

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