기 때문에, 팬데믹 선언(2020.3.11.) 전·후로 각각 1년, 그리고 코로나19 1년이 지난 시점에서의 채용변화까지를 포함하여 2019년 4월부터 2021년 9월까지의 채용공고를 대상으로 삼았다.

ODA 일자리 분류 체계가 부재하여 어떤 채용공고를 ODA 일자리로 삼을지가 문제가 된다. ODA를 통해 창출된 일자리란 ODA 집행기관이 사업을 추진하기 위해 인건비 지출을 통하여 직접 고용한 경우와 ODA 사업을 추진하는 데 필요한 재화와 서비스 구매를 통해 간접적으로 고용된 경우를 의미한다(정진호 외, 2016). 이 기준에 따르면 ODA 일자리란 ODA 사업 추진 과정에서 발생하는 다양한 방식의 일자리를 의미하기 때문에, 채용 공고문에서 ODA, 국제 개발협력 등과 같은 ODA 사업을 의미하는 키워드를 포함하는 공고문을 중심으로 분류하였다.

ODA 집행 체계는 공여국-협력국, 시행기관-집행기관, 시행기관-전문가 그룹 등 여러 이해관계자의 협력관계가 중요한데, 가령 KOICA를 통해 ODA 정책을 집행할 때 ODA 특성에 따라 기업, 컨설팅사, NGO 등 다양한 주체들이 참여하게 된다(김은주·이도석, 2019). 따라서 ODA 일자리란 ODA 정책 집행 단계에 참여하는 다양한 이해관계 기관에서 창출되는 직간접적인 일자리의 총합으로 보아야 할 것이다.

여전히 간접창출의 범위를 정하기 쉽지 않다. 가령, 국내에서 환경 분야 사업을 주로 추진하는 A 기업이 KOICA ODA 사업에 참여하게 되었고 관련 업무를 담당할 직원을 뽑는다면 이 일자리는 ODA 일자리라 할 수 있다. 그러나 이 기업에서 창출되는 모든 일자리를 ODA 일자리로

3) 코이카 커리어센터(<https://kov.koica.go.kr/center/recruit%20information,koica>) 참조

규정할 수는 없다. 따라서 간접창출의 범위는 KOICA와 같이 기관 설립 목적이 ODA 정책과 사업을 추진하는 기관에서 창출되는 일자리로 보아야 한다. 본 연구는 국제개발협력민간협의회(KCOC) 회원단체 리스트를 기준으로 삼았다.⁴⁾ 최종 분석대상에는 2,914건의 채용공고를 대상으로 삼았다.

2) 분석대상

본 연구는 <표 Ⅲ-1>과 같이 ODA 일자리 분석을 일자리 유형, 일자리 안정성, 채용 기준이라는 세 측면에서 분석하였다. 일자리 특성은 기관 유형, 채용 분야, 근무지역을 중심으로 살펴보았다. 일자리 안정성 측면은 종사상지위, 4대 보험 적용, 임금수준을 살펴보았다. 끝으로 채용 기준은 학력, 경력, 자격증, 외국어를 기준으로 분석하였다.

〈표 Ⅲ-1〉 분석 대상 요약

구분	변수명	변수의 측정
ODA 일자리 유형	기관 유형	공공기관, 민간기관
	채용 분야	경영 분야, 사업 분야, 연구 분야
	경영 세부	사무행정, 홍보마케팅, 재무회계, 사업관리, 기술직
	사업 세부	교육, 보건의료, 공공행정, 농림수산, 기술환경에너지, 인도적지원
	근무지역	국내 근무, 해외 근무
일자리 안정성	종사상지위	인턴, 단기전문가, 계약직 직원, 정규직 직원
	4대 보험	가입, 언급없음
	월평균 임금	200백미만, 200백~300백, 300백~400백, 400백 이상
채용 조건	학력	학력무관, 대졸 재학 이상, 석사 재학 이상
	경력	경력무관, 1년이상, 2년이상, 3년이상, 4년이상, 5년이상
	자격증	필수아님, 우대, 필수
	외국어	필수아님, 우대, 필수

기관 유형은 공공기관과 민간기관으로 분류하였다. 공공기관 일자리는 공공기관에서 직접 채용하는 경우와 정부 지원으로 민간기관에서 창출되는 일자리로 구분할 수 있다. 본 연구는 커리어센터 채용정보에 채용공고를 게시한 기관을 기준으로 공공과 민간을 구분하였다.

4) 세부 사항은 KCOC 홈페이지(www.ngokcoc.or.kr)에서 회원단체 소개 참고

가령, KOICA YP 채용공고를 KOICA가 직접 게시할 때 공공기관 일자리로 분류하였고, 민간기관에서 게시할 때는 민간기관 일자리로 분류하였다.

채용 분야는 경영 분야, 사업 분야, 연구 분야로 구분하였다. 경영 분야는 다시 세부적으로 사무 행정, 사업관리, 홍보마케팅, 재무회계, 기술직으로 분류하였다(〈표 Ⅲ-2〉 참조). 사무 행정은 조직이나 부서 구성원들이 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청한 업무를 지원하고 관리하는 성격의 업무를 말한다(NCS 직무수행 분류 기준 참조).

〈표 Ⅲ-2〉 경영 분야 세무 직무 분류 기준

구분	개념	채용공고 예시
사무행정	조직이나 부서 구성원들이 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청한 업무를 지원하고 관리	• 비영리법인 운영 업무 지원(인사, 총무 등) • 행정업무, 기획 및 인사관리, 경영지원 업무 등 • 경영지원(규정관리, 자산관리), 인재경영(인사, 조직문화 개선) • 사무행정, 컨설팅, 사례관리 등 • 비서·사무행정(경영진 일정관리, 출장관리, 회의 의전 등) • 비영리법인 운영 업무, 공익법인 의무이행 업무
사업관리	ODA 사업기획 및 수행 전반에서 업무를 지원하고 관리(단, 특정 분야의 섹터 관련 업무는 사업 분야로 분류함)	• KOICA IBS 업무지원 • 프로젝트 현지 업무 전반 지원 • 말라위 지부 사업수행 및 관리 • 사업수행 지원(사업정보 작성 등 관리) • KOICA 민관협력사업 운영 • 해당사업 현지인력관리 • 사업 운영 보조 및 관리 • 사업성과관리, 국내 및 현지 교육 계획 수립, 사업평가 및 모니터링 등 • 베트남 현지 사업수행 및 사업비 집행 관리, 사업 활동별 진행사항 및 일정 관리, 협력기관과의 네트워크 등
홍보마케팅	홍보 및 후원자 관리업무	• 홍보 콘텐츠 기획 및 제작 • 후원자 커뮤니케이션 • 후원 관리 프로그램(MRM) 운영 • 온라인 모금 캠페인 기획 및 운영
재무회계	회계, 재무, 총무 등 업무	• 회계 및 총무 • 공익법인 회계 기준에 근거한 재무 업무 • 비영리법인 회계, 세무 업무 • 공익법인 결산 및 회계 총괄
기술직	전문기술이 필요한 업무	• 웹디자이너 • 모바일 홈페이지 설계(UI/UX 프로젝트) • 전시 디자인

본 연구에서는 ODA 특성상 협력국 현장에서 직접적으로 사업을 수행하는 경우가 다수 존재하기 때문에 사무행정 직무를 사무행정과 사업관리 직무로 구분하였다. 홍보마케팅 직무는 홍보 및 후원자 관리업무를 담당하는 채용공고를 대상으로 삼았다. 주로 홍보 콘텐츠를 제작하거나 후원자 관리, 모금 캠페인 등의 업무를 담당하는 특징을 보인다. 재무회계 직무는 회계, 결산, 재무 등의 업무를 수행하는 업무를 말한다. 재무회계 직무는 회계 담당자를 별도로 모집하는 예도 있지만, 사무 행정 또는 사업관리 직무에 재무회계가 포함되어 있기도 하다. 본 연구에서는 사무 행정이나 사업관리 업무이나 직무 설명에서 재무회계 관련 업무가 강조되면 재무회계 직무로 분류하였다. 기술직은 특정 기술이 필요한 업무를 말한다. 주로 IT 기술 분야나 디자인 전문가를 채용하는 경우가 많았다.

사업 분야는 일반적으로 사업 섹터를 말한다(〈표 Ⅲ-3〉 참조). 사업 분야와 경영 분야를 구분하는 기준은 특정 사업 섹터 전문성을 기준으로 판단하였다. 사업 섹터 분류 기준은 KOICA 통계조회서비스에서 분류한 사업 분야 기준에 따라 분류하였다.⁵⁾

〈표 Ⅲ-3〉 사업 분야 세부 직무 분류 기준

구분	개념	채용공고 예시
교육	개도국 교육 분야의 주요 도전과제인 기초학력 부진, 직업역량 부족 등을 위한 교육 및 직업기술교육 관련 사업	000 훈련 역량강화 사업 착수조사 전문가 모집
보건의료	보건의료서비스 및 보편적 건강보장을 위한 사업으로 영양 서비스, 모자보건 사업, 질병예방 및 치료 사업 등	00 지역 모자청소년보건 서비스 개선을 위한 보건시스템 강화사업 전문관 공고
공공행정	협력대상국 공공행정 분야 역량강화를 목적으로 행정서비스 개선, 법제도 포용성 향상 사업 등	00 지역 공공행정 분야 사업 예비조사 전문가 모집
농림수산	농림수산업 및 농촌개발 사업	000 지역 스마트 농업 시스템 구축 사업 예비조사 전문가 모집
기술환경에너지	물, 에너지, 교통, 과학 분야 사업	000 지역 친환경 재건을 통한 위기대응 사업 성과관리 전문가
인도적지원	긴급 재난 발생 및 만성화된 재난 대응을 위한 사업	해외 재난 모니터링 및 인도적지원 사업 관리 재난현장 Surge team으로 파견

5) 세부내역은 KOICA 통계조회서비스(koica.go.kr/koica_kr/902/subview.do#intro) 참조

교육 분야는 개도국 교육 분야의 주요 도전과제인 기초학력 부진, 직업역량 부족 등을 위한 교육 및 직업기술교육 관련 사업을 의미한다. 보건의료는 보건의료서비스 및 보편적 건강보장을 위한 사업으로 영양 서비스, 모자보건 사업, 질병예방 및 치료 사업 등이 있다. 공공행정 분야는 협력대상국 공공행정 분야 역량강화를 목적으로 행정서비스 개선, 법제도 포용성 향상 사업 등이 있다. 농림수산 분야는 농림수산업 및 농촌개발 사업을 말한다. 기술환경에너지 사업은 물, 에너지, 교통, 과학 분야 사업을 말한다. 끝으로 인도적지원 사업은 긴급 재난 발생 및 만성화된 재난 대응을 위한 사업을 말한다.

일자리 안정성을 살펴보기 위해 종사상지위, 4대 보험 적용, 임금수준 변수를 중심으로 살펴보았다. 종사상지위는 계약직과 정규직으로 구분된다. 그러나 계약직 채용 중에서 채용 대상에 따라 인턴과 단기전문가를 구분하였다. 인턴은 YP 또는 인턴으로 명시된 경우로 한정하였으며, 단기전문가는 전문가 파견사업, 개발협력 코디네이터 및 KMCO 등 파견 프로그램에서의 채용 및 KOICA 초급전문가 채용 등과 같이 단기간 전문가를 채용한 사례를 말한다. 4대 보험 적용 관련해서는 채용공고에서 4대 보험 적용이 명시된 경우를 표기하였다. 그러나 채용공고에서 4대 보험 적용과 관련된 언급이 없다고 하여 4대 보험 미적용을 의미하지 않기 때문에 관련 내용 확인되지 않는 채용공고에 대해서는 ‘언급없음’으로 표기하였다.

〈표 Ⅲ-4〉는 실제 채용공고를 통해 임금정보가 제공되는 방식을 서술한 것이다. 〈표 Ⅲ-4〉에서처럼, 임금정보는 연속변수로 제시된 월평균 임금을 200만원 미만, 200만원 이상~300만원 미만, 300만원 이상~400만원 미만, 400만원 이상으로 구분하여 분석하였다.

〈표 Ⅲ-4〉 단기전문가 채용공고에서의 월 평균 임금정보 예시

구분	단기전문가
월 임금정보 제공 사례	3. 지급 경비 ○ 직접인건비 - 5,280,000원(3급) - 4,400,000원(4급) ○ 체재비, 항공권(파견 및 귀국에 한함), 비자, 보험 등 기타 제반경비 KOICA 지원 ○ 지방 출장시 경비는 전문가 자부담(체재비 활용, 단 KOICA 요청에 따른 지방출장시에 한해 출장경비 지원 가능) ○ 연장으로 1년 이상 장기파견 시, 연 15일 범위 이내 체재비 지급되는 근무 제외일 사용 가능
일 기준 정보 제공 사례	3. 인건비 산정 기준 및 업무수행 기간 00지역 상수도 공급 지원사업 112만원(14만원×8일)

단기전문가의 경우 한 달 미만 사례가 많기 때문에 채용 일자에 해당하는 임금을 월 평균 임금으로 삼았다. 가령 일당 10만원이고 10일 채용되었다고 하면 이 경우는 월 평균 임금이 100만원으로 계산하였다.

끝으로 채용 조건은 학력, 경력, 자격증, 외국어를 기준으로 정리하였다. 학력 기준은 대졸(대학재학 포함)과 석사 재학 이상으로 구분하였다. 경력 기준은 경력에 관련된 언급이 없는 경우를 경력 무관으로 구분하였고, 구체적인 기준을 제시한 경우는 1년 단위로 5단계로 구분하였다. 자격증과 외국어 기준은 필수와 우대 조건으로 구분하였다. 그러나 관련 내용이 언급되지 않은 경우는 ‘언급없음’으로 처리하였다.

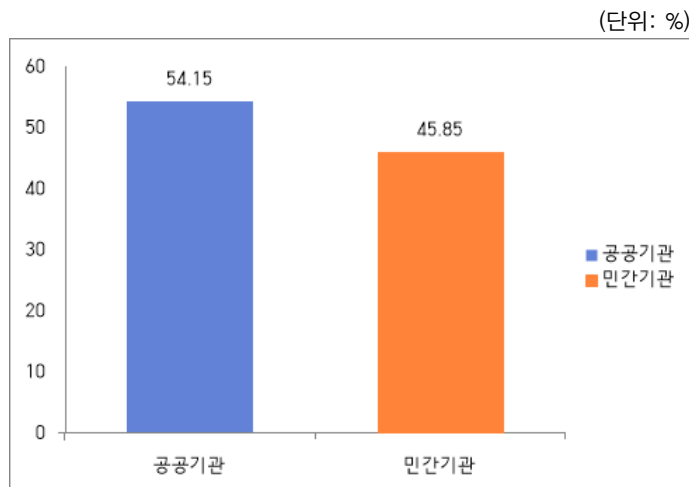
2. ODA 일자리 유형 분석 결과

본 장에서는 채용공고에서 드러난 ODA 일자리 특성을 살펴보았다. 일자리 특성을 파악하기 위해 채용 기관 유형, 채용 분야와 세부 직무, 근무 지역을 살펴보았고, 일자리 안정성을 살펴보기 위해 종사상지위, 4대 보험 적용 여부, 월평균 임금수준을 살펴보았다.

1) ODA 일자리 유형 기초통계

[그림 Ⅲ-1]은 기관유형별 채용공고 비율을 요약한 것이다. 공공기관의 ODA 일자리는 전체 채용공고의 54.15%로 조사되었고, 민간기관에서의 ODA 일자리는 45.85%로 조사되었다.

[그림 Ⅲ-1] 기관유형별 비율(n=2,914건)

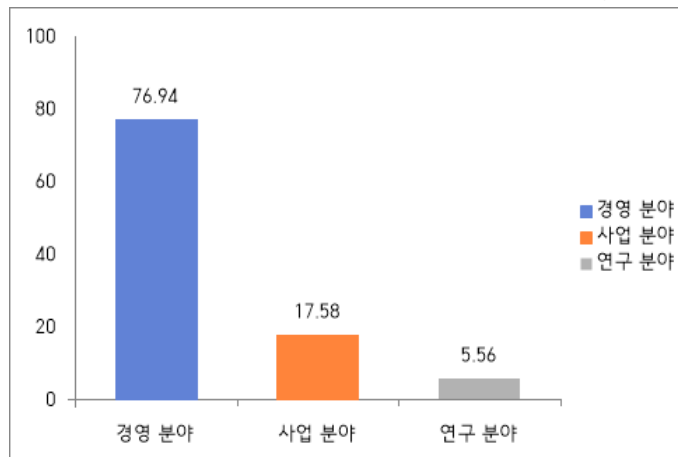


공공기관에서의 ODA 일자리 채용이 민간기관보다 다소 높은 비율을 보인다.

[그림 Ⅲ-2]는 채용 분야별 ODA 일자리 비율을 요약한 것이다. 경영 분야가 76.94%로 가장 큰 비중을 차지하고, 이어서 사업 분야 17.58%, 연구 분야가 5.56%로 나타났다. ODA 일자리에선 인사, 총무, 회계, 마케팅과 같은 조직 운영을 위한 경영 분야가 ODA 사업 수행 비율보다 높은 것으로 확인되었다.

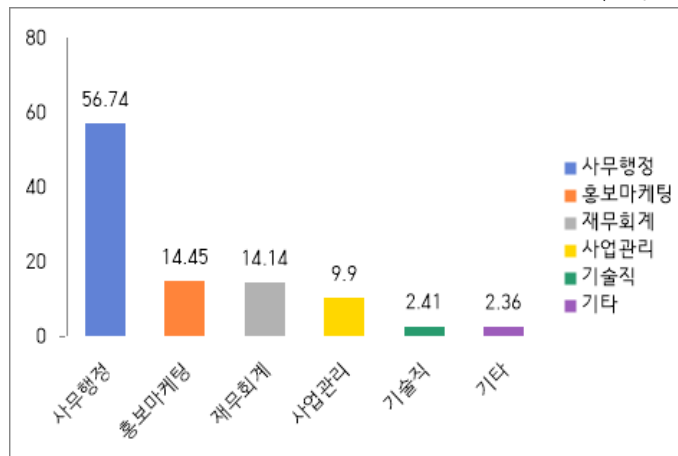
[그림 Ⅲ-2] 채용 분야별 ODA 일자리 비율(n=2,914건)

(단위: %)



[그림 Ⅲ-3] 경영 분야의 세부 직무 비율(n=2,020건)

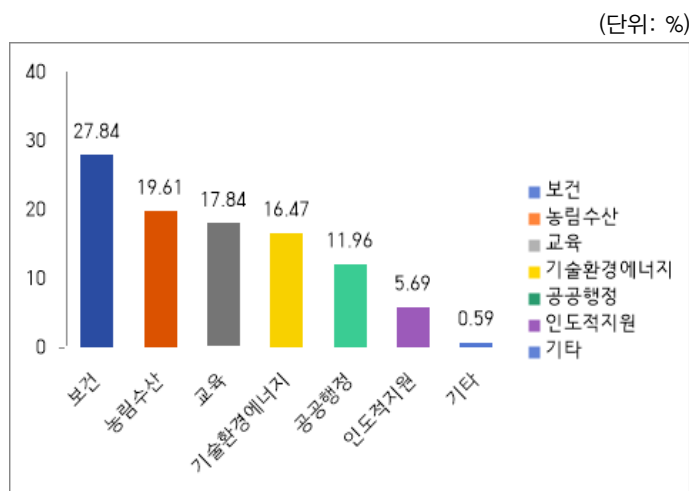
(단위: %)



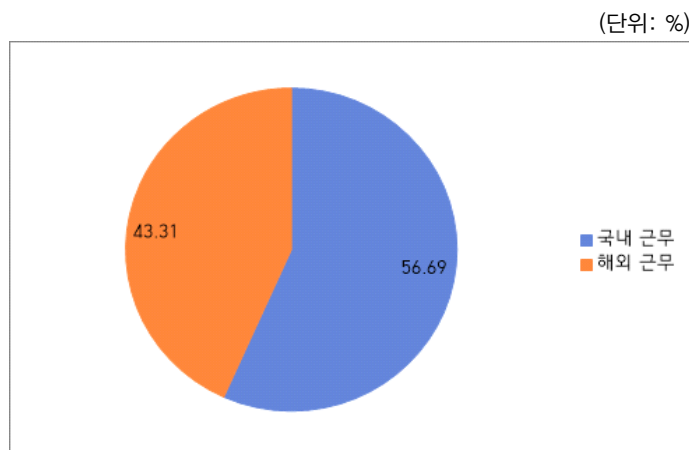
다음은 경영 분야와 사업 분야에서의 세부 직무를 각각 살펴보았다. [그림 Ⅲ-3]은 경영 분야의 세부 직무 비율을 요약한 것이다. 사무 행정 분야가 경영 분야 채용의 56.74%로 가장 큰 비율을 차지하고 있다. 이어서 홍보마케팅 14.45%, 재무회계 14.14%, 사업관리 9.90%, 기술직 2.41%, 기타 2.36% 순으로 나타났다.

[그림 Ⅲ-4]는 사업 분야의 세부 직무 비율을 요약한 것이다. 보건 분야의 채용이 사업 분야 채용의 27.84%를 차지하고 있다. 이어서 농림수산 19.61%, 교육 17.84%, 기술환경에너지 16.47%, 공공행정 11.96%, 인도적지원 5.69%, 기타 0.59% 순으로 확인된다.

[그림 Ⅲ-4] 사업 분야의 세부 직무 비율(n=510건)



[그림 Ⅲ-5] 근무지역별 ODA 일자리 비율(n=2,914건)

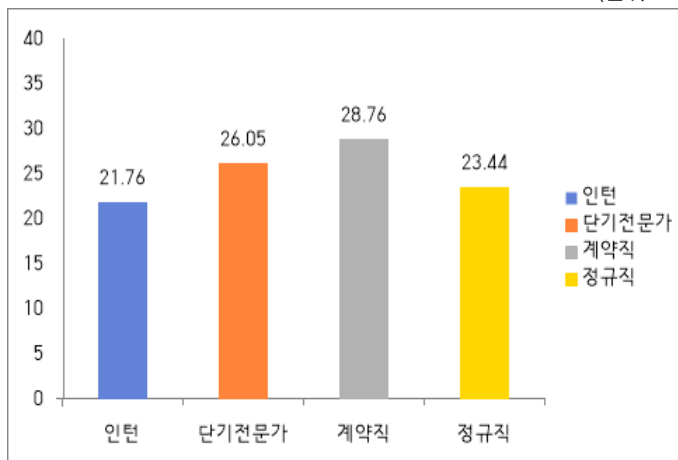


[그림 Ⅲ-5]는 근무지역 비율을 나타낸 것이다. 국내 근무는 채용공고 전체의 56.69%를 차지하고 있었고 해외 근무는 43.31%로 나타났다.

다음은 일자리 안정성을 살펴볼 수 있는 종사상지위, 4대 보험 적용, 월평균 임금수준을 살펴보았다. [그림 Ⅲ-6]은 채용공고에서 나타난 종사상 지위의 비율을 요약한 것이다. 계약직 직원이 28.76%로 가장 높은 비율을 보였고, 이어서 단기전문가 26.05%, 정규직 직원 23.44%, 인턴이 21.76% 순으로 나타났다.

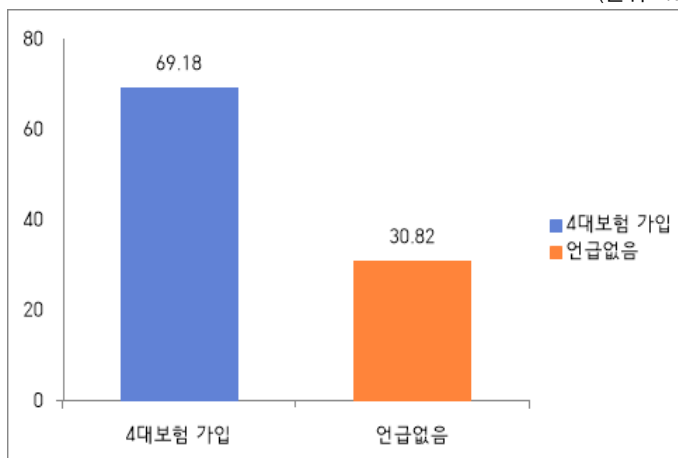
[그림 Ⅲ-6] 종사상 지위별 ODA 일자리 비율(n=2,914건)

(단위: %)



[그림 Ⅲ-7] ODA 일자리의 4대 보험 적용 비율(n=2,914건)

(단위: %)



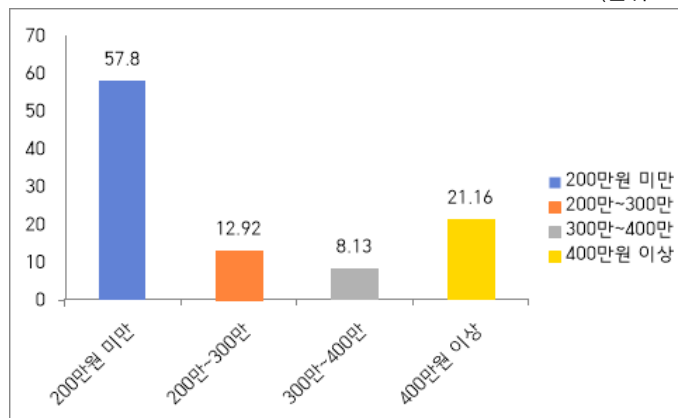
ODA 일자리 특성상 사업 준비나 심사 단계에서는 사업관리자나 기획자와 같은 직접 고용이 대부분이지만 동시에 사업 활동이 요구하는 특정한 서비스를 단기간 제공하는 시간제 고용 등 비전형 고용이 많을 수밖에 없다(정진호 외, 2016). 분석 결과에서 단기전문가 수요가 많은 점 역시 ODA 일자리에는 기획조사나 평가 등과 같이 단기전문가 수요 때문인 것으로 보인다.

[그림 Ⅲ-7]은 ODA 일자리 4대 보험 적용 비율을 나타낸다. 채용공고 전체의 69.18%만이 4대 보험 적용 일자리로 조사되었다.

[그림 Ⅲ-8]은 월평균 임금을 요약한 것이다. 월평균 임금이 200만원 미만인 일자리는 전체 일자리의 57.80%로 전체 일자리의 절반이 넘는다. 이어서 월평균 400만원이 넘는 일자리가 21.16%로 나타났다. 이어서 월평균 임금 200만원에서 300만원 사이가 12.92%이고, 300만원에서 400만원 사이가 8.13%로 나타났다.

[그림 Ⅲ-8] ODA 일자리의 월평균 임금 비율(n=898건)

(단위: %)



2) 기관유형별 ODA 일자리 특성

〈표 Ⅲ-5〉는 기관유형별 채용 분야를 요약한 것이다. 공공기관은 경영 분야가 78.01%로 가장 큰 비율을 보였으며, 이어서 사업 분야가 17.55%, 연구 분야가 4.44%를 차지하고 있었다. 민간기관의 채용 분야 역시 경영 분야가 75.67%로 공공기관과 동일하게 가장 큰 비율을 보이고 있으며, 이어서 사업 분야가 17.44%, 연구 분야가 6.89%를 차지하고 있었다.

〈표 Ⅲ-5〉 기관 유형에 따른 채용 분야(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	공공기관 (=1,578건)	민간기관 (=1,336건)
채용 분야	경영 분야	78.01	75.67
	사업 분야	17.55	17.44
	연구 분야	4.44	6.89
경영 분야	사무행정	75.95	33.33
	재무회계	9.50	19.78
	홍보마케팅	5.44	25.42
	사업관리	4.31	16.72
	기술직	2.03	2.87
	기타	2.76	1.88
사업 분야	교육	13.72	22.75
	보건	16.97	40.77
	기술환경에너지	23.83	7.73
	공공행정	17.69	5.15
	농림수산	20.94	18.03
	인도적지원	6.50	4.72
	기타	0.36	0.86

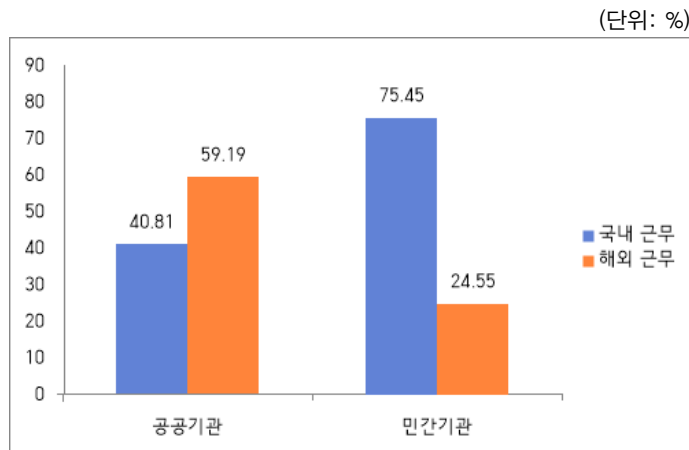
다음은 기관유형별 세부 직무의 분포를 비교하여 보았다. 경영 분야의 세부 직무를 살펴보면, 공공기관은 사무 행정이 75.95%로 가장 높다. 이어서 재무회계 9.50%, 홍보마케팅 분야가 5.44%, 사업관리 분야가 4.31%, 기타 2.76%, 기술직 2.03% 순으로 나타났다. 반면 민간 기관에서의 경영 분야 세부 직무를 살펴보면, 사무 행정이 33.33%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 이어서 재무회계 분야 25.42%, 홍보마케팅 19.78%, 사업관리 16.72%, 기술직 2.87%, 기타 1.88% 순으로 확인된다.

사업 분야 세부 직무를 살펴보면, 공공기관은 기술환경에너지 분야가 23.83%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 이어서 농림수산 20.94%, 공공행정 17.69%, 보건 16.97%, 교육 13.72%, 인도적지원 6.50%, 기타 0.36% 순으로 확인된다. 반면 민간기관의 경우 보건 40.77%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 이어서 교육 22.75%와 농림수산 18.03% 순으로

나타났으며, 기술환경에너지, 공공행정, 인도적지원 분야는 사업 분야에서 10% 미만으로 확인된다.

[그림 Ⅲ-9]는 기관유형별 근무지역 차이를 요약한 것이다. 공공기관 일자리의 근무지역은 국내 근무가 40.81%이고 해외 근무가 59.19%로 해외 근무가 국내 근무보다 더 큰 비중을 차지한다. 그러나 민간기관의 일자리의 근무지역을 살펴보면, 국내 근무가 75.45%이고 해외 근무가 24.55%로 국내 근무가 해외 근무보다 약 3.1배가량 높은 것이 특징이다.

[그림 Ⅲ-9] 기관유형별 근무지역 비교(n=2,914건)



〈표 Ⅲ-6〉은 기관유형별 일자리 안정성을 요약한 것이다. 기관유형별 종사상 지위의 차이를 살펴보면, 공공기관은 단기전문가가 44.17%로 가장 큰 비중을 차지한다. 이어서 인턴 28.77%, 계약직 17.76%, 정규직 9.57% 순으로 나타났다. 반면 민간기관은 계약직이 42.07%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 정규직 채용은 39.82%로 계약직 직원 채용 비율보다 약 2.25%포인트 정도 낮다. 인턴은 13.47%이고 단기전문가는 4.64%로 가장 낮은 비율을 보인다.

4대 보험 적용 비율에서의 차이를 살펴보면, 공공기관은 가입 비율이 57.03% 수준으로 확인되었으나, 민간기관에서는 83.53%로 민간기관이 공공기관에 비해 높은 가입 비율을 보인다.

끝으로 월평균 임금정보를 비교하여 보았다. 임금정보가 공개된 비율을 살펴보면, 공공기관은 40.37%이고 민간기관은 19.54%로 공공기관의 ODA 일자리 채용공고가 더 높은 비율로 임금정보를 제공하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 Ⅲ-6〉 기관유형별 일자리 안정성 비교(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	공공기관 (=1,578건)	민간기관 (=1,336건)
종사상 지위	인턴	28.77	13.47
	단기전문가	44.17	4.64
	계약직	17.76	42.07
	정규직	9.57	39.82
4대 보험	가입	57.03	83.53
	언급없음	42.97	16.47
임금정보	확인가능	40.37	19.54
	언급없음	59.63	80.46
임금 수준	200만원 미만	54.95	64.75
	300만원 미만	6.75	27.97
	400만원 미만	9.11	5.75
	400만원 이상	29.20	1.53

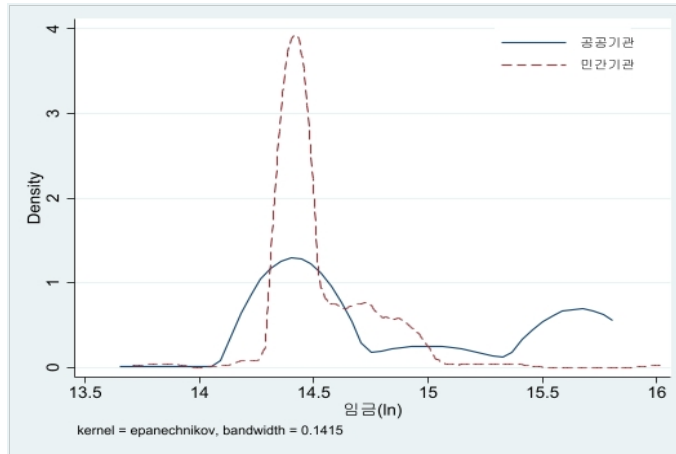
임금정보가 공개된 채용공고를 대상으로 임금수준을 비교하면, 공공기관 일자리 중 월평균 임금 200만원 미만이 54.95%로 가장 큰 비중을 차지한다. 이어서 400만원 이상이 29.20%로 나타났다. 반면 민간기관의 경우 200만원 미만이 64.75%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 이어서 200만원에서 300만원 사이가 27.97%로 나타났다.

임금과 관련하여 기관 유형에 따라 월평균 급여의 차이가 크다는 특징을 보인다. 구체적으로 살펴보면, 전체 월평균 임금은 291만원이다. 그러나 공공기관의 월평균 임금은 338만원이고 민간기관은 208만원이다. 두 기관 모두 중앙값은 183만원으로 동일하다. 평균 임금을 비교하면 공공기관의 임금이 민간기관보다 약 130만원 정도 높다고 할 수 있다.

그러나 이러한 차이는 특정 임금 구간 정보가 과대 또는 과소 표집되어 발생한 문제로 보인다. [그림 Ⅲ-10]은 공공기관과 민간기관의 임금 분포를 커널밀도함수(Kernel density estimation)로 나타낸 것이다. [그림 Ⅲ-10]에서처럼, 공공기관의 임금은 저임금 구간과 고임금 구간에서 봉우리가 나타나는 특성을 보인다.

[그림 Ⅲ-10] 공공기관과 민간기관의 임금 분포 비교(n=898건)

(단위: 건수)



이는 저임금과 고임금 구간의 임금정보 공개 비율이 높다는 것을 의미하며, 중간소득(월평균 200만 이상 400만 미만 사이)의 정보가 누락되어 있음을 의미한다. 따라서 전체 평균 임금은 저임금과 고임금 정보만이 반영된 결과가 된다. 반면 민간기관의 경우 저임금 구간과 중간임금 구간의 정보는 확인할 수 있지만, 고임금 정보가 누락되어 있는 특징을 보인다.

〈표 Ⅲ-7〉 종사상 지위에 따른 임금정보 공개 건수 비교(n=2,914건)

(단위: 건수)

구분	내용	인턴	단기전문가	계약직	정규직
전체	200만원 미만	485	4	25	5
	300만원 미만	2	3	71	40
	400만원 미만	2	29	22	20
	400만원 이상	0	179	11	0
공공 기관	200만원 미만	300	3	10	0
	300만원 미만	0	1	19	5
	400만원 미만	2	28	12	10
	400만원 이상	0	178	8	0
민간 기관	200만원 미만	185	1	15	5
	300만원 미만	2	2	52	35
	400만원 미만	0	1	10	10
	400만원 이상	0	1	3	0

소득 구간별 정보 공개 비율의 편차가 큰 배경에는 임금정보를 공개하는 모집 공고는 대부분 인턴 모집과 KOICA 단기전문가 모집에 집중되어 있기 때문이다. <표 Ⅲ-7>에서처럼, 임금정보 공개 건수는 주로 인턴과 단기전문가에 집중되어 있는데, 인턴 급여는 대부분 200만 미만에 집중되어 있고 400만 이상 급여는 주로 KOICA에서 파견하는 단기전문가인 경우가 다수이다. 따라서 ODA 일자리 임금수준에 대한 구체적인 분석은 계약직과 정규직의 임금정보가 확인되어야 가능하다.

3) 채용 분야별 ODA 일자리 특성

<표 Ⅲ-8>은 채용 분야별 ODA 일자리 특징을 요약한 것이다. 먼저 채용 분야별 근무 기관 유형을 살펴보았다. 경영 분야는 공공기관이 54.91%이고 민간기관이 45.09%로 나타났다. 사업 분야는 공공기관 54.31%, 민간기관이 45.69%이다. 두 분야 모두 공공기관에서의 채용 비율이 더 높은 것으로 확인되었다. 그러나 연구 분야에서는 공공기관이 43.21%로 민간기관에서의 채용 비율인 56.79%보다 낮은 것으로 나타났다. 연구직의 경우 민간기관에서 채용 비율이 더 높은 것으로 확인된다.

다음은 채용 분야별 근무지역을 살펴보았다. 경영 분야와 연구 분야는 국내 근무가 각각 65.83%와 96.91%로 국내 근무 비율이 해외 근무 비율보다 더 높게 나타난다. 그러나 사업 분야의 경우 해외 근무가 96.27%로 국내 근무보다 약 31배 정도 높은 수치를 보인다.

<표 Ⅲ-8> 채용 분야별 ODA 일자리 특성 비교(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	경영 분야 (=2,242건)	사업 분야 (=510건)	연구 분야 (=162건)
기관 유형	공공기관	54.91	54.31	43.21
	민간기관	45.09	45.69	56.79
근무 지역	국내	65.83	3.73	96.91
	해외	34.17	96.27	3.09

<표 Ⅲ-9>는 채용 분야별 일자리 안정성을 비교한 것이다. 경영 분야는 정규직 직원이 28.50%로 가장 높은 비율을 보인다. 이어서 인턴 26.72%, 계약직 직원이 25.07%, 단기전문가가 19.71% 순으로 나타난다. 반면 사업 분야는 단기전문가가 55.69%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고,

이어서 계약직 직원이 40.00%로 확인되었다. 사업 분야 인턴은 2.16%에 불과하였으며, 정규직 직원 역시 2.16%로 낮았다. 연구 분야에서는 계약직 직원이 44.44%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며 이어서 단기전문가와 정규직이 20.37%로 나타났다. 인턴 연구직은 14.81%이다.

4대 보험 적용 정보를 살펴보면, 경영 분야는 4대 보험 적용이 75.20%이고 미확인이 24.80%로 나타났다. 연구 분야 역시 가입 비율이 언급없음 비율보다 월등히 높다. 반면 사업 분야의 경우 4대 보험 적용한 채용공고가 40.20%로 4대 보험 적용이 절반에도 미치지 못하는 것으로 확인된다.

끝으로 임금정보 및 임금수준을 살펴보았다. 경영 분야의 59.59%가 임금정보를 확인할 수 있다. 그러나 사업 분야의 경우 5.49%만이 임금정보를 공개하고 있는 것으로 나타났다. 연구 분야의 경우 25.31%의 채용공고가 임금정보를 제공하고 있다. 임금수준을 살펴보면, 경영 분야의 경우 200만원 미만이 전체의 59.59%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 이어서 400만원 이상이 21.95%, 200만원에서 300만원 사이가 11.58%, 300만원에서 400만원 사이가 6.88%로 나타났다. 사업 분야는 200만원에서 300만원 사이가 35.71%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다.

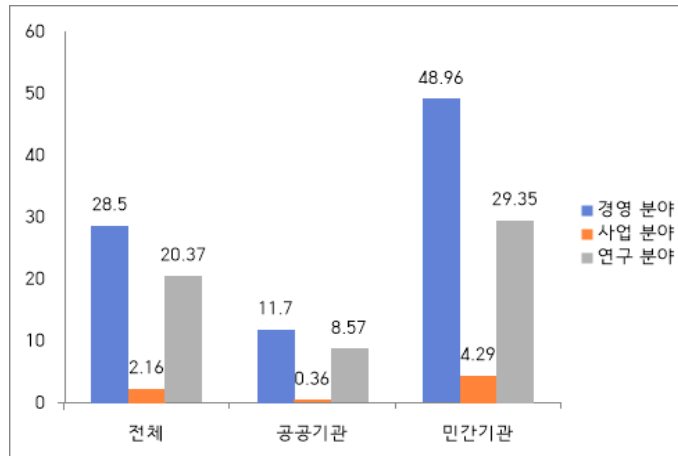
〈표 Ⅲ-9〉 채용 분야별 일자리 안정성 비교(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	경영 분야 (=2,242건)	사업 분야 (=510건)	연구 분야 (=162건)
종사상 지위	인턴	26.72	2.16	14.81
	단기전문가	19.71	55.69	20.37
	계약직	25.07	40.00	44.44
	정규직	28.50	2.16	20.37
4대 보험	가입	75.20	40.20	77.16
	언급없음	24.80	59.80	22.84
임금정보	확인가능	36.98	5.49	25.31
	언급없음	63.02	94.51	74.69
임금 수준	200만원 미만	59.59	32.14	30.02
	300만원 미만	11.58	35.71	24.39
	400만원 미만	6.88	10.71	31.71
	400만원 이상	21.95	21.43	4.88

[그림 Ⅲ-11] 분야별 정규직 비율 비교(n=2,914건)

(단위: %)



이어서 200만원 미만이 32.14%, 400만원 이상이 21.43%, 300만원에서 400만원 사이가 10.71% 순으로 확인된다. 연구 분야는 300만원에서 400만원 미만이 31.71%로 가장 큰 비중을 차지한다. 이어서 200만원 이하가 30.02%, 200만원에서 300만원 사이가 24.39%, 400만원 이상이 4.88%로 나타났다.

[그림 Ⅲ-11]에서처럼, 분야별 정규직 채용 비율에서 차이가 큰 것으로 나타났다. 경영 분야 정규직 채용은 28.5%이고 연구 분야는 20.37% 수준이나 사업 분야의 경우 2.16%에 불과하다. 이러한 현상은 공공기관과 민간기관 모두에서 동일하게 관찰된다. 공공기관의 경우 경영 분야 정규직 채용 비율은 11.7%이고 연구직은 8.57%이지만, 사업 분야는 0.36%에 불과하다. 민간기관 역시 경영 분야에서의 정규직 채용은 48.96%이고 연구 분야에서는 29.35% 수준이지만 사업 분야에서는 4.29%만이 정규직으로 채용된다.

4) 근무지역별 ODA 일자리 특성

〈표 Ⅲ-10〉은 근무지역별 ODA 일자리 특성을 요약한 것이다. 근무지역에 따른 기관 유형의 차이를 살펴보면, 국내 근무는 공공기관 38.98%이고 민간기관은 61.02%로 민간기관에서의 국내 근무 비율이 높게 나타났다.

채용 분야별로 살펴보면, 국내 근무의 대부분은 경영 분야로 89.35% 수준으로 확인되었다. 이어서 연구 분야가 9.50%이고 가장 모집 비율이 낮은 분야로는 사업 분야로 국내 근무 채용

전체의 1.15%에 불과하였다. 해외 근무 역시 경영 분야가 60.70%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었으나, 사업 비율이 38.91%로 국내 채용의 사업 비율에 비해 높은 비율을 보인다. 반면 해외에서의 연구 분야는 0.40%로 매우 낮다.

경영 분야의 세부 직무를 살펴보면, 국내의 경우 사무 행정이 45.05%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었고, 이어서 홍보마케팅 21.95%, 재무회계가 19.92%, 사업관리 7.32%, 기술직 3.18%, 기타 2.57% 순으로 확인되었다. 해외 근무의 경우 사무 행정이 79.24%로 높은 비중을 차지하였으며, 사업관리 14.88%, 재무회계 3.00%, 기타 1.96%, 기술직 0.91% 순으로 확인되었다. 해외 근무 채용에서는 홍보마케팅 분야 채용공고가 확인되지 않는다.

〈표 Ⅲ-10〉 근무지역별 ODA 일자리 특성(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	국내근무 (=1,652건)	해외근무 (=1,262건)
기관 유형	공공기관	38.98	74.01
	민간기관	61.02	25.99
채용 분야	경영	89.35	60.70
	사업	1.15	38.91
	연구	9.50	0.40
경영 분야	사무행정	45.05	79.24
	재무회계	19.92	3.00
	홍보마케팅	21.95	-
	사업관리	7.32	14.88
	기술직	3.18	0.91
	기타	2.57	1.96
사업 분야	교육	21.05	17.72
	보건	36.84	27.49
	기술환경에너지	10.53	16.70
	공공행정	-	12.42
	농림수산	10.53	19.96
	인도적지원	21.05	5.09
	기타	-	0.61

사업 분야의 세부직무를 살펴보면, 국내 근무는 보건 분야가 36.84%, 교육 분야와 인도적지원 분야가 각각 21.05%로 나타났으며, 기술환경에너지 분야와 농림수산 분야는 각각 10.53%로 나타났다. 해외 근무의 경우 보건 분야가 27.49%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 이어서 농림수산 분야 19.96%, 교육 분야 17.72%, 기술환경에너지 분야 16.70%, 공공행정 분야 12.42%, 인도적지원 분야 5.09%, 기타 0.61% 순으로 확인되었다.

〈표 Ⅲ-11〉은 근무지역별 일자리 안정성을 요약한 것이다.

종사상 지위의 차이를 살펴보면, 국내 근무는 정규직 40.44%로 가장 높은 비중을 차지한다. 이어서 계약직 34.02%, 인턴 19.67%, 단기전문가가 5.87% 순으로 나타났다. 반면 해외 근무의 경우 국내 근무에서의 종사상지위 비율과는 정반대의 결과를 보인다. 단기전문가가 52.46%로 가장 큰 비중을 차지하고 있었고, 이어서 인턴 24.48%, 계약직 21.87%, 정규직 1.19% 순으로 나타났다.

4대 보험 적용 여부는 국내의 경우 84.14%가 가입하였으나, 해외의 경우 49.60%만이 4대 보험 적용이 확인된다. 국내 근무가 4대 보험 적용 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-11〉 근무지역별 일자리 안정성 비교(n=2,914건)

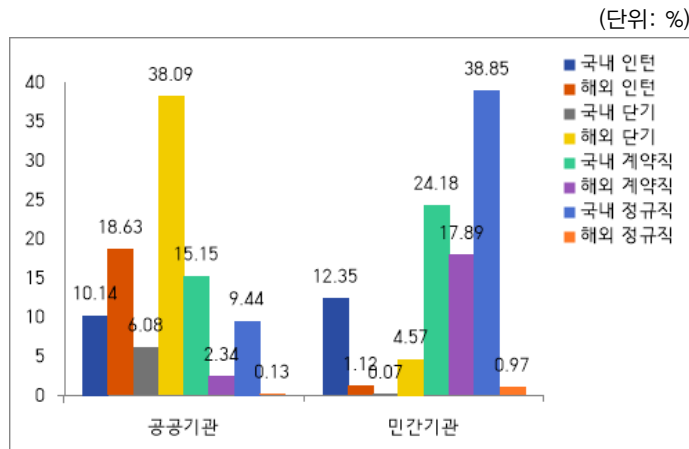
(단위: %)

구분	내용	국내근무 (=1,652건)	해외근무 (=1,262건)
종사상 지위	인턴	19.67	24.48
	단기전문가	5.87	52.46
	계약직	34.02	21.87
	정규직	40.44	1.19
4대보험	가입	84.14	49.60
	언급없음	15.86	50.40
임금정보	확인가능	26.39	36.61
	언급없음	73.61	63.39
임금 수준	200만원 미만	58.49	57.14
	300만원 미만	24.08	2.38
	400만원 미만	15.37	1.30
	400만원 이상	2.06	39.18

끝으로 임금정보를 보면, 국내 근무는 26.39%만이 임금정보가 확인되며, 해외의 경우 이보다 높은 36.61% 수준이다. 임금수준을 보면, 국내는 200만원 미만이 58.49%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 해외의 경우 57.14%가 200만원 미만으로 확인된다. 국내 근무는 200만원에서 300만원 사이가 24.08%, 300만원에서 400만원 사이가 15.37%로 확인되었다. 400만원 이상은 2.06%이다. 해외의 경우 200만원에서 300만원 사이가 2.38%, 300만원에서 400만원 사이가 1.30% 수준에 그친다. 특이한 점은 400만원 이상의 비율이다. 해외의 경우 400만원 이상이 39.18%로 국내의 2.06%보다 높은 비율을 차지하고 있었다.

근무지역의 차이는 기관 유형과 종사상지위에 따라 차이가 크다는 점이 확인된다. 공공기관은 신규 채용자의 59.19%가 해외 근무지만, 민간기관은 이보다 낮은 24.55%만이 해외 근무이다. 이러한 차이는 공공기관 ODA 일자리의 대부분은 해외 인턴이나 해외 단기전문가 채용 비중이 높기 때문이며, 민간기관에서는 국내 정규직 직원과 국내 계약직 직원 채용 비중이 높기 때문으로 해석된다. [그림 Ⅲ-12]에서처럼, 공공기관의 경우 해외 단기전문가가 38.09%, 해외 인턴이 전체 18.63%를 차지하고 있다. 반면 민간기관의 경우 국내 정규직이 38.85%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며 이어서 국내 계약직이 24.18%이다.

[그림 Ⅲ-12] 종사상지위와 근무지역 비교(n=2,914건)



5) 종사상 지위별 ODA 일자리 특성

〈표 Ⅲ-12〉는 종사상 지위에 따른 ODA 일자리 특성을 요약한 것이다.

〈표 Ⅲ-12〉 종사상 지위별 ODA 일자리 특성(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	인턴 (=634건)	단기전문가 (=759건)	계약직 (=838건)	정규직 (=683건)	
기관 유형	공공기관	71.61	91.83	32.94	22.11	
	민간기관	28.39	8.17	67.06	77.89	
채용 분야	경영	94.48	58.23	67.06	93.56	
	사업	1.74	37.42	24.34	1.61	
	연구	3.79	4.35	8.59	4.83	
	경영 분야	사무행정	80.80	75.11	35.05	40.53
		재무회계	5.84	5.88	21.35	21.28
		홍보마케팅	11.02	0.90	16.90	24.88
		사업관리	1.67	11.31	19.40	8.29
		기술직	0.17	1.36	3.91	3.91
		기타	0.50	5.43	3.38	1.10
	사업 분야	교육	9.09	15.14	22.06	18.18
		보건	36.36	16.55	42.65	36.36
		기술환경에너지	-	20.77	11.27	18.18
		공공행정	9.09	16.90	5.88	-
		농림수산	36.36	23.94	12.75	18.18
인도적지원		-	6.69	4.41	9.09	
기타		9.09	-	0.98	-	
4대 보험	가입	69.87	42.16	70.41	97.07	
	언급없음	30.13	57.84	29.59	2.93	
임금정보	확인가능	77.13	28.33	15.39	9.52	
	언급없음	22.87	71.67	84.61	90.48	
	임금 수준	200만원 미만	99.18	1.86	19.38	7.69
		300만원 미만	0.41	1.40	55.04	61.54
		400만원 미만	0.41	13.49	17.05	30.77
		400만원 이상	-	83.26	8.53	-

종사상 지위에 따른 기관 유형의 차이를 보면, 인턴, 단기전문가, 계약직은 공공기관이 민간기관보다 채용 비율이 높으나, 정규직의 경우 민간기관에서의 채용 비율이 높은 것으로 확인된다. 구체적으로 살펴보면, 인턴의 경우 공공기관이 71.61%, 민간기관이 28.39%로 조사되었다. 단기전문가는 공공기관이 91.83%로 절대적으로 높은 비율을 차지한다. 계약직은 공공기관이 32.94%, 민간기관이 67.06%로 확인된다. 정규직은 공공기관이 22.11%이고 민간기관이 77.89%로 나타났다.

종사상 지위에 따른 채용 분야의 차이를 살펴보면, 인턴은 대부분 경영 분야에 집중되어 있다. 단기전문가는 경영 58.23%, 사업이 37.42%로 확인되었다. 연구직 인턴은 4.35% 수준이다. 계약직 직원들의 경우 경영 분야가 67.06%로 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 이어서 사업 분야가 24.34%, 연구 분야가 8.59%로 나타났다. 정규직 직원들의 경우 경영 분야가 93.56%로 정규직 대부분은 경영 분야에 채용되는 것으로 확인된다.

경영 분야의 세부 직무를 보면, 인턴은 사무 행정 분야가 80.80%를 차지하고 있고, 이어서 홍보마케팅이 11.02%, 재무회계 분야가 5.84%, 사업관리 1.67%, 기타 0.50%, 기술직 0.17% 순으로 나타났다. 단기전문가의 경우 75.11%가 사무 행정 분야이고, 재무회계 5.88%, 사업관리 11.31%, 기타 5.43%, 기술직 1.36%, 홍보마케팅이 0.90% 순으로 확인된다. 계약직의 경우 사무 행정이 35.05%로 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 이어서 재무회계 21.35%, 사업관리 19.40%, 홍보마케팅 16.90%, 기술직 3.91%, 기타 3.38% 순으로 확인된다. 정규직의 경우 사무 행정이 40.53%, 홍보마케팅 24.88%, 재무회계 21.28%, 사업관리 8.29%, 기술직 3.91%, 기타 1.10% 순으로 확인되었다.

사업 분야의 세부 직무를 살펴보면, 인턴은 보건과 농림수산이 각각 36.36%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 이어서 교육, 공공행정, 기타 직무가 9.09%를 차지하고 있다. 단기전문가의 경우 농림수산 23.94%로 가장 큰 비율을 보이고, 기술환경에너지 20.77%, 공공행정 16.90%, 보건 16.55%, 교육 15.14%, 인도적지원 6.69% 순으로 나타났다. 계약직의 경우 보건 분야가 42.65%로 가장 높은 비중을 보이고 있으며, 이어서 교육 22.06%, 농림수산 12.75%, 기술환경에너지 11.27%, 공공행정 5.88%, 인도적지원 4.41%, 기타 0.98% 순으로 확인된다. 끝으로 정규직의 경우 보건 36.36%로 가장 높은 비율을 보이고, 이어서 교육, 기술환경에너지, 농림수산 분야가 각각 18.18%이고 인도적지원이 9.09%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-13〉 종사상 지위별 일자리 안정성 비교(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	인턴 (=634건)	단기전문가 (=759건)	계약직 (=838건)	정규직 (=683건)
4대 보험	가입	69.87	42.16	70.41	97.07
	언급없음	30.13	57.84	29.59	2.93
임금정보	확인가능	77.13	28.33	15.39	9.52
	언급없음	22.87	71.67	84.61	90.48
임금 수준	200만원 미만	99.18	1.86	19.38	7.69
	300만원 미만	0.41	1.40	55.04	61.54
	400만원 미만	0.41	13.49	17.05	30.77
	400만원 이상	-	83.26	8.53	-

〈표 Ⅲ-13〉은 종사상 지위에 따른 일자리 안정성을 비교한 것이다. 4대 보험 적용 여부를 살펴보면, 인턴은 69.87%, 단기전문가 42.16%, 계약직 70.41%, 정규직 97.07%가 4대 보험 적용이 확인된다.

임금정보의 경우, 인턴 77.13%, 단기전문가 28.33%, 계약직 15.39%, 정규직 9.52%가 임금정보를 공개하고 있다. 임금수준을 보면, 인턴의 99.18%가 200만 미만이다. 반면 단기전문가의 경우 83.26%가 400만원 이상, 13.49%가 300만원에서 400만원 사이로 나타났다. 계약직의 경우 200만원에서 300만원 사이가 55.04%로 가장 큰 비율을 차지하고 있고, 200만원 미만이 19.38%, 300만원에서 400만원 사이가 17.05%, 400만원 이상이 8.53% 순으로 나타났다. 정규직의 경우 200만원에서 300만원 사이가 61.54%로 가장 큰 비율을 차지하고 있었고, 이어서 300만원에서 400만원 사이가 30.77%, 200만원 미만이 7.69% 순으로 나타났다.

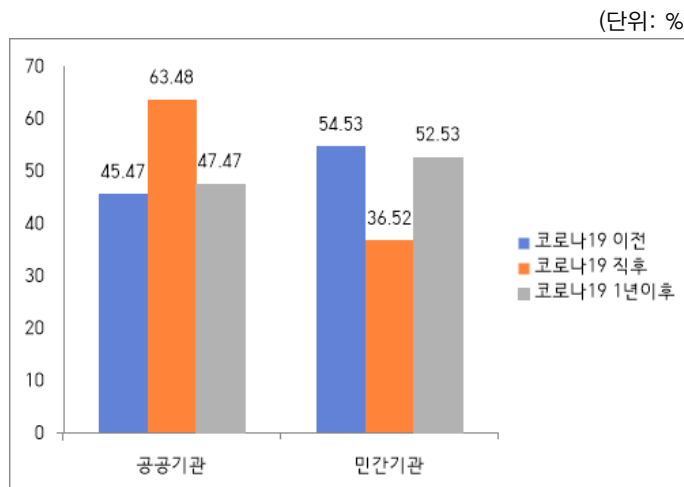
3. 시기별 ODA 일자리 특성 변화

1) 코로나19로 인한 ODA 일자리 특성 변화

다음은 코로나19로 인한 ODA 일자리 특성의 변화를 살펴보았다. 비교 시기는 코로나19를 공식적으로 발표한 2020년 3월을 기준으로 전후 각 1년을 비교하였다(각각 2019년4월~2020년 3월, 2020년 4월~2021년 3월). 그리고 1년 이후부터 2021년 9월까지의 기간을 포함하여 포스트코로나 전환 시기에서의 채용 특성도 함께 살펴보았다(2021년 4월~2021년 9월).

[그림 Ⅲ-13]은 코로나19를 전후하여 기관별 채용 비율의 변화를 나타낸다. 공공기관의 경우 코로나19 이전에는 ODA 일자리의 45.47% 수준을 차지하고 있었으나, 코로나19 직후인 2020년 4월에서 2021년 3월까지 63.48%로 증가하였다. 그러나 코로나19 여파가 1년 지난 시점에서 코로나19 이전의 시기와 유사한 패턴으로 회복된 점을 확인할 수 있다. 코로나19 직후 민간기관 일자리가 크게 줄어든 것이 확인된다.

[그림 Ⅲ-13] 코로나19로 인한 기관별 채용공고 비율 변화(n=2,914건)



〈표 Ⅲ-14〉는 코로나19 전후하여 분야별 일자리 변화를 살펴보았다. 경영 분야는 코로나19 이전 80.56%에서 73.42%로 다소 감소하였으나, 1년 이후에는 79.02%로 코로나19 이전 수준으로 증가한 것이 확인된다. 경영 분야의 세부 직무를 살펴보면, 사무 행정 분야는 58.53%에서 60.72%로 큰 변화가 없었으나, 코로나 1년 이후에는 47.25%로 감소하였다.

〈표 Ⅲ-14〉 코로나19로 인한 채용 분야별 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
채용 분야	경영	80.56	73.42	79.02
	사업	14.97	22.06	12.01
	연구	4.47	4.52	8.97
경영 분야	사무행정	58.53	60.72	47.25
	재무회계	16.78	13.33	12.09
	홍보마케팅	11.10	13.03	21.43
	사업관리	10.40	7.08	14.29
	기술직	1.39	2.46	3.66
	기타	1.80	3.38	1.28
사업 분야	교육	12.69	17.41	27.71
	보건	38.81	23.21	26.51
	기술환경에너지	9.70	20.48	13.25
	공공행정	10.45	15.70	1.20
	농림수산	26.12	15.36	24.10
	인도적지원	1.49	7.51	6.02
	기타	0.75	0.34	1.20

재무회계 분야는 16.78%에서 13.33%로 감소하였고, 최근에는 12.09%로 줄었다. 반면 홍보마케팅 분야는 11.10%에서 13.03%와 21.43%로 꾸준히 증가하고 있다. 사업관리 분야는 코로나19 이전 10.40%에서 코로나19 직후 7.08%로 감소하였으나 코로나 1년 이후에는 14.29%로 코로나19 이전보다 더 높은 비율을 차지하고 있다. 기술직의 경우 각각 1.39%, 2.46%, 3.66%로 확인되었다. 기타의 경우 각각 1.80%, 3.38%, 1.28%로 나타났다.

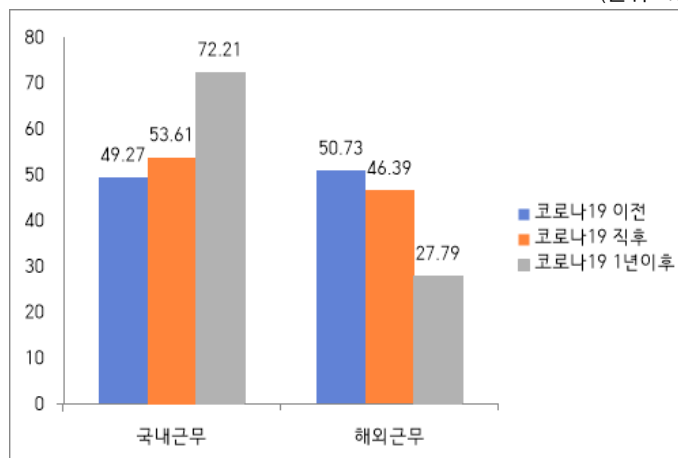
사업 분야 세부 직무를 살펴보면, 교육 분야는 12.69%에서 17.41%로 늘었으며, 최근에는 27.71%로 크게 증가하였다. 반면 보건 분야는 코로나19 이전에는 38.81%였으나, 코로나19 직후에는 23.21%로 감소하였다가 코로나19 1년 이후에는 26.51%로 다시 증가하고 있다. 기술환경에너지 분야, 공공행정, 인도적지원 분야의 채용 비율은 코로나19 이후 증가된 것으로 나타났다. 기술환경에너지 분야의 경우 코로나19 이전에는 9.70%였는데, 코로나19 직후

20.48%로 증가하였다. 공공행정 역시 10.45%에서 15.70%로 증가하고 있다. 인도적지원의 경우 1.498%에서 7.51%로 증가하였다. 그러나 세 분야 모두 코로나19 1년 이후에는 각각 13.25%, 1.20%, 6.02%로 코로나19 직후보다 다소 감소한 것으로 나타났다. 농림수산의 경우 코로나19 이전 26.12%에서 코로나19 직후 15.36%로 감소하였으나, 코로나19 1년 이후 원래 수준인 24.10% 수준을 보인다.

[그림 Ⅲ-14]는 코로나19 전후 근무 지역 변화를 요약한 것이다. 코로나19로 인하여 국내 근무가 해외 근무에 비해 크게 증가한 것으로 확인된다. 국내 근무의 경우 코로나19 이전에는 49.27% 수준이었으나, 코로나19 직후 53.61%로 증가하였고, 코로나19 1년 이후에는 72.21%로 증가한 것으로 나타났다.

[그림 Ⅲ-14] 코로나19로 인한 근무지역 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)



<표 Ⅲ-15> 코로나19로 인한 종사상지위 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
종사상 지위	인턴	14.75	26.58	21.56
	단기전문가	25.36	32.53	14.47
	계약직	29.94	25.98	32.56
	정규직	29.94	14.91	31.40

다음은 코로나19 전후 일자리 안정성의 변화를 살펴보았다. <표 Ⅲ-15>는 코로나19 전후하여 종사상지위 변화를 요약한 것이다. 코로나19 이전에는 인턴 14.75%, 단기전문가 25.36%, 계약직 29.94%, 정규직 29.94%로 구성되었다. 그러나 코로나19 직후 정규직 비율이 줄어들면서 상대적으로 인턴과 단기전문가의 비율이 증가한 것으로 확인된다. 코로나19 직후 정규직 비율은 14.91%로 감소하였으나 인턴과 단기전문가는 각각 26.58%와 32.53%로 증가하였다. 그러나 코로나19 1년 이후 정규직 비율은 31.40% 수준으로 코로나19 이전과 유사한 비중을 차지하고 있다.

<표 Ⅲ-16>은 코로나19 전후에 대한 4대 보험 적용 비율의 변화를 살펴본 것이다. 코로나19 이전에는 4대 보험 적용 비율이 79.89%이었으나, 코로나19 직후에는 53.77%로 크게 감소한 것으로 확인된다. 그러나 코로나19 1년 이후에는 84.95%로 코로나19 이전보다 높은 비율로 4대 보험 적용 정보를 확인할 수 있다.

<표 Ⅲ-16> 코로나19로 인한 4대 보험 적용 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
4대 보험	가입	79.89	53.77	84.95
	언급없음	20.11	46.23	15.05

<표 Ⅲ-17>은 코로나19 전후 임금수준의 변화를 요약한 것이다. 코로나19 이전 임금정보 확인 가능한 채용공고는 23.13%이나, 코로나19 직후에는 36.52%로 증가한다. 코로나19 발생 1년 이후 기간에는 29.81%로 6.71% 포인트 감소한 것으로 확인된다.

임금수준을 살펴보면, 코로나19 이전에는 200만원 미만이 39.13% 정도 차지하고 있으나, 코로나19 이후 각각 64.54%와 60.68%로 증가하였다. 반면 400만원 이상은 42.03%에서 코로나19 직후 19.38%, 코로나19 1년 이후 4.37%로 크게 감소하고 있다. 임금수준이 200만원 미만의 경우 주로 인턴직이 많고 임금수준이 400만원 이상은 단기전문가인 경우가 많은데, 코로나19로 인하여 인턴직이 늘고 현지조사 및 평가 등 전문가 투입 인력이 줄어들게 되면서 임금수준 비율이 달라진 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-17〉 코로나19로 인한 임금수준 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
임금정보	확인가능	23.13	36.52	29.81
	언급없음	76.87	63.48	70.19
임금 수준	200만 미만	39.13	64.54	60.68
	300만 미만	14.49	11.55	14.56
	400만 미만	4.35	4.54	20.39
	400만 이상	42.03	19.38	4.37

2) 코로나19로 인한 기관유형별 ODA 일자리 특성 변화

〈표 Ⅲ-18〉은 기관 유형에 따른 코로나19 전후 채용 분야의 변화를 정리한 것이다. 먼저 공공기관의 변화를 살펴보면, 코로나19 이전에는 경영 분야가 86.49%였으나, 코로나19 직후에는 69.51%로 감소하고 있음을 확인할 수 있다. 그러나 코로나19 1년 이후는 89.33%로 코로나19 이전과 유사한 수준으로 나타났다. 반면 사업 분야는 코로나19 이전 11.55%에서 코로나19 직후 26.69%로 증가하였으나, 코로나19 1년 이후에는 1.52%로 크게 감소한 것이 확인된다. 연구 분야는 코로나19 이전에는 1.97%에 불과하였으나, 코로나19 직후 3.80%, 코로나19 1년 이후 9.15%로 지속적으로 증가하고 있다.

〈표 Ⅲ-18〉 코로나19로 인한 기관유형별 채용 분야 변화(n=2,914건)

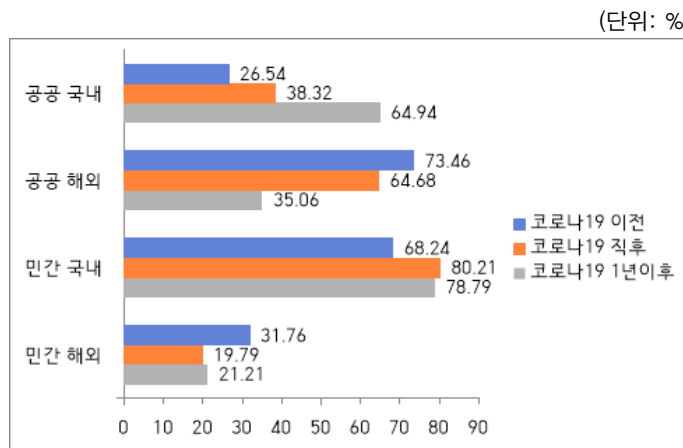
(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
공공기관	경영 분야	86.49	69.51	89.33
	사업 분야	11.55	26.69	1.52
	연구 분야	1.97	3.80	9.15
민간기관	경영 분야	75.61	80.21	69.70
	사업 분야	17.83	14.02	21.49
	연구 분야	6.56	5.77	8.82

민간기관에서의 일자리 변화를 살펴보면, 경영 분야는 코로나19 이전 75.61%에서 코로나19 직후 80.21%로 늘었으나, 코로나19 1년 이후에는 69.70%로 크게 감소하고 있다. 반면 사업 분야의 경우 17.83%에서 14.02%로 줄었으나 코로나19 1년 이후에는 21.49%로 증가하였다. 연구 분야의 경우 각각 6.56%, 5.77%, 8.82%로 확인되었다.

[그림 Ⅲ-15]는 기관 유형에 따른 근무지역의 변화를 요약한 것이다. 공공기관 국내 일자리의 경우 코로나19 이전에는 26.54% 수준이었으나, 코로나19 이후 38.32%로 증가하였고, 1년 이후에는 64.94%로 코로나19 이전보다 38.4%포인트 증가하였다. 민간기관의 경우 근무자가 코로나19 이전에는 68.24% 수준이었으나, 코로나19 이후 80.21%, 1년 이후에는 78.79%로 증가하였다.

[그림 Ⅲ-15] 코로나19로 인한 기관유형별 근무 지역 변화(n=2,914건)



<표 Ⅲ-19>는 코로나19 전후 기관유형별 종사상 지위의 변화를 요약한 것이다. 공공기관을 살펴보면, 인턴은 코로나19 이전 26.04%에서 코로나19 직후 27.28%, 코로나19 1년 이후 35.98%로 증가하고 있는 것이 확인된다. 단기전문가의 경우 코로나19 이전 48.16%이고 코로나19 직후 50.42%로 비슷한 수준을 유지하고 있으나, 코로나19 1년 이후에는 23.17%로 크게 감소하고 있다. 계약직의 경우 코로나19 이전 17.20%에서 코로나19 직후 14.23%로 감소하였으나, 코로나19 1년 이후에는 26.22%로 다시 증가하였다. 정규직 채용 비율 역시 계약직의 변화 유형과 유사하다. 코로나19 이전 8.60%, 코로나19 직후 8.07% 수준이었으나 코로나19 1년 후에는 14.63%로 증가하였다.

〈표 Ⅲ-19〉 코로나19로 인한 기관유형별 종사상지위 채용 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
공공기관	인턴	26.04	27.28	35.98
	단기전문가	48.16	50.42	23.17
	계약직	17.20	14.23	26.22
	정규직	8.60	8.07	14.63
민간기관	인턴	5.33	25.36	8.54
	단기전문가	6.35	1.44	6.61
	계약직	40.57	46.39	38.29
	정규직	47.75	26.80	46.56

민간기관에서의 종사상지위 변화를 살펴보면 다음과 같다. 인턴은 코로나19 이전에는 5.33%였으나, 코로나19 직후에는 25.36%로 크게 증가한다. 그러나 코로나19 1년 이후에는 8.54%로 코로나19 이전 수준으로 떨어진 것으로 확인된다. 단기전문가는 각각 6.35%, 1.44%, 6.61%로 앞서 살펴보면 인턴 비율과는 반대로 코로나19 직후 줄었다가 최근에 다시 늘어나는 추세이다. 계약직 직원의 경우 코로나19 이전 40.57%에서 코로나19 직후 46.39%로 늘었다가 코로나19 1년 이후에는 38.29%로 줄어들었다. 반면 정규직은 코로나19 이전 47.75%에서 코로나19 직후 26.80%까지 감소하다가 최근 46.56%로 증가하고 있는 것으로 확인된다.

〈표 Ⅲ-20〉은 코로나19 전후 기관유형별 4대 보험 적용 변화를 요약한 것이다. 공공기관은 코로나19 이전 4대 보험 적용 비율이 78.62%이나 코로나19 직후 38.55%로 급속하게 줄어든다. 그러나 1년 이후 77.74%로 코로나19 이전 수준을 나타내고 있다.

〈표 Ⅲ-20〉 코로나19로 인한 기관유형별 4대 보험 적용 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
공공기관	가입	78.62	38.55	77.74
	언급없음	21.38	61.45	22.26
민간기관	가입	80.94	80.21	91.46
	언급없음	19.06	19.79	8.54

반면, 민간기관의 경우 코로나19 이전 80.94%, 직후 80.21%, 1년 이후 91.46%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-21〉은 코로나19 전후하여 기관유형별 임금수준 변화를 요약한 것이다. 먼저 임금정보 확인 가능 비율을 살펴보면, 공공기관은 코로나19 이전 38.57%에서 직후 39.26%, 1년 후 45.43%로 임금정보를 제공하는 채용공고 비율이 높아지고 있다. 반면 민간기관의 경우 10.25%에서 31.75%로 높아졌으나 1년 이후 15.70%로 다시 감소하고 있다.

임금수준을 살펴보면, 공공기관 대상 분석에서 200만원 미만은 38.22%, 58.31%, 65.10% 순으로 증가하고 있으나 400만원 이상은 55.41%에서 27.79%, 4.70%로 감소하고 있다. 이는 인턴 채용이 늘어나는 반면 단기전문가 채용이 줄어들고 있기 때문인 것으로 이해된다. 민간기관의 경우 200만 미만이 42.00%에서 77.92%로 크게 증가하였으나 최근에는 다시 47.12% 수준으로 떨어진 것을 확인할 수 있다. 반면 200만원에서 300만원 사이의 일자리는 50.00%에서 17.53%로 줄었다가 최근 36.84%로 늘어나고 있으며, 300만원에서 400만원 사이 역시 8.00%에서 3.25%로 감소하다가 최근 10.53%로 증가하는 추세이다.

〈표 Ⅲ-21〉 코로나19로 인한 기관유형별 임금수준 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분		내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
공공 기관	임금정보	확인가능	38.57	39.26	45.43
		언급없음	61.43	60.74	54.57
	임금 수준	200만 미만	38.22	58.31	65.10
		300만 미만	3.18	8.76	6.04
		400만 미만	3.18	5.14	24.16
		400만 이상	55.41	27.79	4.70
민간 기관	임금정보	확인가능	10.25	31.75	15.70
		언급없음	89.75	68.25	84.30
	임금 수준	200만 미만	42.00	77.92	49.12
		300만 미만	50.00	17.53	36.84
		400만 미만	8.00	3.25	10.53
		400만 이상	-	1.30	3.51

3) 코로나19로 인한 채용 분야별 ODA 일자리 특성 변화

이 장에서는 코로나19 전후하여 채용 분야별 ODA 일자리 변화를 살펴보았다. <표 Ⅲ-22>는 코로나19 전후 채용 분야별 기관 유형 변화를 요약한 것이다. 경영 분야는 코로나19 이전에는 공공기관 근무 비율이 48.82%였으나, 코로나19 직후 60.10%로 높아진다. 1년 이후에는 53.66%로 다소 줄어들었다. 사업 분야의 경우 공공기관 근무 비율이 35.07% 수준에서 76.79%로 크게 늘어났다. 그런데 코로나19 1년 이후에는 6.02%로 줄어들었다. 끝으로 연구 분야의 경우 코로나19 이전 공공기관 근무 비율은 20.00%이었으나, 코로나19 직후 53.33%로 증가하였고, 최근에는 48.39% 수준으로 유지되고 있다.

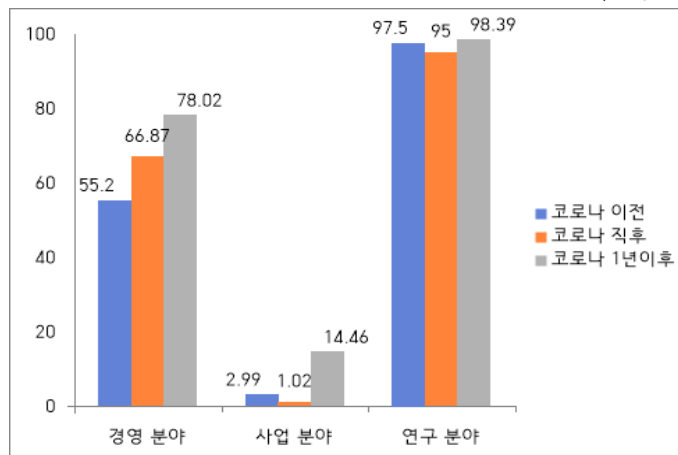
<표 Ⅲ-22> 코로나19로 인한 채용 분야별 기관 유형 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
경영 분야	공공기관	48.82	60.10	53.66
	민간기관	51.18	39.90	46.34
사업 분야	공공기관	35.07	76.79	6.02
	민간기관	64.93	23.21	93.98
연구 분야	공공기관	20.00	53.33	48.39
	민간기관	80.00	46.67	51.61

[그림 Ⅲ-16] 코로나19로 인한 채용 분야별 국내 근무 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)



[그림 Ⅲ-16]은 코로나19 전후 채용 분야별 국내 근무 비율의 변화를 요약한 것이다. 경영 분야의 경우 코로나19 이전 국내 근무 비율이 55.20%이었으나, 코로나19 직후 66.87%로 늘었고 1년 이후에는 78.02%로 증가하였다. 사업 분야 역시 국내 근무가 2.99%에서 코로나19 직후 1.02%로 감소하였으나 1년 이후에는 14.46%로 크게 증가하였다. 사업 분야는 코로나19 이전까지는 대부분 해외 근무자를 채용하였으나, 코로나19의 영향으로 국내 근무자가 증가한 것으로 확인된다. 연구 분야는 각각 97.50%, 95.00%, 98.39%로 나타났다.

다음은 코로나19 전후하여 채용 분야별 일자리 안정성 변화를 살펴보았다. <표 Ⅲ-23>은 코로나19 전후 채용 분야별 종사상 지위의 변화를 요약한 것이다. 경영 분야는 코로나19의 영향으로 인턴 채용이 증가한 것이 특징이다. 인턴 채용 비율을 살펴보면, 코로나19 이전 17.48% 수준에서 코로나19 직후 34.46%로 크게 늘었고 최근에는 25.09% 수준을 유지하고 있다. 반면 단기전문가 채용 비율은 크게 줄어들었다. 단기전문가는 코로나19 이전 25.80% 수준이었으나, 코로나19 직후 20.10%로 줄었고, 1년 이후에는 10.99%로 감소하고 있다. 계약직 채용의 비율은 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났다. 계약직 채용 비율은 각각 21.64%, 26.26%, 27.47%로 코로나19 이후 계약직 채용이 증가하고 있는 것이 확인된다.

〈표 Ⅲ-23〉 코로나19로 인한 채용 분야별 종사상지위 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
경영 분야	인턴	17.48	34.46	25.09
	단기전문가	25.80	20.10	10.99
	계약직	21.64	26.26	27.47
	정규직	35.09	19.18	36.45
사업 분야	인턴	2.99	2.39	-
	단기전문가	29.85	75.77	26.51
	계약직	63.43	21.16	68.67
	정규직	3.73	0.68	4.82
연구 분야	인턴	5.00	16.67	19.35
	단기전문가	2.50	23.33	29.03
	계약직	67.50	45.00	29.03
	정규직	25.00	15.00	22.58

정규직은 코로나19로 크게 감소하였으나 최근에 다시 코로나19 이전 수준을 보인다.

사업 분야의 경우 코로나19 직후 단기전문가의 채용이 늘어난 것이 확인된다. 단기전문가의 경우 코로나19 이전 29.85% 수준에서 코로나19 직후 75.77%로 늘어났다. 단기전문가의 증가와 비교하여 계약직 채용은 크게 줄어들었다. 계약직의 경우 코로나19 이전 63.43%에서 코로나19 직후 21.16%로 줄어든 것으로 확인된다. 반면 코로나19 1년이 지난 시점에서는 단기전문가와 계약직 채용 비율이 코로나19 이전과 유사한 수준을 보인다.

연구 분야의 경우 코로나19 이전에는 계약직 채용이 가장 큰 비중을 차지하였으나, 코로나19 1년 이후에는 인턴과 단기전문가 채용이 크게 증가하였다. 인턴의 경우 코로나19 이전에는 5.00% 수준에 불과하였는데 최근에는 19.35%까지 증가하였으며, 단기전문가 역시 코로나19 이전 2.50% 수준에서 최근 29.03%까지 늘어났다.

〈표 Ⅲ-24〉는 코로나19로 인한 채용 분야별 4대 보험 적용 비율의 변화를 요약한 것이다. 경영 분야의 경우 코로나19 이전 83.36% 가입 대상이었으나, 코로나19 직후 62.97%로 감소하였다. 그러나 코로나19 1년이 지난 시점에서는 86.26%로 코로나19 이전보다 증가한 것으로 나타났다. 사업 분야의 경우 코로나19 이전 4대 보험 적용 비율이 57.46%였으나 코로나19 직후 18.43%로 크게 감소하였다. 그러나 최근 89.16%로 크게 증가한 것이 확인된다. 끝으로 연구 분야의 경우 코로나19 이전에는 92.50% 가입하였으나, 그 이후 76.67%와 67.74%로 지속적으로 감소하고 있다.

〈표 Ⅲ-24〉 코로나19로 인한 채용 분야별 4대 보험 적용 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
경영 분야	가입	83.36	62.97	86.26
	언급없음	16.64	37.03	13.74
사업 분야	가입	57.46	18.43	89.16
	언급없음	42.54	81.57	10.84
연구 분야	가입	92.50	76.67	67.74
	언급없음	7.50	23.33	32.26

〈표 Ⅲ-25〉는 코로나19 전후하여 채용 분야별 임금수준의 변화를 요약한 것이다. 먼저 임금정보 공개 비율의 변화를 살펴보면 다음과 같다. 경영 분야는 코로나19 이전 27.05% 공개되어 있었으나, 코로나19 직후 47.08%로 증가하였다가, 코로나19 1년 이후 시점에서는 32.05%로 감소하였다. 사업 분야는 경영 분야와는 반대로 코로나19 이전 5.97%에서 코로나19 직후 4.10%로 감소하였다가 코로나19 1년 이후에 9.64%로 증가한 것으로 나타났다. 연구 분야의 경우 코로나19 이전 10.00%에서 코로나19 직후 23.33%로 증가하였고, 1년 이후에는 37.10%로 꾸준히 증가하고 있다.

〈표 Ⅲ-25〉 코로나19로 인한 채용 분야별 임금수준 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분		내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
경영 분야	임금정보	확인가능	27.05	47.08	32.05
		언급없음	72.95	52.92	67.95
	임금 수준	200만 미만	39.49	66.01	65.14
		300만 미만	12.31	9.80	15.43
		400만 미만	4.10	4.36	16.57
		400만 이상	44.10	19.83	2.86
사업 분야	임금정보	확인가능	5.97	4.10	9.64
		언급없음	94.03	95.90	90.36
	임금 수준	200만 미만	25.00	33.33	37.50
		300만 미만	50.00	33.33	25.00
		400만 미만	12.50	8.33	12.50
		400만 이상	12.50	25.00	25.00
연구 분야	임금정보	확인가능	10.00	23.33	37.10
		언급없음	90.00	76.67	62.90
	임금 수준	200만 미만	50.00	42.86	34.78
		300만 미만	50.00	50.00	4.35
		400만 미만	-	7.14	52.17
		400만 이상	-	-	8.70

임금수준의 변화를 비교하면 다음과 같다. 경영 분야는 코로나19 이전에는 400만원 이상이 44.10%로 가장 큰 비중을 차지하였고, 이어서 200만원 미만 39.49%, 200만원에서 300만원 사이가 12.31%, 300만원에서 400만원 사이가 4.10%로 확인된다. 그러나 코로나19 직후 400만원 이상은 19.83%로 줄었으며 200만원 이하가 66.01%로 크게 증가하였다. 이러한 추세는 코로나19 1년 이상 지난 시점에서도 동일하게 관찰된다. 400만원 이상은 2.86%로 줄었으며, 200만원 이하의 비중은 65.14%를 차지하고 있다. 사업 분야는 코로나19 이전 200만원에서 300만원 사이가 50.00%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 이어서 200만원 이하가 25.00%, 300만원에서 400만원 사이와 400만원 이상이 각각 12.50%를 차지하고 있다. 사업 분야 역시 코로나19 이후 200만원 이하의 비율이 증가하게 되는데 코로나19 직후 33.33%, 코로나19 1년 이후 37.50%로 증가하고 있음이 확인된다. 끝으로 연구 분야의 경우 코로나19 이전에는 300만원 이상정보가 누락되어 있었으나 코로나19 1년 이후에는 300만원에서 400만원 사이가 52.17%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 이어서 200만원 이하가 34.78%로 확인된다. 연구 분야의 경우 경영 분야와 사업 분야와 달리 코로나19 이후 200만원 이하의 비율이 줄어드는 추세를 보인다. 이러한 배경에는 단기전문가 수요가 코로나19로 인하여 연구 분야 수요로 편입되면서 나타난 현상으로 이해된다.

4) 코로나19로 인한 근무지역별 ODA 일자리 특성 변화

〈표 Ⅲ-26〉은 코로나19 전후하여 근무지역별 기관 유형 변화를 요약한 것이다. 국내 근무를 살펴보면, 코로나19 이전에는 공공기관 근무는 24.49%이고, 민간기관에서의 근무는 75.41% 수준으로 민간기관에서의 근무 비율이 높다. 그러나 코로나19 직후 공공기관 45.37%, 민간기관 54.63%로 공공기관 국내 근무 채용이 크게 늘어났다. 이러한 추세는 최근까지 비슷한 비율로 유지되고 있다.

〈표 Ⅲ-26〉 코로나19로 인한 근무지역별 기관 유형 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
국내 근무	공공기관	24.49	45.37	42.69
	민간기관	75.41	54.63	57.31
해외 근무	공공기관	65.86	84.42	59.90
	민간기관	34.14	15.58	40.10

해외 근무 채용공고를 살펴보면, 공공기관 근무가 65.86%로 민간기관보다 높다. 코로나19 직후에는 공공기관 비율이 84.42%로 코로나19 이전보다 크게 상승하였다. 이러한 이유는 코로나19로 인하여 민간기관의 해외 근무 채용이 줄어들게 되면서 공공기관 비율이 상대적으로 상승한 것으로 해석된다. 그러나 코로나19 1년 이후 민간기관에서의 해외 근무 채용 비율이 상승하면서 해외 근무의 59.90%만이 공공기관 근무로 나타났다.

〈표 Ⅲ-27〉은 코로나19로 인한 근무지역별 채용 분야의 변화를 요약한 것이다. 국내 근무의 변화를 살펴보면 다음과 같다. 코로나19 이전은 경영 90.25%, 사업 0.91%, 연구가 8.84%였으며 이러한 비율은 코로나19 이후에도 크게 변하지 않는다. 이는 국내 근무 대부분이 경영 분야에서 채용하고 있었기 때문에 코로나19로 인한 영향이 크지 않았던 것으로 해석된다. 반면 해외 근무의 경우 코로나19 이전에는 경영 분야가 71.15%를 차지하고 있었으나, 코로나19 직후 52.44%로 감소한 것이 특징이다. 이는 코로나19로 인하여 해외 지부에서 사업관리 담당자 채용이 줄어든 것이 원인으로 이해된다. 그러나 코로나19 1년 이후에는 다시 62.50%로 늘어나고 있는 것이 확인된다.

〈표 Ⅲ-27〉 코로나19로 인한 근무지역별 채용 분야 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
국내 근무	경영 분야	90.25	91.57	85.37
	사업 분야	0.91	0.42	2.40
	연구 분야	8.84	8.01	12.22
해외 근무	경영 분야	71.15	52.44	62.50
	사업 분야	28.63	47.08	36.98
	연구 분야	0.22	0.49	0.52

다음은 코로나19 전후하여 지역별로 일자리 안정성의 변화를 살펴보았다. 〈표 Ⅲ-28〉은 근무지역별 종사상 지위의 변화를 요약한 것이다. 국내 근무에서의 종사상지위 변화를 살펴보면 다음과 같다. 코로나19 이전에는 정규직 58.73%, 계약직 32.88%, 인턴 8.16%, 단기전문가 0.23% 순으로 확인된다. 그러나 코로나19 직후 정규직 비율은 27.25%로 줄어든 반면 계약직 35.81%, 인턴 29.21%, 단기전문가 7.22%로 증가하였다. 코로나19 1년 이후에는 정규직이 43.09%로 증가하였으나, 여전히 인턴 16.23%, 단기전문가 8.22%를 차지하고 있다.

〈표 Ⅲ-28〉 코로나19로 인한 근무지역별 종사상지위 변화(n=2,914건)

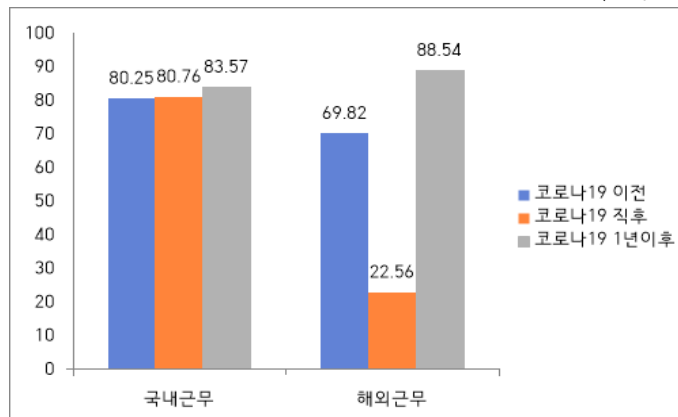
(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
국내 근무	인턴	8.16	29.21	16.23
	단기전문가	0.23	7.22	8.22
	계약직	32.88	35.81	32.46
	정규직	58.73	27.25	43.09
해외 근무	인턴	21.15	23.54	35.42
	단기전문가	49.78	61.20	30.73
	계약직	27.09	14.61	32.81
	정규직	1.98	0.65	1.04

해외 근무에서의 종사상지위 변화를 살펴보면 다음과 같다. 코로나19 이전에는 단기전문가가 49.78%, 계약직 27.09%, 인턴 21.15%, 정규직 1.98% 순으로 나타났다. 그러나 코로나19 직후 계약직 14.61%로 줄어들게 되면서 단기전문가와 인턴 비율이 상승하는 것으로 확인된다. 그러나 코로나19 1년 이후 계약직 비중이 32.81%로 늘면서 단기전문가 비중은 30.73% 수준으로 줄어들게 되었다. ODA 일자리에서 해외 사업 담당자는 주로 계약직 채용 비중이 많다는 특성이 있는데, 코로나19 직후 해외 사업이 중단되면서 채용도 감소하게 된 것으로 해석된다.

[그림 Ⅲ-17] 코로나19로 인한 4대 보험 적용 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)



[그림 Ⅲ-17]은 근무지역별 4대 보험 적용 비율의 변화를 요약한 것이다. 국내 근무는 코로나19 이전 80.25%가 4대 보험에 가입되었고 코로나19 직후 80.76%, 1년 이후에는 83.57%로 꾸준히 증가하고 있다. 반면 해외 근무자의 경우 코로나19 이전 69.82%였는데 코로나19 직후 22.56%로 크게 감소하였다가 최근 88.54%로 증가하고 있는 것으로 확인된다.

〈표 Ⅲ-29〉는 코로나19 전후하여 근무지역별 임금수준의 변화를 요약한 것이다. 먼저 임금정보가 공개된 비율의 변화를 살펴보면, 국내는 코로나19 이전 13.38%에서 코로나19 직후에는 34.69%로 증가하였다가 코로나19 1년 이후에는 26.05%로 감소한 것으로 확인된다. 반면 해외 근무의 경우, 32.60%에서 38.64%, 39.58%로 꾸준히 증가하고 있다.

임금수준의 변화를 살펴보면, 국내 근무는 200만원 미만의 비율에서 큰 변화를 보이고 있고, 해외 근무의 경우에는 400만원 이상에서 큰 변화가 확인된다. 국내 근무의 경우 코로나19 이전 200만원 미만 45.76%, 200만원 이상에서 300만원 미만이 40.68%, 300만원 이상에서 400만원 미만이 11.86%, 400만원 이상이 1.69% 순으로 나타났으나, 코로나19 직후 200만원 미만 구간이 69.64%로 증가하고 있는 것으로 확인된다.

〈표 Ⅲ-29〉 코로나19로 인한 근무지역별 임금수준 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
국내 근무	확인가능	13.38	34.69	26.05
	언급없음	86.62	65.31	73.95
임금 수준	200만 미만	45.76	69.64	43.08
	300만 미만	40.68	21.05	22.31
	400만 미만	11.86	8.50	30.00
	400만 이상	1.69	0.81	4.62
해외 근무	확인가능	32.60	38.64	39.58
	언급없음	67.40	61.36	60.42
임금 수준	200만 미만	36.49	59.24	90.79
	300만 미만	4.05	1.68	1.32
	400만 미만	1.35	0.42	3.95
	400만 이상	58.11	38.66	3.95

반면 해외 근무는 코로나19 이전 400만원 이상이 58.11%였으나, 코로나19 직후 38.66%로 감소하였고, 1년 이후에는 3.95% 수준을 보인다. 반면 200만원 미만은 36.49%에서 코로나19 직후 59.24%, 코로나19 1년 이후 90.79%로 증가 하였다.

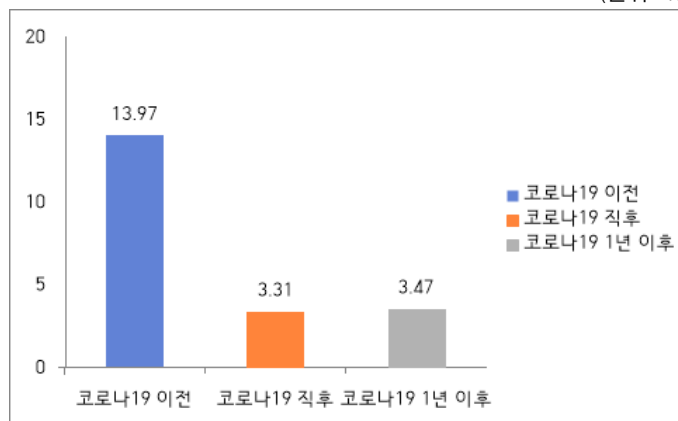
5) 코로나19로 인한 채용 재공고 비율 변화

재공고는 채용 접수 기간을 연장하는 경우를 말한다. 접수 기간을 연장하는 데는 여러 가지 이유가 있겠으나, 해당 일자리의 지원자가 없거나 또는 적임자를 선발하지 못하였을 경우 등으로 예상할 수 있다. 그래서 선발 기준이 까다로운 이유로 재공고가 아니라면 재공고 비율이 높은 상황은 구직자의 선택 폭이 넓어진 상황으로 이해할 수 있다. 반대로 재공고 비율이 낮아진다는 것은 구직을 희망하는 지원자가 많아지는 경우로 이해할 수 있다.

[그림 Ⅲ-18]은 시기별 재공고 비율을 나타낸다. [그림 Ⅲ-18]에서처럼 코로나19 이전 13.97%였던 재공고 비율이 코로나19 직후부터 3%대로 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 이러한 변화는 코로나19로 인하여 해외에서 활동하던 ODA 전문가의 귀국이 늘면서 국내에서의 채용 경쟁률이 상승한 결과로 예상할 수 있다. 코로나19로 인하여 경력이 짧은 청년들의 구직 어려움은 높아진 것으로 보인다.

[그림 Ⅲ-18] 코로나19로 인한 재공고 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)



일자리 특성에 따라 재공고 비율이 달라질 수 있기 때문에 기관 유형, 분야, 근무지역, 종사상지위를 기준으로 비교하여 보았다(〈표 Ⅲ-30〉 참조).

〈표 Ⅲ-30〉 일자리 특성에 따른 재공고 비율 변화(n=2,914건)

(단위: %)

구분	내용	코로나 이전 (=895건)	코로나 직후 (=1,328건)	코로나 1년후 (=691건)
기관유형	공공기관	12.04	3.32	4.57
	민간기관	15.57	3.30	2.48
채용분야	경영 분야	14.84	1.54	4.03
	사업 분야	10.45	9.90	1.20
	연구 분야	10.00	-	1.61
근무지역	국내근무	9.75	1.97	4.41
	해외근무	18.06	4.87	1.04
종사상지위	인턴	4.55	0.57	0.67
	단기전문가	27.31	6.02	1.00
	계약직	9.70	2.61	1.78
	정규직	11.57	3.54	8.29

〈표 Ⅲ-30〉에서처럼, 코로나19 이전의 재공고 비율이 모든 항목에서 가장 높은 것으로 나타났다. 기관 유형별 변화를 살펴보면, 공공기관은 코로나19 이전 12.04%였으나, 코로나19 직후 3.32%로 급격하게 줄어들었다. 1년 지난 최근에는 다소 상승한 4.57%로 나타났다. 반면 민간기관의 경우 코로나19 이전은 15.57%로 공공기관에 비해 재공고 비율이 높다. 그러나 코로나19 직후 3.30%, 1년 이후에는 2.48%로 줄어들었다.

채용 분야에 따른 재공고 비율을 살펴보면 다음과 같다. 경영 분야는 코로나19 이전 14.48% 수준으로 다른 분야에 비해 가장 높은 비율이다. 그러나 코로나19 직후 1.54%로 줄어들었고, 최근에는 4.03% 수준으로 확인된다. 사업 분야는 코로나19 이전 10.45%이었고, 코로나19 직후에도 9.90%로 비슷한 수준을 보인다. 그러나 1년 이후에는 1.20%로 가장 낮은 비율을 보인다. 연구 분야는 코로나19 이전 10.00%에서 코로나19 직후에는 한 건도 재공고가 없었다. 그러나 코로나19 1년 이후에는 1.61% 수준으로 나타났다.

근무지역에 따른 변화를 살펴보면 다음과 같다. 국내 근무의 재공고 비율은 9.75%에서 코로나19 직후 1.97%로 줄어들었다. 그러나 코로나19 1년 이후에는 4.41%로 상승하였다. 반면 해외 근무의 경우 코로나19 이전에는 18.06%로 높은 비율을 차지하고 있다. 코로나19 직후에는

4.87%로 급격히 감소하였으며, 이러한 추세는 1년이 지난 시점에서도 동일하게 나타난다.

끝으로 종사상 지위에 따른 재공고 비율 변화를 살펴보았다. 인턴의 경우 코로나19 이전에는 4.55% 수준이었으나, 코로나19 이후에는 0.57%, 0.67%로 재공고 비율이 급격히 낮아지는 현상을 볼 수 있다. 반면 단기전문가의 경우 코로나19 이전에는 27.31%로 재공고 비율이 다른 분야에 비해 높게 나타났다. 코로나19 직후에는 6.02%로 줄어들었으며, 1년 이후에는 1.00%로 나타났다. 계약직은 코로나19 이전 9.70%였으나 코로나19 직후 2.61%, 코로나19 1년 이후 1.78%로 줄어들고 있다. 정규직은 코로나19 이전 11.57% 수준이었으나, 코로나19 직후 3.54%로 줄었다가 코로나19 1년 이후에는 8.29%로 다시 늘어난 것으로 확인된다.

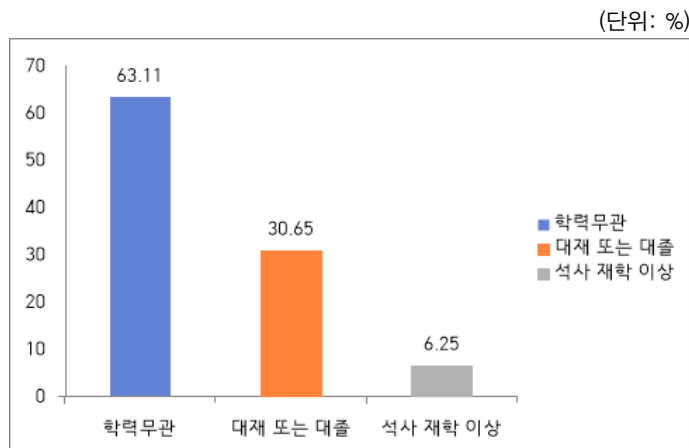
4. ODA 일자리 채용 기준 비교

본 장에서는 ODA 일자리 채용 기준을 비교하여 보았다. 비교 기준은 학력, 경력, 자격증, 외국어를 기준으로 비교하였다.

1) 학력 기준 비교

[그림 Ⅲ-19]는 ODA 일자리 채용에서 학력 요구사항 비율을 요약한 것이다. ODA 일자리 전체의 63.11%는 학력을 요구하지 않은 것으로 나타났다. 대학재학 이상의 학력을 요구하는 비율은 30.65%로 나타났고, 석사 재학 이상의 학력은 6.25%로 확인된다.

[그림 Ⅲ-19] 학력 기준 비교(n=2,914건)



〈표 Ⅲ-31〉 기관유형별 학력 기준 비율(n=2,914건)

(단위: %)

내용	공공기관 (=1,578건)	민간기관 (=1,336건)
학력 무관	70.28	54.64
대재 또는 대졸	21.74	41.17
석사 재학 이상	7.98	4.19

〈표 Ⅲ-31〉은 기관유형별 학력 요구사항을 요약한 것이다. 공공기관의 경우 학력 제한을 두지 않는 비율이 70.28%로 나타났고, 대재 또는 대졸 학력이 21.74%, 석사 재학 이상이 7.98%로 나타났다. 반면 민간기관의 경우 학력 무관 비율이 54.64%로 공공기관보다 낮으나, 대재 또는 대졸 비율이 41.17%로 공공기관보다 2배 가량 높은 비율을 차지하고 있었다. 석사 재학 이상의 비율은 4.19%로 공공기관보다 낮다.

다음은 채용 분야에 따른 학력 요구사항의 차이를 살펴보았다(〈표 Ⅲ-32〉 참조). 경영 분야는 대재 또는 대졸 비율이 31.45%이고, 석사 재학 이상이 4.28%로 나타났다. 사업 분야는 대재 또는 대졸 비율이 26.47%이며 석사 재학 이상이 8.43%로 경영 분야보다 높은 비율을 보인다. 연구 분야는 대재 또는 대졸 비율이 32.72%이고 석사 재학 이상 비율이 26.54%로 나타났다. 연구 분야가 다른 분야에 비해 고학력을 요구하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-32〉 채용 분야별 학력 기준 비율(n=2,914건)

(단위: %)

내용	경영 분야 (=2,242건)	사업 분야 (=510건)	연구 분야 (=162건)
학력무관	64.27	65.10	40.74
대재 또는 대졸	31.45	26.47	32.72
석사 재학 이상	4.28	8.43	26.54

〈표 Ⅲ-33〉은 근무지역별 학력 요구사항 차이를 요약한 것이다. 국내 근무의 경우 대재 또는 대졸 학력 요구 비율이 39.35%이며 석사 재학 이상은 5.87%로 나타났다. 반면 해외 근무의 경우 대재 또는 대졸 비율이 19.26%로 국내 근무보다 비율이 낮았으나, 석사 재학 이상이 6.74%로 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-33〉 근무지역별 학력 기준 비율(n=2,914건)

(단위: %)

내용	국내 근무 (=1,652건)	해외 근무 (=1,262건)
학력 무관	54.78	74.01
대재 또는 대졸	39.35	19.26
석사 재학 이상	5.87	6.74

〈표 Ⅲ-34〉는 종사상 지위별 학력 요구사항 차이를 요약한 것이다. 학력 기준이 없는 순서로 살펴보면 단기전문가 79.05%, 인턴 72.87%, 정규직 54.17%, 계약직 48.57%이다. 단기계약직 계약직 채용에서 학력 기준이 가장 높은 것으로 확인된다. 직급별로 학력 기준을 살펴보면, 인턴의 경우 대재 또는 대졸 비율이 26.18%이고 석사 재학 이상이 0.95%인 것으로 확인된다. 단기전문가의 경우 대재 또는 대졸 비율이 13.97%이고 석사 재학 이상 비율은 6.98%이다. 계약직의 경우 대재 또는 대졸 비율이 39.38%이고 석사 재학 이상이 12.05%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 끝으로 정규직의 경우 대재 또는 대졸 비율이 42.61%이고 석사 재학 이상 비율이 3.22%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-34〉 종사상 지위별 학력 기준 비율(n=2,914건)

(단위: %)

내용	인턴 (=634건)	단기전문가 (=759건)	계약직 (=838건)	정규직 (=683건)
학력무관	72.87	79.05	48.57	54.17
대재 또는 대졸	26.18	13.97	39.38	42.61
석사 재학 이상	0.95	6.98	12.05	3.22

종사상 지위에 따른 학력 요구 정도를 살펴보았으나, 많은 사례에서 학력을 경력으로 대체 가능하다는 점이 특징이다. 이는 주로 공공기관 채용에서 자주 발견되는데, 예를 들어, “석사 이상의 학위를 취득한 자 or 채용예정 직무분야와 관련된 학사학위 취득 후, 2년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 or 학사학위 취득 후 4년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 자 or 7년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 자 or 7급 또는 7급 상당 이상의 공무원으로 2년 이상 채용예정 직무분야의 경력이 있는 자” 등과 같이 학력과 무관하게 경력이 있으면 지원 가능한 것으로 표기되어 있다.

〈표 Ⅲ-35〉 임금과 학력의 관계 요약(n=898건)

(단위: %)

내용	200미만 (=519건)	300미만 (=116건)	400미만 (=73건)	400이상 (=190건)
학력무관	87.28	56.03	73.97	83.16
대재 또는 대졸	12.33	37.07	19.18	5.79
석사 재학 이상	0.39	6.90	6.85	11.05

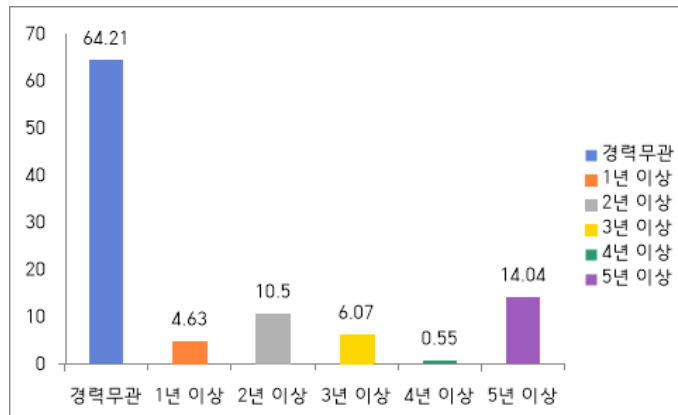
〈표 Ⅲ-35〉는 학력에 따른 임금 차이를 살펴보았다. 200만원 미만의 경우 대재 또는 대졸 비율이 12.33%이고, 석사 재학 이상은 0.39%에 불과하다. 200만원에서 300만원 사이의 경우 대재 또는 대졸 비율이 37.07%, 석사 재학 이상의 비율이 6.90%로 나타났다. 300만원에서 400만원 사이에서는 대재 또는 대졸 비율이 19.18%이고 석사 재학 또는 그 이상의 학력 요구가 6.85%에 달한다. 끝으로 400만원 이상의 일자리에서는 대재 또는 대졸 비율이 5.79%로 다른 임금 구간에 비해 상대적으로 낮은 비율을 보이고 있으나, 석사 재학 이상 학력 비율이 11.05%로 가장 높게 나타났다. 학력과 임금의 관계에서 고학력을 요구할수록 월평균 임금이 높은 것으로 확인된다.

2) 경력 기준 비교

[그림 Ⅲ-20]은 ODA 일자리 채용공고에서 경력 요구사항을 요약한 것이다. 전체 채용공고의 64.21%는 경력 기준을 제시하지 않고 있다.

[그림 Ⅲ-20] 경력 기준 비교(n=2,914건)

(단위: %)



경력을 요구하는 채용공고를 살펴보면, 5년 이상 경력을 요구하는 채용공고가 14.04%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 이어서 2년 이상 경력을 요구하는 공고가 10.50%였으며, 3년 이상 6.07%, 1년 이상 4.63%, 4년 이상 0.55% 순으로 나타났다. 분석 결과에서 볼 수 있듯이 ODA 일자리의 대부분은 무경력자도 지원할 수 있었으나, 경력이 필요한 일자리 중에는 5년 이상 경력을 요구하는 비율이 가장 높다는 점을 확인할 수 있다.

〈표 Ⅲ-36〉은 기관유형별 경력 요구사항을 비교한 것이다. 공공기관은 62.67%가 관련 경력 없이 지원 가능한 일자리이다. 이어서 5년 이상 경력 16.86%, 2년 이상 12.48%, 1년 이상 4.50%, 3년 이상 2.98%, 4년 이상 0.51% 순으로 나타났다. 민간기관은 66.02%가 경력 없이 지원 가능한 일자리로 공공기관과 유사한 비율을 차지하고 있었다. 이어서 5년 이상 10.70%, 3년 이상 9.73%, 2년 이상 8.16%, 1년 이상 4.79%, 4년 이상 0.60% 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-36〉 기관유형별 경력 기준 비교(n=2,914건)

(단위: %)

내용	공공기관 (=1,578건)	민간기관 (=1,336건)
경력무관	62.67	66.02
1년 이상	4.50	4.79
2년 이상	12.48	8.16
3년 이상	2.98	9.73
4년 이상	0.51	0.60
5년 이상	16.86	10.70

〈표 Ⅲ-37〉 채용 분야별 경력 기준 비교(n=2,914건)

(단위: %)

내용	경영 분야 (=2,242건)	사업 분야 (=510건)	연구 분야 (=162건)
경력무관	67.48	45.69	77.16
1년 이상	4.50	4.51	6.79
2년 이상	12.58	2.94	5.56
3년 이상	6.47	6.27	-
4년 이상	0.67	0.20	-
5년 이상	8.30	40.39	10.49

〈표 Ⅲ-37〉은 채용 분야별 경력 요구사항을 비교한 것이다. 경영 분야는 67.48%가 경력과 상관없이 지원 가능한 일자리이다. 이어서 2년 이상 경력을 요구하는 일자리가 12.58%, 5년 이상 8.30%, 3년 이상 6.47%, 1년 이상 4.50%, 4년 이상 0.67% 순으로 나타났다. 사업 분야의 45.69%는 경력과 무관하게 지원 가능한 일자리이다. 그러나 경력 5년 이상을 요구하는 채용공고가 사업 분야 일자리 전체의 40.39%에 달한다. 이어서 3년 이상 6.27%, 1년 이상 4.51%, 2년 이상 2.94%, 4년 이상 0.20% 순으로 나타났다. 연구 분야는 77.16%가 경력과 무관하게 지원 가능한 일자리이다. 이어서 5년 이상 10.49%를 차지하고 있고, 1년 이상 6.79%, 2년 이상 5.56% 순으로 나타났다. 분석 결과 사업 분야에서 4년 이상 경력을 요구하는 일자리 비율이 40.39%로 높게 나타났는데, 이는 사업 분야에서 경력이 많은 단기전문가 채용 비율이 높기 때문인 것으로 이해된다.

〈표 Ⅲ-38〉은 근무지역별 경력 요구사항의 차이를 요약한 것이다. 국내 근무는 68.58%가 근무경력을 요구하지 않은 것으로 나타났다. 이어서 5년 이상 경력이 10.11%, 3년 이상 7.99%, 2년 이상 7.02%, 1년 이상 5.51%, 4년 이상 0.79% 순으로 나타났다. 해외 근무는 58.48%가 경력이 없어도 지원 가능한 일자리이다. 국내 근무와 비교하여 경력을 요구하는 일자리 비율이 높다는 것을 의미한다. 이어서 5년 이상 경력이 필요한 일자리가 19.18%, 2년 이상 15.06%, 3년 이상 3.57%, 1년 이상 3.49%, 4년 이상 0.24% 순으로 나타났다. 전반적으로 해외에서 근무하는 일자리 채용에서 더 많은 경력을 요구하는 특징을 보인다.

〈표 Ⅲ-38〉 근무지역별 경력 기준 비교(n=2,914건)

(단위: %)

내용	국내 근무 (=1,652건)	해외 근무 (=1,262건)
경력무관	68.58	58.48
1년 이상	5.51	3.49
2년 이상	7.02	15.06
3년 이상	7.99	3.57
4년 이상	0.79	0.24
5년 이상	10.11	19.18

〈표 Ⅲ-39〉 종사상 지위별 경력 기준 비교(n=2,914건)

(단위: %)

내용	인턴 (=634건)	단기전문가 (=759건)	계약직 (=838건)	정규직 (=683건)
경력무관	94.79	50.72	57.64	58.86
1년 이상	-	4.61	8.11	4.69
2년 이상	5.21	18.05	7.88	10.25
3년 이상	-	0.26	10.98	12.15
4년 이상	-	-	1.43	0.59
5년 이상	-	26.35	13.96	13.47

〈표 Ⅲ-39〉는 종사상 지위별 경력 요구사항의 차이를 비교한 것이다. 인턴 모집 공고에서는 94.79%가 경력 없이 지원할 수 있었다. 그러나 2년 이상 경력을 요구하는 인턴직도 5.21% 수준으로 확인되었다. 단기전문가의 경우 50.72%가 경력 없이 지원 가능하였으나, 5년 이상 경력을 요구하는 일자리도 26.35%에 달한다. 이어서 2년 이상 18.05%, 1년 이상 4.61%, 3년 이상 0.26% 수준인 것으로 나타났다. 계약직의 경우 57.64%가 경력과 상관없이 지원할 수 있다. 그러나 5년 이상 13.96%, 3년 이상 10.98%, 1년 이상 8.11%, 2년 이상 7.88%, 4년 이상 1.43%의 경력을 요구하고 있었다. 정규직의 경우 58.86%가 경력 없이 지원할 수 있었다. 이어서 5년 이상 13.47%, 3년 이상 12.15%, 2년 이상 10.25%, 1년 이상 4.69%, 4년 이상 0.59% 순으로 나타났다.

지금까지 ODA 일자리 채용공고에서 제시된 경력 사항을 정리하였다. 앞에서 살펴보았듯이 통상 학력 대신 경력을 요구하는 경우도 많다. 따라서 경력 요구사항과 학력 요구사항의 관계를 살펴보았다.

〈표 Ⅲ-40〉 경력과 학력 관계 비교(n=2,914건)

(단위: 건수, %)

내용	건수	비율
경력 & 학력 무관	1,219	41.83
경력 무관 & 대재 이상	652	22.37
경력 필요 & 학력 무관	620	21.28
경력 필요 & 대재 이상	423	14.52

〈표 Ⅲ-40〉에서처럼, 경력과 학력 모두 무관한 일자리는 전체 일자리의 41.83%로 확인되었다. 그러나 나머지 58.17%에 달하는 일자리는 일정 수준 이상의 경력 또는 학력을 요구하는 일자리로 확인된다. 경력은 무관하나 대재 이상의 학력을 요구하는 일자리는 22.37%이며, 반대로 유경력자이지만 학력 조건이 없는 일자리는 21.28% 수준으로 확인된다. 끝으로 경력과 학력을 모두 요구하는 일자리가 14.52% 수준으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-41〉은 경력과 학력 요구 수준과 일자리 안정성의 관계를 요약한 것이다. 분석대상은 종사상지위와 임금을 기준으로 하였다.

〈표 Ⅲ-41〉 종사상 지위에 따른 경력과 학력 관계 비교(n=2,914건)

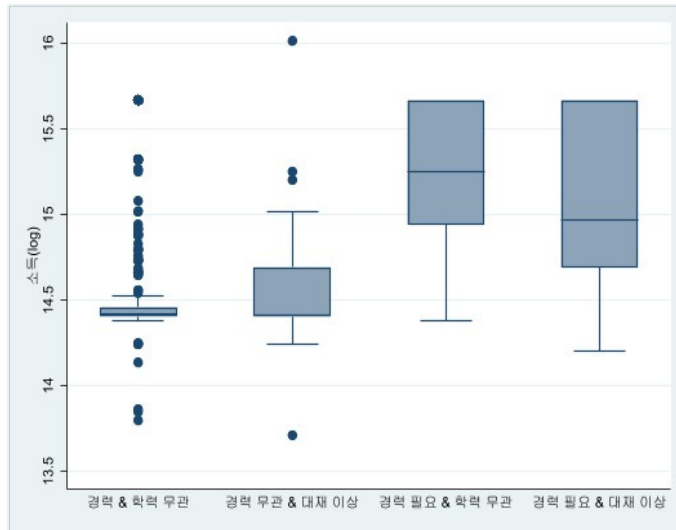
(단위: %)

내용	인턴 (=634건)	단기전문가 (=759건)	계약직 (=838건)	정규직 (=683건)
경력 & 학력 무관	72.87	42.03	29.24	28.26
경력 무관 & 대재 이상	21.92	8.70	28.40	30.60
경력 필요 & 학력 무관	-	37.02	19.33	25.92
경력 필요 & 대재 이상	5.21	12.25	23.03	15.23

〈표 Ⅲ-42〉에서처럼, 종사상 지위의 안정성이 상대적으로 높은 일자리일수록 경력과 학력 요구사항이 많아진다. 계약직은 29.24%, 정규직은 28.26%만이 경력과 학력 조건 없이 지원이 가능한 것으로 분석된다. 반면 계약직의 경우 경력과 학력 모두 요구하는 일자리가 23.03%에 달하고, 정규직 역시 15.23%가 경력과 학력 모두 필요한 것으로 나타났다.

[그림 Ⅲ-21]은 경력과 학력 요구 수준에 따른 평균 임금을 요약한 것이다. 경력을 기준으로 경력이 없는 경우는 평균 임금이 낮은 편이고, 경력이 있는 경우에는 평균 임금이 높다는 특징을 보인다. 평균 임금이 가장 낮은 경우는 ‘경력 무관 & 대학 재학’ 이상의 학력을 요구하는 일자리로 월 평균 임금이 약 214만원 수준이다. 다음은 경력과 학력 모두 무관한 일자리로 평균 임금은 251만원 수준으로 나타났다. 평균만 비교하면 경력과 학력 모두 무관한 일자리가 임금이 높은 일자리로 확인된다. 그러나 [그림 Ⅲ-21]에서처럼 경력과 학력 모두 무관한 경우 임금에서의 이상치(outlier)가 많다는 점이 특징이다.

[그림 Ⅲ-21] 경력과 학력 요구 수준에 따른 월 평균 임금 비교



반면 경력을 필요로 하는 일자리의 경우도 학력 조건이 없는 경우의 임금이 더 높은 것으로 나타났다. ‘경력 필요 & 학력 무관’의 평균 임금이 461만원이고, ‘경력 & 학력 모두 필요’ 일자리의 평균 임금은 404만원 수준으로 나타났다.

지금까지 ODA 일자리 채용공고에서 제시된 경력 요구 수준을 살펴보았다. 경력 요구 방식은 채용공고마다 다르게 제시되는데, 크게 필수와 우대라는 조건으로 분류된다. 우대 조건은 <표 Ⅲ-42>에서처럼 특별한 경력연수를 제시하지 않는다는 특징이 있다.

<표 Ⅲ-42> 채용공고에서 경력 사항 예시

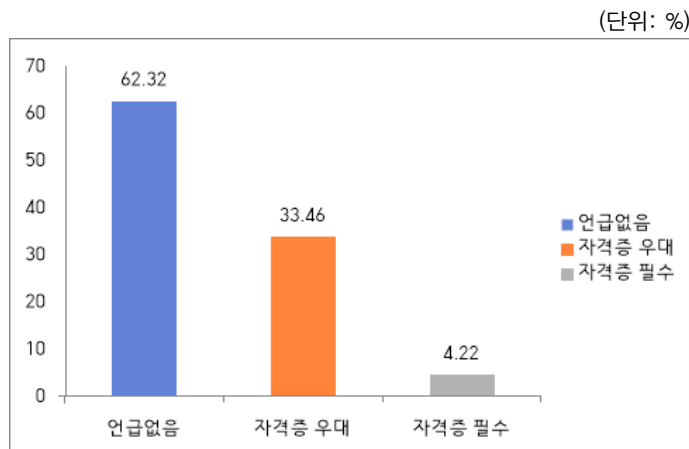
구분	채용공고 예시
경력우대	• 국제개발협력 관련 사업 유경험자 • KOICA IBS 사업 유경험자(우대) • KOICA WFK, YP, 코디네이터 유경험자 • 공공기관 홍보 유경험자 • 사회복지현장실습 경험자
경력필수	• 7년 이상 채용 예정 직무 경력이 있는자 • 관련 경력 1년 이상 • 국제개발협력 유관 경력 3년 이상 보유자(해외경력 필수) • KOICA 지원사업 본부 또는 현장 사업관리 경력 2년 이상 • 민간 비즈니스 및 개발협력 분야 경력 7년 이상(필수) • 3년 이상 (단, 기업별 1년 이상 경력이 합산 3년 이상 되어야 함)

이는 경력이 없어도 지원은 가능하겠지만, 경력자를 우대한다는 점 때문에 실제 어느 정도 경력이 있는 지원자가 많아질 가능성이 높다. 한편 경력 필수에서 경력의 범위는 채용공고에 따라 달라진다. 다수의 경력 필수 조건은 유관 분야에서의 경력을 필요로 한다. 그러나 일부 공고에서는 본부 근무 또는 현장(해외) 근무와 같이 근무지역을 필수 조건으로 제시하기도 한다. 또한 경력을 산정하는 방식을 구체적으로 제시한 경우도 확인된다. 예시에서처럼 기업별 1년 이상 경력이 합산 3년이 넘는 경우만 경력으로 인정되기 때문에 1년 미만 근무경력은 포함되지 않는다. 인턴 경력의 경우 대부분 1년 미만인 경우가 많기 때문에 경력직 지원 시 경력에 포함되지 않는다는 문제가 있다.

3) 자격증 기준 비교

[그림 Ⅲ-22]는 자격증 요구 기준을 비교한 것이다. 자격증에 관한 언급이 없는 채용공고가 전체의 62.32%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 그러나 자격증 우대 조건이 33.46%로 자격증 취득이 취업에 유리한 것으로 나타난다. 끝으로 자격증을 필수로 제시한 채용공고는 4.22%에 불과하였다.

[그림 Ⅲ-22] 자격증 요구 비율 비교(n=2,914건)



〈표 Ⅲ-43〉는 기관유형별 자격증 요구 수준을 비교한 것이다. 공공기관은 68.69%의 일자리가 자격증 관련 언급이 없었다. 자격증 우대 비율은 29.40%이며, 자격증 필수는 1.90%로 나타났다. 민간기관은 54.79%의 일자리에 자격증이 필요하지 않다.

〈표 Ⅲ-43〉 기관유형별 자격증 요구 비율 비교(n=2,914건)

(단위: %)

내용	공공기관 (=1,578건)	민간기관 (=1,336건)
언급없음	68.69	54.79
자격증 필수	1.90	6.96
자격증 우대	29.40	38.25

자격증 우대 비율은 38.25% 수준이었으며, 자격증 필수가 6.96%로 나타났다. 전반적으로 민간기관이 공공기관보다 자격증을 요구하는 비율이 높은 것으로 확인된다.

〈표 Ⅲ-44〉는 채용 분야별 자격증 요구 수준을 요약한 것이다. 경영 분야의 58.61%는 자격증을 요구하지 않는다. 자격증 우대 비율은 36.75%이며 필수는 4.64%로 나타났다. 사업 분야의 74.31%는 자격증 관련 언급이 없었으며, 자격증 우대 비율은 22.16%로 다른 분야에 비해 가장 낮은 비율로 확인된다. 자격증 필수는 3.53% 수준으로 나타났다. 끝으로 연구 분야의 경우 75.93%가 자격증을 필요하지 않아 다른 분야들과 비교하여 가장 높은 비율을 보인다. 자격증 우대 비율은 23.46% 수준이었으며, 자격증 필수는 0.62%로 가장 다른 분야보다 매우 낮다.

〈표 Ⅲ-44〉 채용 분야별 자격증 요구 비율 비교(n=2,914건)

(단위: %)

내용	경영 분야 (=2,242건)	사업 분야 (=510건)	연구 분야 (=162건)
언급없음	58.61	74.31	75.93
자격증 필수	4.64	3.53	0.62
자격증 우대	36.75	22.16	23.46

〈표 Ⅲ-45〉는 근무지역에 따른 자격증 요구 수준을 비교한 것이다. 국내 근무의 57.93%는 자격증 없이 지원이 가능한 일자리이다. 자격증 우대 일자리는 36.32%였고, 필수는 5.75% 수준으로 확인된다. 반면 해외의 경우 전체 일자리의 68.07%가 자격증 없이 지원 가능한 일자리로 나타났다. 자격증 우대 비율은 29.71%였고, 필수는 2.22%로 나타났다. 근무지역에 따른 자격증 요구 수준은 국내 근무 일자리에서 더 많이 요구하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-45〉 근무지역별 자격증 요구 비율 비교(n=2,914건)

(단위: %)

내용	국내 (=1,652건)	해외 (=1,262건)
언급없음	57.93	68.07
자격증 필수	5.75	2.22
자격증 우대	36.32	29.71

〈표 Ⅲ-46〉은 종사상 지위별 자격증 요구 수준을 비교한 것이다. 인턴의 경우 58.99%가 자격증을 요구하지 않았고, 40.85%는 자격증 우대로 나타났다. 자격증이 필수인 경우는 0.16%에 불과하였다. 단기전문가의 경우 69.96%가 자격증을 요구하지 않는다. 자격증 우대 비율은 28.85%였으며, 필수는 1.19%에 불과하였다. 계약직은 69.57%가 자격증을 요구하지 않는 것으로 나타났다. 자격증 우대 비율은 25.18%이고 필수는 5.25%로 나타났다. 끝으로 정규직의 경우 48.02%는 자격증 요구가 없었다. 그러나 자격증 우대 비율이 41.87%로 다른 직급에 비해 가장 높은 비율을 보였으며, 자격증 필수 비율 역시 10.10%로 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-46〉 종사상 지위에 따른 자격증 요구 수준 비율(n=2,914건)

(단위: %)

내용	인턴 (=634건)	단기전문가 (=759건)	계약직 (=838건)	정규직 (=683건)
언급없음	58.99	69.96	69.57	48.02
자격증 필수	0.16	1.19	5.25	10.10
자격증 우대	40.85	28.85	25.18	41.87

지금까지 ODA 일자리 채용에서 자격증 제출 여부를 확인해보았다. 전반적으로 자격증이 필수는 아니었으나, 관련 자격증 보유를 우대하는 것으로 확인된다. 자격증이 필수인 경우는 “전기, 통신, 소방 등 유지관리 면허 보유자, 자산관리 자격 보유자” 등과 같이 채용 분야 전문성이 요구되는 경우가 대부분이다.

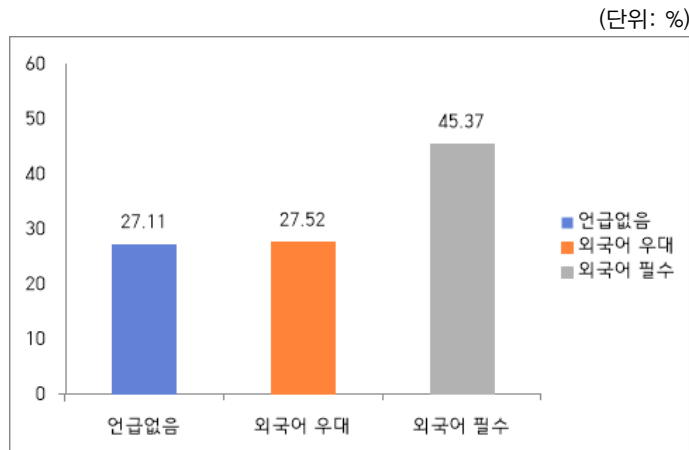
그러나 공공기관 일자리에서는 보유한 자격증에 가산점을 부여하는 경우가 많다. 이는 ODA 분야의 특수성보다는 공공기관의 채용 특수성이 더 크게 작용한 결과로 해석된다. ODA

분야에서 대표적으로 요구되는 자격증으로는 KOICA ODA 자격증이 있다. ODA 자격증은 필기시험만으로 취득할 수 있기 때문에 ODA 분야 일자리를 희망한다면 ODA 자격증을 취득하여 가산점을 획득하는 것이 유리할 것이다.

4) 외국어 기준 비교

[그림 Ⅲ-23]은 ODA 일자리 채용공고에서 외국어 요구사항을 요약한 것이다. 외국어 요건에 관한 언급이 없는 공고는 전체 채용의 27.11%에 불과하다. 외국어 우대는 27.52%이고, 외국어 필수는 45.37%이다.

[그림 Ⅲ-23] 외국어 요구 비율(n=2,914건)



〈표 Ⅲ-47〉은 기관유형별 외국어 요구 수준의 차이를 살펴보았다. 공공기관은 외국어 언급이 없는 채용공고는 20.41%에 불과하다. 외국어 우대 23.64%이고 외국어 필수는 55.96%에 달한다.

〈표 Ⅲ-47〉 기관유형별 외국어 요구 비율(n=2,914건)

(단위: %)

내용	공공기관 (=1,578건)	민간기관 (=1,336건)
언급없음	20.41	35.03
외국어 우대	23.64	32.11
외국어 필수	55.96	32.86

반면 민간기관의 경우 외국어 언급이 없는 채용은 35.03% 수준으로 공공기관과 비교하여 높은 수준을 보인다. 외국어 우대는 32.11%이고, 외국어 필수 비율은 32.86%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-48〉은 채용 분야별 외국어 요구 수준을 비교한 것이다. 경영 분야는 30.02%만이 외국어 관련 언급이 없는 일자리로 나타났다. 외국어 우대는 27.07%이고, 외국어 필수는 42.91% 수준이다. 반면 사업 분야는 12.16%만이 외국어를 요구하지 않으며, 외국어 우대 26.08%, 외국어 필수가 61.76%에 달한다. 연구 분야의 경우 33.95%는 외국어 관련 요구사항이 별도로 제시되지 않았다. 외국어 우대 비율은 38.27%이고 외국어 필수는 27.78%로 나타났다. 이를 종합하면, 사업 분야가 외국어 필수 일자리 비율이 가장 높았고 연구 분야가 외국어 필수 비율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-48〉 채용 분야별 외국어 요구 비율(n=2,914건)

(단위: %)

내용	경영 분야 (=2,242건)	사업 분야 (=510건)	연구 분야 (=162건)
언급없음	30.02	12.16	33.95
외국어 우대	27.07	26.08	38.27
외국어 필수	42.91	61.76	27.78

〈표 Ⅲ-49〉는 근무지역에 따른 외국어 요구 수준을 비교한 것이다. 국내 근무에서 외국어 필수는 34.02%이고 외국어 우대 비율은 32.45%로 나타났다. 그러나 해외 근무의 경우 외국어 필수가 60.22%이고 외국어 우대가 21.08% 수준으로 확인되었다. 해외 근무가 외국어 사용이 많다 보니 외국어 자격요건을 요구하는 비율이 높은 것으로 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-49〉 근무지역별 외국어 요구 비율(n=2,914건)

(단위: %)

내용	국내 근무 (=1,652건)	해외 근무 (=1,262건)
언급없음	33.54	18.70
외국어 우대	32.45	21.08
외국어 필수	34.02	60.22

〈표 Ⅲ-50〉은 종사상 지위에 따른 외국어 요구 수준을 비교한 것이다. 인턴의 경우 외국어 우대가 30.28%이고 필수는 47.79%이다. 단기전문가는 외국어 우대가 21.48%, 필수가 57.58%이다. 계약직은 우대 30.43%, 필수 43.56%로 나타났다. 끝으로 정규직은 우대 28.11%, 필수가 31.77%이다. 인턴과 단기전문가와 같이 단기간 근무자에 대한 외국어 요구 비율이 높았고, 반대로 정규직의 외국어 필수 비율이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

〈표 Ⅲ-50〉 종사상 지위에 따른 외국어 요구 비율(n=2,914건)

(단위: %)

내용	인턴 (=634건)	단기전문가 (=759건)	계약직 (=838건)	정규직 (=683건)
언급없음	21.92	20.95	26.01	40.12
외국어 우대	30.28	21.48	30.43	28.11
외국어 필수	47.79	57.58	43.56	31.77

지금까지 ODA 일자리 채용공고에서 외국어 요구 수준의 차이를 살펴보았다. 외국어 필수의 경우는 세 가지 방식으로 제시되는 경향이 있다. 첫 번째 방식은 외국어 시험 점수를 제시하는 경우이다. 외국어 시험 점수에 따라 차등적으로 점수를 부여하기도 하고, 기준 점수 이상인 경우에는 지원 가능하다는 식으로 제시된다. 주로 공공기관에서 이와 같은 방식이 선호된다.

〈표 Ⅲ-51〉 외국어 자격 제시 방법 예시

1. 영어 자격 제시 방법

- 토익 600점대 이상 우대
- 토익 850점 이상(또는 TEPS 700점, NEW TEPS 38점, TOEFL 99점)
- 외국어 구사능력(영어 상)
- 영어 능통자
- 영어 의사소통 및 문서 작성 가능자
- 영한 및 한영번역 능통자
- 영어능통자(영문보고서 작성 및 해외 업무가 가능한 수준)
- 영문 독해 가능자
- 영어로 커뮤니케이션 및 서류 업무 수행 가능자
- 영어 능통(speaking, writing)

2. 제2외국어 포함

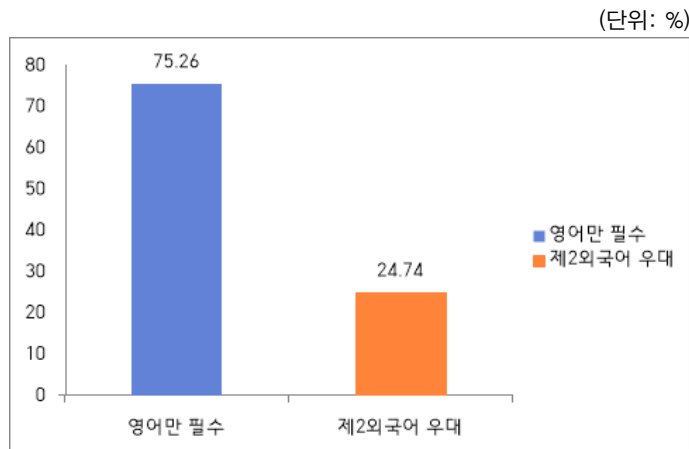
- 영어 가능자(제2외국어 회화 가능자 우대)
- 영어 능통자(제2외국어 스페인어, 프랑스어 등 가능자 우대)
- 베트남어 능통자(영어 토익 700점 이상 또는 토익스피킹 Lv7 이상 우대)

두 번째 제시 방법은 필수자격에 ‘영어 능통자’ 또는 ‘영어로 업무수행이 가능한자’와 같은 방식으로 자격을 제시하는 경우이다(〈표 Ⅲ-51〉 참조).

그러나 이들 대부분 명확한 기준이 없어 지원자는 자신의 외국어 자격을 증명하기 위해서 공식 시험 점수를 제출하게 될 확률이 높아지며, 점수 기준이 없기 때문에 더 높은 점수를 만들기 위한 노력은 늘게 될 것이다. 세 번째 방식은 일부 민간기관에서 확인된 방식으로 자체 면접이나 자체 시험을 통해 외국어 실력을 파악하는 방식이다. 이 경우는 채용공고에 ‘영어 면접’ 등과 같은 채용 절차 안내가 되어 있는 경우가 많다.

지금까지 앞서 살펴본 외국어 사례는 주로 영어를 지칭한다. 그러나 제2외국어 우대 조건이 제시되기도 한다. [그림 Ⅲ-24]에서처럼, 영어만 필수로 제시한 공고는 75.26%이며 제2외국어 우대 조건이 함께 제시된 공고는 24.74% 정도 된다.

[그림 Ⅲ-24] 제2외국어 우대 비율



IV. 결론

본 연구는 ODA 일자리 특성을 파악하고 이를 활용하여 향후 KOICA ODA 일자리 정책을 수립하기 위해 수행되었다. 본 연구는 크게 KOICA 일자리 정책의 배경과 흐름을 진단하였고, 이어서 채용공고를 이용한 ODA 일자리 특성을 분석하였다.

KOICA ODA 일자리 정책분석 결과는 크게 다음의 세 가지 주제로 압축된다. 첫째, ODA 전문인력 확보에 관한 논의이다. 1990년대 초, KOICA 설립 및 OECD 가입 등을 계기로 여러 부처의 해외사업이 KOICA ODA 사업으로 편입되었고, 다수의 해외 단기전문가가 필요하게 되면서, 자연스럽게 ODA 분야에 참여 가능한 전문인력 확보방안이 중요하게 다루어졌다. 이 시기 ODA 일자리 이슈는 소위 숨어 있는 전문가를 효과적으로 발굴하는 것이라 할 수 있는데, 주된 정책으로 전문가 등록제(pool)를 활용한 전문가 네트워크 구축, WFK(당시에는 청년봉사단) 귀국 단원의 ODA 사업참여 활성화 등이 있다.

둘째, ODA 전문인력 양성에 관한 이슈이다. 프로젝트형 개발사업이 확대되면서 개발 프로젝트 전문인력에 대한 수요가 크게 늘었고 ODA 분야 전문성을 갖춘 인력양성에 관한 관심이 커지게 된다. ODA 전문인력 육성방안, ODA 인재 개념 재구성, ODA 역량 요인 분석 등 ODA 분야에서의 인재에 관한 다양한 논의가 이루어졌다. 이는 이후 청년 해외 진출이라는 정부 과제와 연결되면서 ODA 인재의 국제기구나 해외 기업으로의 진출을 위한 연결고리가 될 수 있다는 점이 강조된다. 이후 KOICA 경력사다리 제도로 발전한다.

셋째, ODA를 통한 일자리 창출에 관한 이슈이다. 국제 사회에서는 2008년 글로벌 금융위기 이후 ODA의 역할이 공여국 산업 및 일자리 창출에 기여할 수 있다는 담론이 확산되면서, ODA와 자국 산업생태계의 관계를 분석하고 제도화하려는 움직임이 나타났다. 이와 동시에 국내에서는 청년 취업이 사회적인 문제로 떠오르면서, 일자리 창출이 정부 핵심 정책으로 자리 잡게 되었고 이는 자연스럽게 ODA 분야에서의 다양한 일자리를 창출해야 한다는 요구로 이어졌다. 이에 KOICA는 경력사다리(2018), KOICA 일자리 창출 로드맵(2018) 등을 통해 일자리 창출에 기여할 수 있는 다양한 프로그램을 추진하게 된다.

KOICA 일자리 정책은 단순히 ODA를 통해 일자리를 제공하는 차원을 넘어 효율적이고

효과적인 개발사업을 수행하고 ODA 고유 목적 달성을 위한 조건으로 인재 양성 및 일자리 창출이 다루어졌음을 확인할 수 있다. 그러나 청년 일자리 문제는 공공일자리를 중심으로만 논의되다 보면 노동시장에 부합하는 충분한 일자리 공급과 양질의 일자리 유지가 어렵게 된다. 따라서 ODA 생태계 전반에서의 고용의 질 문제 및 지속가능성을 파악하고 이를 기초한 새로운 전략과 접근법이 필요하다. 이를 위해서는 ODA 일자리의 임금 및 근로조건 등과 더불어 그 일자리를 제공하는 사업체의 조직 특성 등을 포괄적으로 파악되어야 할 것이다.

이에 본 연구는 채용공고를 통해 ODA 일자리 특성을 분석하고 이를 바탕으로 ODA 일자리 창출 및 지속성을 위한 정책적 제언을 도출하고자 하였다. ODA 분야에서의 일자리 창출 및 지속가능성을 위해 필요한 몇 가지 실천적 제언을 요약하면 다음과 같다.

첫째, ODA 일자리 분포에서 [민간기관-경영-국내-정규직]과 [공공기관-사업-해외-비정규직]으로 양분되는 경향이 뚜렷하다는 특징이 있다. 경영 분야 정규직 채용 비율이 높은 이유는 최근 ODA를 전문적으로 수행하는 기관이 늘어나면서 기관 운영에 필요한 인력 수요가 증가하였기 때문일 것이다. 경영 분야에서 정규직 채용 비율이 높은 배경에는 경영 분야 직무는 행정, 재무회계, 홍보 등 경영목표를 효과적으로 달성하기 위해 전략을 수립하고 자원을 효율적으로 배분하는 성격의 직무로, 이러한 직무는 단기간 채용보다는 정규직으로 채용하여 지속적으로 관리하는 것이 효과적이기 때문으로 판단된다.

반면 해외-사업 분야에서의 비정규직 비율이 높은데, 이는 ODA 참여 방식이 여전히 정부나 공공기관 위주로 진행되고, 아울러 PMC 등과 같은 조달 형태에 의해 창출되다 보니 주로 단기 참여 방식이 보편화된 것으로 보인다. 공공 재원에 의존한 사업 분야에서의 일자리는 ODA 사업이 종료되면 그 직을 유지하기 어렵기 때문에, 민간 기업이나 전문기관의 주도적인 참여가 가능한 ODA 생태계 구축이 논의되고 있다.⁶⁾ ODA 생태계에서 다양한 기능과 역할을 수행하는 민간 참여를 늘릴 방안이 마련되어야 한다. 민간의 참여가 늘면 노동시장의 취업 기회가 높아지는 것 외에도 원조의 효과성과 효율성을 보장하고 나아가 원조의 지속가능성까지 확보할 수 있다. 결국, ODA를 통한 일자리 창출은 ODA 생태계 전반을 키워 일자리 총량의 변화를 촉진하는 것이 중요하다고 할 수 있겠다.

한편 ODA 사업 분야에서의 안정적인 일자리 창출 방안으로 사업 분야에서의 새로운 직무 발굴을 검토해볼 필요가 있다. ODA 사업 분야의 직무는 주로 ‘분야(sector)’를 중심으로 검토되고

6) 민간 참여에 관한 구체적인 내용은 한중택·김준엽(2017)과 김은주·이도석(2019) 연구 참조

있으나, ODA 현장에서 수행되는 개별 단위 프로젝트를 효과적으로 수행하기 위해서는 성과 관리가 중요하다. 성과관리란 “ODA 사업에서 설정된 목표가 달성되도록 하기 위해 필요한 지표들을 도출하고, 지표의 추적조사 및 분석을 통해 기 설정한 목표의 달성 여부를 지속적으로 점검하는 직무”를 의미한다.⁷⁾ KOICA는 2018년 성과관리 전담부서(現 SDG 프로그램팀)를 개설하고, 성과관리 직무를 프로젝트 필수 인력에 포함하기 시작하였다.

KOICA가 제시하는 ODA 사업에서의 성과관리 직무 예시는 <표 IV-1>과 같다. 성과관리의 세부 직무를 보면, 기초선 조사와 같은 조사 업무, 성과관리 지표 및 성과 프레임워크 수립, 모니터링 및 성과 보고 업무 등이 있다. 이러한 업무는 기존에 사업관리자(PM) 역할의 하나였으나, 최근에는 하나의 전문분야로 자리 잡아 가고 있음을 확인할 수 있다. 그래서 성과관리 분야에서 전문가로 참여하기 위해서는 최소한의 사업참여 경험이 필요하다.

〈표 IV-1〉 KOICA 사업에서의 성과관리 자격요건 및 주요 업무 예시

구분	자격요건	주요 업무
A 사업 예시	[필수] ODA 사업 성과관리 7년 이상 경력자 [우대] • ODA사업 유경험자 • 중남미 ODA사업 유경험자 • 영어 및 스페인어 가능자	① 기초선 조사 및 정기 점검 ② 종합적 성과관리(지표수립 및 관리 및 연간보고) ③ 전체 과업별 지표 및 목표 수립 및 관리
B 사업 예시	[필수] 국제개발협력 사업 성과관리 10년 이상, 기초선 및 종료선 조사 도구 설계 경험, 영어능통 [우대] 사회조사분석사 자격 소지 또는 관련 자격증 소지자	① 종합 성과관리계획 수립 :성과 점검양식(성과 프레임워크 및 목표치) 수립, 등록, 관리 ② 기초선 조사 및 정기 점검 계획 및 이행, 보고 ③ 종합적 성과관리(지표수립 및 관리 등) 모니터링 및 연별 보고 ④ 전체 과업별 지표 및 목표 수립 및 관리

그러나 일부 채용공고에서 성과관리 전문성이 경영 분야의 하위 직무로 소개되는 사례를 볼 수 있다. 이러한 특성은 PMC 사업 운영을 위한 채용공고에서 주로 확인되었다. <표 IV-2>는 이번 연구에서 분석한 채용공고 사례 중 성과관리 업무에서의 채용 예시를 요약한 것이다. 성과관리 담당자 지원 자격으로 유관 경력을 요구하는 점에서는 앞서 살펴보면 KOICA 성과관리 전문가 지원 자격과 동일하지만, 주요 업무에서는 성과관리와 관련된 업무 외에도 사업관리 측면에서의 업무가 큰 비중을 차지하고 있음을 볼 수 있다.

7) <https://www.ncs.go.kr/unity/th03/ncsResultSearch.do>

〈표 IV-2〉 민간기관에서의 성과관리 직무

구분	종사상직위	자격요건	주요 업무
A 사업 담당자 모집	계약직	[필수] • 학사 학위 소지자 • 영어 가능자 • 프로젝트 사업실무 능력 갖춘자 [우대] • 00지역 경험자 • 자기해외파견 가능자 • 국제개발협력 석사학위 보유자 • KOICA 사업참여 경험자	[성과관리 업무] • 사업정보 관리 • 사업진행 모니터링 및 평가 • OD, POD 산출물 품질관리 • 기초선 및 종료선 기획 및 수행 • 사업자료(보고서 등) 작성 [사업관리 업무] • 업무연락, 회의록 작성 • 행사 및 연수 지원 • 사업비 관리(집행, 정산 등)
B 사업 담당자 모집	계약직	[필수] • 경력 5년 이상 • 영어 가능자 [우대] • PMC 사업 경험자 • 석사 이상 • PM 자격증 보유	[성과관리 업무] • 성과지표 측정 및 분석 • 사업 결과 보고 [사업관리 업무] • 사업일정, 예산 등 관리 • 예산집행 및 조정 • 현지 유관기관 업무 협의
성과관리 부서 직원 모집	정규직	경력 5년 이상	• 성과관리 및 사업보고 • 성과관리 시스템 관리 • 기타 업무

한편 성과관리 부서가 별도로 있는 기관에서의 채용을 보면, 정규직 지원을 채용하고 있고 주요 업무 역시 성과관리 관련 업무가 주를 이루고 있는 것이 확인된다. 향후 ODA를 전문으로 수행하는 기관이 늘어나게 되면 성과관리를 전문으로 하는 기관이나 부서가 늘어나게 될 것이며, 이에 관련 전문가 채용 역시 늘 것으로 전망된다. 특히 증거기반 성과관리가 중요해지면서 프로젝트 참여 경험과 함께 다양한 방식의 분석 역량을 갖춘 인재의 수요는 증가할 것으로 예상된다.

둘째, 코로나19 이후 구직 어려움이 가중되는 특성을 보인다. 가장 먼저 눈에 띄는 변화는 코로나19 직후 민간에서의 일자리 비율 감소이다. 코로나19의 여파로 다수의 프로젝트가 중단되거나 연기되어야 했으며, 사업 중단으로 기부금 및 후원자 감소되고 여기에 국내 활동 역시 지원금까지도 줄어들면서 인건비 지급이 고민될 정도로 타격을 받은 기관들이 늘어난 결과로 볼 수 있다.

구직의 어려움은 재공고 비율의 감소를 통해서도 확인된다. 코로나19 직후 재공고 비율이 급격히 낮아지는 이유는 해외에서의 사업수행이 어려워지면서 파견된 실무자들은 서둘러 귀국하면서 ODA 노동시장에서의 노동 공급이 일시적으로 증가하여 발생한 특성으로 보인다. 이로 인하여 경력이 많지 않은 청년들은 ODA 참여 경험조차 얻기 쉽지 않은 상황이 되고 있다. 최근 조사된 2021년 ODA YP 선발경쟁률을 살펴보면, 경쟁률이 가장 높은 기관은 119:1에 달하였고, 30:1 이상의 경쟁률을 보이는 기관도 48개 기관으로 ODA YP를 운영하고 있는 131개 기관의 36.64%에 달한다(박종남 외, 2021b). 이러한 문제를 해소하기 위해서는 청년들의 참여 방안 전략에 대해 좀 더 구체적으로 검토되어야 할 것이다.

셋째, ODA 일자리의 채용공고에서 경력직 우대 비율이 높다는 점도 눈여겨볼 필요가 있다. 경력직 요구 비율이 높다는 것은 두 가지 방향으로 해석할 수 있다. 하나는 ODA 분야 직무가 점점 경험과 지식이 필요한 전문적인 분야로 발전하고 있다는 점이다. 양적인 측면에서 ODA 전문가 양성도 중요하지만 질적인 측면에서는 현장에서 즉시 활용할 수 있는 종합적 역량을 보유한 전문가는 매우 부족하다는 점이 문제로 지적되어 왔다(황혜신, 2015). 따라서 ODA 인재 양성 측면에서 효과적인 전문가 양성 체계 및 방안이 마련되어야 할 것이다.

그러나 5년 이상 경력을 요구하는 일자리 비율이 높다는 점은 ODA 경력자의 이탈로 인한 공백으로도 해석할 수 있다. 이 분야에 새로 오려는 젊은 직원은 많은데 그만큼 일정 수준 경력을 쌓으면 퇴사하는 사람도 많기 때문에 ODA 종사자 인구 구조를 압정 모형(⊥)이라고 평가되기도 한다(박종남, 2021a). ODA 일자리의 양을 늘리는 것만큼 ODA 분야 전문가의 경력 경로에 대한 검토가 함께 고민되어야 할 때이다.

본 연구는 ODA 일자리 특성을 채용공고 분석을 통해 실증적으로 살펴보았다는 점에서의 의미가 있다. 그러나 본 연구의 결과를 정책으로 활용하기 위해서 몇 가지 추가적인 검토가 필요하다. 첫째, 일자리 안정성 특성을 파악하기 위해서 임금정보가 중요한데, 계약직과 정규직의 임금정보 공개 비율이 낮아 인턴과 단기전문가 중심으로 분석되었다는 점이다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 실제 근무하고 있는 실무자를 중심으로 설문을 통해 임금 분포에 대한 별도의 조사가 필요하다. 둘째, 본 연구는 비율변수를 활용하여 일자리 특성의 변화를 중심으로 분석하였다. 따라서 여전히 ODA 일자리 규모를 파악하는 데 한계가 있다. ODA 일자리 규모를 파악하기 위해서는 ODA 일자리에 대한 개념 정의와 직무 분석이 필요하다. 직무 분석은 특정 직무의 실제적 성질을 파악하기 위해 직무의 구성요소를 설정하고 해당 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 자격요건을 확인하는 과정으로, 이를 파악하기 위한 별도의 직무 정보를 수집 과정이

필요하다. 이는 후속 연구로 이어가고자 한다. 셋째, 채용 기준 분석을 정략적 지표를 이용하여 분석하였으나, 이러한 지표가 실제 채용에 어느 정도 영향을 미치는지에 대한 분석이 포함되지 않았다. 채용 단계별 유의미한 지표를 도출하고 관련 역량을 개발하기 위해 어떤 노력이 필요한지에 대한 세부적인 검토가 필요하다.

참고문헌

- 김광연. 1993. **국제협력 전문인력 양성 및 확보방안**. 성남: 한국국제협력단.
- 김복희. 2017. "일본의 국제교육 및 개발교육 지원사업 현황과 시사점: 글로벌 인재 양성을 위해 무엇을 교육할 것인가." **국제개발협력**, 12, (3): 93-112.
- 김복희. 2019. **일본의 개발협력인재 육성사업 현황과 시사점**. 성남: 한국국제협력단.
- 김성인. 2018. "국제개발협력 인력 양성 및 활용의 개선 방안에 관한 연구." **입법과 정책**, 10(3), 155-178.
- 김수현. 2019. **한국의 국제개발협력 정책조정에 관한 연구: WFK 통합 추진 사례를 중심으로**. 서울대학교 석사 학위논문.
- 김은주, 이도석. 2019. **ODA 생태계 구축을 통한 고용창출방안 연구**. 서울: 한국행정연구원.
- 김철희·백성준·최동선·김상태·유성상. 2010. **교육훈련 국제개발협력 선진화 전략(II)**. 세종: 한국직업능력개발원.
- 김철희. 2011. **국제개발협력 인력양성 체계 구축 방안**. 대외경제정책연구원·시장경제연구원.
- 박복영·곽재성·김용빈. 2015. **제1차 ODA 기본계획 평가 및 향후과제 연구**. 세종: 국무조정실.
- 박종남·김태은·백주영·이다선·이슬기·이승윤·이유진. 2021. **국제개발협력 핵심 역량 탐색**. 성남: 한국국제협력단.
- 박종남·한성우·차승준·구지연. 2021. "KOICA ODA 참여와 고용 관계 분석: 코로나19 대응 전략을 중심으로." **개발과이슈**, 70.
- 신의철. 2005. "개발조사와 프로젝트형 사업의 비교 및 개선과제." **국제개발협력**, 2005(3); 11-23.
- 양수경. 2018. "개발협력 인재 양성과 ODA 생태계 육성 방향 NGOs." **국제개발협력**, 13(3), 27-44.
- 이영현 외. 2009. **교육훈련 국제개발협력 선진화 전략**. 성남: 한국국제협력단.
- 이정욱. 2017. "국제개발협력분야의 청년 인재 양성 사업." **The HRD Review**, 20(2), 72.77.
- 이태주. 2011. "국제개발협력 전문가 양성 프로그램과 인류학적 지역지식의 접목." **직업능력개발연구**, 14(1), 173-191.
- 장지순. 2018. "개발협력 인재 양성과 ODA 생태계 육성 방향: 학계." **국제개발협력**, 13(3), 45-71.

- 전승훈 외. 2012. 국제개발협력 전문가 자격제도 도입방안 연구. 성남: 한국국제협력단.
- 정진호, 강창희, 이태희. 2016. ODA분야 고용영향 자체평가 개선방안 연구. 세종: 한국노동연구원.
- 천영민, 황인호, 허성호, 박종석, 송스란. 2015. 주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구. 음성: 한국고용정보원.
- 최민경. 2008. 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용방안에 관한 연구. 성남: 한국국제협력단.
- 한재광, 박수정. 2013. "한국 개발 NGO 의 국제개발협력 인식에 대한 연구." 아동복지 연구소 보고서. 8, 1-117.
- 한종택, 김준엽. 2017. "국제개발협력분야 일자리 창출을 위한 정책적 제언: 해외 공여국 사례를 중심으로." 국제지역연구, 21(4), 295-316.
- 허장. 2017. "국제농업개발협력 분야에서의 일자리 창출." 한국농촌경제연구원 농정포커스, (158), 1-28.
- 황혜신. 2015. 국제개발협력관련 전문가양성 및 활용제고방안. 서울: 한국정책연구원.
- KOICA. 1993. 1992년도 한국국제협력단연보. 성남: 한국국제협력단.
- KOICA. 2005. 2004년도 한국국제협력단연보. 성남: 한국국제협력단.

사혁 2021-03-221

ODA 일자리 특성 분석

발 행 2021년 12월

발 행 인 손혁상

발 행 처 한국국제협력단

편 집 인 사회적가치혁신팀

주 소 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 825(우: 13449)

전 화 1588-0434

팩 스 031)740-0260

홈페이지 <http://www.koica.go.kr>

인 쇄 (주)명진씨앤피

I S B N 978-89-6469-598-2 93320

[본 보고서의 저작권은 한국국제협력단에 있으며,
한국국제협력단의 허락 없이 무단 전재와 복제를 금합니다.]

연구자료

사혁 2021-03-221

978-89-6469-598-2 93320



ODA 일자리 특성 분석



KOICA 한국국제협력단

13449 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 825
Tel. 1588-0434 Fax. 031-740-0260
<http://www.koica.go.kr>